

# サステナビリティ開示方針



## 開示方針

「サステナビリティ・ウェブサイト（以下、当サイト）」では、ナブテスコグループ（以下、当社）のサステナビリティに関する具体的な取り組みを体系的に報告しています。

近年、企業の非財務情報への関心が一層高まるなか、当社は各種ガイドラインを参照し、各ステークホルダーの皆さまの多様な要請に的確に応えるべく、網羅的かつ透明性の高い情報開示に努めております。

また、財務・非財務情報のうち、株主・投資家の皆さまに特に関心の高い事項を集約した統合報告書を別途発行しております。

統合報告書ページはこちら [↗](#)

### ■ 報告対象範囲

- ナブテスコ株式会社ならびに連結子会社

原則として、ナブテスコ株式会社ならびに連結子会社について報告していますが、非財務データの一部についてはナブテスコ株式会社を対象範囲としています。

### ■ 報告対象期間

原則として、前年度1月1日～12月31までの活動を報告しています。ただし、一部、対象期間以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

### ■ 参考ガイドライン

- Sustainability Accounting Standards Board (SASB) : SASBスタンダード
- Global Reporting Initiative (GRI) : GRIスタンダード
- 国連グローバル・コンパクト10原則

- 国際統合報告評議会 (IIRC) : 「国際統合報告フレームワーク」
- World Intellectual Capital/Assets Initiative (WICI) : 「WICI Intangibles Reporting Framework」
- 経済産業省：価値協創のための統合的開示・対話ガイドンス

## ■ 第三者保証

当社は毎年度、環境データおよび社会データの一部について、第三者保証を取得しています。詳細はこちらをご覧ください。

第三者保証ページはこちら 

## ■ 業績データについて

2015年12月期より決算期を変更したため、2015年12月期の決算は当社及び日本国内連結子会社につきましては9カ月間（2015年4月～12月）、海外連結子会社につきましては12カ月間（2015年1月～12月）を連結対象期間とした数値となります。

ただし、「2016年12月期計画」と2015年12月期を同条件で比較するため、比較対象期間を同一期間（当社及び国内外連結子会社12カ月間ベース）に置き換え、「2015年12月期（参考）」として業績数値を算出しています。

また、2017年12月期から国際会計基準（IFRS）を適用しています。2017/12期との比較のため、2016年12月期の数値も国際会計基準（IFRS）ベースに置き換えて表記しています。

## ■ 将来見通しに関する注意事項

本Webサイトに記載されている将来の計画数値、施策など見通しに関する内容は、現在入手可能な情報から当社が現時点で合理的であるとした判断および仮定に基づいて算定されています。従って、実際の業績は、内外主要市場の経済状況や為替相場の変動などさまざまな重要な要素により、記載の見通しとは大きく異なる可能性があります。

## サステナビリティの考え方



価値創造ストーリーと経営マテリアリティ



サステナビリティに関する方針



# 価値創造ストーリーと経営マテリアリティ



## 価値創造ストーリー

当社グループは、「独創的なモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供」することを企業理念とし、その実現に向け、企業理念を体現する姿勢やマインドを「私たちが大切にすること」として明文化した「[ナブテスコウェイ](#)」を掲げ、2030年のありたい姿である「[長期ビジョン](#)」、長期目標実現に向けて取り組むべき重要課題を示す「経営マテリアリティ」、長期ビジョンの実行策である「[中期経営計画](#)」からなる長期的な価値創造ストーリーを推進しています。これにより、イノベーションを創出し、長期的に経済価値、環境価値・社会価値の向上を図り、社会と当社グループ双方の持続的成長を目指す経営を追求しています。

### ナブテスコの価値創造ストーリー

- ・企業理念
- ・私たちが大切にすること

## 長期ビジョン

- ・2030年のありたい姿：未来の“欲しい”に挑戦し続けるイノベーションリーダー

## 経営マテリアリティ

- ・長期目標実現に向けた長期的な課題

財務パフォーマンス向上  
への取り組み

経営基盤強化への  
取り組み

長期目標実現への  
固有の取り組み

## 中期経営計画

- ・長期ビジョン実現に向けた実行策

## 生み出される価値

- ・経済価値、環境価値、社会価値

価値創造ストーリー



## 経営マテリアリティ

### ■ 経営マテリアリティに関する考え方

当社グループでは、「経営マテリアリティ」を経営の最重要課題と位置づけています。長期的な価値創造に向けて、事業環境や社会要請の変化に合わせて経営マテリアリティを迅速かつ適切に見直しながら、各項目にかかるアクションを着実に積み重ねていくことで、経営基盤を一層強化し、社会と当社グループ双方の持続的成長を目指す経営を追求しています。

### ■ 経営マテリアリティの構造

経営マテリアリティは3つの柱から成り立ち、財務・非財務両面での取り組みを進め、経済価値と環境価値・社会価値の両立を長期的な視点で図ることで、「利益ある成長」を継続しながらステークホルダーへの価値を持続的に創造してまいります。

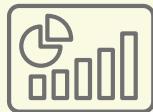
「財務パフォーマンス向上への取り組み」では、短期的な収益目標の遂行を積み重ねながら、経営資源の効率的な配分と資産効率の向上を追求し、ROIC経営の浸透を図ります。

「経営基盤強化への取り組み」では、企業活動を通じた社会貢献に向けて強化すべき項目を抽出し、ESG項目に関連する各活動と、当社の利益や成長との結合性を意識しながら取り組んでまいります。

さらに、「長期目標実現への固有の取り組み」により、社会貢献を含めた事業活動を強化し長期的な成長率を高めていきます。

## 経営マテリアリティ

### 財務パフォーマンス向上への取り組み



資産効率経営(ROIC)の推進

### 経営基盤強化への取り組み



気候変動への対応



コーポレート・ガバナンスの強化

### 長期目標実現への固有の取り組み



スマートモーションコントロールを通じた社会課題の解決



人的資本経営の推進



安全・安心・快適の追求



デジタル技術によるものづくり革新



レジリエントな企業基盤の構築

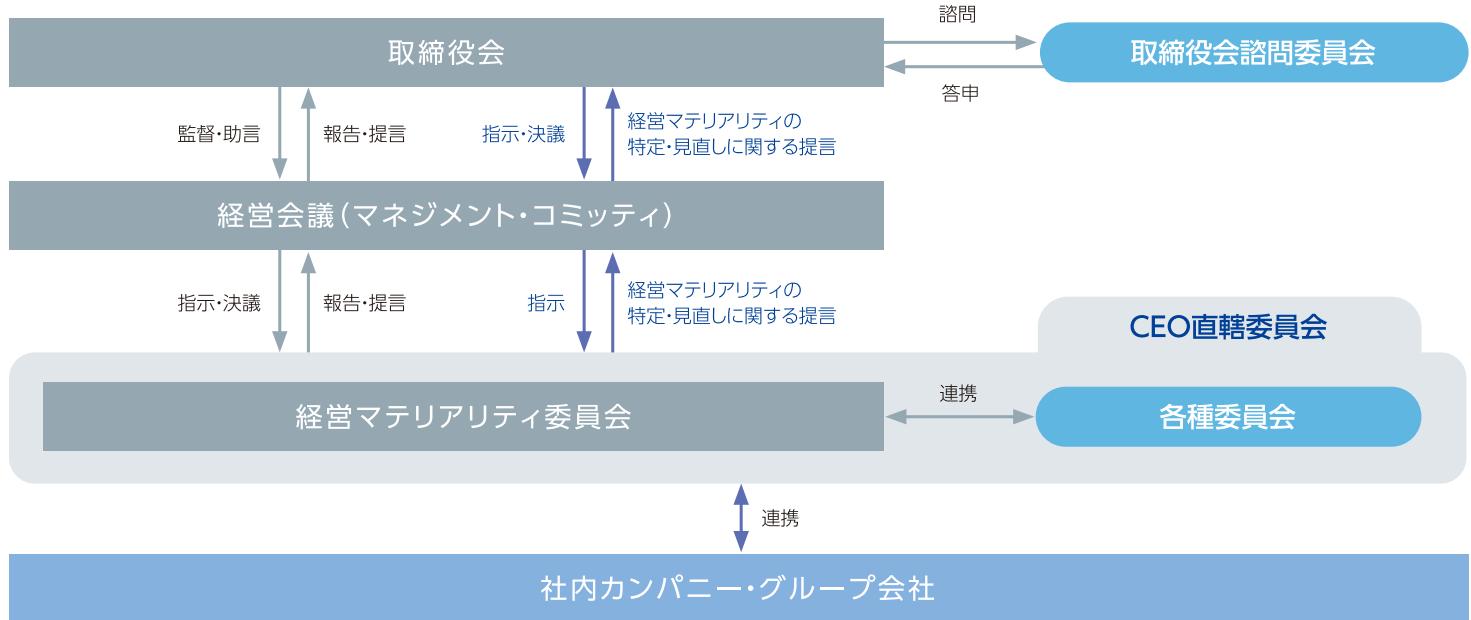


グローバルマネジメントの強化

## ■ サステナビリティ・ガバナンス体制

当社グループは、サステナビリティ・ガバナンスを強化するため、2023年に従来のCSR委員会を発展的に解消し、CEO直轄の「経営マテリアリティ委員会」を設置しました。同委員会は、他のCEO直轄委員会と連携し、執行役員である経営マテリアリティ委員長が監督をおこない、経営マテリアリティの各項目に関する目標やKPIの設定、及びその進捗を管理しています。活動内容は、経営会議（マネジメント・コミッティ）での審議を経て、取締役会に報告することで、グループ全体のサステナビリティ・ガバナンスの実効性向上を図っています。

### サステナビリティ・ガバナンスの推進体制



当社のコーポレートガバナンス体制は、こちらをご参照ください ↗ →

## ■ 経営マテリアリティの特定プロセスと定期的な見直し

当社グループでは、事業戦略を通じて解決する社会課題や、当社グループに関連性の高いESGテーマなどから社会問題を抽出し、「自社への影響」と「ステークホルダーへの影響」の視点で重要度を分析した上で、経営マテリアリティを特定しています。その妥当性について、外部有識者との意見交換や、経営マテリアリティ委員会及び、経営会議（マネジメント・コミッティ）における審議を経た後、取締役会にて決定しています。

また、経営マテリアリティについては、事業環境、社会要請の変化に迅速かつ適切に対応するため、毎年1回を目途に見直し、変更の有無に関わらず、年1回、取締役会にて決定しています。

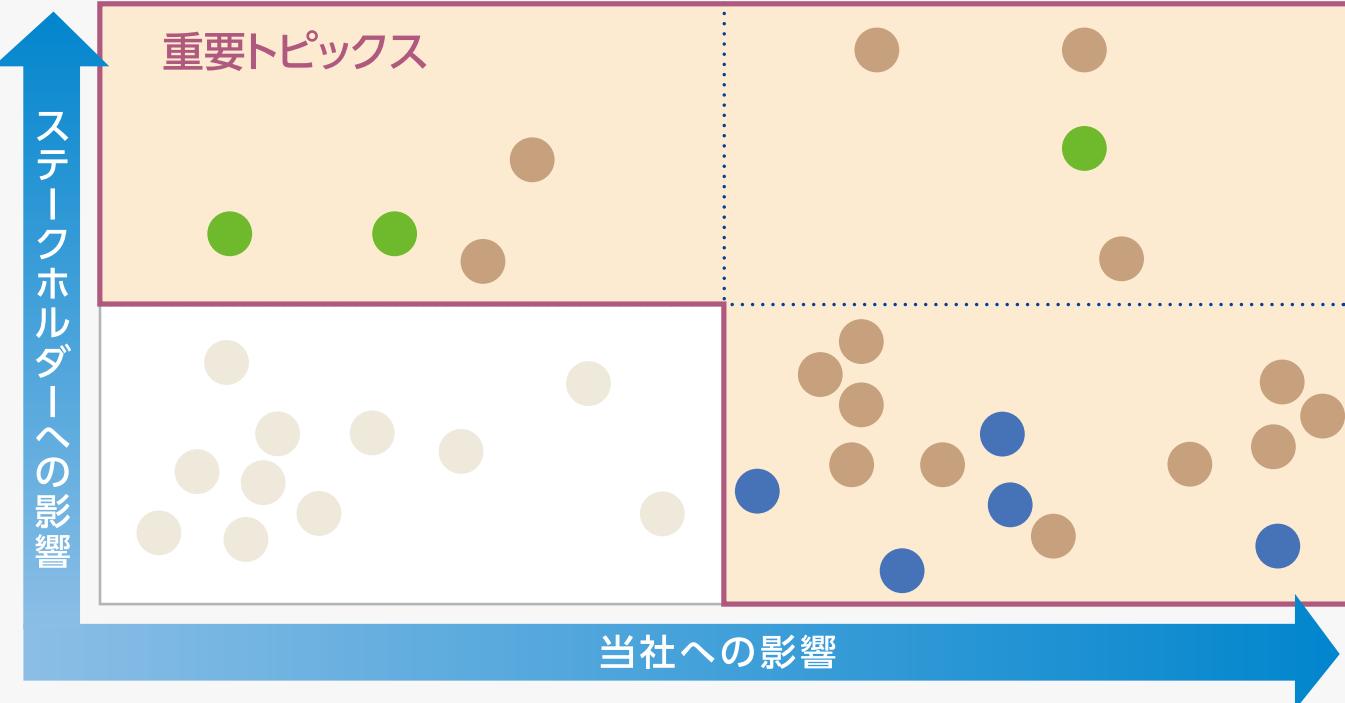
### 特定プロセス

#### STEP1：課題の認識

- 当社グループの事業戦略を通じて解決する社会課題、当社に関連性の高いESGテーマなどを踏まえ、当社グループを取り巻く社会環境や事業環境の社会課題を抽出

#### STEP2：重要性の分析

- ダブルマテリアリティの考え方に基づき、「自社への影響」と「ステークホルダーへの影響」の視点で重要度を分析し、これらの結果をキーワードとして整理



### STEP3：経営マテリアリティの特定

- 外部有識者と意見交換を実施
- 経営マテリアリティ委員会及び、経営会議で議論の上、取締役会の承認を得て経営マテリアリティを特定

### STEP4：目標の設定とモニタリング

- 経営マテリアリティの優先度に応じて目標・アクションプランを設定
- 目標・アクションプランに対する取り組み状況を継続的にモニタリング

### STEP5：定期的な見直し

- 事業環境、社会環境の変化、ステークホルダーの期待、ならびに当社グループの事業戦略の変化に応じて年1回、見直しを実施

2024年は、課題の認識の妥当性及び重要性について、改めて検証した上で、「新中期経営計画で求める収益性の改善とイノベーション領域の明確化」「社会的な要請であるダブルマテリアリティ」の側面を織り込んだ項目に見直しました。

#### 【財務パフォーマンス向上への取り組み】

新中期経営計画において「ポートフォリオバランスの最適化」と「ROIC向上」の両立を目指すことから、項目は「資産効率経営（ROIC）の推進」に統合しました。

#### 【経営基盤強化への取り組み】

ESGの観点で再整理し、E「気候変動の対応」、S「人的資本経営の推進」「安全・安心・快適の追及」、G「コーポレートガバナンスの強化」「レジリエントな企業基盤の構築」に見直しました。

#### 【長期目標実現への固有の取り組み】

新中期経営計画における方向性や戦略をより明確に示すため、「スマートモーションコントロールを通じた社会課題の解決」、「DX活用によるものづくり革新」、「グローバルマネジメントの強化」に見直しました。

また、経営マテリアリティの各項目に対して、サブマテリアリティとKPIの設定し、各活動の進捗管理を強化することで、より実効性を高めてまいります。

## ■ 経営マテリアリティの指標及び目標

2024年度経営マテリアリティにおける「経営基盤強化」の各課題の目標と指標、主な活動実績・計画は以下のとおりです。

### サステナビリティに関する目標と指標、主な活動実績

#### 財務インパクトの大きいESG項目

ESG分野	経営マテリアリティ項目	目指す方向/主要アクション	2024年活動目標(抜粋)	2024年活動実績(抜粋)
環境 (E)	気候変動への対応	・ CO <sub>2</sub> 削減 中長期目標の達成	・ 中長期目標に沿ったCO <sub>2</sub> 削減 (2015年度比25%削減) ・ 環境配慮型最新工場の立上げ (浜松・垂井工場)	・ 中長期目標に沿ったCO <sub>2</sub> 削減 (2015年度比28.4%削減 <sup>※</sup> ) ・ 環境配慮型最新工場 (浜松・垂井工場) の稼働開始
社会 (S)	事業を通じた社会課題の解決	・ 環境・安全に配慮した設計開発の推進 ・ 社会課題解決に貢献する新事業・新製品の創出	・ 社内アイデア事業化制度 (第2期) の推進、カンパニーイノベーション支援制度の推進 ・ ベンチャーユニット事業化の推進 ・ 社会課題解決に貢献する新事業・新製品の創出	・ 社内アイデア事業化制度 (第2期) の実施、第1期通過案件の事業化推進 ・ カンパニーイノベーション支援制度の推進継続 ・ 船舶の状態監視「Cassandra」の「イノベーションエンドースメント」認証取得
	強靭なサプライチェーンの構築	・ サプライヤーの供給リスクへの対応 ・ サプライヤーのESG課題解決に貢献 ・ サプライヤーのBCP支援	・ サステナビリティ監査の拡大 ・ サステナビリティ啓蒙活動の推進 ・ レジリエンス認証取得支援	・ サプライヤーのESGリスク抽出、改善策の提案、是正装置の推進に向け、累計117社へのサステナビリティ監査を拡充 ・ サプライヤーへのレジリエンス認証取得支援 (累計60社) を実施、2024年末までにレジリエンス認証を累計41社が取得
ガバナンス (G)	経営会議体の実効性向上	・ 多様性を基盤とする経営体制構築 ・ 取締役会での中長期戦略に関する議論の強化	・ 取締役会の運営効率の向上 ・ 重要課題の審議を拡充 (グローバル戦略、技術戦略等)	・ 社外取締役の当社理解の深耕を目的とした情報収集の機会の拡充 ・ 取締役会における重要課題の審議を開催 (グローバル戦略、中期経営計画等)

※ 上記CO<sub>2</sub>排出削減量のうち2024年度の数値については開示日時点の集計値に基づいたものです。

#### サステナビリティパワーの源泉となるESG項目

ESG 分野	経営マテリア リティ項目	目指す方向/ 主要アクション	2024年活動目標 (抜粋)	2024年活動実績 (抜粋)
環境 (E)	環境マネジメ ントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>原材料の効率的な使用・廃棄物の削減</li> <li>生物多様性の保全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物・水資源・化学物質管理：売上高原単位で前年以下</li> <li>生物多様性に関する影響調査をバリューチェーンに拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物・水資源：売上高原単位で前年以下達成</li> <li>化学物質：売上高原単位で前年以下未達成</li> <li>生物多様性に関する影響調査をバリューチェーンに拡大実施</li> </ul>
社会 (S)	安全・安心・ 快適の追求	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質・安全管理の高度化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品安全に関する目標の遂行</li> <li>機能安全の対応推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品安全に関する目標</li> <li>製品安全性審査の実施計画達成率：実績100%</li> <li>製品安全に関する社員教育の計画達成率：実績100%</li> <li>機能安全規格取得に向けた支援実施</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>全社統一安全基準の設定・展開</li> <li>安全モデル職場改善活動実施（国内8拠点、海外5拠点）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社統一安全基準の一次展開実施</li> <li>安全モデル職場改善活動及び報告会の実施</li> </ul>
ガバナンス (G)	人的資本経営 の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業起点の人財マネジメントへの移行</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進／人権マネジメントの高度化</li> <li>社員エンゲージメントの向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般職人事制度の改定、管理職人事制度の運用・定着</li> <li>施策の実行、KPI・指標のモニタリング、人的資本開示の強化</li> <li>ナブテスコ ウェイ浸透活動の実行</li> <li>健康経営の重点テーマ設定・実行</li> <li>1on1の全社展開、タレントマネジメントシステム運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般職人事制度の改定、管理職人事制度の運用・定着</li> <li>人財ポートフォリオ充足施策の実行（DX/女性/グローバル/シニア）</li> <li>人的資本KPIの重点課題項目を踏まえた諸施策の企画・実行</li> <li>ナブテスコ ウェイ浸透活動の実行</li> <li>1on1の全社展開、エンゲージメントワークショップ開催</li> <li>健康経営優良法人の認定取得</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>企業市民活動の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境・教育・福祉領域での企業市民活動の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規協賛プログラム1社開始（日本障がい者サッカー連盟への協賛活動等）</li> </ul>

## サステナビリティに関する目標と指標、主な活動計画

当社グループでは、経営マテリアリティを2025年度から見直しております。最新の経営マテリアリティに対する活動目標は以下の通りです。

ESG 分野	経営マテリアリティ項 目	目指す方向/ サブマテリアリティ	2025年度活動目標 (抜粋)
環境 (E)	気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素への取り組み強化</li> <li>サプライチェーンを巻き込んだ脱炭素への取り組み強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期目標に沿ったCO<sub>2</sub>削減（2015年度比42%削減）</li> <li>Scope3 算定データ精度の向上</li> </ul>
社会 (S)	安全・安心・快適の追 求	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全の確保</li> <li>製品・サービスの安全性確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロ/重大事故ゼロへの取り組み</li> <li>製品安全性審査および社員教育の実行</li> </ul>
	人的資本経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>イノベーションを生み出す組織風土</li> <li>事業戦略と人財戦略の連動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インナーコミュニケーション施策の実行</li> <li>社内人財流動化施策の企画・実行</li> <li>人事制度定着に向けた活動の推進</li> <li>人財情報可視化、活用施策の企画・実行</li> </ul>
ガバナン ス (G)	コーポレート・ガバナ ンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営の透明性確保</li> <li>コンプライアンスの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各役員の自己評価等に基づく分析を踏まえた取締役会の実効性に関する評価の継続</li> <li>コンプライアンス強化に向けた、研修及び関係拠点との連携強化</li> </ul>
	レジリエントな企業基 盤の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業継続性の確保</li> <li>強靭なサプライチェーンの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サイバーセキュリティ強化に向けた情報セキュリティ対応の推進</li> <li>コア価値（知的資本）を獲得強化する知財経営推進に向けたグループ開発会議と全社知財戦略審議の融合</li> <li>サプライヤーのレジリエンス認証取得支援</li> </ul>

## サステナビリティに関する方針



### ナブテスコグループ CSR基本方針

当社は、「[ナブテスコウェイ](#)」の実践を通じて、「経営の透明性の確保」と「安全・安心・快適の提供」に取り組み、企業としての社会的な責任を果たすことで、環境・社会の諸課題の解決に貢献するとともに、持続的な企業価値の向上を追求してまいります。

2016年、より体系的なサステナビリティの推進を目的に、ナブテスコグループは「CSR基本方針」を制定しました。ステークホルダーの期待や要請にお応えするため、「[ナブテスコウェイ](#)」の実践を通じて「経営マテリアリティ」に取り組み、企業としての社会的な責任を果たしています。

### その他のサステナビリティに関する方針

[コーポレートガバナンス基本方針](#)



[ナブテスコグループ倫理規範](#)



[ナブテスコグループグローバル贈賄防止基本方針](#)



[ナブテスコグループ人権方針](#)



[ナブテスコグループ健康経営方針](#)



[ナブテスコグループ環境方針](#)



[ナブテスコグループESH（環境・安全・健康）基本方針](#)



[ナブテスコグループCSR調達方針](#)



[ナブテスコグループ責任ある鉱物調達宣言](#)



[ナブテスコグループ品質・PL方針](#)



[ナブテスコグループ企業市民活動方針](#)



## 人的資本経営の推進



人的資本の最適化



役割基準の人財マネジメント



人財育成



エンゲージメント



ダイバーシティへの取り組み



健康経営の推進



安全衛生管理への取り組み



## 労働に関する取り組み



## 人的資本の最適化



### 人的資本の最適化による企業価値向上ストーリー

---

ナブテスコは、長期ビジョンで掲げる「イノベーションリーダー」に向けて、統合前から積み重ねてきた顧客ニーズに「応える」取り組みとともに、お客さまや社会の「期待を超える」視点を重視し、業績の向上（Financial Impact）と社会課題の解決（Social Impact）を同時に実現していくことで企業価値を高めることを追求しています。

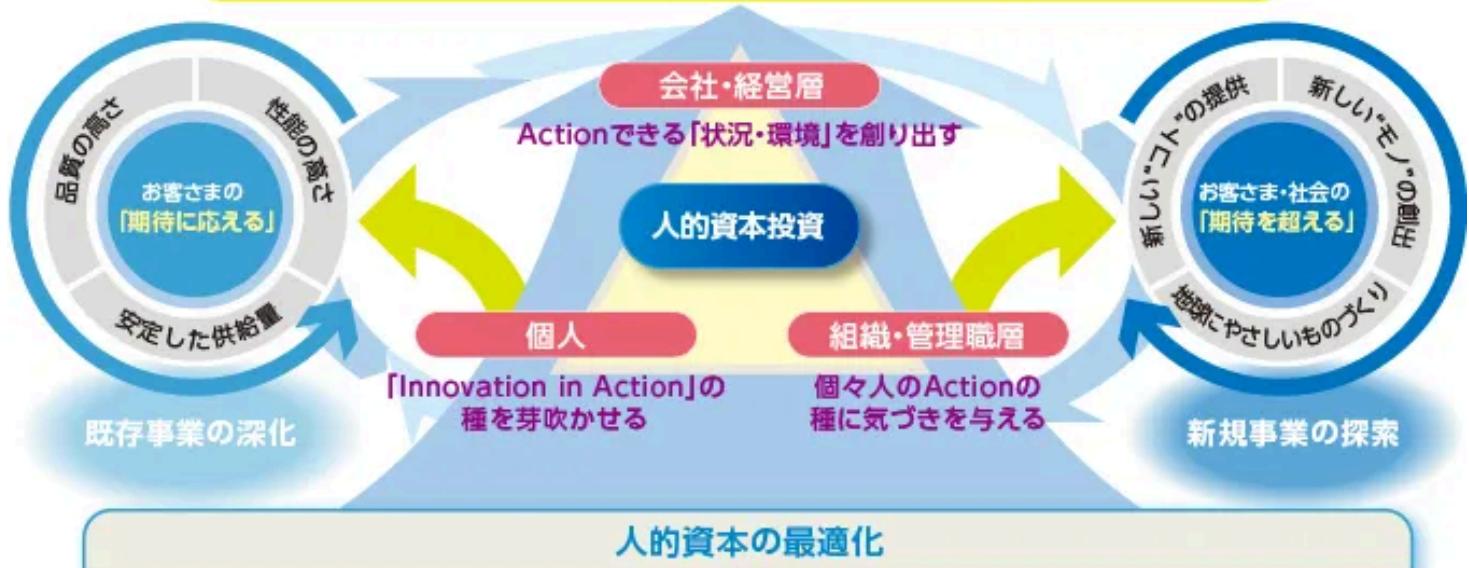
その実現には、「両利きの経営」で言われる既存事業の深化と新規事業の探索の両立が必要であり、イノベーションを促進する基盤となる諸資本の変革が求められます。なかでも人的資本は価値創造プロセスの起点となる重要な資本であり、ナブテスコでは、「イノベーションリーダー」の実現に向けた人的資本の最適化を図ることを、人的資本経営の目的としています。

お客さまの「期待に応える」ためには、既存事業における絶え間ない技術革新や性能・品質の改善、生産性の向上等を通じて、顧客ニーズに徹底的に寄り添う人財が必要となります。一方、お客さまや社会の「期待を超える」ためには、既存事業領域の拡大や新事業の創出など、お客さまや社会の期待を超える価値を生み出し、提案する人財の拡充や育成が求められます。

組織面では、経営環境の変化に対して柔軟に対応できる組織能力の獲得が重要となります。そのためには、経営層からの上意下達による従来型のマネジメントだけではなく、各個人が自律的・自発的に行動することやトップダウンとボトムアップをつなげる管理職層の役割が重要となります。ナブテスコの人的資本経営は、これら各層の三位一体による推進が骨格となっています。各層がこのような役割を果たせるよう人的資本への投資を積極的に行い、「期待に応える」と「期待を超える」サイクルを力強く回し続けることで長期ビジョンの実現につなげていきます。

## 長期ビジョン

## 未来の"欲しい"に挑戦し続けるイノベーションリーダー



## 人的資本経営の目指す姿

ナブテスコでは、会社・経営層、組織・管理職層、個人による役割遂行が価値創造につながるとの認識のもと、人的資本の最適化に向け、「会社・経営層」「組織・管理職層」「個人」のそれぞれでの目指す姿を設定しています。会社・経営層においては、Actionできる「状況・環境」を創り出すこと。「組織・管理職層」においては、個々人のActionの種に気づきを与えること。「個人」においては「Innovation in Action」の種を芽吹かせること。これらが、ナブテスコの人的資本経営の目指す姿です。

## 会社・経営層

### Actionできる「状況・環境」を創り出す

- Ⓐナブテスコウェイと長期ビジョンを全社に浸透させ、共通のアイデンティティを確立している
- Ⓑ新規事業と既存事業における人財の質と量の最適化に向けた戦略・投資を推進している
- Ⓒ長期ビジョン実現へのインセンティブおよびモニタリングを徹底し、取締役会の実効性を高めている

## 個人

### 「Innovation in Action」の種を芽吹かせる

- Ⓐ長期ビジョンと自身の役割の関係を自覚し、能力・スキルを磨きながら、自律的なキャリア形成および課題解決に取り組んでいる
- Ⓑ心と時間のゆとりのなかで、仕事と生活のバランスを保ちながら、知的で幅広いつながりを通してワクワクすることを考え、行動している

## 組織・管理職層

### 個々人のActionの種に気づきを与える

- Ⓓ新規事業の探索のためにスピードや実験を追求し、「期待を超える」場づくりをしている
- Ⓔ既存事業の深化のために品質や専門性を追求し「期待に応える」組織づくりをしている
- Ⓕ多様なキャリアや柔軟な働き方を支援し、心理的安全性を高めながら自由闊達なコミュニケーションを推進している

## 現状と目指す姿のギャップ/課題抽出

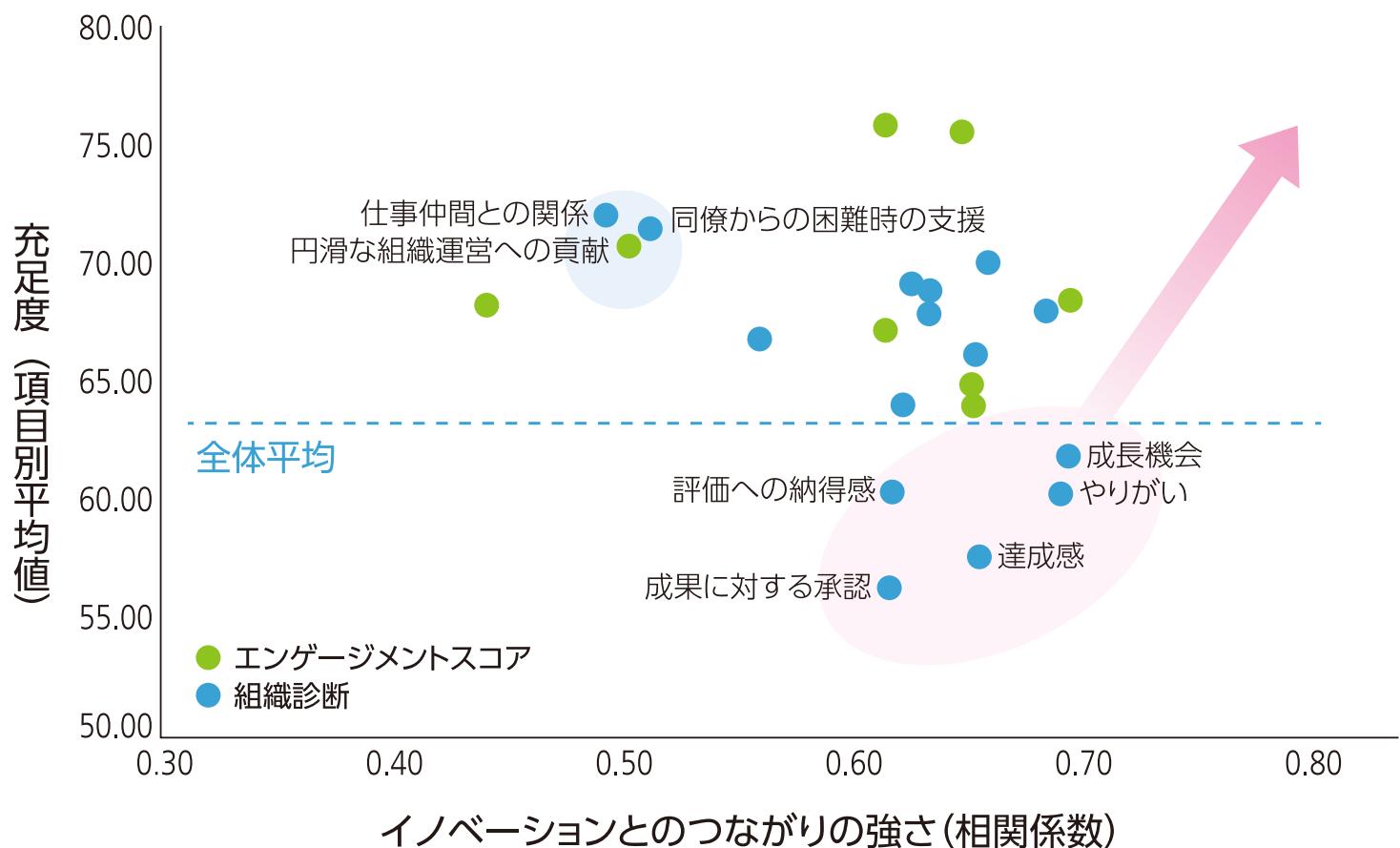
ナブテスコでは、社員の主観的な状態を測定するエンゲージメントスコア（ES）と組織診断を定期的に実施し、個人の状態と組織風土の両面から現状把握と課題抽出を行っています。

組織診断の設問設計にあたっては、挑戦、共創、学習、創意工夫などイノベーション促進に関連性が高いと考えられる項目（イノベーション項目）を設定しました。以下のグラフは、ESと組織診断の設問群を「個人の状態を表すもの（個人指標）」、「組織の状態を表すもの（組織指標）」に分類した上で、イノベーション項目とそれ以外の設問項目の充足度の相関分析を両指標について実施し、イノベーションとのつながりの強さ（横軸）、充足度（縦軸）でプロットしたものです。

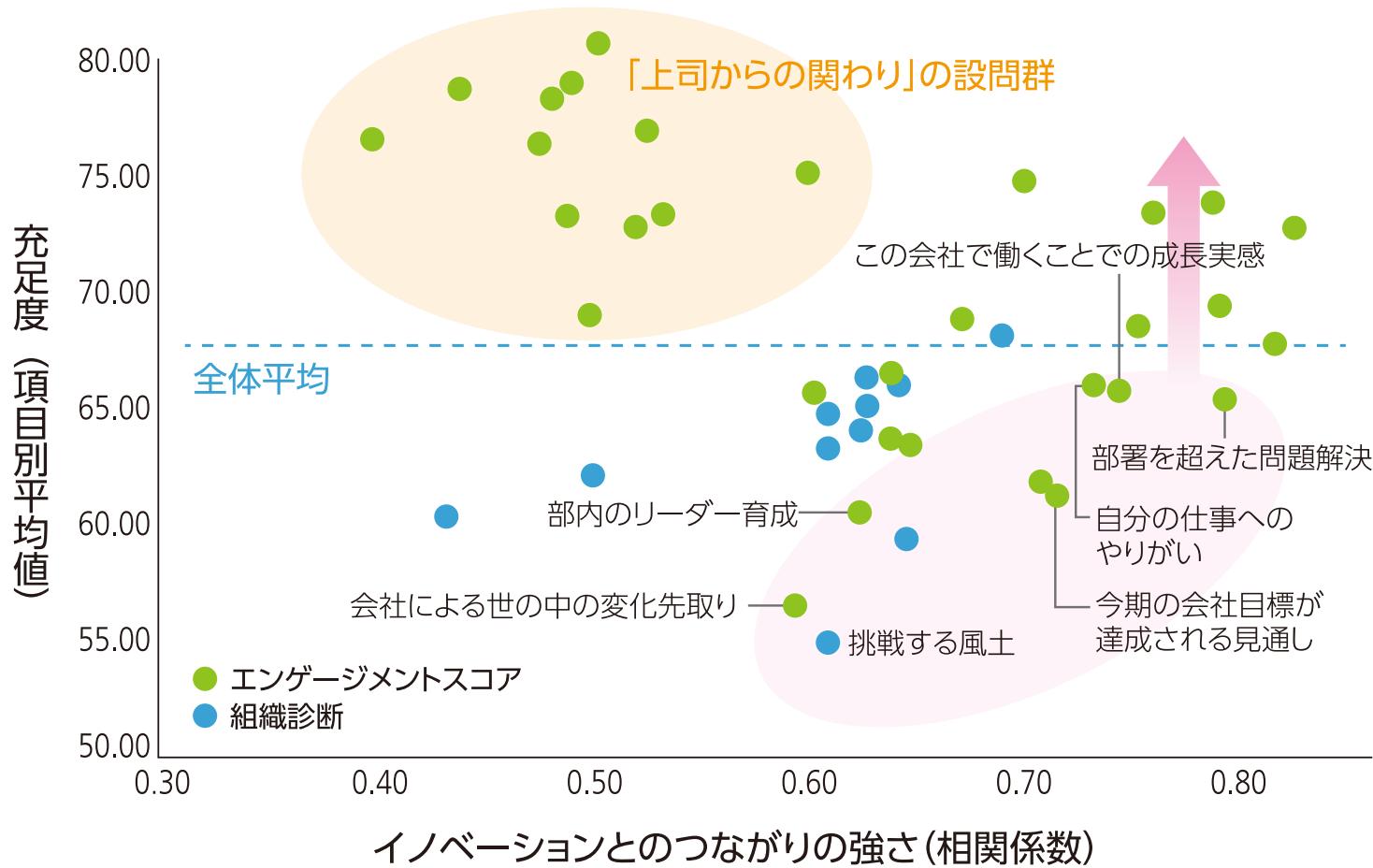
両グラフの右下の項目群は、「イノベーションとのつながり」が強い一方で「充足度」が低い項目であり、組織指標においては、会社・経営層のレベルでは「目標達成の見通しの実感」、「会社による世の中の変化先取り」「挑戦する風土の醸成」、組織・管理職層のレベルでは、「部署を超えた問題解決」や、「次のリーダー育成」がイノベーション推進のドライバーとなることが示唆されます。

個人指標では、仕事へのやりがいや達成感を得られ、成長につながる実感を持つことがキーワードとして挙がっています。これらの項目の充足が、イノベーションリーダーの実現に向けた重点課題となるとの仮説を構築し、ギャップ解消に向けた各施策を、「会社・経営層」「組織・管理職層」「個人」が三位一体となり推進しています。

### 個人指標とイノベーション



## 組織指標とイノベーション

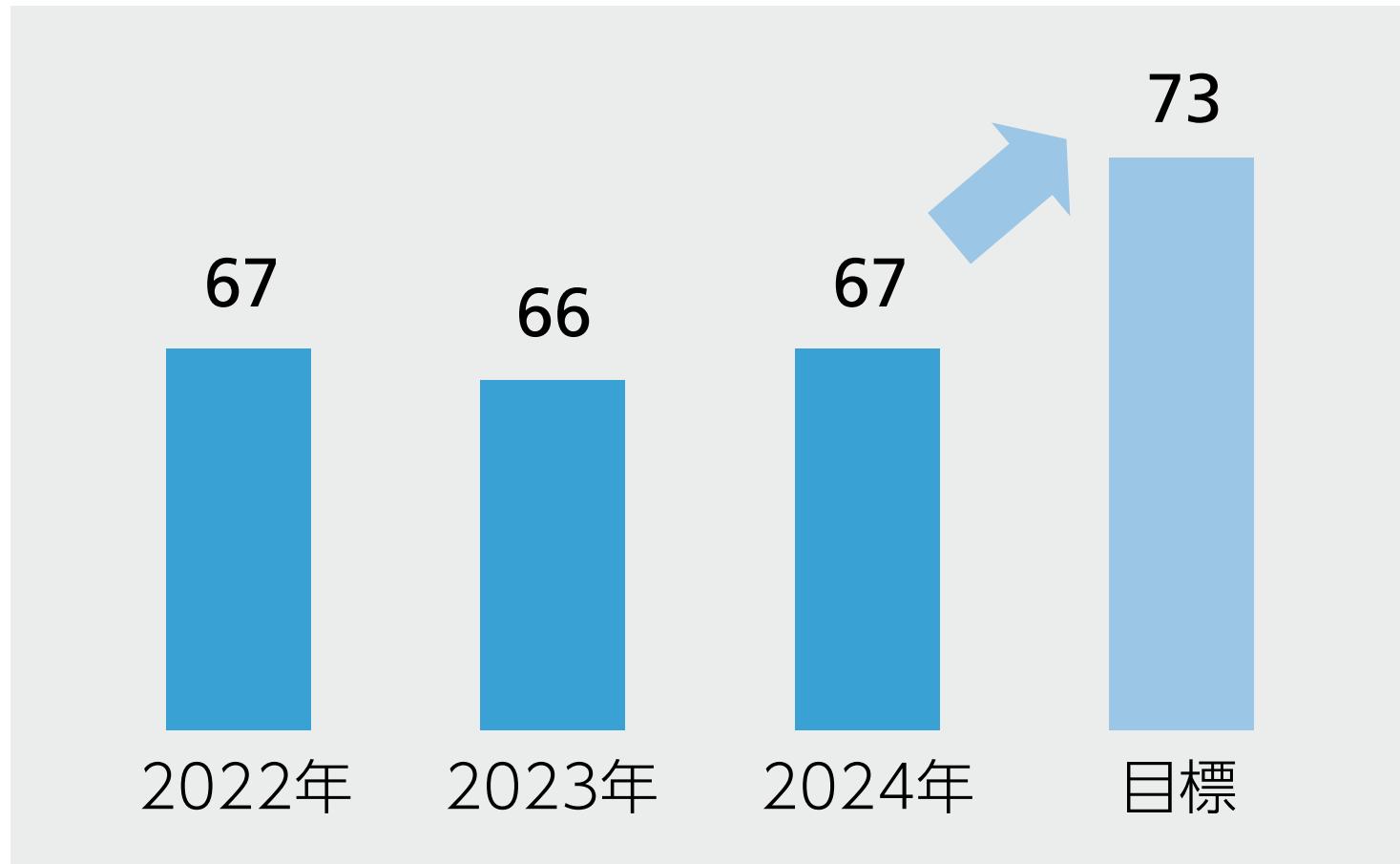


## ■ 人的資本KPI

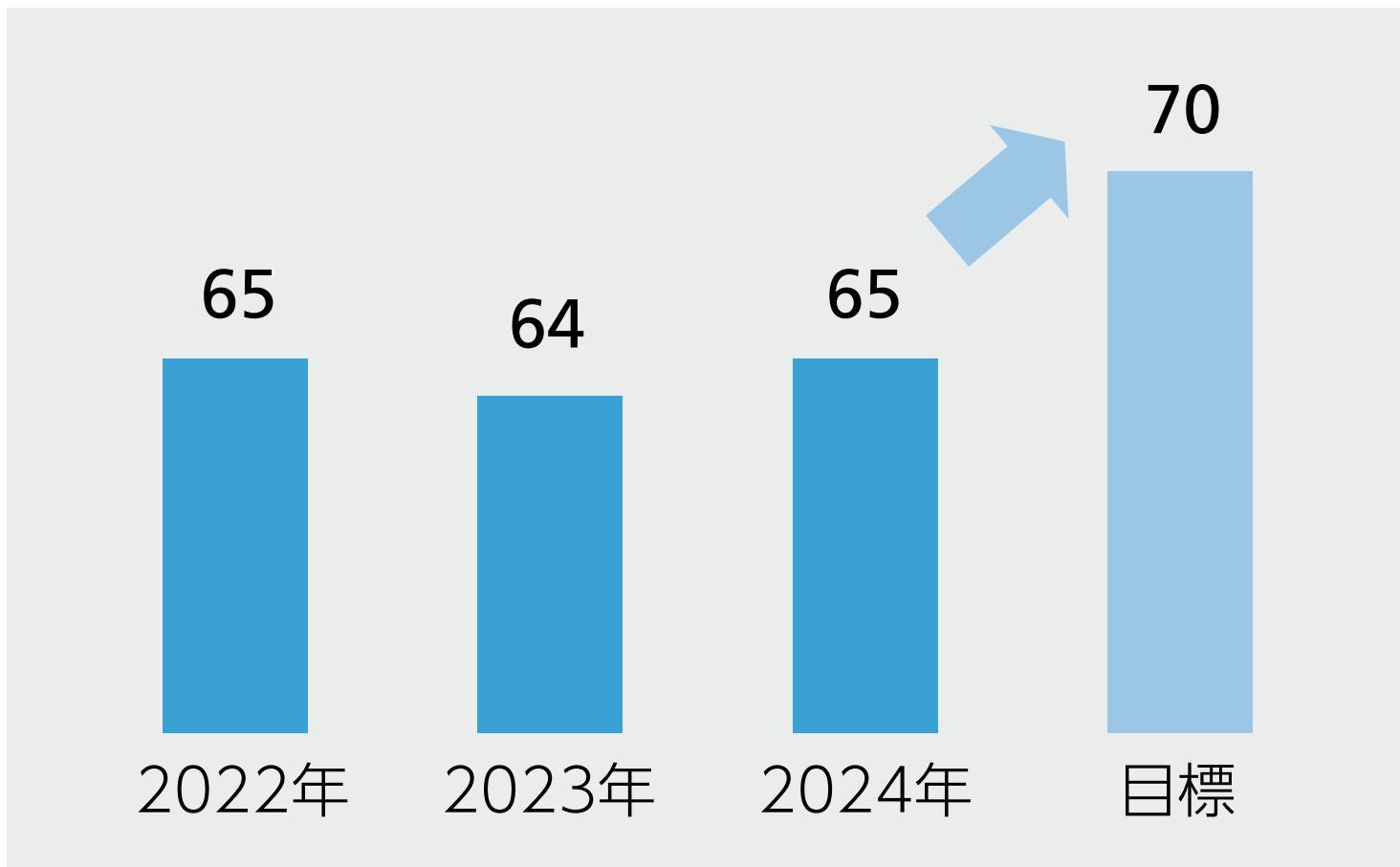
ナブテスコでは、人的資本経営の推進状況や取り組みの成果を把握するため、組織診断とエンゲージメントサーベイを組み合わせた合成系指標「イノベーション指数」「リンクエージ指数」「エンゲージメント指数」を人的資本KPIとして設定しています。各KPIの構成要素から重点課題を抽出し、具体的な施策と連動させることで、社員一人ひとりの成長やチームの協働力を高め、組織全体のパフォーマンス向上を継続的に推進しています。

## 人的資本KPIの推移

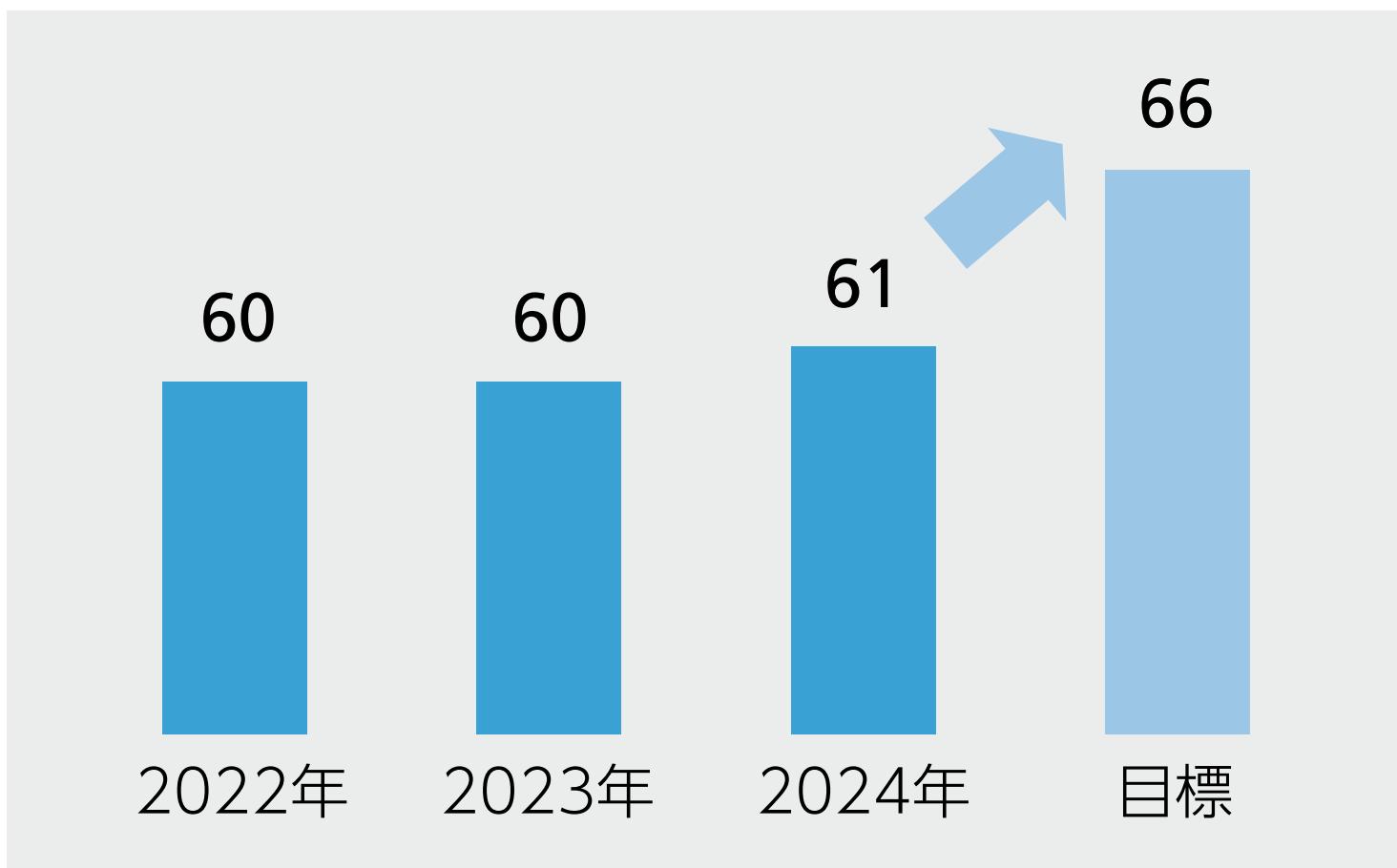
### 【会社・経営層】イノベーション指数



### 【組織・管理職層】リンクエージ指数



【個人】エンゲージメント指数



2024年度は、すべての人的資本KPIにおいて、前年比で1ポイントずつ改善しました。

「イノベーション指数」は、個人の「挑戦」や専門性向上に向けた「学習」に関する設問でポジティブな回答が増加した結果、

前年比1ポイントの上昇となりました。「リンクエージ指数」は、重点課題項目である「今期業績の達成見通し」や「部門を超えた問題解決」の向上が寄与し、前年比1ポイント上昇しました。一方、eNPS（自分の職場で働くことを親しい人に勧めたいかどうかを示す指標）は低下しており、理念・戦略の浸透に向けた取組みは未だ十分とは言えません。今年より開始したトップマネジメントによるタウンホールミーティングや、ナブテスコウェイ浸透活動（ウェイ活）、社内報を通じた理念・戦略に関する情報発信などを軸に、会社・事業への誇りや信頼を高める取り組みを推進していく必要があると認識しています。また、「エンゲージメント指数」は、重点課題項目である「成長機会」「やりがい」「達成感」「成果に対する承認」のスコアが何れも伸長し、前年比1ポイント上昇しました。上司・部下間のコミュニケーションが活性化し、日常的なフィードバックや評価の仕組みがより適切に機能し始めており、社員一人ひとりが成長や成果を実感しやすい環境が着実に醸成されつつあると考えています。ただし、各項目の充足度は依然として十分な水準には至っておらず、引き続き各項目に対応する具体的な施策を検討・実行していくことが重要であると認識しています。

## 【会社・経営層】イノベーション指数

### イノベーション指数向上に向けた体系的な施策展開

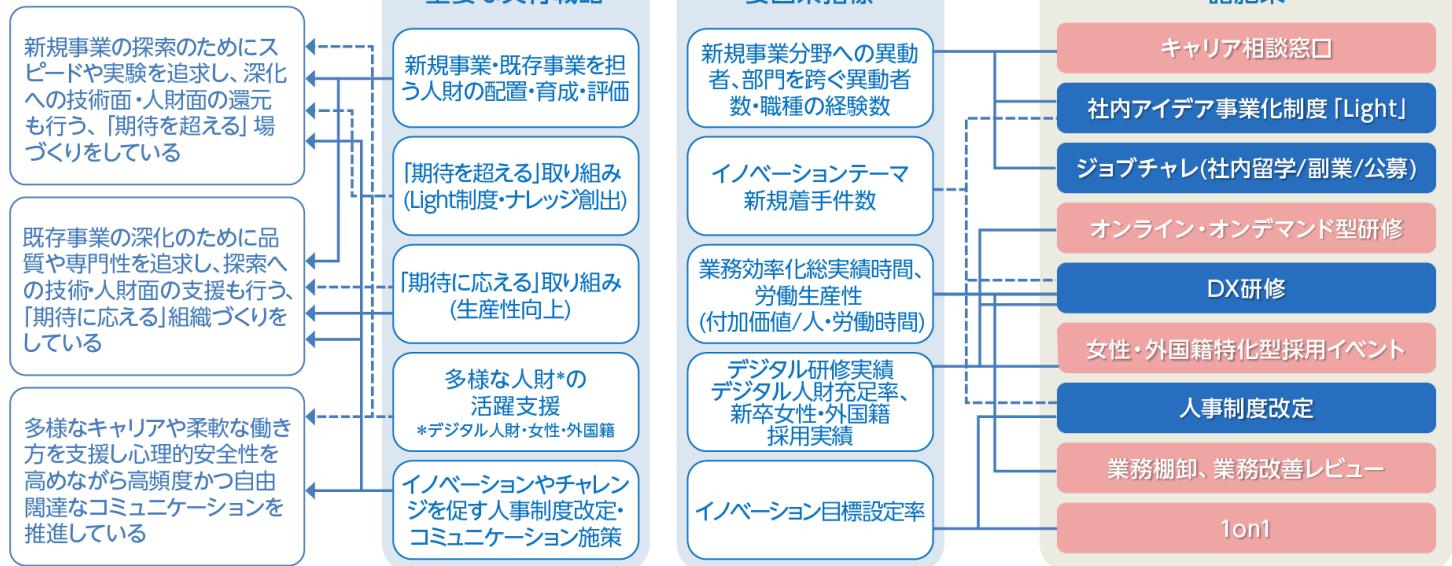


## 【組織・管理職層】リンクエージ指数

### リンクエージ指数向上に向けた体系的な施策展開

## 目指す姿：組織・管理職層

個々人のActionの種に  
気づきを与える

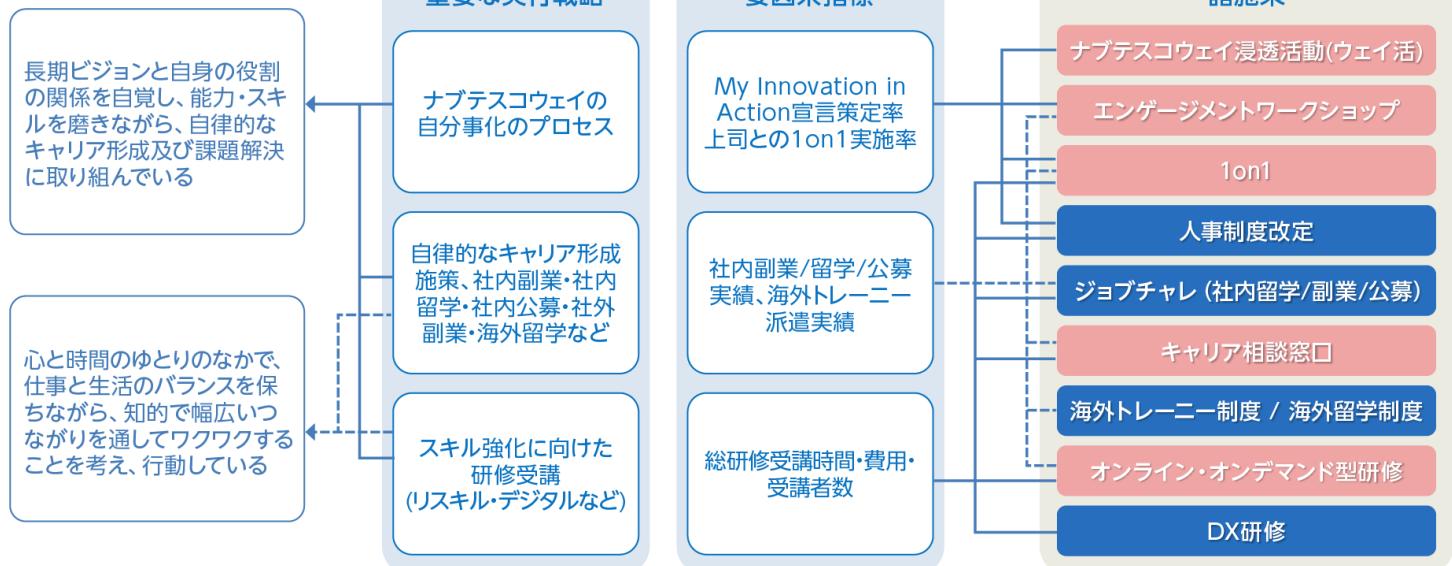


## 【個人】エンゲージメント指数

エンゲージメント指数向上に向けた体系的な施策展開

### 目指す姿：個人

「Innovation in Action」の種を芽吹かせる



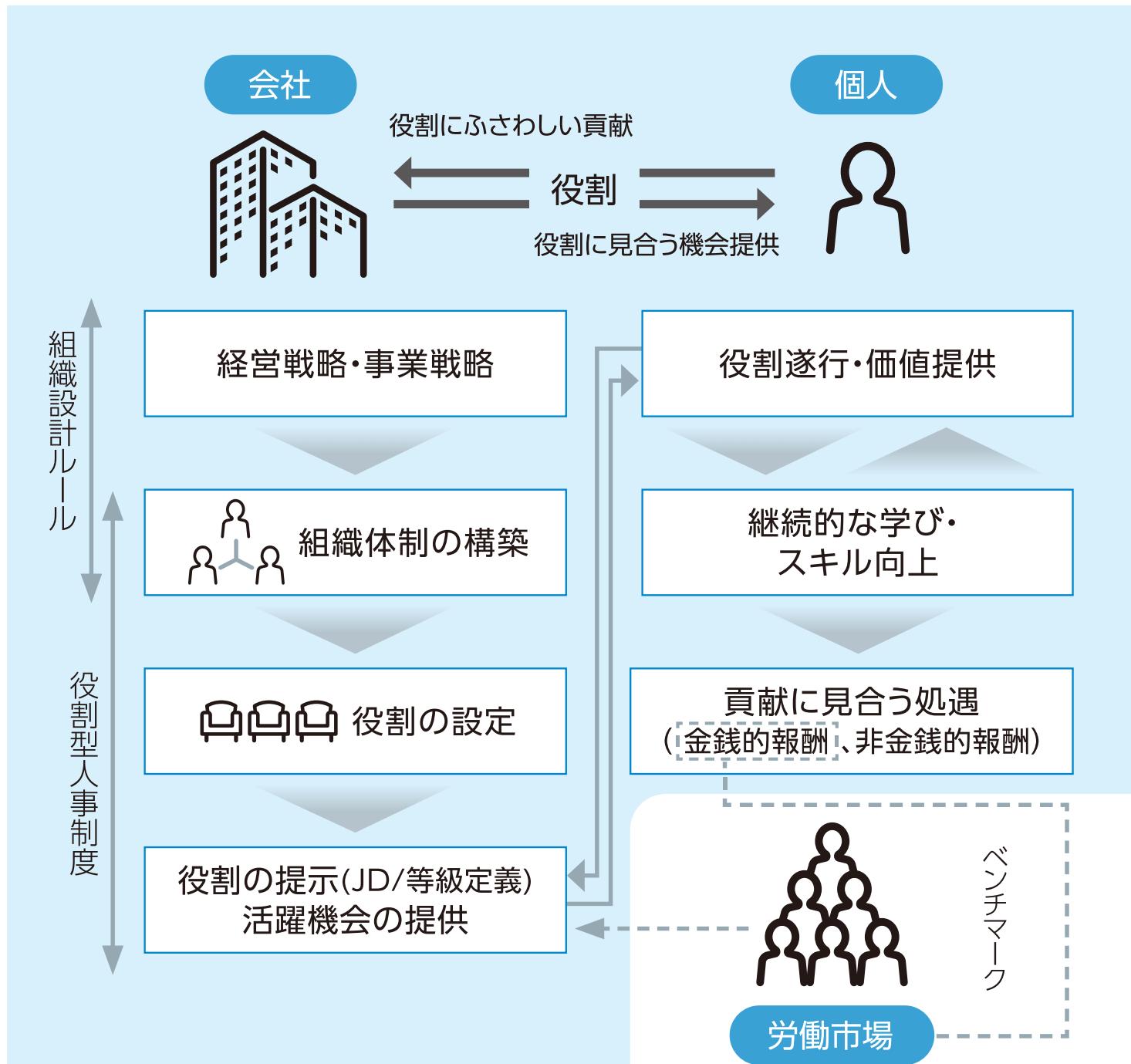
## 役割基準の人財マネジメント



### 組織と個人の成長をつなぐ仕組み

ナブテスコは、長期ビジョン「イノベーションリーダー」の実現に向け、社員一人ひとりが挑戦し、会社とともに成長できる企業文化の醸成を目指しています。その基盤となるのが「役割基準」の人財マネジメントです。

役割基準の人財マネジメントとは、会社が事業戦略に基づいて必要な組織と役割を定義し、社員はその役割に応じた価値を提供することで、市場価値に即した魅力ある待遇を実現するための仕組みです。これは「役割（仕事）」を介して会社と社員の関係性を構築し、企業価値の持続的向上とキャリア実現の両立を図ることを目的としています。この取り組みの核となるのが、2024年に導入したジョブ型要素を反映した新人事制度です。2025年からは一般職にも新人事制度を展開し、全社的に役割型人事制度を運用しています。



## ■ ポジションマネジメント - 戦略ドリブンの組織・ポジション設計

役割基準の人財マネジメントは、事業戦略と人財戦略を連動させ、必要な組織やポジションを戦略ドリブンで機動的に設計し、最適な人財を配置するための仕組みです。組織設計は全社共通の組織設計ルールに基づく運用を徹底し、職能的な運用（=実在者ありきの組織編成）に陥らないよう、組織階層に応じて全社または事業部門単位でチェック・牽制を行うことで、役割ベースの運用を徹底しています。

ポジション設計は、管理職については、全社共通のメソドロジーにより役割の大きさを測定し、ポジションごとに等級や報酬を決定しています。同じ役職呼称であっても、事業戦略の達成に向けた役割の大きさに応じて異なる等級や報酬水準を設定します。一般職も管理職ほどの粒度ではないものの、役割に応じて等級・報酬水準を定義しており、年齢や勤続年数などの属性に左右されない一貫した仕組みとしています。

さらに、管理職は各ポジションの期待役割やポジション就任に必要な能力・経験を記載したJob Description (JD) を作成しています。これにより、適所適材の人財配置やポジション就任に向けた計画的な育成等、ポジション基点の人財マネジメントが可

能となりました。また、人事評価を通じて能力やコンピテンシーのギャップを明らかにし、自律的な学び・成長を支援することで、一人ひとりが描くキャリアパスの実現を後押ししています。

## ■ 報酬マネジメント - 役割・貢献に報いる仕組み

管理職・一般職の制度改定に合わせ、ジョブ・役割基準の報酬制度を導入しました。役割や貢献に対して市場価値に基づきタイムリーかつ適正に報いることを重視し、競争力ある魅力的な報酬の提供に取り組んでいます。その一環として毎年外部の報酬サーベイに参加し、ベンチマークデータを踏まえて報酬水準の妥当性・競争力を検証するとともに、制度の継続的な見直しを行っています。また、人事異動により役割が変わった場合には、新たな役割に応じて報酬水準を即時改定し、役割と報酬の連動を徹底しています。一方で、会社主導の戦略的異動によって報酬変動が現職者のモチベーション低下につながらないよう、公平性を担保しつつ制度運用に柔軟性を持たせています。

非正規社員については正社員とは異なる制度を設けていますが、正社員の報酬水準（外部ベンチマークに基づく）を参照しつつ、同一労働同一賃金の原則に基づき適正な水準を設定しています。また、産業別最低賃金とは別に、自社独自の最低賃金ルールを設け、セーフティーネットを確保しています。

## ■ パフォーマンスマネジメント - 成果と風土を育む

役割基準の人財マネジメントの中核となるのが、パフォーマンスマネジメントです。肝要なのは、ポジションごとに期待される役割を明確にし、その遂行度合いを適切に評価することです。管理職は、各ポジションの役割や貢献の仕方の違いを踏まえ、組織を率いて目標達成を担う「ラインマネジメント」と、高度な専門性を活かして経営課題の解決を推進する「プロジェクトリーダー」の2つの職群に再定義し、各ポジションの貢献領域を明確化しました。また、目標設定および評価において、役割に基づく評価運用を全ての管理職および一般職に対して徹底しています。評価は単なる個人の処遇決定のためではなく、社員が自身の役割を正しく理解し、成長へつなげる機会として位置づけています。Job Description (JD) や役割等級定義に基づく目標設定、レビュー、評価を通じて、社員は役割への期待を自覚し、組織としても役割遂行を着実に支える仕組みを整えています。

加えて、ナブテスコではチームベースのパフォーマンスマネジメントの仕組みを導入しています。社内基準に基づき、各事業部門のパフォーマンスを財務・非財務の両面から評価することで、チームベースの協働意識を高めるとともに、評価結果を個人の処遇（賞与）へ反映させる仕組みとしています。これにより、個人の成果とチームの成果をバランスよく評価し、透明性・公正性・納得感を担保しつつ、組織全体での成果創出を促進しています。

さらに、役割を全うするための基盤として、1on1やタウンホールミーティング、エンゲージメントプログラムなどのコミュニケーション施策を推進しています。現場の声を吸い上げ、働きがいや協働意識を高めることで、評価制度の運用と相まって、社員一人ひとりが期待される役割を果たしやすい職場環境をつくり出しています。このように、パフォーマンスマネジメントは評価運用の徹底を軸に据えつつ、コミュニケーションやエンゲージメント施策を組み合わせることで、役割遂行を確実にし、成果と成長の双方を支える仕組みとなっています。

役割基準の人財マネジメントは、「ポジション」「報酬」「パフォーマンス」の三位一体の仕組みにより、社員の挑戦を後押しし、組織の持続的成長を実現します。私たちは、役割基準の人財マネジメントを深化させ、一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、社会とともに成長する企業を目指していきます。

# 人財育成



考え方・方針 ▼

取り組み ▼

## 考え方・方針

### ■ 最適な人財ポートフォリオの構築に向けた人財育成

長期ビジョンで掲げる「イノベーションリーダー」に向けて、最適なポートフォリオに必要な人財を量・質ともに充足する方策として、採用による外部人財の獲得に加えて、育成・リスキリングを通じた社内人財強化による内部調達も重視しており、教育・研修制度の改革を進めています。長期ビジョンの実現に向けて、人財ポートフォリオの重点強化項目を「DX」、「女性」、「グローバル」、「シニア」と設定し、関連する研修や教育機会の強化・充実を図っています。

## 取り組み

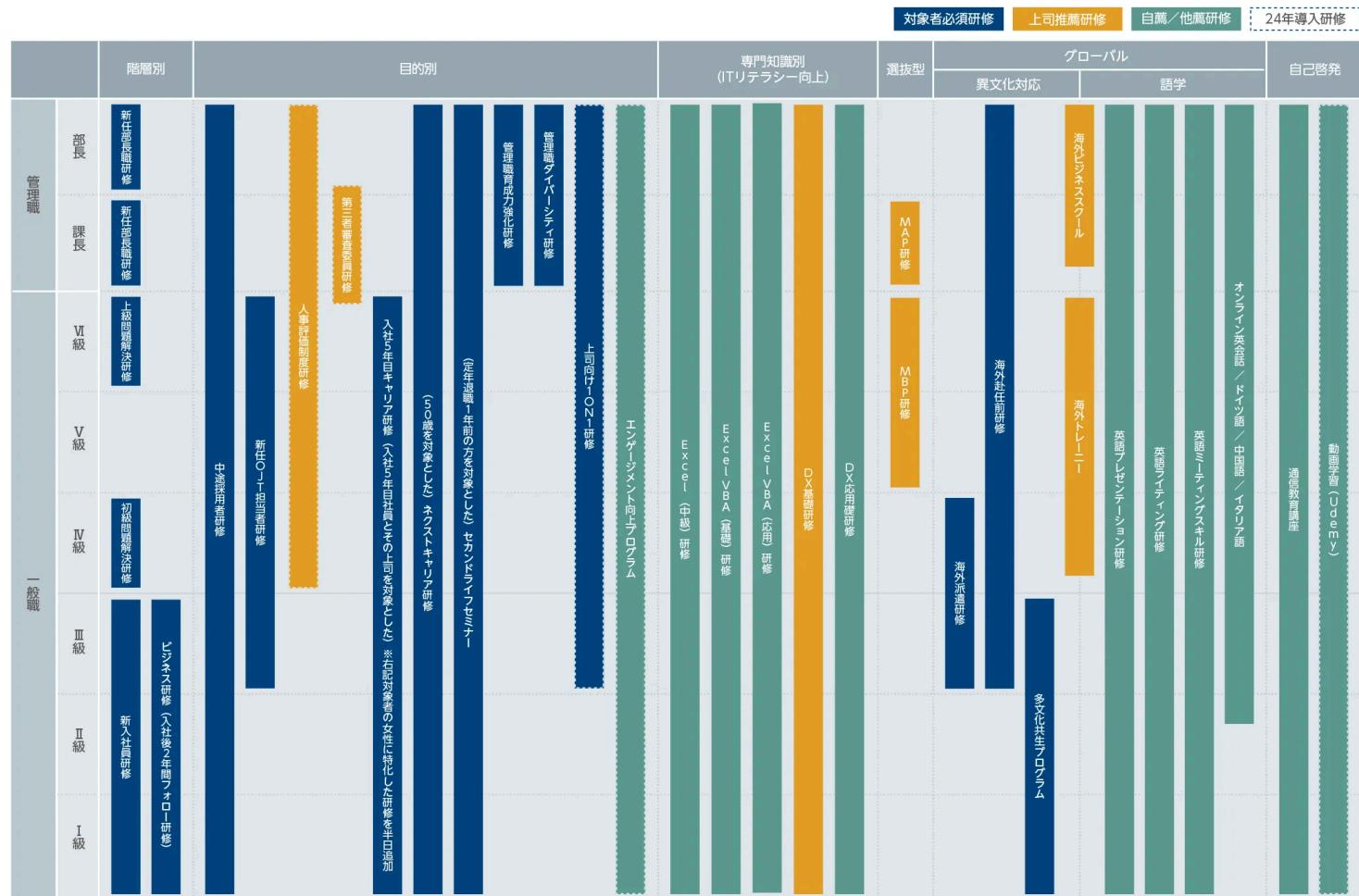
### ■ 社員自らが主体的に学ぶ風土づくり

2024年には管理職、2025年には一般職に新人事制度を導入し、従来以上に前向きな挑戦や意欲的な成長を後押しする環境にシフトしてきました。

こうした状況下、すべての従業員が自身の職務や志向・適性を踏まえて自律的に学習できる教育体系を整備しています。公募型研修やオンデマンド型の学習サービスを積極的に取り入れ、自らが課題とするスキルを選択形式で学習できるようメニューの充実を図るほか、年次別のキャリア教育や1on1等のコミュニケーション施策により自らが自身のキャリアのために学習する動機づけを図り、自律的な学びの風土を醸成しています。

近年では、社員が自身のニーズに合わせて最先端の知識・スキルを習得できるオンライン動画学習サービスを導入し、自律的な学習機会の拡充を行っています。

## 教育体系図（抜粋）（2024年7月現在）



画像を拡大 (PDF 46.2KB) [PDF](#) →

## 2024年度人事部主催研修（2024年1月～12月）（単位：受講者数（人）/研修対象者受講率（%））

新入社員研修	97/100	動画学習サービス	350/100
初級問題解決研修	59/100	海外派遣研修	23/100
上級問題解決研修	37/100	語学留学（海外トレーニー）	4/100
新任管理職研修	18/100	英語ライティング研修	2/100
新任部長職研修	11/100	英語プレゼンテーション研修	1/100
中途採用者研修	48/100	国際ミーティングスキル研修	5/100
ビジネス研修	45/100	新任OJT研修	81/100

2年目レポート発表（本社採用者）	36/100	ネクストキャリア研修（50歳社員対象）	81/100
入社5年目キャリア研修（入社5年目社員対象）	67/100	Excel関連研修	7/100
マネジメント基礎研修	20/100	DX研修	217/100
国内外ビジネススクール派遣	3/100	セカンドライフセミナー	47/100
マネジメント・アドバンス・プログラム	11/100	女性特化研修	13/100

### 年間研修受講実績（人事部主催・共催研修）

	延べ受講時間	一人あたり受講時間
単体	67,068時間	27.0時間
連結	134,101時間	16.3時間

### 専門教育・研修（R&D、ものづくり品質）

## ■ キャリア支援

社員のキャリア開発支援のため、入社5年目の社員、およびシニア層手前の社員を対象にキャリア開発研修を行っています。さらに2022年にはキャリア相談窓口を社内外に設置し、新入社員からシニア層にいたるまで仕事におけるキャリア構築支援や、ライフプランに合わせて女性や外国籍社員特有の悩み事にも対応するなど幅広く個々の相談を受け付けています。キャリア相談窓口は、社内外ともに国家試験のキャリアコンサルタント有資格者が対応し、窓口を設置して以来、累計45件の相談案件に対応してきました。

また、2018年より、手挙げの異動施策として社内公募制度を導入しました。2023年には、同制度に社内・社外副業制度、社内留学制度を加えた「ジョブチャレンジ制度」を制定し、人財流動化施策を運用しています。社内副業制度および社内留学制度は新制度になるため、活性化に向けた取り組みを進めています。2022年に導入した社外副業制度は法的制約のもと、適用範囲を限定しながら運用をしていますが、社内では経験できない内容や、日常業務に繋がるスキル習得・研鑽を伴う内容など、ユニークな事例が出てきています。

### 「ジョブチャレンジ制度」の概要

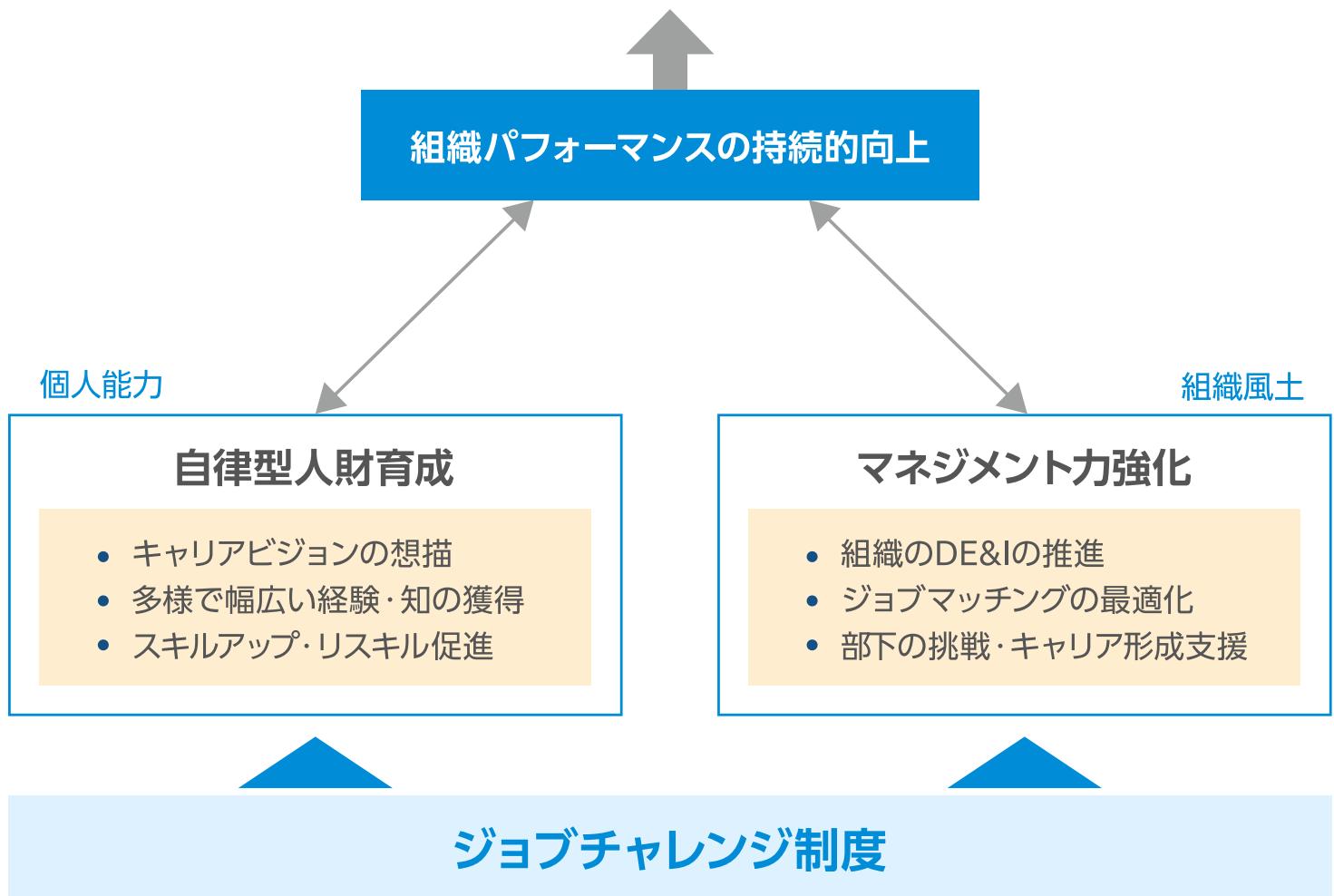
制度	ジョブチャレンジ制度			
	社内公募	社内留学	社内副業	社外副業
概要	社員が社内求人情報に応募し、選考プロセスを経て、希望する部門へ異動	社員が社内求人情報に応募し、選考プロセスを経て、一時的に所属部門を離れ、希望する部門	社員が社内求人情報に応募し、選考プロセスを経て、希望する部門	社員が所定労働時間外で、社外の業務に従事できる制度。雇用契約

制度	ジョブチャレンジ制度			
	社内公募	社内留学	社内副業	社外副業
	できる制度。原則として、キャリア採用の求人ポジションと同一。	へ異動できる制度。留学期間満了後、所属部門へ留学で得たスキル・知見等を持ち帰ることが前提。	の業務に所定内の一部労働時間を使って従事できる制度。	を伴わない個人事業主・業務委託契約での副業のみを認めている。

今後も、「ジョブチャレンジ制度」の運用・活性化を通じて、社員が自らチャレンジし、新たなスキルや知見を獲得し、活躍の幅を広げる機会を提供するとともに、組織活性化ひいてはイノベーション創出に繋がる人財流動化を促進します。

### 「ジョブチャレンジ制度」の目指す方向性

## *Innovation In Action* Vision 2030



### 社内公募実績（単位：人）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
募集件数	40	69	76	7

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
応募者	13	11	20	13
合格者	7	0	4	4

## ■ DX人財の育成

各事業においてイノベーションを実現する上で、DXによる新たなビジネスモデルの創出や、業務プロセス効率化を推進するDX人財の確保が急務となっています。

当社では、種々のDX関連研修により全社のITリテラシー底上げを図るとともに、オンデマンド学習機会の充実やDX関連部門への社内留学によるOJT教育を通じて、DX人財の早期育成を図っています。

DX人財の中でも、社内の各部門においてDX推進を実現できるスキル・マインドを兼ね備えた人財を「DXプランナー」として認定し、評価・登用に活用する取り組みもスタートしており、継続的なDX学習機会の提供を通じて、DXプランナーの拡充を図っていきます。

DX戦略ページはこちら [\[↗\]](#)

## ■ DX関連研修

当社は、アセスメントで各自のDXレベルを測定し、レベルに応じた体系的な教育を実施しています。

DX関連研修として、基本的なDXの概念や基礎知識習得を行う「DX基礎研修」に加え、「データ分析」「生成AI」など受講者の所属事業におけるDX活用テーマに沿った研修を開催し、実務におけるDX推進支援を行っています。2024年までに575名がDX関連研修を受講し、うち101名がDXプランナーとして認定を受けています。

## ■ 女性活躍の推進

多様な人財が最大限活躍できる組織の実現に向けた重要課題として、女性活躍の推進に取り組んでいます。従来の平等・均質的な取り組みから公平性をより志向した組織カルチャーの構築、および均等な成長機会の提供が不可欠だと考えています。

当社は、2027年度の女性管理職比率4.1%を目指し、仕事と家庭生活の両立を支援するための種々の制度・施策に加えて、特化型の研修や座談会の開催などによる教育や交流の機会を通じて、女性社員を取り巻く組織、風土改革に取り組んでいます。

2024年度には、管理職を目指す女性社員を対象に、先輩女性管理職を交えた意見交換を行う女性活躍推進交流会を実施し、参加者のキャリア形成に対する意識向上と社内ネットワーキング促進を図りました。すべての社員が自分らしいキャリアを描けるよう、今後も女性社員一人ひとりに寄り添い、成長を促す積極的な支援を行っていきます。

## ■ グローバル人財の育成

当社の成長に欠かせないグローバルな事業展開をリードする人財を排出するために、幅広い階層に対応した教育体系を整備しています。キャリア早期から自身のキャリアに「グローバル」を位置づけ、成長意欲や挑戦への姿勢を持ってもらうため、特に若年～中堅層への教育を充実させています。

社内TOEICやオンライン英会話などの語学力向上支援に加え、海外NGOとの協働プログラムにより異文化対応力や主体性を培う若手社員向けの海外派遣研修、実践的な海外業務体験により海外ビジネスシーンでの適応力を身につける中堅層向けの海外トレーニング研修を実施しています。

### 海外派遣研修

#### 海外NGOとの協同プロジェクトに参加

海外NGOとの協同作業を通じて、グローバルな視点の獲得や異文化のなかでもミッションを達成できる・意思決定できる人財への育成を目指しています。また、新たな知見との融合によるイノベーションを体験することも狙いとしています。

研修では、フィリピンのNGOで実際に発生している課題に対し、当社社員がそれぞれプロジェクトメンバーとして関わり、多国籍チームで様々な手法で解決策を考え、実行または提案するという内容を実施しています。

異文化対応力を身につけるだけでなく、NGOを通じた社会貢献活動を通して、多国籍の仲間の中で自律的、主体的、能動的に行動する力を持つと同時に、世界、社会への広い視野も育てています。

### 受講生の声

2024年6月、フィリピン（セブ）にて4週間の海外派遣研修に参加しました。教育支援を行うNGO団体でインターンを行い、支援対象の学生が抱える課題の把握と課題解決を目指してワークショップを企画・実施しました。

私が研修で学んだ重要な点は、物事に取り組む際に自分の想いを持つ大切さです。今回のワークショップではアイデア、テーマ検討の際に学生たちが課題を自己解決できる手助けにしてもらうため、楽しみながら問題の原因追求と解決の説明がしやすい紙飛行機をテーマにしたいという想いがありました。相手、今回で言うと学生に対して、満足してもらえるような自分のアイデアが盛り込まれるとモチベーションが保てる上に、良いものを作りたいという貢献の気持ちが芽生え、プロジェクトでのやりがいにも繋がりました。

帰国後は、業務において既存のやり方に捉われず、自身のアイデアを盛り込むことで取引先及び自分自身も満足できるように業務に取り組みたいです。

鉄道カンパニー 調達部  
塚本 瞳太

## ■ シニア人財の活躍推進

人的資本の最適化に向けて、すべての社員が活躍し続ける組織を目指す上で、当社の年齢分布におけるボリューム層であるシニア人財（50歳以上の社員）に対し、年齢にかかわらず一人ひとりの活躍を最大限引き出す環境づくりに注力しています。

2021年より、シニア人財を対象に「ネクストキャリア研修」を実施し、知識・スキルの硬直化を防ぎ、豊富な経験を活かしつつ、新たな業務に取り組むためのリスキリングの啓蒙、機会提供を行っています。

また、定年退職を迎える社員に対し、公的年金制度や医療・介護・投資の注意点を学べる「セカンドライフセミナー」を実施しています。定年後の生活を見据えた準備のサポートを通じて、安心して現在の業務に取り組める職場づくりを志しています。

## ■ オンボーディング

新卒採用、中途採用を問わず、新たにナブテスコに迎え入れる社員に対して、ナブテスコの文化や業務へ速やかに適応し、当社でいきいきとしたキャリアを形成するためのオンボーディング支援にも力を入れています。

社員としての基礎教育のみならず、配属後のフォローや人間関係の構築支援、役割理解の促進などを通じて当社で働くまでのエンゲージメントを高め、人財の定着と活躍に繋げています。

### 若手社員の基礎力醸成・向上

新卒採用者のオンボーディングでは、入社3年間を基礎能力の醸成・向上期間と位置付けて、社員の成長段階を考慮した研修プログラムを職種毎に設計しています。

また、早期戦力化に向けては職場での実務経験が非常に重要であると考え、OJT制度を導入しています。新入社員一人ひとりにOJT担当者をつけて、きめ細やかな指導ができる体制を整えるとともに、OJT担当者への研修を行い、質の高い育成環境を備えています。

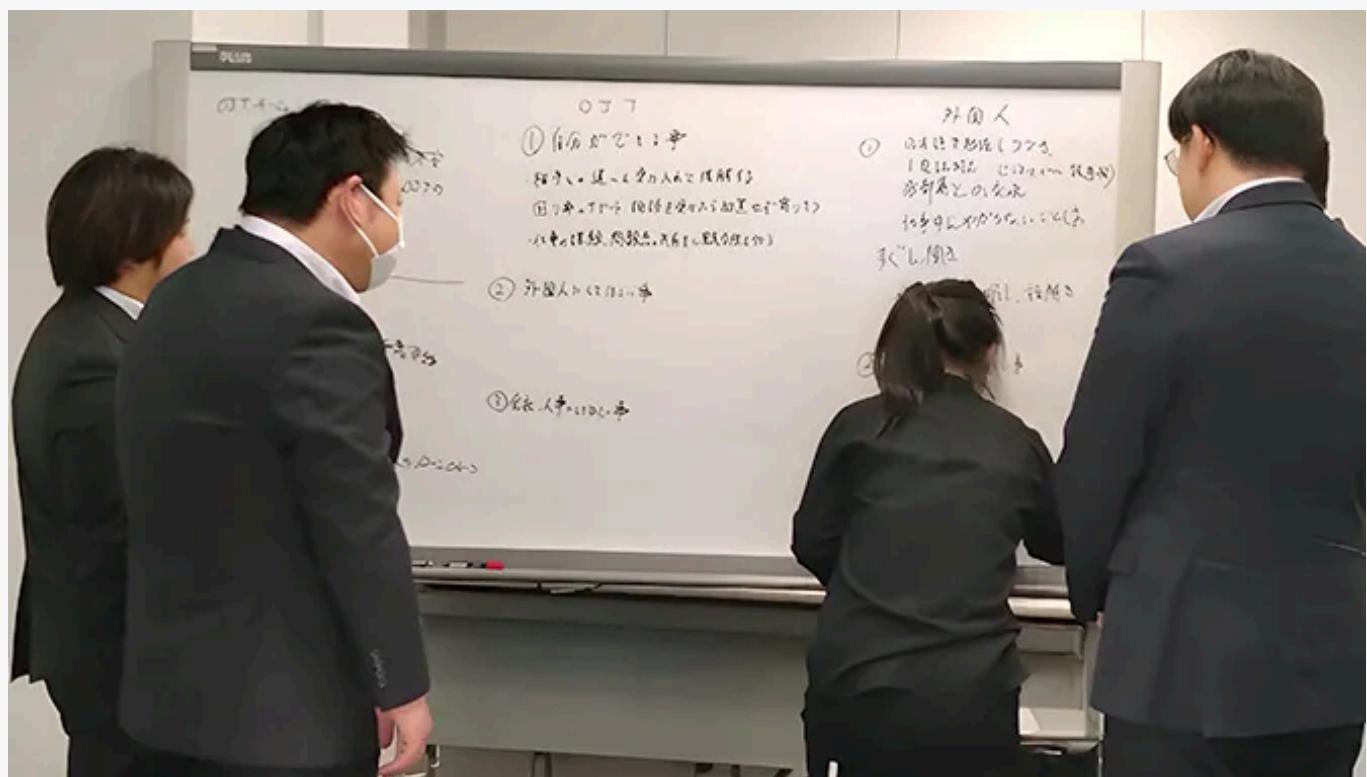


## 多文化共生プログラム

2023年度から新たに、日本以外の国を母国とする外国籍新入社員とそのOJT担当者を対象とした研修を実施しています。本研修は、若手社員のオンボーディングとしての取り組みであるのと同時に、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の取り組みの一つでもあります。

日本固有のビジネス文化はもちろん、各国のコミュニケーションスタイルの違いなどを学ぶことで、外国籍新入社員が組織により早く馴染み、能力を最大限発揮できることが若手社員の早期戦力化に繋がると考えています。また、外国籍新入社員だけでなく、そのOJT担当者にとっても重要な研修となっています。共に学ぶことで、ミスコミュニケーションの原因を理解することができるため、根本的な解決に繋がります。さらに、OJT担当者の育成にも繋がっています。

過去2年間で累計22名が受講しており、今後も増加する予定です。



外国籍新入社員とOJT担当者でディスカッションする様子

## ■ 経営幹部候補人財の育成

ナブテスコグループでは、将来の幹部候補としての育成、合理的な組織運営に資するスキルの強化、自己理解を目的として選抜型の経営人財育成研修 (Management Advanced Program (MAP)) を実施しています。MAPの受講により、経営者視点でのリーダーシップスキルの向上を図ります。経営戦略に関する知識を学び、テクノベート戦略を習得することで新たなアイデアやビジネスモデルを生み出し、組織の競争力を高めることができます。

また、この研修では、他社の管理職との交流があり、経験やアイデアを共有し、新たな人脈を構築することができます。2021年開始以降、合計42名が受講済みです。

## ■ 海外グループ企業の人財育成

当社グループでは、海外グループ企業の人財育成に積極的に取り組んでいます。現地人財を積極的に採用し、各地域で採用する社員の技能等の向上を目的に様々な教育を実践しています。中国では、各拠点の幹部候補者向けにビジネスマネジメント研修を実施し現地スタッフのマネジメント登用を促進しており、海外グループ企業では現地人財の中から社長を登用しています。この他、鉄道車両用機器事業、油圧機器事業、商用車用機器事業、自動ドア事業など幅広い事業において、日本国内の工場に海外グループ企業の人財を一定期間派遣し、OJT方式で技能向上を図る研修プログラムを実践しています。

ナブテスコ ウェイに基づく当社グループの企業文化を理解してもらうとともに、専門技術を学ぶ機会を提供することで、出身国の経済発展に寄与する人財育成を図っています。今後も、こうした取り組みを通じて、海外でのオペレーション基盤の強化を図るとともに、操業地域の経済・社会の発展に貢献してまいります。

## ■ 人財育成・役割発揮に繋げる人事評価制度

当社の人事評価制度は、賞与・昇格・昇給といった各処遇へ反映にとどまらず、社員一人ひとりの人財育成や役割発揮を促進するための重要な仕組みです。すべての管理職および一般職は、人事評価制度に基づき、設定した目標の達成度と、成果創出に向けた具体的な行動を評価します。評価結果は、上司と部下の間での対話や振り返りの場を通じて共有し、被評価者の自己理解や課題認識を深めるとことで人財育成に繋げています。

当社は、2024年に管理職人事制度を改定し、ジョブ型人財マネジメント要素を反映した制度に刷新しました。続けて2025年には一般職人事制度を従来の職能型人事制度から、役割や責任に基づく役割基点の制度へと移行させ、社員一人ひとりの役割や期待される成果に焦点を当てた評価体系を導入しました。これらの改定により管理職と一般職の人事制度はジョブ・役割を基点とした制度に統一され、評価制度は管理職から一般職まで一気通貫した仕組みとして運用しています。

人事評価は、ジョブ・ディスクリプションや各等級の期待役割を定義した役割等級定義に基づく役割基点の目標設定・評価を行う「MBO評価」と成果創出に向けた具体的な行動を評価する「行動評価」で構成されます。まず「MBO評価」では、組織目標と個人目標を連動させることで、組織目標の達成に向けた従業員一人一人のコミットメントを促し、組織全体の目標達成に向けた意識を高めています。「行動評価」では、管理職と一般職の両方において期待される行動や役割に基づいた「期待行動」を設定しています。管理職においては長期ビジョンと関連の深い「変革実現」「リーダーシップの発揮」や、組織内のコンプライアンスに関する啓発や情報発信について規定した「コンプライアンス」などの計7項目について、一般職においても、管理職の評価項目とのつながりを踏まえた5つの項目の「期待行動」に対する行動の実践度を評価し、ポジションに期待する行動の実践度・ギャップを明らかにし、上位ポジションへの就任に向けた育成ガイドとして活用しています。

また、これらの人事評価の枠組みが適切に運用されるよう目標設定内容をレビューする目標設定会議と評価結果をレビューする評価調整会議を組織・レイヤー毎に開催する等、人事制度運用の定着・浸透に向けて各種施策を実行しています。

加えて、2024年4月より部下と上司の定期的な対話の機会創出を目的として1 on 1ミーティングの運用を全社で展開しています。業務に関わるテーマに限らず部下自身の成長やキャリアアップ等、部下の成長や気づきに繋がる部下主体の対話の機会を設けることで、目標達成や成長促進に向けた日常的なフォローアップを促す仕掛けにするとともに、適正な人事評価の基盤となる上司・部下間の信頼関係の向上に取り組んでいます。

更には、部長以上の役職者を対象に、行動に対する自己認識と他者認識のギャップを測定する360度評価を毎年実施しています。この結果は本人へフィードバックされ、内省を促すとともに、必要に応じ会社主催の育成力強化研修を開催しています。これらの取り組みを通じて、管理職層のマネジメント力を向上させ、組織パフォーマンスを最大化させることを目指しています。

## ■ 自発的な学びの支援

自律的に学べる風土の醸成に伴い、同じ学習テーマをもった従業員によるコミュニティ活動も活発化しています。2024年度には、BIツールやデータ分析に関する学習や情報交換を目的とした従業員グループが発足しました。100名を超える従業員が参加し、会社主催の勉強会やツール体験会や有志での事例研究会を通じて切磋琢磨しています。

## エンゲージメント



取り組み ▼

### 取り組み

ナブテスコでは、組織パフォーマンスの持続的な向上に向けて、個人の能力開発と組織風土改革の取り組みを両輪で進めており、従業員エンゲージメントの向上施策に力を入れています。当社では、大切にする価値観や中長期的に目指すべき方向性を全社で共有するため、ナブテスコ ウェイや長期ビジョンの発信・浸透活動を推進しています。また、従業員に対して定期的に実施するエンゲージメントサーベイ等の結果を踏まえ、組織・個人に関する課題を抽出し、従業員エンゲージメント向上施策を企画・立案・実行するとともに、上司部下間の信頼関係を構築し、個人の自己成長を促すコミュニケーション施策として1on1を全社で実施しています。これらのトップダウンとボトムアップの取り組みを組み合わせることにより、個人ひいては組織全体の成長につなげています。

#### ■ ナブテスコ ウェイの改定・浸透活動

ナブテスコグループは、2003年の設立以来、「独創的なモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供」することを企業理念とし、その実現を目指してきました。2012年に行動指針を明文化した「ナブテスコ ウェイ」を策定、グループ内での浸透を図り、その実践に取り組んできました。2023年には、さまざまな環境変化を反映し、各グループの多様な人財が理解・共感し、さらに意欲的に行動していくことを目指して「ナブテスコ ウェイ」を改定しました。

#### 企業理念 →

2024年には、ナブテスコ ウェイ浸透活動を「ウェイ活」としてリニューアルし、「ウェイを知る」をテーマに、ナブテスコ ウェイの理解につながるさまざまな取り組みをグローバルに展開しました。ナブテスコ ウェイの重要性を伝えるCEOによるメッセージ動画や、ナブテスコ ウェイの解説書であるナブテスコ ウェイブックは、9言語に翻訳し、全グループ社員に提供するなど、「ウェイを知る」に役立つ様々な取り組みへの参加を呼びかけました。特に国内管理職と海外グループ会社への日本人出向者向けには、ナブテスコ ウェイを組織づくりに活かしてもらうため、ナブテスコ ウェイワークショップを実施し、364名が参加しました。その結果、2024年の「ウェイ活」への参加率は、当社連結グループ社員の72.3%（4,763名）となりました。

この活動を組織的に支えるのがナブテスコ ウェイ推進リーダーです。各拠点・会社ナブテスコ ウェイ推進リーダーが「ウェイ活」が組織全体に行き渡るように支援を行うと同時に、さらになる浸透の深化を目指し、事務局とともに活動内容の振り返りや企画検討も行っています。これまで国内で推進リーダー体制を構築してきましたが、今後は海外への拡大を計画しています。

当社グループでは、「ウェイ活」へのグループ社員の参加率をKPIとして、継続して取り組みを進めてまいります。また、これからもナブテスコ ウェイ浸透を通じて、多くのグループ社員がナブテスコ ウェイを実践し、多くの職場でナブテスコ ウェイを体現する組織風土が根付いている状態を実現することで、企業理念を実現し、ナブテスコグループの企業価値向上に貢献してまいります。

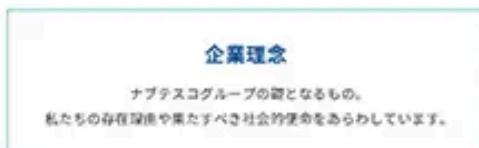


ナブテスコ ウェイ浸透活動にスタートにあたっての、CEOメッセージ動画

# The Nabtesco Way

## 企業理念

「ナブテスコ ウェイ」は、  
「企業理念」と、それを体現する「私たちが大切にすること」、  
2層層で構成されています。



ナブテスコは、独創的なモーションコントロール技術で、  
移動・生活空間に安全・安心・快適を提供します。

## 私たちが大切にすること



人と地球の視点で



信の成長を社会へ



多様性を共創力に



挑戦を楽しもう



好奇心と探求心



オープン・フェア・オネスト

ナブテスコ ウェイブック

## ■ エンゲージメント測定

当社は、魅力ある企業・働きやすい職場を実現するために、定期的に組織診断を実施しています。組織診断の結果から、各職場のコミュニケーションを中心とした課題を抽出し、組織力強化に向けた諸施策へと繋げています。

(単位：%)

	2017年度	2020年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
エンゲージメントスコア	69.3%	69.9%	69.2%	69.2%	70.8%	78.6%
内 男性社員	69.5%	70.5%	69.3%	69.3%	70.7%	-
内 女性社員	69.2%	69.4%	69.1%	68.6%	71.5%	-
カバーした社員の割合	100%	100%	100%	100%	100%	-
回答した社員の割合	97%	99%	97%	98%	95%	-

※ 単体社員にアンケートを実施。

※ 2021年度までは2~3年ごとに組織診断を実施しておりましたが、2022年度より毎年の実施に切り替えていきます。

※ 2022年度の結果に一部訂正しています。

※ 「上司と部下との関わり」、「組織の状態」を7段階（1：全く当てはまらない、2：当てはまらない、3：やや当てはまらない、4：どちらともいえない、5：やや当てはまる、6：当てはまる、7：非常に当てはまる）で調査した結果を評価（4以上を満足と定義）。

上述の組織診断に加えて、組織に対する貢献意欲や仕事に対する主体性を測定するエンゲージメントサーベイを毎月実施し、組織ごとの状態および推移をモニタリングしています。組織診断およびエンゲージメントサーベイの結果は、組織単位の結果に纏めて、随時、経営層へ報告されています。また、これらの結果を踏まえて、組織と個人の両面から課題を抽出し、組織力強化・従業員エンゲージメント向上に向けた施策を全社・組織単位でそれぞれ実行しています。

組織診断およびエンゲージメントサーベイのスコアを合成した人的資本のKPIの詳細についてはこちら



## ■ エンゲージメント向上施策

2025年より、エンゲージメント向上への取り組み成果と処遇の連動を図る仕組みとして、各事業の業績評価基準にエンゲージメント関連指標を導入しました。現場レベルでの、“個々人のActionの種に気づきを与える”ことを意識した管理職の能動的な関与を促進し、組織全体としてのイノベーション推進の加速を目指します。

価値創造ストーリーと経営マテリアリティ



### 【1on1】

当社では、上司と部下の1対1の対話の機会として、月に1回、30分間の1on1ミーティング制度を導入しています。1on1は、“業務”ではなく“個人”に焦点を当てた対話を行い、価値観の共有と協働関係の強化を図るとともに、部下主体の対話を通じて気づきや成長を促し、目標達成や自己実現に向けた主体的な行動を促進しています。また、上司側に対しても、部下に気づきを与える対話の在り方など、コーチングやメンタリングスキルの基礎を習得するための「1on1上司向け研修」を実施し、効果的な1on1実施に向けた支援を行っております。

### 【エンゲージメントプログラム】

各組織がエンゲージメント課題に向き合い、トライ＆エラーを繰り返しながら自律的に改善アクションを実践できるよう、活動に関心のある部門を公募し、当該部門に約半年をかけて伴走する「エンゲージメントプログラム」を開始しました。参加部門からは、少しずつ対話や行動の変化を感じているといったポジティブな反応も寄せられました。本プログラムは小集団による草の根的な取り組みですが、活動を通じて得られた変化や気づきを好事例として社内に共有し、他職場にも活動イメージを広げることで、全社的なエンゲージメント向上に取り組む風土の醸成と活動の自走・定着を目指していきます。

## ■ 社員へのインセンティブ

当社グループでは、全社員を対象に、社会、環境負荷低減（特に気候変動対策）、および会社に対し顕著な貢献をした社員を表彰する「ナブテスコ賞」、「企業市民活動賞」、「知的財産報奨」等の表彰制度を設けています。表彰を通じて業務の革新と創造に取り組む気風を醸成し、社員のチャレンジへの意識高揚を図ることを目的としています。表彰対象者は貢献度に応じて賞金が支給されます。

2024年度は合計延べ860が表彰され、賞金総額は約2,785万円でした。

環境貢献に関する社内表彰制度はこちら 

# ダイバーシティへの取り組み



考え方・方針 ▼

パフォーマンスデータ ▼

取り組み ▼

## 考え方・方針

### ■ DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

ナブテスコでは、2021年に「人財の多様性の確保についての考え方」を制定し、DE&Iの推進に取り組んでいます。

### ■ 人財の多様性の確保についての考え方

社会および企業の持続可能性を高めるためには絶え間ないイノベーションが不可欠です。グローバル競争の激化やIT技術の進展など変化の激しいVUCA時代においてイノベーションを生み出すには、様々な価値観を受容し融合させる必要があります。

年齢、性別、国籍、雇用形態などの属性に捉われず、女性の活躍促進、DX人財・グローバル人財の育成、シニア人財の経験活用など、多様な人財を積極的に活用しています。これらの取り組みを通じて、それぞれの違いを認識した上で、持てる能力を最大限発揮できるよう、やりがいのある仕事を創出し職場環境を整備するとともに、マネジメント層の教育に努めます。

2030長期ビジョンで掲げる「Innovation in Action」を実現すべく、多様な社員が笑顔でワクワクする仕事にチャレンジできるような人財施策を実行していきます。

## パフォーマンスデータ

### ■ 主なダイバーシティ指標一覧

指標		単体 (%)	連結 (%)
外国籍人財充足率	外国籍従業員比率	2.5%	38.7%
	外国籍管理職比率	0.6%	35.6%
	新卒総合職採用者数に占める外国籍採用比率	19.0%	-
女性人財充足率	女性従業員比率	10.6%	16.3%
	女性管理職比率	3.0%	8.0%
	新卒総合職採用者数に占める女性採用比率	19.0%	-
デジタル人財／DX人財充足率	DXプランナー認定比率	10.0%	-

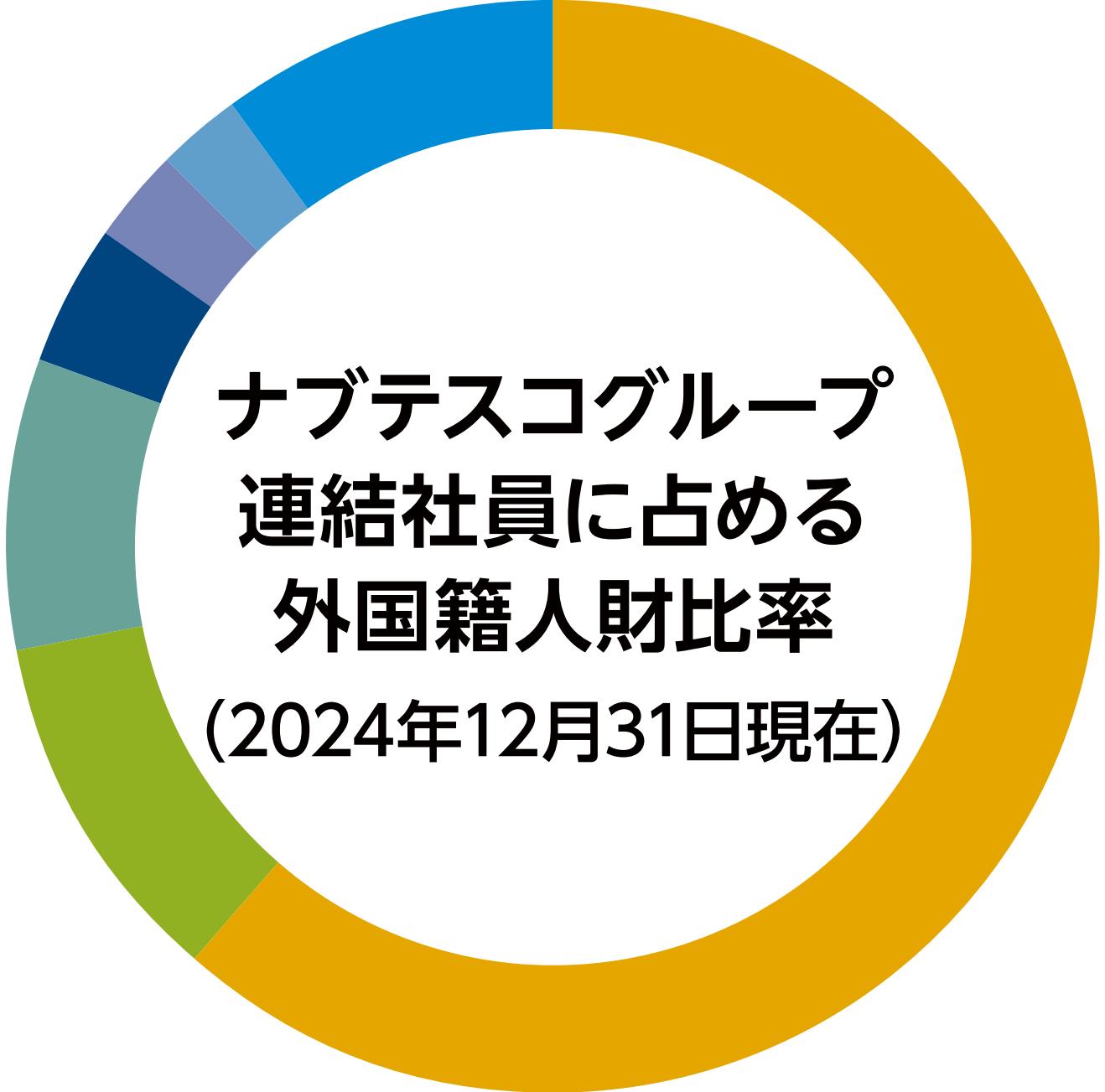
詳細はESGデータ集の社会データよりご参照ください。

ESGデータ集  →

## 取り組み

### ■ 外国籍社員の積極採用

当社グループは、世界で20の国と地域・74の拠点でビジネスを展開し、約8,200人の社員が働くグローバル企業です。全社員のうち、約3,200人（ナブテスコグループ社員の約39%）の多様なバックグラウンドを持つ外国籍社員が働いており、海外グループ会社においては人財の現地化を進めています。海外事業に必要な様々な経験・文化や価値観を持った人財の確保に努め、グローバル経営体制の構築に取り組んでまいります。



ナブテスコグループ  
連結社員に占める  
外国籍人財比率  
(2024年12月31日現在)

---

■ 日本	61.4 %
■ 中国	10.8 %
■ スイス	8.5 %
■ ドイツ	4.2 %

---



# アメリカ

2.7 %



# タイ

2.6 %



# その他

9.8 %

※ 集計範囲はナブテスコ連結。当社人事データに基づいて掲載。

特に、外国籍人財には、日本人とは異なる発想や仕事への積極的な姿勢が期待でき、日常職場生活で他の社員の意識改革につながると考えられます。当社は、日本語によるコミュニケーションを前提として、高度な専門性やスキルを持った優秀な人財に加え、主体的に考え周囲を巻き込んで仕事が達成できる人財においても、積極的な採用に取り組んでいます。

2023年新卒採用より「新卒総合職採用者数に占める外国籍採用比率」20%を目標に掲げて採用活動をし、2030年に「管理職数に占める外国籍比率」2%とする目標を定めました。引き続き外国籍人財を積極的に採用し、外国籍社員のキャリアアップ支援にも取り組んでいきます。

## 外国籍人財の内訳

	2024年
中国	41
韓国	14
ブラジル	2
ベトナム	2
チェコ	1
フィリピン	1
モンゴル	1
ヨルダン	1
合計	63

※ 2024年12月31日現在。

※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

※ 香港・台湾出身の社員等は中国籍としてカウントしています。

## 新卒総合職採用者数と外国籍人財の占める割合

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
総合職採用合計数（人）	29	32	23	26	33	42
外国籍人財数（人）	3	0	1	5	5	8
外国籍人財採用比率（%）	10.3	0.0	4.3	20.8	15.2	19.0
管理職数（人）	356	362	367	321	337	328
外国籍管理職数（人）	7	6	6	4	3	2
外国籍管理職比率（%）	1.7	2.0	1.7	1.6	0.9	0.6

※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

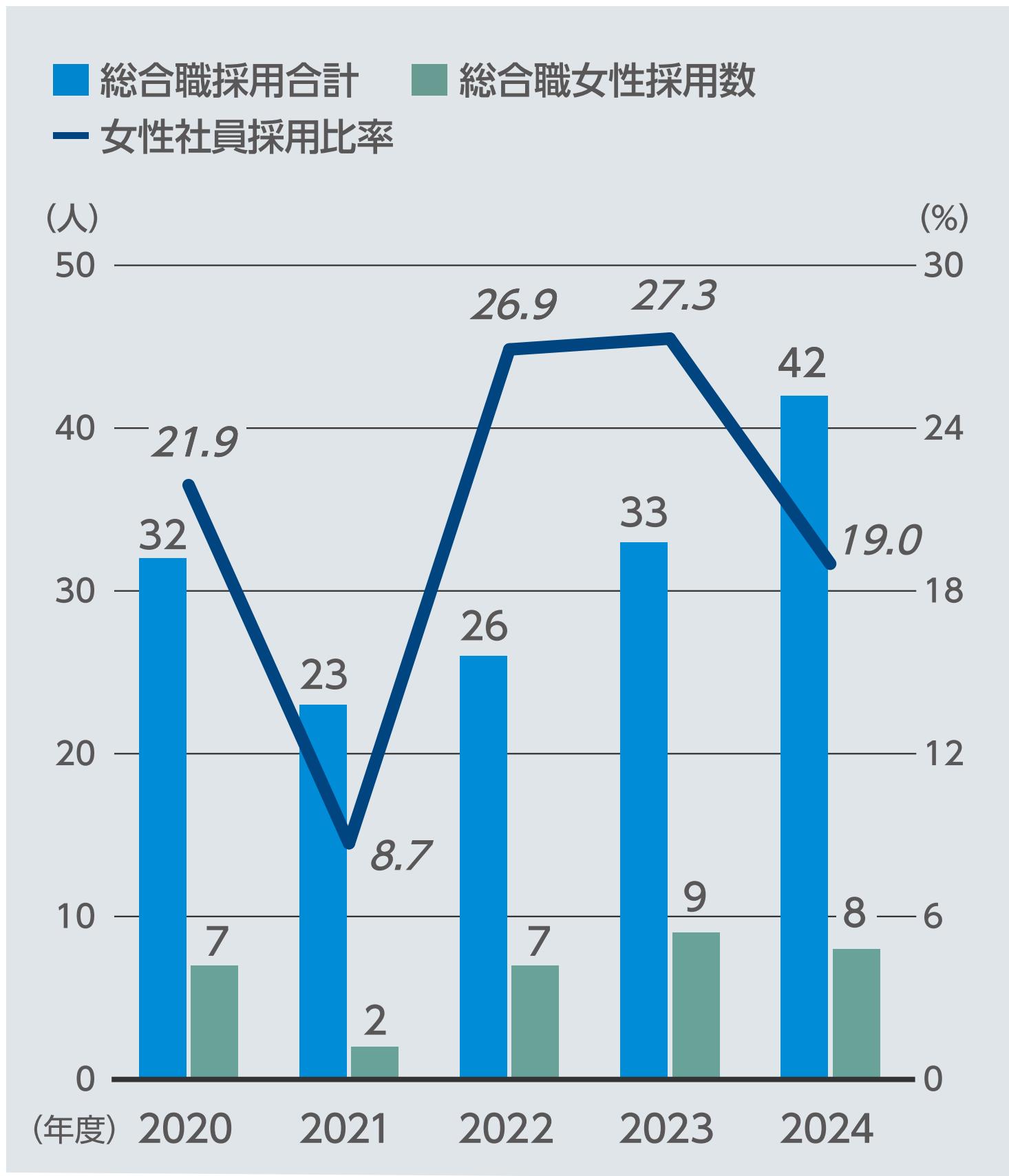
※ 2020年度の外国籍人財は、新型コロナウイルス影響により来日できず、2021年度に入社したため、2021年度にカウントします。

## ■ 女性の活躍推進

当社は、2023年度新卒採用より「新卒総合職採用者数に占める女性採用比率」30%とする目標を設定し、積極的な採用活動を展開します。特に、当社がターゲットとする機械、電気電子、情報系を専攻する理系の女子学生は大学等における在籍者数の割合が低く、BtoBかつ機械メーカーである当社にとって、認知度向上と他社との差別化、および学生の希望するキャリアと合致した働き方を丁寧に伝えることが重要です。

今後は、就活生のみならず早期から理系女子を意識したイベントや社員交流会などを実施し、年間を通して当社の認知度を向上させていくとともに、働きやすさや地域性を重視しながら、コンスタントな採用につながるよう取り組んでまいります。

### 新卒総合職採用者数と女性採用比率



※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

#### 女性活躍推進に関する指標

指標	単体 (%)	連結 (%)
全社員に占める女性の割合	10.6%	16.3%

指標	単体 (%)	連結 (%)
全管理職に占める女性の割合	3.0%	8.0%
内 部長職(理事職を含む)相当	0.0%	8.3%
内 課長職相当	4.0%	7.8%
全執行役員に占める女性の割合	6.7%	4.1%
収益創出関連部署の女性管理職比率	2.3%	3.1%
STEM (科学、技術、工学、数学) 関連職種の職種に占める女性の割合	4.6%	8.9%

## 男女賃金の差異

2024年度の男女賃金差異は下表の通りです。

(単位 : %)

区分	年収		うち月例賃金		うち賞与	
	平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値
全労働者	81.8	86.3	84.0	85.3	76.3	89.0
正規雇用労働者	83.2	87.3	84.9	86.2	78.4	90.9
非正規雇用労働者	78.9	85.0	90.6	95.0	50.6	56.1

※ 対象期間：2024年度（2024年1月1日～2024年12月31日）

※ 正規労働者：管理職、正社員

※ 非正規労働者：定年再雇用者を含むパート・有期雇用労働者

※ 年収：基本給、時間外勤務手当等の諸手当、賞与を含み、退職手当、通勤手当は除くなお、海外勤務者は日本勤務した場合の、非正規労働者のうち非常勤者はフルタイム勤務した場合の理論賃金で計算しています

※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載

男女賃金差異を要因別に分析した結果、基本報酬に明確な差があることが判明しました。この差の主な要因は、男女の上位役職者比率の違いであり、女性管理職およびその候補者の確保ならびに育成が当社の課題と認識しています。

当社では、2024年に管理職、2025年に一般職に対し、役割基準の新たな人事制度を導入しました。この制度は、性別・年齢・勤続年数等に関わらず、役割と待遇を連動させることで、社員一人一人のチャレンジや貢献を促す制度です。

また、すべての管理職ポジションにジョブディスクリプションを策定し、必要なスキルや経験を明らかにすることで、社員が自らのキャリアパスを描きやすくなり、男女問わず希望する役職を目指して自律的に挑戦できる環境を整備しました。今後は、公

正な評価制度を軸に人事制度の運用・定着に向けた取り組みを徹底し、各自の役割に応じたテーマ設定と目標達成を支援します。

また、女性管理職やその候補者の育成・輩出に向けた取り組みをさらに進めてまいります。

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性活躍推進の観点からは、とりわけキャリア構築と働き方において、性別によらず、それぞれが能力を最大限に発揮し活躍できる機会の提供や、仕事と家庭生活の両立を支援する施策の促進が必要と認識しています。したがって、女性活躍推進法（2016年4月1日施行）に基づき、新たに2023年4月からの4か年に渡る行動計画を策定しましたので、達成に向けて取り組んでまいります。

### 女性活躍推進法における当社の一般事業主行動計画

目標1	計画期間終了までに、管理職における女性の比率を4.1%とする。 取り組み：女性従業員向け研修、管理職向けダイバーシティ研修、キャリア停滞防止施策など
目標2	計画期間終了までに、配偶者が出産をした男性労働者の育休取得率 <sup>※1</sup> 100% 3週間以上 <sup>※2</sup> の育児休業取得率60%とする。 取り組み：休職に係る不安解消を目的とした施策、育休取得を推奨する環境の醸成

※ (1) 育休取得率は、育児を目的とした休暇制度を利用した者の数を含めて計算します

※ (2) “3週間以上”的設定は、配偶者の出産に伴う特別休暇5日間を含め、合計4週間の育児休業・休暇を取得することを前提とした設定とします

## 仕事と育児・介護の両立支援

当社は育児・介護を理由とした離職を防止するために、仕事と育児・介護の両立をサポートする各種制度や支援の拡充を進めています。

育児の観点では、授乳・搾乳のための施設の設置、「子育て支援ハンドブック」の発行、育休取得支援等を目的とした「子育て支援相談窓口」の設置、全社員への育休Eラーニングの実施等を通して、安心して仕事と育児が両立できる環境づくりに努めています。

介護の観点では、「介護支援ハンドブック」の発行、介休取得支援等を目的とした「介護支援相談窓口」の設置、2年間に何度も分割できる休職制度、柔軟な働き方や転勤配慮等を通して、柔軟に仕事と介護を両立できる制度を整備しています。

### 出産・育児支援

#### 出産・育児に関する休職・休暇

項目	妊娠	出産	1歳	3歳	小学校入学	小学校卒業
産前産後休暇				産前6週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)から 産後8週間まで(手当有)		
特別休暇				妻の出産時に 5日間(有給)		
出生時育児休職				出産日または出産予定日のいずれか遅い方から 8週間以内で最大4週間まで(手当有)		
育児休職				1歳の誕生日前日まで(育児介護休業法の定めに 基づき最大2歳まで延長可)(手当有)		
看護休暇					1年度10日まで(無給) 積立休暇(有給)は必要日数取得可能	

## 出産・育児に関する働き方

項目	妊娠	出産	1歳	3歳	小学校入学	小学校卒業
育児時間				1日2回:30分/回(有給)		
勤務時間短縮						2時間/ 日まで 短縮可
フレックス勤務						小学校 6年生 まで
育児に伴う 転勤配慮 <sup>※1</sup>						
在宅勤務制度 <sup>※2</sup>						小学校 6年生 まで

※ 1 育児に伴う転勤配慮：就業場所の変更を伴う転勤を行う際は、社員の育児状況に配慮する

※ 2 在宅勤務制度：(小学校6年生までは) 配偶者父母の住居での勤務／5～22時の範囲内での分割勤務が可能

## 出産・育児に関する支援

項目	妊娠	出産	1歳	3歳	小学校入学	小学校卒業
相談窓口設置				出産/育児に関する相談窓口		
育児休職奨励 一時金				30日分を上限として、育児休業給付金の減額分を補填		
共済会による 援助融資			育児休職 期間中			
ベビーシッター 育児支援 <sup>※</sup>						小学校 3年生まで

※ ベビーシッター育児支援：1日1家庭につきベビーシッター利用割引券を発行

※ 配偶者の海外勤務に伴う休職制度：最長3年取得可能

## 介護支援

### 介護に関する休職・休暇

- 介護休職：対象家族一人につき最大2年。但し、期間内に介護休業日数が93日に満たない場合、2年の期間を超えて取得可能。
- 介護休暇：介護のために取得可能な特別休暇。1年度10日まで。（積立休暇は必要日数取得可能）

### 介護に関する働き方

- 勤務時間短縮：1日2時間以内の短縮可能
- フレックス勤務
- 介護に伴う転勤配慮：就業場所の変更を伴う転勤を行う際は、社員の介護状況に配慮する

### 介護に関する支援

- 共済会による援助融資

## その他支援

1. 総合福利厚生サービス (WELBOX)
2. ナブテスコ通信教育制度
3. 資格取得援助制度
4. 事業所英会話／中国語会話教室
5. クラブ活動援助

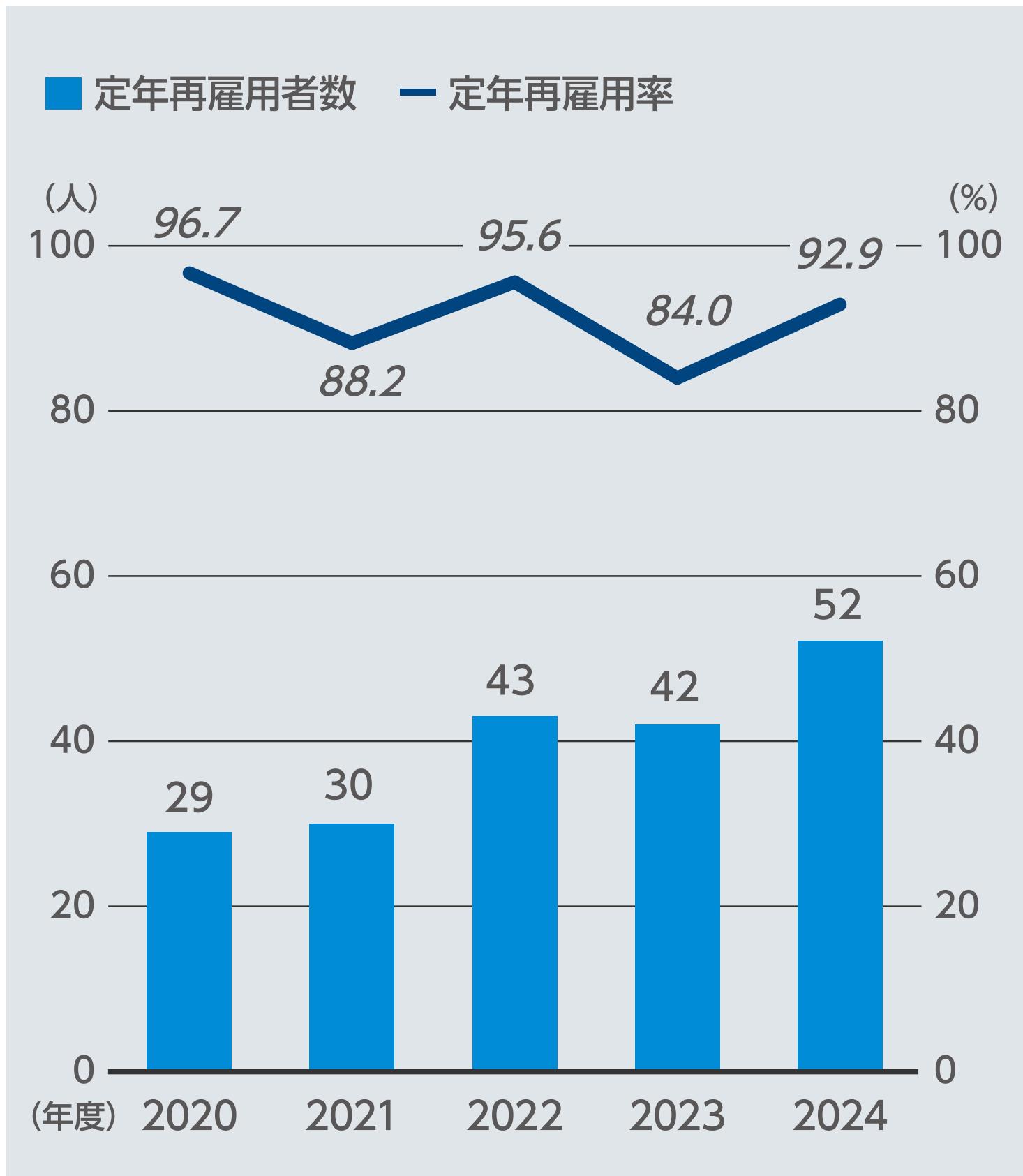
## ■ シニア人財の活躍推進

当社の継続雇用制度は高度な専門性保有者を待遇する仕組みなどを備え、ベテラン社員が活躍できる環境となっており、改正年金法の影響を受け、再雇用率は概ね80%以上を維持しています。

また、当社は2025年から段階的な定年延長を開始し、2033年にかけて定年を60歳から65歳に順次引き上げを行い、60歳到達以後も現役としての活躍機会を提供し、自律的かつ継続的な成長を促すとともに、生涯賃金の大幅な改善を行ってまいります。

これらにより、ベテラン社員の習熟した技能の後進への伝承を促進するとともに、暗黙知を形式知化する活動を継続的に行っていくことで、ナブテスコの技術力を支える財産を更に積み上げてまいります。

#### 定年再雇用率の推移



## ■ 障がい者の積極採用

当社グループは障がい者の雇用維持に努めています。例年、法定雇用率を上回っており、2024年度は2.84%でした。

2026年7月1日に法定雇用率が従来の2.5%から2.7%へ引き上げられることを見越して、今後も法定雇用率の遵守とともに、障がい者雇用のさらなる増加に努めてまいります。

また、2015年7月設立した子会社ナブテスコリンク（株）は、2016年10月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた「特例子会社」として厚生労働大臣の認定を取得しました。

同社は、設立以降、地域との連携により障がい者雇用を推進するとともに、社員が生きがいを持って働ける環境整備にも尽力してきました。2017年度には地元の岐阜県から「障がい者の雇用モデル支援事業」の対象事業者として選定され、現在も引き続き、岐阜地域における障がい者雇用機会の創出に貢献しており、地域社会との共生にもつながっています。

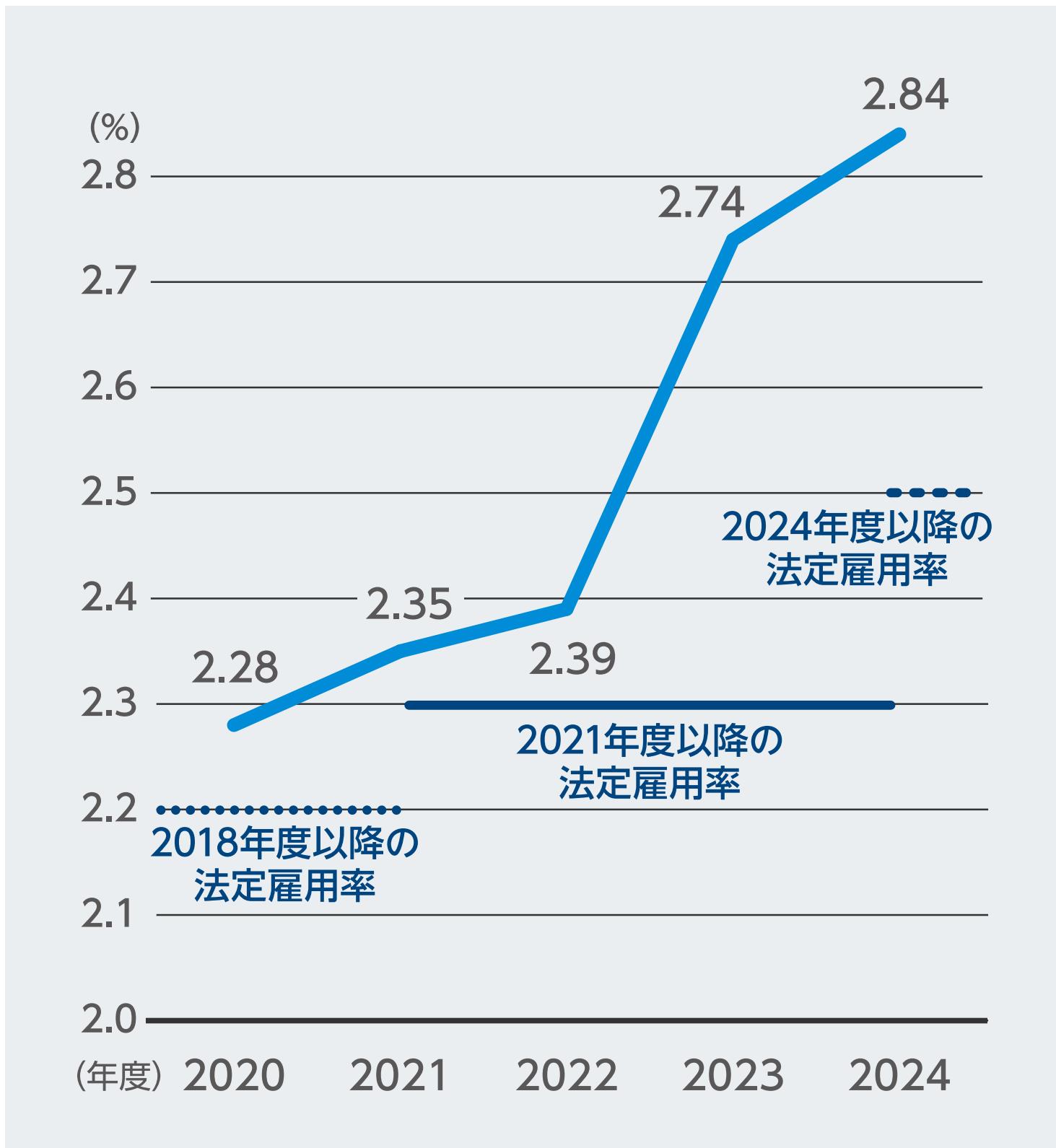
現在では、興産事業や文書管理・電子化を担うアーカイブ事業へと領域を拡大し、より幅広い業務を展開しています。定型的な作業にとどまらず、当社の企業活動を支える多様な機能も担うことで、社員一人ひとりの活躍の場が広がっています。

その成果もあり、新入社員の受け入れを継続しており、設立当初からこれまでに16名の仲間が加わりました。いずれも離職することなく、それぞれの持ち場で活躍を続けています。



ナブテスコリンク（株）集合写真

### 障がい者雇用率



※ 2016年度以降は、特例子会社グループ適用会社の総計・通年度値。

## ■ キャリア人財の積極採用

当社は、「新規採用に占める中途採用比率」30%を目標に、他社で培った高い専門性や多様な経験を重視したキャリア（中途）採用を積極的に実施しています。コロナ禍後、急激な社会環境の変化により、転職市場が活発化するなか、特にIT技術者や電気電子技術者の採用は難易度が上がっており、リファーラル採用、カムバック採用、フリーランス採用等、色々な採用手法を用いながら今後もキャリア採用を進めてまいります。また、管理職に占める中途採用者の割合においても概ね、中途採用比率に連動し30%を維持する予定です。

## 中途採用者数および管理職者数に占める中途採用の割合

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
新規採用者数（人）	110	82	106	142	144
中途採用者数（人）	38	29	50	61	46
中途採用比率（%）	35	35	47	43	32
管理職数（人）	362	367	314	337	328
中途管理職数（人）	125	128	100	107	108
中途管理職比率（%）	35	35	32	32	33

## ■ 社員の定着

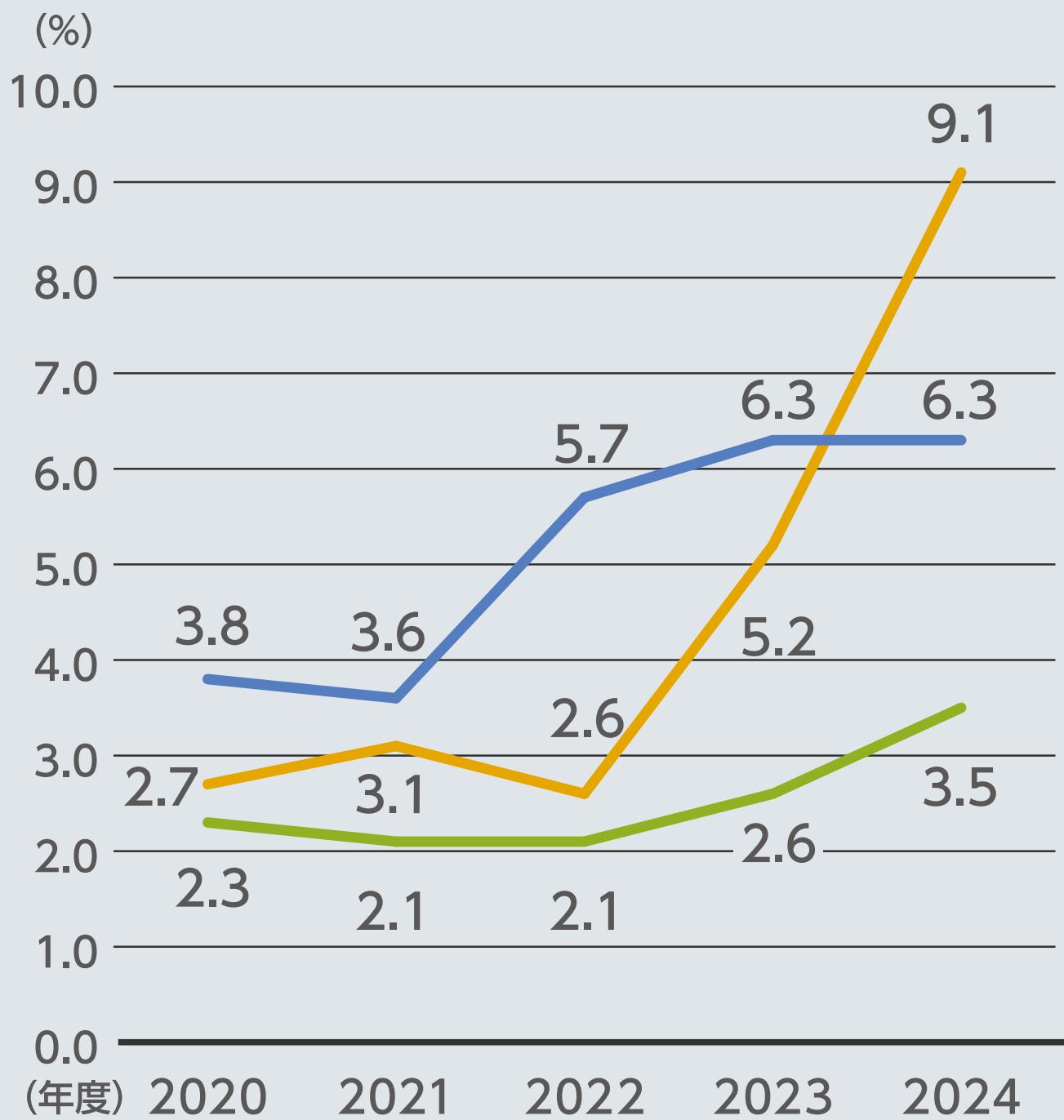
当社は毎年離職理由別のデータを作成し、社員の労務管理や各種施策につなげています。

右のグラフは定年退職者等を含むナブテスコ全体の男女別退職率と自己都合退職率を表しています。自己都合退職率は過去1～3%台で推移しており、ナブテスコでの働き易さを示す結果となっています。

なお、2024年度、会社都合による大規模な解雇や早期退職募集はありません。

### 自己都合退職率

— 男性(総退職率) — 女性(総退職率)  
 — 自己都合退職率



※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

※ 2020年度に自己都合退職率定義の見直しを実施しました。

- ・自己都合退職とは、死亡退職、懲戒退職、その他、会社都合退職以外の事由による離職者と定義しています。
- ・上記の数字は過年度分も修正しています。

※ 2022年度より、集計対象に正社員に加え執行役員、再雇用者、嘱託、受出向者を追加しました。そのため、男性の総退職率は前年度比で大幅に変動しています。なお、過年度分の修正はしていません。

退職者数の内訳（2024年度）（単位：人）

	① 退職者数	①のうち 定年退職者数	①のうち 会社都合退職者数	①のうち 自己都合退職者数
管理職	32	17	0	15
一般職	107	39	0	68
合計	139	56	0	83

※ 理事以上の役員、再雇用後の依頼退職は除く。集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

#### 正社員の内訳（2024年12月31日現在）（単位：人）

	① 正社員数	①のうち 管理職数	② 採用者数	①のうち 新卒採用数
男性	2,222	318	121	82
女性	263	10	23	16
合計	2,485	328	144	98

※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

#### 平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与（2024年12月31日現在）

平均年齢（歳）	平均勤続年数（年）	平均年収（千円）
42.9	17.0	7,153

※ 集計範囲はナブテスコ単体。当社人事データに基づいて掲載。

# 健康経営の推進



方針 ▼

考え方 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 方針

### ■ ナブテスコグループ健康経営方針

ナブテスコ株式会社およびそのグループ会社（以下総称して「ナブテスコグループ」という。）が健康経営を推進するため次のとおり「ナブテスコグループ健康経営方針」を定めます。

#### 1. 位置づけと適用範囲

本方針は、「ナブテスコグループ倫理規範」を「ナブテスコグループCSR調達方針」および「ナブテスコグループ人権方針」と共に補完するものです。本方針は、ナブテスコグループのすべての役員・社員に対して適用されます。また、サプライヤーなどのビジネスパートナーにも、本方針を理解するように継続的に働きかけ、協働して健康経営を推進します。

#### 2. 健康経営方針

ナブテスコグループは、企業理念である「独創的なモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供します。」を実現し持続的に発展していくためには、まずは社員とその家族の一人一人が心身ともに健康で“安全・安心・快適”であることが不可欠と考えます。

そのために、労働時間の適正化や多様な働き方の提供などを通したワークライフバランスの充実や、社員が笑顔でワクワクする仕事にチャレンジできる職場作りに努めるとともに、社員およびその家族のヘルスリテラシーの向上に取り組みます。

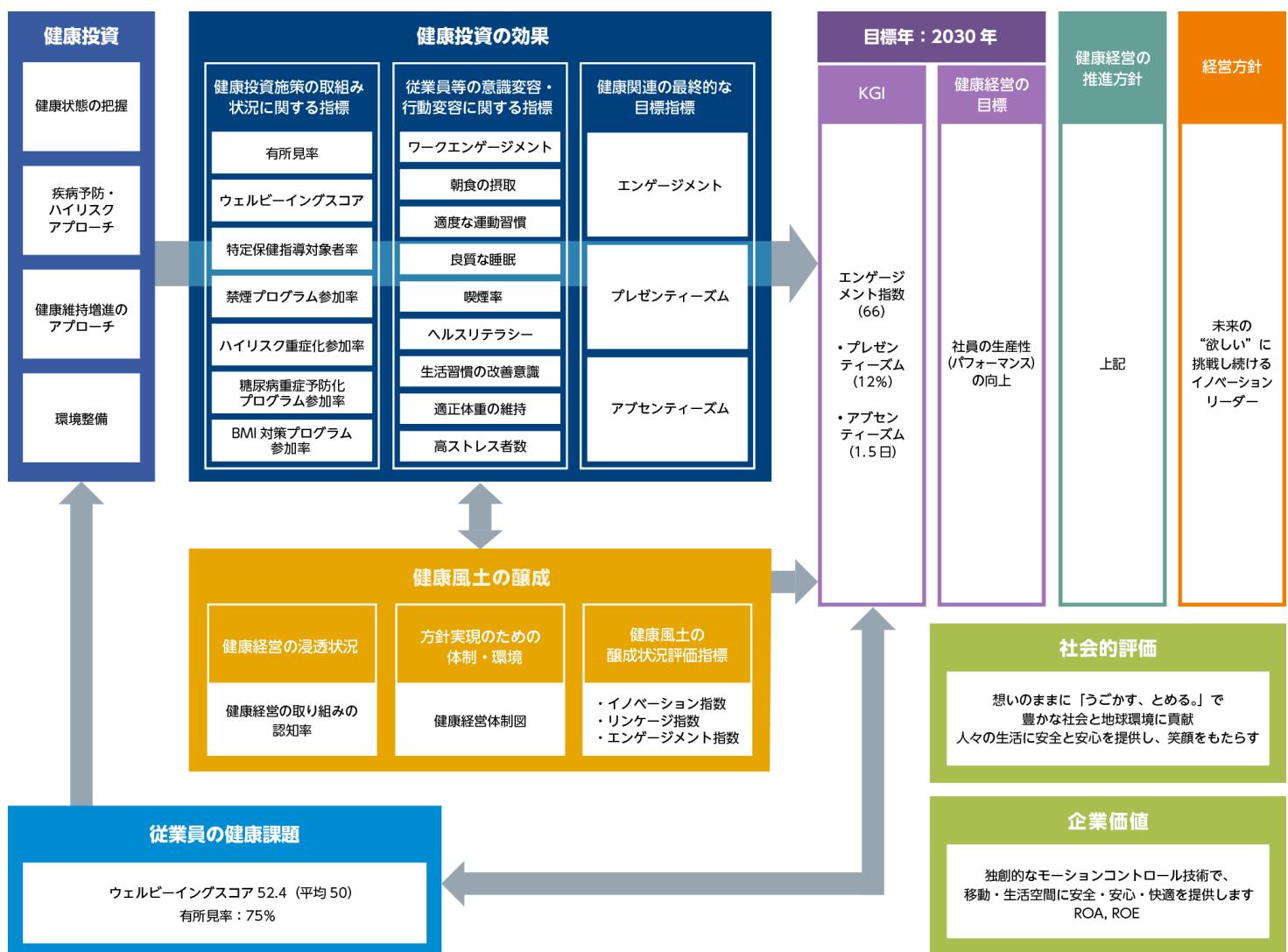
当社は、当社を取り巻く人々のウェルビーイングを高めることが事業活動の究極の目的であると定め、社員およびその家族・労働組合・健康保険組合・会社が一体となって健康経営を推進していきます。

# 考え方

## ■ 戦略マップ

当社グループは、健康経営で解決したい経営課題を「社員の生産性（パフォーマンス）の向上」に定めました。以下の健康経営戦略マップに基づき、「健康状態の把握」「病気の予防・ハイリスクアプローチ」「健康保持・増進アプローチ」「環境整備」の4つの視点から各種指標をモニタリングし、PDCAを回しながらアウトプットおよびアウトカムを創出していきます。

健康経営の最終的な目標の達成度は、主として「アブセンティーアイズム」「プレゼンティーアイズム」「ワーク・エンゲージメント」の数値等を基に計測していきます。

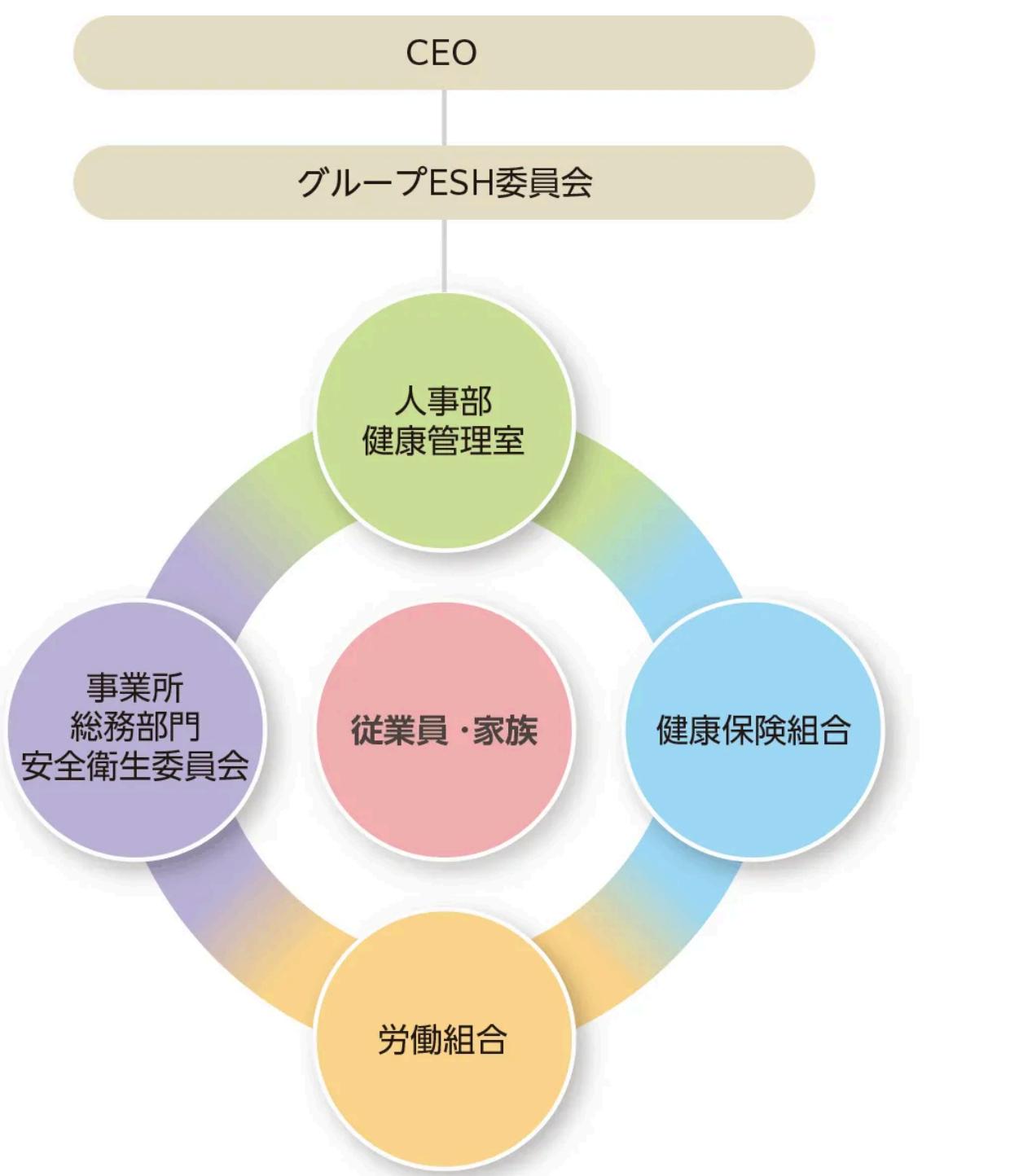


## 体制

## ■ 健康経営推進体制

当社グループは、人事・健康管理室・各事業所の安全衛生委員会・労働組合で連携・協力し、健康経営を推進しています。また、健康保険組合と協働し、コラボヘルスを推進しています。

さらに、「グループESH委員会」を設置し、年度目標や計画の策定、CEOへの結果報告を実施しています。



### 健康施策

- 健康診断事後措置
- 生活習慣病健診
- 重症化予防
- 肥満改善
- 卒煙支援

### EAP※

- 外部相談窓口

### コラボヘルス

- 健康保険組合との連携
- 保険事業の計画立案
- 加入者の健康状態・医療費分析

## 取り組み

### ■ 健康データの推移取り組み

#### 健康状態の把握

当社グループでは、がん検診や生活習慣病検診を実施しており、全額費用負担や定期的に検査内容・実施方法の見直しを行うことにより、受診率の向上を図っています。

メンタルヘルス対策として、ストレスチェックに加えてパルスサーベイを通じて職場の状況を定期的に観測しています。

また、当社は春に行う定期健康診断に加え、秋に経過観察健康診断を実施しています。

#### 病気の予防・ハイリスク者へのアプローチ

当社グループでは、定期健康診断結果において、中性脂肪・悪玉コレステロール・血圧の有所見率が高い状態となっており、肥満者率（40歳以上）は男女ともに国の目標値を上回っています。また、喫煙率においても全国平均より高い状況です。

ナブテスコグループESH委員会では、有所見者率の低減（血圧/脂質 前年比1%ポイント減、血糖前年比2%ポイント減）、高ストレス率を前年比1%ポイント減少、喫煙率を前年比1%ポイント減少させることを目標とし、ナブテスコグループ健康保険組合の事業として、腎症重症化プログラム・肥満改善プログラム・卒煙プログラムを実施しています。

また、当社では健康診断の結果に基づき、脳・心臓疾患を発症する可能性が高いと考えられる社員に対しては、保健指導の義務化と時間外・休日労働に対する就労制限を行い、職場全体で対象者をサポートし、定期的に労使で実施状況を共有することで、労使が協力して健康課題に取り組む活動を進めています。

#### 健康の保持・増進を目指したアプローチ

健康経営推進に向けた各種施策の効果を最大化するには、社員の健康意識を高め、主体的にする文化の醸成が不可欠です。

当社グループでは、ヘルスリテラシー向上を目的として、産業保健スタッフによる研修や、eラーニングを実施しています。

また、健康アプリを活用し、生活習慣の改善を促す取り組みも始めています。社員のヘルスリテラシーの向上、良好な生活習慣者が増加することを目指し、有所見率の低減、社員の生活習慣病の予防、社員のパフォーマンスの向上を目指しています。

健康保健組合とは定期的にコラボヘルス会議を開催し、社員と家族の健康保持・増進をするための保険事業の計画立案や健康状態・医療費の分析をしています。

世界禁煙デーや衛生週間には、当社の事業所毎にイベントが企画され、禁煙デーの実施や救護体験会等が実施されました。

## パフォーマンス指標

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度目標
アブセンティーアイズム	2日	2.1日	1.8日	1.5日
プレゼンティーアイズム	14.9%	14.0%	14.4%	12%

※ 集計範囲はナブテスコ単体。

## その他の各種モニタリング指標

## 定期健康診断受診率

	2022年度	2023年度	2024年度
全社員	100.0%	100.0%	100.0%

## 有所見率

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
血圧	15.5%	15.1%	15.1%	前年度より1%減
脂質	37.8%	33.7%	34.7%	前年度より1%減
血糖	10.7%	8.8%	9.4%	前年度より2%減

## 非喫煙率

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
全社員	74.1%	74.5%	76.1%	前年度より1%増

## 適正体重維持者割合

	2022年度	2023年度	2024年度
全社員	65.8%	65.9%	69.2%

## ヘルスリテラシー向上研修受講率

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断結果活用方法	93.3%	89.0%	83.1%
性別特有の健康課題	89.7%	89.7%	84.4%

## ストレスチェック受検率

	2022年度	2023年度	2024年度
全社員	93.6%	94.7%	93.5%

## 高ストレス者率

	2022年度	2023年度	2024年度
全社員	12.1%	12.1%	13.2%

※ その他の各種モニタリング指標の集計範囲はナブテスコ単体。

## 健康関連の最終的な目標指標

当社グループは、「アブセンティーアイズムの低減」、「プレゼンティーアイズムの低減」を「ワーク・エンゲージメントの向上」を、健康経営の主たる目標指標としています。

なお「ワーク・エンゲージメントの向上」につきましては、関連リンクより「エンゲージメント測定」の結果をご覧ください。

エンゲージメント > エンゲージメント測定 [↗ —→]

# 5.31 世界禁煙デー



世界禁煙デーの趣旨に賛同して、5月31日を全社禁煙デーとします。当日〔9:00-16:00〕は全社禁煙へのご理解ご協力をお願いします。

ナブテスコグループは社員とご家族の心身の健康のために健康経営を推進していきます。

卒煙に関する情報や支援プログラムを提供し、皆さんの卒煙をサポートします！

たばこと健康について改めて考えてみませんか？

---

「卒煙支援プログラム」参加者募集中  
ニコチンパッチやガムを使用して卒煙＆卒煙体験を行うプログラム  
案内＆申し込みチラシは事務所掲示板等で配信中！

やつてみよう /  
気軽に challenge



ナブテスコ

ナブテスコグループ健康保険組合



救護体験会

## 健康支援体制や環境整備

企業の成長のためには社員が心身ともに健康な状態で、組織が活性化することが必要です。

当社は社内に産業保健スタッフを配置し、適時健康相談やカウンセリングに応じています。そのほか、治療と仕事の両立支援に関する相談や、職場復帰支援を実施しています。

また、当社グループではEAPサービス（Employee Assistance Program）を導入し、海外赴任者とその家族も利用できるようにしています。

ストレスチェック実施後のフォローとして、医師による面接指導の実施やその後の措置により、職場環境等の改善に取り組んでいます。また、高ストレス職場への直接指導、ヒアリングの実施を行い改善していくことで、高ストレス者比率10%未満を目指します。

## 海外渡航者への対応

当社は、日本から海外渡航する社員に対して、海外渡航前の医療上の準備や、海外滞在中の健康上のリスクと医療情報、安全対策などの内容を中心とした危機管理教育を実施しており、グローバルな健康課題である結核、マラリア、HIVやデング熱などを含む現地での感染症の流行情報について呼びかけています。また、ワクチン接種により防げる感染症については、会社の費用で予防接種を実施した上で渡航することとしており、海外赴任前健診の実施や赴任中も会社の費用で健康診断を実施できるようにし、海外勤務者の健康状況を把握しております。

海外赴任中においても、ヘルスリテラシー向上を目的としたeラーニングなどの各種研修を実施しています。

## 外部評価

上記に記した各種取組みが評価され、当社は、2025年3月10日に経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024」（大規模法人部門）に認定されました。

本制度は、地域の健康課題や日本健康会議が進める健康増進への取り組み内容が特に優良であると評価される大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は、自社の経営マテリアリティに「人的資本経営の推進」を挙げ、「ナブテスコグループ健康経営方針」に基づく健康経営戦略マップを策定した上で、「健康状態の把握」「病気予防・ハイリスクアプローチ」「健康保持・増進アプローチ」「環境整備」の4つの視点から各種指標のモニタリングを行うとともに、活動のPDCAを回すことで「社員の生産性（パフォーマンス）の向上」の実現に取り組んでまいりました。こうした取り組みが2年連続の認定につながりました。

今後も、社員や家族の健康増進活動を受け、社員がその能力を最大限に発揮する職場作りに努めるとともに、当社を取り巻く人々のウェルビーイング向上を目指し、社員およびその家族・労働組合・健康保険組合・会社が一体となった健康経営を推進してまいります。



# 認定証

(大規模法人部門)

法人名 ナブテスコ株式会社

貴法人は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が優良であると認められました  
よって、ここに「健康経営優良法人 2025 (大規模法人部門)」として認定します  
経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層取組を推進されることを期待いたします

2025年3月10日

日本健康会議





# 安全衛生管理への取り組み



[考え方・方針 ▼](#)

[体制 ▼](#)

[取り組み ▼](#)

## 考え方・方針

### ■ ナブテスコグループESH（環境・安全・健康）基本方針と目標

当社グループは、下記の基本方針と目標のもと、労使協力して全員参加のESH（Environment, Safety & Health）活動を行っています。ESH活動は、ナブテスコおよびすべてのグループ会社、そして各事業所の敷地内に所在する協力企業・請負企業も対象としています。ESH基本方針は取締役会にて承認されており、グループ全体でESH活動を推進する機関としてCEO直轄の「ESH委員会」を設置しています。

#### ESH基本方針

**人間尊重の理念に基づき、安全を全てに優先させる：**安全は事業活動の基本要件

**安全はラインの責任である：**一人ひとりが自分に、仲間に責任を持つ

**ESHは事業活動と一体である：**ESHは通常の仕事と一体化したもの

#### 目標

- ・ 環境：環境問題ゼロ
- ・ 安全：労働災害ゼロ
- ・ 防災：爆発火災ゼロ
- ・ 衛生：職業性疾病ゼロ

# 体制

## ■ ESH推進体制

ESH推進体制はこちら  →

## 取り組み

## ■ 労働安全衛生マネジメントシステム

当社グループの主要な工場は、労働安全衛生マネジメントシステムを構築しています。具体的には、危険源の特定及びリスクと機会の抽出・評価を行い、優先順位をつけて目標を設定し、リスク低減を図っています。また、対策実施が完了したものについてはその評価を行い、労働安全衛生レベルの向上に努めています。

毎年、労働安全衛生目標を設定して取り組むことで、職場の安全マインド醸成に努めるとともに、安全教育を充実させ、災害のない職場づくりを推進してまいります。

### 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況

	取得規格名
鉄道カンパニー 神戸工場	ISO45001
パワーコントロールカンパニー 垂井工場	ISO45001
精機カンパニー 津工場	ISO45001
航空宇宙カンパニー 岐阜工場	ISO45001
舶用カンパニー 西神工場 (パワーコントロールカンパニーおよび鉄道カンパニーの一部を含む)	ISO45001
住環境カンパニー 甲南工場	ISO45001
ナブテスコオートモーティブ（株） 山形工場	ISO45001

## ■ 安全衛生管理の活動状況

当社グループは、労働安全衛生法等の関係法令を遵守し、従業員が安全に仕事のできる職場環境の整備に努めています。

各事業所において安全衛生管理体制を整備して、安全衛生管理者および安全管理担当者を配置し、定期健康診断、産業医等による職場巡回を実施するなど各種の施策を行っています。また、月に1回、労働者側と会社側の代表者で構成される安全衛生委員会を開催し、事故災害の報告に加えて安全パトロールを行い、事故を防ぐための各種対策、安全意識の向上を継続的に行っていきます。

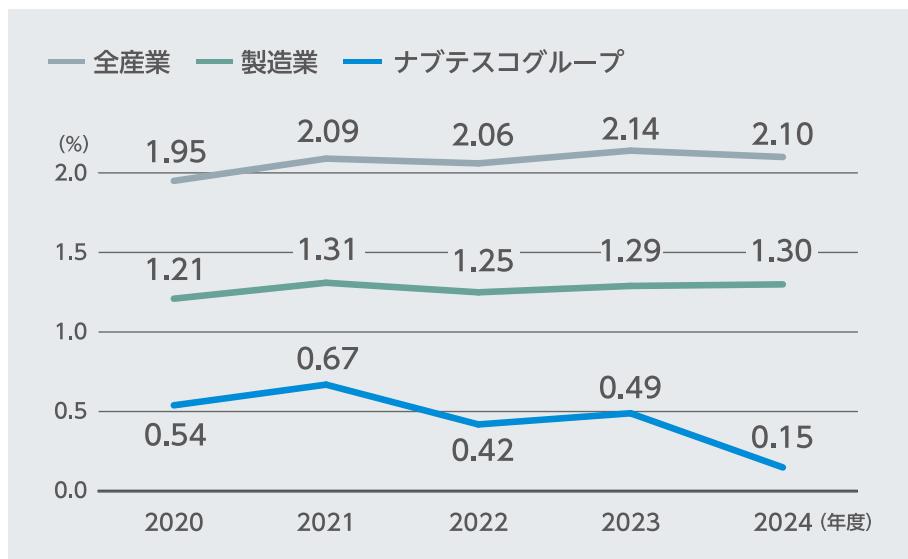
2024年度は当社グループにて、10社に向け、火災リスク診断を実施し、不十分な管理状況であるとの指摘事項への対策と改善活動を行いました。

## ■ 労働災害の発生状況

当社グループにおいて、労働災害発生率（度数率）は、国内の全産業、製造業平均を下回って推移してきました。低位安定傾向にあり、業務上疾病度数率もゼロとなっていますが、目標である「労働災害ゼロ」にはいたっていません。そのため「安全文化醸成活動」を展開し、さらなる安全意識の向上に取り組んでいます。

2024年度は労働災害ゼロを目指し、事故災害撲滅、通勤災害撲滅などの活動に取り組んだ結果、労働災害発生率（度数率）が0.15となりました。なお、労働災害発生時は各拠点に直ちに同情報を展開しています。災害対策委員会を都度開催し、原因究明と各種対策を行い各拠点に横展開を実施し再発防止に努めています。この「安全文化醸成活動」は、工場だけでなく、販売店についても取り組みを強化しています。

労働災害発生率（度数率）



※全産業平均、製造業平均データは、厚生労働省「令和5年労働災害動向調査」より掲載。

環境・社会データに関する第三者保証はこちら [↗](#)

## ■ 安全文化醸成活動

当社グループでは安全文化醸成活動を展開し、ナブテスコ流の安全文化を作り上げる活動を行っています。

安全文化醸成活動は、「階層別安全教育体系の整備」「安全合同活動安全モデル職場」「環境安全フォーラム」の3つの施策で構成されます。これらを通じて安全文化を醸成する「組織」をつくることで「労働災害ゼロ」を目指します。

## 安全文化醸成活動

施策	内容
階層別安全教育体系の整備	既存の現場安全教育に加え、管理職・一般職に向けて充実した安全教育を実施することで、職場間や部門間の意識の差をなくし、安全意識を一人ひとりに浸透させる
安全合同活動 (安全モデル職場)	各工場において発生災害の傾向や災害リスクを分析し、共通するリスク要因を特定し、そのリスクを事務局と事業所合同で発見し、対策を講じる。安全モデル職場の手法である、1職場の集中的な安全教育・対策実施を更に強化する活動として推進。その取り組みの効果を分析し、内容をブラッシュアップしながら横展開を行う
環境安全フォーラム	年に1回、有識者を招いたセミナー、安全モデル職場・環境活動優良事業所の成果報告などを行う

## ■ 安全衛生教育・啓発

年に1回、安全実務担当者連絡会を開催し、グループ全体で安全に関する情報共有を行い、各事業所での安全パトロールの強化・充実、危険感受性を高めるための危険予知トレーニング、ヒヤリハット提案活動、安全啓発活動などに展開しています。

### 2024年度安全衛生教育

会合名	開催回数	参加人数
安全実務担当者連絡会	1回	計82名
安全管理職研修	2回	計46名
安全若手層研修	2回	計106名
事業所別安全研修	12回	計124名
VR危険体感教育	240回（日）	計3,220名
安全体験教育	240回（日）	計3,973名



安全実務担当者連絡会



安全管理職研修



#### 安全若手層研修

安全に関する研修は管理職層向けと若手社員向けに分けて開催しています。WEB会議を活用し、多くの社員に受講しやすい環境づくりを行っています。

集合研修以外にもVR体験等の教育を取り入れ、危険を疑似体験できる装置を導入し、作業者に疑似体験をさせ安全を理解させるとともに危険感受性（安全感度）を高める活動等、様々なツールを用いて安全教育を行っています。

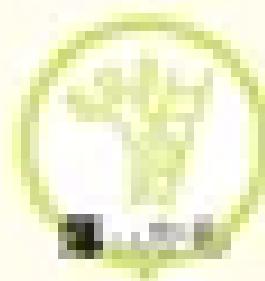
さらに、少子高齢化に伴う生産人口の減少やグローバル化による当社グループ等における働き手の多様化（外国人の増加や高齢化等）に対応するため、外国人との言語や価値観の違い、高齢者の身体的能力差などに起因する事故（例：工場における挟まれ巻き込まれ）や転倒など、労働災害などの増加を予防すべく、わかりやすい教育ツールの整備や安全研修なども実施しています。

通勤時の事故・災害に対しては、交通安全講習会、立哨、ハザードマップ掲載、交通危険予知トレーニングなどを行い、従業員の安全確保に努めています。

Nabisco

危ない力モード

で考えよう



危険予知で  
災害ゼロ

感にの力。感える力で災害予知



## ■ 防災の取り組み

当社グループでは、地震リスクに備え、計画的に工場建屋の耐震補強工事を実施しています。また、一般的な防災訓練に加え、一部の事業所では夜間訓練、地震訓練、BCP初動訓練なども行っており、今後も拡大していく予定です。

## ■ 新たな事業・プロジェクトの安全衛生リスクアセスメント

当社グループは、研究開発から製品設計、生産、販売、製品の使用、廃棄に至る各段階でESHに関するリスクアセスメントを行っています。安全衛生リスクについては、新規事業、製品開発、製造（工場・設備の新增設）、M&A等、新たなプロジェクトを実施する前にリスクアセスメントを実施し、報告を義務付けています。2024年度は5件のESHリスクアセスメントを実施しました。

# 労働に関する取り組み



## 健全な労使関係に関する取り組み

### ■ 労働組合

ナブテスコは2004年10月に帝人製機、ナブコの事業統合を行い、その後両社の労働組合が2010年10月30日に統一され、ナブテスコ労働組合（以下、「労働組合」という。）が結成されました。労働組合は、ユニオンショップ協定のもと、2024年12月31日時点で約2,000名の労働者を抱える組織となっており、国内のすべての事業所において過半数代表者としての役割を担っています。2022年12月には、より多くの労働者の声を吸い上げ、安心で働きがいのある職場環境の実現に向けた組合活動を展開するべく、これまで加入資格のなかった定年後の継続雇用者を新たに労働組合員として迎え入れました。

賃金・一時金や労働安全衛生の協議は元より、会社諸制度の改善、また、経営環境に関する定期的な意見交換を重ねながら健全な労使関係を保っています。労働組合との協定書の中には、一斉定時日（ノー残業デー）や計画的な年次有給休暇取得に関する促進努力義務なども明記され、ワークライフバランス実現に向け労使が協調し活動しています。

労働組合加入率（単体、2024年12月31日時点）

80.1%

※ 団体交渉権を持つ組合員の割合は、労働組合加入率と同様です。

### ■ 結社の自由・団体交渉の権利の保護

1. 経営労使会議（2回／年）
2. カンパニー労使会議（2回／年）
3. 事業所労使会議（毎月）

ナブテスコは労働組合と定期的に労使会議を開催しています。労働組合はこの会議を通じて会社の経営に関する重要な情報を常日頃から得ており、健全な労使関係を保っています。近年は、役割型人事制度の導入、定年延長、働き方改革、ワークライフバランス実現などのテーマについて、密にコミュニケーションを取りながら、労使が協働して労使共通課題の解決に向けて取り組んでいます。

その他、組合員の労働条件および待遇に関する双方の提案がある場合には労使協議会を開催し、意見が一致しない場合は団体交渉に応じることで、平和的な解決に最善の努力を払い、団体交渉権を保護しています。

また、労働協約において組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。

## 公平かつ適正な報酬水準の保証

ナブテスコでは、役割基準の報酬制度を導入しています。役割や貢献にタイムリーかつ適正に報いることを重視し、競争力のある魅力的な報酬の提供に取り組んでいます。その一環として、毎年外部の報酬サーベイに参加し、ベンチマークデータを踏まえて報酬水準の妥当性と競争力を検証するとともに、制度の継続的な見直し・運用を行っています。非正規社員については、正社員とは異なる報酬制度を設けていますが、同一労働同一賃金の原則に基づき、正社員の報酬との適正なバランスを考慮し、安心して生活を営むことのできる水準を確保しています。これらの取り組みにより、会社全体で公平かつ適正な報酬の実現に努めています。

また、ナブテスコでは最低賃金法に基づく地域・産業別最低賃金を上回る水準で、労働組合と協定を結び、独自の事業所別最低賃金を定めています。協定に基づき、毎年原則改定される水準に一定額を上乗せすることで、独自の事業所別最低賃金を設定しています。事業所別最低賃金はあくまでセーフティーネットの位置づけではあるものの、従業員の安心感を確保するとともに、関連法への抵触を防止しています。

海外のナブテスコグループ会社においても国ごとの最低賃金に関する法令に基づき当該グループ会社従業員の賃金を定め、関連法規を遵守しております。

## ■ ワークライフバランス

当社では、社員一人ひとりが心身ともに健康を維持し、仕事の質を高め、やりがいや充実感を持ちながら仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会といった私生活においても、各々のライフスタイルに沿って充実した日々を送ることが、新たな価値観や発想を育み、組織の活性化・生産性向上につながるものと考え、ワークライフバランス実現に向けた様々な制度を導入しています。

2016年には、労使の専門委員会を立ち上げ、生産性向上・多様な働き方の実現・適正な労働時間管理のテーマを中心に、ワークライフバランスに寄与する施策の検討・実行を行っています。

## テレワーク推進への取り組み

当社では、「在宅勤務制度」、「サテライトオフィス勤務制度」や「モバイル勤務制度」を新たに導入し、社員が時間と場所を柔軟に選べるよう環境を整えています。

また、フレックスタイム制度を導入していますが、近年では、柔軟な働き方を実現するため、コアタイムの短縮を行っています。

今後も、世の中の潮流や社内ニーズを踏まえ、引き続き制度の普及と利用状況に応じた見直しや選択肢の拡充を図ります。

## 適正な労働時間管理への取り組み

モバイル端末の普及や新たな働き方の登場に伴い、ますます複雑化する労働時間管理への対応が求められるなか、当社は、社内のルール・意識統一を図る目的で、2017年に「労働時間管理ハンドブック」を作成しました。

また、2019年、2022年、2024年度には3年ごとに「労働時間管理ハンドブック」の内容を抜粋した「労働時間の適正管理e-learning」を全役員・管理職を対象に実施し、2025年度から毎年「労働時間の適正管理e-learning」を全役員・管理職を対象に実施します。現在は、ITツールを活用したチェック機能を一部導入しています。

労働時間は、客観的な記録に基づいて適切に管理しており、時間外労働についても、法令に基づく適正な賃金（割増賃金）を支給しています。また、年次有給休暇の取得状況や時間外残業の実績については、労使で定期的に確認し、過重労働の防止や職場環境の改善に活かしています。

客観的な記録に基づいた労働時間管理の徹底、ならびに過度な長時間労働の抑制に向けた仕組み構築を制度・ツールの両面から進めており、海外の事業所では、現地の法令を遵守し労働時間を適切に管理しています。

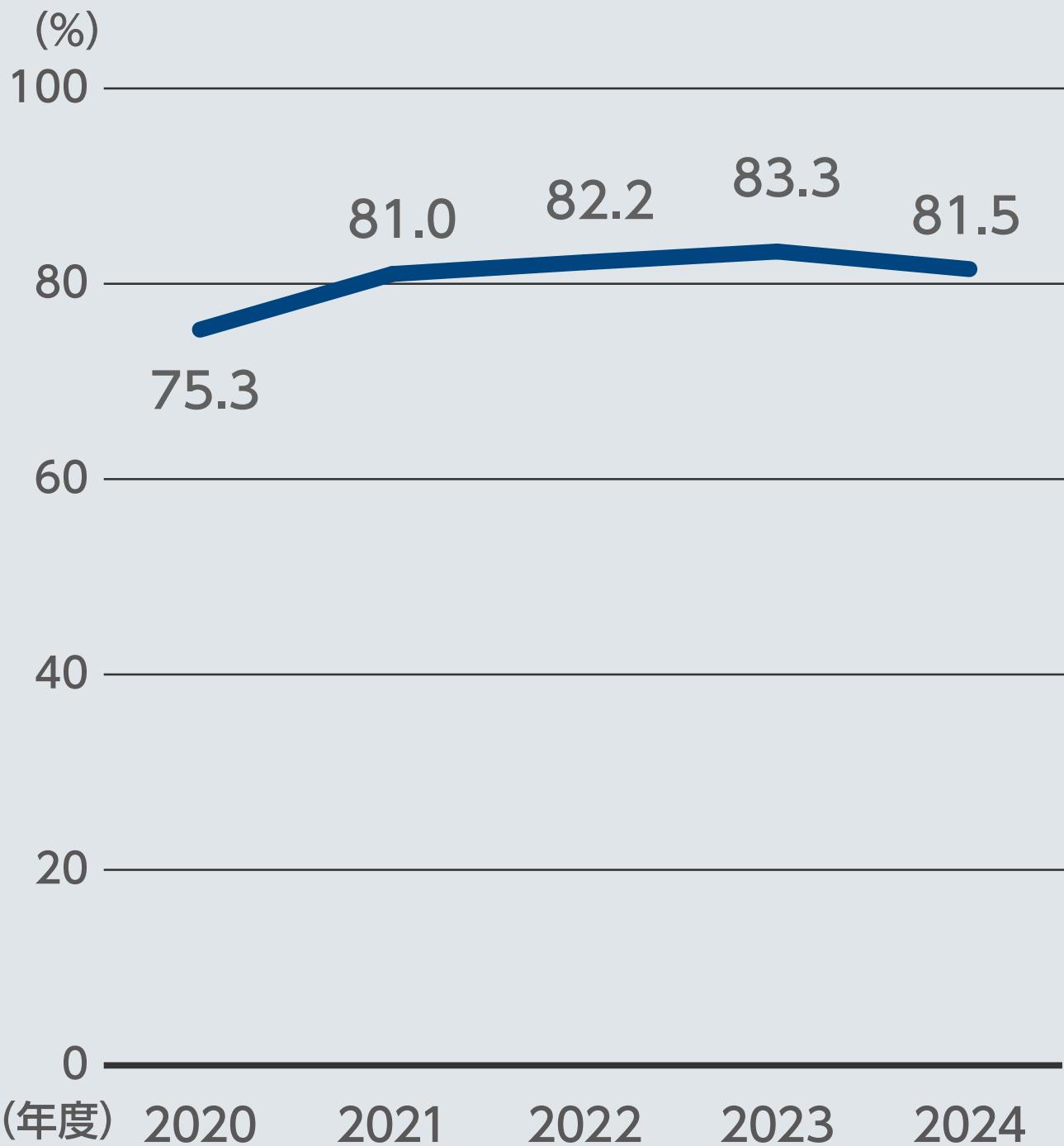
## 年次有給休暇促進への取り組み

有給休暇取得促進の観点では、労働組合と協調し、法令（36協定）順守を基本とし、年次有給休暇80%以上取得という具体的な数値目標を掲げており、7~8月、10~11月を「計画休暇取得月間」と定め、対象期間中に6日取得の努力義務を課すとともに、労使委員会での取得状況の定期的なモニタリング・フォローを進めております。

引き続き、取得率向上に向けた取り組みを労使で推進してまいります。

## 年次有給休暇取得率

## — 年次有給休暇取得率



# 人権の尊重



考え方 ▼

方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 考え方

### ■ トップメッセージ

ナブテスコグループは、2017年12月、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「ナブテスコグループ人権方針（以下「本方針」）」を制定しました。当社グループは、これまで「ナブテスコグループ倫理規範」に則り人権尊重に取り組んでまいりましたが、社会的要請の変化や高まりに応えるべく、国際的なガイドライン等を参考に本方針を2021年6月1日付で改定しました。また、直近では、ナブテスコグループ倫理規範の改定に伴い、2022年4月1日付で改定を行っています。

近年、企業活動における人権の尊重が注目され、企業はビジネスにおける人権の取り組みにおいて重要な役割を担っています。当社グループは、中期経営計画の経営目標の一つである「ESG課題の解決に注力」に一定のコストをかけた取り組みを実行し、社会価値と企業価値を同時に高めていく方針を定めており、企業の社会的責任として人権尊重に引き続き取り組んでまいります。

本方針はナブテスコグループのすべての役員・社員に適用されます。また、サプライヤーなどのビジネスパートナーにも、本方針をご理解いただけますように継続的に働きかけ、協働して人権尊重を推進していきます。

代表取締役社長  
最高経営責任者（CEO）

**木村 和正**

## ■ 人権尊重に関する基本的な考え方

企業活動のあらゆる面で人権に配慮することは「企業の社会的責任」の基本となるものです。ナブテスコグループは、国際連合の「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、および国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権と労働に関する国際規範を支持・尊重し、人権尊重の取り組みを推進しています。

「ナブテスコグループ倫理規範」において、「人権の尊重」として「人権に関する国際的な規範の支持」「多様な文化や価値観からなるダイバーシティ（多様性）の尊重」「児童労働や強制労働は行わず、またこれらを利用しないこと」を掲げ、社員に周知徹底を図るとともに遵守状況のモニタリングを実施することを宣言しています。

「ナブテスコグループ人権方針」においては、基本的人権を尊重し、人種・肌の色・思想・信条・宗教・国籍・民族・出身・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・婚姻状態・家族構成・社会的身分・雇用形態などによる差別や、各種ハラスメントやいじめ、いやがらせなど、個人の尊厳を損なう行為は「しない・させない・見のがさない」ことを徹底しています。とりわけ子どもの権利について尊重し、児童労働、強制労働を禁止し、利用しないことについて明確に示しています。

当社の倫理規範、人権方針は、当社グループのビジネスパートナーにも適用されます。ビジネスパートナーへは取引に際し労務やコンプライアンスに関して事前に確認しています。

特に、サプライヤーの皆さまとの取引においては、倫理規範、人権方針の他に、CSR調達方針の遵守を依頼する他、年に1回、CSR調達調査SAQにおいて人権配慮について確認しております。

2014年度より国連グローバル・コンパクトの署名を通じて、世界人権宣言への支持を表明することで、持続可能な社会の実現に向けて努めています。



# Network Japan WE SUPPORT

## 方針

### ■ ナブテスコグループ人権方針

ナブテスコ株式会社およびそのグループ会社（以下総称して「ナブテスコグループ」という。）のすべての役員・社員が人権尊重の取り組みを実践するため、次のとおり「ナブテスコグループ人権方針」を定めます。

## 1.位置づけと適用範囲

本方針は、「ナブテスコグループ倫理規範」を「ナブテスコグループCSR調達方針」と共に補完するものです。本方針は、ナブテスコグループのすべての役員・社員に対して適用されます。また、サプライヤーなどのビジネスパートナーにも、本方針を理解するように継続的に働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

## 2.人権の尊重に関する国際規範

ナブテスコグループは、国際連合の「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの人権に関する国際規範を尊重し、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的なガイドラインに沿って人権尊重の取り組みを行います。

## 3.人権を尊重する責任

ナブテスコグループは、事業活動のあらゆる面において人権を尊重します。製品・サービスを含む自らの事業活動において人権への影響が生じた場合は是正に向けた適切な対処を行うことにより、人権尊重の責任を果たします。また、各國の人権・労働に関する法令を遵守するとともに、安全・安心を確保し、人権侵害を防止するよう取組みます。

### (1) 差別の禁止

人種・肌の色・思想・信条・宗教・国籍・民族・出身・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・婚姻状態・家族構成・社会的身分・雇用形態などによる差別や、個人の尊厳を損なう行為を許容しません。雇用・研修・昇進・報酬などの人材の取り扱いにおいて機会の均等と公正さを確保します。

### (2) 強制労働の禁止

強制労働、拘束労働、囚人労働、奴隸や人身売買による労働、債務による労働などを禁止し、これらを利用しません。すべての労働は自発的でなければならず、労働者が離職または雇用契約を終了する自由を保証します。また、法的に義務付けられている場合を除き、労働者の身分証明書・パスポート・労働許可書・移民申請書などの保持・破壊・隠ぺい・没収および労働者本人による使用の拒否を行いません。

### (3) 児童労働の禁止

子どもの権利について尊重し、事業を行う国・地域の法定就業最低年齢未満の労働者の労働・雇用を禁止し、これらを利用しません。また、いかなる場合も、18歳未満の若年労働者を夜間業務・時間外労働や、労働者の健康・安全を脅かす業務に従事させません。

※ 児童：法令で定められた就業最低年齢未満の者

※ 若年：就業最低年齢以上かつ24歳未満の者

### (4) 非人道的な扱いの禁止

精神的・身体的・性的な虐待、体罰、あらゆる種類のいじめ・ハラスメントなどの非人道的な扱いを禁止します。

### (5) 賃金・福利厚生

最低賃金、時間外賃金、同一労働・同一賃金など、事業を行う国・地域で定められた給付等に関する法令を遵守し、生活賃金の支払いに努めるとともに法令で義務付けられた福利厚生を提供します。

### (6) 労働時間・休日

時間外労働の削減に努め、事業を行う国・地域の法令で定められた労働時間および休憩・休日・休暇の取得につ

いて適用される法規制を遵守します。

#### (7) 結社の自由・団体交渉権

自由に労働組合を結成・参加する権利、団体交渉・平和的集会へ参加する権利を尊重します。また、労働者が差別、報復、脅迫、ハラスメント等を懸念することなく労働条件および経営慣行について経営陣と対話できる機会・環境を整備します。

#### (8) 安全衛生・健康

事業を行う国・地域で定められた安全衛生等に関する法令を遵守し、安心・安全で健康的な職場環境の整備に努めます。

#### (9) 文化や慣習の尊重・社会貢献

事業活動を展開する地域・社会の文化や慣習を尊重します。また、地域・社会と対話し、社会貢献活動、ボランティア活動、教育、地域雇用などに取り組みます。

## 4.人権デューデリジェンス

ナブテスコグループは、人権デューデリジェンスのプロセスを通じて、人権への影響を特定して評価するとともに、人権リスクの軽減に努めます。また、人権への影響や人権リスクに効果的に対処するため、継続的に人権デューデリジェンスの実施方法・効果について検証します。

## 5.ステークホルダーとの人権課題へ向けた取り組み

ナブテスコグループは、サプライヤーなどのビジネスパートナーにも本方針を理解するように継続的に働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

ナブテスコグループのすべての役員・社員の人権を尊重し、雇用・評価などにおいて差別を行わず、公正さを確保するとともに、安全な労働環境を整備します。

本方針をはじめとする人権尊重の取り組みについて、株主・投資家に適切に発信するように努めます。

ナブテスコグループが事業を行う上で地域社会の人々に影響を及ぼす可能性があることを理解し、人権リスクの把握に努めます。

## 6.報告・開示

ナブテスコグループの人権尊重の取り組みは、統合報告等で適切に情報公開を行います。

## 7.救済・是正

ナブテスコグループの事業活動が直接的または間接的に及ぼした人権侵害を認識した場合、速やかに人権侵害からの救済措置および人権侵害に対する是正に取り組みます。

## 8.導入・浸透・教育

本方針が適切に理解され、事業活動の中に浸透するよう、ナブテスコグループのすべての役員・社員等に教育や研修を行います。

ナブテスコグループ倫理規範  

## 体制

---

### ■ 人権啓発体制

当社グループの人権尊重の取り組みは、人事管掌役員が統括し、人事部門、調達統括部門を中心に推進しています。具体的には人権方針の策定や見直し、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、自社の事業活動がステークホルダーへ及ぼす人権リスクの特定、軽減・是正措置の検討、実施、およびこれらの進捗について情報開示を行っています。また、当社グループの役員および社員への人権啓発活動については、法務・コンプライアンス部門が中心となり、「ナブテスコグループ倫理規範」及びハンドブックを各国語版で作成し、人権の尊重を含むコンプライアンス教育・周知活動を国内外で実施しています。人権に関する課題、活動については、年に1度、経営マテリアリティ委員会での審議を経て、経営会議（マネジメント・コミッティ）に上申され報告されています。

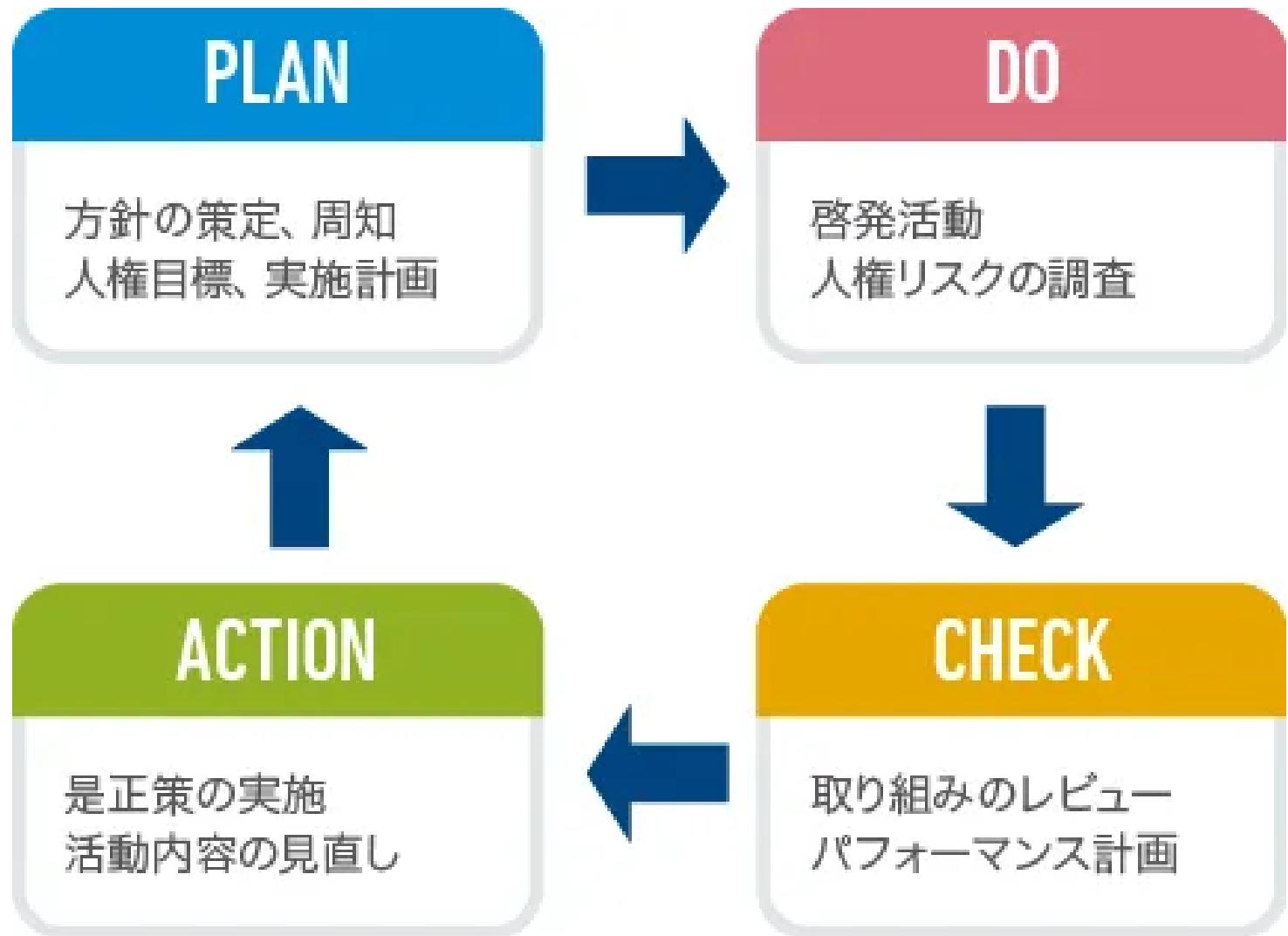
## 取り組み

---

### ■ 人権デューデリジェンス

当社は、当社事業に関わる人権リスクを特定するために、人権デューデリジェンスを実施し、人権への影響を特定して評価するとともに、人権リスクを軽減するよう努めています。また、人権への影響や人権リスクに効果的に対処するため、人権デューデリジェンスのプロセスおよび実施効果も継続して検証を行っていきます。

#### 人権デューディリジェンスのプロセス



## ナブテスコの人権デューデリジェンス

### ナブテスコグループへのアセスメント実施

ナブテスコグループへの人権デューデリジェンスは、以下の4ステップから構成されています。

- Step1:** 国際的な人権・労働基準の指針※およびナブテスコグループ人権方針に基づき、当社のビジネスにおいて重要と考える人権課題を抽出した上で、人権リスク調査票を作成する
- Step2:** 国内・海外のすべてのグループ会社に人権リスク調査を実施する
- Step3:** グループ会社から提出された人権リスク調査票の内容を確認し、懸念点や確認事項が抽出された拠点に対し、フォローアップ調査を行う
- Step4:** フォローアップ調査を通し、問題ないと判断した拠点を除き、懸念点がある拠点に対しては、関係部署と適宜連携し、改善措置を実施するよう指導する

※ 国際連合の「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、および国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」等

## 人権リスク調査の実施

実施期間	2024年6月～7月
調査対象	グループ会社52社（社員数カバー率100%）
調査方法	人権リスク調査票による調査
調査票内容	8テーマ（マネジメント体制、雇用における差別、児童労働、強制労働、労働条件、結社の自由・団体交渉権、労働安全衛生、地域社会）56項目 ※ 2024年度の調査より潜在的な人権リスクとされる確認項目（若年労働者、移民労働者、人身取引、同一報酬）を追加
結果	国内外とも、喫緊の対応や救済措置を要する重大な人権リスク、ならびに法令・国際規範への重大な違反は確認されなかった
結果報告	取締役会にて結果報告を実施

### 人権リスク調査の対象として特定した人権課題

人権リスク調査の対象として特定した人権課題	特に関連性の深いステークホルダー	特定した人権課題を重要と捉える理由
マネジメント体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社グループの従業員</li> <li>取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権に関するマネジメントの体制が整備されていないおそれ</li> <li>人権に関する認識、理解の不足によるおそれ（現地法や習慣と国際的基準にギャップがある国や地域で人権侵害に加担するおそれ）</li> </ul>
雇用における差別	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社グループの従業員</li> <li>取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人種、性別、年齢、国籍、宗教などを差別するおそれ</li> <li>ハラスメント（セクハラ、パワハラ）のおそれ</li> </ul>
児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社グループの従業員</li> <li>取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>途上国のサプライチェーンにおける児童の就労のおそれ</li> </ul>
強制労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社グループの従業員</li> <li>取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国籍労働者が雇用にあたり身分証明書の不當な保管・拘束が発生するおそれ</li> <li>過度なノルマによる長時間労働が事実上の強制労働となるおそれ</li> </ul>
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社グループの従業員</li> <li>取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働に対する適正な賃金が支払われないおそれ</li> <li>労働時間の不適切な管理により、過重労働や健康被害が生じるおそれ</li> <li>本人の能力、適性、成果などによらない、不合理な待遇差が生じるおそれ</li> </ul>
結社の自由・団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社グループの従業員</li> <li>取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者の代表や労働組合等との対話やコミュニケーションが不足しているおそれ</li> <li>労働者の意見を反映されないおそれ</li> </ul>

人権リスク調査の対象として特定した人権課題	特に関連性の深いステークホルダー	特定した人権課題を重要と捉える理由
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社グループの従業員</li> <li>・取引先企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全・衛生が確保されていないおそれ</li> <li>・製造現場における死亡や重傷を伴う労働災害のおそれ</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取引先企業</li> <li>・事業所周辺の地域住民</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・持続可能な発展に向けた地域社会との取り組みがされていないおそれ</li> <li>・地域住民の生活や健康への影響を及ぼすおそれ</li> </ul>

2024年に実施した人権リスク調査については、調査結果をまとめた上で、2025年にフォローアップ調査を実施しました。人権リスク調査の対象として特定した人権課題については、調査結果や事業環境の変化等を踏まえ、人権リスク調査の実施にあわせて定期的に見直しを行っており、今後も適切な見直しを継続していく予定です。

## ナブテスコグループの人権デューデリジェンスのあゆみ

2017年	当社グループ拠点のカントリーリスク調査を実施。Verisk Maplecroft社のデータに基づき、児童労働、強制労働の項目において、インド、中国、タイ等にある拠点が高リスクと特定される。
2018年	主として、カントリーリスク調査において高リスクとされた国にあるグループ会社41社を対象として人権調査を実施（A）。
2020年	2018年に対象外としていた残りの欧州やシンガポール等の地域にあるグループ会社13社に人権調査を実施（B）。((A) + (B) = 社員数カバー率100%) 結果、(A) (B) いずれからも、喫緊に対応しなければならない重大なリスク、現地法令や国際規範への違反は発見されませんでした。
2020年	2018年に実施した高リスク国にある拠点41社への人権調査（A）と2020年に実施した残りの拠点13社への人権調査（B）へ、「フォローアップ調査」を実施。
2022年	国内・海外の全グループ会社53社（社員数カバー率100%）に調査を実施。
2023年	2022年に実施した人権リスク調査の結果のうち、懸念（リスク）がある全12社に対してフォローアップ調査・是正提案を実施。
2024年	国内・海外の全グループ会社52社（社員数カバー率100%）に調査を実施。
2025年	2024年に実施した人権リスク調査の結果のうち、懸念（リスク）がある全16社に対してフォローアップ調査・是正提案を実施。

## フォローアップ調査と是正措置－人権リスク低減のための取り組み

当社は、人権リスク軽減に向け、改善措置やフォローアップ調査を継続しています。人権リスク調査の結果を詳細に分析した結果、喫緊に対応が必要な重大なリスクや現地法令や国際規範への違反は発見されなかったものの、人権に関わる以下の懸念が明らかになりました。これらに対処するため、下記に示す対策を実施しました。

実施時期	2025年6月
------	---------

懸念（リスク）のある拠点数	16拠点
懸念（リスク）の件数	24件
フォローアップ調査と是正プロセス	<ol style="list-style-type: none"> <li>人権リスク調査の詳細な分析結果からネガティブおよび不明とされた回答を抽出。</li> <li>該当する拠点に再調査し、現状を確認。</li> <li>各拠点より回答（回答率100%）。</li> <li>うち計6拠点から、計10項目に懸念があると判明。</li> <li>懸念がある項目について是正の指導。</li> </ol>

## 懸念点と是正措置

	懸念点	是正措置
1	差別の未然防止のため管理が不十分	コンプライアンスやハラスメントに関する教育の受講の徹底、通報体制の再周知を実施するよう指導しました。
2	労働時間の記録・管理の仕組みの未整備	定例会議などを通じた定期的な労働時間のモニタリングによる過重労働の早期発見の運用、PCログや打刻システムの導入などの記録手段の活用を推奨しました。
3	安全衛生設備の未整備	会社規模により、産業医や訓練を受けた衛生管理担当者の配置が困難な拠点については、最寄りの医療機関との連携体制を整備することや、応急手当用品を設置すること、責任者を定めて管理することを指導しました。
4	給与明細を全従業員に配付していない（本人希望制）	ペーパーレス運用の場合でも、従業員が閲覧・問い合わせがしやすい仕組みを整備することを指導しました。

## 外国人技能実習生受入状況調査の実施

外国人技能実習生をめぐる様々な人権侵害が報じられていることを受け、当社の国内グループ会社を対象に、外国人技能実習生受入状況調査を実施しました。受入企業においては、適正な受入が確認できており、本調査の定期的な実施により、人権への負の影響がないか継続して評価します。また、今後問題が発見された場合は、軽減のために取り組んでまいります。

当社では、外国人技能実習生の母国語で記載された企業理念、雇用契約書、寮の利用方法などを用意し、日本語能力試験費用援助や日常生活サポートなどを通じて外国人技能実習生の労働・生活環境を支援しています。また、外国人技能実習生の中で、長期勤務が期待できる技能を持った外国人財を在留資格「特定技能」で採用するための環境を整備しており、実際に在留資格「特定技能」で外国人財を採用しています。

2022年11月には、外国人技能実習生を含め当社の外国人労働者受入れにおける改善に向けた取り組みを一層進めるため、国際協力機構（JICA）などを事務局として設立された「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」に加盟しました。当社では、外国人技能実習生の人権尊重に向けた取り組みの改善・強化に引き続き取り組んでまいります。

実施期間	2025年6月
調査対象	国内グループ会社11社
調査目的	ナブテスコグループにおける外国人技能実習生の受入状況を把握
調査方法	外国人技能実習生受入状況調査票による調査
評価方法	7テーマ（生活環境、住環境、労働環境、労働安全衛生、労働条件、強制労働、その他）32項目に対する状況を自己評価
回答状況	①回答企業数：11社 ②受入企業数：1社 ③受入外国人技能実習生数：135名
結果	アンケート結果から、受入企業において適正な受入がされていることが確認された。今後も、技能実習制度運用要領を元に、外国人技能実習生の人権尊重に向けた取り組みの改善・強化に取り組み、外国人技能実習生のコミュニティーから意見を吸い上げる等を通じて、労働環境と生活環境の実態把握および維持・改善に努めます。
結果報告	取締役会にて結果報告を実施

## サプライヤーへのアセスメント実施

当社グループでは2014年度から毎年SAQ<sup>※</sup>（CSRアンケート）を実施し、サプライヤーの人権リスクを把握しています。

また、主要サプライヤーのうち、SAQの人権および環境スコアが低く、GHG（温室効果ガス）排出量目標の設定がされていない企業には、調達統括部による面談を通じてサプライヤーのCSR活動の評価（第三者評価）をしています。面談・評価内容は随時更新しており、2020年のCSR調達方針改定時には人権および環境デュー・デリジェンスの要素、2022年度からは当社独自に作成した評価チェックシートを導入の上、労働・安全衛生の要素をそれぞれ追加しました。

なお、是正が必要と判断した人権リスクについては、是正措置をサプライヤーとともに計画し、その実行を継続的にフォローしています。

過去3年間（2022～2024年度）には、その間取引のあった1次サプライヤー1909社のうち約1347社（71%）からSAQの回答を取得し、43社（3%）のサプライヤーの人権リスクを特定しました。また、同期間に、人権リスクを特定した43社のうち26社（60%）に第三者評価および是正措置計画の策定・実行の支援を実施しました。

※ SAQ : Self Assessment Questionnaire（自己チェックシート）

## 強靭なサプライチェーンの構築 ↗ —→

## 人権に関する相談窓口

ナブテスコのホームページに「人権に関するお問い合わせ」窓口、お取引先さま専用の取引先ホットラインを設置しています。

人権に関するお問合せ窓口はこちら [↗ —→]

取引先ホットラインはこちら [↗ —→]

## 内部通報制度

当社グループは内部通報制度を設置し、ハラスメント（いじめを含む）、各種人権に関する通報を受け付けています。

内部通報制度はこちら [↗ —→]

## ■ 児童労働・強制労働の防止

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの署名を通じて、世界人権宣言への支持を表明しており、「児童の権利に関する条約」や「子どもの権利とビジネス原則」などで示されている子どもの権利について尊重しています。

人権リスク調査の結果、児童労働・強制労働とも0件で、各国の労働関連法規に沿った雇用を行っていることを確認しています。

生産拠点の多い中国においては、グループ会社の管理を支援する法人に人事または法務担当部員を駐在させ、現地の人事・労務に関する相談窓口を設置しています。特に現地における児童労働の防止に向けて、各グループ会社の規程類を確認し、採用条件を18歳以上に統一するよう指導、修正を行いました。

## ■ 研修

当社グループでは毎年、人権に関わるテーマを含めて、コンプライアンス全般に関する研修を国内外社員、役員や管理職などを対象に実施しています。

コンプライアンス各種研修はこちら [↗ —→]

## ■ 法務省「Myじんけん宣言」に賛同

当社グループは、法務省が推進する「Myじんけん宣言」に賛同し、「Myじんけん宣言」を公表しました。

「Myじんけん宣言」とは、企業、団体および個人が人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。

「Myじんけん宣言」の詳細はこちら [↗ —→]



# 強靭なサプライチェーンの構築



考え方 ▼

方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 考え方

### ■ サプライチェーンにおけるサステナビリティへの基本的姿勢

当社グループは、約1,600社の多様な規模のサプライヤーより、主に金属部品、電子電装部品等の購入、機械加工、組立加工の委託等の取引を行っています。サプライヤーとの取引は、当社グループのコスト構造やQCDパフォーマンスに影響を与える重要なファクターです。中長期的な成長の実現には、持続的なサプライチェーンの確保が不可欠であり、適正なコスト構造に基づく公正な取引を通じて、サプライヤーとの緊密な連携を通じた協働体制を構築しています。

さらに私たちは、昨今のサプライチェーンにおける社会的・環境的影響に関する社会的要請と期待を真摯に受け止め、公正な取引を通じたサプライヤーとの相互信頼関係を基礎にサプライチェーン全体で社会的責任を果たしていきたいと考えています。

## 重要サプライヤーの特定

当社グループでは、事業継続の上で重要なサプライヤーを「主要サプライヤー」として特定しています。2024年度は1次サプライヤーにおける主要サプライヤー数が100社：調達金額約70%（2023年度100社：約70%）となりました。更新は年に一度行っており、2024年度からは、従来の取引量やQCDパフォーマンス、ESGパフォーマンス、カントリーリスクおよび機械セクターに属する企業として固有のリスクに加え重要部品リスクも考慮し選定しております。

なお、2次以降に主要サプライヤーはありません。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
主要サプライヤー数（社）	100	100	100	100

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調達金額比率（約）	70%	70%	70%	70%

### 主要サプライヤーの選定基準

- 取引量
- QCD（品質・コスト・納期遵守）パフォーマンス
- 技術開発力
- 財務健全性
- ESGパフォーマンス<sup>※1</sup>（2023年度より追加）
- カントリーリスク<sup>※2</sup>（2023年度より追加）
- 機械セクター固有のリスク<sup>※3</sup>（2023年度より追加）
- 重要部品<sup>※4</sup>のリスク（2024年度より追加）

※ 1 ESGパフォーマンスについては、SAQ（Self Assessment Questionnaire 自己チェックシート）などの各種アセスメントや評価結果に基づき、GHG（温室効果ガス）排出量目標の設定有無や、人権および環境デュー・デリジェンスに関する設問のスコアが良い企業を優先的に主要サプライヤーとして選定しています。

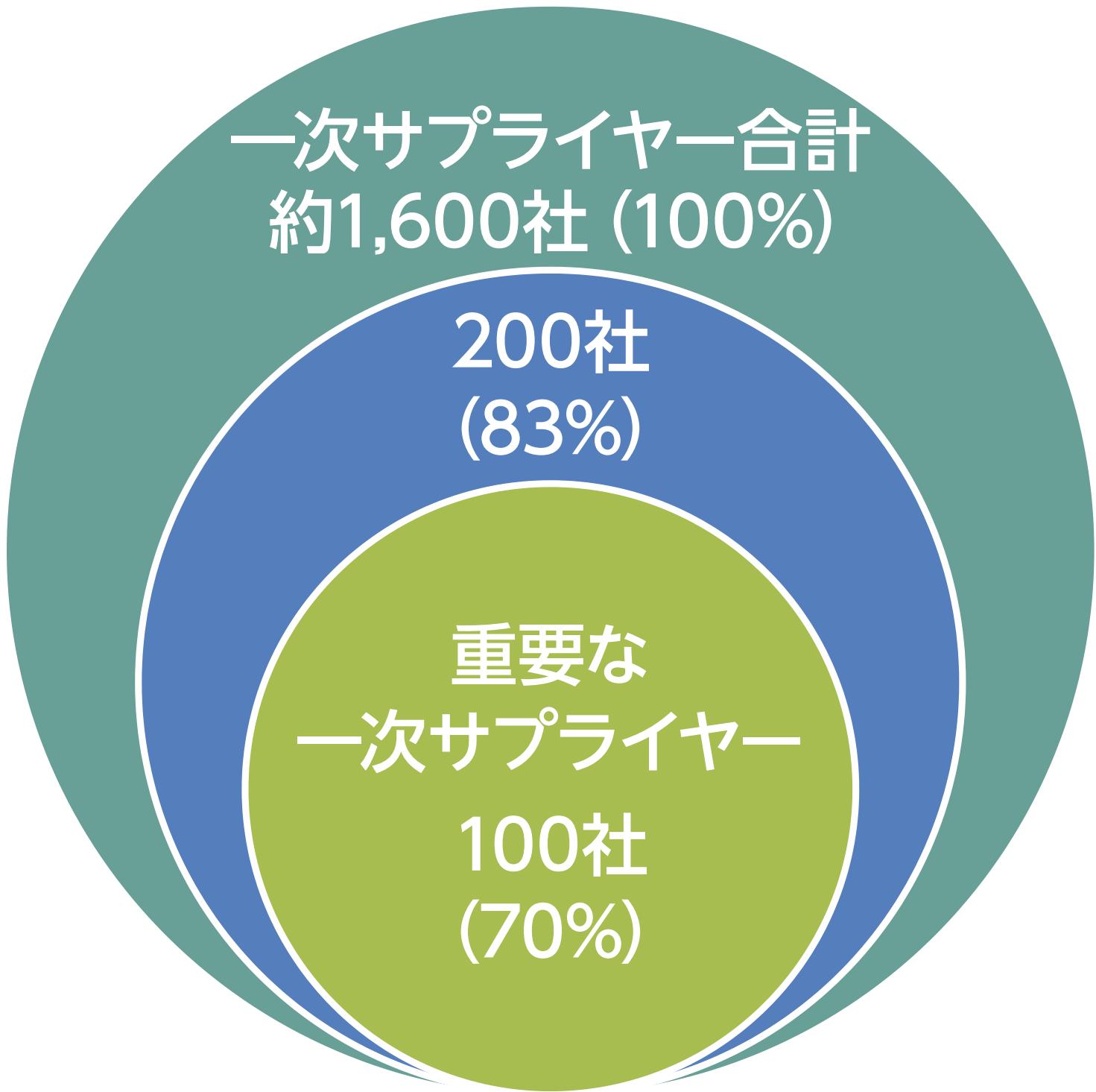
※ 2 カントリーリスクとは、特定の国・地域における政治・経済・社会情勢の変化などのリスクを指します。

※ 3 当社は機械セクターに属しており、調達品目および品目ごとの調達金額とカントリーリスクを紐づけ、セクター固有のリスクを特定しています。

※ 4 重要部品とは、当社の商品に欠かせない固有技術を有するサプライヤーが生産した製品を指します。

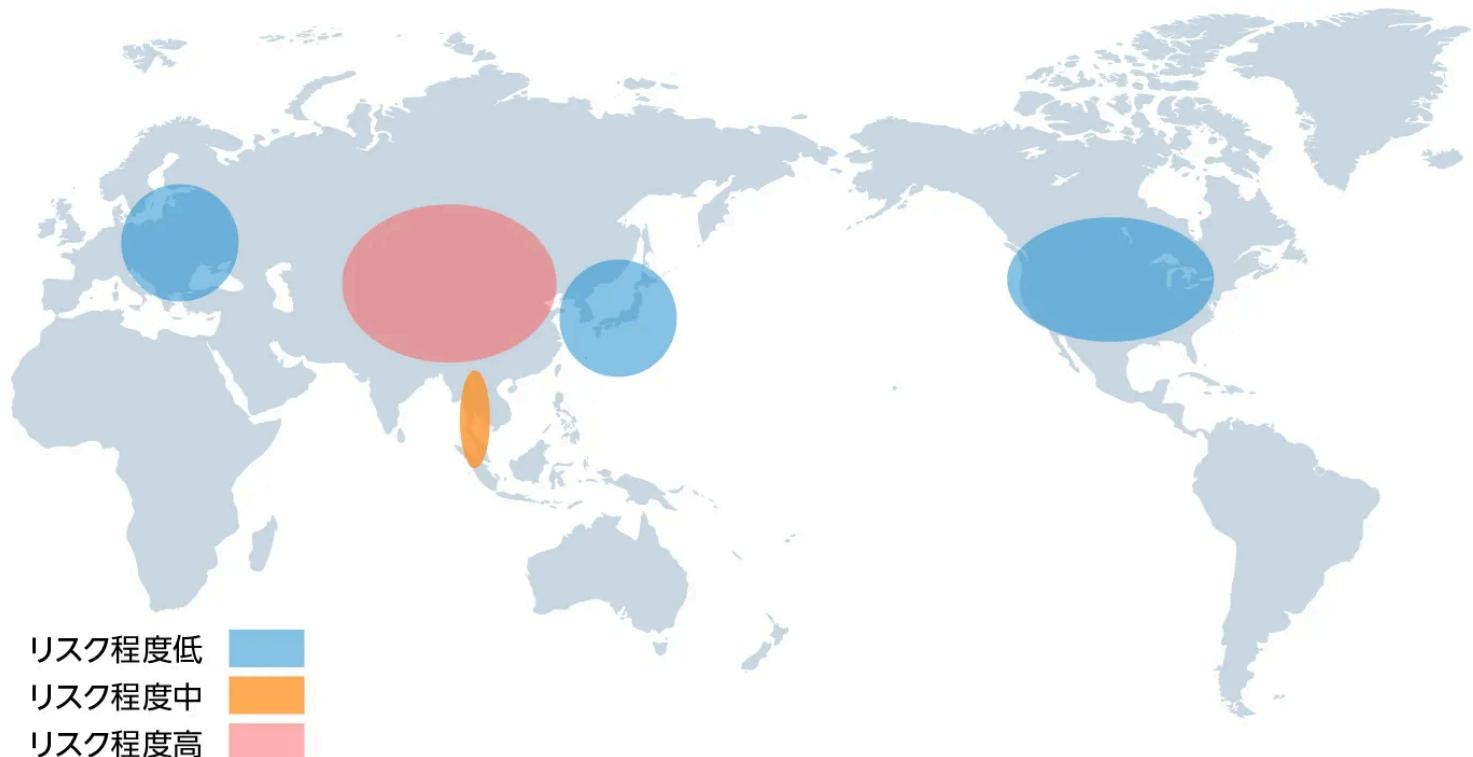
### 当社グループの調達品目別割合（国内）（単位：%）

	2021年 (実績)	2022年 (実績)	2023年 (実績)	2024年 (実績)
金属部品（素材・機械加工）	54	51	53	51
組立委託部品・製品	18	19	19	19
規格部品（軸受・オイルシール等）	14	16	13	11
電子電装部品	8	7	8	7
その他部品	6	7	7	11
合計	100	100	100	100



### 当社グループのサプライチェーン上で人権・環境リスクが想定される地域

当社グループは、サプライチェーン内で潜在的な人権と環境のリスクを抱える地域を明らかにし、それらのリスクの分布を次のように識別しました。

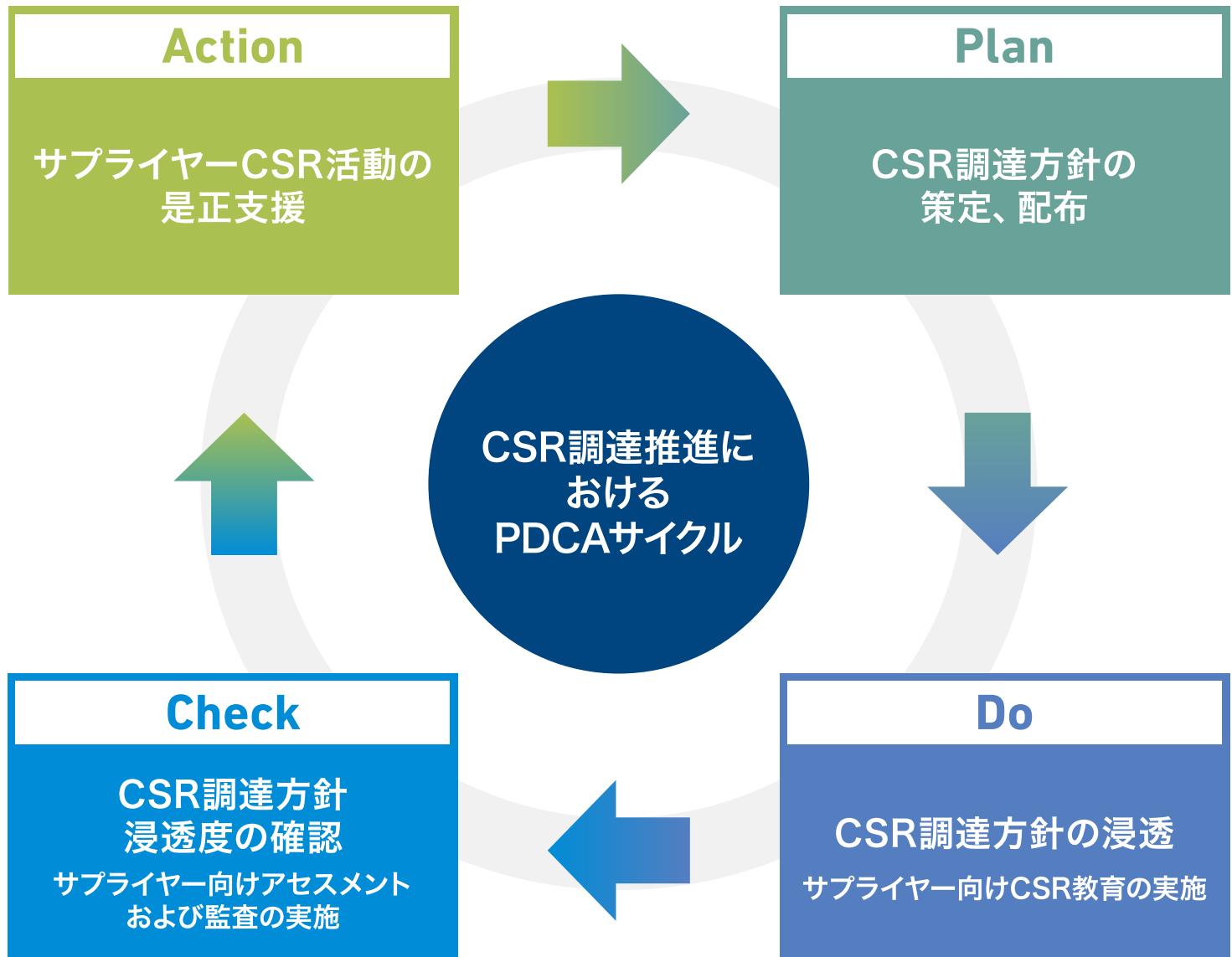


## 方針

### ■ ナブテスコグループCSR調達方針

当社グループは、サプライチェーンにおけるESG課題を解決するためCSR調達の推進に取り組んでいます。近年、複雑化・多様化するサプライチェーンリスクの発現を防止する必要性を鑑み、2020年12月「ナブテスコグループCSR調達方針」(以下CSR調達方針)を経営会議の承認を経て改定し、サプライチェーンマネジメントを一層強化することを宣言しました。

※ 本方針の策定にあたっては、RBA (Responsible Business Alliance)、ISO20400、ISO26000、国連グローバル・コンパクトなど国際的なガイドラインを参考するとともに、「ナブテスコグループ倫理規範」の内容を組み入れています。



### サプライヤーの皆さまへ

ナブテスコグループは「経営の透明性確保」と「安全・安心・快適の提供」に取り組み、企業としての社会的な責任を果たすことで、環境・社会の諸課題解決に貢献するとともに、持続的な企業価値向上を追求することを「ナブテスコグループCSR調達方針」に掲げ、その実践に努めてまいりました。

近年、自らの事業活動が環境や社会全体に与える影響について企業が責任を持つと同時に、これらに配慮したサプライヤーと共にサプライチェーン全体を通じて企業の社会的責任を果たす「CSR調達」がますます求められています。

このような状況のもと、サプライチェーンにおける社会的要請の変化や高まりに応えるべく「ナブテスコグループCSR調達方針」を改定いたしました。今回の改定では、国際的ガイドライン等を参考に「倫理」「人権・労働慣行」「労働安全」「品質」「環境」「社会との調和」「マネジメント」について定めております。

ナブテスコグループの重要なビジネスパートナーであるサプライヤーの皆さまにも、当方針の趣旨をご理解いただき社内で実践いただくとともに、皆さまのお取引先さまへ理解・実践をご要請いただきますようお願い申し上げます。

CSRサプライチェーンマネジメントを発展させていくことが、サプライヤーの皆さまとナブテスコグループの共存共栄につながると考えます。ナブテスコグループと一体となったCSR調達の推進に向けて、ご協力のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

ナブテスコ株式会社  
執行役員 ものづくり革新推進室長

白水 友朗

## ナブテスコグループCSR調達方針

### 1.倫理

#### (1) 企業倫理・法令遵守

各国・地域の法令や社内規程を遵守するとともに、社会倫理・社会規範に基づいて誠実に行動すること。詐欺・強要・マネーロンダリングなどの不正行為を行ってはならない。

また、これらの未然防止および業務遂行の適正性を担保するため、不正行為に関する社内規程およびガイドラインを定めること。

#### (2) 不当な利益

公務員、顧客、サプライヤー、その他のビジネスパートナーと、賄賂またはそれに類する不当な利益の提供・授受は、直接と間接とを問わざいかなる方法であっても行ってはならない。

#### (3) 情報開示

株主・投資家をはじめとするさまざまなステークホルダーに対して、財務・経営・事業活動に関する重要な情報を適時、適切かつ公平に開示し説明責任を果たすこと。

#### (4) 知的財産権

第三者の知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密を含む）を尊重し、その侵害行為は行わないこと。

また、知的財産権は、重要な会社資産であることを認識し社内規程に従い適切に管理するとともに、その保護に努め有效地に活用すること。

#### (5) 公正かつ自由な競争

各国・地域における競争法、独占禁止法および関連する自社の規程を遵守し、自由で公正な競争に基づく取引を行うこと。

#### (6) 内部通報制度

企業倫理、労働安全、環境、人権、その他法令・社内規程に違反する行為に関して、労働者が報告・相談・通報する制度（内部通報制度）を整備すること。

また、相談・報告を行った役員・社員に対しては、相談・報告を行ったことを理由として不利益な取扱いを一切行わないこと。

#### (7) 責任ある鉱物調達

紛争地域や高リスク地域※で産出される紛争鉱物を購入または使用してはならない。

また当社グループが実施する紛争鉱物調査に協力すること。

※ 高リスク地域：汚職などの不正行為、人権侵害、環境破壊に関わる組織および武装集団の活動拠点となる各国・地域。

#### (8) 情報セキュリティ

サプライヤー・顧客・消費者・従業員の個人情報の重要性を認識し、関係法令および社内規程に従い個人情報を

適切に扱うこと。

自社および第三者の秘密情報を社内規程に従い厳重に管理するとともに、これらを社外に漏えいしたまは正当な業務目的以外に使用しないこと。

#### (9) 適切な輸出入

各国・地域における関係法令および社内規程を遵守し輸出入取引を行うこと。また、輸出入取引を行うにあたっては、関係法令に従い必要に応じて当局への許可申請、届出、報告などの適切な手続きを行うこと。

## 2.人権・労働慣行

#### (1) 強制労働の禁止

強制労働、拘束労働、囚人労働、奴隸や人身売買による労働、債務による労働などを禁止し、これからも利用しないこと。すべての労働は自発的でなければならず、労働者が離職または雇用契約を終了する自由を保証すること。

また法的に義務付けられている場合を除き、労働者の身分証明書・パスポート・労働許可書・移民申請書などの保持・破壊・隠ぺい・没収および労働者本人による使用の拒否を行ってはならない。

#### (2) 児童<sup>※1</sup>労働の禁止

事業を行う国・地域の法定就業最低年齢未満の労働者の労働・雇用を禁止しこれらを利用しないこと。

またいかなる場合も、18歳未満の若年<sup>※2</sup>労働者を夜間業務・時間外労働や、労働者の健康・安全を脅かす業務に従事させてはならない。

※1 児童：法令で定められた就業最低年齢未満の者

※2 若年：就業最低年齢以上かつ24歳未満の者

#### (3) 労働時間・休日

時間外労働の削減に努め、事業を行う国・地域の法令で定められた労働時間を超えた労働をさせてはならない。

また事業を行う国・地域の法令で定められた休日・年次休暇を与えること。

#### (4) 賃金・福利厚生

最低賃金や時間外賃金など、事業を行う国・地域で定められた給付等に関する法令を遵守し、生活賃金の支払いに努めるとともに法令で義務付けられた福利厚生を提供すること。

#### (5) 非人道的な扱いの禁止

精神的・身体的・性的な虐待、体罰、ハラスメントなどの非人道的な扱いを禁止すること。

#### (6) 差別の禁止

雇用・研修・昇進などの人材の取り扱いにおいて機会の均等と公正さを確保すること。人種・信条・性別・年齢・社会的身分・国籍・民族・宗教・障がい・性的指向などによる差別を禁止すること。

#### (7) 結社の自由・団体交渉権

自由に労働組合を結成・参加する権利、団体交渉・平和的集会へ参加する権利を尊重すること。

また労働者が差別、報復、脅迫、ハラスメント等を懸念することなく労働条件および経営慣行について経営陣と対話できる機会・環境を整備すること。

## 3.労働安全

#### (1) 安全衛生・健康

労働者の危険要因（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、落下等）を管理するため、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全を行うとともに、危険性の高い業務に従事する労働者に個人保護具や教材を提供すること。

## (2) 労働災害

労働災害による傷害・疾病の防止、管理、記録、監視、報告のため以下の手順およびシステムを整備すること。

- ・労働者による報告
- ・災害・疾病的分類・記録
- ・治療の提供
- ・災害・疾病的調査
- ・是正措置の実施
- ・労働者の職場復帰

## (3) 身体負荷の大きい作業

身体的負荷の大きい作業に起因する従業員の傷害・疾病を防止するため、手作業による原材料の取り扱いや重量物の持ち上げ、極端に反復の多い力仕事、長時間の立ち作業等を特定し、定期的な休憩、作業補助用具の使用、作業の分割等の対策を実施すること。

## (4) 機械の安全対策

労働者の怪我を防止するため機械の危険性を評価し、法定点検、保護措置（危険表示、保護具装着、インターロック、障壁の設置）等の対策を実施すること。

## (5) 衛生設備、食事、および住居

労働者に清潔なトイレ施設、安全な飲料水、衛生的な食堂、安全で清潔な寮、医療サービスへのアクセスなどを提供すること。

## (6) 安全衛生に関する労働者とのコミュニケーション

労働者の母国語または理解できる言語で職場の安全衛生に関するトレーニング・研修を提供するとともに、情報を施設内に掲示すること。

## 4.品質

### (1) 製品の安全・安心・快適

顧客ニーズにあった付加価値の高い製品・サービスを提供するため「安全」を最優先とし、「安心」や「快適」にも配慮した事業活動プロセスを構築すること。

また、各国・地域の関係法令や規格で定められた安全基準および要求事項を遵守し、製品の安全性を確保するとともに、製品・サービスに関する正確な情報（仕様、品質、取扱方法、含有物質など）を提供すること。

### (2) 市場競争力のある品質の確保

市場競争力のある品質・価格・納期を確保した製品・サービスを安定供給できる体制を確立するとともに、サプライヤーと相互に協力しその品質・価格・納期を確保すること。

また、顧客のニーズを捉え、市場競争力のある製品・サービスを提供するため継続的な技術開発力の向上に努めること。

## 5.環境

### (1) 汚染防止

大気・水・土壤などへの環境汚染を防止するため汚染物質や汚染源を特定し、汚染防止設備の追加や生産プロセスの見直しを含む適切な管理を実施すること。

### (2) 資源使用量削減

鉱物、原材料、化石燃料などの資源を有効活用し使用量を削減すること。

### (3) 有害物質の管理

人体や環境に有害な影響を与える化学物質等を特定し、有害物質の移動、保存、使用、リサイクル、再利用、廃棄を適切に管理すること。

(4) 廃棄物

廃棄物を適正な方法で処理・管理し、削減・リサイクルに取り組むこと。

(5) 大気への排出

揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、業務で発生する燃焼の副産物を排出する際には、事業を展開する国・地域の法令を遵守すること。

(6) 材料の制限

製品および製造過程における特定物質の使用の禁止・制限やリサイクル・廃棄の表示に関する法令を遵守すること。

(7) 水

水源・取水・排水の水量および水質を適切に管理し、水の効率的な使用と節約（節減）に努めること。

(8) エネルギーおよび温室効果ガス

エネルギー消費量・温室効果ガス排出量を記録し、省エネルギー・温室効果ガス排出量削減に取り組むこと。

(9) 生物多様性

生物多様性・生態系に配慮した事業活動を行い、生物多様性の保全に取り組むこと。

(10) 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し継続的に改善すること。

(11) 環境配慮型製品

製品の企画・開発・設計にあたってはそのライフサイクルにおける環境への影響を把握し、エネルギー効率、省資源、リサイクル性の向上に努めること。

## 6.社会との調和

(1) 文化や慣習の尊重

事業活動を展開する地域・社会の文化や慣習を尊重すること。

(2) 社会貢献

地域・社会と対話し、社会貢献活動、ボランティア活動、教育、地域雇用などに取り組むこと。

## 7.マネジメント

(1) 苦情処理

自社と取引のある関係者からの要望・苦情を受け付け、迅速かつ的確に報告・対応する体制を構築すること。

(2) リスクの評価・管理

環境・労働安全衛生、法令遵守などの事業活動に関連するリスクを評価し対策を講じること。

(3) BCP（事業継続力強化）

大規模災害や感染症拡大などの危機的状況下でも早期に事業を再開し、顧客への供給責任を果たすため実効性の高いBCPを実行すること。

切迫する危機への備えとして教育訓練を実施し組織の危機管理能力を高めること。（実効性評価の外部認証の取得維持にも努めること）

※ 当社グループでは自社のBCPにとどまらず、サプライヤーへのBCP支援を展開、サプライチェーンの強靭化を目指して取り組んでいます。

(4) サプライチェーン全体への浸透

貴社のサプライヤーに対して本CSR調達方針の内容を伝達し、同様の取り組みを行うよう促進・要請すること。

# 体制

---

## ■ CSR調達推進体制

当社グループでは、「ものづくりイノベーション」に取り組んでおり、QCD（品質・コスト・納期遵守）、技術開発力をはじめ持続可能性の観点を含めた総合的な「調達力の強化」に向け、サプライヤーとの協働を推進しています。中長期的な成長を実現するためには、持続的なサプライチェーンの確保が不可欠であり、そのためには公正な調達活動によるサプライヤーとの協働が必須です。

また、CSR調達には、環境対応や人権対応など、従来の調達部門では扱わなかった専門的な知識やノウハウが必要とされます。そのため、ものづくり革新推進室調達統括部が推進の軸となり、本社関連部門との連携を図りながら、社内カンパニー・グループ会社のCSR調達を推進しています。「ナブテスコCSR調達方針」は経営会議であるMGC（マネジメントコミッティ）で審議され決定されています。またCSR調達に係る施策については、各カンパニー・グループ会社の調達部門を横断する「ナブテスコグループ調達会議」にて協議・決議するとともに、CEO直轄の委員会「経営マテリアリティ委員会」の承認を得ています。

このように全社横断的な体制により、サプライヤーのご協力を得ながら、サプライチェーン全体での社会的責任の遂行に取り組んでいます。

## サプライヤー



## ナブテスコグループ調達会議

### ナブテスコ

#### ものづくり革新推進室

ナブテスコグループのより良き「ものづくり活動」を横断的に支援推進する

#### 調達統括部

調達活動に加え、環境安全部、法務・コンプライアンス部、  
コーポレート・コミュニケーション部の助言と支援に基づくCSR活動の推進

精機カンパニー調達部門

パワーコントロールカンパニー調達部門

鉄道カンパニー調達部門

航空宇宙カンパニー調達部門

ナブテスコオートモーティブ調達部門

舶用カンパニー調達部門

住環境カンパニー調達部門

PACRAFT調達部門

シーメット

## 取り組み

### ■ ナブテスコグループ「取引基本契約書」

新規サプライヤーとの取引前提となる「取引基本契約書」は、2020年4月1日施行の民法改正に合わせ改定を行いました。CSR調達方針を遵守するとともに談合、贈賄の禁止など腐敗防止を含むコンプライアンスの徹底、環境、労働安全衛生への配慮や反社会的勢力の排除なども最重要項目としてその遵守を謳っています。

～取引基本契約書（抜粋）～

(例)

- 《第9条》 安全衛生の確保、労働条件の適正化（例えば強制労働、児童労働、外国人労働者の不法就労の禁止）
- 《第30条》 公害防止、環境管理、特定有害物質管理義務
- 《第31条》 災害防止義務
- 《第33条》 事業継続計画の策定
- 《第34条》 談合、贈賄の禁止
- 《第49条》 反社会的勢力の排除

既存サプライヤーに対しても取引基本契約書の遵守に加え、SAQを通して環境、労働安全衛生への配慮を求めていきます。CSR調達方針の浸透・現地説明会の開催・SAQ等を通じて新規・既存サプライヤーの社会規範に沿った行動を促進するべく、適切に対応しています。

## ■ サプライヤーに対するナブテスコグループCSR調達方針の浸透活動

### サプライヤーへの方針の周知

当社グループは、全サプライヤーに方針の内容をご理解いただくことを目指し、2021年6月には改定内容を周知するとともに、「ナブテスコグループCSR調達方針に関する同意書」をご提出いただきました。引き続き、多言語（日英中泰）に翻訳した本方針に基づきPDCAサイクルを回し、サプライヤーと継続的にコミュニケーションを図ることでCSR調達を推進します。また、購買慣行について、社会からの期待やサプライチェーンの変化に対応するため、本方針との整合性を継続的に確認し、方針の改訂時には矛盾が生じないよう見直しを行っています。

なお、既存または新規に取引を開始するサプライヤーが「本方針」及び「取引基本契約書」に著しく違反した場合には、当該サプライヤーには正を促し改善の実施を頂きます。改善が確認できない場合には取引関係を終了する場合があります。現時点までに取引を終了した件数は0件です。

### 説明会

CSR調達方針浸透活動の一つとして、2014年度下期よりサプライヤー向け説明会を継続開催しています。本説明会では、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことの重要性を改めて説明するとともに、当該年度特に力を入れて取り組みたい当社CSR活動への協力要請も行っております。2024年度は対面とオンラインを活用し8事業所にて約430社にご参加いただきました。



サプライヤー説明会

#### サプライヤー説明会出席社数

2020年（実績）	2021年（実績）	2022年（実績）	2023年（実績）	2024年（実績）
約180社（対面方式）	約350社（オンライン中心）	約360社（オンライン中心）	約430社（対面及びオンライン方式）	約430社（対面及びオンライン方式）

### 教育プログラム

#### サプライヤーへの研修

サプライヤー向けに、CSR全体やESGに係る各テーマについてe-learningを中心とした教育プログラムを展開しています。2024年度は、人権・環境を含むCSR全般、紛争鉱物およびサイバーセキュリティに関する教育を1次サプライヤー約1,095社が受講しました。本プログラム内では、サプライチェーンリスクが実際に発現し事業継続に影響が出た例や優良事例なども紹介しており、サプライチェーンで一体となってCSR調達を推進する必要性に対し、サプライヤーの理解が深まるよう努めています。

今後も説明会や教育プログラムを通して、既存のサプライヤーはもちろん、新規に取引を開始するサプライヤーにも、確実にCSR調達方針を理解・実践頂けるよう取り組んでまいります。

#### 当社グループ調達担当者への研修

当社グループは、さらなる社内およびサプライヤーへのCSR調達方針浸透を目的として、サプライヤーと直接かかわる機会の多い調達担当者へのCSR調達教育・研修を実施しています。

労働（人権）、倫理、環境、安全衛生などCSR調達全般に関わる基礎に加え、生物多様性、地球資源使用量の削減、紛争鉱物、サイバーセキュリティ等についてのe-learningを配信し、国内のナブテスコ調達部門に所属する全ての担当者・管理職が受講を完了しました。

## ■ サプライヤーに対するCSR調達方針浸透度と実践状況の確認

### SAQ（CSRアンケート）の実施

当社グループでは、CSR調達の実効性を確認するため、主要サプライヤーを含む国内外の1次サプライヤー向けのSAQを毎年実施しています。その内容は、CSR調達方針に基づき必要に応じて見直しており、2020年12月には方針改定に伴い刷新を行いました。また、加盟しているグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が策定した標準アンケートツール（共通SAQ）を基に、CSR調達方針に照らした項目を追加することで、サプライヤーの回答負担軽減に努めています。

2024年度のSAQでは1次サプライヤー1280社、主要サプライヤー100社（100%）から回答を取得しました。その結果、ESGリスクが高いサプライヤーは、主要サプライヤーのうち6社でした。

なお、サプライチェーンにおける労働・環境関連の重大な法令違反は報告されていません。

SAQ実施後には、サプライヤー個別に結果をフィードバックしています。自社の回答結果と合わせ、項目ごとに全回答企業の平均得点率を開示し、サプライヤーが自社のCSR活動のレベルや改善点を把握して改善に繋げられるようにしています。

※ 当社は毎年度、主要サプライヤーのSAQ回答率100%を目標としています。

※ 当社では、SAQにおいて9項目の合計スコアが50%以下、かつ、調達金額の大きいサプライヤーをESGリスクが高いサプライヤーと定義しています。

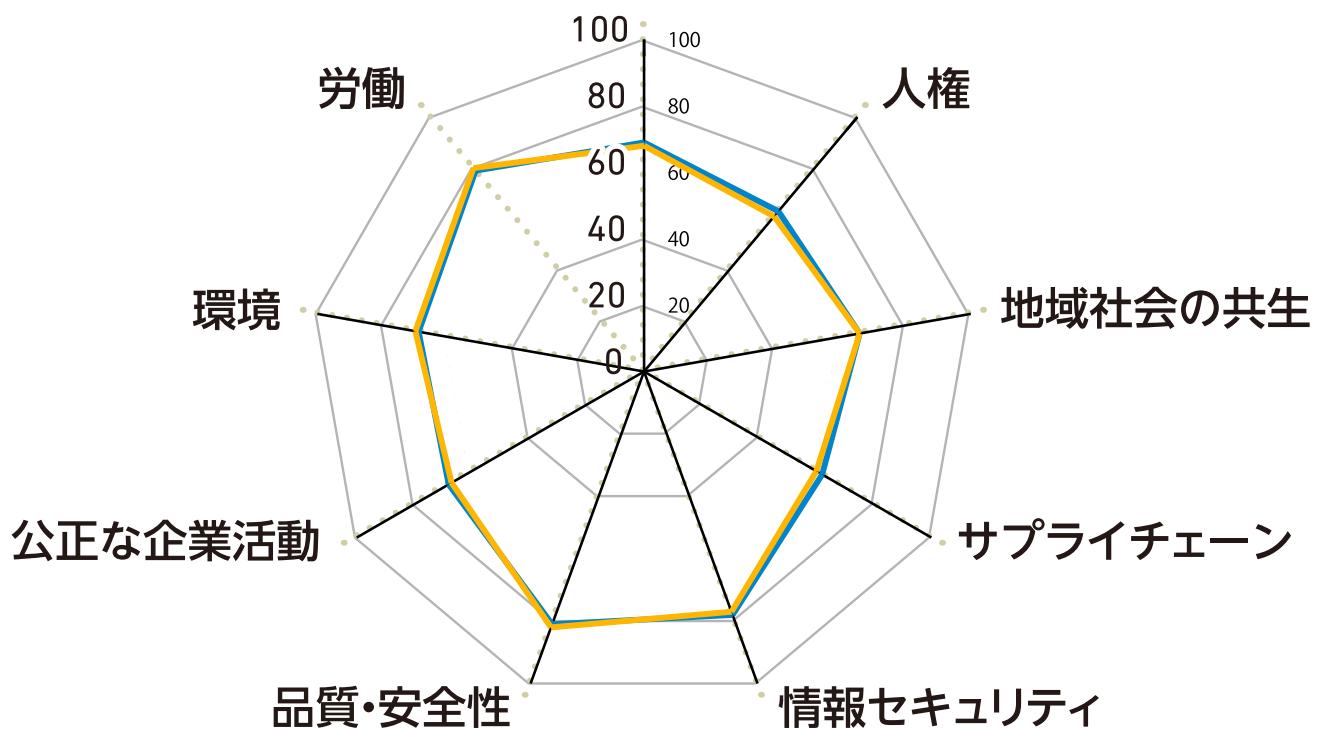
SAQ質問票（PDF 2.43 MB） [PDF](#) →

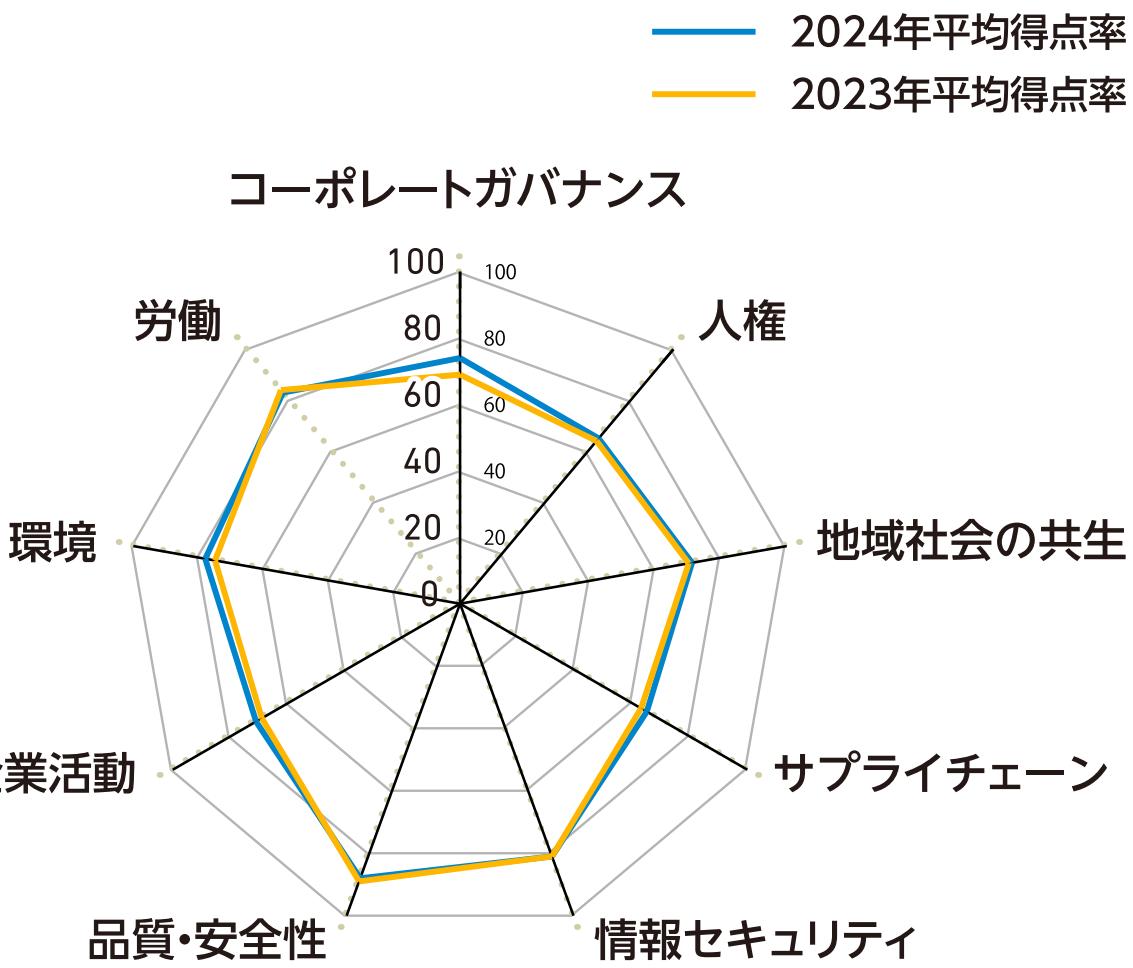
### サプライヤーと協働したESGリスク低減の流れ

ステップ1	年1回実施のSAQを通じてサプライチェーンにおける人権・環境・労働など9項目のリスクを調査
ステップ2	調査結果を基に、低スコアのサプライヤーを抽出。（調達金額上位のサプライヤーがサプライチェーンに与える影響力が大きいことから、上位サプライヤーを重点的に抽出）
ステップ3	人権・環境に関する項目を重点的に第三者評価。（人権デュー・デリジェンス・環境デュー・デリジェンスへの対応）
ステップ4	是正が必要と判断したサプライヤーについては、第三者評価終了後には是正措置をサプライヤーとともに計画し、改善するまで継続的にフォロー
ステップ5	独立監査機関によるサプライヤーのオンサイト評価（第三者評価）
ステップ6	第三者評価の結果を基に是正が必要な点について、是正措置をサプライヤーとともに計画し、改善するまで継続的にフォロー

2024年平均得点率  
2023年平均得点率

### コーポレートガバナンス





## ■ アセスメント結果に基づくサプライヤーのCSR活動支援

### サプライヤーのCSR活動の評価と育成（第三者評価）

当社では、サプライヤーのCSR調達方針への理解度や実践状況について、調達統括部による面談を通じてサプライヤーのCSR活動の評価（第三者評価）をしています。本面談は、主要サプライヤーのうち、SAQの人権および環境スコアが低く、また、GHG（温室効果ガス）排出量目標の設定がされていない企業を優先して行っています。面談・評価内容は随時更新しており、CSR調達方針改定時には人権及び環境デュー・デリジェンスの要素、2022年度からは当社独自に作成した評価チェックシートを導入の上、労働・安全衛生の要素をそれぞれ追加しております。

2024年度CSR面談・評価の実施目標は主要サプライヤー35社としました。実施の結果、主要サプライヤー29社へ実施しました。なお、2024年度SAQに基づく特にESGリスクが高いサプライヤー6社のうち、是正措置の計画と実行支援をしたサプライヤーは4社です。

さらに、2022年度からはCSR面談社数を中期目標KPIとして設定した取り組みを行いながら、2024年から独立監査機関による第三者評価を進めています。（「独立監査機関によるサプライヤーのオンサイト評価」ご参照）今後も一層、面談を通じて、サプライヤーESGリスクの抽出、是正措置計画や計画実行に向けた活動の評価、支援育成を行ってまいります。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
社数（計画）	-	25社	25社	35社	15社
上記のうち、Tier2以降の社数（計画）	-	5社	5社	5社	0社
社数（実績）	22社	25社	27社	29社	-
上記のうち、Tier2以降の社数（実績）	2社	0社	11社	4社	-

## サプライヤーとのGHG（温室効果ガス）削減に関する取り組み

当社では2020年度より、環境安全部と調達統括部が連携し、サプライヤーのGHG排出量に関するモニタリングおよび目標設定の支援活動を継続的に実施してまいりました。2024年度末までに、当初目標としていた調達金額上位70%を占める約100社のサプライヤーに対し、モニタリングと目標設定の支援を完了しています。

2025年度からは、各サプライヤーによる排出量算定の支援へと移行しています。オフサイト面談を含む個別対応を通じて、サプライヤーが自社排出にとどまらず、サプライチェーン全体でのGHG削減に取り組めるよう、引き続き支援体制を強化しています。

### 調達金額上位100社におけるGHG排出量モニタリング及び目標設定を実施済みのサプライヤー

	2021年（実績）	2022年（実績）	2023年（実績）	2024年（実績）
支援社数（累計）	70社	72社	82社	100社
支援割合（累計）	70%	72%	82%	100%

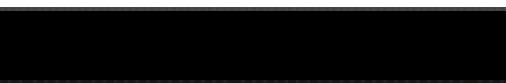
## 独立監査機関によるサプライヤーのオンライン評価（第三者評価）

2024年度より独立監査機関がサプライヤーを現地訪問する第三者評価の実施を開始しました。客観的なCSR監査レポートに基づくサプライヤーESGリスクの是正・改善活動にも取り組んでいます。



# Workplace Conditions Assessment Report

Measured Results — Improved Performance



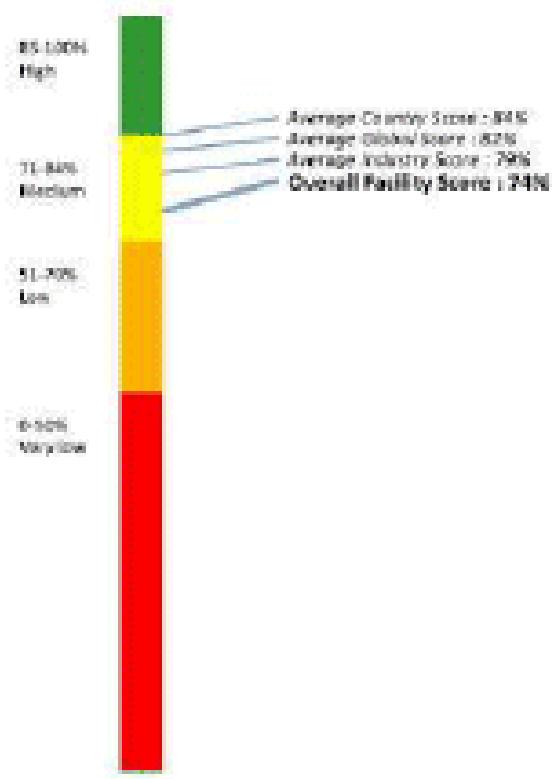
## GENERAL INFORMATION

Overall Facility Score: **74%**

Reg No:	F_IAR_199129	Country:	Japan
Audit Date:	03-Jun-2024 - 04-Jun-2024	Assessment Stage:	Initial
Last Audit:	NA	Schedule Type:	Announced
Mondays:	2	Audit Firm:	Intertek

## WORKPLACE PERFORMANCE INDEX AND SUMMARY

Participating facilities: 17749



Assessment area	Score results	Number of non-compliance by rating				
		Excellent	Good	Medium	Minor	Major
Overall	74%	-	4	4	5	-
Labor	54%	-	3	-	-	-
Wages & Hours	100%	-	-	-	-	-
Health & Safety	90%	-	-	2	1	-
Management Systems	66%	-	-	-	4	-
Environment	100%	-	-	-	2	-
Business Practices	99%	-	1	2	-	-

The Performance Index Bar is used to measure and benchmark the facility's score against the other population of audit results in the database using a common scoring algorithm.

## ■ ナブテスコグループ 責任ある鉱物調達宣言

### 【宣言】

当社グループは、コンゴ民主共和国とその隣接国（DRC諸国）の紛争地域及び高リスク地域における人権侵害に加担するサプライチェーンを経由して供給される錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカなどの紛争鉱物<sup>※1</sup>の使用を防止するため、サプライヤーと協力し紛争鉱物の使用回避に努め、責任ある鉱物調達を推進することを宣言します。

### 【活動方針】

調査には、世界で紛争鉱物に関する取り組みを主導する団体であるResponsible Minerals Initiative（RMI）による統一フォーマットのCMRT<sup>※2</sup>およびEMRT<sup>※3</sup>を利用しています。

加えて、調査の有効性を高めるため、RMIによる「責任ある鉱物保証プロセス（RMAP Responsible Minerals Assurance Process）」の監査に合格した精錬所からの調達状況や、鉱物の原産国調査も進めております。

なお、万一不正行為につながるリスクを含む鉱物の使用が判明した場合には、関係するサプライヤーと協議し速やかに不使用化および代替サプライヤーの探索に向けて取り組みます。

### 【これまでの活動】

2020年に鉱物調達において国際的な平和や安全を維持する必要性、また、持続的なサプライチェーン確保に向けたリスクマネジメントの観点からも「ナブテスコグループCSR調達方針」に責任ある鉱物調達の項目を設けました。

その後、2022年に、紛争鉱物に関するリスクの可視化を目的として、サプライヤーに対する鉱物使用実態調査を開始しました。

2024年度は、主要サプライヤー選定基準に基づき、重要と判断したサプライヤー159社を対象に調査を実施しました。その結果、RMAP（責任ある鉱物保証プロセス）の監査に適合した精錬所からの調達が確認されたサプライヤーは24社、また精錬業者の特定ができなかったサプライヤーは24社となりました。

※ 1 紛争鉱物とは、紛争地域において、武装勢力の資金源となるリスクや、人権侵害、環境破壊や汚職等のリスクに関連する、金、タンタル、スズ、タングステン、コバルト、マイカ等の鉱物のことです。中でも、金、タンタル、スズ、タングステンは、2010年度に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）にて紛争鉱物に指定されており、これら鉱物を使用している企業は、SEC（米国証券取引委員会）への報告義務を課されています。

※ 2 CMRT : Conflict Minerals Reporting Template

※ 3 EMRT : Extended Minerals Reporting Template

## ■ 取引先ホットライン

当社グループは、サプライヤーとの取引における透明性及び公平性を確保し、持続的発展を図ることを目的として「取引先ホットライン」を設置しております。

当社グループの組織または個人による不正行為、またはそのおそれのある行為などについてお気付きになられた場合にお知らせいただくことで、問題の未然防止または是正を図ってまいります。

詳しくはこちらよりご覧ください

## ■ サプライヤーとのパートナーシップ

当社グループでは、サプライヤーの生産性向上およびESGパフォーマンス向上に貢献するための取り組みを積極的に行ってています。

当社向け製品の製造に当たって、作業標準の遵守、ヒューマンファクターの根絶、不具合品排除といった品質管理上の改善点を指導し、工場運営全体で5S活動の定着を支援しております。また、VE（バリューエンジニアリング）手法を用いて、製品や日常業務の機能分析を通じて生産性向上を図る研修も行っています。



加えて、2020年度より環境安全部と調達統括部が連携し、サプライヤーとのGHG削減に関する取り組みを進めてまいりました。2024年度までにモニタリングおよび目標設定を中心としたサプライヤー支援を完了し、2025年度からは排出量算定に注力、オフサイト面談を含む個別支援を展開しています。

また、当社は2020年6月に「パートナーシップ構築宣言」を行いました。「パートナーシップ構築宣言」は、経済界・労働界の代表および関係閣僚をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」により導入され、内閣府・中小企業庁などが推進する枠組み・仕組みです。ナブテスコグループと取引を行うサプライヤーに対して共存共栄の方針を示すことで、サプライヤーとの持続可能な成長を目指します。

ナブテスコの「パートナーシップ構築宣言」(PDF 101 KB) [PDF](#) →

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト [↗](#)

## ■ 国連グローバル・コンパクト サプライチェーン分科会での活動

当社グループは2014年4月に国連グローバル・コンパクトの趣旨に賛同・署名し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の活動に積極的に参加しています。サプライチェーン分科会においては異業種を含めたさまざまな企業と連携し、グローバルなCSR調達（環境・労働・人権テーマなどを含む）における規範や基準作り、課題解決に向けた活動に取り組んでいます。2017年度にはサプライチェーン分科会のチームリーダー企業に任命され、業界横断的に活用可能なSAQ（CSR調達セルフ・アセスメント・ツール）の完成に貢献し、2019年度はSAQ中国語版の作成にも貢献しました。2020年度には、GCNJが策定した標準アンケートツール（共通SAQ）を基本形としたアンケートを当社グループサプライヤーに対して実施しました。引き続き、外部イニシアチブと連携し、SAQのさらなるブラッシュアップを図るとともに、その普及に取り組んでいきます。

## ■ サプライヤーの情報セキュリティ向上への取り組み

当社は、サプライヤーの情報セキュリティ体制を強化することが、持続可能な調達活動の重要な要素であると考えています。2024年度より情報システム部門と連携し、主要サプライヤーに対して経済産業省とIPA（独立行政法人 情報処理推進機構）が発行した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づく現状診断を実施しています。また、診断の結果情報セキュリティリスクが高いと判断したサプライヤーに対しては、オフサイト面談を含む体制構築支援を行っています。2024年度は主要なサプライヤー100社に診断を実施し、リスクが認められた14社に対し、支援を実施しました。なお、CSRアンケートにも情報セキュリティに関する設問を導入し、継続的な改善活動の基盤としています。

# 地域コミュニティとの共生



[考え方・方針 ▼](#)

[体制 ▼](#)

[取り組み ▼](#)

## 考え方・方針

### ■ 企業市民活動に関する基本的な考え方

当社グループは、地産地消の生産体制を確立することにより、地域・社会の経済発展へ寄与しています。また「ナブテスコ ウェイ」実践の一環として、事業を展開する地域において、事業と関わりの深い分野で、地域コミュニティの交流・連携を推進することを企業市民活動方針として明文化しています。各地域で活動する企業市民として、社員や技術、製品・サービスなどのリソースを活用し社会課題の解決に向けた貢献を実践しています。

### ■ ナブテスコグループ企業市民活動方針

#### 活動方針

- 私たちナブテスコグループは、「ナブテスコ ウェイ」の実践を通じて、地球環境の保全や地域・文化との調和を図ります。
- 事業を展開する地域において、事業と関わりの深い分野で、地域コミュニティとの交流・連携を積極的に推進します。

#### 活動目的

- グローバルな社会課題の解決に貢献すること
- 事業を展開する地域コミュニティにおける社会課題の解決に貢献すること
- 事業と関わりのある分野での社会課題の解決への貢献を通じて、社員のチャレンジ精神や変革意識を醸成すること
- 社会課題の解決への貢献を通じて、当社グループのブランド価値のさらなる向上を図ること
- これらを踏まえ、地域社会とナブテスコグループが相互に発展し、長期的に信頼関係を構築すること

活動分野	当社事業との関連性	対応する経営マテリアリティ
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ものづくりを通じた環境負荷低減への貢献</li> <li>・地球規模・事業展開地域の環境問題への取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動への対応</li> </ul>
教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社事業による知見やリソースを活かした次世代育成</li> <li>・サプライヤーとの協働によるバリューチェーンの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人的資本経営の推進</li> <li>・レジリエントな企業基盤の構築</li> </ul>
福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉機器事業を通じた地域コミュニティ活性化</li> <li>・事業展開地域でのダイバーシティや社会参画の支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人的資本経営の推進</li> <li>・安全・安心・快適の追求</li> </ul>

## 上記に対応するSDGs

3

すべての人々に  
健康と福祉を



# 4 質の高い教育を みんなに



# 5 ジェンダー平等を実現しよう



6

安全な水とトイレ  
を世界中に



ア エネルギーをみんなに  
そしてクリーンに



8

働きがいも  
経済成長も



# 9

# 産業と技術革新の 基盤をつくろう



# 10 人や国の不平等 をなくそう



# 11 住み続けられる まちづくりを



# 12 つくる責任 つかう責任

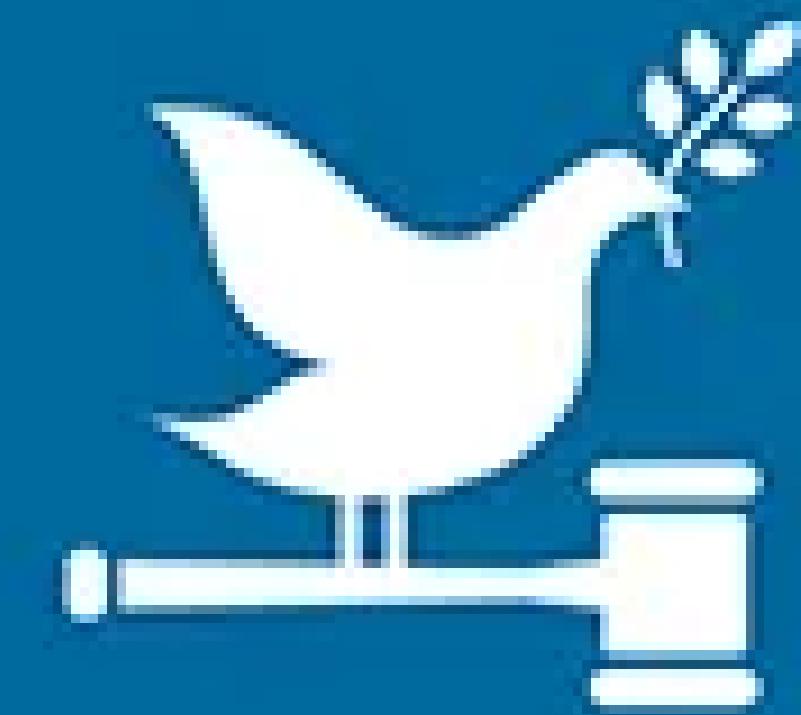


# 13 気候変動に 具体的な対策を



# 16

# 平和と公正を すべての人々に



# 17

# パートナーシップで 目標を達成しよう



ナブテスコ ウェイ →

ナブテスコグループCSR基本方針 →

## 体制

### ■ 企業市民活動推進体制

国内では、コーポレート・コミュニケーション部が当社グループの強みを活かした社会課題解決に貢献する様々なプログラムを策定し、管理部門、各カンパニー、主要グループ会社などと連携して実行しています。

海外では各国の現地法人が主体となり、地域に密着した貢献活動を展開しています。

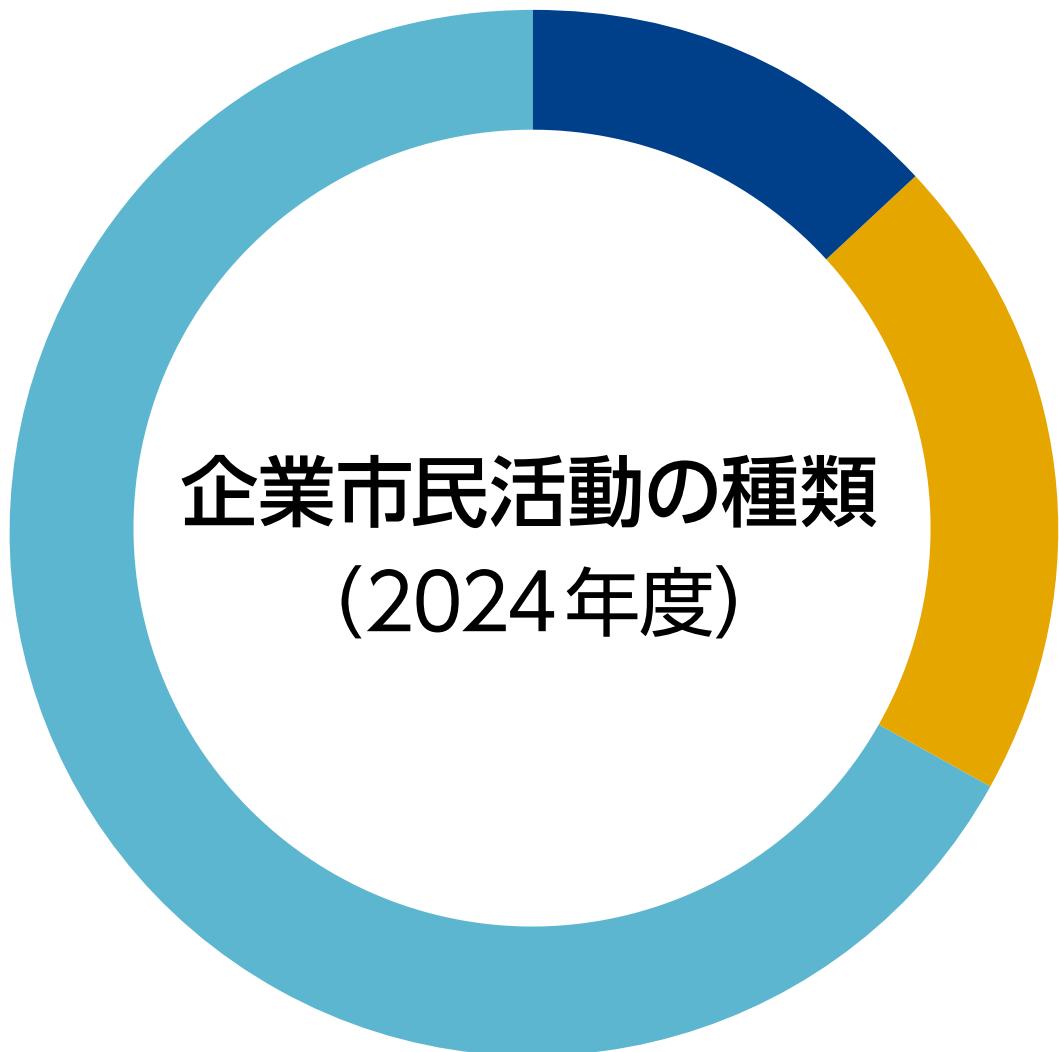
災害支援や、社団法人、財団法人、NPO・NGOなどの非営利団体への寄付および会費の支出は、社内規定に基づき関連部署で適正性を審査した上で実施しています。

## 取り組み

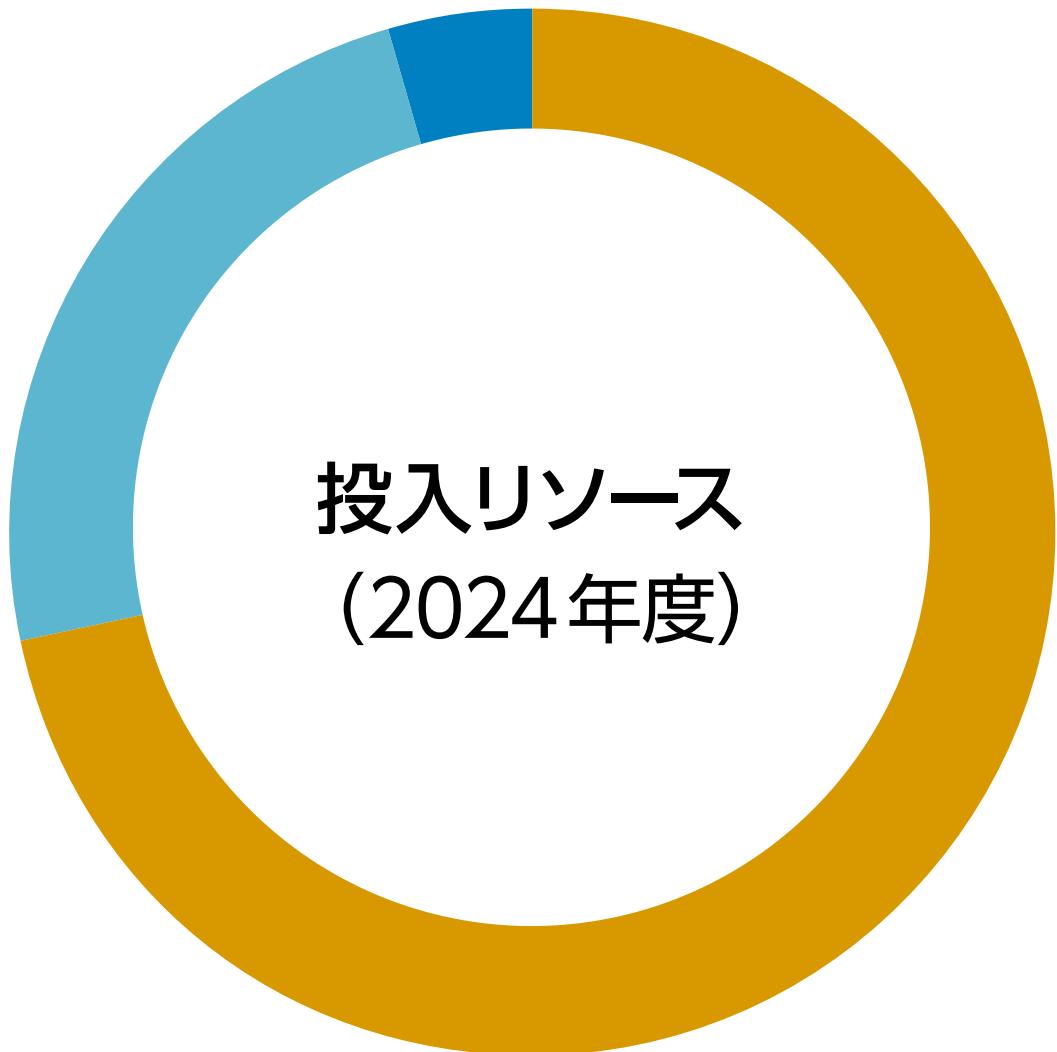
---

### ■ 投入リソースとインパクト

#### 投入リソース



■ 寄付金	13.1%
■ コミュニティ投資	20.1%
■ コマーシャル・イニシアチブ	66.8%



現金寄付

37.8 百万円／71.9%

時間寄付

3.6 百万円／23.7%

現物寄付

1.7 百万円／4.4%

運営経費

0 百万円／0.0%

※ コマーシャル・イニシアチブを除く。

## インパクト

### 環境

マングローブ植樹本数 (2013～2024年度)

累計 7,620本

## マングローブ植樹参加人数（2013～2024年度）

累計 1,669人

※ 2020～2022年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で実施なし

## 教育

### 各種プログラム参加人数

2024年 91,748人

## 福祉

### 支援した障がい者スポーツ（3競技）の日本国内競技人口

2024年 8,759人

## ■ 企業市民活動賞

当社グループでは、ナブテスコグループ企業市民活動方針に沿った活動の促進を図るため、前年度に国内外で実施した企業市民活動の中から、一定の基準を満たした活動に対して「企業市民活動賞」を授与する制度を2021年に創設しました。2024年度は、2023年度に実施された取り組みの中から、以下の1件（計4名）を表彰しました。

### 2024年度 企業市民活動賞

- 金賞：子ども向け自動ドア安全教室開催  
[子ども向けNABCO自動ドア安全教室を開催しました](#) ↗

## ■ 社員の地域社会貢献活動支援

当社グループでは、多様な価値観の醸成や事業展開地域との信頼関係を構築する上で社員の地域社会貢献活動が有効であるとの考え方から、活動への積極的な支援や情報提供を実施しています。さらに活動を促進するため、国際NGO等によるボランティア活動に参加する際の積立休暇の使用を就業規則で定めています。

## ■ 【重点活動領域：環境】海外グループ会社によるマングローブ植樹活動

Nabtesco Automotive Products (Thailand) Co., Ltd.、Nabtesco Power Control (Thailand) Co., Ltd.およびNabtesco Service Southeast Asia Co., Ltd.では、タイのサムットプラカーン県にあるバンブー環境教育センター内の干潟にて、地域コミュニティとの交流、地域の環境課題解決への貢献を目的として、マングローブの植樹活動を継続しています。

2020～2022年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で植樹活動を中断しましたが、2023年から再開し、2024年7月には9回目となる植樹活動を実施しました。在タイのグループ会社の3社合同で行われ、社員とその家族にも参加を募り、総勢221名で

1,000本の苗木を植樹しました。これで植樹した苗木は累計7,620本に達しました。マングローブは、海水と淡水が混じり合う潮間帯に生息する植物の総称で、海水の浄化・生態系の維持回復、自然災害防止および地球温暖化防止への効果が期待されています。

今後も継続する予定です。



マングローブ植樹風景



マンゴロープ植樹活動での記念撮影

## ■ 【重点活動領域：教育】次世代の育成

### 地域の教育現場との交流

当社グループは、地域社会の一員として次世代育成に貢献するべく、工場および事業所の所在する各地域で学生、教員、一般市民を迎え、工場見学やインターンシップなどの地域交流イベントを実施しています。昨年は1,069名の方々が参加しました。

### 「地球教室」への協賛

当社は、子どもたちが楽しく学び、地球のために自ら進んで行動してくれるような教育を提供する取り組みとして、2014年度から朝日新聞環境教育プロジェクト「地球教室」に協賛しています。

このプロジェクトでは、朝日新聞社が当社を含めた協賛7社と無料教材（デジタル教材）を作成し、2024年度は全国の小学生、約91,000人に配布しました。また、全国の小中学校8,000校以上が導入する教材配信サービスでも配信しました。教材では、環境問題の基礎知識や企業の活動を紹介とともに、9月の環境に関するイベント、12月の小学校2校への出張授業、そして子どもたちによるかべ新聞の募集などの参加型プログラムの展開を通じて、子どもたちが楽しく学び、地球や自然環境に対する意識を高める機会を提供しています。

朝日新聞環境教育プロジェクト

# 地球教室



「地球教室」出張授業

2025年度 地球教室テキスト (PDF 7.62 MB) [PDF](#) →

## JIFFインクルーシブ教育プログラムへの協賛

当社は、2024年より日本障がい者サッカー連盟（JIFF）が主催する「JIFFインクルーシブ教育プログラム」に協賛しています。本プログラムは小・中学生を対象に、障がい者サッカー選手が登壇して行う体験型授業で、差別や偏見が生まれる前の小・中学生に向け、障がい理解や多様性への気づきを促す内容となっています。本プログラムには、当社のグループ会社であるナブテスコオートモーティブ所属のアンプティサッカー※ 松崎佑亮選手を講師として派遣協力も行っています。当社は、こうした活動を通じてダイバーシティ＆インクルージョンを推進するとともに、障がい者の可能性をひろげ、共生社会の実現に向けて取り組んでいきます。

※ アンプティサッカー：上肢または下肢に切断障がいのある人が、2本のクラッチ（杖）を使ってプレーする7人制のサッカーのこと。



教室での授業の様子



体育館でのアンプティサッカーエクササイズの様子

## モデルロケット国際大会 日本代表校への支援

当社グループは、2016年度から「モデルロケット国際大会（IRC）」に日本代表として出場する学校を支援しています。本大会は、参加者が自作のモデルロケットを打ち上げ、目標到達高度と目標飛翔時間等を競うもので、米・英・仏・日4ヶ国の代表の中学生・高校生が参加し、ファンボローエアショウ（偶数年）とパリエアショウ（奇数年）の期間中にエアショウ会場内で開催されています。当社グループは日本代表として出場する学校の渡航費用の一部を支援しています。2024年度は横浜市立横浜サイエンスフロンティア高等学校・附属中学校をご支援いたしました。当社グループ事業と関わりのある航空宇宙分野における次世代育成の一環として、今後も本大会出場校への支援を続けます。



2024年モデルロケット国際大会表彰式にて3位入賞を果たした横浜市立横浜サイエンスフロンティア高等学校・附属中学校のみなさん

## リコチャレイベントの実施

当社は、2021年3月から内閣府男女共同参画局の実施する「理工チャレンジ（リコチャレ）」の取り組みに賛同しています。2024年度は理工系分野に興味を持つ女子学生の進路選択を応援する夏のリコチャレイベントとして、「ナブテスコサマーワークショップ～3Dプリンターでキーホルダーを作ろう！～」を京都市にあるナブテスコR&Dセンターにて実施しました。このイベントには全国から21名の女子中高生が参加しました。当社は、この取り組みを通じて女性の理工系分野への進出の一助となるべく、今後も活動を継続していきます。



女子中高校生・女子学生の理工系分野への選択



## キーホルダー設計のワークショップ



### 3Dプリンターでつくられたオリジナルキーホルダー

## 「Nabtesco×DyDoサッカー大会U10 Starter League 6th」開催

当社は、2017年からダイドードリンコ株式会社と共同で、両社の拠点を置く三重県でサッカー大会を開催しています。本大会は、サッカーチームへの入団者減少やチームのレベル格差拡大などの現状を踏まえ、多くの子どもたちが参加し交流できる機会を提供する目的で創設しました。この大会を通じて、子どもたちがフェアプレーやスポーツmanship等を学び、結果として三重県全体の競技レベルが向上し、サッカーを楽しむ子どもたちが増えることを目指しています。

2024年1月に開催した第6回目の大会は、約750名の子どもたちが参加しました。



サッカー大会

## 青少年アスリート支援

当社グループは、2018年度から青少年アスリートを支援しています。当社グループが拠点を置く地域に関わりのある児童・青少年の教育・スポーツ分野における支援を通じて、地域・文化との調和を図る目的で実施しています。

2018年度以降、フェンシング、セーリング、スピードスケート、ライフル競技、BMX、モーグルスキー、ゴルフ、ウェイトリフティング等の種目において、累計16名の支援を行い、青少年のスポーツを通じた夢の実現をサポートしています。



セーリング



ウェイトリフティング

## ■ 【重点活動領域：福祉】障がい者スポーツ支援

### 車いすカーリング・パラアイスホッケー支援

当社グループは、一般社団法人日本車いすカーリング協会と一般社団法人日本パラアイスホッケー協会のオフィシャルパートナーとして、車いすカーリングとパラアイスホッケーを支援しています。障がい者スポーツの理念である「活力ある共生社会の創造」実現の一助となるべく、今後も支援を継続していきます。



## 障がい者サッカー支援

当社は2024年より日本障がい者サッカー連盟（JIFF）とパートナーシップ契約を締結しています。「広くサッカーを通じて、障がいの有無に関わらず、誰もがスポーツの価値を享受し、一人ひとりの個性が尊重される活力ある共生社会の創造に貢献する」

とのJIFFの理念に賛同し、その様々な活動の支援を通じて、障がい者の可能性をひろげ、共生社会の実現に向けて取り組んでまいります。



# 環境マネジメント



考え方・方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 考え方・方針

### ■ ナブテスコグループ環境理念・環境行動指針・長期目標

ナブテスコグループは、持続可能な社会を実現するための社会的責任を認識し、グループ全体で活動を推進するため、2022年10月に『環境理念』『環境行動指針』を経営会議での承認、取締役会への報告を経て、全面的に改定いたしました。これらに基づく活動状況を取締役会は定期的に報告を受け、運用状況を監視・監督しています。

ナブテスコグループはこの『環境理念』『環境行動指針』について、役員・社員だけでなく、サプライヤー、委託会社等の事業パートナー、地域住民の方々などすべてのステークホルダーに対して理解を求め、共に活動し、理念の実現を目指します。また、気候変動対応の「グループ長期目標」では2050年CO<sub>2</sub>排出削減100%を目標とし、使用するすべてのエネルギーを、省エネ・創エネ・再エネ調達により、再生可能エネルギーに転換してまいります。

制定 2005年5月

改定 2022年10月

#### ナブテスコグループ環境理念

ナブテスコグループは、すべての事業活動が地球環境に依存し、影響を与えていたという認識のもと、バリューチェーン全体で十分に環境に配慮し、持続可能な社会の実現を目指します。

#### ナブテスコグループ環境行動指針

当社は、持続可能な社会を実現するために、地球環境保全が重要なテーマであると捉え、事業が環境に与える影響を最小限に抑えることにより企業の社会的責任を果たすことを約束します。このために実施する環境マネジメントはすべて

のステークホルダーと連携して継続的に実行します。また、環境行動指針を事業活動のプロセスに組込み、環境活動の目標達成を追求し、継続的な改善に取り組みます。

この環境行動指針は、すべての役員・社員に適用され、役員・社員はこれを理解・賛同し、目標達成のための取組みに積極的に参加する責任を担います。

## 1. 環境課題解決への取組み

### (1) 気候変動対応

脱炭素社会を実現するため、環境配慮型製品の提供や製造での温室効果ガスの削減に取り組みます。また、取引先での省エネルギー化の推進等を通じてバリューチェーン全体で気候変動対応に取り組みます。

### (2) 水資源保全

事業活動を行う地域の水資源を保全するため、地域課題を理解した上で、水利用量削減、適正な水質管理、有害物質の流出防止に取り組みます。

### (3) 廃棄物削減・省資源

循環型社会の構築に貢献するため、基本原則である3R (Reduce, Reuse, Recycle) に基づき、事業活動によって発生する廃棄物の削減及び天然資源消費の削減に取り組みます。

### (4) 汚染防止

大気汚染、排水に伴う水質及び土壤の汚染、有害物質を含む廃棄物排出等を防止するため、化学物質の管理を行うとともに削減・代替を推進します。

### (5) 生物多様性保全

事業活動を行う地域の生物多様性を保全するため、バリューチェーン全体における生物多様性への影響を評価した上で、適切な措置を実施し、進捗管理を行います。

## 2. 環境マネジメント

事業活動による環境リスクを評価・特定し、これらを回避・低減するための目標設定と達成のための活動を推進します。目標達成に向けた活動状況をモニタリングして必要に応じて改善します。

## 3. 事業活動に伴う環境負荷の低減

- ・ 製品のライフサイクルにおける環境への影響を把握した上で、環境負荷の小さい環境配慮型製品の開発・設計に努めます。
- ・ 製品製造においては、環境先進技術を積極的に採用または工夫することにより、環境負荷の低減に努めます。
- ・ サプライヤーや委託会社等の取引先に対して、社会的・環境的に責任ある事業活動を要請するとともに、改善に向けた取組みを支援します。

## 4. 環境関連の法規制遵守

事業を展開するすべての国・地域での環境関連の法規制や社会的規範等を遵守するとともに、必要に応じて各拠点での自主管理基準を設定し、環境保全に取り組みます。

## 5. 環境教育

事業が環境に与える影響を理解するために環境教育を実施し、すべての役員・社員の環境意識の向上・啓発に努めます。

## 6. 社会との交流・連携及び環境情報開示

すべての役員・社員や株主、取引先、顧客、地域住民などの社内外のステークホルダーの環境意識を高めるために、社会との交流・連携を通じて、社会活動等への参画を積極的に推進します。環境情報開示では、目標と指標を明確に示し、定期的に進捗状況を開示します。

### ナブテスコグループ長期目標

長期目標	2030年度	2050年度
<b>地球温暖化防止</b> <ul style="list-style-type: none"><li>二酸化炭素排出量の削減（2015年基準）<ul style="list-style-type: none"><li>- グローバル売上原単位の低減</li><li>- グローバル総排出量の削減</li></ul></li></ul>	63%	100%

## 体制

### ■ ESH推進体制

当社グループでは、環境および安全・健康に関する社長直轄の推進機関である「ESH委員会」（年1回以上開催、事務局は環境安全部）を設置し、環境マネジメントを推進しています。委員長および委員は取締役を含む役員から任命されます。

ESH委員会は、気候変動に係るリスク、機会を含めた環境・安全・防災・衛生等に関する重要な情報を収集し、重要性の評価および重要と評価された事案への対策について審議しています。審議結果において事業に重要な影響を及ぼすと考えられる事案については、業務執行上の重要事項を審議するマネジメント・コミッティに報告され、事業戦略決定に反映されます。

### ESH管理組織

# CEO (社長)

ESH委員会

環境安全部  
(事務局)

カンパニー等の長

カンパニー  
ESH委員会

事務所等

各部門

各委員会の構成

## 取り組み

### ■ ESH監査

ESH委員長は、年に1回、各事業所を巡回してESH監査を実施し、ESH活動状況の確認と指導を行っています。事業活動のプロセスの中でも、特に問題が発生しやすい工程やエリアを調査することや、排出するものの種類、実績等をモニタリングすること

で、対応策の立案や改善活動に繋げています。ESH監査の指摘事項の中間フォロー、最終フォローを行い、この監査結果やESH活動の成果報告をESH委員会で取りまとめ、年度末に役員会議でのレビューを経て、翌年度の活動につなげています。

## 主な監査項目

- 各事業所のESH活動方針・体制
- 法令遵守事項の対応状況
- 規程・基準の整備状況
- 気候変動への対応状況(緩和：CO<sub>2</sub> (排出量・削減量)、適応：猛暑・風水害対策)
- 水使用量
- 廃棄物排出量
- 汚染対策 (大気・土壤・水質、化学物質使用量)

2024年度のESH監査実績は下表のとおりです。環境に配慮した計画を立案する指導などを行っています。

## 2024年度のESH監査実績

監査名	監査の概要	監査者	監査実績
ESH監査	【巡回監査】前年度活動実績と今年度活動計画の確認 環境負荷低減の活動・対策状況の確認	ESH委員長 カンパニー社長 環境安全部長	ナブテスコ：6事業所 グループ会社：4社

また、海外のグループ会社に対してもESH管理体制を構築すべく、活動を開始しています。業務の可視化・効率化を目的として、規程や記録類の文書整備、環境情報管理ツールの導入を進めています。さらに、法令違反の防止、ESH活動成果の維持・向上のため、ESH監査を実施しています。2024年度は北米のグループ会社の2社に対してESH監査を実施し、2025年度に欧州のグループ会社3社にESH監査を実施する予定です。

## 海外グループ会社へのESH監査状況

年度	監査対象
2021年	欧州のグループ会社3社
2022年	中国のグループ会社の7社
2023年	タイのグループ会社2社
2024年	北米のグループ会社2社

## ■ 環境マネジメントシステム

当社グループは、国際規格ISO14001を環境マネジメントに有効なツールとして捉え、環境マネジメントシステムの構築・運用に活用しており、主要な拠点はISO14001の認証を取得しています。

なお、ISO14001の認証を取得していない国内グループ会社については、ESH監査の中で環境マネジメントの状況を確認しています。中国をはじめ海外グループ会社についても、同様の確認を実施しています。

当社グループでは、“エコロジー”と“エコノミー”が融合した仕組みの定着を目指しています。事業所・グループ会社間の情報の共有化や協調を推進することで、グループ全体の活動の方向性や一貫性を維持しています。また、活動の成果を継続的に高めるために、環境貢献達成度（CO<sub>2</sub>排出量削減）を各事業部門の業績評価へ組み込んでいます。

### 環境マネジメントシステム認証取得状況

認証範囲	取得規格名
住環境カンパニー 甲南工場および本社	ISO14001
舶用カンパニー 西神工場（パワーコントロールカンパニーおよび鉄道カンパニーの一部を含む）	ISO14001
鉄道カンパニー 神戸工場	ISO14001
精機カンパニー 津工場	ISO14001
航空宇宙カンパニー 岐阜工場	ISO14001
パワーコントロールカンパニー 垂井工場	ISO14001
ナブテスコオートモーティブ（株）山形工場	ISO14001
PACRAFT（株）岩国工場	ISO14001

当社グループにおける50人以上の人員が所属する製造拠点（22拠点）のうち、12拠点がISO14001認証を取得しているため取得率は55%です。

## ■ エネルギー管理と省エネルギーの取り組み

環境情報管理ツールを導入し、各事業所からの環境情報の報告頻度を月次で収集、集計、分析し、目標値と実績値の差を翌月に把握して、素早いアクションにつなげています。

また、エネルギー使用量をリアルタイムで把握（確認・集計）するモニタリングシステムをナブテスコ単体の全工場に導入しています。異常値の検出や過去の実績との比較検討を容易に行うことが可能となっており、各工場の月例会議（環境委員会、エネルギー分科会、省エネ委員会）などで活用して社員全員で省エネ活動を推進しています。

こうした活動実績や分析データは、毎月執行役員会で報告され、改善が必要な場合にはトップダウンで対応が取れる体制となっています。

2024年度は、エリア別使用電力の見える化や、改善提案、対策実施を行い省エネに取り組む活動と、好事例の横展開に継続的に取り組みました。また、省エネ空調・高効率機器への更新、LED照明化やエア漏れ撲滅活動等により、当社グループ全体で年間約1,188tonのCO<sub>2</sub>排出量削減を行いました。

## ■ 環境教育・啓発

当社グループでは、環境についての意識高揚をはかるため、エネルギー、CO<sub>2</sub>、水、廃棄物、化学物質削減などにかかるさまざまな教育を実施しています。新入社員教育では、環境への取り組み内容、活動成果を示し、一人ひとりの活動の小さな積み重ねが環境負荷低減への大きな力となることを説いています。

また、各事業所のESH担当管理職、担当者を対象に省エネ委員会等を開催し、最新のESH関連情報や重要な法改正情報の周知徹底を行っています。

### 研修受講者数（単位：人）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
省エネ委員会	50 (3回開催)	128 (4回開催)	122 (4回開催)	166 (4回開催)	81 (2回開催)

※ 対象者：ESH担当管理職、担当者

## ■ 環境に関する法令遵守

当社グループでは、事業活動に適用される環境に関する法規制を特定し、登録・管理しています。また、登録された情報が最新であることを定期的に確認し、法令違反の発生を防止しています。

製品の製造時に使用する化学物質については、製品開発、製造などのあらゆる段階で安全性に関する詳細な評価を行っています。今後は、このアプローチをその他の製品にも拡大する予定です。

さらに、RoHS、REACH規制等、製品に対する各種の法令・規制についても、製品の使用時において使用者である顧客が化学物質に暴露する可能性や安全性などを評価し、対応しています。新規開発品は、環境アセスメントを行い、含有する化学物質が環境へ与える影響を評価しています。また、既存品については、顧客の要求に応じて、規制化学物質の含有の有無や量の調査等、適切に対応しています。製品の使用時に必要となる当社独自仕様の副資材等についても、人や環境に与える影響を評価し、安全に使用するための情報を作成する一環として、SDS（製品安全データシート）を作成・公表しています。

万一法令違反が生じた場合は、定められている報告要領および様式でESH委員長に報告し、迅速に対応することができる体制となっています。

## ■ 環境・安全アセスメント

当社グループは、製品の研究開発から生産、販売、使用、廃棄に至る過程で、「環境・安全アセスメント」を実施しています。このアセスメントにより、提供する製品の安全性を保証し、有害物質の不使用に努めています。

## ■ イニシアチブへの参画

ナブテスコグループは、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの環境経営分科会をはじめ、環境保全に関わる各種団体活動に参画しています。環境経営分科会においては、「気候変動」「水リスク」「生物多様性」「エネルギー」といったテーマで、NGOや有識者からの情報収集や異業種を含む多様な企業との情報共有や討議を行っています。

また、日本の企業、自治体、NGOなどが参加する「気候変動イニシアティブ」(Japan Climate Initiative, JCI) の活動にも参画しています。

イニシアチブとの積極的な連携や対話を通じて先進的な取り組み等の情報収集を行い、環境マネジメントの深化に役立てています。

イニシアチブの支持  

# 気候変動の緩和



考え方・方針 ▼

取り組み ▼

## 考え方・方針

### ■ 気候変動問題への取り組み

気候変動による影響は年々深刻さを増しており、人々の生活、経済活動など様々な領域に大きな影響をもたらす可能性があります。この影響を緩和するためには、国や政府とともに、企業が果たすべき取り組みが不可欠となっています。

当社グループでは経営マテリアリティに基づいた気候変動問題への取り組みとして温室効果ガス排出量の削減や省エネ活動を推進しています。各種環境関連インセンティブ制度を導入し、環境情報管理ツールを活用することにより、グループ全体での活動状況や効果を定量的にモニタリングしながら温室効果ガス排出量の着実な削減に努めています。

気候変動対策の国際的枠組みである「パリ協定」<sup>※1</sup>に基づき、当社グループは、2016年に「2°C目標」に沿った長期温室効果ガス削減目標を策定していました。2021年7月に「1.5°C目標」の水準に削減目標を引き上げ、2050年におけるカーボンフリー実現を宣言しました。「1.5°C目標」目標では、2050年までに温室効果ガスの実質排出量ゼロを目指しています。この目標は、SBT (Science Based Targets : 科学的根拠に基づいた排出削減目標) <sup>※2</sup>の認定を受けています。

当社グループは、英国CDP<sup>※3</sup>による気候変動の影響および温室効果ガス排出量削減への取り組みに賛同し、気候変動問題に関する戦略や温室効果ガスの排出量を開示し、取り組みの透明性を高めています。また、FSB（金融安定理事会）<sup>※4</sup>へ報告された、TCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）提言<sup>※5</sup>への賛同も表明し、取り組みを推進しています。取り組みの進捗に合わせて、TCFD提言に沿った気候変動関連情報の開示の充実を図ってまいります。

※ 1 第21回気候変動枠組条約締約国会議（COP21）が開催されたパリにて2015年12月12日に採択された、2020年以降の気候変動抑制に関する多国間の国際的な協定。国際的な目標として、世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより低く保つ目標の設定、1.5°C以内に抑える努力を追求することが合意されている。

※ 2 科学的根拠に基づいた排出削減目標。「2°C目標」達成を可能とする水準で企業が中期目標（5年～15年先の目標）を設定することを促進する枠組み。SBTイニシアチブの審査を経て認定される仕組み。

※ 3 毎年、世界の時価総額上位企業に対して気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量に関する情報の開示を求め、評価スコアを世界に公表している国際的非営利団体。

※ 4 主要国の中銀や金融規制当局等で構成する団体。金融システムの脆弱性への対応や金融システムの安定を担う当局間の協調の促進を行っている。

※ 5 FSBによって2015年12月に設置され、企業が気候変動に起因するリスクと機会を分析し、財務情報に反映させることを提言している。

社外からの評価はこちらをご覧ください  —>

## ガバナンス

当社の取締役会は、重要事項の報告等を通じて情報を共有化することにより、当社の戦略・基本方針および重要な業務執行を決定し、監督を行っています。気候変動に関しては、取締役であるものづくり革新担当役員が監督責任を持ちます。CO<sub>2</sub>削減目標に対する進捗状況や主要な環境設備投資の状況について、環境安全の担当役員が報告しています。

取締役会の指揮・監督のもと、代表取締役社長 最高経営責任者（CEO：以下CEO）は当社グループ環境理念・環境行動指針・長期目標を制定しています。執行役員会（CEOおよび執行役員で構成）において、環境安全担当役員が社内カンパニーと主要なグループ会社のCO<sub>2</sub>排出状況を報告し、目標との乖離があった場合は、原因を明確にして対策を実施しています。CEOは、審議事項や報告において事業に影響を及ぼすと考えられる事案について、対応を決定し事業戦略に反映しています。

ESH (Environment, Safety & Health) 管理に関するCEO直轄の推進機関として、当社グループ全体を管轄するESH委員会を設置しています。ESH委員会の委員長および委員はCEOによって取締役を含む役員から任命されます。ESH委員長は、気候変動に係るリスク、機会を含めた環境・安全・健康に関する重要な情報を各カンパニーおよびグループ会社から収集しています。また、確認のためESH監査、全社省エネ委員会などを各事業所に訪問して実施しています。これらのモニタリングから重要性の評価および重要と評価された事案への対策についてESH委員会にて審議を行っています。

会議名	気候変動に関する議題
取締役会	主要アクション（環境）：環境負荷低減（CO <sub>2</sub> 排出量、年2回） 環境負荷低減：CO <sub>2</sub> 排出量、売上高原単位、省エネ・創エネ、環境配慮型製品の開発（年4回） 主要な環境設備導入（都度）
執行役員会	環境負荷低減 CO <sub>2</sub> 排出量、売上高原単位、省エネ・創エネ（年12回）
ESH委員会	環境負荷低減 CO <sub>2</sub> 排出量、売上高原単位、省エネ・創エネ（少なくとも年2回）

## 戦略（リスク・機会）

気候変動が事業活動に及ぼす影響を適切に把握・管理するため、2°C以下シナリオを含む複数の温度帯の外部シナリオを用いて、取引先や顧客を含むサプライチェーン全体のリスク・機会を分析しています。

ESH委員会の審議結果において、気候変動による事業への重要な影響を及ぼすと考えられる事案（リスク・機会）については、CEOの決定で事業戦略に反映しています。

当社グループでは、「気候変動への対応」は「長期ビジョン実現に向けた長期的な課題」である経営マテリアリティの1つとして特定しています。進捗を管理している経営マテリアリティ委員会が、ESH委員会をはじめとする他の委員会と連携し、定期的に

評価しています。活動内容は経営会議（マネジメント・コミッティ）での審議・決定を経て、取締役会に報告されます。

今後、市場やお客さまの要求により、炭素価格の上昇や再生可能エネルギー電力の購入による運用コストの上昇リスク、再生可能エネルギー発電等の導入の資本的支出、省エネ製品開発のための研究開発費の増加リスクが想定されます。また、風水災によるインフラの損傷や電力の不安定化による事業中断などの物理的リスクも挙げられます。

一方、省エネラベリング制度の義務化等の法規制による新たなビジネス機会や、消費者の気候変動への関心が高まると、CO<sub>2</sub>排出量を抑える観点から、長寿命化への嗜好の変化に対してMRO（Maintenance, Repair, Overhaul）ビジネスの機会拡大などが考えられます。

今後も、環境に関連するリスク・機会の把握に努め、省エネ活動のさらなる推進をはじめとするリスクへの対策・機会の実現に向けて取り組んでまいります。

## 脱炭素社会への移行に向けた取り組み

ナブテスコグループでは、脱炭素社会の実現に向けて、科学的根拠に基づくCO<sub>2</sub>削減の中長期目標（SBT：Science Based Targets）を設定しています。目標達成に向けた取り組みとして、省エネ・創エネ・再エネ調達によるCO<sub>2</sub>排出量低減施策を、短期・中期・長期で設定し、段階的にCO<sub>2</sub>排出量を削減する計画を策定しています。

中期経営計画（2025～2027年）では、約110億円の環境投資を行うことを決定しました。さらに、この計画では、環境設備で省エネ・創エネを推進し、2050年までにCO<sub>2</sub>排出量をゼロ（カーボンフリー）にすることを目指しています。

また、自社操業でのCO<sub>2</sub>排出量削減に加え、上流・下流も含め、各種制度の導入や取り組みを実施しています。具体的には、省エネ活動をグローバルに推進し、各生産拠点における高効率な設備の導入、最新の環境技術を活かした工場建屋の新築・建て替え等を実施・計画しております。さらに太陽光発電をはじめとする様々な創エネ活動に加え、再エネ調達（証書購入）も実施し、進捗を管理しています。また、製品やサービスにおいて脱炭素化に向けた開発を促進するため「省エネ製品認定制度」、生産時の脱炭素化を促す「省エネ活動表彰制度」等の導入をしています。また、サプライヤーにCO<sub>2</sub>自主削減目標を設定するよう支援を行う活動も実施しています。

**TCFDへの対応：リスク評価結果(参照シナリオ：IEA 450/IEA NZE 2050/RCP2.6/RCP8.5)**

タイプ	気候変動リスク項目	影響評価*	事業リスク/機会				当社の対応
			(短期)	(中期)	(中長期)	(長期)	
移行リスク	炭素税の引上げ	大			・エネルギー調達コスト増 ・低炭素製品による差別化 ・適切な情報開示による評価向上		・再生可能エネルギー活用推進 ・カーボンプライシングの導入 ・代替素材への効率的な転換
	省エネ・低炭素規制	大	・省エネコスト増 ・低燃費製品の売上増	・規制対応開発コスト増 (例: TRS・MFRセグメント) ・規制対応製品需要増 (例: TRS・MFRセグメント)	・規制に伴う旧型機の需要減(例: TRSセグメント) ・高効率新型機の需要増 (例: TRSセグメント)		・省エネ製品認定制度の運用 ・設備投資・省エネガイドラインの運用 ・燃費向上製品のラインアップ拡充 ・新燃料対応製品の開発
	政策	大		・法令対応コスト増			・技術・製品開発への投資 ・戦略的な気候変動情報開示
	低炭素製品への置換	中		・新要素技術獲得のためのコスト増 ・新要素技術開発による新市場獲得	・ニーズ多様化による開発コスト増		・規制・開発動向に合わせた技術投資・製品の開発、他社との協業 ・新たなモビリティへの採用製品開発
	消費行動の変化	大		・競合他社に比べた開発遅れ ・電動化需要(例: CMPセグメント)	・技術力で他社を上回り競争力向上		
	市場の不確実性	大		・CO <sub>2</sub> 排出削減要求増によるコスト増 ・モーダルシフト・電動化による需要増 (例: TRSセグメント)	・RE100対応による操業コスト増 ・適切な情報開示による評価向上		・再生可能エネルギーの活用促進
評判	業界批判	中		・環境対応遅れによる評価棄損 ・環境対応製品の売上増 ・自社の環境対応によるブランドイメージ向上			・再生可能エネルギーの活用促進 ・戦略的な気候変動情報開示

タイプ	気候変動リスク項目	影響評価*	事業リスク/機会				当社の対応
			(短期)	(中期)	(中長期)	(長期)	
物理リスク	台風頻発	大	・インフラ損傷、操業停止 ・電力インフラ強化需要増(例: 風力発電機用CMFS機器)				・BCP運用 ・部品調達の分散化 ・電力のレジリエンスの向上 ・工場に配置する従業員の最適化 ・気象予報サービス活用・緊急対策
	豪雨・旱魃	大	・インフラ損傷、操業停止 ・水資源インフラ整備需要増(例: CMPセグメント) ・復興のための建設機械需要増(例: CMPセグメント)				
	降水パターンの変化	大			・水害・洪水による操業停止 ・水資源インフラ整備需要増 (例: CMPセグメント)		
	平均気温の上昇	大			・空調費・設備投資の増加 ・発電効率低下による電力コスト増 ・工場の効率化需要増 (例: CMPセグメント)		・サプライヤーとの風水災に関する対応策の検討 ・電力のレジリエンスの向上 ・拠点立地の見直し ・水の再利用・循環の見直し ・気象予報サービス活用・緊急対策

※ 影響度については、発生頻度と財務的な影響度の2つの観点から、大・中・小に分類。

- ・発生頻度：頻繁に起きている／起きることが知られている／起きるかもしれない／起きそうにない／まずありえない
- ・財務的な影響度：深刻（50億円以上）／大きい（25億円以上～50億円未満）／中程度（5億円以上～25億円未満）／軽微（1億円以上～5億円未満）／極めて軽微（1億円未満）

## リスク管理

ESH委員会において、気候変動に係るリスク、機会に関する重要な情報を各カンパニーおよびグループ会社から収集し、事業活動に大きな影響を及ぼすか否かの評価および重要と評価された事案への対策について審議を行っています。想定される影響額および発生（実現）可能性について評価し、優先付けをしています。リスクについては影響額にかかわらず、発生可能性の高いリスクについて、優先的に対策案を策定し、ESH委員会において審議を行っています。

また、ESH委員会では、気候変動以外に水資源・生物多様性保全、廃棄物、化学物質、従業員の安全、健康に関する評価も行っています。

## 指標と目標

当社グループは、温室効果ガス排出削減の長期目標としてグループ全体のCO<sub>2</sub>排出量を、2030年度で63%、2050年度で100%削減することとしています（基準年：2015年度、SBT1.5に認定）。2024年度までの累計実績は29%減と目標実現に沿ったペースで着実に削減を進めています。

## 排出削減の長期目標 (SBTi認定：1.5°C水準・短期目標/Scope1+2)

	2015年度 (基準年)	2030年度 (63%減)	2050年度 (100%減)
グローバル排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	54,803	20,277	0

また、自社だけでなく、サプライヤーへの展開活動も進めています。サプライチェーン全体で温室効果ガス排出量を考慮すると、製品・サービスの購入（スコープ3 カテゴリ1）の割合が高いため、サプライヤーにおける温室効果ガス排出量削減の取り組みが欠かせません。そこで、主要サプライヤー（年間調達額の70%を占める上位企業）の温室効果ガス排出量自主削減目標の設定状況を調査しています。2024年度時点で、主要サプライヤーの63%が温室効果ガス排出量自主削減目標を設定し取り組みを行っています。2025年までに、すべての主要サプライヤーが自主削減目標を設定するよう支援を行っていきます。

## 取り組み

### ■ 単年度目標と実績

2022年度～2024年度の中期経営計画において、売上成長を追求する一方で、CO<sub>2</sub>排出量は2015年比で25%削減する目標を策定しました。2024年度には高効率空調、照明機器、変圧器の更新等設備に関わる省エネ活動を実施し、CO<sub>2</sub>排出目標の40,992tonに対しグループ全体の排出実績は38,936tonとなり、2015年比で29%削減となりました。引き続き省エネ活動等を実施していきます。

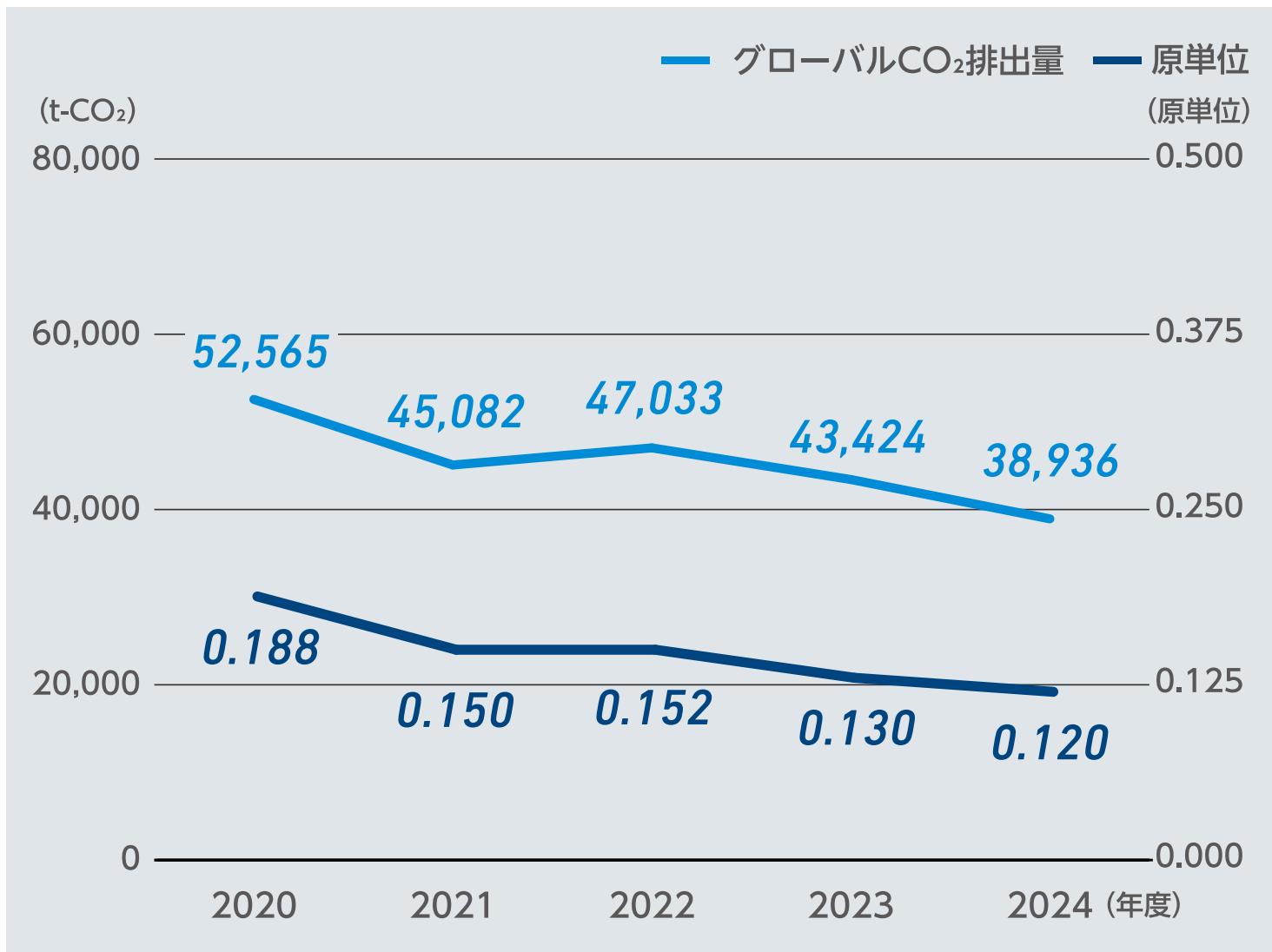
当社グループは、生産設備や空調の効率改善・エネルギーモニタリングシステムの活用により、長期目標達成に向けて省エネ活動を推進しています。今後も事業成長に伴う生産量の増加が見込まれますが、国内外で整備を進める新工場では、既存工場と比較してエネルギー使用量を40%以上削減することを前提としています。ここで培う省エネルギー技術やノウハウを国内外の既存工場にも適用し、グループ全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減を図ってまいります。

#### 単年度目標と実績 (Scope1+2)

項目 (グローバル)	2024年度目標	2024年度実績	評価
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	40,992	38,936	達成
売上高原単位 (t-CO <sub>2</sub> /百万円)	0.179	0.120	達成

※ 集計の方針および基準は、「エネルギーの使用的の合理化に関する法律」「地球温暖化対策の推進に関する法律」に準拠し、環境情報管理に関する社内規定に基づき集計。集計期間は、2024年1月～2024年12月。排出係数は、年度毎に環境省より公表される事業者毎のCO<sub>2</sub>換算係数。集計範囲は、「[環境データ等集計範囲 \(Excel 20.9 KB\)](#) [XLS]」をご確認ください。

#### グローバルCO<sub>2</sub>排出量と売上高原単位



温室効果ガス排出量に関する第三者保証はこちら [↗](#)

## スコープ3排出量の算定

当社グループでは、事業活動全体における環境負荷状況を把握し効果的に低減するため、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量算定の取り組みを進めています。過去5年間のサプライチェーン全体における排出量は以下の通りとなりました。

### サプライチェーン全体排出量 (単位:t-CO<sub>2</sub>)

区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接排出 (スコープ1)	4,491	4,061	3,893	4,929	4,173
電力使用等による間接排出 (スコープ2)	48,073	41,021	43,140	38,495	34,763
その他の間接排出 (スコープ3)	819,726	957,099	934,968	1,074,907	1,070,037

※ 集計の方針および基準は、「エネルギーの使用的の合理化に関する法律」「地球温暖化対策の推進に関する法律」に準拠し、環境情報管理に関する社内規定に基づき集計。集計範囲は「[環境データ等集計範囲 \(Excel 20.9 KB\)](#)」をご確認ください。

スコープ3のCO<sub>2</sub>排出量の内訳は以下の通りです。スコープ3のCO<sub>2</sub>排出量のうち、「製品・サービス購入」(カテゴリ1) が全体の69.7%と最も多く、次に「輸送・配送 (上流)」(カテゴリ4) が17.9%となっています。

当社グループでは、今後もサプライチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握および削減活動を推進してまいります。なお、算出データはLRQAリミテッドによる第三者保証を受けています。

### スコープ3 CO<sub>2</sub>排出量算定まとめ (2024年度)

カテゴリ		CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	割合	備考
1	製品・サービス購入	745,904	69.71%	
2	資本財	99,144	9.27%	
3	エネルギー関連活動	6,118	0.57%	
4	輸送・配送 (上流)	191,617	17.91%	
5	事業から出る廃棄物	954	0.09%	
6	出張	6,380	0.60%	
7	従業員通勤	1,703	0.16%	
8	リース資産 (上流)	—		対象外 (該当するリース資産なし)
9	輸送・配送 (下流)	—		対象外 (完成品は、委託物流のためカテゴリ4に含む)
10	販売した製品の加工	—		対象外 (当社製品は完成品のため、販売後に加工を行わない)
11	販売した製品の使用	17,445	1.63%	
12	販売した製品の廃棄	773	0.07%	
13	リース資産 (下流)	—		対象外 (該当するリース資産なし)
14	フランチャイズ	—		対象外 (該当するフランチャイズなし)
15	投資	—		対象外 (該当する投資なし)
合計		1,070,037	100%	

※ スコープ3算定方法、対象期間は以下の通り。

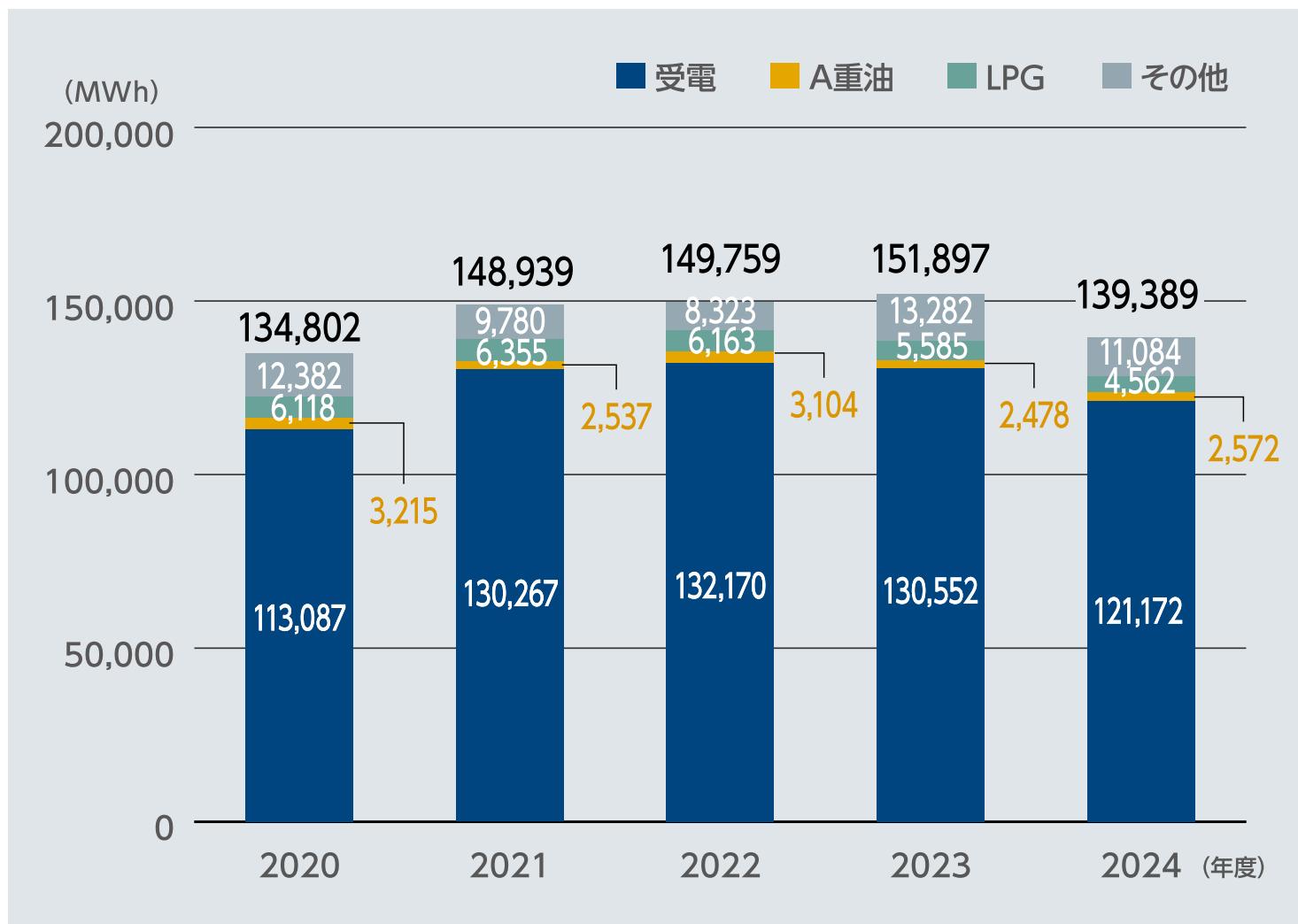
- ・ 算定方法：サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（環境省、経済産業省）に準拠。
- ・ 算定期間：2024年1月1日～2024年12月31日

## ■ エネルギー使用量の削減

当社グループは、エネルギー使用量の削減に努めています。全社省エネ委員会を開催し、年度ごとに定量的な削減目標・計画の設定、実績の進捗管理を行っています。2024年度は非再生可能エネルギー消費を4%削減するという目標に対して、実績は4.15%削減となり目標を達成しました。省エネ設備への継続的な更新や、エネルギー使用量の大半を占める生産設備に電力量計を取り付け、過剰な電力使用や待機電力を把握して機器の改修や運用方法の改善を行っています。

また、エネルギー使用量をリアルタイムで把握できるモニタリングシステムを導入して、見える化を実現しています。

### グローバルエネルギー使用量推移



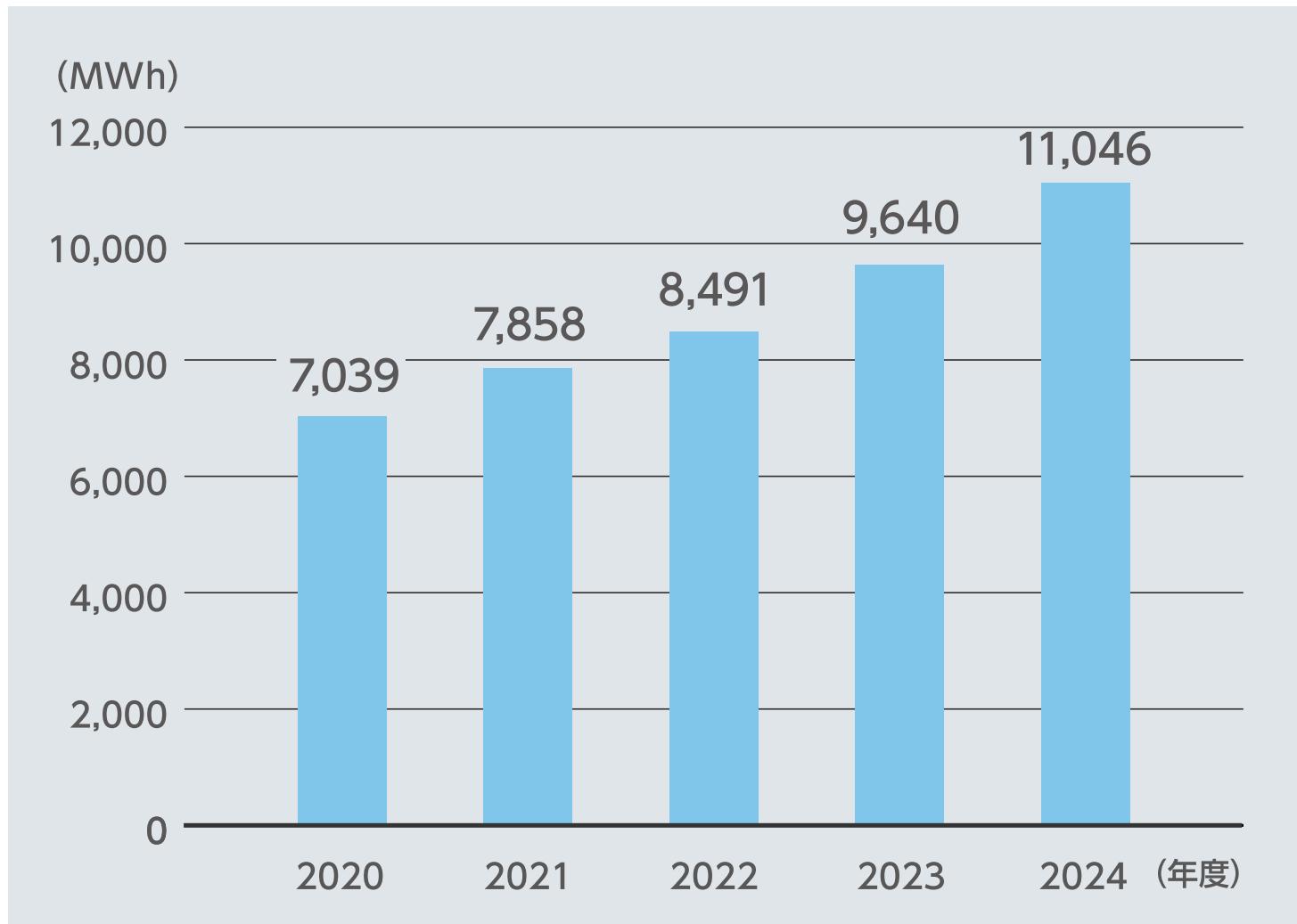
## ■ 再生可能エネルギーの活用

当社グループでは、事業所への再生可能エネルギー設備の導入を推進しています。垂井工場（岐阜県）で太陽光発電システムの設置を開始し、以降毎年主要拠点に順次太陽光発電システムを導入しています。2022年にNabtesco Power Control (Thailand)

Co., Ltd.と上海納博特斯克液圧有限公司に増設を行い、2023年に甲南工場に設置、神戸工場と上海納博特斯克液圧有限公司に増設を行い、2024年には新設した浜松工場に導入しました。

当社グループは、今後も再生可能エネルギーの利用を積極的に推進します。

#### 太陽光発電システムの発電量推移



#### ■ 環境貢献に関する社内表彰制度

当社グループは、省エネ・創エネ等の活動を促進させるため多様な社内表彰制度を設けて毎年表彰を行っています。

項目	省エネ活動表彰	ナブテスコ賞	環境貢献達成度評価
対象	従業員（工場、グループ会社単位）	従業員（工場、製品群単位）	従業員（カンパニー単位）
KPI	CO <sub>2</sub> 排出量の削減 売上高原単位の削減	工場全体または 製品群単位でCO <sub>2</sub> 排出量削減率	CO <sub>2</sub> 排出量の削減 売上高原単位の削減
備考	賞金、賞状	賞金、賞状	賞与に反映

## ■ 製品・サービスによる環境影響の緩和

当社グループは、風力発電機用状態監視システム（CMFS）、航空機部品、鉄道車両用ドア・コンプレッサー、自動ドア、精密減速機、油圧モーターなどの高効率化・軽量化により、最終的に温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。また、鉄道機器、商用車、船舶、航空機、自動ドア、包装機などのMRO（Maintenance, Repair and Overhaul）事業を展開しており、MRO事業を拡大しています。本サービスは、修理やオーバーホールの体制を整備し、可能な限り部品のリサイクルと再利用を行うことによって廃棄物を削減すると同時に、製品の効率的な運用、製品寿命の延長によるリソース使用量の削減や温室効果ガス排出量の削減を支援します。

### MRO売上比率

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
売上高（連結）	279,358	299,802	308,691	333,631	323,384
MRO/売上高率	25%	24%	25%	27%	27%

2021年度からは、室内環境の改善、バリアフリー、省エネを同時に実現する自動ドア「NATRUS+e」の販売を開始しました。人の動きを読み取り無駄な開閉動作やドアが開いたままの時間を減らすことで、外からの風の侵入を抑え、室内の温度変化を低減することができます。2023年には、従来品に比べ動線判断エリアを約4倍に拡大し、空調効率を高め、電力消費の削減に貢献する「NATRUS+e W」の販売を開始しました。これらの効果により、室内環境の改善と省エネルギーを実現する製品です。

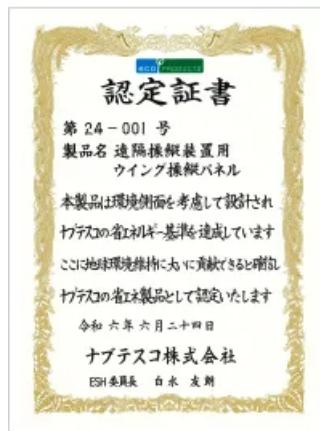
### 省エネ製品認定制度

本制度は、持続可能な社会の発展のために製品の環境側面を考慮して設計された省エネ製品の開発を促進し、地球温暖化防止に貢献するとともに社員の意識高揚を図ることを目的に創設されました。

認定された製品には、認定証書の発行、認定マークの付与、社内報での発表等を行います。

上市する製品を社内で評価し、認定基準の1項目以上に該当し、非該当項目で従来レベル以上を満たす製品を省エネ製品として認定しています。

2024年度は、船用カンパニーの『遠隔操縦装置用ウイング操縦パネル』を認定しました。『遠隔操縦装置用ウイング操縦パネル』の面積は従来比で41%削減、重量は従来比で25%の削減を実現し、顧客の省エネに貢献しています。当社グループは、ものを精密に動かし止める「モーションコントロール技術」のさらなる発展により、気候変動問題の解決に努めてまいります。



認定マークと認定証書

## 設定基準

小型軽量化	効率UP、損失低減	寿命改善	有害物質不使用
従来比 15%以上	従来比 15%以上	従来比 20%以上	含有なし

## 2024年度の認定製品

製品名	該当評価項目			
	小型軽量化	効率UP、 損失低減	寿命改善	有害物質 不使用
遠隔操縦装置用 ウイング操縦パネル	面積41% 重量25%削減	従来と同等	従来と同等	従来と同等

## 製品ライフサイクルアセスメント

幅広い分野で使用される当社グループの製品は、そのライフサイクルで環境に影響を与えていています。環境に配慮した製品づくりを行う為に、新規設計段階でも以下のような環境アセスメントを実施しています。

### 環境アセスメントにおける評価項目（一部）

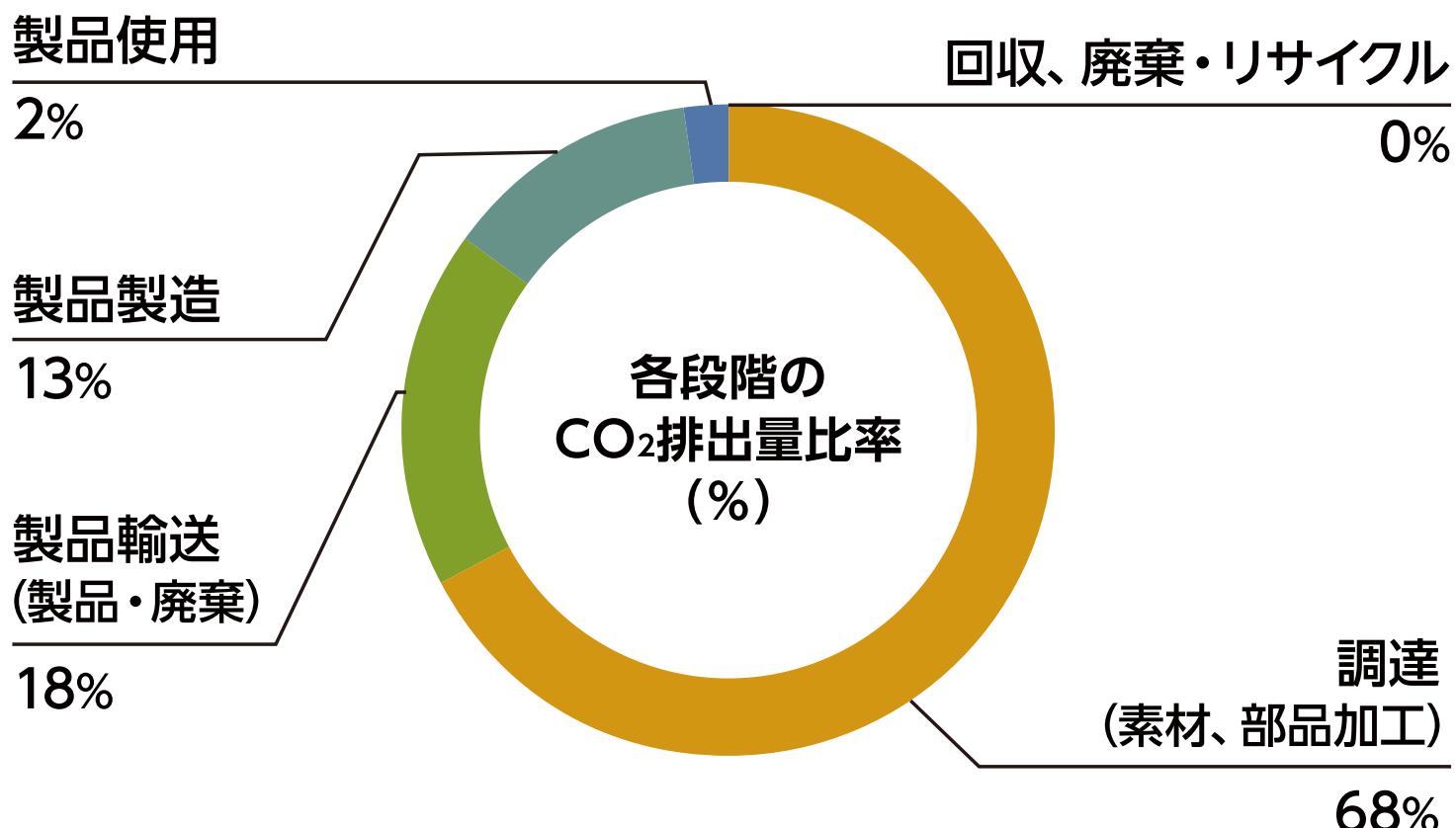
- 省エネ（製品の製造・使用段階における消費エネルギーの削減）
- 省資源（製品の材料・部品数の削減、低排出原料の採用、包装材の簡略化）
- リサイクル（再資源化可能な設計・分離構造の採用）

この環境アセスメントでは、すべての製品の環境フットプリントを削減する為に、製品の製造・使用段階の消費エネルギーを評価しています。また、ライフサイクルの段階毎に、数値で把握し、環境に配慮した対策を講じて環境負荷を低減する取り組みを続けています。その一端として、LCA※の結果を示します。

製品・システムにおける環境負荷の発生源・改善箇所を特定するため、各主要製品（ナブテスコ単体）の調達から廃棄・リサイクルまで地球温暖化への影響（CO<sub>2</sub>排出量、化石燃料使用量）を評価しています。なお、原材料の廃棄処分量や製品の含有有害物質量はごく僅かであり、水については調達・製造・輸送・使用の各段階における消費はほとんどありません。また、CO<sub>2</sub>以外の大気汚染物質については、CO<sub>2</sub>排出量と比較して非常に微々たる量のため、LCA評価対象として考慮する必要がありません。従ってCO<sub>2</sub>（および化石燃料）のみのLCAが「full LCA」として十分であると判断しています。LCA評価結果は、既存・新規の製品設計に大いに活用されています。

※ LCA : Life Cycle Assessment（ライフサイクルアセスメント）の略で、原材料調達から製造、使用、リサイクル、そして最終的な廃棄処分にわたり、製品の使用する資源やエネルギーと製品が排出する環境負荷を定量的に推定・評価し、さらに製品の潜在的な環境影響を評価する手法です。

目的	製品・システムにおける環境負荷の発生源・改善箇所の特定
対象製品	各主要製品（ナブテスコ単体）
評価方法	環境問題として地球温暖化を評価（CO <sub>2</sub> 排出量）
評価結果の用途	今後の製品設計に活用
システム境界	国内の調達から廃棄・リサイクルまで



これらの結果を踏まえて当社グループの製品は、環境配慮設計における重要な方向性を次のように考慮しています。

## LCAの検討結果

項目	製品群	各段階のCO <sub>2</sub> 排出リスク				結果 (製品開発の方向性)
		素材	製造	使用	廃棄	
精機カンパニー	 精密減速機RV コンポーネント タイプ	高	低	-	低	軽量化、剛性UP、リサイクル
パワー・コントロール・カンパニー	 クローラー用 走行ユニット	高	低	-	低	軽量化、リサイクル
航空宇宙カンパニー	 フライト・コントロール・アクチュエーション・システム	中	低	-	低	軽量化、MRO
鉄道カンパニー	 ユニットブレーキ	中	低	-	低	軽量化、MRO

項目	製品群	各段階のCO <sub>2</sub> 排出リスク				結果 (製品開発の方向性)
		素材	製造	使用	廃棄	
船用 カンパニー	 主機遠隔 操縦装置 (M-800-VII) 電子制御 油圧バルブ GAPセンサー	中	低	-	低	軽量化、 MRO
住環境 カンパニー	 建物・産業用 自動ドア 可動式ホーム柵 フルハイト式 ホームドア	低	低	高	低	低消費 電力、 開閉 回数減

精機カンパニー・パワーコントロールカンパニーの製品は、素材の段階でのCO<sub>2</sub>排出が高いため、軽量化・MROに重点を置いた製品設計を行っています。また、住環境カンパニーの製品は、使用段階でのCO<sub>2</sub>排出が高いため、低消費電力・開閉回数減に重点を置いた製品設計を行っています。

## ■ 気候変動対策コスト

当社グループでは、気候変動に係るリスク・機会を含めた環境・安全・防災・衛生等に関する重要な情報を収集し、重要性の評価および重要と評価された事案への対策について審議しています。

2024年度には気候変動のリスクに対して、平均気温上昇に伴い増加する空調エネルギーの効率化に効果のある空調機器の更新や、雨漏り・排水対策などを実施しました。それらに掛かった費用は約4,200百万円でした。  
また、2024年度における気候変動対応、環境配慮製品を含む研究開発費は約121億円でした。

# 水資源・生物多様性の保全



考え方 ▼

取り組み ▼

## 考え方

### ■ 水利用に関する基本的な考え方

当社グループは、現在事業活動において大量の水や所定の水質を確保した水を必要とすることはありませんが、水資源の管理を環境保全上の重要課題と捉え、水利用量削減、適正な水質管理、水質汚濁物質の流出防止に取り組んでいます。

水利用量については、事業所毎に取水量、排水量を毎月計測し、環境情報管理ツールを使用してグループ全体の集計を実施しています。月間利用量の変動が大きい事業所については増加の原因を調査し、必要に応じて利用量削減の対策を実施します。また、水質管理については毎月の自主検査および外部業者による定期的な検査を実施し、継続的にモニタリングを行っています。

さらに、海外グループ会社を含めたグローバル水利用量の管理に取り組んでいます。海外グループ会社の水利用量は、当社グループ全体の約10%と少ないですが、グローバルな水リスクへの対応のため継続して管理を行っています。

2024年度の国内・海外拠点における法令違反は0件でした。引き続き水利用に関する管理を継続して徹底します。

当社グループでは、水利用量削減に向けた外部イニシアチブとの協働として、2014年度よりCDP Water<sup>※</sup>に回答しています。

※ CDP Water : CDPが水リスクについて企業にリスク認識や対応戦略を問うプログラム。

## 取り組み

当社グループの事業活動における水の主な用途は、地下水を利用した試験装置の冷却と豪雪地域における融雪です。

## 水質管理

利用した地下水は厳しい自ら管理基準に基づいて河川へ排水しています。

## 取水量削減

高効率空調設備を導入することで空調機冷却水使用量の半減を実現しており、加えて試験装置の冷却水の循環利用（リサイクル）を行うことで、水使用量削減に取り組んでいます。

今後も引き続き、水利用に関する取り組みを行ってまいります。

## ■ 単年度目標と実績

2024年度の取水量は51.9万m<sup>3</sup>となり、前年度より大幅に減少しました。工場設備で使用している水の循環利用に取り組み、2024年度の売上高原単位目標の1.85に対し1.61となり、目標を大幅に達成しました。2024年までの中期目標は2022年に前倒しで達成しております。

また、新たに2025年度より、2027年度を目標年度とするグループ中期目標を設定しました。取水量売上高原単位を、2023年度比で4.3%削減することを目標として活動してまいります。

近年の気候変動による集中豪雨などにより、雨水が工場内へ浸入するリスクが高まる傾向にあります。当社グループでは、事業活動のなかで油性、水溶性の切削液などを使用しており、工場内に浸入する雨水により油分や化学物質が河川へ流出するリスクを認識しています。河川への流出防止のため、油水分離槽の整備や油回収装置の設置などの設備投資を進めています。

2024年度は、4,370万円の費用を投じて、雨水排水能力の強化や建屋の防水対策などを実施しました。

環境・社会データに関する第三者保証はこちら  

## 水利用活動目標と2024年度実績

項目	活動目標		2024年度実績 (単位: m <sup>3</sup> /百万円)	評価
	目標 (単位: m <sup>3</sup> /百万円)	目標年		
グローバル取水量 (売上高原単位)	1.85以下 (2023年実績)	2024年	1.61	達成
	2.45以下 (2020年実績)	2022～2024年 (中期目標)		達成

※ 集計範囲は、環境データ等集計範囲 (Excel 20.6 KB)  をご確認ください。

※ 集計データの信頼性確保のため、LRQAによる第三者検証の審査を受けている。

## グローバル取水量

■ 国内取水量 ■ 海外取水量

(Mm<sup>3</sup>/年)

0.80

0.70

0.60

0.50

0.40

0.30

0.20

0.10

0

0.06

0.06

0.05

0.06

0.04

0.65

0.68

0.63

0.56

0.46

(年度) 2020

2021

2022

2023

2024

グローバル排水量

## ■ 国内排水量 ■ 海外排水量

(Mm<sup>3</sup>/年)

0.80

0.70

0.60

0.50

0.40

0.30

0.20

0.10

0

(年度) 2020 2021 2022 2023 2024

0.05

0.06

0.05

0.06

0.04

0.55

0.58

0.50

0.45

0.36

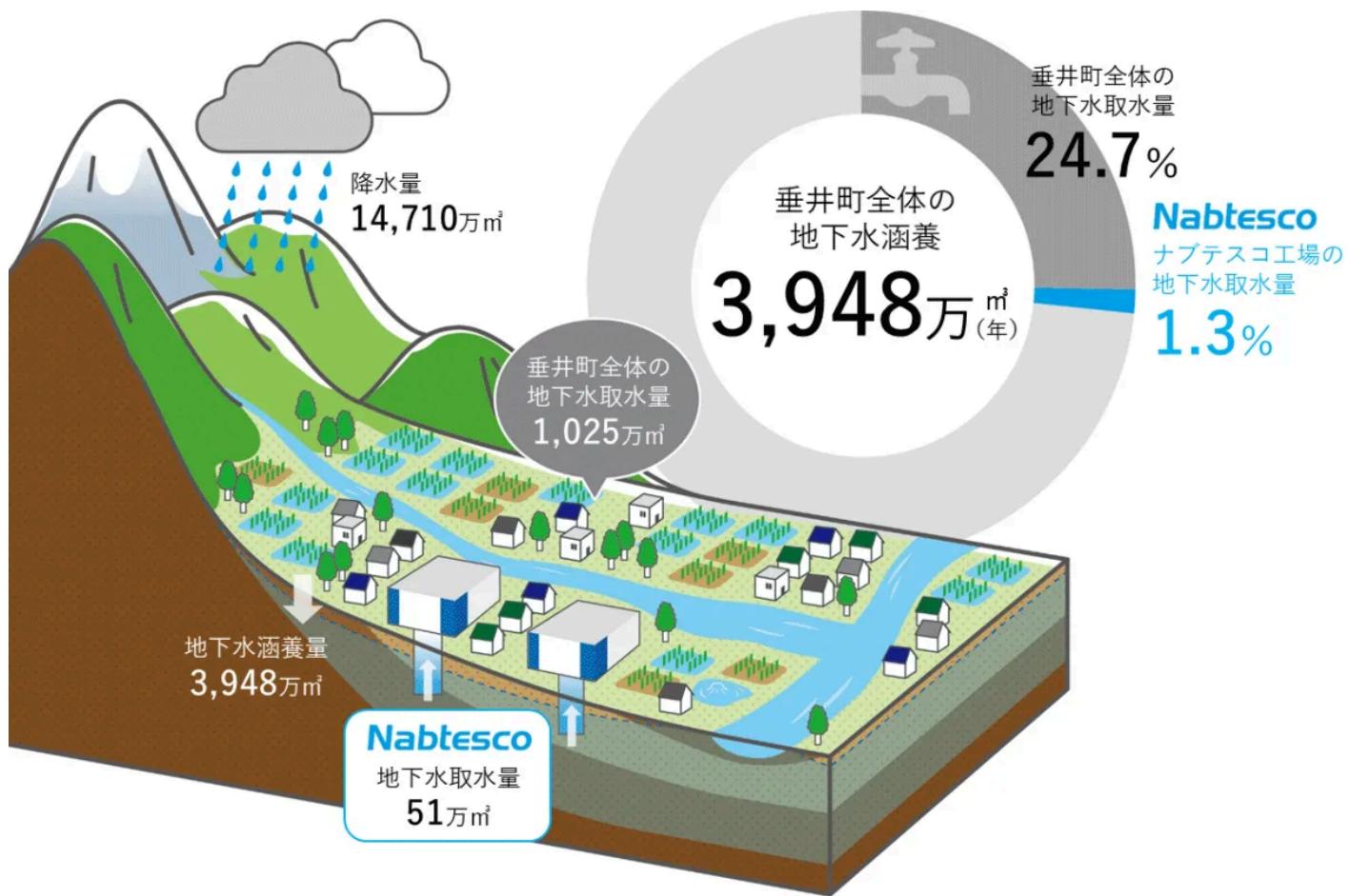
## ■ 水リスクへの対応

当社グループでは、毎年、「WORLD RESOURCES INSTITUTE」から提供されている「AQUEDUCT」および各地域の自治体から公表されている「水ビジョン」により主な事業拠点の水リスク評価を行っています。2024年度の評価では、中国の8拠点およびタイの2拠点は水リスクが高い地域に位置していると判定されました。水リスクが高いことを確認していますが、海外拠点では地下水や河川等からの取水を行わず、上水のみを使用しており総使用量も小さいため、当社への影響は限定的です。今後、継続的にESH監査、法規制モニタリング活動を通じてリスクをコントロールしていきます。

また、サプライチェーンを通じた水リスクへの対応をさらに促進するため、国内外の一次サプライヤーの水利用（取水量、排水量、水質など）に関する調査や、「AQUEDUCT」を用いた水リスク評価を実施しています。サプライヤー毎に分析・評価し、その結果を文書でフィードバックしており、特定のサプライヤーへの直接訪問やWEB会議でヒアリングを実施しています。サプライヤーとのコミュニケーションを深め、環境マネジメントに関する知識の共有や環境スチュワードシップの向上をサポートしています。

## 地下水利用に関するリスク評価

当社グループは、現在事業活動において大量の水や所定の水質を確保した水を必要としていませんが、一部の事業所で敷地内の井戸から地下水を汲み上げて利用しています。そのため、2020年度に、地下水の利用に伴う地域の水資源へ与える影響を調査しました。まず、地下からの取水量の多い岐阜地区について調査を行い、同地区にある垂井工場（油圧機器事業）・岐阜工場（航空機器事業）の両工場は垂井町の地下水資源に大きな負荷をかけていないことがわかりました。



今後も、貴重な環境を長きにわたり保つため、影響を与えないようにモニタリングをしながら地下水を利用ていきます。

### 岐阜県の地下水に詳しい有識者からのコメント

垂井町は湧水とそこに生息するハリヨが見られるなど豊かな地下水環境に恵まれており、また濃尾平野にとっても重要な涵養域である。垂井町の地下水を利用するナブテスコが、自社の事業活動が下流域に与える影響を憂慮し、地域の地表水-地下水循環を定量的に評価したことは、非常に意義のある取組みである。地下水の恩恵を将来にあたり享受できるよう、この評価結果に基づいて、今後は地域とともに地下水環境の保全を推進していくことをナブテスコに期待したい。

垂井地区以外にも、地域社会との調和を図るため、環境・水関連の地域協議会等へ積極的に参画し、水保全活動や情報交換を行っています。

団体名	地域
ひょうご環境保全連絡会	神戸
神戸地区環境保全連絡協議会	神戸
東播地域地下水利用対策協議会	神戸
岐阜県環境推進協会	岐阜
西濃地区地下水利用対策協議会	岐阜

## ■ 生物多様性の保全

当社グループでは、グループの事業活動が生物多様性に及ぼす影響について外部のツールである「SBTN Sectoral Materiality Tool<sup>※1</sup>」を活用し、評価を実施しました。まず、当社事業が関連するセクターの影響度を把握するためスクリーニングを行いました。ツール上で示される各圧力カテゴリーでミドル評価以上を「重大な圧力カテゴリー」と定義して分析した結果、当社グループの全事業が詳細評価の対象となりました。

同時に、当社事業の自然資本への依存と影響の両面を評価するため、「WWF Biodiversity Risk Filter<sup>※2</sup>」を用いて評価を行いました。依存面では、当社の全事業で「水の利用可能性」がHigh以上、建設資材に関連する事業で「木材の利用可能性」でHighの評価となりました。また、影響面では当社の製造に係る事業で「汚染」がVery High、建設資材に関連する事業で「土地利用の変化」「擡取」「資源不足」「メディアの監視」でHigh以上の評価となりました。

次に、事業所のロケーションに応じたリスクを把握するため「WWF Biodiversity Risk Filter<sup>※2</sup>」を用いて詳細評価を行いました。

評価結果として、依存面では「水」「大気」に関するリスクがHighと評価された事業所が複数ありましたが、当社では事業活動において大量の水や所定の質を確保した水・大気を必要とすることはありませんので、リスクは低いと考えております。また、自然への依存から生じる「地すべり」「火災」「猛暑」「熱帯低気圧」のリスクがHigh以上と評価された事業所が数多くありました。これらについては、気候変動対応を進めていくことでリスクの低減を行って参ります。影響面では、建設資材に関連する2拠点が森林破壊のリスクが高いことから、生物多様性への圧力リスクが高いと判定されましたが、該当の2拠点は主にステンレス等の資材を扱っており、実際の森林破壊・生物多様性への圧力リスクは低いと判断しています。

また、サプライチェーンを通じた影響についても同様に評価を実施しています。年間調達金額が調達総額の1%以上を占める主なサプライヤーと、当社の主要7事業のそれぞれ売上高上位の顧客についても上記の当社事業所評価と同様の評価を実施しました。その結果、自然への依存から生じる「地すべり」「猛暑」「熱帯低気圧」のリスクがHigh以上と評価されたサプライヤー・顧客が数多くありました。これらにつきましても、当社の上流<sup>173</sup>・下流を含めたサプライチェーン全体での気候変動対応を進めて

いくことでリスクの低減を行って参ります。影響面では、主な顧客納入先の一部（中国）で中程度のリスクがあると判定されました。

加えて、並行して生物多様性評価ツールである「IBAT<sup>※3</sup>」を用いた評価も行っております。自社拠点から半径50km圏内を調査対象として、IUCN（国際自然保護連合）レッドリストの絶滅危惧種が生息するエリアとKBA<sup>※4</sup>との近接状況を把握しています。主な生産拠点のある日本で、絶滅危惧種CR（深刻な危機）が75種、EN（危機）が666種、VU（危急）が538種存在することを確認しました。その他地域では、CR（深刻な危機）が71種、EN（危機）が342種、VU（危急）が529種存在することを確認しました。KBA数は、日本57か所、その他の地域で56か所あることを確認いたしました。

今後も、影響評価手法の高度化を図りながら、生物多様性の保全に取り組んでまいります。

※1 Science Based Targets Network（SBTN）による生物多様性への影響評価ツール。選択した事業活動（セクター）と各圧力カテゴリーの関連性（マテリアリティ）を6段階で評価することが可能。

※2 WWF（世界自然保護基金）による影響評価ツール。生物多様性に関連する50以上のデータ群を基盤とした世界的なリスク評価が可能。

※3 IBAT Integrated Biodiversity Assessment Tool 生物多様性評価ツール

※4 Key Biodiversity Area 生物多様性の重要な地域

# 排出物の管理



## 廃棄物削減活動

考え方 ▼

取り組み ▼

## 汚染の防止・低減活動

考え方 ▼

取り組み ▼

## 廃棄物削減活動：考え方

---

### ■ 廃棄物削減の考え方

#### 埋立廃棄物削減活動

当社グループは、事業活動によって発生する廃棄物の削減に取り組み、循環型社会形成の基本原則である3R（Reduce, Reuse, Recycle）に基づき、埋立廃棄物低減活動を推進しています。

## 廃棄物削減活動：取り組み

---

### ■ 廃棄物削減に関する目標と実績

2024年度は、目標である廃棄物の埋立処分率0%※を達成いたしました。今年度も引き続き3R活動を徹底し、埋立処分率0%を継続します。

※ 0% : 0.05%以下を0とする。

# 廃棄物削減目標 ゼロ・エミッション化

.....  
**＜グループ目標＞**  
**埋立処分率**

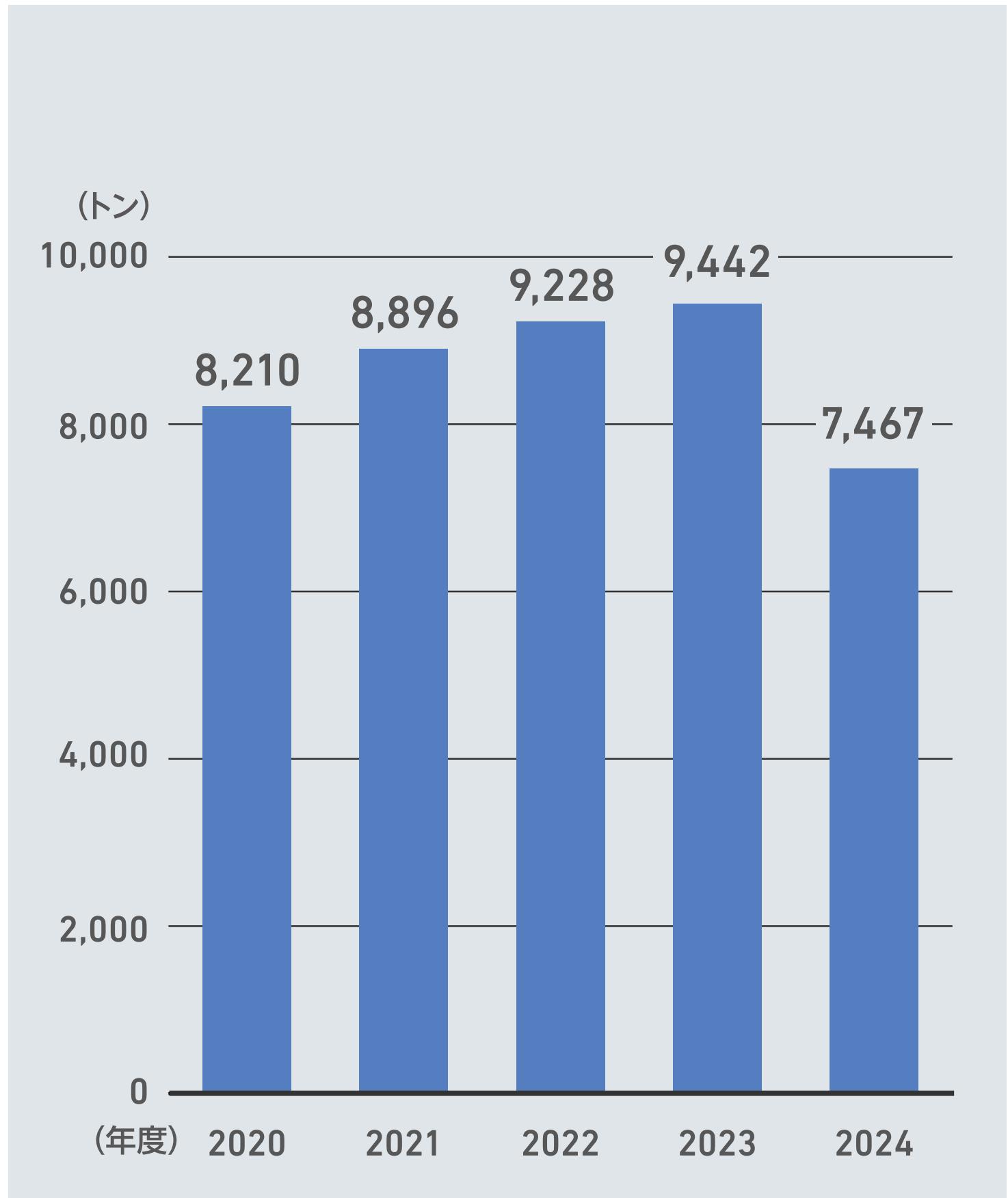
**0%**

**(埋立処分量／総排出量)**

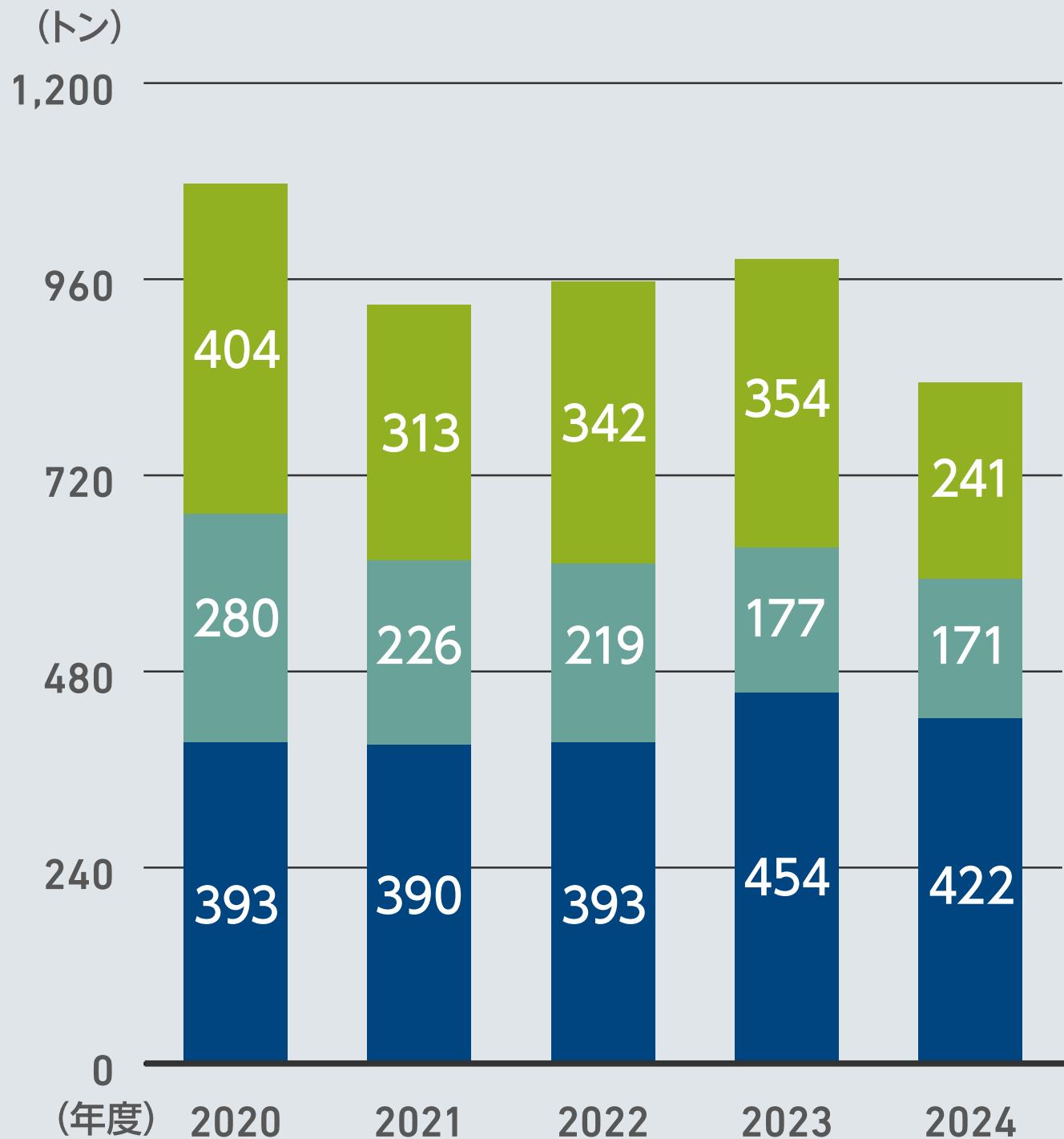
## 2024年度の目標と実績

2024年度目標	2024年度結果	評価
埋立処分率：0.05%以下	埋立処分率：0%	達成

## 総排出量の推移



■ 热回収焼却 ■ 单純焼却 ■ 無害化 ■ 外部埋立



当社グループでは、以下のような内訳で排出物を区分して管理しており、環境情報管理ツールを導入し、各事業所からの排出物量の報告頻度を月次で収集、集計、分析しています。変動が大きい事業所については増加の原因を調査し、必要に応じて排出量削減の対策を実施します。

また、年に1回、各事業所を巡回して行うESH監査では、廃棄物削減活動の状況、廃棄物の管理状況を監査対象としており、対応策の立案や改善活動に繋げています。この監査結果やESH活動の成果報告をESH委員会で取りまとめ、年度末に役員会議での

レビューを経て、翌年度の活動につなげています。

#### 排出物処理の内訳概要

有価物	金属屑、廃油、ダンボール紙等
材料／リサイクル	廃油、汚泥、木屑、廃液類、廃プラ等
熱回収	梱包材、一般ゴミ、廃プラ等
焼却	一般ゴミ、廃プラ等
無害化	水溶性廃油、廃アルカリ等
埋立	汚泥、廃プラ、ガラス屑

### 有害廃棄物削減の取り組み

当社グループでは、徹底した廃棄物管理を行っていますので有害物質を含む廃棄物を排出していません。

### 原材料使用の削減に関する取り組み

当社グループでは、省エネ製品の開発を促進する制度により、小型・軽量化、長寿命化された製品の開発を推進することで、生産時の資源利用および廃棄時の環境負荷を低減しています。

また、使用可能な部品を再利用し、新たに生産する部品を削減することで資源利用を低減しています。

MRO (Maintenance, Repair, Overhaul) ビジネスを拡大することで、資源利用の最適化を図るとともにサービス分野における売上につなげることを目指しています。

環境・社会データに関する第三者保証はこちら 

### 汚染の防止・低減活動：考え方

#### ■ 汚染防止・低減の考え方

当社グループは、事業活動の中で環境に影響をおよぼす物質の把握、削減および流出防止に努めており、建て替え等の計画がある事業所については法令に基づいて調査を行い、汚染がある場合は自治体の確認のもと浄化対策を行うこととしています。

# 汚染の防止・低減活動：取り組み

## ■ 汚染防止・低減に関する目標と実績

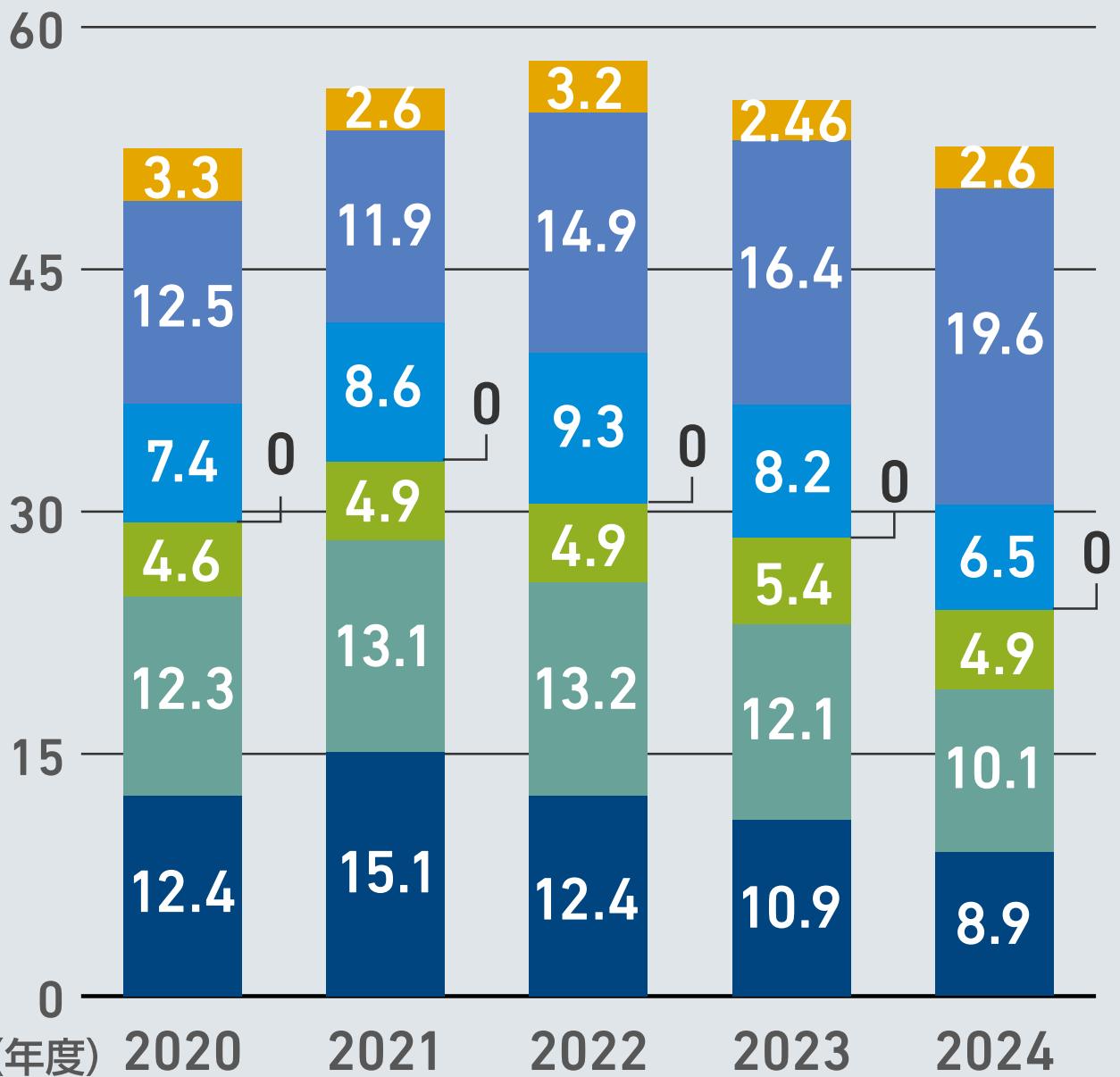
### 汚染の防止・低減に関する活動目標と2024年度実績

項目	活動目標			2024年実績 (単位：kg/百万円)	進捗
	対象	目標 (単位：kg/百万円)	目標年		
化学物質管理	PRTR対象化学物質使用量 (売上高原単位)	0.21以下 (2023年実績)	2024年	0.21	未達
	揮発性有機化合物（VOC）大気放出量 (売上高原単位)	0.130以下 (2023年実績)	2024年	0.090	達成

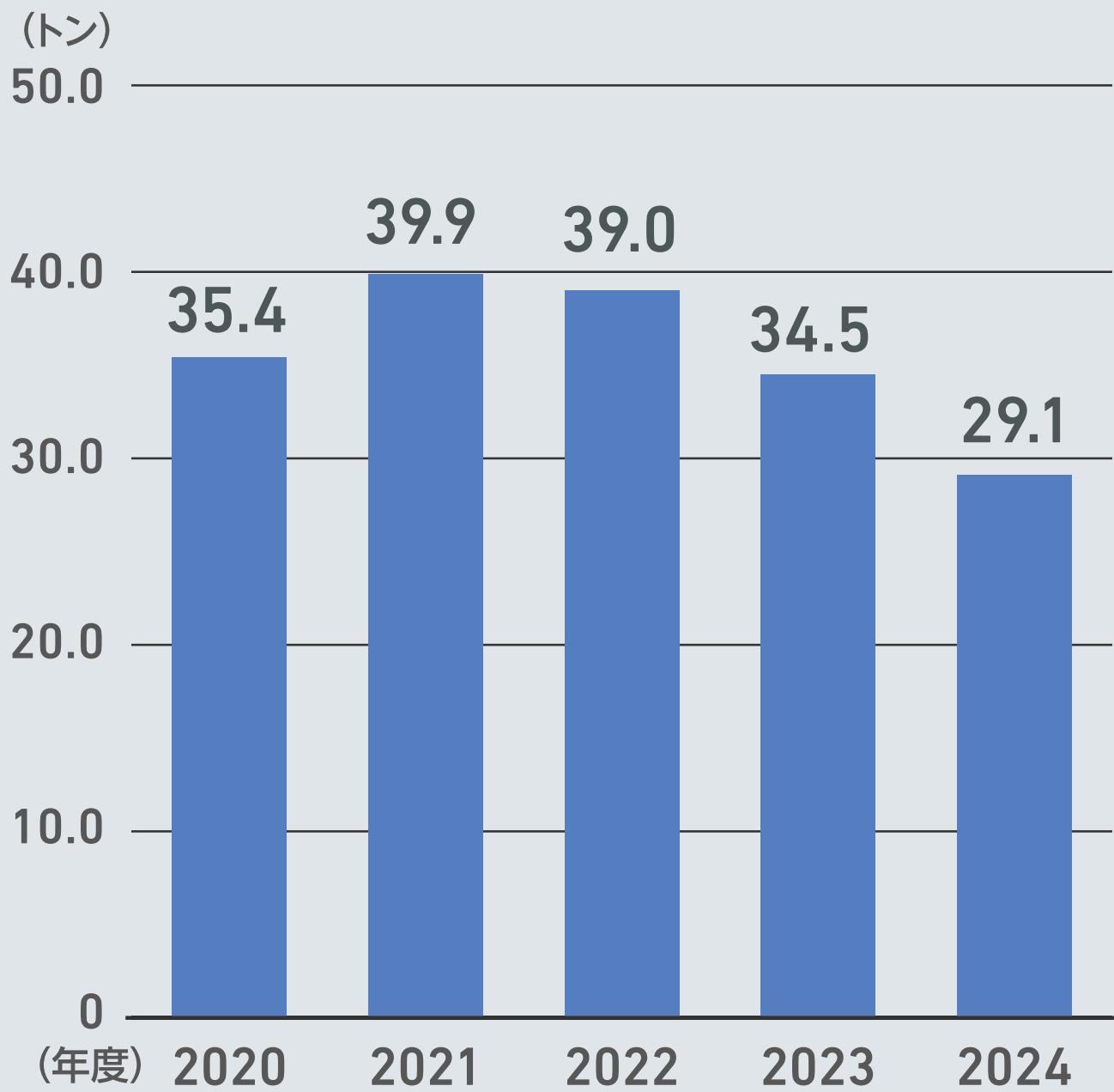
### 主なPRTR対象化学物質の使用量推移

トルエン キシレン ヘキサミン エチルベンゼン  
HCFC-225 その他 メチルナフタレン

使用量(トン)



VOC大気放出量推移



# コーポレートガバナンス



## 基本的な考え方



コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方をご紹介します。

## コーポレートガバナンス体制



当社のコーポレートガバナンス体制についてご紹介します。

## 役員報酬



役員報酬制度の方針と体系についてご紹介します。

## 内部統制



内部統制に関する基本的な考え方と整備状況についてご紹介します。

## 基本的な考え方

---

### コーポレートガバナンスの基本的な考え方

---

当社は、独創的なモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供することを企業理念とし、「ナブテスコ ウェイ」（別紙）の実践を通じて、会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上、並びにステークホルダーからのさらなる信頼獲得のため、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むものとします。

当社は、東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨・精神を十分に踏まえた上で、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

なお、当社は、2021年6月11日公表の改訂「コーポレートガバナンス・コード」に基づく各原則（2022年4月の東証新市場区分への移行後における、プライム市場上場会社に適用される内容を含む）を全て実施しています。

### コーポレートガバナンス基本方針

---

制 定 日：2015年10月30日

施 行 日：2015年10月30日

改 定 日：2025年5月1日

#### ■ 序章

当社は、取締役会決議に基づき、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・枠組み・方針を示すものとして、次のとおり基本方針（以下「本方針」という。）を制定する。

#### ■ 第1章 総則

（コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）

第1条 当社は、独創的なモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供することを企業理念とし、「ナブテスコウェイ」の実践を通じて会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上並びにステークホルダーからのさらなる信頼獲得のため、コーポレートガバナンスの充実に取り組むものとする。

## ■ 第2章 株主の権利・平等性の確保

### (株主総会)

第2条 当社は、当社の株主をその有する株式の内容及び数に応じて平等に取り扱い、株主総会における議決権の行使をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行う。

2. 当社は、以下のとおり、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権行使することができる環境の整備に努める。

- ① 当社は、定時株主総会の招集通知を株主総会日の3週間前までに発送する。
- ② 当社は、招集通知の発送に先立ち、その内容を、東京証券取引所及び当社ウェブサイト等において公表する。
- ③ 当社は、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームの利用を通じて、株主総会に出席しない全ての株主が適切に議決権行使することができる環境を整備する。
- ④ 当社は、国内外の株主が議決権行使の参考にできるよう、招集通知、株主総会参考書類、事業報告及び計算書類の英訳を東京証券取引所及び当社ウェブサイト等において開示する。

3. 当社は、株主総会で相当数の反対票が投じられた会社提案議案については、その原因を分析し、取締役会において分析結果を共有した上で、必要に応じ、株主との対話その他の対応の要否を検討する。

### (資本政策の基本的な方針)

第3条 当社は、健全な財務基盤の確保に努めるとともに持続的成長による企業価値向上のため、資本効率を意識した成長投資及び市場環境や財務状況等を総合的に勘案した株主還元を機動的に実施する。

2. 当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、取締役会において、その影響を十分に考慮した上で合理的な判断を行う。

3. 当社は、大規模な希釈化をもたらす資本調達を実施する場合には、資金使途の内容と回収計画を取締役会において十分に審議の上決議するとともに、投資家・株主への説明を行う。

### (株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使等に関する基本方針)

第4条 本条第2項及び第3項において「政策保有株式」とは、当社の取引先等（関係会社を除く）との間の事業上の関係を維持・強化することを目的として、当社が政策的に保有する上場株式をいう。

2. 当社は、当社の企業価値の維持・向上に資する場合に限り、政策保有株式を保有する。当社は、直近事業年度末の状況に照らし、保有の意義が希薄になった政策保有株式については、できる限り速やかに処分・縮減していくという基本方針のもと、毎年、取締役会において、個別の銘柄毎に、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等につ

き、一定の基準に基づいて検証し、保有継続の可否及び株式数を見直す。検証の結果、継続保有が適切ではないと認められる銘柄は、株価や市場動向等を考慮のうえ遅滞なく売却する。

3. 当社は、政策保有株式の議決権について、議案内容を精査し、発行体及び当社の企業価値向上に資するか否かという観点のもと、総合的に賛否を判断した上で、行使する。なお、企業価値や株主共同の利益に重要な影響を与える議案（例えば、①重大な不祥事があった場合や一定期間連續で赤字である場合における役員選任議案、②合併等の組織再編議案、③買収防衛議案等）については、その目的及び企業価値向上に向けた考え方を確認した上で賛否を判断する。但し、明らかに株主としての当社の企業価値を毀損する議案には反対する。

4. 当社は、当社株式を政策的に保有している取引先等と経済合理性のない取引は行わない。また、かかる取引先等から当社株式売却の意向が示された場合、取引の縮減を示唆する等の売却を妨げる行為は行わない。

### **(関連当事者間取引等)**

第5条 当社は、取締役との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引を行うに当たっては、必ず取締役会による承認を得る。また、当該取引を実施した場合には、法令の定めるところにより、その重要な事実を開示する。

2. 当社は、当社関係者による当社株式等の内部者取引を未然に防止するため、当社重要事実の管理及び役職員等による当社株式等の売買等に関して順守すべき事項を定め、厳格な運用を行う。

### **(大規模買付行為への対応)**

第6条 取締役会は、当社株式に対する大規模な買付行為を行い、又は行おうとする者に対して当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上施策の説明を求め、あわせて取締役会としての意見等を開示し、株主が当該買付行為の是非を適切に判断するための時間と情報の確保に努め、適切な対応を行う。

## **■ 第3章 ステークホルダーとの適切な協働**

### **(ステークホルダーとの協働)**

第7条 当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、様々なステークホルダー（お客さま、社員、取引先、地域社会、株主等）によるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、ステークホルダーとの適切な協働に努める。

2. 当社は、経営マテリアリティに基づき、経済、環境及び社会価値の持続的な創造に長期的な視点で積極的に取り組む。

### **(倫理規範)**

第8条 当社は、より高い倫理観に根ざした企業行動をとるため、「ナブテスコグループ倫理規範」を定め、企業倫理の実践を徹底する。

### **(統合報告)**

第9条 当社は、毎年1回、経営戦略、事業概況、経営体制、財務状況に加え、E S G課題解決への取り組みや持続的な成長を目指す当社の取り組みをステークホルダーに多面的に報告する統合報告書を発行する。

### (ダイバーシティの推進)

第10条 当社は、性別・国籍・障がいの有無を問わず採用を行い、多様な人材の獲得に努める。

2. 当社は、多様な人材一人ひとりの個性や能力を発揮できる環境づくりに努める。

## ■ 第4章 適切な情報開示と透明性の確保

### (情報開示基準)

第11条 当社は、会社法、金融商品取引法、その他の法令・諸規則及び当社が株式を上場している東京証券取引所の定める適時開示規則に則り情報開示を行う。また、これらに該当しない事柄であっても、投資家の判断に影響を与えると考えられる情報については、財務情報、サステナビリティを含む非財務情報ともに開示するように努める。

### (外部会計監査人)

第12条 当社は、会計監査人による適正な監査を担保するため、監査役会や経理部門が連携し、監査日程や監査体制の確保に努める。

## ■ 第5章 コーポレートガバナンス体制の充実

### (機関設計)

第13条 当社は、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択する。

### (取締役会の役割・責務)

第14条 取締役会は、株主に対する受託者責任を認識し、持続的かつ中長期的な企業価値の向上並びに収益力・資本効率等の改善を図るため、次の各号に定める役割・責務を負う。

- ① 経営理念、経営戦略等を確立し、当社の戦略的な方向付けを行う。
- ② 経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行う。
- ③ 独立した客観的な立場から取締役、執行役員等に対する実効性の高い監督を行う。

### (経営陣への委任)

第15条 当社は、「グループ責任・権限規程」を定め、取締役会で決議、審議及び報告すべき事項並びに経営陣に委任すべき事項を明確にする。具体的には、法令及び定款の規定により、取締役会での決議が必要な事項及び経営上の重要な事項について

は、取締役会での意思決定を必要とすることとし、それ以外の事項については、全て経営陣に委任する。

## (取締役会の構成)

第16条 当社の取締役会の員数は10名以内とし、そのうち3分の1以上を独立社外取締役とする。

2. 取締役会の役割・責務を果たすための機能を最大限発揮するため、職務経歴、専門分野、ジェンダー、国際性、年齢等を含む多様性を考慮した構成とし、社内外から優れた人格、知見、能力、高度な専門性及び倫理観並びに豊富な経験を有する者を取締役として選任する。

## (取締役会の運営)

第17条 取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めることとし、その運営については、「取締役会規則」に定めるほか、社外取締役が議論に積極的に加わることができるよう、取締役会事務局が事前に資料配布、審議事項、年間スケジュールを決定する等により十分な情報を提供するとともに、適切な開催頻度、審議時間、審議項目数等を確保する。

## (独立社外取締役)

第18条 当社は、当社の持続的かつ中長期的な企業価値の向上に寄与する助言、経営の監督等を行うことのできる独立社外取締役の構成比を取締役会の3分の1以上とする。なお、そのうち1名以上は、社外での経営経験を有する者とする。

2. 全ての独立社外取締役は、豊富な経験及び幅広い知見並びに様々なステークホルダーの視点を持ち、かつ、当社の定める「[社外役員の独立性に関する基準](#)」(別紙)を全て充足する者とする。

3. 独立社外取締役は、必要に応じて独立社外役員のみによって構成される会議を招集・開催し、自由な議論を通じて、業務の執行から独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識交換を図る。

## (監査役会の役割・責務)

第19条 監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、独立した客観的な立場から、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任、監査報酬に係る権限を積極的かつ能動的に行使し、取締役会等において適切に意見を述べる。

2. 監査役会は、「監査協議会」を通じて当社の内部監査部門との連携を図り、また、必要に応じて独立社外取締役と連携し、情報交換・意見交換を図る。

3. 監査役会は、「監査役会規則」及び「監査役監査基準」に定める手続、監査の基準等に従い、その役割・責務を全うする。

## (監査役会の構成)

第20条 監査役会は、5名以内の監査役により構成し、そのうち半数以上を独立社外監査役とする。

2. 監査役会の役割・責務を果たすための機能を最大限発揮するため、社内外から優れた人格、知見、能力、監査に必要な財務・会計・法務に関する知識、高度な専門性及び倫理観並びに豊富な経験を有する者を選任し、そのうち1名以上は、財務・会計に関する十分な知見を有している者を選任する。

3. 監査役会は、前条に定める監査役会の役割・責務を果たすために、独立社外監査役が有する強固な独立性と、社内監査役が有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせることにより、その実効性を担保する。
4. 全ての独立社外監査役は、当社の定める「[社外役員の独立性に関する基準](#)」を全て充足する者とする。

## (指名委員会)

第21条 当社は、取締役会の諮問機関として、指名委員会を設置し、取締役、監査役、CEO及び代表取締役候補の人事並びにCEOの後継者計画等について審議し、取締役会への答申を行う。

2. 指名委員会は、社内取締役1名及び独立社外役員3名以上を含む5名以下の委員により構成する。
3. 指名委員会は、その職務を執行するために公正かつ透明な基本方針、規則等を定める。

## (報酬委員会)

第22条 当社は、取締役会の諮問機関として、報酬委員会を設置し、経営陣の報酬等について審議し、取締役会への答申を行う。

2. 報酬委員会は、社内取締役1名及び独立社外役員3名以上を含む5名以下の委員により構成する。
3. 報酬委員会は、その職務を執行するために公正かつ透明な基本方針、規則等を定める。

## (取締役、監査役、CEO等の指名等)

第23条 取締役会は、取締役候補の指名並びにCEOの選任及び代表取締役の選定を行うに当たっては、第16条及び第18条に基づき、本人の経歴及び能力等を踏まえつつ、経営者として当社グループ全体の発展と経営の高度化に寄与できるような人物を指名・選任・選定する。監査役候補については、第20条に基づき、監査役会の同意を得たうえで指名する。

2. 取締役会は、前項に定める選任等における独立性・客観性と説明責任を強化するため、指名委員会による答申を受けることとする。
3. 取締役会は、指名委員会の答申を受けてCEOの後継者計画を策定し、その運用状況を監督する。
4. 取締役会は、CEO及び代表取締役に法令違反等の不正行為等があったとき、心身の故障のため職務執行に支障があるとき、その他不適格と認められる相当な理由が生じたときは、指名委員会で審議のうえ解任、解職について決定する。

## (経営陣の報酬等)

第24条 取締役会は、独立性・客観性と説明責任を強化するため、経営陣の報酬等を決定するにあたっては、報酬委員会による答申を受け、取締役会において具体的に決定する。

2. 経営陣の報酬等は、当社の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、経営陣の報酬等に関する方針を以下のとおり定める。

- ① 経営陣の報酬体系は、固定報酬と短期業績を反映した業績連動報酬からなる「月次報酬」及び中長期的業績が反映できる「株式報酬」で構成する。なお、業績管理指標としては、ROEの改善を目的としたROIC及び当期利益を主たる指標とし、事業部門については、売上高、営業利益、研究開発指標、環境指標等の目標達成度合に応じて支給額を決定する。但し、報酬水準、報酬の構成等については、経営環境の変化に対応して適時・適切に見直すこととする。
- ② 独立社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとする。

3. 監査役の報酬等については、監査役の協議にて決定する。監査役の報酬体系は、監査という機能の性格から業績反映部分を排除し、固定報酬のみとする。

## (取締役会の実効性評価)

第25条 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等に基づく取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、その結果の概要を開示する。

## (取締役及び監査役の情報入手と支援体制)

第26条 当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を実効的に果たすことができるよう積極的に取締役及び監査役の支援体制を整える。

2. 取締役及び監査役は、その役割・責務を実効的に果たすため、会社による情報提供や外部の専門家による助言等を通じ、能動的に情報を入手する。

## (取締役及び監査役の研鑽及び研修)

第27条 新任の取締役及び監査役は、就任に際して、コーポレートガバナンスや法的責任を含む役員の役割・責務について、当社の法務・コンプライアンス担当役員又は外部研修機関による研修を受講する。但し、独立社外役員は、自己が有する知見、能力、専門性等に鑑み、必要に応じて当該研修を受講する。

2. 新任の独立社外取締役及び独立社外監査役は、就任に際して、当社グループの企業理念、事業、財務、組織等の説明を受け、当社グループの事業に対する理解を深める。また、当社は、新任の独立社外取締役及び独立社外監査役に対し、必要に応じて、工場又は事業所の視察等の機会を提供する。

3. 全ての取締役及び監査役は、知識を更新するため、定期的に開催される研修に参加する。

## (内部統制)

第28条 当社は、会社法に基づき「内部統制システム構築の基本方針」を整備するものとし、取締役会は、その運用が有効に行われているか否かを定期的に監督する。

2. 当社は、取締役会の諮問機関として、コンプライアンス委員会を設置し、「ナブテスコグループ倫理規範」の制定・改定及び当社グループのコンプライアンス体制に係る重点的課題について審議し、取締役会への答申を行う。コンプライアンス委員会は、独立社外役員及び外部有識者を含むメンバーにより構成する。

3. 当社は、当社グループにおける法令等の違反を早期に発見し是正することを目的として、内部通報制度を整備し、これを適切に運用する。

## ■ 第6章 株主との建設的な対話

### (建設的な対話)

第29条 当社は、株主・投資家との対話活動全般を統括し、かつ責任を持つ者を経営陣より指定し、IR担当部署を中心に社内関係部署が連携して、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する株主・投資家との建設的な対話が実現するよう努める。個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組みとして、各種刊行物による適時開示情報の補完、業績・事業に関する説明会の開催などを通じて、積極的に株主・投資家との対話の機会を設ける。

2. 当社は、株主・投資家との対話にあたっては、適時・適切・公平に開示するのみならず、株主価値の向上に向けた当社の取り組みを発信するとともに、株主・投資家の当社に対する考え方を把握し、経営陣及び社内関係部署へフィードバックすることで共有を図る。

3. 当社は、インサイダー情報については、社内規程に則り適切に管理する。

## ■ 第7章 本方針の改廃

### (本方針の改廃)

第30条 本方針の改廃は取締役会決議をもって行う。

## ナブテスコウェイ

### 「企業理念」

ナブテスコは、独創的なモーションコントロール技術で、  
移動・生活空間に安全・安心・快適を提供します。

### 「私たちが大切にすること」

#### 人と地球の視点で

人のため、社会と地球のために。

私たちに何ができるか？

それを真摯に考え、ニーズと課題を捉え、

敏速かつ的確に結果を出そう。

ひとつひとつに最善を尽くし、期待を超える満足を世の中へ。

## 個の成長を社会へ

私たちは、誰もがその道のスペシャリスト。

自分独自のスキルを絶えず磨いて、さらなる上を目指していこう。

自律的な成長は、会社の持続的な成長へ。

それは、やがて社会の成長になる。

志は高く。自己研鑽に、限界はない。

## 多様性を共創力に

異なる価値観を認め合う。夢を自由に語り合う。

垣根を超えて互いの強みを共鳴させる。

一人では成し遂げられないことも、

結集すれば、ビジョンは必ずリアルにできる。

まだない何かを、共に創りあげる喜びを。

## 挑戦を楽しもう

失敗を恐れず、果敢に挑む。

世の中の革新と未来の常識は、意志と情熱から生みだせる。

必要なのはグローバル視座、

そして、時代の先をいく提案力。

私たち全員が、新しい世界を切り拓くイノベーションリーダーだ。

## 好奇心と探求心

あらゆることへの好奇心と、

本質を見抜く探求心は、私たちの進化の力。

現場・現物・現実を徹底的に把握する。周囲の経験や発想を柔軟に取り入れる。改善と改革を積み上げ、最適な解をつけだそう。

## オープン・フェア・オネスト

すべてのステークホルダーとの信頼関係は、

それぞれの自覚と行動の積み重ねから。

高い透明性と倫理観を持つこと、誠実であること。

一人ひとりが、つねにオープン・フェア・オネストの精神で。

# 社外役員の独立性に関する基準

当社は、東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、以下のすべての要件に該当する場合、当該社外役員（社外取締役及び社外監査役）に独立性があると判断する。

① 当社の現在の大株主※又はその業務執行者でないこと

※ 総議決権の5%超の議決権を直接又は間接的に保有している者又は直近の株主名簿上の大株主上位10位以内の者

② 当社グループの主要な借入先※の業務執行者でないこと

※ 当社グループが借入れをしている金融機関グループ（直接の借入先が属する連結グループに属する者をいう。）であって、直前事業年度末における当社グループの当該金融機関グループからの全借入額が当社グループの連結総資産の2%を超える者

③ 当社グループの主要な取引先（年間取引額が連結売上高の1%を超える）又はその業務執行者でないこと

④ 当社グループを主要な取引先（年間取引額が相手方の連結売上高の1%を超える）とする者又はその業務執行者でないこと

⑤ コンサルタント、会計専門家、法律専門家として、当社グループから役員報酬以外に多額の報酬（年間600万円以上）を受けていないこと（当該社外役員が属する法人、組合等の団体が報酬を受けている場合を含む。）

⑥ 当社グループから多額の寄付（年間600万円以上）を受けている法人、組合等の団体の業務執行者でないこと

⑦ 当社グループの業務執行者の配偶者又は2親等以内の親族でないこと

⑧ 過去3年間ににおいて、上記①から⑥までのいずれにも該当していない者

⑨ 当社の社外役員としての在任期間が通算8年を超えない者

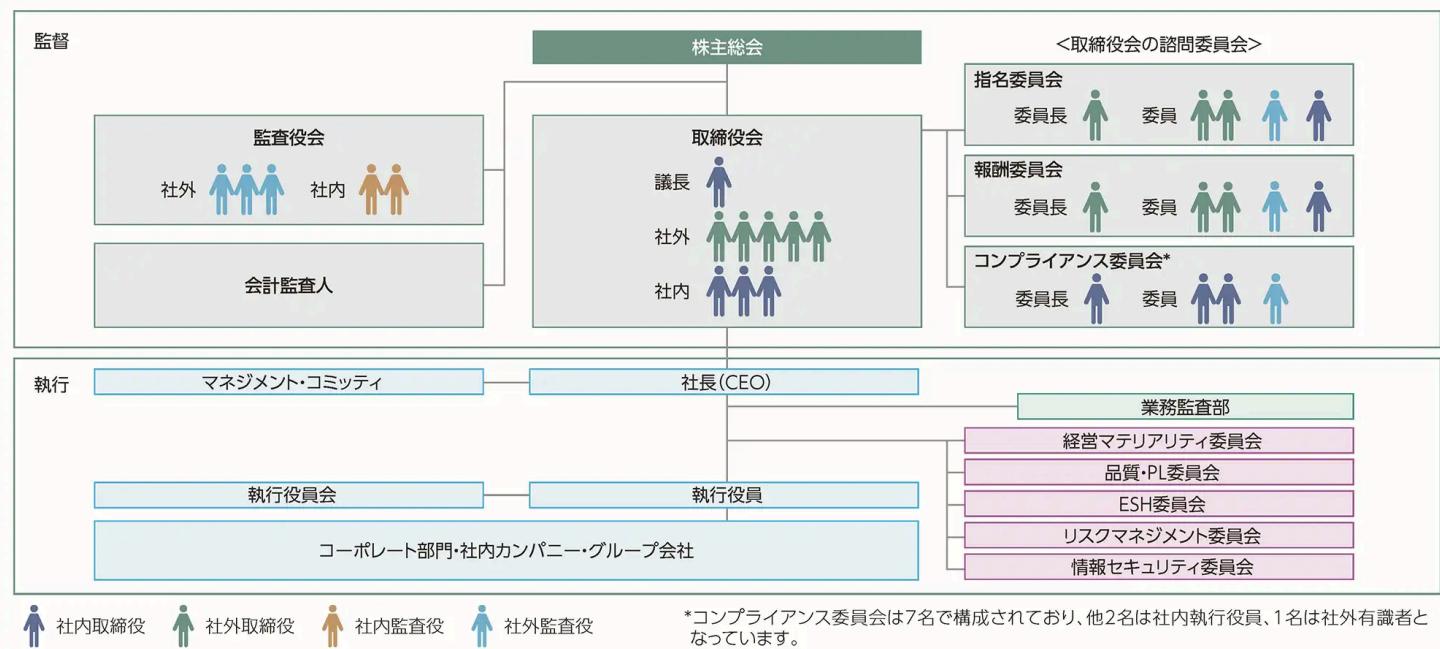
## コーポレートガバナンス報告書

コーポレートガバナンス報告書（519 KB） [PDF](#) —>

## コーポレートガバナンス体制

### コーポレートガバナンス体制（2025年3月26日現在）

当社は、当社グループの永続的な価値の増大を目指すとともに、ステークホルダーの皆様からさらに信頼される会社になるため、法令遵守はもとより、高い透明性と倫理観に基づく企業経営の実践に努めております。



当社は、当社グループの事業内容、事業特性に鑑み、意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を目的として執行役員制・カンパニー制を採用するとともに、これを統制する企業統治体制として取締役会、監査役（会）および会計監査人を設置しており、業務執行、経営上の意思決定・監督、経営監視の機能を明確に区分しております。さらに、業務執行上の重要事項を審議する機関として、マネジメント・コミッティを設置しております。マネジメント・コミッティには常勤監査役も出席し、重要な取締役会付議案件は事前に審議し論点を整理した上で取締役会に上程することで、取締役会における意思決定の適正化および効率化を図っております。これらの体制を整備、強化することにより、業務執行の敏速性および機動性を維持しつつ、企業統治体制の強化と責任の明確化を図り、当社グループの企業価値向上に資する効率的かつ透明性の高い企業経営を実現いたします。

# 取締役会

---

## ■ 取締役会の構成

取締役会の役割・責務を果たすための機能を最大限発揮するため、職務経歴、専門分野、ジェンダー、国際性、年齢等を含む多様性を考慮した構成としています。

## ■ 取締役候補者の選任方針

取締役会は、取締役候補の指名を行うに当たっては、本人の経歴および能力を踏まえつつ、経営者として当社グループ全体の発展と経営の高度化に寄与できるような人物を指名・選任・選定します。また、取締役会は社内外から優れた人格、知見、能力、高度な専門性および倫理観ならびに豊富な経験を有する者を取締役として選任しています。

ナブテスコ コーポレートガバナンス基本方針 →

取締役、監査役の選任理由 第22回定時株主総会招集ご通知 (4MB) [PDF](#) →

## ■ 独立社外取締役の選任方針

当社は、当社の持続的かつ中長期的な企業価値の向上に寄与する助言、経営の監督等を行うことのできる独立社外取締役を3分の1以上選任することとしています。

全ての独立社外取締役は、豊富な経験および幅広い知見ならびに、様々なステークホルダーの視点を持ち、かつ、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を全て充足する者とします。

社外役員の独立性に関する基準 →

# 監査役会

---

## ■ 監査役会の構成

監査役会は、監査役会の役割・責務を果たすために、独立社外監査役が有する強固な独立性と、社内監査役が有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせることにより、その実効性を担保します。

監査役会の選任方針監査役会の役割・責務を果たすための機能を最大限発揮するため、優れた人格、知見、能力、監査に必要な財務・会計・法務に関する知識、高度な専門性および倫理観ならびに豊富な経験を有する者を社内外から選任します。当社の監査役会のうち1名以上は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を選任することとしています。

## ■ 独立社外監査役の選任方針

全ての独立社外監査役は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を全て充足する者とします。

社外役員の独立性に関する基準 ——

## 取締役会の実効性確保のための取り組みの評価

当社は、毎年、各取締役の自己評価等に基づく取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、取締役会の機能向上を図ります。

2024年度についても、すべての取締役および監査役を対象とした無記名の自己評価アンケートを実施し、外部弁護士によるアンケートの集計・分析も踏まえ、取締役会で議論し、取締役会の実効性を評価しました。その結果の概要は下記のとおりです。

アンケートにおいては、2024年度も前年度と同様、適切な人数・構成の取締役が取締役会において自由闊達で建設的な議論や意見交換ができるとの自己評価結果となりました。2022年度に独立社外取締役を1名増員し、全取締役の2分の1が独立社外取締役である体制を維持しており、緊張感のある議論がされています。また、2024年に技術系取締役を選任したこと、議論がより一層多様な視点で行われていること等を勘案すれば、当社取締役会の実効性は確保されていると認識しております。

2024年度は、現在直面している経営課題に加え、長期目標の実現に向けて、新中期経営計画、事業ポートフォリオ、事業戦略やグローバル戦略など経営の重要課題に関する議論に前年度以上に多くの審議時間を充て、議論を深めてまいりました。引き続き中長期的な企業価値の向上に向けた議論を充実させてまいります。

当社はコーポレート・ガバナンスの一層の充実を目指し、このような課題の解決と取締役会の実効性向上に、継続的に取り組んでまいります。

## ■ 2024年度取締役会・監査役会の出席状況

### 取締役会

平均出席率		99.4%
社外取締役の平均出席率		100.0%
寺本 克弘	取締役会長	100.0%
木村 和正	代表取締役	100.0%
波部 敦	代表取締役	100.0%
藤原 利也	取締役	93.3%

高橋 誠司	取締役	100.0%
安藤 清	取締役	100.0%
飯塚 まり	社外取締役	100.0%
水越 尚子	社外取締役	100.0%
日高 直輝	社外取締役	100.0%
高畠 俊哉	社外取締役	100.0%
白幡 清一郎	社外取締役	100.0%

### 監査役会

平均出席率		100.0%
社外監査役の平均出席率		100.0%
清水 功	監査役	100.0%
中野 宏司	監査役	100.0%
中川 康仁	監査役	100.0%
佐々木 善三	社外監査役	100.0%
長坂 武見	社外監査役	100.0%
平井 鉄郎	社外監査役	100.0%
人見 昌利	社外監査役	100.0%
田辺 泰弘	社外監査役	100.0%

# 役員報酬



## 取締役・監査役の報酬

### ■ 報酬制度の基本方針

- 当社の業績および株式価値との連動性を高めることで株主と経営者の利益を共有する制度であること
- 当社グループの中長期的な業績の向上に対するインセンティブとして機能すること
- 報酬制度の決定プロセスは、客観性、かつ透明性の高いものであること

### ■ 報酬制度の体系

1. 取締役の報酬体系は、固定報酬となる基本報酬と短期業績を反映した業績連動報酬からなる「月次報酬」ならびに中期経営計画の達成度および株式価値を反映した株式報酬「株式給付信託（BBT）」で構成しています。

2. 「基本報酬」は各取締役の役位に応じた固定報酬であり、月次報酬として支給します。

3. 「業績連動報酬（月次報酬）」は、年度業績の達成度に応じて、以下の算式により支給額を決定します。

#### 【短期業績連動報酬】

- 短期業績連動報酬 = 役位別支給基準額 × 業績評価係数

※ 業績評価係数：閾値を設定した前年度のROICおよび当期利益（親会社の所有者に帰属）を指標とするマトリクステーブルにより決定（係数：0.00～4.00）

なお、社内カンパニーを担当する取締役については、当該カンパニーの売上高成長率、営業利益額改善度、ROIC改善度、研究開発指標、環境指標等（CO2排出量削減度合いを含む）をもとに短期業績連動報酬から加減します。

4. 株式報酬は「株式給付信託（BBT）」の仕組みを活用し、中期経営計画の達成度等に応じて、以下の算式により給付額を決定します。

【在任時交付型株式報酬】

- ・在任時交付型株式報酬 = 役位別株式交付ポイント × 業績評価係数 × 中期経営計画達成度係数

※ 業績評価係数：閾値を設定した前年度のROICおよび当期利益（親会社の所有者に帰属）を指標とするマトリクステーブルにより決定（係数：0.00～4.00）

※ 中期経営計画達成度係数：中期経営計画に掲げる売上高および営業利益の達成度により設定（0～0.5）

- ・交付ポイントの権利確定はポイント付与後、3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の日となります。

【退任時交付型株式報酬】

- ・退任時交付型株式報酬 = 役位別株式交付ポイント
- ・1年の任期満了ごとに交付ポイントが確定され、取締役を退任した日に交付されます。

5. 取締役の報酬については、業績および株主価値への連動を重視した構成比としています。

**役位毎の中央値とし、業績連動報酬にかかる目標の達成率を100%とした場合の支給モデル**

役位	固定報酬	業績連動報酬		
	基本報酬	短期業績連動報酬	在任時交付型株式報酬	退任時交付型株式報酬
取締役会長・社長	25%	35%	25%	15%
取締役	25%	35%	25%	15%

6. 社外取締役および監査役の報酬等については、業務執行とは独立した立場であることに鑑み、業績反映部分を排除し、固定報酬のみとしています。

## ■ 業績連動報酬にかかる指標に対する考え方

取締役（社外取締役を除く）に支給する業績連動報酬にかかる指標は、すべての社員の活動成果であり、かつ、ROE改善に繋がる主たる指標である「ROIC」と「当期利益（親会社の所有者に帰属）」を基本としています。これにより、すべての取締役が資本コストおよび配当性向を意識し、当社グループの持続的な成長を意識した経営を促進していきます。また、事業を担当する取締役には、ROIC改善度等の経営指標の他、知財創造の促進に向けた研究開発指標、CO2排出量削減度合に応じた環境指標等を設けることにより、中長期的な業績の向上に対するインセンティブとしての機能を付加しています。

また、中期経営計画の達成度については、すべての取締役および社員の事業活動の成果であり、かつ、ベクトルを統一した活動を促進していくことを目的として「売上高」および「営業利益」を採用しています。

なお、上記指標に関し、当社の経営判断に起因しない事象等による影響が生じた場合は加減算することができます。

### 業績連動報酬にかかる主な指標の実績（2024年度）

ROIC	売上高	営業利益	当期利益
4.2%	333,631百万円	17,376百万円	14,554百万円

※ 2024年度の業績連動報酬については、2023年12月期決算値を基に算定しています。

## ■ 報酬の決定方法等

取締役の報酬等に関する方針、報酬体系、水準および各取締役への支給額については、社内取締役1名と独立社外役員4名で構成された報酬委員会による審議・答申を受け、取締役会にて決定しています。また、監査役の報酬等については、監査役の協議を経て決定しています。

当期における取締役の報酬等に関する審議および決定のための委員会等の活動は以下のとおりです。

### 委員会等の会議の開催回数（2024年1月から12月まで）

委員会等	開催回数
報酬委員会	4回
取締役会	2回

## ■ 取締役および監査役の報酬等の総額（2024年度）

（単位：百万円）

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（人）	
		固定報酬		業績連動報酬				
		月次報酬		株式給付信託（BBT）				
				在任時給付	退任時給付			
取締役	241	171	35	-	-	35	11	
（うち社外取締役）	(53)	(53)	-	-	-	-	(5)	
監査役	80	80	-	-	-	-	8	
（うち社外監査役）	(26)	(26)	-	-	-	-	(5)	

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（人）	
		固定報酬	業績連動報酬				
		月次報酬		株式給付信託（BBT）			
				在任時給付	退任時給付		
計	321	251	35	-	35	19	

※ 1 取締役の「対象となる役員の員数」には、当期中の退任取締役1名および退任監査役3名(うち、社外監査役2名)を含んでいます。

※ 2 月次報酬は、基本報酬および短期業績連動報酬の総額を月次定額払いとしています。

※ 3 株式給付信託（BBT）の額は、当期において付与されたまたは付与が見込まれた株式交付ポイント数に基づき、日本基準により当期に費用計上した額です。

※ 4 報酬の限度額は、第21回定時株主総会（2024年3月26日開催）において決議された取締役400百万円以内（うち社外取締役分70百万円以内）、第14回定時株主総会（2017年3月28日開催）において決議された監査役90百万円以内です。

※ 5 上記報酬額の他、取締役（社外取締役を除く）に対しては、第14回定時株主総会（2017年3月28日開催）において決議された株式報酬制度「株式給付信託（BBT）」を導入しており、同制度で定める役員株式給付規程に基づき、在任時給付分として450百万円（3事業年度）、退任時給付分として420百万円（3事業年度）を、それぞれ上限として信託に拠出しています。同制度については、第14回定時株主総会（2017年3月28日開催）において、上記※4記載の報酬限度額とは別枠で、在任時給付分として56,000ポイント（1事業年度）、退任時給付分として51,000ポイント（1事業年度）を、それぞれ株式交付の上限としています。

## ■ クローバック条項

不適切会計等による過年度決算修正の結果、業績連動報酬算定上の基礎となった過年度の業績に重大な変更が生じた場合、または役員※の非違行為等により、会社に重大な損害が生じた場合は、役員に支給した業績連動報酬の全額、または一部の返還を求めることができる旨のクローバック条項を報酬規程に定めています。

※ 取締役（CEOを含み社外取締役を除く）

# 内部統制



## 内部統制システムの整備の状況

---

当社は、当社の取締役会が制定した「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、経営の効率化、コンプライアンス、情報管理、リスクマネジメント、監査役会との連携など、内部統制にかかる全てのテーマを一貫した理念に基づいて整備し、一連の内部統制システムとして構築していくことを目指しています。

内部統制においては、「ナブテスコ ウェイ」および「ナブテスコグループ倫理規範」を適正かつ公正な事業活動のより所とし、役員および社員はこれらを遵守することを基本としています。

内部統制推進の最高責任者はCEOとし、取締役会は事業環境や社会的要請の変化、法規制の改正、リスクの多様化等に応じて内部統制システムの整備に関し、継続的に検討を重ね、毎年1回、その他必要に応じて見直しを行っています。

## 内部統制システム等に関する事項

---

2023年12月26日更新

### ■ 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

#### 1. 取締役、執行役員および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 取締役、執行役員および使用人は、「ナブテスコ ウェイ」および「ナブテスコグループ倫理規範」を適正かつ公正な事業活動の拠り所としてこれを遵守する。また、社会の一員として社会規範・倫理に則した行動を行い、健全な企業文化の維持形成に努める。
- (2) 取締役（会）および執行役員は、法令、定款、取締役会規則およびグループ責任・権限規程等に規定される経営上の重要事項について、適切に意思決定を行う。

- (3) 業務執行取締役および執行役員は、取締役会の適切な意思決定に基づき、各々委嘱された職務を執行するとともに、自己の職務の執行の状況を取締役会に報告する。また、各取締役および各執行役員は、他の取締役または執行役員によるものも含め、職務の執行について法令および定款への適合性に関し問題が生じた場合は、取締役会および監査役（会）へ報告する。
- (4) 取締役、執行役員および使用人は、意思決定および職務の執行において、本社専門スタッフあるいは外部専門家の専門意見を聴取することを徹底することで、判断の合理性・妥当性、適法性を確保する。
- (5) 取締役会は、社外取締役、社外監査役による外部からの多面的かつ公正な観点からのアドバイスを通じて、適正な判断を行う。
- (6) 当社グループのコンプライアンスを推進するため、取締役会の諮問機関としてコンプライアンス委員会を設置する。同委員会は、コンプライアンスに関する重要事項等の審議および取締役会への答申を行う。
- (7) コンプライアンスの推進においてCEOを補佐するため、コンプライアンスを推進する部門を設置する。社会情勢および法改正等に則したコンプライアンス体制の見直しと、取締役、執行役員および使用人に対するコンプライアンス教育を行う。
- (8) 取締役、執行役員および使用人は、当社グループにおける不正行為の通報義務を有し、その手段の一つとして企業倫理ホットラインを開設し、運用する。企業倫理ホットラインへ通報をした者は、当該通報をしたことを理由として不利益な取り扱いを受けないものとする。
- (9) 財務報告の適正性を確保するため、財務報告に係る内部統制システムおよびその有効性を評価する体制を整備・運用する。

## 2. 取締役および執行役員の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (1) 取締役および執行役員は、その職務の執行に係る以下の情報（文書および電磁的記録。以下同じ。）について、法令および社内規程に基づき、それぞれの担当職務に従い適切に作成および保存・管理を行う。
- ① 株主総会議事録およびその関連資料
  - ② 取締役会議事録およびその関連資料
  - ③ マネジメント・コミッティ等、取締役または執行役員が主催する重要な会議体の議事内容の記録および関連資料
  - ④ 取締役会または執行役員が決定者となる決定通知書および付属書類
  - ⑤ その他取締役および執行役員の職務の執行に関する重要な書類
- (2) 上記(1)に定める情報の作成および保存・管理における責任者は、それぞれの会議体議長または別途定められた取締役、決定者または当該職務を執行する取締役もしくは執行役員とする。
- (3) 電磁的記録については、IT技術の高度化に伴う漏洩リスクに対し十分なセキュリティ体制を整備し、継続的に強化・改善を図る。

## 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 損益、資産効率、品質、災害等の状況が取締役会に適正かつタイムリーに報告され、また当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、迅速かつ的確に取締役（会）へ報告される体制を整備し、リスクの早期発見に努め、損失の極小化を図る。
- (2) 当社グループの事業活動に伴う多様なリスクの管理および損失の予防を行うため、リスクマネジメント委員会、品質・PL委員会、ESH委員会、情報セキュリティ委員会などの全社横断的な組織を設置するとともに、危機的事故・災害時の事業継続計画に関する規程、情報セキュリティに関する規程その他の社内規程の整備を行う。

- (3) 取締役会およびマネジメント・コミッティでの重要な業務執行の審議ならびにグループ責任・権限規程の遵守・徹底を通じて、意思決定の合理性・妥当性、適法性を確保し、リスクの管理を行う。
- (4) 事故、災害および重要な品質問題その他当社グループの業績、財務状況または信用に重大な悪影響を及ぼすおそれのある事象が発生した時の報告要領を社内規程に定め、それに基づく有事の際の迅速かつ適切な情報伝達および緊急対応体制を整備する。
- (5) 内部監査部門をはじめ本社専門スタッフが、業務上のリスク管理状況を横断的に監査し、業務改善に関し必要かつ適切な助言を行う。

## 4. 取締役および執行役員の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 取締役および執行役員の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、必要な組織を組成し、それぞれの業務分掌を定める。業務執行取締役および執行役員は取締役会決議により業務を分担し、業務分掌に基づき業務を執行する。
- (2) 戦略事業単位としてカンパニーを設置し、各カンパニーはグループ責任・権限規程に基づき業務を執行し、報告を行う。
- (3) 取締役会付議事項のうち業務執行に係るものについては、業務執行上の重要事項を審議する機関であるマネジメント・コミッティで事前審議を行い、論点を整理した上で取締役会へ上程することにより、取締役会における意思決定の適正化および効率化を図る。

## 5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 内部統制に係る理念、方針は全てグループ適用とし、グループ全体への浸透と統一化を図る。
- (2) グループ会社管理規程を制定し子会社の管理区分および管理事項を規定するとともに、子会社の規模および重要性（当社グループへの影響度合い）および子会社の自主健全性を勘案し、グループ責任・権限体系を定める。また、子会社における業務上の重要事項について当社に報告をさせる体制を整備する。
- (3) 全部連結を採用し全子会社の業績を当社連結業績に適切に反映させ、かつ管理連結を採用しカンパニー連結での業績評価を行うことで、子会社の事業運営の適正化、効率化および財務報告の質的向上を図る。
- (4) 子会社の取締役、監査役を当社より派遣し、意思決定および業務の適正化を図るとともに、グループ監査役会を通じて、子会社における監査の均質化と充実を図る。
- (5) 当社の内部監査部門において子会社に対する内部監査を実施し、監査を通じて業務改善に関し必要かつ適切な助言を行う。
- (6) 「ナブテスコグループ倫理規範」を子会社に周知徹底するとともに、コンプライアンスに関する教育や情報共有等を通じ、子会社におけるコンプライアンス体制の整備、強化を図る。

## 6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

- (1) 監査役（会）から監査役を補助すべき使用人の設置の要請があった場合は、監査役（会）との事前協議の上、速やかに当該使用人を確保する。
- (2) 監査役を補助すべき使用人を設けた場合、取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の人事異動および人事考課は、監査役（会）との事前合議の上、決定する。
- (3) 監査役を補助すべき使用人は、かかる補助業務にあたり監査役（会）の指揮命令に服するものとする。

## 7. 取締役、執行役員および使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- (1) 取締役は、当社または当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちにその事実を監査役（会）に報告する。
- (2) 取締役、執行役員および使用人は、監査役が当社事業の報告を求めた場合または当社の業務および財産の状況の調査をする場合は、迅速かつ適切に対応する。
- (3) 監査役と内部監査部門との連携を強化するため、監査協議会等を通じ、監査に関する協議、情報・意見交換を行う。また、グループ監査役会において監査役と子会社監査役との間で監査に関する協議、報告、意見交換を行う。
- (4) 内部統制に関する部門は、内部統制システムの構築および運用の状況（子会社の取締役、使用人等から当該部門への報告事項を含む）について、定期的に監査役に報告する。
- (5) 監査役会が設置する監査役ホットラインについて取締役、執行役員および使用人に周知する。
- (6) 監査役に対し報告（監査役ホットラインへの通報を含む）を行った者は、当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いを受けないものとする。

## 8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役の職務の執行について生じる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設ける。また、監査役がその職務の執行について当社に対し費用の前払等の請求をしたときは、当該請求に係る費用等が予算内であるか否かに関わらず、法令に従い、速やかに当該費用等を処理する。
- (2) マネジメント・コミッティ等の業務執行上の重要な会議への出席および経営情報の閲覧により、監査役が取締役と同等の情報に基づいた監査および業務執行上の重要事項における意思決定プロセスをチェックできる体制を確保する。
- (3) 監査役（会）は、CEOおよび代表取締役との意見交換会を定期的に開催できる。
- (4) 監査役は、執行役員および重要な使用人から職務執行状況を報告させることができる。
- (5) 監査役が会計監査人および財務経理部門と定期的に意見交換を行い、財務報告の適正性について確認ができる体制を確保する。

## ■ 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、「ナブテスコグループ倫理規範」において、「反社会的勢力とは一切の関係を遮断し、また、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合は、毅然とした態度で臨み、要求には一切応じない」旨を規定しています。契約書締結の際は、反社会的勢力排除条項を定めています。また当社は社内の総括部門として、総務部に担当責任者を置いています。総務部にて反社会的勢力についての情報を一括管理し、総括部門である総務部のスタッフ各人に対しては「特殊暴力対策マニュアル」を配布し定期的に社外研修等に参加させています。また、社外においては日頃から警察および特殊暴力対策団体等と連携を通じ、反社会的勢力に関する最新情報の入手やアドバイスを受けるなど関係強化に努めています。

# コンプライアンス



[考え方・方針 ▼](#)

[体制 ▼](#)

[取り組み ▼](#)

## 考え方・方針

### ■ トップメッセージ

当社グループでは、コンプライアンスに関する同じ規範に基づき行動することが、グループ全体の事業活動が高い透明性と倫理観をもって行われるために必須の条件であると考え、以下のトップメッセージをすべての役員・社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生等を含む）に発信しています。

#### ナブテスコグループの役員・社員の皆さんへ

コンプライアンスは、事業活動を通じて企業理念を実現するために欠かせない基盤であると同時に、今日のグローバル化したビジネス環境においては、顧客からビジネスパートナーとして選ばれるための最も重要な前提条件の一つであることは、疑う余地がありません。

「ナブテスコグループ倫理規範」は、2016年12月に制定・施行され、2022年4月1日付で改定されました。このハンドブックは、皆さんの日々の事業活動においてコンプライアンスの視点から疑問を感じ、指針が必要なときの手助けとなるよう、改定「ナブテスコグループ倫理規範」の内容を説明するものです。

なにか不明なことがあるときは、このハンドブックを参照し、どう行動すべきか確認してください。また、この倫理規範に照らし、問題（またはその可能性）に気づいた場合は、上司、内部通報窓口などに速やかに相談・報告してください。

目標達成や新規ビジネス獲得のプレッシャー、または上司からの不当な指示によって、それらの行動をためらうことがあってはなりません。ナブテスコグループでは、コンプライアンス違反と引き換えに得られる利益は認められません。

ステークホルダーからの信頼は、獲得するのが困難である一方、失うのはとても簡単です。たった一件のコンプライアンス違反が、名門と言われるさまざまな企業の経営を危機に陥れています。

ナブテスコグループの事業活動を支えているのは、私たち一人ひとりの高い倫理観と透明性に基づく行動であるということを常に肝に銘じてください。

私は、最高経営責任者として、また、ナブテスコグループのコンプライアンス委員会の委員長として、皆さんがそのような行動をとるための必要なサポートを惜しみません。新しい価値の創造に向けてチャレンジし続けるグローバルカンパニーであるナブテスコグループで働くことは、私たちの誇りです。

この倫理規範に基づく行動を積み重ねることで、未来の「欲しい」に挑戦し続けるイノベーションリーダーを目指すグローバルカンパニーとしてのチャレンジを、より確かなものにしていきましょう。

代表取締役社長・最高経営責任者（CEO）

コンプライアンス委員会委員長

**木村 和正**

## ■ コンプライアンスの考え方

当社グループでは、コンプライアンスを「法令および社内規程（マニュアル、ガイドラインその他運用ルールを含む。）の遵守にとどまらず、社会倫理・社会規範に基づいて行動することを通じ、ステークホルダー（お客さま、社員、取引先、株主、地域社会）の要請に応えること」と定義しています。

コンプライアンスは、事業活動を通じて企業理念を実現するために不可欠であり、グローバルなビジネス環境においてビジネスパートナーとして選ばれる前提条件であるとの理解に基づき、コンプライアンス経営の推進・強化を最優先課題として取り組んでいます。

## ナブテスコグループ倫理規範・ナブテスコグループ倫理規範ハンドブック

当社グループは、「ナブテスコグループ倫理規範」を制定しています。

主管部門である法務・コンプライアンス部が中心となり、グループの中長期的な企業価値の向上を目指して、法規制の遵守はもとより、より高い水準のコンプライアンス意識の醸成を進めています。「ナブテスコグループ倫理規範」は、事業活動において企業理念を実現するために、役員および社員一人ひとりが、コンプライアンスの観点からどのように行動すべきかを定めています。

本倫理規範は、年に一回その有効性について確認をしています。2022年4月、昨今の法令改正、グローバルな事業環境や情勢の変化および「ビジネスと人権」に関する行動計画に対応するものとするべく改定しました。

本倫理規範について、役員および社員全員がより理解を深め、具体的な行動に移すためのガイドとして「ナブテスコグループ倫理規範 コンプライアンスハンドブック」を各国語版で作成し、国内外におけるコンプライアンス教育・周知活動に活用しています。

## ナブテスコグループ倫理規範

ナブテスコグループ倫理規範は、事業活動において企業理念を実現するため、ナブテスコグループの一人ひとりがコンプライアンス※の観点から、どのように行動すべきかを定めています。

なお、当社では、社員の評価制度において「ナブテスコグループ倫理規範」の遵守が社員の評価および給与に反映されています。

※ コンプライアンスとは、法令および社内規程（マニュアル、ガイドラインその他運用ルールを含む。）の遵守にとどまらず、社会倫理・社会規範に基づいて行動することを通じ、ステークホルダー（お客さま、社員、取引先、株主、地域社会）の要請に応えることを意味します。

## ナブテスコグループ倫理規範、ナブテスコグループ倫理規範ハンドブック

# 体制

## ■ コンプライアンス体制

当社グループでは、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき「グループコンプライアンス推進体制規程」を定めています。コンプライアンス体制に係る基本方針や重要事項等を審議することを目的として、グループコンプライアンスの最終責任者であるCEOを委員長とし外部有識者も参加する「コンプライアンス委員会」を取締役会の諮問機関として設置し、コンプライアンス体制の整備・強化および活動結果を報告しています。

これに加え、グループ全体のコンプライアンス体制を強化するため、各コーポレート部門・カンパニーおよび国内外の全グループ会社に「コンプライアンス責任者」とそれを補佐する「コンプライアンス実務責任者」を任命しています。この体制は、すべての役員・社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生等を含む）に対する指導、啓発、研修等を通してグループ全体で「ナブテスコグループ倫理規範」の理解と遵守を促進しています。「コンプライアンス責任者」および「コンプライアンス実務責任者」がコンプライアンスに関する情報共有・意見交換を行う、「コンプライアンス連絡会議」を国内および当社が事業展開する海外全地域（中国・アジア・北米・欧州）で開催しています。

さらに、中国の上海納博特斯克管理有限公司、欧州地域の統括会社であるドイツのNabtesco Europe GmbHには、それぞれ現地の社内弁護士が在籍し、本社法務・コンプライアンス部と緊密に連携することで、グローバルな法務・コンプライアンス体制を整備しています。

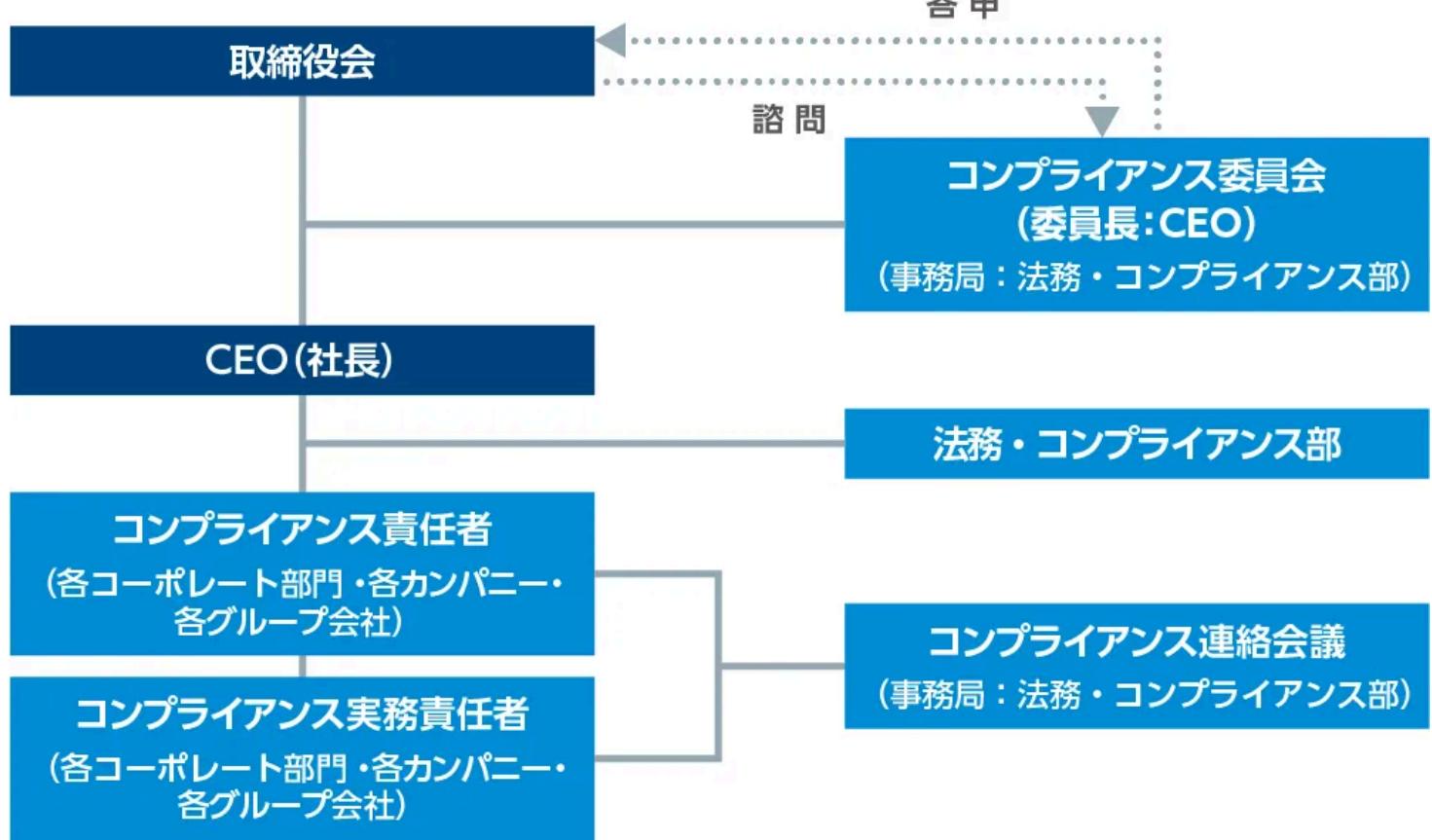
なお、当社は、コンプライアンスマネジメントシステムを含む品質マネジメントシステム（ISO9001）、環境マネジメントシステム（ISO14001）による認証を取得しています。

## 品質マネジメントシステム認証

## 環境マネジメントシステム認証

コンプライアンス体制の運用状況については、定期的にコンプライアンス委員会や取締役会に報告しています。

## コンプライアンス体制図



## 取り組み

### ■ 内部通報制度

当社グループはコンプライアンス活動の一環として、内部通報制度を整備しています。

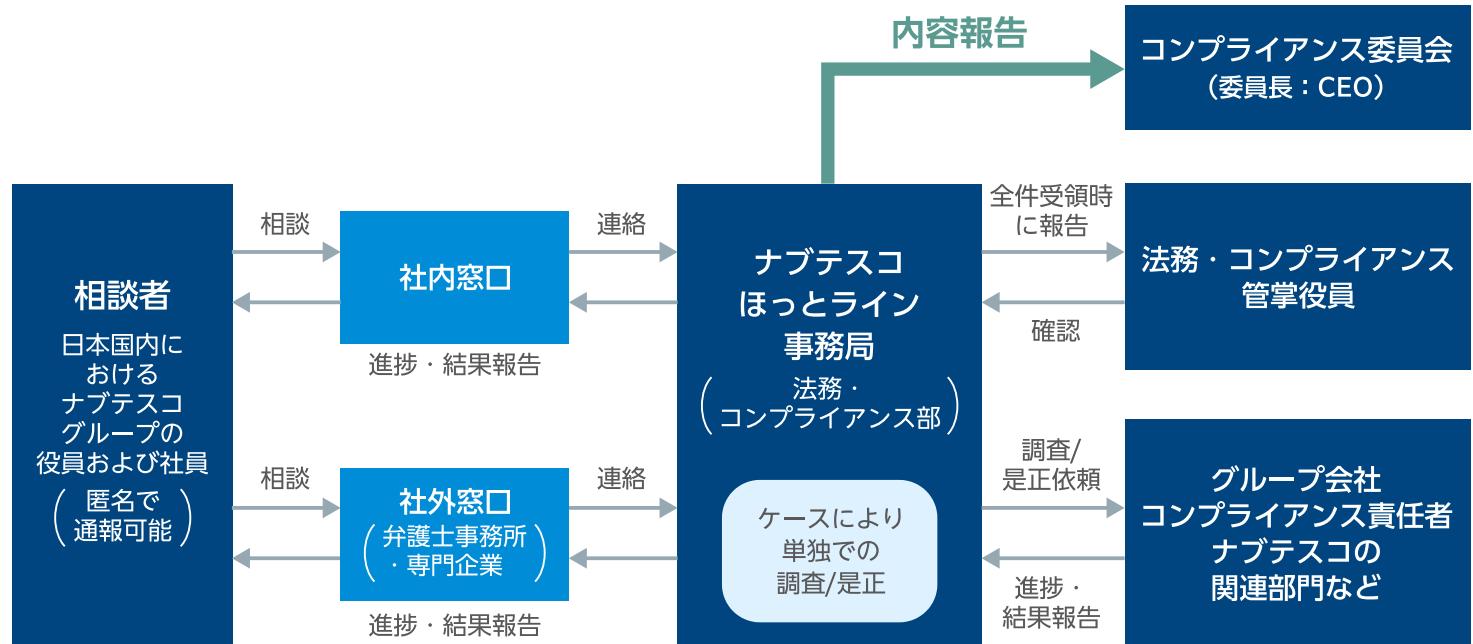
国内においては、腐敗行為全般（贈収賄、カルテル等）およびハラスメント（いじめを含む）など、不正行為の未然防止、早期発見および是正のために、内部通報制度（ナブテスコほっとライン）を導入し、社内窓口（法務・コンプライアンス部）および社外窓口（弁護士事務所および専門会社）を設置しています。本制度は、日本国内におけるナブテスコグループすべての役員、社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生を含む。）および「ナブテスコほっとライン」への通報および相談を行った日から1年以内に社員であった者が利用できます。

国内の通報制度は、日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語による通報が可能です。また、本制度を社員に周知するため、同制度について社員向けポータルサイトや社内報・「コンプライアンス通信」に掲載するとともに、ポスターやカードの配布を行っております。

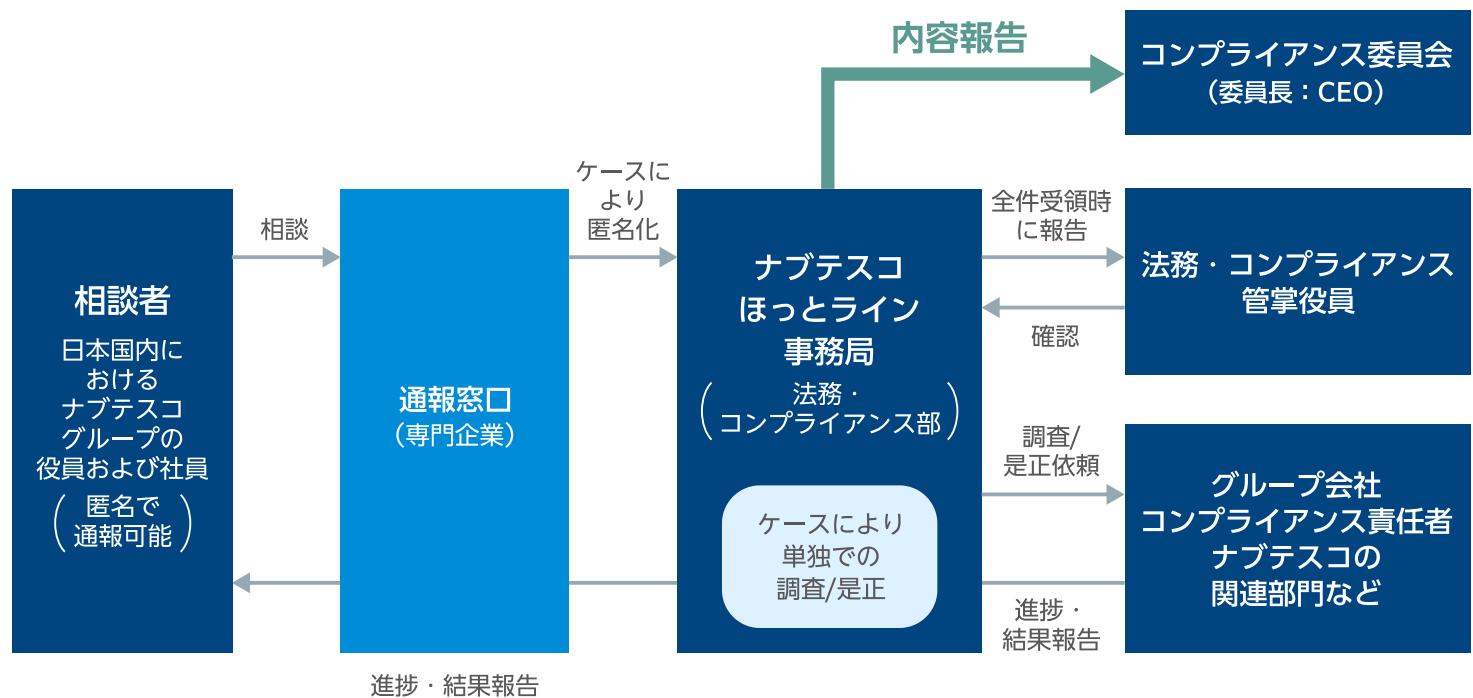
海外においては、中国、欧州、北米、東南・南アジアの各グループ会社から内部通報を受け付けるための仕組みを導入し、拠点を持つ全てのエリアで運用しております。海外の通報制度は、英語、中国語簡体字、中国語繁体字、韓国語、タイ語、ベトナム語、ドイツ語、イタリア語、フランス語による通報が可能です。

なお、当社の内部通報制度は、国内と海外いずれも、匿名で通報可能であり、メール・webサイトによる通報は、24時間365日受付しています。受付した通報は、通報者に関する秘密保持を徹底の上、法務・コンプライアンス部および関係会社、関連部門とともに、事実関係の調査を行い、問題を確認した場合、社内規則に則り、懲戒処分、注意指導、再発防止策等の早期の対応とは是正を図り、通報者に対しては、対応結果をフィードバックしています。また、通報者が通報等を理由とした不利益な取扱いを被ることのない仕組みになっています。

### 国内内部通報制度（ナブテスコほっとライン）



### グローバル内部通報制度（グローバルホットライン）



## ■ 取引先ホットライン

当社グループは、お取引先の皆さまとの取引における透明性および公平性を確保し、持続的発展を図ることを目的として「取引先ホットライン」を設置しております。

当社グループの組織または個人による不正行為、またはそのおそれのある行為などについてお気付きになられた場合にお知らせいただることで、問題の未然防止または是正を図ってまいります。

詳しくはこちらよりご覧ください 

## ■ 通報件数

2024年度は、本制度を利用して、嫌疑なしのものを含め50件の内部通報相談が寄せられました。内容別では、「ハラスメント」に関するものが22件、「人事・労務管理」に関するものが17件、「不正・法令違反」に関するものが8件でした（いずれも通報者の相談内容に照らした分類による集計であり、不正行為が実際に認められた件数ではありません）。それぞれの相談案件に対し、事実調査を行った上で適切に対処しております。また、内部通報制度の運用状況は、定期的にコンプライアンス委員会に報告しています。

## ■ コンプライアンス教育

当社グループは、役員・社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生等を含む）のコンプライアンス意識を醸成するために、階層別およびテーマ別に、集合研修やeラーニングなどの方法を用いて、毎年様々なコンプライアンス教育を対象社員全員に対して実施しています。

国内では、ナブテスコグループ倫理規範（内部通報制度の理解・浸透含む）、ハラスメント防止、品質不正防止基礎教育、ソーシャルメディアの私的利用、独禁法、下請法、贈賄防止、安全保障貿易管理、インサイダー取引防止、労働時間管理、コンプライアンス関連ガイドラインなどの教育を実施しています。海外では、当社グループが拠点を有する国・地域（中国・アジア・欧州・北米）において、各国の言語で、ナブテスコグループ倫理規範、贈賄／カルテル／不正会計防止、内部通報制度の理解・浸透を目的としたコンプライアンス教育を行っています。

### 各種コンプライアンス研修実績（2024年度）

研修名	実施地域	受講者数／受講者割合
ナブテスコグループ倫理規範・ハラスメント防止・ソーシャルメディアの私的利用	国内	5,925名／95.8%
接待・贈答の受領および社内交際費・会議費（行動基準・ガイドライン）	国内	2,342名／95.0%
ナブテスコグループ倫理規範	海外	885名／99.9%

## コンプライアンスミーティング

コンプライアンスに関する社員の意識を高めるため、年1回、各職場でコンプライアンスに関するテーマについて自由に討議するコンプライアンスマーティングを行っています。

## コンプライアンス意識調査

毎年10月を企業倫理月間と定め、CEOによるコンプライアンスマッセージ動画配信を行うとともに、コンプライアンス意識の浸透度を確認するためにコンプライアンス意識調査を実施しています。

## 役員への研修

例年、社内取締役、執行役員、上級管理職向けにコンプライアンス研修を実施しています。

2024年度は、外部講師を招き、「内部通報制度の運用を通じた企業風土改善への示唆」をテーマに研修を実施しました。

## ■ 情報発信・啓発活動

### ナブテスコグループ企業倫理月間

毎年10月を「ナブテスコグループ企業倫理月間」と定め、経営トップのリーダーシップのもと、グループ会社全社において各職場におけるコンプライアンス意識向上の活動を展開しています。

2024年度は、コンプライアンスの重要性を改めて強く伝えるべくCEOによるコンプライアンスマッセージ動画を新たに収録し、国内・海外（計11言語作成）のナブテスコグループ全役員・社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生等を含む）に配信しました。併せてグループ会社社長・社内カンパニー長等のコンプライアンスマッセージも配信しました。

### その他の活動

コンプライアンス意識の啓発に向けて、紙媒体に加えてインターネットも活用し、情報発信等を行いました。

#### 主な活動事例

- 「コンプライアンス通信」の発行（日本版毎月発行、中国・タイ版隔月発行）
- コンプライアンスに関する事例集、ガイドラインの発行

## ■ 腐敗防止に関する取り組み

### 贈賄防止基本方針

当社グループでは、贈賄リスクの排除をコンプライアンス上極めて重要な一分野として捉え、「ナブテスコグループグローバル贈賄防止基本方針」を制定しています。本基本方針は、適用対象を国内外のすべてのグループ会社とし、贈賄行為（事業上の不正な利得を得る目的の下で提供される、接待、贈答、金銭、融資、保証、役務、招聘、寄付（慈善寄付含む）、献金（政治献金、スポンサーシップ含む）、謝礼、リベート、値引き、雇用の機会等を含むあらゆる利益）及びファシリテーションペイメントの禁止を明確に規定するとともに、接待・贈答等の社内規程およびガイドラインを定めることや、贈賄リスクのある第三者を起用しないこと等を規定しています。また、違反の対応として通報制度、懲戒処分等を規定するとともに、贈賄防止ルールに関する意識を高めるため、教育及び研修についても規定しています。また、CEOメッセージとともにコーポレートサイト上で各國語版を公開しています。

また、本基本方針に基づき、全グループ会社において、贈収賄防止に係る社内規程およびガイドラインを整備しております。

なお、本基本方針は事業の変化や適用法令の改正を踏まえ、必要に応じて、取締役会において、コンプライアンス委員会の審議に基づき、適切に改正されます。

## 腐敗防止体制

国内外のすべてのグループ会社は、贈賄防止に関する社内規程に違反する事実または違反するおそれがある状況を察知した場合、法務・コンプライアンス部長ならびに自らの所属する組織におけるコンプライアンス責任者およびコンプライアンス実務責任者に対し、直ちに報告し、当該報告先の指示に従って適切な対応を行うこととしています。

新規のビジネスパートナー、セールスエージェントなどの仲介業者の起用にあたっては、必要かつ適切な事前調査を行った上で、当該仲介業者が腐敗行為（贈賄・汚職など）を行い、または行うおそれがある場合は、これを起用しません。具体的には、ガイドラインに基づきカントリーリスクや公務員等との接触状況の精査等のデューデリジェンスを実施し、起用対象を選定することで、贈賄リスクの事前チェックを行っています。さらに、契約時においても贈賄防止条項を規定し、当社グループの贈賄防止基本方針について説明する等の対策を講じています。

当社は、当社内各組織及びすべてのグループ会社に対して、毎年贈収賄・腐敗防止、競争法遵守を含む包括的な企業倫理・コンプライアンスのリスクアセスメントを実施しています。

また、腐敗防止等の内容を含む企業倫理・コンプライアンス研修をあらゆる役員・社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生等を含む）を対象として実施しています。

腐敗行為防止に関する全ての取り組みは取締役会に報告され、監督を受けています。

## 腐敗防止活動

国内外すべてのグループ会社のコンプライアンス責任者に対し本基本方針を展開し、各社における社内規程およびガイドラインの制定やコンプライアンス教育を推進することにより、グループ横断的な贈賄防止の徹底に取り組んでいます。

特に、海外グループ会社を含むすべてのグループ会社を対象にした贈賄防止基本方針の周知活動や各グループ会社における贈賄リスクのアセスメントを、毎年実施しています。

国連グローバル・コンパクトの腐敗防止分科会や経営倫理実践研究センター（BERC）の不正調査に関する研究会に参加し、他社との意見・情報交換にも積極的に取り組んでおります。

なお、当社グループは、2003年度の会社設立以来、汚職および贈収賄に関する有罪判決を言い渡されたこと及び罰金を科されたことはありません。また、2003年度以降政治献金を一切行っておりません。

2024年度は贈賄等腐敗行為に起因する社員に対する懲罰はありませんでした。

また、2024年度は汚職および贈収賄に関する有罪判決を言い渡されたケースは0であり、罰金、罰則、和解にかかるコストは0円でした。

贈賄防止 

ESGデータ集「コンプライアンス」 

## ■ カルテル防止に関する取り組み

当社グループは、グローバルな競争法関連規制に対するコンプライアンスを徹底するため、「カルテル防止のための行動基準」を社内規程として制定し、同基準の中に、禁止行為、競合他社との接触ルール、法務・コンプライアンス部および業務監査部による監査権限等を盛り込みました。その後、国内外のグループ会社においても、同様の基準の制定を行いました。

当社グループでは、カルテル防止に関する研修にも注力しており、執行役員会でのカルテル防止のための研修、当社および国内外グループ会社の営業部門等を受講対象としたカルテル防止のためのeラーニングを実施しています。

海外グループ会社を含むすべてのグループ会社を対象にした反競争慣行（独占禁止法・カルテル等）リスクのアセスメントを、毎年実施しています。

# リスクマネジメント



考え方 ▼

方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 考え方

### ■ リスクマネジメントの考え方

当社グループは企業価値の維持および向上を目的として、事業活動に伴う様々なリスクを適切に把握し、万一リスクが顕在化した場合にも適切な危機管理で損失を最小限に抑えることにより、リスクを管理しています。

## 方針

### ■ リスクマネジメント基本方針

1. リスク管理は、経営の状態や事業環境の動向を注視して実施します。
2. 危機管理は、発生したインシデントの影響および損失を最小限に留めるため、迅速な情報共有に努めつつ、関係法令およびナブテスコグループの社会的責任に基づいて実施します。
3. インシデントの発生後は、具体的な危機管理を検証し、再発防止に努めます。

# 体制

---

## ■ リスクマネジメント体制

当社グループは、業務執行に関し、損益、資産効率、品質、災害等の状況を適正かつタイムリーに取締役会に報告する体制を整備し、リスクの早期発見に努め、損失の極小化を図っています。取締役会の監督の下、リスクの最終責任を持つCEOの直轄機関としてリスクマネジメント委員会を設置しており、その委員はCEOより任命され、委員長が、全社リスクマネジメントの体制および実施の責任を負っています。

リスクマネジメント委員会の委員長（常務執行役員）は、必要に応じて、経営マテリアリティ委員会、品質・PL委員会、ESH委員会、情報セキュリティ委員会の委員と協議や調整等を行った後、リスクマネジメントの取り組み状況をCEOが出席する執行役員会や取締役会等の経営会議に定期的（年2回程度）に報告しています。

### 各委員会の事務局

- ・ 経営マテリアリティ委員会（事務局：企画部）
- ・ リスクマネジメント委員会（事務局：法務・コンプライアンス部）
- ・ 品質・PL委員会（事務局：品質統括部）
- ・ ESH委員会（事務局：環境安全部）
- ・ 情報セキュリティ委員会（事務局：情報システム部）

### 各委員会の構成

## 取り組み

---

## ■ リスクマネジメント手法

### 第1線

社内カンパニーおよびグループ会社では、その組織の長がリスクマネジメント責任者となり、リスクマネジメント責任者の下で、担当部署および担当者がその事業活動に関するリスクマネジメントを行います。また、毎年1回、社内カンパニーおよびグループ会社が所管事業を遂行するうえで想定されるリスクを洗い出し、評価を行い、特定されたリスクの顕在化の防止に向けて対策を立案、実施します。

### 第2線

各リスク主管部門であるコーポレート部門は、同部門が主管するリスクにつき、当該部門の業務分掌に関する専門的知見に基づくリスクマネジメントを行うとともに、社内カンパニーおよびグループ会社によるリスクマネジメントを支援します。

また、CEOの直轄機関として常務執行役員を委員長とするリスクマネジメント委員会は、1年に2回以上開催されます。同委員会では、まず全社横断的な組織として、コーポレート部門、社内カンパニーおよびグループ会社が行ったリスクアセスメントの結果に基づいて、全社的重大リスクを特定、また見直しを行っています。次に重大リスクの対策を審議し、対応策を指示します。リスク対応後は、評価を行い適切にフォローしています。

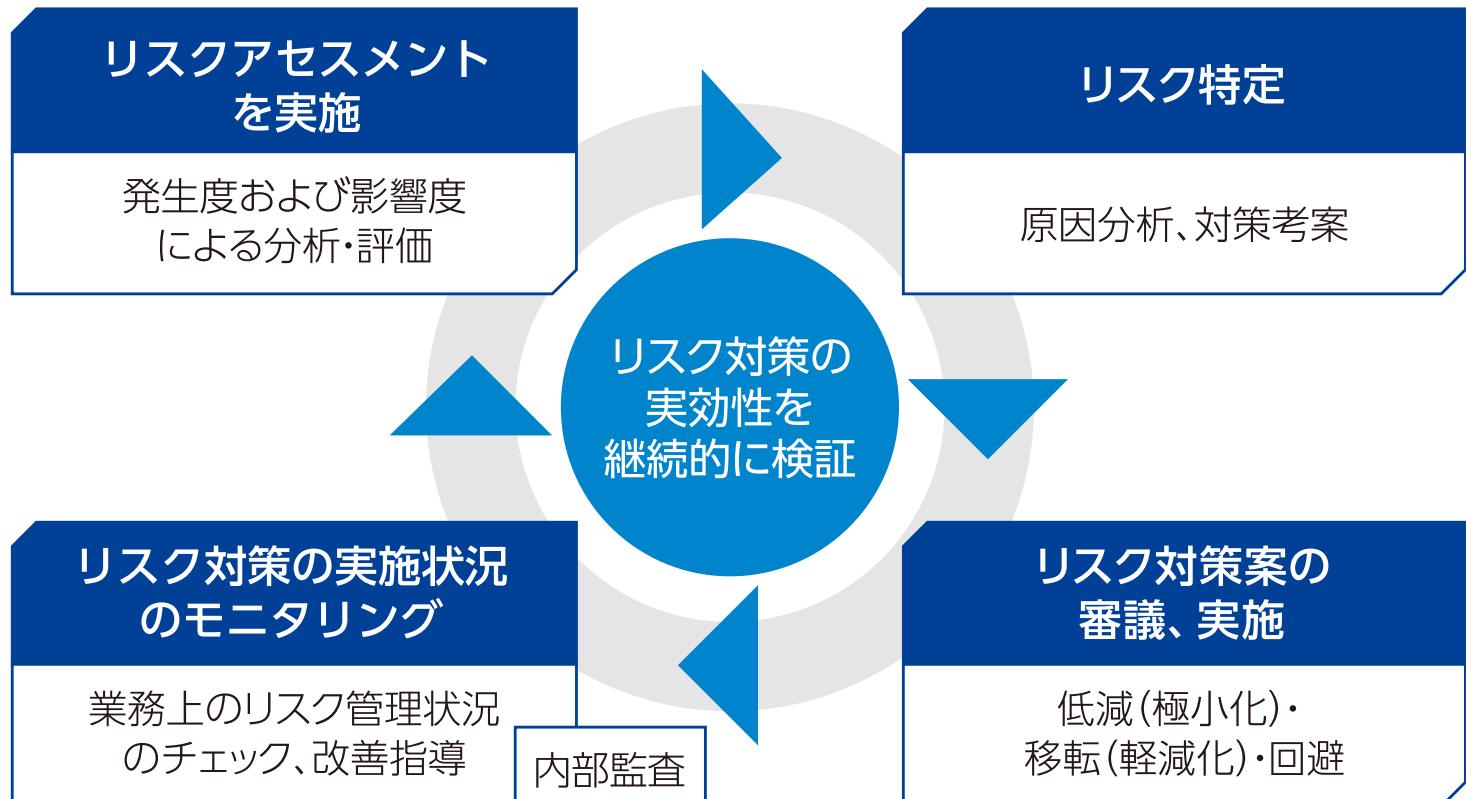
重大リスクの特定方法は、事業活動に影響を与える各リスク項目について、その発生頻度および影響度で評価し、さらに発生原因の分析を実施します。そして、リスク対応の優先順位付けとリスクに対する許容度を確認した上、リスクの対応方法を立案し、対策案の審議を経て実行します。なお、当社のリスク評価は、①リスク分析、②リスク評価、③リスク判定の順で実施します。リスク分析において、個々のリスクに対し、発生頻度5段階と影響度4段階により重要度を分析します。リスク分析から得られた結果に基づいて、スコアを特定し、リスクレベルおよび対策レベルを4段階で判定します。

### 第3線

当社の内部監査部門である業務監査部は、独立した立場で、第1線および第2線の内部監査を毎年実施しています。業務監査部は、業務上のリスク管理状況、業務全般の処理や資産管理が適正に行われているかについて調査および評価を実施し、その結果を監査報告書にまとめ、指摘事項・改善要請事項について改善状況のフォローアップを行っています。監査報告書やフォローアップ報告書については、代表取締役、常勤監査役および一部の執行役員が出席する定期的な業務監査報告会で直接報告しており、都度その内容を監査報告データベースに掲載して社外を含む全ての取締役・監査役に周知する仕組みを実施しています。さらに、取締役会での定期業務報告を内部監査部門としても実施しています。

また、当社は、監査役会設置会社として、社内監査役と社外監査で構成される監査役会が、取締役会の業務を監査する責任を担っています。独立した客観的な立場からリスクマネジメントを含めた職務の執行を監視、意見することで、経営の透明性を確保しています。

#### リスクマネジメントサイクル



### ■ 主要なリスク

当社グループの業績および財政状態に影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは以下の通りです。

1. 経済、市場の動向に関するリスク
2. 海外事業展開に関するリスク
3. 大規模災害に関するリスク
4. 為替相場の変動に関するリスク
5. 調達に関するリスク
6. 製品品質に関するリスク
7. 競合に関するリスク
8. 情報セキュリティに関するリスク
9. 知的財産に関するリスク
10. 法令・規制に関するリスク
11. 環境に関するリスク
12. 企業買収等に関するリスク
13. 固定資産の減損に関するリスク
14. 人材の確保に関するリスク

事業等のリスク 2024年12月期有価証券報告書（7 MB） [PDF](#) →

## ■ リスクアペタイト

当社は「グループ責任・権限規程」により、ナブテスコグループとしての意思決定・業務執行に関わるプロセスと責任者を明確に定義しています。

リスク許容（リスクアペタイト）に関しても、上記プロセスに含まれており、担当部門による協議の上、会社への影響度によって最終責任者が決定しています。

重大リスクの一部と対応策は以下の通りです。

重大リスク例		リスク優先度 <sup>※1</sup>	発生頻度 <sup>※2</sup>	影響度 <sup>※3</sup>	当社グループへの影響	リスク許容度 <sup>※4</sup>	対応策	リンク
海外事業展開	地政学リスク	★	D	C	・調達、事業活動、サービスの遅延や中断	中～高	・現地での情報収集 ・サプライヤーの分散化 ・BCPの実効性強化	<a href="#">詳しくはこち ら</a> ↗

重大リスク例		リスク優先度 <sup>※1</sup>	発生頻度 <sup>※2</sup>	影響度 <sup>※3</sup>	当社グループへの影響	リスク許容度 <sup>※4</sup>	対応策	リンク
環境	気候変動リスク	★	D	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>炭素税等の規制によるコスト増大</li> <li>ゲリラ豪雨などによる物理的被害</li> <li>顧客からのGHG排出削減要請の増大</li> </ul>	低～中	<ul style="list-style-type: none"> <li>SBT認証の長期目標の設定</li> <li>再生可能エネルギーの活用</li> <li>各種環境教育の実施</li> <li>サプライヤーの気候変動リスクに対する意識醸成活動</li> </ul>	<a href="#">詳しくはこちら</a>
業務災害	労働安全衛生リスク	★★	D	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動、サービスの中断</li> </ul>	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所において安全管理体制を整備し安全衛生管理者および安全管理担当者を配置。</li> <li>年2回の定期健康診断</li> <li>産業医による職場巡回</li> </ul>	<a href="#">詳しくはこちら</a>
製品品質	品質リスク	★★	B	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>損失・損害賠償等によるコスト増大</li> <li>ブランド価値低下</li> </ul>	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種管理規程の整備</li> <li>生産現場における品質マネジメントシステム認証取得</li> <li>各種教育研修の実施</li> </ul>	<a href="#">詳しくはこちら</a>

※1 リスク優先度：以下の基準に基づき分類をしています。

★★★：速やかに対策が必要とされる

★★：必要に応じて対策が必要とされる

★：恒常的に対策が必要とされる

※2 発生頻度：A（極高）、B（高）、C（中）、D（低）、E（ほぼ起こらない）

※3 影響度：A（極大）、B（大）、C（中）、D（小）

※4 リスク許容度：特定したリスクに対して、許容する度合いを示しています。

低：一切のリスクを受け入れず、許容しないもの

中：必要に応じて、利益やメリットを考慮しながらリスクを受け入れる場合があるもの

高：然るべき対応策を講じながら、積極的にリスクを負って、機会の創出をしていくもの

## ■ 新興リスク（エマージングリスク）

外部環境の変化等により新たに出現したり変化したりする「新興リスク」についても、定期的なリスクの見直しにより事業への影響度を識別し管理しています。代表的な新興リスクは以下の通りです。

新興リスク	人材の確保に関するリスク (人口減少による製造業の人材不足のリスク)	情報セキュリティに関するリスク (サイバー攻撃リスク)
リスクの内容	当社グループは、日本国内の人口減少と高齢化による機械製造業への人材不足を、新興リスクとして認識しています。 当社グループは、製造・開発・販売、その他専門分野に携わる優秀な人材を幅広く採用・育成し、ニッチな機械部品やコ	当社グループは、事業活動を通して、お客様や取引先の個人情報及び機密情報を入手することがあり、また、営業上・技術上の機密情報を保有しています。しかしながら、企業や公的機関

新興リスク	人材の確保に関するリスク (人口減少による製造業の人材不足のリスク)	情報セキュリティに関するリスク (サイバー攻撃リスク)
	<p>ンポーネントにおいて高いシェアを保っています。ナブテスコの機械部品の製造には、旋盤や加工、組み立て等において高い専門性が求められ、現場での業務が定着し、熟練するまで時間がかかります。これらが主な要因で、十分な人材の確保、とりわけ若年労働力の確保と育成が難しくなるリスクが増加しています。</p>	<p>へのサイバー攻撃は、世界的に高度化しており、当社においても防御体制の強化や情報漏洩保護は、より高い水準のリスクへの対応を求められています。</p>
事業への潜在的な影響	<p>日本における人材不足は、国内のマザー工場における人員不足、当社の特殊技術の継承者や製品検査等の専門職の不足に直結し、中長期的視点では生産性や技術革新のペースを低下させ、競争力の低下につながり、当社グループの業績及び財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p> <p>さらに、当社グループは数多くのサプライヤーと取引しているため、サプライヤーにおける人材不足によって製品の納期が長期化するなど、事業運営に一定の影響を受ける可能性があります。</p>	<p>世界的に複雑な広がりを見せるサイバー攻撃により、上記の情報の流出や重要データの破壊、改ざん、システム等の停止が生じるリスクがあります。当社グループは、鉄道車両用機器事業や航空機器事業、プラットホームドアなど公共インフラや公的機関に関わる製品を生産しているため、公共的安全を棄損するほどの影響があります。今後、サイバー攻撃がさらに活発化した場合、このリスクが中長期的に顕在化する可能性があると認識しています。</p> <p>これら高度化するサイバー攻撃への対策として、セキュリティツール導入費用の増加や運用工数の増加が予想されます。</p>
リスク低減措置	<p>当社グループは、人材不足に限らず、ダイバーシティの観点からも外国籍の社員や高齢者（定年再雇用）も積極的に採用しています。また、主として以下の2つの施策を採ることによってリスクの事業影響を最小化しています。一つは、「技術系研修」プログラムの充実です。技術系新入社員は全員が「技術系基礎研修」を3年間受講します。その後、部門に分かれてより専門性の高い技術を学ぶとともに、全社横断的技術も学ぶことにより、イノベーションにつなげる「技術系専門研修」を実施しています。</p> <p>もう一つは、プロセス・イノベーションの導入の推進です。AIを活用した工場の製造ラインの自動化推進により省人化へ対応しています。また、熟練工の作業内容、確認項目、判断基準をAIに記憶させ、機械学習を重ねることで、製品検査や目視検査の自動化を図り、作業者を選ばず品質安定の実現を目指しています。</p> <p>さらに、取引先であるサプライヤーにおける人材不足の影響を最小化するため、当社はBCP支援等を通じて緊密に連携し、強固な協働体制を整えております。</p>	<p>ナブテスコはサイバー攻撃リスクからの影響を最小化するため、以下の対策を講じています。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 情報セキュリティ・インシデント対応 当社は情報セキュリティ・インシデント発生時の対応基準を定め、インシデント対応専用チーム（CSIRT）を設置しています。このCSIRTはインシデント発生に伴う被害の拡大防止や、迅速な業務回復を目的に活動しています。また当社は年に2回以上、インシデント対応検証を実施しています。</li> <li>2) 各種管理基本規程の整備 当社は、情報管理基本規程、情報セキュリティ管理基準、情報セキュリティ・インシデント対応基準など各種規定を整備し、管理しています。また、全グループ会社を対象に毎年「情報セキュリティガイドライン」に基づく評価を実施し、検出された脆弱性を是正することで、ナブテスコグループのセキュリティ耐性向上に努めています。</li> <li>3) 情報セキュリティ教育 情報セキュリティ意識を高めるために、毎年「情報セキュリティ研修」と「標的型メール訓練」を、全社員に実施しています。加えて、新入社員や中途採用社員に対しても、入社時に、情報セキュリティ研修の受講を義務付けています。研修コンテンツは、情報セキュリティにか</li> </ol>

新興リスク	人材の確保に関するリスク (人口減少による製造業の人材不足のリスク)	情報セキュリティに関するリスク (サイバー攻撃リスク)
		<p>かる最新トレンドを適時に反映させており、毎年内容を更新しています。</p> <p>4) クラウドシステムの利用 クラウドシステムの利用前に「クラウドシステム利用ガイドライン」に基づくチェックを義務化し、セキュアなクラウドシステムの利用を推進しています。</p>

## ■ リスク低減に向けての活動

当社グループは航空機のフライト・コントロール・アクチュエーション・システムをはじめ、鉄道のブレーキ部品、船用主機遠隔操縦装置、鉄道駅のプラットホームドアや建物用の自動ドアなど製品の性質上、万一の際には人身におよぼすリスクが大きいことから、安全確保や製品事故の未然防止を図っており製品の信頼性に高い評価を頂いています。このようなリスク意識の高さは一朝一夕にできることではなく、日々、役員、社員がリスク感度を磨き、以下のような活動によりリスクを低減する文化を確立してきました。

### 組織全体におけるリスクに関する研修

当社グループは、役員・社員（期間嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイトおよび実習生等を含む）のリスクを含むコンプライアンス意識を醸成するために、階層別およびテーマ別に、集合研修やeラーニングなどの方法を用いて、「リスク管理を含めたコンプライアンス研修」、「情報セキュリティ研修」など、毎年様々な教育を対象社員全員に対して実施しています。

### 定期的な社内外取締役、社内外監査役研修

年1回、組織、事業及び財務の他、役割・責務に関するルール、法的責任、コンプライアンス、リスクマネジメント全般などの研修を実施しています。

### 製品・サービスの開発時におけるリスク基準の組み込み

当社においては、事業サイドと技術本部が、製品の多様なリスク・ファクターを検討し、開発仕様の明確化に伴う稟議、投入資源、スケジュール等に関して、事業サイド以外の関係部署から広く意見を募っています。開発段階ごとに、定性／定量の両側面から、リスク評価を実施しており、リスク基準は、製品群ごとに分けて設定しています。また、環境保全、化学物質といった環境アセスメントも実施し各種リスクの排除に努めています。

### 役員におけるリスク管理指標と報酬

当社は、リスク管理の視点を組み込んだ一つの指標としてROICを導入しており、本指標の改善度は取締役（社外取締役を除く）の報酬に反映されています。その改善度に応じて報酬が発生します。すべての取締役は資本コストと配当性向を意識し、当社グループのリスク低減に努め、持続的な成長を意識した経営を促進しています。

## ■ 危機管理（有事、緊急時）

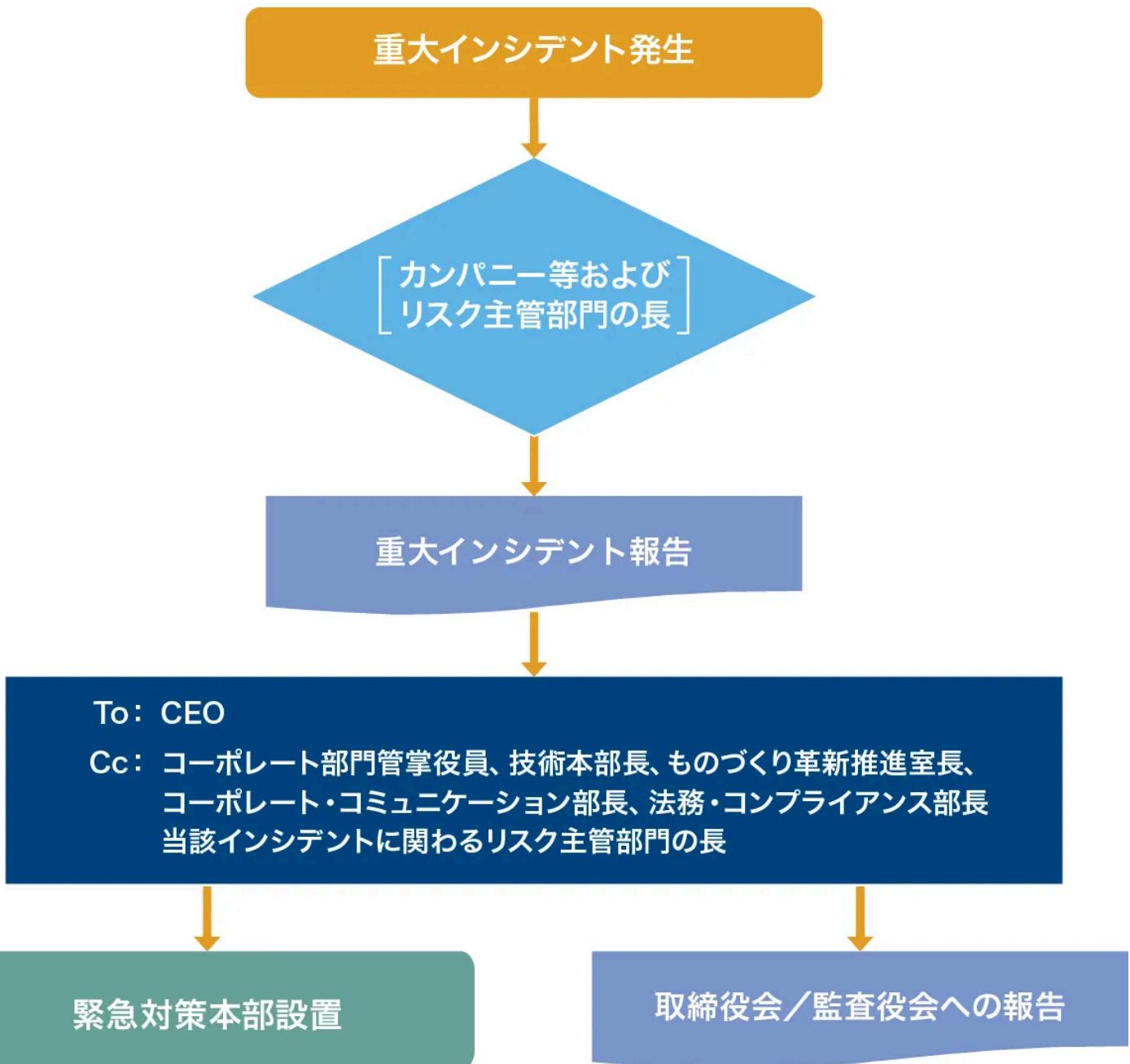
当社グループの事業活動に停止や中断などの著しい影響を与える重大インシデントが発生した場合、各リスク主管部門は、直ちにCEOおよび関連部門に報告します。CEOは直ちに取締役会および監査役会に報告し、重大性や緊急性に応じて、危機対策本部を設置し、危機管理を指揮します。

CEOを本部長とする危機対策本部は、インシデントに速やかに対処し、その解決を図るとともに、当該対処等について、取締役会に報告します。

### 危機対策本部

本部長	CEO
副本部長	関係するカンパニー、グループ会社の社長、コーポレート部門管掌役員、本部長、室長等
メンバー	関係するカンパニー、グループ会社、コーポレート部門の要員
事務局	リスク主管部門ならびに、必要に応じ、関係するカンパニー、グループ会社および関係するコーポレート部門内の部

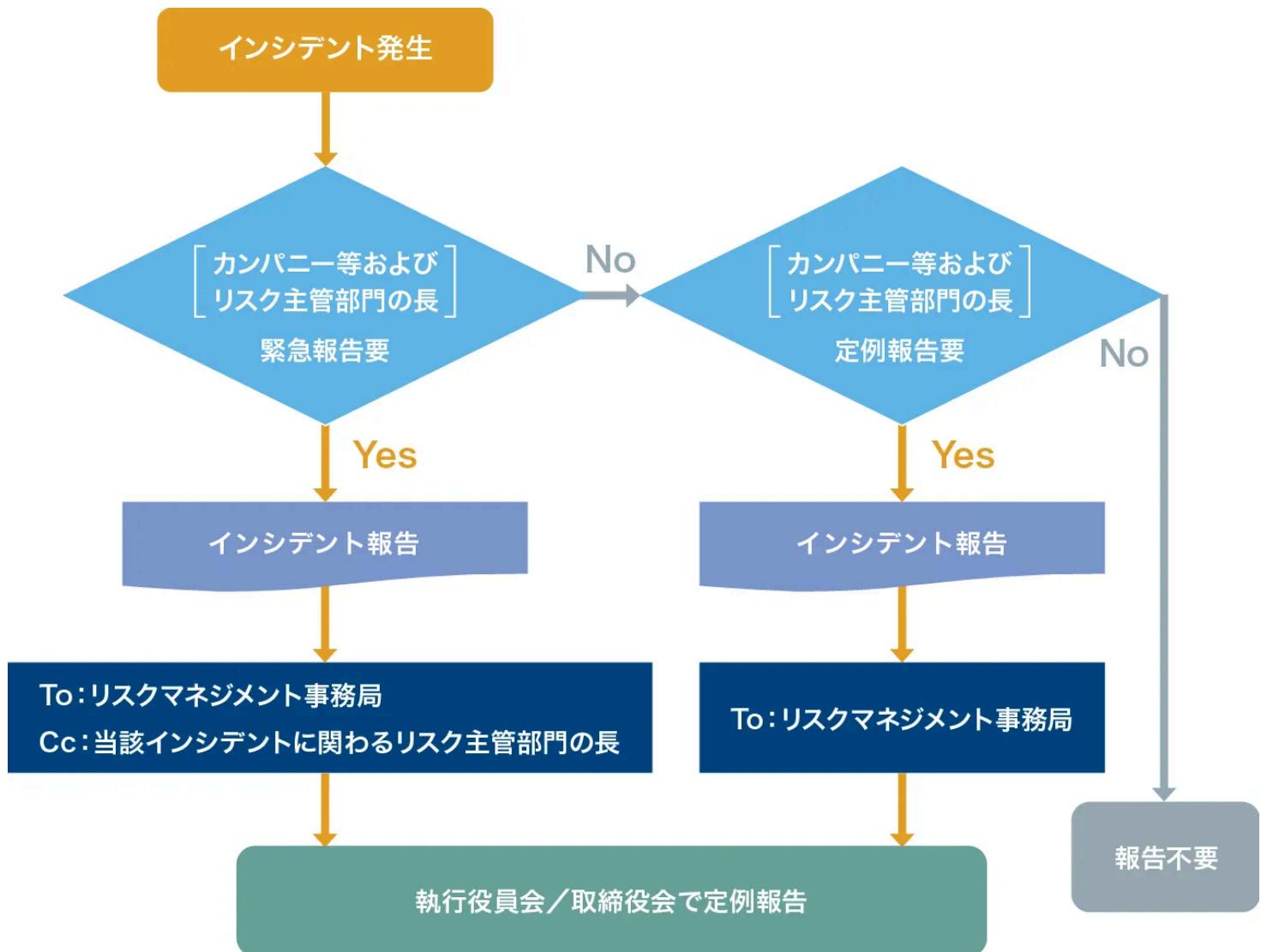
### 重大インシデント報告ルート



また当社グループに損失を生じさせる具体的な事象をインシデントとして定義し、定期的に各種会議体に報告し共有することにより、インシデントによる影響を最小化しています。

インシデントの発生状況・内容、原因、対応状況および損失金額等の事項を、各事務局、執行役員会、取締役会へと定期的に報告することにより、インシデント発生を抑制するための方法を共有しています。

#### インシデント報告ルート



# 情報セキュリティマネジメント



考え方・方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 考え方・方針

### ■ 情報セキュリティに関する考え方・方針

当社グループは、近年の情報セキュリティリスクの増大に対応するために、情報セキュリティ管理体制を構築し、情報セキュリティに関する各種管理規程を整備・全社員への周知を行います。

社員はこれらの規程に対して誓約書を提出し、遵守する責任を負っています。加えて全社員に対して情報資産の適切な管理に関する教育・訓練を定期的に行います。

また、情報資産に対する不正な侵入、漏えい、改ざん、紛失、破壊、利用妨害等を防止するため、ユーザーごとにデータへのアクセスを制限するなど、徹底したアクセス制御を施したシステム管理を実現していきます。

そして、情報セキュリティに関する取り組みを定期的に内部および外部監査することにより、情報セキュリティマネジメントの継続的改善を行います。

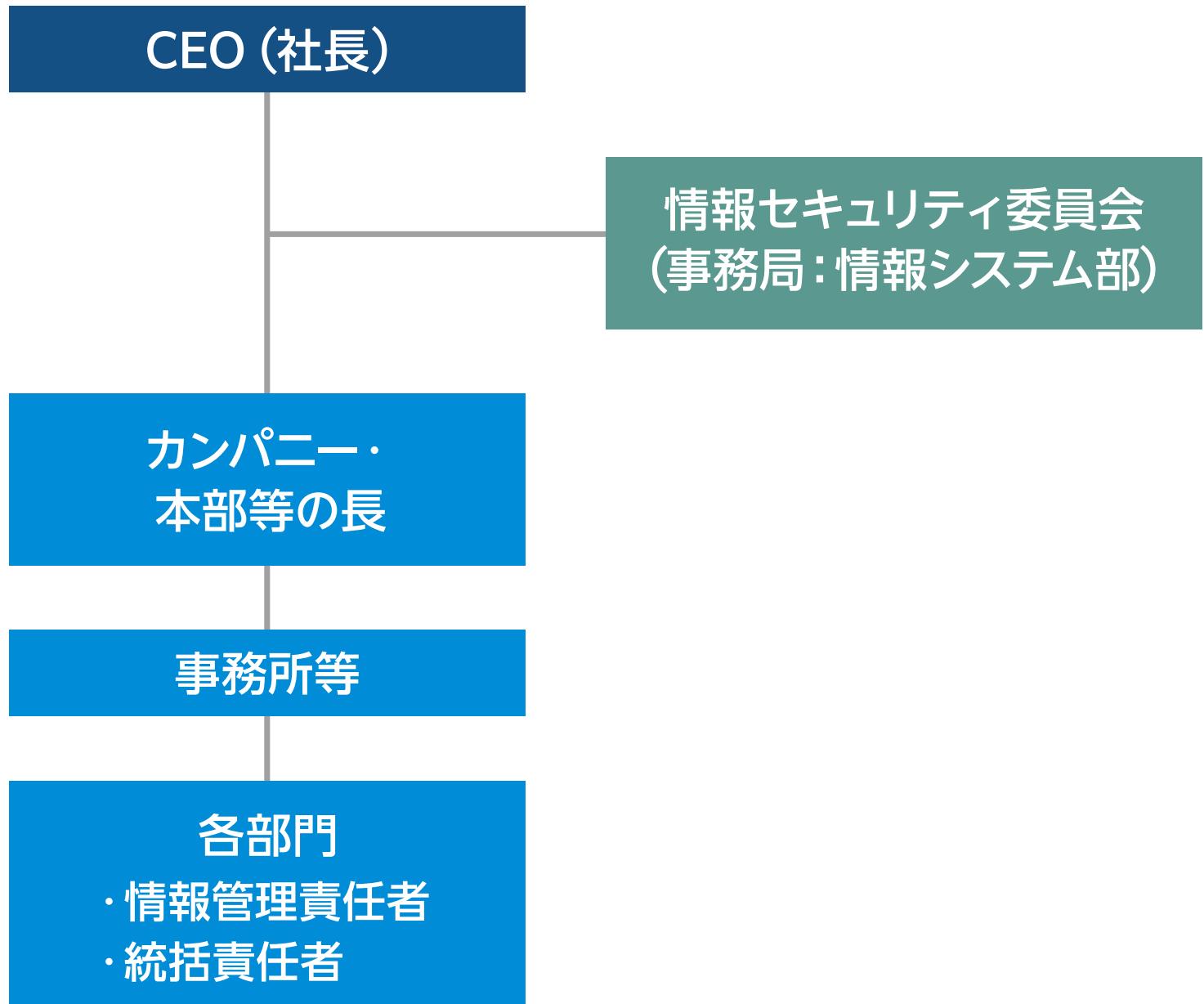
## 体制

### ■ 情報セキュリティ管理体制

当社グループは、昨今のサイバーセキュリティリスクの増大に対応し、グループ全体の情報セキュリティレベル向上を目的として「情報セキュリティ委員会」を設置し、情報セキュリティに関する基本方針の策定、セキュリティ対策のレベル向上、および重大なセキュリティ・インシデントへの迅速な対応を行っています。本委員会は、CEOに任命された委員長と委員により構成され、活動内容は定期的にCEOに報告され、指示がある場合は取締役会へ報告します。さらに、各拠点に情報管理責任者、統括責

任者を設置し、情報システム部が情報セキュリティの専門部門として当社グループ全体の、情報セキュリティ対策立案、実施における助言や指導、協力、情報セキュリティの適正性の検証および是正指導等の支援を行っています。

#### 情報セキュリティ委員会体制図



#### 情報セキュリティ委員会メンバー

委員長	取締役 執行役員 情報システム管掌
委員	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 代表取締役 常務執行役員：総務、人事、法務・コンプライアンス管掌</li><li>・ 執行役員：イノベーション戦略室長</li><li>・ 執行役員：ものづくり革新推進室長</li><li>・ 執行役員：技術本部長</li><li>・ 執行役員：人事部長</li><li>・ 執行役員：企画部長</li><li>・ 理事：情報システム部長</li></ul>

- ・ 総務部長
- ・ コーポレート・コミュニケーション部長
- ・ 知的財産部長
- ・ DX推進部長
- ・ 法務・コンプライアンス部長

## 情報セキュリティ委員会委員長： 碓井 浩

取締役、執行役員

＜情報システムに関する略歴および役職＞

取締役兼執行役員の碓井は、当社航空宇宙カンパニーで技術部長、計画部長を歴任し、情報セキュリティの経験を持つ取締役に該当します。情報システム管掌役員現任。リスクマネジメント委員会委員現任。

＜情報セキュリティ問題を監督するために指定された経営陣の役職（CISO）＞

取締役兼執行役員の碓井は、ITセキュリティとサイバーセキュリティを監督する「情報セキュリティ委員会」の委員長であり、ITセキュリティおよびサイバーセキュリティ戦略の統括を担当し、CEOおよび取締役会に報告を行っています。

## 各委員会の構成

# 取り組み

## ■ 各種管理規程の整備

情報管理基本規程、情報セキュリティ管理基準、情報セキュリティ・インシデント対応基準など、情報管理やセキュリティに関する規程を制定し、当社グループのインターネットにて開示しております。

## ■ 情報セキュリティ・インシデント対応

当社は、情報セキュリティ・インシデント発生時の対応基準を定め、インシデント対応専用チームCSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置しています。セキュリティインシデント発生または不審な事態を発見した場合のエスカレーションプロセスとして、当該事象を発見した社員は、直ちにPCをネットワークから切断し、上司と情報システム部に報告します。その後、CSIRTは、インシデント発生に伴う被害の拡大防止や、迅速な業務回復などを行います。

また、当社は年に2回以上、インシデント対応検証を実施しています。1回はインシデント発生時を想定した手順書に沿って実際にシミュレーションを実施し、実施後に対応策を検証し手順書に反映しています。もう1回は、毎年全社員が参加する災害訓練

時に、ITセキュリティの観点からも対応状況を評価し、手順書に反映しています。

さらに、情報セキュリティの脆弱性診断を適宜行い、脆弱性を是正することにより情報セキュリティインシデント発生リスクの低減に努めています。

危機管理（有事、緊急時）  

## ■ 情報セキュリティ監査

当社グループでは、情報セキュリティの維持・向上を目的に、内部監査と外部監査を実施しています。

内部監査は、自組織内において利害関係のない部署に所属する監査人が、国際規格 ISO27001 に基づき公平かつ客観的に実施しています。

外部監査については、監査の独立性を確保するため第三者機関を選定し、ISO27001を基準として実施しています。

監査で特定された課題については、具体的な改善計画を策定し、優先順位を付けて速やかに対応します。また、実施状況や成果を定期的に見直すことで、継続的な改善につなげています。

## ■ 情報セキュリティ教育

情報セキュリティ意識を高めるために、毎年「情報セキュリティ研修」を、全社員に実施しています。加えて、新入社員や中途採用社員に対しても、入社時に、情報セキュリティ研修の受講を義務付けています。研修コンテンツは、情報セキュリティにかかる最新トレンドを適時に反映させており、毎年内容を更新しています。

2024年度特に力を入れた内容は、情報セキュリティに関する社内ルールの徹底、近年の情報セキュリティインシデントの傾向を踏まえたうえでの注意喚起や、業務上のセキュリティリスクについての周知等です。また、ビジネスメール詐欺対策として全社員を対象としてメール訓練を実施し、その結果を周知することにより注意を促しました。

今年度の当社グループにおける情報セキュリティの重大な違反件数は0件です。

# BCPの取り組み



方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

## 方針

### ■ BCP（ビジネスレジリエンス）基本方針

ナブテスコグループは、大規模災害などによる事業の停止や供給サービスの長期中断といった重大インシデントが発生した場合、被害を最小限にとどめ、事業や供給を速やかに再開するため、工場を中心とした主要な事業拠点のBCP強化および調達先（サプライヤー）のBCP支援に取り組んでいます。

ナブテスコグループのBCPは、以下を基本方針としています。

1. 事業継続の基本要件となる人命の安全確保
2. 速やかな事業再開により当社の供給責任を果たす
3. 被災拠点の自治体や周辺地域と協力し、災害の復旧・復興に努める

事業継続計画（BCP）においては、組織の強靭性を確立し、不断の改善を通じてそのレベルを継続的に向上させていくことが重要です。当社では、BCPを「ビジネスレジリエンス（事業の回復力）」として位置づけ、その実現に向けた取り組みを推進しています。

## 「BCPの自律化」

多様な事業を擁するナブテスコグループでは、現在、事業拠点単位でBCPを実践し、ここ数年で自律型のBCPが定着し安定軌道に乗りました。

最初の拠点でBCPが始動して15年が経過し、徐々に形骸化が進んできため、従来の「ガイドライン踏襲型のBCP」から、個々の

事業の特性や現場の実態に即した現場現実型に方針転換しました。その結果、現場が活性化し「BCPの自律化」に奏功しました。

その後、社内で培ったBCP自律化の経験、情報、ノウハウ等を調達先のサプライヤーに展開し、サプライヤーと連携したBCP活動に大きくシフトしています。

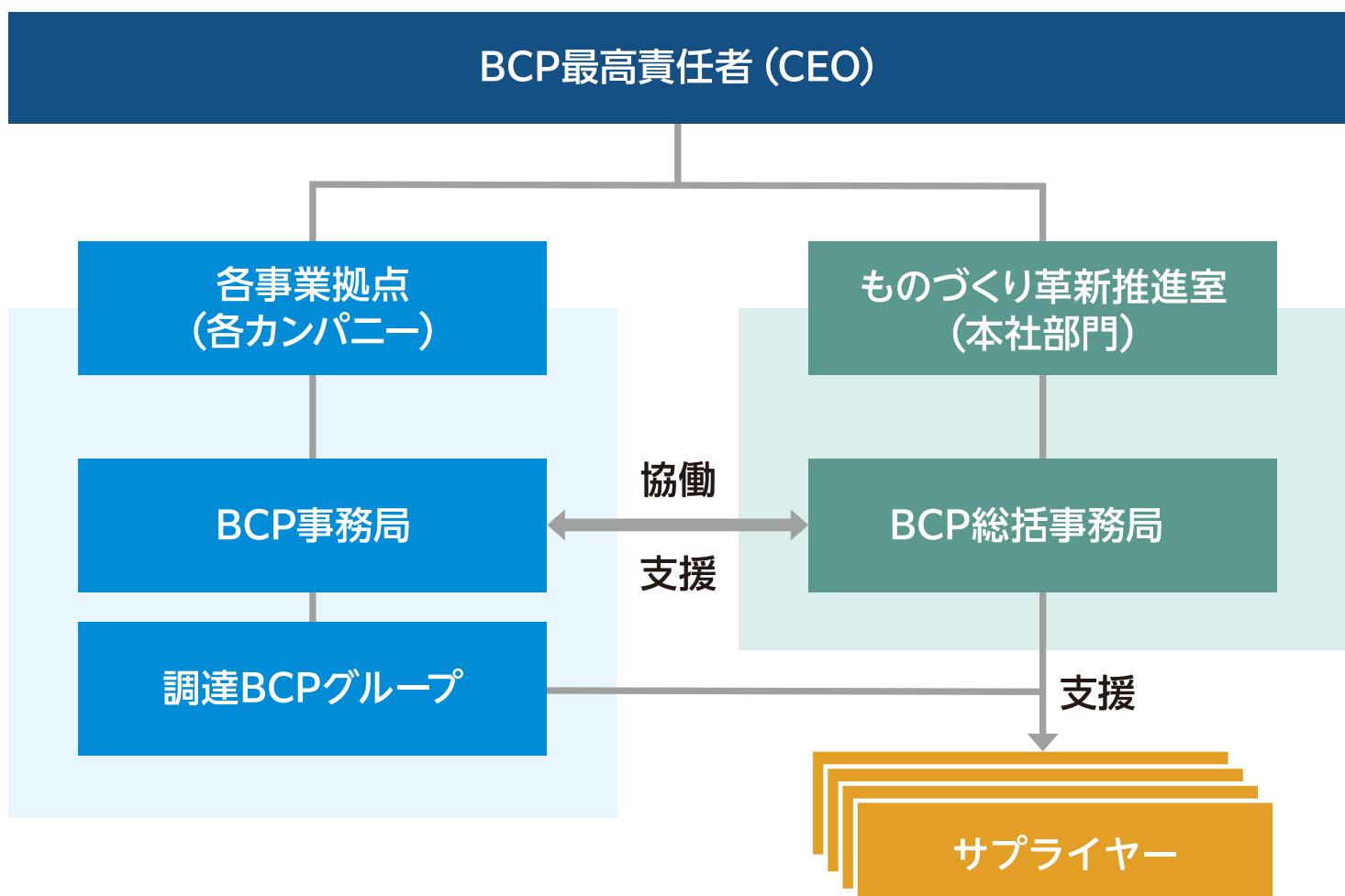
レジリエントな企業基盤は、真のBCPとサプライチェーンの強靭化によってこそ築かれます。私たちは今後も、現場主導の実践を通じて、その実現に挑み続けます。

## 体制

### ■ BCP実行体制

ナブテスコグループは、生産（ものづくり）の根幹となる調達（ものあつめ）に事業継続の軸足を置いた組織体制で、調達主導型のBCPを実行しています。事業の特性や現場の実態に即した実効性のあるBCPを実現するため、2016年7月以降、本社ものづくり革新推進室 調達統括部に設置の「BCP総括事務局」が、工場等主要な事業拠点に配置された各BCP事務局と連携し、現場自律型のBCPを実現するとともに、全社を統括して組織全体の底上げを図っています。

また、BCP総括事務局は、各事業拠点の調達部門と連携し、サプライヤーのBCP支援にも取り組み、サプライチェーンの強靭化と強固なサプライヤーの育成を推進しています。

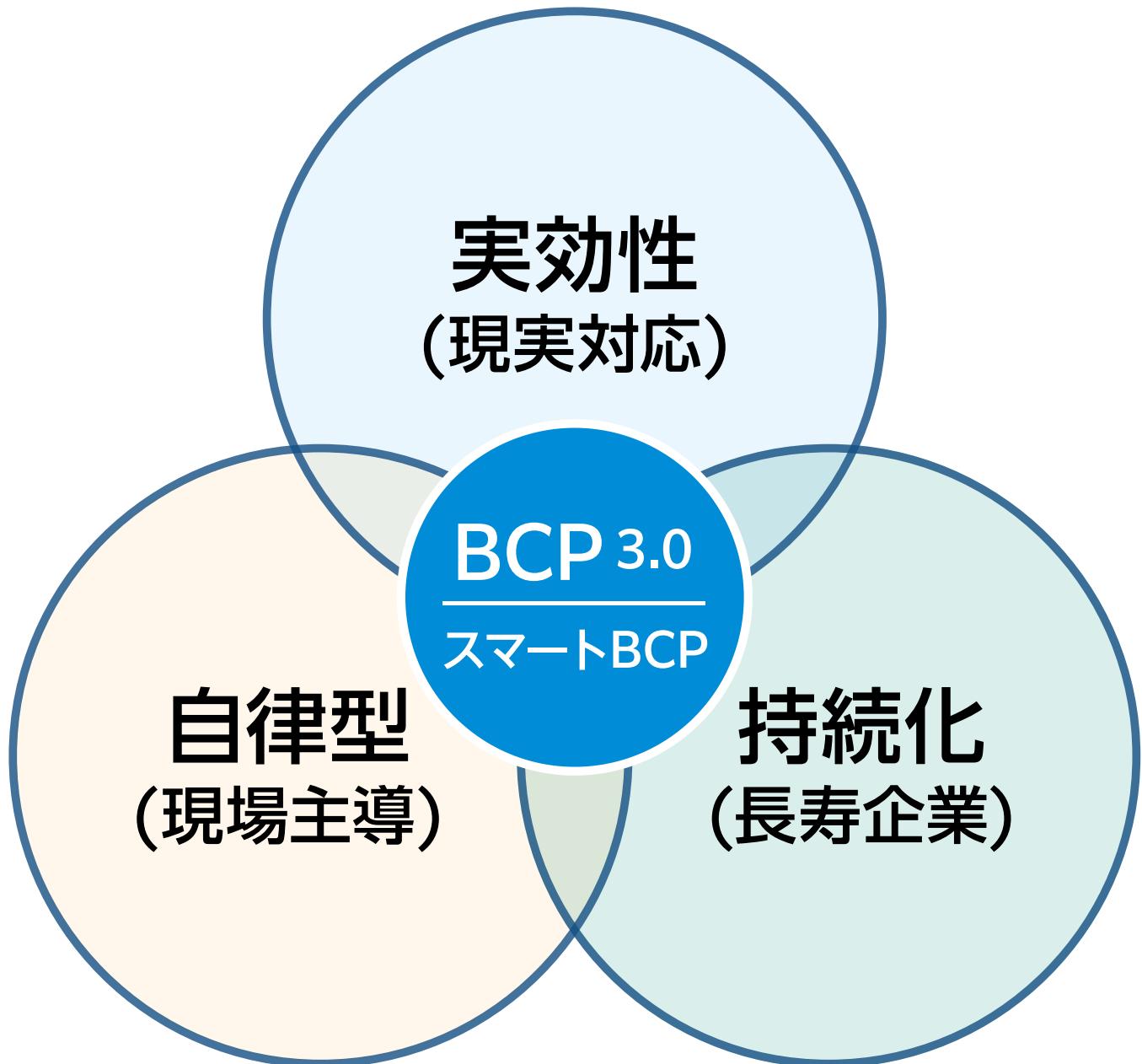


# 取り組み

## ■ ナブテスコ独自のBCPを実践

ナブテスコグループでは、レジリエントな企業基盤の構築を経営マテリアリティの1つに掲げています。不測の危機に対応する組織能力を確保し底上げするため、現実対応に役立つ「実効性」、現場主導の「自律型」、いつまでも続けられる「持続化」の3つの基本性能を有している点に当社の独自性があります。また現場の負担軽減に配慮した「スマートBCP3.0」を提唱し、その普及に務めています。「スマートBCP3.0」とは、拠点別・サプライヤー別にBCPの実装を最短最速で完了し、支援実績を積み重ねながら効果を検証する、ナブテスコ独自のBCP支援手法です。

BCPビジョン  
業界トップの強靭企業



ナブテスコが実践するBCP

有事

平時

## 危機対応

- ・初動スピード最速
- ・事業再開力強化
- ・リスク低減（損失極小）

## 現場改善

- ・生産性向上
- ・省エネ・効率化
- ・経費削減+収益確保

BCP

うごかす、とめる。

Nabtesco

# 強靭な企業体质

## 1. 教育訓練ベースの能力向上型BCP

ナブテスコでは、BCPの社員教育、人財育成に最も注力しています。危機発生を前提にした現場での対応訓練、その反復が組織を強くすると認識し、危機管理意識能力を高める社員教育を行っています。ナブテスコでは、BCPは「事業継続計画」の略称、BCP（Business Continuity Plan）のPlan（計画）を「Power（能力）」に読み替え「事業継続力」（Business Continuity Power）と、独自に再定義しました。計画づくりを目的とせず、危機対応能力の獲得、事業継続能力の向上を目的としたBCPに転換しました。

そして、危機対応力と組織の迅速な行動を実現するため、各拠点の組織力強化と社員の危機管理意識向上を目的に、年1回、教育訓練を実施しています。

また、内閣官房が主管する「国土強靭化貢献団体認証（レジリエンス認証）」制度を活用し、主要事業拠点での認証取得を積極的に進めてきました。2019年11月には、国内の9工場すべてが認証を取得し、2024年末時点ではグループ全体で13拠点が取得を完了しています。これにより、ナブテスコグループは認証取得数最多企業としての実績を維持しています。

## 2. サプライヤーBCP支援活動

レジリエントな企業基盤の構築には、強靭なサプライチェーンの整備が不可欠であり、これは重大な経営課題の一つです。生産活動の継続には、ものあつめの調達が生命線であることから、当社では調達主導による「調達BCP」を実践し、生産の継続につなげ供給責任を果たしています。

調達BCPは、調達継続力を高めるための取り組みであり、その中核にはサプライヤーへのBCP支援があります。当社は、独自に培ってきたBCPの知見とノウハウを活かし、サプライヤー向けに研修や訓練などを通じた支援を行い、サプライヤー各社の事業継続力・供給継続力の強化を図っています。また、中小企業におけるBCP普及を目的とした「中小企業強靭化法」に基づく「事業継続力強化計画」認定制度も活用しています。

その他に、サプライヤーが自社の特性に合わせて取り組める「スマートBCP」の展開を進め、「レジリエンス認証」の取得を目標とする企業の支援を推進しています。

2024年までにサプライヤー40社のレジリエンス認証取得を目標に掲げ、上記の取り組みを進めた結果、2024年末時点で42社が認証を取得し目標を達成しました。

#### サプライヤー向けBCP支援社数とレジリエンス認証取得支援数と取得社数の実績

	2022年	2023年	2024年
BCP支援社数【累積】	30社	42社	60社
レジリエンス認証取得支援社数【累積】	24社	31社	42社

### 3. BCP指導人財の育成

ナブテスコグループは中小企業を含むBCPに取組む十分なリソースが無いサプライヤーへも手厚くBCPの支援を行っています。のために2019年より、サプライヤーとの取引窓口である各事業部の調達部門から1名の参加者を募り、BCPの知見を有し一定の支援スキルを獲得したバイヤーを養成するユニークな3日間の「BCPバイヤー」研修プログラムを毎年開催しています。この研修で得た実践スキルを、現場で実習、教育訓練を実施し、サプライヤーへのBCPの指導・支援を行っています。

## イニシアチブの支持・社外からの評価



### イニシアチブの支持

---

#### ■ 国連グローバル・コンパクトへの署名 ★

当社は、2014年、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」（以下、UNGC）に署名し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（以下GCNJ）に加盟しています。GCNJが主催するシンポジウムや分科会に積極的に参加しており、「ESG分科会」「レポートィング分科会」「環境経営分科会」「サプライチェーン分科会」「腐敗防止分科会」「防災・減災（DRR）」「SDGs分科会」「人権教育分科会」「WEPS<sup>※</sup>分科会」等での活動を通じて他社との交流を深め、先進的な事例を学び、当社のサステナビリティ経営の推進に役立てています。

UNGCとは、企業・団体などが責任ある創造的リーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みです。UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関する10の原則に基づき、企業トップ自らのコミットメントの下、自発的な取り組みを行うことが求められます。

※ Women's Empowerment Principles：女性のエンパワーメント原則



## ■ SDGs (Sustainable Development Goals)への取り組み

当社グループは、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向けて積極的に取り組んでいます。SDGsの17目標から経営マテリアリティと関連性の強い目標を定め、経営マテリアリティの解決を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

## ■ Science Based Targets (SBT) イニシアチブ★

当社は、温室効果ガス長期削減目標が科学的根拠に基づいた目標であるとして、「Science Based Targets (SBT) イニシアチブ」より2017年に承認されました。

また、当社はカーボンフリーの取り組みを「経営マテリアリティ」の最重要項目と位置付けており、新たな長期目標を設定したこと、2021年には「1.5°C目標」の認定を取得しました。

「SBT イニシアチブ」は、産業革命前からの気温上昇を1.5°C未満に抑えるための科学と整合する温室効果ガス削減目標を推進することを目的に、CDP、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）、国連グローバル・コンパクトが共同し、2015年に設立されました。



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

### ■ 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) ★

当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース」提言への賛同を2019年に表明しています。

TCFDは、世界主要国・地域の中央銀行、金融監督当局、財務省などの代表が参加する国際機関である金融安定理事会（FSB）が、気候変動がもたらすリスクおよび機会の財務的影響を把握し開示することを目的として、2017年6月に公表した自主的な情報開示のあり方に関する提言です。

**TCFD**

TASK FORCE ON  
CLIMATE-RELATED  
FINANCIAL  
DISCLOSURES

## ■ 気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative, JCI) ★

当社は、気候変動問題やエネルギー危機を解決し脱炭素社会を早期実現するために、1.5°C目標の達成を目指す外部パートナーと協働して業界連携や政策提言などを通じて地球温暖化対策を推進しています。

この取り組みの一環として、日本の企業、自治体、NGOなどが参加する「気候変動イニシアティブ」(Japan Climate Initiative, JCI) の活動に2018年から参画しています。

気候変動イニシアティブ - Japan Climate Initiative - JCI  —>



## ■ 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)

当社は、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)」に2022年から参画しています。JP-MIRAIは、外国人労働者の人権を保護し、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現することで、多文化共生社会を目指す、日本で初めての枠組みです。



**Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society  
Member**

## ■ 経団連生物多様性宣言イニシアチブ

当社は、経団連が策定する「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同し、経団連生物多様性宣言イニシアチブへ参画しています。

経団連生物多様性宣言イニシアチブ  →

## ■ 経団連自然保護基金

当社は、経団連自然保護協議会と経団連事前保護基金の活動の3つの柱である

- ・ 経団連事前保護基金を通じたプロジェクト支援、NGOとの交流
- ・ 企業への啓発・情報提供・情報発信
- ・ 生物多様性に関する政策への意見反映（政策提言）

に賛同し、毎年、同基金へ拠出をしています。

経団連自然保護基金  →

---

気候変動に関する外部団体への加入時は、ESH (Environment, Safety & Health) 委員会が気候変動に関する重要な情報を収集し、審議の上で経営層に報告を行っています。★のついた外部団体についてはパリ協定に沿った活動を行っている事を確認し、加入を決定しました。

## 社外からの評価

### ESG指数（インデックス）への組み入れ状況

---

## ■ Dow Jones Best-in-Class World Index (DJBICI World) Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index (DJBICI Asia Pacific)

米国のS&P DOW JONES INDICES社と、スイスのRobecoSAM社が開発した株式指数です。経済・環境・社会の3つの観点から企業の社会的責任や持続可能性（Sustainability）を評価し、毎年、総合的に優れた企業を選定しています。

当社は、2016年からWorld Indexに継続して選定されています。2022年から所属セクターにおける世界上位10%企業となり「Top10%」を継続して受賞しています。

また2013年からAsia Pacific Indexに継続して選定されています。

- **FTSE4Good Global Index**  
**FTSE Blossom Japan**  
**FTSE Blossom Japan Sector Relative Index**

FTSE4Good Global Indexは、FTSE Russell社が開発した株式指標です。

環境・社会・コーポレートガバナンスの3つの観点から企業の社会的責任や持続可能性（Sustainability）を評価し、毎年、総合的に優れた企業を選定しています。

当社は、2009年から継続して選定されています。

FTSE4Good  —>



# FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Indexは、FTSE Russell社のESG評価の業種ウエイトを中立化して開発された株式指標です。



# FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、FTSE Russell社のESG評価に加え、環境負荷の大きさ、および企業の気候変動リスクに対するマネジメントの評価を用い、最後に業種ウエイトを中立化して開発された株式指標です。

当社は、2022年新設当初から継続して選定されています。



# FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

## ■ MSCI ESG Leaders Indexes

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ

MSCI女性活躍指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数は、業種内でESG評価が相対的に高い銘柄で構成される株式指標です。当社は、2017年新設当初から2021年まで継続して選定されています。

**2022 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数**

米国のMSCI社による株式指標です。

高いESG（環境・社会・ガバナンス）評価を得た企業から構成されています。

当社は、2015年から2021年まで継続して選定されています。



MSCI日本株女性活躍指数（WIN）は、業種内で性別多様性スコアが相対的に高い銘柄で構成される株式指標です。

当社は、2018年、2020年にMSCI日本株女性活躍指数にも選定されています。

なお、MSCIレーティングは「AA」を獲得しています。

# 2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF Nabtesco Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Nabtesco Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

## ■ STOXX Global ESG Leaders Index

ドイツ証券取引所の子会社であるSTOXX社が提供する株式指標です。ESGの評価基準を満たした企業が選定されています。当社は2017年新設当初から継続して選定されています。



Member 2022/2023  
**ESG Leaders**  
Indices

## ■ Sustainalytics 「2022 Industry Top-Rated Badge」

米国モーニングスター・グループの一員であるサステナリティクスはESG調査、レーティング・データ提供企業です。当社は、2022年Industry Top-Rated Badgeに初選定されました。

## ■ S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが提供しているTOPIXの構成銘柄を対象としたグローバル環境株式指数です。

当社は2017年新設当初から継続して選定されています。

# S&P/JPX カーボン エフィシェント 指數

## ■ JPX日経インデックス400

日本経済新聞社と日本取引所グループ（JPX）、東京証券取引所3社が共同で開発、運営する株価指数です。当社は2014年の公表開始時、さらにそれ以降の定期入れ替えを含め、継続して選定されています。この指数では自己資本利益率（ROE）や時価総額などに基づき、投資者にとって投資魅力の高い会社が選出されています。

## ESGに関する社外評価

## ■ CDP「気候変動」Aリスト CDP「サプライヤー・エンゲージメント」

CDPは、英国を拠点とし気候変動などの環境分野に取り組む国際NGOです。世界の主要な企業等に対して、気候変動、水等環境側面への取り組みに関する情報開示を求め、これらを調査・評価しています。

当社は、「気候変動」において、世界のリーダーであると評価された企業に与えられる「Aリスト」として、2016年から継続して認定されています。

また、「水」、「サプライヤー・エンゲージメント」においても、B～Aの評価を得ています。



## ■ 健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題や日本健康会議が進める健康増進への取り組み内容が特に優良であると評価される大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

当社は2024年より認定されています。



2024

健康経営優良法人

Health and productivity

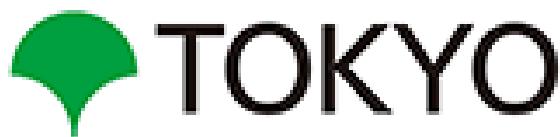
## ■ 東京都スポーツ推進企業

東京都は、スポーツ分野における支援活動を行う企業や団体を対象に、その貢献を評価し「東京都スポーツ推進企業」として認定しています。

当社は、企業市民活動の一環として「教育」と「福祉」を柱に掲げ、青少年アスリートの育成や障がい者スポーツの支援に積極的に取り組んでまいりました。

これらの活動が高く評価され、2024年より認定されています。

東京都スポーツ推進企業  



東京都スポーツ推進企業

2024認定

■ WWFジャパン「企業の温暖化対策ランキング 機械・精密機器編」機械業種第1位

WWFは世界約100カ国で活動している地球環境保全団体で、その日本支部であるWWFジャパン（公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン）は、日本企業の温暖化対策の取り組みを同一の指標を用いて業種ごとに評価するプロジェクトを進めています。当社は、2018年に同ランキングの機械・精密機器編、機械業種で第1位となりました。



## ■ ウェブサイト

### 大和インベスター・リレーションズ インターネットIR表彰

大和インベスター・リレーションズ社が独自の評価基準で上場企業のインターネットIRサイトを調査・評価する表彰制度です。当社は2006年から継続して受賞しており、2023年は優良賞に選出されています。

### 日興アイ・アール 全上場企業ホームページ充実度ランキング調査

日興アイ・アール社が全上場企業のホームページに関する情報開示の充実度を「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の視点で評価するランキング調査です。当社は、2006年から継続して受賞しており、2023年は最優秀サイトの1社に選出されています。

### Gomez IRサイトランキング

ブロードバンドセキュリティ社によるGomez IRサイトランキングは、「ウェブサイトの使いやすさ」「財務・決算情報の充実度」「企業・経営情報の充実度」「情報開示の積極性・先進性」の4つの切り口から、主要ユーザーである投資家の視点に基づいて評価を行い、総合的に優れたIRサイトのランキングを決定するものです。当社は2012年から継続して受賞しており、2024年は優秀企業：銀賞の1社に選定されています。

### Gomez ESGサイトランキング

ブロードバンドセキュリティ社によるGomez ESGサイトランキングは、「ウェブサイトの使いやすさ」「ESG共通」「E（環境）」「S（社会）」「G（ガバナンス）」の5つのカテゴリから構成される調査項目を、主要ユーザーである株主・投資家だけではなく、幅広いステークホルダーの視点を盛り込んで優れたESGサイトのランキングを決定するものです。当社は、初調査となる2020年から継続して受賞しております。

## 主な評価 アーカイブ

詳細を見る

—

### ■ **Institutional Investor誌 2017年 ベストIRプロフェッショナルランク** グ

世界的に著名な米国金融専門誌Institutional Investors誌が日本の上場企業を対象にしたIRランキング（2017）において、機械セクターでベストIR企業（セルサイド部門）3位、ベストIRサイト（セルサイド部門）3位にランクされました。

### ■ **Institutional Investor誌 2014年 ベストIRプロフェッショナルランク** グ

機械セクター（バイサイド部門）で1位にランクされました。

### ■ **Institutional Investor誌 2013年 ベストCEO／ベストIR企業**

ベストCEOランキング：機械セクター（バイサイド部門）で2位、  
ベストIR企業：機械セクター（セルサイド部門）で2位にランクされました。

### ■ **日本IR協議会「第22回IR優良企業賞」**

日本IR協議会の「第22回IR優良企業賞」を受賞しました。



## ■ 日本IR協議会「第17回IR優良企業特別賞」

日本IR協議会の「第17回IR優良企業特別賞」を受賞しました。



## 主な受賞 アーカイブ

[詳細を見る](#)

—

### ■ 平成30年度「知財功労賞」を受賞

ナブテスコは2018年4月、経済産業省特許庁が実施する2018年度「知財功労賞」<sup>※1</sup>において、経済産業大臣表彰を受賞しました。

この受賞で評価されたのは、①全経営陣で全社の知財戦略を審議する会議を行い、会社全体のコア価値とそれを獲得・強化するための知財戦略や、事業ポートフォリオの評価・改善等を審議する体制を構築していること。②将来ビジョンの実現に向けた経営課題を分析・把握して解決策を提案するため、知的財産権を活用したIPランドスケープ<sup>※2</sup>を活用し、開発テーマの妥当性検証や新事業テーマの分析、特許網を構築すべきテーマ、アライアンス先やM&A候補企業の探索等を実施して、知的財産部が事業戦略の指導を全社横断的に行っていることなどです。

社会のさまざまな領域で、業界トップクラスのお客さまからの信頼を軸に事業を拡大してきたナブテスコグループにとって、知財経営戦略とは、お客様の事業や製品の現在と未来を守り、事業価値を高める戦略でもあります。当社は今後も引き続きグローバルに知財経営戦略を展開し、事業競争力の強化や企業価値の向上を推進してまいります。

※ 1 「知財功労賞」とは、経済産業省特許庁が、知的財産権制度を有効に活用し円滑な運営・発展に貢献のあった企業等と、同制度の発展および普及・啓発に貢献のあった個人を表彰するものです。

※ 2 「IP (Intellectual Property) ランドスケープ」：自社の経営や事業を成功に導くために、知財情報や市場情報を統合的に分析し、新事業創造、M&Aや事業提携等の企業戦略に活用していく手法。

ニュースリリース (PDF 241KB) [PDF](#) →

## ■ 千代田区より温暖化対策に関する「特別賞」を受賞

ナブテスコの本社が所在する千代田区は、さまざまな温暖化対策を推進し、「2050ゼロカーボンちよだ」を目指して取り組んでいます。平成23年度から「千代田区温暖化配慮行動計画書制度」を導入しました。

この制度は、区内の各事業所が取り組んでいる「環境活動」「環境教育」「地域貢献活動」などの温暖化配慮行動について、その実施状況や計画を毎年区へ報告していただき、優良な取組みを公表し広めていくものです。ナブテスコは2021年度の取り組みにおいて、表彰に値する優良な取り組みを行っている事業所と認められ、特別賞を受賞しました。



授賞式の様子

## ■ 精密減速機事業の”見える化”システム『PLAPAVIA』が「製造現場の見える化部門」で特別賞を受賞

9月28日、29日ポートメッセなごやにて開催された「からくり改善くふう展2017」および「製造現場における見える化改善展2017」において、当社精機カンパニーの出展した見える化システム”PLAPAVIA”が製造現場の見える化部門で3位に相当する特別賞を受賞しました。

からくり改善くふう展サイト [↗](#)

からくり改善くふう展受賞一覧 (PDF 64KB) [↗](#)

## ■ “2016年ボーイングサプライヤー・オブ・ザ・イヤー（環境部門）”を受賞

2016年サプライヤー・オブ・ザ・イヤー（環境部門）に選定されました。2013年（アライアンス部門）、2015年（コラボレーション部門）に続き2年連続、4年間で3度目の受賞となりました。

ニュースリリース (PDF 218KB) [↗](#)

## ■ “2015年 ボーイング サプライヤー・オブ・ザ・イヤー（コラボレーション部門）”を受賞

ボーイング社から2015年「ボーイングサプライヤー・オブ・ザ・イヤー（コラボレーション部門）」を受賞しました。当社としては、1995年のボーイング社長賞も含めると、2013年の受賞に続き、3度目の受賞となりました。

ニュースリリース (PDF 218KB) [↗](#)

## ■ “2013年 ボーイング サプライヤー・オブ・ザ・イヤー（アライアンス カテゴリー）”を受賞

ボーイング社から2013年度「ボーイングサプライヤー・オブ・ザ・イヤー」を受賞しました。当社としては、777フライト・コントロール・システム（操縦制御システム）を受注した1995年に続き、19年ぶり2度目の受賞となりました。

ニュースリリース (PDF 173KB) [↗](#)

## ■ 当社自動ドア『パニックフリードア』が「第8回キッズデザイン賞」を受賞

災害時などの通行性を強化した高性能ドア『パニックフリードア』で、「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン一般部門」にて「2014年第8回キッズデザイン賞」を受賞いたしました。

今回の受賞は、『フラットロスカドア』『インテリジェントecoドアシステム』『多機能トイレ用自動ドアシステム』の受賞に続いて、4年連続の受賞となります。



## ESGデータ集



ガバナンスデータ (Excel 26.6 KB) [XLS](#) →

社会データ (Excel 42.0 KB) [XLS](#) →

環境データ (Excel 25.1 KB) [XLS](#) →

環境データ等集計範囲 (Excel 20.6 KB) [XLS](#) →

# 統合報告書

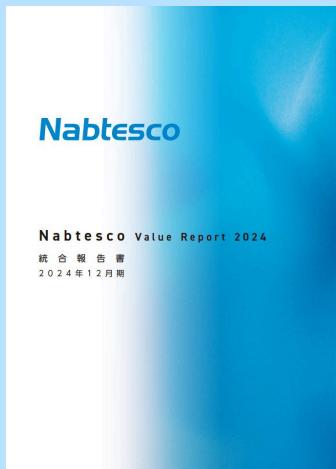


令和6年（2024年）12月期 ▼

バックナンバー ▼

## 令和6年（2024年）12月期

### ナブテスコグループ 統合報告書 2024年12月期



閲覧用PDF (PDF 19 MB) [PDF](#)

アンケートにご協力ください [アンケート](#)

## ■ 第三者保証

- > 2024年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 580 KB) [PDF](#)
- > 2024年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 638 KB) [PDF](#)

## バックナンバー

## ■ 令和5年（2023年）12月期

# プロジェクト10

**Leaders in Innovation for the Future**

# 始動!

新波  
弘部

～ステークホルダーの疑問に答える～



> 統合報告書 2023年12月期 (PDF 12 MB) [PDF](#) > 2023年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 592 KB) [PDF](#)

> 2023年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 613 KB) [PDF](#)

## ■ 令和4年（2022年）12月期



心える  
ひかる

**Leaders in Innovation for the Future**

超える  
こじる



**Nabtesco Value Report 2022**

統合報告書 2022年12月期

> 統合報告書 2022年12月期 (PDF 5.56 MB) [PDF](#) > 2022年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 255 KB) [PDF](#)

> 2022年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 290 KB) [PDF](#) > 社内浸透動画 (6分21秒) [PDF](#)

本動画は、社員向けに統合報告の浸透を目的に制作したものです。  
2022年12月期版統合報告書のポイントを6分程度で解説しています。

## ■ 令和3年（2021年）12月期

ナビテスコ  
Nabtesco



**Leaders in Innovation  
for the Future**

Nabtesco  
Value Report 2021  
ナビテスコ 2021年12月期

> 統合報告書 2021年12月期 (PDF 8.21 MB) [PDF](#) > 2021年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 235 KB) [PDF](#)

> 2021年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 264 KB) [PDF](#)

## ■ 令和2年（2020年）12月期

Nablesco Value Report 2020

政治制度 2020-2021

schw.ens  
Nabisco

> 統合報告書 2020年12月期 (PDF 15.6 MB) [PDF](#) > 2020年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 657 KB) [PDF](#)

> 2020年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 644 KB) [PDF](#)

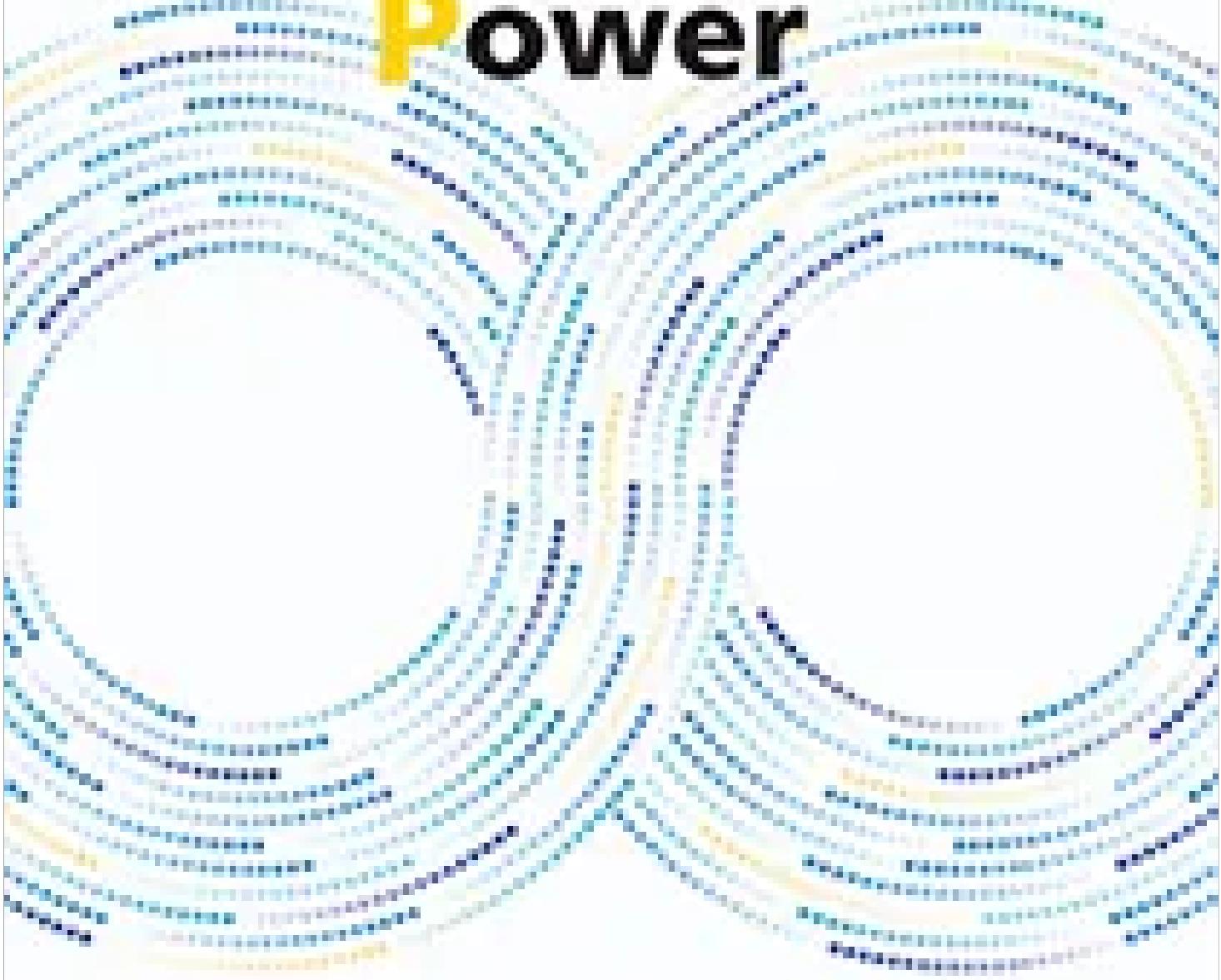
## ■ 令和元年（2019年）12月期

Nabtesco  
Value Report  
2019

綜合報告書 2019年12月版

Services.  
**Nabtesco**

# Sustainability Power



> 統合報告書 2019年12月期 (PDF 9.38 MB) [PDF](#) > 2019年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 424 KB) [PDF](#)

> 2019年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 409 KB) [PDF](#)

## ■ 平成30年（2018年）12月期

# Nabtesco Value Report 2018

对话报告  
2018年12月版

←Dialogue→

[www.nabtesco.com](http://www.nabtesco.com)  
**Nabtesco**

> 統合報告書 2018年12月期 (PDF 5.95 MB) [PDF](#)

> 2018年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 280 KB) [PDF](#)

> 2018年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 279 KB) [PDF](#)

## ■ 平成29年（2017年）12月期



> 統合報告書 2017年12月期 (PDF 6.18 MB) [PDF](#)

> 2017年度環境・社会データに関する第三者保証 (PDF 282 KB) [PDF](#)

> 2017年度温室効果ガス排出量に関する第三者保証 (PDF 279 KB) [PDF](#)

## ■ 平成28年（2016年）12月期

Nabtesco



# Nabtesco Value Report

2016 | 聚合報告書

- > 統合報告書 2016年12月期 (PDF 7.29 MB) [PDF](#)
- > 第3者保証：2016年二酸化炭素排出量データに関する保証 (PDF 150 KB) [PDF](#)
- > 第3者保証：2016年環境・社会データに関する保証 (PDF 148 KB) [PDF](#)

## ■ 平成27年（2015年）12月期以前の統合報告書

- > 平成27年（2015年）12月期 (PDF 9.56 MB) [PDF](#)
- > 平成27年（2015年）3月期 (PDF 5.85 MB) [PDF](#)
- > 平成26年（2014年）3月期 (PDF 16.51 MB) [PDF](#)
- > 平成25年（2013年）3月期 (PDF 4.18 MB) [PDF](#)
- > 平成24年（2012年）3月期 (PDF 4.37 MB) [PDF](#)
- > 平成23年（2011年）3月期 (PDF 3.7 MB) [PDF](#)