

# **NOK** **ESG DATA BOOK** **2026**

NOK株式会社 ESGデータブック 2026

## 目次・編集方針

本データブックは、NOKグループのESG(環境、社会、ガバナンス)に関する実績データおよび方針、取り組みをまとめたものです。複数のESGレポートガイドラインを参照の上、関連する数値データをESGの各項目ごとに整理しました。私たちは本データブックを、皆さまとのコミュニケーションの向上を図る、重要な手段の一つと考えています。忌憚のないご意見、ご感想を頂戴できれば幸いです。

### 報告対象期間

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)

※一部に対象期間以前からの取り組みや直近の活動内容も含む

### 発行時期

2026年7月(年次報告として毎年発行)

### 報告対象組織

NOK株式会社および連結子会社 80社

### 参考にしたガイドライン

- ・ISO 26000:2010「社会的責任に関する手引」
- ・Global Reporting Initiative (GRI) Standards
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

### お問い合わせ先

NOK株式会社 コーポレートアフェアーズ  
〒105-8585 東京都港区芝大門1丁目12番15号  
TEL 03-5405-6372

| 基本情報         | 会社概要                          |    |
|--------------|-------------------------------|----|
| 環境           | 環境マネジメント                      | 01 |
|              | TCFDフレームワークに基づく情報開示           | 03 |
|              | 気候変動対策                        | 06 |
|              | 省資源・廃棄物とリサイクル                 | 09 |
|              | 水資源の保全                        | 10 |
|              | 環境負荷物質対策                      | 12 |
|              | 環境配慮製品                        | 13 |
|              | 生物多様性の保全                      | 15 |
| 社会           | 人権                            | 22 |
|              | 人財育成                          | 24 |
|              | 人財マネジメント                      | 26 |
|              | ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) | 28 |
|              | 労働慣行                          | 30 |
|              | 労働安全衛生と健康                     | 31 |
|              | サプライチェーンマネジメント                | 34 |
|              | 製品の品質と安全性                     | 37 |
|              | 地域・社会との共生(コミュニティ)             | 40 |
| ガバナンス        | コーポレート・ガバナンス                  | 46 |
|              | コンプライアンス                      | 49 |
|              | リスクマネジメント                     | 52 |
| 参画しているイニシアチブ |                               | 59 |

### 免責事項

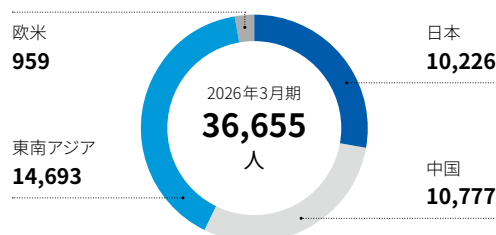
本データブックには、当社グループの計画・戦略・業績等の将来予測に関する記述が含まれています。これらは、記述した時点で入手可能な情報に基づく仮定ないし判断であり、リスクや不確実性を内包するものです。将来の業績は環境の変化などにより、実際の結果と異なる可能性がありますこと、ご理解いただきますようお願いいたします。

## 基本情報

### 会社概要

|       |                                           |
|-------|-------------------------------------------|
| 会社名   | NOK株式会社                                   |
| 本社所在地 | 東京都港区芝大門1丁目12番15号                         |
| 設立    | 1939年12月2日                                |
| 創立    | 1941年7月9日                                 |
| 資本金   | 23,335百万円(2025年度末)                        |
| 従業員数  | 36,655人(連結／2025年度末)<br>3,153人(単体／2025年度末) |
| 連結子会社 | 80社                                       |

### 地域別従業員の構成(連結)



### NOKフィロソフィー

▶ <https://www.nokgrp.com/aboutus/company/philosophy/>

### NOK企業行動憲章

▶ [https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/)

### サステナビリティ基本方針

▶ <https://www.nokgrp.com/sustainability/management/>

## 環境

### 環境マネジメント

#### 基本的な考え方

NOKグループは、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを運用しています。次世代を視野に入れた環境保全管理に努めており、現在の対象事業所におけるISO14001の取得率は100%です。

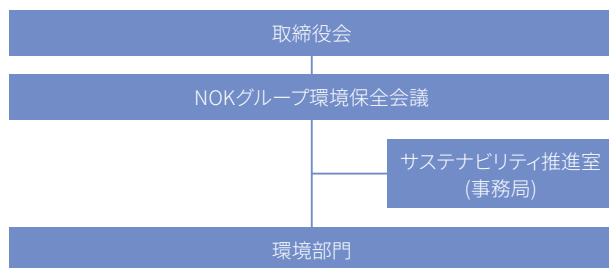
#### 環境に関するマネジメント体制

グループCEOの承認の下、環境基本方針を策定しています。当社グループは、環境保全管理を持続可能な社会の実現のために取り組むべき重要なテーマの一つと捉えており、円滑かつ確実に推進するための全社的な環境マネジメント体制を確立しています。

特定した環境リスクおよび機会に基づき、優先事項への具体的施策については、全社的な環境保全活動と連携しつつ、各事業場の事務局が中心となって推進しています。各事業場では、グループの環境目標および方針に則り、現場に即した環境保全活動を自律的に展開しています。

これらの取り組み成果などの重要事項は、グループCEOが委員長を務める「NOKグループ環境保全会議」で共有された後、取締役会へ報告されます。

#### <環境マネジメント推進体制>



#### NOK環境基本方針

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。  
[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#2](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#2)

#### NOKの環境戦略「NOK Twin Green Plan 2030」

世界的な脱炭素化の潮流や気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に基づくシナリオ分析の結果を受け、2018年に策定した環境戦略「NOK Twin Green Plan 2030」を2022年に改定しました。この改定において、2050年までのカーボンニュートラル達成を目指すことを新たに宣言しています。

この長期ビジョンの下、グループ丸となって自動車の電動化やカーボンニュートラルへの対応を加速させるとともに、環境貢献製品の提供など、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.nokgrp.com/sustainability/twingreen/>

#### 環境法令の遵守状況

2025年度のNOKグループにおいて、環境事故や苦情に関する重大な罰金・科料・訴訟は0件でした。

#### 環境教育

全社的な環境意識の醸成を目的とし、多角的な教育プログラムを実施しています。幅広い従業員層を対象とした階層別教育に加え、ISO14001マネジメント、気候変動、省エネルギー、省資源・廃棄物削減、水リスク(取水量、水質)、化学物質管理といった各分野の専門教育を継続的に提供しています。また、緊急事態を想定した訓練なども実施し、従業員一人ひとりの意識向上と、不測の事態への対応力強化に努めています。

|                 | 新入社員           | 一般従業員 | 管理職   |
|-----------------|----------------|-------|-------|
| 階層別教育           | 新入社員教育         |       |       |
|                 | 一般従業員教育        |       |       |
|                 |                |       | 管理職教育 |
| 専門教育<br>(該当者のみ) | 緊急事態関連教育       |       |       |
|                 | 内部監査員教育        |       |       |
|                 | 資源(廃棄物、水)関連教育  |       |       |
|                 | 気候変動、エネルギー関連教育 |       |       |
|                 | 化学物質関連教育       |       |       |

#### サプライヤーとの取り組み

サプライチェーン全体で連携し、環境負荷低減などのサステナビリティに関する取り組みを推進するため、サプライヤーを対象としたアンケートを実施しています。このサステナビリティ調達アンケートを通じて、取引先との相互理解と協働を深め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを強化しています。

詳細はP.34をご参照ください。

## マテリアルバランス(マテリアルフロー)

## INPUT

| 原材料     |        |   |
|---------|--------|---|
| 原材料総使用量 | 79,836 | t |
| ゴム      | 12,091 | t |
| 配合剤・接着剤 | 10,482 | t |
| プラスチック類 | 1,061  | t |
| 金属類     | 56,202 | t |

## エネルギー

|             |         |     |
|-------------|---------|-----|
| エネルギー総使用量   | 327,991 | MWh |
| 電力・熱        | 290,191 | MWh |
| ガソリン        | 1,211   | MWh |
| 灯油          | 526     | MWh |
| A重油         | 6,617   | MWh |
| 軽油          | 399     | MWh |
| 液化石油ガス(LPG) | 26,667  | MWh |
| 都市ガス        | 2,380   | MWh |

## 水

|      |     |                 |
|------|-----|-----------------|
| 総取水量 | 639 | 千m <sup>3</sup> |
| 上水   | 468 | 千m <sup>3</sup> |
| 工業用水 | 33  | 千m <sup>3</sup> |
| 地下水  | 138 | 千m <sup>3</sup> |

## 環境負荷物質

|                          |       |   |
|--------------------------|-------|---|
| PRTR制度対象物質 <sup>※5</sup> | 1,270 | t |
|--------------------------|-------|---|

2025年度 NOK<sup>※1</sup>

## 設計

- ・製品等環境保全アセスメント
- ・環境影響評価

## 調達

- ・環境影響評価
- ・グリーン調達
- ・機械設備の環境保全審査

## 生産

- ・LCA(ライフ・サイクル・アセスメント)
- ・汚染防止
- ・化学物質管理
- ・省エネルギー
- ・廃棄物削減
- ・環境影響評価

## 物流

- ・輸送の効率化
- ・モーダルシフトの推進

## お客様

## OUTPUT

| 排出ガス                                          |     |                    |
|-----------------------------------------------|-----|--------------------|
| CO <sub>2</sub> 総排出量 (Scope1+2) <sup>※2</sup> | 117 | 千t-CO <sub>2</sub> |
| Scope1(燃料)                                    | 13  | 千t-CO <sub>2</sub> |
| Scope2(電力・熱)                                  | 104 | 千t-CO <sub>2</sub> |
| Scope3(間接的な排出)                                | 334 | 千t-CO <sub>2</sub> |
| NO <sub>x</sub> (窒素酸化物) <sup>※3</sup>         | 2.7 | t                  |
| SO <sub>x</sub> (硫黄酸化物) <sup>※3</sup>         | 1.2 | t                  |
| VOC(揮発性有機化合物)                                 | 1.3 | 千t                 |

## 排水

|                      |     |                 |
|----------------------|-----|-----------------|
| 総排水量                 | 520 | 千m <sup>3</sup> |
| 河川                   | 469 | 千m <sup>3</sup> |
| 下水道                  | 51  | 千m <sup>3</sup> |
| BOD負荷量 <sup>※4</sup> | 5.8 | t               |

## 廃棄物等

|          |      |    |
|----------|------|----|
| 副産物発生量   | 38   | 千t |
| 産業廃棄物排出量 | 14   | 千t |
| リサイクル量   | 14   | 千t |
| 埋立処分量    | 0.35 | 千t |
| 有価物量     | 24   | 千t |

## 環境負荷物質

|                               |    |   |
|-------------------------------|----|---|
| PRTR制度対象物質(排出量) <sup>※5</sup> | 89 | t |
| PRTR制度対象物質(移動量) <sup>※5</sup> | 35 | t |

※1 対象範囲は単体および生産子会社となります。

※2 CO<sub>2</sub>総排出量：環境省・経済産業省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づき算出。排出係数は、国際エネルギー機関(IEA)が公表する国別の排出係数を使用しています。

※3 NO<sub>x</sub>(窒素酸化物)、SO<sub>x</sub>(硫黄酸化物)：大気汚染防止法の特定施設から発生するNO<sub>x</sub>・SO<sub>x</sub>の総量です。

※4 BOD負荷量：BOD(生物化学的酸素要求量)は水の汚れを微生物が分解する際に消費される酸素量のことで、ここではBOD測定濃度に河川放流水を乗じて算出しています。

※5 PRTR制度対象物質は、2026年6月25日時点の速報値です。

## TCFDフレームワークに基づく情報開示

NOKグループは、TCFDの提言に賛同し、同提言に基づく気候変動関連のガバナンス、リスク管理、戦略、リスクと機会、指標と目標に関する情報を開示しています。

### ガバナンス(気候変動)

NOKグループでは、気候変動への対応を含むサステナビリティに関する議論、および方針・意思決定を行う組織として、グループCEOが委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会は年4回の定期開催を基本とし、サステナビリティ施策の推進に加え、経営層での情報共有および重要事項の審議を実施しています。これらの審議内容は取締役会へ定期的に報告され、取締役会においても審議・承認が行われています。特に気候変動問題に関する進捗については、取締役会において年1回以上の定例議題としており、経営の重要事項として継続的な監督を実施する体制を整えています。

### リスク管理

サステナビリティに関するリスクが経営上のリスクと密接に関わるため、サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会が連携し、適切な対応を取っています。

サステナビリティ委員会の下部組織である気候変動「シナリオ分析」実務者分科会が社内業務執行部門と連携し、

気候変動リスクおよび機会を抽出しています。さらに、事業への影響度や発生期間に基づきリスク・機会を識別し、その結果をサステナビリティ委員会で評価・審議した上で、対応策の検討や事業戦略への反映を行っています。このように、気候関連リスクを全社的なリスク管理体系の中に統合して管理しています。

### 戦略

気候変動を将来にわたり事業へ影響を及ぼす重要な経営課題と認識しています。その影響を評価し、対策を経営戦略に反映させるため、TCFD提言に則ったシナリオ分析を実施しました。2024年度の分析では、2050年までを対象に1.5°C/2°Cおよび4°Cシナリオを設定し、「政策・規制」「技術」「市場」「評判」「物理リスク(急性、慢性)」の観点からリスクと機会を評価しました。

本分析結果を踏まえ、抽出されたリスク・機会への対応策を推進しています。また、新たなシナリオ分析を拡充し、その分析結果を事業戦略や経営計画に反映させることで、経営戦略のレジリエンス向上を図ります。

| 項目                  | 1.5°C/2°Cシナリオ                                                                                      | 4°Cシナリオ                                                 |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 規制や政策(法規)           | 炭素税の導入等、脱炭素シフトが加速<br>経営への影響大                                                                       | 脱炭素政策は大きく進展せず、経営への影響は限定的                                |
| 調達                  | 脱石油の進展により石油由来原料の代替圧力高まる<br>森林破壊への規制強化等により天然ゴム価格上昇<br>脱炭素シフトにより、鉄鋼、銅の需給が逼迫<br>上記により調達コスト増加・供給に影響生じる | 調達コスト増加や供給への影響は限定的                                      |
| 生産                  | 電化の進展により電力需要増加<br>再生可能エネルギー導入も大幅に拡大し、対応を迫られる                                                       | 電力需要の増加、再生可能エネルギー導入とともに進展はするものの、1.5°C/2°Cシナリオに比して変化は穏やか |
| 販売(自動車)             | 販売台数は中期で増加が見込まれるものの、長期的には多くの地域で減少<br>ZEV化は総じて急速に進展、普及のスピードや構成は地域により異なり、地域に合わせた販売戦略が必要              | 1.5°C/2°Cシナリオに比して販売台数減少、ZEV化の動きは緩やかながら、相応に進展する          |
| その他市場動向(自動車以外)      | 水素需要は2030年までは限定的であるものの、2050年までには大幅拡大<br>脱炭素化に伴い半導体需要も増加                                            | 新規グリーン市場の拡大は限定的                                         |
| 物理(慢性):<br>気候パターン変化 | 変化はあるが、比較的小さい                                                                                      | 大幅な変化が発生                                                |
| 物理(急性):<br>異常気象     | 変化はあるが、影響は限定的                                                                                      | 大幅な変化が発生                                                |

対象期間: 2050年 対象範囲: 連結

参照シナリオ: WEO STEPS、WEO APS、WEO NZE、RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0、RCP8.5など

| 影響     | 項目     | 影響要素                          | 時間軸* |   |   | 対策案                                                                                                                 |
|--------|--------|-------------------------------|------|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |        |                               | 短    | 中 | 長 |                                                                                                                     |
| リスク    | 政策、規制  | 高額な炭素税の導入                     | ●    | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>カーボンニュートラル(CN)ロードマップの策定および実践</li> <li>CN燃料採用、再生可能エネルギーの導入拡大</li> </ul>       |
|        | 調達     | 脱炭素シフトによる原材料高騰(化石由来原料、鉄鋼、銅など) |      | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>原材料の需給予測監視、調達コストと価格の最適化(化石由来原料、鉄鋼、銅など)</li> <li>廃棄物発生量の削減(歩留まり向上)</li> </ul> |
|        | 生産     | 脱炭素シフトによる燃料高騰(化石燃料から電力)       |      |   | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー調達ソース・燃料利用の最適化</li> </ul>                                               |
|        | 販売     | 内燃機関(ICE、HEV)需要減              | ●    | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>内燃機関向け製品から電動車向け製品へのシフト</li> </ul>                                            |
|        | 物理(慢性) | 気温上昇による空調コスト増                 |      |   | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>生産工程の自動化推進</li> <li>エネルギー効率の高い空調設備の導入</li> </ul>                             |
|        | 物理(急性) | 台風・洪水による被災(自社、サプライヤー)         |      | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点ハザードリスク評価と台風・災害(止水)対策実施</li> <li>リスクに応じた在庫の確保</li> </ul>                  |
| リスク、機会 | 評判     | 開示対応による企業評価への影響               | ●    | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーとの積極的なコミュニケーション</li> </ul>                                           |
| 機会     | 技術     | 省エネによるコスト削減(燃料、電力使用量の削減)      | ●    | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物発生量の削減(歩留まり向上)</li> <li>生産工程の省エネルギー化</li> </ul>                           |
|        | 販売     | 電動車(BEV、FCV)需要増               | ●    | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>電動車(xEV・FCV市場)向け製品の開発・拡販</li> </ul>                                          |
|        |        | 半導体・再エネ市場拡大                   | ●    | ● | ● | <ul style="list-style-type: none"> <li>成長産業(再生可能エネルギー、半導体等)への拡販</li> </ul>                                          |

※短：～2030年、中：2030～2040年、長：2040～2050年

| 1.5℃/2℃シナリオ |       |   |                   |                                |                 | 4℃シナリオ |       |   |                   |                        |                 |
|-------------|-------|---|-------------------|--------------------------------|-----------------|--------|-------|---|-------------------|------------------------|-----------------|
| 時間軸         |       |   |                   |                                |                 | 時間軸    |       |   |                   |                        |                 |
|             |       |   |                   |                                |                 |        |       |   |                   |                        |                 |
|             |       |   |                   |                                |                 |        |       |   |                   |                        |                 |
| 影響度         | ポジティブ | 大 | 100億円以上           | 電動車増<br>半導体/再エネ                | 電動車増<br>半導体/再エネ | 影響度    | ポジティブ | 大 | 100億円以上           | 電動車増<br>半導体/再エネ        | 電動車増<br>半導体/再エネ |
|             |       | 中 | 10億円以上<br>100億円未満 | 半導体/再エネ<br>省エネ                 | 省エネ             |        |       | 中 | 10億円以上<br>100億円未満 | 半導体/再エネ<br>省エネ         | 省エネ             |
|             |       | 小 | 10億円未満            |                                |                 |        |       | 小 | 10億円未満            |                        |                 |
|             | ネガティブ | 小 | 10億円未満            | 原材料高騰<br>燃料高騰<br>空調コスト<br>洪水被災 | 燃料高騰<br>空調コスト   |        | ネガティブ | 小 | 10億円未満            | 原材料高騰<br>燃料高騰<br>空調コスト | 燃料高騰<br>空調コスト   |
|             |       | 中 | 10億円以上<br>100億円未満 | 炭素税                            | 原材料高騰<br>洪水被災   |        |       | 中 | 10億円以上<br>100億円未満 | 洪水被災<br>炭素税            | 原材料高騰<br>炭素税    |
|             |       | 大 | 100億円以上           | 内燃車減                           | 炭素税<br>内燃車減     |        |       | 大 | 100億円以上           | 内燃車減                   | 洪水被災<br>内燃車減    |

## リスクと機会

### 物理的リスクと対応

NOKグループの生産拠点の9割以上が日本を含むアジア圏に位置し、AQUEDUCT※を用いた洪水（河川、沿岸）リスク評価において、68の生産拠点のうち7拠点が高リスクと評価されています。気候変動の深刻化に伴い、アジア圏における洪水や台風被害の規模・頻度が増大することが想定されており、高リスク拠点のみならずグループ全拠点の操業およびサプライチェーン全体への影響を注視しています。

今回のシナリオ分析においても、4℃シナリオ下では2030年から2050年にかけて急性物理リスクが事業に中～大程度のインパクトをもたらすことが示唆されました。これを受け、各拠点での自然災害によるハザードリスク評価に基づき、中長期的（5年以上）な災害対策として止水設備の導入などを実施しています。また、物流断絶のリスクに備え、原材料や製品在庫の確保を図り、サプライチェーン全体への影響低減に努めています。

※AQUEDUCT：世界資源研究所（WRI）が発表した水リスク評価ツール。「水の量」「水の質」「規制」「評判」などの水リスクを世界地図情報として提供しています。

### 移行リスクと対応

#### ■販売リスクと機会

NOKグループの主要製品の一つであるオイルシールは、これまで自動車の内燃機関向けに多数採用されており、電動車の普及による需要減少のリスクを認識しています。今回のシナリオ分析の結果、1.5℃/2℃および4℃の両シナリオにおいて内燃機関向け製品の需要減少がネガティブインパクトを及ぼすことが判明しています。

一方、電動車の普及は電装ユニットやバッテリー向けのシール製品、フレキシブルプリント基板（FPC）などの販売拡大の大きな機会（ポジティブインパクト）でもあります。今後市場が拡大する電動車向けの製品開発・拡販を戦略的に進めるとともに、半導体や再生可能エネルギーといった成長産業向けの製品開発や拡販にも注力していきます。

#### ■政策・規制リスク

1.5℃/2℃シナリオでは、世界的な炭素税規制の導入・強化による操業コスト（OPEX）の上昇が大きな課題となります。NOKグループのCO<sub>2</sub>排出量の9割程度は電力由来であり、直接排出への課税に加え、電力料金に炭素税が上乗せされることで、事業コストの増加が懸念されます。こうしたリスクに対応するため、カーボンニュートラル（CN）燃料の活用や再生可能エネルギーの導入拡大などに取り組むとともに、CNロードマップを策定し、生産プロセスにおける脱炭素化を推進していきます。

## 指標と目標

NOKグループは、環境戦略「NOK Twin Green Plan 2030」の下、CO<sub>2</sub>排出量削減と次世代エコ技術の開発に取り組んできました。今回のシナリオ分析を通じて、気候変動によるインパクトがより明確になり、2030年以降の取り組み強化が不可欠であると認識しています。今後は、これらの結果や社会情勢を踏まえ、2030年以降を見据えたCNロードマップや脱炭素移行計画の策定、CO<sub>2</sub>排出量削減目標のアップデートを行っていく予定です。

### 目標

|       |                                              |
|-------|----------------------------------------------|
| 2050年 | カーボンニュートラル達成を目指す                             |
| 2030年 | NOK連結国内 CO <sub>2</sub> 排出量50%削減（2018年対比）    |
|       | NOK連結海外 CO <sub>2</sub> 排出量原単位30%削減（2018年対比） |

## 気候変動対策

### 基本的な考え方

近年、気候変動は世界共通の課題となっており、2016年のパリ協定の発効、日本政府による2050年カーボンニュートラル宣言など、国内外で脱炭素に向けた動きが加速しています。

NOKグループでは、気候変動を持続可能な社会の実現に向けて取り組むべき重要課題の一つと認識し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けた活動を進めています。TCFD提言に則り、気候変動が当社グループに及ぼすリスクと機会を分析し、その対策を経営戦略に反映させるとともに、生産や物流などバリューチェーン全体におけるエネルギー使用量の徹底した削減、再生可能エネルギーの積極的な導入に取り組んでいます。さらに、エネルギー監査を通じてエネルギーパフォーマンスの改善機会を特定し、CO<sub>2</sub>排出量の削減をより一層加速させていきます。

### 2050年カーボンニュートラル達成に向けたロードマップ

世界的な脱炭素化の潮流やTCFDシナリオ分析の結果を受け、NOKグループは2018年に策定した「NOK Twin Green Plan 2030」を2022年に改定し、2050年までのカーボンニュートラル達成を目指すことを宣言しました。この長期ビジョンの下、グループ丸となって自動車の電動化やカーボンニュートラルへの対応を進め、環境貢献製品の提供といった事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

さらに、長期ビジョンの達成に向けて、2030年のマイルストーンおよび短期的な目標として、第10期全社環境保全目標(2026～2028年度)を設定しました。CO<sub>2</sub>排出量の継続的な削減を図るとともに、2030年および2050年に向けたロードマップの作成と具体的な削減策の検討を引き続き推進します。

| NOKグループ3カ年目標             | 対象範囲     | 単位                     | 基準値／基準年     | 目標値／目標年              |
|--------------------------|----------|------------------------|-------------|----------------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量削減    | 国内グループ会社 | 千t-CO <sub>2</sub>     | 258.61／2018 | 150.77(41.7%削減)／2028 |
| CO <sub>2</sub> 排出量原単位削減 | 海外グループ会社 | t-CO <sub>2</sub> /百万円 | 1.31／2018   | 0.98(25%削減)／2028     |
| 電力量原単位削減(省エネ)            | 連結       | MWh/百万円                | 2.27／2024   | 2.20(3%削減)／2028      |
| 再エネ電力比率増加                | 国内グループ会社 | %                      | 0.01／2018   | 30／2028              |

### 政策に関する見解

NOKグループでは、2016年11月に発効したパリ協定の目標「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求すること」を支持し、気候変動への適応と緩和を推進しています。

主要な生産拠点の50%以上を国内に有していることから、「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」や「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法)」など、日本の気候関連政策に則った対応を進めています。また、政府が掲げる「2050年カーボンニュートラル」やそれに関連する政策を支持し、グループ全体で2050年カーボンニュートラル実現に向けた目標を設定し、温室効果ガス(GHG)排出量の削減に取り組むとともに、適切かつ透明性のある情報開示を推進しています。

### 業界団体との関わり

NOKグループは、業界団体を通じてカーボンニュート

ラル達成に向けた業界全体の方針策定に参画しています。また、業界団体の方針を踏まえ、自社の取り組み方針を策定し、整合性を維持しています。

加盟団体の方針が社会動向と著しく乖離している場合や、自社方針より脆弱である場合には、方針の見直しを提言するなど、責任ある対応を取ります。

### 主要な参加団体

日本自動車部品工業会(JAPIA)は、国内の自動車部品メーカーが多数参加する業界団体で、政府や他の経済団体に環境負荷低減に向けた働き掛けや提言を行っています。気候変動への取り組みについても政府の政策に準じて活動しており、国内の自動車部品メーカーの課題抽出、政府や関連組織への提言、国際的な取り組みにも関与しています。当社はこうした業界団体の活動が、気候変動関連の政策や規制に直接的・間接的な影響を及ぼす重要性を深く認識しています。

当社はJAPIAの各分科会に幹事またはメンバーとして参画し、分科会での議論や自社の取り組みの共有に加え、JAPIAの「環境自主行動計画」の策定などにも関与しています。自社の環境保全管理方針や計画の策定に際しても、JAPIAの環境自主行動計画を十分に反映させることで、業界全体の方向性と整合性を維持しています。

## CO<sub>2</sub>排出量およびエネルギーマネジメント

2025年度における国内グループ会社のCO<sub>2</sub>排出量は

| NOKグループ3カ年目標             | 対象範囲     | 単位                     | 基準値／基準年     | 目標値／目標年             | 2025年度実績         |
|--------------------------|----------|------------------------|-------------|---------------------|------------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量削減    | 国内グループ会社 | 千t-CO <sub>2</sub>     | 258.61／2018 | 183.18 (29%削減)／2025 | 166.62 (35.6%削減) |
| CO <sub>2</sub> 排出量原単位削減 | 海外グループ会社 | t-CO <sub>2</sub> /百万円 | 1.31／2018   | 1.08 (18%削減)／2025   | 0.77 (41.2%削減)   |
| 再エネ電力比率増加                | 国内グループ会社 | %                      | 0.01／2018   | 15／2025             | 17.3             |

| NOKグループ中長期目標             | 対象範囲     | 単位                     | 基準値／基準年     | 目標値／目標年            | 2025年度実績         |
|--------------------------|----------|------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量削減    | 連結       | 千t-CO <sub>2</sub>     | 759.49／2018 | カーボンニュートラル／2050    | 523.04 (31.1%削減) |
| CO <sub>2</sub> 排出量削減    | 国内グループ会社 | 千t-CO <sub>2</sub>     | 258.61／2018 | 129.3 (50%削減)／2030 | 166.62 (35.6%削減) |
| CO <sub>2</sub> 排出量原単位削減 | 海外グループ会社 | t-CO <sub>2</sub> /百万円 | 1.31／2018   | 0.92 (30%削減)／2030  | 0.77 (41.2%削減)   |
| 電力使用量削減(省エネ)             | 国内グループ会社 | GWh                    | 455.5／2018  | 373.5 (18%削減)／2030 | 371.2 (18.5%削減)  |
| 再エネ電力比率増加                | 連結       | %                      | 0.01／2018   | 10／2030            | 27.5             |

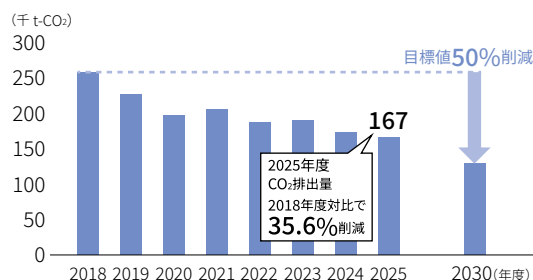
CO<sub>2</sub>排出量の算定方法：燃料・電力の使用量にそれぞれ換算係数を乗じて算出した合算値。

燃料CO<sub>2</sub>換算係数：「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を使用。

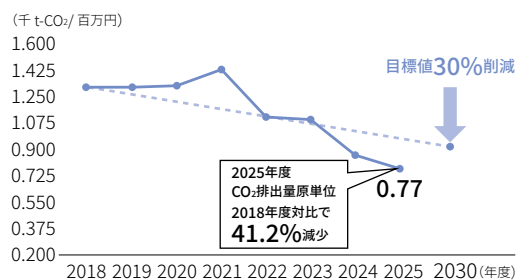
電力CO<sub>2</sub>換算係数：国内は電気事業者別排出係数、海外は国際エネルギー機関(IEA)の“CO<sub>2</sub> Emissions from Fuel Combustion”を使用(マーケット基準手法とロケーション基準手法を併用)。

再エネ電力比率：CO<sub>2</sub>フリー電力の購入に加え、非化石証書やカーボン・クレジット等の調達分を含めて算出。

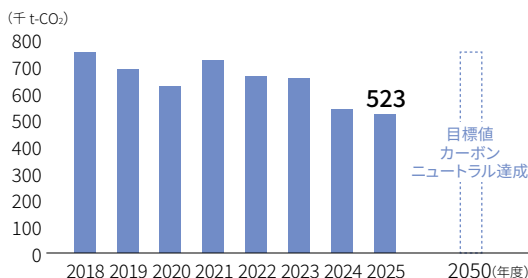
### CO<sub>2</sub>排出量削減目標(国内)



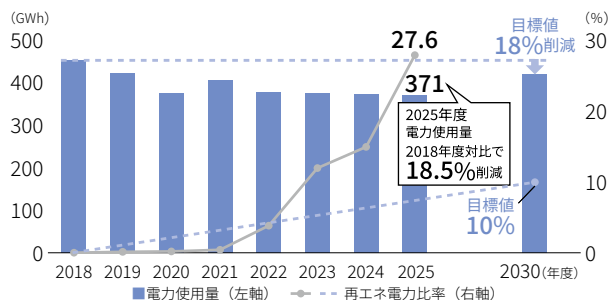
### CO<sub>2</sub>排出量原単位目標(海外)



### CO<sub>2</sub>排出量削減目標(連結)



### 電力使用量削減目標(国内)／再エネ電力比率増加目標(連結)



## インターナルカーボンプライシングの導入

カーボンニュートラルの実現に向け、CO<sub>2</sub>排出量削減を促進するため、インターナルカーボンプライシング(ICP)の導入を推進しています。

ICPとは、社内のCO<sub>2</sub>排出量に対して独自の金銭的価値(炭素価格)を設定し、設備投資の判断基準に組み込むことで、CO<sub>2</sub>排出量削減に資する投資を促す仕組みです。当社では炭素価格を30,000円/t-CO<sub>2</sub>(潜在価格)に設定し、Scope1およびScope2の削減に寄与する全ての設備投資(環境投資)の意思決定プロセスに反映させています。ICPの活用により、カーボンニュートラルに向けた取り組みをさらに加速させていきます。

## 省エネルギー技術の研究開発と導入

NOKグループでは、省エネに関連する開発目標として「エネルギー消費20%削減を実現する生産設備の開発」を掲げています。具体的には、加硫成形機における均熱化や新たな加熱方式の導入など、生産設備の省エネ方を推進し

ています。また、油圧機器の定回転モーターをサーボモーターやインバータ制御に置き換えることで、負荷に応じた最適な圧力・流量出力を可能にするシステムを採用しています。さらに、老朽化設備の更新や故障時の交換の際にも、省エネ機器への置き換えを徹底するなど、生産現場におけるエネルギー効率の向上に継続的に取り組んでいます。

## 蒸発冷却技術を活用した省エネ活動

NOK (Wuxi) Vibration Control China Co., Ltd.では、製造現場の空調設備において、蒸発冷却技術を活用した噴霧装置による省エネ改善を実施しました。室外機周辺に微細な水粒子を噴霧し、その気化熱によって周囲の熱を吸収させることで、放熱効率を大幅に高めています。これにより、対象設備の電力使用量を1日当たり約1,400kWhから1,000kWhへと低減し、28.6%の省エネ率を達成することができました。厳しい室外環境下での消費電力抑制と設備の安定稼働を両立させています。

## 省資源・廃棄物とリサイクル

### 基本的な考え方

近年、世界的に循環型社会(サーキュラーエコノミー)への移行が提唱されており、企業に製品ライフサイクル全体を視野に入れた資源の有効活用と、廃棄物の削減および再資源化のさらなる推進が求められています。

NOKグループでは、製品ライフサイクル全体を通じた資源(原材料・水・エネルギーなど)の有効活用と、各工程での廃棄物削減・再資源化を推進しています。さらに、定期的な廃棄物監査によって廃棄物削減実績(パフォーマンス)を向上させるための改善機会を特定し、継続的な取り組みへとつなげることで、資源循環社会の実現に貢献します。

### 資源利用、廃棄物マネジメント

2025年度の国内埋立処分量は2,435tで、一部の難処理汚泥によって、前年度よりも増加しています。この埋立処分量増加に伴い、リサイクル率は94.8%となっています。一方、産業廃棄物排出量の削減については、直近5年間の平均排出量から5.4%の削減となり、目標を達成することができました。

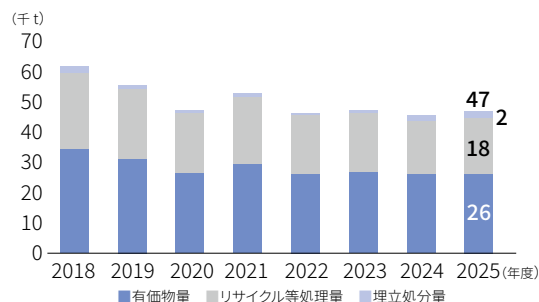
2026年度より、2028年度の連結での産業廃棄物原単位を2024年度対比で3%削減する新たな目標を掲げ、具体的施策の展開によって達成を目指します。

| 資源利用目標と実績   | 対象範囲     | 単位 | 基準値／基準年   | 目標値／目標年  | 2025年度実績 |
|-------------|----------|----|-----------|----------|----------|
| 副産物リサイクル率増加 | 国内グループ会社 | %  | 96.8／2018 | 100／2030 | 94.8     |

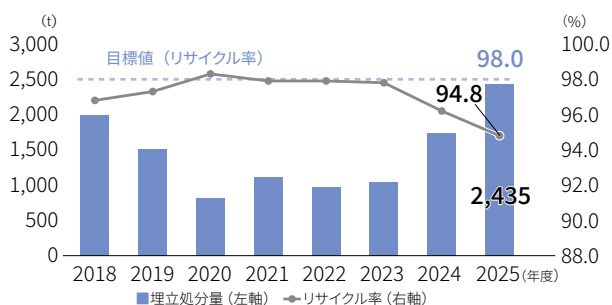
※副産物：産業廃棄物、および有価物の総称 ※リサイクル率：「リサイクル率＝1-埋立処分量／副産物発生量×100」

| 廃棄物削減目標と実績        | 対象範囲     | 単位 | 基準値／基準年     | 目標値／目標年              | 2025年度実績        |
|-------------------|----------|----|-------------|----------------------|-----------------|
| 産業廃棄物排出量直近5年間平均削減 | 国内グループ会社 | t  | 21,941／2024 | 21,722 (1.0%削減)／2025 | 20,752 (5.4%削減) |

### 産業廃棄物排出量(国内)



### 埋立処分量と副産物リサイクル率(国内)



### バリの再利用

NOKでは、ゴム製品の生産過程で年間約9,500tのバリ(成形・加工時に出る不要部分)が発生しています。こうした背景を受けて研究開発・サステナビリティ推進・営業など複数の部門で構成されたワーキングチームを立ち上げ、バリの利活用について検討を進めてきました。その成果として、バリを再利用した再生ゴムマットの開発に成功しました。さらに、このリサイクル技術を応用し、日常的に使用できる製品としてラバーコースターの開発も進めています。こうした「廃棄物を価値ある資源に変える」取り組みを通じ

て、埋立処分量の削減と資源循環を強力に推進しています。

### 「Fry to Fly Project」への参画

メクテックでは、循環型社会への貢献を目指し、廃食用油を回収して持続可能な航空燃料「SAF」へと再利用する「Fry to Fly Project」に参画しています。2025年12月より社員食堂からの廃油提供を開始し、さらに2026年3月からは従業員の家庭で使用された油の回収も開始しました。身近なリサイクル活動を通じて資源循環を促進し、地域や社員と共に脱炭素・環境保全に貢献しています。

## 水資源の保全

### 基本的な考え方

現在、世界的に水資源の不足が深刻な問題となっており、持続可能な社会の実現に向けて、企業による水資源の有効活用は重要性を増しています。

NOKグループでは、生産過程で使用する水の使用量を把握・削減するとともに、排水の浄化を徹底することで、水資源の保全に努めています。また、各国・各地域の水リスクを評価し、それぞれの国・地域に合わせた保全活動を推進しています。

### 水リスクへの適応

NOKグループが事業活動を推進する上で、安定的な水資源の確保は極めて重要です。自然災害等で水の供給が滞った場合、バリューチェーンやサプライチェーンの混乱を招く恐れがあり、事業活動と水資源は密接に関係しています。

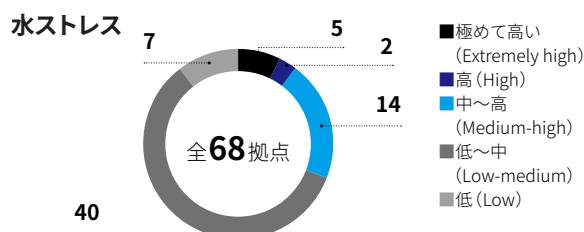
万が一の環境汚染を防ぐため、緊急事態を想定した対応訓練や手順の確認を定期的実施しています。

### AQUEDUCTによる水リスク評価

効率的な水リスク対策を推進するため、NOKグループ全体で水リスク評価を実施しています。世界資源研究所(WRI)が運営しているAQUEDUCT※を用いて、各生産拠点における水ストレスを調査した結果、68の生産拠点のうち、タイ、中国、インドネシア、ドイツに所在する7拠点が、水ストレスの高い地域に該当することが明らかになりました。現在、これらの拠点を含みグローバルでの取水量把握とその抑制に取り組んでいます。

また、新たに事業場を設立する際には水リスク評価を必須としており、水資源に配慮した生産体制の構築を目指しています。

※AQUEDUCT：世界資源研究所(WRI)が発表した水リスク評価ツール。「水の量」「水の質」「規制」「評判」などの水リスクを世界地図情報として提供しています。



### 水ストレス地域の取水量

| 国      | 製造拠点                                             | 拠点数 | 水ストレス          | 取水量 (m <sup>3</sup> ) |
|--------|--------------------------------------------------|-----|----------------|-----------------------|
| タイ     | Thai NOK Co., Ltd                                | 2   | Extremely High | 491,086               |
| 中国     | MEKTEC Manufacturing Corporation (Suzhou)        | 1   | Extremely High | 509,831               |
| タイ     | MEKTEC Manufacturing Corporation (Thailand) Ltd. | 1   | Extremely High | 876,819               |
| タイ     | NOK Precision Component (Thailand) Ltd.          | 1   | Extremely High | 93,911                |
| インドネシア | PT NOK Indonesia                                 | 1   | High           | 70,711                |
| ドイツ    | MEKTEC Europe GmbH                               | 1   | High           | 6,883                 |

### 水マネジメント

水マネジメントの一環として、「排水の水質」と「取水量」の管理を推進しています。排水の水質管理においては、法令で定められた排水基準より厳しい自主基準値をグローバルで設定し、定期的な排水分析を行うことで排水のクリーン化を徹底しています。取水量管理においては、取水源別の取水量および排水先別の排水量を継続的にモニタリング・可視化することで、工程ごとの水使用の無駄や排水の発生要因を特定しています。また、取水量の増加抑制を連結目

標として設定し、水管理計画に基づいて水使用の抑制に努めています。

2025年度におけるグローバルでの取水量実績は8,730千m<sup>3</sup>、排水量実績は6,237千m<sup>3</sup>でした。取水量実績は2024年度よりもわずかに増加する結果となりました。2026年度からは、2028年度の連結取水量原単位を2024年度対比で1.5%削減する新たな目標を掲げ、積極的な水資源の保全活動を推進していきます。

| 水資源目標と実績 | 対象範囲 | 単位              | 基準値／基準年    | 目標値／目標年    | 2025年度実績 |
|----------|------|-----------------|------------|------------|----------|
| 取水量増加抑制  | 連結   | 千m <sup>3</sup> | 8,728／2024 | 8,728／2025 | 8,730    |

水リスクの高い地域に生産拠点を有し、NOKグループ内でも特に取水量の多い電子部品事業では、将来的な水リスクへの対策として、水管理計画※を策定し、2022年度対比で取水量6.4%の削減を推進しています。

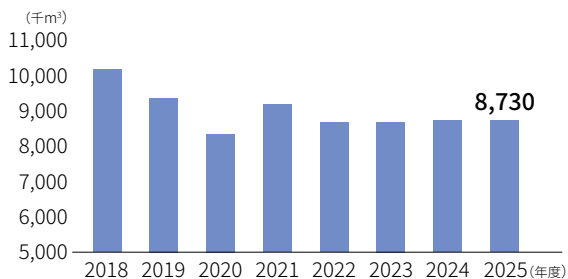
具体的な取り組みとしては、空調設備への水供給量の最適化や、生産工程で使用する純水製造機の洗浄に使用す

る水量の最適化などがあります。また、NOK製UF膜を使った純水製造時に発生する廃水のリサイクルに加え、生活（トイレ）用水への転用など、資源の有効活用を徹底しています。

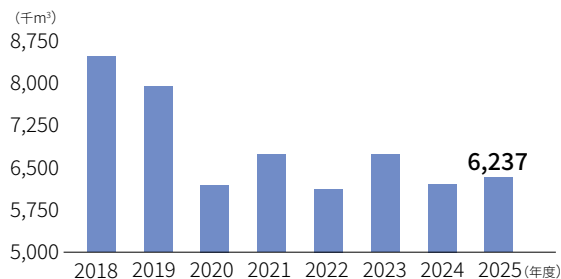
※この水管理計画は、NOKグループ主要生産拠点52社のうち9社（17%）、NOKグループ連結の取水量換算では61%の取水量に適用される計画です。

| 水資源目標と実績 | 対象範囲       | 単位              | 基準値／基準年    | 目標値／目標年    | 2025年度実績      |
|----------|------------|-----------------|------------|------------|---------------|
| 取水量削減    | 電子部品事業（国内） | 千m <sup>3</sup> | 816／2022   | 702／2025   | 683（16.3%削減）  |
| 取水量削減    | 電子部品事業（海外） | 千m <sup>3</sup> | 4,516／2022 | 4,290／2025 | 4,313（4.5%削減） |

## 取水量（連結）



## 排水量（連結）



## 取水量、排水量に関する法令違反

2025年度において、水量および水質に関するNOKグループでの重大な不適合はいずれも0件でした。

## 水田オーナー制度

NOK熊本事業場では、水資源保全活動の一環として、公益財団法人くまもと地下水財団が推進する熊本地域の地下水涵養（かんよう）事業に2019年度から継続して参画しています。これは地下水涵養域に水田を持つ農家と、オーナー協定を結ぶ企業・団体が協力して米作りを行うことで、水田に貯めた水を地下へ浸透させ、地下水の涵養を促進させる活動です。

2025年度は約50名の従業員およびその家族が田植え

と稲刈りに参加しました。この活動による地下水涵養量は4,495m<sup>3</sup>に達しており、地域の貴重な水資源の保護に貢献しています。

## 取水量削減の取り組み

NOKグループでは、グローバルな水リスクに対応するため、各生産拠点において水使用量の削減と効率化に向けた具体的な改善活動を推進しています。

MEKTEC Manufacturing Corporation (Suzhou) では、一部の生産設備における洗浄水供給量を最適化し、約5,568m<sup>3</sup>/年の節水を実現しています。また、夏季における空調設備の冷却水を循環利用することで約480m<sup>3</sup>/年の節水につなげました。

## 環境負荷物質対策

### 基本的な考え方

化学物質による生態系の破壊や人への健康被害は世界的な課題となっており、各国の環境負荷物質に関する規制は年々厳しくなっています。

NOKグループでは、事業活動で使用・排出される環境負荷物質の削減を推進し、汚染物質による社会への影響の軽減・回避に努めています。また、製品ライフサイクル全

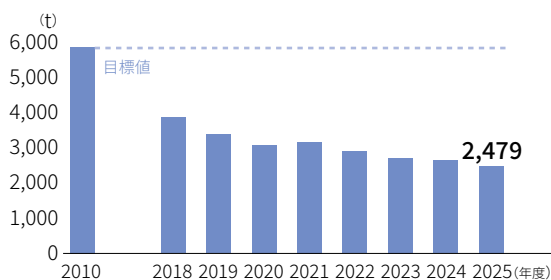
体で化学物質を厳格に管理し、サプライチェーン全体での環境負荷低減に貢献します。

### 化学物質マネジメント

NOKグループの2025年度における揮発性有機化合物（VOC）排出量は2.5千tであり、目標である5.86千t以下を継続して達成することができました。

| VOC排出量目標と実績 | 対象範囲 | 単位 | 基準値 | 目標値    | 2025年度実績 |
|-------------|------|----|-----|--------|----------|
| VOC排出量抑制    | 連結   | 千t | —   | 5.86以下 | 2.5      |

### VOC排出量（連結）



### 製品における環境負荷物質対策

NOKグループでは、製品の環境負荷物質の管理において、EUのRoHS2指令やREACH規則など、各国の法規制を遵守しています。社内では常に最新の規制情報を収集し、抵触する可能性がある場合には環境・技術部門が連携して事前確認を行う体制を構築しています。

また、顧客の要求に応じ、サプライチェーンを遡及した調査を実施しています。具体的には、IMDSやJAPIAシート、chemSHERPAなどの各種データの作成・提出を行っています。

### 化学物質のリスク評価

NOKでは、化学物質の導入前後で段階的なリスク評価を実施しています。導入前には安全データシート（SDS）に基づき有害性情報を特定し、使用部門と事務局が危険性・有害性に応じた措置を検討します。導入時には、作業環境を確認の上、関係部門と連携して化学物質リスクアセスメントを遂行し、暴露状況や健康・環境への影響を判定します。この判定結果に基づき、局所排気装置の設置や発散防止対策等のリスク低減措置を講じることで、従業員の安全と周辺環境の保護を両立しています。

## 環境配慮製品

### 基本的な考え方

気候変動、資源の枯渇、廃棄物処理、水資源の需要増など、環境に関連するリスクを低減し、持続可能な社会を実現するためには、日常的に使用される製品の環境負荷を無視することはできません。企業には、原材料の調達から生産、輸送、使用、廃棄までの製品ライフサイクル全体を考慮した環境保全に寄与する製品・技術の開発などを通じて、環境問題の解決に貢献することが求められています。

NOKグループでは製品ライフサイクル全体を考慮し、次

世代エコ技術に貢献する製品の開発を推進しています。

### 製品のアセスメント

NOKグループでは、新規製品設計、新規材料配合設計、新規工程設計、新規生産設備設計を対象に製品等環境保全アセスメント基準を定めています。本基準の下、原材料調達の段階から、製品や設備工程などの設計、製品ライフサイクル全体における環境アセスメントを実施し、環境に配慮した製品開発を推進しています。

| アセスメント                         | 設計 | 生産 | 使用 | 廃棄 |
|--------------------------------|----|----|----|----|
| グリーン調達                         | ○  | ○  |    |    |
| 環境負荷物質の不使用（法規適合、外部排出・拡散の極小化）   | ○  | ○  |    | ○  |
| エネルギー消費低減（省エネ材料・設備使用、使用時省エネ貢献） | ○  | ○  | ○  |    |
| 資源の使用（再生可能材、省資源、歩留まり向上、製品寿命向上） | ○  | ○  | ○  |    |
| 廃棄物削減（分解容易・再利用・低廃棄）            | ○  | ○  |    | ○  |

### 環境配慮製品に関する定量データ（生産量、廃棄量、リサイクル量等）

NOK Twin Green Plan 2030の「Green Product」の下、製品を通じたCO<sub>2</sub>削減への貢献を掲げ、事業活動を推進してきました。この取り組みをより効率的かつ効果的に

推進するため、NOK製品の使用段階におけるCO<sub>2</sub>削減貢献量を自社基準で算定しました。

算定の結果、2025年度の実績は132万t-CO<sub>2</sub>でした。引き続き、CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する製品の開発・拡販を通じて、カーボンニュートラルの実現に貢献します。

#### CO<sub>2</sub>削減貢献の算定の考え方

CO<sub>2</sub>削減貢献量 [CO<sub>2</sub>] = 製品個あたりCO<sub>2</sub>削減貢献量 [CO<sub>2</sub>/個/hr] × 使用期間 [hr] × 年間販売数量 [個]

※対象製品は自動車関連製品のみ

### 環境会計

NOKでは、持続可能な発展を目指し、環境保全への取り組みを効率的かつ効果的に進めていくことを目的として、

事業活動における環境保全に要した投資額と費用を毎年把握しています。

| 環境保全に関わる投資額と費用の推移 | 対象範囲 | 単位  | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|-------------------|------|-----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 環境保全投資額           | 単体   | 百万円 | 495      | 544      | 637      | 1,827    | 2,253    |
| 環境保全費用            | 単体   | 百万円 | 550      | 556      | 655      | 928      | 1,180    |
| 合計                | 単体   | 百万円 | 1,045    | 1,100    | 1,293    | 2,754    | 3,433    |

| 環境保全コスト     | 対象範囲 | 単位  | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|-------------|------|-----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 汚染・資源関連コスト  | 単体   | 百万円 | —        | 168      | 166      | 149      | 220      |
| 汚染・資源に関する投資 | 単体   | 百万円 | —        | 2        | 9        | 25       | 57       |
| 水リスク関連コスト   | 単体   | 百万円 | —        | 49       | 24       | 19       | 27       |
| 水リスクに関する投資  | 単体   | 百万円 | —        | 33       | 23       | 70       | 168      |

将来発生しうるコスト(シャドウコスト)として、廃棄物処理や環境負荷物質分析費用など「汚染と資源関連コスト」として122百万円、排水・地下水の分析や排水処理備品・薬

品購入等の「水リスク関連コスト」として23百万円を見込んでいます。

| 環境保全効果                | 対象範囲 | 単位                | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|-----------------------|------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 電力消費削減                | 単体   | GWh               | 9        | 11       | 12       | 8        | 7        |
| CO <sub>2</sub> 排出量削減 | 単体   | t-CO <sub>2</sub> | 4,258    | 5,006    | 5,586    | 4,530    | 2,945    |

| 環境保全対策による経営効果 | 対象範囲 | 単位  | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---------------|------|-----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 省エネ効果         | 単体   | 百万円 | 107      | 194      | 259      | 198      | 168      |
| 有価物売却益        | 単体   | 百万円 | 1,256    | 1,145    | 1,083    | 999      | 857      |

| 2025年度NOK環境会計         |                                      |     |       |       |
|-----------------------|--------------------------------------|-----|-------|-------|
| 分類                    | 主な内容                                 | 単位  | 投資    | 費用    |
| 事業エリア内コスト             | 事業活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト | 百万円 | 1,618 | 354   |
| 公害防止コスト               | 公害防止活動に関わる投資、維持管理費用                  | 百万円 | 46    | 61    |
| 地球環境保全コスト             | 省エネなど地球温暖化対策活動に関わる投資、維持管理費用          | 百万円 | 1,551 | 73    |
| 資源循環コスト               | 廃棄物処理、リサイクルなど資源循環に関わる投資、維持管理費用       | 百万円 | 21    | 220   |
| 上・下流コスト               | グリーン購入など上・下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト      | 百万円 | 0     | 0     |
| 管理活動コスト               | ISO14001の維持・運用など管理活動にかかるコスト          | 百万円 | 0     | 158   |
| 研究開発コスト               | 環境配慮製品の開発など環境に資する研究開発にかかるコスト         | 百万円 | 635   | 667   |
| 社会活動コスト               | 事業場の緑化、環境保全団体の支援に関わるコスト              | 百万円 | 0     | 1     |
| 環境損傷対応コスト             | 環境負荷対応設備など環境負荷除去に関わるコスト              | 百万円 | 0     | 0     |
| 環境事故や苦情に関する罰金・科料、訴訟費用 |                                      | 百万円 | 0     | 0     |
| 合計                    |                                      | 百万円 | 2,253 | 1,180 |
| 総額                    |                                      | 百万円 | 3,433 |       |

## 生物多様性の保全

### 基本的な考え方

自然環境の破壊や乱獲、気候変動などにより、生物多様性が急速に失われつつあります。こうした状況を受けて、2030年までの世界目標「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、各国で取り組みが進められています。

NOKグループでは、世界遺産に指定されている地域での事業活動は行っておらず、現時点の経営計画において、世界遺産地域への進出は計画していません。また、森林破壊防止や生態系への影響緩和に向けたリスク評価を継続的に実施し、外部団体と連携しながら取り組みを進めています。

サプライヤーに対しても生物多様性への配慮を求めており、一次サプライヤーのみならずサプライチェーン全体でネット・ポジティブ・インパクト(Net Positive Impact)を実現できるよう連携を強化しています。

### 生物多様性保全の指針

NOKグループでは以下の指針に基づき、生物多様性の保全に取り組んでいます。

- ・リスク評価の実施：事業における生物多様性リスクを評価し、事業活動が生物多様性に及ぼす影響を特定します。

- ・ミティゲーション・ヒエラルキーの適用：「回避、最小化、復元、オフセット」の優先順位に基づき、森林破壊の防止および生物多様性保全の施策を策定・実行します。
- ・重要地域の保護：ユネスコ世界自然遺産など、世界的に重要な生物多様性地域での事業活動を避けるよう努めます。
- ・ステークホルダーとの協働：森林破壊の防止および生物多様性の保全に貢献するため、サプライヤーや外部団体などのステークホルダーと協働して取り組みを推進します。

### 生物多様性のリスク評価

事業活動が生物多様性に与える影響について、科学的なツールを用いたリスク評価をグループ全体で実施しています。

- ・ENCORE<sup>※1</sup>による評価

NOKグループの自然資本への依存関係および影響関係を調査しました。その結果、依存関係には高リスクは認められませんでした。影響関係については複数項目でリスクを特定しました。

※1 ENCORE：自然資本金融同盟、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）などが共同で開発した、企業が自然資本に与える機会やリスクを評価するツール。

| 関係性         | リスクVery High、Highに分類される項目         | リスク |
|-------------|-----------------------------------|-----|
| 依存関係 (11項目) | 項目なし                              |     |
| 影響関係 (7項目)  | GHG emissions：CO <sub>2</sub> 排出量 | VH  |
|             | Soil pollutants：土壌汚染              | H   |
|             | Water pollutants：水質汚染             | H   |
|             | Solid waste：廃棄物                   | H   |
|             | Water use：水使用                     | H   |

- ・IBAT<sup>※2</sup>による立地評価

68の生産拠点と生物多様性における重要地域との関係性を調査しました。その結果、半径5km以内に自然保護地域がある拠点は、ラムサール条約湿地が1拠点、IUCNカテゴリーII（国立公園）が5拠点あることが確認されました。

一方で、世界遺産地域など、世界的に重要な生物多様性地域での操業はないことを確認しました。

※2 IBAT：IUCN、UNEP-WCMC、国際環境 NGO バードライフ・インターナショナル、コンサベーション・インターナショナルにより開発された生物多様性情報データベースツール。

|           | 拠点数 | World Heritage | Ramsar | MAB | IUCN |     |    |     |
|-----------|-----|----------------|--------|-----|------|-----|----|-----|
|           |     |                |        |     | I a  | I b | II | III |
| 国内生産拠点    | 45  | 0              | 1      | 0   | 0    | 0   | 5  | 0   |
| 海外生産拠点    | 23  | 0              | 0      | 0   | 0    | 0   | 0  | 0   |
| 合計（全生産拠点） | 68  | 0              | 1      | 0   | 0    | 0   | 5  | 0   |

※World Heritage：文化的・歴史的・科学的等の理由によりユネスコが選定した世界遺産

Ramsar：ラムサール条約の下、国により指定された湿地 MAB：ユネスコ人間と生物圏(MAB)計画に基づき、国際的に認定された地域(生物圏保存地域)

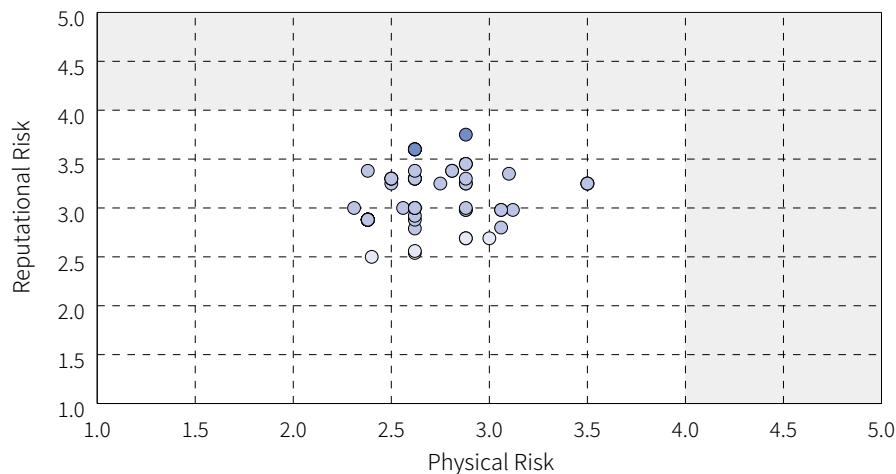
IUCN：IUCNレッドリストで絶滅危惧種または準絶滅危惧種に指定されている種が生息する区域

・WWF Biodiversity Risk Filter<sup>※3</sup>による評価

68の生産拠点における生物多様性リスクを評価しました。  
その結果、生物多様性リスク(物理的リスク、評判リスク)が

Very high、Highとなる生産拠点はありませんでした。

※3 WWF Biodiversity Risk Filter: 世界自然保護基金(WWF)が発表した生物多様性関連のリスク評価ツール。



今後も生物多様性と事業活動に関するリスク評価を継続的に実施していくとともに、今回の調査結果を生物多様性保全活動に活用し、地域の特性に合った取り組みを推進していきます。

#### アカウミガメ保護・啓発活動

NOK 静岡事業場では、地域に根ざした生物多様性保全

活動として、ジュビロ磐田および御前崎市と連携し、絶滅危惧種であるアカウミガメの保護・啓発活動を推進しています。スタジアムでの啓発や児童の学習発表支援を通じ、生物多様性保全の重要性を発信。また、御前崎小学校へ水槽用ろ過装置を寄贈し、児童による飼育環境の整備を支援することで、次世代と共に地域の自然環境を守る取り組みを継続しています。

## 環境パフォーマンスデータ

| INPUT          | 対象範囲       | 単位                  | 2022年3月期  | 2023年3月期  | 2024年3月期  | 2025年3月期            | 2026年3月期                |
|----------------|------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------|-------------------------|
| 原材料総使用量        | 単体および生産子会社 | t                   | 89,157    | 79,183    | 85,516    | 81,108              | 79,836                  |
| ゴム             | 単体および生産子会社 | t                   | 13,154    | 11,994    | 12,297    | 11,756              | 12,091                  |
| 配合剤・接着剤        | 単体および生産子会社 | t                   | 11,012    | 10,188    | 10,884    | 10,649              | 10,482                  |
| プラスチック類        | 単体および生産子会社 | t                   | 1,149     | 1,039     | 1,086     | 1,042               | 1,061                   |
| 金属類            | 単体および生産子会社 | t                   | 63,842    | 55,962    | 61,249    | 57,661              | 56,202                  |
| エネルギー総使用量      | 単体および生産子会社 | MWh                 | 349,590   | 326,355   | 332,767   | 329,444             | 327,991 <sup>*1</sup>   |
|                | 連結         | MWh                 | 1,465,806 | 1,372,375 | 1,418,764 | 1,446,175           | 1,463,978 <sup>*1</sup> |
| 電力・熱           | 単体および生産子会社 | MWh                 | 314,365   | 291,189   | 295,279   | 291,743             | 290,191 <sup>*1</sup>   |
|                | 連結         | MWh                 | 1,278,037 | 1,203,988 | 1,250,488 | 1,272,996           | 1,289,882 <sup>*1</sup> |
| 燃料             | 単体および生産子会社 | MWh                 | 35,225    | 35,166    | 37,488    | 37,701              | 37,800 <sup>*1</sup>    |
|                | 連結         | MWh                 | 187,769   | 168,387   | 168,275   | 173,179             | 174,096 <sup>*1</sup>   |
| エネルギー原単位       | 単体および生産子会社 | MWh/百万円             | 2.660     | 2.620     | 2.475     | 2.430               | 2.425                   |
|                | 連結         | MWh/百万円             | 2.669     | 2.245     | 2.289     | 2.306               | 2.245                   |
| 再エネ電力比率        | 連結         | %                   | 0.4       | 3.8       | 12.2      | 14.6                | 27.5 <sup>*1</sup>      |
| 総取水量           | 単体および生産子会社 | 千m <sup>3</sup>     | 832       | 792       | 712       | 692 <sup>*1</sup>   | 639 <sup>*1</sup>       |
|                | 連結         | 千m <sup>3</sup>     | 9,187     | 8,667     | 8,692     | 8,728 <sup>*1</sup> | 8,730 <sup>*1</sup>     |
| 上水             | 単体および生産子会社 | 千m <sup>3</sup>     | 664       | 620       | 503       | 502 <sup>*1</sup>   | 468 <sup>*1</sup>       |
|                | 連結         | 千m <sup>3</sup>     | 4,961     | 4,269     | 4,112     | 3,952 <sup>*1</sup> | 3,944 <sup>*1</sup>     |
| 工業用水           | 単体および生産子会社 | 千m <sup>3</sup>     | 31        | 34        | 32        | 35 <sup>*1</sup>    | 33 <sup>*1</sup>        |
|                | 連結         | 千m <sup>3</sup>     | 4,012     | 4,192     | 4,344     | 4,577 <sup>*1</sup> | 4,609 <sup>*1</sup>     |
| 地下水            | 単体および生産子会社 | 千m <sup>3</sup>     | 137       | 139       | 177       | 155 <sup>*1</sup>   | 138 <sup>*1</sup>       |
|                | 連結         | 千m <sup>3</sup>     | 214       | 207       | 236       | 200 <sup>*1</sup>   | 177 <sup>*1</sup>       |
| 投入量(取水量)原単位    | 単体および生産子会社 | m <sup>3</sup> /百万円 | 5.6       | 5.7       | 5.5       | 5.3                 | 4.7                     |
|                | 連結         | m <sup>3</sup> /百万円 | 16.6      | 14.1      | 14.0      | 14.0                | 13.4                    |
| 水消費量           | 単体および生産子会社 | 千m <sup>3</sup>     | 235       | 218       | 150       | 150 <sup>*1</sup>   | 119 <sup>*1</sup>       |
|                | 連結         | 千m <sup>3</sup>     | 2,568     | 2,625     | 2,078     | 2,473 <sup>*1</sup> | 2,493 <sup>*1</sup>     |
| PRTR制度対象物質 使用量 | 単体および生産子会社 | t                   | 1,573     | 1,456     | 1,316     | 1,477               | 1,270                   |

| OUTPUT                 | 対象範囲     | 単位                 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期          | 2025年3月期          | 2026年3月期          |
|------------------------|----------|--------------------|----------|----------|-------------------|-------------------|-------------------|
| CO <sub>2</sub> 総排出量   | Scope1   | 千t-CO <sub>2</sub> | 8        | 8        | 8 <sup>*1</sup>   | 13 <sup>*1</sup>  | 13 <sup>*1</sup>  |
| ロケーション基準 <sup>*2</sup> | Scope2   | 単体および生産子会社         | 149      | 129      | 128 <sup>*1</sup> | 117 <sup>*1</sup> | 104 <sup>*1</sup> |
|                        | Scope1+2 | 千t-CO <sub>2</sub> | 156      | 137      | 136 <sup>*1</sup> | 130 <sup>*1</sup> | 117 <sup>*1</sup> |
|                        | Scope1   | 千t-CO <sub>2</sub> | 41       | 39       | 36                | 44 <sup>*1</sup>  | 42 <sup>*1</sup>  |
|                        | Scope2   | 連結                 | 700      | 633      | 621               | 507 <sup>*1</sup> | 475 <sup>*1</sup> |
|                        | Scope1+2 | 千t-CO <sub>2</sub> | 741      | 672      | 657               | 551 <sup>*1</sup> | 517 <sup>*1</sup> |

| OUTPUT                                        |                             | 対象範囲             | 単位                 | 2022年3月期           | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期          | 2026年3月期          |
|-----------------------------------------------|-----------------------------|------------------|--------------------|--------------------|----------|----------|-------------------|-------------------|
| CO <sub>2</sub> 総排出量<br>マーケット基準 <sup>※2</sup> | Scope1                      | 単体および<br>生産子会社   | 千t-CO <sub>2</sub> | 8                  | 8        | 8        | 13 <sup>※1</sup>  | 13 <sup>※1</sup>  |
|                                               | Scope2                      |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 140                | 128      | 134      | 114 <sup>※1</sup> | 104 <sup>※1</sup> |
|                                               | Scope1+2                    |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 148                | 136      | 142      | 127 <sup>※1</sup> | 117 <sup>※1</sup> |
|                                               | Scope1                      | 連結               | 千t-CO <sub>2</sub> | 41                 | 39       | 36       | 44 <sup>※1</sup>  | 42 <sup>※1</sup>  |
|                                               | Scope2                      |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 685                | 628      | 622      | 520 <sup>※1</sup> | 485 <sup>※1</sup> |
|                                               | Scope1+2                    |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 727                | 667      | 658      | 564 <sup>※1</sup> | 527 <sup>※1</sup> |
| 温室効果<br>ガス <sup>※3</sup>                      | 非エネルギー<br>起源CO <sub>2</sub> | 国内<br>グループ<br>会社 | t-CO <sub>2</sub>  | 151                | 76       | 59       | 3,665             | 3,458             |
|                                               | CH <sub>4</sub>             |                  | t-CO <sub>2</sub>  | 267                | 565      | 346      | 381               | 412               |
|                                               | N <sub>2</sub> O            |                  | t-CO <sub>2</sub>  | 99                 | 312      | 102      | 384               | 460               |
|                                               | HFCs                        |                  | t-CO <sub>2</sub>  | 445                | 1,127    | 1,068    | 1,069             | 1,085             |
|                                               | PFCs                        |                  | t-CO <sub>2</sub>  | —                  | 1,182    | 1,241    | 1,104             | 0.3               |
|                                               | SF <sub>6</sub>             |                  | t-CO <sub>2</sub>  | 64                 | 62       | 69       | 70                | 26                |
|                                               | NF <sub>3</sub>             |                  | t-CO <sub>2</sub>  | —                  | 0        | 0        | 0                 | 0                 |
|                                               | CO <sub>2</sub> 総排出量 Scope3 |                  | 連結                 | 千t-CO <sub>2</sub> | 2,297    | 2,334    | 2,385             | 2,434             |
| 1 購入した製品・サービス                                 |                             | 連結               | 千t-CO <sub>2</sub> | 2,012              | 2,005    | 1,915    | 1,905             | 1,870             |
| 2 資本財                                         |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 16                 | 1        | 156      | 180               | 167               |
| 3 Scope1、2に含まれない燃料<br>およびエネルギー関連活動            |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 87                 | 80       | 80       | 88                | 76                |
| 4 輸送、配送（上流）                                   |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 10                 | 71       | 68       | 72                | 69                |
| 5 操業で発生した<br>廃棄物                              |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 23                 | 20       | 9        | 10                | 9                 |
| 6 出張                                          |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 5                  | 5        | 5        | 5                 | 5                 |
| 7 雇用者の通勤                                      |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 15                 | 15       | 16       | 15                | 15                |
| 8 リース資産（上流）                                   |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 0                  | 0        | 0        | 0.25              | 0.24              |
| 9 下流の輸送および<br>物流                              |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 129                | 137      | 134      | 157               | 148               |
| 10 販売した製品の<br>加工                              |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | —                  | 0        | 0        | 0.04              | 0.04              |
| 11 販売した製品の<br>使用                              |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 対象外                | 対象外      | 対象外      | 対象外               | 対象外               |
| 12 販売した製品の<br>廃棄                              |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | —                  | —        | 2        | 1                 | 3                 |
| 13 リース資産（下流）                                  |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 対象外                | 対象外      | 対象外      | 対象外               | 対象外               |
| 14 フランチャイズ                                    |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 対象外                | 対象外      | 対象外      | 対象外               | 対象外               |
| 15 投資                                         |                             |                  | 千t-CO <sub>2</sub> | 対象外                | 対象外      | 対象外      | 対象外               | 対象外               |
| NO <sub>x</sub>                               |                             | 単体および<br>生産子会社   | t                  | 3.2                | 4.5      | 4.3      | 4.7               | 2.7               |
|                                               |                             | 国内<br>グループ会社     | t                  | 8.2                | 8.5      | 6.3      | 7.3               | 4.7               |
| SO <sub>x</sub>                               |                             | 単体および<br>生産子会社   | t                  | 1.7                | 2.3      | 2.2      | 2.7               | 1.2               |
|                                               |                             | 国内<br>グループ会社     | t                  | 2.6                | 3.1      | 4.8      | 3.4               | 1.7               |
| VOC排出量                                        |                             | 単体および<br>生産子会社   | 千t                 | 1.8                | 1.6      | 1.6      | 1.4               | 1.3               |
|                                               |                             | 連結               | 千t                 | 3.2                | 2.9      | 2.7      | 2.6               | 2.5               |
| PRTR制度対象物質 排出量                                |                             | 単体および<br>生産子会社   | t                  | 123                | 68       | 104      | 106               | 89                |

| OUTPUT                           | 対象範囲       | 単位                 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期         | 2025年3月期            | 2026年3月期            |
|----------------------------------|------------|--------------------|----------|----------|------------------|---------------------|---------------------|
| 総排水量                             | 単体および生産子会社 | 千m <sup>3</sup>    | 597      | 574      | 562              | 542 <sup>※1</sup>   | 520 <sup>※1</sup>   |
|                                  | 連結         | 千m <sup>3</sup>    | 6,619    | 6,043    | 6,613            | 6,126 <sup>※1</sup> | 6,237 <sup>※1</sup> |
|                                  | 公共水域       | 単体および生産子会社         | 538      | 510      | 506              | 488 <sup>※1</sup>   | 469 <sup>※1</sup>   |
|                                  |            | 連結                 | 3,014    | 2,647    | 3,107            | 2,757 <sup>※1</sup> | 2,735 <sup>※1</sup> |
|                                  | 下水道        | 単体および生産子会社         | 58       | 64       | 56               | 54 <sup>※1</sup>    | 51 <sup>※1</sup>    |
|                                  |            | 連結                 | 3,605    | 3,396    | 3,506            | 3,369 <sup>※1</sup> | 3,502 <sup>※1</sup> |
| BOD負荷量                           | 単体および生産子会社 | t                  | 5.34     | 4.04     | 5.92             | 5.07                | 5.83                |
|                                  | 国内グループ会社   | t                  | 6.96     | 7.92     | 12.77            | 8.89                | 13.75               |
| 産業廃棄物排出量                         | 単体および生産子会社 | 千t                 | 15       | 14       | 14 <sup>※1</sup> | 13 <sup>※1</sup>    | 14 <sup>※1</sup>    |
|                                  | 連結         | 千t                 | 56.77    | 50       | 46               | 39 <sup>※1</sup>    | 47 <sup>※1</sup>    |
|                                  | リサイクル量     | 単体および生産子会社         | 15       | 14       | 14               | 13 <sup>※1</sup>    | 14 <sup>※1</sup>    |
|                                  |            | 連結                 | 50.57    | 44       | 43               | 36 <sup>※1</sup>    | 40 <sup>※1</sup>    |
|                                  | 埋立処分量      | 単体および生産子会社         | 0.02     | 0.02     | 0.01             | 0.02 <sup>※1</sup>  | 0.35 <sup>※1</sup>  |
|                                  |            | 連結                 | 6.20     | 5        | 3                | 4 <sup>※1</sup>     | 4 <sup>※1</sup>     |
| 有価物量                             | 単体および生産子会社 | 千t                 | 27       | 24       | 25 <sup>※1</sup> | 24 <sup>※1</sup>    | 24 <sup>※1</sup>    |
|                                  | 連結         | 千t                 | 55       | 51       | 55               | 53 <sup>※1</sup>    | 54 <sup>※1</sup>    |
| リサイクル率                           | 単体および生産子会社 | %                  | 99.95    | 99.93    | 99.96            | 99.94 <sup>※1</sup> | 99.10 <sup>※1</sup> |
|                                  | 連結         | %                  | 94.59    | 95.11    | 97.25            | 96.22 <sup>※1</sup> | 95.86 <sup>※1</sup> |
| 環境関連の重大な罰金額                      | 連結         | 円                  | 0        | 0        | 0                | 0                   | 0                   |
| 取水量、排水量に関する重大な不適合件数              | 連結         | 件                  | 0        | 0        | 0                | 0                   | 0                   |
| 製品の使用段階におけるCO <sub>2</sub> 削減貢献量 | 単体および生産子会社 | 万t-CO <sub>2</sub> | —        | 108      | 135              | 135                 | 132                 |

※1 本データは第三者検証を取得しています。

※2 CO<sub>2</sub>排出量は燃料・電力の使用量に換算係数を乗じた合算値。燃料CO<sub>2</sub>換算係数は「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を使用。

電力CO<sub>2</sub>換算係数は国内：電気事業者別排出係数、海外：国際エネルギー機関(IEA)の“CO<sub>2</sub> Emissions from Fuel Combustion”を使用。

※3 地球温暖化係数(GWP)はIPCC第5次評価報告書(AR5-100年値)を参照しています。

## ISO14001 取得企業一覧表

NOKグループのISO14001取得事業所比率は100%です。

| 国・地域   | 取得企業                                               |
|--------|----------------------------------------------------|
| 日本     | NOK株式会社                                            |
|        | NOK東北株式会社                                          |
|        | NOK北関東株式会社                                         |
|        | NOK静岡株式会社                                          |
|        | NOK鳥取株式会社                                          |
|        | NOK九州株式会社                                          |
|        | メクテック株式会社                                          |
|        | 株式会社MEK-J                                          |
|        | NOKクリューバー株式会社                                      |
|        | ユニマテック株式会社                                         |
|        | 株式会社エストー                                           |
|        | NOKフガクエンジニアリング株式会社                                 |
|        | クス精密株式会社                                           |
| タイ     | Thai NOK Co., Ltd.                                 |
|        | MEKTEC Manufacturing Corporation (Thailand) Ltd.   |
|        | NOK Precision Component (Thailand) Ltd.            |
| ベトナム   | Vietnam NOK Co., Ltd.                              |
|        | MEKTEC Manufacturing Corporation (Vietnam) Ltd.    |
| インドネシア | PT NOK Indonesia                                   |
|        | PT NOK Freudenberg Sealing Technologies            |
|        | PT NOK Precision Component Batam                   |
| 中国     | Wuxi NOK-Freudenberg Oilseal Co., Ltd.             |
|        | Changchun NOK-Freudenberg Oilseal Co., Ltd.        |
|        | Taicang NOK-Freudenberg Sealing Products Co., Ltd. |
|        | NOK (Wuxi) Vibration Control China Co., Ltd.       |
|        | NOK (Wuxi) Water Treatment Technology Co., Ltd.    |
|        | MEKTEC Manufacturing Corporation (Zhuhai) Ltd.     |
|        | MEKTEC Manufacturing Corporation (Suzhou)          |
| 台湾     | MEKTEC Manufacturing Corporation (Taiwan) Ltd.     |
| ドイツ    | MEKTEC Europe GmbH                                 |
| チェコ    | MEKTEC Manufacturing Corporation Europe CZ s.r.o.  |
| ハンガリー  | MEKTEC Manufacturing Corporation Europe HU Kft.    |
| シンガポール | UNIMATEC Singapore Pte. Ltd.                       |
|        | NOK Precision Component Singapore Pte. Ltd.        |

## 環境情報検証報告書



発行日: 2026 年 5 月 28 日  
第 1811005215 号

## 環境情報検証報告書

NOK株式会社 御中

## 1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、NOK株式会社が作成した「環境保全関係月次報告書(2025年度)」(以下、「算定報告書」という。)に記載された温室効果ガス(GHG)排出量、エネルギー使用量、取水量・排水量(下水含む)及び副産物総量(産業廃棄物及び有価物)が、同社により作成された「環境パフォーマンスデータの算定報告要領書」(以下、「算定ルール」という。)に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。

検証の目的は、算定報告書の2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)のGHG排出量、エネルギー使用量、取水量・排水量(下水含む)及び副産物総量(産業廃棄物及び有価物)を客観的に評価し、同社の算定の信頼性をより高めることにある。

## 2. 実施した検証の概要

当機構は、GHG排出量については「ISO14064-3」、エネルギー使用量、取水量・排水量(下水含む)及び副産物総量(産業廃棄物及び有価物)については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲はScope1、2(ロケーション基準及びマーケット基準)のGHG排出量(CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>)、エネルギー使用量、取水量・排水量(下水含む)及び副産物総量(産業廃棄物及び有価物)である。保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値は検証対象それぞれの総量の5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲はNOK株式会社、国内製造子会社20社及び国内外グループ会社27社(計62拠点)である。なお、海外グループ会社についてはエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出のみをGHG排出量の検証対象活動とした。

検証においては、サンプリングによりNOKフガクエンジニアリング株式会社静岡工場、静岡サイト※1及びタイサイト※2の3拠点を現地検証の対象とし、各拠点において算定対象範囲の確認、エネルギー使用量、取水量・排水量、産業廃棄物排出量及び有価物排出量の監視点の確認、算定・集計体制の確認、活動量及び排出量について根拠資料との突き合わせを実施した。なお、現地検証の対象とした拠点の決定はNOK株式会社が行った。また、現地検証に先立ち統括検証を実施し、NOK株式会社 湘南R&Dセンターと算定ルール及び算定・集計体制の確認を行った。

※1: NOK株式会社静岡事業場、株式会社エム・ワイ・ケーの総称である。

※2: Thai NOK Co., Ltd. バンパコンA及びバンパコンBの総称である。

## 3. 検証の結論

検証の対象とした、算定報告書の2025年度のGHG排出量、エネルギー使用量、取水量・排水量(下水含む)及び副産物総量(産業廃棄物及び有価物)において、算定ルールに準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

## 4. 留意事項

算定報告書の作成責任はNOK株式会社にあり、GHG排出量、エネルギー使用量、取水量・排水量(下水含む)及び副産物総量(産業廃棄物及び有価物)の検証の結論に関する責任は当機構にある。NOK株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地

一般財団法人日本品質保証機構

常務理事 浅田 純男



## 社会

### 人権

#### 基本的な考え方

NOKグループは、企業行動原則に「人権を尊重する経営」を掲げています。グローバルに事業を展開する企業として、従業員のみならず、サプライヤーやビジネスパートナーを含む全てのステークホルダーの人権を尊重することが、持続的な社会の発展に貢献する上で不可欠であると考えています。

NOKグループの人権に対する基本姿勢を社内外の皆さまへ周知し、ご理解・ご協力を得て、人権尊重を推進したいという思いから、2021年度に「NOKグループ人権方針」を策定しました。なお、本方針は「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国際人権章典」などの国際規範に基づき策定されており、当社コーポレートサイトを通じて社内外へ広く発信しています。

また、NOKグループの従業員に対しては、冊子やスマートフォンアプリを用いて人権に関する考え方を共有しています。取引先に対しては、本方針に基づく人権に関する内容を明記した「NOKグループ サステナビリティ調達ガイドライン」(P.34)を通じて遵守を求めています。

#### NOKグループ人権方針

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。

[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#3](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#3)

#### 取り組み

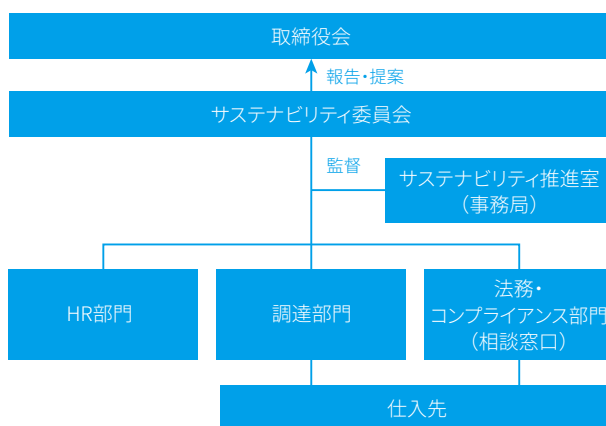
##### 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の実施

NOKグループでは、国際的な人権基準に基づき、自社およびグループ各社、主要サプライヤーを対象としたHRDDを継続的に運用しています。NOKおよびグループ各社に対して、人権・労働に関する調査を実施しています。2025年度は人権方針の重点実施テーマ6項目(結社の自由と団体交渉権の尊重、強制労働の排除、児童労働の実効的な廃止、雇用と職業の差別撤廃、ハラスメントの禁止、適切な賃金の支払いおよび労働時間の適正管理)と派遣社員や請負会社社員の人権遵守状況について調査し、直ちに是正が必要な人権侵害はないことを確認しました。

#### 推進体制

人権尊重の取り組みを実効性あるものとするため、サステナビリティ委員会の監督の下、人権尊重の取り組みを推進しています。また、「内部統制規程」に基づき、NOKおよびグループ各社の人権遵守体制について定期的に監査を行い、必要に応じて取締役会および監査等委員会へ報告しています。

##### <人権尊重推進体制図>



##### ・海外子会社におけるHRDD

人権尊重および労働関連法の遵守状況について、毎年継続的に確認を行っています。具体的には、従業員に対する差別的取り扱いやハラスメントの有無、児童労働および強制労働の発生状況などを調査しています。

##### ・顕著な人権課題(Salient Issues)の特定と対応

外部コンサルタントの専門的知見を活用し、国際基準に基づいたHRDDを運用しています。当社の事業特性を踏まえた評価の結果、外国人技能実習生の人権保護を最優先で取り組むべき顕著な人権課題の一つとして特定しました。2025年度は、外国人技能実習生を受け入れている国内拠点に対して、労働条件、ハラスメント、居住環境、および移動の自由を制限する身分証(パスポート等)の保管状況に

ついて、ヒアリングおよび実地調査を実施しました。居住環境の目視確認や実習生へのインタビューを通じて客観的な事実確認を行った結果、不当な扱いは認められず、良好な就労環境が維持されていることを確認しました。今後こうした継続的なモニタリングを通じ、人権侵害の予防および負の影響の軽減を図っていきます。

#### ・サプライチェーンへの展開

主要なサプライヤーに対しても同様の調査を実施し、約80%のサプライヤーから回答がありました。詳細はP.34のサプライチェーンのページに記載しています。

### 人権リスクの緩和・改善

2025年度において、ハラスメントなど人権侵害により当事者が懲戒処分となった事例はありませんでした。該当事案が発生した場合は、相談者に不利益が生じないよう配慮の上で事実関係を調査し、社内規程に則った厳正な対処を行い、さらに、従業員に対して注意喚起をすることで再発防止に努めます。

### 人権に関する相談窓口の設置

人権に関する相談窓口として、国内では社内通報窓口と弁護士による外部通報窓口を設け、海外子会社では各社に内部通報窓口を設けています。窓口寄せられた情報は秘密保持を厳守し、通報者が不利益を被ることのないよう社内規程で定めています。寄せられた相談に対しては、速やかに事実確認を行い、人権侵害やコンプライアンス違反が確認された場合には、被害者の救済および是正措置を講じます。差別やハラスメントに対しては社内規程に基づき、違反者には懲戒処分を含む厳正な対処を行います。

また、サプライヤーに対しても、人権侵害や取引上の懸

念を報告できる相談窓口(法務部)を設置しています。サプライチェーン全体で、人権方針に定めたHRDDを運用し、人権侵害が確認された場合には適切な是正措置を講じる体制を整えています。

### 人権教育の実施

従業員一人ひとりの人権意識の向上を目的として、人権に関する基礎知識や最新のトピックスをまとめたWebコンテンツおよび教育動画を制作・配信し、全社的な周知を図っています。さらには管理職以上の従業員に対して、就任時と就任4年目に人権やハラスメントに関する研修を実施しており、いじめやハラスメントなどの報告や相談への適切な対応について重点的に教育を行っています。

### 児童労働・強制労働の防止に対する取り組み

国連グローバル・コンパクト署名企業として、「児童の権利に関する条約」や「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子どもの権利保護を重要な責務と捉えています。

児童労働防止の取り組みとしては、有効な証明書や書面による採用時の厳格な年齢確認、身分証預かりの禁止(強制労働防止)を徹底しています。

### 生活賃金確保のための取り組み

従業員の生活水準の維持・向上および最低賃金法の遵守のため、労働組合との協定に基づき、地域別・産業別最低賃金を上回る独自の最低賃金に関する協定を締結しています。海外グループ会社においても、各国・地域の法令に基づき賃金を定めています。また、「同一労働同一賃金」の原則に基づき、同等の労働に対して性別による賃金の差別を行わず、公平かつ透明性のある報酬制度の構築に努めています。

## 人財育成

### 基本的な考え方

NOKグループでは「NOK Group HR Policy」に基づき、従業員一人ひとりが働きがいと成長を実感できる職場づくりを推進しています。その具体策として体系的なプログラムを通じた人財育成に取り組んでいます。

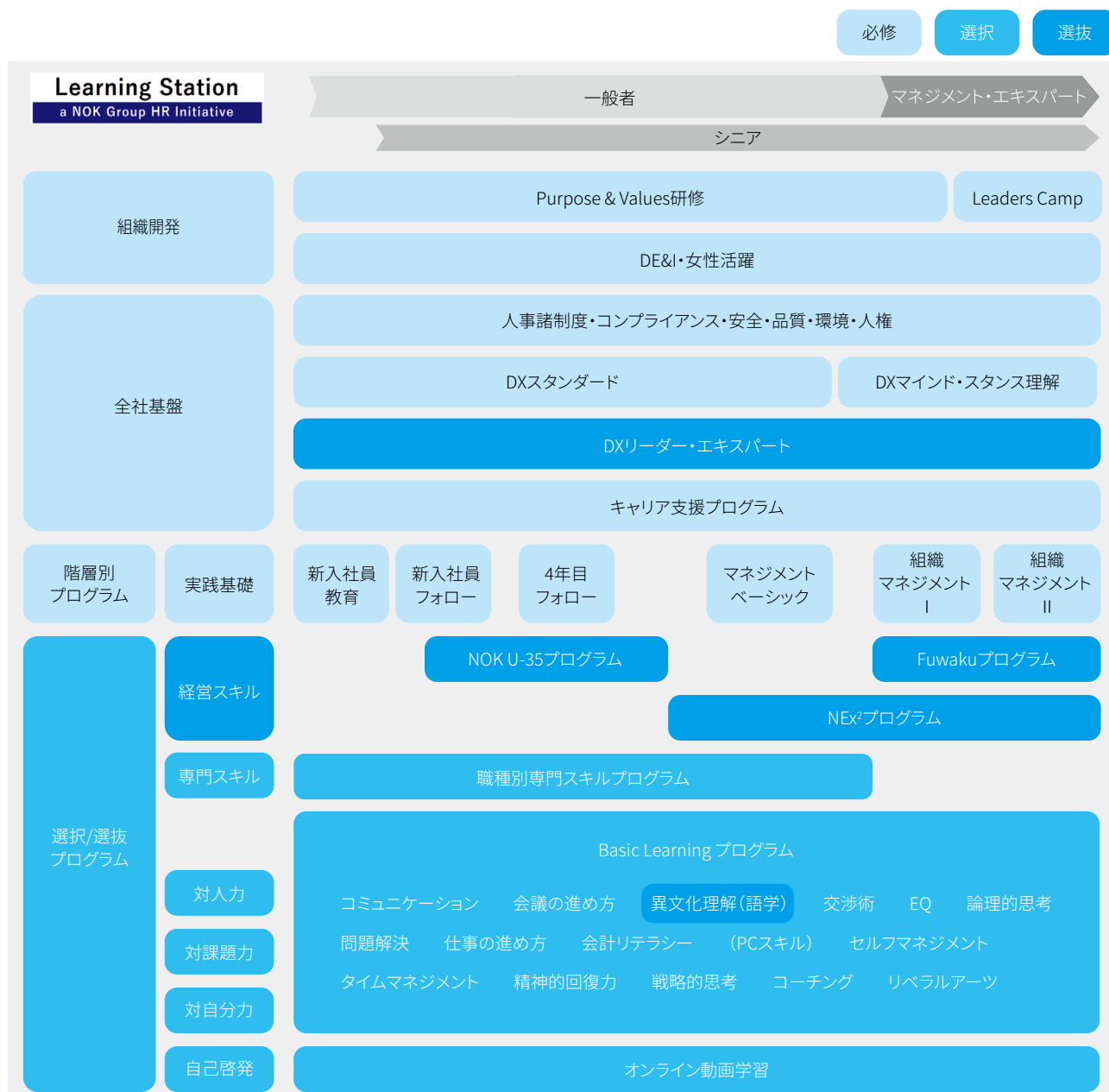
また、中期経営計画における4つの変革テーマの一つに「多様な人財を活かす基盤の構築」を掲げています。多様な価値観や背景を持つ人財が、その能力と特性を最大限に発揮することは、新たな企業価値の創出に不可欠です。全

ての従業員一人ひとりが活躍できる基盤の構築に向け、さまざまな変革を進めています。

### 人財育成プログラム

「NOK Group Learning Station」は、NOKグループが推進する人財育成の中核的な取り組みであり、従業員一人ひとりが「自ら学び、自ら成長する」文化の醸成を目指した人財育成プラットフォームです。以下のような多様な学習機会を提供しています。

### <NOK Group Learning Station Japan体系図>



## <人財育成プログラム一覧>

| プログラム名                           | 対象                      | 概要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Purpose & Values研修               | 部長・課長                   | パーパス・バリューを社内に浸透させ、Global One NOKとして成長を加速させるべく実施しています。マネジメント層が自らの価値観を改めて見つめ直し、パーパス・バリューを体現・伝播する“エバンジェリスト”となる後押しをしています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Leaders Camp                     | 部長以上および一部の選抜型プログラム参加者   | 次世代の経営を担う人財が組織を超えて協働し、戦略的思考力や変革推進力を高めることを目指しています。数日間の合宿形式を採用し、経験学習を通じて自らのリーダーシップの在り方を深く内省し、グループ全体の変革を牽引するリーダーとしての成長を加速させる場となっています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| NOK-U35プログラム                     | 35歳以下の従業員               | 挙手制による選抜方式を採用し、短期間で将来の経営を担えるリーダー候補の育成を目指します。参加者にはマネジメントクラスのメンターがつき、個人の成長目標に基づくIDP※の策定を行い、戦略的かつ主体的なキャリア形成のためのサポートを行っています。<br>※Individual Development Plan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| NEx <sup>2</sup> プログラム           | 36歳以上の従業員               | 挙手制による選抜方式を採用し、参加者は所属部門に在籍しながら経営スキルを学ぶことができます。実務と並行して経営スキルを体系的に習得することで、より高い視座からの課題解決力やリーダーシップの強化を図っています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Fuwakuプログラム                      | 課長・副部長の管理職層             | 推薦型を採用し、高度なリーダーシップおよびマネジメントスキルの習得に加え、自身のキャリアを深く内省する機会を提供しています。NOKグループの未来を担う、高い視座と高度なスキルを持ったリーダーの育成を目指しています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Female Talentプログラム               |                         | 女性従業員が将来のキャリアに対する可能性を最大限に広げられるよう、階層別の育成プログラムを展開しています。ライフステージの変化に左右されず、早期から豊富な実務経験と強固な社内人脈を築くことで、自律的なキャリア形成を力強く後押ししています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Young Female Talent Program      | 35歳以下の女性従業員             | 挙手制を基本とし、将来のキャリアの可能性を最大限に拓くことを目指しています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Future Manager for Female Talent | 36歳以上の女性従業員             | 推薦型による選抜方式を採用し、数年で職制になることを目指しています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 英語研修(Standardコース・Advancedコース)    | 全従業員                    | 海外市場での競争力強化のため、ビジネスの現場で実践的に活用できる英語力を備えた人財の育成に取り組んでいます。英語力のレベルに応じた2種類の研修を用意しています。Advancedコースでは、グローバルに活躍する人財育成を目的に、オンラインによる語学トレーニングに加えて、異文化理解を深めるロールプレイ研修やプレゼンテーションの研修などを行います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| DX人財育成プログラム                      | 全従業員(経営層・管理職を除く)        | グループ全体でデータドリブンを展開し、新たな価値を提供していく基盤として、データを活用できる人財育成と環境整備を推進しています。その基盤として、経営層・管理職を除く全従業員を「DXスタンダード」層と位置付け、データやデジタル技術に関する基礎的な知識の習得を目的とした育成プログラムを行っています。2024年7月から本プログラムを開始し、2024年度は約2,500名、2025年度は新卒・キャリア採用社員を含む約500名が受講しました。また、2025年11月からは、データによるビジネス企画や生産性向上の推進を目指す「DXリーダー」の育成プログラムを開始し、本社を中心に選抜された8名が受講しました。本プログラムは、21時間のeラーニングと計7日間の実践的なワークショップを組み合わせた約半年間のカリキュラムで構成されており、デジタルを使ったビジネス企画のフレームワーク獲得や、プロジェクト推進スキルの習得を目標としています。受講後は、IT知識の理解度テスト、ワークショップでの成果物評価、講師による面談評価の3つの軸で修了評価を行い、基準を満たした受講者を「DXリーダー」として認定しています。これにより、将来的な自走体制の構築に向けた基盤づくりを進めています。 |
| Basic Learningプログラム              | 全従業員(パート社員、嘱託社員、派遣社員含む) | 職種を問わず備えておくべきスキル(ポータブルスキル)の体系的な習得を目的としています。学習体系は、動画学習による基礎編とオンライン研修による実践編の2段階構成で、対人力・対課題力などのリスキリングを行います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| キャリアデザイン研修                       | 全従業員                    | 挙手制または推薦型による選抜方式を採用し、従業員一人ひとりのキャリア自律支援を推進するため、新入社員から定年後までを3つのキャリアステージに区分し、年代に応じた研修プログラムを展開しています。自己理解を深めるワークショップなどを通じてライフステージごとの役割変化への対応を支援しています。多様な人事制度と連動させることで、持続的な成長を支える組織基盤を構築しています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## 人財マネジメント

### 基本的な考え方

NOKグループは「人間尊重経営」の理念の下、従業員が安心して働ける環境づくりと公正な評価制度の整備に取り組んでいます。適所適材の配置、能力に応じた処遇、働きがいのある職場づくりを通じて、従業員のモチベーションと組織の生産性向上との両立を図っています。人財を企業価値の源泉と捉え、長期的な視点でのマネジメントを推進しています。

### 取り組み

#### Valuesに基づく人事評価制度

年齢や属性に関係なく強みを活かして挑戦し、その姿勢と成果を処遇に連動させることが会社の成長につながると考えています。こうした考えの下、2024年度より役割等級制度を導入し、役割に基づく公正な評価・処遇体系を整備しました。

評価については、バリューを実践することがパフォーマンスの向上につながるという考えにより、2種類の考課を実施しています。「パフォーマンス考課」は、等級ごとの役割定義と業務実施計画に基づき、期初目標の達成度により評価されます。「Values考課」は、NOKグループの4つのValues (Respect・Ignite・Explore・Exceed)を踏まえた自身の行動目標を設定し、その実践度が評価されます。

これらの考課は、上期と下期それぞれにおいて目標設定面談・一次評価面談・フィードバック面談の3つの面談を通じて実施します。年間計6回上司と部下が面談をすることで、評価の納得性と透明性を高めるとともに、今後の成長につなげています。

さらに、定期的に1on1ミーティングを実施しており、上司と部下の継続的な対話を通じ、心理的安全性を高め、部

下の自律的なキャリア形成を支援しています。

また、一部の管理職に対して360°フィードバックの運用を開始しています。個人の強みや改善点を多角的に把握し、個人の成長や職場での行動変容を促進させます。

#### グローバルキャリアチャレンジ制度（社内公募制度）

従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を加速させるため、2024年度より社内公募制度「グローバルキャリアチャレンジ制度」を導入しました。本制度は、グループ内の募集ポジションを公開し、従業員が自発的に応募できる仕組みであり、個人のキャリアビジョンと組織のニーズをつなぐ新たなチャレンジの場となっています。

#### エンゲージメントサーベイ

従業員の働きがいと組織への信頼を高めることを目的に、国内主要グループ会社の正規従業員と再雇用従業員を対象として、エンゲージメントサーベイを毎年実施しています。

中期経営計画の最終年度である2025年度における目標スコアを72と定め、エンゲージメント向上に向けた施策を推進してきました。2025年度のスコアは目標未達となったものの、項目別では「自己成長」「挑戦」「評価の納得感」に加え、「ワークライフバランス」のスコアが上昇しました。この背景として、2024年度に導入した新人事制度の浸透、社内公募制度や人財育成プログラム等の施策を通じた自律的な働き方の推進、働き方や休暇に関する環境整備が挙げられます。

今後も持続可能な成長に向けて、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、健やかに活躍できる組織環境の構築に努めます。

| データ項目              | 対象範囲       | 単位 | 目標値/目標年 | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|--------------------|------------|----|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 回答率                | 国内主要グループ会社 | %  | —       | —            | 98           | 98           | 97           | 95           |
| エンゲージメントスコア        | 単体         | —  | 72/2026 | —            | 65           | 66           | 67           | 67           |
| エンゲージメントが高い従業員*の割合 | 単体         | %  | —       | —            | —            | 33.8         | 36.7         | 37.4         |

※総合スコアが72以上の従業員を「エンゲージメントが高い従業員」と定義

### キャリア志向に関する調査

従業員一人ひとりのキャリア志向を把握し、適所適材の人財配置や育成に活かすことを目的に、毎年、現在の職場環境に対する意識や将来のキャリア希望などを申告する機会を設けています。申告された内容については、所属長との面談を通じて対話を深め、個々の志向や強みを踏まえたキャリア形成の支援を行っています。これにより、従業員の自律的なキャリア開発を促進するとともに、組織としての人財活用の最適化を図っています。

### 学位・資格取得支援プログラム

長期的な視点での人財育成と実践的・創造的な技術者の養成を目的とし、工業大学への派遣制度を運用しています。高校または高専卒の25歳以下の正規従業員を対象に、厳正な選考を経て、4年間の修学を支援します。派遣中も給与が支給されるなど学業に専念できる環境を整えており、次世代の技術革新を担う人財を育成しています。

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

### 基本的な考え方

NOKグループは「人間尊重経営」の理念の下、性別・国籍・雇用形態などの違いを超えて、全ての従業員が能力を発揮し成長できる環境づくりに取り組んでいます。約4万人の従業員がグローバルに活躍しており、管理職登用においても公平な機会を提供しています。また、働き方改革を推進し、フレックスタイム制度や育児・介護支援制度の整備、労働時間の適正化などを通じて、仕事と生活の調和が図れる柔軟な職場環境の実現を目指しています。

### 推進体制

2023年度に、DE&Iの取り組みを加速させるため、DE&Iプロジェクトチームを発足しました。GCCAO(Group Chief Corporate Affairs Officer)統括の下、さまざまな部門に所属する従業員で構成され、多種多様なプログラムを企画、運営しています。また、DE&Iの進捗および人権遵守状況については、内部統制規程に基づき定期的な監査を実施し、取締役会および監査等委員会へ報告し、経営層による監督と実効性の高いガバナンス体制を構築しています。

### 取り組み

#### グローバル人財の活用と育成

海外拠点において、事業執行の現地化を基本とする考えの下、現地人財の積極的な採用と登用を推進しています。人種や性別を問わず、現地の文化や状況を深く理解し、事業を牽引できる人財の育成に取り組んでいます。

また、国内外の拠点間で、経営幹部から技術・製造・営業部門に至るまで、各分野で人財交流を実施し、グローバルな視点での人財育成や業務の質・効率の向上を図って

います。

さらには、外国籍従業員を海外子会社の役員として登用するほか、現地の技術職・製造職を対象とした研修を実施しています。日本においても外国人留学生を積極的に採用し、外国籍従業員の積極的な登用・育成・活躍の推進を図っていきます。

#### 女性の活躍推進

日本における女性管理職の比率が依然として低いという課題があり、男女賃金格差の要因の一つとして挙げられます。また、キャリア志向に関する社内調査の結果、リーダー職や専門職へのキャリアを志向する女性の割合が相対的に低いという結果が示されています。こうした状況を踏まえ、従業員一人ひとりの能力と意欲に応じた職域の拡大や職掌の転換、キャリア形成に関する教育の充実、複数のキャリアコースの整備により、自律的なキャリア形成を支援しています。さらに、女性管理職候補を対象とした教育研修プログラムも開始しています。

2025年度末までにNOK単体および国内主要グループ会社における女性管理職数を2022年度末対比で2倍に引き上げること、また、キャリア志向を持つ女性比率を30%にまで高めることを目指し、取り組んできました。2025年度は、女性管理職数は目標を達成しましたが、キャリアを志向する女性割合は目標未達となりました。

2026年度からの3カ年では、女性管理職のさらなる登用に向けて、従来の目標を「人数」から「比率」へと移行し、女性管理職比率を2028年度末までに5%、2031年度末までに8%にすることを目指します。併せて、次世代のリーダー育成を加速させ、女性管理職候補層を80名まで拡大することを目標とします。

| データ項目         | 対象範囲     | 単位 | 目標値/目標年 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---------------|----------|----|---------|----------|----------|----------|
| 女性管理職数        | 国内グループ会社 | 人  | 20/2025 | 17       | 16       | 21       |
| キャリア志向を持つ女性比率 | 国内グループ会社 | %  | 30/2025 | 23       | 24       | 21       |

#### 障がい者雇用と支援体制の強化

障がいのある方々がその能力と適性を最大限に発揮し、地域社会で自立した生活を送れるよう、障がい者雇用の推進に取り組んでいます。

全国の事業所において、やりがいを感じられる業務への適切な配置や働きやすさを考慮した職場環境の整備を推進しており、誰もが安心して生き生きと働ける環境づくりに取り組んでいます。

## シニア従業員雇用

2006年度に定年後再雇用制度を導入し、シニア従業員が、豊富な経験と高度な技能を活かして活躍し、若年世代へ知識・技術を継承できる環境づくりに努めています。

2016年度には勤務形態の柔軟化や社内公募制度・人材登録制度の拡充により、個々の希望や適性に応じた多様なキャリア選択を可能にし、2026年度より再雇用従業員にも現役従業員と同一の人事・賃金制度の適用を開始しています。これにより、再雇用後の役割・成果に応じた処遇の実現と報酬の大幅な改善を図り、今後増加が見込まれる再雇用従業員のさらなる活躍を推進します。また、定年退職・再雇用におけるキャリア移行支援として、定年後の生活設計を支援するライフプランセミナーや、働く意欲維持のための定年前研修を実施するなど、シニア従業員の活躍推進と働きがいの充実のための施策を継続的に実施しています。

## 研修・教育

多様性・公平性・包括性(DE&I)への理解浸透と行動促進のため、国内全グループ会社のマネジメント層980名を対象に教育アプリを導入し、多忙な業務の合間でも継続的に学習できる仕組みを整えています。本研修は、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)、多文化共生、LGBTQへ

の理解と対応など、幅広いテーマを隙間時間に継続学習できる仕組みを構築しています。今後も、全ての従業員が互いの違いを尊重し合い、誰もが能力を発揮できる職場環境の実現に向けて、継続的な教育・啓発活動を推進していきます。

## 宗教・文化的多様性への対応

多様な価値観を尊重する取り組みとして、社内空間の多目的化を進めています。プレイヤールーム(礼拝室)やクワイエットルーム(瞑想室)として利用できる多目的空間を設置するなど、宗教的・精神的なニーズへの対応や、個人のリフレッシュなど、一人ひとりの多様な背景に寄り添った環境整備を行っています。

## ワークライフバランス

より働きやすい職場づくりを進めるため、法令を上回る各種支援制度を整備しています。これらの制度は、従業員が活用しやすいように、社内イントラネットなどを通じて積極的な情報提供や相談対応を行っています。今後も多様化する働き方やライフスタイルに対応するため、柔軟で実効性のあるさまざまな制度の導入・拡充を継続し、仕事と生活の調和が図れる職場環境の実現に努めます。

### ワークライフバランス推進のための諸制度

|              |                                                                             |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| フレックスタイム     | コアタイムなしで、週休3日といった柔軟な設定や、短時間勤務者への適用も可能                                       |
| 在宅勤務         | 原則週2日・月64時間まで利用可能                                                           |
| 年次有給休暇の半日取得  | 年次有給休暇の半日単位の取得も可能                                                           |
| 産前・産後休暇      | 産前6週間、産後8週間に有給の特別休暇として提供                                                    |
| 配偶者出産休暇      | 配偶者が出産する場合に2日取得できる有給の特別休暇                                                   |
| 育児休業制度       | 子が2歳になるまで利用可能                                                               |
| 育児短時間勤務制度    | 子が小学校4年生に達するまで利用可能                                                          |
| 子の看護休暇       | 小学校第3学年修了までの子を養育するために、子が1人の場合は5日／年、2人以上の場合は10日／年取得可能                        |
| 養育両立支援休暇     | 小学校就学前の子の養育と仕事の両立を支援するために、10日／年取得可能                                         |
| 介護休暇         | 要介護者の介護をするために、要介護者が1人の場合は5日／年、2人以上の場合は10日／年取得可能                             |
| 介護休業制度       | 最長1年間利用可能                                                                   |
| 介護短時間勤務制度    | 最長3年間利用可能                                                                   |
| サポート休暇       | 私傷病や妊娠・出産に関わる治療・療養、家族の看護・介護、子の育児、保育園・幼稚園および学校に関連する活動への参加が必要な場合に取得できる有給の特別休暇 |
| 育児・配偶者介護支援手当 | 育児・配偶者の介護を日常的に抱えながら仕事をする者に対し、その経済的負担を支援するために支給                              |
| 配偶者の転勤に伴う休職  | 配偶者の転勤への帯同を理由に最長5年間休職することが可能                                                |
| 転勤猶予制度       | 申し出があった従業員に対して転居を伴う異動を一定期間(3年間)猶予する制度                                       |

## 労働慣行

### 基本的な考え方

NOKグループは「人間尊重経営」の理念に基づき、全ての従業員の権利を尊重し、守ることを経営の最優先課題の一つと捉えています。これを実現するため、国連グローバル・コンパクトの原則1から原則6を遵守し、経営理念の一つである「風通しのよい経営」を実践しています。従業員同士、および会社と従業員との建設的な対話を積極的に推し進め、従業員が安心して生き生きと働くことができる職場づくりに取り組んでいます。これにより、持続可能な成長を支える健全な企業文化の醸成を目指しています。

### 取り組み

#### 労働関係法の遵守

国内グループ会社に対し、労働基準法、労働組合法、その他あらゆる労働関連法の遵守を徹底するよう指導しています。また、海外グループ会社においても、各国の労働関係法令を遵守するよう指導しています。2025年度において、重大な法令違反はありませんでした。

また、外国人技能実習生を受け入れている国内事業所に対しては、出入国管理及び難民認定法(入管法)の遵守状況をはじめ、実習生の年齢、作業環境、居住環境、労働実態などを定期的にモニタリングしています。これにより、適正な受け入れ体制の維持と人権尊重を徹底しています。

#### 対話に基づく健全な労使関係・労働関係の構築

企業の持続的な成長と健全な組織運営のためには、経営層と従業員の対話が不可欠であると考えています。NOKグループでは団結権や団体交渉権をはじめとする労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を築いています。

NOK単体および国内主要グループ会社の従業員における労働組合への加入率は100%です(対象外の従業員を除く)。経営トップが出席する定期的な労使協議の場では、労働条件に関する協議に加え、経営状況や経営課題の共有、重要施策についての協議を行い、労使が一体となって事業

の持続的成長と従業員の幸福の実現に取り組んでいます。また、従業員に大きな影響を与える施策については、事前に十分な説明と協議を行うことを基本方針としています。

会社は労働組合に対して事業環境や次年度の経営計画について説明し、協議を重ねた上で労働組合は組合員の総意に基づく報酬や労働条件に関する要求を提出します。2025年春の交渉においては、これらの要求に対して十分な協議を行い、円満に妥結しました。

#### 労働時間短縮・有給休暇取得促進に向けた取り組み強化

法令を上回る年次有給休暇の付与を制度化しており、勤続4年目以降の従業員には年間20日の有給休暇を付与しています。また、従業員が所定就業時間外または休日に勤務した場合、法令を上回る時間外勤務手当を支給しています。さらに、従業員の心身のゆとりと生活の質の向上を図るため、総実労働時間の短縮にも積極的に取り組んでいます。

毎年、労使の委員会において、労働時間および有給休暇取得に関する年度計画の策定と実績の確認を行っています。具体的には、時間外労働および有給休暇取得の実績を部署別・個人別に分析し、問題点の抽出と対策の立案を行い、中央労使協議会においてその内容を確認して中長期の目標を策定しています。

NOKグループでは、就業規則において、労働時間を原則として1日実働8時間としています。現在は、1人あたりの年間総実労働時間1,900時間未満の定着と、年次有給休暇取得日数17日以上を目標に掲げ、各種施策を推進しています。2025年度の実績は、総実労働時間が1,942時間、年次有給休暇取得日数が18日となりました。2026年度は、月60時間を超える時間外・休日労働ゼロ、時間外休日労働 年間690時間以内、年次有給休暇取得日数18日の定着、総実労働時間1,900時間未満達成を目指して、働きやすい職場環境の整備とワークライフバランスの向上に向けた取り組みを継続していきます。

| データ項目      | 対象範囲     | 単位 | 目標値/目標年      | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|------------|----------|----|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 年間総実労働時間   | 国内グループ会社 | 時間 | 1,900未満/2025 | 1,972        | 1,956        | 1,942        |
| 年次有給休暇取得日数 | 国内グループ会社 | 日  | 17以上/2025    | 17.8         | 17.8         | 18.0         |

### 外部の知見を取り入れた人事制度の設計

日本自動車部品工業会(JAPIA)が主催する労働基準に関する定例会やワーキンググループ活動に参画しています。これらの活動を通じて、多様な働き方に関する業界の最新動向や労働関係法令の改正情報を的確に把握し、人事制度の設計・改善に反映させています。外部の知見を取り入れることで、より柔軟かつ持続可能な人事制度の構築を目指しています。

### 従業員持株会信託型ESOP

中長期的な企業価値向上への参画意識を高めるため、「従業員持株会信託型ESOP」を導入しています。本制度は、信託が取得した当社株式を持株会へ継続的に売却し、株価上昇による売却益が生じた場合には、受益権要件を満たす従業員へ分配するインセンティブ・プランです。従業員の財産形成を促進するとともに、経営への参画意識の向上を図っています。

## 労働安全衛生と健康

### 基本的な考え方

NOKグループは「人間尊重経営」を理念とし、従業員の安全と健康の確保をその基本と考えています。2017年度には「安全基本理念」および、それに基づく「NOK労働安全衛生基本方針」を制定しました。また、2022年度には健康経営の考え方に基づく健康づくりをスタートするにあたり、トップの意思表示として、グループCEOによる健康宣言を発信しました。企業として従業員の「心と身体の健康づくり」を重要な経営課題と捉え、多角的にサポートしていくとともに、従業員にも自発的な健康増進への取り組みを促しています。

#### NOKグループ安全基本理念

「安全は人間尊重経営の礎 私的心愿、私の使命」

しています。活動の実効性を確保するため、内部監査により活動状況を定期的に確認しています。また、緊急事態対応基準書に基づき、事業場ごとに緊急事態発生時の対応を定めています。

職場の安全と健康に関する協議の場として、経営層および従業員代表を委員とする安全衛生委員会を事業所単位で設置し、毎月開催しています。同委員会では、活動実績の確認や安全衛生対策の協議・決定を行っています。なお、全社的な安全衛生管理の統括は安全衛生統括部門が担い、各事業場・支店・グループ会社の安全衛生事務局と連携しながら、NOKグループ全体の安全衛生管理レベルの維持・向上に努めています。

今後も、グループ全体でOHSMSに基づくPDCAサイクルを回すことで、継続的な改善を進めていきます。

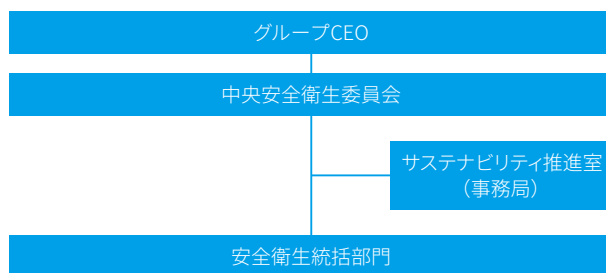
※ISO45001 認証取得事業所割合 23.8% (2026年3月末時点)

### 安全衛生活動推進体制

NOKグループは、ISO45001に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム(以下OHSMS)を運用しています※。

グループCEOをトップとする労働安全衛生管理体制を構築し、グループ会社および各事業場における構内外の業務を対象に、派遣・請負社員を含む全ての人が安全と健康に配慮された職場環境で働けるよう、安全衛生活動を推進

### <労働安全衛生活動推進体制>



## 安全・防災に関する取り組み

### 労働安全衛生に関する目標と進捗

労働災害の発生状況を基に年度の活動方針を策定し、安全衛生担当役員を委員長、労使の代表を委員とする中央安全衛生委員会において協議・決定し、重点実施事項とともに全事業所に展開しています。

また、中期安全衛生計画(2023～2025年度)を策定し、次の3項目に重点を置いて継続的に取り組みました。2025年度は、重大災害発生件数ゼロの目標に対し、2件発生したため、目標達成には至りませんでした。なお、労働

災害が発生するなど特に改善が必要とされる事業所は、「特定管理事業所」として改善計画書を策定し、安全衛生統括部門が個別にフォローします。

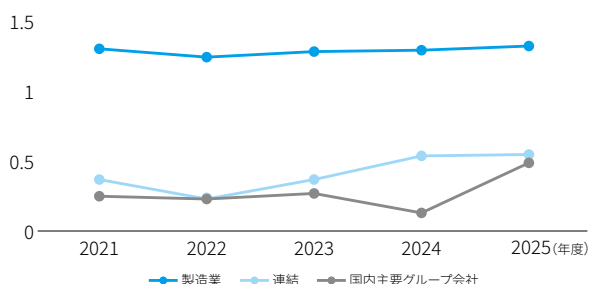
引き続き安全基本理念に基づき、グループ全体で安全衛生活動を実施していきます。

#### 中期安全衛生計画

- ・重大災害発生件数ゼロに向けた安全管理レベルの向上
- ・リスクアセスメントによる設備の安全化対策
- ・爆発・火災ゼロと、再発防止対策の徹底

| データ項目    | 対象範囲     | 単位 | 目標値/目標年 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|----------|----------|----|---------|----------|----------|----------|
| 重大災害発生件数 | 国内グループ会社 | 件  | 0/2025  | 1        | 3        | 2        |

### <休業災害度数率の業界平均比較>



### 労働災害発生状況の確認

2025年度は2件の重大災害と11件の休業災害が発生しました。これらの災害は主に「挟まれ」と「転倒」に起因したもので、不安全な設備状態と行動、作業手順の未設定が主な要因として特定されました。これを受け、設備および作業環境の見直し、作業手順の設定とそれに基づく教育を実施しました。労働災害が発生した場合には、現場検証や当事者へのヒアリングを通じて、直接的な原因だけでなく、発生に至った要因・背景まで詳細な調査を行い、各拠点に調査結果を横展開することで再発防止を図っています。

### 安全化対策

OHSMSに従い、職場における危険源の特定とリスクアセスメントを継続的に実施しています。その結果やヒヤリハット事例、安全パトロールの指摘事項などを基に、労働災害の発生確率と想定される負傷の程度から、高リスクと

判断される工程・設備・作業を「特定危険源」として抽出し、優先順位を設定して具体的な目標を定め、リスク低減策を講じています。

### 安全衛生教育

労働安全衛生法に基づき、入社時の安全衛生教育をはじめとした、安全作業に必要な知識・技能の習得を目的とした教育を行っています。加えて独自の取り組みとして、生産部門の従業員を対象に自社製作の体感装置を使用した危険体感教育のほか、ライン管理職を対象とした安全衛生教育も実施しています。これにより、職場における安全衛生管理の考え方や、管理職に求められる意識の統一を図っています。その他にも基礎知識の習得と安全衛生意識の維持・向上を目的とし、「安全衛生心得」を活用した職場単位での教育や、監督者を対象としたRST※教育も推進しています。

※労働省方式現場監督者安全衛生教育トレーナー

### 防火への取り組み

火災・ボヤの未然防止に重点を置き、全社BCM(事業継続マネジメント)の一環として「防火分科会」を設置し、課題抽出と対策検討を行い、全社的に展開しています。また、ヒヤリハットレベルの情報も含めて全社で共有できるデータベースを構築・活用し、迅速な再発防止に向けた横展開を推進しています。

## 交通安全の取り組み

製品を通じて交通社会に関わる企業の責任として、社内の交通安全文化の醸成に取り組んでいます。例えば、全席シートベルト着用の徹底については、法令化以前の1970年代から継続しています。また、速度超過や飲酒運転の防止について、職場単位での指導を徹底しています。さらに、地域主催の無事故・無違反チャレンジへの参加や、地元警察署の協力による交通安全講習会など、地域社会と連携した活動も積極的に実施しています。

## 健康・衛生に関する取り組み

### 健康管理

NOKグループは、従業員の健康保持・増進を重要な経営課題と捉え、以下の取り組みを推進しています。

2025年度の定期健康診断の受診率は100%を達成しました。さらに病気の早期発見・治療のため、二次検診の受診率100%を目指していますが、89.2%の結果となりました。引き続き積極的な受診勧奨と、生活習慣の改善が必要と診断された従業員に対し、NOK健康保険組合と連携して特定保健指導を実施しています。

メンタルヘルス対策として、産業医やカウンセラーとのWeb面談を可能とする体制を整備するとともに、社外の専門機関による24時間・年中無休の無料電話相談窓口を設置し、早期対応と円滑な職場復帰支援を図っています。また、ストレスチェックの結果に基づき、産業医や保健師による個別面談を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。

## <健康に関する目標と進捗>

| データ項目                                       | 対象範囲       | 単位 | 目標値 | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|---------------------------------------------|------------|----|-----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 定期健診受診率                                     | 国内主要グループ会社 | %  | 100 | 100          | 100          | 100          | 100          | 100          |
| 健康診断 再検査・精密検査受診率<br>(二次検診受診率) <sup>※1</sup> | 国内主要グループ会社 | %  | 100 | 91.9         | 93.4         | 92.0         | 89.2         | —            |
| 特定保健指導率 <sup>※2</sup>                       | 単体         | %  | 45  | 23.1         | 22.9         | 25           | 24.3         | —            |

※1 30歳以上を対象 ※2 2025年11月時点の実績

## 健康づくり

従業員の健康意識を高めるため、スマートフォンで利用可能な健康管理アプリを導入し、日々の健康情報の提供やセルフケア支援に活用しています。また、アスリート従業員による指導の下、有酸素運動やストレッチなどを取り入れたワークアウトプログラムを実施し、運動習慣の定着を支援しています。さらには、国内従業員に対して「歩活(あるかつ)」と呼ばれるウォーキング推進活動を展開しています。これは日常的に歩くことを習慣化するため、歩数に応じたインセンティブ制度を導入したものです。これらの取り組みを通じて、心身の健康保持・増進を図り、活力ある職場

づくりを推進しています。

## グローバルな健康問題への取り組み

NOKグループは多くの海外拠点を有しており、海外赴任する従業員とその家族の健康と安全を守るための取り組みを推進しています。海外赴任者および帯同家族に対して、世界の三大感染症(結核、マラリア、HIV/AIDS)をはじめ、破傷風、肝炎、狂犬病などの感染症に関する情報提供を行うとともに、予防接種の実施や、現地での医療支援を行っています。

## サプライチェーンマネジメント

### 基本的な考え方

NOKグループは企業の社会的責任を果たす上で、サプライチェーン全体で意識を共有し、信頼関係を築きながら相互に発展していくことが重要であると考えています。

今日の社会においては環境問題や人権問題など多くの課題が顕在化しており、企業として原材料調達を含む事業活動全体において、環境や社会への悪影響を最小限に抑える責任があります。この実現のため、「NOK企業行動憲章」「NOKグループ人権方針」「NOKグループ調達方針」「NOKグループ サステナビリティ調達ガイドライン」、および「NOKグループ グリーン調達ガイドライン」を制定しています。これらの方針に基づき、公平・公正で社会や環境への影響に配慮した調達活動と、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを、サプライチェーン全体で推進しています。

全てのサプライヤー様に対し、これら方針の理解と遵守を要請しており、万が一、既存または新規のサプライヤー様が著しく違反した場合には、契約の見直しを含む適切な対応を行います。新規サプライヤー様との取引開始にあたっては、取引基本契約の締結時に「NOK企業行動憲章」および「NOKグループ グリーン調達ガイドライン」の遵守を要請し、異論のない旨を確認しています。

### NOKグループ サステナビリティ調達ガイドライン

公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う存在であることを目指しています。そのためには、サプライヤーの皆さまと認識を共有し、サプライチェーン全体で協力することが重要と考え、行動指針として「NOKグループ サステナビリティ調達ガイドライン」を制定しました。

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。  
[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#4](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#4)

### 取り組み

#### 重要なサプライヤーの特定

現在、国内で約2,000社のサプライヤー様とお取引があります。新規取引の際には、企業の信用リスクアセスメント

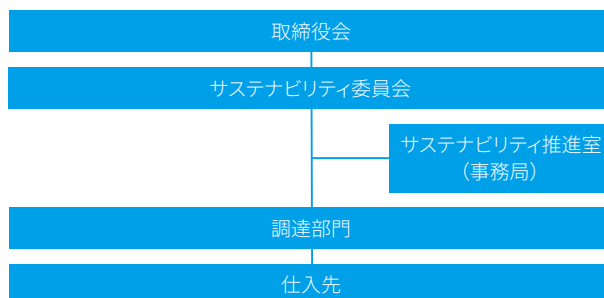
### NOKグループ調達方針

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。  
[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#4](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#4)

### 推進体制

グループ全体の調達活動に関する重要事項については、サステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告する体制としています。また、各社調達部門でネットワークを構築し、定期的に開催する調達責任者会議などを通じて、グループ全体の方針や施策を共有しています。サステナブル調達をはじめとする調達活動をグローバルに展開し、グループ全体での取り組みを推進しています。

#### <サプライチェーンマネジメント推進体制>



に加え、ESGの取り組み状況を確認しています。具体的には、サプライヤー様が活動する国や地域の人権、労働慣行、環境規制、腐敗リスクなど国別のESGリスクと、環境や社会への影響が大きい業種に焦点を当てた業種別のESGリスクの両面からスクリーニングしています。

その中でも、購入金額の大きいサプライヤー様や重要な製品・材料を購入しているサプライヤー様を重要なサプライヤーと位置付けており、現在までに218社を特定しました。

### サプライヤーアンケートの実施

特定した重要なサプライヤー様を中心に、年1回、「サステナビリティ調達アンケート」を実施しています。

本アンケートは、国際的な行動規範を組み込んだ「NOKグループ サステナビリティ調達ガイドライン」に基づき、「人権・労働」「安全衛生」「環境」「品質・安全」「倫理」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」の7つの項目で構成されています。アンケートを通じて、各サプライヤー様におけるサ

ステナビリティへの取り組み状況を確認しています。特に「環境」項目では、温室効果ガス排出量や水使用量の定量データの報告を要請するとともに、それらの削減活動や目

標設定を促し、サプライチェーン全体での環境負荷低減に向けた取り組みを推進しています。

### <アンケート項目>

| 項目       | 内容                                                                                       |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人権・労働    | 強制労働・児童労働の有無、労働時間と賃金、ハラスメント・差別の禁止、結社の自由と団体交渉権、派遣社員や請負会社社員の人権                             |
| 安全衛生     | 労働安全衛生、緊急時の備え、労働災害と疾病、労働衛生、体に負荷のかかる作業、機械の安全対策、衛生設備、安全衛生に関する連絡                            |
| 環境       | 環境に関する許可と報告、汚染と省資源、有害物質管理、廃棄物、大気への排出、資源の制限、水の管理、エネルギー使用とCO <sub>2</sub> /GHG排出削減、生物多様性保全 |
| 品質・安全    | 製品・サービスの品質・安全性確保、問題発生時の適切な対応                                                             |
| 倫理       | ビジネスインテグリティ、不適切な利益の排除、情報の開示、知的財産、公正なビジネス、身元の保護と報復の禁止、紛争鉱物、プライバシー                         |
| 情報セキュリティ | 情報セキュリティ対策、機密情報の不正利用防止                                                                   |
| サプライチェーン | サプライヤーへの伝達、サステナビリティ取り組みの推進                                                               |

各サプライヤー様の回答を評価し、各項目について取り組みが不十分と判定した場合は「リスクのあるサプライヤー」として特定しています。さらに、能力開発プログラムの一環として、「NOKグループ サステナビリティ調達ガイドライン」に沿った、説明・教育動画を国内のサプライヤー様に配布しました。特に人権と環境については、サステナビリティ推進における重要項目と位置付けています。人権軽視による悪影響の事例や、実際にNOKグループで取り組んでいるCO<sub>2</sub>排出量削減や水使用量削減の取り組み事例を紹介

するなど、取り組みの必要性を理解いただけるよう努めています。

2025年度は、リスクのあるサプライヤーは確認されませんでした。一部の重要なサプライヤーに対しては現場監査を行いました。監査の結果、是正措置計画を必要とする事案がないことを確認しています。引き続き、詳細なヒアリングや現場監査、事案が発生した際の原因究明と改善策の提案などを行うことで、リスク低減を図っていきます。

| サプライヤー調査              | 単位 | 2026年3月期 |
|-----------------------|----|----------|
| サプライヤー数(国内)           | 社  | 約2,000   |
| 重要なサプライヤー数            | 社  | 218      |
| 重要なサプライヤーに対する総支出額の割合  | %  | 80.3     |
| 教育を実施したサプライヤー数        | 社  | 215      |
| うち重要なサプライヤー数          | 社  | 215      |
| うち重要なサプライヤーの割合        | %  | 100      |
| サステナビリティ調達アンケート実施数    | 社  | 234      |
| うち重要なサプライヤー数          | 社  | 215      |
| うち重要なサプライヤーの割合        | %  | 100      |
| リスクのある重要なサプライヤー数      | 社  | 0        |
| うち重要なサプライヤー数          | 社  | 0        |
| うち改善計画を持つ重要なサプライヤーの割合 | %  | 0        |
| うち是正措置が必要な重要なサプライヤー数  | 社  | 0        |
| 契約解除数                 | 社  | 0        |
| 監査したサプライヤーの総数         | 社  | 4        |

## グリーン調達

サプライヤー様と連携して環境への取り組みを強化するため、NOKグループの環境に対する考え方や方針を周知し、環境に配慮した原材料・部品調達ができるよう、「NOKグループ グリーン調達ガイドライン」を発行しています。エネルギー使用量の削減、温室効果ガスの削減、資源循環の推進、廃棄物発生量の削減、生物多様性への配慮など環境負荷低減を要請しています。

また、違法に取引された原材料の調達を防ぐため、トレーサビリティの確保に努めています。

## 調達部門における教育・研修

サプライチェーン全体でサステナブル調達を推進していくため、調達本部長をはじめとする調達部門の幹部を対象に「サステナブル調達研修」を実施しています。さらに、主要生産拠点のバイヤーや関係者を対象に動画教育を実施しました。これにより、現場レベルでの意識向上と実践力の強化を図っています。

また、中小受託取引適正化法（取適法）などの法令遵守に関する定期的な教育を実施しており、調達活動におけるコンプライアンス体制の強化にも努めています。

## 紛争鉱物に関する取り組み

2013年度より、紛争鉱物に関する対応を継続的に実施しています。NOKでは、耐久性向上のためシール製品の一部に錫化合物を使用しています。そのため、業界標準規格であるRMI (Responsible Minerals Initiative) のCMRT (Conflict Minerals Reporting Template) とEMRT (Extended Minerals Reporting Template)を採用し、サプライチェーンをさかのぼった調査を行っています。

年1回、調達原材料から調査対象を抽出し、CMRTとEMRTを利用してサプライヤー様に対する紛争鉱物調査を行っています。調査では、3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）、コバルト、マイカの含有状況、原産国、精錬業者

（スメルタ）、サプライヤー様のデュー・ディリジェンスの実施状況を確認しています。また、サプライチェーン上のスメルタについては、RMIが公表する最新の認証リストと照合し、非認証のスメルタを特定しています。

2025年度は前年度の調達原材料を対象に、266社に対して調査を実施しました。調査結果を精査し、回答に不備が認められた場合には、サプライヤー様に内容を確認し、調査の信頼性向上を図りました。

これらの調査結果は社内関係者間で共有し、前年度の取り組みを総括した上で毎年新たな計画を策定しています。また、進捗状況については、サプライヤー別・事業部別に定期的に管理する体制を整備し、責任ある鉱物調達の実現に向けた継続的な改善を図っています。

## サプライヤー相談窓口の設置

持続可能なサプライチェーン構築のため、サプライヤー様を対象とした相談窓口を整備しています。本窓口では、人権・コンプライアンス全般に加え、紛争鉱物を含むサプライチェーン上の環境問題に関する通報も受け付けており、通報者の匿名性は厳重に保護され、通報を理由とした不利益な取り扱いや報復は禁止されています。

通報があった場合には法務部が事実関係を調査し、さらにリスクが確認された場合は、当該サプライヤー様に対しては是正計画の策定や取引の停止など必要に応じて厳正な措置を講じています。

## サプライチェーン・イニシアチブへの参加

NOKは日本自動車部品工業会（JAPIA）に加盟しており、グループCEOが同会の理事を務めています。

実務レベルでは、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーに関するワーキンググループ活動に参画し、ガイドラインの策定や政府への政策提言の具体化、さらにはプラスチックなどのリサイクルフローの検討など、業界全体での課題解決に向けた共創を推進しています。

## 製品の品質と安全性

### 基本的な考え方

NOKグループでは「品質は工程でつくり込む」という考えの下、モノづくりを行ってきました。創業以来、技術と品質によって多くのお客様から信頼を得て、さまざまな分野で製品を使用いただいています。

品質を工程でつくり込むために、「人間尊重経営」の理念の下、モノづくりに携わる従業員の育成に力を入れてきました。そのためのさまざまなカリキュラムを整備し、近年は特に、生産現場を支える管理・監督者の育成を強化しています。ベテラン従業員の定年退職が進む中、モノづくりの基本を次世代へ確実に継承していくことが重要であると考えています。

また、デジタル技術を積極的に取り入れるとともに、「魅力品質の基礎固め」を品質方針のテーマとして掲げています。

お客様の期待や想像を超える“+α”の価値を提供することで、さらなる満足度向上を目指す取り組みを推進しています。

#### 基本方針

品質第一の考えで、研究開発・設計・生産・営業・サービスなどのすべての段階で、顧客から信頼されるサービスと製品を提供する

#### 行動指針

1. 全社員が一丸となり、品質向上のための絶え間ない努力を行う
2. 固有技術の向上を図る
3. 管理技術の継続的改善を図る
4. 法令遵守を徹底する
5. 方針管理を継続的に行う

### 品質マネジメント・保証体制

お客様の期待に応える高品質な製品を安定的に供給し続けるため、ISO9001やIATF16949などの国際規格に基づく品質マネジメントシステムを確立・運用し、継続的な改善に取り組んでいます。NOKグループにおける品質マネジメントシステムの認証取得率は96.8%であり、各事業所で体系的かつ一貫した品質管理体制を確立しています。

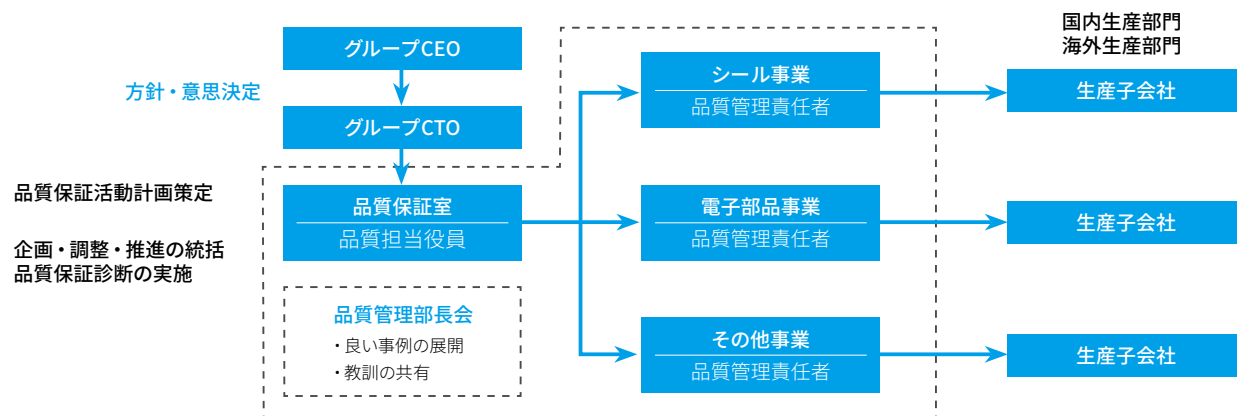
#### 品質管理の仕組み

品質担当役員が、品質保証に関する企画・調整・推進を

統括し、全社的な品質マネジメント体制の中核を担っています。「NOK品質保証方針・品質目標」を全事業部に展開し、各事業部でこれに基づくQA（品質保証）活動計画を策定しています。

QA活動計画には、品質目標の達成に向けた重点実施事項と具体的な目標値を定めています。これらは各部署の業務実施計画に反映され、全部門で品質向上活動に取り組んでいます。活動成果や進捗状況は、QA診断や事業部のマネジメントレビューなどを通じて評価し、継続的かつ有効性のある改善につなげています。

#### <品質保証体制概要図>



#### 日本はマザー工場として

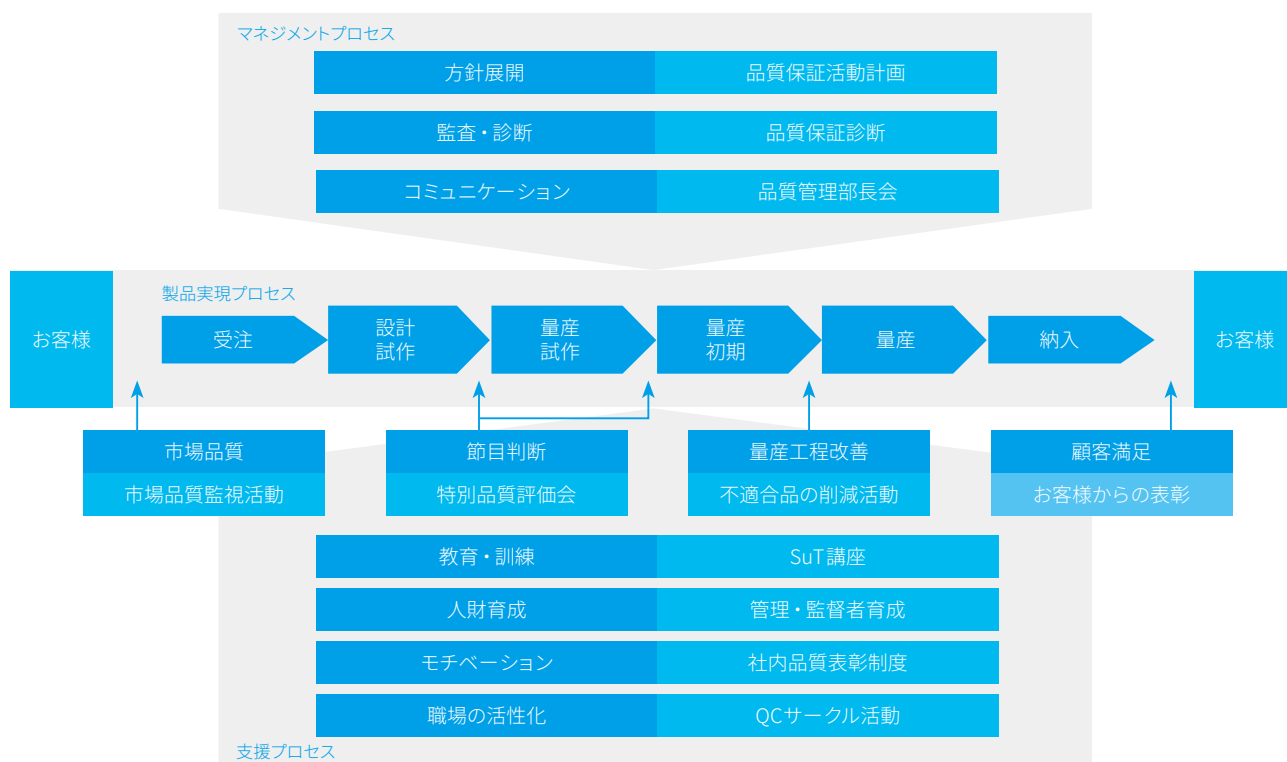
- ・品質保証支援
- ・品目移管、海外製品立ち上げ支援
- ・重点課題の推進

### 不適合品の低減活動

受注から納入に至る全てのプロセスにおいて、品質向上および不適合品削減に向けた取り組みを行っています。各工程におけるリスク要因を的確に把握し、未然防止と早期

是正を徹底することで、製品の信頼性向上とお客様満足度の最大化を目指しています。製品の検査工程には、高精度センサーを導入しており、画像検査による人為的ミスの排除と品質の均一化を推進しています。

### <品質改善活動概要図>



### 市場品質監視活動

市場品質データを活用し、重大な品質問題につながるものがないかを定期的に監視しています。また、過去の実績や調査・分析に基づき、お客様への改善策を提案するなど、密に連携して市場品質の向上を図っています。

### 特別品質評価会

新規品の設計から量産移行までの各段階で、品質の安定化とリスクの未然防止を図る体制を構築しています。設計試作・量産試作・量産初期管理のステップごとに移行基準を設け、課題を早期に抽出・解決することで、安定した品質の製品をお客様に納入できるよう徹底しています。

特に、新規開発製品や、機能への影響が大きい設計・工程変更については、各ステップにおいて「特別品質評価会」

を開催しています。事業部と各本部のメンバーがデザインレビューを行い、最終的に品質担当役員が次のステップへの移行可否を判断することで、品質リスクの排除を図っています。

### 内部監査

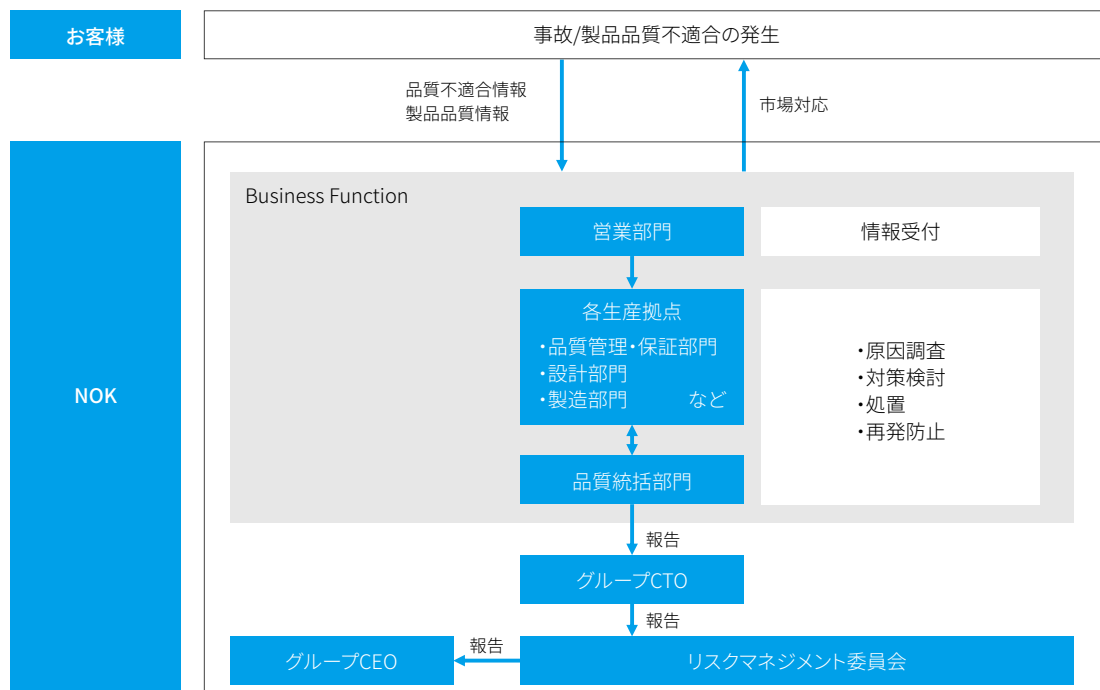
#### ・品質保証診断 (QA 診断)

ISO9001などに基づく内部監査に加え、品質担当役員による現地でのQA診断を実施しています。診断では、品質保証方針の意図が正しく理解され、具体的な実施計画が策定されているか、品質改善活動が効果的に実施されているかを確認します。近年では、生産現場を主体とした診断を行い、現場管理の実効性向上を強化しています。

### ・製品の品質不適合発生時の対応

万が一、製品に不適合が発生した場合には、営業部門、生産拠点、品質統括部門が即座に連携し、お客様への影響を最小限に抑えることを最優先に対応するグローバル体

制を整えています。重大な品質不適合においては、リスクマネジメント委員会などを通じて、グループCEOまで報告され、全社的な視点から対応策を協議・決定します。



### お客様相談室の設置

お客様からのご意見やご要望に迅速かつ的確に対応するため、「お客様相談室」を設置しています。コーポレートサイトのお問い合わせフォームを窓口とし、寄せられたご質問やご要望は、関係部署へ速やかに展開し、製品やサービスの改善に活用しています。

### 品質教育と啓発活動

#### QC思考 (QC=Quality Control) に基づく教育と実践

品質教育を階層別に行っており、とりわけ問題解決においては、QC思考である「データでモノを言おう」をモットーに、事実・データに基づく論理的な解析・改善を進めてきました。

問題解決の迅速化を図るため、品質管理部門を対象とした「SuT<sup>※</sup>講座」を開講しています。基本的な「QC七つ道具」から「多変量解析」や「実験計画法」まで20以上の講座を設け、実践演習を通じて高度な手法を習得できるようカリキュラムを組んでいます。

※Speed-up Tools of Problem Solutionの略で、“問題解決のスピードアップに役立つ道具”のこと。

### QCサークル活動

従業員が主体となって取り組む小集団での品質改善活動「QCサークル活動」を行っています。これは職場における身近な課題をサークルメンバー全員で協力して解決するもので、メンバーの成長や人格形成の機会となるとともに、職場の活性化にもつなげています。

本大会は1963年の第1回大会以来62年にわたり継続しています。2025年度は国内外合わせて1,621サークルが活動に参加し、優秀サークルは、「NOKグループQCサークル大会」でその成果を披露し、互いに研鑽を積んでいます。

### お客様からの品質表彰

一連の品質実績や改善活動が評価され、2025年度はお客様より13件の品質関連の表彰をいただきました。

## 品質マネジメントシステム認証 (ISO9001、IATF16949 など) 取得企業一覧表

NOKグループの品質マネジメントシステム認証 (ISO9001、IATF16949 など) 取得事業所比率は96.8%です。

| 国・地域 | 取得企業                                             | 国・地域   | 取得企業                                                |
|------|--------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------|
| 日本   | NOK株式会社                                          | インドネシア | PT NOK Indonesia                                    |
|      | NOK東北株式会社                                        |        | PT NOK Freudenberg Sealing Technologies             |
|      | NOK北関東株式会社                                       |        | PT NOK Precision Component Batam                    |
|      | NOK静岡株式会社                                        | 中国     | Wuxi NOK-Freudenberg Oilseal Co., Ltd.              |
|      | NOK鳥取株式会社                                        |        | Changchun NOK-Freudenberg Oilseal Co., Ltd.         |
|      | NOK九州株式会社                                        |        | Taichang NOK-Freudenberg Sealing Products Co., Ltd. |
|      | メクテック株式会社                                        |        | NOK (Wuxi) Vibration Control China Co., Ltd.        |
|      | 株式会社MEK-J                                        |        | NOK (Wuxi) Water Treatment Technology Co., Ltd.     |
|      | NOKクリューパー株式会社                                    |        | MEKTEC Manufacturing Corporation (Zhuhai) Ltd.      |
|      | ユニマテック株式会社                                       |        | MEKTEC Manufacturing Corporation (Suzhou)           |
|      | 株式会社エストー                                         | 台湾     | MEKTEC Manufacturing Corporation (Taiwan) Ltd.      |
|      | NOKフガクエンジニアリング株式会社                               | ドイツ    | MEKTEC Europe GmbH                                  |
| タイ   | Thai NOK Co., Ltd.                               | チェコ    | MEKTEC Manufacturing Corporation Europe CZ s.r.o.   |
|      | MEKTEC Manufacturing Corporation (Thailand) Ltd. | ハンガリー  | MEKTEC Manufacturing Corporation Europe HU Kft.     |
|      | NOK Precision Component (Thailand) Ltd.          | シンガポール | UNIMATEC Singapore Pte. Ltd.                        |
| ベトナム | Vietnam NOK Co., Ltd.                            |        | NOK Precision Component Singapore Pte. Ltd.         |
|      | MEKTEC Manufacturing Corporation (Vietnam) Ltd.  |        |                                                     |

## 地域・社会との共生 (コミュニティ)

### 基本的な考え方

NOKグループは、「良き企業市民として積極的に社会に参画し、その発展に貢献する」ことを企業行動憲章に明記しており、地域社会を重要なステークホルダーの一つと位置付けています。地域に根ざした企業として、地域社会から信頼され、愛され、誇りに思ってもらえる存在であり続けることを目指し、地域との対話と連携を大切にしています。また、未来を担う次世代の育成・支援にも注力しており、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

社会貢献活動においては、NOKグループのフィロソフィー および「社会貢献活動への資金拠出に関するクライテリア」に基づき、「重点取り組み分野」を中心に活動内容を選定し、継続的な支援を行っています。

### <重点取り組み分野>

- ・ NOKグループの事業所が所在する、各国・各地域のコミュニティの持続可能な発展に貢献できる活動
- ・ 未来を担う次世代の育成・支援活動

| 取り組み分野        | 活動例                                                        |
|---------------|------------------------------------------------------------|
| 健康・医学・スポーツ    | 献血、スポーツ・健康・福祉イベントへの協賛、学校のスポーツ大会への支援・寄付、エコキャップ運動            |
| 学術・研究・教育      | インターンシップの受け入れ、奨学金給付、次世代育成イベントの支援、学校行事の支援                   |
| 防犯・防災         | 防犯・交通安全活動への参加・寄付、防災活動への参加、災害見舞い                            |
| 地域社会活動・伝統文化保全 | 自治体への交通安全用品の寄贈、地元祭典などへの協賛、神社などへの奉納、近隣への物品寄贈、事業場祭りへの地域住民の招待 |
| 環境            | 地域の清掃活動、植林、地下水涵養活動、リサイクル活動                                 |
| 社会福祉          | 日本赤十字社・社会福祉法人などへの寄付                                        |

## 推進体制

社会貢献活動の実施にあたり、社内規程に基づき判断しています。各事業所の総務・業務部門が中心となって実施テーマを選定し、事業企画本部長（執行役員）が委員長を務める諮問委員会に諮り、活動内容を決定しています。

各事業所が実施している地域貢献活動は、参加人数や支出金額などを毎年集計し、ESGデータブックにて開示しています。これにより、活動の透明性と継続的な改善を図っています。

## 取り組み

### 地域社会への貢献

NOKグループの国内外の事業所において、地域に根ざした社会貢献活動を継続的に実施しています。具体的には、地域の清掃活動を定期的に実施するほか、地域の祭典などへの協賛や、事業所主催のイベントへ地域住民を招待するなど、地域社会に密着した活動に力を入れています。

NOK熊本事業場では毎年、阿蘇の草原の保全・再生を目的としたボランティア活動に従業員が参加しているほか、地下水涵養事業への協賛を通じて、自然環境および水資源の保全と地域社会への貢献を行っています。これらの地域貢献活動は、社内報や社内SNSのコミュニティサイトでも定期的に紹介しており、従業員一人ひとりの社会貢献意識の醸成にもつなげています。

### 次世代の育成・支援活動

#### ■奨学支援

次世代を担う若者たちの夢の実現を支援するため、2012年度に「一般財団法人 種とまと財団」を設立しました。この財団は、経済的な理由により進学や学業の継続が困難な学生たちに対し、奨学資金の給付を通じて学びの機会を提供することを目的としています。

毎年、全国から選ばれた約60名の学生に対し、返済不要の奨学金を支給しており、これまでに多くの若者たちがこの支援を受けて学業に励み、社会で活躍しています。

#### ■スポーツを通じた子どもへの支援

「人々に夢や感動を与えるスポーツを通じて社会に貢献したい」との思いから、スポーツを通じた次世代支援に取り組んでいます。2021年より、プロテニスプレーヤー西岡良仁選手が主催する「Yoshi's Cup」のスポンサーを務めており、16歳以下のジュニアテニスプレーヤーが世界に挑戦する機会を提供する本大会を通じて、将来を担う若い世代の成長と挑戦を支援しています。

#### ■職場体験

学生や地域住民を対象とした工場見学や出前授業を実施し、次世代の育成・支援に注力しています。

2025年度には、NOK湘南R&Dセンターにおいて、藤沢市の中学生9名を招待し、工場見学および従業員による授業を実施しました。本取り組みは、さまざまな職業に触れる機会を提供し、働くことの意義や地域社会とのつながりについて理解を深めることを目的としています。

#### ■地域交流を通じた子どもへの支援

地域の子どもの健やかな成長の支援と地域交流を育むことを目的に、NOK福島事業場の社員食堂・体育館などを開放する「NOKこども食堂～まんまるひろば～」を毎月1回開催しています。

小中学生には、無料の食事提供や学生ボランティアによる学習サポート、体育館での遊び場を提供しているほか、独自のプログラムとして、オイルシールをはじめとするNOKの製品や技術に触れる機会も設けています。社員が企画した装置を使った実験や製品を使ったゲームなど、約2.5時間の体験型プログラムを通じて、子どもたちのモノづくりへの興味や好奇心を育むことを目指しています。

| データ項目             |          | 対象範囲           | 単位 | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|-------------------|----------|----------------|----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>従業員構成</b>      |          |                |    |              |              |              |              |              |
| 雇用の種類別<br>従業員数    | 正規従業員    | 単体             | 人  | 3,489        | 3,419        | 3,337        | 3,251        | 3,153        |
|                   | 非正規従業員   |                | 人  | 398          | 401          | 412          | 417          | 418          |
|                   | 合計       |                | 人  | 3,887        | 3,820        | 3,749        | 3,668        | 3,571        |
|                   | 正規従業員    | 連結             | 人  | 37,613       | 37,913       | 38,097       | 37,958       | 36,655       |
|                   | 非正規従業員   |                | 人  | 2,300        | 2,285        | 2,295        | 2,411        | 2,339        |
|                   | 合計       |                | 人  | 39,913       | 40,198       | 40,392       | 40,369       | 38,994       |
| 地域別従業員数           | 日本       | 連結             | 人  | 10,730       | 10,648       | 10,683       | 10,556       | 10,226       |
|                   | 中国       |                | 人  | 9,690        | 10,659       | 11,006       | 11,016       | 10,777       |
|                   | 東南アジア    |                | 人  | 15,623       | 15,196       | 15,225       | 15,310       | 14,693       |
|                   | タイ       |                | 人  | —            | —            | —            | 6,776        | 6,770        |
|                   | ベトナム     |                | 人  | —            | —            | —            | 4,837        | 4,410        |
|                   | その他東南アジア |                | 人  | —            | —            | —            | 3,697        | 3,513        |
|                   | 欧米       |                | 人  | 1,570        | 1,410        | 1,183        | 1,076        | 959          |
|                   | 合計       |                | 人  | 37,613       | 37,913       | 38,097       | 37,958       | 36,655       |
| 地域別従業員の<br>割合     | 日本       | 連結             | %  | 29           | 28           | 28           | 28           | 28           |
|                   | 中国       |                | %  | 26           | 28           | 29           | 29           | 29           |
|                   | 東南アジア    |                | %  | 42           | 40           | 40           | 40           | 40           |
|                   | タイ       |                | %  | —            | —            | —            | 18           | 18           |
|                   | ベトナム     |                | %  | —            | —            | —            | 13           | 12           |
|                   | その他東南アジア |                | %  | —            | —            | —            | 10           | 10           |
|                   | 欧米       |                | %  | 4            | 4            | 3            | 3            | 3            |
| 男女別従業員数と<br>女性の割合 | 男性       | 単体             | 人  | 2,704        | 2,643        | 2,572        | 2,483        | 2,408        |
|                   | 女性       |                | 人  | 785          | 776          | 765          | 768          | 745          |
|                   | 合計       |                | 人  | 3,489        | 3,419        | 3,337        | 3,251        | 3,153        |
|                   | 女性社員比率   |                | %  | 22.5         | 22.7         | 22.9         | 23.6         | 23.6         |
|                   | 男性       | 連結             | 人  | —            | —            | 21,186       | 21,109       | 20,607       |
|                   | 女性       |                | 人  | —            | —            | 16,911       | 16,849       | 16,048       |
|                   | 合計       |                | 人  | —            | —            | 38,097       | 37,958       | 36,655       |
|                   | 女性社員比率   |                | %  | —            | —            | 44.4         | 44.4         | 43.8         |
| 年代別従業員の<br>割合     | 20代以下    | 単体             | %  | 19.6         | 18.8         | 17.9         | 17.5         | 15.7         |
|                   | 30代      |                | %  | 27.2         | 26.5         | 27.5         | 28.5         | 28.1         |
|                   | 40代      |                | %  | 27.1         | 25.7         | 24.6         | 24.5         | 25.6         |
|                   | 50代      |                | %  | 25.5         | 28.5         | 29.5         | 29.1         | 30.3         |
|                   | 60代以上    |                | %  | 0.5          | 0.5          | 0.6          | 0.4          | 0.3          |
|                   | 20代以下    | 国内主要<br>グループ会社 | %  | —            | 17.8         | 17.1         | 16.9         | 15.5         |
|                   | 30代      |                | %  | —            | 25.7         | 26.9         | 27.6         | 27.1         |
|                   | 40代      |                | %  | —            | 26.8         | 25.9         | 25.6         | 26.6         |
|                   | 50代      |                | %  | —            | 29.0         | 19.5         | 29.3         | 30.3         |
|                   | 60代以上    |                | %  | —            | 0.6          | 0.6          | 0.6          | 0.5          |
| 平均年齢              | 男性       | 単体             | 歳  | 40.9         | 41.1         | 41.1         | 41.3         | 41.9         |
|                   | 女性       |                | 歳  | 41.2         | 42.0         | 42.5         | 43.0         | 43.6         |
|                   | 合計       |                | 歳  | 41.0         | 41.3         | 41.4         | 41.7         | 42.3         |
|                   | 男性       | 国内主要<br>グループ会社 | 歳  | —            | 41.3         | 41.2         | 41.2         | 41.7         |
|                   | 女性       |                | 歳  | —            | 41.4         | 41.8         | 42.3         | 43.0         |
|                   | 合計       |                | 歳  | —            | 41.3         | 41.3         | 41.4         | 42.0         |
| 平均勤続年数            | 男性       | 単体             | 年  | 17.8         | 17.9         | 17.8         | 18.0         | 18.4         |
|                   | 女性       |                | 年  | 20.0         | 20.7         | 21.2         | 21.6         | 22.0         |
|                   | 合計       |                | 年  | 18.3         | 18.5         | 18.6         | 18.8         | 19.3         |
|                   | 男性       | 国内主要<br>グループ会社 | 年  | —            | 17.5         | 18.1         | 18.2         | 18.6         |
|                   | 女性       |                | 年  | —            | 19.3         | 20.6         | 20.9         | 21.4         |
|                   | 合計       |                | 年  | —            | 17.9         | 18.7         | 18.8         | 19.1         |

| データ項目                                  |                  | 対象範囲                    | 単位   | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|----------------------------------------|------------------|-------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 採用と離職                                  |                  |                         |      |              |              |              |              |              |
| 新卒採用者数                                 | 男性               | 単体                      | 人    | 30           | 68           | 56           | 61           | 37           |
|                                        | 女性               |                         | 人    | 11           | 12           | 17           | 20           | 9            |
|                                        | 合計               |                         | 人    | 41           | 80           | 73           | 81           | 46           |
|                                        | 男性               | 国内主要グループ会社              | 人    | —            | 80           | 76           | 85           | 56           |
|                                        | 女性               |                         | 人    | —            | 16           | 22           | 24           | 12           |
|                                        | 合計               |                         | 人    | —            | 96           | 98           | 109          | 68           |
| 男女別新規採用者数<br>(新卒・キャリア採用合計)             | 男性               | 単体                      | 人    | 47           | 88           | 88           | 93           | 51           |
|                                        | 女性               |                         | 人    | 22           | 22           | 24           | 27           | 16           |
|                                        | 合計               |                         | 人    | 69           | 110          | 112          | 120          | 67           |
|                                        | 男性               | 国内主要グループ会社              | 人    | —            | 113          | 123          | 107          | 75           |
|                                        | 女性               |                         | 人    | —            | 30           | 32           | 24           | 23           |
|                                        | 合計               |                         | 人    | —            | 143          | 155          | 131          | 98           |
| 年代別新規採用者数<br>(新卒・キャリア採用合計)             | 20代以下            | 単体                      | 人    | 55           | 85           | 85           | 84           | 47           |
|                                        | 30代              |                         | 人    | 12           | 19           | 21           | 14           | 10           |
|                                        | 40代              |                         | 人    | 2            | 6            | 4            | 1            | 5            |
|                                        | 50代              |                         | 人    | 0            | 0            | 2            | 1            | 4            |
|                                        | 60代以上            |                         | 人    | 0            | 0            | 0            | 0            | 1            |
|                                        | 20代以下            | 国内主要グループ会社              | 人    | —            | 111          | 114          | 122          | 70           |
|                                        | 30代              |                         | 人    | —            | 21           | 33           | 20           | 13           |
|                                        | 40代              |                         | 人    | —            | 11           | 5            | 2            | 7            |
|                                        | 50代              |                         | 人    | —            | 0            | 3            | 2            | 7            |
|                                        | 60代以上            |                         | 人    | —            | 0            | 0            | 0            | 1            |
| 地域コミュニティから採用した<br>上級管理職の割合             |                  | 単体                      | %    | 6.5          | 7.8          | 7.6          | 7.5          | 9.7          |
|                                        |                  | 国内主要グループ会社              | %    | —            | 8.3          | 9.2          | 9.2          | 10.6         |
| 社内公募(社内採用)                             | 異動者/公募案件         | 国内主要グループ会社              | 人/案件 | —            | —            | —            | 15/51        | 57/150       |
|                                        | 埋められた募集職種<br>の割合 |                         | %    | —            | —            | —            | 22.7         | 28.9         |
| 平均雇用コスト                                |                  | 単体                      | 円    | 972,000      | 2,933,000    | 898,000      | 1,036,000    | 1,359,779    |
| 離職率                                    | 総離職率             | 単体                      | %    | 1.7          | 2.3          | 4.1          | 4.1          | 4.7          |
|                                        |                  | 連結                      | %    | —            | —            | 11.5         | 9.5          | 9.0          |
|                                        | 自己都合離職率          | 単体                      | %    | —            | —            | 2.0          | 2.5          | 2.3          |
|                                        |                  | 連結                      | %    | —            | —            | 10.5         | 7.4          | 8.0          |
| 男女別離職率<br>(総離職率)                       | 男性               | 単体                      | %    | —            | —            | 4.4          | 4.2          | 4.7          |
|                                        | 女性               |                         | %    | —            | —            | 3.0          | 3.8          | 4.6          |
|                                        | 合計               |                         | %    | —            | —            | 4.1          | 4.1          | 4.7          |
|                                        | 男性               | 連結                      | %    | —            | —            | 11.7         | 9.5          | 8.7          |
|                                        | 女性               |                         | %    | —            | —            | 11.2         | 9.4          | 9.4          |
|                                        | 合計               |                         | %    | —            | —            | 11.5         | 9.5          | 9.0          |
| 年齢別離職率<br>(総離職率)                       | 20代以下            | 単体                      | %    | —            | —            | 3.9          | 4.7          | 4.5          |
|                                        | 30代              |                         | %    | —            | —            | 2.6          | 3.5          | 3.2          |
|                                        | 40代              |                         | %    | —            | —            | 1.5          | 1.7          | 1.2          |
|                                        | 50代              |                         | %    | —            | —            | 0.7          | 0.8          | 1.5          |
|                                        | 20代以下            | 国内主要グループ会社              | %    | —            | —            | 3.7          | 4.0          | 4.2          |
|                                        | 30代              |                         | %    | —            | —            | 2.2          | 3.2          | 3.1          |
|                                        | 40代              |                         | %    | —            | —            | 1.3          | 1.5          | 1.2          |
|                                        | 50代              |                         | %    | —            | —            | 0.8          | 0.7          | 1.4          |
| 報酬                                     |                  |                         |      |              |              |              |              |              |
| 地域最低賃金に対する<br>標準新人給与の比率                | 福島               | NOKおよびメクテックの<br>主要な生産拠点 | %    | 128.1        | 123.6        | 122.3        | 125.5        | 122.7        |
|                                        | 茨城               |                         | %    | —            | 116.4        | 115.5        | 119.3        | 118.0        |
|                                        | 熊本               |                         | %    | 129.2        | 124.3        | 122.5        | 125.9        | 122.5        |
| 労働者の男女の賃金差異<br>(男性を100とした場合<br>の女性の割合) | 全労働者             | 単体                      | %    | —            | 71.8         | 74.2         | 77.3         | 77.4         |
|                                        | うち、正規従業員         |                         | %    | —            | 75.3         | 77.0         | 80.4         | 79.4         |
|                                        | うち、パート・有期雇用      |                         | %    | —            | 55.4         | 65.6         | 65.5         | 63.0         |

| データ項目                               |               | 対象範囲       | 単位   | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|-------------------------------------|---------------|------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 人的資本への投資                            |               |            |      |              |              |              |              |              |
| 人財育成プログラム※1                         | 延べ受講人数        | 国内主要グループ会社 | 人    | 1,524        | 8,383        | 1,650        | 33,386       | 41,991       |
|                                     | 延べ研修時間        |            | 時間   | 17,512       | 22,940       | 19,145       | 122,835      | 331,879      |
|                                     | 総研修費用         |            | 千円   | —            | —            | 72,108       | 324,892      | 350,937      |
|                                     | 1人あたりの平均研修時間  |            | 時間/人 | —            | —            | 4.0          | 28.3         | 69.7         |
|                                     | 1人あたりの平均研修費用  |            | 円/人  | —            | —            | 14,895       | 74,774       | 73,664       |
|                                     | 1人あたりの平均研修日数  |            | 日/人  | —            | —            | —            | 3.5          | 8.7          |
|                                     | 延べ受講人数        | 連結         | 人    | —            | —            | —            | 115,982      | 105,401      |
|                                     | 延べ研修時間        |            | 時間   | —            | —            | —            | 664,549      | 836,519      |
|                                     | 総研修費用         |            | 千円   | —            | —            | —            | 791,514      | 626,602      |
|                                     | 1人あたりの平均研修時間  |            | 時間/人 | —            | —            | —            | 17.4         | 22.0         |
|                                     | 1人あたりの平均研修費用  |            | 円/人  | —            | —            | —            | 20,776       | 16,508       |
|                                     | 1人あたりの平均研修日数  |            | 日/人  | —            | —            | —            | 2.2          | 2.8          |
| 人財育成投資※2                            | 延べ対象人数        | 連結         | 人    | —            | —            | 18,004       | 5,506        | 9,833        |
|                                     | 延べ実施時間        |            | 時間   | —            | —            | 786,347      | 27,364       | 1,055,988    |
|                                     | 総人財育成費用       |            | 千円   | —            | —            | 405,251      | 169,333      | 102,967      |
| ダイバーシティ                             |               |            |      |              |              |              |              |              |
| 全管理職に占める女性の割合                       |               | 国内主要グループ会社 | %    | 0.3          | 1.7          | 2.3          | 2.3          | 3.0          |
|                                     |               | 海外グループ会社   | %    | 35.7         | 32.1         | 30.9         | 41.1         | 41.9         |
|                                     |               | 連結         | %    | —            | 26.9         | 18.2         | 28.6         | 28.0         |
| 全上級管理職に占める女性の割合                     |               | 連結         | %    | —            | —            | 15.9         | 15.0         | 13.5         |
| 全下級管理職に占める女性の割合                     |               | 連結         | %    | —            | —            | 19.0         | 31.1         | 30.9         |
| 収益創出(営業など)の機能における女性の管理職の割合          |               | 連結         | %    | —            | —            | 19.9         | 16.5         | 14.8         |
| STEM関連職に占める女性の割合                    |               | 連結         | %    | —            | —            | —            | 18.7         | 20.3         |
| 管理職に占める<br>キャリア採用・外国籍<br>従業員の割合     | キャリア採用従業員     | 単体         | %    | 9.8          | 11.3         | 12.8         | 11.1         | 13.2         |
|                                     | 外国籍従業員        |            | %    | 0.3          | 0.3          | 0.3          | 0.4          | 0.4          |
|                                     | キャリア採用従業員     | 国内主要グループ会社 | %    | —            | 12.3         | 13.3         | 13           | 15           |
|                                     | 外国籍従業員        |            | %    | —            | 0.3          | 0.3          | 0.3          | 0.6          |
| リーダーや専門職へのキャリアを志向する女性の割合            |               | 単体         | %    | —            | 20           | 23           | 24           | 21           |
| 開発人員                                |               | 国内主要グループ会社 | 人    | —            | 692          | 718          | 694          | 693          |
| 人事・福利厚生制度                           |               |            |      |              |              |              |              |              |
| 育児休業取得者                             | 男性            | 単体(取得率)    | 人(%) | 5            | 24(21.8)     | 46(40.0)     | 48(45.0)     | 59(53.6%)    |
|                                     | 女性            | 単体         | 人    | 30           | 32           | 34           | 31           | 27           |
| 育児休業後の復職率                           | 男性            | 単体         | %    | 100          | 100          | 100          | 100          | 100          |
|                                     | 女性            |            | %    | 100          | 100          | 100          | 100          | 100          |
| 介護休業取得者                             | 男性            | 単体         | 人    | 1            | 2            | 1            | 0            | 2            |
|                                     | 女性            |            | 人    | 0            | 0            | 0            | 0            | 1            |
| 再雇用者数                               | 男性            | 単体         | 人    | 221          | 183          | 191          | 200          | 212          |
|                                     | 女性            |            | 人    | 12           | 12           | 15           | 15           | 21           |
| 障がい者雇用率                             |               | 単体         | %    | 2.15         | 2.56         | 2.71         | 2.7          | 2.64         |
|                                     |               | 連結         | %    | —            | 0.71         | 0.75         | 0.84         | 1.1          |
| 従業員1人あたりの<br>労働時間・年次有給<br>休暇の平均取得日数 | 総実労働時間        | 単体         | 時間/人 | 2,006.8      | 1,997.3      | 1,972.4      | 1,955.9      | 1,942.2      |
|                                     | 所定外労働時間(年間)   |            | 時間/人 | 183.2        | 180.7        | 162.5        | 146.5        | 133.9        |
|                                     | 年次有給休暇の平均取得日数 |            | 日/人  | 16           | 16.9         | 17.8         | 17.8         | 18.0         |
| 労使協議の回数                             | 中央労使協議会開催回数   | 国内主要グループ会社 | 回    | 16           | 17           | 18           | 17           | 18           |
| 労働基準法違反件数                           |               | 国内主要グループ会社 | 件    | —            | —            | 0            | 0            | 0            |

| データ項目                                                                   |                     | 対象範囲       | 単位    | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 2026年<br>3月期 |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>労働安全衛生と健康</b>                                                        |                     |            |       |              |              |              |              |              |
| 休業災害度数率※3                                                               | 従業員                 | 製造業※5(暦年)  | —     | 1.31         | 1.25         | 1.29         | 1.30         | 1.33         |
|                                                                         |                     | 国内主要グループ会社 | —     | 0.25         | 0.23         | 0.27         | 0.13         | 0.49         |
|                                                                         |                     | 連結         | —     | 0.37         | 0.23         | 0.37         | 0.54         | 0.55         |
|                                                                         | 契約社員                | 国内主要グループ会社 | —     | 0.22         | 0.83         | 0.59         | 0            | 0.49         |
| 強度率※4                                                                   |                     | 製造業※5(暦年)  | —     | 0.06         | 0.08         | 0.08         | 0.06         | 0.07         |
|                                                                         |                     | 国内主要グループ会社 | —     | 0.005        | 0.004        | 0.003        | 0.01         | 0.014        |
| 労働災害による<br>死亡者数                                                         | 従業員                 | 連結         | 人     | 0            | 0            | 0            | 0            | 0            |
|                                                                         | 契約社員※6              | 連結         | 人(総数) | 0(4,062)     | 0(3,662)     | 0(3,473)     | 0(8,199)     | 0(3,010)     |
| 安全健康に関する<br>研修                                                          | ライン管理職<br>安全衛生・健康教育 | 国内主要グループ会社 | 人     | 150          | 141          | 170          | 161          | 149          |
|                                                                         | 業務担当者向けRST教育        | 単体         | 人     | —            | —            | —            | 124          | 106          |
|                                                                         | 設備安全教育              |            | 人     | 102          | 274          | 639          | 328          | 700          |
|                                                                         | 設備の安全化改善完了台数        | 単体         | 台     | 646          | 194          | 215          | 246          | 72           |
| 安全対策のための設備投資                                                            | 単体                  | 百万円        |       | 170          | 270          | 413          | 460          | 257          |
| 電話健康相談の対応件数                                                             | 国内主要グループ会社          | 件          |       | 715          | 552          | 443          | 456          | 105          |
| <b>サプライチェーンマネジメント</b>                                                   |                     |            |       |              |              |              |              |              |
| 地域別現地調達比率(金額比)                                                          | 日本                  | %          |       | 93.3         | 91.5         | 90.4         | 90.9         | 88.7         |
|                                                                         | 中国                  | %          |       | 84.3         | 84.7         | 89.7         | 89.9         | 90.6         |
|                                                                         | ASEAN               | %          |       | 72.2         | 77.3         | 80.1         | 80.7         | 84.0         |
| 紛争鉱物調査                                                                  | 国内主要グループ会社          | 社          |       | —            | —            | —            | 304          | 266          |
| 紛争影響および高リスク地域からの鉱物<br>を含む製品が全収益に占める割合                                   | 単体                  | %          |       | 3.12         | 3.12         | 3.32         | 2.99         | 2.85         |
| 紛争影響および高リスク地域からの鉱物<br>を含む製品のうち、「紛争非関与」と認定され<br>たサプライヤーからの調達による収益の<br>割合 | 単体                  | %          |       | 100          | 100          | 100          | 100          | 100          |
| <b>コミュニティへの参画およびコミュニティの発展</b>                                           |                     |            |       |              |              |              |              |              |
| 社会貢献活動支出金額                                                              | 連結                  | 百万円        |       | 81           | 119          | 114          | 103          | 122          |
| <b>品質</b>                                                               |                     |            |       |              |              |              |              |              |
| QCサークル大会                                                                | 連結                  | サークル       |       | —            | —            | —            | 1,277        | 1,621        |
| お客様からの品質表彰                                                              | 単体                  | 件          |       | —            | —            | —            | 23           | 13           |

※1 階層別教育と育成・専門教育のうち、ISOに基づく品質・環境・安全教育と2023年度から実施しているパーパス・バリュー研修等を除く

※2 人材育成プログラム他、パーパス・バリュー研修等を含む

※3 100万延べ労働時間あたりの死傷者数、休業災害の発生頻度を表したもの

※4 1,000延べ労働時間あたりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表したもの

※5 厚生労働省 令和6年労働災害動向調査による

※6 請負業者を含む

## ガバナンス

### コーポレート・ガバナンス

#### 基本的な考え方

NOKグループは、単に公正な競争を通じた付加価値創出により経済社会の発展を担うだけでなく、全ての利害関係者、いわゆるステークホルダーに誇りを持ってもらい、共に夢を追い続けることのできる経営を推進し、広く社会にとって有用な存在であることを目指しています。また、中長期的な安定成長・安定収益確保に向けて、経営計画を推進しています。

そのため、NOKグループでは、企業統治体制(コーポレート・ガバナンス体制)の継続強化を経営の重要課題の一つと位置付け、取り組んでいます。

#### 企業統治体制(コーポレート・ガバナンス体制)

技術革新やユーザーニーズの変化が激しい経営環境の中で、顧客視点の製品・サービスを迅速に提供するため、効率的かつ機動的な業務執行体制を整えています。取締役会※1が経営方針・計画の決定と業務執行の監督に専念できるよう、2024年6月に監査等委員会設置会社へ移行しました。重要な業務執行の決定の一部を業務執行取締役委に委任するとともに、その執行権限を執行役員に委譲す

ることで、監督と執行の分離、および迅速な意思決定を可能にしています。さらに、社外取締役が過半数を占める監査等委員会※2により、中立的な立場から業務執行に対する監督を行うことで、柔軟な業務執行とモニタリングを両輪としたガバナンス体制を構築しています。

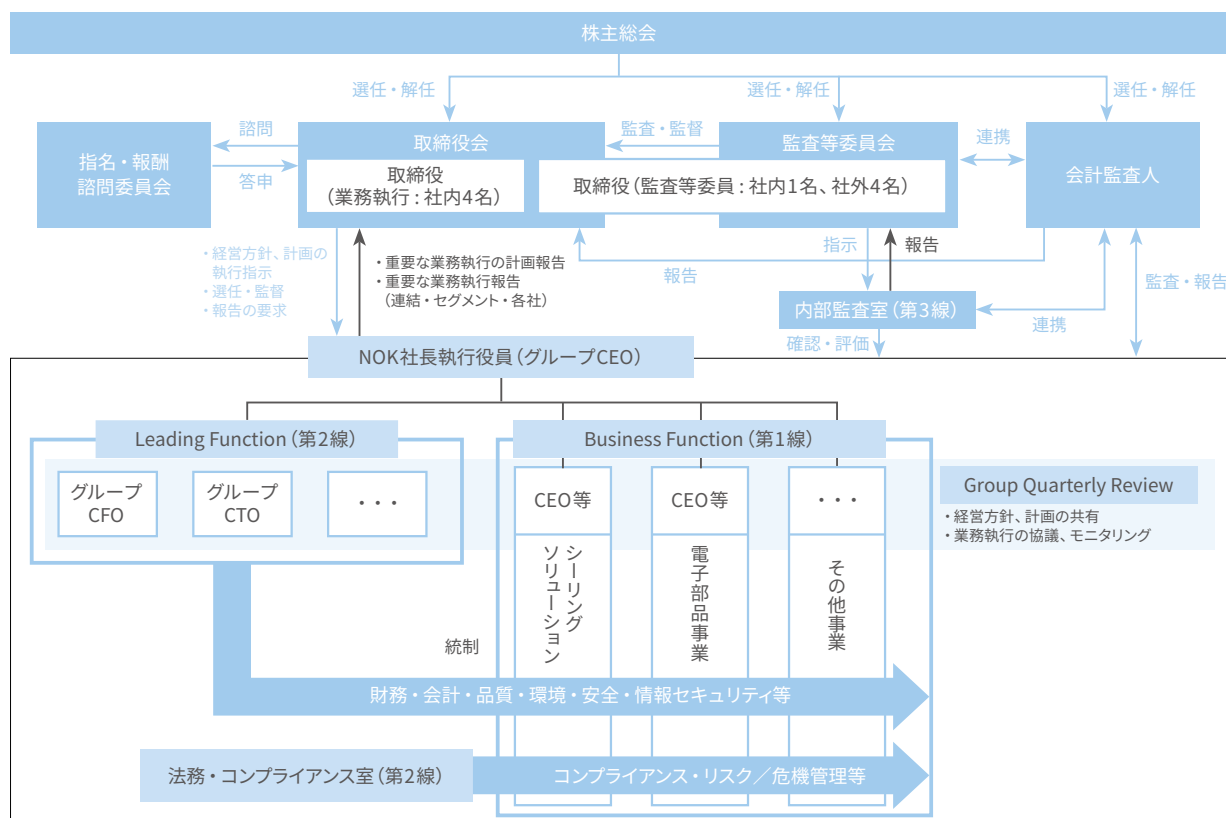
役員の指名・報酬に関する客観性と透明性の向上をはじめとする経営上の重要な課題に対応するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、委員長および構成員の過半数を独立社外取締役とする構成であり、役員の指名・報酬等の特に重要な事項について定期的な確認と、取締役会に対する適切な助言を行っています。

業務執行においては、モノづくり企業グループとして必要とされるCEO、CFO、CTOなどのCxOをはじめとする執行役員を設置し、適切な権限委譲と任務権限の整理を行うことで、グループ全体として迅速な意思決定と効率的な経営を行っています。

※1 取締役会は、9名(うち社外取締役4名)で構成されており、代表取締役社長が議長を務めています。(2026年6月30日現在)

※2 監査等委員会は、監査等委員である取締役5名(うち社外取締役4名)で構成され、常勤監査等委員が委員長を務めています。(2026年6月30日現在)

#### <コーポレート・ガバナンス体制図>



## コーポレート・ガバナンス強化への歩み

| 年月    | 施策                                        | 目的                                                            |
|-------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 2004年 | 4月 危機管理室設置                                | 事業継続に対する負の影響の未然防止・極小化                                         |
|       | 7月 会計監査課設置                                | 内部監査部門として設置                                                   |
| 2006年 | 5月 内部統制システム基本方針制定                         | 内部統制システムの基本方針を規定                                              |
|       | 企業行動憲章制定                                  | 経営理念、経営方針、企業行動原則の制定・表明                                        |
|       | 8月 従業員コンプライアンス行動指針制定                      | 従業員が遵守すべき事項のガイドラインの制定・周知                                      |
| 2007年 | コンプライアンス規程制定                              | 法令ならびに会社諸規程・諸規則の遵守の取り扱いについて規定                                 |
|       | 3月 リスク管理規程制定                              | 事業等のリスク・緊急事態の発生対応について規定                                       |
|       | 10月 内部統制子会社管理規程制定                         | 子会社への指示すべき事項、子会社が遵守すべき事項を規定                                   |
| 2008年 | 財務報告に係る内部統制規程制定                           | 財務報告に係る内部統制の整備方法・評価方法を規定                                      |
|       | 1月 内部統制監査委員会設置                            | 内部統制システムの整備・運用状況の監査・適正な維持                                     |
| 2009年 | 6月 執行役員制度の導入                              | 経営の監督と執行機能の分離、機動的な経営体制の構築                                     |
|       | 取締役の任期を1年に変更                              | 経営の監督と執行機能の分離、機動的な経営体制の構築                                     |
|       | 役員報酬制度の改定                                 | 長期成果報酬・業績連動報酬制度を導入                                            |
| 2013年 | 7月 内部統制規程制定                               | 「内部統制子会社管理規程」とその他内部統制関連規程を統合                                  |
| 2015年 | 6月 リスクマネジメント委員会設置                         | 組織横断的な確認・評価によるリスク発生確率・損失の極小化                                  |
|       | 社外取締役1名就任                                 | 経営監視機能の強化                                                     |
| 2016年 | 4月 内部通報制度の導入(国内グループ会社を含む)                 | 内部通報窓口(社内・外部)設置による通報体制の整備                                     |
|       | 5月 取締役会の実効性評価を開始                          | 取締役会の実効性の向上                                                   |
|       | 6月 社外取締役を2名に増員                            | 経営監視機能の強化                                                     |
|       | 10月 CSR委員会設置                              | CSRの全社的な意識向上、効果的なCSR活動の推進                                     |
|       | 中央BCM委員会設置                                | 事業継続計画の有効性を高め、企業価値の向上に資する                                     |
| 2017年 | 1月 シールセグメントBCM委員会設置                       | 中央BCM委員会の下部組織としてセグメント内のBCMを構築・維持                              |
|       | 3月 電子セグメントBCM委員会設置                        | 中央BCM委員会の下部組織としてセグメント内のBCMを構築・維持                              |
| 2019年 | 1月 事業継続管理規程制定                             | 事業継続マネジメントシステムについて規定                                          |
|       | 7月 経営監督会議設置<br>(代表取締役・社外取締役・監査役で構成)       | 会社経営に関する重要な課題・重大リスクに関する確認・評価・助言                               |
| 2020年 | 10月 内部通報制度の拡大導入<br>(台湾・香港を除く中国グループ会社)     | 内部通報窓口の一部海外拠点への設置拡大による通報体制の強化                                 |
| 2021年 | 5月 ESG委員会設置                               | 企業としての持続的成長の継続と責任ある取り組みの推進                                    |
| 2022年 | 3月 内部通報制度の拡大導入<br>(中国本土以外のアジア地域グループ会社)    | 内部通報窓口の一部海外拠点への設置拡大による通報体制の強化                                 |
|       | 6月 内部監査部設置                                | 内部統制監査に関する専門部門の設置                                             |
|       | 内部通報規程制定                                  | 改正公益通報者保護法に準拠した規程の制定                                          |
| 2023年 | 4月 NOKグループ腐敗・贈収賄防止方針制定                    | 腐敗・贈収賄防止に対する取り組みの推進・体制強化                                      |
|       | 腐敗・贈収賄防止基本規程制定                            |                                                               |
|       | 7月 リスクマネジメント委員会の体制変更                      | 当社グループ全体のリスクに対処するため体制を強化                                      |
|       | 10月 サステナビリティ委員会設置                         | グループ全体でのサステナビリティの取り組みの推進                                      |
| 2024年 | 6月 監査等委員会設置会社への移行                         | 柔軟な業務執行とそれに対するモニタリングを両輪としたガバナンス体制の構築                          |
|       | 内部監査室設置                                   | 業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門の設置                                    |
|       | 指名・報酬諮問委員会設置<br>(代表取締役・社外取締役で構成、議長は社外取締役) | 役員の指名・報酬等、会社経営に関する重要な課題・重大リスクに関する確認・評価・助言                     |
|       |                                           |                                                               |
| 2025年 | 4月 法務・コンプライアンス室設置                         | 公平性を担保するため、Leading Function、Business Functionいずれにも属さない組織として設置 |

## 取締役の報酬

中長期的な企業価値の向上およびステークホルダーの満足度向上を実現するため、経営陣の目標達成意欲を報酬面から高める体系を構築しています。3カ年の中期経営計画における重点施策(KPI)の達成度に応じて変動する自社株式報酬を導入しており、単年度の業績目標に連動する金銭報酬との両輪で、健全なインセンティブとして機能させています。なお、取締役の報酬は、株主総会で定められた総額の範囲内で決定されます。監査等委員でない取

締役の報酬は取締役会が、監査等委員である取締役の報酬は当該取締役間の協議により、それぞれ透明性を確保した上で決定しています。

## 役員の構成

当社の取締役の人数は11名以内とする旨を定款で定めています。取締役の員数上限を含め、定款の内容を変更する場合は、株主からの承認をもって行うこととしています。

(2026年6月30日現在)

| 役員の構成 | 単位 | 合計 | 性別 |    | 社内／社外 |    |
|-------|----|----|----|----|-------|----|
|       |    |    | 男性 | 女性 | 社内    | 社外 |
| 取締役   | 名  | 9  | 8  | 1  | 5     | 4  |
| 執行役員* | 名  | 15 | 14 | 1  | 15    | 0  |

※執行役員は、取締役との兼務者を除いた人数。

## 役員一覧およびスキルマトリックス※

| 役職       | 氏名   | 性別 | 在籍年数 | 所有するスキル |        |             |      |            |      |                |          |
|----------|------|----|------|---------|--------|-------------|------|------------|------|----------------|----------|
|          |      |    |      | 企業経営    | グループ戦略 | 事業(生産・営業)戦略 | 技術戦略 | 財務・会計・資本政策 | 新規事業 | コンプライアンス・リスク管理 | サステナビリティ |
| 業務執行取締役  | 鶴正雄  | 男性 | 6    | ○       | ○      |             |      |            |      |                |          |
|          | 折田純一 | 男性 | 5    | ○       |        | ○           |      |            |      |                |          |
|          | 武田睦史 | 男性 | 1    | ○       |        |             |      | ○          |      |                |          |
|          | 佐藤祐樹 | 男性 | 2    |         |        |             | ○    |            | ○    |                |          |
| 非業務執行取締役 | 林一茂  | 男性 | 0    |         |        |             |      | ○          |      | ○              |          |
| 独立取締役    | 藤岡誠  | 男性 | 10   | ○       |        |             |      |            |      |                | ○        |
|          | 島田直樹 | 男性 | 4    | ○       | ○      |             |      |            |      |                |          |
|          | 今田素子 | 女性 | 2    | ○       |        |             |      |            | ○    |                |          |
|          | 梶谷篤  | 男性 | 2    | ○       |        |             |      |            |      | ○              |          |

※上記一覧表は、各人に特に期待される項目を2つまで記載しており、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

| データ項目                      |            | 単位 | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----------------------------|------------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 経営監督会議（指名・報酬等の<br>助言機関）の構成 | 代表取締役      | 名  | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
|                            | 取締役        | 名  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
|                            | 社外取締役      | 名  | 2        | 2        | 2        | 3        | 3        |
|                            | 社外監査役      | 名  | 1        | 1        | 1        | —        | —        |
| 経営監督会議（指名・報酬等の<br>助言機関）    | 開催回数       | 回  | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
|                            | 平均出席率      | %  | 100      | 100      | 100      | 100      | 100      |
| 取締役会の構成                    | 取締役        | 名  | 8        | 9        | 9        | 9        | 9        |
|                            | うち社外取締役    | 名  | 2        | 2        | 2        | 3        | 3        |
|                            | うち女性取締役    | 名  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 監査役会の構成                    | 監査役        | 名  | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        |
|                            | うち社外監査役    | 名  | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        |
|                            | うち女性監査役    | 名  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 取締役会                       | 開催回数（書面開催） | 回  | 13 (2)   | 14 (2)   | 12 (0)   | 13 (1)   | 14 (1)   |
|                            | 平均出席率      | %  | 98.2     | 100      | 99.1     | 100      | 98.2     |
| 監査役会                       | 開催回数       | 回  | 9        | 12       | 11       | 11       | 12       |
|                            | 平均出席率      | %  | 97.8     | 98.3     | 100      | 98.2     | 100      |

| データ項目                |            | 単位  | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|----------------------|------------|-----|----------|----------|
| 指名・報酬<br>諮問委員会の構成    | 代表取締役      | 名   | 1        | 1        |
|                      | 取締役        | 名   | 0        | 0        |
|                      | 社外取締役      | 名   | 4        | 4        |
| 指名・報酬<br>諮問委員会       | 開催回数       | 回   | 5        | 5        |
|                      | 平均出席率      | %   | 100      | 100      |
| 取締役会の構成              | 取締役        | 名   | 9        | 10       |
|                      | うち社外取締役    | 名   | 4        | 4        |
|                      | うち女性取締役    | 名   | 1        | 1        |
| 監査等委員会の構成            | 取締役（監査等委員） | 名   | 5        | 5        |
|                      | うち社外取締役    | 名   | 4        | 4        |
|                      | うち女性取締役    | 名   | 1        | 1        |
| 取締役会                 | 開催回数（書面開催） | 回   | 12 (0)   | 18 (1)   |
|                      | 平均出席率      | %   | 100      | 100      |
| 監査等委員会               | 開催回数       | 回   | 7        | 12       |
|                      | 平均出席率      | %   | 100      | 100      |
| 取締役（監査等委員を除く）の<br>報酬 | 取締役        | 百万円 | 355      | 370      |
|                      | うち社外取締役    | 百万円 | 7        | —        |
| 取締役（監査等委員）の報酬        | 取締役（監査等委員） | 百万円 | 48       | 65       |
|                      | うち社外取締役    | 百万円 | 30       | 40       |
| 監査役の報酬               | 監査役        | 百万円 | 20       | —        |
|                      | うち社外監査役    | 百万円 | 7        | —        |

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

NOKグループは、「NOK企業行動憲章」を基本方針とした「コンプライアンス規程」を2006年に制定し、法令、会社諸規程・諸規則および取引先との合意事項の遵守の取り扱いについて定めています。その内容を具体的に示すガイドラインとして、従業員が事業活動において遵守すべき事

項について「従業員コンプライアンス行動指針」を定め、グループ全従業員への周知徹底を行っています。また、コンプライアンス違反が発覚した場合は、関係者は社内規程に基づき懲戒処分の対象になるとともに、人事評価においてもその事実を考慮する仕組みを導入し、抑止力を高めています。

## 従業員コンプライアンス行動指針

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。

[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#5](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#5)

## 推進体制

グループCEOを委員長とするリスクマネジメント委員会にて、コンプライアンスの方針決定や関連する事象・課題の審議を行っています。その方針および結果に基づき、委員会の下部組織であるコンプライアンス推進分科会が、グループ全体およびグローバルでの法的リスクの現実化を防止するためのコンプライアンス施策の推進、法令違反の再発防止策の検討を行い、コンプライアンスの徹底に努めています。

さらに、グループ全体でのコンプライアンスの実践を強化するため、「コンプライアンス規程」に基づき、個別法令

担当部門が各担当業務において活動を推進するとともに、相談窓口として報告・相談を受ける体制を整えています。

## 教育活動

毎年10月を「コンプライアンス推進月間」と定め、国内外の全従業員を対象とした意識調査やeラーニングを実施するなど、定期的にコンプライアンスに関する会社施策の浸透と意識醸成を図っています。また、新入社員教育・組織マネジメント研修などにおいてもコンプライアンス教育を行っています。さらには、全従業員に向けて教育資料「コンプライアンス入門」を日本語・英語・中国語・タイ語・ベトナム語・インドネシア語・ポルトガル語で展開し、グローバルでの継続的な学習機会を提供しています。加えて、テーマ別の定期配信記事「コンプライアンスのすすめ」を通じて、従業員の意識向上と行動変容を促進しています。

| コンプライアンス教育活動  | 実施時期     | 対象        | 実施内容・目的                                                   |
|---------------|----------|-----------|-----------------------------------------------------------|
| 新入社員教育        | 入社時(4月)  | 新入社員      | コンプライアンス基礎知識の習得                                           |
| 組織マネジメント研修    | 就任時(年2回) | 新任管理職     | 労務管理上必要なコンプライアンス知識の習得                                     |
| 出向者経営層研修      | 出向時(年1回) | 出向先新任役員   | 内部統制およびコンプライアンス知識の習得                                      |
| グループ法務研修      | 年1回      | グループ会社関係者 | 業務に必要なコンプライアンス知識の習得                                       |
| コンプライアンス推進月間  | 毎年10月    | グループ全役職員  | コンプライアンス意識調査・理解度確認テスト等を実施<br>コンプライアンス入門冊子・教育データベースを活用した教育 |
| コンプライアンス記事の配信 | 年4回      | グループ全役職員  | テーマ別の法令等の知識の習得・コンプライアンス意識の向上                              |

## 報告相談窓口・内部通報窓口の設置

コンプライアンス違反の早期発見・是正のため、「NOKグループ報告相談窓口・内部通報窓口」を設置しています。

従業員が法令等違反行為を認知した場合、または法令等違反行為かどうか判断に迷う場合は、報告相談窓口へ報告することが求められます。また、報告したにもかかわらず違法行為が是正されない場合や、報告が困難な状況にある場合には内部通報窓口への通報が可能となる制度を整えています。

内部通報窓口(主管部門：法務部)は、NOKグループ窓口(通報窓口委託会社にて受付)と外部窓口(外部弁護士にて受付)とで構成されています。匿名での通報も受け付けており、客観的かつ具体性のある内容であれば調査対象となります。通報者に対する報復は禁止されており、通報者が不

利益を被ることがないよう保護されています。通報・相談があった場合の対応手順は「内部通報規程」に則り、調査の実施、是正措置等を行います。調査結果は、被通報者および調査協力者の信用・名誉・プライバシー等に配慮した上で、通報者へ速やかに通知されます。調査完了後、通報者および調査協力者が不利益な取り扱いを受けていないか確認しています。

内部通報制度の周知および公益通報者保護法の理解促進のため、NOKグループ全従業員に対し、定期的な教育を実施しています。

海外拠点については、中国のグループ会社12社に内部通報窓口(社内・社外)を設置しました。さらにそれ以外のアジア地域の32社においても内部通報窓口の拡大設置を進め、グローバルでの内部通報制度の体制強化を図っています。

## 腐敗・贈収賄防止

「NOK企業行動憲章」において、「公正で透明かつ自由な競争ならびに適正な取引、政治・行政との健全かつ正常な関係を保つこと」を掲げ、腐敗・贈収賄の禁止を宣言しています。さらに、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として「国連グローバル・コンパクトの10原則」を尊重し、腐敗・贈収賄防止の取り組みを一層推進するため、「NOKグループ腐敗・贈収賄防止方針」を制定しています。万が一、腐敗防止に反する事案が発生した場合には、リスクマネジメント委員会を中心に対策を実施することとしており、内部通報窓口でも腐敗防止に反する事案の情報を受け付けています。

また、内部監査部門が定期的に、国内外の全事業所および全グループ子会社に対して腐敗防止に関する監査を行い、その結果を踏まえて事業における腐敗防止のリスクを評価し、監査等委員会および取締役会に報告しています。

## NOKグループ腐敗・贈収賄防止方針

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。

[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#6](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#6)

## 腐敗防止のための取り組み

### ●寄付・助成の管理

腐敗・贈収賄防止基本規程に基づき、国内外の公務員等に対する便益提供や寄付、助成を原則禁止しています。「公務員等に対する便益提供等に関するガイドライン」および「公務員等に対する寄付・助成に関するガイドライン」を定めており、例外的に寄付や献金等を行う場合には事前承認手続きを義務化し、不適切な資金流出を防止しています。

### ●代理店・コンサルタント等の起用・更新

代理店・コンサルタント等の起用・更新に関しては、腐敗・贈収賄防止基本規程に基づく「公務員等に係る代理店・コンサルタント等の起用に関するガイドライン」に従い、当社の腐敗防止方針を周知するとともに、デュー・ディリジェンスを実施した上で、法務担当部門長による承認を受けることとしています。また、代理店・コンサルタント等による腐敗行為またはその疑いを認識した場合は、リスク管理規程に基づき、迅速かつ適切な対応を行う体制を整えています。

| データ項目                   | 対象範囲 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|-------------------------|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 重大な法令違反件数               | 連結   | 件  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 法令違反罰金額                 | 連結   | 円  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 腐敗防止違反件数                | 連結   | 件  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 腐敗に関連する罰則金額             | 連結   | 円  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 上記以外の行動憲章違反件数           | 連結   | 件  | 4        | 4        | 10       | 5        | 13       |
| 人権侵害やハラスメントに関する件数       | 連結   | 件  | 1        | 2        | 3        | 1        | 0        |
| プライバシー（顧客個人情報を含む）に関する件数 | 連結   | 件  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 情報漏洩件数（上記を除く）           | 連結   | 件  | —        | —        | —        | 0        | 0        |
| 利益相反に関する件数              | 連結   | 件  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| インサイダー取引に関する件数          | 連結   | 件  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| その他                     | 連結   | 件  | 3        | 2        | 7        | 4        | 13       |

| 政治団体への支出 | 対象範囲 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|----------|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| ロビー活動    | 連結   | 円  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| 政治活動     | 連結   | 円  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| その他の政治献金 | 連結   | 円  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |

| 業界団体への支出   | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期  | 2025年3月期  | 2026年3月期  |
|------------|----|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本経済団体連合会  | 円  | —        | —        | 3,300,000 | 3,470,000 | 3,470,000 |
| 日本自動車部品工業会 | 円  | —        | —        | 3,900,000 | 3,900,000 | 3,900,000 |
| 東京経営者協会    | 円  | —        | —        | 1,120,000 | 1,120,000 | 1,120,000 |

## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

NOKグループでは、グループ全体に関わるリスク管理の基本方針および管理体制について、「リスク管理規程」により定めています。この規程に基づき、グループCEOを委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、グループ全体のリスク管理を推進しています。当社では、会社経営に影響を及ぼす可能性のあるリスクを以下の2つのカテゴリーに分類し、管理しています。

#### ・事業戦略リスク

企業価値向上のため、リスクとのバランスを取りつつリターンの最大化を図るべきリスク

#### ・損失発生リスク

企業価値の維持のため、発生防止もしくは発生確率・損失の極小化を図るべきリスク

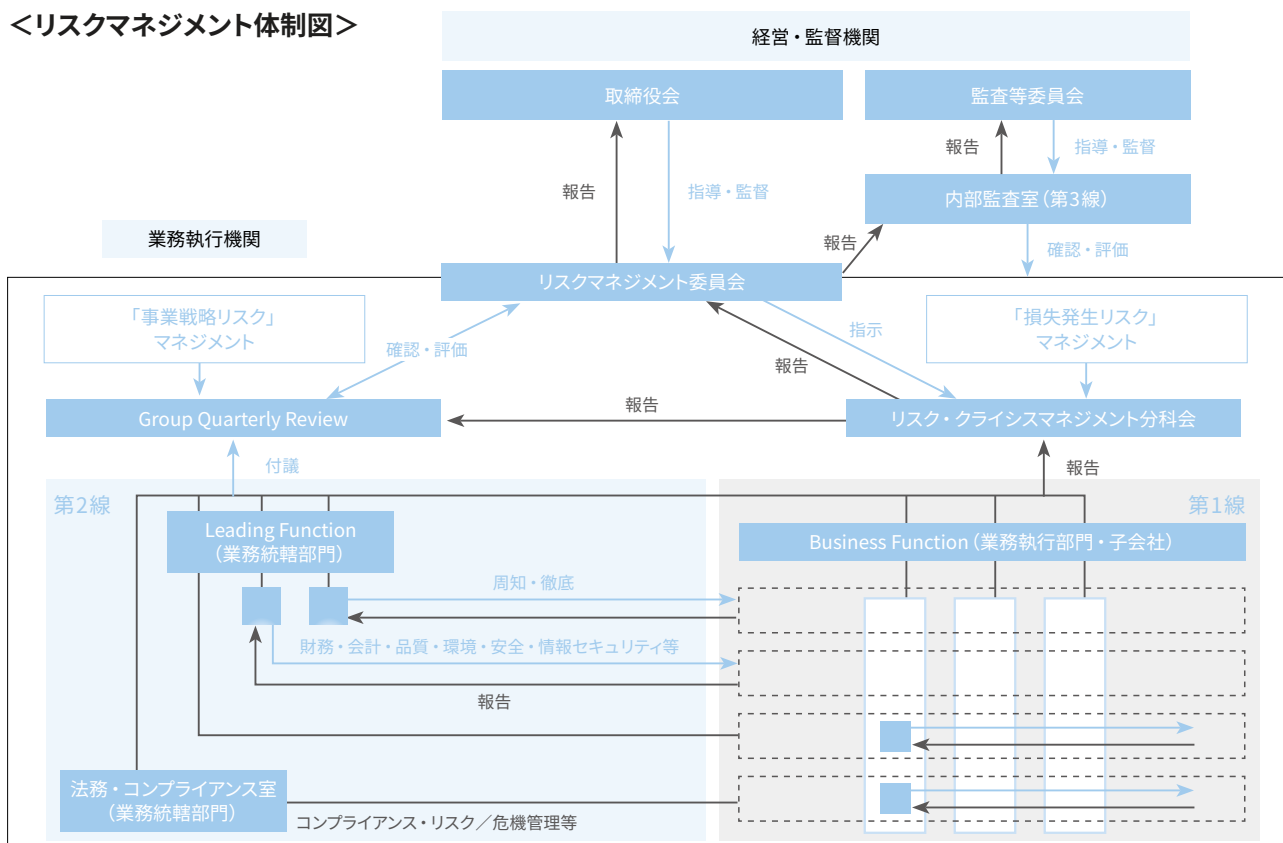
事業戦略リスクについては、リスクマネジメント委員会において年3回、グループ会社における事業推進や新規案件に関連するリスクの洗い出しを実施しています。また、グループの経営戦略を検討する会議や案件に応じた個別の委員会等にて、最大のリターンが適時・適切に得られるよう毎月審議を行っています。損失発生リスクについては、

下部組織として「リスク・クライシスマネジメント分科会」を設置し、半年ごとにグループの当該リスクの特定・分析を実施しています。発生頻度(時期)や損失規模(損害額)を想定したリスクレベル評価により定量化を行い、その重要性・緊急性を考慮した優先順位に従って課題および対応策を検討しています。

### リスクマネジメント体制

全社的なリスクマネジメントの枠組みを強化するために、役割を明確化した3ラインモデルの連携を活用しています。まず、各業務執行部門のリスクオーナーが日常的なリスク管理を行い(第1線)、業務統轄部門であるLeading Functionが全社的なリスク管理を推進します(第2線)。そして、内部監査室が独立した視点から推進状況や体制を監視し(第3線)、効果的なリスクマネジメント体制を整備しています。また、リスクマネジメント委員会での討議内容は、業務執行を行わない取締役で構成される監査等委員会(社外取締役を含む)へ報告されます。これにより、リスク管理手法や改善点等に関する意見を得て、リスク管理対策等に生かしています。

### <リスクマネジメント体制図>



## 主要なリスクと対応策

各業務執行部門のリスクオーナーへのヒアリングを通じて、定期的なリスクレビューを実施しています。特定したリ

スクについては、発生確率とインパクトの観点からリスクを分類・評価しています。

|       |   |   |                                                              |   |
|-------|---|---|--------------------------------------------------------------|---|
| 発生確率  | 高 |   | 主要なリスク                                                       |   |
|       | 中 |   | 天災リスク、人財リスク（流出・採用等）、カン<br>トリーリスク、環境規制リスク、グローバルマー<br>ケットリスクなど |   |
|       | 低 |   |                                                              |   |
|       |   | 小 | 中                                                            | 大 |
| インパクト |   |   |                                                              |   |

| 主要な重大リスク | 人財リスク(流出・採用等)                                                                                                                                                         | 環境規制リスク                                                                                                                                          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容       | 日本の少子高齢化に伴う労働人口の減少により、製造業における採用競争が激化                                                                                                                                  | 各国の環境負荷物質規制の強化、および生産拠点からの排出規制の厳格化                                                                                                                |
| 発生確率     | 中                                                                                                                                                                     | 中                                                                                                                                                |
| インパクト    | 大                                                                                                                                                                     | 大                                                                                                                                                |
| 影響       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力不足による国内生産拠点の維持困難</li> <li>・技術承継の断絶による品質および競争力の低下</li> <li>・採用・教育コストの増大</li> </ul>                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・規制対応による事業コストの増加</li> <li>・環境事故による環境汚染や健康被害の発生</li> <li>・規制違反による制裁金、社会的信用の失墜</li> </ul>                   |
| 対応策      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人財ポートフォリオの可視化、中長期での採用戦略の策定および効果的な採用活動の推進</li> <li>・自動化・DX推進による生産性向上と省人化の加速</li> <li>・エンゲージメント向上施策による離職防止と多様な働き方の推進</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバルな規制動向等の継続的なモニタリング体制の強化</li> <li>・グループ全体での環境規制リスクを可視化し、管理体制を確立</li> <li>・環境投資による排出抑制設備の導入</li> </ul> |

## 新興リスク

中長期(3～5年)に影響を及ぼす可能性のある重要な新興リスクを定期的に識別・管理しています。これらのリス

クは、事業に直ちに大きな影響を与える可能性は低いものの、潜在的な影響が未知であることから、早期のモニタリングと予防的な緩和策を講じています。

|           | カントリーリスク                                                                                                                                                                    | 脱炭素規制リスク                                                                                                                                                                                         |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容        | NOKグループの拠点が所在する国・地域における自然災害ならびに政情不安、貿易摩擦の激化、および各国独自の法規制変更                                                                                                                   | 世界的な脱炭素の潮流に伴う、各国での脱炭素規制の制定・強化                                                                                                                                                                    |
| ビジネスインパクト | <ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーンの寸断による操業停止と売上減少</li> <li>・資産の毀損や輸出入制限による事業継続への打撃</li> <li>・駐在員および帯同家族の安全確保に関するリスク</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・NOKグループのCO<sub>2</sub>排出量の約9割が電力由来であるため、電力費用に炭素税が課されることで、事業コストが上昇</li> <li>・排出規制への対応遅延による市場シェアの喪失</li> </ul>                                             |
| 緩和措置      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・地政学・災害情報の収集・分析体制の強化</li> <li>・地産地消(現地完結型)の生産・販売体制の構築</li> <li>・代替材料・代替ルートの事前確保</li> <li>・海外赴任者・出張者の安否をリアルタイムで把握するシステムの導入</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「NOK Twin Green Plan 2030」に基づくカーボンニュートラル(CN)ロードマップの着実な遂行</li> <li>・再生可能エネルギー(再エネ)導入の拡大およびCN燃料の活用</li> <li>・製造プロセスの革新(省エネ技術の導入)による電力消費量の根本的な削減</li> </ul> |

## リスクマネジメントの取り組み

### リスクマネジメントプロセス監査

年に1回、社外取締役4名を含む監査等委員会に対し、リスク抽出(方法と結果)、リスクの評価(重要度評価)、重要なリスクへの対応状況を報告しています。

内部監査に関しては、各本部から内部監査室に共有されたオペレーショナルリスクの管理状況や新規リスクの発生状況をもとに、機能監査の項目を選定しています。監査の結果は定期的に監査等委員会へ報告され、リスク管理体制の改善に活用されています。

### リスクマネジメント研修

グループ全体でリスク管理の強化を図るため、全従業員を対象としたコンプライアンスに関するeラーニングを実施しています。また、社内外の新任取締役に 대해서는 リス

ク管理教育を目的にガイドラインを配布しています。これにより、社外取締役を含む経営層がグループ固有のリスクを深く理解し、的確な意思決定と監督を行える体制を整えています。

### 製品のリスクアセスメント

製品の開発プロセスにリスク基準を組み込み、健康や環境に対する影響を評価しています。新規化学物質を使用する際、安全性や有害性、環境への影響、法規適合などを多角的に評価するとともに、使用の禁止・削減・管理など物質ごとの管理区分を独自に定め、環境負荷のある物質が混入しないよう適切な管理体制を構築しています。これにより、環境負荷物質が製品へ混入・流出することを防止し、製品による環境や健康への被害、法規不適合などの製品リスクを管理しています。

## 会社経営に重大な影響を及ぼす可能性がある危機・リスク区分

「損失発生リスク」については、会社経営に重大な影響を及ぼす可能性のある危機の種類、およびそれを発生させる原因に基づき下記のとおり区分を行っています。

| 危機の種類                        | 原因                   | リスク区分                                                                                       |
|------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 操業停止                         | 火災、爆発                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害リスク</li> <li>・信用リスク</li> <li>・カントリーリスク</li> </ul> |
|                              | 自然災害(地震・水害・火山噴火等)    |                                                                                             |
|                              | 感染症の流行               |                                                                                             |
|                              | 材料の供給停止              |                                                                                             |
|                              | サイバー攻撃               |                                                                                             |
|                              | 不法な業務妨害              |                                                                                             |
|                              | ライフラインの途絶            |                                                                                             |
| 法令違反等の発生                     | 司法(犯罪・利益供与等)         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法的リスク</li> <li>・信用リスク</li> </ul>                    |
|                              | 税務(税法違反等)            |                                                                                             |
|                              | 会社法・金融商品取引法(株主代表訴訟等) |                                                                                             |
|                              | 環境(汚染等)              |                                                                                             |
|                              | 労働法(労基法違反・ハラスメント等)   |                                                                                             |
| 従業員の死亡、重大な障害の発生、またはその恐れがある場合 | 労働災害                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害リスク</li> <li>・カントリーリスク</li> </ul>                 |
|                              | 交通事故                 |                                                                                             |
|                              | 自然災害(地震・水害・火山噴火等)    |                                                                                             |
|                              | 火災、爆発                |                                                                                             |
|                              | 海外での戦争・暴動・テロ・誘拐等     |                                                                                             |
| 訴訟                           |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法的リスク</li> </ul>                                    |
| その他会社経営に重大な影響を及ぼす事項          | 重要な機密情報の紛失・漏洩        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・信用リスク</li> </ul>                                    |
|                              | 重大な品質問題の発生           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・信用リスク</li> </ul>                                    |
|                              | その他                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種リスク</li> </ul>                                    |

## 事業等のリスク

## 1. 事業戦略リスク

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 戦略リスク | <p><b>①顧客の業績への依存について</b><br/>当社グループでは、シール製品および電子機器部品の製造・販売が事業の大部分を占めており、これらの分野においては国内外の主要な自動車メーカー、建機メーカー、および電子機器メーカー等を主な得意先としています。これらの顧客企業への売上は、その顧客企業の業績や予期しない契約の変更等、当社グループにて管理できない要因により影響を受ける可能性があります。このような顧客への売上減少により当社グループの業績および財務状況は影響を受ける可能性があります。当社グループではバランスの取れた顧客構成を志向し、当該顧客企業への売上減少のリスクが最小限となるよう努めています。</p>                                                                        |
|       | <p><b>②他企業との提携について</b><br/>当社グループは、事業を展開する上で、他社とさまざまな提携活動を行っていますが、提携先固有の事情による提携の解消等、当社グループで管理できない要因により業績および財務状況に影響が及ぶ可能性があります。<br/>とりわけ、当社は1960年よりフロイデンベルグ社（以下同社）との間で、資本および技術提携を行っており、当社グループの事業展開において、同社（グループ企業含む）は、パートナー企業として重要な位置付けを有しています。<br/>1960年の提携以降、同社との関係は継続しており、今後においても、同社との提携関係は安定的に継続していくものと当社グループは認識していますが、同社との提携関係または同社の事業戦略等に変化が生じた場合においては、当社グループの事業に対して影響を及ぼす可能性があります。</p>  |
| 投資リスク | <p><b>①需要動向の変化による影響について</b><br/>当社グループの主要製品であるオイルシール等については、主に内燃機関（エンジン）に用いられるものでありますが、近年においては燃料電池自動車、および電気自動車も市場投入されています。そのため当社グループでは将来の普及に備え、燃料電池自動車や電気自動車に搭載可能な新製品等に関する研究開発も進めています。しかしながら、現時点において将来、燃料電池自動車、および電気自動車の普及が当社グループの業績および財務状況に与える影響を見通すことは困難であります。<br/>また、自動車、建機、電子機器製品、および事務機のコモディティ化の流れの中で、新興国等での現地メーカーの台頭もあり、今後より一層の競争激化とそれに起因する価格下落が生じ、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p> |
| 市場リスク | <p><b>①為替変動の影響について</b><br/>当社グループの当期連結売上高に占める海外売上高比率は約7割であり、各地域における為替動向が、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。このため為替予約等によるリスクヘッジを行っていますが、必ずしも為替リスクを完全に回避するものではないため、当社グループの業績および財務状況は為替変動の影響を受ける可能性があります。</p>                                                                                                                                                                                      |
|       | <p><b>②金利変動の影響について</b><br/>当社グループは、資金需要、調達手段、および金融情勢を勘案し資金調達をしていますが、金融情勢の変化により調達金利が変動した場合には、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>                                                                                                                                                                                                                                                             |
|       | <p><b>③株式市場の動向による影響について</b><br/>国内外の株式市場の動向は、当社が保有する投資有価証券の評価額、および当社グループの年金資産の運用状況に影響を及ぼします。株式市場が低迷した場合、投資有価証券の評価損が発生する可能性、および年金資産が目減りし、会社負担が増大する可能性があります。</p>                                                                                                                                                                                                                               |
|       | <p><b>④原材料の価格変動について</b><br/>当社グループの製品の主要原材料である鋼板・合成ゴム・銅箔・樹脂フィルム・金等の価格は、需給動向等により変動しています。これら原材料価格の変動が即座に製品価格に反映されるとは限らないため、原材料価格の変動により、当社グループの業績および財務状況は影響を受ける可能性があります。原材料価格変動の状況を鑑み、当社グループでは原材料を安定かつ継続的に供給いただける事業パートナーを国内に限らず広く世界中に求めています。</p>                                                                                                                                                |

## 2. 損失発生リスク

|          |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法的リスク    | <p><b>①法的規制等の影響について</b><br/>当社グループは、事業を展開する各国においてさまざまな法規制の適用を受けています。法令に準じた社内規程やマニュアルの整備、各種教育によるコンプライアンス意識の醸成・周知徹底、外部専門家との連携体制の構築を図っていますが、将来においてこれらの法規制が改正・強化された場合、新たな規制を遵守するために発生する追加コストの負担は当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>                   |
|          | <p><b>②訴訟その他の法的手続に関わるリスクについて</b><br/>当社グループは、各国で事業を遂行する上で、グループ内部統制の体制の整備、外部専門家との連携体制の構築、各種保険への加入等によるリスクヘッジを行っていますが、訴訟や規制当局による措置その他の法的手続の当事者となる可能性があります。これらの法的手続の結果、当社グループに対して金銭的な賦課や事業遂行に関する制約が課された場合には、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>       |
|          | <p><b>③知的財産権侵害の影響について</b><br/>当社グループは、特許権その他の知的財産権の取得により自社の保有技術を保護するとともに、第三者の知的財産権に対する侵害の予防にも注意を払っています。しかし、国情の相違等から当社グループの知的財産権の保護が十分に得られず販売減少や訴訟費用が発生した場合や、当社グループの製品が意図せず他社の知的財産権を侵害したために販売中止や賠償金支払が必要となった場合、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p> |
|          | <p><b>④環境規制が及ぼす影響について</b><br/>当社グループは、各拠点における環境関連法令を遵守し、かつ顧客からの環境に関わる要請に対応するために必要な処置を講じていますが、将来において法令や顧客要請が強化される、環境責任が発生する、事業活動が制約を受ける等の可能性があります。その対応の費用が多額となる場合は、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。</p>                                             |
| カントリーリスク | <p><b>①政治経済情勢について</b><br/>当社グループは、日本、北米、欧州、中国、その他アジア諸国等において事業を展開しています。そのため、当社グループが製品を製造・販売している国や地域の政治情勢や経済状況の変動により、当社グループの業績および財務状況は影響を受ける可能性があります。</p>                                                                                            |

## 2. 損失発生リスク

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 災害リスク | <b>①自然災害等について</b><br>当社グループは、地震・台風・洪水・火山の噴火等の自然災害や火災等の事故の発生により、当社グループの生産活動や物流活動に支障をきたす事態に備えて、生産拠点の分散化や安全対策を行い事業継続のためにリスクの最小化に努めており、また各種保険の加入等によりリスクヘッジを行っています。しかしながら、これらの事態の発生を完全に防止または軽減することができない可能性があり、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。                                                                                     |
|       | <b>②感染症等について</b><br>当社グループは、感染症等のパンデミックによる生産活動や物流活動に支障をきたす事態に備えて、生産拠点の分散化や安全対策を行い事業継続のためにリスクの最小化に努めています。<br>その中でも、2020年の新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大以降、対応マニュアルの策定、在宅勤務や時差出勤等の実施、リモートワークツール等の活用により業務を継続できる環境を確保する等、各種対策を講じて感染症等の影響の極小化を図っています。今後の状況により感染症等の感染拡大が発生した場合は、当社グループを取巻く経済環境または事業環境が悪化することにより、当社グループの業績及び財務状況に影響を及ぼす可能性があります。 |
| 信用リスク | <b>①情報流出の影響について</b><br>当社グループは、事業を遂行する上で、技術情報や個人情報等の機密情報を有しています。これらの情報の外部流出防止のため社内体制・手続を構築していますが、予期せぬ事態により情報が外部に流出した場合、社会的信用の低下や賠償金支払等により、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。                                                                                                                                                    |
|       | <b>②サイバー攻撃等の影響について</b><br>当社グループは、悪意のあるサイバー攻撃等による、操業停止、重要データの喪失、情報漏洩に対して、外部機関等を活用した調査・予防措置を実施していますが、未知の方法のサイバー攻撃により操業に影響を及ぼす可能性があります。                                                                                                                                                                                         |
|       | <b>③製品の品質問題が及ぼす影響について</b><br>当社グループは、各生産拠点において世界的に認められた品質管理基準に従って製品を製造していますが、予測できない原因による製品の品質不具合の発生を皆無にすることは困難であります。万が一大幅なリコールや製造物賠償責任につながるような製品の不具合が発生した場合、多大な対応コストや社会的信用の低下により、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。                                                                                                             |

## 災害リスクへの対応

## 事業継続マネジメント(BCM)体制

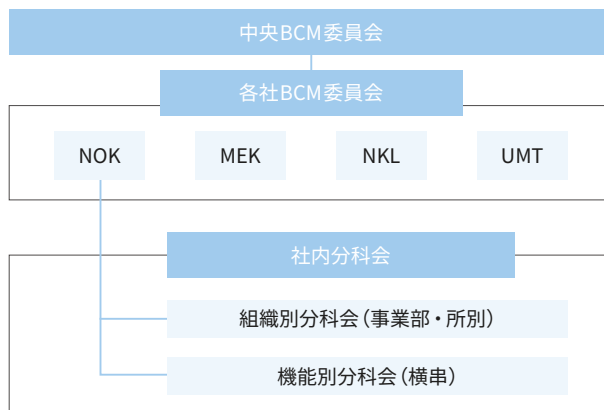
事業等のリスク・緊急事態のうち、自然災害や火災・爆発、重大事故、感染症流行、ITインフラの停止などを「事業の継続の障害となる事象」と定義しています。これらの事象が発生した際に、従業員の安全確保と供給責任の完遂を確実にするため、継続的かつ効果的な「事業継続マネジメント(BCM)システム」を構築・運用しています。

BCM活動をグループ全体で横断的に推進するため、BCM委員会を常設委員会として設置しています。本委員会を中心としたマネジメント体制により、事業継続計画(BCP)の策定や維持・更新、実現させるための予算・資源の確保、事前対策の実施、教育・訓練の実施、点検、継続的な活動に取り組んでいます。

大規模な災害を含む緊急事態※が発生した場合には、直ちに本社に緊急対策本部を設置し、被災した拠点には現地対策本部を設置します。状況に応じて関係する部門・部署が連携し、被害状況の把握から復旧支援、顧客への情報提供まで、迅速かつ確実な対応を取れる体制を整えています。

※緊急事態とは「リスク管理規程」で定める顕在化した損失発生リスクのうち、会社経営に重大な影響を及ぼす危機を言う。

## &lt;BCM委員会の構成&gt;



※各社BCM委員会に分科会を設置

## 事業継続計画(BCP)の立案、推進

以下の基本方針に基づき、事業継続に向けた取り組みを推進しています。

1. 人命の保護・救出・安全確保を最優先とする。
2. 地域社会の一員として、地域全体の復旧に積極的に協力する。
3. 顧客をはじめとするステークホルダーへの影響を最小化し、事業者としての責任を果たす。

国内外のグループ会社を含む各事業所において、不測の事態における行動指針、緊急時体制、復旧手順を定めたBCPを整備しています。訓練などを通じて実効性を検証し、抽出された課題への対応を行うとともに、被害を最小化する対策、緊急時の通信手段や報告システムの整備、ITインフラの耐震化などにも継続して取り組んでいます。サプライチェーンBCMについては、サプライヤー様とも連携して、事業継続の強化に努めています。

### 新規事業・プロジェクトにおけるESG評価

NOKグループでは、M&Aやスタートアップ出資に際して、ESGの観点を含めた包括的な調査を実施しています。財務・税務面での調査のほか、企業文化やビジネスモデルなどの事業面に加え、ESGの項目(環境、人権、労働問題、安全衛生、コンプライアンスや腐敗防止等)のデュー・デリジェンスを実施しています。重大な懸念がないことを確認した上で、プロジェクトに着手する体制を構築しています。

### 情報セキュリティ対策／サイバーセキュリティ戦略

顧客情報や個人情報の漏洩、巧妙化するサイバー攻撃による被害を重要なリスクと位置付けています。当社グループは、これらのリスクを、グループCEOを委員長とするリスクマネジメント委員会において審議し、経営上優先的に対策すべきリスクとして認識しています。審議の結果およびその方針に基づき、専門部門(グループCIOを本部長とするNOKグループIT本部)で対応策を進めています。

また、「NOKグループ情報セキュリティ基本方針」を定めた上で、グループCIOを委員長とした情報セキュリティ全体委員会および事業部・グループ会社ごとに設置した情報セキュリティ委員会において組織的・計画的な対策を実施しています。

今後もPDCAのサイクルを継続的に回して、情報セキュリティ対策の維持・向上を図るとともに、当社グループだけでなく業界団体を含むサプライチェーン全体の対策強化にも積極的に関与していきます。

### 情報セキュリティ事故対応

「情報セキュリティ管理規程」にて情報セキュリティ対策および管理について定めています。情報セキュリティ事故(インシデント)が発生した場合には、「情報セキュリティ事故対応基準」に従い、迅速な報告・エスカレーションを行

い、被害の拡大防止と早期復旧に努めます。また、年1回のインシデント対応訓練を実施し、実効性の検証と対応力の強化を図っています。NOKでは、サイバー攻撃によるITサービス停止を事業継続に関わる重大リスクとして定義しており、毎年の管理計画に落とし込み、対策を講じています。

### 内部監査

業務執行部門から独立した内部監査室によって、IT・情報セキュリティに関する内部統制監査を年1回実施し、その有効性を保証しています。

### サイバー攻撃への対応・教育

サイバーセキュリティ対策強化のため、2023年度より「NOKG-CSIRT (Computer Security Incident Response Team)」を組織し、NIST CSF※に基づいた方針・戦略の策定を進めています。具体的な実施事項としては、経済産業省が策定した「情報セキュリティサービス基準」に適合したサービスを提供する外部機関によるペネトレーションテスト(侵入テスト)を定期的に行っています。また脆弱性診断を実施し、発見した脆弱性のスコアリング、対応を行っています。さらに、アタックサーフェスマネジメントによる継続的な脆弱性モニタリングを実施し、セキュリティ強化に努めています。

また、従業員一人ひとりのセキュリティに対する意識とスキルの向上が大切と考え、セキュリティ教育を行っています。年に1回以上、標的型攻撃メール訓練を行い、サイバー攻撃の可能性がある不審なメールの見分け方や受信した際の対応策を周知しています。ウイルス対策やテレワークの情報管理等といったIT知識・セキュリティ情報についても定期的に情報発信することで、意識向上を図っています。

※The National Institute of Standards and Technology Cybersecurity Framework

### 知的財産の保護

「従業員コンプライアンス行動指針」に基づき、自社の技術資産の保護と第三者の権利尊重を徹底しています。他社特許の継続的な調査により侵害防止に努めるとともに、自社発明の積極的な出願・権利化を推進しています。

また、自社ブランドの保護を目的として「模倣対策委員会」を設置し、海外での模倣品対策を強化し、模倣品製造工場の摘発や、ECサイトからの権利侵害ページの削除など、現地の法執行機関等と連携した措置を講じています。

## 模倣対策関係

| データ項目               |    | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | 2025年3月期 | 2026年3月期 |
|---------------------|----|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 模倣品製造工場の摘発          |    | 件  | 9        | 8        | 6        | 6        | 8        |
| ネット販売サイト削除          |    | 件  | 5,093    | 5,284    | 4,417    | 4,085    | 3,134    |
| 特許保有件数<br>(単体)      | 国内 | 件  | 1,265    | 1,202    | 1,379    | 1,311    | 1,274    |
|                     | 海外 | 件  | 1,729    | 1,728    | 1,959    | 1,841    | 1,517    |
|                     | 合計 | 件  | 2,994    | 2,930    | 3,338    | 3,152    | 2,791    |
| 特許保有件数<br>(NOKグループ) | 国内 | 件  | 1,170    | 1,666    | 1,766    | 1,781    | 1,631    |
|                     | 海外 | 件  | 2,674    | 2,683    | 2,772    | 2,820    | 2,284    |
|                     | 合計 | 件  | 3,844    | 4,349    | 4,538    | 4,601    | 3,915    |

## 税務方針

詳細はNOKコーポレートサイトをご参照ください。

[https://www.nokgrp.com/sustainability/esg\\_strategy/#8](https://www.nokgrp.com/sustainability/esg_strategy/#8)

## 地域別報告事項(2025年3月期 連結会計年度)

(億円)

|        | 従業員数(人) | 収益      | 税引前利益 | 未払法人税 | 納税額   |
|--------|---------|---------|-------|-------|-------|
| 日本     | 10,556  | 4,830.5 | 163.0 | 46.6  | 194.5 |
| 中国     | 11,016  | 5,797.0 | 120.0 | 30.4  | 35.6  |
| タイ     | 6,776   | 1,074.8 | 80.7  | 14.7  | 11.9  |
| シンガポール | 315     | 521.2   | 46.0  | 4.9   | 8.2   |
| 台湾     | 1,373   | 273.4   | 5.9   | 0.4   | 0.8   |
| ベトナム   | 4,837   | 403.0   | 10.8  | 3.3   | 3.0   |
| その他アジア | 2,010   | 292.6   | 14.0  | 4.1   | 3.8   |
| 欧米他    | 1,076   | 838.2   | 90.5  | 7.4   | 5.2   |

## 参画しているイニシアチブ

NOKグループは、持続可能な社会の実現を目指す国際的な枠組みや国内のイニシアチブに積極的に参画し、最新動向の把握や他団体との協働を通じて、サステナビリティに関する取り組みを推進しています。

### 国連グローバル・コンパクト(UNGC)

2021年4月に国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)に加盟しています。GCNJが主催する分科会「レポート研究分科会」「環境経営分科会」「腐敗防止分科会」「ESG分科会」「人権デューデリジェンス(HRDD)分科会」「WEPs分科会」「防災・減災(DRR)分科会」に参加し、実務レベルでの知見向上と取り組みの推進を図っています。



2026 PARTICIPANT

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.

### 気候変動イニシアチブ(Japan Climate Initiative)

気候変動イニシアチブ(JCI)は、気候変動対策に積極的に取り組む企業・自治体・NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。NOKグループは2022年4月にJCIに賛同し、国内の気候変動対策に関する意見交換や政策提言への関与を深めています。



### 経団連「生物多様性宣言イニシアチブ」

経団連生物多様性宣言イニシアチブは、「経団連生物多様性宣言・行動指針(改定版)」を構成する7項目のうち複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業で構成されています。NOKグループでは、2019年12月に「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同し、さまざまな取り組みを実施しています。

### 経団連「チャレンジ・ゼロ」

チャレンジ・ゼロは、経団連が打ち出した「脱炭素社会」「排出量実質ゼロ」を今世紀後半に実現するため、脱炭素社会の実現に向けた各企業のイノベーションチャレンジテーマを登録し、PR・推進するプロジェクトです。NOKでは、2020年2月に賛同し、「燃料電池普及に向けた各種部品の開発による水素社会の実現」をチャレンジテーマとして登録し、技術を通じた貢献を目指しています。

### 環境省「30by30」

「30by30(サーティ・バイ・サーティ)目標」は、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全しようとする目標です。日本における現状の保護地域(陸域約20%、海域約13%)の拡充と取り組み推進のため、有志の企業・自治体・団体によって「生物多様性のための30by30アライアンス」が発足し、NOKグループでは、2025年4月に参画しています。



## GRIスタンダード内容索引

| 開示事項          |                                 | ESGデータブック参照箇所                                                                              |                                 |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 番号            | 内容                              | 名称(見出し)                                                                                    | ページ                             |
| 一般開示事項 2021   | 1. 組織と報告実務                      |                                                                                            |                                 |
| 2-1           | 組織の詳細                           | 会社概要                                                                                       | 基本情報                            |
| 2-2           | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体          | 目次・編集方針                                                                                    | 目次・編集方針                         |
| 2-3           | 報告期間、報告頻度、連絡先                   | 目次・編集方針                                                                                    | 目次・編集方針                         |
| 2-4           | 情報の修正・訂正記述                      | —                                                                                          | —                               |
| 2-5           | 外部保証                            | 環境情報検証報告書                                                                                  | P.21                            |
| 一般開示事項 2021   | 2. 活動と労働者                       |                                                                                            |                                 |
| 2-6           | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係            | サプライチェーンマネジメント                                                                             | P.34-36                         |
| 2-7           | 従業員                             | 従業員構成                                                                                      | P.42                            |
| 2-8           | 従業員以外の労働者                       | —                                                                                          | —                               |
| 一般開示事項 2021   | 3. ガバナンス                        |                                                                                            |                                 |
| 2-9           | ガバナンス構造と構成                      | 企業統治体制(コーポレート・ガバナンス体制)<br>役員の構成<br>役員一覧およびスキルマトリックス                                        | P.46、P.48-49                    |
| 2-10          | 最高ガバナンス機関における指名と選出              | 企業統治体制(コーポレート・ガバナンス体制)<br>役員一覧およびスキルマトリックス                                                 | P.46、P.48                       |
| 2-11          | 最高ガバナンス機関の議長                    | 企業統治体制(コーポレート・ガバナンス体制)<br>役員一覧およびスキルマトリックス                                                 | P.46、P.48                       |
| 2-12          | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | サステナビリティ基本方針<br>ガバナンス(気候変動)<br>推進体制(人権)                                                    | 基本情報、<br>p.3、p.22               |
| 2-13          | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲           | サステナビリティ基本方針<br>ガバナンス(気候変動)<br>推進体制(人権)                                                    | 基本情報、<br>p.3、p.22               |
| 2-14          | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割      | サステナビリティ基本方針                                                                               | 基本情報                            |
| 2-15          | 利益相反                            | —                                                                                          | —                               |
| 2-16          | 重大な懸念事項の伝達                      | 企業統治体制(コーポレート・ガバナンス体制)<br>リスクマネジメント体制                                                      | P.46、P.52                       |
| 2-17          | 最高ガバナンス機関の集会的知見                 | 役員一覧およびスキルマトリックス                                                                           | P.48                            |
| 2-18          | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価             | —                                                                                          | —                               |
| 2-19          | 報酬方針                            | 取締役の報酬<br>役員一覧およびスキルマトリックス                                                                 | P.48                            |
| 2-20          | 報酬の決定プロセス                       | 取締役の報酬                                                                                     | P.48                            |
| 2-21          | 年間報酬総額の比率                       | —                                                                                          | —                               |
| 一般開示事項 2021   | 4. 戦略、方針、実務慣行                   |                                                                                            |                                 |
| 2-22          | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明             | —                                                                                          | —                               |
| 2-23          | 方針声明                            | NOK企業行動憲章<br>サステナビリティ基本方針<br>NOK環境基本方針<br>NOKグループ人権方針<br>NOKグループ調達方針                       | 基本情報、<br>P.1、P.22、P.34          |
| 2-24          | 方針声明の実践                         | 環境に関するマネジメント体制<br>推進体制(人権)<br>取り組み(人権)<br>推進体制(サプライチェーンマネジメント)<br>サプライヤーアンケートの実施<br>グリーン調達 | P.1、P.22-23、<br>P.34-36         |
| 2-25          | マイナスのインパクトの是正プロセス               | 人権リスクの緩和・改善<br>人権に関する相談窓口の設置                                                               | P.23                            |
| 2-26          | 助言を求める制度および懸念を提起する制度            | 報告相談窓口・内部通報窓口の設置                                                                           | P.50                            |
| 2-27          | 法規制遵守                           | 重大な法令違反件数                                                                                  | P.51                            |
| 2-28          | 会員資格を持つ団体                       | 参画しているイニシアチブ                                                                               | P.59                            |
| 一般開示事項 2021   | 5. ステークホルダー・エンゲージメント            |                                                                                            |                                 |
| 2-29          | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ        | 人権デュー・ディリジェンスの実施(人権)<br>サプライチェーンマネジメント<br>地域・社会との共生(コミュニティ)                                | P.22-23、<br>P.34-36、<br>P.40-41 |
| 2-30          | 労働協約                            | 労働慣行                                                                                       | P.30                            |
| マテリアルな項目 2021 | 2. マテリアルな項目に関する開示事項             |                                                                                            |                                 |
| 3-1           | マテリアルな項目の決定プロセス                 | —                                                                                          | —                               |
| 3-2           | マテリアルな項目のリスト                    | —                                                                                          | —                               |
| 3-3           | マテリアルな項目のマネジメント                 | —                                                                                          | —                               |
| 200 経済        | 201 経済パフォーマンス                   |                                                                                            |                                 |
| 201-1         | 創出、分配した直接的経済価値                  | —                                                                                          | —                               |
| 201-2         | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会        | TCFDフレームワークに基づく情報開示                                                                        | P.3-5                           |
| 201-3         | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度          | —                                                                                          | —                               |
| 201-4         | 政府から受けた資金援助                     | —                                                                                          | —                               |
| 200 経済        | 202 地域経済での存在感                   |                                                                                            |                                 |
| 202-1         | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)        | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率                                                                        | P.43                            |
| 202-2         | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合          | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合                                                                     | P.43                            |
| 200 経済        | 203 間接的経済インパクト                  |                                                                                            |                                 |
| 203-1         | インフラ投資および支援サービス                 | 取り組み(地域・社会との共生(コミュニティ))<br>基本的な考え方(地域・社会との共生(コミュニティ))                                      | P.40-41                         |
| 203-2         | 著しい間接的な経済的インパクト                 | —                                                                                          | —                               |

| 開示事項   |                                                             | ESGデータブック参照箇所                                                                      |             |
|--------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 番号     | 内容                                                          | 名称(見出し)                                                                            | ページ         |
| 200 経済 | 204 調達慣行                                                    |                                                                                    |             |
| 204-1  | 地元サプライヤーへの支出の割合                                             | —                                                                                  | —           |
| 200 経済 | 205 腐敗防止                                                    |                                                                                    |             |
| 205-1  | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所                                        | 腐敗・贈収賄防止<br>NOKグループ腐敗・贈収賄防止方針                                                      | P.51        |
| 205-2  | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修                                  | 腐敗・贈収賄防止<br>NOKグループ腐敗・贈収賄防止方針                                                      | P.51        |
| 205-3  | 確定した腐敗事例と実施した措置                                             | 腐敗防止違反件数                                                                           | P.51        |
| 200 経済 | 206 反競争的行為                                                  |                                                                                    |             |
| 206-1  | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置                                | —                                                                                  | —           |
| 200 経済 | 207 税金                                                      |                                                                                    |             |
| 207-1  | 税務へのアプローチ                                                   | 税務方針                                                                               | P.58        |
| 207-2  | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント                                     | 税務方針                                                                               | P.58        |
| 207-3  | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処                           | 税務方針                                                                               | P.58        |
| 207-4  | 国別の報告                                                       | 地域別報告事項(2025年3月期 連結会計年度)                                                           | P.58        |
| 300 環境 | 301 原材料                                                     |                                                                                    |             |
| 301-1  | 使用原材料の重量または体積                                               | マテリアルバランス(マテリアルフロー)<br>原材料総使用量                                                     | P.2、P.17    |
| 301-2  | 使用したリサイクル材料                                                 | —                                                                                  | —           |
| 301-3  | 再生利用された製品と梱包材                                               | —                                                                                  | —           |
| 300 環境 | 302 エネルギー                                                   |                                                                                    |             |
| 302-1  | 組織内のエネルギー消費量                                                | マテリアルバランス(マテリアルフロー)<br>総エネルギー消費                                                    | P.2、P.17    |
| 302-2  | 組織外のエネルギー消費量                                                | —                                                                                  | —           |
| 302-3  | エネルギー原単位                                                    | エネルギー原単位                                                                           | P.17        |
| 302-4  | エネルギー消費量の削減                                                 | 電力使用量削減(省エネ)                                                                       | P.7         |
| 302-5  | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減                                       | 再エネ電力比率増加                                                                          | P.7         |
| 300 環境 | 303 水と廃水                                                    |                                                                                    |             |
| 303-1  | 共有資源としての水との相互作用                                             | 水リスクへの適応<br>AQUEDUCTによる水リスク評価                                                      | P.10        |
| 303-2  | 排水に関連するインパクトのマネジメント                                         | 水マネジメント                                                                            | P.10-11     |
| 303-3  | 取水                                                          | 取水量(連結)                                                                            | P.11        |
| 303-4  | 排水                                                          | 排水量(連結)                                                                            | P.11        |
| 303-5  | 水消費                                                         | 水消費量                                                                               | P.17        |
| 300 環境 | 304 生物多様性                                                   |                                                                                    |             |
| 304-1  | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | 生物多様性の保全                                                                           | P.15-16     |
| 304-2  | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト                                | 生物多様性の保全                                                                           | P.15-16     |
| 304-3  | 生息地の保護・復元                                                   | 生物多様性の保全                                                                           | P.15-16     |
| 304-4  | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種                | —                                                                                  | —           |
| 300 環境 | 305 大気への排出                                                  |                                                                                    |             |
| 305-1  | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)                                   | マテリアルバランス(マテリアルフロー)<br>CO <sub>2</sub> 総排出量ロケーション基準<br>CO <sub>2</sub> 総排出量マーケット基準 | P.2、P.17-18 |
| 305-2  | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)                                   | マテリアルバランス(マテリアルフロー)<br>CO <sub>2</sub> 総排出量ロケーション基準<br>CO <sub>2</sub> 総排出量マーケット基準 | P.2、P.17-18 |
| 305-3  | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)                               | マテリアルバランス(マテリアルフロー)<br>CO <sub>2</sub> 総排出量 Scope3                                 | P.2、P.18    |
| 305-4  | 温室効果ガス(GHG)排出原単位                                            | CO <sub>2</sub> 排出量原単位(海外)                                                         | P.7         |
| 305-5  | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減                                           | CO <sub>2</sub> 排出量およびエネルギーマネジメント                                                  | P.7         |
| 305-6  | オゾン層破壊物質(ODS)の排出量                                           | —                                                                                  | —           |
| 305-7  | 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物                       | マテリアルバランス(マテリアルフロー)<br>NOx／SOx／VOC排出量                                              | P.2、P.18    |
| 300 環境 | 306 廃棄物                                                     |                                                                                    |             |
| 306-1  | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト                                       | 省資源・廃棄物とリサイクル                                                                      | P.9         |
| 306-2  | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理                                           | 資源利用、廃棄物マネジメント                                                                     | P.9         |
| 306-3  | 発生した廃棄物                                                     | 産業廃棄物排出量(国内)                                                                       | P.9         |
| 306-4  | 処分されなかった廃棄物                                                 | リサイクル量                                                                             | P.19        |
| 306-5  | 処分された廃棄物                                                    | 埋立処分量                                                                              | P.19        |
| 300 環境 | 308 サプライヤーの環境面のアセスメント                                       |                                                                                    |             |
| 308-1  | 環境基準により選定した新規サプライヤー                                         | —                                                                                  | —           |
| 308-2  | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置                             | サプライヤーアンケートの実施                                                                     | P.34-35     |
| 400 社会 | 401 雇用                                                      |                                                                                    |             |
| 401-1  | 従業員の新規雇用と離職                                                 | 採用と離職                                                                              | P.43        |
| 401-2  | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当                                   | ワークライフバランス推進のための諸制度                                                                | P.29        |
| 401-3  | 育児休暇                                                        | ワークライフバランス推進のための諸制度                                                                | P.29        |
| 400 社会 | 402 労使関係                                                    |                                                                                    |             |
| 402-1  | 事業上の変更に関する最低通知期間                                            | 取り組み(労働慣行)                                                                         | P.30        |
| 400 社会 | 403 労働安全衛生                                                  |                                                                                    |             |
| 403-1  | 労働安全衛生マネジメントシステム                                            | 安全衛生活動推進体制                                                                         | P.31        |
| 403-2  | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査                                     | 安全・防災に関する取り組み                                                                      | P.32-33     |

| 開示事項   |                                            | ESGデータブック参照箇所                                                                               |                       |
|--------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 番号     | 内容                                         | 名称(見出し)                                                                                     | ページ                   |
| 403-3  | 労働衛生サービス                                   | 安全・防災に関する取り組み<br>健康・衛生に関する取り組み                                                              | P.32-33               |
| 403-4  | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション              | 安全衛生活動推進体制                                                                                  | P.31                  |
| 403-5  | 労働安全衛生に関する労働者研修                            | 安全・防災に関する取り組み                                                                               | P.32-33               |
| 403-6  | 労働者の健康増進                                   | 健康・衛生に関する取り組み<br>電話健康相談の対応件数                                                                | P.33、P.45             |
| 403-7  | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和            | —                                                                                           | —                     |
| 403-8  | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者                  | 安全衛生活動推進体制                                                                                  | P.31                  |
| 403-9  | 労働関連の傷害                                    | 労働安全衛生に関する目標と進捗<br>従業員1人あたりの労働時間・年次有給休暇の平均取得日数<br>労働基準法違反件数<br>休業災害度数率<br>強度率<br>労働災害による死者数 | P.32、P.44-45          |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良                               | 健康に関する目標と進捗<br>休業災害度数率<br>強度率<br>労働災害による死者数                                                 | P.33、P.45             |
| 400 社会 | 404 研修と教育                                  |                                                                                             |                       |
| 404-1  | 従業員一人あたりの年間平均研修時間                          | 人財育成プログラム<br>人的資本への投資                                                                       | P.24-25、P.44          |
| 404-2  | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム                  | 人財育成プログラム<br>人財マネジメント<br>人的資本への投資                                                           | P.24-27、P.44          |
| 404-3  | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合          | —                                                                                           | —                     |
| 400 社会 | 405 ダイバーシティと機会均等                           |                                                                                             |                       |
| 405-1  | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ                      | ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)<br>従業員構成<br>ダイバーシティ                                            | P.28-29、P.42、<br>P.44 |
| 405-2  | 基本給と報酬総額の男女比                               | 労働者の男女の賃金差異(男性を100とした場合の女性の割合)                                                              | P.43                  |
| 400 社会 | 406 非差別                                    |                                                                                             |                       |
| 406-1  | 差別事例と実施した救済措置                              | NOKグループ人権方針<br>人権デュー・ディリジェンスの実施(人権)<br>人権リスクの緩和・改善<br>人権に関する相談窓口の設置<br>サプライヤーアンケートの実施       | P.22-23、<br>P.34-35   |
| 400 社会 | 407 結社の自由と団体交渉                             |                                                                                             |                       |
| 407-1  | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー  | 人権デュー・ディリジェンスの実施(人権)                                                                        | P.22-23               |
| 400 社会 | 408 児童労働                                   |                                                                                             |                       |
| 408-1  | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー            | 児童労働・強制労働の防止に対する取り組み<br>サプライヤーアンケートの実施                                                      | P.23、P.34-35          |
| 400 社会 | 409 強制労働                                   |                                                                                             |                       |
| 409-1  | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー            | 児童労働・強制労働の防止に対する取り組み<br>サプライヤーアンケートの実施                                                      | P.23、P.34-35          |
| 400 社会 | 410 保安慣行                                   |                                                                                             |                       |
| 410-1  | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員                      | —                                                                                           | —                     |
| 400 社会 | 411 先住民族の権利                                |                                                                                             |                       |
| 411-1  | 先住民族の権利を侵害した事例                             | —                                                                                           | —                     |
| 400 社会 | 413 地域コミュニティ                               |                                                                                             |                       |
| 413-1  | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | 地域・社会との共生(コミュニティ)                                                                           | P.40-41               |
| 413-2  | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所     | —                                                                                           | —                     |
| 400 社会 | 414 サプライヤーの社会面のアセスメント                      |                                                                                             |                       |
| 414-1  | 社会的基準により選定した新規サプライヤー                       | —                                                                                           | —                     |
| 414-2  | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置           | サプライヤーアンケートの実施<br>グリーン調達                                                                    | P.34-36               |
| 400 社会 | 415 公共政策                                   |                                                                                             |                       |
| 415-1  | 政治献金                                       | 政治団体への支出                                                                                    | P.51                  |
| 400 社会 | 416 顧客の安全衛生                                |                                                                                             |                       |
| 416-1  | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価            | —                                                                                           | —                     |
| 416-2  | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例                | —                                                                                           | —                     |
| 400 社会 | 417 マーケティングとラベリング                          |                                                                                             |                       |
| 417-1  | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項                 | —                                                                                           | —                     |
| 417-2  | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例                 | —                                                                                           | —                     |
| 417-3  | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例                  | —                                                                                           | —                     |
| 400 社会 | 418 顧客プライバシー                               |                                                                                             |                       |
| 418-1  | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立        | —                                                                                           | —                     |