

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。

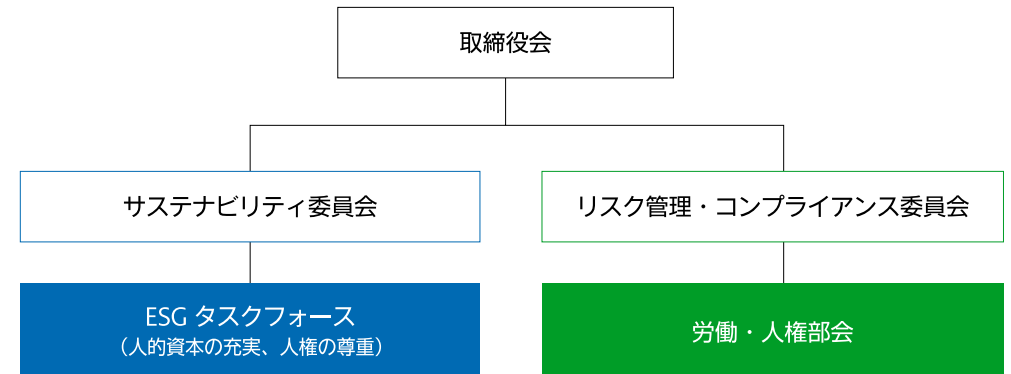
1. 児童労働：児童労働を禁止するとともに救済措置を講じます。
2. 強制労働：債務労働を含む、あらゆる形態の強制労働を排除します。
3. 健康と安全：社員の健康と安全を確保し衛生的な職場環境を提供します。
4. 結社の自由および団体交渉権：団結権および団体交渉権を保障します。
5. 差別：年齢、障がい、民族、性別、配偶者の有無、国籍、支持政党、人種、宗教、性的指向、妊婦であること、または組合の会員であるかに基づいて差別をしません。また、加担をしません。
6. 懲罰：体罰や精神的・肉体的な強制、および言葉による虐待をしません。
7. 労働時間：労働時間、休憩および休日に関する法令、労働協約を順守します。
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プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社の社員も加入できるようになりました(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プレジジョン・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改善の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割を担う社員を厚く処遇するとともに、期待する役割に基づく複線型の人事制度を採用しています。そうした社員を率いる管理職に期待する行動を変革力（リーダーシップ）と遂行力（マネジメント）から成る管理職コンピテンシーとして明確化しています。また、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 (グローバル連結) 23% (NISSHA単体) 12%	女性管理職比率 (グローバル連結) 25% (NISSHA単体) 17%
②人材育成	リーダー候補者の選抜率 (NISSHA単体) 45%	リーダー候補者の選抜率 (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 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様々ではありませんが、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を含みません。

■ 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

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。

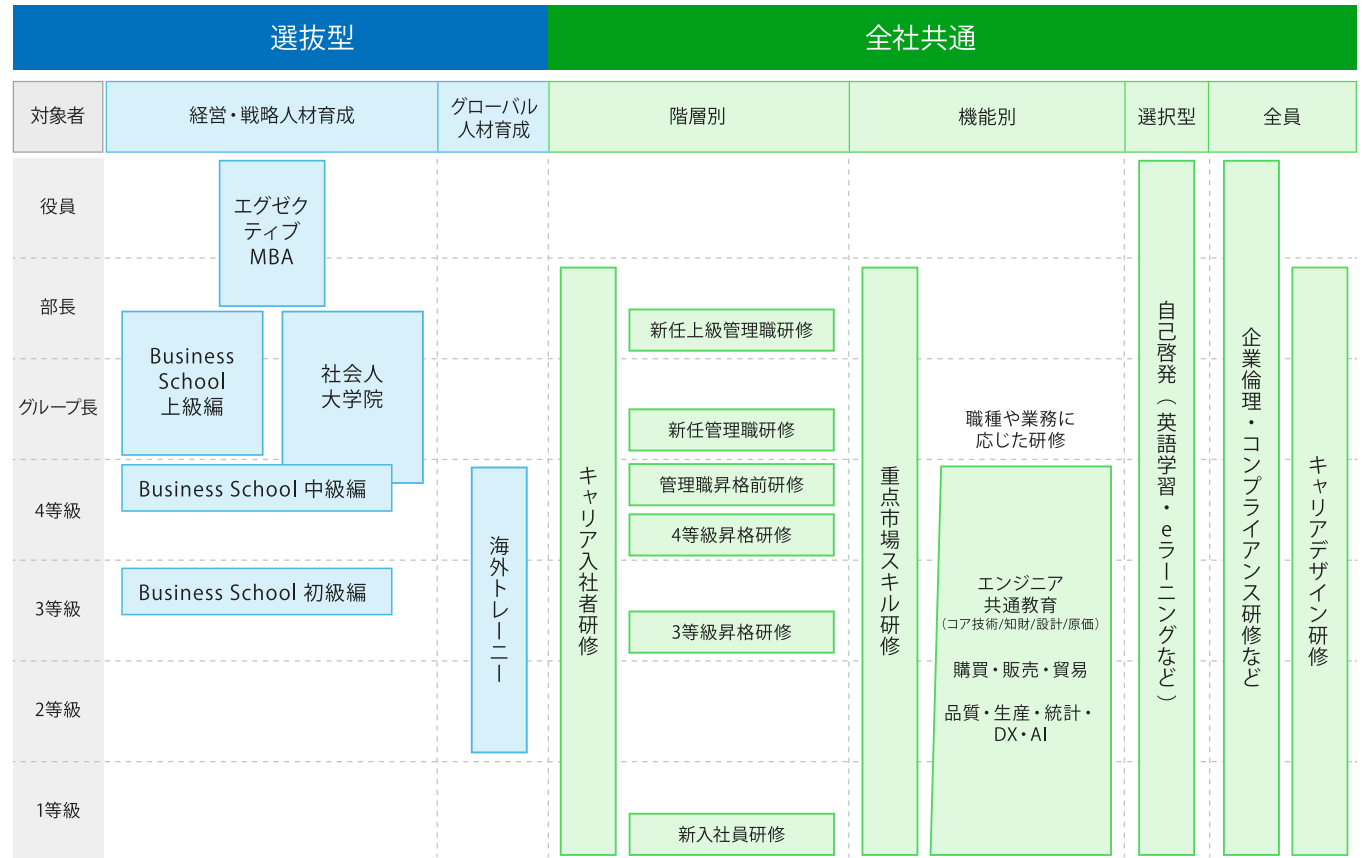
16. 人材育成

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、計画的に必要な人材を育成することを目的として選抜型研修を実施しています。

Business School

全社や事業の経営をリードする人材を計画的に育成する研修プログラムです。

このプログラムは、経営戦略の立案と実行に関わる知識やスキルを学ぶ内容で構成されており、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間を求め、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て、事前・事後学習を組み合わせることで集合研修の時間を圧縮するなど、効率化にも取り組んでいます。

	性別	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 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 私は NISSHA で働くことを誇りに思う	87.8%	89.0%
やりがい 私は自分の仕事にやりがいを感じている	82.3%	83.4%
社会貢献実感 私は仕事を通じて社会に貢献していると実感している	78.8%	80.6%

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）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1日につき3時間まで時間短縮可能	3歳まで 努力義務：小学校の始期
子の看護休暇制度	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 小学校就学始期に達するまで…有給 小学校1年生から6年生まで…無給	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可 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） 支給時期 ・出生 ・小学校入学 ・中学校入学 ・高等学校入学 ・高等専門学校入学	—

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1日につき3時間まで時間短縮可能	利用開始日から3年以上
介護休暇制度	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可

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する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年にナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社（現 NISSHA プレジジョン・アンド・テクノロジー株式会社）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含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1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選元する制度として、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

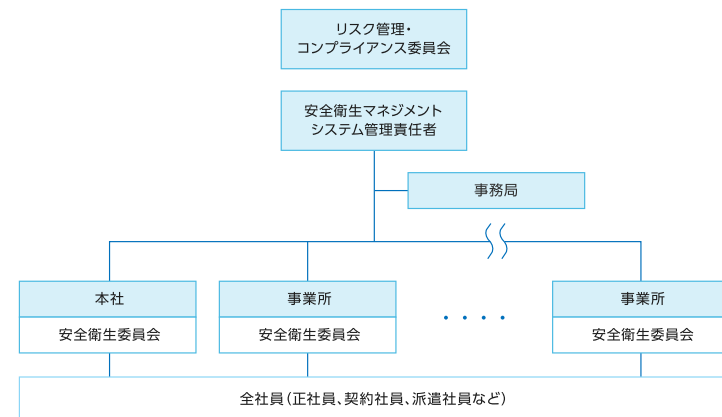
制定 2007年4月1日 改訂 2022年5月1日

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。

職場のリスク低減ー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ないかなどに加え、お客さま要求の視点も盛り込み、職場への安全意識の向上を図っています。

このようなさまざまな安全衛生活動に、精力的に取り組み、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
労働災害発生率 ^{*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
安全研修	リスクアセスメント研修(安全衛生・化学物質)	151
	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 優良事業場賞	三重労働局 （一社）三重労働基準協会連合会 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。

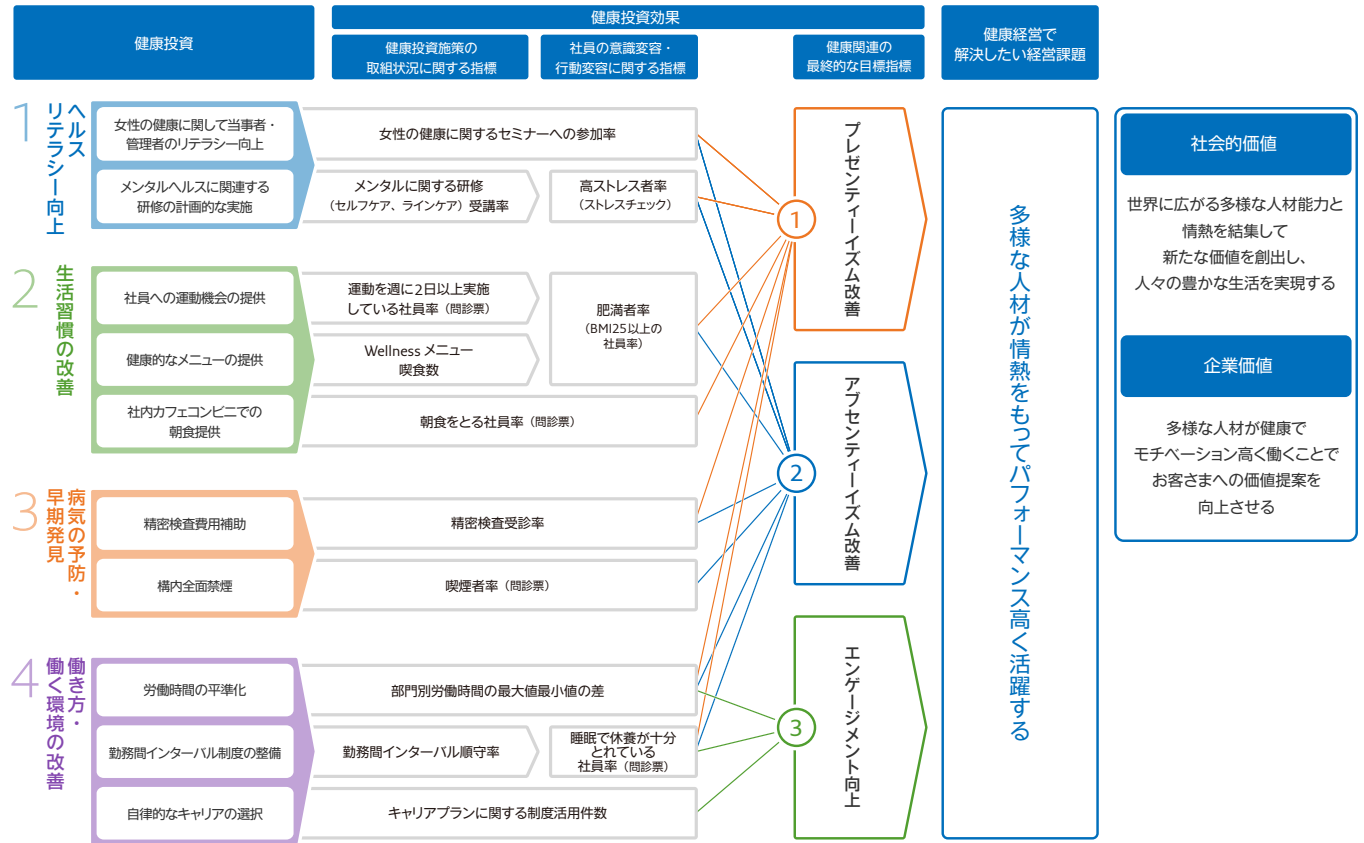
19-3 健康経営戦略マップ

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（プレゼンティーズム、アブセンティーズム、エンゲージメント）を設定。その改善に向けて4つのカテゴリで具体的なアクションを推進しています。

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
プレゼンティーズム ※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%
アブセンティーズム	退職者数+長期欠席者数 / 全社員数 ※各年度12月末時点数字	0.72%	0.81%	—
エンゲージメント ※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% 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。



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
磯 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	2. 安全衛生	3. 環境
(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	(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	(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排出量の削減の実施
4. 倫理	5. 情報セキュリティ	
(1) ビジネスインテグリティの維持 (2) 不適切な利益の排除 (3) 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	(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 \(PDF\)](#)

購買基本原則

購買管理規程



サンプル類取扱規則

新規取引規則

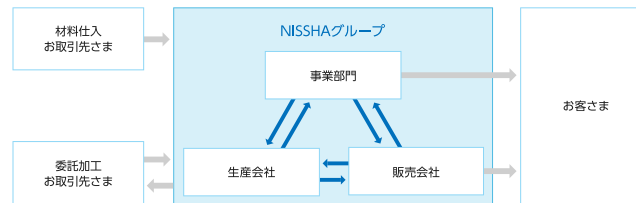
CSR調達ガイドライン

事業部購買部門の規程、手順書など

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を行い、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らず、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プレジジョン・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)
<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略に則った品質マネジメントシステムの維持・拡大 設計段階での製品の安全性・実現性を重視した品質のつくり込み、製品別設計審査の運用とそのレベルアップ 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

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

NISSHA株式会社
取締役 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)

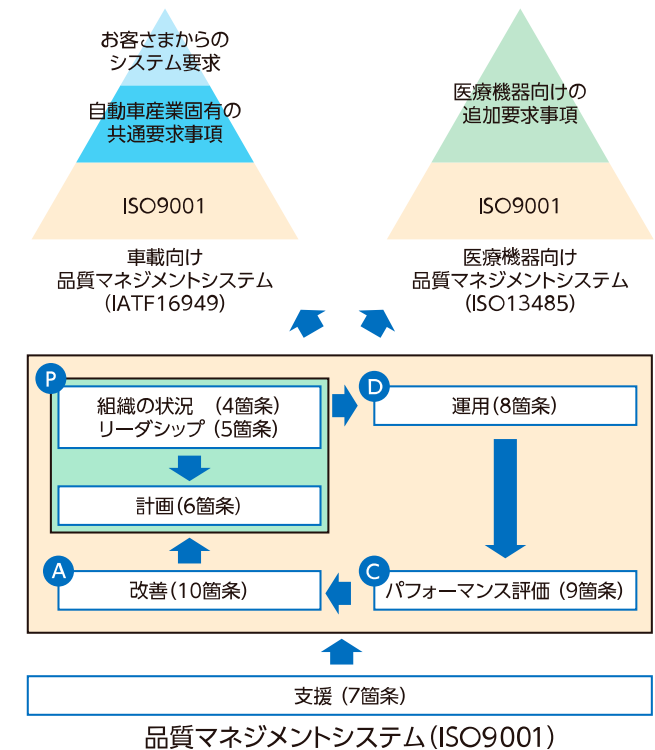
当社グループでは、仕組みで仕事をするのが大切であるとの考えから対象市場に応じた品質マネジメントシステムを構築し、品質方針に沿った品質目標とそれを達成するための計画を策定しPDCAサイクルを回して、その目標達成を目指しています。

国際規格であるISO9001（2015年度版）に基づいた品質管理体制を構築・運用し、継続的改善に取り組むとともに、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）。

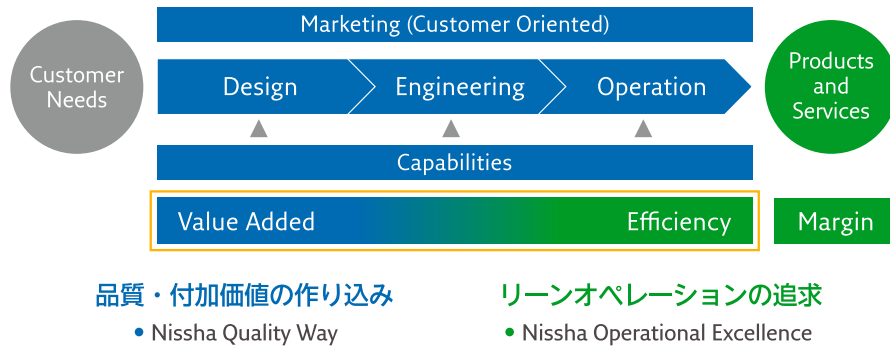
モビリティ市場向けの事業では、タッチセンサーモジュールを生産するNISSHA プレシジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社姫路工場（京都サイト含む）など、当社グループの工場およびそのサポートサイト8拠点で自動車業界の品質マネジメントシステムであるIATF16949の認証を取得しています（2024年3月時点）。

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。



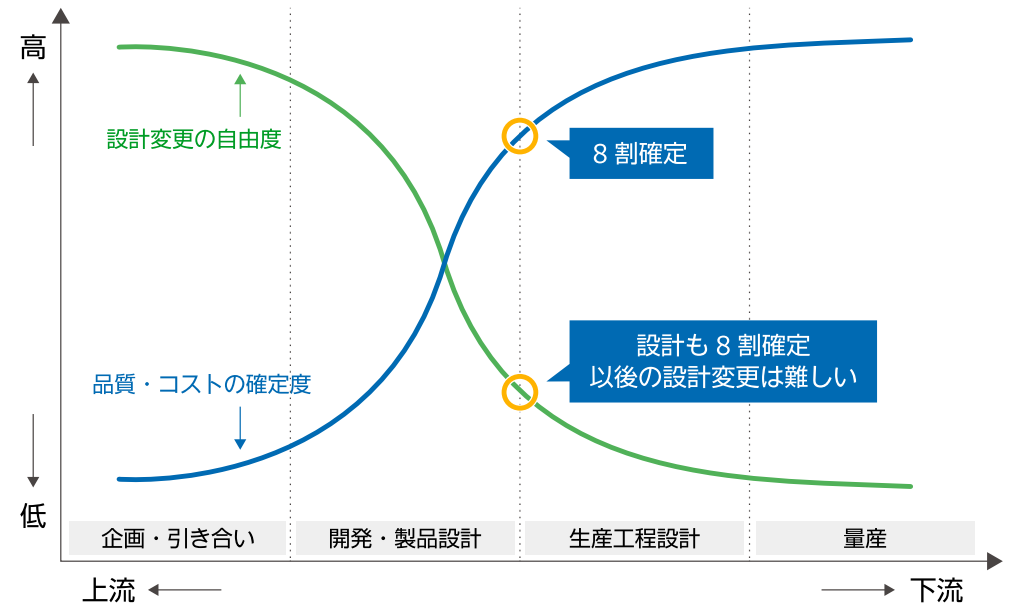
23-4 第8次中期経営計画における2つの指針

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

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

研修

- ① 一般品質教育(新入社員、昇格者、新任管理職、マネージャー、海外赴任者向け)
- ② 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트라ネットを活用し、小集団活動・改善提案・DX活動・自動化事例などの改善内容を当社グループの全社員で共有

23-6 製品の品質・安全性

製品の取扱方法や安全に関する情報は、お客さまへの納入仕様書などで明確にしています。万一、NISSHAグループの製品・サービスの欠陥により法規制に抵触するような事案や、品質保証に関わる重大な事故が発生した場合は、重大品質事故対応規程に沿って対応を行います。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らず、お客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	<ul style="list-style-type: none"> データに基づく意思決定の仕組みの拡大 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)* 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。