



日本精機グループの ESGに関する基本方針

当社グループは、社会の持続可能な発展が、中長期的な企業価値向上、そしてステークホルダーへの社会的価値の提供拡大のために不可欠であると考えます。

社会が持続可能な形で発展するためには、その重要な構成要素である我々企業が短期的な利益追求だけではなく、中長期的な視点で環境問題や社会問題に積極的に取り組む必要があり、その実現のためには強固なコーポレートガバナンスが前提になります。

企業がそれらに継続的に取り組むことにより、環境問題や社会問題の解決を通じて社会の持続的な発展がもたらされると同時に、企業にとっても中長期的な持続可能性や企業価値の向上に繋がると考えます。

当社グループは財務情報のみならず、ESG（環境・社会・ガバナンス）要因等の非財務情報も考慮し、ステークホルダーとの建設的な「目的を持った対話」（エンゲージメント）

を行うことで中長期的な社会発展と事業拡大の両立を目指します。

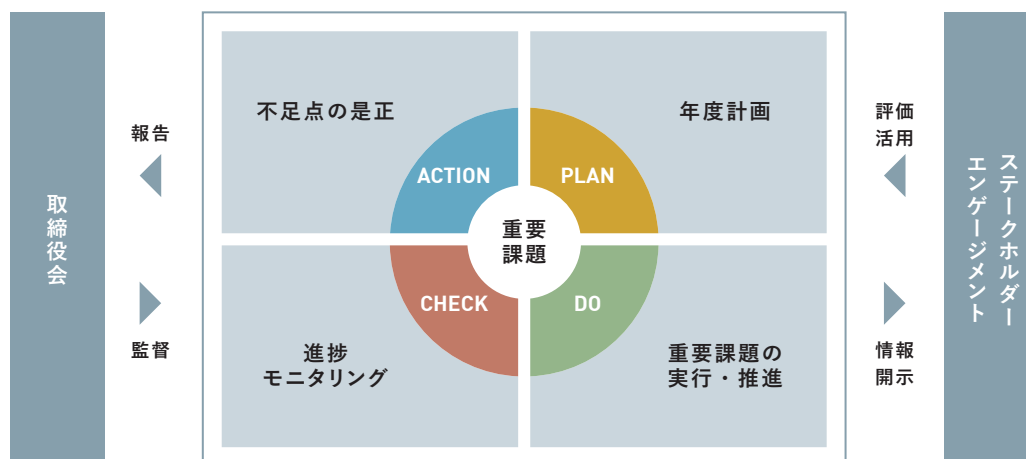
投資に際しては、従来一般的であった、ESGが「事業リスク抑制」であるという観点に加えて、ESGは「事業機会拡大」であるという観点を重視します。

「事業リスク抑制の観点」とは、我々の持続的成長を阻害する可能性に対して、環境や社会などの観点からどのようなリスク要因を認識し、その要因に対してどのような対策を講じているか、また財務の安定性に与える影響はどうか?という観点です。

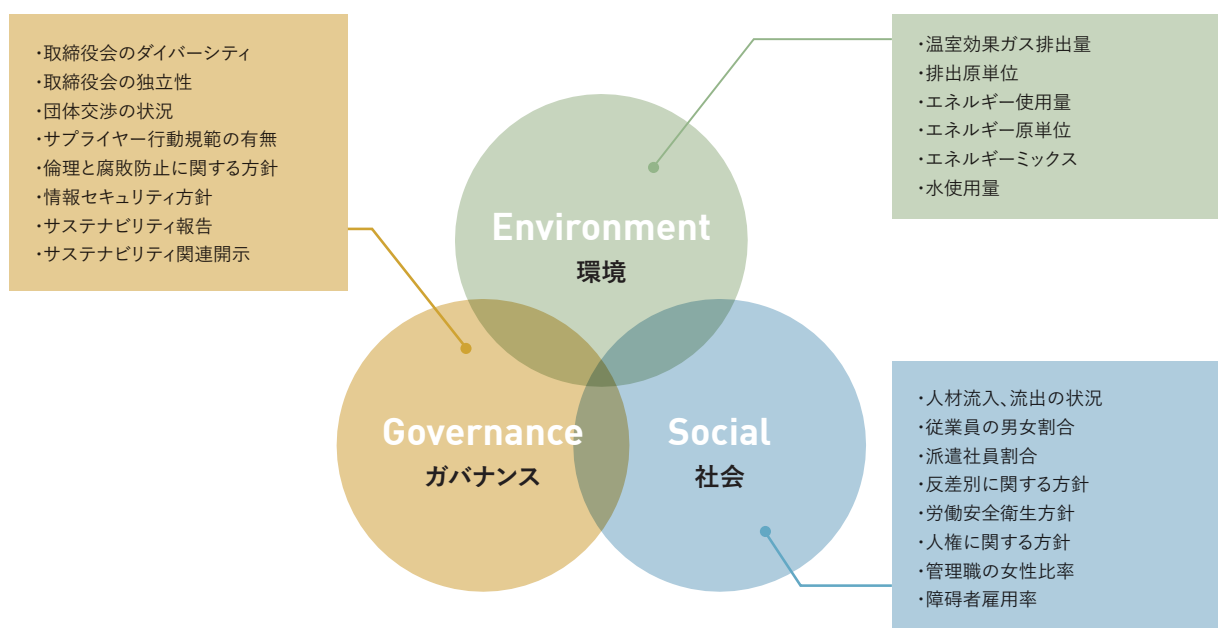
「事業機会拡大の観点」とは、我々が環境や社会などの観点から社会ニーズの変化を捉え、いち早く価値創造に結び付けることによって、その競争力強化や中長期的な企業価値の向上に繋がられているか、またそれを経済の活性化やより良い社会づくりに繋がられているか、という観点です。

日本精機グループのESGマネジメント

マテリアリティ(重要課題)への取り組みを企業価値向上につなげていくために、当社の経営方針、事業戦略を踏まえてESGに関する指標のマネジメントを実施します。
特定したマテリアリティについては戦略や計画に組み込み、PDCAサイクルを運用してまいります。



日本精機グループのESGマネジメント指標



環境に関する基本的な考え方

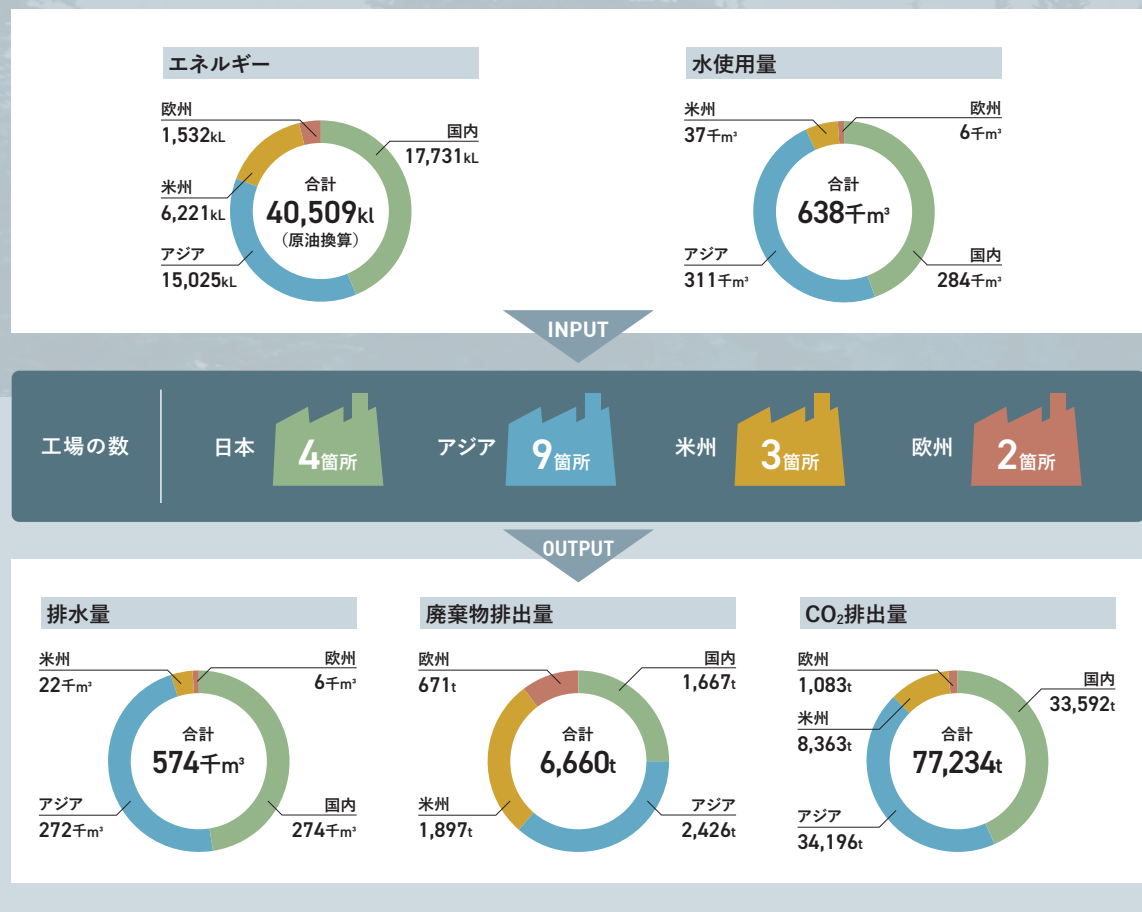
当社グループは環境基本方針を定め、地球環境問題を経営上の重要課題と位置づけ、環境と調和する安全で持続可能な社会の実現を目指し、環境方針の体現、環境目的・目標を達成するため継続的な改善を展開しています。日本そして世界の製造工場の生産活動の中で、社会へ安心と安全を届けるべく、グローバルに事業を展開しています。私たちは長年培ってきた設計・生産技術を柔軟に活かして、そのシナジー効果により「ものづくり総合力」を強化するとともに、ISO14001(2015年版)の環境マネジメントシステムを事業活動に統合しグローバルで展開し、環境負荷低減活動を推進してまいります。



環境宣言

私たちは、持続可能な社会の実現を経営上の重要課題として位置づけ、「志」、「社会」、「お客様」、「人」を大切にしたい事業活動を通じ、環境と調和する安心・安全な社会の実現に向け、価値の高い製品、サービスを提供し続けます。

日本精機グループの環境負荷(2022年度)



第8次環境目標 2020-2022

当社は、3年毎に環境目的・目標を設定し、環境負荷低減活動を継続的に推進しています。2022年度の実績は以下の通りです。

取組みテーマ	項目	対象	2022年度目標	2022年度実績	評価
地球温暖化防止に取り組む	電力	全製造部門	1.0%削減(生産数原単位) (2021年度比)	1.4%増加	×
		全間接部門	1.0%削減(電力量使用量) (2021年度比)	2.7%削減	○
	重油	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2021年度比)	220.4%増加※	×
	都市ガス	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2021年度比)	19.6%削減	○
水資源の節約	上水道	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2021年度比)	129.2%増加※	×
廃棄物排出量削減、再利用、リサイクル化に取り組む	排出量	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2021年度比)	20.5%削減	○
	リサイクル率	全社	99.90%以上	99.79%	×
環境配慮型製品の開発推進	製品環境指標	設計部門	各製品群ごとの製品環境指標の向上	全12テーマで展開し、平均目標達成率:92%	×
化学物質の適正管理	製品含有化学物質管理	設計部門	RoHS2追加使用禁止物質の非含有保証体制の確立	1テーマを展開し、目標達成率:100%	○
	取扱い管理	該当部門	PRTR法物質の使用量管理・削減	全6テーマで展開し、平均目標達成率:100%	○
グリーン調達推進		調達関係部門	取引先への環境パフォーマンス評価の向上	3テーマを展開し、全て目標達成率:100%	○
グローバルでの環境パフォーマンス向上	CO ₂ 排出量	サステナビリティ関係部門	国内外関係会社の環境データの把握	製造系関係会社への共通の環境データ把握継続	○
緊急事態対応	BCP対応強化	リスクマネジメント関係部門	天災等への対応力強化	BCP対応の模擬試験実施	○
生物多様性保全の取組み	環境保全	人事部	生物多様性保全に関する活動の実施	社外との環境保全活動を実施	○

○:目標達成 △:前年度よりも削減/向上するも目標未達 ×:前年度より悪化し、目標未達
※ディスプレイ製造量の縮小により、原単位(効率)が悪化しました。

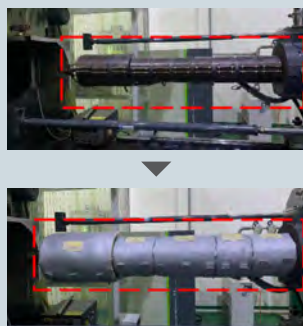
[環境目標達成に付随した取組み]

樹脂成形機シリンダー保温による電力削減

NSグループの製造会社で実施された、成形機保温カバーによる電力量削減施策を当社成型機にも横展開適用し、成型機の電力を削減しました。

成形機シリンダーは加熱ヒーターの熱の一部が外部へ放出されており、エネルギーロスとなっていました。

成形機シリンダーに保温カバーを取り付け熱の放出ロスを削減する事で、成型機の消費電力を11%削減する事ができました。また、この改善は、製造部門の空調電力削減にも効果が期待できます。



エアリーク検出によるコンプレッサー電力削減

製造ラインで使用している圧縮空気の微小なエアリーク(圧縮空気漏れ)を検出する事が困難でしたが、エアリーク検知器でエアリーク箇所を可視化する事で、これまで気付けなかった微小なエアリークも検出可能となりました。

製造ラインで、エアリーク検知器を用いて発見したリーク箇所(10箇所)を修繕し、112L/分の漏れを止めたことで、コンプレッサー電力として10,400kwh/年のロスを削減する事ができました。

この削減活動は、国内外のNSグループ各社にも展開し推進しています。



気候変動財務情報開示タスクフォース(TCFD)に基づく情報開示

日本精機は、2022年9月に、TCFD提言(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明すると共に、TCFDコンソーシアムへ加入しました。

日本精機グループはサステナビリティ方針を掲げ、気候変動への対応をESG(環境・社会・法令遵守)の中でも重要な経営課題の一つと捉えております。

当社と関わりのあるステークホルダーの皆様との一層のコミュニケーションを図る為、ホームページや統合報告書等を通じ、気候変動に関わる情報開示の充実に、より一層努めてまいります。



ガバナンス

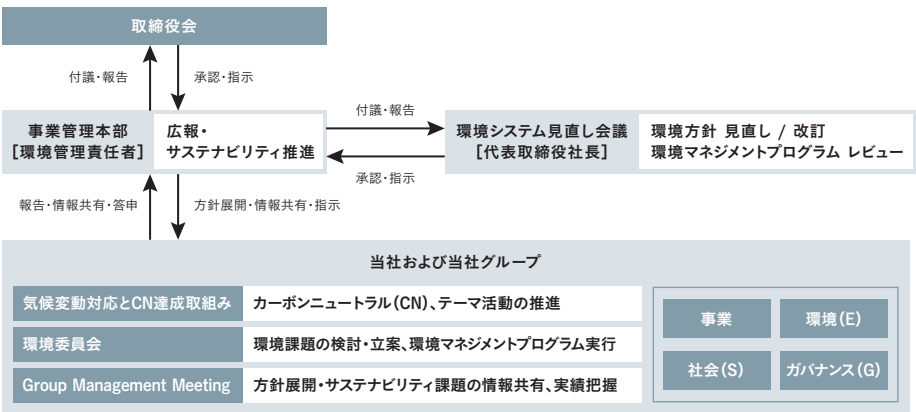
日本精機は、サステナビリティへの取り組みを強化するため、2022年に気候変動を含むサステナビリティと広報活動を統合した「広報・サステナビリティ推進部」を事業管理本部内に新たに設置しました。

TCFDの推進主体となる広報・サステナビリティ推進は、「気候変動に関するリスク・事業活動への影響についての見直し検討」「方針・目標・進捗・課題等を取締役会や環境に関する会議体である環境システム見直し会議に付議・報告」「方針・目標を環境委員会・関連部門、グループ企業全体会議であるGroup Management Meeting等を通じて展開・指示し、情報共有を行い進捗を管理」を行います。

経営層は、取締役会、環境システム見直し会議において、方針・目標・進捗・課題について審議し承認・指示を行います。



COP3(地球温暖化防止京都会議) 全国地球温暖化防止活動推進センターより引用



リスク管理

サステナビリティ・気候変動に関するリスクの管理については、環境管理責任者と事業管理本部内「広報・サステナビリティ推進」を事務局として、日本精機グループや各ステークホルダーに重大な影響を与える可能性のあるリスクを分析・特定した結果やそのKPIについて、「環境システム見直し会議」において年に1回の付議・報告、もしくは取締役会への付議・報告をしています。

環境マネジメントプログラムについても、計画やKPI、その実行結果を環境システム見直し会議に付議・報告をしています。

戦略

気候変動は、そのリスクにより当社ならびにそのグループ企業の事業活動のみならず私たちやそれらを取り巻く社会やステークホルダーへ様々な影響を及ぼします。私たちは、そのリスクの影響を最小限にとどめ、機会を活用するため、シナリオ分析から気候変動が事業活動に与える影響(リスク・機会)を特定し、その対応について優先度を考慮し事業戦略へ反映する事で、持続可能な事業活動を推進します。

4°C シナリオ	IEA STEPS, WEO IPCC RCP8.5	- 気候変動により、海面水位の上昇や降雨量増による河川の氾濫・浸水被害地域の増加、干ばつの広域化と渇水リスク増加 - 熱波・感染リスク増による死亡リスクの増大、労働意欲の低下
1.5°C、2°C シナリオ	IEA SDS, WEO IPCC RCP2.6	- 気候変動抑制政策・規制強化により、炭素税負担増加、EV車の増加、ガソリン車は減少 - 低炭素社会向け新商材・新技術開発

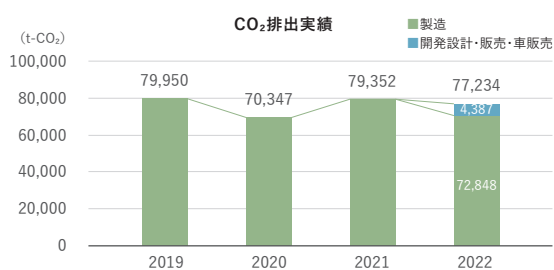


全国地球温暖化防止活動推進センターより引用

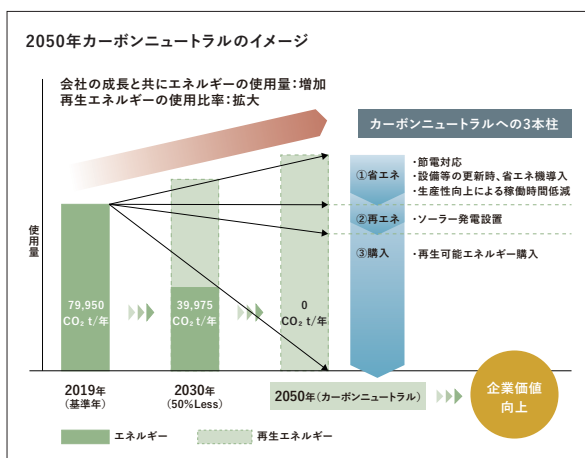
温度帯シナリオ	要素	リスク	機会	影響度	対応
1.5°C/2°C 社会への 移行影響	炭素価格	・材料費への課税(炭素税)による調達コスト増加	・製品の軽量化、設計・生産技術の進化 ・代替材料(サステナブル材)の利用	大	・エネルギー効率化生産(高効率化の改善、設備導入) ・エネルギー効率化設計(肉薄化や省材料、代替材料利用)
		・燃料費への課税(炭素税)による製造コスト増加	・多様な再生可能エネルギー(太陽光発電、水素、代替燃料など)の提供		・再生可能エネルギーへ切替、太陽光発電の設置、 非化石証書の購入、電化によるGHG直接排出削減 ・GHG算定把握、削減目標設定と実行
		・エネルギー転換による投資・コスト増加	・効果的な投資選択		・インターナルカーボンプライシング仕組み検討、導入
	エネルギー価格 (電力・重油・ガス)	・エネルギー価格の高騰 ・電力等エネルギー価格高騰による製造コスト増加 ・燃料価格高騰による輸送コスト増加	・多様な再生可能エネルギー(太陽光発電、水素、代替燃料など)の提供	大	・電化によるGHG直接排出削減 ・再生可能エネルギーへ切替 ・太陽光発電の設置
	各国の排出 削減目標/ 政策強化	・GHG排出規制による制限強化 ・原材料価格の高騰	・高エネルギー効率製造設備・技術の進化	大	・エネルギー効率化生産および設計 ・エネルギー高効率設備導入・切り替え
4°C環境で の気候変動 による物理 的影響	豪雨 水害増加	・豪雨、海面上昇 ・工場浸水、水没による損害・操業停止 ・水災害リスク高による工場・倉庫の移転 ・流通分断による製品供給低下	・災害に強い工場への変革	大	・BCP対策強化 ・拠点防災対策マニュアル整備等防災対策 ・水害レジリエンス強化
		・労働リソースの不安定化	・効率的で柔軟な働き方改革		・リモートワークの導入、柔軟な活用

目標と指標

日本精機グループは、持続可能な社会の実現に向けて、気候変動に関わる目標として、CO₂排出量の削減目標を、Scope1とScope2(2019年を基準)で2030年に50%削減、2050年に100%削減(カーボンニュートラル)と設定しました。



※2021迄は連結製造拠点、2022以降は製造・開発設計・販売・車販売拠点が対象。※2022年以降、電力のCO₂排出量係数は、国際エネルギー機関(IEA)発行のEmission Factorを使用。



社会に関する基本的な考え方

当社グループは、無機質な生産効率の向上に傾倒せず、法令順守および従業員の人権尊重のもとで、当社グループの掲げる経営理念に則した企業運営を目指します。そして、人材・安全・品質のマネジメントおよび地域社会への貢献活動を以て、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。



安全マネジメント方針

当社は、安全の理念である「人間尊重」を基盤に、製品や部品の開発・設計・資材調達・製造・販売・品質保証などのグローバルかつ多岐にわたる事業活動を通じ、経営理念を実現するとともにこれらの活動を通じ「労働安全衛生」に関するリスクおよび機会に対する継続的かつ積極的な取組みを向上・推進し、労働災害の撲滅を目指します。

詳しくは
こちら



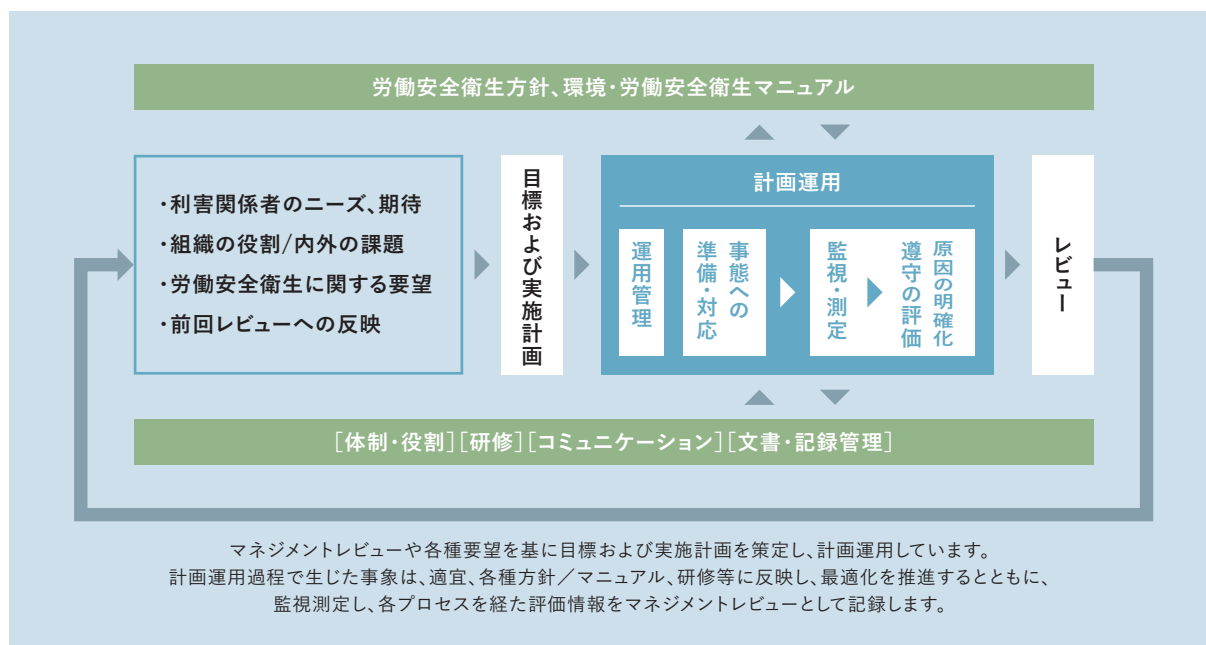
労働安全衛生マネジメント体制

日本精機は、2020年8月に労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の認証を取得し、プロセスに準拠した「環境・労働安全衛生マニュアル」を制定し、「労働安全方針」「安全衛生目標」を掲げ、働く人すべてが安全かつ健康的に働ける環境を整備しています。各部門においては期初計画の中に労働安全衛生に関する項目を盛り込み、安全衛生活動を計画的に推進しております。

さらに全社横断的組織として、各事業所の安全衛生委員が参加する全社事務局会議を定期的に開催し、各事業所の安全衛生活動状況や好事例、改善事例といった情報の共有を図っており全社の底上げにつなげております。

国内外のグループ会社に対しても情報共有の仕組みを構築しており、今後も当社グループの労働安全衛生マネジメントを継続的に改善して参ります。

労働安全衛生マネジメントプロセス



品質マネジメント方針

当社グループは、車載事業、民生事業、コンパウンド事業を始めとする製品の企画・設計・開発・製造・販売のすべての活動において、品質第一の考えのもと顧客要求を満たし、業界一の品質・技術の確立を目指し、以下の事項に従い活動します。

詳しくはこちら



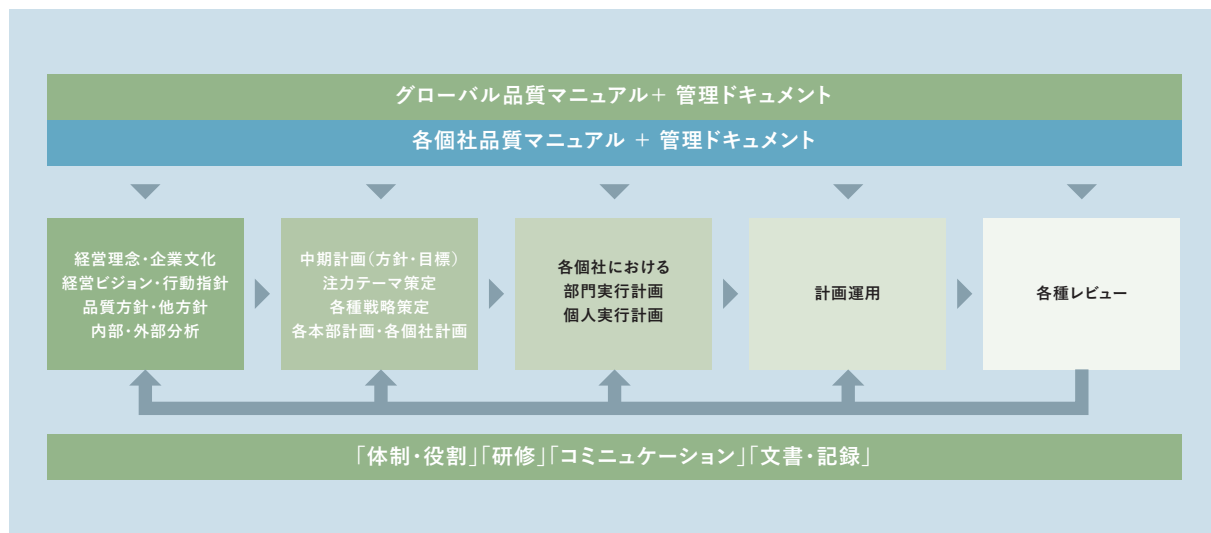
品質マネジメント体制

当社は、グループの経営理念と品質基本方針に基づき、お客様の立場に立って、お客様に安心・安全を提供し、社会から信頼を得るためのTQM活動を展開しております。

品質マネジメントシステムとしては、本社は2017年度に国際規格である自動車産業品質マネジメントシステム規格（IATF16949）に準拠した品質マネジメントシステムへの移行を完了して、事業プロセスと統合いたしました。グループ会社は、ISO9001（2015年版）、IATF16949への移行を2020年度で完了し、品質第一の考え方のもと、グローバルに統一規格におけるシステムを展開し、製品・サービスの向上に取り組んでおります。

この品質マネジメントシステムの活動を支えるプロセスは、下記の様に経営理念から始まり、各種戦略を明確にし、グループ、従業員のベクトルを一つに合わせ、計画運用を行います。実行結果は、決められたタイミングでレビューを行い、フィードバックをかけ、変化に対応していき、その活動を支えるのは、構築された各マネジメントドキュメントと教育・コミュニケーションなどの共有のためのツールになります。

今後は、さらに産業および自動車技術の進化に適合し、業界一の品質・技術の確立を目指し、継続的な改善に取り組みながら、お客様のご期待に答えられる品質を追及してまいります。



責任ある鉱物調達

紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)を原産地とする紛争鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金など)は、武装集団に対する支援、児童労働などの人権侵害、贈収賄、資金洗浄、脱税、環境破壊などのリスクがあります(OECD Annex IIリスク)。当社グループでは、RMIより提供されるCMRTを用いたサプライチェーン調査を実施しています。サプライヤーと協力してサプライチェーンの透明化とリスクの軽減に取り組んでまいります。

地域貢献活動



地域のまつりへの参加 / 協賛

日本精機本社のある新潟県長岡市は、第二次世界大戦時の空襲で多くの犠牲者が出た地域です。長岡市では、毎年8月、恒久平和への祈りを込めて「長岡まつり」が開催され、当社グループは民踊流しへの参加や、全国でも有数の規模を誇る長岡大花火大会への協賛活動を行い、地域貢献活動に取り組んでいます。



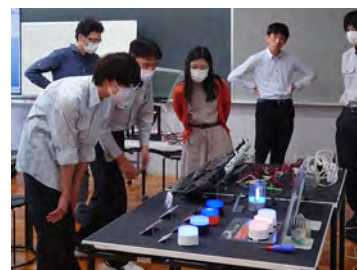
スポーツ振興 / 地域活性化

アルビレックス新潟レディースと共に地元小学校を訪れ、「輝ける未来をとともに創り、社会に貢献できる人財を育成する」をテーマに「サッカー体験会&キャリア教育」を開催しています。当社社員も参画し、共同でイベントの企画・運営を行い、地域社会への貢献・人づくり活動に取り組んでいます。



産学連携授業による地域協創

地域の公立大学法人「長岡造形大学」と産学連携授業を行っています。『生活の中における情報可視化〜地域協創演習2023』と題し、日本精機が有するセンシングの技術(見えないものを見えるように)を活用して、学生が家庭内で使用する日用品(道具)の提案を試みます。学生にとっては、地域の企業と連携して自身のアイデアを世の中に発信する機会/チャンスとなっています。



地域課題への対応



プログラミングスクールの運営

当社のグループ会社(株)NS・コンピュータサービスは、地元の長岡市でプログラミング・スクール『p.g.camp』(ピー・ジー・キャンプ)を開校しており、子どもたちがITスキルを学ぶ場を提供しています。活動の一環として地域イベントに参画・企画し、小学生を対象としたドローン操作の体験プログラムを実施するなどのIT技術に触れる機会を創出して、地域人財の育成、IT産業活性化を企図・推進しています。



災害時における燃料供給に関する協定

当社の物流を担うグループ会社・日精サービス(株)は、災害時における長岡市公用車の燃料(軽油)確保等について、長岡市と協定を締結しました。物流企業の自家用給油所と自治体が連携した体制を整備するのは、新潟県内で初めての取り組みです。クリーンディーゼル車を導入している長岡市の災害時対応を支援し、災害に強い地域づくりに貢献します。



海外現地法人の地域貢献活動



〔ダナンニッポンセイキ〕（ベトナム）

ベトナム・ダナン市でソフトウェア設計業務を行うダナンニッポンセイキでは、2023年3月に、業務用パソコン更新（入れ替え）の際、これまで使用していた中古品をリユースして地元の小学校に寄贈しました。学校からは、リユース品とはいえ状態が良いと、好評頂きました。IT教育の重要性が増すなかで、地域の教育、人材育成に貢献する良い機会となりました。



〔タイ ニッポンセイキ〕（タイ）

タイの教育省より社会教育への貢献が評価され、『SEMA Kunupakran (Thailand Ministry of Education Contribution Award)／タイ教育省貢献賞』を、2023年4月に受賞しました。政府や教育省が重視している“産業界を支える人材育成”に関連し、タイ ニッポンセイキがインターンシップ生を毎年多数採用し続けていることが、学校教育への貢献の観点から表彰の運びとなりました。



〔日精儀器武漢有限公司〕（中国）

中国・武漢市の日精儀器武漢では、社会貢献活動の年間計画に基づいて、活動を推進しています。2023年は、7月に積極的な「ボランティア献血活動」への参加を呼び掛けました。その結果、有志27名の従業員が参加。献血量は10,000mlを超えました。中国赤十字社からは感謝の言葉を頂き、参加者には献血証が贈られました。



〔タイ マット エヌエス〕（タイ）

タイ・アマタシティー工業団地での環境改善活動が評価され、2022年の表彰式では『プラチナ・レベル／PLATINUM LEVEL』を受賞しました。これは、2017年から取り組みを始めた工業団地の環境（廃棄物）改善活動の成果となります。当初、ゴミの分別からスタートした活動が、現在は生ゴミの削減（バイオ式の生ゴミ処理）などの取り組みに進化、発展し続けています。



職場環境の充実



ダイバーシティの推進

日本精機の成長を支えているのは、多様な人材の活躍です。多様な価値観・考え方・バックグラウンド等を尊重し活かすことは組織の創造を高め、優秀な人材の確保や競争力の向上にも繋がると考えており、役員向けの社内研修の実施など、ダイバーシティ推進の取り組みを行っています。

また、ダイバーシティの一環として、女性管理職の育成のためキャリアアップを希望する女性従業員向けに「コーチング研修」などを実施しています。このような取り組みの成果として、女性活躍推進の優良企業に与えられる『えるぼし』認定で最高位となる“3つ星”を取得しています。



仕事と家庭の両立支援

当社は「全社員が仕事と家庭生活のバランスを保ち、より高いモチベーションでより高いパフォーマンスを発揮しながら働き続ける」会社を目指しています。

年次有給休暇の取得率、採用者・管理職に占める女性割合、男性の育児休業・育児短時間勤務の取得率などを目標に掲げており、2022年度の実績は右表の通りです。

このような姿勢や実績が評価され、新潟県から『ハッピー・パートナー企業』に登録されています。



指標・目標及び2022年度実績		
計画項目	目標	実績(2022年度)
年次有給休暇の取得率	70%以上を維持	70.2%
所定外労働時間	全従業員の1か月の平均所定労働時間18時間以内を維持	15時間
採用した労働者に占める女性労働者の割合	10%以上を維持	18.8%
男性労働者の育児休業取得率	30%以上を維持	61.3%
管理職に占める女性労働者の割合	2025年4月までに3%以上	2.5%

多様な働き方の支援

当社では、職場全体でワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、一人ひとりの多様な働き方を受容する風土づくりを進めており、妊娠、出産、育児、介護など社員のさまざまなライフステージに応じた働きやすい環境づくりのための様々な制度を設けています。また、年に1回 従業員のワーキングエンゲージメントレベルをモニタリングしています。

フレックスタイム制度、
時間単位の年次有給休暇制度

社員自身のライフスタイルに合った働き方、自律的な働き方を推進していくことを目的に制定しており、働き方の自由度を広げます。

テレワーク勤務制度

本人が希望し職場の承認を得ることで、テレワークが可能です。肉体的・精神的な負荷の軽減、集中力維持による業務効率や生産性の向上を目的としています。

育児短時間勤務

子供が3歳になるまでの期間は所定外労働の免除、12歳になるまでの期間は短時間勤務(6時間)を選択することができ、子育て世代が家庭と仕事を両立できる環境づくりを進めています。

育児休業を取得した社員の声



長い時間
家族と過ごす
貴重な時間でした。

経営企画部 法務
五十嵐 剣悟
Kengo Ikarashi

第1子出産のときに引き続き、第2子出産の際にも育児休業を取得しました。実際に男性で育児休業を取得した同僚の話聞いたこと、家事と育児を引き受けて産後の妻を支え、子ども達と関わりたいと思ったことが取得のきっかけです。

上司や同僚からは育児休業の取得に理解を示していただき、様々な

サポートをしてもらいました。また、人事部からも育児休業制度や給付金に関する疑問に答えてもらうなど、皆さんからたくさんの支援をしていただき、とてもありがたかったです。

育児休業中の家事や育児は当初考えていた以上に大変でしたが、家族と長い時間を過ごすことができる貴重な時間でした。



人材育成

基本的な考え方

当社は「人材こそが最も重要な経営資源」と考えており、この考えのもと人材育成を行っています。従業員が必要なスキルや自らのキャリアについて主体的に意識し、実現に向け行動するための人材育成プログラムを提供することで、個人の能力開発・成長を支援しております。

自律考動型人材の育成

グローバル競争で勝ち残るため、先手を打って自ら考え行動解決し、変化に素早く対応する「自律考動型」のグローバル人材育成を目指し、年間20以上のプログラムの教育・研修を、テーマ・階層に合わせて実施しています。

また、定期的なキャリア面談、グローバル経営人材候補者への集中教育や早期選抜、多面的視座を醸成するためのジョブローテーション等を行っています。

キャリアデザイン支援

従業員の節目の年齢でのキャリアカウンセラーによる面談を行い、キャリア・能力開発を支援することで、従業員一人ひとりが前向きにキャリアを実現し、同時に事業戦略を実現する強い人材を作ることを目指しております。また、社員が自ら新しい仕事に挑戦できるキャリア支援制度として社内公募を実施しています。

教育・研修のテーマ

管理職研修	コミュニケーション・メンタルヘルス	語学
コンプライアンス	安全衛生	その他(ライフプラン・健康経営など)
マネジメントスキル	キャリアデザイン	
ビジネススキル	新入社員研修	

アイデアコンテスト

当社グループでは、従業員の自主的な新規ビジネスアイデア創造を奨励し、職場の活性化を図ると共に、経営への参画意識を高め、グループの持続的な発展につなげることを目的に、定期的にビジネスアイデアコンテストを実施しています。

これまで、7回(本社4回、日精サービス(株)/(株)NS・コンピュータサービス3回)行っており、2023年度は光またはセンサーを利用した「歩行者の事故0」、「歩行者の安全確保」をテーマとして開催され、「安心と安全に満ちた未来」につながるアイデアが数多く提案されました。



2023年度アイデアコンテスト表彰の様子

アイデアコンテスト事務局の声

発想力に富んだ
アイデアが
生まれる場に。

センサーソリューション
開発部

大塚 観月
Mizuki Otuka



今回のコンテストは、よりアイデア発案しやすくなるよう、募集テーマを当社事業領域周辺に絞りました。また、募集時に審査ウェイト配分を開示し、注力ポイントを明確にすることで、質の高いアイデアの発案を狙いました。結果として、当社に馴染みがありつつも、バラエティ豊富なアイデアが多数集まりました。

アイデアの最終報告会では、聴講者より「発想が面白い」「思いつかなかった」といった声も聞かれ、多様な考えをもつ社員から広くアイデアを集める機会の重要性を感じています。既存の考えに捉われないアイデアが生まれる場となるよう、今後もコンテストを運営していきます。

人権の尊重



人権方針の制定

当社は、2023年2月28日に当社・経営会議での承認を経て、『日本精機グループ人権方針』を制定しました。

人権方針

私たちは日本精機グループ(以下、私たち)は、全ての事業活動が、グローバル社会とともに持続的な発展を遂げるため人権尊重の責任を果たす社会的な要請に応え続けます。ここに私たちの人権に対する姿勢・考えを示し、人権への取り組みを推進します。

1. 人権の尊重へのコミットメント

私たちは、事業活動が全てのステークホルダーの人権に対して影響を与える可能性があることを認識しています。「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を企業が最低限遵守すべき、人権に関する原則・基準と理解し、支持します。そして、事業活動において、その実践に取り組みます。なお、私たちは、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守します。当該国の法令が国際的な人権と矛盾がある場合は、可能な限り、国際的に認められる人権を尊重する方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、日本精機グループ(日本精機株式会社およびその連結子会社)のすべての役員および従業員に適用されます。また、私たちに関わる全てのステークホルダーの皆様にも、本方針をご理解いただくことを期待します。

3. 人権デューデリジェンス

私たちは、持続可能な社会の実現を目指し、人権尊重の責務を果たすため、人権への負の影響を特定、予防、軽減するためのプロセスを構築し、これを継続的に実施します。

4. 是正・救済

私たちは、人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、その是正と救済に取り組み、将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止します。そして、人権に関する適切かつ実効性のある救済メカニズムの構築を進めます。

5. 教育

私たちは、すべての役員・従業員が人権方針の重要性を理解し行動できるよう、必要な教育・訓練を継続的に実施します。

6. 情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みについて、ホームページ等を通じて定期的に情報を開示します。

7. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、人権尊重の取り組みを実施するにあたって外部の専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話と協議を継続的に行います。

人権に対する取り組み

事業活動において発生し得る、下記人権課題に対し重点的に取り組みを進めていきます。

重点取り組みテーマ

- 【1】強制労働及び児童労働の禁止
- 【2】差別・ハラスメントの禁止
- 【3】多様性の尊重・受容
- 【4】賃金の不足・未払いの禁止
- 【5】過剰労働の禁止
- 【6】労働安全衛生の遵守
- 【7】移民労働者、外国人労働者の権利
- 【8】先住民族、地域住民の権利
- 【9】結社の自由
- 【10】プライバシーの権利
- 【11】表現の自由
- 【12】贈収賄・違法な利益供与等の禁止

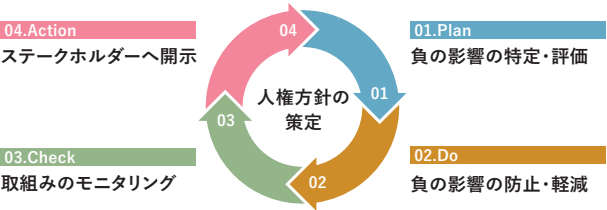
人権デューデリジェンスの推進

日本精機グループのバリューチェーンを通じた人権尊重のため、人権デューデリジェンスを推進して参ります。

写真 / 日本精機 人事部
左から 関谷SM、神保さん、飯田SM



人権デューデリジェンスのPDCAサイクル



健康経営



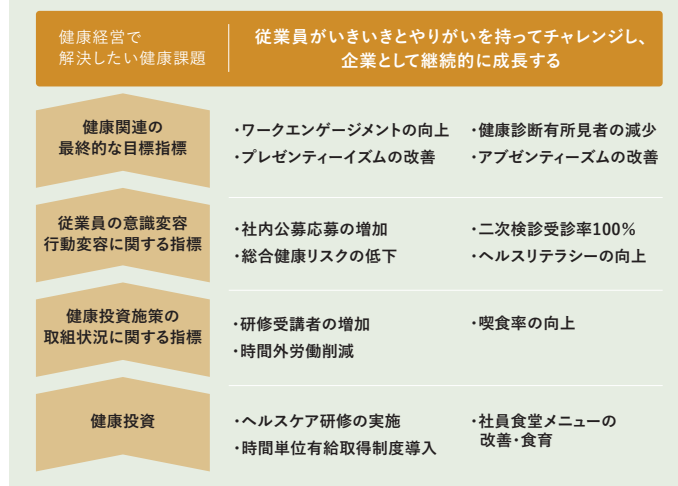
健康経営ビジョン

当社グループでは、経営目標・グループビジョン達成のためには、従業員がいきいきとやりがいをもってチャレンジできることこそが不可欠であると認識し、2021-2023年の中期経営計画の中で健康経営/働き方改革を推進しております。

日本精機グループの健康宣言

経営理念の実現には、従業員とその家族が心身ともに健康で、幸せであることが不可欠です。私たち日本精機グループは、従業員が、健康で、いきいきと、仕事にやりがいを感じ、チャレンジができるよう積極的に支援し、安心・安全で、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

健康経営に向けた戦略マップ



健康経営の取り組み

健康診断受診の徹底

定期健康診断の未受診者管理を徹底し、健診受診率は100%を維持しています。2022年からは巡回による女性がん検診を行い、受診しやすい環境づくりと受診機会の創出に努めています。

	2015年	2022年
要精密検査率	21.2%	10.2%
二次健診受診率	62.9%	81.4%

イベントで楽しく健康づくり

社員が自然に楽しく健康づくりに取り組めるよう、当社では様々なイベントを企画しています。社員食堂では、地域の高校や食品メーカーとのコラボメニューの提供をとおして食育活動を行っています。また、身体活動量の増加や運動習慣の定着に向けて、スマホアプリを使ったウォーキングイベント、地域の自転車店によるスポーツ自転車の試乗会、休憩時間を活用したオンラインセルフ整体セミナーなどを開催しています。

メンタルヘルスの取り組み

月1回精神科医によるこころの健康相談日を設ける他、カウンセラーが常駐し、就業時間中に気軽に相談できる体制を整えています。幅広く心身の一次予防を行うために、保健師による保健指導とカウンセラーによるメンタルヘルス・キャリア相談をパッケージ化した面談を積極的に推進しています。



ヘルシーコラボメニュー



自転車による健康推進イベント

TOPIC

健康経営 関連表彰

健康経営に対する取り組み・姿勢が評価され、経済産業省より『健康経営優良法人2023(大規模法人部門)』認定されました。当社としては、2022年に初申請して認定を受け、2023年は2年連続での認定となります。また、新潟県より『にいがた健康経営推進企業マスター2023』に認定されおり、連結子会社においても、7社が『健康経営優良法人2023』認定を受けています。



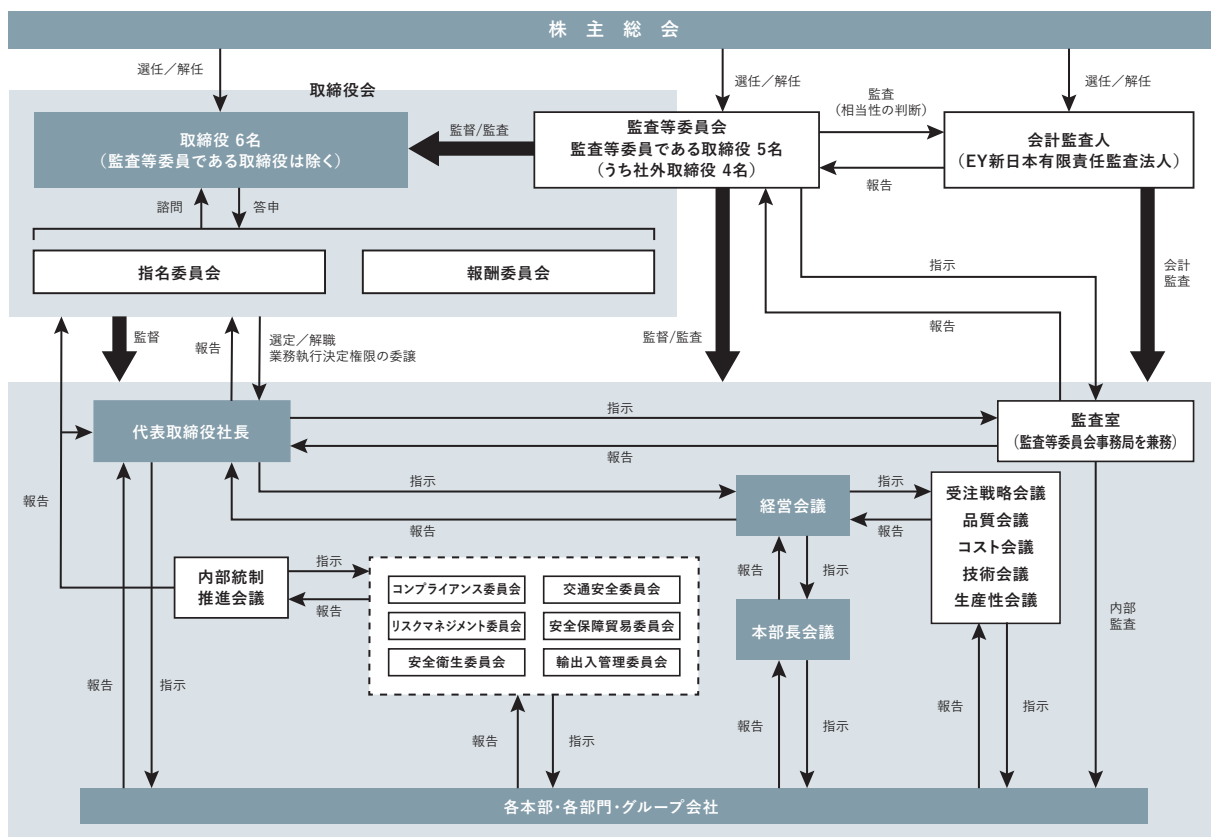
コーポレートガバナンスへの取組み（G）

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主の皆様をはじめ、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会などのステークホルダーとの信頼関係を重視しております。加えて、当社は、持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現のため、非財務情報を含む適切な情報開示、取締役等の透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を支え

るコーポレートガバナンス体制の実現、株主との建設的な対話が、最重要課題であると認識しております。今後も持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現に取り組んでまいります。

＜コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する体制の模式図＞



＜各機関の構成と主な役割＞

 社内取締役  社外取締役(男性)  社外取締役(女性)				
機関	取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会
構成	議長           11名(社内7名、社外4名)	委員長      5名(社内1名、社外4名)	委員長      5名(社内2名、社外3名)	委員長      5名(社内2名、社外3名)
主な役割	■経営の基本的な意思決定と業務執行の監督 ■代表取締役の選定 ■重要な業務執行の決定(取締役社長への委任事項の決定を含む)	■取締役の職務の執行の監査・監督 ■監査等委員でない取締役の指名・報酬等についての意見陳述	■取締役の選任・解任に関する事項の審議、取締役会への答申	■取締役の報酬等に関する方針および個別報酬額の審議、取締役会への答申

取締役会の充実

取締役会の実効性評価

《評価のプロセス》

当社は、取締役会を構成する取締役にアンケートを実施し、その結果を独立社外取締役で検討し、その検討結果を踏まえ、取締役会に報告することで、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

《評価結果の概要》

その結果、昨年度については、取締役会全体の実効性については確保されていることを確認することができ、取締役会の運営、取締役会のモニタリング機能、取締役会への報告方法等も実効性が向上していると評価されました。一方、中期的な課題を議論する機会が一層必要であることなどが共有されました。これらの意見を踏まえ、取締役会の実効性の更なる向上に向けて、改善に取り組んでまいります。

取締役の選任

取締役候補者の指名方針

当社の取締役候補者の指名にあたっては、経営者としての経験、能力、実績等を総合的に勘案し、再任取締役の場合には、在任期間中における業績への寄与度も考慮した上で選定・指名を行うために、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役が過半数を占める指名委員会の審議を経ることとしております。

また、社外取締役候補者については、(1)専門家としての知識・経験を活かし、外部の客観的視点で意見を述べて頂

き、それを経営戦略・計画の策定および重要な業務執行の意思決定に反映させること、(2)会社と経営陣・支配株主等との間に利益相反が生じないよう監督すること、(3)株主等のステークホルダーの意見を取締役会に反映させること等、当社が社外取締役に期待する役割を踏まえ、当社グループの今後の発展に不可欠な候補者の国際感覚、専門性、経歴等を総合的に判断した上で候補者の選定・指名を行っております。

監査等委員である取締役候補者の指名

当社の監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、監査等委員に求められる役割を適切に遂行することが可能な知識・経験および能力、ならびに個人的な実績等を総合的に勘案した上で指名を行っております。

<取締役会構成およびスキルマトリクス>

			企業経営	製造 生産技術	研究、開発 設計	マーケティング 営業	会計、財務 税務	企業統治	ESG サステナビリティ	グローバル 経験	人事 人材開発	IT DX
佐藤 浩一	社内		◎		◎	○	○	◎		◎	○	
永野 恵一	社内		○		◎				○	◎	○	○
東 政利	社内		○		◎		◎	○	○		◎	○
大崎 裕二	社内		○	◎		○				○	○	
吉原 正博	社内		◎	◎						◎	○	○
村山 一彦	社内		◎			◎				◎	○	
永井 達哉	社内	監査等委員	○					◎		○		
斉木 悦男	社外	監査等委員						◎				
富山 栄子	社外	監査等委員				◎			◎		○	
鈴木 北吉	社外	監査等委員	◎	○	◎							○
榎本 俊彦	社外	監査等委員	◎				◎	◎		◎		

※豊富な知見、専門性を有していると認められるスキル項目については◎をつけております。

※職務経験や現在有している専門知識などに基づき、知見、専門性を有していると認められるスキル項目について○をつけております。

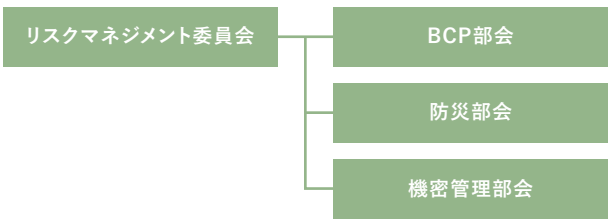
取締役報酬

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の 員数(名)
		固定報酬	変動報酬		
			業績連動報酬	株式報酬	
		基本報酬	業績連動賞与	株式報酬型 ストックオプション	
取締役 (監査等委員及び社外取締役を除く)	197	115	71	9	8
監査等委員 (社外取締役を除く)	40	40	-	-	2
社外取締役	32	32	-	-	4

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

当社では、リスクマネジメント委員会を設置し、事業運営上の各種リスクの低減および対応を図っております。リスクマネジメント委員会はBCP部会、防災部会、機密管理部会により構成されます。BCP部会、防災部会ではBCPにて事業継続プランの策定および災害リスクの低減を行っており、機密管理部会では情報セキュリティ対策を行っております。



BCP に関する基本的な考え方

近年、世界各国での地震、火災、爆発、風雪水害、などの発生が相次ぎ、また、パンデミック(新型コロナウイルス感染症)が世界各国で広がっています。サプライチェーンの維持に多大な影響が想定されるため、事業活動を停止させるリスクやボトルネックに対し、どのような対策を講じているかが求められており、事故発生時に「経営損失」回避のために可能な事業継続戦略の策定と実施が必要とされています。

当社グループでは「火災」、「地震」、「風雪水害」、「感染症」といった災害により、事業停止に追い込まれないために、重要業務を絞り込み、事業継続プランの策定を推進しております。

災害・事故・事件等の発現に際しては代表取締役社長が指揮を執るオペレーション会議にて、損失最小化策と事業継続可能性の審議および顧客納入リスクの判断を行っております。

情報セキュリティマネジメント

当社グループは、ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)の仕組みを構築し、従業員の教育も含めて情報セキュリティの維持・改善を継続的に行うことで、グローバルで安全な情報管理に取り組んでいます。特に、顧客情報や営業情報、技術情報、個人情報等を重要な情報と考え、これらの情報の漏洩、紛失、破壊及び改ざん等のリスクから保護するための適切なセキュリティ対策を行っています。

ITセキュリティ面では、昨今のサイバー攻撃リスクの高まりに対応し、EDR(エンドポイントでのサイバー脅威の検知と対応の仕組み)をグループ全体に導入するなど、より強固な防衛の仕組みを導入しています。

また、社内的な仕組みだけでなく、TISAXと呼ばれるドイツ自動車工業会の定める情報セキュリティの認証を日本と欧州で取得し、日本の自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに対応したりするなど、セキュリティ水準の維持向上に努めています。

加えて、自動車業界での製品安全意識の高まりを受けた対策の標準化(ISO/SAE 21434)に対応した仕組みをグローバルで構築、運用し、製品のサイバーセキュリティ対策を確実に進めています。

知的財産

知的財産に関する基本的な考え方

当社は、「有益権利の確保」、「知財安全の確保」、「権利活用の強化」の基本方針に基づいて、知財財産活動を推進しています。

「有益権利の確保」では、特許性のある発明を発掘、評価し、評価の高い発明から権利取得して、事業を優位に進める基盤作りを推進しております。また、受注獲得を支援するため、製品の流通国や競合企業に対応した権利取得を推進しております。

「知財安全の確保」では、開発/設計フェーズに応じた特許調査を実施することで知財リスクを管理しております。

「権利活用の強化」では、彼我検証活動として他社製品の検証を推進しております。弊社の保有権利の使用が確認された場合は、ライセンス等の適切な権利活用を行っています。

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方(コンプライアンス宣言)

日本精機グループは、より一層社会から信頼される企業集団となるために、コンプライアンス重視の経営に取り組み、社会の責任ある存在として法令および倫理を遵守し、健全な企業活動の実践を心掛けております。

私たちはコンプライアンス行動指針を制定し、取締役を

はじめ従業員一人ひとりがその行動指針に基づいて行動することにより、社会から信頼される企業集団を目指します。また、お客様に満足していただける価値の高い製品・サービスを提供することにより、社会の繁栄に貢献してまいります。

コンプライアンス推進体制

当社は、コンプライアンス推進のため、代表取締役の下、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス・オフィサーに取締役または役付執行役員を任命しております。コンプライアンス委員会は、全社横断的なコンプライアンス体制の整備および問題・課題把握と啓発活動に努め、コンプラ

イアンス違反に関する重要な問題点について審議し、継続的改善を推進しております。

また、各業務担当取締役および執行役員は、各業務部門固有のコンプライアンスリスクの分析と対策を行い、継続的に質向上を図っております。

コンプライアンス啓発活動

当社は、全社員が携帯するTQMノートにコンプライアンス宣言、内部通報制度、コンプライアンス行動指針を記載し、コンプライアンスとは何であるかを啓発するとともに、その周知を行っています。

また、コンプライアンス委員会年間活動計画に基づき、新入社員向けコンプライアンス研修、顧問弁護士による管理職向けコンプライアンス研修、啓発資料の配信(年4回)

を、グループ会社を含めて実施しております。さらに、グループ会社で発生したコンプライアンス事案について、各社のコンプライアンス委員会や総務部長に情報共有を行うことにより再発防止を図っております。

その他、営業部門や海外出向者等に対する独禁法研修、全社員に対する年1回のインサイダー取引防止研修を実施することにより、法令遵守意識の向上を図っております。

内部通報

当社は、公益通報者保護法を踏まえ、関係会社を含む、不正を知る従業員等からの通報を社内、社外(弁護士)の窓口で受け付け、内部通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正および再発防止策を講じる「内部通報制度」を構築しております。

内部通報を匿名でも行うことができるとし、担当者に守秘

義務を課すことにより、内部通報者の保護を徹底しております。また、内部通報窓口の責任者をコンプライアンス委員会とし、一定の重大事案については社外取締役への報告を義務付け、利害関係者の事案への関与を禁止することにより、内部通報窓口の公正性、独立性を確保しております。



社外取締役である斉木氏と富山氏に双方の専門性の高い
独自の観点からトークセッションしていただきました。

Q1 ご自身の専門性から、社外取締役としての役割、期待はどのようなものでしょうか

斉木 私の弁護士という専門性から期待される役割は、会社の業務執行について、「取締役の経営判断の合理性」、すなわち、経営判断がその内容及び手続に於いて適正に為されているか、取締役に善管注意義務違反がないか、又、株主をはじめ、顧客・従業員・地域社会などステークホルダーの観点から、「コーポレートガバナンス」が適切に行われているかという視点で意見を述べるものと認識しています。

具体的には、業務執行の判断が、会社法、独占禁止法等の会社に関係する法律に違反していないか、又、最高裁判所の判例等の解釈に違反していないかという視点です。その中でも長時間労働、ハラスメント、メンタルヘルス等については、コンプライアンス視点が、より重要になっているように思います。

私個人としては、「空気を読まない」、「忖度しない」、「プライドを捨てて、ありのままをさらけ出す」姿勢で発言するようにしていますよ。

富山 私は専門がグローバルマーケティングなので、どうすれば価値あるものを創造し、その価値を

伝達し、実現（配達・交換）できるのかというマーケティングの観点から物事をみています。中長期的な経営戦略策定に貢献することが大切だと考えています。全てのステークホルダーにとって中長期的に企業価値を高める戦略になっているか、監督・意見することが求められていると思っています。

昨今は、将来世代のためのサステナビリティ（持続可能性）をもった企業経営の重要性が高まっています。こういった新しい視点を取り込み、社会性・経済性やリスク管理に配慮した意見を、業務執行から独立した立場で経営陣に対して遠慮せずに述べることを期待されていると思います。



Q2 お二人は、社外取締役就任し5年超が経ちます。就任当初から“変わった”点はいかがですか

斉木 取締役会に於ける議論が、より活発化したと思います。理由のひとつは、取締役会で解決すべき課題を審議事項として議論することになった点です。決議事項と報告事項とは別に、中・長期に亘る解決すべき課題を深掘りするために、「審議事項」として採り上げて議論することになりました。

そして、取締役会に於ける説明が、より分かり易くなりました。コロナ禍、半導体不足、ロシアのウクライナ侵略等、事態が次々と起こる最近の経済環境下で、未だかつてないマネジメントの難しさがあります。佐藤社長は就任当初から一貫して「筋肉質になる」、「少ない原価、経費、時間で多くのアウトプットをする」という経営体質の転換を端的なメッセージとして発しています。その具体策の一つとして、決議案件の説明がより「簡にして要を得た」ものとなりました。又、種々の経営指標はより充実したものとなり、分かり易くなっています。

富山 確かに活性化していますね。取締役会実効性評価から、取締役会で審議すべき議題の選定・絞り込みについての意見が出され、それを執行側と社外取締役で議論し、新たな方向性を導き出しました。社外取締役でどのような議題を採り上げるか議論し、要請事項を社長らと意見交換して、取締役会アジェンダを執行側と社外取締役が一緒に作り上げようとしています。このような取組みは就任以来、初めてだと思います。

そして、取締役会に纏わる機能が発展し、指名委員会や報酬委員会が設置され、これら委員会の議案上程もありました。

斉木 一昨年度に任意の報酬委員会が設置されました。会社の意思決定の透明性・公正性を確保するためと、報酬を持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう客観性・透明性ある手続きにするためです。取締役（監査等委員である取締役を除きます）の報酬等の決定方針、及び個人別報酬額の妥当性を検証し、取締役会に答申することとなりました。又、同時に任意の指名委員会が設置されました。取締役（監査等委員である取締役を除きます）の選・解任の透明性・公平性・客観性をはかるためです。取締役の指名方針、並びに取締役会の適切な構成の実現、及び取締役会のスキルマトリックス

を作成し、取締役会に答申することになりました。両委員会ともその構成員を、社外取締役を過半数とすること、委員長は社外取締役とすることとして、その機能を有効に果たすべく制度設計されています。社外取締役の重要な役割のひとつと認識しています。

Q3 サステナブルな取組みを長期的な発展に繋げていくために必要なことは

富山 社外の知見を取り入れて従業員の意識改革を促し、経営戦略立案に活かそうという流れが生まれています。例えば、私のほうにはSDGsに関する社員向け講演や、パーパス経営についての経営幹部向け講演の依頼・機会がありました。特にSDGs講演には想定以上の社員の皆さんに参加いただき（オンライン含め450名が参加）、関心の高さに驚かされました。

又、女性がいろいろな場面で活躍するようになったと思います。女性管理職の数はここ数年で増加しましたし、健康経営施策のランチのヘルシーメニュー開発や、亀田製菓様や一正蒲鉾様など地域企業の食材（プラントベースドフード/代替肉や、ネクストシーフード）を活用したコラボレーション企画、健康な生活を送るために毎日の歩数を増やす取組みなども女性がリードしています。子育て支援企業の「くるみん」等の取組み等は、従業員の働きやすい職場作りを考えた大変良い施策だと思います。

斉木 多様性の時代ですから、女性と併せて多様な人材が活躍できる環境整備も重要ですね。多様な人材の活躍に向けた環境整備として、女性労働者の割合、男性の育児休暇の取得率、男女別の育児休業取得対象者数・取得者数等の情報開示が挙げられます。開示のみならず、これらの環境整備をより充実させ、当社が女性も活躍できる会社であること、そして育児・介護と両立できる職場であることを強くアピールすることも大切です。またLGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことを受けLGBTQの方々が働きやすい職場環境が求められます。LGBTQの方々の割合は8.9%程度、11人に1人といわれていますので、ダイバーシティの観点から諸制度を検討する必要があると思います。

Next Page →

Q4 企業としての発信力はいかがでしょうか

富山 当社は基本的にはBtoB企業ですので、従来あまり広報は考えてこられませんでした。もっと様々な取組みを広く知ってもらうために「広報に力を入れた方が良い」と進言したところ、広報の組織が作られました。報道ニュースとして、新聞やテレビ等のメディアへの露出が格段に増えました。進言を即座に行動に移して頂いたことは大変素晴らしいと思います。

サステナビリティ推進の目標のひとつは「ステークホルダーから選ばれる企業になる」ことです。投資家・従業員・顧客・取引先・地域社会などのステークホルダーから選んでもらえるからこそ、ビジネスを中長期的に継続することができます。選んでもらうには情報を発信して、共感や信頼を得なければなりません。それには会社が行ってきた活動や成果をその背景とともに開示、広報するのが良いと思います。事業を通して社会に貢献している企業であることを理解してもらえからこそ、ステークホルダーに選んでもらえて、世の中に必要とされる存在に成り得ると思います。

斉木 2021年から、グローバル企業にとって標準となっている「統合報告書」を発行しました。財務情報のみならず、非財務情報としてESGに関する取組みなど、社会的課題の推進・解決に向けての行動が記されています。将来の企業価値創造についてステークホルダーへの説明をすることと同時に、その期待に応えるようにしています。

Q5 その一方で、課題と思われる点をお聞かせください

斉木 ヘッドアップディスプレイ事業の今後の展望をより具体化すべきと思います。中核的事业と位置づけられるヘッドアップディスプレイ事業は、より一層の収支改善に努めるとともに、中・長期の具体的な施策展開を検討し、実施すべきです。

富山 私も同様にヘッドアップディスプレイ事業のさらなる発展を期待しています。それにはマーケティングの取組み強化が必要と思っています。ヘッドアップディスプレイの提供価値が自動車メーカーやユーザーに伝えられていないと思います。価格も価値伝達の手段です。「目線を動かさなくてよいので安全運



転につながる」ということが、自動車メーカーや世の中の一般ユーザーには認知されていないと思います。わき見運転による交通事故が多いという社会課題解決に、当社のヘッドアップディスプレイがどう貢献できるのかを、もっとアピールして認知してもらう必要があると思います。

サステナビリティ経営を実現させるため、SX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)の実現と推進が重要です。端的に言うと、「売れば売れるほど社会がよくなる製品・サービスの展開」がSXのゴールです。ヘッドアップディスプレイが売れば売れるほど交通事故が減って社会がよくなる製品であることをもっと世の中の人に知ってもらう必要があると思います。当社の存在価値は「すべての人に安心・安全・感動を」です。社会のニーズ「交通事故を減らす」という社会のニーズ(課題解決)と企業の存在価値「すべての人に安心・安全・感動」の追求は同期しており、当社は交通事故を減らして社会がより良くなる製品サービスを展開しているのですから、そのことをもっと認知してもらう必要があると思います。

斉木 持続的成長には、常に長期的な視点で、新たな次世代の新規事業の開発と育成が必要です。特に若い世代の社員の自由で柔軟、新鮮な発想を尊重する新規事業プロジェクトチームを立ち上げるなどの、具体的な施策を速やかに策定し、着手するのが良いと思います。若い世代の発想の根底に、ミレニアル世代やZ世代の価値観や意識、消費行動の変化を反映できるのではないかという点も、新規事業の開発に極めて重要と考えます。

富山 それが実現したら楽しいプロジェクトになりますね。

斉木 気候変動対応も大きな課題です。「株主利益の最大化」が最優先された時代から、気候変動や持

持続可能性への懸念が高まり、国連が主導するSDGsなど社会課題の解決が急務となる時代となりました。特に自動車産業に身を置く企業として、カーボンニュートラルへの対応は重要です。現在既に策定している諸施策をより実効的なアクションプランに繋げつつ、新たな施策を付け加えて拡充し、且つ発展させることが肝要です。カーボンニュートラル目標達成に向けた取組み方針として、TCFD提言に基づく情報開示を開始しましたが、更にこれを具体的に深化させる議論が必要です。

富山 東証から示された要請にも繋がりますが、当社の資本政策についての議論も高まりを見せています。今後、投資家、株主にとってより魅力的な企業であるための資本政策、経営戦略の立案が必要だと思っています。

斉木 そうですね。今までも、戦略的なキャッシュの使い道としてアルプスアルパイン社とのアライアンス、共栄エンジニアリングの子会社化等、業務提携、資本提携に積極的に取り組んで来ています。取締役会においても資本政策も含め議論をしているところですが、株主の理解を得るべく、より丁寧な説明が求められていると考えます。

富山 また、今後の議論では、経営戦略により時間を割くこと、人材育成と活用、何処へ向かっていくのか社員を含めステークホルダーに対してパーパスの提示が必要と考えます。

斉木 気候変動や持続可能性への懸念が高まっており、SDGsなど社会課題の解決が急務の時代になりました。このような社会全体の意識の変化に伴い、企業は経済合理性一辺倒ではすまなくなり、ESG（環境・社会・ガバナンス）を視野に入れ、バランスのとれた価値創造が求められるようになってきました。経済合理性は目的ではなく手段となり、それらを統合するより上位の考え方、或いは概念の設定が必要となっています。これが、最近パーパス経営が注目されている所以だと思いますので、取締役会でも議論を深めたいと思います。

Q6 新中期経営計画策定に向けて

富山 5年、10年先の将来を見据えた上で、バックカスティング思考で今後3年間についてどうするかを考えるべきだと思います。社外取締役としては長期的な視点でこれから10年先、何をを目指すのかを明確にし、注力すべき事業等を見直していきたいと思いま

す。長期的な成長を実現するには、社員エンゲージメント向上と人事戦略も必要だと思います。今後、ステークホルダー資本主義がより一層強調される時代になると思います。企業はステークホルダー（株主・従業員・取引先・顧客・地域社会）の利益に配慮し、ステークホルダーは企業とともに価値を生み出す主体であると考えなければなりません。その中で企業がもっとも重要視すべき資本のひとつが「人的資本」です。人材は、価値創造の源泉であり、そこへの投資は最終的な成果の増加のための投資になるわけです。環境変化や経営戦略の変化に伴う人材ポートフォリオの最適化、知識経験の多様性、学びなおし（リスキリング）、従業員エンゲージメントなどについて計画に入れるとよいのではないのでしょうか。

斉木 大学で教鞭を振られている富山さんが言われると流石に説得力がありますね。私も人材への投資が重要だと思います。「好きこそものの上手なれ」と言われます。社員の方々は「ものづくり」に興味・関心を持ち「世のため人のため」に働くという志をもって入社されたと思います。その志を支え、具体的に実現できる人事制度を根本的に見直す必要があると思います。新卒者、中途採用者、定年後再雇用者、短期間有期雇用者、それぞれについて在職中の社員の働き甲斐をいかに醸成しパフォーマンスを最大化するかの検討や、若手社員の定着率向上、高齢社員退職に伴う人手不足対策等の社会的な潮流に対して対策を講じていくべきと考えます。

富山 わたしたち社外取締役メンバーは、企業文化を含めた日本精機グループに対する理解を深めると同時に、経営陣に新鮮な「気づき」を与える役目を意識しつつ、次期・中期経営計画2024-2026の策定、更には2030年に目指す姿の実現に向けて、ステークホルダーからの負託を受け、職責を果たすべくこれからも尽力していききたいと思います。

