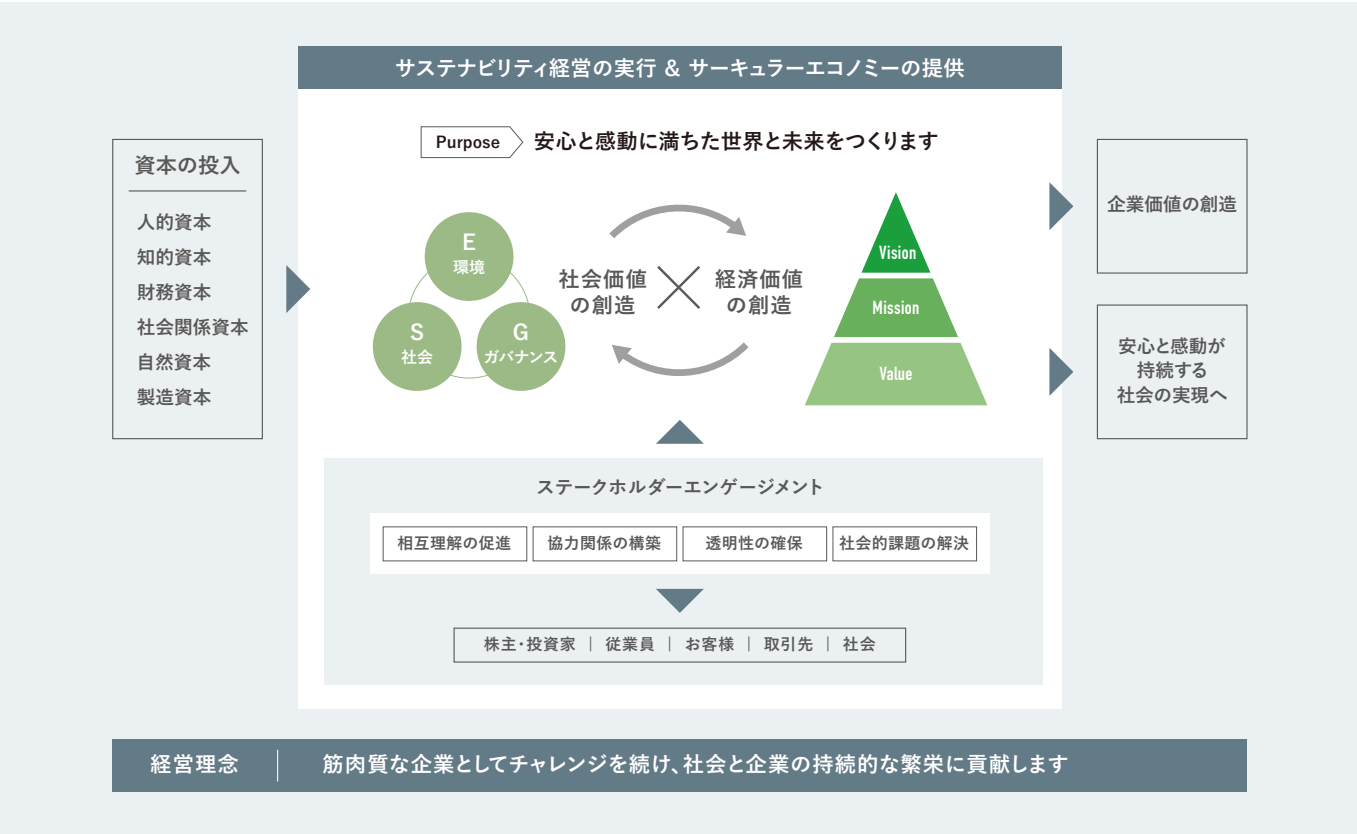


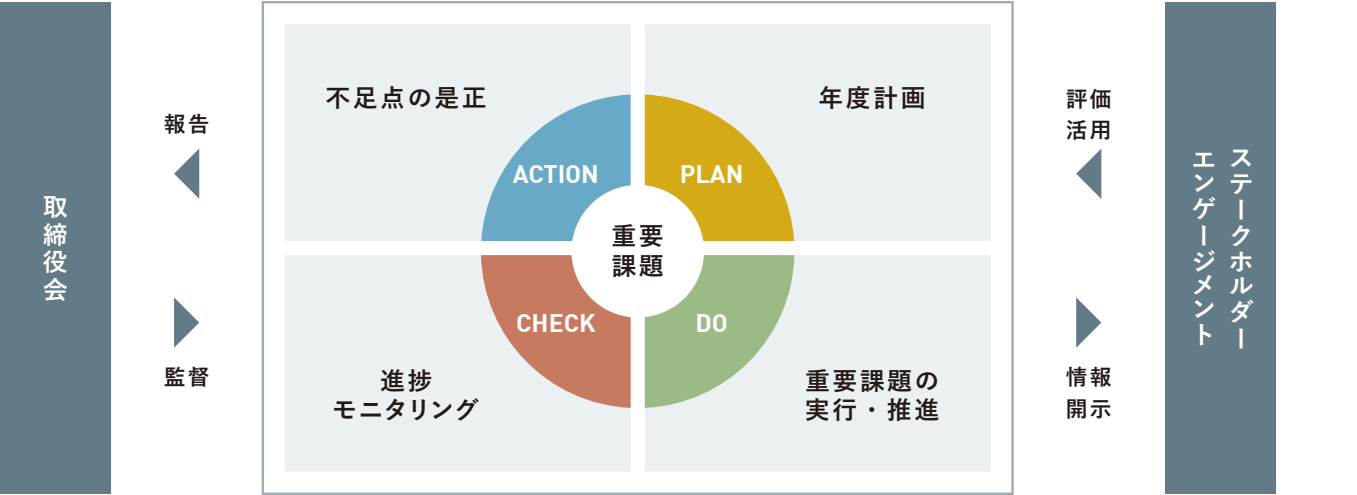
サステナビリティ方針

当社グループは、企業理念・経営理念に基づき社会価値と経済価値を両立した企業活動を行うことにより、社会的課題を解決し、すべてのステークホルダーの皆様との対話を重視し、持続可能な社会の実現を追求することをサステナビリティ方針として掲げています。



日本精機グループのESGマネジメント

重要課題(マテリアリティ)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ています。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います。



推進体制

当社グループは、事業を通じた「社会課題の解決」と「持続的成長」の両立を実現するため、経営の重要課題(マテリアリティ)として「新たな技術への挑戦・新たな価値創造」、「品質へのこだわり」、「人にやさしく」、「地球にやさしく」、「たゆまぬ誠実さ」の5項目を選定しています。

当該マテリアリティのうち、サステナビリティの主要課題に対する推進体制は以下のとおりです。各担当部門及び関連する会議体・委員会は、主要課題への対応に係る基本方針及び事業活動における戦略を策定します。策定した基本方針及び戦略については、取締役会へ適宜付議・報告を行う体制を整備しています。また、取締役会は、主要課題への対応方針及び取り組みを監督し、必要な指示を行います。

マテリアリティ		推進部門	管掌
品質へのこだわり	・品質マネジメントシステムの確保	品質会議及び品質システム見直し会議	代表取締役副社長
	・サプライチェーンマネジメント	グローバル購買本部	上席執行役員
人にやさしく	・人権尊重へのコミットメント	事業管理本部 人事部	常務執行役員
	・労働安全衛生マネジメントシステム	安全衛生委員会及び労働安全衛生見直し会議	代表取締役社長
	・人的資本	事業管理本部 人事部	常務執行役員
地球にやさしく	・環境マネジメントシステムの確保 ・地球資源の適切使用と削減 ・廃棄物排出の削減	環境委員会及び環境システム見直し会議	代表取締役社長
	・気候変動対応 (CO ₂ 排出量の削減と管理)	環境管理責任者 事業管理本部 コーポレートコミュニケーション部	常務執行役員
たゆまぬ誠実さ	・情報セキュリティマネジメントの確保	ISMS見直し会議	代表取締役社長

※日本精機株式会社における推進体制を記載。

リスク管理

当社グループの経営全般に関するリスク管理につきましては、代表取締役社長執行役員が統括する内部統制推進会議のもと、上席執行役員を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、重要リスクへの対応策の検討及び定期的なモニタリングを実施しています。

また、当社グループのサステナビリティ課題に係るリスクにつきましては、主要課題を推進する各担当部門及び関連する会議体・委員会において、サプライチェーン全体への影響を短中長期的な視点で検証いたします。その検証結果は取締役会に報告され、最終的なリスクの特定及び評価が行われるプロセスを構築しております。同時に、リスクの管理活動につきましても、各担当部門及び関連する会議体・委員会における定期的なモニタリングや達成状況の評価を通じて、継続的に実施しています。

環境への取り組み

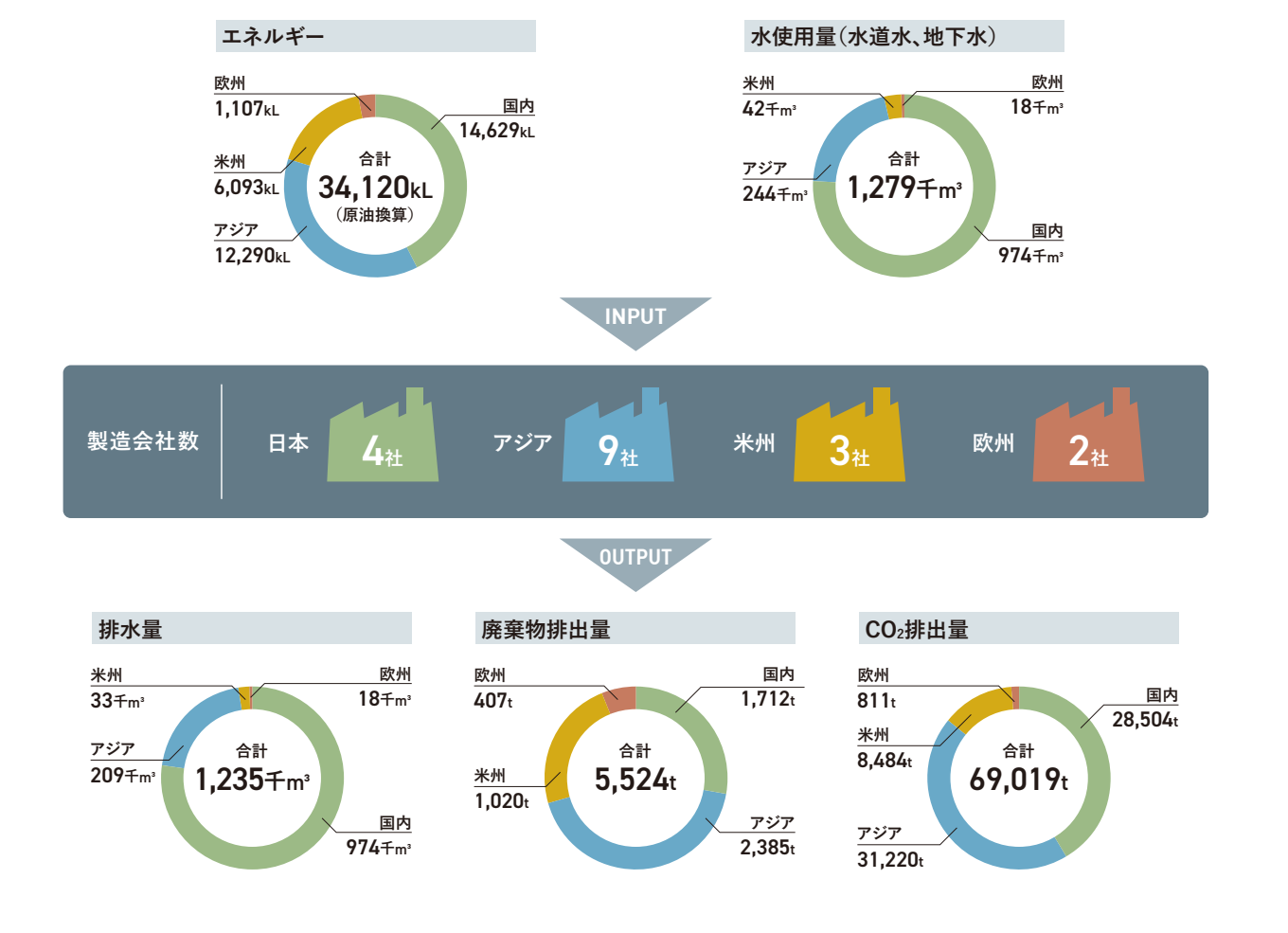
環境に関する基本的な考え方

当社グループは地球環境問題を経営上の重要課題と位置づけており、環境基本方針のもと、環境と調和する安全で持続可能な社会の実現を目指し、継続的な改善活動を展開しています。ISO14001(2015年版)に基づく環境マネジメントシステム(Environmental Management Systems:EMS)を事業活動に統合し、グループ一体となった環境マネジメントを推進するほか、2022年9月には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)提言への賛同を表明し、気候変動課題の解決に向けた取り組みを推進するとともに、環境情報に関する開示の拡充に取り組んでいます。

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(2025年度)



第9次環境目標 2023-2026（対象：日本精機株式会社）

当社は、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。2025年度は当社第9次環境目的・目標の3年目となります。実績は以下の通りです。

[○: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]

取り組みテーマ	項目	対象	2025年度目標	2025年度実績	評価
地球温暖化防止に取り組む	CO ₂ 全体	全社	2024年度比5%削減	4.9%削減	×
	電力	全社	2.0%削減(生産数原単位)(2024年度比)	4.7%削減	○
		全社	2.0%削減(電力使用量)(2024年度比)	3.8%削減	○
	重油	該当部門	運用管理※(CO ₂ 全体で管理)	24.7%削減	○
	都市ガス	該当部門	運用管理※(CO ₂ 全体で管理)	20.1%増加	×
	LPG	該当部門	運用管理※(CO ₂ 全体で管理)	63.8%削減	○
水資源の節約	上水道	全社	運用管理	8.9%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(2024年度比)	6.6%削減	○
	リサイクル率	全社	99.90%以上	98.7%	×
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	11テーマで展開し、平均目標達成率:101%	○
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	4テーマを展開し、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、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:100%	○

※運用管理:重油・都市ガス・LPGは維持管理及び電化による削減を推進・実施しています。

〔 環境目標達成に付随した取り組み 〕

倉庫照明の自動制御による省エネルギー化の推進

米国において自動車・二輪車向け計器類を製造するニッポンセイキオハイオ社では、電力消費量削減を目的に、既存倉庫約3,600㎡に設置されたLED照明126台すべてに人感センサー(PIRセンサー)を導入しました。作業者が不在の際に、照明が自動消灯する仕組みを構築したことにより、年間175,140kWhの電力消費量削減を実現しています。
本取り組みは、製造現場における省エネルギー化を推進し、環境負荷低減と事業運営の効率化に貢献するものです。



携帯性と省エネを実現した一酸化炭素濃度測定器の開発

日本精機は、冬場の暮らしやアウトドア活動などにおける一酸化炭素中毒リスクの低減を目的に、一酸化炭素濃度測定器「COLamp」を開発しました。「COLamp」は、手軽に持ち運べるよう小型・薄型化を実現し、既存機種比63.6%の体積削減を達成しました。また、低消費電流部品の採用や回路設計の最適化により消費電力を削減し、電池寿命を約50時間から約170時間へ延長しています。
一酸化炭素濃度測定器COLamp (https://colamp.nippon-seiki.co.jp/)



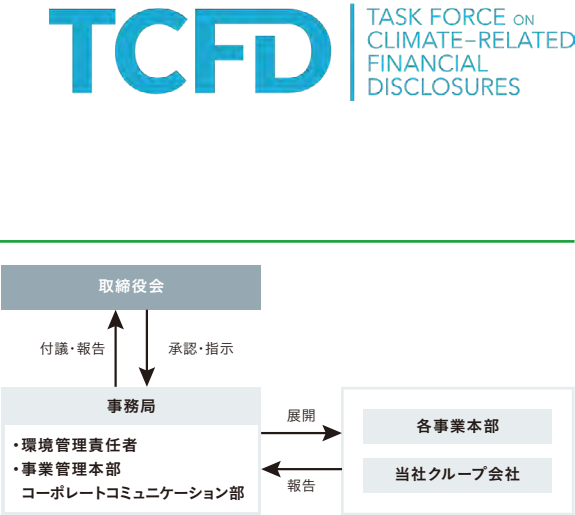
環境への取り組み

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

当社グループは、2022年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明しています。気候変動関連リスクと機会の分析を行い、その結果を事業戦略につなげることでリスクへの適切な対応と持続可能な成長を目指しています。

ガバナンス

当社グループは、気候変動問題を重要な経営課題と認識し、GHG排出量の削減を含む環境負荷低減の取り組みを推進しています。当社グループの気候変動対応に係るガバナンス体制においては、取締役会が監督機能を担い、環境管理責任者及び事業管理本部コーポレートコミュニケーション部が事務局として、気候変動に関する方針・戦略の策定、施策の推進、進捗状況の管理及び取締役会への報告を行っています。



戦略

当社グループは、気候変動に関するシナリオ分析を実施し、自社事業への影響及び業界の変化を把握するとともに、気候変動に関するリスク及び機会を分析しています。また、分析結果に基づいてリスク及び機会への対応を事業戦略に反映し、多様なシナリオ下における持続可能な成長の実現を目指しています。

シナリオ分析結果

シナリオ分析の結果、4℃シナリオでは、海面水位の上昇や降雨量の増加に伴う河川氾濫・浸水被害などの物理的リスクに加え、気温上昇による従業員の健康・安全面への影響に留意が必要であることを確認しました。一方、1.5℃・2℃シナリオでは、炭素税負担の増加やEV車の普及拡大、ガソリン車の減少など、脱炭素社会への移行に伴うリスクが想定される一方、新素材・新技術の開発等による事業機会も見込まれています。

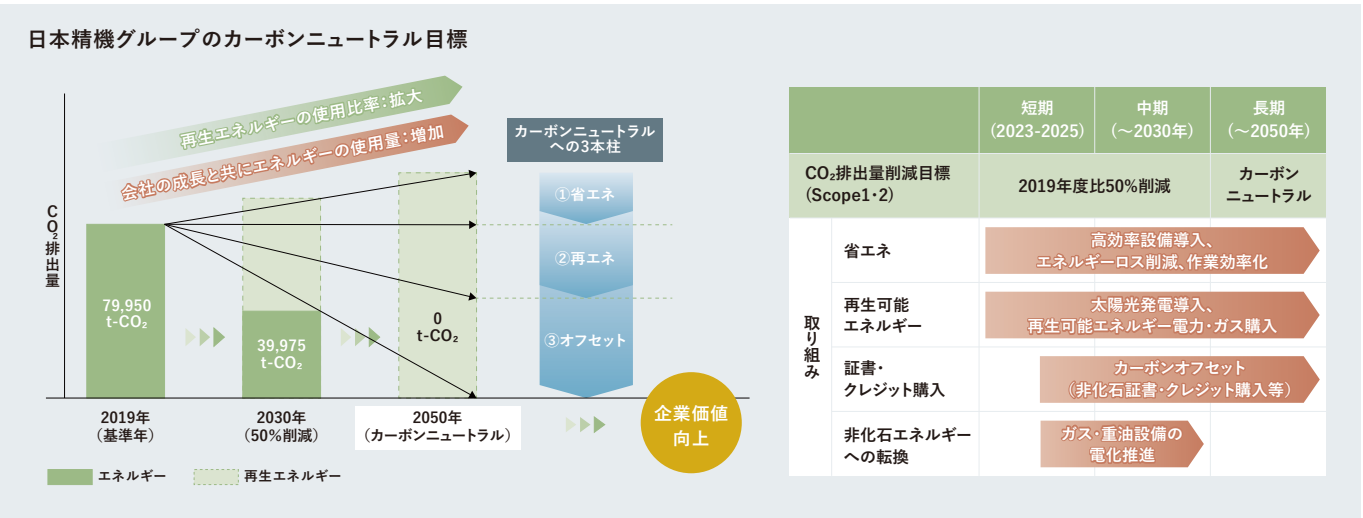
温度帯シナリオ	要素	リスク	機会	影響度	対応
1.5℃/2℃社会への移行影響	炭素価格	・材料費への課税(炭素税)による調達コスト増加 ・燃料費への課税(炭素税)による製造コスト増加 ・エネルギー転換による投資・コスト増加	・製品の軽量化、設計・生産技術の進化 ・代替材料(サステナブル材)の利用 ・多様な再生可能エネルギー(太陽光発電、水素、代替燃料など)の提供	大	・エネルギー効率化生産(高効率化の改善、設備導入) ・エネルギー効率化設計(肉薄化や省材料、代替材料利用) ・再生可能エネルギーへ切替、太陽光発電の設置、非化石証書の購入、電化によるGHG直接排出削減 ・GHG算定把握、削減目標設定と実行 ・インタ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及び設計 ・エネルギー高効率設備導入・切り替え
	プラスチック規制	・再生プラスチック規制による制限強化 ・プラスチック削減規制強化による原料高騰	・代替材料(サステナブル材)の利用	中	・代替材料の検討、実行計画の策定、製品への適用
	リサイクル規制	・リサイクル対応原料高騰、対応の為の設計費増加	・代替材料(サステナブル材)の利用 ・リサイクルプロセスの開発	中	・代替材料の検討、実行計画の策定、製品への適用 ・サーキュラーエコノミーによる購入材料と廃棄物の削減
4℃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

リスク管理

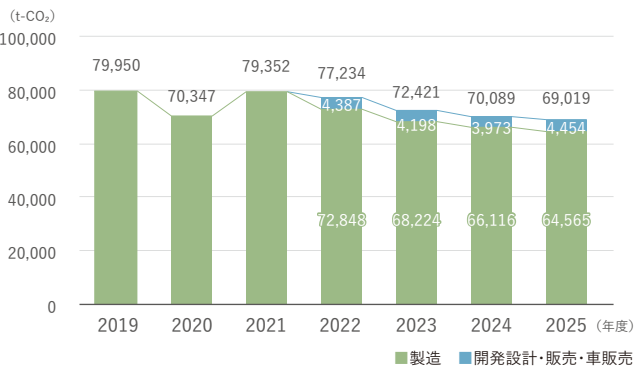
当社グループの気候変動に係るリスクについては、環境管理責任者及び事業管理本部コーポレートコミュニケーション部が事務局となり、各事業本部及び関係会社と連携のうえ、事業活動及びサプライチェーン全体への影響を短期・中期・長期の視点で検証しています。その検証結果は取締役会に報告され、最終的なリスクの特定及び評価が行われるプロセスを構築しています。また、気候変動リスクの管理については、事務局が対応状況や施策の進捗を定期的にモニタリングし、必要に応じて取締役会へ報告することで、継続的な管理に努めています。

目標と実績

当社グループは、2050年度までにGHG排出量(スコープ1、2)実質ゼロを目指しています。また中期目標として、2030年度にGHG排出量(スコープ1、2)を2019年度比で50%削減することを目指し、グループ全体で省エネ施策を推進するとともに、太陽光発電設備の導入などを進めています。



日本精機グループCO₂排出実績



日本精機CO₂排出実績(単体)

Scope1,2,3	カテゴリ	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	範囲
Scope1		1,083	579	1,072	809	単体
Scope2		11,644	8,738	8,504	8,714	
Scope3	1.購入した製品・サービス	373,215	382,735	375,065	407,930	
	2.資本財	6,349	16,691	26,501	15,797	
	3.Scope1,2に含めない燃料及びエネルギー関連活動	1,859	1,351	1,467	1,575	
	4.輸送、配送(上流)	N/A	N/A	N/A	N/A	
	5.事業から出る廃棄物	53	43	43	32	
	6.出張	188	287	230	312	
	7.雇用の通勤	1,095	1,064	1,162	1,169	
	8.リース資産(上流)	Scope2で計上	Scope2で計上	Scope2で計上	Scope2で計上	
	9.輸送、配送(下流)	N/A	N/A	N/A	N/A	
	10.販売した製品の加工	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	
	11.販売した製品の使用	20,683	15,080	10,600	8,521	
	12.販売した製品の廃棄	232	167	111	88	
	13.リース資産(下流)	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	
	14.フランチャイズ	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	
	15.投資	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	

各カテゴリのCO₂排出量算定で、一部算定に含まれていない活動量があります。Scope3カテゴリ7について、算定ロジックの見直しのため2022～2024年度の排出量を修正しています。

人的資本の取り組み

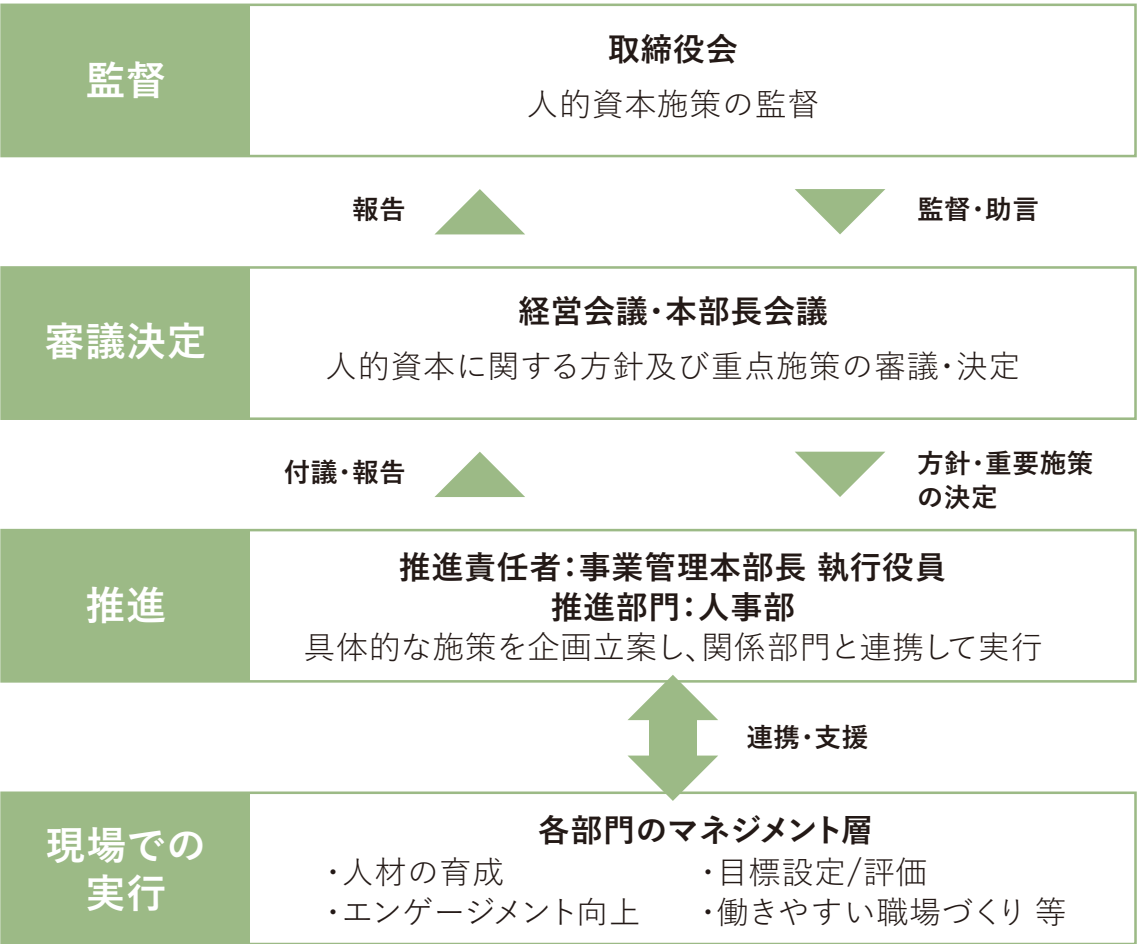
人材戦略の基本方針

当社グループは、「人材こそが最も重要な経営資源である」との認識のもと、働く一人ひとりの多様性を尊重することによってグローバルに通用する創造力を培い、顧客と社会に新たな価値を創造することを人材戦略の基本方針に掲げています。

当社グループでは、従業員一人ひとりが「やりがい・働きがい・生きがい」を実感しながら能力を最大限に発揮できる企業風土の醸成を重視し、戦略的な人材育成、適切な配置、公正な評価・報酬制度を通じて、各人の成長と挑戦を支援しています。これらの取り組みを通じて、組織全体の生産性及び競争力を向上させ、企業価値の持続的な向上と社会への貢献を実現します。

推進体制（対象：日本精機株式会社）

当社では、人的資本戦略の推進責任者として執行役員事業管理本部長を配置しております。事業管理本部長は、取締役及び執行役員と連携し、人材と組織に関する課題の把握及び適切なリスクマネジメントを推進しています。人的資本に関する方針及び重点施策は、経営会議等にて審議・決定され、取締役会は、これらの人的資本施策が企業価値向上に資するよう、適切に監督を行っています。具体的な施策の企画・推進は、人事部門が中心となり、関係部門と連携して実行しております。また、各部門のマネジメント層が主体的に人材マネジメントを担うことで、全社一体となって人的資本価値の向上に取り組んでおります。



人的資本戦略における重点取り組み（対象：日本精機株式会社）

当社では、人事ビジョンとして、「会社は、従業員一人ひとりが自律的にキャリア形成し、挑戦・成長・活躍し続けられる機会を提供すること」、「従業員は、自身のスキルや経験を活かして自律的に会社の持続的な成長に貢献すること」を掲げています。また、変化の大きい事業環境に対応し、持続的な成長を実現するため、「求める人物像」を人材戦略の基軸として定めています。

この「求める人物像」に基づき、国籍、性別、障がいの有無を問わず、新卒採用及びキャリア採用の両面から多様な人材の確保を推進しています。また、採用した人材が、その個性と能力を最大限に発揮できるよう人材育成制度とキャリア支援制度の拡充を図ることで、変化の激しい事業環境に柔軟かつ強靱に対応できる人材基盤の構築を推進しています。また、従業員一人ひとりが主体的に成長し、その能力を最大限に発揮できる環境の整備を、人的資本経営における重要な施策の一つと位置付けています。

求める人物像

- 本質を捉え、自分の考えを持てる人材
- 学び、成長し続けることができる人材
- 多様な環境で価値を生み出せる人材

採用・人材獲得

当社は、持続的な成長に必要な専門人財の確保を目的として新卒採用に取り組むほか、即戦力となる人材の確保や新たな知見の導入、組織の活性化を図る観点からキャリア採用も実施しています。また、本社所在地である新潟県内での採用活動に加え、東京本社における採用活動を強化するなど、国内外から多様で優秀な人材の獲得に努めています。

従業員エンゲージメントの向上・企業風土の醸成

当社は、従業員エンゲージメントの向上と健全な企業風土の醸成を重要な経営課題と捉えています。その施策の一環として、従業員エンゲージメントサーベイを定期的の実施し、組織の状態と課題を客観的に把握しています。経営層及び各職場のマネジャーは、サーベイ結果を基に組織課題を特定し、従業員との対話を通じて改善策を立案・実行し、PDCAサイクルを継続的に運用することで、組織力の強化と従業員の働きがい向上に努めています。

企業風土改革プロジェクト

当社は、変化を機会に捉え、自律的に挑戦する企業風土の醸成を目指し、2026年6月より「企業風土改革プロジェクト」を発足しました。プロジェクトを通じて、一人ひとりが自ら考え、部門を越えて連携し、変化に挑戦できる組織づくりを目指します。



人的資本の取り組み

■人材育成

当社グループは、従業員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に形成し、必要なスキルを習得できるよう、人材育成プログラムを提供し、個人の能力開発と成長を支援しています。2025年4月からは、新たな自己啓発支援制度として、通信教育講座やオンライン語学講座などに対する補助制度を導入し、支援を拡充しています。引き続き、従業員の自律的なキャリア形成を促進し、自己啓発の風土醸成に努めていきます。

また、グローバル人材育成の一環として語学力強化にも取り組んでおり、社内の英語講師によるレベル別レッスンの提供に加え、海外赴任前等を対象とした短期集中研修を実施するなど、実践的なビジネス英語力の向上を支援しています。これらの取り組みにより、海外拠点との円滑なコミュニケーションやグローバル業務に対応できる人材の育成を推進しています。



教育研修体制

		階層別教育 / 選抜研修			自己成長支援
目的 対象		ビジネススキル向上 自律考動型人材開発	マネジメント力強化	語学力 異文化理解	キャリア開発 自己啓発支援
能力発揮フェーズ	役員層	選抜リーダーシップ研修 コンプライアンス研修 メンタルヘルス・ラインケア研修	次期部長層向けマネジメント研修 新任管理職研修 次期管理職向けマネジメント研修 新任係長研修（部下育成力向上研修） 監督層・リーダー層向けマネジメント研修	実践型コミュニケーション研修 部門間連携研修 次期女性リーダー研修	ライフプランセミナー SD講座（通信教育） 研修アロカイブ・eラーニング 健康セミナー
	管理職層				
	監督職層				
育成フェーズ	中堅社員層	フォローアップ研修		部門長推薦クラス 海外出向者向け異文化理解研修	
	若手・新入社員層	メンター養成研修 問題解決思考 ロジカルライティング ビジネスマナー		入社後英語集中研修	

■人事制度の見直しとキャリア開発支援

当社グループは、競争力向上のための戦略的な人的資本施策として、評価、等級、報酬、人材育成、ジョブローテーションの各人事制度を包括的に運用しています。多様な人材がそれぞれのキャリアパスを描き、高い意欲を持って働き続けられる企業を目指し、2024年4月には、主に「全体的なキャリア形成の実現」、「自身の役割に対する納得感向上」、「役割と報酬の連動性強化」の3つの視点に基づき、人事制度を見直しました。引き続き、従業員の成長と組織の活性化に向けた施策を推進していきます。

■多様な働き方の支援

当社グループは、従業員一人ひとりの働きがい向上させ、多様化するライフスタイルに対応できるよう、職場環境の整備を継続的に推進しております。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様々な制度を設けています。

[主な取り組み内容]

- ・男女ともに育児休暇制度の利用を推進
- ・育児短時間勤務の対象を「3歳まで」から「12歳まで」に延長
- ・長期の病気療養の際に取得できる積立有給休暇制度
- ・女性社員を対象とした次世代リーダー向けコーチング研修を実施
- ・定期健康診断や社内イベントにおける女性がん検診受診の啓発
- ・配偶者の海外赴任に伴い退職した社員の帰任時の再入社を可能とする

■健康経営

当社は、「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ます」という健康経営宣言の下、従業員の安全と衛生、健康を確保し、快適な職場環境を形成するため、関連法規及び当社が定める「労働安全衛生方針」に基づいた体制を構築しています。社員の心身の健康保持・増進においては、保健師、産業カウンセラー、産業医等との連携・支援体制を確立しています。また、各種カウンセリング／相談を受けられる体制を整え、各種健康診断結果に対するフォローや定期的メンタルヘルスチェックの実施、健康管理に関する研修、食生活指導など、きめ細かなサポートを行っています。

■目標と指標

日本精機株式会社では、人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備に関する方針について、以下の指標を用いています。

カテゴリ	計画項目	目標	25/3期	26/3期
人材の多様性	採用した労働者に占める女性労働者の割合	2027年3月までに25%	24.7%	24.1%
	男性労働者の育児休業取得率	2027年3月までに70%	63.0%	75.0%
	管理職に占める女性労働者の割合	2027年3月までに9%	4.9%	5.3%
社内環境整備	年次有給休暇の取得率	2027年3月までに80%	71.4%	73.7%
	所定外労働時間	2027年3月までに全従業員の1か月の平均所定外労働時間12時間以内	14.9時間	15.2時間
	エンゲージメントサーベイ回答率	月1回のサーベイ80%以上	-	平均93.8%

社会への取り組み

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偏ることなく、法令遵守及び従業員の人権尊重のもとで、当社グループの掲げる企業理念に則した企業運営を目指します。そして、安全・品質マネジメント、人権の尊重、社会課題の解決に向けた製品開発などを通じて、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

安全への取り組み

■労働安全衛生方針

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」に関するリスク及び機会に対する継続的かつ積極的な取り組みを向上・推進し、労働災害の撲滅を目指します。

労働安全衛生方針
はこちら



https://www.nippon-seiki.co.jp/sustaina_qs/#contents03

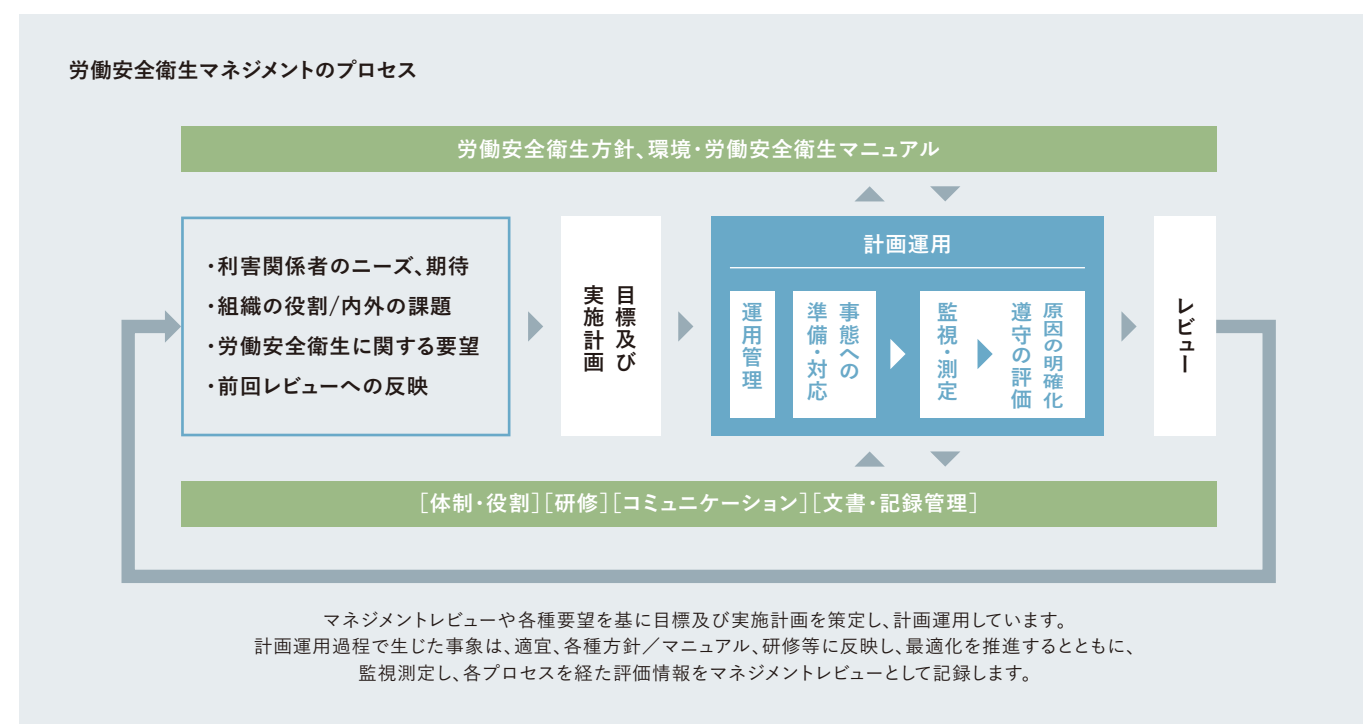
■労働安全衛生マネジメント体制

当社は、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、「労働安全衛生方針」「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化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。



品質への取り組み

■品質方針

当社グループは、「安心と感動に満ちた世界と未来をつくる」という存在意義のもと、品質を”製品・サービスにとどまらない仕事の質”として捉え、以下の品質方針を定めています。

- 1.顧客価値の創出
- 2.先手品質の追求
- 3.総合力での継続的改善

品質方針はこちら

https://www.nippon-seiki.co.jp/sustaina_qs/#contents01



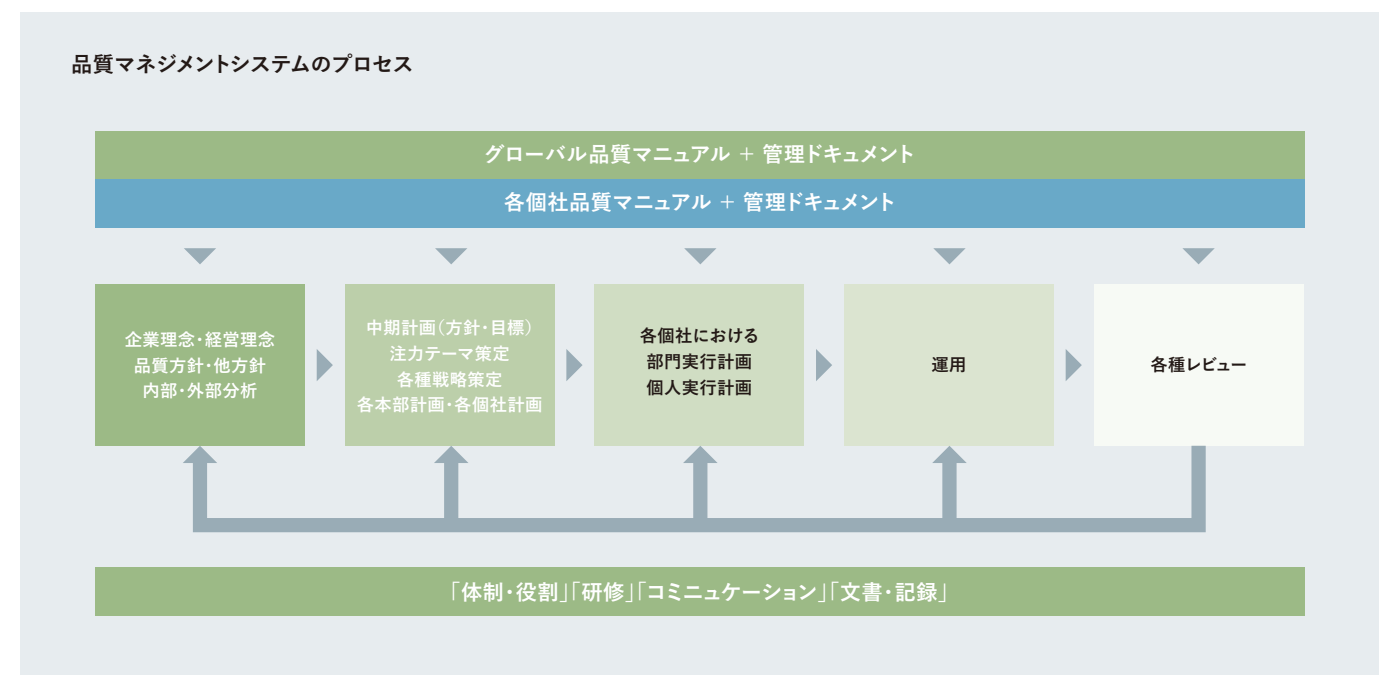
■品質マネジメント体制

当社グループは、企業理念と品質方針に基づき、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活動を展開しています。

品質マネジメントシステムとしては、当社は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(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しました。グループ会社は、ISO9001(2015年版)、IATF16949への移行を2020年度に完了し、品質第一の考え方のもと、グローバルで統一規格におけるマネジメントシステムを展開し、製品・サービスの向上に取り組んでいます。

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、下記の様に企業理念から始まり、各種戦略との関連性を明確にするとともに、組織、従業員の実行計画に展開され、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、フィードバックを行います。

今後は、さらに産業及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、お客様のご期待に応えられる品質を追求してまいります。



社会への取り組み

人権の尊重

■人権の尊重へのコミットメント

当社グループは、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。

■人権デューデリジェンスの推進

当社グループは、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ることを方針に掲げています。当社グループのバリューチェーンを通じた人権尊重のため、事業活動において発生し得る、右記人権課題に対し重点的に取り組みを進めています。

2025年度にグループ会社を対象として実施した重点取り組みの遵守調査において、グループ会社でコンプライアンス上の懸念事項を確認しました。当該事後に対しては、迅速な事実確認と是正措置を実施し、対応を完了しています。

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】資金の不足・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

サプライチェーンにおける取り組み

■サプライヤー サステナビリティ ガイドライン

当社グループは、経営理念の実現のためには、重要なパートナーであるお取引先様のご理解とご協力が必要と考え、透明性と公平性のある関係を構築するため、サプライヤーサステナビリティガイドラインを発行しています。

本ガイドラインには、安全・品質、人権労働、環境を含む社会的責任の遵守、倫理的なビジネス慣行の徹底など、当社とお取引先様の両者が遵守すべき基本的な原則を明示しています。今後も当社とパートナー様との協力により、持続可能で効果的なビジネス環境の構築を図って

サプライヤー サステナビリティ ガイドライン
はこちら

https://www.nippon-seiki.co.jp/sustaina_en/#contents03



年に1度 お取引先様向けの事業方針説明会を開催

社会課題の解決に向けた製品開発

当社は車載分野で培った技術をさまざまな分野へ活用し、社会課題の解決に取り組んでいます。

Holfree3D 後付け3Dマシンガイダンス | ホルフィー3D

センサー技術を活用し、建設分野の労働力不足に対応

車載センサー技術を建設DX領域に応用し、油圧ショベルの操作を支援するセンサーキット『Holfree3D』を開発しました。既存の油圧ショベルに後付け可能な製品で、低コスト・短時間で導入できる点が特徴です。機械の操作と端末の測量・計測アプリを連携させることで、経験の少ないオペレータでも高精度の施工ができるようサポートし、建設現場の省人化や施工精度の向上、安全性の向上に貢献します。

本製品は、建設業界が直面する深刻な労働力不足や、中小規模現場におけるICT化の遅れという社会課題の解決を目指すものです。当社が車載領域で培った技術資産を新規事業へ展開する重要な取り組みであり、本製品の拡販を通じ、建設DXの分野でも事業拡大を図ってまいります。



使用イメージ：スマートフォンのアプリ画面に3Dでショベルの掘削位置を表示



LumiPATH 高視認性LED プロジェクター | ルミパス

屋外対応プロジェクターで交通・社会インフラの安全性向上

車載計器事業の光学設計技術と製造ノウハウを応用し、屋外対応型の高視認性LEDプロジェクター『LumiPATH』を開発しました。高い防塵・防水性能を備えており、離れた場所や走行中の車両からでも認識しやすい注意喚起や誘導表示を実現します。

本製品は、交通・社会インフラの現場における安全性向上を目的として開発したもので、高速道路での車線誘導や逆走防止、工事車両の接近防止、工場敷地内の注意喚起など、幅広い場面での活用を想定しています。首都高速道路での実証実験では、既存機器と比較して走行中の視認性が高く、規制内進入事故の防止に有効な手段だと評価されています。

今後も当社が保有する技術を活用し、交通事故や労働災害の帽子に貢献するソリューションを提案していきます。

