

サステナビリティ説明会

ニデック株式会社



2025年3月18日

－ 注意事項 －

本プレゼンテーション及び引き続き行われる質疑応答の際の回答には、将来に関する見通し、期待、判断、計画あるいは戦略が含まれています。この将来予測に基づく記載や発言は、為替変動、製品に対する需要変動、各種モータの開発・生産能力、関係会社の業績及びその他のリスクや不確定要素を含みます。本プレゼンテーション及び引き続き行われる質疑応答の際の回答に含まれる全ての将来的予測に基づく記載や発言は、プレゼンテーションの日に入手可能な情報に基づいており、私達は、法令に定めのある場合を除き、このような将来予測に基づく記載や発言を更新する義務を負いません。また、この記載や発言は、将来の実績を保証するものではなく、実際の結果が、私達の現在の期待とは、実体的に異なる場合があります。このような違いには、多数の要素が原因となり得ます。これらの要素やリスクについては当社の継続開示及び適時開示等の記載をご覧ください。

1. NIDECのサステナビリティ経営

社外取締役 サステナビリティ委員会委員長 酒井 貴子

2. 集団経営体制の確立に向けた取り組み

代表取締役社長執行役員 最高経営責任者 岸田 光哉

3. 人的資本経営とコーポレートガバナンス

常務執行役員 最高業務管理責任者 牛尾 文昭

4. 脱炭素社会実現への取り組み

サステナビリティ推進部長 石橋 健作

5. 質疑応答

3

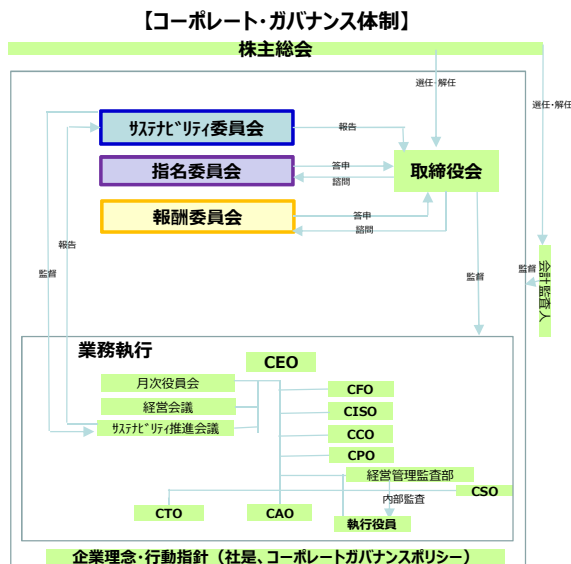
1. NIDECのサステナビリティ経営

社外取締役 サステナビリティ委員会委員長 酒井 貴子

4

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制において、社外取締役による監督機能を強化



サステナビリティ委員会



指名委員会

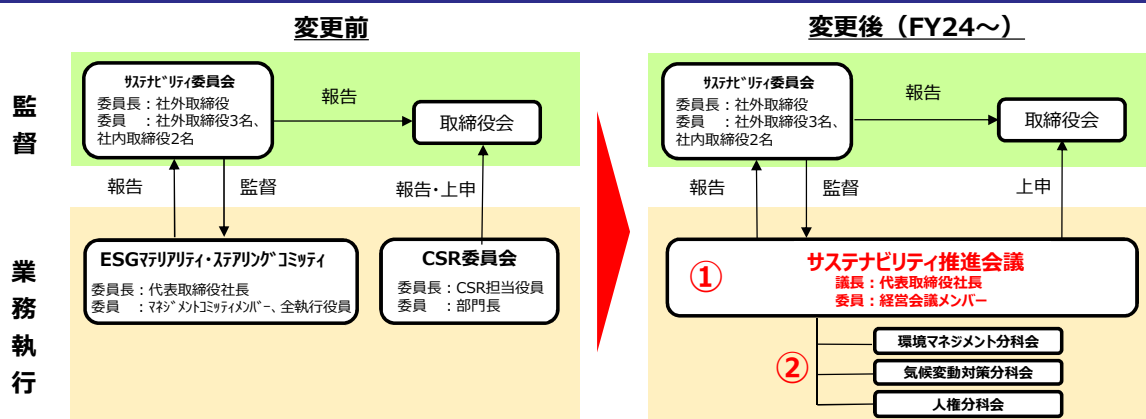


報酬委員会



サステナビリティ推進体制の強化

サステナビリティ推進体制を見直し、活動の推進力をますます向上



変更のポイント

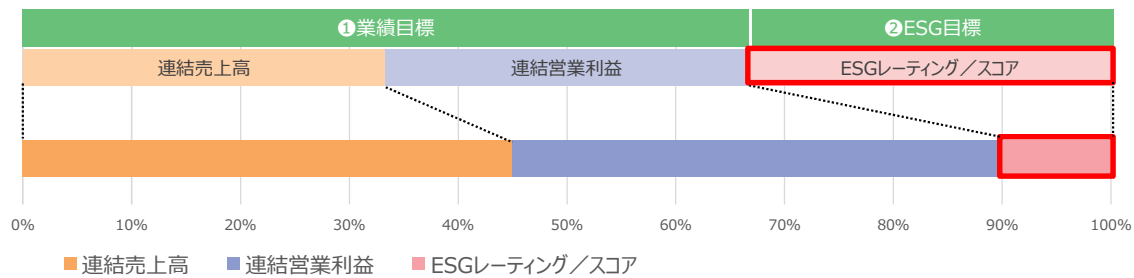
- ① 「CSR委員会」と「ESGマテリアリティ・ステアリングコミティ」を「サステナビリティ推進会議」に統合することで**推進・決議機能を一本化**
- ② 事業部門を巻き込んだ執行部隊である**3つの分科会**をサステナビリティ推進会議の傘下に設置し、**推進力をパワーアップ**

取締役業績連動型報酬へのESG目標の反映



ESG外部評価における目標達成度合いを取締役業績連動型報酬に反映

【業績連動係数の評価指標・ウェイト】



2024年より、取締役（※）の業績連動型株式報酬の係数に対し、
MSCI、FTSE、CDPの3機関による当社のレーティング／スコアの目標達成度合いを反映

（※）グローバルグループ代表、社外取締役および監査等委員である取締役を除く

2. 集団経営体制の確立に向けた取り組み

代表取締役社長 最高経営責任者 岸田 光哉

FY24振り返りとFY25の取り組み



創業来50年を掛けて構築した強み（事業・技術・人財等）を武器に、更なるグローバル企業へと進化

2024年度の振り返り

- 3つの技術領域と、5つの事業領域を規定
- 3つのコミッティを立ち上げ
- 創業者のカリスマに依存することなく、社員一人ひとりが質を伴う成長を目指す意識の醸成

2025年度の取り組み

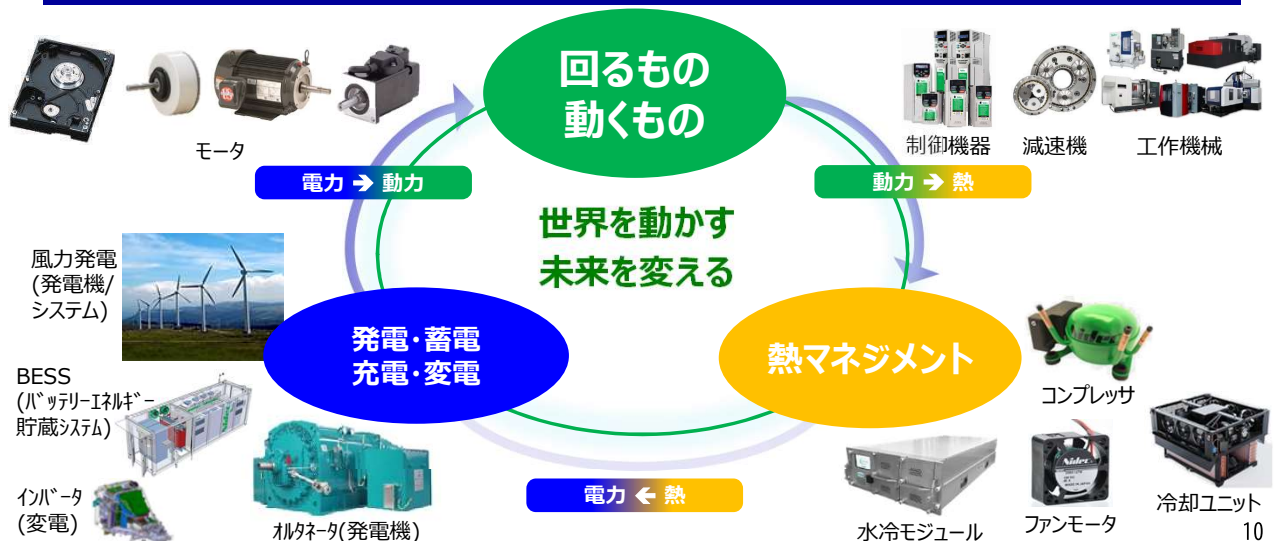
- 事業組織強化の取り組みを継続
 - ACIM・車載既存事業統合
 - モビリティ・エレシス統合
 - One Automotive連携、等。
- 地域軸でのOne Nidec活動強化
 - インド成長戦略
 - 拠点統廃合
- 新・中期戦略目標（FY25-27）の発表を予定（25年4月）

9

「循環型社会」の実現に向けて



カーボンニュートラル、CO2削減といった環境に配慮した事業活動に加え、“高効率”製品でサステナブルな循環型社会に貢献するリーディングカンパニーとなる



10

事業5本柱 ～市場動向を踏まえた5つの注力事業領域～



最先端AI関連市場をはじめ、身の回りからインフラ/エネルギーまで幅広い事業領域で成長

より良い生活の追求 Better Life	サステナブル・インフラ とエネルギーの追求	AI社会を支える	産業の生産効率化	モビリティ イノベーション
生活の質の向上 安心・安全・健康の追求	「作る・貯める・使う」で 世界のインフラ維持に貢献	求められる進化と爆発する 需要へ先回りに対応	モノづくりの省人化/無人化、 高速化/高精度化を牽引	環境に配慮した移動体の 電動化/自動化で拡大
生活家電	発電機	データセンター	工作機械・プレス機	車載部品
商業設備(空調/エレベータ)	エネルギー貯蔵システム(BESS)	半導体検査/UIA搬送	精密減速機	電動バイク

11

3つのコミッティ（進捗）



技術・人・パーパスを再考する過程を通じてグローバルな超一流企業を実現する仕組みの構築を狙う



（※1）組織上、重要ポジションの後継者を見極め、配属・開発すること。
（※2）国や地域をまたがる異動を行う際のグローバル共通の処遇ポリシー。

12

3. 人的資本経営とコーポレートガバナンス

常務執行役員 最高業務管理責任者 牛尾 文昭

13

グローバル人事ポリシー



サステナブル成長に向けて、「NIDECグローバル人事ポリシー」をもとに人事戦略を実行

「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」「人類が抱える多くの課題を解決する世界No.1のソリューション企業集団」を目指し、One NIDECとして同じ一つの夢に挑戦していけるよう、永守イズムやNIDEC Wayをベースに、「NIDECグローバル人事ポリシー」を制定。多様性のなかにもしっかりとした軸をもって、各種人事戦略・施策として具体的活動に落としこんでいます。

Vision ▶ 100年を超えて成長し続けるグローバル企業
▶ 人類が抱える多くの課題を解決する世界No.1のソリューション企業集団

創業者精神（永守イズム・NIDEC Wayなど）

NIDECグローバル人事ポリシー

“For Our Future, For Our Dream” 世界の人々の明日と私たちの夢のために“挑戦する”組織・人材であり続けます。

組織・人材開発ポリシー（ソフト領域メッセージ）

人事制度ポリシー（ハード領域メッセージ）

Encourage Uniqueness

自らの存在価値をプロアクティブに発揮する個人を尊重します。

Respect Team Spirit

多様な意見を受容し、本音のコミュニケーションを通じて新たな価値を創出します。

Reward Based on Contributions without Bias

シンプルな基準で常に公正・公明・公平に正しく評価され、適切なキャリア機会が提供されます。

14

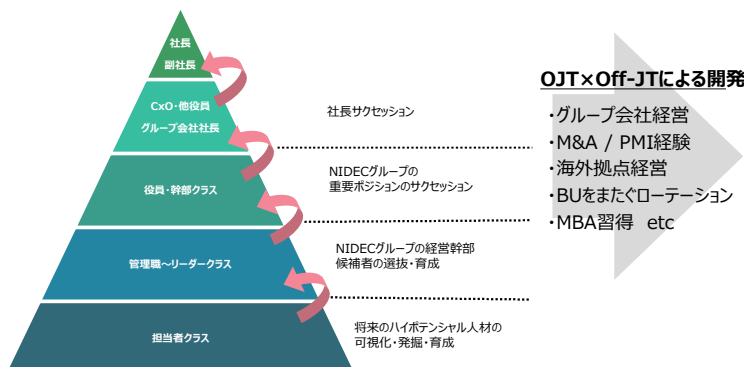
国際競争力の高い人材の確保と育成



NIDECグループの重要ポストの人材パイプライン構築に向けた仕組み、育成を強化

重要ポストにおける安定的な人材パイプラインの確立のため、グループ全体の重要ポストを可視化し、サクセッションプランの充実化を図るとともに、次世代の幹部候補人材を発掘し、戦略的な早期育成の取り組みを推進している。

人材プールの考え方



経営層および重要ポストの後継者準備度

指標項目	2023年度	2025年度 目標
内部継承度	84.6%	85%
後継者の 継承準備度	即時継承 準備度	59.8% → 70%
	1-2年後 継承準備度	55.6% → 70%
	3-5年後 継承準備度	40.2% → 60%

重要ポストの内部継承度の比率は向上しつつある。今後は**中長期的な後継者候補の発掘・開発**にも注力していく。

15

国際競争力の高い人材の確保と育成



「グローバル人事戦略コミティ」を通じて、世界中の従業員の力をフルに発揮してもらうことを目指す

グローバル人事戦略コミティ 概要

目的	世界中の人事の専門性を持つNIDEC社員の多様な経験や英知を集結させ、より良い人事戦略をつくりあげる
体制	NIDECグループのBusiness Unit、主要海外拠点の人事メンバーとニデック人事事務局にて構成
取り組み	Step1: コミティメンバーのネットワーキング Step2: 事業や地域の現状・ノウハウの共有、ニーズの掘り下げ Step3: 特定したグローバル課題に対する取り組み 「世界中の従業員の力をフルに発揮してもらうこと」を目指す

▼2024年10月 グローバル人事戦略ワークショップ@京都



直近の優先テーマとして、「**将来のNIDECのリーダーとなる候補人材の発掘・開発・動機づけ**」の取り組みを推進していく

16

ダイバーシティ推進



多様性を競争力の源泉として認識し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進

Diversity & Inclusion

Encourage Uniqueness

自らの存在価値をプロアクティブに
発揮する個人を尊重します。

Respect Team Spirit

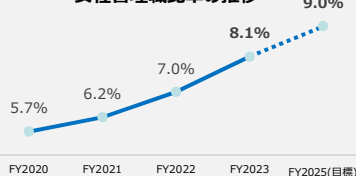
多様な意見を受容し、
本音のコミュニケーションを
通じて新たな価値を創出します。

■多様な人材の活躍指標 (単体)

・女性役員比率(※1)	2023年度 18.8%	→	2025年度目標 20%
・女性管理職比率	2023年度 8.1%	→	2025年度目標 9%
・外国籍役員数	2023年度 2 / 31名		
・障がい者雇用率	2023年度 2.57%		
・育児休業復職率	2023年度 100%		
・男性の育児休業取得率	2023年度 47.4%		

(※1) 執行役員以上、社外取締役含む

女性管理職比率の推移



意思決定層で活躍する女性の割合も着実に向上してきた。
今後も**男女ともに活躍できる環境の整備**と、**キャリア形成支援**
強化して目標達成に向けて取り組んでいく。

17

ダイバーシティ推進



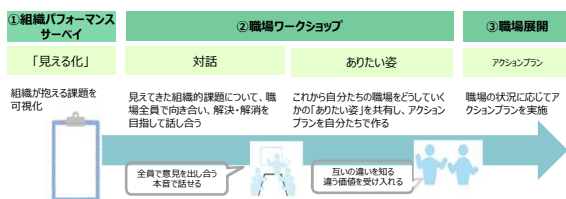
社員の多様性を活かしたインクルージョン活動を通じて、組織パフォーマンスの向上を図る

多様な価値観を認め合い・繋がりあう「対話」を重視したインクルージョン活動



自組織内のインクルージョン活動

- ・毎年組織パフォーマンスを測る「組織パフォーマンスサーベイ」を実施
- ・サーベイ結果をもとに、職場単位でより良い組織づくりに向けた対話を行う「職場ワークショップ」を実施



組織をまたいだインクルージョン活動

- ・女性活躍、キャリア形成に関する欧州の事業本部社員との対話「Women 4 Women」
- ・社外取締役と対話するトークイベント「ダイバーシティトーク!」



Women 4 Women 2024年7月



ダイバーシティトーク! 2025年2月

NIDECグループの全従業員を巻き込んだダイバーシティ&インクルージョンの活動を推進していく

18

当社コーポレートガバナンスの変遷



公正かつ透明性・実効性の高いガバナンス体制の実現

持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指す上で、コーポレート・ガバナンスを最重要課題の一つとして認識し、体制強化に取り組む

																	(年度)		
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
取締役会機関設計		2008	監査役会設置会社											2020	監査等委員会設置会社				
			取締役会の監督機能を強化し、経営の健全性と透明性を向上																
監督と執行の分離		2008	執行役員制度の導入																
			グローバルな事業拡大と事業環境の急速な変化への対応																
社外取締役		2010	社外取締役選任			2012	女性社外取締役採用		社外取締役の増員										
			経営監督の実効性、意思決定の透明性向上				多様性の向上		取締役会の実効性のさらなる向上					取締役11名中 社外取締役6名 (うち女性取締役4名)					
取締役会諮問委員会	指名委員会	取締役の選解任プロセスの透明性・公正性を高める																	
	報酬委員会	2022																	
	サステナビリティ委員会	2020																	
社外役員会議(非公式会合)		役員報酬決定の客観性・透明性を確保する																	
		2022																	
取締役会実効性評価		サステナビリティに関する経営課題について議論し、外部意見を経営に反映させる																	
		2022																	
取締役会実効性評価		経営戦略や事業の説明、現場見学の実施、投資家やその他のステークホルダーからの意見共有を行う会合																	
		2016																	
取締役会実効性評価		取締役会実効性評価およびその結果を踏まえた改善活動を継続実施																	
		2015																	
		(第三者による評価の仕組みは2021年度より導入)																	

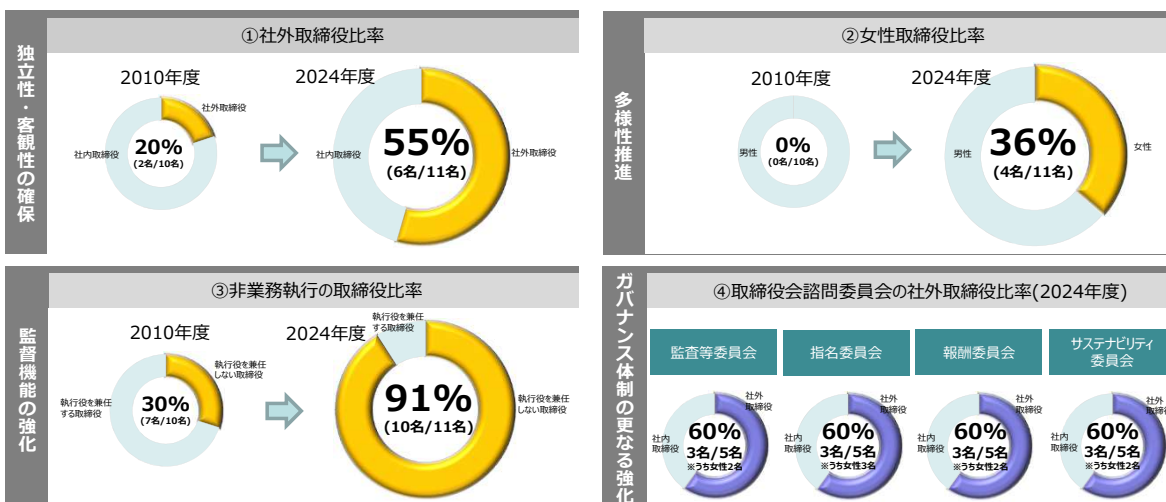
19

取締役会の構成



経営に対する監督機能を強化し、経営の透明性・客観性を高めるため、独立性の高い社外取締役を選任

取締役会の①社外取締役比率50%以上、②女性取締役比率20%以上の維持を目指す



20

取締役会実効性評価結果



第三者機関による客観的な評価・分析を行い、結果を踏まえた改善活動を継続実施

毎年、社外取締役を含めた取締役会メンバーを対象にアンケートを実施し、実効性の評価と現状の課題分析を行っている
客観的な評価・分析のため、第三者（外部法律事務所）による評価の仕組みを導入している

2023年度の評価結果

評価ポイント

- ・取締役会は十分に機能している
- ・審議案件に対し、追加の情報提供を求める機会が確保されている
- ・取締役会において、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされている

改善ポイント

- ・リスク・マイナス面の分析がやや不足しているように思われる
- ・事前説明会の充実した議論を取締役会にも紹介して機能充実を図る
- ・中長期的な経営戦略・課題に関してより議論を深めるための改善が必要

2024年度の取り組み

取締役会の審議充実化に繋げる取り組み

- ・事前説明会の計画的な実施
- ・説明資料の内容充実化
- ・審議すべき案件の精査

事業理解の促進を図る取り組み

- ・非公式会合の継続的な実施

21

4. 脱炭素社会実現への取り組み

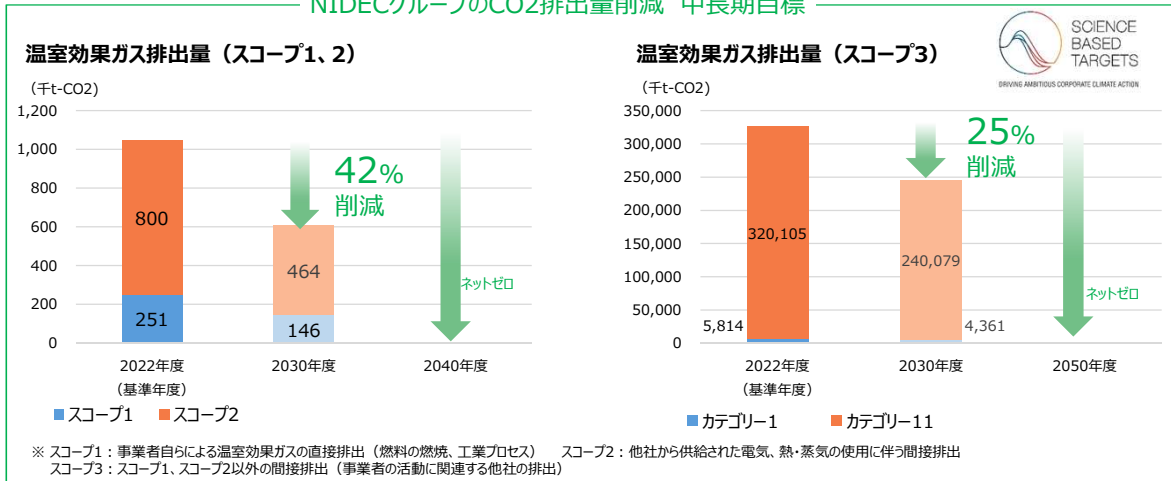
サステナビリティ推進部長 石橋 健作

22

CO2排出量削減の中長期目標の設定

- 2040年までにスコープ1・2におけるネットゼロを実現し、2050年度にはスコープ3のネットゼロを目指す
- 2024年8月、2030年度のCO2削減目標に対し、SBTi※より1.5℃目標の認定を取得

NIDECグループのCO2排出量削減 中長期目標



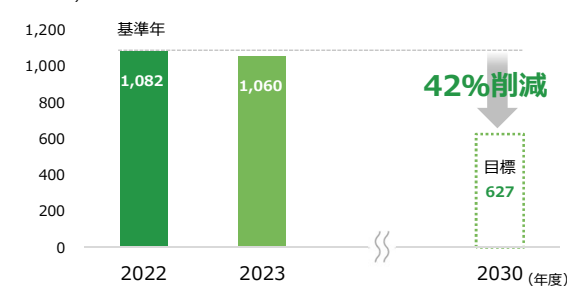
事業活動で排出するCO2排出量(スコープ1・2)の削減

- スコープ2(電力)の省エネおよび再エネ化の取り組みに特化、スコープ1(燃料)は設備課題を抽出中
省エネ：事業軸で技術および施設部門との協働で推進
再エネ：地域別に最適な手段を検討、欧州V-PPA導入検討を開始→25年内の契約締結を目指す

【スコープ1+2の実績】

2022年度実績 = 1,082 千トン
内 スコープ1 = 282 千トン、スコープ2 = 800 千トン
2023年度実績 = 1,060 千トン (2022年度比 2%削減)
内 スコープ1 = 269 千トン、スコープ2 = 791 千トン

スコープ1・2排出量



◆ 省エネ活動の実践



◆ 再エネ100%化を実現：7事業場



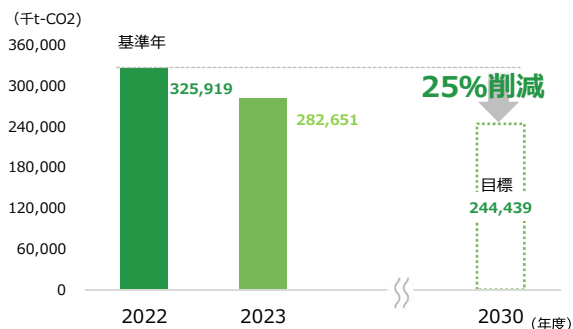
サプライチェーンにおけるCO₂排出量(スコープ3)の削減

当社スコープ3の削減には、調達物品(材料・部品)、販売製品使用時のエネルギー効率改善が重要

【カテゴリ 1+11の実績】

2022年度実績 = 325,919 千トン
内 カテゴリ1 = 5,814千トン、カテゴリ11 = 320,105千トン
2023年度実績 = 282,651 千トン (2022年度比 13%削減)
内 カテゴリ1 = 5,552千トン、カテゴリ11 = 277,099千トン

スコープ3 (カテゴリ1・11) 排出量



【SCOPE 3の内訳】

カテゴリ	内訳	[千トン-CO ₂]
カテゴリ 1	調達物品・サービス	5,552
カテゴリ 2	資本財	293
カテゴリ 3	スコープ1,2以外の燃料、エネルギー活動	196
カテゴリ 4	輸送・配送(上流)	631
カテゴリ 5	工場廃棄物	16
カテゴリ 6	出張	21
カテゴリ 7	雇用者の通勤	67
カテゴリ 8	リース資産(上流)	スコープ1に包含
カテゴリ 9	輸送・配送(下流)	該当なし
カテゴリ 10	販売製品の加工	4
カテゴリ 11	販売製品の使用	277,099
カテゴリ 12	販売製品の廃棄	1,147
カテゴリ 13	リース資産(下流)	該当なし
カテゴリ 14	フランチャイズ	該当なし
カテゴリ 15	投資	7

製品・ソリューションに関連

製品のライフサイクルに沿ったCO₂排出量の定量化を開始

気候変動リスク・機会の評価と対応策の検討

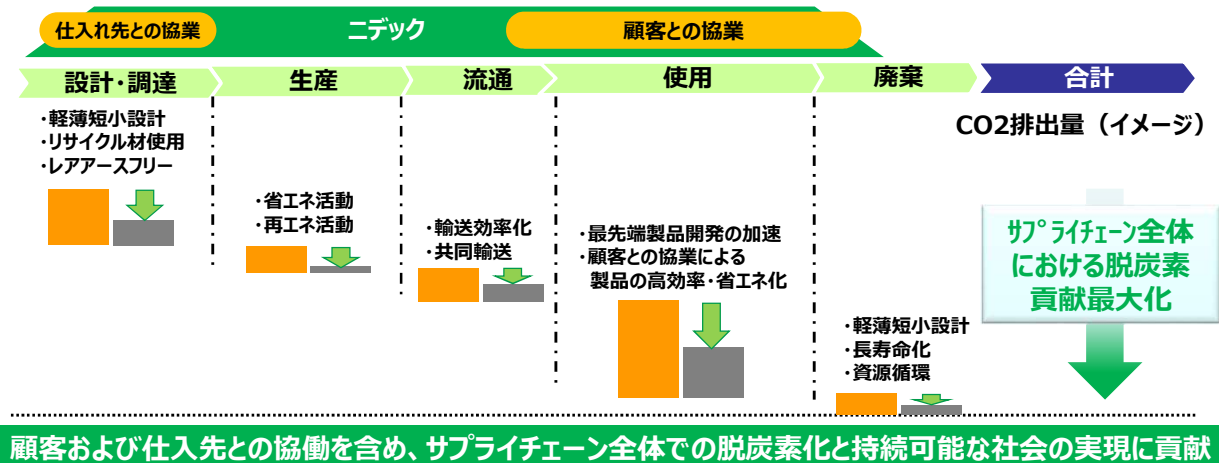
全事業領域から経営幹部・担当者 計143名が参画し、評価・対応策を検討 → スコープ1,2,3対策が鍵

	主な気候変動リスク・機会	※ 2023年度時の組織にて評価を実施					対応策
		精密小型 SPMS*	車載 AMEC*	家電/商業/産業 ACIM*	モーション MOEN*	機器装置 NMAB*	
リスク	炭素税の導入	○	○	○	○	○	対応策 赤:スコープ1,2 青:スコープ3 ・省エネ設備の導入、製造プロセス最適化 ・コーポレートPPAなどの再生エネルギー長期契約 ・軽薄短小技術による省資源化 ・低炭素材料(再生原料を含む)の使用 ・調達先のマルチソース化
	洪水被害	○	○	○	○	○	・生産工場の地理的分散
	顧客行動の変化	○	○	○	○	○	・顧客との協働による関連取組の推進
	燃費・ZEV規制の強化	○	○	○	○	○	・シェア拡大に伴うスケールメリットの獲得 ・知的財産の保護活用 ・供給能力の高いサプライチェーン構築
	レアアース関連規制の導入	○	○	○	○	○	・軽薄短小技術による省資源化 ・重希土類、磁石不使用の製品開発
機会	脱炭素に貢献する商品の市場拡大	○	○	○	○	○	・関連製品の開発強化 ・製品の小型軽量化、高効率化

*組織の略称と正式名称
SPMS: 小型モータ事業本部 AMEC: 車載事業本部 ACIM: 家電産業事業本部
MOEN: モーション&エナジー事業本部 NMAB: 機械事業本部

今後の取り組み

製品ライフサイクルにおいて、設計調達から、生産、流通に関わる製品CO2排出量の算定準備を完了
今後、顧客とも協力し、CO2排出量・削減貢献量の見える化を進め、脱炭素貢献製品の提供につなげる



27

脱炭素取り組みに対する社会からの評価

- ・ 開示透明性と取組の実績におけるリーダーシップが認められ、「Aリスト」に選定 (2023年:「B」、2022年:「C」)

※ 評価は「A」、「Aマイナス」から「D」、「Dマイナス」までの8段階



- ・ CDPは企業および自治体の環境情報開示の世界的なシステムを運営するイギリスのNGO
- ・ 世界時価総額の3分の2に相当する**24,800社の企業が参画**

28

5. 質疑応答

29

