

NISSHA



Nissha Sustainability Report 2026

日本語版



Leaders
in Trusted
Technologies

目次

目次・編集方針

..... 1

NISSHAグループのサステナビリティ

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

Environment

環境

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

Social

人権

..... 13

人材

..... 14
 15
 16
 17
 18
 19

公正な事業慣行 / 地域社会

..... 20
 21
 22

品質 / 効率性・生産性

..... 23
 24

Governance

ガバナンス

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

GRIスタンダード対照表・データ集

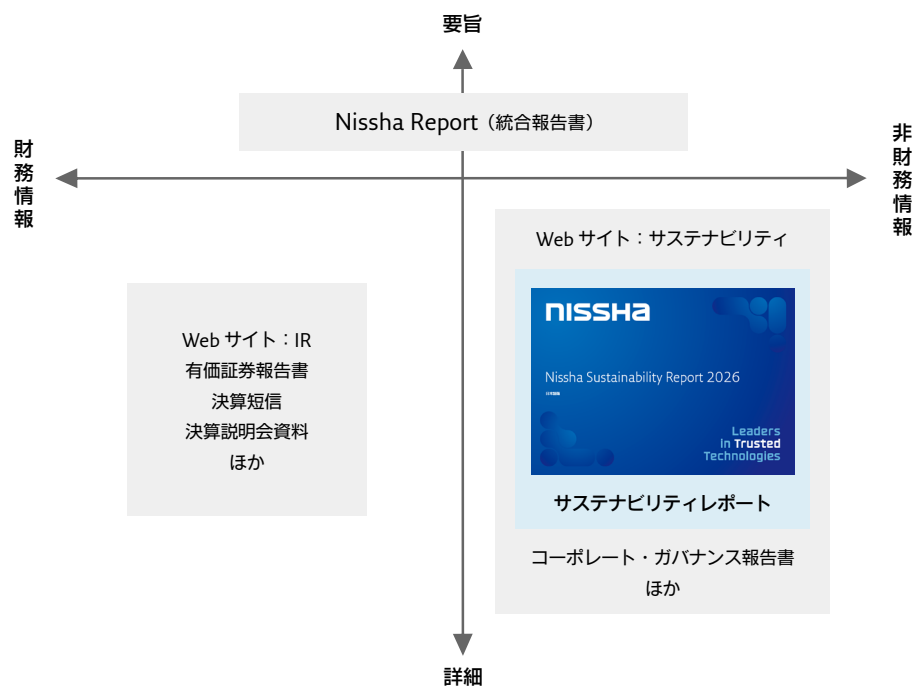
..... 36
 37

1. 編集方針

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

2026年版は、当社グループの2025年度（2025年1月～2025年12月）の活動や実績を中心に、以下の編集方針に沿って掲載しています。

NISSHAサステナビリティレポートの位置づけ



1-1 参考としたガイドライン

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

1-2 報告対象期間

2025年1月～2025年12月

1-3 発行時期

2026年6月発行
(前回発行2025年6月、次回発行予定2027年6月)

1-4 報告対象範囲

原則として NISSHA グループ全体の活動やデータを中心に掲載していますが、グループ全体を把握できていない項目については、個別に対象範囲を記載しています。また、NISSHA 株式会社を「NISSHA」「当社」、NISSHA 株式会社を含むグループ会社全体を「NISSHA グループ」「当社グループ」と総称します。本社と本社敷地内のグループ会社にかかわる内容については「本社」「京都本社」と記載しています。

当社の事業とそれぞれの主なグループ会社は以下の通りです。なお、サプライチェーンに関する情報も、一部の報告に含めています。

1-5 主なグループ会社とセグメント

社名	セグメント
NISSHA インダストリーズ株式会社	産業資材
NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社	デバイス
NISSHA エフアイエス株式会社	デバイス
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社	その他
NISSHA ソンネボード製薬株式会社	メディカル
滋賀県製薬株式会社	メディカル
NISSHA ビジネスサービス株式会社	その他
Nissha USA, Inc.	産業資材、デバイス
Nissha Eimo Technologies	産業資材
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.	産業資材
Nissha Medical Technologies	メディカル
Nissha Europe GmbH	産業資材、デバイス
Nissha Advanced Technologies Europe GmbH	産業資材
Nissha Metallizing Solutions	産業資材
Nissha Korea, Inc.	産業資材、デバイス
日写(深圳)商貿有限公司	産業資材
日写(昆山)精密模具有限公司	産業資材
広州日写精密塑料有限公司	産業資材
台湾日寫股份有限公司	産業資材、デバイス
Nissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd.	産業資材
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.	産業資材
Nissha Vietnam Co., Ltd.	デバイス

※2026年5月20日付で当社は、医療機器の製造・販売を手がけるUSM HEALTHCARE MEDICAL DEVICES FACTORY JOINT STOCK COMPANYの株式を取得し、同社を子会社化しましたが、本レポートの報告対象範囲ではありません。

1-6 主な報告範囲の変更

特にありません。

1-7 発行部門およびお問い合わせ先

発行部門: NISSHA株式会社 ESG推進部

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

2. CEO メッセージ

NISSHA グループは、世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現することを Mission（当社が果たすべき使命）に掲げています。私たちは、産業資材、デバイス、メディカルを軸に、さまざまな市場において価値を提供する未来志向型のグローバル企業です。独自の加工技術を通して、原材料を高付加価値な部品・資材へと高度に加工・転換し、お客さまのものづくりに貢献しています。

当社グループは、サステナビリティを「企業と社会の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。この考えの



と、社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを活かして、その解決につながる製品・サービスを提供し続けるとともに、事業活動を支える経営基盤の強化、企業の持続性を阻害するリスクの低減、それらを適切に進めるためのガバナンスの推進に努めています。

当社の中長期的かつ持続的な成長のためには、お客さまとのビジネスを通じて社会に価値を提供し続けなければなりません。当社グループの価値創造の原動力は、Mission に共感し世界各地で働く社員です。市場環境が激変するなか、従来の発想を超えて価値を創出していくため、当社グループではダイバーシティを推進し、国、事業、世代を超えた協働を促進するとともに、多様な人材が活躍できる組織づくりに取り組んでいます。また、社員一人ひとりが情熱をもってその力を発揮できるように、人材育成や企業文化の醸成に注力し、社員エンゲージメントの一層の向上につなげてまいります。

また、気候変動への対応については、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、2030年までにCO₂総排出量の30%削減（2020年比）に取り組んできました。2024年にはこの目標を前倒しで達成しており、新たに2035年までに60%削減する目標を策定し、取り組みをさらに推進していきます。

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

2026年6月
 NISSHA 株式会社
 代表取締役社長 最高経営責任者

鈴木順也

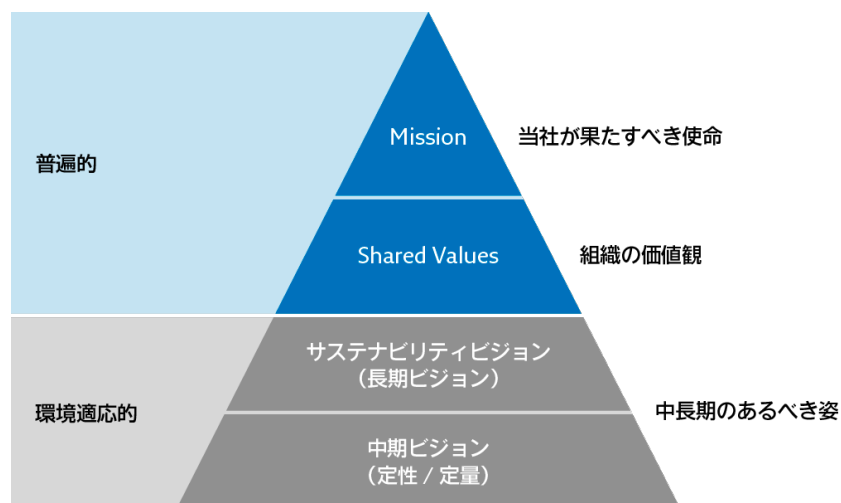


NISSHAは、2012年4月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則の課題に積極的に取り組んでいます。

3. NISSHA グループのサステナビリティ

3-1 Nissha Philosophy

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



■ Mission

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

3-2 サステナビリティビジョン(長期ビジョン)

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

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

これらを踏まえ、当社はサステナビリティビジョン（長期ビジョン）を掲げ、多様な技術や人材能力の結集・融合により、メディカル・モビリティ・環境に関わるグローバルな社会課題の解決に貢献することで、経済・社会価値の創出を目指しています。

3-3 サステナビリティ推進体制

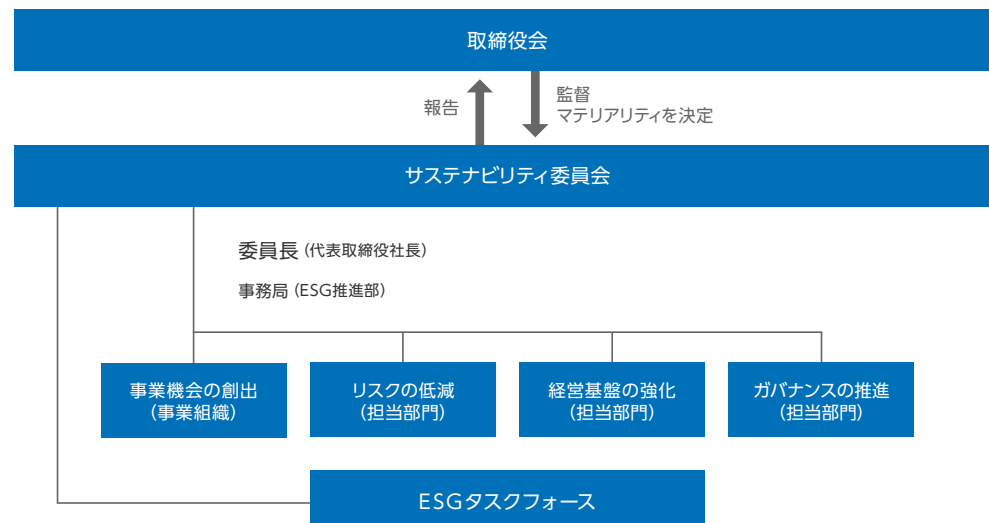
当社は、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は、「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」のそれぞれのテーマについて関連する事業組織や部門および ESG タスクフォースで構成されています。

ESG タスクフォースは、ESG の観点から重要とされる「気候変動への対応」を部門横断で推進するために設置され、当社の取り組みを加速させる役割を担っています。

サステナビリティ委員会は、年 1 回総会を開催し、取締役会で決議されたマテリアリティに基づいて、担当する事業組織や部門および ESG タスクフォースが設定した KPI・アクションアイテムを承認します。また、月次のビジネスレビューや四半期ごとの進捗報告において、設定した KPI・アクションアイテムが計画通りに進捗しているかを確認しています。それぞれの事業組織や担当部門および ESG タスクフォースが、戦略項目や KPI・アクションアイテムのマネジメントを担当しています。2025 年度は、サステナビリティ委員会の総会を 1 回、進捗報告を 3 回実施しました。

取締役会はサステナビリティ委員会の活動状況を監督しており、サステナビリティ委員会や ESG タスクフォースからの報告内容について議論し、必要な指摘をしています。

■ 体制図

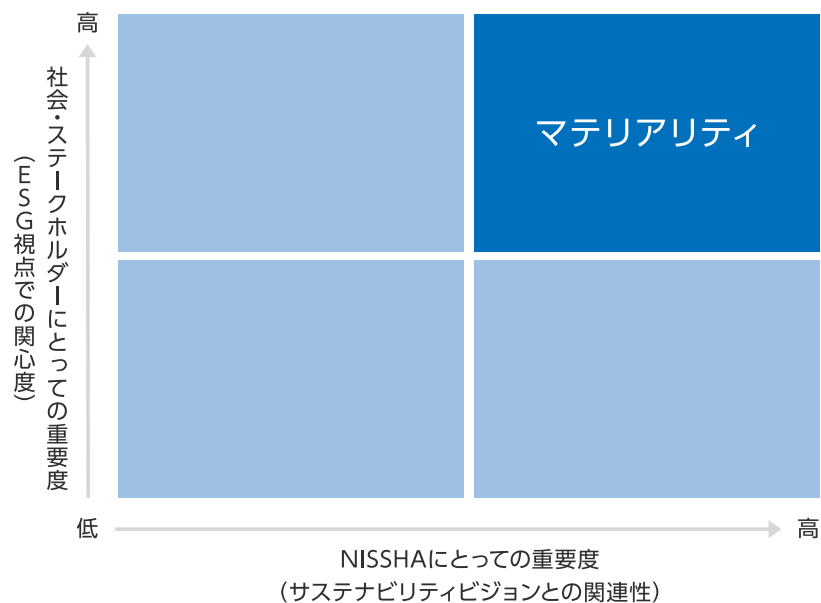


3-4 マテリアリティ(重要項目)と KPI

3-4-1 マテリアリティの特定

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

マテリアリティは「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」の4つの視点から、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「NISSHAにとっての重要度」という2つの軸を用いて評価しています。また、お客さまや株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの対話を通じて得た知見を「社会・ステークホルダーにとっての重要度」に反映しています。抽出された課題および当社グループにおけるその位置付けについてサステナビリティ委員会で議論を行い、取締役会での審議および決議を経て、マテリアリティとして特定しています。



■ マテリアリティ特定プロセス

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

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

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

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







また、中期経営計画の策定にあわせて3年に1回、マテリアリティの総合的な検証を実施するとともに、毎年、改定の必要性を確認しています。2026年はマテリアリティの改定はありませんでした。

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

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

■ 事業機会の創出

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

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	KPI・アクションアイテム（2026年度）	関連するSDGs
医療課題の解決 （医療機器・医薬品）	メディカル市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 医療機器：低侵襲、急性期医療分野におけるCDMOを通じた医療への貢献 医薬品：剤形開発・CDMOを通じた医薬品の安定供給への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> メディカルセグメントの売上高 	
移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献 （モビリティ）	モビリティ市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献するモビリティ製品の提供 	<ul style="list-style-type: none"> モビリティセグメントの売上高 	 
サーキュラーエコノミーの推進 （サステナブル資材）	サステナブル資材市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> サーキュラーエコノミーの推進 海洋プラスチック汚染の解決 資源利用効率の向上への貢献 生物多様性の保全への配慮 	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル資材セグメントの売上高 	  

■ リスクの低減



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

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	KPI・アクションアイテム（2026年度）	関連するSDGs
気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> CO₂ 総排出量の削減 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂ 排出量削減率 ▲ 50.5%（2020年比） 	
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 労働・人権リスクの低減 	<ul style="list-style-type: none"> 1次サプライヤー*の児童労働・強制労働の発生件数 0件 	
責任ある製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大 設計段階での製品の安全性・実現性を重視した品質の向上 品質マインドの醸成と向上 法令順守状況の監視 	<ul style="list-style-type: none"> 重大品質事故件数 0件 	
持続可能な調達	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの情報セキュリティリスクの低減 	<ul style="list-style-type: none"> 対象サプライヤー（海外）の情報セキュリティレベルに応じた評価・管理の仕組みを構築 	  
生成AIの普及に対応したデータセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 高度化するサイバー攻撃の脅威に対応したセキュリティシステムの継続的な強化 全社員のセキュリティリテラシーの維持・向上 生成AIの積極的な活用による生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> NISSHAグループ全社において継続的にフィッシングメール訓練、教育システムを実施・運用 生成AIに関するガバナンスの整備、NISSHAグループ全社において社員教育を実施 	 

* 労働・人権リスクの高い業種のサプライヤー（人材派遣、ロジスティクス関係）および労働・人権リスクの高い地域（中国、東南アジア、中南米、アフリカ）にあるサプライヤー

■ 経営基盤の強化

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

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	KPI・アクションアイテム（2026年度）	関連するSDGs
人的資本の充実	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の活躍 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率（グローバル連結）23%（NISSHA 単体）12% グローバル経営人材の確保・育成 	
	<ul style="list-style-type: none"> 学習と成長の機会充実とローテーション 	<ul style="list-style-type: none"> 選抜型研修におけるリーダー候補者の選抜率（NISSHA 単体）45% 重点市場への人材シフトを踏まえたメディカルシフト研修の実施 	
効率性・生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 生成 AI・DX ツールによる業務課題の解決 業務時間の削減による付加価値業務へのシフト 	<ul style="list-style-type: none"> 生成 AI・DX 活用による対象プロセスの効率改善（進捗率 100%） 生成 AI 活用の定着件数（国内・海外） 	

■ ガバナンスの推進

サステナビリティビジョンの実現に向け、適切に意思決定・監督・進捗管理するための基盤として、重要なガバナンスの要素を特定

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	KPI・アクションアイテム（2026年度）	関連するSDGs
取締役会の実効性の向上	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス、グローバルガバナンスに関わる仕組みの高度化 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価に基づくアクションの実行 	—
グローバルガバナンスの高度化		<ul style="list-style-type: none"> リスク管理コーディネーターによる、重要リスクへの対応計画の実施率 	—

■ マテリアリティのバウンダリー

マテリアリティ	バウンダリー	
	組織内	組織外
気候変動への対応	●	●
人権の尊重	●	●
責任ある製品・サービスの提供	●	●
持続可能な調達	●	●
生成AIの普及に対応したデータセキュリティ	●	
人的資本の充実	●	
効率性・生産性の向上	●	
取締役会の実効性の向上	●	
グローバルガバナンスの高度化	●	

3-4-3 2025年度の取り組みと進捗

■ 事業機会の創出

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	KPI・アクションアイテム（2025年度）	進捗状況*
医療課題の解決（医療機器・医薬品）	医療機器・医薬品・ヘルスケア市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 医療機器：低侵襲、急性期医療分野におけるCDMOを通じた医療への貢献 医薬品：剤形開発・CDMOを通じた医薬品の安定供給への貢献 	メディカルテクノロジー事業、医薬品分野の売上高	○
移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献（モビリティ）	モビリティ市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献するモビリティ製品の提供 	モビリティセグメントの売上高	△
サーキュラーエコノミーの推進（サステナブル資材）	サステナブル資材市場向け事業の拡大 <ul style="list-style-type: none"> サーキュラーエコノミーの推進 海洋プラスチック汚染の解決 資源利用効率の向上への貢献 生物多様性の保全への配慮 	サステナブル資材セグメントの売上高	○

* 2025年度それぞれのセグメントの売上高計画に対する達成状況を評価しています。

■ リスクの低減

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	2025年度の進捗
気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> CO₂ 総排出量の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年の目標であるCO₂ 排出量削減率▲15%（2020年比）に対して、▲51.1%を達成 新たなCO₂削減目標の検討（決定・公表は2026年） 国内外の生産拠点における再生可能電力への切り替えを促進するとともに、省エネ施策を推進 スコープ3の排出量を把握し第三者検証を取得、削減策の検討
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 労働・人権リスクの低減 	<ul style="list-style-type: none"> 労働・人権リスクの高い地域*における1次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数0件 対象サプライヤーに対して、CSR調査票による年次定例調査を実施 海外サプライヤーを選定し、実地監査を実施。不適合・指摘事項に対する是正・改善指導をし、その有効性を確認
責任ある製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大 設計段階における製品の安全性・実現性を考慮した品質の確保 品質教育の実施 法令順守状況の監視 	<ul style="list-style-type: none"> 重大品質事故件数0件 品質マネジメントシステム（ISO9001、IATF16949）の認証の維持と、内部監査を通じた継続的改善 医薬品事業の品質アセスメントを実施 品質教育を13講座、延べ734名受講
持続可能な調達	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの情報セキュリティリスクの低減 	<ul style="list-style-type: none"> 対象サプライヤー（国内）の情報セキュリティレベルに応じてアセスメントを実施し、不適合・指摘事項に対する是正・改善指導をし、その有効性を確認
生成AIの普及に対応したデータセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> セキュリティシステムの継続的な強化 全社員のセキュリティリテラシーの維持・向上 生成AIの積極的な活用による生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> フィッシングメール訓練・教育を継続的に実施し、不合格率を低減 セキュリティ強化に向けたシステム導入計画を策定し、トライアル運用により検証

* 中国、東南アジア、中南米、アフリカ

■ 経営基盤の強化

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	2025年度の進捗
人的資本の充実	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の活躍 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率（グローバル連結）25.2%（NISSHA 単体）10.1% 海外トレーニーの派遣
	<ul style="list-style-type: none"> 学習と成長の機会充実とローテーション 	<ul style="list-style-type: none"> 選抜型研修におけるリーダー候補者の選抜率（NISSHA 単体）47.8% Nissha Academy Business School 初級編と上級編を開講
効率性・生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 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"> DX 人材教育の計画人数を達成 DX プロジェクトの四半期毎の5件以上稼働を達成 生成 AI ツール（多言語翻訳、情報検索・文書作成・要約）をリリースし利用を拡大 Nissha ChatGPT の機能強化

■ ガバナンスの推進

マテリアリティ	マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目）	2025年度の進捗
取締役会の実効性の向上	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス、グループガバナンスに関わる仕組みの高度化 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価に基づき、2025年の重点アジェンダを決定（サステナビリティビジョンの中間検証など）、年間を通じて議論 オフサイト会議（取締役番外地）の運用を開始
グローバルガバナンスの高度化		<ul style="list-style-type: none"> 米州におけるリスク管理コーディネーターを配置し、主要3地域（米州、欧州、中国）における配置を完了

3-5 当社が参画するイニシアティブと外部評価

3-5-1 当社が参画するイニシアティブ

■ 国連グローバル・コンパクト



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

国連グローバル・コンパクト（UNGC: United Nations Global Compact）は、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティのイニシアティブです。各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組みです。UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続することが求められています。

当社は、グローバル・コンパクトの10原則をベースに、グローバル社会の要請・課題に目を向け、さまざまな目標を掲げて日々取り組んでいます。それらの活動を年次報告書であるサステナビリティレポートにまとめ、Webサイトに掲載しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

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

労働

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

環境

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

腐敗防止

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

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

■ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）



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

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

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

■ クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)



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

3-5-2 社外からの評価

■ CDP

当社は、2025年12月に、国際的な非営利団体CDPによる気候変動に関する調査において、8段階評価の最上位である「A」評価を取得し、初めて「Aリスト」企業に選定されました。



■ FTSE JPX Blossom Japan Index

当社は、「FTSE JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。「FTSE JPX Blossom Japan Index」は、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境・社会・ガバナンス（ESG）について特定の対応を行っている日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用するなど、サステナブル投資のための代表的な指数の一つになっています。



FTSE JPX Blossom Japan Index

■ S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」は、S&P Global Trucostによる炭素排出量データをもとに、世界最大級の独立系指数会社であるS&P ダウ・ジョーンズ・インデックスが指数を構築しています。同業種内で炭素効率性が高い企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業の投資比重を高めた指数です。



■ CDP サプライヤーエンゲージメント評価

当社は、2026年2月にCDP「サプライヤーエンゲージメント評価」で最高評価である「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に2年連続で選定されました。この評価は、企業が気候変動課題に対してどのように効果的なサプライヤーとの協働をしているかを評価し、優れた企業を選定するものです。



■ FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

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



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

■ SOMPO サステナビリティ・インデックス

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



■ 健康経営優良法人

当社は、5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。



■ DX 認定

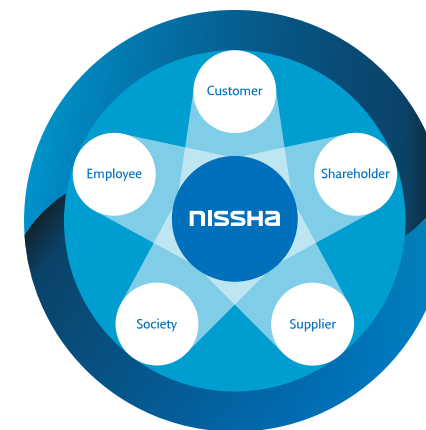
当社は、2021年8月に、経済産業省が定めるDX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度に基づき、「DX認定取得事業者」に認定されました。当社のDXの取り組み



やステークホルダーへの適切な情報開示が経済産業省の求める基準を満たしていることが評価され、認定取得に至りました。

3-6 NISSHA グループのステークホルダー

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



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

■ くるみん認定

当社は、2009年度からくるみんの認定を受け、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認められた「くるみん」認定をすでに取得し、さらに高い水準の取り組みを実践している企業を認定する制度です。



■ お客さま/Customer

当社グループは産業資材、デバイス、メディカルを主軸に事業を展開しています。市場のニーズを満たすさまざまな製品・サービスを提供するとともに、社会課題の解決につながる事業活動を行います。そして、お客さまから安心して仕事を任せていただくため、公正な事業慣行の実践や労働・人権への取り組み、環境に配慮した生産体制の構築などを推進します。

コミュニケーションの事例

- 日常業務における営業活動
- Web サイトによる製品・サービス情報の提供
- CSR 調査への情報提供
- 紛争鉱物に関する情報提供
- SR (Supplier Responsibility) 監査への対応

■ 株主/Shareholder

当社は、株主・投資家のみなさまへの窓口として IR (Investor Relations) 部門や SR (Shareholder Relations) を担う部門を設置し、株主のみなさまとのコミュニケーションを深め、財務情報や非財務情報を総合的に発信する体制を整えています。また、IR イベントや面談などを通して、株主・投資家のみなさまと直接対話する機会を設けています。みなさまからのご評価・ご意見は定期的に取締役会や経営層に報告し、企業価値向上のために活用しています。

コミュニケーションの事例

- 株主総会、株主総会後の経営説明会の開催
- 機関投資家向け決算説明会の開催
- 機関投資家向け中期経営計画説明会・事業説明会の開催
- 機関投資家との個別面談

- 個人投資家向け会社説明会の開催
- 個別お問い合わせへの対応
- Web サイトにおける IR 情報、サステナビリティ情報の発信
- レポートの発行（統合報告書、事業報告書、サステナビリティレポートなど）
- ESG 投資などに関する調査機関への情報提供

■ 社員/Employee

当社グループは人材を企業価値向上のための原動力と捉えています。事業環境の変化を成長機会と捉え、「多様な人材能力と情熱」の結集により、会社と社員がともに成長することを目指しています。グローバルな視点で、社員の人権・多様性を尊重し、安全で快適な職場環境づくりを推進するとともに、一人ひとりの能力が最大限に発揮できるよう、多様な働き方を支援します。

コミュニケーションの事例

- 労使対話
- 教育・研修
- 人事評価・面談
- ホットライン相談窓口・ハラスメント相談窓口
- 社内イントラネットや社内報などを通じた情報発信
- エンゲージメントサーベイ・ヒアリング

■ サプライヤー/Supplier

当社グループは、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、持続可能な調達を推進します。

コミュニケーションの事例

- 日常業務における調達活動
- CSR 調達説明会
- CSR 調査 (SAQ: 自己評価チェックシート)・監査
- サプライヤーの商品・技術の社内展示会、セミナー開催
- サプライヤー相談窓口

■ 地域社会/Society

当社グループはグローバルに事業を展開し、それぞれの地域における文化や風土を尊重しながら事業活動を行っています。企業としての基本的な責任を果たし社会に役立つ存在となるよう、地域社会との積極的なコミュニケーション活動を推進するとともに、グローバルな社会課題にも向き合い、その解決に向けて取り組みます。

コミュニケーションの事例

- 環境への取り組み
- 芸術・文化の支援・振興
- 将来世代支援の活動
- 地域住民のみなさまとの交流
- 工場・施設見学
- 工場周辺の清掃活動
- 社員によるボランティア活動

4. 環境基本方針と管理体制

4-1 基本方針・基本原則

NISSHAグループは「環境基本方針」を掲げ、具体的な行動・規律を示す「環境基本原則」とともに、全社員に浸透を図っています。内部環境・外部環境の変化に応じて、中期経営計画の期間に合わせた3年に一度の頻度で環境基本方針および環境基本原則を見直しています。また、国内 NISSHA グループでは「NISSHA グループ環境目標」を定め、その達成に向けてそれぞれの事業拠点や部門が目標を設定し活動計画に沿った取り組みを進めています。目標は事業部門の KPI・アクションアイテムと連動しており、事業活動に直結した内容となっています。

環境基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

環境基本原則

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

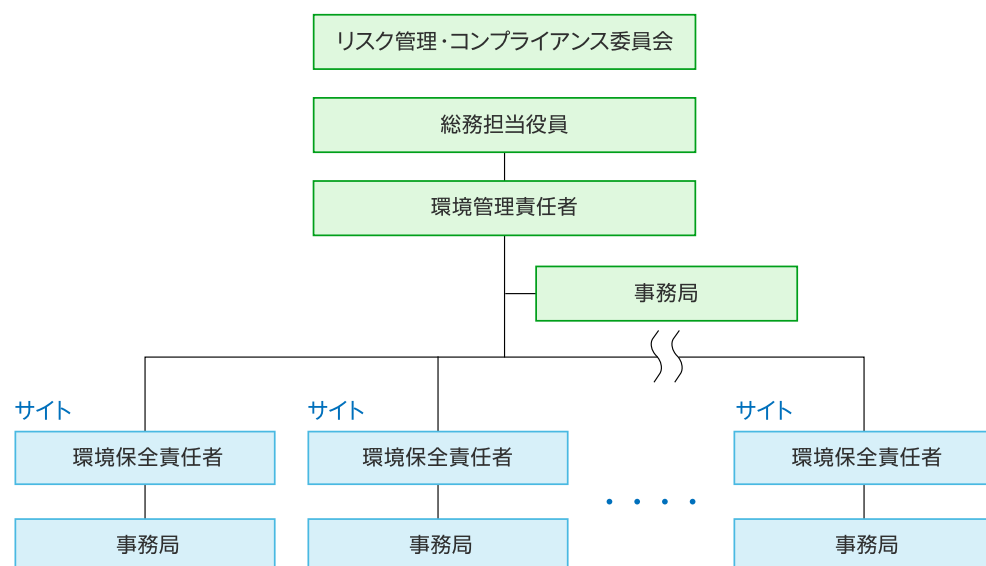
NISSHA株式会社
上席執行役員 総務担当
青木 哲

制定 2012年4月1日 改訂 2025年1月1日

4-2 体制

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

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



4-3 環境マネジメントシステム(EMS)

当社グループは、環境マネジメントシステム ISO14001 をベースにして、関係法令やお客さまから要請された順守項目を含む環境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、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し、継続的改善に向けた PDCA を回しています。

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

当社グループは、第 8 次中期経営計画（2024 年～2026 年）において、メディカル、モビリティ、サステナブル資材を重点市場とし、社会課題の解決に資する製品群・サービスの拡充による成長を目指しています。ポジティブな環境取り組みとして、開発部門や製品技術部門は、製品設計・開発段階で、SDGs や ESG における社会課題解決の視点で開発テーマを設定して、環境負荷低減に配慮しているほか、サステナブル資材などの環境負荷低減に貢献する製品の開発や量産化を進めています。

また、当社グループが運用する環境マネジメントシステム（EMS）は、主要な事業拠点だけでなく、環境負荷の少ない小規模な生産工場や営業拠点も適用範囲に含めています。国内拠点においては、ISO14001 の認証取得拠点と非認証取得拠点に分類し、それぞれに応じた重点管理項目を設定し、年に一度の定期的な内部監査や、法規制順守と法令改正への対応サポートなどを通じて確認・是正・改善することにより、高い実効性を確保しています。さらに、年 2 回のマネジメントレビュー報告会で、総務担当役員や環境管理責任者からの指示事項への対応の確認や、重要な環境リスクや参考となる取り組み事例の共有などを行い、継続的改善につなげています。

5. 事業活動による環境影響

NISSHAグループは、事業活動による環境負荷を把握するために主要原材料の投入量や廃棄物などの排出量、エネルギーや水の使用量、CO₂排出量を管理しています。

2025年度の実績は右表の通りです。

INPUT			OUTPUT		
主要原材料 (t)	樹脂・プラスチック	14,676	再生資源（有価物）(t)	樹脂くず	10,777
	金属	3,607		金属くず	
	化学物質	10,095	再生可能古紙その他		
	紙類	68,263	再生資源（産業廃棄物）(t)	廃プラスチック	8,403
	その他	1,118		廃インキ・廃溶剤	
	合計	97,759		廃酸・廃アルカリ	
		廃油			
エネルギー	電力 (MWh)	199,342	汚泥	その他	
	ガス (千 m ³)	9,973			
水 (千 m ³)	上水	1,021	リサイクル不可廃棄物 (t)	焼却・埋立	1,249
	井戸水	94	合計 (t)		20,429
	工業用水	287			
排気 (t)	CO ₂	60,721	排水 (千 m ³)		1,368
	VOC*	662			

* 直接燃焼、触媒脱臭などにより無害化しています。

6. 気候変動への対応(TCFD提言への対応)

NISSHAグループは、2022年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言に賛同を表明しました。これ以降、TCFD提言の枠組みを活用して気候変動に関するリスクと機会が当社グループの事業に与える財務的影響について分析を行い、その結果を開示しています。



6-1 ガバナンス

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

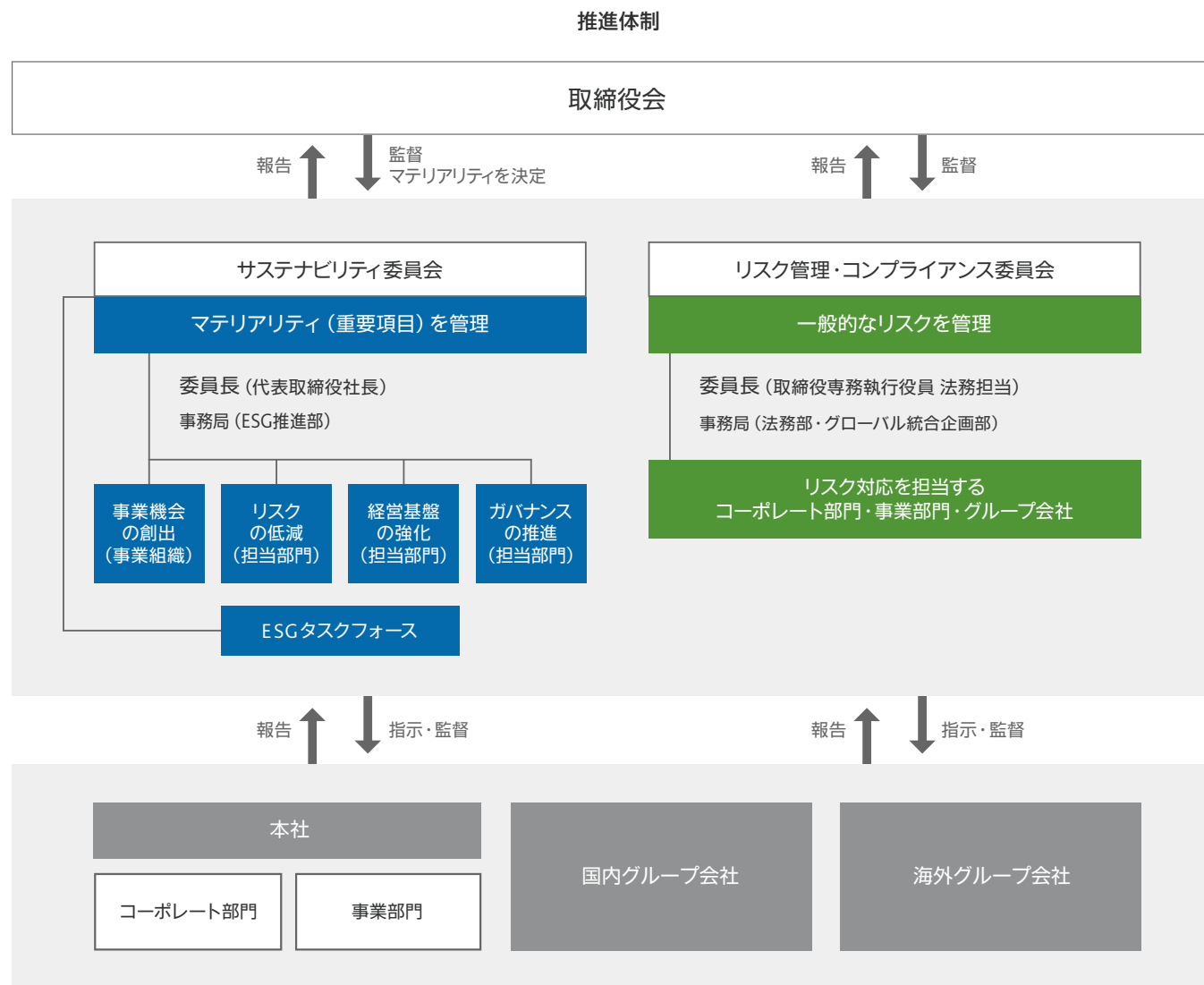
マテリアリティと一般的なリスクのガバナンスと推進体制は以下の通りです。

マテリアリティ(重要項目)の管理	一般的なリスクの管理
<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ(重要項目)は、取締役会での審議および決議を経て特定し、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会で管理 サステナビリティ委員会は、特定されたマテリアリティを管理。ESGの観点から重要とされる「気候変動への対応」については部門横断で推進するため、ESGタスクフォースを設置し推進 ESGタスクフォースは、KPIやアクションアイテムを設定し、サステナビリティ委員会への進捗報告に加え、代表取締役社長を含む取締役(社外取締役除く)と気候変動への対応について議論 取締役会は、サステナビリティ委員会の活動状況を監督。同委員会からの年1回の報告内容をもとに議論し、必要に応じて改善を指示 代表取締役社長は、気候変動への対応に関する戦略や財務上の重要事項について、権限の範囲内で意思決定。代表取締役社長は、適切な意思決定をするため、社外専門家による勉強会や研修を通じて気候変動に関する知識を深める 取締役(社外取締役除く)・執行役員を対象に中長期の業績連動報酬として株式報酬等*を導入。その中期目標の指標の一つにCO₂総排出量の削減目標の達成状況が含まれる 	<ul style="list-style-type: none"> 円滑な事業運営に関連するリスクは、取締役専務執行役員(法務担当)を委員長とするリスク管理・コンプライアンス委員会で一元的に管理 リスク管理・コンプライアンス委員会は、リスクアセスメントを実施のうえ、それぞれのリスクに関して担当する部門、海外グループ会社を選定した「重要なリスク」を承認。重要なリスクの一つである「事業継続(天災:地震、台風、洪水等)」は気候変動関連のリスクを含み、BCM部会が担当し推進 BCM部会は、KPIやアクションアイテムを設定し、リスクの低減策を推進。自然災害による緊急事態への備えや発生時の対応計画を策定・更新し、リスク管理・コンプライアンス委員会に進捗を報告 取締役会は、気候変動関連のリスクを含む重要なリスクを管理するリスク管理・コンプライアンス委員会の活動状況を監督。同委員会からの年1回の報告内容をもとに議論し、必要に応じて改善を指示

* 株式報酬等について

- 当社の中期経営計画の期間である3年間を対象に毎年度の連結業績目標および中期目標の達成度に応じてポイントを付与
- 中期経営計画の最終年度ごとの一定期日にポイントを確定し、当社株式と当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を交付・給付

当社グループでは、サステナビリティ委員会のマテリアリティを推進する責任部門（事業組織、担当部門、ESG タスクフォース）、およびリスク管理・コンプライアンス委員会のリスク対応を担当する部門（コーポレート部門・事業部門・グループ会社）が、本社のそれぞれの部門（コーポレート部門、事業部門）および国内外のグループ会社と連携して各種施策に取り組むことで、気候変動を含むマテリアリティの実現や一般的なリスクの低減に向けて取り組んでいます。



6-2 戦略

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

当社グループが事業を展開する主要3セグメントを対象とし、短期を1～2年、中期を3～5年、長期を6年～とした時間軸で、将来の気候変動が当社事業にもたらす影響を分析し、それらに応じて対応策を検討しました。

2026年度は、財務的影響の評価時点を2030年頃から2035年頃へ変更しました。これは、中長期的な影響をより適切に評価する観点に加え、外部シナリオで用いられる時間軸および当社のCO₂削減目標年との整合性を踏まえたものです。

(1) シナリオ分析の前提

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

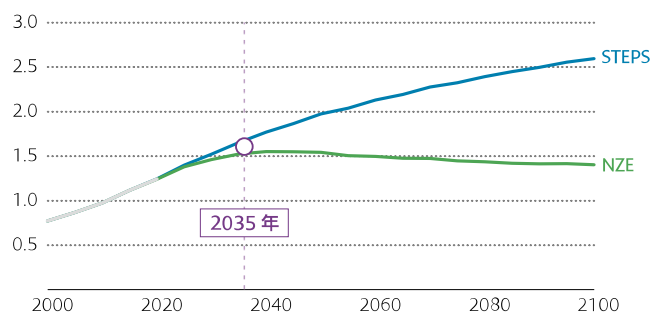
*1. NZE：世界で脱炭素化が進み、2050年にCO₂排出量実質ゼロを達成する場合のシナリオ。産業革命前と比べて、2100年時点での平均気温上昇が1.3～1.5℃になることから、「1.5℃シナリオ」と呼びます。

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

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

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

それぞれのシナリオにおける2100年までの気温上昇



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

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

(2) シナリオ分析のプロセス

シナリオ分析は以下のプロセスで実施しました。

- 当社グループの主要3セグメントにとって重要な気候変動に伴うリスク・機会の検討
- 評価の前提となるシナリオの検討、作成
- シナリオをもとにしたリスクと機会の評価
(リスクと機会の評価は、それぞれのシナリオにおけるパラメータを用いて2035年頃の「財務への影響度」を算出・評価。その結果を「リスクの大きさ」「機会の大きさ」として後述)
- 対応（適応・緩和）策の検討

(3) リスクの分析結果

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

2026年度は、複数のセグメントに共通する移行リスクおよび物理リスクについて、財務への影響度を見直しました。

その結果、「CO₂排出への炭素税課税による生産コストの増加」については、排出量を事業成長に応じて増加する前提から、当社グループの削減目標に沿って抑制する前提へ見直したことで想定排出量が減少し、影響額が減少したため、リスク評価を引き下げました。

一方、「炭素税課税による製品の生産に必要な原材料調達コストの増加」については、サプライヤー排出量の把握精度の向上によりスコープ3排出量が増加し、影響額が増加したため、リスク評価を引き上げました。また、「再エネ電力への切り替えや賦課金の高騰等による電力調達コストの増加」については、電力使用料および単価データの精緻化により影響額が増加したため、リスク評価を引き上げました。

リスクの分析結果

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

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

*2. シナリオにおいて当該リスクが発現しない場合は「—」を記載

*3. 物理リスクについては、それぞれのセグメントの主要な生産拠点（32拠点）についてハザードマップ、AQUEDUCTを用いて調査を実施。リスクが識別された拠点の財務への影響度は発生頻度を考慮して評価。

以上の分析から、当社グループの主要3セグメントにおいて、気候変動に伴う重大で対応が困難なリスクは現段階では識別されませんでした。複数の事業に該当し、相対的に影響が大きく現れる気候変動に伴うリスクは以下の項目です。

【移行リスク】

- ① 炭素税課税による製品の生産に必要な原材料調達コストの増加（1.5℃・3℃シナリオ）
- ② 再エネ電力への切り替えや賦課金の高騰等による電力調達コストの増加（1.5℃シナリオ）

①への対応策として、産業資材事業では、バージンプラスチックの使用削減に向け、バイオマスPET等のバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの技術動向の調査、製品の開発などを進めています。また、グループ全体の取り組みとして、CO₂排出量の多いサプライヤーに対して削減策の検討を働きかけるとともに、教育機会やツールの提供などを通じてサプライヤーと協働し、サプライチェーン全体での排出量削減を推進していきます。

②への対応策として、グループ全体で、省エネルギー設備への更新や照明のLED化など、電力使用量の抑制に取り組んでいます。また、海外拠点では、産業資材事業の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限会社（中国）が太陽光発電を継続して運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions（ベ

ルギー）の生産拠点で電力の一部を太陽光発電や風力発電に切り替えています。Nissha Advanced Technologies Europe GmbH（ドイツ）においても、太陽光発電を導入しています。今後も、費用と効果を検証しながら対応を推進していきます。

【物理リスク】

現段階では識別されませんでした。

当社グループは、主要3セグメントにおいて、相対的に大きな影響を及ぼすと思われる気候変動に伴うリスクについては対応策を講じており、気候変動に対するレジリエンスを有していると考えています。

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

(4) 機会の分析結果

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

機会の分析結果

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

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

*2. シナリオにおいて当該機会が発現しない場合は「—」を記載

複数の事業に該当し、相対的に影響が大きく現れる気候変動に伴う機会は以下の項目です。

【機会】

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

①への戦略として、産業資材事業においては、モビリティや家電向けの加飾フィルム・成形品の販売の拡大を目指しています。当社グループの加飾フィルム・成形品は、成形と同時に絵柄や機能を付加できるため、成形後の二次的な塗装工程を省略できます。また、産業資材事業はグローバルに展開する7つの成形拠点を通じて、お客さまにとって最適なサプライチェーンを構築しています。これらを通じて、GHG 排出量の削減や抑制に貢献しています。加えて、リサイクル性の検証や、製品ごとのカーボンフットプリント（CFP）の把握・評価を通じて、環境負荷の見える化を進め、より環境負荷の低い製品づくりを目指しています。

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

②への戦略として、当社はサステナビリティビジョンにおいてモビリティ市場を重点市場の一つとしており、EV 向けの製品の拡充にも取り組んでいます。

産業資材事業においては、外装の加飾・機能製品の販売の拡大を目指しています。エンジンの冷却が不要な EV では、フロントグリルに代わる自動車のフェイスデザインとして、フロント部分を加飾するニーズが高まっています。また、ヘッドランプやフロントグリルに固着した雪を融雪するためのヒーティング機能のニーズがあります。当社の製品の特長を活かし、こうした EV 向けのニーズをとらえた新製品の開発を進めることで、製品を拡充し、売上高の拡大を目指します。

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

6-3 リスク管理

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







特に気候変動に伴うリスクについては、事業ごとにシナリオ分析を実施しています。移行リスクと物理リスクを抽出し、シナリオごとにリスクの発現時期と財務への影響度を評価するとともに、リスクの適応・緩和策を検討しています（詳細は「6-2 戦略」をご参照ください）。

■ サステナビリティ委員会におけるリスクマネジメント

当社グループは、サステナビリティビジョン（長期ビジョン）として、多様な技術や人材能力の結集・融合により、メディカル・モビリティ・環境に関わるグローバルな社会課題の解決に貢献することで、経済・社会価値の創出を目指しており、サステナビリティビジョンを実現するために特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定しています。

当社グループは、社会課題・経営課題を、「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」の視点で、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「NISSHA にとっての重要度（＝サステナビリティビジョン実現にとっての重要度）」の2軸を用いて評価しています。抽出された社会課題の位置付けについてサステナビリティ委員会で優先順位を付け、取締役会での審議および決議を経てマテリアリティを特定しています。

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

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

リスクの低減にかかる活動は、ESG タスクフォースが推進しています。ESG タスクフォースは、サステナビリティ委員会で承認された KPI・アクションアイテムに基づいて活動するとともに、四半期ごとに代表取締役社長を含む社内取締役に対して進捗を報告しています。

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

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

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

■ リスク管理・コンプライアンス委員会におけるリスクマネジメント

当社グループは、リスク管理基本方針のもと、一般的なリスク（円滑な事業運営に関連するリスク）を、「事業リスク」「財務リスク」「グループ横断リスク」に区別して一元的に管理しています。このうち、グループ横断リスクについては、リスクアセスメントの結果を踏まえてリスク管理・コンプライアンス委員会の総会で重要なリスクを選定しています。選定された重要なリスクは、国内グループ会社はリスクに関して担当するコーポレート部門により、海外グループ会社は各社により KPI が設定され、その活動を通じて最小化しています。またその活動状況は、四半期ごとに報告され、委員会は

設定した KPI が計画通りに進捗しているかを確認し、PDCA サイクルを回しています。

■ リスクアセスメントとリスク管理方法

(1) 対象拠点

- 国内グループ会社全社
- 海外グループ会社全社（主要な海外子会社が、その子会社等を含めて評価した場合を含む）

(2) 対象リスク

- グループ横断リスク（コンプライアンスリスクを含む）

参照 28-4 リスクアセスメント・リスク管理

(3) 重要なリスクの選定プロセス

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

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

(4) 管理方法

- 重要なリスク（「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いもの）：リスクに関して担当するコーポレート部門、グループ会社が KPI・アクションアイテムを設定のうえリスク低減に向けて活動し、その進捗状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認。
- 「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が高いもの：モニタリング対象とし、リスクに関して担当するコーポレート部門、事業部門、グループ会社の整備・運用状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認。
- 「固有リスク」以外のグループ横断リスク：リスクに関して担当するコーポレート部門、事業部門、グループ会社で管理し、月次で開催されるビジネスレビューで報告。

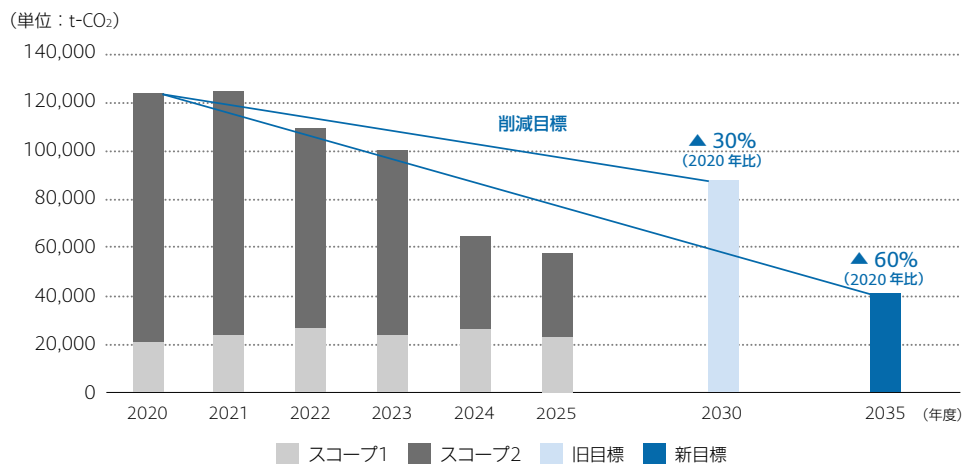
当社グループは「事業継続（天災：地震、台風、洪水等）」を重要なリスクの一つに選定しており、この項目に気候変動のリスクを含めています。

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

6-4 指標と目標

当社グループは、CO₂総排出量を気候変動に関連するリスクを評価・管理するための指標として定めています。2050年のカーボンニュートラルを見据え、2030年におけるCO₂総排出量（スコープ1, 2）を30%削減（2020年比）することを目標に掲げ、グループ全体でさまざまな取り組みを進めてきました。その結果、2024年度のCO₂総排出量の実績は削減率48.4%となり、2030年目標

当社グループのCO₂排出量削減目標と実績（スコープ1, 2）



を前倒しで達成しました。これを踏まえ、2025年度には目標の見直しを行い、「2035年におけるCO₂総排出量（スコープ1, 2）を60%削減（2020年比）」することを新たな目標に決めました。

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

サステナビリティビジョン（長期ビジョン）において、当社グループが事業活動を通じて社会課題の解決に貢献する重点市場を、メディカル、モビリティ、サステナブル資材としています。このビジョンのもと、特にメディカル市場における事業拡大を目指し、事業ポートフォリオの組み換えを推し進めています。

当社グループが事業を展開する主要3セグメントの分析の結果、当社グループにおける気候変動に伴う移行リスク、物理リスクは重要ではあるものの、分析を通じて把握したリスクについて十分な対策を進めることで、その財務への影響度は限定的になるものと考えています。また、気候変動に関連した社会課題の解決に貢献することは、当社グループにとって事業機会となると考えています。

加えて、メディカルセグメントは、その他のセグメントと比較して、気候変動に伴うリスクやその財務への影響度が小さいことを確認しています。このことにより、サステナビリティビジョンを踏まえて当社グループが取り組むメディカル市場での事業拡大という成長戦略は、当社グループの気候変動リスクの低減にも資するものになると考えています。

7. CO₂排出状況と排出削減の取り組み

7-1 CO₂排出量の削減目標(スコープ1, 2)

NISSHA グループは「気候変動への対応」をマテリアリティとして特定しています。2030年までにCO₂総排出量を30%削減(2020年比)するという目標を設定し、これまで取り組んできました。その結果、2024年にこの目標を前倒しで達成したため、2035年までに60%削減(2020年比)する新たな目標を策定しています。

削減目標に向けて具体的な活動を推進するため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもとに、部門横断で推進するESGタスクフォースを設置し、気候変動への対応に取り組んでいます。ESGタスクフォースでは、当社のスコープ1, 2*におけるCO₂排出量削減のアクションを推進するとともに、スコープ3*について、該当するカテゴリーやサプライチェーンにおけるCO₂排出量の算定を進めています。

今後も国内外の生産拠点において、再生可能エネルギーの導入や省エネルギー施策を着実に進めるとともに、費用と効果を検証しながら実効性のある取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

* スコープ: 温室効果ガス算定の範囲で、以下の3つが示されている

スコープ1: 事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出

スコープ2: 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

スコープ3: スコープ2を除くその他の間接排出

7-2 CO₂排出量算定の対象範囲と算定方法

CO₂排出量算定の対象範囲と算定方法は以下の通りです。

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

■ スコープ1, 2

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> • NISSHA 株式会社 • 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 • NISSHA エフアイエス株式会社 • NISSHA ビジネスサービス株式会社 • NISSHA ゾンネボード製菓株式会社 • 滋賀県製菓株式会社 • Nissha Eimo Technologies • Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V. • Graphic Controls Acquisition Corp. • Lead-Lok, Inc. • CEA Global Dominicana, S.R.L. • CEA Medical Manufacturing, Inc. • Sequel Special Products, LLC 	<ul style="list-style-type: none"> • Nissha Medical Technologies (Ohio), Inc. • Nissha Medical Technologies Ltd. • Nissha Medical Technologies SAS • Isometric Intermediate, LLC • Nissha Advanced Technologies Europe GmbH • Nissha Back Stickers International • Nissha Metallizing Solutions N.V. • Nissha Metallizing Solutions S.r.l. • Nissha Metallizing Solutions Ltd. • Nissha Metallizing Solutions Productos Metalizados Ltda. • Nissha Metallizing Solutions GmbH • 日写(昆山)精密模具有限公司 • 広州日写精密塑料有限公司 • Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. • Nissha SB Poland Sp. z o.o. • Cathtek, LLC
算定方法	<p>環境省「温室効果ガス排出量算定報告マニュアル(Ver.6.1)」に基づいて算定(CO₂排出係数) 燃料の使用に伴うCO₂排出量: 地球温暖化対策推進に関する法律に基づく排出係数 電力購入に伴うCO₂排出量: 国内はマーケット基準、海外はロケーション基準での電力排出係数*</p>	

* Nissha Metallizing Solutions(ベルギー・イタリア・ドイツ)ではマーケット基準(欧州の電力証書発行機関AIBの基準)を採用

■ スコープ 3 (第三者検証を受けた範囲)

カテゴリ-1. 購入した製品・サービス

対象範囲	国内グループ会社の国内・海外主要サプライヤー (28 社) *
算定方法	製品当たりの CO ₂ 排出量もしくはサプライヤーの電気使用量および燃料使用量×排出係数×売上比率で算定

* 国内 NISSHA グループの購買額の 65%に相当します。

※検証を受けた値は、対象範囲の排出量をもとに、全体の購買額に対して投分して算定しています。
参照 21-4 サプライチェーンにおける調査の実施 > CO₂排出量調査(スコープ 3 カテゴリ-1)

カテゴリ-4. 輸送、配送

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> 国内グループ会社の国内・海外主要サプライヤー (22 社) *¹ 物流サプライヤー (43 社)
算定方法	トンキロ法、燃費法、燃料法のいずれかで算定されたサプライヤーの CO ₂ 排出量を合算 国内輸送は燃費法 (ロジスティクス分野における CO ₂ 排出量算定方法 共同ガイドライン Ver.3.2)、海外輸送は GLEC Framework Ver3.1 * ² での CO ₂ 排出量を合算

*1. 国内 NISSHA グループの購買額の 53%に相当します。

*2. GLEC Framework Ver3.1: 貨物輸送に伴う温室効果ガスの排出削減に取り組む国際的な NPO 団体「Smart Freight Centre」が作成したフレームワーク

カテゴリ-6, 7. 社員の出張・通勤

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> 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 NISSHA エフアイエス株式会社 NISSHA ビジネスサービス株式会社 NISSHA ソンネボード製菓株式会社 (通勤のみ) 滋賀県製菓株式会社
算定方法	環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン (Ver.2.7)」 環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver.3.5)」に基づいて算定

カテゴリ-11. 販売した製品の使用

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

※検証を受けた値は、NISSHA グループが生産した製品(または販売した製品)のすべてをカバーする排出量です。当社グループの製品の中で、能動デバイス(アクティブデバイス)であるガスセンサー群がカテゴリ-11 に該当し、他の製品は非該当となります。これにより、ガスセンサー群を算定の対象としています。

7-3 CO₂排出状況の概要(スコープ1, 2)

当社グループのCO₂総排出量は、下表の通りです。前年度と比較して減少しており、その主な理由は NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）姫路工場・加賀工場の工場集約に伴うエネルギー消費量の減少です。

	基準年 (2020年度)		2023年度		2024年度		2025年度			
	排出量 (t-CO ₂)	比率 (%)	排出量 (t-CO ₂)	比率 (%)	排出量 (t-CO ₂)	比率 (%)	排出量 (t-CO ₂)	比率 (%)	前年度比 (%)	基準年比 (%)
スコープ1	20,853	16.8	25,609	25.4	26,095	40.7	25,412	41.9	▲2.6	+21.9
スコープ2	103,351	83.2	75,354	74.6	37,991	59.3	35,309	58.1	▲7.1	▲65.8
合計	124,204	—	100,963	—	64,086	—	60,721	—	▲5.3	▲51.1

スコープ1, 2の合計値には、NISSHA インダストリーズ株式会社（NII）甲賀工場、Nissha Metallizing Solutions GmbH（ドイツ）および Nissha Metallizing Solutions N.V.（ベルギー）での化学反応起因のCO₂排出量が含まれています。

化学反応起因のCO₂排出量

	2023年度	2024年度	2025年度	
	排出量 (t-CO ₂)	排出量 (t-CO ₂)	排出量 (t-CO ₂)	前年度比 (%)
NII 甲賀工場	341	362	370	+2.2
Nissha Metallizing Solutions GmbH（ドイツ）	163	209	244	+16.7
Nissha Metallizing Solutions N.V.（ベルギー）	1,927	2,399	2,425	+1.1
合計	2,431	2,970	3,039	+2.3

7-4 CO₂排出量(スコープ1, 2)およびエネルギーの消費量・原単位の推移

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

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

各表について

- 日本国内の電力排出係数は、マーケット基準を採用し、海外の電力排出係数は、各国のロケーション基準を採用しています。
* 2024年度よりNissha Metallizing Solutions（ベルギー・イタリア・ドイツ）ではマーケット基準（欧州の電力証書発行機関AIBの基準）を採用
- 凡例に記載している会社名は以下の通りです。
NISSHA その他：NISSHA 株式会社および以下の3社を除く国内グループ会社
NII：NISSHA インダストリーズ株式会社
NPT：NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社
NCI：日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社

CO₂排出量と原単位

(単位:t-CO₂)

拠点	基準年(2020年度)	2023年度	2024年度	2025年度
NISSHA その他	3,721	5,429	5,188	7,063
NII	11,507	6,437	5,006	4,901
NPT	69,572	48,661	7,953	4,957
NCI	770	862	868	818
海外生産拠点	38,634	39,575	45,072	42,982
合計	124,204	100,963	64,086	60,721
原単位*	0.69	0.60	0.33	0.31

* CO₂排出量(t-CO₂)/売上(百万円)

■ エネルギー消費量と原単位

(単位:千GJ)

拠点	2023年度	2024年度	2025年度
NISSHA その他	109	108	131
NII	181	157	155
NPT	950	552	372
NCI	17	18	17
海外生産拠点	775	836	849
合計	2,032	1,671	1,524
原単位*	0.0121	0.0085	0.0078

* エネルギー消費量(千GJ)/売上(百万円)

■ 電力消費量

(単位:MWh)

拠点	2023年度	2024年度	2025年度
NISSHA その他	11,447	11,238	13,713
NII	18,446	17,998	17,631
NPT	108,512	121,136	82,270
NCI	1,979	2,064	1,964
海外生産拠点	76,644	83,130	83,764
合計	217,027	235,566	199,342
再生可能電力	34,095	134,861	102,274
非再生可能電力	182,932	100,705	97,068
再生可能電力比率 (%)	15.7	57.2	51.3

■ ガス消費量

(単位:千m³)

拠点	2023年度	2024年度	2025年度
NISSHA その他	204	213	236
NII	2,303	1,790	1,795
NPT	1,807	1,591	1,065
NCI	0	0	0
海外生産拠点	5,714	6,827	6,877
合計	10,029	10,422	9,973

■ ガソリン・軽油・重油消費量

(単位:kl)

拠点	2023年度	2024年度	2025年度
NISSHA その他	43	51	62
NII	11	13	17
NPT	9	11	10
NCI	1	1	1
海外生産拠点	133	106	113
合計	198	183	202

7-5 排出削減の取り組み(スコープ1, 2)

国内 NISSHA グループにおける CO₂ 削減策として、産業資材事業の生産拠点である NII 甲賀工場では、2022 年度から継続して 100% 再生可能電力を使用するとともに、2023 年 12 月には従来の脱臭装置を蓄熱式脱臭装置に更新し、ガス使用量の削減にも取り組んでいます。デバイス事業の生産拠点である NPT 姫路工場・加賀工場では、2023 年 12 月から工場の使用電力を 100% 再生可能電力に切り替えました。また、事業活動の変化に伴う工場集約も、CO₂ 排出量の削減に貢献しています。

海外 NISSHA グループにおいては、産業資材事業の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限公司（中国）では、2018 年より太陽光発電を継続して運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions N.V.（ベルギー）では、2023 年に電力の一部を風力発電と太陽光発電に切り替えました。Nissha Metallizing Solutions S.r.l.（イタリア）では、2022 年に太陽光発電を導入、2023 年にはコージェネレーションシステムを導入し、ガスの燃焼を通じて発電し、発電時の排熱を温水や冷水として有効活用しています。さらに、Nissha Advanced Technologies Europe GmbH（ドイツ）では、2024 年から太陽光発電を導入しています。

このほか、照明の LED 化や老朽化した設備の省エネルギー設備へ更新など、電力使用量の抑制にも取り組んでいます。今後も ESG タスクフォースがけん引役となり、費用と効果を検証しながら対応を推進していきます。

7-6 エネルギー原単位管理と課題 (国内 NISSHA グループ)

国内 NISSHA グループの生産拠点は、省エネ法により義務付けられている法人単位のエネルギー使用量の把握と管理に加え、2013 年度からエネルギー使用の効率改善を目的として、生産量を用いたエネルギー使用の原単位管理を行っています。2024 年度の生産拠点ごとの原単位実績を 1.00 とし、これを基準に 2025 年度の目標を「0.99 以下」と設定して取り組みました。その結果は以下の通りです。対象とする NISSHA 本社、NII 甲賀工場、NPT 姫路工場・加賀工場（省エネ法対象拠点）のうち、NISSHA 本社は目標を達成しましたが、残りの拠点は生産量の減少が影響し未達となりました。

拠点	原単位（生産量などに基づく）			2025 年度 判定
	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2025 年度 実績	
NISSHA（本社）	1.00	0.99 以下	0.98	○
NII 甲賀工場	1.00	0.99 以下	1.11	×
NPT 姫路工場	1.00	0.99 以下	7.81	×
NPT 加賀工場	1.00	0.99 以下	1.44	×

7-7 スコープ3把握の取り組み

当社グループでは、15 カテゴリーのうち 9 カテゴリーを算定しています。なお、カテゴリー 1, 4, 6, 7, 11 については、DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の第三者検証を受けています。

単位:t-CO₂

スコープ3 カテゴリー	2024 年度		2025 年度	
	国内	海外	国内	海外
1 購入した製品・サービス	54,881	91,850	27,020	調査中
2 資本財	21,041		調査中	
3 スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	6,831		調査中	
4 輸送、配送（上流）	10,257	12,035	9,454	調査中
5 事業から出る廃棄物	5,211		調査中	
6 社員の出張	873	—	971	—
7 社員（一部の非正規社員を除く）の通勤	2,003	—	2,175	—
11 販売した製品の使用	8,457		16,837	
12 販売した製品の廃棄	434	2,608	調査中	調査中
合計	216,481		—	

※太字は第三者検証を受けた値
参照 8. 第三者検証

8. 第三者検証

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



VERIFICATION STATEMENT

Project ID: PRJN-1076108

Page 1 of 2

NISSHA 株式会社

<検証の目的>

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社（以下、DNV）は、NISSHA 株式会社（以下、組織）より、NISSHAグループの2025年度における温室効果ガス排出量、及びエネルギー消費量（以下、GHG 排出量等）の算定結果に関して第三者検証を依頼された。本検証業務の目的は、組織の主張するGHG 排出量等の主張に関して、算定基準に基づいて適正に算定・報告されていることを確認し、独立した立場から意見表明することである。

<検証の範囲>

検証の範囲は、2025年度における組織、及びそのグループ企業全体のScope 1+Scope 2 排出量とエネルギー消費量（国内・海外拠点）及びScope 3 排出量のCategory 1,4,6,7（国内拠点のみ）及び11（グループ全体）である。

<算定・検証基準>

検証対象であるGHG 排出量等の算定・報告の基準は、組織の定める環境パフォーマンスデータの算定報告手順、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver6.1)」、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.7)」である。また検証の基準は、ISO 14064-3:2019である。

<検証プロセスと方法論>

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

<検証声明>

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

場所・日時：日本・神戸、2026年06月10日
DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

上野 泰史 / Yasufumi Ueno
Approved Verifier

田邊 康一郎 / Koichiro Tanabe
Head of Section, Sustainability,
Energy Systems, Japan

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



VERIFICATION STATEMENT

Project ID: PRJN- 1076108

Page 2 of 2

<算定の対象期間>

GHG 排出量等の検証の対象期間は、2025年1月1日から2025年12月31日までである。

<組織境界>

支配力基準 出資比率基準 その他の基準

<検証されたGHGの種類>

CO₂ CH₄ N₂O HFCs PFCs SF₆ NF₃

<検証されたGHG 排出量等>

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

■ Scope 1 + Scope 2 排出量の合計 (国内・海外拠点を含む)	60,721 (t-CO ₂ e)
■ Scope 1 排出量	25,412 (t-CO ₂ e)
■ Scope 2 排出量	35,309 (t-CO ₂ e)
■ Scope 3 排出量 ^{※1}	
■ Category 1 購入した製品・サービス ^{※2}	27,020 (t-CO ₂ e)
■ Category 4 輸送・配送	9,454 (t-CO ₂ e)
■ Category 6 (社員の出張)	971 (t-CO ₂ e)
■ Category 7 (社員の通勤)	2,175 (t-CO ₂ e)
■ Category 11 (販売した製品の使用)	16,837 (t-CO ₂ e)
■ 総エネルギー消費量 (Scope 1+Scope 2 に該当、国内・海外拠点を含む)	1,524 (千 GJ)
■ 電力消費量	199,342 (MWh)
■ ガス消費量	9,973 (千 m ³)
■ ガソリン・軽油・重油消費量	202 (kL)

<検証意見>

無限定適正意見
 限定付適正意見
 不適正意見

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

9. 廃棄物の管理

9-1 廃棄物排出量

2025年度のNISSHAグループ全体の廃棄物総排出量（有価物、再資源化廃棄物、焼却・埋立廃棄物）は20,429tでした。

	2023年度	2024年度	2025年度	
	排出量 (t)	排出量 (t)	排出量 (t)	前年度比
国内 NISSHA グループ	11,057	13,303	10,307	▲ 2,996t (▲ 22.5%)
海外 NISSHA グループ	9,784	9,777	10,122	+ 345t (+ 3.53%)
NISSHA グループ全体 (合計)	20,841	23,080	20,429	▲ 2,651t (▲ 11.5%)

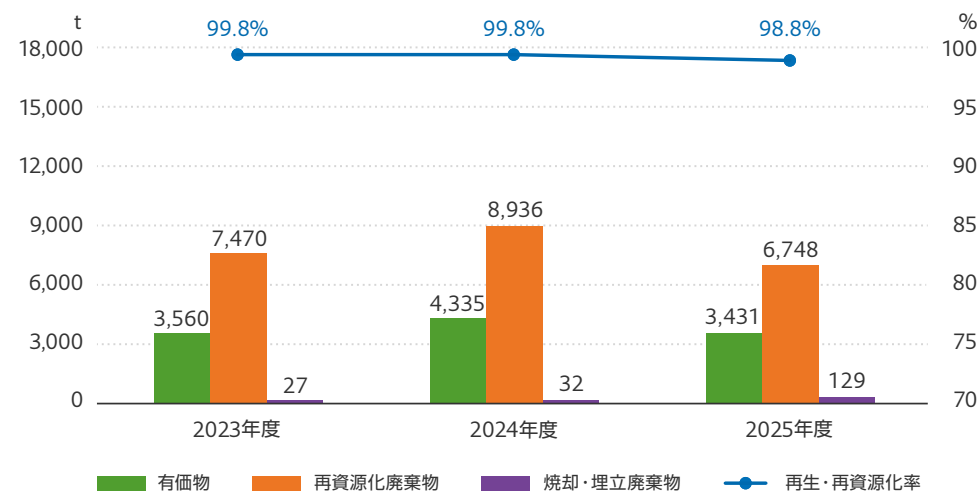
■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率(国内NISSHAグループ)

廃棄物総排出量

2025年度の国内 NISSHA グループの廃棄物総排出量は以下の通りです。前年度と比較して減少しており、その主な理由は NISSHA インダストリーズ株式会社甲賀工場、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場・加賀工場における生産量減少です。

ゼロエミッションに向けた取り組み

国内 NISSHA グループの再生・再資源化率は98.8%となり、目標であるゼロエミッション（再生・再資源化率99.5%以上）は未達となりました。2025年度より当社グループに加わった滋賀県製薬株式会社における焼却・埋立廃棄物の発生量が、ゼロエミッション未達に影響しています。

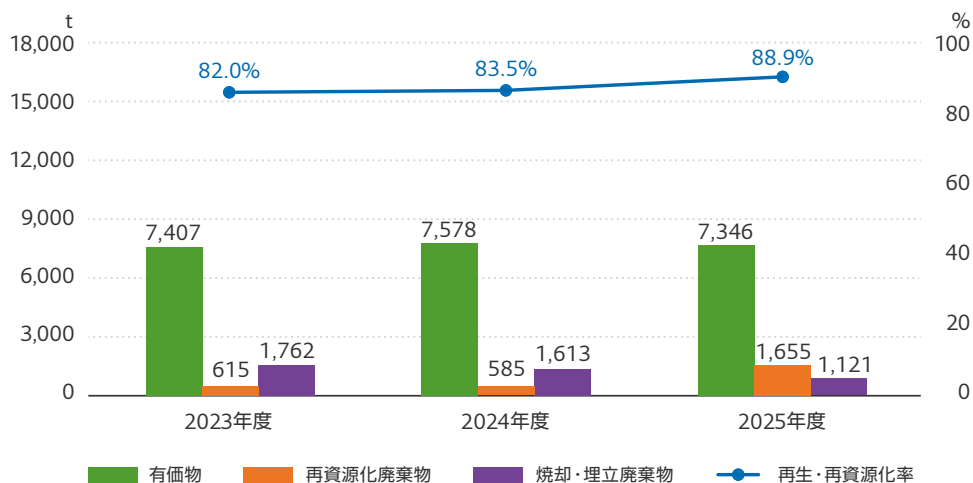


国内 NISSHA グループの有害廃棄物および非有害廃棄物は下表の通りです。

	2023年度	2024年度	2025年度	
	排出量 (t)	排出量 (t)	排出量 (t)	前年度比
有害廃棄物 (特別管理産業廃棄物)	1,504	1,675	578	▲ 1,097t (▲ 65.5%)
非有害廃棄物 (有価物+産業廃棄物+焼却・埋立廃棄物)	9,553	11,628	9,729	▲ 1,899t (▲ 16.3%)
廃棄物排出量 (合計)	11,057	13,303	10,307	▲ 2,996t (▲ 22.5%)

■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率(海外NISSHAグループ)

2025年度の海外 NISSHA グループの廃棄物総排出量は以下の通りです。前年度と比較して増加しており、Nissha Metallizing Solutions GmbH (ドイツ)における廃棄物総排出量の増加が影響しています。一方で、海外 NISSHA グループの主要な生産拠点を対象とする再生・再資源化率については、改善傾向にあります。



海外 NISSHA グループの有害廃棄物および非有害廃棄物は、下表の通りです。

	2023年度	2024年度	2025年度	
	排出量 (t)	排出量 (t)	排出量 (t)	前年度比
有害廃棄物 (廃酸・廃アルカリ・廃インキ・廃溶剤)	119	170	320	+ 150t (+ 88.2%)
非有害廃棄物 (有価物+廃プラスチック+汚泥+廃油+焼却・埋立廃棄物+その他)	9,665	9,607	9,802	+ 195t (+ 2.03%)
廃棄物排出量 (合計)	9,784	9,777	10,122	+ 345t (+ 3.53%)

9-2 廃棄物および有価物のリスク管理(国内NISSHAグループ)

国内 NISSHA グループの廃棄物および有価物の扱いには、主に次の5つのリスクがあると考えています。

- 廃棄物および有価物に起因する事故・災害 (処理委託先を含む)
- 不適正処理による環境汚染、法令違反
- 廃棄物および有価物からの機密情報の流出
- 廃棄物処理業者の引き取り拒否
- 廃棄物処理業者の許可取り消し

これらのリスクを低減するため、「NISSHA 廃棄物管理規程」に基づき、廃棄物を管理しています。本規程は、廃棄物に起因する事故や環境汚染の防止を目的とし、廃棄物処理の委託先の選定基準や、チェックリストを用いた処理場の定期的な視察に関する基準を定め、運用しています。また、機密情報の流出リスクを低減するため、機密情報を含む廃棄物および有価物の取り扱いに関する管理基準を定め、ISMS (情報セキュリティ・マネジメントシステム) と連携した管理を行っています。さらに、電子マニフェストの運用を強化することにより、廃棄物処理の進捗状況を監視し、遅延事象がある場合には、処理が停滞している業者への連絡強化や廃棄物処理業者の見直しなど、迅速に対応が取れる仕組みの構築を進めています。

各拠点は本規程に従って「廃棄物管理マニュアル」を作成し、廃棄物の分別管理の順守を徹底しています。国内生産拠点では、事故・災害防止の観点から、廃液による環境汚染防止のために、年に1回漏出時の緊急事態訓練を実施しています。また、少量の薬品類やスプレー缶であっても廃棄物の性状確認を徹底するとともに、運搬中の流出や処理場での事故が起きないように監視しています。

京都本社では、事業開発部門での研究開発の進捗に伴い排出される廃棄物に変化がみられるといった、事業変化に伴う廃棄物リスクに対応しています。特に薬品廃棄物の引き渡し前には、廃棄物リストの作成や SDS (Safety Data Sheet: 安全データシート) の確認の徹底などにより厳格な薬品の排出管理を行うとともに、これまで以上に産業廃棄物処理委託先とのコミュニケーションを緊密にして、安全な廃棄物処理を行っています。

10. 化学物質と環境リスクの管理

10-1 製品とその生産工程で使用する化学物質についての考え方

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

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

* 当該化学品の特性および取り扱いに関する情報を記載したものです。

10-2 製品に使用する化学物質の管理

10-2-1 「NISSHA購買品化学物質基準」の制定・運用

当社は、当社製品とその生産工程で使用する化学物質を管理するための基準として「NISSHA 購買品化学物質基準」を定めて運用しています。

この基準は、事業に関連する国や地域の法令や規則のほか、自動車業界共通の環境負荷物質のリストであるGADSL（Global Automotive Declarable Substance List）など業界の規範や基準をベースとするお客さまの化学物質の使用についての基準を反映しており、当社製品に使用されるすべての化学物質を包括的に管理するものです。REACH規則の高懸念物質など新しい規制候補物質が追加された場合や、関連する法令の改正、お客さまの化学物質基準が改訂された際には、当社の基準との差分を抽出し、変化点に対応できるよう管理しています。

年1回これらの差分を踏まえて「NISSHA 購買品化学物質基準」を改訂するとともに、大幅な改訂の際には、社内で説明会を開催し関係部門に周知しています。同基準に示している管理基準の内容は次の通りです。

1. 使用禁止物質：当社が意図的もしくは意図的でない使用を禁止している物質。不純物としての含有も禁止される。
2. 意図的使用禁止物質：当社が意図的使用を禁止している物質。不純物の含有に規制がある。

3. 規制物質：サプライヤーから当社に対して含有報告が必要な物質。

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

10-2-2 管理体制

「NISSHA 購買品化学物質基準」を順守するために必要なポイントは以下の通りです。当社はそれぞれの段階において対策を講じ、総合的な体制を構築しています。

- 材料サプライヤーの協力に基づく保証体制
 - 「NISSHA 購買品化学物質基準」の改訂時に、量産に投入する材料を提供いただくサプライヤーから、以下の資料を提出いただいています。
 - 「NISSHA 購買品化学物質基準」への適合保証書
 - 禁止物質含有報告書
 - 製品含有化学物質含有報告書
 - 含有情報
 - ICP (Inductively Coupled Plasma) 分析データ
 - SDS
 - 誓約書

- 生産工程での対策
 - 材料受け入れ時のルールの徹底
 - 投入材料の保管場所や表示の区別
 - トレーサビリティの確保・維持
 - 不適合品の識別・隔離
- お客さまへの販売に伴う情報の提供
 - 製品に使用する化学物質情報の提供 (IMDS (International Material Data System)、SDS)
 - お客さまの管理システムへの登録

製品に使用する化学物質の管理を推進するため、本社の環境安全部門が事務局となり、事業部の設計開発部門、品質保証部門や購買部門と連携し、「NISSHA 購買品化学物質基準」との差分を含む化学物質の管理状況を点検しています。新製品はもとより、設計・開発段階で新規に材料を選定したり、材料を変更したりする場合には、デザインレビューにより「NISSHA 購買品化学物質基準」に基づき評価し、人の健康や環境の保護に配慮しています。そして、これらの仕組みを通して、設計段階から製品にいたるまですべての工程を厳しく管理し、化学物質の使用と管理への社会のニーズの変化やお客さまの要望に対応しています。

2025年度において、当社製品に使用される化学物質を原因として、市場からの回収や材料変更などを実施し再出荷した事例はありませんでした。

10-2-3 懸念される化学物質への包括的な対応

■ RoHS指令への取り組み

当社は、化学物質の自主規制である「NISSHA 購買品化学物質基準」を中心とした活動を通じて、欧州における環境規制に対応しています。また、当社の製品は、電気電子機器へ特定物質の使用を規制する RoHS 指令* を順守しています。

* 欧州の「電気電子機器中の特定の危険物質の使用制限に関する指令 (2011/65/EU)」およびその修正指令を指す。当指令では、規制適用除外用途を除き、最大許容量を超える、鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB (ポリ臭化ビフェニル)、PBDE (ポリ臭化ジフェニルエーテル)、フタル酸ビス (2-エチルヘキシル)、フタル酸ブチルベンジル、フタル酸ジブチル、フタル酸ジイソブチルが製品に含有されることを禁止している。

当社は、2007年に「NISSHA 購買品化学物質基準」の初版を制定し、現在に至るまで、製品に使用される有害化学物質の不使用と削減に取り組んできました。RoHS 指令の公布・施行に伴い規制を受ける物質については、初版の段階からお客さまの要請の順守を通じて、環境管理物質の一種として管理の対象としています。欧州委員会の決定 (2013年1月発効) により付属書 III (適用除外リスト) が改正されましたが、該当する化学物質は当社製品に使用していません。

■ REACH規則への対応

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

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

当社 Web サイトに掲載されている多くの製品は、REACH 規則

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

■ その他の規制への対応

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

自主基準の内容と対象物質リスト(一部抜粋)

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

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

*1. 当社が意図的もしくは意図的でない使用を禁止している物質。不純物としての含有も禁止される。

*2. 当社が意図的使用を禁止している物質。不純物の含有に規制がある。

*3. サプライヤーが当社に対し含有報告が必要な物質。

10-3 生産工程で使用する化学物質

10-3-1 NISSHA購買品化学物質基準の運用

当社は、製品に使用する化学物質だけではなく、生産工程で使用する化学物質の規制についても「NISSHA 購買品化学物質基準」に定めて運用しています。「労働安全衛生法施行令の製造禁止物質」、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の促進に関する法律 (PRTR 法)」などがこれに該当します。

また、NISSHA プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社 (NPT) においては、化学物質を使用する際には、所定の手続きに基づいて審査し、環境および安全衛生への配慮を踏まえて化学物質を使用しています。

10-3-2 使用する化学物質の削減

国内 NISSHA グループは、環境目標に「ISO14001 認証取得範囲の事業所での化学物質の使用率低減」を掲げています。2025 年度の実績として、NPT 加賀工場では、排水処理設備における薬品使用量の削減目標を達成しましたが、NISSHA インダストリーズ株式会社 (NII) 甲賀工場では、生産品種の変化により化学物質の使用量が増加したため、未達となりました。

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
総合評価	×	○	×

○:目標達成できたもの ×:目標が未達であったもの

10-4 環境汚染物質の管理

国内 NISSHA グループは、事業拠点ごとに環境汚染物質の使用状況を把握・管理できる仕組みを構築しています。「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の促進に関する法律 (PRTR 法)」で報告を求められている排出・移動量の算定にも、この仕組みを利用しています。

2025 年度に 1t 以上の移動・排出のあったものは、エチルベンゼン、キシレン、トルエン、銅水溶性塩 (錯塩を除く)、ジエチレングリコールモノブチルエーテル、エチレンジアミン四酢酸並びにそのカリウム塩及びナトリウム塩でした。

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

* GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) 化学品の危険有害性 (ハザード) ごとに分類基準およびラベルや安全データシートの内容を調和させ、世界的に統一されたルールとして提供するもの。

10-5 環境リスクへの対応(環境事故、汚染の防止)

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

● 汚染防止の取り組み事例

緊急遮断装置の装備

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

● 漏出対応訓練の実施

NPT 加賀工場では、廃液引き取り時の漏出事故が発生した場合に備え、汚染の拡大を防止する対応手順を定めています。定期的な訓練も実施し、必要に応じて対応手順の見直しを行っています。漏出対応訓練は、生産拠点と同様に京都本社構内でも実施しています。



なお、2025 年度において、当社グループでは重大な環境事故および環境規制への違反はなく、違約金・罰金は発生していません。

10-6 大気汚染の防止

10-6-1 NOx、ばいじんの排出

国内 NISSHA グループの複数の生産拠点では、大気汚染防止法の対象施設であるガスボイラーを保有・使用しており、NOx、ばいじんを排出しています。2025 年度の測定値は下表の通りです。

■ 京都本社

	単位	2023 年度	2024 年度	2025 年度
窒素酸化物	ppm	26	24	32
ばいじん	g/m ³ N	0.004	0.004 未満	0.004 未満

■ NISSHA インダストリーズ株式会社 甲賀工場

	単位	2023 年度	2024 年度	2025 年度
窒素酸化物	ppm	43	35	30
ばいじん	g/m ³ N	0.01 未満	0.01 未満	0.01 未満

■ NISSHA プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

	単位	2023 年度	2024 年度	2025 年度
窒素酸化物	ppm	31	39	43
ばいじん	g/m ³	0.001 未満	0.001 未満	0.001 未満

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

10-6-2 VOCの排出

NISSHA インダストリーズ株式会社甲賀工場は、生産工程でトルエン、キシレンなどの有機溶剤を使用しています。有機溶剤の使用により発生する揮発性有機化合物 (VOC) は、蓄熱式脱臭装置により無害化して排出しています。2025 年度の排出量は 662t となりました。

11. 水資源、生物多様性

NISSHA グループは、環境基本方針において、地球環境に配慮した企業活動により「企業の持続的な成長」と「持続可能な社会」を両立することを掲げています。また、環境基本原則では、資源循環型の社会の構築を目指すとともに、生物多様性を尊重し自然との共生を図りながら汚染の予防に取り組むことを宣言しています。これらの方針は、当社グループの事業活動における基本的な姿勢を示しています。

11-1 水資源

11-1-1 基本的な考え方

水の使用に際しては、適正な使用、水のリサイクル（再利用）、水使用の効率化を通して、使用量の削減に取り組んでいます。当社グループにおける取水量・排水量は、ともにその約90%が国内生産拠点での活動によるもので、またその大半はデバイス事業の生産拠点である NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の姫路工場・加賀工場が占めています。デバイス事業の主力製品であるフィルムタッチセンサーの生産工程では、製品の品質を維持するため良好な水質の水を必要とします。排水の水質については厳しい自主基準値を設けて定期的な自主測定を実施するなど、管理を徹底しています。

11-1-2 目標と進捗(国内NISSHAグループ)

国内 NISSHA グループでは、水の使用量削減に関する以下の目標を定め、年度ごとに評価を行っています。対象となる拠点は、NPT 姫路工場・加賀工場、NISSHA インダストリーズ株式会社（NII）甲賀工場の3拠点です。

参照 12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績

目標	2024 年度		2025 年度	
	実績	判定	実績	判定
水使用量の削減（前年度比）に取り組む。	3 拠点中 1 拠点達成	△	3 拠点中 2 拠点達成	△

○: 目標達成できたもの △: 目標は未達であっても、活動を確実にこなしたもの ×: 目標が未達であり、活動が不十分であったもの

2025 年度は、NII 甲賀工場では品質改善のため水使用量が増加し目標未達となりました。引き続き、工場での生産効率の改善による水使用量の削減や、雑用水の節水に取り組んでいきます。

11-1-3 水ストレス地域の把握

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

■ 国内生産拠点

国内生産拠点の「全体の水リスク (Overall water risk)*」は、Low (0-1) または Low-Medium (1-2) に該当しています。当社グループにおいて相対的に水の使用量が多い NPT 姫路工場・加賀工場がある地域の水リスク値は、いずれも Low-Medium (1-2) に該当しています。これらの地域での取水・水の使用が水資源に大きな影響を与えることはないと考えています。引き続き、環境への負荷を軽減するため、水の使用量の削減目標の設定やインフラの工夫などに取り組んでいきます。

■ 海外生産拠点

海外の生産拠点のうち、北米、中南米、中国の3拠点で「全体の水リスク (Overall water risk)*」が High (3-4) に該当しています。今後はこの評価結果をもとに、それぞれの拠点における水リスクへの対応策を検討していきます。

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

11-1-4 取水・排水の管理(国内NISSHAグループ)

当社グループの国内生産拠点は、すべて第三者供給水（上水・工業用水）を使用しています。2025年度において、取水・排水に関する規制違反は発生していません。

■ NPT姫路工場

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

■ NPT加賀工場

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

11-1-5 水の適正利用への取り組み(国内NISSHAグループ)

当社は水資源を有効に活用しており、地球環境に配慮した企業活動を展開しています。

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

11-1-6 水に関するデータ

国内外生産拠点の水の使用量および排水量は以下の通りです。

項目		単位	バウンダリー	2023年度	2024年度	2025年度
水	上水	千 m ³	国内外生産拠点	912	1,069	1,021
	井戸水	千 m ³	国内外生産拠点	42	37	94
	工業用水	千 m ³	国内外生産拠点	1,282	1,316	287
排水		千 m ³	国内外生産拠点	2,002	2,216	1,368

11-2 生物多様性

11-2-1 基本的な考え方

生物多様性の保全に際しては、汚染を予防する活動を通じて、リスクの低減に取り組んでいます。

11-2-2 目標と進捗

国内NISSHAグループでは、生物多様性の保全に関して、以下の目標を定め、年度ごとに評価を行っています。

参照 12. 国内NISSHAグループの環境目標と活動実績

目標	2024年度実績	2025年度実績
① 汚染での環境リスクの予防に向けて、ハザード評価リスト ^{*1} で著しい環境側面に該当する環境リスクに対してリスク低減対策を行い、2029年度までに段階的にハザード評価を下げる。 (対象：国内 NISSHA グループ ISO14001 認証取得範囲の拠点 ^{*2})	達成	達成
② 環境事故 ^{*3} 0件を継続する	0件	0件

*1. ハザード評価リスト：環境リスクを抽出して発生可能性と発生した際の重大性の二軸で評価し、リスクレベルを特定するもの

*2. NISSHA本社、NII甲賀、NPT姫路・加賀・津、NISSHAエフアイエス株式会社、NISSHAビジネスサービス株式会社

*3. 環境事故は、工場外にまで影響を及ぼすものを指す

各拠点でハザード評価リストを作成し、環境リスク低減の一環として薬液漏出の対応訓練を実施した結果、工場における環境リスクアセスメントの数値が改善しました。今後も引き続き、環境リスクの低減と環境事故ゼロの維持に努めていきます。

11-2-3 生物多様性リスクの把握

当社グループでは、生物多様性に関するリスクおよび機会の特定に向け、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）が提唱する LEAP アプローチ^{*1}に基づき分析を進めています。

2025年度は、自然との接点や、自然への依存・影響の評価を中心に分析を進めました。具体的には、当社グループの主要事業を対象に、ENCORE^{*2}を活用して自然資本への依存および影響の整理を行うとともに、主要拠点については世界自然保護基金（WWF）が提供する Biodiversity Risk Filter^{*3}を用いた分析を実施し、事業・拠点ごとの生物多様性リスクを把握しました。

今後は、これらの分析結果を踏まえ、事業ごとの自然資本への依存および影響と、拠点ごとの地域特性に基づく生物多様性リスクを統合し、当社グループにおいて想定される具体的なリスクおよび機会の特定を進めていきます。

*1. 自然関連課題を評価するための統合的なアプローチであり、Locate（場所の発見）・Evaluate（診断）・Assess（評価）・Prepare（準備）の頭文字から、LEAPアプローチと呼ばれています。

*2. 自然資本金融同盟や国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCSC）などが共同開発した、企業の自然への影響や依存度の大きさを把握するためのツール

*3. WWF（World Wide Fund for Nature）が公開している生物多様性に関連したリスクツール

生物多様性の取り組み(インセクトハウス)

当社では、自然環境保護や生物多様性への関心を高める取り組みの一環として、京都本社構内に「インセクトハウス（Birds & Insect House）」を設置しています。

「顔」のように見える親しみやすいデザインはそのままに、より多くの鳥や虫たちが集まるよう2026年春にインセクトハウスの内部環境をリニューアルしました。インセクトハウス内に設置した丸太に小さな穴をいくつも開け、昆虫が住み着きやすい環境を整えています。また、竹垣の穴に巣をつくる昆虫の習性に着目し、竹を格子状に配置しました。竹は中が空洞で雨風を防ぎやすく、湿度が安定するので昆虫に好まれやすい植物の一つです。こうした小さな工夫の一つひとつを生物たちにとって居心地の良い場所づくりにつなげていきたいと考えています。

インセクトハウスは、一見すると小さな小屋ですが、そこから広がる自然へのつながりは非常に大きなものとなり得ます。当社のインセクトハウスがステークホルダーのみならず、生物多様性を「身近に感じ、考えるきっかけ」となることを願い、日々試行錯誤を繰り返しながら、自然との共生を意識した環境づくりに取り組んでいきます。



リニューアル前



リニューアル後

12. 国内NISSHAグループの環境目標と活動実績

国内 NISSHA グループは、ISO14001 認証を取得している拠点を対象に、2024 年度から 6 年間の「NISSHA グループ環境目標」を策定しています。この目標に基づき、対象となる事業拠点や部門がそれぞれの環境目標を設定し、年度ごとに結果を集計・評価し、進捗を管理しています。

12-1 2025年度の実績と活動

(1) 法規制/お客さま要求事項の順守への対応

目標	2025 年度		バウンダリー
	実績	判定	
① 環境法規制・地域条例の規制値違反 0 件	0 件	○	国内 NISSHA グループ
② お客さま要求事項の監査における環境に関係する重大な指摘 (Core Violation) 0 件	0 件	○	国内 NISSHA グループ
③ お客さまの製品含有化学物質要求事項順守違反 0 件	0 件	○	国内 NISSHA グループ

- ① 国内 NISSHA グループにおける法規制・地域条例について、順守点検により違反は発生していません。
- ② お客さま要求事項の監査における環境に関係する重大な指摘 (Core Violation) について、監査での指摘はありませんでした。
- ③ お客さまの製品含有化学物質要求事項順守に関して、違反に関する報告はありませんでした。

環境目標

期間: 2024年度～2029年度

対象: 国内NISSHAグループ

- (1) 法規制/お客さま要求事項の順守への対応
- (2) 気候変動の緩和
- (3) サプライチェーン全体の環境負荷低減
- (4) 生物多様性保全のための汚染の予防

判定基準

- : 目標達成できたもの
- △: 目標は未達であっても、活動を確実にこなしたものの
- ×: 目標が未達であり、活動が不十分であったもの

※会社名と略称

- NII: NISSHA インダストリーズ株式会社
- NPT: NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社
- FIS: NISSHA エフアイエス株式会社
- NCI: 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社
- NBS: NISSHA ビジネスサービス株式会社

(2) 気候変動の緩和

目標	2025年度		バウンダリー
	実績	判定	
① 2029年度までに2020年度比CO ₂ 排出量を27%削減する。(基準：2020年度実績値)	▲51%	○	NISSHAグループ
② CO ₂ 排出原単位*で、前年度比1%以上削減する。	NISSHA本社のみ達成	×	(省エネ法対象拠点) NISSHA本社 NII甲賀工場 NPT姫路工場・加賀工場

*CO₂排出率(原単位)=CO₂排出量/生産数量(生産数量は各拠点で異なる)

- ① 国内拠点のNII甲賀工場、NPT姫路工場・加賀工場で、100%再生可能電力の使用を継続するとともに、当社グループ全体でさまざまな省エネの取り組みを進めた結果、目標を達成しました。
- ② エネルギー原単位の目標と実績は下表の通りです。CO₂排出率(原単位)の前年度比1%以上削減に対し、工場ごとに目標を定め、品質活動と連動したエネルギー投入量の削減に取り組みました。対象とする4拠点のうち、NISSHA本社は目標を達成しましたが、NII甲賀工場・NPT姫路工場・加賀工場は目標未達となりました。

	目標原単位数値 (CO ₂ 排出量/生産数量)	実績原単位数値 (CO ₂ 排出量/生産数量)	判定
NISSHA本社	0.1117	0.1110	○
NII甲賀工場	0.4556	0.5064	×
NPT姫路工場	0.0184	0.0271	×
NPT加賀工場	0.0287	0.0415	×

(3) サプライチェーン全体の環境負荷低減

目標	2025年度		バウンダリー
	実績	判定	
① ゼロエミッション(再生再資源化率99.5%以上)の維持管理に取り組む。	98.8%	×	国内NISSHAグループ
② 廃棄物排出原単位*を前年度比1%以上削減する。	4拠点中2拠点達成	△	NII甲賀工場 NPT姫路工場・加賀工場 NCI
③ 化学物質使用量の削減(前年度比)に取り組む。	2拠点中1拠点達成	△	NII甲賀工場 NPT加賀工場
④ 水使用量の削減(前年度比)に取り組む。	3拠点中2拠点達成	△	NII甲賀工場 NPT姫路工場・加賀工場
⑤ 製品設計・開発段階・工程設計段階における省エネ・省資源・耐久性・資源循環・リサイクル・環境負荷低減などの視点を取り込む。	NISSHA本社 FISで推進	○	国内NISSHAグループの 設計開発部門・生産技術 部門

*廃棄物排出原単位=廃棄物排出量/生産数量(生産数量は各拠点で異なる)

- ① 再生再資源化率は98.8%となり、ゼロエミッションは未達となりました。
- ② 廃棄物排出原単位の目標と実績は下表の通りです。品質活動の改善による良品率の向上や、効率改善による投入材料のムダの排除、廃棄物から有価物化への取り組みなど、工場ごとに取り組んでいます。2025年度は、対象とする4拠点のうち、NII甲賀工場・NPT姫路工場で目標を達成した一方、NPT加賀工場・NCIは目標未達となりました。

	目標原単位数値 (廃棄物排出量/生産数量)	実績原単位数値 (廃棄物排出量/生産数量)	判定
NII甲賀工場	11.40	11.00	○
NPT姫路工場	23.63	3.72	○
NPT加賀工場	626.14	677.28	×
NCI	9.86	12.51	×

③ NII 甲賀工場では、生産品種の変化により化学物質の使用量が増加したため、目標未達となりました。NPT 加賀工場では、工場集約により排水処理薬品使用量の削減ができました。引き続き、化学物質の削減を継続していきます。

④ 水使用量の実績は下表の通りです。NPT 姫路工場では生産品目の組み換え、NPT 加賀工場では生産量の減少により、水使用量が減少しました。NII 甲賀工場では節水の取り組みを継続していますが、品質改善のため水使用量が増加し目標未達となりました。引き続き、工場での生産効率改善による水使用量の削減・雑用水の節水を継続していきます。

	2024 年度 水使用量 (千 m ³)	2025 年度 水使用量 (千 m ³)	判定
NII 甲賀工場	57.3	66.3	×
NPT 姫路工場	1267.7	246.8	○
NPT 加賀工場	872.4	825.1	○

⑤ NISSHA 本社の開発部門におけるサステナブル成形品の量産化、自動車外装部品の開発、FIS における冷媒ガスセンサーの生産自動化の検討などを通じ、設計・開発段階および工程設計段階での環境負荷低減に取り組みました。

(4) 生物多様性保全のための汚染の予防

目標	2025 年度		バウンダリー
	実績	判定	
① 汚染での環境リスクの予防に向けて、ハザード評価リスト*1で著しい環境側面に該当する環境リスクに対してリスク低減対策を行い、2029 年度までに段階的にハザード評価を下げる。	達成	○	(ISO14001 認証取得範囲の拠点) NISSHA 本社 NII 甲賀工場 NPT 姫路工場・加賀工場・津 FIS NBS
② 環境事故*2 0 件を継続する。	0 件	○	NII 甲賀工場 NPT 姫路工場・加賀工場 NCI

*1. ハザード評価リスト: 環境リスクを抽出して発生可能性と発生した際の重大性の二軸で評価し、リスクレベルを特定するもの

*2. 環境事故は、工場外にまで影響を及ぼすものを指す

① 各拠点でハザード評価リストを作成し、環境リスク低減の一環として薬液漏出の対応訓練を行いました。この取り組みにより、工場の環境リスクアセスメントの数値が改善しています。今後も引き続き、環境リスク低減に努めていきます。

② 2025 年度の環境事故は 0 件でした。引き続き、環境事故ゼロに努めていきます。

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らずにもご理解とご協力をお願いしています。

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らず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らずに対しても、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らずとの対話・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。

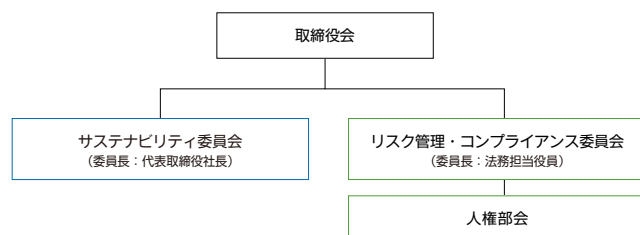
なお、改定にあたっては取締役会で報告・審議のうえ、代表取締役社長が署名しています。

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、定期的に取り締役に報告されています。



サステナビリティ委員会では、購買部門がサプライチェーンの人権を担当しています。リンク管理・コンプライアンス委員会傘下の人権部会では人事部門が、社員の人権を担当しています。

13-3 労働・人権に関する取り組み

2025年度は、人権基本方針を改訂し、役員向け勉強会の開催や海外マネジメントメンバーへの展開を行いました。併せて、担当役員のメッセージ動画の掲載など社内イントラネットでの周知に加え、全社員を対象とする企業倫理・コンプライアンス研修においても取り上げ、さらなる浸透を図りました。

改訂した人権基本方針では当社グループが重要と考える人権項目を明確化しています。このうち、「児童労働の禁止」と「強制労働の排除」については、2021年度以降の定期的な確認により当社グループ内で該当事例がないことを確認しています。さらに、2022年度以降は、当社グループの1次サプライヤーを対象とした調査を通じて、サプライチェーンにおける児童労働・強制労働ゼロの実現に向けた取り組みを進めています。

参照 21-4 サプライチェーンにおける調査の実施

また、国内 NISSHA グループの主要生産拠点において、年1回の内部監査を実施しています。監査では、関連法令および RBA* 行動規範の順守状況について、雇用形態にかかわらず、最低賃金の順守、労働時間管理、賃金の適正な支払い状況などを確認しています。併せて、過去の監査で指摘され是正が完了した項目について、継続的な順守状況も確認しています。内部監査の指摘事項は、定められたレポートラインを通じて報告され、是正対応にあたっては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。2025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。また、お客さまによる監査においても当社の評価は良好で、重大な指摘事項は確認されていません。

* 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

外国人特定技能生・技能実習生の活躍



国内 NISSHA グループの職場では、2026年3月時点でベトナム国籍の特定技能生および技能実習生あわせて51名が働いています。彼らが安心・安全に働けるよう、掲示物や資料は日本語だけでなくベトナム語でも作成し、言語や文化の違いによる不安や誤解を防ぐとともに、就業ルールや安全衛生、相談窓口などの情報を理解しやすく伝えるための工夫を行っています。

また、日常的なコミュニケーションを大切にし、意見や悩みを気軽に相談できる環境づくりに取り組み、ハラスメントや不当な扱いを未然に防止するための意識啓発を行い、相互に尊重し合える職場風土の醸成に努めています。

2027年4月施行予定の育成就業制度についても、最新情報を継続的に収集し、制度変更に対応できる受入体制の整備を進めていきます。

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」を置くとともに、社内のハラスメント相談窓口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よう努めています。2025年度は、相談窓口に16件のハラスメントに関する相談がありましたが、いずれも適切に対応しています。

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

当社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。2025年度に結社の自由および団体交渉権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、グループ会社の 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(2026年1月時点で組合員数1,235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。2025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。加えて、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。2025年度は育児・介護休業法改正に合わせた見直しを労使協調して進めました。また、大きな制度改定はありませんでしたが、既存制度の改善や労働組合からの要求や受けて特別休暇の内容整理や地域手当の増額を実施しました。

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 プレシジョン・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などの改善推進に取り組んでいます。

なお、海外拠点を含むすべての NISSHA グループにおいて、2025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よりどころ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(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割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

国内 NISSHA グループでは、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が把握できるとともに、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、マネジメントに有用なツールとなっています。

毎年実施している社員スキル調査では、社員個人の持つ能力・経験・知識をシステムに登録し、これらの情報を可視化することで人材配置に活用しています。

一部の海外グループ会社でも、同様のシステムの導入・活用を進めています。

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 (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、2025 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。

2025 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 (前年比)
全労働者	100	78.4 (+0.8)
うち正規雇用労働者	100	79.3 (+0.9)
うち非正規雇用労働者	100	66.2 (-2.1)

※「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 97.7 であり、大きな差はないと言えます。正規雇用労働者全体では、昨年と比べてその差は 0.9 ポイント縮まっており、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、2025年度末現在)

エリア別男女比

単位:人

	日本	北米	中南米	アジア	欧州
男性	1,478	860	140	266	504
女性	479	687	334	305	252
総数	1,957	1,547	474	571	756

※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、2025年度末現在)

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	3,248	61.2	795	63.1
女性	2,057	38.8	465	36.9
総数	5,305	—	1,260	—

※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)
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
2023 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 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
2025 年度末	男性	8	11	2	135	484	45.1	17.8
	女性	1	1	0	15	240	37.5	11.5

*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、2025年度末現在)

単位:人

年代	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
男性	1	33	89	199	160	2
女性	5	55	82	65	33	0
総数	6	88	171	264	193	2

■ 社員数(NISSHAグループ)

単位:人

	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
男性	3,470	3,362	3,212	3,289	3,248
女性	1,939	1,963	2,009	2,108	2,057
総数	5,409	5,325	5,221	5,397	5,305

※社員数には非正規社員を含みません。

2025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2.73%でした。なお、離職率の算出起点は2025年1月1日であるため、2025年1月8日に株式取得(子会社化)した滋賀県製薬株式会社は対象に含めていません。

■ 新卒社員の3年後定着率(NISSHA)

入社年度	入社人数(人)	3年後在籍者数(人)	定着率(%)
2021年度	11	11	100.0
2022年度	12	11	91.7
2023年度	12	12	100.0

■ 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
2023年度末	人数(人)	261	17	278	89	1
	構成比(%)	93.9	6.1	-	32.0	0.4
2024年度末	人数(人)	257	21	278	92	1
	構成比(%)	92.4	7.6	-	33.1	0.4
2025年度末	人数(人)	266	25	291	88	1
	構成比(%)	91.4	8.6	-	30.2	0.3

※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実現に向けて取り組んでいます。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:%

	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
NISSHA雇用率	2.12	2.07	2.67	2.20	2.11
法定雇用率	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5

2025年度は2名の増加があった一方で、退職者が出たことから雇用率は低下しました。当社は京都労働局主催の障害者合同企業説明会への参加や、2026年3月には会社見学会を開催するなど積極的に採用活動を行っています。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強化を図るとともに、働きやすい職場環境の整備や障がい者に対する職場の理解促進を進めていきます。これらの取り組みを通じて障がい者の採用・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。国内 NISSHA グループでは、2023 年度に 1 名、2024 年度に 1 名、2025 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、退職前に培った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。国内 NISSHA グループでは、2023 年度に 2 名、2024 年度に 1 名、2025 年度に 1 名の実績がありました。

また、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。

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籍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	
		総数	外国籍社員	総数	外国籍社員
2023年度	51	12	0	39	2
2024年度	51	24	0	27	2
2025年度	33	24	0	9	0

※ 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、女性社員比率に近づけることを目標にしています。2026 年の目標をグローバル連結：23%・NISSHA 単体：12% に設定し、NISSHA 単体の女性管理職比率は、2025 年度末時点で 10% を上回り、2026 年度も増加の見通しです。

女性管理職比率・次世代女性管理職比率

		2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末	2026年度末見通し
女性管理職比率	NISSHA グループ (%)	21.5	22.7	24.4	25.2	25.0~26.0
	NISSHA (%)	5.9	7.1	8.9	10.1	10.0~11.0
次世代女性管理職比率	NISSHA (%)	23.9	24.5	27.0	28.0	28.5~30.5

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。2025 年からは、国内 NISSHA グループの女性管理職を対象に、当社の女性社外取締役との座談会を開催しています。ロールモデルや励みになり得る仲間、悩みや思いを分かち合える仲間とのネットワーキングやコミュニケーションの場になっています。



女性社外取締役との座談会の様子

■ 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、滋賀県製薬株式会社および NISSHA ビジネスサービス株式会社の 6 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

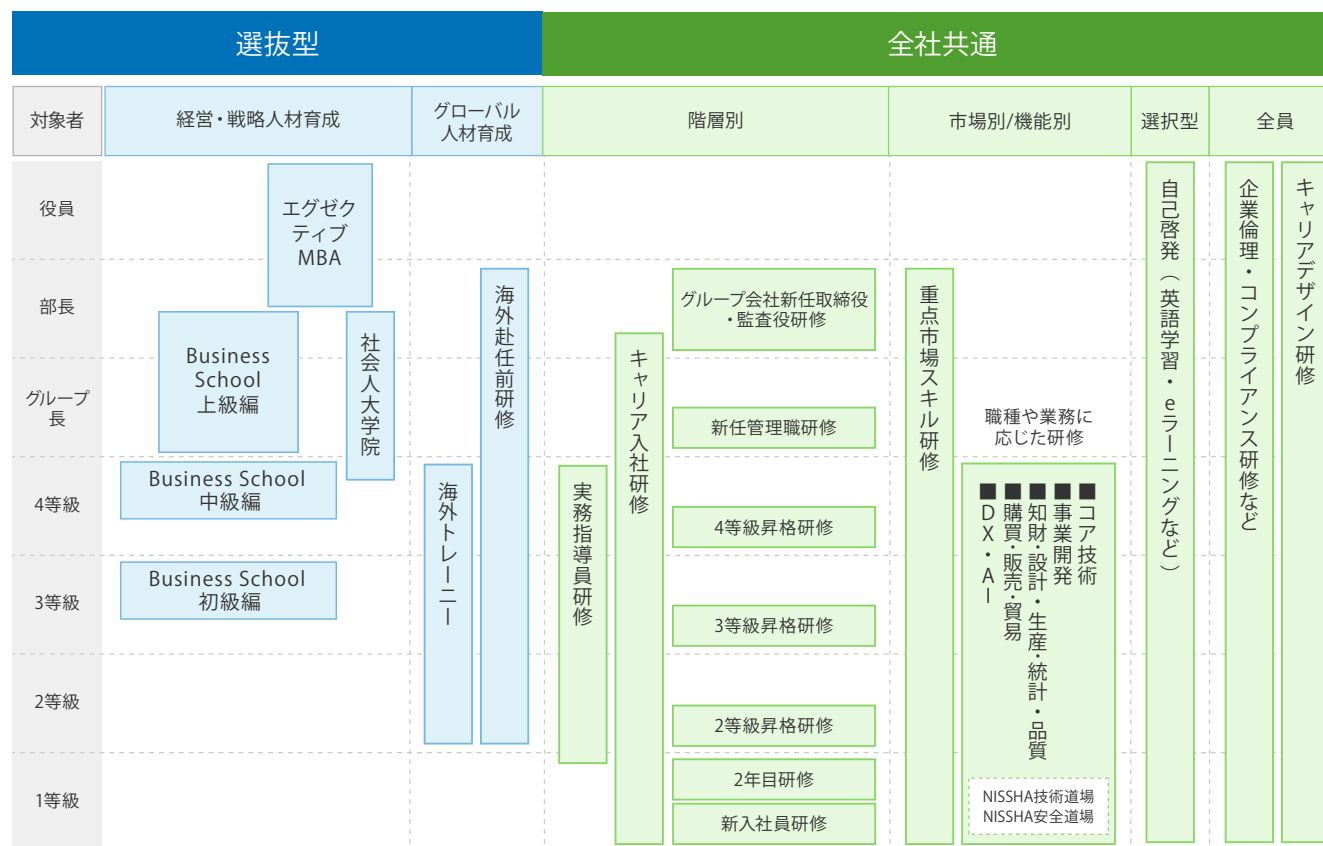
16-1 基本的な考え方

国内 NISSHA グループでは、中長期的な成長戦略の実現と社員一人ひとりの中長期的なキャリア形成の支援を目的として広範な研修プログラムを整備しており、全社教育体系「Nissha Academy」として運営しています。

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市場別/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整備しています。

また、海外 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 (海外版)」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



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います。修了した受講生に会社は、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。2025年度は初級編と上級編を開講し、それぞれ79名と26名が修了しました。

エグゼクティブMBA・社会人大学院

Business School のほか、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するのが海外トレーニー制度です。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

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NISSHAグループ全体で集合研修を実施しています。約2週間、採用会社や学歴に関わらず、当社グループの概要や事業・製品への理解を深めます。その後は、対象者や配属先に応じて研修を段階的に展開し、事業部研修や工場実習を行っています。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。



キャリア入社研修

新たに国内NISSHAグループに入社した社員向けに、キャリア入社研修を開催しています。Nissha Philosophy の浸透やエンゲージメント向上を目的に、NISSHA の価値観の講義、当社グループの製品ギャラリーやNISSHA 技術道場の見学、キャリア入社者同士の交流を行っています。

昇格研修

人事制度に基づいて上位等級に昇格した社員に対して、昇格研修を実施しています。等級定義に基づき必要となる汎用スキル・ビジネスリテラシーをe-Learning で学習した後に、集合研修で当社グループ全体の理解の深化と各等級に求められるマインドの醸成を図っています。

■ 市場別/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。

2025 年はメディカルシフト研修に注力、他事業から医薬品事業に異動した約 20 名が基礎的な医薬品ビジネスの理解や戦略的重要性を学び、OJT に移行しています。2026 年は医療機器事業に携わるエンジニアや営業のためのプログラムを開講、約 20 名が受講し、知識とスキルの拡充に努めています。

16-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

国内 NISSHA グループでは、社員が自ら勉学の間を求め、会社業務に関連する知識の習得や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しています。また、自己学習の修了者へ費用補助や、公的な資格の取得時に奨励金を支給する制度を通じて、社員の主体的な学習や能力向上への取り組みを支援しています。

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	2023 年度	2024 年度	2025 年度
年間の延べ 研修時間(H)	男性	20,042	16,013	22,509
	女性	8,697	9,716	12,258
	計	28,739	25,729	34,767
社員1人 あたりの 研修時間(H)	男性	12.2	10.0	14.0
	女性	17.7	19.2	22.1
	平均	13.4	12.2	16.1

※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。

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、年に1回グローバルベースでエンゲージメントサーベイを実施しています。2025年はより多くの社員の声を拾い上げるため、主に海外 NISSHA グループで対象の社員を拡大しました。その結果、対象者数は拡大する一方で、回答率は昨年と比べると減少しました。当社が重視している右表に示す4つの設問に対する肯定的回答者の割合は高い水準を維持しています。会社や職場の単位で改善につなげるための取り組みを実施し、引き続き社員のエンゲージメント向上に努めていきます。

■ エンゲージメントサーベイ結果

KPI	目標値	実績			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
回答率 (NISSHA グループ)	80% 以上	83.0%	94.2%	96.6%	90.8%

設問に対する 肯定的回答者の割合 (NISSHA グループ)	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
組織貢献意欲 私は NISSHA に 貢献したいと思う	95.6%	95.5%	95.4%	95.7%
組織コミットメント 私は NISSHA で働くこと を誇りに思う	87.8%	89.0%	88.9%	90.4%
やりがい 私は自分の仕事に やりがいを感じている	82.3%	83.4%	83.9%	84.3%
社会貢献実感 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%	83.3%

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

仕事と生活の調和を実現する柔軟な働き方としてテレワーク勤務制度を導入しています。通勤負担の軽減と業務効率の向上を図るとともに、在宅でもオフィスと同等の業務が行える体制を構築しています。本制度は、日常的な活用に加え、災害時や交通障害発生時にも事業継続を支える仕組みとして活用されています。

17-4 育児・介護支援制度 (国内NISSHAグループ)

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（産前休業まで）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（有給）	—
出生時育児休業（産後パパ育休）	2日間は有給	無給でも可
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
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 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 小学校就学から中学校修了まで…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） 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	—

※一部、会社によって制度内容が異なります。

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。

さらに小学校入学前後の子どもを持つ女性社員を対象に、小学生期における仕事と育児の両立に対する不安や課題の解消を目的とした座談会を2026年3月に初めて開催しました。本取り組みは試験的な開催でしたが、好評だったことから、今後は継続的な開催を検討しています。

■ 育児支援制度の利用者数

育児休業・育児短時間勤務・子の看護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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業	男性	21	25	38	31	36
	女性	46	48	43	37	39
	合計	67	73	81	68	75
育児短時間勤務	男性	2	3	6	5	5
	女性	87	92	82	84	86
子の看護等休暇	合計	89	95	88	89	91
	男性	49	50	60	60	69
	女性	59	65	62	65	70
合計		108	115	122	125	139

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
復職率*1 (%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	95.6	95.8	100.0	100.0	100.0
	平均	97.1	97.6	100.0	100.0	100.0
定着率*2 (1年) (%)	男性	83.3	87.5	95.0	91.4	100.0
	女性	91.3	100.0	88.6	95.2	100.0
	平均	88.5	94.7	90.6	92.9	100.0

*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

※一部、会社によって制度内容が異なります。

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、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毎年1月に行っており、これにより介護に関する質問や相談が増加しました。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

単位:人

制度	性別	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
介護休業	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	1	0
介護短時間勤務	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	1	1	1
介護休暇	男性	5	6	8	10	15
	女性	1	6	7	11	20

■ 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。



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年度からくるみんの認定を受け、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）とナイテック・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 (国内NISSHAグループ)

年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに継続的に取り組んでいます。生成 AI や RPA の活用をはじめとする業務効率化や DX の推進により労働時間の削減を進めることで、計画的かつ無理のない休暇取得が可能な環境を整備しています。その結果、社内目標年間 10 日取得に対し社員の大半が目標を達成しており、2023 年以降の年次有給休暇取得率は 70%以上を維持しています。

■ 年次有給休暇平均取得日数および取得率

年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
平均取得日数 (日)	11.5	12.9	14.1	14.8	14.4
平均取得率 (%)	60.3	66.1	72.0	76.5	73.0

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、子どもの学校行事や休校・休園など育児に伴うさまざまな事情への対応や介護、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 (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。2025 年度の利用実績は 6 人で延べ 9 日間でした。

17-8 治療通院休暇制度 (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、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、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。

単位:人

年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
男性	3	5	5	13	14
女性	3	4	4	6	6
合計	6	9	9	19	20

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。復職後は、定期的に報告書の提出を求めることにより状況の把握を行うとともに、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、労働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、長時間労働が発生するおそれがある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、労働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（国内 NISSHA グループ）

年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
公募件数(件)	15	31	14	20	13	
合格者数(異動者数)(人)	男性	6	2	0	0	1
	女性	1	0	1	0	1

17-12 表彰制度(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2025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	57
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	57
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	22
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	14

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・契約社員を対象に、一定期間における当社株式の株価上昇メリットを還元する制度として、株式給付信託（従業員持株会処分型）を導入しており、制度の終了および再導入を経て、現在も継続的に運用しています。

2025 年度末現在、加入率は 38.1% であり、当社発行済株式の 1.1% を保有しています。

■ 社員持株会の加入状況(国内 NISSHA グループ)

年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
加入対象者数 (人)	2,081	2,011	2,033	2,030	2,101
加入者数 (人)	573	553	579	594	800
加入率 (%)	27.5	27.5	28.5	29.3	38.1

また、2020 年度からは当社および一部の国内 NISSHA グループ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

当社は人事制度と連動した仕組みとして、「役割」と「能力」を軸とした退職金制度を運用するとともに、年金資産の持ち運びが可能な確定拠出年金制度を通じて、雇用の流動化に対応しています。

また、確定拠出年金制度の加入者を対象に定期的に教育を行い、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。

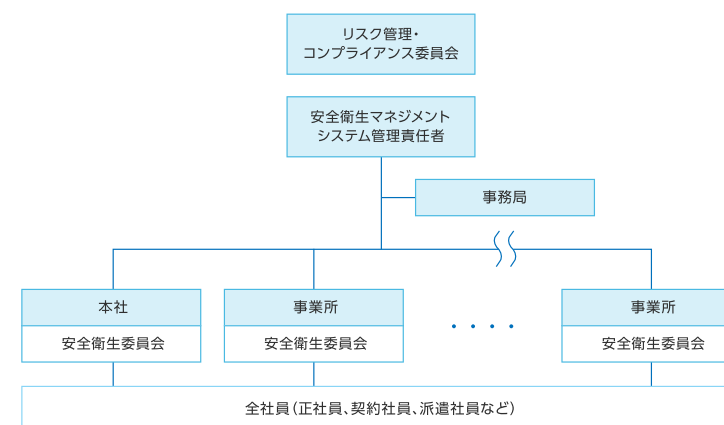
NISSHA株式会社
上席執行役員 総務担当
青木 哲

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、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し、継続的改善に向けた PDCA を回しています。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、事業所における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の把握、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。



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実施しています。リスクアセスメントは職場単位で定期的実施し、危険源の継続的な特定およびリスク評価を行っています。そのリスク評価に基づき、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、当該作業についてリスクアセスメントを実施し、再発防止に向けた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においては、化学物質リスクアセスメントを実施しています。化学物質管理は2023年の法改正により、「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、CREATE-SIMPLE（クリエイト・シンプル）*を2025年度より利用し、化学物質リスクの評価手法の標準化と管理レベルの向上を図っています。今後も、化学物質による健康被害ゼロを目指し、自律的な管理体制の強化を進めていきます。

*Chemical Risk Easy Assessment Tool, Edited for Service Industry and MultiPLE workplaces: 厚生労働省が開発・提供する化学物質のリスクアセスメント支援ツール

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、設備メーカーや設備を使用する部門と

連携することで、安全を最優先とした設計・製作を行っています。また、新規導入設備については、使用開始前に専門的な知識を有するメンバーによる設備安全審査を実施し、安全対策が適切に実装されていることを確認しています。審査の結果、合格と判定された設備には「使用許可証」を発行し、正式に使用可能とする仕組みを整えています。これらの取り組みにより、設備起因災害の未然防止と安全性の確保を図っています。

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」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2025年度の労働災害発生は13件と、前年度比3件増となりました。休業災害の増加に伴い、労働災害度数率も上昇しています。事故の内容を見ると、全体の約半数が「動作の反動・無理な動作」によるものであり、これらの多くは「不注意」や「不安全な行動」といったヒューマンエラーを主因とする事故が顕著な傾向にあります。当社グループでは、すべての労働災害について「なぜなぜ分析」により真の発生原因を究明し、その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、災害事例をグループ内で水平展開することで、再発防止および類似災害の未然防止に取り組んでいます。

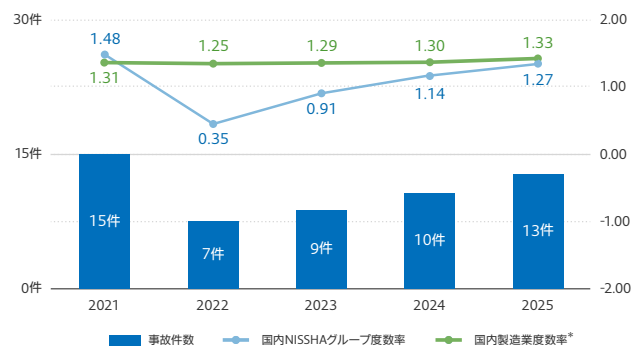
労働災害の発生状況(国内NISSHAグループ)

項目	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害発生件数	9	10	13
うち休業4日以上	5	5	4
労働災害度数率*1	0.91	1.14	1.27
労働災害強度率*2	0.04	0.04	0.02
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、災害発生頻度を表します。

*2. 1,000延べ実労働時間あたりの延べ労働損失日数で、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」

労働災害の発生状況(海外の主要生産拠点・地域別)

2025年度の海外の主要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	21	0	18	1

※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を活用しながら、安全意識の向上と安全文化の醸成を目的とした教育・研修に継続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、グローバルに教育を展開しています。

2025年度は、近年の転倒災害の増加傾向を踏まえ、社員一人ひとりの転倒リスクに対する認識向上と災害の未然防止を目的として、京都本社で転倒防止イベントを実施しました。本イベントでは、転倒災害の現状や主要要因について理解を深めるとともに、産業医による専門的な講話や、スクエアステップエクササイズ、立ち上がりリテストなどの体験型プログラムを通じて、自身の身体機能や日常行動を見直すきっかけとしました。



スクエアステップエクササイズ

立ち上がりリテスト

研修受講実績

研修分類	講習・研修名	2025年度受講者数(人)
一般研修	雇い入れ時教育	96
	配属時安全教育	45
	衛生研修(健康教育)	787
	衛生研修(熱中症予防)	103
	リスクアセスメント研修(安全衛生・化学物質)	174
安全研修	設備導入リスクアセスメント教育	69
	職長教育	10
	薬品講習(薬品の取り扱い・薬品の緊急事態訓練)	34
	高圧ガス講習(高圧ガスの取り扱い・ガス緊急事態訓練)	158
	安全教育(化学物質・危険物)	314
	安全教育(労働災害防止)	704
	安全体感装置教育	188
	転倒防止教育	59
	個別安全教育	48
	普通救命講習	64
	AED講習・応急救護班教育	60
	交通安全教育	2,220

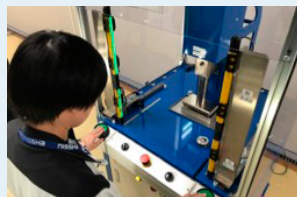
NISSHA安全道場

労働災害の撲滅と安全文化の定着を目的として、2025年に体験型の安全教育施設「NISSHA 安全道場」を国内2拠点に設置しました。安全道場では、製造現場で発生し得る事故を疑似体験できる危険体感装置を活用し、「挟まれ」「巻き込まれ」「静電気引火」などの危険を体感的に学ぶとともに、座学だけでは得られにくい危険を「自分ごと」として捉える教育を実施しています。

設置初年度から多くの社員が受講しており、その結果、安全に対する意識の向上や、安全対策知識の定着につながっています。今後も受講対象者の拡大や教育内容のさらなる充実を図り、当社グループ全体で安全意識を高めることで、持続的な安全文化の醸成を推進していきます。



Vベルト巻き込まれ安全体感装置



プレス挟まれ安全体感装置



回転巻き込まれ安全体感装置

18-6 安全スローガン

労働災害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、浸透させています。

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

安全は、私たちの手でつかむもの

NISSHA

18-7 社外からの評価

2025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	中京自衛消防隊訓練大会 消火器操法・2号消火栓操法 敢闘賞	中京自衛消防連絡協議会

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

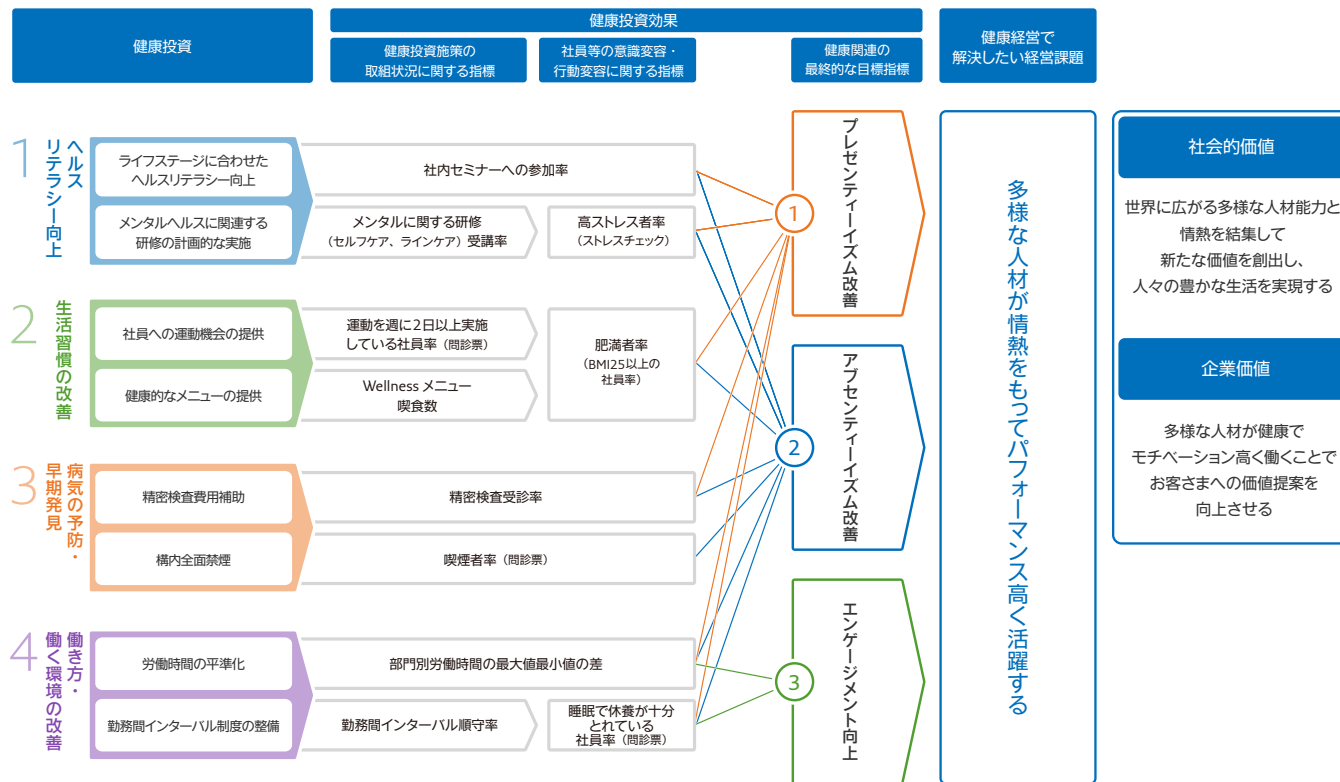
健康経営の推進体制として、上席執行役員・最高人事責任者を健康経営の担当役員に任命しています。リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある「健康経営部会」において、健康経営担当役員のリーダーシップのもと、関連部門と協力しながら当社グループの健康施策について企画を立案し、推進しています。統括産業医も健康経営の推進体制に参画しています。

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。

		2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標値
プレゼンティーズム ※2024年度より測定開始 (国内NISSHAグループ)	• 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	—	12.9%	12.5%	15%以下
	• 回答人数	—	2,151名	2,232名	—
	• 回答率	—	100%	100%	—
アブセンティーズム (国内NISSHAグループ)	• 退職者数+長期欠席者数/全社員数 ※各年度末時点の数字	0.81%	0.96%	0.86%	0.72%以下
エンゲージメント (国内NISSHAグループ)	• 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	62.1%	62.4%	65.3%	60%以上を維持
	• 回答人数	2,005名	2,039名	2,120名	—
	• 回答率	97.0%	99.2%	99.5%	—



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 (定量データ)	2024年度実績 (定量データ)	2025年度実績 (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 ※ 2024 年度より提供開始 (京都本社)	—	26.3%	27.0%	30% 以上
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%	87.4%	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%	22.3%	22%未満
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%	93.0%	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%	100%	
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%	13.0%	20%以上

19-5 「健康経営優良法人」の認定を取得

当社は、5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

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。

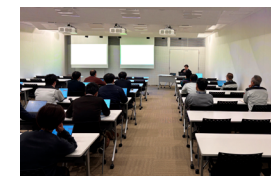
知的財産に関するトラブルを未然に防止するため、知的財産部が共同研究や共同開発などの知的財産に関する契約の確認をしています。

■ 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、経営ツールとしての活用方法、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。また、グループ会社・拠点の課題や要望に応じて、国内だけでなく海外でも研修を開催しています。

2025年度は国内 NISSHA グループの開発部門・技術部門の入社1年目から3年目の社員を対象にした特許基礎研修を実施しました（受講率は100%）。また、国内 NISSHA グループの開発部門・技術部門・事業



戦略部門の管理職を対象とし、事業成長に向けた知財の戦略的活用の視点を養い、日々の業務において知的財産をビジネス価値へ結びつける思考を定着させることを目的とした研修を開催しました（受講率は80%）。

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) 強制労働の禁止 (2) 児童労働の禁止および若年従業員、学生従業員の保護 (3) 労働時間の順守 (4) 賃金および福利厚生への順守 (5) 差別の排除、ハラスメントの禁止、人道的待遇の確保 (6) 結社の自由および団体交渉の尊重	(1) 労働安全衛生 (2) 緊急時への備え (3) 労働災害および疾病の管理 (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) 安全衛生に関する連絡	(1) 環境許可と報告 (2) 汚染防止と省資源 (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) 資材の制限 (7) 水の管理 (8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出 (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 (2) 不適切な利益の排除 (3) 反社会的勢力の排除 (4) 情報の開示 (5) 知的財産の管理 (6) 公正なビジネス、広告、および競争の維持 (7) 内部通報者の保護と報復の禁止 (8) 責任ある鉱物調達	(1) 情報セキュリティ管理体制の構築 (2) 情報セキュリティの脅威への対策 (3) 個人情報および機密情報に関する法令の順守	

* 詳細はこちらをご覧ください。

[サステナビリティ > 社会 > サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ](#)
CSR調達ガイドライン(PDF)

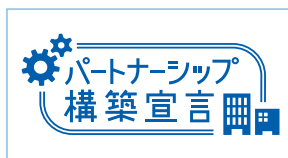
当社グループでは、2025年6月に改訂した人権基本方針の内容を踏まえ、2025年9月にCSR調達ガイドラインを改訂しました。本改訂ではサプライヤーのみなさまにも当社グループの人権に対する考え方

をご理解いただくとともに、サプライヤーのみなさまの取引先に対しても同趣旨の要求事項を展開していただくことを目的としています。併せて、国際的に参照されている RBA の最新の内容に準拠する形でガイドラインを更新しました。

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 年には一部改訂を実施しました。2024 年の改訂では、購買におけるリスクをよりの確に把握し、持続可能でリスクの少ない購買を実現するため、内容の見直しおよび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、中小受託取引適正化法（以下、取適法）やフリーランス法への社会的要請の高まりを受け、購買に関する法令順守を目的とした規則を制定しています。本規則では、中小受託事業者に対する製造委託等における買いたたきや不当な経済的利益の要求など、近年特に重視されている問題の防止策を盛り込みました。中小受託事業者との取引の公正化および中小受託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、内容の理解と適切な運用の徹底のため、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 年度から 2026 年度にかけて、コーポレート購買部門と内部監査室が連携し、その運用状況の確認を実施しています。

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。



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。

■ サプライヤーのみなさま向けの相談窓口

当社グループでは、サプライヤーのみなさまとの健全な関係性の構築を目指し、不適切な取引の未然防止に向けた相談窓口を設置しています。いただいたご相談内容に適切に対応し、必要に応じて社内確認・改善を行います。こうした取り組みを通じて、公正で透明性のある取引環境の維持と、持続可能なパートナーシップの実現を目指します。

※詳細はこちらをご覧ください。

サステナビリティ>社会>サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ

21-4 サプライチェーンにおける調査の実施

■ CSR調査

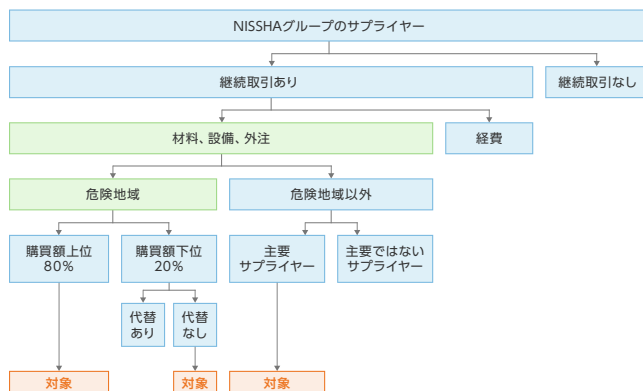
当社グループでは、お客さまからの CSR 監査を受ける一方、安心・安全なサプライチェーンの構築に向けて、サプライヤーにおける CSR の取り組み状況を把握するため、当社独自の SAQ を用いた年次調査を実施しています。CSR 調査および SAQ は、CSR 調達ガイドライン（21-1）をベースとしており、労働・人権、安全衛生、環境、倫理、情報セキュリティの 5 つの主要項目について評価しています。

2025 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 148 社を対象として選定し調査を実施しました。CSR 調査の調査対象は、次の条件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）に所在し、購買額上位 8 割に入るサプライヤー、または購買額上位 8 割に入らないものの代替調達が困難なサプライヤー
- ② 上記①に該当しない地域に所在するものの、当社事業部または国内グループ会社における主要サプライヤー

調査の結果、100%のサプライヤーから回答を入手し、すべてのサプライヤーが当社の基準を上回る良好な結果であることを確認しました。新規取引を開始したサプライヤーも調査対象に含まれていますが、重大な懸念点は確認されていません。今後も調査を継続していきます。

調査対象の選定ルール



また、調査結果の妥当性を確認するため、調査対象サプライヤーの中から重要サプライヤー 10 社を選定し、内部監査員の資格を有する当社グループの社員による実地監査を行っています。実地監査では、サプライヤーによる自己申告結果と現地での確認結果との間に差異があるケースもありましたが、当社の要求に合致しない事項については、是正対応を実施しました。監査を実施したサプライヤーの所在国および社数は以下の通りです。

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

2026 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き、リスクの低減を進めていきます。

■ サプライヤー情報セキュリティアセスメント

2025 年度は新たな取り組みとして、サプライヤーの情報セキュリティに対するアセスメントを実施しました。昨今のサプライチェーンにおける情報セキュリティリスクの高まりを踏まえ、持続可能な調達の実現を目的に、当社のお客さまの機密情報を取り扱うサプライヤーを対象として実施しています。

本アセスメントでは、当社がサプライヤーに求める情報セキュリティに関する要求事項を整理し、サプライヤー各社に自己チェックを実施していただきました。そのうち、必須としている項目で当社の要求水準に達していない場合には、要求に適合するよう是正対応を実施していただき、その適合状況を確認しました。国内 NISSHA グループと取引のあるサプライヤー 56 社を対象に実施し、すべてのサプライヤーにおいて当社の要求水準への適合を確認しています。

2026 年度は、海外 NISSHA グループのサプライヤーを対象にアセスメントを実施していきます。

■ CO₂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 CO₂ 排出量を把握するため、調査票を用いた CO₂ 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 CO₂ 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 CO₂ 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 CO₂ 排出量を 1 次データとして把握しています。

参照 7-2 CO₂ 排出量算定の対象範囲と算定方法

■ 環境に関する調査

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、2024 年度に改訂を行いました。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 年度実施の調査においてサプライヤーの対応状況を確認しました。

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 1,300 名以上の社員が受講しています。

2025 年度は「購買部門向け異動者教育」を開始しました。これは購買部門に異動した社員に対して、異動後 2 カ月以内に e-Learning 形式で購買教育を実施するものです。購買管理規程、下請法などについて 23 名に教育を行いました。

また、国内 NISSHA グループの購買部門および技術開発部門を対象に購買基礎教育を e-Learning 形式で実施しました。当社グループの新たな購買ルール、CSR 調達ガイドラインの改訂、フリーランス法について、384 名に教育を行いました。いずれも受講率は 100%です。さらには、2026 年より下請法が取適法に改正されることを見据え、購買部門に取適法の説明会を実施し、支払条件の変更など改正法への対応を行っています。

今後は取適法の全社一斉教育や海外 NISSHA グループ向け教育を実施し、購買に関するリスク低減と購買スキルの一層の向上を図ります。

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、2025 年度に以下の活動を行いました。

環境・将来世代支援

- 社員が小学校を訪問し環境学習を実施
当社は、京都商工会議所が主催する「小学生への環境学習事業」に参画し、地域の小学校に社員が出向いて行う環境学習を、2007年から継続的に実施しています。プログラムでは、地球温暖化やプラスチックごみによる環境課題、さらにはエシカル消費などについて考える機会を提供するほか、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についても紹介しています。



2025年度は下記の2校を訪問しました。

実施校：2025年9月17日 京都市立朱雀第三小学校 4年生
2025年9月30日 京都市立鷹峯小学校 3年生

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、950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。2025年度は4校から計40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、生徒のみなさんから社員へのご質問にお答えするなど、交流を深める機会となりました。

- ゴッホ展家族がつかないだ画家の夢(大阪市立美術館、東京都美術館、愛知県美術館)

- トーベとムーミン展〜とっておきのものを探しに〜(森アーツセンターギャラリー、北海道立近代美術館)

- KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭 2025(京都文化博物館別館、京都新聞ビル地下1階ほか)

なお、2025年度に国内 NISSHAグループが拠出した社会貢献費用は、148,308千円です。

京都市の小学生が本社を訪問、社長とのQ&Aセッションを実施

2025年11月、京都市立御室小学校の5年生44名が企業見学のため、京都本社を訪問しました。当社の製品展示室を見学したほか製品開発の部門などを訪問し、担当の社員からものづくりの仕事や、職場の様子などについての説明を聞いたり、社員に質問をしたりするなど、交流を深めました。



さらに、代表取締役社長 鈴木順也とのQ&Aセッションを実施。児童のみなさんからは、「働いていて良かったと思うことは?」「どうやって会社を成長させたのか?」といった質問が投げかけられました。

鈴木社長は「人間は常に向上する力を持つ生き物です。自ら成長しようという気持ちが、長く働くための原動力になると思います。」と語るなど、相互に有意義な時間となりました。

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。2025年度は以下のイベントに協賛しました。

- ・奈良国立博物館開館130年記念特別展「超 国宝—祈りのかがやき—」(奈良国立博物館 東・西新館)
- ・大阪・関西万博開催記念特別展「日本、美のつぼ—異文化交流の軌跡—」(京都国立博物館 平成知新館)
- ・特別展「薦屋重三郎 コンテンツビジネスの風雲児」(東京国立博物館 平成館)

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	副会頭	NISSHA
一般社団法人京都経済同友会	特別幹事	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
一般社団法人京都発明協会	会長	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立芸術大学	経営審議会委員	NISSHA
一般財団法人 NISSHA 財団	理事長	NISSHA
公益財団法人 NISSHA 未来財団	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。

NISSHA 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年は滋賀県製薬株式会社の買収に伴い、医薬品事業における法令順守への取り組み、不正発生リスクに対する防止策の有効性および管理体制の構築・運営状況について品質アセスメントを実施し、製品安全性を基盤とした事業の効率性・収益性の継続的な維持管理を図っています。

戦略項目	アクションアイテム（2026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 	<ul style="list-style-type: none"> 品質全般（ISO9001）、医療機器（ISO13485）、自動車産業（IATF16949）、化粧品（ISO22716）向けのマネジメントシステムの維持・拡大
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 製品品質のリスクを可視化・管理するためのデザインレビューの改善
<ul style="list-style-type: none"> 品質マインドの醸成と向上 	<ul style="list-style-type: none"> 品質に関する基本・機能別教育の実施
<ul style="list-style-type: none"> 法令順守状況の監視 	<ul style="list-style-type: none"> 定例会議における順守状況の報告の確認 法令の改正情報の確認 品質アセスメントによる製品安全性の確認

23-1 基本方針・Nissha Quality Way

当社グループでは、品質に関する最上位の考え方として「品質基本方針」を定めるとともに、その実現に向けたグループ共通の行動指針・判断基準を「Nissha Quality Way」として位置づけています。

「品質基本方針」は当社グループにおける品質の理念や目指す姿を示すものであり、「Nissha Quality Way」は、それを日々の業務や意思決定の中で具体的に実践するための考え方を示したものです。これらは品質活動の基盤となる上位方針であり、当社グループでは現在、すべての品質マネジメントシ

ステム（QMS）をこの方針に基づいて運用しています。

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

23-2 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サイクルを回して、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、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、医療機器、医薬品、医薬部外品、化粧品を取り扱っています。

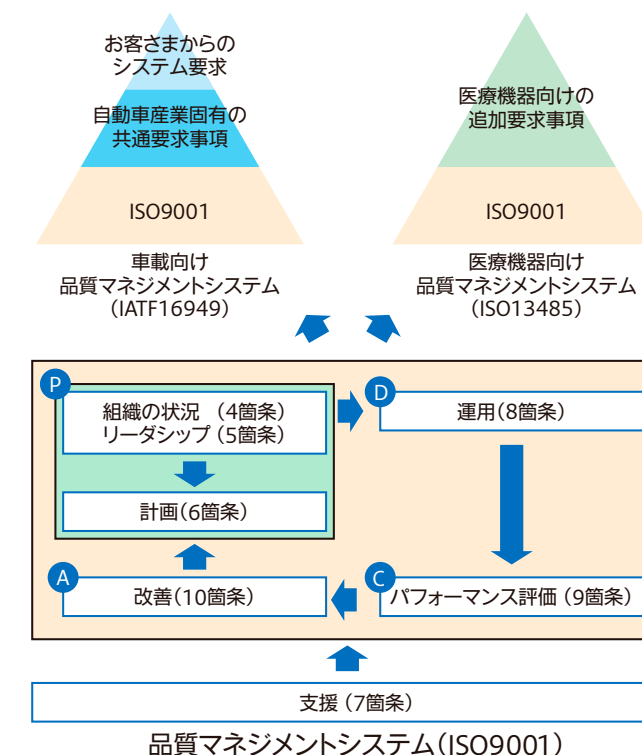
医療機器については、製造販売に必要な許認可として、第一種医療機器製造販売業許可を取得しており、当社およびグループ会社であるNISSHAプレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社では、製造業の登録も行っています。また、当社グループの15拠点において医療機器産業に特化した品質マネジメントシステムの国際規格であるISO13485の認証を取得しています（2026年1月時点）。

医薬品、医薬部外品、化粧品については、当社およびグループ会社であるNISSHAゾンネボード製薬株式会社、滋賀県製薬株式会社、Nメディカルコスメティクス株式会社が、それぞれに必要な製造販売および製造業の許可を取得しています。

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NISSHAプレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式

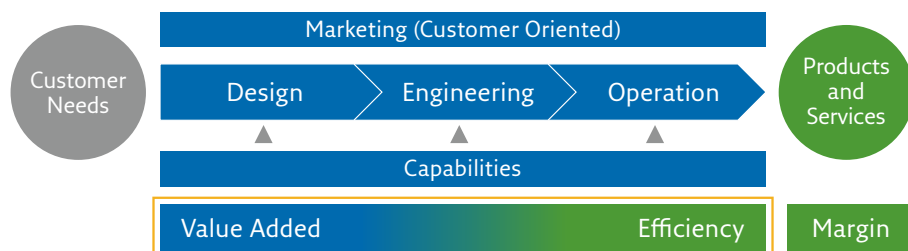
会社の姫路工場など、当社グループの工場およびそのサポートサイト8拠点で自動車業界の品質マネジメントシステムであるIATF16949の認証を取得しています（2026年1月時点）。

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 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）において、品質・生産戦略として、「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」を掲げており、これ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

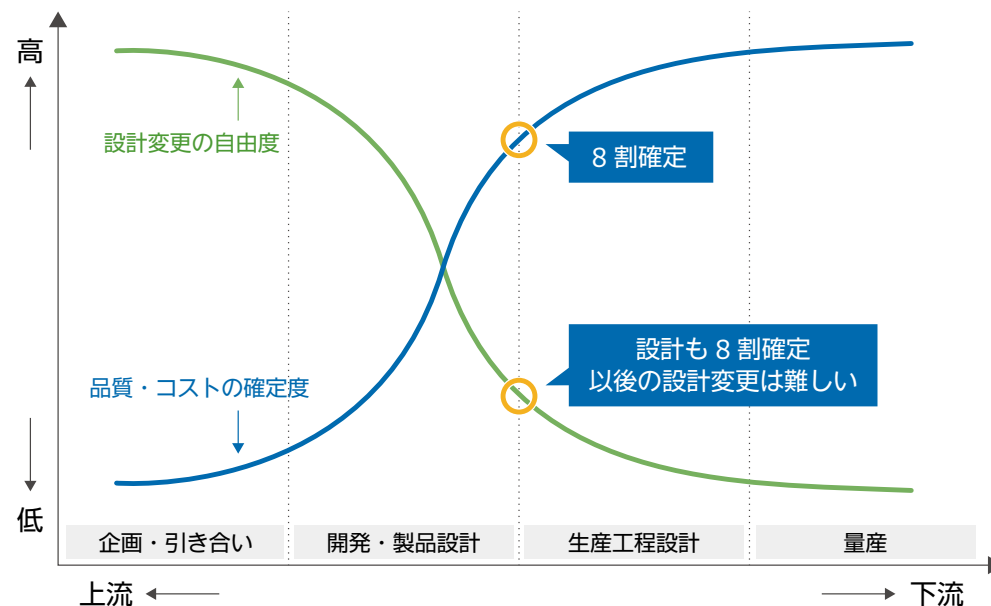
- 設計・開発段階での品質・付加価値の作りこみ
- 製品安全：意識向上
- DX推進：工程設計の最適化

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手本として取り組みます。



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や会社間の業務（機能）のつながりを、プロセスのつながりととらえ、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します。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。「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、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。

品質マネジメントシステムの精緻化、設計段階での製品品質リスクを可視化・管理するためのデザインレビューの改善、品質教育、品質アセスメント・法令順守活動の確認などの実践により、2025 年度は重大品質事故発生件数 0 件を達成しました。

今後も引き続き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)
<ul style="list-style-type: none"> 生成 AI・DX ツールによる業務課題の解決 業務時間の削減による付加価値業務へのシフト 	<ul style="list-style-type: none"> 生成 AI・DX 活用による対象プロセスの効率改善 (進捗率 100%) 生成 AI の利用拡大に向けた利用者のリテラシー向上 生成 AI 活用の定着件数

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

2025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。

- デジタルツインを活用した生産計画の高度化
デジタルツイン技術を活用した仮想空間上での製品投入シミュレーションによる最適な生産計画の追求、およびシミュレーションと現実との差異分析を通じた不合理な投入ルールの発見・解消
- ガスセンサービジネスにおけるデータドリブン経営の推進
顧客別・製品別の販売計画変動傾向の分析、予定情報を含む PSI* 情報の集計・可視化を通じた、営業・生産・購買それぞれの担当者が全体最適を判断できる体制の構築、およびダッシュボード作成の内製化
- 経営判断を支えるデータ基盤の整備
業績データの多次元データベースへの集約による集計作業の効率化、および予測分析や計画シミュレーションに対応したシステム基盤の構築による、柔軟かつ確かな経営判断を支える体制の整備

* 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

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、2025年末までに800件以上の業務を自動化・効率化しています。



自動化マスコットキャラクター
RoBopy

また、2025年度は生成AIの活用が大きく進展しました。Microsoft社のCopilotサービス群の利用が当社グループ全体で拡大し、それぞれの職場で活用事例が共有され、業務効率化などの効果が創出されています。さらに、特定の役割に特化したAIエージェントの開発も進み、業務におけるAI活用が一般的になっています。

■ 2026年度以降の取り組み

当社グループは、2025年度までに進めてきたDX教育・基盤整備の成果を踏まえ、「学習から実践へ」をキーワードに、DXの実務定着とホワイトカラーの生産性のさらなる向上に取り組んでいきます。IT部が中核となり、各事業部と連携しながら、業務変革を現場レベルで実現することを目指します。

- DX人材の実務定着に向けた伴走支援

2025年度にDX教育を受講した社員が、学習内容を実際の業務改善につなげられるよう、IT部が各事業部に対して伴走支援を行います。業務課題の整理からデジタル技術の適用、効果検証までを一体的に支援し、DX人材の育成と実務への定着を加速させます。

- ホワイトカラーの生産性向上に向けた業務改革

国内外の拠点を対象に、AIに関するワークショップや勉強会を定期的開催し、利用者のリテラシー向上と活用定着を支援します。生成AIを含むAI技術の特性や留意点を正しく理解したうえで、業務における適切な活用を促し、全社的なAI活用レベルの底上げを目指します。

- AIエージェントによる情報検索・問い合わせ対応の効率化

社員の情報検索や問い合わせ対応に要する時間の削減を目的として、AIエージェントを活用した自動化を推進します。社内情報の検索性向上や定型的な問い合わせ対応の自動化を進めることで、社員が付加価値の高い業務に注力できる環境を整備します。



社内AIエージェント

これらの取り組みを通じて、DXおよびAIを実務に根付かせ、業務の可視化・整流化・効率化による効率性・生産性の持続的な向上を実現していきます。

24-3 教育

■ 2025年度までの取り組み

当社グループでは、DX推進の基盤となる人材育成を重要なテーマと位置づけ、DXリテラシーおよび実務に直結するスキルの向上に取り組んできました。社員のDXリテラシー向上を目的に、生成AIやBIツール(Business Intelligence Tool)に関する講座の開催など、社内外の多様な学習機会を活用したリスクリング施策を継続的に推進してきました。併せて、滋賀大学との連携による大学院派遣や各種研修を通じて、データサイエンス分野における専門性の高い人材の育成にも注力しています。また、デジタルスキル標準に準拠したスキルアセスメントツールを導入し、社員一人ひとりのスキルレベルを可視化する仕組みを構築しました。これにより、個人の習熟度に応じた学習計画の策定や、DXプロジェクトにおける人材配置の最適化に向けた基盤整備を進めています。

こうした基礎的なリテラシー向上と並行して、より実践的なITスキルの習得にも重点的に取り組んできました。RPAや生成AIをテーマとした体験型ワークショップを、社員のレベルに応じて段



階的に開催し、日々の業務における生産性向上・効率化につながる実践的な学びの機会を提供しています。ワークショップの内容は、テクノロジーの進化や業務ニーズに応じて継続的にアップデートを行っています。さらに、2025年度には、オンライン教育とPBL(Problem-Based Learning: 課題解決型学習)を組み合わせたプログラムを展開し、知識習得から実務への応用までを一体的に学べ

る教育サイクルの構築を進めました。加えて、役員および管理職を対象に、Microsoft 社の Copilot に関するワークショップを開催し、生成 AI に対する理解の深化と、現場での効果的なユースケース創出・適用範囲の拡大を図っています。

これらの取り組みを通じて、当社グループは DX 推進を担う人材の裾野拡大と高度化を両立させ、全社的な DX 基盤の強化を進めてきました。

■ 2026年度以降の取り組み

当社グループでは、2025 年度までに整備した DX 教育基盤を発展させ、2026 年度以降は学習成果を実務で発揮できる人材の継続的な育成と教育の高度化に取り組みます。単なる知識習得にとどまらず、業務変革を担う人材の創出を目的とした教育施策を推進します。日々の業務における生産性向上・効率化を目的とした教育を継続するとともに、生成 AI に関する教育内容の段階的な高度化を図ります。生成 AI を含む AI 技術を全社レベルで活用できるよう、国内外の拠点を対象とした AI に関するワークショップや勉強会を継続的に開催します。

これらの取り組みを通じて、当社グループは DX および AI 活用を業務の中核に据え、業務の可視化・整流化・効率化による持続的な生産性向上と競争力の強化を図ります。併せて、滋賀大学に在籍する社員による研究活動も継続し、実課題に基づく高度専門人材の育成を並行して進めていきます。

25. コーポレートガバナンス

25-1 基本的な考え方

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

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

* 詳細はこちらをご覧ください。

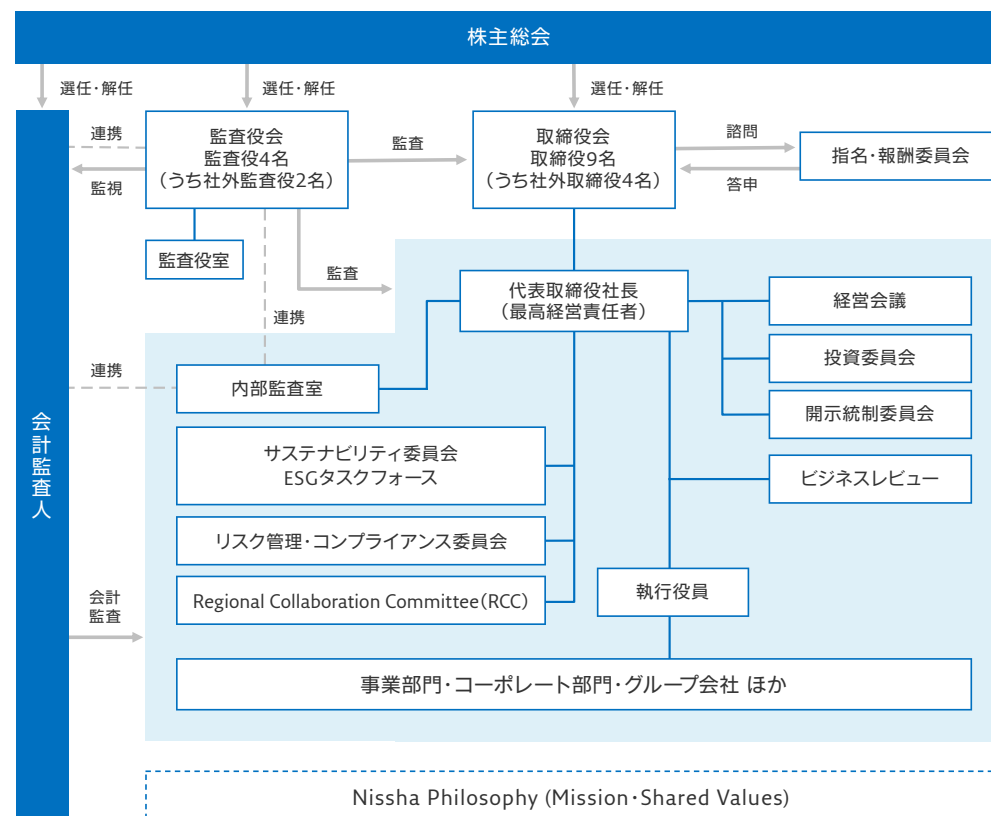
NISSHA について > コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス基本方針 (PDF)

コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF)

25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制

当社は下図に示すコーポレートガバナンス体制を構築しています(2026年1月1日現在)。



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

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

経営会議

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

投資委員会

重要性の高い投資案件について、取締役会への付議に先立ち、投資案件の戦略的合理性や投資回収計画の妥当性を議論するとともに四半期に1回、投資実行後のモニタリングをすることを通じて、投資判断の規律を担保しています。

ビジネスレビュー

社内取締役および事業部のマネジメントメンバー（執行役員など）によって構成する事業部別の会議体。月次または四半期ごとに事業戦略をKPIに基づいて確認し、短期的に取るべきアクションを検討しています。執行役員による業務執行を監視するとともに、経営環境の変化に迅速に対応することを目的としています。

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

サステナビリティ委員会

代表取締役社長が委員長を担当しています。サステナビリティ委員会は、事業組織や担当部門および ESG タスクフォースで構成され、「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」のそれぞれのテーマに関連するマテリアリティについて、連携して活動しています。ESG タスクフォースは、ESG の観点から重要とされる「気候変動への対応」を部門横断で推進するために設置しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会

取締役専務執行役員（法務担当）が委員長を担当しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、円滑な事業運営に関連するリスク（事業リスク、財務リスク、グループ横断リスク）を一元的に管理し、それぞれのリスクに関して担当するコーポレート部門・事業部門・グループ会社と連携して、全社横断的な視点から優先順位をつけ、適切にコントロールしています。

開示統制委員会

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

内部監査室

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

Regional Collaboration Committee (RCC)

米州、欧州および中国の3地域において設置。戦略・管理部門に関する事項において、同一地域に所在するグループ会社が協力し、それぞれの能力を発揮することを通じて、能力を平準化・均一化することを目的とした組織。グローバルに適用される当社の基本的なガイドラインに基づき、地域ごとの特性を考慮した活動を行うべく、海外グ

ープ会社の役員・社員から選出されたメンバーによる機能別の会議体が活動を計画、実施しています。

また、地域内での好事例を共有し、シナジーを創出することを目指しています。

RCC の活動は、定期的に代表取締役社長に対して報告されています。

25-3 取締役・取締役会

■ 取締役の選解任に関する方針と手続

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

万が一、取締役が会社の信用や名誉を傷つけた場合、著しく企業価値を毀損した場合、または職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合は、正当な理由が認められることを確認したうえで、取締役会は当該取締役を解任提案の対象とします。また、事業年度ごとの経営責任を明確化するために、取締役の任期は1年としています。

株主総会に付議する取締役の選解任の議案は、上記の方針を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受けたうえで、取締役会が決定しています。

* 詳細はこちらをご覧ください。

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

■ 取締役会に必要なスキルセット、取締役として共通に求められる価値観・経験・能力

当社は、取締役会が会社の重要な経営判断とその業務執行の監督において高い実効性を発揮し、当社の企業価値の向上に貢献するためには、取締役として共通に求められる価値観・経験・能力があり、そのうえで、取締役会全体として、当社の経営戦略を踏まえた必要な分野のスキル（経験・知見）が最適にかつ偏りなく分布していることが重要だと考えています。また、その分野は事業環境の変化とともに変わっていきます。

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

取締役に共通して求められる価値観・経験・能力についての考え方、取締役会全体として必要なスキル（経験・知見）の分布を示したスキルマトリックスは以下のとおりです。

（取締役に共通）価値観・経験・能力についての考え方

グローバル	グローバルな事業展開を加速するためには、海外におけるマネジメント経験など、幅広い視点から経営課題を認識できる経験・知見が必要である
財務・ファイナンス	中長期的な企業価値の向上に向けて、事業の収益性と資本効率を高めるとともに、安定的な財務基盤を確保するためには、財務・ファイナンスの経験・知見が必要である
変化・非連続成長	事業環境の変化に適応的に対処し事業が存続・発展するためには、既成概念に縛られることなく適切なリスクテイクにより、新たな領域に踏み出す能力が必要である
長期的な戦略志向	事業ポートフォリオの組み換えによる成長を実現するためには、長期的なビジョンを描きバックキャストして戦略を策定できる能力が必要である
コミュニケーション能力	ステークホルダーとの信頼関係を築くためには、お互いの立場を尊重した理解が成り立つよう対話を促進する能力が必要である

（取締役会全体）スキルマトリックス

	在任期間	世代	独立性 (社外)	他社での 勤務経験 (社内)	それぞれの取締役に専門性の発揮を期待する分野					
					企業経営	重点市場での 経験	事業開発・ M&A	マーケティ ング	生産・技術・ 品質	法務・リスク マネジメント
鈴木 順也	26年9カ月	60代	—	○	○	○	○	○		
渡邊 亘	8年	50代	—		○	○	○	○		
磯 尚	5年	60代	—		○	○		○		
西本 裕	5年	50代	—		○	○			○	
井ノ上大輔	8年	60代	—	○	○	○				○
大杉 和人	9年9カ月	70代	○	—				○		○
松木 和道	7年	70代	○	—	○		○			○
竹内 寿一	4年	60代	○	—	○	○	○	○		
橋寺 由紀子	2年	50代	○	—	○	○	○		○	

※在任期間・世代は2026年3月24日定時株主総会の終結時

※上記はそれぞれの取締役の経験などを踏まえて、特に専門性の発揮を期待する分野を記載しており、それぞれの取締役が有するすべての経験・知見・能力を表すものではありません。

2026年3月24日現在、当社の取締役9人のうち、4人は社外取締役であり、うち1人は女性です。また、社外取締役4人全員は、証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

■ 取締役会の役割

当社は、代表取締役社長が取締役会議長を務め、毎月1回定例取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。

取締役会は、「戦略策定」と「監督」の役割を担い、法令および定款の規定により取締役会の決議を要する事項、および経営上の重要事項について取締役会規程に従い意思決定するとともに、取締役および執行役員の業務執行を監督しています。

当社は、経営判断の機動性および専門性を確保するため、株主総会の決議事項である剰余金の配当や自己株式の取得などについて、取締役会においても決定できる体制としています。

また、当社は、取締役、監査役、執行役員およびその近親者などの関連当事者と当社との間の取引について、重要な事実がある場合には、取締役会の決議事項とし、当該取引の妥当性について十分に審議したうえで意思決定を行います。また、当社が取締役との間で法令の定める利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会の承認を得ています。

■ 審議充実のための取り組み、連携体制

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

取締役会の議論を質的に向上させ、その「戦略策定」と「監督」の役割を高めるため、当社は、取締役会の議案および関係資料は事前に送付しています。また、アジェンダの性質や議論の段階に合わせて、その背景や戦略的意義、全体像を情報共有するオフサイトミーティング（取締役番外地）を開催しています。加えて、重要議題のなかでも、中期経営計画や一定規模以上の企業買収などは議論を尽くすため、決議事項の上程前に報告事項として事前審議をしています。議案の重要度や性質に鑑みて、説明や審議の時間を割り当てることで、会議の運営を充実かつ効率化させています。

また、取締役会のモニタリング機能をさらに向上させるために、一定規模以上の金額で買収した会社については、現地経営者（本社の執行役員を兼務）が取締役会に出席し、経営状況を報告し、取締役会はその内容を確認、必要な指摘をしています。

当社は、定期的に社外取締役のみの会議および社長と社外取締役とのミーティングを設定し、情報交換および認識の共有を図っています。また、社外取締役の互選により、筆頭社外取締役を選定し、筆頭社外取締役は、社外取締役の議論・認識の共有を主導し、社長との連絡・調整を行っています。

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

■ 取締役会の実効性評価と社外取締役に期待する役割

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

2025年度に開催された取締役会については、2025年12月に「取締役会の実効性評価に関するアンケート」、第三者による個別インタビューを実施しました。アンケートおよびインタビューの分析結果をもとに、2025年2月のオフサイトミーティング（取締役番外地）および3月の取締役会において議論し、概要は、2026年3月末に東京証券取引所に提出した「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において開示しています。

また、当社では、実効性評価の一環として実施するアンケートおよび第三者による個別インタビューを通じて、「自身に期待されている役割とその発揮状況に対する自己評価」「他の取締役に期待する役割とその発揮状況」を確認しています。これらの結果を分析し、社内取締役全員で議論したうえで、社長はそれぞれの社外取締役に對して、専門性や経験、特性を踏まえ、「取締役会で担っていただきたい役割や発言への期待」として直接伝えています。こうした対話は、1年間の振り返りも含めて毎年実施しています。

* 詳細はこちらをご覧ください。

[NISSHAについて> コーポレートガバナンス](#)

[2025年度当社の取締役会の実効性に関する評価結果の概要\(PDF\)](#)

■ 選任の理由および2025年度取締役会への出席状況

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況
鈴木 順也	鈴木順也氏は、代表取締役社長 最高経営責任者として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。また、2007年に代表取締役社長に就任以来、中長期的な視点で経営にコミットし、絶えざる変化による成長を志向して当社グループのMissionの実現に向けて強いリーダーシップと決断力を発揮してきました。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (18/18回)
渡邊 亘	渡邊亘氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。専務執行役員 最高戦略責任者として中期経営計画を推進し、実効性を検証するとともに、事業開発室長として新事業の創出を通じて、当社の事業ポートフォリオの組み換えの加速、業績の拡大にリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (18/18回)
礪 尚	礪尚氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。専務執行役員、産業資材事業部長として事業経営を担い、マーケティングに基づく新規受注の戦略の確立、実行にリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (18/18回)
西本 裕	西本裕氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。専務執行役員、デバイス事業部長として事業経営を担うとともに、最高品質・生産責任者として、当社グループ全体の視点から総合品質保証の体制の向上や事業戦略に則った生産能力の最適配備・効率化の設計・実行にリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (18/18回)
井ノ上大輔	井ノ上大輔氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。専務執行役員 最高財務責任者、法務担当役員および兼務担当役員として、当社グループ全体の視点からリーダーシップを発揮しています。また、コーポレート購買・ロジスティクス担当役員として、グローバルな視点から効率的かつコスト競争力のある購買・物流体制の構築を推進しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。	100% (18/18回)

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況
大杉 和人	大杉和人氏は、長年にわたり日本銀行において培ってきた金融経済全般にわたる高い見識、当社および他社の社外取締役などとして企業経営に関与することで培った幅広い経験を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見を述べ、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。今後も独立した立場で、当社の経営全般への的確な助言と経営監督機能の強化への貢献を期待し、社外取締役として選任しています。	94.4% (17/18回)
松木 和道	松木和道氏は、グローバルにビジネスを展開する企業において法務およびコンプライアンスの要職を務めるとともに、メーカーでの企業経営に携わり、積極的かつ幅広い事業展開をした実務経験とそのガバナンスに関する高い見識を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見を述べ、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。今後も独立した立場で、当社の経営全般への的確な助言と経営監督機能の強化への貢献を期待し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18回)
竹内 寿一	竹内寿一氏は、長年医療機器メーカーにおいて、グローバル戦略を主導し、海外現地法人では責任者を務めるなど、経営戦略、アライアンス、販売・マーケティングなどに従事し、当社が重点市場と定めるメディカル市場における豊富な実務経験と高い知見を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見を述べ、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。今後も独立した立場で、当社の経営全般への的確な助言と経営監督機能の強化への貢献を期待し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18回)
橋寺 由紀子	橋寺由紀子氏は、当社の重点市場であるメディカル市場の製薬業界で研究開発に携わった後に代表取締役として新規市場を主導し経営するとともに、新規事業の創出を目的とするインキュベーターを共同創業し代表取締役を務めるなど、企業経営、イノベーション、人材育成に関連する豊富な実務経験と高い知見を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見を述べ、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。今後も独立した立場で、当社の経営全般への的確な助言と経営監督機能の強化への貢献を期待し、社外取締役として選任しています。	100% (18/18回)

※2026年3月24日付で取締役の担当に異動があり、上記選任の理由は、第107期定時株主総会招集ご通知に記載の内容から一部変更しています。

■ 2025年度取締役会の主なテーマ・議論内容

テーマ	議論内容
経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> 第8次中期経営計画（2024年～2026年）ローリングプランの事前協議・策定
コーポレート	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価 政策保有株式の保有意義や合理性の検証 内部統制システムの運用状況、サステナビリティ委員会の活動報告、リスク管理・コンプライアンス委員会の活動報告 IRおよびSR報告 株主還元策
投資案件・モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> 企業買収案件や設備投資案件にかかる事前審議と決議 主要な海外グループ会社のCEOによる経営報告

25-4 指名・報酬委員会

■ 目的

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

■ 指名・報酬委員会の役割

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

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

■ 委員の構成(2026年3月24日現在)

- (1) 社外委員4人
大杉和人(委員長、社外取締役)、松木和道(社外取締役)、竹内寿一(社外取締役)、橋寺由紀子(社外取締役)
- (2) 社内委員2人
鈴木順也(代表取締役社長)、渡邊亘(取締役専務執行役員)

■ 2025年度指名・報酬委員会の開催・出席状況

2025年度における指名・報酬委員会の開催回数は4回で、それぞれの委員の出席状況については、以下の通りです。

氏名	出席状況		氏名	出席状況	
大杉 和人	100%	4/4回	橋寺 由紀子	100%	4/4回
松木 和道	100%	4/4回	鈴木 順也	100%	4/4回
竹内 寿一	100%	4/4回	渡邊 亘	100%	4/4回

■ 2025年度の指名・報酬委員会の主なテーマ・議論内容

テーマ	議論内容
指名関係	<ul style="list-style-type: none"> 取締役候補者 代表取締役、役付取締役、最高経営責任者
報酬関係	<ul style="list-style-type: none"> 取締役の報酬額（月額報酬、賞与） 取締役の報酬水準（金銭報酬）

25-5 監査役および監査役会

■ 監査役の選任に関する方針と手続

当社の監査役会は、4人以内の適切な人数で構成しています。

社内監査役は、監査に必要となる豊富な経験を有する者を選任しています。また社外監査役は、財務および会計ならびに法務に関する専門的知見を重視し、公認会計士および弁護士を選任するとともに、会社法に定める社外監査役の要件だけでなく、取締役会が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たす者としています。

株主総会に付議する監査役選任議案は、上記の方針を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受け、監査役会の同意を得たうえで、取締役会が決定しています。

現在、当社の監査役4人のうち、2人は常勤の社内監査役、他2人は社外監査役です。社外監査役2人全員は、証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

■ 監査役および監査役会の役割

監査役および監査役会は、法令および定款、諸規程などにより、取締役および執行役員の業務執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などにおいて、独立した客観的な立場から適切な判断を行っています。また、社外監査役は、公認会計士および弁護士としての高度な専門性を活かして、当社のコーポレートガバナンス体制の維持・向上に寄与しています。

監査役会は、常勤監査役が議長を務め、原則として毎月1回、取締役会当日に開催し、必要に応じて随時開催しています。

監査役会は、監査役の職責と監査体制のあり方、監査にあたっての評価基準および行動の指針を示す監査基準を定め、これに準拠した監査方針および当社グループ年間の監査計画を策定しています。

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

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

監査役の職務を支援するスタッフとして監査役室を設置しています。監査役室は監査役会に所属し、取締役から独立した組織とし、当該スタッフの人事に関する事項は監査役会と協議し同意を得るものとしています。

■ 選任の理由および2025年度取締役会・監査役会への出席状況

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況	監査役会への出席状況
谷口 哲也	谷口哲也氏は、総務部門の業務を担当した後、広報・IR・CSRの業務に携わり、株主・投資家のみなさまにわかりやすく透明性の高い情報開示に努めてきました。また、当社グループの事業全体に関する広範な知見も有しています。これまでの幅広い経験と見識を活かし、2020年3月の就任以降、当社の常勤監査役として監査機能を適切に果たしています。今後も監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しています。	100% (18/18回)	100% (14/14回)
今井 健司	今井健司氏は、長年にわたり当社の産業資材事業・デバイス事業の営業・事業戦略に携わり、業績計画や投資計画の策定および実行を主導するなど、当社グループの事業に精通し、豊富な経験と高い見識を有しています。こうした幅広い経験と見識を活かし、2022年3月の就任以降、当社の常勤監査役として監査機能を適切に果たしています。今後も監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しています。	100% (18/18回)	100% (14/14回)
中野 雄介	中野雄介氏は、公認会計士として財務、会計および経営管理に関する深い知識と企業経営を統治する十分な知見を有し、その専門的見地から当社の監査を行っています。また同氏は、他社の社外取締役、当社および他社の社外監査役として企業経営に関わっています。今後も独立した立場で、これらの経験や高い見識を当社の監査に反映することを期待し、社外監査役として選任しています。	100% (18/18回)	100% (14/14回)

<p>倉橋 雄作</p> <p>倉橋雄作氏は、弁護士としての実務経験により培われたコーポレートガバナンス、リスクマネジメント、企業法務に関する高い見識とともに、海外経験によるグローバルな視点を有しています。また同氏は、これまで他社の社外取締役（監査等委員）や社外監査役として企業経営に関わっています。こうした豊富な経験と高い見識を活かし、独立した立場で社外監査役としての職務の適切な遂行を期待し、社外監査役として選任しています。</p>	<p>100% (18/18回)</p>	<p>100% (14/14回)</p>
--	--------------------------	--------------------------

■ 2025年度の監査役会の主な議論内容

区分	主な議論内容
決議事項	<ul style="list-style-type: none"> 監査役選任議案に関する同意 監査役会の監査報告書 監査役会の任務分担、監査役の報酬 監査方針および監査計画 会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬等の額に対する同意
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> 日常監査、実地調査 決算・会計 株主総会関係

25-6 取締役および監査役の報酬等

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

決定方針の決定方法

当社は、取締役会において、決定方針を決議しています。取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について、社外取締役が委員の過半数を占めかつ委員長を務める指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けています。

決定方針の内容の概要

当社は、取締役の報酬制度について、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるように、またそれぞれの役割が適切に発揮されるように定めています。グローバル企業としての成長を実現する上での市場競争力を有する報酬水準としています。

業務執行を担う取締役の報酬は、株主のみならずの価値共有を促進し、企業業績と企業価値の向上に資する体系であることを基本方針とし、固定報酬である基本報酬（金銭報酬）、短期の業績連動報酬である賞与（金銭報酬）、中長期の業績連動報酬である株式報酬等で構成しています。基本報酬（金銭報酬）は月額固定報酬とし、それぞれが担当する役割の大きさとその地位に基づき決定しています。短期の業績連動報酬である賞与（金銭報酬）は、毎年度の業績目標の達成と適切なマネジメントを促すインセンティブとして機能するよう、連結売上高、連結営業利益、連結 ROE に対する目標達成度と、個人別の評価により金額を決定し、毎年一定の時期に支給しています。中長期の業績連動報酬（非金銭報酬等）である株式報酬等は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意識を促すインセンティブとして機能するよう設計し、具体的には、株式給付信託（BBT = Board Benefit Trust）を用いています。同制度においては、当社が中期経営計画の期間である3年間を対象に、役員、毎年度の連結業績目標および中期経営計画の目標の達成度に応じてポイントを付与し、中期経営計画の最終年度ごとの一定日に、ポイントに応じて同信託から当社株式と当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を交付または給付しています。ポイント付与の指標として、毎年度の連結業績目標については、連結売上高および連結営業利益を用いるものとし、中期経営計画の目標については、主要な経営管理指標である連結 ROE（3年間平均）の中期経営計画の最終年度の目標に対する達成度と ESG 指標を用いています。また、ESG 指標は気候変動に関する指標（NISSHA グループの CO₂ 排出量の削減率）、

NISSHA（単体）の女性活躍に関する指標（女性管理職比率、次世代女性管理職比率）および NISSHA グループの社員エンゲージメントに関する指標（組織貢献意欲、組織コミットメント）を用いています。株式報酬等は、取締役による健全な職務執行を促すため、非違行為等があった場合には支給しない旨の条件を定めています。

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

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

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

2025年度に係る取締役の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2025年度に係る取締役の個人別の報酬等は、指名・報酬委員会が多角的な観点から審議を行い、取締役の報酬等の内容および決定プロセスが決定方針に沿うものであることを確認しています。取締役会は指名・報酬委員会からの答申を尊重し、報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

■ 監査役の報酬に関する事項

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

■ 2025年度の実績

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		基本報酬	賞与	株式報酬等 (非金銭報酬等)*	
取締役 (社外取締役を除く)	473	255	151	66	5
監査役 (社外監査役を除く)	33	33	—	—	2
社外役員	58	58	—	—	6

* 2025年度に計上した役員株式給付引当金を記載しています。実際の株式等の交付は第8次中期経営計画(2024年～2026年)終了後の一定期日となります。

25-7 執行役員

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

■ 執行役員のダイバーシティ(2026年1月1日現在)

現在、当社執行役員は17人であり、うち3人が外国人、1人が女性です。

執行役員には、海外駐在や他社での勤務経験を有する者、修士号や博士号の取得者など専門性を有する者が含まれています。

26. 内部監査室の取り組み

26-1 体制

内部監査室は、独立性・客観性を確保するために業務執行部門から独立した代表取締役社長直轄の組織体制をとっています。

内部監査に関する基本的事項を定めた「内部監査規程」では、中期監査計画および年度監査計画を、当社グループの中期経営計画や法令、社会・経済環境の変化を踏まえて策定・見直し、代表取締役社長の承認を得ることとしています。

監査対象は NISSHA グループのすべての業務であり、中期経営計画の期間である 3 年間ですべての主要拠点を網羅するように年度監査計画を策定し、それに基づいて監査を実施しています。

監査実施後には、監査の対象部門に対して助言や勧告を行うとともに、一定期間経過後には、フォローアップ監査を実施し、指摘事項の改善状況を確認しています。監査結果は、代表取締役社長との月次ミーティングで報告・提言しています。

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

26-2 監査内容

内部監査室による監査は、金融商品取引法に基づく「内部統制監査」と、「テーマ監査」に大別されます。内部統制監査は、全社統制・決算財務報告・業務プロセス・IT 統制の観点で評価範囲を選定し会計監査人と合同で実施します。この監査は当社グループ内の業務活動の有効性・効率性を評価することにより、その結果としての財務報告の信頼性を保証することを目的としています。また、当社グループの業務活動における法令順守状況や、リスク管理・コンプライアンス委員会の活動についても監査対象としています。その中では、同委員会による重要なリスクの選定に関するアセスメントにおいて、腐敗行為の禁止などビジネス倫理に関する項目が含まれており、リスク管理・コンプライアンス規程に基づき適正かつ効果的に実施されているかを確認しています。一方、テーマ監査は、内部統制監査でカバーしきれないリスクに対し、期初にリスクベースアプローチによりテーマを選定して監査しています。

26-3 2025年度の取り組み

2025 年度は内部統制監査の実施とともに、テーマ監査として、下請法や医薬品のグループ会社における法令対応状況の監査を実施しました。また、リスク分析に基づき選定した国内および海外のグループ会社に対して経営管理全般に関する監査を実施しました。

27. 内部統制システム

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

* 詳細はこちらをご覧ください。

[IR>IR資料室> 有価証券報告書](#)

[第107期有価証券報告書\(PDF\)](#)

28. リスク管理・コンプライアンス

NISSHA グループは、「リスク管理基本方針」のもと、円滑な事業運営に関連するリスクを、リスク管理・コンプライアンス委員会において一元的に管理しています。年に1度、事業組織やそれぞれの会社のビジネスモデルを踏まえ、グループ横断リスクに優先順位をつけ、適切にコントロールしています。

28-1 基本方針

リスク管理基本方針

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

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2015年7月1日 改訂 2022年1月1日

28-2 行動指針

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

企業倫理・コンプライアンス行動指針

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

基本原則

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2012年4月1日 改訂 2025年1月1日

また、当社グループは、企業倫理・コンプライアンス行動指針をより具体化し、社員にわかりやすく説明するために「Corporate Ethics and Code Of Conduct / 企業倫理・コンプライアンス行動規範」を日本語・英語・中国語・ベトナム語・オランダ語・ドイツ語・イタリア語・韓国語・マレー語・ポーランド語・ポルトガル語・スペイン語の計 12 言語で作成し、社内イントラネットに掲示するなど、海外グループ会社を含む全社員がいつでも確認できるようにしています。また、海外グループ会社も含む全社員が受講対象となる全社一斉研修などを通して、企業倫理・コンプライアンス行動指針とともに、理解促進と行動規範の周知徹底を図っています。

Corporate Ethics and Code Of Conduct / 企業倫理・コンプライアンス行動規範で定める項目

会社の情報・資産の保護	NISSHA グループの説明責任
<ul style="list-style-type: none"> 知的財産の保護 会社の資産の適切な管理 インサイダー情報の取り扱い 	<ul style="list-style-type: none"> マネーロンダリングの防止 財務状況の適切な開示 利益相反取引の管理 会計処理の不正の防止 機密情報・個人情報の適切な管理 責任ある広報活動 SNS の利用
お客さま・サプライヤーとの信頼の輪の構築	NISSHA グループの社会的責任
<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービスの品質と安全性の確保 公正な競争 公正な調達 腐敗行為の禁止 紛争鉱物の不使用 輸出入法規の順守 	<ul style="list-style-type: none"> 環境への配慮 地域社会への配慮 人権の尊重 働きやすい職場環境と心身の健康づくり すべての社員の安全の確保

28-3 体制

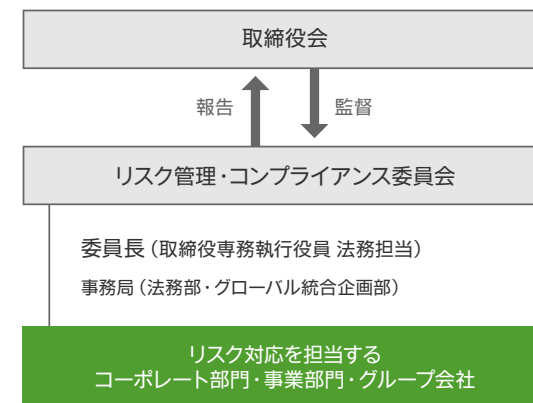
当社は、取締役専務執行役員（法務担当）を委員長とし、社内取締役全員を構成員とするリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、原則として年 1 回総会を開催するほか、四半期ごとに進捗を確認し、これらの活動状況を年 1 回取締役会へ報告しています。取締役会はリスク管理・コンプライアンス委員会の活動状況を監督するとともに、リスク管理・コンプライアンス委員会からの報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループの「事業リスク」「財務リスク」「グループ横断リスク」をグローバルベースで一元的に管理しています。このうち、グループ横断リスクについては、リスクアセスメントの結果を踏まえて総会で重要なリスクを選定しています。選定された重要なリスクは、国内グループ会社はリスクに関して担当するコーポレート部門により、海外グループ会社は各社により KPI が設定され、その活動を通じて最小化しています。またその活動状況は、四半期ごとに報告され、委員会は設定した KPI が計画通りに進捗しているかを確認し、PDCA サイクルを回しています。

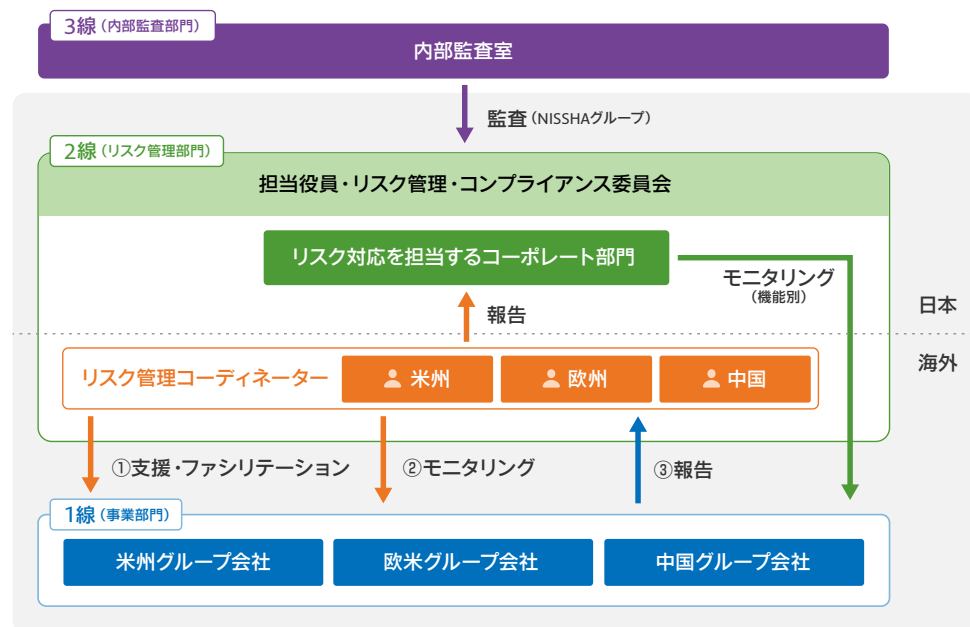
事業リスクと財務リスクについては、事業部門・財務部門のビジネスレビューや投資委員会が管理しており、総会においてその管理状況が報告され、委員会はその内容を確認しています。

その他、重大なリスク事案が発生した場合（ホットライン相談窓口への重大な通報を含む）、リスク管理・コンプライアンス委員会は、臨時の会合を開催します。この会合の委員は、事案の内容および性質に応じ、委員長が指名します。

海外グループ会社のリスク低減活動を推進するため、主要地域である米州、欧州、中国に、リスク管理コーディネーターを配置しています。リスク管理コーディネーターは、本社のリスク管理部門（2 線）



の機能の一部として、担当地域内のグループ会社における重要なリスクの選定と KPI・アクションアイテムの設定を支援するとともに、これらの内容についてリスクに関して担当するコーポレート部門とともに妥当性を検討し、各社にフィードバックを行います。また、リスク管理・コンプライアンス委員会に出席しアクションアイテムの進捗状況を報告します。委員会から改善指示等があった場合は、対象となる海外グループ会社にフィードバックを行います。リスク管理コーディネーターは、各社のアクションアイテムの進捗を継続的にモニタリングし、必要に応じて是正指導を行います。その他、担当地域で緊急事態が発生した場合には情報収集を行い、委員会にその対応状況について報告します。



28-4 リスクアセスメント・リスク管理

リスク管理・コンプライアンス委員会は、グループ横断リスク（下記の大分類 11 項目・中分類 42 項目）を管理の対象として、毎年リスクアセスメントを実施しています。リスクアセスメントにより選定された重要なリスクは、リスクに関して担当するコーポレート部門が KPI・アクションアイテムを設定し、これに基づいた活動を通じてリスクを低減しています。

より事業活動に沿ったリスク低減を行うため、国内グループ会社においては、リスクに関して担当するコーポレート部門でのリスクアセスメントに加え、事業部門・グループ会社においてもリスクの優先順位を検討しています。また、海外グループ会社においても、各社で選定された優先順位の高いリスクについて、リスクに関して担当するコーポレート部門、事業部門およびリスク管理コーディネーターで優先順位や妥当性を検討しています。いずれの場合も、最終的に、事業部長が事業経営の視点からその妥当性を確認するプロセスを経て、重要なリスクを選定しています。

■ リスクアセスメントとリスクの管理方法

- (1) 評価の対象
 - 国内グループ会社全社
 - 海外グループ会社全社（主要な海外子会社が、その子会社等を含めて評価した場合を含む。）
- (2) 対象リスク
 - グループ横断リスク（コンプライアンスリスクを含む）
- (3) 重要なリスクの選定プロセス

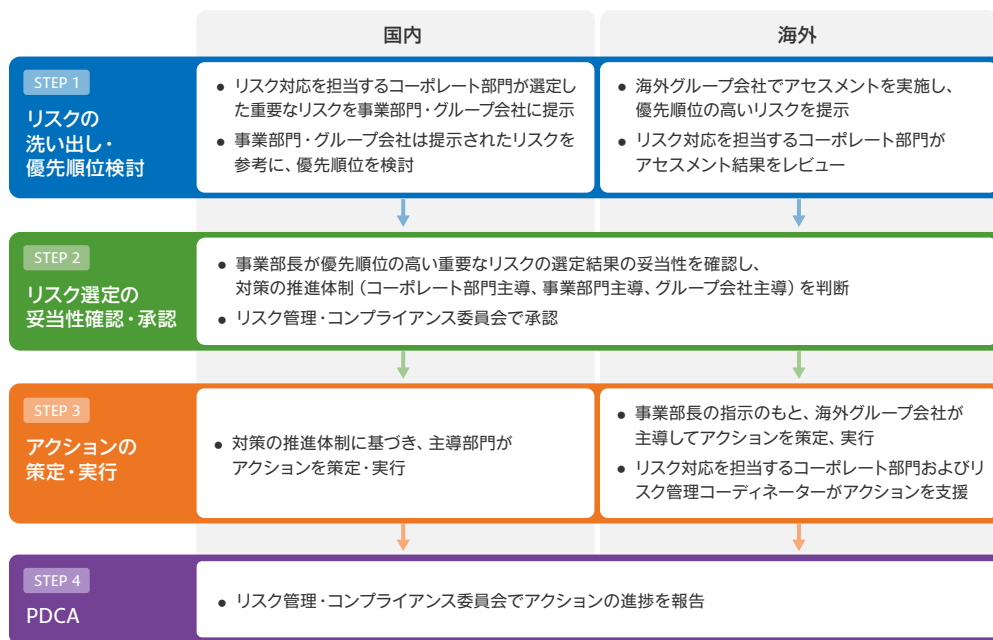
重要なリスクは、リスク管理・コンプライアンス委員会が以下のプロセスで選定しています。

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

(4) 管理方法

重要なリスク 「固有リスク」に対する 「統制活動の有効性」が 低いもの	リスクに関して担当するコーポレート部門、グループ会社が KPI・アクションアイテムを設定の上リスク低減に向けて活動し、その進捗状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認（事業リスクは事業部門・グループ会社が主導し、ビジネスレビューなどで確認）
「固有リスク」に対する 「統制活動の有効性」が 高いもの	モニタリング対象とし、リスクに関して担当するコーポレート部門、事業部門、グループ会社の整備・運用状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認
「固有リスク」以外のグループ横断のリスク	リスクに関して担当するコーポレート部門、事業部門、グループ会社で管理し、月次で開催されるビジネスレビューで報告

リスクアセスメント・リスク管理のプロセス



グループ横断リスク

1. 公正な事業活動

競争法違反（カルテルなど）、不正競争防止法違反（営業秘密の侵害など）、マネーロンダリング、贈収賄・取引先との癒着、インサイダー取引、広報活動（不正確・不適切な情報の発信）、会計・税務に関する法律違反（会計基準の不順守、粉飾、脱税など）

2. 労働・人権

労使関係（労働争議・ストライキ）、人権侵害（差別・ハラスメント）、労働関連法令の違反、健康・メンタルヘルスマネジメント、労働安全衛生

3. 人的資本

主要ポストのサクセッションプランの不存在または実行の遅延、人材流出

4. 製品・安全性

禁止物質の使用、製造物責任（PL）、重大品質事故

5. 知的財産権

知的財産権の侵害（商標権、著作権、特許権、意匠権など）、商標の不適切使用（WEB、広告、取扱説明書ほか）、秘密情報のコンタミネーション

6. サプライチェーンマネジメント

環境負荷に関わる法規制・お客さま要求の順守、サプライヤー管理（QCD、安全衛生、環境、情報セキュリティ、コンプライアンス）、児童労働・強制労働、サプライヤーの倒産、紛争鉱物の使用、輸送価格の上昇、サプライチェーンマネジメントにおける事業継続

7. 環境保全

お客さままたは法令の要請に基づく気候変動への対応の欠如または遅延、廃棄物の管理、環境汚染（水質・大気・土壌など）、地域社会との摩擦

8. 貿易管理

安全保障貿易管理・輸出入管理

9. 情報システム

個人情報の不適切な管理・窃取・漏えい、機密情報等の不適切な管理（マルウェア感染を含む）による窃取・漏えい、SNSによる情報漏えい、生成 AI 活用によるリスク、天災

やサイバー攻撃などによる情報システムの予期せぬ停止

10. 資産管理

会社財産の不適切な管理（流用・盗難・損失等）

11. 事業継続

天災（地震・台風・洪水等）、火災・事故、テロ・犯罪・政治的なトラブル、パンデミック

リスクアセスメントの結果、2026年度のNISSHAグループ共通の重点取り組み事項として、事業継続、労働・人権（労働安全衛生）、情報システム、労働・人権（差別・ハラスメント）、知的財産権の侵害、競争法違反（国内グループ会社のみ）、「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」に関するリスクが選定されています。

28-5 重大インシデント報告規程

NISSHAグループ全社を対象に、「重大インシデント報告規程」を制定しています。以下の項目に関する事象が発生した場合、または発生する可能性がある場合の報告手順を定め、リスク管理・コンプライアンス委員会およびリスクに関して担当するコーポレート部門が迅速かつ適切に情報を入手することにより、重大インシデントの発生を未然に防止し、その影響を最小化することを目的としています。

1. 災害・事故に関する事象

- ・ 自然災害（地震、津波、台風、竜巻、集中豪雨、噴火等）
- ・ 感染症の蔓延
- ・ 人為的災害（戦争、テロ、火災、爆発）
- ・ 環境

2. 労働災害

3. 情報セキュリティに関する事象

4. 品質・製品事故、薬事に関する事象

5. コンプライアンスに関する事象

- ・ 違法行為
- ・ 不正行為
- ・ 役員・社員による犯罪
- ・ 行政処分
- ・ 違反行為等の行政への報告事案（薬事関係を除く）

6. 貿易管理に関する事象

- ・ 違法行為
- ・ 不正行為
- ・ 行政処分
- ・ 違反行為等の行政への報告事案

7. メディアによる報道が予想される、もしくは報道された事象

8. 紛争・訴訟に関する事象

9. その他報告が必要と認められる事象

28-6 企業倫理・コンプライアンスの推進

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループ全体の企業倫理・コンプライアンス活動を推進しています。当社グループでは、国内・海外拠点に企業倫理・コンプライアンス推進責任者を設置しています。薬機法のコンプライアンスに関しては、薬事相談窓口を設置しています。

■ 推進体制

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

■ 啓発活動

法務部は、推進責任者をはじめとする社員のさらなる意識向上のために、研修等の啓発活動を実施しています。部門やグループ会

社ごとに必要に応じて実施するだけでなく、2025年度より、社内イントラネット内に法務・コンプライアンスに関する動画コンテンツを掲載しています。法律の基礎からインサイダー取引・カルテルといった専門的なトピックまで、幅広いコンテンツを閲覧することができます。これにより、社員は自身の業務での必要性や理解度に応じて、いつでも研修を受講できるようになり、現場の社員のコンプライアンスの意識がより向上しました。

また、海外については、競争法、個人データの取り扱いに関する規制、腐敗行為禁止に関する規制についてコンプライアンスリスクアセスメントを実施しました。各グループ会社が回答したアンケートの結果を踏まえて、それぞれの分野について具体的にどのようなリスクが存在しているのかを検討し、改善すべき点の洗い出しを行いました。2026年度以降も継続してアセスメントを行いながら、必要な対策を支援していきます。

■ 全社一斉研修等

当社グループは、毎年10月・11月を「企業倫理・コンプライアンス強化月間」と定めて、国内・海外拠点で全社一斉研修をしてい

ます。一斉研修では、役員、正社員、契約社員、派遣社員はもとより、外部委託先の責任者やパートタイマーを含めて実施しています。

2025年度も国内・海外すべてのグループ会社に対し、「Corporate Ethics and Code Of Conduct / 企業倫理・コンプライアンス行動規範」の解説を行い、周知徹底を図りました。

国内拠点における2025年度の研修受講率は100%（2,632人）でした。

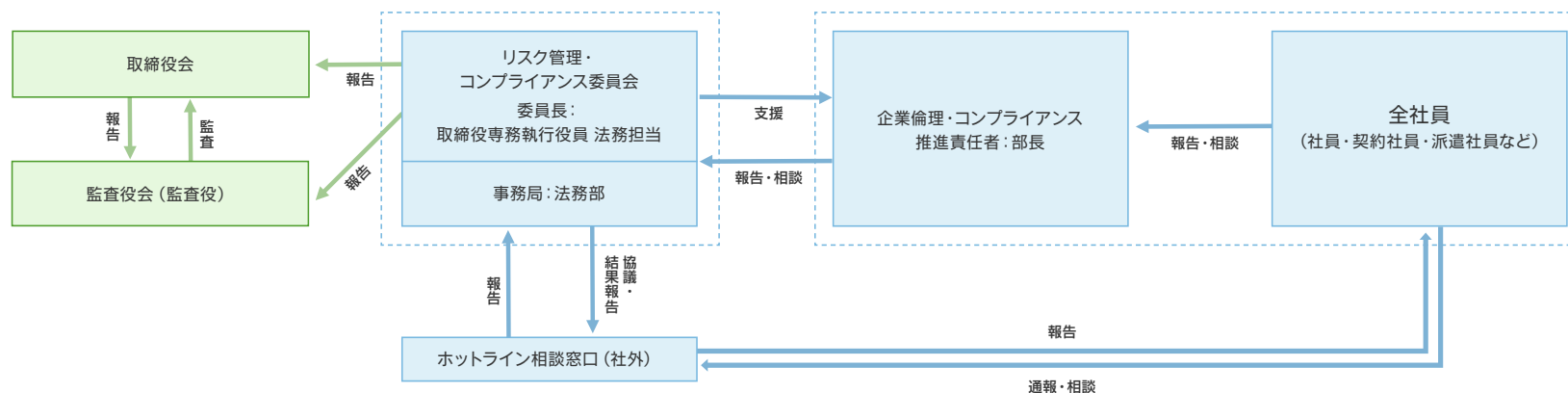
全社一斉研修の受講後には、全社員を対象にアンケートを実施し、「企業倫理・コンプライアンス」の観点から職場で懸念される行為や改善すべき行為に関する情報や意見を広く吸い上げています。これらの情報を基に改善に取り組んだ事例や結果は、研修の実施報告と合わせてリスク管理・コンプライアンス委員会で報告しています。

■ 役員研修等

当社グループでは、全社一斉研修のほか、役員向けには外部講師による研修を実施しています。

2025年3月に人権基本方針に関する勉強会、2026年4月に行動規範に関する研修、5月に危機管理広報に関する研修を実施しました。

企業倫理・
コンプライアンス体制図



28-7 ホットライン相談窓口

当社グループは、国内では公益通報者保護法に基づく社内規程「内部通報規程」を定めるとともに、ホットライン相談窓口を設置し、国内 NISSHA グループで働くすべての社員および退職後 1 年未満の退職者を利用対象者としています。さらに、求職者や学生（国内のみ）、当社グループのサプライヤー（フリーランス含む）も利用できるホットライン相談窓口も設置しています。組織または個人による違法、不正あるいは反倫理的行為に関する事実を速やかに認識し、リスクを最小化するとともに、企業倫理・法令順守を推進し、ひいては企業価値を向上させることを目的としています。

社員が利用できる相談窓口に関する情報は全社員に配布している「Corporate Ethics and Code Of Conduct / 企業倫理・コンプライアンス行動規範」に掲載するとともに、労働・人権ハンドブック、社内イントラネット、社内研修、ポスターなども活用して、すべての社員に周知しています。

内部通報規程には、以下を含む内容が定められています。

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

窓口担当者は、中立公正な第三者である社外の弁護士が担当し、メール等を通じて 24 時間 365 日、通報・相談を受け付けること

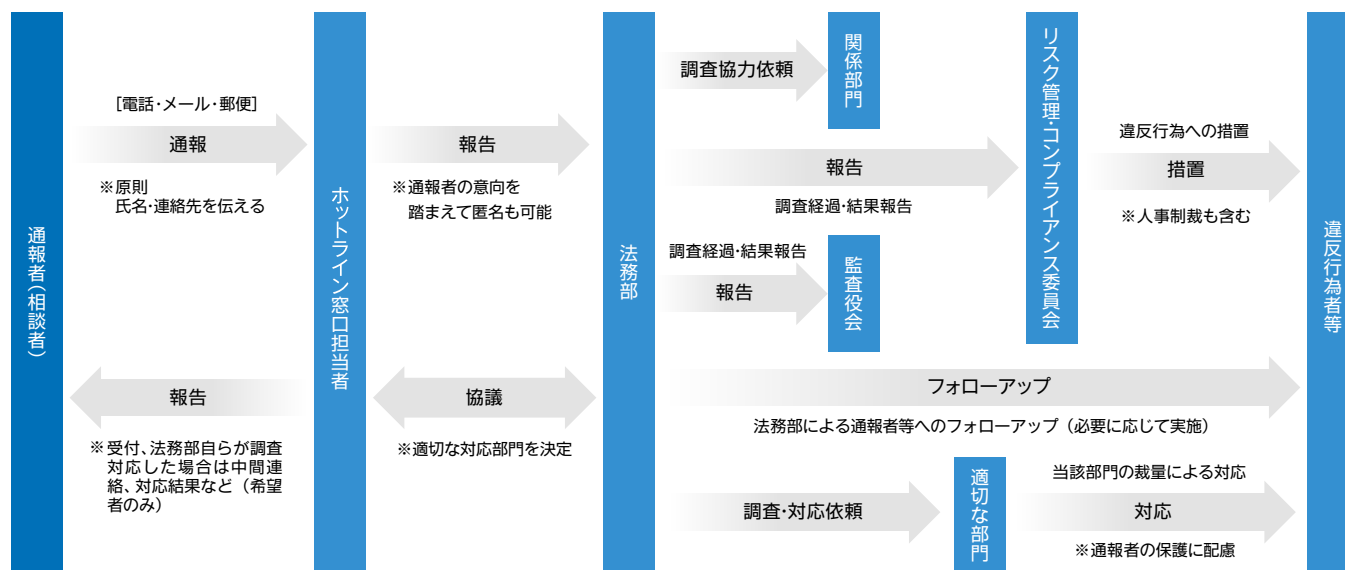
が可能です。受け付けた通報・相談については、ホットライン窓口担当者（社外弁護士）が法務部に報告します。法務部は調査・確認方法を社外弁護士と相談したうえで関係部門と連携し、通報者の保護に配慮しながら調査・確認を行います。その内容はリスク管理・コンプライアンス委員会において報告、必要に応じて審議され、その後、調査・審議結果に応じた措置が行われます。

海外においても、全グループ会社に相談窓口を設置しており、社員は英語や母国語でメール等を通じて 24 時間 365 日、相談することができます。

なお、2025 年度中に寄せられた相談件数と主な内容は以下の通りです。

- ホットライン相談窓口（社員向け）：24 件（海外拠点からの通報 8 件を含む）
- サプライヤー相談窓口：1 件
内容は主に職場の人間関係やハラスメント、利益相反、労働法、中小受託取引適正化法に関するもので、いずれも調査の結果是正が必要と認められるものについては是正が完了しました。また、概要は社内イントラネットで周知し、行為者以外へも注意喚起を実施し、再発防止策を講じています。

国内および海外NISSHAグループのホットライン体制図



28-8 反社会的勢力への対応

当社は、反社会的勢力対応基本方針・反社会的勢力対応規程等により、反社会的勢力とは一切の取引を行わないことを定めています。既存・新規を問わず、取引先に対して、原則として定められたフローで反社会的勢力に該当しないことを事前に確認する運用としています。この取り組みにより反社会的勢力によるマネーロンダリング等への関与の可能性を排除しています。

29. 情報セキュリティ

29-1 基本方針・基本原則

NISSHA グループは、「情報セキュリティ基本方針」および具体的な行動・規律を示す「情報セキュリティ基本原則」のもと、全社を適用範囲とする ISO27001 をベースとした情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) を構築しその運用を継続しています。お客さまやサプライヤーさまなどからお預かりした重要な情報や、社内で厳重に管理されている重要な情報、とりわけ新製品情報や先端技術情報そして個人情報など、非常に機密性の高い情報資産を漏えいなどの脅威から保護しています。

情報セキュリティ基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

情報セキュリティ基本原則

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

NISSHA株式会社
執行役員 最高情報責任者
小林 振一郎

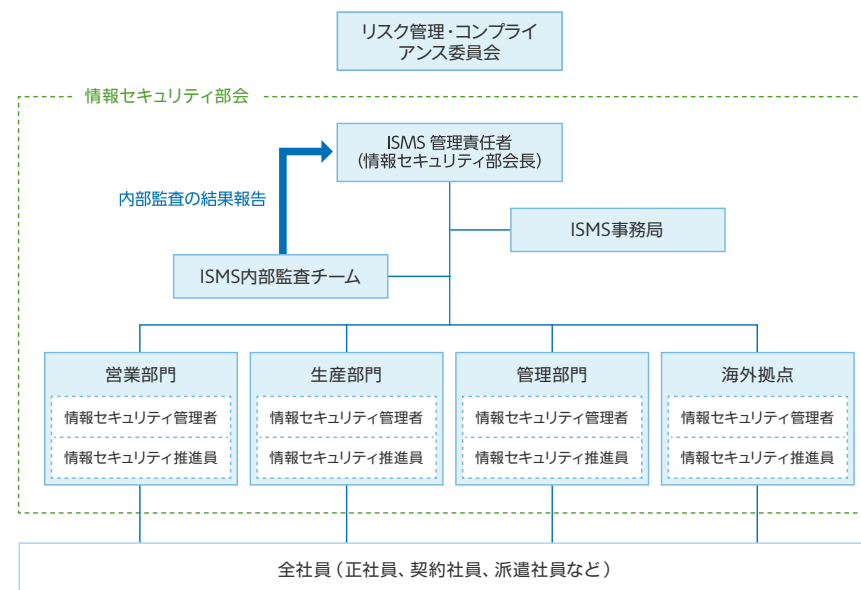
制定 2013年7月1日 改訂 2022年5月1日

29-2 体制

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

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

* ISMS=Information security management system

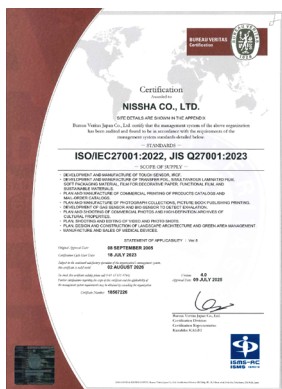


国内	261名	情報セキュリティ管理者	88名
		情報セキュリティ推進員	173名
海外	45名	情報セキュリティ管理者	16名
		情報セキュリティ推進員	29名

29-3 マネジメントシステムの展開

当社グループは、国内外のすべての法人において ISMS を運用しています。

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



29-4 リスク低減の取り組み

当社グループでは、リスク管理・コンプライアンス委員会において管理対象となるリスクの一つとして「情報システム（機密情報・個人情報・情報セキュリティ）」を設定しています。これまでに、海外グループ会社における内部監査の実効性強化と教育、意識向上を目的とした現地の内部監査員の設置や、グループ全体にセキュリティシステムの強化として多要素認証（MFA）の導入などを進めてきました。情報資産は他社との差別化を図り競争力を高めるための重要な要素であり、情報漏えいなどのリスクを低減することが必須です。ISMS 内部監査を通じて、重要度に応じた管理方法の浸透を図り、特に営業秘密に関する厳格な管理を徹底しています。

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

29-5 第8次中期経営計画のセキュリティ強化戦略

当社グループは、昨今の生成 AI の急速な普及に伴い、外部からのサイバー攻撃がますます高度化・巧妙化し、攻撃の回数も増加していくと考えています。このような状況に対応するため、第 8 次中期経営計画（2024 年～ 2026 年）では、「生成 AI の普及に対応したデータセキュリティ」をサステナビリティビジョン実現のために取り組むべき当社固有のリスクとして再整理し、マテリアリティとして特定しています。

第 8 次中期経営計画では、グローバル全社でセキュリティシステムを継続的に強化するとともに、全社員を対象とした定期的な研修を通じてセキュリティ意識とリテラシーを高い水準で維持し、これらの取り組みを両輪として情報セキュリティの向上を図っています。また、当社グループでは、生成 AI の積極的な活用を推進しています。国内 NISSHA グループでは、2025 年度に生成 AI の利用に関する規程を制定するとともに、e-Learning を活用し広く周知しました。今後は、本規程を海外拠点にも展開し、グループ全体で生成 AI による業務のさらなる効率化を図るとともに、ルール順守やリスク管理を徹底したうえで、安全かつ計画的な活用を進めていきます。

30. 貿易管理

30-1 基本方針・基本原則

NISSHA グループは国内外に多様なグループ会社を擁するグローバル企業として、適切な貿易管理の徹底を、事業継続の観点から重要な経営課題と位置付けています。この重要性を踏まえグループ全体を適用範囲として「貿易管理基本方針」（以下、基本方針）および具体的な行動・規律を示す「貿易管理基本原則」（以下、基本原則）を制定しています。これらの基本方針・基本原則のもと「貿易管理基本規程」（以下、基本規程）を制定し、グループ全体の貿易管理に関する運用基盤としています。加えて、AEO（Authorized Economic Operator）事業者として求められる規程・規則の整備と管理体制の強化を通じて、社内外の環境変化に対応すべく貿易管理の継続的な改善に取り組んでいます。

貿易管理基本方針

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

貿易管理基本原則

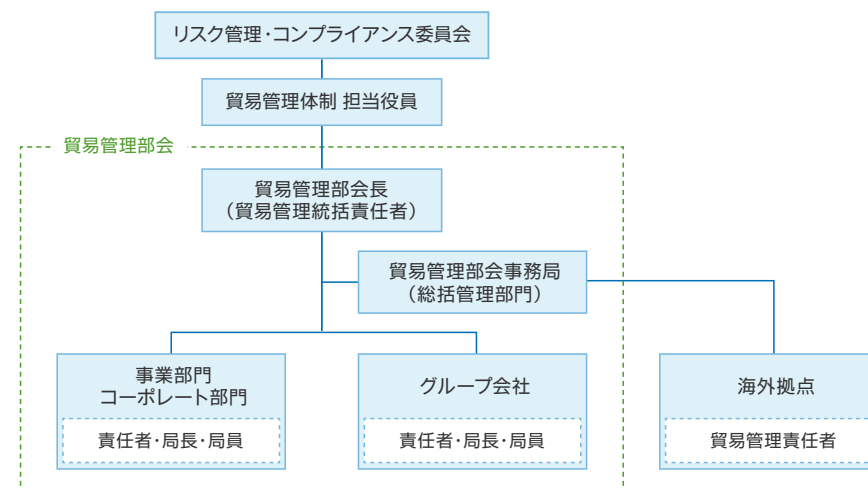
1. 各国の貿易管理関連法令・規制を順守します。
2. 当社の拠点の貿易管理責任者を任命し、貿易管理体制を整備するとともに、それを維持、改善します。
3. 各国の公的機関および物流パートナーと協力し、健全な貿易管理体制を確立します。
4. Nissha People は、貿易管理に必要な教育を受け、一人ひとりが適正に業務を遂行します。

NISSHA株式会社
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 2016年10月1日 改訂 2025年4月1日

30-2 体制

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



国内 NISSHA グループでは、貿易管理部会において事業部門やコーポレート部門、グループ会社それぞれに貿易管理部会員（責任者・局長・局員）を配置し、管理体制を整えるとともに、AEO 事業者求められる貿易関連業務の各種運用規程・規則を制定しています。これらの体制および規程類に基づき、それぞれの部門が作業標準書や手順書を整備し、適正な輸出入業務を遂行しています。一方、海外 NISSHA グループでは、国・地域ごとに異なる法令や制度、商慣行を踏まえ、それぞれのグループ会社に貿易管理責任者を配置するとともに、基本方針・基本原則および基本規程の浸透を図り、管理文書の整備を進めています。

30-3 AEO承認取得

当社は日本国内において、2014年6月にAEO特定輸出者、2015年6月にはAEO特例輸入者の承認を取得しました。2024年12月には3回目となる事後監査を受け、いずれの承認も維持しています。2026年1月5日時点で、特定輸出者承認と特例輸入者承認の両方を取得している企業は当社を含め日本国内で64社です。当社はこれらの承認を維持し、安全で円滑な国際物流を実施する体制を整えています。

なお、マレーシアに拠点を置く Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. は、2014年10月にAEO特定輸出者、特例輸入者の承認を同時に取得しました。2022年5月には事後監査を受け、いずれの承認も維持しています。



AEO(Authorized Economic Operator)制度

この制度は、国際物流におけるセキュリティ確保と円滑化の両立を図り、自国の国際競争力を強化することを目的として、貨物のセキュリティ管理と法令順守の体制が整備された事業者に対し、税関手続の緩和・簡素化策を提供する制度です。2001年のアメリカ同時多発テロを発端として、国際的なテロ対策強化のため、国際物流におけるセキュリティ確保と効率化の両立を図る国際的な枠組みの必要性が高まりました。これらを受けて2006年に世界税関機構(WCO)総会において、グローバルスタンダードとなる

「AEOガイドライン」が採択されました。このガイドラインをもとに各国は法整備を進め、AEO制度を導入・運用しています。日本では2006年に導入後、対象を輸出者から順次拡大し現在のAEO制度になっています。

30-4 日常的な管理・運用

当社グループでは、基本方針・基本原則および基本規程に基づき、安全保障貿易管理の観点から、輸出入に伴う法令上の規制や取引上のリスクを確認する管理プロセスを整備したうえで、輸出入業務に関する日常的な管理・運用を行っています。それぞれの部門において、該非判定、取引審査、輸出入申告内容の確認など、貿易管理上必要な確認プロセスを業務フローの中に組み込み、適正な輸出入業務を遂行しています。また、法令改正や事業内容の変化を踏まえ、関連規程や手順書の見直しを行うとともに、関係部門への周知・教育を通じて、管理水準の維持・向上に努めています。

30-5 2025年度の取り組み

国際情勢の不確実性が高まる中、各国における輸出入規制の強化や制度の高度化が進んでおり、貿易管理における正確性およびガバナンスの重要性は、これまで以上に高まっています。当社はこうした背景を踏まえ、2025年度に「輸入管理の強化」を重点テーマの一つとして位置づけ、輸入時における法令該当性の確認や必要書類の確認プロセスを中心に、輸入手続きに関する運用の見直しや管理体制の強化を進めました。また、輸出入業務における運用上の課題を受けて、業務プロセスや確認体制、情報連携のあり方などの運用

を見直し、再発防止および業務改善につなげています。今後も、環境変化や業務内容の変化に応じて、継続的な改善に取り組んでいきます。

30-6 内部監査

当社グループでは、輸出入業務に関する日常的な管理・運用の状況について、その有効性および適切性を検証するため、貿易管理に関する内部監査を定期的に行っています。

内部監査では、輸出入管理および貨物管理の運用状況を確認し、その結果を関係部門にフィードバックすることで、是正および改善につなげています。これらの取り組みを通じて、貿易管理体制の実効性を高め、継続的な向上を図っています。

30-7 教育

当社グループは、2020年度から輸出入実務に必要なテーマを設定し、継続的に実務者向け教育を実施しています。2025年度は、国内 NISSHA グループの所属部門を問わず国内で貿易業務に携わる実務者129人を対象に教育を実施しました。

■ 教育実施テーマ

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

31. 腐敗防止

31-1 基本原則

NISSHA グループでは、賄賂・取引先との癒着、競争法違反、不正競争防止法違反等の腐敗行為について、リスク管理・コンプライアンス委員会が管理する重要なリスクの一つとして捉えています。

そして、近年の国際社会における腐敗防止への関心の高まりや、持続可能な企業経営の重要性を踏まえ、当社グループは、「NISSHA グループ腐敗行為の禁止に関する基本原則」を制定し、国内外の当社グループ全体で一貫した腐敗防止体制のさらなる強化を目指しています。

NISSHAグループ腐敗行為の禁止に関する基本原則

NISSHA グループは、すべての役員および社員がお客さま・サプライヤー・公務員など、何人に対しても、直接または間接を問わず腐敗行為となる贈答・接待等をしないことを明確にし、各国・地域における腐敗行為を防止する規制を順守します。

1. 何人に対しても不正な利益の供与や申し出を行わず、また自らも応じません。
2. 何人に対しても、社内基準・法令を超える贈答・接待等を行わず、また自らも応じません。
3. グループ全体の状況把握に努め、定期的に取り組みを見直します。
4. 違反や懸念事項等の報告があれば、情報の提供、調査などの必要な措置を講じ、誠実に対応します。

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 法務担当
井ノ上 大輔

制定 2017年4月1日 改訂 2025年1月1日

31-2 周知・教育およびモニタリング体制の整備

当社グループでは、NISSHA グループ腐敗行為の禁止に関する基本原則や関連する社内規程を、社内イントラネットを通じて社員に周知しています。また、当社グループのすべての業務を対象として、関連する法令や各国の慣習に対応した研修を実施しています。また国内外すべての拠点の社員に適用される「Corporate Ethics & Code of Conduct / 企業倫理・コンプライアンス行動規範」においても、腐敗防止に関する内容を明確に規定し、全社一斉研修で周知徹底を行っています。

その他、リスク管理・コンプライアンス委員会では、腐敗行為の防止をリスク項目に含めた定期的なモニタリングを実施しています。2025年度は、腐敗防止に関する具体的なモニタリング項目を設定し、当社グループのそれぞれの拠点においてリスクアセスメントを実施しました。今後もアセスメント結果をもとに必要な措置を講じ、定期的にモニタリングを継続していきます。

なお、当社グループでは、2025年度において腐敗行為に該当する事例は確認されていません。

32. 事業継続

32-1 基本方針・基本原則

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

事業継続計画基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

事業継続計画基本原則

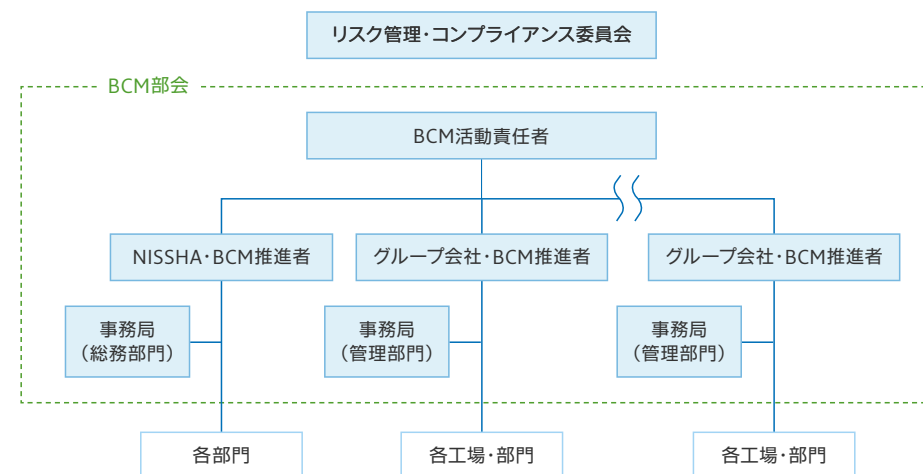
1. 重大な事業の中断事象が発生した場合には、人命の安全を第一に確保するとともに、二次災害の発生を防止します。
2. 建物、設備、情報システム、人的資源、サプライヤーを重要な経営資源・ステークホルダーと定義し、事業継続計画を策定します。また、事業環境の変化を考慮し、定期的に計画を見直します。
3. 優先的に継続・復旧すべき事業を明確化し、目標時間内の復旧を実現します。
4. 事業継続に関する教育ならびに訓練を定期的に実施し、組織的な危機対応能力の向上に取り組みます。
5. 地域社会との協調、復旧・復興支援などを通じて社会に貢献します。
6. 事業継続に関する法令、国内外の指針、その他の規範等を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

NISSHA株式会社
上席執行役員 総務担当
青木 哲

制定 2006年9月28日 改訂 2025年1月1日

32-2 体制

当社グループにおけるBCM（事業継続マネジメント）の運用体制として、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下に、BCM部会を設置しています。BCM活動責任者は代表取締役社長が務め、NISSHA株式会社本社およびグループ会社ごとにBCM推進者を配置しています。本社の事務局は定期的にBCM部会を開催し、グループ全体のBCM対策の取り組みおよび改善状況を確認するとともに、担当者への教育、BCM訓練の企画・運営を行っています。



32-3 取り組み

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

事業復旧対応については、BCM 基本計画書を策定し、重要な事業拠点が早期に事業復旧するための具体的な実施事項を定めています。そして、経営層を含む BCP（事業継続計画）訓練を年に 1 回実施し、実効性の検証に努めています。また、関連文書の最新版管理を徹底するなど、経営上の環境変化や組織変更に伴う変化点にも迅速に対応しています。

海外 NISSHA グループにおいても、本社と連携して BCM 活動を推進しています。2025 年度は、マレーシア拠点で BCM 教育を実施するとともに、関連文書を整備し、BCM 体制を強化しました。

BCP訓練の実施

国内 NISSHA グループでは、BCM 部会のアクションプランに沿った BCP 訓練を、年に 1 回実施しています。これは当社の BCP が地震などの有事の際、適切に機能することを確認するシミュレーション訓練です。2025 年度は NISSHA ソンネボード製薬株式会社（東京都八王子市）を訓練対象に、現地と NISSHA 株式会社本社をオンラインで結び、東京都西多摩郡 箱根ヶ崎断層を震源とした地震が発生した想定で訓練を実施しました。訓練では、拠点对策本部の立ち上げからはじまり、参加者は各自の責任範囲で迅速に対応し、社員の安全確保や事業リスクの最小化に努めました。

当社グループでは、BCP・BCM の構築・運用は会社の競争力を高め、企業価値の向上にもつながる重要な取り組みであると考えており、多種多様な状況を想定した訓練を継続的に実施しています。



リスクサーベイの実施

当社グループは、国内・海外のグループ会社において毎年リスクサーベイを行っています。実施にあたってはリスクコンサルティングの専門家の知見を活かしています。2025 年度は NISSHA 株式会社本社および NISSHA インダストリーズ株式会社 甲賀工場を対象として実施しました。火災・爆発のリスクについては、防災管理、建屋・原動力、用途・工程、消防火設備、類焼危険の観点から評価し、自然災害についても、落雷や地震、水災などの危険性や防災対策を確認しました。全体的な評価は良好でしたが、PDCA サイクルを回して、さらに改善を進めます。

33. 税務原則

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

税務原則

原則

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

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

1. タックスプランニングに対するグループの姿勢

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

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

2. グループが許容可能な税務に関するリスクの範囲

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

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

3. 各国税務当局との関係に関するグループのアプローチ

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

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

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

4. 税務に関するリスクマネジメントおよびガバナンス体制に関するアプローチ

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

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

本原則は、NISSHAグループの税務原則を示すものです。

加えて、英国 Finance Act 2016, Schedule 19(Paragraph19(2) および 22(2)) の規程に準拠しています。

NISSHA株式会社

取締役 専務執行役員 最高財務責任者

井ノ上 大輔

制定 2017年12月25日 改訂 2026年5月1日

34. 責任ある鉱物調達

34-1 方針

NISSHA は鉱物調達に対する方針を「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」に示しています。当社グループの製品に人権侵害や紛争等に関与するおそれのある鉱物等を使用した材料を用いないという考え方とともに、OECD の責任ある鉱物サプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンスに沿って取り組むことを明確に示しています。

責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方

NISSHA グループは、紛争または高リスク地域において採掘・取引される鉱物等が、略奪・暴行・強制労働といった人権侵害や、武装集団等への資金供与に関与するおそれがあることについて深く憂慮します。

当社は 2012 年 4 月に国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名しました。私たちは Mission の実現をすすめるうえで、同 10 原則を重要な原則の一つとして認識し、人権侵害や紛争等に関与するおそれのある鉱物等を使用した材料を当社製品に用いない考えとします。また、万一その使用が判明した場合には、適切な是正に取り組みます。

また当社は、OECD 「責任ある鉱物サプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づき、リスクベースの考え方で、鉱物調達に関する適切な管理を継続的に実施します。

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

当社は、サプライヤーのみならずと連携し、適切な情報提供および是正対応を通じて、責任ある鉱物調達に誠実に取り組んでまいります。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2014年3月12日 改訂 2026年5月1日

34-2 取り組み

3TGの使用状況

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

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

※セグメントおよび製品群の名称は、有価証券報告書の【連結財務諸表注記】「25. 売上高(2)収益の分解」に合わせています。2025年度の売上高に占める、3TGを使用した製品の売上高の割合は、約50%です。

サプライヤーへの調査依頼

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

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

近年、お客さまから 3TG やコバルト、マイカ以外の鉱物に対する調査も増加してきており、CMRT だけではなく、EMRT（Extended Minerals Reporting Template）や AMRT（Additional Minerals Reporting Template）についてもサプライヤーへの調査とお客さまへの報告を行っています。調査において、RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）適合リストから削除された精製所やお客さまから要請があった使用不可の精錬所への対応に加え、使用する鉱物が Conformant Smelters &

Refiners（適合製錬所・精製所）からの調達となるようにサプライヤーに働きかけています。この活動により、鉱物の原産地までのトレースが可能です。こうした取り組みは、今後も継続していく考えです。

■ 特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施

サプライヤーから提出された CMRT の精錬所情報に非認証精錬所がある場合には、サプライヤーに RMAP 監査プログラムの活用をお願いするケースがあります。また、3TG について、サプライチェーンの上流において武装勢力や人権侵害などに関わる精錬所との関係が明らかになった場合には、お客さまからの要請に沿って、厳しい措置をとることを検討しますが、2025 年度においてそうした事例はありませんでした。

■ 3TG調査結果について

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

2025 年度の 3TG についての調査では、ほぼすべての製品群で 100% のサプライヤーから回答を提出していただきました。サプライヤーからの回答を分析した結果、RMI から認定されていない製錬業者が含まれていたケースでは、サプライヤーの変更や RMAP 監査プログラムの活用をお願いするなどのリスク低減の対応を取りました。

3TG に限らず、コバルト、マイカやその他鉱物に対するデュー・ディリジェンスにも取り組むことで当社が現在運用している、「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」に記載されている人権侵害だけでなく、環境保護の視点も考慮した対応を進めています。

35. マネジメントシステム等の認証取得状況

NISSHA グループのマネジメントシステムなどの認証取得状況は以下の通りです。(2026年1月時点)

■ 品質

品質 / ISO9001
NISSHA 株式会社 *1
NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 *2
NISSHA インダストリース株式会社
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社
NISSHA ビジネスサービス株式会社
NISSHA エフアイエス株式会社
Nissha Metallizing Solutions N.V.
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.
Nissha Metallizing Solutions GmbH
Nissha Metallizing Solutions Ltd.
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda
Nissha Advanced Technologies Europe GmbH
Nissha Back Stickers International
Nissha SB Poland Sp.zo.o.
日写（昆山）精密模具有限公司
広州日写精密塑料有限公司
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.

*1. 京都本社、東京支社、亀岡工場の産業資材事業部・デバイス事業部の営業、購買、設計・開発、生産、ロジスティクス部門で取得しています。

*2. 津(生産拠点)を除きます。

■ 品質

医療機器 / ISO13485
NISSHA 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
Cathtek, LLC
Graphic Controls Acquisition Corp.
Lead-Lok, Inc.
CEA Medical Manufacturing, Inc.
Sequel Special Products, LLC
Nissha Medical Technologies (Ohio), Inc.
Nissha Medical Technologies SAS
Nissha Medical Technologies Ltd.
CEA Global Dominicana, S.R.L.
Isometric Micro Molding, LLC
日写（昆山）精密模具有限公司
広州日写精密塑料有限公司
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.

■ 品質

化粧品 / ISO22716
NISSHA 株式会社 *3

*3. 京都本社 事業開発室PBU事業開発部での化粧品の製造で取得しています。

■ 品質

自動車 / IATF16949
NISSHA 株式会社 *4
NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 *5
Nissha Eimo Technologies
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.
Nissha Advanced Technologies Europe GmbH
日写（昆山）精密模具有限公司
広州日写精密塑料有限公司
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.

*4. 京都本社の車載タッチセンサーモジュールに関連するサポート部門が対象です。

*5. 姫路工場のみが取得しています。

■ 環境

環境 / ISO14001
NISSHA 株式会社 *6 京都本社
NISSHA インダストリーズ株式会社 甲賀工場
NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場
加賀工場
津（生産拠点）
NISSHA エフアイエス株式会社
NISSHA ビジネスサービス株式会社
Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.
Nissha Metallizing Solutions GmbH
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda
Nissha Advanced Technologies Europe GmbH
日写（昆山）精密模具有限公司
広州日写精密塑料有限公司
Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.

*6. 管理部門、設計開発部門のみが取得しています。

■ エネルギー

エネルギー / ISO50001
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.
Nissha Metallizing Solutions GmbH

■ 労働安全衛生

労働安全衛生 / ISO45001
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.
Nissha Metallizing Solutions GmbH
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda

■ 情報セキュリティ

情報セキュリティ／ISO27001
NISSHA 株式会社 京都本社
東京支社
名古屋営業所
亀岡工場
NISSHA インダストリーズ株式会社 甲賀工場
亀岡工場 ^{*7}
NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場
加賀工場
津（生産拠点）
京都（生産拠点）
NISSHA エフアイエス株式会社
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 京都本社
大阪営業所
東京営業所
亀岡工場 ^{*7}
NISSHA ビジネスサービス株式会社

*7. 認証はNISSHA株式会社亀岡サイトに含まれます。

■ その他

FSC COC
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 京都本社
大阪営業所
東京営業所
亀岡工場
Nissha Metallizing Solutions N.V.
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.
Nissha Metallizing Solutions GmbH
Nissha Metallizing Solutions Ltd.
Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda

■ その他

PEFC COC
Nissha Metallizing Solutions S.r.l.
Nissha Metallizing Solutions GmbH

■ その他

EN15593
Nissha Metallizing Solutions GmbH

36. GRIスタンダード対照表

NISSHA サステナビリティレポート 2026 は、GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダードを参照しています。同スタンダードと当社のサステナビリティ情報の関連は、下表の通りです。

なお、特に記載のない限り、NISSHA 情報掲載頁には NISSHA サステナビリティレポート 2026 の掲載箇所を示しています。

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
一般開示事項			
1. 組織と報告実務			
GRI 2: 一般開示事項 2021	2-1	組織の詳細 当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要 当社 Web サイト NISSHA について > グループ会社一覧	-
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 1-4 報告対象範囲 1-5 主なグループ会社とセグメント 1-6 主な報告範囲の変更 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 p9-11	1-1
			1-2
			1-2
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先 1-3 発行時期 1-7 発行部門およびお問い合わせ先	1-1
			1-2
2-4	情報の修正・訂正記述	-	
2-5	外部保証	8. 第三者検証	8
2. 活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 1. 編集方針 21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ 当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要 当社 Web サイト NISSHA について > すぐわかる NISSHA の事業 当社 Web サイト 製品・サービス > 対象市場から探す	1-1	
		21-1	
		15-1	
		-	
2-7	従業員	15-1 NISSHA グループの人員構成	15-1
2-8	従業員以外の労働者	-	-

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
3. ガバナンス			
2-9	ガバナンスの構造と構成	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2
		25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	25-1
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	25-3 取締役・取締役会、25-4 指名・報酬委員会	25-2
2-11	最高ガバナンス機関の議長	25-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割	25-4
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	3-1 Nissha Philosophy、3-2 サステナビリティビジョン（長期ビジョン）、3-3 サステナビリティ推進体制、3-4 マテリアリティ（重要項目）と KPI	3-1
		13-5 労働組合との関係	13-4
		27. 内部統制システム	26, 27
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2
		25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制	25-1
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2
2-15	利益相反	25-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割	25-4
		当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 p68-69, 76-78	
2-16	重大な懸念事項の伝達	3-3 サステナビリティ推進体制	3-2
		27. 内部統制システム	26, 27
		28-6 企業倫理・コンプライアンスの推進	28-6
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	25-3 取締役・取締役会 > 取締役会に必要なスキルセット、取締役として共通に求められる価値観・経験・能力	25-3
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	25-3 取締役・取締役会 > 取締役の選解任に関する方針と手続、取締役会の実効性評価と社外取締役に期待する役割、選任の理由および 2025 年度取締役会への出席状況	25-2
2-19	報酬方針	25-6 取締役および監査役の報酬等	25-8
		当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 p73-76	

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
2-20	報酬の決定プロセス	25-6 取締役および監査役の報酬等 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 p73-76	25-8
	2-21 年間報酬総額の比率	-	-
4. 戦略、方針、実務慣行			
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	2. CEO メッセージ	2
	2-23 方針声明	3-1 Nissha Philosophy	3-1
		4. 環境基本方針と管理体制	4-1
		13-1 基本方針	13-1
		27. 内部統制システム	26, 27
	2-24 方針声明の実践	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
		13-3 労働・人権に関する取り組み	13-3
		27. 内部統制システム	26, 27
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	28-7 ホットライン相談窓口	28-7	
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	13-4 ハラスメント防止	13-4
28-7 ホットライン相談窓口		28-7	
2-27 法規制遵守	10. 化学物質と環境リスクの管理	10-1	
	12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績	12-1	
	21-4 サプライチェーンにおける調査の実施	21-2	
	31. 腐敗防止	31	
2-28 会員資格を持つ団体	3-5-1 当社が参画するイニシアティブ	3-8	
	22-3 地域における主要な会員資格 (NISSHA)	22-2	
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	3-6 NISSHA グループのステークホルダー	3-11
2-30	労働協約	13-5 労働組合との関係	13-4

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
マテリアルな項目			
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	3-4-1 マテリアリティの特定
	3-2	マテリアルな項目のリスト	3-4 マテリアリティ (重要項目) と KPI
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	3-4-1 マテリアリティの特定 4. 環境基本方針と管理体制 6. 気候変動への対応 (TCFD 提言への対応) 12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 13-1 基本方針、13-2 体制、13-3 労働・人権に関する取り組み 14-1 基本方針、14-2 人事制度 (国内 NISSHA グループ)、 14-3 タレントマネジメントシステム 16-2 国内 NISSHA グループの研修制度、16-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援、16-4 キャリアプラン支援、 16-6 研修の内製化 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム 21-1 基本原則 > CSR 調達ガイドライン 23-1 基本方針・Nissha Quality Way 27. 内部統制システム 28. リスク管理・コンプライアンス 29. 情報セキュリティ 30. 貿易管理 32. 事業継続 33. 税務原則
経済			
経済パフォーマンス			
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 第 5 【経理の状況】 1 【連結財務諸表等】
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	4-3 環境マネジメントシステム (EMS) 6. 気候変動への対応 (TCFD 提言への対応) 28. リスク管理・コンプライアンス 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 p17-18, 23-24

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	17-14 退職金制度 当社 Web サイト > IR > IR 資料室 > 有価証券報告書 第 107 期 p95, 132-136	17-6
	201-4	政府から受けた資金援助	-	-
地域経済での存在感				
GRI 202：地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-	-
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	15-1 NISSHA グループの人員構成	15-1
間接的な経済的インパクト				
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	-	-
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-	-
調達慣行				
GRI 204：調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-	-
腐敗防止				
GRI 205：腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-	-
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	28. リスク管理・コンプライアンス 31. 腐敗防止	28-1 31
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	31. 腐敗防止	31
反競争的行為				
GRI 206：反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	(該当なし)	-
税金				
GRI 207: 税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	33. 税務原則	33
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	33. 税務原則	33
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	33. 税務原則	33
	207-4	国別の報告	-	-

GRIスタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
環境				
原材料				
GRI 301：原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	5. 事業活動による環境影響	5-1
	301-2	使用したリサイクル材料	-	-
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	-
エネルギー				
GRI 302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
		組織外のエネルギー消費量	7-7 スコープ 3 把握の取り組み	7-5
	302-3	エネルギー原単位	7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	7-1
	302-4	エネルギー消費量の削減	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
		製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-	-
水と排水				
GRI 303：水と排水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	11-1-3 水ストレス地域の把握、11-1-4 取水・排水の管理（国内 NISSHA グループ）、11-1-5 水の適正利用への取り組み（国内 NISSHA グループ）、11-1-6 水に関するデータ	11-1
		排水に関連するインパクトのマネジメント	11-1-1 基本的な考え方、11-1-3 水ストレス地域の把握、11-1-4 取水・排水の管理（国内 NISSHA グループ）	11-1
	303-3	取水	5. 事業活動による環境影響 11-1-6 水に関するデータ	5-1 11-2
		排水	5. 事業活動による環境影響 11-1-6 水に関するデータ	5-1 11-2
	303-5	水消費	-	-

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
生物多様性				
GRI 101：生物多様性 2024	101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	-	
	101-2	生物多様性へのインパクトの管理	-	
	101-3	アクセスと利益配分	-	
	101-4	生物多様性へのインパクトの特定	-	
	101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	-	
	101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	-	
	101-7	生物多様性の状態の変化	-	
	101-8	生態系サービス	-	
大気への排出				
GRI 305：大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
		間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
		温室効果ガス（GHG）排出原単位	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	5. 事業活動による環境影響 7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み	5-1 7-1
		305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-
	305-7	窒素酸化物（NO _x ）、硫酸酸化物（SO _x ）、およびその他の重大な大気排出物	5. 事業活動による環境影響	5-1
			7-4 CO ₂ 排出量（スコープ1, 2）およびエネルギーの消費量・原単位の推移 10-6 大気汚染の防止	7-3 10-4

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁	
廃棄物				
GRI 306：廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	9-2 廃棄物および有価物のリスク管理（国内 NISSHA グループ）	9-2
		廃棄物関連の著しいインパクトの管理	9-2 廃棄物および有価物のリスク管理（国内 NISSHA グループ）	9-2
	306-3	発生した廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1
			9-1 廃棄物排出量	9-1
	306-4	処分されなかった廃棄物	5. 事業活動による環境影響	5-1
			9-1 廃棄物排出量	9-1
306-5	処分された廃棄物	5. 事業活動による環境影響 9-1 廃棄物排出量	5-1 9-1	
環境コンプライアンス				
GRI 307：環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反	10. 化学物質と環境リスクの管理	10-1
			12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績	12-1
			21-4 サプライチェーンにおける調査の実施	21-2
サプライヤーの環境面のアセスメント				
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-	-
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 サプライチェーンにおける調査の実施	12-1 21-1
社会				
雇用				
GRI 401：雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	15-1 NISSHA グループの人員構成	15-1
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-	-
	401-3	育児休暇	17-4 育児・介護支援制度（国内 NISSHA グループ）	17-2
労使関係				
GRI 402：労使関係 2016	402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	13-5 労働組合との関係	13-4

GRI スタンダード	開示項目	NISSHA 情報掲載頁	PDF 頁
労働安全衛生			
GRI 403：労働安全衛生 2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム	18-1
	403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 リスク低減の取り組み	18-1
	403-3 労働衛生サービス	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 リスク低減の取り組み	18-1
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 リスク低減の取り組み	18-1
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	18-5 安全衛生教育・研修	18-3
	403-6 労働者の健康増進	19 健康経営	19-1
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 リスク低減の取り組み	18-1
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム	18-1
	403-9 労働関連の傷害	18-4 労働災害の発生状況	18-2
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	18-4 労働災害の発生状況	18-2
研修と教育			
GRI 404：研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	16-5 研修実績	16-3
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	14-3 タレントマネジメントシステム	14-2
		15-4 女性活躍推進の取り組み	15-3
		16 人材育成	16-1
		17-11 社内公募制度、17-12 表彰制度（NISSHA グループ）	17-5
		20-2 取り組み>教育	20
		21-5 購買人材の育成	21-3
		29-5 第 8 次中期経営計画のセキュリティ強化戦略	29-2
		30-7 教育	30-2
	404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	14-4 公正な評価・処遇（国内 NISSHA グループ）	14-2

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

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

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

37. データ集

本データ集は、NISSHA サステナビリティレポートに掲載しているデータを集約したものです（一部、追加情報を含みます）。2021年度から2025年度の5年間のデータを、テーマごとにまとめています。また、巻末に基本方針・原則等の掲載先一覧を記載しています。

※/バウンダリーには、NISSHA株式会社を「NISSHA」、NISSHA株式会社を含むグループ会社全体を「NISSHAグループ」と記載しています。また、「NISSHAグループ」のうち国内の会社は「国内NISSHAグループ」海外の会社は「海外NISSHAグループ」、会社ごとの情報はその会社名を以下の通り記載しています。

- NII：NISSHAインダストリーズ株式会社
- NPT：NISSHAプレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社

環境

項目	単位	バウンダリー	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
5. 事業活動による環境影響								
主要原材料投入総量	t	NISSHA グループ	127,430	123,982	85,273	99,008	97,759	
エネルギー	電力	MWh	NISSHA グループ	264,973	250,732	217,027	235,566	199,342
	ガス	千 m ³	NISSHA グループ	10,558	10,485	10,029	10,422	9,973
水	上水	千 m ³	NISSHA グループ	1,249	993	912	1,069	1,021
	井戸水	千 m ³	NISSHA グループ	46	49	42	37	94
	工業用水	千 m ³	NISSHA グループ	1,670	1,549	1,282	1,316	287
VOC	t	NISSHA グループ	826	752	681	667	662	
排水	千 m ³	NISSHA グループ	2,594	2,342	2,002	2,216	1,368	
7. CO ₂ 排出状況と排出削減の取り組み								
スコープ1 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	NISSHA グループ	24,196	28,435	25,609	26,095	25,412	
スコープ2 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	NISSHA グループ	101,048	86,255	75,354	37,991	35,309	
CO ₂ 排出量 (スコープ1, 2)	合計	t-CO ₂	NISSHA グループ	125,244	114,691	100,963	64,086	60,721
	国内 NISSHA グループ	t-CO ₂	-	83,652	64,806	61,388	19,014	17,739
	海外 NISSHA グループ	t-CO ₂	-	41,592	49,885	39,575	45,072*	42,982*
CO ₂ 排出量売上高原単位	t-CO ₂ /百万円	NISSHA グループ	0.66	0.59	0.60	0.33	0.31	

項目	単位	バウンダリー	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
※日本国内の電力排出係数は、マーケット基準を採用し、海外の電力排出係数 [*] は、各国のロケーション基準を採用しています。 * 2024年度よりNissha Metallizing Solutions(ベルギー・イタリア・ドイツ)ではマーケット基準(欧州の電力証書発行機関AIBの基準)を採用								
スコープ3 CO ₂ 排出量	購入した製品・サービス	t-CO ₂	国内	18,603	50,616 ^{*1}	38,891 ^{*1}	54,881 ^{*1}	27,020 ^{*1}
		t-CO ₂	海外	n/a	97,144	72,818	91,850	調査中
	資本財	t-CO ₂	-	n/a	17,126	13,910	21,041	調査中
	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	t-CO ₂	-	n/a	15,684	12,476	6,831	調査中
			-	n/a	15,684	12,476	6,831	調査中
	輸送、配送(上流)	t-CO ₂	国内	17,766	-	-	10,257 ^{*1}	9,454 ^{*1}
		t-CO ₂	海外	n/a	-	-	12,035	調査中
	購買分 ^{*2}	t-CO ₂	国内	-	4,272 ^{*1}	4,368 ^{*1}	_*4	_*4
		t-CO ₂	海外	-	10,341	2,773	_*4	_*4
	出荷分 ^{*3}	t-CO ₂	国内	-	7,398 ^{*1}	6,561 ^{*1}	_*4	_*4
		t-CO ₂	海外	-	19,296	14,038	_*4	_*4
	事業から出る廃棄物	t-CO ₂	-	n/a	4,462	4,031	5,211	調査中
	社員の出張	t-CO ₂	国内	281	579 ^{*1}	638 ^{*1}	873 ^{*1}	971 ^{*1}
	社員の通勤	t-CO ₂	国内	2,204	2,261 ^{*1}	2,038 ^{*1}	2,003 ^{*1}	2,175 ^{*1}
	販売した製品の使用	t-CO ₂	-	n/a	7,739 ^{*1}	10,370 ^{*1}	8,457 ^{*1}	16,837 ^{*1}
販売した製品の廃棄	t-CO ₂	国内	n/a	535	417	434	調査中	
	t-CO ₂	海外	n/a	4,091	2,913	2,608	調査中	
合計	t-CO ₂	-	n/a	241,544	186,242	216,481	調査中	
*1. 第三者検証を受けた値です。 *2. 主要材料サプライヤーから購入した原材料の輸送、配送に伴う排出量です。 *3. NISSHA グループで生産した製品の輸送、配送に伴う排出量です。 *4. 2024年度から輸送、配送(上流)として合計の数値で第三者検証を受けています。								

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
エネルギー消費量	合計	千 GJ	NISSHA グループ	3,124	2,662	2,032	1,671	1,524
	国内 NISSHA グループ	千 GJ	-	2,040	1,607	1,256	835	675
	海外 NISSHA グループ	千 GJ	-	1,084	1,055	775	836	849
エネルギー消費量原単位	千 GJ/ 百万円	NISSHA グループ	0.0165	0.0137	0.0121	0.0085	0.0078	
電力消費量	合計	MWh	NISSHA グループ	264,973	250,732	217,027	235,566	199,342
	国内 NISSHA グループ	MWh	-	182,488	158,335	140,384	152,436	115,578
	海外 NISSHA グループ	MWh	-	82,485	92,397	76,644	83,130	83,764
ガス消費量	合計	千 m ³	NISSHA グループ	10,558	10,485	10,029	10,422	9,973
	国内 NISSHA グループ	千 m ³	-	4,865	4,782	4,314	3,595	3,096
	海外 NISSHA グループ	千 m ³	-	5,694	5,703	5,714	6,827	6,877
ガソリン・軽油・重油消費量	合計	kl	NISSHA グループ	220	207	198	183	202
	国内 NISSHA グループ	kl	-	70	60	64	76	90
	海外 NISSHA グループ	kl	-	151	147	133	106	113
9. 廃棄物の管理								
廃棄物排出量	t	NISSHA グループ	30,587	27,206	20,841	23,080	20,429	
国内 NISSHA グループ廃棄物排出量	t	-	17,465	13,606	11,057	13,303	10,307	
再生資源（有価物）	t	-	5,743	4,203	3,560	4,335	3,431	
再生資源（再資源化廃棄物）	t	-	11,697	9,380	7,470	8,936	6,748	
焼却・埋立廃棄物	t	-	25	22	27	32	129	
海外 NISSHA グループ廃棄物排出量	t	-	13,121	13,601	9,784	9,777	10,122	
再生資源（有価物）	t	-	9,838	10,904	7,407	7,578	7,346	
再生資源（再資源化廃棄物）	t	-	1,335	877	615	585	1,655	
焼却・埋立廃棄物	t	-	1,948	1,819	1,762	1,613	1,121	

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
再生・再資源化率	%	国内 NISSHA グループ	99.9	99.8	99.8	99.8	98.8
	%	海外 NISSHA グループ	85.2	86.6	82.0	83.5	88.9
10. 化学物質と環境リスクの管理							
京都本社							
窒素酸化物	ppm	京都本社	25	27	26	24	32
ばいじん	g/m ³ N	京都本社	0.002	<0.001	0.004	<0.004	<0.004
NISSHA インダストリーズ株式会社 甲賀工場							
窒素酸化物	ppm	NII 甲賀工場	32	29	43	35	30
ばいじん	g/m ³ N	NII 甲賀工場	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01
NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場							
窒素酸化物	ppm	NPT 姫路工場	34	31	31	39	43
ばいじん	g/m ³	NPT 姫路工場	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績							
環境事故件数	件	国内 NISSHA グループ	1*1	1*2	0	0	0
*1. 2021 年度は、ナイツ工業株式会社（現 NISSHA インダストリーズ株式会社）甲賀工場で薬液の漏えい事故が 1 件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。							
*2. 2022 年度は、NISSHA エフアイエス株式会社に納入業者のトラックからの燃料の漏えい事故が 1 件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。							

人権

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
13. 人権							
社内ハラスメント相談窓口対応件数	件	NISSHA グループ	12	-*1	-*1	-*1	0*2
*1. 2022 年 7 月から 2025 年 9 月まで、ハラスメント相談窓口とホットライン相談窓口を共通化していたため、ホットライン相談窓口通報件数に集約して掲載しています。							
*2. 2025 年 10 月から社内でのハラスメント相談窓口の運用を開始しました。							
労働組合員数	人	国内 NISSHA グループ	1,106	1,051	1,253	1,258	1,235
ストライキ・ロックアウト報告件数	件	NISSHA グループ	0	0	0	0	0

人材

項目	単位	ハウンドリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
14. 人事基本方針と人事制度								
賃金の支払実績の男女の差異								
全労働者	男性	-	NISSHA	n/a	100	100	100	100
	女性	-	NISSHA	n/a	76.3	75.9	77.6	78.4
うち正規雇用労働者	男性	-	NISSHA	n/a	100	100	100	100
	女性	-	NISSHA	n/a	77.7	78.1	78.4	79.3
うち非正規雇用労働者	男性	-	NISSHA	n/a	100	100	100	100
	女性	-	NISSHA	n/a	56.2	60.0	68.3	66.2
<p>※2022 年度より集計方法を変更したため、2022 年度以降のみ掲載しています。</p> <p>※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。</p> <p>※「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。</p> <p>※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。</p> <p>※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。</p>								
15. ダイバーシティの尊重								
現地採用の最高経営責任者数	人	NISSHA グループ	8	8	8	8	8	
エリア別正規社員数（日本）	合計	人	-	1,990	1,915	1,922	1,910	1,957
	男性	人	-	1,574	1,500	1,489	1,459	1,478
	女性	人	-	416	415	433	451	479
エリア別正規社員数（アジア）	合計	人	-	661	633	582	553	571
	男性	人	-	312	319	281	257	266
	女性	人	-	349	314	301	296	305
エリア別正規社員数（ヨーロッパ）	合計	人	-	698	693	744	732	756
	男性	人	-	505	488	501	492	504
	女性	人	-	193	205	243	240	252
エリア別正規社員数（北米）	合計	人	-	1,539	1,151	1,367	1,637	1,547
	男性	人	-	873	690	750	917	860
	女性	人	-	666	461	617	720	687

項目	単位	ハウンドリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
エリア別正規社員数（中南米）	合計	人	-	521	933	606	565	474
	男性	人	-	206	365	191	164	140
	女性	人	-	315	568	415	401	334
雇用形態別社員数（正規社員）	合計	人	NISSHA グループ	5,409	5,325	5,221	5,397	5,305
	男性	人	NISSHA グループ	3,470	3,362	3,212	3,289	3,248
	女性	人	NISSHA グループ	1,939	1,963	2,009	2,108	2,057
雇用形態別社員数（非正規社員）	合計	人	NISSHA グループ	1,443	1,438	1,368	1,237	1,260
	男性	人	NISSHA グループ	866	865	894	750	795
	女性	人	NISSHA グループ	577	573	474	487	465
人員構成（取締役）	合計	人	NISSHA	9	9	9	9	9
	男性	人	NISSHA	8	8	8	8	8
人員構成（執行役員）	合計	人	NISSHA	12	12	11	14	12
	男性	人	NISSHA	12	12	11	13	11
※取締役兼務者を除く	女性	人	NISSHA	0	0	0	1	1
	合計	人	NISSHA	2	1	1	1	2
人員構成（フェロー）	男性	人	NISSHA	2	1	1	1	2
	女性	人	NISSHA	0	0	0	0	0
人員構成（管理職）	合計	人	NISSHA	166	163	164	158	150
	男性	人	NISSHA	157	153	152	144	135
	女性	人	NISSHA	9	10	12	14	15
人員構成（社員数合計）	合計	人	NISSHA	731	710	720	758	724
	男性	人	NISSHA	534	513	514	524	484
	女性	人	NISSHA	197	197	206	234	240
人員構成（平均年齢）	平均	歳	NISSHA	42.2	42.9	42.9	42.8	42.6
	男性	歳	NISSHA	43.8	44.7	44.8	45.1	45.1
	女性	歳	NISSHA	37.8	38.2	38.1	37.7	37.5
人員構成（平均勤続年数）	平均	年	NISSHA	14.3	15.7	15.6	15.6	15.7
	男性	年	NISSHA	15.6	17.2	17.2	17.6	17.8
	女性	年	NISSHA	10.8	11.8	11.6	11.3	11.5

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
社員の年代別分布 (18-19)	合計	人	NISSHA	2	2	4	7	6
	男性	人	NISSHA	0	0	0	0	1
	女性	人	NISSHA	2	2	4	7	5
社員の年代別分布 (20-29)	合計	人	NISSHA	82	72	81	81	88
	男性	人	NISSHA	42	33	36	34	33
	女性	人	NISSHA	40	39	45	47	55
社員の年代別分布 (30-39)	合計	人	NISSHA	217	193	172	186	171
	男性	人	NISSHA	135	117	106	103	89
	女性	人	NISSHA	82	76	66	83	82
社員の年代別分布 (40-49)	合計	人	NISSHA	269	261	276	280	264
	男性	人	NISSHA	218	205	213	217	199
	女性	人	NISSHA	51	56	63	63	65
社員の年代別分布 (50-59)	合計	人	NISSHA	155	175	179	197	193
	男性	人	NISSHA	134	152	152	165	160
	女性	人	NISSHA	21	23	27	32	33
社員の年代別分布 (60-)	合計	人	NISSHA	6	7	8	7	2
	男性	人	NISSHA	5	6	7	5	2
	女性	人	NISSHA	1	1	1	2	0
社員数	合計	人	NISSHA グループ	5,409	5,325	5,221	5,397	5,305
	男性	人	NISSHA グループ	3,470	3,362	3,212	3,289	3,248
	女性	人	NISSHA グループ	1,939	1,963	2,009	2,108	2,057
管理職の構成	男性	人	国内 NISSHA グループ	281	269	261	257	266
	女性	人	国内 NISSHA グループ	14	15	17	21	25
	合計	人	国内 NISSHA グループ	295	284	278	278	291
	うち： キャリア採用者	人	国内 NISSHA グループ	94	91	89	92	88
	うち：外国人	人	国内 NISSHA グループ	2	1	1	1	1
障がい者雇用率	%	NISSHA	2.12	2.07	2.67	2.20	2.11	

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
女性管理職比率	%	NISSHA グループ	20.0	21.5	22.7	24.4	25.2	
	%	NISSHA	5.4	5.9	7.1	8.9	10.1	
次世代女性管理職比率	%	NISSHA	22.3	23.9	24.5	27.0	28.0	
16. 人材育成								
年間の延べ研修時間	合計	時間	国内 NISSHA グループ	42,426	30,613	28,739	25,729	34,767
	男性	時間	国内 NISSHA グループ	28,928	23,252	20,042	16,013	22,509
	女性	時間	国内 NISSHA グループ	13,498	7,361	8,697	9,716	12,258
社員 1 人あたりの 研修時間	平均	時間	国内 NISSHA グループ	18.2	14.4	13.4	12.2	16.1
	男性	時間	国内 NISSHA グループ	16.4	14.2	12.2	10.0	14.0
	女性	時間	国内 NISSHA グループ	24.0	15.3	17.7	19.2	22.1
17. 社員エンゲージメント								
エンゲージメントサーベイ								
回答率	%	NISSHA グループ	n/a	83.0	94.2	96.6	90.8	
組織貢献意欲	肯定的回答者の割合	%	NISSHA グループ	n/a	95.6	95.5	95.4	95.7
組織コミットメント	肯定的回答者の割合	%	NISSHA グループ	n/a	87.8	89.0	88.9	90.4
やりがい	肯定的回答者の割合	%	NISSHA グループ	n/a	82.3	83.4	83.9	84.3
社会貢献実感	肯定的回答者の割合	%	NISSHA グループ	n/a	78.8	80.6	81.9	83.3
※ 2022 年度からエンゲージメントサーベイを開始しました。								
年次有給休暇平均取得日数	日	国内 NISSHA グループ	11.5	12.9	14.1	14.8	14.4	
年次有給休暇平均取得率	%	国内 NISSHA グループ	60.3	66.1	72.0	76.5	73.0	

項目	単位	ハウダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
育児休業制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	67	73	81	68	75
	男性	人	国内 NISSHA グループ	21	25	38	31	36
	女性	人	国内 NISSHA グループ	46	48	43	37	39
育児短時間勤務制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	89	95	88	89	91
	男性	人	国内 NISSHA グループ	2	3	6	5	5
	女性	人	国内 NISSHA グループ	87	92	82	84	86
子の看護等休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	108	115	122	125	139
	男性	人	国内 NISSHA グループ	49	50	60	60	69
	女性	人	国内 NISSHA グループ	59	65	62	65	70
育児休業終了後の復職率	平均	%	国内 NISSHA グループ	97.1	97.6	100	100	100
	男性	%	国内 NISSHA グループ	100	100	100	100	100
	女性	%	国内 NISSHA グループ	95.6	95.8	100	100	100
育児休業終了後の定着率（1年間）	平均	%	国内 NISSHA グループ	88.5	94.7	90.6	92.9	100
	男性	%	国内 NISSHA グループ	83.3	87.5	95.0	91.4	100
	女性	%	国内 NISSHA グループ	91.3	100	88.6	95.2	100
介護休業制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	1	0
	男性	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
	女性	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	1	0

項目	単位	ハウダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
介護短時間勤務制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	0	0	1	1	1
	男性	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
	女性	人	国内 NISSHA グループ	0	0	1	1	1
介護休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	6	12	15	21	35
	男性	人	国内 NISSHA グループ	5	6	8	10	15
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	6	7	11	20
治療通院休暇制度利用者数	合計	人	国内 NISSHA グループ	6	9	9	19	20
	男性	人	国内 NISSHA グループ	3	5	5	13	14
	女性	人	国内 NISSHA グループ	3	4	4	6	6
社内公募制度公募件数	件	国内 NISSHA グループ	15	31	14	20	13	
社内公募制度合格者数（異動者数）	合計	人	国内 NISSHA グループ	7	2	1	0	2
	男性	人	国内 NISSHA グループ	6	2	0	0	1
	女性	人	国内 NISSHA グループ	1	0	1	0	1
表彰制度受賞者数	社長賞（全社の部）	人	NISSHA グループ	0	0	0	0	0
	社長賞（グループ会社の部）	人	NISSHA グループ	10	0	11	0	57
	事業部長賞	人	NISSHA グループ	35*	21	41	24	57
	シナジー賞	人	NISSHA グループ	32	79	57	n/a	n/a
	利益率賞	人	NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	43	22
ニューホープ賞	人	NISSHA グループ	13	8	15	11	14	

※2024 年度に表彰制度を見直し、シナジー賞を廃止し、利益率賞を新設しました。
* 事業部長賞に相当する役員特別賞の受賞者数を含んでいます。

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
社員持株会の加入率	%	国内 NISSHA グループ	27.5	27.5	28.5	29.3	38.1
18. 安全衛生							
労働災害発度数率	-	国内 NISSHA グループ	1.48	0.35	0.91	1.14	1.27
労働災害強度率	-	国内 NISSHA グループ	0.05	0.00	0.04	0.04	0.02
死亡災害（業務上の死亡者数）	人	国内 NISSHA グループ	0	0	0	0	0
労働災害発生件数	件	NISSHA グループ	53	60	39	38	53
労働災害発生件数（日本）	件	-	15	7	9	10	13
うち休業 4 日以上	件	-	7	0	5	5	4
労働災害発生件数（北米）	件	-	14	19	14	15	21
労働災害発生件数（中南米）	件	-	2	2	2	1	0
労働災害発生件数（欧州）	件	-	17	30	13	12	18
労働災害発生件数（アジア）	件	-	5	2	1	0	1
19. 健康経営							
定期健康診断受診率	%	国内 NISSHA グループ	99.7	100	100	100	100
定期健康診断後精密検査受診率	%	国内 NISSHA グループ	51.7	60.3	75.3	75.5	87.4
肺がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	100	100	100	100	100
胃がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	94.0	93.0	92.9	94.4	96.6
大腸がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ	96.8	96.2	97.3	99.2	99.6
子宮がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ (対象者は隔年)	66.7	66.7	92.7	85.8	95.7
乳がん検診受診率	%	国内 NISSHA グループ (対象者は隔年)	74.2	74.7	90.2	81.3	93.2
喫煙者率	%	国内 NISSHA グループ	28.5	25.6	25.7	23.9	22.3
肥満者率	%	国内 NISSHA グループ	29.7	24.8	25.7	27.3	28.0

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
適正体重維持者率	%	国内 NISSHA グループ	69.7	68.4	66.7	65.5	64.5
運動習慣者比率	%	国内 NISSHA グループ	21.2	24.0	24.5	26.0	25.8
有所見者率	%	国内 NISSHA グループ	73.5	78.2	78.2	76.6	75.4
血圧リスク者率	%	国内 NISSHA グループ	0.0	0.2	0.2	0.3	0.2
血糖リスク者率	%	国内 NISSHA グループ	0.2	0.3	0.3	0.2	0.4
特定保健指導実施率 (実施者 / 対象者)	%	国内 NISSHA グループ	99.0	99.9	93.9	94.8	93.0
特定保健指導継続率 (終了者 / 初回面接実施者)	%	国内 NISSHA グループ	99.0	99.0	98.3	99.0	100
ストレスチェック実施率	%	国内 NISSHA グループ	100	99.9	100	100	100
高ストレス者率	%	国内 NISSHA グループ	10.0	9.8	9.1	9.6	8.5
プレゼンティーズム	%	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	n/a	12.9	12.5
アブセンティーズム	%	国内 NISSHA グループ	n/a	0.72	0.81	0.96	0.86
エンゲージメント	%	国内 NISSHA グループ	n/a	n/a	62.1	62.4	65.3

公正な事業慣行 / 地域社会

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
22. 地域社会とともに							
社会貢献費用	百万円	国内 NISSHA グループ	111	153	105	209	148

品質 / 効率性・生産性

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
23. 品質の管理							
重大品質事故	件	NISSHA グループ	0	0	0	1*	0
重大品質事故による罰金額	円	NISSHA グループ	0	0	0	0	0

* 2024 年度は、「重大品質事故対応規程」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。

ガバナンス

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
25. コーポレートガバナンス							
取締役数	人	NISSHA	9	9	9	9	9
独立社外取締役数	人	NISSHA	4	4	4	4	4
女性取締役数	人	NISSHA	1	1	1	1	1
外国人取締役数	人	NISSHA	1	1	0	0	0
監査役数	人	NISSHA	4	4	4	4	4
独立社外監査役数	人	NISSHA	2	2	2	2	2
女性監査役数	人	NISSHA	0	0	0	0	0
執行役員数（取締役兼務者を除く）	人	NISSHA	12	12	14	13	13
女性執行役員数	人	NISSHA	0	0	1	1	1
外国人執行役員数	人	NISSHA	2	2	2	2	3

※取締役・監査役・執行役員の員数は、いずれも該当年度の定時株主総会最終時のものです。

報酬等の総額	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	328	318	257	441	473
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	28	32	33	33	33
	社外役員	百万円	NISSHA	53	54	54	54	58
報酬等の種類別の総額（基本報酬）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	169	171	171	216	255
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	28	32	33	33	33
	社外役員	百万円	NISSHA	53	54	54	54	58
報酬等の種類別の総額（賞与）	取締役（社外取締役を除く）	百万円	NISSHA	113	89	45	150	151
	監査役（社外監査役を除く）	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
	社外役員	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-

項目	単位	バウンダリー	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
報酬等の種類別の総額(株式報酬等)	取締役(社外取締役を除く)	百万円	NISSHA	45	57	40	74	66
	監査役(社外監査役を除く)	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
	社外役員	百万円	NISSHA	-	-	-	-	-
報酬等集計の対象となる役員の員数	取締役(社外取締役を除く)	人	NISSHA	7	5	5	5	5
	監査役(社外監査役を除く)	人	NISSHA	2	3	2	2	2
	社外役員	人	NISSHA	6	7	6	8	6
28. リスク管理・コンプライアンス								
ホットライン相談窓口* 通報件数	件	NISSHA グループ	7	4	8	24	24	
* ホットライン相談窓口は、組織的または個人による不正、違法あるいは反倫理的行為についての内部通報兼その他の相談窓口で、ハラスメント相談に限られません。								
35. マネジメントシステム等の認証取得状況								
ISO9001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	25	19	18	17	17	
ISO13485 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	10	12	14	14	15	
ISO22716 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	1	1	1	1	1	
IATF16949 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	10	8	8	8	8	
ISO14001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	17	18	17	17	15	
ISO50001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	4	4	3	3	2	
OHSAS18001/ISO45001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	1	2	2	3	3	
ISO27001 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	18	18	18	16	16	
FSC COC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	10	10	10	10	9	
PEFC COC 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	2	2	2	2	2	
EN15593 取得サイト	拠点	NISSHA グループ	1	1	1	1	1	

基本方針・原則等の掲載先一覧

タイトル	サステナビリティレポート 2026・Web サイト 掲載先	掲載ページ
環境基本方針、環境基本原則	4. 環境基本方針と管理体制	4-1
人権基本方針	13. 人権	13-1
人事基本方針	14. 人事基本方針と人事制度	14-1
労働安全衛生基本方針、労働安全衛生基本原則	18. 安全衛生	18-1
健康経営基本方針	19. 健康経営	19-1
購買基本原則	21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ	21-1
社会貢献基本方針	22. 地域社会とともに	22-1
品質基本方針、Nissha Quality Way	23. 品質の管理	23-1
コーポレートガバナンス基本方針	Web サイト NISSHA について>コーポレートガバナンス	-
リスク管理基本方針	28. リスク管理・コンプライアンス	28-1
企業倫理・コンプライアンス行動指針・原則	28. リスク管理・コンプライアンス	28-2
情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ基本原則	29. 情報セキュリティ	29-1
貿易管理基本方針、貿易管理基本原則	30. 貿易管理	30-1
NISSHA グループ腐敗行為の禁止に関する基本原則	31. 腐敗防止	31-1
事業継続計画基本方針、事業継続計画基本原則	32. 事業継続	32-1
税務原則	33. 税務原則	33
責任ある鉱物調達に関する基本的な考え方	34. 責任ある鉱物調達	34-1