

# NISSHA

## Nissha Sustainability Report 2021

日本語版



# 目次

## Table of Contents

1. CEO メッセージ	2
2. NISSHA グループのサステナビリティ	4
Nissha Philosophy / サステナビリティビジョン (2030 年のあるべき姿) 第 7 次中期経営計画 / NISSHA の価値創造プロセス / サステナビリティ 推進体制 / マテリアリティ (重要項目) と KPI / 当社が参画するイニシア ティブと外部評価 / NISSHA グループのステークホルダー	
環境	16
3. 気候変動への対応	17
4. 事業活動による環境影響	19
5. 環境方針・管理体制	21
6. 環境目標と活動実績	23
7. CO <sub>2</sub> 排出状況と排出削減の取り組み	26
8. 廃棄物の管理	32
9. 化学物質と環境リスクの管理	34
社会	41
10. 人権	42
11. 人事制度	45
12. 人材育成の取り組み	46
13. ダイバーシティの尊重	50
14. 多様な働き方を支援	54
15. 社員の安全と健康	60
16. 情報セキュリティの取り組み	66
17. 貿易管理	69
18. 知的財産の取り組み	72
19. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ	73
20. 品質の管理・生産性の向上	76
21. 地域社会とともに	81
ガバナンス	83
22. コーポレートガバナンス	84
23. 内部統制システム	91
24. 内部監査室の取り組み	91
25. 企業倫理・コンプライアンス	92
26. 腐敗防止の取り組み	95
27. 税務方針	96
28. 紛争鉱物に対する取り組み	97
29. リスクマネジメント	99
30. 事業継続の取り組み	101
31. マネジメントシステム等の認証取得一覧	103
32. 編集方針	105



# 1. 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 (使命・存在目的) 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事業を中心に、情報コミュニケーションや医薬品・化粧品など、さまざまな事業を展開しています。

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。そのためには社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを生かして、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。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。



2021年1月、当社グループは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）として制定しました。あわせて、2030年のあるべき姿からバックキャストして、2021年からの3年間で目指すべき中期ビジョンとそこに至るための戦略として第7次中期経営計画を策定しました。

第7次中期経営計画ではこれまでに獲得・構築した事業基盤を最大限に活用し、グローバルシナジーの最大化による成長基盤の確立を目指します。また、医療機器、モビリティ（自動車・輸送機器）、サステナブル資材など当社グループが重点と位置付ける市場を中心に、社会課題の解決に資する製品・ソリューションの拡充による成長を目指します。

これらの市場は安定的、持続的な成長が見込める市場であるとともに、社会課題に基づくニーズの束を内包しています。当社グループはこれらのニーズを事業機会と捉え、自社の強みを生かした事業を通じて社会課題を解決することで、社会とともに成長・発展することを目指しています。

最後に、新型コロナウイルスの感染によりお亡くなりになられた多くの方々に深く哀悼の意を表するとともに、医療の最前線で治療に向き合われている医療従事者のみなさまに心より敬意を表します。

当社グループは、今後もステークホルダーのみなさまや社員の安心・安全を最優先に、感染予防策・拡大防止策を実施しながら事業を継続し、総力を結集して社会課題の解決に努めてまいります。

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。

2021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

**WE SUPPORT**

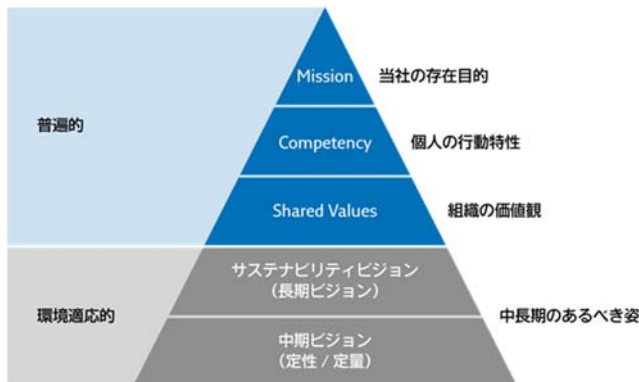
NISSHA は、2012 年 4 月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野 10 原則の課題に積極的に取り組んでいます。



## 2. NISSHA グループのサステナビリティ

### 2-1 Nissha Philosophy

NISSHA グループでは、私たちの使命・存在目的や考え方の基盤、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。



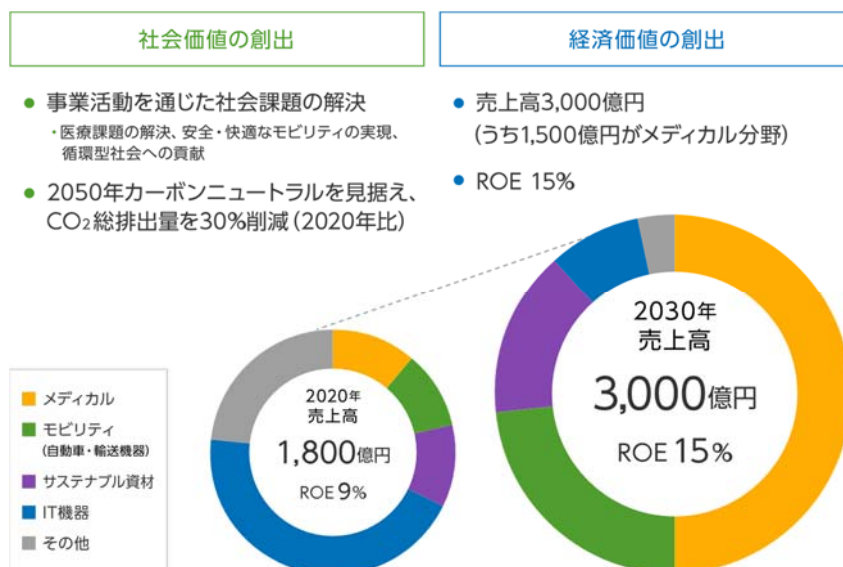
#### Mission

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。

### 2-2 サステナビリティビジョン（2030年のあるべき姿）

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（自動車・輸送機器）、サステナブル資材の重点市場で社会課題の解決に資する製品・ソリューションを提供し、社会的価値を創出することで、売上高 3,000 億円規模、ROE15%以上の達成を目指しています。また、2050 年のカーボンニュートラルを見据えて、2030 年に CO<sub>2</sub> 総排出量の 30%削減（2020 年比）を実現し、当社グループが Mission で志向する「人々の健康で豊かな生活に貢献する企業」となることを目指しています。

なお、当社グループは 2021 年 7 月に 2030 年の CO<sub>2</sub> 排出量の削減目標を、従来の 20%削減から 30%削減（いずれも 2020 年比）に上方修正しています（→3. 気候変動への対応、7. CO<sub>2</sub> 排出状況と排出削減の取り組み ご参照）。



### 2-3 第7次中期経営計画

当社グループは、2021年1月から第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）の運用を開始しました。2030年のあるべき姿からバックキャストして、2023年までの3年間で目指すべき中期ビジョンと、そこに至るための戦略を定めたものです。第7次中期経営計画では、これまでに獲得・構築した事業基盤を最大限に活用し、グローバルシナジーの最大化による成長基盤の確立を目指します。

医療機器、モビリティ（自動車・輸送機器）、サステナブル資材などの市場においては、社会課題の解決に資する製品・ソリューションの拡充による成長を目指します。IT機器市場においては製品需要の減少に対応した収益性・効率性の向上を追求します。

#### 第7次中期経営計画 グローバルシナジーを加速 成長基盤の確立

- スマホ向けが減少局面（収益性は安定）
- 医療機器、モビリティなど非ITが伸長
- 収益性の改善を果たす



### 2-4 NISSHAの価値創造プロセス

私たちは、事業活動を通じて培ってきた6つのコア技術や多様性のある人材能力などの経営資源を活用し、価値を生み出すための行動特性を通じて、安定的・持続的な成長が見込める医療機器、モビリティ（自動車・輸送機器）、サステナブル資材などの重点市場に対し、社会課題の解決につながる製品・サービスを提供し続けています。

また、このような事業活動を長期的に持続していくために、多様な人材の活躍や生産性の向上を支える「経営基盤の強化」や、企業としての社会的責任を果たし事業を継続するための「リスクの低減」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。



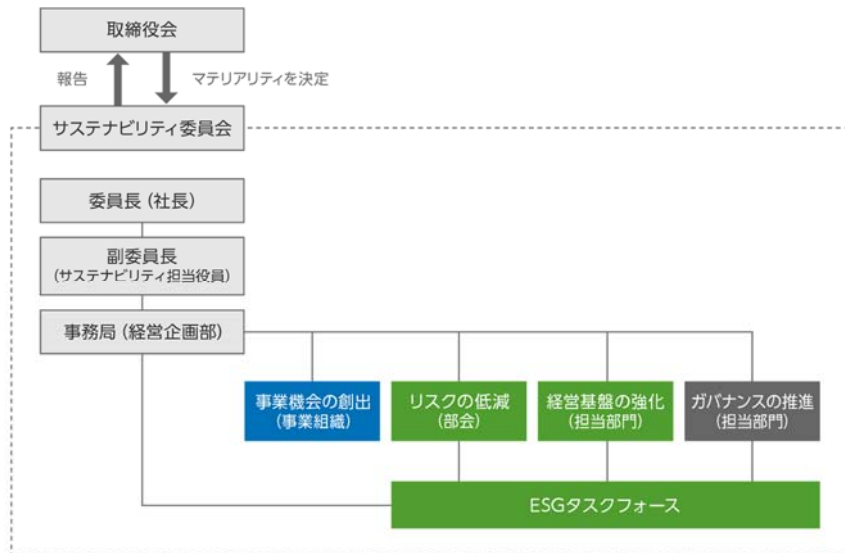
## 2-5 サステナビリティ推進体制

当社は、社長を委員長とし、サステナビリティ担当役員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会、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「人材能力の向上、多様な人材の活躍」「人権の尊重」「脱炭素社会への対応」「薬事」の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。

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設定されたそれぞれの組織の KPI 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 が計画通りに進捗しているか否かを確認しています。それぞれの組織は、戦略項目や KPI、アクションプログラムのマネジメントを担当しています。

2020 年度は、サステナビリティ委員会を 1 回、進捗確認会議を 3 回開催しました。



### ● 推進する組織

- 「事業機会の創出」：事業組織が推進し、月次もしくは四半期ごとに開催されるビジネスレビューにおいて、KPI に基づいてその進捗を確認。
- 「リスクの低減」：以下の 8 つの部会がそれぞれの活動を通じて事業の継続性を阻害するリスクを低減。四半期ごとに開催される進捗確認会議において、KPI に基づきその進捗を確認。
  - 企業倫理・コンプライアンス部会
  - 労働・人権部会
  - 健康経営部会
  - 環境安全部会
  - 品質部会
  - BCM 部会
  - 情報セキュリティ部会
  - 貿易管理部会
- 「経営基盤の強化」：マテリアリティに関わる部門が推進。四半期ごとに開催される進捗確認会議において、KPI に基づいてその進捗を確認。
  - DX 推進室
  - IT 部
- 「ガバナンスの推進」：年 1 回、取締役会の役割や構成、運営などを分析・評価し、実効性を高めるための継続的な改善を実施。
  - 経営企画部

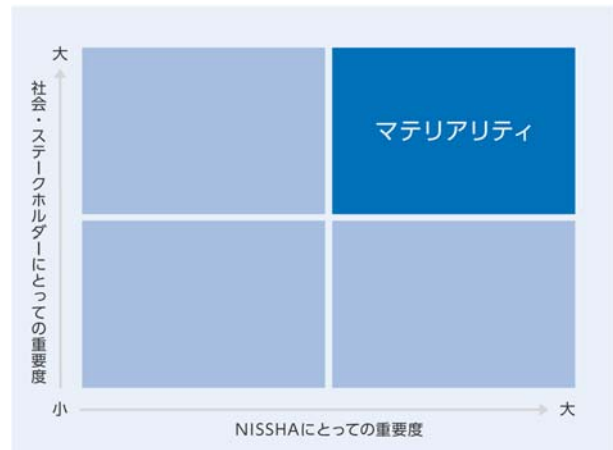


## 2-6 マテリアリティ（重要項目）と KPI

### 2-6-1 マテリアリティ特定

当社グループは、サステナビリティビジョンの実現や、現在運用中の第 7 次中期経営計画の達成に向けて、特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、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。また、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」には、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通じた意見を取り入れています。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 <sup>*1</sup> や GRI スタンダード <sup>*2</sup> 、RBA <sup>*3</sup> 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、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二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。また、事業組織、部会および ESG タスクフォースが戦略項目および KPI 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

### 2-6-2 2021 年度以降の取り組み

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）の制定と第 7 次中期経営計画（2021 年度～2023 年度、3 カ年）の運用開始に伴いマテリアリティを見直しました。前年度までの KPI 達成状況を踏まえながら上述の特定のプロセスを経て、以下の通り特定しています。







● 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や現在運用中の第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）で定める重点市場における、重要な社会課題（ニーズ）を特定

	マテリアリティ	戦略項目	KPI（2023年）
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 ・ 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 ・ 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 ・ 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	・ 産業資材事業 サステナブル資材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  

● 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や第7次中期経営計画の達成を目指す上で、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・目標（2023年）
リスクの低減①	コンプライアンスの推進	・ 内部通報制度の充実 ・ 国内外の法令リスク対応	・ 全社最適な窓口の設置、運用フローの確立 ・ 個別法令についてのリスク把握、教育と定着  
	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 
	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）	・ 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 ・ 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） ・ 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 
	脱炭素社会への対応	・ 2050年カーボンニュートラルを見据え、2030年までにCO <sub>2</sub> 総排出量の30%削減（2020年比）	・ 2030年の目標に向けたCO <sub>2</sub> 総排出量の削減計画を立案し、2023年までに所定のCO <sub>2</sub> 量を削減 
	職場の安全衛生	・ 労働災害件数の低減 ・ 新規M&A先の安全衛生負荷の把握と低減	・ 労働災害件数7件以下 ・ スコープの拡大 

	マテリアリティ	戦略項目	KPI・目標（2023年）
リスクの低減②	品質管理の高度化	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質コスト売上高比率の削減</li> <li>お客さまに安心していただける品質保証体制の向上</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年品質コスト売上高比率目標：3.0%</li> <li>QMSの認証継続・拡大の管理</li> <li>内部監査による指摘・支援の実施</li> <li>品質教育の実施（計画通りの実施）</li> <li>小集団活動など事業部への改善支援</li> <li>戦略的重点分野への品質体制強化支援</li> </ul> 
	責任あるメディカル製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療関係法令の周知徹底を通じた法令遵守体制の強化</li> <li>製品・サービスの品質・安全性の確保</li> <li>製品・サービスに関する適切な情報開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営層・全社員への教育の継続的な実施</li> <li>ISO13485の認証継続・拡大</li> <li>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）</li> </ul> 
	事業活動の継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>有事に備えた事業継続基本計画を実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症への対応</li> <li>国内主要拠点でのBCP訓練実施と経営層BCP訓練の実施</li> <li>重要拠点のBCP運用状況と管理状況の把握</li> </ul>  
	情報資産の保護と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>新しい働き方に対応したセキュリティ強化</li> <li>ISMSの強化・定着</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社員の情報セキュリティ教育の受講率</li> <li>情報セキュリティ・インシデント件数</li> <li>海外未展開部門へのISMS適用範囲の拡大</li> </ul> 

● 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や第7次中期経営計画の達成にむけて、事業活動を加速させるための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・目標（2023年）
経営基盤の強化	人材能力の向上、多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営・戦略人材研修の充実とローテーション</li> <li>女性活躍の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダー候補者の選抜率 NISSHA 単体：36%</li> <li>女性管理職比率 グローバル連結：21% NISSHA 単体：8%</li> </ul>  
	生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>価値創造プロセスのデジタル化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>価値創造プロセスのデジタル化の全社展開</li> </ul> 
ガバナンスの推進	ガバナンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の実効性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の実効性評価結果の向上</li> </ul>



● 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
コンプライアンスの推進	●	●
人権の尊重	●	●
健康経営の推進	●	
脱炭素社会への対応	●	●
職場の安全衛生	●	●
品質管理の高度化	●	●
責任あるメディカル製品・サービスの提供	●	●
事業活動の継続	●	●
情報資産の保護と活用	●	●
人材能力の向上、多様な人材の活躍	●	
生産性の向上	●	
ガバナンスの推進	●	

2-6-3 2020 年度の取り組みと達成状況（事業機会の創出・リスクの低減）

● 事業機会の創出

事業機会のマテリアリティについては、総じて下期は回復基調となりましたが、上期は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で需要が低調であったため未達成となりました。

マテリアリティ	戦略項目	KPI	達成率*
自由快適な移動の提供 環境負荷の軽減	モビリティ市場向け事業の拡大 ・ 快適な移動に貢献するモビリティ製品の提供 ・ 環境負荷が少ない製品の提供	モビリティセグメントの売上高	89.6%
製品・サービスを通じた医療課題の解決	医療機器市場向け事業の拡大 ・ 心疾患 ・ 急性医療 ・ 医療用消耗品などを通じた医療への貢献	メディカルテクノロジー事業の売上高（ビジネスメディア除く）	85.1%
サーキュラーエコノミーの推進	サステナブルパッケージ資材市場向け事業の拡大 ・ 海洋プラスチック汚染の課題解決に貢献する製品・サービスの提供 ・ 資源利用効率の向上に貢献する製品・サービスの提供	サステナブルパッケージ資材のセグメント売上高	89.2%
IT 市場で培ったケイパビリティによる社会課題の解決	重点市場（医療機器・モビリティ・サステナブルパッケージ資材）でのソーシャルインパクトの創出	IT 市場で培ったケイパビリティによる重点市場での売上高	65.8%
社会課題の解決に資する新製品の開発	技術の融合により新たな事業、製品・サービスを創出 社会課題の解決に資する開発の促進	社会課題の解決に資する新製品の売上高	79.4%

\* 売上高計画に対する 2020 年度の実績

● リスクの低減

マテリアリティ	担当部会	戦略項目	KPI・目標値	達成状況*1
コンプライアンス	企業倫理・ コンプライアンス  貿易管理	① 内部通報制度の構築 ② 輸出入時の適正・適法な運用の実施	① 米国拠点の制度概要策定 ② 非違申告・輸入加算要素漏れ防止 非違申告案件の発生0件（年間） 加算要素の申告漏れ0件（年間）	① △：COVID-19の影響により遅延 ② △：非違申告7件発生*2 ○：加算要素の申告漏れ：0件
製品・ サービス継続	BCM	① 重要拠点の BCP 運用状況の把握 ② 新型コロナウイルス対応のガイドライン策定	① 海外重要拠点の BCP 計画の妥当性確認 ② 新型コロナウイルス対応ガイドライン策定 策定完了と国内拠点へ周知、必要備品の追加	① ○：海外重要拠点のレビュー完了 ② ○：ガイドラインの策定と更新を実施
社員の人権	労働・人権	① 海外重要拠点の人権リスクの把握と低減 ② 働き方改革の実践	① お客さま監査の指摘事項と改善策の把握・理解／本社関係部門への共有 ② 労働時間管理の精緻化と改善	① ○：海外重要拠点の調査・リスクを分析 ② ○：勤怠システム改修による精緻化と労働時間管理規程を改訂
環境	環境安全	① 気候変動などの要因となる環境負荷の把握と低減 ② 新規 M&A 先の環境負荷の把握	① 主な環境負荷の内容の確認：3 拠点 ② 新規 M&A 先の環境データ収集体制構築	① ○：海外重要 3 拠点の環境負荷を特定 ② ○：対象先の環境データ収集体制を構築
職場の安全衛生	環境安全	① 新規 M&A 先の安全衛生把握	① 新規 M&A 先の安全衛生データ収集体制構築	① ○：対象先の環境データ収集体制を構築
情報資産	企業倫理・ コンプライアンス  情報セキュリティ	① 営業秘密の管理の適正化 ② 営業秘密の管理の適正化と運用	① 営業秘密に関連するルールと運用の整備 ② ISMS 内部監査の実施 情報資産として営業秘密を取り扱う部門に対し実施	① ○：情報セキュリティ関連規程を改訂し該当部門へ展開を完了 ② △：ISMS 内部監査の実施は 2021 年 3 月に繰り越し
生産性改革	品質	① Smart QC ② Smart Factory	① IT 技術を駆使した生産性改革：対象拠点数 3 拠点	① ○：国内主要 3 工場において AI システム等を導入し省人・無人化を実施

\*1 ○は目標達成、△は一部未達成を表す。

\*2 2019 年度と比較し発生件数は減少したが、目標は達せず。発生原因を特定し、RPA などの IT ツールを活用し対策を講じた。またチェックの自動化や管理体制の整備、新入者教育を実施し更なる減少を目指す。

## 2-7 当社が参画するイニシアティブと外部評価

### ● 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：人権擁護の支持と尊重

原則2：人権侵害への非加担

#### 労働

原則3：結社の自由と団体交渉権の承認

原則4：強制労働の排除

原則5：児童労働の実効的な廃止

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：強要や贈収賄を含むあらゆる形態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](#)

### ● CDP

当社は、2021年1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2020」において、「A-」評価を取得しました。これは8段階の評価のうち上位2段階目にあたり、気候変動の取り組みに関してリーダーシップレベルであることを示しています。





● 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。(2020年12月時点)  
「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ひとつになっています。



FTSE Blossom Japan

● SOMPO サステナビリティ・インデックス

ESGに優れた日本企業約300銘柄で構成される指数です。SOMPO リスクマネジメント株式会社が実施する「ぶなの森 環境アンケート」で環境面の評価を、株式会社インテグレックスが実施する「インテグレックス調査」で社会面とガバナンス面の評価しており、当社は2012年より連続で構成銘柄に選定されています。



Sompo Sustainability Index

● 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。



2-8 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。私たちの使命であるMissionの実現に向けて、ステークホルダーのみならず双方に影響しあう関係性を大切にし、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。

● 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、コア技術を生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。



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

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り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。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、誠実な調達を通して、互いに企業価値の向上を目指します。また、常に公平・公正、そして総合的な評価を行うとともに、サステナブルな調達に努めます。

### 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
- ・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





## 環境 Environment

当社グループは、2030年のあるべき姿を示した「サステナビリティビジョン」の中で、2050年カーボンニュートラルを見据えたCO<sub>2</sub>総排出量の30%削減（2020年比）を掲げています。その実現に向け、バックキャストで電力消費の削減・再生可能エネルギーの導入などに取り組んでいます。

脱炭素以外の分野でも、事業の発展と持続可能な社会の実現を目指し、ステークホルダーのみなさまの声を傾聴して安全で環境に配慮した製品の提供や環境汚染の予防に取り組むとともに、環境マネジメントシステムを運用して継続的な改善を行っています。



### 3. 気候変動への対応

#### 3-1 サステナビリティビジョンを制定

—CO<sub>2</sub>総排出量を2030年30%削減（2020年比）、2050年にゼロに

近年、地球温暖化の影響によるものとされる集中豪雨などの異常気象の頻発を受け、地球温暖化の防止に向けた取り組みは、国際社会の重要な課題となっています。2015年のCOP21において採択された「パリ協定」では、今世紀後半に温室効果ガスの排出量をゼロにし、世界の平均気温上昇を産業革命前に比べて2℃未満に抑えるという目標が掲げられました。世界共通の目標として各国が国別目標を引き上げ、日本においても政府が、2020年10月「2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指す」ことを宣言し、2021年4月には、2030年に向けた温室効果ガスの削減目標を46%（2013年比）にすることを旨と表明しました。

このような潮流を踏まえ、NISSHAグループは2030年のあるべき姿を示した「サステナビリティビジョン」で掲げる2050年のカーボンニュートラルの達成に向けた2030年のCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を、2021年7月に従来の20%削減から30%削減（いずれも2020年比）に上方修正し、実現に向けて取り組んでいます。

今後、当社グループは気候変動への対応を進めていくうえでTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言を参照し、情報開示を積極的にすすめていく考えです。

TCFDのフレームワークの項目に対する状況は以下の通りです。

項目	当社グループの取り組み	進捗	詳細掲載項目
ガバナンス	社長を委員長とするサステナビリティ委員会が気候変動への対応を経営レベルで管理 活動の進捗や結果を、年1回、取締役会に報告し議論	「脱炭素社会への対応」をESGの観点から特に重要なテーマと考え、ESGタスクフォースを設置 環境部門を中心とした社内組織で構成され、当社グループで取り組む目標値管理やアクションの推進を担当	2-5 サステナビリティ推進体制
戦略	2050年カーボンニュートラルを見据え2030年にCO <sub>2</sub> 総排出量の30%削減（2020年比）を目指すサステナビリティビジョンを制定	2021年に運用を開始した第7次中期経営計画（3カ年）のマテリアリティとして「脱炭素社会への対応」、「移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献」を設定	2-2 サステナビリティビジョン 2-6 マテリアリティ（重要項目）とKPI
リスク管理	サステナビリティ委員会が気候関連リスクを評価・特定し、傘下の環境安全部会で気候変動リスクを管理	サステナビリティ委員会および進捗確認会議で確認（年4回）	2-5 サステナビリティ推進体制
指標と目標	サステナビリティビジョン（長期）に基づきマテリアリティを設定	マテリアリティ「脱炭素社会への対応」のKPIを設定	2-2 サステナビリティビジョン 2-6 マテリアリティ（重要項目）とKPI

#### ● 事業機会の創出の取り組み

当社グループでは脱炭素社会への取り組みを「事業機会の創出」と「リスクの低減」の両面で捉えています。すなわち、事業活動を通じて社会全体のCO<sub>2</sub>削減に貢献する製品・ソリューションを提供していくこと、当社グループ自身の事業活動において発生するCO<sub>2</sub>排出量を最小化すること、その両面で脱炭素社会の実現に貢献する考えです。

「事業機会の創出」にあたる例として、当社の産業資材事業が生産・販売する蒸着紙があり、当社グループの重点市場のひとつである「サステナブル資材」向けの主力製品です。飲料品、食料品、日用品などのラベル、パッケージに用いられており、市場シェアの40%を占めています。蒸着紙は、意匠性に優れたパッケージ材料として注目される一方、環境問題の解決に貢献する製品として高い評価

を得ています。プラスチックに代わり、飲料品や食料品のパッケージへの使用が進むことにより、大きな社会問題となっている海洋プラスチック汚染の解決のみならず、ライフサイクルアセスメント（LCA：Life Cycle Assessment）の視点からエネルギー使用量の抑制・リサイクルの推進にも貢献、CO<sub>2</sub>排出量の削減にもつながっています。

2019 年度には、ドイツの蒸着紙メーカーである Eurofoil Paper Coating GmbH（現 AR Metallizing GmbH）を買収しました。欧州地域における蒸着紙のマーケットシェアを拡大するとともに、同社の持つ加工技術を活用してウッドチップや竹など植物由来の材料を使用した成形品など環境に配慮した新製品開発を促進します。

また、当社グループが重点市場として位置づけるモビリティ（自動車・輸送機器）市場向けでは、内装部品を中心に、樹脂の表面を美しく加飾する IMD や IML が多く採用されています。IMD・IML は成形と同時に加飾できることから、塗装による加飾に比べて生産工程に投入する材料やエネルギーの使用量が抑制され、お客さまの工程での CO<sub>2</sub> 排出量の低減に貢献しています。また IMD の採用により、未塗装の成形品を塗装工程に輸送する工程が省かれ、輸送時の CO<sub>2</sub> 排出量の低減にもつながります。

当社グループは、気候変動への対応や CASE に代表されるトレンドを背景として、IMD・IML を含むモビリティ市場向け事業を拡大します。

● リスク管理の取り組み

当社が評価している気候関連リスクの事例

移行リスク	法規制リスク	<p>当社は、省エネ法の下で特定事業者該当しており、同法が要求するエネルギー使用状況届出書・中長期計画書・定期報告書の未提出や虚偽の報告があった場合は罰金が科せられます。加えて、省エネ取り組みへの評価が低い場合、資源エネルギー庁から委託を受けた調査実施機関による立入調査が実施され、調査に基づいた改善命令に対して未実行の場合は、罰金や強制的な省エネ設備の導入によりコストが増加するリスクがあります。</p> <p>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、常時監視しています。特に今後大きく変化・成長する事業分野については、競合他社の動向を注視しています。</p>
	評判リスク	<p>お客さまから発注を受ける際、当社グループの環境への取り組み内容が条件となるケースが増加しており、当社グループの気候変動の取り組みが不十分と見なされた場合、お客さまからの発注に影響がでるリスクがあります。</p>
	物理的リスク	<p>緊急性の物理的リスク</p> <p>気候変動を原因とした突発的な豪雨の影響で、工場敷地の浸水が予想されま す。浸水にともない、該当する工場においては、「建物および構築物」「機械 装置および運搬具」への損害を受けるリスクがあります。</p> <p>慢性の物理的リスク</p> <p>当社グループの主要な生産拠点は、クリーンルーム内で生産を行っており、外 気温の上昇などによりクリーンルームの空調に関わる電力使用量に大きな影響 を受け、コストが増大するリスクがあります。</p>

## 4. 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管理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・排出量を把握しています。

当社グループにおける 2020 年度の主要原材料投入量は、114,036t となり、前年度から約 12%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 AR Metallizing 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、デバイス事業の投入量が増加した一方、産業資材事業、情報コミュニケーション事業の投入量はそれぞれ減少しています。

廃棄物の排出量については、国内・海外とも増加しました。

当社グループのエネルギー使用量は、電気が 257,464MWh で前年度比約 6%減、ガスが 9,085 千 m<sup>3</sup>で前年度比約 21%減となりました。2020 年度から CO<sub>2</sub> 排出量の算出は、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定しています。

主要原材料投入量 (INPUT)

国内生産拠点		
産業資材事業	PET/アクリルフィルム	978t
	溶剤	686t
	グラビアインキ	671t
	その他	107t
デバイス事業	製品工程材料	12,103t
	金属材料	2t
	樹脂材料	3t
	チェッカー半製品	49t
	その他	1,849t
情報コミュニケーション事業	用紙	3,958t
	インキ	42t
	その他	33t
<b>国内生産拠点計</b>		<b>20,482t</b>

海外生産拠点		
	樹脂/プラスチック	1,290t
	フィルム	1,674t
	金型および金型材料	90t
	タッチセンサー	0t
	梱包材	172t
	紙類	78,391t
	ボール紙	1,752t
	アルミニウム	2,594t
	化学物質	6,560t
	その他	1,031t
	<b>海外生産拠点計</b>	

<b>NISSHAグループ合計</b>	<b>114,036t</b>
---------------------	-----------------

国内・海外含む		
エネルギー	電力	257,464MWh
	ガス	9,085千m <sup>3</sup>
水	上水	1,287m <sup>3</sup>
	井戸水	40千m <sup>3</sup>
	工業用水	1,725千m <sup>3</sup>

廃棄物排出量 (OUTPUT)

国内生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず	6,406t
	金属くず	
	樹脂くず	
	紙くず	
再生資源 (産業廃棄物)	廃プラスチック	12,105t
	鉄くず・廃缶	
	廃溶剤・インキ・ウェス	
	廃酸・アルカリ	
	汚泥 他	
単純焼却・ 埋立廃棄物	事業系一般廃棄物	27t
	その他(産業廃棄物)	
<b>国内生産拠点計</b>		<b>18,538t</b>

海外生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず	8,433t
	金属くず	
	樹脂くず	
	紙くず	
	その他	
再生資源 (産業廃棄物)	廃プラスチック	1,369t
	廃溶剤・インキ・ウェス	
	その他	
リサイクル不可 廃棄物	焼却・埋立	1,595t
<b>海外生産拠点合計</b>		<b>11,397t</b>

<b>NISSHAグループ合計</b>	<b>29,935t</b>
---------------------	----------------

国内・海外含む		
排気	CO <sub>2</sub>	124,204t
	VOC <sup>*1</sup>	700t
排水		3,033千m <sup>3</sup>

\*1 活性炭吸着、触媒脱臭などにより無害化しています



## 5. 環境方針・管理体制

NISSHA グループは、企業と社会の双方が持続的に成長・発展するために、環境への取り組みが最も重要な課題のひとつと考えています。

### 5-1 環境方針

当社グループは、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。そして、組織や社員一人ひとりに方針の浸透を図るとともに、「NISSHA グループ環境目標」を定め、その達成に向けて工場や組織ごとに目標を定め、それぞれの活動計画に沿って取り組んでいます。目標は事業部門の KPI とも連動しており、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。

制定 2012 年 4 月 1 日

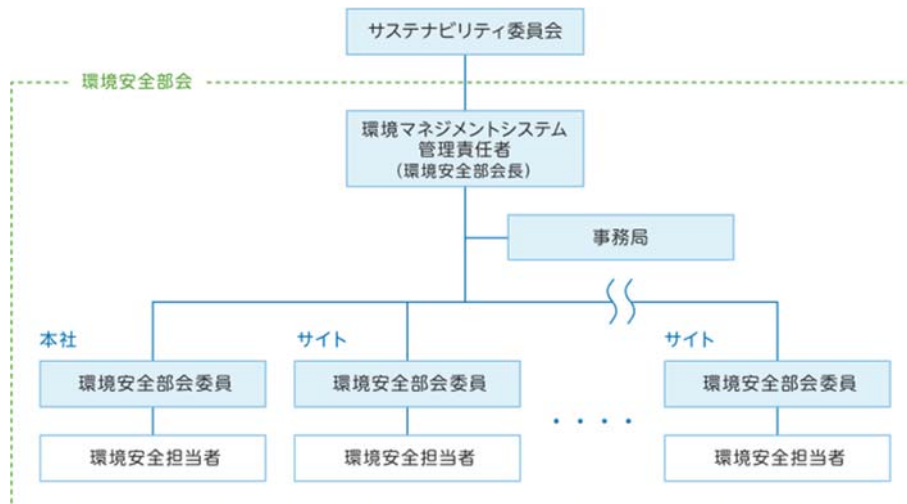
NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 5-2 管理体制

サステナビリティ委員会の傘下にあり環境への取り組みを推進する環境安全部会は、環境安全管理者と関連部門や拠点ごとに選任される部会委員で構成され、経営層の統括指揮のもと総務部が事務局を務めています。部会は、事業を支える基盤をより強固にするため、環境の側面から RBA\*（Responsible Business Alliance）の順守体制の構築・維持を担っています。

\* 労働・安全衛生・環境・倫理などにおける国際的な行動規範

環境管理体制図



### 5-3 環境マネジメントシステム (EMS)

当社は、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国内 NISSHA グループで運用し、継続的改善に努めています。

国内 NISSHA グループが運用する EMS は、主要な生産拠点だけでなく、環境負荷の少ない小規模な生産拠点や営業拠点も適用範囲に含めています。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、内部監査などを通じて確認・是正・改善することにより、高い実効性を確保しています。

ISO14001 認証を取得している主要な生産拠点では、環境リスクアセスメントにより特定したリスクを評価し、優先順位を付けて具体的な活動に反映させています。環境や事業に負の影響を与えるものはネガティブリスクとして、その低減に向けた改善や維持管理を行っています。他方、ポジティブな環境取り組みや、事業活動における品質の KPI と連動する環境パフォーマンスの改善などにも継続して取り組んでいます。

2020 年度は、海外の重要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しました。今後は、これらの重要拠点から収集した情報を踏まえて、リスク低減に向けた活動を推進していきます。

## 6. 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。

2020 年度実績を踏まえて目標の見直しを行い、2021 年からは脱炭素を加味した環境目標を設定する予定です。

<p><b>環境目標</b></p> <p>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）</p> <p><b>評価基準</b></p> <p>○：目標達成できたもの △：目標は未達であっても活動が十分確認できたもの ×：目標が未達であるもの、活動が不十分であったもの</p> <p>※会社名と略称 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 FIS：NISSHA エフアイエス株式会社</p>
---

### 6-1 環境目標と評価・取り組み

#### (1) 汚染の予防

目標	2018 年度	2019 年度	2020 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	○	○	○

- ① 2020 年度の環境事故は 0 件でした。
- ② 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、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	2018 年度	2019 年度	2020 年度
① 2023 年度までに CO <sub>2</sub> 排出率（原単位）を 6%以上*削減する	×	×	○
② CO <sub>2</sub> 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、2020 年度までに 3%以上削減し、計画通り進捗しています。
- ② CO<sub>2</sub> 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。すべての拠点において、前年度比 1%以上の削減を達成しました。

**(3) 廃棄物の削減**

目標	2018 年度	2019 年度	2020 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。2020 年度は、対象となる工場のうち NPT 姫路工場・加賀工場で目標を達成できなかったため、全社評価は△となりました。
- ② それぞれの工場の特性によって目標を定めています。2020 年度は NII 甲賀工場・NPT 加賀工場で目標達成しましたが、NPT 姫路工場では目標が未達となりました。
- 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 歩留まり改善に加え、NII 甲賀工場での廃酸・廃アルカリの業者引回数削減など、コスト改善に直結する取り組みを行いました。

**(4) 水使用量削減**

目標	2018 年度	2019 年度	2020 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	△	○	○

NII 甲賀工場、NPT 姫路工場での生産効率改善や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、工場での生産効率化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	2018 年度	2019 年度	2020 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 姫路工場ではボイラーの薬品使用量の削減で目標を大きく上回ったほか、NPT 加賀工場では排水処理で使用する薬剤を排水原単位で 24%削減しました。

**(6) 設計・開発段階での環境視点**

目標	2018 年度	2019 年度	2020 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と量産化を進めています。また、FIS 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	2018 年度	2019 年度	2020 年度
お客さま要求事項・RBA 行動規範に基づく環境改善を推進する	○	○	○

サプライヤーのみなさまにご協力いただき、環境に関連するお客さま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 CO<sub>2</sub> 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の環境負荷を把握しました。

## 7. CO<sub>2</sub> 排出状況と排出削減の取り組み

NISSHA 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、そのなかで 2050 年カーボンニュートラルを見据えた CO<sub>2</sub> 総排出量の 30%削減（2020 年比）の実現を目指しています。

### 7-1 2030 年 CO<sub>2</sub> 排出量削減目標を上方修正

当社グループは、2030 年の CO<sub>2</sub> 排出量の削減目標を、2021 年 7 月に従来の 20%削減から 30%削減\*（いずれも 2020 年比）に上方修正し、実現に向けて取り組んでいます。

\* 30%削減は、当社グループの CO<sub>2</sub> 排出量がピークであった 2018 年と比較すると 48%削減の水準となります（CO<sub>2</sub> 排出係数を同条件で換算した場合）。

今後、当社グループは、気候変動への対応を進めていくうえで TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言を参照し、情報開示を積極的にすすめていく考えです。

#### ● 2030 年 CO<sub>2</sub> 排出量削減目標の修正点

	制定時（2021 年 2 月）	修正時（2021 年 7 月）
2050 年目標	カーボンニュートラル	変更なし
2030 年目標	CO <sub>2</sub> 総排出量 20%削減 * <sup>1</sup>	CO <sub>2</sub> 総排出量 30%削減 * <sup>1</sup>
排出係数 * <sup>2</sup>	係数を固定して算定	GHG プロトコル「スコープ 2 ガイダンス」
基準年	2020 年	変更なし

\*1 スコープ 1、2 の CO<sub>2</sub> 排出量

\*2 制定時は固定値を使用。修正時（2020 年度から算定方法を変更）は GHG プロトコル「スコープ 2 ガイダンス」を採用。

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定。

- ・マーケット基準：契約に基づき購入している電力の排出係数によってスコープ 2（間接排出）の排出量を算定する方法。低炭素電力の選択が、排出削減に反映される。
- ・ロケーション基準：地域、国など特定の区域内における平均的な排出係数に基づきスコープ 2 の排出量を算定する方法。省エネ努力は排出削減として反映されるが、低炭素電力の選択による削減は反映されない。

### 7-2 2020 年度の排出状況の概要

2020 年度の当社グループの CO<sub>2</sub> 排出量は、124,204t-CO<sub>2</sub> となりました。

### 7-3 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> の排出係数を乗じたものが、当社グループの CO<sub>2</sub> 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、CO<sub>2</sub> 以外ほとんどなく影響は軽微です。

以下の表について

- 2020年度のCO<sub>2</sub>の排出量の算定にあたって、CO<sub>2</sub>の排出係数は、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定しています（2018年度、2019年度のCO<sub>2</sub>の排出係数は、固定値を使用しています）。
- 拠点到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 (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（ナイテック印刷株式会社）を統合したこととともない併記しています）

CO<sub>2</sub> 排出量と原単位

（単位：t-CO<sub>2</sub>、原単位を除く）

拠点	2018 年度	2019 年度	2020 年度*1	従来の算出方法による 2020 年度*2
NISSHA その他	5,413	5,967	3,721	5,629
NII	17,409	16,455	11,507	15,404
NPT	106,698	97,829	69,572	88,860
NCI (NPC)	2,133	1,314	770	1,280
海外生産拠点	52,917	57,437	38,634	52,573
<b>CO<sub>2</sub> 排出量合計</b>	<b>184,570</b>	<b>179,002</b>	<b>124,204</b>	<b>163,746</b>
原単位*3	0.89	1.03	0.69	0.91

\*1. GHG プロトコル「スコープ 2 ガイダンス」で算定

\*2. 2018 年度、2019 年度と同基準で比較するために従来の算定方法で算出

\*3. CO<sub>2</sub> 排出量 (t-CO<sub>2</sub>) / 売上 (百万円)

なお、当社グループは 2020 年度より、CO<sub>2</sub> 排出量の算定方法を変更し、電力の排出係数を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定しています。従来の算定方法では、当社グループの 2020 年度の CO<sub>2</sub> 排出量は 163,746t-CO<sub>2</sub> となり、前年度比で約 8.5%減少しました。売上高は前年比で増加したものの、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により一部の生産拠点で一時的に生産を休止したことや、テレワークの推進などにより京都本社をはじめとする販売拠点のエネルギー使用量が減少したことが主な原因です。

エネルギー消費量と原単位

(単位：千 GJ、原単位を除く)

拠点	2018 年度	2019 年度	2020 年度
NISSHA その他	98	108	102
NII	316	309	271
NPT	1,920	1,768	1,603
NCI (NPC)	38	24	23
海外生産拠点	956	1,058	967
合計	<b>3,328</b>	<b>3,266</b>	<b>2,966</b>
原単位*1	0.0160	0.0189	0.0165

\*1 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	2018 年度	2019 年度	2020 年度
NISSHA その他	8,272	9,561	9,002
NII	19,446	18,214	17,633
NPT	182,023	166,887	154,259
NCI (NPC)	3,840	2,368	2,306
海外生産拠点	76,514	77,563	74,264
合計	<b>290,095</b>	<b>274,593</b>	<b>257,464</b>

ガス消費量

(単位：千 m<sup>3</sup>)

拠点	2018 年度	2019 年度	2020 年度
NISSHA その他	293	208	220
NII	2,953	2,833	2,506
NPT	2,523	2,317	1,441
NCI (NPC)	0	0	0
海外生産拠点	4,641	6,226	4,919
合計	<b>10,410</b>	<b>11,585</b>	<b>9,085</b>

ガソリン・軽油・重油消費量

(単位：kl)

拠点	2018 年度	2019 年度	2020 年度
NISSHA その他	72	77	54
NII	8	7	6
NPT	17	13	12
NCI (NPC)	1	0	0
海外生産拠点	56	150	133
合計	<b>154</b>	<b>246</b>	<b>205</b>

7-4 排出削減の取り組み

国内 NISSHA グループでは印刷機使用台数の見直しや、工場インフラの改善、排熱・冷却装置の洗浄などを行い、電力使用量を抑制しています。また、海外 NISSHA グループでは、日写（昆山）精密模具有限公司（中国）が 2018 年から太陽光発電を導入し継続して運用しているほか、AR Metallizing（欧州）では風力発電システムの導入を進めています。



### 7-5 スコープ<sup>\*1</sup>3 把握の取り組み

近年、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盛んになっています。当社は、サステナビリティ委員会の傘下にある環境安全部会が中心となり、スコープ3に関する調査を継続しています。2020年度の結果は右表の通りです。

今後も引き続き、サプライヤーのみならずと協働しスコープ3の公表に取り組んでいきます。

調査対象	2020年度 (t-CO <sub>2</sub> )
社員（一部の非正規社員を除く）の通勤	2,244
社員の出張	293
国内の輸送、配送（下流） <sup>*2</sup>	19,720
購入した製品・サービス	45,646

\*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

### 7-6 CO<sub>2</sub> 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"> <li>・ NISSHA 株式会社</li> <li>・ ナイテック工業株式会社</li> <li>・ 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</li> <li>・ 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社</li> <li>・ NISSHA エフアイエス株式会社</li> <li>・ NISSHA ビジネスサービス株式会社</li> <li>・ ゾンネボード製薬株式会社</li> <li>・ Eimo Technologies, Inc.</li> <li>・ Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.</li> <li>・ Graphic Controls Acquisition Corp.</li> <li>・ Lead-Lok, Inc.</li> <li>・ CEA Global Dominicana, S.R.L.</li> <li>・ CEA Medical Manufacturing, Inc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Nissha Medical Technologies Ltd.</li> <li>・ Nissha Medical Technologies SAS</li> <li>・ Tyrolmed GmbH</li> <li>・ Nissha Schuster Kunststofftechnik</li> <li>・ Nissha Back Stickers</li> <li>・ Nissha Back Stickers International</li> <li>・ AR Metallizing N.V.</li> <li>・ AR Metallizing S.r.l.</li> <li>・ AR Metallizing Ltd.</li> <li>・ AR Metallizing Productos Metalizados Ltda</li> <li>・ AR Metallizing GmbH</li> <li>・ 日写（昆山）精密模具有限公司</li> <li>・ 広州日写精密塑料有限公司</li> <li>・ Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.</li> </ul>
算定方法	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（CO <sub>2</sub> 排出係数） 燃料の使用に伴う CO <sub>2</sub> 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 電力購入に伴う CO <sub>2</sub> 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 （従来は、0.555t-CO <sub>2</sub> /MWh）	

● スコープ 3

社員の通勤・出張にともなう CO<sub>2</sub> 排出量

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ NISSHA 株式会社</li> <li>・ ナイテック工業株式会社</li> <li>・ 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</li> <li>・ 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社</li> <li>・ NISSHA エフエイト株式会社</li> <li>・ 株式会社エムクロッシング</li> <li>・ NISSHA エフアイエス株式会社</li> <li>・ NISSHA ビジネスサービス株式会社</li> <li>・ ゾンネボード製薬株式会社（通勤のみ）</li> </ul>
算定方法	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） 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

物流サプライヤーでの CO<sub>2</sub> 排出量

対象範囲	物流サプライヤー（38 社）
算定方法	国内輸送は燃費法、海外輸送は、従来/改良トンキロ法での CO <sub>2</sub> 排出量を合算

国内主要材料サプライヤーでの CO<sub>2</sub> 排出量

対象範囲	国内主要材料サプライヤー（12 社）
算定方法	燃料使用量×売上比率、製品当たりの CO <sub>2</sub> 排出量の合算

※ CO<sub>2</sub> 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。

7-7 検証意見書

当社グループでは、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 CO<sub>2</sub> 排出量のデータの正確性について SGS ジャパン株式会社の検証意見書を受けています。

検証意見書



2021年5月24日  
意見書番号: SGS21/048

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也 様

検証目的

SGS ジャパン株式会社(以下、当社)は、NISSHA株式会社(以下、組織)からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象(以下、GHG等に関する主張)について、検証基準(ISO14064-3:2006及び当社の検証手順)に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象は、Scope 1 及び Scope2、エネルギー消費量、Scope 3 である。  
対象期間は 2020 年 1 月 1 日～2020 年 12 月 31 日である。  
詳細な検証対象範囲は下表参照。

検証対象	検証範囲	GHG等に関する主張
1 Scope 1, 2(エネルギー起源)及びエネルギー消費量	本社及び国内海外グループ35サイト 生産: 31サイト 非生産: 5サイト	Scope1: 20,853t-CO2 Scope2: 103,351t-CO2
2 Scope 3 (カテゴリー6及び7)	組織及び国内連結会社	カテゴリー6: 293t-CO2 カテゴリー7: 2,244t-CO2

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証: 検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証: ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ㈱ 姫路工場及び加賀工場の現地検証及び証憑突合、その他検証対象範囲に対する分析的手続及び本社と SGS 事務所をインターネット接続しての質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver. 4.7) 及び組織が定めた手順、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) を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関する主張が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。  
なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGS ジャパン株式会社  
認証・ビジネスソリューションサービス 事業部長 竹内 裕二  
上級経営管理者



本書面は、SGS ジャパン株式会社によって [www.sgs.com/terms\\_and\\_conditions.htm](http://www.sgs.com/terms_and_conditions.htm) で参照することができる「認証サービスの一覧条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一覧条件」に規定されている責任の範囲と補償に関する事項および管轄に関する事項に依ります。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に關する SGS ジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の履行から、免除されるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく改訂、複製または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

## 8. 廃棄物の管理

### 8-1 NISSHA グループの廃棄物排出量

2020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29,935tとなりました。このうち国内NISSHAグループの廃棄物総排出量は18,538tとなり、2019年度の実績16,437tと比較すると、約13%増加しました。焼却・埋立廃棄物の排出量は27tとなり、2019年度の実績23tから約17%増加しています。

国内の廃棄物総排出量の増加は、主に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・テクノロジー株式会社（NPT）の生産量増加に伴うものです。NPTから排出される廃棄物量は国内拠点から排出される廃棄物の約87%を占めています。また、京都本社をはじめとする販売拠点の廃棄物排出量は、テレワークの浸透により減少の傾向がみられます。

廃棄物総排出量と再生・再資源化率（国内NISSHAグループ）

	2018年度	2019年度	2020年度
総排出量	21,994t	16,437t	18,538t
有価物	8,735t	5,877t	6,406t
再資源化廃棄物	13,230t	10,537t	12,105t
焼却・埋立廃棄物	29t	23t	27t
再生・再資源化率	99.9%	99.9%	99.9%

2020年度の国内NISSHAグループの再生・再資源化率は昨年に引き続き99.9%となり、目標としているゼロエミッション（再生・再資源化率99.5%以上）を継続しています。

海外の拠点における廃棄物総排出量の把握については、これまでアジアの生産拠点のみを対象としていましたが、2019年度より、主要な海外の生産拠点へと対象を拡大しました。海外NISSHAグループの廃棄物総排出量は2020年度は11,397tになり、2019年度の実績9,156tに対して、約24%増加しました。増加の主な要因は、ドイツの蒸着紙メーカーEurofoil Paper Coating GmbH（現：AR Metallizing GmbH）が新たに当社グループに加わったことによるものです。

海外NISSHAグループの主な拠点の再生・再資源化率は約86%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「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。

### 8-3 廃プラスチック輸入規制への対応

近年、中国や東南アジア諸国ではプラスチックによる海洋汚染の防止を目的とした廃プラスチックの輸入規制が一層強化されています。この影響により、国内でのプラスチックの処分費用が高騰したことに加え、一部の事業所で、処分委託先による樹脂系有価物の買取拒否や廃プラスチックの回収拒否が発生しました。こうした状況のなか、当社では樹脂の種類ごとに分別を行っているほか、複数の委託先と契約するなどして、リサイクルルートの確保に努めています。

またバーゼル条約への対応として、分別したフィルムをそのまま廃棄せずに、工場でロールフィルムとして巻き取りを行い、資源循環に配慮した有価物化の取り組みをしています。



## 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、そしてさまざま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。

### 9-2 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、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するとともに定期的に内部監査を行い、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。

2020 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。

自主基準の内容と対象物質リスト（一部抜粋）

基準の内容	NISSHA 購買品化学物質規制リストの物質群
使用禁止物質 <sup>*1</sup>	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 <sup>*2</sup>	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
規制物質 <sup>*3</sup>	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（英文）](#)

### ● 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\*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 指令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  
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）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。

REACH 規則では、既存・新規を問わず EU 域内で 1 トン/年以上の化学品を販売するには、欧州化学品庁（ECHA）への登録が必要となります。また、REACH 規則の定める成形品についても意図的な放出がある場合は登録、有害性に関して高い懸念のある物質（[SVHC](#)）が含まれている場合は届出や情報伝達等の対応が必要となります。

## ● 当社製品について

当社 Web 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。また、同規則に登録し

ている化学物質はありません。

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。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より、当社の主力製品（成形品）には、2021 年 1 月 19 日更新のリストに基づく SVHC を使用していません。また、お客さまからの要望により提供する SDS などにおいてもそのように記載しています。

参考資料 監督官庁 ヨーロッパ化学物質庁（European Chemicals Agency: ECHA）  
ECHA による最新の SVHC リスト  
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。

同州の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。2020 年度の実績として、産業資材事業の生産拠点であるナイテック工業株式会社（NII）甲賀工場は、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%削減を達成しています。

年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
総合評価	○	○	○

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）は歩留まり改善による化学物質使用量削減に取り組み、成果を上げました。

（→6. 環境目標と活動実績 ご参照）

## 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。

2020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、六価クロム、トルエン、ノルマルヘキサン、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。

\* 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

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。



### 9-6 水質汚染の予防

水質汚染を予防するために、厳しい自主基準値を設け、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以下の通りです。

#### 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 水質測定

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	2018年度		2019年度		2020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 <sup>3</sup>	4,934	○	4,655	○	4,156	○
PH	5.8~ ~8.6	5.8 ~8.6	6.5~ ~8		6.9	○	6.9	○	6.8	○
BOD	120	10	9	mg/L	2.9	○	2.8	○	4.0	○
COD	120	10	9	mg/L	4.6	○	7.3	○	5.2	○
SS	150	5	4.5	mg/L	3.7	○	1.6	○	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	mg/L	0.6	○	<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	○	0.04	○	0.05	○
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	<0.01	○	0.02	○	0.03	○
溶解性マンガン 含有量	10	0.05	0.045	mg/L	0.05	△	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	4.8	△	5.7	○	4.2	○
炭含有量	8	1	0.45	mg/L	0.05	○	0.11	○	0.02	○

#### 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

計量対象	法基準値 (県)	自主基準値	単位	2018年度		2019年度		2020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		7.4	○	7.7	○	7.5	○	7.5	○	7.7	○		
BOD	160以下	40以下	mg/l	32.6	○	56	-	21.9	○	34.0	○	23.4	○	40.0	○
COD	160以下	80以下	mg/l	55.3	○	93	-	34.0	○	47.0	○	33.5	○	47.0	○
SS	200以下	20以下	mg/l	28.2	-	63	-	9.1	○	18.0	○	6.3	○	23.0	○
N-ヘキサン	30	15以下	mg/l	0.5	○	0.5	○	0.6	○	0.8	○	0.6	○	0.9	○

### 9-7 PRTR 法届出対象物質リスト

2020年度のPRTR法届出対象物質は9種類でした。

#### ナイテック工業株式会社 甲賀工場

単位：kg

PRTR番号	物質名	2018年度			2019年度			2020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	1,444	587	○	1,211	463	○	710	286	○
80	キシレン	9,904	4,026	○	9,937	4,075	○	15,745	6,431	○
88	六価クロム化合物	0.1	0.0	○	0.1	0	○	0.1	0	○
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	299	107	—	265	95	—	25	10	—
300	トルエン	83,927	36,831	○	100,846	5,520	○	61,535	25,134	○
392	ノルマルヘキサン	8,371	2,375	○	4,518	2,741	○	601	245	○

#### 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	2018年度			2019年度			2020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	0.0	×
272	銅水溶性塩(錳塩を除く)	0.0	2,023.1	○	0.0	1,352.8	○	0.0	1,820.2	○
453	モリブデンおよびその化合物	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	2018年度			2019年度			2020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	-	-		-	-		-	-	
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
272	銅水溶性塩(錳塩を除く)	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
453	モリブデンおよびその化合物	-	-		-	-		-	-	



## 社会 Social

NISSHAグループが継続的に成長・発展し、人々の豊かな生活を実現するためには、社会からの要請や期待を把握し、それらにお応えすることが重要です。当社は、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを大切にしながら、事業活動を支えるさまざまな活動を行っています。

- ・グローバルに広がるお客さまとともに、社会課題と向き合いながら、お客さまから安心して仕事を任せいただける体制を整えています。
- ・社員の人権、多様性を尊重し、一人ひとりが十分に能力を発揮できる職場環境や制度を整えて、社員と会社がともに成長することを目指しています。
- ・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、サステナブルな生産体制、およびサプライチェーンの構築を進めています。
- ・地域社会のみなさまとの共生を目指すとともに、社会貢献活動を展開しています。

## 10. 人権

### 10-1 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：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。

制定 2018年6月1日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 10-2 労働・人権に関する取り組み

当社は、サステナビリティ委員会の傘下にある労働・人権部会が、労働および人権における国際規範・法令の順守を推進するとともに、取り組み内容の継続的な改善に努めています。当社はマテリアリティ（重要項目）として、「人権の尊重」を設定しており、国内NISSHAグループの主要な生産拠点において、年1回実施する内部監査で、法令やRBA (Responsible Business Alliance) 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ことや、労働時間や残業時間が法令やRBAを順守して正しく賃金に反映されていることなどに加えて、これまでの監査指摘で是正が完了している項目が継続的に順守できているかを確認しています。

2020年度、労働・人権部会は「人権リスクの把握と低減」および「働き方改革の実践」に取り組みました。

- 「人権リスクの把握と低減」では、当社の重点市場である医療機器、モビリティ（自動車・輸送機器）、サステナブル資材に関連する海外重要拠点において人権に関するリスクアセスメントを行いました。今後は、新たに当社グループに加わった関係会社や海外拠点における人権リスクを把握し、その低減を進めていきます。また、当社グループが事業展開する労働・人権リスク発生が高い地域（中南米、東南アジア、中華圏）における第1次サプライヤーで、児童労働や強制労働を発生させないことをKPIとして、サプライチェーンにおける労働・人権リスクの把握とその防止または軽減に取り組みます。
- 「働き方改革の実践」では、新たに当社グループに加わった関係会社を含めて、テレワークなどの社内規程を整備し、社員が

安全にまた安心して働き十分な成果が出せるよう、柔軟な勤務制度や支援体制の整備を進めています。

### 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さまざまな工夫を行っています。例えば、入社時には早期に日本文化に馴染むよう地域文化を学ぶレクレーションなどの実施や就業開始後は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、研修資料などの書類を日本語とベトナム語を併記することで、社員と技能実習生のいずれも理解しやすいようにしています。コミュニケーション上においてもベトナム出身の技能実習生に理解してもらうために、社員が通訳と連携を行い、ベトナムの文化で理解できるよう工夫しながら説明しています。2020年度のコロナ禍においても6名の技能実習生を受け入れ、上記の取り組みに加えてメンタル面でのサポートを行っています。

EMPOWERING YOUR VISION

**Những khác biệt về Tuổi tác · Giới tính · Thai sản (trang 1/2)**

- Tuổi tác**
  - Ở độ tuổi trung niên- người cao tuổi thì dễ có sự thay đổi về sức khỏe và những biến đổi trong gia đình
  - Vì phải đảm trách công việc nhà và chăm sóc con cái, chăm sóc bố mẹ già, có khả năng vì hoàn cảnh không thể làm việc đúng thời gian đã quy định
- Giới tính · Thai sản**
  - Đối với phụ nữ việc sinh con · vừa chăm sóc con cái vừa đi làm là một vấn đề lớn
  - Gần đây dần ông tích cực tham gia vào công việc nhà và chăm sóc con cái để phụ nữ có thể đi làm, tạo ra một nguồn thu nhập cho gia đình



NISSHA

ベトナム語による労働・人権研修資料



研修の様子

## 10-3 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て、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。年に2回（原則5月、11月）、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、社外にはあらゆる相談ができる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ガイドブック、さらにはe-Learningを通じて周知するとともに、相談者のプライバシーは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徹底しています。2020年度は、社内のハラスメント相談窓口に8件の相談がありました。なお、社外のホットライン相談窓口には職場環境や人間関係などに関する相談が12件ありましたが、すべての事案についての対応が完了しています（→25-4 ホットライン相談窓口 参照）。

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、管理職を対象とした管理監督者研修や相談窓口担当者を対象とした研修を実施しています。2020年度は、ハラスメントの具体的な事例を踏まえたe-Learningによる全社員を対象とした研修の実施に加えて、パワハラ防止措置法の施行に伴い、イントラネットに人事担当役員の「ハラスメントの撲滅」に関するメッセージを掲載するなど、トップダウンでハラスメント防止に取り組みました。

## 10-4 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。半期に1回実施する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」、成果創出に向けて会社が期待する行動と能力を評価する「行動評価」の二軸で評価しており、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。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、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。

## 10-5 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。

## 10-6 労働組合との関係

### ● 基本的な考え方

当社グループは労働・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 NISSHA グループでは、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」を確認しています。2020 年度に結社の自由が侵害されるような事実はありませんでした。

国内 NISSHA グループには、NISSHA 労働組合、ナイテック工業労働組合、日本写真印刷コミュニケーションズ労働組合の 3 つの労働組合がありましたが、2021 年 1 月、これら 3 つの労働組合が合併し、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として管理職を除く社員が加入する NISSHA クルーアライアンスを結成しました（2021 年 1 月時点で組合員数 1,114 人、加入比率約 65%）。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、従来の一社一労働組合体制を発展させて、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。

### ● 労使関係

上記の考え方にに基づき、国内 NISSHA グループとしての共通課題を解決するために、安定した労使関係の構築に向けて、労使双方が定期的な交渉・協議を行っています。

2020 年度は一般社員人事制度の改定のため、その構想段階から労働組合と協議を重ね、共に新しい制度を作り上げていきました。また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大に伴う働き方の変革に対しても、労使が協調して、通勤手当の変更やテレワーク手当の導入を進めました。2021 年度も引き続き、新しい働き方やダイバーシティに関する取り組みを協力して推進していきます。

当社は、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。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、当社グループの経営に関する情報共有を行っています。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旨として労働組合と対話をしています。また、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。

関係会社の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、労使間の意見交換の場としています。また、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社では、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等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、2020 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。

## 11. 人事制度

### 11-1 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。人事基本方針とは、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、さまざまな人事関連の制度や人材育成はこの方針に基づいて実行しています。

#### 人事基本方針

- ・多様性を尊重し、社員の個性や強みを活かします
- ・会社とともに成長し、貢献意欲の高い社員を処遇します
- ・変化に対応するため、主体的な行動や前例にとられない変革を奨励します
- ・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
- ・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
- ・事業活動を通じて社会貢献する人材を育成します

### 11-2 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次中期経営計画にあわせて開始しました。

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ることにより、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. 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、計画的な人材育成に取り組んでいます。

### 12-1 取り組み

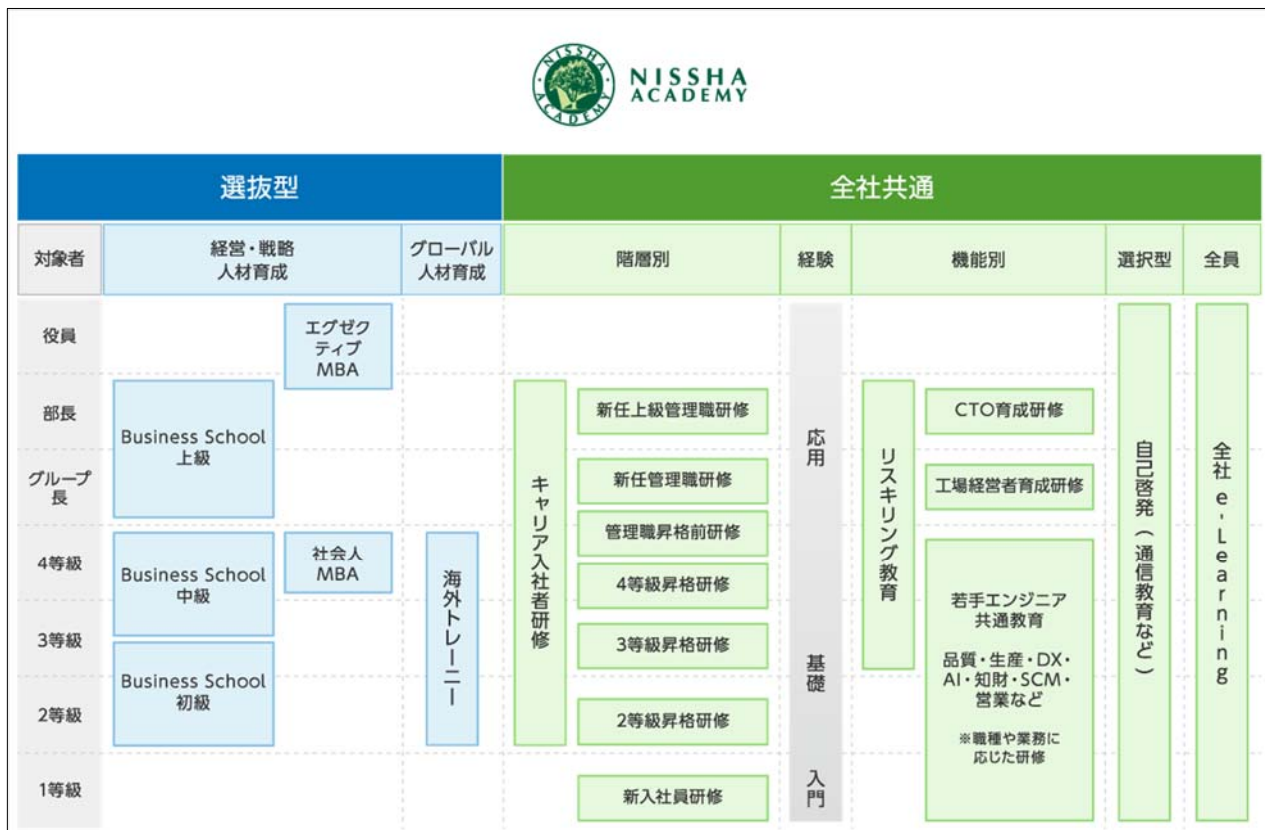
当社グループは、人材能力の向上、多様な人材の活躍をマテリアリティとして特定し、経営・戦略人材研修の充実とローテーションを戦略項目、リーダー候補者の選抜率\*を KPI、2023 年の目標を NISSHA 単体：36%に設定し、人材育成に取り組んでいます。

国内 NISSHA グループでは、中長期的な成長戦略を実現するために、次世代のマネジメントを育成する選抜型、社員のステージに合わせた階層別、職種に応じた専門的な知識を教育する機能別などを柱とした研修体系を構築しており、これを Nissha Academy と総称します。

さらに、第7次中期経営計画の成長分野である医療機器、モビリティ（自動車・輸送機器）、サステナブル資材向けに活躍できる社員の能力組換戦略として、新たにリスキリング教育を導入します。

海外拠点の人材育成については、人事部が教育プログラムの成功事例を海外拠点にも横展開し、海外拠点主導による現地マネジメント育成にも取り組む予定です。当社グループはこのような人材育成プログラムを通じて、会社と社員が共に成長していく姿を目指します。

\* 後述の Business School（初級・中級）の受講者数/一般社員数



## 12-2 研修制度

### 12-2-1 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

当社グループでは新卒入社後 3 年間で初期の育成期間と位置付けています。新卒入社後、半年間の新入社員研修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（約 1 カ月間）と事業部研修（約 2 カ月間）、工場実習（約 3 カ月間）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。また、当社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する。
事業部研修	事業に紐づくコア技術や企業価値の積み上げ方を学ぶ。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る。
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ものづくりの実習を行う。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ぶ。

### 12-2-2 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。

#### ● 若手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、NISSHA 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ベースの「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。

当社グループ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。



### 12-2-3 グローバル人材育成

当社は、さらに多くのグローバル人材を育成して活躍してもらうために、さまざまな施策を実施しています。

#### ● 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 年以降の社員を対象に社内選抜の上、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、異文化への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。

## 12-2-4 選抜型研修

次世代の経営幹部候補者の育成など、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

「Business School」を開催して、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 卒業者には、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。

## 12-2-5 非正規社員向けの研修

派遣社員・契約社員などの非正規社員の受け入れ時には、正社員同様に受入教育を実施し、当社の事業に関する知識とともに、企業における就労時の規則や日常業務におけるルールなどを徹底しています。

### 研修内容

- ・会社概要
- ・労働人権、就業規則、労働時間管理、安全衛生
- ・企業倫理・コンプライアンス、営業秘密保持、貿易管理
- ・環境取り組み、廃棄物の分別

## 12-2-6 研修後のアンケート実施（社員エンゲージメント調査）

一般社員等級別昇格研修、管理職昇格者研修、上級管理職研修（部長以上）、キャリア研修などの機会にアンケートを実施しています。受講者の「やる気・やりがい」「満足度・納得性」などに関する調査を行い、社員が会社に対して高い貢献意識を持ち自ら自発的に働くことを推進しています。

## 12-2-7 全社 e-Learning

社内 e-Learning システム（2018 年度に導入）では、当社グループ全社員が知っておくべき知識や重要なテーマについての研修を実施しています。2020 年度は「企業倫理・コンプライアンス」「労働・人権・ハラスメント防止」「情報セキュリティ」など 4 つのテーマを開講しました。工場に勤務し、個人用パソコンを利用できない社員には同じ内容をビデオ化した教材を用いて研修するなど、国内 NISSHA グループ全社員の知識の底上げ、均質化を図っています。

## 12-2-8 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

当社グループは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。

## 12-2-9 キャリアプラン支援

2019 年度からは 50 歳の社員を対象にキャリアデザイン研修を実施し、外部環境の変化、会社の制度、自分の価値観と強みを知り今後のキャリアプランについて考える機会を提供しています。2020 年度は対象の 116 名が受講しました。



### 12-3 研修実績

国内 NISSHA グループで実施した主な研修の年間総時間と、社員一人あたりの研修時間は以下の通りです。

		2018 年度	2019 年度	2020 年度
年間研修時間 (H)	男性	19,573	17,768	16,740
	女性	7,277	4,497	5,565
	計	26,850	22,265	22,305
社員一人あたりの研修時間 (H)	男性	10.2	9.6	10.6
	女性	16.8	10.0	13.8
	平均	11.4	9.7	11.2

※ 国内 NISSHA グループの正社員数をベースに算出しています。

※ 2018 年度は女性活躍推進の研修を強化したため、女性の研修時間が多くなっています。

## 13. 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。そのひとつである 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。

### 13-1 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。8 つの海外拠点では、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いており、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、2020 年 12 月末現在)

	男性	女性	総数
日本	1,587	401	1,988
北米	841	668	1,509
中南米	216	323	539
アジア	310	364	674
ヨーロッパ	478	202	680

※ 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、2020 年 12 月末現在)

		男性	女性	総数
正規社員	人数	3,432	1,958	5,390
	構成比	63.7%	36.3%	—
非正規社員	人数	1,429	583	2,012
	構成比	71.0%	29.0%	—

※ 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	執行役員	NISSHA フェロー	管理職	社員数*2 (計)	平均年齢	平均勤続 年数
2016 年度末	男性	7	18	1	154	619	41.5	13.9
	女性	1	0	0	7	183	35.4	10.2
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

\*1 取締役には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。

社員の年代別分布 (NISSHA、2020 年 12 月末現在)

	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
男性	0	54	133	214	129	1
女性	0	40	84	48	16	1

※ 非正規社員を含みません。

社員数 (NISSHA グループ)

	男性	女性	総数
2016 年度末	3,449	1,684	5,133
2017 年度末	3,597	1,725	5,322
2018 年度末	3,832	2,012	5,844
2019 年度末	3,692	2,026	5,718
2020 年度末	3,432	1,958	5,390

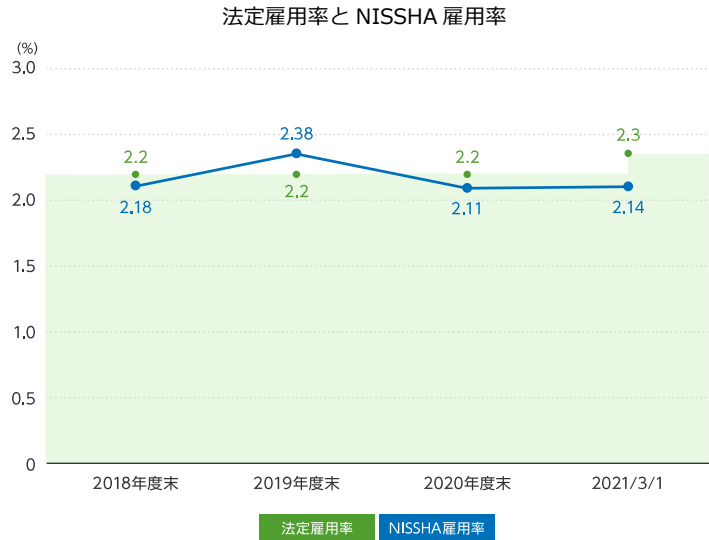
※ 社員数には非正規社員を含みません。

なお、2020 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 3.57% でした。

### 13-2 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右図の通りです。2020年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の目標達成・維持に取り組み、多様な人材による多様な働き方を実現します。



### 13-3 外国人社員の活躍

Shared Values のひとつに Diversity and Inclusion を掲げ、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、全社員に占める外国人社員は6割以上（63.1%）になります。

当社の新卒採用・キャリア採用は以下の通りです。

	総採用人数	新卒		キャリア		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	—

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、毎日定期的に利用しています。

### 13-4 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、「人材能力の向上、多様な人材の活躍」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。

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も支援していきます。

第7次中期経営計画期間（2021年度～2023年度、3カ年）での選抜型研修や全社共通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、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図っていきます。

- **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みを進めていきます。



## 14. 多様な働き方を支援

NISSHA グループは、社員の行動原則である Shared Values のひとつに 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。

### 14-1 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閑に応じた働き方を可能にするるとともに、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、技術・開発部門や管理部門でも多くの社員が活用しています。

### 14-2 テレワーク勤務制度

2014 年度より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 年度には、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」へと拡大しました。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大による緊急事態宣言が発出された 2020 年 4 月～5 月は、国内 NISSHA グループでは営業部門・間接部門は原則テレワークとする体制をとり、期間中のテレワーク率は 6 割に達しました。2021 年度には、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。

#### 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応

2020 年 4 月、COVID-19 の拡大および政府の緊急事態宣言の対象地域が全国に拡大されたことを受け、国内 NISSHA グループでは営業部門・間接部門は原則テレワークとする体制をとりました。業務の遂行をスムーズにするため、稟議書やさまざまな社内の承認プロセスなど、紙ベースの書類の電子化を定着させたほか、テレワーク勤務の承認フローを簡素化しました。出勤が必要な社員については公共交通機関の混雑を避けるため、比較的混雑が少ない経路での通勤を認めています。

さらに、社員が安全にまた安心して働き十分な成果が出せるよう、柔軟な勤務制度や支援体制の整備を進めています。感染が疑われる場合の特別休暇や積立有給休暇の活用や、子どもの休校・休園の際の特別休暇（有給）の取得を可能としています。

また、妊娠中および出産後 1 年以内の女性社員は、特に感染への不安やストレスを抱える可能性を鑑み、テレワーク勤務率の拡大やテレワークが可能な業務への変更も認めています。

### 14-3 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。

### 14-3-1 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、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。この制度は、子どもを認可保育所に預けることができず希望時期に復職することが難しい社員に対して、認可保育所への入所が認められるまでの期間一時的に認可外保育施設に預けるための費用補助を行うものです。これまでに、この制度を利用した社員 2 人が復職しています。

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。

### 14-3-2 育児支援制度の利用者数

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。

制度	性別	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
育児休業	男性	12	7	14	18	19
	女性	45	40	45	43	50
	合計	57	47	59	61	69
育児短時間勤務	男性	9	9	8	7	2
	女性	69	75	81	90	93
	合計	78	84	89	97	95
子の看護休暇	男性	60	62	67	79	56
	女性	63	67	78	78	64
	合計	123	129	145	157	120

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		2018年度	2019年度	2020年度
復職率*1	男性	100.0%	100.0%	100.0%
	女性	100.0%	95.0%	100.0%
定着率*2 (1年)	男性	83.3%	100.0%	92.0%
	女性	100.0%	90.0%	88.6%

\*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

### 14-3-3 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。

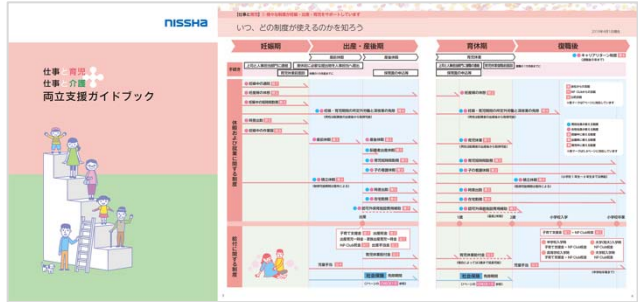
### 14-3-4 介護支援制度の利用者数

介護休業・介護短時間勤務・介護休暇の利用状況は、以下の通りです。

制度	性別	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
介護休業	男性	0	0	1	3	1
	女性	0	1	0	1	0
介護短時間勤務	男性	1	0	0	0	0
	女性	0	1	1	1	0
介護休暇	男性	7	9	8	12	8
	女性	5	7	8	5	7

### 14-3-5 両立支援ガイドブック配布

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った場合には、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。



### 14-3-6 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か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。

### 14-4 年次有給休暇取得の推進

1 年に 4 日（上期 2 日、下期 2 日）の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月などに取得する「メモリアル休暇」（年 2 日）の制度を設けています。イントラネットによる周知など取得を推進する取り組みの継続により、2020 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、社員の利用が増加しています。

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	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
平均取得日数	11.3 日	10.2 日	11.0 日	12.2 日	11.4 日
取得率	61.3%	55.9%	60.4%	65.9%	61.4%

### 14-5 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ため、治療通院休暇制度を 2015 年度より導入しています。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。2020 年度は 4 人の社員がこの制度を利用しました。

年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
男性	1	2	1	1	2
女性	0	1	1	2	2
合計	1	3	2	3	4

### 14-6 退職者の復職支援

私傷病によって退職していた社員の復職に際して、リハビリ勤務を導入し復職後の再発予防と円滑な職場復帰を支援しています。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、退職期間中に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日間の有給休暇を付与しています。

### 14-7 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、時間外労働削減を推進しています。毎月中旬に時間外労働の実績を部門長に配信、時間外労働が多い部門に対してはその要因や社員の体調などに関するヒアリングを実施、勤怠システムから1日および1カ月の残業時間が一定時間を超えた場合にアラートメールを配信など、継続的に取り組んでいます。

### 14-8 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、2011年度に「社内公募制度」を導入しました。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、特定の部門・業務に必要な人材を会社が公募し、次にその要件を満たした社員が自らの意志で応募し、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、それぞれが新たな部門で活躍しています。

年度	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
公募件数	公募なし		公募なし		15		9		公募なし	
合格者数 (異動者数)	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	-	-	-	-	2	1	4	1	-	-

### 14-9 表彰制度

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。

2020年度の表彰実績は以下の通りです。

- ・ 社長賞 該当なし：企業理念体系の体現を通じて経営に多大な貢献をした社員へ与えられる。
- ・ 事業部長賞、CFO賞 34人：事業部業績・財務活動に多大な貢献をした社員へ与えられる。
- ・ 情熱賞 61人：プロジェクトの成功に向けて熱意を持って果敢にチャレンジしている社員へ与えられる。
- ・ Nissha People賞 111人：Shared Valuesを体現している社員を職場のヒーローとしてたたえる。

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、事業部や部門を超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。



## 14-10 キャリアリターン制度

2018年1月より、結婚、出産、育児、配偶者の転勤等、特定の理由により退職した社員を対象とした再雇用制度であるキャリアリターン制度を導入していましたが、2021年1月より、その退職理由を自己都合退職全般に拡充しました。

これにより、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ご活躍いただくこと、また当社の社風や事業を熟知された方に即戦力となっていくことが可能となりました。

## 14-11 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。

2020年12月末現在、26.0%が加入しており、当社株式の0.8%を保有しています。

	加入対象者数	加入者数	加入率
2016年	2,530	584	23.1%
2017年	2,387	585	24.5%
2018年	2,413	598	24.8%
2019年	2,353	625	26.6%
2020年	2,089	543	26.0%

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。

## 14-12 退職金制度

当社は社員のライフマネープラン支援として退職金制度として確定給付年金制度に加え、確定拠出年金制度を導入し、社員の資産形成を支援しています。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、それらを社員本人が運用します。また、受給期間（60歳～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。

## 15. 社員の安全と健康

### 15-1 安全衛生

#### 15-1-1 労働安全衛生方針

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、「労働安全衛生方針」を制定して全社員に周知しています。

#### 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。

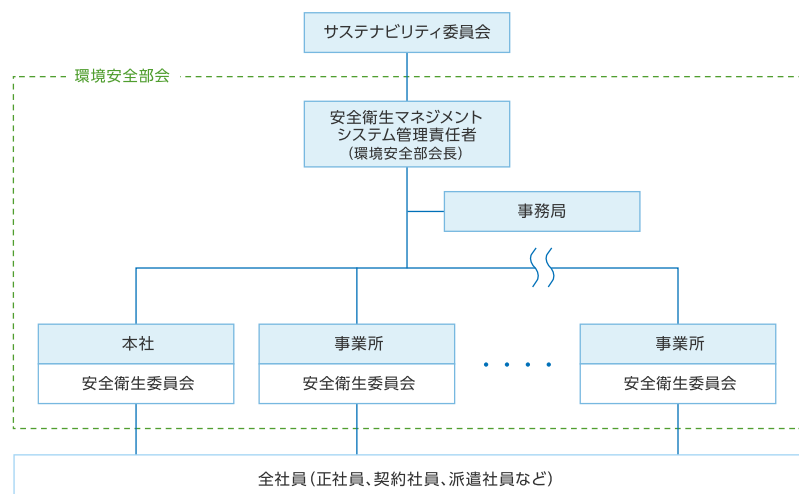
制定 2014年11月6日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

#### 15-1-2 管理体制と安全衛生マネジメントシステム

国内 NISSHA グループの安全衛生活動は、サステナビリティ委員会の傘下にある環境安全部会が統括し、安全衛生水準の継続的な改善を図っています。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 クルーアライアンス（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。

安全衛生管理体制図



国内 NISSHA グループでは、安全衛生目標の進捗管理や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を行い、四半期ごとに開催される環境安全部会での進捗を報告しています。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。

### 15-1-3 2020 年度の取り組み

国内 NISSHA グループでは労働安全衛生方針に沿った安全衛生目標を定め、第 6 次中期経営計画と連動する 3 カ年（2018 年度～2020 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ました。

また、当社のマテリアリティ（重要項目）として、「職場の安全衛生」を設定しています。2020 年度は、M&A により新たに当社グループに加わった関係会社や海外重要拠点に対して、具体的な安全衛生状況のデータ収集を行いました。2021 年度以降は、それらの情報を分析し、当社グループ全体における安全衛生負荷の把握と低減を図る取り組みを進めます。

- **職場のリスク低減－リスクアセスメント**

国内 NISSHA グループは、リスクアセスメントを継続的に実施し、生産設備や職場で取り扱う化学物質が作業者に及ぼす危険性・有害性のリスクを点数評価し、リスクの高いものから優先的に対策を講じています。また、こうしたリスクアセスメントに基づく残存リスクは、マネジメントシステムの運用に反映させています。製品に使用される材料の選定時には、デザインレビューにおいて「NISSHA 購買品化学物質基準」に基づき化学物質による健康有害性を評価し、量産時の作業者の健康に配慮しています（→9. 化学物質の使用と環境リスクの管理 ご参照）。

- **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。職場に潜在する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るかなどに加え、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。

### 15-1-4 労働災害の発生状況

国内 NISSHA グループでの労働災害の発生状況は以下の通りです。2020 年度労働災害件数は前年度より 2 件増加し、度数率・強度率ともに悪化しました。事後の対策として、災害内容から浮かび上がった課題である設備の改修や作業手順の見直しを行い、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	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
労働災害度数率*1	1.99	1.45	0.84	0.49	0.98
労働災害強度率*2	0.02	0.01	0.01	0.00	0.01
死亡災害	0	0	0	0	0

※ 派遣社員を含みます。

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

\*2 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

● 地域別の労働災害発件数（国内 NISSHA グループおよび海外の主要な生産拠点）

2020 年度の国内 NISSHA グループおよび海外の主要な生産拠点での労働災害発件数は右の通りです。海外は休業を要する労働災害を対象にしています。

※ 発件数のカウントは各地域の基準に準じています。

地域	件数
日本	15
北米	10
中南米	2
欧州	19
アジア	2

15-1-5 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。2020 年度は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 講習で実施するなど、安全意識を維持向上することにより負傷事故の削減に取り組んでいます。

研修受講実績

研修分類	講習・研修名	2020 年度 受講者数
一般研修	新入社員研修（新入社員の安全衛生）	15 人
	低圧電気取扱業務特別教育	11 人
安全研修	衛生研修（労働衛生・健康障害）	106 人
	衛生研修（熱中症予防）	359 人
	リスクアセスメント研修（安全衛生）	335 人
	職長教育	3 人
	薬品講習（薬品のリスクアセスメント）	80 人
	安全教育（カッターナイフの安全な利用）	30 人
	普通救命講習	30 人



普通救命講習

15-1-6 安全スローガン

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、2009 年に安全スローガンを制定し、当社グループのすべての生産拠点に掲げています。

**“Safety”**  
Not because I have to,  
But because I *want* to.

安全は、私たちの手でつかむもの

**NISSHA**

### 15-1-7 社外からの評価

2020年度に国内 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
NISSHA 株式会社	優良自主防火事業所	京都市消防局長
ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社 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

## 15-2 健康経営

### 15-2-1 健康宣言

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あり、会社のパフォーマンスにもつながるとの考えから、健康宣言を策定しました。

#### 健康宣言

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。

制定 2018年9月3日

改訂 2021年7月1日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 15-2-2 健康経営の推進

当社グループは、創業以来今日まで高い技術力を基盤とし、対象市場や製品を変化することで成長してきました。今後も世の中の変化に合わせて、成長市場で求められる製品やサービスを提供していきます。

そのために当社グループでは、会社の成長は社員の成長、社員の成長は会社の成長との考え方のもと、社員の人材育成に力を注いでいます。加えて、今後は、いかに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かが重要な経営課題になると考え、これらをマテリアリティとして、以下のような各種施策を実施していきます。

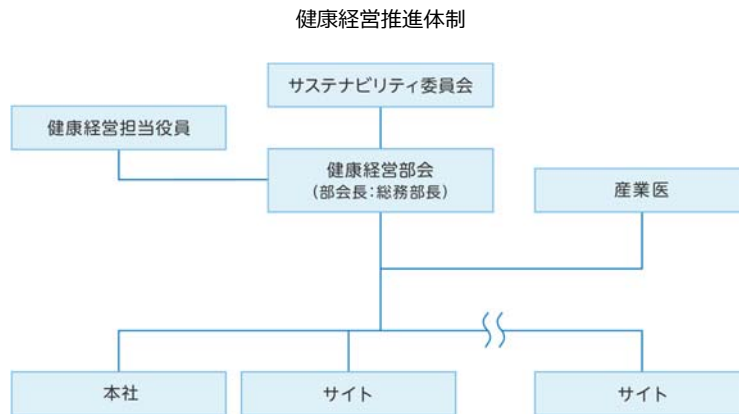
- ① Wellness Day を月1回設定し、社員の健康意識を高める  
一人ひとりの社員が心身ともに健康であることはすべての基本です。また、昨年から続くコロナ渦の中、テレワーク推進や外出自粛など生活環境の変化により、人々の心身の変調が世間一般でもクローズアップされています。社員や家族の健康リスクを低減するため、運動、食事、睡眠、喫煙、飲酒をはじめとした生活習慣の改善を啓発していきます。
- ② 病気の早期発見・早期治療のために、健康診断の精密検査の受診率を向上させる  
生活習慣病などの発症予防・早期発見・早期治療のために、健康診断後の精密検査の受診率向上を図ります。



③ ストレスチェックの職場分析結果にもとづいて改善活動を行なう

「ストレス×モチベーション」の職場分析結果をもとに、保健スタッフによる従来の活動に加え、ライン長の関与を深めることで、より一層働きやすい職場作りを目指します。

この健康経営の推進体制として、健康経営の担当役員を任命。サステナビリティ委員会の傘下に「健康経営部会」を設置し、担当役員のリーダーシップのもと、当社グループ全体の健康施策について企画立案・推進していきます。



● 生活習慣改善

2020年度は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で中断となりましたが、2019年度に実施した「運動習慣の推進強化」の継続として、月1回の出張型ヨガグループレッスンや、「心とカラダのヘルスアップセミナー」の開催を計画していました。今後はWeb配信も活用し、社員への運動習慣の機会提供を充実させていきます。

加えて月1回、全社で「Wellness Day」を設定します。全社で禁煙を推進する他、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、さまざまな生活習慣改善につながる取り組みを行うことで、社員の意識と行動の変化を後押しします。

● 禁煙・受動喫煙防止の推進

禁煙の取り組みとしては、喫煙者に向けた通信型の禁煙プログラムを提供し、2020年度には参加者15名中47%が禁煙に成功しました。2021年も継続して実施し、会社からも補助を行う予定です。

なお、5月の世界禁煙デーにあわせて国内全拠点で一斉に喫煙所を閉鎖し、禁煙への意識向上に取り組みました。今後も月1回禁煙の日を設け、社員やご家族の健康への意識を継続して高めていきます。

● 生き生きと働きやすい職場づくり（社員エンゲージメント向上）

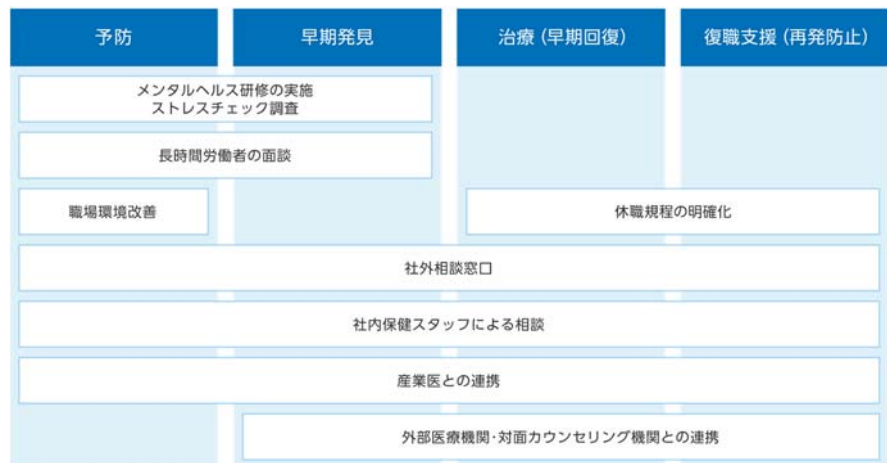
当社グループは、働きやすい職場づくりのために、義務化に先駆けて2012年度から社員のストレスチェックを実施しています。2019年度からはWebシステムを導入したことで、社員は回答後すぐに結果の確認ができ、自身のストレスへの気づきとセルフケア効果を高めることにつながりました。加えて、組織のライン長にストレスチェック職場分析結果をフィードバックし、結果の正しい見方と活用方法を学ぶ機会を提供しています。

また、職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育や、パイロット職場を募ってボトムアップ形式で働きやすい職場づくりを目指す「職場環境改善：職場ドック」にも取り組んでいます。さらに健康経営部会では、マネジメントの視点からストレスチェックの結果を分析し施策を検討して、職場での対策を強化していきます。このような活動を通して、より働きやすい職場づくりを推進していきます。

個人への支援として、社外に24時間対応の健康相談窓口を設けており、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できます。仕事の都合などで予定を確保しにくい場合でも、いつでも利用できる利便性があり、プライバシーも守られることから、毎年一定数の利用があります。

その他メンタルヘルス支援としては、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。2020年度は、セルフケア Web セミナー「コロナ禍におけるこころの健康管理」を開催し、124名の社員が視聴しました。また臨床心理士の定期活動を開始し、個人面談や各種施策の相談を充実させました。

メンタルヘルスクア対応体系図



### 15-2-3 その他の健康状態の維持・改善の取り組み

生活習慣病の発症防止をはじめとするさまざまな健康づくりの取り組みを継続しています。引き続き、コロナ禍を念頭においた、社員の健康状態の維持・改善に取り組んでいきます。

- **がん対策**

がん検診の受診率と健診後の精密検査の受診率向上のため、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。

- **特定保健指導**

健康リスクの高い社員に対するハイリスクアプローチとしての特定保健指導を、コロナ禍での対応としてリモート面談に切り替え実施しています。

- **治療と仕事の両立支援**

2009年度より旧復職支援に関わる規程を策定、運用していましたが、2020年度には「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。

## 16. 情報セキュリティの取り組み

### 16-1 基本方針

NISSHA グループは、「情報セキュリティ基本方針」を制定し、全社員で順守するとともに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、情報セキュリティマネジメントシステムを構築・維持しています。

#### 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。

制定 2013年7月1日

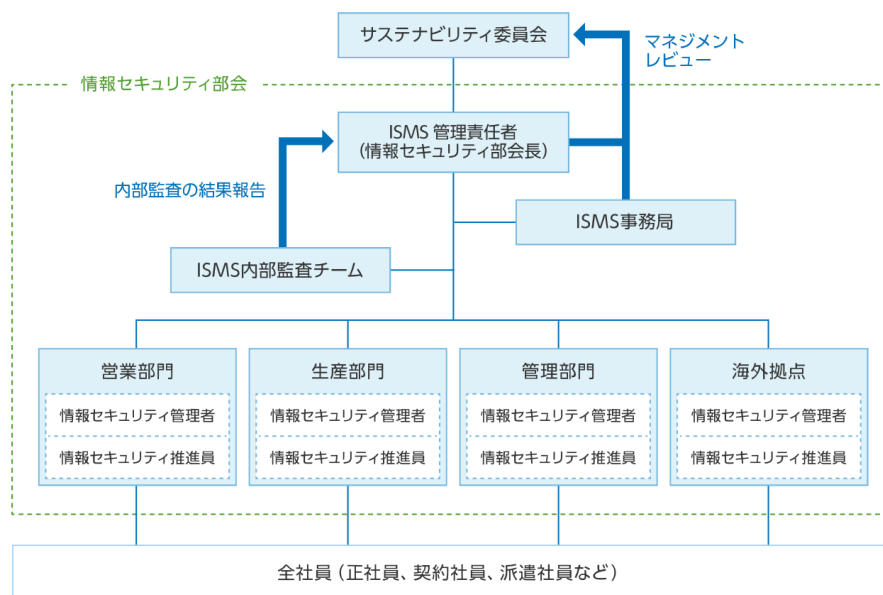
NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 16-2 管理体制

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、サステナビリティ委員会の傘下に情報セキュリティ部会を設け、ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム、Information security management system）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、各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実施や 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。

情報セキュリティ管理体制図



国内	251名	情報セキュリティ管理者	86名	海外	39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	165名			情報セキュリティ推進員	24名

### 16-3 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。

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。

### 16-4 リスク低減の取り組み

当社グループのマテリアリティに「情報資産の保護と活用」を掲げています。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。重要度に応じた管理方法の徹底や、営業秘密を取り扱う部門に対する ISMS 内部監査を実施しています。

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) で用いる個人所有の情報機器への情報セキュリティ対応や、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・ブランド価値の低下のリスクへの対応も進めています。

### 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応

当社グループでは、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。情報漏えいのリスクにも対応し、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。

## 16-5 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と考えます。

当社グループでは、情報セキュリティポリシーを反映した教育資料を基に、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。2020 年度も続けて研修受講率 100%を達成するなど、社員全員が情報セキュリティに対する理解の徹底に取り組んでいます。



## 17. 貿易管理

2020年度のNISSHAグループの海外売上高比率は85.8%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。

### 17-1 基本方針

当社は、グループ全体を適用範囲とする貿易管理基本方針を制定しています。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、Missionを実現するため、貿易における法令等を順守し、貿易管理体制の継続的な改善を行います。

1. 各国と地域において適用される貿易管理法令、規制および国際レジームを遵守します。
2. 貿易管理の責任者を定め、貿易管理体制の整備、維持および改善を行います。
3. 各国と地域の公的機関および国際物流会社等と良好な信頼関係を確立します。
4. 社員等に対して、貿易に関する必要な教育を実施します。

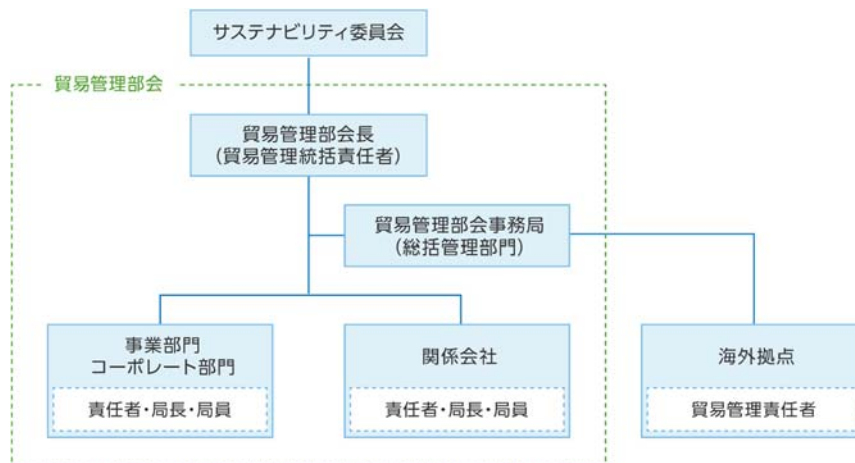
制定 2016年10月1日

改訂 2018年1月1日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 17-2 管理体制

当社グループの貿易管理は、サステナビリティ委員会の傘下にある貿易管理部会が統括しています。国内 NISSHA グループにおいては、貿易管理基本方針、貿易管理基本規程のもと、貿易管理統括責任者を定め、事業部門やコーポレート管理部門、関係会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。

### 17-3 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。2020 年 12 月 10 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、対象を輸入者から順次拡大し現在の AEO 制度になっています。

### 17-4 2020 年度の取り組み

2020 年度は、マテリアリティとしてコンプライアンスを挙げており、その戦略項目のひとつとして輸出入時の適正・適法な運用の実施を定め、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」: 2019 年度の 8 件の発生に対して 2020 年度は 7 件発生しました。2021 年度からは起因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、再発防止への意識を高めています。
- ・「加算要素の申告漏れ 0 件」: 社内事後チェックの仕組みを作り管理を強化した結果、申告漏れ 0 件を達成しました。

## 17-5 教育

輸出入実務者向け教育として新たにテーマ別に教材を作成し、所属部門にかかわらず国内で実際に貿易業務に関わっている実務者約 550 人に教育を実施しました。

<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

## 18. 知的財産の取り組み

### 18-1 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「権利取得」「リスク管理」「教育」の三領域を重点的に取り組んでいます。

### 18-2 主な取り組み

#### ● 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総合的に管理を行い、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。

#### ● 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。

#### ● 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、特許公報の読み方や特許取得の手続きなどの基礎的な研修を知的財産部員が講師となり開催しています。2020年度は27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、知的財産の制度、他社特許の調査手法、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。2020年度は、基礎編・応用編の2コースについて、合計26名の社員が受講しました。

## 19. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ

### 19-1 基本方針

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相互の企業価値を高めるため「購買基本方針」に基づき CSR 調達を推進しています。

#### 購買基本方針

NISSHA グループは、Mission を実現するために、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、安定した供給力と高品質なサービス提供力
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、競争力のある価格と納期
5. 実効性が保証された事業継続の取り組み

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、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

制定 2009年4月2日

改訂 2018年1月1日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 19-2 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さまと協働し、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



### 19-3 CSR 監査と SAQ

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や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。最近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。実地監査に加えて、当社独自の SAQ（Self Assessment Questionnaire、自己チェックシート）を用いた定期的な年次調査を継続しています。

2020 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 41 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。また、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（NPT）は、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て調査を実施しました。2020 年度の SAQ の回答内容で、特に懸念される点は見つかりませんでした。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、実地監査を行うなど手順書に従い運用します。

なお、CSR 監査および SAQ は、当社がサプライヤーさまに順守をお願いしている「CSR 調達ガイドライン」をベースとしています。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。それぞれの項目は以下の通りです。

CSR 調達ガイドライン・SAQ の項目

<p><b>1. 労働</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 労働の自由</li> <li>(2) 若年従業員</li> <li>(3) 労働時間</li> <li>(4) 賃金および手当</li> <li>(5) 人道にかなった待遇</li> <li>(6) 差別の排除</li> <li>(7) 結社の自由</li> </ul>	<p><b>2. 安全衛生</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職務上の安全</li> <li>(2) 緊急時への備え</li> <li>(3) 労働災害および疾病</li> <li>(4) 産業衛生</li> <li>(5) 身体に負荷のかかる作業</li> <li>(6) 機械の安全対策</li> <li>(7) 衛生設備、食事、および住居</li> <li>(8) 安全衛生のコミュニケーション</li> </ul>	<p><b>3. 環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 環境許可と報告</li> <li>(2) 汚染防止と資源削減</li> <li>(3) 有害物質</li> <li>(4) 固形廃棄物</li> <li>(5) 大気への排出</li> <li>(6) 材料の制限</li> <li>(7) 水の管理</li> <li>(8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出</li> </ul>
<p><b>4. 倫理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) ビジネスインテグリティ</li> <li>(2) 不適切な利益の排除</li> <li>(3) 情報の開示</li> <li>(4) 知的財産</li> <li>(5) 公正なビジネス、広告、および競争</li> <li>(6) 個人情報の保護と報復からの保護</li> <li>(7) 責任ある鉱物調達</li> </ul>	<p><b>5. 情報セキュリティ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 情報管理体制の構築</li> <li>(2) お客さま・第三者の機密情報の漏えい防止</li> <li>(3) コンピュータ、ネットワーク上の脅威に対する防御および電子記録媒体の管理</li> <li>(4) 個人情報の漏えい防止</li> </ul>	

### 19-4 購買人材の育成

国内 NISSHA グループで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 800 名以上が受講しています。

2020 年度は購買基礎教育と中級者向けの購買教育を実施し 47 名が受講しました。購買基礎教育は購買部門をはじめ新たに購買業務に携わることになった社員を対象に、業務上必要な購買基礎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実施しています。また、中級者向けの購買教育は前年に購買基礎教育を受講した社員を対象とした教育で、より専門的な購買知識の習



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。

## 20. 品質の管理・生産性の向上

### 20-1 品質の管理

#### 20-1-1 品質方針

NISSHA グループは、高品質で安全、安心な製品やサービスの提供を通じてお客さまに満足していただき社会に貢献するために、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。

制定 2011年4月1日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

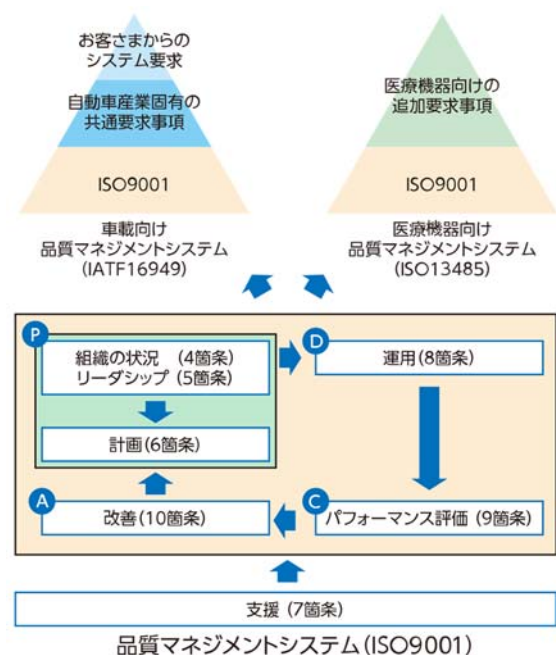
#### 20-1-2 品質マネジメントシステム (QMS、Quality Management System)

当社グループは、品質の向上は利益の向上との考えから、すべての KPI を品質目標として、品質マネジメントシステムと経営の一体化を目指しています。当社グループの品質マネジメントシステムは業務を定型化し問題を発生させないよう管理するとともに、品質方針に沿った品質目標を決定したうえで、達成するための計画を策定し PDCA のサイクルを回して目標達成を管理しています。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んでいます。

また、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 (自動車・輸送機器)、サステナブル資材の重点市場に合わせた品質保証体制の構築も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として、当社が第二種医療機器製造販売業許可と製造業許可を、関係会社の NISSHA エフアイエス株式会社が医療機器製造業許可を、それぞれ 2017 年に取得しています。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 月に認証を取得しました。

QMS 仕組み



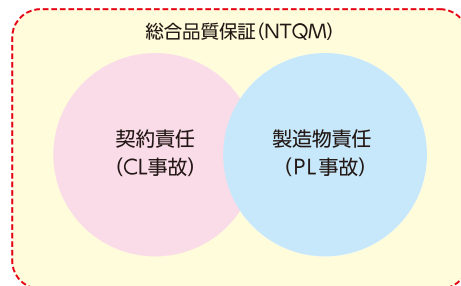
モビリティ市場向けの事業では、タッチセンサーモジュールを生産するナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）京都サイトのほか、複数の拠点で自動車業界の品質マネジメントシステムである IATF16949 認証を取得しています。2021 年度には NPT 姫路工場も認証を取得する計画であり、さらに多くの拠点での認証取得を目指しています。

ヘルスケア領域（ISO13485）モビリティ領域（IATF16949）では、ISO9001 より更に厳しい品質管理体制が要求されており、それらの要求に応じた管理体制を更に整えていきます。

### 20-1-3 NTQM（Nissha Group Total Quality Management、総合品質保証）

当社グループでは、ISO9001（2015 年度版）に基づいた品質管理体制を基盤として、当社独自の総合品質保証の取り組みである NTQM（Nissha Group Total Quality Management）を運用し、品質の改善を推進しています。

当社グループの製品をお客さまに安心して使っていただくためには、お客さまの要求事項への適合はもちろんのこと、該当する法令・規制の要求事項に適合し、かつ安全であることが必要です。NTQM は、お客さまからの引き合いから設計、量産に至るまでに必要な仕組みを構築・運用する仕組みであり、契約責任（CL:Contractual Liability）および製造物責任（PL:Product Liability）に関連するクレームや訴訟などの重大事故の防止に貢献しています。



### 20-1-4 仕事を仕組み化する 5 か条の徹底

当社では、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」を定めており、研修を通して、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。

\* Quality, Cost, Delivery, Service の頭文字で、製品評価の指標

### 20-1-5 品質スローガン

品質の向上には、次工程を含めたお客さまを強く意識した行動が必要です。私たち一人ひとりが日々の仕事に責任を持ち、次工程に対して品質の良いアウトプットを出すことが、当社グループ全体に求められています。

そこで当社はこれらを踏まえて、2017年4月に品質スローガンを制定しました。社外はもちろん、社内であっても次工程はお客さままでであること、そして品質を作り込む主人公は私 (me)、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。



### 20-1-6 全体最適と継続的改善

当社は自部門と他部門とのつながり、さらには当社グループの業務のつながりを「インプット」「アウトプット」として、そのプロセスをきちんと定義することを推進しています。さらに、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を行う企業にとって大変重要であると捉え、当社グループをあげて取り組んでいます。さらに「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データ（事実）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。

#### 研修

- 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）
- 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）
- 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）
- 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）
- その他教育（電気・機械基礎教育、設備保全など）

#### 実践教育

- 小集団活動支援

#### 情報共有・相互研鑽

- 全社小集団成果発表大会
- AI活動成果報告会
- 改善DB開設による 改善提案・AI活動・自動化事例・小集団内容など全社員共有

### 20-1-7 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ています。そして、法令に従い官公庁への適切な報告を行うとともに、必要な情報はお客さま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、2020 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）です。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

## 20-2 生産性の向上

当社グループは、デジタル技術は自社の生産性向上に加え、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。また、マテリアリティとして「生産性の向上」を掲げており、RPA などの自動化・効率化ツールの活用や、価値創造プロセスのデジタル化を進めています。

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

	内容	取り組み事例
ステップ 1	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"> <li>DB 構築によるデータの有効活用</li> <li>AI、RPA 活用による生産・設計・間接業務の自動化</li> <li>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</li> </ul>
ステップ 2	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"> <li>見積りプロセスの AI 化</li> <li>業務の AI 化によるお客さま価値（QCDS）の創出</li> <li>デジタルプラットフォームの構築</li> </ul>
ステップ 3	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"> <li>内製システム・ノウハウの外販</li> <li>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</li> </ul>

### 20-2-1 2020 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」活動を中心に、ものづくりに関わる生産性の向上に取り組んでおり、IoT/AI 等の IT を活用した品質管理が確立しつつあります。

2020 年度は、当社グループの主要な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）姫路工場および加賀工場、ナイテック工業株式会社（NII）亀岡工場の 3 つの拠点において IoT や AI 技術を活用した生産性の改革に取り組みました。

品質面では、フィルムタッチセンサー生産工程において、自動外観検査装置から得たデータの傾向を自動的に分析し、上流工程へフィードバックするシステムを立ち上げました。また、外観検査の工程に AI を導入し、省人化を実現しました。生産については、作業のロボット化を進め、Smart Factory と称した省人化を実現しました。

また、生産性の向上はものづくりの現場だけに留まることなく、各種デスクワークの場でも大きく進みました。その代表的なものが 2019 年から本格的な取り組みを開始した、RPA（Robotic Process Automation）による業務の自動化です。RPA の活用により各種データの入力や出力、集計、レポート作成など、これまで手作業だった業務の多くが自動化されました。RPA だけでなく、電子稟議システムや AI を活用したチャットボットなども導入し、これらを組み合わせた成果と適用範囲を拡大してきました。2020 年末時点で、以前は手作業で行っていた業務が年間約 70,000 時間削減されるまでに至りました。

## 20-2-2 2021 年度以降の取り組み

2021 年度以降、ステップ 1 の社内業務の生産性向上という観点から、生産部門におけるこれまでの Smart QC や 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」による設計業務の効率化と上流段階での品質の作りこみを目指すとともに、AI の本格的な活用に踏み出しています。

また、RPA など既に導入済みサービスの利用部門をグローバルに拡大するとともに、AI-OCR 等の新しいサービスを導入し、自動化適用業務の拡大、高度化を実現し、更なる効果創出を目指します。

上記と並行して、ステップ 2 では既存事業に新たな付加価値の創出を目指し、マーケティング、営業業務、開発・研究、ロジスティクスなどの業務のプロセス全体でのデジタル化、高度化への取り組みを進めます。

また、AI を活用し新たな価値を生み出すために、座学・実践の両面で AI 人材の育成を進めています。



## 21. 地域社会とともに

### 21-1 基本方針

グローバルに事業を展開する NISSHA グループは、それぞれの地域でのコミュニケーションを通して、社会のニーズに応える活動を推進しています。国内においては社会貢献基本方針に沿って取り組んでいます。

#### 社会貢献基本方針

NISSHA グループおよび Nissha People は、Mission 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 4 分野とする。

### 21-2 2020 年度の取り組み

2020 年度は以下の取り組みを進めました。

#### 1. 環境保全・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
  - ◇ 京都市立朱雀第六小学校で環境学習を実施

#### 2. 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「まちくさみっけ」を実施

#### 3. 芸術・文化の支援・振興

- 美術展・芸術展への協賛
  - ◇ 特別展「法隆寺金堂壁画と百済観音」(東京国立博物館)
  - ◇ おいしい浮世絵展 (森アーツセンターギャラリー)
  - ◇ NHK 大河ドラマ特別展「麒麟がくる」(岐阜市歴史博物館)
  - ◇ KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭
  - ◇ KYOTO STEAM-世界文化交流祭-
- ミュージアムパートナーに参画
  - ◇ 京都国立博物館

### 21-3 地域における主要な会員資格

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 株式会社
京都経営者協会	評議員	NISSHA 株式会社
一般社団法人 京都経済同友会	特別幹事	NISSHA 株式会社
公益社団法人 京都工業会	理事	NISSHA 株式会社
公益財団法人 日本漢字能力検定協会	理事	NISSHA 株式会社
京都工芸繊維大学	経営協議会委員	NISSHA 株式会社
京都大学経営管理大学院	外部評価委員会委員	NISSHA 株式会社
立命館大学大学院経営管理研究科	アドバイザー・ボード委員	NISSHA 株式会社
一般財団法人 ニッサ印刷文化振興財団	理事長	NISSHA 株式会社



## ガバナンス Governance

NISSHA グループは創業以来、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。当社グループ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おり、その維持・向上に取り組んでいます。

また、当社グループは信頼される企業であり続けるために、すべての役員および社員に企業倫理・コンプライアンスを徹底しています。

## 22. コーポレートガバナンス

### 22-1 基本的な考え方

NISSHA 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、迅速かつ果敢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ひとつと位置付けて、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。

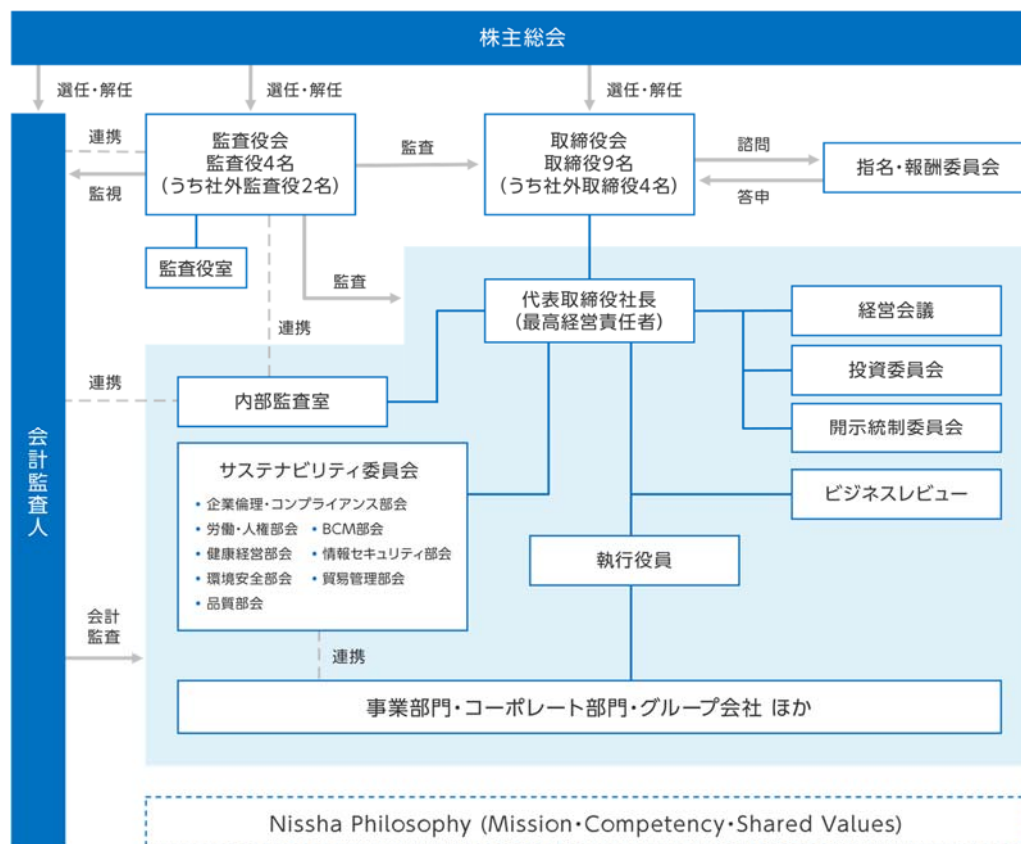
[NISSHA について> コーポレートガバナンス](#)

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)

### 22-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制

当社は以下に示すコーポレートガバナンス体制を構築しています (2021年4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。

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、サステナビリティ担当役員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、当社グループの事業機会となる社会課題、経営基盤となる活動、および企業の持続性を阻害するリスクに優先順位を付け、マテリアリティ（重要項目）を特定します。これを受けて、事業組織やサステナビリティ委員会の傘下にある部会が戦略項目、KPI および目標値を設定して PDCA サイクルを回しています。
- 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。

## 22-3 取締役・取締役会

### 22-3-1 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、会社の重要な経営判断と取締役および執行役員の業務執行の監督の役割を果たすため、取締役の選任にその知見・経験・能力のバランス、多様性を考慮しています。社内取締役は、当社事業に精通し、当社の成長戦略を実行し、業務執行の監督に適切な者を選任しています。社外取締役は複数名を選任し、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)

### 22-3-2 取締役のダイバーシティ

2021 年 4 月 1 日現在、当社の取締役 9 人のうち、4 人は社外取締役であり、うち 1 人は女性で外国人です。取締役は、海外や他社での勤務経験を有する者、経営系修士号取得者などを含む者で構成しています。また、社外取締役は、それぞれ、製造業での企業経営や事業経営の経験、コーポレートガバナンス、経営戦略・事業戦略、法務・コンプライアンスに関する専門知識、金融経済全般に関する高い見識を有しています。



なお、社外取締役4人全員は、証券取引所の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おそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

### 22-3-3 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業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。

### 22-3-4 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。

### 22-3-5 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。

2020年度に開催された取締役会については、2021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、2021年4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](#)

2020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)



22-3-6 選任理由および 2020 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% (18/18 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、全社シナジーの創出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発揮しています。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% (18/18 回)
渡邊巨	渡邊巨氏は、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にリーダーシップを発揮しています。また、サステナビリティ担当役員として当社および社会のサステナビリティに貢献する経営枠組の構築に取り組んでいます。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% (18/18 回)
西本裕	西本裕氏は、産業資材、デバイスという当社の中核事業で開発・設計・品質管理・生産技術・生産を担当したほか、国内および海外子会社の経営に携わり、デバイス事業部の生産子会社における重要プロジェクトの工場立ち上げや生産性の改善に貢献しました。現在は、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配備の設計・実行においてリーダーシップを発揮しています。こうした経験と幅広い見識を踏まえ、今後は取締役として当社の成長戦略を実行し、経営の重要事項の決定および業務執行の監督を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。	2021 年度に選任
礪尚	礪尚氏は、産業資材、デバイスという当社の中核事業で長年営業を担当するとともに、デバイス事業部では購買などのサプライチェーンを担当して当社のビジネスモデルの多様化戦略を指揮したほか、海外子会社の経営にも携わっています。現在は、上席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においてリーダーシップを発揮しています。こうした経験と幅広い見識を踏まえ、今後は取締役として当社の成長戦略を実行し、経営の重要事項の決定および業務執行の監督を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。	2021 年度に選任
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、他社の事業部顧問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をいただけると判断し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18 回)
安藤誠	安藤誠氏は、長年にわたり電機メーカーにおいて技術や事業経営の要職を務める中で培った幅広い視野や、企業経営者としての経験、関係省庁の主催する会議の有識者委員として提言を行うなどの高い見識を活かし、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をいただけると判断し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18 回)
アスリ・チョルパン	アスリ・チョルパン氏は、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他社の社外取締役および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をいただけると判断し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18 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をいただけると判断し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18 回)

## 22-4 指名・報酬委員会

### 22-4-1 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。

### 22-4-2 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

### 22-4-3 委員の構成（2021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）、安藤誠（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）
- (2) 社内委員 2人  
鈴木順也（代表取締役社長）、渡邊亘（取締役常務執行役員）

## 22-5 監査役および監査役会

### 22-5-1 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、証券取引所の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おそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

### 22-5-2 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も定期的な会合を行い緊密に連携しています。さらに、当社の常勤監査役は、国内グループ会社の監査役と「グループ監査役会」を定期的に開催し、それぞれの会社の管理状況の把握および監査の充実・強化を図っています。

### 22-5-3 選任理由および 2020 年度取締役会・監査役会への出席状況

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
野中康朗	野中康朗氏は、長年にわたり総務部門の業務に携わり、コンプライアンスやリスクマネジメントを担う人事・人材育成・総務・法務担当執行役員などを歴任するなど、豊富な経験と見識を有しています。こうした経験・見識とこれまでの監査役としての実績から、取締役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% (18/18 回)	100% (14/14 回)
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% (13/13 回) ※監査役就任後	100% (9/9 回) ※監査役就任後
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% (18/18 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% (18/18 回)	100% (14/14 回)

### 22-6 取締役および監査役の報酬等の決定方針

当社は、取締役および監査役の報酬制度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、株主のみならずと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。

#### 22-6-1 報酬の体系

業務執行を担う取締役の報酬は、基本報酬、賞与、株式報酬等により構成しています。基本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。賞与は短期の業績連動報酬であり、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ています。株式報酬等は中長期の業績連動報酬であり、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 年間で、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。また、ポイント付与の指標として、中期経営計画に基づく毎年度の業績目標、中期業績目標を用いています。

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、当該社外取締役の経歴・職責等を勘案して決定する基本報酬のみとしています。

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基本報酬のみとしています。

### 22-6-2 決定手続

取締役の報酬等の方針、報酬体系、業績連動の仕組みは、指名・報酬委員会において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。

取締役の報酬額は、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、指名・報酬委員会において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。

監査役の報酬は、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。

### 22-6-3 2020 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		
			賞与	役員株式給付 引当金	
取締役 (社外取締役を除く)	226	151	52	22	5
監査役 (社外監査役を除く)	26	26	—	—	3
社外役員	46	46	—	—	6

### 22-7 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もその知見・経験・能力・年齢のバランス、多様性を考慮しています。なお、執行役員の任期は1年です。

- 執行役員のダイバーシティ（2021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。

## 23. 内部統制システム

NISSHA は、取締役会が定めた基本方針に基づいて、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。

## 24. 内部監査室の取り組み

### 24-1 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。

### 24-2 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。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企業倫理・コンプライアンス指針、とりわけ腐敗行為の禁止などの重点 10 項目について、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、期初にテーマを選定して監査しています。

### 24-3 2020 年度の取り組み

2020 年度は、テーマ監査として国内 NISSHA グループの情報セキュリティに関する取り組みである「営業秘密の情報管理および職務権限管理」に関する監査を実施したほか、関係会社の経営管理全般に関する監査のフォローアップを実施しました。今後は、M&A により新たに当社グループに加わった関係会社を含め、関係会社監査を計画的に行う予定です。

## 25. 企業倫理・コンプライアンス

### 25-1 企業倫理・コンプライアンス指針

NISSHA グループは、すべての役員および社員が順守すべき指針として「企業倫理・コンプライアンス指針」を掲げています。当社グループの使命・存在目的や考え方の基盤、行動の原則である「Nissha Philosophy」に沿って、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おり、4つの基本原則と重点10項目で構成されています。

#### 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。

#### 重点10項目

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・資産の適切な管理
6. 輸出入法規の順守
7. 情報の適切な開示とインサイダー取引規制の順守
8. 環境保全
9. 働きやすい職場づくりと地域・社会貢献
10. 人権の尊重

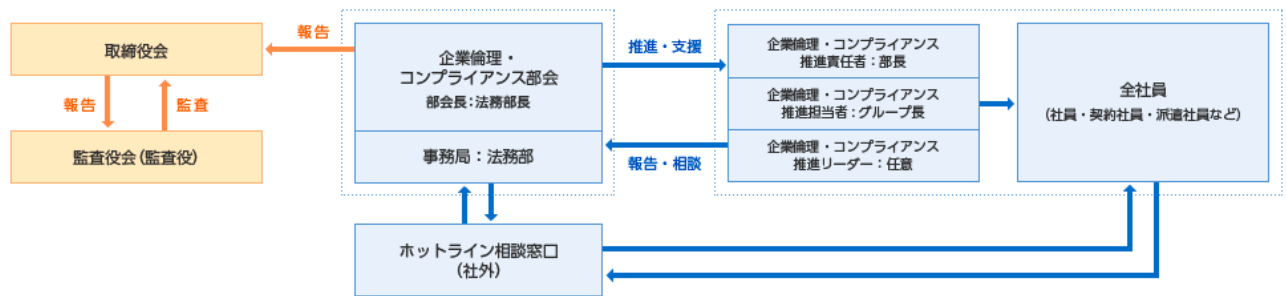
当社グループの全社員が指針を理解できるよう、「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」を作成し、日本語・英語・中国語・ベトナム語版を配布するとともに、イントラネットに掲載しています。また、定期的な研修会などを通して指針の周知徹底を図っています。

### 25-2 推進体制

サステナビリティ委員会の傘下にある企業倫理・コンプライアンス部会が当社グループ全体を監督し、活動を推進しています。代表取締役社長をはじめ人事・総務・法務担当の取締役、経営戦略担当の取締役などで構成し、法務部が事務局を担っています。また、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。



企業倫理・コンプライアンス体制図



### 25-3 取り組み

推進責任者・推進担当者は、それぞれの部門で全社員を対象に研修を実施するとともに、日ごろ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。

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、定期的に「企業倫理・コンプライアンスニュース」を配信しています。さらに、イントラネットには特に注意喚起すべき項目をピックアップしたコンテンツ『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。2020年度は、贈収賄やカルテルなど法令違反の疑いが発生した場合の対処やテレワークで生じるハラスメントの問題などについて解説しました。

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行っています。この一斉研修は、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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により企業を取り巻く環境が大きく変化したことを踏まえ、国内拠点では、研修テーマとして、このような状況下において起こりやすい企業倫理・コンプライアンス違反の事例を紹介し、不祥事が生じる原因と対策を取り上げました。欧米の拠点では、COVID-19の影響により対面型の研修が行えないため、研修内容をビデオ化し、それを各自聴講する形式で実施しました。アジア地域の拠点では、管理部門の担当者が講師となり研修を実施するなど、当社グループのすべてのエリアにおいて、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全社員から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企業倫理・コンプライアンス部会において報告しています。

### 25-4 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、リスクを極小化するとともに、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。国内外の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広げました。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。

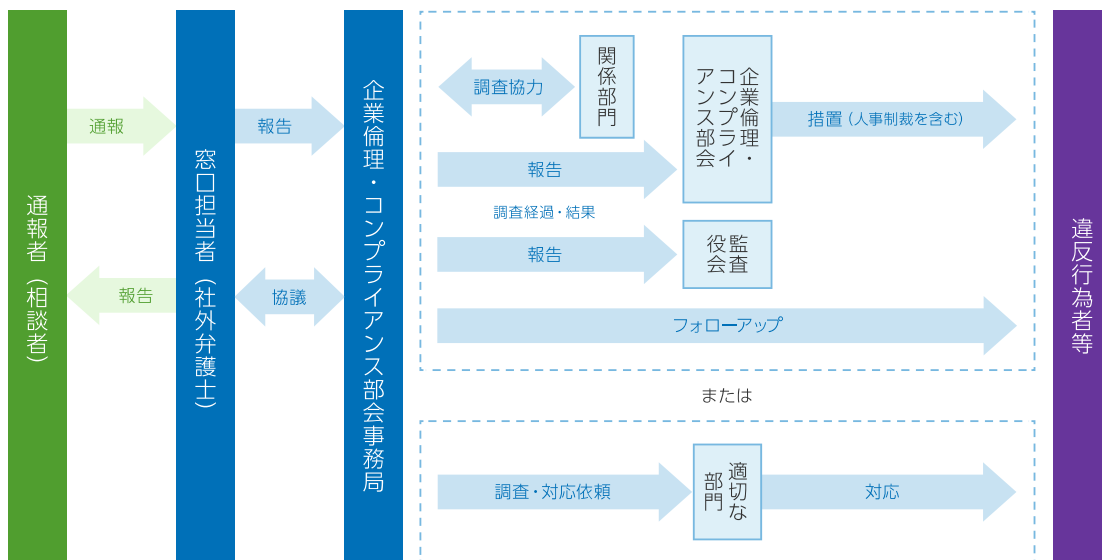
- ・ 通報したことを理由として通報者が会社および他の社員からいかなる不利益な取り扱いも受けないものとする
- ・ 匿名による通報も可能であること

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）が企業倫理・コンプライアンス部会事務局に報告します。事務局は調査・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。その内容は企業倫理・コンプライアンス部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、2020 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）：12 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

ホットライン対応体制図



### 25-5 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し、反社会的勢力によるマネーロンダリングへの関与がないよう努めています。

## 26. 腐敗防止の取り組み

### 26-1 腐敗行為の禁止に関するガイドライン

NISSHA グループは、企業倫理・コンプライアンス指針の重点項目のひとつに「腐敗行為の禁止」を掲げるとともに、「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。

制定 2017 年 4 月 1 日

改訂 2018 年 1 月 1 日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 26-2 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。2020 年度は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により対面型の研修が行えないため、腐敗行為の発生を防止するための研修内容をビデオにして社員に周知したほか、贈収賄やカルテルなど法令違反の疑いが発生した場合の対処についてイントラネットに掲載しました。

一方、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に実施しています。2020 年度はより充実した監査の継続に向けて、次年度以降の監査計画を見直しました。今後は、近年 M&A などにより当社グループに加わった関係会社を対象に、腐敗行為の禁止を含む業務監査やテーマ監査を行っていく予定です。

なお、当社グループでは、2020 年度において腐敗や贈収賄などに関する重大な法令違反はありませんでした。

## 27. 税務方針

NISSHA グループは、「NISSHA グループ税務方針」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。

### NISSHA グループ税務方針

#### 基本方針

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、真のグローバル企業を目指し、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方針です。

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。

制定 2017 年 12 月 25 日

## 28. 紛争鉱物に対する取り組み

### 28-1 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。そしてこの方針に沿って、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紛争鉱物を使用した材料を当社製品に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。

制定 2014 年 3 月 12 日

改訂 2018 年 1 月 1 日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 28-2 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されるスズ、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および 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。こうした確認作業を通して、人権侵害と関わる紛争鉱物の使用が懸念される場合は使用を見合わせて、ただちに是正に取り組む体制を整えています。

このような確認の結果、2020 年度において人権侵害に関わる紛争鉱物を当社製品に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。



## 29. リスクマネジメント

### 29-1 基本方針

NISSHA グループは、「リスクマネジメント基本方針」を定め、リスク管理に係る当社グループの取り組み姿勢を明確にしています。また、事業の継続性に影響を及ぼすリスクへの対応として、社内体制を整備して継続的な改善を行い、グループ全体の事業継続と企業価値の向上に努めています。

#### リスクマネジメント基本方針

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. 経営上重大な事態や災害などの緊急事態が発生した場合には、人命の安全を第一に捉え、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。

制定 2015年7月1日

改訂 2018年1月1日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 29-2 管理体制

当社は、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を設置し、当社グループが長期的に存続するための事業の継続性を阻害する非財務的リスクに優先順位を付け、傘下にある部会の活動を通じてそのリスクを最小化する取り組みを推進しています。

サステナビリティ委員会の傘下にある8つの部会（企業倫理・コンプライアンス、労働・人権、健康経営、環境安全、品質、BCM、情報セキュリティ、貿易管理）は、リスク要因に対しKPIおよび目標値を設定して、PDCAサイクルを回し、その進捗を四半期ごとにサステナビリティ委員会に報告しています。サステナビリティ委員会は、この活動内容を年1回取締役会に報告しています。

## 29-3 主な事業等のリスク

当社グループの財務状態、経営成績およびキャッシュフローの状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは以下の通りです。

1. 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）
2. 事業運営に関するリスク
  - ・ 成長戦略の進捗
  - ・ 特定のセグメントや特定のお客さまの需要変動
3. 財務に関するリスク
  - ・ のれんの減損損失
  - ・ 為替の変動
  - ・ その他の財務に関するリスク（保有有価証券の時価減少や売上債権の貸倒れ、棚卸資産の陳腐化など）
4. ESG に関するリスク
  - ・ 脱炭素社会への対応
  - ・ 人材能力の向上、多様な人材の活躍
  - ・ 人権の尊重
  - ・ 品質問題の発生
  - ・ 取締役会の実効性向上
  - ・ その他 ESG に関するリスク（その他生産性の向上、コンプライアンスの推進、事業活動の継続、情報資産の保護と活用、職場の安全衛生に関連するリスク）

※ 上記リスクの詳細は[有価証券報告書](#)をご覧ください。

## 30. 事業継続の取り組み

### 30-1 事業継続計画基本方針

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は、事業継続基本方針を定め、サステナビリティ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

当社は、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（緊急事態対応及び事業復旧計画）を定めることとし、その目的並びに要点を下記の通りとする。

##### 1. 事業継続計画策定・運用の目的

- ① お客さまに対して  
緊急時において NISSHA グループの製品・サービスの供給責任をはたすため、最大限の努力を行う。
- ② 株主に対して  
企業価値の毀損を最小限にとどめるため、平時においては適切なリスクコントロールを行う。重大な事象が発生した場合は、企業価値の回復に最大限の努力を行う。
- ③ 社員に対して  
本人と家族を含め生命と身体の安全を確保するとともに、雇用の確保に努める。
- ④ サプライヤーに対して  
互いに最大限協力し、平時においては適切な取引関係の維持に努め、緊急時には、事業活動の早期復旧に努める。
- ⑤ 地域社会に対して  
地域と社会の復旧について、社会の一員として寄与する。

##### 2. 事業継続計画の継続的改善

継続的改善を図ることにより、当社の事業状況と外部環境の変化に対応する。

制定 2006 年 9 月 28 日

改訂 2015 年 10 月 1 日

NISSHA 株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 30-2 取り組み

#### 30-2-1 緊急事態対応と事業復旧対応

当社は、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。

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）訓練を定期的実施し、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。

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。

2020 年度は、当社グループが中期経営計画に定める重点市場に係る事業について、海外の主要な関係会社に対し BCP のドキュメントの内容を検証し、その運用の有効性について確認しました。

### 30-2-2 主要拠点での BCP 訓練

当社では、BCP が地震などの有事の際に適切に機能することを確認するため、BCP 訓練を年に 1 回実施しています。2020 年度は 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が地震により被災したという想定で実施しました。

### 30-2-3 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大防止

2020 年 4 月に政府が発令し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」を設置し、当社グループとしての対策を強化しました。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ています。

また、社内で感染疑いが発生した際の初動マニュアルの整備や机上訓練を実施しており、感染者が確認された際にも適切に対応し、工場稼働や事業運営への影響はありませんでした。

### 31. マネジメントシステム等の認証取得一覧

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。

(2021年4月現在)

対象エリア	規格								
	ISO9001	ISO13485	ISO22716	IATF16949	ISO14001	ISO50001	OHSAS18001 ISO45001	ISO27001	その他
	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 株式会社 京都本社	○*1	○*2	○*3	○*4	○*5			○	
NISSHA 株式会社 東京支社	○*1							○	
NISSHA 株式会社 亀岡サイト	○			○*4				○	
NISSHA 株式会社 名古屋営業所								○	
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 亀岡工場	○							○*6	
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	○				○			○	
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					○			○	
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 津工場					○			○	
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 京都サイト	○			○	○			○	
NISSHA 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 京都本社	○*1							○	
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 大阪支社	○*1							○	
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 東京営業所	○*1							○	
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 亀岡工場	○*1							○*6	
NISSHA エフエイト株式会社	○*7							○*7	
NISSHA ビジネスサービス株式会社	○*8				○			○	
Eimo Technologies, Inc.				○					
Nissha GSI Technologies, Inc.	○	○							
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.				○					
Graphic Controls Acquisition Corp.		○							EC93/42/EEC
Lead-Lok, Inc.		○							
CEA Global Dominicana, S.R.L.		○							
CEA Medical Manufacturing, Inc.		○							
Sequel Special Products, LLC		○							
Nissha Medical Technologies Ltd.	○	○							
Nissha Medical Technologies GmbH & Co. KG		○							EC93/42/EEC
Nissha Medical Technologies SAS	○	○			○				
Nissha Schuster Kunststofftechnik	○			○	○	○			
Nissha Back Stickers	○				○	○			
Nissha Back Stickers International	○								
AR Metallizing N.V. - Genk, Belgium	○								FSC COC
AR Metallizing Srl. - Casalgrasso, Italy	○					○	○		FSC COC
AR Metallizing Ltd. - Franklin, MA USA	○								FSC COC
AR Metallizing Produtos Metalizados Ltda	○				○		○		FSC COC
AR Metallizing GmbH	○				○	○			EN15593 FSC COC
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.	○			○	○				

- \*1 管理部門は認証取得範囲に含まれません。
- \*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、京都工場で取得しています。
- \*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 認証は NISSHA 株式会社亀岡サイトに含まれます。
- \*7 ISO9001 は NISSHA スタジオ（京都）のみ認証取得、ISO27001 は NF8 スタジオ（東京）および NISSHA スタジオ（京都）で認証取得しています。
- \*8 転写加工グループは認証取得範囲に含まれません。



## 32. 編集方針

NISSHA グループは、ステークホルダーのみならず、コミュニケーションツールのひとつとして、サステナビリティレポートを毎年発行しています。2021年版は、当社グループの2020年度（2020年1月～2020年12月）の取り組みや実績を中心に、以下の編集方針に沿って掲載しています。

### 32-1 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・スタンダード
- ・ ISO26000
- ・ 環境省 環境報告ガイドライン（2018年版）

### 32-2 報告対象期間

2020年1月～2020年12月

### 32-3 発行時期

2021年6月発行  
（前回発行 2020年6月、次回発行予定 2022年6月）

### 32-4 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「当社」、NISSHA 株式会社を含むグループ企業全体を「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。

### 32-5 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・プレジジョン・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
ゾン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
Eimo Technologies, Inc.	産業資材
Nissha PMX Technologies,S.A. de C.V.	産業資材
Nissha Medical Technologies	メディカルテクノロジー
Nissha Europe GmbH	産業資材
Nissha Schuster Kunststofftechnik	産業資材
Nissha Back Stickers	産業資材
AR Metallizing N.V.	産業資材
Nissha Korea, Inc.	産業資材
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、デバイス
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

### 32-6 主な報告範囲の変更

発生日	報告範囲の変更	報告内容への影響
2020年1月	NISSHA 株式会社の産業資材事業の成形部門がナイテック工業株式会社（NII）に移管され、NII は甲賀工場（滋賀県甲賀市）と亀岡工場（京都府亀岡市）の2工場体制に変更	2021年サステナビリティレポートの内容に影響はありませんでした。
2020年1月	NISSHA 株式会社の産業資材事業の連結子会社である AR Metallizing N.V.（ベルギー）が、Eurofoil Paper Coating GmbH（ドイツ）を買収（現：AR Metallizing GmbH）	2021年サステナビリティレポートの内容に影響はありませんでした。
2020年11月	NISSHA 株式会社のメディカルテクノロジー事業の連結子会社である Nissha Medical Technologies（アメリカ）が、オリンパスグループで医療機器の製造を手がけるノーワーク工場（オハイオ州）を資産買収	2021年サステナビリティレポートの内容に影響はありませんでした。

### 32-7 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 SR 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)