

03 企業価値を向上させる資本 財務資本



ありたい姿

- ROEとPER双方の向上による企業価値向上

特長

- 自動車関連事業から生み出される安定したキャッシュ・イン
- 注カドメインに経営資源を集中的に充当し、稼ぐ力を向上

課題

- 中期経営計画2030期間中にEBITDAを1.6倍までに拡大
- ROIC向上に向けたポートフォリオの最適化

財務担当執行役員メッセージ

着実に育ってきた「稼ぐ力」をさらに伸ばし、 得られたキャッシュ・フローを 成長投資に結びつける

上席執行役員
グローバル戦略本部 財務基盤グループ 経理財務室 経営監視グループ 経営監視室 担当

鈴木 義孝

※本インタビューは2025年7月時点の役職を記載しています。



過去最高益を実現

注カドメインにおける事業拡大と創出が重要なテーマ

2024年度を最終年度とする中期経営計画2025(以下、中計2025)では、掲げた売上収益や営業利益などの数値目標を、1年前倒しで2023年度に達成しました。2024年度は、売上収益6,529億円、営業利益1,296億円となり、4期連続で過去最高益を更新しました。これは十分に満足できる結果だと考えています。

また、資本効率に関しては、ROEは14.1%、ROICは10.9%と前年度からさらに上昇し、いずれも中計で掲げた目標値を上回る水準となりました。自動車関連事業を中心として、「稼ぐ力」が着実に向上していることを実感しています。

円安により、直近3期間では営業利益に対しておおよそ100億円から300億円弱分の恩恵を受けてきたことは事実です。今後の為替変動リスクを見据えた一定の財務オペレーションを継続的に検討・実施していく方針です。

一方で、今後の課題としては、引き続き注カドメインにおける事業拡大と創出が重要なテーマです。当社グループの主力である自動車

関連事業をより広い視点でモビリティと捉えると、EV関連市場の重要性が挙げられます。現在は世界的に成長が一時的に停滞しているものの、長期的には確実な成長が見込まれる分野です。こうした領域に対し、稼ぐ力が増して強固になったキャッシュ・フローをどのように成長投資に振り向けていくか、そして既存の自動車関連事業とのバランスを取りながら、いかに戦略的に投資を進めていくかが重要です。加えて、株主還元とのバランスを意識した経営判断も引き続き重視していきます。

EV市場での競争力を高めるため、当社は2025年6月、窒化ケイ素ポールや窒化ケイ素放熱基板に強みを持つ東芝マテリアル株式会社(現株式会社Niterra Materials)の全株式を取得しました。今後は、セラミック技術を基軸とした事業強化を進め、成長領域であるモビリティ分野における存在感のさらなる向上を目指します。

取得価額は約1,500億円と大規模ではありますが、中長期的な視点でEV市場の成長は着実に拡大していくと見込んでおり、この分野への投資には十分な意義があると判断しています。Niterra Materialsの製品力と当社の技術開発力を融合させ、市場でのプレゼンスを高めていくことが当面の課題です。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 財務資本

収益の実額を追う事業、収益の効率性を問う事業を峻別し、 最適な資本配分の実現をめざす

2025年度からスタートした新たな中期経営計画2030(以下、中計2030)では、自動車関連事業の競争力をさらに高め、そこから得られるキャッシュを注力ドメインへ投資し、グループ全体の成長力を高めていくという好循環の実現を目指しています。

前中計に引き続き、事業別ROICとWACCのスプレッドを重視する方針に変わりはありませんが、各事業領域の性質に応じて、指標の捉え方を明確に区分しています。例えば、世界シェアトップの当社のプラグ事業については、既に高い水準にあるROICをさらに高めていくというよりも、キャッシュ創出額をどれだけ高められるかを重視します。

一方で、その他の事業では、ROICを軸に効率性と成長性をしっかりとモニタリングしていきます。このように、事業ごとに求める役割を明確化し、収益の“率”を重視すべき領域と、“量”を追求すべき領域とを見極めながら、最適な資本配分を実現していきます。

現在の財務基盤について、自己資本比率につきましては、2024年度(2025年3月末)は68%でしたが、東芝マテリアル株式会社の買収

を行い総資産が増加した結果、2025年6月末時点では低下しています。適正資本水準については、有利子負債の有効的な活用を行うための格付の維持も考慮しつつ、持続的な企業価値向上に向け、中長期の経営戦略を踏まえて継続的に見直しを図ります。

ROICの改善については、中計2025から継続して取り組みを進め、中計2030においては3点ポイントを挙げています。まず、間接部門のコスト削減です。現状、連結売上高は増加している一方で、間接部門のコストも上昇傾向にあり、特に国内人件費の上昇が影響しています。売上高固定費率・販管費率の抑制に努めつつ、人的資本への投資を通じて、より効率的かつ事業を力強く支える間接部門の構築を目指します。次に、事業撤退ルールの明確化です。ROIC-WACCスプレッドが長期的に確保できない事業については、見直しをおこなっていきませんが、再生・構造改革を経た上で、シナジーが見込めない場合には「ベストオーナー」視点でのダイベストメントを進めます。最後に、サプライチェーンの最適化です。過去の貴金属の調達リスクに対応した戦略的在庫積み増しは一巡したものの、足元では急激に価格が高騰し、調達リスクが高まっている状況です。この点を踏まえ、事業特性に応じた在庫管理を行いながら、運転資本の効率性向上を図ります。

また、中計2025では、投資に対するリターンを意識を当社グループ全体に定着させるROICの浸透に取り組み、一定の成果がありました。社内では「ROIC」や「キャッシュ」、あるいは「CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)」といった財務指標が会話の端々において日常的に用いられるようになり、従業員の意識にも変化が見られます。中計2030では、投資効率に対する意識をさらに高めるために、「各事業に何を期待し、何を求めているのか」をKPIとともに明確に伝える戦略的なコミュニケーションを強化していくことが重要です。これにより、ROICのさらなる改善にもつなげていきます。

PBR拡大の前提として、PERの向上を重視し、成長戦略を描く

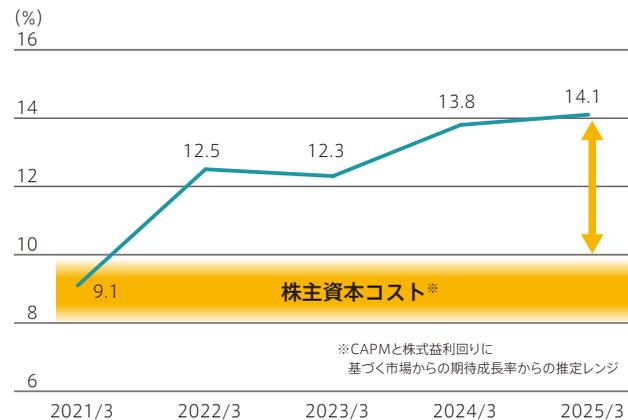
中計2030でもPBRは重要な指標と位置付けています。かつては1倍割れの状態が続いていましたが、ここ数年は1倍超を維持し、足元では1.8倍前後で推移しています。引き続き企業価値向上を図り、資本市場からの評価を得るべく力を尽くしてまいります。

PBRの前提としては、ROEとPERの水準が重要になります。ROEは年々向上しており、当社グループの中核である自動車関連事業が、

株価純資産倍率(PBR)の推移



親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)の推移



株価収益率(PER)の推移



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 財務資本



安定的に強くあり続けることができていることも一因と考えています。ただ、ROEは一定の水準に達すると伸び悩むことも想定しています。そのため、PERをいかに高めていくかが重要です。PERの10倍強の水準は、自動車部品メーカー他社と比較しても決して悪くはないと思いますが、より向上させるためには、市場から評価され株価の上昇を伴うような成長戦略を描いていく必要があります。自動車関連事業で稼ぎ続けることを前提に、今後、特にコンポーネント・ソリューション事業の成長領域が、一定の規模感を持って、かつ、成長として確かなものになってくると、PERの向上が期待できると考えます。

成長の期待値という意味では、中計2030ではSPE事業やNiterra Materialsでおこなう窒化ケイ素事業を中心とし、東芝マテリアルズ株式会社の取得価額の約1,500億円を含む3,200億円の事業投資を想定しています。

SPE事業は、投資タイミングの見極めが非常に重要です。加えて、投資によって確実にリターンが得られるという算段が立てられるかという事業設計自体も精度が問われます。現在は、こうした課題意識に基づ

き、収益を上げていくための基盤強化に取り組んでいます。窒化ケイ素事業に関しては、EV関連事業が中長期的に確実に成長フェーズを迎えることを見据えて、Niterra Materialsの素材開発における技術力と、それを市場に展開していく当社の販売力でシナジーを最大化できるように投資を継続していく方針です。

研究開発費に関しては、売上高の約6%を維持していく見込みです。ありがたい姿である「『地球を輝かせる企業』となる」を、我々の強みを通して実現していくため、セラミック領域を中心に選択と集中を図りながら、基礎・応用研究ともに技術ポートフォリオの強化を推進していく所存です。

投資という観点では、株主還元もまたROEを高める手段の一つであり、キャッシュの重要な使途と捉えています。当社グループとしては、事業への成長投資を優先し、稼ぎ続ける企業となるための基盤づくりを重視していますが、株主還元についても、投資リターンという視点で事業投資と同じように重視しています。2024年度は1株当たり年間178円の配当を実施し、配当性向は38.2%となりました。また、2025

年10月末には、300億円を上限とする自己株式の取得を決議しました。ROE向上のためには、いかに機動的かつ安定的に株主還元を行うかが重要ですが、株主の皆さまへの利益還元を最重要政策の一つと位置付けている意味でも、DOE4%程度を下限とする安定配当部分は当社にとって還元の岩盤です。加えて、業績に連動した配当の実施や、適正資本水準を超える部分については柔軟に自己株式の取得・消却なども検討しながら、総合的な還元方針を展開していきます。これらを通じ、資本効率の向上と企業価値の持続的な向上を目指していきます。

エクイティ・ストーリーにご共感いただけるようなIR活動を推進

当社はこれまで、透明性の高い情報発信と、積極的な対話を通じて、株主・投資家の皆さまと信頼関係を築いてまいりました。特に直近1、2年においてはその姿勢を強化すべくIR活動に注力し、2024年度には、対話件数が年間で280件を超え、マネジメントも株主・投資家の皆さまとの対話に積極的に参加するなど、対話の質・量ともに着実に強化しています。

こうした対話を通じて、事業ポートフォリオの最適化や不採算事業の見直し、成長ストーリーの構築など、貴重なご意見や気づきをいただいております。それらは当社の経営判断や組織ケイパビリティの向上に直結しています。

今後は、中計とも連動したIR活動の強化を図り、積極的な発信をはじめとして、当社のエクイティ・ストーリーをより深くご理解いただけるよう努めてまいります。また、相対TSRを含む持続的な企業価値向上を目指し、株主の皆さまとともに成長を実現していく姿勢を一層強めていく所存です。

企業価値の創造に向けて、皆さまとの対話を通じた共創を、これからも大切にまいります。

キャッシュ・アロケーション ▶ P.43

株主還元方針(1株当たり配当金実績と今後の推移イメージ) ▶ P.43



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人的資本



ありたい姿

- 一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続ける
- 従業員の成長がNiterraグループの永続的発展と企業価値向上に繋がる

特長

- 事業ポートフォリオと連動した人材ポートフォリオの構築をグローバルで推進
- 本社と各地域での人材会議を通じて、具体的な採用・育成・登用施策へ展開
- ジョブの明確化とキャリアパス可視化による、自律的なキャリア形成の支援

課題

- 共有価値観のグループ全体への浸透
- 最適人材の充足と、そのための人材・ジョブの見える化
- 一人ひとりの自律的な成長を支援する仕組みの構築

● 人材方針

人材方針

- 私たちは、従業員は最大の経営資源であると認識し、従業員の多様性・個性を尊重することで、自律創造人材を活かし、当社グループの発展を目指します。

行動指針

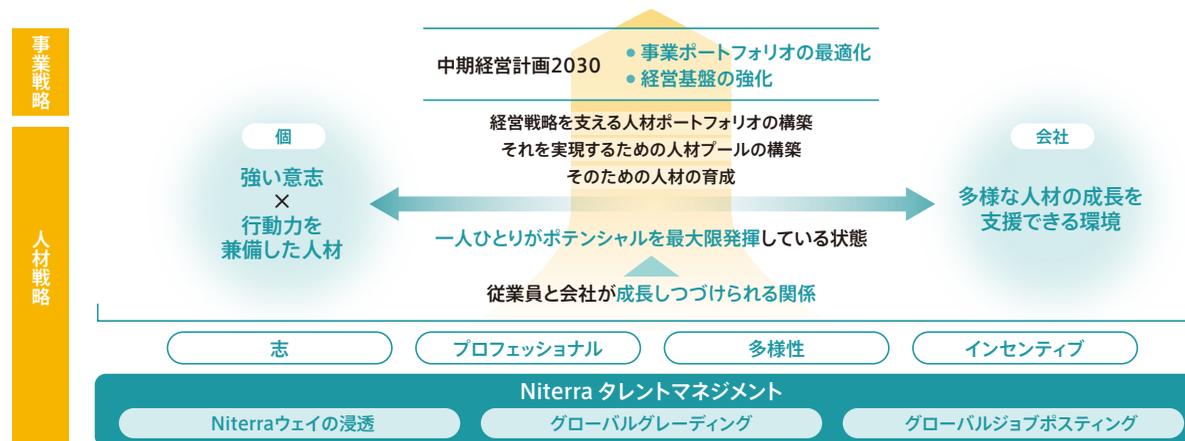
- 志を持ち、自らの価値を高めると同時に、社会に価値を提供できる人材の育成と活躍を促し、従業員と会社がともに成長しつづけられる関係を築いていきます。
- 多様な個性を有する人材が、一人ひとりの力を合わせ、ポテンシャルを最大限発揮できる環境を整えます。

● 戦略の全体像

当社グループでは、2025年度以降の中期経営計画において、「Niterraで働く一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続ける。そして、その成長がNiterraグループの永続的発展の原動力になることで、企業価値の向上を目指す」ことを人的資本経営の根幹に据えています。この実現に向け、私たちは以下の「Niterraタレントマネジメント」をグローバルで推進していきます。まず、事業ポートフォリオの最適化に向け、その実現を適時適切、適所適材で支える人材ポートフォリオの構築にグローバルで取り組みます。

本社および各地域での人材会議を通じて、この人材ポートフォリオについて議論を深め、それを採用、育成、登用施策へと具体的に展開し、事業環境の変化に対応できるような多様な人材プールの強化を図ります。同時に、社内のジョブを明確化し、キャリアパスを示すことで、「個の志を尊重した人材登用」「フェアな機会提供」「公平なジョブアサイメント」を実現します。これにより、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援し、強い意志と行動力を兼ね備えた人材を育成することで、従業員と会社がともに成長し続けられる関係を築いていきます。

2040 ありたい姿「地球を輝かせる企業」となる



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人的資本

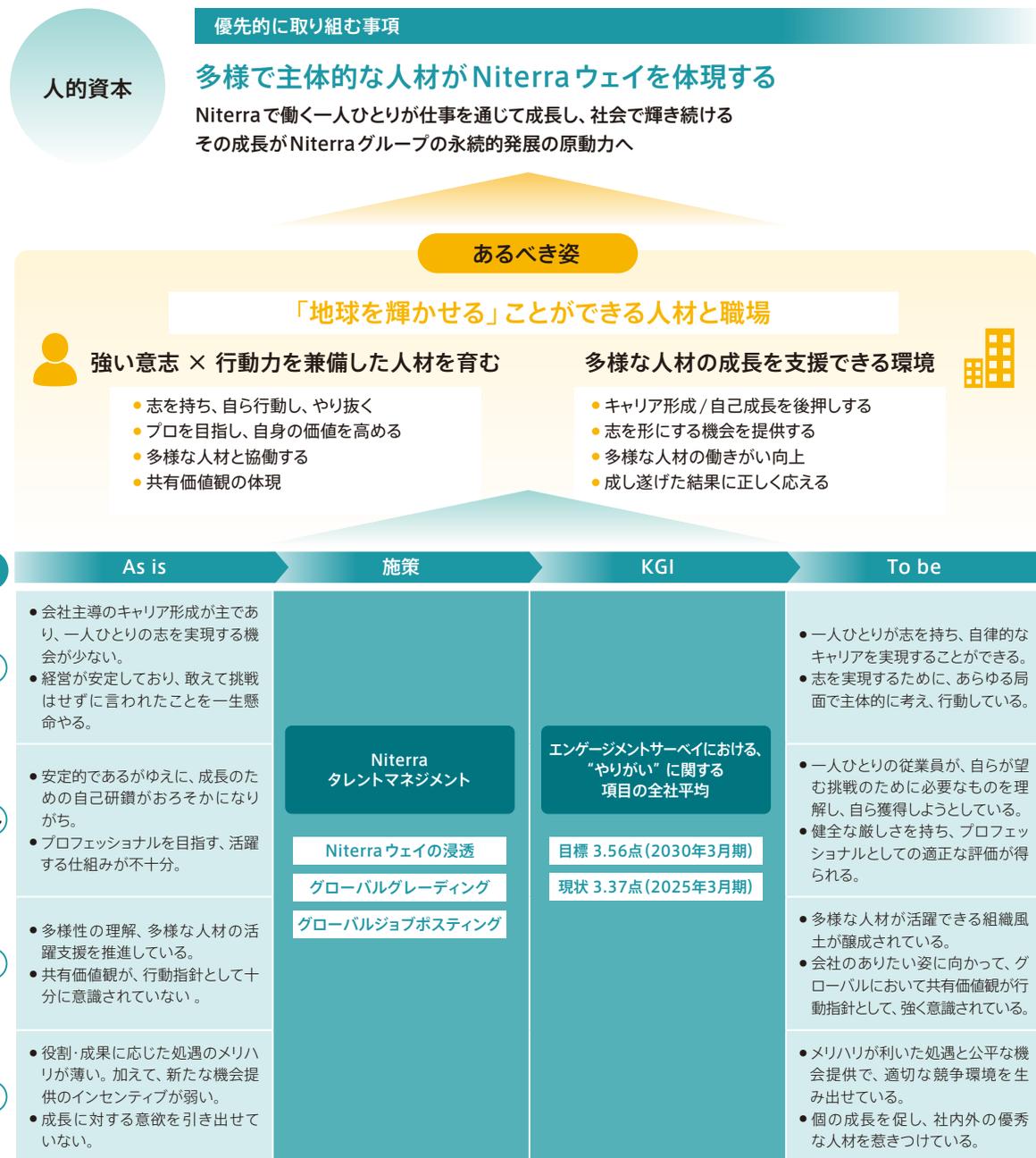
Niterraの人的資本経営の考え方

中期経営計画2030に掲げる「事業ポートフォリオの最適化」と「経営基盤の強化」は、当社グループの持続的発展を支える重要な戦略の柱です。これらの戦略を確実に遂行するためには、その原動力となる「人」と「組織」の成長が不可欠となります。そのために、長期経営計画の後半にあたる2025年以降は、「多様で主体的な人材がNiterra ウェイを体現する」ことを優先課題としています。この課題実現の中核を担うのが、グローバルで展開する「Niterraタレントマネジメント」です。私たちは、従業員一人ひとりの成長を力強く支援し、役割と責任を明確化した上で、挑戦したい仕事に自ら手を挙げられる機会を拡充します。そして、成果や貢献に正しく応えていきます。加えて、中期経営計画2030の実現に向けて、「Niterra ウェイを体現する」人材を育成するための、人材育成プログラムの見直しを進めています。

こうした人材育成の取り組みと、「Niterra ウェイ」の浸透を通じて、従業員一人ひとりが「志を持ち、自ら行動し、やり抜く」「プロを目指し、自身の価値を高める」「多様な人材と協働する」といった行動でNiterra ウェイを体現できる環境を構築します。これにより、経営戦略の達成とともに、“Niterra”という英文商号に想いを込めた「地球を輝かせる企業」となることを目指していきます。

経営戦略
<ul style="list-style-type: none"> ● 既存コア・アセットを活用した新規事業創出 ● 内燃機関事業の強化と持続的成長 ● 事業ポートフォリオ最適化を支える経営基盤強化

人・組織に関わる課題
<ul style="list-style-type: none"> ● これまで安定的な事業環境であったがゆえに、一人ひとりの志に基づくキャリア形成やプロフェッショナルを目指した成長への取り組みが不十分。 ● 共有価値観が、行動指針として十分に意識されていない。 ● 成長に向けたドライバーとして、インセンティブが十分に機能していない。



PROLOGUE

- 01 価値創造ストーリー
- 02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

- 財務資本・財務担当執行役員メッセージ
- 人的資本
- 労働安全衛生
- 人権の尊重
- 製造資本
- 知的資本
- 自然資本・TCFD
- 社会・関係資本
- CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人的資本

● 人材マネジメントの4つのキー要素

当社グループは、従業員は最大の経営資源であると認識し、人的資本経営を推進しています。従業員の自律的な成長を支援することによって、従業員と会社が成長し続けられる関係を築き、一人ひとりがポテンシャルを最大限発揮している状態を目指します。2025年以降は、そのためのキー要素を4つ抽出し、人材マネジメント施策を展開していきます。

志

プロフェッショナル

多様性

インセンティブ

1つ目のキー要素となる「志」は、一人ひとりが自律して行動する力の源泉であり、志を持つことで、従業員が仕事を通して自分自身の未来を創ることを促します。そのために今後は、一人ひとりが志を持ち、それを実現できる機会を、より広く公平に提供していきます。

2つ目は「プロフェッショナル」です。従業員自身が望む挑戦のために必要なものを理解し、プロフェッショナルとして自身の価値を高めていくことを期待します。また、人事制度改定を通して、健全な厳しさを持ち、プロフェッショナルとしての適正な評価が得られるようにします。

3つ目は、「多様性」です。急速な外部環境変化の中でも継続して企業価値を発揮していくためには、多様なバックグラウンドを有する人材が一つになり、チームとしての力を何倍にも高めることが重要と考えます。今後は、性別や国籍の違いのみならず、ライフスタイルや性格・価値観などを含めたより広義での多様な人材が活躍できる組織風土の醸成を促進していきます。

最後の「インセンティブ」については、役割と成果に応じた処遇のメリハリ、公平な機会提供によって、適正な競争環境を生み出し、個の意欲的な成長を促します。またその結果、社内外の優秀な人材を惹きつけ続けることで、持続的な発展に繋げていきます。

● 従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

当社グループは、一人ひとりの多様な個性を尊重し、意欲や能力を引き出すことが、人材と組織の持続的な成長に不可欠であると認識しています。この考えに基づき、従業員エンゲージメント向上を重要な経営課題と位置付け、全社を挙げてその推進に取り組んでいます。毎年実施するエンゲージメントサーベイを通じ、「人材と組織の状態」を定量的・定性的に可視化することで、現状の課題を明確にし、より良い状態を実現するための具体的な施策を検討、実行しています。このプロセスにおいて、人事部門が中心となり、役員との議論や、部長長との取り組み共有会を通じて全社的な認識合わせを図っています。同時に、各職場が中心となり、メンバー全員が当事者意識を持って、より良い職場をつくるための取り組みを考えるワークショップを開催しています。

また、2022年度よりエンゲージメントサーベイの結果を役員賞与算定に用いる指標の一つとして採用し、従業員エンゲージメント向上への取り組みを加速しています。

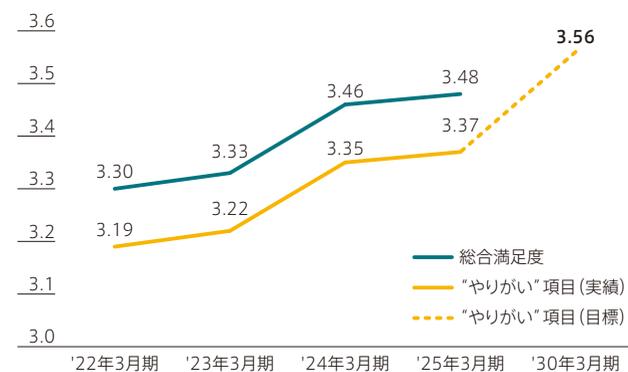
これらの活動の結果、エンゲージメントは、2022年3月期3.30点から2025年3月期3.48点と、着実に改善をしています。

引き続き、人材と組織の成長に向けて、従業員エンゲージメントを高める活動を、グループ一丸となって取り組んでいます。

2025年度からの新たな中期経営計画では、従業員エンゲージメントの数値を人材戦略のKGIとします。これまで、働きやすさなどの衛生要因と、仕事の“やりがい”などの動機付け要因を総合満足度として測ってきましたが、健康経営等の環境整備による総合満足度の向上と比較して、“やりがい”に関する項目の点数が低いことが課題となっていました。そのため今後は、適所適材の人材マネジメントを推進し、“やりがい”に関する項目(仕事の充実感、適応感、会社へのロイヤリティなど)に注力していきます。このスコアを、2025年3月期時点で全社平均3.37点のところを、2030年3月期に3.56点以上を目指します。

こうした目標を、次ページのNiterraタレントマネジメントの各施策の実行により、達成していきます。

従業員エンゲージメントの推移



“やりがい”項目の現状と目標

2025年3月期	結果: 3.37
2030年3月期	目標: 3.56



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人的資本

Niterraタレントマネジメント

2025年以降は、前述の通り、「Niterraで働く一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続ける。そして、その成長がNiterraグループの永続的発展の原動力になることで、企業価値の向上を目指す」ことを人的資本経営の根幹に据え、Niterraタレントマネジメントを推進します。

その実現のために、社内のジョブを明確化し、キャリアパスを示すことで、一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援します。具体的には、グループ内のコアポジションを共通指標で測る「グローバルグレーディング」、グレーディングをもとに社内ポジションを公開し、従業員の手上げ異動を可能とする「グローバルジョブポストイング」を実施します。加えて、「Niterraウェイ」をあらためてグループ全体に浸透させ、これに沿った行動を促すことで、多様なバックグラウンドを有する個を繋げる拠り所としていきます。



グローバルグレーディング

2025年3月期現在、当社グループは海外62拠点、海外売上比率が80%超となっており、グループ従業員の4割超を海外法人の人員が占めています。このような内部環境下において、人的資本経営の一環として、グローバルグレーディングを導入します。国内外グループ会社のコアポジションを対象に、共通のグレーディングを設定することでジョブの価値を明確化し、グループ全体で適所適材の配置を一層強化することを狙いとしています。具体的には、国内外グループ会社のコアポジションと、そこに紐づく基幹人材を把握して、戦略的な育成計画や登用を強化し、サクセッションプランを機能させることで持続的な企業価値向上に貢献します。

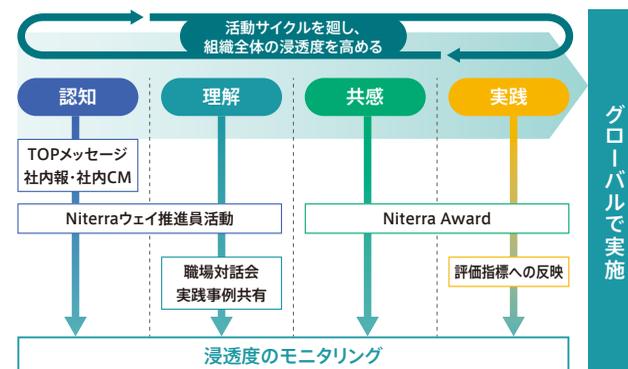
グローバルジョブポストイング

一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するため、新たにグローバルジョブポストイングの仕組みを中期経営計画2030期間に導入します。これは、国内外コアポジションのジョブディスクリプションを社内公開し、従業員が自らの意思で異動希望を出すことができるようになるものです。その後選考を経て、正式な就任者を決定します。これまで、社内公募の仕組みを導入していますが、ポジションの開示・活用が一部の部門に限られるなど、全社的な活用に課題がありました。中期経営計画2030期間中には、海外コアポジションも対象とすることで、海外経験を含めたキャリアパスを描くことが可能となります。加えて、国内のポジション開示も拡大し、より魅力的な社内求人を増やすことで、優秀人材の獲得・確保に努めていきます。

Niterraウェイの浸透

当社グループでは、2017年、森村グループの礎である森村組創立時から大切にしてきた考え方を整理し直し、「日特ウェイ(現 Niterraウェイ)」として制定しました。制定から約10年経った現在、国内外グループ会社への浸透が道半ばという課題認識を持っています。事業の多角化、グローバル展開による多様なバックグラウンドを持った人材の獲得、また多様な人材が活躍できる環境整備を積極的に進めている中で、あらためてこうした多様な人材を繋げるための拠り所として、Niterraウェイが浸透し、従業員一人ひとりがこれを体現していくことが重要と考えています。その結果、グループとしての一体感を醸成し、強い意志と行動力を兼ね備えた人材を育成していきます。

Niterraウェイ浸透に向けた取り組み



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ
 人的資本
 労働安全衛生
 人権の尊重
 製造資本
 知的資本
 自然資本・TCFD
 社会・関係資本
 CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人的資本

● 経営人材の育成と管理

当社グループでは、次世代の経営を担う人材を育成するため、グローバル選抜プログラム「HAGI」、国内選抜プログラム「日特ビジネススクール」など、各種の次世代経営人材育成プログラムを実施しています。HAGIや日特ビジネススクールの卒業生は、現在、グループのコアポジションで活躍しています。また、各国・各地域でも独自の選抜型育成プログラムを通じて、経営に貢献する現地リーダーシップの育成を推進しています。グループ全体のコアポジションの人事は、毎月経営会議で議論を重ねています。これにより、組織全体の活性化を図り、持続的な成長と企業価値向上をグローバルで加速させています。

HAGI

当社グループでは、グローバルビジネス拡大に伴い、次世代の経営人材を育成するため、2016年からグローバル次世代経営人材育成プログラム「HAGI」を開講しています。国内外問わず、部長クラスの次期経営候補を選抜し、経営者としての"軸"を探究する本プログラムは、幕末の松下村塾発祥地「萩」にちなみ、会長の尾堂が塾長を務めています。全社視点を重視した相互学習の場として継続的に開催し、将来のNiterraグループを牽引する、志と使命感を持った人材を育成・輩出しています。

日特ビジネススクール

「HAGI」へのステップアッププログラムとして、国内の選抜人材を対象に「日特ビジネススクール」を開講しています。経営戦略等のビジネススキルや論理的思考力を、実践的なケーススタディを通じて習得することに加え、知識(技)に偏らないリーダー育成の推進を目指し、自己探究による自身の"軸"の言語化などを通じて、リーダーとしての精神(心)や健全さ(体)を磨き、「心技体」を兼ね備えた人材を育成します。



HAGI受講風景

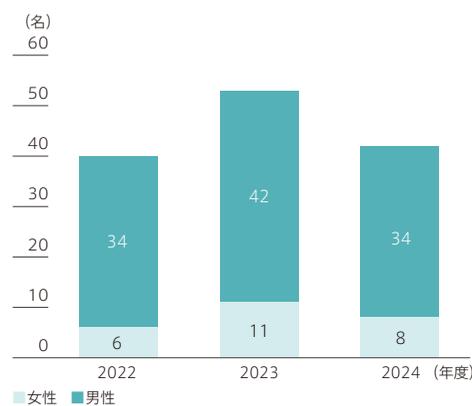
● 働き方改革

長期経営計画に基づき「働き方改革宣言」を策定しました。従業員が自律的に価値を創出し続ける環境を整備し、パフォーマンスの最大化とエンゲージメントの向上を目指しています。具体的には、働く場所と時間の多様化を図ることで、優秀な人材の確保とワークライフバランス向上に寄与しており、リモートワークと出社のハイブリッドを推進することで、コミュニケーションの活性化、生産性向上に繋がっています。今後も柔軟な働き方を支援し、組織全体の活性化と持続的な成長を目指します。

● 採用戦略

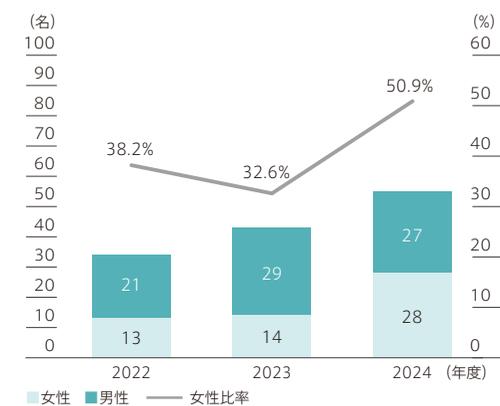
事業環境の変化に迅速に対応し、人材ポートフォリオの転換を図るため、当社は管理職クラスを含め、本社部門、新規事業部門、IT部門を中心にキャリア採用を積極的に推進しています。また、さらなるグローバル化に対応するため、多様な人材が活躍できるよう、外国籍従業員の採用を積極的におこなっています。新卒採用においても外国籍従業員を継続的に採用しており、近年では日本の大学への留学生に加え、海外の大学で専門性を身につけた人材の採用にも注力しています。さらに、女性従業員や障がいのある方の採用比率向上も推進しており、キャリア採用者や外国籍従業員を含む多様な人材が各職場で活躍することで、会社全体のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進に貢献しています。

キャリア採用(単体)



※グラフには当社単体の採用者数を記載しています。

新卒採用(単体)



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

- 財務資本・財務担当執行役員メッセージ
- 人的資本
- 労働安全衛生
- 人権の尊重
- 製造資本
- 知的資本
- 自然資本・TCFD
- 社会・関係資本
- CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人的資本

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

目指す姿 多様な人材が自分らしく活躍できる組織風土を醸成

従業員一人ひとりが個性を活かし、能力を存分に発揮することが企業の成長と個人の幸福に繋がると考え、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を重要な経営戦略の一つとして位置付けています。性別・年齢・障がいの有無・国籍のほか、ライフスタイル・性格などを問わず、多様な人材を認めて受け入れ、それぞれに最適なサポートや機会を公平に提供するように努めています。いきいきと働ける環境の中、知と知を組み合わせ、そこから生み出される新たな価値や発想を活かしていきます。

● DE&I推進のための取り組み

1. 多様なリーダーの輩出(女性活躍)

当社グループは、目指す姿の実現に向け多様なバックグラウンドを持つリーダーが活躍する組織を目指しています。特に女性の活躍推進に注力し、2030年までに取締役における女性・外国籍比率を30%、管理職における女性・外国籍・キャリア入社比率を25%とする目標を掲げ、いずれもすでに達成しています。これに加えて、2030年までに管理職の女性比率10%という目標を掲げて取り組みを進めています。管理職の女性比率向上については、2019年より選抜型女性管理職登用研修「Raise UP プログラム」を実施しています。経営層や上司の支援のもと、管理職に必要な知識・スキル・マインドを学ぶ場を提供し、これまでに28名の女性が管理職として活躍しています。研修効果により女性管理職比率は年々増加し、多様なリーダーを育む風土が着実に醸成されています。これらの取り組みは、男女の賃金格差是正にも繋がるものです。

女性管理職比率(4月1日時点)



※管理職級の専門職を含まない比率は5.61(2025年3月末時点)

今後も当社グループは、女性活躍推進を柱とする多様なリーダー輩出を推進しつつ、さらに経験や思考の多様性を含む深層的なダイバーシティを重視し、多様な人材が活躍できる組織と、それを牽引するリーダーの輩出に継続して取り組んでいきます。

2. 多様な人材が活躍できる環境の整備

多様な人材が活躍できる環境整備として、当社は仕事と育児の両立支援に取り組んでいます。特に近年は男性育児休業取得率の向上に注力しており、社内フォーラムでの取得者エピソード共有、両立戦略セミナー、子育て社員交流会などを積極的に実施。その結果、2024年度の男性育児休業および育児目的休暇の取得率は90.6%に達し、年々向上しています。その他多様なキャリアの選択肢を提供し、従業員全員のさらなる活躍を後押しするために、多角的な支援体制を構築しています。従業員が安心してキャリアを築けるよう、専門の相談員によるキャリア相談窓口を設置し、さらに、それぞれのライフステージに合わせた年齢別キャリア施策の実施など、従業員の成長を支援しています。

3. 社内におけるDE&Iの理解浸透

前述の目標達成と環境整備に加え、当社は「多様な人材が自分らしく活躍できる組織風土」を職場に実現するため、DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の理解浸透にも力を入れています。具体的には、2025年2月にDE&Iについて従業員とともに考え、推進していく期間として「DE&I WEEK」を開催しました。テーマを「Inclusive Niterra」と置き、DE&I推進を自分事として捉え、自らのアクションに繋げてもらうことをゴールにさまざまなイベントを実施し

ました。期間中には、社外から講師を招き、全員活躍が組織に不可欠であることを伝える講演を実施。さらに、社長や役員からのメッセージも発信し、DE&I推進への強い意思を全社で共有しました。ほかにも、管理職を対象にダイバーシティをテーマとした「耳にタコ(MT)研修」を繰り返し実施しています。これらの活動やDE&Iに関するさまざまな情報は、毎月人事部門から全従業員へ発行する「ダイバーシティフォーラム」を通じて周知徹底を図り、定期的な理解浸透に努めています。

一人ひとりが輝く Niterraを目指したDE&I推進

グローバル戦略本部
ウェルビーイング戦略グループ
人事戦略室
T.S.



当社グループは、多様なバックグラウンドを持つ従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、DE&I推進に注力しています。私自身、女性管理職登用研修への参加を通じて、多様な視点を持つことの重要性を認識し、一人ひとりが自分らしく活躍できることの価値に気づかされました。2013年に女性活躍プロジェクトとして始まった取り組みは、管理職の多様性向上や全社的な意識浸透など、着実に進化を遂げてきました。私たちの目指すDE&Iは、単なる数値目標の達成にとどまらず、性別や国籍、キャリア背景を越えて、一人ひとりの経験や思考が生み出す多角的な視点を組織の強みとして最大限活かすことです。これにより、イノベーションを創出し、持続的な成長へと繋げたいと考えています。ダイバーシティ推進チームは、従業員一人ひとりが、DE&I推進を「自分ごと」として捉え、互いの違いを尊重しながら新しい価値創造に積極的に参加できるよう、これからも活動を続けていきます。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ
人的資本
労働安全衛生
人権の尊重
製造資本
知的資本
自然資本・TCFD
社会・関係資本
CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 労働安全衛生

労働安全衛生方針

私たちは、人間尊重を基本とし、労働安全衛生を企業活動の出発点と位置付け、行動します。

※本方針は、社員、派遣社員、請負社員、納入業者、工事業者、来訪者等、当社グループの事業活動に関わるすべての人に適用します。

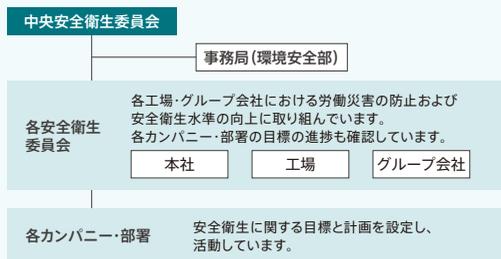
行動指針

- 従業員の労働に関する負傷および疾病といった健康障害を防止するために、安全かつ健康に働ける職場環境を実現し、心身の健康増進に取り組みます。
- 労働安全衛生に関する法規および自主基準を遵守します。
- 労働安全衛生マネジメントシステムおよび安全衛生パフォーマンスを継続的に改善します。
- 労働安全衛生に関する危険源を除去し、リスクを低減することにより業務事故を撲滅します。
- 安全な水と衛生設備へのアクセスを確保し、衛生習慣の向上に取り組みます。
- 教育・啓発により労働安全衛生に関する能力や自覚を促します。
- 全従業員に本方針を周知し、従業員代表と合意した行動計画に基づき、総員参加で安全衛生活動に取り組みます。

推進体制

当社グループは、労働災害を撲滅し、快適な職場環境を形成するためにOHSMS(労働安全衛生マネジメントシステム)を構築・運用しており、安全衛生統括責任者を委員長とする中央安全衛生委員会(年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催)を設置しています。中央安全衛生委員会は、当社グループの安全衛生の課題や各カンパニーからの安全衛生活動の報告をおこない、安全衛生統括責任者によるマネジメントレビューなどを実施しています。また、各カンパニー・部署は目標と計画を設定し、工場ごとの安全衛生委員会を通じて、安全衛生活動に取り組んでいます。

2024年度は中央安全衛生委員会を2回開催し、労働災害対応、グローバル安全衛生体制、健康経営活動、作業環境改善などの活動について報告、議論しました。



体感機を用いた訓練では被災の怖さを疑似体験することで、安全に関する意識を高めています。

災害発生状況

2024年度はグループで60件の災害が発生しました。内訳は、休業災害24件、不休業災害36件であり、特に「当たった・当てられた」「挟まれた・巻き込まれた」ことによる災害が半数を占めました。

重大災害が発生した会社については、再発防止のため、「全設備を対象とした毎年1回の総点検」「組織間での安全の取り組みの共有会」などの職場の安全活動を強化しました。また、グループ全体では「3現主義に基づいた現地確認」「類似設備・作業の調査と対策」「仕組みの見直し」などをおこない、類似災害発生防止に取り組んでいます。



健康経営の取り組み

当社グループは、従業員の健康を重要な経営資源の一つと捉え、2017年12月に『健康経営宣言』を掲げ、「生活習慣病対策」「メンタルヘルス対策」「受動喫煙対策」の観点から各種施策を推進しています。健康管理の基礎となる健康診断の受診率は例年100%を維持しています。受動喫煙対策では、2023年4月より敷地内全面禁煙としました。また、生活習慣病対策では、運動習慣の改善や社内禁煙外来の継続による喫煙率の減少といった成果が表れています。

さらに、2023年から従業員の健康情報を集約・分析できる健康管理システムを導入しました。就労管理システムやタレントマネジメントシステム、エンゲージメントツールなどのデータとともにDXを推進し、これらHRテックの活用を通じた課題達成型の健康経営へと発展させることで、ウェルビーイングの実現に努めていきます。

健康経営宣言

- Ⅰ. Niterraグループは持続的な成長を実現するため、社員の健康を重要な経営資源の一つとして捉え、社員一人ひとりの健康増進を図り、「健康経営」を推進することを宣言します。
- Ⅱ. 社員それぞれの多様性・個性を尊重し、一人ひとりが能力を十分に発揮し、生き生きと働ける職場づくりを推進します。
- Ⅲ. 社員のみならず、その家族も含めた健康増進活動を労働組合・健康保険組合とともに一丸となって、長期的な視点に立って積極的におこないます。

代表取締役社長 社長執行役員 川合 尊

「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人権の尊重

人権方針

私たちは、さまざまな社会的課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しています。その前提として、私たちの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権を尊重することが重要であり、継続してその責任を果たすことが持続可能な社会の実現に真に貢献していく上で不可欠であると認識しています。

そのため、世界人権宣言、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言に記された人権を尊重し、国連グローバル・コンパクト、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD多国籍企業行動指針に基づいて、これらの人びとの尊厳が守られるように力を尽くします。

行動指針

- 事業活動をおこなうすべての国・地域の法令を遵守します。その国・地域の法令と国際的に認められた人権に齟齬がある場合は、可能な限り、国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。
- 事業活動を通して与え得る人権への負の影響を特定し、予防、軽減、または原因の排除を図ります。
- 従業員およびお取引先さまが相談・通報をおこなうための仕組みを設置し、人権に関する相談・通報を受け付けます。受け付けた相談・通報は事実関係を調査し、問題が確認された場合には、適切な対応を通して救済に取り組みます。
- 本方針および人権尊重の取り組みの進捗状況を適宜公表するとともに、グループ内外のさまざまなステークホルダーとの対話や協議を通じて、人権尊重の取り組みを進化させていきます。
- 本方針は、グループのすべての役員および従業員に適用します。本方針がすべての役員および従業員に浸透するよう、適切な教育や研修に取り組みます。
- お取引先さまを含むすべてのビジネスパートナーにおいても、本方針とそれに基づく取り組みをご理解・ご支持いただくとともに本方針が尊重されるよう、継続して求めます。

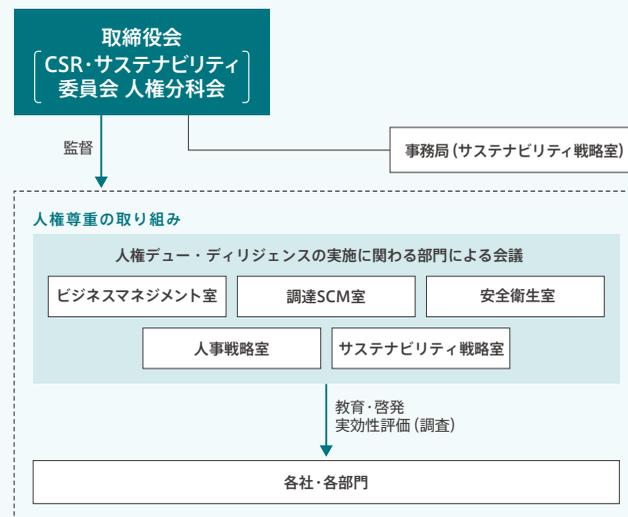
※詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 <https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/547/>

推進体制

当社グループでは、人権の問題は多岐に亘ることから、課題に応じて各部門で取り組んでおり、その進捗や課題は、各部門および関係する各専門委員会で確認しています。

また、昨今、世界的に「ビジネスと人権」に関する法制化等が進んでいることから、当社グループの人権尊重をグローバルスタンダードに適する取り組みへと進化させるため、2022年度から人権デュー・ディリジェンスの実施に関わる部門(ビジネスマネジメント室、調達SCM室、安全衛生室、人事戦略室、サステナビリティ戦略室)を中心として、継続的に人権に関わる議論をおこなっています。

なお、人権尊重の取り組みについては、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会(委員長は社外取締役)の人権分科会が監督しています。



人権方針の策定・公表

2020年に CSR 基本方針の一つとして人権方針を制定して以来、毎年および必要が生じた時点でその内容を見直しています。

2023年1月、企業による人権尊重への取り組みの重要性が高まり、当社グループのみならずバリューチェーン全体を通じた取り組みが必要であるとの認識のもと、国際規範等を参照した内容へと人権方針を全面的に改訂するとともに、尊重する人権の例を人権方針付属書に明記しました。改訂にあたっては、人権に関する外部専門家の助言を受け、人権デュー・ディリジェンスの実施に関わる部門で議論を重ね、CSR・サステナビリティ委員会の確認、そして取締役会の承認を得ました。また、2024年12月には人権方針付属書を改訂し、「先住民・地域コミュニティの権利」および「警備における人権尊重」に関する項目を追加しました。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ
 人的資本
 労働安全衛生
人権の尊重
 製造資本
 知的資本
 自然資本・TCFD
 社会・関係資本
 CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 人権の尊重

● 人権デュー・ディリジェンス

当社グループの事業活動に関する人権リスクについて、その特定・評価、防止・軽減に取り組んでいます。

人権リスクの特定にあたっては、当社グループの主なバリューチェーンと関連するステークホルダーを整理し、バリューチェーンごとに一般的に想定される人権リスクを抽出しました。そして、国際機関などのレポート、メディアのデータベースなどの調査や他社ベンチマークを参考に、当社グループの人権リスクを整理しました。その上で人権影響評価を実施してマッピングをおこない、重点領域に挙がる人権リスクを特定しました。

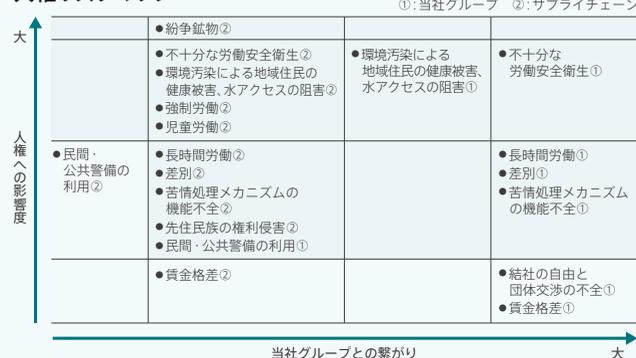
この結果を踏まえ、現在は、直接的に働きかけることが可能な当社グループ、そしてサプライチェーンを中心に、重点領域に挙げた人権リスクを優先して人権尊重の取り組みを進めています。また、社会情勢の変化や当社グループの事業の進展、新しいお取引先さまの開拓などにより、特定した人権リスクが変化しうることを認識しています。そのため、取り組みの実効性を高めるべく、人権デュー・ディリジェンスの実施に関わる部門が中心となって、リスクマップを定期的に見直しています。

当社グループおよびサプライチェーンにおける人権尊重の状況は、定期的に調査を実施して確認しています。調査を通して把握した課題や潜在的な人権リスクについては、必要に応じて改善策を講じ、未然防止に努めています。

具体的な事例としては、2024年度にタイのグループ会社において、就業時の安全配慮の観点から雇用前に妊娠・感染症検査を実施していることが判明しました。これは差別に繋がる可能性があるため、国際基準に則り当該検査を廃止しました。また、他のグループ会社では同様の検査を実施していないことを確認しました。

人権に関するリスクは、人権デュー・ディリジェンスなどの仕組みを整えたとしても、完全になくすことはできず、依然として存在します。なぜなら、仕組みの限界や予期せぬ事態、また人権問題の複雑さに起因することが多く、加えて人権基準も国、地域、時代によって変化するためです。これらのリスクを低減するため、継続的な改善、ステークホルダーとの対話、透明性の高い開示、そして企業文化としての人権尊重を根付かせる教育・啓発活動に尽力していきます。

人権リスクマップ



人権への影響度：深刻度（人権侵害の規模、範囲、是正不能性）および発生可能性で評価
当社グループとの繋がり：関与の状態（直接、助長、惹起）および関与主体で評価

重点領域に挙げた人権リスク

当社グループ	サプライチェーン
<ul style="list-style-type: none"> ●不十分な労働安全衛生 ●環境汚染による地域住民の健康被害、水アクセスの阻害 ●長時間労働 ●差別 ●苦情処理メカニズムの機能不全 ●民間・公共警備の利用 	<ul style="list-style-type: none"> ●紛争鉱物 ●不十分な労働安全衛生 ●環境汚染による地域住民の健康被害、水アクセスの阻害 ●強制労働 ●児童労働 ●長時間労働 ●差別 ●苦情処理メカニズムの機能不全 ●先住民の権利侵害

当社グループとサプライチェーンに向けた調査

当社グループ	コンプライアンス意識調査	2年に1度、日本国内で実施（前回:2023年度）
	人権・労働調査	毎年実施（前回:2024年度）
サプライチェーン	『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』のチェックシートによる調査	2年に1度実施（前回:2023年度）

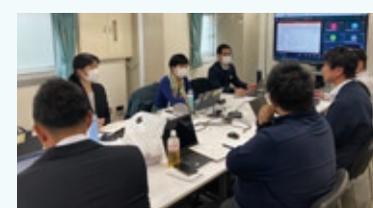
2024年度の主な取り組み

人権課題	取り組み	具体的な対応
紛争鉱物	責任ある鉱物調達に対するコミットメント	「責任ある鉱物調達に関する対応指針」を制定しました。
強制労働	懲戒処分における減給措置の廃止	当社において、国際基準に基づいて、懲戒処分としての減給を廃止しました。今後、グループ会社にも反映していきます。
差別	同性パートナーシップへの対応	当社において、同性パートナーシップを宣誓している方について、異性婚と同等に福利厚生制度を利用できるようにしました。未対応のグループ会社に反映していきます。

● ステークホルダーとの対話

従業員の代表である労働組合と定期的に労使懇談会を開催し、労働時間管理や働き方について議論しています。2024年度も人権をテーマとする対話をおこないました。

お取引先さまに対しては、お困りごとと相談窓口等を通じてご相談を受け付け、内容について真摯に受け止め、協議をおこない相互理解を含めて改善に向けた活動に繋げています。また、工場の近隣にお住



人権をテーマとする労働組合との対話

まいの方々に対しては、代表者と懇談会等をおこない、住環境を脅かす事案がないかを含めて意見交換を実施しています。

● 啓発活動

人権についての教育や情報提供の機会を増やして経営層・従業員の意識を高めています。

国内グループの従業員を対象とする人権研修では、人権尊重の必要性、当社グループの人権方針、人権デュー・ディリジェンス、救済についての動画を視聴し、チェックテストで理解度を確認しています。

近年は各種研修やメルマガなどを通してジェンダー平等やLGBTQ+についての啓発を増やしているほか、世界各地で起きている人権問題も注視しています。

※苦情処理メカニズムについては、「内部通報制度」をご覧ください。

▶ P.91

PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

- 財務資本・財務担当執行役員メッセージ
- 人的資本
- 労働安全衛生
- 人権の尊重**
- 製造資本
- 知的資本
- 自然資本・TCFD
- 社会・関係資本
- CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 製造資本



ありたい姿

- 計画的な生産場所整理を実施し、既存事業、新規事業の最適場所活用を実現する
- デジタルデータを有効活用できる工程を確立し、人に頼らず「誰でもどこでも良品が作れる工場」を目指す
- グローバルな品質保証体制を構築、各領域に適した標準プロセスを整備することですべての製品において顧客要求を満たす品質を提供し続ける

特長

- 将来の事業拡大に向けた計画的な工場内整理による将来必要場所の確保
- 全社統一の情報活用基盤を導入しデータ連携により付加価値生産性を向上
- グローバル品質規程による品質統制ルールを統一し、グローバルで不具合未然防止が迅速に対応できる情報連携体制を構築

課題

- 計画的な生産場所戦略
- 業務標準化の整備、データ連携活用
- 品質不具合未然防止活動のスピーディーな対応(情報伝達スピード含む)

Niterraグループの事業存続と新規事業創出による持続的な発展のため、当社グループが提供する製品の生産場所の最適化、品質マネジメント、生産性向上を通じて市場における競争優位維持・向上を目指します。

● 資本強化のための具体的な取り組み例

生産地戦略

当社グループは、国内外において計画的な生産地整理を実施し、既存事業や新規事業の最適場所活用を実現するため、生産地戦略の取り組みを進めています。空地確保と工場の有効活用の実現や、新規事業の急な状況変化に対応できる候補地の整理、情報収集内容と最適配置案の企画部門への情報提供などを実施しています。

スマートファクトリー推進

当社グループは、デジタルデータを有効活用できるモデルラインを確立し、人に頼らず「誰でもどこでも良品を作れる工場」を目指し、生産性向上、業務効率化を推進しています。Niterra Data-Driven Factoryのモデルラインコンセプトのもと、情報活用基盤を構築し、付加価値労働生産性向上を実現します。

品質マネジメント

グローバル視点での品質ガバナンスとQMSレベルアップを目指し、グループ品質規程をベースとした役割と責任の明確化とグローバルで実行状態を監視する仕組みづくりを進めています。

品質ガバナンスの推進体制

当社グループは、品質方針のもと品質ガバナンスを推進するため、品質ガバナンスにおける最高責任者である事業基盤戦略室担当執行役員を委員長とする全社品質委員会(年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催)を設置しています。

全社品質委員会では、当社の各機能を全社視点から最適化するための方針や指針の策定および指示を決定しています。

また、品質保証会議では、品質保証レベルの引き上げを目指して、品質不具合の原因や対策の共有、協議、実行の推進などをおこなっています。

全社品質委員会



品質方針

私たちは、「良品主義」「総員参加」の基本姿勢に基づき、お客さまと価値を共有し社会に貢献し続けます。

行動指針

- お客さまが私たちの製品やサービスの利用で喜んでいただくために何をすべきか考え続け、組織能力の向上に努めます。
- 全社で品質向上活動に参画し、各人が個性・創造性を発揮し、知恵を集結して課題や問題の解決に努め、高い目標に挑戦します。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ
 人的資本
 労働安全衛生
 人権の尊重
製造資本
 知的資本
 自然資本・TCFD
 社会・関係資本
 CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 知的資本



ありたい姿

- Niterraの新たなコア・コンピタンスとなる新技術の研究開発により、新規事業創出に貢献する
- Niterraグループの企業価値向上と持続的な発展のため、イノベーションの創出を促し新規事業を優位にする知財権を増やす

特長

- 柔軟かつオープンな研究体制で、社内外の知見を融合し技術革新を加速する
- 自動車関連事業で長年培ってきた知財ミックス活動による競争優位性の確保

課題

- プラグやセンサに替わる大きな事業に育つ事業の選定と、新技術の研究開発
- 新規事業の競争優位性を支えるグローバルで戦略的な出願権利化

● 知的資本の強化に向けた取り組み

<中期経営計画2030における研究開発方針>

当社では、これまで研究開発部門として科学研究所を設置し、応用・開発研究と基礎研究の両方をおこなってきましたが、2025年4月よりこの機能を分離・再編しました。

具体的には、応用・開発研究部門を、事業開発を担う部門であるビジネスインプリメンテーション本部へ移管しました。これにより、研究成果の事業化スピードを加速し、市場ニーズに合致した製品・サービス開発を強化します。

一方、科学研究所を、基礎研究に特化した専門部署として再編しました。ここでは、将来の当社を支える新たなコア・コンピタンスとなる新技術創出を目指し、長期的な視点での革新的な研究開発を推進します。

この組織改編により、それぞれの専門性を高め、より効率的かつ戦略的なイノベーションを追求していきます。

人材面については、コース別採用の実施や、裁量労働制の導入、大学内への拠点設置などにより、専門性の深化とまったく新しい分野との共創を実現していきます。また、関係省庁やセラミックス研究機関／協会とも情報交換を密におこない、市場の課題と新たな技術の探知能力を向上していきます。

<中期経営計画2030における重点施策>

1. サーキュラーエコノミー実現に貢献する研究

製品のライフサイクル全体での環境負荷低減を目指し、使用済みセラミックスの再資源化に取り組んでいます。具体的には、焼結体を再び粉末に戻す独自の分解プロセスや、複合部材から貴金属等の有価物を分離・回収する技術を開発しています。これにより、従来は廃棄されていた素材を価値ある資源として循環させ、廃棄物ゼロ社会の実現に貢献します。

2. エネルギー問題の解決を目指す「量子技術」の探求

脱炭素社会の実現には、エネルギー利用効率の抜本的な向上が不可欠です。当社は、熱、光、電気、磁気といったエネルギーの相互変換に着目し、その過程で生じる損失（ロス）を限りなくゼロにすることを目指しています。その鍵となるのが、物質の根源的な振る舞いを制御する量子技術です。先進的なアプローチを通じて、高効率な熱電変換や熱光変換など、これまで実用化が困難であったエネルギー変換ルートの実現可能性を、外部パートナーとともに探求しています。この革新的な基礎研究を通じて、未来のエネルギー問題解決に貢献する新技術創出を目指します。

● 当社のコア・アセットを用いた新規事業創出

当社のコア技術を軸とした事業開発に取り組む部門（ビジネスインプリメンテーション本部）を2023年度から設置しています。本部門では、新技術の創出や新たなコア・コンピタンス確立を推進する部門（技術統括本部）との連携を積極的に図りながら、セラミックスを中心としたコア・アセットの価値を再認識し、「独自技術を活用したスピーディーな新規事業創出」を重点施策としています。事業創出の過程で必要な技術を的確に見極め、製品やサービスを速やかに提供することで、地球を輝かせるNiterraグループの変革と挑戦に大きく貢献します。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 知的資本

知的財産活動における行動指針

行動指針

- イノベーション創出の促進と知的財産権増加により、企業価値をさらに向上する。
- 第三者の知的財産権を尊重する。
- 各国の知的財産に関する法令を遵守する。

経営戦略に沿った知的財産活動

当社グループでは、中長期経営戦略として、内燃機関事業の更なる強化と経営基盤の強化改革、コア・アセットを軸とした新規事業創出に取り組んでいます。知財活動は、この経営戦略上においても重要であり、さまざまな施策を進めています。

自動車関連事業

当社技術やノウハウを多面的に保護する知財ミックス活動によって競争優位性を確保し、収益力の最大化に貢献し続けます。

コンポーネント・ソリューション事業

事業戦略検討の早い時期から知財戦略も検討することで、事業競争力の強化に繋げる知財の創出を開発部門と一体となりおこない、出願件数増加と権利化を進めることにより、事業競争力強化に貢献します。

ガバナンス体制強化

国内外のグループ会社全体での知財活動について、年1回各拠点の知財活動のレビュー結果を担当役員に報告することで、ガバナンスの強化を進めています。

組織変更

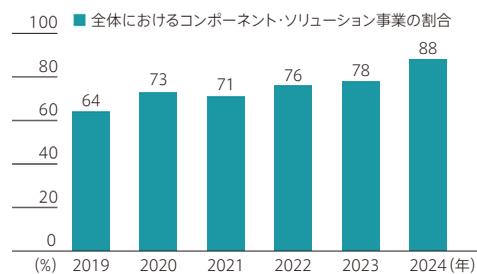
技術統括部門に知財戦略策定機能を新たに設け、経営戦略と一体となった知財戦略の策定と推進を強化します。

特許保有件数



過去6年間で減少傾向にある要因としては、事業環境の変化にあわせて保有する特許権の精査がおこなったためです。

新規発明者全体に占めるコンポーネント・ソリューション事業の新規発明者割合



新規発明者数割合は、自動車関連事業に比べ、コンポーネント・ソリューション事業の割合が年々増加しています。 ※自動車関連事業の新規発明者数とコンポーネント・ソリューション事業の新規発明者数との合計を100%として算出。

事業セグメントごとの知的財産活動

<自動車関連事業>

当社の収益の柱となる自動車関連事業においては、当社の技術やノウハウを多面的に保護する知財ミックス活動によって競争優位性を確保し、収益力の最大化に貢献し続けることを目指しています。

知財ミックス活動例

- 優位性特許ポートフォリオによる防御
- 模倣品摘発・排除活動によるブランド保護
- ノウハウ秘匿による防御

<コンポーネント・ソリューション事業>

コンポーネント・ソリューション事業の一部を対象に、知財情報を使った分析結果を利用し、事業競争力の強化に繋げる知財の創出を開発部門と一体となりおこなっています。

活動例

Step1: 競争優位の源泉となる自社知財の整理と関連する事業分野のトレンド・想定競合の特許分析 (IPランドスケープの活用)

Step2: 事業実現時におけるべき将来像 (例: パテントポートフォリオ) の検討

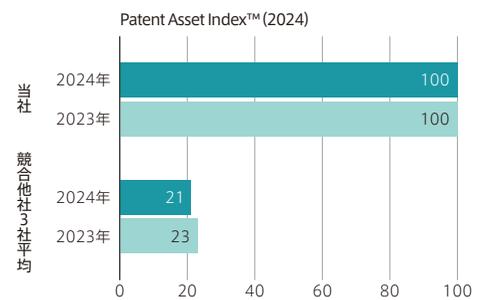
Step3: 将来像の実現に向けた知財戦略の策定と実行 (出願・権利化)

Step4: 実行内容の振り返り

上記Stepをスピード感を持って、繰返し活動をおこないながら、コンポーネント・ソリューション事業の出願件数比率の向上と権利化を進めています。

スパークプラグに関するPAI値

(当社を100とした場合の競合他社との比較)



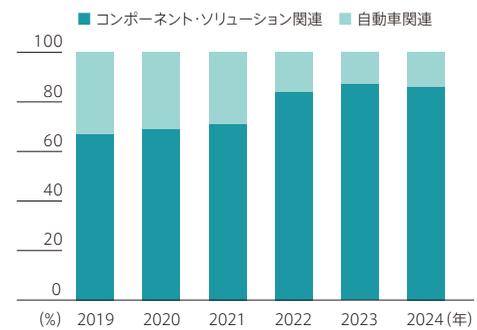
スパークプラグに関するPAI値は、2024年度も傾向に変化は見られず、優位性を継続確保しています。

※LexisNexis PatentSightより当社作成

LexisNexis PatentSightの「Patent Asset Index」を用いて評価しています。「Patent Asset Index」は、リーガルステータス (出願および権利化されている特許) が有効な特許を対象に、技術観点と市場観点と件数を総合加味した指標です。

日本における事業別特許公開割合

(合計を100%とした場合)



コンポーネント・ソリューション事業に関する特許公開件数の比率は、2019年以降年々増加し、近年では約80%で推移しています。



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 自然資本・TCFD



ありたい姿

- 2050年カーボンニュートラルを目指し、脱炭素社会の実現に向けた活動を実践している
- 世界の水関連リスクに対応し、事業活動において持続可能な水利用と保全に取り組んでいる
- 廃棄物ゼロエミッションを推進し、世界の循環型社会の形成に貢献している

特長

- CO₂循環、CO₂回収と利活用、水素社会へ向けてのソリューション開発
- 社内カーボン・プライシング、社内炭素税、社内環境ファンドによるCO₂削減促進
- 工場排水を外部に排出せず浄化・再利用する水のクローズドシステムの採用（一部工場）
- 多様な廃棄物の有効利用推進

課題

- 事業成長とCO₂排出量の低減の両立
- 全生産拠点での水リスクの管理強化と水の再利用率向上による取排水量の低減
- サークュラーエコノミー導入、推進
- 開発設計時のLCAの導入

● 環境方針

私たちは、グローバルに展開するものづくり企業として、持続可能な社会の構築に寄与するため、総員参加のもと経営と一体化した環境保全活動を推進し、企業成長との両立を目指します。

行動指針

- すべての事業活動を通じ、脱炭素化社会に向けたCO₂の削減と、再生可能エネルギーの活用を含むエネルギーの効率的な利用、水資源の保全、廃棄物管理および環境配慮製品の開発と提供・拡充に重点を置いて取り組みます。
- 環境に負荷を与える化学物質の管理を通して、土壌、大気、水質の汚染を防止します。
- 資源の持続可能な利用、製品の使用時および使用後の環境負荷削減に取り組むことで、資源循環を推進します。
- 生態系サービスから得られる恩恵を認識し、生物多様性の保全に努めます。
- 全従業員が積極的に活動に取り組むよう、環境意識の向上を図ります。
- 環境保全に関する法律、条例および協定を遵守します。
- ステークホルダーへの情報開示とコミュニケーション活動の充実を図り、地域との共生を目指した活動をおこないます。
- これらを達成するため、環境目標を定めて運用するとともに、環境マネジメントシステムを継続的に改善し、環境負荷の低減に取り組みます。
- お取引先さまを含むすべてのビジネスパートナーにおいても、本方針とそれに基づく取り組みをご理解・ご支持いただくとともに本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

● 推進体制

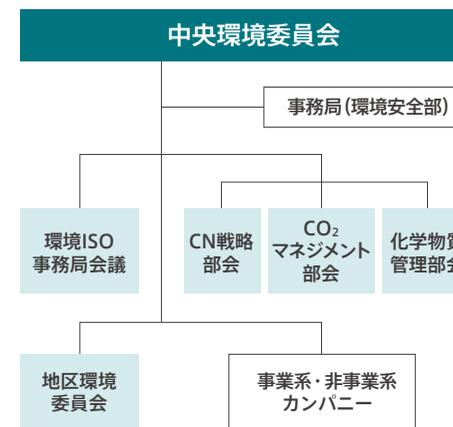
当社グループは、環境関連法令を遵守し、環境保全を推進していくため、環境統括責任者（社長）が任命する役員を委員長とする中央環境委員会（年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催）を設置しています。中央環境委員会は、エコビジョン2030の進捗状況やグループの環境関連課題の確認をおこない、継続的改善を図っています。2024年度は中央環境委員会を2回開催し、エコビジョン2030の進捗、内部監査結果、環境インシデントの情報、気候変動対応のロードマップの進捗と今後の計画などについて報告、議論しました。

エコビジョン2030の達成に向けて、事業活動に関する項目は各カンパニーで目標を管理し、事業と一体となった活動をおこなっています。一方で、法令遵守、環境意識向上や地域とのコミュニケーションといった活動は、地区全体で活動計画を立てて取り組んでいます。また、カンパニーを横断する組織として各種部会を設置し、カーボンニュートラル、省エネルギー、化学物質などの専門的事項について取り組んでいます。

● 環境マネジメントシステム

当社グループは、当社および国内グループ会社10社でISO14001のマルチサイト認証を取得しています。また、その他の国内グループ会社および海外グループ会社においても環境マネジメントシステムを構築しており、国内1社、海外16社が個別にISO14001の認証を取得しています。当社グループにおけるISO14001の認証取得割合は、従業員比率で92%です。

※社数、従業員比率は2024年度末時点



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 自然資本・TCFD

● エコビジョン2030

地球環境を守ることは、持続可能な社会を維持するためのベースであり、すべてのステークホルダーのために真正面から取り組んでいく必要がある重要な経営課題です。

当社グループは、2050年カーボンニュートラルを目指すことを前提として、2030年までのありたい姿(目標)と2040年までの目指す姿を示す「エコビジョン2030」を2021年4月に策定しました。「エコビジョン」とは、環境方針に基づき、長期の環境取り組みの構想を表すものです。

エコビジョン2030では、事業および製品が社会に及ぼす影響と自社に及ぼす影響を分析の上、影響が大きい13課題を抽出し、その中で特に影響が大きいと判断した「気候変動への対応」「環境配慮製品の拡充」「水資源の保全」「廃棄物管理」については、重要4課題と位置付けて、定量目標を設定しています。気候変動への対応、つまりCO₂排出量の削減により気候変動の緩和に努めることは地球規模での重要な課題であるとともに、ものづくり企業である当社グループにとっても重要な課題であり、事業活動によって排出するCO₂を削減することは、当社グループの果たすべき責任です。

そのため、製品製造に必要な原材料の製造段階から、製品が使命を終えて廃棄される段階までの製品ライフサイクル全体の環境負荷の大きさを意識することは非常に重要です。その観点から、当社グループは2021年度に自社生産プロセスを含むサプライチェーンでの環境負荷の大きさに着目した環境配慮製品認定制度を設立し、認定基準を満たした製品を「Niterraグリーンプロダクツ」として公表しています。この取り組みにより、ライフサイクル全体での環境負荷低減を実現する環境配慮製品を拡充し、循環型社会の構築や資源効率の向上といった社会の環境課題の解決に貢献するものづくりを加速させていきます。

そして、事業活動に必要な水資源の保全のために節水することや、資源投入量や廃棄物排出量を削減することは、CO₂排出量の削減に繋がります。そのため、重要4課題を個別の課題として取り組むのではなく、相互に関係する課題として取り組んでいくことで、よりシナジーのある対応を目指しています。重要4課題の進捗は順調に推移しており、特に「気候変動への対応」のCO₂排出量は、計画値よりも前倒しで推移しています。「エコビジョン2030」の実践を通じて、地球規模のカーボンニュートラルやゼロエミッションの実現に貢献できるよう、グループ一丸となって取り組んでいきます。

重要4課題		
エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿(目標)	2040 目指す姿
気候変動への対応	CO ₂ 排出量 2018年度比 30%削減 ※2026年4月に「46%削減」に変更予定	脱炭素化社会実現に向けて活動を実践している ※2050年にカーボンニュートラルを目指す
環境配慮製品の拡充	Niterraグリーンプロダクツの拡充	すべての製品が地球環境の改善に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献できている
水資源の保全	水使用量原単位 2018年度水準以下を維持	世界の水関連リスクに対応して持続可能な事業運営を実践している
廃棄物管理	有効利用率 95%以上	ゼロエミッションを推進し、世界の循環型社会の形成に貢献している
	2018年度比 原単位年1%以上削減 3R活動の推進	

その他課題		
エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿(目標)	2040 目指す姿
経営との一体化	地球環境課題を事業戦略へ組み込む 環境関連KPI(エコビジョン2030)の取り組みとその達成に向けた経営者のコミットメント	地球環境課題の事業戦略への取り組みを継続できている
EMSのグローバル化	海外グループとの環境情報共有および監視・監督機能の充実を図る	海外グループとの環境情報共有および監視・監督機能が継続できている
気候関連リスク・機会の分析	気候変動のリスクと機会を分析して、その対応を事業戦略に組み込む	気候変動のリスクと機会を分析して、その対応を事業戦略に組み込み、事業が持続的にできている
環境コンプライアンスの徹底(環境法令遵守と環境事故の撲滅)	環境法令違反・環境事故ゼロを目指す	環境法令違反・環境事故ゼロを継続できている、社会から信頼される企業となっている
環境意識の向上	全従業員が環境教育プログラムを受講し、積極的に環境保全活動に取り組む	全従業員が高い環境意識を持ち、企業として持続可能な社会の実現に貢献できている
化学物質管理	適正な化学物質管理を実施し、環境負荷の低減を図る	適正な化学物質管理を継続的に実施し、生物多様性保全に貢献している
グリーン調達	グリーン調達制度導入100%を達成している	持続可能な社会実現に向け、環境負荷が少ない調達を実施している
グリーン物流	グリーン物流を推進し、物流効率の最適化によりCO ₂ 排出量を削減している	グローバルでグリーン物流が実現できている
環境情報開示の充実	ステークホルダーの要請に応え、対話に繋がるコミュニケーションを実践している	ステークホルダーの要請に応え、対話に繋がるコミュニケーションを実践している



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

- 財務資本・財務担当執行役員メッセージ
- 人的資本
- 労働安全衛生
- 人権の尊重
- 製造資本
- 知的資本
- 自然資本・TCFD
- 社会・関係資本
- CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

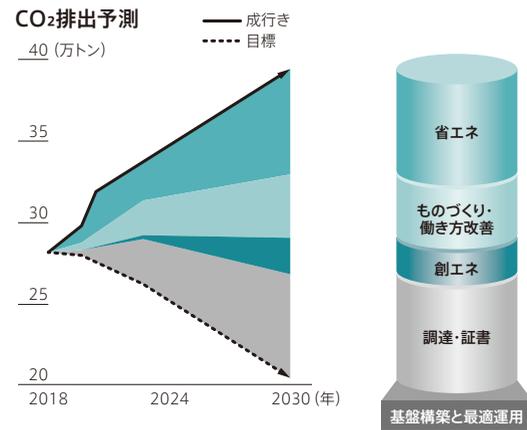
03 企業価値を向上させる資本 自然資本・TCFD

● 気候変動への対応

当社グループは、『エコビジョン2030』において、2050年カーボンニュートラルを目指すことを前提として、CO₂排出量の削減目標「2030年度:2018年度比30%削減*」(スコープ1・2)を宣言しています。また、サプライチェーンや製品ライフサイクルにおいてもCO₂排出量削減を推進し、「2030年度:2018年度比30%削減」(スコープ3)を目指しています。今後、削減対策をしない場合(成行き)には、事業成長に伴ってCO₂排出量が増加していく見込みですが、主に「プランA:省エネ」「プランB:ものづくり・働き方改善」「プランC:創エネ」「プランD:調達・証書」の4つのプランでさまざまな施策をおこない、計画的なCO₂排出量削減と経済的な成長を両立していきます。

さらに、気候変動対策へのコミットメントを明確にするため、2024年度末に新たな中間目標として「2035年度:2018年度比71.4%削減」を設定しました。これは、SBTの1.5°C目標の水準(年間4.2%以上の削減)に相当するものです。

※2026年4月に「46%削減」に変更予定



プラン	施策例
プランA 省エネ	①生産設備、付帯設備の待機エネ削減(休日、平日) ②生産設備のエネルギートップランナー化、条件の最適化 ③空調の給排気連動稼働・条件の最適化 ④各種付帯設備、生産設備機器の更新 ⑤放熱削減とエネルギーロス(エア漏れ等)の定期検査 ⑥熱の有効利用 ⑦各種事例の水平展開 ⑧照明のLED化、照度の見直し、調光の採用 ⑨エネルギー転換によるガスの再エネ化(水素、アンモニア等)
プランB ものづくり・働き方改善	生産性向上、歩留向上/稼働率向上、LT短縮/ 生産エリアの統廃合・縮小/運用ルールの見直し/ ものづくり条件(プロファイルなど)の見直し
プランC 創エネ	太陽光&蓄電池導入/SOFCやコジェネ導入
プランD 調達・証書	電力調査(排出係数の小さい電力の活用)の推進/ 再エネ電力、環境証書購入
システム 基盤構築と最適運用	⑩エネルギープラットフォーム構築とEMS導入 ※生産計画との連携 ※エネルギー管理・継続的な改善と最適制御の推進

● TCFD 提言に基づく情報開示

当社グループは、2020年7月に、TCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)による提言への賛同を表明しました。

TCFDの提言に沿って、気候変動に関する重要情報を以下の通り開示します。

※詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.sustainability.niterrragroup.com/ja/themes/531/>

ガバナンス

気候変動に関する経営の方針・方向性については、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会において、気候関連のリスクおよび機会などを踏まえて提言を取りまとめ、取締役に答申して、取締役会で最終的な意思決定をおこなっています。

また、「気候変動への対応」を含む優先的に取り組む経営課題の主な取り組み内容の進捗については、サステナビリティ部門よりCSR・サステナビリティ委員会に報告し、同委員会にてレビュー・監視しています。CO₂排出量削減などの具体的な活動については、環境委員会において目標の進捗管理や課題の確認をおこない、継続的改善を図っています。気候変動に関するリスクについては、リスクマネジメント委員会において、統合型リスクマネジメントの中で評価しています。

戦略(リスク・機会)

気候関連のリスク・機会について、サプライチェーン全体を見渡して、短期・中期・長期における社会動向や規制動向などを予測し、幅広くリスク・機会の項目を挙げました。

列挙したリスク項目について、主に2°Cシナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関するリスク」と、世界のCO₂排出量削減未達により4°Cシナリオに至った場合に発生する「気候変動による物理的変化に関するリスク」を想定し、事業インパクトを評価しました。また、列挙した機会項目については、「気候変動緩和策・適応策による経営改革の機会」について検討しました。

取りまとめた気候変動に関するリスク・機会は、CSR・サステナビリティ委員会に報告し、確認しました。

▶ P.71-72



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 自然資本・TCFD



気候関連のリスク

リスク項目	事業インパクト(リスク)	評価(影響度)			リスクが現れる時期			
		小	中	大	短期	中期	長期	
2°Cシナリオ 低炭素経済への移行に関するリスク	政策・法規制	炭素税	●炭素税が導入されると燃料調達コストに税金が課されることになるため、エネルギーコストや原材料コストが増加する。					
	国境炭素税	●国境炭素税が導入されると、輸出する製品に課税されることになるため、製品の価格競争力が低下する。						
	炭素排出規制	●GHG削減目標の達成が求められ、設備投資や再エネ電力購入等の対応コストが増加する。						
	ガソリン車販売	●ガソリン車の新車販売を禁止する国では、OEM需要がなくなり、売上が減少する。						
	技術	省エネ・再エネ技術の普及	●新たな省エネ・再エネ技術を導入するために、設備投資等の対応コストが増加する。					
	新技術開発	●新技術への研究開発の投資コストが増加する。						
	市場	顧客の変化	●2030年代以降に中古車でもZEVを選ぶ人が増え、プラグの交換需要が減少し、売上が減少する。 ●ライフサイクルでのCO ₂ 排出量が少ない製品が選ばれるようになり、従来品の売上が減少する。					
評判	投資家の変化	●内燃機関への風当たりが強くなり、ダイベストメントの対象となる。			●	●		
	求職者の変化	●内燃機関への風当たりが強くなり、就職先として選ばれなくなる。			●	●		
4°Cシナリオ 気候変動による物理的変化に関するリスク	急性	異常気象の激甚化	●台風等によって工場等への被害が発生し、操業停止や生産減少などが起こる。また、設備復旧への追加コスト等が発生する。損害保険料も増加する。			●	●	
	慢性	海面の上昇	●海面上昇に伴って洪水や高潮が増加し、沿岸部にある工場や交通インフラが被害を受けてサプライチェーンが寸断され、対応コストが発生する。			●	●	
		降水・気象パターンの変化	●水不足が深刻化する地域にある工場で水利用が制限され、操業を停止・減少せざるを得なくなり、別工場での生産や輸送などの対応コストが発生する。			●	●	
		平均気温の上昇	●猛暑の中で働く従業員に熱中症が頻発し、体力的な負担が増加するため、猛暑対応のためのコストや人件費が増加する。			●	●	

気候関連の機会

側面	主な機会	機会が現れる時期		
		短期	中期	長期
資源の効率性	●新たな省エネ・再エネ技術の社内への導入が進み、エネルギーコストが減少する。			
エネルギー源	●炭素税が課税されない燃料として水素の需要が高まり、水素エネルギー市場で新たな機会が生まれる。 ●メタネーションなどの技術が発達し、e-fuelなどの合成燃料が普及すると、現状の内燃機関ビジネスが継続される。			
製品・サービス	●燃費規制に対応していくために、高付加価値製品の需要が増える。			
	●GHG削減が義務化されることで水素エネルギー市場が拡大すると予想され、水素関連技術やSOFC、SOECの需要が高まって、ビジネス機会が生まれる。			
	●電気を利用して水素を作る(SOEC)、回収したCO ₂ を燃料にするなどのCO ₂ 循環関連ソリューションの需要が高まる。			
	●災害に備えて、エネルギーの地産地消(分散型の発電)が目ざされ、SOFCの需要が高まる。			
	●電気モーターや発電機に使われるセラミック関連技術・製品の需要が高まる。			
市場	●社会のニーズを捉えた気候変動に関連する新技術を開発することで、ビジネス機会が生まれる。			
強靭性(レジリエンス)	●災害に備えて、サプライチェーンも含めてBCM/BCPを継続的に強化していくことで、レジリエンスが高まる。			

評価(影響度)
小: 数億円程度の影響
中: 50億円程度の影響
大: 100億円以上の影響

リスク/機会が現れる時期
短期: 2027年ごろまで
中期: 長期経営計画の目標年度に合わせた2030年ごろまで
長期: 長期経営計画の目指す姿に合わせた2040年ごろまで

PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ
人的資本
労働安全衛生
人権の尊重
製造資本
知的資本
自然資本・TCFD
社会・関係資本
CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 自然資本・TCFD

気候関連シナリオに基づく事業のリスクと機会とその対応

気候変動のリスクと機会をより具体的にするため、各事業について、2℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討した結果、物理的リスクについての致命的な影響は見受けられませんでした。事業については、現在、売上収益の8割を占める内燃機関に関連する事業が大きな変革を迫られており、一方で、脱炭素社会の実現に向けて、水素関連をはじめとして新たなニーズや市場が期待されることから、今後注力する事業分野の一つに「環境・エネルギー」を掲げ、事業ポートフォリオの最適化を推進しています。

※内燃機関事業の財務面の影響額について

S&P Globalの分析に基づく当社予測では、各国の気候変動対策によって内燃機関への規制が進むことで、内燃機関を有する自動車は2030年代半ば以降減少すると見込んでいます。一方、当社の内燃機関事業の中核であるスパークプラグは、新車用だけでなく補修用の需要もあり、当社予測では、引き続き内燃機関を有する自動車が保有されていると考えられることから、2040年以降に売上がピークを迎え、徐々に下降していくことを見込んでいます。こうした状況を踏まえて、内燃機関事業の売上収益が2040年度以降に2024年度から5%減少すると仮定して試算すると、売上収益の減少額は270億円、営業利益の減少額は70億円程度になります。

2024年度の内燃機関事業の売上収益:5,389億円/2024年度の内燃機関事業の営業利益:1,409億円
2040年度以降の内燃機関向け製品の売上減少割合の仮定値:5%
売上収益:5,389億円×5%=269億円/営業利益:1,409億円×5%=70億円

リスク管理

事業ごとにさまざまなリスクと機会があることから、気候変動に関するリスクと機会についても、規制動向などを注視して事業への影響をそれぞれに評価し、対応しています。

リスクマネジメント委員会では、リスクについて、全社的な見地で事業存続や目標達成に大きな影響を及ぼすか否かを、影響度と発生可能性、およびその対策状況を分析して評価しています。重点的な対応が必要と評価されたリスクは「優先リスク」とし、低減活動の状況を確認しています。重要な機会については、CSR・サステナビリティ委員会で確認し、必要に応じて経営戦略や優先的に取り組む経営課題に反映しています。

検討対象とした事業	製品	今後の事業リスクと事業機会への対応	財務面の影響	長期経営計画での売上収益目標
自動車関連事業	スパークプラグ、グローブプラグ、センサ	2℃シナリオ下では、内燃機関を有する自動車への規制が厳しくなることで、将来、内燃機関部品の売上減少が予想される。一方で、電動車市場などの新市場への機会が生じる。4℃シナリオ下では、内燃機関のさらなる省エネと有害ガスの排出抑制が求められるため、高性能化への対応をおこなう。	売上収益の一部に影響*	7,000億円 (2029年度)
燃料電池事業	燃料電池	2℃・4℃のいずれのシナリオ下においても非化石エネルギーの需要拡大が予想されるため、当該市場への対応を引き続き強化。2℃シナリオにおいては、水素インフラの普及が予想され、加速度的に市場が増える可能性がある。	2,000億円規模の市場が予想され、水素インフラの普及状況によっては上振れの可能性あり	3,000億円 (2029年度)
その他の事業	SPE、半導体PKG、酸素濃縮装置、ヘアリングボールなど	2℃・4℃のいずれのシナリオにおいても、リスクおよび機会への影響は小さい。	小さい	

●自動車関連事業は2℃シナリオ下において、規制強化により将来的に売上減少が予想されるため、事業ポートフォリオの最適化が必要である。

●その他の事業については、2℃および4℃いずれのシナリオ下においても、市場の動向を注視し、柔軟かつ戦略的に事業を展開しており、中・長期の観点からも高いレジリエンス性を有している。

指標と目標

2050年カーボンニュートラルを目指すことを前提として、「CO₂排出量:2018年度比30%削減* (2030年度)」「CO₂排出量:2018年度比71.4%削減 [2018年度比] (2035年度)」という目標を掲げています。スコープ1・2については、省エネルギー活動などのCO₂排出量削減施策が予定通り進捗し、さらに太陽光発電による創エネルギー、CO₂フリー電力の採用などにより、計画値よりも削減が進みました。スコープ3については、カテゴリ1「購入した製品・サービス」、カテゴリ

CO₂排出量削減目標と実績

項目	目標	実績
スコープ1・2	2030年度 30%削減* 2035年度 71.4%削減 (2018年度比) ※2026年4月に「46%削減」に変更予定	2024年度 31.7%削減 (2018年度比) <排出量19.1万トン> (第三者検証) <原単位0.48トン/百万円>
スコープ3: カテゴリ1「購入した製品・サービス」 カテゴリ4「輸送、配送(上流)」の一部 カテゴリ11「販売した製品の使用」	2030年度 30%削減 (2018年度比)	2024年度 13.4%減少 (2018年度比) <排出量978万トン> (第三者検証):カテゴリ4

※左記のCO₂排出量削減目標は、科学的根拠に基づく目標(SBT:Science Based Targets)として、2022年6月にSBTイニシアチブより、WB2℃(Well Below 2℃)の認定を取得しました。

4「輸送、配送(上流)」、カテゴリ11「販売した製品の使用」の合計でスコープ3全体の97.6%を占めていることから、これら3つのカテゴリについて2030年度目標を設定しています。お取引先さまに対してCO₂削減目標を設定して取り組むよう求めており、カーボンニュートラルセミナーの開催やCO₂削減伴走支援(カテゴリ1)などで適宜支援をおこなっています。また、製品配送ルートや輸送方法の変更(カテゴリ4)、環境配慮製品の継続開発(カテゴリ11)など、サプライチェーン全体でのCO₂削減に向けた活動に注力しています。

※2026年4月に「46%削減」に変更予定



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 自然資本・TCFD

● 水資源の保全 【第三者検証】：水使用量

生態系の維持に不可欠な水資源の持続可能性を守ることは、当社グループにとっても重要な課題の一つです。そのため、エコビジョン2030で「水使用量原単位 2018年度水準以下を維持」を目標とし、水の効率的な使用を推進しています。

2024年度の上水・井水・河川水の水使用量原単位は3.91m³/百万円で、2018年度比27.7%削減しました。

● 生物多様性の保全

生物多様性保全の必要性が世界的に高まっており、当社グループにおいても地球温暖化防止、資源循環促進に次ぐ環境課題と位置付けています。当社グループは、2013年4月に生物多様性への取り組み方針を示した「Niterra グループ 生物多様性に関する指針」を制定し、エネルギーや資源の使用などの活動が生物多様性に影響を与えていることを認識した上で、すべての事業活動においてその影響を低減するよう、お取引先さまや外部団体などと連携を図りながら、さまざまな取り組みを

● TNFD 提言に基づく主な進捗

2023年度より、TNFD 提言に基づいて初期分析を進めています。

① 事業の自然への依存・インパクトの整理

当社グループの事業のバリューチェーンにおける自然資本・生態系サービスとの関連性について、ENCOREツールを用いてヒートマップを作成しました。その結果、どの事業においても、原材料の採取・調達、製品の製造におけるGHG排出および水利用のインパクトが大きい、また、水資源と気候調整への依存の度合いが高い、との評価になりました。

② 生産拠点における自然との接点の把握

当社グループの生産拠点について、TNFD提言で示される4つの指標に基づき、IBAT、WRI Aqueductなどのツールを活用し、各生産拠点の立地する環境について分析をおこないました。その結果、今後詳細を確認すべき要注意拠点として、生物多様性の重要性：1拠点、生態系の十全性：3拠点、生態系サービス供給の重要性：1拠点、水の物理的リスク：15拠点を抽出しました。

③ 想定される自然関連リスクと機会の抽出

初期の分析結果(①②)をもとに、現時点で想定される具体的なリスク・機会を確認しました。

引き続き、事業や各拠点の実態について、バリューチェーンの上流を含めて詳細分析をすすめ、シナリオ分析による将来的なリスクを加味しながら、当社グループとして重大なリスクと機会を特定していきます。重大なリスクについては、必要な対応策を策定して実施し、モニタリングしていきます。

※想定される主な自然関連リスクの影響度、発生可能性/切迫度の評価基準・想定される自然関連の機会・その他の情報は当社ウェブサイトをご覧ください。 <https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/535/>

※社会・環境情報検証報告書の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 https://www.sustainability.niterragroup.com/resource/pdf/08ja_Independent_verification_report.pdf

● 廃棄物管理 【第三者検証】：廃棄物排出量

当社グループはさまざまな原材料を使用しており、それらの循環利用など、有効に活用していくことが必要です。そのため、エコビジョン2030で「有効利用率95%以上」「2018年度比原単位年1%以上削減」「3R活動の推進」を目標とし、廃棄物の削減と有効利用を推進しています。

2024年度の有効利用率は90.6%であり、2023年度より改善しました。排出量原単位は0.051トン/百万円で、2018年度比31.6%減少しました。また、総排出量は20,332トンでした。

実施しています。

また、生物多様性保全に係る活動をより進化させることを目的に、2023年10月に「TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フォーラム」に参画するとともに、2023年9月に公表された開示提言(TNFD 提言)の採用者(TNFD Adopter)として登録しました。当社グループの事業活動が自然に与える負荷や自然の損失によるリスクを検討し、それらの適切な情報開示に努めるとともに、ステークホルダーと

※水資源の保全の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/533/>

※廃棄物管理の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/532/>

※化学物質管理の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/534/>

も連携しながらバリューチェーン全体で自然資本や生物多様性への取り組みをおこなっていきます。

初期スクリーニングとして、ENCORE[®]を用いて当社グループの事業の潜在的な自然との依存関係および影響を評価しました。これらの結果をもとにさらなる解析、分析を進めて、必要に応じて対策を検討していきます。

※ENCORE：自然資本に与える機会とリスクを評価するツール

想定される主な自然関連リスク

分類	関連する自然への依存・インパクト	想定されるリスク	影響度	発生可能性/ 切迫度	
物理的 リスク	急性	【依存】気候調整、災害緩和、土壌安定	・周辺地域の開発に伴う自然の災害緩和・土壌安定機能の低下により、生産拠点での風水災・土砂災害被害が生じる。	大	中
	慢性	【依存】気候調整、災害緩和、土壌安定	・周辺地域の自然劣化に伴う自然の災害緩和・土壌安定機能の低下により、生産拠点での風水災・土砂災害被害が生じる。	大	中
		【依存】水資源の供給	・自然の保水力や涵養能力の低下に伴って水資源量が減少する。 ・水質浄化能力の低下に伴って水質が悪化する。	小	高
		【依存】水資源の供給 【インパクト】資源利用/回復	・過剰取水・水質汚染により水資源の劣化や水資源供給が不安定になる(上流の他者による過剰取水・汚染も含む)。	中	高
移行 リスク	政策	【インパクト】陸域生態系の利用、水資源の利用、大気・水質・土壌汚染、廃棄物(鉱物生産地)	・自然保護のための採取・採掘規制(土地改変も含む)等の導入により、原材料の供給不足、価格高騰が生じる。 ・採掘時の環境管理に関する規制の強化による鉱物供給量の減少や、生産コスト増に伴って鉱物価格が上昇する。	大	中
		【依存】水資源の供給 【インパクト】資源利用/回復	・地表水/地下水など水資源の取水に関する規制・条例等が強化される。 ・取水制限により水の調達コストが増大する。	中	高
	政策・市場 市場	【インパクト】汚染/汚染除去	・排水に関する規制・条例等が強化される。 ・排水制限への対応策であるクロードシステムの導入、運用コストが増大する。 ・排気・排水・廃プラスチックに関する規制や条例の強化に伴い、規制対応(排出の抑制、報告の義務化など)が必要となる。	大	高
		【インパクト】GHG排出、GHG以外の大気汚染	・ガソリン車・ディーゼル車の需要低下によりプラグやセンサの需要が低下する。	大	中
		【インパクト】全般	・自然や生態系に負荷を与える製品に対する顧客の嗜好性が低下する。	大	中
評判・賠償責任	【インパクト】資源利用/回復、汚染/汚染除去	・操業における水の大量消費や水質汚濁、土壌汚染、かく乱(光害や騒音)に対する批判、訴訟が発生する(特に生産拠点の流域で水需給がひっ迫した場合の生産拠点での水資源の利用)。 ・操業時の資源の過剰利用や汚染に対して罰金や損害賠償が生じる。	大	高	



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 社会・関係資本



ありたい姿

- 株主・投資家の皆さまと対話を重ね相互理解のもと、持続的な成長と企業価値の向上を図っている
- お客さまと強固な信頼関係を築き、新たな価値を共創することで、グローバルな市場で成長している
- お取引先さまとの連携を深め、健全で持続的なパートナーシップを確立している
- 地域社会と協働を重ね、持続可能な社会の実現に向けて、ともに発展している

特長

- ステークホルダーに向けた適切な情報開示と対話
- グローバルシェアとそれを支える販売網
- お取引先さまの信頼関係
- 世界各地の拠点で、長年に亘って築き上げてきた地域社会との関係性

課題

- ステークホルダーとのコミュニケーションの質の向上
- 新たな事業領域でのお客さまとの信頼関係の構築
- サプライチェーン全体での脱炭素や生物多様性、人権などの課題への対応
- 事業活動を通じた地域社会の課題解決

● ステークホルダーとの対話

当社グループの持続的な成長と企業価値の向上は、すべてのステークホルダーとの建設的な関係の上に成り立っています。私たちは、皆さまとの対話を通じて相互理解を深め、信頼に基づく健全で持続的なパートナーシップを構築します。そこから生まれる新たな価値の共創や協働を推進し、相互の利益を最大化することによって、社会全体の持続的な発展の実現に貢献していきます。



ステークホルダー	取り組み	コミュニケーションの機会	2024年度の実績
株主・投資家の皆さま	法令開示基準の遵守はもちろんのこと、投資判断に必要な情報を当社ウェブサイトを中心に、正確かつタイムリーに開示しています。また、決算説明会や個人投資家向け会社説明会等のQ&Aセッションにおいて双方向のコミュニケーションを積極的におこない、皆さまのご意見やご質問に耳を傾けて、丁寧に対応しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 定時株主総会 ● 決算説明会等 ● 個人投資家向け会社説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定時株主総会を6月に開催し、総会后に事業説明会を実施することで、株主さまとの対話の機会を設定 ● 決算説明会を5月・11月に開催 ● 個人投資家向け会社説明会に315名がご参加
お客さま	安心して製品・サービスをご購入・ご利用いただくため、ウェブサイトや展示会などにおいて、お客さまの視点に立った情報の提供に努めています。世界に広がる販売網は、お客さまとの重要な接点です。エンドユーザーのお客さまとのコミュニケーションはもちろんのこと、各国・地域の市場を深く理解する販売店さまとの対話を通じてニーズを的確に捉え、製品・サービスの向上に活かしています。	<ul style="list-style-type: none"> ● ウェブサイトやSNS ● 展示会・イベント ● 顧客満足度調査 ● 製品などの不具合への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公式 Instagram 開設 ● 展示会での製品・技術の説明 ● レース等のイベント会場でのコミュニケーション ● 顧客満足度調査を実施 ● スパークプラグ・酸素センサの世界シェア No. 1 ※2023年度実績 ● 販売国数: 約140か国 ● 特約店数: 約374社
お取引先さま	お取引先さまとの間に健全なパートナーとしての信頼関係を構築し、ともに発展するために、サプライチェーンを担うお取引先さまに向けて、調達方針説明会などの活動をおこなっています。こうした活動を通じて、サプライチェーン全体で安定供給や品質の維持・向上を図り、ともに価値を創造していくことを目指しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達方針説明会 ● 定期評価 ● 『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』のチェックシートによる調査 ● お取引先さま向けの現場実践・セミナー <p>▶ P.18 グローバル自動車顧客・販路 ▶ P.75 CSR・サステナビリティ調達</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達方針説明会を5月に開催 ● 定期評価を実施し、優秀なお取引先さまを表彰 ● 2023年度に実施したチェックシートによる調査(対象約700社、回答率63%)のフォローを継続 ● 現場実践・セミナーを13講座開催
地域社会の皆さま	世界各地に設けた拠点において現地の文化や慣習を尊重し、地域社会のニーズや事業活動に関するご意見を耳を傾けています。こうした対話をもとに、地域社会の一員としてともに快適な社会づくりを目指し、さまざまな社会貢献活動への参画に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域イベントの実施・協賛 ● 地域社会との対話 ● 環境に関する工場見学 ● 地域清掃活動 ● NPO 法人との合同清掃活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の皆さまを招待するファミリーミュージカルを開催し、約3,600名が鑑賞 ● マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知に協賛 ● 各拠点で地域イベント(お祭りなど)に参加・協賛 ● 環境に関する工場見学に延べ685名を受け入れ ● 地域清掃活動に延べ408名が参加 ● NPO 法人との合同清掃活動に延べ38名が参加
従業員	各種情報開示や社内広報による適切な情報提供をおこなうだけでなく、従業員エンゲージメントサーベイなどの各種調査や労働組合との対話を通じ、双方向のコミュニケーションを図っています。従業員の率直な意見や課題に基づいて、人事制度や職場環境の改善に継続的に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内報 ● 各種労使協議会 ● 内部通報制度 ● 従業員エンゲージメントサーベイ <p>▶ P.56 人的資本 ▶ P.63 人権の尊重</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ウェブ社内報にて随時発信 ● 労使協議会を随時開催 ● 内部通報制度で107件の相談・通報を受け付け ● 従業員エンゲージメントサーベイを実施

PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

- 財務資本・財務担当執行役員メッセージ
- 人的資本
- 労働安全衛生
- 人権の尊重
- 製造資本
- 知的資本
- 自然資本・TCFD
- 社会・関係資本
- CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ

03 企業価値を向上させる資本 CSR・サステナビリティ調達

● 調達方針

私たちは、良品主義のもと、世界最適調達の実現を目指しています。その実現に向けてお取引先さまとの連携を強化し、CSR・サステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体で推進するとともに、原材料・部品等の調達にあたっては、次の考えに基づき、適正な購買取引を実践します。

行動指針

- 公正、透明、自由な競争ならびに合理性に基づく適正な価格での取引をおこないます。
- 調達に関する法令等を遵守するとともに、責任ある調達を促進します。お取引先さまの選択には、品質、技術、価格、納期、CSR・サステナビリティの取り組みのほか、継続的な改善に取り組む姿勢を総合的に判断します。
- 地球環境への負荷を低減するため、リサイクル材をはじめとする持続可能な原材料の調達に努めます。
- お取引先さまは良きパートナーであり、相互信頼を深め、相互発展を目指します。

● 推進体制

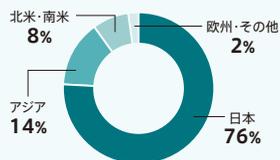
当社グループは、多種多様なお取引先さまとともにサプライチェーン全体で社会からの期待に応え、人権や環境などに配慮した責任ある調達を推進するため、調達方針に基づき、調達部門が主体となって各部門や関係する各専門委員会と連携し、活動しています。その進捗や課題は、必要に応じて経営会議に報告されます。

● 取引先管理

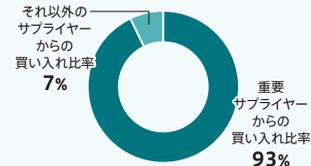
調達部門が中心となり、サプライチェーンを構成するお取引先さまの管理を徹底しています。その際、品質、技術、価格、納期に加え、環境、社会、ガバナンス(ESG)や改善姿勢といった持続可能性の観点も重視しています。また、事業継続計画(BCP)についても、潜在的リスクを抽出し、リスク低減に向けたアクションを継続的に実施しています。

重要サプライヤー(当社の製品製造に関わる部材、加工、設備などを供給いただくお取引先さま)に対しては、上記の取引先管理の観点に基づく定期評価を毎年実施してA～Dにランク付けしており、フィードバックを通じて継続的な改善を促すことで、強固なパートナーシップを築いています。

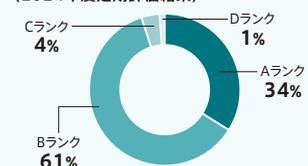
国・地域別調達金額構成比率



重要サプライヤーからの買入れ比率



重要サプライヤーのレベルごとの比率
(2024年度定期評価結果)



● CSR・サステナビリティ調達の推進

CSR・サステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体で推進するため、『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、お取引先さまに展開しています。

2024年度、当社グループの人権方針の改訂等を反映してガイドラインを改訂しました。また、2025年4月にはグリーン調達ガイドラインを統合し、あらためてお取引先さまに遵守を求めました。

お取引先さまの取り組み状況は、2年ごとにチェックシートを用いて調査しています。2023年度に実施した調査では、日常的に取引がある約700社を対象とし63%のお取引先さま(全買入金額基準では83%に相当)から回答をいただきました。結果をスコアリングし、リスクが高い懸念のあるお取引先さまには、経営層へのヒアリングなどのフォローアップを実施し、課題の改善をお願いしました。

気候変動への取り組み

お取引先さまを含めたサプライチェーン全体でカーボンニュートラルを目指して取り組んでいくため、お取引先さまにおけるCO₂削減目標の設定と、当社向け製品に関連するCO₂排出量調査にご協力をお願いしています。

紛争鉱物に対する取り組み

紛争鉱物等の使用状況について、国際的に認められたツールを活用して、毎年サプライチェーンをさかのぼった調査を実施し、そのリスクがある場合は使用回避に努めています。2025年2月、当社グループの紛争鉱物等に対する取り組み方針を示すため、「責任ある鉱物調達への対応指針」を制定しました。

※適正な調達の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 <https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/525/>



PROLOGUE

01 価値創造ストーリー

02 成長戦略

> 03 企業価値を向上させる資本

財務資本・財務担当執行役員メッセージ

人的資本

労働安全衛生

人権の尊重

製造資本

知的資本

自然資本・TCFD

社会・関係資本

CSR・サステナビリティ調達

04 コーポレート・ガバナンス

05 データ