

価値創造ストーリー

独自の「うごかす、とめる。」でイノベーションに挑戦していきます。

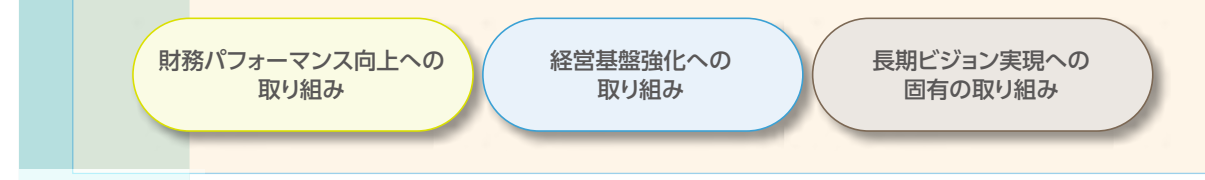
Purpose 独自のモーションコントロール技術で、移動・生活空間に安全・安心・快適を提供します。

長期ビジョン **P35** 未来の“欲しい”に挑戦し続けるイノベーションリーダー

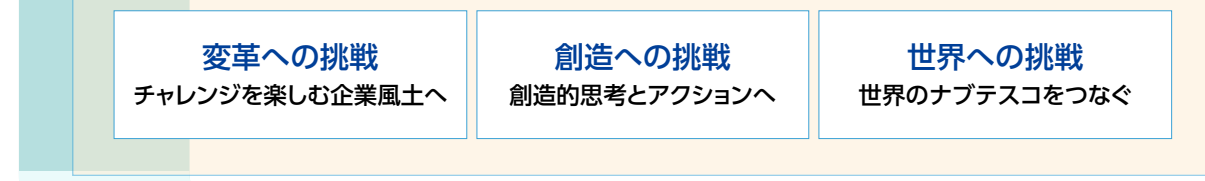
2030年のありたい姿

- 独自のモーションコントロール技術とインテリジェンスで新しい価値を創造している
- 想いのままに「うごかす、とめる。」で豊かな社会と地球環境に貢献している
- 人々の生活に安全と安心を提供し笑顔をもたらしている

経営マテリアリティ **P37** 長期ビジョンを実現するための重要な課題



中期経営計画 **P41** “挑戦”への宣言



“新しいモーションコントロール”へ 経営基盤の継続的な強化

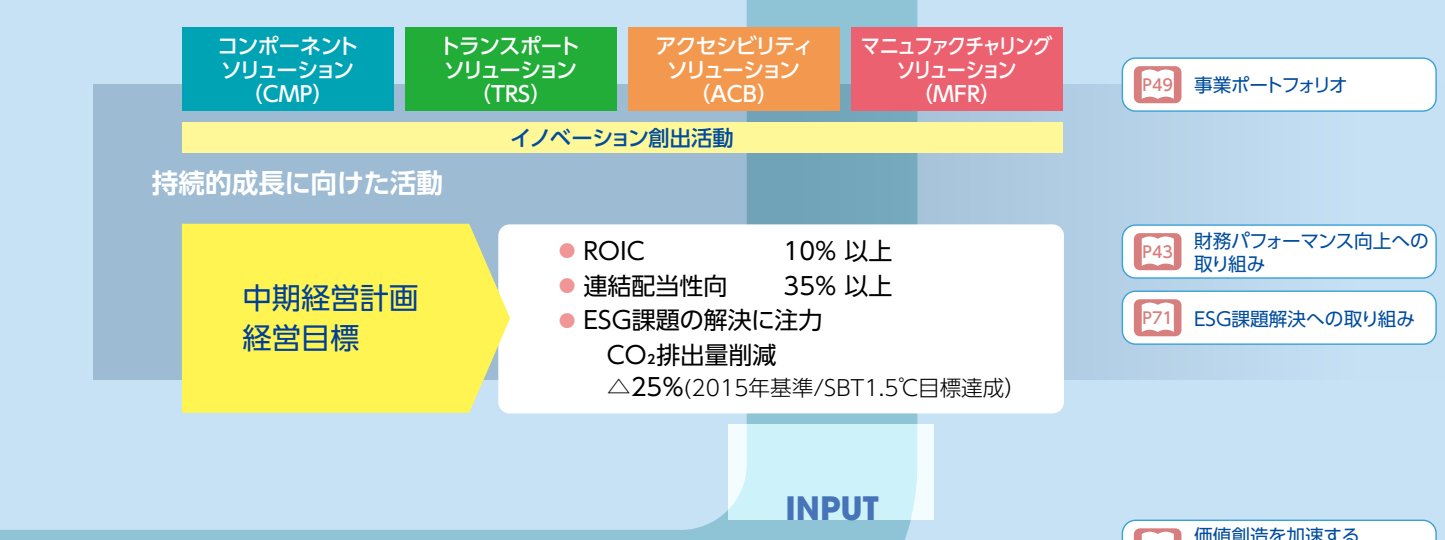
- 外部環境の見通し**
- 【リスク】**
 - 短期的な需要変動による業績への影響
 - IoT/DX化、電動化対応遅れによる競争力低下
 - 気候変動問題対応に伴うコスト上昇
 - サプライヤーの事業廃止に伴う調達難
 - 人財獲得競争の激化
 - 【機会】**
 - SDGs貢献につながる事業の拡大
 - 電動化・システム化対応
 - 環境パフォーマンスの高い製品・サービスの需要増
 - 柔軟な働き方の実現に伴う従業員満足度の向上

OUTCOME

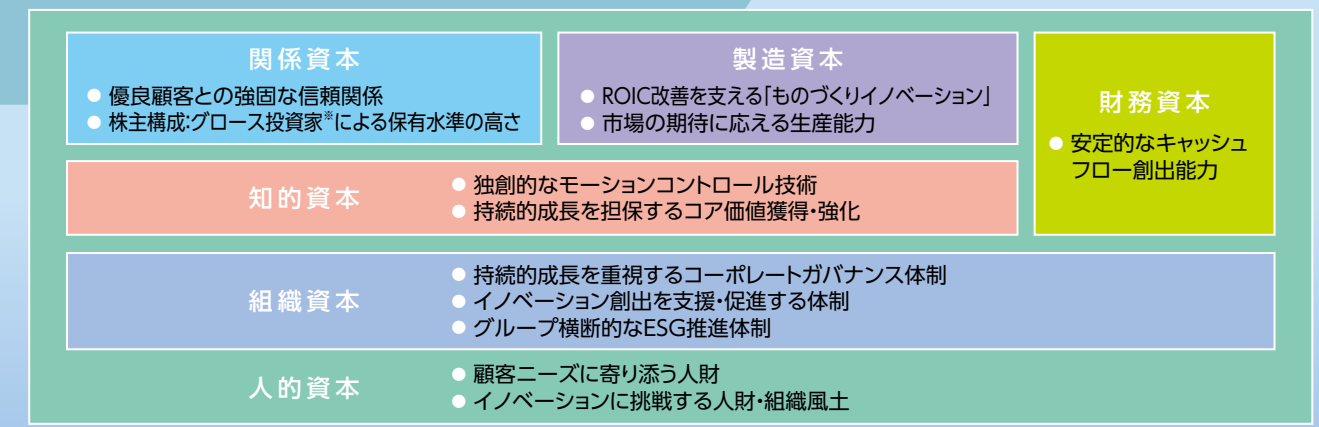
生み出される価値

	当社グループにとっての価値	外部ステークホルダーへのインパクト
関係資本	<ul style="list-style-type: none"> ▶ お客さまとの信頼関係 ▶ 株主との信頼関係 ▶ サプライヤーとの信頼関係 ▶ 地域社会との信頼関係 	<ul style="list-style-type: none"> - 事業を通じた社会課題の解決 - ステークホルダーとのパートナーシップの強化 - サプライチェーンの強靱化 - 「環境・教育・福祉」分野での社会課題解決への貢献
財務資本	<ul style="list-style-type: none"> ● 着実な成長投資を支える強固なバランスシート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主の期待に応える資本効率と安定的な利益還元
製造資本	<ul style="list-style-type: none"> ● ものづくりのスマート化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・安心・快適の提供と気候変動緩和・生物多様性の保全への貢献
知的資本	<ul style="list-style-type: none"> ● “新しいモーションコントロール”技術の獲得 ● コア価値の獲得・強化による持続的な成長力の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 共創を通じたオープンイノベーション
組織資本	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバルなコンプライアンス体制に基づく倫理観の高い企業文化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の自律的な機能向上による経営の透明性の確保
人的資本	<ul style="list-style-type: none"> ● イノベーションリーダー実現に向けた人的資本の最適化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人財・知見の尊重

価値創造プロセス



価値創造を支える経営資源



*グロース投資: 企業の成長性に着目する投資手法

価値創造を加速するバリューチェーン

独自の資本を組み合わせ、競合他社に対する競争優位性を高めていきます。

バリューチェーンの各段階で諸資本を複合的に活用し、それらを進化させていくことで価値創造を加速していきます。

ナブテスコのバリューチェーンにおける諸資本の活用

研究開発

主な資本	「期待に応える」を支える資本の特徴	「期待を超える」ためのアクション・方向性
関係資本	● 最先端ニーズの素早い感知を可能とする優良顧客との信頼関係	● 国内外の大学・研究機関との連携によるイノベーション推進
財務資本	● 積極的なR&D投資を支えるバランスシート	● CVC等を通じた最新技術の獲得 ● イノベーション創出に向けた積極的なR&D投資 (2022~2024年の計画:400億円)
知的資本	● 独自のモーションコントロール技術 ● 切削・研磨加工技術、組立・検査技術 ● 流体制御技術、開閉制御技術 ● CAE解析技術 ● 「現在のコア価値」の優位性を継続させる知財経営	● モデルベース開発、金属造形(AM)技術等の活用 ● デジタルツインによる開発高度化・迅速化 ● 「未来のコア価値」獲得に向けた知財ガバナンス
組織資本	● 技術本部による社内カンパニー支援体制 ● 環境配慮型製品、省エネ製品認定制度	● 母機の電動化、システム化などの技術革新に対応する製品の開発促進 ● 社会課題解決に貢献する製品開発体制の強化
人的資本	● 厚みのある機械技術の人財基盤 ● 高度技術人財を育成する充実した研修制度 ● チャレンジを促進するイノベーション制度	● ソフト・パワーエレクトロニクス人財、DX人財の獲得・育成 ● イノベーション制度等の活性化によるイノベーション風土の醸成

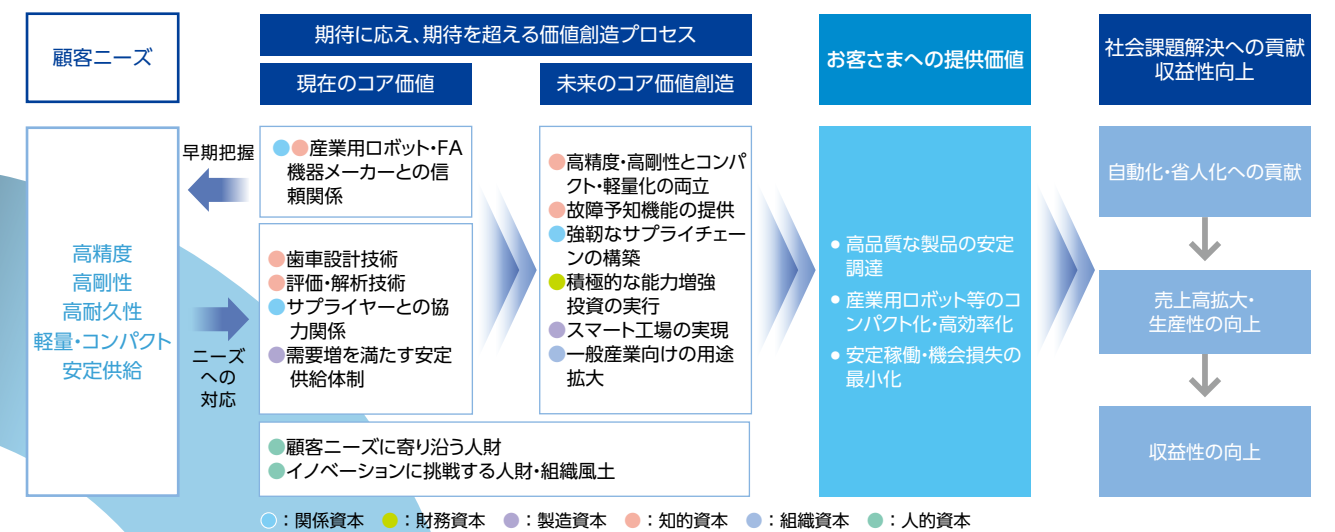
アフターサービス/MRO

主な資本	「期待に応える」を支える資本の特徴	「期待を超える」ためのアクション・方向性
知的資本	● センシング技術、IoTの活用に関する知見 ● アフターサービスを見据えたOEM製品の開発力	● センシング技術、AI・IoT活用による新たな顧客価値の創造
組織資本	● きめ細かなMROサービスネットワーク	● MRO機会の拡大・サービス効率化に向けたDX推進

生産・生産管理

主な資本	「期待に応える」を支える資本の特徴	「期待を超える」ためのアクション・方向性
関係資本	● 生産設備メーカーとの緊密な関係	● 生産設備メーカーとの関係維持・強化
財務資本	● 積極的な設備投資を支えるバランスシート	● 積極的な設備投資 (2022~2024年の計画:880億円)
製造資本	● 需要を満たす製品供給能力 ● 高精度な製品を量産可能な生産体制 ● 着実な省エネ・創エネ活動 ● 少量多品種のフレキシブル生産体制	● ものづくりイノベーションによるROIC向上 ● 在庫回転日数短縮 ● DXによる生産管理刷新 ● 環境に配慮したスマート工場の実現
知的資本	● 高精度加工・組立、表面処理ノウハウ ● 高自動化、複合加工などの革新的な生産ノウハウ	● 高自動化の推進 ● 独自の生産技術開発
組織資本	● QCDSパフォーマンスを支える生産管理体制	● QCDSパフォーマンスのさらなる向上
人的資本	● 高精度組立・加工を担う熟練の人財 ● 統合前より醸成してきた品質文化 ● “品質大学”をはじめとする独自の人財教育	● 熟練技術者のスキルの維持と自動化工程への反映 ● 製品安全に関する目標達成の継続 ● 製品安全教育計画の達成率100% ● 製品安全性審査実施計画の達成率100%

● 精密減速機における価値創造の因果パス



当社の成長を牽引する精密減速機事業は、バリューチェーンを通じて活用される独自の資本の組み合わせで確固たる強みを形成しています。顧客ニーズに寄り添う営業活動により、当社は産業用ロボット・FA機器分野での強固な顧客基盤を築き上げており、経験の蓄積に裏付けられた開発力を次世代製品の創出につなげることで、社会課題の解決に貢献しています。さらに、当社は、高精度な製品の安定供給を実現する量産技術を磨き上げ、拡大する需要を満たす生産能力への投資を積み重ねてきました。これら要素の組み合わせが持続的な成長を実現するサイクルとして機能し、競合他社への競争優位性の構築につながっています。

営業

主な資本	「期待に応える」を支える資本の特徴	「期待を超える」ためのアクション・方向性
関係資本	● 高い市場シェアの長期保持で築き上げたお客さまとの信頼関係	● ナブテスコブランドの維持・強化
組織資本	● 海外拠点の相互活用による事業間でのシナジー ● 地域統括会社による海外展開のサポート体制	● 有望な新規顧客との信頼関係構築 ● 「知財創造支援届出制度」によるグループ内での顧客ニーズ共有
人的資本	● 顧客ニーズに誠実に寄り添う人財 ● オープン・フェア・オネストな企業文化	● お客さまの「期待を超える」提案力の獲得

調達

主な資本	「期待に応える」を支える資本の特徴	「期待を超える」ためのアクション・方向性
関係資本	● 安定供給を支えるサプライチェーン ● 先進的なサステナビリティ調達 ● サプライチェーン一体でのBCP体制	● サプライチェーン一体でのESG課題解決 ● サプライヤーへのCSR調達方針の理解・浸透 ● サプライチェーン強靱化に向けたBCP支援
組織資本	● カンパニー横断で最適化された調達網 ● 情報連携を背景に最適化された効率的な調達物流網	● グループ全体での調達シナジーの向上
人的資本	● BCPバイヤー制度 ● 統一資格(CPP-B級)制度による調達力底上げ	● BCPバイヤー拡充によるサプライチェーン強靱化

諸資本のマネジメント

人的資本経営で、お客さまや社会の期待に「応える」、「超える」

人的資本の最適化による企業価値向上ストーリー

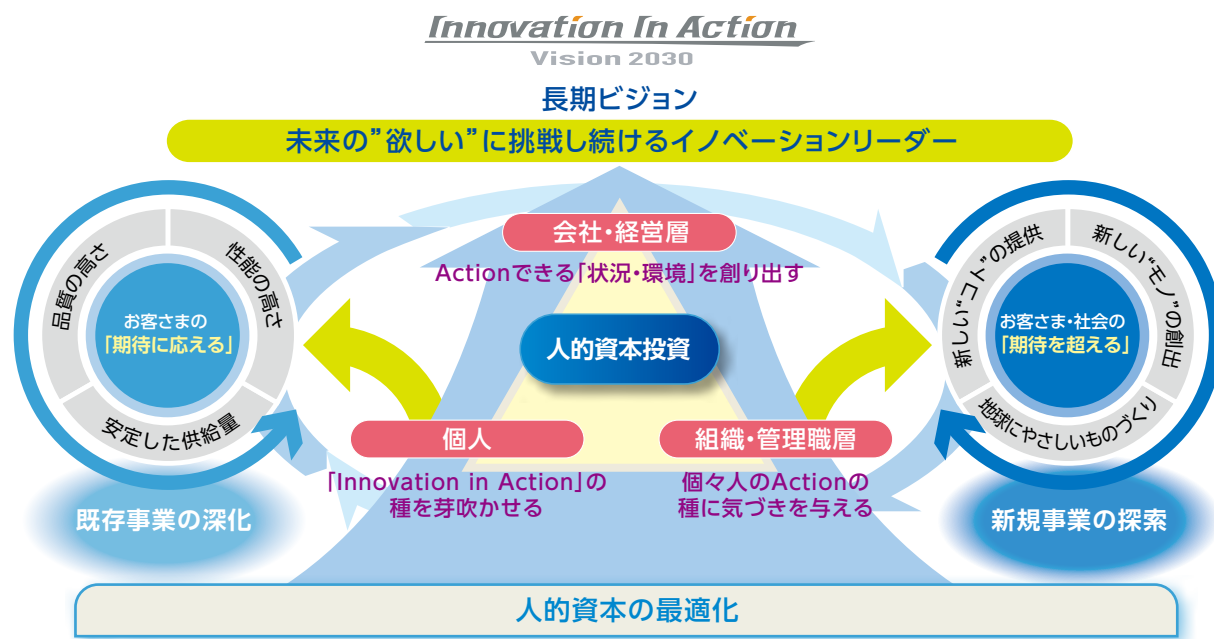
ナブテスコは、長期ビジョンで掲げる「イノベーションリーダー」に向けて、統合前から積み重ねてきた顧客ニーズに「応える」取り組みとともに、お客さまや社会の期待を「超える」視点を重視し、業績の向上 (Financial Impact) と社会課題の解決 (Social Impact) を同時に実現していくことで企業価値を高めることを追求しています。

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材が必要となります。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、提案する人材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。



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

- ① 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
- ② 新規事業と既存事業における人材の質と量の最適化に向けた戦略・投資を推進している
- ③ 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

- ④ 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
- ⑤ 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ークすることを考え、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

- ⑥ 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
- ⑦ 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
- ⑧ 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

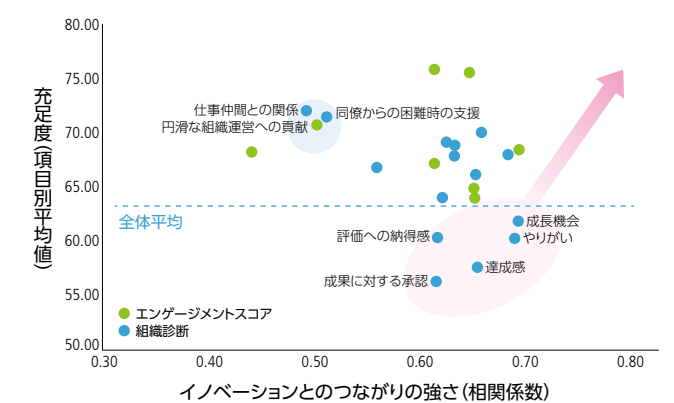
ナブテスコでは、社員の主観的な状態を測定するエンゲージメントスコア (ES) と組織診断を定期的実施し、個人の状態と組織風土の両面から現状把握と課題抽出を行っています。

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。右のグラフは、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。

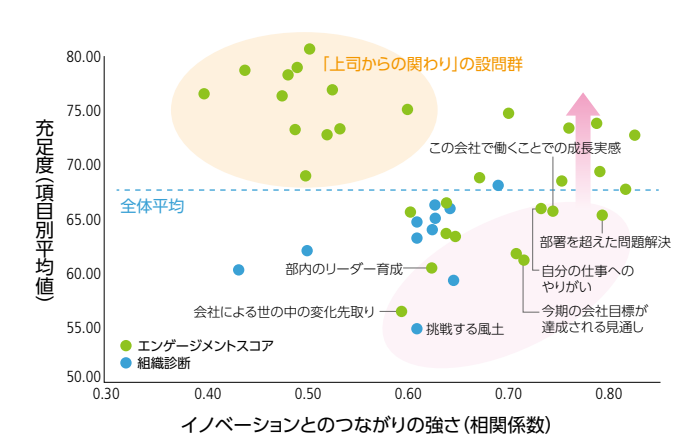
両グラフの右下の項目群は、「イノベーションとのつながり」が強い一方で「充足度」が低い項目であり、個人指標では、仕事へのやりがいや達成感を得られ、成長につながる実感を持つことがイノベーション推進のドライバーとなることが示唆されます。

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」といったキーワードが挙がっています。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ました。

● 個人指標とイノベーション



● 組織指標とイノベーション



諸資本のマネジメント

「イノベーション指数」「リンケージ指数」「エンゲージメント指数」の指標群を設定

前頁のギャップ解消に向け、各層で目指す姿への転換の進捗を図る指標として、「イノベーション指数」「リンケージ指数」「エンゲージメント指数」を設定しています。これらの3指標は、組織診断結果とエンゲージメントスコアを合成した結果系指標であり、当面の目標として、それぞれの指標で75点を目指していきます。各指数向上に向け、個別アクションの進捗に紐づく要因系の指標群を設定しています。

「イノベーション指数」は、Actionできる「状況・環境」を創り出すための指標で、ナブテスコ ウェイの浸透、人材ポートフォリオの充足により、イノベーションに取り組む目的を共有することで組織・個人がActionできる状況・環境を支援していきます。

「リンケージ指数」は、個々人のActionの種に気づきを与えるための指標で、配置・育成・評価、新規事業の仕組み、支援、制度改定により、「期待に応える」「期待を超える」両利きの視点で個人のActionを後押しします。

「エンゲージメント指数」は、個々人におけるMy “Innovation in Action”の種を芽吹かせるための指標で、ナブテスコ ウェイの自分事化、自律的キャリア形成、リスクリングにより、個々人のイノベーション意識を定着させていきます。

人的資本KPIについては、実行戦略や各指標の進捗をモニタリングしつつ、課題の変化に合わせて柔軟に見直し、人的資本経営の高度化を図っていきます。

● 人的資本KPI

	結果系指標	重要な実行戦略	要因系指標
会社・経営層	イノベーション指数 2022年実績 68 目標 75	ナブテスコ ウェイの浸透活動	ナブテスコ ウェイの浸透度・共感性
		イノベーションの表彰活動	ナブテスコ賞の表彰人数・賞金総額
		人材ポートフォリオの充足	デジタル・女性・外国籍人材の充足率
		各ポジションにおける後継者の育成	サクセッション充足率
組織・管理職層	リンケージ指数 2022年実績 63 目標 75	社内人材の流動化促進	新規事業部門への異動者数、部門を跨ぐ異動者数、職種の経験数
		「期待を超える」取り組み：アイデア・ナレッジの創出	アイデア数・事業化数、ナレッジ共有会（部門横断会議）開催実績
		「期待に応える」取り組み：生産性の向上	業務効率化総実績時間、労働生産性指標（付加価値/人・労働時間）
		多様な人材の活躍支援	デジタル人材充足率、新卒女性・外国籍採用実績
個人	エンゲージメント指数 2022年実績 59 目標 75	ナブテスコ ウェイの自分事化のプロセス推進	My “Innovation in Action宣言”策定実績、1on1実施率
		自律的なキャリア形成施策の推進	社内副業/留学/公募実績、海外トレーニー派遣実績
		スキル強化に向けた研修受講	総研修受講時間・費用・受講者数

指数アップに向けた主なアクション

イノベーション指数

● ナブテスコ ウェイの浸透度・共感性に関する組織診断スコア

ナブテスコ ウェイの浸透活動

ナブテスコ ウェイは、経営層や社員個人の判断・行動の拠り所であり、その浸透活動に継続的に取り組んでいます。毎年、ウェイの浸透度を測定しており、一定の浸透は図れていますが、伸び悩んでいることも事実です。そのため、これまで大切にしてきたことを活かしつつ、これからの時代に合ったものにするべく、2023年度中にウェイを改定していきます。長期ビジョンで目指すイノベーションリーダーの実現に向け、さらにウェイの浸透度・共感性を高めていきます。

P84 ナブテスコ ウェイの浸透

リンケージ指数

● 異動者数推移

社内人材の流動化促進

イノベーション活動の活性化に向け、社内人材の流動化を示す指標に着目しています。2019年に導入した社内公募制度をはじめ、副業の解禁など社員のスキルや能力を活かす場づくりによって、モチベーションやエンゲージメント向上を図っています。2022年には社内アイデア事業化制度[Light]およびカンパニーイノベーション支援制度を導入し、お客さまの期待に応える既存事業の深化とお客さま・社会の期待を超える新規事業の探索の両立を図っていきます。

※1 カンパニー、コーポレート部門間、出向を含む
 ※2 取締役、監査役、執行役員、常務以上役員を除く
 ※3 各年度の12月1日現在の在籍者を対象としている

エンゲージメント指数

● 研修費用・研修受講者数の推移

自律的なキャリア形成に向けた研修受講

コロナ禍を機に、従来の対面集合研修からオンライン研修・オンデマンド研修に大きくシフトしました。この取り組みは、研修時間の確保のみならず、研修メニューの拡大と自律的な学習機会の提供につながっています。その結果、研修受講者の人数増加に加え、リスクリングのすそ野も広げることができました。2022年からはアセスメントと組み合わせたDX関連研修を開始し、各自のレベルに合ったDX人材の育成を図っています。

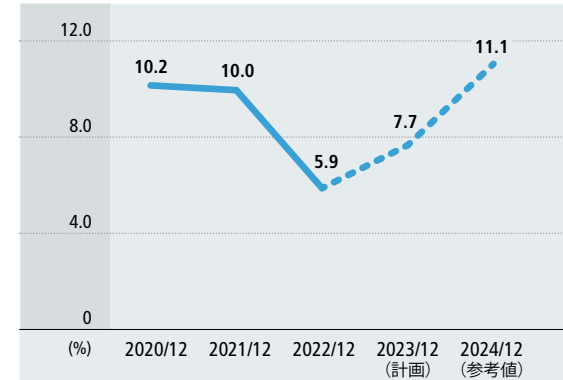
P82 人材育成

諸資本のマネジメント

諸資本の強化を通じて、当社ならではの価値を創造していきます。

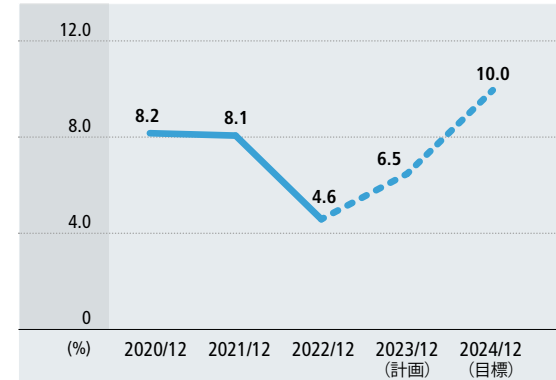
財務資本

● 売上高営業利益率



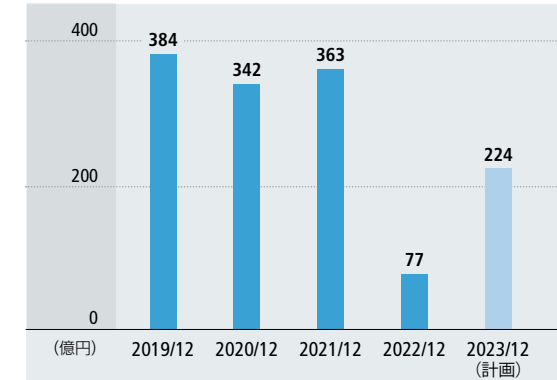
2022年度は中国建機需要の低迷による油圧機器での減益に加え、原材料費や人件費高騰の影響を受け、前期を大幅に下回る結果となりました。2023年度は価格転嫁や生産性向上等、収益性悪化要因の対策を進めていきます。今後もMROビジネスの拡大、電動化・システム化製品の開発による付加価値の向上等により、収益性の改善に取り組んでいきます。

● ROIC(投下資本利益率)



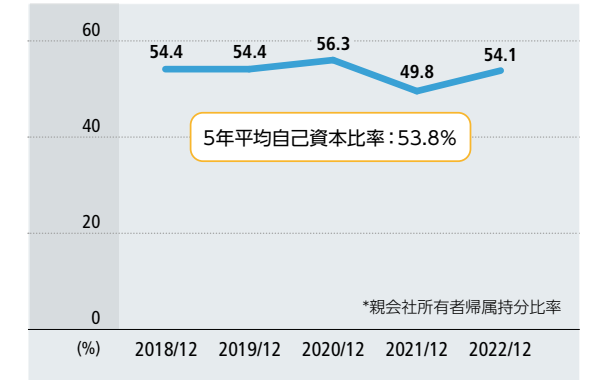
中期経営計画での経営目標として「ROIC10%達成」を掲げ改善を進めています。2022年度は収益性悪化に伴い4.6%と低迷しましたが、2023年度は利益改善に伴い前期を上回る水準を見込んでいます。2022年度には「事業ポートフォリオに関する基本方針」を策定、「財務評価」と「事業性評価」を踏まえたアクションを実施していくことで、最適な事業ポートフォリオの構築を目指していきます。

● 営業活動によるキャッシュ・フロー



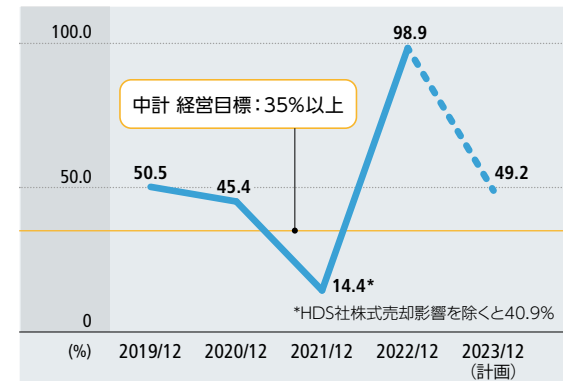
2022年度は、HDS株式会社売却に伴う法人税支払いの影響により減少していますが、概ね200~300億円程度の営業キャッシュ・フローを安定的に創出する力を有しています。創出したキャッシュを設備投資・研究開発に加え、長期ビジョン実現に向けた成長投資に活用してまいります。

● 自己資本比率*



当社グループは格付機関から取得しているA格の維持を前提に、資本効率の改善と規律ある財務マネジメントを行っています。過去5年平均の自己資本比率は53%程度となっており、着実な成長投資と安定的な利益還元を維持することが十分に可能な水準を保っています。

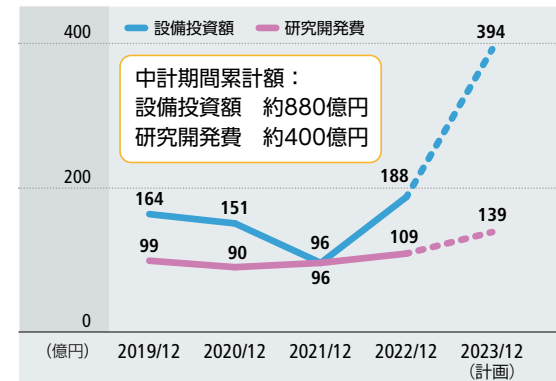
● 配当性向



HDS株式会社売却に伴う金融損益計上の影響により、2021年度・2022年度に変動が生じていますが、中期経営計画で掲げる「連結配当性向35%以上」の方針に沿って、安定的な配当を実施しています。また、2021年には200億円を上限とする自己株式の取得・消却を行いました。引き続き、株主の皆さまへの安定的な配当を堅持いたします。

(注)HDS:ハーモニックドライブ・システムズ株式会社

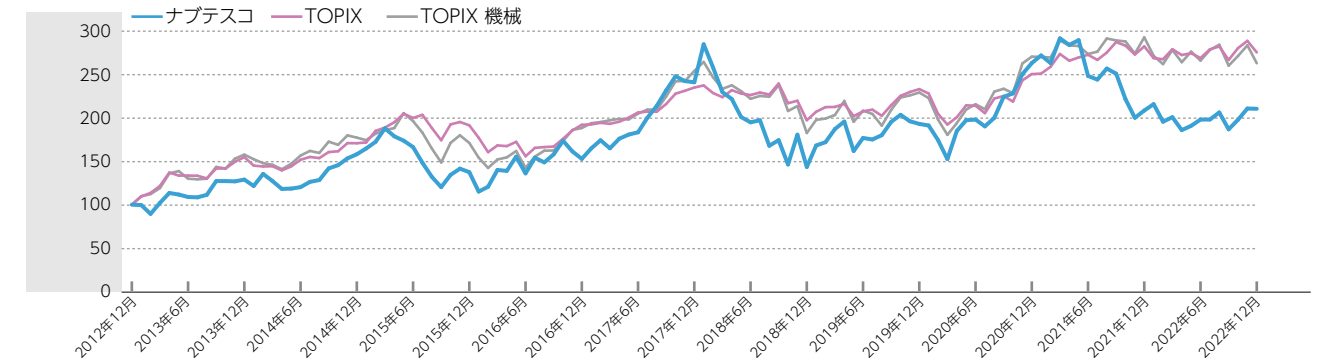
● 設備投資額/研究開発費



中期経営計画では、将来を見据えた積極的な成長投資を計画しています。設備投資については、2023年度に精密減速機の増産に向けた浜松市の新工場、油圧機器における垂井工場の環境配慮型工場への建て替えを中心とした大型投資を行います。また、研究開発では、電動化・システム化製品の開発に取り組んでまいります。

関係資本

● 過去10年間のTSR(Total Shareholder Return)



● 2022年12月末時点の投資収益率

	過去1年	過去3年		過去5年		過去10年	
	年率	累積	年率	累積	年率	累積	年率
ナブテスコ株	1.1%	10.1%	3.3%	-13.4%	-2.8%	109.7%	7.7%
TOPIX	-2.5%	18.1%	5.7%	17.2%	3.2%	174.2%	10.6%
TOPIX 機械	-10.2%	14.7%	4.7%	3.5%	0.7%	161.8%	10.1%

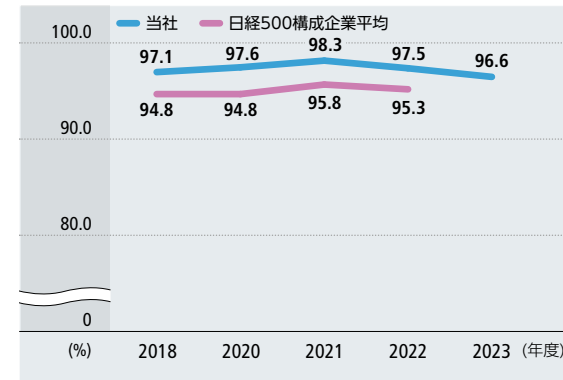
2022年末時点での過去10年のTSRは累積+109.7%、年率換算で+7.7%となりました。減益となった2022年度決算等を踏まえ、過去1年の当社株価は軟調に推移し、TOPIXやTOPIX機械のパフォーマンスを下回りましたが、成長投資の着実な遂行に伴う付加価値向上を企業価値の増大につなげ、TSRの拡大を目指していきます。

(注)上記グラフは2012年12月末に投資をした場合の2022年12月末時点での投資収益率を示しています。ナブテスコ株のデータは株価に配当を加えた投資成果(配当を再投資しない前提)について、2012年12月末の投資額を100として指数化しています。TOPIXとTOPIX機械のいずれも配当込みのデータを使用し、指数化しています。

(出所)東証の月次株価終値データ等により、当社作成

諸資本のマネジメント

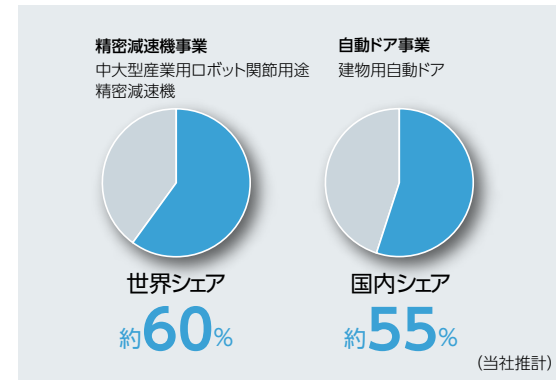
● 取締役選任賛成比率



株主総会での取締役選任賛成比率を経営陣への信任度合いを示す指標の一つと捉えています。過去5年間、国内上場企業の平均を上回る96%以上の水準で推移しており、2023年3月の定時株主総会では96.6%のご支持をいただきました。

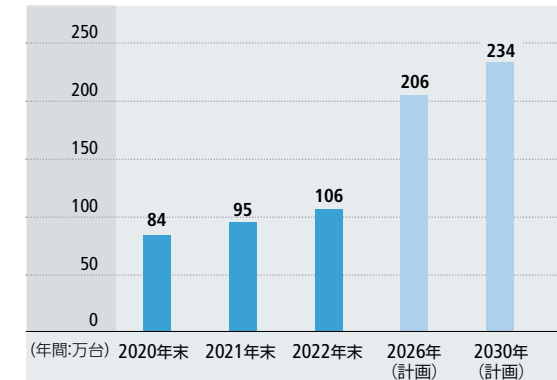
(注) 取締役選任賛成比率の当社データは、当社の各年定時株主総会における取締役の賛成比率の平均値。日経500構成企業平均データは、日経500構成銘柄のうち、毎年6月に株主総会を開催し、7月上旬までに臨時報告書の提出が確認できた会社を対象として、取締役の賛成比率の平均値を集計し作成。

● 優良顧客との強固な信頼関係



各事業での市場シェアは、お客さまからの信頼に基づく顧客基盤の証であり、社会に提供する価値の広がりをもたらします。当社グループは、国内外の製品市場においてトップクラスの市場シェアを有しています。リーディングポジションゆえの情報収集力は、お客さまや社会の要請に「応える」力の一つであり、さらなるニーズを察知することで、事業を通じた社会課題解決に貢献してまいります。

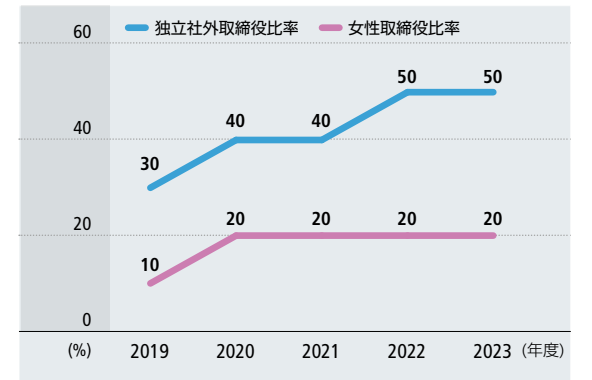
● 精密減速機の生産能力



EV化や省人化・自動化ニーズの高まりにより、今後も精密減速機の高い需要が続くことを予想しています。2023年10月には最新鋭の浜松工場を新設予定であり、2030年には精密減速機の定時生産能力を現在の約2倍の年産234万台に拡大する計画です。需要増加に対応する安定供給体制を構築することで、競争力を確固たるものとしてまいります。

組織資本

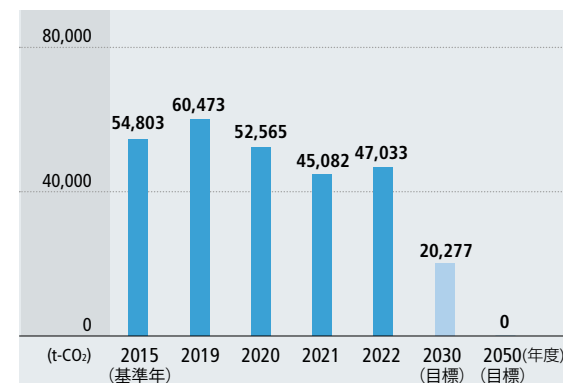
● 多様性の進む取締役会



2020年度に取締役会における女性取締役比率を10%から20%に向上させるとともに、2022年度には独立社外取締役の1名増員により全取締役の2分の1が独立社外取締役の体制となりました。変化の激しい経営環境に柔軟に対応していくため、ダイバーシティを意識した取締役の選任を実施しています。

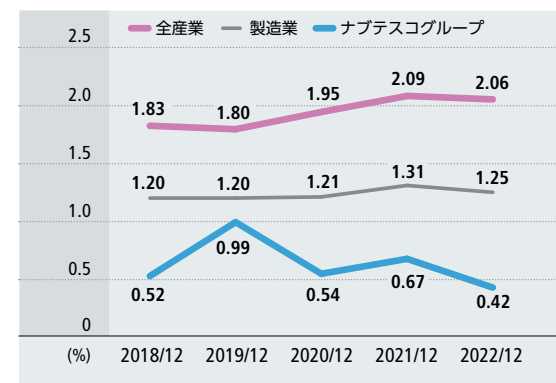
製造資本

● グローバルCO₂排出量(総量)



経営マテリアリティの一つである「気候変動への対応」として、Scope 1&2におけるCO₂排出量を2030年度に2015年比63%、2050年度100%削減する長期目標の達成に向け、省エネ、創エネ活動に加え、再エネ調達(証書購入)等を通じて、着実な取り組みを進めています。Scope 3についても、サプライヤーとの協働により、2025年度に自主削減目標の設定、2030年SBTの設定に向け、調達金額の7割を占める上位サプライヤーでの目標設定を2024年度に実現するべく前倒しで働きかけています。

● 労働災害発生率

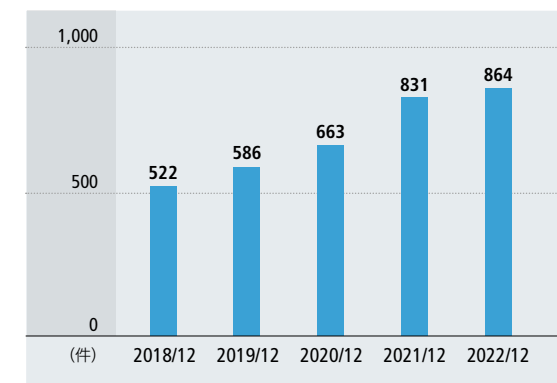


安全は事業活動の基本要件であり、「安全・安心・快適の追求」を経営マテリアリティとし、労働災害撲滅へ多面的な取り組みを行っています。労働災害発生率は国内の全産業、製造業平均を下回る水準で推移してきましたが、最終目標である「通勤災害を含めた労働災害ゼロ」の達成に向け、ナブテスコ流の安全文化をつくり上げる活動を継続していきます。

(注) 全産業平均、製造業平均データは、厚生労働省「令和4年労働災害動向調査」より掲載。

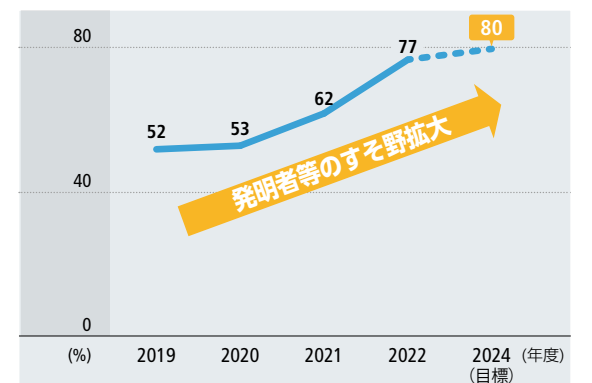
知的資本

● 知財創造届出件数



すべての技術者が自ら新事業や新技術のアイデアや設計・製造のノウハウなど、イノベーション創造につながる風土を構築するために、その創造活動を社内カンパニー業績評価の対象として積極的な活動を奨励しており、知財創造届出件数は年々増加傾向にあります。その他、事業に貢献する発明をなした技術者に対する表彰制度などにより、創造意欲の高揚を図っています。

● イノベーションの担い手となる発明者割合



技術者に対する発明者の比率である発明者人口の割合は年々拡大しています。この技術者には設計や開発担当者だけでなく、工場の生産技術担当者も含まれており、イノベーション創出に向けたナブテスコグループの知財創造マインドは着実に醸成されてきています。