



# CSR 2017

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 / 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	26
ステークホルダーへの付加価値配分	28
人権	29
人権	30
労働慣行	34
人材育成	35
ダイバーシティの尊重	38
多様な働き方を支援	44
社員の安全と健康	49
環境	53
環境方針と環境管理体制	54
環境目標と活動実績	57
事業活動による環境影響	60
省エネと地球温暖化対策	62
廃棄物の管理	66
汚染の予防と監視・化学物質の管理	68
拠点別廃棄物排出状況	71
公正な事業慣行	74
情報セキュリティの取り組み	75
貿易管理	77
知的財産の取り組み	80
サプライヤーさまとのパートナーシップ	81
紛争鉱物に対する取り組み	86
腐敗防止の取り組み	87
消費者課題	88
消費者課題	89
地域社会とともに	93
地域社会とともに	94
NISSHA の概要	98
会社概要	99
すぐわかる NISSHA	101
編集方針	108
GRI ガイドライン対照表	111

## CEOメッセージ

### NISSHAの事業

日本写真印刷は、印刷技術の進化を通して製品と対象市場の多様化を図るとともにグローバル市場へ進出し、事業領域の拡大による成長を実現してきました。現在は、主力のコンシューマー・エレクトロニクス（IT）分野に加えて、印刷関連資材や自動車内装部品、医療機器などグローバル市場で成長が見込まれる分野への事業展開を進めており、NISSHAは新たな成長ステージに踏み出しました。



当社の印刷技術の進化は、転写箔やタッチセンサーなどの主力製品に代表されるように、印刷に積層、成膜、成形、断裁などの技術要素を融合しているのが特徴です。近年は、コンシューマー・エレクトロニクス分野に経営資源を集中し、高い成長を実現してきましたが、この分野では製品需要の急激な変動や製品・サービスの低価格化などの傾向が強まっており、同分野に並ぶ成長分野の育成が急がれます。

2015年4月から運用を開始した第5次中期経営計画は、新たなコア技術の獲得による事業ポートフォリオの最適化を志向しています。引き続きコンシューマー・エレクトロニクス分野における事業機会を拡大するとともに、世界規模で安定成長が見込まれる分野を拡充することによってバランスの取れた経営基盤を構築し、中長期的に企業価値を最大化することを目指しています。新たなコア技術の獲得や新分野への進出に際し、M&Aは有効な手段の一つであり、当社は2015年にはベルギーに本社がある世界最大手の蒸着紙メーカーを、2016年にはアメリカの医療機器メーカーおよび自動車の内装部品を手がけるドイツの成形・加飾フィルムメーカーを買収・子会社化するなど、成長分野の確立に向けた事業基盤を獲得しました。

### グローバルな視点でCSRを推進

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。自社の経済的成長だけでなく、社会的な価値を創造することが、企業の持続的な成長につながります。ステークホルダーのみならず「共生」を実現することが、私たちが果たすべき社会的責任（CSR）だと考えています。

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」に積極的に取り組むことを宣言しました。また、2015年4月には、グローバル企業として中長期的な企業価値の向上を目指し、CSRマネジメントを推進するCSR委員会を設置しました。EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) への準拠のほか、マテリアリティ（重要課題）を特定し取り組んでいます。これらによってCSRリスクを着実に低減し、企業を支えるESG (Environment:環境、Social:社会、Governance:ガバナンス) の土台を強固にしたいと考えています。

マテリアリティのひとつにダイバーシティの推進を掲げています。当社の社員はグローバルに広がり、人材の多様化が進んでいます。当社の成長に、社員の活躍は欠かせません。年齢や性別、人種や障がいの有無などにかかわらず、一人ひとりが自分らしく輝き、最大限に能力を発揮できるよう、支援制度の充実や活躍を後押しする取り組みを継続します。さらに、地球環境に配慮したマネジメントも、企業の持続的な成長にとって必須の課題です。さまざまな環境取り組みを推進するとともに、CDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）をはじめとするイニシアチブにも積極的に参加し、社外評価の向上・企業価値の最大化を図ります。

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」は、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を求めています。グローバルで信頼を獲得し、みなさまに選んでいただける企業を目指す当社にとって、これらの課題に向き合うことも重要だと考えています。私たちは、これまで以上にステークホルダーのみならずみなさまの声を傾聴し事業活動に生かすことにより、さらなる事業機会を創出し、持続可能な経営・持続可能な社会の実現に努力します。



## コーポレートガバナンスの取り組み

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、長期的な企業価値向上を目指しています。

2008年に執行役員制度を導入し、経営監視機能と業務執行機能を分化しました。また、社外取締役を積極的に登用し（取締役8人のうち4人が社外取締役、うち1人が女性）、経営の透明性と公平性を確保するとともに、その見識を戦略策定・経営監視に生かしています。また、コーポレートガバナンス基本方針の制定、指名・報酬委員会設置のほか、取締役会の実効性の評価を年に1回実施しています。さらに、近年M&Aによって新たに当社グループとなった会社に対しては、デューディリジェンスの実施やPMI (Post Merger Integration) を通して、リスクの低減や統合によるシナジー効果の最大化を図っています。

## 日本写真印刷からNISSHAへ

当社の事業はすでに、従来の印刷の領域を超えて大きく進化・拡大していることから、2017年10月6日、日本写真印刷株式会社の商号をNISSHA株式会社に変更します。「NISSHA」は長年にわたり、社員はもとより、お客さま、株主さま、サプライヤーさま、地域社会のみなさまに親しまれてきた当社の企業ブランドであり、グローバルに広く認知されています。今回の商号変更を契機として、さらなる飛躍を目指します。

## 最後に

当社は今日に至るまで、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。今後もステークホルダーのみなさまとともに、グローバル社会の課題に真摯に向き合いながら、持続可能な経営を通じて、持続可能な社会の構築に貢献したいと考えています。

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2017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。

2017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。双方向に影響しあいながら、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) やお客様の要求事項の順守により、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。

### 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、お客様、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。

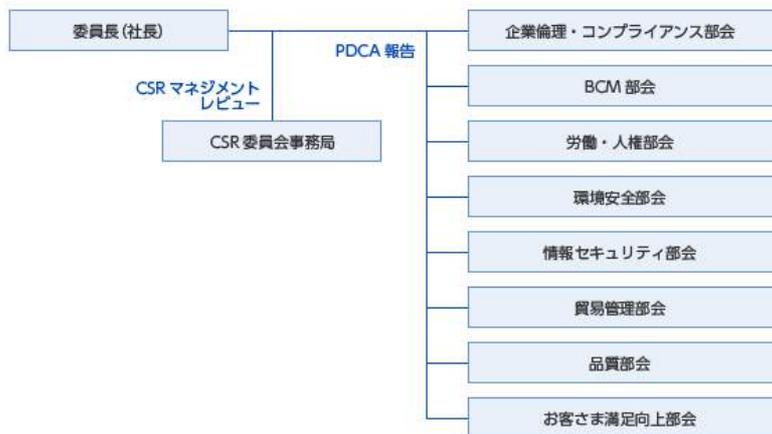
\*企業理念、ブランドステートメントなどはこちらをご覧ください。  
<http://www.nissha.com/company/philosophy.html>

# CSRマネジメント

CSR委員会は、委員長である社長出席のもと、年1回開催しています。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。2016年度は、CSR委員会で各部会の取り組みなどを承認したのち、BCP（事業継続計画）机上訓練、内部通報制度、労働時間の推移などについて、年間を通じてMBR（マン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、その結果を取締役会に報告しました。

CSR委員会各部会は、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会は、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・人権部会は、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、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の構築を完了する計画です。

## CSR委員会体制図



### 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：各部部长、各事業部長等、各部会事務局長  
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

### 各部会事務局

企業倫理・コンプライアンス部会：法務部  
BCM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

# マテリアリティ（重要課題）

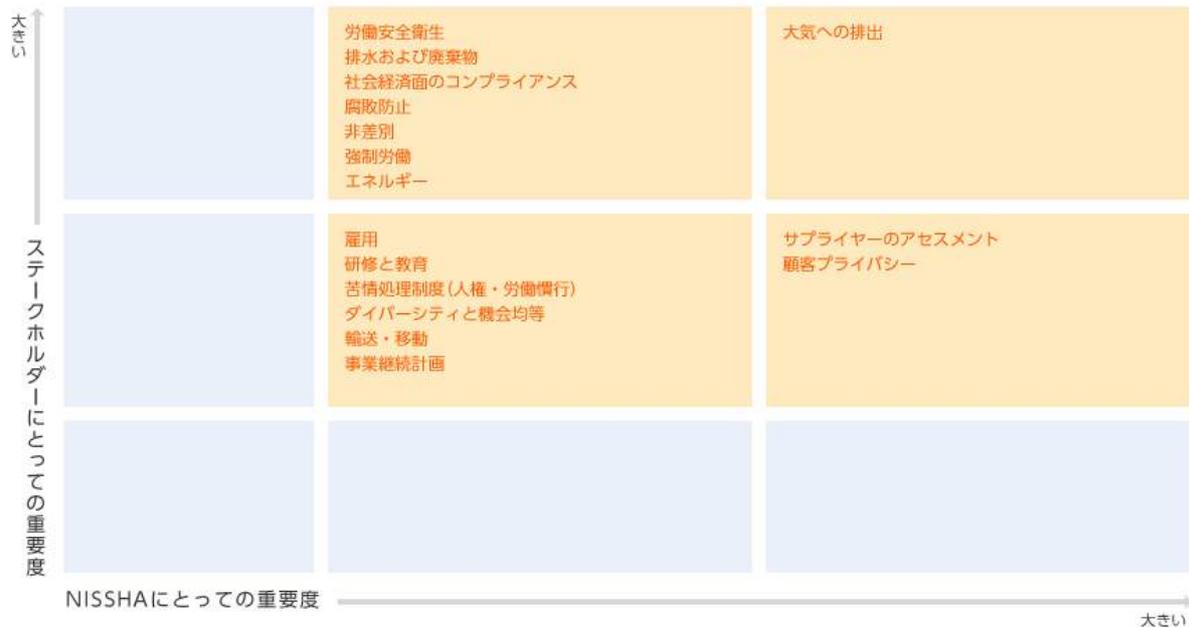
社会との「共生」に向けて取り組むべき課題は何かーものづくり企業として、自社が社会に与える直接的・間接的なインパクト（影響）を認識し、それらの課題に真摯に向き合うことが重要だと考えています。

そこで当社は、自社の事業に関する分析やさまざまな社会課題について検討を重ね、2015年度にマテリアリティ（重要課題）を特定しています。2016年度は、前年に設定したマテリアリティについて、ステークホルダーの幅をより拡大し、見直しを行いました。GRIスタンダードを参考に「ステークホルダーにとっての重要性」と「NISSHAにとっての重要性」を分析した上で、社内外の意見を取り入れて特定しました。そのプロセスと特定結果は以下の通りです。また、特定したマテリアリティは、CSR委員会各部会の重点項目とし、それぞれの部会はKPI（Key Performance Indicator:重要業績評価指標）を設定して取り組んでいます。

### 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スタンダードのトピック（項目）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で抽出したそれぞれのテーマについて、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、社外取締役や社内の専門部署など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	ステップ1～3を経て抽出されたマテリアリティを中期経営計画の主要テーマとすり合わせて、具体的なアクションプログラム（KPI）に反映させ、CSR委員会が承認・決定。

### 分析マップ



### マテリアルなトピックのバウンダリー

カテゴリー	トピック（項目）	バウンダリー	
		組織内	サプライヤー
経済	腐敗防止	●	●
環境	エネルギー	●	

	大気への排出	●	●
	排水および廃棄物	●	●
	サプライヤーの環境面のアセスメント	●	●
社会	雇用	●	●
	労働安全衛生	●	●
	研修と教育	●	●
	ダイバーシティと機会均等	●	●
	非差別	●	●
	強制労働	●	●
	サプライヤーの社会面のアセスメント	●	●
	顧客プライバシー	●	●
	社会経済面のコンプライアンス	●	●
その他	輸送・移動	●	●
	苦情処理制度（人権・労働慣行）	●	●
	事業継続計画	●	●

## マテリアリティと担当部会

マテリアリティ	担当部会
社会経済面のコンプライアンス	企業倫理・コンプライアンス部会
苦情処理制度（人権・労働慣行）	企業倫理・コンプライアンス部会 労働・人権部会
事業継続計画	BCM部会
雇用 研修と教育 ダイバーシティと機会均等 非差別 強制労働	労働・人権部会
エネルギー 大気への排出 排水および廃棄物 輸送・移動 労働安全衛生	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	CSR委員会事務局が横断的に取りまとめ

## 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。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。



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、ライフィノベーション、情報コミュニケーションに展開していることから、お客さまは企業をはじめ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、ともに課題の解決に取り組み、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) 監査への対応

### 株主

当社の発行済み株式総数は46,822,153株、株主総数は6,798人です。所有者別保有株式数比率は、金融機関・証券会社が37.1%、外国法人等が27.5%、その他国内法人が22.2%、個人その他が13.0%、自己名義が0.2%となっています（いずれも2017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し、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5,133人です。非正規社員を含む社員数は7,030人で、その地域別の構成比は、日本国内56.8%、アジア9.4%、北米15.3%、ヨーロッパ8.8%、中南米9.7%となっています（いずれも2017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、人材を最も重要な経営資源と位置づけ、社員と会社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（社外通報相談窓口）  
ハラスメント相談窓口  
社員意識調査・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、セミナー開催

## 地域社会

Nisshaグループは、国内16カ所、海外42カ所に拠点を置いています。そして、それぞれの地域の文化や風土を尊重し、活動しています。

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のみでなく、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向き合い、その解決に向けて取り組みます。

### ◆コミュニケーションの事例

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

2016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
2016年4月	第60回 京都府発明等功労者表彰	日本写真印刷株式会社	日本写真印刷株式会社が有するタッチパネルに関する特許およびIMDに用いる金属光沢シートに関する特許の2件が、第60回京都府発明等功労者表彰に入賞しました。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。
2016年11月	平成28年度近畿地方発明表彰	日本写真印刷株式会社	第60回 京都府発明等功労者表彰の入賞に引き続き、日本写真印刷株式会社が有するタッチパネルに関する特許および、IMDに用いる金属光沢シートに関する特許の2件が日本の科学技術の向上と産業の振興に貢献した発明として、発明奨励賞を受賞しました。公益社団法人発明協会が主催する近畿地方発明表彰制度は、「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。
2017年1月	第58回全国カタログ展 5点受賞 ・日本製紙連合会賞 図録部門：銀賞 ・日本印刷産業連合会会長賞 カタログ部門：銀賞ほか 第68回全国カレンダー展 3点受賞 ・文部科学大臣賞 第3部門金賞 第1部門銀賞ほか	日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 ナイトック印刷株式会社	第58回全国カタログ展と第68回全国カレンダー展（主催・社団法人日本印刷産業連合会/フジサンケイビジネスアイ）において、当社グループが企画制作や印刷に携わったカレンダーやカタログ、計8点が入賞しました。 このうち、第68回全国カレンダー展の受賞作品には、日本写真印刷株式会社の企業カレンダー「京 四季の彩り」が含まれています。企画と写真製版・印刷技術のクオリティが高く評価され、「第1部門銀賞」を受賞しました。
2017年2月	健康経営優良法人 ホワイト500認定	日本写真印刷株式会社	経済産業省・日本健康会議主催「健康経営優良法人 2017発表会」において、「健康経営優良法人 ホワイト500（大規模法人部門）」に認定されました。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。経済産業省の「平成28年度健康経営度調査」で、当社の取り組みが評価されたものです。

ISO認証の取得状況は下表の通りです（Nisshaグループ、2017年3月末現在）。

対象エリア	規格							
	ISO/TS16949	ISO9001	ISO14001	OHSAS18001	ISO27001	ISO50001	ISO13485	Others
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		○			○			
ナイトック工業株式会社 甲賀工場		○	○		○			

ナイツック工業株式会社 津工場								
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 姫路工場		○	○		○			
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 加賀工場		○	○		○			
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 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			○			FSC COC
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			○			FSC COC
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			○			FSC COC
ナイツック印刷株式会社 京都工場		○			○			FSC COC
ナイツック印刷株式会社 八千代工場		○	○		○			FSC COC
ニッサエフエイト株式会社		○※3			○			
ニッサビジネスサービス株式会社		○	○		○			
Eimo Technologies, Inc.	○							
Si-Cal Technologies, Inc.		○						
PMX Technologies, S.A. de C.V.	○							
Graphic Controls Acquisition Corp.		○					○	93/42/EEC
Schuster Kunststofftechnik GmbH	○	○				○		
Back Stickers GmbH		○						
AR Metallizing N.V. - Genk, Belgium		○						FSC COC
AR Metallizing Srl. - Casalgrasso, Italy		○		○		○		FSC COC
AR Metallizing Ltd. - Franklin, MA USA		○						FSC COC
Málaga Produtos Metalizados Ltda.- Osasco, Brazil		○	○	○				FSC COC
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・課題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。



## 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://ungcjin.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

グローバルに広がるNisshaグループ会社すべてが、同じ価値観を共有しています。



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

## 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、それぞれに抱え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

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。



# コーポレートガバナンス

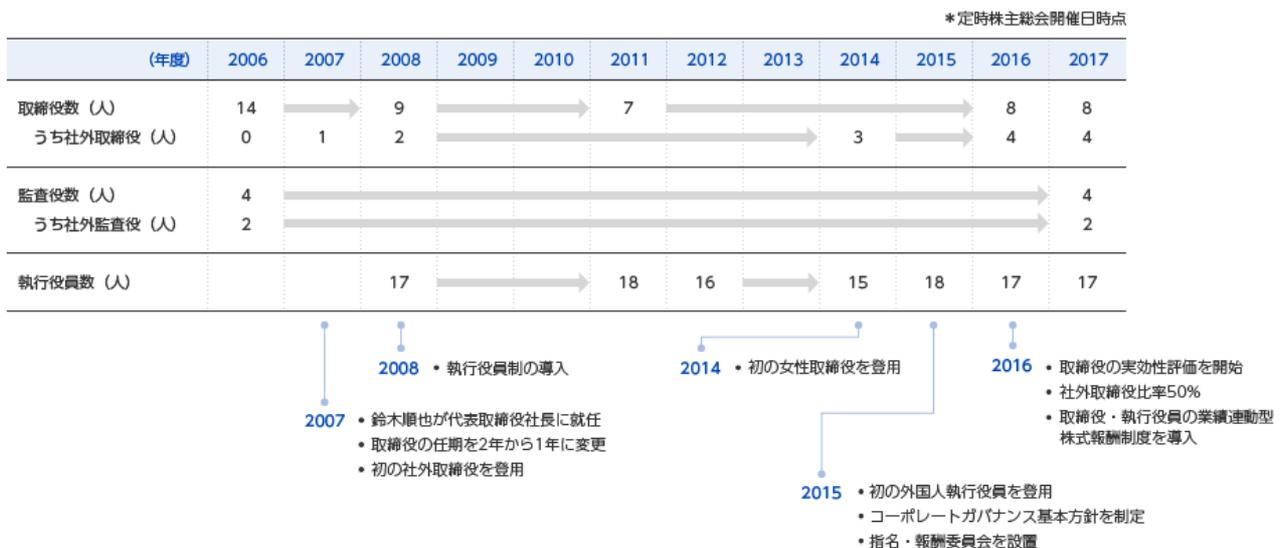
## 基本的な考え方

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とともにコーポレートガバナンスを強化することにより、迅速かつ果敢な意思決定が促進され、同時に経営の透明性、公正性を確保することができると考えています。このような認識のもと、コーポレートガバナンスを重要な経営課題の一つと位置付けて、その維持・向上に取り組む、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 \(2017年4月17日\)\[312.5KB\]](#)

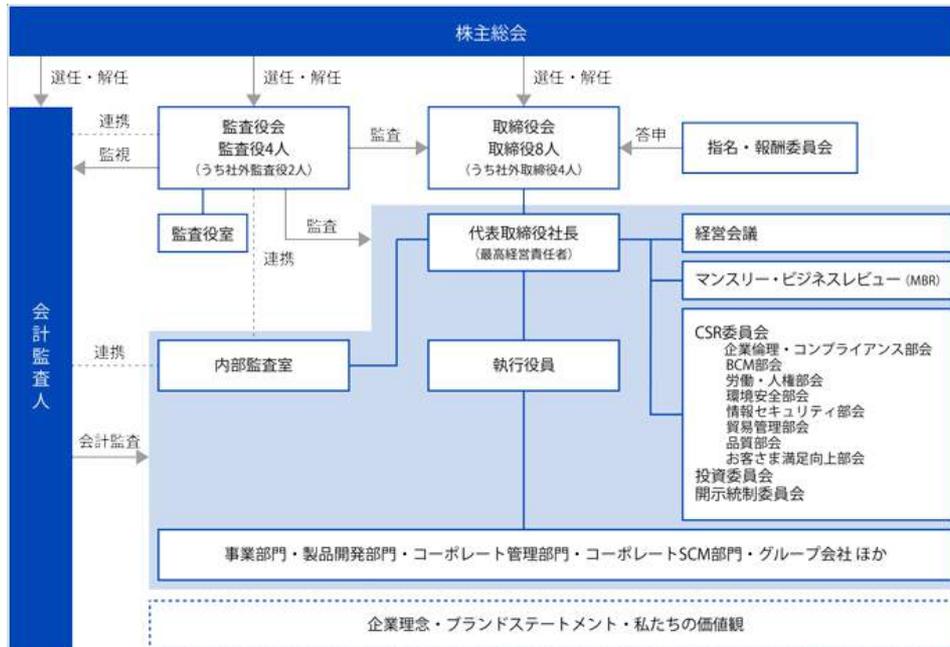
 [コーポレート・ガバナンス報告書 \(2017年6月23日\)\[1.1MB\]](#)



## 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。(2017年4月1日現在)

## 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。

取締役会は内部統制基本方針を定め、Nisshaグループにおける業務の適正を確保するための体制を整備し、運用を監督しています。

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

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

- マンスリー・ビジネス・レビュー (MBR)：事業戦略の進捗を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：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。

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

- CSR委員会：代表取締役社長を委員長とし、企業倫理・コンプライアンス、BCM、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、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しています。

- 開示統制委員会：代表取締役社長を委員長とし、会社情報の適時開示の必要性および開示内容を審議し、Nisshaグループに関する重要情報を適時適切に開示しています。

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

>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

### 取締役の選任に関する方針と手続き

当社の取締役会は、12人以内の適切な人数で構成し、会社の重要な経営判断と取締役および執行役員の業務執行の監督の役割を果たすため、その知見・経験・能力のバランス、多様性を考慮しています。

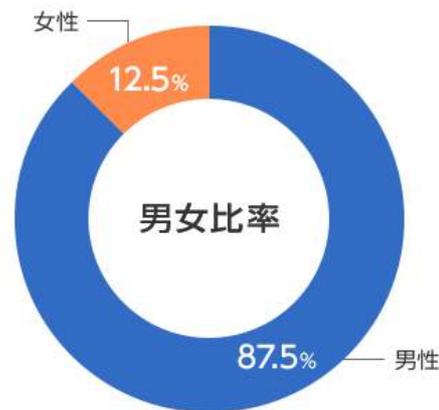
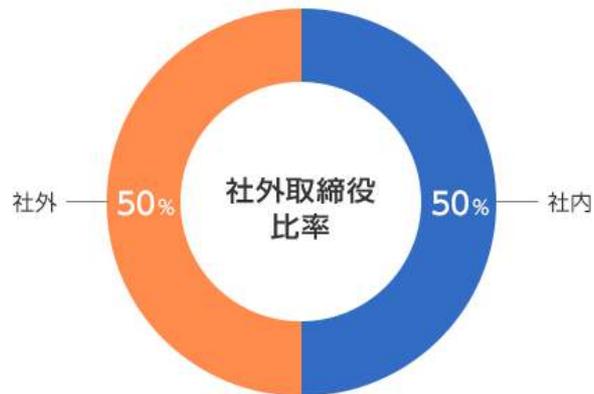
社内取締役は、当社事業に精通し、当社の成長戦略を創出し、業務執行の監督に適切な者を選任しています。社外取締役は複数名を選任し、会社法に定める社外取締役の要件だけでなく、取締役会が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たす者としています。

また、事業年度ごとの経営責任を明確化するために、取締役の任期は1年としています。

取締役候補者は、上記の方針を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受けた上で、決定しています。

 [社外役員の独立性に関する基準\[113.4KB\]](#)

### 取締役のダイバーシティ（2017年6月16日現在）



現在、当社取締役8人のうち、4人は社外取締役であり、うち1人は女性です。

取締役は、海外や他社での勤務経験を有する者、経営系修士号取得者などを含む者で構成しています。また、社外取締役は、それぞれ、企業経営全般についての経験・知見、コーポレートガバナンスに関する専門知識、経営戦略・事業戦略に関する専門知識、ITに関する専門知識、金融経済全般に関する知見を有しています。なお、社外取締役4人全員は、証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

### 取締役会の役割

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

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

また、当社は、取締役、監査役、執行役員およびその近親者などの関連当事者と当社との間の取引について、重要な事実がある場合には、取締役会の決議事項とし、当該取引の妥当性について十分に審議した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ています。

## 審議充実の取り組み

当社の取締役会は、活発かつ実質的に議論を行っています。社外取締役はそれぞれの深い見識からの確かな指摘や意見を述べており、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。

議論の質的向上のため、当社は、取締役会の議案および関係資料は事前送付し、加えて、社外取締役および監査役には重要議題を中心に事前説明しています。また、議論を尽くすため、中期経営計画や大規模M&Aなどの重要議題は、決議事項の上程前に1~2回報告事項として審議しています。一方、各議案の重要度に応じて、説明や審議時間を割り当てることで、メリハリのある運営を目指しています。

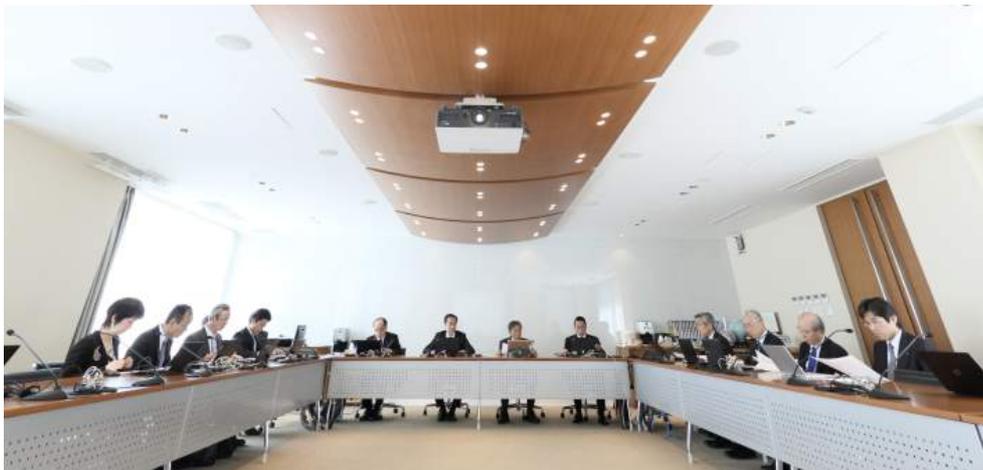
取締役会のモニタリング機能をさらに向上させるために、大規模M&Aや子会社・合併会社設立などは、取締役会の決議から一定期間経過後には、その状況を取締役会にて報告しています。

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

## 取締役の実効性評価

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

2016年度に開催された取締役会については、2017年5月に「取締役会の実効性評価に関するアンケート」および分析・評価を行い、その結果の概要は、2017年6月に東京証券取引所に提出した「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」にて開示しています。



 [当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要\[134.9KB\]](#)

## 指名・報酬委員会

### 目的

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。また、同委員会は、社外取締役が委員の過半数を占めかつ委員長を務めています。

### 役割

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

- (1) 取締役および監査役の選任基準
- (2) 取締役および監査役候補者案

(3) 取締役の報酬の基本方針

(4) 取締役の報酬

## 委員の構成（2017年6月16日現在）

(1) 社外役員4人:久保田民雄(委員長、社外取締役)、小島健司(社外取締役)、野原佐和子(社外取締役)、大杉和人(社外取締役)

(2) 社内委員2人:鈴木順也(代表取締役社長)、西原勇人(取締役専務執行役員)

## 監査役および監査役会

### 監査役の選任に関する方針と手続き

当社の監査役会は、4人以内の適切な人数で構成しています。

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

監査役候補者は、上記の方針を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受け、監査役会の同意を得た上で、決定しています。

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

 [社外役員の独立性に関する基準\[113.4KB\]](#)

### 監査役および監査役会の役割

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

監査役会は、監査役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。

## 取締役および監査役の報酬等の決定方針

役員報酬（業務執行を行う取締役および執行役員の報酬）は、企業業績と企業価値の向上に資する体系であることを基本方針としています。その報酬の構成、決定方法は下記の通りです。

### 取締役の報酬等

- 社内取締役

取締役の報酬等は、基本報酬、賞与および株式報酬としています。

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。

株式報酬は、株式給付信託（BBT=Board Benefit Trust）制度を導入しています。本制度は、当社が拠出する金銭を原資として、信託を通じて当社株式を取得した上で、当社取締役会が定める役員株式給付規程に従って、当社株式等を取締役に給付する業績連動型の株式報酬制度です。取締役の報酬と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、株価下落リスクも株主のみならず共有することにより、中長期的な業績の向上と企業価値の持続的な増大に貢献する意識を高めることを目的とし

ています。

本制度に基づく給付については、役位ごとに設定された基準ポイント数に、毎年度の連結売上高および連結営業利益に応じた係数を乗じたポイント数を付与します。また、中期経営計画の最終年度には、当社が経営管理指標として採用するROEおよびROIC等の達成度に応じた係数を乗じたポイント数を加算して付与します。中期経営計画の最終年度ごとの一定期日に、付与されたポイント数に応じて当社株式および当社を時価で換算した金額相当の金銭を給付します

- 社外取締役

社外取締役の報酬等は、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。

## 決定方法

株主総会で決議した報酬枠の範囲内で、客観性と公正性を確保するため指名・報酬委員会での答申を受けた上で、取締役会が決定しています。

## 監査役の報酬等

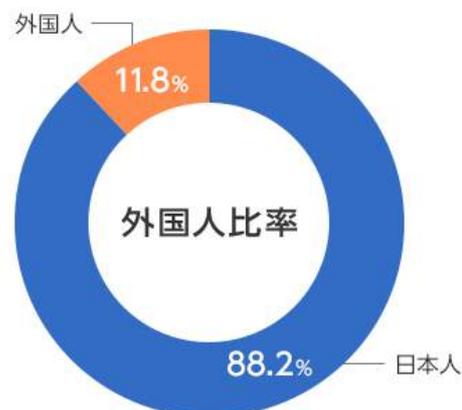
監査役の報酬等は、株主総会で決議した報酬枠の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

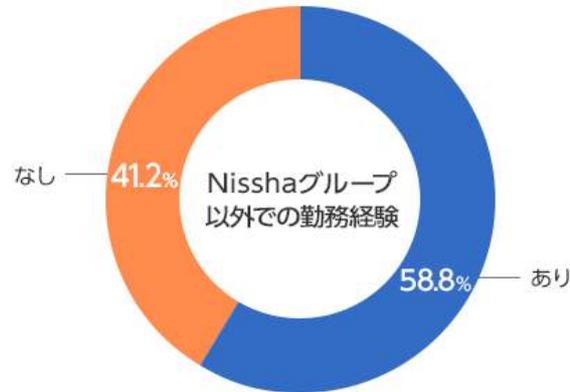
役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	賞与	株式	
取締役 (社外取締役を 除く)	248	150	57	40	4
監査役 (社外監査役を 除く)	28	28	-	-	2
社外役員	41	41	-	-	6

## 執行役員

当社は経営環境の変化に柔軟に対応するため、執行役員の選任に関してもその知見・経験・能力のバランス、多様性を考慮しています。なお、執行役員の任期は1年です。

### 執行役員のダイバーシティ (2017年6月16日現在)





現在、当社執行役員は17人であり、うち2人は外国人です。  
執行役員には、海外や他社での勤務経験を有する者、経営系修士号取得者が含まれています。

## 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、社内の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、BCM、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に開催し、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る。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. その他監査役の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、企業倫理・コンプライアンス、BCM（事業継続マネジメント

ト)、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本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。

BCMに関してはBCM基本計画書を策定し、それを元に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、経営層を中心としたBCP（事業継続計画）訓練を行い、実効性の検証を行っております。

## 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. 経営上重大な事態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

## ～コラム～ <大規模地震などの有事に備えてBCP訓練を実施>



2016年12月22日に京都本社において、おもに経営層を対象としたBCP訓練を実施しました。今回はデバイス事業の国内拠点が地震により被災したと想定し、経営層の意思決定フローを中心に関係部門からの報告とそれに対する指示を実演して、その実効性を検証しました。代表取締役社長が本社対策本部長として指示を出し、それを受けて経営層、コーポレート部門、拠点が一体となり、連携して

適切に行動することができました。

当社は、今回のBCP訓練で得られた課題を解決するとともに、今後も継続的に訓練を行います。そして、より実効性のあるBCPとすることで、有事の際にも速やかな復旧と事業継続が可能な体制の構築に努めてまいります。

## 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。年次監査計画を策定し、当社グループ内の業務活動が適正かつ効率的に行われているかを監査し、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、代表取締役社長との月次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。

2016年度は、国内連結子会社の戦略と実行に関わるコミュニケーション、海外連結子会社の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で当社グループとなった子会社を含めて、内部監査室が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相談窓口に通報、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

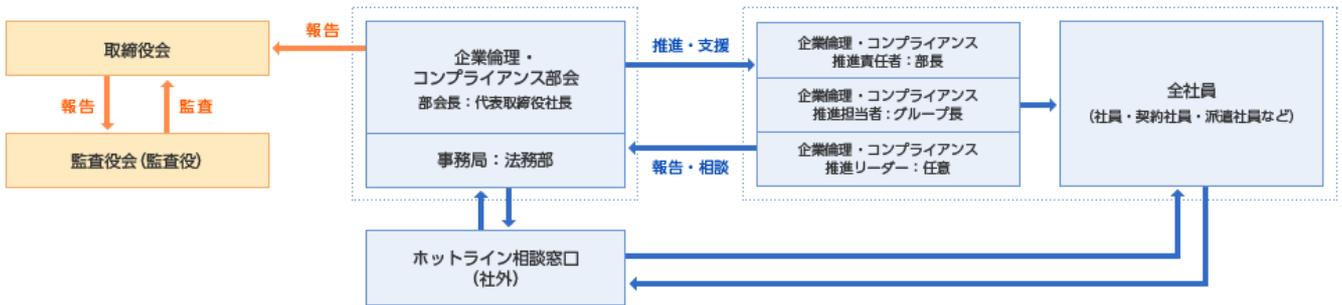
日本写真印刷は、Nisshaグループのすべての国内・海外拠点に企業倫理・コンプライアンス推進責任者、推進担当者を設置しています。責任者・担当者は、各部門で研修を実施するだけでなく、組織マネジメントを通じて日ごろから企業倫理・コンプライアンスを実践するとともに、事案対応を行う法務部との相談窓口、さらには、職場内における身近な相談窓口としての役割を担っています。2016年度からは、企業倫理・コンプライアンス推進責任者、推進担当者の意識を向上させるため、四半期に一度、「企業倫理・コンプライアンスニュース」を配信しています。

毎年10月を「企業倫理・コンプライアンス強化月間」とするほか、年に1度、全社一斉研修を行っています。2016年度は、業務内容や拠点の法令・慣習に応じた研修・チェックテストをより実践的に行いました。とくに、海外拠点では、グローバル企業が知っておくべき「自由公正な競争」や「腐敗行為の禁止」といったテーマや、メーカーならではのテーマとして「製品の品質・安全性」を取り上げ、ディスカッションも実施しました。合わせて、アンケートを通して「企業倫理・コンプライアンス」の観点から問題の発生が懸念される行為を報告してもらい、その分析結果を企業倫理・コンプライアンス部会で報告しました。

さらに、「腐敗行為の禁止」については、とくに海外においてそのリスクが高いといわれることから、海外拠点に対してアンケートを実施し現状を把握、その上でNisshaグループとしての「NISSHA腐敗行為禁止に関するガイドライン」を制定しました。そのほか、インサイダー取引の防止について、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。

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

2016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」への配分が増加しました。また、「地域社会」への配分は、社会貢献基本方針に基づき当社が積極的に行っている美術展・芸術展・関連イベントなどへの協賛を含んでおり、前年度とほぼ同レベルの配分となりました。

### 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	1,293	配当金	決算短信掲載の数値
社員	7,201	給料・賃金、賞与一時金、退職給付費用の総額	2017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）	470	支払利息	決算短信掲載の数値
行政機関（国、自治体）	1,160	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	62	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）	(8,704)	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のもと、  
マネジメントシステムを運用しています。

法令にとどまらず、  
国際規範や EICC をはじめとするさまざまな行動規範の順守に努めています。



# 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》」の実現を目指し、労働・人権に関する基本方針を策定しました。策定に際しては、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（2015年度～2017年度）では、海外拠点を含むNisshaグループ主要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 (Electronic Industry Citizenship Coalition) の順守体制の構築を推進しており、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グループ会社を対象とした2016年度の内部監査では、「社員からの相談事項に関する記録不備」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、各社で是正対策をたて是正を行いました。

労働・人権部会は、非差別・強制労働・ダイバーシティと機会均等・研修と教育・雇用をマテリアリティに設

定しています。2017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。これらの目標に対して、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。

## ホットライン相談窓口

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・法令順守を推進し、ひいては企業価値を向上させるため、国内および一部の海外Nisshaグループを対象に内部通報制度を導入し、中立公正な第三者である弁護士がホットライン相談窓口を担当しています。

内部通報制度では、通報者が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、匿名による通報も受け付けることなどが定められています。2016年度は4件の通報があり、労務管理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にするために、些細なことでも相談できるような環境整備に努めるだけでなく、ホットライン相談窓口については、「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。2016年度は、ハラスメント相談窓口が対応した案件は5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、当社をとらえています。その手段のひとつとして、年2回の人事考課をNisshaグループのすべての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）と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、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であったことから、女性活躍推進をはじめ、社員が活躍できる職場環境づくりに向けて、労働組合と協議しました。その結果、出産した女性社員が子どもを認可保育施設に入所させられないことが理由で復職が遅れるのを防ぐため、「認可外保育施設費用補助規程」を策定しました。2017年1月には、1名がこの制度を利用して復職しました。

## 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。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、労働組合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であるとの認識によるものです。こうした考えに基づき、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目指して、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尊重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(NII)や日本写真印刷コミュニケーションズ(NPC)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(NPT)では、労使がともに参加する職場改善委員会が設置し、職場環境や福利厚生などの改善推進に取り組んでいます。

なお、Nisshaグループでは、2016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 2017年3月末時点の日本写真印刷労働組合員数は748人です。

\*2 2017年3月末時点のナイテック工業労働組合員数は450人です。

\*3 2017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188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労働体制による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。

各グループでは労使による定例経営協議会が定期的で開催され、意見交換や質問、報告、提言等が行われています。労働諸条件につい



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

ては、臨時経営協議会を申し入れたうえで、協議・交渉を経て決定  
しています。ワーク・ライフ・バランスや安全衛生防災交通の推進でも、労使が協力して改善・向上  
のために取り組んでいます。  
また、働きがい・やりがいを実感できる会社であり続けられるよう、会社と労働組合がWIN-WINの関  
係を強固にし、働き方改革の実現に向けて労使一体となった取り組みを展開しています。

## 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、人材を最も重要な経営資源と位置づけ、「人材育成基本方針」に基づいて人材育成に取り組んでいます。

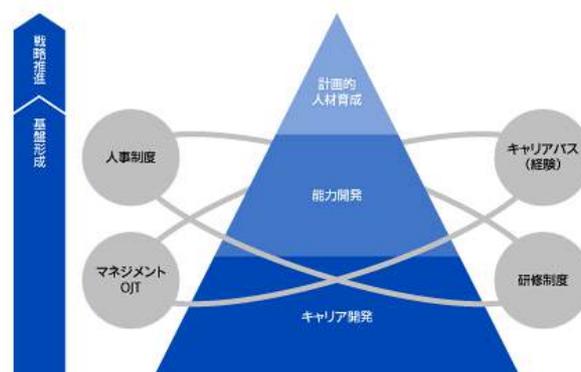
### 人材育成基本方針

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グループは、人材育成を「計画的な人材育成」「能力開発（支援）」「キャリア開発」という3つの領域でとらえ、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」といった視点で、包括的な人材育成を推進しています。

### 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

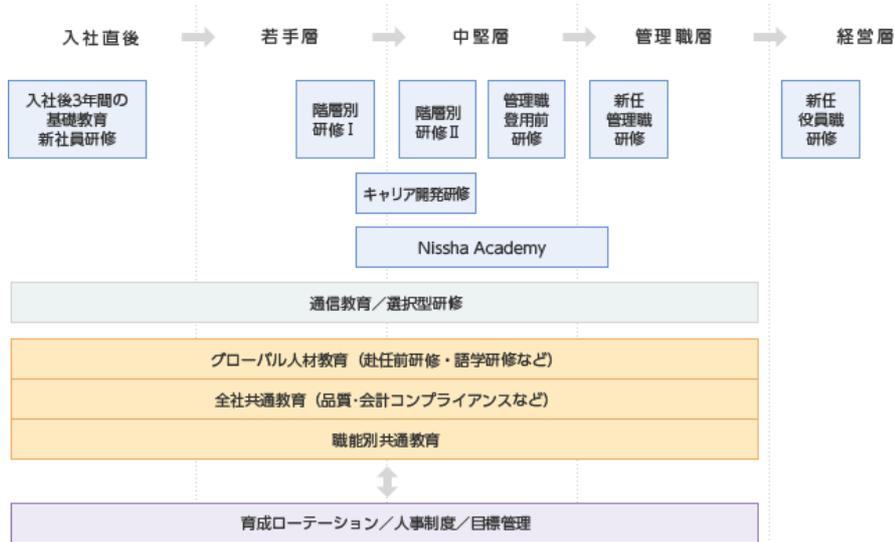
能力開発：個人が自らの市場価値を高めるために、自ら能力を開発する  
→会社側から、それを支援することで、当社の人材力を高める

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）

## 研修制度（領域ごとの主な研修プログラム）

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、論理的思考力、プレゼンテーション等）、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）、キャリアデベロップメント研修 など

## 研修体系図



## 選抜型人材育成

より高度で専門的な人材を育成するために、2013年に社内大学「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、社内大学では選抜制による研修を行っています。

Nissha Academyには、経営戦略の立案と実行に関わる知識やスキル（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、人事等）を学び、全社や事業の経営をリードする人材を育成する「Business School」、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」、戦略的、かつ科学的なアプローチから経営戦略の実現をものづくりからリードする人材を育成する「Monozukuri School」の3つのスクールがあります。毎年1スクールを開講しており、2016年度は「Business School」を開講しました。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。

また、Nissha Academyの入門編として、事業戦略、アカウンティング、マーケティング等、ビジネスで成果を創出するために必要となる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年度より開講しています。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。

	若手	中堅	マネージャー	
必須型・選択型の ベーシック研修	キャリア開発			
	汎用的ビジネススキル			
	階層別			
	職能別			
	(必要に応じて開設)			
選択型の アドバンス研修	戦略の立案と実行に関わる知識やスキル			Business School
	技術を事業展開に結び付けるための知識やスキル			MOT School
	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ための知識やスキル			Monozukuri School
	(必要に応じて開設)			

\*Management of Technology (技術経営)

## ダイバーシティ推進のための人材育成

当社は、企業理念体系「私たちの価値観」の一つである「Diverse Capabilities」の実現に向けて取り組んでいます。2016年度には、管理職一人ひとりが、ダイバーシティ推進および女性活躍推進の社会的背景・必要性および当社の取り組みを理解し、自部門の女性の活躍・人材育成を考える機会とするために「女性活躍推進管理職研修」（全管理職対象）を開催しました。2017年度には女性の一般社員全員を対象に研修を実施する予定です。

## 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

これまで必須型教育として行ってきた一般社員～管理職までの階層別教育に加え、一般社員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2015年度に導入しました。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の機会を提供しています。

また、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実施しています。さらに、通信教育やスカイプ英会話などの自己啓発プログラムも用意しており、修了者に費用の半額補助を行う自己啓発補助制度の導入で自発的な学習を支援しています。

## 2016年度研修実績

2016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)	17,605	7,609	25,214
社員一人当たりの研修時間* (H)	9.25	17.86	10.82

\*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

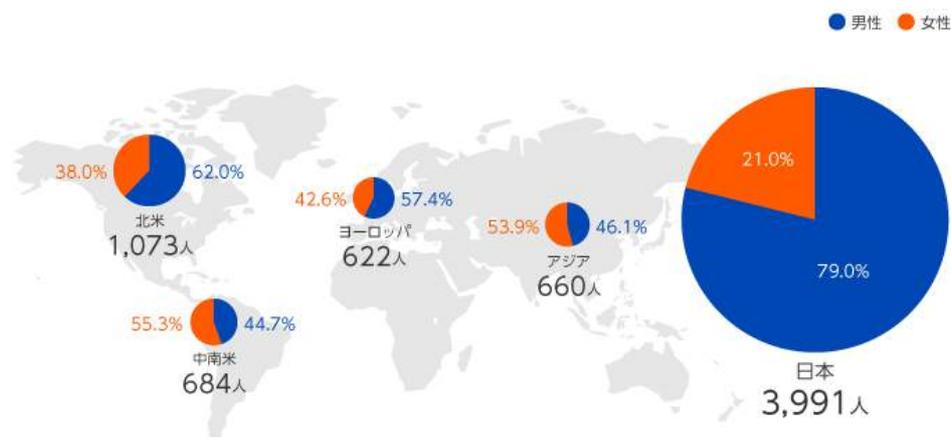
Nisshaグループは、企業理念の実現を目指すNissha Peopleの行動基準として、「私たちの価値観」を掲げています。そして、そのひとつである“Diverse Capabilities”では、「組織の能力を高め、成長の原動力となるような多様性を尊重」することを宣言しています。グローバル企業として成長するために、多様な人材による多様な働き方をサポートし、一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場づくりを目指しています。

### “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4割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7社あります。

### エリア別社員構成（Nisshaグループ、2017年3月末現在）

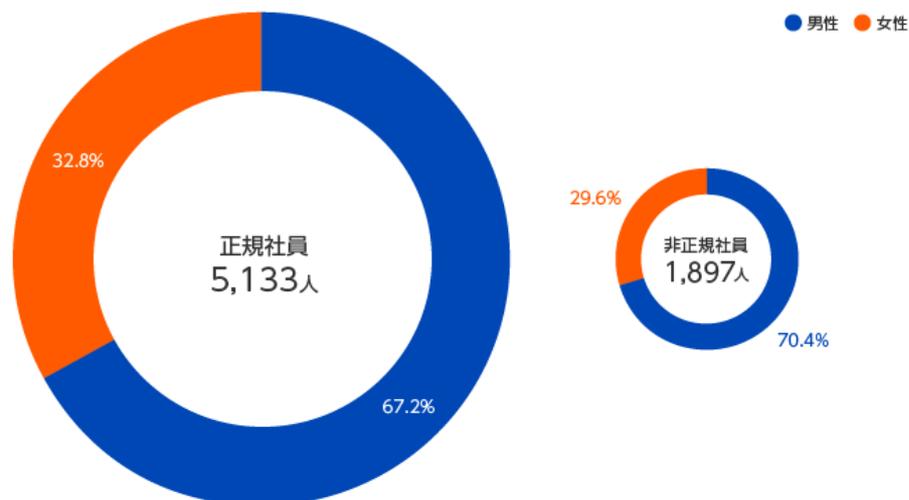
#### エリア別男女比



\*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、2017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。

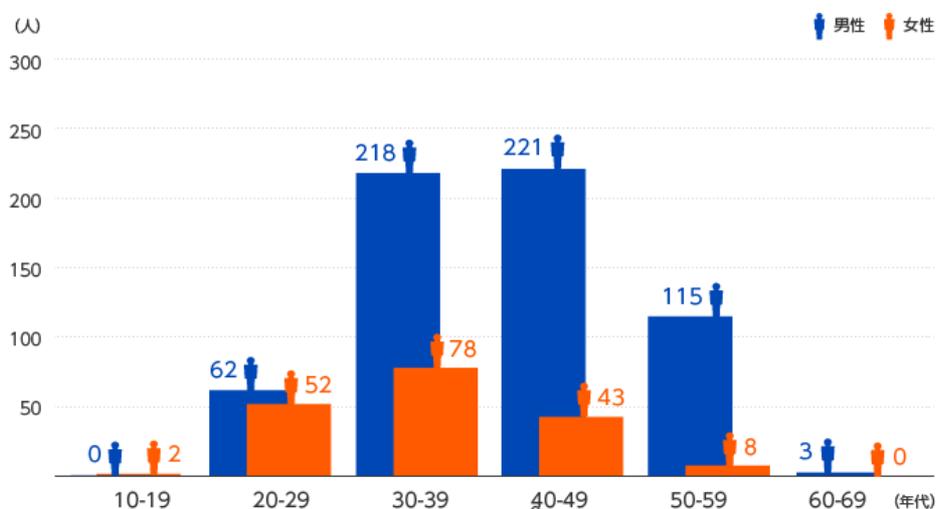
## 日本写真印刷の人員構成

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
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
2016 年度末	男性	7	18	1	154	619	41.5	13.9
	女性	1	0	0	7	183	35.4	10.2

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。

## 社員の年代別分布（日本写真印刷、2017年3月末現在）



## Nisshaグループの社員数



\*社員数には非正規社員を含みません。

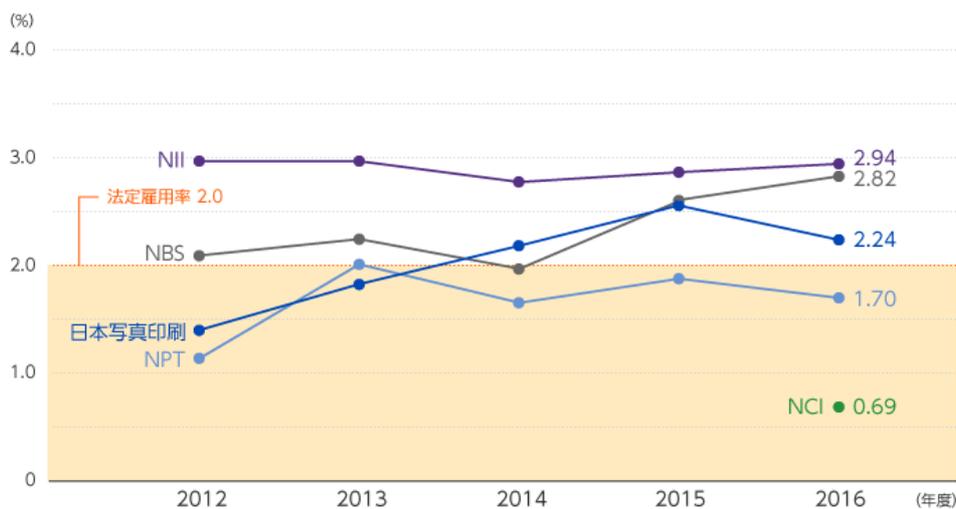
## 国内Nisshaグループ主要関係会社の障がい者雇用率

国内Nisshaグループは、障がい者雇用義務制度の適用対象となる社員数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。日本写真印刷では、所属部門だけではなく人事部も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。また、障がいを考慮した正社員登用の仕組みを運用し、ジョブコーチなど外部の専門家と協力して支援や能力開発を行うなど、社員の能力や障がいの状況に合わせた取り組みで、長期雇用を目指しています。

2016年度末の日本写真印刷の雇用率は前年度よりやや減少し2.24%となりました。なお、2015年度末には雇用のなかった日本写真印刷コミュニケーションズは、2016年度に2名を雇用し、雇用率は0.69%となりました。

引き続き、対象企業の法定雇用率目標の達成・維持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。



## 女性活躍推進活動の取り組み

### 女性活躍推進

Nisshaグループは、私たちの価値観に“Diverse Capabilities”を掲げ、国籍・性別・年齢などによらず、社員が能力を発揮できる会社を目指しています。

日本国内では、特に女性社員の活躍は、社会からの要請も高く重要な課題と認識し、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を続けています。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）」の対象は、日本写真印刷株式会社、ナイテック工業株式会社（NII）、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（NPT）の3社ですが、活動の範囲はこれらにとどまりません。Nisshaグループが一体となり、この活動を推進しています。

### 管理職向け、女性社員向けの研修を実施

2015年度は、女性活躍推進の取り組みのキックオフとして、京都・大阪エリアを中心に、女性社員および管理職を対象とした研修を実施しました。

2016年度は、より実践的な内容で、日本国内全拠点の管理職全員を対象に実施しました。Nisshaグループでは、管理職の多くが男性社員であることから、管理職向け研修では、男女のコミュニケーションの取り方の違いに関する演習や、女性社員の育成についてグループ討議を行いました。参加者からは「女性の考え方がよく理解でき、今後のコミュニケーションに役立つと思う」という声が多く寄せられました。研修後には、実際の職場において、学んだノウハウを活かした女性社員とのコミュニケーションも始まっています。



また、管理職だけでなく一般の女性社員を対象にした研修を実施しました。

女性社員が、これまでのキャリアを振り返り、現在の自分自身の強みを理解した上で、将来の活躍プランを作ることにより、今後のキャリアへの気づきを得ることを目的とした研修です。研修後の取り組み課題として、本人の働きがいを高めるために上司との面談も行いました。

2017年度も、国内Nisshaグループの全拠点において、女性社員を対象とした研修を継続していきます。

管理職が女性社員に対する理解を深めた後、全女性社員が自身のキャリアについて考える研修に参加することで、各部門の管理職と女性社員が、対話を通じて学んだことを実践することができます。

個々が研修を受けるだけでなく、その後のコミュニケーションによって、より効果的になると考えています。

2017年度は、新たに管理職候補の女性社員を対象とした研修も計画しています。



### 制度・啓発ツールの拡充

2016年11月に、認可外保育施設を利用する際の費用を一部負担する制度を制定しました。育児休業から復職しようとする社員が直面する問題のひとつに、自治体の認可保育所への入所の難しさがあります。保育所への入所は、毎年4月の一斉募集を逃すと難しくなるのが現状です。この制度は、子供を認可保育所に預けることができず、希望時期に育児休業から復職することが難しい社員に対して、認可保育所への入所が認められるまでの期間、一時的に認可外保育施設預けるための費用補助を行い、育児休業からの早期復職を支援することを目的としています。2016年1月から、この制度を利用した社員が復職しています。

2016年8月に、社員が活躍している姿を発信するWebサイト「We are Nissha People!」を開設しました。このサイトには、育児と仕事を両立している男性社員や女性社員、さらに女性管理職や海外拠点で働く社員など、さまざまな立場で活躍する社員のインタビューを掲載しています。

We are Nissha People! サイトURL: <http://www.nissha.com/people/>

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>認可外保育施設費用補助規程策定</li> <li>社員の活躍を発信するWebサイト「We are Nissha People!」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>
2017年度（予定）	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員向けキャリア研修開催</li> <li>管理職候補女性社員研修開催</li> <li>配偶者の転勤等で退職した社員の復職制度検討</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。

### 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参画

2017年5月より、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に社長が参画しています。

2014年3月28日に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、輝く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がっています。  
このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が取りまとめられました。  
2017年5月に日本写真印刷株式会社 代表取締役 兼 最高経営責任者の鈴木順也 は、この行動宣言に賛同しました。

### 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。

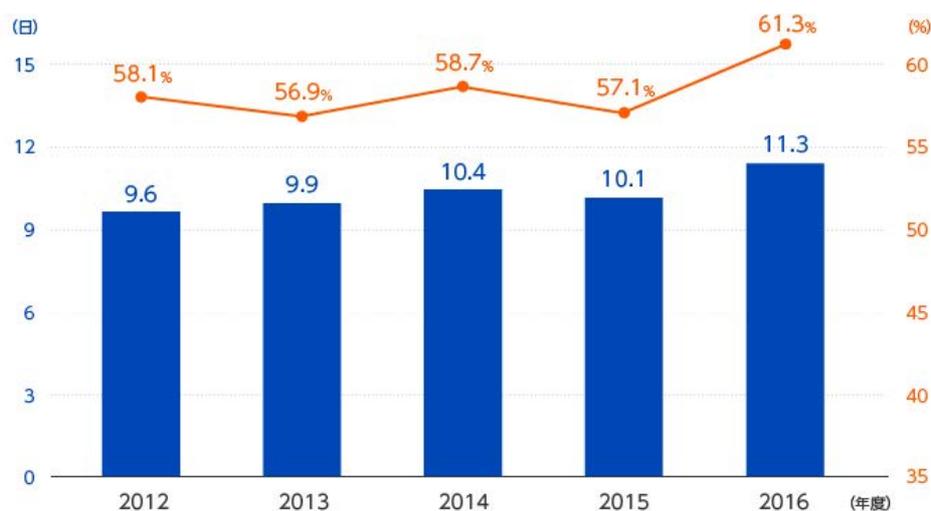
### フレックスタイム制度の導入

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、業務の繁閑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、「上期・下期年次有給休暇計画取得」の取り組みを実施し、それぞれ2日間の取得を推進しています。2016年度までは取得期間を夏季（7～9月）と冬季（12～2月）に限定していましたが、2017年度からは、上期・下期として取得期間をそれぞれ6カ月間に拡大し、より取得しやすくなりました。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することにより、有給休暇の平均取得日数は10日を超えています。今後も引き続き、取得率の向上を目指します。

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、2016年度の時間外労働時間は前年度に比べ10%削減され、年々減少傾向にあります。

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%にする目標が設定されていることから、当社も国内Nisshaグループ本社において、週単位の労働時間管理に取り組んでいます。

2017年度は、定時退社日を月2回に設定し、さらに時間外労働削減を進めます。

## 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5日間（特別休暇）	—
育児短時間勤務制度*	小学校卒業まで 1日につき3時間まで時間短縮可能	3歳まで 努力義務：小学校の始期
子の看護休暇制度	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 小学校就学始期に達するまで...有給 小学校1年生から6年生まで...無給	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可
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*	利用開始日から3年間 1日につき3時間まで時間短縮可能	利用開始日から3年間
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、有給休暇の未効分を最大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、初版を2014年10月に全社員に配布し、2017年5月には改訂版を配布しました。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。



## くるみん認証

日本写真印刷は、2009年、2013年に引き続き2016年に3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・プレシジョン・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。



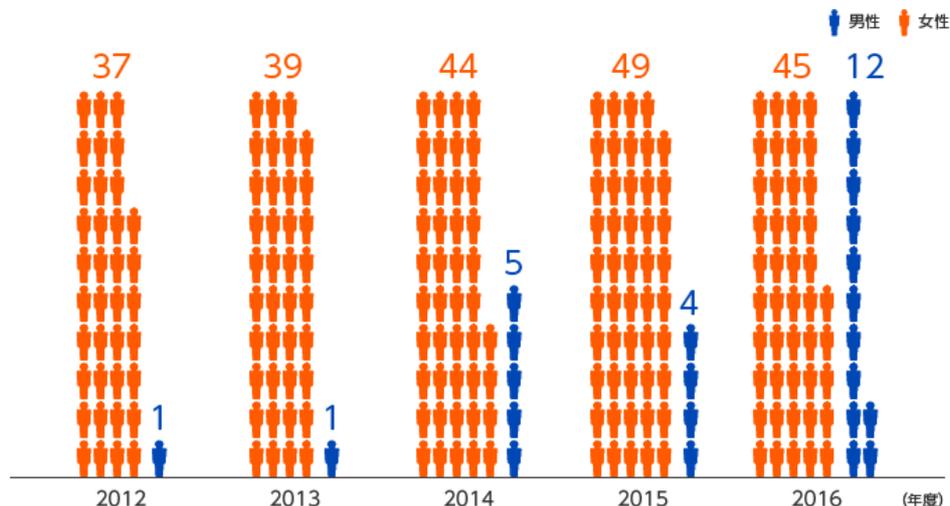
くるみんマーク

## 主な休暇・休業取得状況（国内Nisshaグループ）

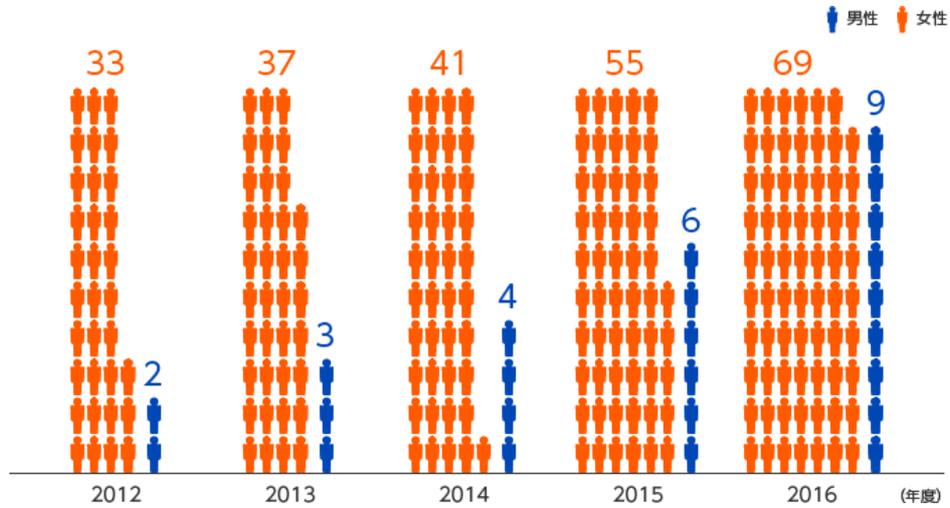
育児休業・育児時短勤務・子の看護休暇の取得状況は、次のグラフの通りです。

2016年度からは男性社員の育児参加を推進するため、「出生届」を提出した男性社員およびその上司に出産・育児に関わる制度を案内しています。さまざまな取り組みが功を奏し、育児制度の利用者は年々増加しています。

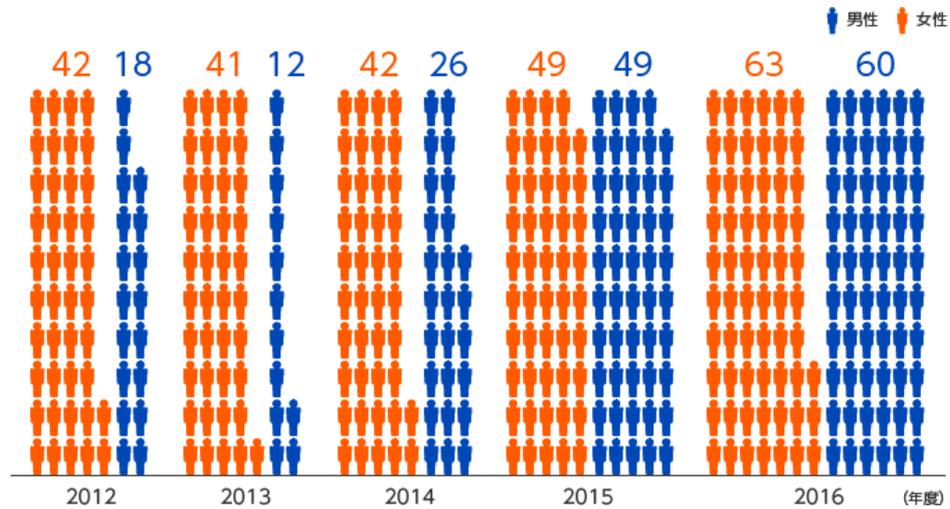
育児休業制度利用者数



### 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92%、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	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
介護休業	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
介護時短勤務	男性	0	0	0	1	1
	女性	1	0	0	0	0
介護休暇	男性	0	4	1	4	7
	女性	2	2	2	4	5

## 休職者の復職支援

私傷病によって休職していた社員の復職に際して、復職後の再発予防と円滑な職場復帰ができるよう、健康状態に応じた就業上の配慮を実施しています。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（全日）、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。2016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年度に1名、2016年度もさらに1名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	2012		2013		2014		2015		2016	
公募件数	7		33		27		8		公募なし	
合格者数（異動者数）	男性	女性								
	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2016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238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627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、イントラネットや社内掲示によって全社員に周知しています。そして、この方針にそって安全衛生活動に努め、取り組み成果をレビューし、Nissha安全衛生目標に反映させて、さらなる取り組みに活かしています。

### 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

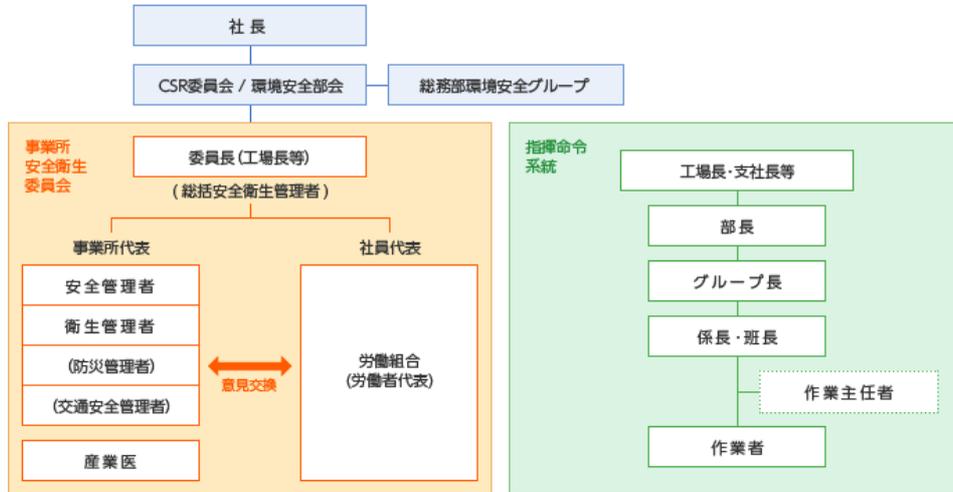
日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

## 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委員会環境安全部会は、環境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目標の取り組み進捗管理や、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。

## 安全衛生管理体制図



## 職場のリスク低減ー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、製品の材料選定時にも化学物質の健康有害性を評価する仕組みをデザインレビューのプロセスに導入し、量産時の作業員への有害リスクを評価しています。

## 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、職場への安全意識の向上を図っています。

## 労働災害の発生状況

2016年度の労働災害は、機械への挟まれ・巻き込まれが前年度に比べて増加したものの、保護具の工夫などを含む改善活動などにより、全体の件数は34.6%減少しました。一方、休業災害が増加したことで、度数率は悪化しました。

### 労働災害の発生状況 (国内Nisshaグループ)

項目	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
労働災害件数	21	16	17	26	17
労働災害度数率*1	1.15	1.21	0.92	1.16	1.99
労働災害強度率*2	0.06	0.00	0.04	0.02	0.02
労働損失日数	434	16	284	139	146

\*1 労働災害度数率・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1日以上) による死傷者数で、災害発生頻度を表す (厚生労働省/労働災害統計による)

\*2 労働災害強度率・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)

\*労働災害度数率の2013年度・2014年度・2015年度の数値は、見直しにより前年版の報告書から変更しています。

## 労働災害発生件数（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）

2016年度の日本および海外の主要生産拠点での労働災害発生件数は下表の通りです。海外拠点は休業を要する労働災害を対象にしています。

	男性	女性	合計
日本	14	3	17
北米	6	5	11
南米	6	0	6
欧州	6	0	6
アジア	6	1	7

\*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。職場の安全衛生推進員への研修、化学物質の取り扱い・リスク評価手順研修、緊急事態に備えたAED操作講習や胸骨圧迫などの心肺蘇生法の講習などの定期的な研修のほか、2016年度は全国的に転倒災害が増加していることから、健康運動指導士・管理栄養士として活動している講師を外部から招き、実技を兼ねた研修を企画・開催しました。



安全衛生推進員研修



外部講師による研修

## 「健康経営優良法人 ホワイト500」の認定を取得



2017年2月21日に開催された経済産業省・日本健康会議主催「健康経営優良法人2017発表会」において、「健康経営優良法人 ホワイト500（大規模法人部門）」に認定されました。当社の健康経営への取り組みが高く評価されたものです。具体的には以下に掲載する健康増進活動などを行っています。今後も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していきます。

## 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。2016年度は「禁煙」を主なテーマとして、産業医による衛生講習会と当社独自の健康イベント「推定血管年齢測定会・禁煙啓発イベント」を実施しました。産業医講習会では、「たばこの影響～自分への影響、他人への影響～」と題し、喫煙による健康障害・受動喫煙の影響、禁煙方法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、食事をはじめとする生活習慣改善のアドバイス



健康イベント

を実施。生活習慣を振り返り、動脈硬化予防の知識を深める機会を提供しました。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。

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するなど、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



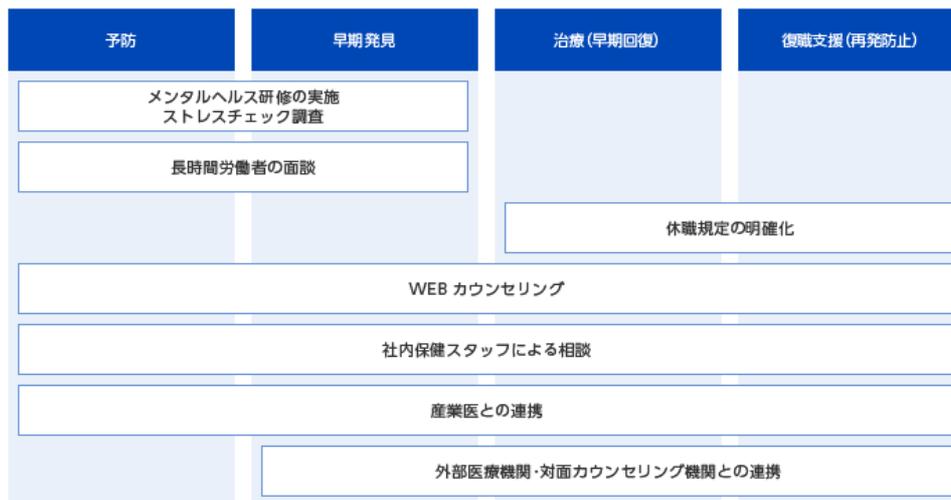
社内報「働きやすい職場」ページ

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（セルフケア・ラインケア等）を毎年実施しています。ストレスチェック調査については、2015年12月からの義務化に先駆けて、2012年度から実施しています。2016年度は、個人のセルフケアなどをまとめた「いきいき働くためのメンタルヘルス・セルフケア・ガイド：ここナビ」を社員全員に配布し、調査結果から自身のストレス状態に気づき対処できるようにしています。

また、働きやすい職場づくりを継続的に推進しています。2014年度は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、2015年度からはパイロット職場を募り、ボトムアップ形式で働きやすい職場づくりを目指す「職場環境改善：職場ドック」に取り組んでいます。「職場ドック」は、各職場の良いところと改善点・改善の理由を洗い出たあと、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む改善策です。これらの取り組みを通してわかった働きやすい職場づくりの着眼点は、社内報にも掲載し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。

また、個人への支援として、社外相談窓口「WEBカウンセリング」を設けており、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。仕事の都合などで予定しにくい場合であっても、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」に則り、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。



メンタルヘルスケア対応体系図

## 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委員会環境安全部会は、Nisshaグループの事業活動に見合ったよりレベルの高いマネジメントの実践を目指しています。環境マネジメントシステムISO14001や安全衛生マネジメントシステムOHSAS18001、さらにお客さま要求を取り入れた環境安全衛生マネジメントシステムを国内Nisshaグループ拠点で構築・運用し、環境安全衛生の継続的改善に取り組んでいます。

同部会は、環境安全管理責任者と本社各部門・サイトごとに選任される環境安全部会委員で構成し、経営層の統括指揮のもと、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。企業の基盤を強固にする基本的CSR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の構築・維持のほか、戦略的CSRとしてマテリアリティ（重要項目）を特定し取り組んでいます。これらの活動を通して、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、コーポレートガバナンスの一角を担っています。

Nisshaグループの環境方針と労働安全衛生方針は、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。これらの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、Nisshaグループの環境中期目標であるNissha環境目的、安全衛生中期目標であるNissha安全衛生目標の達成に向けて、工場や組織ごとに目標を定めるとともに、活動計画を作成し取り組んでいます。環境目標は、品質目標やその上位目標であるKPI（Key Performance indicator 主要業績評価指標）に連動しており、日々の業務に直結しています。

Nisshaグループは、国内サイトでISO14001統合認証を取得し、海外の各サイトでは個別にISO14001認証を取得しています。海外サイトにおいても基本的CSR活動である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を進めています。今後も継続的に、環境安全衛生の改善活動を推進します。

### 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。

## EMS（環境マネジメントシステム）による継続的改善

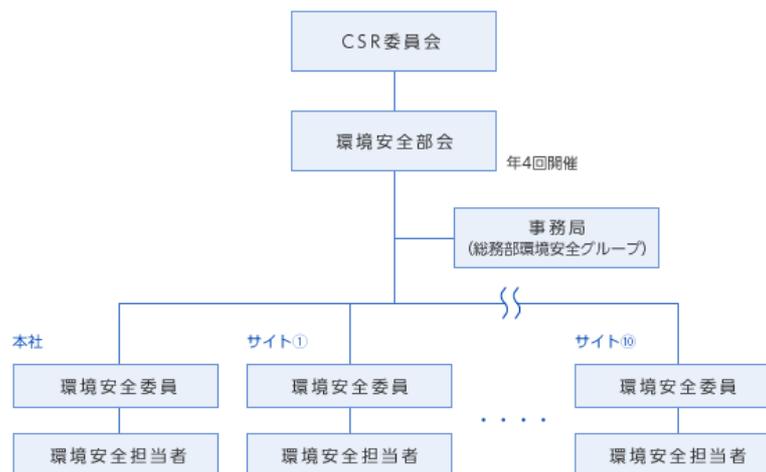
当社は、主要生産拠点だけでなく、環境負荷の少ない小規模生産拠点や営業拠点を含めた全ての拠点をEMSの適用範囲としました。また、適用範囲をISO14001認証取得サイトと非認証サイトに分け、それぞれの重点管理項目を内部監査などで確認し是正することで、各サイトの実態に見合った実効性をともなうEMSとなりました。

特に、主要生産拠点でもあるISO14001認証取得サイトでは、周辺地域への環境影響や工場稼働停止リスクを想定した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運用しています。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維持・管理・改善とともに、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をポジティブリスクとして捉え、これらのリスク評価を活動の中心としています。2016年度は、エフアイエス（FIS）がNisshaグループのEMSに移行し、ISO14001認証を維持しています。

2015年度以降は、環境と安全衛生の内部監査を統合し、よりリーンな内部監査体制を構築・運用しています。また、この内部監査は、電子業界の行動規範であるEICCや、EICCをベースとしたお客さま独自の行動規範を基準として実施しており、NisshaグループのEICC順守体制の構築を目的としています。

2017年度も引き続き環境安全衛生内部監査を実施し、環境安全衛生パフォーマンスの向上を図ります。

### 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。2016年度はその中間年度にあたります。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、環境目的の達成を目指しました。

### 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（生産メーター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**

## 2016年度の実績と評価

### 1. 汚染の予防

評価	○
実績	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んでいます。2015年度にすべての対象サイトのリスクを一段階下げたことを達成し、維持継続しています。2016年度は、対策の中でも薬液漏洩訓練や緊急事態訓練などを重点的に実施し、雨水管理も継続的に行っています。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。

### 2. 地球温暖化防止

評価	×
実績	CO <sub>2</sub> 排出量原単位管理の取り組みは、国内Nisshaグループ主要サイトの2015年度実績を1.00とした場合、2016年度は2.00となり、0.99以下とする目標値を達成できませんでした。主な要因は、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場の、生産内容の変化によるものです。加賀工場を除いたサイトは、0.83となり目標を達成しています。 工場ごとの実績を見ると、NPT姫路工場が生産量の増加と小集団活動による効率改善により、大幅に改善しました。ナイテック工業（NII）甲賀工場は、生産量は横ばいでしたが、小集団活動の効率改善取り組みが功を奏し、原単位数値が改善しています。ナイテック印刷（NPC）は、原単位目標に対して未達でした。オフ輪作業の外部委託に伴う生産量減少に併せて、効率改善に取り組みましたが、原単位の改善にはつながりませんでした。日本写真印刷は、本社構内整備に伴う延べ床面積の減少により、目標に対して未達になりました。 CSR委員会環境安全部会は、2017年度も、この原単位管理をマテリアリティ（重要課題）にひもづく取り組みとしました。品質活動とより連動する新たな原単位の設定を目標として、改善活動を継続していきます。

### 3. 廃棄物の削減

評価	×
実績	廃棄物削減の取り組みは、国内Nisshaグループ主要サイトの2015年度の廃棄物発生量原単位を1.00とした場合、2016年度は1.26となり、前年度比1%以上を削減するとの目標を達成できませんでした。主な要因は、NPT加賀工場の生産内容の変化による効率の悪化です。加賀工場を除いたサイトは0.91となり、目標を達成しています。 工場ごとに見ると、NPCを除く各サイトは目標を達成しました。NPCは、業務効率改善による廃棄物削減効果もみられましたが、目標達成に至りませんでした。 ゼロエミッション達成（再生資源化率99.5%以上）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を維持強化しています。再生資源化率は、2014年度88.1%、2015年度91.8%、そして2016年度は97.5%と着実に上昇しており、2017年度のゼロエミッション達成を目指しています。

### 4. 有害化学物質の削減

評価	△
実績	有害化学物質の削減は、NPT姫路工場が現像液や剥離液のライフタイム延長に取り組み、生産量を用いた原単位目標を達成しました。NPT加賀工場は、目標未達成でした。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、目標に対して未達となりました。

## 5. 設計段階での環境視点

評価	○
実績	2015年度から、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入れるものです。2016年度は、エフアイエス（FIS）で環境評価シートを試験的に導入し、効果を測っています。NPT姫路工場は、基材の薄層化の取り組みに着手しました。

## 事業活動による環境影響

事業活動による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2016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

2016年度は、事業活動や生産内容の変化、および調査範囲の拡大により、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、産業資材事業の転写箔の生産拠点であるナイテック工業（NII）甲賀工場では、生産量はほぼ横ばいでしたが、多品種小ロット化が進んだこと、2工程刷りなど工程の多い製品が増えたことなどにより、インキ投入量が約11%、溶剤投入量が約2%増加しました。一方、歩留まり改善の効果により、PET/アクリルフィルム投入量は約7%減少しました。

デバイス事業は、ナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場の生産内容の変更により、製品工程材料の投入量が約21%減少しました。また、情報コミュニケーション事業では、ナイテック印刷八千代工場のオフセット輪転機の生産移管により、用紙投入量が約31%減少しました。

今年度から調査範囲に、AR Metallizingグループ（ARM）、Graphic Controlsグループ、Si-Cal Technologies, Inc. などの子会社を含めました。そのため、Nisshaグループの主要材料投入量は前年度比で約2.7倍になっています。なかでも、紙類・ボール紙がNisshaグループ全体の投入量に占める割合は、産業資材事業で蒸着紙を主に生産するARMの投入量が上乗せされたことから、約76%となりました。また、樹脂投入量は11%、化学物質投入量は5%を占めています。排出量は、Nisshaグループ全体のCO<sub>2</sub>排出量が前年度比で約24%増加しました。

## INPUT

国内生産拠点		
産業資材	PET/アクリルフィルム	1,766t
	溶剤	1,515t
	グラビアインキ	1,568t
	その他	198t
デバイス	製品工程材料	4,966t
	その他	310t
情報コミュニケーション	用紙	14,357t
	インキ	171t
	その他	103t
FIS	金属材料	2t
	樹脂材料	2t
	チェッカー半製品	31t
	<b>国内生産拠点合計</b>	<b>24,989t</b>

海外生産拠点		
	樹脂	11,041t
	金型および金型材料	66t
	タッチセンサー	1t
	紙類	58,364t
	ボール紙	1,409t
	アルミニウム	44t
	化学物質	1,180t
	その他	414t
	<b>海外生産拠点合計</b>	<b>72,519t</b>
	<b>Nisshaグループ合計</b>	<b>97,508t</b>

国内・海外含む		
エネルギー	電力	196,690MWh
	ガス	9,061千m <sup>3</sup>
水	上水	2,492千m <sup>3</sup>
	井戸水	30千m <sup>3</sup>
	工業用水	1,687千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	4,441t
	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	6,618t
	鉄くず・廃缶	
	廃溶剤・インキ・ウェス	
	廃酸・アルカリ	
単純焼却・埋立廃棄物	事業系一般廃棄物	280t
	その他（産業廃棄物）	
	<b>国内生産拠点合計</b>	<b>11,339t</b>

海外生産拠点		
	廃棄物総量	5,036t
	<b>海外生産拠点合計</b>	<b>5,036t</b>

国内・海外含む		
排気	CO <sub>2</sub>	128,430t
	VOC（燃焼処理した量を含む）	1,579t
排水		2,215千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

2016年度、国内NisshaグループのCO<sub>2</sub>排出量は93,407t-CO<sub>2</sub>となり、前年度の93,445t-CO<sub>2</sub>に対してほぼ横ばいとなりました。量産を控えたナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）の排出量が増加した一方で、ナイテック工業（NII）津工場の閉鎖に伴い、排出量が大幅に減少したためです。

デバイス事業の生産を担うNPT全体では、前年度61,979t-CO<sub>2</sub>に対して2016年度は63,437t-CO<sub>2</sub>となり、約2%の増加となりました。なかでも、NPT姫路工場は生産量の増加により、2015年度34,935t-CO<sub>2</sub>に対して、2016年度は39,401t-CO<sub>2</sub>と約13%増加したことに加え、NPT津工場の立ち上げにより新たに3,087t-CO<sub>2</sub>の排出量が加わりました。一方、NPT加賀工場は生産内容の変更に伴い、2015年度の排出量24,099t-CO<sub>2</sub>に対して、2016年度は17,808t-CO<sub>2</sub>となり、約26%減少しました。NPT京都工場は、前年度の2,945t-CO<sub>2</sub>に対して、2016年度は3,141t-CO<sub>2</sub>となりました。

産業資材事業の既存事業の生産を行うNII甲賀工場の排出量は、前年度22,953t-CO<sub>2</sub>に対して2016年度は22,460t-CO<sub>2</sub>となり、約2%減少しました。生産量はほぼ横ばいでしたが、小集団活動による効率改善と省エネ取り組みによる効果がみられました。

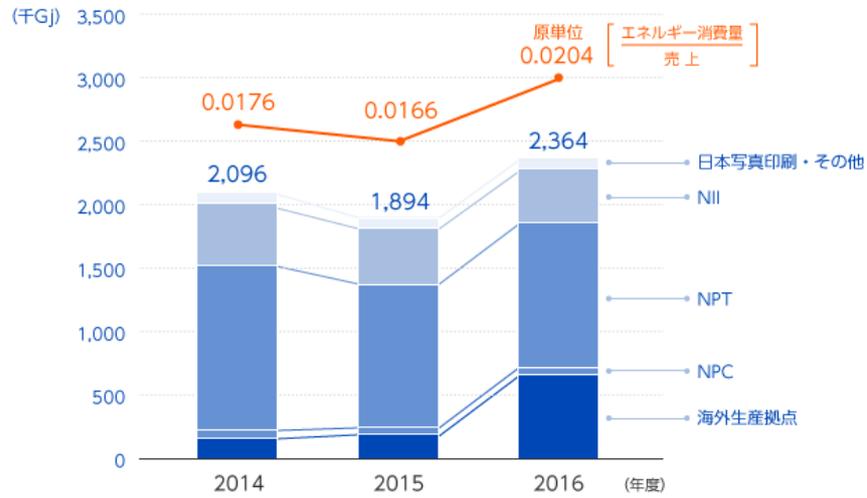
2016年度の主な海外生産拠点のCO<sub>2</sub>排出量は35,023t-CO<sub>2</sub>となり、大幅に増加しました。これは、2015年のAR Metallizingグループの買収をはじめとする対象範囲の拡大によるものです。これにより、NisshaグループのCO<sub>2</sub>排出量に占める海外生産拠点の排出量の割合は、2015年度には10%でしたが、2016年度には27%にまで増加しました。

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>以外にはほとんどなく、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

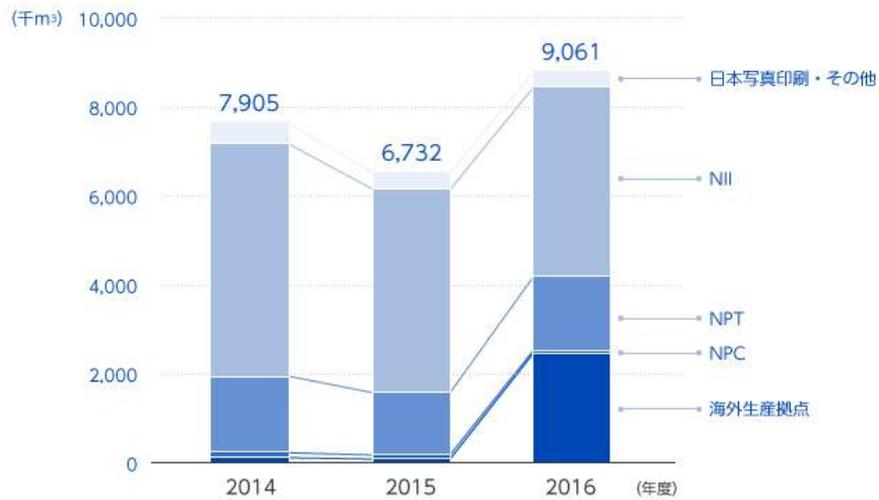


\*LPGの単位換算見直しのため、2014年度・2015年度の数値を前回報告より変更しています。

## 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



## エネルギー原単位管理と課題

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行っています。

Nisshaグループの生産拠点でもある主要関係会社の2015年度の原単位実績をそれぞれ1.00とした場合、2016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姫路工場は、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甲賀工場は、生産量は微増でしたが、小集団活動によるエネルギー取り組み改善により原単位数値が改善しています。NPT加賀工場は、生産内容の変更により、原単位管理を中断し、2016年度下期は、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組みました。NPT京都は、目標未達となりました。ナイテック印刷（NPC）は、原単位目標が未達となりました。オフ輸作業の外部委託による生産量の減少がすすむなか、作業効率の改善に取り組みましたが、エネルギー原単位の改善にはつながりませんでした。日本写真印刷は、本社構内整備の進捗に伴い、延べ床面積の減少がすすみ、目標が未達となりました。

CSR委員会環境安全部会は、前年度と同様にCO<sub>2</sub>排出量管理をマテリアリティ（重要課題）にひもづく取り組みテーマとして設定しています。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）			2016年度 評価
	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 実績	
日本写真印刷（本社・東京ほか）	1.00	0.99以下	1.05	×
NII甲賀	1.00	0.99以下	0.97	○
NPT姫路	1.00	0.99以下	0.70	○
NPT加賀	1.00	0.99以下	2.38	×
NPT京都	1.00	0.99以下	1.08	×
NPC八千代・京都	1.00	0.99以下	1.33	×

注）NPT加賀工場は、2016年上期の数値

## Scope（スコープ）3 についての取り組み

日本写真印刷は、国内NisshaグループのScope 3（製造、輸送、出張、通勤などによるCO<sub>2</sub>排出量）の調査を始めました。近年、企業のScope 3をCDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）などを通して対外に公表し、その削減をすすめることで企業のESG評価\*を向上させる動きが強まっています。当社も中長期的な企業価値向上に向けて、CSR委員会環境安全部会が中心となって目標値を設定し取り組んでいます。

2016年度は、国内の主要な原材料および物流サプライヤーの排出量を調査しました。調査の結果、原材料サプライヤーでは16,682t-CO<sub>2</sub>、物流サプライヤーで5,967t-CO<sub>2</sub>、そして、社員の通勤時に2,615t-CO<sub>2</sub>、出張時に1,496t-CO<sub>2</sub>の排出量を確認しています。今後も、サプライヤーさまとの協働によりScope3の取り組みを推進していきます。

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

\*ESG評価：環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の観点から企業を評価する手法

## 廃棄物の管理

### 国内Nisshaグループの取り組み

2016年度の国内Nisshaグループにおける廃棄物の総排出量は11,339tで、2015年度に比べ約20%減少しました。ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ（NPT）加賀工場の生産内容の変更や、津工場で量産立ち上げ準備のため生産量が減少したことが主な要因です。また、焼却・埋め立て廃棄物の排出量は280tとなり、前年度にくらべて約76%減少しました。これは、NPT加賀工場の排水処理方法の改善により汚泥のリサイクルが開始されたことで、焼却・埋立廃棄物が減少したためです。

再生・再資源化率は97.5%で、前年度より5.7%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、依然として未達成の状態が続いています。NPT加賀工場の排水処理方法の改善による汚泥のリサイクルの継続と、再生・再資源化率をさらに向上させることにより、2017年度末には再びゼロエミッションを達成する見込みです。

#### 廃棄物排出量と再資源化の推移（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、アジア生産拠点の70%を占めています。これら3拠点の2016年度の廃棄物排出量の合計は222tで、2015年度に比べて1.4%減少しました。Southern Nisshaは前年度比2%減少、日写昆山は21.8%減少、広州日写は3%増加しています。

再生・再資源化率は前年度から横ばいで推移しました。Southern Nisshaは目標値90%以上に対して99%、日写昆山は目標値89%以上に対して89%、広州日写は目標値72%以上に対して74%となり、前年度と同様、アジア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）

	2014年度	2015年度	2016年度
総量 (t)	256	226	207

## アジアの生産拠点再生再資源化率（2016年度）

	目標	実績	評価
広州日写	72%以上	74%	○
日写昆山	88.9%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・臭気などについて、より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	2014年度		2015年度		2016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>	5,017	△	4,613	○	4,969	○
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.5~8.0		6.9~7.5	○	7.0~7.5	○	6.9~7.6	○
BOD	120.0	10.0	9.0	mg/L	4.4	○	3.1	○	3.5	○
COD	120.0	10.0	9.0	mg/L	8.9	○	4.9	○	4.8	○
SS	150.0	5.0	4.5	mg/L	1.9	○	1.3	○	0.9	○
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	0.9	○	0.5	○	0.8	○
フェノール類含有量	5.0	0.1	0.08	mg/L	<0.005	○	<0.005	○	<0.005	○
銅含有量	3.00	0.50	0.40	mg/L	0.05	○	0.01	○	0.05	○
亜鉛含有量	2.00	1.50	1.20	mg/L	0.01	○	0.01	○	0.02	○
溶解性鉄含有量	10.00	0.15	0.08	mg/L	0.02	○	0.02	○	0.02	○
溶解性マンガ含有量	10.000	0.050	0.045	mg/L	0.040	○	0.040	○	0.050	△
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	8.0	○	3.6	○	4.2	○
燐含有量	8.00	1.00	0.45	mg/L	0.25	○	0.02	○	0.02	○

ナイツック・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	2014年度				2015年度				2016年度			
				Fab3		Fab5		Fab3		Fab5		放流水 (平均)	放流水 (最大)		
pH	5.8~8.6	6.2~8.2		7.6	○	8.0	○	7.5	○	-	-	7.4	○	7.7	○
BOD	160以下	40以下	mg/L	22.8	○	29.6	○	32.0	○	-	-	7.5	○	27.0	○
COD	160以下	80以下	mg/L	24.6	○	33.8	○	39.0	○	-	-	9.1	○	26.0	○
SS	200以下	20以下	mg/L	4.3	○	10.0	○	4.4	○	-	-	2.6	○	4.2	○
N-ヘキサン	30.0	15以下	mg/L	1.0	○	1.4	○	0.5	○	-	-	0.5	○	0.5	○

※2016年度より Fab3、Fab5の放流水が統合されました。

## 化学物質の管理

2016年度のPRTR法届出対象物質は9種類でした。主な生産拠点の実績は下表の通りです。

ナイツック工業 (NII) 甲賀工場

単位：kg

PRTR番号	物質名	2014年度			2015年度			2016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	1,700	580	○	3,100	820	○	4,300	1,000	○
80	キシレン	17,000	5,500	○	25,000	6,500	○	25,000	6,400	○
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	○	1,300	530	○
300	トルエン	140,000	7,800	○	200,000	120,000	○	83,000	48,000	○
392	ノルマルヘキサン	4,500	2,600	○	8,500	5,400	○	5,300	3,000	○

ナイツェック工業 (NII) 津工場

単位：kg

PRTR番号	物質名	2014年度			2015年度			2016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	250.0	2,500.0	○	-	-	-	-	-	-
80	キシレン	210.0	2,100.0	○	-	-	-	-	-	-
88	六価クロム化合物	0.1	0.1	○	-	-	-	-	-	-
300	トルエン	980.0	9,900.0	○	-	-	-	-	-	-

\*ナイツェック工業津工場は、2016年6月30日をもって閉鎖しました。

ナイツェック・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	2014年度			2015年度			2016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	2,000.0	○	0.0	1,800.0	○	0.0	330	○

ナイツェック・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	2014年度			2015年度			2016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

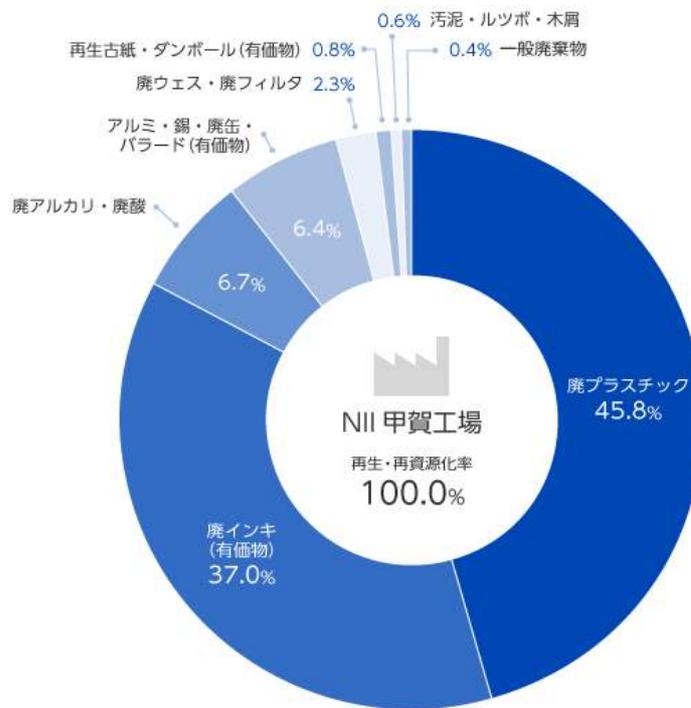
### 主な生産拠点における廃棄物排出状況（2017年3月度実績）

#### 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 100.0%

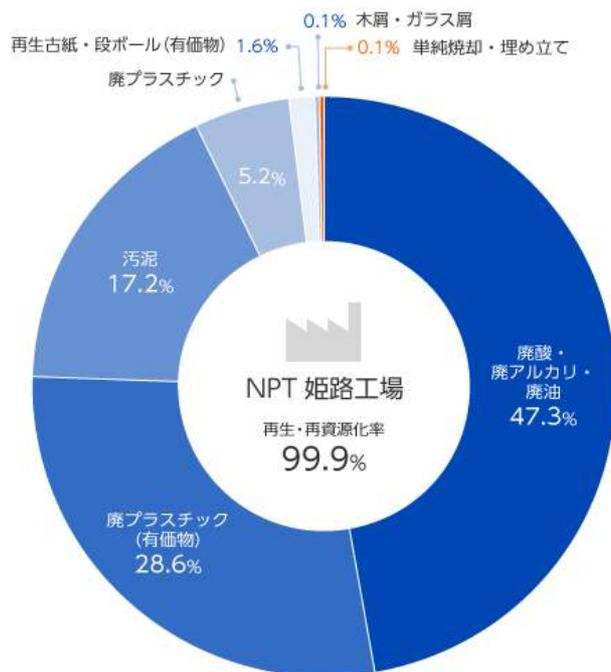


## ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 姫路工場



兵庫県姫路市  
ISO14001認証：2014年3月  
生産品目：タッチセンサー（デバイス事業）

再生・再資源化率 99.9%

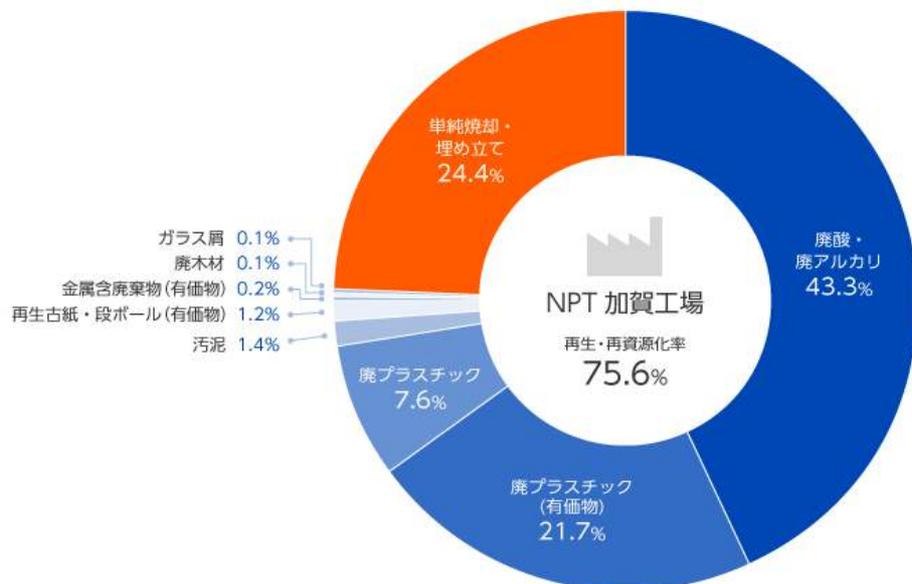


## ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 加賀工場



石川県加賀市  
ISO14001認証取得：2014年3月  
生産品目：タッチセンサー（デバイス事業）

再生・再資源化率 75.6%



## ナイトック印刷 (NPC) 八千代工場

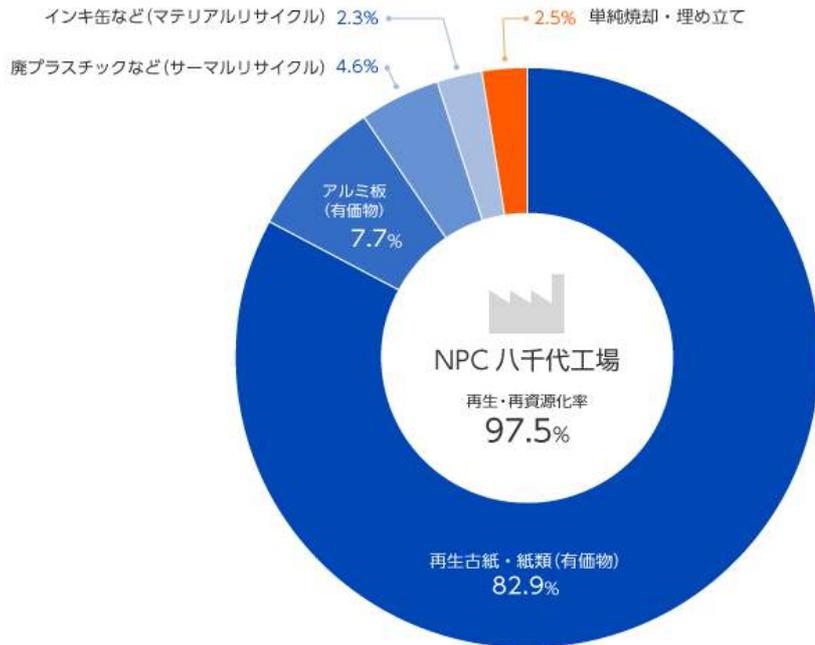


千葉県八千代市

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 97.5%



## 公正な事業慣行

自社のみならず、サプライヤーのみなさまと協働し  
さまざまな課題に取り組んでいます。  
企業価値を向上させ、お客さまに安心して選んでいただける NISSHA を目指します。



# 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

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、誰もが情報漏えい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、社員情報をはじめ、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、特に新製品情報や先端技術情報、個人情報など、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えい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

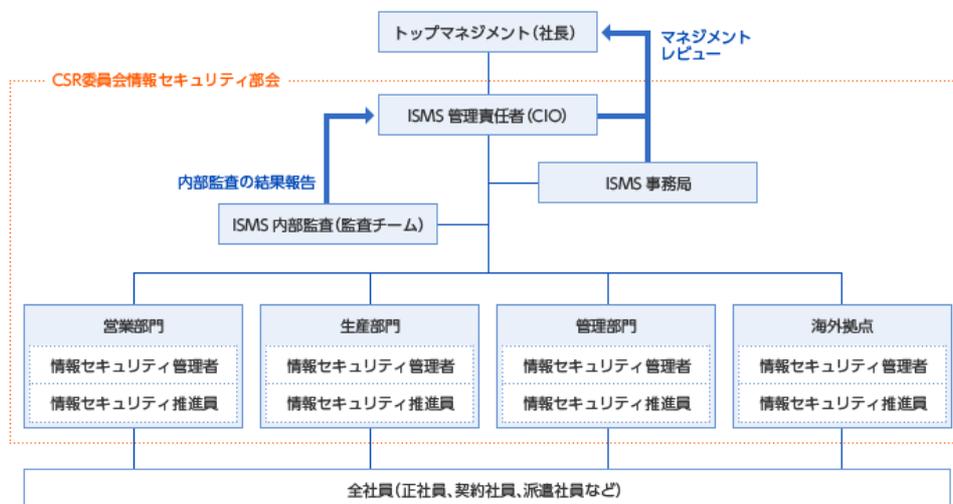
日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

## 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。

## 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

IT技術の進歩や利用デバイスの多様化および普及が急速に進む中、ウィルス感染、サイバー攻撃による情報漏えいや改ざんといった従来のセキュリティリスクに加え、ソーシャルメディアへの何気ない投稿やつぶやき、世間の噂・口コミなどが、企業イメージやブランド価値の低下を招くこともあります。企業は、このような社会の信用を失いかねないリスクへの対応も求められています。また、管理すべき情報機器も会社が支給するパソコンなどにとどまらず、世界的に急速な普及が進んでいるBYOD (Bring Your Own Device) のように、個人所有の情報機器を業務に活用する際のリスクにも対応が必要となっています。これらのリスクに適切かつ迅速に対応することは、企業に求められる社会的責任の一つです（当社では2013年12月16日よりBYODに対応しています）。

Nisshaグループは、CIO（最高情報責任者）をISMS管理責任者とし、IT部門内にISMS事務局を設けて、ISMSの維持・改善に取り組んでいます。また、各部門に情報セキュリティ管理者、および情報セキュリティ推進員を設けて、ISMSの運用を徹底・推進しています。

さらに、トップマネジメントへのレビュー実施やISMS内部監査、外部審査機関によるISO27001審査を改善の機会と捉え、定期的を実施しています。

## 情報セキュリティ教育

情報セキュリティに関するインシデント（事件・事故）発生を抑制するためには、ポリシーや規程を定めるだけでなく、社員一人ひとりの情報セキュリティに対する十分な認識と規律ある行動が必要不可欠です。

Nisshaグループでは、社内で定めた情報セキュリティポリシーなどを反映した教育資料「Information Security Self-Defense Guide（略称：SDG）」を基に教育を実施し、Nissha People全員が情報セキュリティに対する理解の徹底に取り組んでいます。

## ISO27001認証取得

Nisshaグループは、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001の認証を取得し、各拠点・部門への認証範囲拡張を進めてきました。現在は、ISO27001の要求事項を踏まえながら、海外拠点も含めたグローバル展開に取り組んでいます。

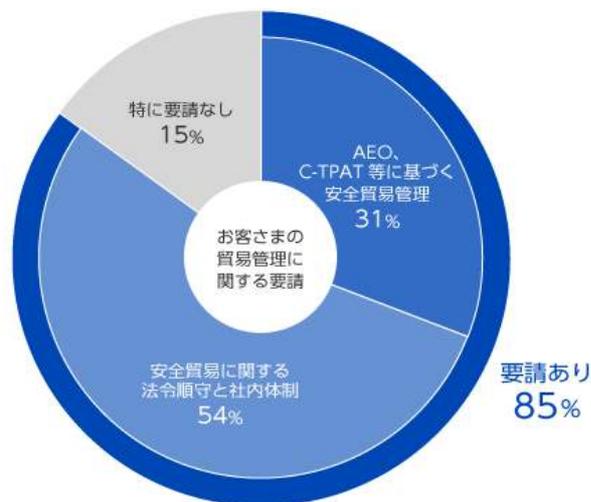


## 貿易管理

### 貿易管理体制

日本写真印刷の売上高に占める海外向け売上は、2016年度は73.9%となりました。貿易管理の取り組みは、当社の事業継続において必須の課題となっています。また、2016年8月の調査では、当社のお客さまの85%が安全貿易管理を要請しています。

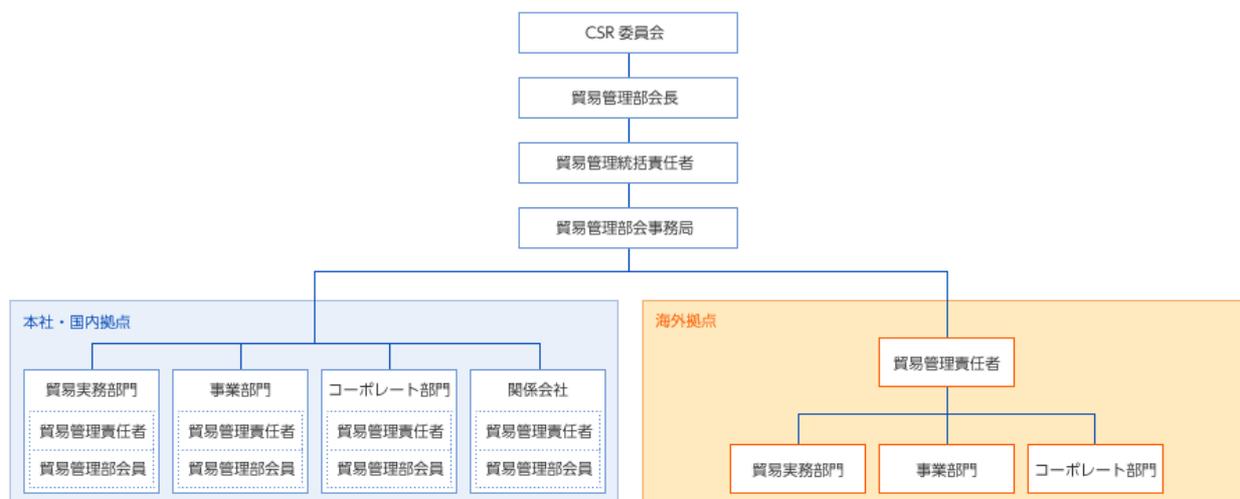
#### お客さまの貿易管理に関する要請



国内Nisshaグループの貿易管理は、2011年の貿易管理委員会の発足により、本格的な運用が始まりました。その後、2016年にはCSR委員会の枠組みのもとでCSR委員会貿易管理部会となり、取り組みを継承しました。

CSR委員会貿易管理部会は、コーポレートSCM担当の執行役員を部会長としてNisshaグループ全体を統括しています。国内においては、各事業部、コーポレート部門、国内関係会社に部門貿易管理者、貿易管理部会員を置き、日々の業務における管理体制を整えています。一方、海外の関係会社は、その国・地域の法令や制度、商慣行が異なるため、各拠点に貿易管理責任者を置き、各部門を統括する体制をとっています。

## 貿易管理体制図



## 貿易管理基本方針

私たちNisshaグループは、広く社会との相互信頼に基づいた《共生》を実現するため、貿易における法令等を順守し、貿易管理体制の継続的な改善を行います。

1. 各国と地域において適用される貿易管理法令、規制および国際レジームを遵守します。
2. 貿易管理の責任者を定め、貿易管理体制の整備、維持および改善を行います。
3. 各国と地域の公的機関および国際物流会社等と良好な信頼関係を確立します。
4. 社員等に対して、貿易に関する必要な教育を実施します。

2016年10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

## AEO承認取得

日本写真印刷は、2014年6月にAEO特定輸出者承認を、2015年6月にはAEO特例輸入者承認を取得し、2016年5月には承認後初めてAEO特定輸出者の事後監査を受け承認を維持しました。

2016年5月末時点で、特定輸入者承認と特定輸出者承認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。当社も両承認を取得し、安全で円滑な国際物流の体制を整備しています。

また、マレーシアに拠点を置くSouthern Nissha Sdn. Bhd. は、2014年10月にAEO特定輸出者承認と特例輸入者承認を同時に取得しました。



## 2016年度の取り組みと今後の課題

近年当社が活発に行った海外のM&Aに対応するため、2016年度は、以前より進めていた海外関係会社における貿易管理体制の強化を更に加速しました。貿易管理の最新状況を調査し、国内の貿易管理体制や規定をモデルとして、海外を含むNisshaグループ全体の貿易管理基本方針、貿易管理基本規定を作成しました。

今後は、既に輸出入両方のAEOを取得したSouthern Nisshaを除く海外の関係子会社においても、貿易管理基本方針や貿易管理基本規定の浸透を図り、貿易管理レベルの向上を目指します。

国内においては、税関がAEO事業者に作成を求めているコンプライアンスプログラムおよび細則を改訂しました。さらに、全社レベルで、階層別教育を通じて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取り組みを継続しています。また、内部監査の実施や出荷部門への指導を徹底することで、これまで以上の安全確保と作業品質の向上、そして、コンプライアンスの強化を推進し、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ています。

### 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事業者に認定され、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・コンプライアンス行動マニュアル」のなかで「知的財産の保護」を重点項目のひとつに掲げ、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います。Nisshaグループ全体の知的財産戦略の策定と、社内での知的財産権確保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・コンプライアンス行動マニュアルより)

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、適正に保護することができるよう、社内において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コースに分けて実施しました（2016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。



知的財産社内研修会の様子  
講師:大阪工業大学准教授・弁理士 五丁龍志氏  
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調達の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。

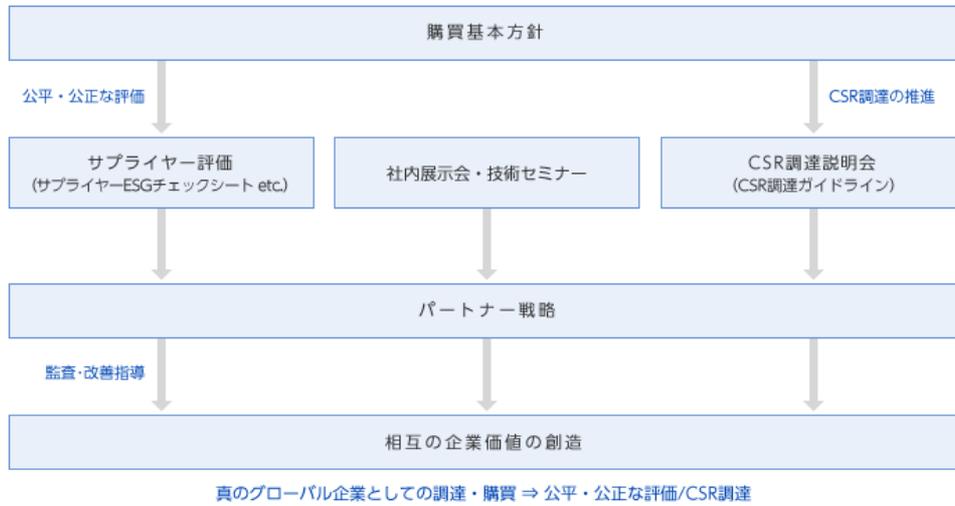
1. 労働・人権
2. 安全衛生
3. 環境保全
4. 倫理
5. 情報セキュリティ

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  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

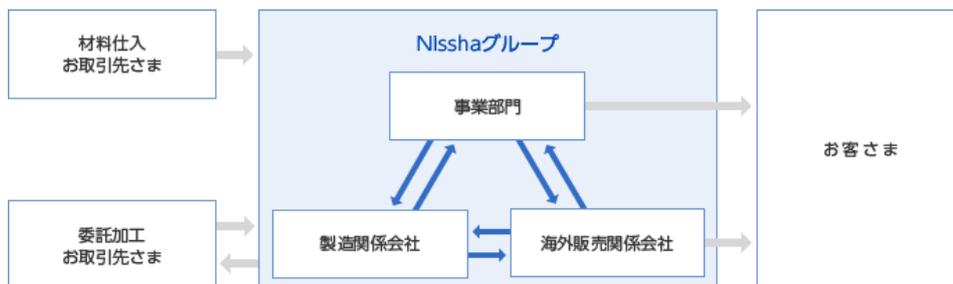
## CSR調達推進の基本的な考え方



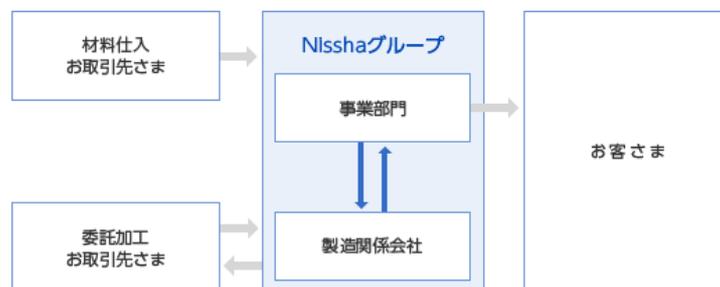
## サプライチェーンの広がり

事業活動を行うにあたって、さまざまなサプライヤーさまと協働しています。そのサプライチェーンは、グローバルに展開しています。

### 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。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、ESGチェックシートをあらかじめ配布・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。

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。2016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5社を対象に実施しました。これまでに実施した9社にあわせ14社となり、購買額上位30社における総購買額の約80%を占めています。

監査での指摘総数は167件（労働人権：68件、安全衛生：53件、環境：29件、倫理：12件、マネジメントシステム：5件）となり、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。

当社は、特に重要なサプライヤーさまを対象に今後もCSR監査を進めていきます。2017年度は、派遣会社を対象としたCSR監査を実施する計画です。

### 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力労働
- 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。

### 2016年度の取り組み

#### 1. 下請法基礎講習会

社外講師を招き、5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昨年以上にうかがえました。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。本年度は特に技術・開発部門への開催案内や個別講習会等も実施し、知識向上を図りました。



下請法基礎講習会(本社)

#### 2. 下請法あれコレ

下請法について、当社でも起こりうる範囲に絞り、購買部門全員と他部門の希望者にメール配信しました。月1回合計5回配信し、事例を交え認識の強化をはかりました。

#### 3. 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。

#### 4. 購買塾

購買部門の次世代リーダー育成を目的として、昨年度から開講しました。本年度は、「サプライヤーさまとともにQCDを向上させるための方策」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、1月に成果発表会をしました。

受講状況

講習・研修	2016年度受講者数
下請法基礎講習会	355人（5拠点計）
購買新任者研修	7人（出席率100%）
購買塾	72人（のべ参加人数）

## 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、転写箔や成形樹脂の一部、およびタッチセンサー用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、Conflict Free (紛争と関係のない) ではない精錬所で精錬された紛争鉱物を材料として使用しないよう協力をお願いしています。

2016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

日本写真印刷が署名している国連グローバルコンパクトは、その10原則のひとつ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行動規範にも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。2016年度は、海外拠点のマネージャーを対象に「腐敗行為の禁止」を含む企業倫理・コンプライアンス研修を行いました（出席率78%）。また、海外拠点で勤務する社員を対象に腐敗行為に関するアンケートを行い、グループ内の状況について確認しました。

こうした取り組みを踏まえ、2017年4月1日付で「腐敗行為禁止のガイドライン」を制定しました。Nisshaグループは、引き続き、グローバル社会の動向やグループ内の状況把握に努め、必要に応じて取り組みを見直ししていく考えです。

### NISSHA 腐敗行為の禁止に関するガイドライン

Nisshaグループは、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、すべての役員および社員がお客さま・サプライヤー・公務員に対し、直接または間接を問わず腐敗行為となる贈答・接待等をしないことを明確にし、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法、英国の贈収賄禁止法および、各国・地域における腐敗行為を防止する規制を遵守します。

1. お客さま・サプライヤー・公務員に対する不正な利益の供与や申し出をしません。また自らも応じません。
2. お客さま・サプライヤー・公務員との間で、社内基準・法令を超える贈答・接待等はしません。また自らも応じません。
3. グループ全体の状況把握に努め、定期的に取り組みを見直します。
4. お客さまからの調査協力依頼に対しては、必要な情報の提供など、誠実に対応します。

2017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

## 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

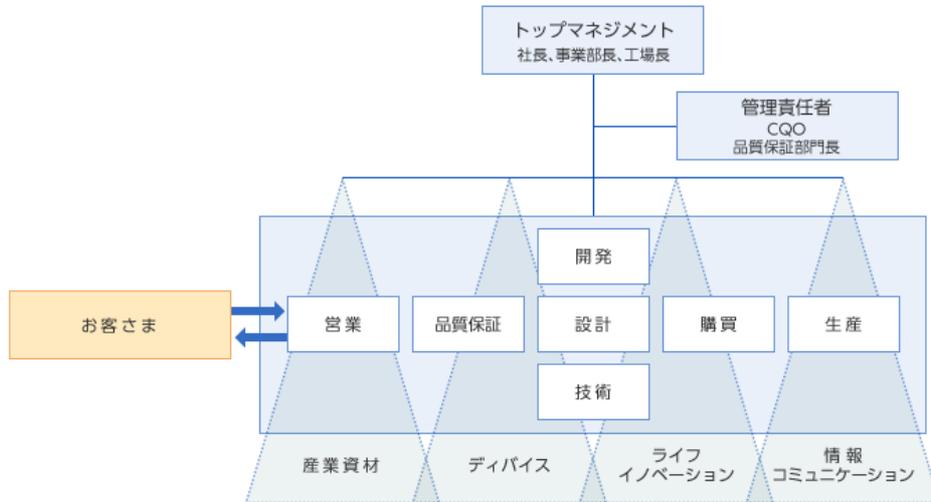
日本写真印刷株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 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。そして、Nisshaグループ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、自動車業界の品質マネジメントシステムであるISO/TS16949認証の取得をすすめています。2016年1月にSouthern Nissha Sdn. Bhd.、2017年2月に日写(昆山)精密模具有限公司、そして3月には、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ (NPT) 京都工場が、タッチセンサーモジュールとしてはNisshaグループで初めて、同認証を取得しました。さらに、日本写真印刷株式会社が2017年4月に第二種医療機器製造販売許可を取得、関係子会社のエフアイエス株式会社が同年4月に、兵庫県により医療機器製造業として登録されるなど、新しい事業領域に合わせた品質保証体制の構築も着実に進めています。

## 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、法規制を順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。各事業部で実施するデザイン・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、これらの精度を上げることで、より高いレベルの安全と品質を確保した製品・サービスを提供することが可能になると考えています。

## 仕事を仕組み化する5か条の徹底

当社では、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」を定めており、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



品質の向上には、次工程を含めたお客さまを強く意識した行動が必要です。私たち一人ひとりが日々の仕事に責任を持ち、次工程に対して品質の良いアウトプットを出すことが、Nisshaグループ全体に求められています。

そこで当社は、2017年4月に上記の品質スローガンを制定しました。社外はもちろん、社内であっても次工程はお客さまであること、また、品質を作り込む主人公は私（me）、すなわちNisshaグループで働く全ての社員であることを示しています。このスローガンは国内外すべてのNisshaグループに展開し、浸透させています。

### 全体最適

当社は、自部門と他部門とのつながり、さらにはNisshaグループの業務のつながりを「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、役割分担の重要性を社内に徹底すること、また、全社員がお客さま視点に立つことによって、全体最適を目指しています。こうした基本的な考え方や機能を整理していくことが、「ものづくりの会社」としての基礎であると考えています。

### 継続的改善

全社員の『知恵』と『工夫』を集約してこそ、物事を改善する大きな力になります。この考えに基づく代表的な取り組みが「小集団活動」と「改善提案」です。当社は、これらを重要な取り組みと捉え、Nisshaグループをあげて取り組んでいます。

また、「会社の質 = 人の質 + 仕事の質」「人材こそ最も重要な経営資源」という考えに基づき、人材育成にも精力的に取り組む、さまざまな教育を継続的に企画・実施しています。

これらの活動を通じて、①仕事には必ず工夫を織り交ぜること、②データ(事実)に基づいて判断することや、③PDCA（Plan, Do, Check, Actの頭文字）を回して継続的に改善することを定着させ、お客さまの満足を実現しています。

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/TS 16949、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、タグチメソッドなど） ⑤改善ツール教育（IE、PSI管理、ボカ除け、なぜなぜ分析など） ⑥その他教育（設備保全など）
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

## 製品の品質・安全性

製品の取り扱い方法や安全に関する情報は、お客さまへの納入仕様書などで明確にしています。万一、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ています。そして、法に従い、官公庁への適切な報告を行うとともに、必要な情報は、お客さま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、2016年度までのCPL委員会の開催および違反件数は0件（罰金0円）です。今後も、違反件数0件の維持に努めてまいります。

\*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、お客さまの化学物質基準を反映しています。お客さま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・開発段階で新規に材料を選定したり、材料を変更したりする場合には、デザインレビュー(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、地域社会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。

当社の企業情報や事業活動などについてWebで公開しているほか、生産拠点では地域のみなさまとの相互理解を深めるため、工場の活動に関する説明会や工場見学、交流会を開催するなど、さまざまな形でコミュニケーションを推進しています。また、生産拠点周辺での清掃活動や、社員の出張による小学校・保育園での環境学習の実施、さらには、NPOと協働で行う将来世代支援など、企業理念に掲げる「共生」を目指し取り組んでいます。

### 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、〈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。

### 将来世代支援の取り組み

#### 「第11回 至高の動くおもちゃづくり」トイ・コンテスト グランプリ in KYOTOで「日本写真印刷賞」を授与

日本写真印刷株式会社は、社会貢献基本方針に掲げる「将来世代支援」の一環として、京都市教育委員会の「京都こどもモノづくり事業」に参画しています。「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、同館で実施される小学生対象の工房学習にプログラムと学習教材を提供し、子どもたちのものづくりへの関心を高める機会づくりに貢献しています。

これらの活動のひとつとして、当社は、2017年1月22日に京都市立京都工学院高等学校で開催された第11回「至高の動くおもちゃづくり」トイ・コンテストグランプリ in KYOTO（主催：京都こどもモノづくり事業推進委員会、京都市教育委員会ほか）に教材提供などで協賛し、会社紹介のブースを出展しました。

当日は、子どもたちが自分の創意工夫で製作したレーシングカーによるレースや、デコレーションカーによるデザイン・パフォーマンスのコンテストなどが行われました。さまざまな力作が次々に登場し、小学生約700人を含む総来場者数 約1,600人で埋め尽くされた会場は熱気に包まれました。

当社は小学校3・4年生対象のビギナー部門に、レーシングカー組み立てキットとオリジナルシールを提供するとともに、上位者には「日本写真印刷賞」として賞状・トロフィー・メダルを授与しました。



「日本写真印刷賞」を授与



当社の展示ブース

### 小学校・保育園で環境学習を実施

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

2016年度は、当社が本社を置く京都市の小学校2校、生産拠点のある石川県加賀市の小学校2校で実施しました。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、2017年3月末現在で実施校のべ87校、参加児童数は約4,300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。2017年3月、京都市教育長より、当社の永年参画に対する感謝状を授与されました。2007年より10年間継続して参画し、小学生に対する環境への意識づけや環境課題に取り組む京都企業の技術を広める活動に尽力したことが評価されたものです。



### コラム～環境保全と地域振興につながる取り組み～



**「京都観光土産エコ包みコンテスト」審査に参加**  
2016年度、京都市ごみ減量推進会議が実施した「京都観光土産エコ包みコンテスト」（企画運営「めざせ！京都土産エコ包みプロジェクト」）に審査員として参加しました。

この取り組みは、市民の提案によるごみ減量モデルの採択事業として実施されました。年間5,600万人もの観光客が訪れる京都。観光客が持ち帰るお土産はその容器や包装も一緒に持ち帰られ、世界中で捨てられます。「お土産の包装材はシンプルかつ省資源で環境影響の少ないものであるべき」「京都からゴミを持ち帰ってほしくない」—そんな考えに賛同し、「京都観光土産エコ包みコンテスト」の開催となりました。

和菓子や洋菓子を中心に、京都のメーカーから多数のエントリーがありました。当社は印刷会社という立場から、素材のリサイクルの可能性や、印刷による環境負荷などを考慮すると同時に、販売につながる訴求力となる見た目の美しさや楽しさにも視点を置き審査しました。

当社が本社を置く京都を訪れる世界中の人々に、環境に優しい包み方に対する思いが伝わればと考えています。

## 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。2016年度は、下表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
ボストン美術館 ヴェネツィア展 魅惑の都市の500年	2016年4月9日～6月12日	ひろしま美術館
臨済禅師1150年 白隠禅師250年 遠諱記念「禅 一心をかたちにする」展	2016年4月12日～5月22日	京都国立博物館 平成知新館
第4回 KYOTOGRAPHIE京都国際写真祭	2016年4月23日～5月22日	虎屋 京都ギャラリー、京都市美術館別館ほか
デトロイト美術館展 一大西洋を渡ったヨーロッパの名画たち	2016年4月27日～6月26日	豊田市美術館
2016年NHK大河ドラマ特別展 真田丸	2016年4月29日～6月19日	東京都江戸東京博物館
第2回福島県と関西の水彩画交流展	2016年6月14日～6月19日	京都文化博物館
特別展「古代ギリシャ 時空を超えた旅」	2016年6月21日～9月19日	東京国立博物館 平成館
日伊国交樹立150周年特別展 「アカデミア美術館所蔵 ヴェネツィア・ルネサンスの巨匠たち」	2016年7月13日～10月10日	国立新美術館
特別展「平安の秘仏一滋賀・櫛野寺の大観音とみほとけたち」	2016年9月13日～12月11日	東京国立博物館 本館
ゴッホとゴーギャン展	2016年10月8日～12月18日	東京都美術館
戦国時代展 「A Century of Dreams」	2016年11月23日～2017年1月29日	東京都江戸東京博物館
「茶碗の中の宇宙 楽家一子相伝の芸術」展	2016年12月17日～2017年2月12日	京都国立近代美術館
ミュシャ展	2017年3月8日～6月5日	国立新美術館
特別展「雪村 奇想の誕生」	2017年3月28日～5月21日	東京藝術大学大学美術館 本館

## 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

印刷工業会	常任理事	日本写真印刷株式会社
公益財団法人 日本漢字能力検定協会	理事	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
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
一般財団法人 ニッシャ印刷文化振興財団	理事長	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
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	76億6,479万円 ※2017年3月末現在
社員数	798人（連結5,187人）※2017年6月末現在
事業内容	主に産業資材・デバイス・ライフィノベーション・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	57社
持分法適用会社	4社*
拠点数	国内16カ所（関係会社含む） 海外42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            株式会社洛北造園</p> <p>【海外】</p> <p>Nissha USA, Inc.            Eimo Technologies, Inc.            Si-Cal Technologies, Inc.            PMX Technologies, S.A. de C.V.            Nissha Medical International, Inc.            Graphic Controls Holdings, Inc.            Graphic Controls Acquisition Corp.            Biomedical Innovations, Inc.            Lead-Lok, Inc.            Vermed, Inc.            CEA Medical Manufacturing, Inc.            Graphic Controls Canada Company            Graphic Controls Ltd.            Crown Graphic N.V.            DIA-Nielsen GmbH &amp; Co. K.G.            S.A.Societe Guyot Graphco</p>

Tyrolmed GmbH  
CEA Global Dominicana, S.R.L.  
Nissha Europe GmbH  
Schuster Kunststofftechnik GmbH  
Back Stickers GmbH  
Back Stickers International B.V.  
AR Metallizing N.V.  
AR Metallizing S.r.l.  
AR Metallizing Ltd.  
ARM Embalagens Ltda.  
Málaga Productos Metalizados Ltda.  
ニッサコリア株式会社  
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.  
Southern Nissha Sdn. Bhd.  
Nissha Flooring Industries Sdn. Bhd.  
Nissha Vietnam Co., Ltd.

\*NS Tech Co., Ltd.  
\*TPK Film Solutions Limited  
\*Nissha and Lens Technologies (Changsha) Company 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お届けす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。最先端のタッチセンサーの開発・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。医療機器の取り扱いや、燃料電池車に搭載されている水素センサーの開発・生産、新型の化粧品開発まで、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・拡大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

“Empowering Your Vision”

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。

### 京都本社の歴史建造物紹介「今に受け継ぐ明治の鼓動」



京都本社敷地内に現在も建つ、国・登録有形文化財に登録されている本館をはじめとする歴史的建造物を紹介する動画です

### 4つの事業を展開

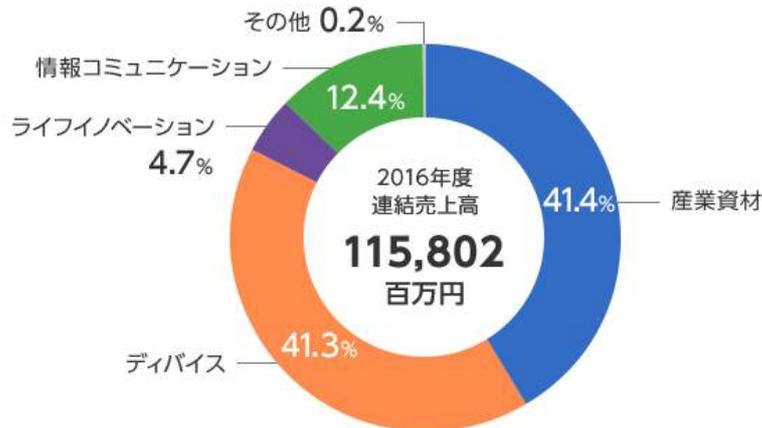
現在は「産業資材」「デバイス」「ライファイノベーション」「情報コミュニケーション」の4つの事業を展開しています。産業資材事業は素材を彩る独自技術、「成形同時加飾技術 IMD、IML」や「印刷関連資材 蒸着紙」を主力製品とし、デバイス事業は、主力製品であるタッチセンサー「FineTouch」や、ガスセンサーを取り扱っています。ライファイノベーション事業は医療機器とその関連分野の製品を欧米市場において生産・販売し、情報コミュニケーション事業は印刷物にとどまらず、お客さまのコミュニケーション戦略全般をサポートする製品・サービスを提供しています。

※IMDは、日本写真印刷株式会社の登録商標です。

※FineTouchは、日本写真印刷株式会社のタッチセンサーの総称であり、登録商標です。

※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。

### 事業別売上高構成比率



2016年度より海外子会社等の業績換算レートを変更しました。デバイス・ライフィノベーションの数値は、2016年10月の組織変更を遡及適用しています。

### 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。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えていくのがNISSHAのやり方。売上高は海外向けが国内向けを大きく上回っています。

### 国内外別売上高構成比率



2016年度より海外子会社等の業績換算レートを変更しました。

## モノの表面に、機能とデザイン両方を転写する「成形同時加飾技術 IMD、IML」

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「成形同時加飾技術 IMD、IML」が、産業資材事業を代表する製品のひとつです。IMD、IMLのデザイン表現の豊かさ、キズや防指紋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。



成形同時加飾技術 IMD

IMD、IML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、多彩な製品・サービスをお客さまに提供していきます。

※成形同時加飾技術 IMD、IMLについて、詳しくはこちらをご覧ください

[http://www.nissha.com/products/industrial\\_m/imd/index.html](http://www.nissha.com/products/industrial_m/imd/index.html)

### こんなところに使われています

自動車(内装)、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。

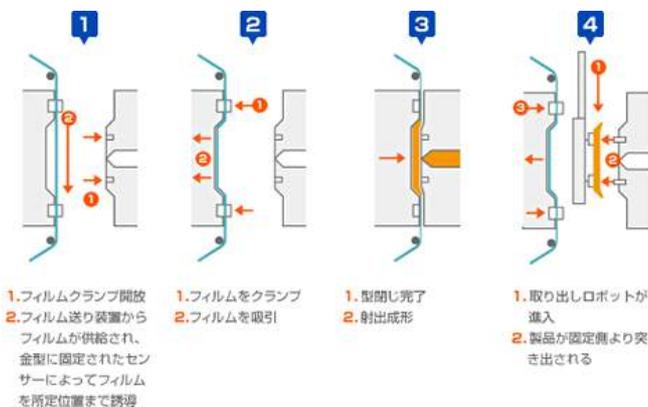


### IMDのユニークなしくみ

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)**



## 世界80カ国・約300社で使われる、蒸着紙



蒸着紙を用いたパッケージ

蒸着紙は、基材(紙)の表面に金属層を真空蒸着し、メタリック調の装飾効果を付与した特殊紙です。金属のようでありながら、生分解性に優れるなど紙の特性を持つ蒸着紙は、環境に配慮したパッケージとして注目が高まっています。現在は、世界80カ国・約300社の飲料品ラベルや食品や日用品パッケージなどの製品に広く使用されています。

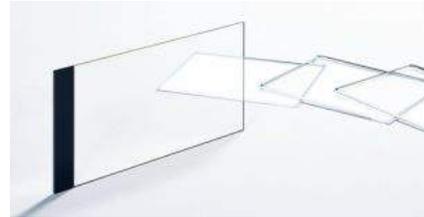
※詳しくはこちらをご覧ください

[http://www.nissha.com/products/industrial\\_m/metallize.html](http://www.nissha.com/products/industrial_m/metallize.html)

## デバイス事業

### 高性能なタッチセンサーから次世代のセンサーへ事業を拡大展開

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センサー、FineTouchです。中小型タッチセンサーの分野で世界トップクラスの技術を誇ります。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。



ほかにも、ガスや呼吸などの気体を検知するガスセンサー技術や、センサーと無線技術を組み合わせた無線センサーネットワークシステムなども取り扱っています。

※FineTouchは、日本写真印刷株式会社のタッチセンサーの総称であり、登録商標です。

### こんなところで使われています

タッチセンサーはその「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。NISSHAのタッチセンサーが世に出たのは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、タッチセンサー以外の「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。



© SHARP CORPORATION

#### モバイル型ロボット電話

「ロボホン」 シャープ株式会社

※ロボホンは、シャープ株式会社の商標です。



#### ゲーム機

「Nintendo Switch™」 任天堂株式会社

※Nintendo Switchは任天堂の商標です。



#### 業務用端末(モバイルコンピューター)

「TC8000/TC51/TC56 Touch Computer Series」

Zebra Technologies, Inc.

## デバイス事業の展開

### 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。

※詳しくはこちらをご覧ください

<http://www.nissha.com/products/dev/force.html>



### 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。

※詳しくはこちらをご覧ください

<http://www.nissha.com/products/dev/gas.html>



#### 用途事例

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



## ライフインベーション事業

### 人々の健康で豊かな生活に貢献

ライフインベーションは、医療機器やその関連分野において高品質で付加価値の高い製品を提供し、人々の健康で豊かな生活に貢献することを目指す事業です。主力製品は医療機関向けのディスプレイ製品や手術用器具などの医療機器であり、現在は欧米市場において、Graphic Controlsグループ(当社)の自社ブランド品を生産・販売するとともに、大手医療機器メーカー向けの受託生産事業を展開しています。今後幅広い製品分野や市場にて事業拡大を予定しています。

\*現在、日本国内では生産・販売していません。



### 医療機器ブランド **—Vermed—**



医療機器を開発・生産し、病院やクリニックに販売しています。取り扱い製品は、ディスプレイ製品や医療用チャート紙などです。

### 受託生産ブランド **—Biomedical Innovations—**



医療機器の試作・開発・生産を行い、メーカーに受託生産品を供給しています。取り扱い製品は、ウェアラブル端末や手術器具などです。

## 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。

商業印刷、出版印刷、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

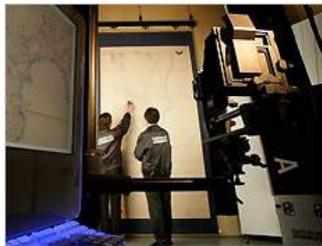
[http://www.nissha.com/news/2014/07/22rh\\_1.html](http://www.nissha.com/news/2014/07/22rh_1.html)



### 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。

[http://www.nissha.com/news/2014/07/22rh\\_1.html](http://www.nissha.com/news/2014/07/22rh_1.html)



## 編集方針

NISSHAのCSR報告書は、企業理念に掲げる「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。2017年版 CSR報告書は、当社グループの2016年度（2016年4月～2017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・スタンダードの中核（CORE）オプションに準拠
- ・ ISO26000
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」

### 報告対象期間

2016年4月～2017年3月を中心に、一部2017年4月以降について記載しています。

### 発行時期

2017年6月発行  
（前回発行2016年6月、次回発行予定2018年3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。本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
ナイツック工業株式会社	産業資材
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	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	デバイス
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
ナイツック印刷株式会社	情報コミュニケーション
ニッサ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
ニッサ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
Graphic Controls Acquisition Corp.	ライフィノベーション
Nissha Europe GmbH	産業資材、デバイス
Schuster Kunststofftechnik GmbH	産業資材
Back Stickers GmbH	産業資材
AR Metallizing N.V.	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
台灣日寫股份有限公司	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
Nissha Vietnam Co., Ltd.	デバイス

## 主な報告範囲の変更

2016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	報告範囲の変更	報告内容への影響
2016年6月	Nisshaグループのナイトック工業株式会社(津工場)を閉鎖(当該用地は、2017年度よりデバイス事業の生産拠点となりました)。	2017年版CSR報告書は、主に2016年4月から6月までの津工場の情報を報告しています。
2016年8月	日本写真印刷の連結子会社であるNissha Medical International, Inc.を通じて、持株会社であるGraphic Controls Holdings, Inc.の株式を取得、その傘下にある事業会社のGraphic Controls Acquisition Corp.およびそのグループ会社を子会社化。	2017年版CSR報告書は、2016年12月から2017年3月までのGraphic Controls Acquisition Corp.およびそのグループ会社における情報を一部含んでいます。

発生日	報告範囲の変更	報告内容への影響
2016年10月	日本写真印刷の連結子会社である Nissha Europe GmbH を通じて Schuster Kunststofftechnik GmbH ならびに Back Stickers GmbH およびそのグループ会社の株式を取得し、子会社化。	2017年版CSR報告書は、2016年12月から2017年3月までの Schuster Kunststofftechnik GmbH ならびに Back Stickers GmbH およびそのグループ会社における情報を一部含んでいません。
2017年1月	日本写真印刷の連結子会社である Nissha Industrial and Trading Malaysia Sdn. Bhd. は、マレーシアの建材メーカー Scanwolf Plastic Industries Sdn. Bhd. との間で合弁会社 Nissha Flooring Industries Sdn. Bhd. を設立。	2017年版CSR報告書の内容に影響はありませんでした。
2017年3月	Nisshaグループのナイツック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社は、デバイス事業の拠点として Nissha Vietnam Co., Ltd. を開設。	2017年版CSR報告書の内容に影響はありませんでした。

## 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2017年版CSR報告は、GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダードの中核（CORE）オプションに準拠しています。スタンダードの各項目と当社の報告内容の関連は、下記の通りです。

GRIスタンダード	開示項目		開示項目	NISSHA情報掲載頁	PDF頁
一般開示事項					
1. 組織のプロフィール					
GRI 102：一般開示事項 2016	102-1	組織の名称	a. 組織の名称	会社概要	99-100
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	すぐわかるNISSHA	101-107
	102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	会社概要	99-100
	102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	Nisshaグループ一覧	99-100
	102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	会社概要	99-100
	102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	すぐわかるNISSHA	101-107
	102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 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） v. 提供する製品、サービスの量	会社概要 すぐわかるNISSHA	99-100 101-107
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	ダイバーシティの尊重 >"Nissha People"の 人員構成	38-40

	102-9	サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	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 *ライフイノベーション事業のサプライチェーンについては開示を検討中です。	82
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	a. 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生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 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） iii. 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（選定や解消を含む）	事業活動による環境影響 編集方針	60-61 108-110
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	コーポレートガバナンス>リスクマネジメント 環境方針と環境管理体制>EMSによる継続的改善	23-25 54-56
	102-12	外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	CEOメッセージ NISSHAのCSR>国連グローバル・コンパクト	2-3 12
	102-13	団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	地域社会とともに>地域における主要な会員資格	96-97
2. 戦略					
	102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、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	
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	CEOメッセージ NISSHAのCSR>マテリアリティ	2-3 5-7
3. 倫理と誠実性					
	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	NISSHAのCSR>基本的な考え方	4
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	人権>ホットライン相談窓口	31
4. ガバナンス					
	102-18	ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	コーポレートガバナンス>NISSHAの体制 NISSHAのCSR>CSRマネジメント	16-25 5
	102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	NISSHAのCSR>CSRマネジメント	5
	102-20	経済、環境、社会項目に	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環	NISSHAのCSR>CSR	5

		関する役員レベルの責任	境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	マネジメント	
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 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、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	コーポレートガバナンス>NISSHAの体制 NISSHAのCSR>CSR マネジメント 人権>結社の自由と団体交渉、労働組合との関係	5 16-25 32-33
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関する能力 viii. ステークホルダーの代表	コーポレートガバナンス>NISSHAの体制 ダイバーシティの尊重 >"Nissha People"の 人員構成	16-25 38-40
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	コーポレートガバナンス>NISSHAの体制> 取締役会の役割	18-19
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. 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 ii. 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 iii. 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 iv. 経済、環境、社会項目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	コーポレートガバナンス>NISSHAの体制	16-25
	102-25	利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	コーポレートガバナンス>NISSHAの体制> 取締役会の役割	18-19
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	NISSHAのCSR>基本的な考え方 NISSHAのCSR>CSR マネジメント コーポレートガバナンス>内部統制システム	4 5 22-23
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策		
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	報告組織は、次の情報を報告しなければならない。 a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス		

			<p>b. 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</p> <p>c. 当該評価が自己評価であるか否か</p> <p>d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む</p>		
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。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機関の役割を含む</p> <p>b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;基本的な考え方</p> <p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p> <p>コーポレートガバナンス&gt;内部統制システム</p>	4 5 22-23	
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	<p>a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;基本的な考え方</p> <p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p> <p>コーポレートガバナンス&gt;内部統制システム</p>	4 5 22-23	
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;基本的な考え方</p> <p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p> <p>コーポレートガバナンス&gt;内部統制システム</p>	4 5 22-23	
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<p>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項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</p>	5-7	
102-33	重大な懸念事項の伝達	<p>a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;基本的な考え方</p> <p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p> <p>コーポレートガバナンス&gt;内部統制システム</p>	4 5 22-23	
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	<p>a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数</p> <p>b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p>	5	
102-35	報酬方針	<p>a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む</p> <p>i. 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、後配株式または権利確定株式を含む）</p> <p>ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い</p> <p>iii. 契約終了手当</p> <p>iv. クローバック</p> <p>v. 退職給付（最高ガバナンス機関、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）</p> <p>b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか</p>	<p>コーポレートガバナンス&gt;NISSHAの体制&gt;指名・報酬委員会、取締役および監査役の報酬等の決定方針</p>	19-21	
102-36	報酬の決定プロセス	<p>a. 報酬の決定プロセス</p> <p>b. 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</p>	<p>コーポレートガバナンス&gt;NISSHAの体制&gt;指名・報酬委員会、取</p>	19-21	

			ているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	締役および監査役の報酬等の決定方針	
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	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、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果		
	102-38	年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率		
	102-39	年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率		

#### 5. ステークホルダー・エンゲージメント

	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	NISSHAのCSR> NISSHAのステークホルダー	8-11
	102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	人権>労働組合との関係	32-33
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	NISSHAのCSR> NISSHAのステークホルダー	8-11
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。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の頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	NISSHAのCSR> NISSHAのステークホルダー	8-11
	102-44	提起された重要な項目および懸念	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重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	NISSHAのCSR> NISSHAのステークホルダー 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 人権>マネジメントシステムの構築・運用、 結社の自由と団体交渉	8-11 83-84 30-32

#### 6. 報告実務

	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	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リスト 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記載から外れているか否か	編集方針>報告対象範囲 Nisshaグループ一覧	108 98-100
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	NISSHAのCSR>マテリアリティ	5-7
	102-47	マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	NISSHAのCSR>マテリアリティ	5-7
	102-48	情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	社員の安全と健康>労働災害の発生状況 省エネと地球温暖化対	50-51 62-64

				策>NisshaグループのCO <sub>2</sub> 排出状況	
	102-49	報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	編集方針>主な報告範囲の変更	109-110
	102-50	報告期間	a. 提供情報の報告期間	編集方針>報告対象期間	108
	102-51	前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	編集方針>報告対象期間	108
	102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル	編集方針>報告対象期間	108
	102-53	報告書に関する質問の窓口	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	110
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	GRIガイドライン対照表 編集方針	111-144 108-110
	102-55	内容索引	a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について） ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）	GRIガイドライン対照表	111-114
	102-56	外部保証	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の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、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、どのように関わっているか	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	
マテリアルな項目					
経済					
経済パフォーマンス					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項		
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</li> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</li> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul>		
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</li> <li>i. 創出した直接的経済価値：収益</li> <li>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</li> <li>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</li> <li>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</li> </ul>	ステークホルダーへの付加価値配分	28
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</li> <li>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</li> <li>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</li> <li>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</li> <li>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</li> <li>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</li> </ul>		
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</li> <li>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</li> <li>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</li> <li>ii. 当該推定値の計算基礎</li> <li>iii. 推定値の計算時期</li> <li>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</li> <li>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</li> <li>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</li> </ul>		
	201-4	政府から受けた資金援助	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</li> </ul>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>i. 減税および税額控除</li> <li>ii. 補助金</li> <li>iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金</li> <li>iv. 賞金</li> <li>v. 特許権等使用料免除期間</li> <li>vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助</li> <li>vii. 金銭的インセンティブ</li> <li>viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. 201-4-aの情報の国別内訳</li> <li>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</li> </ul>		
地域経済での存在感					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>iii. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>		
GRI 202：地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する</li> <li>b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</li> <li>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</li> <li>d. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>		
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</li> <li>b. 「上級管理職」の定義</li> <li>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</li> <li>d. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>	ダイバーシティの尊重 >"Nissha People"の 人員構成	38-40
間接的な経済的インパクト					
GRI 103：マネジメント	103-1	マテリアルな項目とその	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> </ul>		

ント手法 2016		該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>		
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</li> <li>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</li> <li>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</li> </ul>		
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</li> <li>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</li> </ul>		
調達慣行					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>		

	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 204 : 調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所のあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義		
腐敗防止*					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口 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、推進体制・取り組み 腐敗防止の取り組み	5 5-7 31 26-27 87
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 205 : 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク		
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	腐敗防止の取り組み 企業倫理・コンプライアンス>推進体制・取り組み	87 26-27
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数		

			<p>c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数</p> <p>d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果</p>		
反競争的行為					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ 編集方針</p>	<p>5-7</p> <p>108-110</p>
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ 人権&gt;ホットライン相談窓口 企業倫理・コンプライアンス&gt;企業倫理・コンプライアンス指針、推進体制・取り組み</p>	<p>5</p> <p>5-7</p> <p>31</p> <p>26-27</p>
	103-3	マネジメント手法の評価	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</p>	<p>5</p>
GRI 206 : 反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	<p>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数</p> <p>b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点</p>		
環境					
原材料					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p>		

			vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）		
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 301：原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	事業活動による環境影響	60-61
	301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合		
	301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法		
エネルギー*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口 環境方針と環境管理体制 環境目標と活動実績	5 5-7 31 54-56 57-59
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する	事業活動による環境影響 省エネと地球温暖化対策	60-61 62-65
			b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>i. 販売した電力</li> <li>ii. 販売した暖房</li> <li>iii. 販売した冷房</li> <li>iv. 販売した蒸気</li> <li>e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による）</li> <li>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>g. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>		
302-2	組織外のエネルギー消費量		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>c. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>		
302-3	エネルギー原単位		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のエネルギー原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</li> <li>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</li> </ul>	省エネと地球温暖化対策	62-65
302-4	エネルギー消費量の削減		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</li> <li>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>		
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>		

水

GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">NISSHAのCSR</a> > マテリアリティ <a href="#">編集方針</a>	5-7  108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">NISSHAのCSR</a> > CSR マネジメント <a href="#">NISSHAのCSR</a> > マテリアリティ <a href="#">人権</a> > ホットライン相談窓口 <a href="#">環境方針と環境管理体制</a>	5  5-7  31  54-56
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</li> </ul>	<a href="#">NISSHAのCSR</a> > CSR マネジメント	5

			<ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul>		
GRI 303 : 水 2016	303-1	水源別の取水量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む）</li> <li>ii. 地下水</li> <li>iii. 組織が直接貯めた雨水</li> <li>iv. 他の組織からの廃水</li> <li>v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設</li> </ul> </li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	事業活動による環境影響	60-61
	303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 取水によって著しい影響を受ける水源の数。次の種類別に <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 水源の規模</li> <li>ii. 水源が保護地域に指定されているか（国内または国際的に）</li> <li>iii. 生物多様性から見た価値（種の多様性および固有性、保護種の数など）</li> <li>iv. 地域コミュニティや先住民民族にとっての水源の価値、重要性</li> </ul> </li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>		
	303-3	リサイクル・リユースした水	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量</li> <li>b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>		
生物多様性					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>		
GRI 304 : 生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 所在地</li> <li>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</li> <li>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生</li> </ul> </li> </ul>		

			<p>物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km<sup>2</sup>で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>		
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト		<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>iv. 種の減少</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>		
304-3	生息地の保護・復元		<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>		
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種		<p>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に</p> <p>i. 絶滅危惧IA類（CR）</p> <p>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</p> <p>iii. 絶滅危惧II類（VU）</p> <p>iv. 準絶滅危惧（NT）</p> <p>v. 軽度懸念</p>		

大気への排出\*

GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	<p><a href="#">NISSHAのCSR</a> &gt; マテリアリティ <a href="#">編集方針</a></p>	<p>5-7</p> <p>108-110</p>
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p>	<p><a href="#">NISSHAのCSR</a> &gt; CSR マネジメント</p> <p><a href="#">NISSHAのCSR</a> &gt; マテリアリティ</p> <p><a href="#">NISSHAのCSR</a> &gt; NISSHAのステークホルダー &gt; 社外からの評価</p> <p><a href="#">人権</a> &gt; ホットライン相談窓口</p>	<p>5</p> <p>5-7</p> <p>10-11</p> <p>31</p>

			vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	環境方針と環境管理体制 環境目標と活動実績	54-56 57-59
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 305：大気への 排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量（スコー プ1）	a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO <sub>2</sub> 換 算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、 PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて） c. 生物由来のCO <sub>2</sub> 排出量（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）によ る） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量 を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化 係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持 分、財務管理、もしくは経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	事業活動による環境影 響 省エネと地球温暖化対 策	60-61 62-65
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量（スコー プ2）	a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG排 出量の総計（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコー プ2）GHG排出量の総計（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）によ る） c. データがある場合、総計計算に用いたガス （CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、また はそのすべて） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量 を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化 係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持 分、財務管理、経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール		
	305-3	その他の間接的な温室効 果ガス（GHG）排出量 （スコープ3）	a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計 （CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス （CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、また はそのすべて） c. 生物由来のCO <sub>2</sub> 排出量（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）によ る） d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG 排出量の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量 を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係 数（GWP）、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	省エネと地球温暖化対 策>Scope（スコー プ）3についての取り 組み	64-65
	305-4	温室効果ガス（GHG）排	b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標	省エネと地球温暖化対	62-65

		出原単位	c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて）	策	
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて） c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	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	62-64
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール		
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール		
排水および廃棄物*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ NISSHAのCSR> NISSHAのステークホルダー>社外からの評価 人権>ホットライン相談窓口 環境方針と環境管理体制 環境目標と活動実績	5 5-7 10-11 31 54-56 57-59
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5

GRI 306：排水および廃棄物 2016	306-1	排水の水質および排出先	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 排出先</li> <li>ii. 水質（処理方法を含む）</li> <li>iii. 他の組織による水の再利用の有無</li> </ul> </li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	事業活動による環境影響	60-61
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</li> <li>v. 焼却（大量燃焼）</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</li> <li>v. 焼却（大量燃焼）</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>c. 廃棄物処分方法の判定方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 自ら処分している場合または直接確認した場合</li> <li>ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合</li> <li>iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合</li> </ul> </li> </ul>	事業活動による環境影響 拠点別廃棄物排出状況	60-61 71-73
	306-3	重大な漏出	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量</li> <li>b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 漏出場所</li> <li>ii. 漏出量</li> <li>iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>c. 重大な漏出のインパクト</li> </ul>		
	306-4	有害廃棄物の輸送	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 次の各事項の総重量 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 輸送された有害廃棄物</li> <li>ii. 輸入された有害廃棄物</li> <li>iii. 輸出された有害廃棄物</li> <li>iv. 処理された有害廃棄物</li> </ul> </li> <li>b. 国際輸送された有害廃棄物の割合</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>		
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生態系。次の事項に関する情報を付記すること <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 水域および関連生態系の規模</li> <li>ii. その水域および関連生態系が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か</li> <li>iii. 生物多様性価値（保護種の数など）</li> </ul> </li> </ul>		
環境コンプライアンス					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</li> </ul>	NISSHAのCSR>マテリアリティ	5-7

			<ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	編集方針	108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</li> <li>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</li> <li>企業倫理・コンプライアンス&gt;企業倫理・コンプライアンス指針、推進体制・取り組み</li> <li>人権&gt;ホットライン相談窓口</li> <li>環境方針と環境管理体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5</li> <li>5-7</li> <li>26-27</li> <li>31</li> <li>54-56</li> </ul>
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>CSRマネジメント	5
GRI 307：環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 重大な罰金の総額</li> <li>ii. 罰金以外の制裁措置の総件数</li> <li>iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案</li> </ul> </li> <li>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>	環境目標と活動実績	57-59
サプライヤーの環境面のアセスメント*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</li> <li>編集方針</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5-7</li> <li>108-110</li> </ul>
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</li> <li>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</li> <li>人権&gt;ホットライン相談窓口</li> <li>環境方針と環境管理体制</li> <li>サプライヤーさまとのパートナーシップ&gt;購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5</li> <li>5-7</li> <li>31</li> <li>54-56</li> <li>81,83-84</li> </ul>
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>CSRマネジメント	5
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセス	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合</li> </ul>	サプライヤーさまとのパートナーシップ>購	81,83-84

メント 2016				買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査	
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</li> <li>b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数</li> <li>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）</li> <li>d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</li> <li>e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</li> </ul>	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	81,83-84
社会					
雇用*					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口、マネジメントシステムの構築・運用 ダイバーシティの尊重 >制度・啓発ツールの拡充	5 5-7 30-31 42
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 401 : 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）</li> <li>b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）</li> </ul>		
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生命保険</li> <li>ii. 医療</li> <li>iii. 身体障がいおよび病気補償</li> <li>iv. 育児休暇</li> <li>v. 定年退職金</li> <li>vi. 持ち株制度</li> <li>vii. その他</li> </ul> </li> <li>b. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>		
	401-3	育児休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総</li> </ul>	多様な働き方を支援>	46-47

			数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	主な休暇・休業取得状況 ＊海外の取り組みについて開示を検討中です。	
--	--	--	---	--------------------------------------	--

労使関係

GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項		
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）		
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 402：労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	人権＞労働組合との関係	32-33

労働安全衛生\*

GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	<a href="#">NISSHAのCSR＞マテリアリティ</a> <a href="#">編集方針</a>	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任	<a href="#">NISSHAのCSR＞CSR</a> <a href="#">マネジメント</a> <a href="#">NISSHAのCSR＞マテリアリティ</a> <a href="#">NISSHAのCSR＞NISSHAのステークホルダー＞社外からの評価</a> <a href="#">人権＞ホットライン相</a>	5 5-7 10-11 31

			<ul style="list-style-type: none"> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul>	<p>談窓口 労働慣行&gt;社員の安全と健康&gt;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</p> <p>環境&gt;環境方針と環境管理体制</p>	<p>49-50</p> <p>54-56</p>
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p>	5
GRI 403：労働安全衛生 2016	403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル</li> <li>b. 正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者（業務または職場が組織の管理下にある）の労働者全体に対する割合</li> </ul>	<p>社員の安全と健康&gt;安全衛生マネジメントシステムと安全衛生委員会</p> <p>人権&gt;労働組合との関係</p>	<p>49-50</p> <p>32-33</p>
	403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地域</li> <li>ii. 性別</li> </ul> </li> <li>b. 業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者（従業員を除く）に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地域</li> <li>ii. 性別</li> </ul> </li> <li>c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系</li> </ul>	<p>社員の安全と健康&gt;労働災害の発生状況、労働災害発生件数</p>	50-51
	403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か</li> </ul>		
	403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働組合（各地域、グローバルのいずれか）と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か</li> <li>b. 含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度（割合）</li> </ul>		
	研修と教育*				
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>	<p>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</p> <p>編集方針</p>	<p>5-7</p> <p>108-110</p>
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> </ul> </li> </ul>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSRマネジメント</p> <p>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</p> <p>人権&gt;ホットライン相談窓口、マネジメントシステムの構築・運用</p> <p>人材育成&gt;人材育成方針、基本的な考え方</p>	<p>5</p> <p>5-7</p> <p>30-31</p> <p>35-36</p>

			v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）		
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 404：研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	人材育成>2016年度 研修実績	37
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント		
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	人権>公正な評価と処遇	31
ダイバーシティと機会均等*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口、マネジメントシステムの構築・運用 人材育成>ダイバーシティ推進のための人材育成 ダイバーシティの尊重	5 5-7 30-31 37 38-43
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超	ダイバーシティの尊重 >"Nissha People"の 人員構成	38-40

			iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）		
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	人権>賃金の管理	31-32
非差別*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口、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	5 5-7 30-31
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 406：非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	該当なし	
結社の自由と団体交渉					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項		
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム		

			vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）		
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の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る可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	人権>結社の自由と団体交渉 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	32 81,83-84
児童労働					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口 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	5 5-7 31 30-31
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 408：児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	人権>労働・人権に関する基本方針 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	30 81,83-84
強制労働*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビ	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110

			<p>ビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</p> <p>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</p> <p>人権&gt;ホットライン相談窓口、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</p>	<p>5</p> <p>5-7</p> <p>30-31</p>
	103-3	マネジメント手法の評価	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</p>	5
GRI 409：強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<p>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	<p>人権&gt;労働・人権に関する基本方針</p> <p>サプライヤーさまとのパートナーシップ&gt;購買基本方針、サプライヤーさまのCSR監査</p>	<p>30</p> <p>81,83-84</p>
保安慣行					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>		
GRI 410：保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	<p>a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合</p> <p>b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か</p>		

先住民族の権利

GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>		
GRI 411 : 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数</li> <li>b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織により確認された事例</li> <li>ii. 実施中の救済計画</li> <li>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv. 措置が不要となった事例</li> </ul> </li> </ul>		

人権アセスメント

GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</p> <p>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</p> <p>人権&gt;ホットライン相談窓口、マネジメントシステムの構築・運用</p>	<p>5</p> <p>5-7</p> <p>30-31</p>
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> </ul> </li> </ul>	<p>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</p>	<p>5</p>

			ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 412 : 人権アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	人権>マネジメントシステムの構築・運用	30-31
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合		
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義		
地域コミュニティ					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項		
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）		
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 413 : 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス		
	413-2	地域コミュニティに著し	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのイン		

		いマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	<p>パクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む</p> <p>i. 事業所の所在地</p> <p>ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）</p>		
サプライヤーの社会面のアセスメント*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント NISSHAのCSR>マテリアリティ 人権>ホットライン相談窓口 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	5 5-7 31 81,83-84
	103-3	マネジメント手法の評価	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	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	81,83-84
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	<p>a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）</p> <p>d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	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	81,83-84
公共政策					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</li> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</li> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul>		
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治献金	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別）</li> <li>b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）</li> </ul>		
顧客の安全衛生					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</li> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	NISSHAのCSR>マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</li> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</li> <li>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</li> <li>NISSHAのCSR&gt;NISSHAのステークホルダー&gt;社外からの評価</li> <li>人権&gt;ホットライン相談窓口</li> <li>企業倫理・コンプライアンス&gt;企業倫理・コンプライアンス指針、推進体制・取り組み</li> <li>消費者課題&gt;品質スローガン、製品の品質・安全性</li> </ul>	5 5-7 10-11 31 26-27 91-92
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</li> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
GRI 416：顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合</li> </ul>		
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</li> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> </ul>	消費者課題>製品の品質・安全性	92

			<ul style="list-style-type: none"> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> <li>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>		
マーケティングとラベリング					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul> </li> </ul>		
	103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>		
GRI 417 : マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</li> <li>ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）</li> <li>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</li> <li>iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト</li> <li>v. その他（詳しく説明のこと）</li> </ul> </li> <li>b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</li> </ul>		
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> </li> <li>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>		
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> </li> <li>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</li> </ul>		
顧客プライバシー*					

GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	NISSHAのCSR > マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	<p>NISSHAのCSR &gt; CSR マネジメント</p> <p>NISSHAのCSR &gt; マテリアリティ</p> <p>人権 &gt; ホットライン相談窓口</p> <p>情報セキュリティの取り組み</p> <p>NISSHAのCSR &gt; NISSHAのステークホルダー &gt; 社外からの評価</p> <p>環境 &gt; 廃棄物の管理 &gt; 廃棄物および有価物のリスク管理</p>	5 5-7 31 75-76 10-11 67
	103-3	マネジメント手法の評価	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	NISSHAのCSR > CSR マネジメント	5
GRI 418 : 顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	<p>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による</p> <p>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</p> <p>ii. 規制当局による申立</p> <p>b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数</p> <p>c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	不服申立の報告はありません	

社会経済面のコンプライアンス\*

GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	NISSHAのCSR > マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	<p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	<p>NISSHAのCSR &gt; CSR マネジメント</p> <p>NISSHAのCSR &gt; マテリアリティ</p> <p>人権 &gt; ホットライン相談窓口</p> <p>企業倫理・コンプライアンス &gt; 企業倫理・コンプライアンス指針、推進体制・取り組み</p>	5 5-7 31 26-27
	103-3	マネジメント手法の評価	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p>	NISSHAのCSR > CSR マネジメント	5

			ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整		
GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	消費者課題 > 製品の品質・安全性	92
NISSHAにおけるマテリアルな項目					
苦情処理制度*					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR > マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	NISSHAのCSR > CSR マネジメント NISSHAのCSR > マテリアリティ 人権 > ホットライン相談窓口、労働組合との関係 企業倫理・コンプライアンス	5 5-7 31-33 26-27
	103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	NISSHAのCSR > CSR マネジメント	5
指標				人権 > ホットライン相談窓口	31
輸送・移動*					
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	NISSHAのCSR > マテリアリティ 編集方針	5-7 108-110
	103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット	NISSHAのCSR > CSR マネジメント NISSHAのCSR > マテリアリティ 人権 > ホットライン相談窓口	5 5-7 31

			<ul style="list-style-type: none"> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul>		
	103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
指標					
事業継続計画*					
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネと地球温暖化対策&gt;Scope（スコープ）3についての取り組み</li> <li>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</li> <li>編集方針</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>64-65</li> <li>5-7</li> <li>108-110</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISSHAのCSR&gt;CSR マネジメント</li> <li>NISSHAのCSR&gt;マテリアリティ</li> <li>人権&gt;ホットライン相談窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5</li> <li>5-7</li> <li>31</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	NISSHAのCSR>CSR マネジメント	5
指標				コーポレートガバナンス>リスクマネジメント	23-25