# Nissha Sustainability Report 2024

日本語版

NISSHA

# 目次


## 目次・編集方針

編集方針 …… 1

## NISSHAグループのサステナビリティ

CEO メッセージ …… 2
Nissha Philosophy …… 3-1
サステナビリティビジョン …… 3-2
サステナビリティ推進体制 …… 3-3
マテリアリティと KPI …… 3-4
当社が参画するイニシアティブと外部評価 …… 3-5
NISSHA グループのステークホルダー …… 3-6

## Environment

環境
- 環境基本方針と管理体制 …… 4
- 事業活動による環境影響 …… 5
- 気候変動への対応（TCFD 提言への対応） …… 6
- $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み …… 7
- 第三者検証 …… 8
- 廃棄物の管理 …… 9
- 化学物質と環境リスクの管理 …… 10
- 水資源 …… 11
- 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 …… 12

## Social

人権
- 人権 …… 13

人材
- 人事基本方針と人事制度 …… 14
- ダイバーシティの尊重 …… 15
- 人材育成 …… 16
- 社員エンゲージメント …… 17
- 安全衛生 …… 18
- 健康経営 …… 19

公正な事業慣行 / 地域社会
- 知的財産 …… 20
- サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ …… 21
- 地域社会とともに …… 22

品質 / 効率性・生産性
- 品質の管理 …… 23
- 効率性・生産性の向上 …… 24

## Governance

ガバナンス
- コーポレートガバナンス …… 25
- 内部監査室の取り組み …… 26
- 内部統制システム …… 27
- リスク管理・コンプライアンス …… 28
- 情報セキュリティ …… 29
- 貿易管理 …… 30
- 腐敗防止 …… 31
- 事業継続 …… 32
- 税務原則 …… 33
- 責任ある鉱物調達 …… 34
- マネジメントシステム等の認証取得状況 …… 35

## GRIスタンダード対照表・データ集

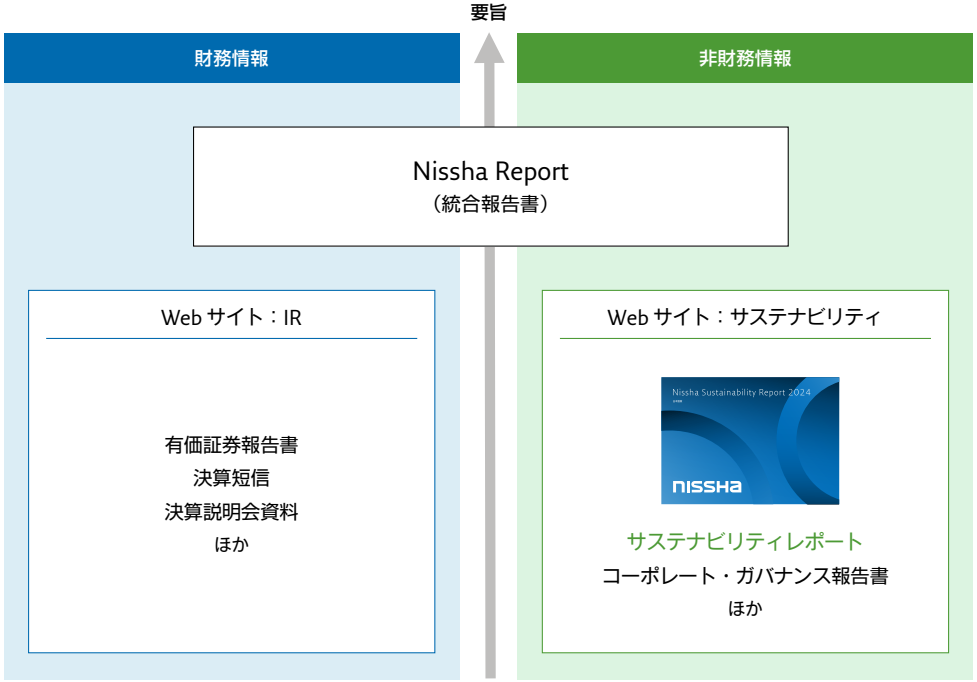
GRI スタンダード対照表 …… 36
データ集 …… 37

# 1. 編集方針

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

2024 年版は、当社グループの 2023 年度（2023 年 1 月～ 2023 年 12 月）の活動や実績を中心に、以下の編集方針に沿って掲載しています。

NISSHAサステナビリティレポートの位置づけ




## 1-1 参考としたガイドライン

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

## 1-2 報告対象期間

2023年1月～2023年12月

## 1-3 発行時期

2024年7月発行
（前回発行2023年7月、次回発行予定2025年6月）

## 1-4 報告対象範囲

原則として NISSHA グループ全体の活動やデータを中心に掲載していますが、グループ全体を把握できていない項目については、個別に対象範囲を記載しています。また、NISSHA 株式会社を「NISSHA」「当社」、NISSHA 株式会社を含むグループ会社全体を「NISSHA グループ」「当社グループ」と総称します。本社と本社敷地内の関係会社にかかわる内容については「本社」「京都本社」と記載しています。当社の事業部とそれぞれの主なグループ会社は以下の通りです。なお、サプライチェーンに関する情報も、一部の報告に含めています。

## 1-5 主な関係会社と事業内容

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

* 2023 年 12 月 31 日付でナイテック工業株式会社およびナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社は、それぞれ NISSHA インダストリーズ株式会社および NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社に商号変更しました。

## 1-6 主な報告範囲の変更

| 発生日 | 報告範囲の変更 | 報告内容への影響 |
|---|---|---|
| 2024 年 1 月 | Schuster Kunststofftechnik GmbH は、Back Stickers GmbH を吸収合併し、Nissha Advanced Technologies Europe GmbH に商号変更。 | NISSHA サステナビリティレポート 2024 の内容に影響はありませんでした。 |

## 1-7 発行部門およびお問い合わせ先

発行部門: NISSHA株式会社 ESG推進部

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

# 2. CEO メッセージ

NISSHA グループは、世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現することを Mission（当社が果たすべき使命）に掲げています。産業資材、ディバイス、メディカルテクノロジーを主力事業として展開する未来志向型のグローバル企業です。

当社グループは、サステナビリティを「企業と社会の持続的な成長・発展を両立する取り組み」と捉えています。この考えのもと、社会課題を事業機会と捉え、当社の強みを活かして、その解決につながる製品・サービスを提供し続けるとともに、事業活動を支える経営基盤の強化や企業の持続性を阻害するリスクの低減、それらを適切に進めるためのガバナンスの推進に努めています。こうした活動によって Mission に掲げる経済・社会価値を創出し、人々の豊かな生活を実現します。

当社グループは、2030 年の経営のあるべき姿としてサステナビリティビジョン（長期ビジョン）を掲げています。メディカル・モビリティ・環境に関わる分野を重点市場と定め、その社会課題の解決に資する製品・サービスを提供し、社会的価値を創出するとともに、2050 年のカーボンニュートラルを見据えて、2030 年に $CO_2$ 総排出量を 30%削減（2020 年比）することを目指しています。

サステナビリティビジョンを実現するためには、お客さま企業とのビジネスを通じて社会に価値を提供し続けなければなりません。当社グループにとってその原動力は、Mission に共感する世界の社員です。市場環境が激変するなかで、従来の発想を超えて価値を創出していくため、当社グループはさまざまな側面でダイバーシティを推進し、国、事業、世代を超えた協力や、多様な人材が活躍できるインクルーシブな組織づくりを進めています。また、社員一人ひとりが情熱をもってその力を発揮できるように、人材育成や企業文化の醸成に取り組むことで、社員エンゲージメントが高まるようさらに努めてまいります。

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

2024 年 7 月
NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木順也

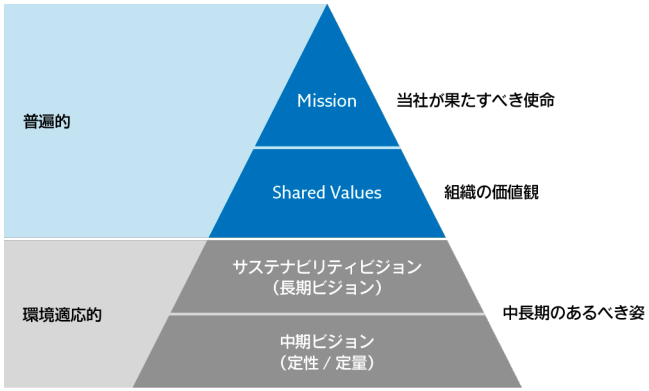
WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

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

# 3. NISSHA グループのサステナビリティ

## 3-1 Nissha Philosophy

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




### ■ Mission

私たちは世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、

継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、

人々の豊かな生活を実現します。

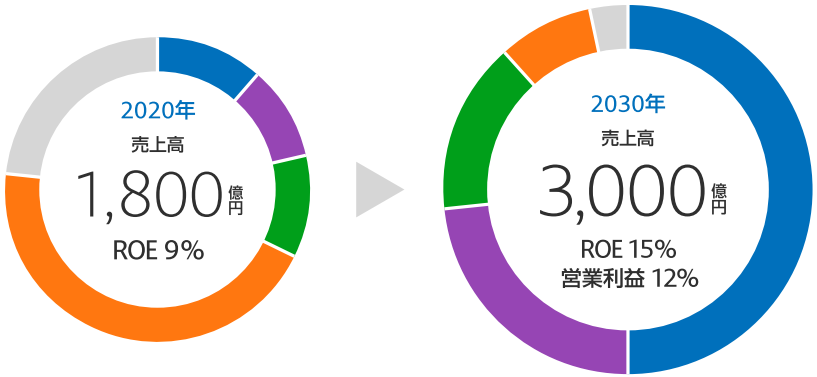
## 3-2 サステナビリティビジョン（2030 年のあるべき姿）

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

当社は 90 年余りの歴史を通して、コア技術の深化・拡張と対象市場の組み換えにより、成長を遂げてきました。Mission のもと、次の 10 年に向けて、社会課題の大きさや市場成長の継続性を分析し、当社のコア技術を通して創出できる付加価値を相対的に評価したうえで、メディカル、モビリティ、サステナブル資材を当社の成長分野として位置付けています。

**サステナビリティビジョン**
**（2030年のあるべき姿）**

多様な技術や人材能力の結集・融合により、メディカル・モビリティ・環境に関わるグローバルな社会課題の解決に貢献し人々の豊かな生活を実現する。




**社会価値の創出**

- 事業活動を通じた社会課題の解決
  - 医療課題の解決、安全・快適なモビリティの実現、循環型社会への貢献
- 2050 年のカーボンニュートラルを見据え、$CO_2$ 総排出量を 30%削減（2020 年比）

**経済価値の創出**

- 売上高 3,000 億円（うち 1,500 億円がメディカル分野）
- ROE 15%
- 営業利益 12%

| メディカル | モビリティ | サステナブル資材 | IT機器 |
|---|---|---|---|
| **医療課題の解決**<br>• 患者の負担軽減（QOL の向上）<br>• 診断・治療の効率化・省力化<br>• 遠隔診療・治療の推進 | **安全・快適なモビリティの実現**<br>• 快適性：車内空間の居住性向上<br>• 安全性・利便性：ヒトとクルマのコミュニケーション向上<br>• サステナビリティ：環境負荷の低減 | **循環型社会への貢献**<br>• カーボンニュートラルの実現<br>• 自然環境の保護<br>• 石油由来プラスチックの代替 | **IT 機器で培ったケイパビリティにより社会課題の解決に貢献**<br>• DX の進行により、IT 技術が社会全般に浸透 |

## 3-3 サステナビリティ推進体制

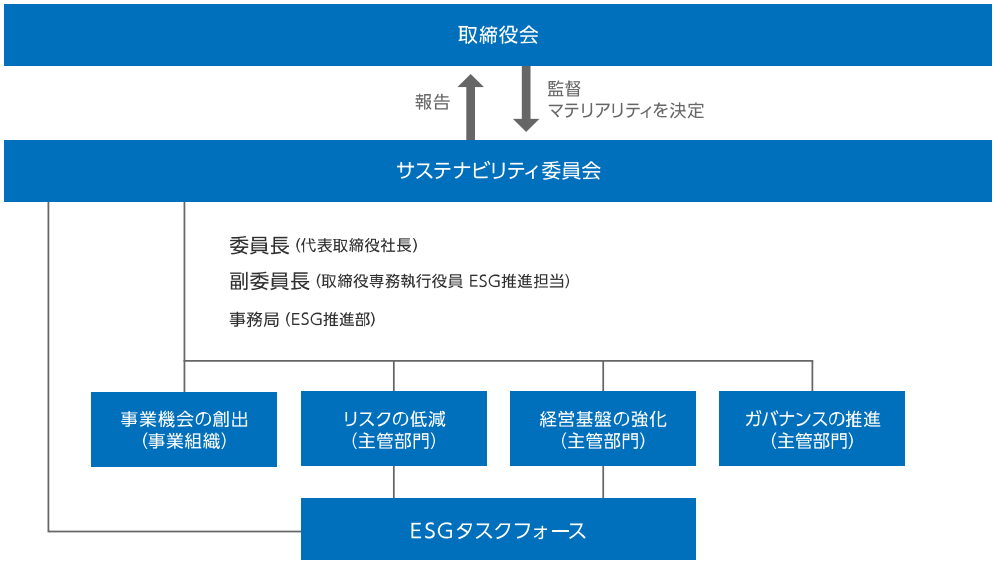
当社は、代表取締役社長を委員長とし、取締役専務執行役員（ESG 推進担当）を副委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は、「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」のそれぞれのテーマについて関連する事業組織や部門および ESG タスクフォースで構成され、連携し活動しています。

ESG タスクフォースは、ESG の観点から特に重要と考えられる「人的資本の充実」「人権の尊重」「気候変動への対応」の項目について設置しており、当社におけるそれぞれの活動を加速させる役割を担っています。

サステナビリティ委員会は年 1 回総会を開催し、取締役会で決議されたマテリアリティに基づいて主管する事業組織や部門および ESG タスクフォースが設定した KPI・アクションアイテムを承認します。また月次に行われるビジネスレビューや四半期ごとに開催される進捗確認会議において、設定した KPI・アクションアイテム が計画通りに進捗しているか否かを確認しています。それぞれの事業組織や部門および ESG タスクフォースが、戦略項目や KPI・アクションアイテムのマネジメントを担当しています。2023 年度は、サステナビリティ委員会総会を 1 回、進捗確認会議を 3 回開催しました。

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

### ■ 体制図

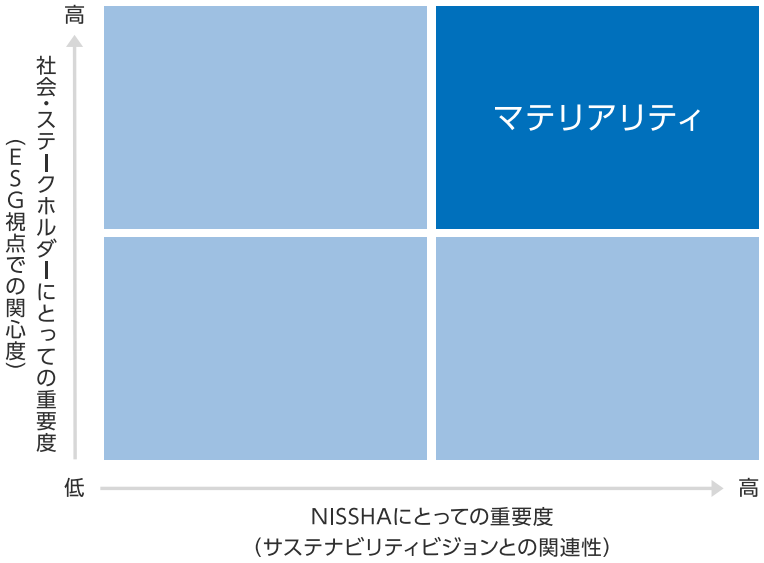


# 3-4 マテリアリティ（重要項目）と KPI

## 3-4-1 マテリアリティの特定

当社グループは、サステナビリティビジョンの実現に向けて、特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、2030 年を起点にバックキャストして具体的な戦略項目、KPI・アクションアイテムを設定し、取り組んでいます。

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




### ■ マテリアリティ特定プロセス

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

*1. Sustainable Development Goals：2015 年 9 月に国連で採択された持続可能な開発目標
*2. Global Reporting Initiative Standards：国際的なサステナビリティ報告に関するガイドライン
*3. Responsible Business Alliance：電子業界や自動車業界などにおける労働・安全衛生・環境・倫理に関する行動規範

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

当社グループは、事業に影響を及ぼす可能性がある環境の変化を踏まえるとともに、当社グループが掲げるサステナビリティビジョンの実現のために特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定し、年１回その項目を検証しています。

### ■ 事業機会の創出

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

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | KPI・アクションアイテム（2026年度） | 関連するSDGs |
|---|---|---|---|
| 医療課題の解決（医療機器） | 医療機器・ヘルスケア市場向け事業の拡大<br>• 低侵襲、急性期医療分野を中心とした医療への貢献 | • メディカルテクノロジー事業の売上高 | 3 |
| 移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献（モビリティ） | モビリティ市場向け事業の拡大<br>• 安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献するモビリティ製品の提供 | • モビリティセグメントの売上高 | 11<br>13 |
| サーキュラーエコノミーの推進（サステナブル資材） | サステナブル資材市場向け事業の拡大<br>• サーキュラーエコノミーの推進<br>• 海洋プラスチック汚染の解決<br>• 資源利用効率の向上への貢献<br>• 生物多様性の保全への配慮 | • サステナブル資材セグメントの売上高 | 12<br>13<br>14 |

### ■ リスクの低減

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

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | KPI・アクションアイテム（2026年度） | 関連するSDGs |
|---|---|---|---|
| 人権の尊重 | • 労働・人権リスクの低減 | • 労働・人権リスク発生の高い地域*における１次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数　０件 | 8 |
| 気候変動への対応 | • $CO_2$ 排出量の削減 | • $CO_2$ 排出量削減率 ▲18%（2020年比） | 13 |
| 責任ある製品・サービスの提供 | • 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大<br>• 製品の安全性・実現性を重視した設計段階での品質向上<br>• 品質教育の実施 | • 重大品質事故件数　０件 | 3 |
| 持続可能な調達 | • 安定調達の仕組みの構築と運用の実現 | • サプライヤーの能力や調達品ごとのリスクを把握した調達戦略により、持続的な安定調達を実現<br>［2024年度］<br>• グローバルソーシングによる、コストリダクション<br>• グリーン調達への切り替え | 12<br>13<br>17 |
| 生成AIの普及に対応したデータセキュリティ | • セキュリティシステムの継続的な強化<br>• 全社員のセキュリティリテラシーの維持・向上<br>• 生成AIの積極的な活用による生産性の向上 | • NISSHAグループ全社への遅滞のないセキュリティシステムの展開<br>• フィッシングメール訓練、教育システムの全社展開<br>• 生成AIに関するガバナンスの整備、教育の実施 | 9<br>16 |

* ILO（国際労働機関）の定める危険地域：中南米、東南アジア、中華圏

## ■ 経営基盤の強化

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

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | KPI・アクションアイテム（2026年度） | 関連するSDGs |
|---|---|---|---|
| 人的資本の充実 | • 女性活躍の推進 | • 女性管理職比率（グローバル連結）23%（NISSHA 単体）12% | 5, 8, 10 |
| | • 経営・戦略人材研修の充実とローテーション | • 選抜型研修におけるリーダー候補者の選抜率（NISSHA 単体）45% | |
| 効率性・生産性の向上 | • 価値創造プロセスのデジタル化の拡大による効率性・生産性向上 | • データに基づく意思決定の仕組みの拡大<br>• 海外現地法人での生産性向上ツールの導入による労働時間の削減　20,000 時間 / 年（2023 年比）<br>• 生成 AI による非定型業務の労働時間削減 | 8 |

## ■ ガバナンスの推進

サステナビリティビジョンの実現を目指し事業活動を加速させるうえで、重要なガバナンスの要素を特定

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | KPI・アクションアイテム（2026年度） | 関連するSDGs |
|---|---|---|---|
| 取締役会の実効性の向上 | • コーポレートガバナンス、グループガバナンスに関わる仕組みの高度化 | • 取締役会の実効性評価の向上 | — |
| グローバルガバナンスの高度化 | | • グローバルリスク管理体制の整備完了（地域ごとのリスク管理体制） | — |

## ■ マテリアリティのバウンダリー

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

## 3-4-3 2023年度の取り組みと進捗

### ■ 事業機会の創出

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | KPI・アクションアイテム（2023 年度） | 進捗状況* |
|---|---|---|---|
| 医療課題の解決（医療機器） | 医療機器・ヘルスケア市場向け事業の拡大<br>• 低侵襲、急性期医療分野を中心とした医療への貢献 | メディカルテクノロジー事業の売上高 | ○ |
| 移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献（モビリティ） | モビリティ市場向け事業の拡大<br>• 安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献するモビリティ製品の提供 | モビリティセグメントの売上高 | △ |
| サーキュラーエコノミーの推進（サステナブル資材） | サステナブル資材市場向け事業の拡大<br>• サーキュラーエコノミーの推進<br>• 海洋プラスチック汚染の解決<br>• 資源利用効率の向上への貢献<br>• 生物多様性の保全への配慮 | サステナブル資材セグメントの売上高 | △ |

* 2023 年度それぞれのセグメントの売上高計画に対する達成状況を評価しています。

### ■ リスクの低減

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | 2023年度の進捗 |
|---|---|---|
| 人権の尊重 | • 労働人権リスクの低減 | • 労働・人権リスク発生の高い地域* における 1 次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数　0 件<br>• 対象のサプライヤーに対して、CSR 調査票による年次定例調査を実施し、すべてのサプライヤーが基準点以上であることを確認<br>• 上記に加え、選定した一部のサプライヤーに対して、実地監査。軽微な指摘事項に対しては、改善指導をし、後日その効果を確認 |
| 気候変動への対応 | • $CO_2$ 排出量の削減 | • 2023 年の目標である $CO_2$ 排出量削減率▲ 9%（2020 年比）に対して、▲ 18.7%を達成<br>• 国内外の生産拠点における再生可能電力への切り替えを促進するとともに、省エネ施策を推進<br>• スコープ 3 の排出量の把握を実施、その一部について、第三者検証を取得 |
| 責任ある製品・サービスの提供 | • 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大<br>• 製品の安全性・実現性を重視した設計段階での品質向上<br>• 品質教育の実施 | • 重大品質事故件数 0 件<br>• 品質マネジメントシステム（ISO13485、IATF16949）の認証を維持、または新規で認証を取得<br>• デザインレビュー（DR）の実施・参加、内部監査・審査の機会を使って設計にかかる業務を確認<br>• 機能別の教育計画の立案と実行。50 講義を開催し、延べ約 1,500 人が受講。また、車載担当者向けに基礎教育を実施 |
| 持続可能な調達 | • 安定調達の仕組みの構築と運用の実現 | • 主要部材のうち、調達リスク対策が必要な部材に対して、リスク低減策を実施。実施率の目標を達成 |

* ILO（国際労働機関）の定める危険地域：中南米、東南アジア、中華圏

## ■ 経営基盤の強化

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | 2023年度の進捗 |
|---|---|---|
| 人的資本の充実 | • 女性活躍の推進 | • 女性管理職比率<br>（グローバル連結）22.7%<br>（NISSHA 単体）7.1%<br>• 管理職前の等級の女性が在籍する部門の部門長と人事部が面談し、部門の期待や本人の意向を踏まえた計画的な育成・登用を働きかけ |
| | • 経営・戦略人材研修の充実とローテーション | • 選抜型研修におけるリーダー候補者の選抜率（NISSHA 単体）41.5%<br>• Nissha Academy Business School の初級編を開講 |
| 効率性・生産性の向上 | • 価値創造プロセスのデジタル化の拡大による効率性・生産性向上 | • ビジネス・デジタル両面に精通した人材を育成するとともに、IT リテラシーの向上のため、e-Learning 形式の教育（約 200 名受講）、社内講師による教育（約 400 名受講）を実施<br>• RPA などの自動化・効率化ツールによる労働時間の削減計画 39,000 時間 / 年は未達。国内 NISSHA グループでの取り組みが一定以上進捗しており、今後は、海外 NISSHA グループに向けて利用拡大を計画<br>• 業務デザイナーを用いた業務効率化を実施 |
| 事業戦略を実現する技術の創出 | • 重点市場での開発の効率化を目指した製品プラットフォームの構築 | • 製品群をリストアップし、それらの製品の開発時に必要となる共通の技術を明確化し、製品プラットフォームを構築、目標件数（3 件 / 年）を達成 |

## ■ ガバナンスの推進

| マテリアリティ | マテリアリティを達成するためのシナリオ（戦略項目） | 2023年度の進捗 |
|---|---|---|
| 取締役会の実効性の向上 | • コーポレートガバナンス、グループガバナンスに関わる仕組みの高度化 | • 「社内取締役と社外取締役の望ましい関係のあり方」の実践<br>• 取締役会の付議基準を再確認、報告事項の運用の見直し |
| グローバルガバナンスの高度化 | | • 内部統制チェックリストを踏まえた、アクションの実行<br>• RBA 行動規範への適合状況の把握（マレーシア、中国地域） |

# 3-5 当社が参画するイニシアティブと外部評価

## 3-5-1 当社が参画するイニシアティブ

### ■ 国連グローバル・コンパクト

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

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

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

**国連グローバル・コンパクトの 10 原則**

**人権**

原則 1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則 2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

**労働**

原則 3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則 4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則 5：児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則 6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

**環境**

原則 7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則 8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則 9：環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである

**腐敗防止**

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

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

### ■ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

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

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

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

### ■ クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

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

## 3-5-2 社外からの評価

### ■ CDP

当社は、2024 年 2 月に、環境分野の国際的な非政府組織（NGO）である CDP が公表した「気候変動レポート 2023」において、「B」評価を取得しました。これは 8 段階の評価のうち上位 3 段階目にあたります。

### ■ EcoVadis

当社は、EcoVadis のサステナビリティ調査において「ブロンズ」評価を受けています。EcoVadis は、サプライチェーンを通じた企業の環境・社会の取り組みの向上を目指す世界的なサステナビリティの評価機関で、「環境」「労働と人権」「倫理」および「持続可能な資材調達」の分野における企業の活動を評価しています。

### ■ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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

### ■ MSCI ESG Ratings

当社は、MSCIによるESG格付けにおいて「AA」評価を受けています。

MSCI 社は数多くの株価指数を算出・公表し、世界中の機関投資家の投資に関する意思決定をサポートするさまざまなツールを提供しています。同社のESG格付けは、世界数千社の企業を対象に、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）について総合的に評価し業種別に比較するもので、最上位の「AAA」から最下位の「CCC」まで7段階に評価・格付けされます。（*1）

### ■ FTSE Blossom Japan Index

当社は、「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。「FTSE Blossom Japan Index」とは、FTSE Russell が開発した 環境・社会・ ガバナンス（ESG）面に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスであり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG 指数として採用しています。

### ■ MSCI ESG Leaders Indexes

当社は、「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に選定されています。この指数は、米国 MSCI 社が開発し、ESG 評価に優れた企業を選別し構築された世界的指数です。（*1）

## ■ MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数

当社は、「MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。この指数は、米国 MSCI 社が開発する「MSCI 日本株 IMI 指数」を親指数とし、各業種の銘柄数 50% を目標に、ESG 評価に優れた企業を選別し構築されています。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も ESG 指数として採用しています。（*1）

**2024** CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

## ■ S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定されています。「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」は、環境評価のパイオニア的存在である Trucost による炭素排出量データをもとに、世界最大級の独立系指数会社である S&P ダウ・ジョーンズ・インデックスが指数を構築しています。同業種内で炭素効率性が高い企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行なっている企業の投資比重を高めた指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が ESG 指数として採用しています。

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

## ■ SOMPO サステナビリティ・インデックス

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

2024 Sompo Sustainability Index

## ■ MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

当社は、「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。この指数は、米国 MSCI 社が開発する「MSCI ジャパン IMI 指数」を親指数とし、各業種の時価総額 50% を目標に、ESG 評価に優れた企業を選別し構築されています。（*1）

**2024** CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

## ■ Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

当社は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）によって採用されている ESG 指数「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」（以下、GenDi J）に選定されています。GenDi J は、米国の大手投資調査会社で投資信託の格付け評価を行う Morningstar 社が提供する、企業のジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みを評価した指数です。当社はグループ 1（5 グループ中、最上位）に分類されています。（*2）

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2024

## ■ 健康経営優良法人

当社は、3 年連続で経済産業省の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。健康経営優良法人とは、健康経営の実践が特に優れた法人に与えられる認定です。当社は、社員がその持てる能力を十分に発揮できるよう、心と身体の健康状態の維持・改善を重要な経営課題と考えています。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

## ■ くるみん認定

当社は、2009年度から3期連続の「くるみん認定」に引き続き、2019年3月に「プラチナくるみん」の認定を受けています。「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、社員の子育てをサポートする企業として認められた「くるみん」認定をすでに取得し、さらに高い水準の取り組みを実践している企業を認定する制度です。

## ■ DX 認定

当社は、2021年8月に、経済産業省が定めるDX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度に基づき、「DX認定取得事業者」に認定されました。当社のDXの取り組みやステークホルダーへの適切な情報開示が経済産業省の求める基準を満たしていることが評価され、認定取得に至りました。

*1. NISSHA 株式会社の MSCI インデックスへの組み入れ、MSCI のロゴ、商標、サービスマーク やインデックス名の使用は、MSCI またはその関係会社による NISSHA 株式会社の後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCI インデックスは MSCI の独占的財産であり、MSCI および MSCI インデックスの名称とロゴは、MSCI またはその関係会社の商標またはサービスマークです。

*2. Morningstar, Inc 及び / またはその関連会社（単体 / グループに関らず「Morningstar」）は、NISSHA 株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー･ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー･ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の上位 5 分の 1 にランクされた」という事実を反映するために、NISSHA 株式会社が Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除く REIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstar は情報提供のみを目的として NISSHA 株式会社によるロゴの使用を承認しております。NISSHA 株式会社によるロゴの使用は Morningstar が NISSHA 株式会社を推奨するものではなく、また、NISSHA 株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstar は、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstar はインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstar が当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstar の名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Inc の商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

# 3-6 NISSHA グループのステークホルダー

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

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

## ■ お客さま/Customer

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

### コミュニケーションの事例

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

## ■ 株主/Shareholder

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

### コミュニケーションの事例

- 株主総会、株主総会後の経営説明会の開催
- 機関投資家向け決算説明会の開催
- 機関投資家向け中期経営計画説明会の開催
- 機関投資家との個別面談
- 個別お問い合わせへの応対
- Web サイトにおける IR 情報、サステナビリティ情報の発信
- レポートの発行（統合報告書、事業報告書、サステナビリティレポートなど）
- ESG 投資などに関する調査機関への情報提供

## ■ 社員 /Employee

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

### コミュニケーションの事例

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

## ■ サプライヤー /Supplier

当社グループは、事業活動や生産に必要な材料・機器・サービスなどを、さまざまな地域のサプライヤーのみなさまから調達しています。すべてのサプライヤーのみなさまに対して公平・公正に接するとともに、社会課題の認識を共有し、相互の企業価値を高めるため持続可能な調達を推進します。

### コミュニケーションの事例

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

## ■ 地域社会 /Society

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

### コミュニケーションの事例

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

# 4. 環境基本方針と管理体制

## 4-1 基本方針・基本原則

NISSHA グループは「環境基本方針」を掲げ、具体的な行動・規律を示す「環境基本原則」とともに、全社員に浸透を図っています。また、国内 NISSHA グループでは「NISSHA グループ環境目標」を定め、その達成に向けてそれぞれの事業拠点や部門が目標を設定し活動計画に沿って取り組んでいます。そうした目標は事業部門の KPI・アクションアイテムと連動しており、事業活動に直結した内容となっています。なお、2024 年 1 月には 2024 年度から 2029 年度の 6 年間の環境目標を設定しました。

### 環境基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

### 環境基本原則

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

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔

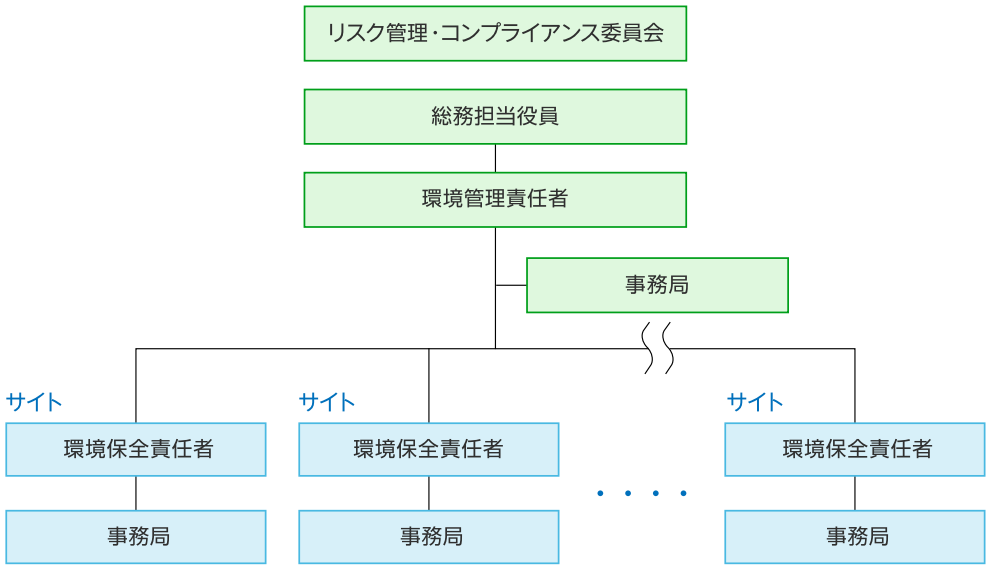
制定 2012年4月1日　改訂 2022年5月1日

## 4-2 体制

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

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

環境管理体制図



## 4-3 環境マネジメントシステム(EMS)

当社グループは、環境マネジメントシステム ISO14001 や安全衛生マネジメントシステム ISO45001 をベースにして、関係法令やお客さまから要請された順守項目を含む環境安全衛生マネジメントシステムを運用しています。目標を達成するための取り組み計画を策定し、継続的改善に向けた PDCA を回すと共に、定期的な内部監査およびマネジメントレビューで評価を実施、改善に努めています。

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

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

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

# 5. 事業活動による環境影響

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

当社グループにおける 2023 年度の主要原材料の投入量は 85,273t となり、前年度 123,982t に対して約 31%減少しました。うち国内生産拠点での投入量は 16,466t となり、前年度 19,114t に対して約 14%減少しました。海外生産拠点での投入量は 68,807t となり、前年度 104,868t に対して約 34% 減少しました。主要原材料の投入量全体における海外生産拠点の構成比率は約 81% で、そのうち Nissha Metallizing Solutions（NMS）の製品である蒸着紙に用いられる紙類の投入量が約 80% を占めています。

NISSHA グループのエネルギー使用量は、電気が 217,027MWh で前年度 250,732MWh に対して約 13% 減少し、ガスが 10,029 千 $m^3$ で前年度 10,485 千 $m^3$ に対して、約 4%減少しました。なお、2020 年度から電力に関わる $CO_2$ の排出量は、日本国内の拠点についてはマーケット基準を、海外拠点についてはロケーション基準を用いて算出しています。

当社グループの廃棄物総排出量は 20,841t となり、前年度 27,207t に対して約 23% 減少しました。また、国内 NISSHA グループの廃棄物総排出量は 11,057t であり、前年度 13,606t に対して約 19% 減少しました。NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の廃棄物の発生量の減少が主な要因です。海外 NISSHA グループに関しては、廃棄物総排出量は 9,784t であり、前年度 13,601t に対して約 28% 減少しました。

## 主要原材料投入量（INPUT）

| 国内生産拠点 | | |
|---|---|---|
| 産業資材事業 | PET/ アクリルフィルム | 805t |
| | 溶剤 | 735t |
| | グラビアインキ | 616t |
| | 樹脂 | 219t |
| | 化学物質 | 16t |
| | アルミニウム | 2t |
| | その他金属 | 18t |
| | 梱包材 | 57t |
| ディバイス事業 | 製品工程材料 | 4,801t |
| | 金属材料 | 3t |
| | 樹脂材料 | 3t |
| | チェッカー半製品 | 121t |
| | プリント基板 Assy | 4t |
| | 化学物質 | 4,823t |
| | 梱包材 | 553t |
| メディカルテクノロジー事業 | 製品原料 | 71t |
| | 樹脂材料 | 31t |
| | PET フィルム | 3t |
| | アルミニウム | 6t |
| | 梱包材 | 27t |
| その他 | 用紙 | 3,513t |
| | インキ | 38t |
| | 梱包材 | 1t |
| **国内生産拠点計** | | **16,466t** |

| 海外生産拠点 | | |
|---|---|---|
| | 樹脂／プラスチック | 5,887t |
| | フィルム | 116t |
| | 金型および金型材料 | 115t |
| | インキ | 73t |
| | タッチセンサー | 0t |
| | 梱包材 | 1,471t |
| | 紙類 | 55,185t |
| | ボール紙 | 1,263t |
| | アルミニウム | 1,163t |
| | 金属 | 61t |
| | 化学物質 | 3,368t |
| | その他 | 104t |
| **海外生産拠点計** | | **68,807t** |

| | |
|---|---|
| **NISSHA グループ合計** | **85,273t** |

| 国内・海外含む | | |
|---|---|---|
| エネルギー | 電力 | 217,027MWh |
| | ガス | 10,029 千 $m^3$ |
| 水 | 上水 | 912 千 $m^3$ |
| | 井戸水 | 42 千 $m^3$ |
| | 工業用水 | 1,282 千 $m^3$ |

## 廃棄物排出量（OUTPUT）

| 国内生産拠点 | | |
|---|---|---|
| 再生資源（有価物） | 貴金属含有くず<br>金属くず<br>樹脂くず<br>紙くず | 3,560t |
| 再生資源（産業廃棄物） | 廃プラスチック<br>鉄くず・廃缶<br>廃溶剤・インキ・ウェス<br>廃酸・アルカリ<br>汚泥　他 | 7,470t |
| 単純焼却・埋立廃棄物 | 事業系一般廃棄物<br>その他（産業廃棄物） | 27t |
| **国内生産拠点計** | | **11,057t** |

| 海外生産拠点 | | |
|---|---|---|
| 再生資源（有価物） | 貴金属含有くず<br>金属くず<br>樹脂くず<br>紙くず<br>その他 | 7,407t |
| 再生資源（産業廃棄物） | 廃プラスチック<br>廃インキ・廃溶剤<br>その他 | 615t |
| リサイクル不可廃棄物 | 焼却・埋立 | 1,762t |
| **海外生産拠点計** | | **9,784t** |

| | |
|---|---|
| **NISSHA グループ合計** | **20,841t** |

| 国内・海外含む | | |
|---|---|---|
| 排気 | $CO_2$ | 100,963t |
| | VOC[*1] | 681t |
| 排水 | | 2,002 千 $m^3$ |

*1. 直接燃焼、触媒脱臭などにより無害化しています。

# 6. 気候変動への対応（TCFD提言への対応）

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

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

## 6-1 ガバナンス

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

マテリアリティと一般的なリスクのガバナンスと推進体制は以下のとおりです。

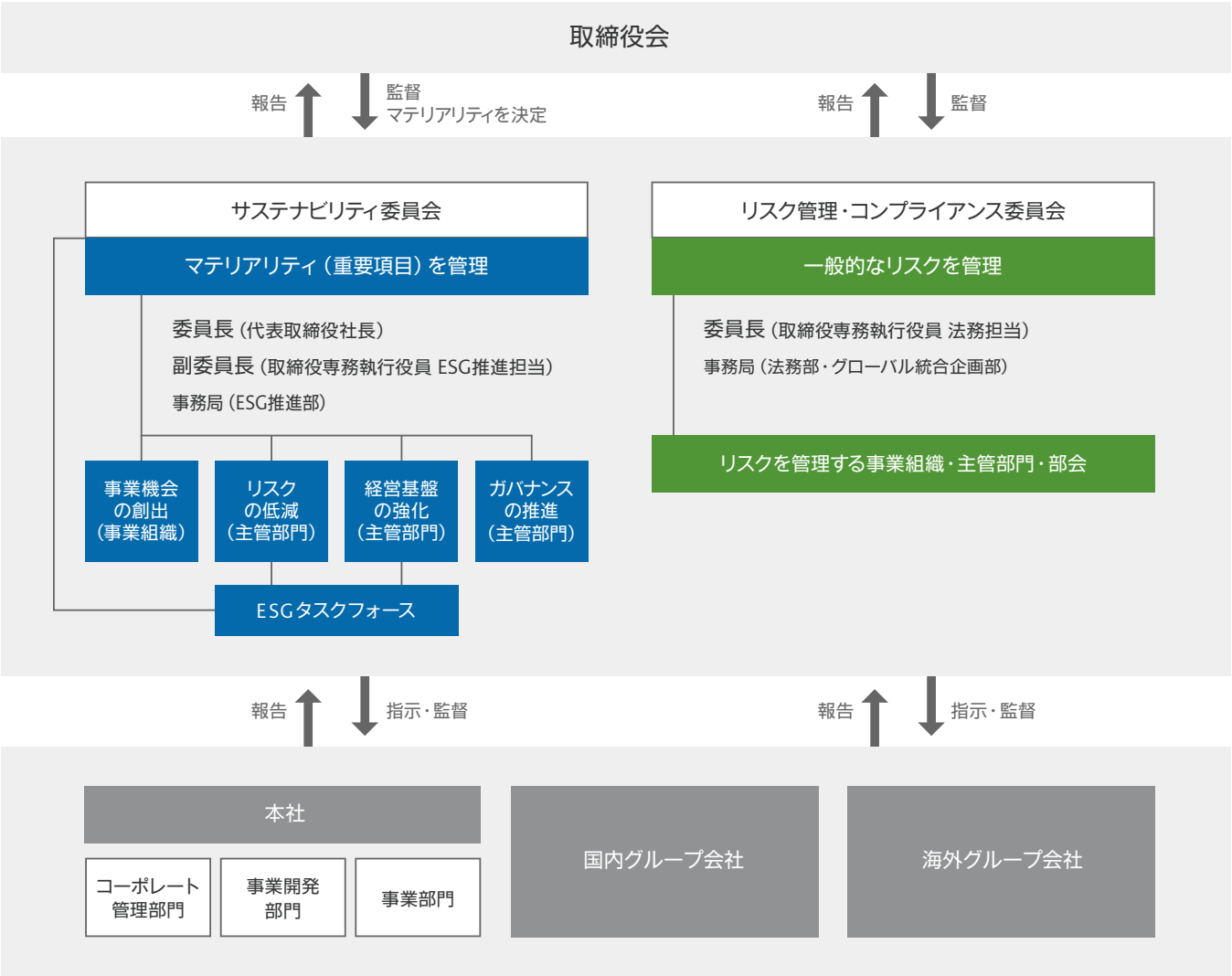
| マテリアリティ（重要項目）の管理 | 一般的なリスクの管理 |
|---|---|
| • マテリアリティ（重要項目）は、取締役会での審議および決議を経て特定し、代表取締役社長を委員長、取締役専務執行役員（ESG推進担当）を副委員長とするサステナビリティ委員会で管理<br>• サステナビリティ委員会は、特定されたマテリアリティを管理。ESGの観点から特に重要と考える「気候変動への対応」のテーマについては、ESGタスクフォースを設置し推進<br>• ESGタスクフォースは、KPI やアクションアイテムを設定し、サステナビリティ委員会への進捗報告に加え、代表取締役社長を含む取締役（社外取締役除く）と気候変動への対応について半期ごとに議論<br>• 取締役会は、マテリアリティに関連した目標（KPIやアクションアイテム）を管理するサステナビリティ委員会の活動状況を監督。同委員会からの年1回の報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示<br>• 代表取締役社長は、気候変動への対応に関する戦略・財務上の重要な意思決定を権限の範囲内で実行。代表取締役社長および取締役専務執行役員（ESG推進担当）は、適切な意思決定に向け、社外専門家による勉強会・研修を通じて気候変動に関する知識を習得<br>• 取締役（社外取締役除く）・執行役員を対象に中長期の業績連動報酬として株式報酬等*を導入。中期目標の指標の一つに$CO_2$総排出量の削減目標の達成状況を包含 | • 円滑な事業運営を阻害するリスクは、取締役専務執行役員（法務担当）を委員長とするリスク管理・コンプライアンス委員会で管理<br>• リスク管理・コンプライアンス委員会は、リスクを一元的に管理。リスクアセスメントを実施し、「重要なリスク」を選定。重要なリスクの1つである「事業継続（天災：地震、台風、洪水等）」において気候変動関連のリスクを包含し、BCM部会が担当し推進<br>• BCM部会は、KPIやアクションアイテムを設定し、リスクの低減策を推進。自然災害による緊急事態への備えや発生した場合の対応計画を策定・更新し、リスク管理・コンプライアンス委員会に進捗報告<br>• 取締役会は、気候変動関連のリスクを含む重要なリスクを管理するリスク管理・コンプライアンス委員会の活動状況を監督。同委員会からの年1回の報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示 |

* 株式報酬等について

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

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

**推進体制**



## 6-2 戦略

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

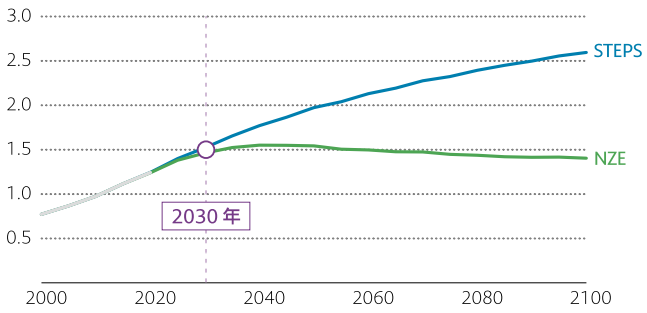
今回メディカルテクノロジー事業の分析を追加し、当社が展開する主要 3 事業すべてを分析の対象としました。また、短期を 1 ～ 2 年、中期を 3 ～ 5 年、サステナビリティビジョンを含む今後 6 ～ 10 年を長期とした時間軸で、将来の気候変動が当社事業にもたらす影響を分析し、それらに応じて対応策を検討しました。

### (1) シナリオ分析の前提

- シナリオ分析の対象事業：当社グループの主要 3 事業（産業資材・ディバイス・メディカルテクノロジー事業）
- シナリオ分析の時間軸：短期（1 ～ 2 年）、中期（3 ～ 5 年）、長期（6 ～ 10 年）の時間軸で移行リスクと物理リスクおよび機会を検討
- 想定するシナリオ：IEAの Net Zero Emissions by 2050 (NZE)*1 、Stated Policies Scenario (STEPS)*2、IPCC の RCP4.5*3や RCP8.5*4 等のシナリオを参照

*1 NZE：世界で脱炭素化が進み、2050 年に CO2 排出量実質ゼロを達成する場合のシナリオ。産業革命前と比べて、2100 年時点での平均気温上昇が 1.3 ～ 1.5℃になることから、「1.5℃シナリオ」と呼びます。
*2 STEPS：脱炭素について、各国が表明済みの現行の具体的政策が実行され、脱炭素に関わる追加的な政策がとられない場合のシナリオ。産業革命前と比べて、2100 年時点での平均気温上昇が 2.4 ～ 2.8℃になることから、「3℃シナリオ」と呼びます。
*3 RCP4.5：2040 年をピークに $CO_2$ 排出量が減少し安定した経済発展を遂げるシナリオ。
*4 RCP8.5：$CO_2$ 排出量が継続的に増加し不均一な経済発展を遂げるシナリオ。

**それぞれのシナリオにおける2100年までの気温上昇**




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

IEA より参照した 1.5℃シナリオ（規制が強化され 2050 年に $CO_2$ 排出量ゼロを達成するシナリオ）と 3℃シナリオ（追加的な政策が取られず気候変動対策が進展しないシナリオ）の 2 つのシナリオを用いることで、気候変動によるリスクと機会の多くを可視化できるものと考えます。

### (2) シナリオ分析のプロセス

シナリオ分析は以下のプロセスで実施しました。

① 当社の主要 3 事業にとって重要な気候変動に伴うリスク・機会の検討
② 評価の前提となるシナリオの検討、作成
③ シナリオをもとにしたリスクと機会の評価
（リスクと機会の評価は、それぞれのシナリオにおけるパラメータを用いて 2030 年時点の「財務への影響度」を算出・評価。その結果を「リスクの大きさ」「機会の大きさ」として後述）
④ 対応（適応・緩和）策の検討

### (3) リスクの分析結果

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

## リスクの分析結果

| 種別 | | 外部環境の変化 | 対象事業 | 時間軸 | 当社のリスク | リスクの大きさ *1,2 3℃ | リスクの大きさ *1,2 1.5℃ | 適応 / 緩和策 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 移行リスク | 政策・法規制 | 炭素税の導入 | 産業資材<br>ディバイス<br>メディカル | 中期～長期 | $CO_2$ 排出への炭素税課税による生産・対策コストの増加 | 小 | 中 | • 緩和 生産工場において再生可能エネルギーへの切り替えを実施<br>• 緩和 省エネルギータイプの生産・空調設備を導入<br>• 緩和 生産工程における生産性・効率性の見直し |
| | | | | | 炭素税課税による製品の生産に必要な原材料調達コストの増加 | ― | 中 | • 適応 低炭素材料としてのバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの活用検討、技術動向調査や製品開発<br>• 適応 グローバル調達による購買力の向上 |
| | | 各国の炭素排出目標・政策の変化 | 産業資材<br>ディバイス<br>メディカル | 中期～長期 | 再エネ電力への切り替えや賦課金の高騰等による電力調達コストの増加 | 小 | 小 | • 緩和 省エネルギータイプの生産・空調設備を導入<br>• 緩和 電力消費量を削減<br>• 緩和 太陽光、風力による発電設備の導入検討 |
| | | | ディバイス | | 物流（調達・出荷）における $CO_2$ 排出量の削減コストの増加 | ― | 小 | • 適応 物流業界の動向を調査し、より $CO_2$ 排出量の少ない輸送手段への転換を検討 |
| | | プラスチック税の導入 | 産業資材 | 中期～長期 | プラスチック関連規制の進行に伴う製品の生産に必要な原材料調達コストの増加 | ― | 小 | • 適応 低炭素材料としてのバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの活用検討、技術動向の調査や製品開発<br>• 適応 脱プラ・減プラを志向したサステナブル成形品のブランド ecosense molding の開発をさらに促進し、サステナブル資材の売り上げ比率を向上 |
| | | フロン規制の導入 | ディバイス | 中期～長期 | 生産拠点で使用している特定フロンおよび代替フロンの使用規制の進行に伴う設備投資コストの増加 | 小 | 中 | • 適応 フロン規制に対応可能な技術動向を調査 |
| | 業界・市場 | 原材料価格の変動 | 産業資材 | 中期～長期 | 原油需要の変化に伴う石化原料コストの増加 | 中 | ― | • 適応 低炭素材料としてのバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの活用検討、技術動向の調査や製品開発<br>• 適応 脱プラ・減プラを志向したサステナブル成形品のブランド ecosense molding の開発をさらに促進し、サステナブル資材の売り上げ比率を向上 |
| | | | | | 再生プラスチック使用率の引き上げに伴う原材料コストの増加 | ― | 小 | |
| | | EV の販売台数拡大 | 産業資材 | 短期～長期 | 市場構造の変化に伴う EV 関連製品の販売機会の減少 | 小 | ― | • 適応 EV 以外の次世代自動車の市場動向に応じた製品開発の推進・生産設備の増強 |
| | | お客さまの行動の変化（お客さまからの $CO_2$ 排出量削減要請の増加） | ディバイス | 短期～中期 | お客さま要請への対応不足による事業機会の損失に伴う売上高の減少 | 小 | 中 | • 緩和 生産性の向上による省エネルギー化と再生可能エネルギーへの切り替えにより $CO_2$ 排出量を削減 |
| | 技術 | 環境負荷の低い素材や技術への移行 | ディバイス | 中期 | 製品梱包材の素材の置き換えによるコストの増加 | ― | 小 | • 適応 梱包材としての品質を確保しつつ、コスト抑制が可能な代替素材を調査 |
| | | | | | 当社製品が他社の低炭素製品に代替されることに伴う売上高の減少 | 中 | 中 | • 適応 より環境負荷の低い低炭素製品の開発 |
| | | | | | 低炭素技術の開発遅延による事業機会の損失に伴う売上高の減少 | 中 | 中 | • 適応 低炭素技術の開発促進 |
| | 評判 | お客さまのサプライヤー選定における ESG 評価の重要性の高まり | ディバイス | 短期～中期 | 気候関連問題への対応遅延等による ESG 評価の低下、サプライヤーとして選定されないことに伴う売上高の減少 | ― | 小 | • 適応 気候変動に対する取り組みの充実と適切な情報の開示 |
| 物理リスク *3 | 急性 | 異常気象の激甚化 | 産業資材<br>ディバイス | 短期～長期 | • 生産拠点の被災により生産が遅延・停止することに伴う売上高の減少、建物・設備・在庫等、自社資産の毀損による修繕コストの発生<br>• サプライヤーの被災による原材料・部品の供給停止の影響に伴う当社売上高の減少 | 小 | 小 | • 適応 BCP の整備・強化と被災拠点を補完する体制の構築<br>• 適応 複社購買や複数工場・ラインでの原材料の生産委託等、安定調達に向けたサプライチェーンを構築 |

*1. リスクの大きさの評価軸：売上高増減　大：±200億円～、中：±50～200億円、小：±～50億円／営業利益・損失　大：±30億円～、中：±10～30億円、小：±～10億円
*2. シナリオにおいて当該リスクが発現しない場合は「ー」を記載
*3. 物理リスクについては、各事業の主要な生産拠点（30拠点）についてハザードマップ、AQUEDUCTを用いて調査を実施。リスクが識別された拠点の財務への影響度は発生頻度を考慮して評価。

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

**【移行リスク】**

① $CO_2$ 排出への炭素税課税による生産・対策コストの増加（1.5℃シナリオ）

② 炭素税課税による製品の生産に必要な原材料調達コストの増加（1.5℃シナリオ）

①への対応策として、生産拠点において電力の再生可能エネルギーへの切り替えを推進しています。国内の主要な生産拠点である NISSHA インダストリーズ株式会社甲賀工場、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路・加賀両工場では、主要なエネルギーである電力の 100% 再生可能エネルギーへの切り替えを完了しました。海外拠点では、産業資材事業の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限公司（中国）が太陽光発電を運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions（ベルギー）の生産拠点で電力の一部を太陽光発電や風力発電に置き換えています。この他、生産の効率化や生産・インフラ設備の省エネルギー化により消費電力の削減に取り組んでいます。今後も、費用と効果を検証しながら対応を推進していきます。

②への対応策として、産業資材事業では、バージンプラスチックの使用削減に向け、バイオマス PET 等のバイオマスプラスチックやリサイクルプラスチックの技術動向の調査、活用の検討、製品の開発などを進めています。

**【物理リスク】**

現段階では識別されませんでした。

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

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

### (4) 機会の分析結果

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

**機会の分析結果**

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

*1. 機会の大きさの評価軸：売上高増減　大：±200億円～、中：±50～200億円、小：±～50億円／営業利益・損失　大：±30億円～、中：±10～30億円、小：±～10億円

*2. シナリオにおいて当該機会が発現しない場合は「ー」を記載

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

**【移行リスクに対する機会】**

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

①への対応策として、産業資材事業においては、モビリティや家電向けの既存の加飾フィルム・成形品の販売の拡大を目指しています。当社グループの加飾フィルム・成形品は、成形と同時に絵柄や機能を付加するため、成形後の二次的な塗装工程を省略できることに加え、グローバルに展開する 7 つの成形拠点からお客さまにとって最適なサプライチェーンを構築することで、GHG 排出量削減や抑制に貢献します。また、リサイクル性の調査や、環境負荷を定量的に評価するライフサイクルアセスメント（LCA）を製品別に実施することなどにより、さらに環境負荷の低い製品づくりを目指しています。

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

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

産業資材事業においては、外装の加飾・機能製品の販売の拡大を目指しています。エンジンの冷却が不要な EV では、フロントグリルに代わる自動車のフェイスデザインとして、フロント部分を加飾するニーズが高まっています。また、ヘッドランプやフロントグリルに固着した雪を融雪するためのヒーティング機能のニーズがあります。

ディバイス事業においては、曲面や大型ディスプレイに対応したタッチセンサーの販売の拡大を目指しています。当社のタッチセンサーは、フィルム基材であるため、薄く、軽く、割れない、曲げられるといった特長を備えつつ、高い視認性と狭額縁を実現しています。次世代自動車向けのデザインの需要の高まりに合わせて、EV 向けにもこれらの特長を活かした多様なタッチセンサーが求められています。

こうした EV 向けのニーズをとらえた新製品の開発を進めて製品を拡充し、売上高の拡大を目指しています。シナリオ分析の結果から得られた、GHG 排出量削減に寄与する製品への需要の高まりや EV の市場拡大を事業戦略に反映していく考えです。

## 6-3 リスク管理

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

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

### ■ サステナビリティ委員会におけるリスクマネジメント

当社グループは、2030 年のあるべき姿として「社会課題の解決に資する製品・サービスを提供し、社会的価値を創出するとともに、2050 年のカーボンニュートラルに向けて、2030 年に $CO_2$ 総排出量の 30%削減（2020 年比）を実現すること」を目指したサステナビリティビジョン（長期ビジョン）を掲げており、サステナビリティビジョンを実現するために特に重要性の高い項目をマテリアリティとして特定しています。

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

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

| | マテリアリティ | 関連する SDGs |
|---|---|---|
| リスクの低減 | 気候変動への対応 | 13 気候変動に具体的な対策を |
| 事業機会の創出 | 移動・物流の安全性・快適性、環境負荷の低減に貢献 | 11 住み続けられるまちづくりを / 13 気候変動に具体的な対策を |
| | サーキュラーエコノミーの推進 | 12 つくる責任 つかう責任 / 13 気候変動に具体的な対策を / 14 海の豊かさを守ろう |

リスクの低減にかかる活動は、ESG タスクフォースが推進しています。ESG タスクフォースは、サステナビリティ委員会で承認された KPI・アクションアイテムに基づいて活動し、半期に 1 回代表取締役社長を含む社内取締役に対して、活動状況を報告し、必要なアクションについて議論しています。

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

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

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

## ■ リスク管理・コンプライアンス委員会におけるリスクマネジメント

当社グループは、国内外のグループ会社を対象にリスクアセスメントを行い、各社ごとに重要なリスクを選定しています。評価の対象である、各事業・グループ会社に共通するグループ横断のリスクを、「発生する確率」と「発生した時のインパクト」の 2 軸に統制活動の有効性を加味して評価しています。評価結果をもとに事業組織・グループ会社が優先順位を検討し、事業組織・事業部長が事業経営の視点からその妥当性を確認し、事業活動に沿ったリスク低減を行っています。これらのプロセスを経て、リスク管理・コンプライアンス委員会の総会で、気候変動に伴うリスクを含む重要なリスクを選定しています。

## ■ リスクアセスメントについて

### （1）対象拠点

- 国内グループ会社全社
- 海外グループ会社 55 社（主要な海外子会社が、その子会社等を含めて評価した場合を含む）

### （2）対象リスク

- 各事業・グループ会社に共通する、グループ横断のリスク（コンプライアンスリスクを含む）
  ＊詳細は 28-4 リスクアセスメント

### （3）重要なリスクの選定プロセス

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

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

### （4）管理方法

- 重要なリスク（「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いもの）：主管部門または部会が KPI・アクションアイテムを設定し、その進捗状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認（事業リスクは事業組織が主導し、ビジネスレビューなどで確認）。
- 「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が高いもの：モニタリング対象とし、主管部門または部会が管理し、その整備・運用状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認。
- 「固有リスク」以外のグループ横断のリスク：事業組織・主管部門が管理し、月次で開催されるビジネスレビューにおいて報告。

当社は「事業継続（天災：地震、台風、洪水等）」を重要なリスクの１つに選定しており、この項目に気候変動のリスクを含めています。

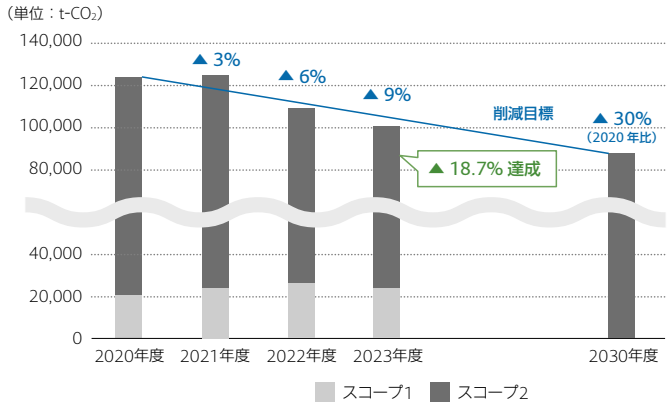
リスクの対応策として、自然災害や緊急事態への備えや発生した場合の対応について「事業継続計画」を策定し、リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある BCM 部会が推進しています。当該リスクを管理する BCM 部会は、リスク管理・コンプライアンス委員会に承認された KPI・アクションアイテムに基づいて、リスク低減のために活動し、その状況をリスク管理・コンプライアンス委員会に対して報告しています。

## 6-4 指標と目標

当社グループは、$CO_2$ 総排出量を、気候変動に関連するリスクを評価・管理をするための指標として定めています。サステナビリティビジョンでは 2050 年のカーボンニュートラル達成を見据えて、2030 年における $CO_2$ 総排出量を 30% 削減（2020 年比）することを目指しています。

次年度以降、気候変動に関連する事業機会を評価・管理するための指標と目標の設定および公表を検討していきます。

**当社グループの$CO_2$排出量削減目標と実績（スコープ1,2）**




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

2030 年のあるべき姿として掲げるサステナビリティビジョンの中で、当社グループが事業活動を通じて社会課題を解決する重点市場を、メディカル、モビリティ、サステナブル資材と定めています。また、経済価値の創出として、連結売上高 3,000 億円のうちメディカル市場関連の製品で 1,500 億円を目指すことを掲げ、事業ポートフォリオの組み換えを推し進めています。

今回メディカルテクノロジー事業の分析を追加し、当社グループが展開する主要 3 事業の分析を完了しました。その結果、当社グループにおける気候変動に伴う移行リスク、物理リスクは重要ではあるものの、分析を通じて把握したリスクについて十分な対策を進めることで、その財務への影響度は限定的になるものと考えています。また、気候変動に関連した社会課題の解決に貢献することは、当社グループにとって事業機会となると考えています。

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

# 7. $CO_2$排出状況と排出削減の取り組み

## 7-1 $CO_2$排出量の削減目標

世界各国では、パリ協定を受けて温室効果ガスの削減など脱炭素社会の実現を目指す動きが進展しています。NISSHA グループは気候変動への対応を重要な経営課題のひとつとして捉え、サステナビリティビジョン（長期ビジョン）において、2030 年の $CO_2$ 総排出量を 30%削減（2020 年比）することを目標に掲げています。

サステナビリティビジョンの実現に向けた具体的な活動を推進するため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもとに気候変動への対応をテーマに ESG タスクフォースを設置しています。ESG タスクフォースでは、当社のスコープ 1, 2 における $CO_2$ 排出量を年率 3% 削減するという計画に向けたアクションを推進するとともに、スコープ 3 について、カテゴリーの特定やサプライチェーンにおける $CO_2$ 排出量の算定を進めています。

当社グループは、これらの取り組みをグローバルベースで推進し、$CO_2$ 排出量削減にかかる世界の潮流を見極めながら、再生可能エネルギーへの切り替えを進め、さらに野心的な目標の設定を視野に入れて取り組んでいます。

## 7-2 $CO_2$排出状況の概要

当社グループのエネルギー起因の $CO_2$ 排出量は、スコープ 2 の比率がスコープ 1 より大幅に大きい点が特徴です。

2023 年度の排出量の合計は 100,963t-$CO_2$ となり、その比率はスコープ 1 が 25.4%、スコープ 2 が 74.6%です。総排出量は前年度の 114,691t-$CO_2$ に比べて 12.0%減少しました。主な理由は、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）姫路工場・加賀工場での電力使用量の減少、Nissha Metallizing Solutions（NMS）の電力使用量の削減などによるものです。

| | 基準年（2020 年度） | | 2021 年度 | | 2022 年度 | | 2023 年度 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 排出量（t-$CO_2$） | 比率（%） | 排出量（t-$CO_2$） | 比率（%） | 排出量（t-$CO_2$） | 比率（%） | 排出量（t-$CO_2$） | 比率（%） | 前年比（%） | 基準年比（%） |
| スコープ 1 | 20,853 | 16.8 | 24,196 | 19.3 | 28,435 | 24.8 | 25,609 | 25.4 | ▲ 9.9 | +22.8 |
| スコープ 2 | 103,351 | 83.2 | 101,048 | 80.7 | 86,255 | 75.2 | 75,354 | 74.6 | ▲ 12.6 | ▲ 27.1 |
| 合計 | 124,204 | | 125,244 | | 114,691 | | 100,963 | | ▲ 12.0 | ▲ 18.7 |

参照 8. 第三者検証

上記 2023 年度 $CO_2$ 排出量合計 100,963t-$CO_2$ には、NISSHA インダストリーズ株式会社（NII）甲賀工場、Nissha Metallizing Solutions GmbH（ドイツ）および Nissha Metallizing Solutions N.V.（ベルギー）での化学反応起因の $CO_2$ 排出量 2,431t-$CO_2$ が含まれており、前年度の排出量 4,121t-$CO_2$ に比べ、41.0%減少しました。

# 7-3 $CO_2$排出量およびエネルギー等の消費量の推移

当社グループの $CO_2$ 排出量やエネルギー消費量は、以下の通りです。電力、ガス、ガソリン・軽油・重油など、燃料の個々の消費量に決められた係数を乗じて合計したものが当社のエネルギー消費量です。エネルギー消費量に $CO_2$ の排出係数を乗じたものが、当社グループの $CO_2$ 排出量となります。

なお、当社グループが排出するエネルギー起源の温室効果ガスの内訳は、$CO_2$ 以外にはほとんどなく、その影響は軽微です。

## ■ $CO_2$排出量と原単位

（単位：t-$CO_2$）

| 拠点 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| NISSHA その他 | 3,721 | 3,925 | 4,249 | 5,429 |
| NII | 11,507 | 13,253 | 6,835 | 6,437 |
| NPT | 69,572 | 65,604 | 53,056 | 48,661 |
| NCI | 770 | 870 | 666 | 862 |
| 海外生産拠点 | 38,634 | 41,592 | 49,885 | 39,575 |
| **合計** | **124,204** | **125,244** | **114,691** | **100,963** |
| 原単位 * | 0.69 | 0.66 | 0.59 | 0.60 |

* $CO_2$排出量（t-$CO_2$）/ 売上（百万円）

## ■ エネルギー消費量と原単位

（単位：千GJ）

| 拠点 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| NISSHA その他 | 104 | 124 | 109 |
| NII | 322 | 134 | 181 |
| NPT | 1,590 | 1,327 | 950 |
| NCI | 25 | 21 | 17 |
| 海外生産拠点 | 1,084 | 1,055 | 775 |
| **合計** | **3,124** | **2,662** | **2,032** |
| 原単位 * | 0.0165 | 0.0137 | 0.0121 |

* エネルギー消費量（千GJ）/ 売上（百万円）

## ■ 電力消費量

（単位：MWh）

| 拠点 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| NISSHA その他 | 9,090 | 11,590 | 11,447 |
| NII | 19,300 | 18,559 | 18,446 |
| NPT | 151,635 | 126,056 | 108,512 |
| NCI | 2,463 | 2,130 | 1,979 |
| 海外生産拠点 | 82,485 | 92,397 | 76,644 |
| **合計** | **264,973** | **250,732** | **217,027** |
| 再生可能電力 | 2,591 | 20,709 | 34,095 |
| 非再生可能電力 | 262,382 | 230,023 | 182,932 |
| 再生可能電力比率（%） | 1.0 | 8.3 | 15.7 |

## ■ ガス消費量

（単位：千$m^3$）

| 拠点 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| NISSHA その他 | 244 | 195 | 204 |
| NII | 2,891 | 2,571 | 2,303 |
| NPT | 1,729 | 2,015 | 1,807 |
| NCI | 0 | 0 | 0 |
| 海外生産拠点 | 5,694 | 5,703 | 5,714 |
| **合計** | **10,558** | **10,485** | **10,029** |

## ■ ガソリン・軽油・重油消費量

（単位：kl）

| 拠点 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| NISSHA その他 | 48 | 39 | 43 |
| NII | 8 | 10 | 11 |
| NPT | 11 | 10 | 9 |
| NCI | 2 | 2 | 1 |
| 海外生産拠点 | 151 | 147 | 133 |
| **合計** | **220** | **207** | **198** |

**各表について**

1. 2020 年度より日本国内の電力排出係数は、マーケット基準を採用し、海外の電力排出係数は、各国のロケーション基準を採用しています。
2. 凡例に記載している会社名は以下の通りです。
   NISSHA その他：NISSHA 株式会社およびその他の関係会社
   NII：NISSHA インダストリーズ株式会社
   NPT：NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社
   NCI：日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社

## 7-4 排出削減の取り組み

国内 NISSHA グループにおける $CO_2$ 削減対策として、産業資材事業の生産拠点である NII 甲賀工場では、前年度から引き続き 100% 再生可能電力を使用するとともに、2023 年 12 月から従来の脱臭装置を蓄熱式脱臭装置に更新し、ガス使用量の削減にも取り組んでいます。ディバイス事業の生産拠点である NPT 姫路工場・加賀工場では、2023 年 12 月から工場の使用電力を 100% 再生可能電力に切り替えました。

海外拠点では、産業資材事業の生産拠点である日写（昆山）精密模具有限公司（中国）で 2018 年より太陽光発電を継続して運用しているほか、Nissha Metallizing Solutions N.V.（ベルギー）の電力の一部を風力発電に置き換えました。Nissha Metallizing Solutions S.r.l.（イタリア）では、2022 年に太陽光発電を導入、2023 年にはコージェネレーションシステムを導入し、ガスの燃焼を通じて発電し、その際に生じる排熱を温水や冷水に利用するなど有効活用しています。

このほか、照明の LED 化や老朽化した設備を省エネルギー設備へ更新するなど、電力使用量を抑制する施策を取っています。今後も ESG タスクフォースがけん引役となり、省エネルギーを重視した取り組みを継続的に進めます。

## 7-5 エネルギー原単位管理と課題

当社グループの国内生産拠点は、省エネ法により義務付けられている法人単位のエネルギー使用量の把握と管理に加え、2013 年度からエネルギー使用の効率改善を目的として、生産量を用いたエネルギー使用の原単位管理を行っています。2022 年度の生産拠点ごとの原単位実績を 1.00 とし、これを基準に 2023 年度の目標を「0.99 以下」と設定して取り組みました。その結果は以下の通りです。

NPT 加賀工場では工場集約による電力使用量削減の取り組みの結果、前年度実績に対して 0.99 以下を達成しました。NISSHA 本社は電力使用量が増加、NII 甲賀工場・NPT 姫路工場・NCI は原単位が悪化し目標未達となりました。

| 拠点 | 原単位（生産量などに基づく） | | | 2023 年度評価 |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 年度実績 | 2023 年度目標 | 2023 年度実績 | |
| NISSHA（本社） | 1.00 | 0.99 以下 | 1.28 | × |
| NII 甲賀工場 | 1.00 | 0.99 以下 | 1.01 | × |
| NPT 姫路工場 | 1.00 | 0.99 以下 | 1.88 | × |
| NPT 加賀工場 | 1.00 | 0.99 以下 | 0.58 | ○ |
| NCI | 1.00 | 0.99 以下 | 1.41 | × |

## 7-6 スコープ*1 3把握の取り組み

2022 年度、ESG タスクフォースが中心となりスコープ 3 について、カテゴリーごとの該否を改めて確認しました。2023 年度は、前年度に引き続き、右表の通り 15 カテゴリーのうち 9 カテゴリーについて把握しています。当社のスコープ 3 は、スコープ 1, 2, 3 の合計の 40% を超える見込みです。なお、カテゴリー 1, 4, 6, 7, 11 については、DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の第三者検証を受けています。

単位：t-$CO_2$

| スコープ 3 カテゴリー | | 2022 年度 対象範囲 国内 | 2022 年度 対象範囲 海外 | 2023 年度 対象範囲 国内 | 2023 年度 対象範囲 海外 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 購入した製品・サービス | **50,616** | 97,144 | **38,891** | 調査中 |
| 2 | 資本財 | 17,126 | | 調査中 | |
| 3 | スコープ 1,2 に含まれない燃料およびエネルギー活動 | 15,684 | | 調査中 | |
| 4 | 輸送、配送（上流・購買分）*2 | **4,272** | 10,341 | **4,368** | 調査中 |
| | 輸送、配送（上流・出荷分）*3 | **7,398** | 19,296 | **6,561** | 調査中 |
| 5 | 事業から出る廃棄物 | 4,462 | | 調査中 | |
| 6 | 社員の出張 | **579** | — | **638** | — |
| 7 | 社員（一部の非正規社員を除く）の通勤 | **2,261** | — | **2,038** | — |
| 11 | 販売した製品の使用 | **7,739** | | **10,370** | |
| 12 | 販売した製品の廃棄 | 535 | 4,091 | 417 | 調査中 |

※**太字**は第三者検証を受けた値

参照 8. 第三者検証

*1. スコープ：温室効果ガス算定の範囲で、以下の3つが示されている
スコープ 1: 事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出
スコープ 2: 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
スコープ 3: スコープ2を除くその他の間接排出
*2. 主要材料サプライヤーから購入した原材料の輸送、配送に伴う排出
*3. NISSHAグループで生産した製品の輸送、配送に伴う排出

# 7-7 $CO_2$排出量算定の対象範囲と算定方法

## ■ スコープ 1, 2

| | | |
|---|---|---|
| 対象範囲 | • NISSHA 株式会社<br>• NISSHA インダストリーズ株式会社<br>• NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社<br>• 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社<br>• NISSHA エフアイエス株式会社<br>• NISSHA ビジネスサービス株式会社<br>• ゾンネボード製薬株式会社<br>• Nissha Eimo Technologies<br>• Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V.<br>• Nissha Medical Technologies<br>• Lead-Lok, Inc.<br>• CEA Global Dominicana, S.R.L.<br>• CEA Medical Manufacturing, Inc.<br>• Nissha Medical Technologies Ltd. | • Nissha Medical Technologies SAS<br>• Nissha Schuster Kunststofftechnik<br>• Nissha Back Stickers<br>• Nissha Back Stickers International<br>• Nissha Metallizing Solutions N.V.<br>• Nissha Metallizing Solutions S.r.l.<br>• Nissha Metallizing Solutions Ltd.<br>• Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda.<br>• Nissha Metallizing Solutions GmbH<br>• 日写（昆山）精密模具有限公司<br>• 広州日写精密塑料有限公司<br>• Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd.<br>• Nissha SB Poland Sp. z o.o. |
| 算定方法 | 環境省「温室効果ガス排出量算定報告マニュアル（Ver.4.9）」に基づいて算出（$CO_2$ 排出係数）<br>燃料の使用に伴う $CO_2$ 排出量：地球温暖化対策推進に関する法律に基づく排出係数<br>電力購入に伴う $CO_2$ 排出量：国内はマーケット基準、海外はロケーション基準での電力排出係数 | |

## ■ スコープ 3（第三者検証を受けた範囲）

**カテゴリー1. 購入した製品・サービス**

| | |
|---|---|
| 対象範囲 | 国内グループ会社の国内・海外主要サプライヤー（39 社） |
| 算定方法 | 製品当たりの $CO_2$ 排出量もしくはサプライヤーの電気使用量および燃料使用量×排出係数×売上比率 |

検証された 38,891t-$CO_2$ は、国内 NISSHA グループの主要サプライヤーの 39 社分の排出量で、その購買額は全体の 74% に相当します。

**カテゴリー4. 輸送、配送（上流・購買分）**

| | |
|---|---|
| 対象範囲 | 国内グループ会社の国内・海外主要サプライヤー（27 社） |
| 算定方法 | トンキロ法、燃費法、燃料法のいずれかで算出されたサプライヤーの $CO_2$ 排出量を合算 |

検証された 4,368t-$CO_2$ は、国内 NISSHA グループの主要サプライヤーの 27 社分の排出量で、その購買額は全体の 59% に相当します。今後はさらにカバレッジを上げていけるように、取り組みます。

**カテゴリー4. 輸送、配送（上流・出荷分）**

| | |
|---|---|
| 対象範囲 | 物流サプライヤー（37 社） |
| 算定方法 | 国内輸送は燃費法（ロジスティクス分野における $CO_2$ 排出量算定方法 共同ガイドライン Ver.3.1）<br>海外輸送は、GLEC Framework Ver2.0 での $CO_2$ 排出量を合算<br>GLEC Framework Ver2.0：貨物輸送に伴う温室効果ガスの排出削減に取り組む国際的な NPO 団体「Smart Freight Centre」が作成したフレームワーク |

検証された 6,561t-$CO_2$ は、国内 NISSHA グループの主要ロジスティクスサプライヤー（上流）の 37 社分の排出量で、その購買額は全体の 88% に相当します。

**カテゴリー6, 7. 社員の出張・通勤**

| | |
|---|---|
| 対象範囲 | • NISSHA 株式会社<br>• NISSHA インダストリーズ株式会社<br>• NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社<br>• 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社<br>• NISSHA エフエイト株式会社<br>• 株式会社エムクロッシング<br>• NISSHA エフアイエス株式会社<br>• NISSHA ビジネスサービス株式会社<br>• ゾンネボード製薬株式会社（通勤のみ） |
| 算定方法 | 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.5)」<br>環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.3)」<br>に基づいて算定 |

**カテゴリー11. 販売した製品の使用**

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

検証された 10,370t-$CO_2$ は、NISSHA グループが生産した製品（または販売した製品）のすべてをカバーする排出量です。当社グループの製品の中で、能動デバイス（アクティブデバイス）であるガスセンサー群がカテゴリー 11 に該当し、他の製品は非該当となります。これにより、ガスセンサー群を対象に算定、第三者検証の対象としています。

※$CO_2$排出量の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にあります。

# 8. 第三者検証

NISSHA グループでは、環境パフォーマンスデータの信頼性向上を目的として、本レポートで報告する $CO_2$ 排出量のデータの正確性について DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の検証意見書を受けています。

DNV

## VERIFICATION STATEMENT

Project ID: PRJN-645864 *Page 1 of 2*

**NISSHA 株式会社**

**<検証の目的>**

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社（以下、DNV）は、NISSHA 株式会社（以下、組織）より、組織の作成した「NISSHA サステナビリティレポート 2024」（以下、報告書）に報告される、温室効果ガス排出量、及びエネルギー消費量（以下、GHG 排出量等）に関して第三者検証を依頼された。本検証業務の目的は、組織の主張する GHG 排出量等の主張に関して、算定基準に基づいて適正に算定・報告されていることを確認し、独立した立場から意見表明することである。

**<検証の範囲>**

検証の範囲は、2023 年度における組織、及びそのグループ企業全体の Scope 1+Scope 2 排出量とそのエネルギー消費量（国内・海外拠点）及び Scope 3 排出量の Category 1,4,6,7（国内拠点のみ）及び 11（グループ全域）である。

**<算定・検証基準>**

検証対象である GHG 排出量等の算定・報告の基準は、組織の定める環境パフォーマンスデータの算定報告手順、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver4.9)」、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.5)」である。また検証の基準は、ISO 14064-3:2019 である。

**<検証プロセスと方法論>**

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

**<検証声明>**

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

場所・日時： 日本・神戸、2024 年 06 月 14 日
DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

| | | |
|---|---|---|
| 髙橋 雅宏 / Masahiro Takahashi | 田邊 康一郎 / Koichiro Tanabe | 前田 直樹 / Naoki Maeda |
| Lead Verifier | Technical Reviewer | Representative Director / SCPA Senior Vice President |

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

DNV

## VERIFICATION STATEMENT

Project ID: PRJN- 645864 *Page 2 of 2*

**<算定の対象期間>**

GHG 排出量検証の対象期間は、2023 年 1 月 1 日から 2023 年 12 月 31 日までである。

**<組織境界>**

☒ 支配力基準 ☐ 出資比率基準 ☐ その他の基準

**<検証された GHG の種別>**

☒ $CO_2$ ☐ $CH_4$ ☐ $N_2O$ ☐ HFCs ☐ PFCs ☐ $SF_6$ ☐ $NF_3$

**<検証された GHG 排出量等>**

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

| | |
|---|---|
| ■ Scope 1 + Scope 2 排出量の合計 (国内・海外拠点を含む) | 100,963 (t-$CO_2$e) |
| ■ Scope 1 排出量 | 25,609 (t-$CO_2$e) |
| ■ Scope 2 排出量 (マーケット基準) | 75,354 (t-$CO_2$e) |
| ■ Scope 3 排出量※1 | |
| ■ Category 1 購入した製品・サービス※2 | 38,891 (t-$CO_2$e) |
| ■ Category 4 輸送・配送(上流・購買分)※3 | 4,368 (t-$CO_2$e) |
| ■ Category 4 輸送・配送(上流・出荷分)※4 | 6,561 (t-$CO_2$e) |
| ■ Category 6 (社員の出張) | 638 (t-$CO_2$e) |
| ■ Category 7 (社員の通勤) | 2,038 (t-$CO_2$e) |
| ■ Category 11 (販売した製品の使用) | 10,370 (t-$CO_2$e) |

※1: カテゴリー1,4,6,7は日本の国内拠点のみ、カテゴリー11 は全グループ会社を対象とする。
※2: 国内拠点のおもなサプライヤーから購入した製品に伴う GHG 排出量を対象とする。
※3: 国内拠点のおもなサプライヤーの原材料輸送に伴う GHG 排出量を対象とする。
※4: 国内拠点の自社が発注となる中間・最終製品の輸送に伴う GHG 排出量を含む。

| | |
|---|---|
| ■ 総エネルギー消費量 (Scope 1+Scope 2 に該当、国内・海外拠点を含む) | 2,032 (千 GJ) |
| ■ 電力消費量 | 217,027 (MWh) |
| ■ ガス消費量 | 10,029 (千 $m^3$) |
| ■ ガソリン・軽油・重油消費量 | 198 (kL) |

**<検証意見>**

☒ 無限定適正意見
☐ 限定付適正意見
☐ 不適正意見

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

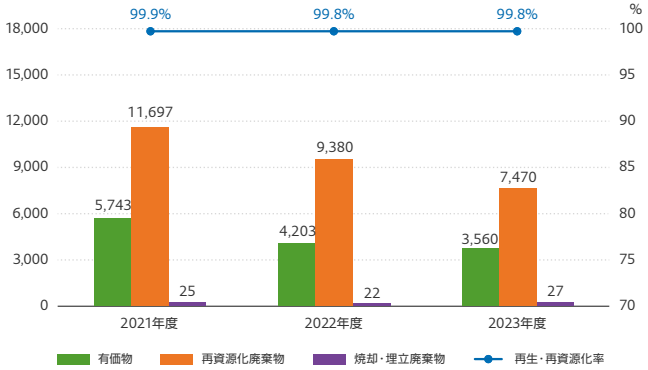
# 9. 廃棄物の管理

## 9-1 NISSHAグループの廃棄物排出量

2023 年度の NISSHA グループの廃棄物総排出量（有価物、再資源化廃棄物、焼却・埋立廃棄物）は 20,841t でした。

### ■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率（国内NISSHAグループ）

2023 年度の国内 NISSHA グループの廃棄物総排出量は 11,057t となり、2022 年度の実績 13,606t と比較すると、約 19% 減少しています。焼却・埋立廃棄物の排出量は 27t となり、2022 年度の実績 22t から約 23% 増加しました。国内 NISSHA グループに関して、有害廃棄物（特別管理産業廃棄物）は 5,970t、非有害廃棄物（産業廃棄物、焼却・埋立廃棄物）は 1,528 t でした。また、国内 NISSHA グループの再生・再資源化率は 99.8% となり、目標であるゼロエミッション（再生・再資源化率 99.5% 以上）の達成を継続しています。NISSHA インダストリーズ株式会社（NII）、NISSHA 株式会社本社、NISSHA ビジネスサービス株式会社 (NBS) およびサプライヤーさまで協働して取り組む転写箔フィルムの有価物化の仕組みを構築し、2023 年 7 月に運用を開始しました。




### ■ 廃棄物総排出量と再生・再資源化率（海外NISSHAグループ）

2023 年度の海外 NISSHA グループの廃棄物総排出量は 9,784t となり、2022 年度の実績 13,601t に対して約 28% 減少しました。産業資材事業のサステナブル資材（蒸着紙）を生産する Nissha Metalizing Solutions（NMS）の廃棄物の発生量減少が主な要因です。また、海外 NISSHA グループの主な生産拠点の再生・再資源化率は 82.0% であり、2022 年度の 86.6% に対して 4.6pt 低下しました。

## 9-2 廃棄物および有価物のリスク管理

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

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

これらのリスクを低減するために、「NISSHA 廃棄物管理規程」に沿って廃棄物の管理に取り組んでいます。それぞれの拠点はこの規程に従って「廃棄物管理マニュアル」を作成し、廃棄物の分別管理の順守を徹底しています。国内生産拠点では、事故・災害防止の観点から、廃液による環境汚染防止のために、年に 1 回漏えい時の緊急事態訓練を実施しています。また、少量の薬品類やスプレー缶であっても廃棄物の性状確認を徹底するとともに、運搬中の流出や処理場での事故が起きないよう監視しています。

廃棄物に起因する事故や環境汚染を防止するための規程である「NISSHA 廃棄物管理規程」には、廃棄物処理の委託先を選定する際の基準やチェックリストを使用した処理場の定期的な視察基準を定めて運用しています。また、機密情報が流出するリスクを低減するため、機密情報を含む廃棄物および有価物の取り扱いに関する管理基準を定め、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）と連携した管理を行っています。

さらに、電子マニフェストの運用を強化することにより、廃棄物処理の進捗状況を監視し、遅延事象がある場合には、処理が停滞している業者への連絡強化や廃棄物処理業者の見直しなど、迅速に対応が取れる仕組みの構築を進めています。

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

# 10. 化学物質と環境リスクの管理

## 10-1 製品とその生産工程で使用する化学物質についての考え方

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

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

* Safety Data Sheet：当該化学品の特性および取り扱いに関する情報を記載したもの

## 10-2 製品に使用する化学物質の管理

### 10-2-1「NISSHA購買品化学物質基準」の制定・運用

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

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

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

1. 使用禁止物質：当社が意図的もしくは意図的でない使用を禁止している物質。不純物としての含有も禁止される。
2. 意図的使用禁止物質：当社が意図的使用を禁止している物質。不純物の含有に規制がある。
3. 規制物質：サプライヤーさまから当社に対して含有報告が必要な物質。

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

### 10-2-2 管理体制

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

- 材料サプライヤーさまの協力に基づく保証体制
  量産に投入する材料を提供いただくサプライヤーさまから、年 1 回、以下の資料を提出いただいています。
  - 「NISSHA 購買品化学物質基準」への適合保証書
  - 禁止物質含有報告書
  - 製品含有化学物質含有報告書
  - 含有情報
  - ICP (Inductively Coupled Plasma) 分析データ
  - SDS (Safety Data Sheet)
  - 誓約書
- 生産工程での対策
  - 材料受け入れ時のルールの徹底

- 投入材料の保管場所や表示の区別
- トレーサビリティの確保・維持
- 不適合品の識別・隔離

- お客さまへの販売に伴う情報のご提供（例）
  - 製品に使用する化学物質情報の提供
  - IMDS (International Material Data System)、お客さまの管理システムへの登録
  - SDS (Safety Data Sheet) の発行

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

なお、当社の製品には使用禁止物質に該当する化学物質を使用しておらず、製品に使用する化学物質の管理については、管理の仕組みを構築し運用してきたことによって維持管理に移行しており、現在では KPI の設定を伴った削減計画の運用はありません。

一方、環境目標にかかげる「設計・開発段階での環境視点」の設定により、「NISSHA 購買品化学物質基準」の順守を進めています。

2023 年度において、当社の製品に使用する化学物質が原因となり、市場からの回収や材料の変更などを行い再出荷した事例はありませんでした。

## 10-2-3 懸念される化学物質への包括的な対応

### ■ RoHS指令への取り組み

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

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

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

- 制限物質への特定フタル酸エステル類の追加
  欧州委員会委任指令 (EU)2015/863(2019 年 7 月発効 ) によって付属書 II( 制限物質リスト ) が改正され、特定フタル酸エステル類* が新たに制限物質に位置付けられたことにより、特定フタル酸エステル類を含有する電気電子機器 (EEE) の欧州経済領域 (EEA) 内への上市が禁止されました。当社では、該当する化学物質の製品への使用は現在に至るまでありません。

* フタル酸ビス (2- エチルヘキシル ) [ 略称 : DEHP]、フタル酸ブチルベンジル [ 略称 : BBP]、フタル酸ジブチル [ 略称 : DBP]、フタル酸ジイソブチル [ 略称 : DIBP]

### ■ REACH規則への対応

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

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

当社 Web サイトに掲載されている多くの製品は、REACH 規則で定められている「成形品」に該当します。REACH 規則は「成形品」に監督官庁 ( ヨーロッパ化学物質庁 : ECHA) が指定した高懸念物質（Substance of Very High Concern: SVHC）を含有する場合、欧州内での情報伝達を義務付けています。当社の運用する「NISSHA 購買品化学物質基準」では、SVHC を意図的使用禁止物質と定めており、現在、当社が材料サプライヤーさまより入手している情報・データなどにより、当社の主力製品（成形品）には、SVHC を使用していないことを確認しています。また、お客さまからの要望にお応えし提供する SDS などにおいてもそのように記載しています。

### ■ その他の規制への対応

前述の通り、当社は RoHS 指令、REACH 規則に対応しているほか、TSCA（米国有害物質規制法）、カリフォルニア プロポジション 65 や GADSL など、広範囲にわたる規制を順守の対象としています。米国 TSCA PBT 規制対応について、5 種の PBT 物質（decaBDE、PIP（3:1）、2,4,6-TTBT、PCTP、HCBD）およびこれらを含有する部品・製品の製造、加工および商業的流通の禁止に対応しています（PIP（3:1）の加工および商業的流通の規制は 2024.10.31 に規制開始予定）。

### 自主基準の内容と対象物質リスト（一部抜粋）

| 基準の内容 | NISSHA 購買品化学物質規制リストの物質群 |
|---|---|
| 使用禁止物質 *1 | • アスベスト類<br>• ダイオキシン類<br>• オゾン層破壊物質<br>• フッ素系温室効果ガス<br>• ビスフェノール A（用途条件あり）<br>• 労働安全衛生法施行令の製造等が禁止される有害物（製造禁止物質）<br>• 特定アミン（不純物含有規制あり）<br>• 特定アミンを形成するアゾ染料・顔料（不純物含有濃度規制あり）<br>• ヒ素およびその化合物（用途条件あり） |
| 意図的使用禁止物質 *2 | • RoHS 指令対象物質<br>• REACH 規則 SVHC（高懸念物質）<br>• ニッケルおよびその化合物（用途条件あり）<br>• PCB<br>• 特定フタル酸エステル<br>• 特定ベンゾトリアゾール<br>• フマル酸ジメチル (DMF)<br>• PFOS<br>• PFOA<br>• 天然ゴム<br>• 化審法第一種特定化学物質<br>• TSCA PBT 物質<br>• TSCA 優先物質<br>• POPs 条約 残留性有機汚染物質 |
| 規制物質 *3 | • GADSL<br>• 紛争鉱物<br>• プロポジション 65<br>• ワシントン州の子供に対する高懸念化学物質リスト（CHCC） |

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

*1. 当社が意図的もしくは意図的でない使用を禁止している物質。不純物としての含有も禁止される。
*2. 当社が意図的使用を禁止している物質。不純物の含有に規制がある。
*3. サプライヤーが当社に対し含有報告が必要な物質。

## 10-3 生産工程で使用する化学物質

### 10-3-1 NISSHA購買品化学物質基準の運用

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

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

### 10-3-2 使用する化学物質の削減

国内 NISSHA グループは、環境目標に「ISO14001 認証取得範囲の事業所での化学物質の使用率低減」を掲げています。2023 年度の実績として、NISSHA インダストリーズ株式会社（NII）甲賀工場は、PRTR 対象物質の有機溶剤の削減を進めましたが、原単位低減に対しては未達成でした。ただし、PRTR 対象物質以外の物質は、原単位目標を達成しました。NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）加賀工場では、排水処理設備における薬品使用量の削減目標を達成しました。

| 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| 総合評価 | ○ | △ | × |

○：目標達成できたもの　△：目標は未達であっても確実に行えたもの　×：目標が未達であるもの、活動が不十分であったもの

## 10-4 環境汚染物質の管理

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

2023 年度に 1t 以上の移動・排出のあったものは、エチルベンゼン、キシレン、トルエン、塩化第二鉄、銅水溶性塩（錯塩を除く）およびジエチレングリコールモノブチルエーテルでした。

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

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

## 10-5 環境リスクへの対応（環境事故、汚染の防止）

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

- **汚染防止の取り組み事例**

  緊急遮断装置の装備

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

- **漏えい対応訓練の実施**

  薬液の受け入れや薬品の荷下ろし、廃液の回収作業場所で漏えいが発生した場合に備え、汚染の拡大を防止する対応手順を定めています。そして定期的な訓練を実施し、必要に応じて対応手順の見直しを行っています。生産工場だけでなく、京都本社においても、構内のサプライヤーさまと協働し緊急事態訓練を実施しています。

なお、2023 年度は当社グループにおいて、重大な環境事故や環境規制の違反はなく、違約金・罰金の発生はありませんでした。

## 10-6 水質汚染の予防

水質汚染を予防するため、厳しい自主基準値を設けるとともに排水水質の自主測定を定期的に実施しています。

主な生産拠点の実績は右表の通りです。

### ■ NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

| 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 | 2021 年度 | | 2022 年度 | | 2023 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 | $m^3$ | 4,150 | ○ | 3,854 | ○ | 3160 | ○ |
| pH | 5.8～ | 5.8～ | 6.5～ | | 6.9 | ○ | 6.8 | ○ | 7.1 | ○ |
| | ～8.6 | ～8.6 | ～8 | | 7.5 | ○ | 7.4 | ○ | 7.2 | ○ |
| BOD | 120 | 10 | 9 | mg/l | 3.7 | ○ | 2.6 | ○ | 1.1 | ○ |
| COD | 120 | 10 | 9 | mg/l | 4.4 | ○ | 4.8 | ○ | 2.9 | ○ |
| SS | 150 | 5 | 4.5 | mg/l | 2.6 | ○ | 1.1 | ○ | 0.9 | ○ |
| ノルマルヘキサン抽出物質含有量 | 鉱油 5<br>植物油 30 | 1 | 0.9 | mg/l | <0.5 | ○ | <0.5 | ○ | <0.5 | ○ |
| フェノール類含有量 | 5 | 0.1 | 0.08 | mg/l | <0.005 | ○ | <0.005 | ○ | <0.005 | ○ |
| 銅含有量 | 3 | 0.5 | 0.4 | mg/l | 0.02 | ○ | 0.01 | ○ | 0.01 | ○ |
| 亜鉛含有量 | 2 | 1.5 | 1.2 | mg/l | <0.01 | ○ | <0.01 | ○ | <0.01 | ○ |
| 溶解性鉄含有量 | 10 | 0.15 | 0.08 | mg/l | 0.03 | ○ | 0.03 | ○ | 0.01 | ○ |
| 溶解性マンガン含有量 | 10 | 0.15 | 0.045 | mg/l | 0.04 | ○ | 0.02 | ○ | 0.02 | ○ |
| クロム含有量 | 2 | 0.02 | 0.02 | mg/l | <0.02 | ○ | <0.02 | ○ | <0.02 | ○ |
| 窒素含有量 | 60 | 10 | 9 | mg/l | 4.5 | ○ | 4.3 | ○ | 3.7 | ○ |
| リン含有量 | 8 | 1 | 0.45 | mg/l | 0.03 | ○ | 0.02 | ○ | 0.03 | ○ |

### ■ NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場

| 計量対象 | 法基準値（県） | 自主基準値 | 単位 | 2021 年度 | | | | 2022 年度 | | | | 2023 年度 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 放流水（平均） | | 放流水（最大） | | 放流水（平均） | | 放流水（最大） | | 放流水（平均） | | 放流水（最大） | |
| pH | 5.8～8.6 | 6.2～8.2 | | 7.4 | ○ | 7.7 | ○ | 7.6 | ○ | 7.7 | ○ | 7.5 | ○ | 7.7 | ○ |
| BOD | 160 以下 | 40 以下 | mg/l | 23.3 | ○ | 35.0 | ○ | 17.4 | ○ | 24.0 | ○ | 17.3 | ○ | 27.0 | ○ |
| COD | 160 以下 | 80 以下 | mg/l | 37.7 | ○ | 44.0 | ○ | 25.8 | ○ | 36.0 | ○ | 22.1 | ○ | 29.0 | ○ |
| SS | 200 以下 | 20 以下 | mg/l | 6.0 | ○ | 10.0 | ○ | 7.7 | ○ | 21.0 | ○ | 5.7 | ○ | 11.0 | ○ |
| ノルマルヘキサン | 30 | 15 以下 | mg/l | 0.5 | ○ | 0.5 | ○ | 0.5 | ○ | 0.5 | ○ | 0.5 | ○ | 0.5 | ○ |

# 10-7 PRTR法届出対象物質リスト

2023 年度の PRTR 法届出対象物質は右表の通りです。

## ■ NISSHAインダストリーズ株式会社 甲賀工場

単位:kg

| PRTR番号 | 物質名 | 2021 年度 | | | 2022 年度 | | | 2023 年度 | | | 3 年間の平均 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 大気への排出量 | 産廃業者への移動量 |
| 53 | エチルベンゼン | 2,273 | 928 | ○ | 1,211 | 494 | ○ | 894 | 364 | ○ | 1,459 | 595 |
| 80 | キシレン | 10,524 | 4,298 | ○ | 12,022 | 4,910 | ○ | 6,262 | 2,557 | ○ | 9,603 | 3,922 |
| 88 | 六価クロム化合物 | 0.1 | 850* | ○ | 0.1 | 0 | ○ | 0.1 | 0 | ○ | 0 | 283 |
| 296 | 1,2,4- トリメチルベンゼン | 59 | 24 | — | 1 | 0.3 | — | 1 | 0.3 | — | 20 | 8 |
| 300 | トルエン | 106,873 | 43,652 | ○ | 57,728 | 23,579 | ○ | 30,868 | 10,289 | ○ | 65,156 | 25,840 |
| 392 | ノルマルヘキサン | 258 | 105 | ○ | 0 | 0 | ○ | 127 | 52 | ○ | 128 | 52 |

*2021年度の六価クロム化合物の移動量の増加は、工場設備の更新に伴い不要となった材料を廃棄したことによるものです。

## ■ NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

単位:kg

| PRTR番号 | 物質名 | 2021 年度 | | | 2022 年度 | | | 2023 年度 | | | 3 年間の平均 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 大気への排出量 | 産廃業者への移動量 |
| 71 | 塩化第二鉄 *1 | 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 | 2,677.4 | ○ | 0.0 | 2,491.4 | ○ | 0.0 | 2,588.8 | ○ | 0.0 | 2,585.9 |
| 453 | モリブデン及びその化合物 | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 0.0 | — | 0.0 | 0.0 |
| 627 | ジエチレングリコールモノブチルエーテル *2 | — | — | — | — | — | — | 0.0 | 13,568.0 | ○ | 0.0 | 4,522.7 |

*1. 2023年度より届出対象外となりました。 *2. 2023年度より届出対象となりました。

## ■ NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場

単位:kg

| PRTR番号 | 物質名 | 2021 年度 | | | 2022 年度 | | | 2023 年度 | | | 3 年間の平均 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 大気への排出量 | 産廃業者への移動量 |
| 71 | 塩化第二鉄 *1 | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 4,665.0 | — | 0.0 | 1,555.0 |
| 272 | 銅水溶性塩 ( 錯塩を除く ) | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 0.0 | ○ | 0.0 | 0.0 |
| 627 | ジエチレングリコールモノブチルエーテル *2 | — | — | — | — | — | — | 0.0 | 14,405.0 | ○ | — | — |

*1. 2023年度より届出対象外となりました。2023年度は工場集約に伴い不要となった材料を廃棄しています。 *2. 2023年度より届出対象となりました。

# 10-8 大気汚染の防止

## 10-8-1 ばいじん、NOxの排出

国内 NISSHA グループの複数の生産拠点では、大気汚染防止法の対象施設であるガスボイラーを保有・使用しており、ばいじん、NOx を排出しています。2023 年度の測定値と順守状況は右表の通りです。

## 10-8-2 VOCの排出

NISSHA インダストリーズ株式会社甲賀工場は、生産工程でトルエン、キシレンなどの有機溶剤を使用しています。有機溶剤の使用により発生する揮発性有機化合物（VOC）は、直接燃焼脱臭、触媒脱臭などの処置により無害化して排出しています。

### ■ 京都本社

| | 単位 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 3 年間の平均 | 順守状況 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 窒素酸化物 | ppm | 25 | 27 | 26 | 26 | ○ |
| ばいじん | g/m³N | 0.002 | 0.001 未満 | 0.004 | ー* | ○ |
| 二酸化硫黄 | ppm | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 |
| 一酸化炭素 | ppm | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 |

*算出していません。

### ■ NISSHAインダストリーズ株式会社 甲賀工場

| | 単位 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 3 年間の平均 | 順守状況 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 窒素酸化物 | ppm | 32 | 29 | 43 | 35 | ○ |
| ばいじん | g/m³N | 0.01 未満 | 0.01 未満 | 0.01 未満 | 0.01 未満 | ○ |
| 二酸化硫黄 | ppm | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 |
| 一酸化炭素 | ppm | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 |

### ■ NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場

| | 単位 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 3 年間の平均 | 順守状況 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 窒素酸化物 | ppm | 34 | 31 | 31 | 32 | ○ |
| ばいじん | g/m³ | 0.001 未満 | 0.001 未満 | 0.001 未満 | 0.001 未満 | ○ |
| 二酸化硫黄 | ppm | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 |
| 一酸化炭素 | ppm | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 | 非該当 |

※大気汚染防止法には、ばいじん、NOx を総量ではなく、ばい煙濃度で測定し監視するよう定められています。
※国内 NISSHA グループで使用するボイラーはガス専焼ボイラーのため、SOx（硫黄酸化物）の排出はありません。

# 11. 水資源

## 11-1 基本的な考え方

NISSHA グループは、環境基本方針において地球環境に配慮した企業活動により「企業の持続的な成長」と「持続可能な社会」を実現することを掲げています。さらに環境基本原則では、資源循環型の社会の構築を目指すこと、生物多様性を尊重し自然と共生しながら汚染を予防することを宣言し、当社グループの事業活動における姿勢を示しています。水の使用に際しては、適正な使用、水のリサイクル（再利用）、水使用の効率化を通して、使用量の削減に取り組んでいます。

当社グループにおける取水量・排水量は、ともにその約 95%が国内生産拠点での活動によるものです。またその大半を、ディバイス事業の生産拠点である NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の姫路工場･加賀工場が占めています。

ディバイス事業の主力製品であるフィルムタッチセンサーの生産工程では、製品の品質を維持するため良好な水質の水を必要とします。また、生産工程で使用する化学物質の管理において、関連する法規制や規則、お客さまの基準を反映させた「NISSHA 購買品化学物質基準」を定めて運用するとともに、排水の水質については厳しい自主基準値を設けて定期的な自主測定を実施するなど、管理を徹底しています。

## 11-2 目標と進捗

国内 NISSHA グループでは、水の使用に関する以下の目標を定め、年度ごとに評価を行っています。

参照 12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| 生産効率改善および節水により水使用量の削減に取り組む（目標値は認証取得範囲のサイトで設定） | ○ | ○ | ○ |

○:目標達成できたもの　△:目標は未達であっても確実に行えたもの　×:目標が未達であるもの、活動が不十分であったもの

NPT 加賀工場では工場集約による水の使用量削減を継続し、NPT 姫路工場では節水の取り組みにより、使用量を削減することができました。引き続き、工場での生産効率改善による水の使用量の削減・雑用水の節水を継続していきます。

## 11-3 水ストレス地域の把握

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

2023 年は、国内生産拠点の「全体の水リスク（Overall water risk）*」は、Low (0-1) または Low - Medium (1-2) となっています。当社グループにおいて相対的に水の使用量が多い NPT 姫路工場・加賀工場がある地域のリスク値は、いずれも Low-Medium (1-2) に該当しています。取水・水の使用にあたっては、地域の水資源に大きな影響を与えることはないと考えていますが、環境への負荷を軽減するため、水の使用量の削減目標の設定やインフラの工夫などの取り組みを継続しています。

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

## 11-4 取水・排水の管理

当社グループの国内生産拠点は、すべて第三者供給水（上水・工業用水）を使用しています。2023 年度において、取水・排水に関する違反事項はありませんでした。

### ■ NPT姫路工場

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

### ■ NPT加賀工場

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

## 11-5 水の適正利用への取り組み

### ■ NPT加賀工場

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

## 11-6 水に関するデータ

NISSHA グループの水の使用および排水は以下の通りです。

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 水の使用 | 上水 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 1,291 | 1,287 | 1,249 | 993 | 912 |
| | 井戸水 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 103 | 40 | 46 | 49 | 42 |
| | 工業用水 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 1,943 | 1,725 | 1,670 | 1,549 | 1,282 |
| 排水 | | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 3,305 | 3,033 | 2,594 | 2,342 | 2,002 |

# 12. 国内NISSHAグループの環境目標と活動実績

国内 NISSHA グループは、ISO14001 認証を取得している拠点を対象として、2018 年度から 6 年間の「NISSHA グループ環境目標」を設定しています。この目標に沿って、対象となる事業拠点や部門がそれぞれの環境目標を設定し、年度ごとに結果を集計・評価し、進捗を管理しています。

**環境目標**

期間：2018年度～2023年度

対象：国内NISSHAグループISO14001認証取得範囲のサイト（拠点）

**評価基準**

○：目標達成できたもの

△：目標は未達であっても活動が確実に行えたもの

×：目標が未達であるもの、活動が不十分であったもの

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

## 12-1 実績と2023年度の活動

### （1）汚染の予防

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| ① 環境事故 0 件を継続する *1 | × | × | ○ |
| ② 2023 年度末までに、ハザード評価リスト *2 で著しい環境側面に該当する環境リスクに対してリスク低減対策を行い、環境リスクの「可能性」を一段階以上下げる。 | ○ | ○ | ○ |

*1. 環境事故は、工場外にまで影響を及ぼすものを指す
*2. ハザード評価リスト：環境リスクを抽出して発生可能性と発生した際の重大性の二軸で評価し、リスクレベルを特定するもの

① 2023 年度の環境事故は 0 件でした。

② 環境リスク低減の取り組みのひとつとして薬液漏えいの対応訓練を行いました。この取り組みにより、工場の環境リスクの「可能性」（環境リスクアセスメントの値）が一段階以上低減しました。

### （2）気候変動の緩和

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| ① 2023 年度までに $CO_2$ 排出率（原単位）*1 を 6% 以上 *2 削減する | ○ | ○ | ○ |
| ② $CO_2$ 排出率（原単位）で、前年度比 1%以上削減する | × | × | × |

*1. $CO_2$排出率（原単位）＝$CO_2$排出量／生産数量（生産数量は各サイトで異なる）
*2. 基準値：2017年度実績値

① 2023 年度までの目標に対して、これまでに原単位 6%以上削減し、計画通り推移しました。さまざまな省エネの取り組みのほか、再生可能エネルギーへの転換も進んでおり、NII 甲賀工場では 100%の再生可能エネルギーによる電力を使用しています。また、2023 年 12 月より NPT 姫路工場・加賀工場で使用する電力も 100%再生可能エネルギーに変わりました。

② $CO_2$ 排出率（原単位）の前年度比 1%以上削減に対しては、工場ごとに目標を定め、品質活動と連動したエネルギー投入量の削減取り組みを行いました。6 拠点中 1 拠点（NPT 加賀工場）において、前年度比 1 %以上の削減を達成しましたが、5 拠点（本社・NII 甲賀工場・NPT 姫路工場・NPT 京都・NCI）が目標未達となりました。

## （3）廃棄物の削減

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| ① 2023 年度までに廃棄物発生率（原単位）*1 を 6%以上 *2 削減する | × | × | × |
| ② 廃棄物発生率（原単位）を前年度比 1%以上削減する | × | × | × |
| ③ゼロエミッション（再生再資源化率 99.5%以上）の維持管理に取り組む | ○ | ○ | ○ |
| ④ 廃棄物処理コストリダクションを推進する | △ | × | ○ |

*1. 廃棄物発生率（原単位）＝廃棄物発生量／生産数量（生産数量は各サイトで異なる）
*2. 基準値：2017年度実績値

① 品質活動の改善による良品率の向上や、効率改善による投入材料のムダの排除など、工場ごとに取り組んでいます。2023 年度は、6 拠点中 4 拠点（NPT 姫路工場・NPT 加賀工場・NPT 京都・NCI）において目標を達成できなかったため、全社評価を×としました。NPT での原単位目標未達は、生産量の減少が主な要因です。

② 2023 年度は、6 拠点中 1 拠点（NISSHA 本社）において、前年度比 1 %以上の削減を達成しましたが、5 拠点（NII 甲賀工場・NPT 姫路工場・NPT 加賀工場・NPT 京都・NCI）が目標未達でした。

③ 国内 NISSHA グループ全体で再生再資源化率 99.7% を達成し、廃棄物のゼロエミッション（再生再資源化率 99.5% 以上）を前年度に引き続き維持しました。

④ NISSHA 本社、NII 甲賀工場、NBS が協働し、廃プラスチックで処理していたフィルムを有価物化できるスキームを構築しました。この取り組みにより廃棄物処理費用を削減できました。NII では、溶剤付着のウエスをクリーニングするといったリサイクルの方法をとり、廃棄する際の環境負荷低減にも努めています。

## （4）水使用量削減

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| 生産効率改善および節水により水使用量の削減に取り組む（目標値は認証取得範囲のサイトで設定する） | ○ | ○ | ○ |

NPT 加賀工場では工場集約による水使用量削減を継続して行い、1%以上の水使用量削減ができたほか、NPT 姫路工場での節水の取り組みにより、水使用量を削減することができました。引き続き、工場での生産効率改善による水使用量の削減・雑用水の節水を継続していきます。

## （5）化学物質の削減

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| 認証取得範囲のサイトでの化学物質の使用率低減に取り組む（対象の化学物質および目標値は認証取得範囲のサイトで設定する） | ○ | △ | × |

NPT 加賀工場では、工場集約による排水処理薬品使用量削減により使用率削減目標を達成しました。

NII 甲賀工場は、PRTR 対象物質および PRTR 対象物質以外の有機溶剤の削減を進めましたが、目標値である前年比 1% 削減は、生産量減少により未達となりました。

### (6) 設計・開発段階での環境視点

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| ① 製品設計・開発段階に省エネ・省資源・耐久性・リサイクルなどの視点を取り込む | ○ | ○ | ○ |
| ② 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 | ○ | ○ | ○ |

① 産業資材事業部、ディバイス事業部の設計開発部門では、ポジティブリスク評価（プラスの環境側面）として、製品設計段階で SDGs や ESG における社会課題解決の視点で開発テーマを設定し、環境負荷低減に配慮しているほか、サステナブル資材などの環境負荷低減に貢献する製品の開発や量産化を進めています。また、FIS では、燃料電池車に搭載される水素ディテクターや冷媒用センサーなど、環境に配慮したお客さまの製品に寄与する部品の設計・開発を行っています。

② NII・NPT では化学物質の管理について定めた当社基準を順守するとともに、環境負荷低減を促進する生産工程を設計しています。

### (7) サプライチェーンでの環境改善

| 目標 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|
| お客さま要求事項・RBA 行動規範に基づく環境改善を推進する（該当サイトのみ） | ○ | ○ | ○ |

お客さまによるサプライヤー監査での指摘事項を受け、環境負荷低減の取り組みを継続しています。また、サプライヤーのみなさまにご協力いただき、環境に関連するお客さまの要求事項を反映した調査票への回答や現地調査のほか、製品に使用する化学物質や生産工程での $CO_2$ 排出量の調査などを実施し、環境負荷低減に向けてサプライチェーンにおける状況を把握しています。

## 12-2 2024年～2029年の環境目標

国内 NISSHA グループは、2024 年度から 2029 年度（6 年間）の「国内 NISSHA グループ環境目標」を設定しました。この目標に沿って、対象となる事業拠点や部門がそれぞれの環境目標を設定し、これまでと同様に年度ごとに結果を集計・評価し、進捗を管理していきます。

また、事業活動などに大きな変化があった場合や中期経営計画（3 年）に沿って適宜、国内 NISSHA グループ環境目標の見直しを行います。

### (1) 法規制/お客さま要求事項の順守への対応

① 環境法規制・地域条例の規制値違反　0 件
② お客さま要求事項の監査における環境に関係する重大な指摘　0 件
③ お客さまの製品含有化学物質要求事項の順守違反　0 件

### (2) 気候変動への対応

① 2029 年度までに $CO_2$ 排出量を 27%削減する。（基準：2020 年度実績値）
② $CO_2$ 排出原単位で、前年度比 1%以上削減する。（省エネ法対象サイト）

### (3) サプライチェーン全体の環境負荷低減

① ゼロエミッション（再生再資源化率 99.5% 以上）の維持管理に取り組む。
② 廃棄物排出原単位を前年度比 1%以上削減する。
③ 化学物質使用量の削減に取り組む。
④ 水使用量の削減に取り組む。
⑤ 製品設計・開発段階・工程設計段階における省エネ・省資源・耐久性・資源循環・リサイクル・環境負荷低減などの視点を取り込む。

### (4) 生物多様性保全のための汚染の予防

① 汚染での環境リスク予防のため、ハザード評価リスト* で著しい環境側面に該当する環境リスクに対してリスク低減対策を行い、2029 年度までに段階的にハザード評価を下げる。
② 環境事故 0 件を継続する。

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

# 13. 人権

## 13-1 基本方針

NISSHA グループは「労働・人権に関する基本方針」を掲げています。方針の策定にあたっては、2012 年 4 月に当社が署名した国連グローバル・コンパクトの 10 原則や、RBA（Responsible Business Alliance）の行動規範などを参照しています。RBA の行動規範は、当社が重点市場に定める IT 機器やモビリティの業界におけるグローバルな行動規範であり、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」などの国際基準の内容も参照しています。

### 労働・人権に関する基本方針

当社は、人権および労働基準における国際規範・法令を遵守し、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：債務労働を含む、あらゆる形態の強制労働を排除します。
3. 健康と安全：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。

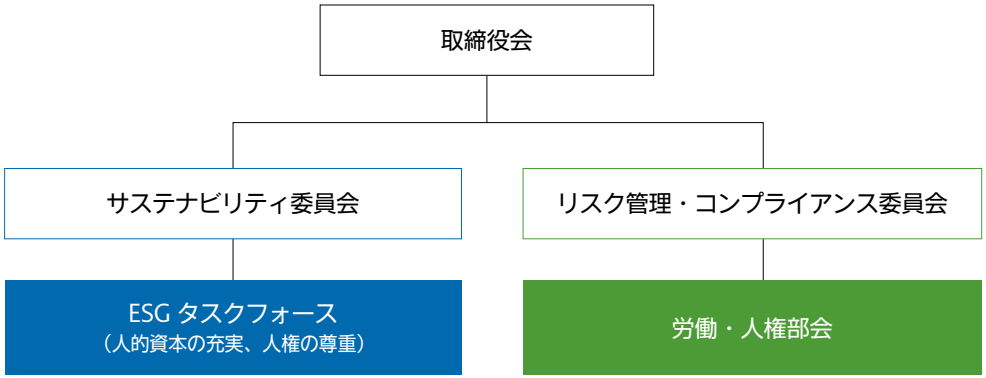
NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2018年6月1日

この方針は、日本語・英語・中国語・韓国語・マレー語・スペイン語・ドイツ語などに翻訳され、当社グループの全社員に展開されています。また、すべてのサプライヤーのみなさまに当社の方針の理解と、労働・人権に対する取り組みのご協力をお願いしています。

## 13-2 体制

当社グループは、人材を企業価値向上のための原動力と捉えており、人権の尊重をマテリアリティの一つに設定しています。サステナビリティ委員会のもとに「人的資本の充実、人権の尊重」のテーマを取り扱うタスクフォースを設け、当社グループのサプライヤーにおける人権の尊重に取り組んでいます。また、それ以外の重要な人権リスクについては、リスク管理・コンプライアンス委員会のもとに労働・人権部会を設置し、当社グループ全域を対象にその低減に取り組んでいます。



## 13-3 労働・人権に関する取り組み

当社の労働・人権に関する取り組みは、ESG タスクフォース（人的資本の充実、人権の尊重）による、マテリアリティに対応する当社グループを対象にした取り組み、そして労働・人権部会による当社グループに該当する労働および人権における国際規範・法令の順守にかかわるリスクに対応する取り組みとに大別されます。

ESG タスクフォースは、マテリアリティ「人権の尊重」に対して、戦略項目を「労働・人権リスクの低減」とし、2021 年度に当社グループすべてを対象に、調査票を活用し児童労働・強制労働がないことを確認しました。2022 年度と 2023 年度は、当社グループの 1 次サプライヤーでの児童労働・強制労働ゼロの実現などに取り組みました。

参照 21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査

2023 年度は国内外のグループ会社に対して、児童労働・強制労働・差別をハイライトし、企業倫理・コンプライアンス研修を実施しました。国内の受講対象者 2,911 名については 100%が研修を受講したことを確認しています。

労働・人権部会はマネジメントシステムを運用しており、KPI・アクションアイテムとしてはマテリアリティに紐づくもの、全社レベルで行われるリスクアセスメント、関係会社固有で行われるリスクアセスメントによるものがあります。

また、国内 NISSHA グループの主要生産拠点において、年 1 回内部監査を実施し、法令や RBA の行動規範の順守状況などを確認しています。具体的には、正社員、契約社員、派遣社員などの雇用区分にかかわらず支払われる給与が都道府県が定める最低賃金を満たしているか、労働時間や残業時間が法令や RBA を順守し正しく賃金に反映されているかなどに加えて、これまでの監査で指摘され是正が完了している項目が継続的に順守できているかなどを確認しています。内部監査の指摘は、レポートラインを通じて報告され、是正にあたっては労働・人権部会が必要に応じて生産拠点をサポートしています。2023 年度の内部監査の結果は良好で、重大な指摘事項は確認されませんでした。

### 外国人技能実習生への取り組み

ベトナム出身の技能実習生が働く職場では、実習生の人権を守り、働きやすい職場環境を整備するため、情報提供やコミュニケーションに際してさまざまな工夫を行っています。例えば、入社時には日本文化に触れる機会を設けたり、地域文化を学ぶレクリエーションなどを実施しています。

また、避難経路図や医務室の位置を示した掲示物、ハラスメント等の相談窓口の案内や給与明細書、研修資料などは日本語とベトナム語を併記し、誰もが理解しやすいようにしています。コミュニケーション面においては、先輩の実習生と社員、通訳が連携し、きめ細かい説明をしており、実習生が分からないことがあれば、いつでも相談できるような環境づくりを行っています。

2023 年度は 15 名が実習を修了し帰国しました。今後も、多くの若者たちが、異文化を体験しながら、技能を身につけ、世界に通用する人材として成長することを期待するとともにその一助となるようサポートしていきます。

## 13-4 ハラスメント防止

当社グループは「ハラスメント防止規程」を策定し、職場におけるさまざまなハラスメントを防止するための措置を定めて、すべての社員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境の実現を目指しています。ハラスメントを防止するための推進体制として、事業所ごとに「ハラスメント防止推進者」および社外のホットライン相談窓口 参照 28-6 ホットライン相談窓口 を設置しています。これらはイントラネットや e-Learning などを通じて周知するとともに、相談者のプライバシーが十分に配慮されること、また相談・通報した利用者が不当な扱いや不利益を受けることはないことなど、社員が安心して相談できる仕組みであることを理解してもらえるよう努めています。2023 年度は、相談窓口に 1 件のハラスメントに関する相談がありましたが、既に対応が完了しています。

また、ハラスメント防止に向けて全社員を対象に毎年 e-Learning などを活用した研修を実施しているほか、ハラスメント防止推進者を対象とした研修を実施しハラスメントの予防や問題の解決、さらに改善に向けた施策を検討し実施につなげています。

## 13-5 労働組合との関係

NISSHA グループは労働・人権に関する基本方針において、「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。国内では、会社と労働組合が労働協約を締結して「会社と組合がそれぞれの立場を尊重し労使関係の平和を維持するとともに労働条件の維持改善と企業の発展を図ること」を確認しています。2023 年度に結社の自由が著しく侵害されるような事実はありませんでした。

国内 NISSHA グループでは、NISSHA 株式会社、国内グループ会社の NISSHA インダストリーズ株式会社、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社の 3 社の社員を中心として、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として NISSHA クルーアライアンスを組織しており、2023 年 4 月からは NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社の社員も加入できることになりました（2024 年 1 月時点で組合員数 1,253 人）。NISSHA クルーアライアンスでは「新しい働き方（職場の領域）」「新しい生活様式（社会の領域）」「新しい組合活動（個人の領域）」を通じた「新しい幸せの実現」をビジョンに掲げ、国内 NISSHA グループで働くすべての社員をサポートすることを目的としています。こうした考え方に基づき、国内 NISSHA グループとしての共通課題を解決しながら、安定した労使関係を構築するために、定期的な交渉・協議を行っています。

当社の取締役および執行役員を中心としたメンバーは、NISSHA クルーアライアンス役員との間で定期的に「経営協議会」を開催しています。協議会では、社員の労働条件について交渉・協議するほか、NISSHA グループの経営に関する情報共有を行っています。2023 年度には隔月に開催される定例経営協議会と臨時で開催される臨時経営協議会が合わせて 8 回開催されました。加えて、労使事務局間で労働環境に対する社員の声や労働時間に関する状況の共有を毎月 1 回行うことで、労働問題を未然に防ぐよう努めています。また、国内 NISSHA グループの重要な労働条件を変更する場合、労使間で納得感のある合意をすることを目指して、定期的な協議とは別に労働組合とのコミュニケーションを実施しています。2023 年度は新しい人事制度に基づく退職金制度改定に合意し、これまで各社で異なっていた退職金制度が統一され、2024 年 1 月から国内 NISSHA グループの主要会社で共通の新たな退職金制度が始まりました。また、既存制度の改善や新たな施策の立案などに対しても共に意見を出し合い、協力して取り組みました。2024 年 1 月には、継続する物価上昇や賃上げの機運が高まる中、2023 年に引き続き労使合意のうえで新卒初任給の引き上げや給与水準の引き上げを実施しました。

NISSHA インダストリーズ株式会社や日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社では、会社や事業所単位で労使連絡会を設置し、労使間の意見交換をしています。また、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社では、労使がともに参加する職場改善委員会を設置し、職場環境や福利厚生の改善推進に取り組んでいます。

なお、国内 NISSHA グループでは、2023 年度にストライキやロックアウトは報告されていません。今後も会社と労働組合の双方の立場を尊重し、良好な労使関係の構築を目指します。

# 14. 人事基本方針と人事制度

## 14-1 基本方針

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

**人事基本方針**

NISSHAグループは、事業環境の変化を成長機会と捉え、「多様な人材能力と情熱」の結集により、会社と社員がともに成長することを目指します。

1. Nissha Philosophyを体現し、事業活動を通じて社会に貢献する人材を育成します。
2. 社員の多様性を尊重し、個性や強みを活かします。
3. グローバルなチームワークで成果を出すことを重視します。
4. 主体的な行動や前例にとらわれない変革を奨励します。
5. 充実した研修制度とチャレンジングな成長機会を提供します。
6. 社員が安心して働くことのできる活気ある職場を作ります。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2021年1月1日　改訂 2022年5月1日

## 14-2 人事制度（対象：国内NISSHAグループ）

当社グループでは会社の成長は社員の成長、社員の成長は会社の成長につながるという考え方のもと、「役割」と「能力」を軸とした人事制度を運用しています。

NISSHA の人事制度においては求められる能力が明確に提示され、会社が求めるその能力を発揮していれば、年齢や勤続年数とは関係なく公平に昇格する機会が与えられます。一般社員の人事制度では主要な役職を担う社員を厚く処遇するとともに、期待する役割に基づく複線型の人事制度を採用しています。そうした社員を率いる管理職に期待する行動を変革力（リーダーシップ）と遂行力（マネジメント）から成る管理職コンピテンシーとして明確化しています。また、これまでは一部の管理職に限定していた高度な専門性を持つ人材への処遇を拡充し、2024 年度から管理職・一般社員を問わず、高度な専門性を軸に会社・事業に貢献している社員に対して新たな手当の支給を開始しました。

それぞれの社員は自身の立場に応じて求められる能力を意識しながら業務を遂行し、半期に一度の人事考課において実際に発揮した能力とのギャップを上司からフィードバックされます。これにより、社員一人ひとりの成長を促し、それがさらなる会社の成長につながります。

## 14-3 ESGタスクフォースの取り組み

当社グループはサステナビリティビジョンの実現に向けて、「人的資本の充実、人権の尊重」をマテリアリティとして設定し、これらの分野の取り組みを加速するために、サステナビリティ委員会のもとに「①ダイバーシティ、②人材育成、③労働・人権」の 3 テーマを取り扱うタスクフォースを設けています。それぞれのテーマにおいて 2030 年に目指す姿（長期ビジョン＝サステナビリティビジョン）、および 3 年後に目指す姿（中期ビジョン）の KPI と目標値をグローバルベースで定め、そこからのバックキャストで毎年の活動目標を掲げ実行しています。

| | 2026年のKPI・アクションアイテム | 2030年のKPI・アクションアイテム |
|---|---|---|
| ①ダイバーシティ | 女性管理職比率<br>（グローバル連結） 23%<br>（NISSHA単体） 12% | 女性管理職比率<br>（グローバル連結） 25%<br>（NISSHA単体） 17% |
| ②人材育成 | リーダー候補者の選抜率<br>（NISSHA単体） 45% | リーダー候補者の選抜率<br>（NISSHA単体） 50% |
| ③労働・人権 | 労働人権リスクの高い地域（中南米・東南アジア・中華圏）における1次サプライヤーの児童労働・強制労働の発生件数0件 | 毎年の購買実績より監査対象を特定し監査を継続<br>児童労働・強制労働ゼロの実現 |

### ① ダイバーシティ

管理職の定義は国により一様ではありませんが、当社グループはグローバルベースで管理職の定義を統一し、定期的にモニタリングしています。2023 年度末の当社グループ全社員の男女比率は約 6（男性）：4（女性）ですが、管理職の男女比率は約 8（男性）：2（女性）と乖離があります。2030 年までに KPI である女性管理職比率を女性社員比率に近づけていくために、特に管理職の男女比率の乖離が大きい日本を重点的に、女性活躍推進プロジェクトに取り組んでいます。

### ② 人材育成

人事基本方針に示すとおり、当社グループは充実した研修制度とチャレンジングな成長機会の提供を通じて、社員能力の最大化と会社の持続的な成長を目指しています。特に、全社や事業の経営をリードする経営・戦略人材の母集団を増加させるために、Nissha Academy Business School（初級編・中級編）を受講した社員の比率を「リーダー候補者の選抜率」として KPI に設定しています。リーダー候補者の選抜率を 2030 年までに 50%（NISSHA 単体）に引き上げる目標を掲げ、計画的な育成に取り組んでいます。

### ③ 労働・人権

当社グループの国内・海外の拠点およびその 1 次サプライヤーを対象に、「人権リスクの把握と低減」に取り組んでいます。2023 年には、労働・人権リスク発生の高い地域 * における当社グループの 1 次サプライヤー 131 社に CSR 調査を実施し、児童労働・強制労働の発生件数が 0 件であることを確認しました。

参照 13-3 労働・人権に関する取り組み

* ILO（国際労働機関）の定める危険地域：中南米、東南アジア、中華圏

## 14-4 タレントマネジメントシステム

当社では、社員一人ひとりの能力を把握しそれぞれの個性や強みを最大限に活かすべく、タレントマネジメントシステムを導入しています。タレントマネジメントシステムでは社員の経歴や評価、エンゲージメントサーベイや自己申告の結果が記録され、それらのデータを基にして各種施策の立案、実施を行っています。

また、人事考課の実施も同システムを活用することで、リアルタイムで進捗状況を把握することができるとともに異動先の上司が異動してきた社員の過去の人事考課を照会できるなど、マネジメントにおいて有用なツールとなっています。2023 年度からは、社員個人の持つ能力・経験・知識を登録する社員スキル調査をシステム上で実施し、これらの情報の収集・可視化を進めています。今後もこうした取り組みを継続することでデータに基づいたタレントマネジメントを進めていきます。

## 14-5 公正な評価・処遇（対象：国内NISSHAグループ）

当社グループは、成果を上げた社員に報いることを人事制度の基礎としています。人事考課においては、目標管理制度に基づき、会社の経営戦略や自身の所属する組織のミッションに紐づいた KPI を評価する「成果評価」、役割に応じた行動ができているかを評価する「発揮能力評価」の 2 つを軸とし、生産ライン・定型業務に従事する一部の一般社員はこの 2 つに加えて、業務の遂行に必要な能力・知識を保有しているかを「保有能力評価」で評価します。

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

## 14-6 賃金の管理

当社グループは、労働の対償として支払う賃金等について、各国の法令等に基づき、関係会社ごとの賃金規則や個別の契約書で適切に定めており、年齢や性別などによる格差は設けていません。2023 年度の男女の賃金の差異は、以下の通りです。男性の年間賃金を 100 とした場合の女性の年間賃金を表しています。

**集計範囲：NISSHA**

| | 男性 | 女性 |
|---|---|---|
| **全労働者** | 100 | 75.9 |
| **うち正規雇用労働者** | 100 | 78.1 |
| **うち非正規雇用労働者** | 100 | 60.0 |

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

当社の正規雇用労働者に適用される人事制度は男女共通であり、その処遇は同一です。男女の差異は等級・年齢構成の違いにより生じており、相対的に賃金が高い管理職や上位等級における女性比率が低く、そのことが全体の差異に影響しています。管理職に限って言えば男女の差異は男性 100 に対し、女性は 100.2 であり、差異はありません。今後、女性活躍推進の取り組みを一層進めていくことで全体的な差異の改善につながっていくと考えています。

また、非正規雇用労働者には定年後の再雇用契約社員や個別の労働契約による社員など、さまざまな処遇の社員が含まれます。男女間の差異の主な理由は、定年後再雇用制度により引き続き管理職身分で非正規社員として継続雇用される社員は、上述の通り男性の割合が多く、そのことが全体の差に影響しています。

# 15. ダイバーシティの尊重

## 15-1 NISSHAグループの人員構成

当社グループの多様性は人員構成にも表れており、国籍・性別・年齢などの異なるさまざまな社員が活躍しています。活躍の場も世界に広がり、正社員の約 6 割が海外で働いています。現地採用の社員の登用も進んでおり、海外の主要グループ会社 17 社のうち約半数の 8 社では現地採用の社員が CEO などの経営トップのポジションを担っています。

### ■ エリア別社員構成（NISSHAグループ、2023年12月末現在）

**エリア別男女比**

単位：人

| | 日本 | 北米 | 中南米 | アジア | ヨーロッパ |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性 | 1,489 | 750 | 191 | 281 | 501 |
| 女性 | 433 | 617 | 415 | 301 | 243 |
| 総数 | 1,922 | 1,367 | 606 | 582 | 744 |

※非正規社員および委任契約による役員を含みません。

### ■ 雇用形態別社員構成（NISSHAグループ、2023年12月末現在）

**雇用形態別男女比**

| | 正規社員 | | 非正規社員 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人数（人） | 構成比（%） | 人数（人） | 構成比（%） |
| 男性 | 3,212 | 61.5 | 894 | 65.4 |
| 女性 | 2,009 | 38.5 | 474 | 34.6 |
| 総数 | 5,221 | — | 1,368 | — |

※委任契約による役員は含みません。

### ■ 人員構成（NISSHA）

| 年度 | 性別 | 取締役*1（人） | 執行役員*1（人） | NISSHAフェロー（人） | 管理職*2（人） | 社員数合計*3（人） | 平均年齢*4（歳） | 平均勤続年数*4（年） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2019年度末 | 男性 | 8 | 12 | 1 | 162 | 609 | 42.9 | 15.3 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 10 | 210 | 36.7 | 11.0 |
| 2020年度末 | 男性 | 8 | 11 | 2 | 145 | 531 | 43.0 | 15.4 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 8 | 189 | 37.3 | 11.5 |
| 2021年度末 | 男性 | 8 | 12 | 2 | 157 | 534 | 43.8 | 15.6 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 9 | 197 | 37.8 | 10.8 |
| 2022年度末 | 男性 | 8 | 12 | 1 | 153 | 513 | 44.7 | 17.2 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 10 | 197 | 38.2 | 11.8 |
| 2023年度末 | 男性 | 8 | 11 | 1 | 152 | 514 | 44.8 | 17.2 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 12 | 206 | 38.1 | 11.6 |

*1. 取締役には社外取締役を含みます。執行役員を兼任する取締役は執行役員の数字には含みません。
*2. 管理職には執行役員を含みません。
*3. 社員数には非正規社員を含みません。
*4. 平均年齢、平均勤続年数は、社員数合計に含まれる社員の平均値です。

### ■ 社員の年代別分布（NISSHA、2023年12月末現在）

単位：人

| 年代 | 18-19 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 男性 | 0 | 36 | 106 | 213 | 152 | 7 |
| 女性 | 4 | 45 | 66 | 63 | 27 | 1 |

### ■ 社員数（NISSHAグループ）

単位：人

| | 2019年度末 | 2020年度末 | 2021年度末 | 2022年度末 | 2023年度末 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性 | 3,692 | 3,432 | 3,470 | 3,362 | 3,212 |
| 女性 | 2,026 | 1,958 | 1,939 | 1,963 | 2,009 |
| 総数 | 5,718 | 5,390 | 5,409 | 5,325 | 5,221 |

※社員数には非正規社員を含みません。

なお、2023 年度の国内 NISSHA グループ正社員における自己都合による離職率は 2.52% でした。

### ■ 管理職の構成（国内NISSHAグループ）

| 年度 | | 男性 | 女性 | 総数 | うち：キャリア採用者 | うち：外国人 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021年度末 | 人数（人） | 281 | 14 | 295 | 94 | 2 |
| | 構成比（%） | 95.3 | 4.7 | — | 31.9 | 0.7 |
| 2022年度末 | 人数（人） | 269 | 15 | 284 | 91 | 1 |
| | 構成比（%） | 94.7 | 5.3 | — | 32.0 | 0.4 |
| 2023年度末 | 人数（人） | 261 | 17 | 278 | 89 | 1 |
| | 構成比（%） | 93.9 | 6.1 | — | 32.0 | 0.4 |

※管理職には非正規社員を含みません。

## 15-2 障がい者の雇用

当社グループは、国が定める障害者雇用率制度の適用対象となる国内グループ会社において、法定雇用率を上回る障がい者雇用率の達成に取り組んでいます。障がいを持つ社員が安心して働けるように、外部の専門家の支援や能力開発の実施、人事部門との定期的な面談などを行っています。2023年度には、京都障害者職業センターより障害者カウンセラーを招いて、障がい者が働く職場の部門長と対話をする場を設けました。当社の障がい者雇用率の推移は以下の通りです。2023 年度は 3 名を新規採用し、障がい者雇用率は法定雇用率を上回りました。

### ■ 法定雇用率とNISSHA雇用率

単位：%

| | 2019年度末 | 2020年度末 | 2021年度末 | 2022年度末 | 2023年度末 |
|---|---|---|---|---|---|
| NISSHA雇用率 | 2.38 | 2.11 | 2.12 | 2.07 | 2.67 |
| 法定雇用率 | 2.2 | 2.2 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |

今後も引き続き、ハローワークをはじめとする外部機関との連携の強化や、働きやすい職場環境の整備、障がい者に対する職場の理解促進などを通して、障がい者の採用・雇用の機会創出に取り組むと同時に、Shared Values に掲げる Diversity and Inclusion（私たちは、多様な人材能力が対等に関わり合うことにより、組織の実行力を高めます）の実現を目指します。

## 15-3 外国人社員の活躍

当社グループでは国籍にこだわらない採用活動を実施しています。多様な人材が活躍する当社グループでは、全社員に占める日本国籍以外の社員は 6 割以上です。国内 NISSHA グループで勤務する外国籍社員も増加しており、京都本社には希望者が利用可能な礼拝室および礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」を設置しています。

当社における新卒採用・キャリア採用の総数および新たに採用した外国籍社員数は以下の通りです。

単位：人

| | 総採用人数 | 新卒 | | キャリア | | 国名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 総数 | 外国籍社員 | 総数 | 外国籍社員 | |
| 2020年度 | 19 | 12 | 0 | 7 | 0 | — |
| 2021年度 | 34 | 11 | 0 | 23 | 0 | — |
| 2022年度 | 27 | 12 | 1 | 15 | 0 | 大韓民国 |
| 2023年度 | 51 | 12 | 0 | 39 | 2 | 大韓民国・ブラジル |

※ 労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表にあわせて集計方法を見直したため、2020年度から2022年度のキャリア採用の数値を修正しています。
※ キャリア採用には、非正規社員から正社員への登用社員数を含みます。

## 15-4 女性活躍推進の取り組み

当社グループは、国籍・性別・年齢などに関わらず、すべての社員が持てる能力を十分に発揮できる会社を目指しています。

当社グループは、多様性の象徴の一つとして女性管理職比率を KPI に設定し、2026 年の目標をグローバル連結：23%・NISSHA 単体：12% に設定し、女性活躍推進に取り組んでいます。2024 年度は新たに複数名の女性が管理職に登用され NISSHA 単体で 8.5% 以上となる見込みです。

参照 14-3 ESG タスクフォースの取り組み

### 女性管理職比率

| | 2020年12月末 | 2021年12月末 | 2022年12月末 | 2023年12月末 | 2024年12月末見通し |
|---|---|---|---|---|---|
| NISSHAグループ（%） | 19.4 | 20.0 | 21.5 | 22.7 | 23.0～24.0 |
| NISSHA（%） | 5.0 | 5.4 | 5.9 | 7.1 | 8.5～9.5 |

国内 NISSHA グループでは、2021 年よりキャリア相談室を設置し、女性のライフイベントに沿ったキャリアプランを支援しています。また、選抜型研修や全社共通の研修項目を等級ごとに充実させ、女性社員に対してもチャレンジングな成長機会の提供や人材ローテーションを実施し、計画的に次世代の管理職の育成をしています。これらの取り組みを通じて、管理職に次ぐリーダークラスである次世代女性管理職の比率も着実に増加しています。

### ■ 女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」は、101 人以上の従業員を雇用する企業に、女性社員が活躍するための行動計画の策定を求めています。当社グループでは、該当する NISSHA 株式会社、NISSHA インダストリーズ株式会社、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社および NISSHA ビジネスサービス株式会社の 5 社が、定量目標や取り組み内容を定めた行動計画を策定しています。

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

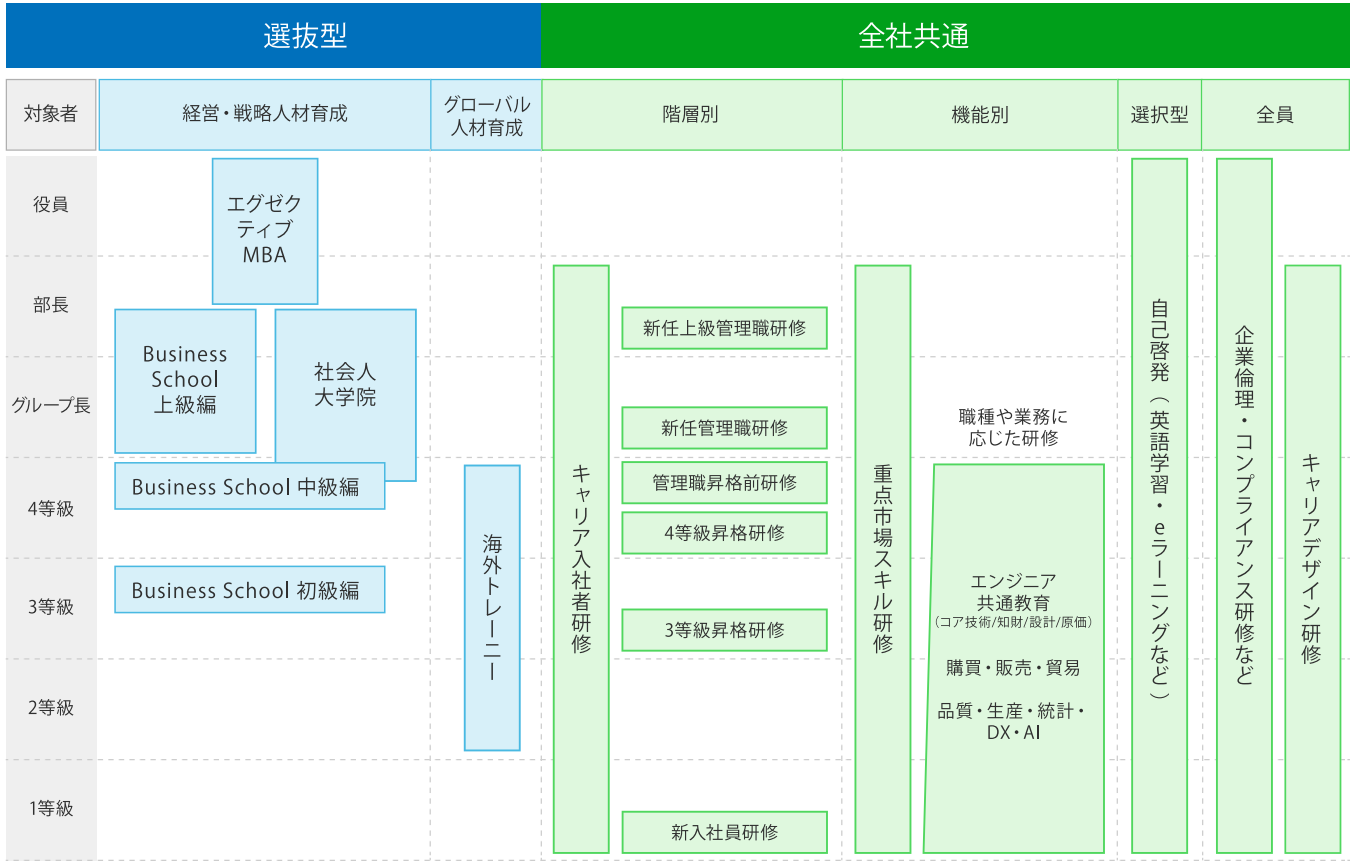
# 16. 人材育成

## 16-1 基本的な考え方

国内 NISSHA グループでは、中長期的な成長戦略を実現するため、また社員の中長期的なキャリア形成を支援し、ありたい姿への成長を促進するための広範な研修プログラムを用意しており、企業内大学「Nissha Academy」として体系化しています。

具体的には、次世代の経営・戦略人材を育成する選抜型研修、社員のステージに合わせた階層別研修、職種や業務に応じた専門的な知識を習得する機能別研修、社員のライフステージに応じたキャリアデザイン研修などを柱とした研修を整備しています。また、海外の NISSHA グループにおいても、国や地域の実情を踏まえたさまざまな研修プログラムを「Nissha Academy」として展開しています。こうした人材育成を通じて、会社と社員がともに成長することを目指します。

Nissha Academy 体系図



# 16-2 国内NISSHAグループの研修制度

## ■ 選抜型研修

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

### Business School

全社や事業の経営をリードする人材を計画的に育成する研修プログラムです。

このプログラムは、経営戦略の立案と実行に関わる知識やスキルを学ぶ内容で構成されており、修了した受講生には、重要なプロジェクトへの参画や、中期経営計画の立案に携わるなど、学んだことを実践する場を積極的に提供しています。

Business School は管理職補佐に求められる知識・スキルの習得を目指す初級編、初級管理職に求められる知識・スキルの習得を目指す中級編、上級管理職に求められる知識・スキルの習得を目指す上級編の 3 コースから構成されています。初級編は、社内役員や Business School を修了した管理職が講師を務め、基礎的なビジネスリテラシーや当社グループの企業理念体系（Nissha Philosophy）を学びます。中級編と上級編は、社外の経営管理大学院の教授や、経営管理大学院を修了した社内講師などによる MBA に準拠した講義と、社内講師陣による実践的な事例に基づく講義を融合したオリジナルプログラムです。

### エグゼクティブMBA・社会人大学院

Business School の上位に位置する研修として、社外のエグゼクティブ MBA コースや、経営管理やデータサイエンス分野の社会人大学院に社員を派遣する制度も用意されています。主に視野・視座の大きな変更を伴う職位の転換を見据え、新たなスキルセットの獲得に活用しています。

### 海外トレーニー制度

グローバルなビジネス環境で活躍できる若手人材を、文系・理系や職種などを問わず育成することを目的とした海外トレーニー制度があります。入社後 3 年以上が経過した社員が応募することができ、社内選抜の上、約 1 年間派遣されます。欧米やアジア諸国の海外現地法人で担当業務を通じて専門的スキル、語学力、異文化適応能力の向上を図り、将来の海外駐在員候補を含むグローバルリーダーを養成します。

## ■ 階層別研修

入社、昇格、任命などの節目となるタイミングで階層別研修を実施しています。

### 新入社員研修

NISSHA グループでは新卒入社後 3 年間を初期の育成期間と位置付け、そのスタートとなる入社時には、国内 NISSHA グループ全体で集合研修を実施しています。約 1 カ月間、採用会社や学歴に関わらず、座学や工場見学などを通じて当社グループの概要や事業・製品の概要を学びます。その後は、配属先に合わせて、事業部研修や工場実習を行います。配属後は、長期視点での育成を考え、職種や部門を横断したローテーションなども活用しながら幅広い経験を積み、新入社員が段階的に成長していけるよう支援しています。

### ■ 機能別研修

技術、生産、購買など、社員の職種や業務に応じて必要となる知識やスキルを習得する研修を実施しています。

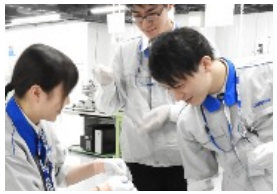
#### 重点市場スキル研修

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

重点市場スキル研修は、①エンジニア向けの基礎教育、②エンジニア向けの設計実技、③エンジニア以外も対象とした対象市場別の実践教育、の 3 層で構成されています。この構成は、モビリティやメディカルの市場では当社のような部品やモジュールを提供する立ち位置の企業により高度な設計能力が求められること、それぞれの業界特有の規制や品質マネジメントシステムへの準拠が求められることを反映しています。

2023 年にはメディカルとモビリティ市場を中心に①～③の各層にわたる複数の科目が開講され、延べ 819 人の社員が受講しました。

#### エンジニア共通教育



グローバルなお客さまのニーズを満たすために必要な技術知識を、当社の強みである「コア技術」と、当社に限らずエンジニアとして知っておくべきサイエンスベースの「エンジニア共通」知識（品質・統計、知財など）の両面から、社員一人ひとりの経験、知識レベルに合わせて入門から応用まで学ぶものです。

当社が今後も対象市場と製品を変えながら継続的に成長していくため、事業部を越えて「NISSHA らしい強み」のある製品を生み出せるエンジニアを育成していきます。

## 16-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

社員が自主的に勉学の場を求め、会社業務に関連した知識の習得または教養を高めることを目的として、奨励するプログラムを案内するとともに、自己学習の修了者への費用半額補助制度を通じて、自発的な学習を支援しています。

## 16-4 キャリアプラン支援

2019 年度から毎年、50 代の正社員を対象にキャリアデザイン研修を実施しています。外部環境の変化や会社の制度の理解、自分の価値観と強みを知り、自らキャリアを選択することを目的とした研修で 50 ～ 59 歳のすべての正社員が受講を終えています（2023 年 12 月末現在）。

## 16-5 研修実績

国内 NISSHA グループで実施した主要な研修に参加した社員（正社員および契約社員）の「年間の延べ研修時間」およびそれを社員数で除した「社員 1 人あたりの研修時間」は下表の通りです。3 年ごとや 2 年ごとに開催する研修もあり、年度ごとに実施プログラムや受講者数の増減による変動はあるものの、必要な社員に必要な教育が届くよう、受講対象や所要時間を精査したうえで研修を実施しています。また、労働時間の短縮や多様な働き方のニーズに合わせ、事前・事後学習を組み合わせて集合研修の時間を圧縮するなどの効率化にも取り組んでいます。

| | 性別 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|
| 年間の延べ研修時間（H） | 男性 | 28,928 | 23,252 | 20,042 |
| | 女性 | 13,498 | 7,361 | 8,697 |
| | 計 | 42,426 | 30,613 | 28,739 |
| 社員1人あたりの研修時間（H） | 男性 | 16.4 | 14.2 | 12.2 |
| | 女性 | 24.0 | 15.3 | 17.7 |
| | 計 | 18.2 | 14.4 | 13.4 |

※国内NISSHAグループの正社員・契約社員をベースに算出

## 16-6 研修の内製化

当社グループは、先輩社員が後輩社員を育成する組織文化を大切にしており、研修の内製化を推進しています。講師は、経営陣を中心とした管理職が担当し、社員間で経験や知識を共有しています。この取り組みにより、社員同士の人脈が広がるほか、NISSHA の強みや魅力を再認識する社員が増え、会社の組織力や一体感が向上しています。これまで社内に蓄積されていない分野の研修は、外部を活用した後、その知見を蓄積し、段階的に内製化を進めています。年度によって変動しますが、研修の内製化率 50% を目安として、研修を運営しています。

# 17. 社員エンゲージメント

NISSHA グループでは、社員の行動原則である Shared Values の一つに「Diversity and Inclusion」を掲げ、多様な価値観・多様な背景を持つ人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを進めています。特に、国内 NISSHA グループでは、生産性の向上を目指して働き方改革を実行するとともに、さまざまな制度の拡充や、多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりなど、社員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。

## 17-1 エンゲージメントサーベイ

社員が情熱をもって働き、会社と社員がともに成長するためには、会社がそれを後押しする仕組みを整備し、働きやすい組織風土を醸成することで社員エンゲージメントを向上させることが重要だと考えています。その取り組みの一つとしてエンゲージメントサーベイを 2022 年に開始、2023 年の上期には国内で働く全正社員に加えて、契約社員にも対象を拡大し、下期には海外の工場勤務者などを除く社員、合わせて約 3,100 名の社員に対して実施しました。このサーベイは当社の成長の源泉となる「多様な人材能力と情熱」をより向上させるための課題を特定し、あるべき姿に改善していくことを目的としており、今後も毎年実施予定です。

前年と比較すると、注目している指標においては概ね向上が見られ、この間の職場でのアクションが成果をあげていることを示しています。また、社員の関心が高まったことから、回答率も大幅に向上しました。更なる改善を目指し、会社や事業、職場単位で結果を分析し、具体的なアクションにつなげています。今後も継続的に取り組みを実施することで、すべての社員が情熱をもって働く企業風土を醸成していきます。

### ■ エンゲージメントサーベイ結果

| KPI | 目標値 | 実績 | |
|---|---|---|---|
| | | 2022 年 | 2023 年 |
| 回答率（グローバル連結） | 80% 以上 | 83.0% | 94.2% |

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

## 17-2 フレックスタイム制度

海外との時差に対応し、お客さまの要望や業務の繁閑に応じた柔軟な働き方を可能にするとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進するためフレックスタイム制度を導入しています。コアタイムは設けておらず、社員が計画的かつ自律的に時間管理することとし、営業部門から開発・技術部門、管理部門などの幅広い社員が活用しています。

## 17-3 テレワーク勤務制度

社員の仕事と生活の調和を図り、柔軟で効率的な働き方を推進するため、テレワーク勤務制度を導入しています。2020 年に「育児・介護を行う社員」から「在宅でもオフィスと同等の業務を遂行できる社員」へと対象者を拡大し、現在では交通機関の乱れや災害時などに不可欠な制度としても活用されています。

# 17-4 育児・介護支援制度

さまざまなライフステージにおける柔軟な働き方を可能にするため、育児や介護の支援制度の充実を進めています。

## ■ 主な育児支援制度

育児支援では、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を立案し施策を実行しており、法定以上の支援制度を数多く導入しています。

| 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）<br>1 日につき 3 時間まで時間短縮可能 | — |
| 配偶者出産休暇 | 配偶者の出産時に 3 日間（特別休暇） | — |
| 育児短時間勤務制度 | 小学校卒業まで<br>1 日につき 3 時間まで時間短縮可能 | 3 歳まで<br>努力義務：小学校の始期 |
| 子の看護休暇制度 | 子が 1 人の場合：5 日間<br>子が 2 人以上の場合：10 日間<br><br>小学校就学始期に達するまで…有給<br>小学校 1 年生から 6 年生まで…無給 | 子が 1 人の場合：5 日間<br>子が 2 人以上の場合：10 日間<br>有給でも無給でも可<br>小学校就学始期に達するまで |
| 子育て支援金 | 支給額：150,000 円（以下の節目ごとに支給）<br>支給時期<br>・出生<br>・小学校入学<br>・中学校入学<br>・高等学校入学<br>・高等専門学校入学 | — |

上記のほか、育児休業からの早期復職を希望する女性社員を支援するため、子どもが満 6 カ月になった月の末日までに復職し一定の要件を満たす際に支援金を支給する制度や、認可外保育施設を利用する際の費用を一部負担する制度を導入しています。

## ■ 育児支援制度の利用者数（集計範囲：国内 NISSHA グループ）

育児休業・育児短時間勤務・子の看護休暇の利用状況は、以下の通りです。社員が支援制度を有効に活用できるよう、会社への出生届の提出後すぐに、本人とその上司宛に育児に関する制度の案内を行っています。男性社員の育児支援制度の利用者は年々増加傾向にあります。

単位：人

| 制度 | 性別 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 育児休業 | 男性 | 18 | 19 | 21 | 25 | 38 |
| | 女性 | 43 | 50 | 46 | 48 | 43 |
| | 平均 | 61 | 69 | 67 | 73 | 81 |
| 育児短時間勤務 | 男性 | 7 | 2 | 2 | 3 | 6 |
| | 女性 | 90 | 93 | 87 | 92 | 82 |
| | 平均 | 97 | 95 | 89 | 95 | 88 |
| 子の看護休暇 | 男性 | 79 | 56 | 49 | 50 | 60 |
| | 女性 | 78 | 64 | 59 | 65 | 62 |
| | 平均 | 157 | 120 | 108 | 115 | 122 |

なお、育児休業終了後の復職率および定着率（1 年）は以下の通りです。多くの社員が復職し、その後も当社グループで働き続けています。

| 年度 | 性別 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 復職率 *1（%） | 男性 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | 女性 | 95.0 | 100.0 | 95.6 | 95.8 | 100.0 |
| | 平均 | 96.8 | 100.0 | 97.1 | 97.6 | 100.0 |
| 定着率 *2（1 年）（%） | 男性 | 100.0 | 92.0 | 83.3 | 87.5 | 95.0 |
| | 女性 | 90.0 | 88.6 | 91.3 | 100.0 | 88.6 |
| | 平均 | 93.5 | 90.0 | 88.5 | 94.7 | 90.6 |

*1. 当年度の育児休業からの復職者数÷当年度の育児休業からの復職予定者数× 100
*2. 前年度の育児休業からの復職者のうち当年度 12 月末時点で在籍している社員数÷前年度の育児休業からの復職者数× 100

## ■ 主な介護支援制度

| 制度 | 国内 NISSHA グループ | 法定 |
|---|---|---|
| 介護休業制度 | 通算 240 日（稼働日） | 通算 93 日 |
| 介護短時間勤務制度 | 介護事由がなくなるまで<br>1 日につき 3 時間まで時間短縮可能 | 利用開始日から 3 年以上 |
| 介護休暇制度 | 対象家族が 1 人の場合：5 日間<br>対象家族が 2 人以上の場合：10 日間<br>有給 | 対象家族が 1 人の場合：5 日間<br>対象家族が 2 人以上の場合：10 日間<br>有給でも無給でも可 |

介護認定や介護保険などに関する質問や相談に適切に対応できるよう、社外の専門家への相談窓口を設置しています。

## ■ 介護支援制度の利用者数（集計範囲：国内 NISSHA グループ）

単位：人

| 制度 | 性別 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 介護休業 | 男性 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 介護短時間勤務 | 男性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 介護休暇 | 男性 | 12 | 8 | 5 | 6 | 8 |
| | 女性 | 5 | 7 | 1 | 6 | 7 |

## ■ 社員とのコミュニケーション

結婚、出産、育児、介護、病気の治療、定年といったライフイベントが発生した際に、どのようなキャリアを選択できるか社員が主体的に考えられるよう、各種制度や体験談を紹介する専用サイト「キャリアを考えるサイト」をイントラネット上で公開しています。

また、育児・介護に関わらずライフプランやキャリアプラン全般に関しての質問や相談がある場合には「人事相談窓口」に連絡を集約し、内容に応じた適切な担当者を紹介することで社員にとって分かりやすい体制を整備しています。

私たちの人生ではさまざまな節目で、
多くのライフイベントが発生します。

結婚、出産、育児、介護、
病気の治療や定年…

そんなとき、私たちはどんなキャリアを
選択することができるのでしょうか。

以下の図や文字から、
詳細を知りたいものをクリックしてください。

## ■ くるみん認定

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

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

その他、当社グループでは、2015 年に NISSHA ビジネスサービス株式会社が、2016 年にナイテック・プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（現 NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社）がくるみんの認定を受けています。

今後も社員が仕事と育児を両立して豊かな生活を実現できるよう、一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを目指していきます。

## 17-5 年次有給休暇取得の推進

イントラネットによる社内周知、1 年分の年次有給休暇の取得計画の勤怠管理システムへの事前登録、取得実績の部門長への配信などの取り組みを継続して行っています。年 5 日の取得義務は定着してきたため、2023 年は目標日数を年 8 日にし、多くの社員が達成することができました。その結果 2023 年の平均取得率は 72.0% となり、昨年の取得率をさらに上回りました。現在は目標値を年 10 日に引き上げ、引き続き年次有給休暇の取得促進を図っています。

また、より柔軟に年次有給休暇を取得できる仕組みとして、2019 年 10 月から時間単位の年次有給休暇を導入しており、多くの社員が活用しています。

### ■ 年次有給休暇平均取得日数および取得率（集計範囲：国内NISSHAグループ）

| 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 平均取得日数（日） | 12.2 | 11.4 | 11.5 | 12.9 | 14.1 |
| 平均取得率（%） | 65.9 | 61.4 | 60.3 | 66.1 | 72.0 |

## 17-6 積立休暇制度

国内 NISSHA グループでは、失効した年次有給休暇を最大 30 日間積み立て、不測の事態への対応や社会的役割の遂行を円滑に行う際に利用可能な「積立休暇制度」を導入しています。本制度は本人や家族の病気のほか、育児や介護、子どもの学校行事や休校・休園日、骨髄バンク等へのドナー登録をはじめとするボランティア活動などに利用されています。

## 17-7 ボランティア休暇制度（集計範囲：国内NISSHAグループ）

骨髄バンクへのドナー登録や自治体が管理する福祉施設での援助活動、自然災害の復興支援に関する活動等、ボランティア活動への参加時に、「積立休暇制度」の利用を可能としています。2023 年度の利用実績は 4 人で延べ 8 日間でした。

## 17-8 治療通院休暇制度（集計範囲：国内NISSHAグループ）

私傷病により、長期間にわたって治療・通院が必要な社員の継続勤務を支援するため、2015 年度より治療通院休暇制度を導入しています。特定の疾患に罹患している社員は、積立休暇または特別休暇として 1 年間に 12 日の治療通院休暇を取得することができます。また、現在は治療内容により、さらに支援が必要な場合は、最大 24 日まで取得することができます。2023 年度は 9 人の社員がこの制度を利用しました。

単位：人

| 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| 女性 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 合計 | 3 | 4 | 6 | 9 | 9 |

## 17-9 休職者の復職支援

私傷病によって休職していた社員の復職に際して、リハビリ勤務を導入し円滑な職場復帰と再発予防を支援しています。復職後に定期的に報告書を提出してもらい状況を確認するとともに、産業医との面談も実施し、就業上の配慮を必要とする事項の確認を行っています。また、休職期間中に年次有給休暇が発生しなかった社員に対しても、復職後 3 カ月間の出勤率が 95% 以上の場合には、3 日間の年次有給休暇を付与しています。

## 17-10 労働時間の管理

国内 NISSHA グループでは、社員の健康やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、残業時間の削減を推進しています。生産性の向上に加え、労働時間適正化に向けた社員研修の実施、長時間労働が発生しそうな人への個別アラートメール配信などを継続的に実施することで、残業時間は年を追うごとに着実に減少しており、2023 年は前年度比 11% 減を達成しました。併せて、業務分掌の見直しなどにより、部門間の労働時間平準化にも取り組んでいます。

## 17-11 社内公募制度

当社グループは、社員に主体的なキャリア選択の機会を提供し、個人の適性を反映した人材配置によって組織力を高めることを目的として、「社内公募制度」を運用しています。この制度は、まず中期経営計画などの経営戦略の観点から、重点市場や事業化可能性の高い新事業など当社が注力する部門や業務に必要となる人材を会社が公募し、その要件を満たした社員が自らの意志で応募、選考に合格した社員が該当部門へ異動する仕組みです。社内公募によって異動した社員は、それぞれの部門で活躍しています。

### ■ 社内公募の実施状況（集計範囲：国内 NISSHA グループ）

| 年度 | | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 公募件数（件） | | 9 | 公募なし | 15 | 31 | 14 |
| 合格者数（異動者数）（人） | 男性 | 4 | − | 6 | 2 | 0 |
| | 女性 | 1 | − | 1 | 0 | 1 |

## 17-12 表彰制度（対象：NISSHAグループ）

当社グループは、社員へのさまざまな表彰制度を設けています。会社として褒めたたえるべき要件を明らかにし、それに該当する事実を広く会社や組織に周知することによって、表彰対象者を称賛し、会社や組織全体のモチベーションを高めることを目的としています。

グループ全体を対象にした全社表彰のうち主要な 4 つの賞、すなわち社長賞、事業部長賞、シナジー賞、ニューホープ賞の 2023 年度の表彰実績は以下の通りです。受賞者には海外拠点の社員も含まれています。会社がシナジー創出を目指すなか、事業部や部門を越えた動きを奨励しており、横断型プロジェクトで貢献した社員が多く選ばれています。

| 種類 | 内容 | 受賞者数（人） |
|---|---|---|
| 社長賞（全社の部） | 当社の連結業績に多大な貢献をした社員へ与えられる | 該当なし |
| 社長賞（グループ会社の部） | 売上高・営業利益などが前年比および計画比で大きく超過、または事業戦略の大胆かつダイナミックな実行に貢献した社員へ与えられる | 11 |
| 事業部長賞 | 事業業績または戦略に多大な貢献をした社員へ与えられる | 41 |
| シナジー賞 | 地域、事業を越えてシナジーを創出した社員へ与えられる | 57 |
| ニューホープ賞 | 失敗・変化を恐れずプロアクティブに行動する国内の若手社員をたたえる | 15 |

上記の全社表彰に加え、グループ会社においても顕著な活躍をした社員をたたえる「グループ会社代表賞」などの表彰制度を運用しています。当社グループは、成果を出した社員を称える意味を込めたグローバルなタグライン「Performance Champion」を制定しており、いずれの表彰も統一した考え方・ビジュアルのもと運用されています。

## 17-13 キャリアリターン制度

出産・育児・介護などのライフイベントや転職などの自己都合で退職した元社員を対象に、当社グループで再び活躍する選択肢を支援する制度です。この制度により、当社の価値観や事業を熟知した元社員が、他企業など当社以外で培ったさまざまな経験や知識・スキルを活かし、多様な価値観、キャリアを持つ人材として再び活躍することが可能になりました。2023 年には国内 NISSHA グループで本制度を利用した事例が 2 件ありました。

## 17-14 社員持株会・J-ESOP

当社は、社員への当社グループの企業価値向上にかかるインセンティブの付与および中長期的な資産形成支援の一環として、国内NISSHA グループの社員・契約社員を対象に社員持株会の制度を運用しています。

加えて、持株会に加入するすべての社員・契約社員に対して、3年間の当社株式の株価上昇メリットを還元する制度として、2019年 11 月より株式給付信託（従業員持株会処分型）を導入しています。本制度は 2023 年 1 月に終了し、2023 年 3 月より再導入しています。

2023 年 12 月末現在、28.5% が加入しており、当社株式の 0.9% を保有しています。

### ■ 社員持株会の加入状況（対象：国内NISSHAグループ）

| 年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 加入対象者数（人） | 2,353 | 2,089 | 2,081 | 2,011 | 2,033 |
| 加入者数（人） | 625 | 543 | 573 | 553 | 579 |
| 加入率（%） | 26.6 | 26.0 | 27.5 | 27.5 | 28.5 |

また、2020 年度からは当社および一部の子会社の社員を対象に株式給付信託（J-ESOP）を導入しています。

## 17-15 退職金制度

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

# 18. 安全衛生

## 18-1 基本方針・基本原則

NISSHA グループは、事業活動に関わるすべての人々の安全と健康の確保を目指し、「労働安全衛生基本方針」および具体的な行動・規律を示す「労働安全衛生基本原則」を制定して全社員に周知しています。

### 労働安全衛生基本方針

NISSHAグループは、事業活動において安全を最優先し、Nissha Peopleの労働環境の改善、健康増進などに積極的に取り組み、一人ひとりが心身ともに健康に働ける企業であり続けます。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

### 労働安全衛生基本原則

1. 危険感受性を高めて変化に対応することにより、リスクの除去と低減に努め、「ゼロ災害」を実現します。
2. 健康に関する施策を推進し、心と身体の健康保持・増進を推進します。
3. 社員の安全確保と健康増進のため、適切な経営資源を投入し、効果的な改善を図ります。
4. Nissha People が相互に関わり合い、規律を持って行動することにより、安全を確保します。
5. マネジメントシステムを構築し、事業環境の変化に応じて継続的な改善を推進します。
6. 関係法令を順守し誠実に行動すると共に、安全文化を作り上げます。

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔

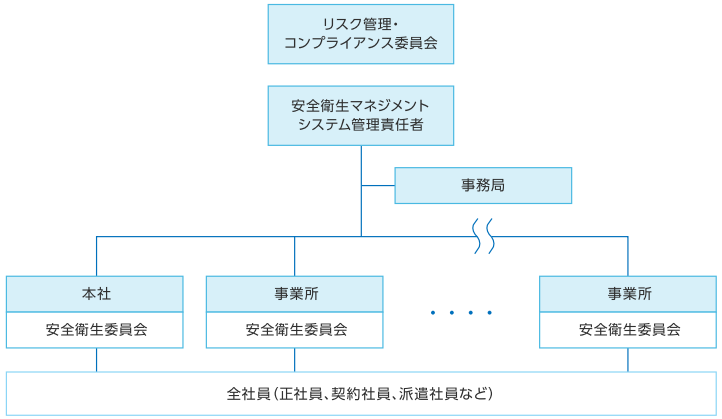
制定 2007年4月1日　改訂 2022年5月1日

## 18-2 体制とマネジメントシステム

リスク管理・コンプライアンス委員会のもと、国内 NISSHA グループでは、環境マネジメントシステム ISO14001 や安全衛生マネジメントシステム ISO45001 をベースにして、関係法令やお客さまから要請された項目の順守を含む環境安全衛生マネジメントシステムを運用しています。目標を達成するための取り組み計画を策定し、継続的改善に向けた PDCA を回すと共に、定期的な内部監査およびマネジメントレビューで評価を実施、改善に努めています。また、各事業所に設置された安全衛生委員会は、安全管理者や衛生管理者などの事業所代表委員と、NISSHA クルーアライアンス（労働組合）や職場から選出された社員代表委員で構成され、労働災害の対応や是正対策の実施、さらには安全で快適な職場の実現に向けた活動を行っています。

国内 NISSHA グループでは、安全衛生目標の進捗管理や事業所での職場の安全衛生リスクアセスメントの実施と労働災害への再発防止対応、災害件数や作業環境測定結果などの把握、そして内部監査とその是正対応などが行われ、すべての拠点が参加するマネジメントレビュー報告会でその進捗が報告されています。そして、年度末にはマネジメントシステムが有効に機能しているかをレビューし、次年度の活動につなげて、PDCA を回しています。

**安全衛生管理体制図**



## 18-3 2023年度の取り組み

当社は、国内 NISSHA グループを対象に労働安全衛生基本方針と労働安全衛生基本原則に沿った安全衛生目標を定め、中期経営計画と連動する 3 カ年を目標期間として、労働災害ゼロを目指して労働災害防止活動を展開しています。

### 職場のリスク低減－リスクアセスメント

当社は社内規程に基づき、職場の労働安全衛生リスクの低減を目的としてリスクアセスメントを行っています。リスクアセスメントは職場単位で定期的に行われ、危険源の継続的特定、リスク評価の実施、リスク評価に基づいてリスク低減対策を決定し実施しています。負傷事故が発生した際には、その作業についてリスクアセスメントをし、リスク低減活動を行っています。また、技術開発部門や生産工程など化学物質を使用する職場は、化学物質リスクアセスメントを実施しています。化学物質管理については、2023 年の大幅な法改正により、「法定順守型」から「自律的管理型」へ大きく転換されました。国内 NISSHA グループでは、化学物質による健康被害ゼロを目指し、自律的な管理に向けた必要な対応を進めています。

### 安全パトロール

安全管理者や衛生管理者、産業医のメンバーを中心としたチームを編成して職場の安全巡視を実施しています。職場に潜在する危険要因や不安全作業がないか、適正な化学物質の管理ができているかなどに加え、お客さま要求の視点も盛り込み、職場への安全意識の向上を図っています。

このようなさまざまな安全衛生活動に、精力的に取り組み、年間ゼロ災を達成した事業所には、その栄誉を称えるとともに、さらなる安全文化の醸成のため、安全衛生表彰「年間ゼロ災賞」を毎年実施しています。

## 18-4 労働災害の発生状況

国内 NISSHA グループの労働災害の発生状況は以下の通りです。2023 年度の労働災害発生は 9 件と、前年比 2 件増となりましたが、「労災ゼロ」を目指し、継続的に取り組んでいます。

### 労働災害の発生状況（国内NISSHAグループ）

| 項目 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|
| 労働災害発生件数 | 15 | 7 | 9 |
| うち休業 4 日以上 | 7 | 0 | 5 |
| 労働災害度数率 *1 | 1.48 | 0.35 | 0.91 |
| 労働災害強度率 *2 | 0.05 | 0 | 0.04 |
| 死亡災害発生件数 | 0 | 0 | 0 |

※派遣社員を含みます。

*1. 100 万延べ実労働時間あたりの労働災害（休業 1 日以上）による死傷者数で、災害発生の頻度を表します

*2. 1,000 延べ実労働時間あたりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します。

### 海外の主要生産拠点の地域別の労働災害発生状況

2023 年度の海外の主要な生産拠点での労働災害発生件数は以下の通りです。

| 地域 | 北米 | 中南米 | 欧州 | アジア |
|---|---|---|---|---|
| 件数 | 14 | 2 | 13 | 1 |

※休業を要する労働災害を対象にし、発生件数のカウントは各地域の基準に準じています。

## 18-5 安全衛生教育・研修

安全衛生教育管理規程に基づき、オンライン研修や e-Learning も活用しながら、安全意識の向上と安全文化を醸成するための教育・研修に重点的に取り組んでいます。また、海外の主要な生産拠点とも情報を共有し、教育を展開しています。

普通救命講習

個別安全教育

### 研修受講実績

| 研修分類 | 講習・研修名 | 2023年度受講者数(人) |
|---|---|---|
| 一般研修 | 雇い入れ時教育 | 62 |
| | 配属時安全教育 | 5 |
| | 新規設備導入時教育 | 77 |
| | 衛生研修 ( 健康教育 ) | 141 |
| | 衛生研修（熱中症予防） | 70 |
| | リスクアセスメント研修（安全衛生・化学物質） | 151 |
| 安全研修 | 職長教育 | 15 |
| | 薬品講習（薬品のリスクアセスメント・薬品の緊急事態訓練） | 125 |
| | 安全教育（化学物質） | 724 |
| | 個別安全教育 | 120 |
| | 普通救命講習 | 72 |
| | AED 講習・応急救護班教育 | 133 |
| | 交通安全教育 | 1,574 |

## 18-6 安全スローガン

労働災害事故の撲滅を目指し安全への意識を高めることを目的に、安全スローガンを制定し、国内外すべての生産拠点に掲げています。

## 18-7 社外からの評価

2023 年度、国内 NISSHA グループが受賞した安全衛生に関する表彰は以下の通りです。

| 受賞対象 | 表彰名 | 主催者 |
|---|---|---|
| NISSHA インダストリーズ株式会社 | 優良安全運転管理事業所 | 甲賀湖南安全運転管理協会 |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 | 無事故・無違反運動「チャレンジ 100」 | 自動車安全運転センター |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 津（生産拠点） | 三重県労働基準協会連合会長表彰<br>優良事業場賞 | 三重労働局<br>（一社）三重労働基準協会連合会<br>各地区労働基準協会　他 |

# 19. 健康経営

## 19-1 基本方針

NISSHA グループは「世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現する」ことを Mission としています。その実現のために、社員一人ひとりの心身が健康で高いモチベーションを持って働いてもらうことが大切であり、会社のパフォーマンス向上にもつながるとの考えに基づき、「健康経営基本方針」を策定しています。

**健康経営基本方針**

NISSHA グループは、多様な人材能力と情熱を結集し、新たな価値を創出します。そのために、社員がその持てる能力を十分に発揮できるよう、心と身体の健康状態の維持・改善を重要な経営課題と考え、さまざまな施策を推進します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2018年9月3日　改訂 2021年7月1日

## 19-2 体制

健康経営の推進体制として、上席執行役員・最高人事責任者を健康経営の担当役員に任命しています。リスク管理・コンプライアンス委員会の傘下にある「健康経営部会」において、健康経営担当役員のリーダーシップのもと、産業保健スタッフや担当者にて、当社グループの健康施策について企画を立案し、推進しています。

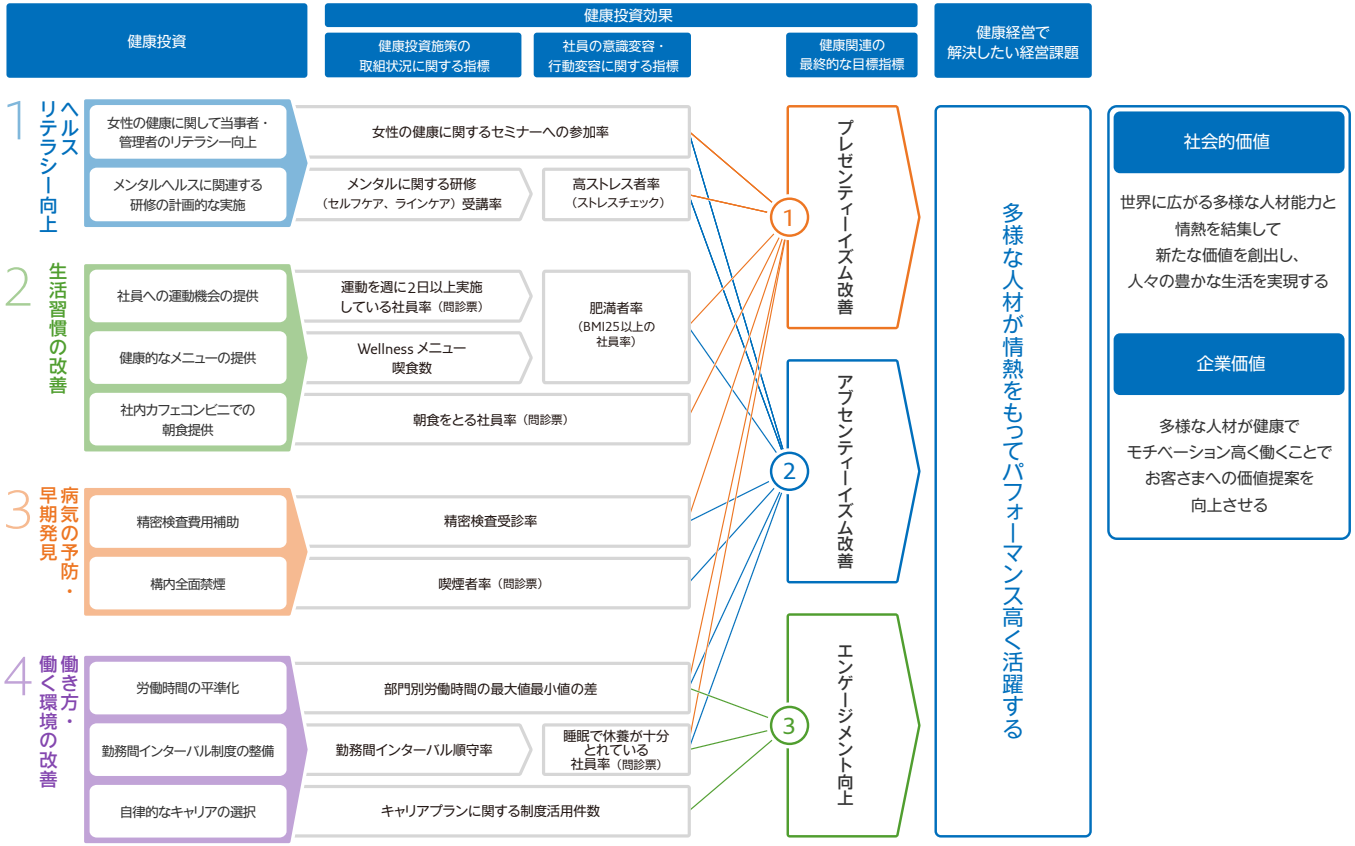
# 19-3 健康経営戦略マップ

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

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

### 健康関連の最終的な目標指標（いずれも対象は国内NISSHAグループ）

| | | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|
| **プレゼンティーイズム**<br>※2024年度より測定開始 | • Wfun（産業医科大学で開発された健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票）における従業員1人当たりの平均労働時間損失率 | — | — | 12.9% |
| | • 回答者人数 | — | — | 2,151名 |
| | • 回答率 | — | — | 100% |
| **アブセンティーイズム** | • 休職者数＋長期欠席者数 / 全社員数<br>※各年度12月末時点数字 | 0.72% | 0.81% | — |
| **エンゲージメント**<br>※2023年度より測定開始 | • エンゲージメントサーベイにおける設問「私は自分の仕事にやりがいを感じている」に対する肯定的な回答の割合 | — | 62.1% | 62.4% |
| | • 回答人数 | — | 2,005名 | 2,039名 |
| | • 回答率 | — | 97.0% | 99.2% |



## 19-4 各種施策

産業保健スタッフを含む健康経営部会が中心となり、戦略マップに基づいた各種施策を推進しています。

| | 具体的な取り組み | 2023年度実績（定量データ） | 2026年度数値目標 |
|---|---|---|---|
| **Wellnessプレート喫食数の向上** | 栄養バランスがとれて塩分控えめなプレートメニューを社内カフェテリアで提供 | 喫食率：11.2% | 設定中 |
| **精密検査受診率向上** | 健康診断の結果「要精密検査」という判定があった社員の精密検査受診率を高めるべく「精密検査費用の会社負担（※１健診につき上限１万円）」「勤務時間中に受診する場合は労働時間算入（１健診につき１回）」を実施 | 受診率：67% | 受診率：70%以上 |
| **喫煙者率の低下** | 禁煙支援として、通信型の禁煙プログラム「禁煙チャレンジ」と社内保健スタッフによる保健指導「卒煙スタート」を提供し、参加者へは禁煙補助剤の助成を実施（上限１万円） | 喫煙者率：25.7% | – |
| **特定保健指導** | 生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が期待できる社員に対して、産業保健スタッフが生活習慣の見直しをサポート | 実施率：94%<br>継続率：98% | – |
| **女性の健康に関するセミナーへの参加率** | 女性の健康に関して男女共に参加できるセミナーを開催（オンライン同時開催、後日録画配信） | 参加率：6% | 設定中 |

## 19-5 「健康経営優良法人」の認定を取得

当社は、３年連続で経済産業省の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。健康経営優良法人とは、健康経営の実践が特に優れた法人に与えられる認定です。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

# 20. 知的財産

## 20-1 基本的な考え方

NISSHA グループが研究開発・事業活動の成果として得た製品を適切に保護しお客さまに提供するためには、知的財産の活用を欠かすことはできません。当社グループは、業績に貢献し、効果的かつ安全な研究開発・事業活動を行うために、知的財産部が中心となって「知的財産ポートフォリオの構築」「知的財産リスクの回避」に重点的に取り組んでいます。

## 20-2 取り組み

### ■ 知的財産ポートフォリオの構築

研究開発の成果を適切に保護するために、知的財産の制度を活用しています。権利取得は特許だけにとどまらず、意匠・商標・著作権など多岐に渡ります。また、当社グループの製品はグローバルに販売されるため、日本だけでなく海外各国でも権利化を図っています。知的財産部では、知的財産の出願から権利消滅まで一貫した管理を行い、権利化した知的財産は当社グループ全体で戦略的に活用しています。

### ■ 知的財産リスクの回避

他社の知的財産の不用意な利用や当社グループの知的財産が第三者に無断利用されることを防ぐため、他社特許監視 (SDI, Selective Dissemination of Information) システムを構築し、これらの知的財産が適切に利用されているかどうか常時監視しています。

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

### ■ 教育

当社グループでは、社員一人ひとりが知的財産の権利化、活用方法、および知的財産リスクを理解し、業務に取り組めるよう、各種の教育プログラムを充実させています。

社員全般に向けては、知的財産部員が講師となり、特許公報の読み方や特許取得の手続きなどの基礎的な内容から、他社特許の調査手法といった実務的な内容まで、幅広い研修を開催しています。2023 年度は延べ 165 名の社員が受講しました。

技術系社員向けの必須研修では、社外の専門家を招いて、発明の発掘方法、開発テーマの探索手法などについて学び、知的財産に関する知識とスキルの継続的な向上を図っています。2023 年度は、延べ 65 名の社員が受講しました。

# 21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ

## 21-1 基本原則

NISSHA グループは、生産をはじめとする幅広い事業活動に必要な材料・機器・サービスなどを、さまざまな地域のサプライヤーのみなさまから調達しています。すべてのサプライヤーのみなさまと公平・公正に接し、社会課題の認識を共有して相互の企業価値を高めるため、「購買基本原則」に基づき持続可能な調達を推進しています。

購買基本原則は、当社グループのすべての事業を対象としています。この原則と、管理の仕組みを定めた購買管理規程のもと、事業ごとの仕組みを運用しています。

### 購買基本原則

NISSHA グループは、誠実な購買を通して、サプライヤーのみなさまと相互の信頼関係を構築し、持続可能な調達を実現します。

NISSHA グループは、サプライヤーのみなさまに対して、常に公平・公正、そして総合的に次の項目で評価します。

1. 安定した経営基盤と信頼できる経営姿勢
2. 優れた技術開発力、環境負荷に配慮した製品・サービスの提案力
3. 安定かつ高品質な製品・サービスの提供
4. 価格競争力
5. 安定した生産キャパシティと納期
6. 実効性が保証された事業継続計画

NISSHA グループは、サプライヤーのみなさまとともに次の項目に取り組み、持続可能な調達を実現します。

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

NISSHA株式会社
取締役 常務執行役員 コーポレートサプライチェーン担当
礒 尚

制定 2009年4月2日　改訂 2024年1月1日

サプライヤーのみなさまには、購買基本原則とともに CSR 調達ガイドラインの順守をお願いしています。このガイドラインは、電子業界や自動車業界などにおける行動規範である RBA (Responsible Business Alliance) のほか、お客さまから順守を要請される行動規範などを踏まえて作成しています。

### ■ CSR調達ガイドライン・SAQ (Self Assessment Questionnaire)の項目

**1. 労働・人権**

(1) 強制労働の排除
(2) 児童労働の禁止、若年従業員・学生従業員の保護
(3) 労働時間の順守
(4) 賃金および手当の管理
(5) 人道にかなった待遇
(6) 差別の排除
(7) 結社の自由

**2. 安全衛生**

(1) 職務上の安全衛生の管理
(2) 緊急時への備え
(3) 労働災害および疾病の防止
(4) 産業衛生の管理
(5) 身体に負荷のかかる作業の管理
(6) 機械の安全対策の実施
(7) 衛生設備、食事、および住居の衛生管理
(8) 安全衛生のコミュニケーションの実施

**3. 環境**

(1) 環境許可と報告の順守
(2) 汚染防止と資源削減の実践
(3) 有害物質の管理
(4) 固形廃棄物の管理
(5) 大気への排出
(6) 物質の制限
(7) 水の管理
(8) $CO_2$等GHG排出量の削減

**4. 倫理**

(1) ビジネスインテグリティの維持
(2) 不適切な利益の排除
(3) 情報の開示
(4) 知的財産の管理
(5) 公正なビジネス、広告、および競争の維持
(6) 個人情報の保護と報復からの保護
(7) 責任ある鉱物の調達

**5. 情報セキュリティ**

(1) 情報セキュリティ管理体制の構築
(2) コンピュータ、ネットワーク上の脅威への対策
(3) 個人情報および機密情報の管理・保護

## 21-2 購買関連規程の整備

2021 年に購買管理規程を全面改訂したのち、現在はその下位文書である各規則の制定に取り組み、グループ各社における購買業務のさらなるルール統一や統制の向上を目指しています。特にここ数年厳しくなる下請法などの法令の順守を徹底するため、「下請法等順守規則」も制定し、今後、法律で要求されると見込まれる内容も先取りする形で社内ルール化し周知を図っています。

加えて、これら新しい規程、規則についての内容の理解と運用の徹底のため、NISSHA グループ全体で理解度テストを含めた説明会を実施し、また内部監査による運用状況の確認を行う予定です。

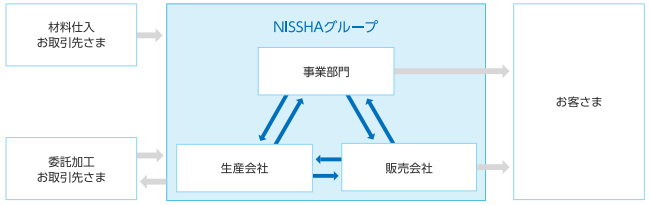
なお、当社は 2020 年 9 月に、内閣府などが推進する「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。サプライヤーのみなさまとの信頼関係を構築し、相互の企業価値を向上させる取り組みを進めています。

パートナーシップ構築宣言（PDF）

## 21-3 NISSHA グループのサプライチェーン

当社グループは、事業活動を通じてさまざまなサプライヤーのみなさまと協働し、サプライチェーンをグローバルに展開しています。パンデミックや地域紛争、大幅な為替変動などに伴う原燃料の高騰、人手不足による品薄や価格高騰、自然災害の発生など、昨今グローバルサプライチェーンも大きな影響を受けていますが、NISSHA グループはサプライヤーのみなさまのご協力もあり、健全な事業活動を継続しています。

NISSHA グループの主なサプライチェーン




## 21-4 CSR監査と労働・人権リスク調査

### ■ CSR監査

当社グループでは、お客さまからの CSR 監査を受けると同時に、安心・安全なサプライチェーンの構築に向けて、サプライヤーさまにおける状況を把握するため、当社独自の SAQ を用いた年次調査を実施しています。なお、CSR監査および SAQ は、CSR 調達ガイドライン（21-1）をベースとしています。

2023 年度は前年度に引き続き、産業資材事業部、ディバイス事業部において、日本国内に加え、中国を含むアジア・欧州の 95 社（既存のサプライヤーさま 73 社、新規のサプライヤーさま 22 社）に対して調査を実施しました。その結果、特に懸念される点はありませんでした。

今後も調査を継続するとともに、SAQ の回答に懸念される点が確認された場合には、内部監査員の資格を持つ当社グループの社員がサプライヤーさまを訪問し、現地監査を実施するなど手順書に従い対応します。

### ■ 労働・人権リスク調査

2023 年度には ESG タスクフォース * が中心となり、労働・人権についての調査も実施しました。調査対象は、次の 2 点を満たすサプライヤーさまです。

① 労働・人権リスクの高い地域（ILO 基準：中国・東南アジア等）に拠点がある。
② 拠点ごとの購買金額上位 80%、もしくは代替調達先がない。

調査の結果、対象としたすべてのサプライヤーさま（131 社）において問題が無いことを確認しています。また、そのうち 9 社に対しては実施監査を行いました。実地監査における指摘事項にも、フォローアップを実施し、是正処置の完了を確認しています。具体的なサプライヤーさまの所在国と対象社数は次の通りです。

- 中国 4 社
- マレーシア 2 社
- メキシコ 2 社
- ブラジル 1 社

2024 年度も本調査を継続して行うとともにまた、特に必要と判断したサプライヤーさまについては実地監査も行い、取引におけるリスク低減を進めていきます。

＊サステナビリティ委員会の傘下で、ESGの観点から特に重要と考えられるテーマについて設置されており、それぞれの活動を加速させる役割を担っています。

## 21-5 購買人材の育成

国内 NISSHA グループは、購買人材の育成に注力しており、2008 年度から購買基礎教育や外部講師による購買教育などを継続的に行い、これまでに延べ 1,000 名以上の社員が受講しました。

2023 年度は、購買部門だけでなく、技術開発部門など購買に関連する部門を対象に下請法の基本事項や「買いたたき」に関する運用基準の改正についての e-Learning 教育を実施。329 名の対象者全員が受講を完了しました。

さらに、購買基本原則や購買管理規程などの社内ルールや購買に関する法令・契約事項を盛り込んだ購買基礎教育を 448 名に実施しました。教育効果確認テストの結果、再教育が必要と判断した受講者に対しては再教育および再テストを実施するなど、フォローアップも行いました。

海外グループ会社にも教育を展開し、2023 年度は前年度に実施した中国以外のアジアの海外グループ会社 5 社と欧米の海外グループ会社 6 社、合計 84 名に購買基礎教育を実施しました。今後も他のグループ会社に対象を拡げ、拠点間の水準を合わせていく予定です。

今後さらに購買スキルを向上させ、購買部門の強化につながるグローバルな教育を実施する計画も進行中です。業務スキルの可視化を進めるためのスキルマップの活用や、教育体系（仕組み）の構築を検討しており、社員一人ひとりのレベルアップを図っていく計画です。

# 22. 地域社会とともに

## 22-1 基本方針

NISSHAグループは、事業活動を通じて Missionに掲げる「人々の豊かな生活」の実現を目指すとともに、重点取り組み分野を定めて社会貢献活動に取り組んでいます。

### 社会貢献基本方針

NISSHA グループおよび Nissha People は、Missionに掲げる「人々の豊かな生活」を実現するために、事業活動を通じて社会課題を解決するとともに、以下の分野について取り組むことにより、広く社会に貢献します。

＜重点取り組み分野＞　環境
芸術・文化
医療・健康

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2009年3月6日　改訂 2022年6月1日

## 22-2 取り組み

グローバルに事業を展開する当社グループは、それぞれの地域でステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを通じて、ニーズに応える活動を推進しています。京都に本社を置く NISSHA 株式会社では、2023 年度に以下の活動を行いました。

**環境・将来世代支援**

・京都商工会議所が主催する「小学生への環境学習事業」に参画

京都市内の小学校に社員が出向き、環境学習を実施しました。地球温暖化やプラスチックごみなどの環境課題について考える機会を提供するとともに、当社の環境負荷低減の取り組みや当社製品であるサステナブル資材を紹介し、企業がどのように社会課題に向き合っているか紹介する内容です。

実施校：2023年 9月　6日　京都市立養正小学校
2023年 9月 26日　京都市立光徳小学校

**将来世代支援**

・社会科学習の一環で当社の事業を紹介

京都本社近隣の小学校からの依頼を受け、社会科学習の一環として当社の事業や工場の様子を紹介する出前授業を実施しました。当日は教室と工場をオンラインで結び、児童のみなさんと工場で働く社員が交流しました。

・京都市教育委員会「京都こどもモノづくり事業」に参画

同委員会が主催する「京都まなびの街生き方探究館 京都モノづくりの殿堂」（京都市上京区）に企業ブースを出展しています。また、同館で実施されている小学生向けのモノづくりの体験学習プログラム「工房学習」に、約1,100人分の教材を提供しました。

**芸術・文化の支援・振興**

・美術展・芸術展への協賛

国内で開催される展覧会・美術展などへの協賛を行っています。

特別展 跳躍するつくり手たち（京都市京セラ美術館）
マティス展（東京都美術館）
特別展「古代メキシコ－マヤ、アステカ、テオティワカン」（東京国立博物館・九州国立博物館・国立国際美術館）
特別展「聖地 南山城－奈良と京都を結ぶ祈りの至宝－」（奈良国立博物館）
モネ 連作の情景（上野の森美術館、大阪中之島美術館）
KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭 2023（京都文化博物館ほか京都市内各所）

・ミュージアムパートナーに参画

京都国立博物館

**人道支援**

・「トルコ・シリア地震」の被災地および被災者への支援

2023年2月、「トルコ・シリア地震」で被災された方々の支援および被災地の復興にお役立ていただくために、3百万円の義援金を拠出しました。

拠出先：特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム*

・「令和 6年能登半島地震」の被災地および被災者への支援

2024年1月、「令和 6年能登半島地震」で被災された方々の支援および被災地の復興にお役立ていただくため、1,000万円（NISSHA株式会社および NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社からそれぞれ 500万円）の義援金を拠出しました。

拠出先：特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム*

* NGO の活動を支える中間支援組織として、2000 年に発足した緊急人道支援の仕組み。国内外の自然災害による被災者、紛争による難民・国内避難民に、迅速かつ効果的に日本からの支援を届けています。

## 22-3 地域における主要な会員資格（NISSHA）

当社は、地域のさまざまな活動に参画しています。

| 団体名・主催者 | 役職・資格 | 登録企業名 |
|---|---|---|
| 一般社団法人 京都経済同友会 | 特別幹事 | NISSHA |
| 京都商工会議所 | 常議員 | NISSHA |
| 一般社団法人 京都経営者協会 | 評議員 | NISSHA |
| 公益社団法人 京都工業会 | 理事 | NISSHA |
| 国立大学法人京都工芸繊維大学 | 経営協議会委員 | NISSHA |
| 公立大学法人京都市芸術大学 | 経営審議会委員 | NISSHA |
| 立命館大学大学院経営管理研究科 | 教育課程連携協議会委員 | NISSHA |
| 一般財団法人京都発明協会 | 会長 | NISSHA |
| 一般財団法人 NISSHA 財団 | 理事長 | NISSHA |

# 23. 品質の管理

サステナビリティビジョンの実現には、当社の重点市場であるメディカルやモビリティ市場向けの製品・サービスの提供を拡大させることが必要です。これらの製品・サービスは、その品質が人命や健康に影響を与える可能性が高く、高度な品質管理が欠かせません。そのため、それぞれの対象市場に即したグローバルに通用する品質マネジメントシステムを運用するとともに、それらに適応できるマインドと知識・スキルを持った人材の育成が不可欠です。

当社グループでは「責任ある製品・サービスの提供」をマテリアリティに特定し、KPI・アクションアイテムを設定して、取り組んでいます。

| 戦略項目 | KPI（2024 年度） |
|---|---|
| • 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大<br>• 設計段階での製品の安全性・実現性を重視した品質のつくり込み、製品別設計審査の運用とそのレベルアップ<br>• 品質マインドの醸成と向上（機能別教育の実施） | 重大品質事故件数　0 件 |

## 23-1 基本方針・Nissha Quality Way

2022 年 4 月、NISSHA グループは、「品質基本方針」の改訂とともに、「品質基本方針」を実現するために必要な行動指針・基準を「Nissha Quality Way」として制定しました。これらは、当社グループの品質において基盤となる考え方であり、現在運用しているすべての品質マネジメントシステム（QMS）がそれぞれに掲げている品質方針の上位方針です。

最高品質・生産責任者（CQPO）は、国内すべての生産拠点および海外の主要な生産拠点を対象とした工場アセスメントをしているほか、海外拠点での研修、新入社員や昇格者を対象とした研修、社内報（日本語・英語・中国語で発行）への掲載など、さまざまな機会を用いて「品質基本方針」および「Nissha Quality Way」を展開し、浸透させています。

### 品質基本方針

NISSHA グループが提供する製品・サービスは、品質、コスト、安定した調達・供給体制、そして関連法令・規則を順守するよう精緻に設計された品質マネジメントシステムの構築と運用を通じて、お客さまおよび社会の価値を向上します。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

### Nissha Quality Way

1. CUSTOMER FOCUS
   お客さま満足を追求します。品質を決めるのはお客さまです。
2. LEADERSHIP
   一人ひとりが主役となって、品質基本方針を実行します。
3. PROCESS APPROACH
   仕組みで仕事をし、継続的に改善します。
4. QUALITY BY DESIGN
   設計段階で、製品の安全性・実現性を重視した品質の作りこみを行います。
5. VALIDATED DECISION MAKING
   事実をもとに、科学的なアプローチで改善します。
6. QUALITY BY CONNECTED SUPPLY CHAIN
   サプライチェーンを通じて、信頼の輪をつなぎます。
7. BAD NEWS FIRST
   問題発生時には、迅速なエスカレーションにより、早期に対応・解決します。

NISSHA株式会社
取締役 常務執行役員 最高品質・生産責任者
西本 裕

制定 2011年4月1日　改訂 2022年4月1日

## 23-2 品質スローガン

品質の向上には、お客さまを強く意識した行動が必要です。当社グループ全体で、社員一人ひとりが日々の仕事に責任を持ち、品質を継続的に改善することが求められます。その実現には、社員一人ひとりが「情熱」を持って取り組むとともに、全社員の「知恵」と「工夫」を集約することが必要です。

当社グループは、品質基本方針の改訂、Nissha Quality Way の制定に合わせて 2022 年 4 月に品質スローガンを見直しました。品質を作りこむ主人公は「私」、すなわち NISSHA グループで働くすべての社員であることを示しています。このスローガンは品質基本方針・Nissha Quality Way 同様、国内外すべての NISSHA グループに展開し、浸透させています。

**“Quality”**
**Quality by Everyone, Everyday, with Passion**

**私は品質に責任を持つ**
一人ひとりが情熱を持ち、全員参加で、
品質を継続的に改善しよう！

NISSHA

## 23-3 品質マネジメントシステム (QMS: Quality Management System)

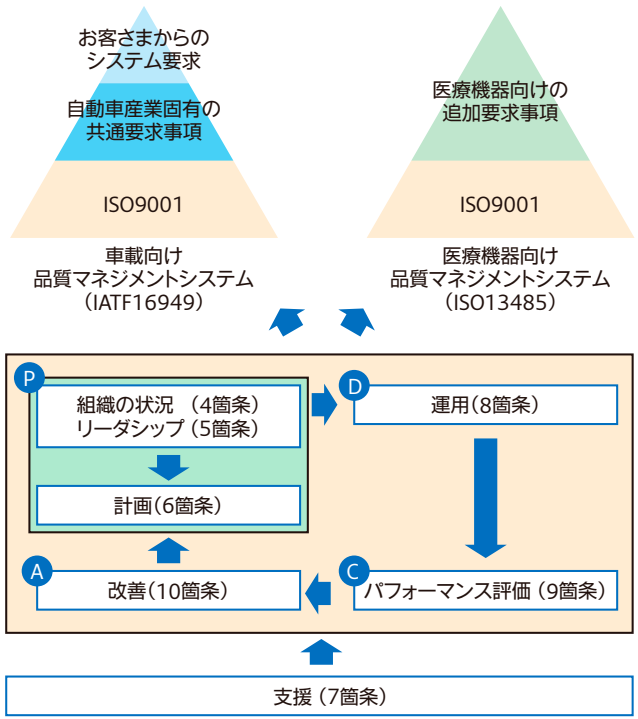
当社グループでは、仕組みで仕事をすることが大切であるとの考えから対象市場に応じた品質マネジメントシステムを構築し、品質方針に沿った品質目標とそれを達成するための計画を策定し PDCA サイクルを回して、その目標達成を目指しています。

国際規格である ISO9001（2015 年度版）に基づいた品質管理体制を構築・運用し、継続的改善に取り組むとともに、2030 年のあるべき姿を示したサステナビリティビジョン（長期ビジョン）において重点市場として位置付けるメディカル、モビリティ、サステナブル資材それぞれに合わせた品質保証体制の構築を着実に進めています。

メディカル市場向けの事業では、国内で医療機器製造販売に必要な業許可として、第一種医療機器製造販売業許可を取得しています。関係会社の NISSHA エフアイエス株式会社、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社においても、それぞれが医療機器製造業登録をしています。また、当社グループの 14 拠点で医療機器産業に特化した品質マネジメントシステムの国際規格である ISO13485 の認証を取得しています（2024 年 3 月時点）。

モビリティ市場向けの事業では、タッチセンサーモジュールを生産する NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場（京都サイト含む）など、当社グループの工場およびそのサポートサイト 8 拠点で自動車業界の品質マネジメントシステムである IATF16949 の認証を取得しています（2024 年 3 月時点）。

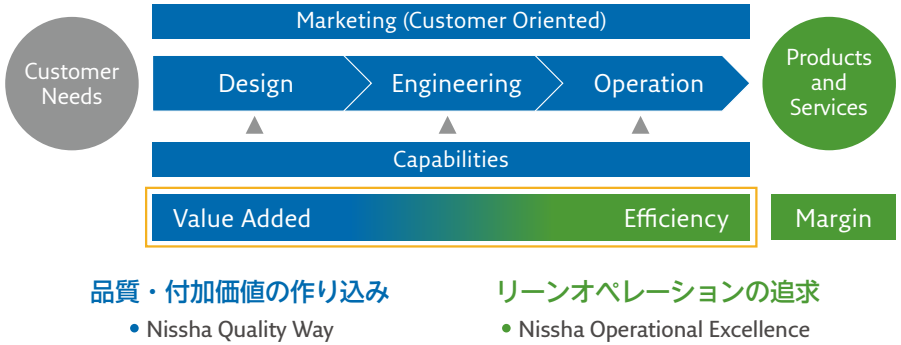
これらの品質マネジメントシステムでは、「品質パフォーマンスの管理」、「内部監査での順守確認（お客さまとの約束、規格や法規制、自社ルール）」、「マネジメントレビューでの QMS の状況確認、改善のための指示」が含まれており、これらの運用を通じて品質マネジメントシステムの体制およびパフォーマンスを継続的に改善しています。



品質マネジメントシステム（ISO9001）

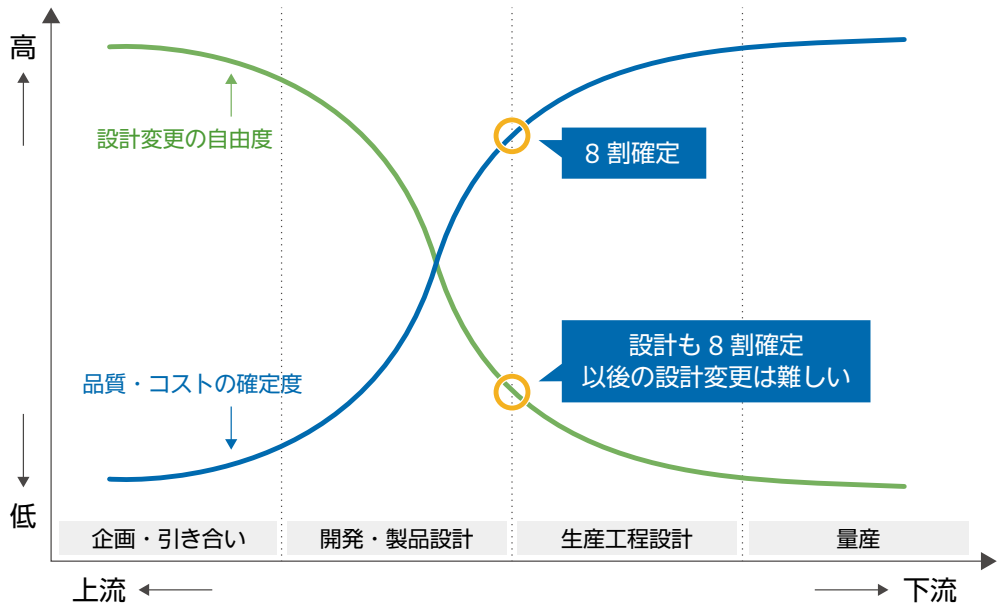
## 23-4 第8次中期経営計画における2つの指針

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




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

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



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

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

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

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

## 23-5 全体最適と継続的改善

当社グループは、自部門と他部門とのつながり、会社間の業務（機能）のつながりをプロセスのつながりととらえ、その「インプット」「アウトプット」を明確に定義することを推進しています。プロセスのつながりを意識することや役割分担の重要性を社内に徹底し、全社員がお客さま視点に立つことによって、全体最適を目指しています。こうした基本的な考え方や機能を整理していくことが、「ものづくりの会社」の基礎であると考えています。

全社員の「知恵」と「工夫」を集約してこそ、物事を改善する大きな力になります。この考えに基づく代表的な活動が「小集団活動」と「改善提案」です。これらはものづくりの会社にとって重要性が非常に高いと考え、NISSHA グループ全体での取り組みに深化させています。また、「人材こそ最も重要な経営資源」という考えに基づき、さまざまな教育を継続的に企画・実施するなど人材育成に精力的に取り組んでいます。これらの活動を通じて、①仕事には必ず工夫を織り交ぜること、②事実（データ）に基づいて判断すること、さらに③ PDCA を回して継続的に改善すること、を定着させ、お客さま満足の向上につなげています。Nissha Quality Way の「VALIDATED DECISION MAKING」にあるように、事実を基に科学的なアプローチで改善を進めています。

**研修**

① 一般品質教育（新入社員、昇格者、新任管理職、マネージャー、海外赴任者向け）
② 重点市場スキル研修
③ マネジメントシステム教育（ISO9001、IATF16949、コアツール、内部品質監査員）
④ QC教育 (QC検定3・4級相当、QC七つ道具、新QC七つ道具、基本統計量)
⑤ 品質手法教育（統計的手法、実験計画法、タグチメソッド、信頼性工学など）
⑥ DX教育（AI、統計処理、Pythonなど）

**実践教育**

① 小集団活動支援
② DX活動支援

**情報共有**

① 全社小集団成果発表大会
② DX活動成果発表会
③ イントラネットを活用し、小集団活動・改善提案・DX活動・自動化事例などの改善内容を当社グループの全社員で共有

## 23-6 製品の品質・安全性

製品の取扱方法や安全に関する情報は、お客さまへの納入仕様書などで明確にしています。万一、NISSHA グループの製品・サービスの欠陥により法規制に抵触するような事案や、品質保証に関わる重大な事故が発生した場合は、重大品質事故対応規程に沿って対応を行います。また、事態の早期解決を図り、法令に従い官公庁へ適切に報告するとともに、必要な情報はお客さまにできるだけ早くお知らせする体制を整えています。社員には、「製品の品質・安全性」を確保することの重要性を「企業倫理・コンプライアンス研修」などを通じて周知しています。Nissha Quality Way の「BAD NEWS FIRST」にあるように、問題が発生してからの迅速なエスカレーション、早期対応こそが、お客さまを含めたステークホルダーのみなさまからの信頼を高めると考えています。

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

なお、2023 年度における重大品質事故対応規程に定義された重大品質事故の発生および違反件数は 0 件（罰金 0 円）でした。今後も、重大品質事故の発生、違反件数 0 件の維持に努めていきます。

# 24. 効率性・生産性の向上

## 24-1 考え方

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

| 戦略項目 | KPI・アクションアイテム（2026 年度） |
|---|---|
| 価値創造プロセスのデジタル化の拡大による効率性・生産性向上 | • データに基づく意思決定の仕組みの拡大<br>• 生産性向上ツールの海外現地法人 14 法人での利用展開、および自動化・効率化ツールなどによる労働時間削減の実現 20,000 時間 / 年（2023 年比）*<br>• 生成 AI による非定型業務の労働時間削減 |

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

以下の 3 つのステップで段階的にDXを推進するとともに、これらの取り組みを支える環境整備や人材育成に取り組んでいます。特に STEP1 の「コスト削減」や STEP2 の「付加価値増大」は、効率性・生産性の向上とリンクしています。

| | 目的 | 目標・手段 |
|---|---|---|
| STEP1 | コスト（インプット）削減 | 社内の業務プロセスのデジタル化により、生産性を向上させます。これによって確保したリソースを高付加価値業務へ再投入します。 |
| STEP2 | 付加価値（アウトプット）増大 | 組織全体へデジタル化を拡張し、蓄積されたデータを活用してお客さまに提供する付加価値を向上させます。 |
| STEP3 | 新しい付加価値（アウトプット）創出 | 蓄積されたデータやノウハウと、デジタル技術の活用で、新たな付加価値の創出、社会課題の解決に貢献します。 |

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

## 24-2 2023年度までの取り組み

当社グループは、生産拠点のデジタル化を進めるとともに、間接業務を担う部門のデジタル化にも取り組んでいます。

2023 年度の「間接業務のデジタル化」の取り組みにおいては、以下のような成果が得られました。

- 画像や図形によって作られた画像印を全面的に廃止、あらゆる承認プロセスをシステム化し、ガバナンスを強化
- 製品設計に関する文書の保管をシステム化、当社資産の安全性を強化

DXを推進するためのプロジェクト（DXプロジェクト）も大きな成果を上げています。

- 新製品の設計をする場合、内容を AI が判断し、過去の設計情報から簡易見積りを出力するシステムを開発
- 当社グループの世界中に存在する生産拠点内の設備稼働状況を見える化
- 業績予測計画のシステム化（計画値をシミュレーションし、最適値を算出）
- システムログデータを分析し、あらゆる業務のプロセスを最適化

その他、デスクワークを行う職場の生産性向上として、RPA（Robotic Process Automation）、電子稟議システムや AI を活用したチャットボットなどを導入するとともに、個々のシステムによる効果に留まらず、これらの組み合わせによる適用範囲の拡大も合わせて、業務の自動化、効率化により成果をあげました。特に RPA は大きな効果を出しており、2019 年の本格導入以降、2023 年末までに年間約 84,000 時間分の作業が自動化・効率化されました。

また、社員研修においては、統計学や Python を用いた AI・機械学習モデルの作成といったデータ

サイエンスに関する内容の他に、業務フロー図作成といったビジネスプロセスに焦点を当てた研修、ロジカルシンキングといった思考スキルに関する研修を実施しました。オンラインのプラットフォームを利用した研修に対しては、その利便性や有用性の認識が徐々に浸透し、社員自らが積極的に学習するという風土も広がっています。

## 24-3 2024年度以降の取り組み

2024 年度も「効率性・生産性の向上」の取り組みとして、全社のデジタル化を推進し、お客さま満足度の向上、組織の競争力向上など、持続的な成長に向けた仕組み作りを進めています。デジタル化によりお客さまに提供する製品・サービスの品質向上が期待されるとともに、自動化されたプロセスによって迅速かつ正確な提供が行われることで、お客さま満足度の向上につながります。

・プロセスのデジタル化と自動化

既存の業務プロセスを分析し、デジタル化と自動化を推進します。ワークフロー管理システムや RPA（Robotic Process Automation）などの技術を活用して、業務の効率化を図ります。例えば、請求書処理や報告書作成の自動化など、人手を介さずに行える作業を増やすことで、生産性の向上を実現します。2024 年度は海外現法への展開に注力することを計画しています。

・データ活用の強化と分析プロセスの改善

蓄積されたデータの活用をさらに進め、生産性や製品の質の向上につながる可視化・分析などの仕組みを強化します。ビッグデータや AI を使い、業務に関連するデータの収集・分析を強化し、データ駆動型の意思決定を促進するために、経営ダッシュボードなどの可視化ツール、仮想空間でシミュレーションが行えるデジタルツイン技術などを導入します。情報の可視化と迅速な分析を通じて、効果的な施策の立案や業務プロセスの最適化を行い、生産性を向上させます。

日々激化する労働市場の中で、特に高度なデジタル技術を持つ人材の確保が難しくなっています。当社は持続的な成長のため、2024 年から 2026 年の 3 年間で、「独力でDXを推進できる人材」を 100 人育成することを目標としています。この目標達成のために、以下の人材育成戦略を展開しています。

・教育プログラムの充実

滋賀大学との包括連携協定に基づき、教材の提供やアンケート結果の分析を通じて、教育内容の改善を実施します。同大学のデータサイエンス研究科に社員を派遣し、データから価値を創造できる人材の育成を推進します。

・DXリテラシーの普及

IT、DXをテーマとしたイベントの開催を通じて、全社員にDXリテラシーを普及させます。また社内教育とオンライン教育プラットフォームを活用し、カリキュラムを定めてDX推進人材の育成を促進します。

・実践機会の提供

学習した知識やスキルを実践できる機会を提供するため、課題抽出ワークショップを開催し、DXプロジェクトの活性化を図ります。

デジタル変革においては、適切な人材の確保と育成が不可欠です。労働市場の変化に対応しつつ、持続的な成長を遂げるためには、着実な教育プログラムの充実とDXリテラシーの普及、そして実践機会の提供、この 3 つの柱が重要です。当社は目標達成に向け、これらに取り組んでいきます。

# 25. コーポレートガバナンス

## 25-1 基本的な考え方

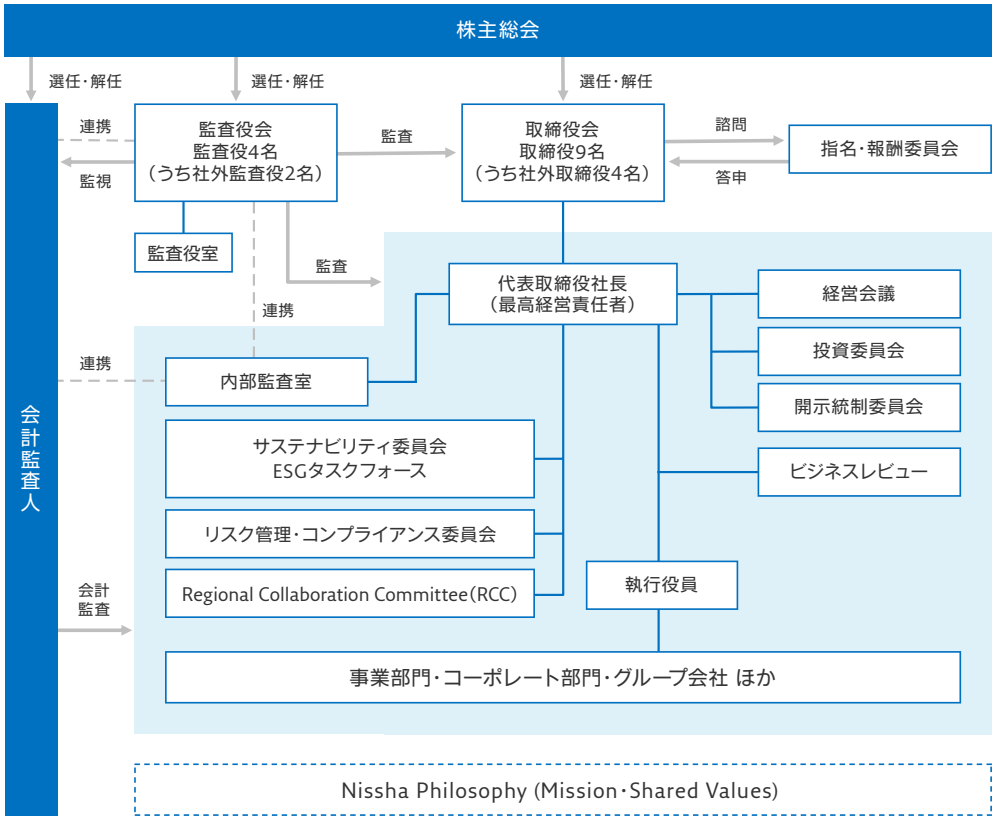
NISSHA株式会社は創業以来、経営者の強いリーダーシップのもと、経営環境の変化に的確に対応した戦略を実践してきました。当社はこのリーダーシップとともにコーポレートガバナンスを強化することにより、迅速かつ果断な意思決定が促進され、同時に経営の透明性、公正性を確保することができると考えています。

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

＊ 詳細はこちらをご覧ください。
NISSHA について＞ コーポレートガバナンス
コーポレートガバナンス基本方針（PDF）
コーポレート・ガバナンス報告書（PDF）

## 25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制

当社は下図に示すコーポレートガバナンス体制を構築しています（2024年1月1日現在）。



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

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

**経営会議**

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

**投資委員会**

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

**ビジネスレビュー**

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

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

**サステナビリティ委員会**

代表取締役社長が委員長、取締役専務執行役員（ESG 推進担当）が副委員長を担当しています。サステナビリティ委員会は、事業組織や担当部門および ESG タスクフォースで構成され、サステナビリティビジョンのもと、「事業機会の創出」「リスクの低減」「経営基盤の強化」「ガバナンスの推進」のそれぞれのテーマに関連するマテリアリティについて、連携して活動しています。ESG タスクフォースは、ESG の観点から特に重要と考えられる項目について設置しており、それぞれの活動を推進しています。

**リスク管理・コンプライアンス委員会**

取締役専務執行役員（法務担当）が委員長を担当しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、事業活動の継続性を阻害するリスク（全社横断的なリスク、事業リスク、財務リスク）を一元的に管理し、リスクを管理する部会や部門と連携して、全社横断的な視点から優先順位をつけ、適切にコントロールしています。

**開示統制委員会**

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

**内部監査室**

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

## 25-3 取締役・取締役会

### ■ 取締役の選解任に関する方針と手続

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

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

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

＊ 詳細はこちらをご覧ください。
NISSHA について＞ コーポレートガバナンス
社外役員の独立性に関する基準（PDF）

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

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

当社は、2030年のあるべき姿をサステナビリティビジョン（長期ビジョン）として定めています。あわせて、それを起点にバックキャストして中期ビジョンとそこに至るための戦略を3カ年の中期経営計画として策定しています。それらの達成のために、当社取締役会には下記の分野の経験・知見が特に重要と考えています。

取締役として共通に求められる価値観・経験・能力および取締役会全体として必要なスキル（経験・知見）の分布を示したスキルマトリックスは以下のとおりです。

### （取締役に共通）価値観・経験・能力

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

### （取締役会全体）スキルマトリックス

| | 在任期間 | 世代 | 独立性※社外 | 他社での勤務※社内 | それぞれの取締役に専門性の発揮を期待する分野 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 企業経営 | 重点市場での経験 | 事業開発・M&A | マーケティング | 生産・技術・品質 | 法務・リスクマネジメント |
| 鈴木 順也 | 24年9カ月 | 50代 | — | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 井ノ上 大輔 | 6年 | 50代 | — | ○ | ○ | ○ | | ○ | | ○ |
| 渡邉 亘 | 6年 | 50代 | — | | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 西本 裕 | 3年 | 50代 | — | | ○ | ○ | | | ○ | |
| 礒 尚 | 3年 | 50代 | — | | ○ | ○ | | ○ | | |
| 大杉 和人 | 7年9カ月 | 70代 | ○ | — | | | ○ | | | ○ |
| 松木 和道 | 5年 | 70代 | ○ | — | ○ | | ○ | | | ○ |
| 竹内 寿一 | 2年 | 60代 | ○ | — | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 橋寺 由紀子 | — | 50代 | ○ | — | ○ | ○ | ○ | | ○ | |

※在任期間・世代は2024年3月22日定時株主総会の終結時
※上記はそれぞれの取締役の経験などを踏まえて、特に専門性の発揮を期待する分野を記載しており、それぞれの取締役が有するすべての経験・知見・能力を表すものではありません。

2024 年 3 月 22 日現在、当社の取締役 9 人のうち、4 人は社外取締役であり、うち 1 人は女性です。また、社外取締役 4 人全員は、証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

## ■ 取締役会の役割

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

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

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

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

## ■ 審議充実の取り組み

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的確な指摘や意見を述べ、社外取締役の選任が経営の透明性の向上と取締役会の監督機能の強化につながっています。

取締役会の議論を質的に向上させ、その「戦略策定」と「監督」の役割を高めるため、当社は、取締役会の議案および関係資料は事前に送付し、加えて、社外取締役および社外監査役には重要議題を中心に事前説明しています。また、重要議題のなかでも、中期経営計画や一定規模以上の企業買収などは議論を尽くすため、決議事項の上程前に複数回、報告事項として事前審議をしています。議案の重要度や性質に鑑みて、説明や審議の時間を割り当てることで、会議の運営を充実かつ効率化させています。

また、取締役会のモニタリング機能をさらに向上させるために、一定規模以上で買収した会社については、定期的に現地経営者がその経営状況を直接取締役会で報告し、取締役会はその内容を確認、必要な指摘をしています。

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

## ■ 取締役会の実効性評価

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。

2023 年度に開催された取締役会については、2023 年 12 月から 2024 年 1 月に「取締役会の実効性評価に関するアンケート」、第三者によるインタビューを実施し、2024 年 2 月の取締役会においてその分析・評価を行いました。その結果の概要は、2024 年 3 月末に東京証券取引所に提出した「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」にて開示しています。

＊ 詳細はこちらをご覧ください。
NISSHA について＞ コーポレートガバナンス
2023年度当社の取締役会の実効性に関する評価結果の概要（PDF）

## 選任の理由および2023年度取締役会への出席状況

| 氏名 | 選任の理由 | 取締役会への出席状況 |
|---|---|---|
| 鈴木 順也 | 鈴木順也氏は、代表取締役社長 兼 最高経営責任者として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。また、2007 年に代表取締役社長に就任以来、中長期的な視点で経営にコミットし、当社グループの Mission の実現に向けて強いリーダーシップと決断力を発揮してきました。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 井ノ上 大輔 | 井ノ上大輔氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。また、専務執行役員、ディバイス事業部長として事業経営を担い、マーケティングに基づく新規受注の戦略の確立、実行に取り組むとともに、総務・法務の担当役員として当社グループ全体の視点からリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 渡邉 亘 | 渡邉亘氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。専務執行役員 兼 最高戦略責任者として中期経営計画の立案および推進を図るとともに、事業開発室長として新事業の創出を通じて、当社の事業ポートフォリオの組み換えの加速、業績の拡大にリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 西本 裕 | 西本裕氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。常務執行役員 兼 最高品質・生産責任者として、当社グループ全体の視点から総合品質保証の体制の確立や事業戦略に則った生産能力の最適な配備の設計・実行に取り組むとともに、コーポレートロジスティクス担当役員としてグローバル視点で効率的・コスト優位な物流体制の整備にリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 礒 尚 | 礒尚氏は、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行の監督等の役割を適切に果たしています。常務執行役員、産業資材事業部長として、事業経営を担い、マーケティングに基づく新規受注の戦略の確立、実行に取り組むとともに、コーポレートサプライチェーン担当役員としてグローバル視点で効率的・コスト優位な購買体制の整備にリーダーシップを発揮しています。今後も当社の成長戦略を実行し、また業務執行を監督するために適切な人材と判断し、取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |

| 氏名 | 選任の理由 | 取締役会への出席状況 |
|---|---|---|
| 大杉 和人 | 大杉和人氏は、長年にわたり日本銀行において培ってきた金融経済全般にわたる高い見識、当社および他社の社外取締役などとして企業経営に関与することで培った幅広い経験を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 松木 和道 | 松木和道氏は、グローバルにビジネスを展開する企業において法務およびコンプライアンスの要職を務めるとともに、メーカーでの企業経営に携わり、積極的かつ幅広い事業展開をした実務経験とそのガバナンスに関する高い見識を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 竹内 寿一 | 竹内寿一氏は、長年医療機器メーカーにおいて、グローバル戦略を主導し、海外現地法人では責任者を務めるなど、経営戦略、アライアンス、販売・マーケティングなどに従事し、当社が重点市場と定めるメディカル市場における豊富な実務経験と高い知見を活かし、当社の経営全般に有益な指摘や意見をいただき、当社の業務執行の監督等の役割を適切に果たしていただいています。今後も独立した立場で、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) |
| 橋寺 由紀子 | 橋寺由紀子氏は、当社が重点市場と定めるメディカル市場に関連する製薬業界において研究開発に従事した後、代表取締役社長として新規上場を主導し経営した経験を有しています。また、新規事業の創出を目的とするインキュベーターを共同創業し代表取締役を務めるなど、企業経営、イノベーション、人材育成に関連する豊富な実務経験と高い知見を有しています。今後は独立した立場から、当社の経営全般に的確な助言と経営監督機能の強化に努めていただくことを期待し、社外取締役として選任しています。 | 2024 年度に選任 |

**2023年度の取締役会の主な審議事項**

| テーマ | 議題 |
|---|---|
| 経営戦略関係 | • 第 7 次中期経営計画の中間レビュー、第 8 次中期経営計画の策定<br>• 取締役・監査役人事 / 執行役員人事<br>• 役員報酬関連 |
| コーポレート施策 | • 株主還元策の検討<br>• 資金調達関連（社債発行、借入など含む）<br>• 政策保有株式の合理性の検証<br>• サステナビリティ委員会、ESG タスクフォースの活動報告 |
| 投資案件・モニタリング | • 企業買収に関わる事前審議<br>• 主要な海外子会社の PMI、CEO による経営説明 |
| その他 | • 株主総会関連<br>• 取締役会の実効性評価<br>• IR および SR 報告<br>• 執行役員によるプレゼンテーション（業務報告） |

## 25-4 指名・報酬委員会

### ■ 目的

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

### ■ 役割

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

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

### ■ 委員の構成（2024年3月22日現在）

（1）社外委員4人
大杉和人（委員長、社外取締役）、松木和道（社外取締役）、竹内寿一（社外取締役）、橋寺由紀子（社外取締役）

（2）社内委員2人
鈴木順也（代表取締役社長）、渡邉亘（取締役専務執行役員）

### ■ 2023年度指名・報酬委員会の開催・出席状況

2023 年度における指名・報酬委員会の開催回数は 4 回で、それぞれの委員の出席状況については、以下の通りです。

| 氏名 | 出席状況 | |
|---|---|---|
| 大杉 和人 | 100% | 4/4 回 |
| アスリ・チョルパン* | 100% | 4/4 回 |
| 松木 和道 | 100% | 4/4 回 |

| 氏名 | 出席状況 | |
|---|---|---|
| 竹内 寿一 | 100% | 4/4 回 |
| 鈴木 順也 | 100% | 4/4 回 |
| 渡邉 亘 | 100% | 4/4 回 |

*2024年3月22日付で、アスリ・チョルパン氏は指名・報酬委員を退任し、新たに橋寺由紀子氏が指名・報酬委員に就任しました。

### ■ 2023年度の指名・報酬委員会の主な審議事項

- 取締役および監査役の構成、候補者
- 代表取締役、役付取締役、最高経営責任者
- 第 8 次中期経営計画に向けた取締役の報酬
- 取締役の報酬額

# 25-5 監査役および監査役会

## ■ 監査役の選任に関する方針と手続

当社の監査役会は、4 人以内の適切な人数で構成しています。

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

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

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

## ■ 監査役および監査役会の役割

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

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

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

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

### 選任の理由および2023年度取締役会・監査役会への出席状況

| 氏名 | 選任の理由 | 取締役会への出席状況 | 監査役会への出席状況 |
|---|---|---|---|
| 谷口 哲也 | 谷口哲也氏は、総務部門の業務を担当した後、広報・IR・CSR の業務に携わり、株主・投資家のみなさまにわかりやすく透明性の高い情報開示に努めてきました。また、当社グループの事業全体に関する広範な知見も有しています。これまでの幅広い経験と見識を活かし、2020 年 3 月の就任以降、当社の常勤監査役として監査機能を適切に果たしています。今後も監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) | 100%<br>(13/13 回) |
| 今井 健司 | 今井健司氏は、長年にわたり当社の産業資材事業・ディバイス事業の営業・事業戦略に携わり、業績計画や投資計画の策定および実行を主導するなど、当社グループの事業に精通し、豊富な経験と高い見識を有しています。こうした幅広い経験と見識を活かし、2022 年 3 月の就任以降、当社の常勤監査役として監査機能を適切に果たしています。今後も監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しています | 100%<br>(18/18 回) | 100%<br>(13/13 回) |
| 中野 雄介 | 中野雄介氏は、公認会計士として財務、会計および経営管理に関する深い知識と企業経営を統治する十分な知見を有し、その専門的見地から当社の監査を行っていただいています。また同氏は、他社の社外取締役、当社および他社の社外監査役として企業経営に関わっています。今後も独立した立場で、これらの経験や高い見識を当社の監査に反映していただけると判断し、社外監査役として選任しています。 | 100%<br>(18/18 回) | 100%<br>(13/13 回) |
| 倉橋 雄作 | 倉橋雄作氏は、弁護士としての実務経験により培われたコーポレートガバナンス、リスクマネジメント、企業法務に関する高い見識とともに、海外経験によるグローバルな視点を有しています。また同氏は、これまで他社の社外取締役(監査等委員)や社外監査役として企業経営に関わっています。こうした豊富な経験と高い見識を活かし、独立した立場で社外監査役としての職務を適切に遂行していただけると判断し、社外監査役として選任しています。 | 2024 年度に選任 | 2024 年度に選任 |

# 25-6 取締役および監査役の報酬等

## ■ 取締役および監査役が受ける報酬等の基本方針

当社は、取締役および監査役の報酬制度について、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるように、また業務執行・経営監督の役割に応じて、それらが適切に発揮されるように定めています。とりわけ業務執行を担う取締役の報酬は、株主のみなさまとの価値共有を促進し、企業業績と企業価値の向上に資する体系であることを基本方針としています。

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

### 決定方針の決定方法

当社は、2021 年 2 月 19 日開催の取締役会において、決定方針を決議しました。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けています。

### 決定方針の内容の概要

当社は、取締役の報酬制度について、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるように、またそれぞれの役割が適切に発揮されるように定めています。

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

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

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

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

### 2023 年度に係る取締役の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2023 年度に係る取締役の個人別の報酬等は、指名・報酬委員会が多角的な観点から審議を行い、取締役の報酬等の内容および決定プロセスが決定方針に沿うものであることを確認しています。取締役会は指名・報酬委員会からの答申を尊重し、報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

## ■ 監査役の報酬に関する事項

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

### ■ 2023年度の実績

| 役員区分 | 報酬等の総額（百万円） | 報酬等の種類別の総額（百万円） | | | 対象となる役員の員数（人） |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | | |
| | | 基本報酬 | 賞与 | 株式報酬等（非金銭報酬等） | |
| 取締役（社外取締役を除く） | 257 | 171 | 45 | 40 | 5 |
| 監査役（社外監査役を除く） | 33 | 33 | — | — | 2 |
| 社外役員 | 54 | 54 | — | — | 6 |

＊業績連動報酬の株式報酬等は、2023年度に計上した役員株式給付引当金を記載しています。実際の株式等は第7次中期経営計画（2021年度から2023年度）終了後の一定期日に交付済みです。

## 25-7 執行役員

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

### ■ 執行役員のダイバーシティ（2024年1月1日現在）

現在、当社執行役員は 18 人であり、うち 2 人が外国人、1 人が女性です。

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

# 26. 内部監査室の取り組み

## 26-1 体制

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

内部監査に関する基本的事項をまとめた内部監査規程には、当社の中期経営計画および法令や社会環境・経済環境の変化に対応した中期監査計画、年度監査計画を作成あるいは見直し、代表取締役社長の承認を得ることを定めています。監査は、NISSHA グループのすべての業務を対象に、中期経営計画の 3 年間ですべての主要な拠点を対象に実施するよう、年度計画に沿って実施しています。

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

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

## 26-2 監査内容

内部監査室による監査は、金融商品取引法に基づく「内部統制監査」と、「テーマ監査」に大別されます。内部統制監査は、全社統制・決算財務報告・業務プロセス・IT 統制の観点で評価範囲を選定し会計監査人と合同で実施します。これは当社グループ内の業務活動の有効性・効率性を評価することにより、その結果としての財務報告の信頼性を保証することを目的としています。また、当社グループでの業務活動の法令順守状況や、リスク管理・コンプライアンス委員会の活動について監査しています。その中では、リスク管理・コンプライアンス委員会が選定する重要なリスクに関するアセスメントが、腐敗行為の禁止などのビジネス倫理項目を含み、リスク管理・コンプライアンス規程に沿って適正かつ効果的に行われているかについても監査します。一方、テーマ監査は、内部統制監査でカバーしきれないリスクに対し、期初にリスクベースアプローチによりテーマを選定して監査しています。

## 26-3 2023年度の取り組み

2023 年度は、内部統制監査の実施とともに、テーマ監査としては、下請法や電子帳簿保存法に関する法令対応状況の監査および毒劇物や危険物保管施設の管理状況の監査を実施したほか、リスク分析により選定した国内および海外の関係会社に対する経営管理全般に関する監査を実施しました。

# 27. 内部統制システム

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

＊ 詳細はこちらをご覧ください。
IR＞IR資料室＞ 有価証券報告書
第105期有価証券報告書（PDF）

# 28. リスク管理・コンプライアンス

NISSHAグループは、リスク管理基本方針のもと、事業運営を阻害するリスクを、リスク管理・コンプラアインス委員会において一元的に管理しています。年に1度、事業組織やそれぞれの会社のビジネスモデルを踏まえ、リスクを主管する部門や部会と連携して、全社的な事業活動の継続性を阻害するリスクに優先順位をつけ、適切にコントロールしています。

## 28-1 基本方針

### リスク管理基本方針

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

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2015年7月1日　改訂 2022年1月1日

## 28-2 行動指針

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

また、当社グループは、企業倫理・コンプライアンス行動指針をより具体化し、社員にわかりやすく説明するために「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」を作成し、全社員に配布するとともに、イントラネットに掲載しています。同マニュアルは、日本語・英語・中国語・ベトナム語版で作成し、全社一斉研修などを通して、企業倫理・コンプライアンス行動指針とともに、周知徹底を図っています。

### 企業倫理・コンプライアンス行動指針

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

#### 基本原則

1. 私たちは、高い倫理観をもち、誠実で、良識と責任ある行動をします。
2. 私たちは、お客さま、株主、サプライヤー、地域社会、社員などのステークホルダーとの共生に努めます。
3. 私たちは、法や社会ルール、社内規程を順守し、「企業倫理・コンプライアンス行動マニュアル」に沿って行動します。
4. 「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。

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2012年4月1日　改訂 2022年1月1日

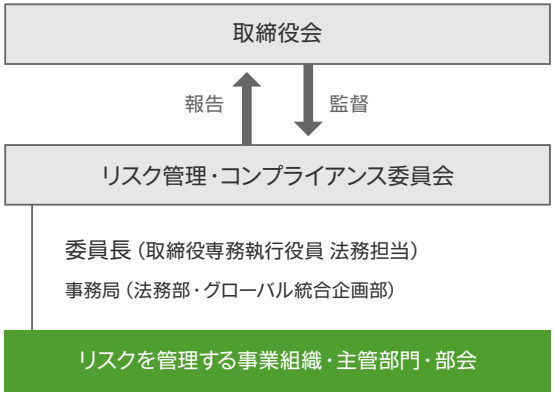
## 28-3 体制

当社は、取締役専務執行役員（法務担当）を委員長とし、社内取締役全員を構成員とするリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク管理・コンプライアンス委員会は、原則として年１回総会と四半期ごとに進捗確認会議を開催し、活動状況を年１回取締役会へ報告しています。取締役会はリスク管理・コンプライアンス委員会の活動状況を監督するとともに、リスク管理・コンプライアンス委員会からの報告内容について議論し、必要に応じて改善を指示しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループの「全社横断的なリスク」「事業リスク」「財務リスク」をグローバルベースで一元的に管理しています。このうち、全社横断的なリスクについては、リスクアセスメントの結果を踏まえて年１回開催される総会で重要なリスクを選定しています。選定された重要なリスクは、主管部門または部会により KPI が設定され、その活動を通じて最小化しています。またその活動状況は、進捗会議において報告され、委員会は設定した KPI が計画通りに進捗しているかを確認し、PDCA サイクルを回しています（マテリアリティであるリスク項目は、サステナビリティ委員会が進捗を管理）。

事業リスクと財務リスクについては、事業組織や管理部門のビジネスレビューや投資委員会が管理しており、年１回開催される総会においてその管理状況が報告され、委員会はその内容を確認しています。

その他、重大なリスク事案が発生した場合（ホットライン相談窓口への重大な通報を含む）は、臨時にリスク管理・コンプライアンス委員会を開催しています。



## 28-4 リスクアセスメント

リスク管理・コンプライアンス委員会は、右記の 16 項目を管理の対象としてリスクアセスメントを実施しています。リスクアセスメントにより選定された重要なリスクは、主管する部門や部会が KPI・アクションアイテムを設定し、これに基づいた活動を通じてリスクを低減しています。

より事業活動に沿ったリスク低減を行うため、コーポレート部門でのリスクアセスメントに加え、事業部や関係会社においてリスクの優先順位を検討するとともに、事業部長が事業経営の視点からその妥当性を確認するプロセスを踏まえ、重要なリスクを選定しています。また、海外グループ会社においても、各社で選定された優先順位の高いリスクについて、事業部で優先順位や妥当性を検討し、重要なリスクを選定しています。

### ■ リスクアセスメントとリスクの管理方法

(1) 評価の対象

- 国内グループ会社全社
- 海外グループ会社 55 社（主要な海外子会社が、その子会社等を含めて評価した場合を含む。）

(2) 対象リスク

- グループ横断のリスク（コンプライアンスリスクを含む）

(3) 重要なリスクの選定プロセス

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

① 上記のグループ横断のリスクについて、「発生する確率」と「発生した時のインパクト」の 2 軸を用いて値の高いものを「固有リスク」とする

② さらに「統制活動の有効性」を評価し、「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いものを重要なリスクに選定

(4) 管理方法

| | |
|---|---|
| 重要なリスク<br>「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が低いもの | 主管部門または部会が KPI・アクションアイテムを設定の上リスク低減に向けて活動し、その進捗状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認（事業リスクは事業組織が主導し、ビジネスレビューなどで確認） |
| 「固有リスク」に対する「統制活動の有効性」が高いもの | モニタリング対象とし、主管部門または部会の整備・運用状況をリスク管理・コンプライアンス委員会が確認 |
| 「固有リスク」以外のグループ横断のリスク | 事業組織・主管部門で管理し、月次に開催されるビジネスレビューで報告 |

なお、下記の項目は当社グループの役員および社員が順守すべき企業倫理・コンプライアンスの内容としても位置づけています。

1. 公正な事業活動（独占禁止法違反、不正競争防止違反、反社会的勢力・会社脅迫・強要、賄賂・取引先との癒着、インサイダー取引、循環取引等）
2. 労働・人権（ハラスメント（セクハラ・パワハラなど）、健康・メンタルヘルス管理、安全衛生等）
3. 人的資本の充実（経営人材・グローバル人材の確保、事業ポートフォリオと人材ポートフォリオの不一致等）
4. 製品・サービスの品質・安全性の確保（使用禁止物質の使用、品質偽装、リコール・重大クレーム等）
5. メディカル製品・サービスの品質・安全性の確保（使用禁止物質の使用、薬機法違反）
6. 知的財産権（特許権侵害、情報のコンタミネーション等）
7. サプライチェーンマネジメント（サプライヤー管理（労働・人権、安全衛生、環境、情報セキュリティ、コンプライアンス）、児童労働・強制労働等）
8. 環境保全（気候変動への対応、廃棄物の管理、化学物質の管理、水質汚濁等）
9. 貿易管理（貿易管理（外為法・関税法違反等））
10. 情報システム（機密情報・個人情報の窃取・漏えい、SNS による情報漏えい、マルウェア感染等）
11. 資産管理（会社財産（金員）の流用、会社資産の盗難・損失）
12. 事業継続（天災（地震、台風、洪水等）、火災・事故）
13. 事業戦略（競争環境・市場環境の変化）
14. 事業開発（開発遅延、技術の途絶）
15. 生産活動（設計不良、不良品の流出）
16. 財務（資金計画の失敗、為替変動）

※（　　）内はリスクの例

リスクアセスメントの結果、2024 年度国内 NISSHA グループでは公正な事業活動、労働・人権、製品・サービスの品質・安全性、メディカル製品・サービスの品質・安全性、サプライチェーンマネジメント、情報システム、事業継続が、海外 NISSHA グループでは労働・人権、財務、情報システム、事業継続が重要なリスクとして選定されています。

# 28-5 企業倫理・コンプライアンスの推進

リスク管理・コンプライアンス委員会は、当社グループ全体の企業倫理・コンプライアンス活動を推進しています。当社グループでは、国内・海外拠点に企業倫理・コンプライアンス推進責任者、推進担当者を設置しています。薬機法のコンプライアンスに関しては、当社グループの重点市場である医療機器分野をより一層推進していくため、2021 年度から薬事相談窓口を設置しています。

## ■ 推進体制

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

## ■ 啓発活動

法務部は、推進責任者、推進担当者をはじめとする社員のさらなる意識向上のために、研修等を実施しています。2023 年度は、部門や関係会社ごとに必要に応じて独占禁止法、インサイダー取引規制などをテーマに研修を行いました。受講対象者の業務と関連させた内容の研修を行うことで、より現場の社員のコンプライアンスの意識が向上しました。

また、海外については、欧州、中国、北米拠点で地域の特性に応じたリスクの洗い出し、低減活動を行っています。2023 年度は、欧州拠点ではマネーロンダリング、個人データといった規制に関する研修、中国拠点では RBA 行動規範に関する研修、北米拠点では内部通報制度に関する研修などを行いました。

## ■ 全社一斉研修等

当社グループは、毎年 10 月・11 月を「企業倫理・コンプライアンス強化月間」と定めて、国内・海外拠点で全社一斉研修をしています。一斉研修では、正社員、契約社員、派遣社員はもとより、外部委託先の責任者やパートタイマーを含めて実施しています。

2023 年度、国内拠点では、リスクアセスメントの結果選定された重要なリスクの中から、公正な事業活動、労働・人権、情報の適切な取り扱いを研修テーマとして取り上げました。欧米やアジア拠点でも、当社グループで重視しているテーマについての事例を紹介し、国内・海外のすべての拠点において、それぞれの業務内容に関連する法令・慣習に対応した研修を実施しています。

国内拠点における 2023 年度の研修受講率は 100%（2,911 人）でした。

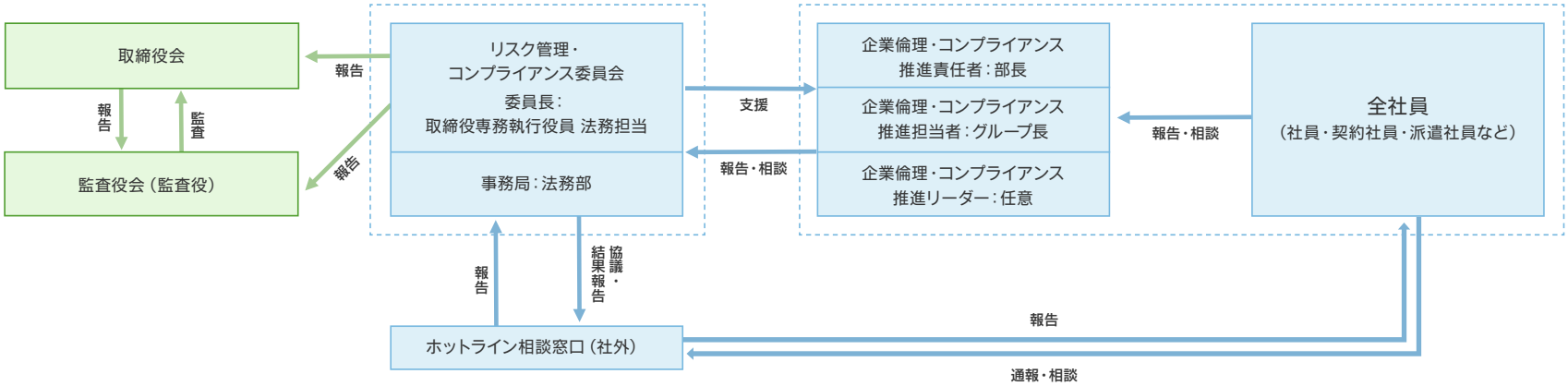
全社一斉研修の受講後には、全社員を対象にアンケートを実施し、「企業倫理・コンプライアンス」の観点から職場で懸念される行為や改善すべき行為に関する情報や意見を広く吸い上げています。これらの情報を基に改善に取り組んだ事例や結果は、研修の実施報告と合わせてリスク管理・コンプライアンス委員会で報告しています。

## ■ 役員研修等

当社グループでは、全社一斉研修のほか、役員向けにもコンプライアンス研修を実施しています。

2024 年 4 月には、社外講師（弁護士）を迎え、グローバルコンプライアンスおよびグローバル内部通報制度に関する研修を行いました。

**企業倫理・コンプライアンス体制図**



## 28-6 ホットライン相談窓口

当社グループは、国内では公益通報者保護法に基づく社内規程「内部通報規程」を定めるとともに、ホットライン相談窓口を設置しています。組織または個人による違法、不正あるいは反倫理的行為に関する事実を速やかに認識し、リスクを最小化するとともに、企業倫理・法令順守を推進し、ひいては企業価値を向上させることを目的としています。

相談窓口に関する情報は全社員に配布している「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、労働・人権ハンドブック、イントラネット、社内研修、ポスターなども活用して、すべての社員に周知しています。当社グループで働くすべての社員を利用対象者とし、2019年度からは一部の国内サプライヤー向けの窓口を設けて利用対象者を拡げています。窓口担当者は、中立公正な第三者である社外の弁護士が担当しています。

内部通報規程には、以下を含む内容が定められています。

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

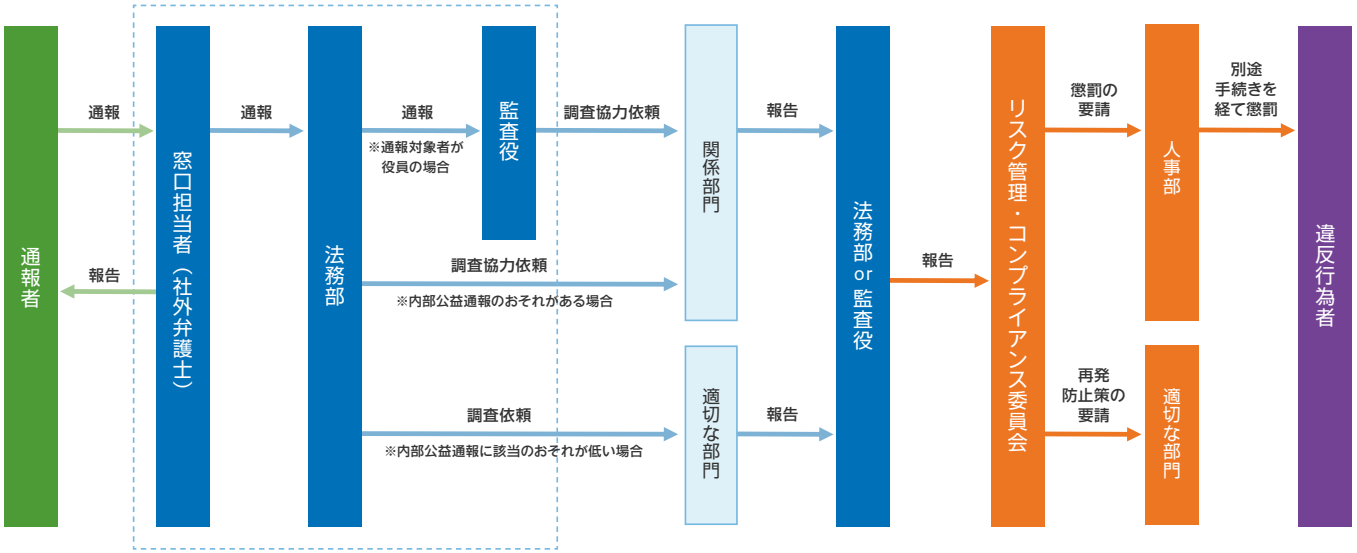
受け付けた通報・相談については、ホットライン窓口担当者（社外弁護士）が法務部に報告します。法務部は調査・確認方法を社外弁護士と相談したうえで関係部門と連携し、通報者の保護に配慮しながら調査・確認を行います。その内容はリスク管理・コンプライアンス委員会において報告、必要に応じて審議され、その後、調査・審議結果に応じた措置が行われます。

なお、2023年度中に寄せられた相談件数と主な内容は以下の通りです。

- ホットライン相談窓口（社員向け）：8件（海外拠点からの通報2件を含む）
  内容は主に職場の人間関係やハラスメントですが、いずれも注意指導や職場環境の改善を実施し、是正が完了しました。概要はイントラネットで周知し、行為者以外へも注意喚起を実施し、再発防止策を講じました。
- サプライヤー相談窓口：0件

海外においても、従来より中国および東南アジアの一部のグループ会社で通報窓口を設置・運用しているほか、2023年度に北米や欧州の拠点を対象とする通報窓口の運用を開始しました。

**ホットライン対応体制図（国内NISSHAグループ）**




## 28-7 反社会的勢力への対応

当社は、反社会的勢力対応基本方針・反社会的勢力対応規程等により、反社会的勢力とは一切の取引を実施しないことを定めています。既存取引先はもとより、新規取引先に対しても、原則として定められたフローで反社会的勢力でないことを事前に確認する運用としています。これにより反社会的勢力によるマネーロンダリングへの関与の可能性をすべて断ち切っています。

# 29. 情報セキュリティ

## 29-1 基本方針・基本原則

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

### 情報セキュリティ基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

### 情報セキュリティ基本原則

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

NISSHA株式会社
執行役員 最高情報責任者
小林 振一朗

制定 2013年7月1日　改訂 2022年5月1日

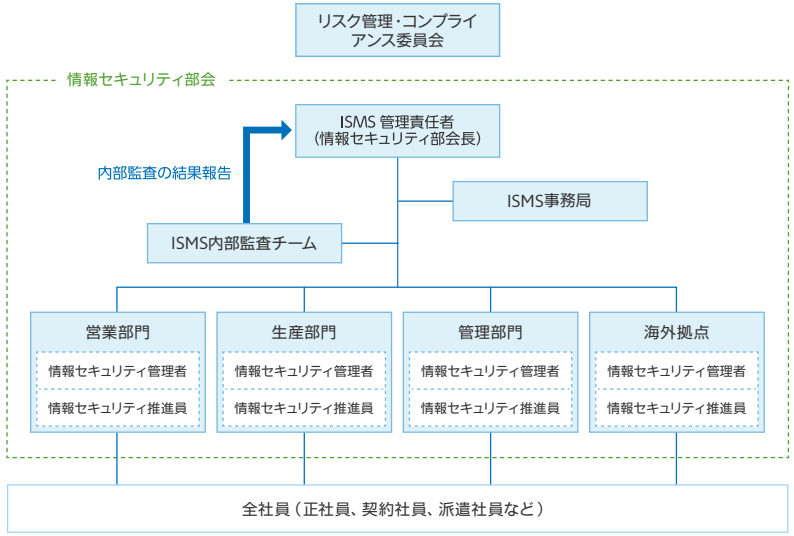
## 29-2 体制

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

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

* ISMS=Information security management system

### 情報セキュリティ管理体制図



| | | | |
|---|---|---|---|
| 国内 | 282名 | 情報セキュリティ管理者 | 89名 |
| | | 情報セキュリティ推進員 | 193名 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 海外 | 52名 | 情報セキュリティ管理者 | 16名 |
| | | 情報セキュリティ推進員 | 36名 |

## 29-3 マネジメントシステムの展開

当社グループは、国内外のすべての法人において ISMS を運用しています。

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

## 29-4 リスク低減の取り組み

当社グループは、リスク管理・コンプライアンス委員会で管理の対象とするリスクの一つとして「情報システム（機密情報・個人情報・情報セキュリティ）」を設定しています。2020 年度は「営業秘密の管理の適正化と運用」に取り組み、2021 年度はこの運用を浸透させ、実施状況を内部監査し海外への展開を進めました。2022 年度は海外の内部監査の実効性強化と教育、意識の向上を目的として、現地サイドに内部監査員を設置する取り組みをスタートさせました。2023 年度は昨今のセキュリティ脅威への対応として、多要素認証（MFA）の導入を行いました。情報資産は、他社との差別化を図り競争力を高める重要な情報であり、情報漏えいなどのリスクの低減が必須です。ISMS 内部監査を通じ、重要度に応じた管理方法の浸透、特に営業秘密に関する厳格な管理の徹底を行っています。

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

## 29-5 教育

サイバー攻撃は、日々進化を続け高度化・巧妙化してきているため、システム面の強化だけではすべて防ぎきれません。被害を受けないためには、脅威・手口を知り、早く変異に気付くよう、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。

当社グループでは、社内で定めた情報セキュリティポリシーを反映した教育資料をもとに、e-Learning などを活用し全社員を対象とした社員研修を実施しています。2023 年度の研修受講率は 100%でした。今後は、社員の情報セキュリティに対する意識とリテラシーを向上させる取り組みを行う予定です。当社グループでは、システム面の強化と社員一人ひとりの情報セキュリティに対する高い意識、リテラシーの両輪で情報セキュリティの向上を目指します。

# 30. 貿易管理

## 30-1 基本方針・基本原則

2023年度のNISSHAグループの海外売上高比率は86.6%となりました。当社グループの事業がグローバルに展開・拡大する中、規律ある貿易管理の取り組みは事業継続の観点から必須の課題です。

当社は、グループ全体を適用範囲として、「貿易管理基本方針」と具体的な行動・規律を示す「貿易管理基本原則」を制定しています。そして、AEO (Authorized Economic Operator) 事業者として必要な規程・規則を整備するとともに、管理体制を整え、社内外のさまざまな環境変化に対応すべく貿易管理の継続的な改善に取り組んでいます。

### 貿易管理基本方針

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

NISSHA 株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

### 貿易管理基本原則

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

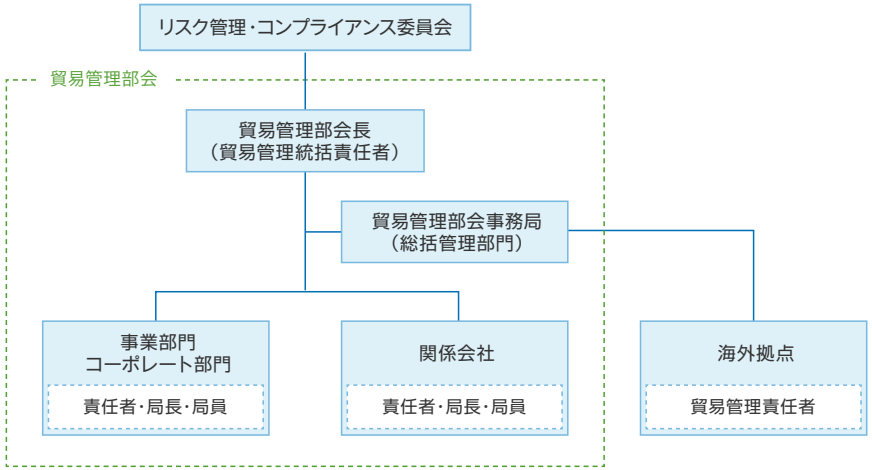
NISSHA株式会社
取締役 常務執行役員 コーポレートサプライチェーン担当
礒 尚

制定 2016年10月1日　改訂 2024年1月1日

## 30-2 体制

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

国内 NISSHA グループでは、事業部門やコーポレート管理部門、関係会社に貿易管理部会員（責任者・局長・局員）を置き、管理体制を整えています。一方、海外 NISSHA グループでは、その国・地域の法令や制度、商慣行が異なるため、拠点ごとに貿易管理責任者を配置し管理しています。




国内 NISSHA グループにおいては、AEO 事業者に対して求められる貿易関連業務のさまざまな運用規程・規則などを制定し、それぞれの部門が作業標準書・手順書などを整備し、適正な輸出入業務を遂行しています。海外 NISSHA グループおいては、貿易管理基本方針・貿易管理基本原則、貿易管理基本規程の浸透を図るとともに、管理文書の整備を進めています。

## 30-3 AEO承認取得

当社は日本国内において、2014 年 6 月に AEO 特定輸出者、2015 年 6 月には AEO 特例輸入者の承認を取得しました。2019 年 10 月にはこれらの 2 回目となる維持審査を受け、いずれの承認も維持しています。2023 年 12 月 14 日時点で、特定輸出者承認と特例輸入者承認の両方を取得している企業は日本国内で 60 社です。当社はこれらの承認を維持し、安全で円滑な国際物流を実施する体制を整えています。

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

AEO承認書

### AEO（Authorized Economic Operator）制度

この制度は、国際物流におけるセキュリティ確保と円滑化の両立を図り、自国の国際競争力を強化することを目的として、貨物のセキュリティ管理と法令順守の体制が整備された事業者に対し、税関手続の緩和・簡素化策を提供する制度です。2001 年のアメリカ同時多発テロを発端として、国際的なテロ対策強化のため、国際物流におけるセキュリティ確保と効率化の両立を図る国際的な枠組みの必要性が高まりました。これらを受けて 2006 年に世界税関機構 (WCO) 総会において、グローバルスタンダードとなる「AEO ガイドライン」が採択されました。このガイドラインをもとに各国は法整備を進め、AEO 制度を導入・運用しています。日本では 2006 年に導入後、対象を輸出者から順次拡大し現在の AEO 制度になっています。

## 30-4 2023年度の取り組み

2023 年度は、前年度に引き続き「輸出入時の適正・適法な運用の実施」を目指して、次の 2 項目に取り組みました。

- 目標 1「非違申告案件の発生 0 件」: 2023 年度は、前年度に発生させた出荷部門では 0 件でしたが、新たに事務部門での発生が 12 件ありました。社歴の浅い社員によるヒューマンエラーに対して、システムによる仕組みを構築し、再発防止に努めています。
- 目標 2「加算要素の申告漏れ 0 件」: 発生防止のため構築した社内事後チェックの仕組みを、関係部門との協力のもと定常的に機能させることにより、前年度に引き続き 2023 年度も申告漏れは 0 件となりました。

## 30-5 教育

2020 年度からは輸出入実務に必要な「研修テーマ」を決めて実務者向け教育を実施しています。2023 年度は、所属部門にかかわらず国内で貿易業務に関わる実務者 235 人に対して教育を実施しました。

### ■ 研修テーマ

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

# 31. 腐敗防止

## 31-1 ガイドライン

NISSHA グループでは、賄賂・取引先との癒着、競争法違反、不正競争防止法違反等の腐敗行為について、リスク管理・コンプライアンス委員会が管理する重要なリスクの一つとして捉え、「腐敗行為の禁止に関するガイドライン」を制定し、国内外の拠点で周知しています。

### NISSHAグループ腐敗行為の禁止に関するガイドライン

NISSHA グループは、すべての役員および社員がお客さま・サプライヤー・公務員に対し、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。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2017年4月1日　改訂 2018年1月1日

## 31-2 周知徹底の取り組みと内部監査

当社グループでは、ガイドラインだけでなく、国内・海外拠点においてより具体的な基準を定め、社内イントラネットで周知しています。また、当社グループのすべての業務を対象として、関連する法令や慣習に対応した研修を実施しています。2023 年度は、企業倫理・コンプライアンスの全社一斉研修において、事例問題の一つとして海外拠点で贈収賄を取り上げました。さらに、国や地域によっては贈収賄が慣習として根付いているところもあることから、定期的な内部監査を実施しています。

なお、当社グループでは、2023 年度において腐敗行為に該当する事例は確認されていません。

# 32. 事業継続

## 32-1 基本方針・基本原則

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

### 事業継続計画基本方針

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

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

### 事業継続計画基本原則

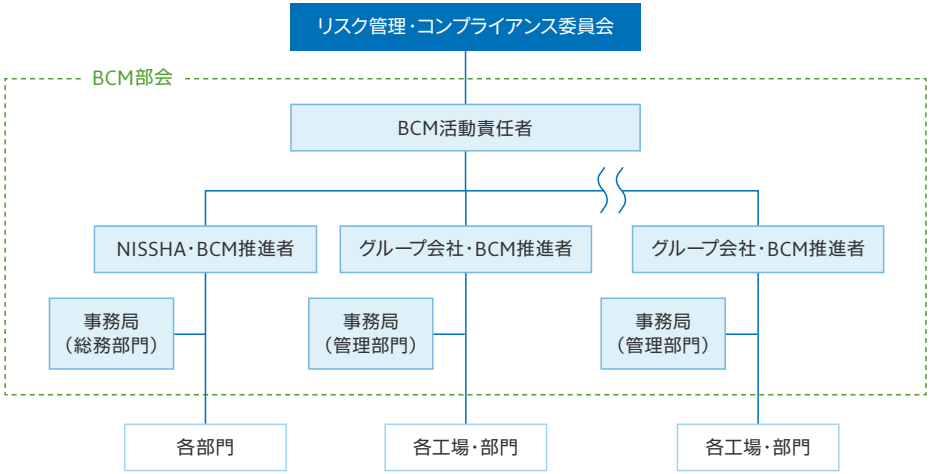
1. 重大な事業の中断事象が発生した場合には、人命の安全を第一に確保するとともに、二次災害の発生を防止します。
2. 建物、設備、情報システム、人的資源、サプライヤーを重要な経営資源・ステークホルダーと定義し、事業継続計画を策定します。また、事業環境の変化を考慮し、定期的に計画を見直します。
3. 優先的に継続・復旧すべき事業を明確化し、目標時間内の復旧を実現します。
4. 事業継続に関する教育ならびに訓練を定期的に実施し、組織的な危機対応能力の向上に取り組みます。
5. 地域社会との協調、復旧・復興支援などを通じて社会に貢献します。
6. 事業継続に関する法令、国内外の指針、その他の規範等を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

NISSHA株式会社
取締役 専務執行役員 総務担当
井ノ上 大輔

制定 2006年9月28日　改訂 2022年5月1日

## 32-2 体制

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



## 32-3 取り組み

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

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

### 安否確認システムの運用

当社では、地震や台風等の大規模な自然災害やパンデミック発生などの緊急時に、社員の安否を円滑かつ迅速に把握することを目的とし、社員自らが安否の情報を登録するシステムを導入しています。年 2 回の防災訓練では、社員宛てにメールを一斉送信し、回答された内容をもとに管理者が所属メンバーの安否を確認する「安否確認訓練」も項目の一つとして実施し、有事に備えています。2023 年には本社以外の国内 NISSHA グループに対しても同じシステムを導入しました。令和 6 年能登半島地震においても、当システムを通じて社員の安否確認をスムーズに行うことができました。

### BCP訓練の実施

当社は、BCM 部会のアクションプランに沿った BCP 訓練を、年に 1 回実施しています。これは当社の BCP が地震などの有事の際、適切に機能することを確認するシミュレーション訓練です。2023 年度はディバイス事業部を対象に、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場・加賀工場、NISSHA エフアイエス株式会社、NISSHA 本社をオンラインで結び、兵庫県での地震発生を想定した訓練を実施しました。訓練では、拠点対策本部の立ち上げからはじまり、参加者は各自の責任範囲で迅速に対応し、社員の安全確保や事業リスクの最小化に努めました。

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

## リスクサーベイの実施

当社グループは、国内・海外の関係会社において毎年リスクサーベイを行っています。実施にあたってはリスクコンサルティングの専門家の知見を活かしています。2023 年度は NISSHA エフアイエス株式会社を対象として実施しました。火災・爆発のリスクについては、防災管理、建屋・原動力、用途・工程、消防火設備、類焼危険の観点から評価し、自然災害についても、落雷や地震、水災などの危険性や防災対策を確認しました。全体的な評価は良好でしたが、PDCA サイクルを回して、さらに改善を進めます。

NISSHA エフアイエス株式会社

## 能登半島地震への対応

2024 年 1 月 1 日 16 時 10 分に発生した能登半島地震においては、NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社加賀工場（石川県加賀市）が震度 5 強の地震に見舞われました。当社は即時に安否確認と現場の状況確認に着手、同日 18 時には「能登半島地震対策本部」を立ち上げ活動を開始しました。その結果、派遣社員・請負社員を含む全社員の人的被害がないことを迅速に確認することが出来ました。また工場では、生産設備や工場建屋などに一部損傷はありましたが、重大な被害はありませんでした。

その後、サプライチェーンを含む生産体制への影響を確認しながら、復旧に向けた取り組みを進め、早期の事業復旧を実現することができました。

# 33. 税務原則

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

## 税務原則

**原則**

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

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

**1. タックスプランニングに対するグループの姿勢**

NISSHA グループは、事業目的と事業実態を備えた取引を行うとともに、タックスプランニングを実施する場合においても、適法・適正かつ効率的に行います。
私たちは、税金は事業計画における検討要素の一つであると考えており、正常な事業活動の範囲内で利用可能な優遇税制を適用しますが、租税回避を主たる目的としたものや、事業実態を伴わない取引は行いません。

**2. グループが許容可能な税務に関するリスクの範囲**

NISSHA グループは、税務問題を扱う際には、税務リスクを可能な限り最小限に抑えることを原則としています。
また、こうしたリスクを軽減するために、各国・地域の税務リスクを特定、評価、管理することに取り組み、リスクに関して、重大な不確実性や複雑さがある場合は、外部からの助言を求めます。

**3. 各国税務当局との関係に関するグループのアプローチ**

NISSHA グループは、適時適切に税務情報を提出することで、各国・地域の税務当局と良好な信頼関係を構築・維持できると考えています。
そのため、各国・地域の法令や制度に従って適切に税務申告・税金納付を行い、当局からの求めに応じて、適切かつ協力的な情報提供に努めています。
問題点の指摘等を受けた場合には、税務当局の措置・見解に対する異議申し立てを行う場合を除き、ただちに是正に取り組み、再発を防止します。

**4. 税務に関するリスクマネジメントおよびガバナンス体制に関するアプローチ**

NISSHA グループの税務リスクは、NISSHA グループの税務戦略を担当する最高財務責任者（CFO）の判断のもと管理されており、その内容は、CFO を通じて、適宜取締役会へ報告されます。
また、法令の適用・解釈に関して不確実性がある場合は、外部専門家へ助言を求めた上で適切な対応を行います。

NISSHA株式会社
常務執行役員 最高財務責任者
神谷 均

制定 2017年12月25日　改訂 2022年5月1日

# 34. 責任ある鉱物調達

## 34-1 方針

NISSHA は紛争鉱物に対する方針を「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」に示しています。当社グループの製品に略奪・暴行・強制労働などの人権侵害に関わる武装集団の資金源となる紛争鉱物を使用した材料を用いないという考えを明確に示すとともに、OECD の紛争鉱物デュー・デリジェンスガイダンスに沿って取り組んでいます。

**責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方**

NISSHA グループは、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 Mission の実現をすすめるうえで、同 10 原則を重要な原則の一つとして認識し、人権侵害とかかわる紛争鉱物を使用した材料を当社製品に用いない考えとします。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、当社サステナビリティレポートで公表します。

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。

NISSHA株式会社
代表取締役社長 兼 最高経営責任者
鈴木 順也

制定 2014年3月12日　改訂 2018年1月1日

## 34-2 取り組み

### 34-2-1 3TGの使用状況

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

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

※セグメントおよび製品群の名称は、有価証券報告書の「25 売上高 (2)収益の分解」に合わせています。2023年度の売上高に占める、3TGを使用した製品の売上高の割合は、約30%です。

### 34-2-2 サプライヤーさまへの調査依頼

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

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

2023 年度の調査においては、米政府などによるロシア制裁の影響により RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）適合リストから削除された精製所やお客さまから要請があった使用不可の精錬所への対応に加えて、使用する 3TG が Conformant Smelters & Refiners（適合製錬所・精製所）からの調達となるようにサプライヤーさまに働きかけました。こうした取り組みは、今後も継続していく考えです。

## 34-2-3 特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施

サプライヤーさまから提出いただいた CMRT の精錬所情報に非認証精錬所がある場合には、サプライヤーさまに RMAP 監査プログラムの活用をお願いするケースがあります。また、3TG について、サプライチェーンの上流において武装勢力や人権侵害などに関わる精錬所との関係が明らかになった場合には、お客さまからの要請に沿って、厳しい措置をとることを検討しますが、2023 年度においてそうした事例はありませんでした。

## 34-2-4 3TG調査結果について

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

2023 年度の 3TG についての調査では、ほぼすべての製品群で 100% のサプライヤーさまから回答を提出していただきました。サプライヤーさまからの回答を分析した結果、RMI から認定されていない製錬業者が含まれていたケースでは、サプライヤーさまの変更や RMAP 監査プログラムの活用をお願いするなどのリスク低減の対応を取りました。

最近では、コバルトなど、3TG 以外の鉱物についても、拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）を用いたお客さまによる調査が届くようになりました。

こうした状況を踏まえて、当社が現在運用している、「責任ある鉱物調達に対する基本的な考え方」についても、人権侵害だけではなく環境といった視点を盛り込むことを検討しています。

# 35. マネジメントシステム等の認証取得状況

NISSHA グループのマネジメントシステムなどの認証取得状況は以下の通りです。(2024 年 3 月現在)

## ■ 品質

| 対象エリア | ISO9001 品質 |
|---|---|
| NISSHA 株式会社 | ○ *1 |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 | ○ *2 |
| NISSHA インダストリーズ株式会社 | ○ |
| 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 | ○ |
| NISSHA エフエイト株式会社 | ○ *3 |
| NISSHA ビジネスサービス株式会社 | ○ |
| NISSHA エフアイエス株式会社 | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions N.V. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions S.r.l. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions GmbH | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions Ltd. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda | ○ |
| Nissha Advanced Technologies Europe GmbH | ○ |
| Nissha Back Stickers International | ○ |
| Nissha SB Poland Sp.zo.o. | ○ |
| 日写（昆山）精密模具有限公司 | ○ |
| 広州日写精密塑料有限公司 | ○ |
| Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. | ○ |

*1. 京都本社、東京支社、亀岡工場の産業資材事業部・ディバイス事業部・事業開発室RB事業開発部の営業、購買、設計・開発、生産、ロジスティクス部門で取得しています。
*2. 姫路工場、京都サイトのみが取得しています。
*3. 京都Studioのみが取得しています。

## ■ 品質

| 対象エリア | ISO13485 医療機器 |
|---|---|
| NISSHA 株式会社 | ○ *4 |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 | ○ *5 |
| Graphic Controls Acquisition Corp. | ○ |
| Lead-Lok, Inc. | ○ |
| CEA Medical Manufacturing, Inc. | ○ |
| Sequel Special Products, LLC | ○ |
| Nissha Medical Technologies (Ohio), Inc. | ○ |
| Nissha Medical Technologies SAS | ○ |
| Nissha Medical Technologies Ltd. | ○ |
| CEA Global Dominicana, S.R.L. | ○ |
| Isometric by Nissha Medical Technologies | ○ |
| 日写（昆山）精密模具有限公司 | ○ |
| 広州日写精密塑料有限公司 | ○ |
| Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. | ○ |

*4. 京都本社のBSプローブホルダー EXに関する部門が対象です。
*5. 京都サイトのBSプローブホルダーEXの製造に関連する部門のみが対象です。

## ■ 品質

| 対象エリア | ISO22716 化粧品 |
|---|---|
| NISSHA 株式会社 | ○ *6 |

*6. 京都本社 事業開発室PCBU生産部での化粧品マイクロニードルパッチの製造で取得しています。

## ■ 品質

| 対象エリア | IATF16949<br>自動車 |
|---|---|
| NISSHA 株式会社 | ○ *7 |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 | ○ *8 |
| Nissha Eimo Technologies | ○ |
| Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V. | ○ |
| Nissha Advanced Technologies Europe GmbH | ○ |
| 日写（昆山）精密模具有限公司 | ○ |
| 広州日写精密塑料有限公司 | ○ |
| Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. | ○ |

*7. 京都本社、亀岡工場の車載タッチセンサーモジュールに関連するサポート部門のみが対象です。
*8. 姫路工場、京都サイトのみが取得しています。

## ■ 環境

| 対象エリア | ISO14001<br>環境 |
|---|---|
| NISSHA 株式会社<br>京都本社 | ○ *9 |
| NISSHA インダストリーズ株式会社<br>本社　甲賀工場 | ○ |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社<br>本社　姫路工場 | ○ |
| 加賀工場 | ○ |
| 津（生産拠点） | ○ |
| 京都（生産拠点） | ○ |
| NISSHA エフアイエス株式会社 | ○ |
| NISSHA ビジネスサービス株式会社 | ○ |
| Nissha PMX Technologies, S.A. de C.V. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions S.r.l. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions GmbH | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda | ○ |
| Nissha Medical Technologies SAS | ○ |
| Nissha Advanced Technologies Europe GmbH | ○ |
| 日写（昆山）精密模具有限公司 | ○ |
| 広州日写精密塑料有限公司 | ○ |
| Nissha Precision Technologies Malaysia Sdn. Bhd. | ○ |

*9. 管理部門、設計開発部門のみが取得しています。

## ■ エネルギー

| 対象エリア | ISO50001<br>エネルギー |
|---|---|
| Nissha Metallizing Solutions S.r.l. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions GmbH | ○ |
| Nissha Advanced Technologies Europe GmbH | ○ |

## ■ 労働安全衛生

| 対象エリア | ISO45001<br>労働安全衛生 |
|---|---|
| Nissha Metallizing Solutions S.r.l. | ○ |
| Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda | ○ |

## ■ 情報セキュリティ

| 対象エリア | ISO27001 情報セキュリティ |
|---|---|
| NISSHA 株式会社 京都本社 | ○ |
| 東京支社 | ○ |
| 名古屋営業所 | ○ |
| 亀岡工場 | ○ |
| NISSHA インダストリーズ株式会社 本社　甲賀工場 | ○ |
| 亀岡工場 | ○ *10 |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 本社　姫路工場 | ○ |
| 加賀工場 | ○ |
| 津（生産拠点） | ○ |
| 京都（生産拠点） | ○ |
| NISSHA エフアイエス株式会社 | ○ |
| 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 京都本社 | ○ |
| 大阪営業所 | ○ |
| 東京営業所 | ○ |
| 亀岡工場 | ○ *10 |
| NISSHA エフエイト株式会社 東京 Studio | ○ |
| 京都 Studio | ○ |
| NISSHA ビジネスサービス株式会社 | ○ |

*10. 認証はNISSHA株式会社亀岡サイトに含まれます。

## ■ その他

| 対象エリア | FSC COC | PEFC | EN15593 | EC93/42/EEC |
|---|---|---|---|---|
| NISSHA 株式会社 | ○ *11 | | | |
| 日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社 京都本社 | ○ | | | |
| 大阪営業所 | ○ | | | |
| 東京営業所 | ○ | | | |
| 亀岡工場 | ○ | | | |
| Nissha Metallizing Solutions N.V. | ○ | | | |
| Nissha Metallizing Solutions S.r.l. | ○ | ○ | | |
| Nissha Metallizing Solutions GmbH | ○ | ○ | ○ | |
| Nissha Metallizing Solutions Ltd. | ○ | | | |
| Nissha Metallizing Solutions Produtos Metalizados Ltda | ○ | | | |
| Graphic Controls Acquisition Corp. | | | | ○ |
| Nissha Medical Technologies Ltd. | | | | ○ |

*11. NISSHA株式会社における用紙購買部門が対象です。

# 36. GRIスタンダード対照表

NISSHA サステナビリティレポート 2024 は、GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダードを参照しています。同スタンダードと当社のサステナビリティ情報の関連は、下表の通りです。

なお、特に記載のない限り、NISSHA 情報掲載頁には NISSHA サステナビリティレポート 2024 の掲載箇所を示しています。

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| 一般開示事項 | | | | |
| 1. 組織と報告実務 | | | | |
| GRI 2: 一般開示事項 2021 | 2-1 | 組織の詳細 | 当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要<br>当社 Web サイト NISSHA について > グループ会社一覧 | |
| | 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | 1-4 報告対象範囲<br>1-5 主な関係各社と事業内容<br>1-6 主な報告範囲の変更<br>当社 Web サイト> IR > IR 資料室> 有価証券報告書 第 105 期 p10-12 | 1-1<br>1-2<br>1-2 |
| | 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | 1-3 発行時期<br>1-7 発行部門およびお問い合わせ先 | 1-1<br>1-2 |
| | 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | 15-3 外国人社員の活躍 | 15-3 |
| | 2-5 | 外部保証 | 8. 第三者検証 | 8 |
| 2. 活動と労働者 | | | | |
| | 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | 1. 編集方針<br>21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ<br>当社 Web サイト NISSHA について > 会社概要<br>当社 Web サイト NISSHA について > すぐわかる NISSHA の事業<br>当社 Web サイト 製品・サービス > 対象市場から探す | 1-1<br>21-1 |
| | 2-7 | 従業員 | 15-1 NISSHA グループの人員構成 | 15-1 |
| | 2-8 | 従業員以外の労働者 | - | |
| 3. ガバナンス | | | | |
| | 2-9 | ガバナンスの構造と構成 | 3-3 サステナビリティ推進体制<br>25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制 | 3-2<br>25-1 |
| | 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | 25-3 取締役・取締役会、25-4 指名・報酬委員会 | 25-2 |
| | 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | 25-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割 | 25-4 |
| | 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | 3-1 Nissha Philosophy、3-2 サステナビリティビジョン（2030 年のあるべき姿）、3-3 サステナビリティ推進体制、3-4 マテリアリティ（重要項目）と KPI<br>13-5 労働組合との関係<br>27. 内部統制システム | 3-1<br>13-3<br>26, 27 |
| | 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | 3-3 サステナビリティ推進体制<br>25-2 NISSHA のコーポレートガバナンス体制 | 3-2<br>25-1 |
| | 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | 3-3 サステナビリティ推進体制 | 3-2 |
| | 2-15 | 利益相反 | 25-3 取締役・取締役会 > 取締役会の役割<br>当社 Web サイト> IR > IR 資料室>有価証券報告書 第 105 期 p57-58,65-67 | 25-4 |
| | 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | 3-3 サステナビリティ推進体制<br>27. 内部統制システム<br>28-5 企業倫理・コンプライアンスの推進 | 3-2<br>26, 27<br>28-4 |
| | 2-17 | 最高ガバナンス機関の集合的知見 | 25-3 取締役・取締役会 > 取締役会に必要なスキルセット、取締役として共通に求められる価値観・経験・能力 | 25-3 |
| | 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | 25-3 取締役・取締役会>取締役の選解任に関する方針と手続、取締役会の実効性評価、選任の理由および 2023 年度取締役会への出席状況 | 25-2 |
| | 2-19 | 報酬方針 | 25-6 取締役および監査役の報酬等<br>当社 Web サイト> IR > IR 資料室>有価証券報告書 第 105 期 p62-64 | 25-8 |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| | 2-20 | 報酬の決定プロセス | 25-6 取締役および監査役の報酬等<br>当社 Web サイト＞ IR>IR 資料室＞ Nissha Report 2024 p76<br>当社 Web サイト＞ IR ＞ IR 資料室＞有価証券報告書 第 105 期 p62-64 | 25-8 |
| | 2-21 | 年間報酬総額の比率 | - | |
| 4. 戦略、方針、実務慣行 | | | | |
| | 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | 2. CEO メッセージ | 2 |
| | 2-23 | 方針声明 | 3-1 Nissha Philosophy<br>4. 環境基本方針と管理体制<br>13-1 基本方針<br>27. 内部統制システム<br>28-2 行動指針 | 3-1<br>4-1<br>13-1<br>26, 27<br>28-2 |
| | 2-24 | 方針声明の実践 | 7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み<br>13-3 労働・人権に関する取り組み<br>27. 内部統制システム<br>28-5 企業倫理・コンプライアンスの推進 | 7-1<br>13-2<br>26, 27<br>28-4 |
| | 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | 28-6 ホットライン相談窓口 | 28-5 |
| | 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | 13-4 ハラスメント防止<br>28-6 ホットライン相談窓口 | 13-3<br>28-5 |
| | 2-27 | 法規制遵守 | 10. 化学物質と環境リスクの管理<br>12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績<br>21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査<br>31. 腐敗防止 | 10-1<br>12-1<br>21-2<br>31 |
| | 2-28 | 会員資格を持つ団体 | 3-5-1 当社が参画するイニシアティブ<br>22-3 地域における主要な会員資格（NISSHA） | 3-8<br>22-2 |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | | | |
| | 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | 3-6 NISSHA グループのステークホルダー | 3-11 |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| | 2-30 | 労働協約 | 13-5 労働組合との関係 | 13-3 |
| マテリアルな項目 | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 | 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | 3-4-1 マテリアリティの特定 | 3-3 |
| | 3-2 | マテリアルな項目のリスト | 3-4 マテリアリティ（重要項目）と KPI | 3-3 |
| | 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 3-4-1 マテリアリティの特定<br>4. 環境基本方針と管理体制<br>6. 気候変動への対応（TCFD 提言への対応）<br>12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績<br>13-1 基本方針、13-2 体制、13-3 労働・人権に関する取り組み<br>14-1 基本方針、14-2 人事制度（対象：国内 NISSHA グループ）、14-3 ESG タスクフォースの取り組み、14-4 タレントマネジメントシステム<br>16-2 国内 NISSHA グループの研修制度、16-3 社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援、16-4 キャリアプラン支援、16-6 研修の内製化<br>18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム<br>21-1 基本原則＞ CSR 調達ガイドライン<br>23-1 基本方針・Nissha Quality Way<br>27. 内部統制システム<br>28. リスク管理・コンプライアンス<br>29. 情報セキュリティ<br>30. 貿易管理<br>32. 事業継続<br>33. 税務原則 | 3-3<br>4-1<br>6-1<br>12-1<br>13-1<br>14-1<br>16-2<br>18-1<br>21-1<br>23-1<br>26, 27<br>28-1<br>29-1<br>30-1<br>32-1<br>33 |
| 経済 | | | | |
| 経済パフォーマンス | | | | |
| GRI 201: 経済パフォーマンス 2016 | 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | 当社 Web サイト＞ IR ＞ IR 資料室＞有価証券報告書 第 105 期 第 5【経理の状況】1【連結財務諸表等】 | |
| | 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | 4-3 環境マネジメントシステム（EMS）<br>6. 気候変動への対応（TCFD 提言への対応）<br>28. リスク管理・コンプライアンス<br>当社 Web サイト＞ IR ＞ IR 資料室＞有価証券報告書 第 105 期 p18-19,23 | 4-2<br>6-1<br>28-1 |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| | 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 17-15 退職金制度<br>当社 Web サイト＞ IR ＞ IR 資料室＞有価証券報告書 第 105 期 p84,110-114 | 17-6 |
| | 201-4 | 政府から受けた資金援助 | - | |
| 地域経済での存在感 | | | | |
| GRI 202：地域経済での存在感 2016 | 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | - | |
| | 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | 15-1 NISSHA グループの人員構成 | 15-1 |
| 間接的な経済的インパクト | | | | |
| GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016 | 203-1 | インフラ投資および支援サービス | - | |
| | 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | - | |
| 調達慣行 | | | | |
| GRI 204：調達慣行 2016 | 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | - | |
| 腐敗防止 | | | | |
| GRI 205：腐敗防止 2016 | 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | - | |
| | 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | 28. リスク管理・コンプライアンス<br>31. 腐敗防止 | 28-1<br>31 |
| | 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | 31. 腐敗防止 | 31 |
| 反競争的行為 | | | | |
| GRI 206：反競争的行為 2016 | 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | （該当なし） | |
| 税金 | | | | |
| GRI 207: 税金 2019 | 207-1 | 税務へのアプローチ | 33. 税務原則 | 33 |
| | 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | 33. 税務原則 | 33 |
| | 207-3 | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | 33. 税務原則 | 33 |
| | 207-4 | 国別の報告 | - | |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| 環境 | | | | |
| 原材料 | | | | |
| GRI 301：原材料 2016 | 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | 5. 事業活動による環境影響 | 5-1 |
| | 301-2 | 使用したリサイクル材料 | - | |
| | 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | - | |
| エネルギー | | | | |
| GRI 302：エネルギー 2016 | 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | 7-6 スコープ 3 把握の取り組み | 7-3 |
| | 302-3 | エネルギー原単位 | 7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 7-1 |
| | 302-4 | エネルギー消費量の削減 | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | - | |
| 水と排水 | | | | |
| GRI 303：水と排水 2018 | 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | 11-3 水ストレス地域の把握、11-4 取水・排水の管理、11-5 水の適正利用への取り組み、11-6 水に関するデータ | 11-1 |
| | 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | 10-6 水質汚染の予防<br>11-1 基本的な考え方、11-3 水ストレス地域の把握、11-4 取水・排水の管理 | 10-5<br>11-1 |
| | 303-3 | 取水 | 5. 事業活動による環境影響<br>11-6 水に関するデータ | 5-1<br>11-2 |
| | 303-4 | 排水 | 5. 事業活動による環境影響<br>10-6 水質汚染の予防<br>11-6 水に関するデータ | 5-1<br>10-5<br>11-2 |
| | 303-5 | 水消費 | - | |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| 生物多様性 | | | | |
| GRI 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 | - | |
| | 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 | - | |
| | 304-3 | 生息地の保護・復元 | - | |
| | 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 | - | |
| 大気への排出 | | | | |
| GRI 305：大気への排出 2016 | 305-1 | 直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1） | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 305-2 | 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2） | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 3） | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 305-4 | 温室効果ガス（GHG）排出原単位 | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 305-5 | 温室効果ガス（GHG）排出量の削減 | 5. 事業活動による環境影響<br>7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | 5-1<br>7-1 |
| | 305-6 | オゾン層破壊物質（ODS）の排出量 | - | |
| | 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 | 5. 事業活動による環境影響<br>7-3 $CO_2$ 排出量およびエネルギー等の消費量の推移<br>10-8 大気汚染の防止 | 5-1<br>7-2<br>10-7 |

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

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| 労働安全衛生 | | | | |
| GRI 403：労働安全衛生 2018 | 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム | 18-1 |
| | 403-2 | 危険性 ( ハザード ) の特定、リスク評価、事故調査 | 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2023 年度の取り組み<br>32-3 取り組み>リスクサーベイの実施 | 18-1<br>32-3 |
| | 403-3 | 労働衛生サービス | 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2023 年度の取り組み | 18-1 |
| | 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2023 年度の取り組み | 18-1 |
| | 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | 18-5 安全衛生教育・研修 | 18-2 |
| | 403-6 | 労働者の健康増進 | 19. 健康経営 | 19-1 |
| | 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム、18-3 2023 年度の取り組み | 18-1 |
| | 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | 18-1 基本方針・基本原則、18-2 体制とマネジメントシステム | 18-1 |
| | 403-9 | 労働関連の傷害 | 18-4 労働災害の発生状況 | 18-2 |
| | 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | 18-4 労働災害の発生状況 | 18-2 |
| 研修と教育 | | | | |
| GRI 404：研修と教育 2016 | 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 16-5 研修実績 | 16-3 |
| | 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | 14-4 タレントマネジメントシステム<br>15-4 女性活躍推進の取り組み<br>16. 人材育成<br>17-11 社内公募制度、17-12 表彰制度（対象：NISSHA グループ）、17-13 キャリアリターン制度<br>20-2 取り組み>教育<br>21-5 購買人材の育成<br>29-5 教育<br>30-5 教育 | 14-3<br>15-3<br>16-1<br>17-5<br>20<br>21-3<br>29-2<br>30-2 |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| | 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 14-5 公正な評価・処遇（対象：国内 NISSHA グループ） | 14-3 |
| ダイバーシティと機会均等 | | | | |
| GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016 | 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | 15-1 NISSHA グループの人員構成<br>25-3 取締役、取締役会>取締役会に必要なスキルセット、取締役として共通に求められる価値観・経験・能力、25-7 執行役員>執行役員のダイバーシティ | 15-1<br>25-3 |
| | 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | 14-6 賃金の管理 | 14-3 |
| 非差別 | | | | |
| GRI 406：非差別 2016 | 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | - | |
| 結社の自由と団体交渉 | | | | |
| GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016 | 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | 13-5 労働組合との関係<br>21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査 | 13-3<br>21-1 |
| 児童労働 | | | | |
| GRI 408：児童労働 2016 | 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 13-1 基本方針、13-3 労働・人権に関する取り組み<br>21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査 | 13-1<br>21-1 |
| 強制労働 | | | | |
| GRI 409：強制労働 2016 | 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 13-1 基本方針、13-3 労働・人権に関する取り組み<br>21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査 | 13-1<br>21-1 |
| 保安慣行 | | | | |
| GRI 410：保安慣行 2016 | 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | - | |
| 先住民族の権利 | | | | |
| GRI 411：先住民族の権利 2016 | 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | - | |

| GRI スタンダード | 開示項目 | | NISSHA 情報掲載頁 | PDF 頁 |
|---|---|---|---|---|
| 人権アセスメント | | | | |
| GRI 412：人権アセスメント 2016 | 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | 13-3 労働・人権に関する取り組み<br>21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査 | 13-2<br>21-2 |
| | 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | - | |
| | 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | - | |
| 地域コミュニティ | | | | |
| GRI 413：地域コミュニティ 2016 | 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | - | |
| | 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | - | |
| サプライヤーの社会面のアセスメント | | | | |
| GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | - | |
| | 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 21-1 基本原則、21-2 購買関連規程の整備、21-3 NISSHA グループのサプライチェーン、21-4 CSR 監査と労働・人権リスク調査<br>34. 責任ある鉱物調達 | 21-1<br>34-1 |
| 公共政策 | | | | |
| GRI 415：公共政策 2016 | 415-1 | 政治献金 | - | |
| 顧客の安全衛生 | | | | |
| GRI 416：顧客の安全衛生 2016 | 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | - | |
| | 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 23-6 製品の品質・安全性 | 23-5 |

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

# 37. データ集

本データ集は、NISSHA サステナビリティレポートに掲載しているデータを集約したものです（一部、追加情報を含みます）。2019 年度から 2023 年度の 5 年間のデータを、テーマごとにまとめています。また、巻末に方針・原則・ガイドライン等の掲載先一覧を記載しています。

※バウンダリーには、NISSHA株式会社を「NISSHA」、NISSHA株式会社を含むグループ会社全体を「NISSHAグループ」と記載しています。また、「NISSHAグループ」のうち国内の会社は「国内NISSHAグループ」、会社ごとの情報はその会社名を以下の通り記載しているほか、国内外の生産拠点をまとめたものはその旨を記載しています。
- NII：NISSHAインダストリーズ株式会社
- NPT：NISSHAプレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社

## 環境

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. 事業活動による環境影響 | | | | | | | | |
| 生産拠点投入総量 | | t | NISSHA グループ | 101,398 | 114,036 | 127,430 | 123,982 | 85,273 |
| 国内生産拠点投入総量 | | t | 国内生産拠点 | 19,612 | 20,482 | 22,981 | 19,114 | 16,466 |
| PET/ アクリルフィルム | 産業資材 | t | 国内生産拠点 | 1,123 | 978 | 1,165 | 1,057 | 805 |
| 溶剤 | 産業資材 | t | 国内生産拠点 | 841 | 686 | 843 | 748 | 735 |
| インキ | 産業資材 | t | 国内生産拠点 | 751 | 671 | 742 | 705 | 616 |
| 樹脂 | 産業資材 | t | 国内生産拠点 | n/a | n/a | 117 | 160 | 219 |
| 製品工程材料 | ディバイス | t | 国内生産拠点 | 10,702 | 12,103 | 13,729 | 11,244 | 4,801 |
| 化学物質 | ディバイス | t | 国内生産拠点 | n/a | n/a | n/a | n/a | 4,823 |
| 梱包材 | ディバイス | t | 国内生産拠点 | n/a | n/a | n/a | n/a | 553 |
| その他 | ディバイス | t | 国内生産拠点 | 1,621 | 1,849 | 1,589 | 900 | n/a |
| 製品原料 | メディカル *1 | t | 国内生産拠点 | n/a | n/a | 55 | 73 | 71 |
| 用紙 | その他 *2 | t | 国内生産拠点 | 4,348 | 3,958 | 4,424 | 3,764 | 3,513 |
| インキ | その他 *2 | t | 国内生産拠点 | 47 | 42 | 47 | 40 | 38 |

*1. 2021 年度より国内メディカルテクノロジー事業のデータを追加しました。
*2.「その他」は、NISSHA サステナビリティレポート 2021 まで「情報コミュニケーション」として掲載していたものです。

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 海外生産拠点投入総量 | | t | 海外生産拠点 | 81,786 | 93,553 | 104,449 | 104,868 | 68,807 |
| 樹脂 | | t | 海外生産拠点 | 1,636 | 1,290 | 4,506 | 6,075 | 5,887 |
| 金型および金型材料 | | t | 海外生産拠点 | 85 | 90 | 120 | 113 | 115 |
| タッチセンサー | | t | 海外生産拠点 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 紙類 | | t | 海外生産拠点 | 69,630 | 78,391 | 88,131 | 88,318 | 55,185 |
| ボール紙 | | t | 海外生産拠点 | 1,391 | 1,752 | 1,073 | 123 | 1,263 |
| アルミニウム | | t | 海外生産拠点 | 140 | 2,594 | 2,218 | 1,991 | 1,163 |
| 化学物質 | | t | 海外生産拠点 | 5,204 | 6,560 | 6,105 | 6,551 | 3,368 |
| その他 | | t | 海外生産拠点 | 1,571 | 1,031 | 568 | 1,438 | 104 |
| エネルギー | 電力 | MWh | 国内外生産拠点 | 274,593 | 257,464 | 264,973 | 250,732 | 217,027 |
| | ガス | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 11,585 | 9,085 | 10,558 | 10,485 | 10,029 |
| 水 | 上水 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 1,291 | 1,287 | 1,249 | 993 | 912 |
| | 井戸水 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 103 | 40 | 46 | 49 | 42 |
| | 工業用水 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 1,943 | 1,725 | 1,670 | 1,549 | 1,282 |
| 国内生産拠点廃棄物排出量 | | t | 国内生産拠点 | 16,437 | 18,538 | 17,465 | 13,606 | 11,057 |
| 再生資源（有価物） | | t | 国内生産拠点 | 5,877 | 6,406 | 5,743 | 4,203 | 3,560 |
| 再生資源（産業廃棄物） | | t | 国内生産拠点 | 10,537 | 12,105 | 11,697 | 9,380 | 7,470 |
| 単純焼却・埋立廃棄物 | | t | 国内生産拠点 | 23 | 27 | 25 | 22 | 27 |
| 海外生産拠点廃棄物排出量 | | t | 海外生産拠点 | 9,156 | 11,397 | 13,121 | 13,601 | 9,784 |
| 再生資源（有価物） | | t | 海外生産拠点 | 7,272 | 8,433 | 9,838 | 10,904 | 7,407 |
| 再生資源（産業廃棄物） | | t | 海外生産拠点 | 666 | 1,369 | 1,335 | 877 | 615 |
| リサイクル不可廃棄物 | | t | 海外生産拠点 | 1,218 | 1,595 | 1,948 | 1,819 | 1,762 |
| VOC | | t | 国内外生産拠点 | 808 | 700 | 826 | 752 | 681 |
| 排水 | | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 3,305 | 3,033 | 2,594 | 2,342 | 2,002 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7. $CO_2$ 排出状況と排出削減の取り組み | | | | | | | | |
| スコープ 1 $CO_2$ 排出量 | | t-$CO_2$ | 国内外生産拠点 | 26,603 | 20,853 | 24,196 | 28,435 | 25,609 |
| スコープ 2 $CO_2$ 排出量 | | t-$CO_2$ | 国内外生産拠点 | 152,399 | 103,351 | 101,048 | 86,255 | 75,354 |
| $CO_2$ 排出量 | 合計 | t-$CO_2$ | 国内外生産拠点 | 147,266* | 124,204 | 125,244 | 114,691 | 100,963 |
| | 国内生産拠点 | t-$CO_2$ | 国内生産拠点 | 106,788* | 85,570 | 83,652 | 64,806 | 61,388 |
| | 海外生産拠点 | t-$CO_2$ | 海外生産拠点 | 40,478* | 38,634 | 41,592 | 49,885 | 39,575 |
| $CO_2$ 排出量売上高原単位 | | t-$CO_2$/百万円 | 国内外生産拠点 | 0.85* | 0.69 | 0.66 | 0.59 | 0.60 |
| ※2019 年度までの $CO_2$ 排出係数は固定値を使用、2020 年度以降の $CO_2$ 排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基に $CO_2$ 排出量を算定しています。<br>* $CO_2$ 排出係数は、国内をマーケット基準、海外ではロケーション基準を用いて算出したデータを基に $CO_2$ 排出量を算定しています。 | | | | | | | | |
| スコープ 3 $CO_2$ 排出量 | 購入した製品・サービス | t-$CO_2$ | 国内 | n/a | n/a | n/a | 50,616* | 38,891* |
| | | t-$CO_2$ | 海外 | n/a | n/a | n/a | 97,144 | 調査中 |
| | 資本財 | t-$CO_2$ | ー | n/a | n/a | n/a | 17,126 | 調査中 |
| | スコープ 1,2 に含まれない燃料およびエネルギー活動 | t-$CO_2$ | ー | n/a | n/a | n/a | 15,684 | 調査中 |
| | 輸送、配送（上流・購買分） | t-$CO_2$ | 国内 | 48,682 | 45,646 | 18,603 | 4,272* | 4,368* |
| | | t-$CO_2$ | 海外 | | | | 10,341 | 調査中 |
| | 輸送、配送（上流・出荷分） | t-$CO_2$ | 国内 | 4,553 | 19,720 | 17,766 | 7,398* | 6,561* |
| | | t-$CO_2$ | 海外 | | | | 19,296 | 調査中 |
| | 事業から出る廃棄物 | t-$CO_2$ | ー | n/a | n/a | n/a | 4,462 | 調査中 |
| | 社員の出張 | t-$CO_2$ | 国内 | 1,214 | 293 | 281 | 579* | 638* |
| | 社員の通勤 | t-$CO_2$ | 国内 | 2,347 | 2,244 | 2,204 | 2,261* | 2,038* |
| | 販売した製品の使用 | t-$CO_2$ | ー | n/a | n/a | n/a | 7,739* | 10,370* |
| | 販売した製品の廃棄 | t-$CO_2$ | 国内 | n/a | n/a | n/a | 535 | 417 |
| | | t-$CO_2$ | 海外 | n/a | n/a | n/a | 4,091 | 調査中 |
| * 一部第三者検証を受けています。 | | | | | | | | |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| エネルギー消費量 | 合計 | 千 GJ | 国内外生産拠点 | 3,266 | 2,966 | 3,124 | 2,662 | 2,032 |
| | 国内生産拠点 | 千 GJ | 国内生産拠点 | 2,208 | 1,999 | 2,040 | 1,607 | 1,256 |
| | 海外生産拠点 | 千 GJ | 海外生産拠点 | 1,058 | 967 | 1,084 | 1,055 | 775 |
| エネルギー消費量原単位 | | 千 GJ/百万円 | 国内外生産拠点 | 0.0189 | 0.0165 | 0.0165 | 0.0137 | 0.0121 |
| 電力消費量 | 合計 | MWh | 国内外生産拠点 | 274,593 | 257,464 | 264,973 | 250,732 | 217,027 |
| | 国内生産拠点 | MWh | 国内生産拠点 | 197,029 | 183,200 | 182,488 | 158,335 | 140,384 |
| | 海外生産拠点 | MWh | 海外生産拠点 | 77,563 | 74,264 | 82,485 | 92,397 | 76,644 |
| ガス消費量 | 合計 | 千 $m^3$ | 国内外生産拠点 | 11,585 | 9,085 | 10,558 | 10,485 | 10,029 |
| | 国内生産拠点 | 千 $m^3$ | 国内生産拠点 | 5,359 | 4,166 | 4,865 | 4,782 | 4,314 |
| | 海外生産拠点 | 千 $m^3$ | 海外生産拠点 | 6,226 | 4,919 | 5,694 | 5,703 | 5,714 |
| ガソリン・軽油・重油消費量 | 合計 | kl | 国内外生産拠点 | 246 | 205 | 220 | 207 | 198 |
| | 国内生産拠点 | kl | 国内生産拠点 | 97 | 72 | 70 | 60 | 64 |
| | 海外生産拠点 | kl | 海外生産拠点 | 150 | 133 | 151 | 147 | 133 |
| 9. 廃棄物の管理 | | | | | | | | |
| 再生・再資源化率 | | % | 国内 NISSHA グループ | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.8 | 99.8 |
| 10. 化学物質と環境リスクの管理 | | | | | | | | |
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場 水質測定 | | | | | | | | |
| 排水量 | | $m^3$ | NPT 姫路工場 | 4,655 | 4,156 | 4,150 | 3,854 | 3,160 |
| pH | | - | NPT 姫路工場 | 6.9 ／ 7.6 | 6.8 ／ 7.5 | 6.9 ／ 7.5 | 6.8 / 7.4 | 7.1 / 7.2 |
| BOD | | mg/l | NPT 姫路工場 | 2.8 | 4.0 | 3.7 | 2.6 | 1.1 |
| COD | | mg/l | NPT 姫路工場 | 7.3 | 5.2 | 4.4 | 4.8 | 2.9 |
| SS | | mg/l | NPT 姫路工場 | 1.6 | 1.9 | 2.6 | 1.1 | 0.9 |
| ノルマルヘキサン | | mg/l | NPT 姫路工場 | <0.5 | <0.5 | <0.5 | <0.5 | <0.5 |
| フェノール類 | | mg/l | NPT 姫路工場 | <0.005 | <0.005 | <0.005 | <0.005 | <0.005 |
| 銅 | | mg/l | NPT 姫路工場 | 0.04 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.01 |
| 亜鉛 | | mg/l | NPT 姫路工場 | <0.01 | <0.01 | <0.01 | <0.01 | <0.01 |
| 溶解性鉄 | | mg/l | NPT 姫路工場 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.01 |
| 溶解性マンガン | | mg/l | NPT 姫路工場 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.02 | 0.02 |
| クロム | | mg/l | NPT 姫路工場 | <0.02 | <0.02 | <0.02 | <0.02 | <0.02 |
| 窒素 | | mg/l | NPT 姫路工場 | 8.0 | 4.2 | 4.5 | 4.3 | 3.7 |
| リン | | mg/l | NPT 姫路工場 | 0.19 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.03 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場 水質測定 | | | | | | | | |
| pH | 放流水（平均） | - | NPT 加賀工場 | 7.5 | 7.5 | 7.4 | 7.6 | 7.5 |
| | 放流水（最大） | - | NPT 加賀工場 | 7.5 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| BOD | 放流水（平均） | mg/l | NPT 加賀工場 | 21.9 | 23.4 | 23.3 | 17.4 | 17.3 |
| | 放流水（最大） | mg/l | NPT 加賀工場 | 34.0 | 40.0 | 35.0 | 24.0 | 27.0 |
| COD | 放流水（平均） | mg/l | NPT 加賀工場 | 34.0 | 33.5 | 37.7 | 25.8 | 22.1 |
| | 放流水（最大） | mg/l | NPT 加賀工場 | 47.0 | 47.0 | 44.0 | 36.0 | 29.0 |
| SS | 放流水（平均） | mg/l | NPT 加賀工場 | 9.1 | 6.3 | 6.0 | 7.7 | 5.7 |
| | 放流水（最大） | mg/l | NPT 加賀工場 | 18.0 | 23.0 | 10.0 | 21.0 | 11.0 |
| ノルマルヘキサン | 放流水（平均） | mg/l | NPT 加賀工場 | 0.6 | 0.6 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| | 放流水（最大） | mg/l | NPT 加賀工場 | 0.8 | 0.9 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| NISSHA インダストリーズ株式会社 甲賀工場 PRTR 法届出対象物質 | | | | | | | | |
| 53 エチルベンゼン | 大気への排出量 | kg | NII 甲賀工場 | 1,211 | 710 | 2,273 | 1,211 | 894 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NII 甲賀工場 | 463 | 286 | 928 | 494 | 364 |
| 80 キシレン | 大気への排出量 | kg | NII 甲賀工場 | 9,937 | 15,745 | 10,524 | 12,022 | 6,262 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NII 甲賀工場 | 4,075 | 6,431 | 4,298 | 4,910 | 2,557 |
| 88 六価クロム化合物 | 大気への排出量 | kg | NII 甲賀工場 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NII 甲賀工場 | 0 | 0 | 850* | 0 | 0 |
| 296 1,2,4- トリメチルベンゼン | 大気への排出量 | kg | NII 甲賀工場 | 265 | 25 | 59 | 1 | 1 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NII 甲賀工場 | 95 | 10 | 24 | 0.3 | 0.3 |
| 300 トルエン | 大気への排出量 | kg | NII 甲賀工場 | 100,846 | 61,535 | 106,873 | 57,728 | 30,868 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NII 甲賀工場 | 5,520 | 25,134 | 43,652 | 23,579 | 10,289 |
| 392 ノルマルヘキサン | 大気への排出量 | kg | NII 甲賀工場 | 4,518 | 601 | 258 | 0 | 127 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NII 甲賀工場 | 2,741 | 245 | 105 | 0 | 52 |

* 2021 年度の六価クロム化合物の移動量の増加は、工場設備の更新に伴い不要となった材料を廃棄したことによるものです。

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 姫路工場 PRTR 法届出対象物質 | | | | | | | | |
| 71 塩化第二鉄 *1 | 大気への排出量 | kg | NPT 姫路工場 | 0 | 0 | 0 | n/a | n/a |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 姫路工場 | 0 | 0 | 0 | n/a | n/a |
| 272 銅水溶性塩（錯塩を除く） | 大気への排出量 | kg | NPT 姫路工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 姫路工場 | 1,352.8 | 1,820.2 | 2,677.4 | 2,491.4 | 2,588.8 |
| 453 モリブデン及びその化合物 | 大気への排出量 | kg | NPT 姫路工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 姫路工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 627 ジエチレングリコールモノブチルエーテル *2 | 大気への排出量 | kg | NPT 姫路工場 | n/a | n/a | n/a | n/a | 0 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 姫路工場 | n/a | n/a | n/a | n/a | 13,568.0 |

*1. 2023 年度より届出対象外となりました。
*2. 2023 年度より届出対象となりました。

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社 加賀工場 PRTR 法届出対象物質 | | | | | | | | |
| 71 塩化第二鉄 *1 | 大気への排出量 | kg | NPT 加賀工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 加賀工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,665.0 |
| 272 銅水溶性塩（錯塩を除く） | 大気への排出量 | kg | NPT 加賀工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 加賀工場 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 627 ジエチレングリコールモノブチルエーテル *2 | 大気への排出量 | kg | NPT 加賀工場 | n/a | n/a | n/a | n/a | 0 |
| | 産廃業者への移動量 | kg | NPT 加賀工場 | n/a | n/a | n/a | n/a | 14,405.0 |

*1. 2023 年度より届出対象外となりました。2023 年度は工場集約に伴い不要となった材料を廃棄しています。
*2. 2023 年度より届出対象となりました。

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12. 国内 NISSHA グループの環境目標と活動実績 | | | | | | | | |
| 環境事故件数 | | 件 | 国内 NISSHA グループ | 0 | 0 | 1*1 | 1*2 | 0 |

*1. 2021 年度は、ナイテック工業株式会社（現 NISSHA インダストリーズ株式会社）甲賀工場で薬液の漏えい事故が 1 件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。
*2. 2022 年度は、NISSHA エフアイエス株式会社で納入業者のトラックからの燃料の漏えい事故が 1 件ありましたが、重大な環境影響には至りませんでした。

## 人権

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13. 人権 | | | | | | | | |
| ハラスメント相談窓口対応件数 | | 件 | NISSHA グループ | 9 | 8*1 | 12*1 | -*2 | -*2 |
| *1. 2020 年 1 月からハラスメント相談窓口（社外）とホットライン相談窓口を共通化したことに伴い、2020 年度および 2021 年度のハラスメント相談窓口対応件数は、社内窓口における対応件数のみ掲載しています。<br>*2. 2022 年 7 月からハラスメント相談窓口（社内）とホットライン相談窓口を共通化したことに伴い、ホットライン相談窓口通報件数に集約して掲載しています。 | | | | | | | | |
| 労働組合員数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 1,308 | 1,133 | 1,106 | 1,051 | 1,253 |
| | NISSHA 労働組合 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 739 | 649 | - | - | - |
| | ナイテック工業労働組合 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 433 | 354 | - | - | - |
| | 日本写真印刷コミュニケーションズ労働組合 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 136 | 130 | - | - | - |
| ※2021 年 1 月、NISSHA 株式会社、ナイテック工業株式会社（現 NISSHA インダストリーズ株式会社）、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社の 3 社の社員を中心として、国内 NISSHA グループ単一の労働組合として NISSHA クルーアライアンスが組織されました。 | | | | | | | | |
| ストライキ・ロックアウト報告件数 | | 件 | 国内 NISSHA グループ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## 人材

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14. 人事基本方針と人事制度 | | | | | | | | |
| 賃金の支払実績の男女間のギャップ | | | | | | | | |
| 全労働者 | 男性 | - | NISSHA | n/a | n/a | n/a | 100 | 100 |
| | 女性 | - | NISSHA | n/a | n/a | n/a | 76.3 | 75.9 |
| うち正規雇用労働者 | 男性 | - | NISSHA | n/a | n/a | n/a | 100 | 100 |
| | 女性 | - | NISSHA | n/a | n/a | n/a | 77.7 | 78.1 |
| うち非正規雇用労働者 | 男性 | - | NISSHA | n/a | n/a | n/a | 100 | 100 |
| | 女性 | - | NISSHA | n/a | n/a | n/a | 56.2 | 60.0 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ※2022 年度より集計方法を変更したため、2022 年度以降のみ掲載しています。<br>※男性の年間賃金を 100 とした場合の女性の年間賃金を表しています。<br>※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号）の規定に基づき算出したものです。<br>※正規雇用労働者に適用される人事制度は男女共通であり、その処遇は同一です。男女の差異は等級・年齢構成の違いにより生じており、相対的に賃金が高い管理職や上位等級における女性比率が低く、そのことが全体の差異に影響しています。<br>※非正規雇用労働者には定年後の再雇用契約社員や個別の労働契約による社員など、さまざまな処遇の社員が含まれます。男女間の差異の主な理由は、定年後再雇用制度により引き続き管理職身分で非正規社員として継続雇用される社員は男性の割合が多く、そのことが全体の差に影響しています。 | | | | | | | | |
| 15. ダイバーシティの尊重 | | | | | | | | |
| 現地採用の最高経営責任者数 | | 人 | NISSHA グループ | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| エリア別正規社員数（日本） | 合計 | 人 | - | 2,300 | 1,988 | 1,990 | 1,915 | 1,922 |
| | 男性 | 人 | - | 1,853 | 1,587 | 1,574 | 1,500 | 1,489 |
| | 女性 | 人 | - | 447 | 401 | 416 | 415 | 433 |
| エリア別正規社員数（アジア） | 合計 | 人 | - | 720 | 674 | 661 | 633 | 582 |
| | 男性 | 人 | - | 336 | 310 | 312 | 319 | 281 |
| | 女性 | 人 | - | 384 | 364 | 349 | 314 | 301 |
| エリア別正規社員数（ヨーロッパ） | 合計 | 人 | - | 523 | 680 | 698 | 693 | 744 |
| | 男性 | 人 | - | 346 | 478 | 505 | 488 | 501 |
| | 女性 | 人 | - | 177 | 202 | 193 | 205 | 243 |
| エリア別正規社員数（北米） | 合計 | 人 | - | 1,577 | 1,509 | 1,539 | 1,151 | 1,367 |
| | 男性 | 人 | - | 918 | 841 | 873 | 690 | 750 |
| | 女性 | 人 | - | 659 | 668 | 666 | 461 | 617 |
| エリア別正規社員数（中南米） | 合計 | 人 | - | 598 | 539 | 521 | 933 | 606 |
| | 男性 | 人 | - | 239 | 216 | 206 | 365 | 191 |
| | 女性 | 人 | - | 359 | 323 | 315 | 568 | 415 |
| 雇用形態別社員数（正規社員） | 合計 | 人 | NISSHA グループ | 5,718 | 5,390 | 5,409 | 5,325 | 5,221 |
| | 男性 | 人 | NISSHA グループ | 3,692 | 3,432 | 3,470 | 3,362 | 3,212 |
| | 女性 | 人 | NISSHA グループ | 2,026 | 1,958 | 1,939 | 1,963 | 2,009 |
| 雇用形態別社員数（非正規社員） | 合計 | 人 | NISSHA グループ | 1,741 | 2,012 | 1,443 | 1,438 | 1,368 |
| | 男性 | 人 | NISSHA グループ | 1,209 | 1,429 | 866 | 865 | 894 |
| | 女性 | 人 | NISSHA グループ | 532 | 583 | 577 | 573 | 474 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 人員構成（取締役） | 合計 | 人 | NISSHA | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 人員構成（執行役員）※取締役兼務者を除く | 合計 | 人 | NISSHA | 12 | 11 | 12 | 12 | 11 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 12 | 11 | 12 | 12 | 11 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 人員構成（NISSHAフェロー） | 合計 | 人 | NISSHA | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 人員構成（管理職） | 合計 | 人 | NISSHA | 172 | 153 | 166 | 163 | 164 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 162 | 145 | 157 | 153 | 152 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 10 | 8 | 9 | 10 | 12 |
| 人員構成（社員数合計） | 合計 | 人 | NISSHA | 819 | 720 | 731 | 710 | 720 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 609 | 531 | 534 | 513 | 514 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 210 | 189 | 197 | 197 | 206 |
| 人員構成（平均年齢） | 平均 | 才 | NISSHA | 39.8 | 41.5 | 42.2 | 42.9 | 42.9 |
| | 男性 | 才 | NISSHA | 42.9 | 43.0 | 43.8 | 44.7 | 44.8 |
| | 女性 | 才 | NISSHA | 36.7 | 37.3 | 37.8 | 38.2 | 38.1 |
| 人員構成（平均勤続年数） | 平均 | 年 | NISSHA | 13.2 | 14.4 | 14.3 | 15.7 | 15.6 |
| | 男性 | 年 | NISSHA | 15.3 | 15.4 | 15.6 | 17.2 | 17.2 |
| | 女性 | 年 | NISSHA | 11.0 | 11.5 | 10.8 | 11.8 | 11.6 |
| 社員の年代別分布（18-19） | 合計 | 人 | NISSHA | 2 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 2 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| 社員の年代別分布（20-29） | 合計 | 人 | NISSHA | 116 | 94 | 82 | 72 | 81 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 63 | 54 | 42 | 33 | 36 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 53 | 40 | 40 | 39 | 45 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 社員の年代別分布（30-39） | 合計 | 人 | NISSHA | 246 | 217 | 217 | 193 | 172 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 164 | 133 | 135 | 117 | 106 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 82 | 84 | 82 | 76 | 66 |
| 社員の年代別分布（40-49） | 合計 | 人 | NISSHA | 281 | 262 | 269 | 261 | 276 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 225 | 214 | 218 | 205 | 213 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 56 | 48 | 51 | 56 | 63 |
| 社員の年代別分布（50-59） | 合計 | 人 | NISSHA | 172 | 145 | 155 | 175 | 179 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 156 | 129 | 134 | 152 | 152 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 16 | 16 | 21 | 23 | 27 |
| 社員の年代別分布（60-） | 合計 | 人 | NISSHA | 2 | 2 | 6 | 7 | 8 |
| | 男性 | 人 | NISSHA | 1 | 1 | 5 | 6 | 7 |
| | 女性 | 人 | NISSHA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 社員数 | 合計 | 人 | NISSHA グループ | 5,718 | 5,390 | 5,409 | 5,325 | 5,221 |
| | 男性 | 人 | NISSHA グループ | 3,692 | 3,432 | 3,470 | 3,362 | 3,212 |
| | 女性 | 人 | NISSHA グループ | 2,026 | 1,958 | 1,939 | 1,963 | 2,009 |
| 管理職の構成 | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | n/a | 273 | 281 | 269 | 261 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | n/a | 13 | 14 | 15 | 17 |
| | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | n/a | 286 | 295 | 284 | 278 |
| | うち：キャリア採用者 | 人 | 国内 NISSHA グループ | n/a | 86 | 94 | 91 | 89 |
| | うち：外国人 | 人 | 国内 NISSHA グループ | n/a | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 障がい者雇用率 | | % | NISSHA | 2.38 | 2.11 | 2.12 | 2.07 | 2.67 |
| 16. 人材育成 | | | | | | | | |
| 年間の延べ研修時間 | 合計 | 時間 | 国内 NISSHA グループ | 22,265 | 26,337 | 42,426 | 30,613 | 28,739 |
| | 男性 | 時間 | 国内 NISSHA グループ | 17,768 | 19,092 | 28,928 | 23,252 | 20,042 |
| | 女性 | 時間 | 国内 NISSHA グループ | 4,497 | 7,245 | 13,498 | 7,361 | 8,697 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 社員 1 人あたりの研修時間 | 平均 | 時間 | 国内 NISSHA グループ | 9.7 | 13.1 | 18.2 | 14.4 | 13.4 |
| | 男性 | 時間 | 国内 NISSHA グループ | 9.6 | 11.8 | 16.4 | 14.2 | 12.2 |
| | 女性 | 時間 | 国内 NISSHA グループ | 10.0 | 17.9 | 24.0 | 15.3 | 17.7 |
| 17. 社員エンゲージメント | | | | | | | | |
| エンゲージメントサーベイ | | | | | | | | |
| 回答率 | | % | NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | 83.0 | 94.2 |
| 組織貢献意欲 | 肯定的回答者の割合 | % | NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | 95.6 | 95.5 |
| 組織コミットメント | 肯定的回答者の割合 | % | NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | 87.8 | 89.0 |
| やりがい | 肯定的回答者の割合 | % | NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | 82.3 | 83.4 |
| 社会貢献実感 | 肯定的回答者の割合 | % | NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | 78.8 | 80.6 |
| ※ 2022 年度からエンゲージメントサーベイを開始しました。 | | | | | | | | |
| 年次有給休暇平均取得日数 | | 日 | 国内 NISSHA グループ | 12.2 | 11.4 | 11.5 | 12.9 | 14.1 |
| 年次有給休暇平均取得率 | | % | 国内 NISSHA グループ | 65.9 | 61.4 | 60.3 | 66.1 | 72.0 |
| 育児休業制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 61 | 69 | 67 | 73 | 81 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 18 | 19 | 21 | 25 | 38 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 43 | 50 | 46 | 48 | 43 |
| 育児短時間勤務制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 97 | 95 | 89 | 95 | 88 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 7 | 2 | 2 | 3 | 6 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 90 | 93 | 87 | 92 | 82 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 子の看護休暇制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 157 | 120 | 108 | 115 | 122 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 79 | 56 | 49 | 50 | 60 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 78 | 64 | 59 | 65 | 62 |
| 育児休業終了後の復職率 | 平均 | % | 国内 NISSHA グループ | 96.8 | 100 | 97.1 | 97.6 | 100 |
| | 男性 | % | 国内 NISSHA グループ | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | 女性 | % | 国内 NISSHA グループ | 95.0 | 100 | 95.6 | 95.8 | 100 |
| 育児休業終了後の定着率（1 年間） | 平均 | % | 国内 NISSHA グループ | 93.5 | 90.0 | 88.5 | 94.7 | 90.6 |
| | 男性 | % | 国内 NISSHA グループ | 100 | 92.0 | 83.3 | 87.5 | 95.0 |
| | 女性 | % | 国内 NISSHA グループ | 90.0 | 88.6 | 91.3 | 100 | 88.6 |
| 介護休業制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 介護短時間勤務制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 介護休暇制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 17 | 15 | 6 | 12 | 15 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 12 | 8 | 5 | 6 | 8 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 5 | 7 | 1 | 6 | 7 |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 治療通院休暇制度利用者数 | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 3 | 4 | 6 | 9 | 9 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 社内公募制度公募件数 | | 件 | 国内 NISSHA グループ | 9 | 0 | 15 | 31 | 14 |
| 社内公募制度合格者数（異動者数） | 合計 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 5 | n/a | 7 | 2 | 1 |
| | 男性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 4 | n/a | 6 | 2 | 0 |
| | 女性 | 人 | 国内 NISSHA グループ | 1 | n/a | 1 | 0 | 1 |
| 表彰制度受賞者数 | 社長賞（全社の部） | 人 | NISSHA グループ | n/a | n/a | 0 | 0 | 0 |
| | 社長賞（グループ会社の部） | 人 | NISSHA グループ | n/a | n/a | 10 | 0 | 11 |
| | 事業部長賞 | 人 | NISSHA グループ | n/a | n/a | 35* | 21 | 41 |
| | シナジー賞 | 人 | NISSHA グループ | n/a | n/a | 32 | 79 | 57 |
| | ニューホープ賞 | 人 | NISSHA グループ | n/a | n/a | 13 | 8 | 15 |
| | Nissha People 賞 | 人 | NISSHA グループ | 111 | 111 | n/a | n/a | n/a |
| ※2021 年度より表彰制度を見直し、Nissha People 賞は廃止し、その他の賞を新設しました。<br>＊事業部長賞に相当する役員特別賞の受賞者数を含んでいます。 | | | | | | | | |
| 社員持株会の加入率 | | % | 国内 NISSHA グループ | 26.6 | 26.0 | 27.5 | 27.5 | 28.5 |
| 18. 安全衛生 | | | | | | | | |
| 労働災害度数率 | | - | 国内 NISSHA グループ | 0.49 | 0.98 | 1.48 | 0.35 | 0.91 |
| 労働災害強度率 | | - | 国内 NISSHA グループ | 0.00 | 0.01 | 0.05 | 0.00 | 0.04 |
| 死亡災害（業務上の死亡者数） | | 人 | 国内 NISSHA グループ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害発生件数 | | 件 | NISSHA グループ | 59 | 48 | 53 | 60 | 39 |

| 項目 | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 労働災害発生件数（日本） | 件 | - | 13 | 15 | 15 | 7 | 9 |
| うち休業 4 日以上 | 件 | - | 2 | 3 | 7 | 0 | 5 |
| 労働災害発生件数（北米） | 件 | - | 21 | 10 | 14 | 19 | 14 |
| 労働災害発生件数（中南米） | 件 | - | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 労働災害発生件数（欧州） | 件 | - | 12 | 19 | 17 | 30 | 13 |
| 労働災害発生件数（アジア） | 件 | - | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 19. 健康経営 | | | | | | | |
| 定期健康診断受診率 | % | 国内 NISSHA グループ | 100 | 98.8 | 99.7 | 100 | 100 |
| 定期健康診断後精密検査受診率 | % | 国内 NISSHA グループ | 37.8 | 34.7 | 51.7 | 60.3 | 75.3 |
| 肺がん検診受診率 | % | 国内 NISSHA グループ | 98.7 | 99.4 | 100 | 100 | 100 |
| 胃がん検診受診率 | % | 国内 NISSHA グループ | 99.3 | 92.4 | 94.0 | 93.0 | 92.9 |
| 大腸がん検診受診率 | % | 国内 NISSHA グループ | 95.6 | 96.8 | 96.8 | 96.2 | 97.3 |
| 子宮がん検診受診率 | % | 国内 NISSHA グループ（対象者は隔年） | 49.4 | 60.3 | 66.7 | 66.7 | 92.7 |
| 乳がん検診受診率 | % | 国内 NISSHA グループ（対象者は隔年） | 57.3 | 81.1 | 74.2 | 74.7 | 90.2 |
| 喫煙者率 * | % | 国内 NISSHA グループ | 29.3 | 27.8 | 28.5 | 25.6 | 25.7 |
| 肥満者率 * | % | 国内 NISSHA グループ | 24.1 | 23.7 | 29.7 | 24.8 | 25.7 |
| 適正体重維持者率 | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | 68.4 | 69.7 | 68.4 | 66.7 |
| 運動習慣者比率 | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | 23.8 | 21.2 | 24.0 | 24.5 |
| 有所見者率 | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | 75.4 | 73.5 | 78.2 | 78.2 |
| 血圧リスク者率 | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | 0.1 | 0.0 | 0.2 | 0.2 |
| 血糖リスク者率 | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 0.3 |

| 項目 | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 特定保健指導実施率（実施者 / 対象者） | % | 国内 NISSHA グループ | 97.0 | 96.2 | 99.0 | 99.9 | 94.0 |
| 特定保健指導継続率（終了者 / 初回面接実施者） | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | 96.2 | 99.0 | 99.0 | 98.0 |
| ストレスチェック実施率 | % | 国内 NISSHA グループ | 100 | 100 | 100 | 99.9 | 100 |
| プレゼンティーイズム | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a |
| アブセンティーイズム | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | 0.72 | 0.81 |
| エンゲージメント | % | 国内 NISSHA グループ | n/a | n/a | n/a | n/a | 62.1 |
| * 2020 年度まで加賀・東京を除きます。 | | | | | | | |

## 公正な事業慣行 / 地域社会

| 項目 | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22. 地域社会とともに | | | | | | | |
| 社会貢献費用 | 百万円 | 国内 NISSHA グループ | n/a | 99 | 111 | 153 | 105 |

## 品質 / 効率性・生産性

| 項目 | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23. 品質の管理 | | | | | | | |
| 製品・サービスの欠陥による法規制に抵触するような重大な事故件数 | 件 | 国内 NISSHA グループ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 製品・サービスの欠陥による法規制に抵触するような重大な事故による罰金額 | 円 | 国内 NISSHA グループ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## ガバナンス

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25. コーポレートガバナンス | | | | | | | | |
| 取締役数 | | 人 | NISSHA | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| 独立社外取締役数 | | 人 | NISSHA | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 女性取締役数 | | 人 | NISSHA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 外国人取締役数 | | 人 | NISSHA | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 監査役数 | | 人 | NISSHA | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 独立社外監査役数 | | 人 | NISSHA | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 女性監査役数 | | 人 | NISSHA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 執行役員数（取締役兼務者を除く） | | 人 | NISSHA | 12 | 12 | 12 | 12 | 14 |
| 女性執行役員数 | | 人 | NISSHA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 外国人執行役員数 | | 人 | NISSHA | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| ※取締役・監査役・執行役員の員数は、いずれも該当年度の定時株主総会終結時のものです。 | | | | | | | | |
| 報酬等の総額 | 取締役（社外取締役を除く） | 百万円 | NISSHA | 255 | 226 | 328 | 318 | 257 |
| | 監査役（社外監査役を除く） | 百万円 | NISSHA | 28 | 26 | 28 | 32 | 33 |
| | 社外役員 | 百万円 | NISSHA | 50 | 46 | 53 | 54 | 54 |
| 報酬等の種類別の総額（基本報酬） | 取締役（社外取締役を除く） | 百万円 | NISSHA | 174 | 151 | 169 | 171 | 171 |
| | 監査役（社外監査役を除く） | 百万円 | NISSHA | 28 | 26 | 28 | 32 | 33 |
| | 社外役員 | 百万円 | NISSHA | 50 | 46 | 53 | 54 | 54 |
| 報酬等の種類別の総額（賞与） | 取締役（社外取締役を除く） | 百万円 | NISSHA | 55 | 52 | 113 | 89 | 45 |
| | 監査役（社外監査役を除く） | 百万円 | NISSHA | - | - | - | - | - |
| | 社外役員 | 百万円 | NISSHA | - | - | - | - | - |

| 項目 | | 単位 | バウンダリー | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 報酬等の種類別の総額（株式報酬等） | 取締役（社外取締役を除く） | 百万円 | NISSHA | 25 | 22 | 45 | 57 | 40 |
| | 監査役（社外監査役を除く） | 百万円 | NISSHA | - | - | - | - | - |
| | 社外役員 | 百万円 | NISSHA | - | - | - | - | - |
| 報酬等集計の対象となる役員の員数 | 取締役（社外取締役を除く） | 人 | NISSHA | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 |
| | 監査役（社外監査役を除く） | 人 | NISSHA | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| | 社外役員 | 人 | NISSHA | 8 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 28. リスク管理・コンプライアンス | | | | | | | | |
| ホットライン相談窓口 * 通報件数 | | 件 | NISSHA グループ | 9 | 12 | 7 | 4 | 8 |
| * ホットライン相談窓口は、組織的または個人による不正、違法あるいは反倫理的行為についての内部通報兼その他の相談窓口で、ハラスメント相談に限られません。 | | | | | | | | |
| 35. マネジメントシステム等の認証取得状況 | | | | | | | | |
| ISO9001 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 24 | 29 | 25 | 19 | 18 |
| ISO13485 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 10 | 10 | 10 | 12 | 14 |
| ISO22716 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| IATF16949 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 8 | 9 | 10 | 8 | 8 |
| ISO14001 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 13 | 17 | 17 | 18 | 17 |
| ISO50001 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| OHSAS18001・ISO45001 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| ISO27001 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 11 | 17 | 18 | 18 | 18 |
| FSC COC 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 4 | 5 | 10 | 10 | 10 |
| PEFC 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | n/a | n/a | 2 | 2 | 2 |
| EN15593 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| EC93/42/EEC 取得サイト | | 拠点 | NISSHA グループ | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |

## 方針・原則・ガイドライン等の掲載先一覧

| タイトル | サステナビリティレポート 2024・Web サイト　掲載先 | 掲載ページ |
|---|---|---|
| 環境基本方針、環境基本原則 | 4. 環境基本方針と管理体制 | 4-1 |
| 労働・人権に関する基本方針 | 13. 人権 | 13-1 |
| 人事基本方針 | 14. 人事基本方針と人事制度 | 14-1 |
| 労働安全衛生基本方針、労働安全衛生基本原則 | 18. 安全衛生 | 18-1 |
| 健康経営基本方針 | 19. 健康経営 | 19-1 |
| 購買基本原則 | 21. サプライヤーのみなさまとのパートナーシップ | 21-1 |
| 社会貢献基本方針 | 22. 地域社会とともに | 22-1 |
| 品質基本方針、Nissha Quality Way | 23. 品質の管理 | 23-1 |
| コーポレートガバナンス基本方針 | Web サイト NISSHA について＞コーポレートガバナンス | - |
| リスク管理基本方針 | 28. リスク管理・コンプライアンス | 28-1 |
| 企業倫理・コンプライアンス行動指針・原則 | 28. リスク管理・コンプライアンス | 28-2 |
| 情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ基本原則 | 29. 情報セキュリティ | 29-1 |
| 貿易管理基本方針、貿易管理基本原則 | 30. 貿易管理 | 30-1 |
| NISSHA グループ腐敗行為の禁止に関するガイドライン | 31. 腐敗防止 | 31-1 |
| 事業継続計画基本方針、事業継続計画基本原則 | 32. 事業継続 | 32-1 |
| 税務原則 | 33. 税務原則 | 33 |
| 責任ある鉱物調達に関する基本的な考え方 | 34. 責任ある鉱物調達 | 34-1 |