

NIHON KOHDEN REPORT 2025

Illuminating Medicine for Humanity

目次

日本光電のValue	3	ガバナンス	29	情報開示と株主還元の充実	90
経営理念	4	コーポレート・ガバナンスの充実	30	情報開示と株主還元の充実	91
日本光電の軌跡	5	取締役会	37	外部評価	94
日本光電の事業紹介	6	社外取締役メッセージ	42	日本光電の地域貢献	95
日本光電の主要製品	7	コンプライアンスの徹底	46	日本におけるAED一般解禁20周年を迎えて	96
価値創造モデル	8	全社リスク管理体制の構築	49	財務・会社情報	97
長期ビジョン BEACON 2030	9	品質	54	経理担当取締役 (Chief Administrative Officer)	
トップメッセージ	12	品質管理	55	メッセージ	98
中期経営計画 BEACON 2030 Phase II	16	公正な取引に向けて	60	財務・非財務ハイライト	101
デジタルヘルスソリューション (DHS) 構想の進展	17	人的資本と人権	62	事業報告	104
米国 Ad-Tech Medical Instrument Corporation を		人的資本の価値向上への取り組み	63	財政状態および経営成績の分析	105
子会社化	19	人権の尊重	74	会社情報	107
日本光電の技術者 故青柳卓雄らが		環境	78		
発明したパルスオキシメータの原理が		環境理念・環境方針	79		
IEEE マイルストーンに認定	20	環境マネジメント	81		
サステナビリティ	21	TCFD 提言に基づく情報開示	84		
サステナビリティ推進方針	22	生物多様性	88		
		循環型社会の構築	88		
		環境配慮型製品の充実	89		

本レポートの使い方

- ≡ 目次ページへ移動します
- ◀ 前の表示へ移動します
- ◀ 前のページへ
- ▶ 次のページへ

日本光電のValue

救急現場、検査、診断、治療、リハビリ、在宅医療……。日本光電の事業・製品は、医療現場を幅広くサポートし、安全と安心を提供し続けています。

VALUE

経営理念

病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより 世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する



創業時の12名のメンバー



創業者 荻野 義夫

ME、それは医学と工学の出会い

今でこそ、ME (Medical ElectronicsあるいはMedical Engineering) という言葉は広く知られていますが、未だMEという言葉が生まれる以前、戦争末期の昭和19年頃から日本光電の胎動は始まっていました。

創業のきっかけとなったのは、小鳥の翼の神経筋でした

当時、電子工学の研究をしていた創業者 故荻野義夫は、偶然、小鳥の翼の神経筋を使った電気刺激実験を目にし、「生体の一部分が、日本中の電気の大家が研究した装置の何百分の一の大きさで、しかも感度は2桁以上」という、生物の驚異に感動を受けたのです。生物の中でも特に精巧な「人間」(＝医学) を学び、生物のもつ精巧さを、より次元の高い工学へ応用できないか、医学と工学の接点を研究することにより、人の命を救うことができれば…。

その強い想いに動かされ、改めて医学を学び、1951年8月に会社を設立しました。

「病を癒す…それは主義や国境を越えるもの。どんなに情熱を注ぎ込んでも悔いはない」

このゆるぎない信念のもと、医療現場に根ざした技術開発で、数々の革新的なME機器を送りだしてきました。

医療環境は変化し、日本光電が生み出す製品も多岐にわたってきましたが、創業時の信念は、今も変わることなく、技術者の中に受け継がれています。

これまでに開発した医療機器は、世界120ヵ国以上の医療現場でお使いいただき、多くの患者さんを救っています。「医療現場に根差した技術開発力」「国内外の幅広い顧客基盤」「高品質の製品・サービスとそれを支える開発・生産・販売・サービス体制」「長年にわたって培われたブランド力」という強みを活かし、これからも病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦し、世界に貢献する企業として、患者さんや医療従事者の皆様にとっての価値を創造・提供し続けます。

日本光電の軌跡

日本光電は1951年8月の創業以来、革新的な医療機器の提供を通じてヘルスケアの課題に挑戦し、社会に貢献することで、着実に成長してきました。

1951年12月

世界初の全交流直記式脳波装置 ME-1Dを発売
世界を変える脱・電池
交流電源駆動式の脳波計が誕生

当時の脳波装置のほとんどは、交流雑音障害を避けるため、電池を電源とした輸入品であったことから、検査の途中で電池がなくなり記録が途切れ、大切な脳波の現象記録を取り逃がしてしまったり、電池そのものの保守に問題がありました。日本光電では雑音障害の低減、操作性の改良などを行った、世界初の全交流直記式脳波装置を開発することで、適切な脳波検査の実施と検査結果の提供を可能とするとともに、患者さん、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。



1967年4月

日本初の重症患者監視装置 ICU-80を発売
複数の患者さんのバイタルサインを集中管理
自社初のシステム製品を発売

重症患者監視装置は、ナースステーションに監視制御デスクを設置し、患者さん（最大8名）のベッドサイドに監視ユニットを設置することで、脳波、心電図、血圧、心拍数、呼吸数、体温の集中管理と記録を実現しました。これにより、ナースステーションにおいて患者さんの容態変化の把握や、バイタルサインの記録を可能とし、医療の質・安全性の向上、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。



2021年10月

青柳卓雄博士 米国麻酔科学会栄誉賞を受賞

日本光電の技術者 故青柳卓雄 工学博士が、米国麻酔科学会 (ASA: American Society of Anesthesiologists) より栄誉賞 (Honorary Member Award) を受賞しました。本賞は、麻酔科学や関連分野で傑出した功績を残した医師、科学者、会員を称えるものです。過去40年間に於いて8名に授与されており、青柳博士は日本人として初めて受賞しました。



1970年度
売上高 **44** 億円

2000年度
売上高 **667** 億円
国内売上高 **594** 億円
海外売上高 **73** 億円

2024年度
売上高 **2,254** 億円
国内売上高 **1,452** 億円
海外売上高 **801** 億円

1950年代

1952年3月
世界初の電気眼底（脳内）血圧計 MOB-1を発売



1955年6月
世界初の電子管記録式心電計 MC-1Cを発売



1960年代

1960年9月
日本初の多用途監視記録装置（ポリグラフ）RM-150を発売



1965年8月
日本初の直流式心室細動除去装置（デフィブリレータ）MDV-1を発売



1970年代

1974年3月
世界初となるパルスオキシメータの原理に関する国内特許を出願



1976年11月
世界初のテレメータ式患者監視装置 WEP-6000を発売



1980年代

1984年2月
世界初のオールテレメータ化分娩監視装置 OMF-7201を発売



1985年4月
世界初の呼吸総合モニタ OMR-7101を発売



1990年代

1990年12月
日本初のデジタル心電図テレメータの医用テレメータ WEP-8430/8440を発売



1991年3月
世界初のデジタル・マルチパラメータテレメータ式ベッドサイドモニタ BSM-8502を発売



2000年代

2003年5月
世界初のメインストリーム式で気管挿管していない患者さんに使用できるCO₂センサを発売



2009年6月
国産の自動体外式除細動器 AED-2100を発売



2010年代

2018年8月
世界初の超音波プローブと接続してエコー画像を表示できる中位機種ベッドサイドモニタ CSM-1700を発売



2019年6月・9月
自社製初の人工呼吸器 NKV-330、NKV-550を発売



2020年代

2023年7月
日本初の全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア ROP-1680 AsisTIVAを発売



2024年8月
早期警告スコアにより患者さんの容態急変・悪化を予防する患者容態把握ダッシュボードソフトウェア QH-101Nを発売



(億円)
2,000

1,500

1,000

500

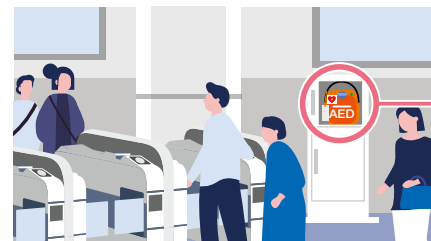
0

日本光電の事業紹介

日本光電は医療機器メーカーです

救急現場、検査、診断、治療、リハビリ、在宅医療…。

日本光電の事業・製品は、医療現場を幅広くサポートし、安全と安心を提供し続けています。



駅や空港、体育館、大型商業施設など



AED

病棟 集中治療室 手術室



人工呼吸器



生体情報モニタ



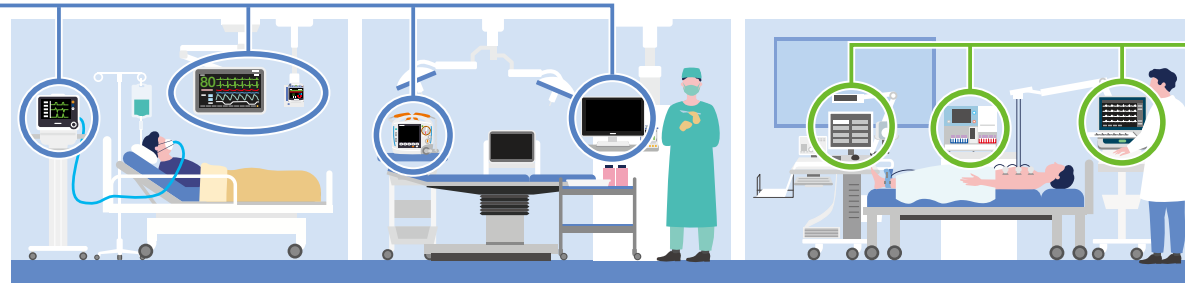
除細動器



ナースステーション



生体情報モニタ



検査室



脳波計



心電計



血球計数器

救命救急室



生体情報モニタ



除細動器



待合室



AED

日本光電の主要製品

AED

心室細動を起こした心臓に電気ショックを与え、正常なリズムに戻すAED。日本光電は日本で唯一、国産のAEDを開発・生産しています※。救命率の向上のため、誰もがためらいなくAEDを使用できるよう取り組んでいます。

※ 2025年3月現在。



脳波計

てんかんや脳血管障害、睡眠障害などの診断に欠かせない脳波計。日本光電の脳波計は世界で高いシェアを獲得しています。また、救急領域や集中治療の場でも簡単に脳波を測定できるEEG※ヘッドセットは、迅速な診断・治療を可能にすることで患者さんの救命率や予防向上につながると注目されています。

※ EEG (Electroencephalogram) : 脳波。



心電計

心疾患の診断において最も一般的な検査機器である心電計は、様々な医療現場に幅広く普及しています。日本光電では、医療現場ごとの検査目的に応じた扱いやすさを追求し、検査データの電子化や独自技術による多様な解析情報を提供することで、心疾患の診断をサポートしています。

人工呼吸器

自社製としては当社初の人工呼吸器を2019年に発売。多彩な換気モードと独自技術で、様々な医療現場に適した安全な人工呼吸管理をサポートします。また、日本人の骨格に合わせたマスクも同時開発。より快適なフィット感で、患者さんのQOL向上につなげます。



パルスオキシメータ

動脈血中に含まれる酸素 (SpO₂) を、採血せずに連続的に測定する装置。パルスオキシメータの原理は、1974年に当社の技術者青柳卓雄博士 (2020年逝去) が発明しました。「痛みを伴わず」「リアルタイムに」「連続して」測定ができるという画期的な技術は現在、世界中の医療現場で患者さんの容態把握に欠かせないものとなっています。



生体情報モニタ

患者さんの心電図、体温、SpO₂ (動脈血酸素飽和度)、NIBP (非観血圧) などを連続してモニタリングする生体情報モニタは、手術室や集中治療室、一般病棟など様々な医療現場で活用されています。日本光電では、かかりつけ医向けの簡易モニタから病院内の搬送用モニタ、集中モニタリング機能を備えた高度なモニタリングシステムまで、幅広いラインアップを提供しています。



CO₂センサ

cap-ONE
ORAL NASAL EXPIRATION

呼吸に含まれる二酸化炭素の量を測定するCO₂センサ。「より安全な呼吸管理」を目指して開発したCO₂センサ「cap-ONE」は、重さわずか4gと超小型・軽量化に成功し、新生児にも使えるようになりました。さらに、CO₂測定と同時に酸素投与ができるマスクも開発。1つのマスクで酸素投与とCO₂測定ができるため、患者さんの負担が少なく、医療コスト削減にも寄与します。



検体検査機器

検体検査分野では、血液中の血球数を測定する血球計数器のほか、糖尿病の指標であるHbA1c※1や体内の炎症の度合いを表すCRP※2などを測定する機器を開発。より少ない血液量で正確な測定を可能にする独自技術や、医療従事者をサポートする操作性・機能性を追求しています。測定に必要な試薬も開発・生産しています。

※1 HbA1c: ヘモグロビン エイワンシー。 ※2 CRP: C反応性蛋白。

価値創造モデル

日本光電は、経営理念に基づく事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、社会に価値を提供するとともに、グループの持続的発展と企業価値の向上を目指しています。

経営理念の実現



長期ビジョン

Illuminating Medicine for Humanity

営業利益率 海外売上高比率

15% 45%

INPUT

主な投資資本

財務資本

- 健全な財務体質

流動比率 **253%**
(2024年度)

人的資本

- 多様な従業員

従業員数 **6,114名**
うち海外1,807名
(2025年3月末現在)

知的資本

- 積極的な研究開発投資

研究開発費 **68億円**
(2024年度)

- 革新的な技術開発力

新製品発売数 **8品目**
(2024年度)

製造資本・社会資本

国内外の営業所 **111カ所**
拠点数 国内 海外 **31社のグループ会社**

製品展開エリア 世界 **120カ国以上**
(2025年3月末現在)

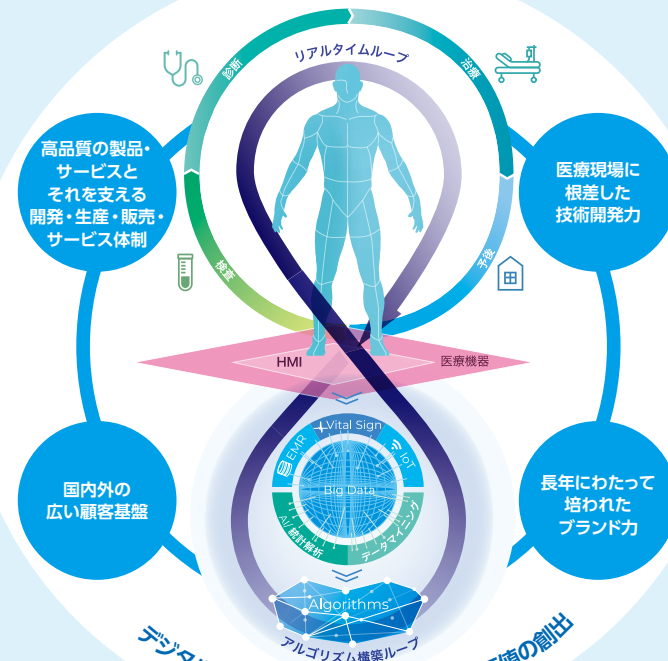
自然資本

売上高CO₂原単位 **4.80 t-CO₂/億円**
(2024年度)

リサイクル比率 **95.6%**
(2024年度)

2030 VALUE CREATION COMPASS

価値共創の羅針盤



OUTPUT

中期経営計画 経営目標値

2027年3月期

売上高	2,560億円
国内売上高	1,570億円
海外売上高 (海外売上高比率)	990億円 (38.7%)
営業利益 (営業利益率)	385億円 (15%)
当期純利益	250億円
ROE	12%

2025年3月期 実績値

生体計測機器

売上高	468億円
構成比	20.8%



生体情報モニタ

売上高	849億円
構成比	37.7%



治療機器

売上高	531億円
構成比	23.6%



その他

売上高	404億円
構成比	17.9%



OUTCOME

創出する社会価値

財務資本

- 持続的成長への投資資金
- 株主還元

人的資本

- 医療への貢献にやりがいと誇りを持てる人財
- 人権の尊重
- ウェルビーイングの向上

知的資本

- AIやグリーン技術など価値共創の源泉となるテクノロジー

社会資本

- 患者アウトカムの向上
- 医療インシデントの低減
- 医療従事者の業務負荷軽減
- 医療経済性の向上

自然資本

- カーボンニュートラルの実現
- 循環型経済の推進

製造資本

- 世界最高品質を追求するバリューチェーン

日本光電が着目する医療の外部環境変化

社会課題

- 人口構造の変化
- 疾病構造の変化
- 気候変動、自然災害

医療の課題

- 医療サービス提供の持続性
- 医療の質の確保
- 医療従事者の不足・働き方の見直し
- 医療格差の是正

医療機器業界の潮流

- 医療DXの推進
- サプライチェーンリスクの増大
- ウェルビーイングの促進
- 法規制の厳格化

長期ビジョン BEACON 2030 Illuminating Medicine for Humanity

日本光電は、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、2020年に10年後の2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」を策定し、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造」することを目指しています。

経営理念・長期ビジョン・中期経営計画とグローバル共通価値基準の位置付け



長期ビジョンでは、2030年までにおける全社経営方針として、実現すべき「3つの変革」を掲げ、3年ごとの3つのフェーズに分けて推進しています。

長期ビジョン実現に向けた3つの変革

1 グローバルな高付加価値企業への変革

- 海外事業の高成長と収益性向上を主軸とした事業戦略の推進
- 国内事業における価値提案の高度化および新規事業の育成
- グローバルな事業基盤を活用した新たなビジネスモデルの創出

2 顧客価値を追求するソリューション型事業への変革

- 医療の課題を解決するビジネスモデルへの変革
- HMI を核としてデータから価値を生み出す価値創造モデルの実現

3 オペレーショナルエクセレンスを軸とするグローバル組織への変革

- 全社戦略に基づく組織体制およびガバナンス体制の確立
- グローバルサプライチェーンマネジメントを軸とする開発・生産・販売体制の確立
- 重要な組織機能の集約化 (COE: Center of Excellence) による、グローバルな事業展開力の強化

※ HMI (Human Machine Interface): ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械との接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

長期ビジョン BEACON 2030 Illuminating Medicine for Humanity

2030年に向けた価値共創の羅針盤

■ 患者アウトカムと医療経済性の向上に向けて

日本光電が、2030年までに医療課題と社会課題の解決にどのように取り組んでいくのかを表す価値創造モデルが、「価値共創の羅針盤」です。医療現場と向き合うことで潜在的な課題を見出し、長年培ってきた独自技術と知見、そして最先端の技術を融合することで課題解決に資する価値あるソリューションを世界中のパートナーとともに創造し続けます。

● 患者アウトカムと医療経済性

私たちが目指す価値創造は、世界共通の医療課題である患者アウトカムと医療経済性の向上を実現することです。

● 疾患別・サイト別ソリューション

私たちは疾患別・サイト別の視点で検査から診断・治療・予後に至るまで、患者さん一人ひとりに最適なケアサイクルソリューションの提供を目指します。

● HMI技術と医療機器

HMIは、患者さんと医療とを結びつける大切な接点であり、日本光電のコア・テクノロジーです。私たちが長年培ってきたHMI技術と医療機器（モダリティ）は、患者さんと医療現場へのアクセスを生み出す価値創造の基盤です。

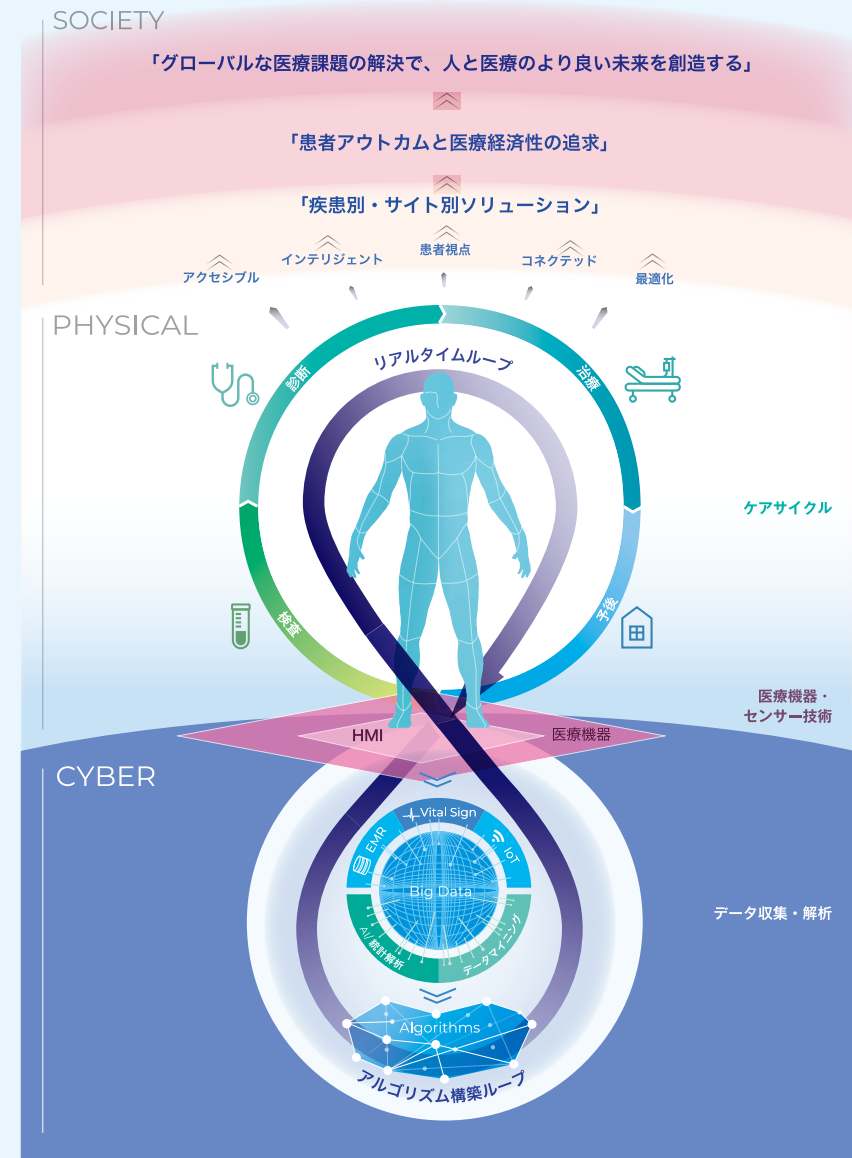
● 新たな価値創造～医療現場のデータから価値を生み出す～

新たな価値創造の領域として「情報から価値を生む」ためのデータ統合プラットフォームの構築とアルゴリズムの開発に取り組めます。バイタルサインデータとIoTデータを用いて、電子カルテ等の情報も集約し、ビッグデータを活用するためのプラットフォームを構築します。そして、AIやデータ分析から予知予測等の臨床価値の高いアルゴリズムを開発します。

● 臨床ニーズに応えるリアルタイムループ

医療現場で使われているHMI技術と医療機器、そしてビッグデータ解析から生み出された新たなアルゴリズムを結びつけ、臨床ニーズにリアルタイムに応えることのできるソリューションを提供します。

※ HMI (Human Machine Interface): ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械との接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。



長期ビジョン BEACON 2030 Illuminating Medicine for Humanity

2030年に向けて挑戦する新たな世界観

日本光電は、医療現場と向き合うことで潜在的な課題を見出し、長年培ってきた独自技術と知見、そして最先端の技術を融合することで課題解決に資する価値あるソリューションを世界中のパートナーとともに創造し続けます。

世界観のそれぞれの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[日本光電が挑戦する新たな世界観](#)



インテリジェント



テクノロジーの進歩。
医療現場のヒューマンエラーはなくせるだろうか？

患者視点



穏やかに、人間らしく過ごせる。
そんな集中治療室をつくれるだろうか？

コネクテッド



好きな場所で、好きな時間を過ごす。
医療と暮らしをよりスマートにつなげるだろうか？

アクセシブル



「AED」と「人間」。
最後の距離を、どう縮めるのか？



最適化



病院経営の質と効率。患者さんも家族も医療従事者も、
みんなが生き生きとした医療は実現できるだろうか？

トップメッセージ



中期経営計画 「BEACON 2030 Phase II」 2年目にあたり 長期ビジョンの実現に向けた変革を 力強く推進します

代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer

萩野 博一

はじめに

日頃から日本光電グループの企業活動に格別のご理解とご支援を賜り、厚くお礼申し上げます。当社を取り巻く事業環境は、地政学リスクの高まりや米国における関税政策等を受け、不確実性が一層高まっており、グローバルな競争環境も劇的に変化しています。当社は、2024年4月から中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」をスタートしました。3つの指標「成長性」「収益性」「資本効率性」の目標達成に向け、「製品競争力の強化」「北米事業の成長に注力」「全社収益改革の実行」など6つの重要施策に取り組んでいます。2030年に向けた長期ビジョン「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」を実現するために、決意と覚悟を持ってグローバルメドテック企業への変革に挑戦します。

2024年度の振り返り

中期経営計画の初年度となる2024年度は、顧客価値の高い自社製品・サービスを相次いで投入しました。医科向け除細動器 TEC-1000を国内外で発売したほか、日米で開発した複数のDHS（デジタルヘルスソリューション）製品を上市しました。国内では、患者容態把握ダッシュボードソフトウェア QH-101N、医療機器リモート監視システム MD Linkage ポータル、中小病院向けクリニカルアシスタントサービス PrimeBridge を発売しました。米国では、日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLCが開発した遠隔ICUソリューション RemoteSense を提供開始しました。中期経営計画において重点領域に掲げているDHSの第一世代となる製品を上市できたことは、長期ビジョンの実現に向けて大きな前進と捉えています。また、ベトナムにおける円滑な医療機器の登録申請および売上拡大を図るため、2024年5月に日本光電ベトナム（有）を設立したほか、インドでは検体検査装置の設置拡大に伴う試薬需要の増加に対応するため、9月に新工場を本格稼働し、生産能力を增強しました。

トップメッセージ

さらに、将来の成長に向けた重要な打ち手として、11月に米国アドテック（株）の親会社の株式71.4%を取得し、子会社化しました。同社の頭蓋内電極は高い市場シェアを有しており、米国の事業基盤や消耗品事業の強化につながるほか、侵襲性の高い電極技術を獲得することにより、高度なソリューションの提供が可能となります。当社の祖業である脳神経事業を高収益事業に変革し、当社独自の顧客価値の創造に取り組めます。



医科向け除細動器
TEC-1000



患者容態把握ダッシュボードソフトウェア
QH-101N（一般病棟向け、重症病棟向け）



遠隔ICUソリューション
RemoteSense

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の進捗状況（2024年度の主な取り組みと成果）

2024年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」で掲げる3つの指標の達成に向け、6つの重要施策に取り組めました。

3つの指標・6つの重要施策

1 成長性	2 収益性	3 資本効率性
売上高CAGR (24/3-27/3期) 5%	営業利益率 (27/3期) 15%	ROE (27/3期) 12%
製品競争力の強化	全社収益改革の実行	日本光電版ROICの導入
北米事業の成長に注力	グローバルサプライチェーンの進化	キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮

サステナビリティ経営の実践

医療課題

環境課題

社会課題

1 成長性 売上高成長率 **1.5%** (2024年度)

■ 製品競争力の強化

製品のタイムリーな供給体制の構築がより一層重要となる中、Time to Market（製品企画から上市までの期間）の短縮とサプライチェーン全体の生産性向上に取り組んでいます。技術開発・生産基盤のデジタル化を推進するPLM/MES※システムの導入を進めており、一部システムが2025年に稼働予定です。

※ PLM (Product Life-cycle Management) : 製品ライフサイクル管理、MES (Manufacturing Execution System) : 製造実行システム。

トップメッセージ

■ 北米事業の成長に注力

当社の大規模ネットワークに対応したモニタリングソリューションが高く評価され、米国テキサス州の大手IDN※の1つであるヒューストンメソジスト社と生体情報モニタの5年間のパートナーシップ契約を締結しました。人工呼吸器については、日本光電オレンジメッド LLCで開発した中位機種モデル NKV-440を発売したほか、大手IDNから数百台の大口商談を獲得、米国国防総省からの運用認定を取得するなど、市場シェアの拡大に注力しています。

※ IDN (Integrated Delivery Network) : 総合医療ネットワーク

2

収益性

営業利益率

9.2% (2024年度)

■ 全社収益改革の実行

2026年度目標

営業利益率改善 5%pt

- ✓ 2024年度0.8%pt ⇒ 2025年度2.5%pt ⇒ 2026年度5.0%pt
- ✓ 施策の積み上げは概ね完了、現時点で7割程度の効果発現が見込まれる
- ✓ 5%pt改善の達成に向け、3つの領域における施策展開をさらに加速する

領域	テーマ	施策の内容 (例)	改革目標値
商品ミックス	営業プライシング	・国内外で価格政策の見直し	2% 程度
	製品ラインアップの整理	・品目数の見直し、適正化 ・自社品売上高比率の向上	
生産性	人員生産性の向上 (含む生成AI)	・生成AI導入による業務の効率化: 140万時間/年 ・コア業務への集中、リソースの再配置: 90万時間/年 ・人員増の抑制、残業時間の削減	2% 程度
	経費の削減	・光熱費・賃借料・通信費などインフラ費用の削減、旅費交通費の見直し	
サプライチェーン	部品調達の最適化	・サプライヤーとの価格交渉の高度化 ・Value Analysis/Value Engineeringの推進	1% 程度

商品ミックスの領域では、国内を中心にサービス料金の改定、製品、消耗品の価格引上げを行いました。粗利率の改善に効果が発現し始めており、2025年度以降も取り組みを強化します。

生産性の領域では、社員一人ひとりの業務効率を高め、残業時間の削減、コア業務に集中できる環境の構築を進めています。生成AI2,000ライセンスを導入したほか、各種アプリケーションの開発、運用を開始しました。2024年度は投資が先行していますが、2025年度以降、人員増の抑制等による生産性向上を見込んでいます。経費についても、ゼロベースで見直しを進めています。

サプライチェーンの領域では、原材料価格が上昇している中、データ分析を活用したサプライヤーとの価格交渉に加え、製品設計自体の見直しやコスト削減効果の高い部品の使用等により、原価低減に取り組んでいます。

■ グローバルサプライチェーンの進化

マルチプラント生産体制の構築に向け、消耗品のマザー工場となる鶴ヶ島新工場が2024年7月に着工し、2026年の稼働を予定しています。また、インドの試薬新工場において医療機器の生産準備、米国デフィブテック LLCにおいて一部の生体情報モニタの生産に着手しました。

3

資本効率性

ROE

7.8% (2024年度)

■ 日本光電版 ROIC (Return on Investment Capital : 投下資本利益率) の導入

投資の意思決定、組織運営において ROIC の活用を進めています。2024年度は、役員・部門長向け勉強会を開催したほか、業績見通しや計画策定時における ROIC 算定方法を検討・試算し、トライアルを開始しました。

■ キャッシュ・コンバージョン・サイクル (CCC) の短縮

CCC 目標190日⇒実績225日 (2024年度)

製品・部品在庫の削減と在庫評価減の低減に努め、在庫は減少に転じたものの、依然として高い水準にあります。引き続き、在庫水準の適正化、債権回収の早期化に努め、CCCの短縮に取り組みます。

トップメッセージ

サステナビリティ経営の実践

サステナビリティ経営の実践

医療課題

環境課題

社会課題

サステナビリティ経営の実践フェーズとなるPhase IIでは、事業活動の本質としてサステナビリティを推進し、医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組んでいます。

医療課題の解決に向けては、インドネシアにおける新生児の死亡率および重篤な後遺症を低減するため、現地医師に対する新生児蘇生教育に協力しています。当社が開発した新生児蘇生モニタの普及を通じ、適切な新生児蘇生法をサポートします。

環境課題の解決に向けては、2024年3月に、当社独自の「Green Product Label (グリーンプロダクトラベル)」認定制度を開始しました。当社の製品・サービスについて、環境負荷低減への貢献度別に4段階の評価ランクに分けて認定しています。また、TCFD※1提言に基づく情報開示では、事業インパクトを評価、開示しました。これらの取り組みの結果、環境非営利団体であるCDPから「水セキュリティ」の分野で「A-」の評価を初めて獲得しました。2025年度はSBT※2の認定取得に向け、国内外のScope3のデータ取得を進めます。

社会課題の解決に向けては、グループガバナンスを一層強化するため、取締役会の多様性や国際性の確保、監督機能のさらなる高度化に取り組んでいます。2024年4月にCxO体制を導入したほか、6月に女性取締役2名と外国人取締役1名を選任し、独立社外取締役の比率は50%となりました。また、役員報酬制度を見直し、業績連動株式報酬を導入しました。評価項目に連結営業利益率に加え、連結ROEおよび相対TSR※3を組み入れました。

※1 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) : 気候関連財務情報開示タスクフォース。

※2 SBT (Science Based Target) : パリ協定が求める水準と整合した、5~10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。

※3 (対象事業年度末日の当社株主総利回り) ÷ (当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均)

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」2年目に向けて

中期経営計画の達成に向け、重要経営課題に部門横断的に取り組むため、2025年4月に、CEOを補佐する役割としてCOO、CSO、CAO※4を設けました。オペレーショナルエクセレンスの実践、グローバル事業戦略の推進、経営管理基盤の構築等を担います。また、アドテック(株)とのシナジー創出のため、脳神経事業統括部を新設しました。さらに、中長期的な業績・企業価値の向上に対する従業員の貢献意欲や士気の向上を目的として、従業員向け株式給付信託制度を導入しています。2025年度は中期経営計画の達成に向けた試金石となる重要な一年です。株主の皆様としっかりと目線を合わせ、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上に取り組めます。

※4 CEO:Chief Executive Officer、COO:Chief Operating Officer、CSO:Chief Strategy Officer、CAO:Chief Administrative Officer。

長期安定配当を継続

当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要政策の1つと位置付け、健全な財務基盤を確保した上で、将来の企業成長に向けた投資と株主還元の充実を図ることを基本方針としています。

期末配当金は1株当たり16円とし、中間配当金15円と合わせて年間31円とさせていただきます。2025年度の年間配当金は、1株当たり32円を予定しています。

2024年度においては、7月に普通株式1株につき2株の株式分割を実施したほか、自己株式550万株を消却しました。また、2025年3月までに、当社としては過去最大規模となる100億円の自己株式を取得しました。この結果、連結総還元性向は107%となりました。今後も、株主還元の目標である連結総還元性向35%以上の継続に努めます。

引き続き、皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

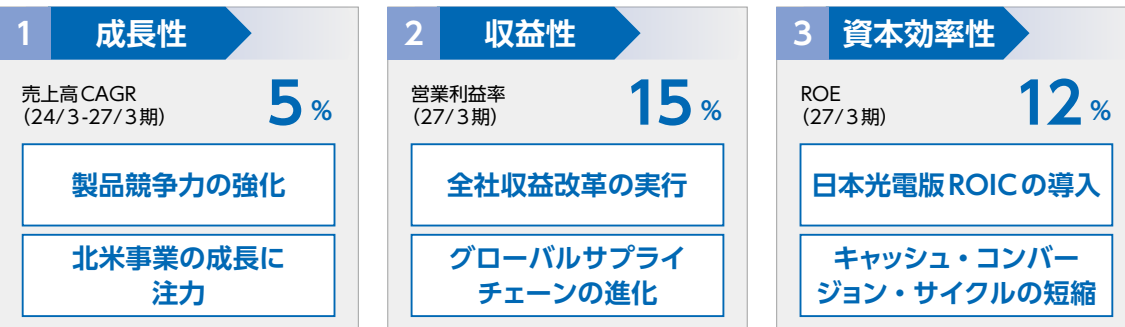


中期経営計画 BEACON 2030 Phase II

激変する世界情勢の中、厳しい経営環境にありますが、「BEACON 2030 Phase II」では、全社収益改革を実行し成長領域への投資を本格化するとともに、新たな事業モデルの構築および既存事業との連携を強化します。

3つの指標・6つの重要施策

全社収益改革を実行することで、成長領域への投資を本格化し、グローバルメドテック企業への変革を加速



サステナビリティ経営の実践

医療課題

環境課題

社会課題

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



中期経営計画 BEACON 2030 Phase II



2027年3月期 経営目標値

売上高	2,560億円
国内	1,570億円
海外 (海外売上高比率)	990億円 (38.7%)
売上総利益率	53%
営業利益 (営業利益率)	385億円 (15%)
親会社株主に帰属する当期純利益	250億円
ROIC	12%
ROE	12%

地域別・商品群別の売上目標 (2027年3月期)

売上目標

2,219
億円

2,560
億円

24/3期 27/3期

24/3期-27/3期
CAGR

5%

売上成長の内訳と成長ドライバー

24/3期-27/3期
CAGR

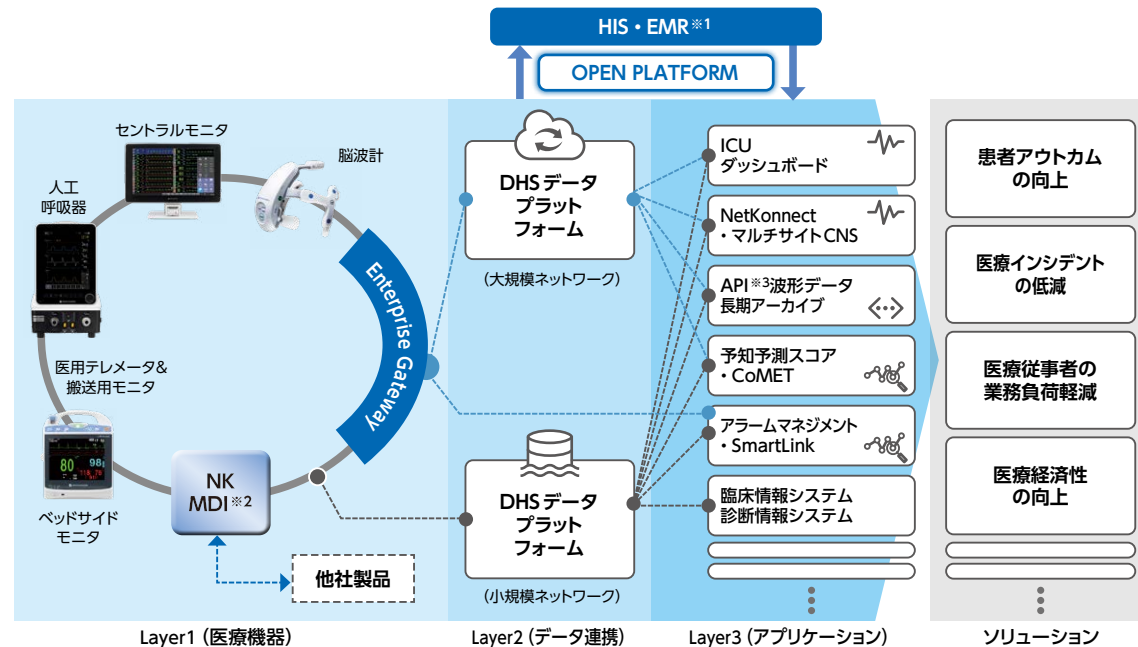
地域別	日本	1,570億円	3%	持続的な安定成長
	北米	500億円	11%	成長ドライバーとして位置付け
	中南米	60億円	0%	
	欧州	140億円	2%	
	アジア州他	290億円	7%	

商品群別	生体計測機器	530億円	4%	
	生体情報モニタ	980億円	5%	コア事業として注力
	治療機器	630億円	7%	人工呼吸器事業の拡大
	その他	420億円	2%	
	うち消耗品・サービス		1桁半ば	
	うちソリューション		1桁半ば	

※ 想定レート：1米ドル=140円、1ユーロ=150円。

デジタルヘルスソリューション (DHS) 構想の進展

日本光電は、2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、「デジタルヘルスソリューション構想」を推進しています。



DHS構想の概観

※1 HIS (Hospital Information System) : 病院情報システム、EMR (Electronic Medical Record) : 電子カルテ。

※2 MDI (Medical Device Integration) : 医療機器統合。

※3 API (Application Programming Interface) : 異なるソフトウェアやアプリケーション間で機能を共有するための仕組み。

2024年度からスタートした中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、Phase Iで構築してきたプラットフォームや技術力をもとに、様々なソリューションの開発を進めています。2024年度は、日米で開発したソフトウェアやサービスを相次いで市場投入しました。

患者容態把握ダッシュボードソフトウェア QH-101Nは、電子カルテから取得した患者さんのバイタルサイン（呼吸数、SpO₂、血圧、体温、脈拍などの生体情報）をもとに演算したEWS※4を、電子カルテ端末等を集約・表示し、院内における患者さんの容態急変・悪化の予防を目的として構築されるRRS※5を支援します。重症病棟向けには、電子カルテや臨床情報システムから取得したSOFAスコア※6も集約・表示が可能です。EWSとSOFAスコアは、患者さんの重症度を効率的に把握できる指標であり、医療現場における早期介入による予後改善、病床稼働率向上を期待しています。引き続き、臨床支援アプリケーションの拡充を通じて、患者アウトカムの向上、医療経済性の向上への貢献を目指します。



患者容態把握ダッシュボードソフトウェア QH-101N

左：一般病棟向け 右：重症病棟向け

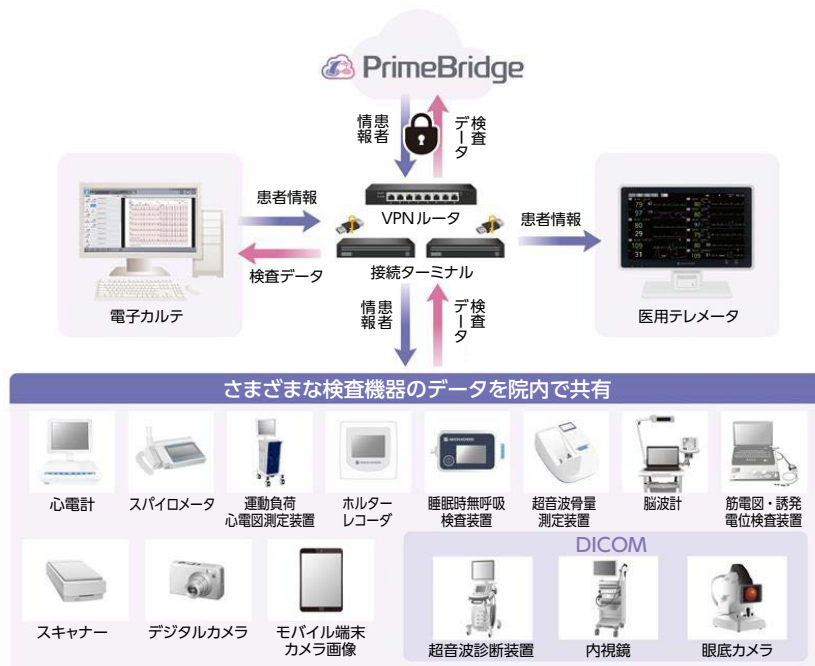
※4 EWS (Early Warning Score) : 早期警戒スコア。患者さんのバイタルサインを点数化し、急変リスクを早期に発見。

※5 RRS (Rapid Response System) : 院内迅速対応システム。入院患者さんの容態急変の兆候を捉えて対応する体制。

※6 SOFA (Sequential Organ Failure Assessment) スコア : 呼吸機能、凝固機能、肝機能、循環機能、中枢神経機能、腎機能の6項目を、それぞれ5段階の点数でスコア化し、全身の臓器障害の程度を判定。

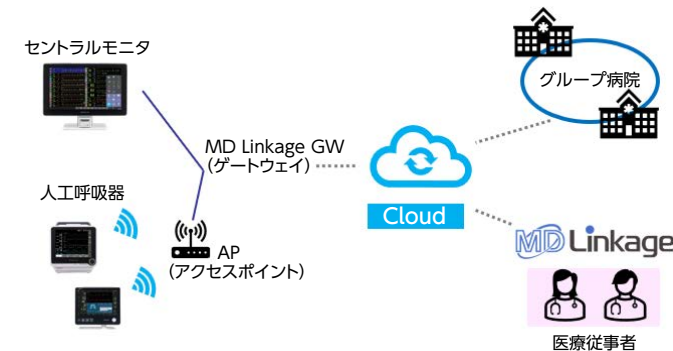
デジタルヘルスソリューション (DHS) 構想の進展

また、中小病院向けの臨床アシスタントサービス PrimeBridge は、院内の患者情報や検査データ等の医療情報を部門横断的に一元管理・共有できるだけでなく、院外からも参照が可能です。クラウドサービスのため、保守費用の抑制、データ損失リスクの低減が期待できるだけでなく、電子カルテや医療機器と患者情報を連携することで、医療現場における業務効率の改善や医療安全の強化、医療の質向上への貢献を期待しています。



PrimeBridge システム構成

さらに、医療機器リモート監視システム MD Linkage ポータルサービスのサービスも開始しました。医療機器の保守情報をクラウドに送信し、機器の異常や故障が発生した場合に迅速にサポートすることで、ダウンタイムや管理にかかる時間を削減します。患者さんのケアにより多くの時間を割くことができるため、医療の質向上や患者さんの満足度向上への貢献を期待しています。



MD Linkage ポータルネットワーク構成イメージ

米国においても、日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC が開発した遠隔 ICU ソリューション RemoteSense をサブスクリプションモデルで提供開始しました。複数の医療機関の ICU にいる患者さんの状態を Web で閲覧できるソリューションで、既に複数施設で採用いただいています。



長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、これからも、医療 DX の普及を通じて患者アウトカムの向上、医療従事者の業務負担軽減と医療経済性の向上に貢献し続けます。

米国 Ad-Tech Medical Instrument Corporationを子会社化

日本光電は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」において、製品競争力の強化や消耗品・サービス事業の拡大に注力しています。特に、北米市場を重点地域と位置付け、経営資源を優先的に投入することで、グローバルな事業成長を加速させています。

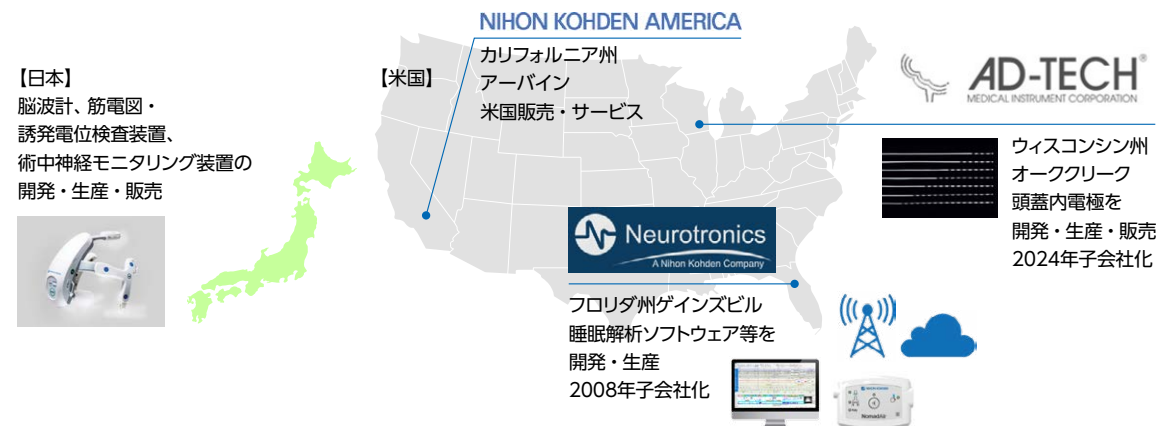
2024年11月、日本光電は米国アドテック（株）の親会社であるニューロアドバンスド（株）の株式71.4%を取得し、子会社化しました。

アドテック（株）は、1983年の創業以来、難治性てんかんの外科治療に用いられる深部電極や硬膜下電極など頭蓋内電極を開発・生産・販売し、世界60ヵ国以上の脳神経外科医から高い評価を獲得してきました。また、日本光電はアドテック製品を、日本の医療機関に対して30年以上にわたり提供してきました。当社の脳神経機器とアドテック（株）の頭蓋内電極には高い親和性があり、侵襲的な検査・治療に使われる消耗品の技術・生産ノウハウの獲得により、当社のコア技術であるHMI※1技術のさらなる強化を図ります。また、消耗品ポートフォリオの拡充により、売上成長や安定収益の確保につながると期待しています。

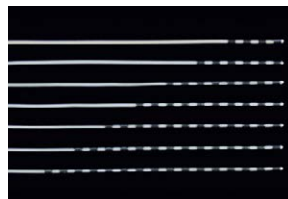
グローバルにおけるてんかん患者数は5,000万人と推計されており、このうち薬物抵抗性のある患者さんは1,500万人、外科的治療が必要な患者さんは500万人（全体の10%）とされています。

米国では、てんかん診断・治療に関する最先端の研究が行われていることから、日本光電とアドテック（株）、医療機関や研究機関との連携を強化するため、2025年4月に脳神経事業統括部を新設しました。日本の開発部門、米国のアドテック（株）、ニューロトロニクス LLCなど、脳神経系部門を統括し、脳神経領域における検査から診断・治療・予後に至るまで、患者さん一人ひとりに最適なケアサイクルソリューションの提供を目指します。

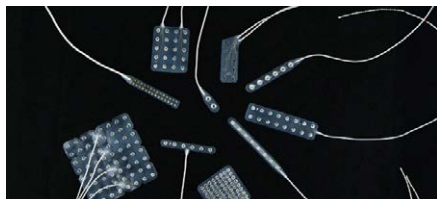
日米における脳神経機器の開発・生産・販売体制



アドテック社 製品ラインアップ



深部電極



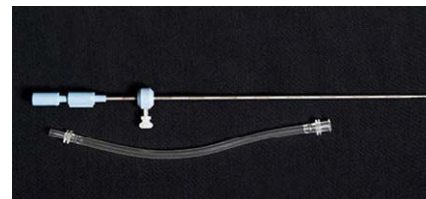
硬膜下電極



IONM※2電極



留置用アクセサリ、コネクタ、生検診



※1 HMI (Human Machine Interface): ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械との接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

※2 IONM (Intraoperative Neurophysiological Monitoring): 術中神経モニタリング。

日本光電の技術者 故青柳卓雄らが発明した パルスオキシメータの原理がIEEEマイルストーンに認定

2024年11月、日本光電の技術者 故青柳卓雄 工学博士らが発明したパルスオキシメータの原理が、IEEE (米国電気電子学会) よりIEEEマイルストーンに認定されました。

IEEEマイルストーンは、1983年に創設され、電気・電子・情報・通信の分野において達成された技術革新の中で、開発から25年以上が経過し、社会や産業の発展に貢献した歴史的偉業を表彰する制度です。

パルスオキシメータが医療の質向上に多大な貢献をした功績が高く評価されたことから、認定に至りました。

パルスオキシメータは、動脈血中の酸素飽和度SpO₂ (ヘモグロビンがどの程度酸素と結びついているか) を採血せずに非侵襲かつ連続的に測定する装置です。青柳が1972年に原理を発見、1974年に国内特許を出願し、当社は世界初のイヤオキシメータを1975年に発売しました。現在、パルスオキシメータの用途は手術室、救急、集中治療、在宅医療などに広がり、医療現場で欠かせない装置となっています。また、新型コロナウイルス感染症の流行時には、世界中でパルスオキシメータの有用性が再認識されました。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



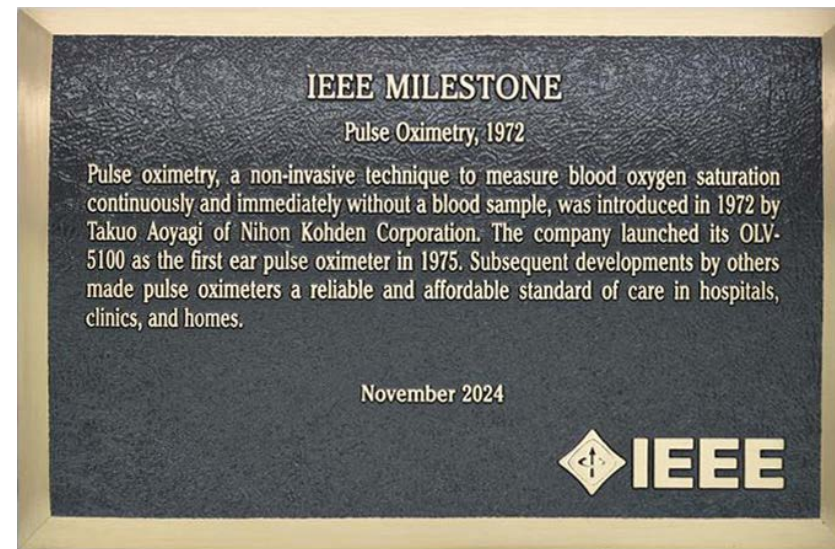
[青柳卓雄氏とパルスオキシメータ](#)



[IEEEマイルストーンに認定された業績 \(銘板記載内容\)](#)



IEEEマイルストーン贈呈式の様子



IEEEマイルストーン 銘板

サステナビリティ

事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を一層高め、
経済価値、社会価値の双方を創出することで、持続可
能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

SUSTAINABILITY

サステナビリティ推進方針

日本光電は、医療機器専門メーカーとして事業と企業活動を通じて、病魔の克服と健康増進をはじめとする様々な社会課題の解決に挑戦し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

日本光電のサステナビリティ

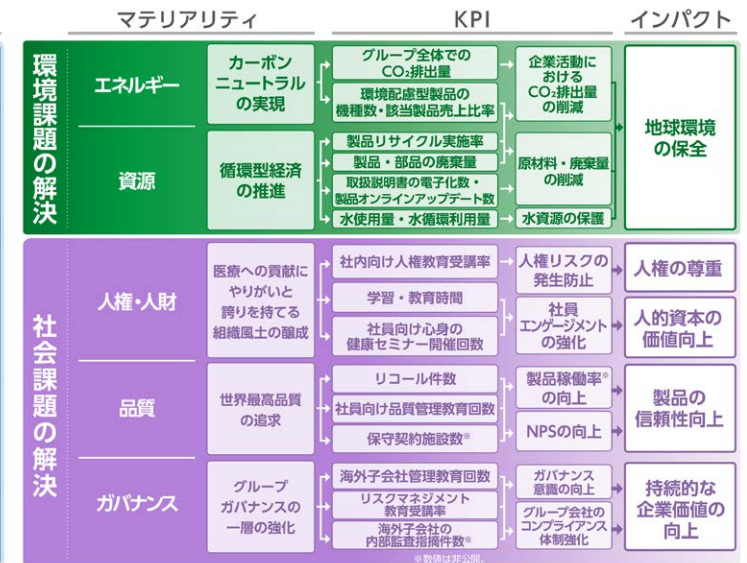
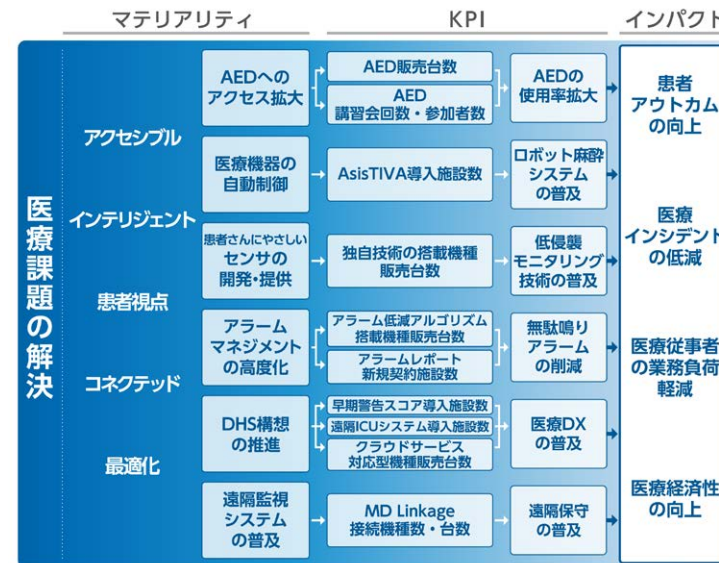
近年、国境を越えた社会課題に対応するため、2015年に国連で採択された持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals : SDGs) の達成に向けた活動が推進されています。医療分野では、先進国における高齢社会の進展や医療費の増大、新興国における基礎医療の不足や医療格差の拡大等、様々な課題が生まれ複雑化しており、企業も社会の一員として、課題解決への貢献が求められています。

こうした中、日本光電は2020年に長期ビジョン「BEACON 2030」を策定し、事業と企業活動を通じて、世界的な社会課題の解決やSDGsの達成への貢献を目指しています。2021年度からスタートした前中期経営計画では、初めてサステナビリティを基本方針に組み入れ、SDGsに関

連する合計12個の非財務目標であるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定し、課題解決に取り組んできました。

2024年度からは、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」がスタートし、サステナビリティ経営の実践フェーズに移行しました。Phase Iでの成果と課題を踏まえ、マテリアリティ・KPIを一部見直し、事業活動の本質としてサステナビリティを推進することで、医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組めます。

引き続き、事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を一層高め、経済価値と社会価値の双方を創出することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。



サステナビリティ推進方針

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とKPI

各KPIの目標値、実績値、進捗率は、以下のとおりです。日本光電では、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）・KPIが貢献できる主なSDGsのゴールとターゲットを整理したSDGsマトリクスを作成し、持続可能性の視点を経営に組み込んだ戦略的なアプローチを推進しています。事業活動を社会課題の解決に紐づけ、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[重要課題（マテリアリティ）とKPI](#)



医療課題

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績
AEDへのアクセス拡大	AED販売台数	3年間累計 販売台数 (国内外): 377,000台	11万7千台 日本 6万4千台 海外 5万3千台 (進捗率 31%)
	AED講習会回数・参加者数	・ 3年間累計 講習会回数 (国内): 1,750回 ・ 3年間累計 講習会参加者数 (国内): 17,500名	・ 613回 公開講習会 40回 訪問講習会 458回 オンライン講習会 115回 (進捗率 35%) ・ 6,797人 (進捗率 39%)
	AEDの使用率拡大	3カ年 使用率 (日本・米国): 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし ※ 使用率とは、医療機関外で心肺停止となった傷病者数のうち、一般市民によってAED (自社製品以外も含む) が使用された比率。 データ引用元: 日本 総務省消防庁HP、米国 AHA journals等	日本 4.9% 米国 11.7%
医療機器の自動制御	AsisTIVA※1導入施設数	3年間累計 導入施設数 (国内): 45施設	9施設 (進捗率 20%)
	ロボット麻酔システムの普及	3年間累計 販売ライセンス数 (国内): 580ヵ月ライセンス	86ヵ月ライセンス (進捗率 15%)

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績
患者さんにやさしい センサの開発・提供	独自技術の搭載機種販売台数 (esCCO※2、導出18誘導心電図※3、iNIBP※4)	3年間累計 搭載機種販売台数 (国内外): 90,000台	3万4千台 日本 2万2千台 海外 1万2千台 (進捗率 38%)
	低侵襲モニタリング技術の普及 (esCCO、iNIBP)	3年後搭載機種の市場シェア率 (国内): 45%	秋頃公開予定
アラームマネジメントの 高度化	アラーム低減アルゴリズム搭載機種 販売台数	3年間累計 搭載機種販売台数 (国内): 4,500台	1,448台 (進捗率 32%)
	アラームレポート※5 新規契約施設数	3年間累計 新規契約施設数 (国内): 600施設	177施設 (進捗率 30%)
	無駄鳴りアラームの削減	3年間累計 運用改善施設数 (国内): 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし	66施設
DHS 構想の推進	早期警告スコア※6導入施設数 (患者容態把握ダッシュボードソフトウェア等)	3年間累計 導入施設数 (国内): 50施設	0施設 (進捗率 0%)
	遠隔ICUシステム導入施設数	3年間累計 導入施設数 (国内): 5施設	0施設 (進捗率 0%)
	クラウドサービス対応型機種販売台数 (PrimePartner※7、LAVITA※8等)	3年間累計 販売台数 (国内): 600台	191台 (進捗率 32%)
	医療DXの普及 (早期警告スコア、遠隔ICUシステム、 クラウドサービス対応型機種)	3年間累計 導入施設数 (国内): 680施設	191施設 (進捗率 28%)
遠隔監視システムの普及	MD Linkage※9接続機種数・台数	・ 3年間累計 新規接続機種数 (国内外): 4機種以上 ・ 3年間累計 新規接続台数 (国内外): 4,700台以上	・ 1機種 (進捗率 25%) ・ 713台 (進捗率 15%)
	遠隔保守の普及	MD Linkageの通知件数 (国内): 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし	4,217件

サステナビリティ推進方針

環境課題

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績
カーボンニュートラルの実現	グループ全体でのCO ₂ 排出量	2026年度 SBT 認定取得	・ Scope1,2 (国内・海外)、Scope3 (国内) の第三者検証を実施 ・ 海外のScope3データを集計
	環境配慮型製品の機種数・ 該当製品売上比率	・ 3年間累計 新規発売機種数 : 6機種 ・ 3年間累計 該当製品売上比率 (国内外) : 22.5%	・ 2機種 (進捗率 33%) ・ 20.8%
	企業活動における CO ₂ 排出量の削減	・ 2026年度 CO ₂ 排出量 : 2020年度比44%削減 ・ 2026年度 CO ₂ 排出量売上高原単位 : 2020年度比56%削減	・ CO ₂ 排出量 : 2020年度比45.6%削減 ・ CO ₂ 排出量売上高原単位 : 2020年度比51.8%削減
循環型経済の推進	製品リサイクル実施率	リサイクルスキーム確定と運用	リサイクルスキームの構築に向けて協力会社および関連部門との協議を継続
	製品・部品の廃棄量	2026年度 製商品除却額 : 2023年度実績値同等以下	2023年度比17.3%減
	取扱説明書の電子化数・ 製品オンラインアップデート数	・ 3年後 取扱説明書の電子化実現製品数 : 9機種 ・ 3年後 製品オンラインアップデート実現製品数 : 3機種	・ 取扱説明書の電子化実現製品数 : 4機種 (進捗率 44%) ・ 製品オンラインアップデート実現製品数 : 1機種 (進捗率 33%)
	原材料・廃棄量の削減	・ 3年間累計 取扱説明書の電子化による紙削減量 : 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし ・ 3年間累計 オンライン製品アップデートによるCD-ROM削減量 : 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし	・ 1,419ページ (電子化した取扱説明書のページ数合計) ・ 0枚
	水使用量・水循環利用量	確定後に目標値を開示	水資源目標値設定に向けて関連部門との協議を継続
	水資源の保護	確定後に目標値を開示	水資源目標値設定に向けて関連部門との協議を継続

サステナビリティ推進方針

社会課題

*が付いている項目の実績値は非公開です。

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績
医療への貢献に やりがいと誇りを持てる 組織風土の醸成	社員向け人権教育受講率	人権教育受講対象者に対する実施率 (国内) : 每期100%	100%
	人権リスクの発生防止	ハラスメント相談窓口の認知度 (国内) : 2026年度90%以上	93.4%
	学習・教育時間	3年間累計教育時間 (国内) : 1人当たり49時間以上※10 ※ フェニックス・アカデミー (人財開発センタ) が主催している研修での学習・教育時間 (新入社員や管理職などの階層別に必要な知識やスキルの習得を目的とした学習・教育時間)。開発・販売・サービスの各部門が主催する学習・教育時間は含みません。	28.9時間 / 人 (進捗率 59%)
	社員向け心身の健康セミナー開催回数	3年間累計 セミナー開催回数 (国内) : 9回	2回 (進捗率 22%)
	社員エンゲージメントの強化	従業員満足度 (国内) : 每期改善	1.5ポイント低下
世界最高品質の追求	リコール件数	リコール件数 : 每期低減	3件 (前年度比1件増加)
	製品稼働率の向上*	リコール対策期間遵守率 (開示対象外)	—
	社員向け品質管理教育回数	教育計画に対する実施率 : 每期80%以上	89%
	保守契約施設数*	3年間累計 保守契約施設数 (国内外) (開示対象外)	—
	NPSの向上	3年後 NPS値 : -1.0 (国内)、65以上 (北米)	日本 -8.3ポイント 米国 62ポイント

サステナビリティ推進方針

*が付いている項目の実績値は非公開です。

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績
グループガバナンスの一層の強化	海外子会社管理教育回数	3年間累計 教育実施回数：4回	1回（進捗率 25%）
	リスクマネジメント教育受講率	研修受講率（国内）：每期100%	100%
	ガバナンス意識の向上	社内アンケート実施回数：年1回実施	1回
	海外子会社の内部監査指摘件数*	3年間累計 内部監査指摘件数（開示対象外）	－
	グループ会社のコンプライアンス体制強化	重大コンプライアンス事案の発生件数：0件	0件

- ※1 AsisTIVA（全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア）：ロボット麻酔システムの一部であり、生体情報モニタで取得した患者さんのバイタルデータに基づき、全静脈麻酔時にシリンジポンプによる麻酔薬（鎮静薬、鎮痛薬、筋弛緩薬）の投与量を自動制御するソフトウェアです。
- ※2 esCCO（非侵襲連続推定心拍出量）：心電図とパルスオキシメータから得られる脈波の測定を行うだけで、連続的に心拍出量を推定できる当社独自の技術です。従来は、カテーテルを肺動脈まで挿入しないと測定できなかった心拍出量を、日常モニタリングしているパラメータを活用し、患者さんに苦痛や負担を与えることなく、非侵襲で連続的に推定することができます。
- ※3 導出18誘導心電図：12誘導心電図の波形をもとに、右側誘導（V3R・V4R・V5R）、背部誘導（V7・V8・V9）の波形を演算処理して導出します。従来の標準12誘導心電図検査と同じ方法で患者さんの負担を増やすことなくより多くの情報を得ることができ、右室梗塞・後壁梗塞の発見に役立つことが期待できます。
- ※4 iNIBP（直線加圧測定方式非観血血圧測定法）：血圧測定にかかる患者さんや医療従事者の方々の負担・ストレスをできる限り軽減するというコンセプトのもとに当社が独自に開発した直線加圧測定方式の非観血血圧測定アルゴリズムです。従来の測定方法に比べ、早く測定でき、また、必要以上に加圧することがないので、患者さんの負担・ストレスを軽減できます。
- ※5 アラームレポート：医用テレメータやセントラルモニタのアラーム情報からアラームの種類や発生の頻度等を客観的に評価したレポートです。このレポートの活用により、誤アラームの発生を抑えることで医療環境の改善に繋がることが期待されます。
- ※6 早期警告スコア：患者さんのバイタルサインを点数化し、急変リスクの早期発見に寄与する指標です。
- ※7 PrimePartner（クリニカルアシスタントサービス）：院内で測定した検体検査、心電図検査のデータ等をクラウド上のサーバに集約・保存し、電子カルテ上でも参照できる診療所向けのサービスです。
- ※8 LAVITA（医療介護ネットワークシステム）：患者さんのバイタルデータを簡便に収集、クラウドサーバへ自動送信し、医療、介護関係者など、様々な方とリアルタイムで情報共有できるネットワークシステムです。LAVITAを介して様々な医療機関と連携することで地域包括ケアへのサポートが可能となります。
- ※9 MD Linkage（医療機器リモート監視システム）：お使いの当社製品から発生したエラーメッセージやセルフテスト情報などを、リモート端末を介して当社のサーバへ自動送信するネットワークシステムです。機器の異常や故障を自動で検出し当社に知らせることで素早い対応が可能となり製品のダウンタイムの低減に寄与します。
- ※10 2024年度の実績を踏まえ、目標値の見直しを行いました。

サステナビリティ推進方針

サステナビリティ推進体制

日本光電では、サステナビリティを推進するため、「サステナビリティ推進委員会」（社長をはじめとする経営執行役員・執行役員・部門長で構成）、「サステナビリティ推進会議」（合計19部門の代表者で構成）を設けています。また、サステナビリティの推進に社外の視点を取り入れるための「アドバイザリーボード」（社外有識者3名で構成）を設置しています。

「サステナビリティ推進委員会」は年2回開催され、サステナビリティ活動の方向性を議論・決定しています。「サステナビリティ推進会議」は年4回開催され、推進委員会が決定した方針や指示に基づき年間計画を策定・推進し、進捗状況を推進委員会に報告しています。各担当部門を代表する推進会議メンバは、サステナビリティ活動の進捗状況を報告するとともに、他のメンバとの意見交換を行っています。また、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会、品質管理委員会、環境委員会とも連携を図り、日常業務の中でサステナビリティ活動が実践されるよう取り組んでいます。「アドバイザリーボードミーティング」は年2回開催され、サステナビリティの推進全般について助言をいただき、活発な議論を行っています。

さらに、社内でのSDGsに対する意識向上を図るため、ウェビナーを用いた国内外の社員向け教育などの取り組みを行っています。

サステナビリティ社外有識者



東京大学
先端科学技術研究センター研究顧問
小林 光氏

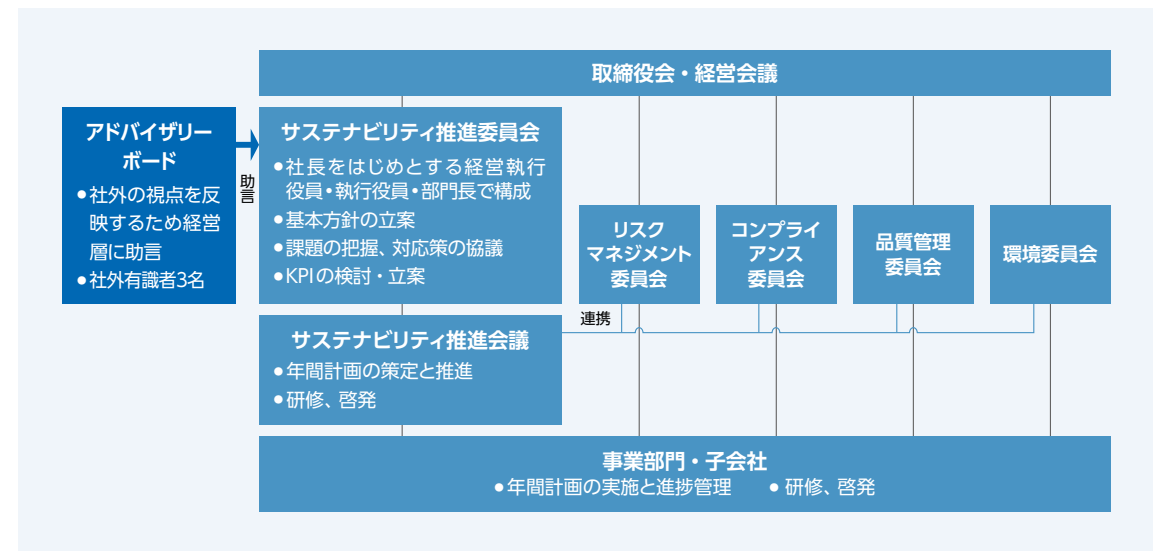


神奈川県立保健福祉大学
シニアフェロー
昌子 久仁子氏



立教大学
経営学部 教授
高岡 美佳氏

サステナビリティ推進体制図



国連グローバル・コンパクトに参加

日本光電は2015年7月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトの「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指します。



ガバナンス

経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営
管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの
充実を図ります。

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンスの充実

持続的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

日本光電は、経営理念の実現と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営の健全性・透明性・効率性を高めるためのガバナンス体制の充実を重要な経営課題と位置付け、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

2024年度からスタートした中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、取締役会の独立性および中立性の向上・多様性確保の観点から、女性取締役2名、外国人取締役1名を迎え、社外取締役の構成比率は50%となり、経営監督機能のさらなる強化を図りました。2024年度は過去最大のM&Aを実行したこともあり、「グローバル経営管理ポリシー」の浸透・運用定着に継続して取り組みました。

これらの取り組みは、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、日本光電がグローバル企業として変革・発展していくために重要であると考えています。

今後も、経営理念と長期ビジョンの実現に向けて、サステナビリティの視点を持って経営に取り組むことで、企業価値の向上に努めます。



泉田 文男
上席執行役員
経営戦略統括部長

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

日本光電は、経営理念の実現に向け、商品、販売、サービス、技術、財務体質や人財などすべてにおいて、お客様はもとより、株主の皆様、お取引先様、社会から認められる企業として成長し、信頼を確立することを経営の基本方針としています。

この経営の基本方針および当社グループの中長期的な企業価値の向上のため、経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な経営課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

日本光電は、監督機能の強化、経営の健全性・透明性の向上、経営の意思決定の迅速化を図るため、監査等委員会設置会社を選択しています。また、独立社外取締役を6名選任しており、取締役会に占める比率は2025年6月末時点で過半数となっています。独立性の高い社外取締役を選任すること、執行役員制度を導入すること、監査等委員会と内部監査部門・会計監査人の相互連携を図ることなどの様々な施策を講じており、経営の管理監督機能は十分に確保されていると判断しています。

なお、社外取締役6名は、一般株主と利益相反が生じる恐れがない独立役員として東京証券取引所に届け出ており、経営会議等の重要な会議に必要に応じて関連出席し、客観的・中立的な立場から適宜必要な意見を述べ、経営の監督を行っています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役8名（うち社外取締役は4名）、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役は2名）の計11名（うち女性は2名、外国人は1名）で構成され、独立社外取締役比率は過半数です。取締役会は原則月1回開催し、法令で定められた事項および日本光電グループ全体の経営に関する重要事項の決定ならびに取締役の職務執行の監督を行っています。

■監査等委員会

監査等委員会は3名（うち社外取締役は2名）で構成され、常勤監査等委員を1名選定しています。各監査等委員は、監査等委員会が策定した監査方針・監査計画・業務分担等に従い、監査活動を行っています。各監査等委員は、経営会議等の重要な会議に出席するとともに、内部監査部門からの監査結果報告に加え、主要な事業所および子会社の往査等を通じて、取締役の職務執行を監査しています。また、会計監査人および内部監査部門との緊密な連携を図っています。なお、常勤監査等委員は財務・会計部門における長年の業務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

■経営会議

取締役会の決定した基本方針に基づく経営活動を推進するため、取締役・経営執行役員・執行役員が出席する経営会議を原則月1～2回開催し、迅速な意思決定と機動的な業務執行に努めています。また、経営の意思決定・管理監督機能と業務執行機能の役割を明確に分離するため、執行役員制度を導入しており、取締役を兼務していない経営執行役員・執行役員は17名（うち女性2名）です。

■指名・報酬委員会

経営の透明性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。社外取締役3名で構成され、社外取締役が委員長も務めています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の候補者案および報酬案、後継者計画について審議し、取締役会に議案を付議しています。

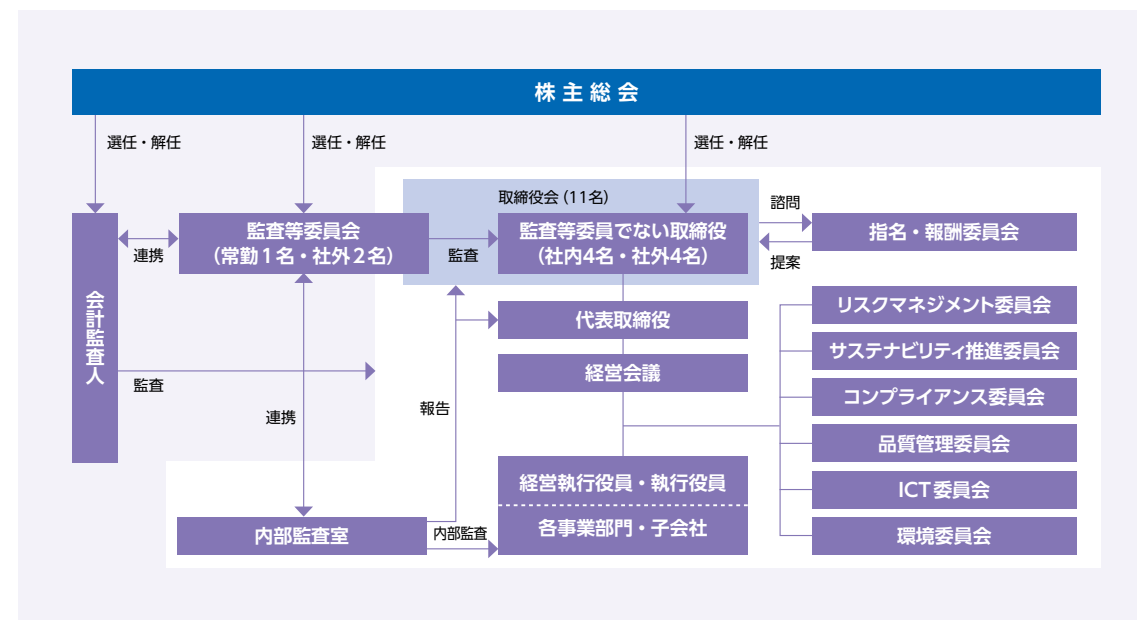
詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



コーポレート・ガバナンス体制



会社の機関・内部統制の関係



コーポレート・ガバナンスの充実

取締役会の実効性評価

日本光電は、全取締役に対し、取締役会の規模・構成や取締役会の運営状況などに関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の評価および課題と今後の改善策について議論しています。評価の結果、取締役会の規模・構成・運営状況等において、2024年度は女性2名および外国人1名の社外取締役が就任し社外取締役の構成比率は50%となりました。取締役会における多様性と国際性を確保するとともに、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていることを確認しました。また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

2024年度は、2023年度の評価結果を踏まえ、リスクマネジメント委員会を中心に情報セキュリティ等の重要リスクへの対応状況を確認し、CSIRT※体制や教育訓練の強化等の対策を実施することで、全社的なリスク管理体制を強化しました。また、工場見学や中期経営計画に関する勉強会の実施に加え、取締役会への報告内容をより充実させるためにエグゼクティブサマリーを導入するなど、社外取締役の理解を深める取り組みを行い、支援体制の強化を図りました。一方で、取締役会議題の事前説明等の改善を進めたものの、会議資料の工夫や審議の質向上、リスク管理に関する議論の深化については、引き続き課題として共有されました。

2025年6月の定時株主総会をもって社外取締役が過半数となることを踏まえ、取締役会の監督機能を一層強化します。これまでの改善を継続しつつ、今回の評価結果を踏まえ、地政学リスクや医療機器に関する法規制等の重要リスクへの対応状況をリスクマネジメント委員会から取締役会に報告し、全社的なリスク管理体制のさらなる強化を図ります。また、意思決定に必要な情報を簡潔かつ明確に整理した会議資料の作成、議題の重要度に応じた審議時間の適切な配分など、会議運営の改善に取り組みます。

今後も、サステナビリティ経営を実践するとともに、企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、取締役会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

※ CSIRT (Computer Security Incident Response Team) : コンピュータセキュリティにかかるインシデント対応チーム。

監査等委員会の実効性評価

日本光電は、監査等委員会活動の信頼性および品質の向上を図り、監査等の実効性を高めることを目的に、2022年度から監査等委員会の実効性を評価・分析し、課題と今後の改善策について議論しています。

2024年度は全監査等委員である取締役に対し、17の評価項目とその内容を説明した上で、ディスカッション方式による評価・意見収集を行い、課題や改善策、今後の重要テーマ等について議論を深め、意見のすり合わせを行いました。

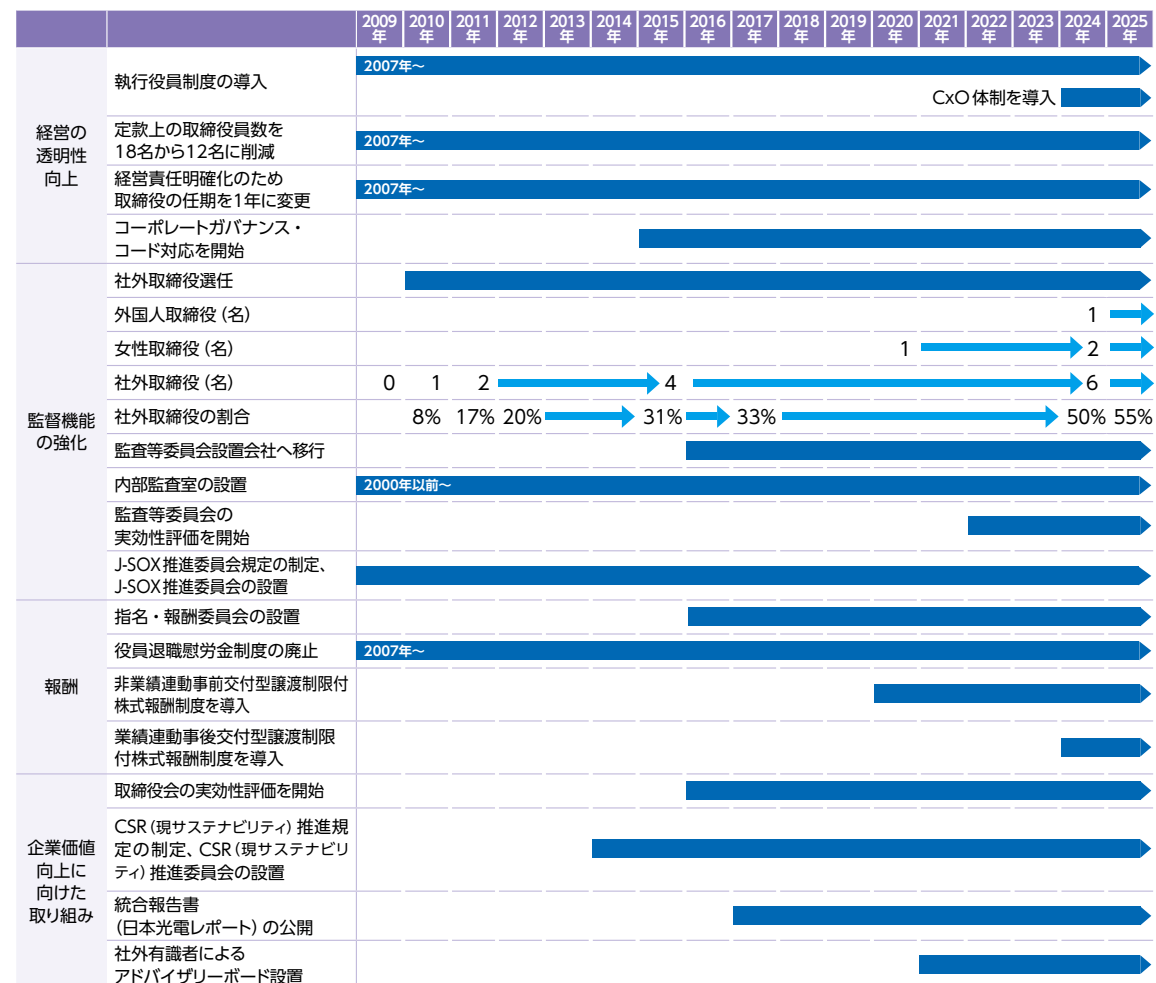
評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等の各項目において、監査等委員会は有効に機能しており、社外取締役を含め自由に発言できる雰囲気のもと、活発な議論が行われていることなどから、監査等委員会活動全体の実効性が確保されていることを確認しました。

一方、今後の課題として、「リスク管理体制の監視」および「三様監査連携体制」の有効性の強化があげられました。監査等委員会では、これまでもリスク管理体制のモニタリングを行ってききましたが、取締役会およびリスクマネジメント委員会による全社的なリスク管理体制の高度化が推進される中、監査等委員会によるモニタリング方法の適切性についても改めて評価し、状況に応じた改善が必要であるとの議論が上がりました。また、三様監査連携体制については、三者による個別連携に加え、今後は三者合同ミーティングの機会を設けることで、監査の実効性および効率性の向上を図ることを相互に確認しました。

今後も、持続的な企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目指し、監査等委員会の信頼性および品質の向上に向けて、委員会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレート・ガバナンス体制の推移



社外取締役の選任

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たすことを条件とし、様々な分野に関する専門的知識・経験等を有し、客観的・中立的な助言および経営の監督が期待できる人材を選任しています。

川津原茂氏は、グローバルにおける企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

森田純恵氏は、グローバルにおける経営執行経験者および情報工学専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

Danny Risberg氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

森田守氏は、長年にわたり事業開発や経営戦略等に従事した後、執行役としてグローバルな視点で会社経営に関与した豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

清水一男氏は、財務および会計に関する豊富な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。同氏は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

佐藤郁美氏は、弁護士として会社法務に精通しており、培われた専門的な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。

コーポレート・ガバナンスの充実

取締役の報酬

日本光電は、業績や株主価値との連動性を高め、経営の透明性の向上と中長期的な成長性、収益性の向上を図ることを目的として、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法の決定方針を次のとおり定めています。決定方針の決定の方法については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の答申を得た上で、取締役会の決議により決定しています。

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月額固定報酬としての基本報酬、短期業績を反映した業績連動報酬としての賞与、および中長期の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬で構成します。

監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役については、月額固定報酬のみの構成とします。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬体系

名称	種別		内容・算定方法等	支給方法
役位別基本報酬	金銭報酬	固定報酬	● 役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員の給与水準を考慮しながら総合的に勘案して決定	毎月支給
年次賞与		業績連動報酬	● 前年度の「会社業績」および「個別評価」の結果に応じて支給率を決定 支給率の変動幅を0%～200%として算出 「会社業績」の業績指標：連結営業利益 「個別評価」の業績指標：年度の業績目標・中長期の施策・ESG目標の達成度	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	固定報酬	● 非業績連動事前交付型譲渡制限付株式報酬 役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当	毎年支給
		業績連動報酬	● 業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬 中期経営計画の達成に向けて、当社の報酬ガバナンスの強化と企業価値のさらなる向上に向けたインセンティブの付与を目的として、連結営業利益率、連結ROE、相対TSR※に基づいて決定される支給率に応じて算定 支給率は0%～200%の間で変動 評価ウエイト：連結営業利益率30%+連結ROE30%+相対TSR40%	毎年支給

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 月額固定報酬

役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

■ 業績連動報酬

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（KPI）を反映した賞与および譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）とします。賞与については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とするほか、各取締役の担当領域に応じた個別評価を行い、支給率の変動幅を0%～200%として算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とし、支給率の変動幅を0%～200%として算出された交付株式数を毎年、一定の時期に割当てます。

2024年度から2026年度の各事業年度における業績評価指標および支給割合の決定方法は、以下のとおりです。ただし、各事業年度の連結営業利益率が10%未満の場合は、当該事業年度における支給割合を0%とします。

業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬の支給割合の決定方法

	評価ウエイト	業績評価指標
財務目標評価	30%	連結営業利益率
	30%	連結ROE
企業価値評価	40%	相対TSR※

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

■ 譲渡制限付株式報酬

非業績連動事前交付型と業績連動事後交付型の譲渡制限付株式報酬は、原則として毎年、当社と監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）との間で譲渡制限付株式割当契約を締結した上で、当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型は、役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。業績連動事後交付型は、業績等の数値目標等の達成度合いに応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型、業績連動事後交付型ともに、株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役および執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間としています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の種類別の報酬割合

当社と同程度の事業規模の企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、指名・報酬委員会において検討を行います。取締役会は指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。個人別の報酬額については取締役会決議とし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分としています。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとします。なお、譲渡制限付株式報酬は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議します。

監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

■ 監査等委員である取締役の報酬

経営に対する独立性、客観性を重視する観点から月額固定報酬のみで構成され、各監査等委員の報酬額は、監査等委員の協議にて決定します。

役員報酬等の額（2025年3月期）

区 分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			支給人員 (名)
		月額固定報酬	業績連動報酬 (賞与)	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く） （社外取締役を除く）	246	174	47	24	6
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く）	25	25	—	—	1
社外役員	57	57	—	—	8

※ 譲渡制限付株式報酬の支給人員は3名です（日本国内非居住者1名は対象外のため）。

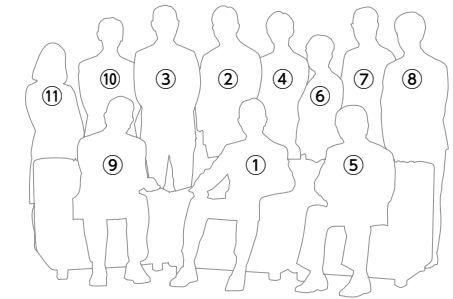
譲渡制限付株式報酬は、非業績連動事前交付型として当事業年度に費用計上した金額です。業績連動事後交付型につきましては、当事業年度の連結営業利益率が10%未満であったため、支給割合は0%です。

2016年6月定時株主総会決議による監査等委員でない取締役の報酬限度額：年額4億円以内（うち社外取締役の報酬額は年額8千万円以内（2024年6月定時株主総会決議により改定））、監査等委員である取締役の報酬限度額：年額8千万円以内。

2020年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（非業績連動事前交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額1億円以内。

2024年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額3億円以内。

取締役会



① 荻野 博一

代表取締役 社長執行役員
Chief Executive Officer

② 田中 栄一

取締役 専務執行役員
Chief Operating Officer

③ 吉竹 康博

取締役 専務執行役員
Chief Strategy Officer
Chief Regional Officer - International

④ 加藤 一弘

取締役 常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

⑤ 川津原 茂

社外取締役

⑥ 森田 純恵

社外取締役

⑦ Danny Risberg

社外取締役

⑧ 森田 守

社外取締役

⑨ 平田 茂

取締役 (常勤監査等委員)

⑩ 清水 一男

社外取締役
(監査等委員)

⑪ 佐藤 郁美

社外取締役
(監査等委員)

取締役会



荻野 博一

代表取締役 社長執行役員
Chief Executive Officer

在任期間13年
取締役会出席回数16/16回 (100%)

1970年 5月28日生	2013年10月	日本光電アメリカ (株) CEO
1995年 4月	2015年 6月	当社代表取締役 社長兼COO
2007年 4月	2017年 6月	当社代表取締役 社長執行役員
2011年 4月	2024年 4月	当社代表取締役 社長執行役員 Chief Executive Officer (現在)
2011年 6月		
2012年 6月		
2013年 4月		
2013年 6月		



吉竹 康博

取締役 専務執行役員
Chief Strategy Officer
Chief Regional Officer - International

在任期間8年
取締役会出席回数16/16回 (100%)

1966年 3月20日生	2015年 4月	当社海外事業本部長
1988年 4月	2017年 6月	当社取締役 (現在) 当社上席執行役員
2003年10月		
2007年 4月	2019年 2月	日本光電アメリカ (株) 社長 兼CEO
2008年 4月	2022年 4月	当社常務執行役員
	2024年 4月	当社 Chief Regional Officer - International (現在)
2011年 4月	2025年 4月	当社専務執行役員 Chief Strategy Officer (現在)
2011年 6月		
2013年 4月		



田中 栄一

取締役 専務執行役員
Chief Operating Officer

在任期間8年
取締役会出席回数16/16回 (100%)

1962年 7月15日生	2017年 6月	当社取締役 (現在)
1985年 4月	2019年 4月	当社経営戦略統括部長
2002年 4月	2020年 4月	当社米国事業本部長
2003年10月	2022年 4月	当社常務執行役員
2008年 4月	2024年 1月	日本光電ノースアメリカ (株) 社長
2008年 6月	2024年 4月	当社 Chief Regional Officer - North America 北米事業 本部長
2011年 4月		
2013年 4月	2025年 4月	当社専務執行役員 Chief Operating Officer (現在)
2013年 6月		
2014年 4月		
2017年 4月		



加藤 一弘

新任
取締役 常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

1965年 11月26日生	2025年 4月	当社常務執行役員 Chief Administrative Officer 経営管理本部長 コンプライアンス担当役員 (現在)
1989年 4月	2025年 6月	当社取締役 (現在)
2019年 4月		
2021年 4月		
2022年 4月		
2024年 3月		
2024年 4月		

取締役会



川津原 茂

社外 独立

取締役

在任期間 9 年

取締役会出席回数16/16回 (100%)

監査等委員会出席回数7/7回 (100%)

1952年 2月14日生

1975年 4月 東光 (株) 入社

2002年 4月 同社営業本部

第一営業部長

2004年 4月 同社営業センター長

2005年 6月 同社取締役営業センター長

2008年 4月 同社代表取締役社長

2014年 5月 同社代表取締役会長

2015年 3月 同社常任顧問

2016年 4月 同社非常勤顧問

2016年 6月 当社社外取締役 (監査等委員)

2024年 6月 当社社外取締役 (現在)



Danny Risberg

社外 独立

取締役

在任期間 1 年

取締役会出席回数11/11回 (100%)

1962年 11月20日生

1995年 7月 (株)スルガ設立、入社

1996年 8月 メトランアメリカ (株) 設立、入社

1999年 7月 レスピロニクス (株) 入社、
アジア太平洋部門・国際部門
統括2005年 4月 フジ・レスピロニクス (株) 入社、
代表取締役社長兼アジア太平
洋部門・国際部門統括2009年 5月 (株)フィリップス エレクトロニク
ス ジャパンヘルスケア事業部
執行役員兼COO2010年 1月 同社代表取締役社長兼CEO、
会長兼CEO2010年 4月 駐日欧州ビジネス協会医療機
器・IVD委員会委員長

2010年 6月 日本画像医療システム工業会理事

2012年 6月 同会副会長

2014年 2月 駐日欧州ビジネス協会会長

2017年 3月 (株)フィリップス エレクトロ
ニクス ジャパン取締役会長2018年 3月 (株)フィリップス・ジャパン
取締役会長退任2018年 5月 日・EUビジネス・ラウンドテー
ブルEU側共同議長代理

2018年 9月 パクスター (株)代表取締役社長

2018年10月 米国医療機器・IVD工業会理事

2022年12月 パクスター (株)代表取締役
社長退任

2024年 6月 当社社外取締役 (現在)



森田 純恵

社外 独立

取締役

在任期間 1 年

取締役会出席回数11/11回 (100%)

1960年 5月8日生

1983年 4月 富士通 (株) 入社

2005年 7月 同社通信部門SEI CMMI L3
認定プロジェクト推進部門
プロジェクト部長2006年 9月 同社次世代ネットワーク
BT21CNプロジェクト
推進部門部長2008年10月 同社ネットワークプロダクト
グローバル製品企画部門
プロジェクト統括部長2010年10月 同社ネットワークプロダクト
北米向け伝送装置ソフト
開発部門統括部長2014年 4月 (株) 富士通研究所ものづくり
技術研究所主席研究員2015年11月 同社ソフトウェア研究所主席
研究員兼富士通 (株) ソフト
ウェア開発技術本部シニア
ディレクター2018年 1月 (株) 富士通ゼネラル入社、
空調機システム開発部
主席部長2019年 4月 同社経営執行役
(空調機システム開発担当)2022年 4月 秋田県立大学システム科学
技術学部情報工学科教授
(現在)2023年 3月 住友重機械工業 (株)
社外取締役 (現在)

2024年 6月 当社社外取締役 (現在)

2025年 6月 文化シャッター (株)社外取締役
(現在)

森田 守

新任 社外 独立

取締役

1959年 4月12日生

1983年 4月 (株) 日立製作所入社

2015年 4月 同社戦略企画本部長

2016年 4月 同社執行役常務戦略企画
本部長2020年 4月 同社執行役専務CSO戦略
企画本部長、未来投資本部長2022年 4月 同社執行役専務CSO戦略
企画本部長2024年 4月 同社エグゼクティブアドバイ
ザー2025年 4月 同社原子力ビジネスユニット
ストラテジックエキスパート
(現在)

2025年 6月 当社社外取締役 (現在)

取締役会



平田 茂

取締役（常勤監査等委員）

在任期間4年

取締役会出席回数16/16回（100%）

監査等委員会出席回数19/19回（100%）

1961年 5月12日生

1985年 4月 当社入社

2011年 4月 当社総務人事部長

2011年 6月 当社執行役員

2014年 4月 当社人事部長

2016年 4月 当社経理部長

2017年 6月 当社上席執行役員

2020年 4月 当社グローバル経営管理本部副本部長、経理部長

2021年 6月 当社取締役（常勤監査等委員）（現在）



佐藤 郁美

社外 独立

取締役（監査等委員）

在任期間1年

取締役会出席回数11/11回（100%）

監査等委員会出席回数12/12回（100%）

1963年 12月25日生

1990年 4月 相澤建志法律事務所入所、弁護士登録（東京弁護士会）

1992年 3月 渡米のため東京弁護士会登録抹消

1995年 9月 三木・吉田法律特許事務所入所、弁護士登録
（第二東京弁護士会、米国ニューヨーク州弁護士会）

2011年 1月 スクワイヤ外国法共同事業法律事務所入所

2013年 3月 矢吹法律事務所入所

2017年 4月 第二東京弁護士会副会長

2018年 4月 日本弁護士連合会常務理事

2019年 4月 総務省情報公開・個人情報保護審査会委員（現在）

2019年 6月 公益法人日本エアロビック連盟理事（現在）
ダイダグン（株）社外監査役

2021年 1月 のぞみ総合法律事務所入所（現在）

2021年 4月 日本弁護士国民年金基金常務理事、国民年金基金連合会資産運用委員会参与

2021年 6月 ダイダグン（株）社外取締役（現在）

2022年 6月 太陽ホールディングス（株）社外監査役

2024年 6月 太陽ホールディングス（株）社外取締役（監査等委員）（現在）
当社社外取締役（監査等委員）（現在）

清水 一男

社外 独立

取締役（監査等委員）

在任期間5年

取締役会出席回数16/16回（100%）

監査等委員会出席回数19/19回（100%）

1959年 5月16日生

1983年 4月 日本郵船（株）入社

1989年10月 朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所

1992年10月 清水晋税理士事務所入所

1993年 3月 公認会計士登録

1994年 5月 税理士登録

2003年 1月 新日本アーンストアンドヤング税理士法人（現 EY 税理士法人）入所

2013年 9月 清水会計事務所入所
良公監査法人代表社員（現在）

2020年 6月 当社社外取締役（監査等委員）（現在）

取締役会

取締役のスキルマトリックス

取締役会は、専門性を有する独立社外取締役6名を含め、11名で構成されています。これらの取締役がそれぞれの知識・経験・能力を活かして、長期ビジョン、中期経営計画の実現に向けた意思決定と業務執行の監督を行っています。

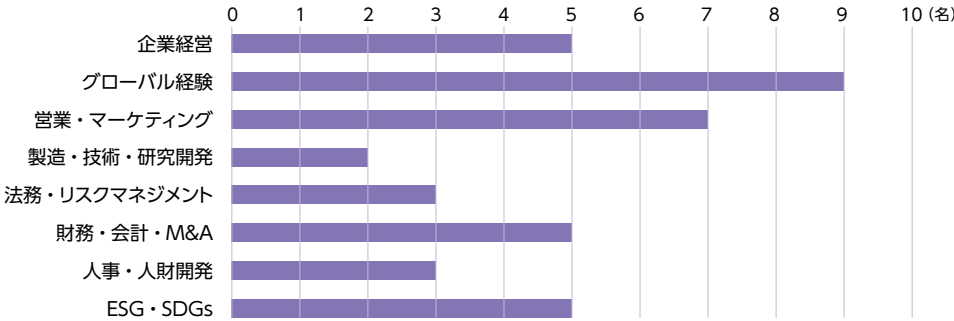
また、取締役の専門性・経験とは別に、取締役全員がサステナビリティの視点を持って経営に取り組んでいますが、今後、さらなる強化を図っていきます。

2025年6月26日現在													
氏名	性別	地位		年齢	在任期間	企業経営	グローバル 経験	営業・ マーケティング	製造・技術・ 研究開発	法務・リスク マネジメント	財務・会計・ M&A	人事・ 人財開発	ESG・SDGs
荻野 博一	男性	代表取締役 社長執行役員 CEO		55	13年	●	●	●			●		●
田中 栄一	男性	取締役 専務執行役員 COO		62	8年	●	●	●	●			●	
吉竹 康博	男性	取締役 専務執行役員 CSO兼CRO-I		59	8年	●	●	●					
加藤 一弘	男性	取締役 常務執行役員 CAO		59	—		●	●		●	●		●
川津原 茂	男性	社外取締役 指名・報酬委員	社外	73	9年	●	●	●					
森田 純恵	女性	社外取締役	社外	65	1年		●		●				●
Danny Risberg	男性	社外取締役	社外	62	1年	●	●	●					
森田 守	男性	社外取締役	社外	66	—		●				●		●
平田 茂	男性	取締役 常勤監査等委員		64	4年			●			●	●	
清水 一男	男性	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	社外	66	5年					●	●		
佐藤 郁美	女性	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	社外	61	1年		●			●		●	●

スキルの定義

スキル	スキルの定義
企業経営	他社およびグループ子会社を含む社長経験もしくはそれに準ずる経験
グローバル経験	海外駐在経験を含むグローバルでの業務経験
営業・マーケティング	営業・マーケティングに関する業務経験、マネジメント経験
製造・技術・研究開発	製造・技術・研究開発に関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有
法務・リスクマネジメント	法務・リスクマネジメントに関する業務経験、弁護士資格保有
財務・会計・M&A	財務・会計・M&Aに関する業務経験、公認会計士資格保有、CFO経験
人事・人財開発	人事・人財開発に関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有
ESG・SDGs	ESG・SDGsなどサステナビリティに関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有

取締役の専門性・経験



社外取締役メッセージ

社外取締役6名からのメッセージおよび社外役員意見交換会の開催概要をご紹介します。



不確実性が高まる情勢下でも
健全で持続性ある経営を目指して

川津原 茂
社外取締役

ロシアによるウクライナ侵攻、中国経済のリセッション、中東地域の緊張、異常気象の頻発、そして直近ではいわゆる「トランプショック」など、外部環境が近年にない激しさで変化しています。一方、当社は以前から自己解決型の諸施策を含む、全社収益改革プロジェクトを推進し、外部環境の変化に左右されにくい体制づくりを進めてきました。また、米国アドテック（株）の子会社化などM&Aによる業容拡大に向けた積極的な取り組みも進めています。現在、中期経営計画の達成を左右する、最も重要で難しい時期に差し掛かっていると認識しています。こうした認識のもと、社外取締役として、当社が健全かつ持続的に成長できるよう、従来にも増して監督と提言に真摯に取り組んでまいります。



グローバルな高付加価値企業のための
エコシステムを構築

森田 純恵
社外取締役 秋田県立大学システム科学技術学部情報工学科教授

営業利益率15%、海外売上高比率45%を目指す長期ビジョンの実現に向けた3つの変革を掲げる中、2024年度から、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」が始まっています。私は特に、グローバルな高付加価値企業への変革には、新たなビジネスモデルを創出できることが第一歩だと考えています。現在の日本は、単独企業の課題解決力に限界があるため、共創型の医療プラットフォームやグローバルな共創ネットワークの構築が優位性を高めます。また、こうした組織変革には、COE※1におけるオペレーショナルエクセレンスを軸に進めることが重要なのはもちろん、Lean Six Sigma※2などの古典的手法と、データやAIを活用したモダン手法を併用することが肝要です。当社のグローバルな高付加価値企業のための未来シナリオを継続して描き、共創型医療を実現するためのエコシステム構築に向け、世界情勢に鑑みながら、監督として貢献できるよう取り組んでまいります。

※1 COE (Center of Excellence) : 重要な組織機能の集約化。

※2 Lean Six Sigma : 業務の効率化と品質向上を目的とした改善手法。ムダの排除を重視する「Lean (リーン)」と、統計的手法によりばらつきを抑え、品質を安定させる「Six Sigma (シックス・シグマ)」を統合。

社外取締役メッセージ



洞察の一年：さらなる成長へ

Danny Risberg
社外取締役

日本光電の取締役会の一員として初年度を終え、私たちが共有する使命と価値観に対し、強い期待感を抱いています。この一年を通じて、当社を現在の姿へと導いてこられた方々、事業運営、そして当社の強みについて、より深く理解することができました。

ビジネスと社会が直面するグローバルな課題の中にあっても、私は今後の可能性に強い確信を持っています。この可能性を実現するためには、引き続き戦略の実行に注力し、オペレーショナルエクセレンスへのコミットメントを維持しながら、変化と成長に対して常にオープンであることが重要だと考えています。

私たちが進むべき道は、これまでの成功の礎をさらに磨くと同時に、私たちが目指す姿を積極的に受け入れることにあります。それは、常に約束を果たし、誠実さをもって患者さんと社会に貢献し、真に卓越した企業としての地位を確立することです。

これからも情熱と目的意識を持って、ともに取り組み、目標と期待を上回る成果を追求してまいります。



成長投資でキャッシュを創造

森田 守
社外取締役 (株)日立製作所原子力ビジネスユニットストラテジックエキスパート

病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦する日本光電の社外取締役に就任しましたことを光栄に思います。技術を中心とするイノベーションで社会に貢献し、企業価値を創造してきた歴史に尊敬の念を抱いています。

企業価値の向上をさらに加速させていくためには、戦略的な投資によるキャッシュの創出が重要であると考えています。地政学リスクや経済環境が大きく揺れ動く昨今、グローバルな成長投資とその成果としてのキャッシュ創出は容易ではありませんが、売上や利益の成長を通じてキャッシュを創出する戦略の立案と実行に携わってきた経験を活かし、企業価値向上に貢献してまいります。

創業当時の「病を癒す…それは主義や国境を越えるもの。どんなに情熱を注ぎ込んでも悔いはない」という信念を企業価値の創造につなげ、株主の皆様を中心とするステークホルダーの皆様とともに、日本光電の価値向上に尽力してまいります。

社外取締役メッセージ



柔軟な発想で
外部環境の変化を成長の機会へ

清水 一男

社外取締役（監査等委員） 良公監査法人代表社員

2024年度、当社は積極的なM&Aに加え、鶴ヶ島新工場の建設やPLM/MES※システムの導入等の設備投資を実行しました。地域別には、課題であった北米の収益が改善傾向にあり、今後の成長が期待されます。また、デジタルな技術とイノベーションにより医療課題を解決するDHS（デジタルヘルスソリューション）ビジネスへ舵を切っています。

中期経営計画に掲げた成長領域へ資金を投じ、人員生産性の向上、サプライチェーンの適正化による収益性の改善にも取り組んでいます。

一方で、米国を筆頭に、各国のナショナリズムの台頭の影響は予断を許さず、我々には、こうしたリスクを感知し成長の機会に転嫁する発想が必要です。また、目標は環境の変化に応じて柔軟に見直すことも重要であると考えます。

私は社外の監査等委員として、投資家目線で、短期的な視野に偏らず、経営陣の執行を監督してまいります。

※ PLM (Product Life-cycle Management) : 製品ライフサイクル管理、MES (Manufacturing Execution System) : 製造実行システム。



グローバル企業に向けて
世界標準のガバナンスへ

佐藤 郁美

社外取締役（監査等委員） のぞみ総合法律事務所 弁護士

当社は、半世紀以上にわたり「メディカル・エレクトロニクス」のリーディングカンパニーとして、様々な医療機器を病魔と闘う人々に提供し続けてきました。そして、今後もこれまで以上に多くの人々に優良な医療機器をお届けするため、現在、グローバル企業へと成長し続けています。

当社が持続的に成長し、企業価値を向上していくためには、各国における多岐にわたる厳しい規格や法制度を迅速かつ適法に遵守し、世界標準のコーポレート・ガバナンス体制を充実させていくことが重要だと認識しています。

監査等委員を拝命している社外取締役の一人として、引き続き、当社の取締役会や監査等委員会での議論が充実し、実効性ある機関であり続けるよう尽力するとともに、様々な機会を得て、当社の執行側の経営判断が企業価値の向上につながっていることを確認していく所存です。

社外取締役メッセージ

社外役員意見交換会

■ 概要

当社では、社外役員の意見交換・認識共有を図るため、「社外役員意見交換会」を2016年度から定期的に開催しています。

目的	独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を促すことで、取締役会において独立社外取締役が積極的に発言し、活発な議論が行われるよう、環境整備の一環として開催する。
構成員	独立社外取締役6名（監査等委員2名を含む）
開催時期・回数	2024年度は5月と2025年2月に2回開催
議題	5月 取締役会の実効性評価結果について 2月 実効性評価の改善に向けた取り組み状況について

■ 開催内容

主要議題である「取締役会の実効性評価結果」については、以下の意見交換を行いました。

2024年度

- 意思決定に必要となる議題の背景や数値根拠等を明確化
- 議題の重要度に応じて適切な報告・審議時間を設定
- 会議資料の簡素化と報告内容の整理

また、2021年度からテーマを限定しないフリーディスカッション形式の意見交換会を実施し、2024年度は2回開催しました。2025年度も2～3回開催する予定です。「長期ビジョン」「日本光電のリスク」「日本光電の海外事業の取り組み」等、様々なテーマについて社外取締役間で自由な議論が行われ、お互いの認識を共有でき非常に有意義な意見交換会となっています。



コンプライアンスの徹底

高い倫理観に基づき、良識に従った公正で適法な企業活動に努めています。

担当役員メッセージ

日本光電では、経営理念のもと、「日本光電行動憲章」「日本光電倫理行動規定」「コンプライアンス推進規定」を制定し、2017年度から「腐敗行為防止規定」を加え「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入するなど、海外子会社を含むグループ全体でコンプライアンスの徹底に取り組んでおり、私は本プログラムの一環として配置された、コンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) を2025年度から務めています。

コンプライアンス担当役員として、日本光電のコンプライアンス推進体制を管理・運営・遂行する役割と責任を担い、組織体制の整備、社員教育、コンプライアンスを重視した企業風土の醸成等に注力しています。組織体制としては、国内外の各部門・子会社にコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) を任命し、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を図る体制を整備しています。コンプライアンス担当役員から定期的にコンプライアンスに関わるメッセージや情報を発信するとともに、コンプライアンス担当者から直接報告を受ける体制を敷き、緊密に連携して業務を行っています。

2024年度からスタートした中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、「重大コンプライアンス事案の発生件数ゼロ」を目標に掲げ、国内外で、重要性の高いコンプライアンスリスクについて、重点的に社員教育等の施策を行い潜在的なリスクの低減を図っており、2025年度においても継続します。現代はVUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) の時代です。変化が激しく予測困難な環境下では、コンプライアンスについても従来のルールを遵守するだけでは十分とは言えず、環境変化に柔軟に対応する必要があります。このため、必要最低限の原則



加藤 一弘
取締役常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

(プリンシプル) を定め、プリンシプル・ベースのアプローチを取ることが重要です。「グローバル共通価値基準」の1つである「Integrity (誠実さ、真摯さ、高潔さ)」をプリンシプルとし、コンプライアンスの実践を、これまで以上にすべての役員・社員に浸透させていきます。

日本光電が社会から信頼される企業であり続けるため、経営理念の実現と企業価値向上を目指し、引き続き強い決意で取り組みます。

コンプライアンスの基本方針

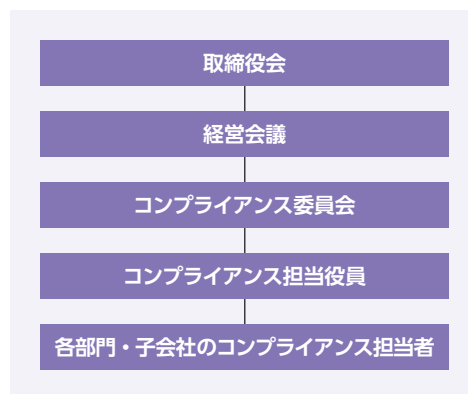
日本光電は、健全な倫理観を養成し、厳格な法令遵守を貫くコンプライアンス体制を構築することに真摯に取り組んでいます。この取り組みは、当社の最も貴重な財産であるお客様やお取引先様、その他ステークホルダーの皆様の信頼を守ることにつながります。こうした日本光電の取り組みは、コンプライアンスの基本方針・ルールである「日本光電行動憲章」と「日本光電倫理行動規定」となって具現化されています。

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス組織体制

日本光電は、事業展開するすべての地域において、グローバルなコンプライアンス体制を構築しており、全社的にコンプライアンスを徹底するため、右図のような組織体制を整備しています。

コンプライアンス委員会は、取締役会から指名された役員および関連部門長で構成される日本光電のコンプライアンス推進を担う組織です。コンプライアンス委員会の主な役割は、以下のとおりです。



1. コンプライアンスに関する基本規定の改定または新設
2. コンプライアンス体制の継続的な監督、評価、見直しおよび改善
3. 重要なコンプライアンス上の問題への対応
4. その他コンプライアンスに関する事項の検討・対応

コンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) は、日本光電のコンプライアンス体制を管理、運営、遂行する責任者です。また、コンプライアンス担当役員によって任命される各部門・子会社のコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) は、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を担います。コンプライアンス担当役員は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンス担当者と緊密に連携して業務を行っています。

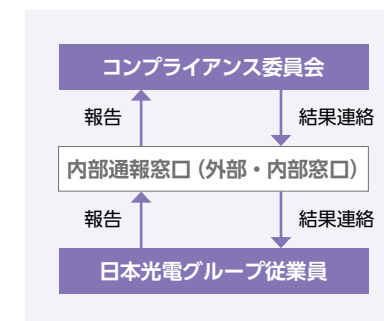
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外のすべての役員・社員等を対象に、コンプライアンスに関する勉強会を各部門・子会社ごとに実施しています (2024年度の参加者は約5,900名)。役員・社員等は、まず所定の教材を用いて自主学習を行い、理解度をチェックした後、職場の社員とともに読み合わせやディスカッションを行うことによって、コンプライアンスに対する理解を深めています。また、海外のコンプライアンス担当者は、各国の法規制や政策等に合わせ、必要に応じて追加の教育・トレーニングを実施しています。その他、ハラスメント、医薬品医療機器等法、営業活動など、業務に応じたコンプライアンス勉強会も各部門で実施しています。さらに、2021年度から国内支社支店・国内事業本部の所長等以上の幹部職員全員を対象に、コンプライアンスリスクの中から重要性の高いテーマを選定し、外部専門家による研修を実施しています。

内部通報制度

日本光電では、役職員がコンプライアンス上問題のある行為を自ら行ったり、見聞きしたり、懸念や疑惑を抱いた場合には、職制を通じた報告を義務付けています。通常のルートでの報告が難しい場合は、内部通報窓口を通じた報告を行うよう義務付けており、外部弁護士を窓口とするホットラインをはじめ、社内外に内部通報窓口を設置しています。内部通報窓口を通じて誠実な報告を行った者が、その報告により何らかの報復、制裁、その他不利益を受けることはありません。また、報告に関する懸念を軽減するために、匿名の報告も受け付けています。さらに、2022年6月施行の改正公益通報者保護法を受け、公益通報者の保護の強化を目的とした新たな規定を定め、内部通報制度の一層の充実を図っています。

内部通報窓口



コンプライアンスの徹底

贈収賄の防止

日本光電は、「日本光電倫理行動規定」の中で、法令などで禁止されている公務員または外国公務員への贈賄行為を禁止し、日本の贈収賄に関連する法令、米国のFCPA（海外腐敗行為防止法）、英国のBribery Act（贈収賄防止法）をはじめ、日本光電が企業活動を行うすべての地域で腐敗行為防止に関する法令を遵守するよう徹底しています。また、贈賄を防止するための詳細なルールや手続きを定めた「腐敗行為防止規定」を制定し、その遵守を徹底しています。海外の販売店などのお取引先様に対しても「日本光電倫理行動規定」と腐敗行為防止に関する教材を提供し、日本光電の腐敗行為防止に向けた取り組みへの理解と協力を求めています。

日本光電では、2021年1月に発生した当社元社員による贈賄事案を受け、寄附金検討プロセスの見直しや、受注前プロセスにおけるシステム統制による内部統制強化に取り組んでいます。また、全従業員を対象とした、コンプライアンス意識調査による定期的なモニタリングを実施しています。さらに、ディーラー様と相互に法令遵守を誓約し、定期的なアンケートを実施するとともに、ディーラー様からの通報窓口を設置し、コンプライアンスの徹底を図っています。

グローバル・コンプライアンスへの取り組み

日本光電では、2017年度に「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入し、海外販売子会社を含むグループ全体でのコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2024年度の主な取り組みとしては、海外販売子会社責任者向けの教育、四半期ごとのLCO（Local Compliance Officer）向けのオンラインミーティング開催、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施しました。また、昨年度に引き続き、海外子会社ごとにコンプライアンスリスクの高い領域を特定した上で、リスクの軽減に向けたアクションプランを設定し、その進捗を本社と子会社が協働して確認しました。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[コンプライアンスの徹底](#)



「グローバル経営管理ポリシー」の策定

日本光電では、グローバルな高付加価値企業への変革を進める中、海外子会社の役割がより重要になっていることから、各社の組織的リスク管理能力の強化に努めています。2021年10月には、不正・不祥事の発生・再発防止を目的に、財務・会計、人事・労務、コンプライアンス、社内情報セキュリティに関するリスク管理を支援する「グローバル経営管理ポリシー」を策定し、海外子会社24社で運用を開始し、現在は26社で運用しています。各社のリスク管理能力をより一層強化するため、定期的な見直しを行い充実化を図るだけでなく、各子会社の取締役会において、リスク管理の実施状況をレビューし運用の実効性を高めています。これらの取り組みを通じて、各社と緊密に連携しながら、ポリシーの運用定着に取り組んでいます。

全社的リスク管理体制の構築

「リスクマネジメント委員会」を中心に、横断的かつ統合したリスクマネジメントの構築を目指します。

担当役員メッセージ

全社横断的な視点でリスクを適正に評価し、影響度とリスクテイクまでを視野に入れた対応策を策定することは、当社が健全かつ円滑に事業運営を継続し、社会に貢献し続けるために非常に重要です。今日、企業を取り巻くリスクは、社内に内在するものだけでなく、自然災害やサイバー攻撃、地政学リスクなど、経済や科学技術の進展に伴い、多様かつ複雑化したリスクが新たに発生しています。

日本光電では2023年度からリスクマネジメント委員会を設置し、執行役員を委員長に任命して活動を開始しました。委員会では主に、潜在リスクの可視化とその対応策の検討を行っています。2024年度は、潜在リスクを可能な限り早期に特定し対策を講じるため、各部門責任者との個別ヒアリングを実施しました。その結果を年2回のリスクマネジメント委員会で検討を重ね、全社レベルで対応すべき新たな重要リスクの特定と対応策の策定を実施するなど、全社的リスクマネジメント体制の高度化に取り組みました。中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の目標達成と長期ビジョンの実現に向け、今後も取り組みをより一層強化し、リスク低減に努めます。



泉田 文男
上席執行役員
経営戦略統括部長

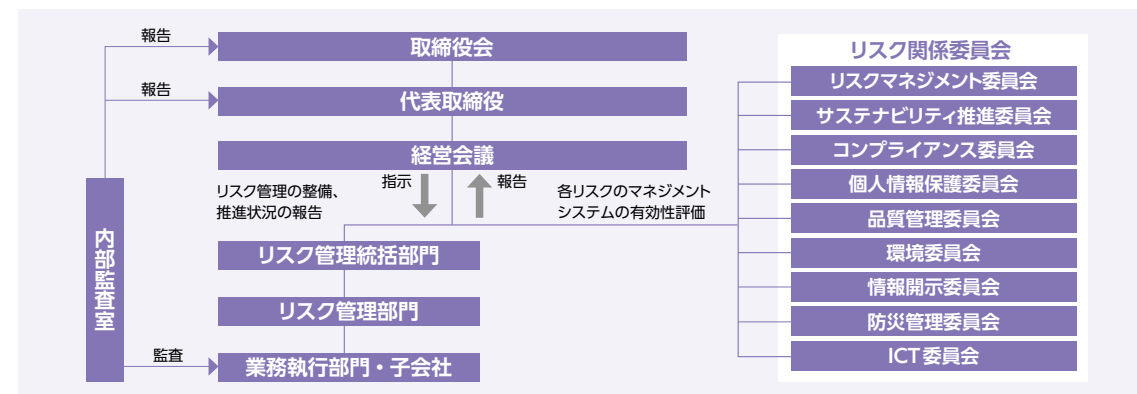
リスクマネジメントの考え方

日本光電では、健全かつ円滑に事業運営を行うために、業務全般に関するリスクを未然に防止する管理体制を整備するとともに、リスクが発生した場合の対応方法を定めています。

リスクマネジメント体制

グループの業務全般のリスク管理に関する基本方針等の制定、グループ全体のリスク管理体制の整備・推進状況の把握は取締役会が行っています。また、グループ全体のリスク管理体制の整備・推進を行う部門として「リスク管理統括部門」を定め、さらに、事業遂行上のリスクを9つに分類し、それぞれのリスク分類ごとに「リスク管理部門」と「リスク関係委員会」を定めています。「リスク管理部門」は、担当するリスク分類について、「業務執行部門・子会社」の教育やサポートを行うとともに、体制の整備・推進状況を「リスク管理統括部門」に報告しています。「リスク関係委員会」は、関連するリスク分類について、マネジメントシステムの適切性・妥当性・有効性の評価等を、取締役会および経営会議に報告しています。また、「リスクマネジメント委員会」で特定した重要リスクを中心に、各部門のリスク管理責任者と連携の上、定期的にリスク評価を行い対策を見直しています。内部監査部門は、監査時に発見されたリスクについて、代表取締役および取締役会へ報告を行っています。

リスクマネジメント体制



全社リスク管理体制の構築

リスク管理の推進

日本光電の事業所・子会社および本社部門は、コンプライアンスなどに関するリスク管理の自己評価を「部門点検シート」で行っています。リスク管理統括部門は、リスク管理体制の推進状況と今後の対応に加え、自己評価の結果を取締役会に報告しています。海外子会社においても、リスク管理体制の整備と強化策について、推進状況を含め取締役会に報告しています。

2024年度は、2023年度に続き、リスクマネジメント委員会で特定した重要リスクを取締役会に報告するなど、全社リスク管理体制の高度化に向けた取り組みを継続しました。重要リスクの特定にあたっては、各部門から提出された「リスクアセスメントシート」をもとに「リスクマップ」を作成し、リスクごとに経営への影響度や発生頻度を確認するとともに、各重要リスクへの対応方針を策定しました。

また、グループの役員・社員等に情報セキュリティなどリスク管理に関するeラーニングを実施しました。コンプライアンスについては、グローバル・コンプライアンス体制の強化を図るとともに、グループの各部門・各子会社で職場勉強会を実施するなど、日本光電グループの行動基準である「日本光電倫理行動規定」を周知徹底し、コンプライアンスの実践に努めています。

重要リスクへの対応状況

日本光電では、リスクマネジメント委員会で特定した重要リスクについて、リスク管理部門および対応部門を明確化し、各重要リスクへの対応方針に基づきアクションプランを策定しています。これらの進捗状況は定期的にレビューを行い、取締役会に報告しています。

品質リスクに対してはグローバル品質管理体制を整備し、情報セキュリティリスクに対してはCSIRT※体制を構築しました。法令遵守リスクに対してはコンプライアンス研修を通じた社員の意識と知識の向上を図っています。サプライチェーンリスクに対しては在庫管理の最適化、安定供給体制の維持に努めています。

また、事業継続計画（BCP）に関しては、有事の際に迅速かつ的確に対応できるよう、本社に設置する緊急対策本部の体制を見直すとともに、定期的な訓練を実施しています。これにより、自然災害等のリスクに対する対応力を強化し、事業の継続性と従業員の安全確保の両立を図る体制を整備しています。

※ CSIRT (Computer Security Incident Response Team) : コンピュータセキュリティにかかるインシデント対応チーム。

全社リスク管理体制の構築

リスク分類

リスク管理の基本的な方針を定めた「リスク管理規定」において、リスクの種類を下表の9つに分類しています。

リスク分類表

リスクの定義	リスクの内容
コンプライアンスリスク	諸法令の遵守を怠ること等により、損失を被るリスク
品質管理リスク	製品やサービスの安全性、信頼性に問題が生じ、損失を被るリスク
システムリスク	社内IT インフラおよび製品・サービスにおけるシステム、ネットワークの障害や誤作動、不正使用等により、損失を被るリスク
災害・事故リスク	災害・事故によって業務遂行に支障をきたし、損失を被るリスク
環境リスク	環境に与える影響の低減、環境汚染の予防活動が十分でなく、環境汚染等が発生し、損失を被るリスク
財務・会計リスク	・市場環境や取引先等の信用状況の変化によって保有資産の価値が変動し損失を被るリスク ・不適切な会計処理により、損失を被るリスク
情報開示リスク	不適切な開示により損失を被るリスク
戦略リスク	経営戦略の誤りにより、損失を被るリスク
人権リスク	当社およびビジネスパートナーの人権侵害により、賠償責任を課されるリスクや企業価値を低下させるリスク

リスク発生時の対応

リスク発生時の対応は、それぞれのリスク分類に関連する規定に定めています。

災害リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

人命に関わる医療機器は、大規模災害時においても安定して供給を継続することが求められます。当社では、医療機器メーカーとしての責任を果たすため、災害発生時にも社員とその家族の安全を確保しつつ、製品・サービスの供給を継続できるよう体制を整備しています。

その一環として、事業継続計画（BCP）を策定し、全社的な教育と訓練を定期的実施しています。2024年度は、避難訓練や安否確認訓練のほか、災害対策本部の訓練（本社部門）を実施し、有事の際の初動対応について確認し、災害時に迅速かつ的確に対応できる体制の強化に取り組みました。

また、日本光電は日本国内のみならず、世界各国で事業を展開しています。各地域において気候変動に伴う自然災害や水資源の供給不足、テロ、戦争、感染症の拡大等が発生した場合、部品調達や商品供給、販売・サービス活動などに支障が生じ、業績に影響を及ぼす可能性があります。製品に使われる原材料・部品は日本をはじめ世界各国から調達していますが、調達先で供給に問題が発生した場合でも、製品の生産に支障が出ないよう代替品の検討を含めた対策を行っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[災害リスクマネジメント](#)



全社リスク管理体制の構築

人権リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

不当な差別やハラスメント、劣悪な労働環境、不公正な賃金、過重労働、奴隷労働・強制労働・児童労働などの人権リスクを適切に管理するため、日本光電は、2020年12月に「人権方針」および「人権方針規定」を策定しました。サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」の実現に向け、「人権方針」に則り、人権リスクにより一層配慮した企業活動を推進しています。

その一環として、人権デューデリジェンス実施プロジェクトを設置し、体制の構築と運用を進めるとともに、社内およびサプライヤーを対象とした人権リスク評価アンケートを実施しています。このアンケート結果をもとに、2022年度は、経営への影響を考慮した人権リスク評価、重要な人権課題とリスクを特定しました。2023年度は、人権リスクの高い取引先様に対して、追加の実態調査や面談を通じて、今後の対策確認と提案を行いました。さらに2024年度は、サプライヤーアンケートの対象を国内外すべてのサプライヤーに拡大し、より広範な人権リスクの把握に努めました。今後も取引先様と一体となって、リスクの防止・軽減に向けた取り組みを継続していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人権の尊重



情報リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

日本光電は、事業全般において各種ITシステムを活用しており、セキュリティやバックアップ等の対策を実施するとともに機密情報や個人情報の漏洩がないよう情報管理に努めています。また、通信ネットワークを利用する当社製品・サービスにおいても様々なセキュリティ対策を講じています。2022年4月にPSIRT※を発足し、製品・サービスのセキュリティ向上、インシデント対応の体制強化を進め、2023年5月には、製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。さらに2024年10月には、製品セキュリティの取り組みを公開しました。今後もお客様に安心して製品・サービスをご利用いただけるよう、取り組みを継続してまいります。

※ PSIRT (Product Security Incident Response Team) : 製品・サービスのセキュリティ向上・インシデント対応チーム。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



情報リスクマネジメント



製品セキュリティ対策について



■ 社外認証の取得

情報セキュリティのさらなる向上のために、社外からの認証を取得しています。2005年7月にはプライバシーマークを取得しました。さらに、2015年1月には、当社グループが日本国内向けに販売する一部のシステム製品に対するリモートサービスの提供業務を登録範囲として、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) JIS Q 27001 (ISO/IEC 27001) 認証を取得しました。



日本光電工業(株)は一般社団法人
日本情報経済社会推進協会からプ
ライバシーマークを取得しています。



全社リスク管理体制の構築

■製品セキュリティポリシー

日本光電は、品質方針「日本光電の製品を買って良かったとお客様にのちのちまで満足していただける状態を保つこと」の実現に向けて、開発から生産、販売、アフターサービスに至る製品のライフサイクルすべてのプロセスで、サイバーセキュリティを確保するため、製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。

1. 法令遵守

日本光電は、各国・各地域に関連する法令・規制およびガイドライン等を遵守します。

2. 体制

日本光電は、製品セキュリティを確保するための体制を整備し、お客様を含むすべてのステークホルダーに対して必要な情報提供や注意喚起を行うなど、適切に対応します。

3. 教育

日本光電は、当社グループのすべての役員・社員等に製品セキュリティに関する教育および訓練を適時・適切に行い、意識向上を図ります。

4. 製品開発

日本光電は、製品のライフサイクル全体にわたってセキュリティを確保する計画を策定します。また、サイバーリスクを低減するための設計および製造を行います。

5. 市販後の対応

日本光電は、製品の脆弱性に関する情報を適時収集し、サイバーリスクを含む危険性を評価・除去し、防護するリスクマネジメントを行うなど、適切に対応します。

6. 情報共有

日本光電は、製品寿命に関する情報や、脆弱性の対応状況および復旧手順、緩和または修正方法など、お客様が必要な情報を適切に共有します。必要に応じて、政府機関や情報共有分析機関等と連携し、安全に配慮した協調的な脆弱性情報開示を行います。

日本光電における製品セキュリティポリシーに基づく取り組みだけでは、患者さんおよびお客様の安全・資産を守ることではできません。製品セキュリティ対策に加え、包括的で多層的なセキュリティ対策を実施することで初めて、患者さんおよびお客様の資産をサイバーリスクなどの脅威から守ることができます。

医療機器メーカーとしての対応

日本光電は医療機器メーカーであるため、製品・サービスが事故につながるリスクを重点的に管理しています。また、お客様、お取引先様、日本光電グループの全事業所において、事故、トラブル、緊急事態等が発生した場合においても、速やかに対策を講じ、損害や被害を最小限に食い止めるための報告体制を整備・運用しています。

さらに、予防と迅速な対応を実現するため、医療現場から迅速かつ正確に情報を収集する仕組みや、必要な情報を適切に発信する体制も整備・運用しています。



品質

命に関わる医療機器を扱うメーカーとして、お客様への安全・安心な製品・サービスの提供を目指しています。

QUALITY

品質管理

命に関わる医療機器を扱うメーカーとして、お客様への安全・安心な製品・サービスの提供を目指しています。

担当役員メッセージ

日本光電がグローバルな医療課題に対するソリューションを提供するために、品質・規制対応の担当役員（Chief Quality & Regulatory Officer (CQRO)）は、各国の医療機器に関するコンプライアンスを維持し、安全かつ有効なソリューション提供のプロセスと品質を確保する責任を担っています。

前中期経営計画で築き上げた組織体制の機動性を向上させるため、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の2年目からは、品質管理本部の下に置かれた品質管理システム（QMS：Quality Management System）の維持と、製品の品質向上およびグローバルに展開する関連会社の品質チェックを担当する3つの統括部を解消し、風通しの良いフラットな組織に再編しました。

この変更の背景には、品質にかかる活動中に発生する不測の事態へのレジリエンス強化の必要性があります。各国行政や認証機関による監査、日本光電のグループ会社のチェック、製品の市販後監視機能を強化するため、人員配置も見直しました。さらに、技術開発部門に配置されていた開発製品の安全性・信頼性を評価する部門を品質管理本部に改編し、鶴ヶ島新工場への対応を視野に入れながら、人財の交流を促進し、品質の向上と市場への製品・サービス供給にかかるTime to Market（TTM：製品企画から上市までの期間）の短縮に向けて、品質管理本部全体の体制を強化します。

米国の関税政策を発端に、製造資材の流通経路の変化による製品品質への影響や、各国における自国優遇政策に関連する規制強化の懸念が続いています。このような様々な状況変化に柔軟に対応するため迅速に判断し、各国製造拠点の品質モニタリングを精緻化させる必要があります。



藤田 吉之
常務執行役員
Chief Quality & Regulatory
Officer
品質管理本部長

社内においては、各国行政からのQMS監査を受け、継続的な改善に取り組んでいます。残念ながら生体情報モニタ、人工呼吸器、自動心臓マッサージ装置でのリコールを実施し、お客様にはご心配とご迷惑をおかけしました。全社を挙げて迅速な改修を行い、健康被害の発生は防止しましたが、リコールの再発を防ぐため、製品開発プロセスの是正とQMSの向上に努めます。下に示す日本光電の品質方針の実現のため、適切なQMSを運用することや、開発、生産、販売、保守の活動において法令を遵守することはもちろん、改善のサステナビリティを実現させてゆきます。そういった社員一人ひとりの行動は日本光電の世界最高品質を追求する姿勢に基づいており、それが製品に反映されると確信しています。

品質方針

医療の最前線を支える医療機器には、極めて高度な品質と安全性が要求されます。日本光電では、以下の品質方針を掲げています。

品質方針

日本光電の製品を買って良かったとお客様にのちのちまで満足していただける状態を保つこと

品質管理

品質目標

2024年度は、日本光電が国内にて製造販売業者となっている商品で3件のリコールを実施し、医療現場の皆様にご迷惑をおかけすることになりました。

全社を挙げて再発防止に努め「リコールゼロの日」を積み上げていくことが出来るようにします。

2025年度は、品質目標として以下の取り組みを行います。

1 グローバル品質管理体制を構築し、各国の規制対応および市販後モニタリング機能の強化に取り組めます。

グローバルレベルで高品質な医療機器への要求が高まる中、日本光電では、世界各国、各地域の規制対応および市販後モニタリングを強化した品質マネジメント体制を構築しています。引き続き、各国の医療機器関連の法令・規制等の情報収集・展開を徹底し、グローバルでの製品登録期間の短縮、タイムリーな製品供給を実現します。また、市販後モニタリング体制をさらに高度化し、得られた情報を社内のプロセス改善や製品にフィードバックすることで、より迅速な製品・サービスの品質向上に取り組めます。

2 顧客価値の追求に向けて、お客様へのサービス向上、ソフトウェア設計品質の向上、製造品質向上に取り組めます。

お客様へのサービス向上に向けて、日々の業務改善、効率化、スピード向上に取り組むとともに、お客様からのフィードバックに適切かつ短期間で対応します。また、ソフトウェアの設計時における第三者評価に加え、製品の製造工程における問題分析と再発防止策の徹底により、出荷後の初期不良低減に引き続き取り組めます。

日本光電は、品質マネジメントシステム規格ISO 9001:2015および医療機器・体外診断用医薬品のセクター規格ISO 13485:2016の認証を受けています。また、医療機器単一調査プログラム(MDSAP※)の認証やISO 17025:2017規格に基づく試験所の認定を受けるなど、数多くの認証・認定を取得しています。さらに、欧州における医療機器規則(MDR)、体外診断用医療機器規則(IVDR)にも対応しています。

※ MDSAP (Medical Device Single Audit Program) : 5カ国 (米国、カナダ、ブラジル、オーストラリア、日本) の医療機器規制当局によるQMS調査の適合および妥当性に関する単一調査実現のためのプログラム。

3 製品の高稼働率実現に向けて、ダウンタイムの短縮と故障率の低減に取り組めます。

お客様に使用いただいている製品の稼働率を高めるため、故障率や再修理率の低減に引き続き取り組めます。また、故障時の迅速な代替機の提供、修理部品の納期および修理期間の短縮を推進します。

4 品質目標の達成と、顧客価値を追求するために人財育成に取り組めます。

上記の品質目標を達成し、顧客価値を追求するために、日本光電の全部門において実践的な教育を実施し、人財育成に取り組めます。

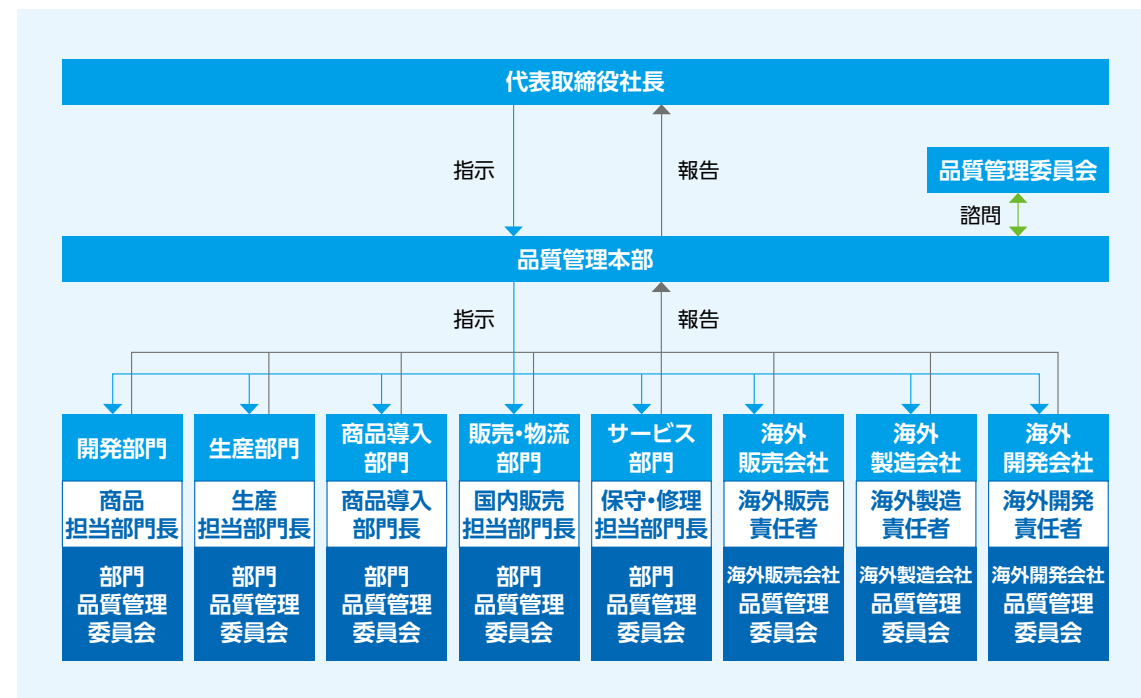
品質管理

マネジメント体制

■グローバル品質マネジメント体制の強化

日本光電では、グローバルにタイムリーな製品供給を行うため、品質管理体制の構築および各国の許認可申請の体制強化に取り組んでいます。

品質マネジメント体制



日本光電グループにおけるISO 9001/ISO 13485の認証取得状況

	ISO 9001 品質マネジメントシステム	ISO 13485 医療機器セクター規格
	認証取得年月	認証取得年月
日本光電工業株式会社※	1995年1月	2003年2月
(株)日本バイオテスト研究所	2014年5月	-
日本光電アメリカ LLC	-	2016年3月
デフィブテック LLC	-	2004年2月
日本光電オレンジメッド LLC	-	2019年6月
ニューロトロニクス LLC	-	2009年10月
日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC	-	2022年6月
アドテック (株)	1999年7月	2000年9月
日本光電ヨーロッパ (有)	1995年11月	1995年11月
日本光電フィレンツェ (有)	1995年12月	1999年12月
ソフトウェアチーム (有)	2013年7月	2013年7月
上海光電医用電子儀器 (有)	1995年12月	2003年12月
日本光電マレーシア (株)	-	2015年4月
日本光電インドア (株)	2018年8月	2018年8月
日本光電ミッドルイースト (株)	2020年7月	2020年6月

※ 認証範囲に日本光電富岡 (株) を含む。

品質管理

ネット・プロモーター・スコア (NPS) 調査の実施

日本光電では、「BEACON 2030 Phase II」のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに「世界最高品質の追求」を掲げており、「ネット・プロモーター・スコア (NPS) の向上」をKPIに設定しています。「NPSの向上」は前中期経営計画からKPIとしており、2024年度のNPS調査は4回目の実施となりました。NPS調査の総合スコアは、2021年度は-5.3ポイント、2022年度は-4.0ポイント、2023年度は-8.4ポイントに一時低下しましたが、2024年度は-4.1ポイントとなり、前年度から改善しました。特に、「企業イメージ・貢献度」に関する個別スコアの評価では、「製品の費用対効果」のスコアが改善しました。一方で、「技術開発力」のスコアは、引き続き改善が必要な結果となりました。調査項目については、社会的要請や顧客ニーズの変化を踏まえ、適宜見直しています。2024年度の調査から「資源・省エネルギー等の環境への配慮」「製品のデザイン・外観」を調査項目に追加し、お客様からのご意見・ご要望をよりの確に把握できるよう努めています。

今後もNPS調査を通じて、お客様からご評価をいただいている点はさらに向上させ、改善が必要な点は積極的に改善します。そして、医療従事者の皆様のパートナーとして、医療現場が直面する課題の解決にともに取り組む存在であり続けたいと考えています。

※ NPS®調査とは、今まで計測が難しかった「企業やブランドに対してどれくらいの愛着や信頼があるか」を数値化することで、お客様が企業との接点において体験された際の評価を、今後の事業活動を通じて改善に活かすために行うものです。このNPS®調査は事業の成長率と高い相関があることから、欧米の株式公開企業で活用され、日本でも顧客満足度に並ぶ新たな指標として注目されています。

NPSは以下の計算方法により算出されます。

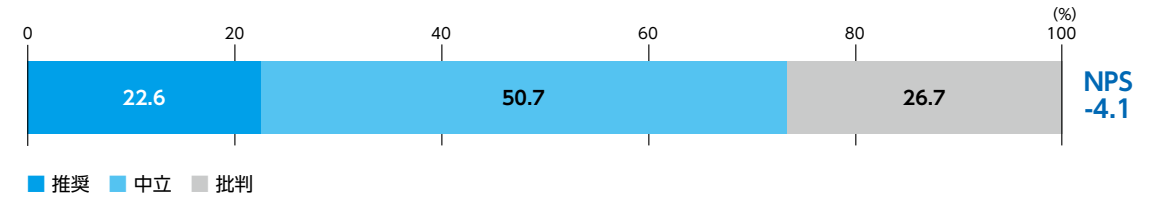
10段階で評価いただき、9～10点を付けた顧客を「推奨」、7～8点を「中立」、0～6点を「批判」と分類し、回答者全体に占める推奨の割合(%)から、批判の割合(%)を引いて、出てきた数値がNPSの値となり、-100～+100の間で表します。

NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズ（現NICE社）の登録商標です。

Net Promoter System, Bain & Company's Website

<https://www.bain.com/ja/consulting-services/customer-strategy-marketing/about-nps>

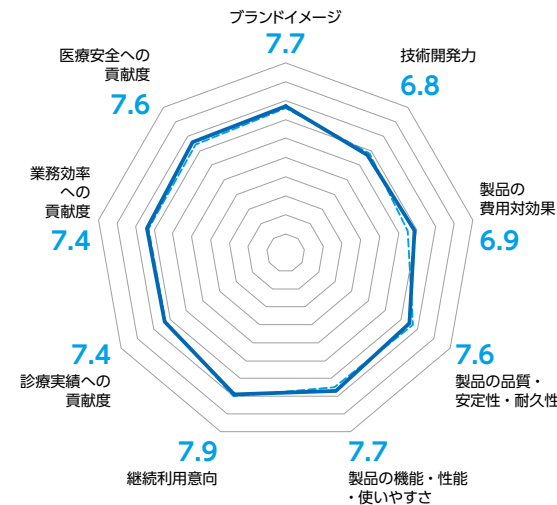
2024年度NPS調査結果（総合スコア）



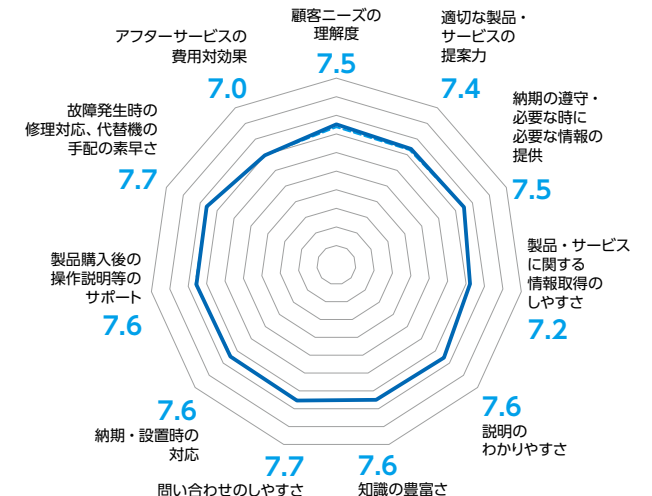
2024年度NPS調査結果（個別スコア）※各項目10段階評価

— 2024年度 — 2023年度

企業イメージ・貢献度



営業・サービスへの満足度



品質管理

お客様の安全管理に対するサポート

日本光電では、お客様の安全管理や医療技術の普及をサポートすることで、製品をお届けした後の「安全」も提供できるように努めています。

医療機器情報コミュニケーター (MDIC) の認定※1を受けた専任の担当者 (MESA※2) を全国に配置し、製品を正しくご使用いただくための講習会を開催しています。対面での講習会形式に加えて、オンライン方式や音声付きスライド資料の提供などの教育コンテンツを通し、2024年度も多くの医療現場および医療従事者に必要な安全性情報を提供しました。

2024年度実績

講習会1,535回 (対面講習1,239回、資料提供 (ビデオファイル含む) 284回、オンライン講習12回)	受講者29,425名 (対面講習23,537名、非対面5,888名) 施設数691施設
---	--

主なテーマ

- 生体情報モニタ、除細動器、人工呼吸器、AEDの使用に関する安全講習会
- 電気安全、医療機器の安全管理や、生体情報モニタのアラームレポートに関する安全講習会

※1 MDIC (Medical Device Information Communicator) 認定制度：一般社団法人日本医療機器学会が定める認定制度。

患者さんの安全と医療の質向上に貢献できるMDICの育成を目的としている。

※2 MESA: Medical Equipment Safety Adviser。

製品のサイバーセキュリティ

■製品およびサービスの安全プログラム

日本光電は、品質方針の実現に向け、開発から生産、販売、アフターサービスに至る製品のライフサイクルすべてのプロセスで、サイバーセキュリティを確保するため、製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。

詳細については、[情報リスクマネジメントのページ](#)、および当社ウェブサイトをご覧ください。



[製品セキュリティ対策について](#)



[情報リスクマネジメント](#)



社員の安全

日本光電では、労働基準法および労働安全衛生法を遵守し、職場の災害予防と衛生環境の整備を推進するため、安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は毎月会合を開き、各部門から提出された安全衛生に関する議案を審議し、改善活動を行っています。

また、安全衛生委員会に加え、感染症予防委員会を設置し、社員の感染予防に関する教育、調査、審議、注意喚起を行っています。

社員が使用する社用車には、衝突回避支援システム、車線逸脱警報システム、ハイビーム自動切換えシステム、ドライブレコーダーを標準装備しており、必要に応じてスタッドレスタイヤも準備しています。すべての車両は概ね5年のリース契約で調達しており、最新の安全装置を搭載した車両に更新するとともに、ハイブリッド車の導入を推進し、環境にも配慮しています。

さらに、寒さの厳しい地域に勤務する社員に対しては、寒冷地仕様車を手配することで、交通事故削減を推進しています。また、道路交通法の施行規則改定により、2023年12月からアルコール検知器を使用した運転前後のアルコールチェックが義務化されたことから、国内の全事業所で車両管理システムを導入し、運転免許証の確認、運転日誌、運転前後のアルコールチェックを適切に運用しています。

このような取り組みを通じて、日本光電は社員の安全と環境への配慮を両立させています。

公正な取引に向けて

お取引先様を含めたバリューチェーン全体で、公正な取引の実現を目指しています。

担当役員メッセージ

日本光電は、世界中のお客様へ持続的に医療機器を提供し続けるために、お取引先様とのコミュニケーションを図りながら安定した部品・材料の調達に取り組んでいます。すべてのお取引先様に、「日本光電調達方針」や「日本光電サステナブル調達基準」への理解浸透と遵守をお願いし、持続的な取引と連携強化のためにサプライヤーアンケートにご協力いただいています。日頃のご協力に心から感謝申し上げます。

昨今、サプライチェーンと連携したサステナビリティの取り組みへの社会的要請が高まっています。今後も、お取引先様とのパートナーシップの強化がより一層重要になるため、持続可能な未来に向けて、環境負荷の低減や社会的責任の遂行にお取引先様とともに取り組んでまいります。

日本光電は生産部門とSCM部門の連携を強化し、調達・生産・物流・在庫まで一貫したグローバルなサプライチェーンマネジメント体制の構築を強化しています。本体制のもと、お取引先様との強固な信頼関係を構築して、優れた製品を開発・提供し、高度な品質と安全性を確保するための取り組みを続けることで、医療従事者の皆様への支援と安全・安心な医療提供体制の維持に貢献します。



稲野 豊
上席執行役員
Chief Manufacturing Officer
生産本部長
日本光電富岡（株）社長

サステナブル調達の方針

日本光電では、健全・公正な購買活動を行うとともに、お取引先様を含めたバリューチェーン全体で公正な取引の実現を目指しています。また、お取引先様との連携を強化し、調達におけるサステナビリティ推進により一層取り組んでいくため、サステナブル調達に関する社内教育を実施するとともに、お取引先様に周知し、理解を求めています。

調達方針・調達基準

日本光電の調達に関する姿勢を広く社内外に周知し、浸透させることを目的に、「日本光電調達方針」「日本光電サステナブル調達基準」を策定しています。「日本光電調達方針」は、日本光電の調達に関する基本方針を示しています。また、「日本光電サステナブル調達基準」は、調達を通じたサステナビリティ推進において日本光電がお取引先様に遵守していただきたい事項を示しており、お取引先様と良好な関係を構築し、真に豊かで持続可能な社会の実現を目指します。

2023年4月には、サプライチェーン上のお取引先様や価値創造を共に目指す事業者の皆様との連携・共存共栄を推進することで、新たなパートナーシップの構築を図るべく、「パートナーシップ構築宣言」を行いました。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



調達方針・調達基準



パートナーシップ構築宣言



公正な取引に向けて

「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けて

日本光電では、社員一人ひとりが健全かつ公正な取引に関する正しい理解と意識を持ち続けるため、全社員に対して定期的なコンプライアンス教育を実施しています。特に、調達に関連する部門では、公正競争規約や下請法をはじめ、それぞれの役割に対応した諸法令に関する研修を毎年実施しており、2024年度は60名が受講しました。

また、お取引先様と相互にコミュニケーションを図りながら、「日本光電サステナブル調達基準」への理解と対応をお願いし、環境や品質等の取り組み状況について自己評価にご協力いただいています。2024年度は、前年度まで毎年実施していた「サステナビリティアンケート」に代えて、対象範囲を拡大した「サプライヤーアンケート」を実施しました。サプライヤーアンケートにご回答いただくことで、「日本光電サステナブル調達基準」に関する認識と遵守状況を確認しています。アンケートを通して把握した各社のお取り組み状況やご意見は社内にフィードバックし、公正で責任ある調達の実現に向けて活用しています。



サプライヤーアンケート

日本光電は、お取引先様と協働したサステナビリティ推進を目指し、サプライヤー様向けのアンケート調査を行っています。

2023年度までは国内外の重要サプライヤー※に絞って調査を行ってきましたが、2024年度は調査対象を拡大し、国内外のすべてのサプライヤーを対象に調査を実施しました。お取引先様のサステナビリティへの取り組み状況を把握し、潜在的な課題を早期に発見することで、対話を重ねながら適切な対策を協議し、リスク低減とお取引先様との信頼関係構築を目指します。

2024年度は、「環境」「人権」「品質管理」「安全衛生」「ガバナンス」の5つの項目で調査を行い、アンケート結果から、以下の取り組み状況を確認しました。(回答率68.0%)

環境	気候変動対応や環境負荷低減に向けた取り組みが低調である。
人権	体制構築や各種施策が進められているものの、実態把握の点で課題が残る。
品質管理	製品・サービスの安全性や、安全な提供体制の整備などの取り組みが推進されている。
安全衛生	方針や体制の整備など、必要な安全対策が講じられている。
ガバナンス	「ガバナンス」「コンプライアンス」「情報セキュリティ」の3点で調査を行い、ガバナンス、コンプライアンスだけでなく、サイバーセキュリティに対する対策にも取り組んでいる。

ご協力いただいたサプライヤーには、アンケート結果を今後の活動にお役立ていただけるよう、フィードバックシートを共有しました。

引き続き、サプライヤーとの連携を深めながら、サステナビリティの推進に取り組めます。

※ 購入金額が大きいサプライヤー、主要機種・戦略機種の部品を供給するサプライヤー、代替不可能な部品を供給するサプライヤー。

人的資本と人権

すべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成に取り組んでいます。

PEOPLE

人的資本の価値向上への取り組み

社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を発揮することが、個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人材が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

当社の経営理念の中で「社員の豊かな生活を創造する」と掲げているように、日本光電は組織で働く「ヒト」は大事な財産であり、「人財」と考えています。そのため、社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮し、医療への貢献にやりがいと誇りを持つ人財に成長していけるような組織風土を醸成することが私の役割であると考えています。

2023年度に、一般社員向けに役割型人事制度を導入し、社員一人ひとりが自身のキャリア目標に向け積極的に業務に従事し、評価される基盤を整備しました。また、長期ビジョン実現の根幹となる、全世界の社員の共通の価値観であるグローバル共通価値基準を軸に、人財育成と組織風土醸成の取り組みを強化しています。

今後も取り組みをより一層強化し、日本光電グループの持続的な発展と競争力の創出に向けた基盤構築に努めるとともに、経営理念と長期ビジョンの実現に全社一体となって取り組みます。



古川 賢治
常務執行役員
Chief Human Capital Officer
人財開発本部長

人財育成の基本的な考え方

日本光電では、大きく変わりゆく未来の医療環境において、創業以来大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人々と医療の未来を導く光となっていきたいという強い想いから、2030年に向けた長期ビジョンの実現を目指しています。長期ビジョンの実現の担い手となる人財こそ、日本光電の価値創造の源泉です。日本光電グループの経営理念と長期ビジョンに共感し、7つのグローバル共通価値基準 (Integrity, Humbleness, Diversity, Initiative, Customer Centric, Goal Oriented, Creativity) を体現する人財を求めるとともに、高い倫理観と志、好奇心と共感力を持って自律的な成長を続け、新たな価値創造に挑み続ける人財を育む環境づくりを目指します。

2024年度は、昨年度に引き続き、グローバル共通価値基準の浸透と、価値基準を自身の業務に関連付ける機会を提供することを目的とした「コアバリューアワード」を開催しました。業務上でのグローバル共通価値基準の体現エピソードを募集したところ、お客様との関わり、製品開発、生産現場など、すべての業務領域で、グローバル共通価値基準を意識した活動を実践していることが明らかになる多くのエピソードが寄せられました。これらのエピソードは、社員が日々の業務に価値基準をどのように取り入れているかを示す貴重な事例集となりました。長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに特定し、「学習・教育時間」をKPIとし、3年間累計教育時間（国内）の目標を1人当たり49時間以上としました※1。2024年度の実績は、1人当たり28.9時間でした。また、2024年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ635名※2でした。

※1 2024年度の実績を踏まえ、目標値の見直しを行いました。

フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）が主催している研修での学習・教育時間（新入社員や管理職などの階層別に必要な知識やスキルの習得を目的とした学習・教育時間）。開発・販売・サービスの各部門が主催する学習・教育時間は含みません。

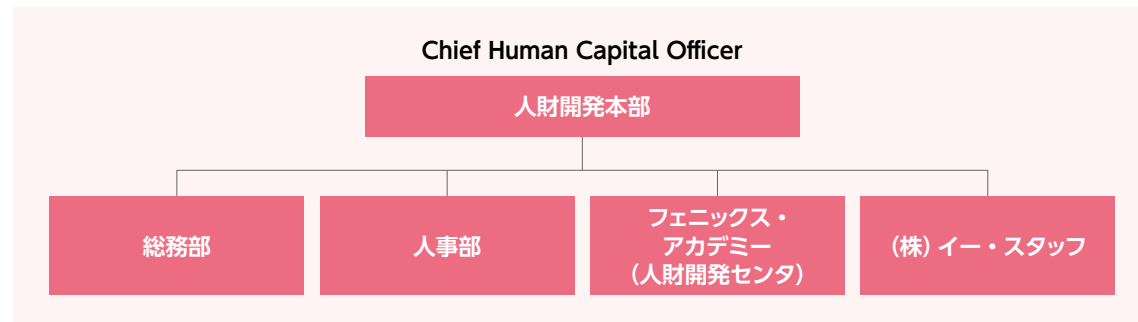
※2 部長・課長・係長・上級職チャレンジ研修の合計。

人的資本の価値向上への取り組み

人財マネジメント体制

2024年4月のCxO体制導入に伴い、日本光電グループ全体の人財開発を統括するChief Human Capital Officerを任命し、人財開発本部を新設しました。人財開発本部は、総務部、人事部、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）、(株)イー・スタッフで構成されます。人事部は、総合的な人財戦略を担っており、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の具体的な施策を策定し、実行しています。また、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）は、グローバル共通価値基準の浸透や社員教育全般を担っています。健康経営の推進においては、総務部、人事部、(株)イー・スタッフが連携して取り組んでいます。

人財マネジメント推進体制図



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



従業員との関わり



■ 中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	現状（2025年3月末）	目標	達成時期
女性管理職比率（マネジメント層）※1	8.0%	12%以上	2026年4月
男性育児休業取得率※1	58.7%	30%以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員の登用※2	女性取締役2名※4、 女性執行役員2名	4名以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員比率※2	14.3%※4	30%以上	2030年6月末
海外子会社のCxO※3以上ポストの外国人比率	47.1%	50%以上	2026年4月
中途採用者管理職比率※1	46.1%	40%以上	現状維持

※1 対象は本社の従業員。

※2 対象は本社の取締役・経営執行役員・執行役員。

※3 CxO:CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。

※4 2025年6月末現在。

■ 男女の賃金の差異

男性の賃金に対する女性の賃金の比率（2024年度）

全社員	70.6%
うち正社員	75.2%
うち臨時社員	63.8%

※ 本社のみ。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

日本光電において、賃金体系および制度上の性別による違いはありません。ただし、職種間や管理職比率等において男女差があり、それに伴う賃金差異が生じています。日本光電が目指す「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向け、女性管理職比率の向上など、DE&I推進に向けた施策に取り組んでいきます。

人的資本の価値向上への取り組み

グローバル人材育成プログラム

グローバル人材育成プログラムは、社員がグローバルに活躍するために必要な経験や知識、対応能力を身に付け、世界で通用する人材となることを支援する制度です。同プログラムでは、海外の語学学校への長期留学、海外事業所での職場研修、海外の研究機関・企業などでの実務研修、海外の大学・研究機関への留学の機会を社員に提供しています。

2024年度は、3名が9ヵ月程度の語学留学や海外事業所での職場研修に参加しました。2025年3月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は28名、海外事業所に勤務する日本人社員は49名※です。今後もより高いスキルを持つ多くのグローバル人材を育成するため、プログラムの拡充を推進していきます。

※ 現地採用の日本人社員を除く。

Voice

グローバル人材育成プログラム（海外チャレンジ研修）で感じた 日本光電による世界の医療への貢献

私は人の命に貢献する仕事に携わりたいという強い想いを胸に日本光電に入社しました。これまで主にSaaS (Software as a Service) 事業の企画・マーケティングに携わってききましたが、その中で海外事業への理解を深める必要性を感じ、研修に応募しました。研修先である米国子会社の日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC で得た経験は非常に貴重なものです。現地社員や駐在員も、一人ひとりがプロフェッショナルであり、仕事に対して高い視座と責任感を持って取り組んでいる姿勢に感銘を受けました。帰国後はこの経験を活かし、DHS (デジタルヘルスソリューション) 事業の拡大と推進に努めていきます。

私の目標は、世界中の人々の健康と命を守るために、より良い製品とサービスを提供することです。日本光電の一員として、未来の医療を支える一助となるよう、この研修を通じて得た知識と経験を最大限に活用していきます。



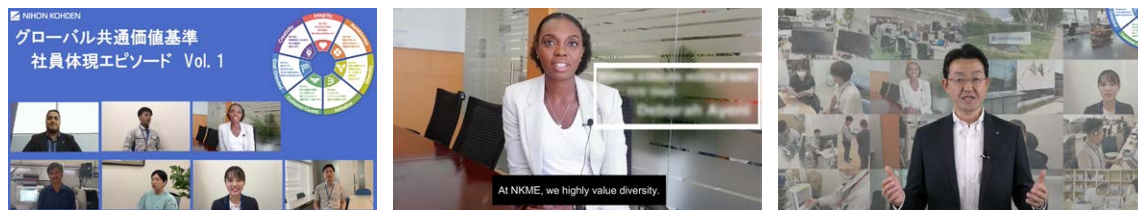
ソリューション事業統括部
事業推進部 CX企画課
大橋 力也

人的資本の価値向上への取り組み

■ 海外子会社における経営理念およびグローバル共通価値基準の浸透

日本光電では、様々な文化や言語など、異なる背景を持った日本光電グループの社員が、共通の目標や価値基準に基づいて行動することが重要であると考え、2019年より共通教材を用いたグループ全体での経営理念教育を開始しました。創業の歴史や経営理念を体系的に学習することで、会社や仕事について理解を深め、魅力を感じてもらう機会となっています。2021年からは、新たに制定されたグローバル共通価値基準への理解浸透と実践の促進を目的に、各国で独自の施策を展開し、日本光電のDNAの浸透を図っています。

また、グループ各社の人事担当者、教育担当者が集まるグローバル人事会議を年2回開催し、経営理念およびグローバル共通価値基準の社員浸透に向けた各国独自の施策の共有や、新入社員教育、企業文化の醸成、社員エンゲージメントの向上の施策などについて意見交換を行っています。さらに、グローバル共通価値基準の浸透を図るために、2022年12月には国内において「グローバル共通価値基準浸透プロジェクト」を公募制で立ち上げました。様々な部門・職種のメンバで、「どうすればグローバル共通価値基準を世界中の社員が理解・実践できるか」を検討し、施策を展開しました。2024年7月からプロジェクトも第2期を迎え、全社員参加型のコアバリューディスカッションの実施や海外社員の体現エピソード動画の公開など、グローバル共通価値基準の体現に向けて浸透活動を継続しています。



グローバル共通価値基準の体現エピソードの映像

■ グローバル共通価値基準



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人的資本の価値向上への取り組み

DE & I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進

取り組み方針

多様性を尊重し、個人の能力を最大限発揮できる職場環境を実現することで「働きがいの向上」と「新しい価値の創造」を図り、組織の活性化と企業価値向上を目指す。

日本光電では、グローバル共通価値基準の1つに「Diversity」を掲げており、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) を推進しています。共感と信頼のもとで多様性を活かし、チームの新たな可能性を引き出します。年齢、障がい、国籍、人種、性別、性的指向、性自認、性表現などの多様な属性や価値観、働き方に関わらず、一人ひとりの個性を尊重し、多種多様な人財が生き活きと働ける職場環境づくりを目指しています。



■ 女性活躍推進

日本光電では、女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、女性が活躍できる職場環境の整備を進めるとともに、女性のみならず日本光電で働くすべての社員が働きやすく、働きがいのある職場環境を実現することで、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう取り組みを推進しています。2021年からは、女性活躍推進法認定マーク（愛称：えるぼし）を取得しています。同年4月には2026年3月31日までの5年間にわたる行動計画を策定し、女性管理職比率12%以上、男性育児休業取得率30%以上を目標としています。

2024年度の管理職全体に占める女性の割合は8.0%と前年度から0.1ポイント減少しました。役員全体に占める女性の割合は14.3%です（2025年6月末現在、女性社外取締役2名、女性執行役員2名）。

男性育児休業の取得促進については、社内報を活用した啓発活動のほか、男性社員向けの育児と仕事の両立支援ガイドブックの作成・配布、育休取得についての個別面談等を行っています。また、育休取得中の経済面の懸念を軽減するため、2022年度からは育児休業取得開始後1ヵ月間の一部賃金補助を実施しています。これらの取り組みの結果、2024年度の男性育児休業取得率は、目標を大きく越える58.7%となりました。また、男性の育児参加を支援する当社独自の制度として、配偶者出産休暇制度を導入しており、育児休業と合わせた取得率は88.8%となっています。今後も、職種や所属に関係なく希望者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組めます。



人的資本の価値向上への取り組み

■ 女性活躍推進プログラム

女性管理職比率12%以上の達成に向けて、2022年度から「女性活躍推進プログラム」を実施しています。2023年度には若手女性社員を対象とした研修を開始し、仕事とプライベートの両立を図りながら、自分らしいキャリア形成やリーダーシップの発揮を支援することを目的に実施しました。上司が部下のキャリア形成支援に積極的に携われるよう、受講者の上司向けガイダンスも並行して行いました。

2024年度は、管理職候補となるリーダ層の女性社員を対象に、ロールモデルとなる女性管理職や女性役員との対話会を計20回実施し、管理職登用へのモチベーション向上を図りました。

■ 社員交流会

有志の女性社員が中心となって運営する社員交流会「Beacon Terrace」は2021年度に発足し、以降継続的に開催され、多くの社員が参加してきました。2023年度には「製品」と「キャリアや働き方」などのテーマで、性別を問わず多くの社員が参加できる交流の場として開催され、2024年度は「製品とサービス」をテーマに、開発部門と販売部門の女性社員が中心となって製品の活用方法や仕様、サービスに関する意見を交換し、当社が提供できる新たな顧客価値の可能性について話し合いました。

■ メンター制度

日本光電では、2015年度から、新任マネジャや中堅層の女性社員を対象に、豊富な知識と職業経験を持ったメンターが、社員のキャリア形成上の問題解決や成長機会を支援するメンター制度を設けています。メンターとの対話を通じて、視野の拡大や社内ネットワークの強化を図るとともに、人間性、判断力、リーダーシップを育成し、上位目標を持てるよう支援することを目的としています。2021年度から男性社員にも対象を拡大し、より多くの人財の育成支援につなげています。2024年度は、在外子会社勤務者もメンティ、メンターとして参加するなど、多くの社員が参加しました。

■ LGBTQ支援の取り組み

2024年度に、日本光電で初めてLGBTQ理解促進研修を実施しました。性のあり方（セクシュアリティ）の多様性を理解し、職場においてどのような取り組みが可能か考えることを目的として、会社の制度や職場環境整備に関わりの深い人事・総務・法務部門などを中心に、計63名が受講しました。研修では、認定NPO法人の講師による講義を通じて、LGBTQに関する基礎知識を学ぶとともに、受講者間で「会社全体や職場で取り組めそうなこと」についてグループディスカッションを行い、DE&I推進に向けた新たな課題について考えるきっかけとなりました。今後も研修開催や情報発信などを通じて、LGBTQを含む多様な社員が安心して働ける職場づくりを目指して、理解促進につながる取り組みを継続していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進



人的資本の価値向上への取り組み

社員エンゲージメントの向上（働き方改革・キャリア支援）

中期経営計画で掲げるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」を実現するため、社員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2021年度から実施している「従業員満足度調査」の結果を踏まえ、「労働環境」の改善と「キャリア支援」の充実に取り組んでいます。

■ 労働環境の改善とワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

労働環境の改善に向けて、日本光電では業務効率の改善や柔軟な働き方の推進を進めています。長時間労働に依存することなく成果を最大化し、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指し、「働き方改革」に取り組んでいます。取り組みの1つとして、「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」などの諸制度を整備し、柔軟な働き方を促進しています。2024年度の有給休暇取得率は56.2%（1人当たりの取得日数は11.5日）でした。さらに、法定の有給休暇以外にも日本光電独自の有給休暇（積立休暇、特別休暇）を充実させており、2024年度の社員1人当たりの取得日数は2.0日でした。

■ 育児に対する支援制度・取り組み

性別を問わず、育児・介護と仕事の両立を実現するための取り組みとして、従来の「育児・介護休職制度」「短時間勤務制度」「シフト時間勤務制度」「テレワーク勤務制度」「フレックスタイム制度」など、働き方に関する諸制度について適宜見直しを行っています。テレワーク勤務については、原則として自宅のみを勤務場所としていますが、介護を目的とする場合等は、特例として自宅外のテレワーク勤務を認めるなど、柔軟な対応を行っています。

また、働き方に関する制度拡充に加え、育児休業開始後1ヵ月間の一部賃金補助を行い、育児と仕事の両立を支援しています。

■ キャリア支援の取り組み

日本光電では、前中期経営計画においてサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）のKPIとして掲げた「従業員満足度」の向上や「グローバルに活躍できる人財の育成」に向け、2023年度から「NKキャリアサポート」と呼ばれるキャリア支援制度を開始しました。2023年11月には、その支援策の1つとして「キャリアについて学ぶ機会の提供」を目的としたeラーニングを公開し、2,000名以上の社員が学習を完了しました。

また、社員のキャリア支援策を整理し、今後の計画を策定しました。社員が自らキャリアプランを構築できるよう、参考資料となる「NKキャリアパス」や、社内の職種を整理した「NKお仕事図鑑」を公開しました。

今後も、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する研修や仕組みの整備を進め、社員が自らのキャリアについて主体的に考え、成長を描けるようキャリア自律を支援し、やりがいを持って業務に取り組み、生き活きと働ける環境づくりを目指します。

NK Career Support NKキャリアサポート										
大分類	中分類	小分類	大分類	中分類	小分類	大分類	中分類	小分類	大分類	中分類
A	経営戦略	001 経営戦略	002 経営戦略	003 経営戦略	004 経営戦略	005 経営戦略	006 経営戦略	007 経営戦略	008 経営戦略	009 経営戦略
B	人事制度	010 人事制度	011 人事制度	012 人事制度	013 人事制度	014 人事制度	015 人事制度	016 人事制度	017 人事制度	018 人事制度
C	労働環境	019 労働環境	020 労働環境	021 労働環境	022 労働環境	023 労働環境	024 労働環境	025 労働環境	026 労働環境	027 労働環境
D	キャリアサポート	028 キャリアサポート	029 キャリアサポート	030 キャリアサポート	031 キャリアサポート	032 キャリアサポート	033 キャリアサポート	034 キャリアサポート	035 キャリアサポート	036 キャリアサポート

NKお仕事図鑑のイメージ

人的資本の価値向上への取り組み

■ 上級職チャレンジ研修・G4 (リーダ・係長) チャレンジ研修を開始

日本光電は、2023年度から一般社員向けの新人事制度を導入し、仕事に期待される「役割」の大きさに応じた等級制度に移行しました。新人事制度の運用を支える取り組みの一環として、管理職登用前の社員を対象に「上級職 (管理職) チャレンジ研修」を開始しました。上級職への昇格に向けて、自ら能力開発ができるよう、管理職に求められる知識・スキル・マインドを学び、昇格に向けた能力開発を支援しています。

さらに、2024年度からは、リーダや係長候補者の社員を対象とした「G4 (リーダ・係長) チャレンジ研修」を新たに開始しました。この研修は、現場の第一線で成果を創出できるよう、リーダーシップ、コミュニケーション、問題解決力の向上を目的とした内容を提供しています。

これらの研修を通じて、社員は新たな「役割」を担う前に必要な学びと成長の機会を得ることができ、強いミドルマネジメント層の育成と会社の持続的な成長につながります。今後も、社員の自己実現と会社の持続的な成長につなげる人財育成プログラムを提供していきます。

(2024年度までの延べ受講者数：上級職チャレンジ研修257名、G4チャレンジ研修100名)

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



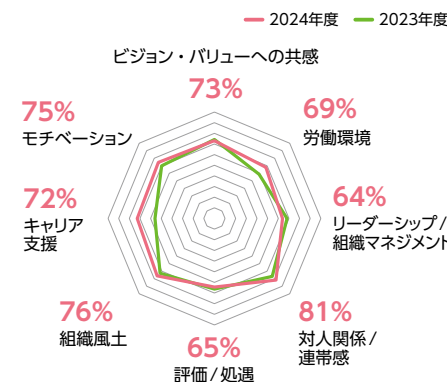
社員のウェルビーイング

■ 従業員満足度調査

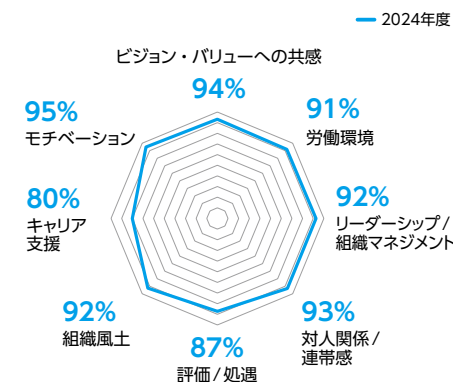
日本光電では、サステナビリティ重要課題 (マテリアリティ) の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」に向けて、「従業員満足度」をKPIに設定しています。2024年度も、国内の日本光電グループ全社員約4,500名を対象に調査を実施しました。本調査は、全48項目を8つのカテゴリに分類し、肯定的な回答者の割合を算出しています。2023年度の結果を受け、社員の自律的なキャリア形成を支援する「NKキャリアサポート」の推進や、生産性の向上に向けた全社的な取り組みを実施した結果、「キャリア支援」、「労働環境」のカテゴリにおいて改善が見られました。さらに、2024年度は、海外子会社20社約1,000名を対象に、国内と同様の調査を初めて実施し、8つのカテゴリすべてにおいて高い満足度であることが確認できました。

調査結果や社員から寄せられた意見は、経営層やマネジメント層に共有し、全社的な施策の立案・実行に加え、各部門における具体的な取り組みにも反映していきます。

■ 肯定的な回答者の割合 (国内の日本光電グループ全社員)



■ 肯定的な回答者の割合 (海外子会社20社)



人的資本の価値向上への取り組み

健康経営

■ コンセプト

日本光電グループでは、経営理念の実践を通じて社会課題の解決を目指しており、そのためには、経営の基盤となる社員一人ひとりの健康が重要と考えています。また、長期ビジョンでは、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、健康経営の取り組みに積極的に参画して自ら長期ビジョンを体現し、社会に示していくことで、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組みます。

日本光電グループ 健康経営宣言

日本光電グループでは、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより、世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、長期ビジョン「BEACON 2030」において「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。

サステナビリティの推進を通して医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組むためには、事業活動や価値創造の源泉となる社員一人ひとりの健康・ウェルビーイングが何よりも大切です。

社員一人ひとりが医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、人と医療のより良い未来を創造するために、健康経営の実践、そして健康文化の醸成に取り組めます。

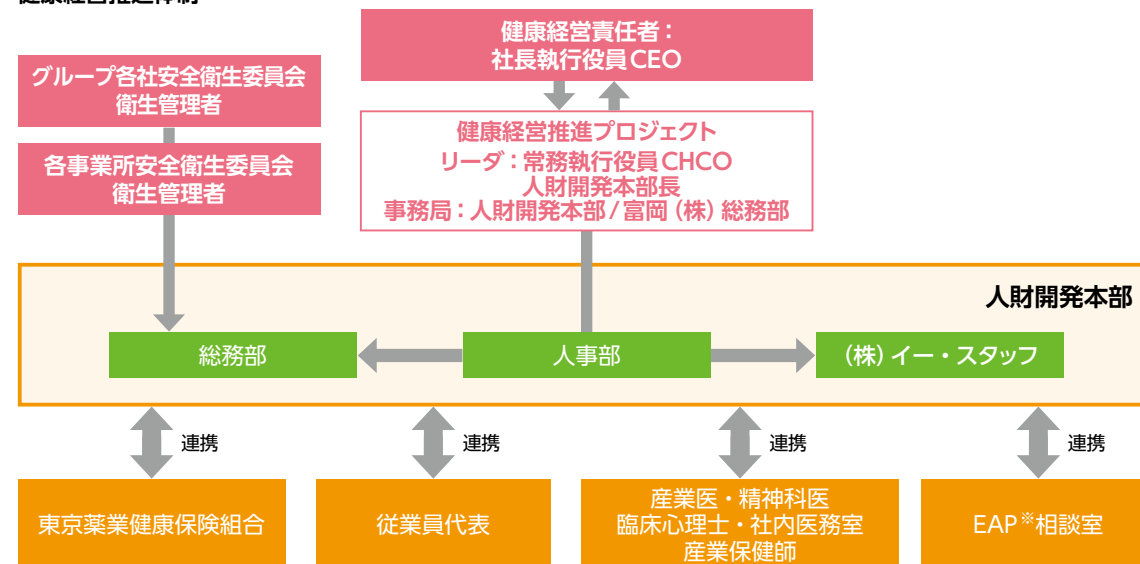
日本光電工業株式会社
代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer
荻野 博一

■ 健康経営推進プロジェクトの設置

社員の健康を推進するため、日本光電は年度目標や計画に基づき様々な施策に取り組んでいます。施策の内容や進捗状況の報告に基づき、CEO、CHCOを中心とした健康経営推進体制を構築するとともに、2024年5月に「健康経営推進プロジェクト」を発足し、社内横断的な活動を進めています。

国内の健康経営担当部門は、産業医・保健師等の看護職、カウンセラー等の産業保健スタッフ、健康保険組合と連携し、社員一人ひとりに対応したきめ細かな健康管理サービスを提供しています。さらに、生活習慣病の予防・改善、喫煙率の低下、プレゼンティーイズム改善による活性度（生産性）指数の向上や健康セミナーの開催など、組織横断的に取り組んでいます。

健康経営推進体制



※EAP (Employee Assistance Program) : 従業員支援プログラム。

人的資本の価値向上への取り組み

■ からだの健康

健康支援金の導入

日本光電では、国内において、定期健診制度、産業医による医務室を設置し、社員の健康リスクを早期に把握し、適切に支援するための体制構築に努めています。社員とその家族の健康増進を図ることを目的として、2021年度から健康診断のオプション検査費用の一部負担金（健康支援金※）を増額し、支給対象者に臨時社員を含めるとともに、支給対象の範囲を被扶養者の家族健診まで拡充しています。

※ 健康支援金の対象例：各種がん検診、胃検診、骨粗しょう症検診、肝炎ウイルス検診、腹部超音波検査、脳検診、歯科健診、人間ドック、禁煙外来など。

禁煙推進活動の取り組み

日本光電は、2019年4月、東京都内に事業所を置く企業で発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、禁煙推進活動に取り組んでいます。2024年8月に実施した社内調査では、社員の喫煙率は18.3%となり、前回調査に比べ0.8ポイント低下しました。2024年11月からは、西落合事業所医務室の嘱託医（呼吸器専門医）による社内禁煙指導を開始しました。遠方事業所に勤務する社員もオンラインで受診可能で、約3ヵ月の禁煙プログラムを実施した結果、完全禁煙達成者が増加しています。禁煙推進活動は、社員自身とそのご家族の健康を守るための取り組みであると同時に、受動喫煙対策への社会的要請に応えるものです。健康診断のオプション検査として、禁煙外来受診費用を会社が負担するなど、健康的な社会の実現に向けて、今後も取り組みを推進します。

健康セミナーの開催

2024年度は、当社保健師による健康セミナーを2回開催しました。テーマは「女性ホルモンと心と体のケア ～更年期をチャンスに～」 「男性更年期セミナー ～ビジネスパーソンのための健康管理法～」で、いずれも性別や年代を問わず100名以上の社員が参加しました。自身の健康だけでなく、家族や職場メンバの健康管理についても理解を深める機会となり、職場全体の健康意識向上につながりました。

■ こころの健康

メンタルヘルスのサポート

日本光電では、メンタル専門の産業医と連携のもと、「ストレスマネジメント検査（ストレスチェック）」を実施し、セルフケアとラインケアの両面からメンタルヘルス不調の早期発見・未然防止に取り組んでいます。2024年度は、職場別研修に加え、社員個人や組織が結果を活用することを目的にセルフケア研修、ラインケア研修を実施しました。また、新任管理職研修や新入社員研修の一環として、メンタルヘルス教育も実施しています。

メンタル不調者に対しては、復職時の産業医面談やリハビリ勤務制度を設けるほか、産業医との定期的な面談など、継続したフォローアップを実施しています。さらに、社員が臨床心理士である社内カウンセラーに随時相談できる体制を整備しており、安心して働ける環境づくりを支援しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人的資本の価値向上への取り組み

ハラスメントへの取り組み

日本光電では、病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することで世界に貢献し、広く社会から信頼される倫理企業であり続けるため、「倫理企業宣言」において、すべての人の人権を尊重し、個人の人格、尊厳を侵害するような行為をせず、不当な差別を行わないことを宣言しています。併せて、「日本光電倫理行動規定」「日本光電グループ人権方針」「従業員就業規則」においてハラスメントの禁止を明記し、ハラスメントの防止に努めています。

ハラスメントの防止と発生時の早期解決に向けて、「社内ハラスメント相談窓口」の設置に加え、誰もが気軽に相談できるよう「社外ハラスメント相談窓口」も設置しています。寄せられた相談には適切に対応し、相談者や行為者等のプライバシーを厳守するとともに、相談内容や事実関係の確認への協力等を理由とした不利益な取り扱いは一切しないことを周知し、安心して相談できるように努めています。2024年度は、20件のハラスメント相談と5件の苦情相談がありました。

また、ハラスメントを正しく理解するためのeラーニングを、一般社員向け、管理職向けに定期的に実施しており、2024年度は4,211名（受講率100%）が受講しました。新任の管理職に対しても、ハラスメント研修を実施し、働きやすい職場環境の構築のため、ハラスメントの正しい理解と未然防止に努めています。

TOPICS

日本光電は、2025年3月、経済産業省が創設した健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に初めて認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している企業を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。

今後も、社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組めます。



人権の尊重

人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

人権の尊重に関する基本的な考え方

日本光電は、会社および役員・社員等が遵守する行動の基準として定めた「日本光電行動憲章」の中で「人権の尊重」を掲げるとともに、具体的な行動のあり方を「日本光電倫理行動規定」で示しています。

2015年7月には国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指しています。

近年、企業活動のグローバル化に伴い、企業の人権への取り組みに対する社会的関心が高まる中、日本光電にとっても、ステークホルダーの人権を尊重していくことは極めて重要であることから、2020年12月に「日本光電グループ人権方針」を制定しました。方針に従い、人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人権の尊重



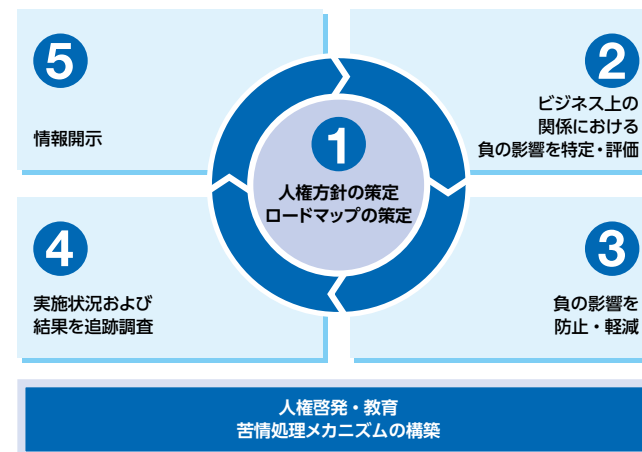
人権デューデリジェンス

日本光電では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減を図っています。

2023年度は、アンケート結果から人権リスクの高いお取引先様に対して追加の実態調査や面談を実施し、今後の対策の確認やリスク低減に向けた提案を行いました。また、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置したほか、次期3ヵ年のロードマップを策定し、KPIを設定しました。2024年度はサプライヤーアンケートの対象を「重要サプライヤー※」から、国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）におけるすべてのサプライヤーに拡大しました。今後も継続して、日本光電の人権尊重の取り組みへの理解浸透を図るとともに、サプライチェーンと連携したサステナビリティ推進に取り組みます。

※ 購入金額が大きいサプライヤー、主要機種・戦略機種の部品を供給するサプライヤー、代替不可能な部品を供給するサプライヤー。

人権デューデリジェンスの全体像



人権の尊重

■ 人権リスクの評価・特定

日本光電では、事業活動を通じてサステナビリティの推進に取り組む中で、お客様、株主・投資家の皆様、お取引先様、地域社会、社員など、すべてのステークホルダーの皆様と密接に関わっています。そのため、人種や性別による差別やハラスメント、過重労働、児童労働、個人情報の漏洩、環境汚染など、多岐にわたる人権リスクの課題が想定されます。

こうしたリスクに対応するため、当社では人権課題の影響度評価を実施しており、評価にあたっては、「国連グローバル・コンパクト」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、経済人コー円卓会議日本委員会による「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」や日本経済団体連合会が策定した「人権を尊重する経営のためのハンドブック」などを参考に、約30項目の人権課題を抽出しました。これらの課題について影響度を評価した結果、当社グループの重要人権課題を「過剰・不当な労働時間」、「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント」に特定しました。重要人権課題については、定期的に再評価し、負の影響の防止・軽減を図ります。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[人権影響評価、人権リスク評価](#)



■ アンケート調査によるモニタリングと低減施策の推進

日本光電は、人権リスクの低減・緩和対策として、国内外グループ会社およびサプライヤーに対し、年1回のアンケート調査および継続的なモニタリングを実施し、計画的に取り組みを推進しています。2024年度は、国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）におけるすべてのサプライヤーに調査範囲を拡大し、より広範な人権リスクの把握と対応に努めました。

国内外グループ会社においては、重要人権課題に特定した「過剰・不当な労働時間」、「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント」について、リスク低減に向けた施策を推進しています。また、リスクの高いサプライヤーにおいては、追加の実態調査や面談を実施し、今後の対策の確認やリスク低減に向けた提案を行っています。

リスク	施策
過剰・不当な労働時間	長時間労働や連続勤務などの過剰・不当な労働時間の削減に向けて、2023年1月から「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」の本運用を開始し、柔軟な働き方を促進しています。また、人員生産性の向上を目的に、すべての部門に年間の残業時間枠を設定し、年間を通して残業対策を行っています。勤怠管理システムで個人別、月別の残業時間枠を設定して月次の残業状況をモニタリングし、残業時間枠を超過した場合はアラートメールを送信することで、長時間労働のリスクを低減します。
セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント	すべての役員・社員等を対象としたeラーニングによるハラスメント教育を実施するとともに、新任管理職全員を対象にハラスメント報告や相談の対処方法に関する研修を毎年実施しています。これらの研修を継続することで、ハラスメントのリスクを低減します。

人権の尊重

人権の尊重に関する取り組み

日本光電グループでは、「日本光電グループ人権方針」に従い、あらゆる差別やハラスメントの防止に取り組んでいます。2024年度において、懲戒解雇に至る人権侵害・ハラスメントは発生していません。

■ 体制

日本光電の人権に関する取り組みは、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会で内容を協議し、取締役会に付議・報告しています。また、経営戦略統括部と人事部が中心となり、社内に展開しています。

審議機関	サステナビリティ推進委員会 (委員会で協議した人権に関する重要事項は、 会議付議・決裁手続き基準に基づき、取締役会 に付議・報告)
事務局	経営戦略統括部、人事部

■ 相談窓口、通報制度の設置

日本光電では、ハラスメント相談窓口や内部通報制度を設置し、セクハラ、パワハラ、マタハラ、性的マイノリティ (LGBTQ など) や外国籍社員に関する労働問題など、様々な人権に関連する相談を受け付けています。匿名でも相談・通報が可能であり、報告者が不利益を被ることのないよう相談者のプライバシーを厳守し、慎重に対応しています。受け付けた相談内容については、相談者を救済するため、相談者本人の同意のもとで事実関係の調査を行い、事実が確認できた場合は是正措置と職場環境改善に向けた注意喚起、再発防止に向けた教育など、適切な対応を講じています。四半期に一度開催されるコンプライアンス委員会においてもこれらの情報を共有し、対応策を協議しています。

また、2023年10月には、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置しました。

■ 社内啓発教育

日本光電では、すべての役員・社員等を対象に、ハラスメントの防止や労働関連法令の遵守を目的としたeラーニングを実施しています。2024年度は、ハラスメント教育に4,211名、人権研修に4,213名の役員・社員等が参加しました。これらの研修を通じて、人権リスクや人権方針への理解浸透を図るとともに、性的マイノリティ (LGBTQ など) に対する理解を深め、性自認および性的指向に基づく差別の撤廃に向けた意識醸成にも取り組んでいます。

また、新任管理職向けの研修ではハラスメント防止に加え、ハラスメント通報・相談を受けた際の対応手順に関する講義の時間を設けるなど、人権侵害の防止に努めています。

■ 社会的マイノリティへの配慮

日本光電では、性的指向、性自認、性表現などの多様なあり方を理解し、LGBTQをはじめとする性的少数者や社会的マイノリティに対する偏見や差別の解消に努め、多様性を尊重した働きやすい職場づくりを推進しています。DE&I推進の取り組みについては、[人的資本の価値向上への取り組みのページ](#)をご覧ください。

人権の尊重

サプライチェーン全体での取り組み

日本光電では、お取引先様を含めたサプライチェーン全体での人権の尊重に積極的に取り組んでおり、「日本光電調達方針」および「日本光電サステナブル調達基準」において、児童労働や強制労働の禁止を定めています。

「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けては、お取引先様との継続的なコミュニケーションを重視し、人権リスクの低減・緩和に取り組んでおり、国内外のグループ会社のサプライヤーを対象に、年1回のアンケート調査とモニタリングを行っています。本アンケートは「人権」を含む5つの項目で構成しており、2024年度は調査対象を、「重要サプライヤー※」に加え、国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）のすべてのサプライヤーに拡大しました。アンケート結果に基づく追加の実態調査や面談、フィードバックを通じて、サプライヤーと協議を重ね、リスクの低減に向けた支援を行っています。

※ 購入金額が大きいサプライヤー、主要機種・戦略機種の部品を供給するサプライヤー、代替不可能な部品を供給するサプライヤー。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[サステナブル調達に向けた取り組み](#)





環境

企業活動や社員行動を通じて、カーボンニュートラルの実現と環境理念の実現を目指しています。

ENVIRONMENT

環境理念・環境方針

日本光電は、持続可能な社会、カーボンニュートラルの実現に向けて、企業活動や社員行動を通じた環境活動を強化しています。

担当役員メッセージ

環境担当役員としての私の役割は、地球環境に配慮した事業活動を推進し、当社のサステナビリティスローガン「大切ないのちのために日本光電ができること」のもと、事業活動や社会貢献活動を通して、人間の命だけではなく、地球上のあらゆる“いのち”に貢献することです。

日本光電は、医療の現場で活躍する医療機器などを開発・生産し、販売・保守することを事業としていますが、事業活動を進めるうえでは、自然環境への負の影響が伴います。私は、社員一人ひとりがそのことをしっかりと認識し、あらゆる企業活動の中で、地球環境保全と品質向上のため、責任ある行動を取ることが重要であると考えています。

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、「カーボンニュートラルの実現」と「循環型経済の推進」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）として特定し、環境課題の解決に取り組んでいます。

「カーボンニュートラルの実現」に向けては、再生可能エネルギーを活用した電力の使用、省エネ設備の導入、生産設備の運用見直し、社用車の低燃費車への切り替え等を通じて温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

また、2026年度のScience Based Targets (SBT) 認定取得に向けて、温室効果ガス排出量の算定範囲を国内・海外事業所およびサプライチェーン全体に拡大し、環境パフォーマンスデータの信頼性向上を目的とした第三者検証を進めています。



古川 賢治
常務執行役員
Chief Human Capital Officer
人財開発本部長

さらに、製品づくりを通じた取り組みの1つとして、地球環境に配慮した製品・サービスの提供に努めています。2024年3月にスタートした「Green Product Label (グリーンプロダクトラベル)」認定制度は、従来品と比較してCO₂排出量などの環境負荷を低減する製品・サービスを4段階で認定する取り組みを拡充しています。

現在建設中の鶴ヶ島新工場においては、太陽光パネルの導入や雨水利用の準備を進めており、今後もグループ全体で地球環境に配慮した事業活動に取り組み続けます。

環境理念・環境方針

環境理念

制定：2015年9月1日

日本光電は、すべての人々が豊かな生活環境を享受できるよう、あらゆる企業活動や社員行動を通して、かけがえのない地球環境の保全と質的向上に努める。

環境方針

制定：2017年4月1日

日本光電では、経営理念、環境理念に基づき、環境マネジメントシステムを継続的に改善し、環境パフォーマンスを向上させるため、以下の環境方針を掲げています。

1. 環境配慮型製品の提供

医用電子機器の開発・生産・販売・保守および支援業務において、地球環境に配慮した製品・サービスを提供する。

製品のライフサイクル全体を通じて、省エネルギー、省資源、有害物質の不使用を実現することで、温室効果ガス排出量の削減、有限な資源の持続的な利用に貢献する。

2. 事業活動における省エネルギーの推進、廃棄物の削減

全ての事業活動およびサプライチェーンと協働し、低炭素・高効率技術の導入、改善活動を継続的に行うことで、省エネルギーの推進、3R※推進による廃棄物の削減、中長期的な温室効果ガス排出量の削減、環境汚染の予防に努める。

3. 環境関連法規制・協定の遵守

グローバル企業として、全ての事業活動において、国内外の環境に関する法規制・条例並びに同意した協定を遵守し、気候変動への対応、水資源保護、生物多様性の保全など、利害関係者からの期待に応え、責任を果たす。

4. 環境教育の推進

環境問題に関し、見識を深める適切な教育や啓発活動を行うとともに、個々の生産性向上が環境改善活動に結びつけられるよう、教育を推進する。

※ 3R：Reduce（リデュース：減らす）、Reuse（リユース：繰り返し使う）、Recycle（リサイクル：再資源化）。

環境マネジメントシステム認証取得 ISO 14001

富岡工場では2001年10月にISO 14001:1996の認証を取得し、2005年10月にISO 14001:2004への移行審査を受けました。2007年1月には、本社・工場部門の統合、一括認証登録を行いました。2017年には、ISO 14001:2015への移行と総合技術開発センタ、富岡第二工場の拡大審査を完了しました。

2019年には朝霞事業所、2022年1月には東日本物流センタが新規認証を取得しました。

現在、本社・開発部門の落合・所沢サイト、ME用品の販売、医用電子機器の修理・保守を行う鶴ヶ島サイト、ME用品の開発・医用電子機器の安全性・信頼性試験を行う川本サイト、製造、保守部品の供給を行う富岡サイトで環境活動を行っています。

環境マネジメント

中長期環境目標 <日本光電グループ全体>

制定：2025年4月1日

日本光電では、2050年度、2035年度、2030年度、2025年度に達成を目指す環境目標を設定し、2050年カーボンニュートラル実現に向けた温室効果ガス排出量削減、環境負荷低減に取り組んでいます。

2050年度環境目標

- ライフサイクル全体での温室効果ガス排出量ゼロを目指し（2050年カーボンニュートラル）、事業活動における温室効果ガス排出量の削減を進めるとともに環境配慮型製品の提供、サプライチェーンとの協働を進める。

2035年度環境目標

- 2050年カーボンニュートラル実現に向け、SBT※1に基づく2035年度目標を設定し、達成する。（SBTに基づく目標値が確定次第、本目標を改定する※2）
（日本のNDC※3に基づき、2035年度において2013年度から60%削減、2040年度において2013年度から73%削減することを目指す）

2030年度環境目標

- 水資源保護への対応として、事業活動における水使用量の削減目標を設定して達成するとともに、水循環利用を推進する。
- ネイチャーポジティブの実現を目指し、事業・企業活動に関連する生物多様性への評価を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に配慮した取り組みを推進するとともにTNFD※4提言に基づく自然関連情報の開示を行う。

※1 SBT (Science Based Targets)：パリ協定が求める水準と整合した、5～10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。

※2 当社では2026年度にSBTを設定予定。

※3 NDC (Nationally Determined Contribution)：国が決定する貢献。世界全体での1.5℃目標と整合的で、2050年ネット・ゼロの実現に向けた直線的な経路にある野心的な温室効果ガス削減目標。

※4 TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)：自然関連財務情報開示タスクフォース。企業の経済活動が自然環境や生物多様性に与える影響や依存関係を評価・報告するための国際的な枠組み。

2025年度 環境目標

1. 全社収益改革の実行による生産性向上と環境負荷低減

サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することでライフサイクル (Scope1,2,3※5) におけるエネルギー使用量、CO₂排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。

2. 事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防

2-1. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。

2-2. 製造品質向上の取り組み（不良率低減等）により、生産プロセスにおけるCO₂排出量を削減する。（目標値は富岡サイト、川本サイト環境目標に基づく）

2-3. 生産プロセスにおいて生産量に連動した水使用量の維持管理を行う。（富岡サイト）

3. 事業活動の中でカーボンニュートラルの実現に向けたエネルギー使用量、CO₂排出量の継続的低減

売上増、生産増および事業所再編を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比2.6%改善、CO₂排出量原単位は前年度比2.1%改善する。

4. 循環型経済の推進

3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進し、以下を達成する。

売上増、生産増および事業所再編を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比6.3%増以内、原単位は前年度比0.8%増以内、リサイクル率95.3%以上とする。

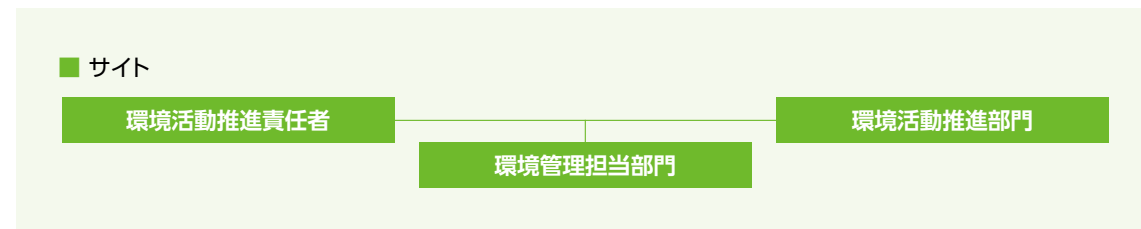
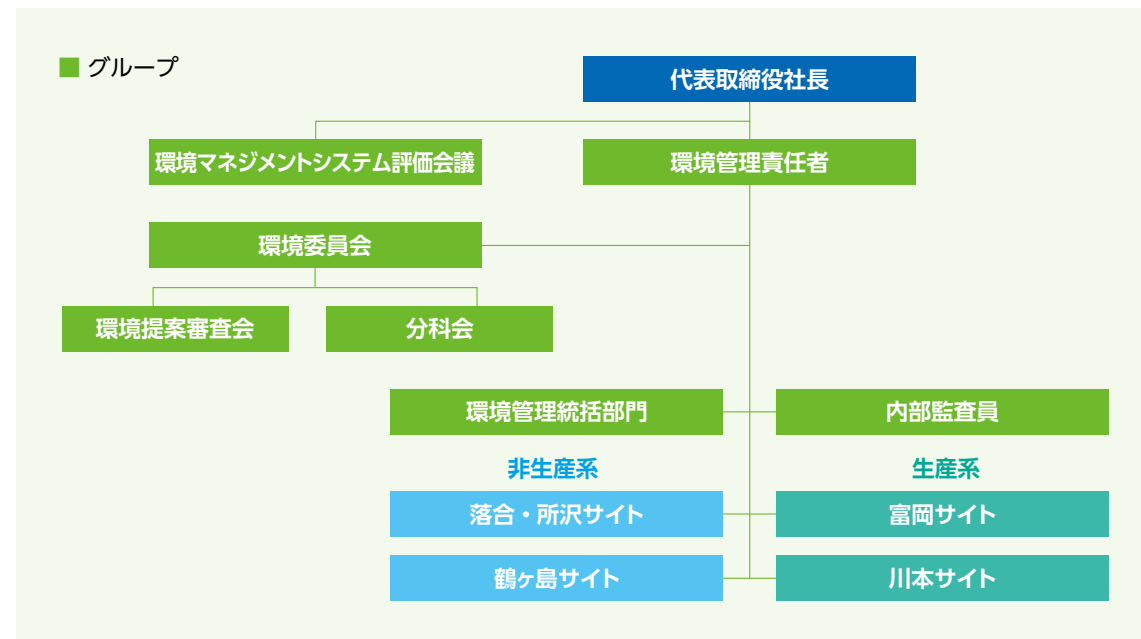
※5 Scope1：当社での燃料の使用に伴う排出（直接排出）。

Scope2：他社で生産されたエネルギーの使用（主に電力）に伴う排出（間接排出）。

Scope3：当社のサプライチェーンにおけるその他の間接排出。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム (EMS) 推進体制



グリーン調達について

日本光電は、日本光電グループの環境理念に基づき、環境に配慮した商品を市場に提供する一環として、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを調達する「グリーン調達」を推進しています。グリーン調達の推進にあたっては、以下の方針に基づき取り組んでいます。

1. 品質・価格・納期・サービス等に加え、環境保全活動に意欲的な取り組みを実践しているお取引先様からの購入を優先します。
2. 調達品の選定にあたっては、有害物質を含まない物を優先します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



環境マネジメント

環境マネジメントプログラムに基づく目標および実績

※ ISO 14001認証サイト (落合・所沢、富岡、川本、鶴ヶ島の4サイト)。達成率:100%◎、80%以上○、80%未満△

環境目標	2024年度の環境目標	達成率	活動実績
1. 業務効率向上による生産性向上と環境負荷低減	サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することで、ライフサイクル (Scope1,2,3) におけるエネルギー使用量、CO ₂ 排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。	◎	各サイト (落合・所沢、富岡、川本、鶴ヶ島) において、業務目標に基づき生産性向上に取り組み、環境負荷低減を推進することができました。
2. 事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防	2-1. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。 2-2. 不良率を低減し、生産プロセスにおけるCO ₂ 排出量を削減する。 2-3. 生産プロセスにおいて生産量に連動した水使用量の維持管理を行う。	◎	2-1. 省資源、省エネルギー、資源循環など環境に配慮した新製品開発に取り組み、製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成しました。 2-2. 富岡サイト、川本サイトにおいて、生産プロセスでのCO ₂ 排出量削減に取り組み、目標を達成しました。 2-3. 富岡サイトにおいて生産量に連動した水使用量の維持管理を行い、目標を達成しました。
3. 事業活動の中で脱炭素社会実現に向けたエネルギー使用量、CO ₂ 排出量の継続的低減	売上増、生産増による増加および原油換算、CO ₂ 排出係数変更による減少を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比12.3%改善、CO ₂ 排出量原単位は前年度比12.5%改善する。	○	エネルギー使用量原単位は前年度比11.5%改善、CO ₂ 排出量原単位は前年度比11.2%改善しました。気温の影響により空調に使用する電力やガスの使用量が増加したものの、生産設備の運用方法の見直しや、総合技術開発センタへのエネルギーマネジメントシステム (EMS) 導入、燃費性能の良い社用車への切り替え等を行いました。これらの施策の結果、目標は未達成となりましたが、前年度と比較して改善につなげることができました。
4. 循環型社会形成への貢献	3R (リデュース、リユース、リサイクル) を推進し、以下を達成する。 売上増および生産増を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比2.3%増以内、原単位は前年度比0.1%増以内、リサイクル率は95.1%以上とする。	◎	廃棄物総排出量は前年度比1.9%削減、原単位は前年度比3.4%削減、リサイクル率は95.6%となり、目標を達成しました。

TCFD 提言に基づく情報開示

TCFD 提言への賛同

気候変動対策はグローバル社会が直面する重要な社会課題であり、日本光電にとっても重要な経営課題の1つであることから、2022年に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）による提言への賛同を表明し、TCFD提言に沿った情報開示を行いました。今後も、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に掲げる「カーボンニュートラルの実現」「循環型経済の推進」に向けて気候変動対策を推進するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の拡充に取り組めます。

ガバナンス

日本光電では、サステナビリティ推進体制として、「サステナビリティ推進委員会」と「サステナビリティ推進会議」を設置しています。さらに、気候変動対策を含むサステナビリティの推進に社外の視点を取り入れるため、社外有識者によるアドバイザリーボードを設置しています。サステナビリティ推進委員会（年2回開催）では、気候変動を含むサステナビリティ活動の方向性を議論・決定しています。サステナビリティ推進会議（年4回開催）は、推進委員会が決定した方針や指示に基づき年間計画を策定・推進し、進捗状況を推進委員会に報告しています。アドバイザリーボードミーティング（年2回開催）は、気候変動対策を含むサステナビリティの推進全般について助言するなど、活発な議論を行っています。

戦略

日本光電は、経営層、サステナビリティ推進委員会・推進会議メンバを中心に、気候変動に関するリスク・機会の再評価を2024年10月に行いました。短期（～2023年度）、中期（～2026年度）、長期（～2029年度）の時間軸をそれぞれ短期（～2027年度）、中期（～2030年度）、長期（～2050年度）に見直すとともに、「1.5℃/2℃シナリオ※」および「4℃シナリオ※」の各シナリオにおいて、それぞれのリスク・機会に対する事業インパクトを試算しました。

※ 1.5℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えるシナリオ。

2℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃未満とするシナリオ。

4℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を4℃と想定するシナリオ。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[TCFD 提言に基づく情報開示](#)



[TCFD 提言に基づく情報開示に関するお知らせ](#)



[「1.5℃/2℃シナリオ」「4℃シナリオ」について](#)



TCFD 提言に基づく情報開示

1.5℃ /2℃シナリオ

主要なリスク・機会	事業インパクト	時間軸	対策案
炭素税・排出権取引の導入 - リスク：環境先進国市場における販売機会損失 - リスク：炭素価格の引き上げによる収益の悪化 - リスク：再生エネルギー利用や使用電力低減の法制化	小	中期～長期	- CO₂排出量削減に向け再生エネルギーの活用 - エネルギー効率の高い生産設備の採用 - CO₂排出量削減効果の高い環境配慮型製品の販売促進
環境配慮型製品の需要増加 - リスク：顧客要求への未対応による販売機会損失 - 機会：該当製品需要拡大による販売機会獲得	リスク：小 機会：小	短期	- 環境配慮型製品の開発強化 - 低環境負荷の部品や配送手段の選択
低環境負荷のDHS（デジタルヘルスソリューション）の需要増加 - リスク：研究開発および設備等の投資コストの増加 - リスク：気候変動対応に優れた企業参入時の競争力低下 - 機会：バイタルデータの統合と分析、臨床支援アプリケーションによる事業機会獲得	リスク：小 機会：小	短期～中期	- テレメディスン、遠隔ICU等の推進によるCO₂排出量削減 - 医療機器の自動制御等の新たな取り組みによる事業機会創出
原材料費（製品筐体で使用している樹脂等）の高騰 リスク：製造原価の上昇	小	短期～長期	- 製品の開発・生産工程における共通プラットフォームの採用 - 部品点数の低減と部材の最適化によるコスト削減 - 販売価格の適正化
ステークホルダー評価 リスク：調達コストの悪化（金融機関・投資家による融資条件の悪化・ダイベストメント	小	中期～長期	- CO₂排出量削減等の環境目標の設定 - 情報開示の充実による外部評価機関からの評価改善

4℃シナリオ

主要なリスク・機会	事業インパクト	時間軸	対策案
豪雨・洪水等の自然災害の甚大化 - リスク：商品供給、販売・サービス活動などに多大な支障が発生 - リスク：従業員やその家族の健康・安全などに支障が発生 - 機会：災害医療のニーズ拡大	リスク：小 機会：小	短期～長期	- サプライチェーン全体で事業継続計画（BCP）を運用 - 原材料の調達先や供給体制、輸送ルートの確保、サプライヤーへの支援および複社購買などによるリスクの分散化 - 洪水リスクの高い事業所の移転
水等の資源の供給不足 - リスク：水等の資源を使用する製品・消耗品の生産が停滞 - 機会：水資源使用量の少ない製品の販売機会拡大	リスク：小 機会：小	短期～長期	- 検体検査試薬生産で排出される水資源の再利用の検討 - 水資源使用量の少ない製品の開発・提供
感染症の増加 - リスク：生産機能の停止、製品供給の遅延、医療提供体制の崩壊 - 機会：災害医療・救急医療提供体制の増強	リスク：中 機会：中	短期～長期	- 商品供給、販売・サービス体制の拡充 - 医療機器、医療のDXに注力 - マルチプラント化の促進

※ 事業インパクト：営業利益への影響 大：30億円以上 中：5億円以上 小：5億円未満

TCFD 提言に基づく情報開示

リスク管理

日本光電グループの業務全般のリスク管理については、**全社的リスク管理体制の構築のページ**をご覧ください。

当社グループに影響を及ぼす気候変動リスクを特定・評価するために、組織横断的なTCFD対応プロジェクトを2021年10月から開始・運営しています。TCFD対応プロジェクトは定期的に気候変動リスクおよび対応策の見直しを行い、特定されたリスクや課題の対応策について、サステナビリティ推進委員会で審議・承認、進捗管理を行うとともに、取締役会に報告しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[TCFD 提言に基づく情報開示：リスク管理](#)



財務影響評価

指標と目標

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、環境面のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）である「カーボンニュートラルの実現」に向けて、「グループ全体でのCO₂排出量」「環境配慮型製品の機種数・該当製品売上比率」「企業活動におけるCO₂排出量の削減」をKPIに設定し、取り組みを推進しています。

CO₂排出量の削減に向けては、「2026年度CO₂排出量を2020年度比44%削減」「CO₂排出量売上高原単位を2020年度比56%削減」（ISO 14001認証範囲内のScope1,2）を目標に掲げています。2024年度は、2020年度比でCO₂排出量を45.6%削減、CO₂排出量売上高原単位を51.8%削減し、目標を達成しました。

エネルギー使用量やCO₂排出量の削減に向けた取り組みとして、国内事業所では、2017年から順次、再生可能エネルギーへの切り替えを進めており、2024年度は国内の約47%の事業所で

再生可能エネルギーを導入しました。2030年までに、すべての国内事業所で100%再生可能エネルギーへの切り替えを目指しています。

総合技術開発センタでは、エネルギーマネジメントシステム（EMS）を導入し、エネルギー使用の最適化を図りました。特に、夏季・冬季のピーク時においても電力使用量が減少しており、年間では前年度比約2%の削減を実現し、省エネ施策の効果が確認できました。

また、省エネルギーを考慮した設備への更新を進めており、LED照明や高効率空調機器への切り替え、社用車のハイブリッド化等を継続しています。生産設備の運用見直しに加え、各事業所における省エネ施策の推進や従業員への啓発活動にも注力しています。

さらに、事業所における水害リスクの低減、エネルギー効率の改善を目的として、2024年度は国内3拠点の事業所移転を実施しました。生産拠点では、トイレの水流量削減等による水利用の効率化を推進するとともに、2026年に稼働予定の鶴ヶ島新工場において太陽光パネルの導入、雨水利用の準備を進めています。

事業活動を通じた社会貢献としては、省エネルギー、小型・軽量化など、地球環境に配慮した製品開発に取り組んでおり、環境配慮型製品の3年間累計売上比率22.5%を目指しています。2024年度は、環境配慮型製品の売上比率20.8%を実現しました。製品・部品の廃棄量については、2026年度の製商品除却額を2023年度実績値同等以下とすることを目指しており、2024年度は2023年度比17.3%の削減を実現しました。

引き続き、環境配慮型製品の提供、サプライチェーンとの協働を進め、SBT認定取得に向けて当社の環境課題の明確化と対策の推進を図ります。

TCFD 提言に基づく情報開示

		2022年度	2023年度	2024年度
温暖化防止	Scope1 (t-CO ₂)	4,539	4,250	4,155
	Scope2 (t-CO ₂)	4,828	3,644	4,097
	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)	9,367	7,894	8,252
省エネルギー	総エネルギー投入量 (GJ)	240,393	214,220	216,874
廃棄物削減	廃棄物等総排出量 (t)	732.5	824.2	808.4
	事業所内でのリサイクル率 (%)	97.4	95.5	95.6
環境配慮型製品	環境配慮型製品の新規登録 (件)	4	1	4

「温暖化防止」「省エネルギー」は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

「廃棄物削減」は、本社を含むISO 14001認証範囲の数値です。

「環境配慮型製品」は、該当年度に発売した製品シリーズ数です。

※ ISO 14001認証範囲：落合・所沢サイト、富岡サイト、鶴ヶ島サイト、川本サイト。

取水量 (m ³)	2022年度	2023年度	2024年度
地方自治体の水道水	62,657	62,545	58,360
河川・湖沼の表面水	0	0	0
その他 (雨水・海水・井戸水・湧き水)	0	0	0
合計	62,657	62,545	58,360
排水量 (m ³)	2022年度	2023年度	2024年度
下水道	39,738	44,433	41,763
河川	8,186	8,085	8,047
その他 (地表面への散水)	0	0	0
合計	47,923	52,518	49,810

「取水量」「排水量」は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

生物多様性

生物多様性に関する取り組みについて

日本光電では、気候や生物多様性を含む自然資本が、当社の事業活動にとって不可欠であり、同時にそれらに影響を与える可能性があることを認識しています。気候変動対策を含む地球環境の保全は、グローバル社会が直面する重要な社会課題であり、当社にとっても重要な経営課題の1つです。そのため、事業活動が与える悪影響の回避と最小化に努め、自然と共存する社会を目指しています。生物多様性に関する具体的な取り組みについては、サステナビリティ推進委員会で協議を進めています。

循環型社会の構築

ライフサイクルアセスメント (LCA : Life Cycle Assessment) の推進

LCAとは、原材料の採取から製造、製品使用、廃棄まで、製品・サービスの一連の流れにおける環境負荷を定量的に評価する手法です。日本光電では、2024年3月から「Green Product Label」認定制度を開始し、当社の製品・サービスに対してLCAや環境アセスメントを実施しています。環境配慮型製品の拡充を通じて、事業活動を通じた環境負荷の低減を目指しています。

ライフサイクルアセスメントイメージ図



製品・サービスのライフサイクルにおける各工程の環境負荷を算定

環境配慮型製品の充実

日本光電では、事業活動を通じた社会貢献の取り組みの1つとして、地球環境に配慮した環境配慮型製品の開発に取り組み、提供をしています。

「Green Product Label (グリーンプロダクトラベル)」認定制度

2024年3月から、LCA※や環境アセスメントにより、基準を満たす製品・サービスを、国際規格タイプII ISO 14021に準拠した自己宣言ラベル「Green Product Label (グリーンプロダクトラベル)」として認定する取り組みを始めました。審査・承認プロセスを経て、従来の製品・サービスと比較してCO₂排出量等の環境負荷低減への貢献度別に4段階の評価ランクに分けて認定しています。

製品・サービスのLCAを実施し、従来品と比較しCO₂排出量削減が50%以上で☆3、25%以上で☆2、10%以上で☆1、1～10%未満で☆無を認定しています。☆無は、社内規格の環境アセスメント基準を満たした製品・サービスに対しても認定されます。

2025年4月現在、認定製品は22製品です。☆3にはベッドサイドモニタ CSM-1501/1502、☆2には自動体外式除細動器 AED-3100が認定されています。

※ LCA : Life Cycle Assessment。原材料の採取から製造、製品使用、廃棄まで、製品・サービスの一連の流れにおける環境負荷を定量的に評価する手法。

Green Product Labelの評価ランクについて



☆3 認定製品



ベッドサイドモニタ
CSM-1000シリーズ
ライフスコープG5
(CSM-1501/1502)

評価結果

従来製品のCSM-1901と比較し、1台当たりのCO₂排出量は、CSM-1501は63.4%減、CSM-1502は56.9%減。

☆2 認定製品



自動体外式除細動器
AED-3100シリーズ
カルジオライフ
(AED-3100)

評価結果

従来製品のAED-2100と比較し、1台当たりのCO₂排出量は28.4%減。

☆無 認定製品の 環境アセスメント基準

以下のうち、4項目以上の改善が確認できること

- 製品の小型化
- 製品の軽量化
- 省電力化
- 使用部品点数の削減
- 分解の効率化
- 包装材(紙)の質量削減
- 包装材(プラスチック)の質量削減
- 包装材(金属)の質量削減

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



「Green Product Label」認定制度



情報開示と 株主還元の充実

株主・投資家の皆様への適切な情報開示による
透明性の高い経営を行うとともに、長期安定的
な株主還元の実現に努めています。

DISCLOSURE OF INFORMATION

情報開示と株主還元の充実

株主・投資家の皆様への適切な情報開示による透明性の高い経営を行うとともに、長期安定的な株主還元の実現に努めています。

株主還元方針

日本光電は、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要政策の1つと位置付けています。利益の配分につきましては、健全な財務基盤を確保した上で、将来の企業成長に向けた投資と株主還元の充実を図ることを基本方針としています。優先順位については、i) 研究開発や設備投資、M&A・提携、人財育成など将来の企業成長に向けた投資、ii) 株主還元としています。株主還元については、業績の伸長に応じて安定的な増配を行うとともに、自己株式の取得は、今後の事業展開、投資計画、内部留保の水準、株価の推移等を総合的に考慮し、機動的に実施します。株主還元の指標・目標は、「連結総還元性向35%以上」としています。

2024年度につきましては、年間配当金は31円とし、2024年8月～2025年3月に実施した100億円の自己株取得を含む連結総還元性向は107%となりました。

なお、2024年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の株式分割を行い、7月19日に自己株式550万株を消却しました。

情報開示方針

株主様はもとより広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を適切かつ公平に開示し、透明性の高い経営を目指すことを「日本光電行動憲章」に定めています。この精神に則り、当社グループに係る情報を適時適切かつ公平に分かりやすく開示し、ステークホルダーの皆様の日本光電に対する理解と信頼を深め、適正な評価を得ることを目指しています。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

■ 株主総会

株主総会は、できるだけ多くの株主様にご参加いただけるよう、集中日を避けた開催に努めています。当日は、日本光電の医療機器の展示を行い、株主様に製品の特長などをご説明しています。2025年6月開催の株主総会では、オートショックAED、医科向け除細動器、ミドルローエンドベッドサイドモニタ、患者容態把握ダッシュボードソフトウェア、中小病院向けクリニカルアシスタントサービスをご紹介しました。また、当日の議長説明動画を当社ウェブサイトに掲載しました。海外の方向けには、招集通知、決議通知、議決権行使結果の英文版を作成し、当社ウェブサイトに掲載しています。

■ 決算説明会・事業戦略説明会

証券アナリスト・機関投資家の皆様向けに、決算説明会（第2四半期、期末決算発表時、対面・オンラインのハイブリッド形式）とオンライン・カンファレンス（第1四半期、第3四半期決算発表時）を開催し、業績や今後の戦略についてご説明しています。当社ウェブサイトには決算説明会の動画や資料、質疑応答を掲載し、株主・投資家の皆様に公開しています。また、2024年12月には、11月に子会社化した米国アドテック社説明会をハイブリッド形式で開催しました。

情報開示と株主還元の実践

■ 個人投資家様向け会社説明会・株主様向けイベント

日本光電の経営戦略や事業内容をご理解いただき、長期的にご支援いただけるよう、個人投資家様向け会社説明会・株主様向けイベントを開催しています。2024年度は、対面で2回、オンライン形式で2回開催しました。個人投資家向けIRフェアではブース出展し、生体情報モニタやAEDの展示、ミニプレゼンを通じて、個人投資家の皆様と双方向で対話を行いました。

2025年度の開催予定は、当社ウェブサイトにて随時掲載します。

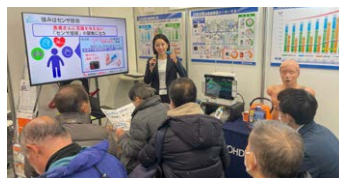
詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



個人投資家向け会社説明会



野村IR資産運用フェア2025
ベルサール東京日本橋での会社説明会



同 日本光電ブースでのミニプレゼン

■ 株主様向けAED講習会・製品見学会を開催

2025年3月に、当社小石川事業所で開催しました。

参加された株主様からのご質問・ご感想は以下のとおりです。

- 日本のAED設置台数を教えてほしい。いざという時に備えてAED設置場所を調べる方法はあるか。
- 当社営業員は、病院のどのような担当者と具体的に商談を進めているのか。
- AED講習会では説明だけでなく実習もあり、大変有益だった。
- 多岐にわたる医療機器を見学でき、充実した時間だった。



胸骨圧迫とAEDの実習



製品見学会

TOPICS

株主様アンケートでいただいたご意見

今後の株主通信・IR活動の充実のため、年1回、株主様アンケートを実施しており、以下のよう
なご意見をいただきました。

- 中期経営計画に関する説明が充実していて理解が深まった。
- 今後も当社の成長と医療への貢献を応援したい。
- 会社説明会（会場開催・オンライン形式）を開催してほしい。
- 収益確保、安定配当を期待している。
- 株主通信は情報が簡潔にまとまっていて分かりやすい。

■ 株主・機関投資家との対話

社長や執行役員、経営戦略統括部長、IR担当が、国内外の機関投資家への訪問や個別面談、電話取材などに対応しています。

対話の実施状況

2024年度は、株主・機関投資家とのミーティングは延べ約430社（うち株主約170社）と実施しました。四半期ごとの決算概要や見通しに加え、中期経営計画の進捗、M&Aなどの成長投資、株主還元を含む資本政策、ガバナンス強化やサステナビリティ推進の取り組みについて説明・対話を行いました。

社内へのフィードバック

IR活動で得た株主・投資家の意見・要望は、IR担当部署である経営戦略統括部が取りまとめ、取締役や経営陣、関係部署に共有し、社内での活用を図っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

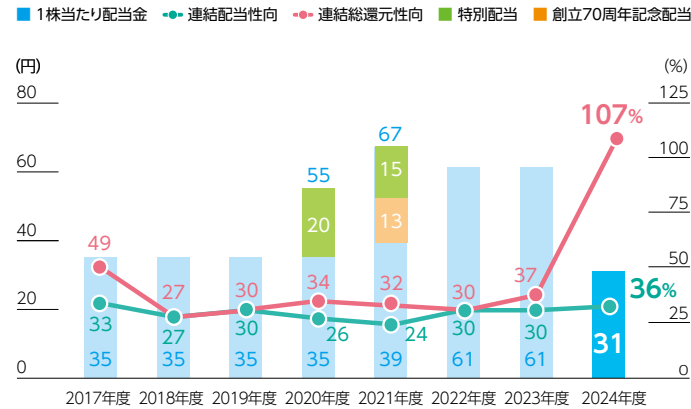


株主・投資家との建設的な対話



情報開示と株主還元の充実

1株当たり配当金・連結配当性向・ 連結総還元性向の推移



株価の推移



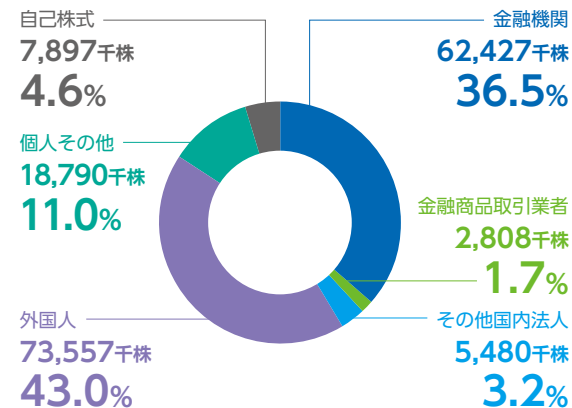
※ 2024年7月1日を効力発生日として、株式1株につき2株の株式分割を実施しています。
上記株価につきましては、分割日以前の取引値についてもさかのぼって修正しています。

機関投資家・個人投資家との対話件数

(2025年3月期実績)

- 機関投資家・証券会社アナリストとのミーティング
延べ **約430社** (うち、株主約170社)
- 株主通信アンケート回答数 (ハガキ・WEB)
321名
- 個人投資家向け会社説明会 (全3回)
ライブ視聴 **約480名**、会場参加 **約65名**、
アーカイブ視聴 延べ **約4,700名**
- 個人投資家向け「動画で知る 日本光電」シリーズ
延べ **約1,950回**再生

株式分布状況 (2025年3月31日現在)



大株主 (2025年3月31日現在)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	28,056	17.20
ステート ストリート バンク アンドトラスト カンパニー 505103	9,913	6.07
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	8,815	5.40
株式会社埼玉りそな銀行	8,057	4.94
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	7,447	4.56
ジック プライベート リミテッド シー	6,244	3.82
ジェーピー モルガン チェース バンク 380055	5,527	3.38
ジェーピー モルガン チェース バンク 385151	4,648	2.85
全国共済農業協同組合連合会	2,710	1.66
株式会社三菱UFJ銀行	2,650	1.62

※ 当社は、自己株式7,897千株を保有していますが、上記の大株主からは除いています。また、持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

TOPICS

日本光電は、2024年12月、日興アイ・アール株式会社による「2024年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」の総合部門にて最優秀サイト選ばれました。同調査は、日興アイ・アールが全上場企業3,975社のホームページについて、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の3つの視点で設定した168の客観的な項目により評価を行い、ランキングとして発表したものです。日本光電では、今後もIRサイトの充実を図り、株主・投資家の皆様へのタイムリーで分かりやすい情報発信を目指し、IR活動の向上に取り組めます。



外部評価

サステナビリティ推進に向けた取り組みを強化するとともに情報開示の充実に努め、企業価値の向上に取り組んでいます。

外部評価

■ FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index※1

「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Russellの評価はコーポレート・ガバナンス、健康と安全性、腐敗防止、気候変動といった分野について行われており、構成銘柄である企業は、環境、社会、ガバナンスに関する様々な基準を満たしています。

日本光電は、FTSE Russell ESG 評価の基準に従って評価され、「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan」の構成銘柄に2017年から4年連続、2022年から4年連続で選定されました。

また、FTSE Russellが、各セクターにおいて相対的にESGについて優れた対応を行う日本企業のパフォーマンスを測定するために設計した「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも、2022年から4年連続で選定されました。



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

■ MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※2

「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」は、MSCIが開発したインデックスの1つで、環境、社会、ガバナンス (ESG) 評価に優れた企業で構成される、ESG総合型指数です。日本光電は、「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に、2024年から2年連続で選定されました。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

■ MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) ※2

「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」は、MSCIが開発したインデックスの1つで、女性活躍を推進する性別多様性評価に優れた企業で構成される指数です。日本光電は、「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に、2020年から6年連続で選定されました。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

■ ISS ESG Corporate Rating

「ISS ESG Corporate Rating」は、米国の議決権行使助言会社世界大手Institutional Shareholder Servicesの責任投資部門ISS ESGによるサステナビリティ格付けで、環境、社会、ガバナンス (ESG) の観点から評価、判定されるものです。

日本光電は、2021年、2024年に所属業種「Health Care Equipment & Supplies」において「Prime」に認定されました。



■ CDP「気候変動」「水セキュリティ」

日本光電は、2025年2月、企業や自治体の環境に関する取り組みを調査、評価するCDPから、「気候変動」の分野で「B」評価、「水セキュリティ」の分野で「A-」評価を獲得しました。



※1 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここに日本光電工業株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※2 日本光電工業株式会社のMSCIインデックスへの組み入れ、および当社がMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名を使用することは、MSCIまたはその関連会社による当社への後援、推薦、またはプロモーションを表明するものではありません。MSCIインデックスは、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックス名とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

日本光電の地域貢献

地域社会の一員として、多様な文化や慣習を尊重した積極的な地域貢献を通じて、良き企業市民を目指しています。

REGIONAL CONTRIBUTION

日本におけるAED一般解禁20周年を迎えて

日本で一般市民によるAED（自動体外式除細動器）の使用が認められてから20周年を迎えました。2004年7月1日、医療従事者に加え一般市民にもAEDの使用が認められました。それが、日本全国へのAED普及の第一歩となりました。

日本光電は、AED一般解禁に先駆けて2002年にAED事業を開始、2009年には日本初の国産AEDの販売を開始しました。そして、医療機器を扱ったことのない人でもいざという時にためらわずに使えるよう、AEDの機能の開発だけでなく、AED普及のために様々な取り組みを続けています。

■ へき地医療支援を目的としたAEDドローンの実証実験に協力

2025年3月に、山梨県北杜市、TOPPAN（株）、TOPPANデジタル（株）、エアロダイナジャパン（株）による、山梨県北杜市のへき地医療における救命救急支援を目的とした、AEDドローンの飛行実証に協力しました。日本光電は、国内唯一のAEDメーカーとして、今後もAEDの普及、心肺蘇生の啓発活動を推進するとともに、1分1秒でも早くAEDを使用できるよう、日本を救命先進国にしたいと願っています。



実証実験の様子（提供：TOPPAN株式会社）

■ 小学館『幼稚園』の「おやこで! AEDたいけんセット」に全面協力

（株）小学館の幼児誌『幼稚園』の付録「おやこで! AEDたいけんセット」に全面協力しました。日本光電のAEDとほぼ同じサイズで、レバーを引くとフタが開く仕組みや内部のスイッチなどデザインを忠実に再現しています。音声ガイダンスも流れることから、体を描いたポスターに電極パッドを配置し、電気ショックや胸骨圧迫（心臓マッサージ）を練習できます。本誌の特集記事でも、AEDの重要性や救命のために行動する大切さを伝えています。



（株）小学館『幼稚園』2024年10月・11月号

■ 所沢市民フェスティバルにAED紹介ブースを出展

2024年10月、日本光電は所沢市民フェスティバルでAED紹介ブースを出展しました。本出展は2回目となり、「AEDの使用率向上」と「日本光電の認知度向上」を目的としています。2024年は、日本におけるAED一般解禁20周年ということもあり、歴代のAEDも展示し、歴史を紹介しました。AED体験は、子どもから大人まで順番待ちの列ができるほどの盛況でした。これらの取り組みを通じて、一人でも多くの方にAEDを身近に感じていただき、使用率向上につながることを期待しています。



所沢市民フェスティバルでの出展の様子



財務・会社情報

事業環境が変化する中でも、安定した財務基盤を維持・強化しながら、さらなる成長を目指します。

FINANCIAL INFORMATION

経理担当取締役 (Chief Administrative Officer) メッセージ

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の初年度を振り返って

「BEACON 2030 Phase II」の初年度は、国内およびアジア州他での売上が期初計画を下回りました。利益面では、人員の増強や賃上げ、為替影響により販管費が増加したものの、在庫評価減の減少、売価アップ、商品ミックスの良化により粗利率が改善し、営業利益は207億円、営業利益率は9.2%、ROEは7.8%となりました。昨年11月に期初計画を下方修正した見通しを利益面では上回る結果となりました。一方、キャッシュ・コンバージョン・サイクル (CCC) は225日となり、前年度から短縮したものの、目標の190日への短縮には至りませんでした。売上成長と収益性の改善が、財務面での今後の課題として残りました。



加藤 一弘
取締役常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」における取り組み

前中期経営計画における課題を踏まえ、3つの指標を設定し、6つの重要施策に取り組んでいます。「成長性」においては売上高CAGR5%、「収益性」においては営業利益率15%、「資本効率性」においてはROE12%の目標達成を目指しています。これらの経営目標値達成に向け、「全社収益改革の実行」「日本光電版ROICの導入」「キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮」など6つの重要施策を推進しています。

1. 全社収益改革の実行

「全社収益改革の実行」では、商品ミックスで2%ポイント程度、生産性で2%ポイント程度、サプライチェーンで1%程度、計5%ポイントの営業利益率改善を目指しています。初年度においては、各種施策の積上げは概ね完了し、営業利益率0.8%ポイント程度の改善効果を出すことが出来ました。5%ポイントの改善に対し、7割程度の効果発現を現時点で見込んでいます。商品ミックスの改善では、国内外での価格政策の見直しや製品ラインアップの整理を進め、粗利率が改善しました。生産性の向上では、生成AI2,000ライセンスの導入等により、年間38万時間の業務効率化、人員増の抑制、残業時間の削減につなげました。また、サプライチェーンでは、インフレの影響がある中、サプライヤーとの価格交渉を高度化し、バリューエンジニアリングを強化することで原価低減に取り組んでいます。

経理担当取締役 (Chief Administrative Officer) メッセージ

2. 日本光電版ROICの導入

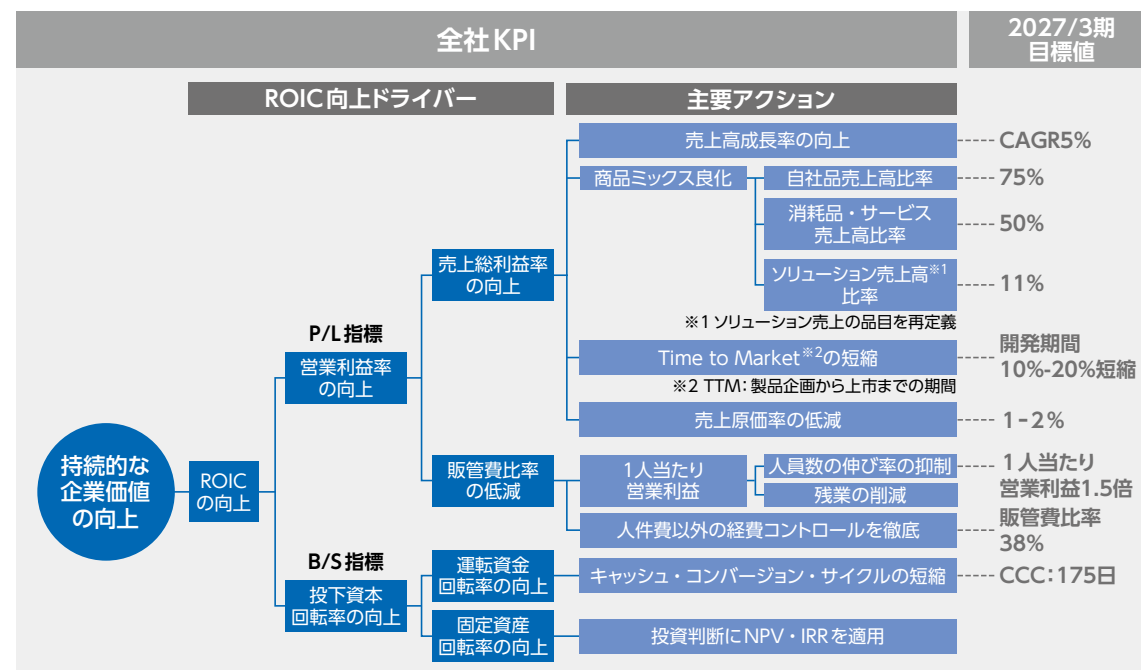
資本コストを意識した経営の実現に向け、日本光電版ROIC (Return on Invested Capital) の導入を開始しています。「BEACON 2030 Phase II」は成長投資を重視するフェーズであり、運転資本の改善、投資判断基準に沿った投資の選択と進捗の管理、そして株主の皆様への還元を充実させることで、ROIC12%とROE12%の目標達成を目指します。2024年度はリスクフリーレート

やβの上昇もあり、資本コストが従来の6%程度から8%程度に上昇しました。今後は、個社単位のROICの算出・管理に着手するとともにROIC指標のダッシュボード化を進め、社内浸透を図ります。

3. キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮

キャッシュ・コンバージョン・サイクル (CCC) の短縮に向けて、2024年4月に新設した生産本部を中心に、在庫管理の強化を進めてきました。その結果、製品・部品在庫は減少したものの、目標である190日に対し、2025年3月期は225日に留まり課題を残しました。今後は、ROIC経営の社内浸透を図るとともに、生産・在庫・販売管理の高度化や、需要予測の精度向上により需給バランスを最適化し在庫管理の強化を進め、債権回収の早期化に取り組みます。

日本光電版ROICの浸透にあたり、個社別・部門別のKPIを設定



資本政策の方針

当社の資本政策では、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の1つとして位置付けています。利益の配分に際しては、健全な財務基盤を維持しつつ、将来の成長に資する投資と株主の皆様への還元の充実を図ることを基本方針としています。具体的な優先順位としては、まず (i) 研究開発、設備投資、M&Aや提携、人材育成などの成長投資を行い、次に (ii) 株主の皆様への還元を行います。株主還元の指標・目標は「連結総還元性向35%以上」としており、業績の伸長に応じて、安定的な増配を行い、自己株式の取得については、事業展開や投資計画、内部留保水準、株価の推移等を総合的に考慮して機動的に実施します。この方針に従い、2024年度に100億円の自己株式を取得し、連結総還元性向は107%となりました。

経理担当取締役 (Chief Administrative Officer) メッセージ

業績連動株式報酬制度、株式給付信託制度の導入

中期経営計画の目標達成に向けて、報酬ガバナンスの強化と企業価値のさらなる向上を図るためのインセンティブ付与を目的に、2024年度から新たに業績連動型の株式報酬制度を導入しました。この制度は、当社取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）と経営執行役員・執行役員を対象にしています。株式の割当ては、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の財務目標である連結営業利益率、連結ROE（自己資本利益率）、相対TSR（株主総利回り）に基づいて決定します。目標達成度に応じて株式を給付することで、株主の皆様との企業価値の共有を図り、株価の上昇に対する貢献意欲を高めていきます。2024年度は、連結営業利益率が10%を下回ったことから、支給割合は0%となりました。また、従業員に対するインセンティブの一環として、中長期的な業績および企業価値の向上に対する従業員の貢献意欲や士気向上を目的とする、従業員向け株式給付信託を2025年5月に導入しました。

キャッシュ・アロケーション方針

「BEACON 2030 Phase II」では、営業キャッシュ・フローは合計で800億円以上を見込んでいます。また、成長投資は、M&Aを含め、300億円以上を計画しています。2022年度から投資判断基準に正味現在価値（NPV）と内部収益率（IRR）を採用し、資本コストを上回る12%をIRRの目標にしています。2024年度は、当社の脳神経機器と高い親和性があるアドテック（株）の子会社化をはじめ、DHSなど既存事業と相乗効果のある分野への投資を加速させました。また、設備投資は250億円程度を計画しており、埼玉県鶴ヶ島市に新工場を建設するとともに、PLM/MESシステムの導入を通じて企業のデジタル変革（コーポレートDX）を進めています。株主の皆様への還元は280億円以上を予定しており、投資計画の進捗状況に応じて、さらなる株主還元の可能性も検討します。

レジリエンス&サステナビリティ

米国の関税政策や地政学リスクにより、世界経済の不確実性が高まり、景気の先行きは不透明な状況にあります。国内では物価や賃金の上昇により医療機関の経営が悪化し、政府による緊急支援が進められています。米国では医療機関の経営が改善傾向にあるものの、関税や医療保険制度の動向に注視が必要です。また、新興国では保護主義的政策や医療機器の法規制強化が進んでおり、引き続き厳しい経営環境が続くと予想されます。こうした環境の変化に迅速かつ適切に対応するためには、医療機器の安定供給体制を確保できる強固な財務基盤、つまり財務のレジリエンスを高めることが重要であると認識しています。私たちは、レジリエンスを確保した上で、将来の成長に向けて積極的な投資を行い、同時に株主の皆様への利益還元を最重要政策として位置付け、これらを最適なバランスで進めていきます。

また、サステナビリティ経営を通じて企業価値を高めることを目指します。すべてのステークホルダーの皆様のご期待にお応えするため、役員・社員等が一丸となって全力で取り組ましますで、引き続きご支援をお願いいたします。

財務・非財務ハイライト

2010年4月～2020年3月								2021年4月～2030年3月				
長期ビジョン								BEACON 2030				
2013年4月								2021年4月～2024年3月				2024年4月～2027年3月
中期経営計画								BEACON 2030 Phase I				BEACON 2030 Phase II
年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
経営実績												
売上高 (百万円)	153,194	160,803	165,522	166,285	174,249	178,799	185,007	199,727	205,129	206,603	221,986	225,424
営業利益 (百万円)	17,547	15,921	16,438	13,585	14,517	15,044	15,503	27,094	30,992	21,120	19,591	20,713
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円) ※1	12,346	11,142	10,516	9,149	9,154	11,191	9,854	18,243	23,435	17,110	17,026	14,098
財政状況												
流動資産 (百万円) ※2	106,515	118,389	112,929	119,235	120,687	132,211	129,020	156,140	171,875	172,500	184,333	183,085
流動負債 (百万円) ※2	41,248	45,654	42,901	45,006	44,601	48,346	40,319	50,608	50,804	46,568	49,901	72,296
総資産 (百万円) ※2	130,917	146,755	144,270	152,806	157,910	169,717	167,786	193,030	210,201	216,728	233,233	258,276
純資産 (百万円)	88,512	99,304	97,671	103,887	109,355	116,087	121,774	138,986	156,381	167,604	181,082	181,294
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	9,383	12,505	10,765	11,356	10,843	9,819	9,217	13,945	25,699	△2,513	15,607	15,286
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△4,421	△4,689	△7,802	△6,344	△3,346	△3,258	△4,607	△2,946	△4,303	△7,647	△5,208	△25,138
フリーキャッシュ・フロー (百万円)	4,962	7,815	2,962	5,011	7,497	6,561	4,609	10,999	21,396	△10,161	10,398	△9,852
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△3,436	△3,267	△9,488	△3,517	△4,628	△3,074	△3,054	△3,007	△7,300	△7,485	△6,968	2,550
現金及び現金同等物 (百万円)	28,808	34,113	27,283	28,560	31,285	34,697	35,913	44,356	60,095	43,988	49,877	43,061
1株当たり情報												
当期純利益 (円) ※3	281.03	126.83	120.12	106.81	106.92	131.43	115.72	214.21	276.51	203.28	101.23	84.88
配当金 (円) ※4	70.0	70.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	55.0	67.0	61.0	61.0	31.0
その他												
研究開発費 (百万円)	7,108	5,745	5,910	6,466	7,226	7,243	6,731	6,357	5,711	6,200	6,996	6,826
従業員数 (名)	4,495	4,616	4,776	4,934	5,031	5,169	5,357	5,531	5,639	5,751	5,891	6,114
期末発行済株式数 (千株) ※5	45,765	45,765	89,730	89,730	89,730	88,730	88,730	88,730	88,730	88,230	88,230	170,961
期末株価 (円) ※6	4,115	3,275	2,798	2,489	2,961	3,290	4,060	3,230	2,951	3,590	4,004	2,003
PBR (株価純資産倍率) (倍)	2.04	2.90	2.45	2.05	2.31	2.41	2.84	1.98	1.59	1.80	1.86	1.82
経営指標												
ROE (%)	15.0	11.9	10.7	9.1	8.6	9.9	8.3	14.0	15.9	10.6	9.8	7.8
売上高営業利益率 (%)	11.5	9.9	9.9	8.2	8.3	8.4	8.4	13.6	15.1	10.2	8.8	9.2
配当性向 (%)	24.9	27.6	29.1	32.8	32.7	26.6	30.2	25.7	24.2	30.0	30.1	36.2

※1 2014年度以前の数値は、当期純利益の数値です。

※2 「[税効果会計に係る会計基準]の一部改正」(企業会計基準第28号2018年2月16日)等を2018年度の期首から適用しており、2017年度の数値も遡及適用した数値で表示しています。

※3 2015年4月1日付、2024年7月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。そのため、2014年度および2023年度の期首に株式分割が行われたと仮定して1株当たり当期純利益を算定しています。

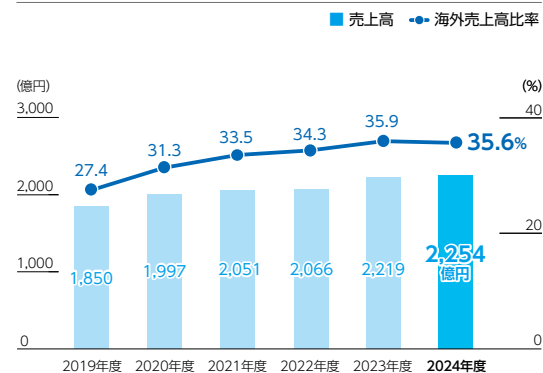
※4 2015年4月1日付、2024年7月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。当該株式分割前の株数に対する1株当たり配当金です。

※5 2015年4月1日付、2024年7月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。

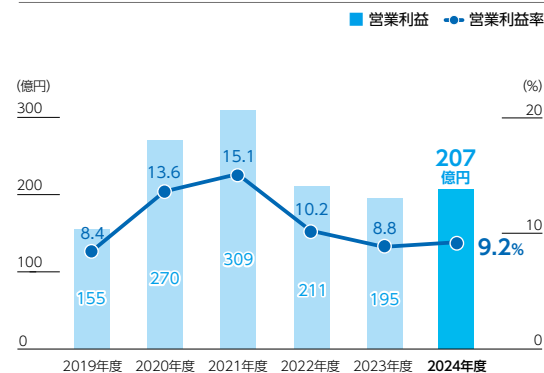
※6 2014年度の株価は、株式分割による権利落ち後の株価です。2023年度の期首に株式分割が行われたと仮定した場合の2023年度の株価は2,002円です。

財務・非財務ハイライト

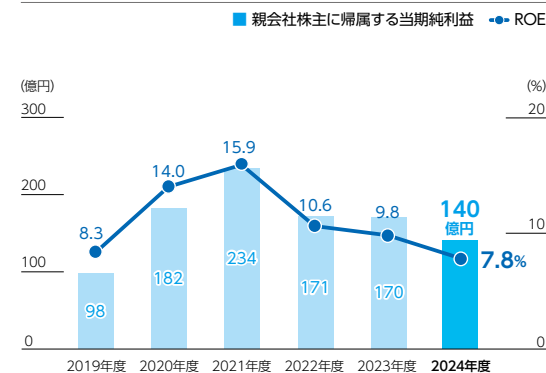
売上高 / 海外売上高比率



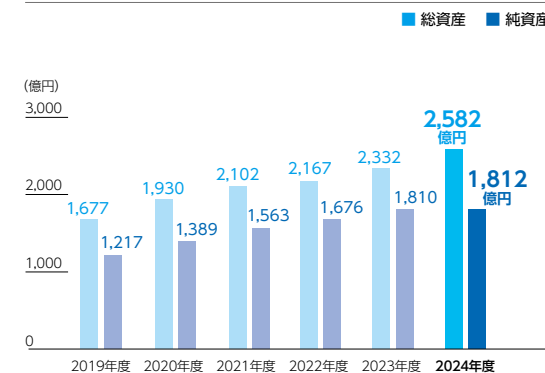
営業利益 / 営業利益率



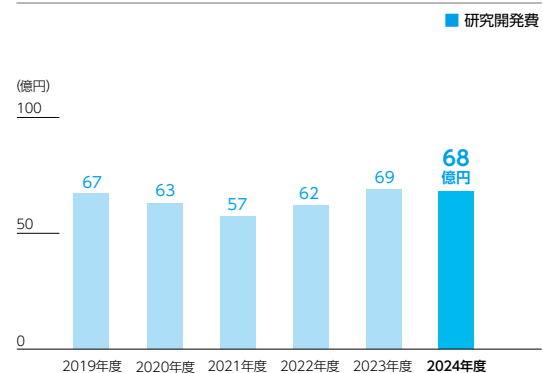
親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



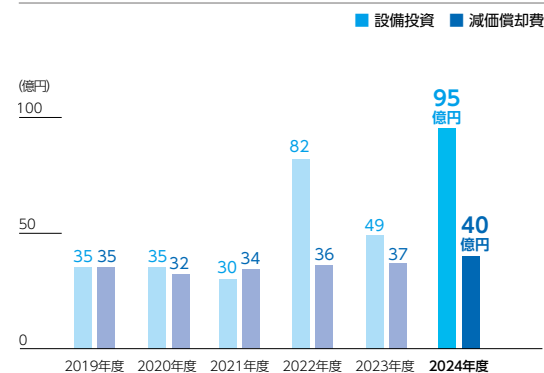
総資産 / 純資産



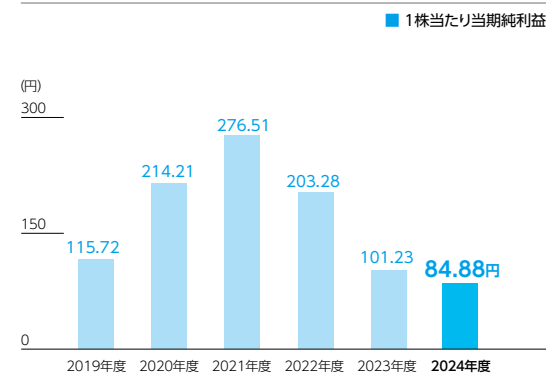
研究開発費



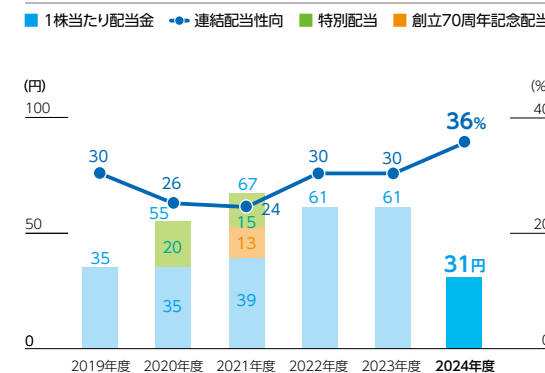
設備投資 / 減価償却費



1株当たり当期純利益※



1株当たり配当金※ / 連結配当性向

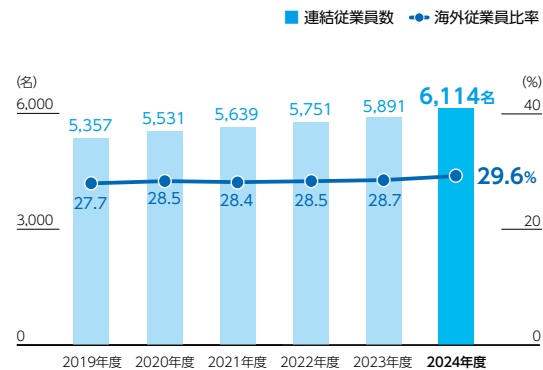


※ 2024年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。2023年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、「1株当たり当期純利益」を算定しています。

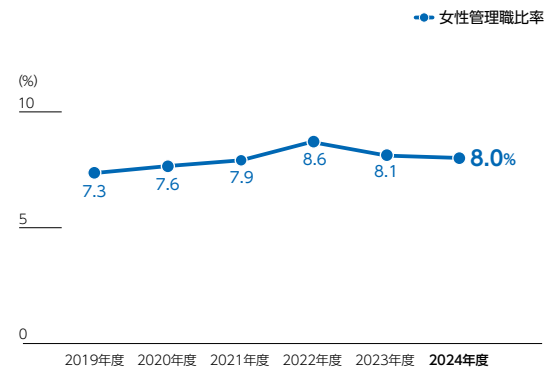
※ 2024年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。2023年度以前は、当該株式分割前の実際の配当金の額です。

財務・非財務ハイライト

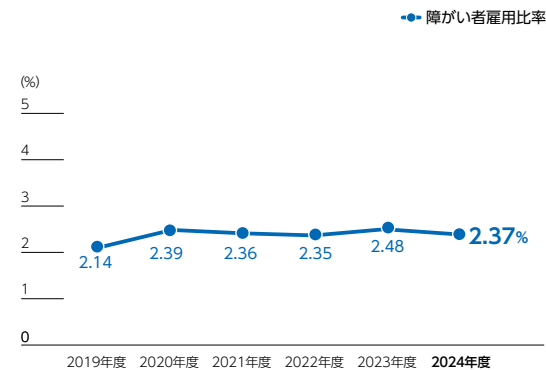
連結従業員数 / 海外従業員比率



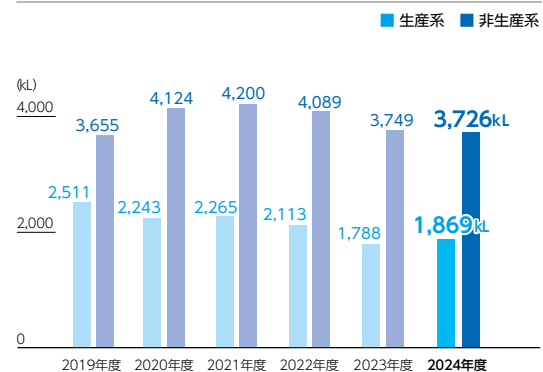
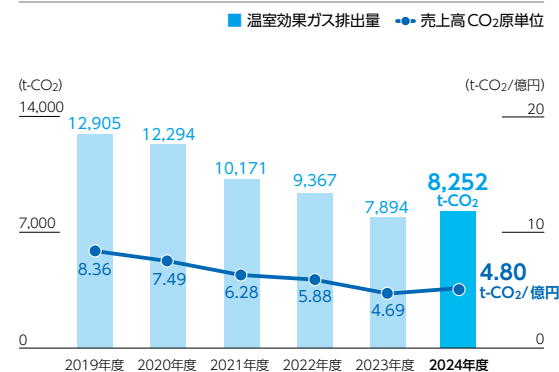
女性管理職比率※1



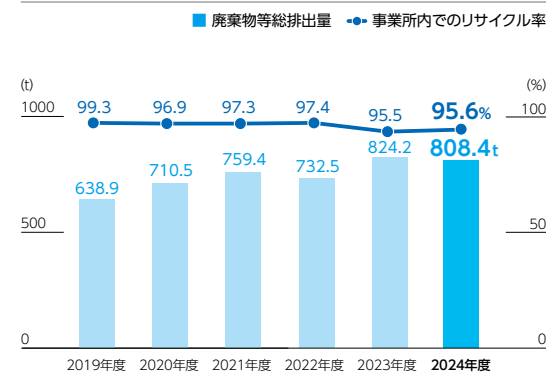
障がい者雇用比率※1



総エネルギー投入量(原油換算)※2

温室効果ガス排出量 / 売上高CO₂原単位※2

廃棄物等総排出量 / 事業所内でのリサイクル率※3



※1 女性管理職比率、障がい者雇用比率は本社の数値です。

※2 総エネルギー投入量、温室効果ガス排出量 / 売上高CO₂原単位は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

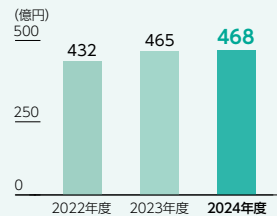
※3 廃棄物等総排出量 / 事業所内でのリサイクル率の2020年度は、本社を含むISO 14001認証範囲に、東日本物流センタを含めた数値としています。

事業報告

商品群別の概況（連結）

生体計測機器

売上高 前年度比
468 億円 **0.8%** 増



脳波計、筋電図・誘発電位検査装置、心電計、心臓カテーテル検査装置、診断情報システム、関連の消耗品（記録紙、電極、電極カテーテルなど）、保守サービスなど

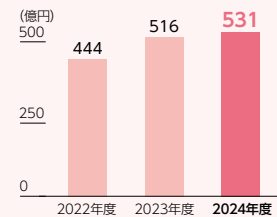


国内 脳神経系群が二桁成長となり、心臓カテーテル検査装置群、心電計群も堅調に推移しました。一方、診断情報システムは好調だった前期実績を下回りました。

海外 脳神経系群、心電計群ともに、アジア州他、特に中国での減収が影響し、前期実績を下回りました。

治療機器

売上高 前年度比
531 億円 **2.9%** 増



除細動器、AED、人工呼吸器、心臓ペースメーカー、麻酔器、人工内耳、自動心臓マッサージ装置、関連の消耗品（電極パッド、バッテリー、アブレーションカテーテルなど）、保守サービスなど



国内 更新需要が回復したAEDに加え、人工呼吸器もマスク型人工呼吸器がけん引し、二桁成長となりました。

海外 決算期変更影響に加え代理店での在庫調整もあり、デフィブテック LLC のAEDが減収となりました。一方、人工呼吸器は、北米で大幅増収となり、アジア州他、中南米でも好調に推移しました。

商品群別
売上高構成比
(2024年度)

消耗品・
サービス
49.7%

医療機器
50.3%

生体計測機器
20.8%

生体情報モニタ
37.7%

治療機器
23.6%

その他
17.9%



セントラルモニタ、ベッドサイドモニタ、バイタルサインテレメータ、臨床情報システム、関連の消耗品（電極、センサなど）、保守サービスなど

国内

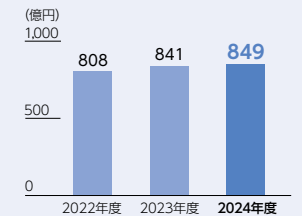
センサ類など消耗品は堅調に推移したものの、臨床情報システムが好調だった前期実績を下回りました。

海外

北米で二桁成長となり、欧州も前期実績を上回りました。一方、アジア州他、中南米では減収となりました。

生体情報モニタ

売上高 前年度比
849 億円 **1.0%** 増



血球計数器、臨床化学分析装置、超音波診断装置、消耗品（試薬、衛生用品など）、設置工事・保守サービスなど

国内

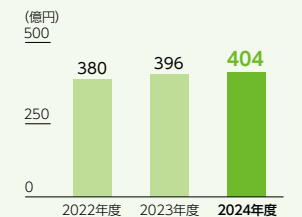
検体検査装置・試薬、医療機器の保守サービスは好調に推移した一方、現地仕入品が減収となりました。

海外

欧州、中南米で検体検査装置・試薬が二桁成長となりました。

その他

売上高 前年度比
404 億円 **1.8%** 増



財政状態および経営成績の分析

事業環境

2024年度は、欧米では金融政策が緩和傾向にあるものの、地政学リスクもあり景気の先行きは不透明な状況で推移しました。国内では、昨年4月に施行された医師の働き方改革および昨年6月の診療報酬改定を受け、各医療機関はタスクシフトや業務の効率化に取り組む一方、物価や賃金の上昇により厳しい経営環境となりました。海外では、中国において反腐敗運動や景気減速の影響により医療機器の設備投資に慎重な姿勢が続いたものの、米国においては検査・手術件数の増加に伴い病院経営に改善傾向が見られました。国内外ともに、医療機関における医療の質向上と効率化が急務であり、データヘルス、遠隔医療、AI、ICTの活用など医療DXが推進されました。

業績の概要

2024年度からスタートした3ヵ年中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」を推進し、3つの指標「成長性」「収益性」「資本効率性」の目標達成に向け、「製品競争力の強化」「北米事業の成長に注力」「全社収益改革の実行」など6つの重要施策に取り組みました。商品面では、ミドルローエンドベッドサイドモニター、医科向け除細動器を国内外で発売しました。また、患者容態把握ダッシュボードソフトウェア、中小病院向けクリニカルアシスタントサービスを国内で上市するとともに、現地開発した遠隔ICUソリューションの提供を米国で開始するなど、顧客価値の高い新製品・サービスを相次いで投入しました。さらに、昨年5月に日本光電ベトナム（有）を設立、9月にインドで検体検査試薬の新工場が稼働開始、11月に米国アドテック（株）の親会社の株式71.4%を取得し子会社化するなど、海外事業の基盤強化を図りました。これらの結果、当年度の売上高は前年度比1.5%増の2,254億円となりました。

地域別売上高

■ 国内

急性期病院、中小病院、診療所といった市場別の取り組みを強化するとともに、医療安全、診療実績、業務効率につながる顧客価値提案を推進、消耗品・サービス事業の強化に注力した結果、売上を伸ばすことが出来ました。市場別には、PAD市場※1でAEDの販売が好調でした。大学、診療所市場は堅調に推移し、官公立病院市場も前年度並みを確保しました。一方、私立病院市場は大口商談の受注もあり好調だった前年度実績を下回りました。商品別には、治療機器が二桁成長となり、生体計測機器も堅調に推移しました。一方、生体情報モニタ、その他商品群は、前年度実績を下回りました。この結果、国内売上高は前年度比2.0%増の1,452億円となりました。

■ 海外

前年度の米国子会社再編に伴うデフィブテック LLCの決算期変更の影響※2に加え、アジア州他、中南米で低調に推移したことから、現地通貨ベースでは前年度実績を下回りました。円ベースでは、為替の影響により増収となりました。北米では、AEDは減収となった一方、生体情報モニタ、人工呼吸器、脳神経系群が二桁成長となりました。中南米では、ブラジルは好調に推移したものの、前年度に大幅増収となったコスタリカ、コロンビアを中心に減収となりました。欧州では、ドイツ、イタリアは増収となりましたが、イギリス、オランダが減収となり、前年度実績を下回りました。アジア州他では、中国での減収に加え、前年度にモロッコでの大口商談の受注もあり大幅増収となった中近東・アフリカも前年度実績を下回りました。商品別には、その他商品群が好調に推移し、生体情報モニタも前年度実績を上回りました。一方、治療機器、生体計測機器は減収となりました。この結果、海外売上高は前年度比0.7%増の801億円となりました。

※1 PAD (Public Access Defibrillation) : 一般市民によるAEDを用いた除細動。PAD市場には公共施設や学校、民間企業などが含まれる。

※2 前年度において、米国子会社再編に伴い、デフィブテック LLCの決算日を12月31日から3月31日に変更しています。前年度は、2023年1月1日から2024年3月31日までの15ヵ月決算を連結しています。

財政状態および経営成績の分析

報告セグメントの状況

日本	売上高は前年度比1.8%増の1,465億円、セグメント利益は6.4%増の219億円となりました。
北米	売上高は前年度比6.9%増の448億円、セグメント損失は9億円（前年度は22億円の損失）となりました。
その他の地域	売上高は前年度比5.7%減の339億円、セグメント利益は19.1%減の18億円となりました。

売上原価、販管費、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益

売上原価は、前年度比2.1%減の1,082億円となりました。売上総利益率は在庫評価減の減少、売価アップ、商品構成の良化により、1.8ポイント増の52.0%となり、売上総利益は前年度比5.2%増の1,171億円となりました。販売費及び一般管理費は、人員の増強および賃上げ対応に伴う人件費の増加により、前年度比5.1%増の964億円となりました。売上販管費比率は、海外実質売上の計画未達に加え、為替影響や賃上げ対応により、前年度比1.4ポイント増加の42.8%となりました。なお、研究開発費は前年度比1.7億円減少の68億円、対売上高比率は前年度比0.2ポイント減の3.0%となりました。この結果、営業利益は前年度比5.7%増の207億円となりました。経常利益は、為替差損益が差損に転じたことから前年度比20.4%減の203億円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、投資有価証券売却益を特別利益に計上した一方で、投資有価証券評価損を特別損失に計上した結果、前年度比17.2%減の140億円となりました。

資産、負債及び純資産の状況

■ 資産

2024年度末の総資産は、前年度末比250億円増加しました。流動資産は在庫が減少したことなどにより、前年度末比12億円減少しました。固定資産は、保有銘柄の売却により投資有価証券が減少した一方で、ニューロアドバンスド（株）を取得したことにより、のれんおよびその他無形固

定資産が増加したことや、鶴ヶ島新工場建設のための建設仮勘定が増加したことなどにより、前年度末比262億円増加しました。

■ 負債、純資産

負債は、未払法人税等が減少した一方で、ニューロアドバンスド（株）の株式取得のための短期借入金が増加したことなどにより、前年度末比248億円増加しました。純資産は、利益剰余金の増加、自己株式の取得などにより、前年度末比2億円増加しました。また、自己資本比率は、前年度末から8.1ポイント減少し69.5%となりました。

■ キャッシュ・フロー

営業活動の結果得られた資金は、前年度比3億円減の152億円となりました。主な内訳は、税金等調整前当期純利益215億円、棚卸資産の減少24億円、売上債権の減少7億円、仕入債務の減少2億円などです。投資活動の結果使用した資金は、前年度比199億円増の251億円となりました。主な内訳は、有形固定資産の取得71億円、無形固定資産の取得15億円、連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出188億円（株式の取得対価の支払159億円、取得に伴う新規連結子会社の借入金の返済32億円、新規連結子会社の現金および現金同等物の増加3億円）などです。財務活動の結果使用した資金は、25億円（前年度は69億円の支出）となりました。主な内訳は短期借入金の増加253億円、自己株式の取得による支出100億円、配当金の支払51億円などです。2024年度末における現金及び現金同等物は、前年度末比68億円減の430億円となりました。

■ ROE

2024年度のROEは7.8%となり、目標の12%を下回る水準となりました。為替差損益が差損に転じたことから経常利益が減少したほか、特別利益の減少により売上高当期純利益率が低下したことが要因です。

会社情報

会社概要	(2025年3月31日現在)
呼 称	日本光電 (NIHON KOHDEN)
社 名	日本光電工業株式会社 (NIHON KOHDEN CORPORATION)
設 立	1951年8月7日
資 本 金	75億4千4百万円
売 上 高	連結2,254億円 (2025年3月期)
事業内容	医用電子機器の開発・製造・販売
従業員数	連結6,114名

株式の状況	(2025年3月31日現在)
発行可能株式総数	395,944,000株
発行済株式の総数	170,961,960株
株主数	6,054名

子会社36社 (2025年3月31日現在)

米国子会社の経営管理

日本光電ノースアメリカ (株)

販売・販売促進

日本光電アメリカ LLC

日本光電メキシコ (株)

日本光電ラテンアメリカ (株)

日本光電ブラジル (有)

日本光電ヨーロッパ (有)

日本光電ドイツ (有)

日本光電フランス (有)

日本光電イベリア (有)

日本光電イタリア (有)

日本光電UK (有)

日本光電シンガポール (株)

日本光電タイランド (株)

日本光電ベトナム (有)

日本光電コリア (株)

開発・製造・販売・販売促進

日本光電富岡 (株)

(株) 日本バイオテスト研究所

(株) ベネフィックス

上海光電医用電子儀器 (有)

デフィブテック LLC

日本光電オレンジメッド LLC

アドテック (株)

日本光電マレーシア (株)

日本光電インドニア (株)

日本光電ミドルイースト (株)

日本光電フィレンツェ (有)

医用電子機器・ソフトウェア開発

日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC

アンプスリーディ LLC※

ニューロトロニクス LLC

日本光電イノベーションセンタ LLC

ソフトウェアチーム (有)

グループ総務関連・派遣業務

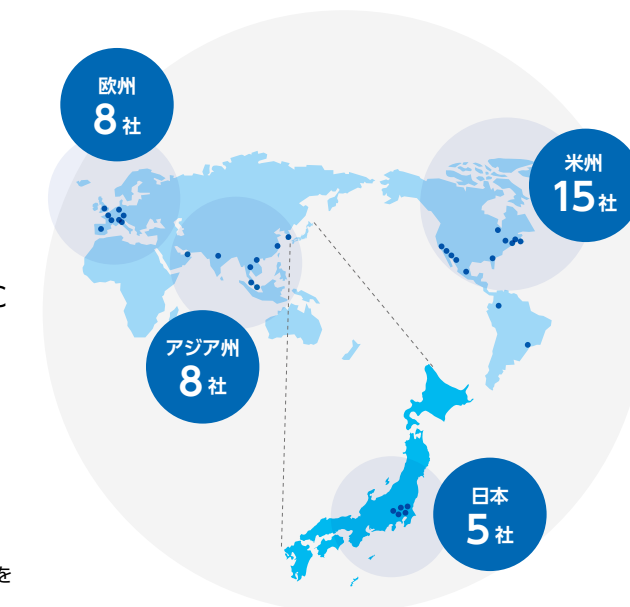
(株) イー・スタッフ

(株) イー・スタッフ保険サービス※

その他

ニューロードバンスド (株)

特別目的会社 (SPC) 2社



※2025年4月1日付で、(株) イー・スタッフ保険サービスを (株) イー・スタッフに吸収合併、アンプスリーディ LLC を日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC に吸収合併しました。

会社情報

編集方針

日本光電では、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な企業価値向上に向けた取り組みをステークホルダーの皆様に分かりやすくお伝えし、新たな対話の機会を創出することを目的として、統合報告書を発行しています。

報告対象範囲

組 織：本報告書は、日本光電工業株式会社および連結子会社36社の合計37社（2025年3月31日現在）を対象としています。

期 間：2024年4月1日～2025年3月31日

※ ただし、活動内容については、2025年4月以降の内容および2024年3月以前の内容を一部含みます。

当社ウェブサイトのご紹介

コーポレートウェブサイト

日本光電の企業情報をご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/index.html>



サステナビリティページ

日本光電のサステナビリティ推進に関する様々な活動をご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability.html>



統合報告書

これまでの日本光電レポート、CSRレポート、環境報告書をご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/report-library.html>



免責事項

本報告書には、日本光電の過去および現在の事実に加え、発行日時点における計画や見通しなどの将来予測が含まれています。この将来予測は、記述時点で入手した情報に基づく仮定や判断に基づいており、諸条件の変化により、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なる可能性があります。読者の皆様には、以上をご理解いただきますようお願い申し上げます。

発行時期

2025年8月（次回2026年8月予定）

公開方法

日本光電では、デジタル化の進展と環境保護の観点から、2021年度から本報告書の公開をウェブサイト限定しています。

発行

日本光電工業株式会社 経営戦略統括部