サステナビリティ基本方針・推進体制

ニッパツグループサステナビリティ基本方針

当社グループは、社会の発展に「なくてはならないキーパーツ」を提供し続けることにより、社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献しています。

2025年に、当社グループが持続的成長のために果たすべき責任と価値創造に係る方針として「ニッパツグループサステナビリティ基本方針」を制定しました。

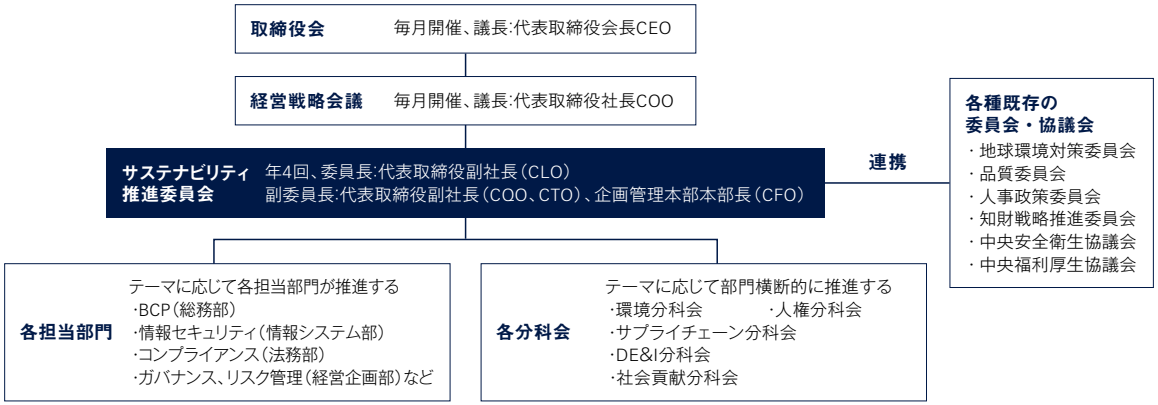
当社グループは、事業における競争力・経営基盤の強化を図り、企業価値を高めるとともに、その成果をステークホルダーに還元することにより、社会から信頼される会社であり続けることを目指します。

サステナビリティ基本方針 P.7



サステナビリティ推進体制

サステナビリティ経営推進のための重要事項について、内容に応じて本委員会、経営戦略会議、取締役会で協議・審議のうえ、重要事項については取締役会にて決定しています。



サステナビリティ推進委員会の目的

本委員会は、サステナビリティ推進に関して、的確な経営判断に基づき、全従業員やステークホルダーへ開示・周知・浸透させながら、全社横断的に取り組むことで、当社グループの中長期的な企業価値向上に繋げることを目的としています。

サステナビリティ推進委員会の役割

- サステナビリティ推進に関する企画立案
- サステナビリティ関連施策の推進、フォローアップ
- サステナビリティに関わる社内外情報の収集・共有および協議

サステナビリティ推進委員会の構成

委員長を代表取締役副社長(CLO)、副委員長を代表取締役副社長(CQO、CTO)と企画管理本部本部長(CFO)が務め、関連領域の部門長を常任委員として構成しています。

サステナビリティ推進委員会で扱う主要テーマ
(2025年度実績)

- マテリアリティに紐づく取り組みの推進
- サステナビリティ浸透活動
- 理念体系の検討および各種方針類の体系化
- 成果判断指標(KPI)の明確化
- ガバナンスおよびリスク管理の高度化
- ステークホルダーエンゲージメントにつながる施策の推進
- 社会貢献活動の体制構築および推進
- 外部評価の結果分析およびスコア改善

サステナビリティ推進委員会と経営との連動

本委員会は年4回開催され、本委員会で協議された内容は、必要に応じて経営戦略会議や取締役会に報告・審議されています。

サステナビリティ推進委員会と関連部門や分科会との連動

本委員会で協議された内容は、各領域の分科会(部門横断)または担当部門にてさらなる協議の上、具体的な施策の立案・実行が進められます。

マテリアリティ（重要課題）と具体的な取り組み

当社は、自社にとっての重要性および外部からの期待を踏まえ、以下の8つのマテリアリティを特定しました。各マテリアリティについて具体的な取り組みを進めていきます。

マテリアリティの特定プロセスはこちら（当社HP）



区分	マテリアリティ	主な取り組み	目標・KPI	該当するSDGs	対象ページ
事業活動（「ニッパツグループ環境チャレンジ」地球環境保全への対応）	CO_2排出量の削減	・省エネ推進 ・設備の電化、燃料転換、ライン編成 ・生産工程や製品開発における技術革新 ・再生可能エネルギーの活用（電力購入、太陽光発電への設備投資など）	対象会社：Scope 1+Scope 2におけるCO_2排出量 2030年／2039年／2050年 当社および国内連結子会社：2013年度比50%減／カーボンニュートラル達成／— 当社および国内外連結子会社：2013年度比37%減／2013年度比68%減／カーボンニュートラル達成		P.46
	環境負荷物質の削減	・材質判定機による分別の徹底と廃プラの有価物化 ・再資源化が可能なリサイクル業者の再検証 ・有償リサイクルの無償化や有価物化の推進	対象会社：産業廃棄物（サーマルリサイクルおよび埋立） 2030年／2039年／2050年 当社および国内連結子会社：ゼロを目指す／—／—		P.47
	環境貢献型製品の創出	・電動車の駆動用モーターに使用されるモーターコアやインバーター用の金属基板など電動車関連製品の開発・生産・安定供給	製品／2026年度売上／2030年度売上 モーターコア：98億円／306億円 金属基板：102億円／251億円 2026年5月決算説明会時点の売上見通し		P.48
	社会課題の解決に寄与する製品開発	・社会全体で情報化が加速するなかでのビッグデータ需要に対応するHDD関連部品や半導体プロセス部品の開発・生産・安定供給	製品／2026年度売上／2030年度売上 半導体プロセス部品：382億円／643億円 2026年5月決算説明会時点の売上見通し		P.27
経営基盤	人の価値の最大化	・人材の確保と育成 ・DE&I推進 ・エンゲージメント向上 ・人事制度改革 ・安心・安全な職場づくり	・処遇改善、ライセンス手当制度拡充によるエンゲージメント向上 ・重筋作業の撲滅 項目／2025年（実績）／2030年（目標） 従業員エンゲージメント診断スコア：68.7pt／75.0pt 女性管理職比率：3.0%／5.0% 総合職定期採用女性採用比率：23.9%／20.0% 男性の育児休業取得率：76.6%／100.0%		P.50
	人権の尊重	・人権尊重方針の浸透 ・人権推進体制の強化 ・人権リスクに対する防止策の推進	・人権研修の実施と受講率100% ・当社および国内連結子会社での人権調査の実施 ・当社でのサプライチェーンにおける人権調査の実施 ・長時間労働防止のための取り組み実施		P.52
	コンプライアンス	・役員、従業員への継続的な教育	・コンプライアンス意識調査結果に基づく問題点・課題の抽出とコンプライアンスプログラムへの落とし込み		P.68
	グループ経営	・サステナビリティ、マテリアリティのグループでの取り組み ・当社および連結子会社への社長訪問によるコミュニケーションの実施（「TOP巡回」）	・「TOP巡回」によるグループ一体感の醸成 ・グループ社長会、グループ会議体による情報共有 ・当社および国内連結子会社での従業員持株会加入率80%以上 ・グループ会社との連携による、働きやすい・働きがいのある職場づくりの促進		

地球環境保全への対応

環境方針

ニッパツグループ環境方針

地球環境との調和を目指し、持続可能な社会の実現に貢献します

アクションプラン

① 「ニッパツグループ環境チャレンジ」を推進し、CO_2排出量の削減および産業廃棄物の削減に取り組みます
② 環境貢献型製品・サービスの創出と環境関連の法令・規制等の順守により、社会全体の環境課題の解決に貢献します
③ 事業活動全体で、気候変動の抑制やサーキュラーエコノミー、生物多様性の保全に取り組みます
④ ニッパツグループの従業員、パートナー企業や地域など、すべてのステークホルダーと協働し、本方針を実現します

ニッパツグループ環境チャレンジ

当社グループは、1993年に環境ボランタリープランを公表以降、グループ全体で地球環境保全活動に取り組んできました。2021年9月に「ニッパツグループ環境チャレンジ」を宣言し、その達成に向け、当社が掲げているマテリアリティ（重要課題）である「CO_2排出量の削減」と「環境負荷物質の削減」に関連する取り組みを推進し、2025年度まで計画通り進捗しています。

また、廃棄物に関する目標は当社グループにおけるサーキュラーエコノミーへの取り組みが進んだことと、より早期の環境負荷低減活動に向けて、目標を見直しました。

ニッパツグループ環境チャレンジ

① 国内では2039年までにカーボンニュートラルを達成する。2030年までにCO_2排出量を2013年度比50%減にする。グローバルでは2050年までにカーボンニュートラルを達成する。2030年までにCO_2排出量を2013年度比37%減、2039年に68%減にする。
② 2030年までに国内の産業廃棄物のサーマルリサイクルおよび埋立ゼロを目指す。

項目	排出量 2024年	排出量 2025年	低減に向けた主な取り組み	推進中の主な施策
CO_2（千t-CO_2）	109	90	・省エネ推進 ・設備の電化、燃料転換、ライン再編 ・生産工程や製品開発における技術革新 ・太陽光発電などへの設備投資 ・再生可能エネルギー電力購入	・工場照明器具更新(LED化) ・フォークリフト電化 ・設備の電化、放熱ロス防止 ・エアリーク改善 ・LPGからLNGへの切替 ・空調設備更新　など
産業廃棄物（t）	28	5	・リサイクル業者の再検証 ・有償リサイクルの無償化 ・有価物化の推進	・材質判定機による廃プラの有価物化 ・汚泥リサイクル業者の再検証

（注）上記排出量は当社および国内連結子会社を集計対象としています。

推進体制

「ニッパツグループ環境チャレンジ」の宣言に基づき、地球環境対策委員会では事業部ごとの長期の環境活動計画をとりまとめるなど、当社グループで持続可能な社会の実現に向けて活動を強化しています。

地球環境対策委員会は年2回開催され、ニッパツグループ環境チャレンジを踏まえた中長期目標の設定、実現に向けたシナリオの策定を行い、活動を推進しています。活動推進の進捗状況は、経営戦略会議へ定期的に報告し、経営戦略へ反映しています。



BU：Business Unit
担当役員：生産本部の環境保全活動を統括（執行役員副本部長）
実務担当：担当役員の下で実活動を実施（部／次長級）

CO_2排出量の削減

指標・目標

当社グループは、エネルギー使用量から算出するCO_2排出量について削減目標を掲げ、その達成に向けて取り組んでいます。

項目	目標年	目標値
国内目標	2030年	Scope1+Scope2におけるCO_2排出量の2013年度比50%減
	2039年	Scope1+Scope2におけるCO_2排出量ゼロ
グローバル目標	2030年	Scope1+Scope2におけるCO_2排出量の2013年度比37%減
	2039年	Scope1+Scope2におけるCO_2排出量の2013年度比68%減
	2050年	Scope1+Scope2におけるCO_2排出量ゼロ

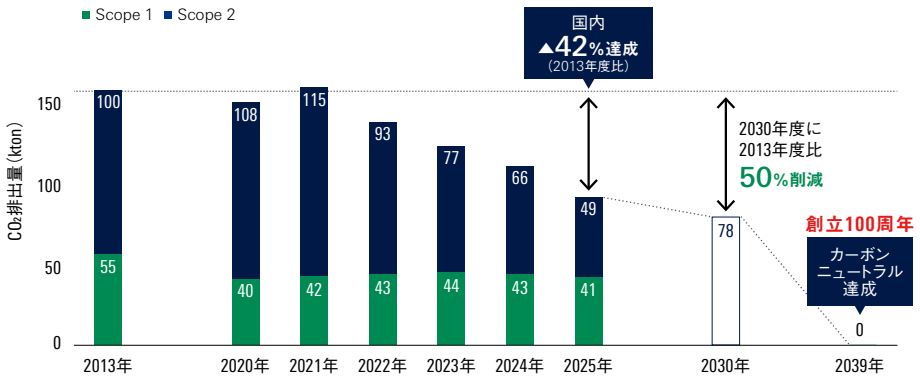
国内でのCO_2削減活動

2025年度は、省エネ推進、空調設備などの高効率機器への更新、再生可能エネルギーの活用（太陽光発電パネルの設置）、燃料転換（化石燃料設備の電化など）、設備の省機化および廃止などを行うとともに、低炭素電力やクレジットの購入などの対策を行いました。

結果として、当社、国内グループ会社いずれもCO_2排出量の総量は減少しました。

2026年度以降も上記対策を継続しCO_2排出量を削減するとともに、再生可能エネルギーの利用比率を増やしていきます。

CO_2排出量の推移と削減目標（当社＋国内グループ会社）



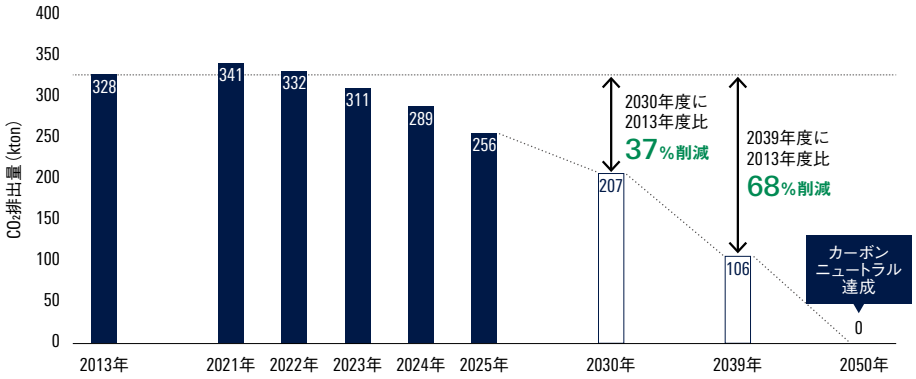
グローバル連結でのCO_2削減活動

当社グループは、「グローバルで2050年カーボンニュートラル達成」を目標に、取り組みを進めています。

2025年度は、国内同様に省エネ推進、空調設備などの高効率機器への更新、再生可能エネルギーの活用（太陽光発電パネルの設置）、設備の省機化および廃止などを行うとともに、グリーン証書の購入などの対策を行いました。

2026年度以降は、タイニッパツで省エネ診断を実施するなど、より積極的にCO_2削減活動を進めていきます。

CO_2排出量の推移と削減目標（当社＋国内外グループ会社）



カーボンニュートラル達成拠点

当社グループでは、2025年度末時点で5工場が生産系のカーボンニュートラルを達成しています。

2026年度はさらに4工場が達成する見込みです。

当社	宮田工場
	野洲工場
国内グループ会社	ニッパツ・メック株式会社
海外グループ会社	日發科技有限公司
	NHKスプリングフィリピン社

Scope3算定への取り組み開始

当社では、SSBJ基準の適用を見据え、Scope3算定に向けた準備や情報収集を始めています。

※ Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）　※ Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出　※ Scope3：事業活動に関連するサプライチェーン全体の間接排出
※ SSBJ基準：サステナビリティ情報開示に関する日本の開示基準

産業廃棄物（サーマルリサイクルおよび埋立）の削減

指標・目標

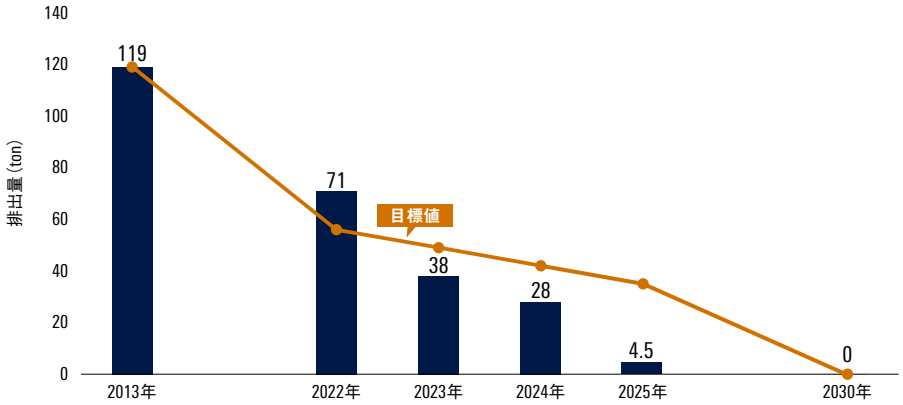
管理項目	達成年	内容
サーマルリサイクルおよび埋立	2030	排出量ゼロ

当社および国内グループ会社では、地球環境保全活動の一環として廃棄物削減に取り組んでいます。これまで「ニッパツグループ環境チャレンジ」では2039年度までの埋立廃棄物ゼロを目標としていましたが、サーキュラーエコノミーへの取り組みの進展と、より早期の環境負荷低減を目指して目標を見直しました。これに伴い、2030年度までにサーマルリサイクルゼロおよび埋立ゼロの達成を目標に活動を推進しています。環境チャレンジの達成に向けて、廃棄物の資源化を一層推進し、サーキュラーエコノミーの実現を目指します。

2025年度の削減実績と今後の削減計画

2025年度の国内産業廃棄物（埋立処分）実績は4.5トンで、2013年度実績から96%削減し、削減目標を達成しました。今後もニッパツグループ環境チャレンジ宣言で掲げた新たな目標を達成できるよう、計画的に廃棄物の削減活動に取り組みます。

ニッパツグループ国内産業廃棄物（埋立処分）削減実績、および目標値



サーマルリサイクルゼロおよび埋立ゼロ達成拠点

2030年度までのサーマルリサイクルゼロおよび埋立ゼロの達成に向けて活動を推進しています。その中で、2025年度において目標を達成した当社および国内グループ会社の拠点は、以下のとおりです。

当社工場	・横浜工場 ・群馬工場 ・豊田工場	・厚木工場 ・伊勢原工場	計5拠点
国内グループ会社	・ニッパツ機工 ・アイテス ・フォルシア・ニッパツ九州	・ニッパツ水島 ・アヤセ精密 ・横浜機工	計6社

今後も、「ニッパツグループ環境チャレンジ」の達成に向けて、排出量ゼロ達成拠点の維持・拡大を図るとともに、各拠点における資源循環の取り組みを推進し、グループ一体となってサーマルリサイクルゼロおよび埋立ゼロの実現を目指していきます。

サーキュラーエコノミーに関わる活動事例

取り組み事例 分別の徹底 ＋ リサイクル業者の再選定（シート横浜工場）

シート横浜工場では、廃棄物のサーマルリサイクル処理および埋立処分を廃止し、有価物化を推進しています。梱包資材であるミラーマットを分別するとともに、廃プラスチックの処理業者を変更することで、従来は処理費用を要していたものを有価物として取引可能とし、再資源化を実現しました。さらに、造粒化により容積を97.5%削減し、運搬効率の向上と輸送費削減にもつなげています。



成果：産業廃棄物量　年間6.6トン削減

環境貢献型製品の創出

当社は、「環境に貢献する機能をもつ製品」と「製造過程で環境負荷を低減する製品」の2つの観点で、環境貢献型製品を創出しています。

環境貢献型製品の全体像

1 環境に貢献する機能をもつ製品

直接

- 軽量化
- 小型化（省スペース化）
- 高耐久性（長寿命化）
- 省電力
- リサイクル性
- 放熱性

間接

- 電動車部品の製造

2 製造過程で環境負荷を低減する製品

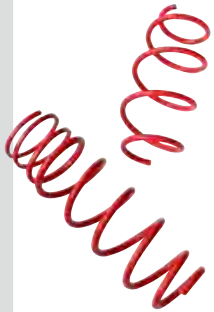
製造過程におけるCO_2排出量削減

- リサイクル材の使用
- バイオマス材の使用
- 電力削減
- 工程見直し（削減・変更）
- 電化

軽量化

高強度開発鋼によるコイルばね

当社が材料メーカーと共同開発した高強度の鋼材を使用することで、強度を上げつつ軽量化を実現しています。



放熱性

金属基板

電動車のインバーターやコンバーターに搭載される部品です。高放熱によりクルマの電動化をサポートします。



リサイクル性

環境配慮型コンセプトシート

従来のシートはカバーとパッドを組み付ける際にホグリングという金具を使用していたため、部品の解体に時間がかかる上、分別がしにくいという課題がありました。
環境配慮型コンセプトシートは、カバーリングの構造を見直すことにより、従来の半分程度の時間で解体できるようになりました。また、廃棄時に材料の分別がしやすく、バイオマスマーク認証を取得したクッションパッドを使用していることから、リサイクル性が高いシートです。



電動車部品の製造

モーターコア

電動車のモーターの駆動力となる部品です。電動車を通じて、CO_2排出量の削減を実現し環境に貢献します。



Hycs® TIM

電動車のインバーターなどに搭載されるパワー半導体の放熱を支える部品です。純銅とばね材を組み合わせた独自構造により、高い伝熱性とばね性を両立し、効率的な放熱を実現します。電力利用効率の向上を通じて、電動車の航続距離延長や環境負荷低減に貢献しています。

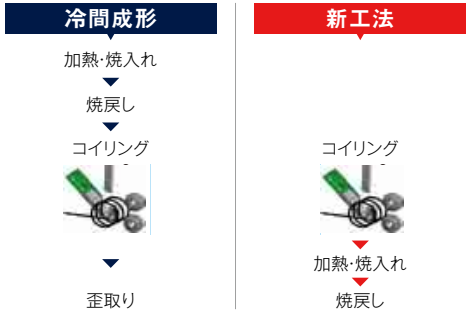


工程見直し

EV対応太線径コイルスプリング

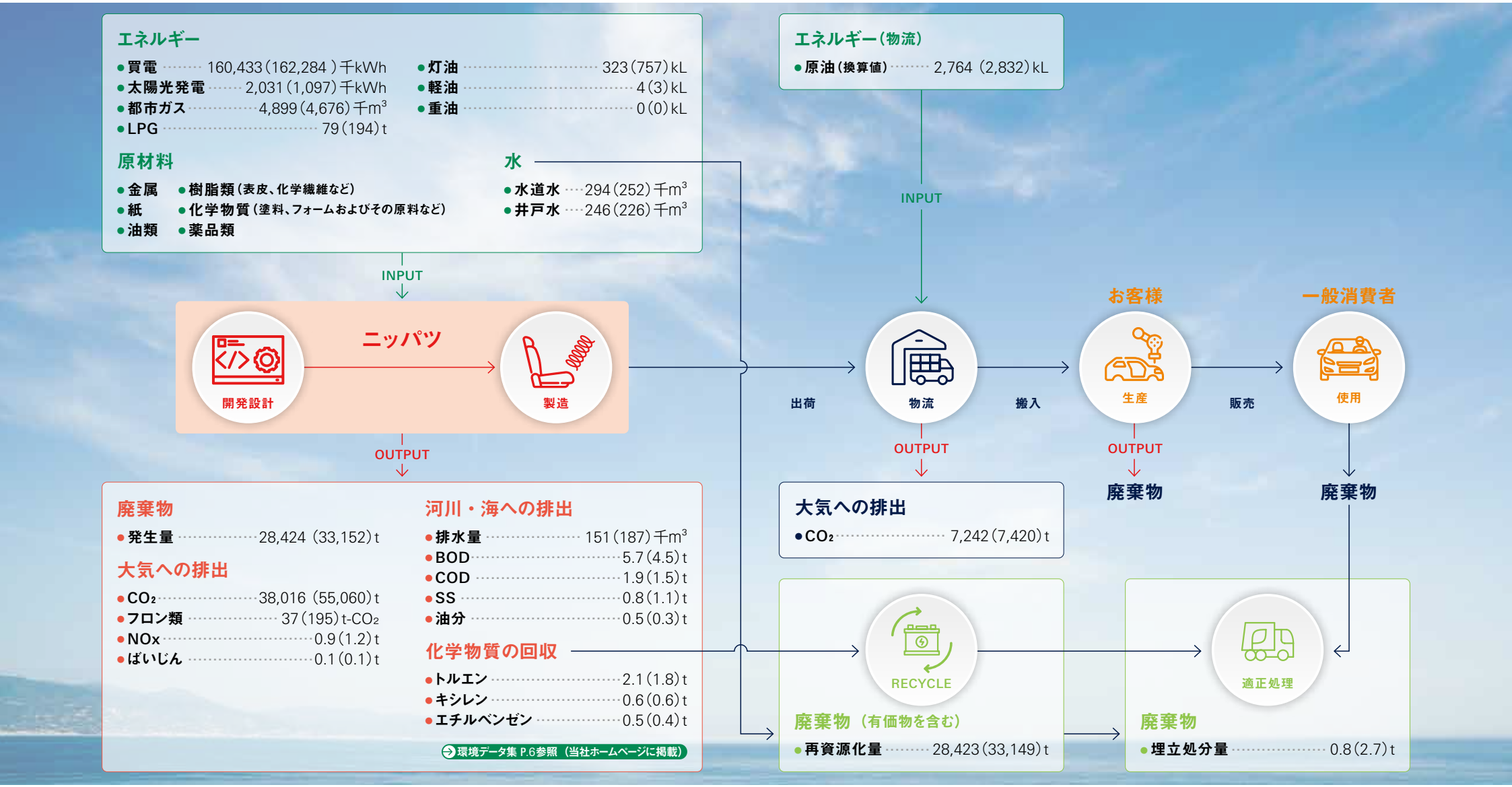
熱処理の工程数や加熱方法を変更した新工法により、従来の冷間成形比でCO_2排出を低減しています。新工法で製造したばねは成形自由度を維持したまま太径材料を巻くことができ、EVの限られたスペースでも車両重量を支えることが可能です。

CO_2排出量 約50%減
（従来の冷間成形比）



事業活動とライフサイクルフロー

事業全体をライフサイクルでとらえ、インプットとアウトプットを定量的に把握することでニッパツグループ環境チャレンジを進めるための基礎資料としています。
また、資源の有効利用や廃棄物のリサイクルなどを通して、サーキュラーエコノミーに配慮した循環型社会の実現を目指します。

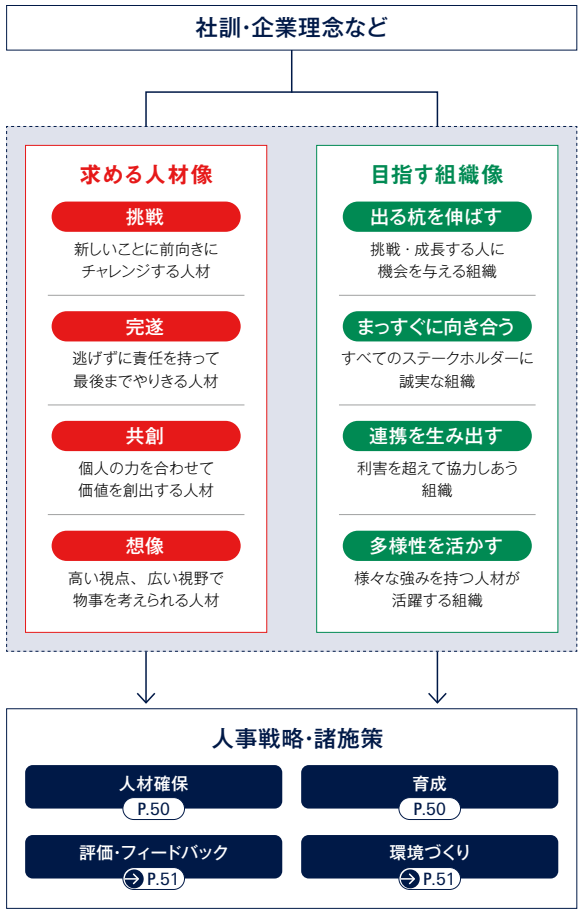


対象範囲:当社本社、研究開発本部および国内13工場
( )内は2024年度実績
※ 電力のCO₂排出係数は契約電力会社の係数を使用

人的資本経営の強化

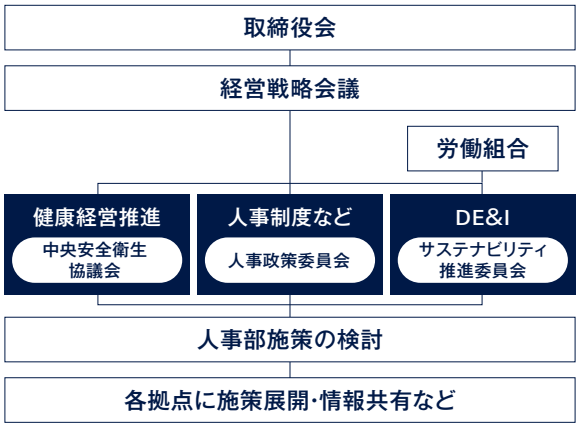
基本的な考え方

当社は、「人を大切にする」経営を基盤に、事業戦略の実現に必要な人材の確保と、「挑戦·完遂·共創·想像」を体現する人材の育成を通じて、目指す組織像の実現に取り組んでいます。また、一人ひとりが自律的に学び、働きがいを持って能力を発揮できる環境を整えることで、持続的に成長する組織づくりを目指しています。



推進体制

人事に関する重点施策は、経営戦略会議またはその下部組織である人事政策委員会（ダイバーシティ·エクイティ&インクルージョン（以下、DE&I）についてはサステナビリティ推進委員会、健康経営推進については中央安全衛生協議会）で議論·審議を行い決定し、事業の目指す方向性と人事戦略との整合を図り、推進する体制を整えています。



人材確保（採用·配置）

当社は、モビリティ·情報通信·産業生活の分野において事業の多角化を進めてきました。

一方、国内の労働人口が減少する中、持続的な事業成長を支える人材の確保は重要な経営課題です。

こうした環境変化に対応するため、当社は採用を事業戦略を実現するための人的資本投資として位置付けています。新卒採用に加え、キャリア採用、リファラル採用、アルムナイ採用、職種別採用など多様なチャネルを活用し、事業の持続的な成長と価値創造を支える多様な人材の確保に取り組んでいます。また、WEBでの仕事体験を充実させることで、応募者との早期接点を拡大し、当社の技術力や成長機会への理解を深めることで、相互理解に基づく採用を推進しています。さらに、「挑戦·完遂·共創·想像」を体現する人材が、それぞれの専門性や価値観を活かしながら活躍できる組織づくりを進めています。

育成

採用した多様な人材が成長し、その力を発揮できるよう当社では採用から育成、活躍までを一貫して支える仕組みづくりを進めています。こうした考えのもと、2025年10月に人材育成方針を策定しました。本方針では、一人ひとりの主体的な学びと挑戦を支援し、「なくてはならない人材」の育成を目指しています。人材の成長と組織力の向上を通じて、事業戦略の実現を支え、中長期的な企業価値向上と持続的成長につなげていきます。

ニッパツグループ人材育成方針

一人ひとりの「こうなりたい」という意思を尊重し、主体的に学び成長し続ける「なくてはならない人材」の育成を目指します。

個人

「個人」の意思·意識

① 「こうなりたい」という意思を成長の原動力とする。
② 失敗を恐れず、実践を通じて成長する。
③ 好奇心を持って、「外」をみて新しいことに挑戦する。

「個人」を支える風土

組織

「組織」のあるべき姿

① 多彩な個人の成長·キャリアを職場全体でサポートする。
② 一人ひとりが成長に向けて常に学び続けられる環境を提供する。
③ 社内·社外との接点を通じた成長機会を提供する。
④ 学び合う文化を醸成し、組織の成長につなげる。

人的資本経営の強化

評価・フィードバック（人事制度）

当社は、「求める人材像」と「目指す組織像」を礎として、当社で働くすべての人の価値を最大限に活かすための人事制度改革を推進しています。

事業環境の変化や従業員の価値観の多様化に対応し、一人ひとりが成長とやりがいを実感しながら力を発揮できるよう取り組んでいます。その1つが、2027年度導入予定の総合職・専任職・シニア人材を対象とした、新人事制度です。この制度改革で年功的な要素を見直し、期待される役割に対する行動と貢献を評価・処遇する制度への転換を図り、主体的な挑戦を後押しします。

2026年度は、制度の詳細設計や運用ルールの整備、従業員への説明を進めており、新制度では、「挑戦・完遂・共創・想像」を体現する行動と、組織目標と連動した成果の双方を評価し、処遇に反映する予定です。また、上司と部下の対話を通じて、一人ひとりの意向も踏まえながら期待役割と目標をすり合わせ、達成状況を振り返る機会を充実させます。

評価・フィードバックを通じて把握した強みや課題は、役割の見直しや適材適所の配置、主体的な学びに活かすとともに、年次にとらわれない登用や早期抜擢を可能とすることで、「出る杭を伸ばす」組織づくりを進めます。

環境づくり

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

当社は、DE&Iの推進を通じて、従業員一人ひとりの多彩な個性や能力を活かし、変革を生み出す企業風土を醸成することで、持続的な成長につなげていきます。

当社グループにおけるDE&I推進の重点課題を「DE&Iの理解促進」「女性活躍推進」「障がい者雇用促進」「仕事と家庭の両立支援」「LGBTQ+」の5つに分類し、「DE&I分科会」を中心にそれぞれに対応する施策を推進しています。

これらの取り組みが評価され、「プラチナくるみん」認定を受けているほか、2026年1月には、新たに「えるぼし」認定（3段階目）を取得しました。また、男性の育児休業取得率については、2030年度目標の60%を早期（2024年度）に達成したことから、目標を100%へ引き上げ、さらなる推進を図っています。

2026年度の取り組み計画

2026中期経営計画最終年度となる2026年度は、5つの重点課題に対する施策を進めるとともに、グループ会社への浸透も強化します。あわせて、これまでの取り組みを総括し、2030中期経営計画でのさらなる発展につなげていきます。

実績・目標

項目	2025年（実績）	2030年（目標）
従業員エンゲージメント診断スコア	68.7pt	75.0pt
女性管理職比率	3.0%	5.0%
総合職定期採用女性採用比率	23.9%	20.0%
男性の育児休暇取得率	76.6%	100.0%

※ 当社単体

働きがいのある、働きやすい職場づくり

当社では、働きがいのある働きやすい職場づくりを通じて、人の価値の最大化を目指したエンゲージメント向上の為の様々な施策を進めています。

働き方改革

業務効率化による生産性向上に加え、多様で柔軟な働き方を支える環境整備の両面から、働きやすい職場づくりを進めています。

キャリア形成支援

教育体系の充実やキャリア研修の提供、社内公募制度の活用を通じて、従業員の多様な挑戦と成長を支援し、自らのキャリアを描ける環境づくりを進めています。

共創を育む組織開発

部門や立場を超えた対話と協働を促進し、組織全体の力を高める取り組みを進めています。従業員と役員のランチミーティングや意識醸成を目的とした社内ナレッジ発信などを通じて、共創を生み出す企業風土の醸成を図っています。

理念浸透

新たに制定した企業理念や求める人材像・目指す組織像の浸透を通じて、従業員一人ひとりが共通の価値観のもとで働くことができる組織づくりを推進しています。対話や発信を重ねながら、理念の浸透と実践を行っています。

福利厚生の拡充

多様なライフステージや価値観に寄り添うことで、安心して働き続けられる環境づくりを進めています。福利厚生制度の継続的な拡充・見直しを通じて、従業員とその家族の豊かな暮らしを支えています。

従業員の資産形成支援

従業員が将来の経済的不安を抱えることなく働き続けられるよう、金融リテラシーの向上や社内制度の活用を促し、自律的な資産形成を支援しています。

安全・安心な会社づくり

当社は、2026中期経営計画のグループ基本方針として、「安全・安心な会社、働きがいのある働きやすい職場をつくる」を掲げています。従業員が心身ともに健康でいきいきと働きつづけられることは、パフォーマンスの向上へと繋がり、企業の継続的な成長を目指すために重要と考え、従業員の健康推進を目指した健康経営に積極的に取り組んでいます。

主要な取り組み

- メンタルヘルス教育
- ストレスチェックと集団分析に基づく職場環境改善
- 外部相談窓口「こころの健康相談窓口」、「男女特有の疾病相談窓口」の活用
- 健康見える化プログラムを活用した健康イベントの実施
- 食育やヘルシー食の提供
- 女性特有の健康課題への支援（生理痛体験会、健康セミナー）の実施
- フレイル対策
- 受動喫煙防止の推進

目標と推移

	2024年度から3か年（目標）	2024年度（実績）	2025年度（実績）
メンタルヘルス休業率	1.0%以下	1.51%	1.79%
生活習慣病における休業率	0.8%以下	0.7%	0.52%

※ 定着を図るため目標値は前3ヶ年計画からの据え置きとしました。

具体的な取り組みについては当社ホームページに掲載していますので、合わせてご覧ください

人権の尊重

人権方針

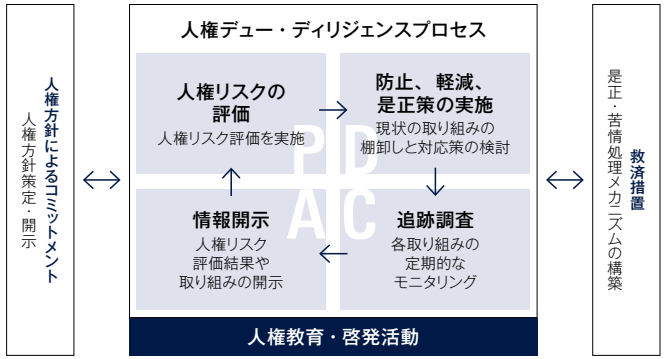
人権尊重の取り組みは、当社が「なくてはならないキーパーツ」を提供し、社会にとって必要な存在であり続けるために、世界の様々な地域で事業活動をするうえで重要なものです。本方針は、主要な国際的な規範を尊重した内容となっています。本方針に基づき、当社グループは、事業活動における人権課題の把握と適切な対処に取り組みます。

1.人権尊重へのコミットメント
2.適用範囲
3.人権デュー・ディリジェンス
4.是正と救済
5.教育
6.情報開示
7.対話・協議
8.管理体制

「ニッパツグループ人権方針」の全文はこちら（当社HP）

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

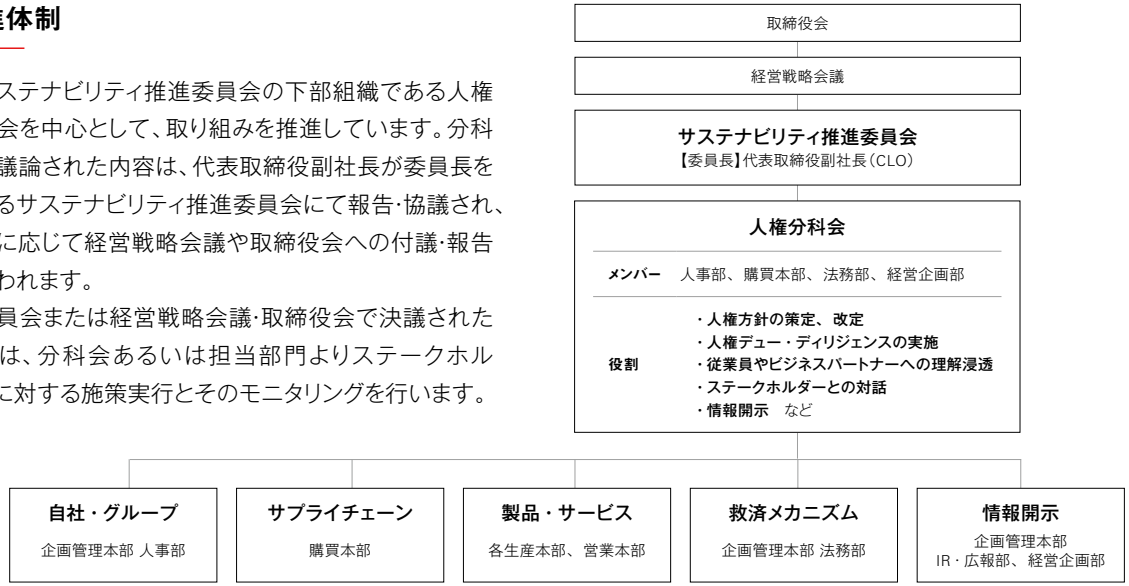
当社では、国際規範が定める人権尊重の考え方を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権リスクの把握・評価、ならびに是正・改善に向けた取り組みを強化しています。



推進体制

サステナビリティ推進委員会の下部組織である人権分科会を中心として、取り組みを推進しています。分科会で議論された内容は、代表取締役副社長が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会にて報告・協議され、必要に応じて経営戦略会議や取締役会への付議・報告が行われます。

委員会または経営戦略会議・取締役会で決議された内容は、分科会あるいは担当部門よりステークホルダーに対する施策実行とそのモニタリングを行います。



①人権リスク評価

自社の事業とそのサプライチェーン上で発生しうる人権への負の影響、即ち潜在的なものを含めた人権リスクを特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価しています。分析・評価に当たっては、当社サプライチェーン上の人権について、当社関係部署ヒアリング、国際機関やNGOが指摘するリスク、業界内のリスク顕在化事例から各事業における人権リスクの全体像を把握した後にスクリーニングを実施し、特に取り組むべきリスクを特定・評価しました。

また、当社および国内連結会社において自主点検を実施するとともに、サプライチェーンにおいてはお取引先様を対象としたSAQ※を2025年度より新たに開始しました。これらの取り組みにより、自社およびサプライチェーン全体における人権リスクの網羅的な把握・評価に努めています。

②特に取り組むべき人権リスクとその予防・軽減措置

評価の結果、特に取り組むべき人権リスクとして特定したものを中心に、そのリスクを予防・軽減するため、従来からの取り組みを強化しつつ、新たな対策を進めています。

③救済措置（苦情処理メカニズム）

当社では、人権侵害や不当な扱いに対する苦情を適切に処理するための「苦情処理メカニズム」をお取引先様向けおよび従業員向けにそれぞれ構築しています。通報を受けて、事実を調査・確認したうえで、通報者に調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置を取るなど、適切に対応しています。

④社内教育・啓発

当社では、人権方針を広く浸透させ、「ビジネスと人権」への理解を深めるため、当社グループ従業員や役員に対して人権に関する教育や啓発活動を実施しています。

年度	内容
2025年度	人権尊重の知識を備え当社の取り組みを理解することを目的としたEラーニングを実施
	人権尊重をテーマとした社内報連載を開始

※SAQ：Self-Assessment Questionnaire（自己評価質問票）

サプライチェーンマネジメント

調達に関する基本的な考え方

・ニッパツグループ調達方針

当社グループは購入品調達において「相互信頼に基づく長期的パートナーシップの構築」「公正かつオープンな調達」「コンプライアンスと機密保持」という3つの基本方針に則り、お取引先様から調達しています。そのうえで、サプライチェーン全体で持続可能性に配慮した事業活動を行う観点から、「ニッパツグループサステナビリティ調達指針」や「グリーン調達ガイドライン」を制定し、それぞれお取引先様へ周知をしています。

●相互信頼に基づく長期的パートナーシップの構築
相互の努力と公正なお取引を通じて、ベストパートナーとしての長期的な信頼関係を構築し、お互いが発展することを目指しています。

●公正かつオープンな調達
国籍、規模、系列等を問わず、オープンな参入機会を提供し、品質、価格、サービス、技術力、開発力を総合的に勘案してお取引先を選定しています。

●コンプライアンスと機密保持
すべての調達活動においては、コンプライアンス（法令、就業規則、企業倫理、社会規範の順守）を前提とします。また、お取引先様を通じ知り得た機密情報は、ご承諾なしには第三者に開示いたしません。



ニッパツグループ
サステナビリティ調達指針
PDFはこちら（当社HP）



ニッパツグループ
グリーン調達ガイドライン
PDFはこちら（当社HP）

取引適正化のさらなる推進

当社は2026中期経営計画のグループ基本方針の一つに「ちゃんと買って ちゃんと造って ちゃんと売る」を掲げています。このうち「ちゃんと買って」については、自動車部品工業会（JAPIA）の会員企業の一員として、経済産業省が自動車産業における公正な競争と競争力強化の一環として策定した自動車産業適正取引ガイドラインに基づき、日本自動車工業会と連携し、取引適正化に向け、取り組みを推進しています。

具体的には、お取引先様との関係強化を目的としたパートナーズミーティングなどの開催を通して、お取引先様との相互理解の深化と課題共有を図っています。

また、ニッパツグループ全体においても、購買力の強化およびコミュニケーションの向上を目的にグループ購買会議を定期的に実施し、調達活動の高度化を推進しています。

さらに、取引適正化に関する法令順守の観点から、「中小受託取引適正化法」および「受託中小企業振興法」などへの対応についても、教育機会の設定によるグループ全体での統一的な取り組みを進めることで、コンプライアンスの徹底と適正な取引関係の構築を推進しています。

持続可能なサプライチェーンの構築

社会の持続的な発展のためには企業は自社内のみならず、サプライチェーン全体について環境保全や人権尊重などのサステナビリティ課題の解決に取り組んでいくことが不可欠と考えています。その取り組みをさらに強化し実効性を高めるべく、近年の外部環境および社会要請の変化を踏まえ、2025年に「ニッパツグループサステナビリティ調達指針」を制定しました。

この指針に基づき、2025年に、購買金額の約74%を占める主要なお取引先様を対象とし、サステナビリティに関する説明会、およびSAQ（自己評価質問票）によるお取引先様の取組状況調査を実施しました。SAQの結果、重大な法令違反や人権リスクなどの深刻な問題は確認されていません。

今後も継続して取り組み状況を把握するとともに、サステナビリティ課題への取引に関する理解促進や支援、お取引先様との対話を通じ、持続可能なサプライチェーンの構築を推進していきます。

・責任ある鉱物調達への対応

当社グループは、強制労働や児童労働などの人権侵害、贈収賄をはじめとする倫理違反、環境破壊および武装勢力への資金源につながるといった、社会問題の原因となる原材料の使用を回避する指針を掲げています。

この指針に基づき、お取引先様に対して、責任ある資源・原材料調達をお願いするとともに、OECD（経済協力開発機構）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿って、年1回、CMRT*1およびEMRT*2を用いた紛争鉱物調査を実施しています。

2025年度調査において、RMAP*3準拠と確認された製錬所は272箇所でした。また、不正な方法により採掘・採取された3TG（タンタル、スズ、タングステン、金）、コバルト、マイカを使用した調達品は確認されませんでした。

万が一、重要な懸念事項が判明した場合には、お取引先様と連携し、改善に向けて迅速に対応します。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
確認されたRMAP準拠製錬所・精錬所数	191	192	230	256	272

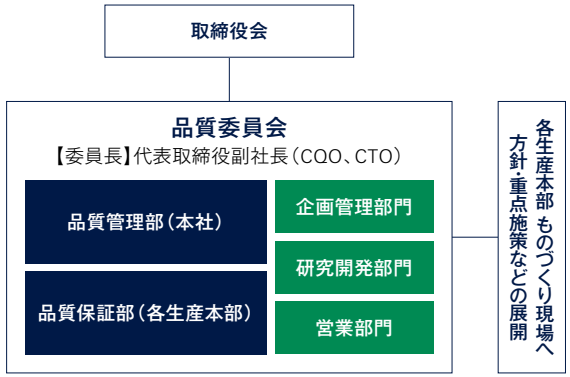
*1 CMRT: 紛争鉱物報告テンプレート　*2 EMRT: 拡張鉱物報告テンプレート　*3 RMAP: RMI（責任ある鉱物イニシアチブ）が提供する、製錬所・精錬所を対象とした監査プログラム

安心・安全な製品づくりに向けた品質の取り組み

品質管理体制

当社では、取締役会の直下に品質委員会が設置され、代表取締役副社長CQO（品質最高責任者）が委員長を務めています。本委員会では、品質方針の策定、品質課題の情報共有、中長期的な目指す姿や今後の取り組みの方向性の議論などを行っています。メンバーには品質担当部門だけでなく、企画管理、研究開発、営業なども含まれ、本委員会で決まった内容は、各生産本部の品質担当部門を通じてものづくりの現場に伝えられます。

品質担当部門のみならず、複数部門が連携して管理を行うことで、統合的な品質マネジメントを実行しています。



品質問題発生時の対応

問題発生時は、速やかに関係者に情報共有されます。また、日頃からリスクに対して高い意識を持つことで自然に迅速な対応が取れるように努めています。特に重要な品質問題が起きた場合には、代表取締役副社長CQO、CTOを中心に関係部署に展開され、すぐに対応についての協議が始まります。

さらに問題の解決が難しい場合には、部門の枠を超えたメンバーで構成されるプロジェクトチームを立ち上げ、柔軟かつ迅速に対応できる体制が構築されます。

2026中期経営計画 ニッパツグループ品質方針

「人づくりと風土醸成を土台に競争力のある品質を実現し、お客様満足度向上をグローバルで達成する」

当社は、ものづくりの企業としての不変の目的である「お客様満足度の向上」を品質方針の中心に据えています。当社グループ全体が、お客様目線でものづくりに向き合い、課題を見つけて常に改善することで、世界中のお客様からより良い評価を頂くための、たゆまぬ努力をすることを宣言しています。

2026年度 品質重点施策

1. **チームで困りごとを共有し、お互いの強みと弱みを補い合いながら、解決に向けて最後までやり切る**
2. **データの整備と分析により品質を定量的に把握し、これまでに培った実績を基準とした品質検証を行うことで、専門メーカーとしての競争力強化につなげる**
3. **異常品発生時の処置ルール・判断基準・管理方法を見直し、個人の判断に依存しないしくみ（ルール・設備）を整備することで、異常品の流出を未然に防ぐ**

（1）当社では、品質を守るためには職場の風通しが重要と考え、品質風土を醸成する活動は競争力のある品質を実現するための全施策の土台と位置づけて重点的に行っています。

（2）従来から取り組んでいる、工程の早い段階で対策を取る「フロントローディング」の考え方に「品質データの利活用」を加えることで、工程全体に高い品質意識の浸透を図ります。

（3）ものづくりでは、人が判断に迷う品質「異常品」の処置の作業に着目しています。複雑なものづくりの現場でも「異常品」を正しく判断し処置できるしくみの追求や、人の判断に依存しない設備などへの転換などに挑戦しています。

品質風土の醸成（全施策の土台）

当社では、本社主導による各拠点への、「**監査の監査**」と「**想いを伝える教育**」を行っています。ものづくりの現場の一人ひとりの課題に寄り添いながら、風通しがよく安心してものづくりができる職場環境づくりを推進しています。こうした取り組みを通じて、ひとりでは解決が難しい大きな課題に直面しても、組織（チーム）で一丸となって向き合い、品質を粘り強く最後まで守り抜く、強固な品質風土の醸成を目指しています。

監査の監査

当社は、各生産本部の品質担当部門が行う定期監査に加えて監査結果を本社の品質担当部門が第三者の視点から監査を行う「監査の監査」を国内グループの生産拠点に対して実施しています。

①現地・現物・現場・現実（・原理・原則）の確認を通じて、各拠点が自らの強みと弱みを認識し、改善に向けた具体的な行動をアドバイス。

②全従業員へのアンケートで、現場の困りごとを確認。

③実務者・管理者・監督者との個別面談による会話を通して階層ごとの困りごとを把握。

これら3つの異なる視点から潜在する課題を捉えて、チームで課題を解決できる風通しの良い職場づくりに向けた提言を行い、組織の一体感につながる信頼関係の構築を促します。

想いを伝える教育

監査活動の一環として、拠点の従業員に対する対面座学形式の品質講義（教育）を実施しています。当社の品質コンプライアンスの考え方や、風土醸成の重要性に対する熱い想いを生の声で伝えて、双方向のコミュニケーションを取ることで、従業員の理解を一層深化させることが狙いです。



安心・安全な製品づくりに向けた品質の取り組み

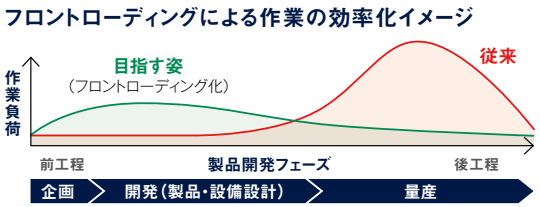
開発・設計段階での未然防止（フロントローディング）

当社は、市場での競争力のある品質を実現するために、「フロントローディング」の考え方を推進しています。ものづくりのすべての工程において高い品質意識を持ち、開発段階（前工程）で潜在リスクを洗い出して対策することで、量産段階（後工程）での不具合や手戻りによる品質リスクを効率的に減らして、お客様の安心と信頼につながる製品品質を提供します。

2026年度は、材料の特性・製品の形状・寸法のばらつきなど、品質に影響を与える要因をデータベースで一元管理し、開発段階において量産移行後に発生し得る課題を想定のうえ、製品設計や設備設計に活かすことで、品質リスクを見据えた対策を実施しています。

量産立ち上げをさらにスムーズにして、設備を含めた初期品質管理のレベルアップをはかることで、市場での競争力強化につなげていきます。

フロントローディングによる作業の効率化イメージ



現場での流出防止（ものづくり）

当社は、品質「異常品」の処置に関する取り組みを重点的に進めています。複雑化するものづくりの現場では、極限まで製品品質を追究すると同時に、想定外の事象により発生した異常品の流出を確実に防止することが必要不可欠です。

工程ごとにどのような品質異常があるか事前に想定し、発見時にどう行動すべきかなど、製品ごとに決められたルール・基準などを丁寧に確認して改善を進めます。

また、複雑なものづくりの現場でも迅速に正しく判断できるしくみの追求や、人の判断に依存しない設備などへの転換に挑戦し、異常品の市場への流出を確実に防ぎます。

安心と信頼を保証する品質とサービスを世界中に提供し、目標以上の品質実績を達成することで、継続してお客様からの高い評価を獲得しています。

お客様からの評価（2025年）

＊お客様からの受賞事例（品質関連）の一部を掲載しています。

	客先（法人格表記は省略）	表彰名称	製品
国内	トヨタ自動車	感謝状（仕入先品質事例展示会）	**品質ガバナンス強化活動**
国内	SUBARU	特別貢献賞	**シート**
国内	日産自動車	Nissan Quality Award - Regional Award of Japan –	**ばね**
国内	日野自動車	品質管理賞　優良賞	**ばね、シート**
国内	三菱自動車工業	品質優秀賞	（補用品）**シート**
国内	エクセディ	品質優良賞	**精密**
国内	愛知機械工業	品質優秀賞	**精密**
国内	Western Digital	Supplier Award	**DDS**

	客先（法人格表記は省略）	表彰名称	製品
海外	Nissan North America	Supplier Operational Excellence Award	**ばね**（NMMI）
海外	Nissan North America	Mexico Regional Quality Award	**ばね**（NSM）
海外	広汽本田発動機	品質優秀賞	**精密**（NSPG）
海外	Honda Development & Manufacturing of America	Quality and Delivery Award	**ばね**（NASCO,NMMI）
海外	Subaru of Indiana Automotive（SIA）	Special Recognition Award	**シート**（NSA）
海外	Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia（MMKI）	Best Quality, Cost, Delivery Performance Award	**シート**（NKS）
海外	General Motors	Quality Award	**精密**（NSPA）
海外	Ford Motor Thailand	Zero PPM Award	**ばね**（タイニッパツ）
海外	UD Trucks Thailand	Excellence Supplier	**ばね**（タイニッパツ）
海外	ADVICS Manufacturing（Thailand）	Quality Excellence in 2025 Award. Delivery Excellence in 2025 Award.	**精密**（タイニッパツ）
海外	愛信（中国）投資	品質優秀賞	**精密**（NSPG）
海外	Jatco 広州&蘇州 自動変速機	品質賞	**精密**（NSPG）

全ニッパツNHKサークル大会（QCサークル活動発表）

当社は、従業員の創意と相互啓発による職場の改善活動として、1965年から小集団によるQC手法を使ったサークル活動を継続しています。この活動の発表の場として、「全ニッパツNHKサークル大会」を毎年当社本社で開催します。

国内外グループ会社を含む全拠点の600を超えるサークルから選抜された代表13サークルが発表を行い、グローバルを含めた現場力を切磋琢磨する場であるとともに、部門や係単位といった職場ごとのチーム力向上の成果を広く共有しています。



2026年は、当社のQCサークル活動の開始から60年の節目の大会にあたり、発表者自身が良いと感じたサークルに投票できる「共感賞」の新設や、質疑応答や意見交換がより活発にできるように、大会の運営方法も見直しました。

長年培われた伝統を守り、グローバルに意見交換できる貴重な機会を大切にすると同時に、常に新しい目線で挑戦する意欲に大きな応援を贈ることで、サークル活動への活発な参加と現場力の底上げを追求しています。

研究開発の取り組み

基本的な考え方

当社グループは、「キーパーツで 世界を動かす」という企業理念のもと、社会やお客様が直面する課題の解決に向けて、次世代の価値創造につながる基礎研究・応用研究を推進しています。急速に変化する事業環境の中で、既存事業の深化に加え、新たな事業機会の創出を通じて持続的な成長を目指しています。

その実現に向けて、社会にとって「なくてはならないキーパーツ」の創出を目指し、研究開発への継続的な投資を行うとともに、オープンイノベーションや産学連携を通じて多様な知見を取り込み、新たな価値の創造に挑戦しています。

また、価値創造の原動力は人材であるとの考えのもと、一人ひとりが主体的に挑戦し成長できる環境づくりを重視しています。多様な価値観や専門性を尊重しながら、人材育成を強化し、医療分野や次世代モビリティ分野など新たな領域への挑戦を通じて、社会とともに持続的な成長を実現していきます。

研究開発体制

当社の研究開発体制は、研究開発本部に加え、各生産本部の開発部門が連携しながら、基盤技術の深耕による既存事業の競争力向上と新たな成長エンジンとなる新製品・新事業を創出する研究開発体制としています。

研究開発本部では、中長期的な視点で将来の事業につながる技術や製品の創出に取り組む一方、各生産本部の開発部門では、お客様のニーズや市場の変化を踏まえた製品開発や機能向上を進めています。また、事業部門やグループ会社との連携に加え、大学や研究機関、企業との共同研究を通じて外部の知見や技術を積極的に取り入れ、研究成果の事業化につなげています。

こうした体制のもと、社会や市場の変化に対応した新たな価値を創出し、持続的な成長と企業価値の向上を目指しています。

競争力向上に向けた取り組み

ばね×シートコラボによる乗り心地向上

研究開発部門と生産部門の横断連携体制のもと、長年培ったコア技術を結集し、車両全体を見据えた製品提案力を強化しています。

その具体例として、当社独自のテーマである「ばねとシートの組み合わせによる乗り心地向上」の開発に取り組みました。自社技術による試作品を搭載した実車と純正車の乗り心地を直接比較できるお客様向けの試乗会を開催し、部品供給を超えた「体感価値」の提案を行うことで、今後の付加価値向上を推進していきます。



燃料電池分野などでの活用が期待されるセラミックばね

従来の金属ばねでは対応が難しい1,000℃の高温環境や強酸環境での使用を可能にするため、当社は窒化ケイ素を用いたセラミックばねを開発しました。

ばねメーカーとして長年培ってきた知見を活かして、セラミックにばね性を持たせることに成功しています。優れた耐熱性や耐食性を備えており、SOFC※1やSOEC※2のセルスタックへの加重・効率向上など今後の幅広い活用が期待されています。



※1 SOFC：Solid Oxide Fuel Cell／固体酸化物形燃料電池。水素などを利用して電気をつくる発電装置。
※2 SOEC：Solid Oxide Electrolysis Cell／固体酸化物形電解セル。電気を利用して水素をつくる装置。

コーポレート・ガバナンス

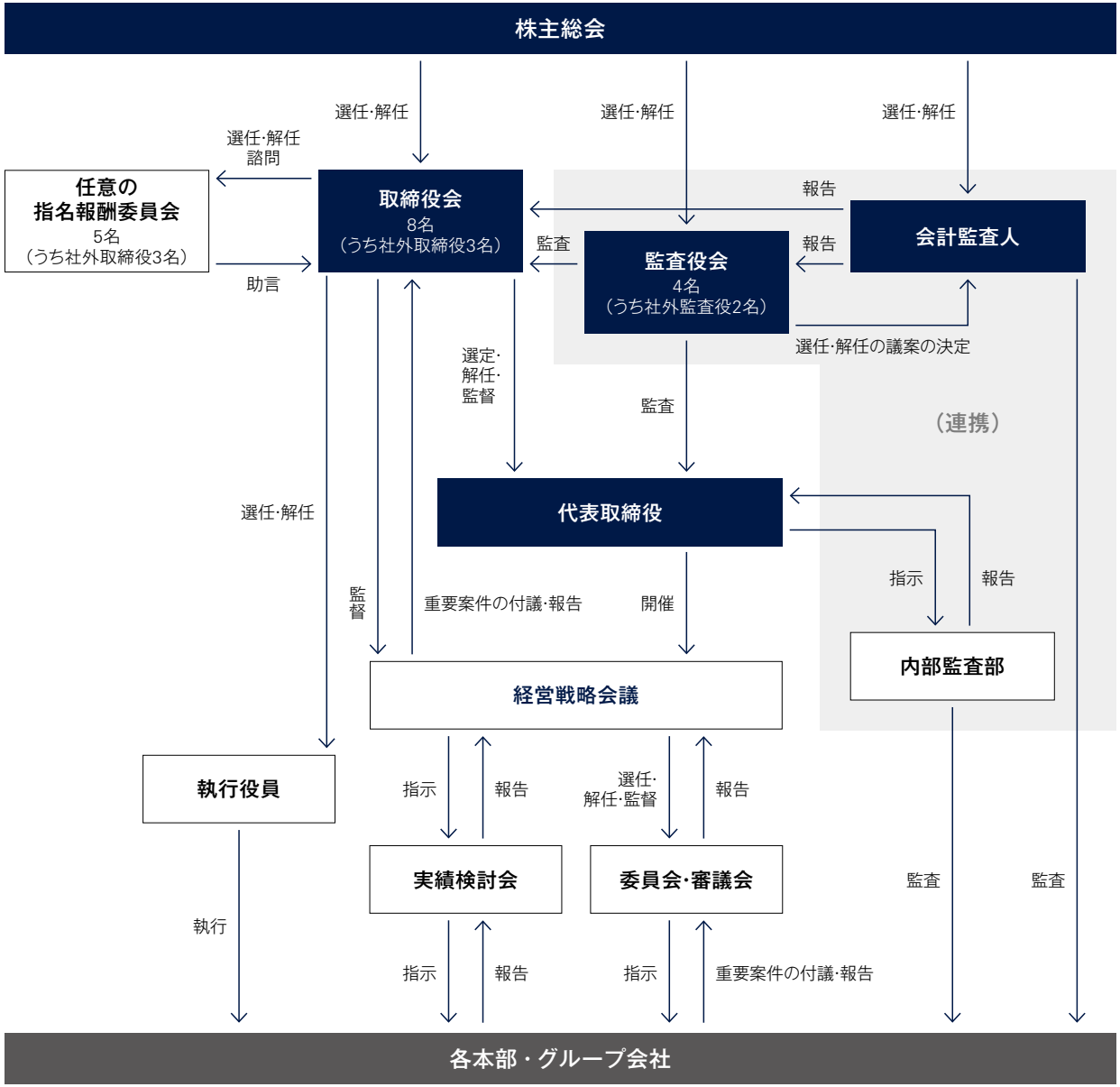
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を実施することで、経営の健全性を維持するとともに、中長期的な観点で企業価値を高めていくことを目指しています。そして、その実現に向けて、以下の5点を基本的な考え方として掲げています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

1. 株主の権利及びその平等性を確保するとともに、適切な権利行使ができる環境の整備に努めます。
2. 株主、顧客、取引先、地域社会、従業員等当社を取り巻くステークホルダーに対して企業としての責任を果たすことにより、良好な関係の維持に努めます。
3. 法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組みます。
4. 取締役会では取締役各人の事業に精通した知見と経験に基づき付議事項を集中的に審議して、経営の最高方針を決め、事業経営動向について監督するほか、付議事項から派生する経営課題に対しても、積極的に議論を行い、取締役会としての適切な役割・責務の遂行に努めます。
5. 株主とは建設的な対話に努め、また対話を通じて収集した株主の意見等は、経営陣・取締役へフィードバックすることで、情報の周知・共有に努めます。

ガバナンス体制図（2026年6月25日時点）



コーポレート・ガバナンス

各種会議体の目的・開催頻度など

当社は、取締役会をはじめとする各種会議体を通じて、実効的なコーポレート・ガバナンス体制の構築・運用に取り組んでいます。下表に示す各会議体は、それぞれの目的・役割に応じた適切な頻度で開催しており、コーポレートガバナンス・コードの各原則に照らしても十分に機能しています。これらの会議体が相互に連携することで、経営の健全性を確保するとともに、中長期的な企業価値の向上に努めていきます。

会議体名称	機能・役割	構成員	開催頻度（）内は実績
取締役会	当社およびグループ会社の持続的な成長および中長期的な企業価値向上を実現するため、経営全般に対する監督機能を発揮して、経営の公正性・透明性を確保しています。また、直面するリスクに適切に対処しつつ、重要な業務執行の決定などを通じた最善の意思決定を行っています。	社内取締役5名（うち代表取締役4名）・独立社外取締役3名 計8名 ※ 監査役もオブザーバーとして参加	原則として月1回 （2025年度：14回）
監査役会	株主の負託と社会的信頼に応えるべく、独立の機関として取締役の職務執行を監査するとともに、法令・定款などで定められた事項を実施しています。これにより、当社およびグループ会社の健全で持続的な成長を可能とする良質な企業統治体制の確立に寄与することをその責務としています。	社内監査役2名・社外監査役2名 計4名	原則として月1回 （2025年度：17回）
任意の指名報酬委員会	取締役の報酬・選任などに係る客観性・透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しています。	社内取締役2名・社外取締役3名 計5名	年3～5回 （2025年度：3回）

コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み

区分	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
外部の動き	・伊藤レポート公表	・改正会社法施行 ・コーポレートガバナンス・コード公表			・CGコード改訂		・CGコード再改訂	・市場区分見直し				・CGコード再改訂
取締役会	取締役7名	取締役8名（うち社外取締役1名）	取締役9名（うち社外取締役2名）			取締役8名（うち社外取締役3名）				取締役9名（うち社外取締役4名）		取締役8名（うち社外取締役3名）
指名・報酬							指名報酬委員会設置（社外3名+社内2名） 社外役員の独立性判断に関する基準を制定		株式給付信託（株式報酬）を導入	指名報酬委員会に社外役員を1名増員（社外4名+社内2名）	株式報酬制度一部見直し（譲渡制限付株式報酬への変更と株式報酬割合の増加）	
その他							「社外役員意見交換会」を開始					「社外取締役と社長による意見交換会」を新たに開始
（参考）政策保有株式の縮減		1銘柄売却	1銘柄売却	1銘柄売却		6銘柄売却	3銘柄売却	1銘柄売却	10銘柄売却	3銘柄売却※	3銘柄売却※	
保有比率（期末） 年間売却額	24.6% —	20.5% 15百万円	23.7% 42百万円	21.8% 2,409百万円	18.8% —	20.1% 664百万円	18.8% 125百万円	18.2% 41百万円	20.8% 16,602百万円	14.8% 8,280百万円	15.7% 8,759百万円	

※ 退職給付信託に拠出しているみなし保有株式数を含む

コーポレート・ガバナンス

スキルマトリックス

当社は、企業理念「キーパーツで 世界を動かす」のもと、中長期的な経営戦略の実現を通じて、社会に不可欠な製品・技術の提供による持続的な企業価値向上を目指しています。

その実現に向け、当社の取締役会および監査役に期待するスキルについて、各役員が保有する能力・経験は次のとおりです。

（注）下記一覧表は、取締役および監査役の有するすべての知見を表すものではありません。
下記一覧において期待するスキルのうち、各役員が保有するスキルに○を付け、特に専門性を発揮できる領域には◎を付けています。
取締役・監査役に対して期待するスキルは、事業環境の変化および経営方針の変更に応じて見直していきます。

					期待するスキル									
氏名	役職	性別	属性	保有資格	企業経営	技術・研究開発・製造	財務・会計	営業・マーケティング	海外経験・国際性	地球環境	人材開発・労務・人権	コーポレート・ガバナンス	リスクマネジメント・コンプライアンス・法務	IT・DX
茅本 隆司	代表取締役会長、CEO	男性	指名報酬委員（委員長）		◎	◎		◎	○	○		◎		○
上村 和久	代表取締役 社長執行役員、COO	男性	指名報酬委員		◎		○	◎	◎		○	◎	○	
高村 典利	代表取締役 副社長執行役員、CQO、CTO	男性			◎	◎		○	○	◎				○
堀江 雅之	代表取締役 副社長執行役員、CLO、購買本部本部長	男性			◎		○	◎	○		◎		○	
佐々木 俊輔	取締役 専務執行役員、営業本部本部長	男性			○		○	◎	◎					
末 啓一郎	社外取締役	男性	社外 独立 指名報酬委員	弁護士 ニューヨーク州弁護士					◎		◎	○	◎	○
玉越 浩美	社外取締役	女性	社外 独立 指名報酬委員	弁護士 公認会計士			◎				○	○	◎	
古川 玲子	社外取締役	女性	社外 独立 指名報酬委員		○						◎	○		◎
豊田 雅一	常勤監査役	男性			○		◎		◎			○	◎	
水谷 直也	常勤監査役	男性					◎					◎	○	
海老原 一郎	社外監査役	男性	社外 独立	公認会計士	○		◎					◎	○	
山田 祐子	社外監査役	女性	社外 独立	公認内部監査人 米国公認会計士			◎		◎			○	○	

各スキルの定義

企業経営
経営環境の変化を見定め、適切な戦略構築を行い、責任ある経営執行を支える

技術・研究開発・製造
革新的な研究・技術開発により世界トップ水準の品質提供を確保する

財務・会計
正確な財務・会計報告は勿論のこと、持続的な企業価値向上に資する財務戦略の策定を支える

営業・マーケティング
事業環境やお客様のニーズを的確に捉えた営業戦略を策定し、市場優位性を確保する

海外経験・国際性
多様な価値観・文化を理解し、グローバルな視座で意思決定を行う

地球環境
CO_2排出量削減による脱炭素社会の構築と産業廃棄物ゼロの実現を促進する

人材開発・労務・人権
「人を大切にする」という企業風土を牽引し、多様な人材の成長支援と活躍支援を推進する

コーポレート・ガバナンス
業務執行のガバナンス状況を把握し、適切な課題提起を行う

リスクマネジメント・コンプライアンス・法務
リスクコントロールの状況を把握し、適切な課題提起を行う

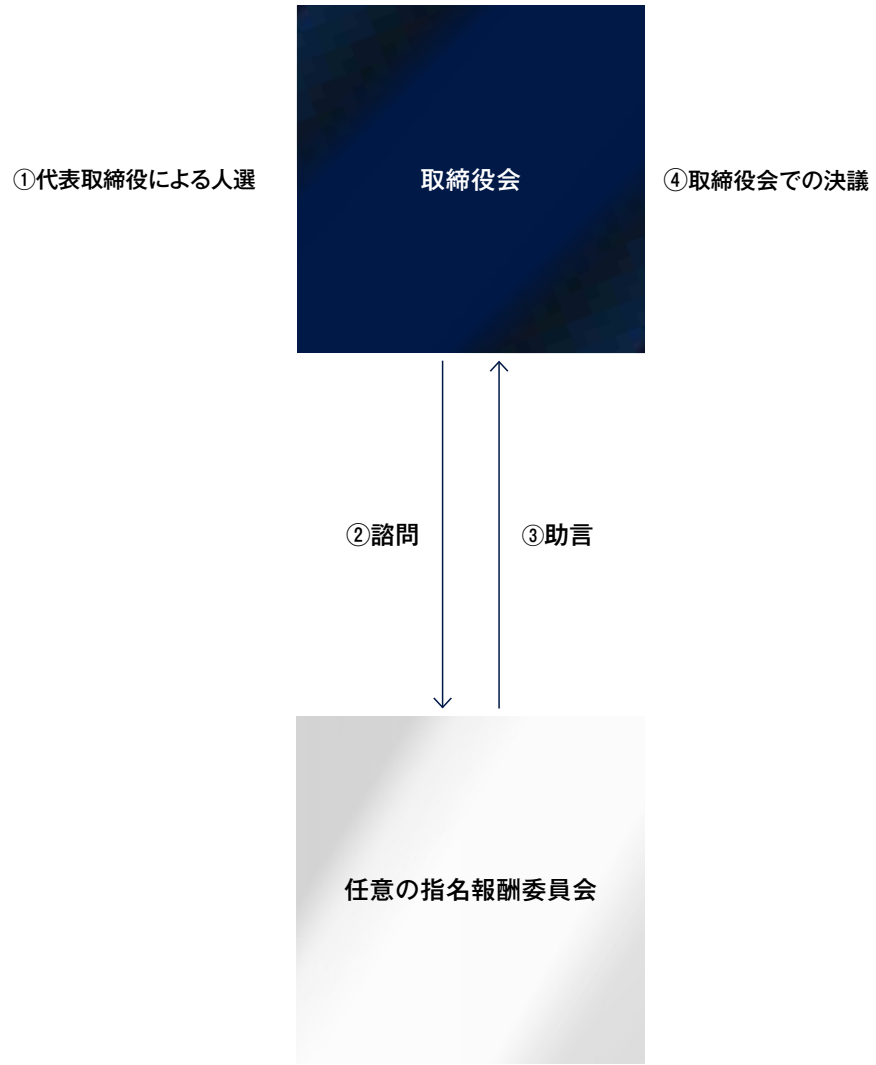
IT・DX
最新のITやDXの知見を活用しながら、生産性・業務効率性の向上を牽引する

コーポレート・ガバナンス

取締役候補の選解任に係る方針と手続き

取締役候補の指名の方針

当社の取締役候補は、当社事業に関する高い見識を持ち、当社の企業理念に基づき、他の役員などと協力して問題を解決する能力があること、法令および企業倫理の順守についての高い意識を持つことなどを総合的に判断し、選定および指名を行うこととしています。また、当社グループ事業の経営課題に的確に対応しうる最適な体制となるよう、個々人の経験・指揮権・専門性はもとより、取締役会全体のバランス（社外取締役の員数を含む）を考慮することを基本方針としています。



経営幹部人材育成の考え方

当社は、社長その他の経営幹部の選定を、取締役会の最も重要な役割・機能の一つと考えています。当社はグループ全体の持続的成長と長期的な企業価値向上を実現することのできる最適な人材を社長その他の経営幹部に適時適切に登用できるよう、その後継者候補となる取締役および執行役員に対して戦略的な配置を行うなど、経営幹部人材の育成に取り組んでいます。

取締役候補の指名の手続き

取締役候補の指名および選定については、代表取締役における人選後、取締役会の諮問機関である任意の指名報酬委員会（委員の5分の3が社外取締役から構成）にて上記方針に沿った内容であるかを中心に十分な検討がなされ、その結果が取締役会に助言されます。取締役会はその助言を踏まえ、決議することとしています。

社長その他経営幹部の解任の手続き

当社は、社長その他経営幹部について、重大な法令ないしは定款違反など、客観的に解任が相当と判断される場合には、取締役会における審議を経て解任することとしています。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

概要

報酬等の内容の決定については、当社のグループガバナンスの強化と中長期的な企業価値の向上を実現するための手段として位置づけ、以下の方針を定めています。

〈取締役（社外取締役を除く）〉
・当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する報酬制度とします。
・優れた経営人材を惹きつけ、確保し続けられる競争力のある報酬水準とします。
・取締役の役割と責任の大きさおよび業績貢献に応じたものとします。
・株主の皆様との価値共有に資する報酬構成割合とします。

〈社外取締役〉
・独立かつ客観的な立場から、当社および当社グループの経営を監督するという立場から、固定報酬のみとします。

〈監査役〉
・客観的立場から取締役の職務の遂行を監査する役割を担うことから、固定報酬のみとします。

報酬構成と支給割合等

当社の役員報酬は、金銭報酬と非金銭報酬に区分しています。金銭報酬は、固定報酬、短期の業績連動報酬としての賞与から構成されます。また、非金銭報酬は、中長期の業績インセンティブとしての株式報酬としています。報酬構成とその目安とする割合などの概要は、下表のとおりです。

報酬構成と支給割合等

報酬の種類		概要	支給対象		
			取締役（除く社外取締役）		社外取締役および監査役
			該当有無	目安とする割合	
金銭報酬	固定報酬	・役位、役職に基づく定額報酬	○	40~60%	○
金銭報酬	業績連動報酬（賞与）	・年度の業績および将来の成長に向けた取り組みを動機付ける業績連動型報酬（賞与） ・連結経常利益の水準などを指標とした一定の算定式に従い、事業年度終了後に一括支給	○	20~30%	―
非金銭報酬	株式報酬	・中期的な企業価値向上を動機付ける株式報酬制度として、株式給付信託制度の仕組みを活用した株式報酬制度 ・前年度の役位役職に基づいて支給されるポイントに応じて譲渡制限付き株式を交付	○	20~30%	―

※1 当社の取締役の報酬額は、2024年6月25日開催の第104期定時株主総会において、基本報酬と業績連動報酬の総額を年額600百万円以内（うち、社外取締役分は年額100百万円以内）とすることにつき決議されています。
※2 当社の監査役の報酬額は、2024年6月25日開催の第104期定時株主総会において、年額120百万円以内とすることにつき決議されています。

2025年度に係る取締役および監査役の報酬等の実績

区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 （うち社外取締役）	585 （44）	326 （44）	165 （―）	93 （―）	11※3 （4）
監査役 （うち社外監査役）	88 （14）	88 （14）	― （―）	― （―）	4 （2）
合計 （うち社外役員）	673 （59）	414 （59）	165 （―）	93 （―）	15 （6）

※3 2025年6月25日開催の第105期定時株主総会終結の時をもって退任した顧問2名を含んでいます。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、継続的にコーポレート・ガバナンスを強化していくことが重要であると考えています。当社のコーポレート・ガバナンスに対するステークホルダーからの信頼を高めていくため「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に則り、2017年度より毎年、取締役会の実効性について分析・評価を実施し、評価によって認識された課題について改善を進めています。

評価方法と評価内容

STEP 1
アンケートの実施

取締役および監査役を対象にアンケート方式による自己評価を実施

▼

STEP 2
結果の分析

集計結果を取締役会で報告

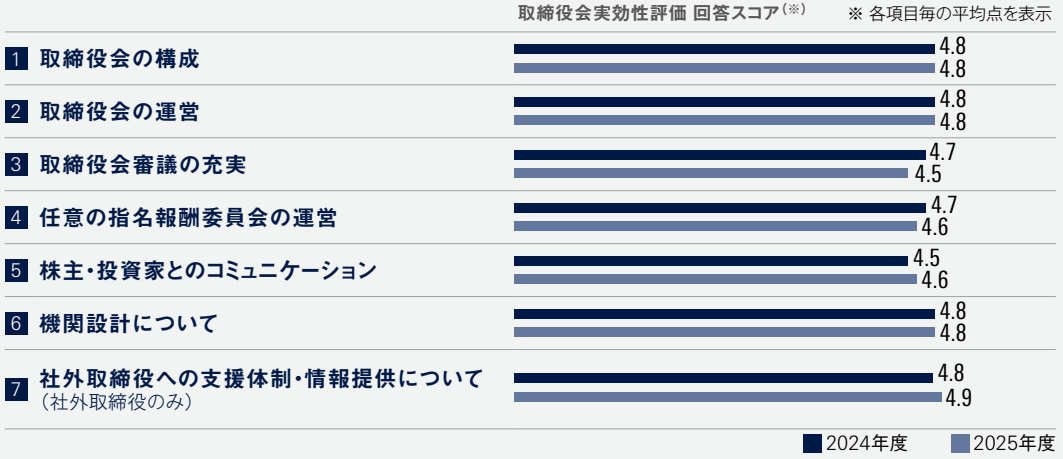
▼

STEP 3
改善に向けた取り組み

結果を踏まえ改善策の検討

アンケート内容

以下の7項目全29問に係る5段階評価と各問毎のフリーコメント（任意）にて構成



2025年度評価結果の概要

各評価項目については、全体として概ね高水準のフィードバック結果となりました。「5 株主・投資家とのコミュニケーション」については、IR活動の共有促進や、CEO自らが投資家・株主へ直接説明する機会の拡充などへの取り組みが評価され、前年度から改善しています。また、「7 社外取締役への支援体制・情報提供について」も高い評価を維持しています。一方で、一部項目については、一層の充実を求める意見も示されており、引き続き取り組みを進めていきます。

今後の取り組み課題

2025年度の評価結果を踏まえ、2026年度は主に以下の取り組みを強化していきます。

・取締役会事務局機能の強化
・海外投資家を含めた投資家面談の積極的な実施継続
・サステナビリティを中心とした非財務情報の発信の強化

株主・投資家との対話

当社は、株主・投資家の皆さまに当社への理解を深めてもらうため、積極的なIR・SR活動を行っています。適時・適切かつ公平な情報開示に加え、継続的かつ建設的な対話や説明会の実施などを通して、相互理解を深めるとともに、株主・投資家の皆さまからいただいたご意見や対話の結果を経営に反映させるべくフィードバックを行います。

IR・SR体制

社内の推進体制

当社は、IR情報責任者であるCFOのもと、本社にIR・広報部IRグループを設置し、IRグループが中心となって経営企画部・経理部・財務部・人事部・法務部・総務部などの関連部門と連携しながらIRの取り組みを推進しています。この体制のもと、株主・投資家の皆さまとの面談、情報開示、決算説明会などのイベントの実施、IRサイトの運営、株主通信やニッパツレポート（統合報告書）の発行、マスメディアへの対応など、対話およびコミュニケーションツールの充実に努めています。

経営へのフィードバック体制

当社は、株主・投資家の皆さまとの対話を通じて把握したご意見・懸念などは適宜集約し、必要に応じて取締役会や経営戦略会議へ報告することで皆さまのご意見を経営に反映します。

内容	頻度	報告方法
投資家・アナリストのコメント（即時に共有すべき内容）	都度	関連役員へ直接またはメールなど
投資家・アナリストのコメント（決算時反響）	発表即日	関連役員へメール
投資家・アナリストのコメント（対話時のコメント）	月1回	関連役員へメール
新設 2025年 **投資家・アナリストとの対話結果に基づく課題認識および対応施策協議**	四半期に1回	関連役員と直接
IR戦略および年間計画と進捗報告	年2回	取締役会、経営戦略会議にて直接

株主・投資家向け各種イベントの実施（2025年度）

イベント名称	内容	主な登壇（説明者）	開催時期
株主総会	剰余金の処分、取締役に対する株式報酬制度	取締役、監査役	6月
決算説明会（本決算、第2四半期決算）	実績、業績予想および中期経営計画の開示	代表取締役社長（COO）、代表取締役副社長（CLO）、専務執行役員（CFO）	5月、11月
投資家・アナリスト向けスモールミーティング	投資家・アナリストの疑問に対する経営トップの回答	代表取締役社長（COO）、代表取締役副社長（CLO）、専務執行役員（CFO）	随時 2025年度4件
アナリスト向け事業戦略説明会	懸架ばね・シートの事業戦略、工場見学など	代表取締役社長（COO）、代表取締役副社長（CLO）、専務執行役員（CFO）、生産本部本部長	随時 2025年度1件
個人投資家向け説明会	会社概要、業績、事業戦略	代表取締役社長（COO）	随時 2025年度1件
新設 2025年 **海外IR**	会社概要、事業戦略	代表取締役社長（COO）、専務執行役員（CFO）	9月

個別対話概要（2025年度）

件数/延べ社数	対話先の概要	対応者
241件/382社（前年度比 +105件/+171社）	• 幅広い投資スタイルの国内外機関投資家 • 多様な担当分野（アナリスト、ファンドマネージャー、ESG担当、議決権行使担当など）	代表取締役会長（CEO）、代表取締役社長（COO）、代表取締役副社長（CLO）、専務執行役員（CFO）、経営企画部、財務部、経理部、人事部、IR・広報部など

対話における主要トピックス

主要トピックス	内容
直近の業績	中東情勢による業績影響、自動車と情報関連市場など
電動化に向けた取り組み	モーターコア、金属基板の受注動向や戦略など
成長事業	半導体プロセス部品の市場動向や投資戦略など
株主還元	配当性向の考え方、自社株買いなど
財務戦略	資本コスト、キャッシュアロケーション、バランスシートの考え方など
ESG関連	カーボンニュートラルへの取り組み、人的資本経営、ガバナンスの考え方、取締役の指名・報酬に関する考え方など

インサイダー情報管理

当社は、インサイダー情報の漏えいを防ぐため、決算発表前の期間をサイレント期間としており、ディスクロージャー方針に基づきこの期間中における決算情報に関する対話を控えています。また、社内ではインサイダー取引防止規程および機密情報管理規程に基づき、インサイダー情報管理の徹底を図っています。

ディスクロージャー方針はこちら（当社HP）

社外取締役鼎談

100年企業とその先への現在地と期待

社外取締役から見たニッパツ

末 弁護士や社外役員として多くの企業と関わった経験を踏まえても、ニッパツは良い会社だと感じます。「人を大切に」がお題目ではなく、実際の取り組みに表れていると感じます。収益向上だけでなく、重筋作業の撲滅や安全性の向上など、会社を良くするために真剣に向き合っています。

玉越 ニッパツは本当にまじめな会社だと思います。経営陣は「絶対道を外さないんだろうな」と思えるところがあり、会社が続くためにはものすごく大事なことだと思います。道を外さず、地道に一歩ずつ業績を伸ばしていくイメージが日々の取締役会の議論からも伝わり、安心できます。

古川 まじめで裏表がないですよね。取締役会で何か気づきがあったときの経営陣の反応が、保身せず、素直で柔軟に対応していると感じます。一方で、社外へのアピールが下手だと思います。確実なことしか言わない保守的な傾向です。また、DXに関しては、要素技術的にはできていますが、業務プロセスを変えるなど、この規模の会社であればもっと幅広く、かつ踏み込んだ改革ができるはずです。これに関しては現在積極的にリソースを投じて推進しているDXプロジェクトの進



玉越 浩美

公認会計士としてキャリアをスタート後、弁護士に転身。民事法務を中心に幅広い案件に携わるとともに、神奈川県弁護士会や関東弁護士会連合会の活動にも参画。財務・法務双方の専門性を有し、2020年より当社社外取締役。

古川 玲子

IT企業においてシステム開発、運用管理、品質保証など幅広い業務に従事。監査役としてコンプライアンスやガバナンス分野にも携わり、ダイバーシティ推進にも注力。2022年より当社社外監査役、2024年より当社社外取締役。

末 啓一郎

1984年弁護士登録。労働法、企業の整理再生、通商問題など幅広い分野で経験を重ね、欧米留学や経済産業省勤務を経て国際通商分野の知見を培う。一橋大学で博士号を取得。複数企業の社外役員を歴任し、2014年より当社社外監査役、2015年より当社社外取締役。

社外取締役鼎談

抄に期待しています。従業員が「うちの会社変わっていっておもしろいな」と感じるポイントと思います。全体的に、意識的に新しいことをやろうとしている部分は感じるのですが、傍から見るとゆっくりで、保守的な踏み出しに見えてしまいます。ニッパツは確かな技術力や組織力があるので、フットワークの軽さが加われば、もっと変われるのではないでしょうか。

末 ニッパツの役員や従業員に根付いたまじめさについては、私も同じ印象を持っています。一方で、こうした企業文化を維持することは容易ではないと考えています。この良い企業風土を守り続ける努力が必要です。

ニッパツが100年企業になるために必要なこと

玉越 まずは儲けないといけないですよね。営利企業なので、そこに存在意義があるはずです。ただ、売上や利益を伸ばせば良い時代ではなくなっています。資本市場は、その利益を生み出すためにどれだけ資本を使ったのか、将来に向けてどのような成長投資をしているのかまで資本効率とキャッシュアロケーションを見ています。それをどう収益につなげ、さらに企業価値の向上につなげていくのかを、もっと明確に示していく必要があると思います。

古川 ニッパツは多くのお客様から信頼して部品を発注いただけるという、良い信頼関係があります。今後100年企業となったときに、今ある信頼関係は勿論大切にしつつ、顧客のスコープを「拡げる」ことと「深める」ことが必要ではないでしょうか。ニッパツに良い技術があってもその技術を求めるお客様と結びついていないという状況は確実にあるはずなので、そこをどう繋げるかが、お客様のスコープを拡げることには大事かなと思います。もう一つは、我々のお客様の次の未来を一緒に作れるように、信頼できる発注先から一歩上、ビジネスパートナーとしてどう参画できるのかが重要です。そこに一歩踏み込むのが良いのではないでしょうか。

末 私は、社会の変化のスピードを危惧しています。AIをはじめとした激しい社会の変化を目の前にし、来年を正確に見通すことも難しいような状況です。そのような中で100年企業、さらにはその先を目指そうとしたとき、重要なのは、従業員の力だと思っています。企業として大切にすべき価値観を従業員全員が共有し、その価値観を日々の行動につなげていくことが必要です。そういった価値観の共有なしに、数字だけで生き残っていくのは難しいように思います。

古川 私はITの活用を注視しています。ものづくりの世界はITとは違って、同じ作り方をしても同じものが出来上がるとは限らない。それがものづくりの不思議であり面白いところです。だからこそ、日々のものづくりにおいていかにデータを蓄積し、プロセス改善や品質改善にデータを活用しているか。ここが、人のノウハウだけに頼る企業と将来差をつけるポイントだと思います。

末 製造業におけるIT活用は、日本の強みを活かすうえでも重要だと言われています。これはニッパツにも当てはまることだと私も思います。ロボットが工場でロボットをつくる時代が、5年後10年後には来ると思っていましたが、実際はどんなスピード感なのか。将棋も囲碁もAIが人間に勝つのが想定よりも早かったですよね。そのような急激な変化があり得る中では、いったい何がニッパツのコアなのかを、真剣に、かつ柔軟に考えていくことが重要だと思います。

古川 多様性も大事です。単に女性を増やせというわけではなく、色々な考え方を取り入れる必要がある、ということです。社外にある知見を中に活用する視点が少し弱いと感じます。外部とのコミュニケーションを通じて、多様な考え方や人材を積極的に取り入れるのが良いのではないのでしょうか。空飛ぶクルマの件でベンチャー企業への出資や技術者派遣がありましたが、当時はベンチャー企業とのコラボレーションが初めてだったと聞いて驚きました。こういった種まきがもっとあっても良いと思います。また、現状ニッパツの上層部には外国人がいません。それゆえかドメスティックな対応になりがちな印象もあります。

末 ご指摘の通りだと思います。現状、ニッパツの社内取締役は全員男性ということもあり、マネジメントにおいても、多様性は弱いかもしれません。



玉越 多様性という意味では、ニッパツのまじめな企業文化の中で、「少し変わっているけどすごいアイディアや技術を持っている人」を見抜き、抜擢し、うまくマネジメントすることが大事ではないでしょうか。それが新たな事業創出につながるはずです。

古川 ニッパツでよく言う「出る杭は伸ばす」ですね。そこのマネジメントは重要ですよね。向かないところに配置せず、いかにその人の価値が出せる組織に配置するかの見極めが大事です。

社外取締役鼎談

末 現在、人事制度の見直しに向けて動いていますね。その中には「出る杭」のような挑戦する人たちが報われるような制度変更も含まれると認識しています。

古川 人事制度はとても重要です。人事制度を変えるのは大変だし、一度変えると戻すのも大変ですが、柔軟性は高めていくことが重要です。従業員が恐れずにチャレンジできるように、マネジメント側がチャレンジを促せると良いですね。また、若い優秀な人に「ニッパツに行ってみたい!」「ニッパツでチャレンジしたい!」と思ってもらいたいです。そのためには魅力的な人事制度が大変重要です。

末 変化が加速する時代には、以前にも増して、能力重視に舵を切っていかざるを得ません。老若男女を問わず頑張る人が報われるよう、制度をどのように変革していくかは困難かつ重要な課題です。種々の影響に目配りしつつ、慎重にかつスピード感をもって進めていくことが大事です。

玉越 制度変化を理解する側の従業員たちが、なぜこういう制度になったか納得できることが大事です。人事部側も苦しみながらやっていることが、多くの従業員に適切に伝わると良いかもしれませんね。



2030中期経営計画（次期中計）に向けた期待

末 複数の投資家からも指摘を受けている通り、不採算部門への対応と成長投資を明確に分けて考えることが必要かと思います。

古川 投資家からの指摘、という点では、事業ポートフォリオの整理と開示を検討しても良いのではないでしょうか。前回中計ではキャッシュアロケーションを新たに開示しましたが、事業ポートフォリオの考え方や各事業の位置付けを俯瞰的に示したページはなかったと記憶しています。金額や比率で利益構成の推移を示すというのは、会社がどの方向に進もうとしているのかという決意を提示することだと思います。BtoB企業ですから客先動向に左右されてしまう部分もあり難易度が高いというのは理解できる一方で、投資家の立場では、不可欠な情報だと思います。

玉越 おっしゃる通りです。2030中期経営計画（以下、30中計）に間に合わなくても、経営のゴールは2030年ではないですから、始めないと始まらない。始めるなら今なのではないでしょうか。

末 事業部ごとの成長策を持ち寄ったうえで、全体をどう調整するかが大事だと思います。特に不採算部門をどう改善しようとしているのか、どこまでできるのかを見極めることが、計画の足腰の強さに直結します。さらに、外部環境に関する情報の収集と評価が的確でないと、砂上の楼閣になってしまいます。競合他社や客先の動向、中国企業の台頭、当社のシェア獲得見込みなど、あらゆる方面にアンテナを張り巡らせ、情報を収集し評価した上で、全体の方向付けが重要です。

古川 中国製品の品質が上がっていますし、日系メーカーの動向も注意が必要です。先ほどお話ししたように、ニッパツ



のお客様を「拡げる」「深める」ことについても、日系メーカーに対する勝ち筋の見極めと、ニッパツのプレゼンスのアピールが重要です。

玉越 潜在的な需要は本当にもっと多くあるはずです。どうやってそこと出会えるかがニッパツの課題です。展示会やホームページやSNSなど、あらゆるチャンネルでアピールしていくことが大事かもしれません。

古川 海外IRを毎年やるようになったのも良いことだと思います。直接対面すれば社長の人柄が伝わるのではないでしょうか。これもひとつのチャンネルなので大事にしてほしいと思います。

末 おっしゃる通り、会長のSR面談参加しかり、社長の海外IR面談参加しかり、株主・投資家との積極的な対話は重要です。それに限らず、26中計の期間中に新たなIR・SRの取り組みも多く見られ、その点はとても評価しています。30中計策定にあたっては、構想段階から我々社外取締役に対しても積極的な情報共有や意見交換の場が設けられており、社外取締役としてやりがいを感じます。創立100周年に向けた通過点としての30中計が、それにふさわしい内容となるよう、社外取締役一同でしっかりと参画していきたいと思います。

マネジメント体制（2026年6月25日時点）

＝取締役会出席回数　＝監査役会出席回数　在任00年＝取締役は取締役在任年数、監査役は監査役在任年数を指します。

取締役

1 茅本 隆司（かやもと たかし）
在任11年　14/14回
代表取締役会長、CEO



1979年 4月　当社入社
2010年 6月　執行役員、研究開発本部副本部長 兼 開発部部長
2013年 4月　常務執行役員、ばね生産本部本部長
2015年 6月　取締役常務執行役員、営業本部本部長
2016年 4月　取締役専務執行役員、営業本部本部長
2017年 4月　代表取締役社長執行役員、COO
2019年 4月　代表取締役社長執行役員、CEO
2024年 4月　代表取締役会長、CEO（現職）

2 上村 和久（うえむら かずひさ）
在任8年　14/14回
代表取締役社長執行役員、COO



1983年 4月　当社入社
2014年 4月　執行役員、営業本部副本部長 兼 第二営業部部長
2018年 4月　常務執行役員、営業本部本部長
2018年 6月　取締役常務執行役員、営業本部本部長
2022年 4月　取締役専務執行役員、営業本部本部長
2023年 4月　取締役専務執行役員、企画管理本部本部長
2024年 4月　代表取締役社長執行役員、COO（現職）

3 高村 典利（たかむら のりとし）
在任1年　10/10回
代表取締役副社長執行役員、CQO、CTO



1983年 4月　当社入社
2014年 4月　執行役員、精密ばね生産本部副本部長 兼 伊那工場工場長
2016年 4月　執行役員、精密ばね生産本部副本部長 兼 開発部部長
2017年 4月　執行役員、精密ばね生産本部副本部長 兼 生産技術部部長
2017年 12月　執行役員、精密ばね生産本部副本部長
2019年 4月　常務執行役員、精密ばね生産本部副本部長
2020年 1月　常務執行役員、技術本部副本部長 兼 品質管理部部長
2021年 4月　常務執行役員、技術本部副本部長
2023年 4月　専務執行役員、精密ばね生産本部本部長 兼 電動化事業推進室担当
2025年 4月　副社長執行役員、CQO、CTO、電動化事業推進室担当
2025年 6月　代表取締役副社長執行役員、CQO、CTO、電動化事業推進室担当（現職）

4 堀江 雅之（ほりえ まさゆき）
在任1年　10/10回
代表取締役副社長執行役員、CLO、購買本部本部長



1986年 4月　当社入社
2009年 6月　DDS事業本部管理部部長
2017年 4月　執行役員、ばね生産本部副本部長 兼 管理部部長
2019年 1月　執行役員、産機生産本部副本部長
2021年 4月　常務執行役員、産機生産本部本部長
2024年 4月　専務執行役員、産機生産本部本部長
2025年 4月　副社長執行役員、購買本部本部長
2025年 6月　代表取締役副社長執行役員、購買本部本部長 タカノ株式会社 取締役（非業務執行）（現職）
2026年 4月　代表取締役副社長執行役員、CLO、購買本部本部長（現職）

5 佐々木 俊輔（ささき しゅんすけ）
在任3年　14/14回
取締役専務執行役員、営業本部本部長



1987年 4月　当社入社
2018年 4月　執行役員、NHKインターナショナル社 取締役副社長
2019年 4月　執行役員、ばね生産本部副本部長 兼 管理部部長
2022年 4月　常務執行役員、ばね生産本部副本部長 兼 管理部部長
2023年 4月　常務執行役員、営業本部本部長
2023年 6月　取締役常務執行役員、営業本部本部長
2026年 4月　取締役専務執行役員、営業本部本部長（現職）

6 末 啓一郎（すえ けいいちろう）
社外　独立
在任11年　14/14回
社外取締役



1984年 4月　弁護士登録（第一東京弁護士会）高井伸夫法律事務所入所
1989年 1月　松尾綜合法律事務所入所
1995年 10月　ニューヨーク州　弁護士登録
2009年 6月　ブレークモア法律事務所 パートナー弁護士（現職）
2014年 6月　メタウォーター株式会社　社外取締役 当社　社外監査役
2015年 6月　当社　社外取締役（現職）

7 玉越 浩美（たまこし ひろみ）
社外　独立
在任6年　14/14回
社外取締役



1987年 10月　監査法人中央会計事務所入所
1999年 4月　弁護士登録（神奈川県弁護士会）木村良二法律事務所入所
2017年 4月　公立大学法人　横浜市立大学　監事
2020年 6月　当社　社外取締役（現職）
2021年 4月　横浜なごみ法律事務所開所（現職）

8 古川 玲子（ふるかわ れいこ）
社外　独立
在任2年　14/14回
社外取締役



1981年 4月　日本ユニバック株式会社（現BIPROGY株式会社）入社
2005年 4月　日本ユニシス・エクセリューション株式会社（現UEL株式会社）メカニカルソリューション事業部 サービス部長
2007年 4月　同社インダストリー開発部長
2009年 4月　同社執行役員
2011年 4月　ユニアデックス株式会社 MBKアウトソーシングセンタ　アウトソーシング企画部長
2014年 4月　同社品質保証部長
2017年 7月　同社常勤監査役
2022年 6月　当社　社外監査役 阪和興業株式会社　社外取締役（現職）
2024年 6月　当社　社外取締役（現職）

監査役

9 豊田 雅一（とよだ まさかず）
在任7年　14/14回　17/17回
常勤監査役



1982年 4月　第一勧業銀行（現みずほ銀行）入行
2013年 1月　当社入社
2013年 4月　NHKインターナショナル社 取締役副社長
2017年 5月　企画管理本部経営企画部主管
2019年 6月　常勤監査役（現職）

10 水谷 直也（みずたに なおや）
在任2年　14/14回　17/17回
常勤監査役



1990年 9月　当社入社
2012年 4月　経理部主管
2014年 4月　企画管理本部経営企画部主管
2018年 4月　内部監査部部長
2024年 6月　常勤監査役（現職）

11 海老原 一郎（えびはら いちろう）
社外　独立
在任6年　14/14回　17/17回
社外監査役



1985年 9月　等松·青木監査法人（現有限責任監査法人トーマツ）入所
1989年 4月　公認会計士登録
2013年 10月　執行役　財務·管理担当
2015年 11月　デロイトトーマツ合同会社　グループCFO
2016年 8月　デロイトトーマツ サービシーズ株式会社 代表取締役
2019年 6月　海老原一郎公認会計士事務所（現職）
2020年 6月　当社　社外監査役（現職）

12 山田 祐子（やまだ ゆうこ）
社外　独立
在任2年　14/14回　17/17回
社外監査役



1983年 7月　丸紅株式会社　入社
1988年 4月　丸紅英国会社　出向
1995年 4月　丸紅米国会社　出向
1999年 10月　紅洋海運株式会社（現 MMSL ジャパン株式会社）出向
2005年 4月　同社財務経理部長
2006年 11月　丸紅株式会社　監査部　主任監査員
2019年 4月　丸紅紙パルプ販売株式会社（現 丸紅フォレストリンクス株式会社）常勤監査役
2024年 6月　当社　社外監査役（現職）

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンスを、ものづくりを通じて持続可能な社会の実現に貢献する上で重要な基盤であり、礎であると位置づけています。そして、法令順守に加え、ニッパツグループ行動指針や会社の規則、社会規範（マナー・モラル）を順守することが、ステークホルダーに対して社会的責任を果たし、信頼関係の構築につながる取り組みと捉え、従業員の意識向上および違反行為の未然防止に努めます。

コンプライアンス推進体制

最高責任者である社長のもと、推進責任者を企画管理本部 法務部部長、責任指導者を各部門長、推進事務局を企画管理本部法務部とした全社体制となっています。また、コンプライアンスについては計画的に教育・啓発活動を実施し、法令違反、反社会的行為の発生の未然防止を図っています。

内部通報制度（コンプライアンスホットライン）・お取引先様通報窓口

当社および国内グループ会社の従業員が疑問に思った時に相談や内部通報を行うことができる仕組みとして、匿名でも通報可能なコンプライアンスホットラインを、中立性、公平性の観点から、外部の第三者機関が運営する窓口に設置しています。

なお、内部通報があった場合、コンプライアンス推進責任者への報告および事実確認の調査を行い、これが確認された場合には、対象案件の是正を行うとともに、通報者よりフィードバックの要求がある場合は、対応状況の報告を行っています。また、重大な案件については取締役会に対し、適切な報告を行う体制となっています。

海外においては、北米・中国・タイをはじめとした海外グループ会社に同様の制度が導入されています。その他、当社との取引にあたりコンプライアンス違反などの事実があった場合に、お取引先様から通報していただけるよう、当社のホームページ上に「お取引先様コンプライアンス通報窓口」を設置しています。これら窓口への通報に対して、適切に対処することで、問題の早期発見、是正につながる体制を構築しています。

当社グループコンプライアンスホットライン相談件数の推移（海外除く）

	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報件数	163件	123件	137件
お取引先様コンプライアンス通報窓口通報件数	0件	0件	1件

コンプライアンス意識調査

2021年度より、当社および国内グループ会社の役員・従業員を対象に「コンプライアンス意識調査」を実施しています。意識調査の結果は、経営陣への報告に加え、各グループ会社・各部門へフィードバックを行うとともに、コンプライアンス意識の浸透度合いなどを継続的に確認し、これら結果を踏まえ、次年度のコンプライアンス活動計画を策定しています。（2025年度コンプライアンス意識調査回答者数：9,124人）

教育・理解浸透活動

当社は、従業員に対する教育・啓発活動を継続的に実施しています。下表の研修のほか、毎月のコンプライアンス通信の発信や、毎年11月を「倫理強化月間」とし、多言語でニッパツグループトップメッセージ発信、ポスター掲示を行うなど、周知を行っています。これらの取り組みによって、従業員一人ひとりの意識向上を図ります。

研修種別	研修内容
全グループ	全グループコンプライアンス研修
階層別	新入社員、キャリア入社、新任上級基幹職、新任基幹職、新任係長、新任主任、新任リードマン
公益通報対応業務従事者	公益通報対応における注意点など
独占禁止法研修	独占禁止法におけるアップデートなど
海外赴任前研修	コンプライアンスの重要性、リスクなど

ハラスメント対応

当社は、「ニッパツグループ人権方針」において、「いかなるハラスメントも容認しない」ことを定めています。研修、ガイドブックの配布、Eラーニングなどを実施することで、従業員の意識醸成、さらには安全・安心な会社、働きがいのある働きやすい職場づくりにつなげています。



グループ全従業員へ配布しているガイドブック

贈収賄・腐敗防止に関する取り組み

当社では、「ニッパツグループ腐敗防止方針」を策定し、グループ内に展開しています。また、「ニッパツグループ 接待・贈答等に関する指針」を制定し、贈収賄に係る禁止行為を明確に示すとともに、各人が贈収賄リスクに直面した場合、あるいはリスクに類する状況に直面した場合に、公正かつ誠実な判断を下すための行動指針と事前申請および承認手続きを定め、贈収賄を防止する仕組みを運用しています。

贈収賄・腐敗防止方針の重要性については各種研修などを通じて周知徹底するとともに、コンプライアンス意識調査によって、職場における違反行為やその兆候の有無を確認しています。

安全保障輸出管理

世界的な輸出管理規制強化の流れを受け、当社グループにおける輸出管理関連法令を順守するため、当社では安全保障輸出管理規程、細則を制定・展開し、教育・啓蒙を行っています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は、健全な会社経営に影響を及ぼすリスクの未然防止およびリスクが発生した場合の損失の最小化を図ります。

リスクマネジメント体制

当社は、代表取締役社長を最高責任者、企画管理本部本部長を推進責任者とする管理体制を構築しています。リスクの未然防止を図り、被害を最小限に留める取り組みを行い、サステナビリティ推進委員会でその進捗を管理しています。

また、重大リスク発生時は即時に代表取締役社長への報告およびその対応が行われ、サステナビリティ推進委員会に対して、当該事案の再発防止策を含む事案の概要を報告する体制となっています。

なお、当社では、事業を取り巻く様々なリスクを適切に把握・管理するため、リスク管理体制の継続的な見直しおよび強化に取り組んでいます。

リスク大項目	リスク小項目	リスクの内容	リスクへの対応策
戦略リスク	世界経済の急激な変動	・世界的なインフレの長期化、金融引締めや金利動向の変化、地政学リスクの高まり、主要国における経済政策・産業政策の転換などによる、各地域での予測を超える景気後退や需要の縮小	・事業の多角化　・需要予測の精度向上 ・柔軟な生産体制　・生産拠点のグローバル展開 ・環境貢献型製品の創出・社会課題の解決に寄与する製品の開発
	為替レートの変動	・為替の変動による連結財務諸表への影響 ・円高によるグローバル市場での価格競争力低下 ・円安による原材料調達コストの高騰	・機動的な為替ヘッジ取引 ・生産拠点のグローバル展開 ・原材料調達コストの適切な価格転嫁
	原材料・諸資材・エネルギーの価格変動ならびに、原材料・部品の不足	・市況の変化による原材料、諸資材、エネルギー価格の大幅な変動と価格転嫁の反映時期ズレによる業績への影響 ・供給元の不慮の事故や自然災害、輸出または輸入規制の変更、経済安全保障を背景とした供給制限、各国間での政治情勢によるサプライチェーンへの影響や資源価格の高騰などによる、原材料や部品の不足	・契約への価格調整条項の導入 ・サプライチェーンの強化および多様化 ・在庫管理の最適化
	関税の引き上げ	・米国などでの関税引き上げにより、輸送コスト増加や収益悪化、供給網再構築のリスク	・お客様との交渉による販売価格への転嫁
	新製品開発に関するリスク	・長期の開発期間を要する新製品開発による、資金不足リスク ・大規模投資、資源投入による新製品開発の回収不能リスク ・競合他社との競争激化による販売価格の下落により、収益性が低下するリスク ・競合他社による新技術の開発や市場ニーズの変化にともなう開発と流通段階での技術の新規性の喪失により、コスト優位性が低下するリスク	・多様な資金調達手段の活用 ・CASE などの開発ニーズへの適切な対応 ・新技術の基礎研究および応用研究の積極的な実践 ・パートナーシップの構築 ・オープンイノベーションの推進
	海外市場への事業展開	・予期しない法律または規制の変更や、労働市場の変化などによる人材確保の難しさ、労働争議の発生および人件費の急激な上昇 ・過激なデモ、暴動、テロその他の要因による社会的混乱	・カントリーリスクの把握および対応 ・国外退去の指標となる標準とマニュアルの策定 ・労働環境の改善と安全対策 ・労働市場への多様なチャネルの確保
オペレーショナルリスク	情報セキュリティに関するリスク	・想定を超えるサイバー攻撃、不正アクセスなどにより、基幹情報システムの停止や企業情報、個人情報の流出などが発生するリスク	・全社横断組織（CSIRT）によるインシデント対応体制の運用 ・従業員への情報セキュリティ教育の実施　・システム強化
	災害などによる影響	・地震、台風、水害などの自然災害や火災、停電などの事故、感染症が発生した場合、製造拠点の設備故障、損壊による追加費用発生や適切なサプライチェーンが維持できないリスク	・BCPやリスク管理規程の策定　・BCP体制の整備 ・避難訓練などの教育・啓発活動の実施 ・設備の耐震・防災対策　・サプライチェーンの強化および多様化
	製品の品質不具合	・大規模なリコールや製造物賠償責任につながるような製品の欠陥が発生した場合の、多額のコスト負担および信頼喪失のリスク	・グローバル品質管理基準に従った製品製造 ・製造物賠償責任保険への加入　・品質教育、監査の実施 ・品質風土の醸成　・内部通報制度の整備
基盤リスク	人材の確保難と流出に関するリスク	・事業継続や成長に必要な中核・専門・技能人材の確保難や流出により、生産能力や開発力が低下し、事業運営に影響を及ぼすリスク	・採用強化　・人材育成　・人材マネジメントの強化
	法的規制への抵触	・事業展開する各国において、事業・投資の許可、国家安全保障またはその他の輸出入規制、通商、独占禁止、特許、消費者、租税、為替、雇用、環境・リサイクル関連などの法規制を順守できなかった場合の費用増加や社会的制裁、風評被害などのリスク	・コンプライアンス規程の策定　・コンプライアンス研修の実施 ・コンプライアンス意識調査の実施　・外部専門家との連携
	知的財産権の侵害	・第三者による知的財産権不正利用や侵害のリスク ・当社グループが意図せず他社の知的財産権を侵害した場合の製品の販売中止や係争、ライセンス費用または和解費用負担のリスク	・当社グループの価値向上に必要な知的財産権の取得と適切な管理・従業員への教育と啓発
	人権・労働環境に関する問題の発生	・当社グループやサプライチェーンにおける児童労働、強制労働、外国人労働者への差別、ハラスメントなどの人権に係る問題や労働災害などが発生し、これに適切に対応できなかった場合の生産や調達への影響や当社グループの社会的信用低下のリスク	・人権方針の策定　・人権デュー・ディリジェンスの実施 ・人材マネジメントの強化　・内部監査とコンプライアンス強化 ・労働環境の改善と安全対策