

# CSR 2016

CEO メッセージ	2
NISSHA の CSR	4
基本的な考え方 / CSR マネジメント / Nissha CSR のマテリアリティ (重要課題) NISSHA のステークホルダー / 国連グローバル・コンパクト	
企業理念・NISSHA ブランド	13
組織統治	15
コーポレートガバナンス	16
企業倫理・コンプライアンス	22
ステークホルダーへの付加価値配分	24
人権	25
人権	26
労働慣行	29
人材育成	30
ダイバーシティの尊重	33
多様な働き方を支援	38
社員の安全と健康	43
環境	47
環境方針と環境管理体制	48
環境目標と活動実績	51
事業活動による環境影響	55
省エネと地球温暖化対策	57
廃棄物の管理	60
汚染の予防と監視・化学物質の管理	62
拠点別廃棄物排出状況	65
公正な事業慣行	68
情報セキュリティの取り組み	69
貿易管理	71
知的財産の取り組み	73
サプライヤーさまとのパートナーシップ	74
紛争鉱物に対する取り組み	78
腐敗防止の取り組み	79
消費者課題	80
消費者課題	81
地域社会とともに	85
地域社会とともに	86
NISSHA の概要	90
会社概要	91
すぐわかる NISSHA	93
編集方針	99
GRI ガイドライン対照表	102

## CEOメッセージ

### NISSHAの経営状況

日本写真印刷は、1929年に京都で創業しました。以来、「他社にできないものづくり」とのスピリットで、伝統的な紙の印刷にとどまらず、プラスチック製品の表面加飾やタッチパネルの分野に印刷技術をもって進出し、特に1990年代から2000年代にかけてグローバル市場で成長しました。

しかし近年、当社の主力となったデバイス事業は、事業環境が激しく変化する消費者・エレクトロニクス業界に大きく依存しており、対象市場のポートフォリオの適正化が必要となっています。また、産業資材事業と情報コミュニケーション事業は業績の回復が不十分であり、事業構造の組み換えを加速することにより収益性の改善が求められています。こうした課題認識のもと、当社は2015年4月から3カ年の第5次中期経営計画の運用を開始しました。「印刷技術に新たなコア技術を獲得・融合し、グローバル成長市場で事業ポートフォリオの組み換えを完成させる」ことを中期ビジョンに掲げて、バランスの取れた事業・製品ポートフォリオを再構築する「組み換え」の戦略に着手しています。2015年度は、海外M&Aによる蒸着紙ビジネスの取り込みや資本市場における成長資金の調達、さらに情報コミュニケーション事業の収益改善により、進捗がありました。



### NISSHAのCSR

当社の企業理念は、「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す」です。企業は、自社の経済的成長が、同時に社会的な価値を生み出す存在でなければなりません。私たちは、企業理念に掲げる《共生》の実現こそが、当社が果たすべき社会的責任（CSR）だと考えています。

また、当社のブランドステートメント「Empowering Your Vision」は、企業理念の実現を目指す私たちとステークホルダーのみなさまとの《共生》のあり方を表しています。それぞれが抱えるビジョンの実現に向けて双方向に影響し合いながら、ステークホルダーのみなさまとともに、価値ある未来を創出していきたいと考えています。

### グローバルな視点でCSRを推進

2012年4月、当社は国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に積極的に取り組んでいくことを宣言しました。2015年4月にはCSR委員会を設置し、当社が向き合うべきCSR課題を「基本的CSR領域」と「戦略的CSR領域」に定義して取り組んでいます。

基本的CSR領域では、グローバルな電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) への準拠に取り組んでいます。EICCは、労働・安全衛生・環境保全・倫理の分野でマネジメントシステムを構築・運用することを求めています。これらの取り組みによって、企業を支えるESG (Environment:環境、Social:社会、Governance:ガバナンス) の土台を強固にし、グローバル社会で信頼され、お客さまに選ばれる企業を目指しています。

2014年、当社の国内工場は、電子業界大手のお客さまによるCSR監査を受けました。EICCより高い水準の要請によって数多くの指摘事項がありましたが、全社を挙げた取り組みにより是正を完了。2016年に別の工場と同様の監査を受けた際には、指摘項目数は大幅に減少し、CSRリスクの確実な低減を確認しています。

一方、戦略的CSR領域では、CSRのマテリアリティ（重要課題）を選定し、より長期的な視野に立った企業価値の向上に取り組んでいます。マテリアリティ項目には、非差別や強制労働の廃止、多様性の尊重や労働安全衛生、さらに環境への配慮や腐敗防止などが含まれています。当社は、お客さまからの要請を通してグローバル社会の課題に向き合っていますが、戦略的CSRの取り組みは、さらにその先にあるグローバルなCSR課題を認識することにつながります。こうして、お客さまをはじめとするステークホルダーのみなさまに安心して選んでいただける企業に成長し、また、さらなる事業機会を創出できると考えています。

## コーポレートガバナンスの強化

当社は、コーポレートガバナンスを重要な経営課題と認識しています。経営の透明性、公正性を確保することにより迅速かつ果敢な意思決定を促進し、長期的な企業価値の向上を目指しています。

2008年に執行役員制度を導入し、取締役会が担うべき戦略策定および経営監視機能と執行役員が担うべき業務執行機能を分化しているほか、2007年より社外取締役を積極的に登用し、経営の透明性と公正性を確保するとともに、社外取締役の見識を活かした戦略策定、経営監視を実践しています。2016年6月にはあらたに1名の社外取締役を選任し、当社取締役会における社外取締役比率は50%となりました。

2015年10月には、コーポレートガバナンス基本方針を制定・公開しました。この方針では、当社の持続的な成長と企業価値向上のため、経営の透明性を高めコーポレートガバナンスの強化を図る考えを示しています。その上で当社は、役員の選任や報酬に関して客観性と公正性を確保するため、社外取締役の知見を活用した指名・報酬委員会を新設しております。また、取締役会の機能をさらに向上させるために取締役会の実効性の評価を年に1回実施いたします。

## 最後に

グローバルに事業を展開するようになった1990年代から今日に至るまで、当社はお客さま満足を追求する中で、自らも真のグローバル企業になることを目指してきました。今後も、グローバル社会の課題に真摯に向き合うことが、持続可能な経営に欠かせないと認識しています。

2015年9月、「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」が国連で採択されました。世界のあらゆるセクターに、持続可能な社会の実現に向けた取り組みが求められています。私たちはさらに、ステークホルダーのみなさまの声を傾聴し、事業活動に生かして行くことが重要であると考えています。

ステークホルダーのみなさまには、当社の活動報告である2016年版CSR報告書をぜひご一読いただき、忌憚のないご意見、ご指導をいただければと存じます。

今後とも、ご指導ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

2016年6月  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者

鈴木順也



# NISSHAのCSR

## 基本的な考え方

### 企業理念の実現

NisshaグループのCSRは、企業理念「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す」を実現することです。そしてブランドステートメント "Empowering Your Vision" は、企業理念の実現に向けた具体的な方法を、私たちとステークホルダーの《共生》のあり方として表現しています。双方向に影響し合いながら、それぞれに抱えているビジョンの実現を目指します。

### 基本的CSR・戦略的CSR

私たちは、自らが取り組むCSR領域を、基本的CSRと戦略的CSRに定義しています。基本的CSRは、グローバルな電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) やお客さまの要求事項に対する順守体制の推進により、CSRリスクの低減を図っています。戦略的CSRでは、マテリアリティ（重要課題）の決定および、その課題取り組みの推進により、中長期的な企業価値向上に取り組んでいます。

### CSR委員会によるマネジメント

2015年4月には、社長を委員長とするCSR委員会を新たに組織し、労働・人権、環境、安全衛生、企業倫理・コンプライアンスなど8つの部会を設けました。年1回開催のCSR委員会のほか、マネジメントレビューの実施、さらに取締役会への報告・提言を行います。各部会はマネジメントシステムを運用し、それぞれに掲げた基本的CSRテーマと戦略的CSRテーマに取り組みます。その進捗を随時事務局へ報告するとともに、特に、戦略的CSRの取り組みはMBR（マンスリー・ビジネスレビュー）における報告事項とし、より経営に密接な課題として、着実な実行につなげています。また、社長出席のもとCSR委員会を年1回開催するほか、事務局が中心となってマネジメントレビューを行います。

### ステークホルダーとともに

私たちは、Nisshaグループを支えるステークホルダーを、お客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会と定めています。企業理念の実現に向けて、ステークホルダーのみなさまの声を傾聴しながら、持続可能な社会の実現に資する事業活動の推進を目指しています。ともに明確なビジョンを持ち、その実現に向けて互いに影響し合い、ともに価値ある未来を創造していきたいと考えています。

\*企業理念、ブランドステートメントなどはこちらをご覧ください。

<http://www.nissha.com/company/philosophy.html>

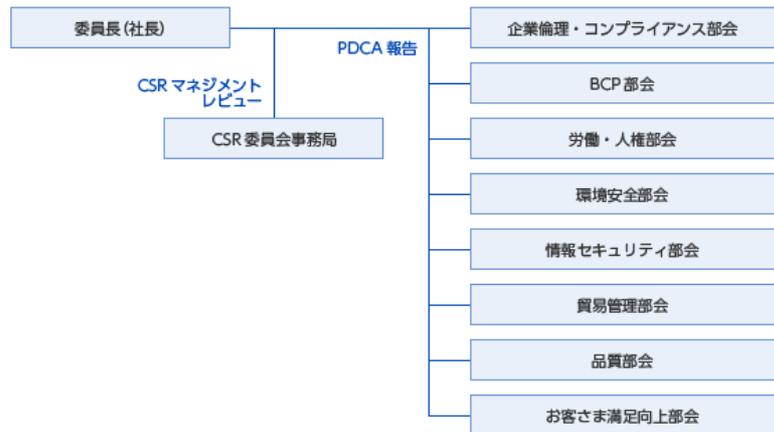
## CSRマネジメント

CSR委員会は、社長出席のもとCSR委員会を年1回開催するほか、事務局が中心となってマネジメントレビューを行います。また、重要事項については、取締役会に報告・提言を行います。2015年度は、CSR委員会で

各部署の取り組みなどを承認したのち、マテリアリティ（重要課題）の特定や女性活躍推進、さらにBCP（事業継続計画）などについて、年間を通じてMBR（マネスリー・ビジネスレビュー）で審議し、進捗管理しました。また、年度末にはマネジメントレビューを実施し、その結果を取締役に報告しました。

CSR委員会各部署は、マネジメントシステムの構築・運用を原則としています。これまでにISO認証を取得している品質や環境、情報セキュリティなどの部署は、継続的改善をすすめ、パフォーマンスの向上に努めています。一方、企業倫理・コンプライアンス、労働・人権部署は、2014年度に実施されたお客さまによるCSR監査を契機として、2015年度からマネジメントシステムの運用を始めました。第5次中期経営計画にあたる2015年度からの3年間で、主な海外拠点を含むNisshaグループおよび重要サプライヤーを対象に、EICC行動規範を基準とするマネジメントシステムを構築・運用していきます。

### CSR委員会体制図（2016年度）



#### CSR委員会構成員

委員長：代表取締役社長  
 副委員長：取締役専務執行役員 人事・総務・法務担当  
 委員：各部署長、各事業部長等、各部署事務局長  
 事務局長：コーポレートコミュニケーション室長  
 事務局：CSR部

#### 各部署事務局

企業倫理・コンプライアンス部会：法務部  
 BCP部会：総務部  
 労働・人権部会：人事部  
 環境安全部会：総務部  
 情報セキュリティ部会：IT部  
 貿易管理部会：SCM部  
 品質部会：品質統括室  
 お客さま満足向上部会：品質統括室

## Nissha CSRのマテリアリティ（重要課題）

社会との共生の実現と中長期的な企業価値向上のため、私たちが優先して向き合うべきCSRのマテリアリティ（重要課題）を特定し取り組んでいます。ステークホルダーへの影響度とNISSHAへの影響度を勘案し、双方ともに影響度が高いと考えられる項目をマテリアリティとして、該当するCSR委員会の各部署が中心となって取り組みを進めます。

### マテリアリティの特定

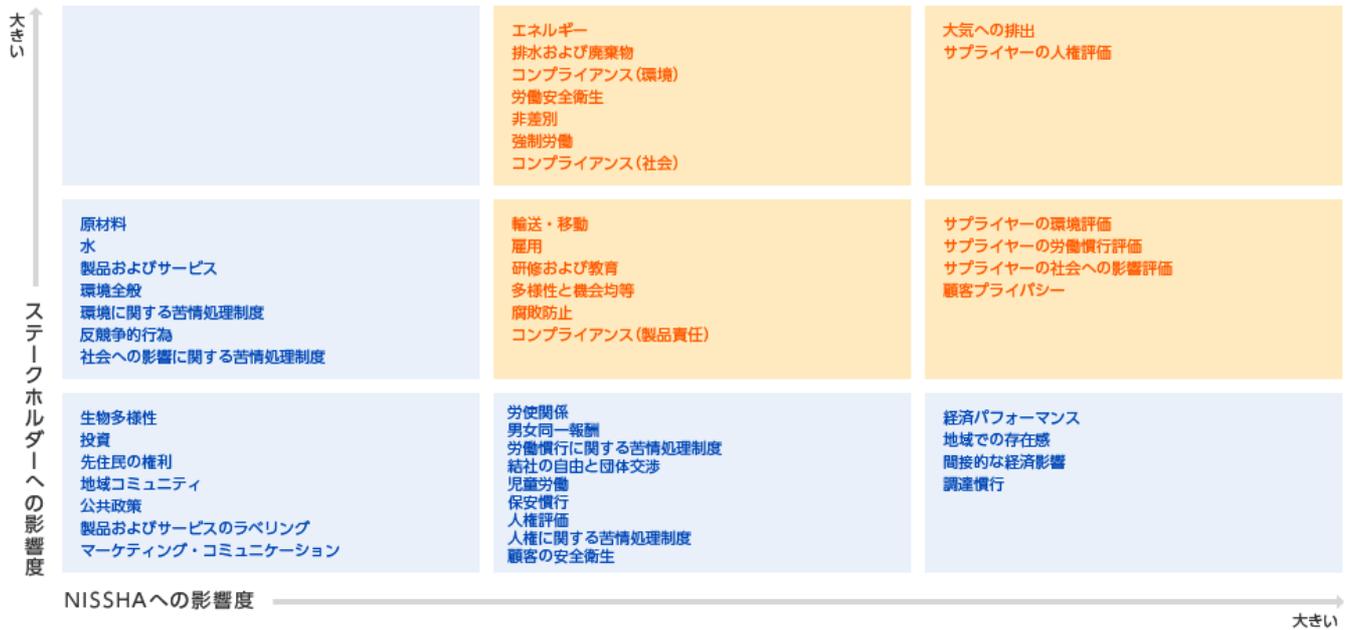
当社が参考としているGRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版 (G4)」では、企業ならびにそのステークホルダーにとってのマテリアリティ（重要課題）を特定すること、さらにその特定プロセスや取り組み状況を報告することを求めています。

2015年度、当社はCSR委員会を中心にマテリアリティを特定し、2016年度から各部会で目標を定めて取り組んでいます。マテリアリティの特定プロセスは下表の通りです。

### マテリアリティの特定プロセス

ステップ1 関連テーマ特定	GRI G4の46アスペクト（側面）をベースに、NISSHAならびにサプライチェーンへの影響があるテーマを抽出。
ステップ2 優先順位付け	ステップ1で抽出したテーマ一つひとつについて、ステークホルダーへの影響度とNISSHAへの影響度を定量化し、分析マップにプロット。影響度の高いものから優先順位付け。
ステップ3 妥当性確認	外部の専門家による評価に加え、社外取締役3名へのヒアリングを実施し、ステークホルダーの視点から妥当性を確認。
ステップ4 マテリアリティ決定	CSR委員会の承認を経て、マテリアリティを決定。CSR委員会各部会の重点取り組み項目としてKPIを設定。 2016年度は、マネジメントレビューなどを通して見直しを行い、次年度以降の取り組みに反映する。

### 46アスペクト（側面）の分析マップ



### マテリアルアスペクト（重要側面）のバウンダリー

カテゴリー	アスペクト（側面）	バウンダリー	
		組織内	サプライヤー
環境	エネルギー	●	
	大気への排出	●	●
	排水および廃棄物	●	●
	コンプライアンス	●	●
	輸送・移動	●	
	サプライヤーの環境評価	●	●

社会	労働慣行とディーセントワーク	雇用	●	●
		労働安全衛生	●	●
		研修および教育	●	●
		多様性と機会均等	●	●
		サプライヤーの労働慣行評価	●	●
	人権	非差別	●	●
		強制労働	●	●
		サプライヤーの人権評価	●	●
	社会	腐敗防止	●	●
		コンプライアンス	●	●
		サプライヤーの社会影響への影響評価	●	●
	製品責任	顧客プライバシー	●	●
		コンプライアンス	●	●

## マテリアリティと担当部会

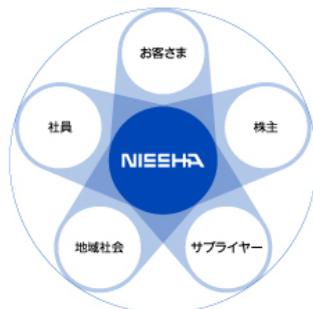
マテリアリティ	担当部会
コンプライアンス *1	企業倫理・コンプライアンス部会
非差別 強制労働 多様性と機会均等 研修および教育 雇用	労働・人権部会
労働安全衛生	環境安全部会
排水および廃棄物 エネルギー 大気への排出 輸送・移動	環境安全部会
顧客プライバシー	情報セキュリティ部会
腐敗防止 サプライヤーの評価 *2	CSR事務局が横断的に取りまとめ

\*1 コンプライアンス (環境) ・コンプライアンス (社会) ・コンプライアンス (製品責任) は、まとめてコンプライアンスとした。

\*2 サプライヤーの人権評価・サプライヤーの環境評価・サプライヤーの労働慣行評価・サプライヤーの社会への影響評価は、まとめてサプライヤーの評価とした。

## NISSHAのステークホルダー

NISSHAを支えるステークホルダーを、お客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会と定めています。企業理念の実現に向けて、ステークホルダーのみなさまの声を傾聴しながら、持続可能な社会の実現に資する事業活動の推進を目指しています。それぞれに明確なビジョンを持ち、その実現に向けて互いに影響し合い、ともに価値ある未来を創造していきたいと考えています。



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

### お客さま

Nisshaグループの事業は産業資材、デバイス、ライフインノベーション、情報コミュニケーションに展開していることから、お客さまは企業を中心にさまざまな分野に広がっています。私たちは、お客さまの立場で真剣に考え、ともに問題を解決し、最善の提案をします。また、品質管理体制を整え、お客さまにご満足いただけるものづくりを目指します。

#### ◆コミュニケーションの事例

日常業務における営業活動  
お客さま満足向上活動  
CSR関連調査への情報提供  
紛争鉱物に関する情報提供  
Webによる製品・サービス情報の提供  
お客さまによるSR (supplier responsibility) 監査受査

### 株主

当社の発行済み株式総数は45,029,493株、株主総数は8,048人です。所得者別保有株式比率は、金融機関・証券会社が30.7%、その他国内法人が23.7%、個人その他が15.8%、外国法人等が25.1%、自己名義が4.7%となっています（いずれも2016年3月末現在）。

私たちは、会社情報の開示のほか、IRイベントや面談など、株主・投資家のみなさまと直接お会いし、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、経営層とIR担当者との面談や取締役会をはじめとする会議において定期的に経営層に報告され、企業価値の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開催  
機関投資家向け決算説明会・決算説明テレフォン・カンファレンスの開催  
機関投資家との個別面談  
個別お問い合わせへの対応  
株主・投資家向け各種媒体の発行（機関投資家向けレポート、株主向け事業報告書など）  
当社WebサイトにおけるIR情報の発信  
SRI（社会的責任投資）調査機関への情報提供

## 社員

Nisshaグループの正社員数は4,034人です。非正規社員を含む社員人数は4,946人で、その地域別の構成比は、日本国内64.6%、アジア15.0%、北米12.0%、ヨーロッパ5.0%、南米3.4%となっています（いずれも2016年3月末現在）。

私たちはグローバルな視点で、社員の人権・多様性を尊重します。また、安全で快適な職場環境づくりを推進するとともに、多様な働き方を支援します。そして、「人材=最も重要な経営資源」と位置付け、会社と社員がともに成長できる企業を目指します。

### ◆コミュニケーションの事例

労使協議会  
安全衛生委員会  
職場改善委員会  
教育・研修  
人事評価・面談  
ホットライン（社内・外通報窓口）  
ハラスメント相談窓口・メンタルヘルス相談窓口  
意識調査・ヒアリング

## サプライヤー

Nisshaグループは、グローバルに事業を展開しており、数多くのサプライヤーのみなさまから調達活動を行っています。

私たちはサプライヤーのみなさまと共存共栄のパートナーシップを構築し、相互に誠実な調達を通して、企業価値の創造を目指します。また、常に公平・公正、そして総合的な評価を行うとともに、CSR調達につとめます。

### ◆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  
ESGチェックリスト  
CSR調査・監査  
サプライヤーさまの商品・技術の社内展示会・セミナー

## 地域社会

Nisshaグループは、国内14カ所、海外27カ所に拠点を置いています。それぞれの地域の文化や風土を尊重し、活動を行っています。

私たちは広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指します。企業としての基本的な責任を果たすだけでなく、より社会に役立つ企業となるよう、地域社会とのコミュニケーション活動を推進します。さらに、グローバルな社会課題にも目を向け、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

自治会・地域住民のみなさまとの交流会  
工場・施設見学  
工場周辺の清掃活動  
将来世代支援活動  
芸術・文化の支援・協賛  
NPOとの協働による社会貢献活動  
社員によるボランティア活動

## 社外からの評価

2015年度、社外からいただいた主な評価は下表の通りです。（国内Nisshaグループ）

取得年月	認証・表彰名	受賞対象	詳細情報
2015年4月	第59回京都府発明等功労者表彰	日本写真印刷株式会社	京都府が主催するこの表彰は「発明考案・創意工夫の重要性を広くアピールし、科学技術の発展及び発明考案・創意工夫に対する意欲の向上を図る」ことを目的とし、1957年から毎年開催されています。プラスチックへの加飾と成型を同時に行う射出成型同時加飾に用いる転写箔に関して、加飾品の汚れや金属払拭作業や金型補修作業の省略が可能となった発明が高い評価を受けました。
2015年6月	AEO特例輸入者認証	日本写真印刷株式会社	貿易管理体制の強化を目的として大阪税関からAEO (Authorized Economic Operator) 「特例輸入者認証」を取得しました。
2015年6月	平成27年度兵庫県危険物安全・安心大会 公益財団法人兵庫県危険物安全協会代表理事表彰（優良事業所）	ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ 株式会社姫路工場	この大会は、危険物の保安に関する意識を高揚させるとともに、自主保安体制の確立を推進し、危険物に起因する事故災害の防止を図るために、毎年開催されています。当事業所における危険物施設の安全な管理や、災害予防に対する活動が評価されました。
2015年10月	グッドデザイン賞	日本写真印刷株式会社	当社が開発した、場所を選ばず設置できるワイヤレススイッチ"Aerial Switch(エアリアルスイッチ)"が、2015年度グッドデザイン賞(主催：公益財団法人日本デザイン振興会)を受賞しました。Aerial Switchは、ソーラーパネルなどによる微弱な電力によって機能するスイッチです。住設配線を使用する必要が無く、ガラス壁面につけられる点が評価されました。
2015年10月	平成27年度近畿地方発明表彰	日本写真印刷株式会社	公益社団法人発明協会が主催するこの表彰制度は、「優れた発明、考案又は意匠を生み出した技術者・研究開発者を顕彰する」ことを目的とし、1921年から毎年開催されています。プラスチックへの加飾と成型を同時に行う射出成型同時加飾に用いる転写箔に関して、加飾品の汚れや金属払拭作業や金型補修作業の省略が可能となった発明が高い評価を受けました。
2015年11月	日本赤十字社 金色有功章	日本写真印刷株式会社	この賞は、永年に渡り献血活動に貢献した者などを対象に日本赤十字社から授与されるものです。当社では、毎年1回事業所内において献血活動を継続して実施しています。こうした活動および継続的な寄付が評価されました。
2015年11月	平成27年度石川県交通安全県民大会 交通安全優良事業所表彰	ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ 株式会社加賀工場	この大会は、安全で快適な交通社会を実現し、交通事故の根絶を図ることを趣旨として毎年開催されています。春・秋の全国交通安全運動期間中に、加賀市立三木小学校において立哨活動などを実施したことが評価されました。
2016年1月	次世代育成支援企業「くるみん」認定	ニッシャビジネスサービス株式会社	この認定は社員に対する育児支援のための活動を計画・実行し、かつ一定の要件を満たした企業に与えられるものです。仕事と育児の両立支援に取り組んできた点が評価されました。
	第57回全国カタログ展：7点受賞 ・経済産業省商務情報制作局長賞 第1部門金賞 ・日本商工会議所会頭賞 第1部門銀賞		第57回全国カタログ展と、第67回全国カレンダー展（主催：一般社団法人日本印刷産業連合会/株式会社

2016年1月	・フジサンケイビジネスアイ賞 第2部門銀賞 他 第67回全国カレンダー展：3点受賞 ・日本印刷産業連合会賞 第2部門金賞 他	日本写真印刷株式会社	日本印刷新聞社)において、当社が印刷したカタログとカレンダー、計10点が入賞しました。
---------	--	------------	---

また、ISO認証の取得状況は下表の通りです。(Nisshaグループ 2016年3月末現在)

対象エリア	規格				
	ISO9001	ISO/TS16949	ISO14001	OHSAS18001	ISO27001
日本写真印刷株式会社 京都本社	○※1		○※2		○
日本写真印刷株式会社 東京支社	○※1				○
日本写真印刷株式会社 亀岡サイト	○				○
ナイテック工業株式会社 甲賀工場	○		○		○
ナイテック工業株式会社 津工場			○		
ナイテック・プレジジョン・アンドテクノロジーズ株式会社 姫路工場	○		○		○
ナイテック・プレジジョン・アンドテクノロジーズ株式会社 加賀工場	○		○		○
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 京都工場	○				○
エフアイエス株式会社	○		○		
日本写真印刷株式会社コミュニケーションズ株式会社 京都本社	○※1				○
日本写真印刷株式会社コミュニケーションズ株式会社 東京支社	○※1				○
日本写真印刷株式会社コミュニケーションズ株式会社 大阪支社	○※1				○
ニッサエフエイト株式会社	○※3				○
ナイテック印刷株式会社 京都工場	○				○
ナイテック印刷株式会社 八千代工場	○		○		○
ニッサビジネスサービス株式会社	○		○		○
Eimo Technologies, Inc.	○	○			
PMX Technologies, S.A. de C.V.		○			
AR Metallizing N.V. - Genk, Belgium	○				
AR Metallizing Srl. - Casalgrasso, Italy	○				
Málaga Produtos Metalizados Ltda.- Osasco, Brazil	○		○	○	
日写(昆山)精密模具有限公司	○		○		
広州日写精密塑料有限公司	○		○		
Southern Nissha Sdn. Bhd.	○	○	○		

※1 管理部門は認証取得範囲に含んでいません。

※2 管理部門・設計開発部門のみ認証取得しています。

※3 京都サイトのみ認証取得しています。

# 国連グローバル・コンパクト

日本写真印刷株式会社は、2012年4月3日、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。

「国連グローバル・コンパクト」とは、「人権」「労働」「環境」および「腐敗防止」に関する10原則からなり、各企業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世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

署名企業は、経営トップの意思を社内外に明確に表明しCSRの基軸を確立するとともに、より高いレベルの経営・CSRを目指して改善を重ねていくこと、さらに、その実践状況と成果をCOP（Communication on Progress）として年次報告することが求められます。

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に目を向けたさまざまな目標を掲げ、日々取り組んでいます。それらの活動をCSR報告書としてまとめ、Webに掲載しています。



Network Japan  
WE SUPPORT

## 国連グローバル・コンパクトの10原則

### 人権

原則1：人権擁護の支持と尊重

原則2：人権侵害への非加担

### 労働

原則3：結社の自由と団体交渉権の承認

原則4：強制労働の排除

原則5：児童労働の実効的な廃止

原則6：雇用と職業の差別撤廃

### 環境

原則7：環境問題の予防的アプローチ

原則8：環境に対する責任のイニシアティブ

原則9：環境にやさしい技術の開発と普及

### 腐敗防止

原則10：強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

## 関連情報

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ホームページ <http://ungcjp.org/>

## 企業理念・Nisshaブランド

### 企業理念体系

当社は、私たちの使命や考え方の基盤、行動の原則を示す普遍的なものとして、企業理念を頂点に据えた「企業理念体系」を定め、Nisshaグループ全社員に浸透させています。

#### 企業理念

「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す。」



### Nisshaブランド

#### コーポレートロゴ

NISSHAのビジュアルシンボルのコアとなるのが、コーポレートロゴ「NISSHA」です。コーポレートロゴカラーは鮮やかな青（Pantone293）で、力強さや先進性、革新性を表現しています。



#### Nisshaグループの輪

グローバルに広がるNisshaグループ会社すべてが、同じブランドを共有しています。



## ブランドステートメント

# Empowering Your Vision

“Empowering Your Vision”は、私たちとお客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会などのステークホルダーが、それぞれに抱いているビジョンの実現に向けて、双方向に影響しあう共生の関係をあらわしています。私たちは、技術と情熱、リーダーシップを原動力に、能力を最大限に発揮し、同時にまたステークホルダーから活力を得て、ともに価値ある未来を創出していきます。

## ブランドチャート



“Empowering Your Vision”のブランドシンボルは、花や貝のらせん模様など、自然界に多く見られるフィボナッチ数列の普遍的な造形をモチーフに、私たちの能力の広がり、実現するビジョンの広がり、創出する新たな価値の広がりを視覚化したものです。このチャートは、私たちとステークホルダーが、相互に引きつけあいながら可能性を拡大していく共生のあり方を表現しています。

## 私たちの価値観

### Growth Based on Customer Satisfaction

私たちは、常に新しいお客さま価値を創造し、成長の原動力とします。

### Commitment to Results

私たちは、チャレンジングな目標を持ち、成果を出します。

### Magnify Leadership

私たちは、組織や立場の違いを超えて、困難を突破するリーダーシップを発揮します。

### Diverse Capabilities

私たちは、組織の能力を高め、成長の原動力となるような多様性を尊重します。

### Sustainability Through Integrity

私たちは、グローバル社会の一員として、個人の尊厳を大切に、公正な事業活動を行います。

## 組織統治

社会的責任を果たし、持続的な成長と企業価値の向上を図るため、  
コーポレートガバナンス基本方針を制定しました。  
経営の透明性を高め、コーポレートガバナンスの  
強化に取り組んでいます。



# コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの強化を重要な経営課題の一つと位置づけ、経営の透明性を高め、公正性を確保する体制の維持・向上に取り組むとともに、内部統制の強化を推進しています。

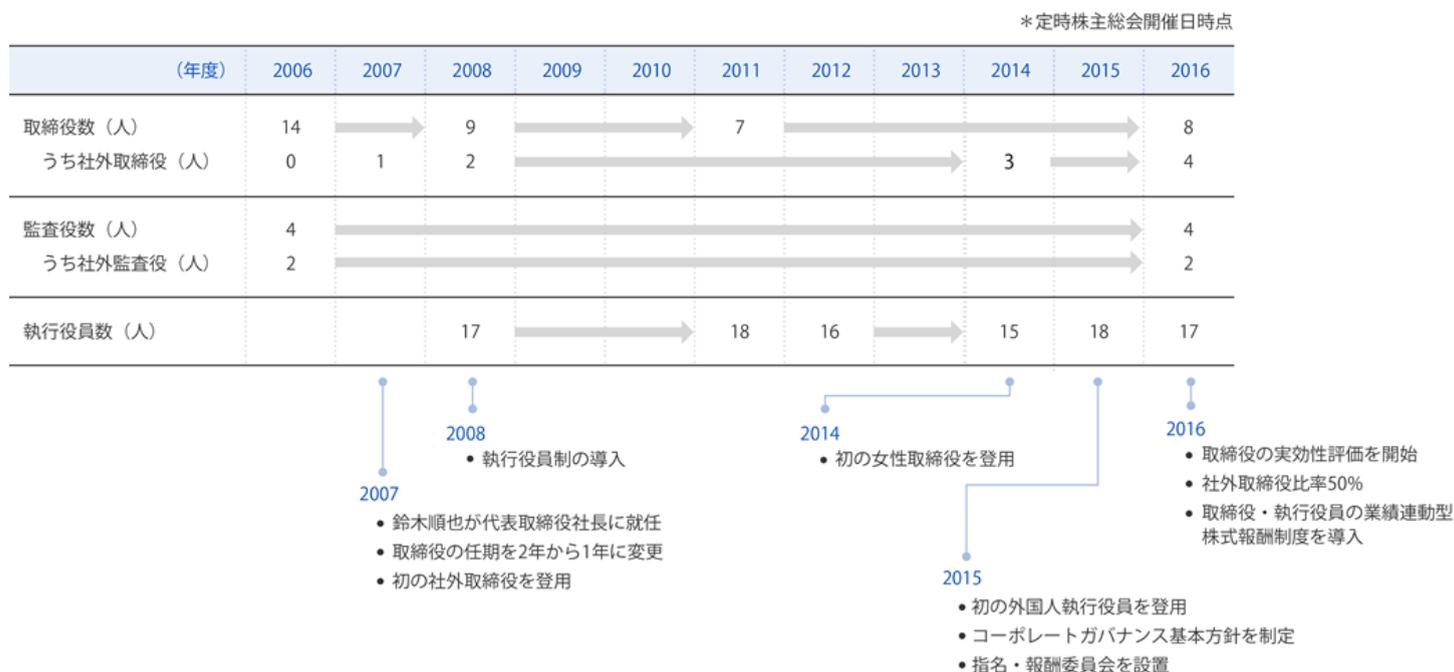
## 基本的な考え方

日本写真印刷は創業以来、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。当社はこの強いリーダーシップのもとでコーポレートガバナンスを強化することにより、迅速かつ果断な意思決定が促進され、同時に経営の透明性、公正性を確保することにつながるものと考えています。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、2015年10月にはNissha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。

 [コーポレートガバナンス基本方針 \(2015年10月30日\)\[347.7KB\]\[347.7KB\]](#)

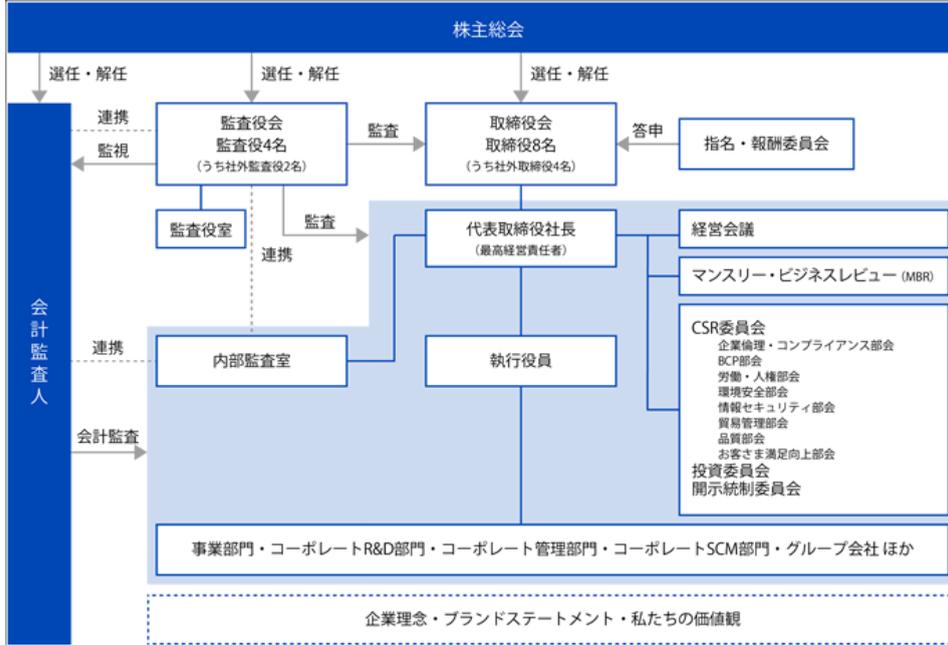
 [コーポレートガバナンス報告書 \(2016年6月24日\)\[585.4KB\]\[585.4KB\]](#)



# NISSHAの体制

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。

## コーポレートガバナンス体制図



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・責任の明確化を計っています。加えて、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。

業務執行を適正かつ効率的に行うための会議体として、代表取締役社長は経営会議、マンスリー・ビジネスレビュー (MBR)、投資委員会を主催しています。経営会議は、社内取締役を中心メンバーとして構成し、社長の権限の範囲内で経営の重要事項の方向性にかかわる審議を行います。MBRは、事業戦略の進捗よくをKPI (主要業績評価指標) に基づいて確認し、短期的に取るべきアクションを検討する月次の会議であり、執行役員による業務執行を監視するとともに、経営環境の変化に迅速に対応することを目的としています。投資委員会は、特に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検討を行います。

経営監視機能を高め、業務執行を確実なものとするため、取締役会は内部統制基本方針を定め、これに基づいた内部統制システムの構築・運用を監督しています。適法・適正な業務執行を阻むリスクへの対応にリーダーシップを発揮する組織として、CSR委員会、開示統制委員会を設置し、いずれも代表取締役社長が委員長を務めています。また、代表取締役社長の直轄部門である内部監査室は、これらの委員会を含めたNisshaグループの業務が適正かつ効率的に行われているかを監査しています。

> 内部統制システム・リスクマネジメント・内部監査室の取り組み  
<http://www.nissha.com/csr/governance/enhancement.html>

> 企業倫理・コンプライアンス  
<http://www.nissha.com/csr/governance/compliance.html>

## 取締役・取締役会

当社の取締役会は、現在8名の取締役で構成され、重要な経営判断を行うとともに業務執行に関する報告を受け、監督を行っています。

代表取締役社長が取締役会議長を務め、毎月1回の定例取締役会のほか必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会は活発かつ実質的に議論を行い、活性化しています。

また、当社は取締役会が会社の重要な経営判断と取締役・執行役員の監督の役割を果たすため、取締役の選任に関して、取締役それぞれの知見・経験・能力のバランスと多様性を重視しています。当社取締役8名のうち、社外取締役は4名であり、うち1名は女性です(社外取締役比率50%、女性比率12.5%)。社外取締役は企業経営、コーポレートガバナンス、経営戦略、事業戦略、ITマクロ経済の知見から、的確な指摘や意見を述べ

ており、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。なお、4名の社外取締役は、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」および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。

当社は、経営環境の変化に柔軟に対処するとともに、事業年度ごとの経営責任を明確化するために、取締役の任期を1年としています。

2016年4月からは、2015年度の実効性を対象に「取締役会についての実効性評価」を行っています。取締役および監査役全員にアンケートを実施し、その分析・評価を取締役会にて行い、課題を整理し、その課題に取り組むことで、取締役会の実効性のさらなる向上を図ります。

なお当社は、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の有無に関する調査の確認を行うとともに、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上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ることにしています。

## 指名・報酬委員会

当社は、取締役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ています。指名・報酬委員会は、委員の過半数を社外取締役で構成し、社外取締役が委員長を務めており、取締役会の諮問を受けて、(1)取締役および監査役の選任基準ならびに取締役の報酬の基本方針、(2)取締役および監査役候補者ならびに取締役の報酬を審議して、取締役に答申しています。

## 監査役・監査役会

当社の監査役会は、現在4名で構成され、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Nisshaグループのコーポレートガバナンス監査計画を策定しています。監査役はこれらに従い、取締役会その他の重要会議への出席、稟議書その他の重要書類の閲覧、主要な事業所・関係会社への往査、代表取締役・各取締役・各事業部長との定期的な意見交換等の監査を行っています。また、監査の実効性を高めるため、会計監査人、内部監査室、財務部・法務部などのコーポレート部門とも定期的な会合を設定し緊密に連携することに加え、Nisshaグループ各社における監査の充実・強化を図るために、当社の常勤監査役および関係会社の監査役により構成される「グループ監査役会」を定期的に開催しています。

当社は、監査役の選任に関して監査役の財務および会計ならびに法務に関する知見などを重視しています。当社の監査役4名のうち、2名は常勤の社内監査役であり、他2名は社外監査役です。社外監査役には弁護士、公認会計士を選任し、その高度な専門性を活かした監査によってコーポレートガバナンス体制の維持・向上を図っています。なお、2名の社外監査役は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」および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。

## 役員報酬

役員報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額（上限額 取締役：年額4億300万円以内、監査役：年額600万円以内）の範囲内において決定しています。

## 取締役・監査役の報酬等

取締役の報酬等は、基本報酬、賞与としており、取締役会においてその決定方針を定めています。基本報酬は、各取締役が担当する役割の大きさとその地位に基づき、その基本となる額を設定し、貢献度や業績の評価に基づき決定しています。賞与は各事業年度の連結業績（連結売上高、連結売上高営業利益率、担当事業の業績等）をもとにその目標達成度を評価して決定しています。また、社外取締役については、業務執行から独立した立場であることから業績連動報酬は支給せず、当該社外取締役の経歴等を勘案して決定する基本報酬のみとしています。

これに加え当社は、社外取締役を除く取締役について、2016年6月17日開催の第97期定時株主総会において、株式報酬制度として「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」を導入することを決議しています。本制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、取締役に対して、当社取締役会が定める役員株式給付規程に従って、当社株式等が信託を通じて給付される業績連動型の株式報酬制度です。これにより当社取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主のみならずと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的としています。本信託は、2016年9月から開始する予定です。

なお、上記方針および報酬等は、取締役会の諮問機関として、客観性と公正性を確保するため、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数が社外取締役である、指名・報酬委員会の答申を経て取締役会が決定しております。

監査役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額の範囲内において、監査役の協議により決定しています。

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 (名)
		基本報酬	賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	202	141	60	4
監査役 (社外監査役を除く)	27	27	-	2
社外役員	36	36	-	6

2016年3月期役員報酬等の総額および対象となる役員の員数

## 執行役員

当社の執行役員は現在17名です。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、多様性を重視しています。執行役員のうち7名は当社グループ以外での業務経験を有した者、1名は外国人です。なお執行役員の任期は1年としています。

## 内部統制システム

日本写真印刷は、取締役会が定めた内部統制基本方針に基づいて、社内各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。

## 内部統制基本方針

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社およびその子会社から成る企業集団（以下「当社グループ」という。）における業務の適正を確保するための体制（以下、「内部統制」という。）を整備する。

### 1. 当社グループの取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社は、企業理念および私たちの価値観に基づき、グローバル視点で法・社会倫理を順守することを目的とした企業倫理・コンプライアンス指針および行動マニュアルを策定する。

(2) 当社は、企業倫理・コンプライアンス規程に基づき、企業倫理・コンプライアンス部会を設置し、法令・定款および社会規範を順守するように監視ならびに啓蒙活動を行う。また、当社グループの各部門に推進責任者・推進担当者を任命して企業倫理・コンプライアンス推進体制を構築する。当社グループの使用人が直接に情報提供できる内部通報窓口を設置、運用するとともに、通報者の保護を図る。

(3) 当社は、複数の社外取締役を選任し、取締役の業務の執行に関する監督機能の維持・強化を図る。また、当社取締役会の諮問機関として、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会を設置し、取締役・監査役の指名および取締役の処遇の客観性と公正性を確保する。

(4) 代表取締役社長直轄の内部監査部門は、内部統制システムの整備・運用状況を分析・評価し、その改善を提言し充実させる。

(5) 当社は、反社会的勢力対応基本方針を定め、反社会的勢力対応規程に従って、反社会的勢力と一切の関係をもたず、不当要求に対して毅然とした対応をとるとともに、当社グループにおいてその徹底を図る。

### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

(1) 株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書等取締役の職務執行に係る情報は、法令および情報管理についての社内規程に基づき適切かつ確実に保存・管理し、閲覧可能な状態を維持する。

(2) 会社情報の適時開示の必要性および開示内容を審議する開示統制委員会を設置し、当社グループに関する重要情報を適時適切に開示する。

### 3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社は、リスクマネジメント基本方針を定め、リスク管理に係る当社グループの取り組み姿勢を明確にする。

(2) 代表取締役社長を委員長とするCSR委員会のもとに、企業倫理・コンプライアンス、BCP、労働・人権、環境安全、情報セキュリティ、貿易管理、品質、お客さま満足向上の全社横断的な部会を組織し、経営上の損失リスクに対処する。

(3) 各部会や主管担当部門は管理方針や規程等を定め、リスクの分析・評価・対策を決定し日常的な監視活動を行うとともに、レビューした結果をCSR委員会に報告する。

#### 4. 当社グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 当社は、執行役員制度の導入により、取締役会が担うべき戦略策定・経営監視機能と執行役員が担うべき業務執行機能との機能分化を図る。

(2) 当社取締役会は中期経営計画を承認し、取締役・使用人はその戦略・業績計画に基づいて業務を遂行する。

(3) 代表取締役社長は、執行役員に対し業務執行状況の報告を求め、その業務執行が計画どおりに進捗しているか否かを月次の会議（MBR：マンスリー・ビジネスレビュー）にて確認する。

(4) 執行役員の業務執行状況および組織が担う戦略の実行アイテムをITを活用して共有し、経営の効率化を図る。

#### 5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

(1) 当社は、関係会社管理規程を制定し、当社グループ各社の管理の基本方針を定める。また、当社グループ各社の重要な業務執行については、稟議規程において当社の承認や報告が必要な事項を定め、その業務遂行を管理する。

(2) 当社は、当社グループ各社の取締役および監査役を派遣し、その業務執行の適正性を確保する。

(3) 当社コーポレート部門は、当社グループ各社における業務の適正な実施を管理するとともに、必要に応じて指導・助言を行う。

(4) グループ監査役会を定期的開催し、各監査役間の情報交換を行うとともに、当社グループ各社における監査の充実・強化を図る。

#### 6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項ならびにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

(1) 監査役を補助するため監査役室を設置し、専属の使用人を配置する。

(2) 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する。また、監査役室の使用人の人事に関する事項については監査役会と協議し同意を得る。

#### 7. 当社グループの取締役・使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

当社グループの取締役・使用人は、監査役会に対して、当社グループに重大な影響を及ぼすおそれのある事実、リスク管理の状況、内部監査の実施結果、内部通報の状況と通報等の内容を速やかに報告する。当社監査役は必要に応じて当社グループの取締役・使用人に対して報告を求め、また、報告者は当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いを受けない。

#### 8. その他監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 代表取締役、各取締役等と監査役会は、定期的な意見交換会を行う。また監査役は、会計監査人や内部監査部門、コーポレート部門とも定期的な会合を設定し、緊密な連携を図る。

(2) 監査役は、取締役会に加えて重要会議（MBR：マンスリー・ビジネスレビュー等）にも出席し、必要に応じて意見を述べる。また、稟議書その他の重要な書類を閲覧する。

(3) 公認会計士・弁護士等の財務および会計、または法務に関する相当程度の知見を有する者を含む社外監査役を通じ、監査の客観性と実効性を確保する。

(4) 当社は、監査役がその職務の執行について必要な費用を負担し、法令に基づく費用の前払の請求があった場合、確認後速やかに応じる。

## リスクマネジメント

日本写真印刷はリスクマネジメント基本方針を定め、リスク管理にかかわる取り組み姿勢を明確にしています。事業活動に大きな影響を与える可能性のあるリスクへの対策、さらに、万一緊急事態が発生した場合の対応に万全を期すよう、リスクマネジメントを推進しています。

2015年度からは代表取締役社長を委員長とするCSR委員会を設置し、「Nisshaグループの企業理念の達成を阻害する可能性のある事象」を対応すべきリスクと定義し、災害・事故リスクやコンプライアンスリスクをはじめ、各事業のプロセスの中で発生するリスクなど、想定し得るあらゆるリスクの低減および顕在化したリスクへの対処を適切に行っています。CSR委員会は労働・人権、企業倫理・コンプライアンス、BCP（事業継続計画）、環境安全、情報セキュリティ、貿易管理、品質、お客さま満足向上の8部会で構成されており、各部

会は基本的・戦略的CSR領域の視点を持ちマネジメントシステムを運用しています。

危機管理体制については「緊急事態対応規程」を定め、万一重大な事業の中断事象が発生した場合（大規模地震や新型インフルエンザの世界的流行など一定レベル以上の緊急事態）には、代表取締役社長を本部長とする全社対策本部を設置することとしています。加えて、国内重要拠点への備蓄品の配備および地震発生時の対応や心得を記載したサバイバルカードを国内グループの全役員・全社員に配布するなど、防災訓練を含む震災時における行動や対応原則を周知する活動をしています。

BCPIに関しては、事業の継続性とお客さまへのサービスを最大限確実にしつつ、さらに社員とその家族の安全確保、地域・社会の復旧に寄与することなどを目的に、BCP机上訓練を行い、実効性の検証を行っております。2015年度からは「BCM（事業継続マネジメント）基本計画書」の策定に着手し、「動くBCP」をスローガンに掲げ、経営層およびボトルネックとなる部門への研修やBIA（ビジネスインパクト分析）を行いました。

## リスクマネジメント基本方針

当社グループは、ステークホルダーとの相互信頼に基づいた「共生」を実現するために、当社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. 経営上重大な事象や災害などの緊急事態が発生した場合には、人命の安全を第一に捉え、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。

2015年7月1日

日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

## 内部監査室の取り組み

内部監査室は、独立性・客観性を維持するために業務執行部門から独立した組織体制をとっています。年間監査計画を策定し、業務活動が適正かつ効率的に行われているかを監査し、社内組織に助言や勧告をしています。また、指摘事項に対してはフォローアップ監査を行い、改善状況を確認しています。この監査結果は、毎月実施している代表取締役社長とのミーティングで報告・提言し、特に重要なものについては取締役会にも報告しています。加えて、3カ月ごとに常勤監査役とミーティングを行い、監査役会との相互連携を確保しています。

2015年度は、北米および国内連結子会社のガバナンス、コンプライアンス、業務プロセスの監査をしました。金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制についても、M&Aにより当社グループとなった子会社を含めて、内部監査室が第三者組織として独立的評価を行っています。

# 企業倫理・コンプライアンス

## 企業倫理・コンプライアンス指針

Nisshaグループが掲げている「企業理念」「私たちの価値観」および「企業倫理・コンプライアンス指針」に基づく基本的な取り組み事項を定めるとともに、適切に運用していくことを目的として、重点13項目を設定しています。そして、すべての役員および社員が、企業倫理・コンプライアンスの推進・徹底に取り組んでいます。

### 企業倫理・コンプライアンス指針

1. 高い倫理観をもち、法や社会ルール、社内規程を順守し、良識と責任のある行動をします。
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. 企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に反する行為や疑わしい行為を発見したら、直ちに上司またはホットラインに通報、相談します。

### 重点13項目

#### お客さま・サプライヤーとの関係

1. 自由公正な競争
2. 腐敗行為の禁止
3. 製品の品質・安全性
4. 知的財産の保護
5. 情報・資産の適切な取り扱い
6. 輸出入法規の順守

#### 株主さまとの関係

7. 会社情報の取り扱い
8. インサイダー取引規制の順守

#### 地域社会との関係

9. 環境保全
10. 地域・社会貢献
11. 反社会的勢力との関係断絶

#### 社員との関係

12. 人権の尊重
13. 安全衛生と快適な職場環境

## 推進体制・取り組み

日本写真印刷は、Nisshaグループのすべての国内・海外拠点に企業倫理・コンプライアンス推進責任者、推進担当者を設置しています。責任者・担当者は、各部門で研修を実施するだけでなく、組織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するとともに、事案対応についての法務部との相談窓口、さらには、職場内における身近な相談窓口としての役割を担っています。

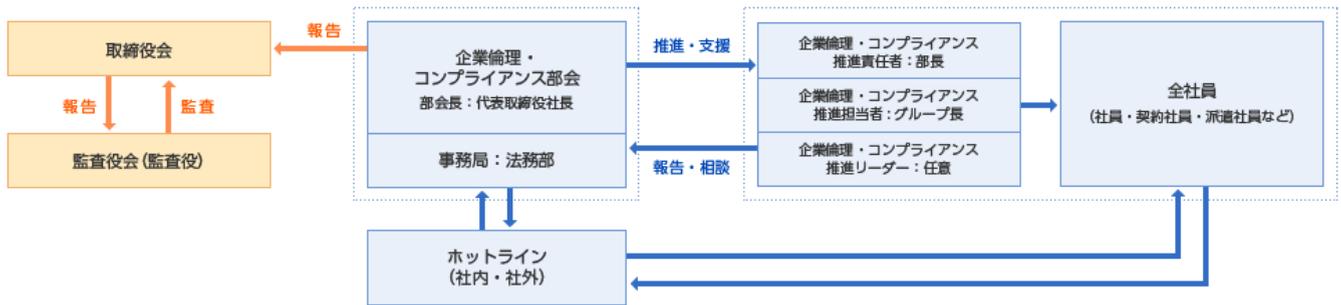
毎年10月を「企業倫理・コンプライアンス強化月間」として、全社一斉研修を行っています。2015年度は、業務の内容や拠点の法令・慣習に応じた研修を各部門で行いました。また、「人権の尊重」「情報の適切な取

り扱い」を主要テーマとして、各部門でディスカッションをしました。研修の参加者にはアンケートを実施し、分析結果をフィードバックするとともに、その内容は今後の研修テーマに反映させます。さらに、海外拠点の責任者に対しては、グローバルコンプライアンスの問題として重視される、贈収賄問題のリスク管理についても研修を行いました。

そのほか、インサイダー取引の防止については、定期的な研修でインサイダー取引規制をテーマにするとともに、四半期ごとに社内イントラネットへの掲載を通して啓発活動を行っています。自由で公正な取引を推進するため、適正取引推進マニュアルや、競合他社との情報交換に関する規程などを策定して、社員に周知徹底しています。

国内の生産拠点においては、パワハラ・セクハラを含む職場の人間関係などの問題をより重視し、全社一斉研修以外に、独自に人権の尊重をテーマとした研修を実施しています。

### 企業倫理・コンプライアンス体制図



## ステークホルダーへの付加価値配分

2015年度のステークホルダーへの付加価値配分は下表の通りです。

前年度に比べて、連結子会社の増加などにより「社員」への配分が増加しています。また、社会貢献基本方針に基づく美術展・芸術展・関連イベントなどへの協賛より、地域社会への配分が増加しました。

### ステークホルダー別付加価値配分

ステークホルダー	金額（百万円）	内容	備考
株主	1,284	配当金	決算短信掲載の数値
社員	6,665	給料・賃金、賞与一時金、退職給付費用の総額	2016年3月期実績よりCSR部集計（製造原価に含まれる人件費を除く）
債権者（金融機関）	219	支払利息	決算短信掲載の数値
行政機関（国、自治体）	1,897	法人税・住民税・事業税等の納税総額	決算短信掲載の数値
地域社会	63	寄付金および現物寄付・施設開放・社員の役務提供を金額換算（経団連算定方式）	CSR部集計
企業（内部留保）	5,610	剰余金の増加額（剰余金を取り崩した額）	決算短信掲載の数値

## 人権

労働・人権に関する基本方針を制定し、  
国際規範・法令を順守するとともに  
マネジメントシステムの構築・運用を進めています。



# 人権

## 労働・人権に関する基本方針

日本写真印刷は、企業理念で定めた「広く社会との相互信頼に基づいた《共生》」を実現するために、労働・人権に関する基本方針を策定しました。国連グローバル・コンパクトの10原則やEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) の行動規範などを参照しています。この方針は日本語のほか、英語・中国語・韓国語・マレー語に翻訳し、Nisshaグループに展開しています。

### 労働・人権に関する基本方針

当社は、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を実現するために、人権および労働基準における国際規範・法令を順守し、その継続的な改善をはかります。

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

2014年6月16日

日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

当社は2012年4月に、国連グローバル・コンパクトに署名しました。これにより、グローバル・コンパクトが提唱する人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持し、その実践に向けて継続して努力することを宣言しています。これを受けて、同原則を「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に掲載し、「人権の尊重」を重点項目のひとつに掲げています。行動マニュアルは日本語・英語・中国語で作成され、Nisshaグループの社員を対象とした定期的な勉強会などを通して周知徹底しています。研修後には、行動マニュアルの内容を理解し、これに基づいて行動することに同意した社員の署名を求めています。

## マネジメントシステムの構築・運用

また当社は、人権および労働基準における国際規範・法令を順守するとともに、取り組み内容の継続的な改善に努めています。

第5次中期経営計画（2014年度～2016年度）では、海外拠点を含むNisshaグループ全拠点および重要サプライヤーを対象として、電子業界の行動規範であるEICCの順守体制の構築を推進しています。2015年度には、労働・人権のマネジメントシステムを構築し運用を開始しました。これに伴い、主なNisshaグループ会社に対する内部監査を実施したところ、「ハラスメント相談窓口の周知が不十分」などの指摘事項がございました。それらの不適合に対しては、各社で是正内容を作成し是正を行いました。

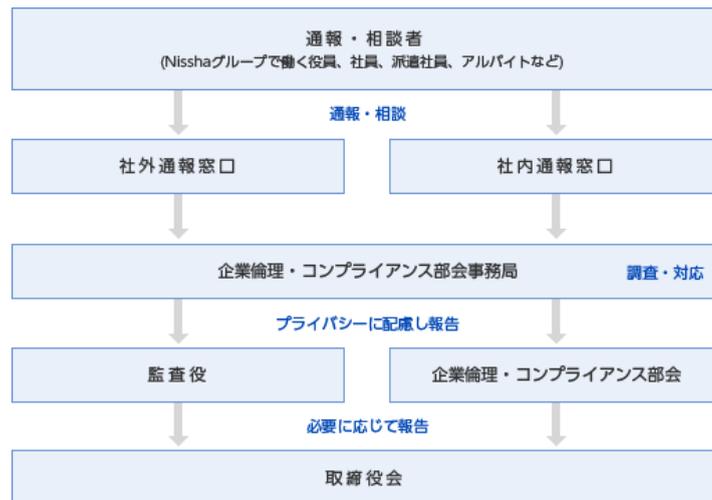
労働・人権部会では、非差別・強制労働・多様性と機会均等・研修及び教育・雇用をマテリアリティに設定しています。2016年度は、労働時間管理、女性活躍推進、障がい者雇用などの目標を定めて取り組みます。これらCSR委員会を中心とするマネジメントシステムの運用により、CSRリスクの低減に努めています。

## ホットライン

日本写真印刷は、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、事実を速やかに認識し、危機の極小化とともに倫理・法令順守を推進するため、国内Nisshaグループを対象に内部通報制度を導入しています。そして、これらの通報窓口として、ホットラインを社内と社外（弁護士事務所）に設置しています。

通報者は、通報したことを理由として、会社およびほか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を、内部通報規定に定めています。また、匿名による通報も認めています。2015年度は4件の通報があり、会社設備の利用や職場環境に関する内容が寄せられました。企業倫理・コンプライアンスをより強固なものにするために、ホットラインは、「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に掲載するとともに、Nisshaグループ内イントラネット、研修などでも社員に周知しています。

### ホットライン対応体制図



## ハラスメント相談窓口

2015年4月1日より、職場の人間関係などの問題（セクハラ・パワハラを含む）を予防・解決するため、より専門的に対応できるハラスメント相談窓口を設けて、相談先をより明確にしました。2015年度は、ハラスメント相談窓口が対応した案件は1件でした。

## 公正な評価・処遇

評価制度とは、会社の戦略と個人の目標に整合性を持たせて、それに応じた処遇をするための仕組みであると、当社ではとらえています。その手段のひとつとして、年2回の人事考課をNisshaグループ全正社員に対して実施しています。人事考課では、社員の目標の達成度（成果責任）、行動責任について評価し、その結果を賞与・昇給・昇格といった処遇に反映します。目標の設定時や評価の決定時には面談を行うなど、公正で納得性の高い評価・処遇になるよう努めています。

2014年10月には管理職人事制度、2015年4月には一般人事制度をそれぞれ改定し、成果を出した社員が報われる納得性の高い人事考課制度の実現を目指しています。

## 賃金の管理

Nisshaグループは、各国の法令等に基づき、労働の対償として支払う賃金等について、各社の賃金規則で適切に定めています。賃金規則上、年齢や性別による格差は設けていません。

また、国内Nisshaグループを対象に人事部が主体となって労働・人権の分野で内部監査を年1回実施しており、都道府県の最低賃金や労働時間が正しく賃金に反映されているかなどを確認しています。

## 結社の自由と団体交渉

当社は、労働・人権に関する基本方針において、「4. 結社の自由および団体交渉権： 団結権および団体交渉権を保障します。」と定めています。

2015年度は、情報コミュニケーション事業を日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社に分社化しました。その過程では、対象となる社員への説明会を開催するとともに、労働組合と分社後の労働条件や労働組合のあり方について協議しました。

また、2016年度は2年に1回の労働協約改定の年にあたるため、今後、女性活躍推進をはじめとした社員が活躍できる職場環境づくりに向けて、労働組合との協議を継続していきます。

## 労働組合との関係

Nisshaグループには、日本写真印刷労働組合（1946年3月結成）<sup>\*1</sup>、ナイテック工業労働組合（2012年3月結成）<sup>\*2</sup>、日本写真印刷コミュニケーションズ労働組合（2015年10月結成）<sup>\*3</sup>と3つの労働組合があります。2016年1月、これらの3つの労働組合が日本写真印刷グループ労働組合連合会を結成しました。この背景は、規律ある組織と健全な労使関係の構築には、1社1労働組合体制の整備を基本的な考え方としながら、Nisshaグループとしての共通課題を解決していくためには、労働組合としても連合会として定期的な情報交換と連携した行動が必要との認識によるものです。こうした考え方にに基づき、Nisshaグループは、労働組合と安定した労使関係を構築し、定期的な交渉・協議を行っています。

日本写真印刷は、管理職を除く社員が加入する日本写真印刷労働組合と定期的に「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。重要な労働条件を変更する場合、その最低通知期間は定めていませんが、労使間で納得性のある合意をすることを旨として、労働組合と日々対話しています。さらに、毎月「勤務体系委員会」を開催し、主に労働時間に関する状況の共有と長時間残業を未然に防ぐための協議を行っています。また、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共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、「会社は組合の団結権・団体交渉権・その他の団体行動をする権利を尊重する」ことを定め、組合員の労働基本権を保障しています。

関係会社のナイテック工業や日本写真印刷コミュニケーションズでも、それぞれの労働組合と社員の労働条件に関する交渉・協議などを行っています。また、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズでは、労使がともに参加する職場改善委員会が設置され、職場環境や福利厚生等の改善推進に取り組んでいます。

なお、Nisshaグループでは、2015年度にストライキやロックアウトは報告されておらず、結社の自由が著しく侵害されるような事実はありませんでした。今後も会社と労働組合の双方の立場を尊重し、良好な労使関係を築いていきます。

\*1 2016年3月末時点の日本写真印刷労働組合員数は735人です。

\*2 2016年3月末時点のナイテック工業労働組合員数は462人です。

\*3 2016年3月末時点の日本写真印刷コミュニケーションズ労働組合員数は193人です。

### コラム 労働組合の声

日本写真印刷グループ労働組合連合会では、規律ある組織と健全な労使関係のため、企業特性を活かした1社1労働体制での提言活動と労使協議、チェック機能の発揮を基本的な考え方としています。また、グループ労組が個別活動で地力をつける一方、定期的な情報交換の場を設けることで、個々に抱える課題を共有しNisshaグループ全体の醸成を図っています。

各グループ労組では先人らから承継されてきた定例経営協議会で、意見交換や質問、報告が行われており、賃金や労働条件の交渉については臨時経営協議会を必ず開催しています。また、ワーク・ライフ・バランスや安全衛生の推進では、労使が協同一致して取り組んでいます。

これからの労働組合は、これまでの対等で良好な労使関係を維持するだけでなく、経営の重要なパートナーとしての存在価値を確立することが、組合員の活性化と企業価値の向上につながると考えています。



日本写真印刷グループ労働組合連合会  
中央執行委員長 吉岡 崇

## 労働慣行

人材はもっとも重要な経営資源です。  
多様な社員が多様な働き方によって、  
それぞれの能力を最大限に発揮できる  
環境づくりや人材育成に取り組んでいます。



## 人材育成

Nisshaグループは「人材=最も重要な経営資源」と位置づけ、「会社にとって必要な経験や能力を持つ人材の育成」と「社員一人ひとりの成長支援」を積極的に行い、会社と社員がともに成長できる企業を目指しています。

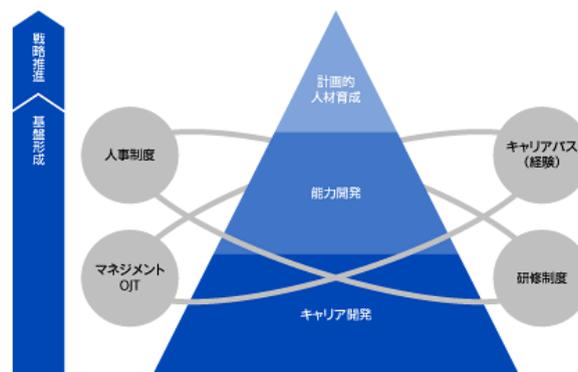
### 人材育成基本方針

企業の成長のために必要な人材を計画的に育成するとともに、社員の自発的な能力開発を積極的に支援し、「会社」と「社員」がともに成長していくことを目指す。

### 基本的な考え方

Nisshaグループでは、「計画的な人材育成」「能力開発（支援）」「キャリア開発」という3つの領域から人材育成をとらえ、それぞれに、「研修制度」「職場での指導（OJT）」「中長期的なキャリアパス」「人事諸制度の整備」といった視点から、包括的な人材育成の推進を目指しています。

### 人材育成モデル図



計画的な人材育成：経営ビジョン（成長戦略・事業継続・風土醸成等）を実現するために、計画的に必要な人材を育成し、確保する

能力開発：個人が自らの市場価値を高めるために、自ら能力を開発する  
→会社側から、それを支援することで、当社の人材力を高める

キャリア開発：社員の中長期的なキャリア形成を支援し、ありたい姿への成長を促進する  
（キャリア形成の重要性に対する気づきと、場を提供する）

## 研修体系図



## 教育のテーマ

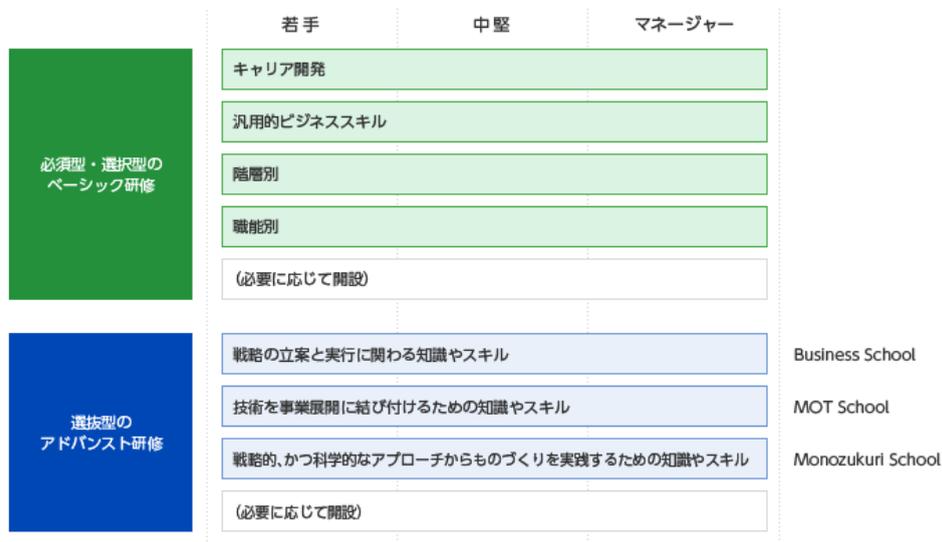
領域	研修
計画的人材育成	Nissha Academy (次世代幹部候補等の選抜型研修)、階層別研修、管理職研修、海外赴任者研修 など
能力開発	テーマ別研修 (リーダーシップ、問題解決手法等)、外国語研修、会計教育、TOEIC社内実施、通信教育 など
キャリア開発	若手社員年次別教育 (入社1年・2年・3年次)、キャリアアデベロップメント研修 など

## 選抜型人材育成の強化

2013年度に高度・専門的な人材育成を強化するため社内大学Nissha Academyを設立しました。それまで実施してきた階層別・テーマ別、キャリアデザイン等の研修は継続的に拡充する一方で、高度・専門的な内容の教育を選抜制で行っています。

例えば、経営戦略、アカウンティング、ファイナンス、マーケティング、人事など、経営戦略の立案と実行に関わる知識やスキルを学ぶ「Business School」や、技術と経営を結び付け新規事業を創出するリーダーを育成する「MOT School」を開講しているほか、2015年度には戦略的、かつ科学的なアプローチからものづくりを実践するリーダーの育成を目指し、「Monozukuri School」を新設しました。それぞれのスクール卒業後には、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、「計画的人材育成」「能力開発」「キャリア開発」の3つの領域を一気通貫した人材育成プログラムを展開しています。

一方で、Nissha Academyの入門編として、経営、アカウンティング、マーケティング等の基礎的な内容を短期集中で学ぶ社内選抜研修「ビジネスリテラシー研修」を2015年度に開講しました。この研修も、知識のインプットに留まらず、学んだ内容を使ったグループワークや個人レポート作成を通して自社の現状分析や課題の検討を行う実践的な内容となっています。



\*Management of Technology (技術経営)

## 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための施策

これまで必須型で行ってきた一般職～管理職までの階層別教育に加え、一般職の最高等級への昇格を目指す社員が自ら応募して受講する「チャレンジプログラム」を導入しました。これは「自らキャリアを選択する」という人事制度の主旨に沿った施策で、自ら一般社員の最高等級へのキャリアアップを目指す社員に対して、リーダーシップに関する学習機会を提供しています。

その他の育成施策においても、「自ら学ぶ」意欲がある社員を支援しています。たとえば、個人の自己啓発テーマに応じて自ら応募して受講する「公募型研修」として「論理的思考力」「プレゼンテーション」など汎用的なビジネススキルを学ぶ研修を多数開講しているほか、グローバル企業の社員として必要な語学力を身に付ける研修も、同主旨に沿って実施しています。さらに、通信教育やスカイプなどの自己啓発プログラムも用意しており、修了した者に半額補助を行う自己啓発補助制度で自発的な学習を支援しています。

## 2015年度研修実績

2015年度に国内Nisshaグループで実施した主な研修の総時間と、一人あたりの研修時間（男女別）は下表の通りです。

	男性	女性	計
年間研修時間 (H)	23,106	7,375	30,481
社員一人当たりの研修時間* (H)	11.9	17.3	12.9

\*国内Nisshaグループの正社員数をベースに算出

## ダイバーシティの尊重

Nisshaグループは、企業理念の実現を目指すNissha Peopleの行動基準として、「私たちの価値観」を掲げています。そして、そのひとつである“Diverse Capabilities”では、「組織の能力を高め、成長の原動力となるような多様性を尊重」することを宣言しています。グローバル企業として成長するために、多様な人材による多様な働き方をサポートし、一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場づくりを目指しています。

### "Nissha People" の人員構成

Nisshaグループの多様性は人員構成にも表れており、性別・年齢・国籍などの異なるさまざまな社員が活躍しています。また、全社員の3分の1を超える社員が海外で働いています。海外拠点では、現地採用社員も上級管理職に就いており、最高経営責任者を務める現地法人も4社あります。

### 日本写真印刷の人員構成

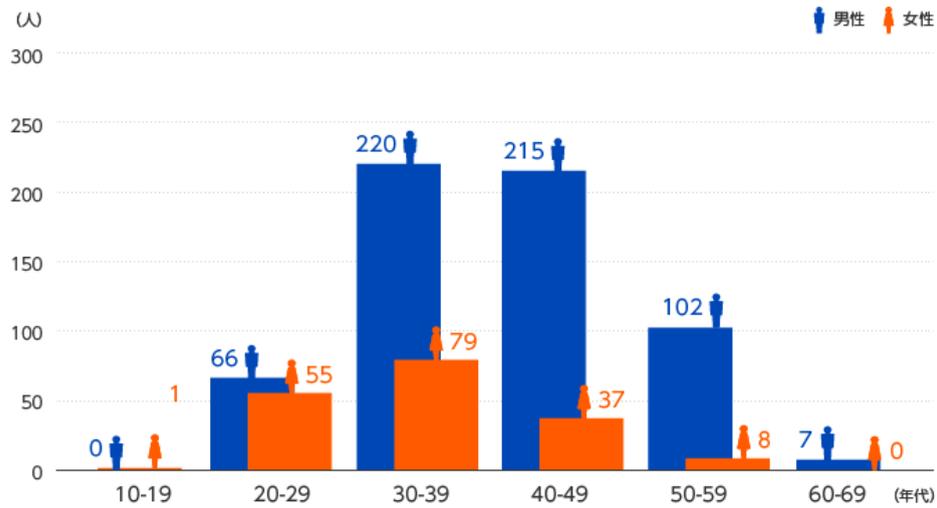
年度	性別	取締役	執行役員	Nissha フェロー	管理職	社員数 (計)	平均年齢	平均勤続 年数
2011 年度末	男性	6	16	1	181	781	38.5	13.4
	女性	0	0	0	6	202	31.7	7.5
2012 年度末	男性	7	14	1	177	666	39.8	14.8
	女性	0	0	0	6	195	32.9	8.7
2013 年度末	男性	7	13	1	182	662	40.9	15.3
	女性	0	0	0	6	175	33.9	9.4
2014 年度末	男性	6	13	1	204	760	41.4	15.2
	女性	1	0	0	7	195	34.7	9.3
2015 年度末	男性	6	15	1	153	610	41.1	13.7
	女性	1	0	0	7	180	35.0	9.8

注記1 取締役には社外取締役を含みます。

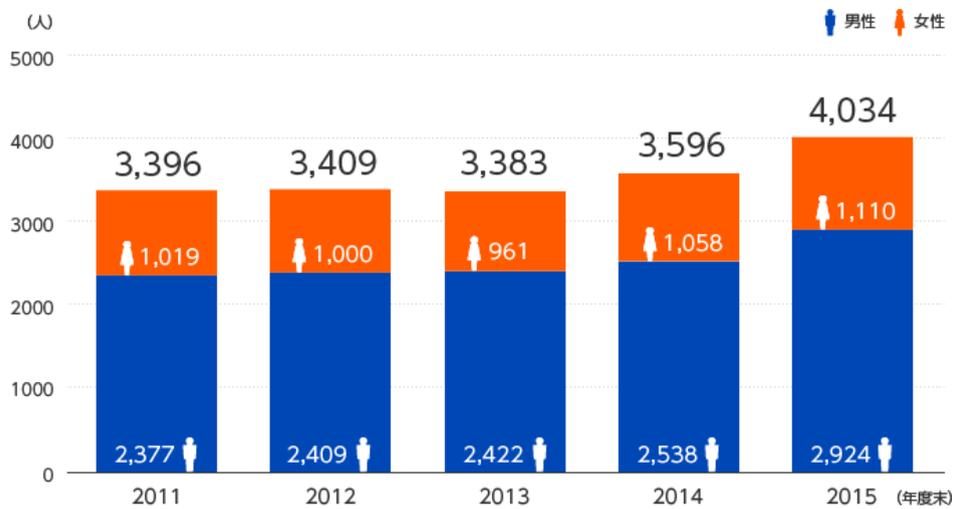
注記2 社員数には非正規社員を含みません。

注記3 2015年度末の社員数の減少は、主に2015年7月1日に情報コミュニケーション事業を日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社に分社化したことによるものです。

## 社員の年代別分布（日本写真印刷、2016年3月末現在）



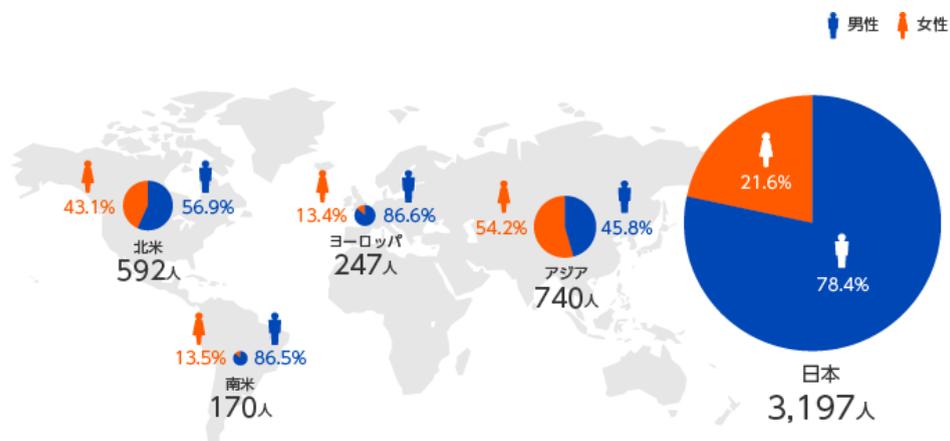
## Nisshaグループの社員数



\* 非正規社員を含みません。

## エリア別社員構成（Nisshaグループ、2016年3月末現在）

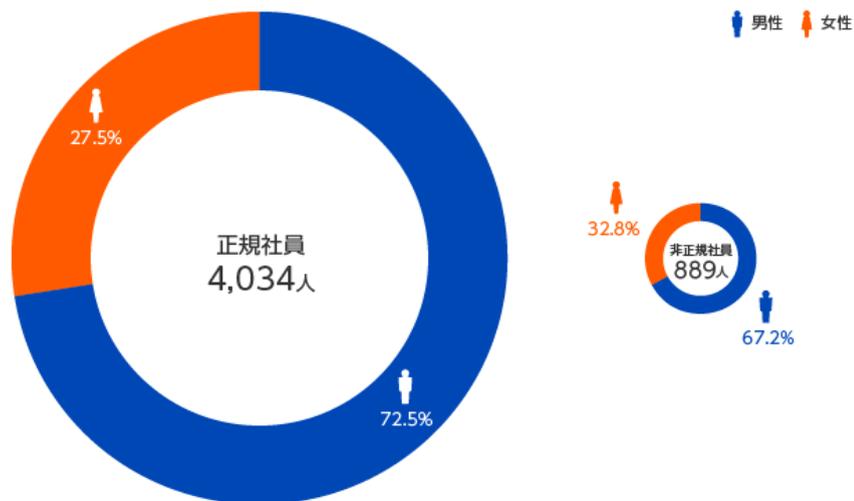
### エリア別男女比



\* 役員・非正規社員を含みます。

## 雇用形態別社員構成（Nisshaグループ、2016年3月末現在）

### 雇用形態別男女比



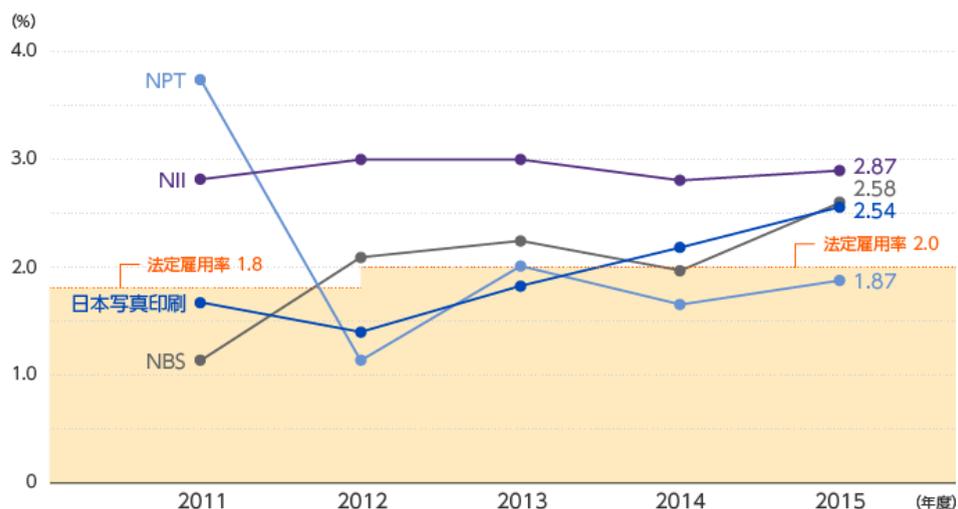
\*委任契約による役員は含みません。

## 主要グループの障がい者雇用率

Nisshaグループは、基本的に法定雇用率の適用対象となる社員50人以上の各社で、法定雇用率の達成を目標に取り組んでいます。日本写真印刷においては、人事部が障がいを持つ社員と定期的に面談を行い、能力を發揮できる環境の維持に努めています。合わせて、障がいを考慮した正社員登用の仕組みを運用し、ジョブコーチなどの支援による能力開発を行うなど、社員の能力や状況に合わせて、長期雇用を目指し取り組んでいます。

2015年7月の情報コミュニケーション事業の分社化により雇用率算定上の母数が減少したため、日本写真印刷の雇用率は2.54%となりました（2016年3月末時点）。なお、分社化した日本写真印刷コミュニケーションズでは、2016年3月末時点の障がい者は0人でしたが、2016年4月に1人を雇用しました。

引き続き、グループ各社での法定雇用率の達成に取り組んでいきます。



※民間企業における障がい者の法定雇用率は、2013年4月1日に1.8%から2.0%に変更されました。

## 女性活躍推進活動をスタート

Nisshaグループは、私たちの価値観にDiverse Capabilitiesを掲げ、社員が国籍・性別・年齢などを問わず能力を発揮できる会社を目指しています。

特に女性社員の活躍は社会からの要請も高まる中、重要な課題と認識しており、2014年7月に人事部を中心にプロジェクトチームを発足させ活動しています。2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の対象となるのは、Nisshaグループでは日本写真印刷株式会社、ナITEック工業株式会社（NII）、ナITEック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の3社ですが、これら3社にとどまらず、すべてのNisshaグループが一体となって活動を推進しています。

取り組みのスタートとなった2014年度は、まずは女性社員のキャリア形成の課題やワーク・ライフ・バランスの考え方、さらに働きがいなどについてヒアリングを実施。国内全拠点の30.0%にあたる134人からさまざまな声を聞くことができました。それらを踏まえて、2015年度から本格的に推進活動を行っています。

## 社内啓発と社員アンケートの実施

2015年4月にはイントラネット上に「両立支援と女性活躍推進情報発信サイト」として"NISSHINE（ニッシャイン）"を設置し、育児・介護の各制度の紹介とともに利用者の声も掲載し、制度をより身近なものと感じてもらえるよう工夫しています。さらに2016年4月からは、制度の利用者だけでなく、職場でイキイキと働く社員も紹介しています。

女性活躍を推進するにあたっては男性を含む全社員の満足度や働く意識などの調査を行い、考え方の違いや活躍の状況を把握する必要があると考え、9月には全社員を対象に社員意識調査を行いました。総合的な満足度を問う設問には約70%が満足と回答、人間関係や仕事内容（能力の発揮・やりがい）についての満足度は高い結果となりました。

昇進・昇格に関しては総じて女性の方が意欲が低い傾向がみられ、特に20代の女性が最も意識が低いという結果となりました。管理職への昇格についても、意欲を持つ男性は5割程度であるのに対して、女性は2割程度でした。また自分の部下の性別について希望を尋ねたところ、男性は管理職・一般社員ともに女性より男性の部下を希望する人が多い結果となりました。今後は女性の意識を変えていくことだけでなく、男性管理職の意識改革も必要であるとの課題が見えました。

一方、職域の拡大については男性・女性で大きな差はなく、いろいろな仕事をしたいという意見が半数を占めました。社員と会社がともに成長していくために、女性社員・男性社員ともにジョブ・ローテーションを進めて、社員のマルチスキル化（多能工化）を進めていく計画です。

## 女性活躍推進フォーラムを開催

秋には女性社員向けに女性活躍推進フォーラムを実施しました。約180人の女性社員が参加し、取り組みの趣旨や会社の目指す方向性を共有。グループ討議では自分自身が仕事で大事にしている価値観を再認識したり、「私たちがNISSHAで活躍している姿」というテーマでディスカッションを行いました。自分たちが職場で活躍しているイメージを出し合い、それを実現するために会社や上司にサポートして欲しいこと、さらに自分たち自身ができることについて考え、話し合いました。フォーラムの冒頭では社長が登壇し、Nisshaグループで進めているダイバーシティの取り組みや、一人ひとりの社員が性別や年齢に関係なく、臆することなく活動し、継続して能力を発揮してもらいたいとの熱いメッセージを直接伝えました。

参加した社員からは、「これまで知らなかった他の女性社員と会って話をし、こういう人たちが同じNISSHAで頑張っているんだ！と親近感を覚えた」「いろんな部門の方と話をしたり、一緒に何かに取り組むことで、自分の知らなかった世界が見えたり、この人のこんなところを真似たいなどの目標ができた」「社長は女性社員にも差別なく期待を寄せてくれていてと感じ、この会社に入ってよかったと思った」などの声があがりました。



## 管理職向け研修

2016年2月には、第一回管理職（部長以上）向け研修を実施しました。「女性活躍推進フォーラム」と同じく、活動の趣旨や方向性を共有するとともに、今後の現場マネジメントに活かすためのポイントを習得する機会となりました。研修の主題である「女性社員のマネジメントのポイント」については、同じ教育を受けていても物事に対する感じ方は男女で異なっており、特にコミュニケーション面における感じ方の違いを理解して接することが重要だと学びました。参加者からは「女性固有の感性について貴重な話が聴けた」という声や、「実際に毎日女性社員とチームを組んで業務を進めている

グループ長への研修を早く実施して欲しい」との要望もありました。2016年度はグループ長を含む全管理職への研修を行うとともに、女性社員を対象としたキャリア研修を行なっていく予定です。

### 制度・啓発ツールの拡充

2016年4月より、育児休業からの早期復職を目指す社員を支援するため、無認可保育所への入所費用負担などの制度策定に向けた検討を開始しています。これは、女性社員が育児などライフイベントによりキャリア中断を余儀なくされることに対し、何とかその負担を軽減できないかという考えによるものです。

また、2016年度には女性社員だけではなくNisshaグループの社員が活躍している姿を発信するWebサイト「Nissha People Portal」の開設を予定しています。

### これまでの主な取り組み

2014年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトチーム結成</li> <li>女性社員へのヒアリング実施</li> <li>両立支援ガイドブック配布</li> </ul>
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポータルサイト“NISSHINE”オープン</li> <li>社員意識調査実施</li> <li>女性活躍推進フォーラム開催</li> <li>管理職（部長以上）向け研修開催</li> </ul>
2016年度（予定）	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員のライフイベントによるキャリア中断を軽減する制度検討を開始</li> <li>社員の活躍を発信するWebサイト「Nissha People Portal」を開設</li> <li>管理職（グループ長を含む全管理職）向け研修開催</li> <li>女性社員向けキャリア研修開催</li> </ul>

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

### 女性活躍推進法に基づく行動計画

 [日本写真印刷株式会社\[293.4KB\]](#)

 [ナイツック工業株式会社\[326.4KB\]](#)

 [ナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社\[284.4KB\]](#)

## 多様な働き方を支援

Nisshaグループは、さまざまなかたちで社員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。

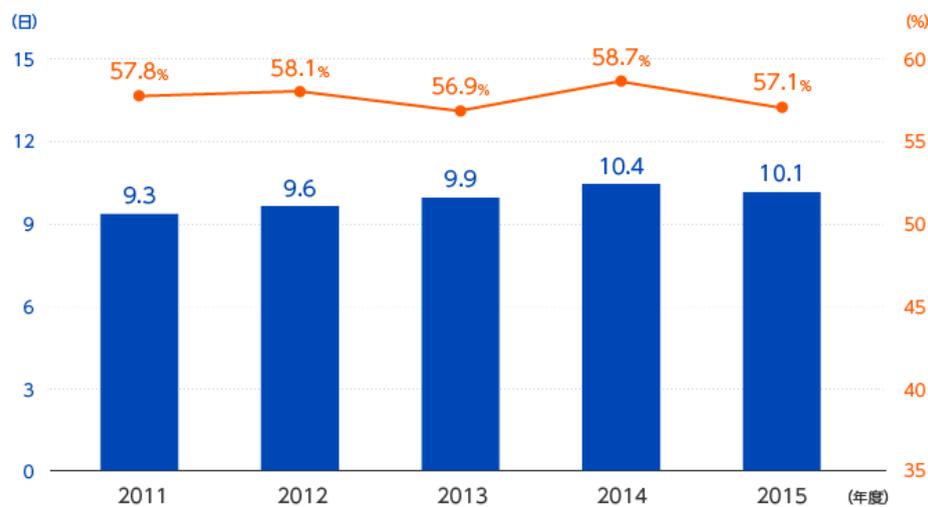
### フレックスタイム制度の導入

社員自身が始業および終業の時刻を自主的に決定して勤務するための仕組みとして、フレックスタイム制度を導入しています。導入の目的は、海外との時差や納期などに柔軟に対応すること、業務の繁忙に応じた働き方をすること、そしてワーク・ライフ・バランスを推進することなどです。導入当初は営業部門のみを対象としていましたが、対象部門を徐々に拡張し、現在では開発部門や管理部門でも多くの社員が活用しています。

### 有給休暇取得の推進

有給休暇取得推進のため、「夏季・冬季年次有給休暇計画取得」を実施し、それぞれ2日間の取得を推進しています。また、本人や家族の誕生日・結婚記念日に取得できる「メモリアル休暇」も2日間取得することができます。このような取り組みを継続して行うことにより、平均取得日数は10日を超えています。今後も引き続き、取得率向上を目指します。

年次有給休暇平均取得日数および取得率（集計範囲：国内Nisshaグループ）



### 時間外労働削減

仕事の進め方やタイムマネジメントの改善によるワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、時間外労働の削減を推進しています。毎月、時間外労働が多い部門に対し、その要因、今後の見込み、社員の体調などのヒアリングを行い、問題があれば労使間で改善策を検討しています。そしてその内容は、適切な人員配置の検討に生かされています。

また、三六協定を順守するため、毎月2回全部門にその日時点の時間外労働実績を配信しています。さらに、三六協定を上回る時間外労働が見込まれる部門の所属長へアラートを発信し、時間外労働に対する意識の啓発を行っています。その結果、2015年度の時間外労働時間は前年度に比べ6.1%削減されており、年々減少傾向にあります。

また、EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 行動規範への準拠を目指すナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) は、「週の総労働時間が60時間または法で定められた制限時間（いずれか厳格な方）を超過しない」との要求事項に対応するため、独自のアラートシステムを運用しています。週の半ばに労働時間の集計を行い、基準の超過が懸念される社員の上司に連絡して週後半の労働時間管理を促すことにより、基準の順守徹底に取り組んでいます。

国が定める「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においても、2020年までに週の総労働時間が60時間を超える雇用者の割合を社会全体で5.0%にする目標を設定しています。当社では、2016年度からは国内Nisshaグループ全社で週単位での労働時間管理に取り組みます。

## 育児・介護支援

さまざまなライフステージにおいて、柔軟な働き方ができるよう制度の充実を進めています。主な支援制度は以下の通りです。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、諸施策を実行することにより、法定以上の支援制度が多くなっています。

### 主な育児支援制度

制度	国内Nisshaグループ	法定
妊娠中の短時間勤務制度	妊娠期間中（産前休暇まで） 1日につき3時間まで時間短縮可能	—
育児休業制度	2歳まで	原則、満1歳まで（一定の要件を満たす場合は1歳6カ月まで）
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に4日間 （特別休暇）	—
育児短時間勤務制度*	小学校卒業まで 1日につき3時間まで時間短縮可能	3歳まで 努力義務：小学校の始期
子の看護休暇制度	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 有給	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
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	—

### 主な介護支援制度

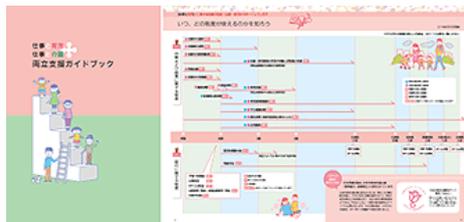
制度	国内Nisshaグループ	法定
介護休業制度	通算240日（稼働日）	通算93日
介護短時間勤務制度*	通算480日（稼働日） 1日につき3時間まで時間短縮可能	通算93日
介護休暇制度	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可

\*短時間勤務制度は所定時間から3時間の時間短縮をすることが可能です。例えば、通常8時間勤務の社員は3時間短縮して、1日の労働時間を5時間にすることができます。

また、有給休暇の失効分を最大30日間積み立てられる「積立休暇制度」も取り入れており、本人病気や家族の病気のほか、育児や介護、子どもの学校行事や休校・休園日などに利用できるようになっています。

## 両立支援ガイドブック配布

ワーク・ライフ・バランスの実現を支援するため、育児・介護の社内外の制度や情報をまとめた「両立支援ガイドブック」を作成し、2014年10月に全社員に配布しました。さらに、2015年4月からはイントラネットにも掲載し、社内外の支援制度や情報を提供しているほか、2016年4月からは福利厚生サービスのお役立ち情報も掲載しています。さまざまな取り組みが功を奏し、育児・介護制度の利用者は年々増加しています。



## くるみん認証

日本写真印刷は2013年には、2009年に引き続き2期連続でくるみんの認証を受けました。2015年にはニッサビジネスサービス（NBS）、2016年にはナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）も認証を受けています。

※くるみんマークは、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が利用できるマークです。企業が中期の行動計画を策定・実施し、都道府県の労働局へ申請し認定されるものです。

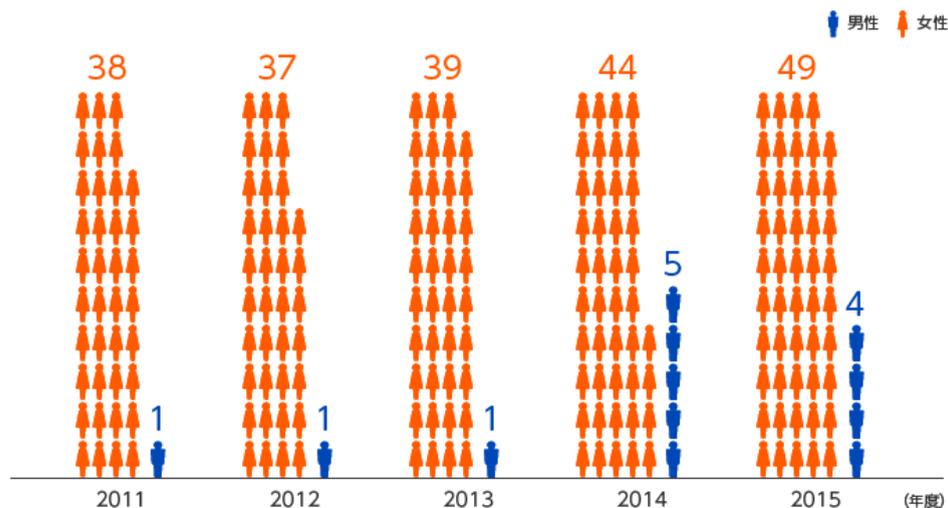


くるみんマーク

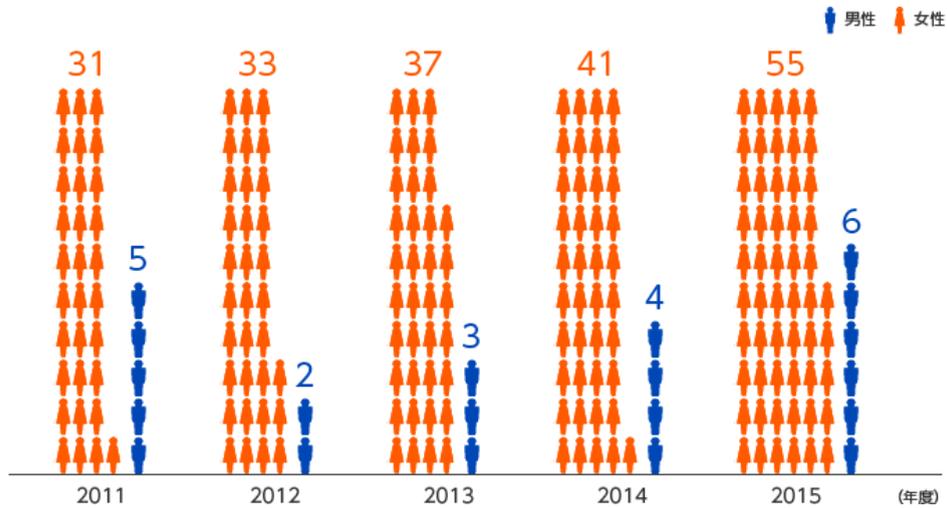
## 主な休暇・休業取得状況（国内Nisshaグループ）

育児休業・育児時短勤務・子の看護休暇の取得状況は、次のグラフの通りです。いずれも増加傾向にあり、男性の取得も継続しています。

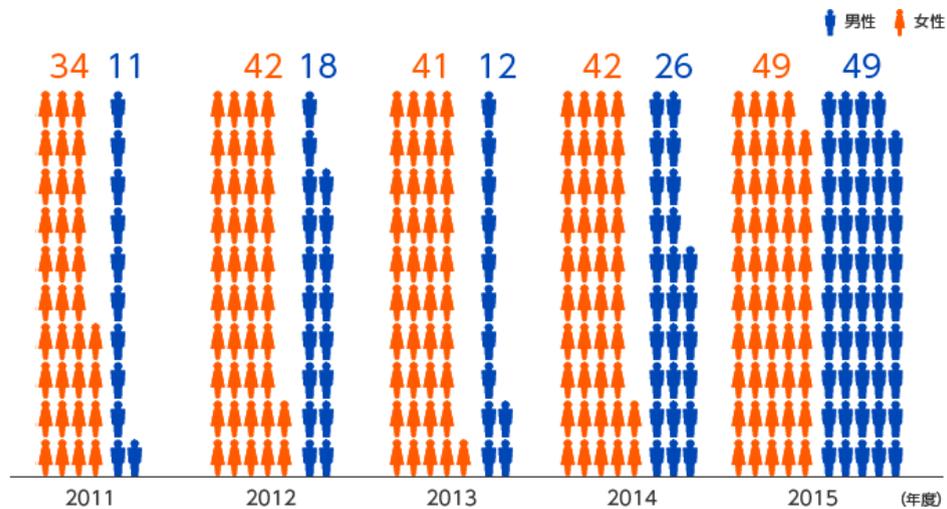
育児休業制度利用者数



## 育児時短勤務制度利用者数



## 子の看護休暇制度利用者数



育児休業終了後の復職率： 男性100%、女性100%

※復職率=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

育児休業終了後の定着率（1年間）： 男性100%、女性100%

※定着率=前年度の育児休業からの復職者のうち当年度3月末時点で在席している社員数÷前年度の育児休業からの復職者数

## 介護休業・介護時短勤務・介護休暇の取得状況

介護休業・介護時短勤務・介護休暇の取得状況は次の表の通りです。高齢化が進む社会における多様な働き方を支援するため、社内外の介護支援制度などの情報をまとめた「両立支援ガイドブック」の配布やイントラネットの活用を通して、制度の周知に取り組んでいます。

制度	性別	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
介護休業	男性	1	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
介護時短勤務	男性	0	0	0	0	1
	女性	0	1	0	0	0
介護休暇	男性	0	0	4	1	4
	女性	2	2	2	2	4

## 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、健康状態に応じた就業上の配慮を行うことで復職後の再発予防と円滑な職場復帰を目的として、休職者の「復職支援実施細則」を定めています。また、働き方の面から復職をサポートする仕組みとして、復職後には定期的に産業医との面談を実施し、就業上配慮が必要な事項について確認するとともに、復職後6ヶ月間は、1日最大2時間の短時間勤務ができる制度を導入しています。

## 在宅勤務制度

2014年度より、社員の仕事と生活の調和を図るとともに仕事の成果を上げることを目的に、在宅勤務制度を導入しました。小学校卒業までの子と同居している社員および介護中の社員を対象に、週に2日間、もしくは1日の一部時間帯に自宅で業務を行うことが可能となりました。2015年度は6人の社員がこの制度を利用しました（妊娠中1人、育児4人、介護1人）。

## 治療通院休暇制度

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ことを目的に、治療通院休暇制度を2015年度より導入しています。特定の疾患に罹患している社員が対象となり、1年間に10日間の治療通院休暇を取得することが可能です。2015年度の取得者数は1人でしたが、2016年4月から1人増え2人の社員が利用しています。

## 社内公募制度

Nissha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、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、2011年度に「社内公募制度」を導入しました。この制度は、まず、特定の業務に必要な人材を会社が公募、次に、その要件を満たした社員が自らの意志で応募し、そして、選考に合格した社員が該当部署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、それぞれが新たな部門で活躍しています。

### 社内公募の実施状況

年度	2011		2012		2013		2014		2015	
公募件数	21		7		33		27		8	
合格者数（異動者数）	男性	女性								
	3	2	6	4	3	2	3	3	1	0

\*2014年度までは年に2回、2015年度からは年に1回の実施

## 表彰制度

Nisshaグループは、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、その要件に該当した社員が周囲に影響を与えることで、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。2012年度には表彰制度の内容を刷新しました。

2012年度から2015年度までに、最高権威の賞である社長賞の受賞者は416人、売上の拡大に貢献した社員に与えられるトップライン賞は169人、価値観・行動指針を体現している社員を職場のヒーローとしてたたえるNissha People賞は440人にのぼります。その中には海外拠点の社員も含まれており、Nisshaグループ全体でグローバルに制度を運用しています。

また、技術発表会を2年に一度開催しています。可能性を秘めた優れた技術を発掘し評価することにより、技術者の開発意欲の向上につなげています。

## 社員の安全と健康

### 労働安全衛生方針と安全衛生目標

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経営の最優先事項と位置づけ、「労働安全衛生方針」を制定しています。イントラネットや社内掲示によって全社員に周知し、この方針にそって活動を進めています。そして、取り組み成果をレビューし、Nissha安全衛生目標に反映させ、さらなる取り組みに生かしています。

#### 労働安全衛生方針

NISSHAは、事業を継続・発展させるうえで、事業活動に関わるすべての人々の安全と健康の確保を経営の最優先事項と位置づけ、以下の活動を実践します。

1. 全員参加による安全で快適な職場環境と心身の健康づくりを推進する。
2. 関係法令、当社が同意した地域社会・公的機関・お客さまなどの要求事項を順守し、社会との共生に努める。
3. マネジメントシステムを運用し、継続的な労働安全衛生水準の向上に努める。

この方針を、Nisshaグループで働くすべての人々に周知するとともに、広く社会にも公表します。

2014年11月6日

日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

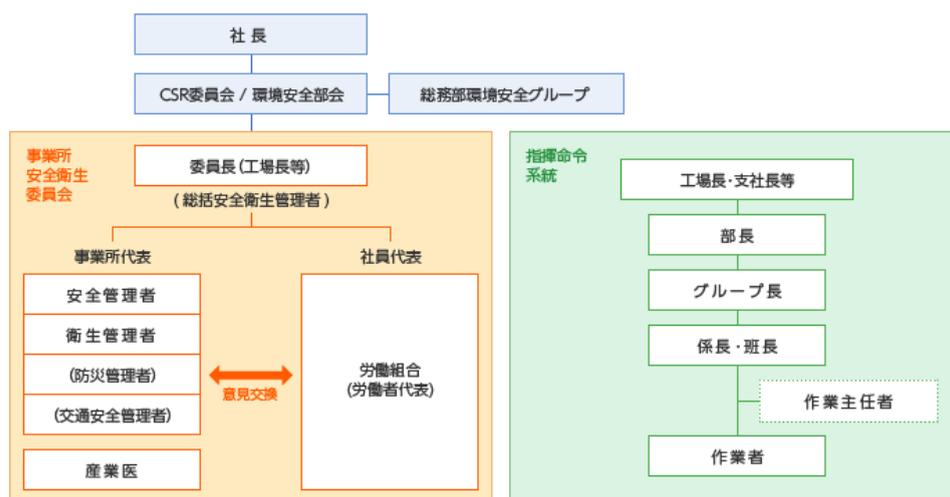
### 安全衛生マネジメントシステムと安全衛生委員会

Nisshaグループの安全衛生活動を統括するCSR委員会安全衛生部会は、安全衛生マネジメントマニュアルに沿って実施する安全衛生活動の目標進捗や、労働災害件数などの安全衛生パフォーマンス、内部監査とその是正対応などの報告を行います。また、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するとともに、各事業所が運営する安全衛生委員会を統括し、Nisshaグループ全体の取り組みの標準化とレベルアップを図っています。

各事業所の安全衛生委員会は、安全管理者や衛生管理者などの事業所委員と、労働組合や各職場から選出された社員代表委員で形成し、労働災害およびその是正状況の報告や、安全で快適な職場の実現に向けた意見交換、改善提案を行っています。

なお、安全衛生部会は2016年度より環境部会と統合し「環境安全部会」に再編成されました。コーポレートガバナンスの一角を担い、共通の管理手法でレベルの向上を図るため、マネジメントシステムの統合を推進します。

## 安全衛生管理体制図



## 職場のリスク低減－リスクアセスメント

職場で取り扱う生産設備や化学物質が作業者に及ぼす危険性・有害性についてのリスクを点数評価し、高いものから優先的に対策を講ずるリスクアセスメントの取り組みを継続的に展開しています。リスクアセスメントの結果に基づき、残存するリスクを把握してマネジメントに反映させています。また、2016年6月から施行される化学物質リスクアセスメント義務化に先行して、化学物質へのばく露のリスク評価の社内基準を整理し、対象拠点に展開しました。

## 安全パトロール

安全衛生委員を中心に職場の安全巡視を行っています。毎月の定例安全パトロールのほか、7月の全国安全週間には事業所委員長による特別安全パトロールを実施し、職場の安全意識の向上を図っています。2015年度は職場の安全衛生推進員に安全パトロール研修を行い、一定の安全知見を習得した社員が有資格者として登録され、パトロールに参画しました。これまでにない新たな視点から問題点を抽出し、安全で快適な職場の形成に努めています。

## 労働災害の発生状況

2015年度は、カッターなどによる切創事故によって労働災害件数は増加しましたが、多くが不休災害でした。一方で、休業4日以上の災害は減少したため、労働災害度数率、強度率ともに減少しました。

### 労働災害の発生状況 (国内Nisshaグループ)

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
労働災害件数	23	21	16	17	26
労働災害度数率*1	0.16	1.15	0.00	0.77	0.66
労働災害強度率*2	0.03	0.06	0.00	0.04	0.02
労働損失日数	248	434	16	284	139

\*1 労働災害度数率・100万のべ実労働時間当たりの労働災害（休業4日以上）による死傷者数で、災害発生の頻度を表す（厚生労働省/労働災害統計による）

\*2 労働災害強度率・1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す  
いずれも厚生労働省/労働災害統計による

## 労働災害発件数（国内Nisshaグループおよび海外主要生産拠点の地域別・男女別）

	合計	男性	女性
日本	26	21	5
北米	8	3	5
南米	2	2	0
欧州	1	1	0
アジア	4	3	1
合計	41	30	11

\* 海外拠点は休業を要する労働災害を対象にしています

## 安全衛生教育・研修

安全衛生教育管理規程に基づき、業務に必要な各種教育・研修を実施しています。2015年度は職場の安全衛生推進員の育成強化を目的とした推進員研修や、化学物質の取り扱いおよびリスク評価手順の研修、その他社内の上級救命講習の資格取得者を講師としたAED操作や胸骨圧迫などの心肺蘇生法の講習を実施しました。



## 生活習慣病予防対策

生活習慣病の発症を防ぐため、メタボリックシンドローム対策として「運動」「食事」「禁煙」に関する取り組みを継続しています。2015年度は「健康的な食生活」を主なテーマとして、産業医による衛生講習会と独自の健康イベント「推定血管年齢測定会」を実施しました。産業医講習会では、「若さを保つ食事の工夫」と題し、食物の働きや減塩の工夫、食事の量などについて学びました。また、「推定血管年齢測定会」では測定結果説明をするとともに、オリジナルのリーフレットを活用して、食事を始めとする生活習慣改善のアドバイスをを行いました。これにより、生活習慣を振り返り、動脈硬化予防の知識を深める機会の提供ができました。また、禁煙イベントとして、スモーカーライザーによる呼気中一酸化炭素濃度測定会を実施し、禁煙の推進も継続しています。



推定血管年齢測定会の様子

さらにハイリスクアプローチとして、健康診断の結果で「精密検査・再検査を要する社員」には医療機関の受診勧奨を、「特定保健指導対象者」には委託医療機関の支援のもと特定保健指導を実施し、社員の健康維持に取り組んでいます。

## メンタルヘルス支援

メンタルヘルス支援として、2009年度より臨床心理士によるメンタルヘルス教育を行っており、2015年12月施行のストレスチェック制度に先駆けて、2012年度からは「こころの健康診断：職業性ストレス・コーピング調査」を導入しています。調査結果はストレスへの気づきと対処など、個人のセルフケアに活用しています。職場環境においては、2014年度に職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育を実施しました。2015年度にはパイロット職場を募り、ボトムアップ形式で行う働きやすい職場づくりを目指した「職場環境改善：職場ドック」に取り組みました。「職場ドック」では、各職場の良いところと改善点・改善の理由を洗い出し、メンバーの意見を基にして実施内容を検討し、それぞれのテーマに取り組みました。働きやすい職場



社内報「働きやすい職場」ページ

づくりの着眼点は、社内報にも掲載して浸透を図っています。今後は、この取り組みをグループ企業に水平展開していく予定です。

個人への支援としては、社外相談窓口「WEBカウンセリング」も設けており、専門カウンセラーによるメンタルヘルス・カウンセリングを気軽に受けることが可能です。仕事が忙しく予定が立てられない人でもいつでもアクセスでき、プライバシーも守られることから、毎年数件の利用があります。

また、長時間労働の社員に対しては、保健スタッフおよび産業医が面談を実施しています。社員の健康状態を把握するとともに、必要な事後指導について所属長や人事部門とも連携し、対策を進めています。

さらに、メンタルヘルスの面で配慮を必要とする社員に対しては、「休職規程」にのっとり、病状の回復に充てる期間の提供と、復職時の就業上の配慮を行うことで、再発防止と円滑な職場復帰を援助しています。今後も、職場・人事部門・保健スタッフが連携を取りながら、働きやすい職場づくりを推進していきます。



メンタルヘルスクエア対応体系図

## 環境

環境方針に「事業の発展と持続可能な社会の実現を目指す」ことを掲げ、環境リスクの低減と汚染の防止、機会の創出に努めています。



## 環境方針と環境管理体制

CSR委員会環境部会と安全衛生部会は、2016年4月より「環境安全部会」として新たなスタートを切りました。環境と安全衛生のマネジメントシステムを統合し、より事業に見合ったレベルの高いマネジメントを実践することが目的です。

同部会はコーポレートガバナンスの一角を担い、中長期的な企業価値向上のための「マテリアリティ」に基づく戦略的CSR活動に取り組んでいます。一方で、企業の基盤を強固にする基本的CSRテーマとして、電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) などのグローバル基準の順守体制構築・維持を展開し、Nisshaグループの環境および安全衛生のリスク管理を推進しています。

また、ISO14001を基盤としたEMS（環境マネジメントシステム）をすべての国内Nisshaグループ拠点に構築しています。経営層の統括指揮のもと、コーポレート管理部門の総務部長が担当するEMS管理責任者と、各部門・工場ごとに選任される環境安全委員による環境安全部会を構成、総務部環境安全グループが事務局として運営を担っています。内部環境監査、マネジメントレビューの開催によりEMSの継続的改善に努め、EMSの有効性評価・改善のため、ISO14001の認証審査を受審しています。

当社は環境方針に、事業の発展と持続可能な社会の実現を目指すことを掲げています。環境方針は、イントラネットを通して広く社内に周知するとともにNisshaグループ各拠点に掲示し、社員一人ひとりへの浸透・啓発を図っています。そして、当社グループの環境中期目標である環境目的達成に向け、工場や組織ごとに環境目標を定めて活動計画を作成し取り組んでいます。環境目標は、日々の業務と直結した実効的な取り組みにするため、品質目標やKPIとも連動しています。

当社グループの海外事業所は、個別にISO14001認証を取得しています。EICC行動規範などのグローバル基準への順守体制構築・維持に向けた取り組みも進めており、環境と安全衛生の統合マネジメントシステムを、今後海外にも展開することを計画しています。

### 環境方針

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、事業の発展と持続可能な社会の実現を目指す。

#### 1. 汚染の予防

適用される法令や地域との協定を守り、製品の開発や設計、材料、生産、販売、設備など企業活動のすべての面から、環境汚染の予防に努める。

#### 2. 製品の安全

お客さまとの約束を守り、安全で環境に配慮した製品を提供する。

#### 3. 地球温暖化防止

資源やエネルギーの効率的な使用により、地球温暖化防止に貢献する。

#### 4. 継続的改善

環境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見直しを行うことにより、継続的な改善を図る。

#### 5. 社会との共生

環境の取り組みを通じて、お客さま、株主、サプライヤー、社員および地域社会との開かれた対話を推進する。

2012年4月1日

日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

## EMS（環境マネジメントシステム）の継続的改善

### ISO14001認証取得・非認証取得サイトでのマネジメント

当社は、主要生産拠点だけでなく、環境負荷の少ない小規模生産拠点や営業拠点を含めた全ての拠点をEMSの範囲とし、それぞれの重点管理項目に焦点を当てた実効性をともなうEMSを運用しています。ISO14001認証取得サイトとISO14001非認証サイトに分け、EMSの適用範囲内で差をつけることで、それぞれのサイトの実態に見合ったメリハリのあるマネジメントを目指しています。

特に、主要生産拠点でもあるISO14001認証取得サイトでは、工場稼働停止リスクを想定して環境ハザードに基づく独自の環境リスクアセスメントを継続運用しています。2015年度には、新たにナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）京都工場、産業資材事業部・デバイス事業部の設計・開発部門がISO14001認証を取得しました。また、2016年度には、エフアイエス（FIS）がNisshaグループのEMSに移行し、ISO14001の認証審査を受審します。また、2015年度には、環境と安全衛生を統合した内部監査を実施し、よりリレーンな監査体制を構築しました。2016年度も継続して環境安全衛生内部監査を実施します。

さらに、環境リスクアセスメントによるネガティブリスクの管理とともに、業務目標や品質目標と同期した環境パフォーマンス改善などもポジティブリスクとして管理を行っており、これらを活動の二本柱にしています。

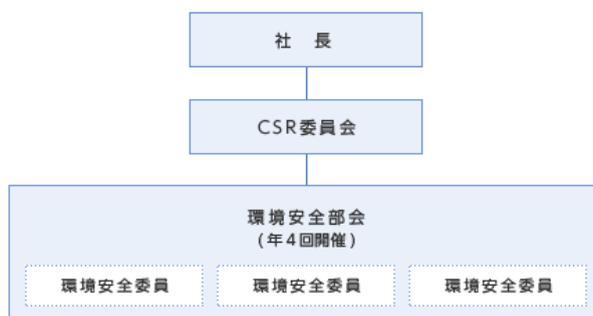
### グローバル基準への対応

近年、電子業界の行動規範であるEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）や、これをベースとしたお客さま独自の行動規範の順守など、グローバル市場からの要請が強まっています。2015年度は、下記の3つの適用範囲でISO14001を基盤としたグローバル対応を進めました。

1. お客さま・EICC行動規範順守サイト
2. ISO14001認証取得サイト
3. 法順守点検サイト（ISO14001非認証範囲のサイト）

2016年度は環境マネジメントシステムと安全衛生マネジメントシステムの統合を推進し、お客さまやEICC行動規範を盛り込んだ環境安全衛生マネジメントシステムとして、当社グループ内への展開を進めていきます。

### Nissha環境管理体制



## エネルギー管理・環境連絡体制



## 環境目標と活動実績

2015年4月に制定したNisshaグループ環境目的は、2015年度から2017年度までの3年間の国内Nisshaグループの環境中期目標です。2015年度は、その初年度にあたります。各工場や取り組み部門がそれぞれの環境目標を達成することにより、国内Nisshaグループ全体の環境目的の達成を目指しました。

ISO14001認証取得サイトは、環境リスクマネジメントとリスク低減対策に取り組み、すべての対象サイトにおいてリスクを一段階下げることができました。また、緊急事態訓練を重点的に実施し、事故を未然防止できる体制を確立しました。ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）姫路工場は、夜間に薬液漏洩訓練を実施。NPT加賀工場は、雨水の管理システムを強化しました。その結果、前年度に引き続き環境事故0件を維持し、環境目的を達成しました。

地球温暖化防止のCO<sub>2</sub>排出量原単位管理の取り組みにおいては、国内Nisshaグループ主要サイト全体で、2014年度実績を1.00とした場合の2015年度は0.92となり、0.99以下とする目標を達成しました。工場ごとの実績では、NPT加賀工場とナイテック工業（NII）甲賀工場で目標を達成、NPT姫路工場とナイテック印刷（NPC）八千代工場では、目標の達成には至りませんでした。NPT加賀工場では、生産量の増加や効率改善の取り組み、さらには小集団活動による改善活動などが、大幅な改善につながりました。CSR委員会環境安全部会では、この原単位管理をマテリアリティ（重要課題）に選定し、2016年度も改善活動を継続します。

廃棄物削減の取り組みでは、国内Nisshaグループ主要サイト全体の2014年度の廃棄物発生率を1.00とした場合の2015年度は0.86となり、前年度比1%以上削減との目標を達成しました。工場ごとにみると、NPT加賀工場は前年度を1.00として、2015年度は0.68となり、生産量の増加と改善活動により大幅に目標を達成しました。NPT姫路工場は、0.96となり、生産量が減少していながらも、小集団活動による改善と歩留まり向上により、目標を達成しました。NII甲賀工場は、生産量は大幅に増加しましたが、小ロット化や高品質製品への対応のため目標は未達成となりました。NPC八千代工場の生産量は減少しましたが、目標を達成しています。NPC京都工場は、小集団活動による改善活動を行いました。ゼロエミッションについては、NPT加賀工場で埋め立て廃棄物の排水汚泥削減取り組みにより、再生資源化率が前年度88.1%に対して、2015年度は91.8%まで改善しました。

有害化学物質削減では、NPT加賀工場で排水処理方法の見直しによる投入薬剤の使用率削減に取り組み、目標を達成しました。NII甲賀工場は、トルエン・キシレンなどの有機溶剤の使用率削減に取り組みましたが、生産量の減少や小ロット化などが影響し、目標は未達成でした。一方、廃溶剤の有価物化に継続して取り組み、再資源化とコスト削減に貢献しています。

2015年度からの新たな取り組みとして、環境配慮設計を環境目的に追加しました。これは、製品や生産工程の設計段階に、環境配慮や環境負荷低減の視点を取り込むというものです。まず、デバイス事業部の無線センサーネットワークやタッチパネルの狭額縁化の工程で取り組み始めました。また、NPT加賀工場では環境負荷の少ない洗浄薬剤への変更、NPT京都工場では生産工程の改善による輸送時の環境負荷低減などに取り組んでいます。

### Nissha環境目的

#### 1. 汚染の予防

**目標：環境事故 0件（環境事故は、工場外にまで影響を及ぼすものを指す）**

**2017年度末までに、環境リスクの「可能性」を下げる（リスクレベルを一段階下げる）**

認証取得範囲のサイトは、ハザード評価リストでH2以上と評価された環境リスク（注1）に対してリスク低減対策を行う（リスクレベルを一段階下げる取り組みを行う）

※対策実施後、ハザード評価で重大性が変化しない場合もある

※H2以上は、ハザード評価リストでリストアップした工場外にまで環境影響が及ぶハザードを指す

※H2は従来の維持管理項目にあたる。定められた手順により対応に努めること

（注1）環境ハザードのリスクレベルを「重大性」と「発生の可能性」からマトリクスで9段階に評価した値（リスクレベルの高い順に、VH、H1、H2、H3、H4、L1、L2、L3、VL）

#### 2. 地球温暖化防止

**目標：2017年度末までにCO<sub>2</sub>排出率（原単位）を3%以上削減する**

**基準：2014年度実績平均値**

**省エネ法「特定事業者」に該当する会社は、中長期計画に記載した対策項目を実施する**

認証取得範囲のサイトは、業務改善（効率改善）、品質改善により、生産量などをベースにした原単位で、CO<sub>2</sub>排出率を毎年 前年度比 1%以上削減する

※各組織はKPI、品質目標を環境目標に設定してもよい

※省エネ法「特定事業者」に該当する会社は、省エネ法で報告した原単位を基準とする

※取り組みによる増減把握には、排出係数としてデフォルト値（0.555kg-CO<sub>2</sub>/kwh）を使用する

### 3. 廃棄物の削減

**目標：2017年度までの廃棄物発生率（原単位）を、全社で3%以上削減する**

**基準：2014年度実績平均値**

#### (1) 廃棄物の発生率抑制

認証取得範囲のサイトは、業務改善（効率改善）、品質改善により、生産量などをベースにした原単位で、廃棄物発生率を毎年 前年度比 1%以上削減する

※各組織はKPI、品質目標（不適合品率や直行率など）を環境目標に設定してもよい

※ CO<sub>2</sub>排出率原単位と同じ指標でなくてもよい（生産mでなく生産件数でもよい）

#### (2) ゼロエミッションの推進

達成している事業場は、維持管理とする。未達成の事業場は、ゼロエミッション達成に取り組む。

#### (3) 廃棄物処理コストリダクションの推進

二社購買・三社購買の推進および有価物化の取り組みによりコストリダクションを実践する。

### 4. 有害化学物質の削減

**目標：認証取得範囲のサイトでの有害化学物質の使用率低減**

{（使用量又は購入量）／（生産量、処理量または件数）} の低減に取り組む

（目標値は認証取得範囲のサイトで設定する）

### 5. 設計段階での環境視点

**目標：製品設計段階に省エネ・省資源・耐久性・リサイクルなどの視点を取り込む**

**生産工程設計段階で環境に配慮し、生産における環境負荷を低減する**

## 2015年度の実績と評価

### 1. 汚染の防止

実績
2015年度、Nisshaグループで環境事故の発生はありませんでした。
評価：○

2015年度は、認証取得サイトのNII甲賀工場・津工場、NPT姫路・加賀・京都工場、NPC八千代工場、ニッシャビジネスサービス（NBS）の各社がハザード評価リストを作成し環境リスクの低減対策に取り組みました。上記のサイトでは、主に製品の漏洩訓練が実施されました。なかでもNPT姫路工場では、夜間の緊急事態訓練が行われ、汚染予防の取り組みが進みました。また、NPT加賀工場では雨水管理が強化され、さらに緊急事態対応策として、監視システムから携帯電話への緊急通報システムがあらたに構築されました。

### 2. 地球温暖化防止

実績
2014年度の国内Nisshaグループ主要サイト全体のCO <sub>2</sub> 排出率（原単位）実績を1.00とした場合、2015年度は、0.92となり目標を達成しました。
評価：○

2014年度の実績を1.00とした場合、NPT加賀工場の2015年度実績は0.64となり大幅に改善されました。生産量の増加に加え、小集団活動の取り組みによる効率改善が、原単位削減目標の達成につながりました。NII甲賀工場も0.86となり原単位削減目標を達成。NPT姫路工場は1.15、NPC八千代工場は1.02となり、目標の達成には至りませんでした。

課題：近年、安定した原単位管理が難しくなっています。各工場で省エネの取り組みを推進していますが、原単位が生産量に影響されることが多く見受けられます。適切な原単位管理を続けていくために、CSR委員会環境安全部会での取り組みを通して、原単位管理の再構築を進めていきます。

### 3. 廃棄物の削減

#### (1) 廃棄物の発生率抑制

実績
2014年度の国内Nisshaグループ主要サイトの廃棄物発生率を1.00とした場合、2015年度の廃棄物発生率は、0.86となり、目標を達成しました。
評価：○

2014年度の実績を1.00とした場合、NPT加賀工場は0.68となりました。生産量の増加と改善活動が目標の達成につながりました。NPT姫路工場（廃棄物発生率0.96）は、生産量は大幅に減少したものの、小集団活動の改善活動により歩留まりが向上したため、目標を達成しています。  
NII甲賀工場は生産量が大幅に増加しましたが、小ロット化や高品質の製品対応が影響し、原単位目標が未達成でした。NPC八千代工場は生産量が減少しましたが、目標を達成しています。NPC京都工場では、小集団活動による改善活動に取り組んだものの、目標達成には至りませんでした。

#### (2) ゼロエミッションの推進

実績
NPT加賀工場では汚泥が埋立処分となっており、排水処理の汚泥削減の取り組みを継続しています。再生再資源化率は91.8%となり、ゼロエミッション（再生再資源化率99.5%以上）は未達成でした。
評価：X

#### (3) 廃棄物処理コストリダクションの推進

実績
NII甲賀工場、NPT京都工場で有価物化の取り組みに力を入れています。
評価：○ NBSは、有価物の選別・売却などにより、国内Nisshaグループの廃棄物の有価物化に貢献しています。

### 4. 有害化学物質の削減

実績
NPT加賀工場では排水処理方法を改善しました。NPT姫路工場・加賀工場では、生産工程で使用する薬品の削減に取り組んでいます。特に、小集団活動の改善活動で使用薬剤の削減に注力しています。NII甲賀工場では、生産の多品種化が影響し、トルエン・キシレンの使用率目標が未達成となりました。
評価：△

課題：使用率について、多品種や特殊工程の印刷での使用率の設定条件が課題となっています。

## 5. 設計段階での環境視点

実績
デバイス事業部での無線ネットワークの取り組みやタッチパネルの狭額縁化で、環境配慮の視点が取り入れられました。また、NPT京都工場では、輸送削減のための生産工程の見直しを行い、環境負荷低減に貢献しています。
評価：○

課題：環境配慮設計の評価システムを、環境マネジメントシステムへ落とし込んでいく仕組みが課題となっています。

## 事業活動による環境影響

事業活動での環境負荷を把握するために、原材料やエネルギーの利用（Input）、排気・排水・廃棄物などの排出（Output）を調査しています。Nisshaグループの2015年度の実績を下表にまとめました。

### Nisshaグループ主要生産拠点の投入量と排出量

2015年度は、事業活動の変化や生産量の減少により、投入量と環境負荷について変化がありました。事業別にみると、産業資材事業の主力生産拠点であるナイテック工業（NII）甲賀工場で、生産量の増加に伴いPET／アクリルフィルム投入量が約38%増加しました。また、多品種小ロット化や、グラビア印刷での特殊工程が必要となったため、溶剤は約35%、インキは約50%増加しました。しかし産業資材事業全体で見ると、NII津工場での材料投入の大幅な減少が影響し、PET／アクリルフィルムの投入量は約20%減少、溶剤は約7%、グラビアインキは約11%の増加となっています。

デバイス事業は、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）姫路工場での生産量減少により、事業全体の製品工程材料の投入量が約23%減少しました。情報コミュニケーション事業では、印刷の生産量減少に伴い、用紙投入量が約4%減少しました。2014年度新たにNisshaグループに加わったエフアイエス（FIS）の原材料投入量は、ほぼ横ばいで推移しました。排出量については、グループ全体のCO<sub>2</sub>排出量が、前年度比で約10%減少。排水量は前年度比で約11%減少しました。

海外生産子会社の主要材料投入量は、前年度比で約40%増加しました。日写昆山で前年度比約29%、Southern Nissha、Eimo Technologiesで前年度比約10%、また、広州日写で約2%増加したことに加え、PMX Technologiesが事業活動に加わったことが主な要因です。海外の生産サイトでは投入材料の90%以上を成形樹脂が占めています。

## INPUT

国内生産拠点		
産業資材	PET/アクリルフィルム	1,894t
	溶剤	1,479t
	グラビアインキ	1,418t
	その他	197t
	デバイス	製品工程材料
	その他	292t
情報コミュニケーション	用紙	20,837t
	インキ	264t
	その他	80t
FIS	プリント基板材	2t
	金属材料	2t
	樹脂材料	2t
	チェッカー半製品	25t
	<b>国内生産拠点合計</b>	<b>32,748t</b>
海外生産拠点		
	樹脂	3,636t
	金型および金型材料	81t
	タッチパネル	0t
	その他	264t
	<b>海外生産拠点合計</b>	<b>3,981t</b>
	<b>Nisshaグループ合計</b>	<b>36,728t</b>
国内・海外含む		
エネルギー	電力	161,684MWh
	ガス	6,695千m <sup>3</sup>
水	上水	682千m <sup>3</sup>
	井戸水	57千m <sup>3</sup>
	工業用水	1,604千m <sup>3</sup>

## OUTPUT

国内生産拠点		
再生資源 (有価物)	貴金属含有くず	5,995t
	金属くず	
	樹脂くず	
	紙くず	
再生資源 (産業廃棄物)	廃プラスチック	7,066t
	鉄くず・廃缶	
	廃溶剤・インキ・ウェス	
	廃酸・アルカリ	
	汚泥 他	
単純焼却・埋立廃棄物	事業系一般廃棄物	1,162t
	その他(産業廃棄物)	
	<b>国内生産拠点合計</b>	<b>14,223t</b>

海外生産拠点		
	廃棄物総量	226t
	<b>海外生産拠点合計</b>	<b>226t</b>

国内・海外含む		
排気	CO <sub>2</sub>	103,923t
	VOC(燃焼処理した量を含む)	1,496t
排水	樹脂	2,310千m <sup>3</sup>

## 省エネと地球温暖化対策

### NisshaグループのCO<sub>2</sub>排出状況

2015年度のCO<sub>2</sub>排出量は、Nissha国内グループで93,398t-CO<sub>2</sub>となり、前年度の106,087t-CO<sub>2</sub>に対して約12%減少しました。主な要因は、ナイトック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）と、ナイトック工業（NII）津工場の排出量減少です。

NPT全体では、前年度71,726t-CO<sub>2</sub>に対して2015年度は61,979t-CO<sub>2</sub>となり、約14%の減少となりました。生産量の変動が主な要因ですが、NPT加賀工場の小集団活動による歩留まり改善の効果もありました。一方、NPT京都工場をみると、量産本格化により前年度の2,464t-CO<sub>2</sub>が2015年度は2,945t-CO<sub>2</sub>となり、約20%増加しています。NII津工場は、産業資材事業の事業環境変化への対応により、前年度の6,566t-CO<sub>2</sub>が2015年度は888t-CO<sub>2</sub>の排出と大幅に減少しました。

一方、2015年度の海外生産拠点のCO<sub>2</sub>排出量は、10,525t-CO<sub>2</sub>となり、前年度の8,748t-CO<sub>2</sub>に対して約20%増加しました。海外生産拠点のCO<sub>2</sub>排出量の半分以上を占めるNissha USAの子会社Eimo Technologiesの排出量は5,085t-CO<sub>2</sub>となり、前年度に対して約9%増加、日写昆山では11%増加しました。そのほか、あらたにPMX TechnologiesがNisshaグループに加わったことも増加要因のひとつです。同社を除いた場合の海外生産拠点のCO<sub>2</sub>排出量は9,246t-CO<sub>2</sub>となり、前年度比約6%の増加です。一方、Southern Nisshaは前年度比約2%減少、広州日写は約10%減少しました。

なお、Nisshaグループが排出するエネルギー起源の温室効果ガスは、CO<sub>2</sub>以外には殆どなく、その影響は軽微です。

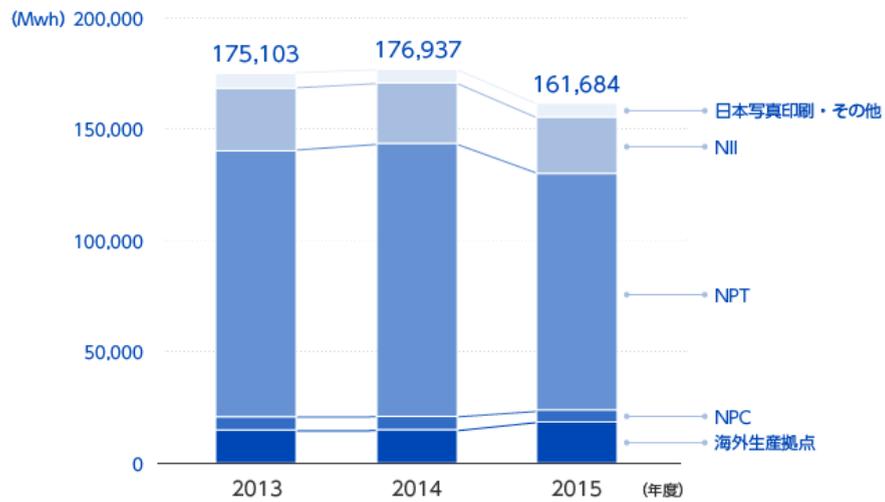
CO<sub>2</sub>排出量と原単位の推移



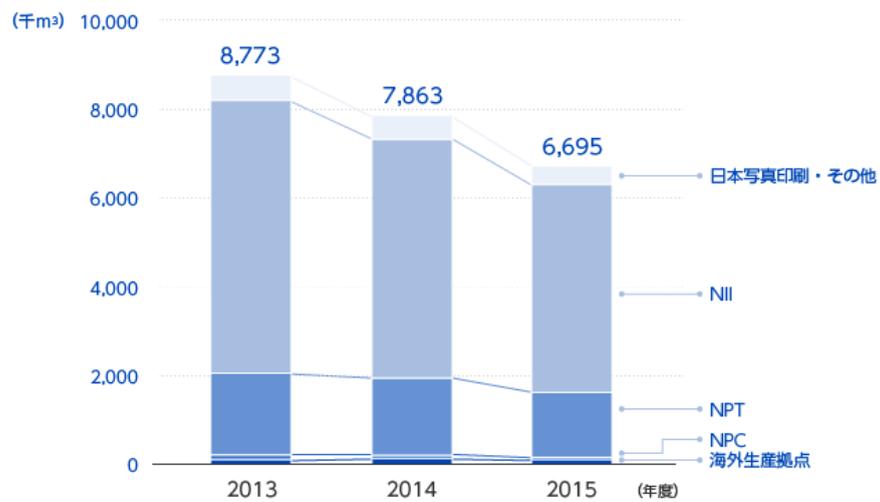
### エネルギー消費量と原単位の推移



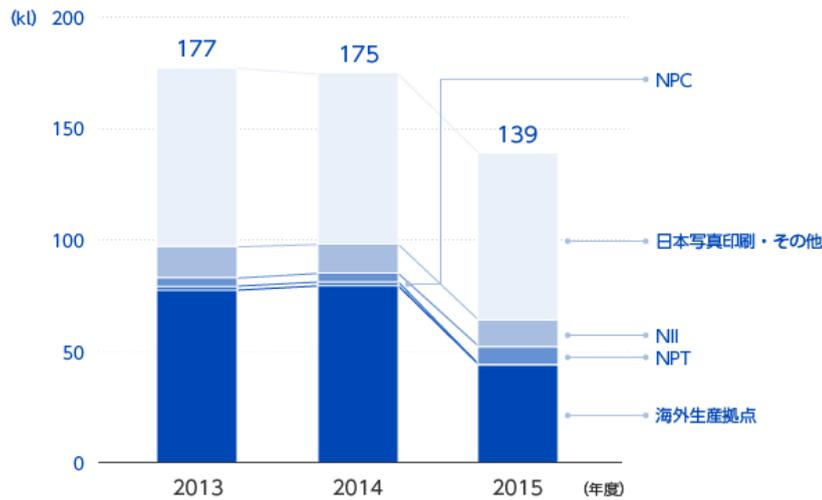
### 電力消費量の推移



### ガス消費量の推移



## ガソリン・軽油・重油・消費量の推移



## 原単位管理と課題

省エネ法の施行により、法人単位のエネルギー使用量の把握と管理が義務付けられています。同法の要求に加え、エネルギー使用の効率改善を目的とし、2013年度から生産量などによる法人ごとの原単位管理を始めました。Nisshaグループの生産拠点でもある関係会社の2014年度の原単位実績をそれぞれ1.00とした場合、2015年度は目標「0.99以下」に対して、下表の結果となりました。NPT加賀工場は、生産量の増加と小集団活動による効率改善で大幅に改善され、NII甲賀工場も生産量増加により原単位数値が改善しています。NPT姫路工場およびナイテック印刷（NPC）では、原単位目標が未達になりました。生産量変動に対応し、エネルギー使用効率の改善や固定部分の低減に努めましたが、原単位の改善にはつながりませんでした。

CSR委員会環境安全部会は、CO<sub>2</sub>排出量管理をマテリアリティ（重要課題）に設定しています。今後も各生産拠点と連携を取りながら継続的に原単位の改善に努めます。

拠点名	原単位（生産量などに基づく）			2015年度 評価
	2014年度 実績	2015年度 目標	2015年度 実績	
日本写真印刷（本社・東京・大阪ほか）	1.00	0.99以下	0.94	○
ナイテック工業（甲賀）	1.00	0.99以下	0.86	○
ナイテック・プレジション・アンドテク ノロジーズ（姫路）	1.00	0.99以下	1.15	×
ナイテック・プレジション・アンドテク ノロジーズ（加賀）	1.00	0.99以下	0.64	○
ナイテック印刷（八千代・京都）	1.00	0.99以下	1.02	×

## Scope（スコープ）3 についての取り組み

日本写真印刷は、NisshaグループにおけるScope 3排出量の調査を始めました。近年、CDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）をはじめとして、企業が間接的に排出するサプライチェーンでのGHG排出量であるScope 3（製造、輸送、出張、通勤等）を、対外的に公表する動きが強まっています。中長期の企業価値向上に向けて、環境安全部会では目標値を設定した取り組みを開始しており、2017年度の公表を目指します。

Scope 1, 2, 3: 温室効果ガス排出量の範囲を示す

Scope 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

Scope 2: 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

Scope 3: スコープ2を除くその他の間接排出

## 廃棄物の管理

### 国内Nisshaグループの取り組み

2015年度の国内Nisshaグループにおける廃棄物の総排出量は14,223tで、2014年度に比べ約16%減少しました。ナイテック工業（NII）津工場やナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）の、事業変化による排出量の減少が主な要因です。これに伴い、焼却・埋め立て廃棄物の排出量は1,192tとなり、前年度に比べて約43%減少しました。

再生・再資源化率は91.8%で、前年度より3.7%改善しましたが、ゼロエミッション（再生・再資源化率99.5%以上）の目標は、依然として未達の状態が続いています。NPT加賀工場で排出される汚泥をリサイクルできないことがその要因ですが、一方で、同工場では排水処理方法の改善による汚泥の排出量削減に取り組みました。その結果、2014年度下期には71.5%だった再生・再資源化率を、2015年度下期には77%にまで改善しました。2016年度も同様の削減取り組みを継続しており、国内Nisshaグループの再生・再資源化率改善に貢献する見込みです。

#### 廃棄物再資源化の推移（国内Nisshaグループ）



### 海外生産拠点の取り組み

Nisshaグループのアジアの生産拠点は、広州日写精密塑料有限公司、日写(昆山)精密模具有限公司、Southern Nissha Sdn. Bhd.の3拠点です。このうち、Southern Nisshaの廃棄物排出量は、アジア拠点全体の約90%以上を占めています。これら3拠点における2015年度の廃棄物排出量は226tで、2014年度に比べて12%減少しました。Southern Nisshaは前年度比2.7%、広州日写は52%減少した一方、日写昆山は8.5%増加しています。

再生・再資源化率は、Southern Nisshaが目標値90%以上に対して99%、日写昆山は目標値86.3%以上に対して、89%、広州日写は目標値71%以上に対して72%となり、前年度に引き続き、アジア圏のすべての生産拠点で目標を達成しました。

## アジアの生産拠点廃棄物排出量（広州日写・日写昆山・Southern Nissha）

	2013年度	2014年度	2015年度
総量 (t)	194	256	226

## アジアの生産拠点再生再資源化率（2015年度）

	目標	実績	評価
広州日写	71%以上	72%	○
日写昆山	86.3%以上	89%	○
Southern Nissha	90%以上	99%	○

## 廃棄物および有価物のリスク管理

廃棄物には、主に次の3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流出

Nisshaグループでは、法令やお客さまからの要求事項に基づき作成した「Nissha廃棄物管理規程」に沿って、すべての拠点が同一基準で廃棄物の安全管理に取り組んでいます。また、各拠点はこの規程に従い「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おり、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。同規程には、廃棄物処理委託先の選定基準や、当社独自のチェックリストを使用した処理場の定期的な視察基準も定めて運用しています。

また、機密情報を含む廃棄物および有価物についても管理基準を定め、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）と連携した管理を推進しています。

## 汚染の予防と監視・化学物質の管理

### 汚染の予防

大気汚染物質・排水水質・騒音・臭気などの項目について、厳しい自主基準値を設定し、汚染予防のための監視・測定を定期的に行っています。

#### ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 姫路工場 水質測定

計量対象	水質汚濁法基準値	瀬戸法・保全協定値	自主基準値	単位	2013年度		2014年度		2015年度	
					分析値	評価	分析値	評価	分析値	評価
排水量	5,200	5,000	5,000	m <sup>3</sup>	5,143	△	5,017	△	4,613	○
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.5~8.0		6.7~7.6	○	6.9~7.5	○	7.0~7.5	○
BOD	120.0	10.0	9.0	mg/L	6.3	○	4.4	○	3.1	○
COD	120.0	10.0	9.0	mg/L	10.3	×	8.9	○	4.9	○
SS	150.0	5.0	4.5	mg/L	1.5	○	1.9	○	1.3	○
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	鉱油5 植物油30	1.0	0.9	mg/L	0.8	○	0.9	○	0.5	○
フェノール類含有量	5.0	0.1	0.1	mg/L	<0.005	○	<0.005	○	<0.005	○
銅含有量	3.00	0.50	0.40	mg/L	0.07	○	0.05	○	0.01	○
亜鉛含有量	2.00	1.50	1.20	mg/L	0.02	○	0.01	○	0.01	○
溶解性鉄含有量	10.00	0.15	0.08	mg/L	0.01	○	0.02	○	0.02	○
溶解性マンガ含有量	10.000	0.050	0.045	mg/L	0.030	○	0.040	○	0.040	○
クロム含有量	2.00	0.02	0.02	mg/L	<0.02	○	<0.02	○	<0.02	○
窒素含有量	60.0	10.0	9.0	mg/L	7.4	○	8.0	○	3.6	△
燐含有量	8.00	1.00	0.45	mg/L	0.24	○	0.25	○	0.02	○

※2013年度 CODの瞬間値が法定基準値を超過しましたが、行政への連絡対応と是正処置を実施しました。

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 加賀工場 水質測定

計量対象	法基準値 (県)	自主基準値	単位	2013年度				2014年度				2015年度			
				Fab3		Fab5		Fab3		Fab5		Fab3		Fab5	
pH	5.8~8.6	6.2~8.2		76	○	7.9	○	7.6	○	8.0	○	7.5	○	-	-
BOD	160以下	40以下	mg/L	66.0	△	72.0	△	22.8	○	29.6	○	32.0	○	-	-
COD	160以下	80以下	mg/L	71.0	○	84.0	△	24.6	○	33.8	○	39.0	○	-	-
SS	200以下	20以下	mg/L	11.0	○	8.0	○	4.3	○	10.0	○	4.4	○	-	-
N-ヘキサン	30.0	15以下	mg/L	0.6	○	1.7	○	1.0	○	1.4	○	0.5	○	-	-

ナイテック印刷 (NPC) 八千代工場 ばい煙測定

計量対象	法基準値	自主基準値	単位	2013年度				2014年度	2015年度
				3月19日	評価	9月3日	評価		
ダスト	0.100	0.003	g/m <sup>3</sup> N	0.001未満	○	0.002未満	○	ばい煙発生施設廃止のため測定対象外	
窒素酸化物	150.0	71.3	g/m <sup>3</sup> N	53.0	○	59.0	○		

※八千代工場では、2014年度に従来のガス吸収式冷温水発生装置を電気チラー式冷凍機に変更したため、ばい煙発生施設を廃止しました。

## 化学物質の管理

2015年度のPRTR法届出対象物質は9種類でした。

ナイテック工業 (NII) 甲賀工場

単位: kg

PRTR番号	物質名	2013年度			2014年度			2015年度		
		大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象
53	エチルベンゼン	730	250	○	1,700	580	○	3,100	820	○
80	キシレン	9,300	4,100	○	17,000	5,500	○	25,000	6,500	○
88	六価クロム化合物	0.1	0.0	○	0.1	0.0	○	0.1	0.0	○
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	-	-	○	-	-	○	750	470	○
300	トルエン	97,000	73,100	○	140,000	7,800	○	200,000	120,000	○
392	ノルマルヘキサン	-	-	○	4,500	2,600	○	8,500	5,400	○

ナイテック工業（NII）津工場

単位：kg

PRTR番号	物質名	2013年度			2014年度			2015年度		
		大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象
53	エチルベンゼン	3,900	1,100	○	250	2,500	○	-	-	-
80	キシレン	3,600	1,000	○	210	2,100	○	-	-	-
88	六価クロム化合物	0.1	0.1	○	0.1	0.1	○	-	-	-
300	トルエン	71,000	20,000	○	980	9,900	○	-	-	-

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）姫路工場

単位：kg

PRTR番号	物質名	2013年度			2014年度			2015年度		
		大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象
71	塩化第二鉄	0.0	0	○	0.0	0	○	0.0	0	○
272	銅水溶性塩（錯塩を除く）	0.0	280,000.0	○	0.0	2,000.0	○	0.0	1,700.0	○

ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場

単位：kg

PRTR番号	物質名	2013年度			2014年度			2015年度		
		大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象	大気への排出量	産廃業者への移動量	届出対象
82	銀およびその水溶性化合物	-	-	-	-	-	-	-	-	-
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
272	銅水溶性塩（錯塩を除く）	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○	0.0	0.0	○
453	モリブデンおよびその化合物	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0	○

## 拠点別廃棄物排出状況

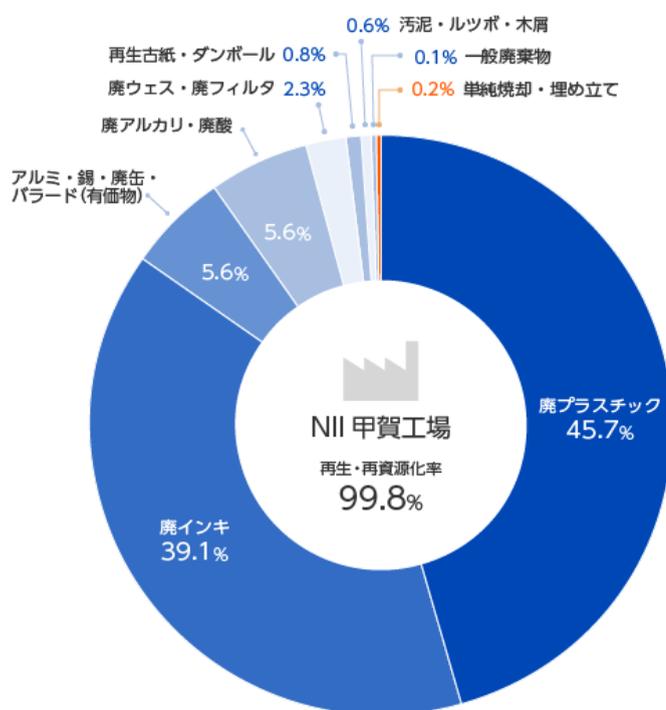
### 主な生産拠点における廃棄物排出状況（2016年3月度実績）

#### ナイテック工業（NII）甲賀工場



滋賀県甲賀市  
 ISO14001認証取得：2007年6月  
 生産品目：各種転写箔（産業資材事業）

再生・再資源化率 99.8%

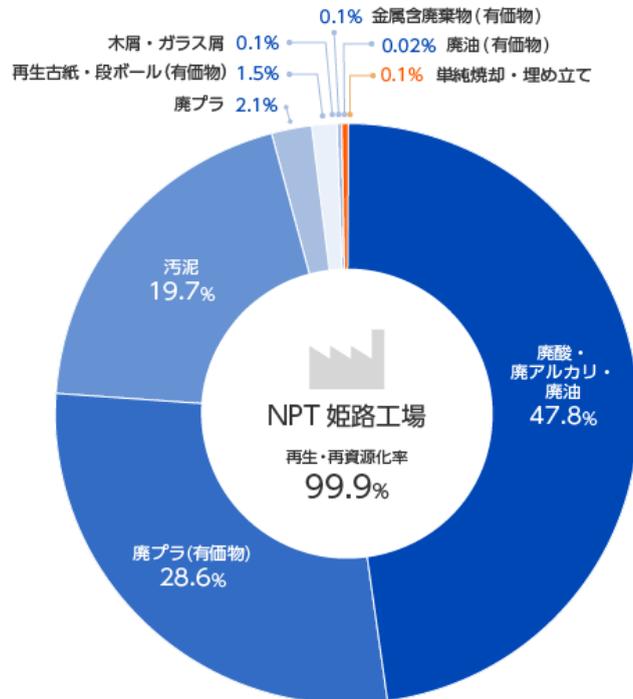


## ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）姫路工場



兵庫県姫路市  
ISO14001認証：2014年3月  
生産品目：タッチパネル（デバイス事業）

再生・再資源化率 99.9%

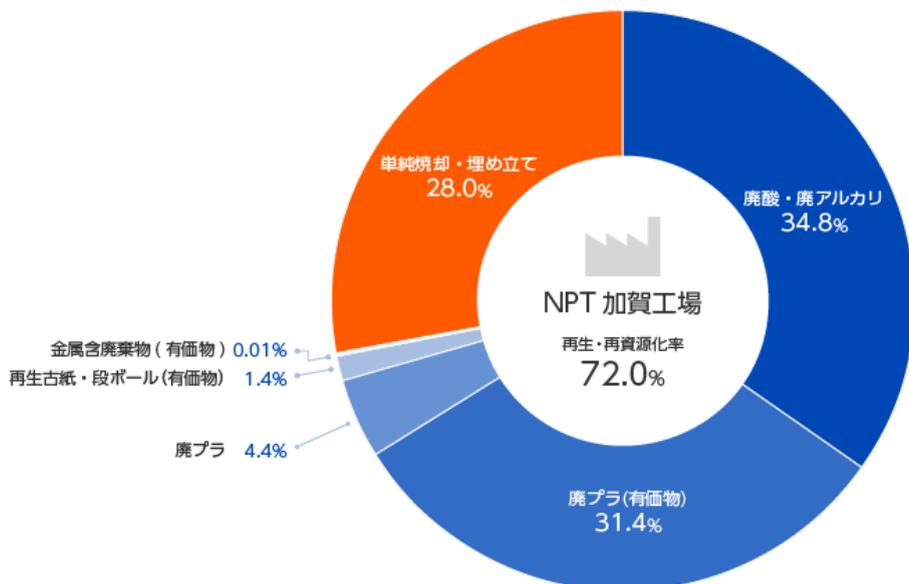


## ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場



石川県加賀市  
ISO14001認証取得：2014年3月  
生産品目：タッチパネル（デバイス事業）

再生・再資源化率 72.0%



## ナイテック印刷（NPC）八千代工場

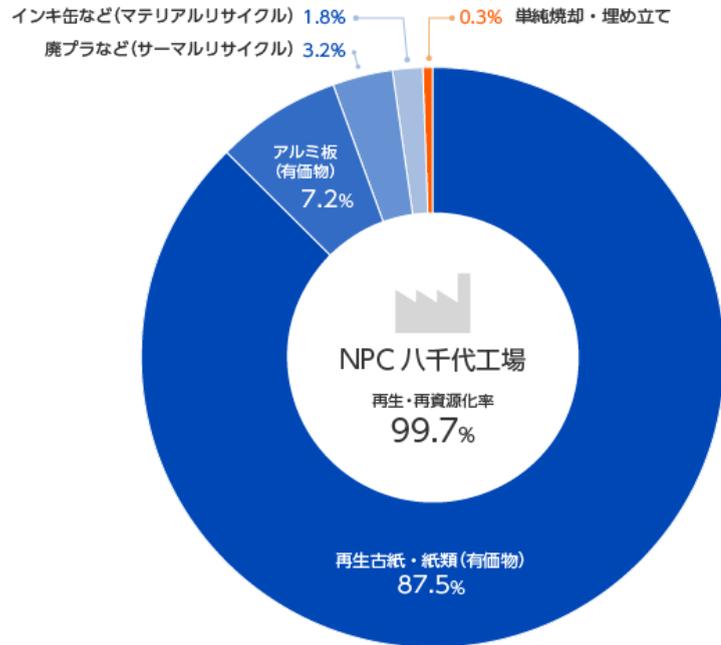


千葉県八千代市

ISO14001認証取得：2004年12月

生産品目：オフセット印刷の枚葉機と輪転機による書籍・カタログ・チラシなどの印刷、製本（情報コミュニケーション事業）

再生・再資源化率 99.7%



## 公正な事業慣行

社会に責任ある企業として、  
公正な事業慣行は最重要課題です。  
グローバル基準を取り入れ、  
お客さまに安心して選んでいただける NISSHA を目指しています。



## 情報セキュリティの取り組み

現代は、インターネットの広がりやスマートフォンなどの普及により、誰もが簡単にまたいつでもネット社会につながる便利な時代です。その一方で、サイバー攻撃やなりすましメールなどの情報セキュリティ犯罪もますます一般化・高度化しており、誰もが情報漏洩などの被害者や加害者になる危険性が高まっています。

Nisshaグループは、社員情報や、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、特に新製品情報や最先端技術情報、個人情報などの非常に機密性の高い情報資産を、社外および関係者以外に漏洩しないことが最も重要であると考えています。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（以下、ISMS）の構築を目指し、2005年に「情報セキュリティ基本方針」を制定し、社員全員で順守するとともにその運用を続けています。

### 情報セキュリティ基本方針

Nisshaグループは、自社の業務情報および事業活動を通じて保有するお客さま・サプライヤー・社員などの情報資産を脅威から保護し、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て維持・改善する。また、情報セキュリティに関わる内外の要求事項を考慮し、すべてのリスクを受容可能なリスク水準以下に軽減する。

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、情報の機密性・完全性・可用性を維持・改善する。
2. 情報セキュリティ法令または規制の要求事項ならびに契約上のセキュリティ義務を順守する。
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・改善してリスクの軽減を図り、企業発展に寄与する情報セキュリティレベルを維持する。
4. Nisshaグループで働くすべての人に情報セキュリティ基本方針を周知し、情報セキュリティに対する意識高揚に努める。

2013年7月1日

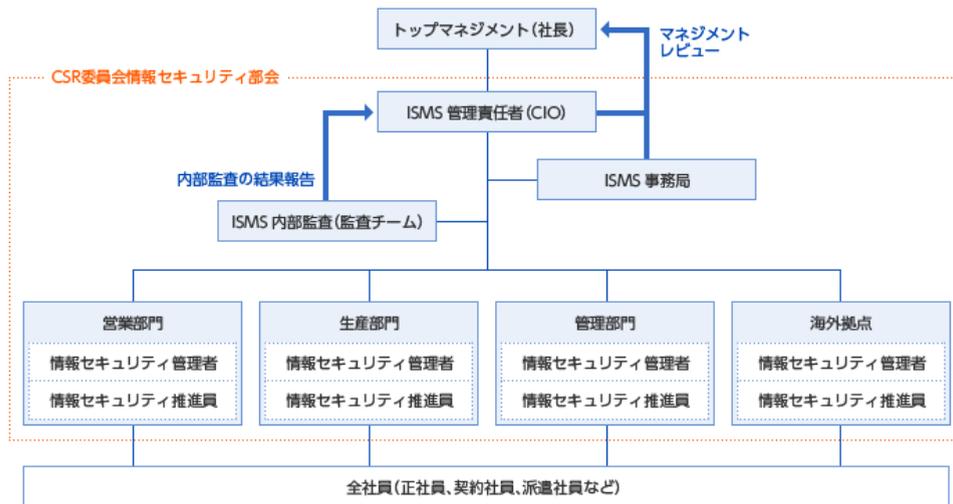
日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 情報セキュリティ管理体制

情報セキュリティを推進する組織として、CSR委員会情報セキュリティシステム部会を設置しています。ISMS管理責任者（CIO）を部会長とし、部門ごとに選任された情報セキュリティ管理者・推進員を部員として運営しています。部会の事務局は、IT部門内に設けたISMS事務局が担っています。

本部会は、情報セキュリティへの取り組み実績や課題などを報告・共有するほか、顕在化した課題に取り組むなど、ISMSを推進する上で非常に重要な組織体です。

## Nisshaグループ 情報セキュリティ管理体制



## 情報セキュリティ管理の取り組み

当社は2005年9月、ISMSの国際規格ISO27001の認証を取得しました。これを機に、Nisshaグループ独自のISMSを構築し、継続的に維持・改善してきました。ISMSの運用においては、リスクアセスメント（情報資産に対するリスク評価・分析）、情報セキュリティ目標の決定・実施、関連法規制の順守、内部監査、およびマネジメントレビューなどの各プロセスを適切に実施することで、情報セキュリティインシデント（事件・事故）発生リスクを低減してきました。

2015年度は、特に以下の取り組みに注力しました。

### (1) マイナンバー法対応

マイナンバー法対応に伴い、社内規程を制定しました。また、マイナンバーを取扱う社員に対し、説明会および理解度テストを実施しました。

### (2) 情報セキュリティ教育の強化

社員一人ひとりの理解を深めるため、新たにNisshaグループに加わった関連会社での集合教育などを含む研修・教育を実施しました。

### (3) ISO27001拡張審査・認証取得

2015年度は、新たにNPT京都工場とNF8がISO27001認証を取得しました。

### (4) ISO27001規格改正への対応

外部審査機関の審査を受審し、新規格（2013年版）に対応した認証を継続しました。

### (5) 海外拠点へのISMS導入準備

海外拠点でのISMS運用開始を見据えて、ISMS運用の体制を整備しました。

また、情報セキュリティへの取り組みに関する教育や、ISMSを運用するための説明を、現地訪問やWeb会議などで実施しました。

2016年度は、ISO27001の認証を関係会社が新たに取得するほか、海外法人へのISMS運用を開始する計画です。今後もNisshaグループは、急激に変化するIT環境に対応し、情報セキュリティへのリスク低減・管理強化のための取り組みを積極的に行います。

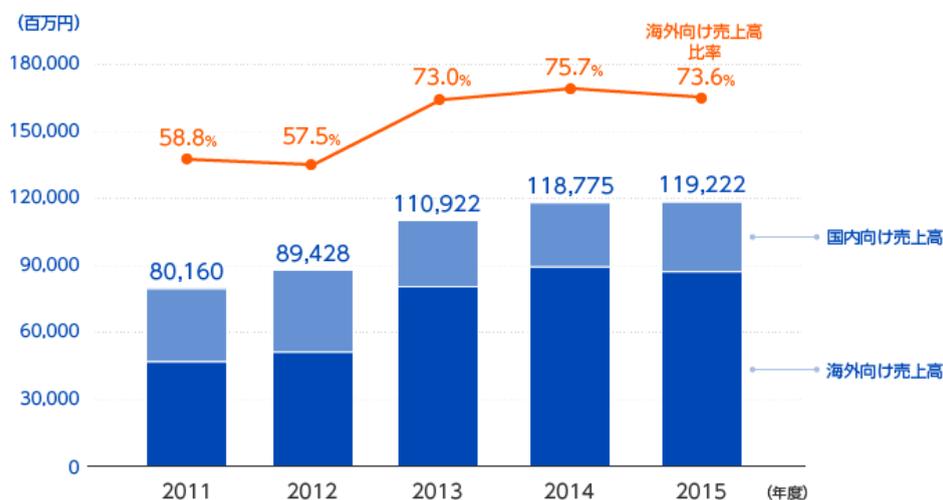
## 貿易管理

### 貿易管理体制の強化

日本写真印刷の貿易管理の取り組みは、2010年4月の「貿易管理プロジェクトチーム」の発足にさかのぼります。社内に適正な輸入管理体制を構築することを目的に、翌2011年には「貿易管理委員会」を発足させ、本格的な運用を開始しました。2012年5月に開催した第一回貿易管理委員会総会において、外国為替および外国貿易法（外為法）を中心とした安全保障貿易管理業務の強化と、関税法に基づく適切な貿易管理を基本としたAEO特定輸出者承認の取得に向けて活動することを確認。2014年6月には同認証を取得し、翌年2015年6月にはAEO特例輸入者承認を取得しました。

当社の売上高に占める海外向け売上は増加傾向にあり、2015年度は73.6%となりました。貿易管理の取り組みは、当社の事業継続の上で必須課題となっています。

#### 海外向け売上高比率

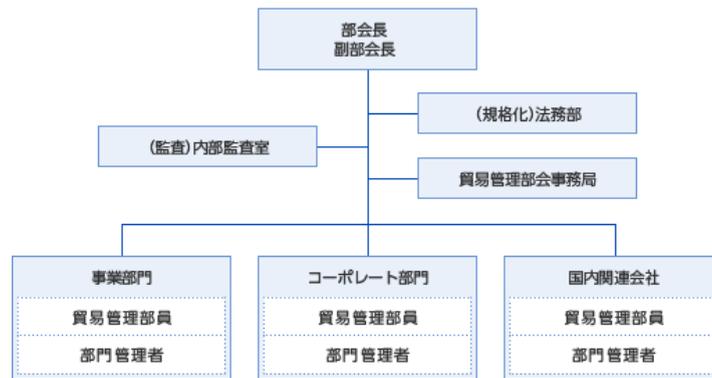


#### 貿易管理体制

貿易管理委員会は、2016年度よりCSR委員会の中の貿易管理部会として活動しています。同部会は、社長より委任を受けた執行役員が部会長を務め、貿易管理の強化を進めています。また、各事業部、コーポレート部門、国内関連会社に貿易管理部員・部門管理者を置き、日々の業務における管理の徹底を図っています。

海外関連会社への展開として、2015年度は貿易管理部会事務局が海外拠点を訪問し、社員教育を進めました。2016年度は、社員教育に加え、海外関連会社の貿易管理体制の構築に当たる計画です。

## 貿易管理体制図



## AEO認証取得状況

日本写真印刷は、2014年6月のAEO特定輸出者認証取得に続き、2015年6月15日付で特例輸入者認証を取得しました。2016年5月末現在、特例輸入者認証・特定輸出者認証の両方を取得している企業は全国で57社となっています。当社は早期に両認証を取得し、安全で円滑な国際物流の体制を整備しています。

また、Southern Nissha（マレーシア）は、2014年10月にAEO特定輸出者認証と特例輸入者認証を同時に取得しています。



## 2015年度の取り組みと今後の課題

2015年度は前年に引き続き、安全保障輸出管理を強化するとともに、貨物だけではなく、役務（技術情報）の輸出管理の運用を進めました。一方、AEO特例輸入者認証の取得に向けた取り組みも展開しました。各事業部の貿易管理部員を中心に事務局会議を毎月開催する中、全社的な貿易管理の取り組み強化の一環として、参加者の対象を絞り込んだ階層別研修会を実施。基礎的な知識の習得を狙いとした全社員対象の研修会、より専門的な貿易関連業務の知識習得を目指す管理職および貿易関連業務者向け研修会、さらに、役員向けの研修会も実施しました。また、特例輸入者認証の取得をしたことで、輸入規制に基づく「輸入禁制品」や「輸入規制品」の認知が深まり、輸出入のための社内調査件数も、前年に引き続き大きく増加しました。実際の輸出入に必要な輸出入関連書類の記載や申告に関するルールの再徹底にも、引き続き取り組んでいます。

輸出入貨物の厳格な管理は社会からの要請であると同時に、事業をグローバル市場に展開する当社にとって、お客さまへのサービス向上につながる重要な取り組みです。特定輸出者承認に続き特例輸入者承認を取得したことによる相互認証メリットを最大限に生かしながら、さらに全社レベルで、適正な貨物管理の徹底と社員のセキュリティ意識の向上を図る継続的な取り組みが重要と考えています。

これまで以上に安全確保と作業品質向上、コンプライアンスへの取り組み強化を推進し、お客さまのご要望にお応えできる安全・安心かつスピーディーな国際物流サービスの提供に努めます。

### コラム ～AEO (Authorized Economic Operator) 制度～

近年、国際物流におけるセキュリティ対策の強化が強く求められるようになりました。国際物流がますます活性化する中、貿易のセキュリティの確保と物流の円滑化を両立させることが、大きな課題となっています。AEO制度は、税関と民間企業とのパートナーシップの構築により、その両立を目指す制度です。特定輸出申告制度、特例輸入申告制度などがあり、国際貿易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がAEO事業者として認定され、国際標準に則って、手続きの迅速化などの優遇措置が与えられます。

# 知的財産の取り組み

## 知的財産についての考え方

日本写真印刷は「企業倫理・コンプライアンス指針」において「知的財産の保護」を重点項目に掲げ、第三者の知的財産を尊重するとともに、自社の知的財産の権利化と活用に積極的に取り組んでいます。

「知的財産の保護」は、事業部の業績拡大および新規事業の優位性確保を目的として、知的財産部が中心となって進めており、Nisshaグループ全体の知的財産戦略の策定と、知的財産権確保への対応に努めています。

### 知的財産の保護における基本方針（企業倫理・コンプライアンス指針より）

1. 当社の技術やブランドなどを重要な知的財産として、必要な管理を行います。
2. 業務を通じて生じた発明は、社内規程に基づき届け出ます。
3. 他者の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めます。

## 取り組み内容

### 特許出願の促進

開発部門で新しく生み出される技術は、特許出願により権利化を目指しています。グローバル化が進む事業展開に対応していくうえで、日本だけではなく海外でも特許出願が必要となります。また、技術開発の促進と特許化は、独自技術を採用したNisshaグループ製品と他社製品との差別化を進めることにつながります。これは、他社技術の不適切な利用の抑制も意味するので、お客さまにとっても、Nisshaグループ製品に起因する知的財産にかかわるリスクを軽減することになります。

### 他社特許の監視

Nisshaグループ製品が他社の特許権を侵害することがないように、定期的に他社特許を調査し、継続的に監視しています。他社特許の監視は、特許データベースに調査対象を検索式として登録し、定期的に調査結果を得ることができるSDIシステム（Selective Dissemination of Information）を利用しています。

### 知的財産研修会の開催

社員が知的財産への理解を深め、きちんと保護することができるよう、知的財産研修会を開催しています。知的財産研修会は社外の専門家を招き、知的財産制度に対する理解を深めること、他社特許の調査手法を学ぶこと、技術開発を促進し特許出願を行うことなどを内容として、入門編・基礎編・中級編・特別編の4コースに分け実施しました（2015年度）。また、当社の知的財産部員が講師を務める研修会も行っています。



知的財産研修会の様子  
講師：TechnoProducer株式会社 湯浅竜氏  
業務委託先：中央光学出版株式会社

## サプライヤーさまとのパートナーシップ

NISSHAは生産に必要な原材料・部品・機器・サービスを、グローバルな市場から調達しています。こうしたサプライチェーンを構成するサプライヤーさまとの共生を目指して、ともに「社会的責任」の意識を共有し相互の企業価値を高めるため、「購買基本方針」に基づいたCSR調達推進に取り組んでいます。

### 購買基本方針

私たちNISSHAは、「印刷を基盤に培った固有技術を核とする事業活動を通して、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を目指す」の企業理念を実現するために、お取引をいただいているサプライヤーのみなさまと共存共栄のパートナーシップを構築し、相互に誠実な調達を通して、常に企業価値の創造につとめます。

私たちNISSHA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いたします。

1. 安定した経営基盤と信頼できる経営姿勢
2. 優れた技術開発力と供給能力
3. 事業環境の変化に対する適応力
4. 製品・サービスの安全性、安定した品質、納期と競争力のある価格
5. 事業継続を目的としたサプライチェーン管理の取り組み

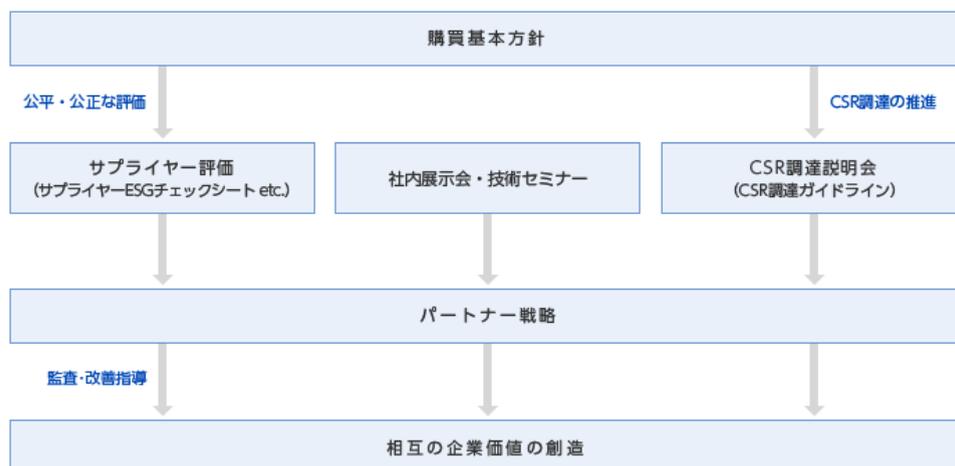
私たちNISSHAは、サプライヤーのみなさまとともに次の項目に取り組み、CSR調達につとめます。

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

2009年4月2日制定  
2015年6月30日改正

日本写真印刷株式会社

### CSR調達推進の基本的な考え方

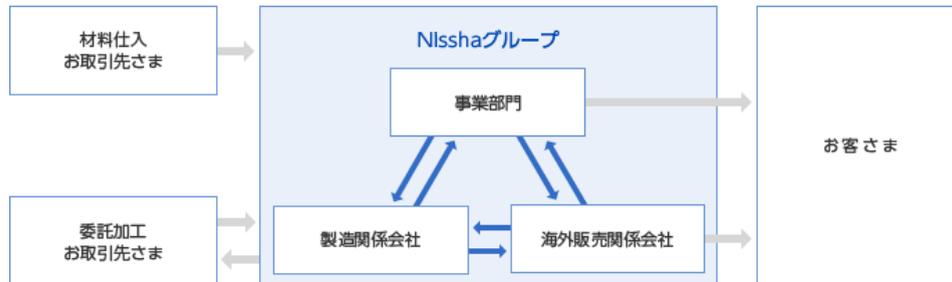


真のグローバル企業としての調達・購買 ⇒ 公正な評価/CSR調達

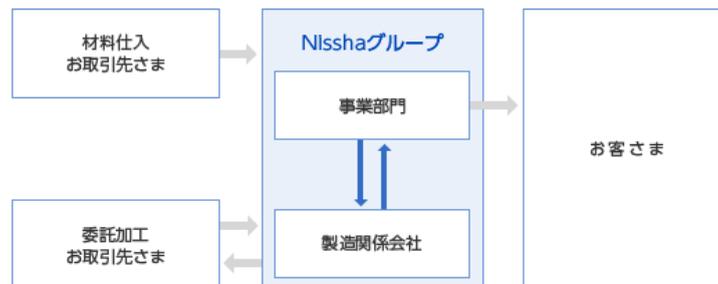
## サプライチェーンの広がり

事業活動を行うにあたっては、さまざまなサプライヤーさまと協働しています。2015年度、情報コミュニケーション事業において、共同印刷株式会社との資本業務提携契約、生産委託契約を締結しました。

### 産業資材事業・デバイス事業のサプライチェーン



### 情報コミュニケーション事業のサプライチェーン



## サプライヤーさまのCSR監査

当社は、サプライヤーさまを対象としたCSR監査を実施しています。2014年度以降、特に重要なサプライヤーさま、新規のサプライヤーさまを対象に監査を進めています。この監査は、電子業界の行動規範であるEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 行動規範、および同規範をベースとしたお客さま独自の行動規範を基準とするもので、労働・人権、安全衛生、環境保全、倫理、マネジメントシステムの5分野にわたります。

監査に先立ちCSR調達説明会を実施しCSR調達ガイドラインをご説明した上で、ESGチェックシートを配布・ご記入いただいた後、監査を行っています。監査では、就業規則や勤務記録の確認、クリーンルームを含む敷地内のサイトツアー、そして社員を対象としたインタビューなどを行います。不適合が指摘された場合には、サプライヤーさまに指摘事項に対する是正措置 (CA: corrective action) ・予防措置 (PA: preventive action) を取り決めていただきます。これまでに実施した9社の監査での指摘総数は82件 (労働人権: 45件、安全衛生: 18件、環境: 4件、倫理: 12件、マネジメントシステム: 3件) でした。是正に際しては、法令の改正への対応などについて当社から説明に赴き、実施の支援に当たることもありました。そして約3か月後に、CA・PAが実際に行われ是正が完了したことを監査員が確認し、CSR監査が終了します。

2015年度は、デバイス事業部、および産業資材事業部の材料供給元企業など計3社を対象に実施しました。これに2014年度実施した企業を含めた仕入れ額は、全仕入れ額の約70%に当たります。2017年度中には、全仕入れ額の90%を占めるサプライヤーさまへのCSR監査の完了を目指しています。

## CSR調達ガイドライン（項目）

### 1. 労働・人権

- 1)雇用の自主性
- 2)若年社員
- 3)労働時間
- 4)賃金と給与
- 5)人道的な処遇
- 6)不当差別禁止
- 7)結社の自由

### 2. 安全衛生

- 1)職場の安全
- 2)緊急災害時への備え
- 3)労働災害および疾病
- 4)産業衛生
- 5)肉体的負荷の掛かる作業肉体内労働
- 6)機械装置の安全対策
- 7)衛生設備、食事、住居
- 8)安全衛生情報の通知と研修

### 3. 環境保全

- 1)環境許可と報告
- 2)汚染防止策と省資源化
- 3)危険有害物質
- 4)排水と廃棄物
- 5)大気排出
- 6)製品の含有物質規制
- 7)雨水管理
- 8)エネルギー消費量、および温室効果ガス排出

### 4. 倫理

- 1)ビジネス・インテグリティ
- 2)不当な利益
- 3)情報の公開
- 4)知的財産権
- 5)公平な事業、広告、競争
- 6)身元の保護と報復の排除
- 7)責任ある鉱物調達

### 5. 情報セキュリティ

- 1)情報管理体制の構築
- 2)お客さま・第三者の機密情報の漏えい防止
- 3)コンピュータ、ネットワーク脅威に対する防御および電子記録媒体の管理
- 4)個人情報の漏えい防止

## ESGチェックシート（分野）

1. 認証
2. 労働・人権
3. 安全衛生
4. 環境マネジメント
5. 情報セキュリティマネジメント
6. 倫理
7. マネジメントシステム

## 購買人材の育成

購買基本方針に沿って、サプライヤーのみならず公平・公正で誠実な取引を推進するため、国内関連会社の購買担当者教育を体系的、継続的に行っています。

### 2015年度の取り組み

#### 1. 下請法基礎講習会

社外講師を招き、3拠点で開催しました。購買以外の部門からも多数の参加があり、社員の関心の高さがうかがえました。研修後に確認テストを実施し、採点結果と解説をフィードバックすることで、研修で得た知識の定着をはかりました。



下請法基礎講習会(本社)

#### 2. 購買新任者研修

購買部門への新任者を対象に、購買基本方針をはじめ、コンプライアンスの重要性など購買担当者として必須の知識や考え方について研修しています。

#### 3. 購買塾

購買部門の次世代リーダー育成を目的として、開講しました。本年度は、コスト工学について社外講師による講義と演習を月1回合計6回実施し、2月に成果発表会をしました。

#### 4. 購買Q&A

2015年度に実施した購買試験の結果から、正答率の低いものに重点を置き、購買の知識を購買部門全員と他部門の希望者にメール配信しました。週1回合計30回にわたり配信し、基礎部分の強化をはかりました。

## 紛争鉱物に対する取り組み

Nisshaグループ製品に使用しているおもな紛争鉱物は、デコレーションフィルム、成形樹脂の一部、タッチパネル用ITOフィルム\*1に使用するスズ、そしてFPC\*2の金メッキに使用する金などです。

製品を構成するすべての材料をSDS（Safety Data Sheet）により調査し、対象の鉱物について確認しています。そして、材料の調達先であるサプライヤーのみならずには、コンゴ民主共和国およびその周辺国から産出された鉱物を調達しないよう協力をお願いしています。

2015年度は、新しくNisshaグループに加わった会社の製品にも、調査の対象範囲を広げました。今後も、「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」に従い、紛争鉱物の調査を誠実に進めていきます。

### 責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方

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

当社は2012年4月に国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名しました。私たちは企業理念の実践をすすめるうえで、同10原則を重要な原則の一つとして認識しています。この認識に基づき、ステークホルダーのみならずとの《共生》を目指すため、このような人権侵害とかわる紛争鉱物を原材料として使用しない考えです。そして、使用が判明した場合は、ただちに是正に取り組みます。

1. 紛争鉱物を管理する仕組みを構築し、継続的に運用します。
2. 精錬業者情報などの紛争鉱物情報を、お客さまに迅速に提供します。
3. 取り組みの状況を、当社CSR報告書で公表します。

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

2014年3月12日

日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

\*1 ITOフィルム: Indium Tin Oxide(酸化インジウムスズ)による透明導電膜をコーティングしたフィルム。

\*2 FPC: Flexible Printed Circuits(フレキシブルプリント基板)。柔軟性があり変形可能なプリント基板で、変形した場合にも電気的特性を維持する。

## 腐敗防止の取り組み

当社が署名している国連グローバルコンパクトは、その第10原則に腐敗防止を掲げています。また近年、グローバル社会における腐敗防止関連法令（連邦海外腐敗行為防止法、英国贈収賄防止法など）による取り締まりが強化されています。同時に、お客さまの行動規範やEICC行動規範に腐敗防止が挙げられていることから、当社においても、その順守を要請されることが増加しています。

Nisshaグループは企業倫理・コンプライアンス指針の重点項目に「腐敗行為の禁止」を掲げています。2015年度は、企業倫理・コンプライアンスの全社一斉研修で腐敗行為に関するチェックを行い、理解度を確認しました。あわせて、Nisshaグループの海外拠点のマネージャーを対象に、腐敗防止に関する研修を実施しました。

当社はCSR課題の重要取り組みであるマテリアリティのひとつに腐敗防止を掲げています。今後は、グローバル社会の動向や当社における重要性をふまえ、関連部門と連携して腐敗行為の禁止に関する取り組みを検討し、リスクアセスメントの実施や教育を強化していきます。

## 消費者課題

お客さまに満足し喜んでいただける  
製品・サービスの提供を目指して、  
品質方針のもと、プロアクティブな品質向上に取り組んでいます



## 消費者課題

### お客さまへの責任（品質の取り組み）

Nisshaグループは、「お客さまに満足し、喜んでいただける製品やサービスの提供」を目指し、品質方針のもと、日々品質向上に取り組んでいます。

#### 品質方針

品質、コスト、供給能力、技術サポート、スピードのすべてにおいて、お客さまの信頼と満足を獲得して広く社会に貢献する。

1. お客さまの立場に立った品質の確保を目指す。
2. ゼロディフェクトを追求する。
3. お客さま要求事項および該当する法令・規制要求事項を満足する製品を提供する。
4. 品質マネジメントシステムを確立・維持し、その有効性を継続的に改善する。

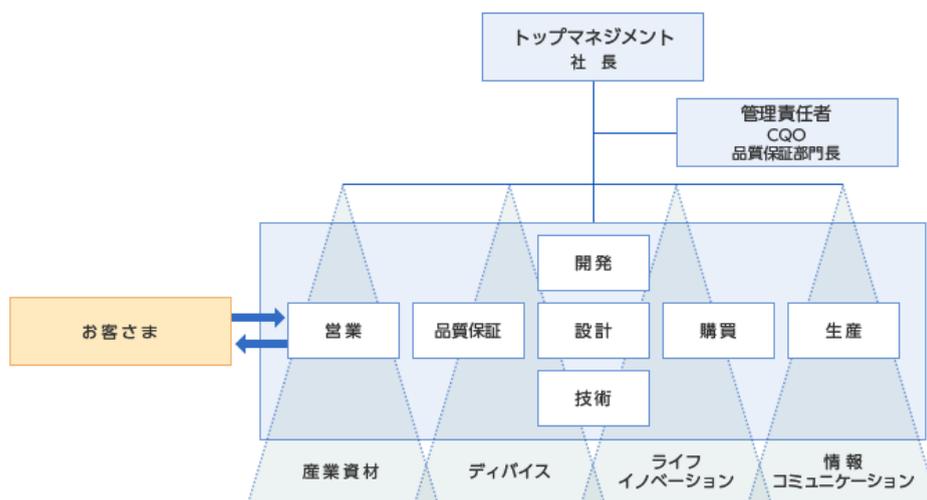
2011年4月1日

日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

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

当社は、国際規格ISO9001:2008の規格要求事項に適合した品質マネジメントシステムを運用しています。トップマネジメントに社長、管理責任者にCQO (Chief Quality Officer)および各事業部の品質部門長を据え、当社の総合品質保証取り組みであるNTQM (Nissha Total Quality Management)によって品質の改善を推進しています。また、定期的なマネジメントレビューでのトップマネジメントからの指示に基づき、さまざまな改善を行っています。

#### 品質保証体制



## NTQM (Nissha Total Quality Management : 総合品質保証)

当社は、「お客さまとの約束や、法規制を遵守するための仕組み」をNTQMという取り組みにより、構築・改善しています。

NTQMでは各事業部で行われているデザイン・レビュー（DR）や、信頼性試験、サプライヤー管理などの仕組みを整理しています。これらの精度を上げることで、より高いレベルでの製品品質、製品安全を確保した製品・サービスを提供することが可能になると考えています。

2016年度は、TS16949(自動車業界)、ISO13485(医療機器)など、新しい事業領域に合わせた品質保証体制を研究・構築していきます。

### 仕事を仕組み化する5か条の徹底

2011年度に、仕事の質を向上させるための「仕事を仕組み化する5か条」を定めました。研修や社内報を通して、社員に徹底しています。

#### 仕事を仕組み化する5か条

- 1. 仕組み化は標準化から**  
仕組み化の第一歩は仕事を標準化することです。  
標準化に必要なインプットとあなたの仕事が明確になります。
- 2. インプットをまずチェック**  
ミスがあるインプットに付加価値を与えても、ミスが増大するだけです。  
インプットに問題がないかをチェックすることから、あなたの仕事が始まります。
- 3. お客さま視点でアウトプット**  
会社のお客さまも社内の次のプロセスも、あなたのお客さまです。  
そのお客さまが求めるQCDS\*を満たすアウトプットが、あなたの仕事の成果です。
- 4. 「人」で仕組みを強化する**  
仕組みでは対応できない仕事をカバーするのは、やはり「人」です。  
あなたたちのコミュニケーションとチームワークが、仕組みを強化します。
- 5. 継続しながら改善を継続**  
仕組みは、定着させて継続することが必要です。  
継続が次の改善につながり、わたしたちの仕事の質、会社の質がさらに向上します。

\*QCDS: Quality, Cost, Delivery, Service の頭文字で、製品評価の指標

### 小集団活動

全社員の「知恵」と「工夫」を集約してこそ、プロセスを改善する大きな力になります。2011年7月から再開した「小集団活動」の取り組みは、当社の知識や力を集結するための大きな取り組みになっています。2011年10月に始まった「全社小集団成果発表大会」も、2016年4月に10回目を迎えました。ここでは各事業部で行われているさまざまな改善の成果が発表されています。全社小集団成果発表大会では、単なる結果だけをみるのではなく、そこに至る考え方や工夫、わかりやすく説明する技術などを評価し、表彰する仕組みになっています。2016年2月にはこれらの改善の成果を管理・間接部門に広げるために、第一回の「間接部門全社小集団成果発表大会」を実施しました。

小集団活動を通じて、①業務を行う時には必ず工夫を織り交ぜること、②データ(事実)に基づいて判断をすること、③PDCAを回して継続的に改善すること、が定着してきています。

## 改善提案制度

時間をかけて分析をしながら最適解を探すのではなく、ふとしたアイデアから「Just Do It」で職場の問題解決を行うことも大切です。当社は2011年度より、「改善提案制度」を全社の仕組みとして再編しています。年々提案数も増加しており、アイデアを形にして報告することが定着してきています。現在では、さまざまな部門から多数の提案が出され、経営の合理化・効率化に寄与するとともに、職場の活性化につながっています。

## 教育・訓練・啓発活動

当社は、「会社の質=人の質+仕事の質」として、人材こそ最も重要な経営資源として、人材育成に取り組んでおり、様々な教育を企画・実施しております。

研修	①一般品質教育 (新入社員、2年目、3年目、新任管理職、マネージャー、海外赴任者向け教育) ②マネジメントシステム教育(ISO9001、ISO/TS16949、コアツール) ③QC教育(QC検定3級相当、QC検定4級相当) ④品質手法教育(統計的手法、実験計画法、TSコアツールなど) ⑤改善ツール教育(IE、ポカ除け、なぜなぜ分析など) ⑥その他教育
実践教育	①小集団活動支援 ②Nissha Academy (Monozukuri Schoolなど)
情報共有・相互研鑽	全社小集団成果発表大会

## 部門最適から全体最適に

「次工程はお客様」という言葉にあるように、品質の向上には次工程を含めたお客様を意識した行動が必要です。当社は、自部門と他部門のつながり、さらには全社における業務のつながりを「インプット」「アウトプット」としてきちんと定義することを推進しています。プロセスのつながりを意識することや役割分担の整理の重要性を社内に徹底し、全社員がお客様視点に立つことで、部分最適に陥ることなく、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事が「ものづくりの会社」としての基礎となると考えています。

## 製品の品質・安全性

製品の取り扱い方や安全に関する情報は、お客様への納入仕様書などで明確にしています。また、万一当社の製品・サービスの欠陥により、法規制に抵触するような重大な事故が発生した場合は、CPL\*委員会を立ち上げ事態の早期解決を図ることとし、法に従い官公庁への適切な報告を行うとともに、お客様にもできるだけ早くお知らせする体制を整えています。社員には、「製品の品質・安全性」を確保することの重要性を、企業倫理・コンプライアンス研修などを通じて周知しています。

なお、2015年度までのCPL委員会の開催および違反件数(0件(罰金0円))です。今後も、違反件数0件の維持に努めます。

\*CPL: CL(契約に基づく品質保証責任)とPL(製造物責任)の略称

## 製品に使用する化学物質の管理

当社は、自社製品に使用する化学物質基準を定めた「Nissha化学物質管理基準」、原材料や副資材などの購買品に対する基準を定めた「Nissha購買品化学物質基準」を制定し、運用しています。この基準は関連する国や地域の法規制や規則、例えばRoHS指令やREACH規則などのほか、お客様の化学物質基準を反映しています。お客様の化学物質基準が改訂された際には、当社基準との差分を抽出し、ご要望に対応できるよう管理しています。そして、年に一度、これらの差分を踏まえて当社の化学物質基準を見直し、必要に応じて改訂しています。大幅に改訂された場合には、社内関係部門やサプライヤーさまを対象とした改訂説明会を、必要に応じて開催しています。

設計・開発段階で新規材料を選定したり変更したりする場合には、デザインレビュー(DR)で当社の化学物質基準に基づき評価します。工場で材料を使用する際には、DRに合格し、かつ物質基準を満たした原材料を受け入れ、各工程でトレーサビリティを確保しています。また、不適合品を識別隔離し、報告などを含む迅速な対応を行える仕組みを構築して、誤使用、誤混入の防止に努めています。

製品使用化学物質の管理を推進するため、総務部環境安全グループが事務局となり、各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ながら取り組んでいます。また、定期的に内部監査を行い、製品使用化学物質の管理状況を点検しています。これらの仕組みを通して、設計段階から製品に至るまで厳しく製品使用化学物質管理を行い、社会のニーズの変化やお客さまのご要望に対応しています。

## 地域社会とともに

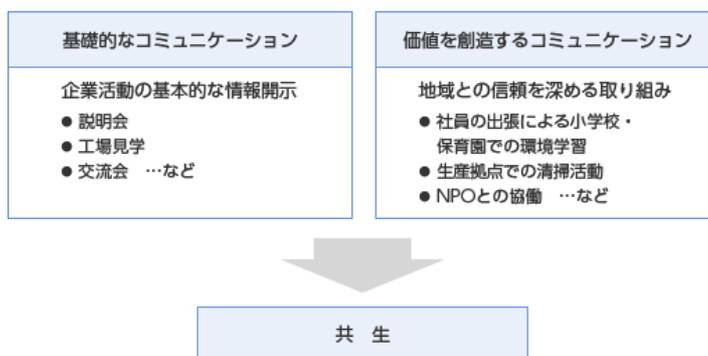
社会に役立つ企業を目指し、  
地域のみなさまとの積極的なコミュニケーションを推進するとともに、  
社会貢献基本方針に沿って活動しています。



# 地域社会とともに

## 地域コミュニケーションの推進

Nisshaグループは、地域のみなさまから信頼され、社会に役立つ企業となることを目指しています。とりわけ、各生産拠点は、地域のみなさまとの相互理解を深めるため、さまざまなコミュニケーションに取り組んでいます。



## 社会貢献基本方針

Nisshaグループは、社会貢献についての考え方を「社会貢献基本方針」として定めています。〈環境保全〉〈将来世代支援〉〈芸術・文化の支援・振興〉〈人道的支援〉の4分野を重要な課題と認識しています。

**社会貢献基本方針**

NISSHAおよびNissha Peopleは、  
企業理念を実現するために、持てる経営資源を有効に使い、地球市民として社会に貢献する

〈環境保全〉 〈将来世代支援〉 〈芸術・文化の支援・振興〉 〈人道的支援〉  
を重点取り組み4分野とする。

### JICA研修員を受入れ、廃棄物管理研修を実施

当社は、JICA（独立行政法人 国際協力機構）が海外の行政関係者を招いて実施している環境管理の研修事業に協力し、2015年9月に海外研修員を受入れ「企業の廃棄物管理」をテーマに、本社で研修会を行いました。



公益社団法人京都府環境保全活動推進協会を通じて依頼のあったもので、スーダン、ナイジェリア、アルジェリア、エジプト、カザフスタン、ネパール、ブータンの7か国から10人の研修員と、同協会のスタッフ3人来社いただきました。

廃棄物分別集積場を中心に本事業場を見学した後、「NISSHAの廃棄物管理～ゼロエミッションとリスク管理」のタイトルで当社の取り組みを紹介しました。特にゼロエミッションに向けた取り組みと、廃棄物に起因する3つのリスク（事故や災害、環境汚染につながる法令違反、情報の漏えい）を管理する仕組みや、当社が

重視する廃棄物処理委託先の管理とパートナーシップについて説明し、理解を深めていただきました。

同行された 京都市環境保全活動推進協会からは、「会社としてのリスクを減らすことと廃棄物を減らすことのベクトルが揃っていて、単に対外的な環境配慮のためだけではなく、企業としての取り組みそのものと廃棄物削減の取り組みがつながっているという考え方が非常に印象的でした。研修員たちにも大変刺激になったようです。」と、高い評価をいただきました。

## 将来世代支援の取り組み

### 小学校・保育園で環境学習を継続実施



NISSHAは、国内の生産拠点を中心に、社員が地域の小学校・保育園に出張して、環境学習を実施しています。

2015年度は、京都市の小学校2校、石川県加賀市の小学校2校で実施しました。小学校では、地球温暖化防止やゴミの分別など身近な環境取り組みの学習に加えて、当社ならではのプログラムとして「印刷のひみつ」や「タッチパネルのひみつ」を紹介し、ものづくりへの興味を育むとともに職業観の醸成を目指しています。2007年度からスタートしたこの取り組みは、2016年3月末現在で実施校のべ82校、参加児童数は約4,150人となりました。

京都市においては、京都商工会議所・京都市教育委員会の協働事業である「小学生への環境学習事業」に参画して実施しています。この事業は、環境問題への意識付けに加えて、京都企業の技術や取り組みへの興味を深めることを目的としています。2015年11月、同事業が経済産業省「第6回キャリア教育アワード」の奨励賞を受賞しました。

### NPOとの協働によるワークショップ

NISSHAは、子どもたちの環境への関心と自由な発想力・表現力を育むことを目指して、NPO法人子どもとアーティストの出会い（理事長 井手上春香氏）と協働で、ワークショップ「まちくさみつけ」を実施しています。



プログラムでは、アーティストの重本晋平氏（まちくさ考案者）のガイドのもと、子どもたちが日ごろ見過ごしがちな雑草（まちくさ）を観察し、思い思いの名前を付けて発表し合います。そのあと、オリジナルのまちくさカードを作ったり、まちくさ発見ポイントを記したまちくさマップを制作したりします。

2010年の開始以来、のべ15回の実施で、約650人の児童のみなさんに参加いただきました。

2015年度は、京都本社近隣の小学校のほか、京都洛北エリアの1寺1社で実施しました。寺社での実施には地域の児童館から児童のみなさんが参加。いずれの会場でもにぎやかな開催となり、自由な発想から生まれたユニークなまちくさ名が数多く誕生しました。

### 京都市教育委員会京都まなびの街生き方探究館の活動を支援



NISSHAは、京都市教育委員会の主催による「京都こどもモノづくり事業」に協賛しています。「京都まなびの街生き方探究館京都モノづくりの殿堂」に企業ブースを出展しているほか、モノづくり工房で実施される工房学習において、プログラムと学習教材を提供しています。このプログラムでは、子どもたち自身がステープラーやテープなどを使って簡易なタッチパネルを作り、LEDライトを点灯させます。

2015年度の当社プログラム「タッチから始まる未来」への参加小学校はのべ18校、参加児童数は約1,200人でした。日常生活の中にある身近な製品を通して、ものづくりへの関心を持つきっかけになればと願っています。

2015年11月、同事業が文部科学省・経済産業省「キャリア教育推進連携表彰」の最優秀賞を受賞しました。

## TABLE FOR TWOを通じた人道的支援の取り組み

京都本社の社員食堂では、2013年4月から、TABLE FOR TWO（以下TFT）の取り組みを行っています。利用者がTFT対象メニューを選ぶと、1食につき20円が特定非営利活動法人TABLE FOR TWO International（代表理事 小暮真久氏）を通じて、開発途上国の子どもたちの給食になる仕組みです。20円で開発途上国での給食1食分を贈ることができます。当社では、毎週金曜日をTFTの日に設定し、ヘルシーなTFTメニューを提供。いつものランチを通してアフリカの子どもたちに給食を送ることができる手軽さもあり、定着した取り組みとなっています。



2015年10月・11月には、世界食料デー・ソーシャルアクション「おにぎり一斉いただきます」キャンペーンに参加しました。TFTが主催するこのキャンペーンは、おにぎりにまつわる写真を専用サイトに投稿すると、写真1枚につき5食分の給食が寄付されるというものです。社員食堂でおにぎりランチを提供するとともに、写真撮影も行って参加を促しました。その結果、当社から150点以上の写真を投稿することができました。



## 各地の美術展・芸術展に協賛

社会貢献基本方針に掲げる「芸術・文化の支援・振興」を目的として、各地で行われている美術展・芸術展などに協賛しています。

2015年度は、下記の展覧会やイベントへの協賛を行いました。

展覧会・イベント	会期	会場
第3回 KYOTOGRAPHIE京都国際写真祭	2015年4月18日～5月10日	虎屋 京都ギャラリー、有斐斎 弘道館、他
堀文子【一所不住・旅】展	2015年4月18日～6月7日	兵庫県立美術館
展覧会「北大路魯山人の美 和食の天才」	2015年6月19日～8月16日	京都国立近代美術館
特別展「生命大躍進 脊椎動物のたどった道」	2015年7月7日～10月4日	国立科学博物館
生誕100周年「トーベ・ヤンソン展～ムーミンと生きる～」	2015年7月25日～9月27日	あべのハルカス美術館
ニキ・ド・サンファル展	2015年9月18日～12月14日	国立新美術館
琳派誕生400年記念特別展覧会「琳派 京(みやこ)を彩る」	2015年10月10日～11月23日	京都国立博物館 平成知新館
没後400年 古田織部展	2015年10月10日～11月23日	佐川美術館
「ピカソ、天才の秘密」展	2016年1月3日～3月21日	愛知県美術館
フェルメールとレンブラント：17世紀オランダ黄金時代の巨匠たち	2016年1月14日～3月31日	森アーツセンターギャラリー
特別展「レオナルド・ダ・ヴィンチ -天才の挑戦」	2016年1月16日～4月10日	江戸東京博物館
没後100年 宮川香山展	2016年2月24日～4月17日	サントリー美術館

## 地域における主要な会員資格

地域に役立つ企業を目指して、地域でのさまざまな活動に参加しています。

団体名・主催者	役職・資格	登録企業名
京都商工会議所	常議員	日本写真印刷株式会社
京都経営者協会	常任理事	日本写真印刷株式会社
一般社団法人 京都経済同友会	代表幹事	日本写真印刷株式会社
公益社団法人 京都工業会	理事	日本写真印刷株式会社
立命館大学大学院経営管理研究科	アドバイザー・ ボード委員	日本写真印刷株式会社
京都工芸繊維大学	経営協議会委員	日本写真印刷株式会社
京都経済団体協議会	理事	日本写真印刷株式会社
印刷工業会	常任理事	日本写真印刷株式会社
一般社団法人 日本印刷学会	評議員	日本写真印刷株式会社
一般財団法人 京都発明協会	諮問委員	日本写真印刷株式会社
加賀商工会議所	常議員	ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジー株式会社(NPT) 加賀工場

## NISSHAの概要

NISSHAの概要については、下記のリンクをご覧ください。

### 会社概要

当社の概要や、主なグループ会社一覧をご覧ください。

<http://www.nissha.com/company/outline.html>

### すぐわかるNISSHA

当社の事業内容や、グローバル展開の概要をご覧ください。

<http://www.nissha.com/company/business/index.html>

### Nisshaグループ一覧

国内・海外のグループ会社一覧をご覧ください。

<http://www.nissha.com/company/office/index.html>

## 会社概要

商号	日本写真印刷株式会社（英文名：Nissha Printing Co., Ltd.）
本社所在地	〒604-8551 京都市中京区壬生花井町3
代表取締役社長 兼 最高経営責任者	鈴木 順也
創業	1929年10月6日
設立	1946年12月28日
資本金	56億8,479万円
社員数	790人（連結4,034人）※2016年3月末現在
事業内容	主に産業資材・デバイス・ライフイノベーション・情報コミュニケーションの4つの事業を展開。既存の事業領域だけにとらわれず、新たな事業の創出に向けた研究開発も推進。 >詳しくは製品・サービスのページをご覧ください <a href="http://www.nissha.com/products/index.html">http://www.nissha.com/products/index.html</a>
連結子会社	31社
持分法適用会社	3社*
拠点数	国内14カ所（関係会社含む） 海外26カ所（現地法人・持分法適用会社含む）
主なグループ会社一覧	<p>【国内】</p> <p>ナイテック工業株式会社            ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社            サイミックス株式会社            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            ナイテック印刷株式会社            ニッシャエフエイト株式会社            株式会社エムクロッシング            ニッシャビジネスサービス株式会社</p> <p>【海外】</p> <p>Nissha USA, Inc.            Eimo Technologies, Inc.            Si-Cal Technologies, Inc.            PMX Technologies, S.A. de C.V.            Nissha Europe GmbH            Nissha Luxembourg Holdings S.à r.l.            AR Metallizing N.V.            AR Metallizing S.r.l.            AR Metallizing Ltd.            ARM Embalagens Ltda.            Málaga Productos Metalizados Ltda.            ニッシャ코리아株式會社            日写（深圳）商貿有限公司            日写（昆山）精密模具有限公司            広州日写精密塑料有限公司            香港日寫有限公司            台灣日寫股份有限公司            Nissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd.</p>

Southern Nissha Sdn. Bhd.

\*NS Tech Co., Ltd.

\*TPK Film Solutions Limited

## すぐわかるNISSHA

### NISSHAとは？

日本写真印刷株式会社（以下、NISSHAと表記します。読み方は「ニッシャ」です。）は、多様な製品とサービスを通して世界中に感動を与える未来志向型の企業です。

「日本写真印刷」という社名から想像されるのは、書籍など紙の印刷物かもしれませんが、NISSHAの事業はそれだけではありません。最先端のタッチパネルの開発・量産や、自動車の内装や家電に使われるプラスチックを、木や金属などの素材に見せる表面の加飾（デコレーション）技術。燃料電池車に搭載されている水素センサーや新型の化粧品まで、当社は1929年の創業時から積み上げてきた技術を発展・進化させ続けてきました。現在は4つの事業がさまざまな分野で豊かな生活の実現に貢献しています。



京都本社

私たちの原動力は、技術と情熱、リーダーシップ。価値ある未来の創出に今日も取り組んでいます。

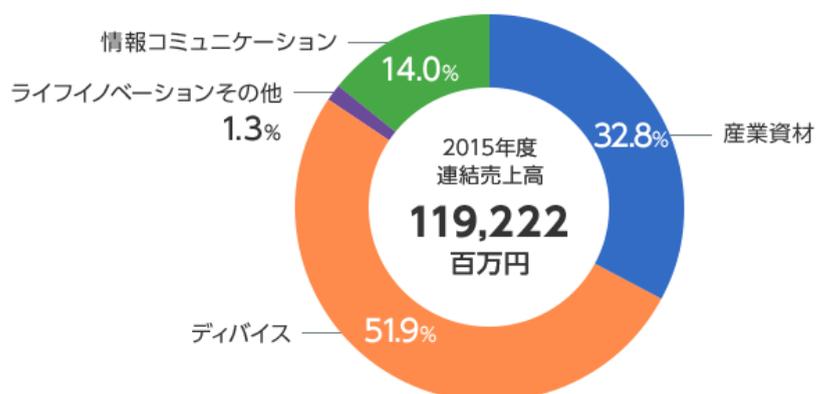
### 4つの事業を展開

現在は「産業資材」「デバイス」「ライフイノベーション」「情報コミュニケーション」の4つの事業を展開しています。産業資材事業は「IMD」を主力製品とする加飾フィルムや印刷関連資材、デバイス事業は、タッチ入力デバイス「FineTouch」シリーズを取り扱っています。ライフイノベーション事業はガスセンサーとDDS(Drug Delivery System)、情報コミュニケーション事業は印刷物にとどまらず、お客さまのコミュニケーション戦略全般をサポートする製品・サービスを提供しています。

※情報コミュニケーション事業は、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社が運営しています。

※FineTouchは、日本写真印刷株式会社のタッチパネルの総称であり、登録商標です。

#### 事業別売上高構成比率

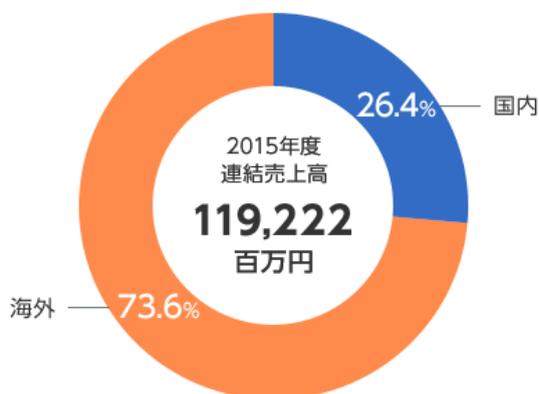


## 高い海外売上高比率

NISSHAの技術は、国内はもちろん世界中のお客さまから高いご評価をいただいています。売上高は海外向けが国内向けを大きく上回っています。

NISSHAの製品は、お客さまのそれぞれの製品向けにひとつひとつカスタマイズされたものです。お客さまとの信頼関係なしには事業は成り立ちません。そこで世界中の「お客さまの近く」で仕事をしながら、お客さまのニーズに応じていくのがNISSHAのやり方。現在、グローバル拠点は27カ所にのびます。

### 国内外別売上高構成比率



## 産業資材事業

### あらゆるモノの表面に、機能とデザイン両方を転写する技術

産業資材事業の主力製品は、プラスチックの射出成形時に特殊な転写フィルムを挟み、成形と同時に製品に多様なデザインと機能性を施す成形同時加飾転写システム「IMD」です。IMDのデザイン表現の豊かさ、キズや指紋が付きにくいなどの機能性の高さ、シンプルな生産プロセスは世界的に高く評価され、自動車内装部品や家電、スマートフォンなど、身近なプラスチック製品に広く使用されています。



IMDには、転写箔の印刷技術だけでなく、金型技術、射出成形技術など多様な技術が使われています。今後も市場のトレンドや世界中のお客さまからのニーズに合わせて製品を進化させ、新しい印刷技術の開発を進めるとともに、印刷技術に留まらない幅広い技術を獲得することで、多様な製品・サービスをお客さまに提供していきます。

※IMDは、日本写真印刷株式会社の登録商標です。

### こんなところに使われています

自動車（内外装）、スマートフォン、家電、化粧品パッケージ、文具、住宅設備など身近な製品に使われています。

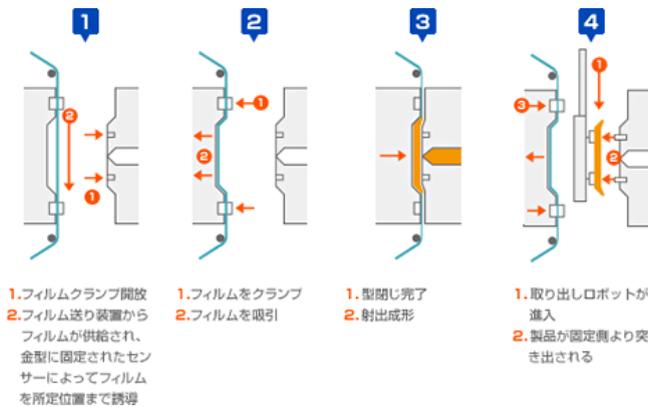


## IMDのユニークなしくみ

IMDは、立体的な形状のプラスチックに絵柄を付けることのできる「印刷」の技術。  
なぜ平らでないものに絵柄を付けることができるのでしょうか？

それは… IMDは 金型の中で絵柄をつける というユニークな工法だからです。

IMD = In - mold Decoration (成形同時加飾転写システム)



## 産業資材事業の展開

IMDで蓄積した固有の技術を中心に、素材や加工などの応用領域を拡大して新たに発展させることで、幅広い市場のニーズに応えます。例えば色や絵柄だけでなくハードコート、耐指紋性などの機能を持ったフィルム、金属やガラスへの加飾などを展開しています。

### 多様な素材への転写加工



当社の転写技術は、プラスチックに限らず、ガラスや金属などの多様な素材に用いることができます。さらに、平面への加工に限らず、3D形状に対応した機能やデザインを施します。

### 3D昇華転写



3D昇華転写は、従来のIMD工法では対応が困難であった小ロット多品種と複雑な3次元形状への追従性を実現する加飾ソリューションです。インクジェット印刷を使用することで、小ロット多品種だけでなく、高精細な写真調のデザインの再現も可能です。

## デバイス事業

### 高性能なタッチパネルから次世代のセンサーへ事業を拡大展開

現在のデバイス事業部の主力製品は、スマートフォン、タブレット端末、ゲーム機などを楽しく簡単に操作できるタッチパネル、FineTouchです。中小型タッチパネルの分野で世界トップクラスの技術を誇ります。

FineTouchは、スマートフォンやタブレット端末、ゲーム機などに広く用いられ、コミュニケーション、ビジネス、エンターテインメントの可能性を大きく広げてきました。また、時代のトレンドを見据えて圧力を検知するフォースセンサーなどの新製品開発にも取り組み、入出力センシングデバイスを利用するお客さますべてに最適なソリューションを提供しています。



※FineTouchは、日本写真印刷株式会社のタッチパネルの総称であり、登録商標です。

### こんなところで使われています

タッチパネルはその「使いやすさ」や「操作の面白さ」で注目を集めており、今や多くの場面で日常的に使われるデバイスとなりました。当社のタッチパネルが世に出たのは1990年。長年にわたり蓄積した技術とノウハウが、スマートフォンやタブレット端末、ゲーム機、デジタルカメラやカーナビゲーションなど、世界中のあらゆる機器に使われています。

今後はヘルスケア、医療、農業、教育、住設、産業機器、自動車などのさまざまな市場を対象として、タッチパネル以外の「センシング」機能を持つデバイス、およびサービス・システムを提供することで幅広い事業展開を目指します。



### 強みは高い品質

NISSHAは、高度な技術でタッチパネル市場をリードしています。

- 高い品質に定評

軽い、薄い、見やすい、動作が正確などのタッチパネルに求められる品質を、豊かなノウハウと最新鋭の生産設備で実現しています。またデザイン付きのタッチパネルなど市場のニーズに合わせたさまざまな製品を提供しています。

- タッチからセンシングに領域を拡大

NISSHAが手がけるのはスイッチとしてのタッチパネルにとどまりません。各種機器の入出力に新たな価値を提供することを目指して、立体的な形状のタッチパネル、どれだけの圧力をかけて押しているかを検知するフォースセンサーなど、時代のトレンドを見据えた開発を進めています。

## 新製品 フォースセンサー

圧力の強弱を検知できるタッチセンサーです。(登録特許取得済み) タッチ位置とともに圧力と面積の変化を検知するため、絶妙な入力調整が可能で、習字のような筆圧すら表現できます。アイデア次第で用途が広がるフォースセンサーは、多様な業界での活用が期待されている次世代のタッチセンサーです。

※フォースセンサーについて、詳しくはこちらのページをご覧ください。  
<http://www.nissha.com/products/dev/force.html>



## ライフイノベーション事業

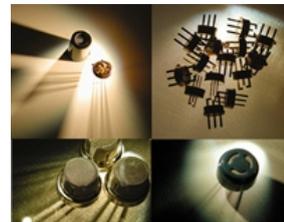
### 世界中の人々の健康で豊かなライフスタイルに貢献

ライフイノベーション事業は、ガスセンサーとDDS(ドラッグデリバリーシステム)に関する事業活動を通じて、世界中の人々の安全・安心で健康的なライフスタイルに貢献することを目指しています。

※DDS (Drug Delivery System)とは、注射・錠剤・塗り薬・貼薬などを用いて「必要な薬物を必要な時間・適切な場所」に届ける薬物伝達システムのことです。

## ガスセンサー

Nisshaグループのエフアイエス株式会社を母体とし、半導体方式を中心としたガスセンサー、モジュール製品、完成品などを提供しています。燃料電池車用に採用されているほか、今後は家庭用燃料電池システム向けや水素ステーションなどのインフラ向けへ展開するとともに、医療・POCT (=Point of Care Testing : 臨床現場即時検査) 向けなど新たな事業領域を創出するための具体的な取り組みをさらに加速させています。



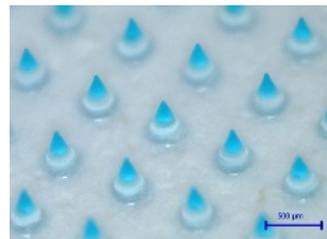
### こんなところで使われています

ガス警報器用センサー、空気清浄機・エアコン用センサー、飲酒運転防止用アルコールチェッカー(製品)、口臭測定器(製品)、水素ディテクターなど



## DDS (ドラッグデリバリーシステム)

溶解性マイクロニードルパッチというDDSを活用し、新市場の創出を目指しています。当社の溶解性マイクロニードルパッチは皮膚に貼った際に痛みをほとんど感じず、皮膚内に直接成分を補充できるため高い効果が期待されています。ワクチンなどの医薬品投与や浸透性の高いスキンケア化粧品などの分野で製品開発を進めています。



## 情報コミュニケーション事業

### 企画提案力と豊かな表現力を用いて、企業と消費者をつなぐ新たなコミュニケーションを創出

お客さま企業のコミュニケーション戦略における課題を抽出・明確化し、それらを解決するコミュニケーション施策をトータルにご提案します。

マーケティングソリューション、セールスプロモーション、Webソリューション、クリエイティブデザイン、文化財アートソリューション、商業印刷、出版印刷などの幅広い製品群とソリューション開発のノウハウを駆使し、市場調査から効果検証・コンテンツ開発・運用まで、時代に即応したコミュニケーション施策の全体像を具現化します。

※情報コミュニケーション事業は、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社が運営しています。



### サービス事例

#### AR（拡張現実）アプリ「カザスマート」

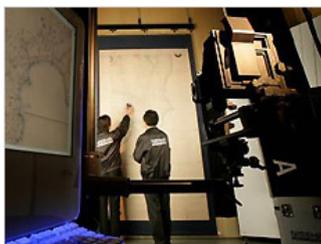
スマートフォンやタブレット端末の内蔵カメラを対象の印刷画像に「かざす」ことで、動画などのリッチコンテンツが表示できる、自社開発のアプリです。企業の販売促進キャンペーンや、ミュージシャンのアルバムプロモーションなど、幅広い用途に活用できます。

> キャンペーン採用事例紹介 ([http://www.nissha.com/news/2014/07/22rh\\_1.html](http://www.nissha.com/news/2014/07/22rh_1.html))



### 貴重な文化財の継承にも貢献

印刷を通して美術品や文化財と深くかかわってきたNISSHA。その経験を生かして、超高精細デジタル撮影によるデジタルアーカイブなど、文化資産を次世代に継承する事業にも取り組んでいます。文化の継承に貢献するとともに、質の高いものづくりによりNisshaブランドの価値を高めています。



## 編集方針

NISSHAのCSR報告書は、企業理念に掲げている「広く社会との相互信頼に基づいた《共生》」を築くためのコミュニケーションツールのひとつとして、毎年発行しています。2016年版 CSR報告書は当社の2015年度（2015年4月～2016年3月）の取り組み実績を、広くステークホルダーのみなさまにご報告することを目的として、下記の編集方針に沿って制作しています。

### 参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版(G4)」「中核(CORE)」に準拠
- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」

### 報告対象期間

2015年4月～2016年3月を中心に、一部2016年4月以降について記載しています。

### 発行時期

2016年6月発行  
 （次回発行予定 2017年6月、前回発行 2015年6月）

### 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、日本写真印刷株式会社を「当社」、日本写真印刷株式会社を含むグループ企業全体を「NISSHA」「Nisshaグループ」と総称します。当社と本社敷地内の関係会社にかかわる内容については「本社」と記載しています。当社の事業部とそれぞれの主な関連会社は下記に示す通りです。

なお、サプライチェーンに関しても、重要な取り組みについては報告に含めています。

### 主な関連会社と事業内容

名称	主要な事業の内容
ナイテック工業株式会社	産業資材
ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社	デバイス
サイミックス株式会社	デバイス
エフアイエス株式会社	ライフイノベーション
日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社	情報コミュニケーション
ナイテック印刷株式会社	情報コミュニケーション
ニッシャエフエイト株式会社	情報コミュニケーション
株式会社エムクロッシング	その他
ニッシャ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

Eimo Technologies, Inc.	産業資材
Si-Cal Technologies, Inc.	産業資材
PMX Technologies, S.A. de C.V.	産業資材
Nissha Europe GmbH	産業資材、デバイス
Nissha Luxembourg Holdings S.a r.l	産業資材
AR metallizing N.V.	産業資材
ARM Holdings S.r.l.	産業資材
AR Metallizing S.r.l.	産業資材
AR Metallizing Ltd.	産業資材
ARM Embalagens Ltda.	産業資材
Málaga Productos Metalizados Ltda.	産業資材
ニッサコリア株式会社	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、デバイス
広州日写精密塑料有限公司	産業資材
香港日寫有限公司	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
Southern Nissha Sdn. Bhd.	産業資材

## 主な報告範囲の変更

2015年度に発生したNisshaグループ関連会社の変更内容と、それらの報告範囲への影響は下記の通りです。

発生日	範囲	報告内容への影響
2015年4月	日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社設立（2015年7月 情報コミュニケーション事業を継承）	軽微
2015年8月	H.I.G. Luxembourg Holdings 28 S.a r.lを買収（現：Nissha Luxembourg Holdings S.a r.l.）し、同社およびその傘下にある事業会社 AR Metallizing N.V.およびそのグループ会社を子会社化	2016年版CSR報告書は、2015年12月から2016年3月までのAR Metallizing N.V. およびそのグループ会社における労働災害の情報を含んでいます。環境関連などの情報については、2016年度実績から把握し、2017年版CSR報告書に掲載予定です。
2015年12月	AR Metalizing N.V. およびARM Embalagens Ltda.を通じて、Málaga Productos Metalizados Ltda. を買収	Málaga Productos Metalizadosに関する情報は、2016年度の実績から把握し、2017年版CSR報告書に掲載予定です。

## 発行部門およびお問い合わせ先

---

日本写真印刷株式会社  
コーポレートコミュニケーション室 CSR部  
TEL: 075-811-8111  
FAX: 075-823-5344

お問い合わせ先： ホームページお問い合わせサイト  
<http://www.nissha.com/inquiry.html>

## GRIガイドライン対照表

本報告書は、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版（G4）」の「中核」に準拠しています。ガイドラインの各項目と当社の報告内容の関連は、下表の通りです。

一般標準開示項目		項目	PDF頁
戦略および分析			
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	CEOメッセージ	2-3
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会	CEOメッセージ	2-3
		Nissha CSRのマテリアリティ	5-7
組織のプロフィール			
G4-3	a. 組織の名称	会社概要	91-92
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービス	すぐわかるNISSHA	93-98
G4-5	a. 組織の本社の所在地	会社概要	91-92
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	Nisshaグループ一覧	90
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態	会社概要	91-92
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）	すぐわかるNISSHA	93-98
G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告 ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・ 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・ 提供する製品、サービスの量	会社概要	91-92
		すぐわかるNISSHA	93-98
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	ダイバーシティの尊重 > "Nissha People"の人員構成	33-35
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	人権 > 労働組合との関係	28
G4-12	a. 組織のサプライチェーン	サプライヤーさまとのパートナーシップ	74-77
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更 ・ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	編集方針 > 主な報告範囲の変更	100
		サプライヤーさまとのパートナーシップ > サプライチェーンの広がり	75
外部のイニシアティブへのコミットメント			

G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	コーポレート・ガバナンス> リスクマネジメント	20-21
		環境方針と環境管理体制	48-50
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの一覧表示	CEOメッセージ	2-3
		国連グローバル・コンパクト	12
G4-16	a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格の一覧表示 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 主として、組織レベルで保持している会員資格	地域社会とともに> 地域における主要な会員資格	89

### 特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体の一覧表示 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	編集方針> 報告対象範囲	99
		Nisshaグループ一覧	90
G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか	Nissha CSRのマテリアリティ	5-7
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面の一覧表示	Nissha CSRのマテリアリティ	5-7
G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否か ・当該側面が、組織内のすべての事業体 (G4-17 による) にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択 - G4-17 の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 - G4-17 の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項	編集方針> 報告対象範囲	99
		Nissha CSRのマテリアリティ	5-7
G4-21	a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否か ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地 ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項	編集方針> 報告対象範囲	99
		Nissha CSRのマテリアリティ	5-7
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	該当なし	-
G4-23	a. スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	編集方針> 主な報告範囲の変更	100

### ステークホルダー・エンゲージメント

G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	NISSHAのステークホルダー	8-9
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	NISSHAのステークホルダー	8-9
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法 (種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など)。またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か	NISSHAのステークホルダー	8-9
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか (報告を行って対応したものを含む)。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ	NISSHAのステークホルダー	8-9
		サプライヤーさまとのパートナーシップ> サプライヤーさまのCSR監査	75-76

### 報告書のプロフィール

G4-28	a. 提供情報の報告期間 (会計年度、暦年など)	編集方針> 報告対象期間	99
-------	--------------------------	--------------	----

G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	編集方針＞ 報告対象期間	99
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）	編集方針＞ 報告対象期間	99
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	編集方針＞ 発行部門およびお問い合わせ先	101
GRI 内容索引			
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプション b. 選択したオプションのGRI 内容索引 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報（GRI では外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）	GRIガイドライン対照表	102-113
保証			
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	サステナビリティレポートに対する保証は受けておりません。	-
ガバナンス			
ガバナンスの構造と構成			
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会の特定	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメント	16-21 4-5
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	CSRマネジメント	4-5
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	CSRマネジメント	4-5
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセス	コーポレート・ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス体制図 CSRマネジメント 人権＞労働組合との関係	17 4-5 28
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 ・ 執行権の有無 ・ 独立性 ・ ガバナンス組織における任期 ・ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ ジェンダー ・ 発言権の低いグループのメンバー ・ 経済、環境、社会影響に関する能力 ・ ステークホルダーの代表	コーポレート・ガバナンス＞取締役・取締役会 ダイバーシティの尊重＞"Nissha People"の人員構成	17-18 33-35
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由）	コーポレート・ガバナンス＞取締役・取締役会	17-18
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準 ・ 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか	コーポレート・ガバナンス＞取締役・取締役会、指名・報酬委員会、監査役・監査役会	17-18
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか ・ 役員会メンバーの相互就任 ・ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・ 支配株主の存在	コーポレート・ガバナンス＞取締役・取締役会	17-18

	・関連当事者の情報		
目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割			
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員との役割	基本的な考え方	4
		CSRマネジメント	4-5
		コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	19-20
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価			
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策		
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度。また当該評価が自己評価であるか否か b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載		
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割			
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か	基本的な考え方	4
		CSRマネジメント	4-5
		コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	19-20
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割	基本的な考え方	4
		CSRマネジメント	4-5
		コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	19-20
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	基本的な考え方	4
		CSRマネジメント	4-5
		コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	19-20
サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割			
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	Nissha CSRのマテリアリティ	5-7
経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割			
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	基本的な考え方	4
		CSRマネジメント	4-5
		コーポレート・ガバナンス> 内部統制システム	19-20
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段	CSRマネジメント	4-5
報酬とインセンティブ			
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針 ・固定報酬と変動報酬 - パフォーマンス連動報酬 - 株式連動報酬 - 賞与 - 後配株式、権利確定株式 ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当	コーポレート・ガバナンス> 指名・報酬委員会、役員報酬、取締役・監査役の報酬等	18-19

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クローバック</li> <li>・退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む）</li> </ul> <p>b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか</p>		
G4-52	a. 報酬の決定プロセス。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か。報酬コンサルタントと組織のこの他の関係	コーポレート・ガバナンス> 指名・報酬委員会、役員報酬、取締役・監査役の報酬等	18-19
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果		
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率		
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率		

#### 倫理と誠実性

G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	基本的な考え方	4
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	人権> ホットライン	27
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	人権> ホットライン	27

特定標準開示項目		項目	PDF頁
カテゴリー：経済			
側面：経済パフォーマンス			
G4-DMA			
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	ステークホルダーへの付加価値配分	24
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会		
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲		
G4-EC4	政府から受けた財務援助		
側面：地域での存在感			
G4-DMA			
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）		
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	ダイバーシティの尊重> "Nissha People"の人員構成	33-35
側面：間接的な経済影響			
G4-DMA			
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響		
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）		
側面：調達慣行			
G4-DMA			
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率		

#### カテゴリー：環境

側面：原材料			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		環境方針と環境管理体制	48-50
		環境目標と活動実績	51-54
G4-EN1	使用原材料の重量または量	事業活動による環境影響	55-56
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合		
側面：エネルギー*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		環境方針と環境管理体制	48-50
		環境目標と活動実績	51-54
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	事業活動による環境影響	55-56
		省エネと地球温暖化対策	57-59
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量		
G4-EN5	エネルギー原単位	省エネと地球温暖化対策	57-59
G4-EN6	エネルギー消費の削減量		
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量		
側面：水			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		環境方針と環境管理体制	48-50
G4-EN8	水源別の総取水量	事業活動による環境影響	55-56
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源		
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率		
側面：生物多様性			
G4-DMA			
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト		
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述		
G4-EN13	保護または復元されている生息地		
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する		
側面：大気への排出*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		NISSHAのステークホルダー> 社外からの評価	10-11
		環境方針と環境管理体制	48-50
		環境目標と活動実績	51-54
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	事業活動による環境影響	55-56
G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	省エネと地球温暖化対策	57-59
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	省エネと地球温暖化対策>	59

		Scope3についての取り組み	
G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	省エネと地球温暖化対策	57-59
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量		
G4-EN20	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量		
G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出		
側面：排水および廃棄物*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		NISSHAのステークホルダー>社外からの評価	10-11
		環境方針と環境管理体制	48-50
		環境目標と活動実績	51-54
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	事業活動による環境影響	55-56
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	事業活動による環境影響	55-56
		拠点別廃棄物排出状況	65-67
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量		
G4-EN25	バーゼル条約付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率		
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値		
側面：製品およびサービス			
G4-DMA			
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度		
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）		
側面：コンプライアンス*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		環境方針と環境管理体制	48-50
		企業倫理・コンプライアンス	22-23
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	該当なし	-
側面：輸送・移動*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	省エネと地球温暖化対策>Scope3についての取り組み	59
側面：環境全般			
G4-DMA			
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）		
側面：サプライヤーの環境評価*			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76

G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行 った措置		
側面：環境に関する苦情処理制度			
G4-DMA			
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの 件数		

カテゴリー：社会			
サブカテゴリー：労働慣行とディーセント・ワーク			
側面：雇用*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）		
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）		
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	多様な働き方を支援> 主な休暇・ 休業取得状況	40-41
側面：労使関係			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		人権> 労働組合との関係	28
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	人権> 労働組合との関係	28
側面：労働安全衛生*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		NISSHAのステークホルダー> 社 外からの評価	10-11
		社員の安全と健康> 労働安全衛生 方針と安全衛生目標、安全衛生マ ネジメントシステムと安全衛生委 員会	43-44
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代 表を送る母体となっている総労働力の比率		
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域 別、男女別）	社員の安全と健康> 労働災害の発 生状況、労働災害発生件数	44-45
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数		
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ		
側面：研修および教育*			
G4-DMA		人材育成> 人材育成方針	30
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	人材育成> 2015年度研修実績	32
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の 支援		
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区 分別）	人権> 公正な評価と処遇	27
側面：多様性と機会均等*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		ダイバーシティの尊重	33-37

G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	ダイバーシティの尊重>"Nissha People"の人員構成	33-35
側面：男女同一報酬			
G4-DMA			
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	人権>賃金の管理	27
側面：サプライヤーの労働慣行評価*			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	紛争鉱物に対する取り組み	78
側面：労働慣行に関する苦情処理制度			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		人権>労働組合との関係	28
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	人権>ホットライン	27

#### サブカテゴリー：人権

##### 側面：投資

G4-DMA			
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率		
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）		

##### 側面：非差別\*

G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		人権>労働・人権に関する基本方針、マネジメントシステムの構築・運用	26
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	該当なし	-

##### 側面：結社の自由と団体交渉

G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		人権>労働・人権に関する基本方針、マネジメントシステムの構築・運用	26
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	人権>結社の自由と団体交渉	28
		サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76

##### 側面：児童労働

G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		人権>労働・人権に関する基本方針、マネジメントシステムの構築・運用	26

		築・運用	
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	人権>労働・人権に関する基本方針	26
		サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
側面：強制労働*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		人権>労働・人権に関する基本方針、マネジメントシステムの構築・運用	26
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	人権>労働・人権に関する基本方針	26
		サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
側面：保安慣行			
G4-DMA			
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率		
側面：先住民の権利			
G4-DMA			
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置		
側面：人権評価			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	人権>結社の自由と団体交渉	28
側面：サプライヤーの人権評価*			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	サプライヤーさまとのパートナーシップ>購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	紛争鉱物に対する取り組み	78
側面：人権に関する苦情処理制度			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	人権>ホットライン、ハラスメント相談窓口	27
サブカテゴリー：社会			
側面：地域コミュニティ			
G4-DMA			
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率		
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業		

側面：腐敗防止*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		企業倫理・コンプライアンス	22-23
G4-S03	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク		
G4-S04	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	腐敗防止の取り組み	79
		企業倫理・コンプライアンス> 推進体制・取り組み	22-23
G4-S05	確定した腐敗事例、および実施した措置		
側面：公共政策			
G4-DMA			
G4-S06	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）		
側面：反競争的行為			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		企業倫理・コンプライアンス	22-23
G4-S07	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果		
側面：コンプライアンス*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		企業倫理・コンプライアンス	22-23
G4-S08	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	該当なし	-
側面：サプライヤーの社会への影響評価*			
G4-DMA		サプライヤーさまとのパートナーシップ> 購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-S09	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	サプライヤーさまとのパートナーシップ> 購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	74-76
G4-S010	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	紛争鉱物に対する取り組み	78
側面：社会への影響に関する苦情処理制度			
G4-DMA			
G4-S011	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数		
サブカテゴリー：製品責任			
側面：顧客の安全衛生			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		NISSHAのステークホルダー> 社外からの評価	10-11
		消費者課題> 製品の品質・安全性	83
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率		
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	消費者課題> 製品の品質・安全性	83

側面：製品およびサービスのラベリング			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		消費者課題> 品質方針、品質マネジメントシステム	81
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率		
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）		
G4-PR5	顧客満足度調査の結果		
側面：マーケティング・コミュニケーション			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		企業倫理・コンプライアンス	22-23
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上		
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）		
側面：顧客プライバシー*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		NISSHAのステークホルダー> 社外からの評価	10-11
		情報セキュリティの取り組み> 情報セキュリティ基本方針・情報セキュリティ管理体制	69-70
G4-PR8	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実証された不服申立の総件数	不服申立の報告はありません	
側面：コンプライアンス*			
G4-DMA		CSRマネジメント	4-5
		企業倫理・コンプライアンス	22-23
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金額	消費者課題> 製品の品質・安全性	83

\*マテリアルアスペクト（重要側面）に特定した項目