

# 13. 人権

## 13-1 基本方針

NISSHA グループは 2025 年 6 月に「人権基本方針」を改訂しました。改訂された人権基本方針は、当社グループの全社員に展開するとともに、サプライヤーのみなさまにもご理解とご協力をお願いしていきます。

### 人権基本方針

NISSHAグループは企業理念に「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」することを掲げています。私たちはこの実現に向けて、国や文化の違いを超えて普遍的に求められる人権の尊重を重要な責務と捉えています。人権尊重の取り組みにおける最上位の指針として、人権基本方針(以下、本方針)を改定しました。

### 適用範囲

本方針は、NISSHA株式会社とNISSHA株式会社の連結子会社(以下、当社グループ)で働くすべての役員ならびに正社員、契約社員および派遣社員(以下、社員)に適用されます。また、当社グループの事業活動において重要なバリューチェーンを構成するサプライヤーなどのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

### 人権尊重へのコミットメント

当社グループは国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」と、その中で言及されている「国際人権章典」ならびに国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に加え、2012年4月にNISSHA株式会社が署名した「国連グローバル・コンパクト」の10原則をはじめとした人権に関する国際的な規範・原則を支持し、人権尊重に取り組みます。

当社グループは、ビジネス上の意思決定に際して、事業活動を行う各国・地域で適用されるすべての法令を順守します。万が一、当該国・地域の法令が、国際的に認められている人権原則との間に差異や矛盾が生じる場合や、相反する要求に直面した場合には、国際的に認められている人権原則を尊重する方法を追求します。

### 当社グループが重要と考える人権項目

当社グループは、本方針の改定時点で以下の人権項目が特に重要であると考えています。

1. 児童労働の禁止:児童労働を禁止するとともに救済措置を講じます。
2. 強制労働の排除: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. 健康と安全の確保: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の保障:団結権および団体交渉権を保障します。
5. 人道的待遇:暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待など、不快なまたは非人道的な扱いをしません。
6. 差別・ハラスメントの排除:採用、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントをしません。また、加担をしません。
7. 労働時間の適正な管理: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. 適正な賃金の支払い:適正な賃金の支払いに関する法令を順守します。
9. 個人情報とプライバシーの保護:個人情報保護および情報セキュリティに関する法令を順守します。

上記の人権項目は、本方針に基づいて継続的に実施する人権デュー・ディリジェンスの人権影響評価のプロセスの結果を踏まえ、適宜見直すことがあります。

推進体制

当社グループは、サステナビリティ委員会(委員長は代表取締役社長)およびリスク管理・コンプライアンス委員会(委員長は法務担当役員)において、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう推進するとともに定期的なモニタリングを実施しています。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に加え、国際的なCSR基準であるResponsible Business Alliance(RBA)の行動規範および諸基準・手続きに則り、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを構築・運用します。まず当社グループのビジネス上の意思決定と業務の遂行によりそのバリューチェーン上で発生する可能性のある人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減策を講じます。次にそれらの取り組みの実効性を継続的に評価します。なお、当社グループが意思決定をコントロールできないビジネスパートナーの取り組みに対しては、本方針が尊重されるよう影響力を継続的に行使することに努め、人権侵害に加担しないよう働きかけます。

救済・是正

当社グループは、人権への負の影響を含む懸念を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、国内外に設置されている相談窓口を適宜拡充します。当社グループは、相談者の匿名性や、相談内容の秘匿性の確保はもちろん、相談者に対する報復を含む不利益な取り扱いを禁止し、相談者の保護を徹底します。

当社グループは、万が一、自らの事業活動や製品・サービスが、社内外のステークホルダーのみなさまの人権へ負の影響を及ぼした場合は、適切な手続きを通じて救済を提供します。また当社グループのビジネスパートナーが当社グループの事業活動や製品・サービスに関連してステークホルダーの方々の人権へ負の影響を及ぼした場合は、当社グループのビジネスパートナーへの影響力を継続的に行使することにより救済に努めます。

ステークホルダーエンゲージメント・情報開示

当社グループは、人権尊重の取り組みの充実のために、人権への負の影響を受ける人々・集団を含むステークホルダーとの対話・協議に努めます。また、外部の専門家の意見も参考にします。

当社グループは、人権尊重の取り組みの進捗を定期的に開示します。

周知浸透・教育

当社グループは、本方針が社内に浸透するよう、すべての役員および社員に適切な教育・研修を実施します。併せて、ビジネスパートナーのみなさまに対しても、本方針の周知・徹底に努めます。

策定プロセスと見直し

当社グループは、社会動向や事業環境などの外部環境および内部環境の変化、ステークホルダーのみなさまとの対話・協議等を踏まえ、外部の専門家の意見も参考に定期的に本方針を見直し、人権尊重の取り組みの充実に努めます。

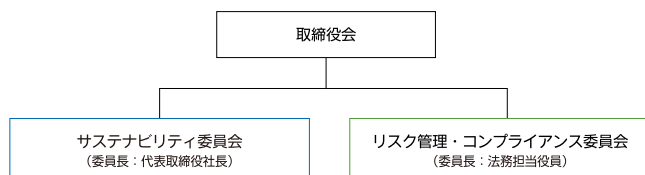
なお、改定にあたっては取締役会で報告・審議のうえ、代表取締役社長が署名しています。

NISSHA株式会社  
代表取締役社長 最高経営責任者  
鈴木 順也

制定 2018年6月1日 改訂 2025年6月1日

## 13-2 体制

当社グループは、サステナビリティ委員会（委員長は代表取締役社長）およびリスク管理・コンプライアンス委員会（委員長は法務担当役員）において、人権基本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう推進するとともに定期的なモニタリングを実施しています。両委員会の活動は、定期的に取締役会に報告されています。



## 13-3 労働・人権に関する取り組み

2024年度は、サステナビリティ委員会に設置した ESG タスクフォース（人的資本の充実、人権の尊重）と、リスク管理・コンプライアンス委員会に設置した労働・人権部会の双方で、労働・人権の取り組みを推進しました。

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、2021年度以降に当社グループ会社を対象に調査票を活用し、児童労働・強制労働がないことを確認しました。2022年度以降は、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んでいます。

参照 21-4 サプライチェーンにおける調査の実施

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、全社レベルおよびグループ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形態にかかわらず給与水準が都道府県が定める最低賃金を満たしているか、残業時間を含む労働時間が法令や 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。2024年度の内部監査の結果は良好で、重大な指摘事項は確認されませんでした。

\*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・倫理に関する国際的な行動規範

### 外国人技能実習生の活躍

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、理解しやすい情報提供やコミュニケーションを心がけています。一部の職場では技能実習生がリーダーなどの責任ある役割を担っており、モチベーションアップにもつながっています。



2024年度は4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よう、サポートしていきます。

なお、2027年4月に施行が予定されている育成就労制度についても最新情報を収集し、対応準備を進めています。

## 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 28-7 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など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。2024年度は、相談窓口に9件のハラスメントに関する相談がありましたが、既に対応が完了しています。

また、全社員を対象に毎年e-Learningを活用した「企業倫理・コンプライアンス」研修のなかで周知するとともに、ハラスメント防止推進者を対象とした研修などを実施しており、ハラスメントの予防や防止、問題の解決、さらに改善に向けた施策などにつなげています。

## 13-5 労働組合との関係

NISSHAグループは人権基本方針において、「結社の自由および団体交渉権の保障：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。2024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NISSHAインダストリーズ株式会社、NISSHA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の4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(2025年1月時点で組合員数1,258人)。NISSHAクルーアライアンスでは「新しい働き方(職場の領域)」「新しい生活様式(社会の領域)」「新しい組合活動(個人の領域)」を通じた「新しい幸せの実現」をビジョンに掲げ、国内NISSHAグループで働くすべての社員をサポートすることを目的としています。こうした考え方に基づき、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の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。2024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が合わせて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、労使間で納得感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。2024年度は大きな制度改定はありませんでしたが、既存制度の改善や2025年の育児・介護休業法改正に向けた施策に対して共に意見を出し合い、協力して取り組みました。また、近年派遣が増加している海外トレーニーの取り扱いについて実態を踏まえて見直したほか、新たに副業制度を導入しました。

NISSHAインダストリーズ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、NISSHA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の改善推進に取り組んでいます。

なお、国内NISSHAグループでは、2024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. 人事基本方針と人事制度

## 14-1 基本方針

NISSHA グループが人事戦略を展開する上で拠り所とする人事基本方針には、「多様な人材能力と情熱の結集」という表現が当社の Mission からそのまま引用されており、また「会社と社員がともに成長する」ことが記載されています。NISSHA グループは市場環境の変化を事業機会と捉え、人材能力とコア技術の多様化を原動力に、お客さまへの価値提案を向上させ成長を続けてきました。こうした変化による成長は当社の経営戦略の根幹にあり、人事基本方針には経営戦略と人事戦略が同期すべきものであることが明瞭に示されています。

### 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 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 人事制度(対象:国内NISSHAグループ)

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、「役割」と「能力」を軸とした人事制度を運用しています。

NISSHA の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を厚く処遇するとともに、期待する役割に基づく複線型の人事制度を採用しています。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ています。また、管理職・一般社員を問わず、高度な専門性を軸に会社・事業に貢献している社員に対して手当を支給しています。

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 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。

また、人事考課の実施も同システムを活用することで、リアルタイムで進捗状況を把握することができるとともに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など、マネジメントにおいて有用なツールとなっています。2023年度より実施している社員スキル調査（社員個人の持つ能力・経験・知識を同システムに登録）は2024年度も継続して実施し、これらの情報の収集・可視化を進めています。今後もこうした取り組みを継続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。

## 14-4 公正な評価・処遇 (対象:国内NISSHAグループ)

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の達成度を評価する「成果評価」、役割に応じた行動ができているかを評価する「発揮能力評価」の2つを軸とし、生産ライン・定型業務に従事する一部の一般社員はこの2つに加えて、業務の遂行に必要な能力・知識を保有しているかを「保有能力評価」で評価します。

一般社員の賞与支給・昇給は「成果評価」・「発揮能力評価」・「保有能力評価」のすべて、昇格は「発揮能力評価」・「保有能力評価」に基づき実施しており、より成果に対するコミットメントを求められる管理職の賞与支給・昇給は「成果評価」のみ、昇格は「発揮能力評価」に基づき実施しています。

公平な人事考課を実施するため新任管理職を対象に人事考課に関する研修を実施しています。また、年に2回実施している管理職を対象とした研修では人事考課に関連するトピックを取り上げており、2024年度の研修では被考課者へのフィードバックの重要性を改めて周知しました。

## 14-5 賃金の管理

当社グループは、労働の対償として支払う賃金等について、各国の法令等に基づき、グループ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。2024年度の男女の賃金の差異は、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 | 77.6 |
| うち正規雇用労働者  | 100 | 78.4 |
| うち非正規雇用労働者 | 100 | 68.3 |

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

当社の正規雇用労働者に適用される人事制度は男女共通であり、その処遇は同一です。男女の差異は等級・年齢構成の違いにより生じており、相対的に賃金が高い管理職や上位等級における女性比率が低く、そのことが全体の差異に影響しています。管理職に限定すると男女の差異は男性100に対し、女性は95.9であり、大きな差はないと言えます。今後、女性活躍推進の取り組みを一層進めていくことで全体的な差異の改善につながっていくと考えています。

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。定年後再雇用制度により引き続き管理職身分で非正規社員として継続雇用される社員は、上述の通り男性の割合が多く、そのことが非正規雇用労働者における男女間の差異に影響しています。

# 15. ダイバーシティの尊重

## 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、国籍・性別・年齢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。現地採用の社員の登用も進んでおり、海外の主要グループ会社 18 社のうち半数近くの 8 社では現地採用の社員が 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、2024年12月末現在)

#### エリア別男女比

単位:人

|    | 日本    | 北米    | 中南米 | アジア | ヨーロッパ |
|----|-------|-------|-----|-----|-------|
| 男性 | 1,459 | 917   | 164 | 257 | 492   |
| 女性 | 451   | 720   | 401 | 296 | 240   |
| 総数 | 1,910 | 1,637 | 565 | 553 | 732   |

※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、2024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 | 3,289 | 60.9   | 750   | 60.6   |
| 女性 | 2,108 | 39.1   | 487   | 39.4   |
| 総数 | 5,397 | —      | 1,237 | —      |

※委任契約による役員を含みません。

### ■ 人員構成(NISSHA)

| 年度          | 性別 | 取締役*1<br>(人) | 執行役員*1<br>(人) | NISSHA<br>フェロー(人) | 管理職*2<br>(人) | 社員数合計*3<br>(人) | 平均年齢*4<br>(歳) | 平均勤続<br>年数*4(年) |
|-------------|----|--------------|---------------|-------------------|--------------|----------------|---------------|-----------------|
| 2020<br>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<br>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<br>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            |
| 2023<br>年度末 | 男性 | 8            | 11            | 1                 | 152          | 514            | 44.8          | 17.2            |
|             | 女性 | 1            | 0             | 0                 | 12           | 206            | 38.1          | 11.6            |
| 2024<br>年度末 | 男性 | 8            | 13            | 1                 | 144          | 524            | 45.1          | 17.6            |
|             | 女性 | 1            | 1             | 0                 | 14           | 234            | 37.7          | 11.3            |

\*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、2024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     | 34    | 103   | 217   | 165   | 5     |
| 女性 | 7     | 47    | 83    | 63    | 32    | 2     |

■ 社員数 (NISSHAグループ)

単位:人

|    | 2020年度末 | 2021年度末 | 2022年度末 | 2023年度末 | 2024年度末 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 男性 | 3,432   | 3,470   | 3,362   | 3,212   | 3,289   |
| 女性 | 1,958   | 1,939   | 1,963   | 2,009   | 2,108   |
| 総数 | 5,390   | 5,409   | 5,325   | 5,221   | 5,397   |

※社員数には非正規社員を含みません。

なお、2024 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 1.86% 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:<br>キャリア採用者 | うち:外国人 |
|-------------|--------|------|-----|-----|----------------|--------|
| 2022<br>年度末 | 人数(人)  | 269  | 15  | 284 | 91             | 1      |
|             | 構成比(%) | 94.7 | 5.3 | —   | 32.0           | 0.4    |
| 2023<br>年度末 | 人数(人)  | 261  | 17  | 278 | 89             | 1      |
|             | 構成比(%) | 93.9 | 6.1 | —   | 32.0           | 0.4    |
| 2024<br>年度末 | 人数(人)  | 257  | 21  | 278 | 92             | 1      |
|             | 構成比(%) | 92.4 | 7.6 | —   | 33.1           | 0.4    |

※管理職には非正規社員を含みません。

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国内グループ会社において、法定雇用率を上回る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、外部の専門家の支援や能力開発の実施、人事部門との定期的な面談などを行っています。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:%

|           | 2020年度末 | 2021年度末 | 2022年度末 | 2023年度末 | 2024年度末 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| NISSHA雇用率 | 2.11    | 2.12    | 2.07    | 2.67    | 2.20    |
| 法定雇用率     | 2.2     | 2.3     | 2.3     | 2.3     | 2.5     |

2024 年度は、京都労働局主催の障害者合同企業説明会に参加するなど積極的に採用活動を行いました。が新規の採用には至らず、一方で退職者が出たことから雇用率は低下しました。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、障がい者に対する職場の理解促進などを通して、障がい者の採用・雇用の機会創出に取り組むと同時に、Shared Values に掲げる Diversity and Inclusion（私たちは、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ます）の実現を目指します。

### 15-3 採用の多様化

当社グループでは、多様な人材に当社グループに加わっていただくために、採用の多様化を推進しています。日本国内では、新卒採用により毎年一定数の基幹人材を確保し、キャリア採用により社内で不足している知識や経験を持つ専門人材を確保しています。さらに、リファラル採用（社員紹介制度）やキャリアリターン制度など、多様な採用手法を取り入れています。リファラル採用は、社員自身が知人を紹介することで、企業文化に合致した優秀な人材を獲得する手段として機能しています。2023 年度に 1 名、2024 年度に 1 名の実績がありました。

一方、キャリアリターン制度は、一度退職した社員が再び戻ってくることを支援するもので、過去の経験と新たな視点を持ち合わせた人材を再び迎えることができます。2023 年度は 1 名の実績がありました。

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 割以上となっており、国内 NISSHA グループで勤務する外国籍社員も増加しています。

当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籍社員数は以下の通りです。

単位：人

|            | 総採用<br>人数 | 新卒 |       | キャリア |       | 国名            |
|------------|-----------|----|-------|------|-------|---------------|
|            |           | 総数 | 外国籍社員 | 総数   | 外国籍社員 |               |
| 2022<br>年度 | 27        | 12 | 1     | 15   | 0     | 大韓民国          |
| 2023<br>年度 | 51        | 12 | 0     | 39   | 2     | 大韓民国・<br>ブラジル |
| 2024<br>年度 | 51        | 24 | 0     | 27   | 2     | 台湾            |

※ キャリア採用には、非正規社員から正社員への登用社員数を含みます。

### 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、多様性の象徴の一つとして女性管理職比率を KPI に設定し、2026 年の目標をグローバル連結：23%・NISSHA 単体：12% に設定し、女性活躍推進に取り組んでいます。2025 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 9% 以上となる見込みです。

#### 女性管理職比率・次世代女性管理職比率

|                |                       | 2021年<br>12月末 | 2022年<br>12月末 | 2023年<br>12月末 | 2024年<br>12月末 | 2025年<br>12月末見通し |
|----------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
|                | NISSHA<br>グループ<br>(%) | 20.0          | 21.5          | 22.7          | 24.4          | 24.0~25.0        |
| 女性管理職<br>比率    | NISSHA<br>(%)         | 5.4           | 5.9           | 7.1           | 8.9           | 9.0~10.0         |
| 次世代女性<br>管理職比率 | NISSHA<br>(%)         | 22.3          | 23.9          | 24.5          | 27.0          | 27.5~28.5        |

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、計画的に次世代の管理職の育成をしています。これらの取り組みを通じて、管理職に次ぐリーダークラスである次世代女性管理職の比率も着実に増加しています。

#### ■ 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の策定を求めています。当社グループでは、該当する NISSHA 株式会社、NISSHA インダストリーズ株式会社、NISSHA 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、すべての女性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。

# 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・戦略人材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することを目指します。

Nissha Academy 体系図



| 選抜型   |                     |           | 全社共通      |             |                                                            |                   |
|-------|---------------------|-----------|-----------|-------------|------------------------------------------------------------|-------------------|
| 対象者   | 経営・戦略人材育成           | グローバル人材育成 | 階層別       | 機能別         | 選択型                                                        | 全員                |
| 役員    | エグゼクティブ MBA         |           |           |             |                                                            |                   |
| 部長    |                     |           | 新任上級管理職研修 |             |                                                            |                   |
| グループ長 | Business School 上級編 | 社会人大学院    | 新任管理職研修   | 職種や業務に応じた研修 | 自己啓発（英語学習・eラーニングなど）                                        | 企業倫理・コンプライアンス研修など |
| 4等級   | Business School 中級編 | 海外トレーニング  | 管理職昇格前研修  |             |                                                            |                   |
| 3等級   | Business School 初級編 |           | 4等級昇格研修   |             |                                                            |                   |
| 2等級   |                     |           | 3等級昇格研修   |             |                                                            |                   |
| 1等級   |                     |           | 新入社員研修    | 重点市場スキル研修   | エンジニア共通教育<br>（コア技術/知財/設計/原価）<br>購買・販売・貿易<br>品質・生産・統計・DX・AI | キャリアデザイン研修        |

## 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・戦略人材やグローバル人材の育成など、会社が中長期的な成長戦略を実現するために、計画的に必要な人材を育成することを目的として選抜型研修を実施しています。

#### Business School

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 は管理職補佐に求められる知識・スキルの習得を目指す初級編、初級管理職に求められる知識・スキルの習得を目指す中級編、上級管理職に求められる知識・スキルの習得を目指す上級編の3コース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や、経営管理大学院を修了した社内講師などによる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です。

このうち、職場のリーダークラスから管理職補佐クラスを対象とした初級編・中級編の受講割合を「リーダー候補者の選抜率」としてKPIに定め、2030年までにNISSHA単体で一般社員の半数が初級編または中級編を受講することを目指しています（選抜率50%）。2024年度には中級編を開講、60名のメンバーが受講しました。

### 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コースや、経営管理やデータサイエンス分野の社会人大学院に社員を派遣する制度も用意されています。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。

### 海外トレーニング制度

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ング制度があります。入社後3年以上が経過した社員が応募することができ、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年間で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NISSHAグループ全体で集合研修を実施しています。約1カ月間、採用会社や学歴に関わらず、座学や工場見学などを通じて当社グループの概要や事業・製品の概要を学びます。その後は、配属先に合わせて、事業部研修や工場実習を行います。配属後は、長期視点での育成を考え、職種や部門を横断したローテーションなども活用しながら幅広い経験を積み、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。



## ■ 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

当社はポートフォリオ戦略に従い、IT 機器の市場から、メディカルやモビリティなどの非 IT 機器市場へのシフトを進めています。重点市場スキル研修は、ポートフォリオ戦略を教育・研修面からバックアップし、非 IT 機器市場におけるお客さまへの価値提案の質を高めるための当社独自の研修プログラムです。

2024 年にはメディカルとモビリティ市場を中心に延べ 69 人の社員が受講しました。

### 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費用の半額を補助する制度を通じて、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 歳以上の正社員は、ほぼ受講を終えています。

## 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。3 年ごとや 2 年ごとに開催する研修もあり、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、必要な社員に必要な教育が届くよう、受講対象や所要時間を精査したうえで研修を実施しています。また、労働時間の短縮や多様な働き方のニーズに合わせ、事前・事後学習を組み合わせることで集合研修の時間を圧縮するなど効率化にも取り組んでいます。

|                         | 性別 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 |
|-------------------------|----|------------|------------|------------|
| 年間の延べ<br>研修時間(H)        | 男性 | 23,252     | 20,042     | 16,013     |
|                         | 女性 | 7,361      | 8,697      | 9,716      |
|                         | 計  | 30,613     | 28,739     | 25,729     |
| 社員1人<br>あたりの<br>研修時間(H) | 男性 | 14.2       | 12.2       | 10.0       |
|                         | 女性 | 15.3       | 17.7       | 19.2       |
|                         | 平均 | 14.4       | 13.4       | 12.2       |

※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。多くの研修において、経営陣や管理職が講師を担当し、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については外部講師を活用することもあります。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。

# 17. 社員エンゲージメント

NISSHAグループでは、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ができる職場環境づくりなど、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

当社グループでは、2022 年よりグローバルベースで社員エンゲージメントサーベイを実施しています。下表のとおり、回答率およびエンゲージメントに関わる設問に対する肯定的回答率（肯定的回答者の割合）は高水準を維持しています。この状態を引き続き維持、向上するために、グループ会社や職場の単位で結果をフィードバックし、改善に繋げるための取り組みをそれぞれの職場の状況に合わせて検討、実施しています。

### ■ エンゲージメントサーベイ結果

| KPI                                | 目標値    | 実績     |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                    |        | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 回答率<br>(グローバル連結)                   | 80% 以上 | 83.0%  | 94.2%  | 96.6%  |
|                                    |        |        |        |        |
| 設問に対する肯定的回答者の割合<br>(グローバル連結)       |        | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 組織貢献意欲<br>私は NISSHA に貢献したいと思う      |        | 95.6%  | 95.5%  | 95.4%  |
| 組織コミットメント<br>私は NISSHA で働くことを誇りに思う |        | 87.8%  | 89.0%  | 88.9%  |
| やりがい<br>私は自分の仕事にやりがいを感じている         |        | 82.3%  | 83.4%  | 83.9%  |
| 社会貢献実感<br>私は仕事を通じて社会に貢献していると実感している |        | 78.8%  | 80.6%  | 81.9%  |

## 17-2 フレックスタイム制度

海外との時差に対応し、お客さまの要望や業務の繁閑に応じた柔軟な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。コアタイムは設けておらず、社員が計画的かつ自律的に時間管理することとし、営業部門から開発・技術部門、管理部門などの幅広い社員が活用しています。

## 17-3 テレワーク勤務制度

社員の仕事と生活の調和を図り、柔軟で効率的な働き方を推進するため、テレワーク勤務制度を導入しています。2020 年に「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。

(2025年4月現在)

| 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<br>努力義務：小学校の始期                                              |
| 所定外労働の制限（残業免除） | 小学校卒業まで                                                                             | 小学校就学前まで                                                         |
| 子の看護等休暇制度      | 子が1人の場合：5日間<br>子が2人以上の場合：10日間<br><br>小学校就学始期に達するまで…有給<br>小学校就学から中学校修了まで…無給          | 子が1人の場合：5日間<br>子が2人以上の場合：10日間<br><br>有給でも無給でも可<br>小学校3年生修了に達するまで |
| 子育て支援金         | 支給額：150,000円（以下の節目ごとに支給）<br>支給時期<br>・出生<br>・小学校入学<br>・中学校入学<br>・高等学校入学<br>・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。また、ベビーシッターを割引価格で利用できる公的制度も提供しています。

### ■ 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・子の看護等休暇の利用状況は、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、会社への妊娠連絡時と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おり、加えて希望者には制度説明の場を設けています。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 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児休業    | 男性 | 19     | 21     | 25     | 38     | 31     |
|         | 女性 | 50     | 46     | 48     | 43     | 37     |
|         | 合計 | 69     | 67     | 73     | 81     | 68     |
| 育児短時間勤務 | 男性 | 2      | 2      | 3      | 6      | 5      |
|         | 女性 | 93     | 87     | 92     | 82     | 84     |
|         | 合計 | 95     | 89     | 95     | 88     | 89     |
| 子の看護等休暇 | 男性 | 56     | 49     | 50     | 60     | 60     |
|         | 女性 | 64     | 59     | 65     | 62     | 65     |
|         | 合計 | 120    | 108    | 115    | 122    | 125    |

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 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 復職率*1 (%)      | 男性 | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  |
|                | 女性 | 100.0  | 95.6   | 95.8   | 100.0  | 100.0  |
|                | 平均 | 100.0  | 97.1   | 97.6   | 100.0  | 100.0  |
| 定着率*2 (1年) (%) | 男性 | 92.0   | 83.3   | 87.5   | 95.0   | 91.4   |
|                | 女性 | 88.6   | 91.3   | 100.0  | 88.6   | 95.2   |
|                | 平均 | 90.0   | 88.5   | 94.7   | 90.6   | 92.9   |

\*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

(2025年4月現在)

| 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<br>対象家族が2人以上の場合：10日間<br>有給 | 対象家族が1人の場合：5日間<br>対象家族が2人以上の場合：10日間<br>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。また、2025年4月の育児・介護休業法の改正を受けて、40歳以上の社員全員に対して、介護休業や介護両立支援制度に関心を持ち、理解を深めるための情報提供を行いました。さらに、50歳に到達する正社員を対象としたキャリアデザイン研修（参照 16-4 キャリアプラン支援）のなかで説明し、介護を含めた今後のキャリアプランを考える機会を提供しています。

## ■ 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 | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 |
|---------|----|------------|------------|------------|------------|------------|
| 介護休業    | 男性 | 1          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|         | 女性 | 0          | 0          | 0          | 0          | 1          |
| 介護短時間勤務 | 男性 | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|         | 女性 | 0          | 0          | 0          | 1          | 1          |
| 介護休暇    | 男性 | 8          | 5          | 6          | 8          | 10         |
|         | 女性 | 7          | 1          | 6          | 7          | 11         |

## ■ 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・介護に限らず、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は「働き方・キャリア相談窓口」に集約しています。内容に応じた適切な担当者を紹介することで、社員が相談しやすい体制を整備しています。



## ■ くるみん認定



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

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

その他、当社グループでは、2016 年にニッシャビジネスサービス株式会社（現 NISSHA ビジネスサービス株式会社）とナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（現 NISSHA プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社）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

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。年5日の取得義務は定着してきたため、2024年は目標日数を年10日にし、多くの社員が達成することができました。その結果2024年の平均取得率は76.5%となり、昨年の取得率をさらに上回りました。引き続き目標値を年10日とし、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            | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 平均取得日数<br>(日) | 11.4       | 11.5       | 12.9       | 14.1       | 14.8       |
| 平均取得率<br>(%)  | 61.4       | 60.3       | 66.1       | 72.0       | 76.5       |

## 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に活用できる「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」を利用できます。2024 年度の利用実績は 5 人で延べ 9 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。また、現在は治療内容に応じて、さらに支援が必要な場合には、最大 24 日まで休暇を取得することができます。2024 年度は 19 人の社員がこの制度を利用しました。

単位:人

| 年度 | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 |
|----|------------|------------|------------|------------|------------|
| 男性 | 2          | 3          | 5          | 5          | 13         |
| 女性 | 2          | 3          | 4          | 4          | 6          |
| 合計 | 4          | 6          | 9          | 9          | 19         |

## 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は、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社員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新事業など、当社が注力する部門や業務に必要な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            | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 公募件数(件)       | 公募なし   | 15     | 31     | 14     | 20     |
| 合格者数(異動者数)(人) | 男性     | －      | 6      | 2      | 0      |
|               | 女性     | －      | 1      | 0      | 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、利益率賞、ニューホープ賞の2024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。

| 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                                    | 24      |
| 利益率賞          | 機能組織や特定のプロジェクトにおいて、主体的なアクションによって利益率の向上に貢献した社員へ与えられる           | 43      |
| 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                             | 11      |

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 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月より再導入しました。

2024年12月末現在、加入率は29.3%であり、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             | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 加入対象者数<br>(人) | 2,089 | 2,081 | 2,011 | 2,033 | 2,030 |
| 加入者数<br>(人)   | 543   | 573   | 553   | 579   | 594   |
| 加入率<br>(%)    | 26.0  | 27.5  | 27.5  | 28.5  | 29.3  |

また、2020年度からは当社および一部のグループ会社の管理職を対象に株式給付信託（J-ESOP）を導入しています。

## 17-14 退職金制度

当社は人事制度との一貫性を持たせることを目的として、2024年度より「役割」と「能力」を軸とした退職金制度へ刷新するとともに、年金資産の持ち運びができる「確定拠出年金制度」を既存制度から拡大することにより、雇用の流動化に対応しています。

また、加入者全員を対象に e-Learning を活用した継続教育を定期的に行い、社員の資産形成を支援しています。

# 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 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  
上席執行役員 総務担当  
青木 哲

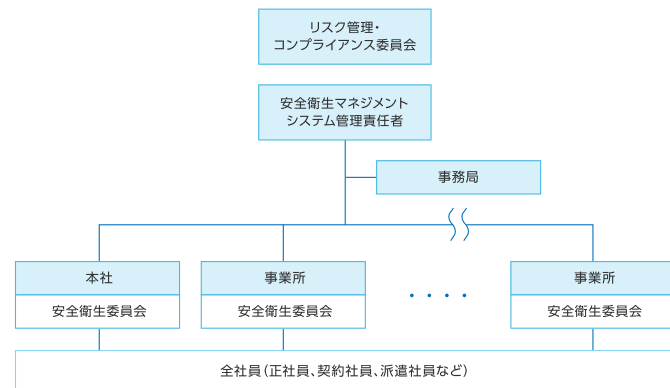
制定 2007年4月1日 改訂 2025年1月1日

## 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環境安全衛生マネジメントシステムを運用しています。目標を達成するための取り組み計画を策定し、継続的改善に向けた PDCA を回すと共に、定期的な内部監査およびマネジメントレビューで評価を実施、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やヒヤリハット活動など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 リスク低減の取り組み

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、中期経営計画と連動する 3 カ年を目標期間として、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。

### リスクアセスメント

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。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をし、リスク低減活動を行っています。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。化学物質管理については、2023 年の大幅な法改正により、「法定順守型」から「自律的管理型」へ大きく転換されました。国内 NISSHA グループでは、化学物質による健康被害ゼロを目指し、自律的な管理に向けた必要な対応を進めています。

### 設備導入時のリスク低減対策

社内規程に基づき、新規設備導入および設備移設や改造をする際は、リスクアセスメントおよびリスク低減対策を実施しています。設備導入部門が主体となり、設備メーカーやその設備を使用する部門と連携して取り組むことにより、安全を最優先にした設計・制作が可能となります。さらに、設備導入時には、専門の知識を有するメンバーによる安全審査が実施され、合格判定となった設備だけが稼働できる仕組みとなっています。

### 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るかなどに加え、お客さま要求の視点も盛り込み、職場への安全意識の向上を図っています。

このようなさまざまな安全衛生活動に精力的に取り組む、年間ゼロ災害を達成した事業所を称賛するとともに、さらなる安全文化の醸成のため、安全衛生表彰「年間ゼロ災害賞」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の発生状況は以下の通りです。2024 年度の労働災害発生は 10 件と、前年度比 1 件増となりました。休業災害の増加により、労働災害度数率が高くなりました。特に、転倒災害が多い傾向にあります。すべての労働災害が発生した際には、必ず「なぜなぜ分析」から真の発生原因を究明し、分析結果に基づいて是正対策やリスクアセスメントを実施しています。また、労働災害事例を当社グループ内に水平展開することにより、再発防止と類似災害の未然防止につなげています。

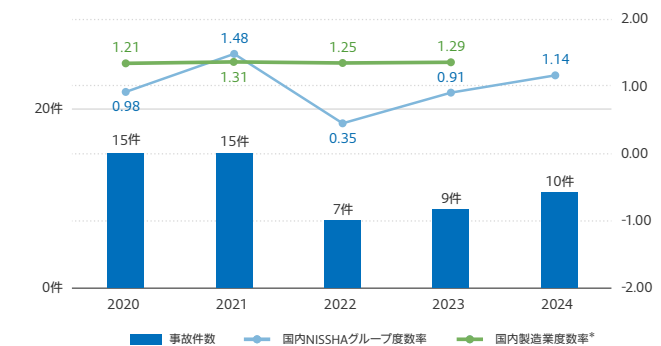
### 労働災害の発生状況(国内NISSHAグループ)

| 項目         | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 労働災害発生件数   | 7      | 9      | 10     |
| うち休業 4 日以上 | 0      | 5      | 5      |
| 労働災害度数率 *1 | 0.35   | 0.91   | 1.14   |
| 労働災害強度率 *2 | 0      | 0.04   | 0.04   |
| 死亡災害発生件数   | 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、災害発生の頻度を表します

\*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。



\*出所：厚生労働省「労働災害動向調査」

### 海外の主要生産拠点の地域別の労働災害発生状況

2024 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 | 15 | 1   | 12 | 0   |

※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。2024 年度は、社員一人ひとりの危険に対する感受性を養うことを目的として「安全体感トレーニング VR 体験会」を実施し、安全の重要性を再認識することができました。



安全体感トレーニング (VR体験会)



職長教育

### 研修受講実績

| 研修分類 | 講習・研修名                      | 2024年度<br>受講者数(人) |
|------|-----------------------------|-------------------|
| 一般研修 | 雇い入れ時教育                     | 483               |
|      | 配属時安全教育                     | 7                 |
|      | 新規設備導入時教育                   | 105               |
|      | 衛生研修 (健康教育)                 | 43                |
|      | 衛生研修 (熱中症予防)                | 81                |
|      | リスクアセスメント研修 (安全衛生・化学物質)     | 421               |
| 安全研修 | 職長教育                        | 16                |
|      | 薬品講習 (薬品の取り扱い・薬品の緊急事態訓練)    | 113               |
|      | 高圧ガス講習 (高圧ガスの取り扱い・ガス緊急事態訓練) | 142               |
|      | 安全教育 (化学物質)                 | 1,036             |
|      | 安全体感トレーニング (VR 体験会)         | 205               |
|      | 個別安全教育                      | 81                |
|      | 普通救命講習                      | 43                |
|      | AED 講習・応急救護班教育              | 44                |
|      | 交通安全教育                      | 942               |

## 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

2024 年度、国内 NISSHA グループが受賞した安全衛生に関する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                   | 亀岡自衛消防隊連絡協議会<br>消火訓練大会<br>消火器操法 A コース<br>優秀賞 | 亀岡自衛消防隊連絡協議会 |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 | 無事故・無違反運動<br>「チャレンジ 100」                     | 自動車安全運転センター  |
| NISSHA ビジネスサービス株式会社           | 優良安全運転管理事業所                                  | 京都府交通安全協会    |

# 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 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

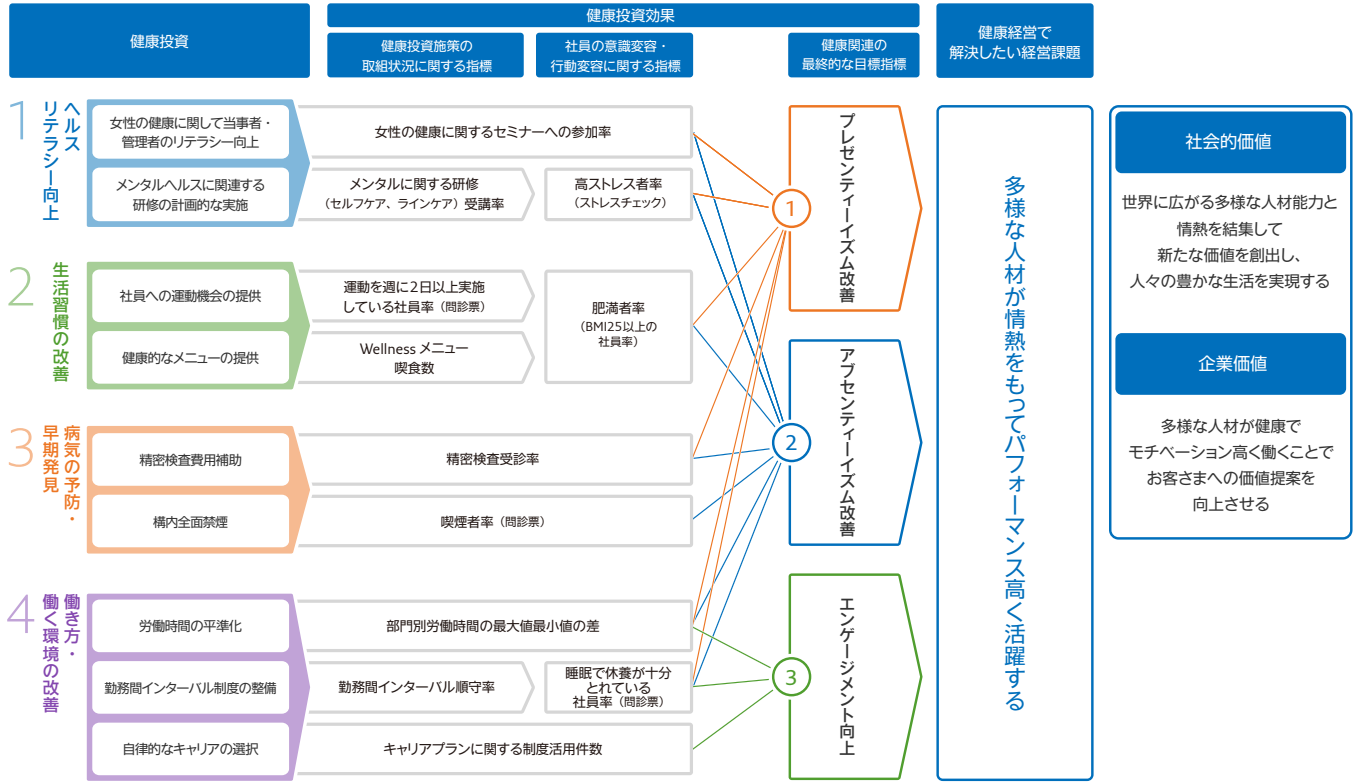
健康経営の推進体制として、上席執行役員・最高人事責任者を健康経営の担当役員に任命しています。リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある「健康経営部会」において、健康経営担当役員のリーダーシップのもと、関連部門と協力しながら当社グループの健康施策について企画を立案し、推進しています。2025年からは新たに統括産業医が健康経営の推進体制に参画しています。

### 19-3 健康経営戦略マップ

健康経営戦略マップは、健康経営に取り組む企業が、自社の課題やその課題を解消するための取り組みをストーリーとして可視化したものです。

当社グループでは、「多様な人材が情熱をもってパフォーマンス高く活躍する」ことを健康経営で解決したい経営課題として掲げ、3つのKPI（プレゼンティーズム、アブセンティーズム、エンゲージメント）を設定。その改善に向けて4つのカテゴリで具体的なアクションを推進しています。

|                                                    |                                                                                                                       | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2026年度目標値 |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|-----------|
| <b>プレゼンティーズム</b><br>※ 2024年度より測定開始（国内 NISSHA グループ） | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wfun（産業医科大学で開発された健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票）における従業員1人当たりの平均労働時間損失率</li> </ul> | —      | —      | 12.9%  | 15%以下     |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>回答人数</li> </ul>                                                                | —      | —      | 2,151名 | —         |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>回答率</li> </ul>                                                                 | —      | —      | 100%   | —         |
| <b>アブセンティーズム</b><br>（国内 NISSHA グループ）               | <ul style="list-style-type: none"> <li>休職者数＋長期欠席者数 / 全社員数</li> <li>※各年度12月末時点数字</li> </ul>                            | 0.72%  | 0.81%  | 0.96%  | 0.72%以下   |
|                                                    |                                                                                                                       |        |        |        |           |
| <b>エンゲージメント</b><br>※ 2023年度より測定開始（国内 NISSHA グループ）  | <ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントサーベイにおける設問「私は自分の仕事にやりがいを感じている」に対する肯定的な回答の割合</li> </ul>                 | —      | 62.1%  | 62.4%  | 60%以上を維持  |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>回答人数</li> </ul>                                                                | —      | 2,005名 | 2,039名 | —         |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>回答率</li> </ul>                                                                 | —      | 97.0%  | 99.2%  | —         |



### 19-4 具体的な取り組みと効果測定指標

産業保健スタッフを含む健康経営部会が中心となり、戦略マップに基づいて具体的な取り組みを推進しています。

| 具体的な取り組み                               | 効果測定指標                                   | 2023年度実績<br>(定量データ) | 2024年度実績<br>(定量データ) | 2026年度数値目標 |
|----------------------------------------|------------------------------------------|---------------------|---------------------|------------|
| Wellnessプレート（健康的なプレートメニュー）を社内カフェテリアで提供 | Wellnessプレートの喫食率<br>※ 2024年度より提供開始（京都本社） | —                   | 26.3%               | 30%        |
| 精密検査受診率の向上（会社が費用負担、労働時間に算入）            | 精密検査受診率（国内NISSHAグループ）                    | 75.3%               | 75.5%               | 70%以上      |
| 禁煙支援（禁煙外来・禁煙補助剤の費用補助、社内保健スタッフによる保健指導）  | 喫煙者率（国内NISSHAグループ）                       | 25.7%               | 23.9%               | 検討中        |
| 特定保健指導                                 | 特定保健指導の実施率（国内NISSHAグループ）                 | 93.9%               | 94.8%               | 90%以上を維持   |
|                                        | 特定保健指導の継続率（国内NISSHAグループ）                 | 98.3%               | 99.0%               |            |
| ヘルスリテラシー研修（女性の健康とメンタルヘルスに関するセミナー）の実施   | ヘルスリテラシー研修の受講率（国内NISSHAグループ）             | 5.6%                | 7.8%                | 20%        |

### 19-5 「健康経営優良法人」の認定を取得

当社は、4年連続で経済産業省の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。健康経営優良法人とは、健康経営の実践が特に優れた法人に与えられる認定です。



# 20. 知的財産

## 20-1 基本的な考え方

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。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。また、海外のグループ会社から出願・権利化や他社への特許対策に関する相談を受け付けるなど、グローバルにサポートしています。知的財産部では、当社グループ全体の知的財産の出願から権利消滅まで一貫して管理し、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、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、知的財産部が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。各拠点の要望や課題に応じて、国内だけでなく、海外拠点でも研修を開催しています。2024年度は社外の専門家を招いて、中国拠点の営業部門を対象に「知的財産権とその保護について」をテーマとした研修を実施しました。上記を含め2024年度の研修は、国内 NISSHA グループで 146 名、海外 NISSHA グループで 48 名の社員が参加しました。



# 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、生産をはじめとする幅広い事業活動に必要な材料・機器・サービスなどを、グローバルな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ながら相互の企業価値を高めることを目指して、「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対象としています。この原則と、管理の仕組みを定めた購買管理規程のもと、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  
取締役 専務執行役員 コーポレート購買・ロジスティクス担当  
井ノ上 大輔

制定 2009年4月2日 改訂 2025年4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<br>(2) 児童労働の禁止、若年従業員、<br>学生従業員の保護<br>(3) 労働時間の順守<br>(4) 賃金および手当の管理<br>(5) 人道にかなった待遇<br>(6) 差別の排除<br>(7) 結社の自由                         | (1) 職務上の安全衛生の管理<br>(2) 緊急時への備え<br>(3) 労働災害および疾病の防止<br>(4) 産業衛生の管理<br>(5) 身体に負荷のかかる作業の管理<br>(6) 機械の安全対策の実施<br>(7) 衛生設備、食事、および住居の衛生管理<br>(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<br>(2) 汚染の防止と資源削減の実践<br>(3) 有害物質の管理<br>(4) 固形廃棄物の管理<br>(5) 大気への排出<br>(6) 物質制限<br>(7) 水の管理<br>(8) CO <sub>2</sub> 等GHG排出量の削減<br>(9) 環境マネジメントシステムの確立 |
| 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<br>(2) 腐敗行為の禁止<br>(3) 反社会的勢力の排除<br>(4) 情報の開示<br>(5) 知的財産の管理<br>(6) 公正なビジネス、広告、および競争の維持<br>(7) 個人情報の保護と報復からの保護<br>(8) 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<br>(2) 情報セキュリティの脅威への対策<br>(3) 個人情報および機密情報の管理・保護                                                                                          |                                                                                                                                                                   |

CSR調達ガイドライン(PDF)

## 21-2 購買関連規程の整備

2021年に購買管理規程の全面改訂を行い、2024年には一部改訂しました。2024年の改訂では、購買におけるリスクをより的確に把握し、持続可能でリスクの少ない購買が行えるよう、内容の見直しと必要なルールの追加を行いました。併せて、購買関連の新たな規則も策定しました。その一つとして、近年の下請法への意識の高まりを受け、「下請法等順守規則」を制定しました。この規則では、下請取引における買いたたきや不当な経済的利益の要求など、昨今特に重視される問題の防止策を盛り込んでいます。また、将来的に求められると見込まれる内容も先取りし、下請取引の公正化と下請事業者の利益保護をさらに推進するため、当社グループ独自のルールを定め、関係者への周知を進めています。加えて、これら新しい規程、規則についての内容の理解と運用の徹底のため、国内NISSHAグループ全体を対象に説明会や、e-Learningによる教育を行い、理解度テストも実施しています。2025年度には、コーポレートの購買部門と内部監査室と合同でその運用状況の確認を行う予定です。

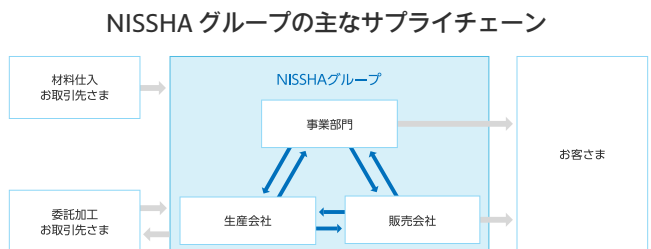
なお、当社は2020年9月に、内閣府などが推進する「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。サプライヤーのみなさまとの信頼関係を構築し、相互の企業価値を向上させる取り組みを進めています。

パートナーシップ構築宣言（PDF）



## 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。パンデミックや地域紛争、大幅な為替変動などによる原燃料価格の高騰、人手不足による品薄や価格上昇、自然災害の発生など、グローバルサプライチェーンにも大きな影響が及んでいますが、当社グループはサプライヤーのみなさまのご協力もあり、健全な事業活動を継続しています。



## 21-4 サプライチェーンにおける調査の実施

### ■ CSR調査

当社グループでは、お客さまからの CSR 監査を受ける一方、安心・安全なサプライチェーンの構築に向けて、サプライヤーにおける状況を把握するため、当社独自の SAQ を用いた年次調査を実施しています。CSR 調査および SAQ は、CSR 調達ガイドライン（21-1）をベースとしており、労働・人権、安全衛生、環境、倫理、情報セキュリティの 5 つの主要項目について評価しています。

2024年度は産業資材事業部、デバイス事業部および海外グループ会社において取引のあるサプライヤーのうち、日本、中国を含むアジア、欧州、中南米のサプライヤー 157 社を対象として選定し調査を実施しました。そのうち 100%のサプライヤーから回答を入手し、すべての会社が基準値を上回る良好な結果であったことを確認しています。調査対象には新しく取引を開始したサプライヤーも含まれていますが、懸念点は確認されませんでした。今後も調査を継続していきます。

また、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有する当社グループの社員がサプライヤーを訪問し、現地監査を実施するなど手順書に従い適切に対応します。

## ■ 労働・人権リスク調査

CSR 調査には、労働・人権についての調査も含まれています。調査対象は、次の2点を満たすサプライヤーです。

- ① 労働・人権リスクの高い地域（中国・東南アジア・中南米・アフリカ）に拠点がある。
- ② 当社の事業部、国内外グループ会社ごとの購買金額上位 80%、もしくは代替調達先がない。

該当する 108 社のサプライヤーに対して調査を行い、100%のサプライヤーから回答を入手しました。内容を確認し、問題が無いことを確認しています。そのうち、主要サプライヤーから選定した 10 社に対しては実地監査を行い、すべてのサプライヤーにおいて指摘事項の是正処置を完了しました。選定したサプライヤーの所在国と対象社数は次の通りです。

- 中国 4 社
- マレーシア 2 社
- メキシコ 2 社
- ブラジル 2 社

2025 年度も本調査を継続しています。また、特に必要と判断したサプライヤーについては実地監査も行い、労働・人権リスクの低減を進めていきます。

## ■ CO<sub>2</sub>排出量調査(スコープ 3 カテゴリー 1)

当社ではサプライヤーによる CO<sub>2</sub> 排出量を把握するため、調査票を用いた CO<sub>2</sub> 排出量調査を行っています。

調査票ではサプライヤー自身が CO<sub>2</sub> 排出量を算定できる場合は、その排出量を回答いただきます。もしサプライヤー自身での算定ができない場合は、調査票に使用したエネルギー量を記入いただくことで CO<sub>2</sub> 排出量を算定できるようにしています。これにより、サプライヤーの CO<sub>2</sub> 排出量を 1 次データとして把握しています。

参照 7-2 CO<sub>2</sub>排出量算定の対象範囲と算定方法

## ■ 環境に関する調査

2024 年度は環境に対する取り組みを促進するため、CSR 調達ガイドラインのうち環境に関する項目を見直し、改訂を行いました。改訂した CSR 調達ガイドラインは、Web サイトに掲載するとともに主要なサプライヤーに配布しています。また、CSR 調達ガイドラインで求めている環境に関する項目を CSR 調査票に反映し、2025 年度に実施する調査においてサプライヤーの対応状況を確認する予定です。なお、CSR 調査票の環境に関する項目は従来の 5 項目から 9 項目に拡充しています。

## 21-5 購買人材の育成

当社グループは、購買人材の育成に注力しており、2008 年度から継続的に購買基礎教育や外部講師による購買教育などを行い、これまでに延べ 1,200 名以上の社員が受講しています。

2024 年度は、国内 NISSHA グループの購買部門や技術開発部門を対象に購買基礎教育と下請法教育の 2 つの教育プログラムを e-Learning 形式で実施しました。購買基礎教育では、購買管理規程の改訂部分を中心に当社グループの購買ルールについて、また新たに制定した下請法等順守規則の内容について、397 名に教育を行いました。いずれも受講率は 100%です。

今後は海外 NISSHA グループ向け教育をさらに充実させるとともに、購買部門に異動した社員に対してタイムリーな購買教育を実施し、購買スキルの早期向上とリスク低減を図ります。

## 22. 地域社会とともに

### 22-1 基本方針

NISSHAグループは、事業活動を通じて Missionに掲げる「人々の豊かな生活」の実現を目指すとともに、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。事業活動に直結した環境や医療・健康の分野や、人々の豊かな生活につながる芸術・文化の分野を中心に、広く社会に貢献することを目指しています。

#### 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 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、2024 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などの環境課題について考える機会を提供するとともに、当社の環境負荷低減の取り組みや当社製品であるサステナブル資材を事例にあげて、企業がどのように社会課題に向き合っているかを紹介しました。

実施校：2024年 9月 17日 京都市立朱雀第三小学校  
2024年 11月 26日 京都市立向島藤ノ木小学校



#### 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しています。また、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、約 1,000 人分の教材を提供しました。

- ・中学生の会社訪問・職場体験を受け入れ

京都市教育委員会が推進するキャリア教育「生き方探究・チャレンジ体験」の一貫として市内の公立中学校が実施する会社訪問や職業体験を受け入れています。2024 年度は 3 校から計 14 名が京都本社を訪問。当社の事業内容を紹介し社員とのディスカッションを行ったほか、事業活動やそれらを支えるさまざまな業務の一端を体験し学んでいただく機会を提供しました。

当社社長が高校の授業に講師として登壇

2024年10月、代表取締役社長 鈴木順也が京都府立東宇治高校を訪問し、英語探求コースの2年生40人に向けて講義を行いました。自身のこれまでの経験や考え方をはじめ、当社のグローバルな事業展開や成長戦略、さらにビジネスで挑戦し続けることの大切さなど、未来を担う若者へのメッセージを語りました。生徒からの質問にも答えるなど、有意義な交流の時間となりました。



芸術・文化の支援・振興

・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。2024年度は以下のイベントに協賛しました。

あべのハルカス美術館開館10周年記念 円空 -旅して、彫って、祈って- (あべのハルカス美術館) 特別展 雪舟伝説 -「画聖(カリスマ)」の誕生- (京都国立博物館 平成知新館) 生誕1250年記念特別展 空海 KŪKAI - 密教のルーツとマンダラ世界 (奈良国立博物館 東西新館) 特別展 法然と極楽浄土 (東京国立博物館 平成館) 特別展 デ・キリコ展 (東京都美術館) あべのハルカス美術館開館10周年記念 広重 -摺の極- (あべのハルカス美術館) 坂本龍一 | 音を視る 時を聴く (東京都現代美術館) KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭 2024 (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

人道支援

・「令和6年能登半島地震」の被災地および被災者への支援

2024年1月、「令和6年能登半島地震」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、1,000万円(NISSHA株式会社およびNISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジー株式会社からそれぞれ500万円)の義援金を拠出しました。

拠出先: 特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム\*

\* 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。

なお、2024年度に国内NISSHAグループが拠出した社会貢献費用は、209,950千円です。

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  |
|------------------|-------------|--------|
| 一般社団法人 京都経済同友会   | 特別幹事        | NISSHA |
| 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 |
| 公益社団法人 京都工業会     | 理事          | NISSHA |
| 国立大学法人 京都工芸繊維大学  | 経営協議会委員     | NISSHA |
| 公立大学法人 京都市芸術大学   | 経営審議会委員     | 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 |
| 一般社団法人 京都発明協会    | 会長          | 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、当社の重点市場であるメディカルやモビリティ市場向けの製品・サービスの提供を拡大させることが必要です。これらの製品・サービスは、その品質が人命や健康に影響を与える可能性が高く、高度な品質管理が欠かせません。そのため、それぞれの対象市場に即したグローバルに通用する品質マネジメントシステムを運用するとともに、それら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」をマテリアリティとして特定し、重大品質事故を0件とすることをKPIとして掲げ、この目標の達成に向けて、以下の戦略項目・アクションアイテムを設定して、取り組んでいます。2025年には、滋賀県製薬株式会社の買収に伴い、法令順守に関するアクションを追加しました。

| 戦略項目                         | アクションアイテム（2025年度）                                                  |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ● 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 | ● 品質全般（ISO9001）、医療機器（ISO13485）、自動車産業（IATF16949）向けのマネジメントシステムの維持・拡大 |
| ● 設計段階での製品の安全性・実現性を重視した品質の向上 | ● 製品別デザインレビューの運用・レベルアップ                                            |
| ● 品質マインドの醸成と向上               | ● 品質に関する基本・機能別教育の実施                                                |
| ● 法令順守状況の監視                  | ● 生産拠点の品質アセスメントの実施<br>● 定例会議における順守状況の報告の確認<br>● 法令の改正情報の確認         |

### 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）の上位方針です。

最高品質・生産責任者（CQPO）は、国内すべての生産拠点および海外の主要な生産拠点を対象とした工場アセスメントを実施しています。また、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」の理解と浸透を図っています。

#### 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・規則を順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 最高経営責任者  
鈴木 順也

#### Nissha Quality Way

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

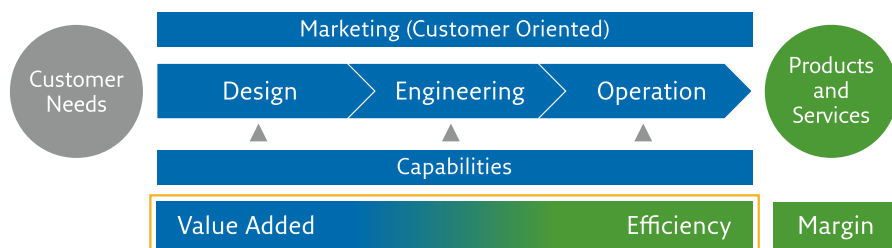
NISSHA株式会社  
取締役 専務執行役員 最高品質・生産責任者  
西本 裕

制定 2011年4月1日 改訂 2022年4月1日



## 23-4 第8次中期経営計画における2つの指針

当社グループの第8次中期経営計画（2024年～2026年）における品質・生産戦略では、「設計・開発段階での品質・付加価値の作り込み」と「量産段階でのリーンオペレーションの追求」により、バリューチェーン全体で利益率の最大化を図ります。



### 業務プロセスを上流から変革

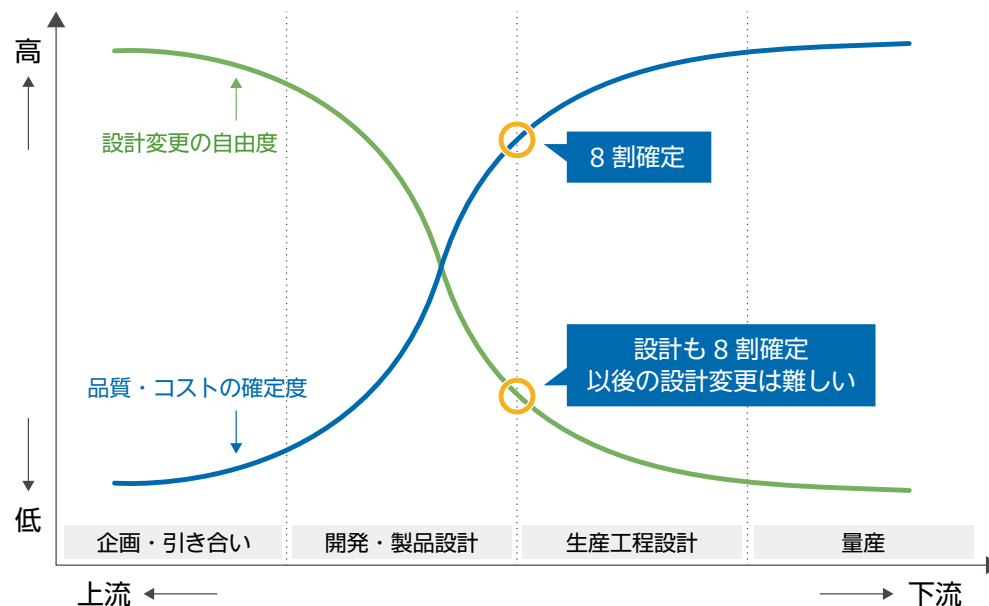
- 設計・開発段階での品質・付加価値の作りこみ
- 製品安全：意識向上
- DX推進：工程設計の最適化

### リーンオペレーションの追求

- ベストプラクティスのグローバル展開 (Operational Excellence Forum 2025)
- 労働安全・機械安全：Nissha 安全道場
- DX推進：間接業務・工程の自動化

## ■ 設計・開発段階での品質・付加価値の作り込み (Nissha Quality Way)

試作・生産で「品質」を作りこむのではなく、設計で「品質」を作りこむことが大切だということを示しています。



## ■ 量産段階でのリーンオペレーションの追求(Nissha Operational Excellence)

「Nissha Operational Excellence」は、利益率の向上を図るための行動様式です。拠点ごとの継続的改善に加え、拠点間のベスト・プラクティスの共有から学びを得て、利益・品質を上げる能力と意志を高いレベルへ引き上げ、グローバル全体で進化すると決意を表現しています。「Nissha Operational Excellence」は、生産拠点に限らず、どの拠点、部門、職種においても共通して実践していくものです。そしてその実践においては、本社あるいは日本の方法を踏襲する、という構図では決してありません。成果を上げている NISSHA グループのすべての拠点をお手本に取り組みます。



|            |                                                                                                             |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SAFETY(盾)  | 私たちが安全に対して注力していることを象徴する、盾を配置しています。当社のスローガンである「安全は、私たちの手でつかむもの」で掲げる通り、社員の安全と健康に対する NISSHA グループの強い意志を反映しています。 |
| 5S(歯車)     | 整理、整頓、清掃、清潔、しつづけを表現しています。この5つが機能することでシステム全体がスムーズに動作する様を表しています。                                              |
| TARGETS(的) | 品質、コスト、納期に対する目標を「的」で表現しています。                                                                                |
| KAIZEN(矢印) | 常にプロセスを改善する姿勢を、動く矢印で表現しています。                                                                                |

※「Nissha Operational Excellence」は工場経営の全体像をよりわかりやすく伝え、浸透を図るため、Nissha Medical TechnologiesのCorporate Marketingチームが提案しました。

## 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」を明確に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、全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重要性が非常に高いと考え、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)
- ② 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)
- ③ 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)
- ④ 品質手法教育(統計的手法、実験計画法、品質・信頼性工学など)

### 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沿って対応を行います。また、事態の早期解決を図り、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さまから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。

当社グループでは重大な事故に発展する可能性のある品質事故や法規制への違反などを「重大品質事故」と定義し、その対応方法を重大品質事故対応規程で定めるとともに、その発生件数を 0 件とする KPI 目標を掲げています。

2024 年度は、規程上は重大事故に該当しないものの、コストへの影響を考慮して重大品質事故と判定した事案が 1 件発生しました。事故発生直後から事業部の品質保証部門および品質統括室が規程に沿って、迅速なお客さま対応・製品処置・原因究明・是正処置の実施やその有効性を確認する監査、類似箇所・拠点への展開などを進め、対応を完了しました。その結果、お客さまの生産への影響を回避するとともに、当社の対応体制の妥当性も確認できました。

今後も前述の取り組みを通して、重大品質事故の発生件数 0 件の達成に努めていきます。

## 24. 効率性・生産性の向上

### 24-1 基本的な考え方

NISSHA グループは、「効率性・生産性の向上」をマテリアリティとして特定しています。デジタル技術を活用することでこれらを高め、自社の競争力強化だけでなく、お客さまへの価値提供や社会課題の解決に貢献します。「効率性・生産性の向上」のための取り組みは、私たちの Mission である「継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開」に不可欠なものになっています。当社グループはデジタル技術の活用を通して持続的な成長と社会価値の創出を目指しています。

| 戦略項目                              | KPI・アクションアイテム（2026 年度）                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 価値創造プロセスのデジタル化の拡大による<br>効率性・生産性向上 | <ul style="list-style-type: none"><li>データに基づく意思決定の仕組みの拡大</li><li>生産性向上ツールの海外現地法人 14 法人での利用展開、および自動化・効率化ツールなどによる労働時間削減の実現 20,000 時間 / 年（2023 年比）*</li><li>生成 AI による非定型業務の労働時間削減</li></ul> |

\*自動化・効率化ツール導入前の作業時間 (A) - ツール導入後の作業時間 (B) = 1 回の業務あたりの削減時間 (C)  
(C) × 年間作業頻度 = 年間での削減効果時間

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、これらの取り組みを支える環境整備や人材育成に取り組んでいます。特に STEP1 の「コスト削減」や STEP2 の「付加価値増大」は、効率性・生産性の向上とリンクしています。

|       | 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。          |

現在、社会はデジタル技術によるかつてない急速な変化を経験しています。DXは、単なるデジタル化ではなく、内部プロセスの変化を伴う必要があります。私たちは、生産のみならず社内のあらゆるプロセスをデジタルで変革しています。こうした変化・変革の推進には、人材が最も重要だと考え、社員の育成に力を入れています。

### 24-2 取り組み

#### 2024年度までの取り組み

当社グループは、DX を推進するためのプロジェクト（DX プロジェクト）活動を通じて、業務の効率化および生産性向上に積極的に取り組み、大きな成果を上げています。主な取り組みは以下の通りです。

- デジタルツイン技術を活用し、工場レイアウトや人員配置を仮想空間上で高精度にシミュレーションすることで、より効率的な人員配置を把握し、必要人員の減少を実現
- 内製にて開発・運用していた自動見積もりシステムに、温室効果ガス排出量の算定、過去のトラブル事例の閲覧、リスクと対策案の提示機能を新たに追加し、AI による設計サポートを充実
- 業績データを多次元データベースに集約し、従来の煩雑な集計作業を効率化し、予測分析や計画シミュレーションにも対応するシステム基盤を構築。柔軟かつ的確な経営判断を支える体制を整備

これらの取り組みにより、現場の意思決定や業務プロセスの質が向上し、持続的な効率化・省力化を実現するための基盤が構築されました。

その他、デスクワーク中心の職場の生産性向上策として、RPA（Robotic Process Automation）などを使用した業務の自動化・効率化も引き続き拡大しました。RPA は 2019 年の本格導入以降、2024 年末までに年間約 90,000 時間分の作業を自動化・効率化しています。

また、2024 年度は生成 AI の活用が大きく進展しました。2023 年度末に導入した社内向けの ChatGPT の利用が国内外で拡大しました。その他、Microsoft 社の Copilot サービス群のトライアル利用も国内外で実施し、それぞれの職場で活用事例が共有され効果が創出されています。

## ■ 2025年度以降の取り組み

当社グループは、DX プロジェクトの継続・創出を軸に、「データ活用」と「シミュレーションによる意思決定の精度向上」を重点テーマとして取り組んでいます。

・データ可視化とデータドリブン文化の定着

業務上の重要な情報を Business Intelligence Tool（BI ツール）で全社員に可視化・共有し、データに基づく意思決定を習慣化します。

・高精度なシミュレーションによる生産最適化

シミュレーションに基づくライン設計、生産計画の立案、PSI\* 実行計画の立案等を通じて、リーンな生産体制の実現を目指します。

・事業部間の DX 推進における格差の是正

事業部ごとに DX アセスメントを実施し、バリューチェーン上での DX 進捗を可視化、それぞれの事業部の DX 戦略の立案を支援する仕組みを構築します。

・事業部への展開と教育支援

DX の取り組みが進んでいなかった事業部に対しては、課題抽出ワークショップを通じてプロジェクトを立ち上げ、IT 部 DX 推進グループが伴走支援します。

これらの活動を通じて、全社的な DX の底上げと、効率性・生産性の持続的な向上を図っていきます。

上記の DX の取り組みに加え、定型業務には引き続き RPA などを活用した自動化・効率化を進めています。一方で、定型化が難しい非定型業務については生成 AI を活用した自動化・効率化を推進していきます。具体的には、グローバルでのコミュニケーションをより円滑かつ迅速に行えるよう、高精度の多言語翻訳アプリケーションを 2025 年 1 月にリリースしました。また、情報検索・利活用、文章作成、文書校正などの分野を中心に生成 AI を活用した生産性向上・効率化の取り組みを進めていく予定です。

\*Production（生産）、Sales（販売計画）、Inventory（在庫）を統合的に管理し、最適化を図ること

## 24-3 教育

### ■ 2024 年度までの取り組み

当社グループでは、DX リテラシー向上を目的に、生成 AI や BI ツール講座の開催など社内外の学習機会を活用し、リスクリングを推進しています。また、滋賀大学との連携による大学院への派遣や研修を通じて、データサイエンス人材の育成にも力を入れています。さらに、デジタルスキル標準に準拠したアセスメントツールを導入し、社員のスキルを可視化し、人材配置の最適化に向けた基盤を構築しました。

上記の DX リテラシー向上と並行して、より実践的な IT リテラシーおよびスキルの向上にも力を入れてきました。RPA や生成 AI の体験型ワークショップをレベル別に開催し、多くの社員が生産性向上・効率化について学べる機会を提供してきました。引き続き、テクノロジーの進化に合わせて内容をアップデートしつつ、継続的に取り組んでいます。

## ■ 2025 年度以降の取り組み

当社グループは、オンライン教育を通じて社員の DX スキル習得をさらに強化します。PBL（Problem-Based Learning：課題解決型学習）による実践機会と運動させることで、知識の定着と応用力を高めるサイクルを構築します。また、スキルアセスメントツールを活用して個人ごとの習熟度を可視化し、最適な学習計画とプロジェクトの人材配置を実現します。これに加えて、リスクリングを積極的に推進し、DX 推進人材の育成を加速させます。滋賀大学に在籍する社員の研究活動も継続しており、実課題に基づく高度人材の育成を並行して進めます。

日々の業務の生産性向上・効率化に関する教育にも継続して取り組みます。2025 年度は役員および管理職を対象に、Microsoft 社の Copilot のワークショップを開催します。このワークショップを通じて、幹部社員や職場のリーダーが生成 AI への理解を深め、より効果の高いユースケースの創出や適用範囲の拡大を目指します。