

NIHON KOHDEN

REPORT 2026

Illuminating Medicine for Humanity



目次

日本光電の Value	3
経営理念	4
日本光電の軌跡	5
日本光電の事業紹介	6
日本光電の主要製品	7
価値創造モデル	8
長期ビジョン BEACON 2030	9
トップメッセージ	12
中期経営計画 BEACON 2030 Phase II	16
デジタルヘルスソリューション (DHS) 構想の進展	17
アボット製品の取り扱い終了を決定	19
ドゥウェル (株) を連結子会社化	19
鶴ヶ島生産センタ稼働開始	20
PLM/MES システムの導入	20
生成 AI 活用の取組み	21
サステナビリティ	23
サステナビリティ推進方針	24
ガバナンス	33
コーポレート・ガバナンスの充実	34
取締役会	41
社外取締役メッセージ	46
コンプライアンスの徹底	50
全社リスク管理体制の構築	53
品質	58
品質管理	59
公正な取引に向けて	64
人的資本と人権	66
人的資本の価値向上への取り組み	67
人権の尊重	77
環境	80
環境理念・環境方針	81
環境マネジメント	83
TCFD 提言に基づく情報開示	86
生物多様性	89
循環型社会の構築に向けた環境配慮型製品の推進	90
情報開示と株主還元の充実	91
情報開示と株主還元の充実	92
外部評価	95
日本光電の地域貢献	96
AED の普及を通じた地域貢献	97
財務・会社情報	98
経理担当取締役 (Chief Administrative Officer)	
メッセージ	99
財務・非財務ハイライト	102
事業報告	105
財政状態および経営成績の分析	106
会社情報	109

本レポートの使い方

- 三 目次ページへ移動します
- ↶ 前の表示へ移動します
- ◀ 前のページへ
- ▶ 次のページへ

日本光電のValue

救急現場、検査、診断、治療、リハビリ、在宅医療……。
日本光電の事業・製品は、医療現場を幅広くサポートし、
安全と安心を提供し続けています。

VALUE

経営理念

病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより 世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する



創業時の12名のメンバー



創業者 荻野 義夫

ME、それは医学と工学の出会い

今でこそ、ME (Medical ElectronicsあるいはMedical Engineering) という言葉は広く知られていますが、未だMEという言葉が生まれる以前、戦争末期の昭和19年頃から日本光電の胎動は始まっていました。

創業のきっかけとなったのは、小鳥の翼の神経筋でした

当時、電子工学の研究をしていた創業者 故荻野義夫は、偶然、小鳥の翼の神経筋を使った電気刺激実験を目にし、「生体の一部分が、日本中の電気の大家が研究した装置の何百分の一の大きさで、しかも感度は2桁以上」という、生物の驚異に感動を受けたのです。生物の中でも特に精巧な「人間」(＝医学)を学び、生物のもつ精巧さを、より次元の高い工学へ応用できないか、医学と工学の接点を研究することにより、人の命を救うことができれば…。

その強い想いに動かされ、改めて医学を学び、1951年8月に会社を設立しました。

「病を癒す…それは主義や国境を越えるもの。どんなに情熱を注ぎ込んでも悔いはない」

このゆるぎない信念のもと、医療現場に根ざした技術開発で、数々の革新的なME機器を送りだしてきました。

医療環境は変化し、日本光電が生み出す製品も多岐にわたってきましたが、創業時の信念は、今も変わることなく、技術者の中に受け継がれています。

これまでに開発した医療機器は、世界120ヵ国以上の医療現場でお使いいただき、多くの患者さんを救っています。「医療現場に根差した技術開発力」「国内外の幅広い顧客基盤」「高品質の製品・サービスとそれを支える開発・生産・販売・サービス体制」「長年にわたって培われたブランド力」という強みを活かし、これからも病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦し、世界に貢献する企業として、患者さんや医療従事者の皆様にとっての価値を創造・提供し続けます。

日本光電の軌跡

日本光電は1951年8月の創業以来、革新的な医療機器の提供を通じてヘルスケアの課題に挑戦し、社会に貢献することで、着実に成長してきました。

1951年12月

世界初の全交流直記式脳波装置 ME-1Dを発売
世界を変える脱・電池
交流電源駆動式の脳波計が誕生

当時の脳波装置のほとんどは、交流雑音障害を避けるため、電池を電源とした輸入品であったことから、検査途中で電池がなくなり記録が途切れ、大切な脳波の現象記録を取り逃がしてしまったり、電池そのものの保守に問題がありました。日本光電では雑音障害の低減、操作性の改良などを行った、世界初の全交流直記式脳波装置を開発することで、適切な脳波検査の実施と検査結果の提供を可能とするとともに、患者さん、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。



1967年4月

日本初の重症患者監視装置 ICU-80を発売
複数の患者さんのバイタルサインを集中管理
自社初のシステム製品を発売

重症患者監視装置は、ナースステーションに監視制御デスクを設置し、患者さん（最大8名）のベッドサイドに監視ユニットを設置することで、脳波、心電図、血圧、心拍数、呼吸数、体温の集中管理と記録を実現しました。これにより、ナースステーションにおいて患者さんの容態変化の把握や、バイタルサインの記録を可能とし、医療の質・安全性の向上、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。



2024年11月

パルスオキシメータの原理がIEEEマイルストーンに認定

日本光電の技術者 故青柳卓雄 工学博士らが発明したパルスオキシメータの原理が、IEEE（米国電気電子学会）よりIEEEマイルストーンに認定されました。これは、1983年に創設され、電気・電子・情報・通信の分野において達成された技術革新の中で、開発から25年以上が経過し、社会や産業の発展に貢献した歴史的偉業を表彰する制度です。パルスオキシメータが医療の質向上に多大な貢献をした功績が高く評価されたことから、認定に至りました。



1970年度
売上高 **44** 億円

2000年度
売上高 **667** 億円
国内売上高 594 億円
海外売上高 73 億円

2025年度
売上高 **2,350** 億円
国内売上高 1,444 億円
海外売上高 906 億円

1950年代

1952年3月
世界初の電気眼底（脳内）血圧計 MOB-1を発売



1955年6月
世界初の電子管記録式心電計 MC-1Cを発売



1960年代

1960年9月
日本初の多用途監視記録装置（ポリグラフ）RM-150を発売



1965年8月
日本初の直流式心室細動除去装置（デフィブリレータ）MDV-1を発売



1970年代

1974年3月
世界初となるパルスオキシメータの原理に関する国内特許を出願



1976年11月
世界初のテレメータ式患者監視装置 WEP-6000を発売



1980年代

1984年2月
世界初のオールテレメータ化分娩監視装置 OMF-7201を発売



1985年4月
世界初の呼吸総合モニタ OMR-7101を発売



1990年代

1990年12月
日本初のデジタル心電図テレメータの医用テレメータ WEP-8430/8440を発売



1991年3月
世界初のデジタル・マルチパラメータテレメータ式ベッドサイドモニタ BSM-8502を発売



2000年代

2003年5月
世界初のメインストリーム式で気管挿管していない患者さんに使用できるCO₂センサを発売



2009年6月
国産の自動体外式除細動器 AED-2100を発売



2010年代

2018年8月
世界初の超音波プローブと接続してエコー画像を表示できる中位機種ベッドサイドモニタ CSM-1700を発売



2019年6月・9月
自社製初の人工呼吸器 NKV-330、NKV-550を発売



2020年代

2023年7月
日本初の全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア ROP-1680 AsisTIVAを発売



2024年8月
早期警告スコアにより患者さんの容態急変・悪化を予防する患者容態把握ダッシュボードソフトウェア QH-101Nを発売

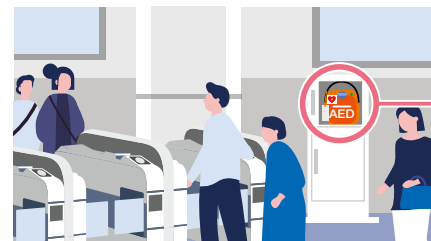


日本光電の事業紹介

日本光電は医療機器メーカーです

救急現場、検査、診断、治療、リハビリ、在宅医療…。

日本光電の事業・製品は、医療現場を幅広くサポートし、安全と安心を提供し続けています。



駅や空港、体育館、大型商業施設など



AED

病棟 集中治療室 手術室



人工呼吸器



生体情報モニタ



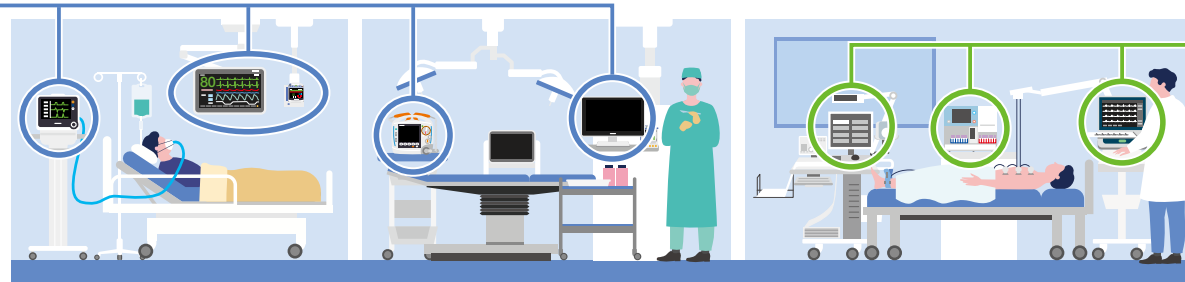
除細動器



ナースステーション



生体情報モニタ



検査室



脳波計



心電計



血球計数器

救命救急室



生体情報モニタ



除細動器



待合室



AED

日本光電の主要製品

AED

心室細動を起こした心臓に電気ショックを与え、正常なリズムに戻すAED。日本光電は日本初の国産AEDを開発・生産しています。救命率の向上のため、誰もがためらいなくAEDを使用できるよう取り組んでいます。



脳波計

てんかんや脳血管障害、睡眠障害などの診断に欠かせない脳波計。日本光電の脳波計は世界で高いシェアを獲得しています。また、救急領域や集中治療の場でも簡単に脳波を測定できるEEG※ヘッドセットは、迅速な診断・治療を可能にすることで患者さんの救命率や予防向上につながると注目されています。

※ EEG (Electroencephalogram) : 脳波。



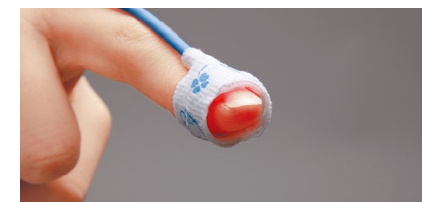
人工呼吸器

自社製としては当社初の人工呼吸器を2019年に発売。多彩な換気モードと独自技術で、様々な医療現場に適した安全な人工呼吸管理をサポートします。また、日本人の骨格に合わせたマスクも同時開発。より快適なフィット感で、患者さんのQOL向上につなげます。



パルスオキシメータ

動脈血中に含まれる酸素 (SpO₂) を、採血せずに連続的に測定する装置。パルスオキシメータの原理は、1974年に当社の技術者青柳卓雄博士 (2020年逝去) が発明しました。「痛みを伴わず」「リアルタイムに」「連続して」測定ができるという画期的な技術は現在、世界中の医療現場で患者さんの容態把握にはなくてはならないものとなっています。



生体情報モニタ

患者さんの心電図、体温、SpO₂ (動脈血酸素飽和度)、NIBP (非観血圧) などを連続してモニタリングする生体情報モニタは、手術室や集中治療室、一般病棟など様々な医療現場で活用されています。日本光電では、かかりつけ医向けの簡易モニタから病院内の搬送用モニタ、集中モニタリング機能を備えた高度なモニタリングシステムまで、幅広いラインアップを提供しています。

心電計

心疾患の診断において最も一般的な検査機器である心電計は、様々な医療現場に幅広く普及しています。日本光電では、医療現場ごとの検査目的に応じた扱いやすさを追求し、検査データの電子化や独自技術による多様な解析情報を提供することで、心疾患の診断をサポートしています。



検体検査機器

検体検査分野では、血液中の血球数を測定する血球計数器のほか、糖尿病の指標であるHbA1c※1や体内の炎症の度合いを表すCRP※2などを測定する機器を開発。より少ない血液量で正確な測定を可能にする独自技術や、医療従事者をサポートする操作性・機能性を追求しています。測定に必要な試薬も開発・生産しています。

※1 HbA1c: ヘモグロビン エイワンシー。 ※2 CRP: C反応性蛋白。



CO₂センサ

cap-ONE
ORAL NASAL EXPIRATION

呼気に含まれる二酸化炭素の量を測定するCO₂センサ。「より安全な呼吸管理」を目指して開発したCO₂センサ「cap-ONE」は、重さわずか4gと超小型・軽量化に成功し、新生児にも使えるようになりました。さらに、CO₂測定と同時に酸素投与ができるマスクも開発。1つのマスクで酸素投与とCO₂測定ができるため、患者さんの負担が少なく、医療コスト削減にも寄与します。



価値創造モデル

日本光電は、経営理念に基づく事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、社会に価値を提供するとともに、グループの持続的発展と企業価値の向上を目指しています。

経営理念の実現



長期ビジョン

Illuminating Medicine for Humanity

営業利益率 海外売上高比率

15% 45%

INPUT

主な投資資本

財務資本

- 健全な財務体質

流動比率 **360%**
(2025年度)

人的資本

- 多様な従業員

従業員数 **6,116名**
うち海外1,834名
(2026年3月末現在)

知的資本

- 積極的な研究開発投資

研究開発費 **74億円**
(2025年度)

- 革新的な技術開発力

新製品発売数 **8品目**
(2025年度)

製造資本・社会資本

国内外の営業所 **109カ所**
拠点数 国内 海外 **32社**のグループ会社

製品展開エリア 世界 **120カ国**以上
(2026年3月末現在)

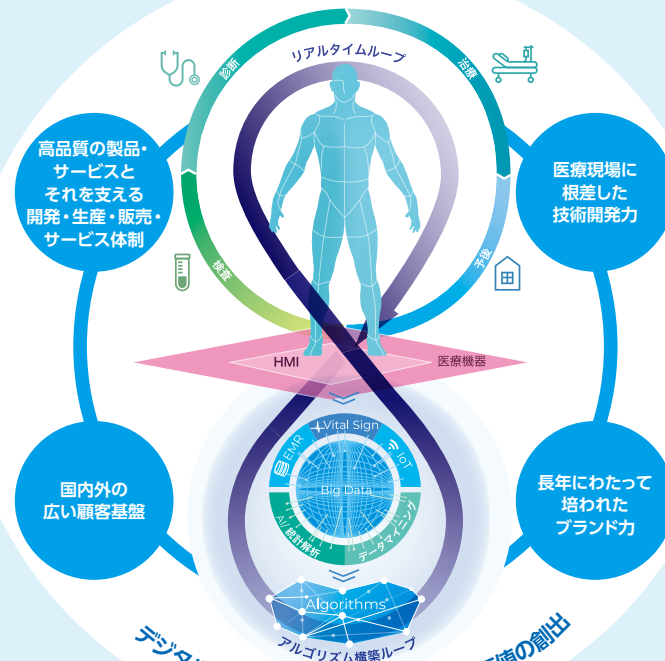
自然資本

売上高CO₂原単位 **4.64t-CO₂/億円**
(2025年度)

リサイクル比率 **96.2%**
(2025年度)

2030 VALUE CREATION COMPASS

価値共創の羅針盤



OUTPUT

中期経営計画 経営目標値

2027年3月期

売上高	2,560億円
国内売上高	1,570億円
海外売上高	990億円
(海外売上高比率)	(38.7%)
営業利益	385億円
(営業利益率)	(15%)
当期純利益	250億円
ROE	12%

2026年3月期 実績値

生体計測機器

売上高	536億円
構成比	22.8%



生体情報モニタ

売上高	842億円
構成比	35.8%



治療機器

売上高	562億円
構成比	23.9%



その他

売上高	409億円
構成比	17.5%



OUTCOME

創出する社会価値

財務資本

- 持続的成長への投資資金
- 株主還元

人的資本

- 医療への貢献にやりがいと誇りを持てる人財
- 人権の尊重
- ウェルビーイングの向上

知的資本

- AIやグリーン技術など価値共創の源泉となるテクノロジー

社会資本

- 患者アウトカムの向上
- 医療インシデントの低減
- 医療従事者の業務負荷軽減
- 医療経済性の向上

自然資本

- カーボンニュートラルの実現
- 循環型経済の推進

製造資本

- 世界最高品質を追求するバリューチェーン

日本光電が着目する医療の外部環境変化

社会課題

- 人口構造の変化
- 疾病構造の変化
- 気候変動、自然災害

医療の課題

- 医療サービス提供の持続性
- 医療の質の確保
- 医療従事者の不足・働き方の見直し
- 医療格差の是正

医療機器業界の潮流

- 医療DXの推進
- サプライチェーンリスクの増大
- ウェルビーイングの促進
- 法規制の厳格化

長期ビジョン BEACON 2030 Illuminating Medicine for Humanity

日本光電は、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、2020年に10年後の2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」を策定し、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造」することを目指しています。この長期ビジョンには、「大きく変わりゆく未来の医療環境において、創業から大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人と医療の未来を導く光となっていきたい。」という私たちの強い想いが込められています。

この実現に向け、2030年までにおける全社経営方針として、「3つの変革」を掲げ、3年ごとの3つのフェーズに分けて推進しています。

経営理念・長期ビジョン・中期経営計画とグローバル共通価値基準の位置付け



ビジョン・ステートメント

Illuminating Medicine for Humanity

グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する

1 人に寄り添い、医療の未来をてらす。

臨床知識に裏づけされた課題解決力を活かし
世界の患者さんと医療従事者に深く寄り添いながら
患者アウトカムと医療経済性を追求するパートナーとして
より良い医療の未来をてらしていきます。

2 新たな価値を共創し、命をてらす。

人と機器をつなぐHMI技術を中核に
医療現場から得られるデータを活かし
患者さんに最適なケアサイクルを実現することで
一人ひとりの命をてらしていきます。

3 挑戦を楽しみ、人と組織の可能性をてらす。

社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち
世界中の仲間たちと自由闊達で創造的なチームをつくりながら
グローバルな医療課題に挑み続けることで
人と組織の可能性をてらしていきます。

長期ビジョン実現に向けた3つの変革

1 グローバルな高付加価値企業への変革

- 海外事業の高成長と収益性向上を主軸とした事業戦略の推進
- 国内事業における価値提案の高度化および新規事業の育成
- グローバルな事業基盤を活用した新たなビジネスモデルの創出

2 顧客価値を追求するソリューション型事業への変革

- 医療の課題を解決するビジネスモデルへの変革
- HMIを核としてデータから価値を生み出す価値創造モデルの実現

3 オペレーショナルエクセレンスを軸とするグローバル組織への変革

- 全社戦略に基づく組織体制およびガバナンス体制の確立
- グローバルサプライチェーンマネジメントを軸とする開発・生産・販売体制の確立
- 重要な組織機能の集約化 (COE: Center of Excellence) による、グローバルな事業展開力の強化

※ HMI (Human Machine Interface): ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械との接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

長期ビジョン BEACON 2030 Illuminating Medicine for Humanity

2030年に向けた価値共創の羅針盤

■ 患者アウトカムと医療経済性の向上に向けて

日本光電が、2030年までに医療課題と社会課題の解決にどのように取り組んでいくのかを表す価値創造モデルが、「価値共創の羅針盤」です。医療現場と向き合うことで潜在的な課題を見出し、長年培ってきた独自技術と知見、そして最先端の技術を融合することで課題解決に資する価値あるソリューションを世界中のパートナーとともに創造し続けます。

● 患者アウトカムと医療経済性

私たちが目指す価値創造は、世界共通の医療課題である患者アウトカムと医療経済性の向上を実現することです。

● 疾患別・サイト別ソリューション

私たちは疾患別・サイト別の視点で検査から診断・治療・予後に至るまで、患者さん一人ひとりに最適なケアサイクルソリューションの提供を目指します。

● HMI技術と医療機器

HMIは、患者さんと医療とを結びつける大切な接点であり、日本光電のコア・テクノロジーです。私たちが長年培ってきたHMI技術と医療機器（モダリティ）は、患者さんと医療現場へのアクセスを生み出す価値創造の基盤です。

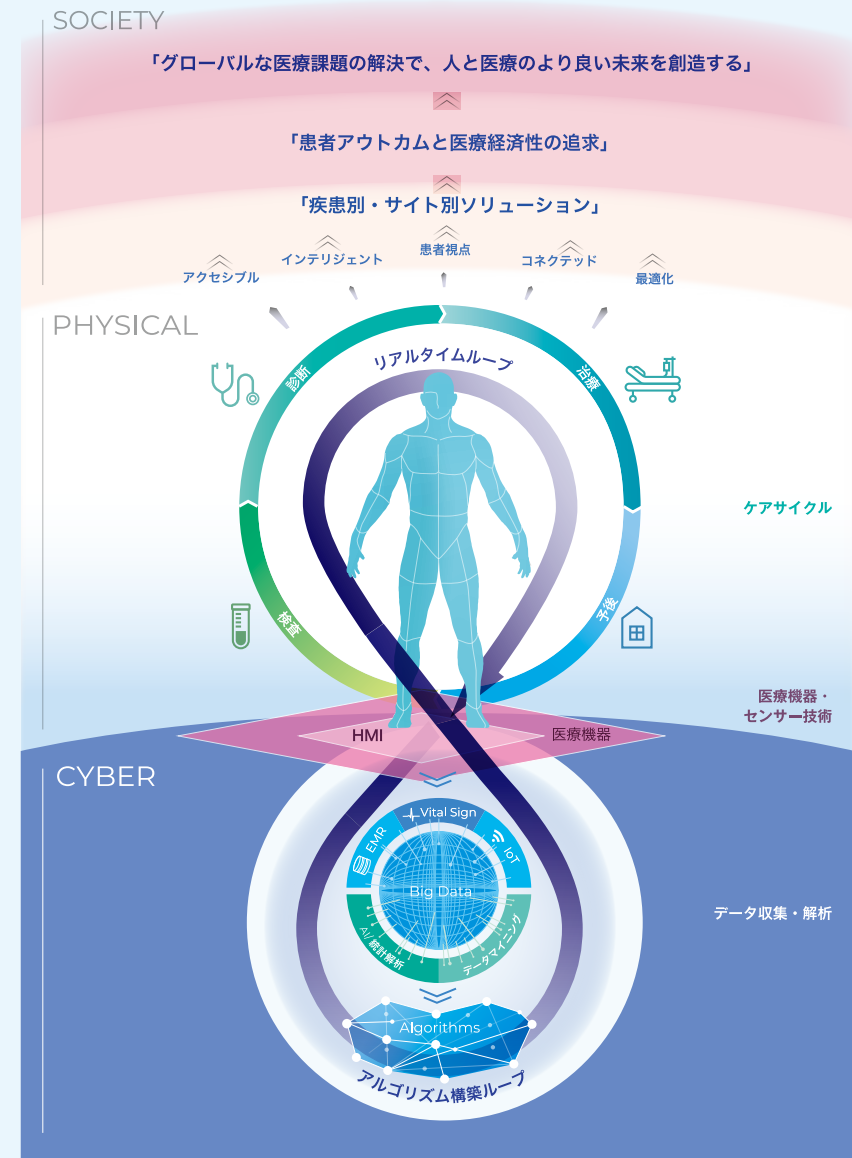
● 新たな価値創造～医療現場のデータから価値を生み出す～

新たな価値創造の領域として「情報から価値を生む」ためのデータ統合プラットフォームの構築とアルゴリズムの開発に取り組めます。バイタルサインデータとIoTデータを用いて、電子カルテ等の情報も集約し、ビッグデータを活用するためのプラットフォームを構築します。そして、AIやデータ分析から予知予測等の臨床価値の高いアルゴリズムを開発します。

● 臨床ニーズに応えるリアルタイムループ

医療現場で使われているHMI技術と医療機器、そしてビッグデータ解析から生み出された新たなアルゴリズムを結びつけ、臨床ニーズにリアルタイムに応えることのできるソリューションを提供します。

※ HMI (Human Machine Interface): ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械との接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。



長期ビジョン BEACON 2030 Illuminating Medicine for Humanity

2030年に向けて挑戦する新たな世界観

日本光電は、価値共創の羅針盤を通じて新たな5つの世界観に挑戦します。

コア・テクノロジーであるHMI技術と医療現場で得られる様々なデータを基盤として、世界中の研究機関やパートナーと連携しながら、医療課題解決のためのアルゴリズムを世界に先駆けて創出します。これらの取組を通じて、医療課題の解決に向けた独自のソリューションの提供と、地域医療全体の連携強化に貢献していきます。

世界観のそれぞれの詳細については、
当社ウェブサイトをご覧ください。



日本光電が挑戦する新たな世界観



インテリジェント



テクノロジーの進歩。
医療現場のヒューマンエラーはなくせるだろうか？

患者視点



穏やかに、人間らしく過ごせる。
そんな集中治療室をつくれるだろうか？

コネクテッド

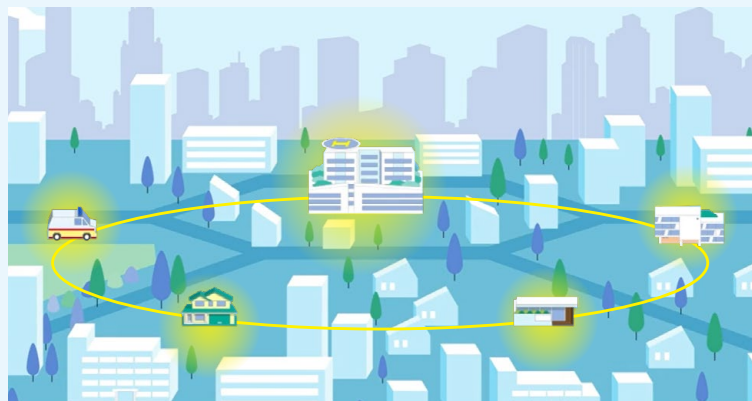


好きな場所で、好きな時間を過ごす。
医療と暮らしをよりスマートにつなげるだろうか？

アクセシブル



「AED」と「人間」。
最後の距離を、どう縮めるのか？



最適化



病院経営の質と効率。患者さんも家族も医療従事者も、
みんなが生き生きとした医療は実現できるだろうか？

トップメッセージ

中期経営計画 「BEACON 2030 Phase II」の 最終年度に向けて グローバルメドテック企業への変革に 決意と覚悟を持って挑戦します

代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer

萩野 博一

はじめに

日頃から日本光電グループの企業活動に格別のご理解とご支援を賜り、厚くお礼申し上げます。中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」は最終年度を迎えましたが、全社収益改革を着実に実行することで、成長領域への投資を行い、2030年に向けた長期ビジョンの実現につなげます。「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ため、決意と覚悟を持ってグローバルメドテック企業への変革に取り組みます。

地政学リスクの高まり、原油価格の高騰および部材の調達難により、景気の先行きは不透明な状況にあります。当社は医療機器メーカとして、高品質な医療機器を世界中に安定供給する社会的使命を有しています。コロナ禍後、グローバルSCM※1が大きく変化したことから、部材調達の強化に向け、サプライヤーとの価格交渉やサプライチェーンの見直し等を進めてきました。また、製品の設計や製造工程の見直しなどVA/VE※2を実践し、原価低減に取り組んでいます。2026年4月には、「生産物流本部」を新設し、生産・物流機能を統合することでグローバルSCMをより一層強化し、在庫管理の最適化、製品の安定供給に注力します。

※1 SCM: サプライチェーンマネジメント。

※2 VA/VE: バリュアナリシス、バリューエンジニアリング。

2025年度の振り返り

中期経営計画の2年目となる2025年度の経営成績は、増収減益となりました。国内では、他社品が減収となったものの、自社品は増収を確保することが出来ました。海外では、すべての地域で好調に推移し、二桁成長となりました。利益面では、国内での減収に加え、販管費が増加したことから、営業減益となりました。米国アドテック社連結の影響もあり、海外売上高比率、消耗品・サー

トップメッセージ

ビス売上高比率、自社品売上高比率は、目標値を上回る水準となりました。一方、販管費率は、実質売上の計画未達により上昇し、トップラインの成長による収益性の改善が課題として残りました。

医療従事者不足や医療機関の経営悪化はグローバル共通の課題であり、業務効率化や医療経済性の向上に向け、医療DX※3への関心と投資が高まっています。当社の強みは、人と機器をつなぐHMI※4技術であり、HMI技術を核にデータから価値を生み出す価値創造モデルの実現を目指しています。医療機器から取得したデータを統合し、ビッグデータとして活用するためのデータプラットフォームを構築し、臨床支援アプリケーションを提供することで、患者アウトカムと医療経済性の向上に貢献するソリューション提案を強化します。

2025年度はDHS※5製品としてオンサイトアラーム分析ソフトウェア QP-841N、入退院業務支援ソフトウェア QP-842N、アラームソリューション AlarmSenseなど、複数のアプリケーションを国内外で投入しました。2030年に向けソリューション事業を着実に立ち上げ、医療安全、診療実績、業務効率に資するソリューション型事業への変革を加速します。

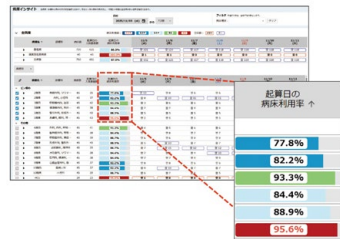
※3 DX: デジタルトランスフォーメーション。

※4 HMI (ヒューマン・マシン・インターフェース): 人間と機械との接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

※5 DHS: デジタルヘルスソリューション。



オンサイトアラーム分析ソフトウェア
QP-841N



入退院業務支援ソフトウェア
QP-842N

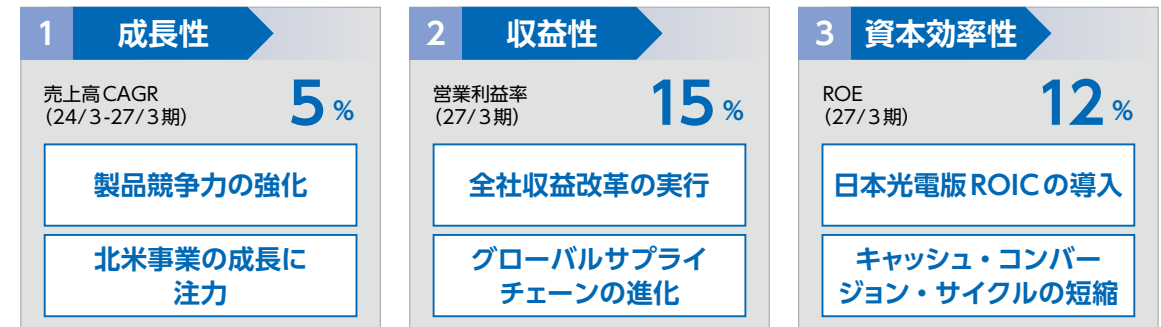


アラームソリューション
AlarmSense

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の進捗状況 (2025年度の主な取り組みと成果)

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、全社収益改革を実行することで、成長領域への投資を本格化し、グローバルメドテック企業への変革に取り組んでいます。2025年度は、Phase IIで掲げる3つの指標の達成に向け、6つの重要施策に取り組みました。

3つの指標・6つの重要施策



サステナビリティ経営の実践

医療課題

環境課題

社会課題

1 成長性 売上高成長率 **4.3%** (2025年度)

成長性の観点では、海外で人工呼吸器事業が飛躍的に拡大しており、北米ではマスク型人工呼吸器でトップシェアを獲得することが出来ました。アジア州他を中心に法規制対応の遅れ等により一時的な機会損失が生じましたが、現在は概ね解消しています。また、収益性が課題だったアボット製品の取り扱いを2026年12月末で終了することを決定しました。事業基盤の強化に向けては、海外

トップメッセージ

では、2025年9月にインドに日本光電アドバンステクノロジーセンタを設立し、2026年1月にサウジアラビアで販売子会社が業務開始しました。2月には、医療従事者の業務支援システムを開発・販売するドウウェル社を連結子会社化しました。当社のソリューション事業（ITS＋DHS）※6と高い親和性があり、両社の豊富な臨床知識と経験に最先端のデジタル技術を融合し、次世代の周術期ソリューションの創出を目指します。

※6 ITS:ITソリューション、DHS: デジタルヘルスソリューション。

2

収益性

営業利益率

8.0% (2025年度)

■ 全社収益改革の実行

2026年度目標

営業利益率改善 5%pt

- ✓ 2024年度0.8%pt ⇒ 2025年度3.0%pt (前年度比+2.2%pt)
- ✓ 2026年度4.5%pt (前年度比+1.5%pt)
- ✓ 5%pt改善の達成に向け、引き続き3つの領域における施策展開を継続

領域	テーマ	2026年度の主な取り組み	改革目標値
商品ミックス	営業プライシング	・国内外で販売価格引上げの取り組みを継続	2%程度
	製品ラインアップの整理	・商品整理を継続	
生産性	人員生産性の向上(含む生成AI)	・生成AIのさらなる活用による生産性の向上で、人員増の抑制を継続 2024年度: 38万時間/年⇒ 2025年度: 199万時間/年の業務効率化 2026年度目標: 250万時間/年～	2%程度
	経費の削減	・新CRM※7の導入、コールセンタ機能強化による生産性の向上 ・各種ライセンス費用、社用車・駐車場契約等を見直し	
サプライチェーン	部品調達の最適化	・インフレの影響がある中、価格交渉や調達先の見直しを継続 ・日本、米国、中国の各生産拠点でValue Engineeringを推進	1%程度

※7 CRM (Customer Relationship Management): 顧客関係管理。営業活動を組織化・効率化するSFA (Sales Force Automation) 機能を含む。

収益性の観点では、国内での販売価格引上げの効果が発現しています。生成AI活用による業務効率化も進み、各国許認可申請にかかる技術文書の翻訳業務では月間約3,600時間の工数を削減しました。事業所の移転・統廃合や各種契約の見直し等により経費削減も進んでいます。全社収益改革により一定の成果は得られたものの、実質売上の計画未達、原材料価格の高騰に加え、賃上げ対応等もあり販管費率は高い水準にあります。

3

資本効率性

ROE

8.1% (2025年度)

資本効率性の観点では、日本光電版ROICの社内浸透を進めており、北米子会社でのモニタリングを強化します。在庫は、PLM/MES※8システム、鶴ヶ島生産センタの稼働に備え一時的に積み増したこともあり、依然高い水準にあります。メモリの需給ひっ迫、中東情勢の緊迫化に伴う原油価格の高騰および部材の調達難を受け、部品在庫の確保により製品・消耗品の供給継続に備える必要があるものの、在庫適正化の取り組みを強化します。

※8 PLM (Product Life-cycle Management): 製品ライフサイクル管理、MES (Manufacturing Execution System): 製造実行システム。

サステナビリティ経営の実践

サステナビリティ経営の実践

医療課題

環境課題

社会課題

サステナビリティ経営の実践フェーズとなるPhase IIでは、事業活動の本質としてサステナビリティを推進し、医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組んでいます。

医療課題の解決に向けては、AEDへのアクセス拡大に向けた取り組みとして、普及モデルのオートショックAEDを国内で発売しました。大阪・関西万博では、心電計や除細動器等の医療機器を提供するとともに、AEDの設置や講習、緊急時の運搬支援システムをサポートしました。

トップメッセージ

また、小学館や講談社の出版物を通じた啓発活動に取り組み、当社が監修に協力した付録教材は、日本雑誌広告賞「メディア複合型広告部門」において金賞を受賞しました。さらに、ラグビーチーム「狭山セコムラガッツ」にプレミアムパートナーとして協賛するなど、AEDの普及啓発や救命率向上に向けた取り組みを加速し、誰もがためらうことなくAEDを使用できる社会の実現を目指します。

環境課題の解決に向けては、新たに6製品をGreen Product Labelに認定しました。医療機関での消費電力、CO₂排出量の削減への貢献を期待しています。2026年3月に稼働開始した鶴ヶ島生産センタでは、環境負荷を低減した工場の実現に向け、再生可能エネルギーの活用や雨水利用など循環型の環境対策に取り組んでいます。

社会課題の解決に向けては、経営理念「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」にあるとおり、創業以来、人財を企業の根幹に位置付けています。多層的なキャリア開発プランを設け、臨床現場を深く理解した人財の育成に注力しています。世界中の社員が日々の活動で大切にすべき価値観を体系化した「グローバル共通価値基準」を策定し、理念教育を通じて、外国籍社員を含む全社員がワンチームで活動する組織風土が醸成されています。

日本では、2026年12月末のアボット製品の取り扱い終了に伴い、転職支援・ネクストキャリア支援プログラムを実施しました。次のキャリアや新しい人生に挑戦する機会創出につながったほか、新たな時代に向けたチャレンジへの機運が高まっており、より一層の組織力向上につなげます。

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」最終年度に向けて

中長期的な成長に向けた事業基盤の強化は着実に進んでいますが、「成長性」「収益性」「資本効率性」の3つの指標ともに経営目標値に対し乖離が生じています。2026年度は中期経営計画の最終年度となりますが、引き続き6つの重要施策を着実に実行します。国内ではアボット製品取り扱い終了に伴い減収を見込んでいますが、自社の製品・消耗品・サービスの販売に注力します。さらに、北米事業の成長に注力し、全社収益改革を実行することで収益性を改善します。計画策定時には想定していなかった事業環境の急激な変化に適応するため、事業成長および組織的な生産性の一層の向上が必要であり、最終年度および次期中期経営計画に向け、態勢の立て直しを図ります。

長期安定配当を継続

当社は株主の皆様への利益還元を経営の最重要政策の1つと位置付け、健全な財務基盤を確保した上で、将来の企業成長に向けた投資と株主還元の充実を図ることを基本方針としています。期末配当金は、1株当たり16円とし、中間配当金16円と合わせて1円増配の年間32円とさせていただきます。50億円の自己株式を取得し、総還元性向は70%となりました。2026年度の年間配当金は、1株当たり1円増配の33円を予定しています。2026年度からは、事業軸と機能軸のマトリクス構造によるビジネスユニット体制を導入しています。市場ニーズを捉えた製品のタイムリーな投入によりグローバルな競争優位性を高めるとともに、ソリューション型事業への変革を加速し、持続的な成長と企業価値の向上を目指します。引き続き、皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

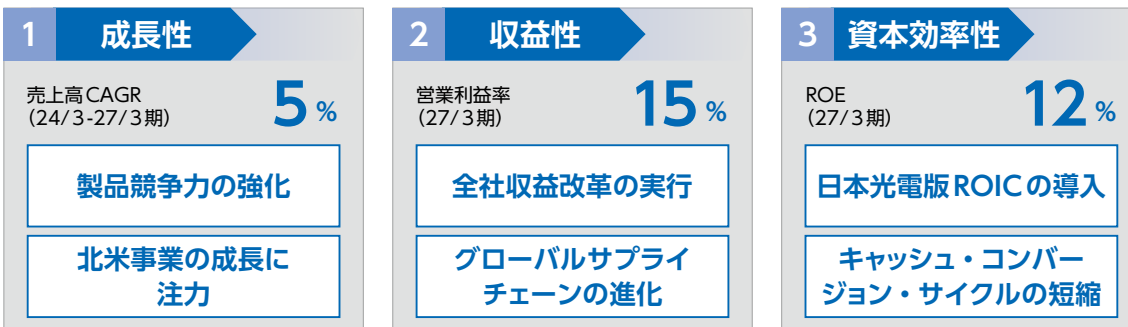


中期経営計画 BEACON 2030 Phase II

激変する世界情勢の中、厳しい経営環境にありますが、「BEACON 2030 Phase II」では、全社収益改革を実行し成長領域への投資を本格化するとともに、新たな事業モデルの構築および既存事業との連携を強化します。

3つの指標・6つの重要施策

全社収益改革を実行することで、成長領域への投資を本格化し、グローバルメドテック企業への変革を加速



サステナビリティ経営の実践

医療課題

環境課題

社会課題

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



中期経営計画 BEACON 2030 Phase II



2027年3月期 経営目標値

売上高	2,560億円
国内	1,570億円
海外 (海外売上高比率)	990億円 (38.7%)
売上総利益率	53%
営業利益 (営業利益率)	385億円 (15%)
親会社株主に帰属する当期純利益	250億円
ROIC	12%
ROE	12%

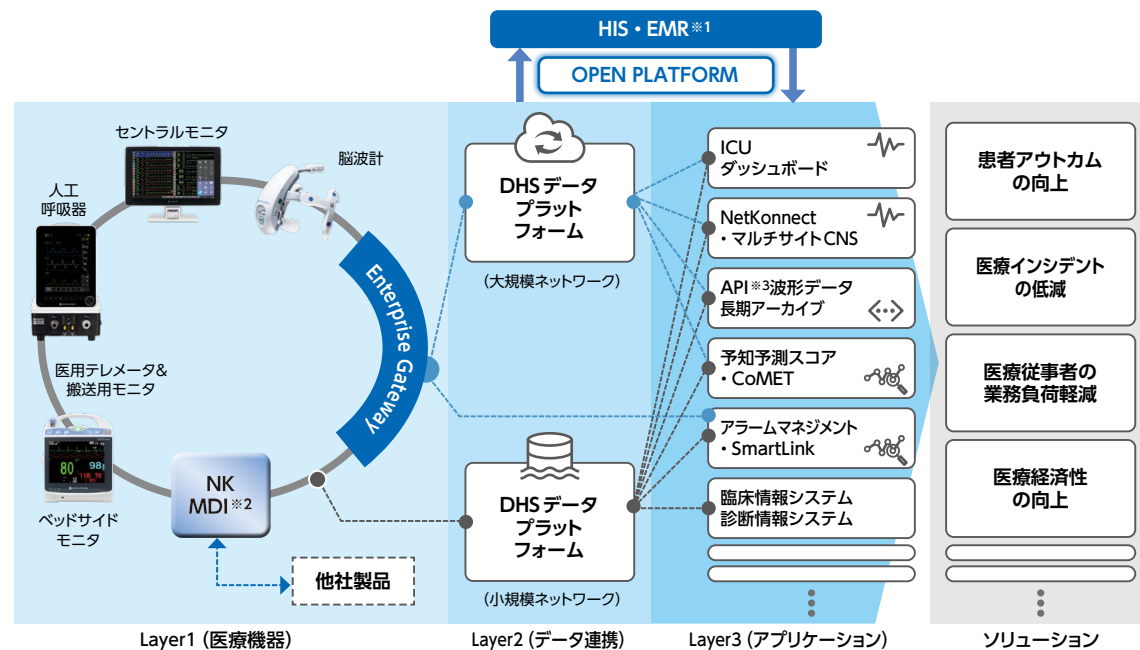
地域別・商品群別の売上目標 (2027年3月期)

売上目標		売上成長の内訳と成長ドライバー	
2,219億円 (24/3期) → 2,560億円 (27/3期) 24/3期-27/3期 CAGR 5%		24/3期-27/3期 CAGR	
地域別	売上目標	CAGR	成長ドライバー
日本	1,570億円	3%	持続的な安定成長
北米	500億円	11%	成長ドライバーとして位置付け
中南米	60億円	0%	
欧州	140億円	2%	
アジア州他	290億円	7%	
商品群別	売上目標	CAGR	成長ドライバー
生体計測機器	530億円	4%	
生体情報モニタ	980億円	5%	コア事業として注力
治療機器	630億円	7%	人工呼吸器事業の拡大
その他	420億円	2%	
うち消耗品・サービス		1桁半ば	
うちソリューション		1桁半ば	

※ 想定レート：1米ドル=140円、1ユーロ=150円。

デジタルヘルスソリューション (DHS) 構想の進展

日本光電は、2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、「デジタルヘルスソリューション構想」を推進しています。



DHS構想の概観

※1 HIS (Hospital Information System): 病院情報システム、EMR (Electronic Medical Record): 電子カルテ。

※2 MDI (Medical Device Integration): 医療機器統合。

※3 API (Application Programming Interface): 異なるソフトウェアやアプリケーション間で機能を共有するための仕組み。

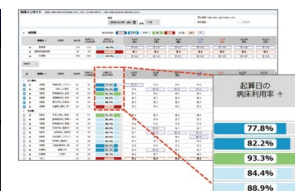
中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、Phase Iで構築してきたプラットフォームや技術力をもとに、様々なソリューションの開発を進めています。2025年度は前年に引き続き、日米で開発したソフトウェアやサービスを相次いで市場投入しました。

国内では、病棟におけるアラーム管理を支援するオンサイトアラーム分析ソフトウェア QP-841Nおよび入退院業務支援ソフトウェア QP-842Nを発売しました。病棟では頻発するアラームへの対応により、真に対応が必要なアラームを見逃すリスク（アラーム疲労）が医療課題となっています。QP-841Nは、病棟内で発生するアラームの傾向を視覚化・分析し、データに基づく継続的な改善活動を支援します。アラームの根本的な原因把握と改善支援により、医療安全の強化と医療従事者の業務負荷軽減への貢献を期待しています。

また、近年の診療報酬改定においては、早期退院や在宅復帰につながる取り組みが評価される傾向にあり、在院日数の適正化や病床稼働率の向上が求められています。QP-842Nは、病床管理に必要な情報をリアルタイムで取得・集約・可視化することで、医療従事者の業務負荷軽減や医療安全性の向上に加え、病院経営面での改善にも寄与しています。



オンサイトアラーム分析ソフトウェア
QP-841N



入退院業務支援ソフトウェア
QP-842N

デジタルヘルスソリューション (DHS) 構想の進展

さらに、医療機器リモート監視システム MD Linkage ポータルでは、新たに「除細動器管理コンテンツ」を追加しました。これまで医療従事者が院内を巡回しながら個別に実施していた除細動器の時刻同期、機器の管理をクラウド上のポータルを通じて遠隔で一元管理できるようになりました。点検結果や消耗品の使用期限、機器の使用履歴などを Web 上でリアルタイムに把握することで、機器管理等の時間を削減し、患者さんのケアにより多くの時間を割くことを可能にします。これにより、医療安全の向上と医療機器管理の DX 推進への貢献を期待しています。



除細動器管理コンテンツ

米国においても、日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC で開発した DHS 製品の普及拡大を進めています。遠隔モニタリングソリューション RemoteSense は、複数の医療機関に分散する患者さんの状態を一括してリアルタイムに遠隔監視できるソリューションです。医師や看護師不足が深刻な夜間帯における患者さんのモニタリングや、複数施設を有する病院グループにおける集中モニタリング体制の構築を支援します。2025年度は、UMass Memorial Health をはじめとする著名な医療機関に採用され、業務効率や医療安全の向上につながると高い評価をいただいています。サブスクリプションモデルによる提供を通じて、円滑な導入と継続的なサービス改善を両立し、さらなる普及を目指します。



遠隔モニタリングソリューション
RemoteSense

アラームソリューション AlarmSense は、病院全体および病棟別のアラームデータを横断的に分析し、アラーム疲労の軽減を支援するソリューションです。データに基づく改善活動を通じて非アクションアラームを継続的に削減し、医療安全の向上と医療従事者が患者さんのケアに集中できるよう支援します。国内で展開する QP-841N とともに、日本光電グループとしてグローバルなアラーム管理ソリューションのポートフォリオを構築していきます。



アラームソリューション
AlarmSense

てんかんや睡眠時無呼吸症候群等の遠隔診断をサポートする Live View Panel Pro は、専門医が複数の患者さんの容態をリアルタイムで把握・判断できる統合ビューを提供し、医療機関内外にまたがる脳神経ケアを効率的に支援します。米国では脳神経領域の専門人材不足が課題となっており、専門医の知見を遠隔から活用できる環境整備のニーズが高まっています。トップ病院からのフィードバックを仕様・機能に反映し、ユーザインターフェースを最適化することで、専門医の業務効率向上と迅速な意思決定を通じた診療実績の向上への貢献を目指しています。日本光電は、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、今後も医療 DX の普及を通じて患者アウトカムの向上、医療従事者の業務負荷軽減と医療経済性の向上に貢献し続けます。



脳神経遠隔診断支援
Live View Panel Pro

アボット製品の取り扱い終了を決定

2025年9月、アボットメディカルジャパン合同会社との販売協力に関するパートナーシップ契約につきまして、2026年12月末までの契約期間の満了後、契約を更新しないことを両社合意のもと決定しました。日本光電は、これまで38年に亘り、アボット製品の日本市場への導入、販売、アフターサービスに努めてきました。2030年の長期ビジョンの実現に向けた「グローバルな高付加価値企業への変革」の一環で事業ポートフォリオの見直しを進める中、当社におけるアボット製品の収益性低下が課題であったことから、今回の決定に至りました。2025年10月1日から2026年12月31日までの間、当社が販売、アフターサービスを担当しているお客様向けの業務をアボット社に順次引き継ぎ、同日をもってすべてのアボット製品の取り扱いを終了する予定です。

これに伴い、アボット事業に従事する社員への「転職支援プログラム」に加え、国内における一定の年齢以上の社員を対象とした「ネクストキャリア支援プログラム」を2025年12月から実施し、合計152名が本プログラムを利用しました。

今後は、自社の製品・消耗品・サービスの提供に一層注力し、特に人工呼吸器やDHSなど成長領域における販売体制を重点的に強化することで、中長期的な国内事業の成長を目指します。



電極カテーテル



アブレーションカテーテル



心臓ペースメーカ

ドウウェル（株）を連結子会社化

2026年2月、日本光電はドウウェル（株）の株式を取得し連結子会社化しました。当社は、2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」において、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。2030年に向けた価値共創の羅針盤で「新たな価値創造～医療現場のデータから価値を生み出す～」ことを掲げ、情報から価値を生むためのデータ統合プラットフォームの構築とアルゴリズム開発に取り組んでいます。また、長年に亘り、周術期や検査室向けの業務支援システムを開発・販売し、日本市場において高い評価とシェアを獲得しています。

ドウウェル（株）は、1996年の設立以来、医療現場に深く根差し、医師や看護師など医療従事者を支援するITシステムの開発・販売を行っています。これらの取り組みにより、先進的なITシステムを運用する日本の手術室をサポートし、高い評価を得ています。ドウウェル（株）のITシステム製品と当社のソリューション事業（ITS + DHS）※には高い親和性があり、両社の強みを融合することが、医療現場における新たな価値創造につながると期待しています。

日本光電とドウウェル（株）は、医療現場におけるデータ活用的高度化と業務効率化に資するITソリューションの提供により、医療の質および医療経済性の向上に貢献していきます。両社が長年培ってきた独自技術と知見に最先端の技術を融合することで、次世代の周術期ソリューションを創出し、持続的な企業価値の向上および医療課題と社会課題の解決を目指します。

※ ITS: ITソリューション、DHS: デジタルヘルスソリューション。



鶴ヶ島生産センタ稼働開始

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」において「グローバルサプライチェーンの進化」を重要施策の1つに位置付け、マルチプラント生産体制の構築を進めています。2026年3月、センサ類など消耗品生産のマザー工場として鶴ヶ島生産センタが稼働を開始しました。ディスプレイ消耗品の拡販に注力するとともに、海外における消耗品事業を拡大するため、自動化生産体制の強化、消耗品のラインアップ拡充に取り組み、グローバルでの需要拡大に対応します。

また、工場の新設および運用にあたっては、日本光電の環境理念、環境方針に基づき、事業活動と環境保全の両立を重視しています。太陽光発電設備の導入や雨水の有効活用など、再生可能エネルギーの活用と資源循環を推進するとともに、自然環境に配慮した施設設計により環境負荷の低減を図っています。これらの取り組みにより、ZEB認証において最高ランクである「ZEB」※を取得しています。同センタの稼働にあたっては、周辺環境の調査を実施し、工場運営と自然環境・地域環境との共生の観点から、自然資本への依存および影響の把握を進めました（詳細は[生物多様性のページ](#)をご覧ください）。生物多様性の保全や水資源の持続的利用など、自然資本への配慮を一層強化していきます。

※ ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル（ゼブ））：省エネと創エネにより、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにした建物。

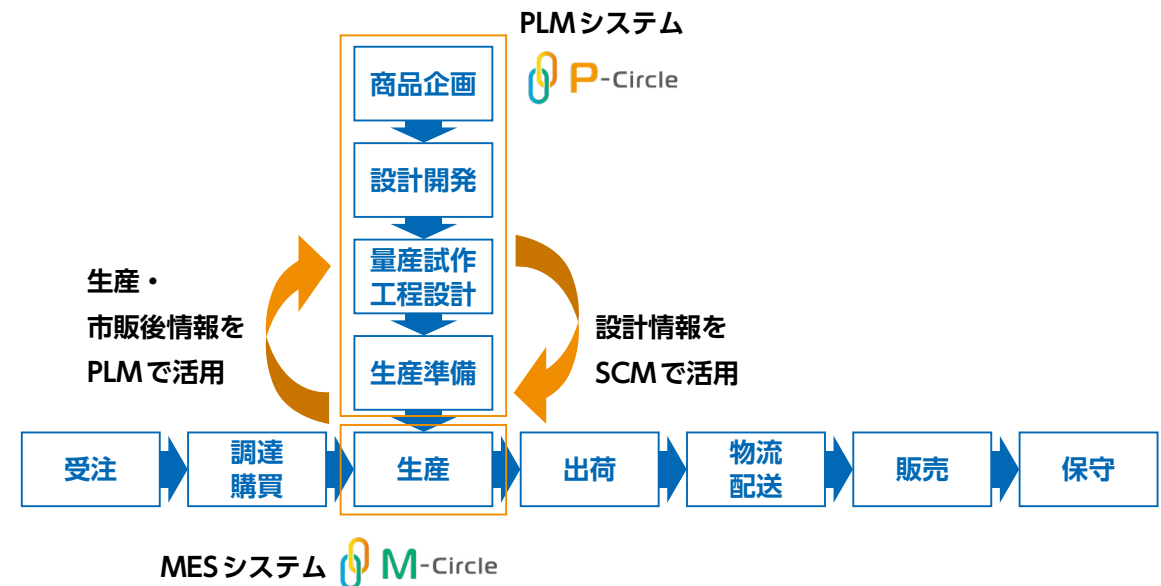


鶴ヶ島生産センタ

PLM/MES※システムの導入

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、計画達成に向けた3つの指標の1つである「成長性」の実現に向け、「製品競争力の強化」を重要施策として位置付け、タイムリーな製品供給体制の構築に取り組んでいます。

また、「グローバルサプライチェーンの進化」に向けては、コーポレートDX推進の一環として、技術開発・生産基盤のデジタル化を推進するPLM/MESシステムの導入を進め、2025年9月にPLMシステム、11月にMESシステムが稼働開始しました。両システムの運用を軌道に乗せることにより、製品ライフサイクル全体のプロセスを最適化し、新製品開発期間の短縮、生産性の向上を目指します。



※ PLM (Product Life-cycle Management) :製品ライフサイクル管理、MES (Manufacturing Execution System) :製造実行システム。

生成AI活用の取組み

生成AIを全社の「働き方の基盤」へ

日本光電は、医療機器の品質と安全性が患者さんの命に直結することを認識し、生成AIを「使わないことによるリスク」にも向き合い、責任あるガバナンスのもとで積極的に生成AIの活用を推進しています。中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、コーポレートDXとDHS（デジタルヘルスソリューション）を推進しており、生成AIの活用は、これらの変革を進める上で重要な要素となっています。

2024年4月にわずか7名で創設した生成AI開発推進課では、2025年度に社内業務の高度化や効率化を目的とした独自の生成AIツール12件を開発・運用開始しました。具体的には、各国の許認可申請に必要な技術文書等の翻訳において、生成AI翻訳ツールの自社開発や業務フローの刷新により、年間の外注費を大幅に削減することが出来ました。また、医療機器メーカーとしての課題である、ISOやJIS等の国際規格への適合業務においても、従来は高度な専門知識を要する規格改訂時の差分分析について、生成AI翻訳と文書解析を組み合わせた独自の生成AIツールを活用することで、差分分析に必要なデータを作成する時間を、従来の1ヵ月から最短3分へと大幅に短縮することが出来ました。今後も、Time to Market（製品企画から上市までの期間）の短縮を進めます。

2025年度は、生成AIのライセンスを保有する社員の87%が日常業務で生成AIを活用し、年間利用回数は約4,400万回に達しました。高い利用率と利用規模の拡大は、全社的な知見の共有と仕組み化を通じて実現したものであり、生成AIの実装を全社規模で推進する先進的な事例となっています。

主な生成AIの活用事例：

- 社内向けチャットボット（KohdenGPT）
- 顧客対応における製品QAチャットボット
- 製品間接続互換性確認AI
- リスクマネジメントテーブル作成支援ツール
- 商談対応力トレーニングアプリ
- 営業日報分析ツール
- 生成AI開発支援ツール
- 生成AI活用状況ダッシュボード

2025年度の成果

指標	実績
生成AIライセンス保有者の活用率	87%（前年度は47%）
年間利用回数	延べ約4,400万回
削減時間	約199万時間（当初計画78.7万時間に対し253%）

事例	成果
各国許認可申請に関する技術文書翻訳の効率化・コスト削減	・作業時間：約7,300時間/月 → 約3,700時間/月に削減 ・海外市場への新製品上市までにかかる期間を短縮
ISO・JIS等の国際規格改訂時における差分分析の高度化・高速化	・差分分析に必要なデータ作成時間：約1ヵ月 → 約3分に短縮 ・Time to Market（製品企画から上市までの期間）の短縮

生成AI活用の取組み

責任ある生成AI活用と人財育成

日本光電グループ全体への生成AIの展開にあたり、2025年2月に「生成AI利活用ガイドライン」を策定しました。機密情報の取扱い基準の明確化、公認生成AIツールの体系化、ICT委員会と連携した管理体制構築の三本柱により、「使わせない」のではなく「安全に使いこなす」環境を整備しています。

人財育成においては、すべての役員・社員等を対象とした基礎研修から管理職向けの生成AI倫理・戦略研修まで、三段階の教育体系を構築しました。また、日々の業務に生成AIの活用を定着させるため、社員が自主的にノウハウを共有する「生成AI Cafe」を、2025年度は26回開催したほか、年間373件の個別支援を通じて、一人ひとりの業務に即した活用を継続的に支援しました。このような取組みにより、生成AIライセンス保有者における活用率は前年度の47%から87%に大幅に向上しています。

● 自社開発したアプリ



製品QAチャットボット



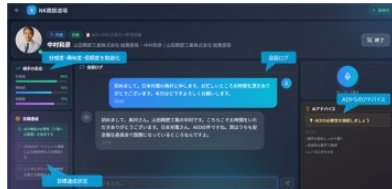
ショートカットキー駆動型生成AIツール「Rapi」



営業日報音声入力アプリ



製品間接続互換確認アプリ



商談対応カトレーニングアプリ



生成AI活用状況ダッシュボード

2026年度における取組み

2026年度は、生成AIの活用による業務効率化の成果を、経営価値の創出につなげます。

● コスト構造改革

外注費やソフトウェア関連費用の削減を推進

● 製品開発の加速

生成AI開発支援ツールの全社活用を通じて、Time to Market短縮を推進

● 医療生成AIへの挑戦

社内で培った知見とガバナンス体制を基盤に、医療現場の意思決定を支援する新たなソリューションを研究開発、海外子会社向けの技術支援ツールの展開

日本光電では、長期ビジョンで掲げる「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ために生成AIを戦略的な基盤と位置付けています。今後も、社員一人ひとりが生成AIを使いこなし、医療の未来に新たな価値を提供できるよう、取組みを継続します。

● 生成AI Cafeの様子



サステナビリティ

事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を一層高め、
経済価値、社会価値の双方を創出することで、持続可
能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

SUSTAINABILITY

サステナビリティ推進方針

日本光電は、医療機器専門メーカーとして事業と企業活動を通じて、病魔の克服と健康増進をはじめとする様々な社会課題の解決に挑戦し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

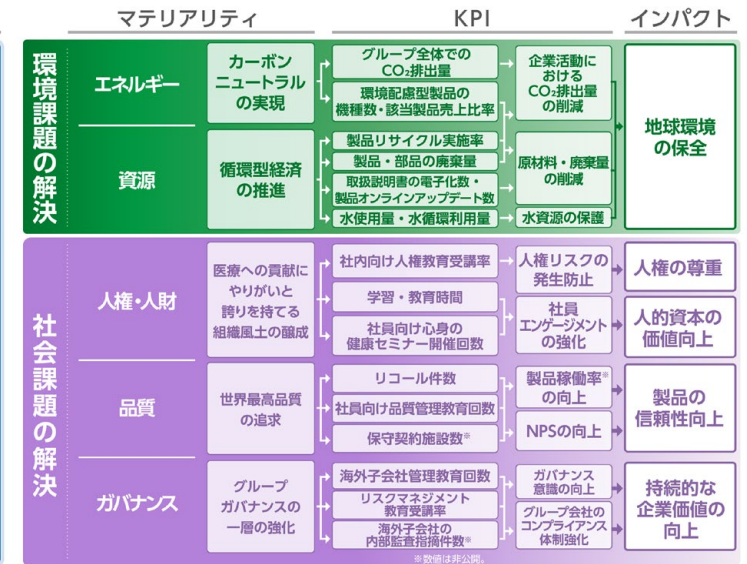
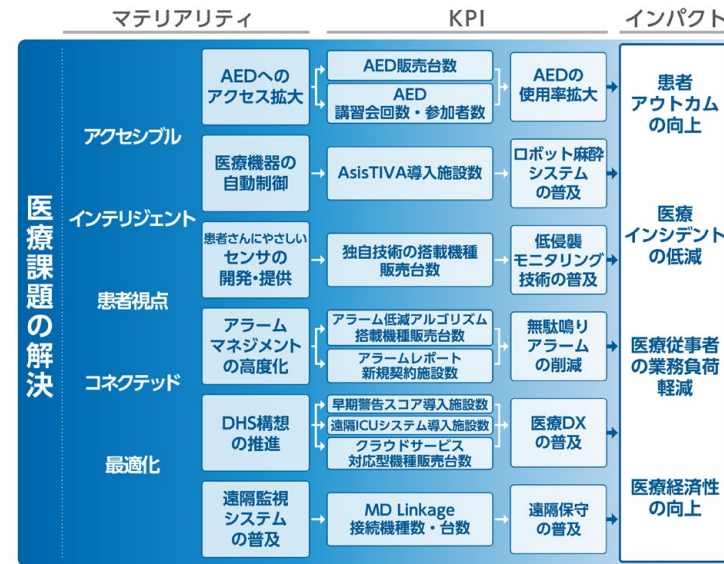
日本光電のサステナビリティ

国境を越えた社会課題に対応するため、2015年に国連で持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）が採択され、その達成に向けた活動が世界中で推進されています。医療分野では、先進国における高齢社会の進展や医療費の増大、新興国における基礎医療の不足や医療格差の拡大等、様々な課題が一層複雑化しており、企業も社会の一員として、課題解決への貢献が求められています。

日本光電は2020年に長期ビジョン「BEACON 2030」を策定し、事業と企業活動を通じて、世

界の社会課題の解決とSDGsの達成への貢献を目指しています。前中期経営計画では、初めてサステナビリティを基本方針に組み入れ、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、サステナビリティ経営の実践フェーズに移行し、事業活動の本質としてサステナビリティを推進することで、医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組みます。

引き続き、事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を一層高め、経済価値と社会価値の双方を創出することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。



*数値は非公開。

サステナビリティ推進方針

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とKPI

各KPIの目標値、実績値、進捗率は、以下のとおりです。日本光電では、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）・KPIが貢献できる主なSDGsのゴールとターゲットを整理したSDGsマトリクスを作成し、持続可能性の視点を経営に組み込んだ戦略的なアプローチを推進しています。事業活動を社会課題の解決に紐づけ、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

[重要課題（マテリアリティ）とKPI](#)



医療課題

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
AEDへのアクセス拡大	AED 販売台数	3年間累計 販売台数 (国内外): 377,000台	11万7千台 日本 6万4千台 海外 5万3千台 (進捗率 31%)	11万5千台 日本 5万8千台 海外 5万7千台 【累計】 23万2千台 日本 12万2千台 海外 11万台 (進捗率 62%)
	AED 講習会回数・参加者数	・ 3年間累計 講習会回数 (国内): 1,750回 ・ 3年間累計 講習会参加者数 (国内): 17,500名	・ 613回 公開講習会 40回 訪問講習会 458回 オンライン講習会 115回 (進捗率 35%) ・ 6,797人 (進捗率 39%)	・ 493回 公開講習会 32回 訪問講習会 374回 オンライン講習会 87回 【累計】 1,106回 公開講習会 72回 訪問講習会 832回 オンライン講習会 202回 (進捗率 63%) ・ 6,549人 【累計】 13,346人 (進捗率 76%)

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
AEDへのアクセス拡大	AEDの使用率拡大	3ヵ年 使用率 (日本・米国) : 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし ※ 使用率とは、医療機関外で心肺停止となった傷病者数のうち、一般市民によってAED (自社製品以外も含む) が使用された比率。 データ引用元：日本 総務省消防庁HP、米国 AHA journals等	日本 4.9% 米国 11.7%	日本 5.2% 米国 12.6%
医療機器の自動制御	AsisTIVA※1導入施設数	3年間累計 導入施設数 (国内) : 45施設	9施設 (進捗率 20%)	15施設 【累計】 24施設 (進捗率 53%)
	ロボット麻酔システムの普及	3年間累計 販売ライセンス数 (国内) : 580ヵ月ライセンス	86ヵ月ライセンス (進捗率 15%)	167ヵ月ライセンス 【累計】 253ヵ月ライセンス (進捗率 44%)
患者さんにやさしい センサの開発・提供	独自技術の搭載機種販売台数 (esCCO※2、導出18誘導心電図※3、iNIBP※4)	3年間累計 搭載機種販売台数 (国内外) : 90,000台	3万4千台 日本 2万2千台 海外 1万2千台 (進捗率 38%)	3万3千台 日本 2万1千台 海外 1万2千台 【累計】 6万8千台 日本 4万3千台 海外 2万4千台 (進捗率 75%)
	低侵襲モニタリング技術の普及 (esCCO、iNIBP)	3年後搭載機種の市場シェア率 (国内) : 45%	44.8%	秋頃公開予定

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
アラームマネジメントの高度化	アラーム低減アルゴリズム搭載機種販売台数	3年間累計 搭載機種販売台数 (国内): 4,500台	1,448台 (進捗率 32%)	1,241台 【累計】 2,689台 (進捗率 60%)
	アラームレポート※5 新規契約施設数	3年間累計 新規契約施設数 (国内): 600施設	177施設 (進捗率 30%)	202施設 【累計】 379施設 (進捗率 63%)
	無駄鳴りアラームの削減	3年間累計 運用改善施設数 (国内): 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし	66施設	86施設 【累計】 152施設
DHS 構想の推進	早期警告スコア※6導入施設数 (患者容態把握ダッシュボードソフトウェア等)	3年間累計 導入施設数 (国内): 50施設	0 施設 (進捗率 0%)	4 施設 【累計】 4 施設 (進捗率 8%)
	遠隔ICUシステム導入施設数	3年間累計 導入施設数 (国内): 5 施設	0 施設 (進捗率 0%)	2 施設 【累計】 2 施設 (進捗率 40%)
	クラウドサービス対応型機種販売台数 (PrimePartner※7、LAVITA※8等)	3年間累計 販売台数 (国内): 600台	191台 (進捗率 32%)	234台 【累計】 425台 (進捗率 71%)
	医療DXの普及 (早期警告スコア、遠隔ICUシステム、 クラウドサービス対応型機種)	3年間累計 導入施設数 (国内): 680施設	191施設 (進捗率 28%)	256施設 【累計】 447施設 (進捗率 66%)

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
遠隔監視システムの普及	MD Linkage※ ⁹ 接続機種数・台数	・ 3年間累計 新規接続機種数 (国内外) : 4 機種以上 ・ 3年間累計 新規接続台数 (国内外) : 4,700台以上	・ 1 機種 (進捗率 25%) ・ 713台 (進捗率 15%)	・ 1 機種 【累計】 2 機種 (進捗率 50%) ・ 745台 【累計】 1,458台 (進捗率 31%)
	遠隔保守の普及	MD Linkageの通知件数 (国内) : 実績値 / フォロー項目のため定量目標なし	4,217件	4,098件

環境課題

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
カーボンニュートラルの実現	グループ全体でのCO ₂ 排出量	2026年度 SBT 認定取得	・ Scope1,2 (国内・海外)、Scope3 (国内) の第三者検証を実施 ・ 海外のScope3データを集計	2026年度SBT認定取得に向け、Scope3排出量の算定および生成AIを活用した算定手法の構築を推進
	環境配慮型製品の機種数・該当製品売上比率	・ 3年間累計 新規発売機種数 : 6 機種 ・ 3年間累計 該当製品売上比率 (国内外) : 22.5%	・ 2 機種 (進捗率 33%) ・ 20.8%	・ 2 機種 【累計】 4 機種 (進捗率 67%) ・ 21.3% 【累計】 21.1%
	企業活動におけるCO ₂ 排出量の削減	・ 2026年度 CO ₂ 排出量 : 2020年度比44%削減 ・ 2026年度 CO ₂ 排出量売上高原単位 : 2020年度比56%削減	・ CO ₂ 排出量 : 2020年度比45.6%削減 ・ CO ₂ 排出量売上高原単位 : 2020年度比51.8%削減	・ CO ₂ 排出量 : 2020年度比48.2%削減 ・ CO ₂ 排出量売上高原単位 : 2020年度比56.0%削減

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
循環型経済の推進	製品リサイクル実施率	リサイクルスキーム確定と運用	リサイクルスキームの構築に向けて協力会社および関連部門との協議を継続	リサイクルスキームの構築に向けて市場調査を実施し、関連部門と協議を継続
	製品・部品の廃棄量	2026年度 製商品除却額：2023年度実績値同等以下	2023年度比17.3%減	2023年度比14.3%減
	取扱説明書の電子化数・製品オンラインアップデート数	・ 3年後 取扱説明書の電子化実現製品数：9機種 ・ 3年後 製品オンラインアップデート実現製品数：3機種	・ 取扱説明書の電子化実現製品数：4機種（進捗率 44%） ・ 製品オンラインアップデート実現製品数：1機種（進捗率 33%）	・ 取扱説明書の電子化実現製品数：6機種【累計】10機種（進捗率 111%） ・ 製品オンラインアップデート実現製品数：3機種【累計】4機種（進捗率 133%）
	原材料・廃棄量の削減	・ 3年間累計 取扱説明書の電子化による紙削減量：実績値 / フォロー項目のため定量目標なし ・ 3年間累計 オンライン製品アップデートによるCD-ROM削減量：実績値 / フォロー項目のため定量目標なし	・ 取扱説明書の電子化による紙削減量：29万3千枚※11 ・ オンライン製品アップデートによるCD-ROM削減量：0枚	・ 取扱説明書の電子化による紙削減量：55万8千枚 ・ オンライン製品アップデートによるCD-ROM削減量：0枚
	水使用量・水循環利用量	確定後に目標値・実績値を開示。 当社ウェブサイトをご確認ください。		
	水資源の保護			

サステナビリティ推進方針

社会課題

*が付いている項目の実績値は非公開です。

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
医療への貢献に やりがいと誇りを持てる 組織風土の醸成	社員向け人権教育受講率	人権教育受講対象者に対する実施率 (国内) : 每期100%	100%	99.2%
	人権リスクの発生防止	ハラスメント相談窓口の認知度 (国内) : 2026年度90%以上	93.4%	94.8%
	学習・教育時間	3年間累計教育時間 (国内) : 1人当たり49時間以上※10 ※ フェニックス・アカデミー (人財開発センタ) が主催している研修での学習・教育時間 (新入社員や管理職などの階層別に必要な知識やスキルの習得を目的とした学習・教育時間)。開発・販売・サービスの各部門が主催する学習・教育時間は含みません。	28.9時間 / 人 (進捗率 59%)	19.1時間 / 人 【累計】 48.0時間 / 人 (進捗率 98%)
	社員向け心身の健康セミナー開催回数	3年間累計 セミナー開催回数 (国内) : 9回	2回 (進捗率 22%)	3回 【累計】 5回 (進捗率 56%)
	社員エンゲージメントの強化	従業員満足度 (国内) : 每期改善	1.5ポイント低下	3.1ポイント低下
世界最高品質の追求	リコール件数	リコール件数 : 每期低減	3件 (前年度比 1件増加)	1件 (前年度比 2件減少)
	製品稼働率の向上*	リコール対策期間遵守率 (開示対象外)	—	—
	社員向け品質管理教育回数	教育計画に対する実施率 : 每期80%以上	89%	85%
	保守契約施設数*	3年間累計 保守契約施設数 (国内外) (開示対象外)	—	—
	NPSの向上	3年後 NPS 値 : -1.0 (国内)、65以上 (北米)	日本 -4.1ポイント※12 米国 62ポイント	日本 -7.7ポイント 米国 72ポイント

サステナビリティ推進方針

*が付いている項目の実績値は非公開です。

マテリアリティ	KPI	目標値 / 実績値	2024年度実績	2025年度実績
グループガバナンスの一層の強化	海外子会社管理教育回数	3年間累計 教育実施回数：4回	1 回（進捗率 25%）	2 回 【累計】 3 回（進捗率 75%）
	リスクマネジメント教育受講率	研修受講率（国内）：每期100%	100%	100%
	ガバナンス意識の向上	社内アンケート実施回数：年 1 回実施	1 回	1 回
	海外子会社の内部監査指摘件数*	3年間累計 内部監査指摘件数（開示対象外）	－	－
	グループ会社のコンプライアンス体制強化	重大コンプライアンス事案の発生件数：0件	0件	0件

※1 AsisTIVA（全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア）：ロボット麻酔システムの一部であり、生体情報モニタで取得した患者さんのバイタルデータに基づき、全静脈麻酔時にシリンジポンプによる麻酔薬（鎮静薬、鎮痛薬、筋弛緩薬）の投与量を自動制御するソフトウェアです。

※2 esCCO（非侵襲連続推定心拍出量）：心電図とパルスオキシメータから得られる脈波の測定を行うだけで、連続的に心拍出量を推定できる当社独自の技術です。従来は、カテーテルを肺動脈まで挿入しないと測定できなかった心拍出量を、日常モニタリングしているパラメータを活用し、患者さんに苦痛や負担を与えることなく、非侵襲で連続的に推定することができます。

※3 導出18誘導心電図：12誘導心電図の波形をもとに、右側誘導（V3R・V4R・V5R）、背部誘導（V7・V8・V9）の波形を演算処理して導出します。従来の標準12誘導心電図検査と同じ方法で患者さんの負担を増やすことなくより多くの情報を得ることができ、右室梗塞・後壁梗塞の発見に役立つことが期待できます。

※4 iNIBP（直線加圧測定方式非観血血圧測定法）：血圧測定にかかる患者さんや医療従事者の方々の負担・ストレスをできる限り軽減するというコンセプトのもとに当社が独自に開発した直線加圧測定方式の非観血血圧測定アルゴリズムです。従来の測定方法に比べ、早く測定でき、また、必要以上に加圧することがないので、患者さんの負担・ストレスを軽減できます。

※5 アラームレポート：医用テレメータやセントラルモニタのアラーム情報からアラームの種類や発生 の頻度等を客観的に評価したレポートです。このレポートの活用により、誤アラームの発生を抑えることで医療環境の改善に繋がることが期待されます。

※6 早期警告スコア：患者さんのバイタルサインを点数化し、急変リスクの早期発見に寄与する指標です。

※7 PrimePartner（クリニカルアシスタントサービス）：院内で測定した検体検査、心電図検査のデータをクラウド上のサーバに集約・保存し、電子カルテ上でも参照できる診療所向けのサービスです。

※8 LAVITA（医療介護ネットワークシステム）：患者さんのバイタルデータを簡便に収集、クラウドサーバへ自動送信し、医療、介護関係者など、様々な方とリアルタイムで情報共有できるネットワークシステムです。LAVITAを介して様々な医療機関と連携することで地域包括ケアへのサポートが可能となります。

※9 MD Linkage（医療機器リモート監視システム）：お使いの当社製品から発生したエラーメッセージやセルフテスト情報などを、リモート端末を介して当社のサーバへ自動送信するネットワークシステムです。機器の異常や故障を自動で検出し当社に知らせることで素早い対応が可能となり製品のダウンタイムの低減に寄与します。

※10 2024年度の実績を踏まえ、目標値の見直しを行いました。

※11 算出方法の見直しを行ったため、実績値を修正しました。

※12 実績値の修正を行いました。

サステナビリティ推進方針

サステナビリティ推進体制

日本光電では、サステナビリティを推進するため、「サステナビリティ推進委員会」（社長をはじめとする経営執行役員・執行役員・部門長で構成）、「サステナビリティ推進会議」（合計19部門の代表者で構成）を設けています。また、サステナビリティの推進に社外の視点を取り入れるための「アドバイザリーボード」（社外有識者4名で構成）を設置しています。

「サステナビリティ推進委員会」は年2回開催され、サステナビリティ活動の方向性を議論・決定しています。「サステナビリティ推進会議」は年2回以上開催され、推進委員会が決定した方針や指示に基づき年間計画を策定・推進し、進捗状況を推進委員会に報告しています。各担当部門を代表する推進会議メンバは、サステナビリティ活動の進捗状況を報告するとともに、他のメンバとの意見交換を行っています。また、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会、品質管理委員会、環境委員会とも連携を図り、日常業務の中でサステナビリティ活動が実践されるよう取り組んでいます。「アドバイザリーボードミーティング」は年2回開催され、サステナビリティの推進全般について助言をいただき、活発な議論を行っています。

さらに、社内でのSDGsに対する意識向上を図るため、ウェビナーを用いた国内外の社員向け教育などの取り組みを行っています。

サステナビリティ社外有識者



東京大学
先端科学技術研究センター研究顧問
小林 光氏



神奈川県立保健福祉大学
シニアフェロー
昌子 久仁子氏

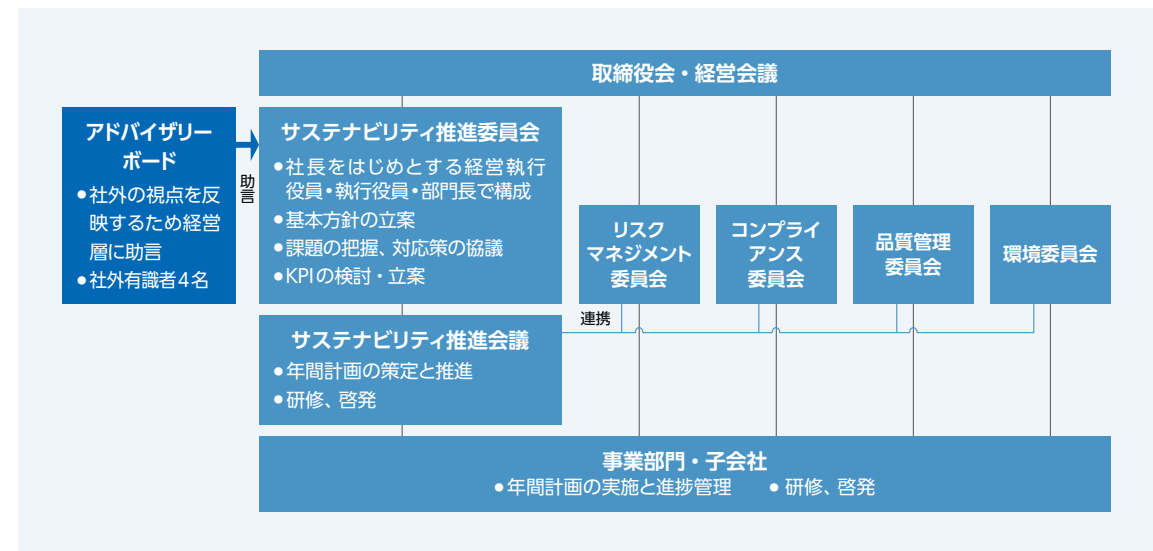


立教大学
経営学部 教授
高岡 美佳氏



ESG / SDGsコンサルタント
笹谷 秀光氏

サステナビリティ推進体制図



国連グローバル・コンパクトに参加

日本光電は2015年7月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトの「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指します。



ガバナンス

経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営
管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの
充実を図ります。

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンスの充実

持続的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

日本光電は、経営理念の実現と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営の健全性・透明性・効率性を高めるためのガバナンス体制の充実を重要な経営課題と位置付け、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。当社は、取締役会の独立性と多様性（ジェンダーや国籍を含む）に注力しており、2025年度には社内取締役5名、社外取締役6名（うち女性2名、外国人1名）の体制となりました。この結果、取締役会に占める独立社外取締役の比率は5割を超えています。社外取締役は、グローバル経営、AI・テクノロジー、財務・会計、法務など、幅広い分野の専門家で構成されており、自由に率直な意見を述べられる環境が醸成されています。これにより、多面的な視点に基づく活発な議論が行われ、経営監督機能の強化と質の向上につながっています。今後も、取締役会の実効性向上に取り組み、コーポレート・ガバナンスの強化と企業価値の向上に努めます。



渡邊 英里
上席執行役員
経営戦略統括部長

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

日本光電は、経営理念の実現に向け、商品、販売、サービス、技術、財務体質や人財などすべてにおいて、お客様はもとより、株主の皆様、お取引先様、社会から認められる企業として成長し、信頼を確立することを経営の基本方針としています。

この経営の基本方針および当社グループの中長期的な企業価値の向上のため、経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な経営課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

日本光電は、監督機能の強化、経営の健全性・透明性の向上、経営の意思決定の迅速化を図るため、監査等委員会設置会社を選択しています。また、独立社外取締役を6名選任しており、取締役会に占める比率は2026年6月末時点で過半数となっています。独立性の高い社外取締役を選任すること、執行役員制度を導入すること、監査等委員会と内部監査部門・会計監査人の相互連携を図ることなどの様々な施策を講じており、経営の管理監督機能は十分に確保されていると判断しています。

なお、社外取締役6名は、一般株主と利益相反が生じる恐れがない独立役員として東京証券取引所に届け出ており、経営会議等の重要な会議に必要なに応じて関連出席し、客観的・中立的な立場から適宜必要な意見を述べ、経営の監督を行っています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役8名（うち社外取締役は4名）、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役は2名）の計11名（うち女性は2名、外国人は1名）で構成され、独立社外取締役比率は過半数です。取締役会は原則月1回開催し、法令で定められた事項および日本光電グループ全体の経営に関する重要事項の決定ならびに取締役の職務執行の監督を行っています。

■ 監査等委員会

監査等委員会は3名（うち社外取締役は2名）で構成され、常勤監査等委員を1名選定しています。各監査等委員は、監査等委員会が策定した監査方針・監査計画・業務分担等に従い、監査活動を行っています。各監査等委員は、経営会議等の重要な会議に出席するとともに、内部監査部門からの監査結果報告に加え、主要な事業所および子会社の往査等を通じて、取締役の職務執行を監査しています。また、会計監査人および内部監査部門との緊密な連携を図っています。なお、常勤監査等委員は当社における豊富な業務経験があり、ガバナンスおよびリスクマネジメントに関する相当程度の知見を有しています。

■ 経営会議

取締役会の決定した基本方針に基づく経営活動を推進するため、取締役・経営執行役員・執行役員が出席する経営会議を原則月1～2回開催し、迅速な意思決定と機動的な業務執行に努めています。また、経営の意思決定・管理監督機能と業務執行機能の役割を明確に分離するため、執行役員制度を導入しており、取締役を兼務していない経営執行役員・執行役員は16名（うち女性は2名）です。

■ 指名・報酬委員会

経営の透明性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。社外取締役3名で構成され、社外取締役が委員長も務めています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の候補者案および報酬案、後継者計画について審議し、取締役会に答申しています。

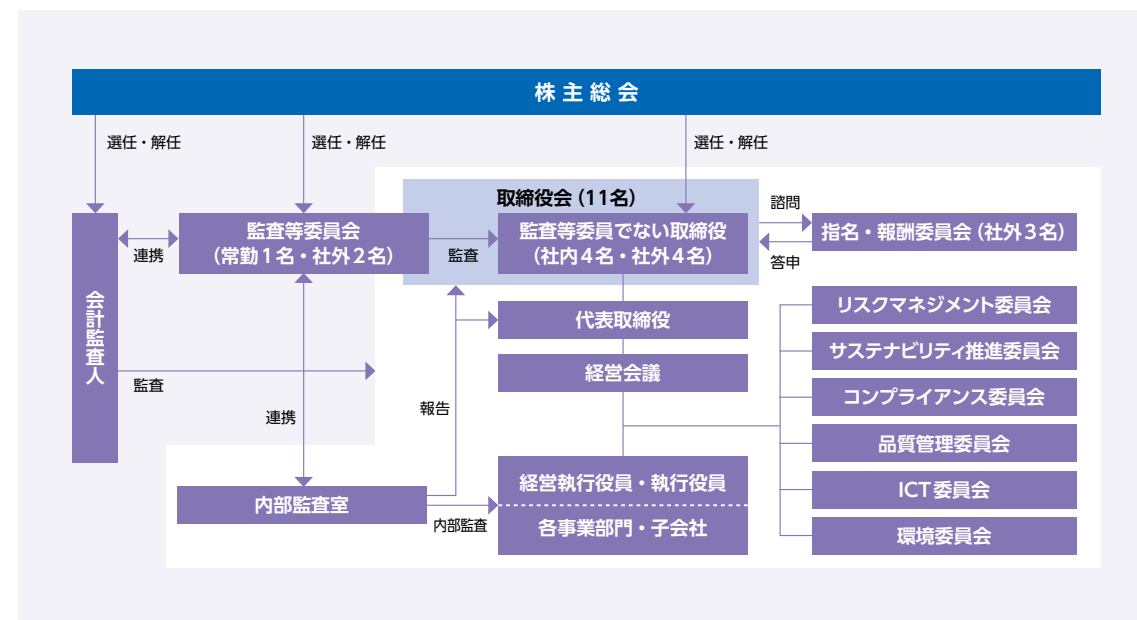
詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



コーポレート・ガバナンス体制



会社の機関・内部統制の関係



コーポレート・ガバナンスの充実

取締役会の実効性評価

日本光電は、全取締役に対し、取締役会の規模・構成や取締役会の運営状況などに関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の評価および課題と今後の改善策について議論しています。評価の結果、取締役会の規模・構成・運営状況等において、2025年度は女性2名および外国人1名の社外取締役が就任し社外取締役の構成比率は過半数となりました。取締役会における多様性と国際性を確保するとともに、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていることを確認しました。また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

2025年度は、2024年度の評価結果を踏まえ、重要リスクへの対応状況をリスクマネジメント委員会から取締役会に報告し、全社的なリスク管理体制を強化しました。また、取締役会の議題の重要度に応じた審議時間の適切な配分を行うため、定型報告議題の効率化を図りました。一方、リスク管理に関する議論の深化や、意思決定に必要な情報を簡潔かつ明確に整理した会議資料の作成については、引き続き課題として共有されました。取締役会の監督機能を一層強化するため、過去の改善の取り組みを継続するとともに、今回の評価結果を受け、リスクマネジメント委員会において特定した重要リスクの対応状況を適切に確認し、具体的な対策内容を取りまとめて取締役会に報告し、全社的なリスク管理体制のさらなる強化を図ります。また、意思決定に必要な情報を簡潔かつ明確に整理した会議資料の作成、議題の重要度に応じた審議時間の適切な配分など、会議運営の改善に取り組みます。

今後も、サステナビリティ経営を実践するとともに、企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、取締役会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

監査等委員会の実効性評価

日本光電は、監査等委員会活動の信頼性および品質の向上を図り、監査等の実効性を高めることを目的に、2022年度から監査等委員会の実効性を評価・分析し、課題と今後の改善策について議論しています。

2025年度は全監査等委員である取締役に対し、17の評価項目とその内容を説明した上で、ディスカッション方式による評価・意見収集を行い、課題や改善策、今後の重要テーマ等について議論を深め、意見のすり合わせを行いました。

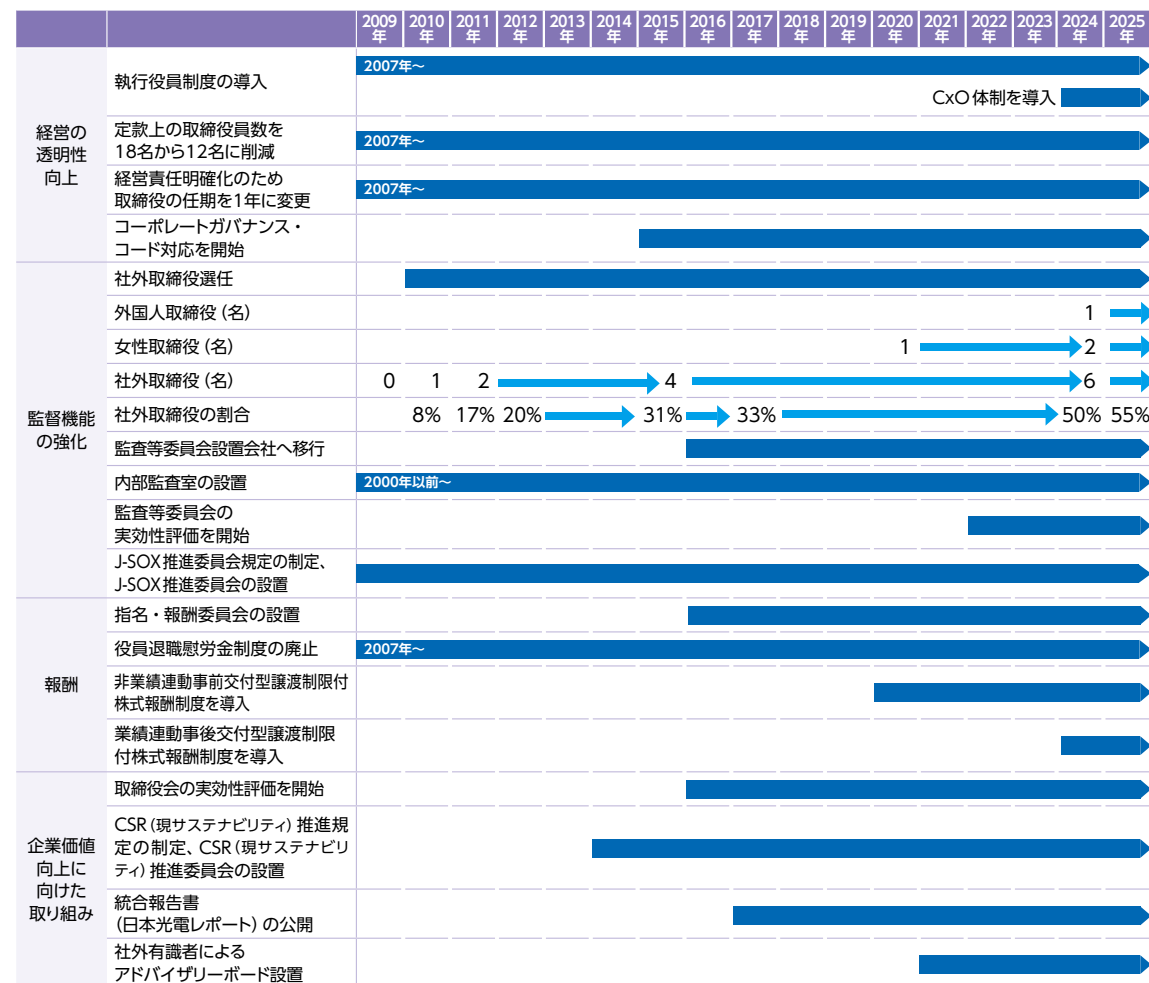
評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等の各項目において、監査等委員会は有効に機能しており、社外取締役を含め自由に発言できる雰囲気のもと、活発な議論が行われていることなどから、監査等委員会活動全体の実効性が確保されていることを確認しました。また、前年度に抽出した課題については、2025年度の重点監査項目に反映しました。「リスク管理体制の監視強化」では、リスク管理統括部門からのヒアリングや意見交換を通じて、現状把握と課題認識の共有を進めました。「三様監査連携体制の有効性強化」では、三者合同ミーティングを通じて、監査計画やリスク認識の相互理解を深め、効率性と品質の向上に努めました。これらの取組を通じて、年間を通じた実効性の向上が確認されています。

一方、今後に向けた重要テーマとして「ITガバナンスおよび情報システム体制の有効性」が挙げられ、社内DXの進展・高度化およびサイバーセキュリティ対応の重要性の高まりを受けて、これらの動向を引き続き注視していく必要があるとの認識を相互に確認しました。

今後も、持続的な企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目指し、監査等委員会の信頼性および品質の向上に向けて、委員会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレート・ガバナンス体制の推移



社外取締役の選任

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たすことを条件とし、様々な分野に関する専門的知識・経験等を有し、客観的・中立的な助言および経営の監督が期待できる人財を選任しています。

森田純恵氏は、グローバルにおける経営執行経験者および情報工学専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

Danny Risberg氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

森田守氏は、グローバルにおける経営執行経験者としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

三村孝仁氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

清水一男氏は、財務および会計に関する豊富な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。同氏は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

佐藤郁美氏は、弁護士として会社法務に精通しており、培われた専門的な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。

コーポレート・ガバナンスの充実

取締役の報酬

日本光電は、業績や株主価値との連動性を高め、経営の透明性の向上と中長期的な成長性、収益性の向上を図ることを目的として、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法の決定方針を次のとおり定めています。決定方針の決定の方法については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の答申を得た上で、取締役会の決議により決定しています。

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月額固定報酬としての基本報酬、短期業績を反映した業績連動報酬としての賞与、および中長期の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬で構成します。

監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役については、月額固定報酬のみの構成とします。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬体系

名称	種別		内容・算定方法等	支給方法
役位別基本報酬	金銭報酬	固定報酬	● 役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員の給与水準を考慮しながら総合的に勘案して決定	毎月支給
年次賞与		業績連動報酬	● 前年度の「会社業績」および「個別評価」の結果に応じて支給率を決定 支給率の変動幅を0%～200%として算出 「会社業績」の業績指標：連結営業利益 「個別評価」の業績指標：年度の業績目標・中長期の施策・ESG目標の達成度	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	固定報酬	● 非業績連動事前交付型譲渡制限付株式報酬 役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当	毎年支給
		業績連動報酬	● 業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬 中期経営計画の達成に向けて、当社の報酬ガバナンスの強化と企業価値のさらなる向上に向けたインセンティブの付与を目的として、連結営業利益率、連結ROE、相対TSR※に基づいて決定される支給率に応じて算定 支給率は0%～200%の間で変動 評価ウエイト：連結営業利益率30%+連結ROE30%+相対TSR40%	毎年支給

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 月額固定報酬

役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

■ 業績連動報酬

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（KPI）を反映した賞与および譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）とします。賞与については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とするほか、各取締役の担当領域に応じた個別評価を行い、支給率の変動幅を0%～200%として算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とし、支給率の変動幅を0%～200%として算出された交付株式数を毎年、一定の時期に割当てます。

2024年度から2026年度の各事業年度における業績評価指標および支給割合の決定方法は、以下のとおりです。ただし、各事業年度の連結営業利益率が10%未満の場合は、当該事業年度における支給割合を0%とします。

業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬の支給割合の決定方法

	評価ウエイト	業績評価指標
財務目標評価	30%	連結営業利益率
	30%	連結ROE
企業価値評価	40%	相対TSR※

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

■ 譲渡制限付株式報酬

非業績連動事前交付型と業績連動事後交付型の譲渡制限付株式報酬は、原則として毎年、当社と監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）との間で譲渡制限付株式割当契約を締結した上で、当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型は、役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。業績連動事後交付型は、業績等の数値目標等の達成度合いに応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型、業績連動事後交付型ともに、株主価値の共有を中長期に亘って実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役および執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間としています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の種類別の報酬割合

当社と同程度の事業規模の企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、指名・報酬委員会において検討を行います。取締役会は指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。個人別の報酬額については取締役会決議とし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分としています。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとします。なお、譲渡制限付株式報酬は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議します。

監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

■ 監査等委員である取締役の報酬

経営に対する独立性、客観性を重視する観点から月額固定報酬のみで構成され、各監査等委員の報酬額は、監査等委員の協議にて決定します。

役員報酬等の額（2026年3月期）

区 分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			支給人員 (名)
		月額固定報酬	業績連動報酬 (賞与)	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く） （社外取締役を除く）	203	143	37	21	6
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く）	25	25	—	—	1
社外役員	69	69	—	—	7

※ 譲渡制限付株式報酬の支給人員は4名です。

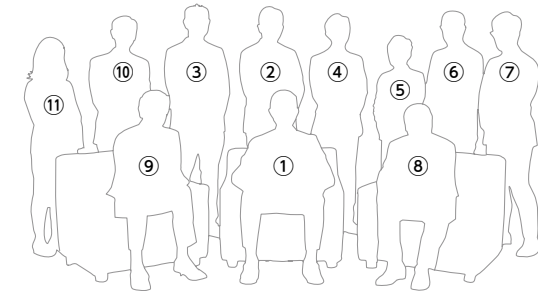
譲渡制限付株式報酬は、非業績連動事前交付型として当事業年度に費用計上した金額です。業績連動事後交付型につきましては、当事業年度の連結営業利益率が10%未満であったため、支給割合は0%です。

2016年6月定時株主総会決議による監査等委員でない取締役の報酬限度額：年額4億円以内（うち社外取締役の報酬額は年額8千万円以内（2024年6月定時株主総会決議により改定））、監査等委員である取締役の報酬限度額：年額8千万円以内。

2020年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（非業績連動事前交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額1億円以内。

2024年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額3億円以内。

取締役会



① 荻野 博一

代表取締役 社長執行役員
Chief Executive Officer

② 田中 栄一

取締役 副社長執行役員
Chief Operating Officer
国内事業統括本部長

③ 吉竹 康博

取締役 専務執行役員
Chief Strategy Officer
海外事業基盤、
グローバル事業戦略担当

④ 加藤 一弘

取締役 常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

⑤ 森田 純恵

社外取締役

⑥ Danny Risberg

社外取締役

⑦ 森田 守

社外取締役

⑧ 三村 孝仁

社外取締役

⑨ 泉田 文男

取締役 (常勤監査等委員)

⑩ 清水 一男

社外取締役
(監査等委員)

⑪ 佐藤 郁美

社外取締役
(監査等委員)

取締役会



荻野 博一
代表取締役 社長執行役員
Chief Executive Officer

在任期間14年
取締役会出席回数17/17回 (100%)

1970年 5月28日生	2013年10月	日本光電アメリカ (株) CEO
1995年 4月	2015年 6月	当社代表取締役 社長兼COO
2007年 4月	2017年 6月	当社代表取締役 社長執行役員
2011年 4月	2024年 4月	当社代表取締役 社長執行役員 Chief Executive Officer (現在)
2011年 6月		
2012年 6月		
2013年 4月		
2013年 6月		



吉竹 康博
取締役 専務執行役員
Chief Strategy Officer
海外事業基盤、
グローバル事業戦略担当

在任期間9年
取締役会出席回数16/17回 (94%)

1966年 3月20日生	2015年 4月	当社海外事業本部長
1988年 4月	2017年 6月	当社取締役 (現在) 当社上席執行役員
2003年10月	2019年 2月	日本光電アメリカ (株) 社長 兼CEO
2007年 4月	2022年 4月	当社常務執行役員
2008年 4月	2024年 4月	当社 Chief Regional Officer - International
2011年 4月	2025年 4月	当社専務執行役員 Chief Strategy Officer (現在)
2011年 6月		
2013年 4月		



田中 栄一
取締役 副社長執行役員
Chief Operating Officer
国内事業統括本部長

在任期間9年
取締役会出席回数17/17回 (100%)

1962年 7月15日生	2019年 4月	当社経営戦略統括部長
1985年 4月	2020年 4月	当社米国事業本部長
2002年 4月	2022年 4月	当社常務執行役員
2003年10月	2024年 1月	日本光電ノースアメリカ (株) 社長
2008年 4月	2024年 4月	当社 Chief Regional Officer - North America 北米事業 本部長
2008年 6月	2025年 4月	当社専務執行役員 当社Chief Operating Officer (現在)
2011年 4月	2026年 4月	当社副社長執行役員 国内事業統括本部長 (現在)
2013年 4月		
2013年 6月		
2014年 4月		
2017年 4月		
2017年 6月		



加藤 一弘
取締役 常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

在任期間1年
取締役会出席回数12/12回 (100%)

1965年11月26日生	2025年 4月	当社常務執行役員 Chief Administrative Officer 経営管理本部長 コンプライアンス担当役員 (現在)
1989年 4月	2025年 6月	当社取締役 (現在)
2019年 4月		
2021年 4月		
2022年 4月		
2024年 3月		
2024年 3月		

取締役会



森田 純恵

社外 独立

取締役

在任期間 2 年

取締役会出席回数17/17回 (100%)

1960年 5月8日生
 1983年 4月 富士通 (株) 入社
 2005年 7月 同社通信部門SEI CMMI L3
 認定プロジェクト推進部門
 プロジェクト部長
 2006年 9月 同社次世代ネットワーク
 BT21CN プロジェクト
 推進部門部長
 2008年10月 同社ネットワークプロダクト
 グローバル製品企画部門
 プロジェクト統括部長
 2010年10月 同社ネットワークプロダクト
 北米向け伝送装置ソフト
 開発部門統括部長
 2014年 4月 (株) 富士通研究所ものづくり
 技術研究所主席研究員

2015年11月 同社ソフトウェア研究所主席
 研究員兼富士通 (株) ソフト
 ウェア開発技術本部シニア
 ディレクター
 2018年 1月 (株) 富士通ゼネラル入社、
 空調機システム開発部
 主席部長
 2019年 4月 同社経営執行役
 (空調機システム開発担当)
 2022年 4月 秋田県立大学システム科学
 技術学部情報工学科教授
 (現在)
 2023年 3月 住友重機械工業 (株)
 社外取締役 (現在)
 2024年 6月 当社社外取締役 (現在)
 2025年 6月 文化シャッター (株) 社外取締役
 (現在)



森田 守

社外 独立

取締役

在任期間 1 年

取締役会出席回数12/12回 (100%)

1959年 4月12日生
 1983年 4月 (株) 日立製作所入社
 2015年 4月 同社戦略企画本部長
 2016年 4月 同社執行役常務戦略企画
 本部長
 2020年 4月 同社執行役専務CSO 戦略
 企画本部長、未来投資本部長
 2022年 4月 同社執行役専務CSO 戦略
 企画本部長
 2024年 4月 同社エグゼクティブアドバイ
 ザー

2025年 4月 同社原子力ビジネスユニット
 ストラテジックエキスパート
 2025年 6月 当社社外取締役 (現在)
 2025年 8月 (株) Shinka Tech Partners
 取締役マネージング・パート
 ナー (現在)
 2025年10月 マッキンゼー・アンド・カンパ
 ニー・ジャパン シニア・アド
 バイザー (現在)
 2025年11月 双日 (株) 顧問 (非常勤) (現在)



Danny Risberg

社外 独立

取締役

在任期間 2 年

取締役会出席回数17/17回 (100%)

1962年11月20日生
 1995年 7月 (株) スルガ設立、入社
 1996年 8月 メトランアメリカ (株) 設立、入社
 1999年 7月 レスピロニクス (株) 入社、
 アジア太平洋部門・国際部門
 統括
 2005年 4月 フジ・レスピロニクス (株) 入社、
 代表取締役社長兼アジア太平
 洋部門・国際部門統括
 2009年 5月 (株) フィリップス エレクトロニク
 ス ジャパンヘルスケア事業部
 執行役員兼 COO
 2010年 1月 同社代表取締役社長兼 CEO、
 会長兼 CEO
 2010年 4月 駐日欧州ビジネス協会医療機
 器・IVD 委員会委員長

2010年 6月 日本画像医療システム工業会理事
 2012年 6月 同会副会長
 2014年 2月 駐日欧州ビジネス協会会長
 2017年 3月 (株) フィリップス エレクトロ
 ニクス ジャパン取締役会長
 (株) フィリップス・ジャパン
 取締役会長退任
 2018年 5月 日・EU ビジネス・ラウンドテー
 ブル EU 側共同議長代理
 2018年 9月 パクスター (株) 代表取締役社長
 2018年10月 米国医療機器・IVD 工業会理事
 2022年12月 パクスター (株) 代表取締役
 社長退任
 2024年 6月 当社社外取締役 (現在)



三村 孝仁

新任 社外 独立

取締役

1953年 6月18日生
 1977年 4月 テルモ (株) 入社
 2002年 6月 同社執行役員
 2003年 6月 同社取締役執行役員
 2004年 6月 同社取締役上席執行役員
 2007年 6月 同社取締役常務執行役員
 2008年 4月 同社取締役常務執行役員
 ホスピタルカンパニー統括、
 営業統括部管掌
 2009年 6月 同社取締役常務執行役員
 中国・アジア統括
 2010年 4月 同社取締役常務執行役員
 中国総代表
 2010年 6月 同社取締役専務執行役員

2011年 8月 泰尔茂 (中国) 投資有限公司董
 事長兼総経理
 2017年 4月 テルモ (株) 代表取締役会長
 2021年 6月 一般社団法人日本医療機器産
 業連合会会長
 2022年 4月 テルモ (株) 取締役顧問
 2022年 6月 同社顧問
 (株) オートバックスセブン社外
 取締役
 三井化学 (株) 社外取締役 (現在)
 2023年 6月 日本特殊陶業 (株) 社外取締役
 (現在)
 2026年 6月 当社社外取締役 (現在)

取締役会



泉田 文男

新任

取締役（常勤監査等委員）

1964年 6月24日生
1987年 4月 当社入社
2011年 4月 日本光電アメリカ（株）社長
2015年 4月 当社カスタマーサービス本部
海外技術支援部長
2016年 4月 当社海外事業本部営業支援部長
2017年 4月 日本光電ヨーロッパ（有）社長
2022年 4月 当社執行役員経営戦略統括部長
2025年 4月 当社上席執行役員
2026年 4月 当社内部監査担当
2026年 6月 当社取締役（常勤監査等委員）（現在）



佐藤 郁美

社外 独立

取締役（監査等委員）

在任期間2年

取締役会出席回数17/17回（100%）

監査等委員会出席回数19/19回（100%）

1963年12月25日生
1990年 4月 相澤建志法律事務所入所、
弁護士登録（東京弁護士会）
1992年 3月 渡米のため東京弁護士会登録
抹消
1995年 9月 三木・吉田法律特許事務所入
所、弁護士登録
（第二東京弁護士会、米国
ニューヨーク州弁護士会）
2011年 1月 スクワイヤ外国法共同事業法
律事務所入所
2013年 3月 矢吹法律事務所入所
2017年 4月 第二東京弁護士会副会長
2018年 4月 日本弁護士連合会常務理事
2019年 4月 総務省情報公開・個人情報保
護審査会委員（現在）
2019年 6月 公益法人日本エアロビック連
盟理事（現在）
ダイダゴン（株）社外監査役
2021年 1月 のぞみ総合法律事務所入所
（現在）
2021年 4月 日本弁護士国民年金基金常務
理事、国民年金基金連合会資
産運用委員会参与
2021年 6月 ダイダゴン（株）社外取締役
（現在）
2022年 6月 太陽ホールディングス（株）
社外監査役
2024年 6月 太陽ホールディングス（株）
社外取締役（監査等委員）（現在）
当社社外取締役（監査等委員）
（現在）



清水 一男

社外 独立

取締役（監査等委員）

在任期間6年

取締役会出席回数17/17回（100%）

監査等委員会出席回数19/19回（100%）

1959年 5月16日生
1983年 4月 日本郵船（株）入社
1989年10月 朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所
1992年10月 清水晋税理士事務所入所
1993年 3月 公認会計士登録
1994年 5月 税理士登録
2003年 1月 新日本アーンストアンドヤング税理士法人（現 EY 税理士法人）入所
2013年 9月 清水会計事務所入所
良公監査法人代表社員（現在）
2020年 6月 当社社外取締役（監査等委員）（現在）

取締役会

取締役のスキルマトリックス

取締役会は、専門性を有する独立社外取締役6名を含め、11名で構成されています。これらの取締役がそれぞれの知識・経験・能力を活かして、長期ビジョン、中期経営計画の実現に向けた意思決定と業務執行の監督を行っています。

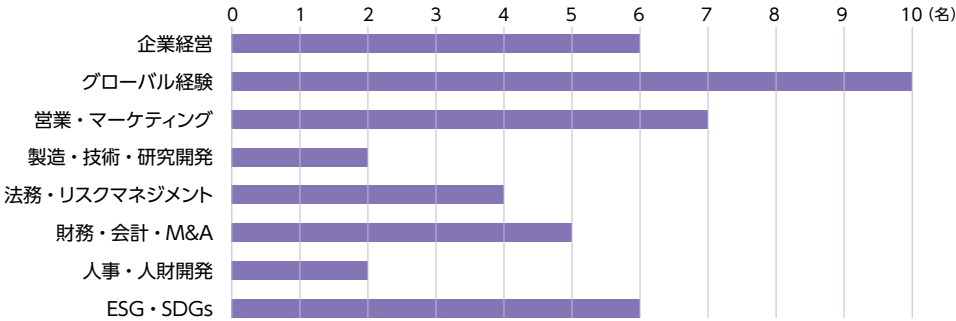
また、取締役の専門性・経験とは別に、取締役全員がサステナビリティの視点を持って経営に取り組んでいますが、今後、さらなる強化を図っていきます。

2026年6月25日現在													
氏名	性別	地位		年齢	在任期間	企業経営	グローバル 経験	営業・ マーケティング	製造・技術・ 研究開発	法務・リスク マネジメント	財務・会計・ M&A	人事・ 人財開発	ESG・SDGs
荻野 博一	男性	代表取締役 社長執行役員 CEO		56	14年	●	●	●			●		●
田中 栄一	男性	取締役 副社長執行役員 COO		63	9年	●	●	●	●			●	
吉竹 康博	男性	取締役 専務執行役員 CSO		60	9年	●	●	●					
加藤 一弘	男性	取締役 常務執行役員 CAO		60	1年		●	●		●	●		●
森田 純恵	女性	社外取締役	社外	66	2年		●		●				●
Danny Risberg	男性	社外取締役	社外	63	2年	●	●	●					
森田 守	男性	社外取締役	社外	67	1年		●				●		●
三村 孝仁	男性	社外取締役 指名・報酬委員	社外	73	—	●	●	●			●		
泉田 文男	男性	取締役 常勤監査等委員		62	—	●	●	●		●			●
清水 一男	男性	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	社外	67	6年					●	●		
佐藤 郁美	女性	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	社外	62	2年		●			●		●	●

スキルの定義

スキル	スキルの定義
企業経営	他社およびグループ子会社を含む社長経験もしくはそれに準ずる経験
グローバル経験	海外駐在経験を含むグローバルでの業務経験
営業・マーケティング	営業・マーケティングに関する業務経験、マネジメント経験
製造・技術・研究開発	製造・技術・研究開発に関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有
法務・リスクマネジメント	法務・リスクマネジメントに関する業務経験、弁護士資格保有
財務・会計・M&A	財務・会計・M&Aに関する業務経験、公認会計士資格保有、CFO経験
人事・人財開発	人事・人財開発に関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有
ESG・SDGs	ESG・SDGsなどサステナビリティに関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有

取締役の専門性、経験



社外取締役メッセージ

社外取締役6名からのメッセージおよび社外役員意見交換会の開催概要をご紹介します。



共創型医療エコシステムによる
グローバルな価値創造へ

森田 純恵

社外取締役 秋田県立大学システム科学技術学部情報工学科教授

営業利益率15%、海外売上高比率45%の実現を目指す長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向け、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の最終年度を迎えました。DHS（デジタルヘルスソリューション）製品の上市やインドのアドバンスドテクノロジーセンタにおけるソリューション展開の着手など、グローバル戦略が着実に具現化してきたことを評価しています。また、ROICを意識した資本効率向上について取締役会で継続的に議論を重ね、企業価値向上に向けた経営基盤の強化が進んでいます。

私は、次期中期経営計画である「BEACON 2030 Phase III」では、製品提供を超えた共創型医療エコシステムの構築と、データ・AIを活用したビジネスモデル変革をより一層具体化していくことが重要であると考えています。世界の各地域における医療課題に対応する未来シナリオを描きながら、グローバルな高付加価値企業への変革を監督の立場から支援し、持続的な企業価値向上に貢献してまいります。



価値創造とレジリエンスの強化に向けて

Danny Risberg

社外取締役

日本光電の取締役としての経験を重ねる中で、私は当社の社員、使命、そして共に築く未来への敬意を一層深めています。

世界の医療環境が大きな変化と課題に直面する中、当社の使命はますます重要性を増しています。私たちは製品・サービス・技術革新を通じて、医療従事者が質の高い医療を提供できるよう支援しています。

取締役会として、信頼は日々の積み重ねによって築かれることを認識しています。ガバナンス、コンプライアンス、透明性、誠実さは持続的な企業価値向上の基盤であり、経営の中心に据えるべきものです。私たちは責任ある意思決定と着実な実行を通じて、株主様をはじめとするすべてのステークホルダーの信頼に応えてまいります。

日本光電には強固な基盤、明確な使命、そして優れた人財があります。私は当社の未来に大きな自信を持っています。価値観を共有し、力を合わせることで、今後も医療への貢献と持続的な成長を実現できると確信しています。

取締役会、経営陣、そして全社員と共に、謙虚さと決意、自信を持ってこの歩みを続けてまいります。

社外取締役メッセージ



グローバルな持続成長と 企業価値向上に向けた取り組み

森田 守
社外取締役

取締役役に就任して1年がたちました。昨年は国内外でいろいろなことが起こりました。国内では医療費の抑制に伴う医療機関の支出抑制、海外では戦火が広がり自由貿易からブロック経済への移行が強くなってきました。米国でも医療改革で市場の様相が大きく変わりました。

この中で日本光電は、技術の力で世界の医療課題に挑み続けています。創業当時の「病を癒す…それは主義や国境を越えるもの。どんなに情熱を注ぎこんでも悔いはない」という信念を実現するために社内各部門が努力を重ねてきた1年であったとも思います。取締役会も、多様な視点と専門性を活かしてこの信念を実現し、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長を実現するため経営の監督とサポートをしてまいりました。引き続き、ステークホルダーの皆様の信頼に応えるべく、日本光電のさらなる飛躍と企業価値向上に尽力してまいります。



新たな飛躍を目指して

三村 孝仁
社外取締役

この度、ご縁があり日本光電の取締役の一員に加えて頂くことになりました。現在、世界は、中東情勢をはじめとする地政学的リスクの高まりにより原油調達危機に直面し、それに伴う急激な産業構造の転換を求められるなど、混沌とした社会になっています。当然、医療機器産業も今までとは違った目線、判断が求められますが、医療機器供給体制の維持がこれほど注目されることは、コロナ禍を含め過去に無かったことです。当社は、このような環境下であるがゆえ、過去以上に強いガバナンス体制を構築しつつ、リスクマネジメントの強化を図らなければなりません。私自身、40有余年間、医療機器産業の中で仕事をしてまいりました。今までに得た知見を活かし、日本光電の新たな飛躍につなげられるよう、ステークホルダーの皆様の目線に立って、経営監督をしてまいりたいと考えております。

社外取締役メッセージ



医療課題をデータとAIで解決

清水 一男

社外取締役（監査等委員） 良公監査法人代表社員

当年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の最終年度です。当社は企業買収、鶴ヶ島生産センタの稼働、製造一元管理ITシステムの投資を積極的行ってきました。今期はこれらの成長投資を、収益性の改善へと転換する挑戦の年です。北米の売上げが伸び、海外売上割合45%も射程内となりつつある一方で、ホルムズ海峡封鎖、止まない戦争の影響は大きく、サプライチェーンの再構築が、喫緊の課題として浮上してきています。

この不確実な外部環境の中、当社は医療機器をプラットフォーム化し、医療従事者と患者の課題をデータとAIで解決するという、企業価値向上のビジョンを描いています。

私は監査等委員として、このストーリーに基づく経営陣の執行の合理性を監督してまいります。



DHS事業のグローバル展開を支える リスクテイクとガバナンス

佐藤 郁美

社外取締役（監査等委員） のぞみ総合法律事務所 弁護士

当社は、製品競争力の強化を重要施策の1つとして、DHS（デジタルヘルスケアソリューション）への重点投資を行っています。DHS事業とは、当社製品を含む様々な医療機器から収集した生体情報やアラーム発生状況等のビッグデータを活用して、医療機関の業務における課題を解決するアプリケーションソフトを開発し、これを医療機関に課題解決のソリューションとして提供する事業です。米国内にDHSの専門チームを置き、医療ニーズおよび薬事規制を的確にくみ取り、ソリューションの開発・改良をスピーディに行う体制も整えております。このDHS事業を、日本を含めグローバルに展開するにあたっては、各国市場状況に応じて様々なリスクテイキングが必要になってきます。

執行側のリスクテイキングを支援するとともに、それが、当社の企業価値向上を目的とするものか、そして、それがどう持続的成長に資するのかについて、質問を繰り返し確認していくことで、監督責任を果たしていく所存です。

社外取締役メッセージ

社外役員意見交換会

■ 概要

当社では、社外役員の意見交換・認識共有を図るため、「社外役員意見交換会」を2016年度から定期的に開催しています。

目的	取締役会実効性評価の結果や改善施策の進捗状況について独立社外取締役と意見交換を行い、取締役会の課題や改善点を共有することで、取締役会の機能向上と実効性のさらなる向上につなげる。
構成員	独立社外取締役6名（監査等委員2名を含む）・取締役会事務局
開催時期・回数	2025年度は5月と1月に2回開催
議題	5月 取締役会の実効性評価結果について 1月 実効性評価の改善に向けた取り組み状況について

■ 開催内容

主要議題である「取締役会の実効性評価結果」については、以下の意見交換を行いました。

2025年度

- 後継者育成における候補者別の評価・内容の可視化
- 経営人材育成のための経営視点を養う経験と研修の必要性
- 取締役会実効性評価に関する定性情報や第三者評価の活用

■ 社外取締役 フリーディスカッション

2021年度から、テーマを限定せずに行うフリーディスカッション形式の意見交換会を実施しており、2025年度は2回開催しました。2026年度も2～3回開催する予定です。「取締役会のあり方と社外取締役の役割」「中期経営計画との乖離発生予想時の対応」「売上回復の方法、物流改善、競争力ある製品の開発」等、様々なテーマについて社外取締役間で自由な議論が行われ、お互いの認識を共有でき非常に有意義な意見交換会となっています。



コンプライアンスの徹底

高い倫理観に基づき、良識に従った公正で適法な企業活動に努めています。

担当役員メッセージ

日本光電では、経営理念のもと、「日本光電行動憲章」「日本光電倫理行動規定」「コンプライアンス推進規定」を制定し、2017年度には「腐敗行為防止規定」を加えた「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入しました。海外子会社を含むグループ全体で、グローバル水準に基づくコンプライアンス体制の徹底に取り組んでおり、私は本プログラムの統括責任者として、2025年度からコンプライアンス担当役員（Chief Compliance Officer）を務めています。

コンプライアンス担当役員として、日本光電のコンプライアンス推進体制の管理・運営・遂行に責任を持ち、組織体制の整備、人材育成、組織風土の醸成を一体的に進めています。具体的には、国内外の各部門および子会社にコンプライアンス担当者（Divisional/Local Compliance Officers）を配置し、現場に根差した実効性の高い推進体制を構築しています。また、コンプライアンスに関するメッセージや重要情報を継続的に発信するとともに、担当者からの直接報告ラインを確立することで、リスクの早期把握と迅速な対応につなげ、グローバルに連携したガバナンスの強化を図っています。

2024年度にスタートした中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、マテリアリティ「グループガバナンスの一層の強化」のもと、「グループ会社のコンプライアンス体制強化」をKPIとして設定し、「重大コンプライアンス事案の発生件数ゼロ」を目標に掲げています。目標達成に向け、国内外で重要性の高いコンプライアンスリスクを特定し、重点的な教育・啓発施策の展開により、潜在リスクの低減に取り組んでいます。今後もこれらの取組みを継続的に強化していきます。不確実性と複雑性が一層高まる中、従来の延長線上では十分な対応が難しい経営環境にありま



加藤 一弘
取締役常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

す。このような環境下では、単に既存のルールを遵守するだけでなく、状況に応じて自律的かつ柔軟に判断する力が求められます。そのため、必要最小限の原則（プリンシプル）を明確にしたうえで、プリンシプル・ベースのアプローチを重視しています。「グローバル共通価値基準」の中核である「Integrity（誠実さ、真摯さ、高潔さ）」をすべての役員・社員等の行動原則とし、その実践をグローバルで一層徹底していきます。

日本光電が社会からの信頼を維持し、持続的に企業価値を向上させていくためには、コンプライアンスのさらなる深化が不可欠です。経営理念の実現に向け、今後も強いリーダーシップのもと、グループ一丸となって取り組みます。

コンプライアンスの基本方針

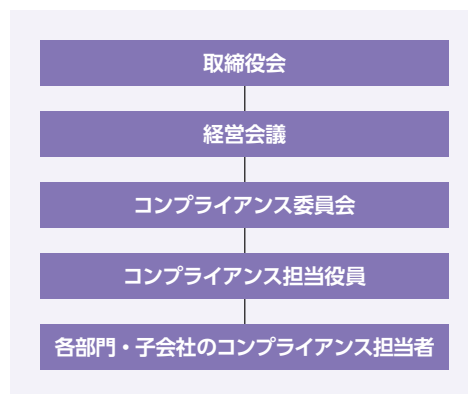
日本光電は、健全な倫理観を養成し、厳格な法令遵守を貫くコンプライアンス体制を構築することに真摯に取り組んでいます。この取り組みは、当社の最も貴重な財産であるお客様やお取引先様、その他ステークホルダーの皆様の信頼を守ることにつながります。こうした日本光電の取り組みは、コンプライアンスの基本方針・ルールである「日本光電行動憲章」と「日本光電倫理行動規定」となって具現化されています。

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス組織体制

日本光電は、事業展開するすべての地域において、グローバルなコンプライアンス体制を構築しており、全社的にコンプライアンスを徹底するため、右図のような組織体制を整備しています。

コンプライアンス委員会は、取締役会から指名された役員および関連部門長で構成される日本光電のコンプライアンス推進を担う組織です。コンプライアンス委員会の主な役割は、以下のとおりです。



1. コンプライアンスに関する基本規定の改定または新設
2. コンプライアンス体制の継続的な監督、評価、見直しおよび改善
3. 重要なコンプライアンス上の問題への対応
4. その他コンプライアンスに関する事項の検討・対応

コンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) は、日本光電のコンプライアンス体制を管理、運営、遂行する責任者です。また、コンプライアンス担当役員によって任命される各部門・子会社のコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) は、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を担います。コンプライアンス担当役員は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンス担当者と緊密に連携して業務を行っています。

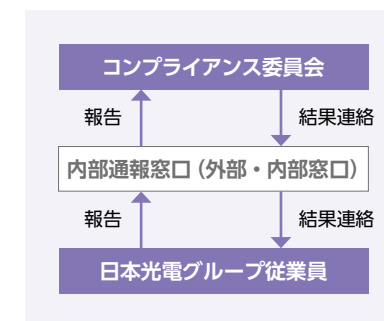
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外のすべての役員・社員等を対象に、コンプライアンスに関する勉強会を各部門・子会社ごとに実施しています (2025年度の参加者は約6,100名)。役員・社員等は、まず所定の教材を用いて自主学習を行い、理解度をチェックした後、職場の社員とともに読み合わせやディスカッションを行うことによって、コンプライアンスに対する理解を深めています。また、海外のコンプライアンス担当者は、各国の法規制や政策等に合わせ、必要に応じて追加の教育・トレーニングを実施しています。その他、ハラスメント、医療機器業公正競争規約、営業活動など、業務に応じたコンプライアンス勉強会も各部門で実施しています。さらに、2021年度から国内支社支店・営業本部の所長等以上の幹部職員全員を対象に、コンプライアンスリスクの中から重要性の高いテーマを選定し、外部専門家による研修を実施しています。

内部通報制度

日本光電では、役職員がコンプライアンス上問題のある行為を自ら行ったり、見聞きしたり、懸念や疑惑を抱いた場合には、職制を通じた報告を義務付けています。通常のルートでの報告が難しい場合は、内部通報窓口を通じた報告を行うよう義務付けており、外部弁護士を窓口とするホットラインをはじめ、社内外に内部通報窓口を設置しています。内部通報窓口を通じて誠実な報告を行った者が、その報告により何らかの報復、制裁、その他不利益を受けることはありません。また、報告に関する懸念を軽減するために、匿名の報告も受け付けています。さらに、2022年6月施行の改正公益通報者保護法を受け、公益通報者の保護の強化を目的とした新たな規定を定め、内部通報制度の一層の充実を図っています。

内部通報窓口



コンプライアンスの徹底

贈収賄の防止

日本光電は、「日本光電倫理行動規定」の中で、法令などで禁止されている公務員または外国公務員への贈賄行為を禁止し、日本の贈収賄に関連する法令、米国のFCPA（海外腐敗行為防止法）、英国のBribery Act（贈収賄防止法）をはじめ、日本光電が企業活動を行うすべての地域で腐敗行為防止に関する法令を遵守するよう徹底しています。また、贈賄を防止するための詳細なルールや手続きを定めた「腐敗行為防止規定」を制定し、その遵守を徹底しています。2026年4月には、APECクアラルンプール原則※の改定を踏まえ、本規定の見直しを行いました。この見直しでは、医療関係者との関係に関する規律の一層の強化に加え、リスクの大きさに応じた管理の考え方や販売業者との取引ルールの明確化を行い、よりグローバルで整合性の取れた腐敗行為防止体制の強化を図っています。

さらに、海外の販売店などのお取引先様に対しても「日本光電倫理行動規定」と腐敗行為防止に関する教材を提供し、日本光電の腐敗行為防止に向けた取り組みへの理解と協力を求めています。日本光電では、2021年1月に発生した当社元社員による贈賄事案を受け、寄附金検討プロセスの見直しや、受注前プロセスにおけるシステム統制による内部統制強化に取り組んでいます。また、全従業員を対象とした、コンプライアンス意識調査による定期的なモニタリングを実施しています。さらに、ディーラー様と相互に法令遵守を誓約し、定期的なアンケートを実施するとともに、ディーラー様向けの通報窓口を設置し、コンプライアンスの徹底を図っています。

※ クアラルンプール原則：アジア太平洋経済協力（APEC）の枠組みにおいて策定された、医療機器業界が医療関係者・患者との関係において遵守すべき倫理的な指針。

グローバル・コンプライアンスへの取り組み

日本光電では、2017年度に「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入し、海外販売子会社を含むグループ全体でのコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2025年度の主な取り組みとしては、海外販売子会社責任者向けの教育、四半期ごとのLCO（Local Compliance Officer）向けのオンラインミーティング開催、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施しました。また、海外子会社ごとにコンプライアンスリスクの高い領域を特定した上で、リスクの軽減に向けたアクションプランを設定し、その進捗を本社と子会社が協働して確認しました。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[コンプライアンスの徹底](#)



「グローバル経営管理ポリシー」の策定

日本光電では、グローバルな高付加価値企業への変革を進める中、海外子会社の役割がより重要になっていることから、各社の組織的リスク管理能力の強化に努めています。2021年10月には、不正・不祥事の発生・再発防止を目的に、財務・会計、人事・労務、コンプライアンス、社内情報セキュリティに関するリスク管理を支援する「グローバル経営管理ポリシー」を策定し、海外子会社24社で運用を開始し、現在は26社で運用しています。各社のリスク管理能力をより一層強化するため、定期的な見直しを行い充実化を図るだけでなく、各子会社の取締役会において、リスク管理の実施状況をレビューし運用の実効性を高めています。これらの取り組みを通じて、各社と緊密に連携しながら、ポリシーの運用定着に取り組んでいます。

全社的リスク管理体制の構築

「リスクマネジメント委員会」を中心に、横断的かつ統合したリスクマネジメントの構築を目指します。

担当役員メッセージ

全社横断的な視点でリスクを適正に評価し、影響度とリスクテイクまでを視野に入れた対応策を講じることは、当社が健全かつ円滑に事業運営を継続し、社会に貢献し続けるために非常に重要であると認識しています。今日、企業を取り巻くリスクは、自然災害や地政学リスク、生成AIをはじめとするデジタル技術の革新やサイバー攻撃の高度化など、多様化・複雑化しており、リスク管理の重要性が一層高まっています。

日本光電では、リスクマネジメント委員会において潜在リスクの可視化とその対応策の検討を行っています。2025年度は、年2回のリスクマネジメント委員会で検討を重ね、全社レベルで対応すべき重要リスクの対応策を見直すなど、全社的リスクマネジメント体制の高度化に取り組みました。引き続き、グループ全体のリスク管理体制の強化と継続的な改善を通じて、環境変化に的確に対応できる強靱な経営基盤の構築を推進し、サステナブルな企業体質の確立を目指します。



渡邊 英里
上席執行役員
経営戦略統括部長

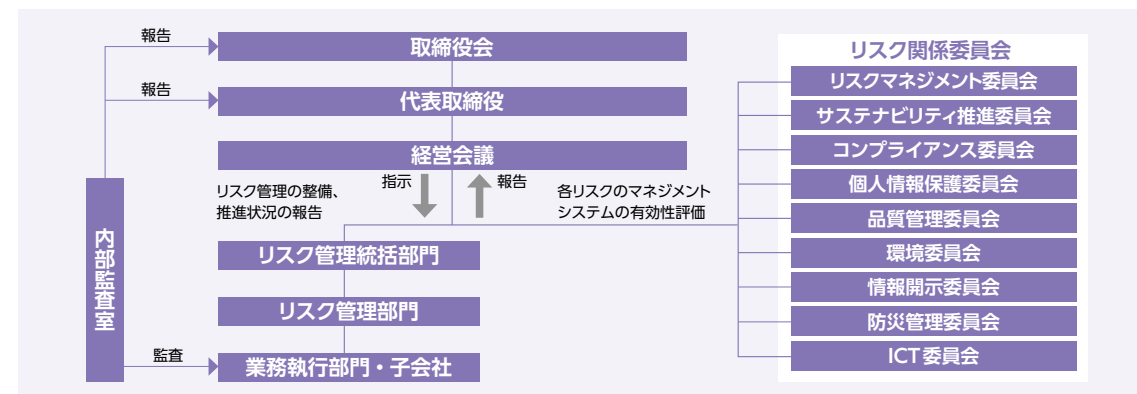
リスクマネジメントの考え方

日本光電では、健全かつ円滑に事業運営を行うために、業務全般に関するリスクを未然に防止する管理体制を整備するとともに、リスクが発生した場合の対応方法を定めています。

リスクマネジメント体制

グループの業務全般のリスク管理に関する基本方針等の制定、グループ全体のリスク管理体制の整備・推進状況の把握は取締役会が行っています。また、グループ全体のリスク管理体制の整備・推進を行う部門として「リスク管理統括部門」を定め、さらに、事業遂行上のリスクを9つに分類し、それぞれのリスク分類ごとに「リスク管理部門」と「リスク関係委員会」を定めています。「リスク管理部門」は、担当するリスク分類について、「業務執行部門・子会社」の教育やサポートを行うとともに、体制の整備・推進状況を「リスク管理統括部門」に報告しています。「リスク関係委員会」は、関連するリスク分類について、マネジメントシステムの適切性・妥当性・有効性の評価等を、取締役会および経営会議に報告しています。また、「リスクマネジメント委員会」で特定した重要リスクを中心に、各部門のリスク管理責任者と連携の上、定期的にリスク評価を行い対策を見直しています。内部監査部門は、監査時に発見されたリスクについて、代表取締役および取締役会へ報告を行っています。

リスクマネジメント体制



全社的なリスク管理体制の構築

リスク管理の推進

日本光電の事業所・子会社および本社部門は、コンプライアンスなどに関するリスク管理の自己評価を「部門点検シート」で行っています。リスク管理統括部門は、リスク管理体制の推進状況と今後の対応に加え、評価結果を取締役会に報告しています。海外子会社においても、リスク管理体制の整備と強化策の推進状況を含め取締役会に報告しています。

2025年度は、2024年度に続き、リスクマネジメント委員会で特定した重要リスクを取締役会に報告するなど、全社的なリスク管理体制の高度化に向けた取り組みを継続しました。重要リスクの特定にあたっては、各部門の「リスクアセスメントシート」をもとに「リスクマップ」を作成し、リスクごとに経営への影響度や発生頻度を確認し、各重要リスクへの対応方針を策定しました。また、グループの役員・社員等に情報セキュリティなどリスク管理に関するeラーニングを実施しました。コンプライアンスについては、グローバルにおける体制の強化に加え、グループの各部門・各子会社で職場勉強会を実施し、「日本光電倫理行動規定」の周知徹底とコンプライアンスの実践に努めています。

重要リスクへの対応状況

日本光電では、リスクマネジメント委員会で特定した重要リスクについて、リスク管理部門および対応部門を明確化し、各重要リスクの対応方針に基づくアクションプランを策定しています。これらの進捗状況は定期的にレビューを行い、取締役会に報告しています。

2025年度は買収リスク、AI利活用に伴うリスク、人権リスクを新重要リスクとして追加し、対応を進めました。また、海外拠点のセキュリティ強化やFSIRT※の構築と体制整備を図るとともに、サプライチェーンリスクに対しては在庫管理の最適化、安定供給体制の維持に努めています。事業継続計画（BCP）に関しては、有事の際に迅速かつ的確に対応できるよう、本社に設置する緊急

対策本部体制見直しと定期的な訓練を実施しています。これにより、自然災害等のリスクへの対応力を強化し、事業の継続性と従業員の安全確保を両立する体制を整備しています。

※ FSIRT (Factory Security Incident Response Team)：工場セキュリティインシデント対応チーム。

リスク分類

リスク管理の基本的な方針を定めた「リスク管理規定」において、リスクの種類を下表の9つに分類しています。

リスク分類表

リスクの定義	リスクの内容
コンプライアンスリスク	諸法令の遵守を怠ること等により、損失を被るリスク
品質管理リスク	製品やサービスの安全性、信頼性に問題が生じ、損失を被るリスク
システムリスク	社内ITインフラおよび製品・サービスにおけるシステム、ネットワークの障害や誤作動、不正使用等により、損失を被るリスク
災害・事故リスク	災害・事故によって業務遂行に支障をきたし損失を被るリスク
環境リスク	環境に与える影響の低減、環境汚染の予防活動が十分でなく、環境汚染等が発生し、損失を被るリスク
財務・会計リスク	・市場環境や取引先等の信用状況の変化によって保有資産の価値が変動し損失を被るリスク ・不適切な会計処理により、損失を被るリスク
情報開示リスク	不適切な開示により損失を被るリスク
戦略リスク	経営戦略の誤りにより損失を被るリスク
人権リスク	当社およびビジネスパートナーの人権侵害により、賠償責任を課されるリスクや企業価値を低下させるリスク

全社的なリスク管理体制の構築

リスク発生時の対応

リスク発生時の対応は、それぞれのリスク分類に関連する規定に定めています。

災害リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

人命に関わる医療機器は、大規模災害時においても安定して供給を継続することが求められます。当社では、医療機器メーカーとしての責任を果たすため、災害発生時にも社員とその家族の安全を確保しつつ、製品・サービスの供給を継続できるよう体制を整備しています。

その一環として、事業継続計画（BCP）を策定し、全社的な教育と訓練を定期的に行っています。2025年度は、避難訓練や安否確認訓練のほか、国内の支社支店では、有事の際に社員が「災害時初動対応マニュアル」に従った適切な行動を取れるよう、オンラインでの合同訓練とレビューを実施しました。

また、日本光電は日本国内のみならず、世界各国で事業を展開しています。各地域において気候変動に伴う自然災害や水資源の供給不足、テロ、戦争、感染症の拡大、サイバー攻撃等の不測の事態が発生した場合、部品調達や商品供給、販売・サービス活動などに支障が生じ、業績に影響を及ぼす可能性があります。製品に使われる原材料・部品は日本をはじめ世界各国から調達していますが、調達先で供給に問題が発生した場合でも、製品の生産に支障が出ないよう代替品の検討を含めた対策を行っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



災害リスクマネジメント



人権リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

不当な差別やハラスメント、劣悪な労働環境、不公正な賃金、過重労働、奴隷労働・強制労働・児童労働などの人権リスクを適切に管理するため、日本光電は、2020年12月に「人権方針」および「人権方針規定」を策定しました。サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」の実現に向け、方針に則り、人権リスクに配慮した企業活動を推進しています。

その一環として、人権デューデリジェンス実施プロジェクトを設置し、人権リスクを把握・評価するための体制を整備し、国内外グループ会社とすべてのサプライヤーを対象に人権リスク評価アンケートを実施しています。この調査により、サプライチェーン全体の人権に関する課題とリスクの特定を行い、リスクが高いと判断されたお取引先様に対しては、追加調査や面談を通じて、今後の対策や改善に向けた提案を行っています。2025年度は、人権リスクへの対応を強化するため、設問項目をわかりやすく見直すとともに、特にリスクが高い設問項目を特定し、評価の精度向上を図りました。今後もお取引先様と一体となって、リスクの防止・軽減に向けた取り組みを継続していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人権の尊重



情報リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

日本光電は、事業全般において各種ITシステムを活用しており、セキュリティやバックアップ等の対策を実施するとともに機密情報や個人情報の漏洩がないよう情報管理に努めています。また、2025年2月に生成AI利活用ガイドラインを策定するとともに、すべての役員・社員等に教育・訓練を実施しています。通信ネットワークを利用する当社製品・サービスにおいても様々なセ

全社リスク管理体制の構築

セキュリティ対策を講じています。2022年4月にPSIRT※を発足し、製品・サービスのセキュリティ向上、インシデント対応の体制強化を進め、2023年5月には、製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。さらに2024年10月には、製品セキュリティの取り組みを公開しました。今後もお客様に安心して製品・サービスをご利用いただけるよう、取り組みを継続していきます。

※ PSIRT (Product Security Incident Response Team) : 製品・サービスのセキュリティ向上・インシデント対応チーム。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



情報リスクマネジメント



製品セキュリティ対策について



■ 社外認証の取得

情報セキュリティのさらなる向上のために、社外からの認証を取得しています。2005年7月にはプライバシーマークを取得しました。さらに、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) については、2015年1月に当社グループが日本国内向けに販売する一部のシステム製品に対するリモートサービスの提供業務を登録範囲として、JIS Q 27001 (ISO/IEC 27001) 認証を取得しました。2025年には段階的な適用範囲拡大の一環として、PrimePartnerおよびPrimeBridgeを対象に、クラウドを活用した医療情報システムの設計・開発、およびクラウド環境の維持・保守業務へと、認証登録範囲を拡大しました。



日本光電工業(株)は一般財団法人
日本情報経済社会推進協会からプ
ライバシーマークを取得しています。



■ 製品セキュリティポリシー

日本光電は、品質方針「日本光電の製品を買って良かったとお客様にのちのちまで満足していただける状態を保つこと」の実現に向けて、開発から生産、販売、アフターサービスに至る製品のライフサイクルすべてのプロセスで、サイバーセキュリティを確保するため、製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



製品セキュリティポリシー



日本光電 製品セキュリティの取り組み



■ 情報・サイバーセキュリティ方針・体制

日本光電は、事業継続性の確保と顧客・社会からの信頼の維持・向上を目的として、「安全で信頼性の高い、将来を見据えたIT基盤の確立」を情報・サイバーセキュリティに関する基本方針としています。本方針のもと、役員および主要部門長で構成されるICT委員会と連携し、CDX統括部インフラ・サイバーセキュリティ部が、セキュリティ方針の策定および各種施策の企画・推進を担っています。経営層が主導するガバナンス体制を整備することで、全社的かつ組織横断的なセキュリティマネジメントの強化を図っています。

また、ICT委員長およびCDX統括部のもと、日米を対象としたグローバルなセキュリティ体制の構築を進めています。各国のCSIRT※と連携して国内外で統一されたセキュリティレベルの確立に取り組むとともに、インシデントへの迅速な対応能力と予防的セキュリティ対策の強化を継続的に推進しています。

※ CSIRT (Computer Security Incident Response Team) : コンピュータセキュリティにかかるインシデント対応チーム。

全社的なリスク管理体制の構築

■ 情報・サイバーセキュリティの取組み

米国、欧州、日本の各拠点に配置されたIT担当部門と本社部門が緊密に連携し、グローバルで統一した基準と共通認識のもと、セキュリティチェックおよび対策を推進しています。経済産業省が2026年度末から運用開始予定の「サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度」の評価基準を踏まえ、社内のセキュリティ対策について部門横断的なチェック体制を構築するとともに、リスク低減に向けた具体的な対策を着実に推進しています。

また、外部専門協力会社（SOC：Security Operation Center）と連携し、24時間365日のリスク監視体制を国内外で整備することで、サイバー攻撃や不審な活動を早期に検知・対応できる体制を維持しています。こうしたセキュリティ体制の整備と継続的な取り組みにより、直近3年間において情報セキュリティに関する重大なインシデントは発生していません。引き続き、予防的対策と監視体制の強化に取り組めます。

■ 情報・サイバーセキュリティ教育

海外拠点を含むすべての役員・社員等を対象に、eラーニングによる情報・サイバーセキュリティ教育を年1回実施しています。グループウェアを使用するすべての社員（欧米の一部子会社を除く）を対象に実施し、受講率は国内95%、海外100%となりました。また、社員が基礎的なセキュリティ知識をいつでも習得・確認できるよう、セキュリティハンドブックをイントラネットに公開し、日常的な学習環境を整備しています。

さらに、実践的なセキュリティ意識の醸成を目的として、標的型攻撃メールを想定した訓練を隔月で実施しています（2025年度は各国6回ずつ実施）。訓練を通じてサイバー攻撃の兆候への気付きや適切な初動対応を定着させるとともに、誤って訓練メールを開封した社員に対しては、個別の追加教育を行うことで、再発防止と実践的で継続的なセキュリティリテラシーの向上を図っています。

これらの取り組みを通じて、情報・サイバーセキュリティに関するガバナンスの実効性向上とリスクの未然防止につなげています。

医療機器メーカーとしての対応

日本光電は医療機器メーカーであるため、製品・サービスが事故につながるリスクを重点的に管理しています。また、お客様、お取引先様、日本光電グループの全事業所において、事故、トラブル、緊急事態等が発生した場合においても、速やかに対策を講じ、損害や被害を最小限に食い止めるための報告体制を整備・運用しています。

さらに、予防と迅速な対応を実現するため、医療現場から迅速かつ正確に情報を収集する仕組みや、必要な情報を適切に発信する体制も整備・運用しています。



品質

命に関わる医療機器を扱うメーカーとして、お客様への安全・安心な製品・サービスの提供を目指しています。

QUALITY

品質管理

命に関わる医療機器を扱うメーカーとして、お客様への安全・安心な製品・サービスの提供を目指しています。

担当役員メッセージ

品質は、製品の安全性や性能を確保するために不可欠な要素であり、顧客の安心と信頼を支える重要な管理項目です。同時に、経営として「医療を止めない」ための基盤の1つでもあります。近年、医療機器に求められる品質要件は、サイバーセキュリティや環境対応へと領域が拡張し、医療機器に関する法規制の高度化と複雑化が急速に進んでいます。

さらに、中東をはじめとする地政学的な緊張の高まりにより、原材料調達や物流、エネルギーコストなど事業環境の不確実性は一段と増大しています。このような環境下では、医療機器に関する法規制対応のために不可欠な設計変更や部材の切り替えそのものが、調達リスクや供給制約に直結します。2025年度に顕在化した「法規制対応の遅れに伴う製品の供給遅延」は、品質を生産工程で保証するだけでは、安定供給を十分に支えられないことを明確に示しました。開発段階で品質を作り込む従来の取り組みに加え、外部環境の変化を前提としたレジリエンスを、より早い段階から組み込むことが不可欠となっています。

品質とは、外部環境の変化を前提に、製品の適合性と供給を持続させるための経営要素であることを、品質・法規制対応を統括する担当役員（CQRO）としての経験を通じて強く認識しました。個別の開発や生産プロセスにおける現場対応力に依存するのではなく、開発計画の段階から製品ライフサイクル全体を俯瞰し、品質と法規制対応の視点を、設計・調達・生産・供給の各プロセスにおいて想定されるリスク回避能力として織り込んでいくことが重要であると考えています。そのため、当社では、品質を現場に委ねるものではなく、経営がTime to Market (TTM：製品



藤田 吉之
常務執行役員
Chief Quality & Regulatory
Officer
品質管理本部長

企画から上市までの期間)の短縮を意識しつつ、主体的に関与すべき重要テーマとして位置付けています。

長期ビジョン「BEACON 2030」の総仕上げに向け、品質マネジメントを「コンプライアンスを維持するための管理」から、「変化の中でも医療を支え続けるための経営基盤」へと進化させ、次期中期経営計画につなげていきます。法規制対応の前倒し、品質リスクの横断的な可視化、さらには地政学リスクを前提とした事業継続性の強化を通じて、品質を中長期的な企業価値向上の源泉として磨き上げていきます。

「不確実性が常態化する時代においても、医療現場に安心を届け続けること」。それこそが、経営基盤の一要素として品質に向き合う私たちの責任です。

品質方針

医療の最前線を支える医療機器には、極めて高度な品質と安全性が要求されます。日本光電では、以下の品質方針を掲げています。

品質方針

日本光電の製品を買って良かったとお客様にのちのちまで満足していただける状態を保つこと

品質管理

品質目標

2025年度は、日本光電が国内にて製造販売業者となっている商品で1件のリコールを実施し、医療現場の皆様にご迷惑をおかけすることになりました。

全社を挙げて再発防止に努め「リコールゼロの日」を積み上げていきます。

2026年度は、品質目標として以下の取り組みを行います。

1 グローバル品質管理体制を構築し、各国の規制対応および市販後モニタリング機能の強化に取り組めます。

グローバルレベルで高品質な医療機器への要求が高まる中、日本光電では、世界各国、各地域の法規制対応および市販後モニタリングを強化した品質マネジメント体制を構築しています。引き続き、各国の医療機器関連の法令・規制等の情報収集・展開を徹底し、グローバルでの製品登録期間の短縮、タイムリーな製品供給を実現します。また、市販後モニタリング体制をさらに高度化し、得られた情報を社内のプロセス改善や製品にフィードバックすることで、より迅速な製品・サービスの品質向上に取り組めます。

2 顧客体験価値 (Customer Experience: CX) の追求に向けて、ソフトウェア設計品質の向上、製造品質向上に取り組めます。

CX向上に向けて、日々の業務改善、効率化、スピード向上に取り組むとともに、顧客からのフィードバックに適切かつ短期間に対応します。また、ソフトウェアの設計時における第三者評価に加え、製品の製造工程における問題分析と再発防止策の徹底により、出荷後の初期不良低減に引き続き取り組めます。

日本光電は、品質マネジメントシステム規格ISO 9001:2015および医療機器・体外診断用医薬品のセクター規格ISO 13485:2016の認証を受けています。また、医療機器単一調査プログラム(MDSAP※)の認証やISO 17025:2017規格に基づく試験所の認定を受けるなど、数多くの認証・認定を取得しています。さらに、欧州における医療機器規則(MDR)、体外診断用医療機器規則(IVDR)にも対応しています。

※ MDSAP (Medical Device Single Audit Program): 5カ国 (米国、カナダ、ブラジル、オーストラリア、日本) の医療機器規制当局によるQMS調査の適合および妥当性に関する単一調査実現のためのプログラム。

3 製品の安定稼働実現に向けて、修理率の低減に取り組めます。

お客様に使用いただいている製品を安定稼働させるため、修理率や再修理率の低減に引き続き取り組めます。また、修理時の迅速な代替機の提供、修理部品の納期および修理期間の短縮を推進します。

4 品質目標の達成とCXを追求するために、人財育成に取り組めます。

上記の品質目標を達成し、CXを追求するために、日本光電の全部門において実践的な教育を実施し、人財育成に取り組めます。

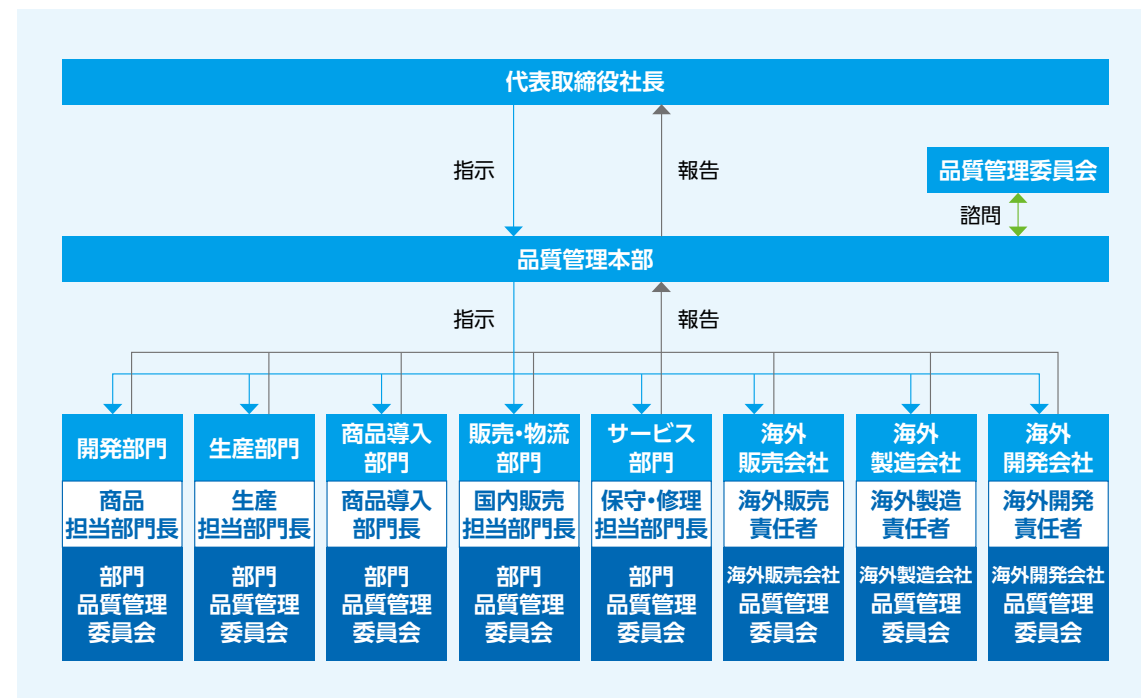
品質管理

マネジメント体制

■ グローバル品質マネジメント体制の強化

日本光電では、グローバルにタイムリーな製品供給を行うため、品質管理体制の構築および各国の許認可申請の体制強化に取り組んでいます。

品質マネジメント体制



日本光電グループにおけるISO 9001/ISO 13485の認証取得状況

	ISO 9001 品質マネジメント規格	ISO 13485 医療機器品質マネジメント規格
日本光電工業株式会社※	○	○
(株) 日本バイオテスト研究所	○	-
ドゥウェル (株)	○	-
日本光電アメリカ LLC	-	○
デフィブテック LLC	-	○
日本光電オレンジメッド LLC	-	○
ニューロトロニクス LLC	-	○
日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC	-	○
アドテック (株)	○	○
日本光電ヨーロッパ (有)	-	○
日本光電フィレンツェ (有)	○	○
ソフトウェアチーム (有)	○	○
上海光電医用電子儀器 (有)	○	○
日本光電マレーシア (株)	-	○
日本光電インドア (株)	○	○
日本光電ミドルイースト (株)	○	○

※ 認証範囲に日本光電富岡 (株) を含む。

品質管理

ネット・プロモーター・スコア (NPS) 調査の実施

日本光電では、「BEACON 2030 Phase II」のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに「世界最高品質の追求」を掲げており、「ネット・プロモーター・スコア (NPS) の向上」をKPIに設定しています。「NPSの向上」は前中期経営計画からKPIとしており、2025年度のNPS調査は5回目の実施となりました。NPS調査の総合スコアは、2021年度は-5.3ポイント、2022年度は-4.0ポイント、2023年度は-8.4ポイント、2024年度は-4.1ポイント、2025年度は-7.7ポイントとなり、前年度から3.6ポイント低下しました。特に、「ブランドイメージ」「顧客ニーズの理解度」などのスコアは引き続き改善が必要な結果となりました。一方で、「製品・サービスに関する情報取得のしやすさ」「納期・設置時の対応」などのスコアは高い評価となりました。

今後もNPS調査を通じて、お客様からご評価をいただいている点はさらに向上させ、改善が必要な点は積極的に改善します。そして、医療従事者の皆様のパートナーとして、医療現場が直面する課題の解決にともに取り組む存在であり続けたいと考えています。

※ NPS® 調査とは、今まで計測が難しかった「企業やブランドに対してどれくらいの愛着や信頼があるか」を数値化することで、お客様が企業との接点において体験された際の評価を、今後の事業活動を通じて改善に活かすために行うものです。このNPS® 調査は事業の成長率と高い相関があることから、欧米の株式公開企業で活用され、日本でも顧客満足度に並ぶ新たな指標として注目されています。NPSは以下の計算方法により算出されます。

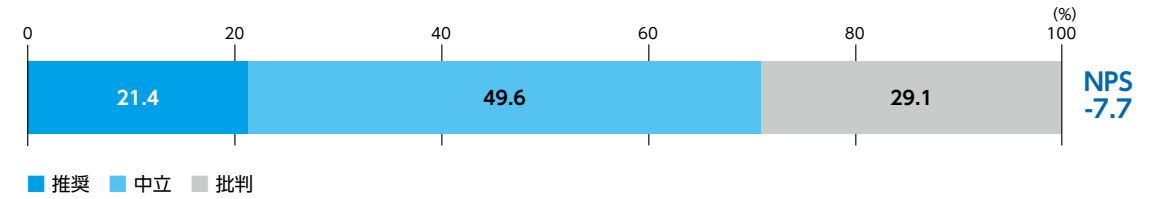
10段階で評価いただき、9～10点を付けた顧客を「推奨」、7～8点を「中立」、0～6点を「批判」と分類し、回答者全体に占める推奨の割合(%)から、批判の割合(%)を引いて、出てきた数値がNPSの値となり、-100～+100の間で表します。

NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

Net Promoter System, Bain & Company's Website

<https://www.bain.com/ja/consulting-services/customer-strategy-marketing/about-nps>

2025年度NPS調査結果（総合スコア）

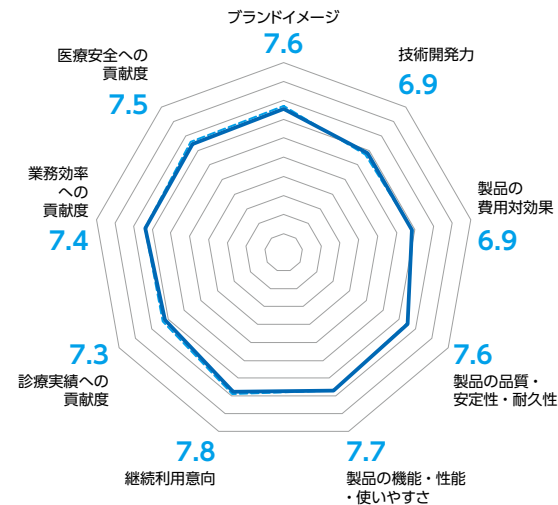


※ 割合は四捨五入のため、合計が100%にならない場合があります。

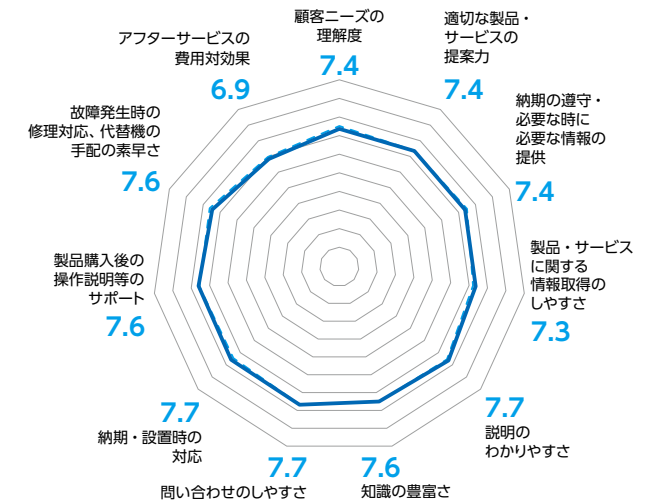
2025年度NPS調査結果（個別スコア）※各項目10段階評価

— 2025年度 — 2024年度

企業イメージ・貢献度



営業・サービスへの満足度



品質管理

お客様の安全管理に対するサポート

日本光電では、お客様の安全管理や医療技術の普及をサポートすることで、製品をお届けした後の「安全」も提供できるように努めています。

医療機器情報コミュニケーター (MDIC) の認定※1を受けた専任の担当者 (MESA※2) を全国に配置し、製品を正しくご使用いただくための講習会を開催しています。対面での講習会形式に加えて、オンライン方式や音声付きスライド資料の提供などの教育コンテンツを通し、2025年度も多くの医療現場および医療従事者に必要な安全性情報を提供しました。

2025年度実績

- 講習会1,390回 (対面講習1,172回、資料提供 (ビデオファイル含む) 218回)
- 受講者26,045名 (対面講習23,485名、非対面2,560名)
- 施設数669施設

主なテーマ

- 生体情報モニタ、除細動器、人工呼吸器、AEDの使用に関する安全講習会
- 電気安全、医療機器の安全管理や、生体情報モニタのアラームレポートに関する安全講習会

※1 MDIC (Medical Device Information Communicator) 認定制度：一般社団法人日本医療機器学会が定める認定制度。患者さんの安全と医療の質向上に貢献できるMDICの育成を目的としている。

※2 MESA: Medical Equipment Safety Adviser。

製品のサイバーセキュリティ

■ 製品およびサービスの安全プログラム

日本光電では、開発から販売後のサポートに至る製品ライフサイクルすべてにおいて、製品セキュリティポリシーを実践し、お客様へ情報アドバイザリや、EOL/EOS※をご案内することで、安心・安全に製品をお使いいただく環境をご提供しています。

※ EOL (End of Life): 製品の寿命が終わるタイミング、EOS (End of Support): 製品のサポートが終わるタイミング。

詳細については、[情報リスクマネジメントのページ](#)、および当社ウェブサイトをご覧ください。



[製品セキュリティ対策について](#)



[情報リスクマネジメント](#)



社員の安全

日本光電では、労働基準法および労働安全衛生法を遵守し、職場の災害予防と衛生環境の整備を推進するため、安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は毎月会合を開き、各部門から提出された安全衛生に関する議案を審議し、改善活動を行っています。

また、安全衛生委員会に加え、感染症予防委員会を設置し、社員の感染予防に関する教育、調査、審議、注意喚起を行っています。

社員が使用する社用車には、衝突回避支援システム、車線逸脱警報システム、ハイビーム自動切換えシステム、ドライブレコーダーを標準装備しており、必要に応じてスタッドレスタイヤも準備しています。すべての車両は概ね5年のリース契約で調達しており、最新の安全装置を搭載した車両に更新するとともに、ハイブリッド車の導入を推進し、環境にも配慮しています。

さらに、寒さの厳しい地域に勤務する社員に対しては、寒冷地仕様車を手配することで、交通事故削減を推進しています。また、道路交通法の施行規則改正により、2023年12月からアルコール検知器を使用した運転前後のアルコールチェックが義務化されたことから、国内の全事業所で車両管理システムを導入し、運転免許証の確認、運転日誌、運転前後のアルコールチェックを適切に運用しています。

2026年度からは、社用車の修理・管理スキームを見直し、車両の安全性確保と迅速なメンテナンス体制を構築することで、交通事故リスクの低減と社員の安全確保のさらなる強化を図ります。

また、災害発生時における社員の安否を迅速に把握する体制として、安否確認システムを導入し、初動対応の高度化と事業継続体制 (BCP) の強化を図っています。災害発生時の迅速な安否確認と対応指示を可能とする体制を整備することで、社員の安全確保とともに事業継続性を高め、企業のレジリエンス向上につなげています。

これらの取り組みを通じて、日本光電は社員の安全と安心を確保するとともに、強固な事業継続体制を構築し、社会から信頼される事業基盤の強化を進めていきます。

公正な取引に向けて

お取引先様を含めたバリューチェーン全体で、公正な取引の実現を目指しています。

担当役員メッセージ

日本光電は、世界中のお客様へ持続的に医療機器を提供し続けるために、お取引先様とのコミュニケーションを図りながら、安定した部品・材料の調達に取り組んでいます。すべてのお取引先様に、「日本光電調達方針」や「日本光電サステナブル調達基準」への理解浸透と遵守をお願いし、持続的な取引と連携強化のためにサプライヤーアンケートにご協力いただいています。日頃のご協力に心から感謝申し上げます。コロナ禍において、医療機器は医療崩壊を防ぐ手段の1つとして、安全保障にも関わることを実感してきました。近年、ウクライナ情勢や中東情勢など、グローバルな事業環境は不確実性を増しています。こうした不安定な環境においても供給責任を果たしていくためには、変化する環境に応じた柔軟な体制変更や整備が必要不可欠です。日本光電は、2026年度から生産部門とSCM（サプライチェーンマネジメント）部門の連携強化を図る組織体制とし、調達・生産・物流・在庫まで一貫したグローバルなSCM体制の強化を進めるとともに、QCD（優良な品質 Quality、適正なコスト Cost、確実な供給 Delivery）のバランスを有する推奨部品の選定や物流状況の可視化等の活動を通じて、レジリエンス強化に取り組んでいます。こうした体制のもと、お取引先様との強固な信頼関係を構築し、優れた製品の開発・提供と、高度な品質・安全性確保に取り組み続けることで、医療従事者の皆様への支援と安全・安心な医療提供体制の維持に貢献します。



八下田 健太郎
執行役員
生産物流本部長

サステナブル調達考え方

日本光電では、健全・公正な購買活動を行うとともに、お取引先様を含めたバリューチェーン全体で公正な取引の実現を目指しています。また、お取引先様との連携を強化し、調達におけるサステナビリティ推進により一層取り組んでいくため、サステナブル調達に関する社内教育を実施するとともに、お取引先様に周知し、理解を求めています。

調達方針・調達基準

日本光電の調達に関する姿勢を広く社内外に周知し、浸透させることを目的に、「日本光電調達方針」「日本光電サステナブル調達基準」を策定しています。「日本光電調達方針」は、日本光電の調達に関する基本方針を示しています。また、「日本光電サステナブル調達基準」は、調達を通じたサステナビリティ推進において日本光電がお取引先様に遵守していただきたい事項を示しており、お取引先様と良好な関係を構築し、真に豊かで持続可能な社会の実現を目指します。

2023年4月には、サプライチェーン上のお取引先様や価値創造をともに目指す事業者の皆様との連携・共存共栄を推進することで、新たなパートナーシップの構築を図るべく、「パートナーシップ構築宣言」を行いました。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

 [調達方針・調達基準](#)



 [パートナーシップ構築宣言](#)



公正な取引に向けて

「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けて

日本光電では、社員一人ひとりが健全かつ公正な取引に関する正しい理解と意識を持続けるため、全社員に対して定期的なコンプライアンス教育を実施しています。特に、調達に関連する部門では、公正競争規約や下請法をはじめ、それぞれの役割に対応した諸法令に関する研修を毎年実施しており、2025年度は47名が受講しました。

また、お取引先様と相互にコミュニケーションを図りながら、「日本光電サステナブル調達基準」への理解と対応をお願いし、環境や品質等の取り組み状況に関する自己評価にご協力いただいています。2025年度も、お取引先様に「サプライヤーアンケート」への回答にご協力いただき、「日本光電サステナブル調達基準」に関する認識と遵守状況を確認しています。アンケートを通して把握した各社のお取り組み状況やご意見は社内にフィードバックし、公正で責任ある調達の実現に向けて活用しています。



サプライヤーアンケート

日本光電は、お取引先様と協働したサステナビリティ推進を目指し、すべてのお取引先様を対象にアンケート調査を実施しています。

2024年度に引き続き、「環境」「人権」「品質管理」「安全衛生」「ガバナンス」について調査を行い、ご協力いただいたお取引先様には、今後の活動にお役立ていただけるようアンケート結果をまとめたフィードバックシートを共有しました。

2025年度は、アンケート運用の見直し・改善を行い、回答状況やリスクが高いと考えられる項目への回答を考慮しながら、より適切な改善策をお取引先様と協議できるよう取り組みました。これにより、お取引先様のサステナビリティに対する取り組み状況だけでなく、潜在的なリスクや課題を早期に把握することで、対話を通じたリスク低減と信頼関係の構築を目指しています。今後もアンケート運用の見直し・改善を継続し、リスクの高い項目についてより重点的な改善が行えるようお取引先様との連携を深めながら、サステナビリティの推進に取り組みます。(2025年度回答率：65.5%)

アンケート結果 (2025年度)

全般	サステナビリティ／CSRの取り組みは着実に進展している。
環境	体制構築・運用や、環境関連法令の遵守に向けた取り組みは推進されており、今後、管理体制や気候変動対応、資源利用の取り組みに強化の余地が見られる。
人権	サプライヤーにおける人権尊重の取り組みは概ね適切に実施されており、重大な違反は確認されなかった。
品質管理	製品・サービスの安全性確保や安定供給に向けた取り組みは概ね推進されており、品質課題への対応も適切に実施されている。
安全衛生	安全衛生に関する方針や体制の整備を含め、必要な安全対策は概ね講じられており、労働災害の把握や内部監査も適切に実施されている。
ガバナンス	ガバナンスは、取締役会の実効性評価等が一定程度進展しており、今後ESGに関する専門性確保などに向上の余地が見られる。コンプライアンスは法令遵守や情報管理が概ね適切に実施されており、情報セキュリティ向上に向けた取り組みも推進されている。

人的資本と人権

すべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成に取り組んでいます。

PEOPLE

人的資本の価値向上への取り組み

社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を発揮することが、個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人材が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

日本光電は、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値向上を目指しています。その価値創造の源泉は、一人ひとりの社員、すなわち人財です。

医療を取り巻く環境は、技術革新の進展や法規制・品質要求の高度化、社会課題の多様化により、不確実性が高まっています。こうした時代においては、環境変化を捉え、自律的に考え、専門性と倫理観を持って行動できる人財の存在が、企業の競争力を左右します。そのため当社は、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）と

して「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」を掲げています。また、これまで、全世界の社員の共通の価値観であるグローバル共通価値基準を軸に、人財育成、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進、健康経営、働き方改革に取り組み、社員が安心して挑戦し成長できる基盤づくりを進めてきました。こうした取り組みを、社員一人ひとりの意識と行動の変化を通じて企業文化として定着させることが、人財の力を最大限に発揮し、中長期的な企業価値向上を実現する上で重要であると考えています。人財開発本部長として、経営戦略や事業戦略と人財戦略を結び付け、人の力を最大限に引き出す環境を構築し続けることが、私の使命であると考えています。

今後も、社員が自身の成長を通じて医療と社会への貢献を実感できるよう、人事の立場から挑戦を重ねていきます。



田川 圭
執行役員
人財開発本部長、人事部長

人財育成の基本的な考え方

日本光電では、大きく変わりゆく未来の医療環境において、創業以来大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人々と医療の未来を導く光となっていきたいという強い思いから、2030年に向けた長期ビジョンの実現を目指しています。長期ビジョンの実現の担い手となる人財こそ、日本光電の価値創造の源泉です。日本光電グループの経営理念と長期ビジョンに共感し、7つのグローバル共通価値基準（Integrity、Humbleness、Diversity、Initiative、Customer Centric、Goal Oriented、Creativity）を体現する人財を求めるとともに、高い倫理観と志、好奇心と共感力を持って自律的な成長を続け、新たな価値創造に挑み続ける人財を育む環境づくりを目指します。

グローバル共通価値基準の浸透と、社員が価値基準を自身の業務に結び付けて考える機会の提供を目的とした「コアバリューアワード」は、2023年度の開始以来、これまで3回開催しています。本アワードでは、日々の業務における価値基準の体現エピソードを募集し、お客様対応、製品開発、生産現場など、幅広い業務領域で価値基準を意識した活動が実践されていることが示されています。

長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに特定し、「学習・教育時間」をKPIとし、3年間累計教育時間（国内）の目標を1人当たり49時間以上としました※1。2025年度の実績は、1人当たり19.1時間でした。また、2025年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ520名※2でした。

※1 フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）が主催している研修での学習・教育時間（新入社員や管理職などの階層別に必要な知識やスキルの習得を目的とした学習・教育時間）。開発・販売・サービスの各部門が主催する学習・教育時間は含みません。

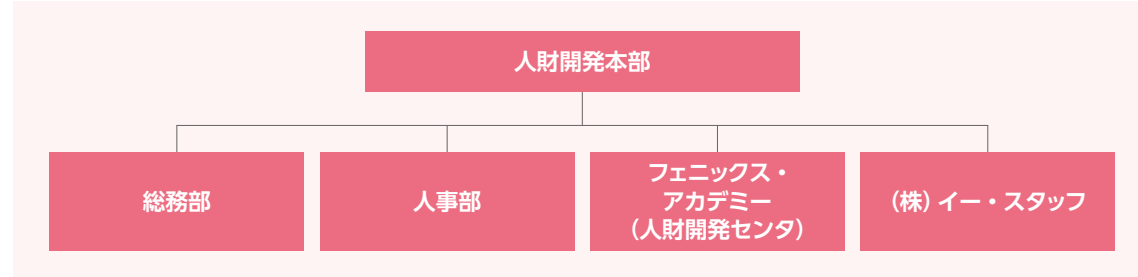
※2 部長・課長・係長・上級職チャレンジ・G4チャレンジ研修・上級職アップスキリングプログラムの合計。

人的資本の価値向上への取り組み

人財マネジメント体制

人財開発本部は、総務部、人事部、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）、(株)イー・スタッフで構成されます。人事部は、総合的な人財戦略の策定・推進を担い、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の具体的な施策を策定し、実行しています。フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）は、グローバル共通価値基準の浸透をはじめ、社員教育全般を担っています。また、健康経営の推進にあたっては、総務部、人事部、(株)イー・スタッフが連携し、組織横断的に取り組んでいます。

人財マネジメント推進体制図



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人財育成



■ 中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	現状（2026年3月末）	目標	達成時期
女性管理職比率（マネジメント層）※1	8.5%	12%以上	2028年3月
男性育児休業取得率※1	82.1%	70%以上	2028年3月
女性取締役・経営執行役員・執行役員の登用※2	女性取締役2名、 女性執行役員2名	4名以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員比率※2	14.8%※4	30%以上	2030年6月末
海外子会社のCxO※3以上ポストの外国人比率	51.6%	50%以上	現状維持
中途採用者管理職比率※1	47.3%	40%以上	現状維持

※1 対象は本社の従業員。

※2 対象は本社の取締役・経営執行役員・執行役員。

※3 CxO:CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。

※4 2026年6月末現在。

■ 男女の賃金の差異

男性の賃金に対する女性の賃金の比率（2025年度）

全社員	71.1%
うち正社員	73.7%
うち臨時社員	46.0%

※ 本社のみ。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

日本光電において、賃金体系および制度上の性別による違いはありません。ただし、職種間や管理職比率等において男女差があり、それに伴う賃金差異が生じています。日本光電が目指す「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向け、女性管理職比率の向上など、DE&I推進に向けた施策に取り組んでいきます。

人的資本の価値向上への取り組み

グローバル人材育成プログラム

グローバル人材育成プログラムは、社員がグローバルに活躍するために必要な知識・経験・対応力を身に付け、世界で通用する人材への成長を支援する制度です。海外の語学学校への長期留学、海外の拠点・研究機関・企業等での実務研修、海外の大学・研究機関への留学機会を提供しています。2025年度は、1名が9ヵ月程度の語学留学や海外事業所での職場研修に参加しました。2026年3月現在、国内事業所には29名の外国籍社員、海外事業所には46名の日本人社員※が勤務しています。今後も、より高いスキルを持つ多くのグローバル人材の育成に向け、プログラムの拡充を推進していきます。

※ 現地採用の日本人社員を除く。

Voice

グローバル人材育成プログラムで感じた日本光電による世界の医療への貢献

日本光電が目指すグローバル企業への変革を実現するためには、研究開発に携わる私のような技術部門の社員も、海外市場や医療現場の現状を把握することが重要であると考え、本研修に参加しました。

実地研修では、東南アジアの発展途上国を中心に5ヵ月間で計6ヵ国を経験し、海外子会社メンバーとともに、アジア各国の病院を訪問し、現地の医療従事者へのヒアリングを通じて、発展途上国特有の医療課題への理解を深めました。停電が頻発する不安定なインフラ環境や、予算不足により十分に医療機器を導入できない状況でも、患者さんのために日々活動する医療従事者の方たちを目の当たりにし、我々の技術を発展途上国の医療現場にこれまで以上に届けるためには何が必要なのかを深く考える機会となりました。今回の研修で得た経験を活かし、今後は先進国向けの技術開発だけでなく、発展途上国の医療現場でも役立つ技術開発を視野に入れ、世界の医療の発展に貢献していきたいと考えています。



技術開発本部
R&DセンタCR開発部
CRチーム
日向 裕人

■ 海外子会社における経営理念およびグローバル共通価値基準の浸透

日本光電では、異なる文化や言語的背景を持つ日本光電グループの社員が、共通の目標や価値基準で行動することが重要であると考え、2019年からグループ共通の教材による経営理念教育を開始しました。創業の歴史や経営理念を体系的に学ぶことで、会社や業務への理解を深めるとともに、2021年からはグローバル共通価値基準の理解と実践を促進する施策を各国で展開し、日本光電のDNAの定着を図っています。

また、日本光電グループ各社の人事・教育担当者が参加するグローバル人事会議を年1回以上開催し、経営理念、グローバル共通価値基準の浸透施策や人材育成、企業文化の醸成、社員エンゲージメントの向上に関する取り組みを共有しています。その他にも、「グローバル共通価値基準浸透プロジェクト」をはじめ、全社員参加型のコアバリューディスカッション、海外社員の体現エピソード動画の公開、コアバリューアワードによる社員表彰など、理解を実践につなげる各種施策を推進しています。今後も、グループ全体で経営理念およびグローバル共通価値基準の浸透を継続的かつ体系的に推進していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



グローバル共通価値基準



グローバル共通価値基準の体現エピソードの映像

■ グローバル共通価値基準



人的資本の価値向上への取り組み

DE & I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進

取り組み方針

多様性を尊重し、個人の能力を最大限発揮できる職場環境を実現することで「働きがいの向上」と「新しい価値の創造」を図り、組織の活性化と企業価値向上を目指す。

日本光電では、グローバル共通価値基準の1つに「Diversity」を掲げており、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を推進しています。共感と信頼のもとで多様性を活かし、チームの新たな可能性を引き出します。年齢、障がい、国籍、人種、性別、性的指向、性自認、性表現などの多様な属性や価値観、働き方に関わらず、一人ひとりの個性を尊重し、多種多様な人財が生き活きと働ける職場環境づくりを目指しています。



■ 女性活躍推進

日本光電では、女性が活躍できる職場環境の整備を進めるため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・運用しています。また、女性のみならず日本光電で働くすべての社員が働きやすく、働きがいのある職場環境を実現することで、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう取り組みを推進しています。2021年からは、女性活躍推進法認定マーク(愛称:えるぼし)を取得しています。

2025年度は、これまでの取り組み状況の再評価と課題の整理を行い、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく一体型行動計画を新たに策定しました。本行動計画では、2027年度末までに女性管理職比率12%以上、男性育児休業取得率70%以上の達成を目標としています。

2025年度の管理職全体に占める女性の割合は8.5%と前年度から0.5ポイント増加しました。

役員全体に占める女性の割合は14.8%です(2026年6月末現在、女性社外取締役2名、女性執行役員2名)。

男性育児休業の取得促進に向けては、男性社員向けに育児と仕事の両立支援ガイドブックを作成・配布したほか、希望に応じて個別面談を行っています。また、育休取得中の経済面の懸念を軽減するため、2022年度からは育児休業取得開始後1ヵ月間の一部賃金補助を実施しています。こうした継続的な取り組みにより、社員の意識変化が進んだ結果、2025年度の男性育児休業取得率は82.1%となり、前年度比23.4ポイント向上しました。また、男性の育児参加を支援する当社独自の制度として、配偶者出産休暇制度を導入しており、育児休業と合わせた取得率は102.8%となっています。今後は、これらの取り組みに加え、育休支援金のトライアル導入等を通じてさらなる取得促進を図り、職種や所属に関わらず、希望者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を一層推進していきます。



人的資本の価値向上への取り組み

■ 女性活躍推進プログラム

女性管理職比率12%以上の達成に向けて、2022年度から「女性活躍推進プログラム」を実施しています。2025年度は若手層とリーダ層の女性社員を対象に、それぞれ研修を実施しました。若手層向けの研修は、仕事とプライベートの両立を図りながら、自分らしいキャリア形成やリーダーシップの発揮を支援することを目的として実施し、22名が参加しました。リーダ層向けの研修では、管理職登用も含めた今後のキャリア形成について再考する機会として、ロールモデルとなる既任女性管理職との対話を延べ9回実施し、20名が参加しました。また、上司が部下のキャリア形成支援に積極的に携われるよう、各層の受講者の上司向け研修も並行して行いました。

■ 社員交流会

有志の女性社員が中心となって運営する社員交流会「Beacon Terrace」は2021年度に発足して以降、継続的に開催され、多くの社員が参加してきました。2025年度は、これまでの交流会で生まれたアイデアをもとに、製品の使用場面における患者さんやそのご家族の心理的負担に着目し、当社製品の使い勝手や形状について議論を深めました。子育ての経験を有する社員が、小児、特に乳幼児が医療機器の装着を怖がったり、違和感から外してしまう場面に立ち会った経験を共有し、SpO₂プローブの形状を工夫することで、患者さんの不安感の軽減や医療従事者の負担軽減につながるのではないかという提案が行われました。

このように、保護者としての視点から生まれた発想を製品改良案としてまとめ、開発および製品企画担当へプレゼンテーションを行いました。

■ メンター制度

日本光電では、2015年度から、新任マネジャや中堅層の女性社員を対象に、豊富な知識と職業経験を持ったメンターが、キャリア形成や成長機会を支援するメンター制度を設けています。メンターとの対話を通じて、視野の拡大や社内ネットワークの強化を図るとともに、人間性・判断力・リーダーシップの育成、目標意識の向上支援を目的としています。2021年度から男性社員にも対象を拡大し、2025年度も、国内外の拠点から、11名の社員が参加しました。

■ LGBTQ支援の取り組み

日本光電は、LGBTQを含む多様な社員が安心して働ける職場づくりを目指して、理解促進につながる取り組みを推進しています。2025年度は、全社員を対象に社内報を通じて、4ヵ月に亘りLGBTQに関する基礎理解、世界および日本の動向、SOGIハラスメント防止等の啓発を行いました。今後も研修開催や情報発信などを通じて、理解促進に向けた取り組みを継続していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進



人的資本の価値向上への取り組み

社員エンゲージメントの向上（働き方改革・キャリア支援）

中期経営計画で掲げるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」を実現するため、社員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2021年度から実施している「従業員満足度調査」の結果を踏まえ、「労働環境」の改善と「キャリア支援」の充実に取り組んでいます。

■ 労働環境の改善とワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

労働環境の改善に向けて、日本光電では業務効率の改善や柔軟な働き方の推進を進めています。長時間労働に依存することなく成果を最大化し、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指し、「働き方改革」に取り組んでいます。取り組みの1つとして、「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」などの諸制度を整備し、柔軟な働き方を促進しています。2025年度の有給休暇取得率は56.7%（1人当たりの取得日数は11.7日）でした。さらに、法定の有給休暇以外にも日本光電独自の有給休暇（積立休暇、特別休暇）を充実させており、2025年度の社員1人当たりの取得日数は1.7日でした。

■ 育児・介護に対する支援制度・取り組み

「育児・介護休職制度」「短時間勤務制度」「シフト時間勤務制度」「テレワーク勤務制度」「フレックスタイム制度」など、働き方に関する諸制度について適宜見直しを行っています。テレワーク勤務については、原則として自宅のみを勤務場所としていますが、介護を目的とする場合等は、特例として自宅外のテレワーク勤務を認めるなど、柔軟な対応を行っています。

また、育児休職期間の経済的な支援制度として、育児休業開始後1ヵ月間の一部賃金補助を行い、育児と仕事の両立を支援しています。2025年度は、育休取得者本人のみならず、育休取得者のいる職場への支援についても検討を進めました。2026年4月から、30日以上の子育休取得者がいる

職場を対象に「育休職場支援金」の支給をトライアル導入しています。この支援策は、育休中の業務を計画的に引き継ぐ体制を構築し、職場メンバの負荷軽減を図ることで、育休取得者本人が育休取得を申し出やすく、安心して育児に専念できる環境づくりを目的としています。

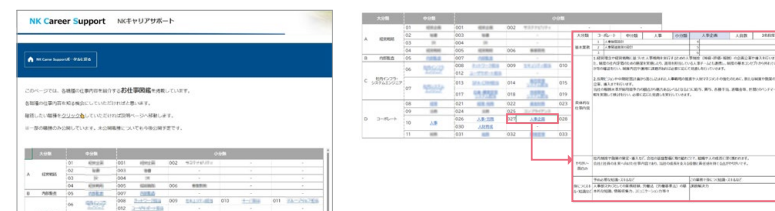
仕事と介護の両立支援については、2025年度に社内制度をまとめたガイドブックを新たに作成し、イントラネットに公開しました。また、介護状況を把握するための全社員向けアンケートを実施し、希望者31名に対して個別の状況確認や面談を行いました。

■ キャリア支援の取り組み

日本光電では、「従業員満足度」の向上や「グローバルに活躍できる人財の育成」に向け、2023年度から「NKキャリアサポート」と呼ばれるキャリア支援制度を開始し、キャリアパスにおける参考資料となる「NKキャリアパス」「NKお仕事図鑑」の作成等に取り組んできました。2025年度は、社員が自身のキャリアについて振り返り、考えるきっかけをつくることを目的として、毎年7～9月を「キャリア月間」とする取り組みを導入しました。キャリア月間では、年代別キャリア研修の拡充、グローバル経験者との座談会、外部機関を活用した個別のキャリアカウンセリングを実施し、カウンセリングには425名の社員が参加しました。

今後も、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する研修や仕組みの整備を進め、社員が自らのキャリアについて主体的に考え、成長を描けるようキャリア自律を支援し、やりがいを持って業務に取り組む、生き生きと働ける

環境づくりを目指します。



NKお仕事図鑑のイメージ

人的資本の価値向上への取り組み

■ 上級職チャレンジ研修・G4 (リーダー・係長) チャレンジ研修を開始

日本光電は、2023年度から管理職登用前の社員を対象に、上級職への昇格に向けた能力開発を支援する「上級職 (管理職) チャレンジ研修」、2024年度からリーダー・係長候補者の社員を対象に、現場の第一線で成果を創出する能力の向上を目的とした「G4 (リーダー・係長) チャレンジ研修」を開始しました。

これらの研修を通じて、社員は新たな「役割」を担う前に必要な学びと成長の機会を得ることができ、強いミドルマネジメント層の育成を通じて会社の持続的な成長につながっています。今後も、社員の自己実現と会社の持続的な成長につなげる人財育成プログラムを提供していきます。(2025年度までの延べ受講者数: 上級職 (管理職) チャレンジ研修374名、G4 (リーダー・係長) チャレンジ研修204名)

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



社員のウェルビーイング

■ 従業員満足度調査

日本光電では、サステナビリティ重要課題 (マテリアリティ) の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」に向けて、「従業員満足度」をKPIに設定しています。2025年度も、国内の日本光電グループ全社員約4,500名を対象に調査を実施しました。本調査は、全48項目を8つのカテゴリに分類し、肯定的な回答者の割合を算出しています。調査結果や社員から寄せられた意見は、経営層やマネジメント層に共有し、全社的な施策の立案・実行に加え、各部門における具体的な取り組みにも反映していきます。

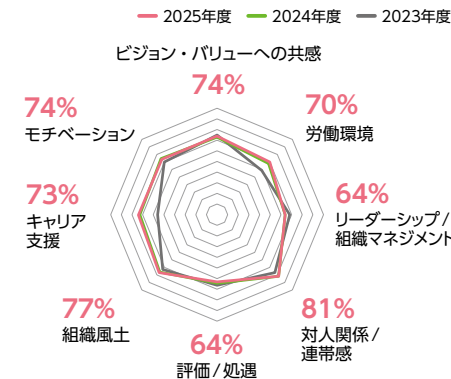
2025年度は、「リーダーシップ／組織マネジメント」の項目に対して、役員の人物像や考えを伝

える社内報での紹介を開始し、経営層への理解と親近感の醸成を促し、組織内コミュニケーションの活性化につなげました。「評価／処遇」の項目については、国内販売・エリアサービスにおける人事制度 (目標評価) の運用を見直し、評価項目および評価基準を統一しました。これにより、目標設定の標準化と評価の客観性・透明性の向上を図り、納得性の高い評価運用を推進しています。今後は営業事務・企画管理部門の社員向けに「目標設定のガイドライン」を策定、運用開始することで、適切な目標設定と評価の質の向上を通じて、組織全体のパフォーマンス向上につなげます。

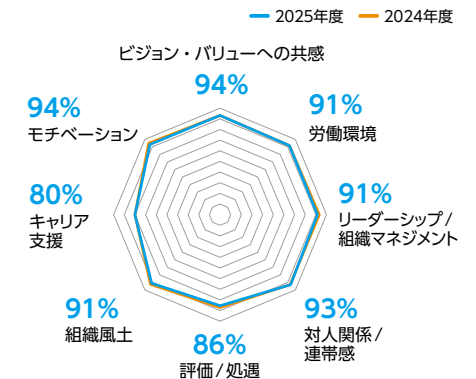
海外においても、2024年度から国内と同様の調査を実施しています。2025年度は、20社約780名を対象に調査し、8つのカテゴリすべてにおいて高い満足度であることを確認しました。

今後も、従業員満足度調査を起点とした課題の特定から施策の実行・検証までのサイクルを継続的に高度化するとともに、国内外グループにおける一体的な運用を通じて、従業員満足度の向上および組織力の強化を図っていきます。

■ 肯定的な回答者の割合 (国内の日本光電グループ全社員)



■ 肯定的な回答者の割合 (海外子会社20社)



人的資本の価値向上への取り組み

健康経営

■ コンセプト

日本光電グループでは、経営理念の実践を通じて社会課題の解決を目指しており、そのためには、経営の基盤となる社員一人ひとりの健康が重要と考えています。また、長期ビジョンでは、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、健康経営の取り組みに積極的に参画して自ら長期ビジョンを体現し、社会に示していくことで、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組めます。

日本光電グループ 健康経営宣言

日本光電グループでは、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより、世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、長期ビジョン「BEACON 2030」において「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。サステナビリティの推進を通して医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組むためには、事業活動や価値創造の源泉となる社員一人ひとりの健康・ウェルビーイングが何よりも大切です。社員一人ひとりが医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、人と医療のより良い未来を創造するために、健康経営の実践、そして健康文化の醸成に取り組めます。

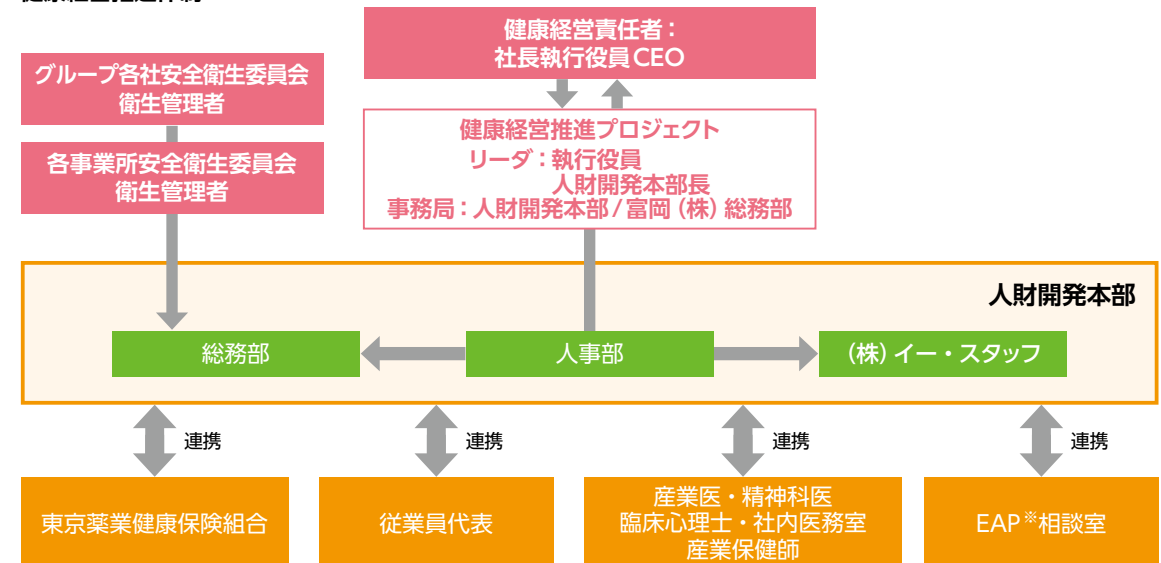
日本光電工業株式会社
代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer
荻野 博一

■ 健康経営推進プロジェクトの設置

日本光電は、社員の健康増進を重要な経営課題と位置付け、年度目標・計画に基づく健康施策を推進しています。社長や人事担当役員を中心とした健康経営推進体制のもと、2024年から「健康経営推進プロジェクト」を立ち上げ、社内横断的な取り組みを展開しています。

産業医・保健師、カウンセラー等の産業保健スタッフや健康保険組合と連携し、社員一人ひとりに寄り添った健康管理を実施するとともに、生活習慣病予防や喫煙率低下、プレゼンティーイズム改善、健康セミナーの開催など、組織全体で健康づくりを進めています。

健康経営推進体制



※ EAP (Employee Assistance Program) : 従業員支援プログラム。

人的資本の価値向上への取り組み

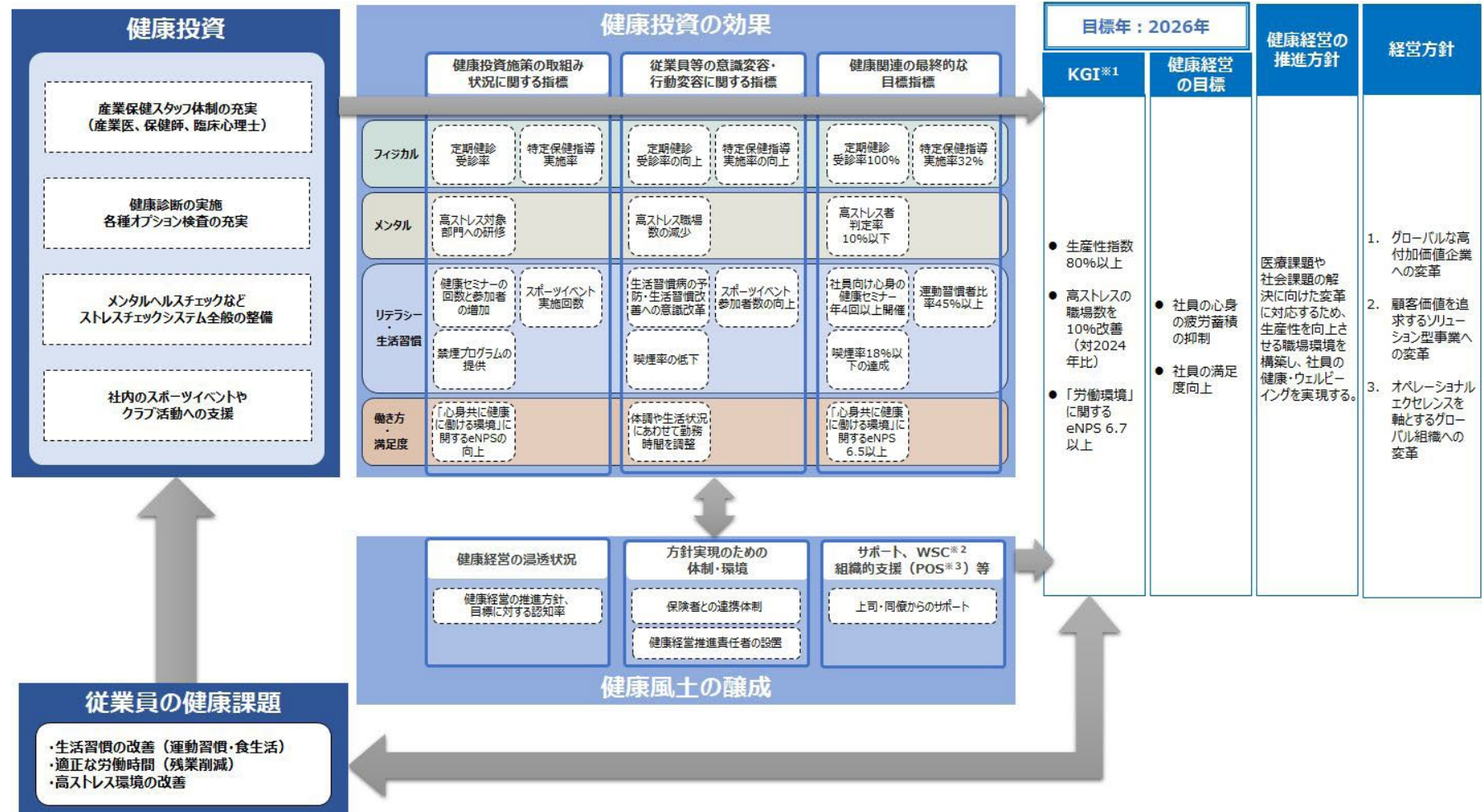
■ 日本光電グループ健康経営戦略マップ

日本光電では、従業員の健康課題を把握し、課題解決に向けた施策を計画・実行することで健康経営を推進しています。各種施策は経営方針と連動しており、健康課題や健康投資およびその効果等の流れを示す「健康経営戦略マップ」を作成しています。本戦略マップにより、「従業員一人ひとりの健康とウェルビーイングの実現」に向けた取り組みを可視化し、PDCAサイクルを通じて継続的な改善を図ることで、健康経営を企業価値の向上へとつなげていきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



日本光電グループ健康経営戦略マップ



※1 KGI (Key Goal Indicator) : 重要目標達成指標。企業の最終的な目標達成度を測る指標。健康経営においては、従業員の健康状態やエンゲージメントが企業業績にどのように貢献しているかを示すための成果指標として用いられる。

※2 WSC (Workplace Social Capital) : 職場における人々の間の信頼度、助け合いの程度等の人間関係を評価する指標。

※3 POS (Perceived Organizational Support) : 従業員が実感している組織体支援の度合い (従業員と会社との関係性の質) を評価する指標。

人的資本の価値向上への取り組み

■ からだの健康

健康支援金の導入

日本光電では、国内で定期健康診断や産業医による医務室を設置し、社員の健康リスクを早期に把握・支援する体制を整えています。社員とその家族の健康増進を目的に、2021年度から健康診断のオプション検査費用の一部負担金（健康支援金※）を増額するとともに、臨時社員や被扶養者の家族健診まで支給対象を拡大しています。

※ 健康支援金の対象例：各種がん検診、胃検診、骨粗しょう症検診、肝炎ウイルス検診、腹部超音波検査、脳検診、歯科健診、人間ドック、禁煙外来など。

禁煙推進活動の取り組み

日本光電は、2019年4月、東京都内に事業所を置く企業で発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、禁煙推進活動に取り組んでいます。2024年11月から、西落合事業所医務室の嘱託医（呼吸器専門医）による社内禁煙指導を開始し、遠方事業所の社員もオンラインで受診しています。約3ヵ月の禁煙プログラムにより、完全禁煙達成者が増加し、2025年8月の社内調査では、社員の喫煙率は17.8%となり、前回調査比0.5ポイント低下しました。

禁煙推進活動は、社員とその家族の健康を守るとともに、受動喫煙対策への社会的要請に応える取り組みです。禁煙外来受診費用の補助などを通じて、今後も健康的な社会の実現に貢献していきます。

健康セミナーの開催

2025年度は、当社保健師による健康セミナーを3回開催しました。社員の希望を踏まえ「ビジネスパーソンのための睡眠セミナー」「知って納得！私に合った“女性検診”の受け方」「がんばりすぎない心と体の整え方～今日からできるセルフケア習慣～」を開催し、性別や年代を問わず多くの社員が参加しました。自身や職場メンバ、家族の健康管理への理解を深める機会となり、職場全体の健康意識向上につながっています。

■ こころの健康

メンタルヘルスのサポート

日本光電では、メンタル専門の産業医と連携し、「ストレスマネジメント検査（ストレスチェック）」を通じて、セルフケアとラインケアの両面からメンタルヘルス不調の予防・早期発見に取り組んでいます。2025年度は、高ストレス職場のうち特に健康リスクが高い職場を対象にラインケア研修を実施するとともに、健康セミナーでセルフケア研修を行い、組織と個人の両面から支援体制を強化しました。新任管理職や新入社員向けのメンタルヘルス教育も実施しています。メンタル不調者には、復職時の産業医面談やリハビリ勤務制度、産業医との定期面談など、継続したフォローアップを実施しています。さらに、臨床心理士の社内カウンセラーに随時相談できる体制を整備し、安心して働ける環境づくりを推進しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



健康経営



健康経営の効果

日本光電は、健康経営戦略マップで掲げる「健康関連の最終的な目標指標」の達成に向け、健康経営の推進状況を定量的に把握するため、ストレスチェック、健康診断受診率、喫煙率、従業員満足度などの指標を継続的にモニタリングしています。これらの指標を通じて取り組みの効果を検証し、さらなる改善につなげています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



健康経営の効果



人権の尊重

人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

人権の尊重に関する基本的な考え方

日本光電は、会社および役員・社員等が遵守する行動の基準として定めた「日本光電行動憲章」の中で「人権の尊重」を掲げるとともに、具体的な行動のあり方を「日本光電倫理行動規定」で示しています。

2015年7月には国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指しています。

企業活動のグローバル化が進展し、企業の人権への取り組みに対する社会的要請が高まる中、日本光電にとっても、ステークホルダーの人権を尊重していくことは極めて重要であることから、2020年12月に「日本光電グループ人権方針」を制定しました。方針に従い、人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人権デューデリジェンス

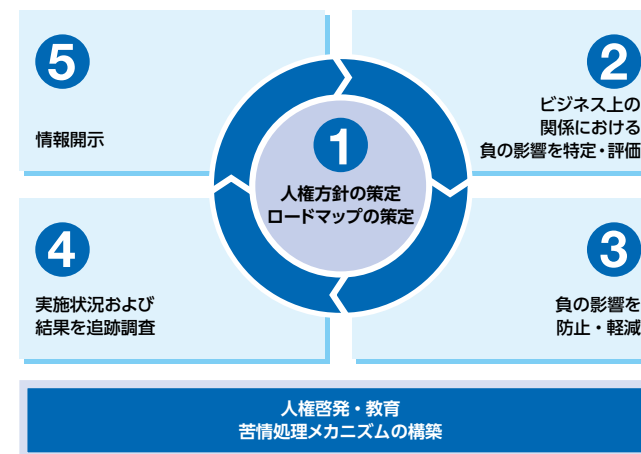
日本光電では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減を図っています。

国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）のすべてのサプライヤーを対象に調査を実施するほか、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置し、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みを推進しています。

2025年度は人権リスクへの対応をさらに強化するため、アンケートの設問項目を見直し、より分かりやすい内容へと改善するとともに、リスクの高い設問項目を特定しました。

今後も継続して、日本光電の人権尊重の取り組みへの理解浸透を図るとともに、サプライチェーンと連携したサステナビリティ推進に取り組みます。

人権デューデリジェンスの全体像



人権の尊重

■ 人権リスクの評価・特定

日本光電では、事業活動を通じて多様なステークホルダーと関わる中で生じ得る人権リスクに対応するため、人権課題の影響度評価を実施しています。「国連グローバル・コンパクト」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、経済人コー円卓会議日本委員会による「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」や日本経済団体連合会が策定した「人権を尊重する経営のためのハンドブック」などを参考に約30項目の人権課題を抽出・評価した結果、当社グループの重要人権課題を「過剰・不当な労働時間」および「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護等に関するハラスメント」と特定しました。これらの重要人権課題に対し、国内外グループ会社においてリスク低減に向けた施策を推進しています。今後も定期的な見直しを行い、負の影響の防止・軽減に取り組めます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人権影響評価、人権リスク評価



人権の尊重に関する取り組み

日本光電グループでは、「日本光電グループ人権方針」に従い、あらゆる差別やハラスメントの防止に取り組んでいます。2025年度において、懲戒解雇に至る人権侵害・ハラスメントは発生していません。

■ 体制

日本光電の人権に関する取り組みは、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会で内容を協議し、取締役会に付議・報告しています。また、経営戦略統括部と人事部が中心となり、社内を展開しています。

審議機関	サステナビリティ推進委員会 (委員会で協議した人権に関する重要事項は、会議付議・決裁手続き基準に基づき、取締役会に付議・報告)
事務局	経営戦略統括部、人事部

■ 社内啓発教育

日本光電では、すべての役員・社員等を対象に、ハラスメントの防止や労働関連法令の遵守を目的としたeラーニングを実施しています。2025年度は、ハラスメント教育に4,070名、人権研修に4,435名の役員・社員等が参加しました。これらの研修を通じて、人権リスクや人権方針への理解浸透を図るとともに、性的マイノリティ（LGBTQなど）への理解促進、性自認・性的指向に基づく差別の撤廃に向けた意識醸成に取り組んでいます。

また、新任管理職向け研修では、ハラスメント防止に加え、ハラスメント通報・相談の対応手順に関する講義を設けるなど、人権侵害の未然防止に努めています。

人権の尊重

■ ハラスメント防止に向けた取り組み

日本光電では、広く社会から信頼される倫理企業であり続けるため、「倫理企業宣言」において、すべての人の人権を尊重し、個人の人格、尊厳を侵害するような行為をせず、不当な差別を行わないことを宣言しています。「日本光電倫理行動規定」「日本光電グループ人権方針」「従業員就業規則」においても、ハラスメントの禁止を明記し、ハラスメントの未然防止に努めています。

また、従業員の人権尊重と安全で働きやすい職場環境の確保に向け、2025年12月に「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定・公開しました。本方針に基づき、内容の周知や適切な対応への理解浸透を目的とした社内研修を実施しています。

さらに、ハラスメントの防止と発生時の早期解決に向け、「社内ハラスメント相談窓口」や内部通報制度に加え、「社外ハラスメント相談窓口」を設置し、各種ハラスメント、性的マイノリティ(LGBTQなど)や外国籍社員に関する労働問題など、様々な人権相談を受け付けています。匿名でも相談・通報が可能であり、報告者が不利益を被ることのないよう、相談者や行為者等のプライバシーを厳守しています。相談内容は、相談者救済のため、本人同意のもと事実関係調査・確認を行い、是正措置と職場環境改善に向けた注意喚起、再発防止教育など、適切な対応を講じています。四半期ごとのコンプライアンス委員会においてもこれらの情報共有と対応策の協議を行っています。2025年度は、25件のハラスメント相談と9件の苦情相談がありました。

ハラスメントに関するeラーニングを、一般社員向けおよび管理職向けに定期的に実施しており、2025年度は4,070名(受講率100%)が受講しました。新任管理職を対象としたハラスメント研修では、カスタマーハラスメントを含む各種ハラスメントへの適切な対応について理解を深めることで、ハラスメント未然防止と働きやすい職場環境の実現に取り組んでいます。

2023年10月には、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置し、サプライチェーン全体での人権保護に努めています。

■ 社会的マイノリティへの配慮

日本光電では、性的指向、性自認、性表現などの多様なあり方を理解し、LGBTQをはじめとする性的少数者や社会的マイノリティに対する偏見や差別の解消に努め、多様性を尊重した働きやすい職場づくりを推進しています。DE&I推進の取り組みについては、**人的資本の価値向上への取り組みのページ**をご覧ください。

サプライチェーン全体での取り組み

日本光電では、お取引先様を含めたサプライチェーン全体での人権の尊重に積極的に取り組んでおり、「日本光電調達方針」および「日本光電サステナブル調達基準」において、児童労働や強制労働の禁止を定めています。

「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向け、お取引先様との継続的なコミュニケーションを通じて人権リスクの低減・緩和に取り組むため、年1回のアンケート調査とモニタリングを行っています。本アンケートは「人権」を含む5つの項目で構成しており、2024年度は調査対象を国内外のグループ会社(一部の海外子会社を除く)のすべてのサプライヤーに拡大し、2025年度はアンケートの設問項目を見直し、より分かりやすい内容へ改善するとともに、リスクの高い設問項目を特定し、人権リスクへの対応を強化しました。アンケート結果に基づく追加調査や面談、フィードバックを通じて、サプライヤーと協議を重ね、リスク低減に向けた支援を行っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[サステナブル調達に向けた取り組み](#)





環境

企業活動や社員行動を通じて、カーボンニュートラルの実現と環境理念の実現を目指しています。

ENVIRONMENT

環境理念・環境方針

日本光電は、持続可能な社会、カーボンニュートラルの実現に向けて、企業活動や社員一人ひとりの行動を通じて環境への取り組みを継続的に推進しています。

担当役員メッセージ

気候変動をはじめとする地球環境課題が深刻化する中、持続可能な社会の実現に向けて企業が果たすべき役割はますます重要となっており、その責任を強く認識しています。

日本光電は、サステナビリティスローガン「大切ないのちのために日本光電ができること」のもと、医療を通じて人々の命と健康に貢献するとともに、その基盤となる地球環境の保全に取り組んできました。将来世代に持続可能な社会を引き継ぐため、「カーボンニュートラルの実現」および「循環型経済の推進」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とし、環境経営を一層強化していくことが、重要な使命であると考えています。

「カーボンニュートラルの実現」に向けては、各事業所において省エネルギーの取り組みや設備の高効率化、社用車の低燃費車（HV車）への切り替え、再生可能エネルギーの導入拡大などにより、自社の温室効果ガス排出量削減を推進しています。また、2026年度中のScience Based Targets (SBT) 認定取得に向け、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量把握を進めるとともに、グループ全体での排出量削減を進めます。

また、医療機器メーカーとして、地球環境に配慮した製品・サービスの提供を通じて、お客様の環境負荷低減に貢献するとともに、社会全体の脱炭素化を推進しています。2024年3月に開始した「Green Product Label（グリーンプロダクトラベル）認定制度」では、LCA（ライフサイクルアセスメント）により、従来品と比較して環境負荷低減が認められた製品・サービスを4段階で認定しています。



田川 圭
執行役員
人財開発本部長、人事部長

「循環型経済の推進」に向けては、限りある資源の有効活用に向け、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減を推進しており、設計段階から省資源・長寿命化・リサイクル性を考慮するとともに、事業活動においても3Rの推進や廃棄物削減を進めています。今後は、サプライチェーンとの連携を一層強化し、資源循環に向けた取り組みをグループ全体で推進します。

生産拠点における環境配慮も推進しており、2026年3月に稼働開始した鶴ヶ島生産センターでは、太陽光発電設備の導入や雨水の有効活用など、再生可能エネルギーの活用と資源循環を推進するとともに、自然環境に配慮した施設設計により環境負荷の低減を図っています。これらの取り組みにより、ZEB認証において最高ランクである「ZEB」※を取得しています。同センターの稼働にあたっては、周辺環境の調査を実施し、工場運営と自然環境・地域環境との共生の観点から、自然資本への依存および影響の把握を進めました。生物多様性の保全や水資源の持続的利用など、自然資本への配慮を一層強化します。

環境への取り組みは、企業の持続的成長にとって欠かせない重要課題です。今後も当社は、環境課題の解決と事業成長の両立を図りながら、持続可能な社会の実現に貢献します。ステークホルダーの皆さまには、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

※ ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）：省エネと創エネにより、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにした建物。

環境理念・環境方針

環境理念

制定：2015年9月1日

日本光電は、すべての人々が豊かな生活環境を享受できるよう、あらゆる企業活動や社員行動を通して、かけがえのない地球環境の保全と質的向上に努める。

環境方針

制定：2017年4月1日

日本光電では、経営理念、環境理念に基づき、環境マネジメントシステムを継続的に改善し、環境パフォーマンスを向上させるため、以下の環境方針を掲げています。

1. 環境配慮型製品の提供

医用電子機器の開発・生産・販売・保守および支援業務において、地球環境に配慮した製品・サービスを提供する。

製品のライフサイクル全体を通じて、省エネルギー、省資源、有害物質の不使用を実現することで、温室効果ガス排出量の削減、有限な資源の持続的な利用に貢献する。

2. 事業活動における省エネルギーの推進、廃棄物の削減

全ての事業活動およびサプライチェーンと協働し、低炭素・高効率技術の導入、改善活動を継続的に行うことで、省エネルギーの推進、3R※推進による廃棄物の削減、中長期的な温室効果ガス排出量の削減、環境汚染の予防に努める。

3. 環境関連法規制・協定の遵守

グローバル企業として、全ての事業活動において、国内外の環境に関する法規制・条例並びに同意した協定を遵守し、気候変動への対応、水資源保護、生物多様性の保全など、利害関係者からの期待に応え、責任を果たす。

4. 環境教育の推進

環境問題に関し、見識を深める適切な教育や啓発活動を行うとともに、個々の生産性向上が環境改善活動に結びつけられるよう、教育を推進する。

※ 3R：Reduce (リデュース：減らす)、Reuse (リユース：繰り返し使う)、Recycle (リサイクル：再資源化)。

環境マネジメントシステム認証取得 ISO 14001

富岡工場では、2001年10月にISO 14001:1996の認証を取得し、2005年10月にはISO 14001:2004への移行審査を受けました。その後、2007年1月に本社・工場部門の一括認証登録を行いました。

2017年には、ISO 14001:2015への移行を完了するとともに、総合技術開発センタおよび富岡第二工場の拡大審査を実施しました。

さらに、2019年に朝霞事業所、2022年には東日本物流センタが、それぞれISO 14001の新規認証を取得しています。

現在は、本社・開発部門の落合・所沢サイト、ME用品の販売および医用電子機器の修理・保守を担う鶴ヶ島サイト※、ME用品の開発ならびに医用電子機器の安全性・信頼性試験を行う川本サイト※、製造および保守部品の供給を行う富岡サイトにおいて、環境活動を推進しています。

※ 2026年4月に「鶴ヶ島サイト」と「川本サイト」を「鶴ヶ島・川本サイト」に統合しました。統合後の「鶴ヶ島・川本サイト」におけるISO 14001認証については、2026年11月に審査予定です。なお、審査が完了するまでの期間においても、各サイトで取得しているISO 14001認証は引き続き有効です。

環境マネジメント

中長期環境目標 <日本光電グループ全体>

制定：2026年4月1日

日本光電では、長期ビジョン「BEACON 2030」および中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」、ならびに日本光電グループの環境方針のもと、2050年度、2035年度、2030年度、2026年度を目標年度とする環境目標を設定しています。これらの目標に基づき、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、温室効果ガス排出量の削減や環境負荷の低減に取り組んでいます。

2050年度環境目標

- ライフサイクル全体での温室効果ガス排出量ゼロを目指し(2050年カーボンニュートラル)、事業活動における温室効果ガス排出量の削減を進めるとともに環境配慮型製品の提供、サプライチェーンとの協働を進める。

2035年度環境目標

- 2050年カーボンニュートラル実現に向け、SBT※1に基づく2035年度目標を設定し、達成する。
(SBTに基づく目標値が確定次第、本目標を改定する※2)
(日本のNDC※3に基づき、2035年度において2013年度から60%削減、2040年度において2013年度から73%削減することを目指す)

2030年度環境目標

- 水資源保護への対応として、事業活動における水使用量の削減目標を設定して達成するとともに、水循環利用を推進する。
- ネイチャーポジティブの実現を目指し、事業・企業活動に関連する生物多様性への評価を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に配慮した取り組みを推進するとともにTNFD※4提言に基づく自然関連情報の開示を行う。

※1 SBT (Science Based Targets)：パリ協定が求める水準と整合した、5～10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。

※2 当社では2026年度にSBTを設定予定。

※3 NDC (Nationally Determined Contribution)：国が決定する貢献。世界全体での1.5℃目標と整合的で、2050年ネット・ゼロの実現に向けた直線的な経路にある野心的な温室効果ガス削減目標。

※4 TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)：自然関連財務情報開示タスクフォース。企業の経済活動が自然環境や生物多様性に与える影響や依存関係を評価・報告するための国際的な枠組み。

2026年度 環境目標

1. 全社収益改革の実行による生産性向上と環境負荷低減

サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することでライフサイクル (Scope1,2,3※5) におけるエネルギー使用量、CO₂排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。

2. 事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防

- 2-1. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。
- 2-2. 製造品質向上の取り組み (不良率低減等) により、生産プロセスにおけるCO₂排出量を削減する。
- 2-3. 生産プロセスにおいて生産量に連動した水使用量の維持管理を行う。
(2-1～2-3項の目標値はサイト環境目標に基づく)

3. 事業活動の中でカーボンニュートラルの実現に向けたエネルギー使用量、CO₂排出量の継続的低減

- 3-1. 事業所再編を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比2.9%改善、CO₂排出量原単位は前年度比7.6%改善する。
- 3-2. 鶴ヶ島生産センタのエネルギー使用量およびCO₂排出量のデータ取得を開始する。

4. 循環型経済の推進

- 3R (リデュース、リユース、リサイクル) を推進し、以下を達成する。
- 4-1. 事業所再編を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比1.4%改善、原単位は前年度比0.3%改善、リサイクル率95.4%以上とする。
- 4-2. 鶴ヶ島生産センタの廃棄物量のデータ取得を開始する。

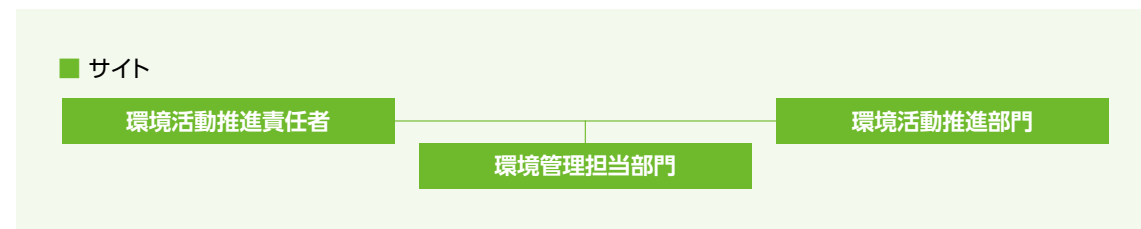
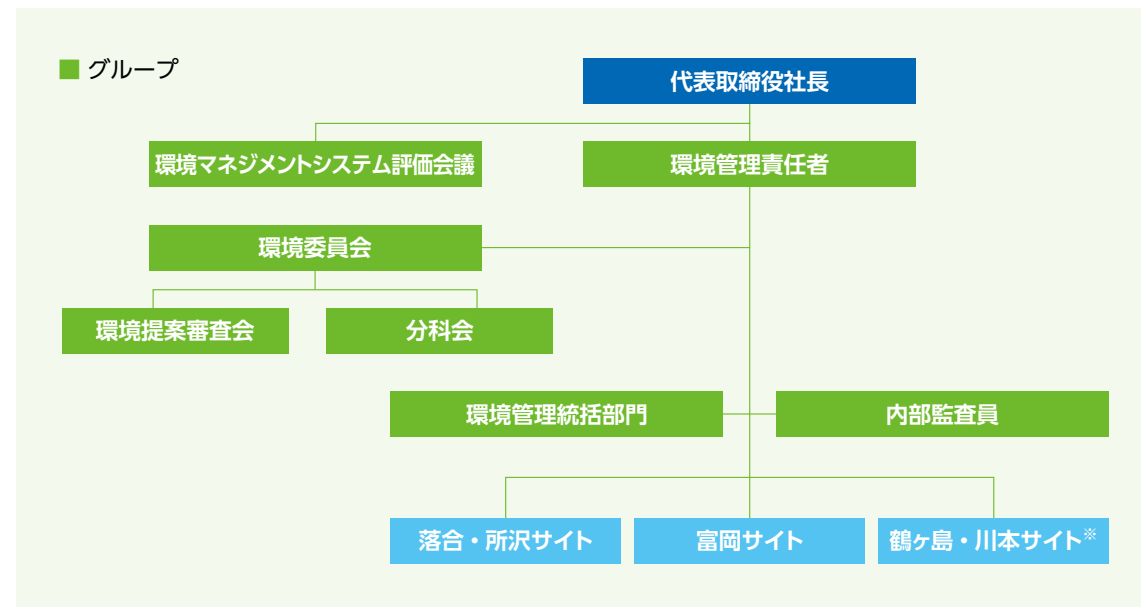
※5 Scope1：当社での燃料の使用に伴う排出 (直接排出)。

Scope2：他社で生産されたエネルギーの使用 (主に電力) に伴う排出 (間接排出)。

Scope3：当社のサプライチェーンにおけるその他の間接排出。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム (EMS) 推進体制



※ 2026年4月に「鶴ヶ島サイト」と「川本サイト」を「鶴ヶ島・川本サイト」に統合しました。

グリーン調達について

日本光電グループは、環境理念に基づき、環境に配慮した製品を市場に提供する一環として、環境負荷が小さい製品・部品・材料の調達「グリーン調達」を推進しています。

2025年度には、近年の法規制動向や社会要請の変化を踏まえ、最新の法規制に対応する形でガイドラインの改定を行いました。引き続きグリーン調達の推進に取り組んでいきます。

1. 品質・価格・納期・サービス等に加え、環境保全活動に意欲的な取り組みを実践しているお取引先様からの購入を優先します。
2. 調達品の選定にあたっては、環境負荷の少ない製品・部品・材料を優先的に調達・購入します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



グリーン調達



環境マネジメント

環境マネジメントプログラムに基づく目標および実績

※ ISO 14001認証サイト（落合・所沢、富岡、川本、鶴ヶ島の4サイト）。達成率：100%◎、80%以上○、80%未満△

環境目標	2025年度の環境目標	達成率	活動実績
1. 全社収益改革の実行による生産性向上と環境負荷低減	サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することで、ライフサイクル（Scope1,2,3）におけるエネルギー使用量、CO ₂ 排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。	○	各サイト（落合・所沢、富岡、鶴ヶ島、川本）において、業務目標に基づいた生産性向上の取り組みを推進し、その結果、環境負荷の低減を図ることができました。
2. 事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防	2-1. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。 2-2. 製造品質向上の取り組み（不良率低減等）により、生産プロセスにおけるCO ₂ 排出量を削減する。（目標値は富岡サイト、川本サイト環境目標に基づく） 2-3. 生産プロセスにおいて生産量に連動した水使用量の維持管理を行う。（富岡サイト）	◎	2-1. 省資源、省エネルギー、資源循環など環境に配慮した新製品開発を推進し、製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成しました。 2-2. 富岡サイト、川本サイトにおいて、生産プロセスでのCO ₂ 排出量削減を着実に推進し、目標を達成しました。 2-3. 富岡サイトにおいて、生産量に連動した水使用量の適切な維持管理を行い、目標を達成しました。
3. 事業活動の中でカーボンニュートラルの実現に向けたエネルギー使用量、CO ₂ 排出量の継続的低減	売上増、生産増および事業所再編を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比2.6%改善、CO ₂ 排出量原単位は前年度比2.1%改善する。	◎	エネルギー使用量原単位は前年度比6.6%の改善、CO ₂ 排出量原単位は前年度比12.4%の改善を達成しました。生産拡大や事業所再編の影響を受ける中、各拠点においてエネルギー使用量およびCO ₂ 排出量の削減に向けた取り組みを推進しました。エネルギー使用量削減においては、節電活動に加え、LED照明の導入や空調機更新、EMS（エネルギーマネジメントシステム）を活用した電力使用の最適化、気温や稼働状況に応じて必要性を都度判断した倉庫全館の空調運転の適正制御などにより、電力使用量の削減を図りました。また、CO ₂ 排出量削減に向けては、これらの取り組みに加え、富岡工場および富岡第二工場、東日本物流センタにおいて、再生可能エネルギーを活用した電力プランへの切り替えを実施しました。
4. 循環型経済の推進	3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進し、以下を達成する。 売上増、生産増および事業所再編を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比8.8%増以内、原単位は前年度比2.2%増以内、リサイクル率は95.8%以上とする。 ※ 2025年12月に、事業環境の変化（生産増、フロア再編、新工場への移転）に伴い、廃棄物総排出量・原単位・リサイクル率の目標値を見直しました。このため、期初の目標「売上増、生産増および事業所再編を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比6.3%増以内、原単位は前年度比0.8%増以内、リサイクル率は95.3%以上とする。」から、目標を見直しました。	○	廃棄物総排出量は前年度比7.0%の増加に抑え、目標（8.8%増以内）を達成しました。原単位では前年度比2.6%の増加となり、目標（2.2%増以内）には至らなかったものの、概ね目標範囲内で推移しました。リサイクル率は96.2%となり、目標（95.8%以上）を達成しました。生産拡大や事業所再編の影響を受ける中、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進に取り組みしました。増加要因としては、新工場への移転や事業所再編に伴う一時的な廃棄物の増加が挙げられます。一方で、不要製品のリユースや梱包材の再利用などの取り組みにより、廃棄物発生抑制および資源循環の推進を図りました。

TCFD 提言に基づく情報開示

TCFD 提言への賛同

気候変動対策はグローバル社会が直面する重要な社会課題であり、日本光電にとっても重要な経営課題の1つであることから、2022年に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures) による提言への賛同を表明し、TCFD 提言に沿った情報開示を行いました。今後も、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」のサステナビリティ重要課題 (マテリアリティ) に掲げる「カーボンニュートラルの実現」「循環型経済の推進」に向けて気候変動対策を推進するとともに、TCFD 提言に沿った情報開示の拡充に取り組めます。

ガバナンス

日本光電では、サステナビリティ推進体制として、「サステナビリティ推進委員会」と「サステナビリティ推進会議」を設置しています。さらに、気候変動対策を含むサステナビリティの推進に社外の視点を取り入れるため、社外有識者によるアドバイザリーボードを設置しています。サステナビリティ推進委員会 (年2回開催) では、気候変動を含むサステナビリティ活動の方向性を議論・決定しています。サステナビリティ推進会議 (年2回以上開催) は、推進委員会が決定した方針や指示に基づき年間計画を策定・推進し、進捗状況を推進委員会に報告しています。アドバイザリーボードミーティング (年2回開催) は、気候変動対策を含むサステナビリティの推進全般について助言するなど、活発な議論を行っています。

戦略

日本光電は、経営層およびサステナビリティ推進委員会・推進会議メンバーを中心に、気候変動に関するリスク・機会の再評価を2024年10月に実施しました。「1.5℃/2℃シナリオ※」および「4℃シナリオ※」の各シナリオにおいて、短期 (～2027年度)、中期 (～2030年度)、長期 (～2050年度) の時間軸におけるリスク・機会が事業に与えるインパクトを試算しました。

※ 1.5℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えるシナリオ。

2℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃未満とするシナリオ。

4℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を4℃と想定するシナリオ。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[TCFD 提言に基づく情報開示](#)



[TCFD 提言に基づく情報開示に関するお知らせ](#)



[「1.5℃/2℃シナリオ」「4℃シナリオ」について](#)



TCFD 提言に基づく情報開示

リスク管理

日本光電グループの業務全般のリスク管理については、**全社的リスク管理体制の構築のページ**をご覧ください。

当社グループに影響を及ぼす気候変動リスクを特定・評価するために、組織横断的なTCFD対応プロジェクトを2021年10月から開始・運営しています。TCFD対応プロジェクトは定期的に気候変動リスクおよび対応策の見直しを行い、特定されたリスクや課題の対応策について、サステナビリティ推進委員会で審議・承認、進捗管理を行うとともに、取締役会に報告しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[TCFD 提言に基づく情報開示：リスク管理](#)



財務影響評価

指標と目標

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、環境面のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つとして「カーボンニュートラルの実現」を掲げています。この実現に向け、「グループ全体でのCO₂排出量」「環境配慮型製品の機種数・該当製品売上比率」「企業活動におけるCO₂排出量の削減」をKPIとして設定し、計画的に取り組みを推進しています。

CO₂排出量削減については、「2026年度 CO₂排出量を2020年度比44%削減」「CO₂排出量売上高原単位を2020年度比56%削減」（ISO 14001認証範囲内のScope1,2）を目標に設定しており、2025年度は、2020年度比でCO₂排出量を48.2%、CO₂排出量売上高原単位を56.0%削減し、目標を達成しました。

各事業所においては、省エネルギー施策を計画的に推進し、CO₂排出量総量の削減を図りました。東日本物流センタでは、倉庫内の温湿度状況に応じて全館空調の停止を判断するなど、運用面で

の徹底した節電対策を実施し、電力使用量を前年度比17.5%削減しました。

また、西落合事業所では、LED照明の導入および空調機の更新により、電力使用量を前年度比10.2%削減しました。総合技術開発センタにおいても、前年度に導入したエネルギー管理システム（EMS）を活用し、エネルギー使用状況の可視化と継続的な最適化を進め、導入前と比較して電力使用量を3%削減するなど、各事業所の状況に応じた省エネルギー施策の有効性が確認されています。

また、事業活動全体における省エネルギー推進の一環として、社用車のハイブリッド化を継続的に実施し、ガソリンおよび軽油の使用量を年間で6.3%削減しました。

国内事業所においては、2017年以降、再生可能エネルギーへの切り替えを段階的に進めています。2025年7月に富岡工場および富岡第二工場、2025年10月には東日本物流センタにおいて、再生可能エネルギーを活用した電力プランへ切り替え、CO₂排出量を約560t-CO₂削減しました。

2025年度は、国内事業所の約53.6%で再生可能エネルギーを導入しており、2030年までに、当社が管理するすべての国内事業所において100%再生可能エネルギーへの切り替えを目指しています。

2026年3月に稼働を開始した鶴ヶ島生産センタは、計画段階から環境配慮を織り込み、カーボンニュートラル実現と自然との調和を目指す生産拠点として建設しました。敷地周辺の自然環境に配慮し、外観には再生木ルーバーを採用するなど周辺環境に溶け込むデザインとしています。設備面では、高効率機器等による消費エネルギーの削減や太陽光発電設備による再生可能エネルギーの活用に加え、雨水利用による水資源の効率的な利用を進め、ZEB認証において最高ランクである「ZEB」※を取得しました。

※ ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）：省エネと創エネにより、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにした建物。

TCFD 提言に基づく情報開示

また、事業活動を通じた社会への貢献として、省エネルギー性能の向上や小型・軽量化など、環境に配慮した製品開発にも取り組んでいます。環境配慮型製品については、3年間累計売上比率22.5%を目標としており、2025年度は21.3%を達成しました。

加えて、製品・部品の廃棄量削減にも取り組み、2026年度に製商品除却額を2023年度実績値以

		2023年度	2024年度	2025年度
温暖化防止	Scope1 (t-CO ₂)	4,250	4,155	3,893
	Scope2 (t-CO ₂)	3,644	4,097	3,830
	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)	7,894	8,252	7,723
省エネルギー	総エネルギー投入量 (GJ)	214,220	216,874	214,592
廃棄物削減	廃棄物等総排出量 (t)	824.2	808.4	865.4
	事業所内でのリサイクル率 (%)	95.5	95.6	96.2
環境配慮型製品	環境配慮型製品の新規登録 (件)	1	4	5

「温暖化防止」「省エネルギー」は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

「廃棄物削減」は、本社を含むISO 14001認証範囲の数値です。

「環境配慮型製品」は、該当年度に発売した製品シリーズ数です。

※ ISO 14001認証範囲：落合・所沢サイト、富岡サイト、鶴ヶ島サイト、川本サイト。

下とする目標に対し、2025年度は2023年度比14.3%の削減を実現しました。

今後も、環境配慮型製品の提供拡大やサプライチェーンとの協働を進めるとともに、2026年度のSBT認定取得を通じて、気候変動対応への取り組みを着実に推進します。

取水量 (m ³)	2023年度	2024年度	2025年度
地方自治体の水道水	62,545	58,360	58,819
河川・湖沼の表面水	0	0	0
その他(雨水・海水・井戸水・湧き水)	0	0	0
合計	62,545	58,360	58,819
排水量 (m ³)	2023年度	2024年度	2025年度
下水道	44,433	41,763	41,752
河川	8,085	8,047	7,616
その他(地表面への散水)	0	0	0
合計	52,518	49,810	49,368

「取水量」「排水量」は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

生物多様性

生物多様性に関する取り組みについて

日本光電では、気候や生物多様性を含む自然資本が、当社の事業活動にとって不可欠であり、同時にそれらに影響を与える可能性があることを認識しています。気候変動対策を含む地球環境の保全は、グローバル社会が直面する重要な社会課題であり、当社にとっても重要な経営課題の1つです。そのため、事業活動が与える悪影響の回避と最小化に努め、自然と共存する社会を目指しています。生物多様性に関する具体的な取り組みについて、サステナビリティ推進委員会で協議を進めています。

2026年3月に稼働を開始した鶴ヶ島生産センタ（埼玉県鶴ヶ島市）においては、当社の環境理念・環境方針に基づき、事業活動と環境保全の両立を重視した工場づくりを推進しました。また、環境に配慮した施設整備を重視する埼玉県の考えとも整合を図り、地域環境と調和した生産拠点の構築に取り組んでいます。太陽光パネルの設置による再生可能エネルギーの活用や、トイレへの雨水利用をはじめとした水資源の有効活用を進めるなど、資源循環に配慮した持続可能な事業運営を行っています。

また、2026年2月に、当社のアドバイザーである東京大学 先端科学技術研究センターの小林 光研究顧問に加え、福岡女子大学 国際文理学部環境科学科の豊貞 佳奈子教授とともに、鶴ヶ島生産センタ周辺の生態系調査を実施しました。鶴ヶ島生産センタは「鶴ヶ島グリーンパーク」に隣接しており、自然散策エリアとして親しまれている「太田ヶ谷の森」をはじめ、ビオトープや鳥類が集まる蓮池など、多様な生物が生息する自然環境に恵まれています。

日本光電は、こうした周辺環境の特性を理解したうえで、生産活動が地域の生態系に与える影響の把握や配慮を行い、地域と共生する工場運営を進めます。



鶴ヶ島生産センタ周辺の生態系調査の様子



鶴ヶ島生産センタ

循環型社会の構築に向けた環境配慮型製品の推進

ライフサイクルアセスメント (LCA) を通じた「Green Product Label」認定

日本光電では、原材料の採取から製造、製品使用、廃棄に至るまでの一連の流れにおける環境負荷を定量的に評価するライフサイクルアセスメント (LCA) や環境アセスメントを活用し、基準を満たす製品・サービスを、国際規格 タイプⅡ ISO 14021に準拠した自己宣言ラベル「Green Product Label (グリーンプロダクトラベル)」として認定しています。

従来の製品・サービスと比較してCO₂排出量等の環境負荷低減への貢献度別に4段階の評価ランクに分けて認定しています。製品・サービスのLCAを実施し、従来品と比較しCO₂排出量削減が50%以上で☆3、25%以上で☆2、10%以上で☆1、1～10%未満で☆無に認定しています。☆無は、社内規格の環境アセスメント基準を満たした製品・サービスに対しても認定されます。

2025年度は、☆3にベッドサイドモニタ CSM-1701/1702、☆2にデフィブリレータ TEC-1031、自動体外式除細動器 AED-3200、☆1に送信機 ZS-730P/720Pの計6品目が認定されました。

2025年度認定製品

☆3 認定製品



ベッドサイドモニタ CSM-1000シリーズ
ライフスコープG7 (CSM-1701/CSM-1702)

評価結果 (従来製品CSM-1901と比較)

CO ₂ 排出量	年間消費電力
CSM-1701 56.2%減	CSM-1701 62.3%減 (410.4kWh減)
CSM-1702 51.4%減	CSM-1702 52.9%減 (348.3kWh減)

☆2 認定製品



デフィブリレータ
TEC-1000シリーズ カルジオライフ
(TEC-1031)

評価結果 (従来製品TEC-5631と比較)

CO ₂ 排出量	年間消費電力
29.8%減	52.7%減 (38.6kWh減)



自動体外式除細動器
AED-3200シリーズ カルジオライフ
(AED-3200)

評価結果 (従来製品AED-2100と比較)

CO ₂ 排出量	年間消費電力
43.6%減	微減 (大半が待機時の電力で構成されるため)

☆1 認定製品



送信機 ZS-720P

評価結果 (従来製品ZS-620Pと比較)

CO ₂ 排出量	年間電池 (単3アルカリ一次電池) 消費量
13.6%減	8.3%減 (4本減)



送信機 ZS-730P

評価結果 (従来製品ZS-630Pと比較)

CO ₂ 排出量	年間電池 (単3アルカリ一次電池) 消費量
10.8%減	41.8%減 (46本減)

情報開示と 株主還元の充実

株主・投資家の皆様への適切な情報開示による
透明性の高い経営を行うとともに、長期安定的
な株主還元の実現に努めています。

DISCLOSURE OF INFORMATION

情報開示と株主還元の充実

株主・投資家の皆様への適切な情報開示による透明性の高い経営を行うとともに、長期安定的な株主還元の実現に努めています。

株主還元方針

日本光電は、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要政策の1つと位置付けています。利益の配分につきましては、健全な財務基盤を確保した上で、将来の企業成長に向けた投資と株主還元の充実を図ることを基本方針としています。優先順位については、i) 研究開発や設備投資、M&A・提携、人財育成など将来の企業成長に向けた投資、ii) 株主還元としています。株主還元については、業績の伸長に応じて安定的な増配を行うとともに、自己株式の取得は、今後の事業展開、投資計画、内部留保の水準、株価の推移等を総合的に考慮し、機動的に実施します。株主還元の指標・目標は、「連結総還元性向35%以上」としています。

2025年度につきましては、年間配当金は1円増配の32円とし、2025年12月～2026年3月に実施した50億円の自己株取得を含む連結総還元性向は70%となりました。なお、2026年6月18日に自己株式300万株を消却しました。

情報開示方針

株主様はもとより広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を適切かつ公平に開示し、透明性の高い経営を目指すことを「日本光電行動憲章」に定めています。この精神に則り、当社グループに係る情報を適時適切かつ公平に分かりやすく開示し、ステークホルダーの皆様の日本光電に対する理解と信頼を深め、適正な評価を得ることを目指しています。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

■ 株主総会

株主総会は、できるだけ多くの株主様にご参加いただけるよう、集中日を避けた開催に努めています。当日は、日本光電の医療機器の展示を行い、株主様に製品の特長などをご説明しています。2026年6月開催の株主総会では、オートショックAED、人工呼吸器、医用テレメータ、送信機、オンサイトアラーム分析ソフトウェア、入退院業務新ソフトウェア、SEEG電極※をご紹介しました。また、当日の議長説明動画を当社ウェブサイトに掲載しました。海外の方向けには、招集通知、決議通知、議決権行使結果の英文版を作成し、当社ウェブサイトに掲載しています。

※ SEEG (Stereo-Electroencephalogram) : 定位的頭蓋内脳波。てんかん焦点を特定するため、脳深部に細い電極を複数挿入し、脳波を立体的に記録・解析。

■ 決算説明会・事業戦略説明会

証券アナリスト・機関投資家の皆様向けに、決算説明会（第2四半期、期末決算発表時、対面・オンラインのハイブリッド形式）とオンライン・カンファレンス（第1四半期、第3四半期決算発表時）を開催し、業績や今後の戦略についてご説明しています。当社ウェブサイトには決算説明会の動画や資料、質疑応答を掲載し、株主・投資家の皆様に公開しています。また、2026年3月には、デジタルヘルスソリューション（DHS）構想説明会をオンライン形式で開催し、長期ビジョンの実現に向けたDHS構想の進展について、日本と北米の事業責任者がそれぞれご説明しました。

情報開示と株主還元の充実

■ 個人投資家様向け会社説明会・株主様向けイベント

日本光電の経営戦略や事業内容をご理解いただき、長期的にご支援いただけるよう、個人投資家様向け会社説明会を開催しています。2025年度は、対面で1回、オンライン形式で2回開催しました。対面開催においては、生体情報モニタやAEDを展示し、特長や使い方のデモンストレーションを通じて、当社製品への理解深耕を図りました。

参加された投資家の皆様からのご質問・ご感想は以下のとおりです。

- 当社の経営理念、医療に貢献する事業は素晴らしいと思う。
- 日本では、医療機関の経営が厳しくなっているが、設備投資意欲はどうか。
- 北米で高成長を目指す上でのリスクは何か。
- 今後も画期的な製品開発、収益性の向上に注力してほしい。
- キャッシュ創出力が高いと思うが、株主還元の強化をどのように考えているか。
- サステナビリティ経営の実践における重点ポイントは何か。

2026年度の開催予定は、当社ウェブサイトにて随時掲載します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



個人投資家向け会社説明会



日本証券アナリスト協会
日経茅場町カンファレンスルームでの
会社説明会



オンライン会社説明会
(野村IR 資産運用フェア2026で配信)

TOPICS

株主様アンケートでいただいたご意見

今後の株主通信・IR活動の充実のため、年1回、株主様アンケートを実施しており、以下のよう
なご意見をいただきました。

- 中期経営計画に関する説明が充実していて理解が深まった。
- 今後も当社の成長と医療への貢献を応援したい。
- 会社説明会(会場開催・オンライン形式)を開催してほしい。
- 収益確保、安定配当を期待している。
- 株主通信は情報が簡潔にまとまっていて分かりやすい。

■ 株主・機関投資家との対話

社長や執行役員、経営戦略統括部長、IR担当が、国内外の機関投資家への訪問や個別面談、電話取材などに対応しています。

対話の実施状況

2025年度は、株主・機関投資家とのミーティングは延べ約425社(うち株主約160社)と実施しました。四半期ごとの決算概要や見通しに加え、中期経営計画の進捗、M&Aなどの成長投資、株主還元を含む資本政策、ガバナンス強化やサステナビリティ推進の取り組みについて説明・対話を行いました。

社内へのフィードバック

IR活動で得た株主・投資家の意見・要望は、IR担当部署である経営戦略統括部が取りまとめ、取締役や経営陣、関係部署に共有し、社内での活用を図っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

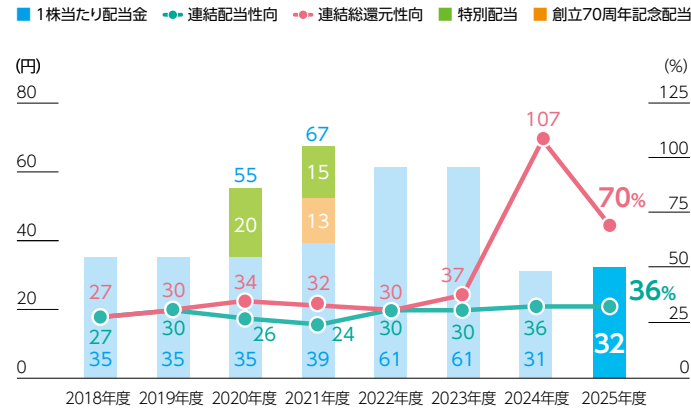


株主・投資家との建設的な対話



情報開示と株主還元の充実

1株当たり配当金・連結配当性向・ 連結総還元性向の推移



株価の推移



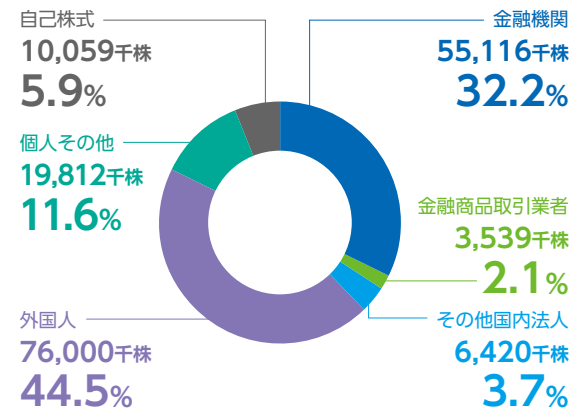
※ 2024年7月1日を効力発生日として、株式1株につき2株の株式分割を実施しています。
上記株価につきましては、分割日以前の取引値についてもさかのぼって修正しています。

機関投資家・個人投資家との対話件数

(2026年3月期実績)

- 機関投資家・証券会社アナリストとのミーティング
延べ 約**425**社 (うち、株主約160社)
- 株主通信アンケート回答数 (ハガキ・WEB)
331名
- 個人投資家向け会社説明会 (全3回)
ライブ視聴 約**1,045**名、会場参加 約**40**名、
アーカイブ視聴 延べ 約**4,200**名
- 個人投資家向け「動画で知る 日本光電」シリーズ
延べ 約**1,100**回再生

株式分布状況 (2026年3月31日現在)



大株主 (2026年3月31日現在)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	23,724	14.74
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	8,085	5.02
株式会社埼玉りそな銀行	7,957	4.94
ジェーピー モルガン チェース バンク 380055	7,839	4.87
ジック プライベート リミテッド シー	6,244	3.88
ステート ストリート バンク アンドトラスト カンパニー 505103	6,139	3.81
GOVERNMENT OF NORWAY	5,934	3.68
ジェーピー モルガン チェース バンク 385166	3,076	1.91
全国共済農業協同組合連合会	2,710	1.68
株式会社三菱UFJ銀行	2,650	1.64

※ 当社は、自己株式10,059千株を保有していますが、上記の大株主からは除いています。また、持株比率は、自己株式を控除して計算しています。なお、従業員向け株式給付信託の信託財産として、株式会社日本カストディ銀行 (信託口) が保有する当社株式930千株は、当該自己株式には含まれていません。

TOPICS

日本光電は、2025年12月、日興アイ・アール株式会社による「2025年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」の総合部門にて最優秀サイトに選ばれました。同調査は、日興アイ・アールが全上場企業3,937社のホームページについて、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の3つの視点で設定した168の客観的な項目により評価を行い、ランキングとして発表したものです。日本光電では、今後もIRサイトの充実を図り、株主・投資家の皆様へのタイムリーで分かりやすい情報発信を目指し、IR活動の向上に取り組めます。



外部評価

サステナビリティ推進に向けた取り組みを強化するとともに情報開示の充実に努め、企業価値の向上に取り組んでいます。

外部評価

■ FTSE4Good Index Series、FTSE JPX Blossom Japan Index、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index※

「FTSE4Good Index Series」「FTSE JPX Blossom Japan Index」「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」は、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Russellの評価はコーポレート・ガバナンス、健康と安全性、腐敗防止、気候変動といった分野について行われており、構成銘柄である企業は、環境、社会、ガバナンスに関する様々な基準を満たしています。

日本光電は、FTSE Russell ESG 評価の基準に従って評価され、「FTSE4Good Index Series」「FTSE JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄に2017年から5年連続、2022年から5年連続で選定されました。

また、FTSE Russellが、各セクターにおいて相対的にESGについて優れた対応を行う日本企業のパフォーマンスを測定するために設計した「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも、2022年から5年連続で選定されました。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) はここに日本光電工業株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE JPX Blossom Japan Index、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index の組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index Series、FTSE JPX Blossom Japan Index、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE4Good



FTSE JPX Blossom Japan Index



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

■ ISS ESG Corporate Rating

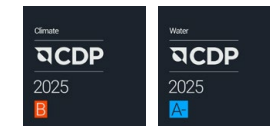
「ISS ESG Corporate Rating」は、米国の議決権行使助言会社世界大手 Institutional Shareholder Services の責任投資部門 ISS ESG によるサステナビリティ格付けで、環境、社会、ガバナンス (ESG) の観点から評価、判定されるものです。

日本光電は、2021年、2024年、2026年に所属業種「Health Care Equipment & Supplies」において「Prime」に認定されました。



■ CDP「気候変動」「水セキュリティ」

日本光電は、2025年度調査において、企業や自治体の環境に関する取り組みを調査、評価するCDPから、「気候変動」の分野で「B」評価、「水セキュリティ」の分野で「A-」評価、サプライヤーエンゲージメント評価で「A-」を獲得しました。



■ 健康経営優良法人2026 (大規模法人部門)

「健康経営優良法人2026 (大規模法人部門)」は、経済産業省が創設した健康経営優良法人認定制度において、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度です。

日本光電は2025年から2年連続で認定されました。



日本光電の地域貢献

地域社会の一員として、多様な文化や慣習を尊重した積極的な地域貢献を通じて、良き企業市民を目指しています。

REGIONAL CONTRIBUTION

AEDの普及を通じた地域貢献

■ EXPO2025 大阪・関西万博における日本光電の取組み

日本光電は、2025年4月～10月に開催されたEXPO2025 大阪・関西万博において、会場内の医療救護体制をサポートしました。

EXPO2025 大阪・関西万博では、「いのち」をテーマに、来場者の安全と安心を守るための医療救護体制が整えられ、当社は会場整備のサプライヤーとして、検査や治療時に用いる医療機器を提供しました。また、公益財団法人日本AED財団の一員として、一般の方でも電気ショックが行えるAEDの設置や講習、緊急時の運搬支援システムをサポートしました。

これらの取組みにより、会期中にAEDによる救命が4件行われたことを確認しています。

会場内に設置された当社製品

- 会場内全体 [AED…76台 救命テント…50式 パルスチェッカー PLS-1000…10台]
- 診療所 [除細動器…3台 心電計…3台]
- 応急処置 [心電計…5台]
- 救急車 [除細動器…4台]

さらに、厚生労働省による『日本の先進的な医薬品等の情報発信事業』にも協力し、当社の「ロボット麻酔システム」が日本企業の最先端技術の1つとして紹介されました。本システムが日本の医薬品および医療機器の国内外におけるプレゼンス向上と産業発展に寄与することを願うとともに、これからも麻酔科医の負担軽減や医療の安全性の向上に努め、グローバルな医療課題の解決に貢献し、人と医療の持続可能な未来を創造していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



EXPO2025 大阪・関西万博における日本光電の取組み



■ 小学館「幼稚園」の「おやこで! AEDたいけんセット」が

第67回日本雑誌広告賞「メディア複合型広告部門」金賞を受賞

日本光電が全面協力した、株式会社小学館の幼児誌「幼稚園」の付録「おやこで! AEDたいけんセット」(2024年10・11月号)が、第67回日本雑誌広告賞の第四部「メディア複合型広告部門」で金賞を受賞しました。日本雑誌広告賞は一般社団法人日本雑誌広告協会が主催する、雑誌広告に関する優秀な作品を表彰するアワードです。

本付録は、日本光電のAEDとほぼ同じサイズで、レバーを引くとフタが開く仕組みや内部のスイッチなどデザインを忠実に再現し、音声ガイダンスも流れることから、体を描いたポスターに電極パッドを配置し、電気ショックや胸骨圧迫(心臓マッサージ)を練習することができます。本誌の特集記事でAEDを分かりやすく紹介するとともに、組み立て紙付録により楽しみながら学ぶことができる雑誌広告とした点が評価されました。

日本光電は、今後もAEDの普及とともに身近な救命教育の推進等により、誰もがためらいなくAEDを使用できるよう、様々な活動に取り組みます。



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



小学館「幼稚園」の「おやこで! AEDたいけんセット」が第67回日本雑誌広告賞「メディア複合型広告部門」金賞を受賞



財務・会社情報

事業環境が変化する中でも、安定した財務基盤を維持・強化しながら、さらなる成長を目指します。

FINANCIAL INFORMATION

経理担当取締役 (Chief Administrative Officer) メッセージ

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の2年目を振り返って

「BEACON 2030 Phase II」の2年目にあたる2025年度は、国内外で事業環境が大きく変化する中、収益基盤の強化に向けた各施策を着実に推進しました。国内市場においては、急性期病院、中小病院、診療所といった市場セグメント別の取り組みを強化し、医療安全、診療実績、業務効率の向上に資する価値提案を推進しました。消耗品・サービス事業の拡大に取り組みましたが、現地仕入品の抑制に加え、導入品であるアボット製品の減少の影響により、売上高は前期比0.6%の減収となりました。一方、海外市場においては、全地域で好調に推移し、前期比13.1%の増収となりました。為替影響およびアドテック（株）の連結影響を除いても、事業の基礎的な成長力は維持されています。利益面では、増収効果に加え、販売価格の適正化および商品ミックスの改善が寄与したものの、関税影響を含む原価上昇や賃上げ対応、研究開発投資の拡大、M&Aおよび設備投資に伴う償却費の増加により販管費が増加しました。この結果、営業利益は187億円（前期比9.5%減）、営業利益率は8.0%、ROEは8.1%となりました。また、キャッシュ・コンバージョン・サイクル（CCC）は215日となり、前年度からは改善したものの、目標である190日には未達となりました。以上を踏まえ、当社は、売上成長の加速、収益性のさらなる向上、および資本効率の改善を重要課題として認識しています。今後は、国内事業の収益力強化と海外成長の取り込みを両立させるとともに、資本効率を意識した経営の徹底により、中期経営計画の達成に向けた取り組みを一層強化していきます。



加藤 一弘
取締役常務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」

前中期経営計画における課題を踏まえ、3つの指標を設定し、6つの重要施策に取り組んでいます。「成長性」においては売上高CAGR 5%、「収益性」においては営業利益率15%、「資本効率性」においてはROE12%の目標達成を目指しています。これらの経営目標値達成に向け、「全社収益改革の実行」「日本光電版ROICの導入」「キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮」など6つの重要施策を推進しています。

1. 全社収益改革の実行

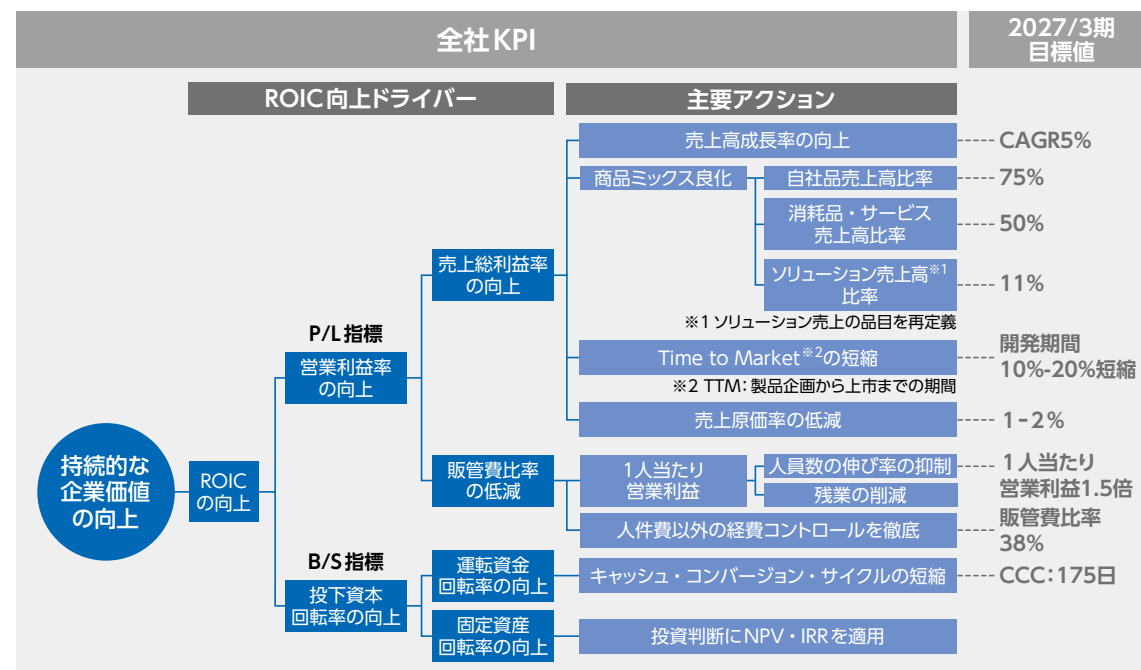
「全社収益改革の実行」においては、商品ミックスの改善、生産性向上、サプライチェーンの最適化を柱とし、営業利益率で合計5%ポイントの改善を目標に掲げています（商品ミックス：約2%ポイント、生産性：約2%ポイント、サプライチェーン：約1%ポイント）。2025年度においては、各施策の実行を着実に積み上げた結果、営業利益率で約3%ポイントの改善を実現しました。現時点では、最終目標に対し約9割の効果発現を見込んでいます。商品ミックスの改善については、国内外における戦略的な価格政策の見直しおよび製品ラインアップの最適化を推進した結果、収益性の高い製品構成への転換が進み、粗利率の改善につながりました。生産性の向上においては、生成AIの導入（約2,000ライセンス）をはじめとするデジタル活用を加速し、年間約199万時間の業務効率化を実現しました。これにより、人員増の抑制および残業時間の削減を達成し、持続的な生産性向上基盤の構築を進めています。サプライチェーン領域では、インフレ環境への対応としてサプライヤーとの価格交渉プロセスの高度化に加え、バリューエンジニアリングの強化を推進し、原価低減を着実に進めています。今後も、各施策の高度化と定着を通じて収益体質のさらなる強化を図り、持続的な利益成長の実現を目指します。

経理担当取締役 (Chief Administrative Officer) メッセージ

2. 日本光電版ROICの導入

資本コストを意識した経営の実現を通じて企業価値および株主価値の最大化を図るため、重要経営指標にROE（自己資本利益率）を掲げるとともに、日本光電版ROIC（Return on Invested Capital）の浸透を図っています。中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、成長投資を加速するフェーズと位置付ける一方、資本効率の向上を経営の重要テーマとして掲げ、ROICおよびROEともに資本コストを上回る12%の達成を目標としています。なお、資本コストについて

日本光電版ROICの浸透にあたり、個社別・部門別のKPIを設定



は毎年見直しを行っており、現在は8%前後と認識しています。こうした環境下において、当社は2022年度から投資判断基準として正味現在価値（NPV）および内部収益率（IRR）を導入し、資本コストを上回るIRR12%を投資採択の基準としています。また、一定規模以上の投資案件については、投資後の進捗状況および成果を取締役会において定期的に検証することで、投資規律の実効性を確保しています。さらに、運転資本の効率化、投資案件の選別および実行状況の管理、株主還元の充実といった資本配分の最適化を通じて、ROICの改善に継続的に取り組んでいます。今後は、個社単位でのROICの算出・管理を本格化するとともに、ROIC指標のダッシュボード化を進めることで、経営レベルから現場まで一貫した指標管理体制を構築し、社内浸透を加速させていきます。

3. キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮

キャッシュ・コンバージョン・サイクル（CCC）の短縮に向けて、2024年4月に新設した生産本部を中心に、在庫管理の高度化および需給管理の精緻化に取り組んできました。2025年度においては、PLM/MESシステム※の稼働および鶴ヶ島生産センタの立ち上げに備えた戦略的な在庫積み増しを実施したことから、CCCは目標の190日に対し215日となりました。2026年度においては、メモリ需給のひっ迫や中東情勢の緊迫化に伴う原油価格の上昇、部材調達環境の不透明化といった外部環境の変動を踏まえ、安定供給の確保を最優先とし、一定水準の部品在庫を確保する方針です。一方で、資本効率改善の観点から、需要予測精度の向上による需給バランスの最適化、在庫回転率の改善、債権回収の早期化といった施策を並行して推進し、CCCの正常化に取り組めます。これにより、2026年度末にはCCCを195日水準まで回復させることを目指します。引き続き、安定供給と資本効率の最適バランスを追求しながら、運転資本マネジメントの高度化を通じて、持続的なキャッシュ創出力の強化を図ります。

※ PLM (Product Life-cycle Management): 製品ライフサイクル管理、MES (Manufacturing Execution System): 製造実行システム。

経理担当取締役 (Chief Administrative Officer) メッセージ

資本政策の方針

当社は、株主価値の持続的な向上を経営の重要課題の1つと位置付け、規律ある資本政策のもと、最適な資本配分を推進しています。利益配分にあたっては、健全な財務基盤の維持を前提としつつ、将来の成長を実現するための投資と株主還元のバランスを重視しています。具体的には、資本配分の優先順位として、(i) 研究開発、設備投資、M&A・提携、人財育成等の成長投資を最優先とし、そのうえで (ii) 株主還元の充実を図る方針です。

株主還元については、「連結総還元性向35%以上」を基本方針とし、業績の成長に応じた安定的な増配の継続を重視しています。また、自己株式の取得については、事業戦略、投資計画、財務状況および株価水準等を総合的に勘案し、機動的に実施します。これらの方針に基づき、2025年度には50億円の自己株式取得を実施し、連結総還元性向は70%となりました。今後も、成長投資による企業価値の向上と株主還元の充実を両立させることで、中長期的な株主価値の最大化を目指します。

キャッシュ・アロケーション方針

「BEACON 2030 Phase II」においては、累計で800億円以上の営業キャッシュ・フロー創出を見込み、これを原資として、成長投資と株主還元の最適配分を推進しています。成長投資については、M&Aを含め300億円以上を計画しており、資本効率を重視した投資判断を徹底しています。具体的には、2022年度から投資評価指標として正味現在価値 (NPV) および内部収益率 (IRR) を採用し、資本コストを上回るIRR12%を投資基準として設定しています。これらの方針のもと、脳神経領域との高い親和性を有するアドテック (株) の子会社化に加え、2025年度にはドウウェル (株) を子会社化するなど、既存事業とのシナジー創出が見込まれる領域への投資を着実に実行し、成長基盤の強化を進めています。設備投資については、約250億円を計画しており、鶴ヶ島生産センタの稼働開始に加え、PLM/MESシステムの導入・運用を通じて、生産性向上およびコーポ

レートDXの推進を図っています。株主還元については、280億円以上を見込んでおり、投資計画の進捗および財務状況を踏まえつつ、追加的な還元施策についても機動的に検討します。当社は、規律ある投資基準のもとで成長投資を確実に実行するとともに、株主還元とのバランスを最適化することで、資本効率の向上と中長期的な企業価値の最大化を実現します。

レジリエンス&サステナビリティ

当社グループを取り巻く事業環境は、各国の政策動向や地政学リスクの影響により不確実性の高い状況が長期化し、グローバルで保護主義や分断の進展が見られるなど、先行き不透明な状況が継続しています。国内においては、医療機関がタスクシフトや業務効率化に取り組む一方で、物価および人件費の上昇により経常損益が悪化するケースが増加しており、厳しい経営環境が続いています。海外においても、各国における規制強化や経済環境の変動などにより、事業運営を取り巻くリスクは高い水準で推移しています。また、医療の質向上と効率化が強く求められる中、データヘルス、遠隔医療、AI、ICTの活用など医療DXへの対応が不可欠となっています。このような外部環境のもと、当社が持続的に成長していくためには、医療機器の安定供給を支える強固な事業基盤と財務基盤の確立、すなわちレジリエンスの強化が不可欠です。特に、サプライチェーンの安定化、収益構造の強化、デジタル技術の活用によるオペレーションの高度化を通じて、環境変化に対する耐性を高めていきます。そのうえで、将来の成長に向けた戦略的投資を着実に実行するとともに、株主還元の充実を重要な経営政策として位置付け、成長投資と還元の最適なバランスを追求していきます。また、当社はサステナビリティ経営を企業価値創造の中核に据え、医療を通じた社会課題の解決と事業成長の両立を図っています。外部環境の厳しさが継続する中においても、レジリエンスの強化と持続可能な成長基盤の構築を一体的に推進し、すべてのステークホルダーの皆様のご期待にお応えするため、役員・社員等が一丸となって全力で取り組みますので、引き続きご支援をお願いいたします。

財務・非財務ハイライト

2010年4月～2020年3月							2021年4月～2030年3月					
長期ビジョン							BEACON 2030					
The CHANGE 2020												
2013年4月							2017年4月			2024年4月～2027年3月		
中期経営計画							TRANSFORM 2020			BEACON 2030 Phase I		
Strong Growth 2017										BEACON 2030 Phase II		
年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
経営実績												
売上高 (百万円)	160,803	165,522	166,285	174,249	178,799	185,007	199,727	205,129	206,603	221,986	225,424	235,099
営業利益 (百万円)	15,921	16,438	13,585	14,517	15,044	15,503	27,094	30,992	21,120	19,591	20,713	18,745
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円) ※1	11,142	10,516	9,149	9,154	11,191	9,854	18,243	23,435	17,110	17,026	14,098	14,513
財政状況												
流動資産 (百万円) ※2	118,389	112,929	119,235	120,687	132,211	129,020	156,140	171,875	172,500	184,333	183,085	177,808
流動負債 (百万円) ※2	45,654	42,901	45,006	44,601	48,346	40,319	50,608	50,804	46,568	49,901	72,296	49,428
総資産 (百万円) ※2	146,755	144,270	152,806	157,910	169,717	167,786	193,030	210,201	216,728	233,233	258,276	256,538
純資産 (百万円)	99,304	97,671	103,887	109,355	116,087	121,774	138,986	156,381	167,604	181,082	181,294	179,824
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	12,505	10,765	11,356	10,843	9,819	9,217	13,945	25,699	△2,513	15,607	15,286	21,055
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△4,689	△7,802	△6,344	△3,346	△3,258	△4,607	△2,946	△4,303	△7,647	△5,208	△25,138	△8,285
フリーキャッシュ・フロー (百万円)	7,815	2,962	5,011	7,497	6,561	4,609	10,999	21,396	△10,161	10,398	△9,852	12,770
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△3,267	△9,488	△3,517	△4,628	△3,074	△3,054	△3,007	△7,300	△7,485	△6,968	2,550	△11,599
現金及び現金同等物 (百万円)	34,113	27,283	28,560	31,285	34,697	35,913	44,356	60,095	43,988	49,877	43,061	45,637
1株当たり情報												
当期純利益 (円) ※3	126.83	120.12	106.81	106.92	131.43	115.72	214.21	276.51	203.28	101.23	84.88	89.25
配当金 (円) ※4	70.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	55.0	67.0	61.0	61.0	31.0	32.0
その他												
研究開発費 (百万円)	5,745	5,910	6,466	7,226	7,243	6,731	6,357	5,711	6,200	6,996	6,826	7,453
従業員数 (名)	4,616	4,776	4,934	5,031	5,169	5,357	5,531	5,639	5,751	5,891	6,114	6,116
期末発行済株式数 (千株) ※5	45,765	89,730	89,730	89,730	88,730	88,730	88,730	88,730	88,230	88,230	170,961	170,961
期末株価 (円) ※6	3,275	2,798	2,489	2,961	3,290	4,060	3,230	2,951	3,590	4,004	2,003	1,455
PBR (株価純資産倍率) (倍)	2.90	2.45	2.05	2.31	2.41	2.84	1.98	1.59	1.80	1.86	1.82	1.30
経営指標												
ROE (%)	11.9	10.7	9.1	8.6	9.9	8.3	14.0	15.9	10.6	9.8	7.8	8.1
売上高営業利益率 (%)	9.9	9.9	8.2	8.3	8.4	8.4	13.6	15.1	10.2	8.8	9.2	8.0
配当性向 (%)	27.6	29.1	32.8	32.7	26.6	30.2	25.7	24.2	30.0	30.1	36.2	35.9

※1 2014年度の数値は、当期純利益の数値です。

※2 「[税効果会計に係る会計基準]の一部改正」(企業会計基準第28号2018年2月16日)等を2018年度の期首から適用しており、2017年度の数値も遡及適用した数値で表示しています。

※3 2015年4月1日付、2024年7月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。そのため、2014年度および2023年度の期首に株式分割が行われたと仮定して1株当たり当期純利益を算定しています。

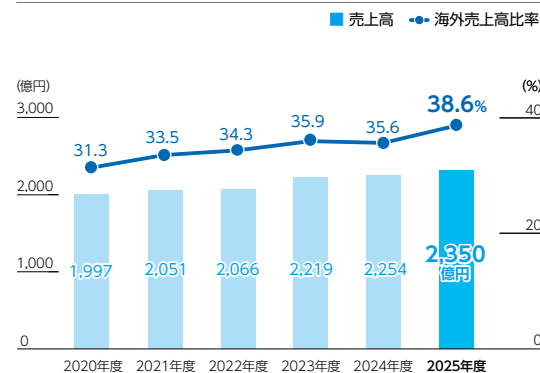
※4 2015年4月1日付、2024年7月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。当該株式分割前の株数に対する1株当たり配当金です。

※5 2015年4月1日付、2024年7月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。

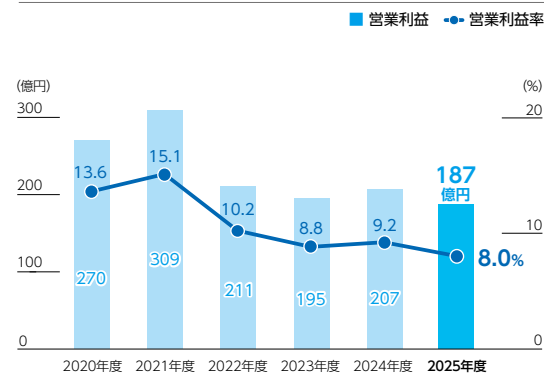
※6 2014年度の株価は、株式分割による権利落ち後の株価です。2023年度の期首に株式分割が行われたと仮定した場合の2023年度の株価は2,002円です。

財務・非財務ハイライト

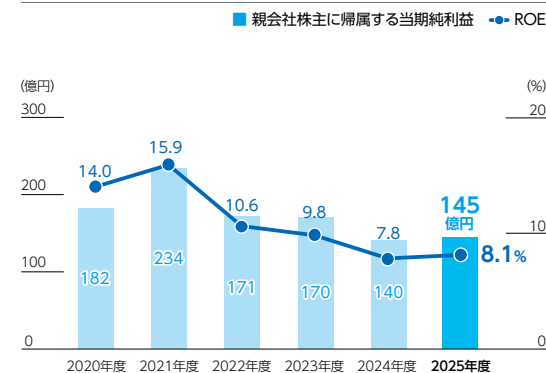
売上高 / 海外売上高比率



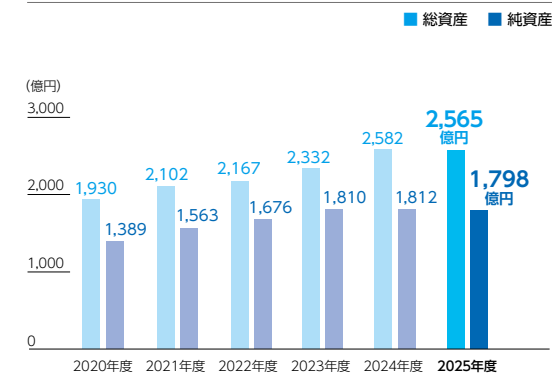
営業利益 / 営業利益率



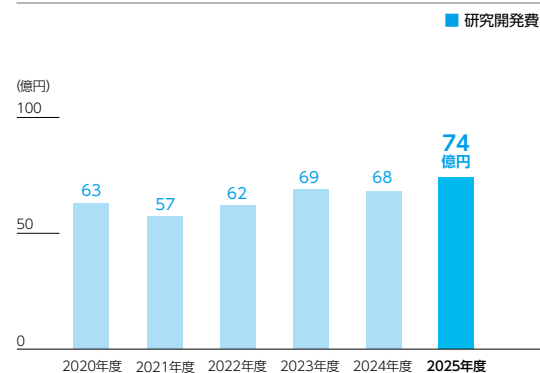
親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



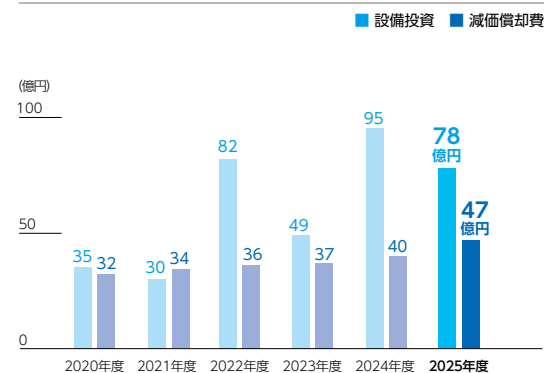
総資産 / 純資産



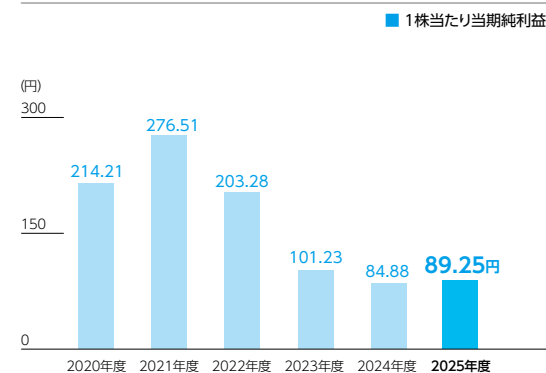
研究開発費



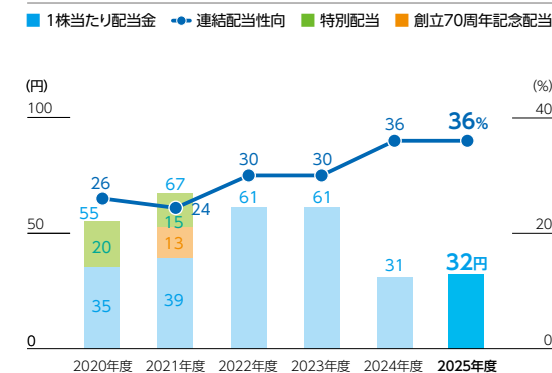
設備投資 / 減価償却費



1株当たり当期純利益※



1株当たり配当金※ / 連結配当性向

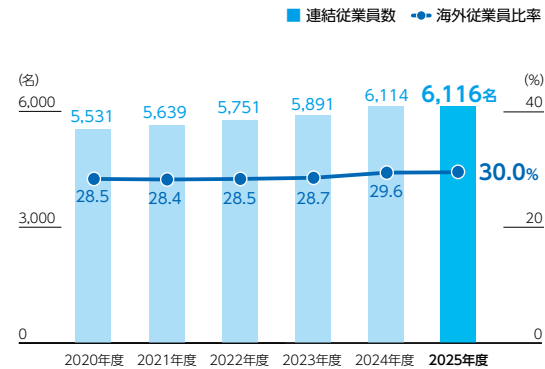
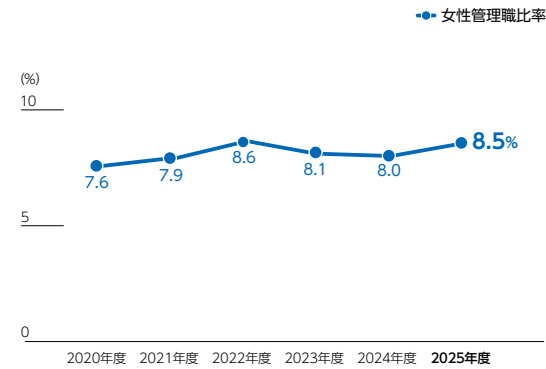
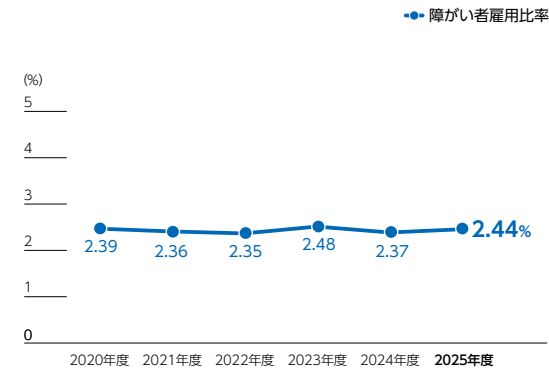
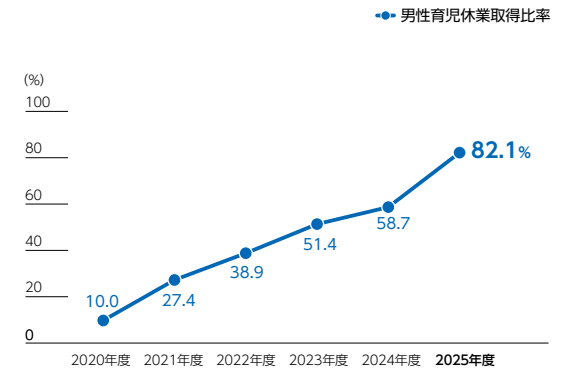
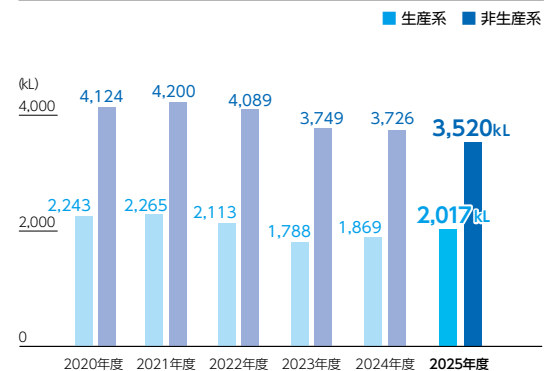
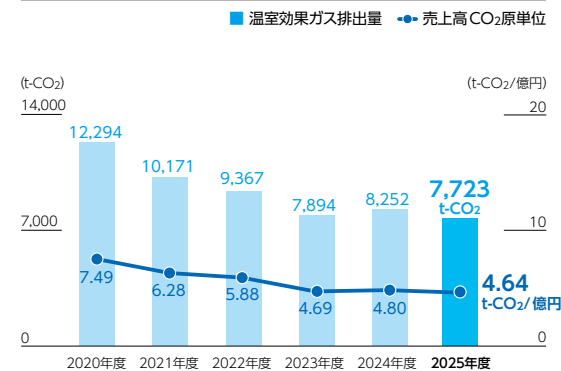
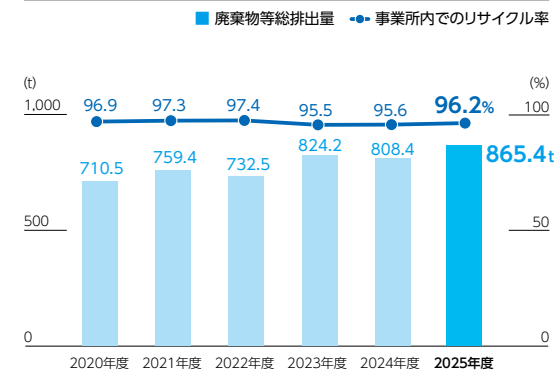


※ 2024年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。2023年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、「1株当たり当期純利益」を算定しています。

※ 2024年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。2023年度以前は、当該株式分割前の実際の配当金の額です。

財務・非財務ハイライト

連結従業員数 / 海外従業員比率

女性管理職比率^{※1}障がい者雇用比率^{※1}男性育児休業取得比率^{※1}総エネルギー投入量(原油換算)^{※2}温室効果ガス排出量 / 売上高CO₂原単位^{※2}廃棄物等総排出量 / 事業所内でのリサイクル率^{※3}

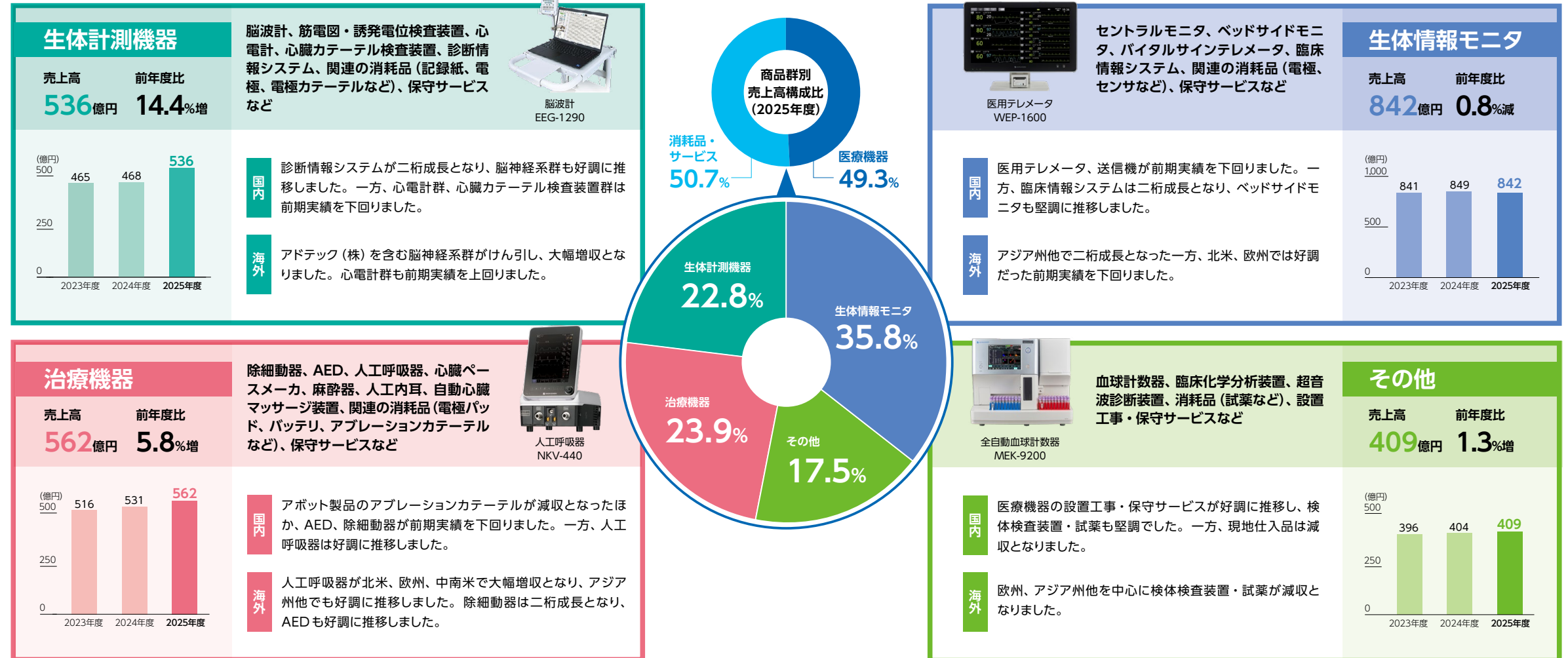
※1 本社と国内支社・支店を合わせた数値です。

※2 総エネルギー投入量、温室効果ガス排出量 / 売上高CO₂原単位は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

※3 廃棄物等総排出量 / 事業所内でのリサイクル率の2020年度は、本社を含むISO 14001認証範囲に、東日本物流センタを含めた数値としています。

事業報告

商品群別の概況（連結）



※ 2026年3月をもって人工内耳の取り扱いを終了しました。また、2026年12月をもってアボット製品（電極カテーテル、心臓ペースメーカ、アブレーションカテーテル）の取り扱いを終了する予定です。

財政状態および経営成績の分析

事業環境

2025年度は、各国の政策動向や地政学リスクによる不確実性が長期化し、グローバルで保護主義・分断化が拡大する中、景気の先行きは不透明な状況で推移しました。国内では、各医療機関はタスクシフトや業務の効率化に取り組む一方、物価や賃金の上昇により経常赤字の割合が増加するなど、厳しい経営環境が続きました。海外では、米国での公的医療保険の予算削減案や中国での景気減速等はあるものの、先進国、新興国ともに医療機器の需要は総じて堅調に推移しました。国内外ともに、医療機関における医療の質向上と効率化が急務であり、データヘルス、遠隔医療、AI、ICTの活用など医療DXが推進されました。

業績の概要

3ヵ年中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」を推進し、3つの指標「成長性」「収益性」「資本効率性」の目標達成に向け、「製品競争力の強化」「北米事業の成長に注力」「全社収益改革の実行」など6つの重要施策に取り組みました。商品面では、国内において、オートショックAEDの普及モデル、人工呼吸器の中位機種モデル、送信機に加え、アドテック（株）で開発したSEEG電極※1を発売しました。また、医療機器から取得したデータを活用するデジタルヘルスソリューション（DHS）製品として、国内においてオンサイトアラーム分析ソフトウェア、入院業務支援ソフトウェアを上市するとともに、米国では現地開発のアラームソリューションの提供を開始しました。また、事業ポートフォリオの見直しを進める中、アボット製品の取り扱いを本年12月の契約満了をもって終了することを決定しました。事業基盤の強化に向けては、昨年9月にインドに開発子会社として日本光電アドバンスドテクノロジーセンタ（株）を設立、

本年1月にサウジアラビアで販売子会社の日本光電アラビアRHQ LLCが業務開始しました。日本では、昨年9月にPLMシステム、11月にMESシステム※2を稼働、本年3月に鶴ヶ島生産センタが稼働を開始したほか、本年2月にドウウェル（株）を連結子会社化しました。これらの結果、当期の売上高は前年度比4.3%増の2,350億円となりました。

※1 SEEG (Stereo-Electroencephalogram)：定位的頭蓋内脳波。てんかん焦点を特定するため、脳深部に細い電極を複数挿入し、脳波を立体的に記録・解析。

※2 PLM (Product Life-cycle Management)：製品ライフサイクル管理、MES (Manufacturing Execution System)：製造実行システム。

地域別売上高

■ 国内

急性期病院、中小病院、診療所といった市場別の取り組みを強化するとともに、医療安全、診療実績、業務効率につながる顧客価値提案を推進しました。消耗品・サービス事業の強化に注力したものの、現地仕入品の抑制が進み、導入品であるアボット製品も減少したことから、減収となりました。市場別には、PAD市場※3でAEDの販売が代理店での在庫調整もあり減少し、官公立病院市場でも減収となりました。一方、大学、私立病院、診療所市場は堅調に推移しました。商品別には、治療機器、生体情報モニタが前年度実績を下回りました。一方、生体計測機器、その他商品群は、堅調に推移しました。この結果、国内売上高は前年度比0.6%減の1,444億円となりました。

※3 PAD (Public Access Defibrillation)：一般市民によるAEDを用いた除細動。PAD市場には公共施設や学校、民間企業などが含まれる。

財政状態および経営成績の分析

■ 海外

全ての地域で好調に推移し、二桁成長となりました。為替およびアドテック（株）連結の影響を除いても好調でした。北米では、アドテック（株）を含む脳神経系群に加え、人工呼吸器、AEDが大幅増収となり、二桁成長となりました。生体情報モニタは好調だった前年度実績を下回りましたが、第4四半期会計期間では二桁成長となりました。中南米では、第4四半期会計期間に二桁の成長を達成し、通期では円ベース、現地通貨ベースともに増収となりました。パラグアイ、ペルーを中心に堅調に推移しました。欧州では、トルコ、イギリス、イタリアを中心に好調に推移しました。アジア州他では、東南アジア、インド、中近東・アフリカで好調に推移しました。商品別には、生体計測機器、治療機器が大幅増収となりました。一方、生体情報モニタ、その他商品群は、前年度実績を下回りました。この結果、海外売上高は前年度比13.1%増の906億円となりました。

報告セグメントの状況

日本	売上高は前年度比0.9%減の1,451億円、セグメント利益は35.7%減の140億円となりました。
北米	売上高は前年度比19.4%増の536億円、セグメント利益は28億円（前年度は9億円の損失）となりました。
その他の地域	売上高は前年度比6.9%増の363億円、セグメント利益は20.4%増の22億円となりました。
セグメント利益	セグメント利益合計（棚卸資産の調整額、のれんおよび無形固定資産の償却費を除く）は16.0%減の192億円となりました。

※ 報告セグメントは、当社または連結子会社の所在地を基礎として地域別に区分しています。

売上原価、販管費、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益

売上原価は、前年度比4.7%増の1,133億円となりました。売上総利益率はコストアップや在庫評価減の増加等により、0.2ポイント減の51.8%となり、売上総利益は前年度比3.9%増の1,217億円となりました。販売費及び一般管理費は、賃上げ対応や研究開発投資、M&Aおよび設備投資に伴う償却費の増加により、前年度比6.8%増の1,029億円となりました。売上販管費比率は、実質売上の計画未達、賃上げ対応、研究開発投資・償却費増により、前年度比1.0ポイント増加の43.8%となりました。なお、研究開発費は前年度比6億円増の74億円、対売上高比率は前年度比0.2ポイント増の3.2%となりました。この結果、営業利益は前年度比9.5%減の187億円となりました。経常利益は、為替差損益が差益に転じたことから前年度比10.7%増の225億円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、早期割増退職金等を特別損失に計上した結果、前年度比2.9%増の145億円となりました。

財政状態および経営成績の分析

資産、負債及び純資産の状況

■ 資産

2025年度末の総資産は、前年度末比17億円減少しました。流動資産は有価証券、受取手形および売掛金が減少したことなどにより、前年度末比52億円減少しました。固定資産は、鶴ヶ島生産センタの稼働に伴い建物及び構築物が増加したことなどにより、前年度末比35億円増加しました。

■ 負債、純資産

負債は、借入金の借換え等により短期借入金が減少し長期借入金が増加したほか、未払法人税等が減少したことなどにより、前年度末比2億円減少しました。純資産は、ニューロアドバンスド（株）の株式を追加取得したことに伴う資本剰余金および非支配株主持分の減少に加え、自己株式を取得したことなどにより、前年度末比14億円減少しました。また、自己資本比率は、前年度末から0.6ポイント増加し、70.1%となりました。

■ キャッシュ・フロー

営業活動の結果得られた資金は、前年度比57億円増の210億円となりました。主な内訳は、税金等調整前当期純利益199億円、減価償却費47億円、売上債権の減少33億円、法人税等の支払額76億円などです。投資活動の結果使用した資金は、前年度比168億円減の82億円となりました。主な内訳は、有形固定資産の取得57億円、無形固定資産の取得21億円、連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出5億円などです。財務活動の結果使用した資金は、115億円（前年度は25億円の収入）となりました。主な内訳は借入金の借換え等に伴う短期借入金の純減少259億円および長期借入れによる収入255億円、自己株式の取得による支出66億円、配当金の支払52億円などです。2025年度末における現金及び現金同等物は、前年度末比25億円増の456億円となりました。

■ ROE

2025年度のROEは8.1%となり、目標の12%を下回る水準となりましたが、前年度の7.8%から改善しました。売上高当期純利益率が低下したものの、負債等の活用により財務レバレッジが上昇したことが要因です。

会社情報

会社概要

(2026年3月31日現在)

呼 称	日本光電 (NIHON KOHDEN)
社 名	日本光電工業株式会社 (NIHON KOHDEN CORPORATION)
設 立	1951年8月7日
資 本 金	75億4千4百万円
売 上 高	連結2,350億円 (2026年3月期)
事業内容	医用電子機器の開発・製造・販売
従業員数	連結6,116名

株式の状況

(2026年3月31日現在)

発行可能株式総数	395,944,000株
発行済株式の総数	170,961,960株
株主数	8,761名

子会社37社

(2026年3月31日現在)

米国子会社の経営管理

日本光電ノースアメリカ (株)

販売・販売促進

日本光電アメリカ LLC

日本光電メキシコ (株)

日本光電ラテンアメリカ (株)

日本光電ブラジル (有)

日本光電ヨーロッパ (有)

日本光電ドイツ (有)

日本光電フランス (有)

日本光電イベリア (有)

日本光電イタリア (有)

日本光電UK (有)

日本光電シンガポール (株)

日本光電タイランド (株)

日本光電ベトナム (有)

日本光電コリア (株)

日本光電アラビア RHQ LLC

開発・製造・販売・販売促進

日本光電富岡 (株)

(株) 日本バイオテスト研究所

(株) ベネフィックス

ドゥウェル (株)

上海光電医用電子儀器 (有)

デフィブテック LLC

日本光電オレンジメッド LLC

アドテック (株)

日本光電マレーシア (株)

日本光電インドニア (株)

日本光電ミドルイースト (株)

日本光電フィレンツェ (有)

医用電子機器・ソフトウェア開発

日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLC

ニューロトロニクス LLC

日本光電イノベーションセンタ LLC

ソフトウェアチーム (有)

日本光電アドバンスドテクノロジーセンタ (株)

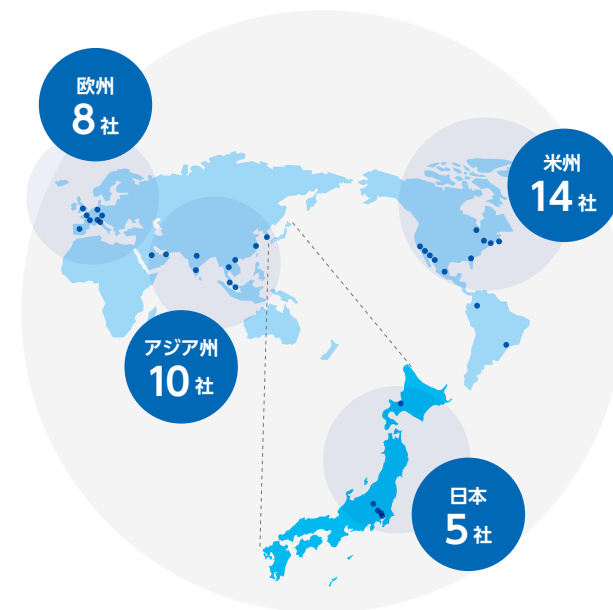
グループ総務関連・派遣業務

(株) イー・スタッフ

その他

ニューロードバンスド (株)

特別目的会社 (SPC) 2社



会社情報

編集方針

日本光電では、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な企業価値向上に向けた取り組みをステークホルダーの皆様に分かりやすくお伝えし、新たな対話の機会を創出することを目的として、統合報告書を発行しています。

報告対象範囲

組織：本報告書は、日本光電工業株式会社および連結子会社37社の合計38社（2026年3月31日現在）を対象としています。

期間：2025年4月1日～2026年3月31日

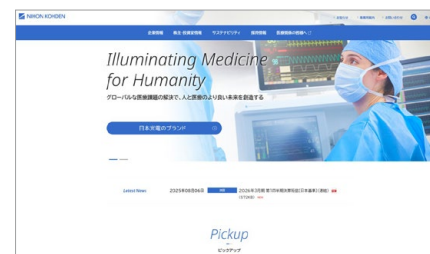
※ ただし、活動内容については、2026年4月以降の内容および2025年3月以前の内容を一部含みます。

当社ウェブサイトのご紹介

コーポレートウェブサイト

日本光電の企業情報をご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/index.html>



サステナビリティページ

日本光電のサステナビリティ推進に関する様々な活動をご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability.html>



統合報告書

これまでの日本光電レポート、CSRレポート、環境報告書をご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/report-library.html>



免責事項

本報告書には、日本光電の過去および現在の事実に加え、発行日時点における計画や見通しなどの将来予測が含まれています。この将来予測は、記述時点で入手した情報に基づく仮定や判断に基づいており、諸条件の変化により、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なる可能性があります。読者の皆様には、以上をご理解いただきますようお願い申し上げます。

発行時期

2026年8月（次回2027年8月予定）

公開方法

日本光電では、デジタル化の進展と環境保護の観点から、2021年度から本報告書の公開をウェブサイト限定しています。

発行

日本光電工業株式会社 経営戦略統括部