

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も努めます。

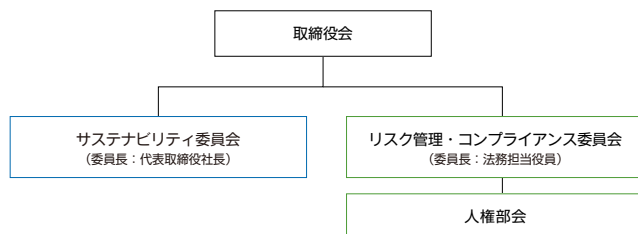
なお、改定にあたっては取締役会で報告・審議のうえ、代表取締役社長が署名しています。

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)した滋賀県製菓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

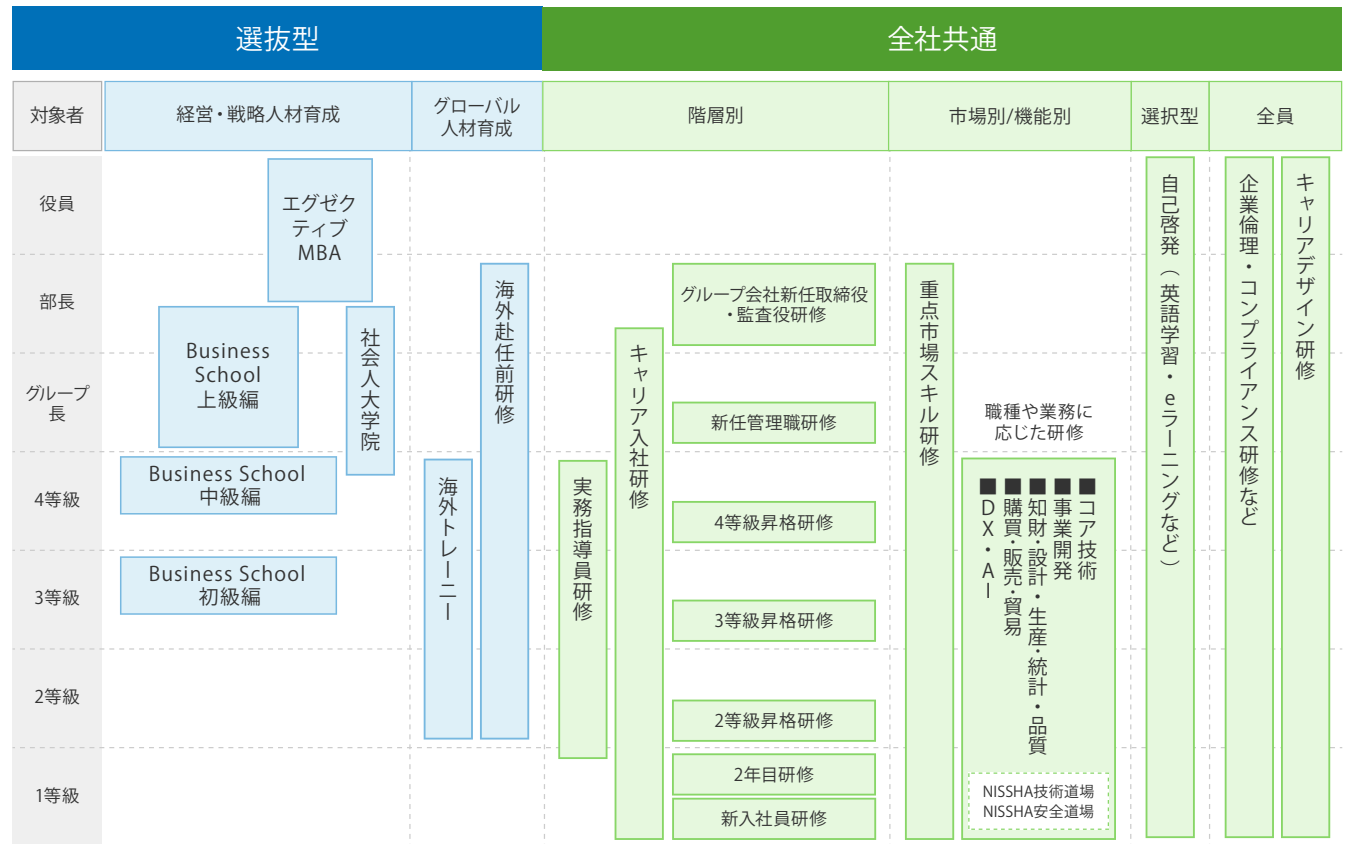
16-1 基本的な考え方

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執行しており、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しての質問や相談は「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。

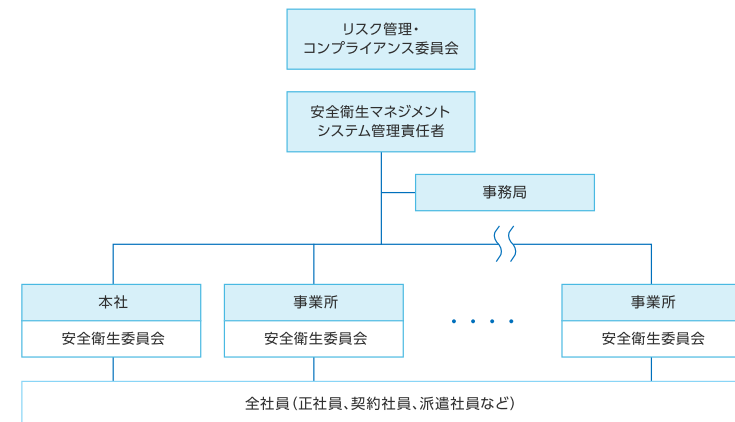
NISSHA株式会社
上席執行役員 総務担当
青木 哲

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、労働災害発生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。

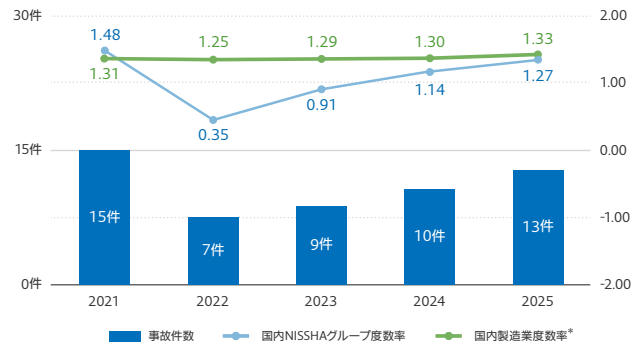
労働災害の発生状況(国内NISSHAグループ)

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
労働災害発生率 ^{*1}	0.91	1.14	1.27
労働災害発生率 ^{*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

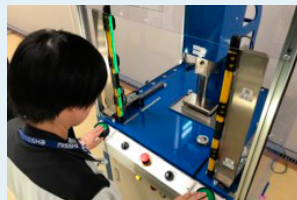
NISSHA安全道場

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。



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

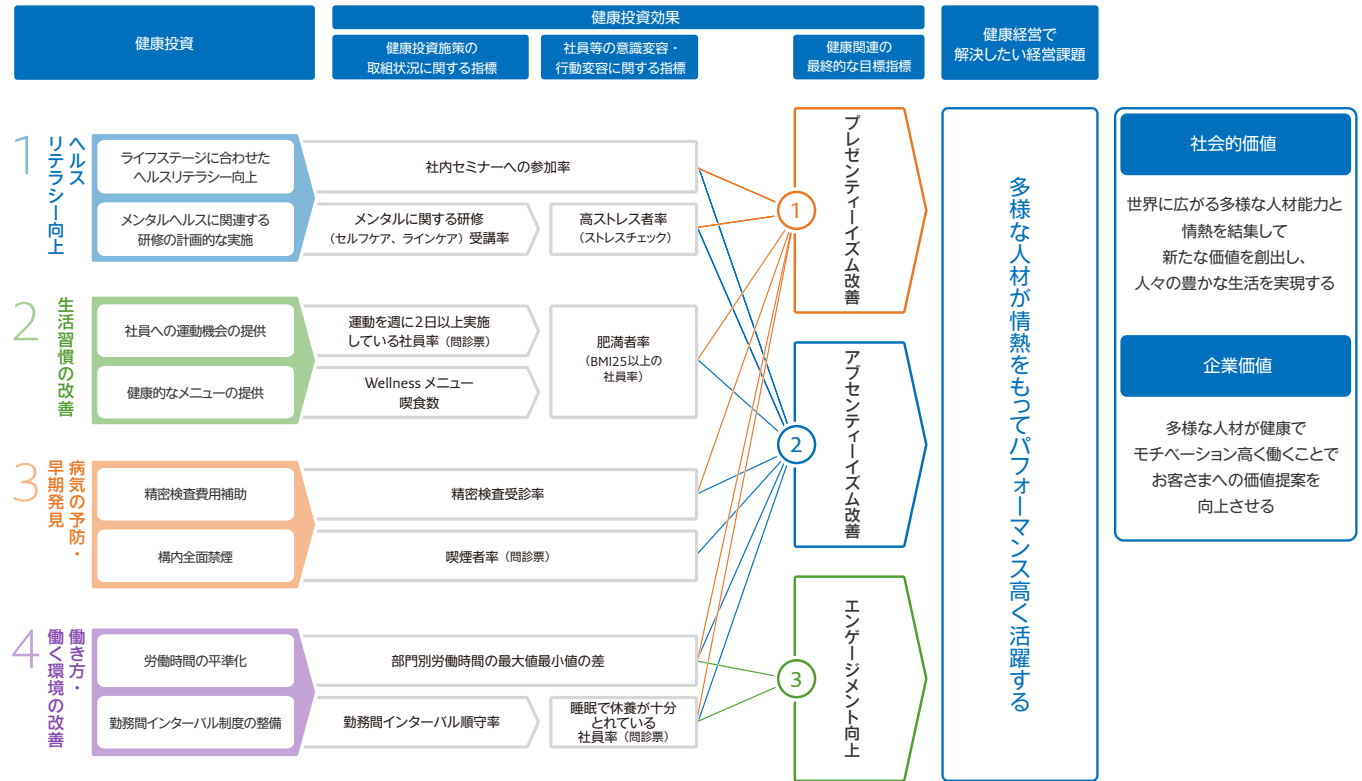
健康経営の推進体制として、上席執行役員・最高人事責任者を健康経営の担当役員に任命しています。リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある「健康経営部会」において、健康経営担当役員のリーダーシップのもと、関連部門と協力しながら当社グループの健康施策について企画を立案し、推進しています。統括産業医も健康経営の推進体制に参画しています。

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)	• 休職者数+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)

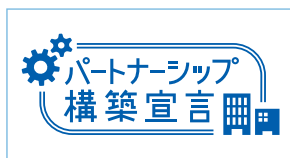
当社グループでは、2025年6月に改訂した人権基本方針の内容を踏まえ、2025年9月にCSR調達ガイドラインを改訂しました。本改訂ではサプライヤーのみなさまにも当社グループの人権に対する考え方

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

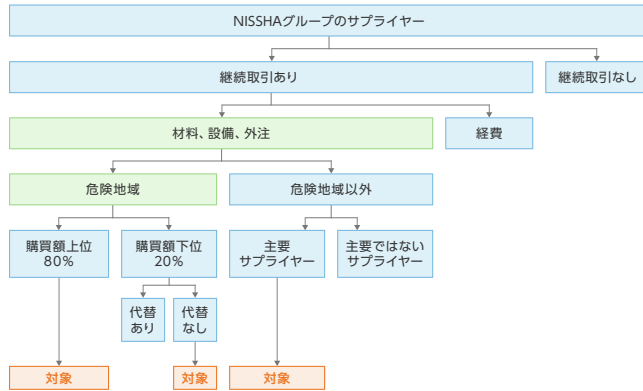
当社グループでは、お客さまからのCSR監査を受け一方、安心・安全なサプライチェーンの構築に向けて、サプライヤーにおけるCSRの取り組み状況を把握するため、当社独自のSAQを用いた年次調査を実施しています。CSR調査およびSAQは、CSR調達ガイドライン（21-1）をベースとしており、労働・人権、安全衛生、環境、倫理、情報セキュリティの5つの主要項目について評価しています。

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らず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。

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「蔦屋重三郎 コンテンツビジネスの風雲児」（東京国立博物館 平成館）

・ゴッホ展家族がつかない画家の夢（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。

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を買収に伴い、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。

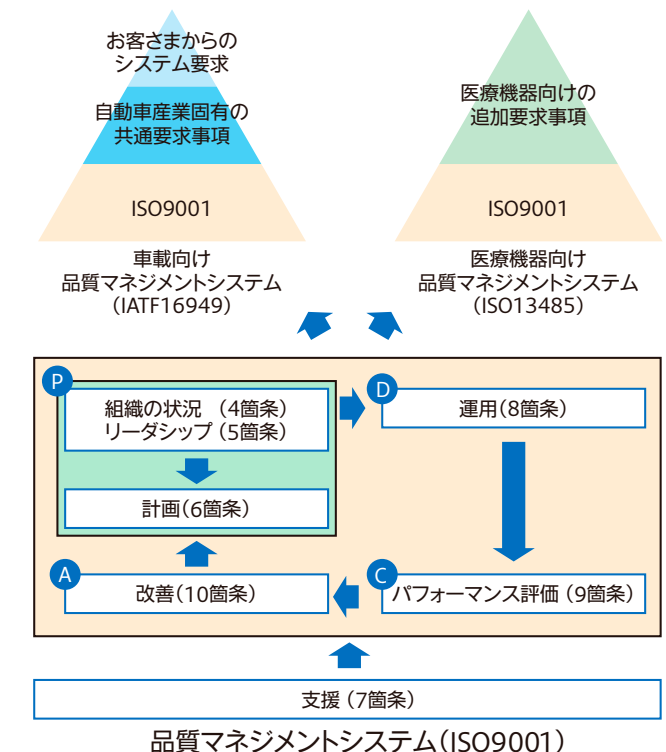
医療機器については、製造販売に必要な許認可として、第一種医療機器製造販売業許可を取得しており、当社およびグループ会社であるNISSHAプレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社では、製造業の登録も行っています。また、当社グループの15拠点において医療機器産業に特化した品質マネジメントシステムの国際規格であるISO13485の認証を取得しています（2026年1月時点）。

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

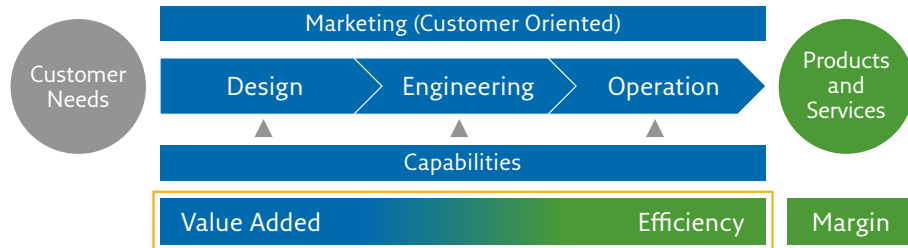
会社の姫路工場など、当社グループの工場およびそのサポートサイト8拠点で自動車業界の品質マネジメントシステムであるIATF16949の認証を取得しています（2026年1月時点）。

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

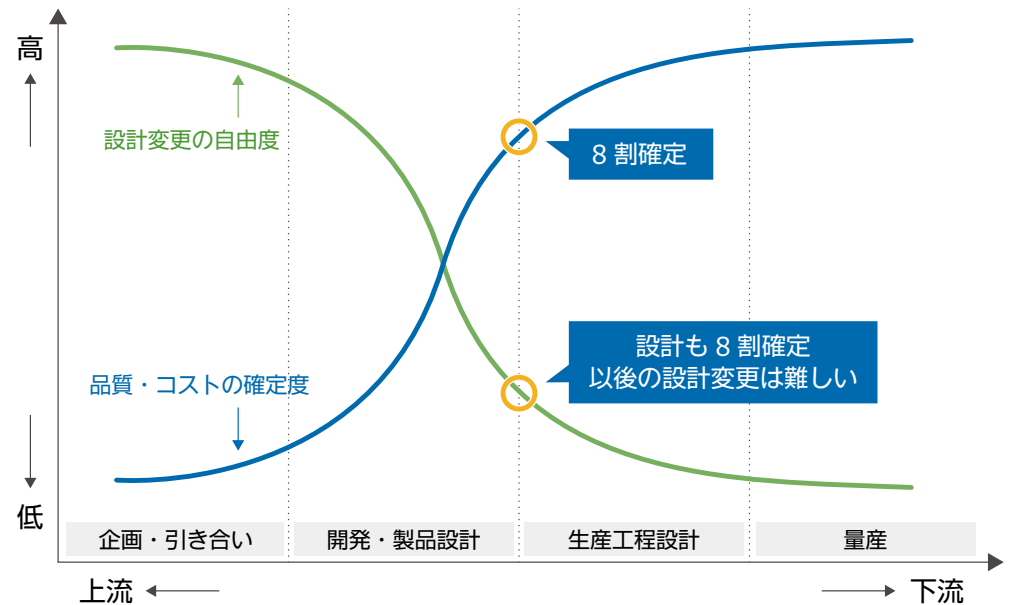
- 設計・開発段階での品質・付加価値の作りこみ
- 製品安全：意識向上
- DX推進：工程設計の最適化

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からの信頼を高めると考えています。

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

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

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見直し・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、持続的な効率性・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
RoBoby

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ینگ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めます。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。