



中長期的な企業価値向上の取組みと 持続的な成長を支えるESGの取組み

2025年7月11日
日邦産業株式会社
代表取締役社長
岩佐 恭知

企業理念・事業アイデンティティ

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

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

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

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

1+3 プラスαの価値づくり

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

経営理念

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

経営方針

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

行動規範

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

事業セグメント

製造

商事

モビリティ

パワートレイン系機構部品

電子制御系関連部品

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

カスタマイズ生産設備

(自動生産設備、自動検査設備等)



医療・精密機器

【医療機器関連】

ディスプレイ医療機器製品

医療ロボット用部品

【精密機器関連】

プリンター関連部品

デジタルイメージング関連部品



エレクトロニクス

【電子部品関連】

配線板関連材料

高機能材料

- ・ 薄膜プロセス材料
- ・ パッケージ材料

ウエハ研磨用キャリア

高機能エポキシ系接着剤

高機能加工部品、治工具、設備



【住宅設備関連】

家庭用燃料電池関連部材

給湯器関連部品

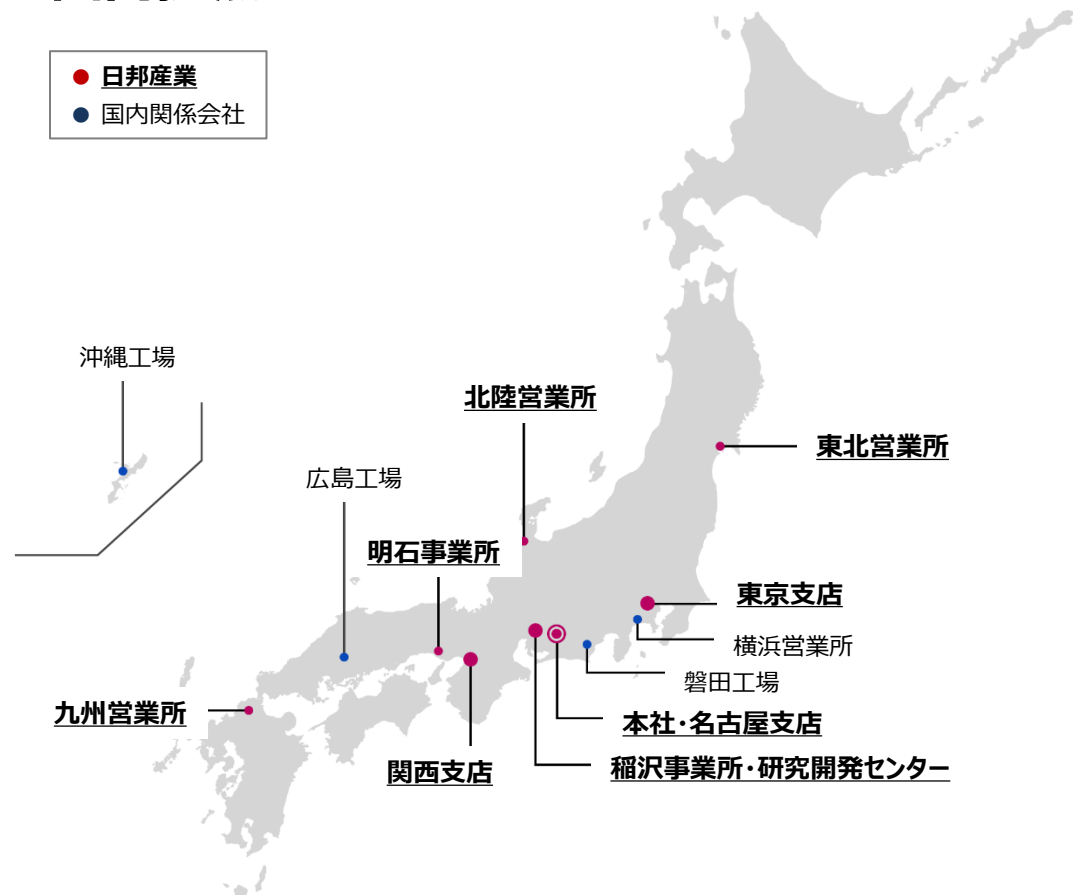
住宅配管関連部品 等



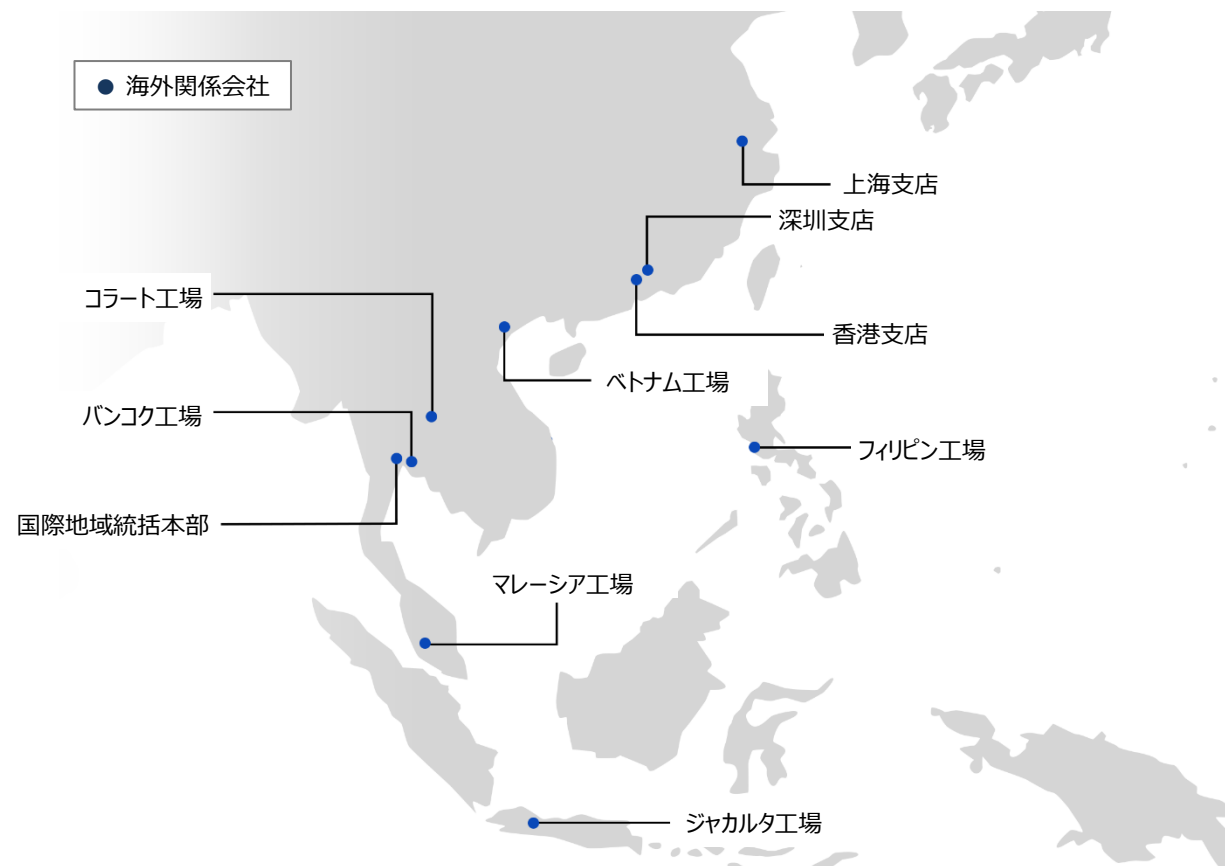
グローバルネットワーク

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

■ 国内拠点



■ 海外拠点



日邦産業グループは、当社（日邦産業）及び、国内関係会社3社、海外関係会社9社の計13社で事業を展開しております。
また、11つの生産拠点（国内5か所、海外6か所）、2つの開発拠点（国内2か所）で、お客様のものづくりを支えております。

SECTION.1 中長期的な企業価値向上の取組み

価値創造の軌跡

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

事業の変遷



カーボン部品



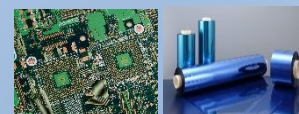
ワニス材料



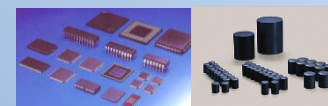
マグネット部品



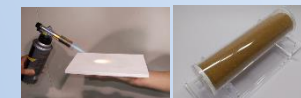
住宅設備部材



配線板材料



半導体・電子部品材料



燃料電池部材



巻線
ソレノイド部品



ギヤ・ローター
排気再循環部品



インシュレーター
ハイブリッド車用部品



タイミングテンショナー
エンジン部品

パワートレイン系
部品



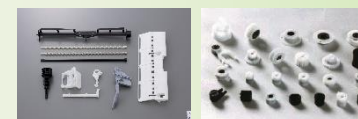
AV機器



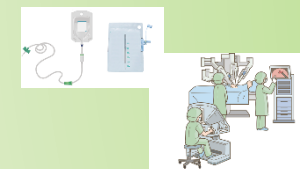
腕時計部品



カメラ部品



プリンタ部品

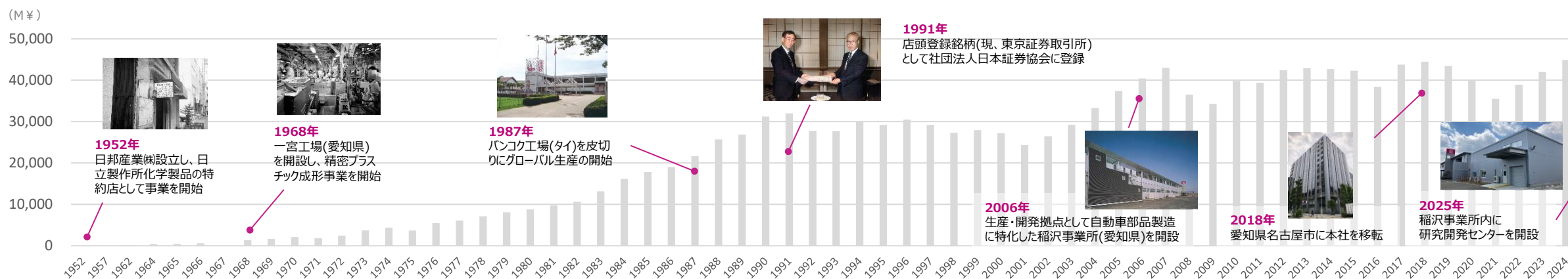


医療機器部品

医療・精密機器

モビリティ

エレクトロニクス



1952年～創業期
・日邦産業(株)設立
(大阪府大阪市)

1960年～育成期
・1968年 精密プラスチック成形事業の開始
・1982年 プラスチックマグネットの開発・製造・販売を開始
・1982年 自社企画商品FRP製トラック用「省燃板」の製造・販売を開始

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

2001年～再生期
・2002年 マーケティング体制の強化の一環として事業本部制の導入
・2004年 ジャスダック証券取引所(現、東京証券取引所)に株式を上場
・2006年 愛知県稲沢市内に稲沢事業所を開設
・2011年 コラート(タイ)にて医療機器製造を開始

2016年～変革期
・2016年 長期ビジョン及び中期経営計画に基づく経営戦略の策定
・2018年 愛知県名古屋市内に本社を移転
・2020年 名古屋証券取引所へ重複上場
・2022年 東京証券取引所「スタンダード市場」、名古屋証券取引所「メイン市場」の新市場区分に移行
・2025年 稲沢事業所内に研究開発センターを開設

注：2021年度より、収益認識会計基準を適用しております

沿革・売上高の推移

長期経営目標2031

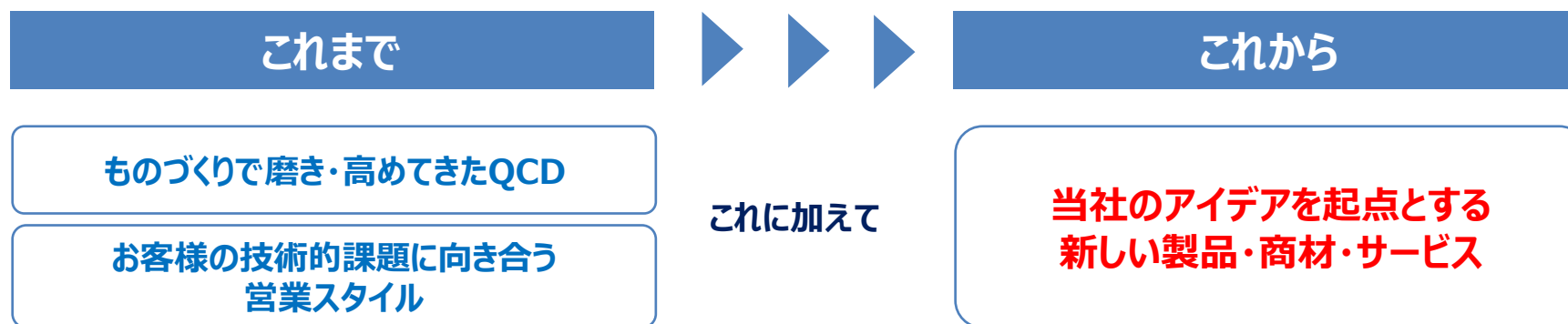
■長期ビジョン（目指していく姿）

当社が目指していく「姿」

- 「異色ある価値」の創造で、お客様のものづくりの進化と持続可能な社会の実現を支える **エッセンシャル・カンパニー**へ！

（エッセンシャル（Essential）：必要不可欠な）

「これまでの強み」と「これからの強み」



そして、より付加価値の高い「異色ある価値」を創造し、これを広く販売することで、当社の使命を果たしていく

＜経営理念／当社の使命＞

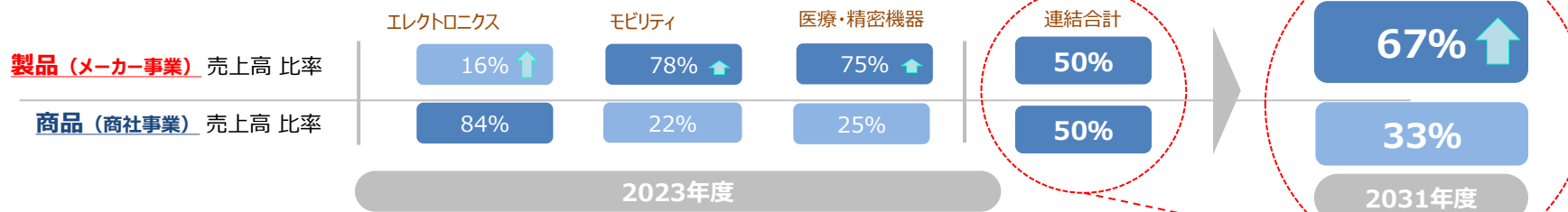
常に新しい価値を創造し、広くこれを販売することによって、会社の繁栄と社員の幸福増進の一致を計り、社会の恩恵に報いること

長期経営目標2031

■基本方針 ～目指していく「姿」の実現に向けて～

より付加価値の高い「異色ある価値」を創造していくために・・・

1 メーカー事業の売上高構成比の拡大 $\frac{1}{2} \rightarrow \frac{2}{3}$ 超へ



＜狙い＞ 東京証券取引所の銘柄登録を「卸売業」から「製造業」へ！

2 Ecoプロダクツ事業（新セグメント）の立ち上げ及び拡大

パートナー企業及び大学とのアライアンスにより開発した「製品及びキーモジュール」の製造・販売を通じて、地球環境の保護に資する「Ecoプロダクツ事業」を立ち上げ、必要となるリソースを追加しながら軌道に乗せていく。

＜狙い＞ 事業活動を通じて「地球環境の保護」への更なる貢献！

3 財務規律の見直しによる積極的な成長投資の実行

Net D/Eレシオ=0.6倍以内を基準として定め直し、攻めの「成長投資」と「人的資本投資」を行っていく。

＜狙い＞ スピード感のある企業成長！

※具体的な経営指標の目標値は、「中期経営計画」の開示資料をもってお知らせしてまいります。

※Ecoプロダクツ事業をセグメント報告に追加し、「中期経営計画2028」の対象期間からお知らせしていく予定です。

価値創造プロセス

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

主要な資本（2024年度末時点）

財務	総資産	32,475 百万円
	自己資本比率	50.9 %
製造	固定資産	13,715 百万円
	設備投資費	2,032 百万円
知的	特許保有件数	23 件
	研究開発費	93 百万円
人的	従業員数（単体）	332 人
	従業員数（連結）	2,833 人
社会	国内グループ会社	3 社
	海外グループ会社	9 社
	事業提携企業	6 社
自然	電力使用量	41,805,088 kwh
	水使用量	103,960 m ³

事業活動

「これまでの強み」

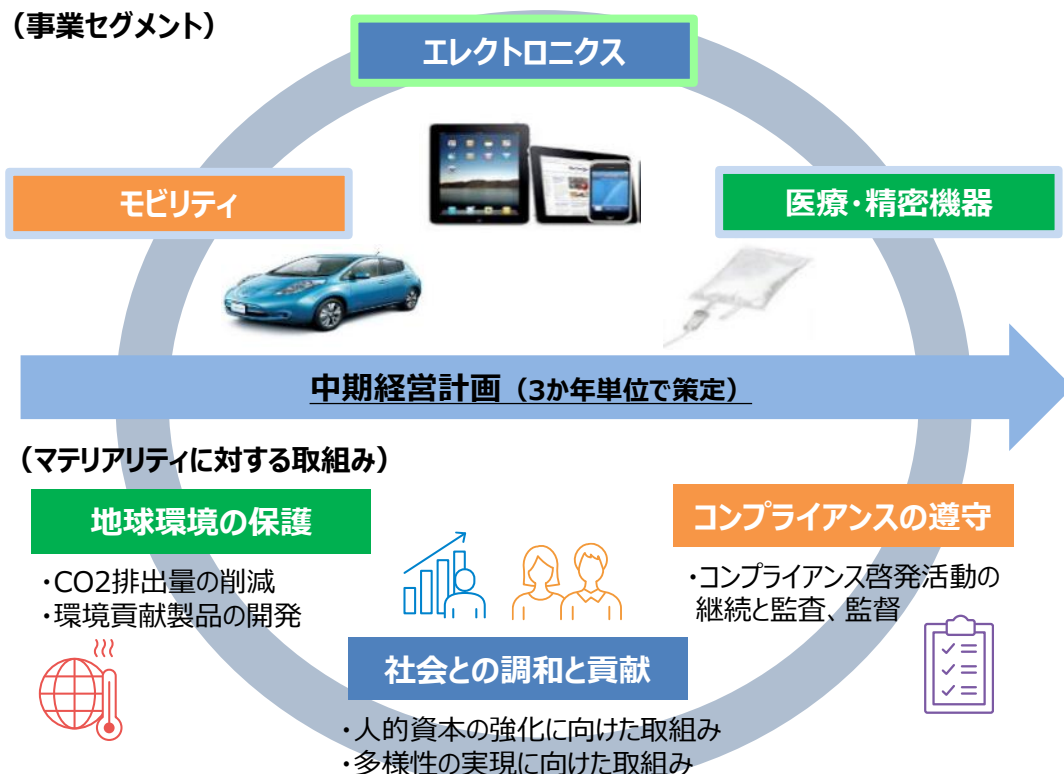
- ①ものづくりで磨き・高めてきたQCD
- ②お客様の技術的課題に向き合う営業スタイル

+

「これからの強み」

当社のアイデアを起点とする
新しい製品・商材・サービス

（事業セグメント）



企業理念

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

長期ビジョン（目指していく姿）

「異色ある価値」の創造で、お客様のものづくりの進化と持続可能な社会の実現を支える エッセンシャル・カンパニーへ！

長期経営目標2031

基本方針

- メーカー事業の
売上高構成比の拡大
・1/2→2/3超へ
- Ecoプロダクツ事業
（新セグメント）の立ち上げ
及び拡大
- 財務規律の見直し
による積極的な成長
投資の実行
・D/Eレシオ
= 0.6倍以内を基準

主なサステナビリティ目標

- CO2排出削減目標
2050年度に
カーボンニュートラル
(CO2排出量実質ゼロ)
- 2030年度時点に
2021年度比25%以上削減
※SCOPE1/2を対象
- 環境貢献製品の開発
- 社員満足度指数
2025年度65%以上
- 係長級にある社員に占める
女性社員の比率（一般職を含む）
2025年度40%

中期経営計画2025

- 連結営業利益の3か月累計額：57.3 億円
※当社にとって大台となる営業利益20億円/年の達成を最終年度の目標に掲げる
- 3か年平均ROE：10.0% 以上

長期経営目標2031：<https://www.nip.co.jp/ir/assets/vision2031.pdf>

中期経営計画2025：<https://www.nip.co.jp/ir/assets/cyukei2025.pdf>

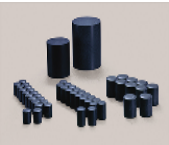
中長期的な企業価値向上の取組みと持続的な成長を支えるESGの取組み：https://www.nip.co.jp/esg/assets/esg_torikumi.pdf

ESGデータ：<https://www.nip.co.jp/esg/#data>

事業ポートフォリオ

■事業ポートフォリオに関する基本方針

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

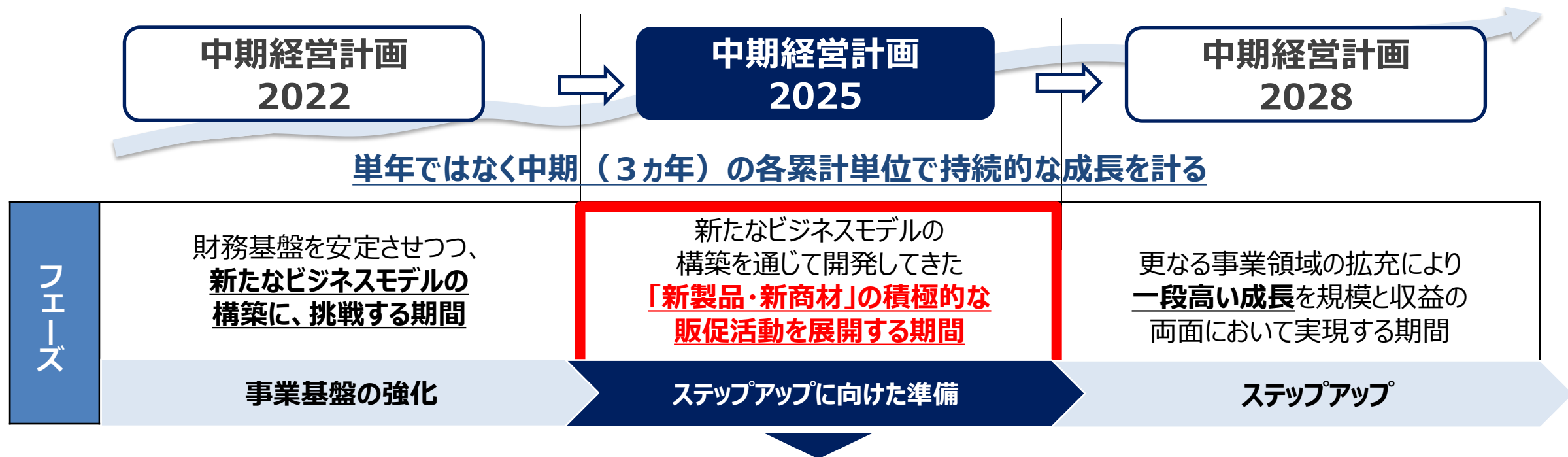
	主力事業		新規事業		機能強化
エレクトロニクス	 半導体材料	 配線板材料	 水素エネルギー部材	 パワーデバイス部材	メーカー機能の強化 ・高機能接着材 ・自社企画製品 ・フィルムスリット加工製品 ・ウエハ研磨用キャリア
モビリティ	 電子制御部品	 コイル部品	 自動運転・センサー関連部品	 巻線技術応用製品	コスト競争力の強化 ・自動化の更なる推進（量産・検査）
医療・精密機器	医療機器用 ディスプレイ製品 		医療ロボット用部品 医療機器製造用設備 		コスト競争力の強化 ・自動化の更なる推進（量産・検査） 受託体制の整備 ・国内の医療機器部品の生産体制の確立

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

新たな事業セグメントの創出

中期経営計画2022～2028における設定フェーズ

■ 中期経営計画の位置づけ



■ 「中期経営計画2025」基本方針

定量目標値の達成

- ・連結営業利益：57.3億円
* 当社にとって大台となる営業利益 20億円/年の達成を最終年度の目標に掲げて臨む！
- ・3年平均ROE：10.0%以上

事業ポートフォリオマネジメントの導入

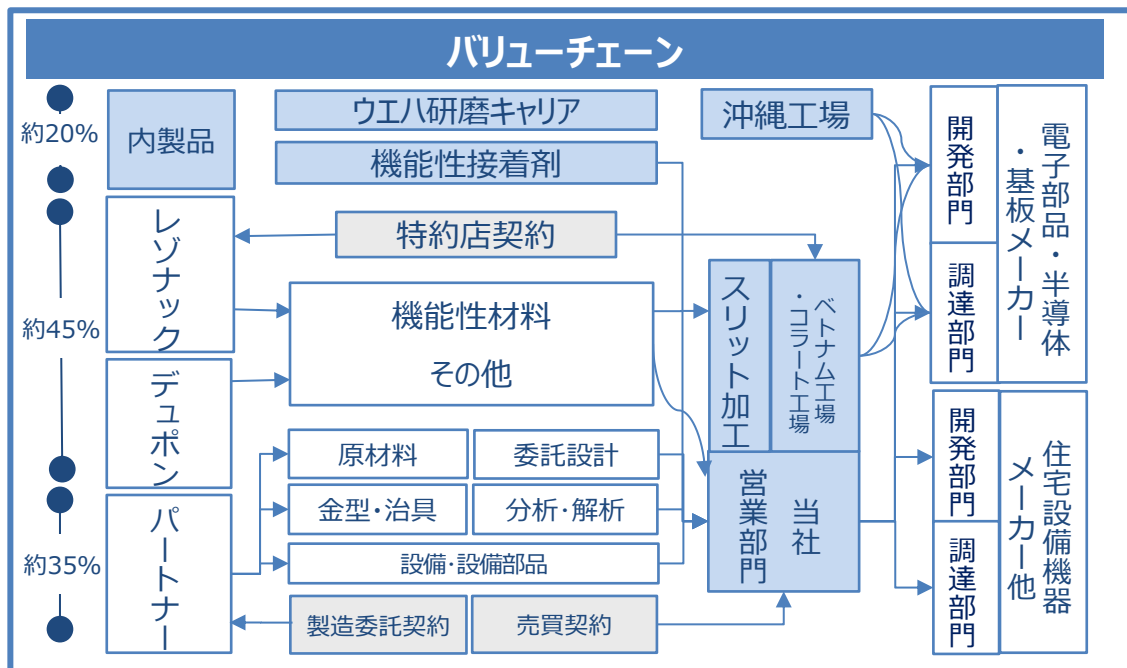
成長性と収益性の高い事業へのリソースシフトを図るとともに、持続的な企業成長と中長期的な企業価値を向上させていく

「PBR1倍」の達成に向けた施策の実行

「バランスシート（貸借対照表）の効率化」と、「収益力の強化」によって、「ROE」を持続的に向上

ビジネスモデルと事業戦略（エレクトロニクス）

■ ビジネスモデル



競争優位の源泉

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

リスク

- ・ 取引先の事業再編に伴うサプライチェーン変更による売上の減少
- ・ 材料価格の高騰による仕入コストの増加
- ・ 汎用部材のコスト競争加速による収益性の低下

機会

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

■ 事業戦略

事業ビジョン

メーカー機能を備えた材料・部品商社として発展

狙い

-長期経営目2031-

電子部品の生産性を高める
製造プロセス用フィルムのニッチ需要

☞ 電子部品の進化に必要不可欠なプロセス材メーカーに

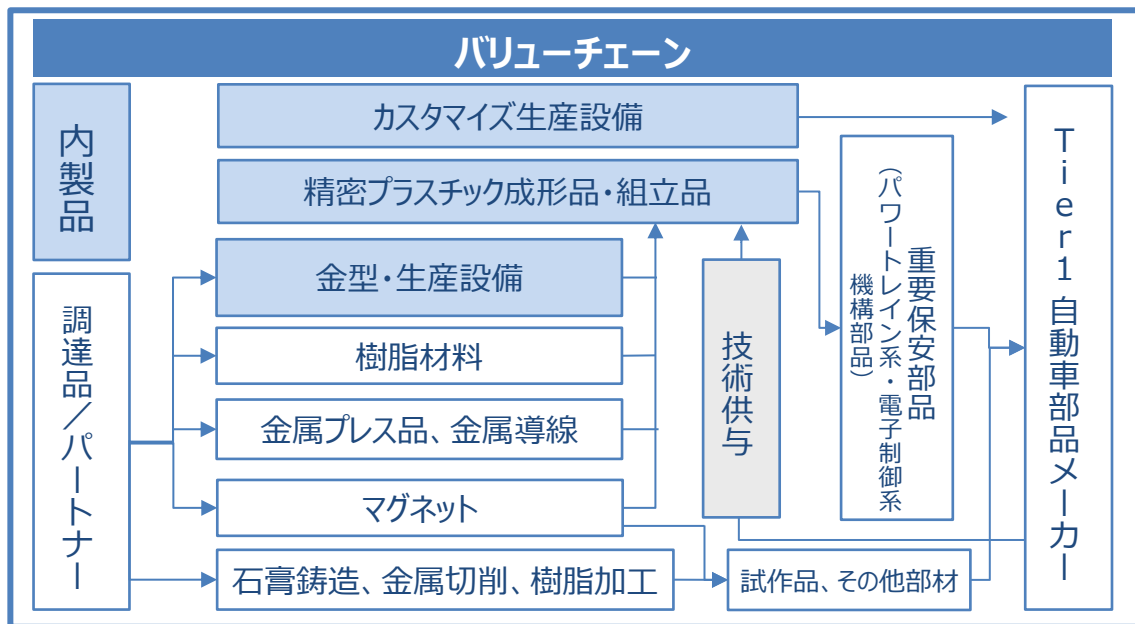
持続的な競争優位を創出するための取組み

区分			取組み
高付加価値 商材へのシフト	新規事業	水素エネルギー部材	・パートナー連携によるユニット製品の開発
		パワーデバイス部材	・デバイス性能を高める高信頼性部材の提案
	主力事業	半導体材料	・顧客課題を解決できる商材のマッチング
		配線板材料	・高付加価値な微細パターン用材料へシフト
メーカー機能の 強化	新規事業	高機能接着剤	・高機能なオリジナル接着剤の開発 ※
		自社企画製品	・自社開発、産学連携によるオリジナル製品の開発
	主力事業	フィルムスリット加工製品	・コラート工場の量産立上げとタイ市場における事業拡大
		ウエハ研磨用キャリア	・設備投資と生産効率の改善による生産能力増強とパートナー連携による販路拡大 ※

※中期経営計画2028「ステップアップ」に向けた先行投資型の成長投資対象

ビジネスモデルと事業戦略（モビリティ）

■ ビジネスモデル



競争優位の源泉	- コイル（巻線）部品の量産技術 - 重要保安部品の品質管理技術 - 高品質で効率的な量産活動を支える設備技術
リスク	（想定スピードを上回る）電動（EV）化による内燃機関部品の売上減少 - 災害・カントリーリスクによるサプライチェーンの途絶 - 自動車メーカーの不正問題による稼働停止 - 自動車メーカーの勢力図変革を受けた供給先再編による売上の変動 - 後進国の技術成長による部品（単品）製造の差別化難化 - 部品不具合によるリコール賠償 - 材料、動力費、人件費等の高騰による収益性の低下
機会	- 電子制御系部品（ECU/PCU/モーター等関連）需要の増加 - 電動化による電気特性や軽量化ニーズを満たす新しい部材需要の増加 - 自動運転の進展による安全性を担保する新しい部材需要の増加

■ 事業戦略

事業ビジョン

Tier 2 メーカーから、Tier1.5メーカーへ進化

狙い
-長期経営目2031-

拡大していく電子制御、熱マネジメント、
センサー関連部品の需要
👉自動車の電動化と自動運転技術の進化に必要不可欠な
キーモジュールメーカーに

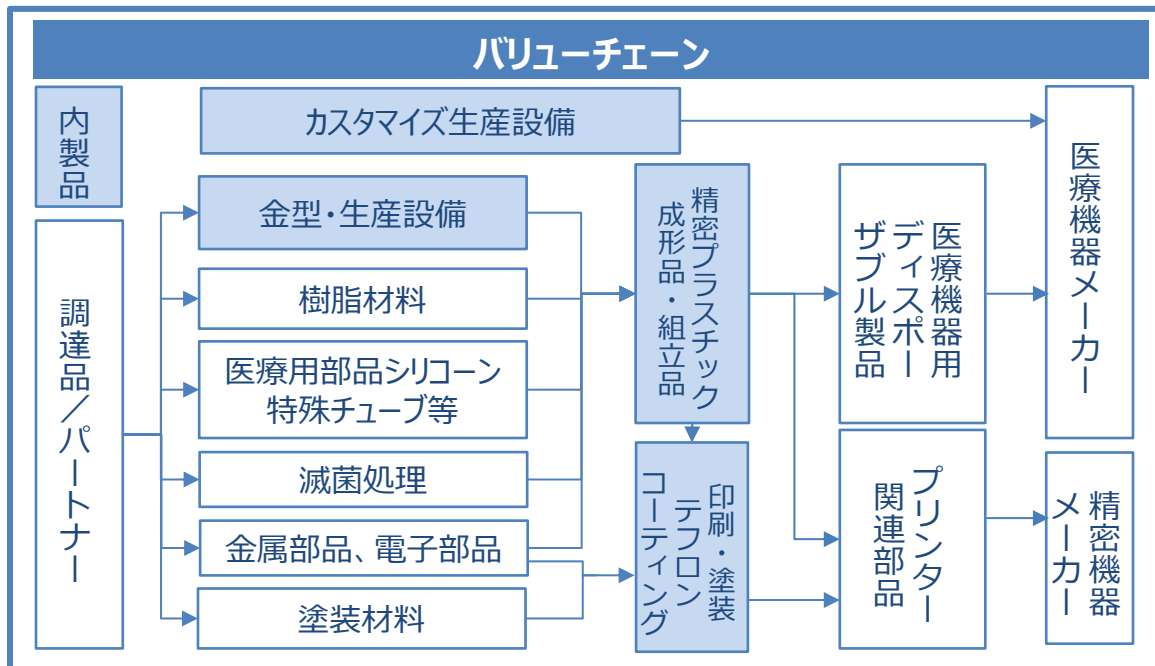
持続的な競争優位を創出するための取組み

区分			取組み
差別化技術 の強化	新規 事業	自動運転 ・センサー関連部品	・パートナーの保有技術・リソースの組合わせによる 製品のユニット化 ・電気特性・信頼性評価技術の習得 ・樹脂と異素材の接合・評価技術の習得 ・自社での設計・開発機能の強化
		巻線技術応用製品※	
		新たな製品の取込み	
	主力 事業	電子制御部品	・薄肉成形技術と巻線技術、自調達品等を組合わ せた製品のユニット化
コイル部品			
コスト競争 力の強化	自動化の更なる推進 (量産・検査)		・更なる自社製作設備による自動化の横展開 ※
BCPへの対 応強化	BCPへの取り組み		・最適地生産の推進、物流拠点・倉庫の最適地化

※中期経営計画2028「ステップアップ」に向けた先行投資型の成長投資対象

ビジネスモデルと事業戦略（医療・精密機器）

■ ビジネスモデル



競争優位の源泉	- 高度管理医療機器に対応可能な環境、技術、許認可 - 品質マネジメントシステム「ISO13485 認定書」の取得 「医療機器製造業登録証」の取得（国内）
リスク	（共通）取引先の事業再編に伴うサプライチェーンの変更 （精密）ペーパーレス化の進展によるプリンター需要の減少 （医療）部品不具合によるリコール賠償等 （医療）医療機器製造事業への参入企業増加による差別化の難化
機会	- 医療機関の人手不足の進展による医療ロボット需要の増加 - 医療機関の人手不足、感染症の院内感染の防止その他の進展によるオンライン診療、遠隔医療機器操作などのデジタルヘルス需要の増加 - 医療訴訟の増加による、高品質で高精度な部材需要の増加

■ 事業戦略

事業ビジョン

医療機器部品のOEMメーカーとして発展

狙い
-長期経営目2031-

拡大していく医療機器の需要
☞医療機器部品のOEMメーカーからODMメーカー（完成品）に

持続的な競争優位を創出するための取組み

区分			取組み
差別化技術の強化	新規事業	医療ロボット用部品	・医療機器部品向けの特種材料加工ノウハウの習得 ・自社設備技術を活かしたユニット製品の受託
	主力事業	医療機器用 ディスポーザブル部品	・組立、接着技術、表面処理技術、 バリデーションスキルの強化 ・海外（アセアン）の生産体制の強化による受託 生産規模の拡大
コスト競争力の強化 ・ 受託体制の整備	新規事業	医療部品の国内生産 体制確立	・国内の医療機器部品の生産体制の確立による 受託生産規模の拡大 ※
	主力事業	・レイアウト変更による 生産効率の改善と 製造コストの低減 ・自動化の更なる推進 （量産・検査）	・組立、接着技術、表面処理技術、 バリデーションスキルの強化 ・内製設備による自動化の推進とユニット又は 完成品まで一貫生産が対応できるラインづくり
設備事業の強化	医療機器製造用設備		・自動車部品で培った設備技術を活かした自作 設備の横展開（販売）

※中期経営計画2028「ステップアップ」に向けた先行投資型の成長投資対象

SECTION.2 持続的な成長を支えるESGの取組み

サステナビリティ方針

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

社会課題に関する取組方針

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

環境課題に関する取組方針

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

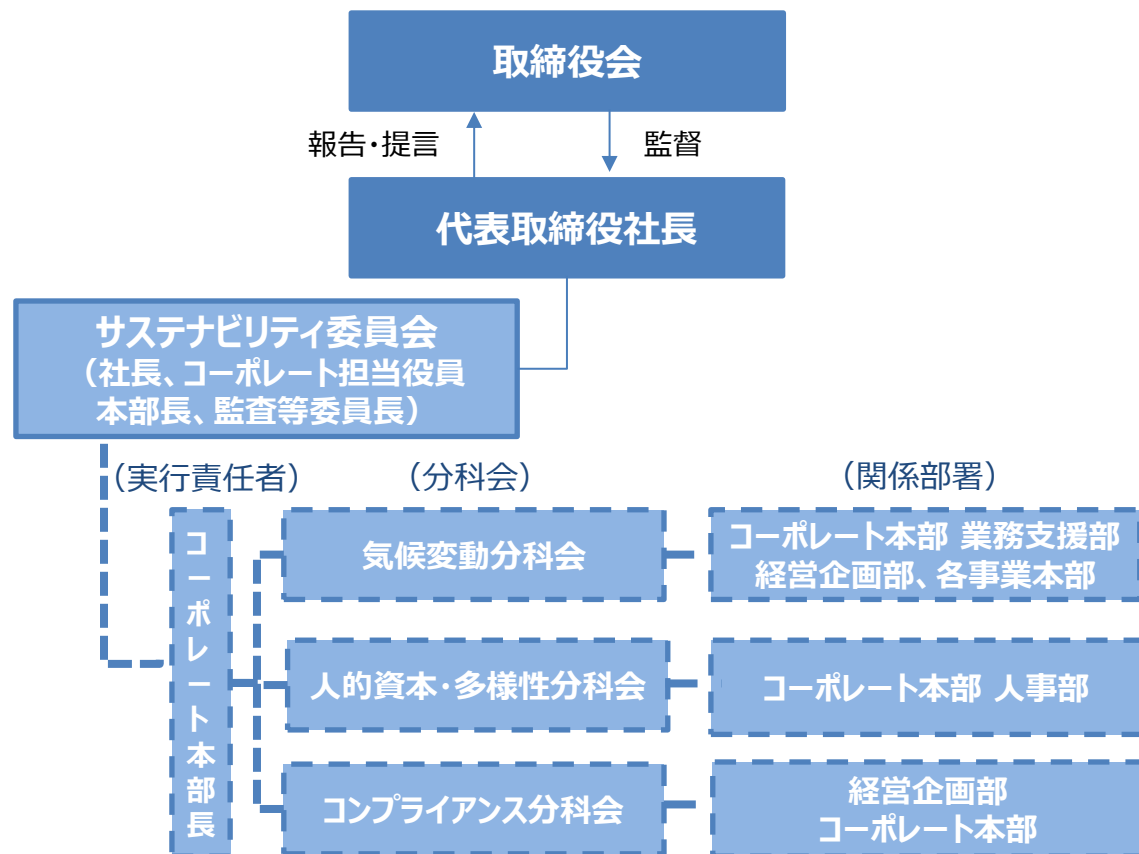
ステークホルダーに対する取組方針

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

サステナビリティ体制

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

■ サステナビリティ体制図



■ 各機関（組織）の役割

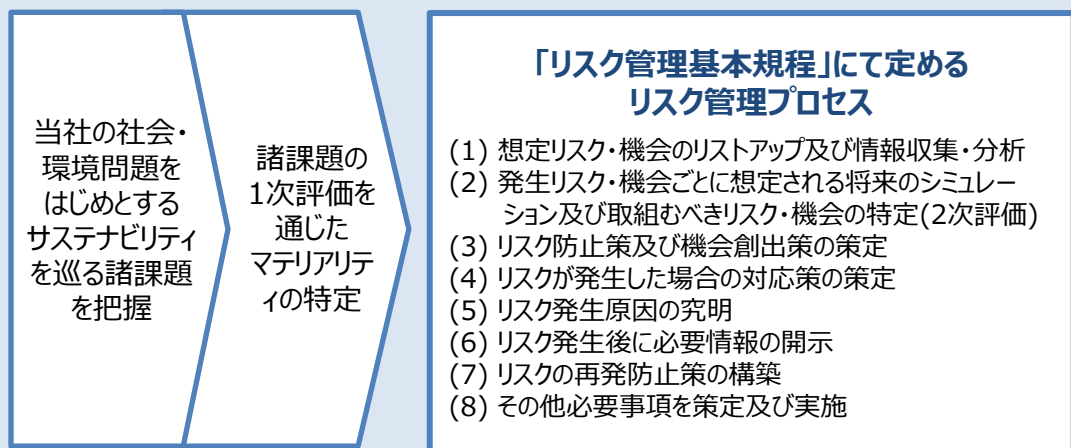
	役割
取締役会	・サステナビリティを巡る取組みの基本方針の決定 ・サステナビリティに関する経営課題の監督
代表取締役社長	・サステナビリティに関する経営課題の対応に関する最高責任者 ・サステナビリティに関する経営課題の取締役会への報告・提言 ・取締役会からの助言等をサステナビリティ委員会活動に展開
サステナビリティ委員会	・マテリアリティの特定及び見直し ・特定した各マテリアリティに対する分科会の取組みのレビュー ・その他、サステナビリティに関する問題・課題の解決
分科会	・特定したマテリアリティを維持・向上させる具体的な取組みの推進 ・サステナビリティ委員会への活動結果の報告 ※サステナビリティの推進体制と当社グループのリスク管理体制の連動を図るため、分科会の実行責任者とリスク管理対策本部長を兼務させている

マテリアリティの特定・見直しプロセスとリスク管理体制

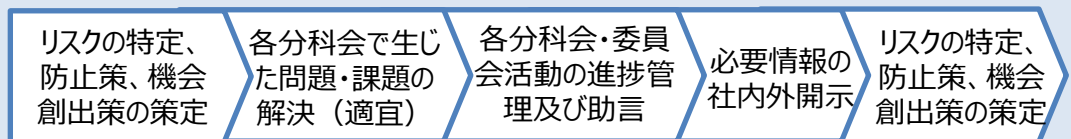
日邦産業グループは、「サステナビリティ委員会」にて、当社の社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る諸課題を把握し、これらの諸課題が当社のステークホルダー・社会及び当社の経営・事業に与える影響を1次評価した上でマテリアリティを特定し、その特定したマテリアリティに関する2次評価として、それぞれに対する「リスクと機会」を特定し、当社のマテリアリティの維持・向上に必要な具体的な取組みを決定します。また、マテリアリティの特定、見直し及び維持・向上に関する各プロセスは、当社グループが別に定める「リスク管理基本規程」に基づく「リスク管理体制」と統合させることで、効率的かつ実効的な管理体制の実現を図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

マテリアリティの特定・見直しプロセス等

● マテリアリティ及びリスクと機会を識別・特定・評価するプロセス



● マテリアリティ及びリスクと機会を管理するプロセス



「長期経営目標」「中期経営計画」との連動を常に意識してPDCAを回していく

「リスク管理体制」との統合

「リスク管理基本規程」に定めるリスク管理体制		サステナビリティ体制	
リスクの区分	リスク管理本部長	分科会	実行責任者
● 気候変動に関するリスク ● 労働問題（人的資本、多様性等）に関するリスク ● コンプライアンスに関するリスク ● 災害・事故等に関するリスク ● 情報セキュリティに関するリスク ● 貿易に関するリスク 他	コーポレート本部長	● 気候変動分科会 ● 人的資本・多様性分科会 ● コンプライアンス分科会	コーポレート本部長
● 技術・特許に関するリスク ● 販売取引に関するリスク ● 仕入取引に関するリスク ● 物流に関するリスク ● その他取引に関するリスク	事業本部長	—	—

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

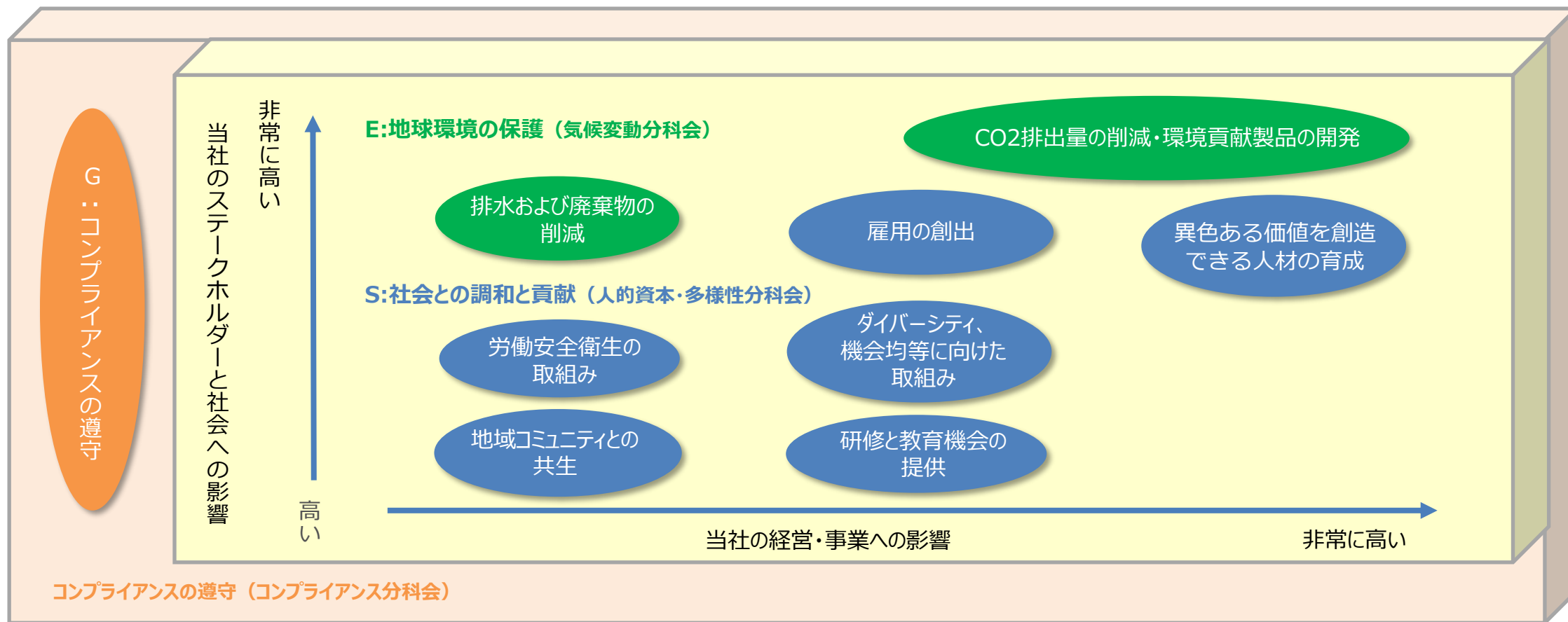
※ 「リスク管理基本規程」下の「リスク管理体制」は29ページをご参照ください。

マテリアリティの特定

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

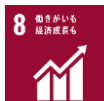
■ 当社が特定したマテリアリティと対応機関

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



特定したマテリアリティへの具体的取組み

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

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

E-1 CO2排出量の削減

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

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

● 指標と目標

	2024年度実績	2030年度目標	2050年度目標
CO2排出量の削減割合 (2021年度比)	±0%	25%以上 削減	カーボンニュートラル (実質ゼロ)

- ・当社はGHGの中でも最も温暖化に影響を及ぼす「CO2の排出量」を削減の対象としています。
- ・各年度の実績は、当社ウェブサイトの「ESGデータ」(https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_environment.pdf)をご参照ください。
- ・「SCOPE 3」につきましては、実務において管理可能な対象範囲の決定及び算定方法を決定した上で情報開示ができる準備が整いましたら、お知らせいたします。

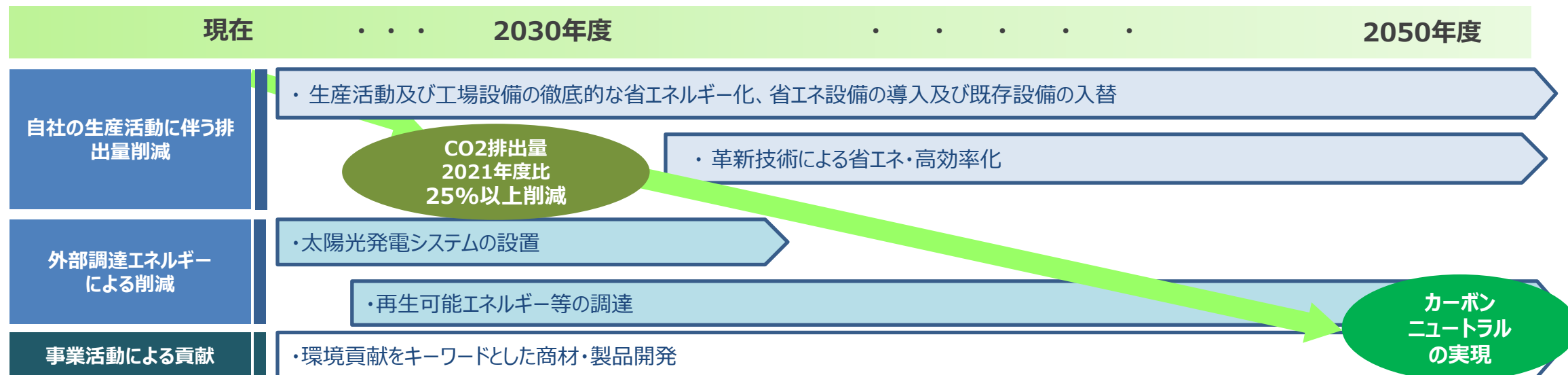
TOPICS

自家消費型太陽光発電システムの設置

自社工場で使用する電力の一部をクリーンエネルギーに切り替えることによるCO2排出量と動力費の削減を目的として、当社生産拠点では太陽光発電システムの設置を進めております。現在は、稲沢事業所、バンコク工場、マレーシア工場において自家消費型太陽光発電システムを設置し、稼働を開始しております。



● カーボンニュートラルへのロードマップ



E-2 環境貢献製品の開発

日邦産業グループは、環境貢献に資する製品・商材の開発を軌道に乗せ、「Ecoプロダクツ事業」を新たなセグメントとして第4の事業の柱に成長させるために、新事業の基盤づくりを進めることで地球環境の保護に貢献してまいります。

水素エネルギー関連部材

水電解装置用キーモジュールの共同開発 & 製品化

水素製造の低コスト化に貢献する
水電解装置のキーモジュール

アライアンス

自社開発

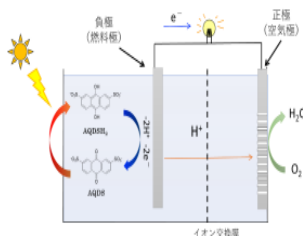
例：ガスケット一体型セル



新型燃料電池の共同開発 & 受託製造

産学連携

- ・名古屋工業大学との共同研究開発
水素ガスの供給が不要な「新型燃料電池」



燃料電池部材の拡販

アライアンス

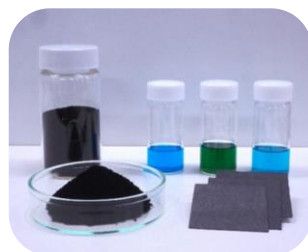
イオン交換樹脂



低熱伝導率断熱材



高性能触媒「AZUL触媒」



水電解装置用水素発生触媒

空気電池用酸素還元触媒

燃料電池用酸素還元触媒

環境配慮素材

環境配慮新素材の共同開発 & 受託製造

アライアンス

TBM

環境配慮型素材
「LIMEX」

×

当社

精密プラスチック
成形技術

- ・当社ベトナム工場での
LIMEX Pellet受託製造



- ・工業製品向け新素材の共同開発



CO2排出量の削減・利用

ウルトラ・ファインバブル生成器の 工業用途への展開

アライアンス

- ・CO2固定化の反応効率向上
・炭酸カルシウムの生成効率向上



S 人的資本の強化・多様性の実現に向けた取組み

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

■「異色ある価値創造」に向けた3つの取組み

S-1. 人的資本の強化に向けた取組み

・異色ある価値を創造できる人材の育成

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

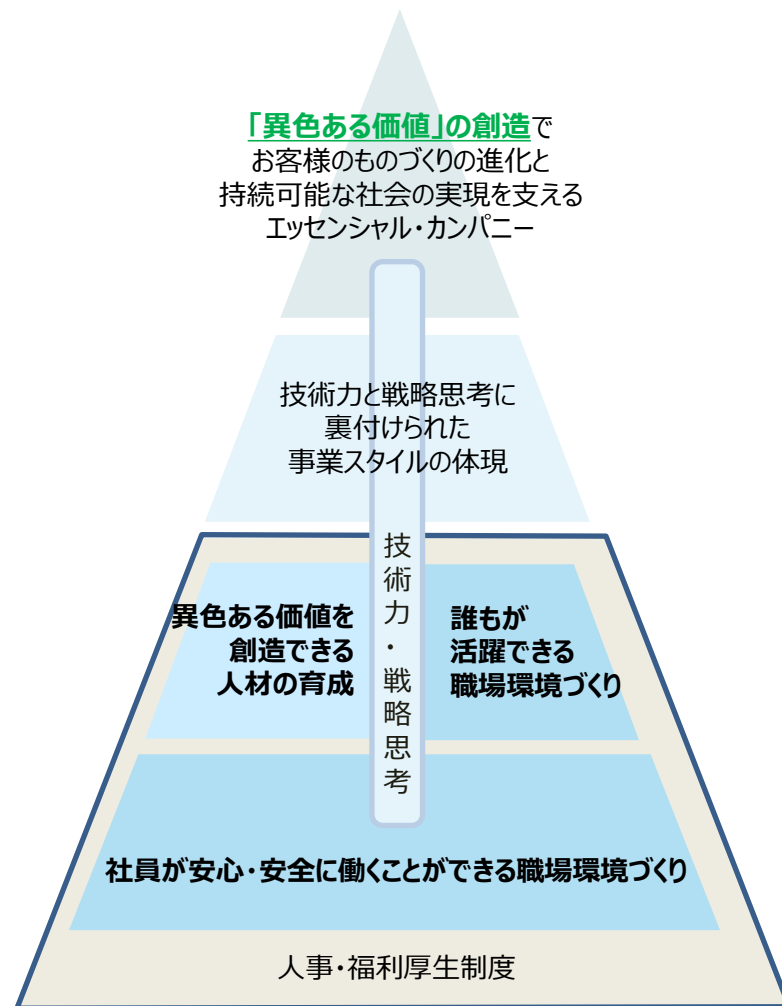
S-2. 多様な社員が活躍できる職場環境づくり

・社員が安心・安全に働くことができる職場環境づくり

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

・誰もが活躍できる職場環境づくり

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



S-1 人的資本の強化に向けた取組み

■ 異色ある価値を創造できる人材の育成

● 指標と目標

	2024年度実績	2025年度目標
階層別研修の受講率	91.0%	100%
管理職者研修の受講率	98.0%	100%

・各年度の実績は、当社ウェブサイトの「ESGデータ」
https://www.nip.co.jp/esg/assets/esg_society.pdf を ご参照ください。

① 階層別の人材育成体系

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

② 管理職候補者の育成

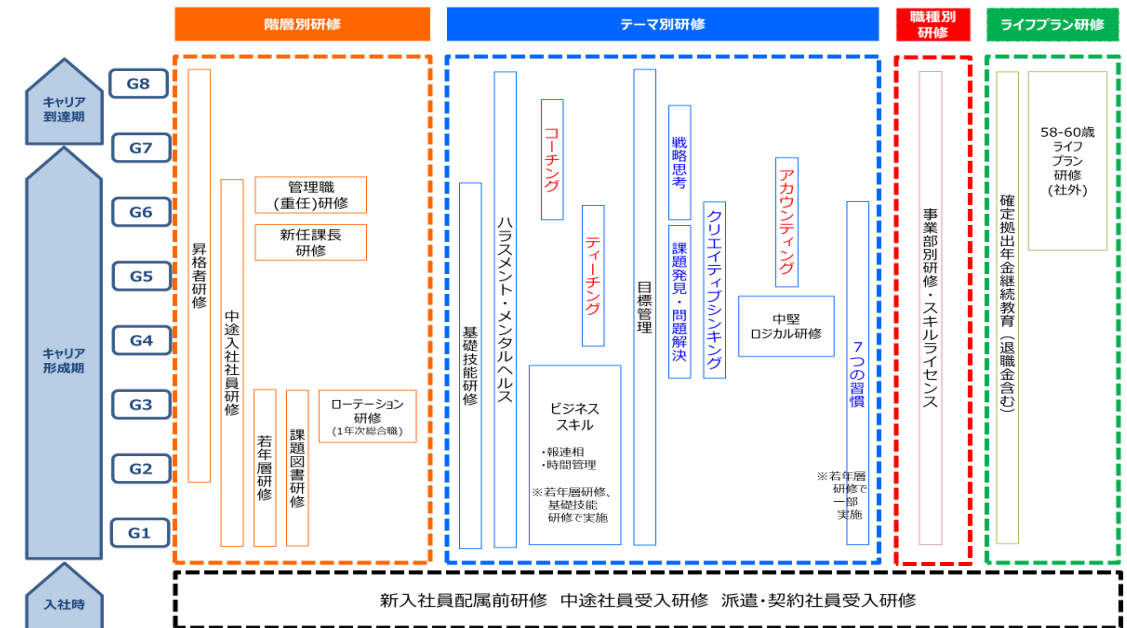
組織の目標達成力の向上を目的とし、管理職者及び管理職候補者を対象としたマネジメント力の強化に向けて、育成体系に沿った研修を実施しております。管理職候補者を対象とした「マネジメント基礎研修」では、自組織の目標達成力の磨き方、部下を通じた結果の出し方など、マネジメントの基礎知識を学んだ後、自部門の課題を分析し、その結果と行動計画を部門長と整合することで、実践ベースにて知識の定着及び経験値の獲得を図っています。

③ 職種別研修の充実

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

● 2025年度 日邦産業(株)人材育成体系図

・黒字：運用中の研修
 ・赤字：2025年度実施予定
 ・青字：2026年度以降実施予定



TOPICS

戦略思考力の向上を目的とした、「中堅ロジカル研修」の開催

ロジカル思考を活用することで、日々のコミュニケーションを改善し、円滑な問題解決と業務効率化を図ることを目的として、若手中堅層の社員23名を対象に、「中堅ロジカル研修」を開催いたしました。

研修では、目的達成に向けていかに情報を集め、整理し、合意形成を図るか（ロジカル思考）を学んだ後、ロジカル思考を活用して分かりやすく書く・伝える方法を実践演習を繰り返しながら習得していきました。



S-2 多様な社員が活躍できる職場環境づくり

■社員が安心・安全に働くことができる職場環境づくり

① 社会保険労務士による「経営労務診断」の定期的な受診

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



② 育児休業取得率の向上

社員が、出産・育児等を理由に希望した休業を不安なく取得することができ、かつ、円滑に職場復帰ができる制度構築と職場環境づくりに努めております。

	2024年度実績	2025年度目標
男性社員	71.4%	80%以上 *1
女性社員	100%	100%

*1 これまでの実績を踏まえて、2025年5月に目標を15%以上から80%以上へ修正いたしました。

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

③ メンタルヘルス及び社員満足度の向上に向けた取組み

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

	2024年度実績	2025年度目標
ストレスチェック指数 *1	97	94
社員満足度指数 *2	63.2%	65%以上
高ストレス者の割合 *3	19.5%	10%未満
離職率 *4	4.3%	5%未満

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

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

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

*4 離職率：正社員の離職率（定年退職を除く）

詳細：[「心の健康づくり」推進計画](#)

・各年度の実績は、当社ウェブサイトの「ESGデータ」(https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_society.pdf)をご参照ください。

TOPICS

職場が一体となり休業する同僚をサポート ～「職場サポート応援金」の導入～

当社は、社員が安心して育児・介護・療養等に専念できる職場環境づくりに努めております。今般、休業した社員の業務をサポートする同僚等を、食事会やレクリエーション等で労う「職場サポート応援金」制度を導入いたしました。当社はこれからも、育児等の理由で休業する社員を、職場全体で支援し、快く受け入れられる職場風土の醸成に取り組んでまいります。

サポートする職場
職場が一体となり
休業する同僚をサポート



休業する社員
安心感ある休業

休業にまつわる多面的な支援制度

S-2 多様な社員が活躍できる職場環境づくり

■ 誰もが活躍できる職場環境づくり

① 中核人材における多様性の確保

多面的な視点が組織の実効性を高めるものと考え、管理職及び管理職候補者である総合職・専門職及び係長級にある社員に占める女性社員の比率向上を目指しております。

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

	2024年度実績	2025年度目標
総合職・専門職に占める女性社員の比率（管理職を含まず）	10.0%	15%
係長級にある社員に占める女性社員の比率（一般職を含む）	36.4%	40%

・各年度の実績は、当社ウェブサイトの「ESGデータ」
(https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_society.pdf) をご参照ください。

② 誰もが挑戦し、成功体験を得る事が出来る仕組みづくり

職群や専門性の枠に縛られることなく、希望する誰もが新しい取組みに挑戦し、成功体験を得ることができる仕組みづくり及び多面的な視点で議論をすることで生まれる「1 + 1 = 3」を実感するための機会提供として、公募型社内プロジェクト組成制度や「社内複業制度・社内インターン制度」を導入しております。

TOPICS

「女性活躍」に向けた、意見交換会の開催

女性社員が管理職を目指すにあたっての阻害要因を分析する事を目的として、女性社員と人事部との意見交換会を開催いたしました。

今後、育児と仕事を両立する諸制度及び事例の周知を行うとともに、特定した阻害要因に対して計画的な対策を講じることで、管理職を目指す女性社員の育成や、職場風土の更なる改善に取り組んでまいります。

特定した阻害要因の例

- ・ 将来的な転勤や柔軟な働き方への不安
- ・ ロールモデルの不足
- ・ 職場側・女性社員側の双方に残る、性別による暗黙の職務分担意識

INTERVIEW

社内複業・社内インターン制度

自社に在籍しながらも多様な業務経験を積むことができる制度として、「社内複業制度」及び「社内インターン制度」を2024年度より導入しております。

<体験した社員・引き受け部署責任者からのコメント>

複業

管理部門
▶ 事業開発部門



新事業開発の業務に直接携われたことは刺激の連続で、モチベーションが向上した。また、新たな分野に触れることで、学習意欲も高まった。

複業

引き受け部署責任者



複業メンバーには既存メンバーでは成しえなかった方法でアウトプットいただき、組織活動の幅が広がった。また、向上心高い複業メンバーの存在は、既存メンバーの刺激にもなり、当該制度に手を挙げたかっただけで、挙げられなかったメンバーへの後押しにもなった。

G コンプライアンス啓発活動の継続と監査、監督

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

■ コンプライアンス研修体系

管理職者向け

- ・管理職者研修
労務管理、ハラスメント 等

全社員向け

- ・全社員対象コンプライアンス研修
- ・テーマ別コンプライアンス研修(任意)
下請法、環境法令
ハラスメント、安全保障貿易 等

入社時

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

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

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

TOPICS

全社コンプライアンス研修の定期的な開催

コンプライアンス啓発活動の一環として、全社員を対象とした「コンプライアンス研修」を年次開催しております。

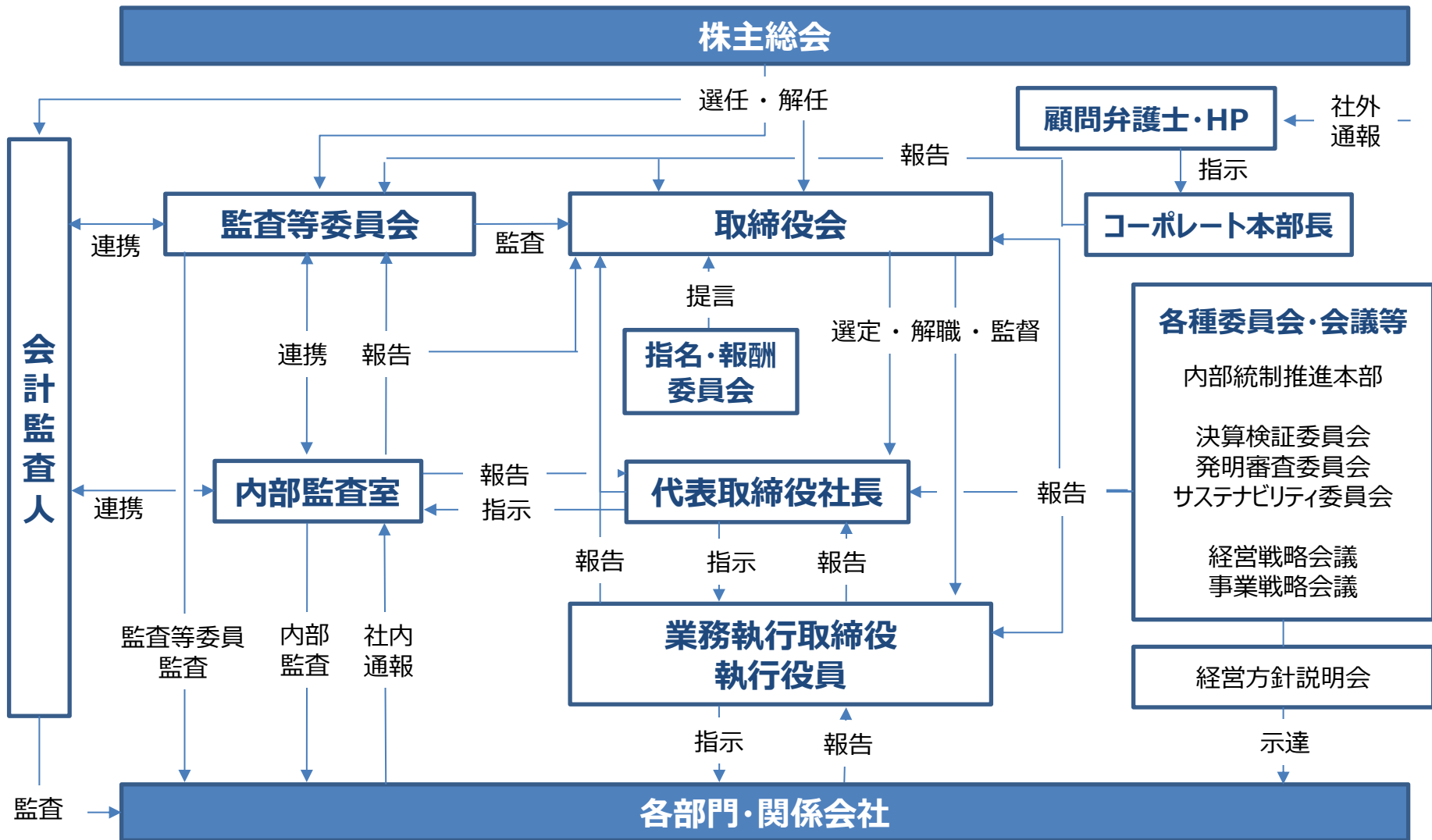
2024年度は「人権の尊重」「企業秘密情報の保護」をテーマとして取り上げ、最新法令や社内ルール、違反により生じるリスク、国内外の違反事例等について周知いたしました。

2024年度のテーマ

- ・ 人権の尊重
- ・ 企業秘密情報の保護



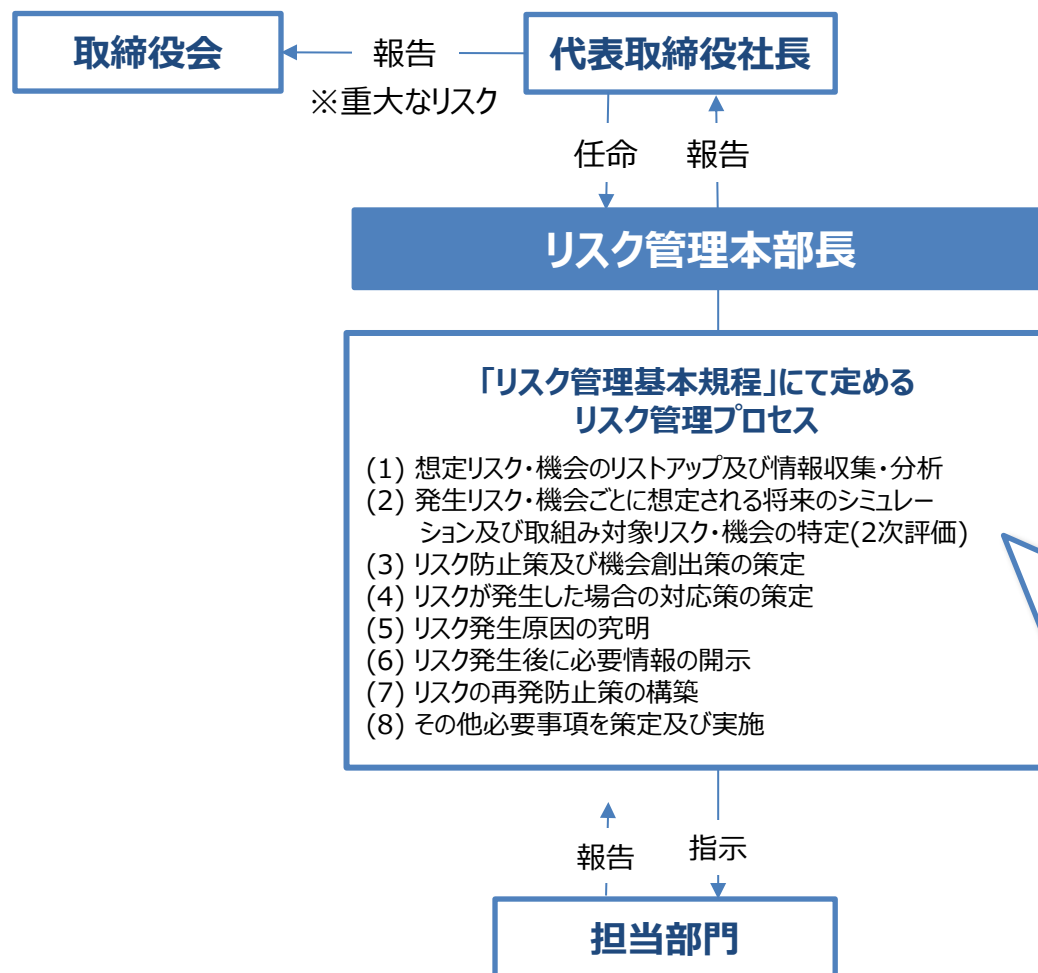
Downloaded from ascelibrary.org by University of California, San Diego on 06/01/15. Copyright ASCE, For All Rights Reserved, No part of this document may be reproduced without written permission from ASCE.



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

※2.当社は、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保・向上させることを目的に、第74期 定時株主総会の承認を受け、「当社株式等の大規模買い付け行為に関する対応方針（買収への対応方針）」を継続導入しています。詳細は、https://www.nip.co.jp/ir/shareholder/ir_baishu_boei.htmlをご参照ください。

G リスク管理体制



※監査・監督にかかる経路図は、コーポレートガバナンス体制に同じ。

リスク管理本部長の任命区分

リスク内容	リスク管理本部長
● 気候変動に関するリスク ● 労働問題（人的資本、多様性等）に関するリスク ● コンプライアンスに関するリスク ● 災害・事故等に関するリスク ● 情報セキュリティに関するリスク ● 貿易に関するリスク 他	コーポレート本部長
● 技術・特許に関するリスク ● 販売取引に関するリスク ● 仕入取引に関するリスク ● 物流に関するリスク ● その他取引に関するリスク	事業本部長

ESG情報の開示

環境・社会・ガバナンスの非財務情報の各数値は、「ESGデータ」として当社ホームページにて開示しております

※当社における本取組みの進捗を踏まえて、開示データの対象を変更することがあります。

開示情報		
E 環境 に関する課題	- CO2排出量 - 廃棄物排出量（単体） - 電力使用量	- 水使用量 - 省エネ・環境貢献製品の販売金額
S 社会 に関する課題	- 従業員数 - 新卒・中途採用者数 - 管理職者数 - 総合職・専門職に占める女性社員の比率（管理職を含まず） - 係長級にある社員に占める女性社員の比率（一般職を含む） - 障害者雇用率 - 離職率 - 勤続年数 - 平均年収（職群別） - 労働災害件数 - 労働災害度数率 - 有給休暇の平均取得日数	- 育児休業取得者数 - 介護休暇取得者数 - ストレスチェック指数 - 社員満足度指数 - 高ストレス者の割合 - 定期健康診断受診率 - 階層別研修の受講率 - 管理職者研修の受講率 - 技術・技能に関する研修開催回数 - 技術・技能に関する研修受講者数 - 新規資格取得者数
G ガバナンス に関する課題	- 取締役会の実効性 （独立取締役比率・女性役員比率・外国人役員比率・ 取締役会実施回数・スキルセット） - コンプライアンス研修受講者数（全社・テーマ別） - 法令違反件数	- 内部通報件数 - 外部通報件数