

Nissha Sustainability Report 2023

日本語版

NISSHA

目次

目次・編集方針

..... 1

NISSHAグループのサステナビリティ

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

Environment

環境

..... 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12

Social

人権

..... 13

人材

..... 14
 15
 16
 17
 18
 19

公正な事業慣行 / 地域社会

..... 20
 21
 22

品質 / 効率性・生産性

..... 23
 24

Governance

ガバナンス

..... 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35

GRIスタンダード対照表・データ集

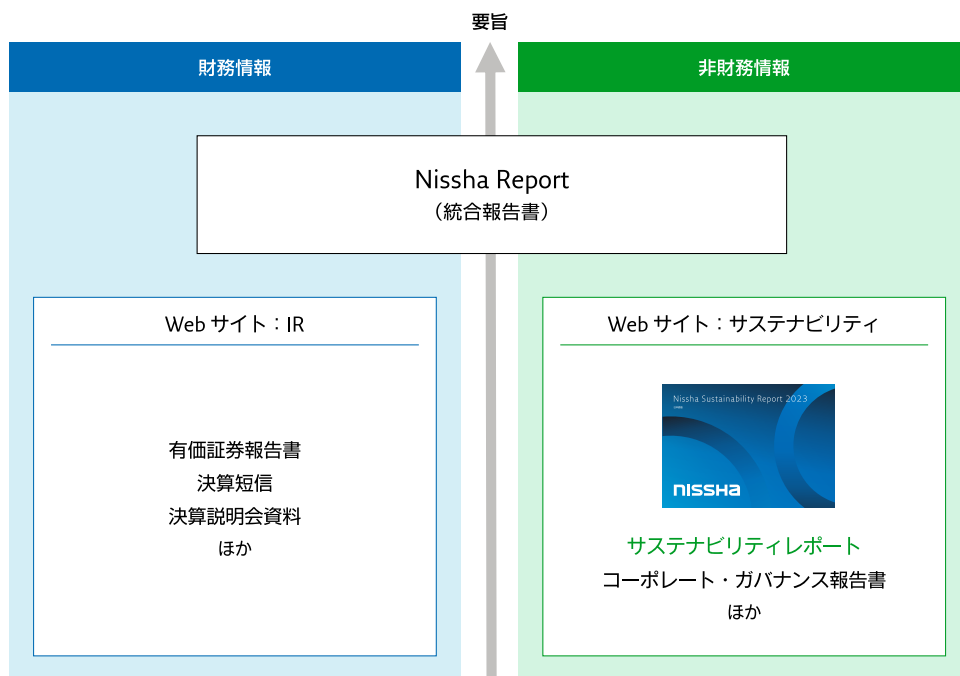
..... 36
 37

1. 編集方針

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

2023 年版は、当社グループの 2022 年度（2022 年 1 月～ 2022 年 12 月）の活動や実績を中心に、以下の編集方針に沿って掲載しています。

NISSHA サステナビリティレポートの位置づけ



1-1 参考としたガイドライン

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

1-2 報告対象期間

2022年1月～2022年12月

1-3 発行時期

2023年7月発行
(前回発行2022年6月、次回発行予定2024年6月)

1-4 報告対象範囲

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

1-5 主な関係会社と事業内容

社名	主要な事業の内容
ナイテック工業株式会社	産業資材
ナイテック・プレジジョン・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
ソルネボード製薬株式会社	その他
NISSHA ビジネスサービス株式会社	その他
Nissha USA, Inc.	産業資材、デバイス
Nissha Eimo Technologies	産業資材
Nissha 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、デバイス
Nissha Schuster Kunststofftechnik	産業資材
Nissha Back Stickers	産業資材
Nissha Metallizing Solutions	産業資材
Nissha Korea, Inc.	産業資材、デバイス
日写（深圳）商貿有限公司	産業資材
日写（昆山）精密模具有限公司	産業資材
広州日写精密塑料有限公司	産業資材
台湾日寫股份有限公司	産業資材、デバイス
Nissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd.	産業資材
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.	産業資材
Nissha Vietnam Co., Ltd.	デバイス

1-6 主な報告範囲の変更

特にありません。

1-7 発行部門およびお問い合わせ先

発行部門: NISSHA株式会社 ESG推進部

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

2. CEO メッセージ

NISSHA グループは、世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現することを Mission（当社が果たすべき使命）に掲げる未来志向型のグローバル企業です。産業資材、デバイス、メディカルテクノロジーの3事業を主力とするほか、情報コミュニケーションや医薬品・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「企業と社会の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。この考えのもと、社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを活かして、その解決につながる製品・サービスを提供しつつけるとともに、事業活動を支え

る経営基盤の強化や企業の持続性を阻害するリスクの低減、それらを適切に進めるためのガバナンスの推進に努めています。こうした活動によって Mission に掲げる経済・社会価値を創出し、人々の豊かな生活を実現します。

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

サステナビリティビジョンを実現するためには、お客さま企業との取引を通じて社会に価値を提供し続けなければなりません。当社グループにとって、その原動力は Mission に共感する世界中の社員です。市場環境が激変するなかで、従来の発想を超えて価値を創出していくため、当社グループはさまざまな側面でダイバーシティを推進し、国、事業、世代を超えた協力や、多様な人材が活躍できるインクルーシブな組織づくりを進めています。また、社員一人ひとりが情熱をもってその力を発揮できるように、人材育成や企業文化の醸成に取り組むことで、社員エンゲージメントが高まるよう努力いたします。

ステークホルダーのみなさまには、引き続きご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます。

2023 年 7 月

NISSHA 株式会社

代表取締役社長 兼 最高経営責任者

鈴木 順也



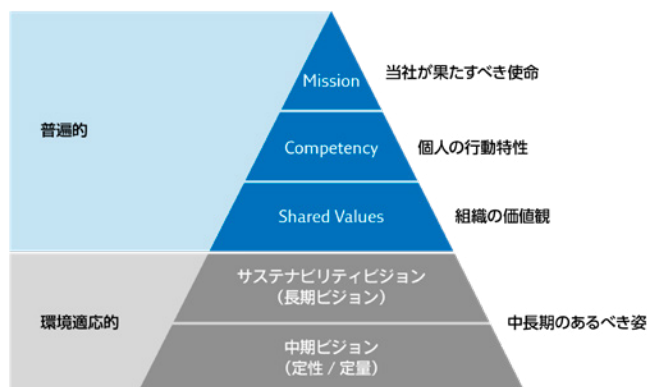
NISSHAは、2012年4月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則の課題に積極的に取り組んでいます。



3. NISSHA グループのサステナビリティ

3-1 Nissha Philosophy

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



Mission

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

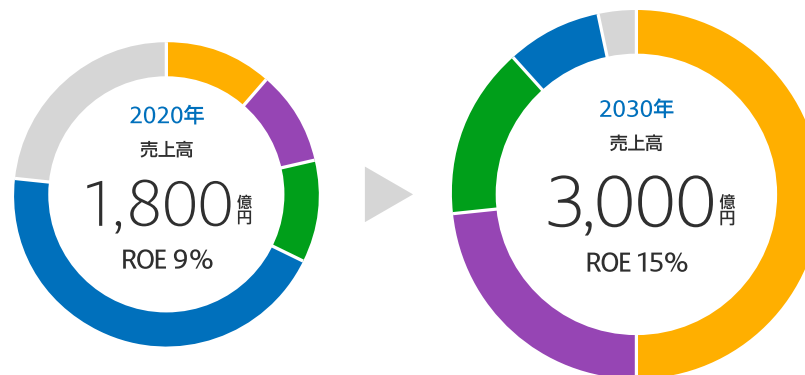
3-2 サステナビリティビジョン(2030年のあるべき姿)

当社はサステナビリティを「企業と社会の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。根源的なニーズとなる社会課題を解決することが、社会の発展を支え、企業の成長につながると考えています。

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

サステナビリティビジョン (2030年のあるべき姿)

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



社会価値の創出

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

経済価値の創出

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

メディカル

医療課題の解決

- 患者の負担軽減 (QOLの向上)
- 診断・治療の効率化・省力化
- 遠隔診療・治療の推進

モビリティ

安全・快適なモビリティの実現

- 快適性：車内空間の居住性向上
- 安全性・利便性：ヒトとクルマのコミュニケーション向上
- サステナビリティ：環境負荷の低減

サステナブル資材

循環型社会への貢献

- カーボンニュートラルの実現
- 自然環境の保護
- 石油由来プラスチックの代替

IT機器

IT機器で培ったケイパビリティにより社会課題の解決に貢献

- DXの進行により、IT技術が社会全般に浸透

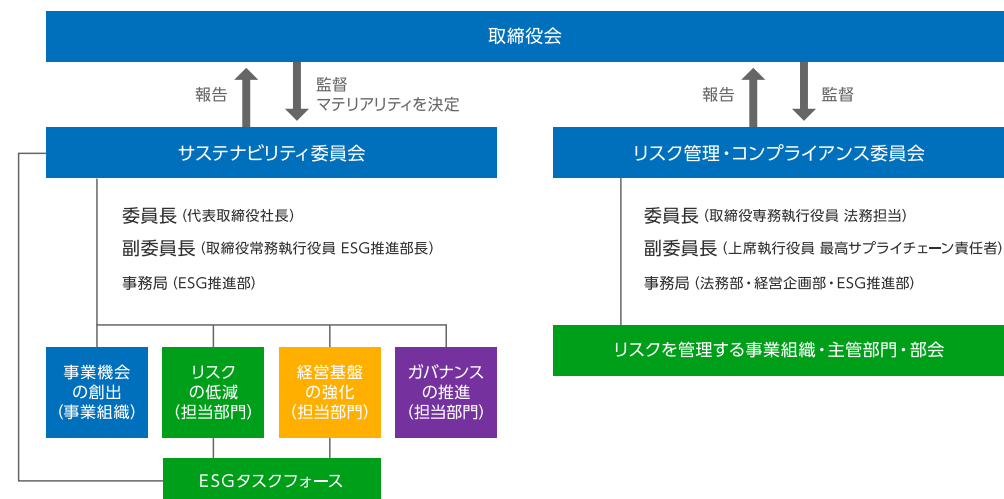
3-3 サステナビリティ推進体制

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

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

サステナビリティ委員会は年 1 回総会を開催し、取締役会で決議されたマテリアリティに基づいて主管する事業組織や部門および ESG タスクフォースが設定した KPI・アクションアイテムを承認します。また月次に行われるビジネスレビューや四半期ごとに開催される進捗確認会議において、設定した KPI・アクションアイテムが計画通りに進捗しているか否かを確認しています。それぞれの事業組織や部門および ESG タスクフォースが、戦略項目や KPI・アクションアイテムのマネジメントを担当しています。2022 年度は、サステナビリティ委員会を 1 回、進捗確認会議を 2 回開催しました。

■ 体制図

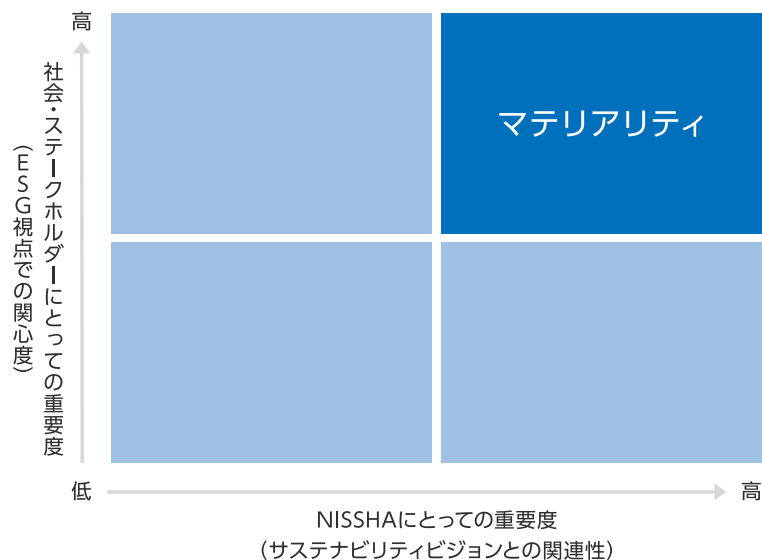


3-4 マテリアリティ(重要項目)と KPI

3-4-1 マテリアリティの特定

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

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



■ マテリアリティ特定プロセス

ステップ1 関連する課題の抽出	SDGs ^{*1} やGRIスタンダード ^{*2} 、RBA ^{*3} などを参考に、NISSHAグループのサステナビリティビジョンの実現に関する社会課題・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、お客さま、株主・投資家などステークホルダーとの対話を通じて得た知見を取り入れ、「社会・ステークホルダーにとっての重要度（SDGsや外部評価などを考慮）」と「NISSHAにとっての重要度」の2軸で分析し優先順位付け
ステップ3 妥当性の検証	事業組織、サステナビリティ委員会に関与する部門およびESGタスクフォースなどへのヒアリングを実施し、優先順位の妥当性を検証
ステップ4 マテリアリティの特定とKPI・アクションアイテムの策定	ステップ1～3を踏まえ、取締役会での審議および決議を経て、マテリアリティを特定。事業組織、部門およびESGタスクフォースは戦略項目およびKPI・アクションアイテムに落とし込み、それらをサステナビリティ委員会が承認

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

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







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

3-4-2 NISSHAグループのマテリアリティ、KPI・アクションアイテム

当社グループは、事業に影響を及ぼす可能性がある環境の変化を踏まえるとともに、当社グループが掲げるサステナビリティビジョンの実現のために特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、年に1回その項目を検証しています。



■ 事業機会の創出

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

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

■ リスクの低減






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

	マテリアリティ	戦略項目 (マテリアリティを達成するためのシナリオ)	KPI・アクションアイテム (2023年度)	関連する SDGs
リスクの低減	人権の尊重	労働・人権リスクの低減	<ul style="list-style-type: none"> 労働・人権リスク発生の高い地域*における1次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数 0件 	
	気候変動への対応	サステナビリティビジョン(CO ₂ 排出量削減)の実現	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減率 ▲9% (2020年比) 	
	責任ある製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大 設計段階での品質作りこみによる品質保証レベルの向上 品質マインドの醸成と向上 	<ul style="list-style-type: none"> 重大品質事故件数 0件 	
	持続可能な調達	安定調達の仕組みの構築と運用の実現	<ul style="list-style-type: none"> 主要部材のリスク低減策の実施率 100% 	  

* ILO（国際労働機関）の定める危険地域：中南米、東南アジア、中華圏

■ 経営基盤の強化・ガバナンスの推進

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

	マテリアリティ	戦略項目 (マテリアリティを達成するためのシナリオ)	KPI・アクションアイテム (2023年度)	関連する SDGs
経営基盤の強化	多様な人材の活躍、グローバル人材・経営人材の育成	女性活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 (グローバル連結) 21% (NISSHA 単体) 8% 	 
		経営・戦略人材研修の充実とローテーション	<ul style="list-style-type: none"> リーダー候補者の選抜率 (NISSHA 単体) 36% 	
	効率性・生産性の向上	価値創造プロセスのデジタル化の拡大による 効率性・生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> RPA などの自動化・効率化ツールによる労働時間削減 (2020 年比) 100,000 時間/年 AI・DX 教育・IT リテラシー向上に向けた研修実施 20 教科/年 	
	事業戦略を実現する技術の創出	重点市場での開発効率化を目指した製品プラットフォームの構築	<ul style="list-style-type: none"> 製品プラットフォームの構築 3 件/年 	
ガバナンスの推進	取締役会の実効性の向上	コーポレートガバナンス、グループガバナンスに関わる仕組みの高度化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価の向上 (前年比) 内部統制チェックリストを受けたアクションの決定・実行率 100% 	
	グローバルガバナンスの高度化			

■ マテリアリティのバウンダリー

マテリアリティ	バウンダリー	
	組織内	組織外
人権の尊重	●	●
気候変動への対応	●	●
責任ある製品・サービスの提供	●	●
持続可能な調達	●	●
多様な人材の活躍、グローバル人材・経営人材の育成	●	
効率性・生産性の向上	●	
事業戦略を実現する技術の創出	●	
取締役会の実効性の向上 グローバルガバナンスの高度化	●	

3-4-3 2022年度の取り組みと達成状況

■ 事業機会の創出

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

* 2022年度のそれぞれのセグメントの売上高計画に対する達成状況を表しています。

■ リスクの低減

マテリアリティ	戦略項目 (マテリアリティを達成するためのシナリオ)	KPI・アクションアイテム (2023年度)	達成状況*1	2022年度の主な活動内容
人権の尊重	労働・人権リスクの低減	<ul style="list-style-type: none"> 労働・人権リスク発生の高い地域^{*2}における1次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数 0件 	○	<ul style="list-style-type: none"> 対象サプライヤーに対して、CSR調査票による調査を実施、すべてのサプライヤーが基準点以上であり、児童労働・強制労働の発生なし
気候変動への対応	サステナビリティビジョン (CO ₂ 排出量削減)の実現	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減率 ▲9%(2020年比) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の生産拠点における再生可能電力への切り替えを促進するとともに、省エネ政策を推進 スコープ3の排出量の把握の取り組みを継続
責任あるメディカル製品・サービスの提供	製品・サービスの品質・安全性の確保に関するマネジメントシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ISO13485の認証継続・拡大 (計画通りの認証取得・維持件数) 	△	<ul style="list-style-type: none"> ISO13485認証取得した拠点数は計画通り 全社員向け教育は計画通り進捗するも、経営層向け教育が未了 法令等の違反件数 0件
	医療関係法令の周知徹底を通じた法令遵守体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 経営層・全社員への教育の継続的な実施 情報開示に関わる法令等の違反件数 (薬機法施行規則・医薬品等適正広告基準その他) 		
持続可能な調達	安定調達の仕組みの構築と運用の実現	<ul style="list-style-type: none"> 対策が必要な主要部材のリスク低減策の実施率 100% (リスク低減策の実施件数 / 主要部材件数) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 主要部材の調達リスクの低減策の実施状況を調査し、低減策が実施されていない主要部材について、リスク状況を確認

*1. ○は目標達成、△は一部未達、×は未達を表しています。

*2. ILO (国際労働機関) の定める危険地域: 中南米、東南アジア、中華圏

■ 経営基盤の強化・ガバナンスの推進

マテリアリティ	戦略項目 (マテリアリティを達成するためのシナリオ)	KPI・アクションアイテム (2023年度)	達成 状況*	2022年度の 主な活動内容
多様な人材の活躍、人材能力の向上	女性活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率（グローバル連結）21%（NISSHA 単体）8% 	△	<ul style="list-style-type: none"> 女性リーダーを計画的に選抜し、女性管理職を登用。海外グループ会社も女性リーダー育成を実践。 Nissha Academy 上級編を開講
	経営・戦略人材研修の充実とローテーション	<ul style="list-style-type: none"> リーダー候補者の選抜率（NISSHA 単体）36% 		
効率性・生産性の向上	価値創造プロセスのデジタル化の拡大による効率性・生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> RPAなどの自動化・効率化ツールによる労働時間削減（2020年比）100,000時間/年 	○	<ul style="list-style-type: none"> 各種の生産性向上の取り組みが進展し目標を達成 DX実践・外部研修の修了人数は目標達成し、デジタルスキル教育の内製化に取り組む
		<ul style="list-style-type: none"> AI・DX教育・ITリテラシー向上に向けた研修実施 20教科/年 		
継続的な技術の創出	技術ロードマップに基づくマネジメントシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略と合致した新技術の検証数 5件/年 	○	<ul style="list-style-type: none"> 技術ロードマップを作成し、マネジメントシステム案を構築、それぞれの会議体の役割を明確化
	事業間・地域間・世代間の3つの技術シナジーの推進			
グローバルガバナンスの高度化	事業軸（縦）での内部統制の仕組み、および地域軸（横）での協力体制（RCC）の構築	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制チェックリスト（縦）とRCC（横）の確実な運用。運用の中で洗い出された課題を踏まえたさらなる高度化。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制チェックリスト（自己チェック）の運用開始 欧米でのESG研修の実施

* ○は目標達成、△は一部未達、×は未達を表しています。

3-5 当社が参画するイニシアティブと外部評価

3-5-1 当社が参画するイニシアティブ

■ 国連グローバル・コンパクト



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

国連グローバル・コンパクト（UNGC: United Nations Global Compact）は、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティのイニシアティブです。各企業・団体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自発的な取り組みです。UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続することが求められています。

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、さまざまな目標を掲げて日々取り組んでいます。それらの活動を年次報告書であるサステナビリティレポートにまとめ、Webサイトに掲載しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

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

労働

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

環境

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

腐敗防止

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

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

■ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）



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

金融安定理事会（FSB）により設立されたTCFDは、企業等に対して、気候変動関連リスクおよび機会に関して、経営として把握し対策を講じることを提言しています。

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

■ クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）



Clean Ocean Material Alliance

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

3-5-2 社外からの評価

■ CDP

当社は、2022年12月に、環境分野の国際的な非政府組織（NGO）であるCDPが公表した「気候変動レポート2022」において、「B」評価を取得しました。これは8段階の評価のうち上位3段階目にあたります。



■ EcoVadis

当社は、EcoVadisのサステナビリティ調査において「シルバー」評価を受けています。シルバーは、すべての評価対象の内、総合スコアが上位25%以上の企業に対する格付けです。

EcoVadisは、サプライチェーンを通じた企業の環境・社会の取り組みの向上を目指す世界的なサステナビリティの評価機関で、「環境」「労働と人権」「倫理」および「持続可能な資材調達」の分野における企業の活動を評価しています。

■ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

■ MSCI ESG Ratings

当社は、MSCIによるESG格付けにおいて「AA」評価を受けています。



MSCI社は数多くの株価指数を算出・公表し、世界中の機関投資家の投資に関する意思決定をサポートするさまざまなツールを提供しています。同社のESG格付けは、世界数千社の企業を対象に、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）について総合的に評価し業種別に比較するもので、最上位の「AAA」から最下位の「CCC」まで7段階に評価・格付けされます。

※NISSHA株式会社のMSCIインデックスへの組み入れ、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社によるNISSHA株式会社の後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産であり、MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

■ 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。「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指数として採用しています。



FTSE Blossom Japan

■ MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

当社は、「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。この指数は、米国MSCI社が提供する「MSCI ジャパン IMI 指数」を親指数とし、各業種内において相対的に優れたESG評価の銘柄を対象として構築されており、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用しています。

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

※NISSHA株式会社のMSCIインデックスへの組み入れ、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社によるNISSHA株式会社の後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産であり、MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

■ S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」は、環境評価のパイオニア的存在である Trucost による炭素排出量データ

をもとに、世界最大級の独立系指数会社である S&P ダウ・ジョーンズ・インデックスが指数を構築しています。同業種内で炭素効率性が高い企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行なっている企業の投資比重を高めた指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が ESG 指数として採用しています。



■ 健康経営優良法人

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



■ DX 認定

当社は、2021年8月に、経済産業省が定めるDX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度に基づき、「DX認定取得事業者」に認定されました。当社のDXの取り組みやステークホルダーへの適切な情報開示が経済産業省の求める基準を満たしていることが評価され、認定取得に至りました。



■ SOMPO サステナビリティ・インデックス

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



■ くるみん認定

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



3-6 NISSHA グループの ステークホルダー

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



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

■ お客さま /Customer

当社グループは産業資材、デバイス、メディカルテクノロジーの3事業を中心に、情報コミュニケーションや医療品・化粧品など、さまざまな事業を展開しています。市場のニーズを満たすさまざまな製品・サービスを提供するとともに、社会課題の解決につながる事業活動を行います。そして、お客さまから安心して仕事を任せていただくため、公正な事業慣行の実践や労働・人権への取り組み、環境に配慮した生産体制の構築などを推進します。

コミュニケーションの事例

- 日常業務における営業活動
- Web サイトによる製品・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) 部門や SR (Shareholder Relations) を担う部門を設置し、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

当社グループは人材を企業価値向上のための原動力と捉えています。事業環境の変化を成長機会と捉え、「多様な人材能力と情熱」の結集により、会社と社員がともに成長することを目指しています。グローバルな視点で、社員の人権・多様性を尊重し、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。

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
- エンゲージメントサーベイ・ヒアリング

■ サプライヤー /Supplier

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

コミュニケーションの事例

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

■ 地域社会 /Society

当社グループのネットワークは世界に広がっており、それぞれの地域における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、地域社会との積極的な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

- 環境への取り組み
- 芸術・文化の支援・振興
- 将来世代支援の活動
- 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
- 社員によるボランティア活動

4. 環境基本方針と管理体制

4-1 基本方針・基本原則

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

環境基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

環境基本原則

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

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔

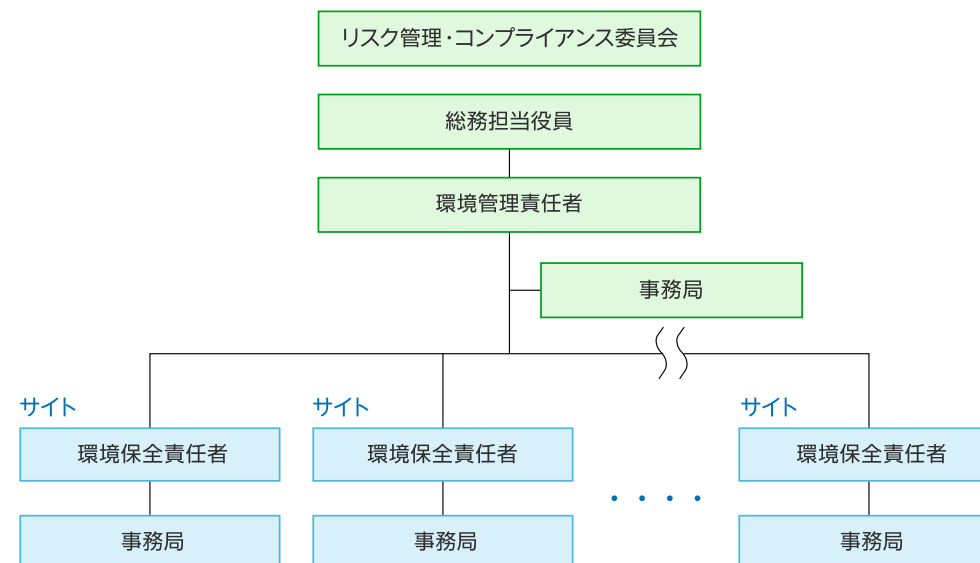
制定 2012年 4月 1日 改訂 2022年 5月 1日

4-2 体制

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

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

環境管理体制図



4-3 環境マネジメントシステム(EMS)

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

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

当社グループは、現在運用している第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）において、医療機器、モビリティ、サステナブル資材などを重点市場とし、社会課題の解決に資する製品群・サービスの拡充による成長を目指しています。ポジティブな環境取り組みとして、開発部門や製品技術部門は、製品設計・開発段階で、SDGs や LCA（ライフサイクルアセスメント）といった社会課題解決の視点で開発テーマを設定して、環境負荷低減に配慮しているほか、サステナブル資材などの環境負荷低減に貢献する製品の開発や量産化を進めています。

また、当社グループが運用する EMS は、主要な事業拠点だけでなく、環境負荷の少ない小規模な生産工場や営業拠点も適用範囲に含めています。そして、ISO14001 の認証取得拠点と非認証取得拠点に分類し、それぞれに応じた重点管理項目を設定し、年に一度の定期的な内部監査や、法規制順守と法令改正への対応サ

ポートなどを通じて確認・是正・改善することにより、高い実効性を確保しています。さらに、年2回のマネジメントレビュー報告会で、取締役専務執行役員（総務担当）や環境管理責任者からの指示事項への対応の確認や、重要な環境リスクや参考となる取り組み事例の共有などを行い、継続的改善につなげています。

5. 事業活動による環境影響

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

当社グループにおける 2022 年度の主要原材料の投入量は 123,982t となり、前年度 127,430t に対して約 3%減少しました。うち国内生産拠点での投入量は 19,114t となり、前年度 22,981t に対して約 17%減少しました。海外生産拠点での投入量は 104,868t となり、前年度 104,449t に対してほぼ横ばいでした。主要原材料の投入量全体における海外生産拠点の構成比率は約 85% で、そのうち Nissha Metallizing Solutions (NMS) の製品である蒸着紙に用いられる紙類の投入量が約 73% を占めています。

NISSHA グループのエネルギー使用量は、電気が 250,732MWh で前年度 264,973MWh に対して約 6% 減少し、ガスが 10,485 千 m³ で前年度 10,558 千 m³ に対して、ほぼ横ばいでした。なお、2020 年度から電力にかかわる CO₂ の排出量は、日本国内の拠点についてはマーケット基準を、海外拠点についてはロケーション基準を用いて算出しています。

当社グループの廃棄物総排出量は 27,207t となり、前年度 30,587t に対して約 11% 減少しました。また、国内 NISSHA グループの廃棄物総排出量は 13,606t であり、前年度 17,465t に対して約 22% 減少しました。ナイツック工業株式会社 (NII) およびナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社 (NPT) の廃棄物の発生量の減少が主な要因です。海外 NISSHA グループに関しては、廃棄物総排出量は 13,601t であり、前年度 13,122t に対して約 4% 増加しました。

主要原材料投入量(INPUT)



廃棄物排出量(OUTPUT)

国内生産拠点		
産業資材事業	PET/アクリルフィルム	1,057 t
	溶剤	748 t
	グラビアインキ	705t
	樹脂	160t
	その他	106t
	デバイス事業	製品工程材料
	金属材料	3 t
	樹脂材料	2t
	チェッカー半製品	196t
	プリント基板 Assy	6t
	その他	900 t
	メディカルテクノロジー事業	製品原料
樹脂材料		35t
PET フィルム		4 t
アルミニウム		6 t
梱包材		33t
その他 ^{*1}	用紙	3,764t
	インキ	40 t
	その他	32t
国内生産拠点計		19,114t

海外生産拠点		
	樹脂/プラスチック	6,075t
	フィルム	52t
	金型および金型材料	113t
	タッチセンサー	0t
	梱包材	116t
	紙類	88,318t
	ボール紙	123t
	アルミニウム	1,991t
	金属	92t
	化学物質	6,551t
	その他	1,438t
海外生産拠点計		104,868t

NISSHA グループ合計	123,982t
----------------------	-----------------

国内・海外含む		
エネルギー	電力	250,732MWh
	ガス	10,485 千 m ³
水	上水	993 千 m ³
	井戸水	49 千 m ³
	工業用水	1,549 千 m ³

国内生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず 金属くず 樹脂くず 紙くず	4,203t
	再生資源 (産業廃棄物)	廃プラスチック 鉄くず・廃缶 廃溶剤・インキ・ウェス 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 その他(産業廃棄物)	22t
国内生産拠点計		13,606t

海外生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず 金属くず 樹脂くず 紙くず その他	10,904t
	再生資源 (産業廃棄物)	廃プラスチック 廃インキ・廃溶剤 その他
リサイクル不可 廃棄物	焼却・埋立	1,819t
海外生産拠点計		13,601t

NISSHA グループ合計	27,207t
----------------------	----------------

国内・海外含む		
排気	CO ₂	114,691t
	VOC ^{*2}	752t
排水		2,342 千 m ³

*2. 直接燃焼、触媒脱臭などにより無害化しています。

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

6. 気候変動への対応(TCFD提言への対応)

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

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース、Task Force on Climate-related Financial Disclosures）は、G20の要請を受け、気候関連の情報開示と金融機関の対応について検討するため、金融安定理事会（FSB）により設立されました。2017年6月に公表された最終報告書では、企業等に対して、気候変動関連リスクおよび機会に関して、経営として把握し対策を講じることを提言しています。また、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードや2023年1月改正の「企業内容等の開示に関する内閣府令」においてTCFD提言の枠組みに沿った情報開示の必要性が明記され、気候変動に関するリスクと機会が事業に与える財務影響の分析は必須となりつつあります。

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

分析の詳細は、以下の通りです。



6-1 ガバナンス

当社グループは、2030年のあるべき姿として「社会課題の解決に資する製品・サービスを提供し、社会的価値を創出するとともに、2050年のカーボンニュートラルに向けて、2030年にCO₂総排出量の30%削減（2020年比）を実現する」ことを目指した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。

当社グループは、気候変動への対応を、当社にとっての重要項目であるマテリアリティ（サステナビリティビジョンの実現に関連するリスク・機会）と、一般的なリスク（円滑な事業運営に関連するリスク）に区別して管理しています。

■ マテリアリティ(重要項目)の管理

当社にとってのマテリアリティ（重要項目）とは、サステナビリティビジョンの実現に関連するリスクと機会です。マテリアリティは取締役会での審議および決議を経て特定し、代表取締役社長を委員長、取締役常務執行役員（ESG推進部長）を副委員長とするサステナビリティ委員会で管理しています。

サステナビリティ委員会は、気候変動への対応を含むマテリアリティに関連した目標（KPI・アクションアイテム）について、事業組織や担当部門およびマテリアリティの中でも特に重要項目を扱うESGタスクフォースから、四半期ごとに進捗の報告を受けて確認しています。また、年1回は目標を見直すとともに必要に応じて更新し、設定した目標とその進捗について年1回取締役会に報告しています。

取締役会は、マテリアリティに関連した目標（KPI・アクションアイテム）を管理するサステナビリティ委員会の活動状況を監督するとともに、サステナビリティ委員会からの報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示しています。

ESGタスクフォースは、サステナビリティ委員会への進捗報告に加え、代表取締役社長および取締役常務執行役員（ESG推進部長）と気候変動への対応に関して四半期ごとに議論しています。

これらの気候変動への対応に関する戦略・財務上の重要な意思決定は、代表取締役社長が権限の範囲内で行っています。適切な意思決定のため、代表取締役社長および取締役常務執行役員（ESG推進部長）は、社外専門家による勉強会・研修を通じて気候変動に関する情報提供を受けています。

■ 一般的なリスクの管理

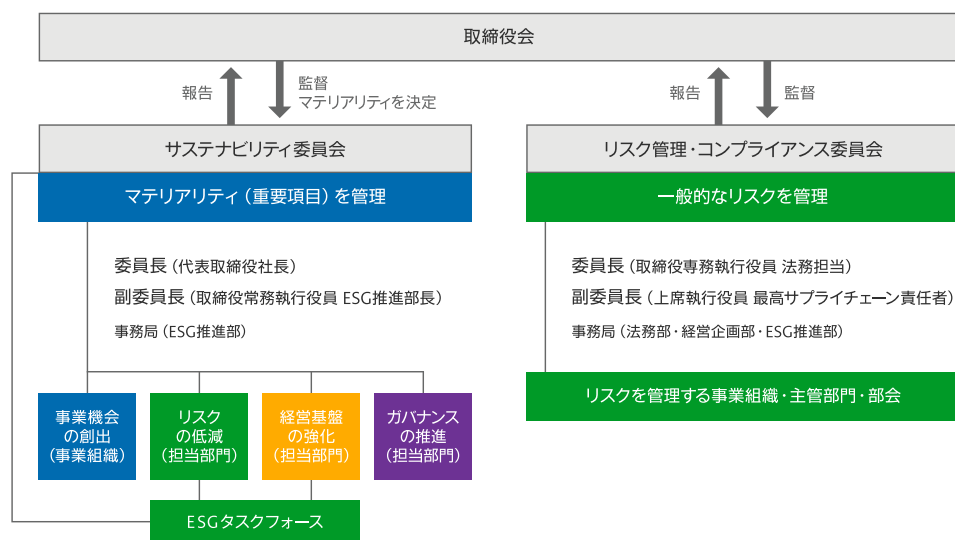
円滑な事業運営に関連する一般的なリスクは、取締役専務執行役員（法務担当）が委員長を、代表取締役社長が委員を務めるリスク管理・コンプライアンス委員会で管理しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会は、全社的な観点から把握・評価して選定した重要なリスクを管理しています。同委員会は、当該リスクを管理する部会および部門から四半期ごとに進捗の報告を受けて確認するとともに、活動状況を年1回取締役会に報告しています。

取締役会はリスク管理・コンプライアンス委員会の活動状況を監督するとともに、リスク管理・コンプライアンス委員会からの報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示しています。

当社は「事業継続（天災：地震、台風、洪水等）」を重要なリスクの1つに選定しており、この項目に気候変動のリスクを含めています。当該リスクを管理するBCM部会は、直近で起こりうる自然災害による緊急事態への備えや発生した場合の対応計画を策定・更新し、リスク管理・コンプライアンス委員会に対し、その活動状況を報告しています。代表取締役社長および取締役専務執行役員（法務担当）は、その内容をモニタリングし、必要に応じて改善を指示しています。

推進体制



6-2 戦略

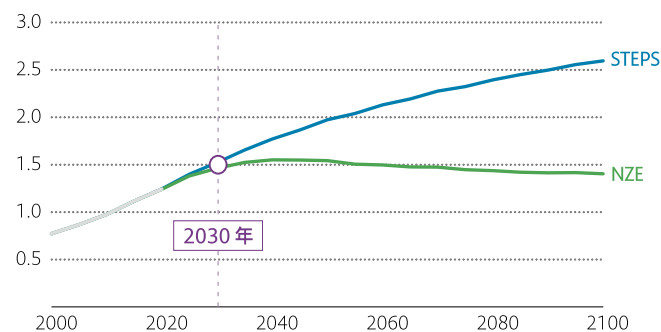
当社は、将来の気候変動が当社事業にもたらす影響について、TCFDが提言する枠組みに基づき、さまざまな環境変化を予測したシナリオを用いて分析を行いました。

今回の分析では、当社が展開する主な3つの事業のうち、前回分析対象としたデバイス事業に産業資材事業を追加しました。また、短期を1～2年、中期を3～5年、サステナビリティビジョンを含む今後6～10年を長期とした時間軸で、将来の気候変動が当社事業にもたらす影響を分析し、それらに応じた対応策を検討しました。

(1) シナリオ分析の前提

- シナリオ分析の対象事業：産業資材事業・デバイス事業
- シナリオ分析の時間軸：短期（1～2年）、中期（3～5年）、長期（6～10年）の時間軸で移行リスクと物理リスクおよび機会を検討
- 想定するシナリオ：IEAのNet Zero Emissions by 2050 (NZE)^{*1}、Stated Policies Scenario (STEPS)^{*2}、IPCCのRCP4.5^{*3}やRCP8.5^{*4}等のシナリオを参照

それぞれのシナリオにおける2100年までの気温上昇



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

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

*3 RCP4.5：2040年をピークにCO₂排出量が減少し安定した経済発展を遂げるシナリオ。

*4 RCP8.5：CO₂排出量が継続的に増加し不均一な経済発展を遂げるシナリオ。

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

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

(2) シナリオ分析のプロセス

シナリオ分析は以下のプロセスで実施しました。

- ① 産業資材事業・デバイス事業にとって重要な気候関連のリスク・機会の検討
- ② 評価の前提となるシナリオの検討、作成
- ③ シナリオをもとにしたリスクと機会の評価

（リスクと機会の評価は、それぞれのシナリオにおけるパラメータを用いて2030年時点の「財務への影響度」を算出・評価。その結果を「リスクの大きさ」「機会の大きさ」として後述）

- ④ 対応策の検討

(3) リスクの分析結果

気候変動に関連する当社の移行リスクおよび物理リスクと、それぞれのシナリオにおけるリスクの大きさ、それらに対する当社の対応策について、設定した時間軸で下表の通り分析・検討しています。

分析の結果、当社の産業資材事業・デバイス事業においては、気候変動に関し重大で対応が困難なリスクは現段階では見つかりませんでした。両事業に該当し、相対的に影響が大きく現れる気候変動リスクは以下の項目です。

【移行リスク】

- ① CO₂ 排出への炭素税課税による生産・対策コストの増加（1.5℃シナリオ）
- ② 炭素税課税による製品の生産に必要な原材料調達コストの増加（1.5℃シナリオ）

①への対応策として、当社は、生産拠点において再生可能エネルギーへの切り替えを推進しています。国内拠点では、2022年1月に産業資材事業の生産拠点であるナイツック工業株式会社甲賀工場の電力の100%再生可能エネルギーへの切り替えを完了するとともに、デバイス事業の生産拠点であるナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社加賀・姫路両工場の電力も、2023年度中に100%再生可能エネルギーへの切り替えを予定しています。海外拠点では、2018年より産業資材事業の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限公司（中国）が太陽光発電を継続して

運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions（ベルギー）の生産拠点で電力の一部を太陽光発電や風力発電に置き換えています。この他、生産の効率化や生産・インフラ設備の省エネルギー化による電力消費の削減を実施しています。今後も、費用と効果を検証しながら対応を推進していきます。

②への対応策として、産業資材事業では、バージンプラスチックの使用削減に向け、バイオマスPET等のバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの技術動向の調査、活用の検討、製品の開発などを進めています。

【物理リスク】

現段階では見つかりませんでした。

当社は、産業資材事業・デバイス事業において、気候変動に関して相対的に影響が大きく現れるリスクに対応策を講じており、気候変動に対するレジリエンスを有していると考えています。

今後も1.5℃および3℃それぞれのシナリオにおける事業環境の動向を注視し、戦略的に事業を展開していきます。

リスクの分析結果

種別	外部環境の変化	対象事業	時間軸	当社のリスク	リスクの大きさ ^{*1,2}		対応策	
					3℃	1.5℃		
移行リスク	政策・法規制	炭素税の導入	産業資材 デバイス	中期～長期	CO ₂ 排出への炭素税課税による生産・対策コストの増加	—	中	<ul style="list-style-type: none"> 生産工場において再生可能エネルギーへの切り替えを実施 省エネルギータイプの生産設備を導入 低炭素材料としてのバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの活用検討、技術動向の調査や製品開発 省エネルギータイプの生産設備を導入 電力消費量を削減 物流業界の動向を調査し、より CO₂ 排出量の少ない輸送手段への転換を検討 低炭素材料としてのバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの活用検討、技術動向の調査や製品開発 脱プラ・減プラを志向したサステナブル成形品のブランド ecosense molding の開発をさらに促進し、サステナブル資材の売り上げ比率を向上 フロン規制に対応可能な技術動向を調査
					炭素税課税による製品の生産に必要な原材料調達コストの増加	—	中	
		各国の炭素排出目標・政策の変化	産業資材 デバイス	中期～長期	再生電力への切り替えや賦課金の高騰等による電力調達コストの増加	小	小	
			デバイス		物流（調達・出荷）における CO ₂ 排出量の削減コストの増加	—	小	
	プラスチック税の導入	産業資材	中期～長期	プラスチック関連規制の進行に伴う製品の生産に必要な原材料調達コストの増加	—	小		
	フロン規制の導入	デバイス	中期～長期	生産拠点で使用している特定フロンおよび代替フロンの使用規制の進行に伴う設備投資コストの増加	小	中		
	業界・市場	原材料価格の変動	産業資材	中期～長期	原油需要の変化に伴う石化原料コストの増加	中	—	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素材料としてのバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの活用検討、技術動向の調査や製品開発 脱プラ・減プラを志向したサステナブル成形品のブランド ecosense molding の開発をさらに促進し、サステナブル資材の売り上げ比率を向上 EV 以外の次世代自動車の市場動向に応じた製品開発の推進・生産設備の増強
		EV の販売台数拡大	産業資材	短期～長期	市場構造の変化に伴う EV 関連製品の販売機会の減少	小	—	
		お客さまの行動の変化（お客さまからの CO ₂ 排出量削減要請の増加）	デバイス	短期～中期	お客さま要請への対応不足による事業機会の損失に伴う売上高の減少	小	中	
	技術	環境負荷の低い素材や技術への移行	デバイス	中期	製品梱包材の素材の置き換えによるコストの増加	—	小	<ul style="list-style-type: none"> 梱包材としての品質を確保しつつ、コスト抑制が可能な代替素材を調査 より環境負荷の低い低炭素製品の開発 低炭素技術の開発促進
当社製品が他社の低炭素製品に代替されることに伴う売上高の減少					中	中		
低炭素技術の開発遅延による事業機会の損失に伴う売上高の減少					中	中		
評判	お客さまのサプライヤー選定における ESG 評価の重要性の高まり	デバイス	短期～中期	気候関連問題への対応遅延等による ESG 評価の低下、サプライヤーとして選定されないことに伴う売上高の減少	—	小	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に対する取り組みの充実と適切な情報の開示 	
物理リスク ^{*3}	急性	産業資材 デバイス	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> 生産拠点の被災により生産が遅延・停止することに伴う売上高の減少、建物・設備・在庫等、自社資産の毀損による修繕コストの発生 サプライヤーの被災による原材料・部品の供給停止の影響に伴う当社売上高の減少 	小	小	<ul style="list-style-type: none"> BCP の整備・強化と被災拠点を補完する体制の構築 複数購買や複数工場・ラインでの原材料の生産委託等、安定調達に向けたサプライチェーンを構築 	

*1. リスクの大きさの評価軸：売上高減少(年間) 大：▲200億円～、中：▲50～200億円、小：▲～50億円、利益減少(年間) 大：▲30億円～、中：▲10～30億円、小：▲～10億円

*2. シナリオにおいて当該リスクが発現しない場合は「—」を記載

*3. 物理リスクについては、財務への影響度に発生頻度を考慮して評価

(4) 機会の分析結果

気候変動に関連する社会課題を解決することは当社の事業機会につながるものという認識に基づき、それぞれのシナリオにおける機会の大きさ、それらに対する当社の対応策について、設定した時間軸で下表の通り分析・検討しています。

産業資材事業・デバイス事業に該当し、相対的に影響が大きく現れる気候変動に関連する機会は以下の項目です。

- ① GHG 排出量削減に寄与する製品の需要の拡大（1.5℃・3℃シナリオ）
- ② 市場構造の変化に伴う EV 関連製品の販売機会の増加（1.5℃シナリオ）

①への対応策として、産業資材事業においては、モビリティや家電向けの既存の加飾フィルム・成形品の販売の拡大を目指しています。当社グループの加飾フィルム・成形品は、成形と同時に絵柄や機能を付加するため成形後の二次的な加飾工程を省略できることに加え、グローバルに展開する7つの成形拠点からお客さまにとって最適なサプライチェーンを構築することで、GHG 排出量削減や抑制に貢献します。また、リサイクル性の調査や、環境負荷を定量的に評価するライフサイクルアセスメント（LCA）を製品別を実施することなどにより、さらに環境負荷の低い製品づくりを目指しています。

デバイス事業においては、NISSHA エフアイエスが生産する次世代冷媒の検知が可能なガスセンサーモジュールの販売の拡大を目指しています。現在、空調や冷凍機器に使用されている次世代冷媒はオゾン層破壊係数が低いものの、微燃性に加えて非常に高い温室効果があるため漏えいの検知が必要です。安全性と地球温暖化防止の両方に当社グループのガスセンサーが貢献できると考えており、販売地域を北米など海外にも拡大し、売上高の拡大を目指しています。

②への対応策として、当社はサステナビリティビジョンを実現するための重点市場の一つとして、モビリティ市場向け製品の拡大を掲げており、気候変動への対応として、EV 向けの製品の拡充にも取り組んでいます。

産業資材事業においては、外装の加飾・機能製品の販売の拡大を目指しています。エンジンの冷却が不要な EV では、フロントグリルに代わる自動車のフェイスデザインとして、フロント部分を加飾するニーズが高まっているとともに、この部分にある自動運転用のレーダーを正常に作動させるための機能を付加するニーズがあります。

デバイス事業においては、曲面や大型ディスプレイに対応したタッチセンサーの販売の拡大を目指しています。当社のタッチセンサーは、フィルム基材であるため、薄く、軽く、割れない、曲げら

機会の分析結果

種別	外部環境の変化	対象事業	時間軸	当社の機会	機会の大きさ ^{*1,2}		対応策
					3℃	1.5℃	
政策・法規制	炭素価格、各国の炭素排出目標・政策	産業資材 デバイス	中期～長期	GHG 排出量削減に寄与する製品の需要の拡大	中	中	• GHG 削減に寄与する製品（高リサイクル性加飾フィルム成形品、冷媒検知用ガスセンサーモジュール等）の開発、販売拡大
		産業資材	中期～長期	プラスチック関連規制の進行に伴う植物由来のサステナブル成形品の販売機会の増加	—	小	• 脱プラ・減プラを志向したサステナブル成形品のブランド ecosense molding の開発をさらに促進し、サステナブル資材の売り上げ比率を向上
業界・市場	EV の販売台数拡大	産業資材 デバイス	短期～長期	市場構造の変化に伴う EV 関連製品の販売機会の増加	小	小	• EV 向け新製品（外装向け加飾フィルム成形品・機能製品、タッチセンサー等）の開発、販売拡大
	原材料価格の変動	産業資材	中期～長期	植物由来プラスチックのコスト低下によるサステナブル成形品の需要増加に伴う販売機会の増加	—	小	• 脱プラ・減プラを志向したサステナブル成形品のブランド ecosense molding の開発をさらに促進し、サステナブル資材の売り上げ比率を向上
	水素活用社会の到来	デバイス	中期	FCV（燃料電池自動車）の需要の拡大	小	小	• 環境負荷の低減に貢献するモビリティ市場向け製品の（水素ディテクター等）の開発、販売拡大

*1. 機会の大きさの評価軸：売上高増加（年間） 大：+200億円～、中：+50～200億円、小：+～50億円、利益増加（年間） 大：+30億円～、中：+10～30億円、小：+～10億円

*2. シナリオにおいて当該機会が発現しない場合は「—」を記載

れるといった特長を備えつつ、高い視認性と狭額縁を実現しています。次世代自動車向けのデザインの需要の高まりに合わせて、EV向けにもこれらの特長を活かした多様なタッチセンサーが求められています。

こうしたEV向けのニーズをとらえた新製品の開発を進めて製品を拡充し、売上高の拡大を目指しています。

シナリオ分析の結果から得られた、GHG 排出量削減に寄与する製品への需要の高まりやEVの市場拡大を事業戦略に反映していく考えです。







6-3 リスク管理

当社グループでは、気候変動に関するリスクを、当社にとっての重要項目であるマテリアリティ（サステナビリティビジョンの実現に関連するリスク・機会）と、一般的なリスク（円滑な事業運営に関連するリスク）に区別し、それぞれについてサステナビリティ委員会とリスク管理・コンプライアンス委員会が以下のようなプロセスでアセスメントし管理しています。

■ サステナビリティ委員会におけるリスクマネジメント

当社グループは、サステナビリティビジョン（長期ビジョン）を実現するために特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、2030年を起点にバックキャストして具体的な戦略項目、KPI・アクションアイテムを設定し取り組んでいます。マテリアリティは「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」の視点で、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「NISSHAにとっての重要度」の2軸を用いて評価しています。抽出された課題および当社グループにおけるその位置付けについてサステナビリティ委員会が優先順位を付け、取締役会での審議および決議を経て特定しています。

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

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

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

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

サステナビリティ委員会は、年1回取締役会に委員会の活動状況を報告しており、取締役会は、その報告内容を中期経営計画やローリングプランの策定に活かしています。

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

■ リスク管理・コンプライアンス委員会におけるリスクマネジメント

当社は、当社グループ全体を対象にリスクアセスメントを行い、「事業活動の視点」と「全社的な視点」からリスクを選定しています。事業活動の視点では、関係する部会に加え、事業部門・子会社別にヒアリングを実施し、事業活動に即したアセスメントを実施しました。そのうえで、事業活動の視点で選定したリスクと経営戦略との整合を図るために全社的な視点から評価し、年1回開催される総会で「重要なリスク（気候変動リスクを含む）」を選定しています。

■ リスクアセスメントについて

(1) 対象リスク

- コンプライアンスリスクを含むグループ横断のリスク

* 詳細は 28-4 リスクアセスメント

(2) 重要なリスクの選定プロセス

重要なリスクは、リスク管理・コンプライアンス委員会が以下のプロセスで選定しています。

- ① 上記のグループ横断のリスクについて、「発生する確率」と「発生した時のインパクト」の2軸を用いて値の高いものを「固有リスク」とする。
- ② さらに「統制活動の有効性」を評価し、「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いものを重要なリスクに選定

(3) 管理方法

- 重要なリスク（「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いもの）：主管部門または部会が KPI・アクションアイテムを設定し、その進捗状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認（事業リスクは事業組織が主導し、ビジネスレビューなどで確認）。
- 「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が高いもの：モニタリング対象とし、主管部門または部会の整備・運用状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認。
- 「固有リスク」以外のグループ横断のリスク：事業組織・主管部門で管理し、月次に開催されるビジネスレビューで報告。

当社は「事業継続（天災：地震、台風、洪水等）」を重要なリスクの1つに選定しており、この項目に気候変動のリスクを含めています。

リスクの対応策として、自然災害や緊急事態への備えや発生した場合の対応について「事業継続計画」を策定し、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある BCM 部会が推進しています。BCM 部会は、リスク管理・コンプライアンス委員会に承認された KPI・アクションアイテムに基づいて、リスク低減のために活動し、その状況をリスク管理・コンプライアンス委員会に対して報告しています。

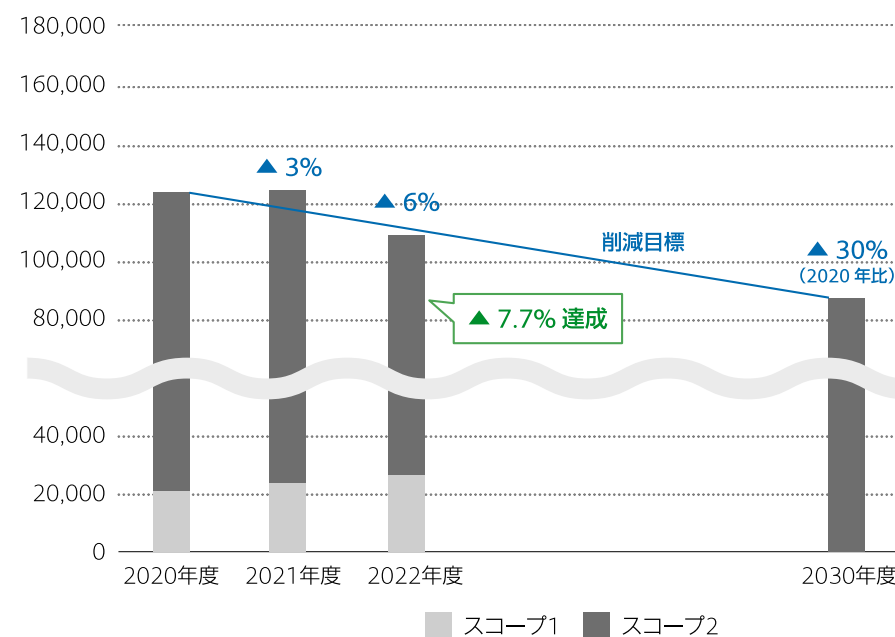
6-4 指標と目標

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

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

当社グループのCO₂排出量削減目標と実績（スコープ1,2）

（単位：t-CO₂）



※スコープ3については、将来的な削減目標の設定・削減の取り組みに向けて算定を進めており、2022年度に算定できた排出量を公表しました。引き続き算定対象の拡大に取り組んでいきます。

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

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

今回のTCFD提言に基づく分析は、産業資材事業・デバイス事業について実施しました。次年度はメディカルテクノロジー事業を含め、当社が展開する主な3つの事業についての分析を進めていきます。

7. CO₂排出状況と排出削減の取り組み

7-1 CO₂排出量の削減目標

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

また、2023年4月に開催されたG7気候・エネルギー・環境大臣会合においては、1.5℃目標の達成、気候変動の影響に対する強靱化のためにG7がリーダーシップを取ることをコミットするなど、さまざまなアジェンダについて議論されました。

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

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

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

7-2 CO₂排出状況の概要

	エネルギー種別	基準年 (2020年度)	2021年度	2022年度		3年間の平均
		排出量 (t-CO ₂)	排出量 (t-CO ₂)	排出量 (t-CO ₂)	基準年比 (%)	排出量 (t-CO ₂)
スコープ1	都市ガス・ガソリン他	20,853	24,196	28,435	+36.4	24,495
スコープ2	電力	103,351	101,048	86,255	▲16.5	96,885
合計		124,204	125,244	114,691	▲7.7	121,380

当社グループのエネルギー起因のCO₂排出量は、スコープ2の比率がスコープ1より大幅に大きい点の特徴です。

2022年度のCO₂排出量は、ナイテック工業(NII)甲賀工場で再生可能電力を導入したことや、さらにはタブレット向け製品の需要が調整局面に入りナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジー(NPT)姫路工場・加賀工場の電力使用量が減少したことなどにより、前年度に比べて8.4%減少しました。

参照 8. 第三者検証

上記2022年度CO₂排出量合計114,691(t-CO₂)には、化学反応起因のCO₂排出量4,121(t-CO₂)が含まれています。NII(甲賀工場)、Nissha Metallizing Solutions GmbH(ドイツ)およびNissha Metallizing Solutions N.V.(ベルギー)において、化学反応起因のCO₂排出があることが分かりました。今後も継続して、化学反応起因のCO₂排出量をモニタリングしていきます。

7-3 CO₂排出量およびエネルギー等の消費量の推移

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

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

右表について

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

CO₂排出量と原単位

(単位:t-CO₂)

拠点	2020年度	2021年度	2022年度
NISSHA その他	3,721	3,925	4,249
NII	11,507	13,253	6,835
NPT	69,572	65,604	53,056
NCI	770	870	666
海外生産拠点	38,634	41,592	49,885
合計	124,204	125,244	114,691
原単位*	0.69	0.66	0.59

* CO₂排出量(t-CO₂)/売上(百万円)

エネルギー消費量と原単位

(単位:千GJ)

拠点	2020年度	2021年度	2022年度
NISSHA その他	102	104	124
NII	271	322	134
NPT	1,603	1,590	1,327
NCI	23	25	21
海外生産拠点	967	1,084	1,055
合計	2,966	3,124	2,662
原単位*	0.0165	0.0165	0.0137

* 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	2020年度	2021年度	2022年度
NISSHA その他	9,002	9,090	11,590
NII	17,633	19,300	18,559
NPT	154,259	151,635	126,056
NCI	2,306	2,463	2,130
海外生産拠点	74,264	82,485	92,397
合計	257,464	264,973	250,732

ガス消費量

(単位:千m³)

拠点	2020年度	2021年度	2022年度
NISSHA その他	220	244	195
NII	2,506	2,891	2,571
NPT	1,441	1,729	2,015
NCI	0	0	0
海外生産拠点	4,919	5,694	5,703
合計	9,085	10,558	10,485

ガソリン・軽油・重油消費量

(単位:k)

拠点	2020年度	2021年度	2022年度
NISSHA その他	54	48	39
NII	6	8	10
NPT	12	11	10
NCI	0	2	2
海外生産拠点	133	151	147
合計	205	220	207

7-4 排出削減の取り組み

国内 NISSHA グループでは、電力使用による CO₂ 削減対策として、2022 年 1 月より産業資材事業の生産拠点である NII 甲賀工場の電力を 100%再生可能エネルギーに切り替えるとともに、2022 年 9 月からはデバイス事業の生産拠点である NPT 加賀工場の電力の一部を再生可能エネルギーに切り替えました。また、2023 年中には NPT 加賀工場、姫路工場の電力を 100%再生可能エネルギーに切り替える予定です。

また、海外拠点では、2018 年より、産業資材事業部の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限公司（中国）で太陽光発電を継続して運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions N.V.（ベルギー）の電力の一部を風力発電に置き換えました。Nissha Metallizing Solutions S.r.l.（イタリア）では、2022 年に太陽光発電を導入し、2023 年に入りコージェネレーションシステム^{*}を導入し、ガスの燃焼を通じて発電し、その際に生じる排熱を温水や冷水に利用するなど有効活用しています。

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

^{*} 電気と熱を同時に発生させる発電供給システムの総称。ガスなどを駆動源にした発電機によって電力を生み出すとともに、その際の排熱を給湯や冷暖房などに利用するシステム。

7-5 エネルギー原単位管理と課題

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

2021 年度の生産拠点ごとの原単位実績を 1.00 とし、これを基準に 2022 年の目標を「0.99 以下」と設定して取り組みました。その結果は以下の通りです。

NII 甲賀工場では 100% 再生可能エネルギーに切り替えて大幅に目標を達成したほか、NCI では効率改善に取り組み前年度実績に対して 0.99 以下を達成しました。NISSHA 本社は電力使用量の増加、NPT 姫路工場・NPT 加賀工場は原単位が悪化し目標未達となりました。

拠点	原単位（生産量などに基づく）			2022 年度 評価
	2021 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 実績	
NISSHA（本社）	1.00	0.99 以下	1.06	×
NII 甲賀工場	1.00	0.99 以下	0.60	○
NPT 姫路工場	1.00	0.99 以下	1.20	×
NPT 加賀工場	1.00	0.99 以下	1.69	×
NCI	1.00	0.99 以下	0.92	○

7-6 スコープ^{*1} 3 把握の取り組み

2022 年度、ESG タスクフォース（気候変動）が中心となりスコープ 3 について、カテゴリーごとの該当性を改めて確認しました。その結果、右表の通り 15 カテゴリーのうち 9 カテゴリーにおいて該当することが確認され、現時点^{*2}で当社のスコープ 3 は、スコープ 1, 2, 3 の合計の 40% を超える見込みです。

なお、カテゴリー 1, 4, 6, 7, 11 については、DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の第三者検証を受けています。

単位：t-CO₂

スコープ 3 カテゴリー		対象範囲	
		国内	海外
1	購入した製品・サービス	50,616	調査中
2	資本財	17,126	
3	スコープ 1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー活動	15,684	
4	輸送、配送（上流・購買分） ^{*3}	4,272	6,824
	輸送、配送（上流・出荷分） ^{*4}	7,398	調査中
5	事業から出る廃棄物	4,462	
6	社員の出張	579	調査中
7	社員（一部の非正規社員を除く）の通勤	2,261	調査中
11	販売した製品の使用	7,739	
12	販売した製品の廃棄	535	調査中
合計		117,496	

^{*} **太字**は第三者検証を受けた値
参照 8. 第三者検証

- ^{*1} スコープ：温室効果ガス算定の範囲で、以下の3つが示されている
スコープ 1：事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出
スコープ 2：電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
スコープ 3：スコープ 2 を除くその他の間接排出
- ^{*2} 2023 年 6 月末現在
- ^{*3} 上流側の国内主要材料サプライヤーの原材料が届けられるまでの物流
- ^{*4} 上流側の国内主要サプライヤーの製品や原材料が届けられるまでの物流

7-7 CO₂排出量算定の対象範囲と算定方法

■ スコープ 1, 2

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

■ スコープ 3

カテゴリ1. 国内主要材料サプライヤーでのCO₂ 排出量

対象範囲	国内グループ会社の国内・海外主要サプライヤー（39社）
算定方法	製品あたりの CO ₂ 排出量もしくはサプライヤーの電気使用量および燃料使用量×排出係数×売上比率

検証された 50,616t-CO₂ は、当社国内グループ会社の主要サプライヤー 39 社の排出量で、その購買額は全体の 73% を占めています。

なお、当社グループのサプライヤーはグローバルで約 8,000 社にのほることから、すべてのサプライヤーを対象とした排出量の把握が課題となっています。

カテゴリ4. 国内の輸送、配送（上流） 上流サプライヤーCO₂ 排出量

対象範囲	国内グループ会社の国内・海外主要サプライヤー（23社）
算定方法	トンキロ法、燃費法、燃料法のいずれかで算出されたサプライヤーの CO ₂ 排出量を合算

検証された 4,272t-CO₂ は、当社国内グループの主要サプライヤーの 23 社分の排出量で、その購買額は全体の 58% に相当します。今後 100% のカバレッジとなるよう、ESG タスクフォースが中心となり、検討を進めています。

カテゴリ4. 国内の輸送、配送（上流） 物流サプライヤーでのCO₂ 排出量

対象範囲	物流サプライヤー（31社）
算定方法	国内輸送は燃費法、海外輸送は、GLEC Framework Ver2.0 での CO ₂ 排出量を合算 GLEC Framework Ver2.0：貨物輸送に伴う温室効果ガスの排出削減に取り組む国際的な NPO 団体「Smart Freight Centre」が作成したフレームワーク

検証された 7,398t-CO₂ は、当社国内グループの主要ロジスティクスサプライヤー（上流）の 31 社分の排出量で、その購買額は全体の 93% に相当します。今後 100% のカバレッジとなるよう、ESG タスクフォースが中心となり、検討を進めています。

カテゴリ6・7. 社員の出張・通勤に伴うCO₂ 排出

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> • NISSHA 株式会社 • ナイテック工業株式会社 • ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 • 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 • NISSHA エフエイト株式会社 • 株式会社エムクロッシング • NISSHA エフアイエス株式会社 • NISSHA ビジネスサービス株式会社 • ゾンネボード製菓株式会社（通勤のみ）
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.2.4）」 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.3.2）」 に基づいて算定

カテゴリ11. 販売した製品の使用でのCO₂ 排出量

対象範囲	NISSHA エフアイエス株式会社 ガスセンサー（21種類）
算定方法	消費電力 × 製品寿命 × 年間販売数 × 排出係数 で算出

検証された 7,739t-CO₂ は、当社グループが生産した製品（または販売した製品）のすべてをカバーする排出量です。当社グループの製品の中で、能動デバイス（アクティブデバイス）であるガスセンサー群がカテゴリ 11 に該当し、他の製品は非該当となります。これにより、ガスセンサー群を対象に算定をすすめて検証の対象となりました。

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

8. 第三者検証

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



Project ID: PRJN-499957-2023-AST-JPN

Page 1 of 2

NISSHA 株式会社

<検証の目的>

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社（以下、DNV）は、NISSHA 株式会社（以下、組織）より、組織の作成した「NISSHA サステナビリティレポート 2023」（以下、報告書）に報告される、温室効果ガス排出量、及びエネルギー消費量（以下、GHG 排出量等）に関して第三者検証を依頼された。本検証業務の目的は、組織の主張する GHG 排出量等の主張に関して、算定基準に基づいて適正に算定・報告されていることを確認し、独立した立場から意見表明することである。

<検証の範囲>

検証の範囲は、2022 年度における組織、及びそのグループ企業全体の Scope 1+Scope 2 排出量とそのエネルギー消費量（国内・海外拠点）及び Scope 3 排出量の Category 1,4,6,7（国内拠点のみ）及び 11（グループ全域）である。

<算定・検証基準>

検証対象である GHG 排出量等の算定・報告の基準は、組織の定める環境パフォーマンスデータの算定報告手順、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.9)」、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.2.5)」である。また検証の基準は、ISO 14064-3:2019 である。

<検証プロセスと方法論>

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

<検証声明>

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

場所・日時：日本・神戸、2023 年 06 月 06 日

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

田邊 康一郎
主任検証人

番取 剛
テクニカル・レビュー

前田 直樹
代表取締役社長

This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
DNV Business Assurance Japan K.K. Sanmomiya Bldg, South 11th Floor, 7-1-15, Goko-dori, Chuo-ku, Kobe 651-0087



Page 2 of 2

<算定の対象期間>

GHG 排出量検証の対象期間は、2022 年 1 月 1 日から 2022 年 12 月 31 日までである。

<組織境界>

支配力基準 出資比率基準 その他の基準

<検証された GHG の種別>

CO₂ CH₄ N₂O HFCs PFCs SF₆ NF₃

<検証された GHG 排出量等>

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

■ Scope 1 + Scope 2 排出量の合計（国内・海外拠点を含む）	114,691 (t-CO ₂ e)
■ Scope 1 排出量	28,435 (t-CO ₂ e)
■ Scope 2 排出量（マーケット基準）	86,255 (t-CO ₂ e)
■ Scope 3 排出量 ^{※1}	
■ Category 1 購入した製品・サービス ^{※2}	50,616 (t-CO ₂ e)
■ Category 4 輸送・配送（上流・購買分） ^{※3}	4,272 (t-CO ₂ e)
■ Category 4 輸送・配送（上流・出荷分） ^{※4}	7,398 (t-CO ₂ e)
■ Category 6（社員の出張）	579 (t-CO ₂ e)
■ Category 7（社員の通勤） ^{※5}	2,261 (t-CO ₂ e)
■ Category 1.1（販売した製品の使用）	7,739 (t-CO ₂ e)
■ 総エネルギー消費量（Scope 1+Scope 2 に該当、国内・海外拠点を含む）	2,662 (千 GJ)
■ 電力消費量	250,732 (MWh)
■ ガス消費量	10,485 (千 m ³)
■ ガソリン・軽油・重油消費量	207 (kl)

<検証意見>

無限定適正意見
 限定付適正意見
 不適正意見

This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
DNV Business Assurance Japan K.K. Sanmomiya Bldg, South 11th Floor, 7-1-15, Goko-dori, Chuo-ku, Kobe 651-0087

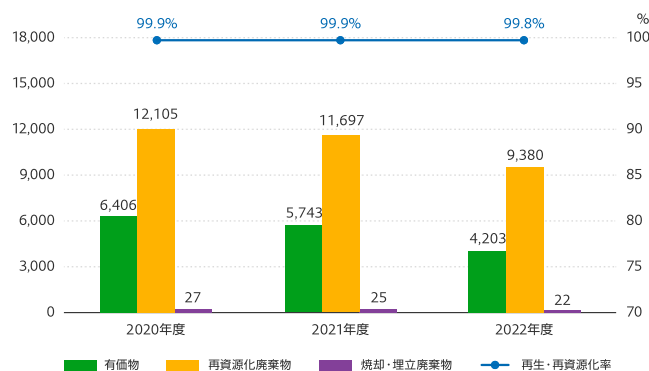
9. 廃棄物の管理

9-1 NISSHAグループの廃棄物排出量

2022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27,207tでした。

■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率(国内NISSHAグループ)

2022年度の国内NISSHAグループの廃棄物総排出量は13,606tとなり、2021年度の実績17,465tと比較すると、約22%減少しています。また、焼却・埋立廃棄物の排出量は22tとなり、2021年度の実績25tから約12%減少しています。産業資材事業の生産拠点であるナイツック工業株式会社（NII）および、デバイス事業の生産拠点であるナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の廃棄物の発生量が減少したことが主な要因です。



国内NISSHAグループの再生・再資源化率は99.8%となり、目標であるゼロエミッション(再生・再資源化率99.5%以上)の達成を継続しています。

■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率(海外NISSHAグループ)

2022年度の海外NISSHAグループの廃棄物総排出量は2022年度は13,601tとなり、2021年度の実績13,122tに対して約4%増加しました。産業資材事業のサステナブル資材（蒸着紙）を生産するNissha Metalizing Solutions（NMS）や、メディカルテクノロジー事業部の生産を担うNissha Medical Technologies（NMT）における廃棄物の発生量の増加が主な要因です。

また、海外NISSHAグループの主な生産拠点の再生・再資源化率は86.6%であり、2021年度の85.2%に対して1.4pt向上しました。

9-2 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5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
- 廃棄物処理業者の引き取り拒否
- 廃棄物処理業者の許可取り消し

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。

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

さらに、電子マニフェストの運用を強化することにより、廃棄物処理の進捗状況を監視し、遅延事象がある場合には、処理が停滞している業者への連絡強化や廃棄物処理業者の見直しなど、迅速に対応が取れる仕組みの構築を進めています。

また、京都本社では、事業開発部門での研究開発の進捗に伴い排出される廃棄物の内容に変化がみられるなど、事業変化に伴う廃棄物リスクに対応する必要があります。特に薬品廃棄物の引き渡し前には、廃棄物リストの作成やSDS（Safety Data Sheet）の確認などにより厳格な薬品の排出管理を行うとともに、これまで以上に産業廃棄物処理の委託先とのコミュニケーションを緊密にして、安全な廃棄物処理を行っています。

10. 化学物質と環境リスクの管理

10-1 製品とその生産工程で使用する化学物質についての考え方

NISSHA グループの製品は、それぞれのお客さまが生産される製品に組み込まれるものが大半で、製品ごとに仕様が異なっていることから、汎用品に相当するものではありません。また、当社製品に使用される材料は、お客さまの指定によるものが少なくありません。こうした材料は、品質管理を適切に行うための4つの要素である4M（Man・Machine・Material・Method）のMaterialにあたり、お客さまの承認事項であることから、材料に使用する（含有する）化学物質についても、お客さまの機密情報にあたります。このため、例えば当社 Web サイトにおいて、当社の製品に使用されている化学物質を製品名とともに公開することはできません。こうした情報は、当社のお客さまが、お客さま自身の製品を通して公開されることが一般的であり、当社はお客さまにSDS^{*}などを提供することを通じて、当社製品に使用する化学物質の情報を公開しています。

※ 10-1・10-2に記載の内容は、当社の産業資材事業（蒸着紙を除く）およびデバイス事業が、主に日本国内で生産した製品を、欧州を含む海外に出荷するうえで実施している、製品に使用する化学物質の管理の状況について記載したものです。

* Safety Data Sheet：当該化学品の特性および取扱いに関する情報を記載したもの

10-2 製品に使用する化学物質の管理

10-2-1 「NISSHA購買品化学物質基準」の制定・運用

当社は、当社製品とその生産工程で使用する化学物質を管理するための基準として「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、事業に関連する国や地域の法令や規則のほか、自動車業界共通の環境負荷物質のリストであるGADSL(Global Automotive Declarable Substance List)など業界の規範や基準をベースとするお客さまの化学物質の使用についての基準を反映しており、当社製品に使用されるすべての化学物質を包括的に管理するものです。REACH規則の高懸念物質など新しい規制候補物質が追加された場合や、関連する法令の改正、お客さまの化学物質基準が改訂された際には、当社の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」を改訂するとともに、大幅な改訂の際には、社内ですべての従業員に周知し関係部門に周知しています。同基準に示している管理基準の内容は次の通りです。

1. 使用禁止物質：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. 意図的使用禁止物質：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. 規制物質：サプライヤーさまから当社に対して含有報告が必要な物質。

当社グループは、お客さまに提供する製品のライフサイクル全体を考慮するとともに、環境負荷の低減と人の健康への配慮を進めるうえで、環境負荷の少ない製品や、生物多様性・環境配慮等に取り組むサプライヤーさまとの取引を重視していく考えです。化学物質に関する法規制を順守するため、管理推進体制を構築し、製品に使用する化学物質の調査・管理に努めています。

10-2-2 管理体制

「NISSHA 購買品化学物質基準」を順守するために必要なポイントを以下に示します。当社はそれぞれの段階において対策を講じ、総合的な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
 - 量産に投入する材料を提供いただくサプライヤーさまから、年1回、以下の資料を提出いただいています。
 - 「NISSHA 購買品化学物質基準」への適合保証書
 - 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
- 生産工程での対策
 - 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のご提供（例）
 - 製品に使用する化学物質情報の提供
 - IMDS (International Material Data System)、お客さまの管理システムへの登録
 - SDS (Safety Data Sheet) の発行

製品に使用する化学物質の管理を推進するため、本社の環境安全部門が事務局となって、事業部の設計開発部門、品質保証部門や購買部門と連携し、「NISSHA 購買品化学物質基準」との差分を含む化学物質の管理状況を点検しています。新製品はもとより、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) により「NISSHA 購買品化学物質基準」に基づき評価し、人の健康や環境の保護に配慮しています。そして、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。

なお、当社の製品には使用禁止物質に該当する化学物質を使用しておらず、製品に使用する化学物質の管理については、管理の仕組みを構築し運用してきたことによって維持管理に移行しており、現在では KPI の設定を伴った削減計画の運用はありません。

一方、環境目標にかかげる「設計・開発段階での環境視点」の設定により、「NISSHA 購買品化学物質基準」の順守を進めています。

2022 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。

10-2-3 懸念される化学物質への包括的な対応

■ 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。また、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 (ポリ臭化ビフェニル)、PBDE (ポリ臭化ジフェニルエーテル)、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。

当社は、2007 年に「NISSHA 購買品化学物質基準」の初版を制定し、現在に至るまで、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 指令の公布・施行に伴い規制を受ける物質については、初版の段階からお客さまの要請の順守を通じて、環境管理物質の一種として管理の対象としています。欧州委員会の決定 (2013 年 1 月発効) により付属書 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製品への使用はありません。

- 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 III (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]

■ REACH規則への対応

REACH 規則 (EC1907/2006) とは、化学物質の登録・評価・認可・制限に関する欧州の法律で、人々の健康や環境保護を目的として、2007 年に発効しました。

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

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

■ その他の規制への対応

前述の通り、当社は RoHS 指令、REACH 規則に対応しているほか、TSCA (米国有害物質規制法)、カリフォルニア プロポジション 65 や GADSL など、広範囲にわたる規制を順守の対象としています。米国 TSCA PBT 規制対応について、5 種の PBT 物質 (decaBDE、PIP (3:1)、2,4,6-TTBT、PCTP、HCBD) およびこれらを含有する部品・製品の製造、加工および商業的流通の禁止に対応しています (PIP (3:1) の加工および商業的流通の規制は 2024.10.31 に規制開始予定)。

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

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

*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。

10-3 生産工程で使用する化学物質

10-3-1 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。

一例として、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) においては、生産工程で化学物質を使用する際には、所定の手続きに基づいて審査し、環境および安全衛生への配慮を踏まえて化学物質を使用しています。

10-3-2 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。2022 年度の実績として、ナイテック工業株式会社 (Nii) 甲賀工場は、PRTR 対象物質および PRTR 対象物質以外の有機溶剤の削減を進めましたが、目標値である前年比 1% 低減に対しては未達成でした。

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 (NPT) 加賀工場では、排水処理設備における薬品使用量を削減して、成果を上げました。

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
総合評価	○	○	△

10-4 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。

2022 年度に 1t 以上の移動・排出のあったものは、エチルベンゼン、キシレン、トルエン、銅水溶性塩 (錯塩を除く) でした。

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

* GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) 化学品の危険有害性 (ハザード) ごとに分類およ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。

10-5 環境リスクへの対応(環境事故、汚染の防止)

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

● 汚染防止の取り組み事例

緊急遮断装置の装備

万一事故が発生した場合に敷地の外へ薬液が漏えいしないよう、訓練動画を用いた外部委託先への教育を行うとともに、タンクローリーなどによる薬液の受け入れや廃液の回収作業場所には緊急遮断装置を設置しています。

● 漏えい対応訓練の実施

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

ナイテック工業株式会社（NII）甲賀工場では、従来の緊急事態訓練に加えて、2021年に発生した薬液の漏えい事故^{*}を受けて、構内のサプライヤーと協働し緊急事態訓練を実施しています。

^{*} 漏えい事故が1件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。



なお、2022年度は当社グループにおいて、重大な環境事故や環境規制の違反はなく、違約金・罰金の発生はありませんでした。

10-6 水質汚染の予防

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

主な生産拠点の実績は右表の通りです。

■ ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

計量対象	水質汚濁法基準値	瀬戸法・保全協定値	自主基準値	単位	2020年度		2021年度		2022年度	
					分析値	評価	分析値	評価	分析値	評価
排水量	5,200	5,000	5,000	m ³	4,156	○	4,150	○	3,854	○
pH	5.8～	5.8～	6.5～		6.8	○	6.9	○	6.8	○
	～8.6	～8.6	～8		7.5	○	7.5	○	7.4	○
BOD	120	10	9	mg/l	4.0	○	3.7	○	2.6	○
COD	120	10	9	mg/l	5.2	○	4.4	○	4.8	○
SS	150	5	4.5	mg/l	1.9	○	2.6	○	1.1	○
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	鉱油 5 植物油 30	1	0.9	mg/l	<0.5	○	<0.5	○	<0.5	○
フェノール類含有量	5	0.1	0.08	mg/l	<0.005	○	<0.005	○	<0.005	○
銅含有量	3	0.5	0.4	mg/l	0.05	○	0.02	○	0.01	○
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	0.03	○	0.03	○	0.03	○
溶解性マンガン含有量	10	0.05	0.045	mg/l	0.04	○	0.04	○	0.02	○
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	4.2	○	4.5	○	4.3	○
リン含有量	8	1	0.45	mg/l	0.02	○	0.03	○	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

計量対象	法基準値(県)	自主基準値	単位	2020年度				2021年度				2022年度			
				放流水(平均)		放流水(最大)		放流水(平均)		放流水(最大)		放流水(平均)		放流水(最大)	
pH	5.8～8.6	6.2～8.2		7.5	○	7.7	○	7.4	○	7.7	○	7.6	○	7.7	○
BOD	160以下	40以下	mg/l	23.4	○	40.0	○	23.3	○	35.0	○	17.4	○	24.0	○
COD	160以下	80以下	mg/l	33.5	○	47.0	○	37.7	○	44.0	○	25.8	○	36.0	○
SS	200以下	20以下	mg/l	6.3	○	23.0	○	6.0	○	10.0	○	7.7	○	21.0	○
ノルマルヘキサン	30	15以下	mg/l	0.6	○	0.9	○	0.5	○	0.5	○	0.5	○	0.5	○

10-7 PRTR法届出対象物質リスト

2022年度のPRTR法届出対象物質は3工場で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	2020年度			2021年度			2022年度			3年間の平均	
		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	大気への 排出量	産廃業者 への移動量
53	エチルベンゼン	710	286	○	2,273	928	○	1,211	494	○	1,398	569
80	キシレン	15,745	6,431	○	10,524	4,298	○	12,022	4,910	○	12,764	5,213
88	六価クロム化合物	0.1	0	○	0.1	850*	○	0.1	0	○	0	283
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	25	10	—	59	24	—	1	0.3	—	28	11
300	トルエン	61,535	25,134	○	106,873	43,652	○	57,728	23,579	○	75,379	30,788
392	ノルマルヘキサン	601	245	○	258	105	○	0	0	○	286	117

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

■ ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

単位:kg

PRTR 番号	物質名	2020年度			2021年度			2022年度			3年間の平均	
		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	大気への 排出量	産廃業者 への移動量
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	—	0.0	0.0	—	0.0	0.0	—	0.0	0.0
272	銅水溶性塩(錯塩を除く)	0.0	1,820.2	○	0.0	2,677.4	○	0.0	2,491.4	○	0.0	2,329.7
453	モリブデン及びその化合物	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	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	2020年度			2021年度			2022年度			3年間の平均	
		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	大気への 排出量	産廃業者 への移動量
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0
272	銅水溶性塩(錯塩を除く)	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0
627	ジエチレングリコールモノ ブチルエーテル	—	—	—	—	—	—	0.0	0.0	○	0.0	0.0

10-8 大気汚染の防止

10-8-1 ばいじん、NOxの排出

国内 NISSHA グループの複数の生産拠点では、大気汚染防止法の対象施設であるガスボイラーを保有・使用しており、ばいじん、NOxを排出しています。2022年度の測定値と順守状況は右表の通りです。

10-8-2 VOCの排出

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

■ 京都本社

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	3年間の平均	順守状況
窒素酸化物	ppm	30	25	27	27	○
ばいじん	g/m ³ N	0.001未満	0.002	0.001未満	—*	○
二酸化硫黄	ppm	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当
一酸化炭素	ppm	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当

*算出していません。

■ ナイツック工業株式会社 甲賀工場

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	3年間の平均	順守状況
窒素酸化物	ppm	40	32	29	34	○
ばいじん	g/m ³ N	0.01未満	0.01未満	0.01未満	0.01未満	○
二酸化硫黄	ppm	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当
一酸化炭素	ppm	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当

■ 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 姫路工場

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	3年間の平均	順守状況
窒素酸化物	ppm	33	34	31	33	○
ばいじん	g/m ³	0.001未満	0.001未満	0.001未満	0.001未満	○
二酸化硫黄	ppm	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当
一酸化炭素	ppm	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当

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

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

11. 水資源

11-1 基本的な考え方

NISSHAグループは、環境基本方針において地球環境に配慮した企業活動により「企業の持続的な成長」と「持続可能な社会」を実現することを掲げています。さらに環境基本原則では、資源循環型の社会の構築を目指すこと、生物多様性を尊重し自然と共生しながら汚染を予防することを宣言し、当社グループの事業活動における姿勢を示しています。水の使用に際しては、適正な使用、水のリサイクル（再利用）、水使用の効率化を通して、使用量の削減に取り組んでいます。

当社グループにおける取水量・排水量は、ともにその約95%が国内生産拠点での活動によるものです。またその大半を、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）の姫路工場・加賀工場が占めています。

デバイス事業の主力製品であるフィルムタッチセンサーの生産工程では、製品の品質を維持するため良好な水質の水を必要とします。また、生産工程で使用する化学物質の管理において、関連する法規制や規則、お客様の基準を反映させた「NISSHA 購買品化学物質基準」を定めて運用するとともに、排水の水質については厳しい自主基準値を設けて定期的な自主測定を実施するなど、管理を徹底しています。

11-2 目標と進捗

国内 NISSHA グループでは、水の使用に関する以下の目標を定め、年度ごとに評価を行っています。

参照 12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績

目標	2020 年度	2021 年度	2022 年度
生産効率改善および節水により水使用量の削減に取り組む	○	○	○

NPT 加賀工場では工場集約による水の使用量削減を行い、1%以上の削減ができたほか、NPT 姫路工場での節水の取り組みにより、使用量を削減することができました。引き続き、工場での生産効率改善による水の使用量の削減・雑用水の節水を継続しています。京都本社においては、漏水配管の修理により水の使用量のムダを削減できました。

11-3 水ストレス地域の把握

当社は、世界資源研究所（WRI）が開発した水リスク評価のグローバルツールである「Aqueduct（アキダクト）^{*}」を用いて、生産拠点の水リスク評価を行っています。

2022 年は、国内生産拠点の「全体の水リスク（Overall water risk）」は、Low (0-1) または Low - Medium (1-2) となっています。

^{*}「物理的リスク(量)」「物理的リスク(質)」「レピュテーションリスク」の各項目を点数化し、リスクレベルをLow(0-1)・Low-Medium(1-2)・Medium-High(2-3)・High(3-4)・Extremely-High(4-5)の5段階で評価しています。

当社グループにおいて相対的に水の使用量が多い NPT 姫路工場・加賀工場がある地域のリスク値は、いずれも Low-Medium (1-2) に該当しています。取水・水の使用にあたっては、地域の水資源に大きな影響を与えることはないと考えていますが、環境への負荷を軽減するため、水の使用量の削減目標の設定やインフラの工夫などの取り組みを継続しています。

11-4 取水・排水の管理

当社グループの国内生産拠点は、すべて第三者供給水（上水・工業用水）を使用しています。

■ NPT姫路工場

兵庫県の工業用水（生産用途向け）と上水（一般用途向け）を使用しています。排水については、工場内での排水処理を経て近傍の河川を經由し、瀬戸内海に排水しています。工場がある地域は、水質汚濁防止法より厳しい瀬戸内海環境保全特別措置法（瀬戸法）の対象地域であり、瀬戸法を順守するため、活性炭吸着を利用した排水処理設備を運用しています。また、法令よりも厳しい水質管理の自主基準値を定めて運用・管理しています。

■ NPT加賀工場

石川県の上水を使用しています。排水については、工場内にある排水処理設備において排水基準をクリアするレベルにまで浄化したうえで近傍河川を經由し、日本海に排水しています。姫路工場と同様に、法令よりも厳しい水質管理の自主基準値を定めて運用・管理しています。

11-5 水の適正利用への取り組み

■ NPT加賀工場

① 水の使用量削減

- 生産工程では、不純物が製品上に残らないようにするために純水を用いて製品を洗浄します。水洗槽が1個だけだと大量の水が必要ですが、水洗槽を2個3個と増やすことで（多段にすることで）、純水の使用量を減らすことができます。これは「向流多段水洗」や「カスケード洗浄」と呼ばれる方式です。加賀工場ではこの方式を採用し、段階的に不純物を除去することによって、少ない水量で製品を洗浄し、大きな節水効果をあげています。
- 汚泥脱水用のプレス機（ろ過機）のろ布の目詰まり防止のため、定期的に洗浄しています。その際、洗浄水として工場からの純水排水を再利用し、水の使用量の削減に努めています。

② 水道配管の更新

- 老朽化した水道管を更新し、漏水を防止して、水の使用を抑えるようにしています。2022年末には、一部の水道配管について従来の塩ビ配管から、地震などの災害に強い配管に更新しました。

■ 京都本社

毎月の水の使用量を監視している中で、使用量が想定より増加した月がありました。調査の結果、水道配管の老朽化により漏水していることがわかり、配管を更新しました。

11-6 水に関するデータ

NISSHA グループの水の使用および排水は以下の通りです。

項目		単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水の使用	上水	千 m ³	国内外生産拠点	1,252	1,291	1,287	1,249	993
	井戸水	千 m ³	国内外生産拠点	10	103	40	46	49
	工業用水	千 m ³	国内外生産拠点	2,158	1,943	1,725	1,670	1,549
排水		千 m ³	国内外生産拠点	3,334	3,305	3,033	2,594	2,342

12. 国内NISSHAグループの環境目標と活動実績

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

環境目標

期間: 2018年度～2023年度

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

評価基準

○: 目標達成できたもの

△: 目標は未達であっても活動が確実にこなしたもの

×: 目標が未達であるもの、活動が不十分であったもの

※会社名と略称

NII: ナイテック工業株式会社

NPT: ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社

NCI: 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社

12-1 実績と2022年度の活動

(1) 汚染の予防

目標	2020 年度	2021 年度	2022 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 2022 年度の漏えい事故は 1 件でした。NISSHA エフアイエス（FIS）で搬入業者のトラックから燃料漏れがありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。
- ② 環境リスク低減の取り組みのひとつとして薬液漏えいの対応訓練を行いました。この取り組みにより、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	2020 年度	2021 年度	2022 年度
① 2023 年度までに CO ₂ 排出率（原単位） ^{*1} を 6% 以上 ^{*2} 削減する	○	○	○
② CO ₂ 排出率（原単位）で、前年度比 1% 以上削減する	○	×	×

*1. CO₂ 排出率（原単位）= CO₂ 排出量 / 生産数量（生産数量は各サイトで異なる）

*2. 基準値: 2017 年度実績値

- ① 2023年度までの目標に対して、2022年度までに原単位4%以上削減し、計画通り推移しています。さまざまな省エネの取り組みのほか、再生可能エネルギーへの転換も進んでおり、NII甲賀工場では100%、NPT加賀工場では10%の再生可能エネルギーによる電力を使用しています。
- ② CO₂排出率（原単位）の前年度比1%以上削減に対しては、工場ごとに目標を定め、品質活動と連動したエネルギー投入量の削減取り組みを行いました。6拠点中3拠点（NII甲賀工場・NPT京都・NCI）において、前年度比1%以上の削減を達成しましたが、3拠点（本社・NPT姫路工場・NPT加賀工場）が目標未達となりました。

(3) 廃棄物の削減

目標	2020年度	2021年度	2022年度
① 2023年度までに廃棄物発生率（原単位） ^{*1} を6%以上 ^{*2} 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	○	△	×

*1. 廃棄物発生率（原単位）＝廃棄物発生量／生産数量（生産数量は各サイトで異なる）

*2. 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。2022年度は、6拠点中4拠点（NPT姫路工場・NPT加賀工場・NPT京都・NCI）において目標を達成できなかったため、全社評価を×としました。NPTでの原単位目標未達は、生産量の減少が主な要因です。
- ② それぞれの工場の特性によって目標を定めています。2022年度は、6拠点中1拠点（NII甲賀工場）において、前年度比1%以上の削減を達成しましたが、5拠点（本社・NPT姫路工場・NPT加賀工場・NPT京都・NCI）が目標未達でした。
- ③ 国内NISSHAグループ全体で再生再資源化率99.8%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 NII甲賀工場で梱包資材の分別強化による廃棄物の有価物化を継続していますが、大幅なコストリダクションはできませんでした。

(4) 水使用量削減

目標	2020年度	2021年度	2022年度
生産効率改善および節水により水使用量の削減に取り組む	○	○	○

NPT加賀工場では工場集約による水使用量削減を行い、1%以上の水使用量削減ができたほか、NPT姫路工場での節水の取り組みにより、水使用量を削減することができました。引き続き、工場での生産効率改善による水使用量の削減・雑用水の節水を継続しています。NISSHA本社においては、漏水配管の修理により水使用量のムダを削減できました。

(5) 化学物質の削減

目標	2020年度	2021年度	2022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）	○	○	△

NPT加賀工場では、工場集約による排水処理薬品使用量削減により使用率削減目標を達成しました。

NII甲賀工場は、PRTR対象物質およびPRTR対象物質以外の有機溶剤の削減を進めて目標値である前年比1%削減は、生産量減少により未達となりました。

(6) 設計・開発段階での環境視点

目標	2020年度	2021年度	2022年度
① 製品設計・開発段階に省エネ・省資源・耐久性・リサイクルなどの視点を取り込む	○	○	○
② 生産工程設計段階で環境に配慮し、生産における環境負荷を低減する	○	○	○

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

(7) サプライチェーンでの環境改善

目標	2020 年度	2021 年度	2022 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	○	○	○

お客さまによるサプライヤー監査での指摘事項を受け、環境改善の取り組みを継続しています。また、サプライヤーのみな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 CO₂ の排出量の調査などを実施し、環境改善に向けてサプライチェーンにおける環境負荷を把握しています。

13. 人権

13-1 基本方針

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

労働・人権に関する基本方針

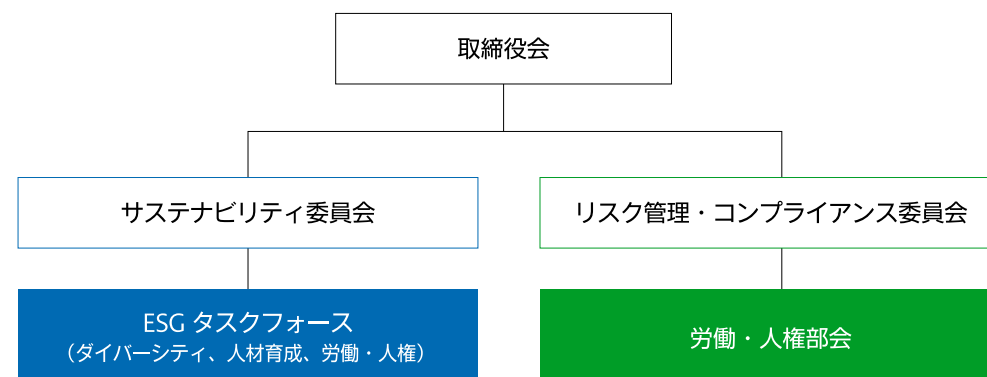
当社は、人権および労働基準における国際規範・法令を遵守し、その継続的な改善をはかります。

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

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

13-2 体制

当社グループは、人材を企業価値向上のための原動力と捉えており、人権の尊重をマテリアリティの一つに設定しています。サステナビリティ委員会のもとに「ダイバーシティ、人材育成、労働・人権」のテーマを取り扱うタスクフォースを設け、当社グループのサプライヤーにおける人権の尊重に取り組んでいます。また、それ以外の重要な人権リスクについては、リスク管理・コンプライアンス委員会のもとに労働・人権部会を設置し、当社グループ全域を対象にその低減に取り組んでいます。



13-3 労働・人権に関する取り組み

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

2022年度、ESG タスクフォースはマテリアリティ「人権の尊重」に対して、戦略項目を「労働・人権リスクの低減」とし、KPI・アクションアイテム「当社グループの1次サプライヤーでの児童労働・強制労働ゼロの実現」などに取り組みました。

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

また、国内 NISSHA グループの主要生産拠点において、年1回内部監査を実施し、法令やRBAの行動規範の順守状況などを確認しています。具体的には、正社員、契約社員、派遣社員などの雇用区分にかかわらず支払われる給与が都道府県が定める最低賃金を満たしているか、労働時間や残業時間が法令やRBAを順守し正しく賃金に反映されているかなどに加えて、これまでの監査で指摘され是正が完了している項目が継続的に順守できているかなどを確認しています。内部監査の指摘は、レポートラインを通じて報告され、是正にあたっては労働・人権部会が必要に応じて生産拠点をサポートしています。2022年度の内部監査の結果は良好で、強制労働といったメジャー指摘に相当する指摘はありませんでした。

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、入社時には日本文化に触れる機会を設けたり、地域文化を学ぶレクリエーションなどを実施しています。



職場周辺の観光スポットでのいちご狩り

また、避難経路図や医務室の位置を示した掲示物、ハラスメント等の相談窓口の案内や給与明細書、研修資料などは日本語とベトナム語を併記し、社員と技能実習生の誰もが理解しやすいようにしています。コミュニケーション面においては、先輩の実習生と社員、通訳が連携を行い、きめ細かい説明をしており、実習生が分からないことがあれば、いつでも相談できるような環境づくりを行っています。

コロナ禍ではありましたが2022年度は6名が実習を修了し帰国しました。今後も、多くの若者たちが、異文化を体験

しながら、技能を身につけ、世界に通用する人材として成長することを期待するとともにその一助となるようサポートしていきます。

13-4 ハラスメント防止

当社グループは「ハラスメント防止規程」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者」および社外のホットライン相談窓口 [参照 28-6 ホットライン相談窓口](#) を設置しています。これらはイントラネットや e-Learning を通じて周知するとともに、相談者のプライバシーが十分に配慮されること、また相談・通報した利用者が不当な扱いや不利益を受けることはないことなど、社員が安心して相談できる仕組みであることを理解してもらえるよう努めています。2022 年度は、相談窓口に 4 件の相談がありましたが、すべての事案についての対応が完了しています。

また、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、ハラスメント防止推進者を対象とした研修を実施し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。

13-5 労働組合との関係

NISSHA グループは労働・人権に関する基本方針において、「結社の自由および団体交渉権：団結権および団体交渉権を保障します」と定めています。国内では、会社と労働組合が労働協約を締結して「会社と組合がそれぞれの立場を尊重し労使関係の平和を維持するとともに労働条件の維持改善と企業の発展を図ること」を確認しています。2022 年度に結社の自由が著しく侵害されるような事実はありませんでした。

国内 NISSHA グループでは、NISSHA 株式会社、国内グループ会社のナイテック工業株式会社、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社の 3 社の社員を中心として、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として NISSHA クルーアライアンスを組織しています（2023 年 1 月時点で組合員数 1,051 人）。2023 年 4 月 1 日からはナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社の社員も加入できることになりました。NISSHA クルーアライアンスでは「新しい働き方（職場の領域）」「新しい生活様式（社会の領域）」「新しい組合活動（個人の領域）」を通じた「新しい幸せの実現」をビジョンに掲げ、国内 NISSHA グループで働くすべての社員をサポートすることを目的としています。こうした考え方に基づき、国内 NISSHA グループとしての共通課題を解決しながら、安定した労使関係を構築するために、定期的な交渉・協議を行っています。

当社の取締役および執行役員を中心としたメンバーは、NISSHA クルーアライアンス役員との間で定期的に「経営協議会」を開催しています。協議会では、社員の労働条件について交渉・協議するほか、NISSHA グループの経営に関する情報共有を行っています。2022 年度には隔月に開催される定例経営協議会と臨時で開

催される臨時経営協議会を合わせて 8 回開催されました。加えて、労使事務局間で労働環境に対する社員の声や労働時間に関する状況の共有を毎月 1 回行うことで、労働問題を未然に防ぐよう努めています。また、国内 NISSHA グループの重要な労働条件を変更する場合、労使間で納得性のある合意をすることを目指して、定期的な協議とは別に労働組合とのコミュニケーションを実施しています。2022 年度は新しい人事制度に基づく退職金制度の改定や表彰制度、新しい働き方・多様な働き方に関する取り組みについて共に意見を出し合い、既存制度の改善や新たな施策の立案などに協力して取り組みました。2023 年 1 月には、日本においても物価上昇の傾向が顕在化し、賃上げの機運が高まる中、労使合意のうえで新卒初任給の引き上げや給与水準の引き上げを実施しました。

ナイテック工業株式会社や日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社では、会社や事業所単位で労使連絡会を設置し、労使間の意見交換をしています。また、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社では、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改善の推進に取り組んでいます。

なお、国内 NISSHA グループでは、2022 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。

14. 人事制度

14-1 基本方針

NISSHA グループは人材を企業価値向上のための原動力と捉えています。

2021年度の第7次中期経営計画のスタートにあたり、新たに「人事基本方針」を策定し運用を開始しました。この方針は、当社の人事施策に対する基本的な考え方を整理したものです。人事関連のさまざまな制度や人材育成はこの方針に基づいて構築・実行しています。

人事基本方針

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

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定2021年1月1日 改訂2022年5月1日

14-2 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」を軸とした人事制度の運用を、第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）に合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ます。これにより、社員一人ひとりの成長を促し、それがさらなる会社の成長につながります。

14-3 ESGタスクフォースの取り組み

当社グループはサステナビリティビジョンの実現に向けて、「多様な人材の活躍、グローバル人材・経営人材の育成」および「人権の尊重」を社会（S）分野のマテリアリティとして設定し、これらの分野の取り組みを加速するために、サステナビリティ委員会のもとに「①ダイバーシティ、②人材育成、③労働・人権」の3テーマを取り扱うタスクフォースを設けています。それぞれのテーマにおいて2030年に目指す姿（長期ビジョン＝サステナビリティビジョン）、および3年後に目指す姿（中期ビジョン）のKPIと目標値をグローバルベースで定め、そこからのバックキャストで毎年の活動目標を掲げ実行しています。

	2023年のKPI・アクションアイテム	2030年のKPI・アクションアイテム
①ダイバーシティ	女性管理職比率 （グローバル連結） 21% （NISSHA単体） 8%	女性管理職比率 （グローバル連結） 25% （NISSHA単体） 17%
②人材育成	リーダー候補者の選抜率 （NISSHA単体） 36%	リーダー候補者の選抜率 （NISSHA単体） 50%
③労働・人権	労働人権リスクの高い地域（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	毎年の購買実績より監査対象を特定し 監査を継続 児童労働・強制労働ゼロの実現

① ダイバーシティ

管理職の定義は国により様々ではありませんが、当社グループはグローバルベースで管理職の定義を統一し、定期的にモニタリングしています。2022年度末の当社グループ全社員の男女比率は約6（男性）：4（女性）ですが、管理職の男女比率は約8（男性）：2（女性）と乖離があります。2030年までにKPIである女性管理職比率を女性社員比率に近づけていくために、グローバルベースで女性活躍推進プロジェクトに取り組んでいます。

② 人材育成

人事基本方針に示すとおり、当社グループは充実した研修制度とチャレンジングな成長機会の提供を通じて、社員能力の最大化と会社の持続的な成長を目指しています。特に、全社や事業の経営をリードする経営・戦略人材の母集団を増加させるために、Nissha Academy Business School（初級編・中級編）を受講した社員の比率を「リーダー候補者の選抜率」としてKPIに設定しています。リーダー候補者の選抜率を2030年までに50%（NISSHA単体）に引き上げる目標を掲げ、計画的な育成に取り組んでいます。

③ 労働・人権

当社グループの国内・海外の拠点およびその1次サプライヤーを対象に、「人権リスクの把握と低減」に取り組んでいます。2022年には、労働・人権リスク発生の高い地域*における当社グループの1次サプライヤー95社にCSR調査を実施し、児童労働・強制労働の発生件数が0件であることを確認しました。

参照 13-3 労働・人権に関する取り組み

* ILO（国際労働機関）の定める危険地域：中南米、東南アジア、中華圏

14-4 タレントマネジメントシステム

当社では、社員一人ひとりの能力を把握しそれぞれの個性や強みを最大限に活かすべく、タレントマネジメントシステムを導入しています。タレントマネジメントシステムでは社員の経歴や評価、エンゲージメントサーベイや自己申告の結果が記録され、それらのデータを基にして各種施策の立案、実施を行っています。

2022年度からシステム上で人事考課の実施を開始し、リアルタイムでの進捗状況の把握が可能となりました。また、異動先の上司が異動してきた社員の過去の人事考課を照会できるようになり、マネジメントにおいて有用な情報ツールとなっています。今後も継続して社員の情報を収集・可視化することでデータに基づいたタレントマネジメントを進めていきます。

14-5 公正な評価・処遇

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

14-6 賃金の管理

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

2022年度の賃金等の支払実績の男女間のギャップは、以下の通りです。男性の年間賃金を100とした場合の女性の年間賃金を表しています。

集計範囲：NISSHA

	男性	女性
全労働者	100	76.3
うち正規雇用労働者	100	77.7
うち非正規雇用労働者	100	56.2

※賃金には賞与、超過勤務手当、通勤手当、家族手当などを含みます。

正規雇用労働者の処遇は男女同一、差は男女の平均勤続年数の違いによる等級構成の違いなどによるものです。

また、非正規雇用労働者には定年後の再雇用契約社員や個別の労働契約による社員など、さまざまな処遇の社員が含まれます。男女間の差の主な理由は非正規雇用ながら管理職の役割を担う男性の割合が多いためです。

15. ダイバーシティの尊重

NISSHA 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おり、社員の行動原則である Shared Values の一つに「Diversity and Inclusion」を掲げ、多様な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を目指しています。

15-1 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。海外現地採用社員の登用も進んでおり、海外の主要グループ会社 17 社のうち約半数の 8 社では現地採用社員が CEO などの経営トップのポジションを担っています。

■ エリア別社員構成 (NISSHAグループ、2022年12月末現在)

エリア別男女比

単位：人

地域	日本	北米	中南米	アジア	ヨーロッパ
男性	1,500	690	365	319	488
女性	415	461	568	314	205
総数	1,915	1,151	933	633	693

※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、2022年12月末現在)

雇用形態別男女比

	正規社員		非正規社員	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性	3,362	63.1	865	60.2
女性	1,963	36.9	573	39.8
総数	5,325	—	1,438	—

※委任契約による役員は含みません。

■ 人員構成 (NISSHA)

年度	性別	取締役*1 (人)	執行役員*1 (人)	NISSHA フェロー(人)	管理職*2 (人)	社員数合計*3 (人)	平均年齢*4 (歳)	平均勤続 年数*4(年)
2018 年度末	男性	8	12	1	161	616	42.1	14.5
	女性	1	0	0	11	203	36.5	10.7
2019 年度末	男性	8	12	1	162	609	42.9	15.3
	女性	1	0	0	10	210	36.7	11.0
2020 年度末	男性	8	11	2	145	531	43.0	15.4
	女性	1	0	0	8	189	37.3	11.5
2021 年度末	男性	8	12	2	157	534	43.8	15.6
	女性	1	0	0	9	197	37.8	10.8
2022 年度末	男性	8	12	1	153	513	44.7	17.2
	女性	1	0	0	10	197	38.2	11.8

*1. 取締役に社外取締役を含みます。執行役員を兼任する取締役は執行役員の数字には含みません。

*2. 管理職には執行役員を含みません。 *3. 社員数には非正規社員を含みません。

*4. 平均年齢、平均勤続年数は、社員数合計に含まれる社員の平均値です。

■ 社員の年代別分布 (NISSHA、2022年12月末現在)

単位:人

年代	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
男性	0	33	117	205	152	6
女性	2	39	76	56	23	1

■ 社員数 (NISSHAグループ)

単位:人

	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
男性	3,832	3,692	3,432	3,470	3,362
女性	2,012	2,026	1,958	1,939	1,963
総数	5,844	5,718	5,390	5,409	5,325

※社員数には非正規社員を含みません。

なお、2022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3.66%でした。

■ 管理職の構成 (国内NISSHAグループ)

年度		男性	女性	総数	うち: キャリア採用者	うち:外国人
2020 年度末	人数(人)	273	13	286	86	2
	構成比(%)	95.5	4.5	—	30.1	0.7
2021 年度末	人数(人)	281	14	295	94	2
	構成比(%)	95.3	4.7	—	31.9	0.7
2022 年度末	人数(人)	269	15	284	91	1
	構成比(%)	94.7	5.3	—	32.0	0.4

※管理職には非正規社員を含みません。

※有価証券報告書での開示にあわせて集計方法を見直したため、2020年度末および2021年度末の数値を修正しています。

15-2 障がい者の雇用

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

■ 法定雇用率とNISSHA雇用率

単位:%

	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
NISSHA雇用率	2.18	2.38	2.11	2.12	2.07
法定雇用率	2.2	2.2	2.2	2.3	2.3

2022年度は3名を新規採用しましたが、退職者や手帳返還者もあり障がい者雇用率は横ばいとなりました。

今後も引き続き、ハローワークをはじめとする外部機関との連携の強化や、働きやすい職場環境の整備、障がい者雇用への職場理解の推進などを通して、障がい者の採用・雇用の機会を創出することにより、計画的に障がい者雇用率目標の達成・維持に取り組めます。

15-3 外国人社員の活躍

当社グループでは国籍にこだわらない採用活動を実施しています。多様な人材が活躍する当社グループでは、全社員に占める日本国籍以外の社員は6割以上です。国内 NISSHA グループで勤務する外国籍社員も増加しており、京都本社には利用可能な礼拝室および礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」を設置しています。

NISSHA 株式会社における新卒採用・キャリア採用の総数および新たに採用した外国人社員数は以下の通りです。

単位:人

	総採用 人数	新卒		キャリア		国名
		総数	外国人	総数	外国人	
2019 年度	21	18	4	3	0	マレーシア・インドネシア・ベトナム・イラン
2020 年度	20	12	0	8	0	—
2021 年度	29	11	0	18	0	—
2022 年度	37	12	1	20	0	大韓民国

15-4 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。

当社グループは、多様な人材の活躍、グローバル人材・経営人材の育成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。2023 年度は新たに複数名の女性が管理職に登用され NISSHA 単体で 7% 以上となる見込みです。

参照 14-3 ESG タスクフォースの取り組み

女性管理職比率

	2020年 12月末	2021年 12月末	2022年 12月末	2023年 12月末見通し
NISSHA グループ (%)	19.4	20.0	21.5	21.0~22.0
NISSHA (%)	5.0	5.4	5.9	7.0~8.0

※有価証券報告書での開示にあわせて集計方法を見直したため、2020 年 12 月末および 2021 年 12 月末の数値を修正しています。

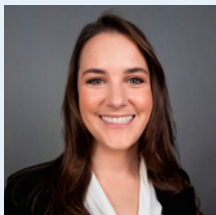
国内 NISSHA グループでは、2021 年よりキャリア相談室を設置し、女性のライフイベントに沿ったキャリアプランを支援しています。また、選抜型研修や全社共通の研修項目を等級ごとに充実させ、女性社員に対してもチャレンジングな成長機会の提供や人材ローテーションを実施し、計画的に次期管理職候補者の育成をしています。

■ 女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」は、101 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、ナイツック工業株式会社、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、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社および NISSHA ビジネスサービス株式会社の 5 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。

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

多様な人材の雇用



Jenna Gimbar
VP Global Human Resources
Nissha Medical Technologies

Nissha Medical Technologies (NMT) は、地域社会における雇用機会の創出に積極的に取り組んでいます。中でも特に注目すべきは、ニューヨーク州バッファローにある NMT 本社と Journey's End Refugee Services, Inc. との連携です。Journey's End Refugee Services は、地域社会に根ざした組織で、出身や信条に関係なく難民を受け入れ、彼らが健康で自立した貴重な地域社会の一員となれるよう支援することを使命としています。この組織は、難民の方々がニューヨーク州西側の地域社会に積極的に貢献できるよう、必要不可欠なリソースとサポートを提供しています。NMT は、このプログラムを通じて難民の方々の雇用を成功させ、より包括的な職場作りのために協力し合うことに大きな誇りを持っています。

Journey's End Refugee Services とのパートナーシップを通じて、2 名の方とご縁があり、NMT への採用が決まりました。Anil Faizi はマシンオペレーターで、1 年以上前から私たちのチームのメンバーの一人として働いています。NMT での経験や、NMT が彼の成長にどのように貢献したかを尋ねると、Anil は自分に与えられた機会に満足感を示してくれました。NMT に入社したことで、さまざまな機械を操作する経験を積むことができ、また、英語力も向上させることができました。Anil は特に、ポジティブな職場環境と同

僚との友情に感謝しています。

製造部門に所属する Naweed Joyana は、2023 年 5 月に入社 1 周年を迎えたばかりです。トレーニングや能力開発の過程で、さまざまな部門でスキルを磨き、学習への適正を実証してきました。Naweed は、さらなる成長を目指し、マシンオペレーターへのキャリアアップを希望しています。自動車修理や塗装の経験を持ち、軍事基地のエンジニアリング部門で働いた経験もある Naweed は、私たちのチームに強い労働倫理をもたらしています。

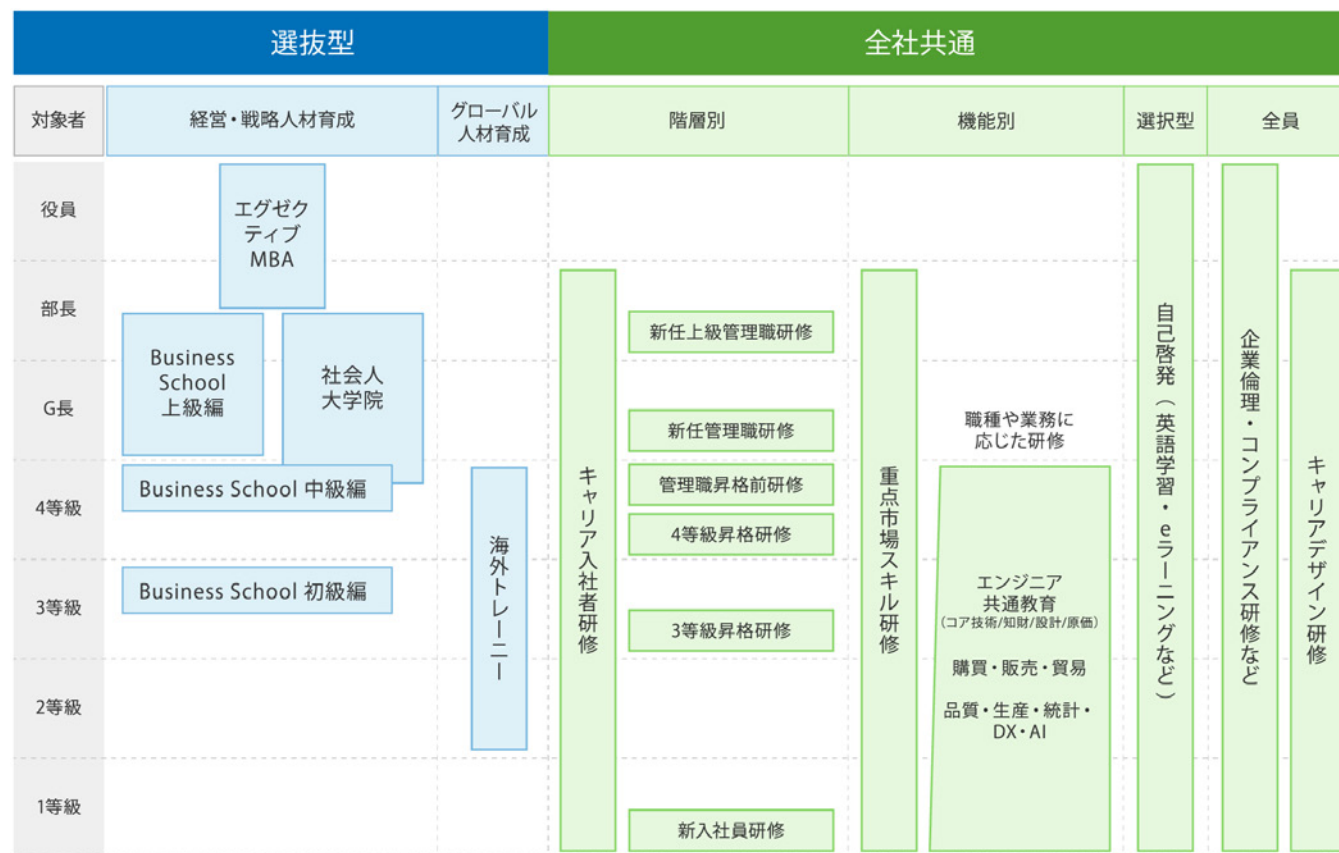
NMT は、地域社会の難民の方々に雇用機会を提供し支援するという共通の使命のもと、Journey's End Refugee Services と連携していることを誇りに思います。多様で包括的な人材を育成することによる、コラボレーション、文化交流、そして個人の成長の力を信じています。Anil Faizi と Naweed Joyana は、このようなパートナーシップから生まれるサクセスストーリーを体現しています。NMT は、今後もそれぞれの拠点で地域社会とのパートナーシップを築いていきます。

16. 人材育成

16-1 基本的な考え方

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、また社員の中長期的なキャリア形成を支援しありたい姿への成長を促進するための広範な研修プログラムを用意しており、企業内大学「Nissha Academy」として体系化しています。具体的には、次世代の経営幹部候補者を育成する選抜型研修、社員のステージに合わせた階層別研修、職種や業務に応じた専門的な知識を習得する機能別研修、社員のライフステージに応じたキャリアデザイン研修などを柱とした研修を整備しています。また、海外の NISSHA グループにおいても、国や地域の実情を踏まえたさまざまな研修プログラムを「Nissha Academy」として展開しています。こうした人材育成を通じて、会社と社員がともに成長していく姿を目指します。

Nissha Academy 体系図



16-2 国内NISSHAグループの研修制度

■ 選抜型研修

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

Business School

全社や事業の経営をリードする人材を計画的に育成する研修プログラムです。

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、修了した受講生には、重要なプロジェクトへの参画や、中期経営計画の立案に携わるなど、学んだことを実践する場を積極的に提供しています。

Business School は初級編（職場のリーダークラスを対象）、中級編（管理職候補者が対象）、上級編（上級管理職を対象）から構成されています。初級編は、社内役員や Business School を修了した管理職が講師を務め、基礎的なビジネスリテラシーや当社グループの企業理念体系（Nissha Philosophy）を学びます。中級編と上級編は、社外の経営管理大学院の教授陣による MBA に準拠した講義と、社内講師陣による実践的な事例に基づく講義を融合したオリジナルプログラムとしています。

エグゼクティブMBA・社会人大学院

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

海外トレーニー制度

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

■ 階層別研修

入社、昇格、任命などの節目となるタイミングで階層別研修を実施しています。

新入社員研修

NISSHA グループでは新卒入社後3年間を初期の育成期間と位置付け、そのスタートとなる入社時には、国内グループ会社全体で集合研修を実施しています。NISSHA 株式会社に入社した新入社員については、集合研修の後、事業部研修と工場実習を経て事業部に配属されます。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、新入社員が段階的に成長していけるよう支援しています。

集合研修	社会人としての心構えやビジネスマナー、仕事を進めるうえでの基本スキルを習得するとともに、NISSHA グループ社員として理解すべき Nissha Philosophy（企業理念体系）・戦略・事業・技術や、ものづくりの基本的な考え方を講義やグループワークを通して習得します。
事業部研修	事業に紐づくコア技術や企業価値の積み上げ方を学びます。講義やグループワークを通して、事業部を構成する部門（機能）の役割や業務内容の理解を深めます。

工場実習

実際に工場の生産現場に入り、先輩社員の指導のもとでものづくりの実習を行います。実地作業を通して、技術や生産工程を理解するとともに、品質や安全など、ものづくり企業として大切なことを学びます。



■ 機能別研修

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

重点市場スキル研修(リスキング)

2030年サステナビリティビジョンでは、メディカルやモビリティなどを重点市場と位置付けています。当社が新たな分野で成功を収めるためには、その分野に必要な知識やスキルを社員が習得し、新市場に能力をフィットさせることが不可欠であり、そのためのリスキングプログラムとして重点市場スキル研修を展開しています。

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

エンジニア共通教育

グローバルなお客さまのニーズを満たすために必要な技術知識を、当社の強みである「コア技術」と、当社に限らずエンジニアとして知っておくべきサイエンスベースの「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。

16-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

社員が自主的に勉学の間を求め、会社業務に関連した知識の習得または教養を高めることを目的として、奨励するプログラムを案内するとともに、自己学習の修了者への費用半額補助制度を通じて、自発的な学習を支援しています。

16-4 キャリアプラン支援

2019年度から毎年、50代の正社員を対象にキャリアデザイン研修を実施しています。外部環境の変化や会社の制度の理解、自分の価値観と強みを知り、自らキャリアを選択することを目的とした研修で50～59歳のすべての正社員が受講を終えています（2022年12月末現在）。

16-5 研修実績

国内NISSHAグループで実施した主要な研修に参加した社員（正社員および契約社員）の「年間の延べ研修時間」およびそれを社員数で除した「社員1人あたりの研修時間」は下表の通りです。年度ごとに実施プログラムや受講者数の増減による変動はあるものの、研修プログラムの充実とともに、延べ研修時間・社員1人あたりの研修時間ともに中長期的には増加傾向にあります。

	性別	2020年度	2021年度	2022年度
年間の延べ研修時間(H)	男性	19,092	28,928	23,252
	女性	7,245	13,498	7,361
	計	26,337	42,426	30,613
社員1人あたりの研修時間(H)	男性	11.8	16.4	14.2
	女性	17.9	24.0	15.3
	平均	13.1	18.2	14.4

※国内NISSHAグループの正社員・契約社員をベースに算出

16-6 研修の内製化

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

欧米拠点においてESG研修を実施

当社グループでは、2022年11月～12月に、欧米拠点において、ESG研修を実施しました。

従来から当社は、国内外の関係会社と協力し、グループ連結でサステナビリティ・ESGに関するさまざまな取り組みを展開するとともに、その情報開示に努めています。

当社グループは、グローバルに事業を展開するお客さまとのビジネスが多く、これまでもグローバル基準のお客さま要請に対応してきましたが、特に欧州のお客さまをはじめとするグローバルなサステナビリティ・ESGについてのさらなる要請の高まりを踏まえて、体系的にサステナビリティ・ESGについての認識を深める必要性から、本研修を実施しました。

本研修は、Nissha Academyのひとつと位置づけるとともに、それぞれの地域で全社横断の取り組みのリーダーシップを執るRegional Collaborate Committee (RCC) が主体となり実施しました。外部の専門家 (ESGコンサルティング会社) が講師を務め、欧米の関係会社の経営層、マネージャー、担当者など約400名が受講しました。

研修は、座学とワークショップで構成。座学では、グローバルなサステナビリティ・ESGの潮流や、NISSHAグループの取り組みを学び、ワークショップでは、それぞれが所属する会社ごとに分かれて、サステナビリティを事業にどのように取り入れるかをディスカッションし、アクションプランを策定しました。

アジアの生産拠点においてRBA行動規範に関する研修を実施

2023年、サステナビリティ委員会が取り組むマテリアリティである「ガバナンスの推進」のKPI・アクションアイテムのひとつとして、電子業界や自動車業界などにおけるグローバルな行動規範であるRBA (Responsible Business Alliance) について、その内容を周知する社内研修を実施しています。

参加対象は、当社グループのアジアの生産拠点である Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. (マレーシア)、日写 (昆山) 精密模具有限公司、広州日写精密塑料有限公司のマネージャー層です。外部の専門家に講師を依頼し、基礎研修として Social Audit (社会的責任監査) や RBA の概要を学ぶとともに、専門研修として要求事項の詳細を学びました。

研修名	内容
基礎研修	Social Audit RBAの基本的要求事項 (労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム) の概要
専門研修	RBAの基本的要求事項 (労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム) の詳細

当社グループでは、今後もこのような研修を継続して実施する予定です。

17. 社員エンゲージメント

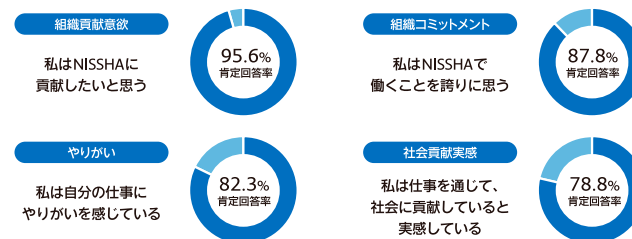
NISSHAグループは、社員の行動原則である Shared Values の一つに Diversity and Inclusion を掲げ、多様な価値観・多様な背景を持つ人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを進めています。特に、国内 NISSHA グループでは、生産性の向上を目指して働き方改革を実行するとともに、さまざまな制度の拡充や、多様で柔軟な働き方のできる職場環境づくりの推進など、社員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。

17-1 エンゲージメントサーベイ

社員が情熱をもって働き、会社と社員がともに成長するためには、会社がそれを後押しする仕組みを整備し、働きやすい組織風土を醸成することで社員エンゲージメントを向上させることが重要だと考えています。その取り組みの一つとして、2022年の上期に国内 NISSHA グループで働く全正社員、下期に海外 NISSHA グループの工場勤務者などを除く社員、合わせて約 3,000 名の社員を対象にエンゲージメントサーベイを初めて実施しました。このサーベイは NISSHA の成長の源泉となる「多様な人材能力と情熱」をより向上させるための課題を特定し、あるべき姿に改善していくことを目的としており、今後も毎年実施予定です。

■ エンゲージメントサーベイ結果(国内・海外合計)

回答率 83.0%



組織貢献意欲や組織コミットメントの肯定回答率は高く、当社の Mission が広く浸透し、高い共感を得られていることと関連していると考えられます。一方で、自分自身の仕事に限定すると、やりがいや社会貢献への実感はやや感じづらくなるようです。この結果を踏まえ、会社や事業、職場単位でその要因を分析・展開し、具体的なアクションを推進しています。今後も継続的に取り組みを実施し、改善につなげていくことで、すべての社員が情熱をもって働く風土を高めていきます。

■ 具体的なアクションの事例

- 職場や工場内に大型モニターを設置し、会社の最新情報や自社製品の採用事例などを紹介
- 社員の声を反映して、職場の設備を働き方の多様化に対応したものに刷新
- 職場での朝礼の充実やコミュニケーションの場を増やすなどの取り組みが活発化

17-2 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とともに、ワーク・ライフ・バランスを推進するためフレックスタイム制度を導入しています。営業部門のみならず、開発・技術部門や管理部門でも多くの社員が活用しています。

17-3 テレワーク勤務制度

2014年にテレワーク勤務制度を導入し、社員の柔軟で効率的な働き方を推進しています。2020年には、「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社員」へと対象者を拡大し、現在では交通機関の乱れや災害時などの事業継続に不可欠な制度としても活用されています。

17-4 育児・介護支援制度

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

■ 主な育児支援制度

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

制度	国内 NISSHA グループ	法定
妊娠中の短時間勤務制度	妊娠期間中（産前休暇まで）1日につき3時間まで時間短縮可能	—
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に3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、育児休業からの早期復職を希望する女性社員を支援するため、子どもが満6カ月になった月の末日までに復職し一定の要件を満たす際に支援金を支給する制度や認可外保育施設を利用する際の費用を一部負担する制度を導入しています。

■ 育児支援制度の利用者数 （集計範囲：国内 NISSHA グループ）

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

単位：人

制度	性別	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業	男性	14	18	19	21	25
	女性	45	43	50	46	48
	合計	59	61	69	67	73
育児短時間勤務	男性	8	7	2	2	3
	女性	81	90	93	87	92
	合計	89	97	95	89	95
子の看護休暇	男性	67	79	56	49	50
	女性	78	78	64	59	65
	合計	145	157	120	108	115

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

年度	性別	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
復職率*1 (%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	100.0	95.0	100.0	95.6	95.8
	平均	100.0	96.8	100.0	97.1	97.6
定着率*2 (1年) (%)	男性	83.3	100.0	92.0	83.3	87.5
	女性	100.0	90.0	88.6	91.3	100.0
	平均	96.3	93.5	90.0	88.5	94.7

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

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

■ 主な介護支援制度

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

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

■ 介護支援制度の利用者数

(集計範囲：国内 NISSHA グループ)

単位：人

制度	性別	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
介護休業	男性	1	3	1	0	0
	女性	0	1	0	0	0
介護短時間勤務	男性	0	0	0	0	0
	女性	1	1	0	0	0
介護休暇	男性	8	12	8	5	6
	女性	8	5	7	1	6

■ 社員とのコミュニケーション

結婚、出産、育児、介護、病気の治療、定年といったライフイベントが発生した際に、どのようなキャリアを選択できるか社員が主体的に考えられるよう、各種制度や体験談を紹介する専用サイト「キャリアを考えるサイト」をイントラネット上で公開しています。

また、育児・介護に関わらずライフプランやキャリアプラン全般に関する質問や相談がある場合には「人事相談窓口」に連絡を集約し、内容に応じた適切な担当者を紹介することで社員にとって分かりやすい体制を整備しています。



私たちの人生ではさまざまな節目で、多くのライフイベントが発生します。

結婚、出産、育児、介護、病気の治療や定年…

そんなとき、私たちはどんなキャリアを選択することができるのでしょうか。

以下の図や文字から、詳細を知りたいものをクリックしてください。



■ くるみん認定



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

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

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

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

17-5 年次有給休暇取得の推進

社員全員が年 5 日の年次有給休暇を取得することを目標に、イントラネットによる社内周知、1 年分の年次有給休暇の取得計画の勤怠管理システムへの事前登録、取得実績の部門長への配信などの取り組みを継続して行っています。2022 年度は過去 5 年で最高の取得率となりました。現在は目標値を年 8 日に引き上げ、引き続き年次有給休暇の取得促進を図っています。

また、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 月から時間単位の年次有給休暇を導入しており、多くの社員が活用しています。

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

年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
平均取得日数 (日)	11.0	12.2	11.4	11.5	12.9
取得率 (%)	60.4	65.9	61.4	60.3	66.1

17-6 積立休暇制度

国内 NISSHA グループでは、失効した年次有給休暇を最大 30 日間積み立て、不測の事態への対応や社会的役割の遂行を円滑に行う際に利用可能な「積立休暇制度」を導入しています。本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、骨髄バンク等へのドナー登録をはじめとするボランティア活動などに利用されています。

17-7 ボランティア休暇制度 (集計範囲:国内NISSHAグループ)

骨髄バンクへのドナー登録や自治体が管理する福祉施設での援助活動、自然災害の復興支援に関する活動等、ボランティア活動への参加時に、「積立休暇制度」の利用を可能としています。2022 年度の利用実績は 2 人で延べ 3 日間でした。

17-8 治療通院休暇制度 (集計範囲:国内NISSHAグループ)

私傷病により、長期間にわたって治療・通院が必要な社員の継続勤務を支援するため、2015 年度より治療通院休暇制度を導入しています。特定の疾患に罹患している社員は、積立休暇または特別休暇として 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。2022 年度は 9 人の社員がこの制度を利用しました。

単位:人

年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
男性	1	1	2	3	5
女性	1	2	2	3	4
合計	2	3	4	6	9

17-9 休職者の復職支援

私傷病によって休職していた社員の復職に際して、リハビリ勤務を導入し円滑な職場復帰と再発予防を支援しています。復職後に定期的に報告書を提出してもらい状況を確認するとともに、産業医と

の面談も実施し、就業上の配慮を必要とする事項の確認を行っています。また、休職期間中に年次有給休暇が発生しなかった社員に対しても、復職後 3 カ月間の出勤率が 95% 以上の場合には、3 日間の年次有給休暇を付与しています。

17-10 労働時間の管理

国内 NISSHA グループでは、社員の健康やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、残業時間の削減を推進しています。生産性の向上に加え、労働時間適正化に向けた社員研修の実施、長時間労働が発生しそうな人への個別アラートメール配信などを継続的に実施することで、残業時間は年を追うごとに着実に減少しており、2022 年の実績は月平均 15 時間でした。併せて、業務分掌の見直しなどにより、部門間の労働時間平準化にも取り組んでいます。

コロナ禍で定着した多様な働き方

当社グループでは、2020 年以降 COVID-19 の感染拡大をきっかけに、テレワークが働き方の選択肢の一つとして定着しました。2022 年は、感染状況の落ち着きに伴って出社や対面での仕事に回帰する傾向が見られましたが、テレワーク率は平均 2 割程度で推移しました。テレワークとフレックス勤務を組み合わせることで短時間勤務をしていた社員のフルタイム勤務が実現したり、テレワークと半日単位・時間単位の有給休暇を組み合わせることで一日の中で効率よく業務と私用をこなすなど、社員自身のライフスタイルに合わせて成果を創出するための最適な働き方を選択できるようになっています。

17-11 社内公募制度

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

■ 社内公募の実施状況(集計範囲:国内 NISSHA グループ)

年度		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
公募件数(件)		15	9	公募なし	15	31
合格者数(異動者数)(人)	男性	2	4	—	6	2
	女性	1	1	—	1	0

17-12 表彰制度(対象: NISSHAグループ)

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

グループ全体を対象にした全社表彰のうち主要な4つの賞、すなわち社長賞、事業部長賞、シナジー賞、ニューホープ賞の2022年度の表彰実績は以下の通りです。受賞者には海外拠点の社員も含まれています。会社がシナジー創出を目指すなか、事業部や部門を越えた動きを奨励しており、横断型プロジェクトで貢献した社員が多く選ばれています。

種類	内容	受賞者数(人)
社長賞(全社の部)	当社の連結業績に多大な貢献をした社員へ与えられる	該当なし
社長賞(グループ会社の部)	売上高・営業利益などが前年比および計画比で大きく超過、または事業戦略の大胆かつダイナミックな実行に貢献した社員へ与えられる	該当なし
事業部長賞	事業業績または戦略に多大な貢献をした社員へ与えられる	21
シナジー賞	地域、事業を越えてシナジーを創出した社員へ与えられる	79
ニューホープ賞	失敗・変化を恐れずプロアクティブに行動する国内の若手社員をたたえる	8

上記の全社表彰に加え、グループ会社においても顕著な活躍をした社員をたたえる「グループ会社代表賞」などの表彰制度を運用しています。当社グループは、成果を出した社員を称える意味を込めたグローバルなタグライン「Performance Champion」を制定しており、いずれの表彰も統一した考え方・ビジュアルのもと運用されています。



17-13 キャリアリターン制度

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

当社の価値観や事業を熟知した元社員が、他企業など当社以外で培ったさまざまな経験や知識・スキルを活かし、多様な価値観、キャリアを持つ人材として再び活躍することが可能になりました。2022年に本制度利用を申し出た2名の元社員が2023年に当社グループに再入社しました。

17-14 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、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制度として、2019年11月より株式給付信託（従業員持株会処分型）を導入しています。本制度は2023年1月に終了し、2023年3月より再導入しています。

2022年12月末現在、27.5%が加入しており、当社株式の0.9%を保有しています。

■ 社員持株会の加入状況(対象:国内NISSHAグループ)

年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
加入対象者数(人)	2,413	2,353	2,089	2,081	2,011
加入者数(人)	598	625	543	573	553
加入率(%)	24.8	26.6	26.0	27.5	27.5

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

17-15 退職金制度

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

18. 安全衛生

18-1 基本方針・基本原則

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

労働安全衛生基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

労働安全衛生基本原則

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

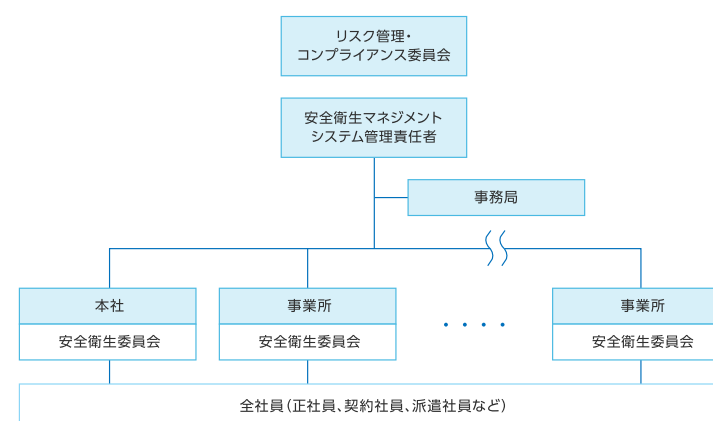
NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上大輔
制定2007年4月1日 改訂2022年5月1日

18-2 体制とマネジメントシステム

リスク管理・コンプライアンス委員会のもと、国内 NISSHA グループでは、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運用して、安全衛生活動の継続的改善に努めています。また、各事業所に設置された安全衛生委員会は、安全管理者や衛生管理者などの事業所代表委員と、NISSHA クルーアライアンス（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。

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

安全衛生管理体制図



18-3 2022年度の取り組み

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

職場のリスク低減ーリスクアセスメント

当社は社内規程に基づき、職場の労働安全衛生リスクの低減を目的としてリスクアセスメントを行っています。リスクアセスメントは職場単位で定期的に行われ、危険源の継続的特定、リスク評価の実施、リスク評価に基づいてリスク低減対策を決定し実施しています。また、負傷事故が発生した際には、その作業についてリスクアセスメントが行われ、リスク低減対策が行われています。また、技術開発部門や生産工程など化学物質を使用する職場は、化学物質リスクアセスメントを実施しています。化学物質リスクアセスメントについても、定期的な実施に加え、生産工程・作業方法・作業環境や新規材料・薬剤の導入時、薬剤などの変更時、また事故・災害発生時などに実施し、必要な見直しをしています。

安全パトロール

安全管理者や衛生管理者、産業医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ないかなどに加え、お客さま要求の視点も盛り込み、職場への安全意識の向上を図っています。

このようなさまざまな安全衛生活動に、情熱をもって精力的に取り組み年間ゼロ災を達成した事業所には、その栄誉を称えらるとも

に、さらなる安全文化の醸成のため、安全衛生表彰「年間ゼロ災賞」を毎年実施しています。

18-4 労働災害の発生状況

国内 NISSHA グループの労働災害発生状況は以下の通りです。2022年度の労働災害件数は過去最少の7件となり、休業災害の減少により、度数率・強度率ともに大きく改善しました。また、労働災害が発生した場合には、原因の分析を行い、対策についてもイントラネットに掲載し、類似の事故防止に努めています。

労働災害の発生状況(国内NISSHAグループ)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	3年間の平均
労働災害発生件数	15	15	7	12.3
うち休業4日以上	3	7	0	3.3
労働災害度数率*1	0.98	1.48	0.35	0.97
労働災害強度率*2	0.01	0.05	0.00	0.02
死亡災害発生件数	0	0	0	0

※派遣社員を含みます。

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

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

海外の主要生産拠点の地域別の労働災害発生件数

2022年度の海外の主要な生産拠点での労働災害発生件数は以下の通りです。

地域	北米	中南米	欧州	アジア
件数	19	2	30	2

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

18-5 安全衛生教育・研修

安全衛生教育管理規程に基づき、オンライン研修やe-Learningも活用しながら、安全意識の向上と安全文化を醸成するための教育・研修に重点的に取り組んでいます。また、海外の主要な生産拠点とも情報を共有し、教育を展開しています。



リスクアセスメント研修

研修受講実績

研修分類	講習・研修名	2022年度受講者数(人)
一般研修	新入社員研修（新入社員の安全衛生）	20
安全研修	配属時安全教育	26
	新規設備導入時教育	66
	衛生研修（労働衛生・健康障害）	102
	衛生研修（熱中症予防）	73
	リスクアセスメント研修（安全衛生）	414
	職長教育	3
	薬品講習（薬品のリスクアセスメント）	85
	安全教育（化学物質）	185
	普通救命講習	49
	AED講習	61
交通安全教育	1,307	

18-6 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、安全スローガンを制定し、国内外すべての生産拠点に掲げています。



18-7 社外からの評価

2022年度、国内 NISSHA グループが受賞した表彰は以下の通りです。

受賞対象	表彰名	主催者
NISSHA 株式会社 亀岡工場 安全運転管理者	優良安全運転 管理者	(一財) 京都府交通 安全協会
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 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

19. 健康経営

19-1 基本方針

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

健康経営基本方針

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

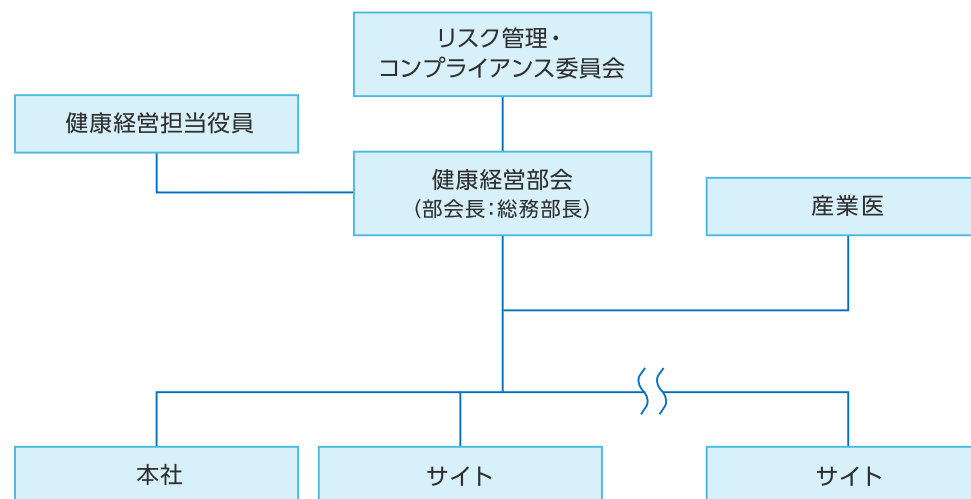
NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定2018年9月3日 改訂2021年7月1日

19-2 体制

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

健康経営推進体制



19-3 「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を取得

当社は、経済産業省の認定制度である「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されています。これは、社員の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる活動を戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが高く評価されたものです。今後も社員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、さまざまな取り組みを通じて心と身体の健康状態の維持・改善を推進します。



19-4 健康経営“Nissha Wellness”の各種施策

当社は、健康経営に関連する取り組みを「Nissha Wellness」と銘打ち、国内・海外を含む全グループ会社の社員に社内報やイントラネットを通じて共有しています。Nissha Wellnessには、「ライフスタイルの健康面での質が上がれば仕事の創造性や効率性も上がり、人生が豊かになる」という意味を含んでいます。産業保健スタッフを含む健康経営部会が中心となり、各種施策を通じて推進しています。

スローガンポスター



シンボルマーク



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

■ Wellness Day の取り組み

NISSHA グループ全社で、月1回「Wellness Day」を設定しています。Wellness Day には禁煙の推進、バランスを重視したカフェテリア Wellness メニューの提供、ウォーキングなどの運動促進や、食生活、睡眠に関する情報提供など、社員の意識と行動の変化を後押しする取り組みを行っています。

2022年7月には Wellness Day 1周年企画としてウォーキングイベントを実施し、228人が参加しました。また、Table For Two*のヘルシーメニューの提供を週1回カフェテリアで開始するなど、健康に欠かせない食事と運動の両面から社員の健康づくりをサポートしています。



*Table For Two (TFT) …NPO 法人「TABLE FOR TWO International」が取り組む、日本発の世界的な社会貢献活動です。TFT のメニューを1回食へるごとに、開発途上国の給食1食分に当たる20円が自動的に寄付される仕組みです。TFT のメニューは、肥満や生活習慣病予防のためにカロリーを抑えた健康的な定食となっており、当社が推進する Nissha Wellness の方針に沿っています。

■ Walking Challengeを実施

本社構内に設置された1周約600mのWalking Trailを昼休みに歩き、1カ月単位での周回数ランキングをイントラネットで公開する「Walking Challenge」を2022年9月から開始しました。

「楽しく、健康に。」を合言葉に、毎月平均70人が参加し、運動不足の解消にWalking Trailを活用しています。社員の中には、Walking Challengeを運動習慣に取り入れたことで大幅な減量につながった人もいます。



■ 受動喫煙対策・禁煙への意識向上の取り組み

本社構内では2022年7月から週1回の禁煙の日を設けており、2024年度からは本社構内喫煙所を完全閉鎖する予定です。2022年度は、禁煙の取り組みとして、「ニコチン依存症と対処法」と「禁煙の取り組み方法について」のタバコ教育を実施し、国内グループの延べ270人が参加しました。また「Wellness チャレンジ」として通信型の禁煙プログラムを提供するとともに、禁煙補助剤の助成も行い、2022年度は参加者4人中3人が禁煙に成功しました。そのほか、国内すべての拠点では、5月の世界禁煙デーのほかに月1回の頻度で禁煙の日を設け、一斉に喫煙所を閉鎖しています。今後も、こうした取り組みを継続し、社員やご家族の健康への意識を高めていきます。



■ 健康診断の重要精密検査受診率の向上

がん検診精密受診率60%以上を目指して取り組み、2022年度は受診率71%を達成しました。がん対策の啓発コンテンツの周知などを通して、健康診断の結果、精密検査を要する社員の受診率を高め、がんの早期発見・早期治療につなげています。

2022年は、がんの早期発見の重要性を啓発する動画を社内健診会場で投影し、多数の社員が視聴しました。また小冊子「がん検診のススメ」を健診結果に封入し配布しています。

■ ストレスチェック職場分析・メンタルヘルス支援

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

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

メンタルヘルス支援としては、臨床心理士の定期活動（メンタルサポート）を行い、個別カウンセリングを実施しています。その他メンタルヘルス教育（セルフケア・ラインケア等）も実施しています。

■ 特定保健指導

特定保健指導とは、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が期待できる方に対して、専門スタッフが生活習慣の見直しをサポートするものです。当社ではハイリスクアプローチとして特定保健指導を実施しています。2022年は国内 NISSHA グループ全体で 222 人が参加し、初回面談率は 97% でした。最終継続率も 95% を維持しています。

■ 治療と仕事の両立支援

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

参照 17-9 休職者の復職支援

■ NISSHAグループ健康相談窓口

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

20. 知的財産

20-1 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、業績に貢献し、効果的かつ安全な研究開発・事業活動を行うために、知的財産部が中心となって「知的財産ポートフォリオの構築」「知的財産リスクの回避」に重点的に取り組んでいます。

20-2 取り組み

■ 知的財産ポートフォリオの構築

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

■ 知的財産リスクの回避

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。

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

■ 教育

当社グループでは、社員一人ひとりが知的財産の権利化、活用方法、および知的財産リスクを理解し、業務に取り組めるよう、各種の教育プログラムを充実させています。

社員全般に向けては、知的財産部員が講師となり、特許公報の読

み方や特許取得の手続きなどの基礎的な内容から、他社特許の調査手法、知的財産に関する業務上の留意事項といった実務的な内容まで、幅広い研修を開催しています。2022年度は延べ225名の社員が受講しました。

技術系社員向けの必須研修では、社外の専門家を招いて、発明の発掘方法、開発テーマの探索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。2022年度は、延べ240名の社員が受講しました。



21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ

21-1 基本原則

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

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

購買基本原則

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

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

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

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

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

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

制定 2009年4月2日 改訂 2022年5月1日

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

CSR調達ガイドライン・SAQ (Self Assessment Questionnaire)の項目

1. 労働・人権	2. 安全衛生	3. 環境
(1) 強制労働の排除 (2) 児童労働の禁止、若年従業員、学生従業員の保護 (3) 労働時間の順守 (4) 賃金および手当の管理 (5) 人道にかなった待遇 (6) 差別の排除 (7) 結社の自由	(1) 職務上の安全衛生の管理 (2) 緊急時への備え (3) 労働災害および疾病の防止 (4) 産業衛生の管理 (5) 身体に負荷のかかる作業の管理 (6) 機械の安全対策の実施 (7) 衛生設備、食事、および住居の衛生管理 (8) 安全衛生のコミュニケーションの実施	(1) 環境許可と報告の順守 (2) 汚染防止と資源削減の実践 (3) 有害物質の管理 (4) 固形廃棄物の管理 (5) 大気への排出 (6) 物質の制限 (7) 水の管理 (8) CO ₂ 等GHG排出量の削減の実施
4. 倫理	5. 情報セキュリティ	
(1) ビジネスインテグリティの維持 (2) 不適切な利益の排除 (3) 情報の開示 (4) 知的財産の管理 (5) 公正なビジネス、広告、および競争の維持 (6) 個人情報の保護と報復からの保護 (7) 責任ある鉱物の調達	(1) 情報セキュリティ管理体制の構築 (2) コンピュータ、ネットワーク上の脅威への対策 (3) 個人情報および機密情報の管理・保護	

※このガイドラインは、デバイス事業を中心に運用されています。

21-2 購買関連規程の整備

2021年に全面改定した「購買管理規程」、また2022年に追加で制定した「購買ガイドライン」は、現在、当社のすべてのグループ会社への周知を進めており、2023年度には完了する予定です。「購買ガイドライン」では生産材だけでなくサービスなどを含めたすべての購買のプロセス、契約書の内容と締結上のルール、下請法などの法令順守に関する厳格な運用を求めています。

加えて、グループ会社に対して上記の理解と運用の徹底のため理解度テストを含めた説明会の実施、また内部監査による運用状況の確認を行う予定です。

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

[パートナーシップ構築宣言 \(PDF\)](#)

購買基本原則

購買管理規程



サンプル類取扱規則

新規取引規則

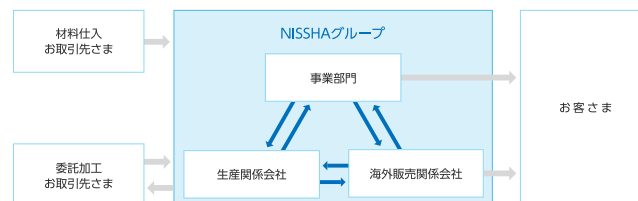
CSR調達ガイドライン

事業部購買部門の規程、手順書など

21-3 NISSHA グループのサプライチェーン

当社グループは、事業活動を通じてさまざまなサプライヤーのみなさまと協働し、サプライチェーンをグローバルに展開しています。COVID-19の影響、ロシアによるウクライナ侵攻、中国でのロックダウン、大幅な円安などに伴う原燃料の高騰、人手不足による品薄や価格高騰など、昨今グローバルサプライチェーンも大きな影響を受けていますが、サプライヤーのみなさまのご協力もあり、健全な事業活動を続けています。

NISSHA グループの主なサプライチェーン



21-4 CSR監査とSAQ

■ お客さまによるCSR監査の受査

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

2022年度は、産業資材事業の海外生産拠点と、デバイス事業の国内生産拠点を対象とした監査が行われました。このうち、海外生産拠点における監査では、外国人契約社員の個人情報の取り扱い方法を含む複数の指摘がありました。改善策・再発防止策を講じて、是正を完了しています。その他の拠点における監査では、著しい人権侵害や環境法令違反などの重大な指摘事項はありませんでした。

■ サプライヤーさまへのCSR監査の実施

お客さまからの監査を受けると同時に、当社は安心・安全なサプライチェーンの構築に向けて2014年度以降、特に重要なサプライヤーさま、新規のサプライヤーさまを対象にCSR監査を進めています。これまでに実施した監査は延べ19社、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、すべてサプライヤーさまのご協力により、是正が完了しています。

当社は現地監査に加えて、サプライヤーさまのCSR活動の実態を把握するため、当社独自のSAQを用いた年次調査を実施しています。デバイス事業では、前年度に引き続き、日本国内に加え、中

国を含むアジア・欧州の40社（材料サプライヤー、アッセンブリーの委託先など）に対して調査を実施しました。その結果、特に懸念される点はありませんでした。

今後も調査を継続するとともに、SAQの回答に懸念される点が確認された場合には、内部監査員の資格を持つ当社グループの社員がサプライヤーさまを訪問し、現地監査を実施するなど手順書に従い対応します。こうした調査は、デバイス事業以外の主要な生産拠点でも実施しており、外部委託先や人材派遣会社などのほかに、新規取引先を対象とした調査も実施しています。

2022年度には、ESGタスクフォース[※]が中心となり、労働・人権についての調査を行いました。調査対象は、次の2点を満たすサプライヤーさまです。

- ① 労働・人権リスクの高い地域（ILO基準：中国・東南アジア等）に拠点がある。
- ② 拠点ごとの購買金額上位80%、もしくは代替調達先がない。

調査の結果、対象としたすべてのサプライヤーさま（95社）において問題が無いことを確認しました。

2023年度以降は、本調査を継続して行うとともに、特に必要と判断したサプライヤーさまについては現地監査も行い、取引におけるリスク低減を進めていきます。

なお、CSR監査およびSAQは、CSR調達ガイドライン（21-1）をベースとしています。

* サステナビリティ委員会の傘下で、ESGの観点から特に重要と考えられるテーマについて設置されており、それぞれの活動を加速させる役割を担っています。

21-5 購買人材の育成

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

2022年度は、購買部門や購買に関わる技術開発部門向けに外部講師による下請法の運用基準改正に関わる教育を実施し142名が受講しました。さらに、購買部門向けの新任者教育、技術開発部門向けの基礎教育を統合し、購買基礎教育にリニューアルしました。また、下請法など、テーマごとに、より深い内容に落とし込んだ「テーマ教育」を新設し定期的を実施する仕組みを作りました。購買基礎教育は、新たに購買業務に携わることになった社員を対象に、業務上必要な購買知識を習得させるとともに、購買に関連する法令・契約の基礎知識や購買基本原則をはじめとする社内の購買ルールなど購買基礎知識の習得を目的としています。

新たな取り組みとして、海外グループ会社にも展開しており、2022年度は中国にあるグループ会社3社への購買基礎教育を実施し、11人が受講しました。引き続き、他のグループ会社にも対象を拡げていきます。

今後はテーマ教育として中堅社員や管理職などにも教育対象を拡げ、体系的な購買教育を実施する計画です。

22. 地域社会とともに

22-1 基本方針

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

社会貢献基本方針

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

<重点取り組み分野>

- 環境
- 芸術・文化
- 医療・健康

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2009年 3月 6日 改訂 2022年 6月 1日

22-2 取り組み

グローバルに事業を展開する当社グループは、それぞれの地域でステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを通じて、ニーズに応える活動を推進しています。

京都に本社を置くNISSHA株式会社では、2022年度に以下の活動を行いました。

環境・将来世代支援

・京都商工会議所が主催する「小学生への環境学習事業」に参画

京都市内の小学校 2校に社員が出向き、環境学習を実施しました。地球温暖化やプラスチックごみの問題について考えるとともに、当社の環境取り組みやサステナブル資材の製品を紹介し、企業がどのように社会課題に向き合っているかについても紹介する内容となっています。

実施校：2022年 9月 22日 京都市立宇多野小学校
2022年 9月 30日 京都市立大將軍小学校



将来世代支援

・京都市教育委員会「京都子どもモノづくり事業」に参画

同委員会が主催する「京都まなびの街生き方探究館 京都モノづくりの殿堂」（京都市上京区）に企業ブースを出展するとともに、同館で実施されている小学生向けのモノづくりの体験学習プログラム「工房学習」に、1,100人分の教材を提供しました。

芸術・文化の支援・振興

- ・京都市立芸術大学移転の整備募金へ寄付

同大学の移転整備募金に、一般財団法人 NISSHA財団と協働で計 7百万円の寄付を行いました。

- ・美術展・芸術展への協賛

国内で開催される展覧会・美術展などへの協賛を行っています。

フェルメールと 17世紀オランダ絵画展(東京都美術館)

Hello! Super Collection 超コレクション展 ―99のものがたり―(大阪中之島美術館)

モディリアーニ展 ―愛と創作に捧げた 35年―(大阪中之島美術館)

展覧会 岡本太郎(大阪中之島美術館)

特別展「京に生きる文化 茶の湯」(京都国立博物館)

KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭 2022(京都文化博物館ほか京都市内各所)

- ・ミュージアムパートナーに参画

京都国立博物館(京都市東山区)

人道支援

- ・ウクライナへの支援

2022年 6月、ウクライナにおける人道危機に際して、人道支援を行うヨーロッパの非営利団体 SERMIG*と共同でファンドレイジングプログラムを立ち上げ、世界各地のグループ会社から集まった寄付金に会社からの寄付金を加えた約 16百万円を同団体に寄付しました。

*イタリアを拠点とする NPO 法人で、50 年以上にわたって世界中で人道支援を行ってきた実績があり、ウクライナにおける人道危機に際しても支援活動を展開しています。

- ・「トルコ・シリア地震」の被災地および被災者への支援

2023年 2月、「トルコ・シリア地震」で被災された方々の支援および被災地の復興にお役立ていただくために、3百万円の義援金を特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム*を通じて寄付しました。

* NGO の活動を支える中間支援組織として、2000 年に発足した緊急人道支援の仕組み。国内外の自然災害による被災者、紛争による難民・国内避難民に、迅速かつ効果的に日本からの支援を届けています。

22-3 地域における主要な会員資格(NISSHA)

当社は、地域のさまざまな活動に参画しています。

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

23. 品質の管理

サステナビリティビジョンの実現には、製品・サービスの品質が人命や健康に影響を与える可能性が高いメディカルやモビリティ市場向け製品・サービスの提供を増加させることが必要になります。そのため、対象市場に即したグローバルに通用するシステムに基づき、それに適応できるマインドと知識・スキルを持った人材の育成が不可欠です。

当社グループでは「責任ある製品・サービスの提供」をマテリアリティに特定し、KPI・アクションアイテムを設定して、取り組んでいます。

戦略項目	KPI・アクションアイテム（2023年度）
<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大 設計段階での品質作りこみによる品質保証レベルの向上 品質マインドの醸成と向上 	重大品質事故件数 0件

23-1 基本方針・Nissha Quality Way

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

最高品質・生産責任者(CQPO)は、海外拠点での研修、新入社員や昇格者を対象とした研修、社内報(日本語・英語・中国語で発行)への掲載など、さまざまな機会を用いて「品質基本方針」および「Nissha Quality Way」を展開し、浸透させています。

品質基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

Nissha Quality Way

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

NISSHA株式会社
取締役 常務執行役員 最高品質・生産責任者
西本 裕
制定 2011年4月1日 改訂 2022年4月1日

23-2 品質スローガン

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

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

“Quality”
Quality by Everyone, Everyday,
with Passion

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

NISSHA

23-3 品質マネジメントシステム (QMS: Quality Management System)

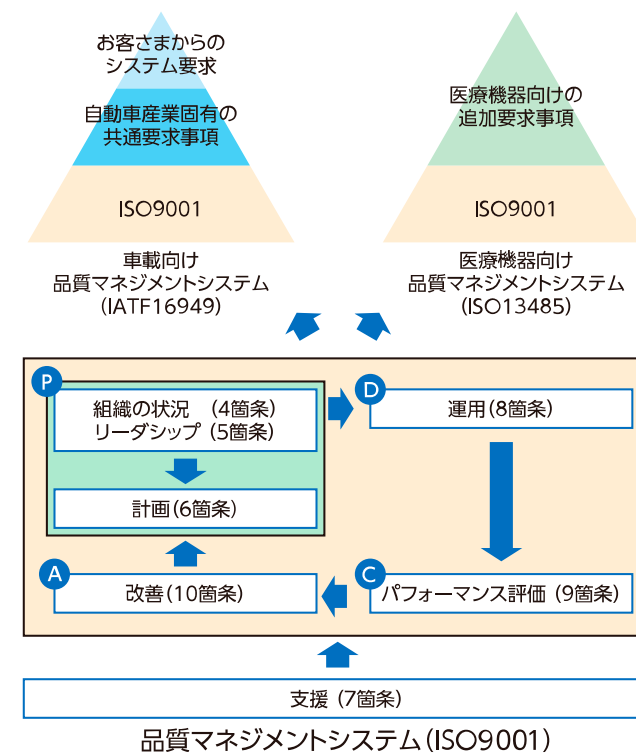
当社グループでは、仕組みで仕事をするのが大切であるとの考えから対象市場に応じた品質マネジメントシステムを構築し、品質方針に沿った品質目標とそれを達成するための計画を策定しPDCAサイクルを回し、その目標達成を目指しています。

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

メディカル市場向けの事業では、国内で医療機器製造販売に必要な業許可として、第一種医療機器製造販売業許可を取得しています。関係会社のNISSHA エフアイエス株式会社、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社についてもそれぞれ、医療機器製造業許可を取得しています。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も当社グループの12拠点で認証を取得しています（2023年6月時点）。

モビリティ市場向けの事業では、タッチセンサーモジュールを生産するナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場（京都サイト含む）など、当社グループの工場およびそのサポートサイト8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の認証を取得しています（2023年6月時点）。

これらの品質マネジメントシステムでは、「品質パフォーマンスの管理」、「内部監査での順守確認（お客さまとの約束、規格や法規制、自社ルール）」、「マネジメントレビューでのQMSの状況確認、改善のための指示」が含まれており、これらの運用を通じて品質マネジメントシステムの体制およびパフォーマンスを継続的に改善しています。



23-4 設計段階での品質作りこみ

当社グループでは、品質保証技術を常に進化させてきました。

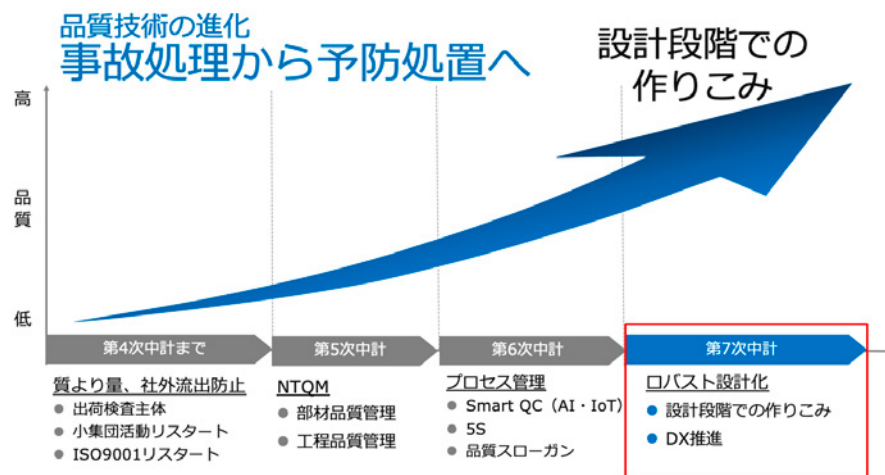
一般的に、設計段階で品質とコストの8割が決まり、量産移行してからの改善だけではその効果は限定的だといわれています。現在運用する第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）においては、対象を生産現場の品質改善から、設計段階での品質の作りこみに広げています。

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

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

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

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



23-5 全体最適と継続的改善

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

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

研修

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

実践教育

- ① 小集団活動支援
- ② DX活動支援

情報共有

- ① 全社小集団成果発表大会
- ② DX活動成果発表会
- ③ イン트라ネットを活用し、小集団活動・改善提案・DX活動・自動化事例などの改善内容を当社グループの全社員で共有

23-6 製品の品質・安全性

製品の取扱方法や安全に関する情報は、お客さまへの納入仕様書などで明確にしています。万一、NISSHAグループの製品・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、重大品質事故対応規程にのっとり対応を行い、事態の早期解決を図ることとし、法令に従い官公庁へ適切に報告するとともに、必要な情報はお客さまにできるだけ早くお知らせする体制を整えています。社員には、「製品の品質・安全性」を確保することの重要性を「企業倫理・コンプライアンス研修」などを通じて周知しています。Nissha Quality Wayの「BAD NEWS FIRST」にあるように、問題が発生してから迅速なエスカレーション、早期対応こそが、お客さまを含めたステークホルダーのみなさまへの信頼を高めると考えています。

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

なお、2022年度における重大品質事故対応規程に定義された、重大品質事故の発生および違反件数は0件（罰金0円）でした。今後も、重大品質事故の発生、違反件数0件の維持に努めていきます。

24. 効率性・生産性の向上

NISSHA グループは、マテリアリティとして「効率性・生産性の向上」を掲げています。デジタル技術は自社の効率性・生産性向上に加え、お客さまに提供する付加価値の向上や社会課題の解決につながるものと考え、DXの推進に取り組んでいます。

戦略項目	KPI・アクションアイテム（2023年度）
価値創造プロセスのデジタル化の拡大による効率性・生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> RPAなどの自動化・効率化ツールによる労働時間削減（2020年比）100,000時間/年 AI・DX教育・ITリテラシー向上に向けた研修実施 20教科/年

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

	目的	目標・手段
STEP1	コスト（インプット）削減	社内の業務プロセスのデジタル化により、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業務へ再投入します。
STEP2	付加価値（アウトプット）増大	組織全体へデジタル化を拡張し、蓄積されたデータを活用してお客さまに提供する付加価値を向上させます。
STEP3	新しい付加価値（アウトプット）創出	蓄積されたデータやノウハウと、デジタル技術の活用で、新たな付加価値の創出、社会課題の解決に貢献します。

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

24-1 2022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り、生産工程においては自動化を進め省人化につなげる「Smart化」プロジェクトなどの「生産のデジタル化」に加えて、「間接業務のデジタル化」として、社内業務プロセスをシステム化することで、効率化をはじめ情報の共有化、データの可視化などに取り組んでいます。

2022年度は、「間接業務のデジタル化」で、以下のような成果が得られました。

- 特定の事業部で、自動歩留り予測・自動見積システムを内製で構築しました。これにより、設計の質の向上とともに、社内の業務プロセスを効率化することにより、お客さまへの見積回答のスピードアップを実現しました。
- 少量多品種の製品を取り扱う生産子会社で、AIを活用した生産計画の最適化システムを構築しました。従来は担当者が過去の経験と勘から生産計画を組み立てていましたが、経験と勘を体系化することにより、最適な生産計画がシステムから自動で割り出される仕組みを実現しました。

2022年度も引き続き社内教育を実施しています。

プログラム言語 Python について、コーディングの基礎から始め、統計解析、機械学習についての教育を実施し、実習として予測精度を競う簡易コンペを開催するなど、さまざまな実用につながる教育を実施しています。

また、これまでの社内教育に加え、オンライン教育プラットフォームも導入し、先進技術に関する教育を実施しています。

その他、各種デスクワークの場での生産性向上として、RPA（Robotic Process Automation）、電子稟議システムやAIを活用したチャットボットなどを導入し、個々のシステムの利用による効果に留まらず、これらの組み合わせによる適用範囲の拡大も合わせて、業務の自動化、効率化で成果の拡大をしてきました。2022年度は国内外に展開が進み、2019年の本格導入以降、2022年末までに年間約116,000時間分の作業が効率化、自動化されました。

24-2 2023年度以降の取り組み

2023年度以降も「お客さま視点でOutputの質と量を向上」を目的とし、間接業務も含めた全社のシステム化を継続し生産性向上のための仕組み作りを推進していきます。

デジタル化により蓄積されたデータの活用を本格化させ、見える化、分析の仕組みを構築し、生産性と製品の質の向上を図ります。

- 「間接業務のデジタル化」としては、計画系業務をシステム化することで、業績予測の算出リードタイムを短縮、最適な計画値をシミュレーションすることで実現し、売上利益の最大化を図れる仕組み作りを進めていきます。
- データ活用としては、蓄積されたログデータより業務処理時間などを分析することで、業務プロセスの問題点を洗い出し、業務の整流化や平準化を図っていきます。

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

教育については、データエンジニアやデータサイエンティストの育成を継続するとともに、ビジネス課題とデジタル技術をつないで事業変革を推進する「ビジネストラנסレーター」の育成を目的に、ビジネスプロセスマネジメントの教育を開始しました。教育の手段として、希望者全員にオンライン教育プラットフォームの利用を拡張し、一人ひとりに合わせた良質な教育機会を提供するとともに、DXプロジェクトなど実践を通じた人材育成を進めていきます。

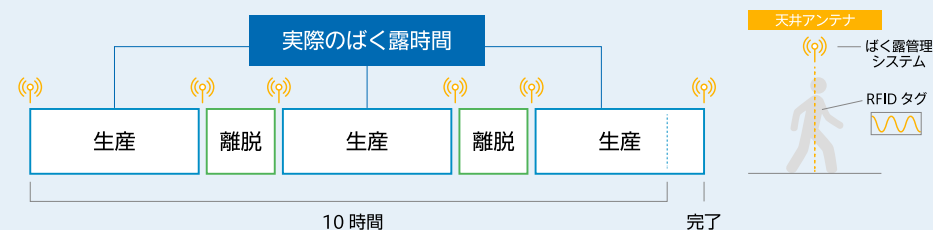
新しい取り組みとして、国立大学法人滋賀大学と産学連携およびDX人材の育成に関する包括連携協定を締結し、データサイエンスにかかわる課題を解決しデジタル技術で価値創造を図っていきます。

ナイテック工業株式会社 甲賀工場での生産性向上の取り組み

ナイテック工業（以下、NII）甲賀工場は、産業資材事業の加飾フィルムの生産を担う国内の主力工場です。2022年、同工場は生産性の向上を目指し、有機溶剤へのばく露時間管理のシステム化を図りました。これは、NISSHAが掲げるマテリアリティ「効率性・生産性の向上」に紐づく工場独自の取り組みとして展開されたものです。

課題	加飾フィルムの生産には、有機溶剤を使用します。作業者の安全・健康を守るため、作業時間は法令で定められており、当社グループにおいても労働時間管理を徹底しています。しかし、従来の管理方法では「就労時間＝ばく露時間 ^{*1} 」としていたため、該当職場を離れている時間もばく露時間とみなされることから、作業可能時間が実際よりも短くなり、その日の作業を途中で中断せざるを得ない状況が発生し生産性を阻害していました。
対策	実際のばく露時間を正確に把握するため、NIIのIT部門は作業者一人ひとりの該当職場への出入りを管理し、ばく露時間をカウントする「ばく露時間管理システム」を開発しました。これにより、一人ひとりの正確なばく露時間を管理することができるようになり、適正な作業可能時間を保ちながら、作業中断を減少させることができ、工場の生産性の向上につながりました。加えて、システム上で社員の労働時間を把握するようにし、より安全で動きやすい職場の構築に役立っています。

*1. ある環境下にさらされている時間の累積値



25. コーポレートガバナンス

25-1 基本的な考え方

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

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

* 詳細はこちらをご覧ください。

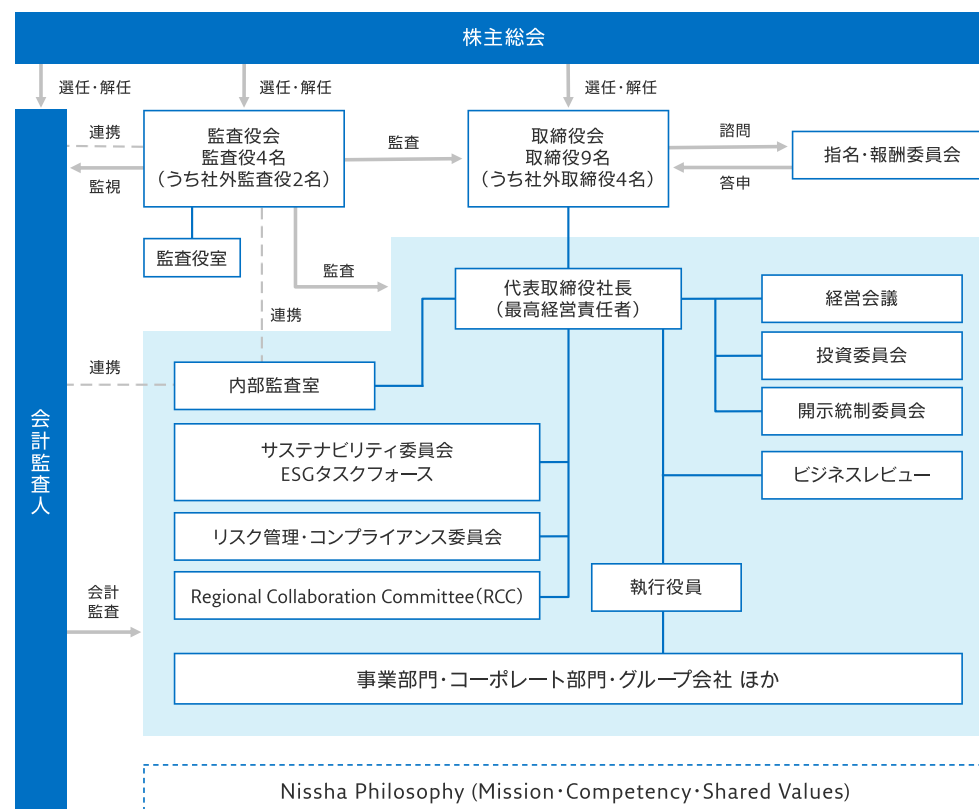
NISSHA について > コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス基本方針 (PDF)

コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF)

25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制

当社は下図に示すコーポレートガバナンス体制を構築しています(2023年1月1日現在)。



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

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

経営会議

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

投資委員会

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

ビジネス・レビュー

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

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

サステナビリティ委員会

代表取締役社長が委員長、取締役常務執行役員（ESG 推進部長）が副委員長を担当しています。サステナビリティ委員会

は、サステナビリティビジョンのもとに、当社グループの「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」のそれぞれのテーマについて、関連する事業組織や部門および ESG タスクフォースで構成され、連携し活動しています。ESG タスクフォースは、ESG の観点から特に重要と考えられるテーマについて設置しており、当社におけるそれぞれの活動を加速させる役割を担っています。

リスク管理・コンプライアンス委員会

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

開示統制委員会

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

内部監査室

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

25-3 取締役・取締役会

■ 取締役の選解任に関する方針と手続

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

万が一、取締役が会社の信用や名誉を傷つけた場合、著しく企業価値を毀損した場合、または職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合は、正当な理由が認められることを確認したうえで、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だけで、取締役会が決定しています。

* 詳細はこちらをご覧ください。

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

■ 取締役に必要なスキルとダイバーシティ

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

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

必要な分野についての考え方およびスキルマトリックスは以下の通りです。

必要な分野についての考え方

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

スキルマトリックス

	在任期間	世代	性別	独立性 (社外)	他社での 勤務 (社内)	特に専門性が発揮できる分野								
						国際性	企業経営・ 経営戦略	事業開発・事業 戦略・M&A	営業・ マーケティング	生産・品質・ 技術・研究開発	重点市場での 経験・知見	財務・ ファイナンス	人事戦略	法務・リスク マネジメント
鈴木 順也	23年9カ月	50代	男性	—	○	○	○	○	○		○	○		
井ノ上 大輔	5年	50代	男性	—	○	○	○	○			○	○	○	○
渡邊 亘	5年	50代	男性	—		○	○	○	○		○	○		
西本 裕	2年	50代	男性	—		○	○			○				
磯 尚	2年	50代	男性	—		○		○	○		○			
大杉 和人	6年9カ月	60代	男性	○	—	○						○		○
アスリ・チョルパン	4年	40代	女性	○	—	○	○	○						○
松木 和道	4年	70代	男性	○	—	○	○	○						○
竹内 寿一	1年	60代	男性	○	—	○	○	○	○		○			

※在任期間・世代は2023年3月23日定時株主総会の終結時 ※上記はそれぞれの取締役の経験などを踏まえて、特に専門性が発揮できる分野を記載しており、それぞれの取締役が有するすべての経験・知見・能力を表すものではありません。

2023年3月23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。また、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。

■ 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うえで意思決定を行います。また、当社が取締役との間で法令の定める利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会の承認を得ています。

■ 審議充実の取り組み

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

議論の質的向上のため、当社は、取締役会の議案および関係資料は事前送付し、加えて、社外取締役および社外監査役には重要議題を中心に事前説明しています。また、議論を尽くすため、中期経営計画や一定規模以上の企業買収などの重要議題は、決議事項の上程前に報告事項として審議しています。一方、各議案の重要度に応じて、説明や審議の時間を割り当てることで、メリハリのある運営を目指しています。

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

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

■ 取締役会の実効性評価

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

2022年度に開催された取締役会については、2022年12月に「取締役会の実効性評価に関するアンケート」、第三者によるインタビューを実施し、2023年2月の取締役会においてその分析・評価を行いました。その結果の概要は、2023年3月末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](#)

[2022年度当社の取締役会の実効性に関する評価結果の概要\(PDF\)](#)

選任の理由および2022年度取締役会への出席状況

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

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況
大杉 和人	大杉和人氏は、長年にわたり日本銀行において培ってきた金融経済全般にわたる高い見識、当社および他社の社外取締役などとして企業経営に関与することで培った幅広い経験を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (17/17回)
アスリ・ チョルバン	アスリ・チョルバン氏は、経営戦略や企業統治を主たる研究領域とし、グローバルな視野や卓越した専門性により当社および他社の社外取締役、他社の社外監査役として企業経営に関与することで培った幅広い経験や見識を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (17/17回)
松木 和道	松木和道氏は、グローバルにビジネスを展開する企業において法務およびコンプライアンスの要職を務めるとともに、メーカーでの企業経営に携わり、積極的かつ幅広い事業展開の経験とそのガバナンスに関する高い見識を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (17/17回)
竹内 寿一	竹内寿一氏は、長年医療機器メーカーにおいて、グローバル戦略を主導し、海外現地法人では責任者を務めるなど、経営戦略、アライアンス、販売・マーケティングなどに従事し、当社が重点市場と定める医療機器市場における豊富な経験と高い知見を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	100% (13/13回) ※取締役就任後

2022年度の取締役会の主な審議事項

テーマ	議題
経営戦略関係	<ul style="list-style-type: none"> 第7次中期経営計画の中間レビュー、2023 ローリングプランの策定
コーポレート施策	<ul style="list-style-type: none"> 取締役・監査役人事／執行役員人事 役員報酬関連 株主還元策の検討 資金調達関連（社債発行、借入など含む） 政策保有株式の合理性の検証 サステナビリティ委員会、ESG タスクフォースの活動報告
投資案件・モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> M&A 案件に関わる事前審議 主要な海外子会社の PMI、CEO による経営説明
その他	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会関連 取締役会の実効性評価 IR および SR 報告 執行役員によるプレゼンテーション（業務報告）

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

■ 委員の構成(2023年3月23日現在)

- (1) 社外委員4人
大杉和人(委員長、社外取締役)、アスリ・チョルバン(社外取締役)、松木和道(社外取締役)、竹内寿一(社外取締役)
- (2) 社内委員2人
鈴木順也(代表取締役社長)、渡邊亘(取締役常務執行役員)

■ 2022年度指名・報酬委員会の開催・出席状況

2022年度における指名・報酬委員会の開催回数は5回で、それぞれの委員の出席状況については、以下の通りです。

氏名	出席状況		氏名	出席状況	
大杉 和人	100%	5/5 回	竹内 寿一	100%	5/5 回
アスリ・チョルバン	80%	4/5 回	鈴木 順也	100%	5/5 回
松木 和道	100%	5/5 回	渡邊 亘	100%	5/5 回

■ 2022年度の指名・報酬委員会の主な審議事項

- 社内取締役と社外取締役の望ましい関係のあり方
- 取締役および監査役の構成、候補者
- 取締役の報酬(外部アンケート結果を用いた当社の取締役の報酬等の水準の確認、報酬額)

25-4 指名・報酬委員会

■ 目的

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

■ 役割

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

25-5 監査役および監査役会

選任の理由および2022年度取締役会・監査役会への出席状況

■ 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、財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うえで、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。

■ 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、これに準拠した監査方針および当社グループ年間の監査計画を策定しています。

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

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

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況	監査役会への出席状況
谷口 哲也	谷口哲也氏は、総務部門の業務を担当した後、広報・IR・CSRの業務に携わり、株主・投資家のみならずわかりやすく透明性の高い情報開示に努めてきました。また、当社グループの事業全体に関する広範な知見も有しています。こうした豊富な経験と幅広い見識から、当社の業務執行を監査するために適切な人材と判断し、監査役として選任しています。	100% (17/17回)	100% (13/13回)
今井 健司	今井健司氏は、長年にわたり当社の産業資材事業・デバイス事業の営業・事業戦略に携わり、業績計画や投資計画の策定および実行を主導するなど、当社グループの事業に精通し、豊富な経験と高い見識を有しています。こうした経験と見識から、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しています。	100% (13/13回) ※監査役 就任後	100% (10/10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だいています。また同氏は、これまで当社および他社の社外監査役として企業経営に関わっています。今後も独立した立場で、これらの経験や高い見識を当社の監査に反映していただけると判断し、社外監査役として選任しています。	100% (17/17回)	100% (13/13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% (17/17回)	100% (13/13回)

25-6 取締役および監査役の報酬等

■ 取締役および監査役が受ける報酬等の基本方針

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

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

決定方針の決定方法

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

決定方針の内容の概要

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

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

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

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

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

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

2022年度に係る取締役の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2022年度に係る取締役の個人別の報酬等は、指名・報酬委員会が多角的な観点から審議を行い、取締役の報酬等の内容および決定プロセスが決定方針に沿うものであることを確認しています。取締役会は指名・報酬委員会からの答申を尊重し、報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

■ 監査役の報酬に関する事項

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

■ 2022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 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		基本報酬	賞与	株式報酬等 (非金銭報酬等)	
取締役 (社外取締役を除く。)	318	171	89	57	5
監査役 (社外監査役を除く。)	32	32	—	—	3
社外役員	54	54	—	—	7

*1. 上記には、2022年3月23日開催の第103期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および監査役1名の報酬等が含まれています。

*2. 業績連動報酬の株式報酬等は、2022年度に計上した役員株式給付引当金を記載しています。実際の株式等の交付は第7次中期経営計画(2021年度から2023年度)終了後の一定期日となります。

25-7 執行役員

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

■ 執行役員のダイバーシティ(2023年6月1日現在)

現在、当社執行役員は15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。

26. 内部監査室の取り組み

26-1 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。

内部監査に関する基本的事項をまとめた内部監査規程には、当社の中期経営計画および法令や社会環境・経済環境の変化に対応した中期監査計画、年度監査計画を作成あるいは見直し、代表取締役社長の承認を得ることを定めています。監査は、NISSHAグループのすべての業務を対象に、中期経営計画の3年間ですべての主要な拠点を対象に実施するよう、年度計画に沿って実施しています。

監査実施後には、監査の対象部門に対して助言や勧告を行うとともに、一定期間経過後には、フォローアップ監査を実施し、指摘事項の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・提言しています。

また、常勤監査役とは四半期に1回ミーティングを行い、活動状況を報告、意見交換し、監査役会との相互連携を確保しています。加えて、四半期に1回、社内取締役、常勤監査役、内部監査室の3者での会議（トライアングルQBR）を実施し、そのなかで、内部監査室が監査の過程で得た情報や問題意識を報告しています。この内容は、年間の監査計画とともに半年に1回、取締役会に報告され、当社の監査・監督機能の強化に寄与しています。

26-2 監査内容

内部監査室による監査は、金融商品取引法に基づく「内部統制監査」と、「テーマ監査」に大別されます。内部統制監査は、全社統制・決算財務報告・業務プロセス・IT統制の観点で評価範囲を選定し会計監査人と合同で実施します。これは当社グループ内の業務活動の有効性・効率性を評価することにより、その結果としての財務報告の信頼性を保証することを目的としています。当社グループでの業務活動が法令を順守しているか、またリスク管理・コンプライアンス委員会が選定する重要なリスクに関するアセスメントが、腐敗行為の禁止などのビジネス倫理項目を含み、リスク管理・コンプライアンス規程に沿って適正かつ効果的に行われているかについても監査します。一方、テーマ監査は、内部統制監査でカバーしきれないリスクに対し、期初にリスクベースアプローチによりテーマを選定して監査しています。

26-3 2022年度の取り組み

2022年度は、内部統制監査の実施とともに、テーマ監査としては、購買システムを介した経費執行状況の監査を実施したほか、リスク分析により選定した国内および海外の関係会社に対する経営管理全般に関する監査を実施しました。今後は、グローバルな統制環境の整備状況のモニタリングを強化する予定です。

27. 内部統制システム

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

* 詳細はこちらをご覧ください。

[IR>IR資料室> 有価証券報告書](#)
第104期有価証券報告書(PDF)

28. リスク管理・コンプライアンス

NISSHAグループは、リスク管理基本方針のもと、事業運営を阻害するリスクを、リスク管理・コンプライアンス委員会において一元的に管理しています。年に1度、事業組織や各会社のビジネスモデルを踏まえ、リスクを主管する部門や部会と連携して、全社的な事業活動の継続性を阻害するリスクに優先順位をつけ、適切にコントロールしています。

28-1 基本方針

リスク管理基本方針

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

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2015年7月1日 改訂 2022年1月1日

28-2 行動指針

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

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

企業倫理・コンプライアンス行動指針

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

基本原則

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2012年4月1日 改訂 2022年1月1日

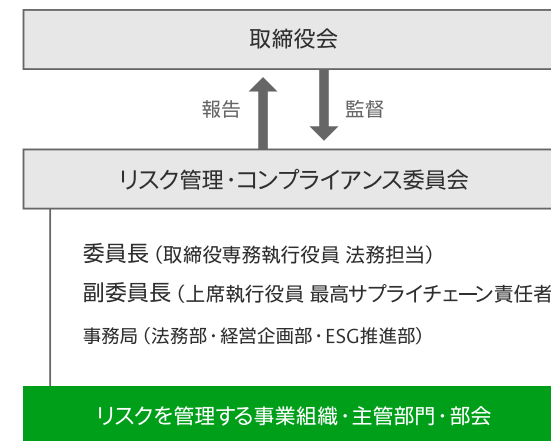
28-3 体制

当社は、取締役専務執行役員（法務担当）を委員長、上席執行役員（最高サプライチェーン責任者（CSCO））を副委員長とし、社内取締役全員を構成員とするリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、原則として年1回総会と四半期ごとに進捗確認会議を開催し、活動状況を年1回取締役会へ報告しています。取締役会はリスク管理・コンプライアンス委員会の活動状況を監督するとともに、リスク管理・コンプライアンス委員会からの報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示しています。

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

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

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



28-4 リスクアセスメント

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

2022年度からは、より事業活動に沿ったリスク低減を行うため、本社コーポレート部門でのリスクアセスメントに加え、事業部や関係会社においてリスクの優先順位を検討するとともに、事業部長が事業経営の視点からその妥当性を確認するプロセスを踏まえ、重要なリスクを選定しています。

■ リスクアセスメントとリスクの管理方法

(1) 対象リスク

- グループ横断のリスク（コンプライアンスリスクを含む）

(2) 重要なリスクの選定プロセス

重要なリスクは、リスク管理・コンプライアンス委員会が以下のプロセスで選定しています。

- ① 上記のグループ横断のリスクについて、「発生する確率」と「発生した時のインパクト」の2軸を用いて値の高いものを「固有リスク」とする
- ② さらに「統制活動の有効性」を評価し、「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いものを重要なリスクに選定

(3) 管理方法

重要なリスク 「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いもの	主管部門または部会がKPI・アクションアイテムを設定し、その進捗状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認 (事業リスクは事業組織が主導し、ビジネスレビューなどで確認)
「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が高いもの	モニタリング対象とし、主管部門または部会の整備・運用状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認
「固有リスク」以外のグループ横断のリスク	事業組織・主管部門で管理し、月次に開催されるビジネスレビューで報告

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

1. 公正な事業活動（独占禁止法違反、不正競争防止違反、反社会的勢力・会社脅迫・強要、賄賂・取引先との癒着、インサイダー取引、循環取引等）
2. 労働・人権（ハラスメント（セクハラ・パワハラなど）、健康・メンタルヘルスマネジメント、安全衛生等）
3. 人的資本の充実（経営人材・グローバル人材の確保、事業ポートフォリオと人材ポートフォリオの不一致等）
4. 製品・サービスの品質・安全性の確保（使用禁止物質の使用、品質偽装、リコール・重大クレーム等）
5. メディカル製品・サービスの品質・安全性の確保（使用禁止物質の使用、薬機法違反）
6. 知的財産権（特許権侵害、情報のコンタミネーション等）

7. サプライチェーンマネジメント（サプライヤー管理（労働・人権、安全衛生、環境、情報セキュリティ、コンプライアンス）、児童労働・強制労働等）
 8. 環境保全（気候変動への対応、廃棄物の管理、化学物質の管理、水質汚濁等）
 9. 貿易管理（貿易管理（外為法・関税法違反等））
 10. 情報システム（機密情報・個人情報の窃取・漏えい、SNSによる情報漏えい、マルウェア感染等）
 11. 資産管理（会社財産（金員）の流用、会社資産の盗難・損失）
 12. 事業継続（天災（地震、台風、洪水等）、火災・事故）
 13. 事業戦略（競争環境・市場環境の変化）
 14. 事業開発（開発遅延、技術の途絶）
 15. 生産活動（設計不良、不良品の流出）
 16. 財務（資金計画の失敗、為替変動）
- ※（ ）内はリスクの例

リスクアセスメントの結果、国内 NISSHA グループでは公正な事業活動、労働・人権、製品・サービスの品質・安全性、メディカル製品・サービスの品質・安全性、サプライチェーンマネジメント、情報システム、事業継続が、海外 NISSHA グループでは労働・人権、財務、公正な事業活動、情報システム、事業継続、サプライチェーンマネジメントが重要なリスクとして選定されています。

28-5 企業倫理・コンプライアンスの推進

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

■ 推進体制

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

■ 啓発活動

法務部は、推進責任者、推進担当者のさらなる意識向上のために、研修等を実施しています。2022年度は、国内 NISSHA グループの推進責任者、推進担当者に向けて、改正公益通報者保護法施行に伴う内部通報制度の研修を行いました。

また、海外については、EU、中国、北米拠点で地域の特性に応じたリスクの洗い出し、低減活動を行っています。2022年度は、賄賂・取引先との癒着を排除するため、EU 拠点や中国拠点では社内規程の見直しやサプライヤーからの誓約書等を取得するなどの取り組みを行いました。

■ 全社一斉研修等

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

2022年度、国内拠点では、リスクアセスメントの結果選定された重要なリスクに対応する情報の適切な取り扱い、ハラスメント、経費不正などの腐敗を研修テーマとして取り上げました。欧米やアジア拠点でも、当社グループで重視している事例を紹介し、国内・海外のすべての拠点において、それぞれの業務内容に関連する法令・慣習に対応した研修を実施しています。

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

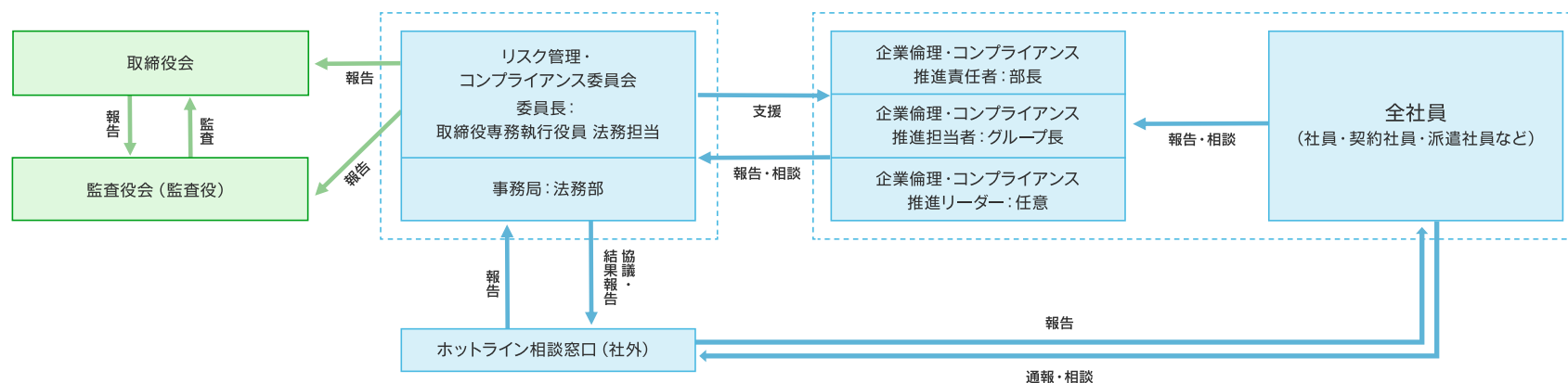
■ 役員研修等

当社グループでは、全社一斉研修のほか、役員向けにもコンプライアンス研修を実施しています。

2023年4月には、社外講師(弁護士)を迎え、情報の取り扱い(インサイダー取引規制含む)に関する研修を行いました。また、薬機法法令遵守体制の構築(2021年8月1日改正法施行)として、「役職員への教育」等、要求事項に対する継続的な対応を行っています。2023年4月には京都府(出前語らい・専門職員派遣)による協力の下で、薬務課専門職員による「経営層への教育」研修を実施しました。

薬機法のコンプライアンスに関しては、当社グループの重点市場である医療機器分野をより一層推進していくため、上記研修等の実施に加え、2021年度から薬事相談窓口を設置しています。

企業倫理・ コンプライアンス体制図



28-6 ホットライン相談窓口

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

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

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

内部通報規程には、以下を含む内容が定められています。

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

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

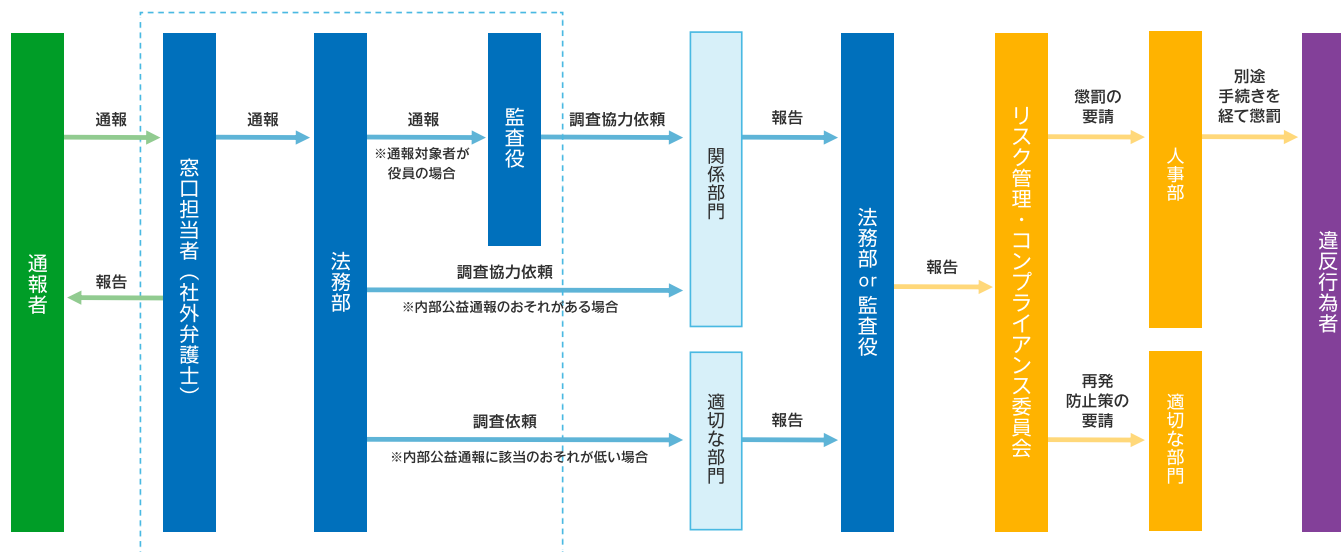
慮しながら調査・確認を行います。その内容はリスク管理・コンプライアンス委員会において報告、必要に応じて審議され、その後、調査・審議結果に応じた措置が行われます。

なお、2022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）：4件（うちハラスメントに関するものが3件。いずれも注意指導や職場環境の改善を実施し、是正が完了しました。概要はイントラネットで周知し、行為者以外へも注意喚起を実施し、再発防止策を講じました。）
- サプライヤー相談窓口：0件

海外においても、従来より中国および東南アジアの一部のグループ会社で通報窓口を設置・運用しているほか、2023年度に北米や欧州の一部拠点を対象とする通報窓口の運用を開始する予定です。

ホットライン対応体制図



28-7 反社会的勢力への対応

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

29. 情報セキュリティ

29-1 基本方針・基本原則

NISSHA グループは、「情報セキュリティ基本方針」および具体的な行動・規律を示す「情報セキュリティ基本原則」のもと、全社を適用範囲とする ISO27001 をベースとした情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) を構築しその運用を継続しています。お客さまやサプライヤーさまなどからお預かりした重要な情報や、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漏えいなどの脅威から保護しています。

情報セキュリティ基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

情報セキュリティ基本原則

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

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

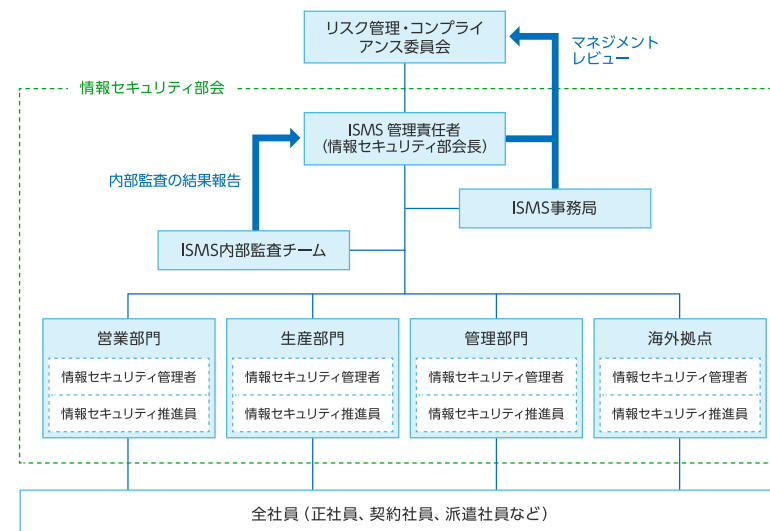
29-2 体制

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

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

* ISMS=Information security management system

情報セキュリティ管理体制図



国内	264名	情報セキュリティ管理者	83名
		情報セキュリティ推進員	181名
海外	51名	情報セキュリティ管理者	17名
		情報セキュリティ推進員	34名

29-3 マネジメントシステムの展開

当社グループは、国内外のすべての拠点において ISMS を運用しています。

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



29-4 リスク低減の取り組み

当社グループは、リスク管理・コンプライアンス委員会で管理の対象とするリスクの一つとして「情報システム(機密情報・個人情報・情報セキュリティ)」を設定しています。2020 年度は「営業秘密の管理の適正化と運用」に取り組み、2021 年度はこの運用を浸透させ、実施状況を内部監査し海外への展開を進めました。2022 年度は海外の内部監査の実効性強化と教育、意識の向上を目的として、現地サイドに内部監査員を設置する取り組みをスタートさせました。情報資産は、他社との差別化を図り競争力を高める重要な情報であり、情報漏えいなどのリスクの低減が必須です。ISMS 内部監査を通じ、重要度に応じた管理方法の浸透、特に営業秘密に関する厳格な管理の徹底を行っています。

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

29-5 教育

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

当社グループでは、社内で定めた情報セキュリティポリシーを反映した教育資料をもとに、e-Learning などを活用し全社員を対象とした社員研修を実施しています。2022 年度の研修受講率は 98.9%でした。今後はさらに現場での管理、意識レベルを高めるために、それぞれの職場におけるセキュリティ責任者への教育にも力を入れていきます。

30. 貿易管理

30-1 基本方針・基本原則

2022年度のNISSHAグループの海外売上高比率は88.3%となりました。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です。

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

貿易管理基本方針

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

貿易管理基本原則

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

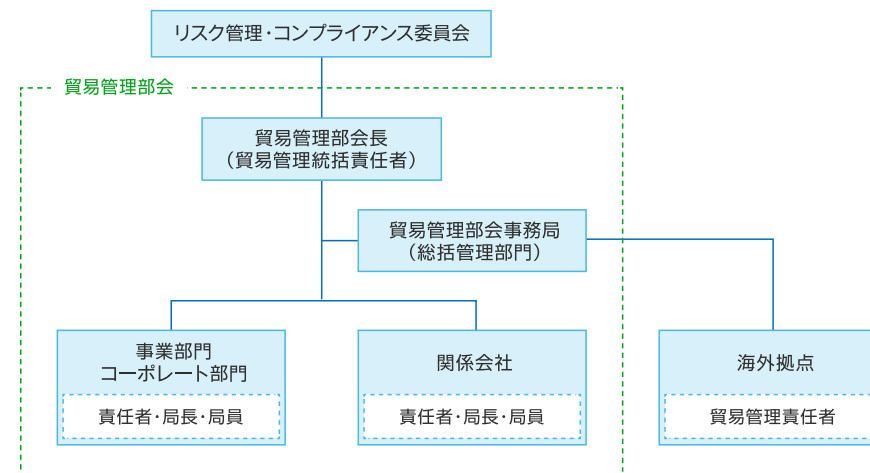
NISSHA 株式会社
上席執行役員 最高サプライチェーン責任者
青山 美民

制定 2016年10月1日 改訂 2022年5月1日

30-2 体制

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

国内NISSHAグループでは、事業部門やコーポレート管理部門、関係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・貿易管理基本原則、貿易管理基本規程の浸透を図るとともに、管理文書の整備を進めています。

30-3 AEO承認取得

当社は日本国内において、2014年6月にAEO特定輸出者、2015年6月にはAEO特例輸入者の承認を取得しました。2019年10月にはこれらの2回目となる維持審査を受け、いずれの承認も維持しています。2022年12月28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59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ました。2022年5月には維持審査を受け、いずれの承認も維持しています。

AEO承認書



AEO(Authorized Economic Operator)制度

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

30-5 教育

2020年度からは輸出入実務に必要な「研修テーマ」を決めて実務者向け教育を実施しています。2022年度は、所属部門にかかわらず国内で新たに貿易業務に関わる実務者122人に対して教育を実施しました。

■ 研修テーマ

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

30-4 2022年度の取り組み

2022年度は、前年度に引き続き「輸出入時の適正・適法な運用の実施」を目指して、次の2項目に取り組みました。

- 目標1「非違申告案件の発生0件」：2022年度は12件の発生がありました。そのうちの3分の2の件数を発生させた職場においては、部門長が「撲滅宣言」を発令し集中した改善活動を行った結果、その後の発生は減少しました。
- 目標2「加算要素の申告漏れ0件」：発生防止のため構築した社内事後チェックの仕組みを、関係部門との協力のもと定期的に機能させることにより、前年度に引き続き2022年度も申告漏れは0件となりました。

31. 腐敗防止

31-1 ガイドライン

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

NISSHAグループ腐敗行為の禁止に関するガイドライン

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

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2017年4月1日 改訂 2018年1月1日

31-2 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。2022年度は、企業倫理・コンプライアンスの全社一斉研修において、事例問題の一つとして経費の不正利用を取り上げたほか、国内グループにおいては経費精算のフローを見直しました。さらに2022年度は、EUおよび中国拠点において、既存の制度を見直し、サプライヤーから誓約書を取得するなどの対応を行いました。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、定期的に内部監査を実施しています。

なお、当社グループでは、2022年度において腐敗行為に該当する事例は確認されていません。

32. 事業継続

32-1 基本方針・基本原則

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

事業継続計画基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

事業継続計画基本原則

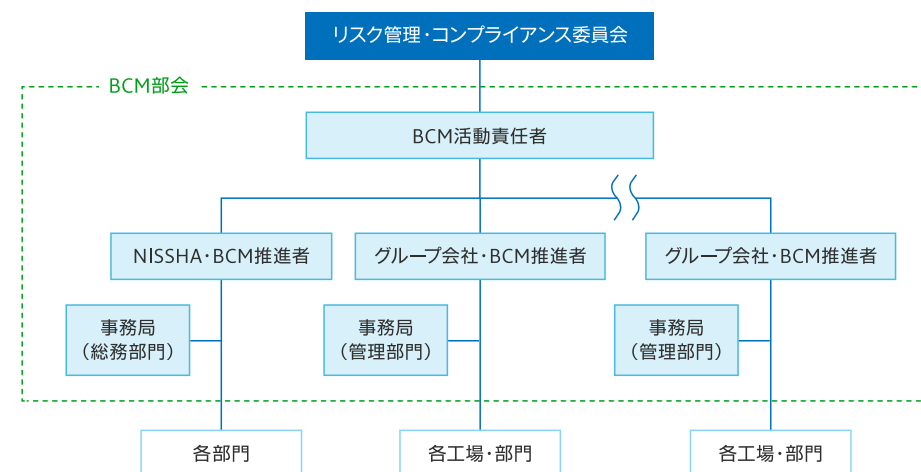
1. 重大な事業の中断事象が発生した場合には、人命の安全を第一に確保するとともに、二次災害の発生を防止します。
2. 建物、設備、情報システム、人的資源、サプライヤーを重要な経営資源・ステークホルダーと定義し、事業継続計画を策定します。また、事業環境の変化を考慮し、定期的に計画を見直します。
3. 優先的に継続・復旧すべき事業を明確化し、目標時間内の復旧を実現します。
4. 事業継続に関する教育ならびに訓練を定期的実施し、組織的な危機対応能力の向上に取り組めます。
5. 地域社会との協調、復旧・復興支援などを通じて社会に貢献します。
6. 事業継続に関する法令、国内外の指針、その他の規範等を順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

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

32-2 体制

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

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



32-3 取り組み

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

事業復旧対応については、BCM（事業継続マネジメント）基本計画書を策定し、重要な事業拠点が早期に事業復旧するための具体的な実施事項を定めています。そして、経営層を含む BCP（事業継続計画）訓練を定期的に行い、実効性の検証に努めています。また、関連文書の最新版管理を徹底するなど、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。

安否確認システムの運用

当社では、地震や台風等の大規模な自然災害やパンデミック発生などの緊急時に、社員の安否を円滑かつ迅速に把握することを目的とし、社員自らが安否の情報を登録するシステムを導入しています。年 2 回の防災訓練では、社員宛てにメールを一斉送信し、回答された内容をもとに管理者が所属メンバーの安否を確認する「安否確認訓練」も項目の一つとして実施し、有事に備えています。

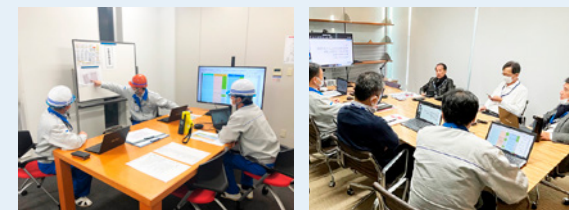


経営層BCP訓練を実施

当社は、BCM 部会のアクションプランに沿った BCP（事業継続計画）訓練を、年に 1 回実施しています。これは当社の BCP が地震などの有事の際、適切に機能することを確認するシミュレーション訓練です。2022 年度は経営層を対象に、NISSHA グループのナイツック工業（NII）甲賀工場において、夜間に工場内での火災発生を想定した BCP 訓練を実施しました。

より現実味のある訓練とするため、関係者には開催日時を事前に伝えずに夜間に招集し、オンラインで実施しました。訓練は社長を対策本部長とした本社対策本部と、NII 甲賀の拠点对策本部の立ち上げからはじまり、事業部、戦略・管理部門から担当者がそれぞれの責任範囲で活発に発言し、社員の安全確保や事業リスクの最小化に努めました。有事対応に向けた準備の必要性や、役割の確保などの課題が浮かび上がる有意義な訓練となりました。

当社では、BCP/BCM の構築・運用は会社の競争力を高め、企業価値の向上にもつながる重要な取り組みであると考えており、さまざまなシミュレーションに基づいた訓練を毎年継続実施する計画です。



リスクサーベイの実施

当社グループは、国内・海外の関係会社において毎年リスクサーベイを実施しています。実施にあたってはリスクコンサルティングの専門家の知見を活かしています。2022年度は亀岡工場を対象として実施しました。

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

全体的な評価は良好であった一方で、部分的には改善が必要との指摘もありましたが、それらに対してはきめ細かく速やかに対応することで防災レベルを高めています。



亀岡工場

33. 税務原則

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

税務原則

原則

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

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

1. タックスプランニングに対するグループの姿勢

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

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

2. グループが許容可能な税務に関するリスクの範囲

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

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

3. 各国税務当局との関係に関するグループのアプローチ

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

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

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

4. 税務に関するリスクマネジメントおよびガバナンス体制に関するアプローチ

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

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

NISSHA株式会社

上席執行役員 兼 最高財務責任者

神谷 均

制定2017年12月25日 改訂2022年5月1日

34. 責任ある鉱物調達

34-1 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。当社グループの製品に略奪・暴行・強制労働などの人権侵害に関わる武装集団の資金源となる紛争鉱物を使用した材料を用いないという考えを明確に示すとともに、OECDの紛争鉱物デュー・デリジェンスガイダンスに沿って取り組んでいます。

責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方

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

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

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

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定2014年3月12日 改訂2018年1月1日

34-2 取り組み

34-2-1 3TGの使用状況

当社グループの製品に使用している3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）は、下表の通りです。

セグメント	該当する製品群	使用している3TG
産業資材	加飾（モビリティ）・加飾（家電その他）のごく一部	スズ
デバイス	タブレット向け、スマートフォン向け、ゲーム機・産業用端末（物流関連）・モビリティ向け、ガスセンサーなど	スズ、タングステン、タンタル、金
メディカルテクノロジー	医療機器（CDMO）のごく一部	スズ、タングステン、金

※セグメントおよび製品群の名称は、有価証券報告書の「25 売上高（2）収益の分解」に合わせています。2022年度の売上高に占める、紛争鉱物を使用した製品の売上高の割合は、約40%です。

34-2-2 サプライヤーさまへの調査依頼

当社グループでは、主に量産品に投入する材料に使用されている3TGについて、関係する事業部が中心となり、原則として年に1回、サプライヤーさまに最新のCMRT（Conflict Minerals Reporting Template）による調査をお願いしています。そして、サプライヤーさまから提出いただいたCMRTをもとに、当社のCMRTを作成しお客さまに提出しています。

サプライヤーさまから提出いただいたCMRTについては、その内容を確認し、既に廃業していたり、名称が変更になった精錬所などがあった場合には、サプライヤーさまに再調査を依頼しています。

2022年度の調査においては、米政府などのロシア制裁の影響により RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）適合リストから削除された精製所、お客さまから要請があった使用不可の精錬所への対応に加えて、使用する 3TG については Conformant Smelters & Refiners（適合製錬所・精製所）からの調達となるようにサプライヤーさまに働きかけました。とりわけ金については、LBMA Good Delivery List or RJC COP or COC certified、および Conformant to RMAP Gold Standard に掲載された精製所に調達先を移行するようサプライヤーさまに依頼しています。こうした取り組みは、今後も継続していく考えです。

34-2-3 特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施

サプライヤーさまから提出いただいた CMRT の精錬所情報に、非認証精錬所がある場合には、サプライヤーさまに RMAP 監査プログラムの活用をお願いするケースがあります。また、3TG について、サプライヤーチェーンの上流において武装勢力や人権侵害などに関わる精錬所との関係が明らかになった場合には、お客さまからの要請に沿って、厳しい措置をとることを検討しますが、2022年度においてそうした事例はありませんでした。

34-2-4 3TG調査結果について

RMI (Responsible Minerals Initiative) が提供する CMRT は、回答に際しての申告範囲を①カンパニーレベル②プロダクトレベル③ユーザーの定義するレベルから選択できるように設計されていますが、当社グループの製品に使用される部品・材料に含まれる鉱物の製錬業者を確実に確認するため、サプライヤーさまに対して、プロダクトレベルの回答をお願いしています。このような調査により、認証を取得していない精錬所・精製所などリスクを低減すべき対象を特定することが可能となり、実効性のあるデューデリジェンスにつながるものと考えています。

2022年度の3TGについての調査では、ほぼすべての製品群で100%のサプライヤーさまから回答を提出していただきました。サプライヤーさまからの回答を分析した結果、RMIから認定されていない製錬業者が含まれていたケースでは、サプライヤーさまの変更や RMAP 監査プログラムの活用をお願いするなどのリスク低減の対応を取りました。

	2022年度				
	スズ	タンタル	タングステン	金	合計（延数）
製錬所、精製所総数	64	33	36	91	224
うちコンフォーマント認証を受けた製錬所および精製所総数	55	33	34	87	209

※上表は、3TGを使用しているほぼすべての製品群をカバーしています。

最近では、コバルトなど、3TG以外の鉱物についても、拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）を用いたお客さまによる調査が届くようになりました。

こうした状況を踏まえて、当社が現在運用している、「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」についても、人権侵害だけではなく環境といった視点を盛り込むことを検討しています。

35. マネジメントシステム等の認証取得状況

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。(2023年6月現在)

■ 品質

対象エリア	ISO9001
	品質
NISSHA 株式会社	○ ^{*1}
ナイトテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社	○ ^{*2}
ナイトテック工業株式会社	○
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社	○
NISSHA エフエイト株式会社	○ ^{*3}
NISSHA ビジネスサービス株式会社	○
NISSHA エフアイエス株式会社	○
Nissha Metallizing Solutions N.V.	○
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.	○
Nissha Metallizing Solutions GmbH	○
Nissha Metallizing Solutions Ltd.	○
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda	○
Nissha Schuster Kunststofftechnik	○
Nissha Back Stickers	○
Nissha Back Stickers International	○
Nissha SB Poland Sp.zo.o.	○
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. 京都本社、東京支社、亀岡工場の産業資材事業部・デバイス事業部・事業開発室RB事業開発部の営業、購買、設計・開発、生産、ロジスティクス部門で取得しています。

*2. 特定のお客さまの製品のみを製造している加賀工場、津工場については取得していません。

*3. 京都Studioのみが取得しています。

■ 品質

対象エリア	ISO13485
	医療機器
NISSHA 株式会社	○ ^{*4}
ナイトテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社	○ ^{*5}
Graphic Controls Acquisition Corp.	○
Lead-Lok, Inc.	○
CEA Medical Manufacturing, Inc.	○
Sequel Special Products, LLC	○
Nissha Medical Technologies (Ohio), Inc.	○
Nissha Medical Technologies SAS	○
Nissha Medical Technologies Ltd.	○
CEA Global Dominicana, S.R.L.	○
日写（昆山）精密模具有限公司	○
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.	○

*4. 京都本社のBSブローフホルダー EXと電極製品に関する部門が対象です。

*5. 京都サイトのBSブローフホルダーEXの製造に関連する部門のみが対象です。

■ 品質

対象エリア	ISO22716
	化粧品
NISSHA 株式会社	○ ^{*6}

*6. 京都本社 事業開発室PCBU生産部での化粧品マイクロニードルパッチの製造で取得しています。

■ 品質

対象エリア	IATF16949
	自動車
NISSHA 株式会社	○ ^{*7}
ナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社	○ ^{*8}
Nissha Eimo Technologies	○
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.	○
Nissha Schuster Kunststofftechnik	○
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.	○

*7. 京都本社、亀岡工場の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。

*8. 姫路工場、京都サイトのみが取得しています。

■ 環境

対象エリア	ISO14001
	環境
NISSHA 株式会社 京都本社	○ ^{*9}
ナイトック工業株式会社 本社 甲賀工場	○
ナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 本社 姫路工場	○
加賀工場	○
津（生産拠点）	○
京都（生産拠点）	○
NISSHA エフアイエス株式会社	○
NISSHA ビジネスサービス株式会社	○
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.	○
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.	○
Nissha Metallizing Solutions GmbH	○
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda	○
Nissha Medical Technologies SAS	○
Nissha Schuster Kunststofftechnik	○
Nissha Back Stickers	○
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.	○

*9. 管理部門、設計開発部門のみが取得しています。

■ エネルギー

対象エリア	ISO50001 エネルギー
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.	○
Nissha Metallizing Solutions GmbH	○
Nissha Schuster Kunststofftechnik	○
Nissha Back Stickers	○

■ 労働安全衛生

対象エリア	ISO45001 労働安全 衛生
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.	○
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda	○

■ 情報セキュリティ

対象エリア	ISO27001
	情報セキュリティ
NISSHA 株式会社 京都本社	○
東京支社	○
名古屋営業所	○
亀岡工場	○
ナイツック工業株式会社 本社 甲賀工場	○
亀岡工場	○ ^{*10}
ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 本社 姫路工場	○
加賀工場	○
津（生産拠点）	○
京都（生産拠点）	○
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	○
大阪営業所	○
東京営業所	○
亀岡工場	○ ^{*10}
NISSHA エフエイト株式会社 東京 Studio	○
京都 Studio	○
NISSHA ビジネスサービス株式会社	○

*10. 認証はNISSHA株式会社亀岡サイトに含まれます。

■ その他

対象エリア	FSC COC	PEFC	EN15593	EC93/42/EEC
NISSHA 株式会社	○ ^{*11}			
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 京都本社	○			
大阪営業所	○			
東京営業所	○			
亀岡工場	○			
Nissha Metallizing Solutions N.V.	○			
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.	○	○		
Nissha Metallizing Solutions GmbH	○	○	○	
Nissha Metallizing Solutions Ltd.	○			
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda	○			
Graphic Controls Acquisition Corp.				○
Nissha Medical Technologies SAS				○
Nissha Medical Technologies Ltd.				○

*11. NISSHA株式会社における用紙購買部門が対象です。

36. GRIスタンダード対照表

NISSHA サステナビリティレポート 2023 は、GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダードを参照しています。同スタンダードと当社のサステナビリティ情報の関連は、下表の通りです。

なお、特に記載のない限り、NISSHA 情報掲載頁には NISSHA サステナビリティレポート 2023 の掲載箇所を示しています。

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
一般開示事項				
1. 組織と報告実務				
GRI 2: 一般開示事項 2021	2-1	組織の詳細 当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要 当社 Web サイト NISSHA について > グループ会社一覧		
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	1-4 報告対象範囲	1-1
			1-5 主な関係各社と事業内容	1-2
			1-6 主な報告範囲の変更 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 p10-12	1-2
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	1-3 発行時期	1-1
			1-7 発行部門およびお問い合わせ先	1-2
2-4	情報の修正・訂正記述	15-1 NISSHA グループの人員構成 > 管理職の構成 (国内 NISSHA グループ) 15-4 女性活躍推進の取り組み	15-2 15-3	
2-5	外部保証	8. 第三者検証	8	
2. 活動と労働者				
	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	1. 編集方針	1-1
			21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ 当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要 当社 Web サイト NISSHA について > すぐわかる NISSHA の事業 当社 Web サイト 製品・サービス > 対象市場から探す	21-1
	2-7	従業員	15-1 NISSHA グループの人員構成	15-1
	2-8	従業員以外の労働者	-	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
3. ガバナンス				
2-9	ガバナンスの構造と構成	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2	
		25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	25-1	
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	25-3 取締役・取締役会、25-4 指名・報酬委員会	25-2
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	25-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割	25-4
	2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	3-1 Nissha Philosophy、3-2 サステナビリティビジョン (2030 年のあるべき姿)、3-3 サステナビリティ推進体制、3-4 マテリアリティ (重要項目) と KPI	3-1
			13-5 労働組合との関係	13-3
			27. 内部統制システム	26, 27
	2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	3-3 サステナビリティ推進体制 25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	3-2 25-1
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2
	2-15	利益相反	25-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割	25-4
			当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 p50-51、58-60	
	2-16	重大な懸念事項の伝達	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2
			27. 内部統制システム	26, 27
28-5 企業倫理・コンプライアンスの推進			28-4	
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	25-3 取締役・取締役会 > 取締役に必要なスキルとダイバーシティ	25-3	
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	25-3 取締役・取締役会 > 取締役の選解任に関する方針と手続、取締役会の実効性評価、選任の理由および 2022 年度取締役会への出席状況	25-2	
2-19	報酬方針	25-6 取締役および監査役の報酬等	25-8	
		当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 p55-57		

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
2-20	報酬の決定プロセス	25-6 取締役および監査役の報酬等 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > Nissha Report 2023 p66	25-8
		当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 p55-57	
2-21	年間報酬総額の比率	-	
4. 戦略、方針、実務慣行			
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	2. CEO メッセージ	2
2-23	方針声明	3-1 Nissha Philosophy	3-1
		4. 環境基本方針と管理体制	4-1
		13-1 基本方針	13-1
		27. 内部統制システム	26, 27
2-24	方針声明の実践	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
		13-3 労働・人権に関する取り組み	13-2
		27. 内部統制システム	26, 27
		28-5 企業倫理・コンプライアンスの推進	28-4
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	28-6 ホットライン相談窓口	28-5
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	13-4 ハラスメント防止	13-3
		28-6 ホットライン相談窓口	28-5
2-27	法規制遵守	10. 化学物質と環境リスクの管理	10-1
		12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績	12-1
		21-4 CSR 監査と SAQ	21-2
		31. 腐敗防止	31
2-28	会員資格を持つ団体	3-5-1 当社が参画するイニシアティブ	3-8
		22-3 地域における主要な会員資格 (NISSHA)	22-2
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	3-6 NISSHA グループのステークホルダー	3-11

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
	2-30 労働協約	13-5 労働組合との関係	13-3
マテリアルな項目			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	3-4-1 マテリアリティの特定
	3-2	マテリアルな項目のリスト	3-4 マテリアリティ (重要項目) と KPI
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	3-4-1 マテリアリティの特定
		4. 環境基本方針と管理体制	4-1
		6. 気候変動への対応 (TCFD 提言への対応)	6-1
		12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績	12-1
		13-1 基本方針、13-2 体制、13-3 労働・人権に関する取り組み	13-1
		14-1 基本方針、14-2 新人事制度、14-3 ESG タスクフォースの取り組み、14-4 タレントマネジメントシステム	14-1
		16-2 国内 NISSHA グループの研修制度、16-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援、16-4 キャリアプラン支援、16-6 研修の内製化	16-2
		18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム	18-1
		21-1 基本原則 > CSR 調達ガイドライン	21-1
		23-1 基本方針・Nissha Quality Way	23-1
		27. 内部統制システム	26, 27
		28. リスク管理・コンプライアンス	28-1
		29. 情報セキュリティ	29-1
		30. 貿易管理	30-1
		32. 事業継続	32-1
		33. 税務原則	33

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
経済			
経済パフォーマンス			
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 第 5 【経理の状況】 1 【連結財務諸表等】
	201-2	気候変動による財務上の影響、 その他のリスクと機会	4-3 環境マネジメントシステム (EMS)
			6. 気候変動への対応 (TCFD 提言への対応)
	201-3	確定給付型年金制度の負担、 その他の退職金制度	28. リスク管理・コンプライアンス
当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 p17,19-21			
201-4	政府から受けた資金援助	17-15 退職金制度 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 104 期 p77	
地域経済での存在感			
GRI 202: 地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	-
	202-2	地域コミュニティから採用した 上級管理職の割合	15-1 NISSHA グループの人員構成
間接的な経済的インパクト			
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	-
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-
調達慣行			
GRI 204: 調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
腐敗防止			
GRI 205: 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	28. リスク管理・コンプライアンス 31. 腐敗防止
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	31. 腐敗防止
反競争的行為			
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	(該当なし)
税金			
GRI 207: 税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	33. 税務原則
	207-2	税務ガバナンス、管理、および リスクマネジメント	33. 税務原則
	207-3	税務に関連するステークホルダー・ エンゲージメントおよび懸念への対応	33. 税務原則
	207-4	国別の報告	-
環境			
原材料			
GRI 301: 原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	5. 事業活動による環境影響
	301-2	使用したりサイクル材料	-
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-
エネルギー			
GRI 302: エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	5. 事業活動による環境影響
			7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み
	302-2	組織外のエネルギー消費量	7-6 スコープ 3 把握の取り組み
	302-3	エネルギー原単位	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み
	302-4	エネルギー消費量の削減	5. 事業活動による環境影響
302-5	製品およびサービスのエネルギー 必要量の削減	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	
		-	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
水と排水				
GRI 303：水と排水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	11-3 ストレス地域の把握、11-4 取水・排水の管理、11-5 水の適正利用への取り組み、11-6 水に関するデータ	11-1
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	10-6 水質汚染の予防 11-1 基本的な考え方、11-3 ストレス地域の把握、11-4 取水・排水の管理	10-5 11-1
	303-3	取水	5. 事業活動による環境影響 11-6 水に関するデータ	5-1 11-2
	303-4	排水	5. 事業活動による環境影響 10-6 水質汚染の予防 11-6 水に関するデータ	5-1 10-5 11-2
	303-5	水消費	-	
生物多様性				
GRI 304：生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-	
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-	
	304-3	生息地の保護・復元	-	
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-	
大気への排出				
GRI 305：大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）	5. 事業活動による環境影響	5-1
			7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2）	5. 事業活動による環境影響	5-1
			7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 3）	5. 事業活動による環境影響	5-1
			7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	5. 事業活動による環境影響	5-1
			7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-		
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	5. 事業活動による環境影響	5-1	
		7-3 CO ₂ 排出量およびエネルギー等の消費量の推移 10-8 大気汚染の防止	7-2 10-7	
廃棄物				
GRI 306：廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	9-2 廃棄物および有価物のリスク管理	9
			9-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	9
	306-3	発生した廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1
			9-1 NISSHA グループの廃棄物排出量	9
	306-4	処分されなかった廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1
9-1 NISSHA グループの廃棄物排出量			9	
306-5	処分された廃棄物	5. 事業活動による環境影響 9-1 NISSHA グループの廃棄物排出量	5-1 9	

GRIスタンダード	開示項目		NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
環境コンプライアンス				
GRI 307：環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反	10. 化学物質と環境リスクの管理 12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 21-4 CSR 監査と SAQ	10-1 12-1 21-2
サプライヤーの環境面のアセスメント				
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-	
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と SAQ	12-1 21-1
社会				
雇用				
GRI 401：雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	15-1 NISSHA グループの人員構成	15-1
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-	
	401-3	育児休暇	17-4 育児・介護支援制度	17-2
労使関係				
GRI 402：労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	13-5 労働組合との関係	13-3
労働安全衛生				
GRI 403：労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム 35. マネジメントシステム等の認証取得状況	18-1 35-1
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2022 年度の取り組み 32-3 取り組み、リスクサーベイの実施	18-1 32-2
	403-3	労働衛生サービス	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2022 年度の取り組み	18-1
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2022 年度の取り組み	18-1

GRIスタンダード	開示項目		NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	18-5 安全衛生教育・研修	18-2
	403-6	労働者の健康増進	19. 健康経営	19-1
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2022 年度の取り組み	18-1
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム	18-1
	403-9	労働関連の傷害	18-4 労働災害の発生状況	18-2
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	18-4 労働災害の発生状況	18-2
研修と教育				
GRI 404：研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	16-5 研修実績	16-3
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	14-4 タレントマネジメントシステム 15-4 女性活躍推進の取り組み 16. 人材育成 17-11 社内公募制度、17-12 表彰制度（対象：NISSHA グループ）、17-13 キャリアリターン制度 20-2 取り組み>教育 21-5 購買人材の育成 29-5 教育 30-5 教育	14-3 15-3 16-1 17-5 20 21-3 29-2 30-2
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	14-5 公正な評価・処遇	14-3

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
ダイバーシティと機会均等			
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	15-1 NISSHA グループの人員構成 25-3 取締役、取締役会>取締役に必要なスキルとダイバーシティ、25-7 執行役員>執行役員のダイバーシティ
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	14-6 賞金の管理
非差別			
GRI 406：非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	-
結社の自由と団体交渉			
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	13-5 労働組合との関係
			21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と SAQ
児童労働			
GRI 408：児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	13-1 基本方針、13-3 労働・人権に関する取り組み
			21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と SAQ
強制労働			
GRI 409：強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	13-1 基本方針、13-3 労働・人権に関する取り組み
			21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と SAQ
保安慣行			
GRI 410：保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
先住民族の権利			
GRI 411：先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
人権アセスメント			
GRI 412：人権アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	13-3 労働・人権に関する取り組み
			21-4 CSR 監査と SAQ
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	-
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-
地域コミュニティ			
GRI 413：地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	-
			-
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-
サプライヤーの社会面のアセスメント			
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-
			-
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と SAQ 34. 責任ある鉱物調達
公共政策			
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治献金	-
顧客の安全衛生			
GRI 416：顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	-
			-
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	23-6 製品の品質・安全性 23-4

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
マーケティングとラベリング			
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	-
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	-
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例報	-
顧客プライバシー			
GRI 418：顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	-
社会経済面のコンプライアンス			
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	-

37. データ集

本データ集は、NISSHA サステナビリティレポートに掲載しているデータを集約したものです（一部、追加情報を含みます）。2018年度から2022年度の5年間のデータを、テーマごとにまとめています。また、巻末に方針・原則・ガイドライン等の掲載先一覧を記載しています。

※バウンダリには、NISSHA株式会社を「NISSHA」、NISSHA株式会社を含むグループ会社全体を「NISSHAグループ」と記載しています。また、「NISSHAグループ」のうち国内の会社は「国内NISSHAグループ」、会社ごとの情報はその会社名を以下の通り記載しているほか、国内外の生産拠点をまとめたものはその旨を記載しています。

- NII：ナイテック工業株式会社
- NPT：ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社

環境

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
5. 事業活動による環境影響								
生産拠点投入総量	t	NISSHA グループ	118,586	101,398	114,036	127,430	123,982	
国内生産拠点投入総量	t	国内生産拠点	27,853	19,612	20,482	22,981	19,114	
PET/ アクリルフィルム	産業資材	t	国内生産拠点	1,311	1,123	978	1,165	1,057
溶剤	産業資材	t	国内生産拠点	1,099	841	686	843	748
インキ・その他	産業資材	t	国内生産拠点	1,001	858	778	845	811
製品工程材料	デバイス	t	国内生産拠点	15,522	10,702	12,103	13,729	11,244
その他	デバイス	t	国内生産拠点	2,064	1,621	1,849	1,589	900
製品原料	メディカル ^{*1}	t	国内生産拠点	n/a	n/a	n/a	55	73
用紙	その他 ^{*2}	t	国内生産拠点	6,534	4,348	3,958	4,424	3,764
インキ・その他	その他 ^{*2}	t	国内生産拠点	139	83	75	84	72

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

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

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
海外生産拠点投入総量	t	海外生産拠点	90,732	81,786	93,553	104,449	104,868	
樹脂	t	海外生産拠点	5,394	1,636	1,290	4,506	6,075	
金型および金型材料	t	海外生産拠点	90	85	90	120	113	
タッチセンサー	t	海外生産拠点	1	0	0	0	0	
紙類	t	海外生産拠点	77,217	69,630	78,391	88,131	88,318	
ボール紙	t	海外生産拠点	179	1,391	1,752	1,073	123	
アルミニウム	t	海外生産拠点	213	140	2,594	2,218	1,991	
化学物質	t	海外生産拠点	6,391	5,204	6,560	6,105	6,551	
その他	t	海外生産拠点	367	1,571	1,031	568	1,438	
エネルギー	電力	MWh	国内外生産拠点	285,404	274,593	257,464	264,973	250,732
	ガス	千 m ³	国内外生産拠点	10,410	11,585	9,085	10,558	10,485
水	上水	千 m ³	国内外生産拠点	1,252	1,291	1,287	1,249	993
	井戸水	千 m ³	国内外生産拠点	10	103	40	46	49
	工業用水	千 m ³	国内外生産拠点	2,158	1,943	1,725	1,670	1,549
国内生産拠点廃棄物排出量	t	国内生産拠点	21,994	16,437	18,538	17,465	13,606	
再生資源（有価物）	t	国内生産拠点	8,735	5,877	6,406	5,743	4,203	
再生資源（産業廃棄物）	t	国内生産拠点	13,230	10,537	12,105	11,697	9,380	
単純焼却・埋立廃棄物	t	国内生産拠点	29	23	27	25	22	
海外生産拠点廃棄物排出量	t	海外生産拠点	231	9,156	11,397	13,121	13,601	
再生資源（有価物）	t	海外生産拠点	n/a	7,272	8,433	9,838	10,904	
再生資源（産業廃棄物）	t	海外生産拠点	n/a	666	1,369	1,335	877	
リサイクル不可廃棄物	t	海外生産拠点	n/a	1,218	1,595	1,948	1,819	
※海外生産拠点における廃棄物排出量のデータ把握の対象を、2019年度より拡大しました。								
VOC	t	国内外生産拠点	1,069	808	700	826	752	
排水	千 m ³	国内外生産拠点	3,334	3,305	3,033	2,594	2,342	

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み								
スコープ1 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	国内外生産拠点	23,567	26,603	20,853	24,196	28,435	
スコープ2 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	国内外生産拠点	161,003	152,399	103,351	101,048	86,255	
CO ₂ 排出量	合計	t-CO ₂	184,570	147,266*	124,204	125,244	114,691	
	国内生産拠点	t-CO ₂	131,653	106,788*	85,570	83,652	64,806	
	海外生産拠点	t-CO ₂	52,917	40,478*	38,634	41,592	49,885	
CO ₂ 排出量売上高原単位	t-CO ₂ /百万円	国内外生産拠点	0.89	0.85*	0.69	0.66	0.59	
※2019年度までのCO ₂ 排出係数は固定値を使用、2020年度以降のCO ₂ 排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基にCO ₂ 排出量を算定しています。								
* CO ₂ 排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基にCO ₂ 排出量を算定しています。								
スコープ3 CO ₂ 排出量	合計	t-CO ₂	-	18,162	56,796	67,903	38,854	117,496
	購入した製品・サービス	t-CO ₂	-	n/a	n/a	n/a	n/a	50,616*
	資本財	t-CO ₂	-	n/a	n/a	n/a	n/a	17,126
	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	t-CO ₂	-	n/a	n/a	n/a	n/a	15,684
	輸送、配送(上流・購買分)	t-CO ₂	-	10,969	48,682	45,646	18,603	11,096*
	輸送、配送(上流・出荷分)	t-CO ₂	-	3,242	4,553	19,720	17,766	7,398*
	事業からでる廃棄物	t-CO ₂	-	n/a	n/a	n/a	n/a	4,462
	社員の出張	t-CO ₂	-	1,528	1,214	293	281	579*
	社員の通勤	t-CO ₂	-	2,423	2,347	2,244	2,204	2,261*
	販売した製品の使用	t-CO ₂	-	n/a	n/a	n/a	n/a	7,739*
販売した製品の廃棄	t-CO ₂	-	n/a	n/a	n/a	n/a	535	
* 一部第三者検証を受けています。								

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
エネルギー消費量	合計	千GJ	国内外生産拠点	3,328	3,266	2,966	3,124	2,662
	国内生産拠点	千GJ	国内生産拠点	2,372	2,208	1,999	2,040	1,607
	海外生産拠点	千GJ	海外生産拠点	956	1,058	967	1,084	1,055
エネルギー消費量原単位	千GJ/百万円	国内外生産拠点	0.0160	0.0189	0.0165	0.0165	0.0137	
電力消費量	合計	MWh	国内外生産拠点	290,095	274,593	257,464	264,973	250,732
	国内生産拠点	MWh	国内生産拠点	213,581	197,029	183,200	182,488	158,335
	海外生産拠点	MWh	海外生産拠点	76,514	77,563	74,264	82,485	92,397
ガス消費量	合計	千m ³	国内外生産拠点	10,410	11,585	9,085	10,558	10,485
	国内生産拠点	千m ³	国内生産拠点	5,769	5,359	4,166	4,865	4,782
	海外生産拠点	千m ³	海外生産拠点	4,641	6,226	4,919	5,694	5,703
ガソリン・軽油・重油消費量	合計	kl	国内外生産拠点	154	246	205	220	207
	国内生産拠点	kl	国内生産拠点	98	97	72	70	60
	海外生産拠点	kl	海外生産拠点	56	150	133	151	147
9. 廃棄物の管理								
再生・再資源化率	%	国内 NISSHAグループ	99.9	99.9	99.9	99.9	99.8	
10. 化学物質と環境リスクの管理								
ナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場 水質測定								
排水量	m ³	NPT 姫路工場	4,934	4,655	4,156	4,150	3,854	
pH	-	NPT 姫路工場	6.9 / 7.6	6.9 / 7.6	6.8 / 7.5	6.9 / 7.5	6.8 / 7.4	
BOD	mg/l	NPT 姫路工場	2.9	2.8	4.0	3.7	2.6	
COD	mg/l	NPT 姫路工場	4.6	7.3	5.2	4.4	4.8	
SS	mg/l	NPT 姫路工場	3.7	1.6	1.9	2.6	1.1	
ノルマルヘキサン	mg/l	NPT 姫路工場	0.6	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5	
フェノール類	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.005	<0.005	<0.005	<0.005	<0.005	
銅	mg/l	NPT 姫路工場	0.14	0.04	0.05	0.02	0.01	
亜鉛	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.01	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
溶解性鉄	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.01	0.02	0.03	0.03	0.03	
溶解性マンガン	mg/l	NPT 姫路工場	0.05	0.04	0.04	0.04	0.02	
クロム	mg/l	NPT 姫路工場	< 0.02	<0.02	<0.02	<0.02	<0.02	
窒素	mg/l	NPT 姫路工場	4.8	8.0	4.2	4.5	4.3	
リン	mg/l	NPT 姫路工場	0.05	0.19	0.02	0.03	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								
pH	放流水 (平均)	-	NPT 加賀工場	7.4	7.5	7.5	7.4	7.6
	放流水 (最大)	-	NPT 加賀工場	7.7	7.5	7.7	7.7	7.7
BOD	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	32.6	21.9	23.4	23.3	17.4
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	56.0	34.0	40.0	35.0	24.0
COD	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	55.3	34.0	33.5	37.7	25.8
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	93.0	47.0	47.0	44.0	36.0
SS	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	28.2	9.1	6.3	6.0	7.7
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	63.0	18.0	23.0	10.0	21.0
ノルマルヘキサン	放流水 (平均)	mg/l	NPT 加賀工場	0.5	0.6	0.6	0.5	0.5
	放流水 (最大)	mg/l	NPT 加賀工場	0.5	0.8	0.9	0.5	0.5
ナイテック工業株式会社 甲賀工場 PRTR 法届出対象物質								
53 エチルベンゼン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	1,444	1,211	710	2,273	1,211
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	587	463	286	928	494
80 キシレン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	9,904	9,937	15,745	10,524	12,022
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	4,026	4,075	6,431	4,298	4,910
88 六価クロム化合物	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	0	0	0	850 [*]	0
296 1,2,4-トリメチルベンゼン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	299	265	25	59	1
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	107	95	10	24	0.3

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
300 トルエン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	83,927	100,846	61,535	106,873	57,728
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	36,831	5,520	25,134	43,652	23,579
392 ノルマルヘキサン	大気への排出量	kg	NII 甲賀工場	8,371	4,518	601	258	0
	産廃業者への移動量	kg	NII 甲賀工場	2,375	2,741	245	105	0
* 2021年度の六価クロム化合物の移動量の増加は、工場設備の更新に伴い不要となった材料を廃棄したことによるものです。								
ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場 PRTR 法届出対象物質								
71 塩化第二鉄	大気への排出量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
272 銅水溶性塩 (錯塩を除く)	大気への排出量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 姫路工場	2,023.1	1,352.8	1,820.2	2,677.4	2,491.4
453 モリブデン及びその化合物	大気への排出量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 姫路工場	0	0	0	0	0
ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場 PRTR 法届出対象物質								
71 塩化第二鉄	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
272 銅水溶性塩 (錯塩を除く)	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	0	0	0	0	0
627 ジエチレングリコールモノブチルエーテル	大気への排出量	kg	NPT 加賀工場	n/a	n/a	n/a	n/a	0
	産廃業者への移動量	kg	NPT 加賀工場	n/a	n/a	n/a	n/a	0
12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績								
環境事故件数	件	国内 NISSHA グループ	0	0	0	1 ^{*1}	1 ^{*2}	
*1. 2021年度は、ナイテック工業株式会社甲賀工場で薬液の漏えい事故が1件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。								
*2. 2022年度は、NISSHA エフアイエス株式会社に納入業者のトラックからの燃料の漏えい事故が1件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。								

人権

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
13. 人権								
ハラスメント相談窓口対応件数	件	NISSHA グループ	8	9	8 ^{*1}	12 ^{*1}	- ^{*2}	
*1. 2020年1月からハラスメント相談窓口（社外）とホットライン相談窓口を共通化したことに伴い、2020年度および2021年度のハラスメント相談窓口対応件数は、社内窓口における対応件数のみ掲載しています。								
*2. 2022年7月からハラスメント相談窓口（社内）とホットライン相談窓口を共通化したことに伴い、ホットライン相談窓口通報件数に集約して掲載しています。								
労働組合員数	合計	人	国内 NISSHA グループ	1,386	1,308	1,133	1,106	1,051
	NISSHA 労働組合	人	国内 NISSHA グループ	765	739	649	-	-
	ナイテック工業労働組合	人	国内 NISSHA グループ	436	433	354	-	-
	日本写真印刷コミュニケーションズ労働組合	人	国内 NISSHA グループ	185	136	130	-	-
※2021年1月、NISSHA 株式会社、ナイテック工業株式会社、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社の3社の社員を中心として、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として NISSHA クルアアライアンスが組織されました。								
ストライキ・ロックアウト報告件数	件	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0	

人材

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
14. 人事制度								
賃金の支払実績の男女間のギャップ								
全労働者	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	76.3
うち正規雇用労働者	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	77.7
うち非正規雇用労働者	男性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	100
	女性	-	NISSHA	n/a	n/a	n/a	n/a	56.2

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
※2022年度より集計方法を変更したため、2022年度のみ掲載しています。								
※男性の年間賃金を100とした場合の女性の年間賃金を表しています。								
※賃金には賞与、超過勤務手当、通勤手当、家族手当などを含まず。								
※正規雇用労働者の処遇は男女同一、差は男女の平均勤続年数の違いによる等級構成の違いなどによるものです。								
※非正規雇用労働者には定年後の再雇用契約社員や個別の労働契約による社員など、さまざまな処遇の社員が含まれます。男女間の差の主な理由は非正規雇用ながら管理職の役割を担う男性の割合が多いためです。								
15. ダイバーシティの尊重								
現地採用の最高経営責任者数	人	NISSHA グループ	8	8	8	8	8	
エリア別正規社員数（日本）	合計	人	-	2,362	2,300	1,988	1,990	1,915
	男性	人	-	1,930	1,853	1,587	1,574	1,500
	女性	人	-	432	447	401	416	415
エリア別正規社員数（アジア）	合計	人	-	812	720	674	661	633
	男性	人	-	402	336	310	312	319
	女性	人	-	410	384	364	349	314
エリア別正規社員数（ヨーロッパ）	合計	人	-	551	523	680	698	693
	男性	人	-	351	346	478	505	488
	女性	人	-	200	177	202	193	205
エリア別正規社員数（北米）	合計	人	-	1,160	1,577	1,509	1,539	1,151
	男性	人	-	712	918	841	873	690
	女性	人	-	448	659	668	666	461
エリア別正規社員数（中南米）	合計	人	-	959	598	539	521	933
	男性	人	-	437	239	216	206	365
	女性	人	-	522	359	323	315	568
雇用形態別社員数（正規社員）	合計	人	NISSHA グループ	5,844	5,718	5,390	5,409	5,325
	男性	人	NISSHA グループ	3,832	3,692	3,432	3,470	3,362
	女性	人	NISSHA グループ	2,012	2,026	1,958	1,939	1,963
雇用形態別社員数（非正規社員）	合計	人	NISSHA グループ	2,325	1,741	2,012	1,443	1,438
	男性	人	NISSHA グループ	1,666	1,209	1,429	866	865
	女性	人	NISSHA グループ	659	532	583	577	573

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
人員構成(取締役)	合計	人	NISSHA	9	9	9	9	9
	男性	人	NISSHA	7	8	8	8	8
	女性	人	NISSHA	1	1	1	1	1
人員構成(執行役員) ※取締役兼務者を除く	合計	人	NISSHA	12	12	11	12	12
	男性	人	NISSHA	12	12	11	12	12
	女性	人	NISSHA	0	0	0	0	0
人員構成(NISSHAフェロー)	合計	人	NISSHA	1	1	2	2	1
	男性	人	NISSHA	1	1	2	2	1
	女性	人	NISSHA	0	0	0	0	0
人員構成(管理職)	合計	人	NISSHA	172	172	153	166	163
	男性	人	NISSHA	161	162	145	157	153
	女性	人	NISSHA	11	10	8	9	10
人員構成(社員数合計)	合計	人	NISSHA	819	819	720	731	710
	男性	人	NISSHA	616	609	531	534	513
	女性	人	NISSHA	203	210	189	197	197
人員構成(平均年齢)	平均	才	NISSHA	40.7	39.8	41.5	42.2	42.9
	男性	才	NISSHA	42.1	42.9	43.0	43.8	44.7
	女性	才	NISSHA	36.5	36.7	37.3	37.8	38.2
人員構成(平均勤続年数)	平均	年	NISSHA	13.5	13.2	14.4	14.3	15.7
	男性	年	NISSHA	14.5	15.3	15.4	15.6	17.2
	女性	年	NISSHA	10.7	11.0	11.5	10.8	11.8
社員の年代別分布(18-19)	合計	人	NISSHA	4	2	0	2	2
	男性	人	NISSHA	1	0	0	0	0
	女性	人	NISSHA	3	2	0	2	2
社員の年代別分布(20-29)	合計	人	NISSHA	125	116	94	82	72
	男性	人	NISSHA	71	63	54	42	33
	女性	人	NISSHA	54	53	40	40	39

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
社員の年代別分布(30-39)	合計	人	NISSHA	267	246	217	217	193
	男性	人	NISSHA	189	164	133	135	117
	女性	人	NISSHA	78	82	84	82	76
社員の年代別分布(40-49)	合計	人	NISSHA	275	281	262	269	261
	男性	人	NISSHA	221	225	214	218	205
	女性	人	NISSHA	54	56	48	51	56
社員の年代別分布(50-59)	合計	人	NISSHA	144	172	145	155	175
	男性	人	NISSHA	130	156	129	134	152
	女性	人	NISSHA	14	16	16	21	23
社員の年代別分布(60-)	合計	人	NISSHA	4	2	2	6	7
	男性	人	NISSHA	4	1	1	5	6
	女性	人	NISSHA	0	1	1	1	1
社員数	合計	人	NISSHAグループ	5,844	5,718	5,390	5,409	5,325
	男性	人	NISSHAグループ	3,832	3,692	3,432	3,470	3,362
	女性	人	NISSHAグループ	2,012	2,026	1,958	1,939	1,963
管理職の構成	男性	人	国内NISSHAグループ	n/a	n/a	273	281	269
	女性	人	国内NISSHAグループ	n/a	n/a	13	14	15
	合計	人	国内NISSHAグループ	n/a	n/a	286	295	284
	うち：キャリア採用者	人	国内NISSHAグループ	n/a	n/a	86	94	91
	うち：外国人	人	国内NISSHAグループ	n/a	n/a	2	2	1

※有価証券報告書での開示にあわせて集計方法を見直したため、2020年度および2021年度の数値を修正しています。

障がい者雇用率	%	NISSHA	2.18	2.38	2.11	2.12	2.07
---------	---	--------	------	------	------	------	------

項目	単位	ハウダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
16. 人材育成								
年間の延べ研修時間	合計	時間	国内 NISSHA グループ	26,850	22,265	26,337	42,426	30,613
	男性	時間	国内 NISSHA グループ	19,573	17,768	19,092	28,928	23,252
	女性	時間	国内 NISSHA グループ	7,277	4,497	7,245	13,498	7,361
社員 1 人あたりの研修時間	平均	時間	国内 NISSHA グループ	11.4	9.7	13.1	18.2	14.4
	男性	時間	国内 NISSHA グループ	10.2	9.6	11.8	16.4	14.2
	女性	時間	国内 NISSHA グループ	16.8	10.0	17.9	24.0	15.3
* 2019 年度以降、契約社員を含めて集計しています。								
17. 社員エンゲージメント								
年次有給休暇平均取得日数	日	国内 NISSHA グループ	11.0	12.2	11.4	11.5	12.9	
年次有給休暇平均取得率	%	国内 NISSHA グループ	60.4	65.9	61.4	60.3	66.1	
育児休業制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	59	61	69	67	73
	男性	人	国内 NISSHA グループ	14	18	19	21	25
	女性	人	国内 NISSHA グループ	45	43	50	46	48
育児短時間勤務制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	89	97	95	89	95
	男性	人	国内 NISSHA グループ	8	7	2	2	3
	女性	人	国内 NISSHA グループ	81	90	93	87	92

項目	単位	ハウダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
子の看護休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	145	157	120	108	115
	男性	人	国内 NISSHA グループ	67	79	56	49	50
	女性	人	国内 NISSHA グループ	78	78	64	59	65
育児休業終了後の復職率	平均	%	国内 NISSHA グループ	100	96.8	100	97.1	97.6
	男性	%	国内 NISSHA グループ	100	100	100	100	100
	女性	%	国内 NISSHA グループ	100	95.0	100	95.6	95.8
育児休業終了後の定着率 (1 年間)	平均	%	国内 NISSHA グループ	96.3	93.5	90.0	88.5	94.7
	男性	%	国内 NISSHA グループ	83.3	100	92.0	83.3	87.5
	女性	%	国内 NISSHA グループ	100	90.0	88.6	91.3	100
介護休業制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	1	4	1	0	0
	男性	人	国内 NISSHA グループ	1	3	1	0	0
	女性	人	国内 NISSHA グループ	0	1	0	0	0
介護短時間勤務制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	1	1	0	0	0
	男性	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	1	0	0	0

項目	単位	バウンダリ	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
介護休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	16	17	15	6	12
	男性	人	国内 NISSHA グループ	8	12	8	5	6
	女性	人	国内 NISSHA グループ	8	5	7	1	6
治療入院休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	2	3	4	6	9
	男性	人	国内 NISSHA グループ	1	1	2	3	5
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	2	2	3	4
社内公募制度公募件数	件	国内 NISSHA グループ	15	9	0	15	31	
社内公募制度合格者数 (異動者数)	合計	人	国内 NISSHA グループ	3	5	n/a	7	2
	男性	人	国内 NISSHA グループ	2	4	n/a	6	2
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	1	n/a	1	0
表彰制度受賞者数	社長賞 (全社の部)	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	0	0
	社長賞 (グループ会社の部)	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	10	0
	事業部長賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	35*	21
	シナジー賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	32	79
	ニューホープ賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	13	8
	Nissha People 賞	人	NISSHA グループ	220	111	111	n/a	n/a
※2021 年度より表彰制度を見直し、Nissha People 賞は廃止し、その他の賞を新設しました。 * 事業部長賞に相当する役員特別賞の受賞者数を含んでいます。								
社員持株会の加入率	%	国内 NISSHA グループ	24.8	26.6	26.0	27.5	27.5	

項目	単位	バウンダリ	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
18. 安全衛生							
労働災害度数率	-	国内 NISSHA グループ	0.84	0.49	0.98	1.48	0.35
労働災害強度率	-	国内 NISSHA グループ	0.01	0.00	0.01	0.05	0.00
死亡災害 (業務上の死亡者数)	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
労働災害発件数	件	NISSHA グループ	56	59	48	53	60
労働災害発件数 (日本)	件	-	25	13	15	15	7
うち休業 4 日以上	件	-	6	2	3	7	0
労働災害発件数 (北米)	件	-	11	21	10	14	19
労働災害発件数 (中南米)	件	-	5	11	2	2	2
労働災害発件数 (欧州)	件	-	9	12	19	17	30
労働災害発件数 (アジア)	件	-	3	2	2	5	2
19. 健康経営							
定期健康診断受診率	%	国内 NISSHA グループ	100	100	98.8	99.7	100
定期健康診断後精密検査受診率	%	国内 NISSHA グループ	42.6	37.8	34.7	51.7	60.3
特定健康診断受診率	%	国内 NISSHA グループ (40 才以上)	100	100	99.8	99.7	100
肺がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	92.0	98.7	99.4	100	100
胃がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	83.3	99.3	92.4	94.0	93.0
大腸がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	87.9	95.6	96.8	96.8	96.2
子宮がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ (対象者は隔年)	47.9	49.4	60.3	66.7	66.7
乳がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ (対象者は隔年)	61.5	57.3	81.1	74.2	74.7

項目	単位	ハウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック実施率	%	国内 NISSHA グループ	100	100	100	100	99.9
特定保健指導実施率	%	国内 NISSHA グループ (年度対象者の最終継続者率)	92.6	97.0	96.2	99.0	99.9
喫煙者率*	%	国内 NISSHA グループ	30.7	29.3	27.8	28.5	25.6
肥満者率*	%	国内 NISSHA グループ	24.2	24.1	23.7	29.7	24.8

* 2020年度まで加賀・東京を除きます。

公正な事業慣行 / 地域社会

項目	単位	ハウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
21. サプライヤーのみならずとのパートナーシップ							
重要または新規のサプライヤーを対象とした CSR 監査実施数	社	国内 NISSHA グループ	0	1	0	0	0
重要または新規のサプライヤーを対象とした CSR 監査実施数 (累計)	社	国内 NISSHA グループ	18	19	19	19	19
CSR 監査での指摘数 (累計数)	合計	国内 NISSHA グループ	183	187	187	187	187
	労働人権	国内 NISSHA グループ	84	88	88	88	88
	安全衛生	国内 NISSHA グループ	53	53	53	53	53
	環境	国内 NISSHA グループ	29	29	29	29	29
	倫理	国内 NISSHA グループ	12	12	12	12	12
	マネジメントシステム	国内 NISSHA グループ	5	5	5	5	5
22. 地域社会とともに							
社会貢献費用	百万円	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	99	111	153

品質 / 効率性・生産性

項目	単位	ハウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
23. 品質の管理							
製品・サービスの欠陥による法規制に抵触するような重大な事故件数	件	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
製品・サービスの欠陥による法規制に抵触するような重大な事故による罰金額	円	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0

ガバナンス

項目	単位	ハウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
25. コーポレートガバナンス								
取締役数	人	NISSHA	9	9	9	9	9	
独立社外取締役数	人	NISSHA	4	4	4	4	4	
女性取締役数	人	NISSHA	1	1	1	1	1	
外国人取締役数	人	NISSHA	0	1	1	1	1	
監査役数	人	NISSHA	4	4	4	4	4	
独立社外監査役数	人	NISSHA	2	2	2	2	2	
女性監査役数	人	NISSHA	0	0	0	0	0	
執行役員数	人	NISSHA	12	12	12	12	12	
女性執行役員数	人	NISSHA	0	0	0	0	0	
外国人執行役員数	人	NISSHA	2	2	2	2	2	
※取締役・監査役・執行役員の員数は、いずれも該当年度の定時株主総会開催日時時点のものです。								
報酬等の総額	取締役 (社外取締役を除く)	百万円	NISSHA	252	255	226	328	318
	監査役 (社外監査役を除く)	百万円	NISSHA	28	28	26	28	32
	社外役員	百万円	NISSHA	48	50	46	53	54

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
報酬等の種類別の総額（基本報酬）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	168	174	151	169	171
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	28	28	26	28	32
	社外役員	百万円	NISSHA	48	50	46	53	54
報酬等の種類別の総額（賞与）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	60	55	52	113	89
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
	社外役員	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
報酬等の種類別の総額（株式報酬等）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	23	25	22	45	57
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
	社外役員	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
報酬等集計の対象となる役員の数	取締役（社外取締役を除く）	人	NISSHA	6	5	5	7	5
	監査役（社外監査役を除く）	人	NISSHA	2	2	3	2	3
	社外役員	人	NISSHA	7	8	6	6	7
28. リスク管理・コンプライアンス								
ホットライン相談窓口 [*] 通報件数	件	国内 NISSHA グループ	22	9	12	7	4	
* ホットライン相談窓口は、組織的または個人による不正、違法あるいは反倫理的行為についての内部通報兼その他の相談窓口で、ハラスメント相談に限られません。								
35. マネジメントシステム等の認証取得状況								
ISO9001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	24	24	29	25	19	
ISO13485 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	8	10	10	10	12	
ISO22716 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	0	0	1	1	1	
ISO/TS16949・IATF16949 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	6	8	9	10	8	
ISO14001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	12	13	17	17	18	
ISO50001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	2	5	4	4	

項目	単位	バウンダリ	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
OHSAS18001・ISO45001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	3	3	1	2
ISO27001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	13	11	17	18	18
FSC COC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	7	4	5	10	10
PEFC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	2	2
EN15593 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	0	1	1	1	1
EC93/42/EEC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	2	2	2	3

方針・原則・ガイドライン等の掲載先一覧

タイトル	サステナビリティレポート 2023・Web サイト 掲載先	掲載ページ
環境基本方針、環境基本原則	4. 環境基本方針と管理体制	4-1
労働・人権に関する基本方針	13. 人権	13-1
人事基本方針	14. 人事制度	14-1
労働安全衛生基本方針、労働安全衛生基本原則	18. 安全衛生	18-1
健康経営基本方針	19. 健康経営	19-1
購買基本原則	21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ	21-1
社会貢献基本方針	22. 地域社会とともに	22-1
品質基本方針、Nissha Quality Way	23. 品質の管理	23-1
コーポレートガバナンス基本方針	Web サイト NISSHA について>コーポレートガバナンス	-
リスク管理基本方針	28. リスク管理・コンプライアンス	28-1
企業倫理・コンプライアンス行動指針・原則	28. リスク管理・コンプライアンス	28-2
情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ基本原則	29. 情報セキュリティ	29-1
貿易管理基本方針、貿易管理基本原則	30. 貿易管理	30-1
NISSHA グループ腐敗行為の禁止に関するガイドライン	31. 腐敗防止	31-1
事業継続計画基本方針、事業継続計画基本原則	32. 事業継続	32-1
税務原則	33. 税務原則	33
責任ある鉱物調達に関する基本的な考え方	34. 責任ある鉱物調達	34-1