

CSR 2015

トップメッセージ	2
NISSHAのCSR	4
基本的な考え方	5
NISSHAのステークホルダー	9
国連グローバル・コンパクト	13
組織統治	14
コーポレート・ガバナンス	15
企業倫理・コンプライアンス	20
ステークホルダーへの付加価値配分	22
人権	23
労働慣行	26
人材育成	27
ダイバーシティの尊重	30
多様な働き方を支援	34
社員の安全と健康	39
環境	44
環境方針と環境管理体制	45
環境目標と活動実績	48
事業活動による環境影響	52
省エネと地球温暖化対策	54
廃棄物の管理	57
汚染の予防と監視・化学物質の管理	59
拠点別廃棄物排出状況	62
公正な事業慣行	65
情報セキュリティの取り組み	66
貿易管理	68
知的財産の取り組み	71
サプライヤーさまとのパートナーシップ	72
紛争鉱物に対する取り組み	76
消費者課題	77
コミュニティ参画および開発	81
NISSHAの概要	84
編集方針	89
GRIガイドライン対照表	92

トップメッセージ

当社の経営状況

当社グループは、印刷技術を進化させながら、IMDやタッチパネルなどの分野に選択的に経営資源を集中することで事業の拡大を実現してきました。先の第4次中期経営計画（2013年3月期～2015年3月期）においては、タッチパネルを主力製品とするデバイス事業の躍進により、この間の課題であった財務体質の改善にめどをつけることができました。しかし、デバイス事業は事業環境が激しく変化するコンシューマー・エレクトロニクス業界に大きく依存していることから、対象市場のポートフォリオを適正化する必要があります。また、産業資材事業と情報コミュニケーション事業は業績の回復が不十分であり、事業構造の組み換えを加速することにより収益性を改善する必要があります。



第5次中期経営計画

当社グループは、こうした課題認識のもと、2015年4月から事業ポートフォリオの組み換えを基本戦略とする第5次中期経営計画の運用を開始しました。「印刷技術に新たなコア技術を獲得・融合し、グローバル成長市場で事業ポートフォリオの組み換えを完成させる」ことを中期ビジョンとして掲げ、当社がこれまでに培ってきた印刷技術の領域拡大に加えて、新たなコア技術を取り込むことで、世の中にはない全く新しい価値や製品群を創出します。同時にグローバルレベルで成長が期待される市場への進出を図り、持続的かつ安定的な成長を実現する考えです。また、これらの取り組みの成果を測定するための経営管理指標としてROE（自己資本利益率）およびROIC（投下資産利益率）を採用し、事業の収益性、資本の効率性の観点から事業ポートフォリオの組み換えを推進します。

NISSHAのCSR

私たちの事業活動は、自社の経済的成長とともに、社会的な価値を生み出すものでなければなりません。これはまさに、当社の企業理念に掲げている「共生」の実現であり、企業が果たすべき社会的責任（CSR）であると考えています。その実現に向けては、お客さまをはじめ、株主さま、社員、サプライヤーのみなさま、地域社会といったステークホルダーとのコミュニケーション、協働が欠かせません。

NISSHAの新しいブランドステートメント「Empowering Your Vision」は、私たちとステークホルダーのみなさまが、それぞれに抱いているビジョンの実現に向けて、双方向に影響しあう共生の関係をあらわしています。私たちは、技術や情熱、リーダーシップを原動力として、最大限に能力を発揮し、ステークホルダーのみなさまから活力を得て、ともに価値ある未来を創出していきたくと考えています。

グローバル社会に価値を創造し続ける企業を目指して

2012年4月、当社は国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に積極的に取り組んでいくことを宣言しました。2015年4月には社内にCSR委員会を設置、取り組むべき課題を「基本的CSR領域」と「戦略的CSR領域」に定義し展開しています。

今や企業の経営は、自国の法令・慣習にかなっているだけでは不十分であり、グローバル社会からは認められません。このことから、基本的CSR領域では、グローバルな電子業界の行動規範である

EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) への準拠を基礎としています。労働・安全衛生・環境保全・倫理の分野でマネジメントシステムを構築・運用することによって、企業の土台をより強固にし、グローバル社会で信頼される企業になることを目指しています。

一方、戦略的CSR領域では、中長期的な視野に立ち、企業価値向上に向けた取り組みを行っています。NISSHAの持続的成長には、多様な社員が性別、国籍、年齢、障害の有無を問わず、最大限に能力を発揮することが不可欠であると考え、「人材=最も重要な経営資源」と位置づけ、特に女性社員の活躍推進に注力しています。2014年6月には当社として初めての女性役員を迎えるなど、ダイバーシティの推進を図っています。また、2015年4月に新たに立ち上げたライフソリューション事業では、事業活動を通じて、世界中の人々の安全・安心で健康的なライフスタイルに貢献します。社会的課題の解決に資する製品・サービスの提供によって、グローバル社会になくてはならない企業になることを目指しています。

最後に

本年2015年は、国連ミレニアム開発目標 (MDGs) が達成期限を迎える年であり、ポスト2015年開発アジェンダ (SDGs) の検討が行われています。真のグローバル企業を目指す当社は、これまで以上にグローバル社会に目を向け、その社会課題に向き合うことが重要です。そのためにも、常にステークホルダーのみなさまの声を傾聴し、事業活動に生かして行きたいと考えています。ステークホルダーのみなさまには、当社の活動報告である2015年版CSR報告書をぜひご一読いただき、忌憚なきご意見、ご指導をいただければと存じます。

今後とも、みなさまのご指導ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

2015年6月
代表取締役社長 兼 最高経営責任者

鈴木順也

NISSHAのCSR

基本的な考え方

2015年4月、新たにCSR委員会を設置。各部署でのマネジメントシステムの構築、運用を推進し、基本的CSR・戦略的CSRに取り組んでいます。

NISSHAのステークホルダー

NISSHAのステークホルダーや、みなさまとのコミュニケーション、さらに社外からの評価をご紹介します。

国連グローバル・コンパクト

2012年4月、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」および「腐敗防止」に関する10原則に積極的に取り組むことを宣言しています。

基本的な考え方

NISSHAのCSR

2015年度からスタートした第5次中期経営計画の運用にともない、当社のCSRの位置づけや領域、そして推進体制について、次のように取り決めました。

1. 当社のCSRは、企業理念「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す」を実現することです。新たに制定したブランドステートメント“Empowering Your Vision”は、私たちとステークホルダーの《共生》のあり方を表現しています。
2. 私たちが取り組むCSR領域を、戦略的CSRと基本的CSRに再定義しました。戦略的CSR領域では、マテリアリティ（重要課題）の決定および、その課題取り組みの推進により、中長期的な企業価値向上に取り組んでいます。また、基本的CSR領域では、グローバルな電子業界の行動規範であるEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）やお客さまの要求事項に対する順守体制の推進により、CSRリスクの低減を図っています。
3. 社長を委員長とするCSR委員会を新たに組織し、労働・人権、環境、安全衛生などの8つの部会を設けました。部会ごとに戦略的CSRテーマと基本的CSRテーマを掲げ、CSR委員会や各部会で議論し、目標の達成に努めています。各部会はマネジメントシステムを運用し、その進捗を随時事務局へ報告します。特に、戦略的CSRテーマの取り組みはMBR（マンスリー・ビジネスレビュー）の報告事項となっています。また、年1回開催するCSR委員会において、委員長である社長出席のもと、マネジメントレビューを行います。

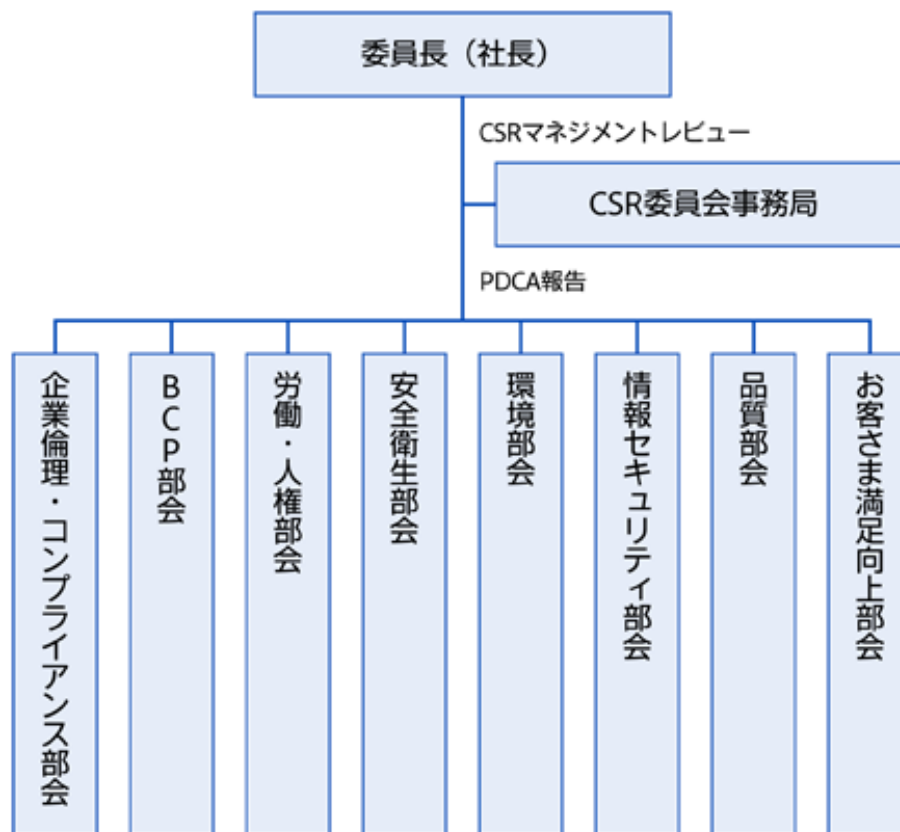
私たちは、NISSHAを支えるステークホルダーを、お客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会と定めています。企業理念の実現に向けて、ステークホルダーのみなさまの声を傾聴しながら、持続可能な社会の実現に資する事業活動の推進を目指しています。ともに明確なビジョンを持ち、その実現に向けて互いに影響し合い、ともに価値ある未来を創造していきたいと考えています。

* NISSHAの企業理念、ブランドステートメントなどはこちらでご覧いただけます。

[企業理念・Nisshaブランド](http://www.nissha.com/company/philosophy.html) <http://www.nissha.com/company/philosophy.html>

CSRマネジメント

CSR委員会・各部会は、マネジメントシステムの構築、運用を原則としています。すでにISO認証を取得している品質や環境などの部会は、継続的改善をすすめ、パフォーマンスの向上に努めています。一方、企業倫理・コンプライアンス、労働・人権部会は、これまではマネジメントシステムを運用していませんでした。2014年度に実施されたお客さまによるCSR監査を契機として、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）でマネジメントシステムの運用を始めました。第5次中期経営計画にあたる2015年度からの3年間で、主な海外拠点を含むNisshaグループおよび重要サプライヤーを対象に、EICC行動規範を基準とするマネジメントシステムを構築・運用していきます。



CSR委員会構成員

CSR委員会委員長：代表取締役社長

CSR委員会副委員長：取締役専務執行役員 人事・総務・法務担当

CSR委員会事務局長：コーポレートコミュニケーション室長

CSR委員会事務局：CSR部、総務部

各部会事務局

企業倫理・コンプライアンス部会：法務部

BCP部会：総務部

労働・人権部会：人事部

安全衛生部会：総務部

環境部会：総務部

情報セキュリティ部会：IT部

品質部会：CQO企画室

お客さま満足向上部会：CQO企画室

企業理念・Nisshaブランド

企業理念体系

当社は、私たちの使命や考え方の基盤、行動の原則を示す普遍的なものとして、企業理念を頂点に据えた「企業理念体系」を定め、社内に浸透させています。



企業理念

印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す。

ブランドステートメント

Empowering Your Vision

“Empowering Your Vision”は、私たちとお客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会などのステークホルダーが、それぞれに抱いているビジョンの実現に向けて、双方向に影響しあう共生の関係をあらわしています。私たちは、技術と情熱、リーダーシップを原動力に、能力を最大限に発揮し、同時にまたステークホルダーから活力を得て、ともに価値ある未来を創出していきます。

ブランドシンボル



“Empowering Your Vision”のブランドシンボルは、花や貝のらせん模様など、自然界に多く見られるフィボナッチ数列の普遍的な造形をモチーフに、私たちの能力の広がり、実現するビジョンの広がり、創出する新たな価値の広がりを視覚化したものです。このチャートは、私たちとステークホルダーが、相互に引きつけあいながら可能性を拡大していく共生のあり方を表現しています。

私たちの価値観

Growth Based on Customer Satisfaction

私たちは、常に新しいお客さま価値を創造し、成長の原動力とします。

Commitment to Results

私たちは、チャレンジングな目標を持ち、成果を出します。

Magnify Leadership

私たちは、組織や立場の違いを超えて、困難を突破するリーダーシップを発揮します。

Diverse Capabilities

私たちは、組織の能力を高め、成長の原動力となるような多様性を尊重します。

Sustainability Through Integrity

私たちは、グローバル社会の一員として、個人の尊厳を大切にし、公正な事業活動を行います。

Nisshaブランド

コーポレートロゴ

NISSHAのビジュアルシンボルのコアとなるのが、コーポレートロゴ「NISSHA」です。コーポレートロゴカラーは鮮やかな青（Pantone293）で、力強さや先進性、革新性を表現しています。



NISSEHAのステークホルダー

NISSEHAのステークホルダー

NISSEHAを支えるステークホルダーを、お客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会と定めています。企業理念の実現に向けて、ステークホルダーのみなさまの声を傾聴しながら、持続可能な社会の実現に資する事業活動の推進を目指しています。ともに明確なビジョンを持ち、その実現に向けて互いに影響し合い、ともに価値ある未来を創造していきたいと考えています。



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

お客さま

当社の事業は産業資材、デバイス、ライフイノベーション、情報コミュニケーションに展開していることから、お客さまは企業を中心にさまざまな分野に広がっています。私たちは、お客さまの立場で真剣に考え、ともに問題を解決し、最善の提案をします。また、品質管理体制を整え、お客さまにご満足いただけるものづくりを目指します。

◆コミュニケーションの事例

- 日常業務における営業活動
- お客さま満足向上活動
- CSR関連調査への情報提供
- 紛争鉱物に関する情報提供
- Web 事業内容サイト
- お客さまによるSR (supplier responsibility) 監査受査

株主

当社の発行済み株式総数は1億8千万株、株主総数は9,627名です。所得者別保有株式比率は、金融機関・証券会社が30.8%、その他国内法人が24.1%、個人・その他が17.2%、外国法人等が23.2%、個人名義が4.7%となっています（いずれも2015年3月末現在）。

私たちは、会社情報の開示のほか、IRイベントや面談など、株主・投資家のみなさまと直接お会いし、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、経営層とIR担当者との面談や取締役会をはじめとする会議において定期的に経営層に報告され、企業価値の向上のために活用されています。

◆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開催

機関投資家向け決算説明会・決算説明テレフォン・カンファレンスの開催

機関投資家との個別面談

個別お問い合わせへの対応

株主・投資家向け各種媒体の発行（機関投資家向けレポート、株主向け事業報告書など）

当社WebサイトにおけるIR情報の発信

SRI調査機関への情報提供

社員

Nisshaグループの社員数は3,596人です。地域別の構成比は、日本国内71.2%、アジア地域17.1%、北米11.5%、ヨーロッパ0.2%となっています。（いずれも2015年3月末現在）。私たちはグローバルな視点で、社員の人権を尊重します。また、安全で快適な職場環境づくりを推進するとともに、多様な働き方を支援します。そして、「人材＝最も重要な経営資源」と位置付け、会社と社員がともに成長できる企業を目指します。

◆コミュニケーションの事例

労使協議会

安全衛生協議会

教育・研修

人事評価・面談

ホットライン（社内・外通報窓口）

セクハラ・メンタルヘルス相談窓口

意識調査アンケート・ヒアリング

サプライヤー

当社は、グローバルに事業を展開しており、数多くのサプライヤーのみなさまから調達活動を行っています。

私たちはサプライヤーのみなさまと共存共栄のパートナーシップを構築し、相互に誠実な調達を通して、企業価値の創造を目指します。また、常に公平・公正、そして総合的な評価を行うとともに、CSR調達につとめます。

◆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

ESGチェックリスト

CSR調査・監査

サプライヤーさまの商品・技術の社内展示会・セミナー

地域社会

Nisshaグループは、国内14カ所、海外25カ所に拠点を置いています。それぞれの地域の文化や風土を尊重し、活動を行っています。

私たちは広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指します。企業としての基本的な責任を果たすのみでなく、さらに社会に役立つ企業となるよう、地域社会とのコミュニケーション活動を推進します。さらに、グローバルな社会課題にも目を向け、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

自治会との交流会

工場・施設見学

工場周辺の清掃活動
 将来世代支援活動
 芸術・文化の支援・協賛
 地域の老人介護施設訪問
 従業員によるボランティア活動
 NPOとの協働による社会貢献活動

社外からの評価

2014年度、社外からいただいた主な評価は下表の通りです。（国内Nisshaグループ）

取得年月	認証・表彰名	受賞企業・拠点名	詳細情報
2014年6月	AEO特定輸出認証	日本写真印刷株式会社	貿易管理体制の強化を目的として大阪税関からAEO (Authorized Economic Operator) 認定事業者「特定輸出者」の承認を取得しました。 貿易管理の取り組み紹介 http://www.nissha.com/csr/fairpractices/trademanage.html
2015年2月	トヨタ自動車株式会社 技術開発賞(部品・資材部門)	エフアイエス株式会社 (FIS)	技術開発賞は、最新技術によりトヨタ自動車の商品力向上に大きな成果をあげた仕入れ先に贈られるものです。受賞の対象となったFISの水素ディテクター(検知器)は、トヨタ自動車が2014年12月に発売した燃料電池自動車「MIRAI」に採用されています。高速検知と長寿命を同時に実現した技術が評価されました。 Webニュース http://www.nissha.com/news/2015/02/27th_1.html
2015年2月	エネルギー管理優良事業者 日本電気協会北陸支部長賞	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 (NPT) 加賀工場	この賞は、北陸電気使用合理化委員会が関係機関・団体ならびに富山、石川、福井の各県電気使用合理化委員会などと連携して、電気・エネルギーの使用の合理化や有効利用に顕著な功績のあった個人や事業者などを表彰するものです。NPT加賀工場でのエネルギー管理の努力と成果が認められ、表彰を受けました。
2014年12月	京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業特別賞	ニッサビジネスサービス株式会社 (NBS)	働きやすい職場作りやワーク・ライフ・バランス推進の一環として、子の看護休暇の利用促進や、社員に配慮した法定を上回る育児・介護支援制度を整備したことなどが評価されました。
2014年7月	三重県・日本赤十字三重県支部・三重県赤十字血液センター 三重県献血功労者表彰	ナイツック工業株式会社 (NII) 津工場	社内での継続的な献血活動の推進、血液の確保への貢献が認められ、表彰されました。

また、ISO認証の取得状況は下表の通りです。（Nisshaグループ、2015年3月末現在）

対象エリア	規格			
	ISO9001	ISO/TS16949	ISO14001	ISO27001
日本写真印刷株式会社 京都本社	○ ※1		○ ※2	○
日本写真印刷株式会社 東京支社	○ ※1			○
日本写真印刷株式会社 大阪支社	○ ※1			○
ナイテック工業株式会社 甲賀工場	○		○	○
ナイテック工業株式会社 津工場	○		○	○
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 姫路工場	○		○	○
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 加賀工場	○		○	○
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 京都工場	○			○
エフアイエス株式会社	○		○	
ナイテック印刷株式会社 八千代工場	○		○	○
ナイテック印刷株式会社 京都工場	○			○
ニッサビジネスサービス株式会社			○	
Eimo Technologies, Inc.	○	○		
PMX Technologies, S.A. de C.V.		○		
広州日写精密塑料有限公司	○		○	
日写（昆山）精密模具有限公司	○		○	
Southern Nissha Sdn. Bhd.	○		○	

※1. 管理部門は認証取得範囲に含んでいません。

※2. 管理部門のみ認証取得しています。

国連グローバル・コンパクト

日本写真印刷株式会社は、2012年4月3日、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。

「国連グローバル・コンパクト」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作りに参加する自発的な取り組みです。



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

原則1： 人権擁護の支持と尊重

原則2： 人権侵害への非加担

労働基準

原則3： 組合結成と団体交渉権の実効化

原則4： 強制労働の排除

原則5： 児童労働の実効的な排除

原則6： 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7： 環境問題の予防的アプローチ

原則8： 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9： 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10： 強要・賄賂等の腐敗防止の取り組み

[グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ホームページ](http://ungcn.org/)

<http://ungcn.org/>

組織統治

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題の一つと位置づけ、経営の透明性を高め、公正性を確保する体制の維持・向上に取り組むとともに、内部統制の強化を推進しています。

企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス部会を設け、すべての拠点に推進責任者・担当者を設置し一斉研修を行うなど、全社をあげてコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

ステークホルダーへの付加価値配分

2014年度のステークホルダーへの付加価値配分をまとめています。

コーポレート・ガバナンス

持続的な企業価値の向上を目指して、コーポレート・ガバナンスを強化

NISSHAは、「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す」という企業理念のもと、企業としての社会的責任を果たし、ステークホルダーとの信頼関係を築くことが持続的な企業価値の向上に資するものと考えています。こうした認識のもと、当社ではコーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題の一つと位置づけ、経営の透明性を高め、公正性を確保する体制の維持・向上に取り組んできました。また、経営環境の変化に合わせた迅速な意思決定を可能とする体制を整備し、経営監視機能の向上、コンプライアンスの徹底やリスク管理を含めた内部統制の強化を推進しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
取締役(人)	14	→ 9	→ 7							→ 7
社外取締役(人)	0	→ 1	→ 2						→ 3	→ 3

2003 社会との「共生」をうたう企業理念を明文化

2007 鈴木順也が代表取締役社長に就任
取締役の任期を2年から1年に変更
初の社外取締役の採用

2008 執行役員制の導入

2014 初の女性役員の採用

社外取締役の採用による透明性ある経営

当社は監査役会設置会社であり、取締役会・監査役会・執行役員によるガバナンス体制を採用しています。

当社の取締役会は7名と少数で構成され、活発かつ実質的な議論を行っています。毎月1回の定例取締役会のほか必要に応じて臨時取締役会を開催し、業務執行に関する報告を受けるとともに重要事項を決議しています。なお議長は代表取締役社長が務めています。経営の重要事項の方向性にかかわる審議については、取締役会以外に、社長・社内取締役を中心メンバーとする経営会議を適宜開催しています。経営環境の変化に柔軟に対処するとともに、事業年度ごとの経営責任を明確化するために、当社では取締役の任期を1年としています。

当社の取締役会は、7名のうち3名を社外取締役で構成しています（社外取締役比率42.9%）。社外取締役には他社での企業経営の経験者やコーポレート・ガバナンス、経営戦略の研究者を選任しています。いずれの社外取締役も取締役会において独立した立場で当社の経営全般に客観性と専門性ある指摘や意見を活発に述べており、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繋がっています。なお、3名の社外取締役については、東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドラインIII 5. (3)の2」に定められた事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有し一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。2014年6月の株主総会で新たに選任した社外取締役（1名）は、当社として初めての女性役員です（取締役会の女性比率は14.3%）。取締役会の多様性の広がりとともに、社内でもダイバーシティ経営を一層推進し、会社の活力を向上させていく考えです。

執行役員制の活用

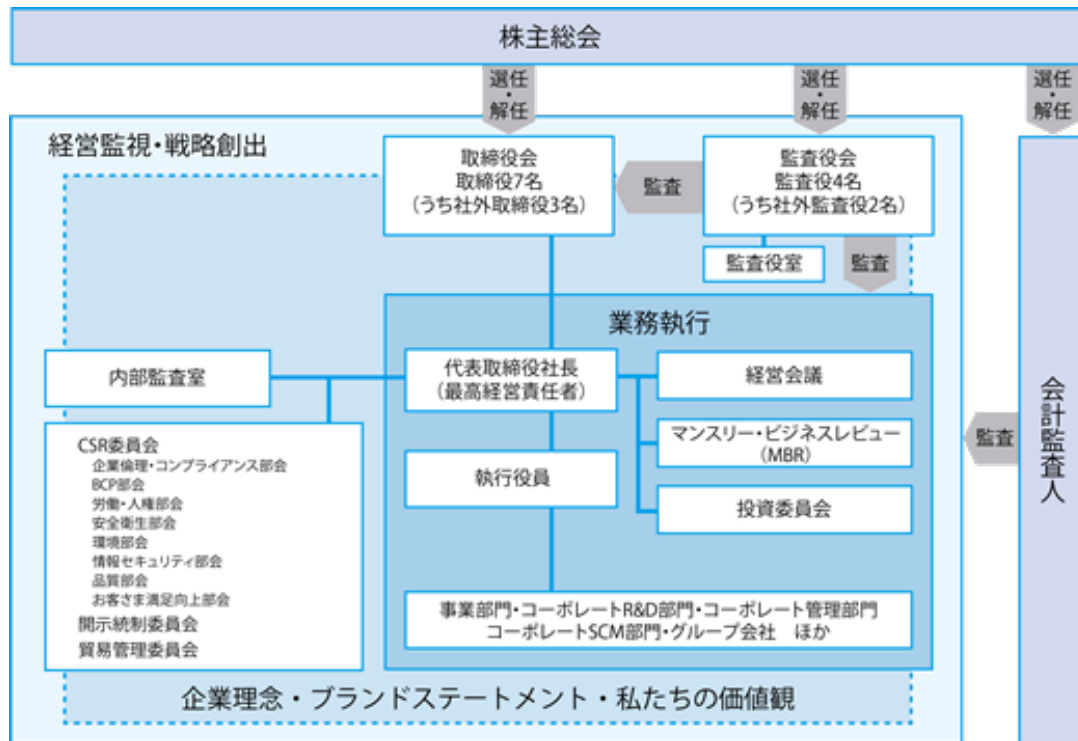
当社では、執行役員制度の採用により、取締役会の担うべき戦略策定・経営監視機能と、執行役員が担うべき業務執行機能とに分化しています。執行役員の任期は1年としています。なお執行役員18名のうちの6名は社外から採用した者を登用するなど（キャリア採用率33.3%）、ダイバーシ

ティを推進し、経営環境の変化に柔軟に対応できる体制にしています。
 執行役員による業務執行については、計画の進捗を確認する月次の会議（MBR：マンスリー・ビジネスレビュー）を開催するなど、業務執行を監視し経営環境の変化に迅速に対応する仕組みを構築し、各事業部門の適正かつ効率的な運営を図っています。

充実した監査体制

当社の監査役会は社内監査役2名（常勤）と社外監査役2名（非常勤）で構成しています。社外監査役には公認会計士、弁護士を採用し、その高度な専門性を生かした監査によってガバナンス体制の維持・向上を図っています。なお、2名の社外監査役については、東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドラインIII 5.(3)の2」に定められた事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しており一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。監査役は、監査役会が定めた監査基準に準拠した監査方針および監査計画に従い、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・グループ会社への往査、代表取締役・各取締役・各事業部長との定期的な意見交換会を行っています。会計監査人・内部監査部門・コーポレート部門とも定期的な会合を設定し緊密に連携していることに加え、Nisshaグループ全体における監査の充実・強化を図るために、グループ監査役会を定期的で開催しています。また監査の客観性と実効性を確保するために、監査役室を設けて、監査役の職務の補助を専任とする社員を置いています。
 会社法に基づく会計監査および金融商品取引法に基づく会計監査は有限責任監査法人トーマツが担当しており、法令に基づく適正な監査が行われています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役・監査役の報酬

役員報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額（取締役：年額4億30百万円以内、監査役：年額50百万円以内）の範囲において決定しています。
 取締役の報酬等の構成要素は基本報酬と賞与としており、取締役会においてその決定方針を定めています。基本報酬については、各取締役が担当する役割の大きさとその地位に基づき、その基本となる額を設定し、貢献度や業績の評価に基づき代表取締役社長が決定しています。賞与については、業績（連結売上高、連結売上高営業利益率、担当事業の業績など）をもとにその目標達成度を評価し、代表取締役社長が決定しています。なお、社外取締役については、当該社外取締役の経歴等を勘案し一定の金額を設定しています。
 監査役の報酬は、監査役の協議により決定しています。

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)
		基本報酬	賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	168	118	50	5
監査役 (社外監査役を除く)	21	21	-	3
社外役員	33	33	-	5

2014年度役員報酬等の総額および対象となる役員の員数

内部統制システム

当社は、以下のように内部統制基本方針を定め、業務の有効性と効率性、報告の信頼性、コンプライアンスの順守を目的とした内部統制システムを、内部統制基本方針に沿って構築しています。

内部統制基本方針

- 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - 企業理念および私たちの価値観に基づき、グローバル視点で法・社会倫理を順守することを目的とした企業倫理・コンプライアンス指針および行動マニュアルを策定・運用する。
 - 企業倫理・コンプライアンス規程に基づき、企業倫理・コンプライアンス部会を設置し、法令・定款および社会規範を順守するように監視ならびに啓蒙活動を行う。また、コンプライアンスに関する問題を適切に処理するため、使用人が直接に情報提供できる内部通報窓口を設置、運用する。
 - 複数の社外取締役を選任し、取締役の業務の執行に関する監督機能の維持・強化を図る。
 - 代表取締役社長直轄の内部監査部門は、内部統制システムの整備・運用状況を分析・評価し、その改善を提言し充実させる。
 - 反社会的勢力と一切の関係をもたず、不当要求に対して毅然とした対応をとるために反社会的勢力対応基本方針を定め、反社会的勢力対応規程に従って運用する。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - 株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書等取締役の職務執行に係る情報は、法令および情報管理についての社内規程に基づき適切かつ確実に保存・管理し、閲覧可能な状態を維持する。
 - 会社情報の適時開示の必要性および開示内容を審議する開示統制委員会を設置し、Nisshaグループ全社に関する重要情報を適時適切に開示する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 代表取締役社長を委員長とするCSR委員会のもとに、企業倫理・コンプライアンス、BCP、労働・人権、安全衛生、環境、情報セキュリティ、品質、お客さま満足向上等の全社横断的な部会を組織し、経営上の損失リスクに対処する。
 - 各部会や主管担当部門は管理方針や規程等を定め、リスクの分析・評価・対策を決定し日常的な監視活動を行うとともに、レビューした結果をCSR委員会に報告する。
- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - 執行役員制度の導入により、取締役会が担うべき戦略策定・経営監視機能と執行役員が担うべき業務執行機能との機能分化を図る。
 - 取締役会は中期経営計画を承認し、取締役・使用人はその戦略・業績計画に基づいて業務を遂行する。
 - 執行役員に対し業務執行状況の報告を求め、その業務執行が計画どおりに進捗しているか否かを月次の会議 (MBR：マンスリー・ビジネスレビュー) にて確認する。
 - 執行役員の業務執行状況および組織が担う戦略の実行アイテムをITを活用して共有し、経営の効率化を図る。
- 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 関係会社管理規程を制定し、Nisshaグループ全社の管理の基本方針を定める。
 - Nisshaグループ各社の取締役および監査役を当社から派遣し、業務執行の適正性を確保する。
 - コーポレート部門は、Nisshaグループ全社における業務の適正な実施を管理するとともに

に、必要に応じて指導・助言を行う。

(4) グループ監査役会を定期的に開催し、各監査役間の情報交換を行うとともに、Nisshaグループ全社における監査の充実・強化を図る。

(5) Nisshaグループ各社の各部門に推進責任者・推進担当者を任命して企業倫理・コンプライアンス推進体制を構築する。企業倫理・コンプライアンス行動マニュアルを主要各国語で作成し、研修を通してグローバルに役員・使用人への周知徹底を図る。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項ならびにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

(1) 監査役の職務を補助するため監査役室を設置し、専属の使用人を配置する。

(2) 監査役室は監査役会に所属し、取締役から独立した組織とする。また、監査役室の使用人の人事に関する事項については監査役会と協議し同意を得る。

7. 取締役・使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役・使用人は、監査役会に対して、Nisshaグループ全社に重大な影響を及ぼすおそれのある事実、リスク管理の状況、内部監査の実施結果、内部通報の状況と通報等の内容を速やかに報告する。監査役は必要に応じて取締役・使用人に対して報告を求める。

8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 代表取締役、各取締役等と監査役会は、定期的な意見交換会を行う。また監査役は、会計監査人や内部監査部門、コーポレート部門とも定期的な会合を設定し、緊密な連携を図る。

(2) 監査役は、取締役会に加えて重要会議（MBR：マンスリー・ビジネスレビュー等）にも出席し、必要に応じて意見を述べる。また、稟議書その他の重要な書類を閲覧する。

(3) 公認会計士・弁護士等の財務および会計、または法務に関する相当程度の知見を有する者を含む社外監査役を通じ、監査の客観性と実効性を確保する。

このように、内部統制システムを構築して企業価値向上に努めるとともに、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。

また、グループ会社すべての会社情報の開示が関連法令・規則に従って適時かつすみやかに行うとともに、正確性、公正性および継続性に配慮して、迅速かつ正確に行うため、開示統制委員会を設置しています。開示統制委員会事務局は社内情報の集約を行い、開示統制委員会は適時開示事項に該当するか否かを検討・決定しています。開示が必要と判断された場合は、取締役会の承認を経て速やかに開示しています。内部監査部門は、代表取締役社長直轄の機関として内部統制システムの整備・運用状況を分析・評価し、その改善を提言し規律の維持・向上に努めています。

リスクマネジメント

当社はリスクマネジメント基本方針を定め、リスク管理にかかわる取り組み姿勢を明確にしています。事業活動に大きな影響を与える可能性のあるリスクへの対策、さらに、万一緊急事態が発生した場合の対応に万全を期すよう、リスクマネジメントを推進しています。

2014年度は、マネジメントシステム委員会の中に管理部門担当の執行役員を部会長としたリスク管理部会を設置しました。「Nisshaグループの企業理念の達成を阻害する可能性のある事象」を対応すべきリスクと定義し、災害・事故リスクやコンプライアンスリスクをはじめ、各事業のプロセスの中で発生するリスクなど、想定し得るあらゆるリスクを洗い出し、対応策を講じる取り組みを実践しています。リスク管理部会は年2回開催され、リスク選定においては特に重要なリスクを8項目に絞り、それに関する対策、継続的改善を行っています。また、法令順守、インサイダー取引、品質、環境、情報セキュリティ、安全衛生、貿易管理等の分野に関しては、組織横断的な委員会・部会と主幹担当部門により、リスクの低減および顕在化したリスクへの対処を適切に行っています。

危機管理体制については「緊急事態対応規程」を定め、万一重大な事業の中断事象が発生した場合（大規模地震や新型インフルエンザの世界的流行など一定レベル以上の緊急事態）には、代表取締役社長を本部長とする全社対策本部を設置することとしています。加えて、2014年度は国内重要拠点への備蓄品の配備および地震発生時の対応や心得を記載したサバイバルカードを国内グループの全役員・全社員に配布するなど、防災訓練を含む震災時における行動や対応原則を周知する活動

をしました。

事業継続計画（BCP）に関しては、事業の継続性とお客さまへのサービスを最大限確実にしつつ、さらに社員とその家族の安全確保、地域・社会の復旧に寄与することなどを目的に、BCP机上訓練を行い、問題点を抽出するとともに、事業継続計画・関連規定の見直しを行っています。

2015年度からは代表取締役社長を委員長とするCSR委員会を設置し、事業活動に大きな影響を与える可能性のあるリスクへの対策や回避措置、さらに、万一緊急事態が発生した場合の対応に万全を期すよう、リスクマネジメントを推進しています。

内部監査室の取り組み

内部監査室は、独立性・客観性を維持するためにコーポレートスタッフとして独立した組織体制をとっています。年間監査計画を策定し、業務活動が適正かつ効率的に行われているかを監査し、社内組織に助言や勧告をしています。また、指摘事項に対してはフォローアップ監査を行い、改善状況を確認しています。この監査結果は、毎月実施している代表取締役社長とのミーティングで報告・提言し、特に重要なものについては取締役会へも報告しています。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。

2014年度は、海外および国内連結子会社のガバナンス、コンプライアンス、業務プロセスの監査をしました。金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応するため、財務報告に係る内部統制についても、内部監査室が第三者組織として独立的評価を行っています。

外部講師による役員向けESG勉強会を実施

2014年3月16日、外部講師によるESG勉強会を、役員ならびに戦略部門などを対象に開催しました。

講師にNPO法人社会的責任フォーラム（JSIF）会長の荒井勝氏*を迎えて、「機関投資家が求める開示情報とこれからのマネジメント」と題してご講演いただき、Q&Aセッションを行いました。当社からは、社長、最高財務責任者（CFO）をはじめ、経営企画部などの戦略部門のマネージャーが参加。最近のESG投資の急拡大や「日本版スチュワードシップ・コード」、「コーポレートガバナンス・コード」の導入を背景に、企業に求められる情報開示のあり方や、長期視点での企業価値向上につながる考え方について、活発な議論が交わされました。



*荒井勝氏

NPO法人 社会的責任投資フォーラム（JSIF）会長。

企業価値リサーチ・インスティテュート代表理事、FTSE4Goodアドバイザー・メンバー、CDP Japanアドバイザーグループ・メンバー、エコステージ協会第三者評価委員。

2015年6月、国連責任投資原則（PRI）ボード理事に選出。

企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス指針

Nisshaグループが掲げている「企業理念」「私たちの価値観」および「企業倫理・コンプライアンス指針」に基づく基本的な取り組み事項を定めるとともに、適切に運用していくことを目的として、重点13項目を設定しています。そして、すべての役員および社員が、企業倫理・コンプライアンスの推進・徹底に取り組んでいます。

企業倫理・コンプライアンス指針

1. 高い倫理観をもち、法や社会ルール、社内規程を順守し、良識と責任のある行動をします。
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. 「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に通報、相談します。

重点13項目

お客さま・サプライヤーとの関係

1. 自由公正な競争
2. 腐敗行為の禁止
3. 製品の品質・安全性
4. 知的財産の保護
5. 情報・資産の適切な取り扱い
6. 輸出入法規の順守

株主さまとの関係

7. 会社情報の取り扱い
8. インサイダー取引規制の順守

地域社会との関係

9. 環境保全
10. 地域・社会貢献
11. 反社会的勢力との関係断絶

社員との関係

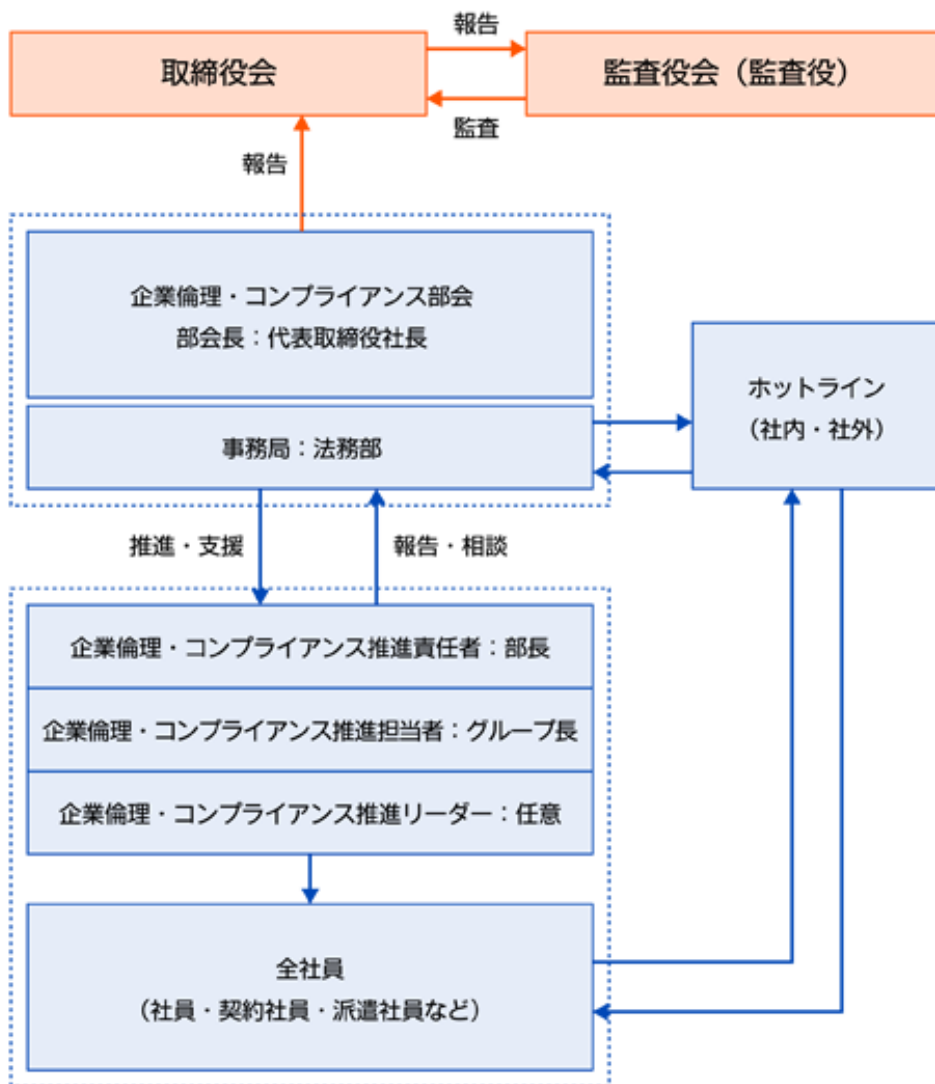
12. 人権の尊重
13. 安全衛生と快適な職場環境

推進体制・取り組み

当社は、すべての国内・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。責任者・担当者は、各部門で研修を実施するだけでなく、組織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するとともに、事案対応についての法務部との相談窓口、さらには、職場内における身近な相談窓口としての役割を担っています。

毎年10月を「企業倫理・コンプライアンス強化月間」として、全社一斉研修を行っています。2014年度は、①人権の尊重、②情報の適切な取り扱いを主なテーマとした研修資料をもとに、推進責任者・担当者による研修を実施しました。また研修に合わせて重点13項目のチェックテストや、Nisshaグループのコンプライアンス意識についてアンケートも行っています。インサイダー取引の防止については、定期的な研修でインサイダー取引規制をテーマにするとともに、四半期ごとに社内イントラネットへの掲載を通して啓発活動を行っています。さらに、自由で公正な取引を推進するため、適正取引推進マニュアルや、競合他社との情報交換に関する規程などを策定して、社員に周知徹底しています。

企業倫理・コンプライアンス体制図



ステークホルダーへの付加価値配分

2014年度のステークホルダーへの付加価値配分は下表の通りです。

配当金復配のため「株主」への配分が増加、また、連結子会社の増加などにより「社員」への配分が増加しています。業績回復に伴う納税額の増加や内部留保の増加も、それぞれ「行政機関」、「企業」に影響しました。

ステークホルダー別付加価値配分

ステークホルダー	金額 (百万円)	内容	備考
株主	429	配当金	決算短信掲載の数値
社員	5,923	給料・賃金、賞与一時金、退職給付費用の総額	2015年3月期実績よりCSR部集計（製造原価に含まれる人件費を除く）
債権者（金融機関）	101	支払利息	決算短信掲載の数値
行政機関（国、自治体）	1,293	法人税・住民税・事業税等の納税総額	決算短信掲載の数値
地域社会	19	寄付金および現物寄付・施設開放・社員の役務提供を金額換算（経団連算定方式）	CSR部集計
企業（内部留保）	10,816	剰余金の増加額	決算短信掲載の数値

人権

労働・人権に関する基本方針

NISSHAは、企業理念で定めた「広く社会との相互信頼に基づいた《共生》」を実現するために、労働・人権に関する基本方針を策定しました。この方針は日本語のほか、英語・中国語・韓国語・マレー語に翻訳し、社内に展開しています。

労働・人権に関する基本方針

当社は、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を実現するために、人権および労働基準における国際規範・法令を順守し、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：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。

2014年6月16日

日本写真印刷株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木順也

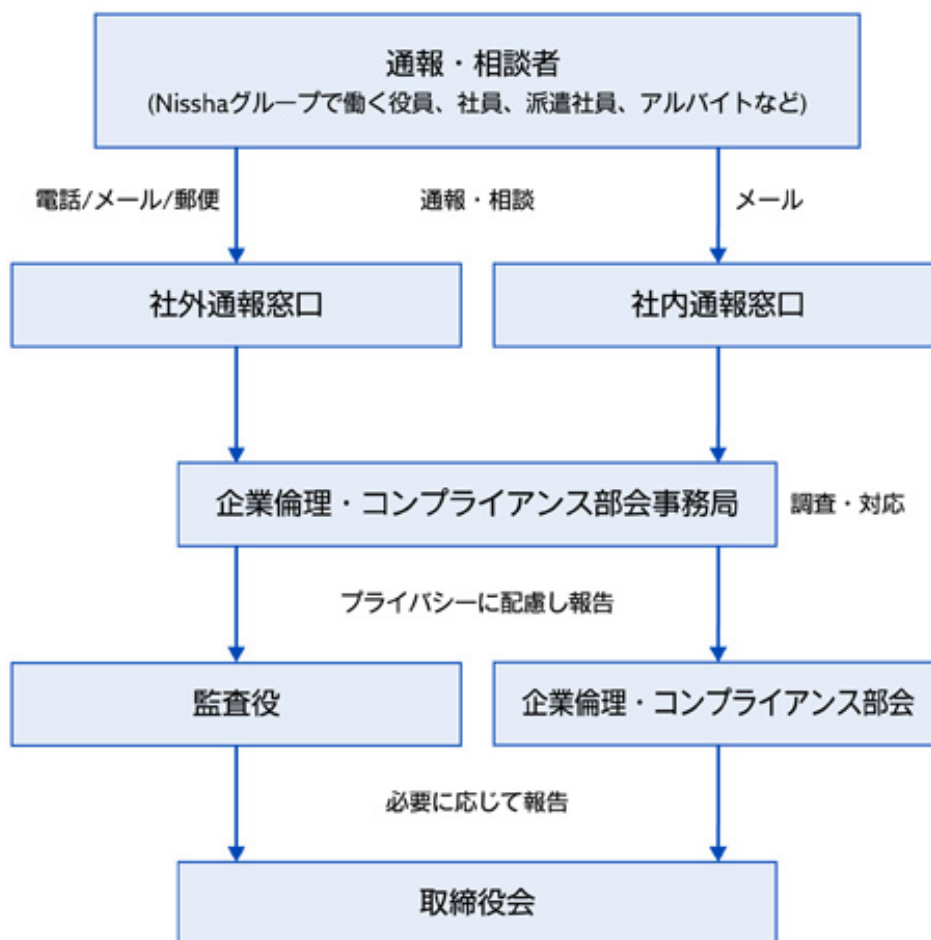
当社は2012年4月に、国連グローバル・コンパクトに署名しました。これにより、グローバル・コンパクトが提唱する人権・労働・環境・腐敗防止の10原則を支持し、その実践に向けて継続して努力することを宣言しています。これを受けて、同原則を「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に掲載し、「人権の尊重」を重点項目のひとつに掲げています。行動マニュアルは日本語・英語・中国語で作成され、全社員を対象とした定期的な勉強会などを通して周知徹底しています。研修後には、行動マニュアルの内容を理解し、これに基づいて行動することに同意した社員の署名を行っています。

ホットライン

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、会社として事実を速やかに認識し、危機の極小化とともに倫理・法令順守を推進するため、内部通報制度を導入しています。そして、これらの通報窓口として、ホットラインを社内と社外（弁護士事務所）に設置しています。通報者は、通報したことを理由として、会社およびほかの社員からいかなる不利益な取り扱いも受けられないものとするを、内部通報規定に定めています。また、匿名による通報も認めています。2014年度は、主に労務管理に関する通報が5件寄せられました。企業倫理・コンプライアンスをより強固なものにするため、ホットラインは、「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、社内イントラネット、研修などを通して社員に周知しています。

なお、2015年4月1日より、職場の人間関係などの問題（セクハラ・パワハラを含む）を予防・解決するため、より専門的に対応できるハラスメント相談窓口を設けて、相談先をより明確にしました。

ホットライン対応体制図



労働組合との関係

日本写真印刷は、管理職を除く社員が加入する日本写真印刷労働組合※1と安定した労使関係にあり、定期的な交渉・協議を行っています。毎月開催している「経営協議会」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。重要な労働条件を変更する場合、その最低通知期間は定めていませんが、労使間で納得性のある合意をすることを旨として、労働組合と日々対話しています。

また、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共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、「会社は組合の団結権・団体交渉権・その他の団体行動をする権利を尊重する」ことを定め、組合員の労働基本権を保障しています。

関係会社においては、ナイテック工業株式会社でナイテック工業労働組合※2が組織され、社員の労働条件に関する交渉・協議などを行っているほか、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が設置され、職場環境や福利厚生などの改善推進に取り組んでいます。

なお、Nisshaグループでは、2014年度にストライキやロックアウトは報告されておらず、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。今後も会社と労働組合の双方の立場を尊重し、良好な労使関係を築いていきます。

*1 2015年3月末時点の日本写真印刷労働組合員数は913人です。

*2 2015年3月末時点のナイテック工業労働組合員数は476人です。

結社の自由と団体交渉

当社は、「労働・人権に関する基本方針」において、「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。」と定めています。そして、人権および労働基準における国際規範・法令を順守するとともに、継続的改善に努めています。2014年度は、電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 順守体制構築を目的とした労働・人権のマネジメントシステムの構築が進みました。

労働組合が組織されていないナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社では、労働・人権についてのリスクアセスメントにより、職場委員が民主的に選出されていないリスクが抽出されました。これを受けて、民主的に選出された職場委員と、会社の経営層が、職場環境や福利厚生改善について定期的に話し合う、職場改善委員会が整備されました。また、サプライヤーを対象としたCSR監査もスタートし、同様のリスクが抽出されたケースに対しては、不適合として是正を進めました。

2015年度から始まった第5次中期経営計画で、海外拠点を含むNisshaグループ全拠点、そして重要サプライヤーを対象とするEICC順守体制の構築を推進しています。結社の自由と団体交渉においても、当社の基本方針に沿ったマネジメントシステムの運用により、CSRリスクの低減に努めています。

公正な評価・処遇

評価制度とは、会社の戦略と個人の目標に整合性を持たせて、それに応じた処遇をするための仕組みであると、Nisshaグループはとらえています。その手段のひとつとして、年2回の人事考課をNisshaグループ全正社員に対して実施しています。人事考課では、社員の目標の達成度（成果責任）、行動責任について評価し、その結果を賞与・昇給・昇格といった処遇に反映します。目標の設定時や評価の決定時には面談を行うなど、公正で納得性の高い評価・処遇になるよう努めています。

労働慣行

人材育成

「人材＝最も重要な経営資源」と位置づけています。会社と社員がともに成長できる企業を目指して、包括的な人材育成を推進しています。

ダイバーシティの尊重

「私たちの価値観」に “Diverse Capabilities” を掲げ、多様な社員一人ひとりが最大限に能力を発揮することによって企業力の向上を目指しています。

多様な働き方を支援

社員の多様な働き方を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現をサポートするとともに、より働きやすい、やりがいのある職場づくりを進めています。

社員の安全と健康

安全衛生マネジメントシステムを運用し、Nisshaグループ全体の取り組みの標準化とレベルアップを図っています。また、生活習慣病予防やメンタルヘルス支援にも取り組んでいます。

人材育成

人材育成方針

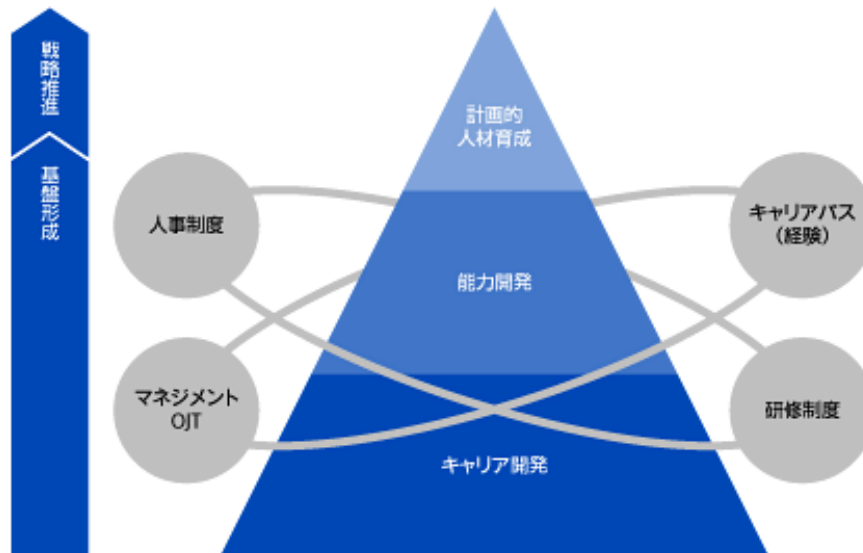
企業の成長のために必要な人材を計画的に育成するとともに、社員の自発的な能力開発を積極的に支援し、「会社」と「社員」がともに成長していくことを目指す。

Nisshaグループは「人材＝最も重要な経営資源」と位置づけ、「会社にとって必要な経験や能力を持つ人材の育成」と「社員一人ひとりの成長支援」を積極的に行い、会社と社員がともに成長できる企業を目指しています。

人材育成の基本的な考え方

「計画的な人材育成」「能力開発（支援）」「キャリア開発」という3つの領域から人材育成をとらえ、それぞれに、「研修制度」「職場での指導（OJT）」「中長期的なキャリアパス」「人事諸制度の整備」といった視点から、包括的な人材育成の推進を目指しています。

人材育成モデル図

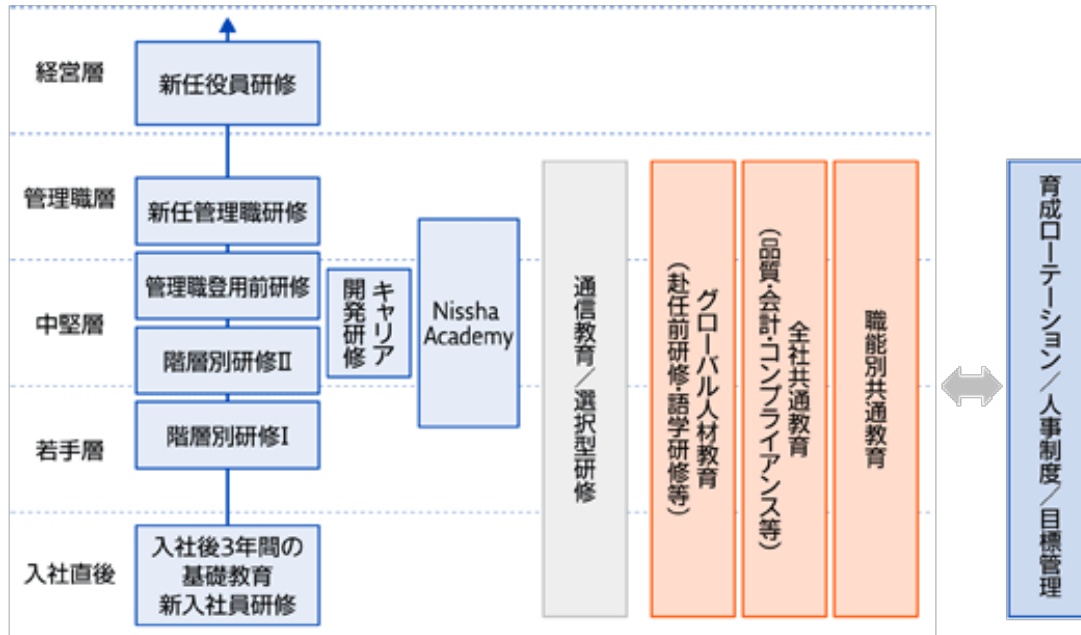


計画的な人材育成：経営ビジョン（成長戦略・事業継続・風土醸成等）を実現するために、計画的に必要な人材を育成し、確保する

能力開発：個人が自らの市場価値を高めるために、自ら能力を開発する
→会社側から、それを支援することで、当社の人材力を高める

キャリア開発：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
（キャリア形成の重要性に対する気づきと、場を提供する）

研修体系図

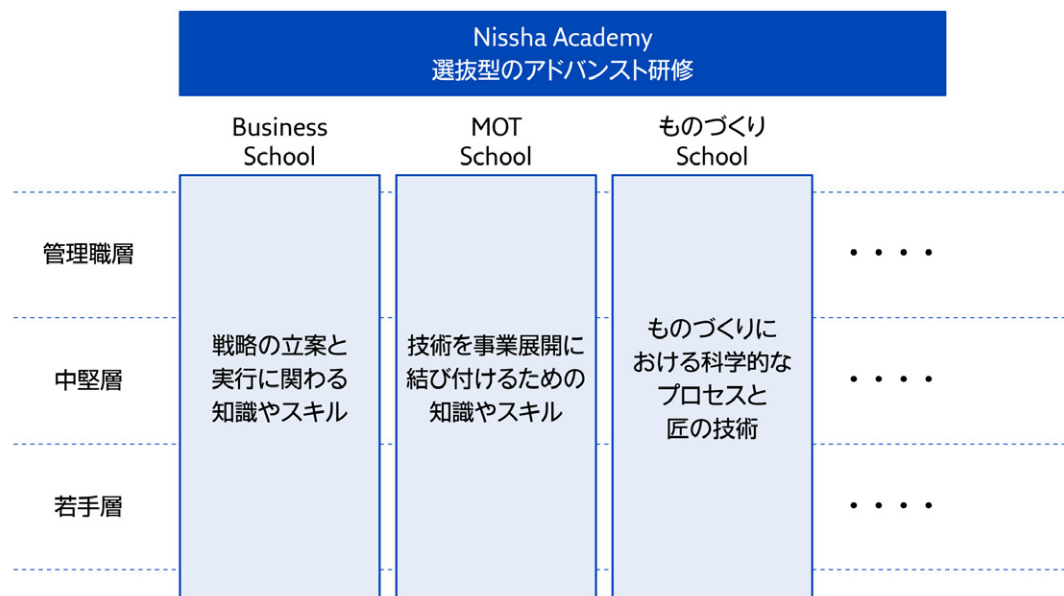


教育のテーマ

領域	研修
計画的人材育成	Nissha Academy (次世代幹部候補等の選抜型研修)、階層別研修、管理職研修、海外赴任者研修など
能力開発	テーマ別研修 (リーダーシップ、問題解決手法等)、外国語研修、会計教育、TOEIC社内実施、通信教育など
キャリア開発	若手社員年次別教育 (入社1年・2年・3年次)、キャリア開発プログラム研修など

選抜型人材育成の強化

2013年度には高度・専門的な人材育成を強化するため社内大学“Nissha Academy”を設立しました。それまで実施してきた階層別・テーマ別、キャリアデザインなどの研修は継続的に拡充する一方で、Nissha Academyでは高度・専門的な内容の教育を選抜制で行っています。Nissha Academyでは、経営戦略、アカウンティング、ファイナンス、マーケティング、人事など、経営戦略の立案と実行にかかわる知識やスキルを学ぶ「Business School」と、技術と経営を結び付け、新規事業を創出するリーダーの育成を目指す「MOT School」を開講しています。それぞれのスクール卒業後には、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、「計画的人材育成」「能力開発」「キャリア開発」の3つの領域を一気通貫した人材育成プログラムを展開しています。今後は、ものづくりにおける科学的なプロセスを学ぶプログラムなど、さまざまなコースを設置していく予定です。



全社的な基礎教育の実施

Nissha Academyで高度・専門的な選抜教育を行う一方で、広く全社員を対象としたビジネススキルの基礎教育にも注力しています。特に2012年度からは会計・原価知識の研修を全社で継続的に行っています。これは、社員が事業活動にかかわるさまざまな数字を理解し、自分の仕事かどのように数字に反映されるのかを社員全員が常に意識しながら業務に取り組むことを狙いとしています。また、従来は一部の対象者に実施していた品質管理・品質改善の基礎教育を、2014年度からは全社の若手・中堅社員向けに展開しました。

2014年度研修実績

コーポレート部門主催の研修としては、2014年度は合計24種類の研修を実施し、延べ1,057人（内、男性822人、女性235人）の正社員が受講しました。領域別にみると、公募型の研修が主である「能力開発」や、若手層がおもな対象である「キャリア開発」で女性受講者比率が高くなっています。Nissha Academyおよび管理職研修・階層別研修などの「計画的な人材育成」領域の研修については、男性比率が高くなっていますが、今後女性活躍推進の取り組みを進めていく中で、上位階層の女性社員が増えることが期待されるほか、女性社員対象のキャリア研修なども実施することにより、女性の受講者数はさらに増えていくものと見込まれます。

研修受講者数（正社員男女別）

領域	男性	女性	合計
計画的な人材育成	175	13	188
能力開発	143	30	173
キャリア開発	74	46	120
その他（品質教育）	430	146	576
合計	822	235	1,057

※能力開発の人数には「TOEIC社内実施」「通信教育」受講者は除く

1人あたり研修時間数（正社員男女別、単位：時間）

領域	男性	女性	合計
計画的な人材育成	2.5	1.0	2.2
能力開発	2.9	2.5	2.8
キャリア開発	1.6	6.4	2.4
その他（品質教育）	0.4	0.7	0.5
合計	7.4	10.6	8.0

※領域別の男女別研修総時間をそれぞれ男女正社員数で除して算出

※能力開発の時間数には「TOEIC社内実施」「通信教育」の実施時間は除く

ダイバーシティの尊重

Nisshaグループは、企業理念の実現を目指すNissha Peopleの行動基準として、「私たちの価値観」を掲げています。そして、そのひとつである“Diverse Capabilities”では、「組織の能力を高め、成長の原動力となるような多様性を尊重」す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サポートし、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。

"Nissha People" の人員構成

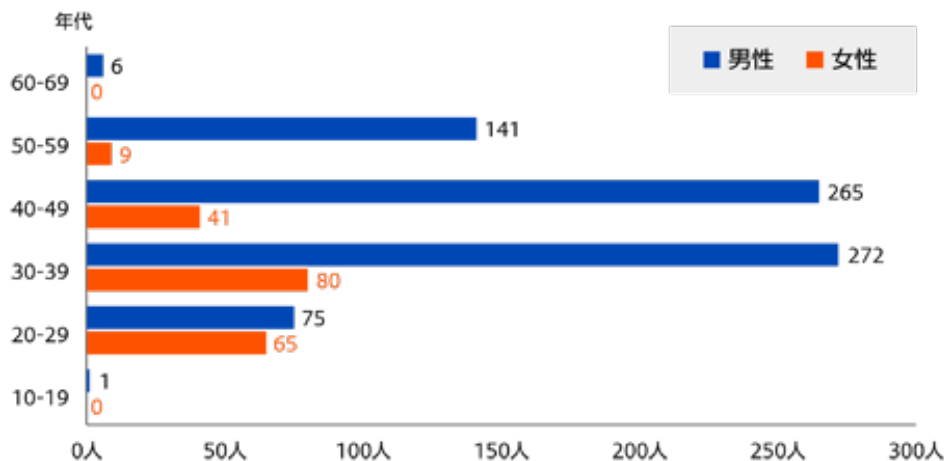
Nisshaグループの多様性は人員構成にも表れており、性別・年齢・雇用形態などの異なるさまざまな社員が働いています。また、全社員の4分の1を超える社員が海外Nisshaグループで働いています。海外拠点では、現地で採用した社員も上級管理職に就いており、例えば北米地域においては、3社で現地採用社員が最高経営責任者を務めています（2015年3月末現在）。

日本写真印刷の人員構成

年度	性別	取締役	執行役員	Nisshaフェロー	管理職	社員数(計)	平均年齢	平均勤続年数
2010年度末	男性	9	15	1	195	845	38.3	13.1
	女性	0	0	0	6	214	31.5	6.7
2011年度末	男性	6	16	1	181	781	38.5	13.4
	女性	0	0	0	6	202	31.7	7.5
2012年度末	男性	7	14	1	177	666	39.8	14.8
	女性	0	0	0	6	195	32.9	8.7
2013年度末	男性	7	13	1	182	662	40.9	15.3
	女性	0	0	0	6	175	33.9	9.4
2014年度末	男性	6	13	1	204	760	41.4	15.2
	女性	1	0	0	7	195	34.7	9.3

*取締役には、社外取締役を含みます。

社員の年代別分布（日本写真印刷、2015年3月末現在）



Nisshaグループの社員数

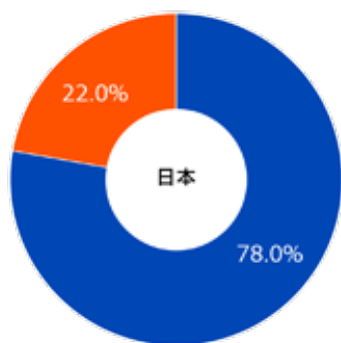


* 非正規社員を含みません。

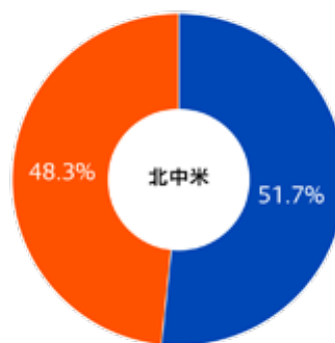
エリア別社員構成（Nisshaグループ、2015年3月末現在）



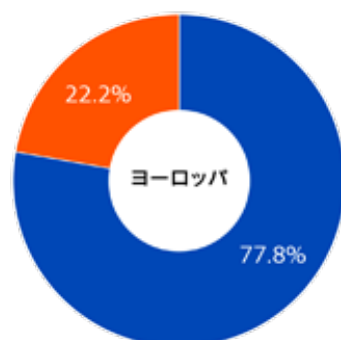
エリア別男女比



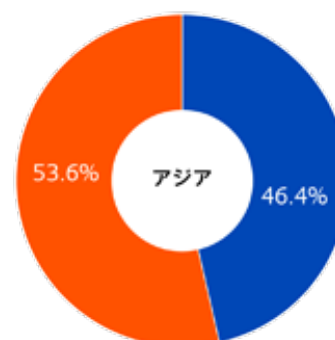
■ 男性 ■ 女性



■ 男性 ■ 女性



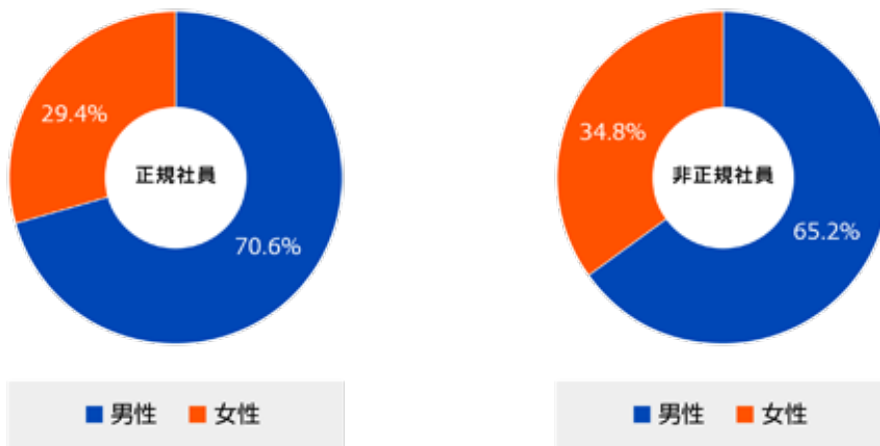
■ 男性 ■ 女性



■ 男性 ■ 女性

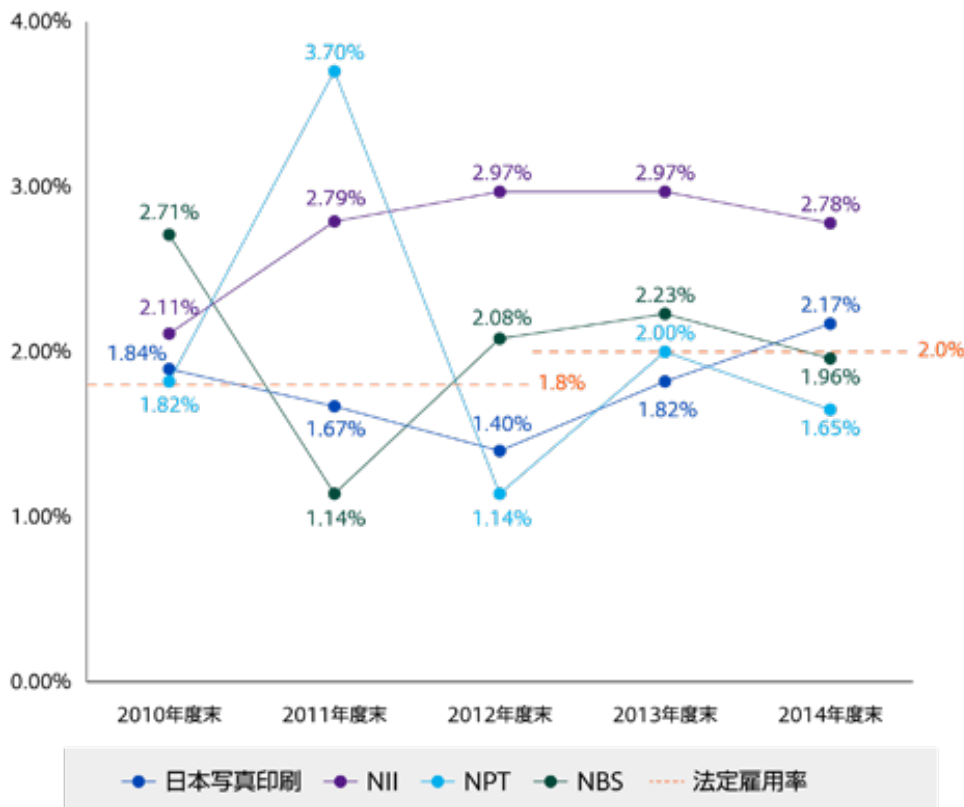


雇用形態別男女比



主要グループ企業の障がい者雇用率

Nisshaグループは、障がい者の採用をはじめ、障がいをもつ社員と定期的に面談を行うなど、長期雇用の促進を図っています。また、職場環境の整備を進めるとともに、障がい者雇用に対する理解の浸透を図り、雇用機会創出に取り組んでいます。2014年度は、雇用人数が最も多い日本写真印刷で法定雇用率2.0%を上回りました。



※民間企業における障がい者の法定雇用率は、2013年4月1日に1.8%から2.0%に変更されました。

女性活躍推進

2014年7月、人事部門を中心に女性活躍推進のプロジェクトチームを発足させました。まずは、Nisshaグループの女性社員がどのような思いで働いているのかを知るため、本社および国内拠点においてヒアリング調査を実施、女性社員の約3割にあたる134人から聞き取りを行いました。

「人間関係が良く、職場の雰囲気がいい」「育児関連の制度が充実していて、利用もしやすい」などの意見が多く、「Nisshaグループは働きやすいと思っている」、または「働き続けたいと思っている」社員は80%にのぼりました。

その一方で、管理職への意欲を問う質問に対しては、「管理職は大変そう」「管理する側よりプレーヤーでいたい」などの意見が中心で、「管理職になりたい」社員は13%にとどまり、管理職の役割や仕事に対する認識・理解の必要性、ロールモデルの不足などの課題も見えました。

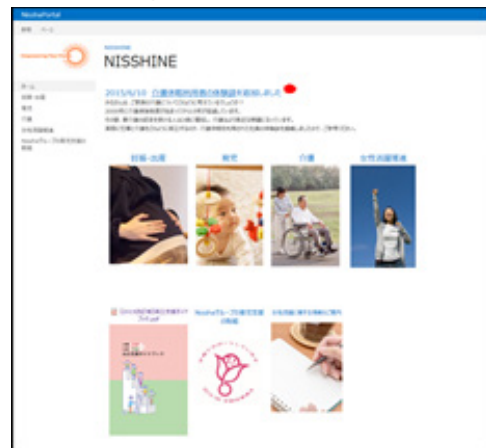
このほか、女性ならではの視点で職場環境の改善を求める声も聞かれ、その一部は実際に生産現場の施設改善につながりました。さまざまな職場で女性の活躍を広げるためにも、女性の声が生かされる仕組みづくりが必要だと考えています。

また、女性活躍推進には男女に関係なくワーク・ライフ・バランスの実現が重要であるとの考えから、2014年10月には「仕事と育児・介護 両立支援ガイドブック」を作成し国内Nisshaグループの全社員に配布しました。さらに2015年4月にはイントラネット上に「両立支援と女性活躍推進情報発信サイト」として "NISSHINE (ニッシャイン)" を開設。育児・介護の各制度の紹介とともに利用者の声も掲載し、制度をより身近なものと感じてもらえるよう工夫しています。

2015年4月に発足したCSR委員会の労働・人権部会では、女性活躍推進を重点テーマに掲げKPIを設定しています。「私たちの価値観」に掲げるDiverse Capabilitiesの実現に向け、今後も継続的に取り組んでいきます。



ヒアリング調査



イントラネット "NISSHINE"

多様な働き方を支援

Nisshaグループは、さまざまなかたちで多様な働き方を支援し、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。

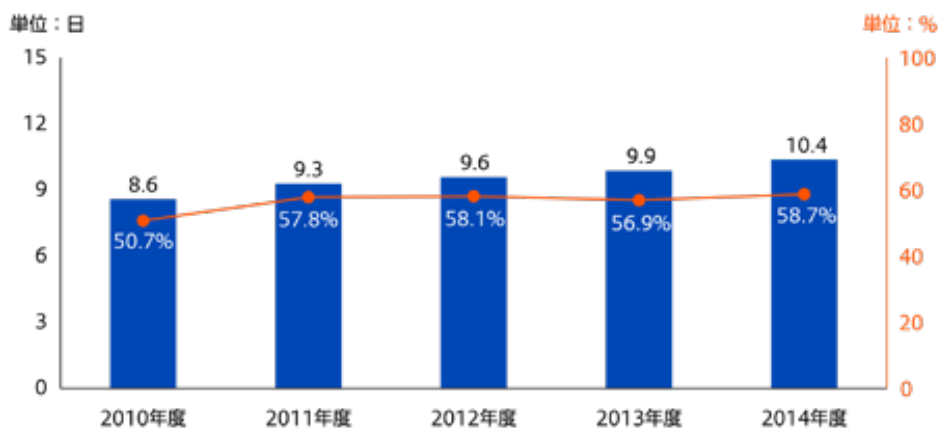
フレックスタイム制度の導入

社員自身が始業および終業の時刻を自主的に決定して勤務するための仕組みとして、フレックスタイム制度を導入しています。導入の目的には、海外との時差や納期などに柔軟に対応すること、業務の繁閑に応じた働き方をすること、そしてワーク・ライフ・バランスを推進することがあります。導入当初は営業部門のみを対象としていましたが、対象部門を徐々に拡張し、現在では開発部門や管理部門でも多くの社員が活用しています。

有給休暇取得の推進

有給休暇取得推進のため、「夏季・冬季年次有給休暇計画取得」を実施し、それぞれ2日間の取得を推進しています。また、本人や家族の誕生日・結婚記念日に取得できる「メモリアル休暇」も2日間取得することができます。このような取り組みを継続して行うことにより、2014年度の平均取得日数は10日を超えました。今後も引き続き、取得率向上を目指します。

年次有給休暇平均取得日数および取得率（国内Nisshaグループ）



時間外労働削減

仕事の進め方やタイムマネジメントの改善によるワーク・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。毎月、時間外労働が多い部門に対し、その要因、今後の見込み、社員の体調などのヒアリングを行い、経営層および労働組合に報告しています。そしてその内容は、適切な人員配置の検討に生かされています。2014年度の時間外労働時間は前年度に比べ5.9%削減されており、年々減少傾向にあります。

EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 行動規範への準拠を目指すナイトテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) では、「労働時間が週60時間または法で定められた制限 (いずれか厳格な方) を超過しない」との要求事項に対応するため、独自のアラートシステムを運用しています。週の半ばに労働時間の集計を行い、基準の超過が懸念される社員の上司に連絡して週後半の労働時間管理を促すことにより、基準の順守徹底に取り組んでいます。

育児・介護支援

さまざまなライフステージにおいて、柔軟な働き方ができるよう制度の充実を進めています。主な支援制度は以下の通りです。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、諸施策を実行することにより、一部、法定以上の支援制度を確保しています。

主な育児支援制度

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1歳6カ月まで）
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に4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 有給	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
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	—

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*	通算480日（稼働日） 1日につき3時間まで時間短縮可能	通算93日
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

*短時間勤務制度は所定時間から3時間の時間短縮をすることが可能です。例えば、通常8時間勤務の社員は3時間短縮して、1日の労働時間を5時間にすることができます。

また、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」も取り入れており、本人病気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・休園日などに利用できるようになっています。

両立支援ガイドブック配布

ワーク・ライフ・バランスの実現を支援するため、育児・介護の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、2014年10月に全社員に配布しました。さらに、2015年4月からはイントラネットにも掲載し、社内外の支援制度や情報を提供しています。



くるみん認証

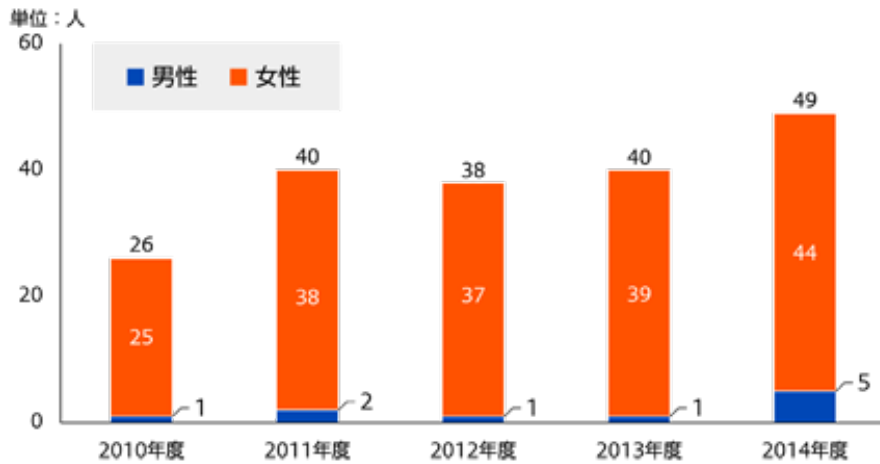
2013年には、2009年に引き続き2期連続でくるみんの認証を受けました。
 ※くるみんマークは、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が利用できるマークです。企業が中期の行動計画を策定・実施し、都道府県の労働局へ申請し認定されるものです。



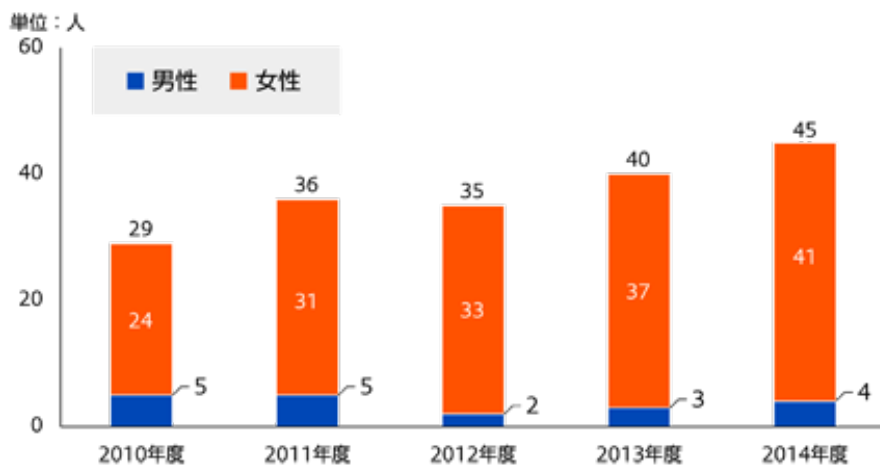
主な休暇・休業取得状況（国内Nisshaグループ）

育児休業・育児時短勤務・子の看護休暇の取得状況は、次のグラフの通りです。いずれも増加傾向にあり、男性の取得も継続しています。

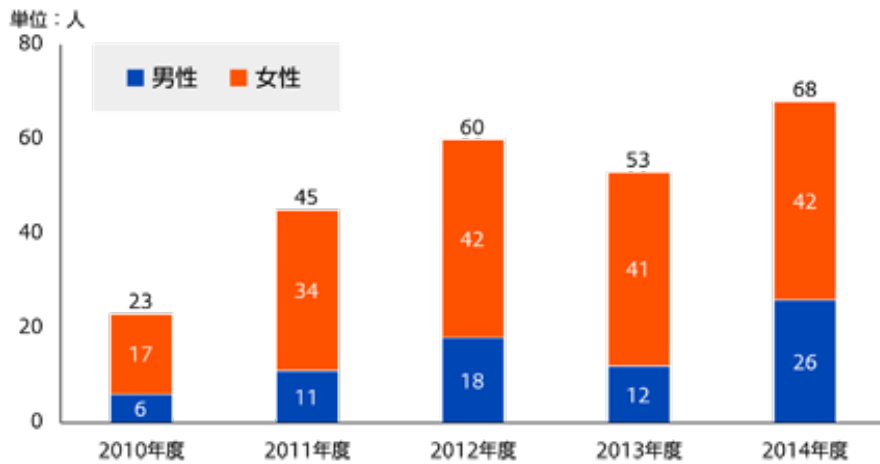
育児休業制度利用者数



育児時短勤務制度利用者数



子の看護休暇制度利用者数



育児休業終了後の復職率： 男性100%、女性100%

※復職率=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

育児休業終了後の定着率（1年間）： 男性100%、女性71%

※定着率=前年度の育児休業からの復職者のうち当年度3月末時点で在席している社員数÷前年度の育児休業からの復職者数

介護休業・介護時短勤務・介護休暇の取得状況（国内Nisshaグループ）

介護休業・介護時短勤務・介護休暇の取得状況は次の表の通りです。高齢化が進む社会における多様な働き方を支援するため、社内外の介護支援制度などの情報をまとめた「両立支援ガイドブック」の配布やイントラネットの活用を通して、制度の周知に取り組んでいます。

制度	性別	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
介護休業	男性	2	1	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
介護時短勤務	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	1	0	1
介護休暇	男性	0	0	0	4	1
	女性	0	2	2	2	2

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、健康状態に応じた就業上の配慮を行うことで復職後の再発予防と円滑な職場復帰を目的として、休職者の「復職支援実施細則」を定めています。また、働き方の面から復職をサポートする仕組みとして、復職後には定期的に産業医との面談を実施し、就業上配慮が必要な事項について確認するとともに、復職後6ヶ月間は、1日最大2時間の短時間勤務ができる制度を導入しています。

在宅勤務制度

2014年度より、社員の仕事と生活の調和を図るとともに仕事の成果を上げることを目的に、在宅勤務制度を導入しました。小学校卒業までの子と同居している社員および介護中の社員を対象に、週に2日間、もしくは1日の一部時間帯に自宅で業務を行うことが可能となりました。2014年度は計4人の社員がこの制度を利用しました（妊娠中1人、育児2人、介護1人）。

治療通院休暇制度

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ことを目的に、治療通院休暇制度を2015年度より導入します。特定の疾患に罹患している社員が対象となり、1年間に10日間の治療通院休暇を取得することが可能です。

社内公募制度

Nisshaグループでは、社員に主体的なキャリア選択の機会を提供し、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、2011年度に「社内公募制度」を導入しました。この制度は、特定の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します。そして、選考に合格した社員が該当部署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、それぞれが新たな部門で活躍しています。

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
公募件数		21	7	33	27
合格者数 (異動者数)	男性	3	6	3	3
	女性	2	4	2	3

表彰制度

Nisshaグループでは、さまざまな表彰制度を設けています。会社として褒め称えるべき要件を明らかにし、その要件に該当した社員が周囲に影響を与えることで、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。2012年度には表彰制度の内容を刷新しました。

2012年度から2014年度までに、最高権威の賞である社長賞の受賞者は416人、売上の拡大に貢献した社員に与えられるトップライン賞は124人、価値観・行動指針を体現している社員を職場のヒーローとして称えるNissha People賞は338人にのぼります。その中には海外拠点の社員も含まれており、Nisshaグループ全体でグローバルに制度を運用しています。

また、技術発表会を2年に1度開催しています。可能性を秘めた優れた技術を発掘し評価することにより、技術者の開発意欲の向上につなげています。

社員の安全と健康

労働安全衛生方針と安全衛生目標

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経営の最優先事項と位置づけ、「労働安全衛生方針」を制定しています。イントラネットや社内掲示によって全社員に周知し、この方針にそって活動を進めています。そして、取り組み成果をレビューし、毎年設定するNisshaグループ安全衛生目標に反映させ、さらなる取り組みに生かしています。

労働安全衛生方針

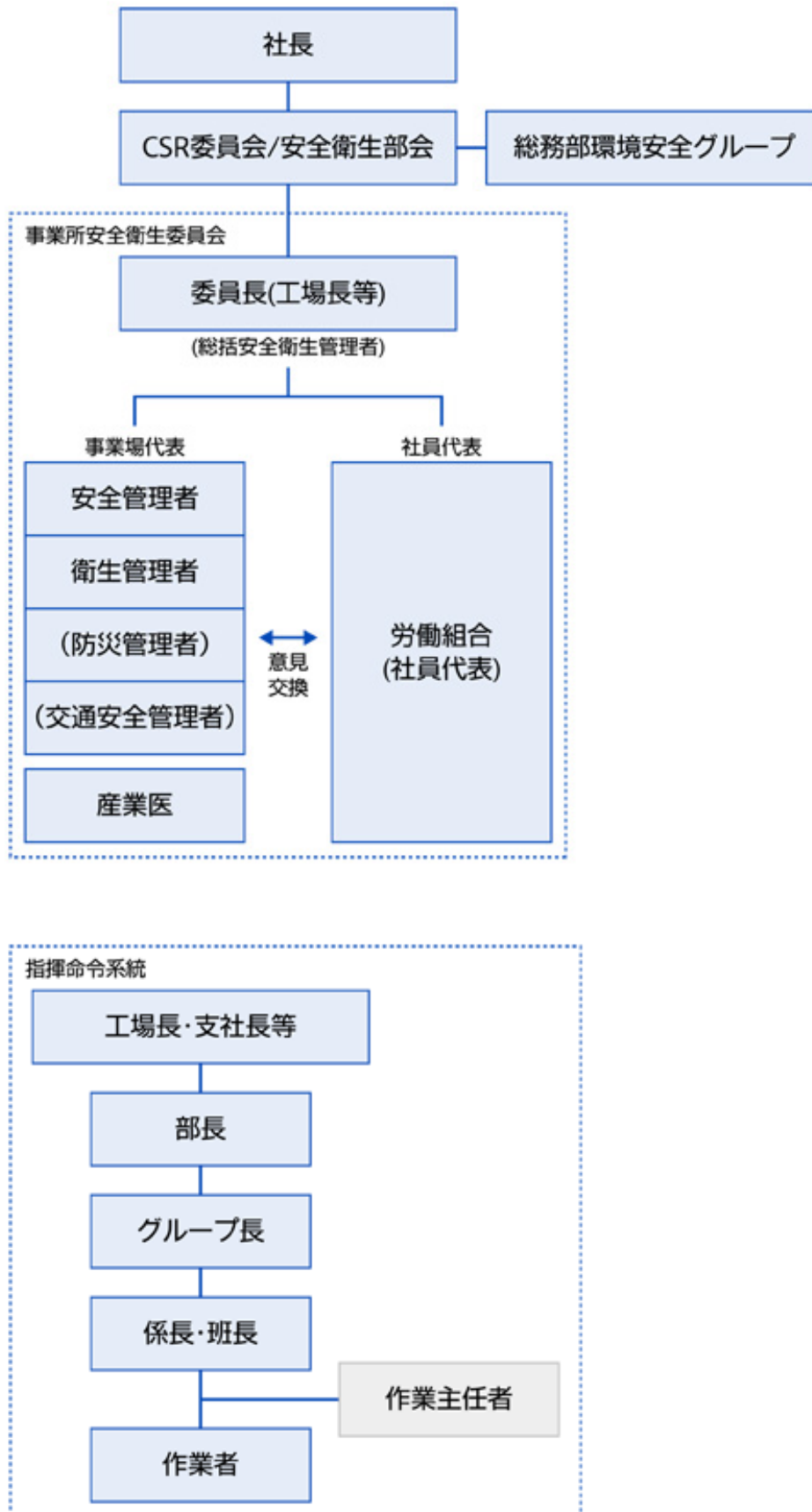
NISSHAは、事業を継続・発展させるうえで、事業活動に関わるすべての人々の安全と健康の確保を経営の最優先事項と位置づけ、以下の活動を実践します。

1. 全員参加による安全で快適な職場環境と心身の健康づくりを推進する。
2. 関係法令、当社が同意した地域社会・公的機関・お客さまなどの要求事項を順守し、社会との共生に努める。
3. マネジメントシステムを運用し、継続的な労働安全衛生水準の向上に努める。

この方針を、Nisshaグループで働くすべての人々に周知するとともに、広く社会にも公表します。

安全衛生部会と安全衛生マネジメントシステム

安全衛生マネジメントレベルのさらなる向上を目指し、労働安全衛生マネジメントマニュアルを2015年1月に制定しました。事業所ごとの安全衛生活動を、PDCAを回して取り組んでいます。Nisshaグループの安全衛生活動を統括するマネジメントシステム委員会安全衛生部会は、2015年度よりCSR委員会安全衛生部会として再編成しました。この部会は、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するとともに、各事業所が運営する安全衛生委員会を統括し、Nisshaグループ全体の取り組みの標準化とレベルアップを図っています。各事業所の安全衛生委員会は、安全管理者や衛生管理者などの事業場委員と、労働組合や各職場から選出された社員代表委員で形成し、安全で快適な職場の実現に向けた意見交換や改善提案の場としています。



職場のリスク低減－リスクアセスメント

職場で取り扱う生産設備や化学物質が作業者に及ぼす危険性・有害性についてのリスクを点数評価し、高いものから優先的に対策を講ずるリスクアセスメントの取り組みを、継続的に展開しています。リスクアセスメントの結果に基づき、残存するリスクを把握してマネジメントに反映させます。また、化学物質へのばく露のリスク評価については2016年からの取り組み義務化に先行して評価基準を整理し、取り組みを開始しています。

安全パトロール

安全衛生委員会を中心に職場の安全巡視を行っています。毎月の定例安全パトロールのほか、7月の全国安全週間には事業所委員長による特別安全パトロールを実施し、職場への安全意識の向上を図っています。2015年度からは職場の安全衛生推進員を対象に安全パトロール研修を行い、一定の安全知見を習得した社員が有資格者として登録され、パトロールに参画しています。これまでにない新たな視点から問題点を抽出し、安全で快適な職場の形成に努めています。

労働災害の発生状況

2014年度は前年から休業4日以上災害が増加したため度数率・強度率がともに増加しました。2015年版報告書より、労働災害件数の地域別(国内・アジア)およびその男女比も示しています。

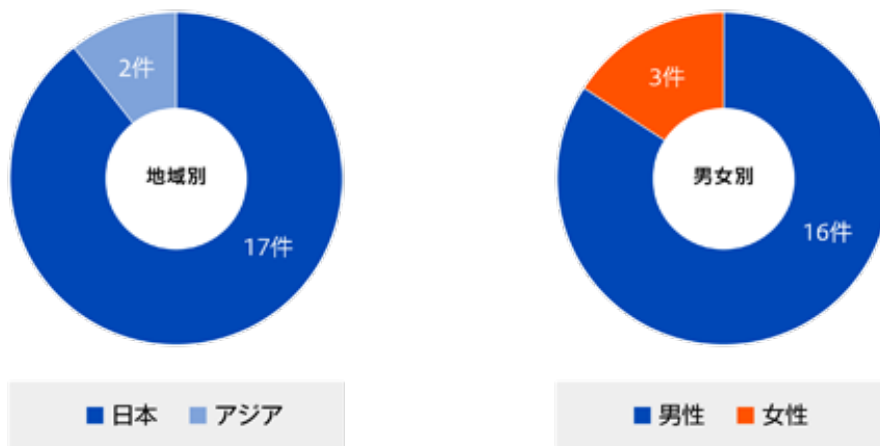
労働災害の発生状況（国内Nisshaグループ）

項目	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
労働災害件数	20	23	21	16	17
労働災害度数率 ^{*1}	0.41	0.16	1.15	0.00	0.77
労働災害強度率 ^{*2}	0.03	0.03	0.06	0.00	0.04
労働損失日数	299	248	434	16	284

※1 労働災害度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害（休業4日以上）による死傷者数で、災害発生の頻度を表す

※2 労働災害強度率：1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す

労働災害発生件数（国内Nisshaグループ・アジア、地域別・男女別）



* 北米の生産拠点の労働災害発生件数は、同一基準による集計が未実施であり、統計数字が不完全であるため、掲載しておりません。次年度以降、是正して掲載する予定です。

安全衛生教育・研修

安全衛生教育管理規程に基づき、業務に必要な各種教育・研修を実施しています。2014年度は実務経験の浅い社員に労働災害が集中していたことから、管理監督者向けに作業指導のポイントを押さえた研修や、化学物質の危険性やリスク評価の手順について演習を通じた研修を実施しました。



安全衛生研修会

生活習慣病対策



健康測定会

生活習慣病の発症を防ぐため、メタボリックシンドローム対策として「運動」「食事」「禁煙」に関する取り組みを継続しています。2014年度は、「運動習慣の推進」を主なテーマとして運動の効能や具体的な運動方法を学ぶ機会を設けました。産業医による衛生講習会や外部講師による健康講座に加え、オリジナルの「健康測定会」を開催。握力・腹筋力・柔軟性・バランス感覚・反射・体脂肪・腹囲の測定や、運動支援リーフレットを使った個別相談を行いました。測定結果から体力年齢を知ることができ、運動習慣を意識づける機会となりました。また、禁

煙イベントとして、スモーカーライザーによる呼気中一酸化炭素濃度測定会も実施し、禁煙の推進も継続しています。

さらに、ハイリスクアプローチとして、健康診断の結果により「精密検査・再検査を要する社員」には医療機関の受診勧奨を、「特定保健指導対象者」には、委託医療機関の支援のもと特定保健指導を実施し、社員の健康維持に取り組んでいます。

メンタルヘルス支援

メンタルヘルス支援として、2009年度より臨床心理士によるメンタルヘルス教育を開始、2012年度からは「こころの健康診断：職業性ストレス・コーピング調査」を導入しています。調査結果はストレスへの気づきと対処など、個人のセルフケアに活用していますが、今後は組織的なアプローチである職場環境改善に活用し、働きやすい職場づくりを推進する予定です。そのスタートにあたり、2014年度はラインケア教育として、メンタルヘルスのための職場環境改善のプロセス支援について学びました。



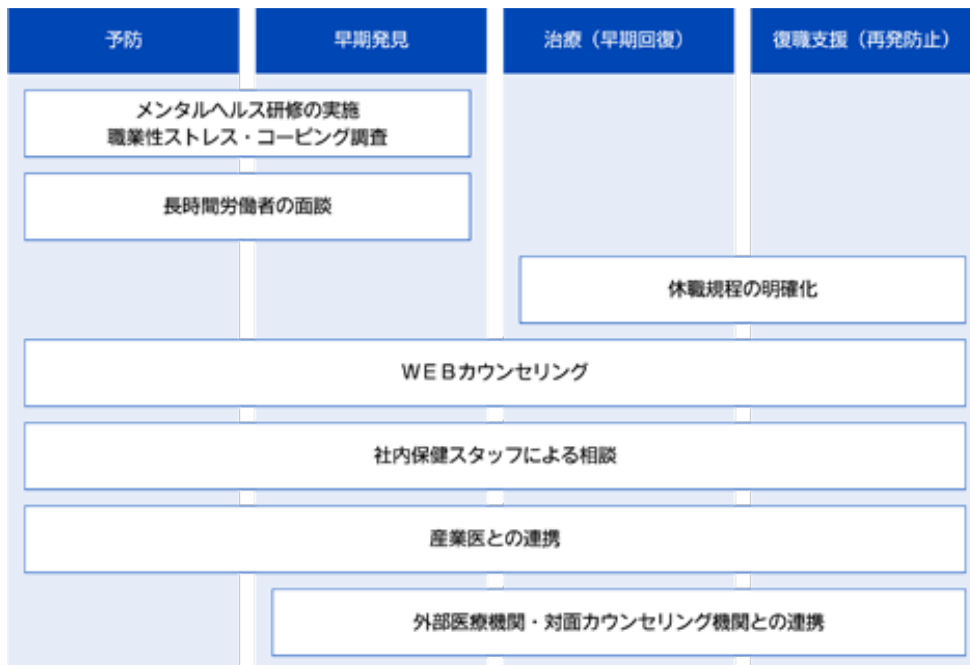
ラインケア教育「職場環境改善」

個人への支援としては、社外相談窓口である「WEBカウンセリング」で、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ることが可能です。2014年度は9件の利用がありました。

また、長時間労働の社員に対しては、保健スタッフおよび産業医が面談を実施しています。社員の健康状態を把握するとともに、必要な事後指導について所属長や人事部門とも連携し、対策を進めています。

さらに、メンタルヘルスの面で配慮を必要とする社員に対しては、「休職規程」にのっとり、病状の回復に充てる期間の提供と、復職時の就業上の配慮を行うことで、再発防止と円滑な職場復帰を援助しています。

今後も、職場・人事部門・保健スタッフが連携を取りながら、働きやすい職場づくりを推進していきます。



メンタルヘルスケア対応体制図

環境

環境方針と環境管理体制

環境方針に「事業の発展と持続可能な社会の実現」を目指すことを掲げ、環境マネジメントシステムの継続的改善に努めています。

環境目標と活動実績

Nisshaの環境中期目標である環境目的の達成に向け、各工場などの取り組み単位で目標を定め全社で取り組んでいます。

事業活動による環境影響

2014年度の原材料やエネルギーの利用（INPUT）と、排気・排水・廃棄物などの排出（OUTPUT）をまとめています。

省エネと地球温暖化対策

CO2排出量やエネルギー消費量などの推移と、原単位管理の取り組みについてご報告します。

廃棄物の管理

国内・外の生産拠点での廃棄物削減やリサイクル・有価物化の取り組み状況、さらに廃棄物・有価物のリスク管理について報告します。

汚染の予防と監視・化学物質の管理

汚染予防対策として、厳しい自主基準値を定め定期的な監視・測定を行っています。

拠点別廃棄物排出状況

国内の主な生産拠点における2015年3月度の廃棄物排出状況をグラフにまとめています。

環境方針と環境管理体制

環境方針と管理体制

2015年4月に、CSR委員会環境部会を新たに設置しました。同部会は、中長期的な企業価値向上を目的とした戦略的CSRテーマに取り組む一方で、企業の基盤を強固にする基本的CSRテーマとして、電子業界の行動規範EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) などのグローバル基準への順守体制構築・維持を展開し、Nisshaグループ環境リスク管理を推進しています。

基本的CSR領域の活動として、ISO14001を基盤としたEMS（環境マネジメントシステム）を、すべての国内Nisshaグループ拠点に構築しています。経営層の統括指揮のもと、コーポレート管理部門の総務部長が担当するEMS管理責任者と各部門・工場ごとに選任される環境委員が環境部会を構成し、総務部環境安全グループが事務局として同部会の運営を担っています。内部環境監査、マネジメントレビューの開催によりEMSの継続的改善に努め、EMSの有効性評価・改善のため、ISO14001の認証審査を受審しています。

当社は環境方針に、事業の発展と持続可能な社会の実現を目指すことを掲げています。環境方針は、イントラネットを通して広く社内に周知するとともにNisshaグループ各拠点に掲示し、社員一人ひとりへの浸透・啓発を図っています。そして、当社グループの環境中期目標である環境目的達成に向け、工場や組織ごとに環境目標を定めて活動計画を作成し取り組んでいます。環境目標は、日々の業務と直結した実効的な取り組みにするため、品質目標やその上位目標であるKPIとも連動しています。

当社グループの海外事業所は、個別にISO14001認証を取得しています。また、EICC行動規範などのグローバル基準への順守体制構築・維持に向けた取り組みも進めており、総務部環境安全グループが支援に当たっています。

環境方針

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、事業の発展と持続可能な社会の実現を目指す。

1. 汚染の予防

適用される法令や地域との協定を守り、製品の開発や設計、材料、生産、販売、設備など企業活動のすべての面から、環境汚染の予防に努める。

2. 製品の安全

お客さまとの約束を守り、安全で環境に配慮した製品を提供する。

3. 地球温暖化防止

資源やエネルギーの効率的な使用により、地球温暖化防止に貢献する。

4. 継続的改善

環境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見直しを行うことにより、継続的な改善を図る。

5. 社会との共生

環境の取り組みを通じて、お客さま、株主、サプライヤー、社員および地域社会との開かれた対話を推進する。

2012年4月1日制定

EMS（環境マネジメントシステム）の継続的改善

当社は、主要生産拠点だけでなく、小規模生産拠点や営業拠点においてもEMSを構築し、それぞれが重点管理項目に焦点を当て、実効性をともなうEMSを運用しています。2014年度はEMSの適用範囲を次の4つに編成し、改善に取り組みました。

1. ISO14001認証を取得する認証取得サイト
2. ISO14001非認証の運用管理点検サイト
3. 法順守点検サイト
4. 含有化学物質管理点検サイト

主要生産拠点でもある「ISO14001認証取得サイト」では、工場稼働停止リスクを想定して環境ハザードに基づく独自の環境リスクアセスメントを継続運用しました。この環境リスクアセスメントによるネガティブリスクの管理と、業務目標や品質目標と同期した環境パフォーマンス改善などのポジティブリスクの管理を併せて、活動の二本柱にしています。

また、小規模な生産拠点に該当する「ISO14001非認証の運用管理点検サイト」では、認証は未取得ですが、運用管理点検サイトとしてEMSの適用範囲に含め、維持管理が適法・適切に運用されているかどうか点検しました。

さらに、生産をともなわない営業拠点などに該当する「法順守点検サイト」では、廃棄物管理が適法に行われていることを点検するため、EMSの運用に当たりました。

2014年度は、新たにニッサビジネスサービスがISO14001認証を取得しました。

2015年度には、産業資材事業部・デバイス事業部の設計・開発部門のISO14001認証取得を推進します。

お客さまやEICC行動規範の要求事項など、グローバル基準への対応が強まる傾向にあります。

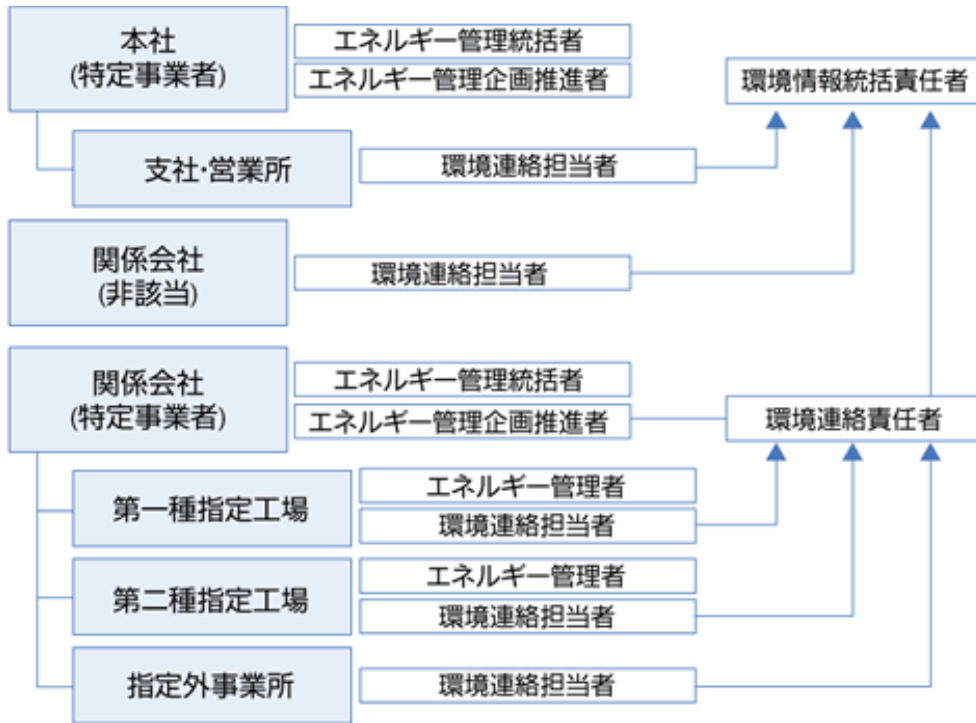
2015年度は、EMSの適用範囲を次の3つに再編し、ISO14001マネジメントシステムを基盤としたグローバル基準に追従できるEMSの取り組み推進をしていきます。

1. お客さま・EICC要求事項順守サイト
2. ISO14001認証を取得する認証取得サイト
3. 法順守点検サイト

なお、当社の海外拠点の多くは、個別にEMSを構築し、運用しています。

Nissha環境管理体制





環境目標と活動実績

2012年5月に制定したNisshaグループ環境目的は、2012年度から2014年度までの3年間の国内Nisshaグループの環境中期目標です。2014年度はその最終年度にあたり、各工場や取り組み部門がそれぞれの環境目標を達成することにより、国内Nisshaグループ全体の環境目的の達成を目指しました。

ISO14001認証取得サイトは、環境リスクマネジメントとリスク低減対策に取り組み、すべての対象サイトにおいてリスクを一段階下げることができました。その結果、環境事故 0件を維持して、環境目的を達成しました。

省エネの取り組みにおいて、ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）姫路工場では、CO2排出量削減目標は達成しましたが、生産量との効率を示すCO2排出率は未達成でした。また、NPT加賀工場は、工場立ち上げ時からの省エネ取り組みが評価され、エネルギー管理優良事業者北陸支部会長賞を受賞しました。さらに、ナイテック印刷（NPC）八千代工場では、吸収式冷温装置をガス吸収式から電気チラー式に更新するなど、各工場でさまざまな改善に取り組んでいます。上述のように社外から評価をいただいた事例もありますが、国内Nisshaグループ全体の2014年度CO2排出率は1.32（2011年度実績を1.00とした場合）となり、環境目的は未達成となりました。廃棄物削減取り組みでは、2014年度の廃棄物発生率が0.79（2011年度実績を1.00とした場合）となり、環境目的を達成しました。NPT加賀工場の廃棄物発生量が大幅に改善されたことが主な要因です。

各工場は、環境目的で定めた項目以外にも、独自に環境目標を登録し取り組みました。NPT加賀工場は、排水処理方法の見直しにより、投入する薬剤の使用率削減に取り組み、目標を達成。ナイテック工業（NII）は有機溶剤の使用率削減目標を設定し取り組みましたが、生産量減少や小ロット化などが影響し未達成でした。一方、廃溶剤の有価物化に積極的に取り組み、再資源化とコスト削減に成果をあげることができました。

当社は、電子業界の行動規範であるEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）を基準とするサプライヤーCSR監査を本格的にスタートしました。2015年度から始まる第5次中期経営計画の3年間で、重要なサプライヤーを対象にCSR監査を実施する計画です。また、社員が地域の小学校・保育園に出張して行う「環境学習」の取り組みも継続しています。2007年の開始以来、のべ78校、参加児童数は4,000人を超えました。

Nissha環境目的

対象：Nissha国内ISO14001認証取得範囲のサイト（以下、認証取得範囲のサイトと表記）

1. 汚染の予防

環境事故 0件（環境事故は、工場外にまで影響を及ぼすものを指す）

2014年度末までに、環境リスクの「可能性」を下げる（リスクレベルを一段階下げる）

認証取得範囲のサイトは、ハザード評価リストでH2以上と評価された環境リスク*に対してリスク低減対策を行う（リスクレベルを一段階下げる取り組みを行う）

※対策実施後、ハザード評価で重大性が変化しない場合もある

※H2以上は、ハザード評価リストでリストアップした工場外にまで環境影響が及ぶハザードを指す

※H2は従来の維持管理項目にあたる。定められた手順により対応に努めること

*環境ハザードのリスクレベルを「重大性」と「発生の可能性」からマトリクスで9段階に評価した値（リスクレベルの高い順に、VH、H1、H2、H3、H4、L1、L2、L3、VL）

2. 地球温暖化防止

2014年度までにCO2排出率（原単位）を3%以上削減する（基準：2011年度実績平均値）

認証取得範囲のサイトは、業務改善（効率改善）、品質改善により、生産量などをベースにした原単位で、CO2排出率を毎年前年度比 1%以上削減する

※各組織はKPI、品質目標を環境目標に設定してもよい

※省エネ法「特定事業者」に該当する会社は、省エネ法で報告した原単位を基準とする

※取り組みによる増減把握には、排出係数としてデフォルト値（0.555kg-CO2/kwh）を使用する

3. 廃棄物の削減

2014年度までに廃棄物発生率（原単位）を3%以上削減する（基準：2011年度実績平均値）

(1) 廃棄物の発生率抑制

認証取得範囲のサイトは、業務改善（効率改善）、品質改善により、生産量などをベースにした原単位で、廃棄物発生率を毎年前年度比 1%以上削減する

※各組織はKPI、品質目標（不適合品率や直行率など）を環境目標に設定してもよい

※ CO2排出率原単位と同じ指標でなくても良い（生産mでなく生産件数でも良い）

(2) 廃棄物の有価物化推進

認証取得範囲のサイトごとに有価物比率の目標値を設定し、廃棄物の有価物化に取り組む

※ゼロエミッションは維持管理とする

4. 有害化学物質の削減

認証取得範囲のサイトでの有害化学物質の使用率低減

{（使用量又は購入量）／（生産量、処理量または件数）} の低減に取り組む
（目標値は認証取得範囲のサイトで設定する）

2014年度および2013年度～2014年度の実績と評価

1. 汚染の予防

目標： 認証取得範囲のサイトは、ハザード評価リストでH2以上と評価された環境リスクに対してリスク低減対策を行う（リスクレベルを一段階下げる取り組みを行う）

2014年度実績

2014年度は、認証取得サイトであるナイテック工業（NII）甲賀工場・津工場、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、ナイテック印刷（NPC）八千代工場、ニッシャビジネスサービス（NBS）がハザード評価リストを作成し、リスク低減対策に取り組みました。これらのサイトでは、主に薬品の漏洩訓練を実施し、中でも加賀工場は、排水処理装置の配管漏洩対策に取り組みました。

評価： ○

2013年度～2014年度実績

リスク低減対策に取り組み、すべての認証取得サイトでリスクを一段階下げることができました。その結果、環境事故 0件となり、環境目的を達成しました。2015年度以後、化学物質の定常時のリスクアセスメントを考慮した環境ハザード評価を進める計画です。

評価： ○

2. 地球温暖化防止

目標： 認証取得範囲のサイトは、業務改善（効率改善）、品質改善により、生産量などをベースにした原単位で、CO2排出率を前年度比 1%以上削減する

2014年度実績

国内NisshaグループのCO2排出率は、2013年度を1.00とした場合に2014年度は1.14となり、目標未達成となりました。歩留まり改善など品質活動と同期した取り組みを進め、効果を上げた工場もありますが、国内NisshaグループのCO2排出量の30%を占める、NPT姫路工場の原単位の未達成が、主な要因でした。

評価： △

2013年度～2014年度実績

国内NisshaグループのCO2排出率は、2011年度を1.00とした場合に、2014年度は、1.32となり、環境目的は達成できませんでした。一方、NPT加賀工場は工場立ち上げ時からの省エネ取り組みが評価され、エネルギー管理優良事業者北陸支部会長賞を受賞しました。

評価： X

課題： 国内Nisshaグループの環境目的は、3年間の環境中期目標です。各工場は、環境目的を達成するために、さまざまな省エネ取り組みを推進していますが、量産の立ち上げや工場の再編が続き、安定した原単位管理が難しいのが実情です。加えて、2015年度以降はM&Aにより新たにグループに加わる拠点を含めた適切な原単位管理が必要となっています。

3-1. 廃棄物の発生率抑制

目標： 認証取得範囲のサイトは、業務改善（効率改善）、品質改善により、生産量などをベースにした原単位で、廃棄物発生率を毎年 前年度比 1%以上削減する

2014年度実績

2013年度の廃棄物発生率を1.00とした場合に、2014年度は0.65になりました。NPT加賀工場の廃棄物発生率が大幅に改善されたことが主な要因です。一方NIIは、小ロット化や工場再編により生産量が安定せず、原単位目標は未達成でした。NPT加賀工場の排水処理方法の改善により、汚泥の発生量削減に取り組みました。

評価： ○

2013年度～2014年度

2011年度の国内Nisshaグループの廃棄物発生率を1.00とした場合に、3年間の実績が0.79となり、環境目的を達成しました。NPT加賀工場の廃棄物発生率の大幅な改善が主な要因です。

評価： ○

課題： 国内Nisshaグループの環境目的は、3年間の環境中期目標です。各工場は、環境目的を達成するために、さまざまな廃棄物削減取り組みを推進していますが、量産の立ち上げや、工場の再編が続き、安定した原単位管理が難しいのが実情です。2015年度以降は、上記に加え、M&Aにより新たにグループに加わる拠点を含めた適切な原単位管理が必要となっています。

3-2. 廃棄物の有価物化推進

目標： 認証取得範囲のサイトごとに有価物比率の目標値を設定し、廃棄物の有価物化に取り組む（※ゼロエミッションは維持管理とする）

2013年度～2014年度実績

NII甲賀工場は、廃溶剤の有価物化に取り組み、有価物比率が2013年度8.51%に対して、2014年度36.8%に大幅に上昇しました。NBSは、有価物を選別・売却することにより、国内Nisshaグループの廃棄物の有価物化に貢献しています。

評価： ○

4. 有害化学物質の削除

目標： 認証取得範囲のサイトでの有害化学物質の使用率低減

2013年度～2014年度実績

NPT加賀工場は排水処理方法を改善し、投入する薬剤の使用率削減に取り組みました。NPT姫路工場は、生産工程で使用する薬剤の使用率削減取り組みを実施し、目標を達成しました。

評価： ○

事業活動による環境影響

事業活動による環境負荷を把握するために、原材料やエネルギーの利用（INPUT）、排気、排水、廃棄物などの排出（OUTPUT）を調査しています。Nisshaグループの2014年度の実績を下図にまとめました。

Nisshaグループ生産拠点の投入量と排出量

国内NisshaグループのINPUTは、2013年度と比べて約4%の微減となりました。

事業別に見ると、デバイス事業部はナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場の新工法による本格生産に伴い、主に製品工程使用材料の増加が影響し、約6%増加しました。一方、産業資材事業部は製品ポートフォリオの組み換えの進捗に伴い、ナイテック工業（NII）甲賀工場の投入量は、フィルム約70%、溶剤約20%、インキが約40%増加しました。NII津工場は、新たなフィルム製品の生産へのシフトにより、フィルムなどの投入量が大幅に減少しました。情報コミュニケーション事業は、生産量の減少に伴い、用紙の投入量が約6%減少しています。

なお、2014年度期中から、エフアイエス株式会社(FIS)が新たにNisshaグループに加わりました。2015年度よりライフイノベーション事業部として、さまざまな情報を公表していきます。OUTPUTでは、グループ全体のCO2排出量にほぼ変化はなく、廃棄物排出量は約5%減少しました。また、グループ全体の水の排出量は、2,594千m³、前年に比べて約4%の増加となっています。

海外拠点は、生産量の増加に伴い、投入量は前年比で約21%増加しました。特に、広州日写精密塑料有限公司の投入量が約60%と大幅に増加し、同様に日写（昆山）精密模具有限公司は約20%、Eimo Technologiesは約13%、そしてサザンニッシャは約4%増加しました。海外生産拠点の投入材料の90%以上を成形樹脂が占めています。

INPUT

国内生産拠点

産業資材	PET/アクリルフィルム	2,372 t
	溶剤	1,388 t
	グラビアインキ	1,276 t
	その他	182 t
デバイス	製品工程材料	8,175 t
	その他	441 t
情報 コミュニケーション	用紙	21,802 t
	インキ	280 t
	その他	82 t
FIS	製品工程材料	31 t
国内生産拠点合計		36,028 t

海外生産拠点

	樹脂	2,652 t
	金型および金型材料	76 t
	タッチパネル	4 t
	その他	114 t
海外生産拠点合計		2,846 t
Nisshaグループ合計		38,874 t

国内・海外含む

エネルギー	電気	177,280 MWh
	ガス	7,864 千m ³
水	上水	886 千m ³
	井戸水	92 千m ³
	工業用水	1,639 千m ³

OUTPUT

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	6,468 t
再生資源 (産業廃棄物)	廃プラスチック	
	鉄くず・廃缶	
	廃溶剤・インキ・ウエス	
	廃酸・アルカリ	
	汚泥 他	8,441 t
単純焼却・ 埋立廃棄物	事業系一般廃棄物	
	その他(産業廃棄物)	2,020 t
国内生産拠点合計		16,929 t

海外生産拠点

	廃棄物総量	256 t
海外生産拠点合計		256 t

国内・海外含む

排気	CO ₂	114,717 t
	VOC (燃焼処理した量を含む)	1,381 t
排水		2,594 千m ³

省エネと地球温暖化対策

NISSHAのCO2排出状況

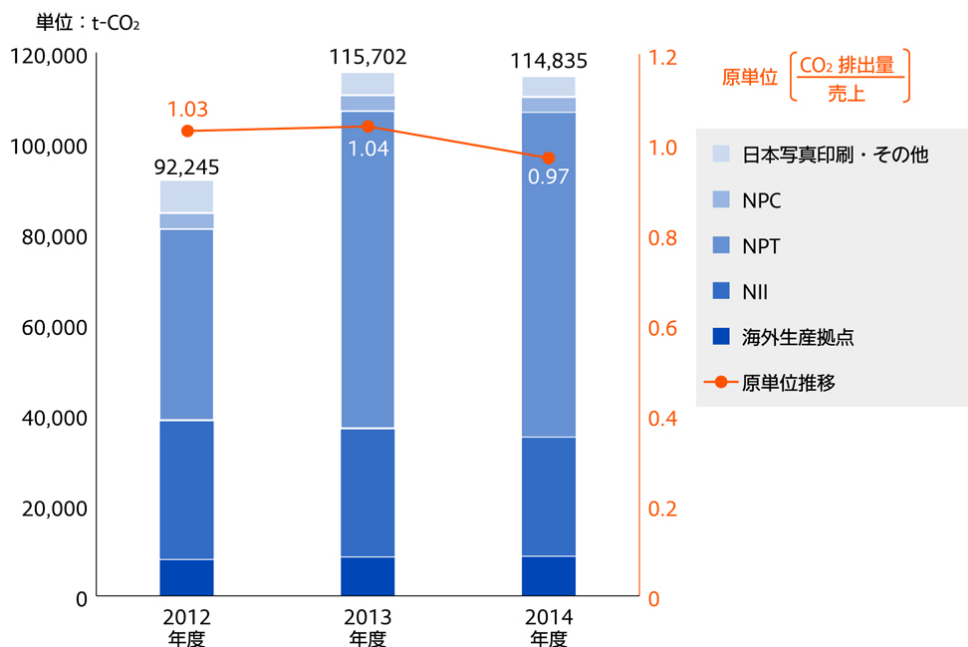
2014年度CO2排出量は、日本国内拠点で106,087t-CO2となり、前年度の107,101t-CO2に対して、約1%減少しました。また、海外生産拠点では8,748 t-CO2となり、前年度の8,601t-CO2に対して約2%増加しました。

日本国内拠点における排出量減少のおもな要因は、製品ポートフォリオの組み換えの進捗による、ナイテック工業（NII）津工場の排出量減少です。NII津工場のCO2排出量は、前年度の10,431 t-CO2に対して2014年度は6,566t-CO2となり、約37%減少しました。一方、NII甲賀工場は、前年度17,979t-CO2に対して、2014年度は19,768t-CO2となり約10%増加しました。また、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場の量産が本格化し、前年度28,693t-CO2に対して、2014年度は31,438t-CO2となり、約10%増加しました。

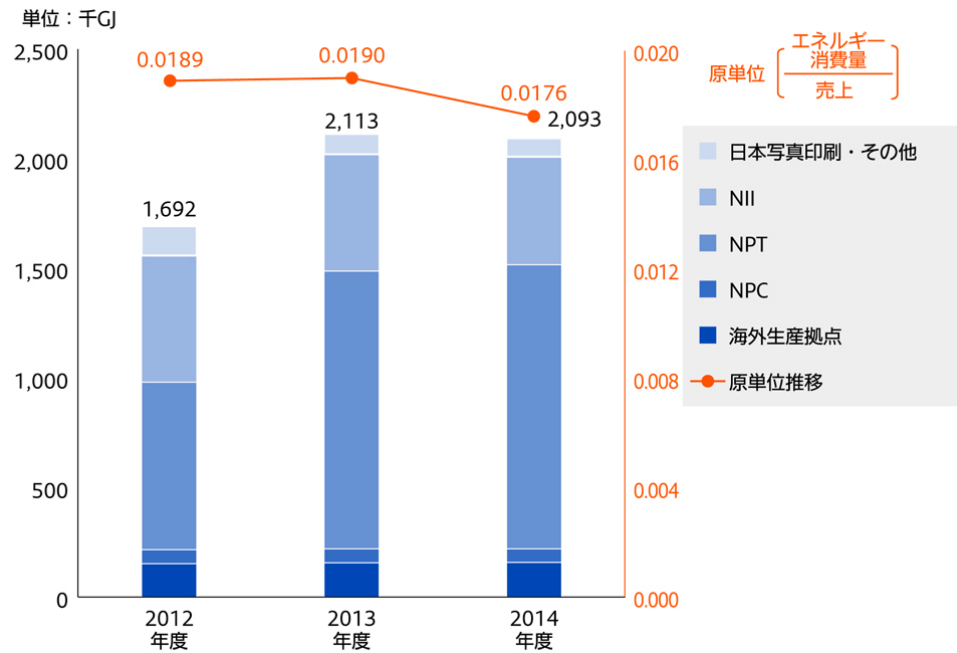
海外生産拠点のCO2排出量は、Southern Nissha、広州日写、日写昆山で増加しましたが、Nissha USAの子会社Eimo Technologies は、前年度に対して約4%減少しました。同社の排出量は4,645t-CO2で海外生産拠点の半分以上を占めています。

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、その影響は軽微です。

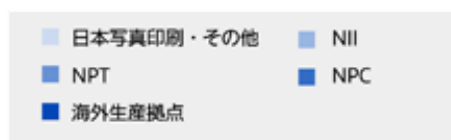
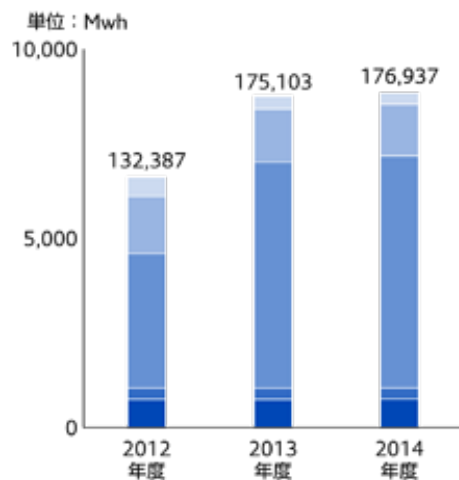
CO2排出量と原単位の推移



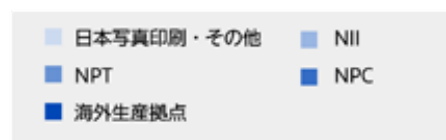
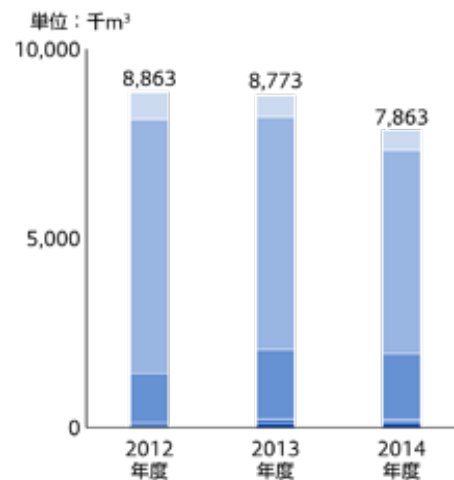
エネルギー消費量と原単位の推移



電力消費量の推移



ガス消費量の推移



ガソリン・軽油・重油・消費量の推移



生産量などによる原単位管理と課題

改正省エネ法の施行により、法人単位のエネルギー使用量の把握と管理が義務付けられています。同法の要求に沿うため、2013年度より生産量などによる法人ごとの原単位管理を始めました。日本写真印刷および生産拠点でもある各関係会社の2013年度の原単位実績をそれぞれ 1.00 とした場合、2014年度は目標「0.99以下」に対して、下表の結果となりました。NPT姫路工場での原単位が大きく影響し、全社原単位目標が未達成になりました。

Nisshaグループの環境中期目標である環境目的の対象期間である3年の間に、新製品の市場投入による新たな量産の立ち上げや、製品ポートフォリオの組み換えによる工場の再編が行われたことが影響し、生産量と排出量の関係が崩れているケースが散見され、適切な原単位の管理が難しくなっているのが実情です。加えて、2015年度以降は、M&Aにより新たにグループに加わる拠点を含めて、より適切なCO2排出量や廃棄物排出量の原単位管理が必要となっています。

拠点名	原単位 (各々生産量などに基づく)			2014年度 評価
	2013年度実績	2014年度目標	2014年度実績	
日本写真印刷 (本社・東京・大阪ほか)	1.00	0.99以下	0.54	○
ナイテック工業 (甲賀・津)	1.00	0.99以下	0.90	○
ナイテック・プレジジョン・アンドテクノロジーズ (姫路)	1.00	0.99以下	1.61	×
ナイテック・プレジジョン・アンドテクノロジーズ (加賀)	1.00	0.99以下	0.86	○
ナイテック印刷 (八千代・京都)	1.00	0.99以下	1.01	×
Nissha国内	1.00	0.99以下	1.14	×

* 2014年度版CSR報告書 (2014年6月発行) において公表した2012年度・2013年度のCO2総排出量の数値に誤りがありました。NPT姫路工場におけるガス使用に伴うCO2排出量算出に誤りがあったことが主な要因です。本報告書では、修正後の数値を掲載しております。お詫びして訂正いたします。

廃棄物の管理

廃棄物の管理

2014年度の国内Nisshaグループにおける廃棄物の総排出量は16,929tで、2013年度に比べ5%減少しました。ナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ(NPT)の生産量が減少したことが主な要因です。また、これにともない、焼却・埋め立て廃棄物の排出量も2,020tと、前年度比12%の減少となりました。

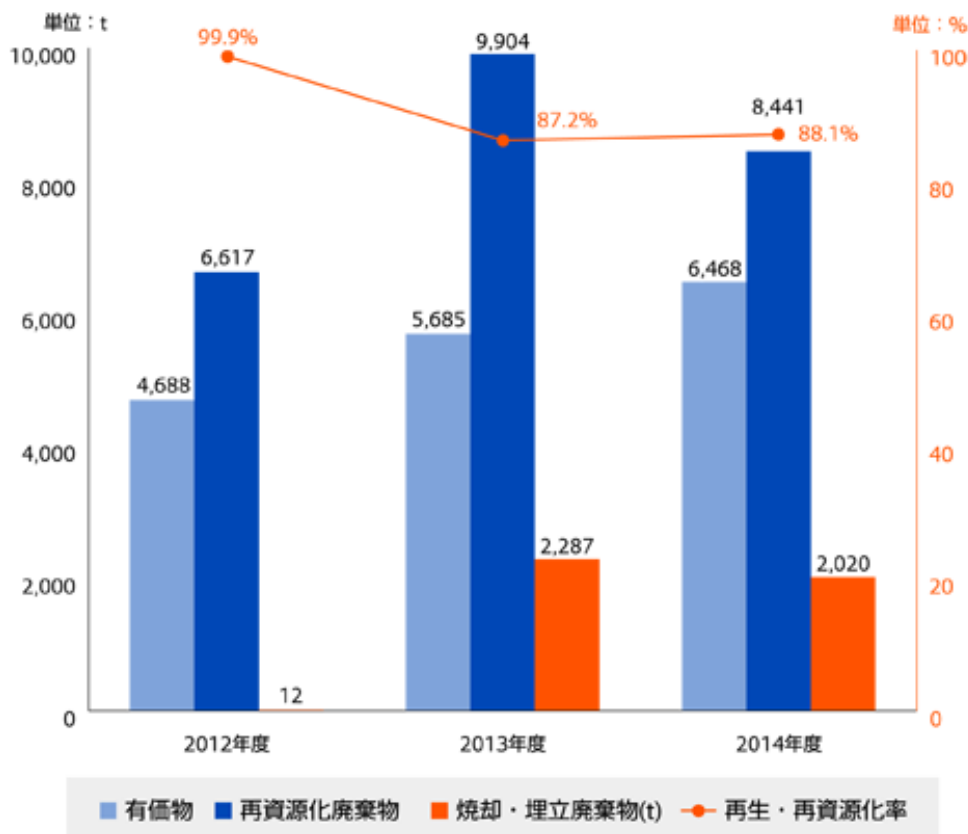
再生・再資源化率は88.1%で、前年度に比べ1ポイント改善しましたが、ゼロエミッション（再生・再資源化率99.5%以上）の目標は依然として未達の状態です。NPT加賀工場が排出する汚泥をリサイクルできないことが、その原因です。

その一方で、同工場では排水処理方法の改善による汚泥の排出量削減に取り組んでいます。2013年度の下期は64.5%だった再生・再資源化率を、2014年度下期には71.5%にまで改善しました。2015年度は、この加賀工場での汚泥排出量削減がさらに進み、国内Nisshaグループの再生・再資源化率改善に大きく寄与する見込みです。

リサイクルと有価物化の状況

2014年度は前年度に引き続き、廃棄物の有価物化に取り組みました。廃棄物総排出量に占める有価物比率は38.2%で、2013年度に対して6ポイント増加しました。マテリアルリサイクル率も56.3%と、2013年度より2ポイント増加しています。ナイトック工業(NII)では、廃溶剤の有価物化に継続して取り組み、環境負荷低減とコスト低減の効果を見込んでいます。

廃棄物再資源化の推移（国内Nisshaグループ）



海外生産拠点の取り組み状況

アジアの生産拠点である、広州日写、日写昆山、Southern Nisshaの2014年度の廃棄物排出量は256tで、2013年度に比べて32%増加しました。生産量増加の影響もあり、Southern Nisshaでは前年度比41%、広州日写では14%、日写昆山では89%増加しています。一方、再生・再資源化率は前年度から横ばいで、Southern Nisshaは目標値90%以上に対して99%、日写昆山は目標値86.3%以上に対して、89.1%、広州日写は目標値71%以上に対して72%となり、前年度と同様、アジアのすべての生産拠点で目標を達成しました。

アジアの生産拠点廃棄物排出量（広州日写・日写昆山・Southern Nissha）

	2012年度	2013年度	2014年度
総量 (t)	99	194	256

アジアの生産拠点再生再資源化率（2014年度）

	目標	実績	評価
広州日写	71%以上	72%	○
日写昆山	86.3%以上	89.1%	○
Southern Nissha	90%以上	99%	○

廃棄物および有価物のリスク管理

廃棄物には、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流出

法令やお客さまからの要求事項に基づき作成した「Nissha廃棄物管理規程」に沿って、すべての拠点が同一基準で廃棄物の安全管理に取り組んでいます。また、各拠点はこの規程に従い「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。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。同規程には、廃棄物処理委託先の選定基準や、当社独自のチェックリストを使用した処理場の定期的な視察基準も定めて運用しています。

また、機密情報を含む廃棄物および有価物についても管理基準をさだめ、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）と連携した管理を推進しています。

汚染の予防と監視・化学物質の管理

汚染の予防

汚染予防のための監視・測定業務として、厳しい自主基準値を定め、大気汚染物質、排水水質、騒音、臭気などの測定を定期的を実施しています。

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 姫路工場 水質測定

単位：排水量 m³、その他 mg/l (pHを除く)

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	2012年度		2013年度		2014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	5,112	△	5,143	△	5,017	△
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.5~8	6.6~8	○	6.7~7.6	○	6.9~7.5	○
BOD	120	10	9	9	○	6.3	○	4.4	○
COD	120	10	9	9.9	△	10.3	×	8.9	○
SS	150	5	4.5	1.3	○	1.5	○	1.9	○
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	<0.5	○	0.8	○	0.9	○
フェノール類含有量	5	0.1	0.08	<0.005	○	<0.005	○	<0.005	○
銅含有量	3	0.5	0.4	0.01	○	0.07	○	0.05	○
亜鉛含有量	2	1.5	1.2	0.02	○	0.02	○	0.01	○
溶解性鉄含有量	10	0.15	0.08	0.02	○	0.01	○	0.02	○
溶解性マンガ含有量	10	0.05	0.045	0.02	○	0.03	○	0.04	○
クロム含有量	2	0.02	0.02	<0.02	○	<0.02	○	<0.02	○
窒素含有量	60	10	9	9.3	△	7.4	○	8	○
炭含有量	8	1	0.45	0.19	○	0.24	○	0.25	○

※2013年度、CODで瞬間値が法基準値を超過しましたが、行政への連絡対応と是正処置を実施しました。

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 加賀工場 水質測定

単位：mg/l

計量対象	法基準値(県)	自主基準値	2012年度		2013年度		2014年度	
			分析値	評価	分析値	評価	分析値	評価
pH	5.8~8.6	6.2~8.2	7.8	○	7.9	○	8	○
BOD	160以下	40以下	66	△	72	△	29.6	○
COD	160以下	80以下	71	○	84	△	33.8	○
SS	200以下	20以下	17	○	11	○	10	○
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	30	15以下	0.6	○	1.7	○	1.4	○

ナイテック印刷 (NPC) 八千代工場 ばい煙測定

単位：g/m₃N

※八千代工場では、2014年度に従来のガス吸収式冷水発生装置を電気チラー式冷凍機に変更したため、ばい煙発生施設を廃止しました。

計量対象	法基準値	自主基準値	2012年度				2013年度				2014年度
			3月1日	評価	11月12日	評価	3月19日	評価	9月3日	評価	
ダスト	0.10	0.003	0.003 未満	○	0.003 未満	○	0.001 未満	○	0.002 未満	○	ばい煙発生施設廃止のため 測定対象外
窒素酸化物	150.0	71.3	58.0	○	74.0	△	53.0	○	59.0	○	

ナイテック工業 (NII) 津工場 敷地境界測定

自主的に臭気濃度を測定し、監視に努めています。

計量対象	法基準値	自主基準値	2012年度				2013年度				2014年度					
			7月31日	評価	1月22日	評価	7月30日	評価	3月3日	評価	7月28日	評価	-月-日	評価		
臭気測定 (官能試験 による 臭気指数)	-	-	10 未満	○	10 未満	○	10 未満	○	10 未満	○	10 未満	○	-	-	-	-

※グラビア印刷機の稼働を停止したため、2014年度下期の測定は実施していません。

化学物質の管理

2014年度のPRTR法届出対象物質は9種類でした。

ナイテック工業 (NII) 甲賀工場

単位：kg

PRTR 番号	物質名	2012年度			2013年度			2014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	産廃業者への 移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者への 移動量	届出 対象
53	エチルベンゼン	1,070	410	○	727	250	○	1,720	580	○
80	キシレン	3,780	2,210	○	9,260	4,100	○	16,700	5,500	○
88	六価クロム化合物	0.1	0.0	○	0.1	0.0	○	0.1	0.0	○
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
300	トルエン	124,000	89,400	○	97,200	73,100	○	143,000	7,800	○
392	ノルマルヘキサン	4,300	2,300	○	0.0	0.0	○	4,500	2,600	○

ナイテック工業 (NII) 津工場

単位：kg

PRTR 番号	物質名	2012年度			2013年度			2014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	産廃業者への 移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者への 移動量	届出 対象
53	エチルベンゼン	-	-	-	3,900	1,100	○	250	2,500	○
80	キシレン	1,350	1,200	○	3,600	1,000	○	210	2,100	○
88	六価クロム化合物	0.1	0.1	○	0.1	0.1	○	0.1	0.1	○
300	トルエン	25,700	22,900	○	71,000	20,000	○	980	9,900	○

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

単位：kg

PRTR 番号	物質名	2012年度			2013年度			2014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	産廃業者への 移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者への 移動量	届出 対象
71	塩化第二鉄	0.0	0	○	0.0	0	○	0.0	0.0	○
272	銅水溶性塩 (錯塩を除く)	0.0	2,630	○	0.0	277,000	○	0.0	1,950	○

* 2014年度版CSR報告書（2014年6月発行）において公表した2012年度・2013年度NPT姫路工場の塩化第二鉄の移動量の数値を、本報告書において修正しております。経済産業省の指導のもとにデータの修正を行ったものです。お詫びして訂正いたします。

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 加賀工場

単位：kg

PRTR 番号	物質名	2012年度			2013年度			2014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	産廃業者への 移動量	届出 対象	大気への 排出量	産廃業者への 移動量	届出 対象
64	銀および その水溶性化合物	0.0	0.0	○	-	-	-	-	-	-
71	塩化第二鉄	-	-	-	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	○

拠点別廃棄物排出状況

主な生産拠点における廃棄物排出状況（2015年3月度実績）

ナイテック工業（NII）甲賀工場

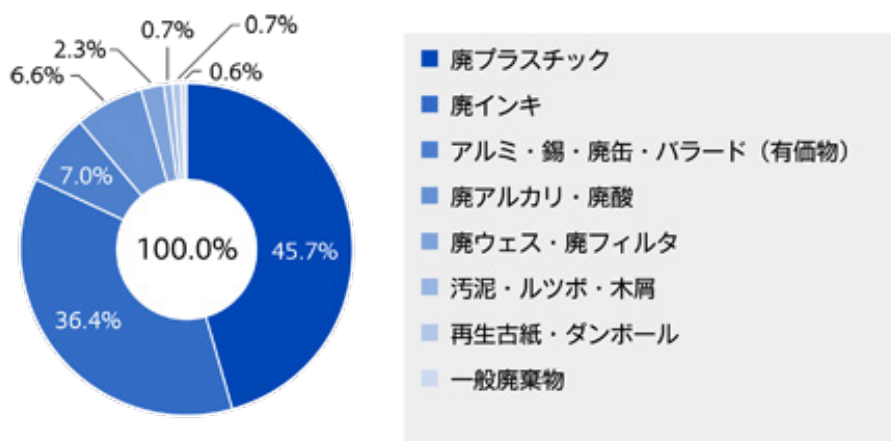
滋賀県甲賀市

ISO14001認証取得：2007年6月

生產品目：各種転写箔（産業資材事業）



再生・再資源化率 100.0%



ナイテック工業（NII）津工場

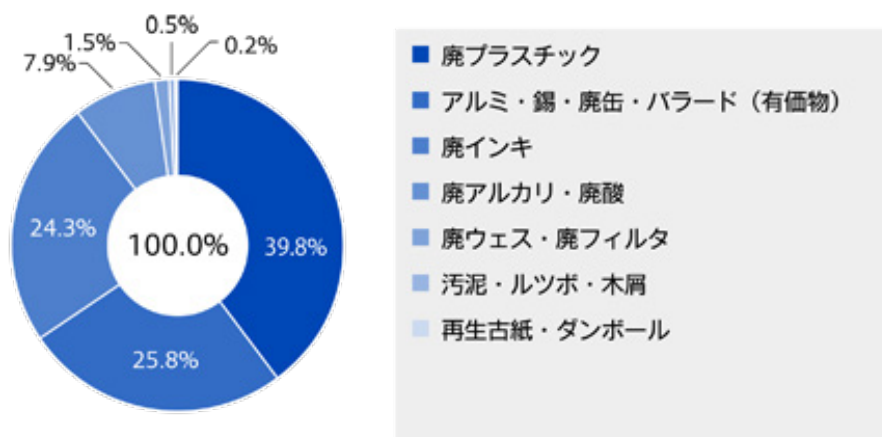
三重県津市

ISO14001認証取得：2012年3月

生產品目：各種転写箔（産業資材事業）



再生・再資源化率 100.0%



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

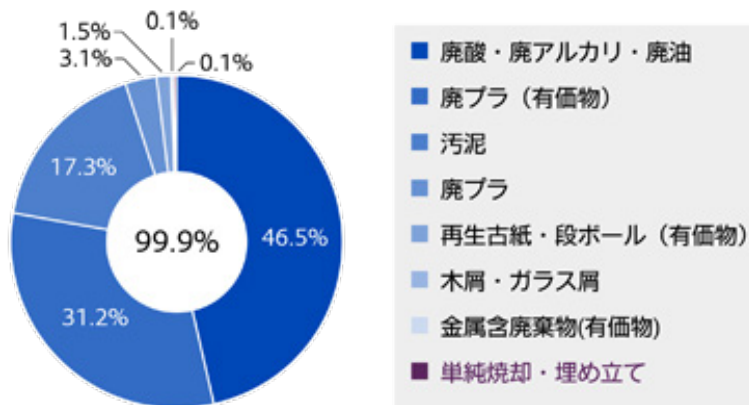
兵庫県姫路市

ISO14001認証：2014年3月

生産品目：タッチパネル（デバイス事業）、色素増感太陽電池



再生・再資源化率 99.9%



ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場

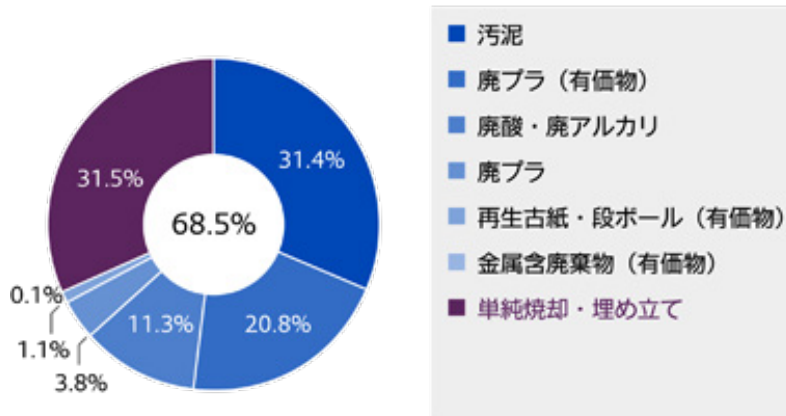
石川県加賀市

ISO14001認証取得：2014年3月

生産品目：タッチパネル（デバイス事業）



再生・再資源化率 68.5%



ナイテック印刷（NPC）八千代工場

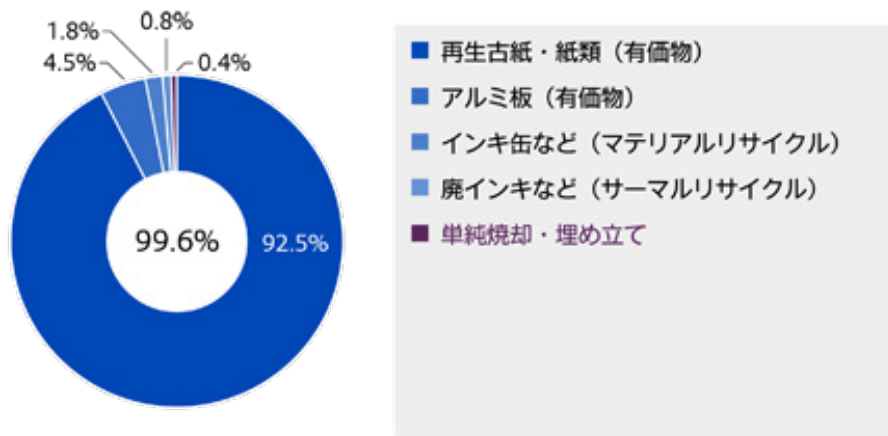
千葉県八千代市

ISO14001認証取得：2004年12月

生産品目：オフセット印刷の枚葉機と輪転機による書籍・カタログ・チラシなどの印刷、製本（情報コミュニケーション事業）



再生・再資源化率 99.6%



公正な事業慣行

情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティ基本方針のもと、より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の維持・改善に取り組んでいます。

知的財産の取り組み

知的財産の保護を基本方針とし、第三者の知的財産を尊重するとともに、自社の知的財産の権利化と活用に取り組んでいます。

紛争鉱物に対する取り組み

「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」を制定し、誠実な鉱物調達に努めています。

貿易管理

貿易管理の取り組みは事業継続に必須の課題です。2014年6月にAEO特定輸出者認証を、2015年6月にはAEO特例輸入者認証を取得しました。

サプライヤーさまとのパートナーシップ

サプライヤーさまとの共生を目指して、相互に企業価値を高めるべく「購買基本方針」に基づいたCSR調達推進に取り組んでいます。

情報セキュリティの取り組み

インターネットの広がりや、スマートフォンなどの普及により、誰もが簡単にまたいつでもネット社会につながる便利な時代がやってきました。その一方で、誰もが情報漏洩などの被害者や加害者になる危険性が高まっています。

Nisshaグループは、社員情報や、お客さまやサプライヤーさまなどからお預かりした重要な情報、特に新製品情報や最先端技術情報、個人情報などの非常に機密性の高い情報資産を、社外および関係者以外に漏洩しないことが最も重要であると考えています。

そして、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（以下、ISMS）の構築を目指し、2005年に「情報セキュリティ基本方針」を制定し、社員全員で順守するとともにその運用を続けています。

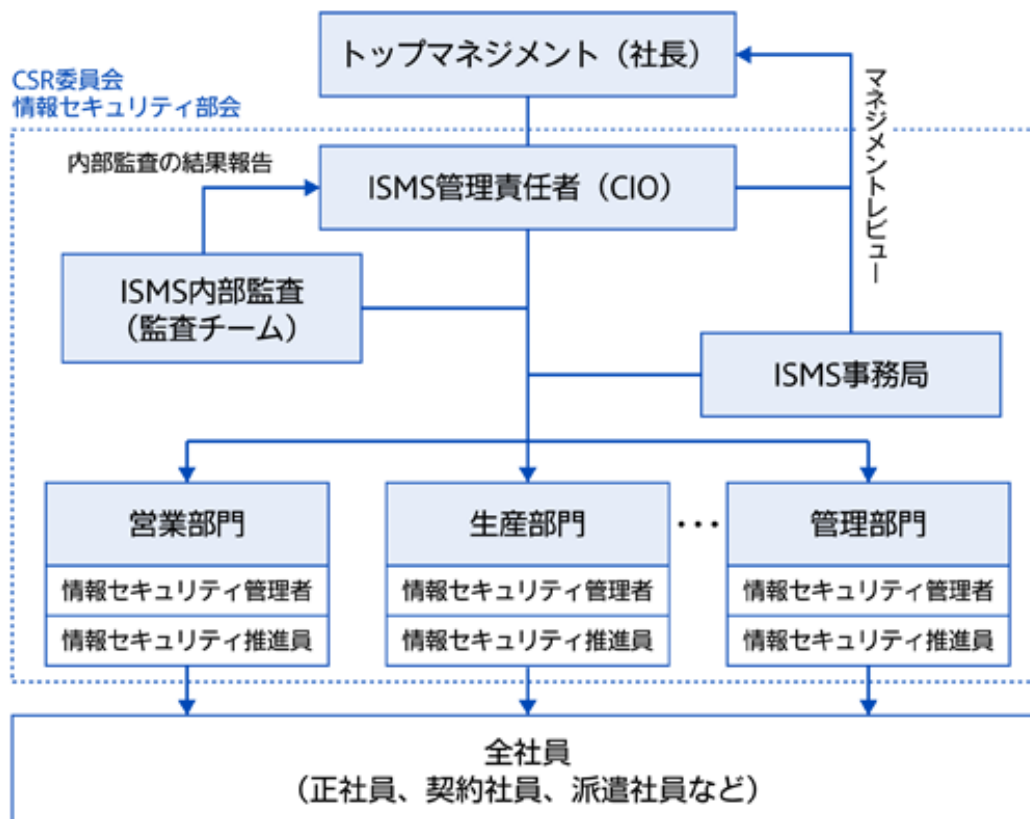
情報セキュリティ基本方針

Nisshaグループは、自社の業務情報および事業活動を通じて保有するお客さま・サプライヤー・社員などの情報資産を脅威から保護し、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て維持・改善する。また、情報セキュリティに関わる内外の要求事項を考慮し、すべてのリスクを受容可能なリスク水準以下に軽減する。

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、情報の機密性・完全性・可用性を維持・改善する。
2. 情報セキュリティ法令または規制の要求事項ならびに契約上のセキュリティ義務を順守する。
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・改善してリスクの軽減を図り、企業発展に寄与する情報セキュリティレベルを維持する。
4. Nisshaグループで働くすべての人に情報セキュリティ基本方針を周知し、情報セキュリティに対する意識高揚に努める。

情報セキュリティ管理体制

情報セキュリティを推進する母体として、CSR委員会情報セキュリティ部会を設置しています。ISMS管理責任者（CIO）を部会長とし、部門ごとに選任された情報セキュリティ管理者・推進員を委員として運営しています。部会の事務局は、IT部門内に設けたISMS事務局が担っています。本部会は、情報セキュリティへの取り組み実績や課題などを報告・共有するほか、顕在化した課題に取り組むなど、ISMSを推進する上で非常に重要な組織体です。



情報セキュリティ管理の取り組み

当社は2005年9月、ISMSの国際規格ISO27001の認証を取得しました。これを機に、Nisshaグループ独自のISMSを構築し、継続的に維持・改善してきました。ISMSの運用においては、リスクアセスメント（情報資産に対するリスク評価・分析）、情報セキュリティ目標の決定・実施、関連法規制の順守、内部監査、およびマネジメントレビューなどの各プロセスを適切に実施することで、情報セキュリティインシデント（事件・事故）発生のリスクを低減してきました。2014年度は、特に以下の取り組みに注力しました。

1. 情報セキュリティ関連規程全面改訂の展開

前年度に引き続き、IT環境の変化に対応するため全面改訂した関連規定を社内に展開し、情報セキュリティ体系の整理やスマートデバイス、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）、BYOD (Bring Your Own Device) への対応、さらに情報セキュリティ教育資料の内容強化などを図りました。

2. 情報セキュリティ教育の強化

社員一人ひとりの理解を深めるため、新たにNisshaグループに加わった関連会社での集合教育などを含む研修・教育を実施しました。

3. ISO27001拡張審査・認証取得

ナitek・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 姫路工場では、これまで独自のISMSを運用していましたが、さらに高度な継続運用を目指し、ISO27001認証を取得しました。

4. ISMS海外拠点展開の事前調査

海外拠点でのISMS運用を見据えて、ヒアリングシートや現地でのインタビューなどによる事前調査を実施しました。

5. ISO27001新規格（2013年版）への対応

関連文書などの更新や内部監査を実施し、次年度の認証取得に向けた準備を進めました。

2015年度は、ISO27001新規格の認証を取得するほか、海外拠点でのISMS運用を開始する計画です。今後もNisshaグループは、急激に変化するIT環境に対応し、情報セキュリティへのリスク低減・管理強化のための取り組みを積極的に行います。

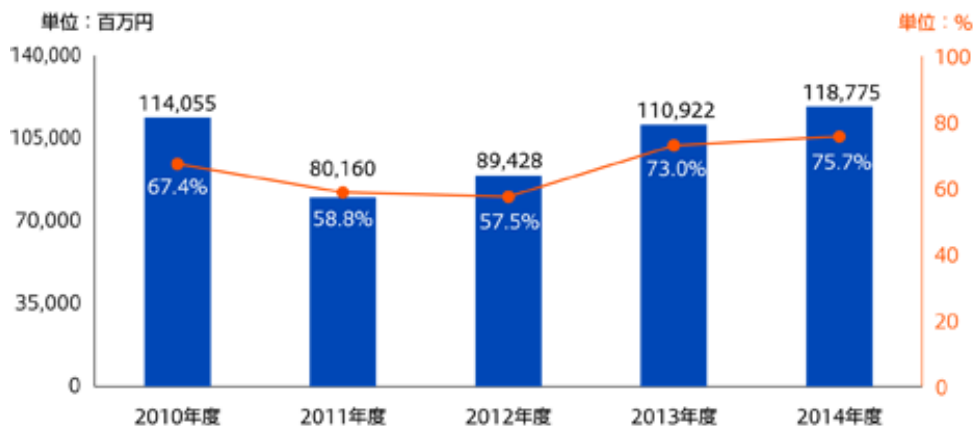
貿易管理

貿易管理体制の強化

当社の貿易管理強化の取り組みは、2010年4月の「貿易管理プロジェクトチーム」の発足にさかのぼります。社内に適正な輸出入管理体制を構築することを目的に、翌2011年には「貿易管理委員会」を発足させ、本格的な貿易管理を開始しました。2012年5月に開催した第一回貿易管理委員会総会において、外国為替および外国貿易法（外為法）を中心とした安全保障貿易管理業務の強化と、関税法に基づく適切な貿易管理を基本としたAEO特定輸出者認証の取得に向けて活動することを確認、2014年6月には同認証を取得しました。

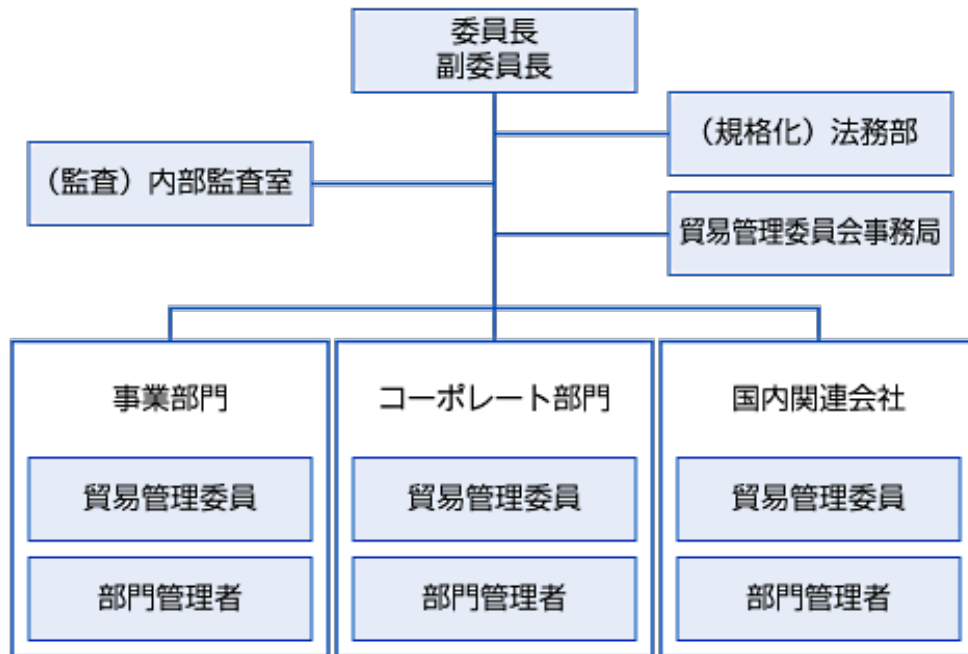
当社の売上高に占める海外向け売上は増加傾向にあり、2014年度は75.7%となりました。当社にとって貿易管理の取り組みは、事業継続のための必須課題となっています。

売上高と海外向け売上高比率



貿易管理体制

当社の貿易管理委員会は、社長より委任を受けた取締役が委員長を務め、貿易管理の強化を進めています。また、各事業部、コーポレート部門、国内関連会社に貿易管理委員・部門管理者を置き、日々の業務における管理の徹底を図っています。今後の海外関連会社への展開に向けて、2015年度は貿易管理委員会事務局が海外拠点を訪問し、社員教育を進める計画です。



AEO認証取得状況

当社は、2014年6月のAEO特定輸出者認証取得に続き、2015年6月15日付で特例輸入者認証を取得しました。同26日には、大阪税関において承認書の授与式が執り行われました。また、2014年10月には、Southern Nissha（マレーシア）がAEO特定輸出者認証と特例輸入者認証を同時に取得しています。



2014年度の取り組みと今後の課題

2014年度は前年に引き続き、安全保障輸出管理を強化するとともに、貨物だけではなく、役務（技術情報）の輸出管理の運用を進めました。一方、AEO特例輸入者認証の取得に向けた取り組みも展開しました。各事業部の貿易管理委員を中心に事務局会議を毎月開催する中、全社的な貿易管理の取り組み強化の一環として、参加者の対象を絞り込んだ階層別研修会を実施。基礎的な知識の習得を狙いとした全社員対象の研修会、より専門的な貿易関連業務の知識習得を目指す管理職および貿易関連業務者向け研修会、さらに、役員向けの研修会も実施しました。また、大阪税関より講師を招き輸入貿易に関する特別講座を開催し、特例輸入者認証の取得に向けたスタートを切りました。これらの取り組みを通して、輸入規制に基づく「輸入禁制品」や「輸入規制品」の認知が深まり、輸出入のための社内調査件数も、前年に引き続き大きく増加しました。実際の輸出入に必要な輸出入関連書類の記載や申告に関するルールの再徹底にも、引き続き取り組んでいます。輸出入貨物の厳格な管理は社会からの要請であると同時に、グローバルに事業を展開する当社にとって、お客さまへのサービス向上につながる重要な取り組みです。特定輸出者認証に続き特例輸入者認証を取得したことによる相互認証メリットを最大限に生かしながら、さらに全社レベルで、適正な貨物管理の徹底と社員のセキュリティ意識の向上を図る継続的な取り組みが重要だと考えています。

これまで以上に安全確保と作業品質向上、コンプライアンスへの取り組み強化を推進し、お客さまのご要望にお応えできる安全・安心かつスピーディーな国際物流サービスの提供に努めます。

AEO (Authorized Economic Operator) 制度

近年、国際物流におけるセキュリティ対策の強化が強く求められるようになりました。国際物流がますます活性化する中、貿易のセキュリティの確保と物流の円滑化を両立させることが、大きな課題となっています。AEO制度は、税関と民間企業とのパートナーシップの構築により、その両立を目指す制度です。特定輸出申告制度、特例輸入申告制度などがあり、国際貿易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がAEO事業者に認定され、国際標準にのっとり、手続きの迅速化などの優遇措置が与えられます。

知的財産の取り組み

知的財産についての考え方

当社は「知的財産の保護」を取り組みの基本方針に掲げ、「企業倫理・コンプライアンス指針」重点項目のひとつとしています。そして、第三者の知的財産を尊重するとともに、自社の知的財産の権利化と活用に積極的に取り組んでいます。

「知的財産の保護」は、事業部の業績拡大および新規事業の優位性確保を目的として知的財産部が中心となって進めており、Nisshaグループ全体の知的財産戦略の策定と、社内での知的財産権確保への対応に努めています。

知的財産の保護における基本方針（企業倫理・コンプライアンス指針より）

1. 当社の技術やブランドなどを重要な知的財産として、必要な管理を行います。
2. 業務を通じて生じた発明は、社内規程に基づき届け出ます。
3. 他者の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めます。

特許出願の促進

開発部門で新しく生み出される技術は、特許出願により権利化を目指しています。グローバル化が進む事業展開に対応していくうえで、日本だけではなく海外でも特許出願が必要となります。また、技術開発の促進と特許化は、独自技術を採用したNissha製品と他社製品の差別化を進めることにつながります。これは、他社技術の不適切な利用の抑制も意味するため、お客さまにとっても、Nissha製品に起因する知的財産にかかわるリスクが軽減されることとなります。

他社特許の監視

Nissha製品が他社の特許権を侵害することがないように、定期的に他社特許を調査し、継続的に監視しています。他社特許の監視は、特許データベースに調査対象を検索式として登録し、定期的に調査結果を得ることができるSDIシステム（Selective Dissemination of Information）を利用しています。

知的財産研修会の開催

社員が知的財産への理解を深め、きちんと保護することができるよう、社内において知的財産研修会を開催しています。知的財産研修会は社外の専門家を招き、知的財産制度に対する理解を深めること、他社特許の調査手法を学ぶこと、技術開発を促進し特許出願を行うことなどを内容として、入門編・基礎編・特別編・調査実習編の4コースに分け実施しました（2014年度）。また、当社の知的財産部員が講師を務める研修会も行っています。



写真

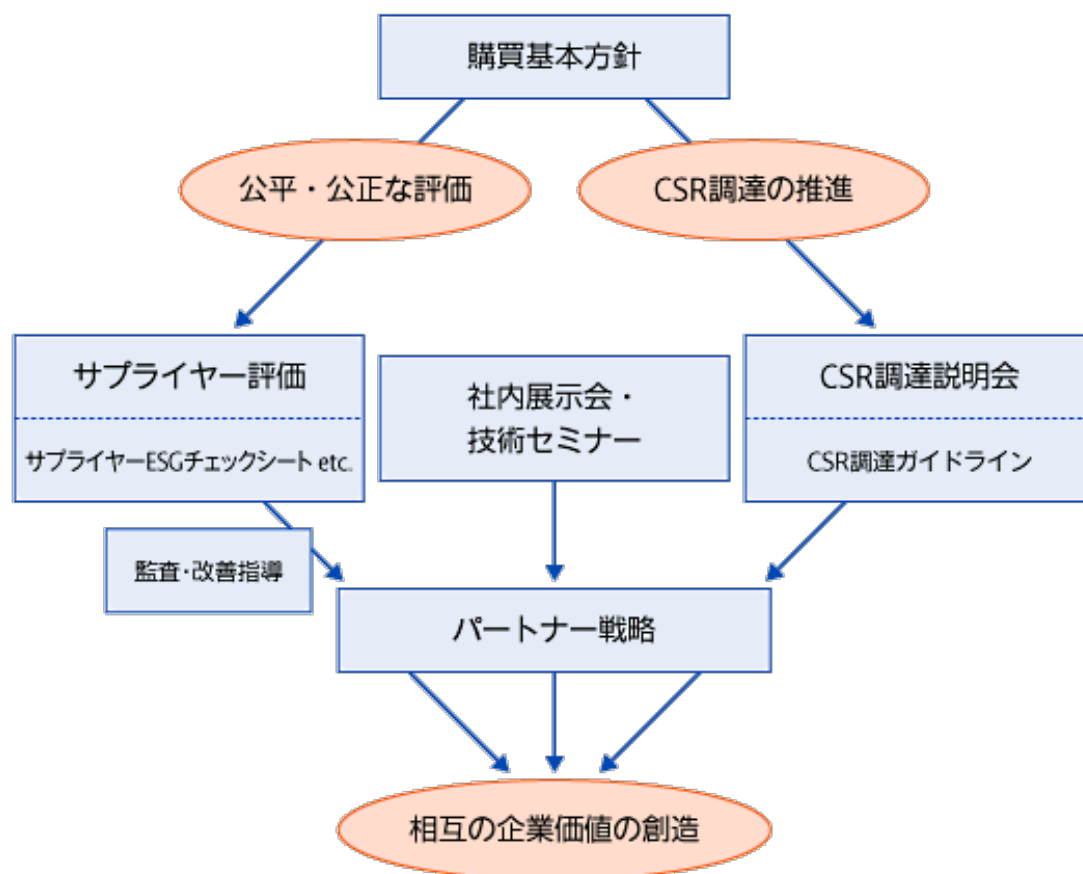
知的財産社内研修会の様子

講師：TechnoProducer株式会社 取締役 五丁龍志氏

業務委託先：中央光学出版株式会社

サプライヤーさまとのパートナーシップ

NISSHAは生産に必要な原材料・部品・機器・サービスを、グローバルな市場から調達しています。こうしたサプライチェーンを構成するサプライヤーさまとの共生を目指して、ともに「社会的責任」の意識を共有し相互の企業価値を高めるため、「購買基本方針」に基づいたCSR調達推進に取り組んでいます。

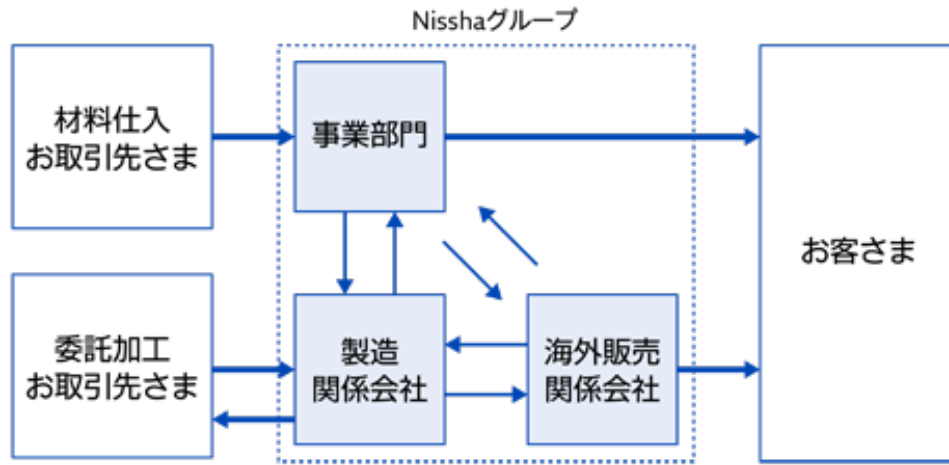


真のグローバル企業としての調達・購買 → 公正な評価／CSR調達

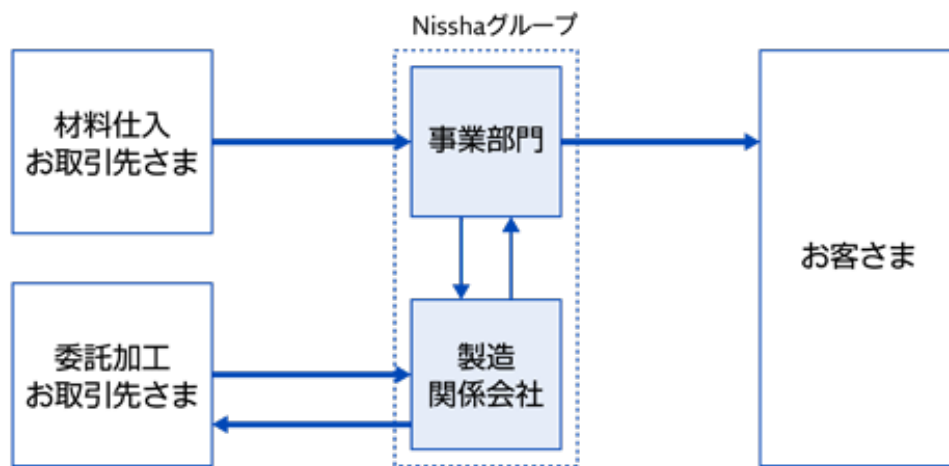
サプライチェーンの広がり

事業活動を行うにあたっては、さまざまなサプライヤーさまと協働しています。

産業資材事業・デバイス事業のサプライチェーン



情報コミュニケーション事業のサプライチェーン



サプライヤーさまのCSR監査を開始

当社は、サプライヤーさまを対象としたCSR監査を開始しました。この監査は、電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 行動規範、および同規範をベースとしたお客さま独自の行動規範を基準とするもので、労働人権、安全衛生、環境保全、倫理の4分野にわたる内容です。2014年度は、デバイス事業部の主力材料供給元企業や、各工場に人材を派遣いただいているお取引先さまなど計5社を対象に実施しました。従来から、品質や環境に関する監査は実施していましたが、EICC行動規範を含むことで、CSRリスクの軽減につながるより充実した内容となりました。

監査員は、EICC監査員研修を受講し合格した社員の中から選出しました。監査では、就業規則や勤務記録の確認、クリーンルームを含む敷地内のサイトツアー、そして社員を対象としたインタビューなどを行います。監査の結果、不適合な点が確認された場合には、サプライヤーさまには、指摘事項に対する是正措置 (CA: corrective action)・予防措置 (PA: preventive action)を取り決めていただきます。そして約3か月後に、実際にCA・PAが行われたことを確認するとともに、是正が完了したことを監査員が確認し、一連のCSR監査が終了します。2015年度からは、CSR監査の対象を全事業部における特に重要なサプライヤーさまに拡大していきます。

この取り組みを進めるにあたり、購買基本方針を改訂しました。さらにこれに沿って、CSR調達ガイドラインとSAQ (self-assessment questionnaire) であるESGチェックシートを全面的に見直しました。監査に先立ちCSR調達説明会を実施し、ESGチェックシートをあらかじめ配布・ご記入いただいた後、監査を行う計画です。そして2017年度中には、CSR監査で確認された不適合に対する是正を完了し、EICC行動規範への順守体制を構築する考えです。

サプライヤーセルフチェックシートの分野

1. 認証
2. 労働・人権
3. 安全衛生
4. 環境マネジメント
5. 情報セキュリティマネジメント
6. 倫理
7. マネジメントシステム

購買人材の育成

購買基本方針に沿って、サプライヤーさまと公平・公正で誠実な取引を推進するため、購買担当者教育を継続的に行っています。2014年度には、関連法令(下請法など)に関する研修のほか、独自に作成した購買試験を実施しました。試験は国内の事業所・生産拠点計7カ所で実施、117人の担当者が参加しました。試験内容には、関連法令や購買に関する基本的な考え方、さらにコミュニケーション技術に関する設問などが含まれています。試験実施に向けては、出題範囲の中から選定したテーマについて外部講師による研修会も実施しました。また、試験結果を分析し、スキルアップに向けた次の研修内容の検討に生かしています。



外部講師による研修会



購買試験実施

社内展示会の開催

パートナーシップを深める継続的な取り組みとして、サプライヤーさまの商品や新しい技術を社内のあるさまざまな部門に周知することを目的に、当社内での展示会を実施しています。2014年度は、デバイス事業・情報コミュニケーション事業に関連する2社のサプライヤー・お取引先さまにご協力いただき開催しました。



社内展示会

購買基本方針

私たちNISSHAは、「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す」の企業理念を実現するために、お取引先さまと共存共栄のパートナーシップを構築し、相互に誠実な調達を通して、常に企業価値の創造につとめます。

私たちNISSHA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いたします。

1. 安定した経営基盤と信頼できる経営姿勢
2. 優れた技術開発力と供給能力
3. 事業環境の変化に対する適応力
4. 製品・サービスの安全性、安定した品質、納期と競争力のある価格

5. 事業継続を目的としたサプライチェーン管理の取り組み

私たちNISSHA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、CSR調達につとめます。

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

2009年4月2日制定
2015年6月30日改正
日本写真印刷株式会社

紛争鉱物に対する取り組み

製品に紛争鉱物が含まれているかどうかの報告を義務付けたDodd-Frank法*1（第1052条）最終規則が採択された2012年8月以降、当社も多くのお客さまからの問い合わせにお答えしています。当社製品に使用している主な紛争鉱物は、一部のデコレーションフィルムやタッチパネル用ITOフィルム*2に使用するスズ、そしてFPC*3の金メッキに使用する金などです。

当社は製品を構成するすべての材料を調査し、対象の鉱物を含むものを抽出しています。そして、それらの材料の調達先であるサプライヤーのみならず、コンゴ民主共和国およびその周辺国から産出された鉱物を調達しないよう協力をお願いしています。

2014年度には、使用するすべての対象鉱物について、精錬所および原産国調査を終えました。さらにお客さまのご要望にお応えするため、すべての対象鉱物をConflict-Free Smelter（コンゴ民主共和国およびその周辺国から産出された鉱物を使用しない指定精錬所）からの調達に切り替える取り組みを進めました。

2014年3月に制定した「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」に従い、今後も誠実な対応で鉱物の調達を進めます。

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。私たちは企業理念の実践をすすめるうえで、同10原則を重要な原則の一つとして認識しています。この認識に基づき、ステークホルダーのみならずとの《共生》を目指すため、このような人権侵害とかわる紛争鉱物を原材料として使用しない考えです。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CSR報告書で公表します。

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。

2014年3月12日

日本写真印刷株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木順也

※1. Dodd-Frank法

米国「金融規制改革法」。紛争鉱物の使用について、コンゴ民主共和国とその周辺国で産出されたかどうか、企業の報告義務を課すもの。

※2. ITOフィルム

Indium Tin Oxide（酸化インジウムスズ）による透明導電膜をコーティングしたフィルム。

※3. FPC

Flexible Printed Circuits（フレキシブルプリント基板）。柔軟性があり変形可能なプリント基板で、変形した場合にも電気的特性を維持する。

消費者課題

お客さまへの責任・品質への取り組み

NISSHAは「お客さまに満足し、喜んでいただける製品やサービスの提供」を目指し、品質方針のもと、日々品質向上に取り組んでいます。

品質方針

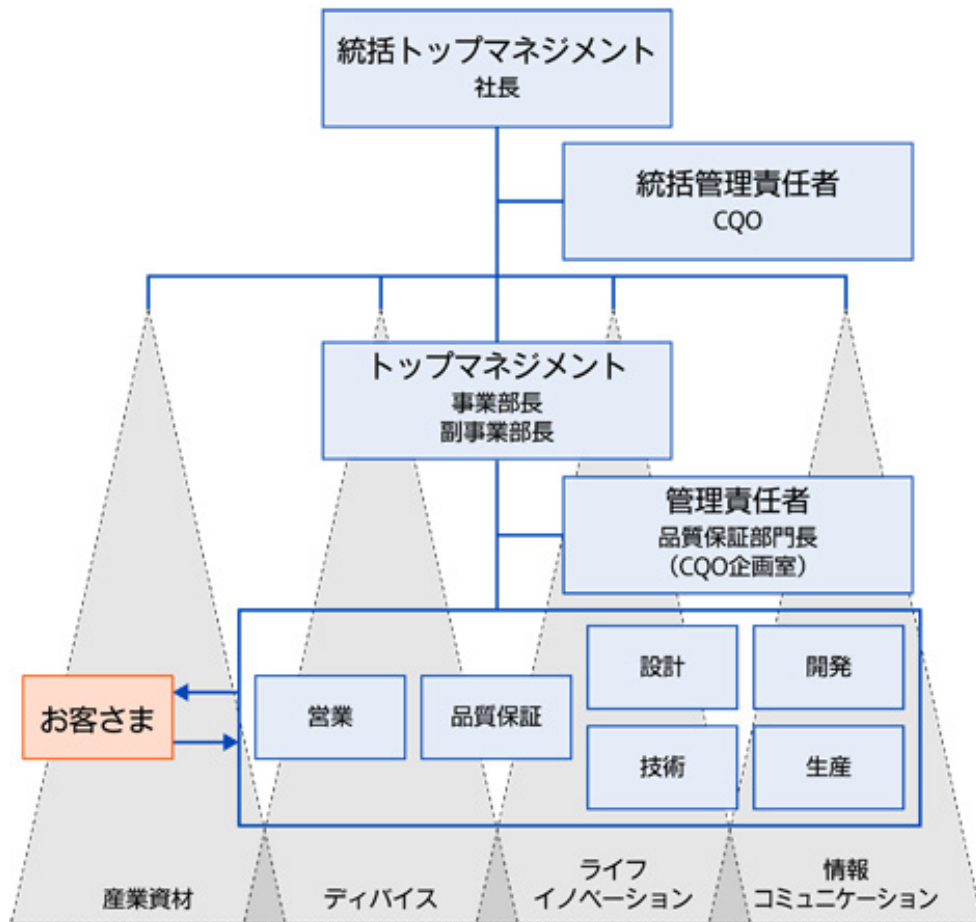
品質、コスト、供給能力、技術サポート、スピードのすべてにおいて、お客さまの信頼と満足を獲得して広く社会に貢献する。

1. お客さまの立場に立った品質の確保を目指す。
2. ゼロディフェクトを追求する。
3. お客さま要求事項および該当する法令・規制要求事項を満足する製品を提供する。
4. 品質マネジメントシステムを確立・維持し、その有効性を継続的に改善する。

2011年4月1日
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

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

当社は、国際規格ISO9001:2008の規格要求事項に適合した品質マネジメントシステムを運用しています。統括トップマネジメントに社長、統括QMS管理責任者にCQO (Chief Quality Officer) を据え、当社の総合品質保証取り組みであるNTQM (Nissha Total Quality Management) によって品質の改善を推進しています。また、定期的に行うマネジメントレビューでのトップマネジメントからの指示に基づき、さまざまな改善を行っています。



総合品質保証 Nissha Total Quality Management (NTQM)

当社は、「お客さまとの約束や、法規制を遵守するための仕組み」の構築・改善をNTQMという取り組みで行っています。NTQMでは各事業部で行われているデザイン・レビュー（DR）や、信頼性試験、サプライヤー管理などの仕組みを整理しています。これらの精度を上げることで、より高いレベルでの製品品質、製品安全を確保した製品・サービスを提供することが可能になると考えています。2015年度は、新事業を支える仕組みづくりを進めていきます。

「仕事を仕組み化する5か条」の徹底

2011年度に、仕事の質を向上させるための「仕事を仕組み化する5か条」を定めました。研修や社内報を通して、社員に徹底しています。

仕事を仕組み化する5か条

1. 仕組み化は標準化から
仕組み化の第一歩は仕事を標準化することです。
標準化に必要なインプットとあなたの仕事が明確になります。
2. インプットをまずチェック
ミスがあるインプットに付加価値を与えても、ミスが増大するだけです。
インプットに問題がないかをチェックすることから、あなたの仕事が始まります。
3. お客さま視点でアウトプット
会社のお客さまも社内の次のプロセスも、あなたのお客さまです。
そのお客さまが求めるQCDSを満たすアウトプットが、あなたの仕事の成果です。
4. 「人」で仕組みを強化する
仕組みでは対応できない仕事をカバーするのは、やはり「人」です。
あなたたちのコミュニケーションとチームワークが、仕組みを強化します。

5. 継続しながら改善を継続

仕組みは、定着させて継続することが必要です。

継続が次の改善につながり、わたしたちの仕事の質、会社の質がさらに向上します。

小集団活動

全社員の「知恵」と「工夫」を集約してこそ、プロセスを改善する大きな力になります。2011年7月から再開した「小集団活動」の取り組みは、当社の知識や力を集結するための大きな取り組みになっています。2011年10月から半期ごとに行われている「全社小集団成果発表大会」でもさまざまな改善の成果が発表されています。全社小集団成果発表大会では、単なる結果だけをみるのではなく、そこに至る考え方や工夫、わかりやすく説明する技術などを評価し、表彰する仕組みになっています。

小集団活動を通じて、①業務を行う時には必ず工夫を織り交ぜること、②データ(事実)に基づいて判断をすること、③PDCAを回して継続的に改善すること、が定着してきています。

改善提案制度

時間をかけて分析をしながら最適解を探すのではなく、ふとしたアイデアから「Just Do It」で職場の問題解決を行うことも大切です。当社では、2011年度より「改善提案制度」を全社の仕組みとして再編しています。年々提案数も増加しており、アイデアを形にして報告することが定着してきています。現在では、さまざまな部門から多数の提案が出され、経営の合理化・効率化に寄与するとともに、職場の活性化につながっています。

教育・訓練・啓発活動

当社では「会社の質＝人の質＋仕事の質」と考え、人材こそ最も重要な経営資源として人材育成に取り組んでおり、さまざまな教育を企画・実施しています。

研修	①一般品質教育 (新入社員、2年目、3年目、新任管理職、マネージャー、海外赴任者向け教育) ②マネジメントシステム教育(ISO9001:2008、ISO/TS 16949:2009、コアツール) ③QC教育(QC検定3級相当、QC検定4級相当) ④品質手法教育(統計的手法、実験計画法、TSコアツールなど) ⑤改善ツール教育(IE、ポカ除け、なぜなぜ分析など) ⑥その他教育(企業倫理・コンプライアンス研修、財務・輸出管理教育、CPL*教育)
実践教育	①小集団活動支援 ②プロジェクト立ち上げ支援 ③重点テーマ支援
情報共有・相互研鑽	全社小集団成果発表大会

*CPL: CL (契約に基づく品質保証責任) とPL (製造物責任) の略称

お客さま満足向上部会

CSR委員会に「お客さま満足向上部会」を設置し、品質を統括するCQO企画室が事務局を担っています。お客さまの満足度を向上させるための調査・分析、社員に対する意識教育、仕組みの改善などを推進しています。

部門最適から全体最適に

「次工程はお客様」という言葉にあるように、品質の向上には次工程を含めたお客様を意識した行動が必要です。当社は、自部門と他部門のつながり、さらには全社における業務のつながりを「インプット」「アウトプット」として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整理の重要性を社内に徹底し、全社員がお客様視点に立つことで、部分最適に陥ることなく、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」としての基礎となると考えています。

製品の品質・安全性

製品の取り扱い方法や安全に関する情報は、お客様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ります。また、法に従い官公庁への適切な報告を行うとともに、お客様にも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。

なお、2014年度までのCPL委員会の開催および違反件数は0件（罰金0円）です。今後も、違反件数0件の維持につとめます。

製品含有化学物質への取り組み

当社は、自社製品や梱包材に含有する化学物質基準を定めた「Nissha化学物質管理基準」、原材料や副資材などの購買品に対する基準を定めた「Nissha購買品化学物質基準」を制定し、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、お客様の化学物質基準を反映しています。お客様の基準が改訂された際には、当社の基準との差分を抽出し、ご要望に対応できるよう管理しています。また、年に一度、当社の化学物質基準を見直し、必要に応じて改訂します。さらに関係部門やサプライヤーさまを対象とした改訂説明会を開催しています。

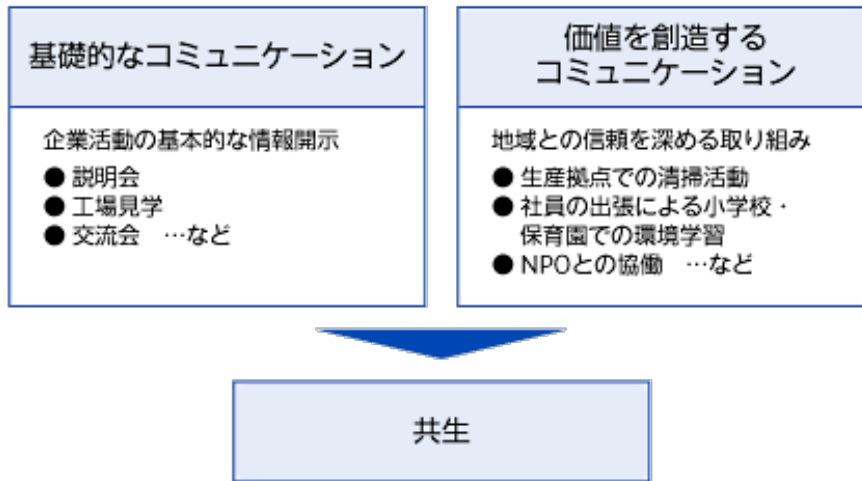
設計・開発段階で新規に材料を選定する際には、材料に関するデザインレビューを開催し、当社の化学物質基準に基づき評価します。工場で材料を使用する際には、物質基準を満たす材料を受け入れ、トレーサビリティを確保しています。また、不適合品を識別隔離し、報告などを含む迅速な対応を行える仕組みを構築し、誤使用、誤混入の防止に努めています。

製品含有化学物質の管理を推進するため、総務部環境安全グループが製品含有化学物質管理の事務局となり、各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ながら取り組んでいます。また、定期的に内部環境監査を行い、製品含有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至るまで厳しく製品含有化学物質管理を行い、社会のニーズの変化やお客様のご要望に対応しています。

コミュニティー参画および開発

地域コミュニケーションの推進

NISSHAはグローバル社会の一員として、企業の責任を果たすのはもちろんのこと、地域のみなさまから信頼され、社会に役立つ企業となることを目指しています。地域のみなさまとの相互理解を深めるため、積極的なコミュニケーション活動を推進しています。



社会貢献基本方針

NISSHAは、社会貢献についての考え方を「社会貢献基本方針」として定めています。〈環境保全〉〈将来世代支援〉〈芸術・文化の支援・振興〉〈人道的支援〉の4分野を重要な課題と認識し、保有する経営資源を投入します。

社会貢献基本方針

NISSHAおよびNissha Peopleは、企業理念を実現するために、持てる経営資源を有効に使い、地球市民として社会に貢献する

<環境保全><将来世代支援>
 <芸術・文化の支援・振興>
 <人道的支援>を重点取り組み分野とする。

将来世代支援・人道的支援の取り組み

小学校・保育園で環境学習を継続実施

国内の生産拠点を中心に、社員が地域の小学校・保育園に出張して行う環境学習を実施しています。2007年度からスタートしたこの取り組みは2015年3月末現在で、実施校のべ78校、参加児童数は約4,000人となりました。

2014年度は、京都市の小学校2校、石川県加賀市の小学校2校、さらに滋賀県甲賀市の保育園4園で実施しました。小学校では、地球温暖化防止やゴミの分別など身近な環境取り組みの学習に加



えて、当社ならではのプログラムとして「印刷のひみつ」や「タッチパネルのひみつ」を紹介し、ものづくりへの興味を育むとともに、職業観の醸成を目指しています。

NPOとの協働によるワークショップ

子どもたちの環境への関心と自由な発想力・表現力を育むことを目指して、NPO法人子どもとアーティストの出会い（理事長 井手上春香氏）と協働で、ワークショップ「まちくさみつけ」を実施しています。プログラムでは、アーティストの重本晋平氏（まちくさ考案者）のガイドのもと、子どもたちが日ごろ見過ごしがちな雑草（まちくさ）を観察し、思い思いの名前を付けて発表し合います。そのあと、オリジナルのまちくさカードを作ったり、まちくさ発見ポイントを記したまちくさマップを制作したりします。



2014年度は、京都本社近隣の小学校のほか、京都洛北エリアの神社2社で実施しました。2010年の開始以来、のべ13回実施、約600人の児童のみなさんに参加いただきました。

京都市教育委員会まなびの街生き方探究館の活動を支援

京都市教育委員会の主催による「京都こどもモノづくり事業」に協賛しています。「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しているほか、モノづくり工房で実施される工房学習において、プログラムと学習教材を提供しています。このプログラムでは、子どもたち自身がステープラーやテープなどを使って簡易なタッチパネルを作り、LEDライトを点灯させます。



2014年度の当社プログラムへの参加小学校は22校、参加児童数は約1,300人でした。日常生活の中にある身近な製品を通して、ものづくりへの関心を持つきっかけになることを願っています。

TABLE FOR TWO を通じた人道的支援の取り組み

京都本社の社員食堂では、2013年4月からTABLE FOR TWO（以下TFT）の取り組みを行っています。利用者がTFT対象メニューを選ぶと、1食につき20円が特定非営利活動法人TABLE FOR TWO International（代表理事 小暮真久氏）を通じて、開発途上国の子どもたちの給食になる仕組みです。20円は開発途上国での給食1食分に当たります。



本社では、毎週金曜日をTFTの日を設定し、ヘルシーなTFTメニューを提供。いつものランチを通してアフリカの子どもたちに給食を送ることができる手軽さもあり、定着した取り組みとなっています。2014年10月・11月には、世界食料デーに合わせた社内キャンペーンを実施しました。食堂を利用した社員にアフリカの白地図にシールを貼ってもらい、シール1枚

を20円に換算して会社がTFTに寄付を行います。毎週金曜日TFTの日に合わせて7回実施、合計で2,002枚のシールが集まり、2,002食分の給食に相当する寄付を行うことができました。2015年6月には、TABLE FOR TWO International 主催の活動報告会において、この取り組みの事例発表を行いました。



また、2014年10月、ミレニアム開発目標（MDGs）のひとつである貧困撲滅を目指す世界的なキャンペーン「STAND UP TAKE ACTION」の参加イベントを行いました。社内でTFTの運営にかかわる部門の代表メンバーが集まり、日々食事を提供して下さっているサプライヤーさまとともに、「世界の貧困を終わらせるために、わたしたちは立ち上がります」との宣言文を読み上げたあと、記念の写真に収まりました。当社の取り組みは決して大きな活動ではありませんが、グローバルな視点を持ち、自分にできることから何かを始めるといふACTION（行動）につながると考えています。

地域における主要な会員資格

地域に役立つ企業を目指して、地域でのさまざまな活動に参加しています。

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	日本写真印刷株式会社
京都経営者協会	常任理事	日本写真印刷株式会社
一般社団法人 京都経済同友会	代表幹事	日本写真印刷株式会社
公益社団法人 京都工業会	理事	日本写真印刷株式会社
京都経済団体協議会	理事	日本写真印刷株式会社
一般財団法人 京都発明協会	諮問委員	日本写真印刷株式会社
一般社団法人 日本印刷学会	-	日本写真印刷株式会社
加賀商工会議所	常議員	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 (NPT) 加賀工場

(2015年6月末現在)

NISSHAの概要

NISSHAの概要については、下記のリンクをご覧ください。

会社概要

当社の概要や、主なグループ会社一覧をご覧ください。

会社概要 <http://www.nissha.com/company/outline.html>

NISSHAの事業

当社の事業内容や、グローバル展開の概要をご覧ください。

NISSHAの事業 <http://www.nissha.com/company/about/business/index.html>

事業所一覧

国内・海外の事業所をご覧ください。

事業所一覧 <http://www.nissha.com/company/office.html>

会社概要

商号	日本写真印刷株式会社
本社所在地	〒604-8551 京都市中京区壬生花井町3
代表取締役社長 兼 最高経営責任者	鈴木順也
創業	1929年10月6日
設立	1946年12月28日
資本金	56億8,479万円
社員数	955人（連結3,596人） ※2015年3月末現在
事業内容	印刷を基盤に培った固有技術を生かし、主に「 産業資材 」「 デバイス 」「 ライフイノベーション 」「 情報コミュニケーション 」の4事業を展開。既存の事業領域だけにとらわれず、新たな事業の創出に向けた 研究開発 も推進。
連結子会社	25社
持分法適用会社	3社*
拠点数	国内（関係会社含む）14カ所 海外（現地法人・持分法適用会社含む）25カ所
主な グループ会社 一覧	ナイテック工業株式会社 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 サイミックス株式会社 エフアイエス株式会社 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 ナイテック印刷株式会社 ニッサエフエイト株式会社 株式会社エムクロッシング ニッサビジネスサービス株式会社 Nissha USA, Inc. Eimo Technologies, Inc. Si-Cal Technologies, Inc. PMX Technologies, S.A. de C.V. Nissha Europe GmbH ニッサコリア株式会社 日写（深圳）商貿有限公司 日写（昆山）精密模具有限公司 広州日写精密塑料有限公司

香港日寫有限公司

台灣日寫股份有限公司

Nissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd.

Southern Nissha Sdn. Bhd.

*NS Tech Co., Ltd.

*TPK Film Solutions Limited

NISSHAの事業

NISSHAとは？

産業資材事業

デバイス事業

ライフィノベ
ーション事業

情報コミュニケー
ーション事業

日本写真印刷（以下、NISSHA）は、多様な製品とサービスを通して世界中に感動を与える未来志向型の企業です。

「日本写真印刷」という社名から想像されるのは、書籍など出版物の印刷かもしれませんが、もちろんこの分野でもNISSHAは高い技術力を評価されていますが、NISSHAの事業はそれだけではありません。印刷をベースに培った固有の技術は、さまざまな分野で豊かな生活の実現に貢献しています。

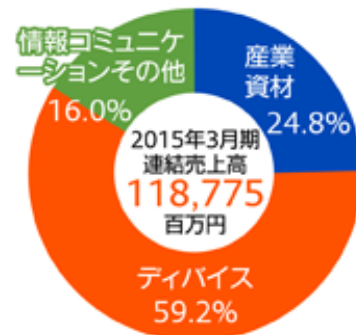


京都本社

NISSHAの事業内容

現在は、「産業資材」「デバイス」「ライフィノベーション」「情報コミュニケーション」の4つの事業を展開しています。

産業資材事業は「IMD」を主力製品とする加飾フィルム、デバイス事業は、タッチ入力デバイス「FineTouch」シリーズを取り扱っています。ライフィノベーション事業はガスセンサーとDDS(Drug Delivery System)、情報コミュニケーション事業は印刷物にとどまらず、お客さまのコミュニケーション戦略全般をサポートする製品・サービスを提供しています。



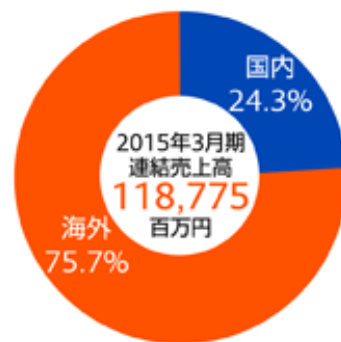
事業の売上げ構成比率（ライフィノベーション事業は2015年4月に新設した事業部のため入っていません）

※情報コミュニケーション事業は、[日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社](#)が運営しています。

※FineTouchは、日本写真印刷株式会社のタッチパネルの総称であり、登録商標です

グローバルに事業を展開

NISSHAの技術は、国内はもちろん世界中のお客さまから高いご評価をいただいています。売上高は海外向けが国内向けを大きく上回っています。



2015年3月期国内外別売上高構成

NISSHAの製品は、お客さまのそれぞれの製品向けにひとつひとつカスタマイズされたものです。お客さまとの信頼関係なしには事業は成り立ちません。そこで世界中の「お客さまの近く」で仕事をしながら、お客さまのニーズに応じていくのがNISSHAのやり方。現在、グローバル拠点は25カ所にのびります。



編集方針

NISSHAのCSR報告書は、企業理念に掲げている「広く社会との相互信頼に基づいた《共生》」を築くためのコミュニケーションツールのひとつとして、毎年発行しています。2015年版CSR報告書は当社の2014年度（2014年4月～2015年3月）の取り組み実績を、広くステークホルダーのみなさまにご報告することを目的として、下記の編集方針に沿って制作しています。

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」
- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」

報告対象期間

2014年4月～2015年3月を中心に、一部2015年4月以降について記載しています。

発行時期

2015年6月発行
（次回発行予定 2016年6月、前回発行 2014年6月）

報告事項の特定

報告書の掲載内容は、上述の参考ガイドラインのほか、さまざまな企業評価に関するアンケートをはじめ、グローバルな電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) やお客さまからの要求事項を反映させています。また、お客さまをはじめ、さまざまなステークホルダーのみなさまからのご意見をふまえて、「社会・ステークホルダーのみなさまにとっての重要性」と「NISSHAにとっての重要性」の両面を勘案しながら、ISO26000の中核主題に沿った編集を行っています。

報告事項の決定プロセスは下表の通りです。関連テーマの特定や優先順位付けに当たっては、編集の主管部門であるCSR部が関連部門との協議やヒアリングを行い、代表取締役社長の承認を経て決定しています。

ステップ1 関連テーマ特定	GRI G4の側面、ISO26000の中核主題などを参照し、当社グループならびにサプライチェーンへの影響があるテーマを抽出
ステップ2 優先順位付け	当社グループにとっての重要性と、社会に及ぼす影響の大きさを勘案し、優先順位付け
ステップ3 妥当性確認	ステークホルダーの視点から、さらに外部の専門家による評価によって、妥当性を確認
ステップ4 レビュー	前回の報告内容やこれまでの取り組み、グローバル社会の動向との関連などをレビューし、報告内容を決定

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、日本写真印刷株式会社を「当社」、日本写真印刷株式会社を含むグループ企業全体を「NISSHA」「Nissha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」と記載しています。当社の事

業部とそれぞれの主な関連会社は下記に示す通りです。
 なお、サプライチェーンに関しても、重要な取り組みについては報告に含めています。

事業と主な関連会社

産業資材事業

ナイテック工業株式会社 (NII)
 Eimo Technologies, Inc.
 Si-Cal Technologies, Inc.
 PMX Technologies, S.A. de C.V.
 Guangzhou Nissha High Precision Plastics Co., Ltd. / 広州日写精密塑料有限公司
 Nissha (Kunshan) Precision IMD Mold Co., Ltd. / 日写(昆山)精密模具有限公司
 Southern Nissha Sdn. Bhd.

デバイス事業

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)
 サイミックス株式会社

* 日本写真印刷株式会社は、2015年4月1日付でサイミックス株式会社を子会社化しました。

ライフイノベーション事業

エフアイエス株式会社 (FIS)

情報コミュニケーション事業

日本写真印刷コミュニケーション株式会社 (NCI)
 ナイテック印刷株式会社 (NPC)
 ニッサエフエイト株式会社

※株式会社エヌ・シー・ピーは、2015年4月1日付で企画制作機能を日本写真印刷に、フォトクリエイティブ機能をニッサエフエイト株式会社に統合しました。

主な報告範囲の変更

2014年度は、Nisshaグループの関連会社について下記の変更がありました。その内容と報告範囲への影響は下記の通りです。

発生日	内容	報告書報告内容への影響
2014年4月	株式会社エフエイトフォトスタジオの全株式を取得し、完全子会社化 * 2015年4月1日付で社名をニッサエフエイト株式会社に変更	軽微
2014年6月	エフアイエス株式会社を簡易株式交換により子会社化	本年度版より、環境情報を中心に報告範囲に含めています。
2014年8月	マレーシアにおける販売子会社としてNissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd.を設立、11月より営業を開始	軽微
2014年10月	ニッサSPプロダクツ株式会社を解散・清算	軽微
2014年11月	台湾・應宏集団 (Inhonグループ) と戦略的な協業関係を構築していくことに合意。ナイテック工業株式会社が保有する津工場の生産設備をInhonグループに譲渡することを決定。	生産設備の移動に伴い、環境報告の一部に影響がありました。 (汚染の予防と監視・化学物質の管理)

2015年1月	Nissha USA, Inc.および Eimo Technologies, Inc. を通じて Polymer Tech Mexico S.A. de C.V. を買収 * 2015年3月、PMX Technologies, S.A. de C.V.に 商号を変更	軽微
---------	--	----

なお当社は、2015年4月1日より、新たな事業部「ライフイノベーション」を立ち上げ、産業資材、デバイス、情報コミュニケーションとともに4つの事業を展開しています。また、2015年7月1日を効力発生日として会社分割を行い、情報コミュニケーション事業は当社の完全子会社である日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社に承継されました。

発行部門およびお問い合わせ先

日本写真印刷株式会社
コーポレートコミュニケーション室 CSR部
TEL: 075-811-8111
FAX: 075-823-5344

お問い合わせ先 : [ホームページお問い合わせサイト](http://www.nissha.com/inquiry/index.html)
<http://www.nissha.com/inquiry/index.html>

GRIガイドライン対照表

本報告書には、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」による標準開示項目の情報が記載されています。ガイドラインの各項目と当社の報告内容の関連は、下表の通りです。

一般標準開示項目		項目	PDF頁
戦略および分析			
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ	2-3
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会	トップメッセージ	2-3
組織のプロフィール			
G4-3	a. 組織の名称	会社概要	85-86
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービス	NISSHAの事業	87-88
G4-5	a. 組織の本社の所在地	会社概要	85-86
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	事業所一覧	84
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態	会社概要	85-86
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）	NISSHAの事業	87-88
G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告 ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・ 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・ 提供する製品、サービスの量	会社概要	85-86
		NISSHAの事業	87-88
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	ダイバーシティの尊重> "Nissha People"の人員構成	30-32
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	人権> 労働組合との関係	24
G4-12	a. 組織のサプライチェーン	サプライヤーさまとのパートナーシップ > サプライチェーンの広がり	72-73
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更 ・ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	編集方針> 主な報告範囲の変更	90-91
外部のイニシアティブへのコミットメント			
G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	コーポレート・ガバナンス> リスクマネジメント 環境方針と環境管理体制	18-19 45-47
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの一覧表示	トップメッセージ 国連グローバル・コンパクト	2-3 13
G4-16	a. （企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格の一覧表示 ・ ガバナンス組織において役職を有しているもの ・ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・ 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 主として、組織レベルで保持している会員資格	コミュニティ参画> 地域における主要な会員資格	83
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー			
G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体の一覧表示 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	編集方針> 報告対象範囲 事業所一覧	89-90 84
G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか	編集方針> 報告事項の特定	89
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面の一覧表示		
G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー ・ 当該側面が組織内でマテリアルであるか否か ・ 当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・ 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項	編集方針> 報告対象範囲	89-90

G4-21	a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否か ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地 ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項	編集方針＞ 報告対象範囲	89-90
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	省エネと地球温暖化対策＞ 生産量などによる原単位管理と課題	56
G4-23	a. スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	編集方針＞ 主な報告範囲の変更	90-91
ステークホルダー・エンゲージメント			
G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	NISSHAのステークホルダー	9-11
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	NISSHAのステークホルダー	9-11
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）。またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か	NISSHAのステークホルダー	9-11
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ	NISSHAのステークホルダー サプライヤーさまとのパートナーシップ ＞ サプライヤーさまのCSR監査を開始	9-11 73-74
報告書のプロフィール			
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	編集方針＞ 報告対象期間	89
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	編集方針＞ 報告対象期間	89
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）	編集方針＞ 報告対象期間	89
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	編集方針＞ 発行部門およびお問い合わせ先	91
GRI 内容索引			
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプション b. 選択したオプションのGRI 内容索引 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報（GRI では外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）	GRIガイドライン対照表	92-99
保証			
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	サステナビリティレポートに対する保証は受けておりません。	-
ガバナンス			
ガバナンスの構造と構成			
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会の特定	コーポレート・ガバナンス 基本的な考え方	15-19 5-6
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	基本的な考え方	5-6
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	基本的な考え方	5-6
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセス	コーポレート・ガバナンス＞ コーポレート・ガバナンス体制図 基本的な考え方＞ CSRマネジメント 人権＞ 労働組合との関係	16 5-6 24
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役割、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済、環境、社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表	コーポレート・ガバナンス ダイバーシティの尊重＞ "Nissha People"の人員構成	15-19 30-32
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由）	コーポレート・ガバナンス＞ 社外取締役の採用による透明性ある経営	15

G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準 ・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか		
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報		
目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割			
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員との役割	基本的な考え方	5-6
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価			
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策	コーポレート・ガバナンス> 外部講師による役員向けESG勉強会を実施	19
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度。また当該評価が自己評価であるか否か b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載		
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割			
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か	基本的な考え方 コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	5-6 17-19
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割	基本的な考え方 コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	5-6 17-19
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	基本的な考え方 コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	5-6 17-19
サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割			
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	編集方針> 報告事項の特定	89
経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割			
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	基本的な考え方 コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	5-6 17-19
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段		
報酬とインセンティブ			
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針 ・固定報酬と変動報酬 - パフォーマンス連動報酬 - 株式連動報酬 - 賞与 - 後配株式、権利確定株式 ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当 ・クローバック ・退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか	コーポレート・ガバナンス> 取締役・監査役の報酬	16-17
G4-52	a. 報酬の決定プロセス。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か。報酬コンサルタントと組織のこの他の関係		
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果		

G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率		
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率		
倫理と誠実性			
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	企業理念・Nisshaブランド	7-8
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	人権>ホットライン	23-24
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	人権>ホットライン	23-24

特定標準開示項目		項目	PDF頁
カテゴリ：経済			
側面：経済パフォーマンス			
G4-DMA			
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	ステークホルダーへの付加価値配分	22
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会		
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲		
G4-EC4	政府から受けた財務援助		
側面：地域での存在感			
G4-DMA			
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）		
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	ダイバーシティの尊重>"Nissha People"の人員構成	30-32
側面：間接的な経済影響			
G4-DMA			
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響		
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）		
側面：調達慣行			
G4-DMA			
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率		
カテゴリ：環境			
側面：原材料			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
G4-DMA		環境方針と環境管理体制	45-47
G4-DMA		環境目標と環境実績	48-51
G4-EN1	使用原材料の重量または量	事業活動による環境影響	52-53
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合		
側面：エネルギー			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
G4-DMA		環境方針と環境管理体制	45-47
G4-DMA		環境目標と活動実績	48-51
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	事業活動による環境影響	52-53
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	省エネと地球温暖化対策	54-56
G4-EN5	エネルギー原単位	省エネと地球温暖化対策	54-56
G4-EN6	エネルギー消費の削減量		
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量		
側面：水			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
G4-DMA		環境方針と環境管理体制	45-47
G4-EN8	水源別の総取水量	事業活動による環境影響	52-53
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源		
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率		
側面：生物多様性			
G4-DMA			
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト		
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述		
G4-EN13	保護または復元されている生息地		

G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する		
側面：大気への排出			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		環境方針と環境管理体制	45-47
		環境目標と活動実績	48-51
G4-EN15	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	事業活動による環境影響	52-53
G4-EN16	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	省エネと地球温暖化対策	54-56
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出 (スコープ3)		
G4-EN18	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	省エネと地球温暖化対策	54-56
G4-EN19	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減量		
G4-EN20	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量		
G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出		
側面：排水および廃棄物			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		環境方針と環境管理体制	45-47
		環境目標と活動実績	48-51
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	事業活動による環境影響	52-53
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	事業活動による環境影響	52-53
		拠点別廃棄物排出状況	57-58
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量		
G4-EN25	バーゼル条約付属文書I、II、III、VII に定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率		
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値		
側面：製品およびサービス			
G4-DMA			
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度		
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率 (区分別)		
側面：コンプライアンス			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		企業倫理・コンプライアンス	20-21
		環境方針と環境管理体制	45-47
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数		
側面：輸送・移動			
G4-DMA			
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響		
側面：環境全般			
G4-DMA			
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資 (種類別)		
側面：サプライヤーの環境評価			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ > サプライヤーさまのCSR監査を実施、 購買基本方針	73-75
	G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	
	G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響 (現実的、潜在的なもの)、および行った措置	
側面：環境に関する苦情処理制度			
G4-DMA			
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数		
カテゴリ：社会			
サブカテゴリ：労働慣行とディーセント・ワーク			
側面：雇用			
G4-DMA			
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率 (年齢、性別、地域による内訳)		
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付 (主要事業拠点ごと)		

G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	多様な働き方を支援＞主な休暇・休業取得状況	36-37
側面：労使関係			
G4-DMA		基本的な考え方 人権＞労働組合との関係	5-6 24
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	人権＞労働組合との関係	24
側面：労働安全衛生			
G4-DMA		基本的な考え方 社員の安全と健康＞労働安全衛生方針と安全衛生目標、安全衛生部会と安全衛生マネジメントシステム	5-6 39
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率		
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死者数（地域別、男女別）	社員の安全と健康＞労働災害の発生状況	41
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数		
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ		
側面：研修および教育			
G4-DMA		人材育成＞人材育成方針	27
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	人材育成	27-29
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援		
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	人権＞公正な評価と処遇	25
側面：多様性と機会均等			
G4-DMA		基本的な考え方 ダイバーシティの尊重	5-6 30-33
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	ダイバーシティの尊重＞"Nissha People"の人員構成	30-32
側面：男女同一報酬			
G4-DMA			
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	男女を問わず適正な処遇を実施しており、性別による基本給与の差はありません	-
側面：サプライヤーの労働慣行評価			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ＞サプライヤーさまのCSR監査を実施、購買基本方針	73-75
G4-LA14	労働慣行クワイアリティによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率		
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置		
側面：労働慣行に関する苦情処理制度			
G4-DMA		基本的な考え方 人権＞労働組合との関係	5-6 24
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	人権＞ホットライン	23-24
サブカテゴリー：人権			
側面：投資			
G4-DMA			
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率		
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）		
側面：非差別			
G4-DMA		基本的な考え方 人権＞労働・人権に関する基本方針	5-6 23
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置		
側面：結社の自由と団体交渉			
G4-DMA		基本的な考え方 人権＞労働・人権に関する基本方針	5-6 23
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	人権＞結社の自由と団体交渉	25
側面：児童労働			

G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		人権>労働・人権に関する基本方針	23
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策		
側面：強制労働			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		人権>労働・人権に関する基本方針	23
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策		
側面：保安慣行			
G4-DMA			
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率		
側面：先住民の権利			
G4-DMA			
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置		
側面：人権評価			
G4-DMA			
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率		
側面：サプライヤーの人権評価			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ > サプライヤーさまのCSR監査を実施、 購買基本方針	73-75
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率		
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置		
側面：人権に関する苦情処理制度			
G4-DMA			
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数		
サブカテゴリー：社会			
側面：地域コミュニティ			
G4-DMA			
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率		
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業		
側面：腐敗防止			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		企業倫理・コンプライアンス	20-21
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク		
G4-SO4		企業倫理・コンプライアンス> 推進体制・取り組み	20-21
		サプライヤーさまとのパートナーシップ > サプライヤーさまのCSR監査を実施	73-75
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置		
側面：公共政策			
G4-DMA			
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）		
側面：反競争的行為			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		企業倫理・コンプライアンス	20-21
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果		
側面：コンプライアンス			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		企業倫理・コンプライアンス	20-21
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数		
側面：サプライヤーの社会への影響評価			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ > サプライヤーさまのCSR監査を実施、 購買基本方針	73-75
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率		
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置		
側面：社会への影響に関する苦情処理制度			

G4-DMA			
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったもの の件数		
サブカテゴリ：製品責任			
側面：顧客の安全衛生			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		消費者課題> 製品の品質・安全性	80
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているもの の比率		
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制 および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	消費者課題> 製品の品質・安全性	80
側面：製品およびサービスのラベリング			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		消費者課題> 品質方針、品質マネジメントシステム、 お客様満足向上部会	77-79
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、 手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報 要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率		
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の 違反事例の総件数（結果の種類別）		
G4-PR5	顧客満足度調査の結果		
側面：マーケティング・コミュニケーション			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		企業倫理・コンプライアンス	20-21
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上		
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動 を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）		
側面：顧客プライバシー			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		情報セキュリティの取り組み> 情報セキュリティ基本方針・ 情報セキュリティ管理体制	66-67
G4-PR8	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実証された 不服申立の総件数		
側面：コンプライアンス			
G4-DMA		基本的な考え方	5-6
		企業倫理・コンプライアンス	20-21
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する 相当額以上の罰金金額		