

Nissha Sustainability Report 2022

日本語版

NISSHA

目次

目次・編集方針

..... 1

NISSHAグループのサステナビリティ

..... 2
..... 3-1
..... 3-2
..... 3-3
..... 3-4
..... 3-5
..... 3-6
..... 3-7
..... 3-8

環境

..... 4
..... 5
..... 6
..... 7
..... 8
..... 9
..... 10

人権

..... 11

人材

..... 12-1
..... 12-2
..... 12-3
..... 12-4
..... 12-5

公正な事業慣行

..... 13
..... 14
..... 15
..... 16

品質、効率性・生産性

..... 17-1
..... 17-2

ガバナンス

..... 18
..... 19
..... 20
..... 21
..... 22
..... 23
..... 24
..... 25
..... 26

第三者検証・GRIスタンダード対照表・データ集

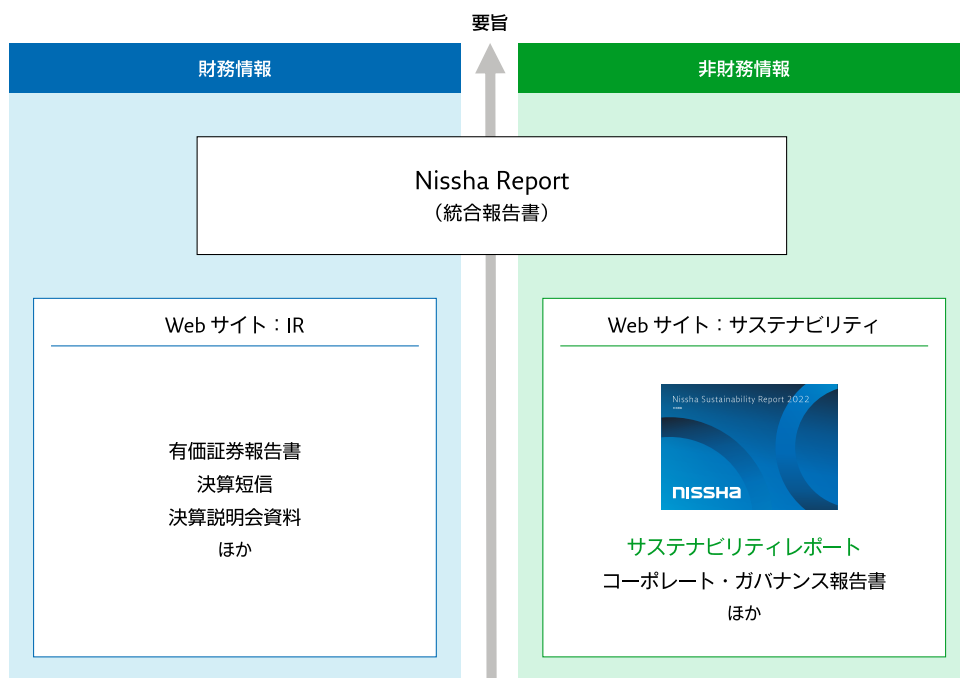
..... 27
..... 28
..... 29

1. 編集方針

NISSHAグループは、ステークホルダーのみなさまへの適切な情報開示とコミュニケーションが大切であると考えています。統合報告書であるNissha Reportは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーのみなさまに、NISSHAグループの持続的な企業価値向上への取り組みなど、財務情報と非財務情報を総合的に報告しています。NISSHAサステナビリティレポート（本レポート）は、非財務情報を網羅的かつより詳細にお伝えするために年1回発行しています。

2022年版は、当社グループの2021年度（2021年1月～2021年12月）の活動や実績を中心に、以下の編集方針に沿って掲載しています。

NISSHAサステナビリティレポートの位置づけ



1-1 参考としたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- ISO26000
- 環境省 環境報告ガイドライン(2018年版)

1-2 報告対象期間

2021年1月～2021年12月

1-3 発行時期

2022年6月発行
(前回発行2021年6月、次回発行予定2023年6月)

1-4 報告対象範囲

原則としてNISSHAグループ全体の活動やデータを中心に掲載していますが、グループ全体を把握できていない項目については、個別に対象範囲を記載しています。また、NISSHA株式会社を「NISSHA」「当社」、NISSHA株式会社を含むグループ企業全体を「NISSHAグループ」「当社グループ」と総称します。本社と本社敷地内の関係会社にかかわる内容については「本社」「京都本社」と記載しています。当社の事業部とそれぞれの主なグループ会社は以下の通りです。なお、サプライチェーンに関する情報も、一部の報告に含めています。

1-5 主な関係会社と事業内容

社名	主要な事業の内容
ナイテック工業株式会社	産業資材
ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社	デバイス
NISSHA エフアイエス株式会社	デバイス
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社	その他
ソルネボード製薬株式会社	その他
NISSHA ビジネスサービス株式会社	その他
Nissha USA, Inc.	産業資材、デバイス
Nissha Eimo Technologies	産業資材
Nissha Medical Technologies	メディカルテクノロジー
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.	産業資材
Nissha Europe GmbH	産業資材、デバイス
Nissha Schuster Kunststofftechnik	産業資材
Nissha Back Stickers	産業資材
Nissha Metallizing Solutions	産業資材
Nissha Korea, Inc.	産業資材、デバイス
日写（深圳）商貿有限公司	産業資材
日写（昆山）精密模具有限公司	産業資材
広州日写精密塑料有限公司	産業資材
台湾日寫股份有限公司	産業資材、デバイス
Nissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd.	産業資材
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.	産業資材
Nissha Vietnam Co., Ltd.	デバイス

1-6 主な報告範囲の変更

特にありません。

1-7 発行部門およびお問い合わせ先

発行部門: NISSHA株式会社 経営企画部 ESGグループ

お問い合わせ: [Webサイトお問合せフォーム](#) / TEL 075-811-8111(代表)

2. CEOメッセージ

NISSHA グループは、世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現することを Mission（当社が果たすべき使命）に掲げる未来志向型のグローバル企業です。産業資材、デバイス、メディカルテクノロジーの3事業を主力とするほか、情報コミュニケーションや医薬品など、さまざまな事業を展開しています。

NISSHAの成長・発展

Sustainable growth
of Nissha

社会の成長・発展

Sustainable
development
of society

事業機会の創出

Creating business opportunities

経営基盤の強化

Strengthening management foundation

リスクの低減

Risk reduction

ガバナンスの推進

Corporate governance

当社グループでは、サステナビリティを「企業と社会、双方の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。この考えのもと、社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを活かして、その解決につながる製品・サービスを提供しつづけるとともに、事業活動を支える経営基盤の強化や企業の持続性を阻害するリスクの低減、それらを適切に進めるためのガバナンスの推進に努めています。こうした活動によって Mission に掲げる経済・社会価値を創出し、人々の豊かな生活を実現します。

当社グループは2030年のあるべき姿としてサステナビリティビジョン（長期ビジョン）を掲げています。メディカル、モビリティ、サステナブル資材、IT機器の重点市場で社会課題の解決に資する製品・サービスを提供し、社会的価値を創出するとともに、2050年のカーボンニュートラルに向けて、2030年にCO₂総排出量の30%削減（2020年比）を実現することを目指しています。

2022年1月、当社は気候変動関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に対し賛同を表明し、気候変動に関するリスクと機会が事業に与える財務的影響についての分析を進めてきました。本レポートでは、TCFD提言に基づいて、脱炭素社会への移行に伴うリスクと機会、および自然環境の変化がもたらすリスクと機会を分析し、報告しています。

ステークホルダーの皆さまには引き続きご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます。

2022年6月

NISSHA 株式会社

代表取締役社長 兼 最高経営責任者

鈴木順也

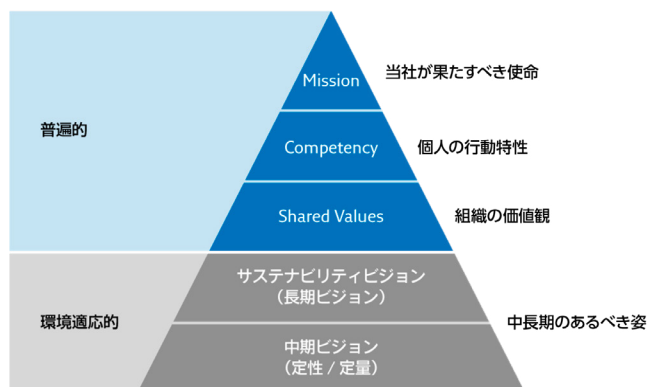


NISSHAは、2012年4月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則の課題に積極的に取り組んでいます。

3. NISSHA グループのサステナビリティ

3-1 Nissha Philosophy

NISSHA グループでは、当社が果たすべき使命や考え方の基盤、行動の原則を Mission を頂点に据えた「Nissha Philosophy」に定め、大切にしています。



Mission

私たちは世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現します。

3-2 サステナビリティビジョン(2030年のあるべき姿)

当社は創業以来、90年余りの歴史を通して、コア技術の深化・拡張と対象市場の組み換えにより、成長を遂げてきました。Missionのもと、次の10年に向けて、社会課題の大きさや市場成長の継続性を分析し、当社のコア技術を通して創出できる付加価値を相対的に評価したうえで、メディカル、モビリティ、サステナブル資材を当社の成長分野として位置付けています。

～現在

当社はこれまで、飛躍的な成長を果たしてきたIT機器市場で、グローバルベースで質・量ともに対応する力を高めながら、事業拡大を推進してきました。一方で、事業ポートフォリオの組み換え戦略の強化を図り、主にM&Aを通して医療機器、モビリティ、サステナブル資材の事業基盤を獲得・整備し、安定的に成長を見込める市場への進出を果たしました。

サステナビリティビジョン (2030年のあるべき姿)

多様な技術や人材能力の結集・融合により、メディカル・モビリティ・環境に関わるグローバルな社会課題の解決に貢献し人々の豊かな生活を実現する。



社会価値の創出

- 事業活動を通じた社会課題の解決
- 医療課題の解決、安全・快適なモビリティの実現、循環型社会への貢献
- 2050年のカーボンニュートラルを見据え、CO₂総排出量を30%削減(2020年比)

経済価値の創出

- 売上高3,000億円 (うち1,500億円がメディカル分野)
- ROE 15%

IT機器	メディカル	モビリティ	サステナブル資材
IT機器で培ったケイバビリティにより社会課題の解決に貢献 <ul style="list-style-type: none"> ● DXの進行により、IT技術が社会全般に浸透 	医療課題の解決 <ul style="list-style-type: none"> ● 患者の負担軽減 (QOLの向上) ● 診断・治療の効率化・省力化 ● 遠隔診療・治療の推進 	安全・快適なモビリティの実現 <ul style="list-style-type: none"> ● 快適性：車内空間の居住性向上 ● 安全性・利便性：ヒトとクルマのコミュニケーション向上 ● サステナビリティ：環境負荷の低減 	循環型社会への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ● カーボンニュートラルの実現 ● 自然環境の保護 ● 石油由来プラスチックの代替

3-3 NISSHA の価値創造プロセス

当社は、多様な経営資本を活用し、価値を生み出すための Competency（行動特性）を通じて重点市場を中心に製品・サービスを提供し、当社と社会双方の持続的な成長に寄与する社会・経済価値を創出していきます。



*第5次中期経営計画から

3-4 サステナビリティ推進体制

当社は、代表取締役社長を委員長とし、取締役常務執行役員（サステナビリティ担当）を副委員長とす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、「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」のそれぞれのテーマについて関連する事業組織や部門および ESG タスクフォースで構成され、連携し活動しています。

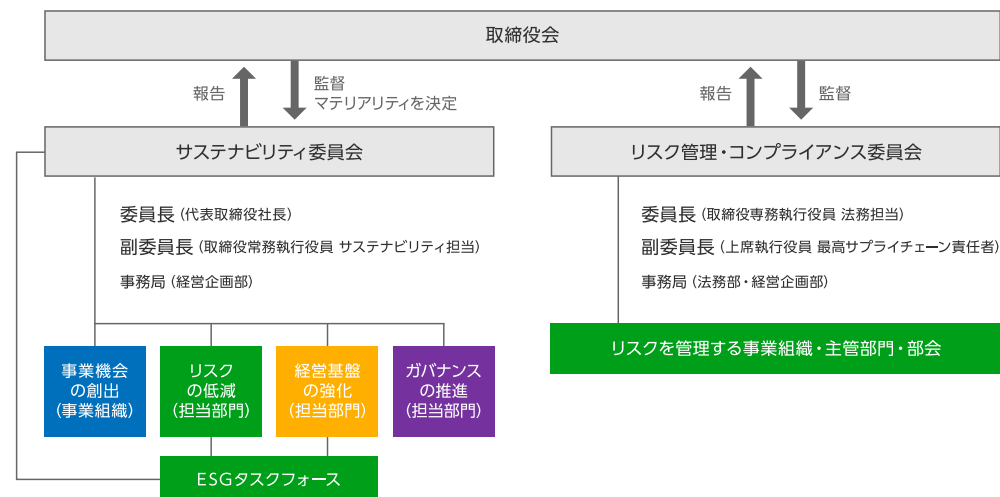
ESG タスクフォースは、ESG の観点から特に重要と考えられる「多様な人材の活躍、人材能力の向上」「人権の尊重」「気候変動への対応」のテーマについて設置しており、当社におけるそれぞれの活動を加速させる役割を担っています。

サステナビリティ委員会は年 1 回総会を開催し、取締役会で決議されたマテリアリティに基づいて主管する事業組織や部門および ESG タスクフォースが設定した KPI・アクションアイテムを承認します。また月次に行われるビジネスレビューや四半期ごとに開催される進捗確認会議において、設定した KPI・アクションアイテム が計画通りに進捗しているか否かを確認しています。それぞれの事業組織や部門および ESG タスクフォースは、戦略項目や KPI・アクションアイテムのマネジメントを担当しています。2021 年度は、サステナビリティ委員会を 1 回、進捗確認会議を 2 回開催しました。

なお、2022 年度は、2021 年度までマテリアリティとしてサステナビリティ委員会が扱っていた「コンプライアンスの推進」「健康経営の推進」「職場の安全衛生」「品質管理の高度化」「事業活動の継続」「情報資産の保護と活用」など円滑な事業運営をするうえで重要性の高いリスク項目は、2022 年度に新たに設置したリスク管理・コンプライアンス委員会が承継し、リスク低減の活動を推進しています。

参照 21. リスク管理・コンプライアンス

■ 体制図

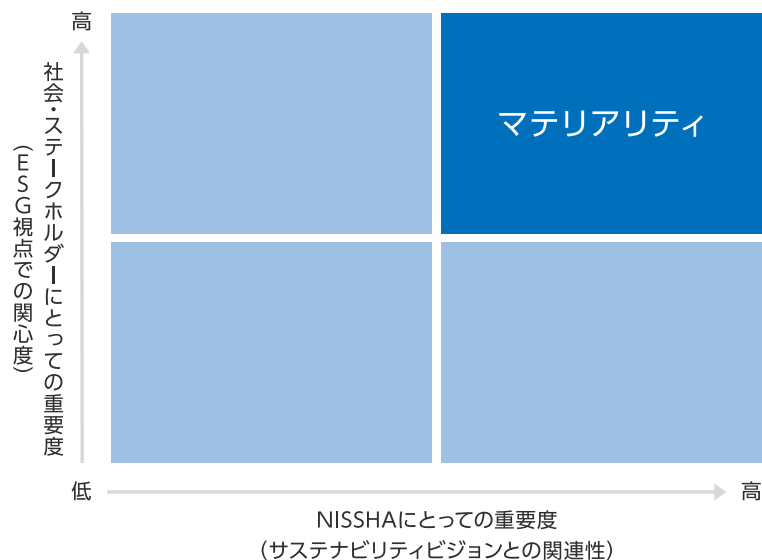


3-5 マテリアリティ(重要項目)と KPI

3-5-1 マテリアリティの特定

当社グループは、サステナビリティビジョンの実現に向けて、特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、2030年を起点にバックキャストして具体的な戦略項目、KPI・アクションアイテムを設定し、取り組んでいます。

マテリアリティは「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」の視点で、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「NISSHAにとっての重要度」の2軸を用いて評価します。また、お客さまや株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの対話を行い、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」に取り入れています。抽出された課題および当社グループにおけるその位置付けについてサステナビリティ委員会で議論を行い、取締役会での審議および決議を経て、マテリアリティを特定しています。



■ マテリアリティ特定プロセス

ステップ1 関連する課題の抽出	SDGs* ¹ や GRI スタンダード * ² 、RBA* ³ などを参考に、経営環境を踏まえた上で NISSHA グループやサプライチェーンに関係する社会課題・経営課題を抽出
ステップ2 優先順位付け	ステップ1で抽出した社会課題・経営課題について、お客さま、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの対話を通じて得た知見を取り入れ、「社会・ステークホルダーにとっての重要度 (SDGs や外部評価などを考慮)」と「NISSHA にとっての重要度」の2軸で分析し優先順位付け
ステップ3 妥当性の検証	事業組織、サステナビリティ委員会の各部会および ESG タスクフォースなどへのヒアリングを実施し優先順位の妥当性を検証
ステップ4 マテリアリティと KPI の策定	ステップ1～3を踏まえ、取締役会での審議および決議を経て、マテリアリティを特定。事業組織、部会および ESG タスクフォースは戦略項目および KPI・アクションアイテムに落とし込み、それらをサステナビリティ委員会が承認

*1 Sustainable Development Goals: 2015年9月に国連で採択された持続可能な開発目標

*2 Global Reporting Initiative Standards: 国際的なサステナビリティ報告に関するガイドライン

*3 Responsible Business Alliance: 電子業界や自動車業界などにおける労働・安全衛生・環境・倫理に関する行動規範

3-5-2 NISSHAグループのマテリアリティ、KPI・アクションアイテム

当社グループは、2022年1月にマテリアリティを見直しました。世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、当社グループの事業に影響を及ぼす可能性がある環境の変化を踏まえるとともに、当社グループが掲げるサステナビリティビジョンの実現のために特に重要性の高い項目に絞り込みました。

2021年度までマテリアリティとしてサステナビリティ委員会が扱っていた「コンプライアンスの推進」「健康経営の推進」「職場の安全衛生」「品質管理の高度化」「事業活動の継続」「情報資産の保護と活用」など円滑な事業運営をするうえで重要性の高い項目は、2022年度に新設したリスク管理・コンプライアンス委員会が承継し、同委員会がリスク低減の活動を推進しています。

参照 21. リスク管理・コンプライアンス

■ 事業機会の創出(事業を通じた社会課題の解決)

サステナビリティビジョンで定める重点市場における、重要な社会課題（ニーズ）をもとに特定

	マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム (2023年度)	関連する SDGs
事業機会の創出	医療課題の解決	医療機器・ヘルスケア市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 低侵襲（心疾患）、急性期医療分野を中心とした医療への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> メディカルテクノロジーセグメントの売上高 	
	移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献	モビリティ市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献するモビリティ製品の提供 	<ul style="list-style-type: none"> モビリティセグメントの売上高 	
	サーキュラーエコノミーの推進	サステナブル資材市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> サーキュラーエコノミーの推進 海洋プラスチック汚染の解決 資源利用効率の向上への貢献 生物多様性の保全への配慮 	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル資材セグメントの売上高 	

■ リスクの低減(事業の継続性を阻害する環境・社会面のリスクの低減)

サステナビリティビジョンの実現を目指すうえで、事業の継続性を阻害する環境・社会面のリスクを評価し特定

	マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム (2023年度)	関連する SDGs
リスクの低減	人権の尊重	労働・人権リスクの低減	<ul style="list-style-type: none"> 労働・人権リスク発生の高い地域（中南米、東南アジア、中華圏）における1次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数：0件 	
	気候変動への対応	2030年に向けたCO ₂ 総排出量30%削減（2020年比）	<ul style="list-style-type: none"> CO₂総排出量9%削減（2020年比） 	
	責任あるメディカル製品・サービスの提供	<p>製品・サービスの品質・安全性に関するマネジメントシステムの構築</p> <p>医療関係法令の周知徹底を通じた法令遵守体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスに関する適切な情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> ISO13485の認証継続・拡大（計画通りの認証取得・維持件数）：11件 	
	持続可能な調達	<p>安定調達の仕組みの構築と運用の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー：適正なサプライヤーネットワークと健全な関係の構築 調達品：環境に配慮した調達品の適正価格による安定確保、品質の保全 リスク：調達リスクの低減とリスク対応力強化 調達プロセス：適正な調達プロセスの構築と維持 バイヤー：バイヤーの専門性向上と維持 	<ul style="list-style-type: none"> 主要部材のリスク低減策の実施率100%（リスク低減策の実施件数/調達リスクの高い主要部材件数） 	

■ 経営基盤の強化（事業機会の創出やリスクの低減を支える取り組み）・ガバナンスの推進

サステナビリティビジョンの実現を目指し事業活動を加速させるうえで、重要な経営基盤の要素を特定

	マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム (2023年度)	関連する SDGs
経営基盤の強化	多様な人材の活躍、 人材能力の向上	女性活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 (グローバル連結)：21% (NISSHA 単体)：8% 	  
		経営・戦略人材研修の充実と ローテーション	<ul style="list-style-type: none"> リーダー候補者の選抜率 (NISSHA 単体)：36% 	
	効率性・生産性の向上	価値創造プロセスのデジタル化	<ul style="list-style-type: none"> RPA などの自動化・効率化 ツールによる労働時間削減 (2020 年比) 100,000 時 間/年 業務フローデジタル化 (2021~2023 年累計の開 発件数)：100 件 	
	継続的な技術の創出	<ul style="list-style-type: none"> 技術ロードマップに基づくマ ネジメントシステムの構築 事業間・地域間・世代間の 3 つの技術シナジーの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略と合致した新技術の 検証数：5 件/年 	
ガバナンスの推進	グローバルガバナンス の高度化	事業軸（縦）での内部統制の 仕組み、および地域軸（横） での協力体制（RCC）の構築	<ul style="list-style-type: none"> RCC の対象範囲拡大（欧米 中以外の地域への拡大） 	

■ マテリアリティのバウンダリー（リスクの低減、経営基盤の強化、ガバナンスの推進）

マテリアリティ	バウンダリー	
	組織内	組織外
人権の尊重	●	●
気候変動への対応	●	●
責任あるメディカル製品・サービスの提供	●	●
持続可能な調達	●	●
多様な人材の活躍、人材能力の向上	●	
効率性・生産性の向上	●	
継続的な技術の創出	●	
グローバルガバナンスの高度化	●	

3-5-3 2021 年度の取り組みと達成状況

■ 事業機会の創出

マテリアリティ	戦略項目	KPI	達成状況*
医療課題の解決	医療機器・ヘルスケア市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 低侵襲（心疾患）、急性期医療分野を中心とした医療への貢献 	メディカルテクノロジー事業の売上高	○
移動・物流の安全性・快適性・環境負荷の低減に貢献	モビリティ市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献するモビリティ製品の提供 	モビリティセグメントの売上高	○
サーキュラーエコノミーの推進	サステナブル資材市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> サーキュラーエコノミーの推進 海洋プラスチック汚染の解決 資源利用効率の向上への貢献 	サステナブル資材のセグメントの売上高	○
技術の応用・融合による社会課題の解決	社会課題の解決につながる新製品の創出	事業開発室の売上高	△

*2021年度の各セグメントの売上高計画に対する達成状況を表しています。

■ リスクの低減

マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム（2023年度）	達成状況*	2021年度の主な活動内容
コンプライアンスの推進	内部通報制度の充実	全社最適な窓口の設置、運用フローの確立	○	<ul style="list-style-type: none"> 他社事例や法令を調査の上内部通報制度の運用案を策定
	国内外の法令リスク対応	個別法令についてのリスク把握、教育と定着	○	<ul style="list-style-type: none"> 企業倫理・コンプライアンス推進責任者、担当者に対し、公益通報者保護法の改正にかかる教育を実施 重点市場である医療機器に関する講義を実施
人権の尊重	労働・人権リスクの低減	労働・人権リスク発生の高い地域（中南米、東南アジア、中華圏）における1次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数：0件	○	<ul style="list-style-type: none"> 調査票を用いて、国内外の当社グループ会社を調査し、強制労働・児童労働が0件であることを確認 当社グループのすべてのサプライヤーを対象に地域、購買額、業種などによりリスクレベルを確認し、調査対象の絞り込み・特定を完了
		健康意識の向上：社員への健康増進啓発日（Wellness Day）を毎月1回実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 2021年7月度より12月まで月1回実施
健康経営の推進	社員が、心身ともに健康で、モチベーション高く、生き生きと働ける職場を作ること（社員エンゲージメントの向上）	病気の早期発見・早期治療：健康診断の精密検査受診率の向上（受診率50%以上）	○	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットの活用やキャンペーンを通じて啓蒙活動を実施した結果、受診率55.4%
		ストレスチェックの職場サポート：職場ケア面談に部会メンバーが100%出席・参画する	○	<ul style="list-style-type: none"> 100%参加。それぞれの職場に対し、臨床心理士や保健スタッフによる、医療面からの指導・アドバイスを発行 任意の部門を選定し、フォローミーティングを実施

*○は目標達成、△は一部未達成、×は未達を表しています。

マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム (2023年度)	達成状況*	2021年度の主な活動内容
脱炭素社会への対応	<ul style="list-style-type: none"> 2050年カーボンニュートラルを見据え、2030年までにCO₂総排出量の30%削減(2020年比) 	2030年の目標に向けたCO ₂ 総排出量の削減計画を立案し、2023年までに所定のCO ₂ 量を削減	○	<ul style="list-style-type: none"> 2021年7月、CO₂総排出量削減率を20%から30%に上方修正 省エネ、再エネの具体的な施策を計画立案 海外生産拠点に対し、気候変動の対応策について周知活動を実施 スコープ3把握についての調査を開始
	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数の低減 	労働災害件数7件以下	×	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度15件の労働災害が発生。発生原因を分析し、特定した要因に対して是正処置の上、再発防止策を策定
職場の安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 新規M&A先の安全衛生負荷の把握と低減 	スコープの拡大	○	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度に買収した米国のメディカルテクノロジー事業の拠点を対象に安全衛生に関するアセスメントを行い、体制を構築し、モニタリング方法を確立
	<ul style="list-style-type: none"> 品質コスト売上高比率の削減 	2023年品質コスト売上高比率目標：3.0%	×	<ul style="list-style-type: none"> 品質コスト売上高比率：未達 新製品の立ち上げ等により品質コストが上昇。品質コストの詳細を分析し対応
品質管理の高度化	<ul style="list-style-type: none"> お客さまに安心していただける品質保証体制の向上 	QMSの認証継続・拡大の管理	○	<ul style="list-style-type: none"> ISO9001の認証を維持、拡大 国内生産全拠点を対象に、現場・実物を中心に品質管理状況の確認を実施
		内部監査による指摘・支援の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 重点市場に係る国際規格(ISO13485、IATF16949)に関し内部監査を実施

マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム (2023年度)	達成状況*	2021年度の主な活動内容
品質管理の高度化		<ul style="list-style-type: none"> 品質教育の実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 実践教育・基礎教育・専門教育など計画通りの科目の教育を実施
		<ul style="list-style-type: none"> 小集団活動など事業部への改善支援 	○	<ul style="list-style-type: none"> 工場を中心に生産プロセス改善に取り組む小規模のサークルの進捗確認、支援を実施
	<ul style="list-style-type: none"> 戦略的重点分野(メディカル、モビリティ)への品質体制強化支援 	<ul style="list-style-type: none"> 戦略的重点分野への品質体制強化支援 	○	<ul style="list-style-type: none"> 品質教育の実施：すべての国内生産拠点を対象に、現場・実物を中心に品質管理状況を確認。マネジメント層による実地調査を実施
責任あるメディカル製品・サービスの提供	医療関係法令の周知徹底を通じた法令遵守体制の強化 <ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの品質・安全性の確保 製品・サービスに関する適切な情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 経営層・全社員への教育の継続的な実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 経営層・全社員への教育を計画通りに実施 重点市場スキル研修を開始
		<ul style="list-style-type: none"> ISO13485の認証継続・拡大 	○	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度の定期審査が終了(指摘事項なし)
		<ul style="list-style-type: none"> 情報開示に関わる法令等の遵守(薬機法施行規則・医薬品等適正広告基準その他) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 国内外のメディカル関連事業の法令遵守体制を構築
事業活動の継続	<ul style="list-style-type: none"> 有事に備えた事業継続基本計画の実行 	<ul style="list-style-type: none"> 感染症への対応 	○	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス対応の社内ガイドラインを感染状況に応じ改訂、社内に周知
		<ul style="list-style-type: none"> 国内主要拠点でのBCP訓練実施と経営層BCP訓練の実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 関係会社(NISSHA エフアイエス)を対象にBCP訓練を実施し、BCPの妥当性を確認
		<ul style="list-style-type: none"> 重要拠点のBCP運用状況と管理状況の把握 	○	<ul style="list-style-type: none"> 関係会社(ソルネボード製薬)を対象にBIA分析を実施し、重要業務に関するマニュアルを整備

*○は目標達成、△は一部未達成、×は未達を表しています。

マテリアリティ	戦略項目	KPI・アクションアイテム (2023年度)	達成状況*	2021年度の主な活動内容
情報資産の保護と活用	<ul style="list-style-type: none"> 新しい働き方に対応したセキュリティ強化 ISMSの強化・定着 	<ul style="list-style-type: none"> 全社員の情報セキュリティ教育 	○	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ推進員の力量を保持するためのe-Learning受講率:100%
		<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ・インシデント件数の削減 	○	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度比:2割減少
		<ul style="list-style-type: none"> 海外未展開部門へのISMS適用範囲(全拠点に拡大) 	△	<ul style="list-style-type: none"> 重点市場(モビリティ)のセキュリティ認証の取得を優先し、一部実施せず
人材能力の向上、多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 経営・戦略人材研修の充実とローテーション 	<ul style="list-style-type: none"> リーダー候補者の選抜率 NISSHA単体:36% 	○	2021年度の目標を達成 <ul style="list-style-type: none"> リーダー候補者の選抜率 NISSHA単体:実績31%/目標30% 女性管理職比率 グローバル連結:実績20%/目標19% NISSHA単体:実績6%/目標5%
	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 グローバル連結:21% NISSHA単体:8% 	○	
生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 価値創造プロセスのデジタル化拡大による生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> RPAなどの自動化・効率化ツールによる労働時間削減(2020年比)100,000時間/年 	○	2021年度目標の30,000時間を達成(30,544時間) <ul style="list-style-type: none"> グローバルベースでRPAの導入 各種社内申請のデジタルワークフロー化などを実行
		<ul style="list-style-type: none"> 価値創造プロセスのデジタル化の全社展開 	○	<ul style="list-style-type: none"> 次世代のマネジメントを育成する研修の一つとして、DX(デジタルトランスフォーメーション)と基幹技術であるAIの講座を開講 産業資材事業の設計プロセスのデジタル化を計画通り完了

*○は目標達成、△は一部未達成、×は未達を表しています。

3-6 当社が参画するイニシアティブと外部評価

3-6-1 当社が参画するイニシアティブ

■ 国連グローバル・コンパクト



2012年4月、当社は国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。

「国連グローバル・コンパクト」とは、「人権」「労働」「環境」および「腐敗防止」に関する10原則からなり、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。署名企業は、経営トップの意思を社内外に明確に表明しCSRの基軸を確立するとともに、より高いレベルの経営・CSRを目指して改善を重ねていくこと、さらに、その実践状況と成果をCOP（Communication on Progress）として年次報告することが求められます。

当社は、グローバル・コンパクトの10原則をベースに、グローバル社会の要請・課題に目を向けたさまざまな目標を掲げ、日々取り組んでいます。それらの活動をサステナビリティレポートとしてまとめ、Webサイトに掲載しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

- 原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

- 原則3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
- 原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

- 原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

- 原則10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

■ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）



2022年1月、当社はTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言に対し賛同を表明しました。

TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）は、金融安定理事会（FSB）により設立された組織で、気候変動に関する情報開示の拡充を企業に求めています。

当社は、本サステナビリティレポートでTCFDが提言する枠組みを活用した情報開示を行っており、今後も気候変動に関するガバナンスや戦略の強化を目指すとともに、情報開示の拡充を進めていきます。

■ クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）



当社は、2019年1月に、海洋プラスチックごみ問題の解決を目指す「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」（CLOMA）に加入しました。CLOMAは、プラスチックごみの適正管理、3Rの推進、代替素材の開発促進等の取り組みを業界を超えて加速するために、官民一体となって設立された団体です。

3-6-2 社外からの評価

■ CDP

当社は、2021年12月に、環境分野の国際的な非営利団体であるCDPが公表した「気候変動レポート2021」において、「B」評価を取得しました。これは8段階の評価のうち上位3段階目にあたり、気候変動の取り組みに関してマネジメントレベルであることを示しています。



■ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。FTSE Russellにより構築されたこのインデックスは、セクターごとに環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するよう設計されたもので、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、ESG投資のベンチマークとして採用しています。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

■ S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」は、環境評価のパイオニア的存在であるTrucostによる炭素排出量データをもとに、世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが指数を構築しています。同業種内で炭素効率性が高い企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行なっている企業の投資比重を高めた指数です。



■ SOMPO サステナビリティ・インデックス

当社は2012年より連続で、SOMPOアセットマネジメント株式会社が設定する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。このインデックスは、ESGへの取り組みに優れた約300銘柄から構成される独自のアクティブ・インデックスです。



Sompo Sustainability Index

■ FTSE Blossom Japan Index

当社は、「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。「FTSE Blossom Japan Index」とは、FTSE Russellが開発した環境・社会・ガバナンス（ESG）面に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスであり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用するなど、ESG投資のための代表的な指数の一つになっています。



FTSE Blossom Japan

■ 健康経営優良法人

当社は、経済産業省の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」において、「ホワイト500」に認定されています。経済産業省は、企業が従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」を推進しており、特に優れた企業を「健康優良法人」として認定しています。「ホワイト500」は、大規模法人部門の上位500社が認定されます。



2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

■ くるみん認定

当社は、2009年度から3期連続の「くるみん認定」に引き続き、2019年3月に「プラチナくるみん」の認定を受けています。「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、社員の子育てをサポートする企業として認められた「くるみん」認定をすでに取得し、さらに高い水準の取り組みを実践している企業を認定する制度です。



■ DX 認定

当社は、2021年8月に、経済産業省が定めるDX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度に基づき、「DX認定取得事業者」に認定されました。



当社のDXの取り組みやステークホルダーへの適切な情報開示が経済産業省の求める基準を満たしていることが評価され、認定取得に至りました。

3-7 NISSHA グループのステークホルダー

当社グループは、ステークホルダーを「お客さま /Customer」「株主 /Shareholder」「社員 /Employee」「サプライヤー /Supplier」「地域社会 /Society」と捉えています。当社が果たすべき使命であるMissionの実現に向けて、ステークホルダーのみなさまと双方向に影響しあう関係性を大切に、みなさまとともに価値ある未来を創造していくことを目指します。



ステークホルダーとの信頼の輪
(Nissha's Circle of Trust)

■ お客さま/ Customer

当社グループは産業資材、デバイス、メディカルテクノロジーの3事業をグローバルに展開し、コア技術を活かして市場のニーズを満たすさまざまな製品・サービスを提供しています。社会課題の解決につながる事業を展開するとともに、お客さまから安心して仕事を任せていただくため、公正な事業慣行の実践や労働・人権への取り組み、環境に配慮した生産体制の構築などを推進します。

コミュニケーションの事例

- 日常業務における営業活動
- Webによる製品・サービス情報の提供
- サステナビリティ（CSR）調査への情報提供
- 紛争鉱物に関する情報提供
- SR（Supplier Responsibility）監査への対応

■ 株主/Shareholder

当社は、株主・投資家のみなさまへの窓口としてIR（Investor Relations）部門、SR（Shareholder Relations）部門を設置し、株主のみなさまとのコミュニケーションを深め、財務情報や非財務情報を総合的に情報発信する体制を整えています。また、IRイベントや面談などを通して、株主・投資家のみなさまと直接対話する機会を設けています。みなさまからのご評価・ご意見は定期的に取り締役会や経営層に報告し、企業価値向上のために活用しています。

コミュニケーションの事例

- 株主総会、株主総会後の経営説明会の開催
- 機関投資家向け決算説明会の開催
- 機関投資家との個別面談
- 個別お問い合わせへの対応

- Web サイトにおける IR 情報、サステナビリティ情報の発信
- レポートの発行（統合報告書、事業報告書、サステナビリティレポートなど）
- ESG 投資などに関する調査機関への情報提供

■ 社員 /Employee

当社グループはグローバルな視点で、社員の人権・多様性を尊重します。また、安全で快適な職場環境づくりを推進するとともに、一人ひとりの能力が最大限に発揮できるよう、多様な働き方を支援します。人材を最も重要な経営資源と位置づけ、社員と会社がともに成長できる企業となることを目指します。

コミュニケーションの事例

- 労使対話
- 教育・研修
- 人事評価・面談
- ホットライン相談窓口
- 社内イントラネットや社内報などを通じた情報発信
- 社員意識調査・ヒアリング

■ サプライヤー /Supplier

当社グループは、生産に必要な原材料・部品・機器・サービスなどを、さまざまな地域のサプライヤーのみなさまから調達しています。すべてのサプライヤーのみなさまに対して公平・公正に接するとともに、社会課題の認識を共有し、相互の企業価値を高めるため持続可能な調達を推進します。

コミュニケーションの事例

- 日常業務における調達活動
- CSR 調達説明会
- CSR 調査・監査
- ESG チェックリスト（SAQ：自己チェックシート）
- サプライヤーさまの商品・技術の社内展示会、セミナー開催

■ 地域社会 /Society

当社グループのネットワークは世界に広がっており、それぞれの地域の文化や風土を尊重しながら事業活動を展開しています。企業としての基本的な責任を果たし社会に役立つ存在となるよう、地域社会とのコミュニケーション活動を推進するとともに、グローバルな社会課題にも向き合い、その解決に向けて取り組みます。

コミュニケーションの事例

- 芸術・文化の支援・協賛
- 地域住民のみなさまとの交流
- 工場・施設見学
- 工場周辺の清掃活動
- 将来世代支援の活動
- 社員によるボランティア活動

3-8 地域社会とともに

3-8-1 基本方針

NISSHAグループは、Missionの実現に向けて事業活動を通じて社会課題の解決に資するとともに、重点取り組み分野を定めて社会貢献活動に取り組んでいます。

社会貢献基本方針

NISSHAグループおよびNissha Peopleは、Missionに掲げる「人々の豊かな生活」を実現するために、事業活動を通じて社会課題を解決するとともに、以下の分野について取り組むことにより、広く社会に貢献します。

<重点取り組み分野>

環境
芸術・文化
医療・健康

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2009年 3月 6日 改訂 2022年 6月 1日

3-8-2 2021年度の取り組み

グローバルに事業を展開する当社グループは、それぞれの地域でステークホルダーのみならずとのコミュニケーションを通じて、ニーズに応える活動を推進しています。京都に本社を置く当社は、2021年度、以下のような活動を展開しました。今後は、将来世代への支援を拡げつつ、環境や医療・健康の分野での活動も検討しています。

環境・将来世代支援

- ・京都商工会議所 環境対策特別委員会主催「小学生への環境学習事業」に参画
京都市立宇多野小学校で環境学習を実施

将来世代支援

- ・京都市教育委員会「京都こどもモノづくり事業」に参画
「京都まなびの街生き方探究館 京都モノづくりの殿堂」に企業ブースを出展
小学生向けの学習プログラムに教材を提供
「至高の動くおもちゃづくり」トイ・コンテスト・グランプリ in KYOTOに協賛
- ・NPO法人子どもとアーティストの出会いと協働
京都市立朱雀第七小学校でワークショップ「まちくさみつけ」を実施

芸術・文化の支援・振興

- ・美術展・芸術展への協賛
凝然国師没後 700年特別展 鑑真和上と戒律のあゆみ(京都国立博物館)
生誕 100年 回顧展 石本 正(島根県立美術館)
生誕 160年記念 グランマ・モーゼス展—素敵な 100年人生—(あべのハルカス美術館)
聖徳太子 1400年遠忌記念特別展「聖徳太子と法隆寺」(奈良国立博物館)
KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭 2021(京都文化博物館ほか京都市内各所)
伝教大師 1200年大遠忌記念 特別展「最澄と天台宗のすべて」(東京国立博物館)
柳宗悦没後 60年記念展「民藝の100年」(東京国立近代美術館)
- ・ミュージアムパートナーに参画
京都国立博物館

3-8-3 地域における主要な会員資格(NISSHA)

当社は、地域のさまざまな活動に参画しています。

団体名・主催者	役職・資格	登録企業名
京都商工会議所	常議員	NISSHA
一般社団法人 京都経営者協会	評議員	NISSHA
一般社団法人 京都経済同友会	特別幹事	NISSHA
公益社団法人 京都工業会	理事	NISSHA
京都工芸繊維大学	経営協議会委員	NISSHA
京都大学経営管理大学院	外部評価委員会委員	NISSHA
立命館大学専門職大学院	教育課程連携協議会委員	NISSHA
一般財団法人 NISSHA 財団	理事長	NISSHA

ウクライナへの支援

2022年4月、NISSHAグループは、ヨーロッパの非営利団体「SERMIG」と連携してウクライナの人々を支援するためのファンドレイジングプログラムを立ち上げ、グローバル規模で社員の寄付を募りました。そしてNISSHA 株式会社が、世界中の Nissha People から寄せられた寄付金の同額を、マッチング・ギフトとして SERMIGを通じて寄付しました。

さらに、国内 NISSHAグループではウクライナへの支援を表現したステッカーを制作、社内販売を行い、売上の全額を寄付しました。

社内販売したステッカー



4. 環境基本方針と管理体制

4-1 基本方針・基本原則

NISSHAグループは「環境基本方針」を掲げ、具体的な行動・規律を示す「環境基本原則」とともに、組織や社員一人ひとりに浸透を図っています。また、「NISSHAグループ環境目標」を定め、その達成に向けてそれぞれの事業拠点や組織が目標を設定し活動計画に沿って取り組んでいます。そうした目標は事業部門のKPI・アクションアイテムと連動しており、事業活動に直結した内容となっています。

環境基本方針

NISSHAグループは、グローバル社会の一員として、地球環境に配慮した企業活動により、「企業の持続的な成長」と「持続可能な社会」を実現します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

環境基本原則

1. 環境法規制、地域社会との協定およびお客さまの要求事項を順守します。
2. 気候変動リスクに対応するため、エネルギーの効率的な使用などの改善努力により、温室効果ガスの排出量の削減を推進します。
3. 製品の開発・生産・販売等の一連の事業活動を通じて、資源循環型社会の構築を目指し、サプライチェーン全体の環境負荷を低減します。
4. マネジメントシステムを構築し、事業環境の変化に応じて継続的な改善を推進します。
5. 生物多様性を尊重し、自然と共生しながら汚染を予防します。

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔

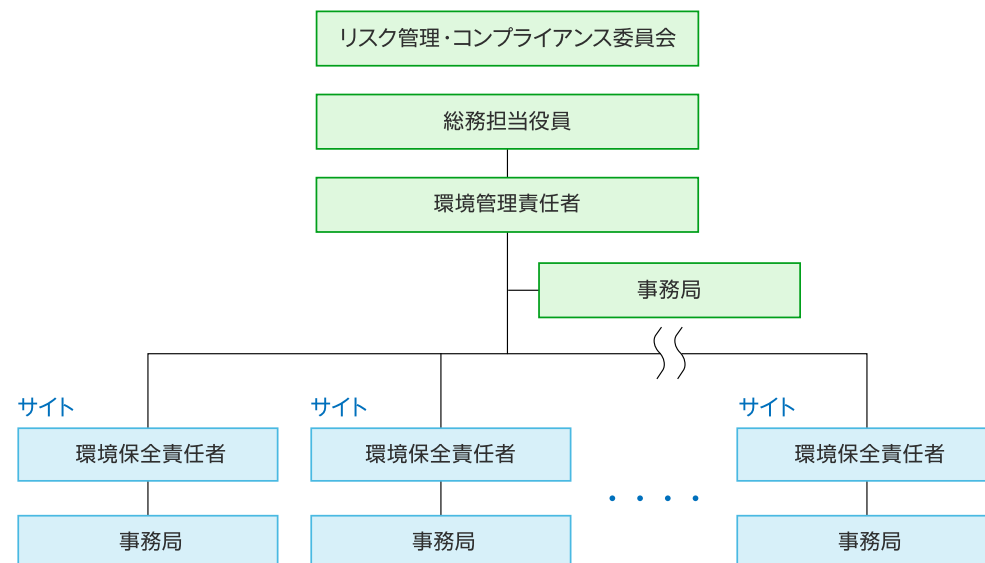
制定 2012年 4月 1日 改訂 2022年 5月 1日

4-2 管理体制

当社グループは、展開するすべての事業において環境マネジメントシステムを運用しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会のもと、国内 NISSHA グループでは、総務担当役員のリーダーシップにより環境管理責任者が中心となって環境管理体制を構築しており、本社の総務部門が事務局を務めています。また、環境法規制や主に電子業界や自動車業界のグローバルな行動規範である RBA (Responsible Business Alliance) の順守体制を構築・維持し、継続的に改善しています。

環境管理体制図



4-3 環境マネジメントシステム(EMS)

当社グループは、環境マネジメントシステム ISO14001 や安全衛生マネジメントシステム ISO45001 をベースにして、関係法令やお客さまから要請された順守項目を含む独自の環境安全衛生マネジメントシステムを運用し、継続的改善に努めています。

ISO14001 認証を取得している主要な事業拠点では、環境ハザード評価（リスクアセスメント）を行っています。抽出された環境リスクを評価し、優先順位を付けて具体的な活動に反映させています。また、事業活動に直結する KPI・アクションアイテムを設定しているほか、品質目標などと連動する環境パフォーマンスの改善に取り組んでいます。こうした活動を通じて、環境や事業に負の影響を与えるネガティブリスクを把握し、その低減に向けた改善や維持管理を行っています。

当社グループは、現在運用している第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）において、医療機器、モビリティ、サステナブル資材などを重点市場とし、社会課題の解決に資する製品群・サービスの拡充による成長を目指しています。ポジティブな環境取り組みとして、開発部門や製品技術部門は、製品設計・開発段階で、SDGs やライフサイクルといった社会課題解決の視点で開発テーマを設定しています。また、その取り組みは、環境目標の一つに設定しており、具体的な活動に反映させています。

また、当社グループが運用する EMS は、主要な事業拠点だけでなく、環境負荷の少ない小規模な生産工場や営業拠点も適用範囲に含めています。そして、ISO14001 の認証取得拠点と非認証取得拠点に分類し、それぞれに応じた重点管理項目を設定し、年に一度の定期的な内部監査や、法令改正への対応サポートなどを通じて確認・是正・改善することにより、高い実効性を確保してい

ます。さらに、年度末に行うマネジメントレビューでは、取締役（総務担当）や環境管理責任者からの指示事項への対応の確認や、重要な環境リスクや参考となる取り組み事例の共有などを行い、継続的改善につなげています。

2021年度は、海外拠点における環境負荷の情報を定期的かつ正確に収集する体制を整備するとともに、拠点から収集した情報を活用し、リスク低減に向けた活動を推進しました。

5. 事業活動による環境影響

NISSHA グループは、事業活動による環境負荷を把握するために主要原材料の投入量や廃棄物などの排出量、エネルギーや水の使用量や排気・排出量を管理しています。

当社グループにおける 2021 年度の主要原材料投入量は、127,430t となり、前年度から約 11% 増加しました。主要原材料投入量全体のうち海外生産拠点の構成比率は約 82% で、そのうち Nissha Metallizing Solutions の製品である蒸着紙に用いられる紙類の投入量が約 84% を占めています。国内生産拠点では、産業資材事業、デバイス事業、その他の投入量が増加しました。今年度より、国内メディカルテクノロジー事業の INPUT データを追加しました。

当社グループのエネルギー使用量は、電気が 264,973MWh で前年度比約 3% 増、ガスが 10,558 千 m³ で前年度比約 16% 増となりました。2020 年度から CO₂ 排出量は、日本国内の拠点についてはマーケット基準を、海外拠点については海外ロケーション基準を用いて算出しています。

当社グループの廃棄物総排出量は、30,587t となり、前年度から約 2% 増加しました。国内 NISSHA グループの廃棄物総排出量は 17,465t であり、前年度比約 6% 減少しました。海外 NISSHA グループに関して、廃棄物総排出量は 13,122t であり、約 15% 増加しました。

主要原材料投入量(INPUT)



廃棄物排出量(OUTPUT)

国内生産拠点		
産業資材事業	PET/ アクリルフィルム	1,165t
	溶剤	843t
	グラビアインキ	742t
	樹脂	117t
	その他	103t
デバイス事業	製品工程材料	13,729t
	金属材料	2t
	樹脂材料	2t
	チェッカー半製品	57t
	その他	1,589t
メディカルテクノロジー事業	製品原料	55t
	樹脂材料	33t
	PET フィルム	3t
	アルミニウム	4t
	梱包材	29t
その他 ^{*1}	用紙	4,424t
	インキ	47t
	その他	37t
国内生産拠点計		22,981t

海外生産拠点		
樹脂/プラスチック	フィルム	1,491t
	金型および金型材料	120t
タッチセンサー	梱包材	161t
	紙類	88,131t
ボール紙	アルミニウム	2,218t
	金属	74t
化学物質	その他	568t
	海外生産拠点計	

NISSHA グループ合計	127,430t
----------------------	-----------------

国内・海外含む		
エネルギー	電力	264,973MWh
	ガス	10,558 千 m ³
水	上水	1,249 千 m ³
	井戸水	46 千 m ³
	工業用水	1,670 千 m ³

国内生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず 金属くず 樹脂くず 紙くず	5,743t
	再生資源 (産業廃棄物)	11,697t
単純焼却・埋立 廃棄物	廃プラスチック 鉄くず・廃缶 廃溶剤・インキ・ウェス 廃酸・アルカリ 汚泥 他	25t
	事業系一般廃棄物 その他(産業廃棄物)	25t
国内生産拠点計		17,465t

海外生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず 金属くず 樹脂くず 紙くず その他	9,838t
	再生資源 (産業廃棄物)	1,335t
リサイクル不可 廃棄物	廃プラスチック 廃溶剤・インキ・ ウェス その他	1,948t
	焼却・埋立	1,948t
海外生産拠点計		13,122t

NISSHA グループ合計	30,587t
----------------------	----------------

国内・海外含む		
排気	CO ₂	125,244t
	VOC ^{*2}	826t
排水		2,594 千 m ³

*2. 活性炭吸着、触媒脱臭などにより無害化しています。

*1. 「その他」は、NISSHA サステナビリティレポート 2021 まで「情報コミュニケーション事業」として掲載していたものです。

6. 気候変動への対応(TCFD提言への対応)

NISSHAグループでは、2022年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言に賛同を表明しています。

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース、Task Force on Climate-related Financial Disclosures)は、G20の要請を受け、気候関連の情報開示と金融機関の対応について検討するため、金融安定理事会(FSB)により設立されました。2017年6月に公表された最終報告書では、企業等に対して、気候変動関連リスクおよび機会に関して、経営として把握し対策を講じることを提言しています。また、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードにおいてTCFD提言の枠組みに沿った情報開示の必要性が明記され、気候変動に関するリスクと機会が事業に与える財務影響の分析は、ESGの情報開示において必須となりつつあります。

今回、TCFD提言の枠組みを活用し、気候変動に関するリスクと機会が当社事業に与える財務的影響について分析を行いました。

分析の詳細は、以下の通りです。



6-1 ガバナンス

当社グループは、気候変動問題を長期視点(2030年からのバックキャスト)、および短・中期視点の両時間軸でとらえ、以下のような体制で管理しています。

■ 長期視点での管理

当社グループは、2030年のあるべき姿としてサステナビリティビジョン(長期ビジョン)を掲げ、社会課題の解決に資する製品・サービスを提供し、社会的価値を創出するとともに、2050年のカーボンニュートラルに向けて、2030年にCO₂総排出量の30%削減(2020年比)を実現することを目指しています。

当社グループは、この取り組みを加速するために代表取締役社長を委員長とし、取締役常務執行役

員(サステナビリティ担当)を副委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、取締役会が決議した重要項目(マテリアリティ)を管理しています。同委員会は、マテリアリティに関連して事業組織や部門およびESGタスクフォースから四半期ごとに進捗の報告を受け、モニタリングをするとともに、年1回取締役会に報告しています。取締役会は、報告内容について議論し、必要に応じて指摘しています。

マテリアリティの中でも特に重要な項目を扱うESGタスクフォースは、サステナビリティ委員会への進捗報告に加え、代表取締役社長および取締役常務執行役員(サステナビリティ担当)と気候変動への対応に関して四半期ごとに議論しています。

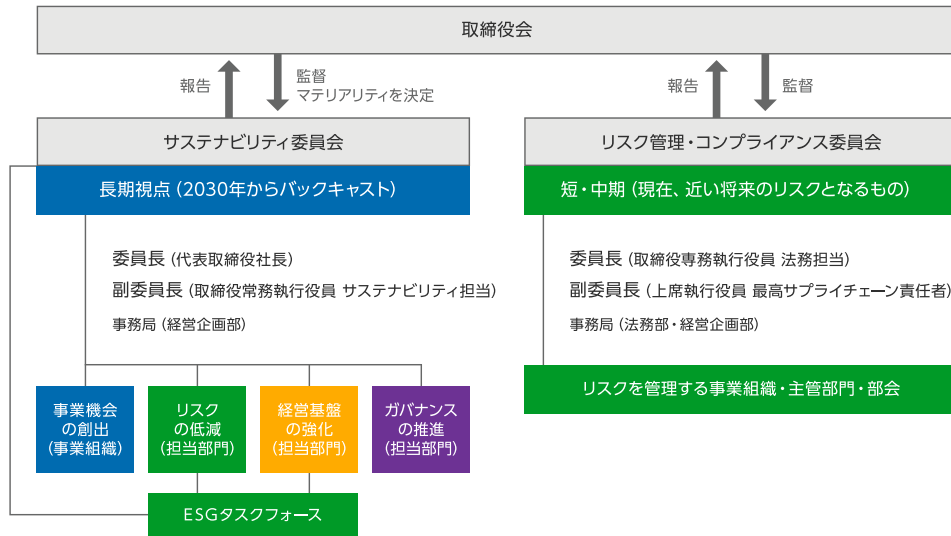
これらの気候変動への対応に関する戦略・財務上の重要な意思決定は、代表取締役社長が権限の範囲内で行っています。

■ 短・中期視点での管理

当社グループは、短・中期の視点から事業運営を阻害するリスクを一元的に管理するために、取締役専務執行役員(法務担当)が委員長を、上席執行役員最高サプライチェーン責任者が副委員長を務めるリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、全社的な観点から把握・評価して選定した重要なリスクを管理しています。同委員会は、当該リスクを管理する部会および部門から四半期ごとに進捗をモニタリングするとともに、活動状況を年1回取締役会に報告しています。取締役会は報告内容について議論し、必要に応じて指摘をしています。

気候変動に関しては、「事業活動の継続」を重要なリスクの一つとして選定しています。当該リスクを管理するBCM部会は、直近起こりうる自然災害による緊急事態への備えや発生した場合の対応計画を策定・更新し、リスク管理・コンプライアンス委員会に対し、その活動状況を報告しています。代表取締役社長および取締役専務執行役員(法務担当)は、その内容をモニタリングし、必要に応じて指示をしています。

推進体制



6-2 戦略

当社は、将来の気候変動が当社事業にもたらす影響について、TCFDが提言する枠組みに基づき、シナリオを用いた分析を行いました。

本年は、当社グループの売上高のうち約半分を占めるデバイス事業を分析対象としています。

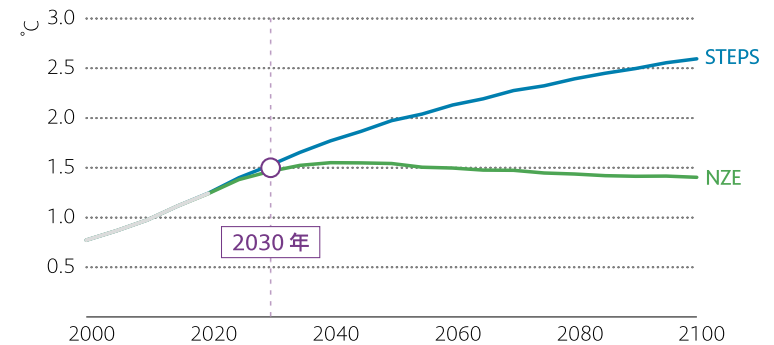
(1) シナリオ分析の前提

- シナリオ分析の時間軸：2030年時点での移行リスクと物理リスクおよび機会を検討
- シナリオ分析の対象事業：デバイス事業
- 想定するシナリオ：国際エネルギー機関（IEA）のシナリオより、「2050年までの排出量実質ゼロ化シナリオ（NZE）^{*1}」（1.5℃シナリオ）、「公表政策シナリオ（STEPS）^{*2}」（3℃シナリオ）の2つのシナリオを参照

*1 NZE：世界で脱炭素化が進み、2050年にCO₂排出量実質ゼロを達成する場合のシナリオ。産業革命前と比べて、2100年時点での平均気温上昇が1.3～1.5℃になることから、「1.5℃シナリオ」と呼びます。

*2 STEPS：脱炭素について、各国が表明済みの現行の具体的な政策が実行され、脱炭素に関する追加的な政策がとられない場合のシナリオ。産業革命前と比べて、2100年時点での平均気温上昇が2.4～2.8℃になることから、「3℃シナリオ」と呼びます。

それぞれのシナリオにおける2100年までの気温上昇



出所：IEA World Energy Outlook, 2021を当社で加工

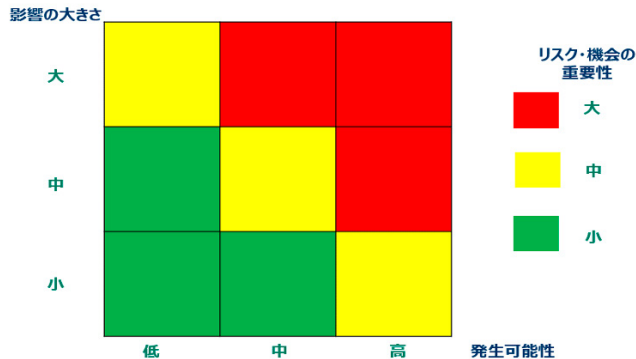
規制が強化され2050年にCO₂排出量ゼロを達成する1.5℃シナリオと、追加的な政策が取られず気候変動対策が進展しない3℃シナリオの2つのシナリオを用いることで、気候変動によるリスクと機会の多くを可視化できるものと考えます。

IEAより参照した2つのシナリオでは、2030年時点での気温の上昇はいずれも1.5℃程度で大きな差がないことから、2030年時点での物理リスクは1.5℃シナリオ、3℃シナリオともに同程度と想定されるため、2つのシナリオの間でリスクの大きさは区別していません。

(2) シナリオ分析のプロセス

シナリオ分析は以下のプロセスで実施しました。

- ① デバイス事業にとって重要な気候関連のリスク・機会の検討
- ② シナリオの検討、作成
- ③ シナリオをもとにしたリスクと機会の評価
(リスクと機会の評価は、「発生可能性」と「財務への影響度」の2軸で評価し、その結果を「リスクの大きさ」「機会の大きさ」として後述)
- ④ 対応策の検討



(3) リスクの分析結果

気候変動に関連する当社の主要なリスクとそれらに対する当社の対応策、それぞれのシナリオにおけるリスクの大きさについて、右表の通り分析しています。

以上の分析から、当社における気候変動リスクは、以下の3項目で影響が大きく現れるという結果に至りました。

リスクの分析結果

種別	外部環境の変化	当社のリスク	リスクの大きさ		対応策	
			3℃	1.5℃		
移行リスク	政策・法規制	炭素税の導入・強化	小	大	・生産性の向上による省エネルギー化と、再生可能エネルギーの導入によるCO ₂ 排出量削減 ・環境負荷低減に資する原材料の代替品について調査・検討	
		炭素排出枠の設定	再生可能エネルギーの導入により電力コストが増加	小	中	・生産性の向上による省エネルギー化で電力使用量を抑制
	物流（調達・出荷）におけるCO ₂ 排出量の削減コストが増加		小	小	・物流業界の動向を調査し、よりCO ₂ 排出量の少ない輸送手段への転換を検討	
	特定の物質や技術の使用規制の強化	生産拠点で使用している特定フロンおよび代替フロンの使用規制により設備投資のコストが増加	中	中	・規制に対応可能な技術動向を調査	
	技術	環境負荷の低い素材や技術への移行	製品の梱包材の素材を置き換えるためのコストが増加	小	小	・梱包材としての品質を確保しつつ、コスト抑制が可能な代替素材を調査
			当社製品が他社の低炭素製品に代替されることによる売上高の減少	中	中	・より環境負荷の低い低炭素製品の開発
低炭素技術の開発遅延による事業機会の損失で売上高が減少			中	中	・低炭素技術の開発促進	
市場	お客さまからのCO ₂ 排出量削減要請の増加	お客さま要請への対応不足により、事業機会の損失で売上高が減少	中	大	・生産性の向上による省エネルギー化と、再生可能エネルギーの導入によるCO ₂ 排出量削減	
評判	お客さまのサプライヤー選定におけるESG評価の重要性の高まり	気候関連問題への対応遅延などでESG評価が低下し、サプライヤーとして選定されず、売上高が減少	小	中	・気候変動に対する取り組みの充実	
物理リスク	急性	浸水による工場稼働の停止が出荷に影響し、売上高が減少		中	・BCPの整備・強化 ・被災拠点を補完する体制の構築	
		浸水による建物・設備・在庫等、自社資産の毀損によりコストが増加		大		
		サプライヤーの被災による原材料・部品の供給停止が、工場の稼働、出荷に影響し、当社の売上高が減少		中	・BCPの整備・強化 ・サプライチェーンの再構築	

【移行リスク】

- ① 炭素税の導入・強化による生産拠点の使用エネルギーと原材料の調達コストの増大（1.5℃シナリオ）
- ② お客さまからのCO₂排出量の削減要請に対応できなかった場合の事業機会の損失（1.5℃シナリオ）

【物理リスク】

- ③ 浸水による建物・設備・在庫等、自社資産の毀損によるコスト増加（3℃シナリオ、1.5℃シナリオ共通）

①および②への対応策として、生産拠点での生産の効率化や生産・インフラ設備の省エネルギー化による電力消費の削減を実施し、電力会社より供給される電力の再生可能エネルギーへの段階的な切り替えを進めています。今後も、費用と効果を検証しながら促進していきます。

③への対応策として、当社グループでは自然災害やパンデミックなどの緊急事態への備えや発生した場合の対応について、事業継続計画（BCP）を定めています。人命の安全を第一に捉え、被害を最小限にとどめ、早期の事業復旧に取り組むため、経営層が参加するBCP訓練を定期的実施し、実効性の検証に努めており、気象災害も含めた災害リスクに備えています。

当社は、上記のシナリオを用いた分析から、当社のデバイス事業においては、気候変動に関して大きな影響を及ぼすと思われるリスクについては対策を講じており、気候変動に対するレジリエンスを有していると考えています。

(4) 機会の分析結果

気候変動による影響に適切に対応することは、当社の事業機会につながるものという認識に基づき、それぞれのシナリオにおける機会の大きさについて、右表の通り分析しています。

機会の分析結果

種別	外部環境の変化	当社の機会	機会の大きさ		対応策
			3℃	1.5℃	
市場	気候変動に伴う新たな市場や需要の拡大 水素活用社会の到来	FCV（燃料電池自動車）の需要が拡大	中	中	・環境負荷の低減に貢献するモビリティ市場向け製品（水素ディテクター ^{*1} など）の開発、販売拡大
	自動車市場の変化 EVの販売台数拡大	EVに搭載されるタッチセンサー ^{*2} の需要が拡大	小	大	・車載向けタッチセンサーの開発、販売拡大
製品・サービス	GHG削減に寄与する製品への需要が増大	GHG削減に寄与する冷媒検知用ガスセンサーモジュール ^{*3} の販売機会が拡大	大	大	・冷媒検知用ガスセンサーモジュールの開発、販売拡大

*1 水素ディテクター

当社グループのNISSHAエフアイエスが生産する水素ガスの漏れを検知する装置。燃料電池車への搭載のほか、家庭用燃料電池システム向けや水素パイプライン・水素ステーションといったインフラ向けなどの分野で需要の拡大が期待されています。

*2 車載向けタッチセンサー

当社のタッチセンサーは、携帯電話、ゲーム機の他に産業用デバイスや自動車にも採用されています。

フィルム基材であるため、薄く、軽く、割れない、曲げられるといった特長を備えつつ、高い視認性と狭視野を実現しています。これらの特長を活かし、自動車の次世代デザインの需要に合わせた、曲面や大型ディスプレイに対応したタッチセンサーを提供しています。

*3 冷媒検知用ガスセンサーモジュール

NISSHAエフアイエスが生産するガスセンサー。現在、家庭用エアコン用として広く普及している冷媒はオゾン層破壊係数や温暖化係数が低いものの、微燃性があるため漏えいの検知が必要で、安全性と地球温暖化防止の両面から当社グループのガスセンサーが貢献できると考えています。

以上の分析から、当社における気候変動に関する機会は、以下の2項目で影響が大きく現れるという結果に至りました。

- ① EVの市場拡大による車載向け製品の売上高の増加（1.5℃シナリオ）
- ② GHG削減に寄与する製品への需要の増大によって冷媒検知用ガスセンサーモジュールの販売機会が拡大（3℃シナリオ、1.5℃シナリオ共通）

当社は、サステナビリティビジョンを実現するための重点市場の一つとして、モビリティ市場向け事業の拡大を掲げ、事業を拡大する戦略として、環境負荷の低減に貢献する製品の拡充に取り組んでいます。

シナリオ分析の結果から得られた、EVの市場拡大やGHG排出量削減など環境負荷低減に貢献する製品への需要の高まりを事業戦略に反映していく考えです。

6-3 リスク管理







当社グループでは、気候変動に関するリスクを長期視点および短・中期視点で、それぞれサステナビリティ委員会とリスク管理・コンプライアンス委員会が以下のようなプロセスでアセスメントし管理しています。

■ サステナビリティ委員会におけるリスクマネジメント

当社グループは、サステナビリティビジョン（長期ビジョン）を実現するために特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、2030年を起点にバックキャストして具体的な戦略項目、KPI・アクションアイテムを設定し取り組んでいます。

マテリアリティは「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」の視点で、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「NISSHA にとっての重要度」の2軸を用いて評価しています。抽出された課題および当社グループにおけるその位置付けについてサステナビリティ委員会で優先順位を付け、取締役会での審議および決議を経て特定しています。

気候変動に関しては、「事業機会の創出」と「リスクの低減」の視点から以下のマテリアリティを特定しています。

	マテリアリティ	関連する SDGs
リスクの低減	気候変動への対応	
事業機会の創出	移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献	 
	サーキュラーエコノミーの推進	  

リスクの低減にかかる活動は、ESG タスクフォースが担当しています。ESG タスクフォースは、サステナビリティ委員会で承認された KPI・アクションアイテムに基づいて活動し、その状況を四半期ごとにサステナビリティ委員会に対して報告しています。

また、事業機会の創出にかかる活動は、事業組織が担当しています。事業組織は、月次に開催される会議（ビジネスレビュー）において、代表取締役社長に対して報告し、代表取締役社長は事業戦略の進捗が KPI に基づいて確認し、必要なアクションを指示しています。

サステナビリティ委員会は、中期経営計画やローリングプランの策定の議論と合わせて、年1回取締役会に委員会の活動状況を報告し、必要に応じて、それらの策定に活かしています。

参照 3-4 サステナビリティ推進体制 3-5 マテリアリティ(重要項目)と KPI

■ リスク管理・コンプライアンス委員会におけるリスクマネジメント

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループ全体を対象にリスクアセスメントを行い、事業活動の視点と全社的な視点からリスクを選定しています。事業活動の視点では、関係する部門や部会にヒアリングし、リスクの発生頻度と発生した場合の影響度で評価の上、リスクの発現を抑制するための統制活動の状況を加味して評価しています。そのうえで、事業活動の視点で選定したリスクと経営戦略との整合を図るために全社的な視点から評価し、「重要なリスク」を選定しています。

同委員会では、原則として年1回総会を開催し、重要なリスクを選定します。

気候変動に関しては、「事業継続計画」を重要なリスクとして選定しています。当該リスクを管理する BCM 部会は、リスク管理・コンプライアンス委員会に承認された KPI・アクションアイテムに基づいて、リスク低減のために活動し、その状況をリスク管理・コンプライアンス委員会に対して報告しています。

6-4 指標と目標

当社は、CO₂ 総排出量を、気候変動に関連するリスクを評価・管理するための指標として定めています。サステナビリティビジョンでは 2050 年のカーボンニュートラル達成を見据えて、2030 年における CO₂ 排出量を 30% 削減（2020 年比）することを目指しています。

また、次年度以降、気候変動に関連する事業機会を評価・管理するための指標と目標の設定および公表を検討していきます。

当社グループのCO₂排出量(スコープ1,2)

(単位: t-CO₂)

	2019*	2020	2021
スコープ1	26,603	20,853	24,206
スコープ2	152,399	103,351	101,048
スコープ1+2	179,002	124,204	125,244

※スコープ3については、現在算出を進めており、引き続き、主要な排出量の把握と公表に取り組んでいきます。

* 2019年度までのCO₂排出量の計算は、排出係数は固定値を使用して算出しています。2020年度からGHGプロトコル「スコープ2ガイドンス」を採用し、国内拠点はマーケット基準、海外拠点はロケーション基準を使用して算出しています。

6-5 おわりに

当社グループでは、サステナビリティを「企業と社会、双方の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。これを実現するには社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを活かして、その解決につながる製品・サービスを提供しつづけるとともに、事業活動を支える経営基盤の強化や企業の持続性を阻害するリスクの低減、それらを適切に進めるためのガバナンスの推進が重要です。

気候変動への対応は数ある社会課題の中でも重要なものと位置づけられ、事業活動を通じてこの解決に貢献することは、当社グループにとって大きな事業機会となると考えています。一方で気候変動に伴う移行リスク、物理リスクは重要ではあるものの、分析を通じて把握したリスクについて十分な対策を進めることで、その財務への影響度は限定的になるものと考えています。

今回のTCFD提言に基づく分析は、現在の当社グループの売上高の半分を占めるデバイス事業について実施いたしましたが、今後は、分析対象の事業を拡大していきます。

7. CO₂排出状況と排出削減の取り組み

世界各国では、パリ協定を受けて地球温暖化ガスの削減に向けた脱炭素社会の実現の動きが進展しています。2021年10月から11月にかけて、英国グラスゴーで国連気候変動枠組み条約第26回締約国会議（COP26）が開催され、世界の平均気温上昇を産業革命前に対して1.5℃未満に抑える努力目標（1.5℃目標）などについて締約国の間で合意されました。これを受け、企業に対しては、2050年ネットゼロに向けて1.5℃目標が求める水準と整合した中長期的な温室効果ガス削減目標を設定し、適切な開示をすることが求められています。

7-1 CO₂排出量の削減目標

NISSHAグループは気候変動への対応を重要な経営課題の一つとして捉え、サステナビリティビジョン（長期ビジョン）において、2050年のカーボンニュートラルの達成に向けた2030年のCO₂排出量を30%*削減（2020年比）することを目標に掲げています。

サステナビリティビジョンの実現に向けた具体的な活動として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもとに気候変動への対応をテーマにタスクフォースを設置し推進しています。タスクフォースでは、当社のスコープ1、2におけるCO₂排出量を年率3%目途に削減するとともに、スコープ3についてもカテゴリーの特定やサプライチェーンにおけるCO₂排出量の算定を進めています。

当社グループは、これらの取り組みをグローバルベースで推進し、CO₂排出量削減に係る世界の潮流を見極めながら、さらに野心的な目標を視野に入れて取り組んでいきます。

*2021年7月に従来の20%削減（2020年比）から上方修正

7-2 排出状況の概要

	エネルギー種別	基準年 (2020年度)	2021年度実績	
		CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	前年比 (%)
スコープ1	都市ガス	20,853	24,196	0.16
スコープ2	電力	103,351	101,048	▲0.02
合計		124,204	125,244	0.8

当社グループのCO₂排出量は、スコープ2の比率がスコープ1より大幅に多いのが特徴です。

2021年度CO₂排出量は、2020年度と比較してほぼ横ばいで推移しました。また、2021年度は、スコープ1の比率が2.5%増加しました。都市ガスを使用するナイツック工業株式会社(NII)甲賀工場、Nissha Metallizing Solutionsでの使用量増加がその要因です。

参照 27. 第三者検証

7-3 CO₂排出量およびエネルギー等の消費量の推移

当社グループのCO₂排出量やエネルギー消費量は、以下の通りです。電力、ガス、ガソリン・軽油・重油など、燃料の個々の消費量に決められた係数を乗じて合計したものが当社のエネルギー消費量です。エネルギー消費量にCO₂の排出係数を乗じたものが、当社グループのCO₂排出量となります。

なお、当社グループが排出するエネルギー起源の温室効果ガスは、CO₂以外にはほとんどなく影響は軽微です。

以下の表について

- 電力に関するCO₂の排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基にCO₂排出量を算定しています。
- 凡例に記載している会社名は以下の通りです。
NISSHA その他：NISSHA株式会社およびその他の関係会社
NII：ナイツック工業株式会社
NPT：ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社
NCI(NPC)：日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社（2019年1月にNCIがNPC（ナイツック印刷株式会社）を統合したことに伴い併記しています。）

■ CO₂排出量と原単位

(単位:t-CO₂)

拠点	2019年度	2020年度	2021年度
NISSHA その他	4,662	3,721	3,925
NII	13,959	11,507	13,253
NPT	87,177	69,572	65,604
NCI (NPC)	990	770	870
海外生産拠点	40,478	38,634	41,592
合計	147,266	124,204	125,244
原単位*	0.85	0.69	0.66

*CO₂排出量(t-CO₂)/売上(百万円)

■ エネルギー消費量と原単位

(単位:千GJ)

拠点	2019年度	2020年度	2021年度
NISSHA その他	108	102	104
NII	309	271	322
NPT	1,768	1,603	1,590
NCI (NPC)	24	23	25
海外生産拠点	1,058	967	1,084
合計	3,266	2,966	3,124
原単位*	0.0189	0.0165	0.0165

*エネルギー消費量(千GJ)/売上(百万円)

■ 電力消費量

(単位:MWh)

拠点	2019年度	2020年度	2021年度
NISSHA その他	9,561	9,002	9,090
NII	18,214	17,633	19,300
NPT	166,887	154,259	151,635
NCI (NPC)	2,368	2,306	2,463
海外生産拠点	77,563	74,264	82,485
合計	274,593	257,464	264,973

■ ガス消費量

(単位:千m³)

拠点	2019年度	2020年度	2021年度
NISSHA その他	208	220	244
NII	2,833	2,506	2,891
NPT	2,317	1,441	1,729
NCI (NPC)	0	0	0
海外生産拠点	6,226	4,919	5,694
合計	11,585	9,085	10,558

■ ガソリン・軽油・重油消費量

(単位:k)

拠点	2019年度	2020年度	2021年度
NISSHA その他	77	54	48
NII	7	6	8
NPT	13	12	11
NCI (NPC)	0	0	2
海外生産拠点	150	133	151
合計	246	205	220

7-4 排出削減の取り組み

国内 NISSHA グループでは、電力使用による CO₂ 削減対策として、2022 年 1 月より、産業資材事業の生産拠点である NII 甲賀工場の電力を 100%再生可能エネルギーに切り替え、9 月より、デバイス事業の生産拠点である NPT 加賀工場の電力の一部を再生可能エネルギーに切り替えます。

また、海外拠点では、2018 年より、産業資材事業部の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限公司（中国）は、太陽光発電を継続して運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions（欧州）の生産拠点で電力の一部を太陽光発電や風力発電に置き換えるシステムの導入を計画しています。

この他、省エネ対策として、照明の LED 化や、老朽化した設備を省エネルギー設備へ更新するなどの電力使用量を抑制する施策を取っています。

7-5 エネルギー原単位管理と課題

当社グループの国内生産拠点は、省エネ法により義務付けられている法人単位のエネルギー使用量の把握と管理に加え、2013 年度からエネルギー使用の効率改善を目的として、生産量を用いたエネルギー使用の原単位管理を行っています。

2020 年度の生産拠点ごとの原単位実績を 1.00 とし、これを基準に 2021 年の目標を「0.99 以下」と設定して取り組みました。その結果は以下の通りです。生産効率の向上や省エネの取り組みを推進し、前年度実績に対して 0.99 以下を達成しました。

拠点	原単位（生産量などに基づく）			2021 年度 評価
	2020 年度 実績	2021 年度 目標	2021 年度 実績	
NISSHA（本社）	1.00	0.99 以下	1.09	×
NII 甲賀工場	1.00	0.99 以下	1.00	×
NPT 姫路工場	1.00	0.99 以下	1.28	×
NPT 加賀工場	1.00	0.99 以下	0.99	○
NCI（NPC）	1.00	0.99 以下	0.95	○

7-6 スコープ^{*1} 3把握の取り組み

企業が自社のスコープ 3 を公表し、バリューチェーン全体で温室効果ガスの削減を進める動きが進んでいます。当社は、サステナビリティ委員会が設置した ESG タスクフォースの傘下にある ESG タスクフォース（気候変動）が中心となり、スコープ 3 について、カテゴリーの特定やサプライチェーンにおける CO₂ 排出量の算定を進めています。

概要	2021 年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)
社員（一部の非正規社員を除く）の通勤	2,204
社員の出張	281
国内の輸送、配送（下流） ^{*2}	17,766
購入した製品・サービス	18,603

今後も引き続き、スコープ 3 の公表に取り組んでいきます。

参照 27. 第三者検証

- *1. スコープ: 温室効果ガス算定の範囲で、以下の3つが示されている
 スコープ 1: 事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出
 スコープ 2: 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
 スコープ 3: スコープ2を除くその他の間接排出
- *2. 当社が販売した製品が当社のお客さまに届けられるまでの物流

7-7 CO₂排出量算定の対象範囲と算定方法

■ スコープ 1, 2

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> • NISSHA 株式会社 • ナイテック工業株式会社 • ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジー株式会社 • 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 • NISSHA エフアイエス株式会社 • NISSHA ビジネスサービス株式会社 • ゾンネボード製薬株式会社 • Nissha Eimo Technologies • Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V. • Nissha Medical Technologies • Lead-Lok, Inc. • CEA Global Dominicana, S.R.L. • CEA Medical Manufacturing, Inc. • Nissha Medical Technologies Ltd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nissha Medical Technologies SAS • Tyrolmed GmbH • Nissha Schuster Kunststofftechnik • Nissha Back Stickers • Nissha Back Stickers International • Nissha Metallizing Solutions N.V. • Nissha Metallizing Solutions S.r.l. • Nissha Metallizing Solutions Ltd. • Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda • Nissha Metallizing Solutions GmbH • 日写（昆山）精密模具有限公司 • 広州日写精密塑料有限公司 • Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.
算定方法	<p>環境省「温室効果ガス排出量算定報告マニュアル（Ver.4.7）」に基づいて算出（CO₂ 排出係数）</p> <p>燃料の使用に伴う CO₂ 排出量：地球温暖化対策推進に関する法律に基づく排出係数</p> <p>電力購入に伴う CO₂ 排出量：国内はマーケット基準、海外はロケーション基準での電力排出係数</p>	

■ スコープ 3

社員の通勤・出張に伴うCO₂ 排出

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> • NISSHA 株式会社 • ナイテック工業株式会社 • ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジー株式会社 • 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 	<ul style="list-style-type: none"> • NISSHA エフエイト株式会社 • 株式会社エムクロッシング • NISSHA エフアイエス株式会社 • NISSHA ビジネスサービス株式会社 • ゾンネボード製薬株式会社（通勤のみ）
算定方法	<p>環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.3）」</p> <p>環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための算出原単位データベース（Ver.3.0）」に基づいて算定</p>	

物流サプライヤーでのCO₂ 排出量

対象範囲	物流サプライヤー（32社）
算定方法	国内輸送は燃費法、海外輸送は、従来トンキロ法での CO ₂ 排出量を合算

国内主要材料サプライヤーでのCO₂ 排出量

対象範囲	国内主要材料サプライヤー（9社）
算定方法	燃料使用量×売上比率、製品あたりの CO ₂ 排出量の合算

※CO₂排出量の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にあります。

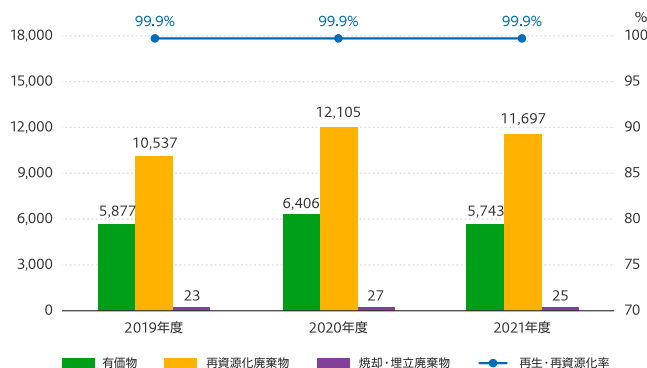
8. 廃棄物の管理

8-1 NISSHAグループの廃棄物排出量

2021年度のNISSHAグループの廃棄物総排出量（有価物、再資源化廃棄物、焼却・埋立廃棄物）は30,587tでした。このうち国内NISSHAグループの廃棄物総排出量は17,465tとなり、2020年度の実績18,538tと比較すると、約6%減少しています。焼却・埋立廃棄物の排出量は25tとなり、2020年度の実績27tから約7%減少しています。これらの減少は、国内の廃棄物総排出量の約86%を占めるデバイス事業の生産拠点であるナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の廃棄物の発生量の減少がその要因です。

■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率(国内NISSHAグループ)

2021年度の国内NISSHAグループの再生・再資源化率は昨年引き続き99.9%を維持し、目標であるゼロエミッション（再生・再資源化率99.5%以上）の達成を継続しています。



■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率(海外NISSHAグループ)

海外NISSHAグループの廃棄物総排出量は2021年度は13,122tになり、2020年度の実績11,397tに対して、約15%増加しました。産業資材事業の増収を牽引する加飾（モビリティ）やサステナブル資材（蒸着紙）に起因する廃棄物の発生量の増加がその要因です。

また、海外NISSHAグループの主な生産拠点の再生・再資源化率は85.2%でした。今後も継続して、海外生産拠点の廃棄物排出量をモニタリングしていきます。

8-2 廃棄物および有価物のリスク管理

国内NISSHAグループの廃棄物および有価物の扱いには主に次の3つのリスクがあると考えています。

- 廃棄物および有価物に起因する事故・災害（処理委託先を含む）
- 不適正処理による環境汚染、法令違反
- 廃棄物および有価物からの機密情報の流出

これらのリスクを低減するために、「NISSHA 廃棄物管理規程」に沿って廃棄物の管理に取り組んでいます。それぞれの拠点はこの規程に従って「廃棄物管理マニュアル」を作成し、廃棄物の分別管理の順守を徹底しています。国内の生産拠点では、事故・災害防止の観点から、廃液による環境汚染防止のために、年に1回漏えい時の緊急事態訓練を実施しています。さらに、少量の薬品類やスプレー缶であっても廃棄物の性状確認を徹底するとともに、運搬中の流出や処理場での事故が起きないように監視しています。

また、京都本社では事業開発部門による研究開発が進んでおり、排出される廃棄物の内容に変化がみられるようになりました。こうした変化に伴うリスクに対応するため、従来以上に産業廃棄物処理委託先とのコミュニケーションを緊密にして、安全な廃棄物処理を行っています。

廃棄物に起因する事故や環境汚染を防止するための規程である「NISSHA 廃棄物管理規程」には、廃棄物処理の委託先を選定する際の基準やチェックリストを使用した処理場の定期的な視察基準を定めて運用しています。さらに、機密情報が流出するリスクを低減するため、機密情報を含む廃棄物および有価物の取り扱いに関する管理基準を定め、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）と連携した管理を行っています。

9. 化学物質と環境リスクの管理

9-1 NISSHA 購買品化学物質基準の制定・運用

NISSHA グループの製品に使用されるパーツや材料には、お客さまの要望や指定によるものが多くあり、製品ごとに材料やそれを供給するサプライヤーさまが異なります。

当社は、当社製品とその生産工程で使用する化学物質の管理について、事業に関連する国や地域の法規制や規則、そして様々なお客さまの基準を中心にとりまとめて自主基準値とした「NISSHA 購買品化学物質基準」を定めて運用しています。

※ 9-1-9-2 に記載の内容は、当社の産業資材事業（蒸着紙を除く）およびデバイス事業が、おもに日本国内で生産した製品を欧州を含む海外に出荷するうえで実施している、製品に使用する化学物質の管理の状況について記載したものです。

9-2 製品に使用する化学物質の管理

9-2-1 「NISSHA購買品化学物質基準」の運用

当社は、当社グループの製品に使用する原材料や副資材などの購買品に対する基準として「NISSHA 購買品化学物質基準」を定めて運用しています。この基準は関連する国や地域の法規制や規則、例えば RoHS 指令や REACH 規則などのほか、お客さまの化学物質の使用についての基準を反映しています。関連する法令の改正や、お客さまの化学物質基準が改訂された際には、当社基準との差分を抽出し、変化点に対応できるよう管理しています。

年 1 回これらの差分を踏まえて「NISSHA 購買品化学物質基準」を改訂しています。大幅に改訂した場合には、社内関係部門やサプライヤーさまを対象とした説明会を開催し、周知しています。

設計・開発段階で新規に材料を選定したり材料を変更したりする場合には、デザインレビュー (DR) において「NISSHA 購買品化学物質基準」に基づき評価し、人の健康および環境の保護に配慮しています。工場で材料を使用する際には、DR に合格し、かつ基準を満たした原材料を受け入れ、工程ごとにトレーサビリティを確保しています。

また不適合品は識別隔離し、お客さまへの報告などを含む迅速に対応できる仕組みを構築して、誤使用、誤混入の防止に努めています。

製品に使用する化学物質の管理を推進するため、本社の環境安全部門が事務局となって、事業部の設計開発部門、品質保証部門や購買部門と連携し、法規制や規則、お客さま要求事項との差分も含め、化学物質の管理状況を点検しています。これらの仕組みを通して、設計段階から製品にいたるまですべての工程を厳しく管理し、化学物質の使用と管理への社会のニーズの変化やお客さまのご要望に対応しています。

2021 年度において、当社の製品に使用する化学物質が原因となり、市場からの回収や材料の変更などを行い再出荷した事例はありませんでした。

NISSHA購買品化学物質基準の内容と対象物質リスト(一部抜粋)

基準の内容	対象物質リスト
使用禁止物質 ^{*1}	<ul style="list-style-type: none">• アスベスト類• ダイオキシン類• オゾン層破壊物質• フッ素系温室効果ガス• ビスフェノール A (用途条件あり)• 労働安全衛生法施行令の製造等が禁止される有害物 (製造禁止物質)• 特定アミン (不純物含有規制あり)• 特定アミンを形成するアゾ染料・顔料 (不純物含有濃度規制あり)• ヒ素およびその化合物 (用途条件あり)
意図的使用禁止物質 ^{*2}	<ul style="list-style-type: none">• RoHS 指令対象物質• REACH 規則 SVHC (高懸念物質)• ニッケルおよびその化合物 (用途条件あり)• PCB• 特定フタル酸エステル• 特定ベンゾトリアゾール• フマル酸ジメチル (DMF)• PFOS• PFOA• 天然ゴム• 化審法第一種特定化学物質• TSCA 優先物質• POPs 条約 残留性有機汚染物質
規制物質 ^{*3}	<ul style="list-style-type: none">• GADSL• 紛争鉱物• プロポジション 65• ワシントン州の子供に対する高懸念化学物質リスト (CHCC)

上記のリストは当社の購買品のうち、化学汚染物質に該当する製品の材料、材料生産工程で使用する薬液等を対象とした規制対象物質群の事例

*1. 当社が意図的もしくは意図的でない使用を禁止している物質。不純物としての含有も禁止される。

*2. 当社が意図的使用を禁止している物質。不純物の含有に規制がある。

*3. サプライヤーが当社に対し含有報告が必要な物質。

9-2-2 RoHS指令への対応

■ RoHS指令への取り組み

当社は、化学物質の自主規制である「NISSHA 購買品化学物質基準」を中心とした活動を通じて、欧州における環境規制に対応しています。当社の製品は、電気電子機器へ特定物質の使用を規制する RoHS 指令* を順守しています。

*欧州の「電気電子機器中の特定の危険物質の使用制限に関する指令 (2011/65/EU)」およびその修正指令を指す。当指令では、規制適用除外用途を除き、最大許容量を超える、鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB、PBDE、フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジブチル、フタル酸ジイソブチルが製品に含有することを禁止している。

法令原文

■ 当社のRoHS指令対応の推進体制

当社は、2007年に「NISSHA 環境管理物質管理基準」の初版を制定し、現在運用中の「NISSHA 購買品化学物質基準」に至るまで、製品に使用される有害化学物質の不使用と削減に取り組んできました。

RoHS 指令(旧指令 2002/95/EC)で規制を受ける物質を、同指令の公布・施行に伴い、お客さまの要請を順守することで、初版の段階から環境管理物質の一種として管理の対象としています。

- 旧指令(2002/95/EC)への適合
当社製品への、水銀・カドミウム・特定臭素系難燃剤・六価クロムの意図的使用はありません。はんだ中の鉛については、お客さまの承認の下に品質重視の視点から使用していましたが、上記「NISSHA 環境管理物質管理基準」の制定とともに全

廃に向けて取り組みを進め、現在では新規に採用することを禁じています。

- 新指令(2011/65/EU)への適合
欧州委員会決定 2010/571/EU(2013年1月発効)によって付属書 III(適用除外リスト)が改正されましたが、該当する化学物質の当社の製品への使用はありませんでした。
- 制限物質への特定フタル酸エステル類の追加
欧州委員会委任指令(EU)2015/863(2019年7月発効)によって付属書 II(制限物質リスト)が改正され、特定フタル酸エステル類*2が新たに制限物質に位置付けられたことにより、特定フタル酸エステル類を含有する電気電子機器(EEE)の欧州経済領域(EEA)内への上市が禁止されました。当社では、該当する化学物質の製品への使用は現在に至るまでありません。

*フタル酸ビス(2-エチルヘキシル) [略称: DEHP]、フタル酸ブチルベンジル [略称: BBP]、フタル酸ジブチル [略称: DBP]、フタル酸ジイソブチル [略称: DIBP]

■ RoHS仕様の保証体制

RoHS 対応に必要なポイントを以下に示します。それぞれの段階において、対策を講じ、総合的な対策体制を構築しています。

- 材料サプライヤーさまの協力に基づく保証体制の例
材料サプライヤーさまの協力に基づく RoHS 指令についての管理体制
量産投入材料サプライヤーさまからの年1回の、適合保証書、禁止物質含有報告書、製品含有化学物質含有報告書、含有情報、ICP データ、誓約書の提出
- 生産工程での対策の例
材料受け入れ時のルールの徹底
投入材料の保管場所や表示の区別

トレーサビリティの確保・維持
不適合品の識別・隔離

- お客さまへの販売に伴う情報提供の例
製品に使用する化学物質情報の提供
IMDS(International Material Data System)、お客さまの管理システムへの登録、SDS (Safety Data Sheet) の発行
当社の主力製品は、RoHS 指令などに該当する化学物質を使用しておらず、現在では削減計画の運用はありません。

9-2-3 REACH規則への対応

REACH 規則 (EC 1907/2006) とは、化学物質の登録・評価・認可・制限に関する欧州の法律で、人々の健康や環境保護を目的として、2007年に発効しました。

当社は、製品に使用する化学物質の管理を通じて REACH 規則に対応するための体制を整えています。

当社ウェブサイトに掲載されている多くの製品は、REACH 規則で定められている「成形品」に該当します。REACH 規則は「成形品」に監督官庁（ヨーロッパ化学物質庁：ECHA）が指定した高懸念物質（Substance of Very High Concern: SVHC）を含有する場合、欧州内での情報伝達を義務付けています。当社の運用する「NISSHA 購買品化学物質基準」では、SVHC を意図的使用禁止物質と定めており、現在、当社が材料サプライヤーさまより入手している情報・データ、また当社が有する知見によって、当社の主力製品（成形品）には、SVHC を使用していないことを確認しています。また、お客さまからの要望にお応えし提供する SDS などにおいてもそのように記載しています。

参考資料

ECHA による最新の SVHC リスト

監督官庁 ヨーロッパ化学物質庁 (European Chemicals Agency: ECHA)

REACH 規則法文

9-2-4 カリフォルニア プロポジション65への対応

プロポジション 65 は、名称を「the Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act of 1986（1986年安全飲料水および有害物質施行法）」といい、1986年11月に住民投票により制定されたカリフォルニア州法で、同州の市民および飲料水資源を、がんや出生異常などを引き起こすとされている化学物質から保護することを目的としています。

同州環境保護庁有害物質管理局 (OEHHA) はプロポジション 65 で規定された化学物質を含む製品について、事業主に対し警告文の表示を求めています。また、たとえ同州で製品を生産していなくても、同州で販売・流通させる場合には州の指定した警告文の表示が求められます。

当社の自主基準値「NISSHA 購買品化学物質基準」には、カリフォルニア プロポジション 65 についても記載しています。材料サプライヤーさまからは、毎年定期的に適合保証書などを提出いただくことで、同法への順守に努めています。なお、該当する当社の製品はありません。

9-3 生産工程で使用する化学物質

9-3-1 NISSHA購買品化学物質基準の運用

当社は、製品に使用する化学物質だけではなく、生産工程で使用する化学物質の規制についても「NISSHA 購買品化学物質基準」に定めて運用しています。

「労働安全衛生法施行令の製造禁止物質」「毒物及び劇物取締法」、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の促進に関する法律（PRTR 法）」などがこれに該当します。

9-3-2 使用する化学物質の削減

当社は、環境目標に「ISO14001 認証取得範囲の事業所での化学物質の使用率低減」を掲げています。2021年度の実績として、ナイテック工業株式会社（NII）甲賀工場は、PRTR 対象物質および PRTR 対象物質以外の有機溶剤の削減を進めて目標値である前年比 1% 削減を達成しています。

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）は歩留まり改善や排水処理・設備インフラの薬品使用量削減取り組みを通じて、化学物質使用量削減に取り組み、成果を上げました。

年度	2019年度	2020年度	2021年度
総合評価	○	○	○

9-4 環境汚染物質の管理

国内 NISSHA グループは、事業拠点ごとに環境汚染物質の使用状況を把握・管理できる仕組みを構築しています。「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の促進に関する法律（PRTR法）」で報告を求められている排出・移動量の算定にも、この仕組みを利用しています。

2021 年度に 1t 以上の移動・排出のあったものは、エチルベンゼン、キシレン、トルエン、銅水溶性塩（錯塩を除く）でした。

また、化学物質の取り扱いについて自主基準を設けるなど管理を徹底しています。容器には注意喚起のため GHS* ラベルを表示するとともに、容器からの漏出防止のため二次受け容器を設置するなど、環境汚染防止対策を施し、業務に携わる関係者に周知しています。内部監査において、化学物質管理状況を確認しています。

*GHS（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）化学品の危険有害性（ハザード）ごとに分類基準及びラベルや安全データシートの内容を調和させ、世界的に統一されたルールとして提供するもの

9-5 環境リスクへの対応（環境事故、汚染の防止）

国内 NISSHA グループは化学物質による汚染を重要な環境リスクと認識し、その管理に努めています。化学物質の貯蔵や事業所内の運搬・移送時における環境事故を未然に防止するため、規模や発生する頻度を考慮した管理手順を定めています。また、漏えいが発生した場合に備えて、その影響を最小化するための緊急時の対応手順も定めるとともに、継続的な訓練を実施し手順の見直しや改善を行っています。

● 汚染防止の取り組み事例

緊急遮断装置の装備

万一事故が発生した場合に敷地の外へ薬液が漏えいしないよう、タンクローリーなどによる薬液の受け入れや廃液の回収作業場所には緊急遮断装置を設置しています。

● 漏えい対応訓練の実施

薬液の受け入れや薬品の荷下ろし、廃液の回収作業場所で漏えいが発生した場合に備え、汚染の拡大を防止する対応手順を定めています。そして定期的な訓練を実施し、必要に応じて対応手順の見直しを行っています。

2021 年度は、NII 甲賀工場で薬液の漏えい事故が 1 件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。そのほかには重大な環境事故や環境規制の違反はなく、違約金・罰金の発生はありませんでした。

9-6 水質汚染の予防

水質汚染を予防するため、厳しい自主基準値を設けるとともに排水水質の自主測定を定期的に行っています。

主な生産拠点の実績は右表の通りです。

■ ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

計量対象	水質汚濁法基準値	瀬戸法・保全協定値	自主基準値	単位	2019年度		2020年度		2021年度	
					分析値	評価	分析値	評価	分析値	評価
排水量	5,200	5,000	5,000	m ³	4,655	○	4,156	○	4,150	○
pH	5.8	5.8	6.5		6.9	○	6.8	○	6.9	○
	～8.6	～8.6	～8		7.6	○	7.5	○	7.5	○
BOD	120	10	9	mg/l	2.8	○	4.0	○	3.7	○
COD	120	10	9	mg/l	7.3	○	5.2	○	4.4	○
SS	150	5	4.5	mg/l	1.6	○	1.9	○	2.6	○
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	鉱油 5 植物油 30	1	0.9	mg/l	<0.5	○	<0.5	○	<0.5	○
フェノール類含有量	5	0.1	0.08	mg/l	<0.005	○	<0.005	○	<0.005	○
銅含有量	3	0.5	0.4	mg/l	0.04	○	0.05	○	0.02	○
亜鉛含有量	2	1.5	1.2	mg/l	<0.01	○	<0.01	○	<0.01	○
溶解性鉄含有量	10	0.15	0.08	mg/l	0.02	○	0.03	○	0.03	○
溶解性マンガン含有量	10	0.05	0.045	mg/l	0.04	○	0.04	○	0.04	○
クロム含有量	2	0.02	0.02	mg/l	<0.02	○	<0.02	○	<0.02	○
窒素含有量	60	10	9	mg/l	5.7	○	4.2	○	4.5	○
燐含有量	8	1	0.45	mg/l	0.11	○	0.02	○	0.03	○

■ ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場

計量対象	法基準値(県)	自主基準値	単位	2019年度				2020年度				2021年度			
				放流水(平均)		放流水(最大)		放流水(平均)		放流水(最大)		放流水(平均)		放流水(最大)	
pH	5.8～8.6	6.2～8.2		7.5	○	7.5	○	7.5	○	7.7	○	7.4	○	7.7	○
BOD	160以下	40以下	mg/l	21.9	○	34.0	○	23.4	○	40.0	○	23.3	○	35.0	○
COD	160以下	80以下	mg/l	34.0	○	47.0	○	33.5	○	47.0	○	37.7	○	44.0	○
SS	200以下	20以下	mg/l	9.1	○	18.0	○	6.3	○	23.0	○	6.0	○	10.0	○
N-ヘキサン	30	15以下	mg/l	0.6	○	0.8	○	0.6	○	0.9	○	0.5	○	0.5	○

9-7 PRTR法届出対象物質リスト

2021年度のPRTR法届出対象物質は3工場で8種類でした。

■ ナイテック工業株式会社 甲賀工場

単位:kg

PRTR 番号	物質名	2019年度			2020年度			2021年度		
		大気への 排出量	産廃業者 への移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者等 への移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者等 への移動量	届出 対象
53	エチルベンゼン	1,211	463	○	710	286	○	2,273	928	○
80	キシレン	9,937	4,075	○	15,745	6,431	○	10,524	4,298	○
88	六価クロム化合物	0.1	0	○	0.1	0	○	0.1	850*	○
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	265	95	—	25	10	—	59	24	—
300	トルエン	100,846	5,520	○	61,535	25,134	○	106,873	43,652	○
392	ノルマルヘキサン	4,518	2,741	○	601	245	○	258	105	○

*2021年度の六価クロム化合物の移動量の増加は、工場設備の更新に伴い不要となった材料を廃棄したことによるものです。

■ ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

単位:kg

PRTR 番号	物質名	2019年度			2020年度			2021年度		
		大気への 排出量	産廃業者 への移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者等 への移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者等 への移動量	届出 対象
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	—	0.0	0.0	—	0.0	0.0	—
272	銅水溶性塩(錯塩を除く)	0.0	1,352.8	○	0.0	1,820.2	○	0.0	2,677.4	○
453	モリブデン及びその化合物	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○

■ ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場

単位:kg

PRTR 番号	物質名	2019年度			2020年度			2021年度		
		大気への 排出量	産廃業者 への移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者等 への移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者等 への移動量	届出 対象
64	銀およびその水溶性化合物	—	—	—	—	—	—	—	—	—
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
272	銅水溶性塩(錯塩を除く)	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
453	モリブデン及びその化合物	—	—	—	—	—	—	—	—	—

9-8 大気汚染の防止

9-8-1 ばいじん、NOxの排出

国内 NISSHA グループの複数の生産拠点では、大気汚染防止法の対象施設であるガスボイラーを保有・使用しており、ばいじん、NOxを排出しています。2021年度の測定値と順守状況は以下の通りです。

ボイラー稼働中の拠点	ばい煙濃度測定値 (最大値)		順守状況
	ばいじん (g/m ³ N)	NOx (ppm)	
京都本社	0.002	25	○
ナイテック工業株式会社 甲賀工場	0.01 未満	32	○
ナイテック・プレジジョン・ア ンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場	0.001 未満	34	○
ナイテック・プレジジョン・ア ンド・テクノロジーズ株式会社 津（生産拠点）	0.005 未満	40	○

※大気汚染防止法には、ばいじん、NOxを総量ではなく、ばい煙濃度で測定し監視するよう定められています。

※当社が使用するボイラーはガス専焼ボイラーであるため、SOx（硫黄酸化物）の排出はありません。

9-8-2 VOCの排出

当社グループのナイテック工業株式会社甲賀工場は、生産工程でトルエン、キシレンなどの有機溶剤を使用しています。有機溶剤の使用により発生する揮発性有機化合物（VOC）は、直接燃焼脱臭、触媒脱臭などの処置により無害化して排出しています。

10. 国内NISSHAグループの環境目標と活動実績

国内 NISSHA グループは、ISO14001 認証を取得している拠点を対象として、2018 年度から 6 年間の「NISSHA グループ環境目標」を設定しています。この目標に沿って、対象となる事業拠点や部門がそれぞれの環境目標を設定し、年度ごとに結果を集計・評価し、進捗を管理しています。

環境目標

期間: 2018年度～2023年度

対象: 国内NISSHAグループISO14001認証取得範囲のサイト(拠点)

評価基準

○: 目標達成できたもの

△: 目標は未達であっても活動が確実にこなしたもの

×: 目標が未達であるもの、活動が不十分であったもの

※会社名と略称

NII: ナイテック工業株式会社

NPT: ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社

NCI: 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社

10-1 実績と2021年度の活動

(1) 汚染の予防

目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度
① 環境事故 0 件を継続する（環境事故は、工場外にまで影響を及ぼすものを指す）	○	○	×
② 2023 年度末までに、ハザード評価リストで著しい環境側面に該当する環境リスクに対してリスク低減を行い、環境リスクの「可能性」を一段階以上下げる	○	○	○

- 2021 年度の漏えい事故は 1 件でした。NII 甲賀工場での薬液漏えいでしたが、重大な環境影響には至りませんでした。関係各所への報告や行政による是正指導に適切に対応するとともに、訓練を徹底し漏えい防止対策を強化しました。
- リスク低減策として薬液漏えいの対応訓練を行ったほか、薬液保管場所のかさ上げによる改善、雨水管理の継続に加えて夜間や雨天時を想定した訓練を実施するなど、環境リスク低減の取り組みを強化しています。これらの取り組みにより、工場の環境リスクの「可能性」（環境リスクアセスメントの値）が一段階以上低減しました。

(2) 気候変動の緩和

目標	2019 年度	2020 年度	2021 年度
① 2023 年度までに CO ₂ 排出率（原単位）を 6% 以上* 削減する	×	○	○
② CO ₂ 排出率（原単位）で、前年度比 1% 以上削減する	△	○	×

*基準値: 2017年度実績値

① 2023年度までの目標に対して、2021年度までに原単位4%以上削減し、計画通り推移しています。

② CO₂排出率（原単位）の前年度比1%以上削減に対しては、工場ごとに目標を定め、品質活動と連動したエネルギー投入量の削減を行いました。6拠点中3拠点（本社・NII甲賀工場・NPT加賀工場）において、前年度比1%以上の削減を達成しましたが、3拠点（NPT姫路工場・NPT京都・NCI）が目標未達でした。

(3) 廃棄物の削減

目標	2019年度	2020年度	2021年度
① 2023年度までに廃棄物発生率（原単位）を6%以上*削減する	×	△	×
② 廃棄物発生率（原単位）を前年度比1%以上削減する	△	△	×
③ ゼロエミッション（再生再資源化率99.5%以上）の維持管理に取り組む	○	○	○
④ 廃棄物処理コストリダクションを推進する	○	○	△

*基準値：2017年度実績値

① 品質活動の改善による良品率の向上や、効率改善による投入材料のムダの排除など、工場ごとに取り組んでいます。2021年度は、対象となる工場のうちNII甲賀工場・NPT姫路工場で目標を達成できなかったため、全社評価を×としました。

② それぞれの工場の特性によって目標を定めています。2021年度は、6拠点中3拠点（本社・NPT加賀・NCI）において、前年度比1%以上の削減を達成しましたが、3拠点（NII甲賀工場・NPT姫路工場・NPT京都）が目標未達でした。

③ 国内NISSHAグループ全体で再生再資源化率99.9%を達成し、廃棄物のゼロエミッション（再生再資源化率99.5%以上）を前年度に引き続き維持しました。

④ 大幅なコストリダクションはできませんでしたが、NII甲賀工場で梱包資材の分別強化による廃棄物の有価物化を行いました。

(4) 水使用量削減

目標	2019年度	2020年度	2021年度
生産効率改善および節水により水使用量の削減に取り組む	○	○	○

NPT加賀工場で生産設備の改善を行い1%以上の水使用量削減ができたほか、NPT姫路工場での節水の取り組みにより、水使用量を削減することができました。引き続き、工場での生産効率改善による水使用量の削減・雑用水の節水を継続しています。

(5) 化学物質の削減

目標	2019年度	2020年度	2021年度
認証取得範囲の事業所での化学物質の使用率低減に取り組む（目標値は認証取得範囲のサイトで設定）	○	○	○

NII甲賀工場は、印刷工程で使用するPRTR対象物質に加えて、対象物質を含まない有機溶剤についても使用量の削減を進めて、目標値である前年比1%削減を達成しました。

NPT姫路工場では、設備・インフラ面の改善により薬品の使用率削減目標を達成しました。また、NPT加賀工場では排水処理で使用する排水処理剤の削減に取り組み、5%以上削減できました。

(6) 設計・開発段階での環境視点

目標	2019年度	2020年度	2021年度
① 製品設計・開発段階に省エネ・省資源・耐久性・リサイクルなどの視点を取り込む	○	○	○
② 生産工程設計段階で環境に配慮し、生産における環境負荷を低減する	○	○	○

- ① 産業資材事業部、デバイス事業部の設計開発部門では、ポジティブリスク評価（プラスの環境側面）として、製品設計段階でSDGsやライフサイクルといった社会課題解決の視点で開発テーマを設定し、環境負荷低減に配慮しているほか、サステナブル資材などの環境負荷低減に貢献する製品の開発や量産化を進めています。また、IoTを活用したリユース食器のシステム開発を行い、資源循環で社会への貢献を目指しています。また、NISSHA エフアイエス株式会社では、燃料電池車に搭載される水素ディテクターや冷媒用センサーなど、環境に配慮したお客様の製品に寄与する部品の設計・開発を行っています。
- ② NII・NPTでは化学物質の管理について定めた当社基準を順守するとともに、環境負荷低減を促進する生産工程を設計しています。

(7) サプライチェーンでの環境改善

目標	2019年度	2020年度	2021年度
お客様要求事項・RBA行動規範に基づく環境改善を推進する	○	○	○

お客様によるサプライヤー監査での指摘事項を受け、環境改善の取り組みを継続しています。また、サプライヤーのみならずご協力いただき、環境に関連するお客様の要求事項を反映した調査票への回答や現地調査のほか、製品に使用する化学物質や生産工程でのCO₂の排出量の調査などを実施し、環境改善に向けてサプライチェーンにおける環境負荷を把握しています。

11. 人権

11-1 労働・人権に関する基本方針

NISSHA グループは「労働・人権に関する基本方針」を掲げています。方針の策定にあたっては、2012年4月に当社が署名した国連グローバル・コンパクトの10原則や、主に電子業界や自動車業界のグローバルな行動規範であるRBA（Responsible Business Alliance）などを参照しています。この方針は、日本語・英語・中国語・韓国語・マレー語、スペイン語・ドイツ語などに翻訳され、当社グループの全社員に展開されています。

労働・人権に関する基本方針

当社は、人権および労働基準における国際規範・法令を遵守し、その継続的な改善をはかります。

1. 児童労働：児童労働を禁止するとともに救済措置を講じます。
2. 強制労働：債務労働を含む、あらゆる形態の強制労働を排除します。
3. 健康と安全：社員の健康と安全を確保し衛生的な職場環境を提供します。
4. 結社の自由および団体交渉権：団結権および団体交渉権を保障します。
5. 差別：年齢、障がい、民族、性別、配偶者の有無、国籍、支持政党、人種、宗教、性的指向、妊婦であること、または組合の会員であるかに基づいて差別をしません。また、加担をしません。
6. 懲罰：体罰や精神的・肉体的な強制、および言葉による虐待をしません。
7. 労働時間：労働時間、休憩および休日に関する法令、労働協約を順守します。
8. 報酬：適正な賃金の支払いに関する法令を順守します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也
制定2018年6月1日

11-2 体制

当社グループは、「人材=最も重要な経営資源」と位置づけ、サステナビリティ委員会のもとに、マテリアリティである「人権の尊重」「多様な人材の活躍、人材能力の向上」にそって、3つのテーマ（①ダイバーシティ、②人材育成、③労働・人権）を設定し、ESG タスクフォースを設置し推進しています。またそれ以外の重要なリスクには、リスク管理・コンプライアンス委員会のもとに、労働・人権部会を設置し、それぞれ当社グループ全域を対象としてその取り組んでいます。



11-3 労働・人権に関する取り組み

当社の労働・人権に関する取り組みは、ESG タスクフォース（ダイバーシティ、人材育成、労働・人権）が、マテリアリティに対応して当社グループ全域を対象に取り組み、そして労働・人権部会が当社グループに該当する労働および人権における国際規範・法令の順守にかかわるリスクに対応する取り組みとに大別されます。

2021 年度、ESG タスクフォースはマテリアリティ「人権の尊重」に対して、戦略項目を「労働・人権リスクの低減」とし、KPI・アクションアイテム「当社グループでの児童労働・強制労働ゼロの実現」などに取り組みました。具体的には、当社グループの関係会社国内 10 拠点、海外 31 拠点を対象に、調査票を活用し、強制労働・児童労働がないことを確認しています。

労働・人権部会はマネジメントシステムを運用しており、KPI・アクションアイテムとしてはマテリアリティに紐づくもの、全社レベルで行われるリスクアセスメント、関係会社固有で行われるリスクアセスメントによるものがあります。

また、国内 NISSHA グループの主要生産拠点において、年 1 回内部監査を実施し、法令や RBA の行動規範の順守状況などを確認しています。具体的には、正社員、派遣社員に支払われる給与が、都道府県が定める最低賃金を満たしているかや、労働時間や残業時間が法令や RBA を順守し、正しく賃金に反映されているかなどに加えて、これまでの監査で指摘され是正が完了している項目が継続的に順守できているかなどを確認しています。内部監査の指摘は、レポートラインを通じて報告され、是正にあたっては必要に応じて生産拠点のサポートにも当たっています。2021 年度の内部監査の結果は良好で、強制労働といったメジャー指摘に相当

する指摘はありませんでした。

他方、国内 NISSHA グループの主要な生産拠点を対象に、「働き方改革の実践」として、社員全員の年 5 日の年次有給休暇の取得をすすめました。コロナ禍の中、テレワークなど新しい働き方を実施しており、関係する社内規程を整備しています。リモートの中でも社員同士がしっかりとコミュニケーションを実践できるように施策を行っています。

外国人技能実習生への取り組み

ベトナム出身の技能実習生が働く職場では、実習生の人権を守り、働きやすい職場環境を整備するため、情報提供やコミュニケーションに際して様々な工夫を行っています。例えば、入社時には日本文化に触れる機会を設けたり、地域文化を学ぶレクリエーションなどを実施しています。



郊外でのレクリエーション活動

また、避難経路図や医務室の位置を示した掲示物、ハラスメント等の相談窓口の案内や給与明細書、研修資料などは日本語とベトナム語を併記し、社員と技能実習生の誰もが理解しやすいようにしています。コミュニケーション面においては、先輩の実習生と社員、通訳が連携を行い、きめ細かい説明をしています。

2021年度は 6 名が実習を修了し帰国する予定でしたが、コロナ禍の影響により帰国できないため、該当の職場で実習を延長して受け入れました。

11-4 ハラスメント防止

当社グループは「ハラスメント防止規程」などを策定し、職場におけるさまざまなハラスメントを防止するための措置を定め、すべての社員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境の実現を目指しています。ハラスメントを防止するための推進体制として、事業所ごとに「ハラスメント防止推進責任者」および「相談窓口担当者」を設置しています。また推進責任者による連絡会議を開催し、それぞれの事業所で発生したハラスメント事例の共有とその対応事例の紹介などを行い、ハラスメントの予防や問題の解決、さらに改善に向けた施策を検討し実施につなげています。

また、ハラスメントに関してすべての社員が利用できるハラスメント相談窓口を社内に設けるとともに、社外にはホットライン相談窓口参照 21-6 ホットライン相談窓口を設置しています。それぞれの連絡先はイントラネットや e-Learning を通じて周知するとともに、相談者のプライバシーが十分に配慮されること、また相談・通報した利用者が不当な扱いや不利益を受けることはないことなど、社員が安心して相談できる仕組みであることを理解してもらえよう努めています。2021 年度は、社内外相談窓口に 12 件の相談がありましたが、すべての事案についての対応が完了しています。

ハラスメント防止に向けて全社員を対象に毎年 e-Learning を活用した研修を実施しているほか、相談窓口担当者を対象とした研修を実施しています。

11-5 労働組合との関係

NISSHA グループは労働・人権に関する基本方針において、「結社の自由および団体交渉権：団結権および団体交渉権を保障します」と定めています。国内では、会社と労働組合が労働協約を締結して「会社と組合がそれぞれの立場を尊重し労使関係の平和を維持するとともに労働条件の維持改善と企業の発展を図ること」を確認しています。2021 年度に結社の自由が著しく侵害されるような事実はありませんでした。

国内 NISSHA グループでは、NISSHA 株式会社、関係会社のナイテック工業株式会社、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社の 3 社の社員を中心として、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として NISSHA クルーアライアンスを組織しています（2022 年 1 月時点で組合員数 1,106 人）。NISSHA クルーアライアンスでは「新しい働き方（職場の領域）」「新しい生活様式（社会の領域）」「新しい組合活動（個人の領域）」を通じた「新しい幸せの実現」をビジョンに掲げ、国内 NISSHA グループで働くすべての社員をサポートすることを目的としています。こうした考え方にに基づき、国内 NISSHA グループとしての共通課題を解決しながら、安定した労使関係を構築するために、定期的な交渉・協議を行っています。

当社の取締役と執行役員を中心としたメンバーで NISSHA クルーアライアンスと定期的に「経営協議会」を開催しています。協議会では、社員の労働条件について交渉・協議するほか、NISSHA グループの経営に関する情報共有を行っています。併せて、労使事務局間で労働環境に対する社員の声や労働時間に関する状況の共有を定期的に行うことで、労働問題を未然に防ぐよう努めています。国内 NISSHA グループの重要な労働条件を変更す

る場合、労使間で納得性のある合意をすることを目指して労働組合と日々対話しています。2021 年度は前年度に改定された一般社員人事制度の運用や健康経営、ダイバーシティに関する取り組みについて共に意見を出し合い、既存制度の改善や新たな施策の立案などに協力して取り組みました。

ナイテック工業株式会社や日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社では、会社や事業所単位で労使連絡会を設置し、労使間の意見交換をしています。また、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社では、労使がともに参加する職場改善委員会を設置し、職場環境や福利厚生の改善推進に取り組んでいます。

なお、国内 NISSHA グループでは、2021 年度にストライキやロックアウトは報告されていません。今後も会社と労働組合の双方の立場を尊重し、良好な労使関係の構築を目指します。

12. 人材

12-1 人事制度

12-1-1 人事基本方針

NISSHA グループは「人材＝最も重要な経営資源」と位置づけています。

第7次中期経営計画のスタートにあたり、新たに「人事基本方針」を策定し運用を開始しました。この方針は、当社の人事施策に対する基本的な考え方を整理したものです。人事関連のさまざまな制度や人材育成はこの方針に基づいて構築・実行しています。

人事基本方針

NISSHAグループは、事業環境の変化を成長機会と捉え、「多様な人材能力と情熱」の結集により、会社と社員がともに成長することを目指します。

1. Nissha Philosophyを体現し、事業活動を通じて社会に貢献する人材を育成します。
2. 社員の多様性を尊重し、個性や強みを活かします。
3. グローバルなチームワークで成果を出すことを重視します。
4. 主体的な行動や前例にとられない変革を奨励します。
5. 充実した研修制度とチャレンジングな成長機会を提供します。
6. 社員が安心して働くことのできる活気ある職場を作ります。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定2021年1月1日 改訂2022年5月1日

12-1-2 新人事制度

当社グループでは会社の成長は社員の成長、社員の成長は会社の成長につながるという考え方のもと、年功序列の要素が残っていた人事制度を一新し、「役割」と「能力」を軸とした新しい人事制度の運用を、第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）に併せて開始しました。

新しい人事制度においては求められる能力が明確に提示され、会社が求めるその能力を発揮していれば、年齢や勤続年数とは関係なく公平に昇格する機会が与えられます。一般社員の人事制度では主要な役職を担う社員への処遇を大きく改善し、期待する役割に基づく複線型の人事制度を導入しました。また、そうした社員を率いる管理職に期待する行動を変革力（リーダーシップ）と遂行力（マネジメント）から成る管理職コンピテンシーとして明確化しました。

それぞれの社員は自身の立場に応じて求められる能力を意識しながら業務を遂行し、半期に一度の人事考課において実際に発揮した能力とのギャップを上司からフィードバックされます。これにより、社員一人ひとりの成長を促し、それがさらなる会社の成長につながります。

12-1-3 ESGタスクフォースの取り組み

当社グループはサステナビリティビジョンの実現に向けた社会（S）分野の施策として、マテリアリティである「多様な人材の活躍、人材能力の向上」および「人権の尊重」にそって3つのテーマ（①ダイバーシティ、②人材育成、③労働・人権）を設定し、ESGタスクフォースを設置し推進しています。それぞれのテーマにおいて、2030年に目指す姿（長期ビジョン＝サステナビリティビジョン）、および3年後に目指す姿（中期ビジョン）のKPIをグローバルベースで定め、そこからのバックキャストで毎年の活動目標を掲げ実行しています。

	2023年のKPI	2030年のKPI
①ダイバーシティ	女性管理職比率 （グローバル連結） 21% （NISSHA単体） 8%	女性管理職比率 （グローバル連結） 24% （NISSHA単体） 16%
②人材育成	リーダー候補者の選抜率 （NISSHA単体） 36%	リーダー候補者の選抜率 （NISSHA単体） 50%
③労働・人権	ILOが定める労働人権リスクの高い地域における1次サプライヤーのうち、購買実績から監査対象を特定し監査を完了 児童労働・強制労働ゼロの実現	毎年購買実績より監査対象を特定し 監査を継続 児童労働・強制労働ゼロの実現

① ダイバーシティ

管理職の定義は国により様々ではありませんが、当社グループはグローバルベースで新たに管理職の定義を統一し、定期的にモニタリングしています。2021年度末の当社グループ全社員の男女比率は約6（男性）：4（女性）ですが、管理職の男女比率は約8（男性）：2（女性）と乖離があります。2030年までにKPIである女性管理職比率を女性社員比率に近づけていくために、グローバルベースで女性活躍推進プロジェクトに取り組んでいます。

② 人材育成

人事基本方針に示す通り、当社グループは充実した研修制度とチャレンジングな成長機会の提供により、社員能力の最大化と会社の持続的な成長を目指します。管理職への登竜門ともいえる Nissha Academy Business School（初級・中級）で経営管理能力を学ぶ社員の選抜率をKPIとして掲げ、経営・戦略人材の母集団を継続的に増やします。NISSHA単体では、これらのリーダー候補者の選抜率を2030年までに50%に引き上げます。

③ 労働・人権

国内 NISSHA グループの生産拠点では、労働・人権部会が「人権リスクの把握と低減」に取り組むとともに、ESGタスクフォースは、当社グループの国内・海外の拠点およびその1次サプライヤーを対象に、「人権リスクの把握と低減」に取り組んでいます。まずは、当社グループで児童労働・強制労働の発生件数が0件であることを確認し、事業展開する地域の中で労働・人権リスク発生が高い地域（中南米、東南アジア、中華圏）を中心に、当社グループの1次サプライヤーを監査していきます。

参照 11-3 労働・人権に関する取り組み

12-1-4 タレントマネジメントシステム

当社では、「人材＝最も重要な経営資源」と位置づけており、社員一人ひとりの能力を把握しそれぞれの個性や強みを最大限に活かすべく、タレントマネジメントシステムを導入しています。

12-1-5 公正な評価・処遇

当社グループは、成果を上げた社員に報いることを人事制度の基礎としています。人事考課においては、目標管理制度に基づき、会社の経営戦略や自身の所属する組織のミッションに紐づいた KPI を評価する「成果評価」、成果創出に向けて求められる発揮能力を中心に評価する「行動評価」の2軸で評価しており、その結果を賞与・昇給・昇格といった処遇に反映しています。評価の基準を明確にしたうえで社員に提示するとともに、期初に目標を設定する際や期末に評価を行う際には、本人と上司が面談し本人への期待や評価のフィードバックを行うなど、相互理解のための対話を重視し、より公正で納得性の高い評価・処遇ができるよう工夫しています。

12-1-6 賃金の管理

当社グループは、労働の対償として支払う賃金等について、各国の法令等に基づき、関係会社ごとの賃金規則や個別の契約書で適切に定めており、年齢や性別などによる格差は設けていません。

なお、2021年度の賃金等の支払実績の男女間のギャップは、以下の通りです。男性の基本給・報酬を100とした場合の女性比較を表しています。

基本給 NISSHA株式会社勤務		
管理職(役員除く)	男性	100
	女性	102
一般社員	男性	100
	女性	93

報酬*1 NISSHA株式会社勤務		
管理職(役員除く)	男性	100
	女性	99
一般社員	男性	100
	女性	85

※ 処遇は男女同一、差は男女の年齢構成の分布による等級構成の違いなどによるものです。
*1. 労働者に支払われる基本給にその他の支給金額を加えたもの。賞与、超過勤務手当、通勤手当、家族手当などを含みます。

12-2 ダイバーシティの尊重

NISSHA グループは、Mission の実現に向けた社員の行動原則として、Shared Values を掲げています。その一つである Diversity and Inclusion で、多様な人材能力が対等に関わり合うことにより、組織の実行力を高めることを宣言しています。グローバル企業として成長するために、多様な人材による多様な働き方を会社がサポートし、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場づくりを目指しています。

12-2-1 NISSHAグループの人員構成

当社グループの多様性は人員構成にも表れており、性別・年齢・国籍などの異なるさまざまな社員が活躍しています。活躍の場も世界に広がり、正社員の約6割が海外で働いています。複数の海外拠点では、現地採用社員がCEOなど経営に深く関与する上級管理職に就くなど、グローバルで多様な人材の登用を行っています。

■ エリア別社員構成(NISSHAグループ、2021年12月末現在)

エリア別男女比

単位:人

地域	日本	北米	中南米	アジア	ヨーロッパ
男性	1,574	873	206	312	505
女性	416	666	315	349	193
総数	1,990	1,539	521	661	698

※非正規社員および委任契約による役員を含みません。

■ 雇用形態別社員構成(NISSHAグループ、2021年12月末現在)

雇用形態別男女比

	正規社員		非正規社員	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性	3,470	64.2	866	60.0
女性	1,939	35.8	577	40.0
総数	5,409	—	1,443	—

※委任契約による役員は含みません。

■ 人員構成(NISSHA)

年度	性別	取締役* ¹ (人)	執行役員 (人)	NISSHA フェロー(人)	管理職 (人)	社員数合計 * ² (人)	平均年齢 * ³ (歳)	平均勤続 年数* ³ (年)
2017 年度末	男性	7	15	1	165	603	41.8	14.1
	女性	1	0	0	9	188	35.9	10.7
2018 年度末	男性	8	12	1	161	616	42.1	14.5
	女性	1	0	0	11	203	36.5	10.7
2019 年度末	男性	8	12	1	162	609	42.9	15.3
	女性	1	0	0	10	210	36.7	11.0
2020 年度末	男性	8	11	2	145	531	43.0	15.4
	女性	1	0	0	8	189	37.3	11.5
2021 年度末	男性	8	12	2	157	534	43.8	15.6
	女性	1	0	0	9	197	37.8	10.8

*1. 取締役に社外取締役を含みます。 *2. 社員数には非正規社員を含みません。

*3. 平均年齢、平均勤続年数は、社員数合計に含まれる社員の平均値です。

■ 社員の年代別分布 (NISSHA、2021年12月末現在)

単位:人

年代	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
男性	0	42	135	218	134	5
女性	2	40	82	51	21	1

■ 社員数 (NISSHAグループ)

単位:人

	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末
男性	3,597	3,832	3,692	3,432	3,470
女性	1,725	2,012	2,026	1,958	1,939
総数	5,322	5,844	5,718	5,390	5,409

※社員数には非正規社員を含みません。

なお、2021年度の国内 NISSHA グループ正社員における自己都合による離職率は 2.01% でした。

■ 管理職の構成 (国内NISSHAグループ)

年度		男性	女性	総数	うち: キャリア採用者	うち:外国人
2019 年度末	人数(人)	339	15	354	87	2
	構成比(%)	95.8	4.2	—	24.6	0.6
2020 年度末	人数(人)	289	13	302	86	2
	構成比(%)	95.7	4.3	—	28.5	0.7
2021 年度末	人数(人)	304	16	320	94	2
	構成比(%)	95.0	5.0	—	29.4	0.6

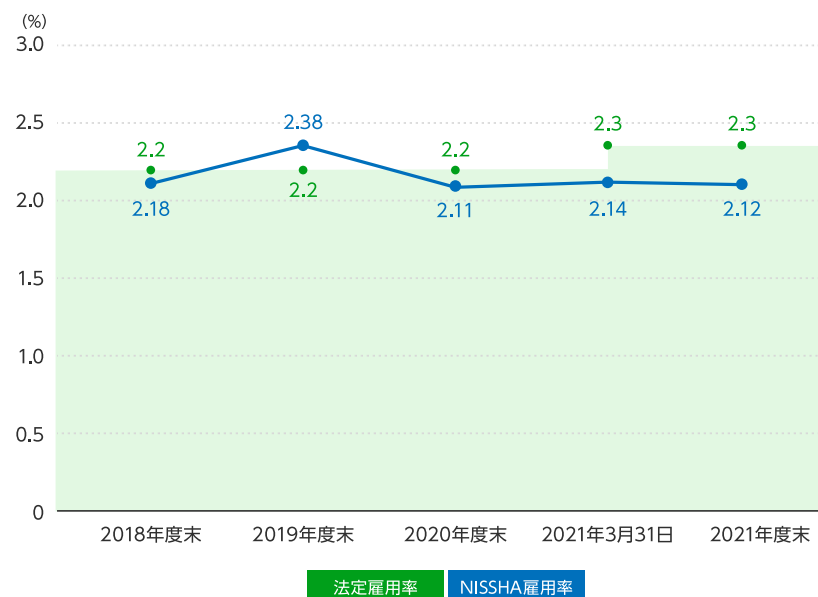
12-2-2 障がい者の雇用

当社グループは、国が定める障害者雇用率制度の適用対象となる社員数の会社において、障がい者雇用率の達成に取り組んでいます。障がいを持つ社員が安心して働けるように、ジョブコーチなど外部の専門家の支援や能力開発の実施、人事部門との年1回以上の定期的な面談を行うなどの取り組みを行っています。

当社の障がい者雇用率の推移は以下の通りです。

2021年度は退職者もあり障がい者雇用率が低調となりましたが、今後も、支援学校をはじめとする外部機関との連携の強化や、障がい者の方を含むインターンシップの導入、働きやすい職場環境の整備などを通して、障がい者の採用・雇用の機会を創出することにより、計画的に障がい者雇用率目標の達成・維持に取り組む、多様な人材による多様な働き方を実現します。

法定雇用率とNISSHA雇用率



12-2-3 外国人社員の活躍

Shared Values に掲げる Diversity and Inclusion に基づき、国籍にこだわらない採用活動を実施しています。多様な人材が活躍する当社グループでは、全社員に占める日本国籍以外の社員は 6 割以上 (63.2%) です。

NISSHA 株式会社の新卒採用・キャリア採用は以下の通りです。

単位:人

	総採用 人数	新卒採用		キャリア採用		国名
		総数	外国人	総数	外国人	
2018 年度	45	24	1	21	1	ウズベキスタン・マレーシア
2019 年度	21	18	4	3	0	マレーシア・インドネシア・ベトナム・イラン
2020 年度	20	12	0	8	0	—
2021 年度	29	11	0	18	0	—

宗教・宗派を問わず利用可能な礼拝室を京都本社に設置しています。礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」もあり、毎日定期的に利用されています。

12-2-4 女性活躍推進の取り組み

当社グループは、国籍・性別・年齢などに関わらず、すべての社員が持てる能力を十分に発揮できる会社を目指しています。

2021 年度から当社グループは、多様な人材の活躍、人材能力の向上をマテリアリティとして特定し、女性活躍の推進を戦略項目、女性管理職比率を KPI、2023 年の目標をグローバル連結：21%・NISSHA 単体：8% に設定し、女性活躍推進に取り組んでいます。

参照 12-1-3 ESG タスクフォースの取り組み

女性管理職比率

	2020年度	2021年度
NISSHAグループ (%)	19	20
NISSHA (%)	5	6

2021 年よりキャリア相談室を設置し、女性のライフイベントに沿ったキャリアプランを支援しています。

第 7 次中期経営計画期間 (2021 年度～2023 年度) での選抜型研修や全社共通の研修項目を各等級別に充実させ、女性社員に対してもチャレンジングな成長機会の提供や人材ローテーションを実施し、計画的に次期管理職候補者の育成をしています。

■ 女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」は、301 人以上の従業員を雇用する企業に、女性社員が活躍するための行動計画の策定を求めています。当社グループでは、該当する NISSHA 株式会社、ナイテック工業株式会社およびナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社の 3 社が、定量目標や取り組み内容を定めた行動計画を策定しています。さらに、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社は、自主的に行動計画を策定しました。

今後も、女性活躍推進法に基づく行動計画に沿って、すべての社員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働けるようさらに取り組んでいきます。

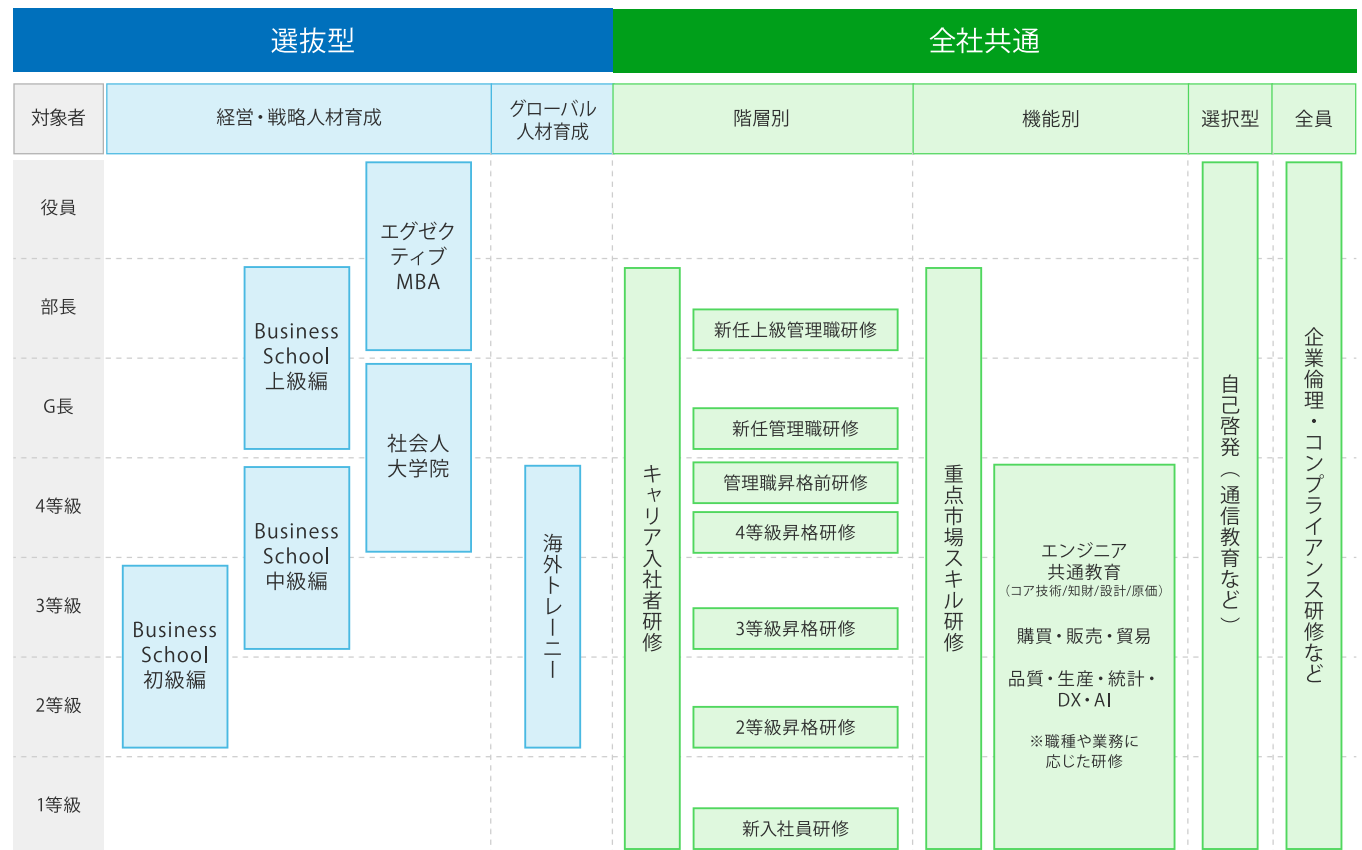
12-3 人材育成の取り組み

NISSHA グループは会社の強みの源泉を「社員」と捉え、「人事基本方針」に基づいて人材育成に取り組んでいます。

12-3-1 基本的な考え方

当社グループでは中長期的な成長戦略を実現するために計画的に人材を育成しており、また社員の中長期的なキャリア形成を支援し、ありたい姿への成長を促進するための研修制度を構築しています。具体的には、次世代の経営幹部候補者を育成する選抜型研修、社員のステージに合わせた階層別研修、職種に応じた専門的な知識を習得する機能別研修、社員のライフステージに応じたキャリアデザイン研修などを柱とした研修を整備しています。こうした人材育成を通じて、会社と社員が共に成長していく姿を目指します。

Nissha Academy 体系図



12-3-2 研修制度

■ 階層別研修

資格等級、年齢、役職、経験に応じた階層別研修を、人事部が主管となって実施しています。

■ 新入社員研修

NISSHA グループでは新卒入社後 3 年間に初期の育成期間と位置付けています。新卒入社後、新入社員研修（集合研修+事業部研修+工場実習、以下参照）を経て事業部へ配属となり、入社 3 年後には職種や部門を横断したローテーションを実施し幅広い経験を積むことで、新入社員のみなさんが段階的に成長していけるよう支援しています。

4 月入社後に集合研修と事業部研修、工場実習を実施しています。



集合研修	社会人としての心構えやビジネスマナー、仕事を進める上での基本スキルを習得するとともに、NISSHA グループ社員として理解すべき Nissha Philosophy（企業理念体系）・戦略・事業・技術や、ものづくりの基本的な考え方、会社のルールなどを講義やグループワークを通して習得します。
事業部研修	事業に紐づくコア技術や事業価値の積み上げ方を学びます。講義やグループワークを通して、事業部を構成する部門（機能）の役割や業務内容の理解を深めます。
工場実習	実際に工場の生産現場に入り、先輩社員の指導のもとでのづくりの実習を行います。実地作業を通して、技術や生産工程を理解するとともに、品質や安全など、ものづくり企業として大切なことを学びます。

■ 選抜型研修

次世代の経営幹部候補者育成など、会社が中長期的な成長戦略を実現するために、計画的に必要な人材を育成することを目的として選抜型研修を実施しています。

■ Business School

選抜型研修では、Business School を開催しており、全社や事業の経営をリードする人材を計画的に育成しています。

このプログラムは、経営戦略の立案と実行に関わる知識やスキルを学ぶ内容で構成されており、同 School 卒業後には、プロジェクトへの参画や、中期経営計画の立案に携わるなど、学んだことを実践する場を積極的に提供しています。

Business School は初級編（職場のリーダークラスを対象）、中級編（管理職への登竜門）、上級編（上級管理職を対象）から構成されています。中級編と上級編については、社外の経営管理大学院の教授陣による MBA に準拠した講義と、社内講師陣による実践的な事例に基づく講義を融合したオリジナルプログラムとしています。

■ エグゼクティブMBA・社会人大学院

Business School の上位に位置する研修として、社外のエグゼクティブ MBA（役員を対象）、社会人大学院（将来の役員候補を対象）も取り入れています。主に視野・視座の大きな変更を伴う職位の転換を見据え、新たなスキルセットの獲得に活用しています。

■ 海外トレーニー制度

グローバルなビジネス環境で活躍できる若手人材を、文系・理系や職種などを問わず育成することを目的とした海外トレーニー制度があります。入社 3 年以降に社内選抜の上、約 1 年間派遣されます。欧米やアジア諸国の海外現地法人で担当業務を通じて専門的スキル、語学力、異文化適応能力の向上を図り、将来の海外駐在員候補を含むグローバルリーダーを養成します。

■ 機能別研修

技術、生産、購買など、社員の職種（機能）に応じて必要となる知識やスキルを習得する研修を実施しています。

重点市場スキル研修(リスクリング)

重点市場スキル研修（リスクリング）は、重点市場でのビジネスに向けて社員のスキルを拡充することを目的としています。

2030年サステナビリティビジョンでは、メディカルやモビリティなどが重点市場と位置付けられています。当社が新たな分野で成功を収めるためには、必要な知識やスキルを習得し、新市場に能力をフィットさせることが不可欠です。

研修は、「エンジニア共通科目」「設計科目」「対象市場別の専門科目」の3階層から構成されており、基礎から専門的な内容まで学ぶことができるように、幅広い科目をラインアップしています。第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）期間中に6カ月間を1タームとして計4回実施する予定です。

エンジニア共通教育

グローバルなお客さまのニーズを満たすために必要な技術知識を、当社の強みである「コア技術」と、当社に限らずエンジニアとして知っておくべきサイエンススペースの「エンジニア共通」知識（品質・統計、知財など）の両面から、社員一人ひとりの経験、知識レベルに合わせて入門から応用まで学ぶものです。

当社が今後も対象市場と製品を変えながら継続的に成長していくため、事業部を越えて「NISSHAらしい強み」のある製品を生み出せるエンジニアを育成していきます。



12-3-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

社員が自主的に勉学の間を求め、会社業務に関連した知識の習得または教養を高めることを目的として、自己学習を支援する制度を設けています。

社員が学びたい内容に合わせた通信教育やe-Learningなどを自由に選択し、学習することができます。さらに修了者には費用の半額を補助し、自発的な学習を支援しています。

12-3-4 キャリアプラン支援

2019年度から毎年、50代の正社員を対象にキャリア研修を実施しています。外部環境の変化や会社の制度の理解、自分の価値観と強みを知ることを目的とした研修で50~59歳のすべての正社員が受講を終えています（2021年12月末現在）。

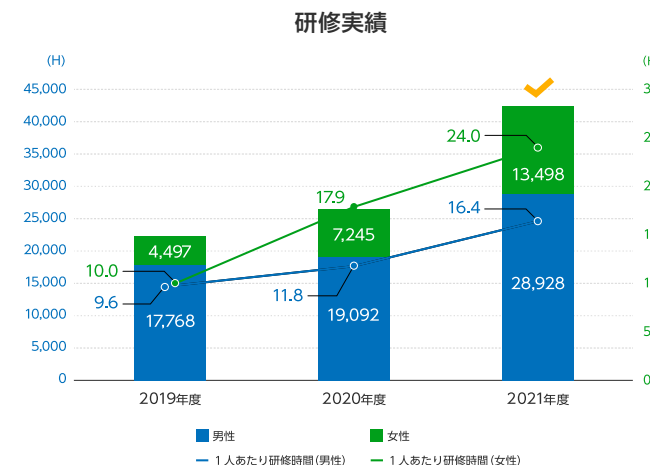
12-3-5 研修実績

国内NISSHAグループで実施した主要な研修に参加した社員（正社員および契約社員）の「年間の延べ研修時間」およびそれを社員数で除した「社員1人あたりの研修時間」は右表の通りです。

2021年度は、3年に一度開催する選抜型の人材育成プログラムや新たにスタートした重点市場スキル研修などの実施により2つの指標は大きく伸長しました。

	性別	2019年度	2020年度	2021年度
年間の延べ研修時間(H)	男性	17,768	19,092	28,928
	女性	4,497	7,245	13,498
	合計	22,265	26,337	42,426
社員1人あたりの研修時間(H)	男性	9.6	11.8	16.4
	女性	10.0	17.9	24.0
	合計	9.7	13.1	18.2

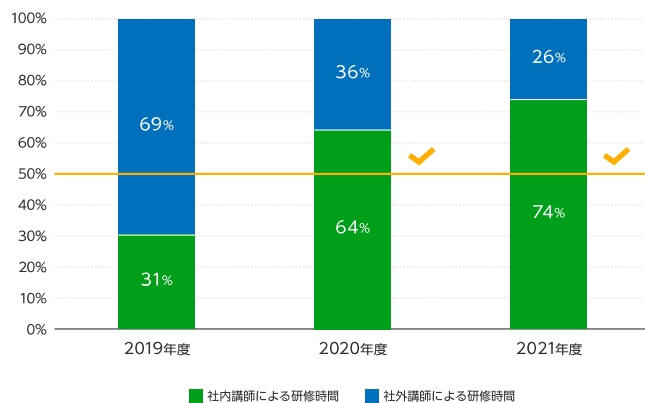
※国内NISSHAグループの正社員・契約社員をベースに算出



12-3-6 研修の内製化

当社グループは、先輩社員が後輩社員を育成する組織文化を大切にしており、研修の内製化を推進しています。講師は、経営陣を中心とした管理職が担当し、社員間で経験や知識を共有しています。この取り組みにより、社員同士の人脈が広がるほか、NISSHAの強みや魅力を再認識する社員が増え、会社の組織力や一体感が向上しています。これまで社内に蓄積されていない分野の研修は、外部を活用した後、その知見を蓄積し、段階的に内製化を進めています。年度によって変動しますが、研修の内製化率 50% を目安として、研修を運営しています。

研修の内製化率



12-4 社員エンゲージメント

NISSHA グループは、社員の行動原則である Shared Values の一つに Diversity and Inclusion を掲げ、多様な価値観・多様な背景を持つ人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを進めています。特に、国内 NISSHA グループでは、生産性の向上を目指して働き方改革を実行するとともに、さまざまな制度の拡充や、多様で柔軟な働き方のできる職場環境づくりの推進など、社員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。

12-4-1 フレックスタイム制度

海外との時差に柔軟に対応し、お客さまの要望や業務の繁忙に応じた働き方を可能にするとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進するためフレックスタイム制度を導入しています。営業部門のみならず、開発・技術部門や管理部門でも多くの社員が活用しています。

12-4-2 テレワーク勤務制度

2014年にテレワーク勤務制度を導入し、社員の柔軟で効率的な働き方を推進しています。2020年には、対象者を「育児・介護を行う社員」から「在宅でもオフィスと同等の業務を遂行できる者」へと拡大したことで、現在では、交通機関の乱れや災害時のBCP対応に不可欠な制度としても活用されています。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大時にも有用な制度として活用されました。2021年には、終日在宅で勤務した社員に対するテレワーク手当の支給を開始しました。

12-4-3 育児・介護支援制度

さまざまなライフステージにおける柔軟な働き方を可能にするため、育児や介護の支援制度の充実を進めています。

■ 主な育児支援制度

育児支援では、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を立案し施策を実行しており、法定以上の支援制度を数多く導入しています。

制度	国内 NISSHA グループ	法定
妊娠中の短時間勤務制度	妊娠期間中（産前休暇まで） 1日につき3時間まで時間短縮可能	—
育児休業制度	2歳まで	原則、満1歳まで（一定の要件を満たす場合は2歳まで）
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に5日間（特別休暇）	—
育児短時間勤務制度	小学校卒業まで 1日につき3時間まで時間短縮可能	3歳まで 努力義務：小学校の始期
子の看護休暇制度	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 小学校就学始期に達するまで …有給 小学校1年生から6年生まで …無給	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可 小学校就学始期に達するまで
子育て支援金	支給額：150,000円（以下の節目ごとに支給） 支給時期 ・出生 ・小学校入学 ・中学校入学 ・高等学校入学 ・高等専門学校入学	—

上記のほか、子どもが満6カ月になった月の末日までに復職し一定の要件を満たす女性社員に、支援金を支給する制度や認可外保育施設を利用する際の費用を一部負担する制度を導入し、育児休業からの早期復職を支援しています。

また、年次有給休暇の失効分を最大30日間積み立てられる「積立休暇制度」は、本人や家族の病気のほか、育児や介護、子どもの学校行事や休校・休園日などに利用されています。

■ 育児支援制度の利用者数（集計範囲：国内 NISSHA グループ）

育児休業・育児短時間勤務・子の看護休暇の利用状況は、以下の通りです。社員が支援制度を有効に活用できるよう、会社への出生届の提出後すぐに、本人とその上司宛に育児に関する制度の案内を行っています。男性社員の育児支援制度の利用者は年々増加傾向にあります。

単位：人

制度	性別	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業	男性	7	14	18	19	21
	女性	40	45	43	50	46
	合計	47	59	61	69	67
育児短時間勤務	男性	9	8	7	2	2
	女性	75	81	90	93	87
	合計	84	89	97	95	89
子の看護休暇	男性	62	67	79	56	49
	女性	67	78	78	64	59
	合計	129	145	157	120	108

なお、育児休業終了後の復職率および定着率（1年）は以下の通りです。多くの社員が復職し、その後も当社グループで働き続けています。

年度	性別	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
復職率*1 (%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	100.0	100.0	95.0	100.0	95.6
定着率*2 (1年) (%)	男性	88.8	83.3	100.0	92.0	83.3
	女性	100.0	100.0	90.0	88.6	91.3

*1. 当年度の育児休業からの復職者数÷当年度の育児休業からの復職予定者数×100

*2. 前年度の育児休業からの復職者のうち当年度12月末時点で在籍している社員数÷前年度の育児休業からの復職者数×100

■ 主な介護支援制度

制度	国内 NISSHA グループ	法定
介護休業制度	通算 240 日（稼働日）	通算 93 日
介護短時間勤務制度	介護事由がなくなるまで 1 日につき 3 時間まで時間短縮可能	利用開始日から 3 年以上
介護休暇制度	対象家族が 1 人の場合：5 日間 対象家族が 2 人以上の場合：10 日間 有給	対象家族が 1 人の場合：5 日間 対象家族が 2 人以上の場合：10 日間 有給でも無給でも可

介護認定や介護保険などに関する質問や相談に適切に対応できるよう、社外の専門家への相談窓口を設置しています。

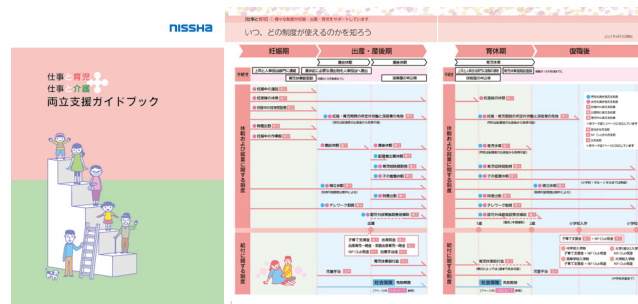
■ 介護支援制度の利用者数（集計範囲：国内 NISSHA グループ）

介護休業・介護短時間勤務・介護休暇の利用状況は、次の表の通りです。

単位：人

制度	性別	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
介護休業	男性	0	1	3	1	0
	女性	1	0	1	0	0
介護短時間勤務	男性	0	0	0	0	0
	女性	1	1	1	0	0
介護短時間勤務	男性	9	8	12	8	5
	女性	7	8	5	7	1

■ 両立支援ガイドブック



育児・介護に関する社内外の制度や情報をまとめた「両立支援ガイドブック」を作成し全社員に配布しています。ガイドブックはイントラネットにも掲載し、制度に変更などがあつた場合には、速やかに改訂版を掲載し、社員がいつでも確認できるようにしています。

■ くるみん認定



当社は、2009年度から3期連続の「くるみん認定」に引き続き、2019年3月に「プラチナくるみん」の認定を受けました。

「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき社員の子育てをサポートする企業としてくるみん認定をすでに取得し、さらに高い水準の取り組みを実践している企業が認定される制度です。この認定は、男女ともに仕事と育児の両立を支援する制度の導入、時間外労働の削減のための取り組み、女性活躍推進に関する各種セミナーの継続的な実施などの、当社の活動と成果が認められたものです。

その他、当社グループでは、2015年に NISSHA ビジネスサービス株式会社が、2016年に ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社 がくるみんの認定を受けています。

今後も社員が仕事と育児を両立して豊かな生活を実現できるよう、一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを目指していきます。

12-4-4 年次有給休暇取得の推進

1年に4日（上期2日、下期2日）年次有給休暇の取得を推進する「年次有給休暇計画取得」のほか、本人や家族の誕生日や結婚記念日などに取得する「メモリアル休暇」（年2回）の制度を設けています。イントラネットによる社内周知など取得を推進する取り組みの継続や、1年分の年次有給休暇を事前に登録するとともに、部門長に取得実績を配信し確実な取得を推進することにより、2021年度の年次有給休暇の平均取得日数は11日を超えています。

さらに、育児・介護と仕事の両立を支援するため、より柔軟に年次有給休暇を取得できる仕組みとして、2019年10月から時間単位年次有給休暇制度を導入し、多くの社員が利用しています。

■ 年次有給休暇平均取得日数および取得率(集計範囲:国内NISSHAグループ)

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均取得日数(日)	10.2	11.0	12.2	11.4	11.5
取得率(%)	55.9	60.4	65.9	61.4	60.3

12-4-5 治療通院休暇制度 (集計範囲：国内 NISSHA グループ)

私傷病により、長期間にわたって治療・通院が必要な社員の継続勤務を支援するため、2015年度より治療通院休暇制度を導入しています。特定の疾患に罹患している社員は、特別休暇として1年間に12日の治療通院休暇を取得することができます。2021年度は6人の社員がこの制度を利用しました。

単位:人

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
男性	2	1	1	2	3
女性	1	1	2	2	3
合計	3	2	3	4	6

12-4-6 休職者の復職支援

私傷病によって休職していた社員の復職に際して、リハビリ勤務を導入し円滑な職場復帰と再発予防を支援しています。復職後に定期的に報告書を提出してもらい状況を確認するとともに、産業医との面談も実施し、就業上の配慮を必要とする事項の確認を行っています。また、休職期間中に年次有給休暇が発生しなかった社員に対しても、復職後3カ月間の出勤率が95%以上の場合には、3日間の年次有給休暇を付与しています。

12-4-7 時間外労働の管理

国内 NISSHA グループでは、生産性の向上とともに社員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、時間外労働の削減を推進しています。部門長に対して毎月中旬に時間外労働の実績を配信する、勤怠システムから1日および1カ月の時間外労働が一定時間を超えた場合に本人と部門長に対してアラートメールを配信するなどを行い、継続的な社員への周知に取り組んでいます。2021年度は、コロナ禍を受けて社員の働き方が変化する中、労働時間の管理について啓発するための研修を管理職と一般社員に向けて実施しました。

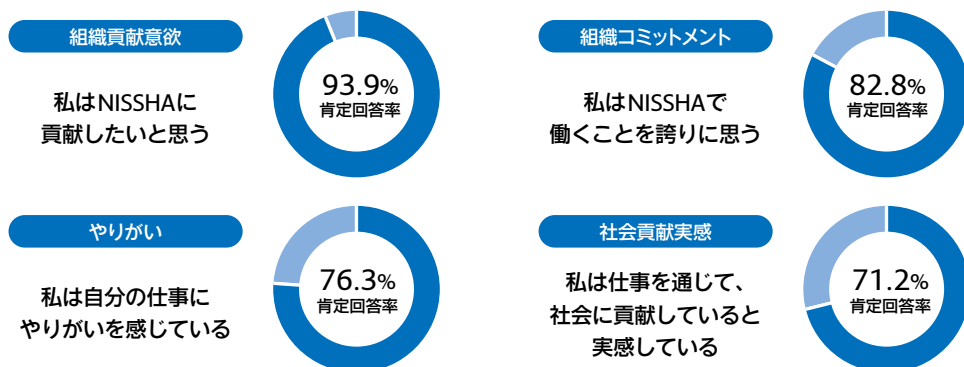
12-4-8 社員エンゲージメント調査

■ エンゲージメントサーベイ

社員が情熱をもって働き、会社と社員がともに成長するためには、会社がそれを後押しする仕組みを整備し、働きやすい組織風土を醸成することで社員エンゲージメントを向上させることが重要だと考えています。その取り組みの一つとして、2022年3月から4月にかけて、国内 NISSHA グループで働く全正社員（約 1,900 人）を対象にエンゲージメントサーベイを初めて実施しました。このサーベイは NISSHA の成長の源泉となる「多様な人材能力と情熱」をより向上させるための課題を特定することで、あるべき姿に改善していくことを目的としています。

エンゲージメントサーベイ結果

回答率 87.9%



※肯定回答率：設問に対する肯定的回答者の割合

組織貢献意欲や組織コミットメントの肯定回答率は高く、当社の Mission が広く浸透し、高い共感を得られていることと関連していると考えられます。一方で、自分自身の仕事に限定すると、やりがいや社会貢献への実感はやや感じづらくなるようです。今後は事業や職場単位でその要因を分析・展開し、具体的なアクションを推進していきます。エンゲージメントサーベイは 2022 年度中に海外のグループ会社にも展開し、グローバル全体での結果を収集する予定です。今後も継続的に取り組みを実施し、改善につなげていくことで、すべての社員が情熱をもって働く風土を高めていきます。

■ 研修後のアンケート実施

当社グループは、中長期の成長戦略の実現に向け、計画的に人材を育成するため、社員のステージに合わせた研修体系の充実を図っています。

研修終了後にはアンケートを実施しています。研修の課題抽出から次回研修に向けた改善の提案など受講生自らが参加・コミュニケーションできる機会を設けるとともに、講義内容への質疑対応や、気付き事項に対し講師からフォローアップを行なっています。受講者の声から研修内容の有効性や課題を確認し、PDCA サイクルを回し、より良い研修となるよう改善しています。

12-4-9 社内公募制度

当社グループは、社員に主体的なキャリア選択の機会を提供し、個人の適性を反映した人材配置によって組織力を高めることを目的として、「社内公募制度」を運用しています。この制度は、まず中期経営計画などの経営戦略の観点から、重点市場や事業化可能性の高い事業など当社が注力する部門や業務に必要となる人材を会社が公募し、その要件を満たした社員が自らの意志で応募、選考に合格した社員が該当部門へ異動する仕組みです。社内公募によって異動した社員は、それぞれの部門で活躍しています。

■ 社内公募の実施状況(集計範囲:国内 NISSHA グループ)

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
公募件数(件)	公募なし	15	9	公募なし	15	
合格者数(異動者数)(人)	男性	—	2	4	—	6
	女性	—	1	1	—	1

12-4-10 表彰制度(対象: NISSHAグループ)

当社グループは、社員へのさまざまな表彰制度を設けています。会社として褒めたたえるべき要件を明らかにし、それに該当する事実を広く会社や組織に周知することによって、表彰対象者を賞賛し、会社や組織全体のモチベーションを高めることを目的としています。

2021年度の表彰実績は以下の通りです。

種類	内容	受賞者数(人)
社長賞(全社の部)	当社の連結業績に多大な貢献をした社員へ与えられる	該当なし
社長賞(グループ会社の部)	売上高・営業利益などが前年比および計画比で大きく超過、または事業戦略の大胆かつダイナミックな実行に貢献した社員へ与えられる	10
事業部長賞、役員特別賞	事業業績または戦略に多大な貢献をした社員へ与えられる	35
シナジー賞	地域、事業を越えてシナジーを創出した社員へ与えられる	32
ニューホープ賞	失敗・変化を恐れずプロアクティブに行動する国内の若手社員を職場のヒーローとしてたたえる	13

当社グループ全体で制度を運用しており、受賞者には海外拠点の社員も含まれています。会社がシナジー創出を目指すなか、事業部や部門を越えた動きを奨励しており、横断型プロジェクトで貢献した社員が多く選ばれています。

12-4-11 キャリアリターン制度

出産・育児・介護などのライフイベントや転職などの自己都合で退職した元社員を対象に、当社グループで再び活躍する選択肢を支援する制度です。

当社の価値観や事業を熟知した元社員が、他企業など当社以外で培ったさまざまな経験や知識・スキルを活かし、多様な価値観、キャリアを持つ人材として再び活躍することが可能になりました。

12-4-12 社員持株会・J-ESOP

当社は、社員への当社グループの企業価値向上にかかるインセンティブの付与および中長期的な資産形成支援の一環として、国内 NISSHA グループの社員・契約社員を対象に社員持株会の制度を運用しています。

加えて、2020 年度からは株式給付信託（従業員持株会処分型）を導入し、持株会に加入するすべての社員・契約社員に対して、3 年間の当社株式の株価上昇メリットを還元することができる制度としています。

2021 年 12 月末現在、27.5% が加入しており、当社株式の 0.8% を保有しています。

■ 社員持株会の加入状況

年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
加入対象者数(人)	2,387	2,413	2,353	2,089	2,081
加入者数(人)	585	598	625	543	573
加入率(%)	24.5	24.8	26.6	26.0	27.5

また、2020 年度からは当社および一部の子会社の社員を対象に株式給付信託（J-ESOP）を導入しています。

12-4-13 退職金制度

当社の退職金制度は、社員のライフプラン・マネープランの支援として、「確定給付企業年金制度」に加え「確定拠出年金制度」を導入しています。確定拠出年金制度では、会社が拠出した掛金に加え社員も任意で上乗せすることができ、社員本人が運用します。

退職金の受領にあたっては、受給期間（60~70 歳）や受け取り方法（金融機関より一時金または年金）を選択できます。

12-5 社員の安全と健康

12-5-1 安全衛生

■ 基本方針・基本原則

NISSHAグループは、事業活動に関わるすべての人々の安全と健康の確保を目指し、「労働安全衛生基本方針」および具体的な行動・規律を示す「労働安全衛生基本原則」を制定して全社員に周知しています。

労働安全衛生基本方針

NISSHAグループは、事業活動において安全を最優先し、Nissha Peopleの労働環境の改善、健康増進などに積極的に取り組み、一人ひとりが心身ともに健康に働ける企業であり続けます。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

労働安全衛生基本原則

1. 危険感受性を高めて変化に対応することにより、リスクの除去と低減に努め、「ゼロ災害」を実現します。
2. 健康に関する施策を推進し、心と身体の健康保持・増進を推進します。
3. 社員の安全確保と健康増進のため、適切な経営資源を投入し、効果的な改善を図ります。
4. Nissha People が相互に関わり合い、規律を持って行動することにより、安全を確保します。
5. マネジメントシステムを構築し、事業環境の変化に応じて継続的な改善を推進します。
6. 関係法令を順守し誠実に行動すると共に、安全文化を作り上げます。

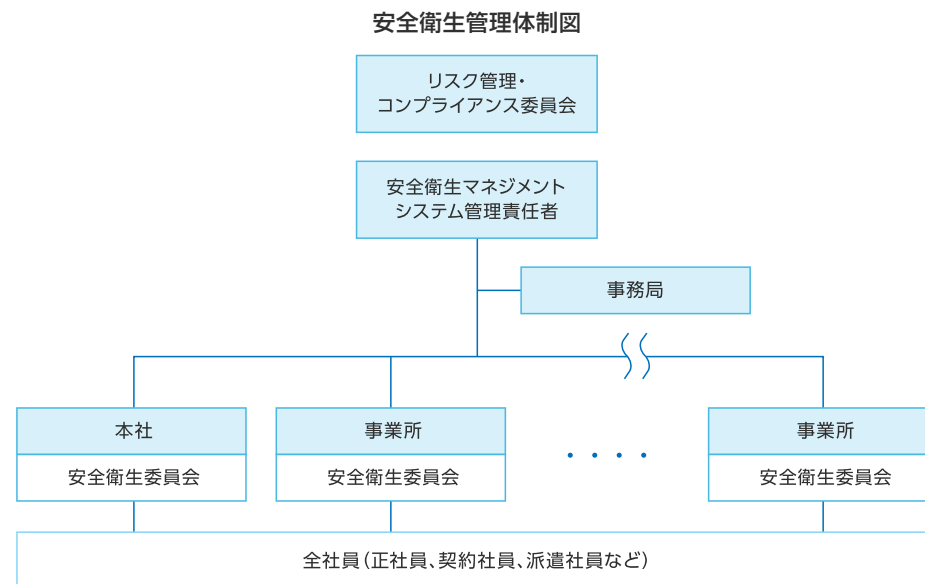
NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔

制定2007年4月1日 改訂2022年5月1日

■ 管理体制と安全衛生マネジメントシステム

リスク管理・コンプライアンス委員会のもと、国内 NISSHA グループでは、ISO をベースにし、関係法令やお客さまから要請された項目の順守を含む独自の環境安全衛生マネジメントシステムを運用して、安全衛生活動の継続的改善に努めています。また、各事業所に設置された安全衛生委員会は、安全管理者や衛生管理者などの事業所代表委員と、NISSHA クルアライアンス（労働組合）や職場から選出された社員代表委員で構成され、労働災害の対応や是正対策の実施、さらには安全で快適な職場の実現に向けた活動を行っています。

国内 NISSHA グループでは、安全衛生目標の進捗管理や事業所での職場の安全衛生リスクアセスメントの実施と労働災害への再発防止対応、災害件数や作業環境測定結果などの把握、そして内部監査とその是正対応などが行われ、すべての拠点が参加するマネジメントレビュー報告会でその進捗が報告されています。そして、年度末にはマネジメントシステムが有効に機能しているかをレビューし次年度の活動につなげて、PDCA を回しています。



■ 2021年度の取り組み

当社は、国内 NISSHA グループを対象に労働安全衛生方針に沿った安全衛生目標を定め、第7次中期経営計画と連動する3カ年（2021年度～2023年度）を目標期間として、労働災害ゼロを目指しさまざまな労働災害防止活動を展開しています。

職場のリスク低減ーリスクアセスメント

当社は社内規程に基づき、職場の労働安全衛生リスクの低減を目的としてリスクアセスメントを行っています。リスクアセスメントは職場単位で定期的に行われ、危険源の継続的特定、リスク評価の実施、リスク評価に基づいてリスク低減対策を決定し実施しています。また、負傷事故が発生した際には、その作業についてリスクアセスメントが行われ、リスク低減対策が行われています。

また、技術開発部門や生産工程など化学物質を使用する職場は、化学物質リスクアセスメントを実施しています。化学物質リスクアセスメントについても、定期的な実施に加え、生産工程・作業方法・作業環境や新規材料・薬剤の導入時、薬剤などの変更時、また事故・災害発生時などに実施し、必要な見直しをしています。

安全パトロール

安全管理者や衛生管理者、産業医、NISSHA クルーアライアンス（労働組合）のメンバーを中心としたチームを編成して職場の安全巡視を実施しています。職場に潜在的な危険要因や不安全作業がないか、適正な化学物質の管理ができていないかなどに加え、お客さま要求の視点も盛り込み、職場への安全意識の向上を図っています。

■ 労働災害の発生状況

国内 NISSHA グループの労働災害発生状況は以下の通りです。2021年度の労働災害件数は前年度と同件数でしたが、休業災害の増加により、度数率・強度率ともに悪化しました。そのため、事後の対策として、作業手順の見直しや事故事例に基づいた安全教育を行い、是正に努めています。

労働災害の発生状況(国内NISSHAグループ)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害発生件数	32	25	13	15	15
休業4日以上	5	6	2	3	7
労働災害度数率*1 (%)	1.45	0.84	0.49	0.98	1.48
労働災害強度率*2 (%)	0.01	0.01	0.00	0.01	0.05
死亡災害	0	0	0	0	0

※派遣社員を含みます。

*1. 100万延べ実労働時間あたりの労働災害（休業1日以上）による死傷者数で、災害発生頻度を表します。

*2. 1,000延べ実労働時間あたりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します。

海外の主要生産拠点地域別の労働災害発生件数

2021年度の海外の主要な生産拠点での労働災害発生件数は以下の通りです。

地域	北米	中南米	欧州	アジア
件数(件)	14	2	17	5

※休業を要する労働災害を対象にし、発生件数のカウントは各地域の基準に準じています。

■ 安全衛生教育・研修

安全衛生教育管理規程に基づき、業務に必要な教育・研修を実施しています。2021年度も新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により、延期したカリキュラムもありましたが、リモート教育やe-Learning講習の実施をはじめ、教育用ビデオを作成するなど、安全意識を向上と安全文化を醸成するための教育・研修に重点的に取り組んでいます。



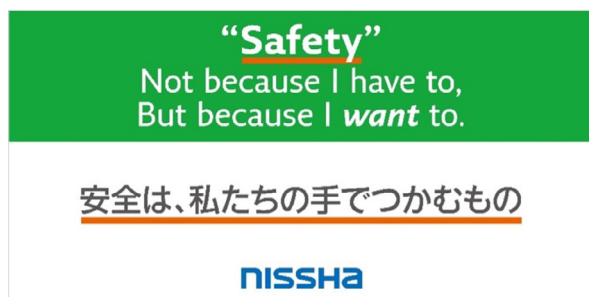
リスクアセスメント研修

研修受講実績

研修分類	講習・研修名	2021年度受講者数(人)
一般研修	新入社員研修（新入社員の安全衛生）	18
	低圧電気取扱業務特別教育	5
安全研修	衛生研修（労働衛生・健康障害）	171
	衛生研修（熱中症予防）	44
	リスクアセスメント研修（安全衛生）	364
	職長教育	36
	薬品講習（薬品のリスクアセスメント）	82
	安全教育（カッターナイフの安全な利用）	32
	AED講習	14

■ 安全スローガン

2009年、労働災害事故の撲滅を目指し安全への意識を高めることを目的に、安全スローガンを制定し、国内外すべての生産拠点に掲げています。



■ 社外からの評価

2021年度、国内 NISSHA グループが受賞した表彰は以下の通りです。

受賞対象	表彰名	主催者
ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場 安全運転管理者	優良安全運転管理者	(一社) 石川県安全運転管理者協議会連合会

12-5-2 健康経営

健康経営基本方針

NISSHA グループは「世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現」することを Mission としています。その実現のためには、社員一人ひとりの心身が健康でモチベーション高く働いてもらうことが大切で、それが会社のパフォーマンスにもつながるとの考えから、「健康経営基本方針」を策定しています。

健康経営基本方針

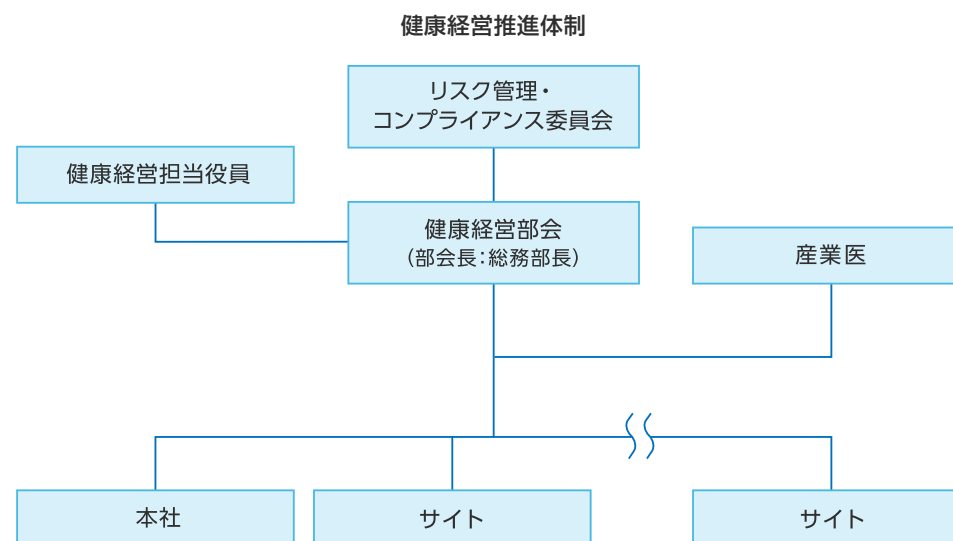
NISSHA グループは、多様な人材能力と情熱を結集し、新たな価値を創出します。そのために、社員がその持てる能力を十分に発揮できるよう、心と身体の健康状態の維持・改善を重要な経営課題と考え、さまざまな施策を推進します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定2018年9月3日 改訂2021年7月1日

健康経営の組織体制

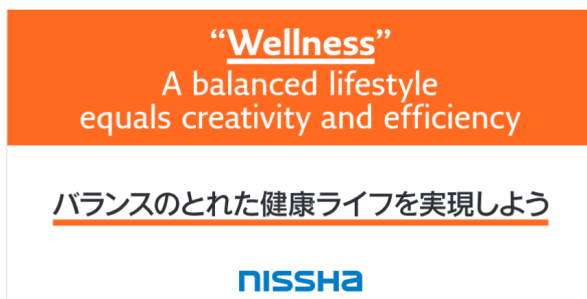
健康経営の推進体制として、健康経営の担当役員を任命し、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある「健康経営部会」において、担当役員のリーダーシップのもと、当社グループの健康施策について企画を立案し、推進しています。



■ Nissha Wellness

Wellness には、健康的な「ライフスタイル」を送るという意味があります。健康的なライフスタイルを送るためには、栄養素やカロリー、活動と休息・睡眠、こころの状態、からだの状態、ワーク&ライフ、社会との関わり、などバランスがとれていることが重要です。当社グループは、Nissha Wellness に、ライフスタイルの質が上がれば仕事の創造性や効率性も上がり、人生が豊かになる、という意味を込め全社員でこの概念を共有しています。

スローガンポスター



シンボルマーク



Nissha Wellness

- 身体的健康 Physical health
- 精神的健康 Mental health
- チームワーク Teamwork
- ワークライフバランス Work Life balance

■ 健康経営の推進

NISSHA は、創業以来今日まで高い技術力を基盤とし、市場環境の変化を事業機会と捉え、自らの能力を変化させながら成長を続けてきました。そのため当社は、「会社と社員がともに成長すること」が重要であると考え、社員の人材育成に力を入れています。

また、当社グループは、「社員の心身の健康状態を維持・改善し、モチベーション高く働いてもらえること」を重要な経営課題と捉え、産業保健スタッフと協力し、以下の施策を実施しています。

① 受動喫煙対策・禁煙への意識向上の取り組み

2021 年度は、禁煙の取り組みとして、国内グループの全社員を対象にタバコ教育「喫煙による健康影響」を実施し、874 名が参加しました。

また、「Wellness チャレンジ」として通信型の禁煙プログラムを提供し、禁煙補助剤の助成をはじめとしています。2021 年度は、参加者 8 名中 2 名が禁煙、2 名が減煙に成功しました。2022 年度もこれらの取り組みを継続していきます。

そして、5 月の世界禁煙デーのほか、月に 1 回の頻度で禁煙の日を設け、国内全拠点で一斉に喫煙所を閉鎖しています。2022 年 7 月から禁煙の日の頻度を徐々に上げ、2024 年度からは本社構内の喫煙所を完全に閉鎖する予定です。

今後も、喫煙しない社員も含めて、禁煙への意識向上に取り組み、社員やご家族の健康への意識を高めていきます。



② 健康診断の重要精密検査受診率の向上

がん検診精密検査受診率 60% 以上を目指します。がん対策の啓発コンテンツの周知などを通して、健康診断の結果、精密検査を要する社員の受診率を高め、がんの早期発見・早期治療につなげています。

2021 年度は、WEB 健康セミナー「がんは働きながら治す」を開催し、255 名の社員が視聴しました。

③ ストレスチェック職場分析・メンタルヘルス支援

働きやすい職場づくりのため、部門長に対して、ストレスチェックによる職場分析の結果をフィードバックし、結果の正しい見方と活用方法を周知しています。また、職場ケア面談に、健康経営部会のメンバー（人事部、総務部管理職）が出席し、よりマネジメントの視点から部門長の気付きを促し、悩みに寄り添い、フォローアップしています。

予防	早期発見	治療（早期回復）	復職支援（再発防止）
メンタルヘルス研修の実施 ストレスチェック調査			
長時間労働者の面談			
職場環境改善			休職規程の明確化
		社外相談窓口	
		社内保健スタッフによる相談	
		産業医との連携	
		外部医療機関・対面カウンセリング機関との連携	

また、メンタルヘルス支援として、臨床心理士によるメンタルヘルス教育（セルフケア・ラインケア等）を毎年実施しています。

2021 年度は、メンタル研修「2021 こころとからだの Wellness セミナー」（臨床心理士パート：EQ（感情知能）の意味と育み方＋健

康運 動指導士パート：体幹トレーニング）を Web で開催し、108 名が参加しました。

2022 年度は、ラインケア研修を計画しています。

④ Wellness Day の設置と取組み

NISSHA グループ全社で、月 1 回「Wellness Day」を設置しています。Wellness Day は禁煙の推進、バランスを重視したカフェテリアメニューの提供、ウォーキングなどの運動促進や、食生活、睡眠に関する情報提供など、生活習慣改善につながるさまざまな取り組みを行い、社員の意識と行動の変化を後押ししています。

今後も Wellness Day を活用して、生活習慣病の発症防止をはじめとする社員の健康づくりの取り組みを継続していきます。



蒸し鶏と緑黄色野菜のビタミン ACE ドレッシング



ポスター：出来るだけ階段を使おう！



ポスター：寝る前のスマホを控えよう！

⑤ Walking Trail をオープン

本社構内に、1 週約 600m の Walking Trail を設置しました。今後は、社員の利用を促進するためのプランを考え、楽しく体を動かしてもらうことで、運動不足の解消、体力の向上につなげます。



Walking Trail

⑥ 特定保健指導

ハイリスクアプローチとしての特定保健指導を実施しています。

⑦ 治療と仕事の両立支援

2020 年度、休職規程を見直し、リハビリ勤務を導入しました。社員が健康を確保し、疾病を増悪させることなく治療と仕事を両立できるよう支援していきます。参照 12-4-6 休職者の復職支援

⑧ 遠隔カウンセリング

社員が、専門カウンセラーによるメンタルヘルス・カウンセリングを気軽に受けられるように、社外に 24 時間対応の健康相談窓口を設けています。仕事の都合などで予定を確保しにくい場合でも、電話や Web を通じていつでもアクセスでき、プライバシーが守られることから、毎年一定数の社員が利用しています。

■ 過去5年間の主要なデータ（集計対象：国内 NISSHA グループ）

当社は、さまざまなデータを通して、社員の健康状況を把握し、その維持・向上を目指しています。

単位：%

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定期健康診断受診率	100.0	100.0	100.0	98.8	99.7
定期健康診断後精密検査受診率	49.8	42.6	37.8	34.7	51.7
特定健康診査受診率	100.0	100.0	100.0	99.8	99.7
肺がん検診受診率	99.1	92.0	98.7	99.4	100.0
胃がん検診受診率	93.2	83.3	99.3	92.4	94.0
大腸がん検診受診率	93.8	87.9	95.6	96.8	96.8
子宮がん検診受診率	46.7	47.9	49.4	60.3	66.7
乳がん検診受診率	60.6	61.5	—	81.1	74.2
ストレスチェック実施率	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0
特定保健指導実施率（継続率）	87.0	92.6	97.0	96.2	99.0
喫煙者率*	34.2	30.7	29.3	27.8	28.5
肥満者率*	22.2	24.2	24.1	23.7	29.7

*2020年度まで加賀・東京を除く

■ 「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定を取得

当社は、経済産業省の認定制度である「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されています。これは、社員の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる活動を戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが高く評価されたものです。今後も社員がその持てる能力を十分に発揮できるよう、心と体の健康状態の維持・改善を推進します。



13. 情報セキュリティの取り組み

13-1 基本方針・基本原則

NISSHA グループは、「情報セキュリティ基本方針」および具体的な行動・規律を示す「情報セキュリティ基本原則」のもと、全社を適用範囲とする ISO27001 をベースとする情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) を構築しその運用を継続しています。お客さまやサプライヤーさまなどからお預かりした、あるいは社内で厳重に管理されている重要な情報、とりわけ新製品情報や先端技術情報そして個人情報など、非常に機密性の高い情報資産を脅威から保護しています。

情報セキュリティ基本方針

NISSHA グループは、ステークホルダーに経済・社会的価値を提供する企業であり続けるために、事業活動における情報セキュリティの重要性を理解し、信頼性と安全性の高い情報セキュリティマネジメントシステムを構築し、継続的に改善します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

情報セキュリティ基本原則

1. 情報セキュリティ目標の設定・実施・見直しにより、情報セキュリティマネジメントシステムの継続的改善を図り、情報資産の機密性・完全性・可用性を維持・改善します。
2. 情報セキュリティに関する法令、規制および契約上の要求事項を順守します。
3. 情報セキュリティに関するリスクを合理的に評価する基準とリスクアセスメントの方法を確立し、情報セキュリティの維持、向上に取り組みます。
4. 情報セキュリティに関する事件・事故の発生予防に努め、万一、事故が発生した場合には迅速に対応し、被害を最小限に抑えるとともに、再発を防止します。
5. Nissha People は、情報セキュリティ基本方針・基本原則を理解し、常に情報セキュリティを意識して行動します。

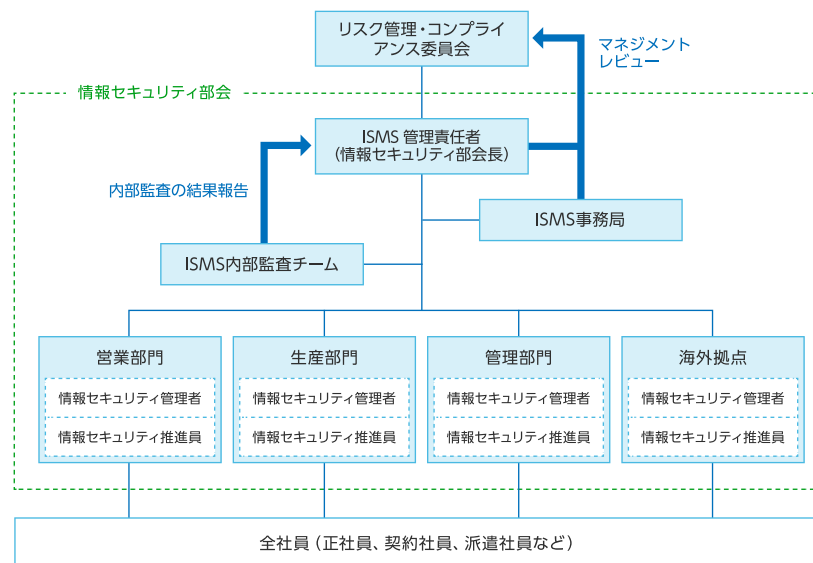
NISSHA株式会社
上席執行役員 最高情報責任者
青山 美民
制定 2013年7月1日 改訂 2022年5月1日

13-2 体制

当社グループにおける情報セキュリティを推進する組織として、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下に情報セキュリティ部会を設け、ISMS の維持・改善に取り組んでいます。

CIO（最高情報責任者）のもと、情報セキュリティ部会長が ISMS 管理責任者を担い、当社グループすべての IT 環境を統括する IT 部門に ISMS 事務局を設けています。ISMS は海外を含むすべての拠点を適用対象範囲とし、関係会社および部門ごとに「情報セキュリティ管理者」「情報セキュリティ推進員」を選任し、職場での運用を徹底しています。さらに ISMS 事務局が中心となり、トップマネジメントへのレビューや ISMS 内部監査、外部審査機関による ISO27001 審査を定期的実施し、改善の機会としています。 *ISMS=Information security management system

情報セキュリティ管理体制図



国内	253名	情報セキュリティ管理者	84名
		情報セキュリティ推進員	169名
海外	46名	情報セキュリティ管理者	15名
		情報セキュリティ推進員	31名

13-3 マネジメントシステムの展開

当社グループは、国内外のすべての拠点において ISMS を運用しています。

国内では ISMS の国際規格である ISO27001 の認証を取得しています。一方、海外においては M&A など新たに当社グループに加わった法人を含め、ISMS をグローバルで統一した基準として展開し、2019 年度にはすべての海外法人で導入を完了しました。現在、年に 1 回の ISMS 内部監査の実施を含め、PDCA を回して ISMS 運用の維持・改善を進めています。



13-4 リスク低減の取り組み

当社グループは、リスク管理・コンプライアンス委員会で管理の対象とするリスクの一つとして「情報システム(機密情報・個人情報・情報セキュリティ)」を設定しています。2020 年度は「営業秘密の管理の適正化と運用」に取り組み、2021 年度はこの運用を浸透させ、実施状況を内部監査し、また海外への展開を進めました。情報資産は、他社との差別化を図り競争力を高める重要な情報であり、情報漏えいなどのリスクの低減が必須です。ISMS 内部監査を通じ、重要度に応じた管理方法の浸透、特に営業秘密に関する厳格な管理の徹底を行っています。

また、IT 技術の進歩や利用デバイスの多様化と普及が急速に進む中、会社支給のパソコンや携帯端末だけでなく BYOD (Bring Your Own Device) 端末への情報セキュリティ管理や、ソーシャルメディアへの投稿などによる情報漏えい、企業イメージ・ブランド価値の毀損リスクへの対応も進めています。

13-5 教育

サイバー攻撃は、日々進化を続け高度化・巧妙化してきているため、システム面の強化だけではすべて防ぎきれません。被害を受けないためには、脅威・手口を知り、早く変異に気付くよう、社員一人ひとりの情報セキュリティに対する十分な認識と規律ある行動が必要不可欠です。

当社グループでは、社内で定めた情報セキュリティポリシーを反映した教育資料をもとに、e-Learning などを活用し全社員を対象とした社員研修を実施しています。2021 年度の研修受講率は 98.1% でした。今後はさらに現場での管理、意識レベルを高めるために、それぞれの職場におけるセキュリティ責任者への教育にも力を入れていきます。

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対応

当社グループは、業務の自動化や効率化、ペーパーレス化を進めるなど、社員の多様な働き方を支援する IT サービスを導入し、2019 年には IT インフラのクラウド化を完了しました。情報セキュリティリスクにも対応し、会社が提供するほぼすべての IT サービスを社外から安全に利用できるシステムを構築しています。いつでもどこでも働ける環境の整備により、2020 年の COVID-19 の拡大防止に向けたテレワークへの移行をスムーズに行い、シームレスな業務継続を実現しました。2021 年はテレワーク環境でのセキュリティのさらなる強化に取り組みました。既に国内では導入が完了しており、現在、海外への展開を進めています。

14. 知的財産の取り組み

14-1 知的財産についての考え方

NISSHAグループが研究開発・事業活動の成果として得た製品を適切に保護しお客さまに提供するためには、知的財産の活用を欠かすことはできません。当社グループは、業績への貢献および新規事業での優位性の確保に貢献するため、知的財産部が中心となり「リスク管理」「権利取得」「教育」の三領域を重点的に取り組んでいます。

14-2 主な取り組み

■ リスク管理

他社の知的財産の不用意な利用や当社グループの知的財産が第三者に無断利用されることを防ぐため、他社特許監視（SDI, Selective Dissemination of Information）システムを構築し、これらの知的財産が適切に利用されているかどうか常時監視しています。

また、知的財産に関するトラブルを未然防止するため、共同研究や共同開発など知的財産に関する契約の確認をしています。

■ 権利取得

研究開発の成果を適切に保護するために、知的財産の制度を活用しています。権利取得は特許だけにとどまらず、意匠・商標・著作権など多岐に渡ります。また、当社グループの製品はグローバルに販売されるため、日本だけでなく海外各国でも権利化を図っています。知的財産部では、知的財産の出願から権利消滅まで一貫した管理を行い、権利化した知的財産は当社グループ全体で戦略的に活用しています。

■ 教育

知的財産の取り組みの推進には社員教育が重要です。そのため当社グループでは、社員一人ひとりが知的財産の権利化や活用方法を理解し実行できるよう、各種の教育プログラムを充実させています。

社員全般に向けては、知的財産部員が講師となり、特許公報の読

み方や特許取得の手続きなどの基礎的な内容から、他社特許の調査手法、知的財産に関する業務上の留意事項といった実務的な内容まで、幅広い研修を開催しています。2021年度は延べ141名の社員が受講しました。

技術系社員向けの必須研修では、社外の専門家を招いて、発明の把握とブラッシュアップの方法、侵害判断の手法などについて学び、知的財産に関する知識とスキルの継続的な向上を図っています。2021年度は、基礎編・応用編の2コースについて、延べ33名の社員が受講しました。

15. 貿易管理

2021年度のNISSHAグループの海外売上高比率は88.1%です。当社グループの事業がグローバルに展開・拡大する中、規律ある貿易管理の取り組みは事業継続の観点から必須の課題となっています。

15-1 基本方針・基本原則

当社は、グループ全体を適用範囲として、「貿易管理基本方針」と具体的な行動・規律を示す「貿易管理基本原則」を制定しています。そして、AEO (Authorized Economic Operator) 事業者としてさまざまな規程・規則を整備するとともに、管理体制を整え、貿易管理の継続的な改善に取り組んでいます。

貿易管理基本方針

NISSHAグループは、貿易管理の体制を整備し、安全保障貿易などの貿易管理関連法令・規制を順守することを通じて、企業としてステークホルダーへの責任を果たします。

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

貿易管理基本原則

1. 各国の貿易管理関連法令・規制を順守します。
2. 当社の拠点の貿易管理責任者を任命し、貿易管理体制を整備するとともに、それを維持、改善します。
3. 各国の公的機関および物流パートナーと協力し、健全な貿易管理体制を確立します。
4. Nissha People は、貿易管理に必要な教育を受け、一人ひとりが適正に業務を遂行します。

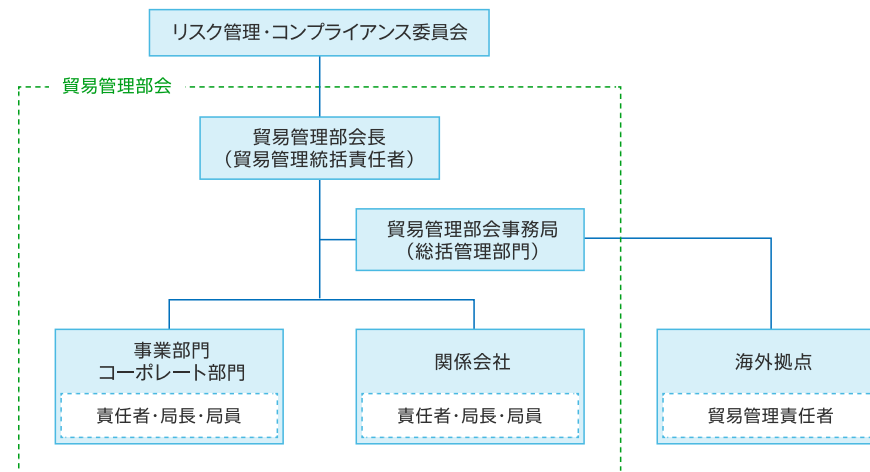
NISSHA 株式会社
上席執行役員 最高サプライチェーン責任者
青山 美民

制定 2016年10月1日 改訂 2022年5月1日

15-2 体制

当社グループの貿易管理は、2022年度からリスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある貿易管理部会が統括しています。海外を含むNISSHAグループにおいて、貿易管理基本方針・貿易管理基本原則、貿易管理基本規程のもと、貿易管理統括責任者を定めて取り組んでいます。

国内NISSHAグループでは、事業部門やコーポレート管理部門、関係社に貿易管理部会員（責任者・局長・局員）を置き、管理体制を整えています。一方、海外NISSHAグループでは、その国・地域の法令や制度、商慣行が異なるため、拠点ごとに貿易管理責任者を配置し管理しています。



国内NISSHAグループにおいては、AEO事業者に対して求められる貿易関連業務のさまざまな運用規程・規則などを制定し、それぞれの部門が作業標準書・手順書などを整備し、適正な輸出入業務を遂行しています。海外NISSHAグループにおいては、貿易管理基本方針・貿易管理基本原則、貿易管理基本規程の浸透を図るとともに、管理文書の整備をすすめています。

15-3 AEO承認取得

当社は日本国内において、2014年6月にAEO特定輸出者、2015年6月にはAEO特例輸入者の承認を取得しました。2019年10月にはこれらの2回目となる維持審査を受け、いずれの承認も維持しています。2022年1月4日時点で、特定輸出者承認と特例輸入者承認の両方を取得している企業は日本国内で60社です。当社はこれらの承認を維持し、安全で円滑な国際物流を実施する体制を整えています。

なお、マレーシアに拠点を置く Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. は、2014年10月にAEO特定輸出者、特例輸入者の承認を同時に取得し、いずれの承認も維持しています。

AEO承認書



AEO(Authorized Economic Operator)制度

この制度は、国際物流におけるセキュリティ確保と円滑化の両立を図り、自国の国際競争力を強化することを目的として、貨物のセキュリティ管理と法令順守の体制が整備された事業者に対し、税関手続の緩和・簡素化策を提供する制度です。2001年のアメリカ同時多発テロを発端として、国際的なテロ対策強化のため、国際物流におけるセキュリティ確保と効率化の両立を図る国際的な枠組みの必要性が高まりました。これらを受けて2006年に世界税関機構(WCO)総会において、グローバルスタンダードとなる「AEOガイドライン」が採択されました。このガイドラインをもとに各国は法整備を進め、AEO制度を導入・運用しています。日本では2006年に導入後、対象を輸出者から順次拡大し現在のAEO制度になっています。

15-4 2021年度の取り組み

2021年度までマテリアリティに掲げていた「コンプライアンスの推進」の戦略項目の一つとして、「輸出入時の適正・適法な運用の実施」を定め、前年に引き続き、次の2項目をKPIとして取り組みました。

- 「非違申告案件の発生0件」：2021年度は7件の発生がありました。起因する職場における防止策の有効性を確認するため、事象の発生後6カ月以内にその防止策が有効に機能しているかを該当職場で再確認するフローを設けて運用し、再発防止を再度徹底しています。

- 「加算要素の申告漏れ0件」：2020年度に構築した社内事後チェックの仕組みにより継続して管理を強化した結果、2021年度は申告漏れ0件を達成しました。

15-5 教育

2020年度からテーマを決めて輸出入実務者向け教育を実施しています。2021年度は、所属部門にかかわらず国内で新たに貿易業務に関わる実務者119人に対して教育を実施しました。

■ 研修テーマ

- 安全保障貿易
- 該非判定と取引審査
- インコタームズとHSコード
- 輸出入社内フロー

16. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ

16-1 基本原則

NISSHA グループは、生産に必要な原材料・部品・機器・サービスなどを、さまざまな地域のサプライヤーのみなさまから調達しています。すべてのサプライヤーのみなさまと公平・公正に接し、社会課題の認識を共有して相互の企業価値を高めるため「購買基本原則」に基づき持続可能な調達を推進しています。

購買基本原則は、当社グループのすべての事業をカバーしています。この原則と、管理の仕組みを記した購買管理規程の下に、事業ごとの仕組みを運用しています。

購買基本原則

NISSHA グループは、誠実な購買を通して、サプライヤーのみなさまと相互の信頼関係を構築し、持続可能な調達を実現します。

NISSHA グループは、サプライヤーのみなさまに対して、常に公平・公正、そして総合的に次の項目で評価します。

1. 安定した経営基盤と信頼できる経営姿勢
2. 優れた技術開発力、環境負荷に配慮した製品・サービスの提案力
3. 安定かつ高品質な製品・サービスの提供
4. 価格競争力
5. 安定した生産キャパシティと納期
6. 実効性が保証された事業継続計画

NISSHA グループは、サプライヤーのみなさまとともに次の項目に取り組み、持続可能な調達を実現します。

1. 労働・人権
2. 安全衛生
3. 環境保全
4. 倫理
5. 情報セキュリティ

NISSHA 株式会社
上席執行役員 最高サプライチェーン責任者
青山 美民

制定 2009年4月2日 改訂 2022年5月1日

サプライヤーのみなさまには、購買基本原則とともに CSR 調達ガイドラインの順守をお願いしています。このガイドラインは、電子業界や自動車業界などにおける行動規範である RBA (Responsible Business Alliance) のほか、お客さまから順守を要請される行動規範などを踏まえて作成しています。

CSR調達ガイドライン・SAQ*1の項目

1. 労働・人権	2. 安全衛生	3. 環境
<ul style="list-style-type: none">(1) 強制労働の排除(2) 児童労働の禁止、若年従業員、学生従業員の保護(3) 労働時間の順守(4) 賃金および手当の管理(5) 人道にかなった待遇(6) 差別の排除(7) 結社の自由	<ul style="list-style-type: none">(1) 職務上の安全衛生の管理(2) 緊急時への備え(3) 労働災害および疾病の防止(4) 産業衛生の管理(5) 身体に負荷のかかる作業の管理(6) 機械の安全対策の実施(7) 衛生設備、食事、および住居の衛生管理(8) 安全衛生のコミュニケーションの実施	<ul style="list-style-type: none">(1) 環境許可と報告の順守(2) 汚染防止と資源削減の実践(3) 有害物質の管理(4) 固形廃棄物の管理(5) 大気への排出(6) 物質の制限(7) 水の管理(8) CO₂等GHC排出量の削減の実施
4. 倫理	5. 情報セキュリティ	
<ul style="list-style-type: none">(1) ビジネスインテグリティの維持(2) 不適切な利益の排除(3) 情報の開示(4) 知的財産の管理(5) 公正なビジネス、広告、および競争の維持(6) 個人情報の保護と報復からの保護(7) 責任ある鉱物の調達	<ul style="list-style-type: none">(1) 情報セキュリティ管理体制の構築(2) コンピュータ、ネットワーク上の脅威への対策(3) 個人情報および機密情報の管理・保護	

※このガイドラインは、デバイス事業を中心に運用されています。

*1. Self Assessment Questionnaire、自己チェックシート

16-2 購買関連規程の整備

2021年、当社グループは、「購買管理規程」を全面的に改定しました。主な改定事項は以下の4点です。

1. スコープの拡大	従来、国内のみであったスコープを海外に拡大
2. 購買対象の拡大	従来、生産部材のみであった対象をすべての購買品、サービス(役務)に拡大
3. 行動規範の策定	従来の「購買心得」を、購買担当者の「行動規範」として策定し、内容をより明確化
4. 複数社購買を基本原則	従来明記されていなかった「複数社購買」(マルチソース)を基本原則とする

今回の改定では、購買部門の役割(責任)と権限をより明確にし、公平・公正・透明な取引を実現するための規定を追加しています。具体的には、全社の購買活動の見える化、下請法などの法令順守や内部統制上のモニタリング体制を明確にしています。また、購買部門だけでなく、技術部門、製造部門などサプライヤーと接点をもつ可能性がある部門の役割にも言及し、当社グループとしての購買活動への取り組み姿勢を示すとともに、サプライヤーさまへの要求事項を明確にしました。下位文書である各種の購買関連規則、ガイドラインなども順次見直ししていく計画です。

当社は2020年9月に、内閣府などが推進する「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表し、サプライヤーのみならず、信頼関係を構築し、相互の企業価値を向上させる取り組みを進めています。

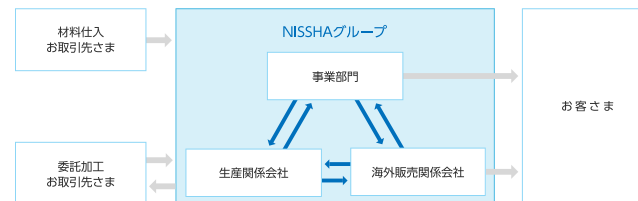
[パートナーシップ構築宣言 \(PDF\)](#)



16-3 NISSHA グループのサプライチェーン

当社グループは、事業活動を通じてさまざまなサプライヤーのみならず、協働し、サプライチェーンをグローバルに展開しています。

NISSHA グループの主なサプライチェーン



16-4 CSR監査とSAQ

当社グループの生産拠点では、お客さまによるCSR監査が実施されています。これらの監査は、量産発注の条件として合格が求められるもの、定期的な監視の側面を持つものなどがあり、現地での監査に加え、リモートで行われる監査やWeb上のプラットフォームを通して実施されるものがあります。

2021年度は、京都本社、産業資材事業の生産拠点であるナイテック工業(NII)甲賀工場、デバイス事業のナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ(NPT)姫路工場・加賀工場、そして材料購買先を含む外部委託先を対象として実施しました。これらの監査の結果、著しい人権侵害や環境法令違反などの重大な指摘事項はありませんでした。

お客さまからの監査を受けると同時に、当社は安心・安全なサプライチェーンの構築に向けて2014年度以降、特に重要なサプライヤーさま、新規のサプライヤーさまを対象にCSR監査を進めています。これまでに実施した監査は延べ19社となり、指摘の総数は187件(労働人権88件、安全衛生53件、環境29件、倫理12件、マネジメントシステム5件)です。

当社は現地監査に加えて、サプライヤーさまのCSR活動の実態を把握するため、当社独自のSAQを用いた年次調査を実施しています。最近では特に生産拠点における人権リスクに注目し、人材派遣会社などのサプライヤーさまへの監査を強化しています。特に、当社グループの主要な生産拠点であるNPTでは、人材派遣会社などを中心とした既存先に加え、新規取引先も対象とした調査を実施しています。

2021年度は、お客さまからの要請を受け、日本国内に加え、中国を含むアジア・欧州の40社(材料サプライヤーからアッセンブリーの委託先など)に対してSAQを用いた調査を実施しました。調査の結果、特に懸念される点はありませんでした。今後も調査を継続するとともに、回答に懸念される点が確認された場合には、内部監査員の資格を持つ当社グループの社員がサプライヤーさまを訪問し、現地監査を実施するなど手順書に従い運用します。

なお、CSR監査およびSAQは、CSR調達ガイドライン(16-1)をベースとしています。

16-5 購買人材の育成

国内 NISSHA グループは、購買人材育成のための教育（購買基礎教育、技術・開発部門向け教育、外部講師による購買教育など）を2008年から継続的に行っており、これまで延べ1,000名以上が受講しています。

2021年度は、購買部門向けと技術開発向けにそれぞれ購買基礎教育を実施し218名が受講しました。購買部門向けの購買基礎教育では、購買部門の中で新たに購買業務に携わることになった社員を対象に、業務上必要な購買知識を習得させるとともに、コンプライアンス意識の向上を目的としています。また、技術開発向けの購買基礎教育では、技術社員を対象とし、過去に購買教育を受講していない社員を中心に購買に関連する法令・契約の基礎知識や購買基本原則をはじめとする社内の購買ルールなど購買基礎知識の習得を目的としています。

今後は中堅社員や管理職などにも教育対象を広げ、体系的な購買教育を実施していく計画です。

17. 品質の管理、効率性・生産性の向上

17-1 品質の管理

17-1-1 品質基本方針・Nissha Quality Way

2022年4月、NISSHAグループは、「品質基本方針」の改訂とともに、「品質基本方針」を実現するために必要な行動指針・基準を「Nissha Quality Way」として制定しました。これらは、当社グループの品質において基盤となる考え方であり、現在運用しているすべての品質マネジメントシステム(QMS)それぞれの品質方針の上位方針です。

これらの考え方は、最高品質・生産責任者(CQPO)による海外拠点での研修、新入社員や昇格者を対象とした研修、社内報(日本語・英語・中国語で発行)への掲載など、さまざまな機会を用いて当社グループに展開し、浸透させています。

品質基本方針

NISSHAグループが提供する製品・サービスは、品質、コスト、安定した調達・供給体制、そして関連法令・規則を遵守するよう精緻に設計された品質マネジメントシステムの構築と運用を通じて、お客さまおよび社会の価値を向上します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

Nissha Quality Way

- CUSTOMER FOCUS**
お客さま満足を追求します。品質を決めるのはお客さまです。
- LEADERSHIP**
一人ひとりが主役となって、品質基本方針を実行します。
- PROCESS APPROACH**
仕組みで仕事をし、継続的に改善します。
- QUALITY BY DESIGN**
設計段階で、製品の安全性・実現性を重視した品質の作りこみを行います。
- VALIDATED DECISION MAKING**
事実をもとに、科学的なアプローチで改善します。
- QUALITY BY CONNECTED SUPPLY CHAIN**
サプライチェーンを通じて、信頼の輪をつなぎます。
- BAD NEWS F IRST**
問題発生時には、迅速なエスカレーションにより、早期に対応・解決します。

NISSHA株式会社
取締役 常務執行役員 最高品質・生産責任者
西本 裕
制定 1997年6月1日 改訂 2022年4月1日

17-1-2 品質スローガン

品質の向上には、お客さまを強く意識した行動が必要です。当社グループ全体で、社員一人ひとりが日々の仕事に責任を持ち、品質を継続的に改善することが求められます。その実現には、社員一人ひとりが「情熱」を持って取り組むとともに、全社員の「知恵」と「工夫」を集約することが必要です。

当社は、品質基本方針の改訂、Nissha Quality Way の制定に併せて2022年4月に品質スローガンを見直しました。品質を作り込む主人公は私、すなわち当社グループで働くすべての社員であることを示しています。このスローガンは品質基本方針・Nissha Quality Way 同様、国内外すべての当社グループに展開し、浸透させています。

“Quality”
Quality by Everyone, Everyday,
with Passion

私は品質に責任を持つ
一人ひとりが情熱を持ち、全員参加で、
品質を継続的に改善しよう!

NISSHA

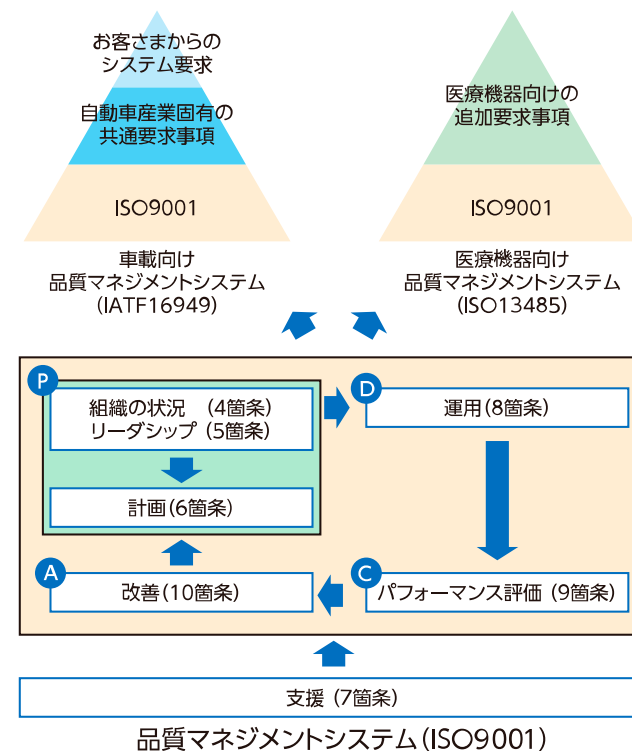
17-1-3 品質マネジメントシステム (QMS: Quality Management System)

当社グループは、仕組みで仕事をするのが大切であるとの考えから対象市場に応じた品質マネジメントシステムを構築し、品質方針に沿った品質目標とそれを達成するための計画を策定しPDCA サイクルを回し、その目標達成を目指しています。

国際規格であるISO9001（2015年度版）に基づいた品質管理体制を構築・運用し、継続的改善に取り組むとともに、2030年のあるべき姿を示したサステナビリティビジョン（長期ビジョン）において重点市場として位置付けるメディカル、モビリティ、サステナブル資材それぞれに合わせた品質保証体制の構築を着実に進めています。

メディカル市場向けの事業では、国内で医療機器製造販売に必要な業許可を取得しており、現在取得している第二種医療機器製造販売業許可から、第一種医療機器製造販売業許可への変更に進めています。関係会社のNISSHA エフアイエス株式会社、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社についても医療機器製造業許可をそれぞれ取得しています。また、医療機器産業に特化した品質マネジメントシステムの国際規格であるISO13485の認証を当社グループの北中米や欧州の8拠点で取得しています。京都本社においても2019年10月に認証を取得しています。

モビリティ市場向けの事業では、タッチセンサーモジュールを生産するナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場（京都サイト含む）のほか、複数の拠点で自動車業界の品質マネジメントシステムであるIATF16949認証を取得しています。



17-1-4 設計段階での品質づくり込み

当社グループは、品質保証技術を常に進化させてきました。

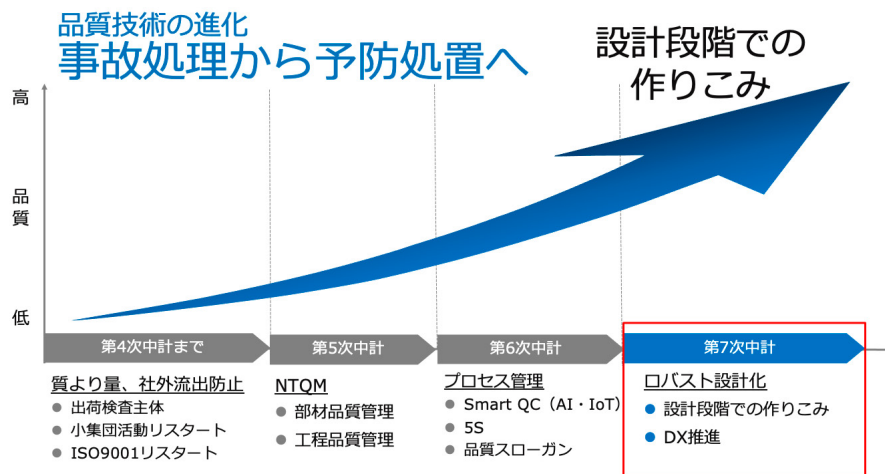
一般的に、設計段階で品質とコストの8割が決まり、量産移行してからの改善だけではその効果は限定的だといわれています。現在運用する第7次中期経営計画（2021年度から2023年度）においては、対象を生産現場の品質改善から、設計段階での品質のづくり込みに広げています。

また、量産移行後の4M^{*}変更は、品質の安定性に变化をおよぼすことから量産移行（設計完了）の段階で、以下であることが必要です。

- (1) 製品設計・材料設計：製品仕様の満足・製品安全の確保
- (2) 生産工程設計：高い生産性・安定した品質の実現

Nissha Quality Wayの「QUALITY BY DESIGN」では、設計段階で製品の安全性・実現性を重視した品質のづくり込みを行うことを明記しており、量産移行の段階までに、必要な設計・検証を行うことを推進しています。

*4M=材料、人(業務に必要な能力)、機械(施設・設備・生産環境・測定器など)、方法(生産方法・生産管理方法・検査方法・基準など)



17-1-5 全体最適と継続的改善

当社グループは、自部門と他部門とのつながり、会社間の業務（機能）のつながりをプロセスのつながりととらえ、その「インプット」「アウトプット」をきちんと定義することを推進しています。プロセスのつながりを意識することや役割分担の重要性を社内に徹底し、すべての社員がお客さま視点に立つことによって、全体最適を目指しています。こうした基本的な考え方や機能を整理していくことが、「ものづくりの会社」の基礎であると考えています。

全社員の「知恵」と「工夫」を集約してこそ、物事を改善する大きな力になります。この考えに基づく代表的な活動が「小集団活動」と「改善提案」です。これらはものづくりの会社にとって大変重要であると考え、当社グループ全体での取り組みに深化させています。また、「会社の質 = 人の質 + 仕事の質」「人材こそ最も重要な経営資源」という考えに基づき、さまざまな教育を継続的に企画・実施するなど人材育成にも精力的に取り組んでいます。これらの活動を通じて、①仕事には必ず工夫を織り交ぜること、②事実（データ）に基づいて判断すること、さらに③PDCAを回して継続的に改善することを定着させ、お客さま満足の向上につなげています。Nissha Quality Wayの「VALIDATED DECISION MAKING」にあるように、事実を基に科学的なアプローチで改善を進めています。

研修

- ① 一般品質教育（新入社員、昇格者、新任管理職、マネージャー、海外赴任者向け教育）
- ② 重点市場スキル研修
- ③ マネジメントシステム教育（ISO9001、IATF16949、コアツール、内部品質監査員）
- ④ QC教育（QC検定3・4級相当、QC七つ道具、新QC七つ道具、基本統計量）
- ⑤ 品質手法教育（統計的手法、実験計画法、タグチメソッド、信頼性工学など）
- ⑥ DX教育（AI、統計処理、Pythonなど）

実践教育

- ① 小集団活動支援
- ② DX活動支援

情報共有

- ① 全社小集団成果発表大会
- ② DX活動成果発表会
- ③ 改善DBを運用し、小集団活動・改善提案・DX活動・自動化事例などの改善内容など当社グループの全社員で共有

17-1-6 製品の品質・安全性

製品の取扱方法や安全に関する情報は、お客さまへの納入仕様書などで明確にしています。万一、当社の製品・サービスの欠陥により法規制に抵触するような事案や、品質保証に関わる重大な事故が発生した場合は、CPL[®]委員会を立ち上げ、事態の早期解決を図ることとし、法令に従い官公庁へ適切に報告するとともに、必要な情報はお客さまにできるだけ早くお知らせする体制を整えています。社員には、「製品の品質・安全性」を確保することの重要性を「企業倫理・コンプライアンス研修」などを通じて周知しています。Nissha Quality Wayの「BAD NEWS FIRST」にあるように、問題が発生してから迅速なエスカレーション、早期対応こそが、お客さまを含めたステークホルダーのみなさまへの信頼を高めると考えています。

当社の製品の品質は、お客さまの評価により決まりますが、当社グループでは「お客さま満足度」の指標として、お客さまから指摘された品質不具合や納期不具合などを品質パフォーマンスとして指標化し、管理しています。

なお、2021年度におけるCPL委員会の開催および違反件数やCPL事案の発生は0件（罰金0円）でした。今後も、違反件数・CPL事案0件の維持に努めていきます。

*CPL: CL(契約に基づく品質保証責任)とPL(製造物責任)の略称

17-2 効率性・生産性の向上

NISSHAグループは、マテリアリティとして、「効率性・生産性の向上」を掲げています。デジタル技術は自社の効率性・生産性向上に加え、お客さまに提供する付加価値の向上や社会課題の解

決につながるものと考え、DXの推進に取り組んでいます。

以下の3つのステップで段階的にDXを推進するとともに、それを支える環境整備や人材育成に取り組んでいます。

また、変化する事業環境に適応するための人材育成や、IoTやAIなどのIT技術を開発や品質管理、生産、営業などの活動に活用、定型業務を中心とした業務の自動化・省人化・効率化を行っています。

17-2-1 2021年度までの取り組み

当社グループは、生産拠点にIoTやAIを浸透させ、ITの活用により品質や生産性の向上を図るプロジェクトであるSmart QCや生産工程においてロボット化を進め省人化につなげるSmart Factoryなどの「生産のデジタル化」に加えて、「設計のデジタル化」として、設計業務の効率化を行う事で上流段階での品質の作

りこみに向けた取り組みを推進しています。

2021年度は、「設計のデジタル化」として、設計業務フローのデジタル化と、設計データを蓄積して活用する仕組みづくりを本格的に進めました。

設計業務フローのデジタル化によって業務の効率化とデータ蓄積を進め、蓄積されたデータを利用してAIを用いた「自動歩留り予測システム」「自動納期予測システム」を構築しました。引き続きデータ量を増やして予測精度を高め、開発段階にコンピューター・シミュレーションのみで最適設計を導き出せるよう、取り組んでいます。

また、AI・DXの教育については、AI・DXの理解を目的とした座学中心の基礎講座と、テーマの選定からPOC（Proof of Concept:概念実証）の計画、費用の見積もりといったAIプロジェクトの進め方を擬似的に体験する応用講座を行いました。

その他、各種デスクワークの場での生産性向上として、RPA

	内容	取り組み事例
STEP1	特定の部門・業務のデータベース(DB)化・デジタル化により、社内業務の生産性を向上させます。これによって確保したリソースを高付加価値事業へ再投入します。	<ul style="list-style-type: none">DB構築によるデータの有効活用AI、RPA活用による生産・設計・間接業務の自動化営業支援システム(SFA)、マーケティングツールによる営業活動の効率化
STEP2	バリューチェーン全体へデジタル化を拡張し、お客さまに提供する付加価値を向上させます。	<ul style="list-style-type: none">見積りプロセスのAI化業務のAI化によるお客さま価値(QCDS)の創出デジタルプラットフォームの構築
STEP3	デジタル化によって、社会課題の解決につながる新たなビジネスモデルを創出します。	<ul style="list-style-type: none">内製システム・ノウハウの外販蓄積したデータを活用したデータビジネスの構築、事業連携(エコシステム)の形成

(Robotic Process Automation)、電子稟議システムやAIを活用したチャットボットなどを導入し、個々のシステムの利用による効果に留まらず、これらの組み合わせによる適用範囲の拡大も合わせて、業務の自動化、効率化の成果の拡大をしてきました。2021年度は国内外に展開が進み、2019年の本格導入以降2021年末までに累計で約97,000時間分の作業が効率化、自動化されました。

17-2-2 2022年度以降の取り組み

2022年度以降、価値創造プロセスのデジタル化の一つとして、間接業務も含めたシステム化を実施し業務効率化に向けたデジタル化を推進していきます。

新しいビジネスモデルの確立に向けたDXの取り組みとして、蓄積したデータ活用の高度化を図り、デジタルツインの仕組みづくりも推進していきます。様々なモノやコトをデジタル世界で可視化しシミュレーションする事で、設計・生産・在庫の最適化や損益の変化などをタイムリーに把握できるシステム構築を目指します。

上記を踏まえ、当社グループでは引き続き、全社での効率性・生産性の向上としてRPAなどを中心とした生産性向上ツールを活用した業務の自動化、効率化を対象業務と利用部門の両面でグローバルに拡大していきます。また、マーケティング、営業業務、開発・研究、ロジスティックスなどの機能別での業務のデジタル化、効率化への取り組みも継続していきます。

また、人材育成については、自らがプログラムを作成して、業務に活用できる人材の育成を目指し、演習を中心とした実践的な教育を進めています。

18. コーポレートガバナンス

18-1 基本的な考え方

NISSHA 株式会社は創業以来、経営者の強いリーダーシップのもと、経営環境の変化に的確に対応した戦略を実践してきました。当社はこのリーダーシップとともにコーポレートガバナンスを強化することにより、迅速かつ果断な意思決定が促進され、同時に経営の透明性、公正性を確保することができると考えています。

このような認識のもと、コーポレートガバナンスを重要な経営課題の一つと位置付けて、その維持・向上に取り組み、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。また当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および取り組み方針を明確にするために、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

* 詳細はこちらをご覧ください。

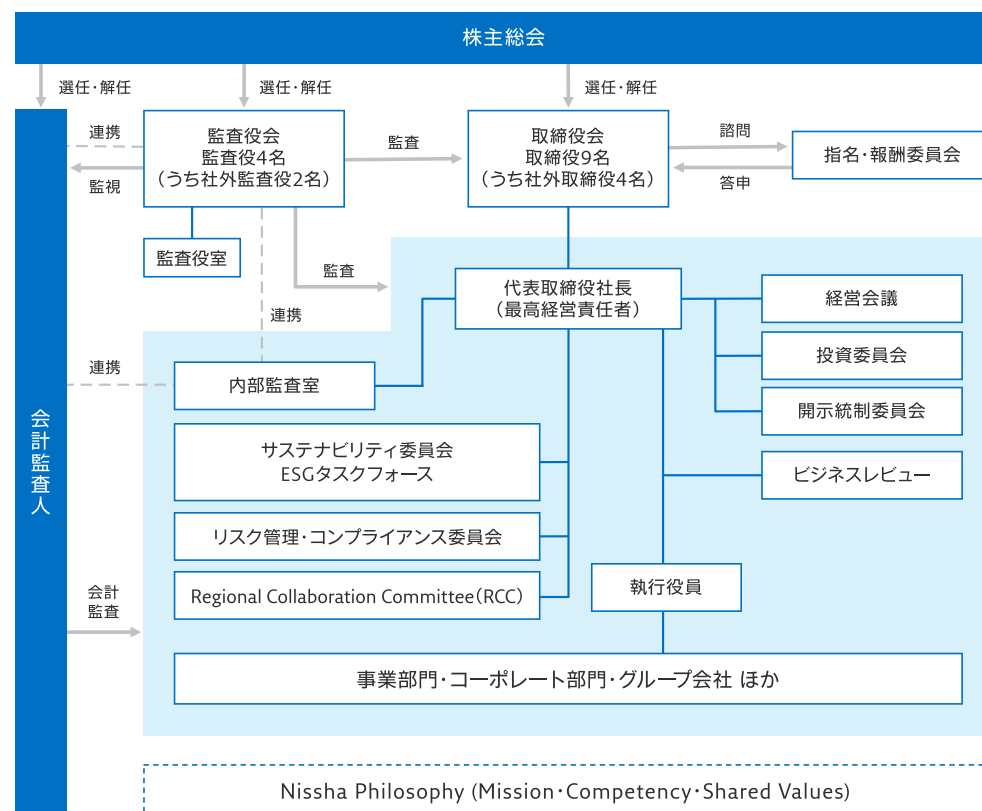
NISSHA について > コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス基本方針 (PDF)

コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF)

18-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制

当社は下図に示すコーポレートガバナンス体制を構築しています(2022年6月1日現在)。



当社は、取締役会において重要な経営判断と取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、監視・牽制機能の実効性の維持・向上に努めています。また、執行役員制度を採用し、取締役会が戦略策定・経営監視を担う一方、執行役員が業務執行を担うことで、迅速な意思決定と実行において権限・責任の明確化を図っています。

業務執行を適切かつ効率的に行うため、以下の会議体を設置して、代表取締役社長が主催しています。

経営会議

社内取締役を中心メンバーとして構成し、代表取締役社長の権限の範囲で経営の重要事項の方向性にかかわる審議をしています。

投資委員会

重要性の高い投資案件について、取締役会への付議に先立ち、投資案件の戦略的合理性や投資回収計画の妥当性を議論するとともに、投資実行後のモニタリング等を通じて、投資判断の規律を担保することを目的としています。

ビジネスレビュー

事業戦略の進捗をKPIに基づいて確認し、短期的に取るべきアクションを検討する月次および四半期ごとの会議であり、執行役員による業務執行を監視するとともに、経営環境の変化に迅速に対応することを目的としています。

また、経営監視機能を高め、業務執行が法令および定款に適合することを確保し、リスクを管理するため、以下の会議体および組織を設置しています。

サステナビリティ委員会

代表取締役社長が委員長、取締役常務執行役員（サステナビリ

ティ担当）が副委員長を担当しています。サステナビリティ委員会は、サステナビリティビジョンのもとに、当社グループが長期的に存続・成長するための事業機会・経営基盤および事業の継続性を阻害するリスク、ガバナンスのそれぞれのテーマに関連する事業組織や部門およびESGタスクフォースで構成され、連携し活動しています。ESGタスクフォースは、環境、社会、ガバナンスの観点から特に重要と考えられるテーマについて設置し、当社におけるそれぞれの活動を加速させる役割を担っています。

リスク管理・コンプライアンス委員会

取締役専務執行役員（法務担当）が委員長、上席執行役員（最高サプライチェーン責任者（CSCO））が副委員長を担当しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループの事業運営を阻害するリスクを統合的に把握・評価、重要なリスクの選定・見直し、モニタリングして、リスクの回避・低減を行っています。

開示統制委員会

代表取締役社長を委員長とし、会社情報の適時開示の必要性および開示内容を審議しています。

内部監査室

代表取締役社長の直轄部門として、当社グループの内部統制システムを監査し、その整備・運用状況を分析・評価し、その改善を提言し充実させています。

18-3 取締役・取締役会

■ 取締役の選解任に関する方針と手続

当社の取締役会は、12人以内の適切な人数で構成しています。取締役の選任にあたっては、当社の取締役会に必要なスキルのバランス、多様性を考慮しています。また、社外取締役は、取締役会の3分の1以上とし、会社法に定める社外取締役の要件だけでなく、取締役会が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たす者としています。

万が一、取締役が会社の信用や名誉を傷つけた場合、著しく企業価値を毀損した場合、または職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合は、正当な理由が認められることを確認した上で、取締役会は当該取締役を解任提案の対象とします。また、事業年度ごとの経営責任を明確化するために、取締役の任期は1年としています。

株主総会に付議する取締役の選解任の議案は、上記の方針を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受けた上で、取締役会が決定しています。

* 詳細はこちらをご覧ください。

[NISSHAについて](#) > [コーポレートガバナンス](#)
[社外役員の独立性に関する基準](#) (PDF)

■ 取締役に必要なスキルとダイバーシティ

当社は取締役会が会社の重要な経営判断とその業務執行の監督において高い実効性を発揮するため、取締役会全体として、当社の経営戦略を踏まえた必要な分野の経験・知見・能力が最適にかつ偏りなく分布していることが重要だと考えています。また、その分野は事業環境の変化とともに変わっていきます。

現在当社は、2030年のあるべき姿をサステナビリティビジョン（長期ビジョン）として示しています。あわせて、それを起点にバックキャストして中期ビジョンを定め、そこに至るための戦略を3カ年の中期経営計画として策定しています。当社がそれらを達成していくために、当社取締役会には下記の分野の経験・知見・能力が特に重要と考えています。

必要な分野についての考え方およびスキルマトリックスは以下の通りです。

必要な分野についての考え方

国際性	当社はグローバルに事業展開をしており、当社取締役は海外でのマネジメント経験や事業経験、グローバルな経営環境を認識し、精通していることが必要
企業経営・経営戦略／事業開発・事業戦略・M&A 営業・マーケティング／生産・品質・技術・研究開発	取締役会で成長戦略を実効的に議論するためには、左記のそれぞれの分野での実務経験や知見を持つ取締役が必要
重点市場での経験・知見	取締役会で成長戦略を実効的に議論するためには、第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）で定める重点市場（医療機器、モビリティ、サステナブル資材、IT）での実務経験や知見を持つ取締役が必要
財務・ファイナンス／人事戦略 法務・リスクマネジメント	取締役会が、会社の重要な経営判断とその業務執行の監督において高い実効性を発揮するためには、あらゆる判断の土台となる左記のそれぞれの分野での実務経験や知見を持つ取締役が必要

スキルマトリックス

	在任期間	世代	性別	独立性 (社外)	他社での 勤務 (社内)	特に専門性が発揮できる分野								
						国際性	企業経営・ 経営戦略	事業開発・事業 戦略・M&A	営業・ マーケティング	生産・品質・ 技術・研究開発	重点市場での 経験・知見	財務・ ファイナンス	人事戦略	法務・リスク マネジメント
鈴木 順也	22年9カ月	50代	男性	—	○	○	○	○	○		○	○		
井ノ上 大輔	4年	50代	男性	—	○	○	○	○		○	○	○	○	○
渡邊 亘	4年	50代	男性	—		○	○	○	○		○	○		
西本 裕	1年	50代	男性	—		○	○			○				
磯 尚	1年	50代	男性	—		○		○	○		○			
大杉 和人	5年9カ月	60代	男性	○	—	○						○		○
アスリ・チョルバン	3年	40代	女性	○	—	○	○	○						○
松木 和道	3年	70代	男性	○	—	○	○	○						○
竹内 寿一	—	60代	男性	○	—	○	○	○	○		○			

※在任期間・世代は2022年3月23日定時株主総会の終結時 ※上記はそれぞれの取締役の経験などを踏まえて、特に専門性が発揮できる分野を記載しており、それぞれの取締役が有するすべての経験・知見・能力を表すものではありません。

■ 取締役会の役割

当社は、代表取締役社長が取締役会議長を務め、毎月1回定例取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。

当社は、経営判断の機動性および専門性を確保するため、株主総会の決議事項である剰余金の配当や自己株式の取得などについて、取締役会においても決定できる体制としています。

取締役会は、法令および定款の規定により取締役会の決議を要する事項、および経営上の重要事項について取締役会規程に従い意思決定するとともに、取締役および執行役員の実務執行を監督しています。

また、当社は、取締役、監査役、執行役員およびその近親者などの関連当事者と当社との間の取引について、重要な事実がある場合には、取締役会の決議事項とし、当該取引の妥当性について十分に審議した上で意思決定を行います。また、当社が取締役との間で法令の定める利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会の承認を得ています。

■ 審議充実の取り組み

当社の取締役会は、活発かつ実質的に議論を行っています。社外取締役はそれぞれの深い見識からの確かな指摘や意見を述べ、社外取締役の選任が経営の透明性の向上と取締役会の監督機能の強化につながっています。

議論の質的向上のため、当社は、取締役会の議案および関係資料は事前に送付し、加えて、社外取締役および社外監査役には重要議題を中心に事前説明しています。また、議論を尽くすため、中期経営計画や一定規模以上の企業買収などの重要議題は、決議事項の上程前に報告事項として審議しています。一方、各議案の

重要度に応じて、説明や審議の時間を割り当てることで、メリハリのある運営を目指しています。

また、取締役会のモニタリング機能をさらに向上させるために、一定規模以上の企業買収や子会社・合併会社の設立などについては、その状況を定期的に取締役会で報告し、確認しています。

取締役会事務局は、取締役および監査役の出席を確保するため、あらかじめ年間の取締役会開催スケジュールを定めて、取締役および監査役に通知しています。

■ 取締役会の実効性評価

2016年4月より、当社の取締役会は、年1回、前年度の取締役会の構成や運営などについて分析・評価を行うことで、コーポレートガバナンスの実効性を高めるための継続的な改善に取り組んでいます。

2021年度に開催された取締役会については、2022年1月から2月に「取締役会の実効性評価に関するアンケート」およびその分析・評価を行い、結果の概要は、2022年3月に東京証券取引所に提出した「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」にて開示しています。

* 詳細はこちらをご覧ください。

NISSHAについて > コーポレートガバナンス

2021年度当社の取締役会の実効性に関する評価結果の概要(PDF)

選任の理由および2021年度取締役会への出席状況

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況
鈴木 順也	鈴木順也氏は、代表取締役社長 兼 最高経営責任者として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。また、2007年に代表取締役社長に就任以来、中長期的な視点で経営にコミットし、当社グループの Mission の実現に向けて強いリーダーシップと決断力を発揮してきました。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (17/17回)
井ノ上大輔	井ノ上大輔氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。また、専務執行役員、デバイス事業部長として事業経営を担い、マーケティングに基づく新規受注の戦略の確立、実行に取り組むとともに、人事・総務・法務の担当役員として当社グループ全体の視点からリーダーシップを發揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (17/17回)
渡邊 亘	渡邊亘氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。常務執行役員 兼 最高戦略責任者および経営企画部長として中期経営計画を推進し実効性を検証するとともに、事業開発室長として新事業の創出を通じて、当社の事業ポートフォリオの組み換えの加速、業績の拡大にリーダーシップを發揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (17/17回)
西本 裕	西本裕氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。常務執行役員 兼 最高品質・生産責任者として、当社グループ全体の視点から総合品質保証の体制の確立や事業戦略に則った生産能力の最適な設備の設計・実行においてリーダーシップを發揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (13/13回) ※取締役就任後
磯 尚	磯尚氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。常務執行役員、産業資材事業部長として、産業資材事業部のグローバル連結での事業経営を担い、マーケティングに基づく新規受注の戦略の確立、実行においてリーダーシップを發揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (13/13回) ※取締役就任後

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況
大杉 和人	大杉和人氏は、長年にわたり日本銀行において培ってきた金融経済全般にわたる高い見識、当社および他社の社外取締役などとして企業経営に関与することで培った幅広い経験を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (17/17回)
アスリ・チョルバン	アスリ・チョルバン氏は、経営戦略や企業統治を主たる研究領域とし、グローバルな視野や卓越した専門性により当社および他社の社外取締役、他社の社外監査役として企業経営に関与することで培った幅広い経験や見識を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (17/17回)
松木 和道	松木和道氏は、グローバルにビジネスを展開する企業において法務およびコンプライアンスの要職を務めるとともに、メーカーでの企業経営に携わり、積極的かつ幅広い事業展開の経験とそのガバナンスに関する高い見識を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (17/17回)
竹内 寿一	竹内寿一氏は、当社が重点市場と定める医療機器市場において豊富な経験と高い知見を有しています。長年医療機器メーカーにおいて、グローバル戦略を主導し、海外現地法人では責任者を務めるなど、経営戦略、アライアンス、販売・マーケティングなどに従事してきました。今後は独立した立場から、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	2022年度に選任

18-4 指名・報酬委員会

■ 目的

当社は、取締役の選解任および監査役の選任ならびに取締役の処遇の客観性と公正性を確保し、社外取締役の知見を取り入れるため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置し、運用しています。また、同委員会は、社外取締役が委員の過半数を占めかつ委員長を務めています。

■ 役割

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問を受けて、下記を審議して、取締役会に答申しています。

- (1) 取締役の選任・解任および監査役の選任に関する基準
- (2) 取締役および監査役の候補者案、取締役の解任提案
- (3) 代表取締役、役付取締役および最高経営責任者の選定・解職提案
- (4) 代表取締役等の後継者計画に関する事項
- (5) 取締役の報酬に関する基本方針
- (6) 取締役の報酬

■ 委員の構成(2022年4月1日現在)

- (1) 社外委員4人
大杉和人(委員長、社外取締役)
アスリ・チョルパン(社外取締役)
松木和道(社外取締役)
竹内寿一(社外取締役)

- (2) 社内委員2人
鈴木順也(代表取締役社長)、渡邊巨(取締役常務執行役員)

■ 2021年度指名・報酬委員会の開催・出席状況

2021年度は、指名・報酬委員会を5回開催し、委員全員は開催した5回の委員会すべてに出席しました。

18-5 監査役および監査役会

■ 監査役の選任に関する方針と手続

当社の監査役会は、4人以内の適切な人数で構成しています。

社内監査役は、監査に必要となる豊富な経験を有する者を選任しています。また社外監査役は、法務ならびに財務および会計に関する専門的知見を重視し、弁護士および公認会計士を選任するとともに、会社法に定める社外監査役の要件だけでなく、取締役会が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たす者としています。

株主総会に付議する監査役選任議案は、上記の方針を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受け、監査役会の同意を得た上で、取締役会が決定しています。

現在、当社の監査役4人のうち、2人は常勤の社内監査役、他2人は社外監査役です。社外監査役2人全員は、証券取引所が定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反の生じることがないと判断し、独立役員に指定しています。

■ 監査役および監査役会の役割

監査役および監査役会は、法令および定款、諸規程などにより、取締役および執行役員の業務執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などにおいて、独立した客観的な立場から適切な判断を行っています。また、社外監査役は、弁護士および公認会計士としての高度な専門性を活かして、当社のコーポレートガバナンス体制の維持・向上に寄与しています。

監査役会は、監査役の職責と監査体制のあり方、監査にあたっての評価基準および行動の指針を示す監査基準を定めた上で、これに準拠した監査方針および当社グループ年間の監査計画を策定しています。

監査役はこれらに従い、取締役会その他の重要会議への出席、稟議書その他の重要書類の閲覧、主要な事業所・関係会社への往査、代表取締役社長・取締役・事業部長との定期的な意見交換会を行っています。また、監査の実効性を高めるため、会計監査人、内部監査室や、財務部・法務部などのコーポレート部門と定期的な会合を行い緊密に連携しています。

常勤監査役は、国内 NISSHA グループの監査役とグループ監査役会を定期的に開催し、それぞれの監査役間で情報共有や意見交換をするとともに、合同で往査を実施するなど当社グループ各社における監査の充実・強化を図っています。

選任の理由および2021年度取締役会への出席状況

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況	監査役会への出席状況
谷口哲也	谷口哲也氏は、総務部門の業務を担当した後、広報・IR・CSRの業務に携わり、株主・投資家のみなさまにわかりやすく透明性の高い情報開示に努めてきました。また、当社グループの事業全体に関する広範な知見も有しています。こうした豊富な経験と幅広い見識から、当社の業務執行を監査するために適切な人材と判断し、監査役として選任しています。	100% (17/17回)	100% (14/14回)
今井健司	今井健司氏は、長年にわたり当社の産業資材事業・デバイス事業の営業・事業戦略に携わり、業績計画や投資計画の策定および実行を主導するなど、当社グループの事業に精通し、豊富な経験と高い見識を有しています。こうした経験と見識から、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しています	2022年度 に選任	2022年度 に選任
桃尾重明	桃尾重明氏は、弁護士として企業法務に精通するだけでなく、日本の渉外弁護士の草分けとしてグローバルビジネスや海外企業の買収などにおける豊富な経験と当社の重点市場の一つである医療機器市場において高い見識を有し、その専門的な見地から当社の監査を行っていただいています。また同氏は、これまで当社および他社の社外監査役として企業経営に関わっています。今後も独立した立場で、これらの経験や高い見識を当社の監査に反映していただけると判断し、社外監査役として選任しています。	100% (17/17回)	100% (14/14回)
中野雄介	中野雄介氏は、公認会計士として財務、会計および経営管理に関する深い知識と企業経営を統治する十分な知見を有し、その専門的な見地から当社の監査を行っていただいています。また同氏は、他社の社外取締役、当社および他社の社外監査役として企業経営に関わっています。今後も独立した立場で、これらの経験や高い見識を当社の監査に反映していただけると判断し、社外監査役として選任しています。	100% (17/17回)	100% (14/14回)

18-6 取締役および監査役の報酬等

■ 取締役および監査役が受ける報酬等の基本方針

当社は、取締役および監査役の報酬制度について、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるように、また業務執行・経営監督の役割に応じて、それらが適切に発揮されるように定めています。とりわけ業務執行を担う取締役の報酬は、株主のみなさまとの価値共有を促進し、企業業績と企業価値の向上に資する体系であることを基本方針としています。

■ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、「決定方針」という。)

決定方針の決定方法

当社は、2021年2月19日開催の取締役会において、決定方針を決議しました。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けています。

決定方針の内容の概要

当社は、取締役の報酬制度について、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるように、またそれぞれの役割が適切に発揮されるように定めています。

業務執行を担う取締役の報酬は、株主のみなさまとの価値共有を促進し、企業業績と企業価値の向上に資する体系であることを基本方針とし、固定報酬である基本報酬（金銭報酬）、短期の業績連動報酬である賞与（金銭報酬）、中長期の業績連動報酬である株式報酬等で構成しています。基本報酬（金銭報酬）は月額固定報酬とし、それぞれが担当する役割の大きさとその地位に基づき決定しています。短期の業績連動報酬である賞与（金銭報酬）は、毎年度の業績目標の達成と適切なマネジメントを促すインセンティブとして機能するよう、連結売上高、連結営業利益等の期間損益を指標とし、その目標達成度を評価して金額を決定し、毎年一定の時期に支給しています。中長期の業績連動報酬（非金銭報酬等）である株式報酬等は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意識を促すインセンティブとして機能するよう設計し、具体的には、株式給付信託（BBT = Board Benefit Trust）を用いています。同制度においては、当社が中期経営計画の期間である3年間を対象に、役員、毎年度の連結業績目標および中期業績目標の達成度に応じてポイントを付与し、中期経営計画の最終年度ごとの

一定期日に、ポイントに応じて同信託から当社株式と当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を交付または給付しています。ポイント付与の指標として、毎年度の連結業績目標については、連結売上高および連結営業利益を用いるものとし、中期業績目標については、中期経営計画の主要な経営管理指標である ROE の達成度を用います。

種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連業種における報酬水準や世間の動向を踏まえて決定しています。

社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督を行うことから業績連動報酬は支給せず、固定報酬である基本報酬のみで構成し、当該社外取締役の経歴・職責等を勘案して決定しています。

当社は取締役会の諮問機関として、社外取締役が委員の過半数を占めかつ委員長を務める指名・報酬委員会を設置しています。取締役の報酬は、株主総会で決定された報酬枠の範囲内で、あらかじめ定められた算定方法に従い、代表取締役社長が報酬額の原案を作成しています。取締役会の諮問を受け、指名・報酬委員会はその内容を審議した後に取締役会に答申し、取締役会がその答申を受けて決定しています。

2021 年度に係る取締役の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2021 年度に係る取締役の個人別の報酬等は、指名・報酬委員会が多角的な観点から審議を行い、取締役の報酬等の内容および決定プロセスが決定方針に沿うものであることを確認しています。取締役会は指名・報酬委員会からの答申を尊重し、報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

■ 監査役の報酬に関する事項

監査役の報酬は、独立した立場で当社グループ全体の監査の職責を担うことから固定報酬である基本報酬のみとし、株主総会で決定した報酬枠の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

■ 2021年度の実績

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬		
		基本報酬	賞与	株式報酬等 (非金銭報酬等)	
取締役 (社外取締役を除く。)	328	169	113	45	7
監査役 (社外監査役を除く。)	28	28	—	—	2
社外役員	53	53	—	—	6

18-7 執行役員

当社は経営環境の変化に柔軟に対応するため、執行役員の選任に関してその経験・知見・能力・年齢などが最適にかつ偏りなく分布していることが重要だと考えています。また、執行役員の任期は1年としています。

■ 執行役員のダイバーシティ(2022年4月1日現在)

現在、当社執行役員は16人であり、うち2人は外国人です。

執行役員には、海外駐在や他社での勤務経験を有する者、修士号や博士号の取得者など専門性を有する者が含まれています。

19. 内部監査室の取り組み

19-1 体制

内部監査室は、独立性・客観性を維持するために業務執行部門から独立した代表取締役社長直轄の組織体制をとっています。NISSHA グループのすべての業務を対象として、年次計画に沿って毎年定期的に監査を行っています。監査後には、対象部門に対して助言や勧告を行うとともに、フォローアップ監査を実施し改善状況を確認しています。監査結果は、代表取締役社長との月次ミーティングで報告・提言し、特に重要な事項については取締役会に報告します。加えて、3カ月ごとに常勤監査役とミーティングを行い、監査役会との相互連携を確保しています。

19-2 監査内容

内部監査室による監査は、金融商品取引法に基づく「内部統制監査」と「テーマ監査」に大別されます。内部統制監査は、全社統制・決算財務報告・業務プロセス・IT 統制の観点で評価範囲を選定し会計監査人と合同で実施します。これは当社グループ内の業務活動の有効性・効率性を評価することにより、その結果としての財務報告の信頼性を保証することを目的としており、当社グループ内の業務活動が法令を順守しているか、また当社グループの運用する腐敗行為の禁止などを含むリスク管理・コンプライアンス委員会が管理する重要なリスクについて、[参照 21-4 リスクアセスメント](#) 社内規程に沿って適正かつ効果的に行われているかを含めて監査します。一方、テーマ監査は、前者でカバーしきれないリスクに対し、期初にトレンド状況に基づくリスク分析を行い、重要度に応じテーマを選定して監査しています。

19-3 2021年度の取り組み

2021年度は、内部統制監査の実施とともに、テーマ監査としては、DX 推進に伴って構築された電子化業務プロセスの監査を実施したほか、リスク分析により選定した国内および海外の関係会社に対する経営管理全般に関する監査を実施しました。今後は、新たな事業分野も視野に入れたグローバルな統制環境の整備状況をモニタリングする予定です。

20. 内部統制システム

NISSHA は、会社法で定める業務の適正を確保するための体制として、取締役会の決議で「内部統制基本方針」を制定しています。当社はその方針に基づき、社内それぞれの組織における業務が適法・適正かつ効率的に行われることを確保するための内部統制システムを構築・運用し、企業価値の向上に努めています。このうち、財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムについては、その評価結果を内部統制報告書として内閣総理大臣へ提出し、株主や投資家のみなさまに開示しています。

21. リスク管理・コンプライアンス

NISSHAグループは、2022年度に新たにリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しました。委員会は円滑な事業運営を阻害するおそれのあるさまざまなリスクを把握し、未然の防止や発生時の影響の最小化と再発防止などリスク低減の活動を推進しています。

また、グローバルベースで当社グループのリスクを一元的に把握し、評価・管理することが重要であるとの考えから、リスク管理体制を見直しています。

なお、2021年度までマテリアリティとしてサステナビリティ委員会が管理していた、リスク低減にかかる項目のうち、「コンプライアンスの推進」「健康経営の推進」「職場の安全衛生」「品質管理の高度化」「事業活動の継続」「情報資産の保護と活用」は、円滑な事業運営をするうえで重要性の高い項目として、リスク管理・コンプライアンス委員会が管理しています。

参照 3. NISSHAグループのサステナビリティ

21-1 リスク管理基本方針

リスク管理基本方針

NISSHA グループは、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現するために、NISSHA グループが抱えるリスクの状況を的確に把握した上で、不測の損失を回避し、適切にリスクをコントロールすることで、事業の継続と企業価値の向上を図ります。

1. 事業環境を取り巻く多様なリスクに対応するための体制を整備します。
2. 経営レベルでのリスクマネジメントを推進することにより、組織的な活動を行い、経営資源の保全を図ります。
3. リスクに関わる事案が発生した場合は、被害を最小限に留めるとともに、早期の事業復旧と再発防止に取り組みます。
4. 社内教育等を通じてリスクに対する認識や対応力の向上を図り、社員一人ひとりが責任を持ち迅速かつ適切に行動します。
5. 本基本方針を含め、リスクマネジメント体制を定期的に見直し、リスクマネジメントが常に有効に働くよう継続的な改善を行います。

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2015年7月1日 改訂 2022年1月1日

21-2 企業倫理・コンプライアンス行動指針

当社グループは、社員の行動原則である Shared Values の一つに Act with Integrity (私たちは、誠実に行動し、信頼される企業であり続けます) を掲げ、役員および社員一人ひとりが誠実に行動し、信頼される企業であり続けることを宣言しています。そのもとに「企業倫理・コンプライアンス行動指針」を定め、すべての役員および社員一人ひとりが実践すべき企業倫理とコンプライアンスの基本的な考え方を示しています。

また、当社グループは、企業倫理・コンプライアンス行動指針をより具体化し、社員にわかりやすく説明するために「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」を作成し、全社員に配布するとともに、イントラネットに掲載しています。同マニュアルは、日本語・英語・中国語・ベトナム語版で作成し、全社一斉研修などを通して、企業倫理・コンプライアンス行動指針とともに、周知徹底を図っています。

企業倫理・コンプライアンス行動指針

NISSHA グループは、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現するために、次の基本原則に基づき行動します。

基本原則

1. 私たちは、高い倫理観をもち、誠実で、良識と責任ある行動をします。
2. 私たちは、お客さま、株主、サプライヤー、地域社会、社員などのステークホルダーとの共生に努めます。
3. 私たちは、法や社会ルール、社内規程を順守し、「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に沿って行動します。
4. 「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に反する行為や疑わしい行為を発見したら、直ちに上司またはホットライン相談窓口に通報・相談します。

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2012年4月1日 改訂 2022年1月1日

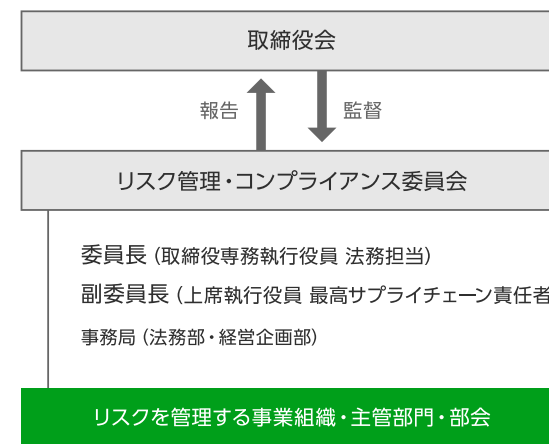
21-3 リスク管理体制

当社は、取締役専務執行役員（法務担当）を委員長、上席執行役員（最高サプライチェーン責任者（CSCO））を副委員長とするリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、原則として年1回総会と四半期ごとに進捗確認会議を開催し、活動状況を、年1回取締役会へ報告しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループの「全社横断的なリスク」「事業リスク」「財務リスク」をグローバルベースで一元的に管理しています。このうち、全社横断的なリスクについては、年1回開催される総会で重要なリスクを選定しています。選定された重要なリスクは、主管部門または部会により KPI が設定され、その活動を通じて最小化しています。またその活動状況は、進捗会議において報告され、委員会は設定した KPI が計画通りに進捗しているかを確認し、PDCA サイクルを回しています（マテリアリティであるリスク項目は、サステナビリティ委員会が進捗を管理）。

事業リスクと財務リスクについては、事業組織や財務部門の MBR（マンスリー・ビジネス・レビュー）や投資委員会が管理しており、年1回開催される総会においてその管理状況が報告され、委員会はその内容を確認しています。

その他、重大なリスク事案が発生した場合（ホットライン相談窓口への重大な通報を含む）は、臨時にリスク管理・コンプライアンス委員会を開催しています。



21-4 リスクアセスメント

当社は、当社グループ全体を対象にリスクアセスメントを行い、「事業活動の視点」と「全社的な視点」からリスクを選定しています。事業活動の視点では、関係する部門や部会にヒアリングし、リスクの発生頻度と発生した場合の影響度で評価の上、リスクの発現を抑制するための統制活動の状況を加味して評価しています。そのうえで、事業活動の視点で選定したリスクと経営戦略との整合を図るために全社的な視点から評価し、「重要なリスク」を選定しています。

2022年1月に設置したリスク管理・コンプライアンス委員会は、右記の16項目を管理の対象としてリスクアセスメントを実施しました。リスクアセスメントにより選定された重要なリスクを主管する部門や部会は、KPI・アクションアイテムを設定し、これに基づいた活動を通じてリスクを低減しています。

なお、右記の項目は当社グループの役員および社員が順守すべき企業倫理・コンプライアンスの内容としても位置づけています。

1. 公正な事業活動（汚職と賄賂、独占禁止法 / 反競争的慣行、インサイダー取引等）
 2. 労働・人権（差別、ハラスメント、強制労働、職場の安全衛生等）
 3. 人材の確保（採用、人材育成等）
 4. 製品・サービスの品質・安全性の確保（品質偽装等）
 5. メディカル製品・サービスの品質・安全性の確保（リコール、重大クレーム）
 6. 知的財産権（知的財産の尊重、保護）
 7. サプライチェーンマネジメント（サプライチェーンにおける不祥事等）
 8. 環境保全（気候変動、廃棄物の排出、化学物質の管理等）
 9. 貿易管理（輸出入の管理）
 10. 情報システム（機密情報・個人情報の漏洩等）
 11. 資産管理（会社資産の盗難・損失）
 12. 事業継続（天災：地震、台風、洪水等）
 13. 事業戦略（競争環境・市場環境の変化）
 14. 事業開発（開発遅延、技術の途絶）
 15. 生産活動（設計不良、不良品の流出）
 16. 財務（資金計画の失敗、為替変動）
- ※（ ）内はリスクの例

21-5 企業倫理・コンプライアンスの推進

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループ全体の企業倫理・コンプライアンス活動を推進しています。当社グループでは、国内・海外拠点に企業倫理・コンプライアンス推進責任者、推進担当者を設置しています。

■ 推進体制

推進責任者・推進担当者は、それぞれの部門で企業倫理・コンプライアンスに対する意識を向上させる取り組みを実施するとともに、日頃から組織のマネジメントを通じて企業倫理・コンプライアンスを実践し、職場における身近な相談窓口としての役割を担い、事案が生じた際、法務部と連携して対応しています。

■ 啓発活動

法務部は、推進責任者、推進担当者のさらなる意識向上のため

に、「企業倫理・コンプライアンスニュース」を配信しています。2021年度は、テレワークにおける労務管理（ハラスメント含む）の問題や独占禁止法の概要をテーマとする内容を作成しました。

また、イントラネットには、社内外で発生した事例などを踏まえ、特に注意喚起すべき項目をタイムリーにピックアップするコンテンツ『これって大丈夫？－企業倫理・コンプライアンス相談室』を掲載しています。2021年度は、写真やイラストの使用にあたっての著作権の取り扱いについて解説しました。

■ 研修

当社グループは、毎年10月・11月を「企業倫理・コンプライアンス強化月間」と定めて、国内・海外拠点で全社一斉研修をしています。一斉研修では、正社員、契約社員、派遣社員はもとより、外部委託先の責任者やパートタイマーを含めて実施しています。

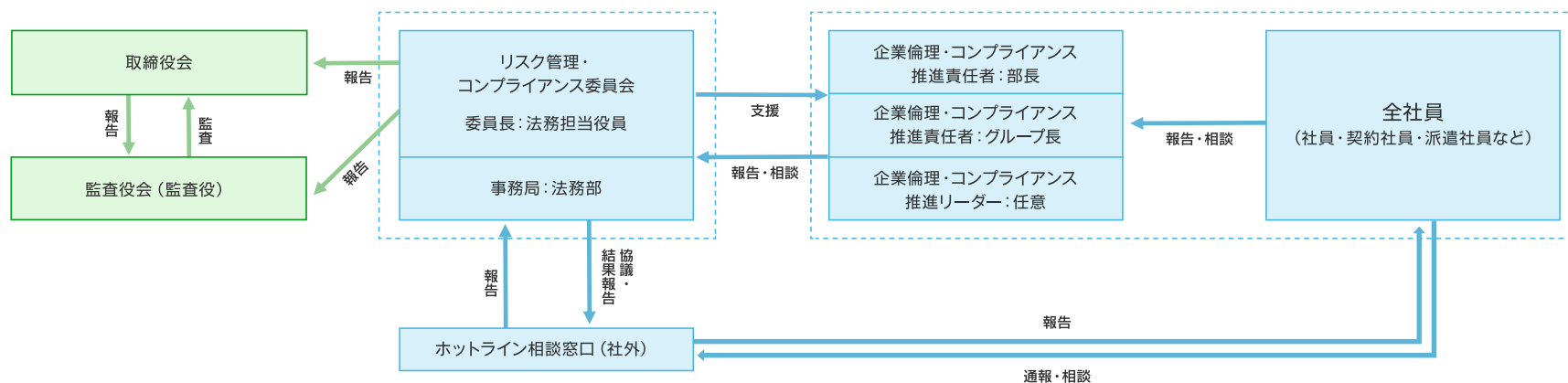
2021年度、国内拠点では、製品の品質と安全性、情報の適切な取り扱い、ハラスメントを研修テーマとして取り上げました。

欧米拠点では、企業倫理・コンプライアンス行動マニュアルの内容をビデオ化し、それを各自聴講しました。アジア拠点では、管理部門の担当者が講師となりオンライン研修を実施するなど、国内・海外のすべての拠点において、それぞれの業務内容に関連する法令・慣習に対応した研修を実施しています。

全社一斉研修の受講後には、全社員を対象にアンケートを実施し、「企業倫理・コンプライアンス」の観点から職場で懸念される行為や改善すべき行為に関する情報や意見を広く吸い上げています。これらの情報を基に改善に取り組んだ事例や結果は、研修の実施報告と合わせてマネジメントに報告しています。

上記に加え、当社グループの重点市場である医療機器分野をより一層推進していくため、2021年度、国内拠点の薬機法の法令遵守体制を整備し、メディカルヘルスケア相談窓口を設置しました。

企業倫理・
コンプライアンス体制図



21-6 ホットライン相談窓口

当社グループは、公益通報者保護法に基づく社内規程「内部通報規程」を定めるとともに、ホットライン相談窓口を設置しています。組織または個人による違法、不正あるいは反倫理的行為に関する事実を速やかに認識し、リスクを最小化するとともに、企業倫理・法令順守を推進し、ひいては企業価値を向上させることを目的としています。

相談窓口に関する情報は全社員に配布している「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に掲載するとともに、労働・人権ハンドブック、イントラネット、社内研修なども活用して、す

べての社員に周知しています。当社グループで働くすべての社員を利用対象者とし、2019年度からは一部の国内サプライヤー向けの窓口を設けて利用対象者を拡げています。窓口担当者は、中立公正な第三者である社外の弁護士が担当しています。

内部通報規程には、以下を含む内容が定められています。

- 通報したことを理由として通報者が会社および他の社員からいかなる不利益な取り扱いも受けないものとする
- 匿名による通報も可能であること

受け付けた通報・相談については、ホットライン窓口担当者（社外弁護士）が法務部に報告します。法務部は調査・確認方法を社外弁護士と相談したうえで関係部門と連携し、通報者の保護に配

慮しながら調査・確認を行います。その内容はリスク管理・コンプライアンス委員会においてマネジメントに報告、必要に応じて審議され、その後、調査・審議結果に応じた措置が行われます。

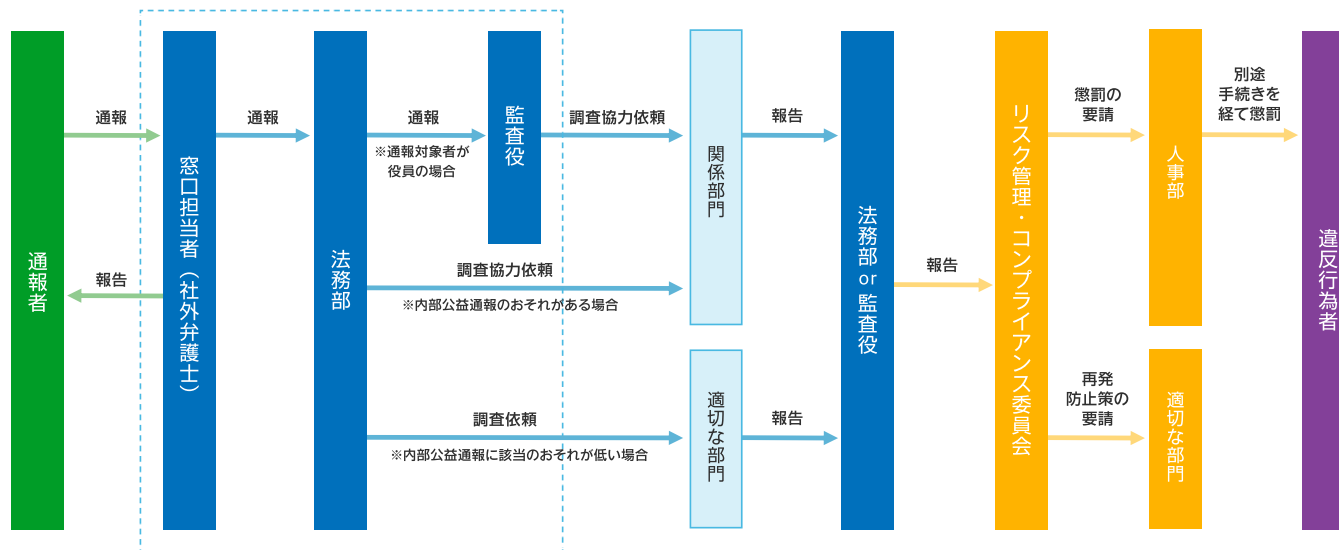
なお、2021年度中に寄せられた相談件数と主な内容は以下の通りです。

- ホットライン相談窓口（社員向け）：7件（職場の環境や人間関係に関するものが中心）
- サプライヤー相談窓口：0件

21-7 反社会的勢力への対応

当社は、反社会的勢力対応基本方針・反社会的勢力対応規程等により、反社会的勢力とは一切の取引を実施しないことを定めています。既存取引先はもとより、新規取引先に対しても、原則として定められたフローで反社会的勢力でないことを事前に確認する運用としています。これにより反社会的勢力によるマネーロンダリングへの関与の可能性をすべて断ち切っています。

ホットライン対応体制図



22. 腐敗防止の取り組み

22-1 腐敗行為の禁止に関するガイドライン

リスク管理・コンプライアンス委員会が管理する重要なリスクの一つである、賄賂・取引先との癒着について、NISSHAグループでは、「腐敗行為の禁止に関するガイドライン」を制定し、国内外の拠点で周知しています。

NISSHAグループ腐敗行為の禁止に関するガイドライン

NISSHAグループは、すべての役員および社員がお客さま・サプライヤー・公務員に対し、直接または間接を問わず腐敗行為となる贈答・接待等をしないことを明確にし、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法、英国の贈収賄禁止法および、各国・地域における腐敗行為を防止する規制を遵守します。

1. お客さま・サプライヤー・公務員に対する不正な利益の供与や申し出をしません。また自らも応じません。
2. お客さま・サプライヤー・公務員との間で、社内基準・法令を超える贈答・接待等はしません。また自らも応じません。
3. グループ全体の状況把握に努め、定期的に取り組みを見直します。
4. お客さまからの調査協力依頼に対しては、必要な情報の提供など、誠実に対応します。

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2017年4月1日 改訂 2018年1月1日

22-2 周知徹底の取り組みと内部監査

当社グループのすべての業務を対象として、関連する法令や慣習に対応した研修を実施しています。

さらに、国や地域によっては贈収賄が慣習として根付いているところもあることから、腐敗行為の禁止に関する内部監査を定期的実施しています。

なお、当社グループでは、2021年度において腐敗行為に該当する事例は確認されていません。

23. 事業継続

23-1 基本方針・基本原則

NISSHAグループは、自然災害やパンデミックなどの緊急事態への備えや発生した場合の対応について、「事業継続計画基本方針」を定め、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にあるBCM部会が中心となり推進しています。

事業継続計画基本方針

NISSHAグループは、大規模な自然災害、火災、停電、感染症等により、重大な事業の中断事象が発生した場合に、人命の安全を第一に捉え、被害を最小限にとどめるとともに、早期の事業復旧に取り組むために事業継続計画を策定します。また、これらの実効性を担保するため定期的な見直しおよび訓練を行い、事業継続マネジメントを推進します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

事業継続計画基本原則

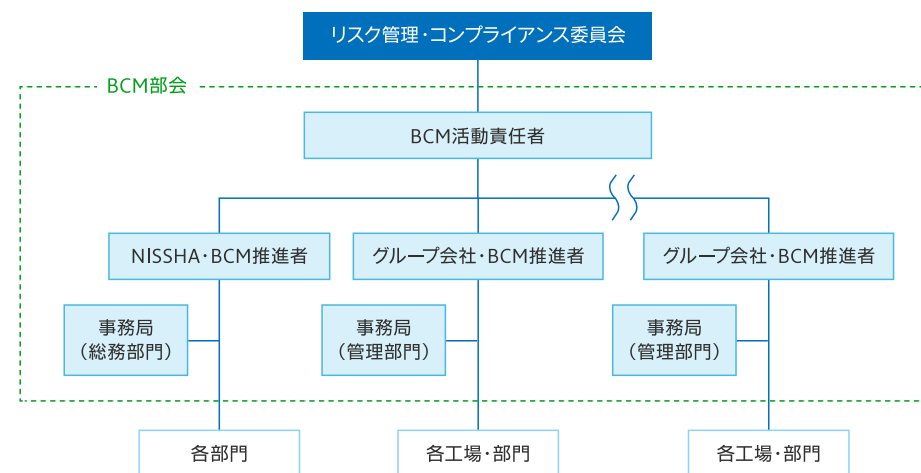
1. 重大な事業の中断事象が発生した場合には、人命の安全を第一に確保するとともに、二次災害の発生を防止します。
2. 建物、設備、情報システム、人的資源、サプライヤーを重要な経営資源・ステークホルダーと定義し、事業継続計画を策定します。また、事業環境の変化を考慮し、定期的に計画を見直します。
3. 優先的に継続・復旧すべき事業を明確化し、目標時間内の復旧を実現します。
4. 事業継続に関する教育ならびに訓練を定期的実施し、組織的な危機対応能力の向上に取り組みます。
5. 地域社会との協調、復旧・復興支援などを通じて社会に貢献します。
6. 事業継続に関する法令、国内外の指針、その他の規範等を順守します。

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上大輔
制定 2006年9月28日 改訂 2022年5月1日

23-2 体制

当社グループにおけるBCMを運用する体制として、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下に、BCM部会を設置しています。

BCM活動責任者は代表取締役社長が務めています。本社の事務局は定期的にBCM部会を開催し、グループ全体のBCM対策の取り組みおよび改善状況を確認するとともに、担当者への教育、BCM訓練の企画・運営を行っています。



23-3 取り組み

国内 NISSHA グループは、緊急事態の定義に加え初動から事業復旧の初期にかけて必要となる行動と体制を緊急事態対応規程に定めています。万一事業の中断事象（自然災害やパンデミックなど一定レベル以上の緊急事態）が発生した場合には、代表取締役社長を本部長とする本社対策本部を設置することとしています。加えて、国内重要拠点での備蓄品の配備ほか、地震発生時の対応や心得を記載したサバイバルカードの配布や e-Learning による社員教育、防災訓練などを通じて緊急時における行動や対応原則を周知しています。

事業復旧対応については、BCM（事業継続マネジメント）基本計画書を策定し、重要な事業拠点が早期に事業復旧するための具体的な実施事項を定めています。そして、経営層を含む BCP（事業継続計画）訓練を定期的に行い、実効性の検証に努めています。また、関連文書の最新版管理など、経営上の環境変化や組織変更に伴う変化点にも迅速に対応しています。

2021 年度は、前年度から続く世界的な新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が社内で拡大しないよう、政府・自治体あるいは当社の状況の変化に対応した対策を打ち、守るべき指針としてガイドラインを改訂しながら、個別対応のマニュアルを作成し事業継続に取り組みました。

COVID-19の拡大防止への対応

2020 年 4 月 7 日に発令された緊急事態宣言を受け、当社は同日、代表取締役社長を本部長とする「新型コロナウイルス対策本部」（以下、対策本部）を設置しました。対策本部ではお客さまへの供給責任を果たすため、社内でクラスターを発生させないよう、様々な感染拡大防止への取り組みを実施してきました。具体的にはテレワークや Web 会議の活用等による移動の最小化と三密回避を徹底し、感染予防や健康管理に関する情報を社員に周知し、実践することで仕事の成果と感染拡大防止の両立を実現してきました。また、2021 年 7 月・8 月および 2022 年 3 月には、社員ができるだけ早く確実にワクチン接種ができるよう、京都本社では職域接種を実施し、多くの社員が接種を受けました。



職域接種の実施

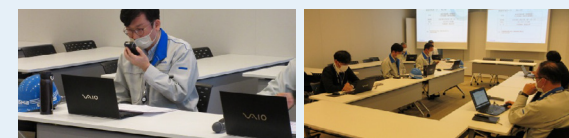
主要拠点でのBCP訓練実施

当社は、BCM 部会のアクションプランに沿って BCP（事業継続計画）訓練を年に 1 回実施しています。これは当社の BCP が地震などの有事の際、適切に機能することを確認するシミュレーション訓練です。

2021 年度の訓練は、大阪府上町断層帯を震源とする最大震度 7 の直下型大地震により、NISSHA エフアイエス株式会社（FIS）が被災したという想定で実施しました。

訓練では、本社および FIS で速やかに対策本部を立ち上げ、建物・設備、情報インフラ、社員、サプライヤーなどの被害状況の報告と具体的な指示が出されました。社員の安否状況や、生産への影響、リカバリーの状況、納品状況、サプライヤーの在庫確認などが状況変化とともに刻一刻と報告され、その都度適切な指示を出すなど、非常に臨場感のある訓練となりました。また訓練後の振り返りでは今後に向けた課題も話し合われました。

BCP/BCM の構築・運用は会社の競争力を高め、企業価値の向上にもつながる重要な取り組みであると考えており、当社では今後も毎年継続していく予定です。



訓練時の本社対策本部



FIS拠点対策本部

リスクサーベイの実施

当社グループは、国内・海外の関係会社において毎年リスクサーベイを実施しています。実施にあたってはリスクコンサルティングの専門家の知見を活かしています。2021年度はナイツック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場・加賀工場を対象として実施しました。

火災・爆発のリスクについては、防災管理、建屋・原動力、用途・工程、消防火設備、類焼危険の観点から評価し、自然災害についても、落雷や地震、水災などの危険性や防災対策を確認しました。

対策についての全体的な評価は良好であった一方、部分的には要改善の指摘もあり、それらにきめ細かく速やかに対応することで防災レベルを高めています。



姫路工場



加賀工場

24. 税務原則

NISSHAグループは、「税務原則」に基づき、各国・地域の税法を順守することで、企業の社会的責任を果たします。

税務原則

原則

NISSHAグループは、各国・地域の税に関する法令・制度を順守し、税務リスクの最小化をはかるとともに、企業価値の向上に努めます。

NISSHAグループは、グローバル企業として、OECDやBase Erosion and Profit Shifting (BEPS)のプロジェクトなど国際的な税務フレームワークの動向を注視し、その変化に対して適切な対応に努めます。

1. タックスプランニングに対するグループの姿勢

NISSHAグループは、事業目的と事業実態を備えた取引を行うとともに、タックスプランニングを実施する場合においても、適法・適正かつ効率的に行います。

私たちは、税金は事業計画における検討要素の一つであると考えており、正常な事業活動の範囲内で利用可能な優遇税制を適用しますが、租税回避を主たる目的としたものや、事業実態を伴わない取引は行いません。

2. グループが許容可能な税務に関するリスクの範囲

NISSHAグループは、税務問題を扱う際には、税務リスクを可能な限り最小限に抑えることを原則としています。

また、こうしたリスクを軽減するために、各国・地域の税務リスクを特定、評価、管理することに取り組み、リスクに関して、重大な不確実性や複雑さがある場合は、外部からの助言を求めます。

3. 各国税務当局との関係に関するグループのアプローチ

NISSHAグループは、適時適切に税務情報を提出することで、各国・地域の税務当局と良好な信頼関係を構築・維持できると考えています。

そのため、各国・地域の法令や制度に従って適切に税務申告・税金納付を行い、当局からの求めに応じて、適切かつ協力的な情報提供に努めています。

問題点の指摘等を受けた場合には、税務当局の措置・見解に対する異議申し立てを行う場合を除き、ただちに是正に取り組み、再発を防止します。

4. 税務に関するリスクマネジメントおよびガバナンス体制に関するアプローチ

NISSHAグループの税務リスクは、NISSHAグループの税務戦略を担当する最高財務責任者（CFO）の判断のもと管理されており、その内容は、CFOを通じて、適宜取締役会へ報告されます。

また、法令の適用・解釈に関して不確実性がある場合は、外部専門家へ助言を求めた上で適切な対応を行います。

NISSHA株式会社

上席執行役員 兼 最高財務責任者

神谷 均

制定2017年12月25日 改訂2022年5月1日

25. 紛争鉱物に対する取り組み

25-1 方針

NISSHA は紛争鉱物に対する方針を「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」に示しています。この方針に沿って、当社製品に略奪・暴行・強制労働などの人権侵害に関わる武装集団の資金源となる紛争鉱物を使用した材料を用いない取り組みを進めています。

責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方

NISSHA グループは、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される一部の紛争鉱物が、略奪・暴行・強制労働といった人権侵害に関わる武装集団の資金源となっていることについて深く憂慮します。

当社は 2012 年 4 月に国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名しました。私たちは Mission の実現をすすめるうえで、同 10 原則を重要な原則の一つとして認識し、人権侵害とかかわる紛争鉱物を使用した材料を当社製品に用いない考えとします。そして、使用が判明した場合は、ただちに是正に取り組みます。

1. 紛争鉱物を管理する仕組みを構築し、継続的に運用します。
2. 精錬業者情報などの紛争鉱物情報を、お客さまに迅速に提供します。
3. 取り組みの状況を、当社サステナビリティレポートで公表します。

今後も、当社としての社会的責任を果たすべく、責任ある鉱物調達に対し、誠実に取り組んでまいります。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定2014年3月12日 改訂2018年1月1日

25-2 取り組み

当社グループの製品に使用している紛争鉱物は、産業資材事業で生産している転写箔の一部である蒸着箔に使用するスズ、およびデバイス事業で生産しているタッチセンサー用 ITO フィルムに使用するスズと FPC の金メッキに使用する金のみです。成形樹脂へのスズやコバルトの使用はありません。

当社グループは、お客さまから、責任ある鉱物イニシアティブ (RMI) の発行するフォーマット「コンフリクト・ミネラル・レポーティング・テンプレート (CMRT)」の最新版を用いた報告を求められています。また最近では、コバルトなど、3TG (スズ、タンタル、タングステン、金) 以外の鉱物についても、お客さまによる調査が届くようになりました。

そのため、当社は、製品を構成するすべての材料を Safety Data Sheet (SDS) などにより調査し、紛争鉱物の使用有無を確認しています。材料の調達先であるサプライヤーさまには、人権侵害に関わる紛争鉱物を使用しないことや CMRT の最新版を用いた報告をお願いし、その内容を確認しています。お客さまへ CMRT を提出した後に、紛争鉱物の産出地域に関する問い合わせがあった場合には、複数のサプライヤーさまを遡った確認を行っています。そして、人権侵害と関わる紛争鉱物の使用が懸念される場合には、該当する材料の使用を見合わせて、ただちに是正に取り組む体制を整えています。

このような取り組みの結果、2021 年度、当社製品に人権侵害に関わる紛争鉱物を使用した事例はありませんでした。金については、ロンドン貴金属市場協会 (LBMA) のガイダンスに沿ったものを多く使用しており、その他の紛争鉱物についても人権侵害に関わるものではないことを確認しています。

26. マネジメントシステム等の認証取得一覧

(2022年6月現在)

NISSHA グループのマネジメントシステムなどの認証取得状況は以下の通りです。

- *1. 国内拠点の管理部門は、認証範囲に含まれません(ただし、NISSHAエフアイエス株式会社は除く)。
- *2. メディカルテクノロジー事業(Vermed製品)に関連する部門のみが対象です。
- *3. 化粧品マイクロニードルパッチの製造において、京都工場を取得しています。
- *4. 車載タッチセンサーモジュールに関連するサポート部門のみが対象です。
- *5. 管理部門、設計開発部門のみ認証取得しています。
- *6. 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社における用紙購買部門が対象です。
- *7. RB事業開発部・ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社(京都)は2022年6月1日に新規に認証を取得しました。
- *8. 認証はNISSHA株式会社亀岡工場に含まれます。

対象エリア (国内)	規格								
	ISO9001 ^{*1} 品質	ISO13485 医療機器	ISO22716 化粧品	IATF16949 自動車	ISO14001 環境	ISO50001 エネルギー	ISO45001 労働安全衛生	ISO27001 情報セキュリティ	その他
NISSHA 株式会社 京都本社	○	○ ^{*2}	○ ^{*3}	○ ^{*4}	○ ^{*5}			○	FSC COC ^{*6}
東京支社	○							○	
名古屋営業所								○	
亀岡工場	○ ^{*7}			○ ^{*4}				○	
ナイツック工業株式会社 本社 甲賀工場	○				○			○	
亀岡工場	○							○ ^{*8}	
ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 本社 姫路工場	○			○	○			○	
加賀工場					○			○	
津(生産拠点)					○			○	
京都(生産拠点)	○ ^{*7}			○	○			○	
NISSHA エフアイエス株式会社	○				○			○	
NISSHA サイミックス株式会社									
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 京都本社	○							○	FSC COC
大阪営業所	○							○	FSC COC
東京営業所	○							○	FSC COC
亀岡工場	○							○ ^{*8}	FSC COC
NISSHA エフエイト株式会社 F8 スタジオ								○	
NISSHA スタジオ	○							○	
株式会社エムクロッシング									
NISSHA ビジネスサービス株式会社	○				○			○	

対象エリア (海外)	規格								その他
	ISO9001	ISO13485	ISO22716	IATF16949	ISO14001	ISO50001	ISO45001	ISO27001	
	品質	医療機器	化粧品	自動車	環境	エネルギー	労働安全衛生	情報 セキュリティ	
Nissha Eimo Technologies				○					
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.				○	2022.11 取得予定				
Nissha Metallizing Solutions N.V. (ベルギー)	○								FSC COC
Nissha Metallizing Solutions S.r.l. (イタリア)	○				○	○	○		FSC COC PEFC
Nissha Metallizing Solutions GmbH (ドイツ)	○				○	○			EN15593 FSC COC PEFC
Nissha Metallizing Solutions Ltd. (アメリカ)	○								FSC COC
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda (ブラジル)	○				○				FSC COC
Nissha Medical Technologies グループ Corporate Headquarters		○							
Lead-Lok, Inc.		○							
CEA Medical Manufacturing, Inc.		○							
Sequel Special Products, LLC		○							
Nissha Medical Technologies (Ohio), Inc.		○							
European Headquarters Nissha Medical Technologies Ltd.		○							
Nissha Medical Technologies SAS		○			○				
Graphic Controls Acquisition Corp.		○							EC93/42/EEC
Nissha Medical Technologies GmbH & Co. KG									EC93/42/EEC
CEA Global Dominicana, S.R.L.		○							
Nissha Schuster グループ Nissha Schuster Kunststofftechnik	○			○	○	○			
Nissha Back Stickers	○				○	○			
Nissha Back Stickers International	○								
日写(昆山)精密模具有限公司	○			○	○				
広州日写精密塑料有限公司	○			○	○				
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.	○			○	○				

27. 第三者検証

NISSHA グループでは、環境パフォーマンスデータの信頼性向上を目的として、本レポートで報告する CO₂ 排出量のデータの正確性について DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の検証意見書を受けています。

DNV VERIFICATION STATEMENT

Project ID: PRJN- 349589-2022-AST-JPN

Page 1 of 2

NISSHA 株式会社

<検証の目的>

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社は、NISSHA 株式会社（以下、組織）より、組織の作成した「NISSHA サステナビリティレポート 2022」（以下、報告書）に報告される温室効果ガス排出量（以下、GHG 排出量）に関して第三者検証を依頼された。本検証業務の目的は、組織の主張する GHG 排出量の主張に関して、算定基準に基づいて適正に算定・報告されていることを確認し、独立した立場から意見表明することである。

<検証の範囲>

検証の範囲は、2021 年度における組織、及びそのグループ企業全体（海外拠点を含む）の GHG 排出量のうち、Scope 1、Scope 2、及び Scope 3 の一部（Category 6 と 7）である。

<算定・検証基準>

検証対象である GHG 排出量の算定・報告の基準は、組織の定める環境パフォーマンスデータの算定報告手順、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.8）」、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.4）」である。また検証の基準は、ISO 14064-3:2019 である。

<検証プロセスと方法論>

上記検証基準への適合性は GHG 算定結果、関連する文書記録類及び提供された十分な証拠のレビュー、費用へのインタビューによって確認された。

<検証声明>

DNV の限定的保証水準に基づく意見として、報告書に報告されている GHG 排出量の主張に関して、同社の GHG 排出量を適正に反映していないことを表す誤りは認められなかった。なお DNV は、本検証業務に限らずグループレベルで組織と財務上の関連性がないことを表明する。

場所・日時：日本・神戸、2022 年 05 月 27 日

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社



田邊 康一郎
主任検証人



前田 直樹
代表取締役社長

This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV GL cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying on or acting upon this Verification Opinion.
DNV Business Assurance Japan K.K. Sannoymiya Chuo Bldg.5th Floor, 4-2-20, Soko-dori, Chuo-ku, Kobe 651-0087

DNV VERIFICATION STATEMENT

Page 2 of 2

<算定の対象期間>

GHG 排出量検証の対象期間は、2021 年 1 月 1 日から 2021 年 12 月 31 日までである。

<組織境界>

支配力基準 出資比率基準 その他の基準

<検証された GHG の種別>

CO₂ CH₄ N₂O HFCs PFCs SF₆ NF₃

<検証された GHG 排出量>

DNV の検証意見として GHG 排出量は、現実性・透明性・測定可能性のあるものである。下記排出量はすべて検証済みである。

■ Scope 1 + Scope 2 排出量の合計	125,244 t-CO ₂ e
■ Scope 1 排出量	24,196 t-CO ₂ e
■ Scope 2 排出量（マーケット基準）	101,048 t-CO ₂ e
■ Scope 3 排出量	
■ Category 6（出張）	281 t-CO ₂ e
■ Category 7（雇用者の通勤）*	2,204 t-CO ₂ e

* フレワークを考慮した GHG 排出量算定方法が適用されている。

<検証意見>

無限定適正意見
 限定付適正意見
 不適正意見

This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV GL cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying on or acting upon this Verification Opinion.
DNV Business Assurance Japan K.K. Sannoymiya Chuo Bldg.5th Floor, 4-2-20, Soko-dori, Chuo-ku, Kobe 651-0087

28. GRIスタンダード対照表

NISSHA サステナビリティレポート 2022 は、GRI サステナビリティ・レポート・スタンダードを参照しています。同スタンダードと当社のサステナビリティ情報の関連は、下表の通りです。

なお、特に記載のない限り、NISSHA 情報掲載頁には NISSHA サステナビリティレポート 2022 の掲載箇所を示しています。

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
一般開示事項				
1. 組織のプロフィール				
GRI 102：一般開示事項 2016	102-1	組織の名称	当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要	
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	当社 Web サイト NISSHA について > すぐわかる NISSHA の事業	
	102-3	本社の所在地	当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要	
	102-4	事業所の所在地	当社 Web サイト NISSHA について > グループ会社一覧	
	102-5	所有形態および法人格	当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要	
	102-6	参入市場	当社 Web サイト 製品・サービス > 対象市場から探す	
	102-7	組織の規模	当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要 当社 Web サイト NISSHA について > すぐわかる NISSHA の事業	
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	12-2-1 NISSHA グループの人員構成	12-2-1
	102-9	サプライチェーン	16. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ	16-1
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	1. 編集方針	1-1
102-11	予防原則または予防的アプローチ	4. 環境基本方針と管理体制	4-1	
		20. 内部統制システム	19, 20	
		21. リスク管理・コンプライアンス	21-1	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
102-12	外部イニシアティブ	2. CEO メッセージ	2	
		3-6-1 当社が参画するイニシアティブ > 国連グローバル・コンパクト、TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)	3-6-1	
102-13	団体の会員資格	3-6-1 当社が参画するイニシアティブ > クリーン・オーション・マテリアル・アライアンス	3-6-1	
		3-8-3 地域における主要な会員資格 (NISSHA)	3-8-3	
2. 戦略				
102-14	102-15	上級意思決定者の声明	2. CEO メッセージ	2
		重要なインパクト、リスク、機会	2. CEO メッセージ 3-3 NISSHA の価値創造プロセス 3-4 サステナビリティ推進体制 3-5 マテリアリティ (重要項目) と KPI	2 3-3 3-4 3-5-1
3. 倫理と誠実性				
102-16	102-17	価値観、理念、行動基準・規範	3-1 Nissha Philosophy 21-2 企業倫理・コンプライアンス行動指針	3-1 21-2
		倫理に関する助言および懸念のための制度	11-4 ハラスメント防止 21-6 ホットライン相談窓口	11-4 21-6
4. ガバナンス				
102-18	102-19	ガバナンス構造	3-4 サステナビリティ推進体制 18-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	3-4 18-1
		権限移譲	3-4 サステナビリティ推進体制 18-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	3-4 18-1
102-20	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	3-4 サステナビリティ推進体制	3-5
		11-5 労働組合との関係	11-4
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	12-2-1 NISSHA グループの人員構成	12-2-1
		18-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	18-1
102-23	最高ガバナンス機関の議長	18-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割	18-3-3
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	18-3 取締役・取締役会	18-3-1
		18-4 指名・報酬委員会	18-4
102-25	利益相反	18-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割	18-3-3
		当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p48-49, 56-58	—
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	3-1 Nissha Philosophy	3-1
		3-2 サステナビリティビジョン (2030 年のあるべき姿)	3-1
		当社 Web サイト > IR > 経営情報 > 経営計画 (長期・中期)	—
		3-3 NISSHA の価値創造プロセス	3-3
		3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
20. 内部統制システム	19, 20		
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見		
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	18-3 取締役・取締役会 > 取締役の選解任に関する方針と手続、取締役会の実効性評価、選任の理由および 2021 年度取締役会への出席状況	18-3-1
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
		3-5 マテリアリティ (重要項目) と KPI	3-5
		20. 内部統制システム	19, 20

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
		20. 内部統制システム	19, 20
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
		20. 内部統制システム	19, 20
102-32	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	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
102-33	重大な懸念事項の伝達	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
		20. 内部統制システム	19, 20
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	3-4 サステナビリティ推進体制	3-4
102-35	報酬方針	18-6 取締役および監査役の報酬等	18-6
		当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p53-55	—
102-36	報酬の決定プロセス	18-6 取締役および監査役の報酬等	18-6
		当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p53-55	—
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	18-6 取締役および監査役の報酬等	18-6
		当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p53-55	—
102-38	年間報酬総額の比率		
102-39	年間報酬総額比率の増加率		
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	3-7 NISSHA グループのステークホルダー	3-7-1
102-41	団体交渉協定	11-5 労働組合との関係	11-4
102-42	ステークホルダーの特定および選定	3-7 NISSHA グループのステークホルダー	3-7-1

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	3-7 NISSHA グループのステークホルダー
	102-44	提起された重要な項目および懸念	
6. 報告実務			
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p10-12
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	1-4 報告対象範囲 3-5-1 マテリアリティの特定
	102-47	マテリアルな項目のリスト	3-5-2 NISSHA グループのマテリアリティ、KPI・アクションアイテム 3-5-3 2021 年度の取り組みと達成状況
	102-48	情報の再記述	-
	102-49	報告における変更	1-6 主な報告範囲の変更
	102-50	報告期間	1-4 報告対象範囲
	102-51	前回発行した報告書の日付	1-3 発行時期
	102-52	報告サイクル	1-3 発行時期
	102-53	報告書に関する質問の窓口	1-7 発行部門およびお問い合わせ先
	102-54	GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張	
	102-55	内容索引	28. GRI スタンダード対照表
	102-56	外部保証	27. 第三者検証
マネジメント手法			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	3-5 マテリアリティ (重要項目) と KPI

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
	103-2	マネジメント手法とその要素	3-5-1 マテリアリティの特定 4. 環境基本方針と管理体制 6. 気候変動への対応 (TCFD 提言への対応) 10. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 11-1 労働・人権に関する基本方針 11-2 体制 11-3 労働・人権に関する取り組み 12-1-1 人事基本方針 12-1-2 新人事制度 12-1-3 ESG タスクフォースの取り組み 12-1-4 タレントマネジメントシステム 12-3-2 研修制度 12-3-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援 12-3-4 キャリアプラン支援 12-3-6 研修の内製化 12-5-1 安全衛生 13. 情報セキュリティの取り組み 15. 貿易管理 16-1 基本原則 17-1 品質の管理 21. リスク管理・コンプライアンス 23. 事業継続 24. 税務原則	3-5-1 4-1 6-1 10-1-1 11-1 11-1 11-3 12-1-1 12-1-1 12-1-3 12-1-4 12-3-2 12-3-3 12-3-3 12-3-6 12-3-6 12-5-1-1 13-1 15-1 16-1 17-1-1 21-1 23-1 24
	103-3	マネジメント手法の評価	3-4 サステナビリティ推進体制	
経済				
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p59-135 第 5 【経理の状況】 > 1 【連結財務諸表等】	
	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	4-3 環境マネジメントシステム (EMS) 6. 気候変動への対応 (TCFD 提言への対応) 21. リスク管理・コンプライアンス 当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p16-18	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	12-4-13 退職金制度 当社 Web サイト > IR > 有価証券報告書 第 103 期 p75-76	12-4-13 —
	201-4	政府から受けた資金援助		
GRI 202：地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）		
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	12-2-1 NISSHA グループの人員構成	12-2-1
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス		
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト		
GRI 204：調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合		
GRI 205：腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所		
	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	21. リスク管理・コンプライアンス 22. 腐敗防止の取り組み	21-1 22
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	22. 腐敗防止の取り組み	22
GRI 206：反競争的行為 2016	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	(該当なし)	
GRI 207: 税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	24. 税務原則	24
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	24. 税務原則	24
	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	24. 税務原則	24
	207-4	国別の報告		

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
環境				
GRI 301：原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	5. 事業活動による環境影響	5-1
	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	-	
GRI 302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-	
	302-3	エネルギー原単位	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	302-4	エネルギー消費量の削減	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減		
GRI 303：水と排水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用		
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	9-6 水質汚染の予防	9-6
	303-3	取水	5. 事業活動による環境影響	5-1
	303-4	排水	5. 事業活動による環境影響 9-6 水質汚染の予防	5-1 9-6
	303-5	水消費		
GRI 304：生物多様性 2016	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		
	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		
	304-3	生息地の保護・復元		
	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		

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA情報掲載頁	PDF頁
GRI 305：大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	5. 事業活動による環境影響	5-1
		7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	305-2 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	5. 事業活動による環境影響	5-1
		7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	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）	5. 事業活動による環境影響	5-1
		7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	305-4 温室効果ガス（GHG）排出原単位	5. 事業活動による環境影響	5-1
7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み		7-1	
305-5 温室効果ガス（GHG）排出量の削減	5. 事業活動による環境影響	5-1	
	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1	
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	5. 事業活動による環境影響	5-1	
	7-3 CO ₂ 排出量およびエネルギー等の消費量の推移	7-1	
	9-8 大気汚染の防止	9-8	
GRI 306：廃棄物 2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	8-2 廃棄物および有価物のリスク管理	8
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	8-2 廃棄物および有価物のリスク管理	8
	306-3 発生した廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1
8-1 NISSHAグループの廃棄物排出量		8	
306-4 処分されなかった廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1	
	8-1 NISSHAグループの廃棄物排出量	8	
306-5 処分された廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1	
	8-1 NISSHAグループの廃棄物排出量	8-1	

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA情報掲載頁	PDF頁
GRI 307：環境コンプライアンス 2016	307-1 環境法規制の違反	9. 化学物質と環境リスクの管理	9-1
		10. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績	10-1-1
		16-4 CSR 監査と SAQ	16-2
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	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	10. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績
		16-1 基本原則	16-1
		16-2 購買関連規程の整備	16-2
		16-3 NISSHA グループのサプライチェーン	16-2
		16-4 CSR 監査と SAQ	16-2
社会			
GRI 401：雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	12-2-1 NISSHA グループの人員構成	12-2-1
		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	
	401-3 育児休暇	12-4-3 育児・介護支援制度	12-4-1
GRI 402：労使関係 2016	402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	11-5 労働組合との関係	11-4
GRI 403：労働安全衛生 2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
		26. マネジメントシステム等の認証取得一覧	26-1
	403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
		23-3 取り組み	23-3-1
	403-3 労働衛生サービス	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
	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	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	12-5-1 安全衛生 > 安全衛生教育・研修	12-5-1-2	
403-6 労働者の健康増進	12-5-2 健康経営	12-5-2-1	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
	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	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
	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	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
	403-9	労働関連の傷害	12-5-1 安全衛生 > 労働災害の発生状況	12-5-1-2
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	12-5-1 安全衛生 > 労働災害の発生状況	12-5-1-2
GRI 404：研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	12-3-5 研修実績	12-3-3
	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	12-1-4 タレントマネジメントシステム	12-1-4
			12-2-4 女性活躍推進の取り組み	12-2-3
			12-3 人材育成の取り組み	12-3-1
			12-4-9 社内公募制度	12-4-9
			12-4-10 表彰制度	12-4-9
			12-4-11 キャリアリターン制度	12-4-9
			13-5 教育	13-3
			14-2 主な取り組み>教育	14
	15-5 教育	15-3		
16-5 購買人材の育成	16-5			
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	12-1-5 公正な評価・処遇	12-1-4	
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	12-2-1 NISSHA グループの人員構成	12-2-1
			18-3 取締役、取締役会 > 取締役に必要なスキルとダイバーシティ	18-3-2
			18-7 執行役員	18-7

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	12-1-6 賃金の管理	12-1-4
GRI 406：非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置		
GRI 407：結社の自由 と団体交渉 2016	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	11-5 労働組合との関係	11-4
			16-1 基本原則	16-1
			16-2 購買関連規程の整備	16-2
			16-3 NISSHA グループのサプライチェーン	16-2
16-4 CSR 監査と SAQ	16-2			
GRI 408：児童労働 2016	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	11-1 労働・人権に関する基本方針	11-1
			11-3 労働・人権に関する取り組み	11-3
			16-1 基本原則	16-1
			16-2 購買関連規程の整備	16-2
			16-3 NISSHA グループのサプライチェーン	16-2
			16-4 CSR 監査と SAQ	16-2
GRI 409：強制労働 2016	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	11-1 労働・人権に関する基本方針	11-1
			11-3 労働・人権に関する取り組み	11-3
			16-1 基本原則	16-1
			16-2 購買関連規程の整備	16-2
			16-3 NISSHA グループのサプライチェーン	16-2
			16-4 CSR 監査と SAQ	16-2
GRI 410：保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
GRI 411: 先住民族の権利 2016	411-1 先住民族の権利を侵害した事例		
GRI 412: 人権アセスメント 2016	412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	11-3 労働・人権に関する取り組み 16-4 CSR 監査と SAQ	11-3 16-2
	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修		
	412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約		
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	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		
	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		
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	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	16-1 基本原則	16-1
		16-2 購買関連規程の整備	16-2
		16-3 NISSHA グループのサプライチェーン	16-2
		16-4 CSR 監査と SAQ	16-2
25. 紛争鉱物に対する取り組み	25		
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治献金		
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	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	17-1-6 製品の品質・安全性	17-1-6
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	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		

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
	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		
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	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		
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1 社会経済分野の法規制違反		

29. データ集

本データ集は、NISSHA サステナビリティレポートに掲載しているデータを集約したものです（一部、追加情報を含みます）。2017年度から2021年度の5年間のデータを、テーマごとにまとめています。また、巻末に方針・原則・ガイドライン等の掲載先一覧を記載しています。

1. 2017年度は、2017年4月から12月までの9カ月間の情報です。
2. バウンダリには、NISSHA 株式会社を「NISSHA」、NISSHA 株式会社を含むグループ会社全体を「NISSHA グループ」と記載しています。また、「NISSHA グループ」のうち国内の会社は「国内NISSHA グループ」、会社ごとの情報はその会社名を以下の通り記載しているほか、国内外の生産拠点をまとめたものはその旨を記載しています。
 - NII : ナイテック工業株式会社
 - NPT : ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社

NISSHAグループのサステナビリティ

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
3-8 地域社会とともに							
社会貢献費用	百万円	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	99	111

環境

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
5. 事業活動による環境影響								
生産拠点投入総量	t	NISSHA グループ	108,625	118,586	101,398	114,036	127,430	
国内生産拠点投入総量	t	国内生産拠点	25,564	27,853	19,612	20,482	22,981	
PET/アクリルフィルム	産業資材	t	国内生産拠点	1,546	1,311	1,123	978	1,165
溶剤	産業資材	t	国内生産拠点	1,212	1,099	841	686	843
インキ・その他	産業資材	t	国内生産拠点	1,596	1,001	858	778	845

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
製品工程材料	デバイス	t	国内生産拠点	10,120	15,522	10,702	12,103	13,729
その他	デバイス	t	国内生産拠点	4,497	2,064	1,621	1,849	1,589
製品原料	メディカル ^{*1}	t	国内生産拠点	n/a	n/a	n/a	n/a	55
用紙	その他 ^{*2}	t	国内生産拠点	6,419	6,534	4,348	3,958	4,424
インキ・その他	その他 ^{*2}	t	国内生産拠点	137	139	83	75	84

*1. 2021年度より国内メディカルテクノロジー事業のデータを追加しました。

*2. 「その他」は、NISSHA サステナビリティレポート 2021 まで「情報コミュニケーション」として掲載していたものです。

海外生産拠点投入総量	t	海外生産拠点	83,062	90,732	81,786	93,553	104,449	
樹脂	t	海外生産拠点	4,439	5,394	1,636	1,290	4,506	
金型および金型材料	t	海外生産拠点	93	90	85	90	120	
タッチセンサー	t	海外生産拠点	0	1	0	0	0	
紙類	t	海外生産拠点	66,022	77,217	69,630	78,391	88,131	
ボール紙	t	海外生産拠点	244	179	1,391	1,752	1,073	
アルミニウム	t	海外生産拠点	119	213	140	2,594	2,218	
化学物質	t	海外生産拠点	10,389	6,391	5,204	6,560	6,105	
その他	t	海外生産拠点	1,756	367	1,571	1,031	568	
エネルギー	電力	MWh	国内外生産拠点	218,104	285,404	274,593	257,464	264,973
	ガス	千 m ³	国内外生産拠点	8,894	10,410	11,585	9,085	10,558
水	上水	千 m ³	国内外生産拠点	923	1,252	1,291	1,287	1,249
	井戸水	千 m ³	国内外生産拠点	9	10	103	40	46
	工業用水	千 m ³	国内外生産拠点	1,679	2,158	1,943	1,725	1,670
国内生産拠点廃棄物排出量	t	国内生産拠点	18,972	21,994	16,437	18,538	17,465	
再生資源（有価物）	t	国内生産拠点	6,798	8,735	5,877	6,406	5,743	
再生資源（産業廃棄物）	t	国内生産拠点	12,157	13,230	10,537	12,105	11,697	
単純焼却・埋立廃棄物	t	国内生産拠点	17	29	23	27	25	
海外生産拠点廃棄物排出量	t	海外生産拠点	238	231	9,156	11,397	13,121	
再生資源（有価物）	t	海外生産拠点	n/a	n/a	7,272	8,433	9,838	

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
再生資源（産業廃棄物）	t	海外生産拠点	n/a	n/a	666	1,369	1,335	
リサイクル不可廃棄物	t	海外生産拠点	n/a	n/a	1,218	1,595	1,948	
※海外生産拠点における廃棄物排出量のデータの把握の対象を、2019年度より拡大しました。								
VOC	t	国内外生産拠点	1,340	1,069	808	700	826	
排水	千 m ³	国内外生産拠点	2,240	3,334	3,305	3,033	2,594	
7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み								
スコープ1 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	国内外生産拠点	25,430	23,567	26,603	20,853	24,196	
スコープ2 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	国内外生産拠点	151,635	161,003	152,399	103,351	101,048	
スコープ3 CO ₂ 排出量	合計	国内 NISSHA グループ	48,149	18,162	56,796	67,903	38,854	
	原材料サプライヤー	国内 NISSHA グループ	13,095	10,969	48,682	45,646	18,603	
	物流サプライヤー	国内 NISSHA グループ	30,851	3,242	4,553	19,720	17,766	
	社員の通勤時	国内 NISSHA グループ	1,877	2,423	2,347	2,244	2,204	
	社員の出張時	国内 NISSHA グループ	1,314	1,528	1,214	293	281	
CO ₂ 排出量	合計	国内外生産拠点	129,345	184,570	147,266*	124,204	125,244	
	国内生産拠点	国内生産拠点	93,176	131,653	106,788*	85,570	83,652	
	海外生産拠点	海外生産拠点	36,169	52,917	40,478*	38,634	41,592	
CO ₂ 排出量売上高原単位	t-CO ₂ /百万円	国内外生産拠点	0.81	0.89	0.85*	0.69	0.66	
※ 2019年度までのCO ₂ 排出係数は固定値を使用、2020年度以降のCO ₂ 排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基にCO ₂ 排出量を算定しています。								
* CO ₂ 排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基にCO ₂ 排出量を算定しています。								
エネルギー消費量	合計	千 GJ	国内外生産拠点	2,331	3,328	3,266	2,966	3,124
	国内生産拠点	千 GJ	国内生産拠点	1,689	2,372	2,208	1,999	2,040
	海外生産拠点	千 GJ	海外生産拠点	642	956	1,058	967	1,084
エネルギー消費量原単位	合計	千 GJ/百万円	国内外生産拠点	0.0146	0.0160	0.0189	0.0165	0.0165

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
電力消費量	合計	MWh	国内外生産拠点	218,104	290,095	274,593	257,464	264,973
	国内生産拠点	MWh	国内生産拠点	151,639	213,581	197,029	183,200	182,488
	海外生産拠点	MWh	海外生産拠点	66,465	76,514	77,563	74,264	82,485
ガス消費量	合計	千 m ³	国内外生産拠点	8,894	10,410	11,585	9,085	10,558
	国内生産拠点	千 m ³	国内生産拠点	4,247	5,769	5,359	4,166	4,865
	海外生産拠点	千 m ³	海外生産拠点	4,647	4,641	6,226	4,919	5,694
ガンリン・軽油・重油消費量	合計	kl	国内外生産拠点	136	154	246	205	220
	国内生産拠点	kl	国内生産拠点	82	98	97	72	70
	海外生産拠点	kl	海外生産拠点	54	56	150	133	151
8. 廃棄物の管理								
再生・再資源化率	%	国内 NISSHA グループ	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	
9. 化学物質と環境リスクの管理								
ナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場 水質測定								
排水量	m ³	NPT 姫路工場	4,976	4,934	4,655	4,156	4,150	
pH	-	NPT 姫路工場	6.8 / 8.0	6.9 / 7.6	6.9 / 7.6	6.8 / 7.5	6.9 / 7.5	
BOD	mg/l	NPT 姫路工場	1.4	2.9	2.8	4.0	3.7	
COD	mg/l	NPT 姫路工場	4.6	4.6	7.3	5.2	4.4	
SS	mg/l	NPT 姫路工場	3	3.7	1.6	1.9	2.6	
ノルマルヘキサン	mg/l	NPT 姫路工場	0.6	0.6	<0.5	<0.5	<0.5	
フェノール類	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.005	< 0.005	<0.005	<0.005	<0.005	
銅	mg/l	NPT 姫路工場	0.03	0.14	0.04	0.05	0.02	
亜鉛	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.01	< 0.01	<0.01	<0.01	<0.01	
溶解性鉄	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.01	< 0.01	0.02	0.03	0.03	
溶解性マンガン	mg/l	NPT 姫路工場	0.05	0.05	0.04	0.04	0.04	
クロム	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.02	< 0.02	<0.02	<0.02	<0.02	
窒素	mg/l	NPT 姫路工場	5.4	4.8	8.0	4.2	4.5	
リン	mg/l	NPT 姫路工場	0.14	0.05	0.19	0.02	0.03	

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場 水質測定								
pH	放流水 (平均)	-	NPT 加賀工場	7.5	7.4	7.5	7.5	7.4
	放流水 (最大)	-	NPT 加賀工場	7.6	7.7	7.5	7.7	7.7
BOD	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	31.5	32.6	21.9	23.4	23.3
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	47.0	56.0	34.0	40.0	35.0
COD	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	35.4	55.3	34.0	33.5	37.7
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	63.0	93.0	47.0	47.0	44.0
SS	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	15.6	28.2	9.1	6.3	6.0
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	26.0	63.0	18.0	23.0	10.0
ノルマルヘキサン	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	0.5	0.5	0.6	0.6	0.5
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	0.5	0.5	0.8	0.9	0.5
ナイテック工業株式会社 甲賀工場 PRTR 法届出対象物質								
53 エチルベンゼン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	2,100	1,444	1,211	710	2,273
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	1,500	587	463	286	928
80 キシレン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	16,000	9,904	9,937	15,745	10,524
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	4,200	4,026	4,075	6,431	4,298
88 六価クロム化合物	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	0	0	0	0	850*
296 1,2,4-トリメチルベンゼン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	2,300	299	265	25	59
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	1,100	107	95	10	24
300 トルエン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	66,000	83,927	100,846	61,535	106,873
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	40,000	36,831	5,520	25,134	43,652
392 ノルマルヘキサン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	5,300	8,371	4,518	601	258
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	3,200	2,375	2,741	245	105

*2021年度は、ナイテック工業株式会社甲賀工場で薬液の漏えい事故が1件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場 PRTR 法届出対象物質								
71 塩化第二鉄	大気への排出量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
272 銅水溶性塩 (錯塩を除く)	大気への排出量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 姫路工場	1,857.0	2,023.1	1,352.8	1,820.2	2,677.4
453 モリブデン およびその化合物	大気への排出量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場 PRTR 法届出対象物質								
64 銀およびその水溶性化合物	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
71 塩化第二鉄	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
272 銅水溶性塩 (錯塩を除く)	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
453 モリブデン およびその化合物	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
10. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績								
環境事故件数	件	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	1*	

*2021年度は、ナイテック工業株式会社甲賀工場で薬液の漏えい事故が1件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。

人権

項目	単位	ハウダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
11. 人権								
ハラスメント相談窓口対応件数	件	NISSHA グループ	11	8	9	8*	12*	
*2020年1月からハラスメント相談窓口（社外）とホットライン相談窓口を共通化したことに伴い、2020年度以降のハラスメント相談窓口対応件数は、社内窓口における対応件数のみ記載しています。								
労働組合員数	合計	人	国内 NISSHA グループ	1,377	1,386	1,308	1,133	1,106
	NISSHA 労働組合	人	国内 NISSHA グループ	745	765	739	649	—
	ナイテック工業労働組合	人	国内 NISSHA グループ	439	436	433	354	—
	日本写真印刷コミュニケーションズ労働組合	人	国内 NISSHA グループ	193	185	136	130	—
*2021年1月、NISSHA 株式会社、ナイテック工業株式会社、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社の3社の社員を中心として、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として NISSHA グループアライアンスが組織されました。								
ストライキ・ロックアウト報告件数	件	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0	

人材

項目	単位	ハウダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
12-1 人事制度								
基本給の支払実績の男女間のギャップ								
管理職（役員除く）	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	102
一般社員	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	93

項目	単位	ハウダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
報酬 ^{*1} の支払実績の男女間のギャップ								
管理職（役員除く）	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	99
一般社員	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	85
※男性の基本給・報酬を100とした場合の女性比較を表しています。 ※処遇は同一、差は男女の年齢構成の分布による等級構成の違いなどによるものです。 *1. 労働者に支払われる基本給にその他の支給金額を加えたもの。賞与、超過勤務手当、通勤手当、家族手当などを含みます。								
12-2 ダイバーシティの尊重								
現地採用の最高経営責任者数	人	NISSHA グループ	8	8	8	8	8	
エリア別正規社員数（日本）	合計	人	-	2,351	2,362	2,300	1,988	1,990
	男性	人	-	1,926	1,930	1,853	1,587	1,574
	女性	人	-	425	432	447	401	416
エリア別正規社員数（アジア）	合計	人	-	695	812	720	674	661
	男性	人	-	353	402	336	310	312
	女性	人	-	342	410	384	364	349
エリア別正規社員数（ヨーロッパ）	合計	人	-	529	551	523	680	698
	男性	人	-	342	351	346	478	505
	女性	人	-	187	200	177	202	193
エリア別正規社員数（北米）	合計	人	-	1,000	1,160	1,577	1,509	1,539
	男性	人	-	630	712	918	841	873
	女性	人	-	370	448	659	668	666
エリア別正規社員数（中南米）	合計	人	-	747	959	598	539	521
	男性	人	-	346	437	239	216	206
	女性	人	-	401	522	359	323	315
雇用形態別社員数（正規社員）	合計	人	NISSHA グループ	5,322	5,844	5,718	5,390	5,409
	男性	人	NISSHA グループ	3,597	3,832	3,692	3,432	3,470
	女性	人	NISSHA グループ	1,725	2,012	2,026	1,958	1,939

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
雇用形態別社員数 (非正規社員)	合計	人	NISSHA グループ	3,232	2,325	1,741	2,012	1,443
	男性	人	NISSHA グループ	2,416	1,666	1,209	1,429	866
	女性	人	NISSHA グループ	816	659	532	583	577
人員構成(取締役)	合計	人	NISSHA	8	9	9	9	9
	男性	人	NISSHA	7	7	8	8	8
	女性	人	NISSHA	1	1	1	1	1
人員構成(執行役員) ※取締役兼務者を 除く	合計	人	NISSHA	15	12	12	11	12
	男性	人	NISSHA	15	12	12	11	12
	女性	人	NISSHA	0	0	0	0	0
人員構成(NISSHA フェロー)	合計	人	NISSHA	1	1	1	2	2
	男性	人	NISSHA	1	1	1	2	2
	女性	人	NISSHA	0	0	0	0	0
人員構成(管理職)	合計	人	NISSHA	174	172	172	153	166
	男性	人	NISSHA	165	161	162	145	157
	女性	人	NISSHA	9	11	10	8	9
人員構成(社員数 合計)	合計	人	NISSHA	791	819	819	720	731
	男性	人	NISSHA	603	616	609	531	534
	女性	人	NISSHA	188	203	210	189	197
人員構成(平均年 齢)	平均	才	NISSHA	40.4	40.7	39.8	41.5	42.2
	男性	才	NISSHA	41.8	42.1	42.9	43.0	43.8
	女性	才	NISSHA	35.9	36.5	36.7	37.3	37.8
人員構成(平均勤 続年数)	平均	年	NISSHA	13.3	13.5	13.2	14.4	14.3
	男性	年	NISSHA	14.1	14.5	15.3	15.4	15.6
	女性	年	NISSHA	10.7	10.7	11.0	11.5	10.8
社員の年代別分布 (18-19)	合計	人	NISSHA	2	4	2	0	2
	男性	人	NISSHA	1	1	0	0	0
	女性	人	NISSHA	1	3	2	0	2

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
社員の年代別分布 (20-29)	合計	人	NISSHA	118	125	116	94	82
	男性	人	NISSHA	64	71	63	54	42
	女性	人	NISSHA	54	54	53	40	40
社員の年代別分布 (30-39)	合計	人	NISSHA	271	267	246	217	217
	男性	人	NISSHA	197	189	164	133	135
	女性	人	NISSHA	74	78	82	84	82
社員の年代別分布 (40-49)	合計	人	NISSHA	269	275	281	262	269
	男性	人	NISSHA	220	221	225	214	218
	女性	人	NISSHA	49	54	56	48	51
社員の年代別分布 (50-59)	合計	人	NISSHA	128	144	172	145	155
	男性	人	NISSHA	118	130	156	129	134
	女性	人	NISSHA	10	14	16	16	21
社員の年代別分布 (60-)	合計	人	NISSHA	3	4	2	2	6
	男性	人	NISSHA	3	4	1	1	5
	女性	人	NISSHA	0	0	1	1	1
社員数	合計	人	NISSHA グループ	5,322	5,844	5,718	5,390	5,409
	男性	人	NISSHA グループ	3,597	3,832	3,692	3,432	3,470
	女性	人	NISSHA グループ	1,725	2,012	2,026	1,958	1,939
管理職の構成	男性	人	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	339	289	304
	女性	人	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	15	13	16
	合計	人	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	354	302	320
	うち： キャリア採用者	人	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	87	94	94
	うち：外国人	人	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	2	2	2
障がい者雇用率	%	NISSHA	2.13	2.18	2.38	2.11	2.12	

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
12-3 人材育成の取り組み								
年間研修時間	合計	時間	国内 NISSHA グループ	19,765	26,850	22,265	26,337	42,426
	男性	時間	国内 NISSHA グループ	14,204	19,573	17,768	19,092	28,928
	女性	時間	国内 NISSHA グループ	5,561	7,277	4,497	7,245	13,498
社員1人あたりの研修時間	平均	時間	国内 NISSHA グループ	8.4	11.4	9.7	13.1	18.2
	男性	時間	国内 NISSHA グループ	7.4	10.2	9.6	11.8	16.4
	女性	時間	国内 NISSHA グループ	13.1	16.8	10.0	17.9	24.0
*2019年度以降、派遣社員を含めて集計しています。								
12-4 社員エンゲージメント								
年次有給休暇平均取得日数	日	国内 NISSHA グループ	10.2	11.0	12.2	11.4	11.5	
年次有給休暇平均取得率	%	国内 NISSHA グループ	55.9	60.4	65.9	61.4	60.3	
育児休業制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	47	59	61	69	67
	男性	人	国内 NISSHA グループ	7	14	18	19	21
	女性	人	国内 NISSHA グループ	40	45	43	50	46
育児時短勤務制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	84	89	97	95	89
	男性	人	国内 NISSHA グループ	9	8	7	2	2
	女性	人	国内 NISSHA グループ	75	81	90	93	87

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
子の看護休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	129	145	157	120	108
	男性	人	国内 NISSHA グループ	62	67	79	56	49
	女性	人	国内 NISSHA グループ	67	78	78	64	59
育児休業終了後の復職率	平均	%	国内 NISSHA グループ	100	100	96.8	100	97.1
	男性	%	国内 NISSHA グループ	100	100	100	100	100
	女性	%	国内 NISSHA グループ	100	100	95.0	100	95.6
育児休業終了後の定着率(1年間)	平均	%	国内 NISSHA グループ	97.3	96.3	93.5	90.0	88.5
	男性	%	国内 NISSHA グループ	88.8	83.3	100	92.0	83.3
	女性	%	国内 NISSHA グループ	100	100	90.0	88.6	91.3
介護休業取得者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	1	1	4	1	0
	男性	人	国内 NISSHA グループ	0	1	3	1	0
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	0	1	0	0
介護時短勤務取得者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	1	1	1	0	0
	男性	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	1	1	0	0

項目	単位	ハウンドリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
介護休暇取得者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	16	16	17	15	6
	男性	人	国内 NISSHA グループ	9	8	12	8	5
	女性	人	国内 NISSHA グループ	7	8	5	7	1
治療通院休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	3	2	3	4	6
	男性	人	国内 NISSHA グループ	2	1	1	2	3
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	1	2	2	3
社内公募制度公募件数	件	国内 NISSHA グループ	0	15	9	0	15	
社内公募制度合格者数(異動者数)	合計	人	国内 NISSHA グループ	n/a	3	5	n/a	7
	男性	人	国内 NISSHA グループ	n/a	2	4	n/a	6
	女性	人	国内 NISSHA グループ	n/a	1	1	n/a	1
表彰制度受賞者数	社長賞(全社の部)	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	n/a	0
	社長賞(グループ会社の部)	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	n/a	10
	事業部長賞、役員特別賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	n/a	35
	シナジー賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	n/a	32
	ニューホープ賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	n/a	13
	Nissha People 賞	人	NISSHA グループ	105	220	111	111	n/a
*2021年度より表彰制度を見直し、Nissha People 賞は廃止し、その他の賞を新設しました。								
社員持株会の加入率	%	国内 NISSHA グループ	24.5	24.8	26.6	26.0	27.5	

項目	単位	ハウンドリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
12-5 社員の安全と健康							
労働災害度数率	-	国内 NISSHA グループ	1.45	0.84	0.49	0.98	1.48
労働災害強度率	-	国内 NISSHA グループ	0.01	0.01	0.00	0.01	0.05
死亡災害(業務上の死亡者数)	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
労働災害発件数	件	NISSHA グループ	67	56	59	48	53
労働災害発件数(日本)	件	-	32	25	13	15	15
うち休業4日以上	件	-	5	6	2	3	7
労働災害発件数(北米)	件	-	14	11	21	10	14
労働災害発件数(中南米)	件	-	3	5	11	2	2
労働災害発件数(欧州)	件	-	14	9	12	19	17
労働災害発件数(アジア)	件	-	4	3	2	2	5
定期健康診断受診率	%	国内 NISSHA グループ	100	100	100	98.8	99.7
定期健康診断後精密検査受診率	%	国内 NISSHA グループ	49.8	42.6	37.8	34.7	51.7
特定健康診断受診率	%	国内 NISSHA グループ(40才以上)	100	100	100	99.8	99.7
肺がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	99.1	92.0	98.7	99.4	100
胃がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	93.2	83.3	99.3	92.4	94.0
大腸がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	93.8	87.9	95.6	96.8	96.8
子宮がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ(対象者は隔年)	46.7	47.9	49.4	60.3	66.7
乳がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ(対象者は隔年)	60.6	61.5	57.3	81.1	74.2

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ストレスチェック実施率	%	国内 NISSHA グループ	99.96	100	100	100	100
特定保健指導実施率	%	国内 NISSHA グループ (年度対象者の最終継続者率)	87.0	92.6	97.0	96.2	99.0
喫煙者率*	%	国内 NISSHA グループ	34.2	30.7	29.3	27.8	28.5
肥満者率*	%	国内 NISSHA グループ	22.2	24.2	24.1	23.7	29.7

*2020年度まで加賀・東京を除きます。

公正な事業慣行

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
16. サプライヤーのみならずとのパートナーシップ							
重要または新規のサプライヤーを対象とした CSR 監査実施数	社	国内 NISSHA グループ	4	0	1	0	0
重要または新規のサプライヤーを対象とした CSR 監査実施数 (累計)	社	国内 NISSHA グループ	18	18	19	19	19
CSR 監査での指摘数 (累計数)	合計	国内 NISSHA グループ	183	183	187	187	187
	労働人権	国内 NISSHA グループ	84	84	88	88	88
	安全衛生	国内 NISSHA グループ	53	53	53	53	53
	環境	国内 NISSHA グループ	29	29	29	29	29
	倫理	国内 NISSHA グループ	12	12	12	12	12
	マネジメントシステム	国内 NISSHA グループ	5	5	5	5	5

品質・効率性・生産性

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
17-1 品質の管理							
製品・サービスの欠陥による法規制に抵触するような重大な事故件数	件	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
製品・サービスの欠陥による法規制に抵触するような重大な事故による罰金額	円	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0

ガバナンス

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
18. コーポレートガバナンス								
取締役数	人	NISSHA	8	9	9	9	9	
独立社外取締役数	人	NISSHA	4	4	4	4	4	
女性取締役数	人	NISSHA	1	1	1	1	1	
外国人取締役数	人	NISSHA	0	0	1	1	1	
監査役数	人	NISSHA	4	4	4	4	4	
独立社外監査役数	人	NISSHA	2	2	2	2	2	
女性監査役数	人	NISSHA	0	0	0	0	0	
執行役員数	人	NISSHA	15	12	12	12	12	
女性執行役員数	人	NISSHA	0	0	0	0	0	
外国人執行役員数	人	NISSHA	2	2	2	2	2	
※取締役・監査役・執行役員の員数は、いずれも該当年度の定時株主総会開催日時時点のものです。								
報酬等の総額	取締役 (社外取締役を除く)	百万円	NISSHA	183	252	255	226	328
	監査役 (社外監査役を除く)	百万円	NISSHA	21	28	28	26	28
	社外役員	百万円	NISSHA	32	48	50	46	53

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
報酬等の種類別の総額（基本報酬）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	112	168	174	151	169
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	21	28	28	26	28
	社外役員	百万円	NISSHA	32	48	50	46	53
報酬等の種類別の総額（賞与）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	48	60	55	52	113
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	社外役員	百万円	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
報酬等の種類別の総額（株式報酬等）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	22	23	25	22	45
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	社外役員	百万円	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
報酬等集計の対象となる役員の員数	取締役（社外取締役を除く）	人	NISSHA	4	6	5	5	7
	監査役（社外監査役を除く）	人	NISSHA	2	2	2	3	2
	社外役員	人	NISSHA	6	7	8	6	6
21. リスク管理・コンプライアンス								
ホットライン相談窓口* 通報件数	件	NISSHA グループ	20	22	9	12	7	
* ホットライン相談窓口は、組織的または個人による不正、違法あるいは反倫理的行為についての内部通報兼その他の相談窓口で、ハラスメント相談に限られません。								
26. マネジメントシステム等の認証取得一覧								
ISO9001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	26	24	24	29	25	
ISO13485 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	8	8	10	10	10	
ISO22716 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	0	0	0	1	1	
ISO/TS16949・IATF16949 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	5	6	8	9	10	
ISO14001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	12	12	13	17	17	
ISO50001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	2	2	5	4	

項目	単位	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
OHSAS18001・ISO45001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	2	3	3	1
ISO27001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	15	13	11	17	18
FSC COC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	9	7	4	5	10
PEFC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	n/a	2
EN15593 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	0	0	1	1	1
EC93/42/EEC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	2	2	2	2

方針・原則・ガイドライン等の掲載先一覧

タイトル	サステナビリティレポート 2022・Web サイト 掲載先	掲載ページ
社会貢献基本方針	3-8 地域社会とともに	3-8-1
環境基本方針、環境基本原則	4. 環境基本方針と管理体制	4-1
労働・人権に関する基本方針	11. 人権	11-1
人事基本方針	12-1 人事制度	12-1-1
労働安全衛生基本方針、労働安全衛生基本原則	12-5-1 安全衛生	12-5-1-1
健康経営基本方針	12-5-2 健康経営	12-5-2-1
情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ基本原則	13. 情報セキュリティの取り組み	13-1
貿易管理基本方針、貿易管理基本原則	15. 貿易管理	15-1
購買基本原則	16. サプライヤーのみならずパートナーシップ	16-1
品質基本方針、Nissha Quality Way	17-1 品質の管理	17-1-1
コーポレートガバナンス基本方針	Web サイト NISSHA について > コーポレートガバナンス	—
リスク管理基本方針	21. リスク管理・コンプライアンス	21-1
企業倫理・コンプライアンス行動指針・原則	21. リスク管理・コンプライアンス	21-2
NISSHA グループ腐敗行為の禁止に関するガイドライン	22. 腐敗防止の取り組み	22
事業継続計画基本方針、事業継続計画基本原則	23. 事業継続	23-1
税務原則	24. 税務原則	24
責任ある鉱物調達に関する基本的な考え方	25. 紛争鉱物に対する取り組み	25