

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。その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。

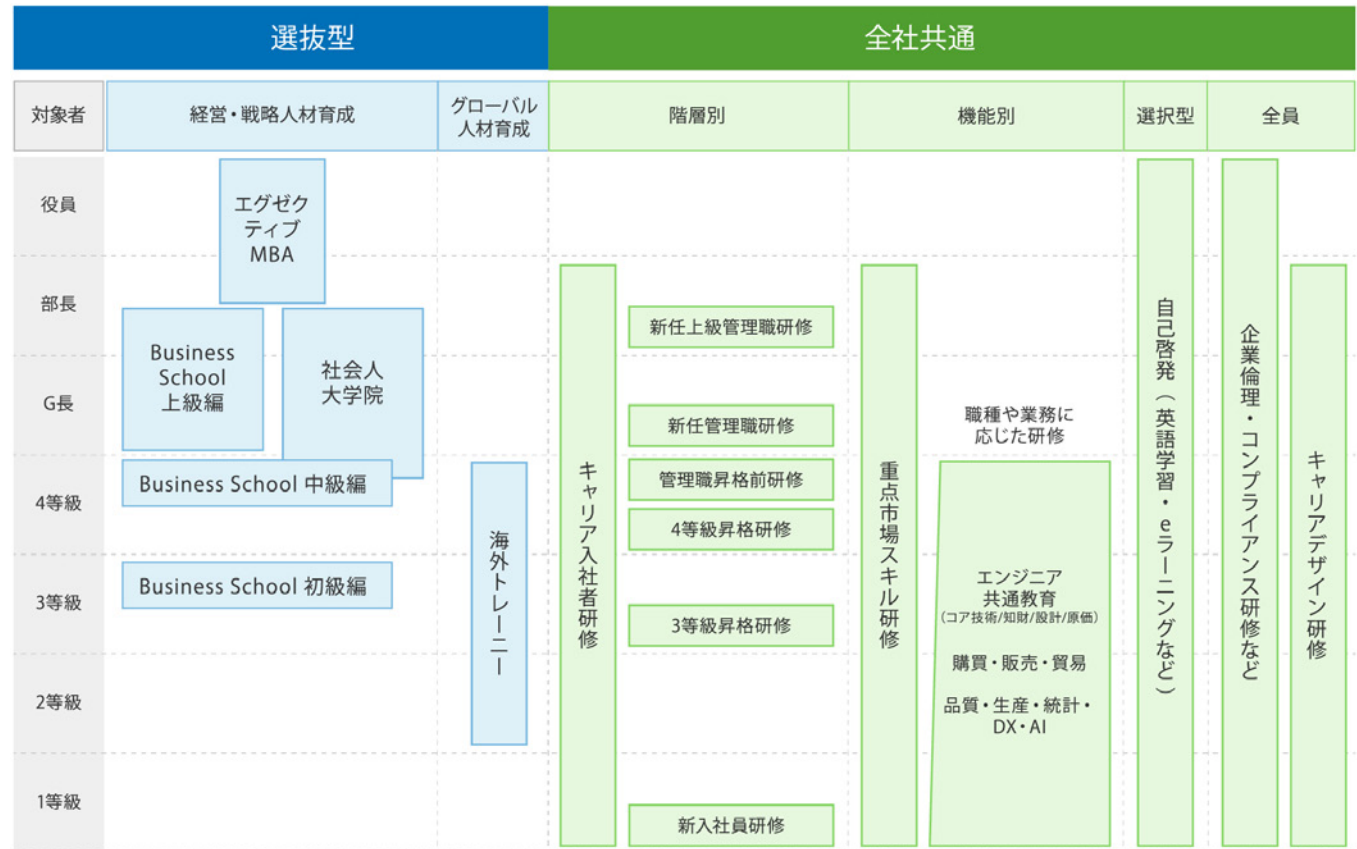
NMT は、地域社会の難民の方々に雇用機会を提供し支援するという共通の使命のもと、Journey's End Refugee Services と連携していることを誇りに思います。多様で包括的な人材を育成することによる、コラボレーション、文化交流、そして個人の成長の力を信じています。Anil Faizi と Naweed Joyana は、このようなパートナーシップから生まれるサクセスストーリーを体現しています。NMT は、今後もそれぞれの拠点で地域社会とのパートナーシップを築いていきます。

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(リスクリング)

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、そのためのリスクリ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

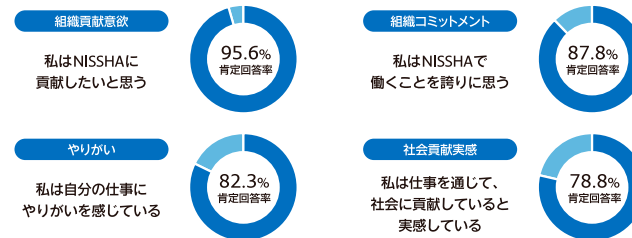
NISSHAグループは、社員の行動原則である Shared Values の一つに Diversity and Inclusion を掲げ、多様な価値観・多様な背景を持つ人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを進めています。特に、国内 NISSHA グループでは、生産性の向上を目指して働き方改革を実行するとともに、さまざまな制度の拡充や、多様で柔軟な働き方のできる職場環境づくりの推進など、社員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。

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年にナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社がかくるみんの認定を受けています。

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

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選元する制度として、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。

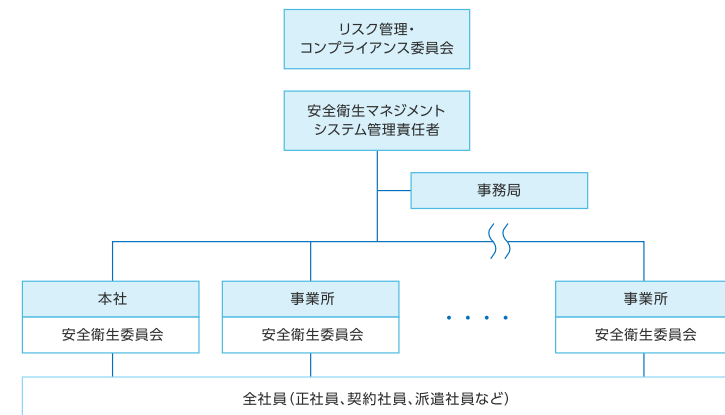
NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔
制定2007年4月1日 改訂2022年5月1日

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む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
	配属時安全教育	26
安全研修	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。

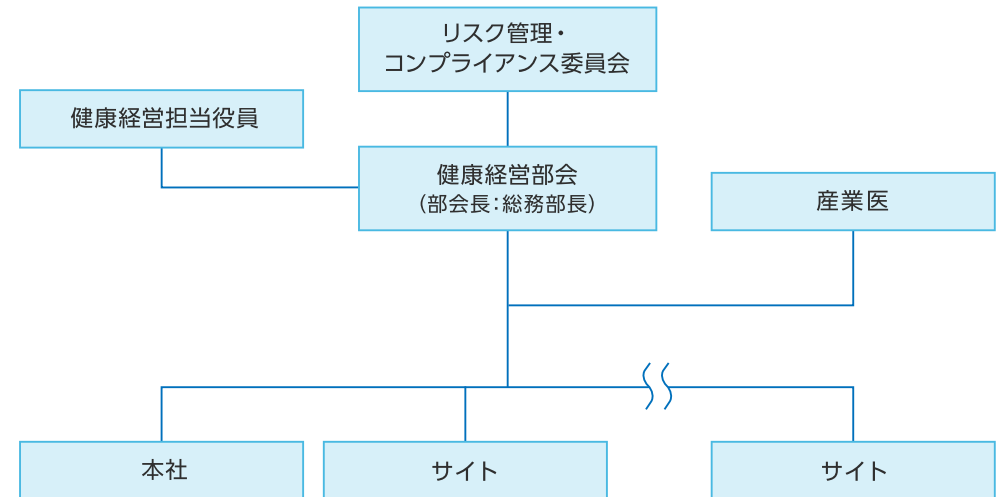
NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

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

がん検診精査受診率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

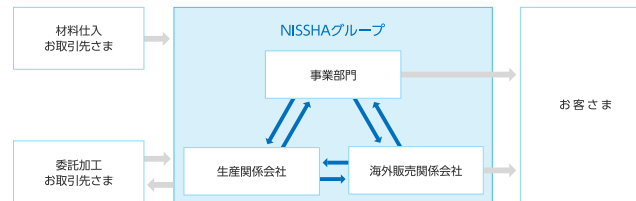
CSR調達ガイドライン

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「京都こ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)

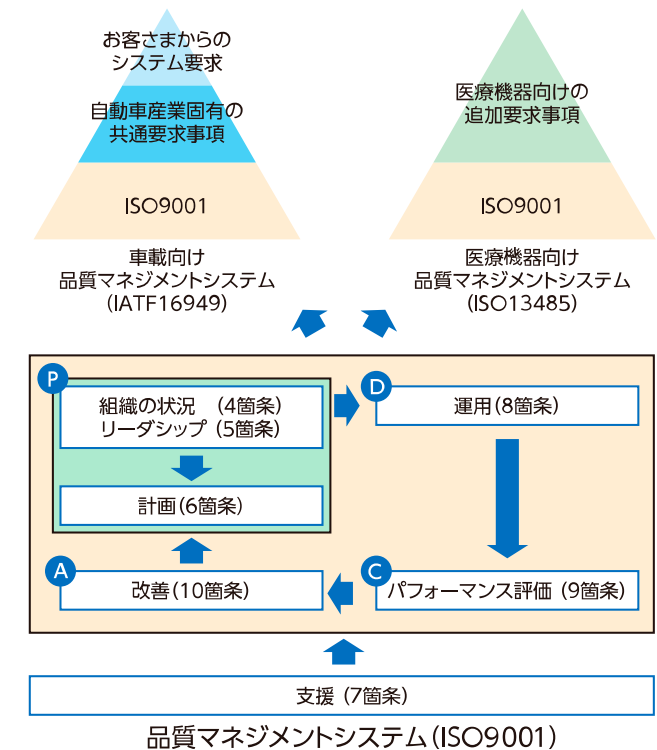
当社グループでは、仕組みで仕事をするのが大切であるとの考えから対象市場に応じた品質マネジメントシステムを構築し、品質方針に沿った品質目標とそれを達成するための計画を策定しPDCAサイクルを回し、その目標達成を目指しています。

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。

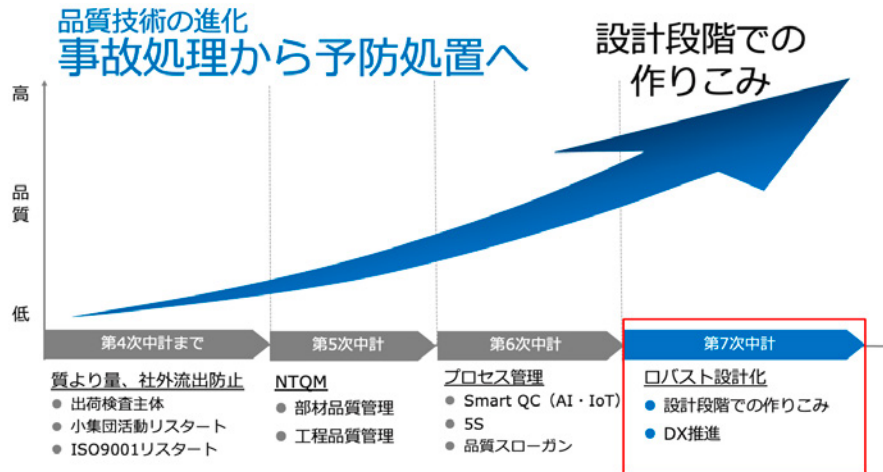
一般的に、設計段階で品質とコストの8割が決まり、量産移行してからの改善だけではその効果は限定的だといわれています。現在運用する第7次中期経営計画（2021年度～2023年度）においては、対象を生産現場の品質改善から、設計段階での品質の作りこみに広げています。

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。この考えに基づき代表的な活動が「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の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らずお客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「ビジネストランスレーター」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

