

サステナビリティレポート 2024



In Step with the Future



Contents

イントロダクション

編集方針	2
トップメッセージ	3
会社概要	5
サステナビリティ方針	9
サステナビリティ推進体制	11
外部イニシアチブ・社外からの評価	12

Environment 環境

環境への取り組み	14
持続可能な調達	22

編集方針

NICHIRINグループは、持続可能な社会を実現するには、気候変動への適応だけでなく、サステナビリティ全般への取り組みが重要だと考えています。

もちろん、それ自体には従来から取り組んできましたが、取り組みを更に強化するため、2022年4月には専門の部署を設置し、サステナビリティ管理体制を構築しました。そして経営理念、サステナビリティ基本方針からコンプライアンス・環境・人権等の各方針に至る方針体系を整備し直し、管理体制と併せてサステナビリティ経営を推進しています。

この度、サステナビリティに関する取り組みを社内外のステークホルダーの皆様を紹介するため、サステナビリティレポートを発行することにしました。本レポートをご覧いただき、当社グループの取り組み内容をご理解いただけますと幸いです。

発行時期

2024年12月

報告対象期間

2023年1月1日～2023年12月31日

参考にしたガイドライン

- ・ Global Reporting Initiative
「GRIサステナビリティ・レポートिंग・スタンダード」
- ・ 環境省
「環境報告ガイドライン」

報告書お問い合わせ窓口

株式会社ニチリン サステナビリティ推進室

Tel: 079-256-0534

<https://www.nichirin.co.jp/csr>

対象グループ会社名

- 日輪機工株式会社 (兵庫県姫路市)
- 株式会社ニチリン白山 (三重県津市)
- ニチリン・サービス株式会社 (兵庫県姫路市)
- NICHIRIN TENNESSEE INC. (米国)
- NICHIRIN-FLEX U.S.A., INC. (米国)
- NICHIRIN COUPLER TEC MEXICO, S. A. DE C. V. (メキシコ)
- 蘇州日輪汽車部件有限公司 (中国)
- 日輪橡塑工業 (上海) 有限公司 (中国)
- NICHIRIN VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)
- NICHIRIN IMPERIAL AUTOPARTS INDIA PVT., LTD. (インド)
- PT. NICHIRIN INDONESIA (インドネシア)
- NICHIRIN (THAILAND) CO., LTD. (タイ)
- NICHIRIN SPAIN S. L. U. (スペイン)
- NICHIRIN BULGARIA EOOD (ブルガリア) *

*の会社は、2024年度から報告対象となります。

Social 社会

人権	26
労働安全衛生	29
健康経営	31
人材育成	36
ダイバーシティ&インクルージョン	38
社会貢献	41

Governance ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	44
コンプライアンス	46
リスクマネジメント	49
情報セキュリティ	50

トップメッセージ

Top Message



ALL NICHIRINで より良い明日へ、世界へ

ステークホルダーの期待に応え、ビジネスを通じて 21世紀に貢献します。

私達NICHIRINグループは、「心が触れ合うモノ造り 信頼と喜びの行動で21世紀に貢献する」という経営理念のもと、従来からホース製造事業を通じて気候変動への適応やコンプライアンス・労働・人権などサステナビリティに関する課題に取り組んできました。

ESGと呼ばれるこれらの課題に取り組む理由は、企業価値を向上させてビジネスを長期的な成功に導くには、地球環境や社会的な課題、ガバナンスを考慮することが必要不可欠だと考えているからです。当社グループでは、2022年度に設置したサステナビリティ専門部署を中心にそれらの課題に取り組み、その取り組みの中で、CO₂排出量の削減やエネルギー消費量に配慮した製品の提供、大気・水の環境保全、ダイバーシティや健康経営の推進などの成果を挙げています。

特にCO₂排出量については、GHGプロトコルに基づいたスコープ1・2・3排出量の算定を行い、地球の平均気温の上昇を産業革命前に比べて1.5℃以下に抑えるための計画を立案し、2024年7月にSBTi（科学的な根拠に基づいたCO₂削減目標設定）の認証を取得しました。これからも2050年度のカーボンニュートラル達成を目指し、様々なサステナビリティに関する課題への取り組みを強化していきます。

当社グループは、日本をはじめ海外に複数の拠点をもち、その地域のお客様、お取引先様、株主、地域社会、社員等あらゆるステークホルダーの皆様を支えられ、事業を行っております。これからもステークホルダーの皆様の期待に応えるため、多様なステークホルダーとの対話や協働を通じ、企業価値を向上させるとともに持続可能な社会の実現を目指してまいります。

2024年8月

代表取締役 社長執行役員

曾我 浩之

会社概要

ニチリンは、ホース・配管部品製造のトップメーカーとして、国内のみならず、アジアから欧州まで、グローバルな事業を展開しています。

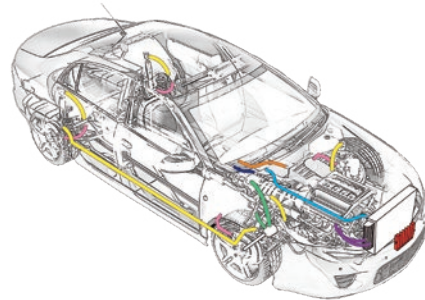
事業内容

自動車用（4輪・2輪）・住宅関連用ホース・同部品等の製造販売

自動車用

搭載システムの高機能化にも柔軟に対応する製品づくり

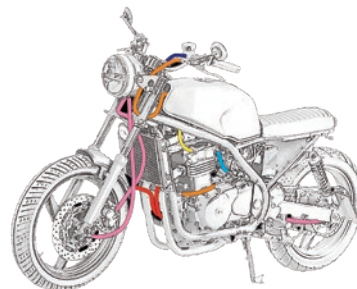
- 制動系ホース
ブレーキホース（バギー用を含む）
- 熱マネジメントシステム用配管
エアコンホース・エアコン配管
内部熱交換器（IHX）
- その他油圧空圧系ホース
パワーステアリングホース 等



2輪車用

ブレーキホースは日本国内で100%に近いシェアを確保

- 制動系ホース
ブレーキホース（自転車用を含む）
- その他油圧空圧系ホース
フューエルホース 等



住宅関連用ホース

樹脂・ゴムを用いた設計度の高いフレキシブルな配管

（トイレ・バス・キッチンなどの水栓／給水用ホース）

- 給水給湯用配管
混合水栓用ホース（水道用ホース）
トイレ用ホース 等



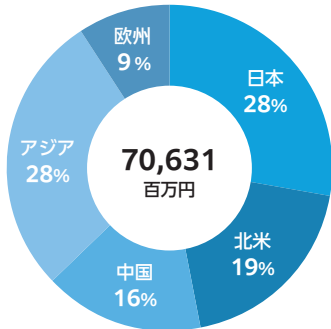
産業用機械／検査・監視録画機器

- レーザーマーカ関連
- 検査・監視録画機器

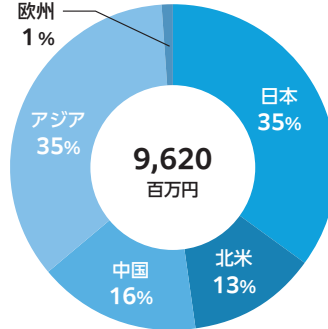


グローバルな事業展開

2023年度 売上高



2023年度 営業利益



生産拠点



NICHIRIN IMPERIAL AUTOPARTS INDIA PVT., LTD.



蘇州日輪汽車部件有限公司



NICHIRIN TENNESSEE INC.



NICHIRIN BULGARIA EOOD



ニチリンと国内グループ会社



NICHIRIN (THAILAND) CO., LTD.



NICHIRIN-FLEX U.S.A., INC.



NICHIRIN SPAIN S. L. U.



PT. NICHIRIN INDONESIA



日輪橡塑工業(上海)有限公司



NICHIRIN COUPLER TEC MEXICO, S. A. DE C. V.



NICHIRIN VIETNAM CO., LTD.

会社概要

ニチリンの強み



商品開発

PRODUCT DEVELOPMENT

顧客ニーズに迅速かつ確に対応するため、お客様とのコミュニケーションを大切に、最新の設備や分析装置による設計をベースに、品質、コスト、環境負荷といった様々な課題をクリアする商品開発を行っています。

品質保証

QUALITY ASSURANCE

国内外の顧客から選ばれるトップメーカーであり続けるためには、何よりも徹底した品質保証が重要となります。当社グループでは、開発段階から製造、出荷に至るまで、お客様のもとへ製品をお届けするまでの全プロセスにおいて、厳しく高レベルな試験および検査を実施。日々のたゆまぬ努力によって、安全性と安定性が求められる自動車や2輪車用部品の製造メーカーとして、高い信頼を獲得しています。

生産技術

PRODUCTION TECHNOLOGY

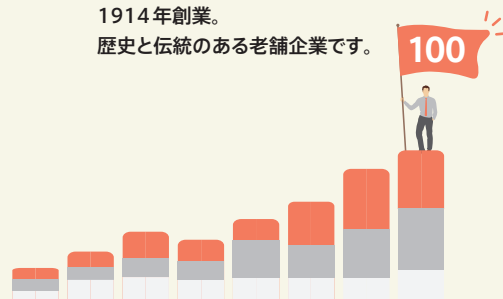
製品の製造ラインそのものを自社で開発し、素材加工から組立加工まで一貫して行える生産体制を整備することで、高い信頼性はもちろん、様々なニーズへの柔軟な対応をスピーディに進めています。



数字 に見るニチリン
(2023年度末現在)

100年
以上の
実績と信頼

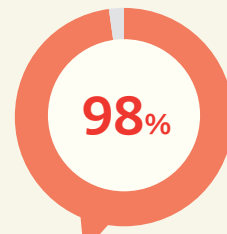
1914年創業。
歴史と伝統のある老舗企業です。



2輪車用ブレーキホースの国内シェア

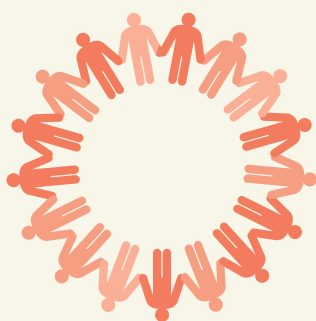
98%

2輪車用ブレーキホースでは、国内のシェアは
ほぼ100%のリーディングカンパニーです。



グループ全体の社員数

2,400名
以上



海外グループ会社

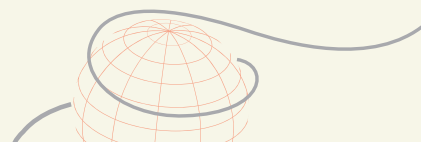
11拠点

アジア、ヨーロッパ、北米など、世界9か国でニチリンの製品が製造されています。



年間ホース製造量

地球 **1.71** 周分



売上高

706億**31**百万円

前年比 **10.1%** 増

営業利益

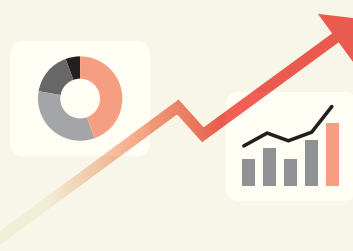
96億**20**百万円

前年比 **25.3%** 増

経常利益

105億**48**百万円

前年比 **24.8%** 増



サステナビリティ方針

当社グループでは、サステナビリティ経営を推進するための方針として、「経営理念」「サステナビリティ基本方針」「企業行動憲章」を定めています。

経営理念は、当社グループのすべての行動の根幹として、目指すべき方向性や価値観を示したものです。

サステナビリティ基本方針は、当社グループが経営理念を基に、社会や環境における責任を果たして長期的に持続可能な社会を実現するための方針を示したものです。

企業行動憲章は、当社グループが経営理念やサステナビリティ基本方針を基に企業活動を推進するにあたり、企業が遵守すべき倫理的な基準や求められている価値観・組織文化を、社員や関係者に対して示したものです。

そして、コンプライアンス方針・環境方針・人権方針・品質方針など企業行動憲章の下位にあたる方針群を定め、企業活動を行っています。

ニチリングroup 経営理念

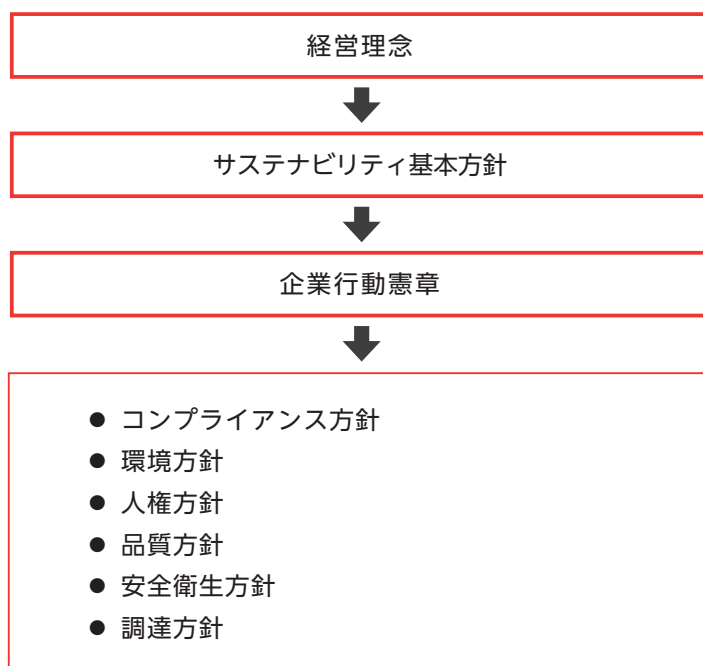
心が触れ合うモノ造り 信頼と喜びの行動で 21世紀に貢献する。

ニチリンは、研究・開発、購買、生産、販売等に携わる各々が責任と熱意を持って各自の仕事（モノ造り）に挑戦し、次工程（顧客）の信頼を勝ち得ることに喜びを感じる活動を行い、また企業として安定した利益を上げ続けることで従業員、株主に対する責任を果たし、同時に社会へ、そして環境への責任を認識することで21世紀に貢献できる企業を目指しています。

ニチリングroup サステナビリティ基本方針

ニチリングroupは、経営理念を实践するため、「ニチリングroup 企業行動憲章」ならびにコンプライアンス・環境・人権等の各種方針に基づいた企業活動を通じて、すべてのステークホルダーへの責任を果たし、社会的および経済的な企業価値の向上に取り組み、持続可能な社会の実現に取り組んでまいります。

方針体系図



ニチリングループ 企業行動憲章

1. 持続的な経済成長と社会的課題の解決

私たちは、技術革新、工法改善、組織の変革などを通じ、社会に有用で安全な製品・サービスを開発・提供し、持続可能な経済成長や社会的課題の解決に貢献します。

2. 公正な事業慣行

私たちは、公正かつ自由な競争ならびに適正な取引を、原材料等の仕入においても社会的課題を意識した責任ある調達を行います。また、政治・行政との健全な関係を保ちます。

3. 公正な情報開示と建設的な対話

私たちは、正確な企業情報を適時・公正に開示し、幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図ります。

4. 人権の尊重

私たちは、人権を理解・尊重する仕組みを構築し、企業活動に反映することを通じて、包摂的な社会づくりに貢献します。

5. 消費者・顧客との信頼関係

私たちは、消費者・顧客に対して、製品・サービスに関する適切な情報の提供と誠実なコミュニケーションを行い、消費者・顧客にニーズに応えるとともに信頼していただけるよう努めます。

6. 職場環境の充実

私たちは、従業員の多様性・人格・個性を尊重するとともに、個人の能力を最大限に発揮できる人事制度・人材育成プログラムの構築に努めます。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。

7. 環境問題への取り組み

私たちは、企業活動が環境問題に深く関連していること、また企業が存続するためには環境問題に取り組むことが必須であることを認識し、主体的に行動します。

8. 社会への貢献

私たちは、良き企業市民として、企業活動を通じて社会の期待に応え、社会の発展に貢献します。

9. 危機管理の徹底

私たちは、市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断します。また、自然災害やサイバー攻撃等のリスクに備え、組織的な危機管理を徹底します。

10. 経営トップの責任と本憲章の徹底

経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、実効のあるガバナンスを構築してグループ全体に周知徹底させます。また、本憲章の精神に反するような事態が発生した場合には、速やかに問題解決・原因究明・再発防止に努めます。

サステナビリティ推進体制

体制

当社は、サステナビリティ経営を推進するために、「サステナビリティ推進室」を設け、同室を事務局とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とする9名の取締役・執行役員で構成され、常勤監査役もオブザーバーとして参加しており、主な役割として、下記を担っています。

- サステナビリティ戦略の策定と実行
- 取締役会から指示された事項の推進およびサステナビリティに関する事項の取締役会への報告
- 外部とのコミュニケーション



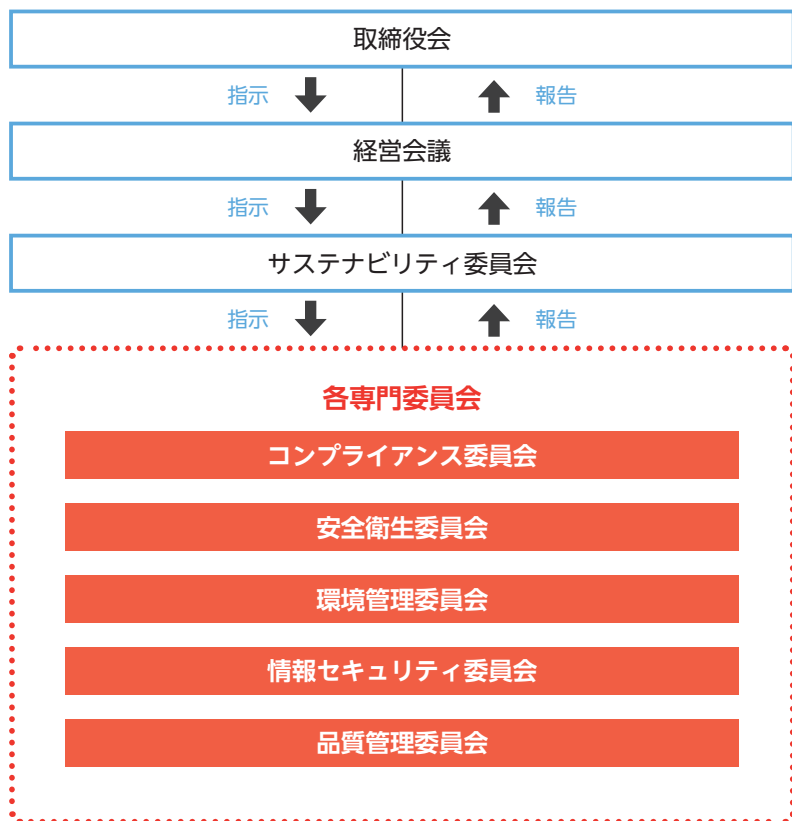
リスク管理

当社は、経営目標を大きく妨げると予測されるグループ全体のリスクおよび機会の管理については、常勤の取締役・執行役員を委員とする「経営会議」で行っています。また、当社およびグループ会社における品質・環境・安全等のリスク管理については、各専門委員会によって、より専門的な立場からモニタリングを含めて実施しています。情報セキュリティに係るリスクは優先順位の高いリスクと位置付け、「情報セキュリティ委員会」により、情報漏洩や情報システムが正常に機能しないリスクに対して事業継続を確保する体制の構築を図っています。

サステナビリティ推進室では、経営会議で取り扱っているグループ全体のリスクや機会、また各専門委員会で取り扱っている個別のリスクや機会を踏まえ、それに気候変動などに関するシナリオなどを加味して、気候変動などに関するリスクや機会の特定と管理を行っています。

なお、サステナビリティ委員会と各専門委員会との関係（「指示」および「報告」）は、各方針の策定やステークホルダーからの要求への対応など、サステナビリティへの取り組みに関する事項に限定しています。

体制図



外部イニシアチブ・社外からの評価

外部イニシアチブ

当社グループは、サステナビリティへの取り組みを推進するため、国内外の各種イニシアチブに賛同・参画しています。

国連グローバル・コンパクト (UNGC)

国連グローバル・コンパクト (UNGC) 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イニシアチブであり、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。当社グループは2024年1月に参加しました。



再エネ100宣言 RE Action

再エネ100宣言 RE Actionは、企業などが使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する意思を表明し、その進捗状況を開示していくイニシアチブです。当社グループは2024年5月に参加しました。



Science Based Targets initiative (SBTi)

当社では、2050年に当社グループ全体でカーボンニュートラル (脱炭素) を実現することを宣言しており、それを実現するためのステップとして様々な目標を掲げています。

2024年7月に、この目標がNet-zero基準 (世界の平均気温の上昇を産業革命前に対して1.5°C以下に抑えるための基準) に合致した科学的な根拠に基づく目標であると、SBTiに認められました。



社外からの評価

CDP

CDPは、企業などの環境情報を測定・評価・開示するための世界的なシステムを有する国際的な非営利団体で、CDPが評価・開示するこれらの情報は、環境情報開示のグローバルスタンダードとして、多くの投資家に利用されています。当社グループは、CDPによる2023年度の評価において、気候変動は「B」(2022年度はB-)、水セキュリティは「A-」(2022年度はB) の評価を獲得しました。



EcoVadis

EcoVadisはグローバルなプラットフォームを介して包括的な企業の社会的責任評価サービスを提供している評価機関で、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4つのカテゴリにおいて企業の取り組みを評価しています。当社グループは2024年度の評価において、過去最高の60パーセント (上位40%以内) となり、コミットメントバッジを獲得しました。



健康経営優良法人

「健康経営優良法人認定制度」は、経済産業省ならびに日本健康会議による、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人を顕彰する制度です。当社は、「健康経営優良法人2024 (大規模法人部門)」に認定されました。



環境



Environment

基本的な考え方・戦略

2021年の国連気候変動枠組条約締約国会議(COP26)において「気温上昇を1.5度に抑える努力を追求する」と合意されたように、気候変動対策は私たち人類にとって喫緊の課題となっています。当社グループは、脱炭素社会に貢献する事業の推進を重要課題のひとつとして捉え、持続可能な社会の実現に向け、事業活動のあらゆる局面での環境負荷低減を目指しています。特に地球環境への配慮と電気自動車へのシフトを視野に入れ、国内および世界市場における競争力を強化し、お客様が求める自動車の安全性向上や快適さを追求する製品、環境に優しい製品を開発するとともに、商品開発力で世界のお客様から期待される自動車用ホースのリーディングカンパニーを目指し取り組みを進めています。

また、事業活動が地球環境問題に深く関連していることを認識し、サステナブルな社会の実現に向けた環境問題への継続的取り組みのため、9つの環境方針を掲げています。

「ニチリングループ 環境方針」

■ 環境法令の遵守

ニチリングループは、各国・地域の環境に関連する法令・規則・自主基準・合意事項等を遵守するとともに必要な許認可等を取得・維持し、環境汚染防止に取り組めます。

■ 環境マネジメントシステムの構築

ニチリングループは、環境への取り組みを事業活動と一体的に運用できる全体的な環境マネジメントシステムを構築し、環境パフォーマンスを向上させるために継続的な運用・改善を図ります。

■ 温室効果ガス (GHG) の排出量把握と削減

ニチリングループは、自社グループの事業活動のみならず、製品・サービスのライフサイクルを通じて、温室効果ガスの排出量を把握し、その削減に努めます。削減にあたっては、省エネルギー・エネルギー効率の向上・再生可能エネルギーの活用等にも取り組めます。

■ 大気・水・土壌等の環境保全

ニチリングループは、大気・水・土壌等の環境保全に関する各国・地域の法令を遵守するとともに、継続的な汚染物質の監視を行い、排出量の削減に取り組めます。

■ 適切な水管理

ニチリングループは、水資源を適切に管理し、効率的に利用することで、水使用量の削減に取り組めます。

■ 資源の効率的な利用

ニチリングループは、廃棄物の適正処理・リサイクル等に関する各国・地域の法令を遵守するとともに、リサイクル・リユース等資源の有効活用を通じて廃棄物最終処分量の削減に取り組めます。

■ 化学物質管理

ニチリングループは、消費者・顧客・従業員等の健康と安全を守るため、各国・地域の法令で禁止された化学物質を、当該国・地域で使用される製品に含有しない、また製造工程でも使用しないよう管理します。また、新たに使用が禁止・制限された化学物質については、早急に代替手段の検討に取り組めます。更に各国・地域の法令で指定された化学物質に関しては、法令に基づき排出量の把握と報告を行います。

■ 生物多様性の保全

ニチリングループは、生物多様性の保全を重要と認識し、事業活動が生物多様性に与える影響を把握して最大限の配慮をします。

■ 環境に配慮した製品開発

ニチリングループは、持続可能な消費を推進するため、上記方針に基づき環境に配慮した製品・サービスの供給に努めます。

ガバナンス・体制

当社グループでは、環境課題に関して取締役会の委嘱を受けた「環境管理責任者」を置いており、当社の人事総務部担当役員が責任者を務めています。そして環境管理責任者はグループ全体の環境課題を統括し、当社グループが一体となって環境課題に取り組んでいます。これらの課題を推進するため、当社内に「環境管理委員会」を設置しています。

環境管理委員会

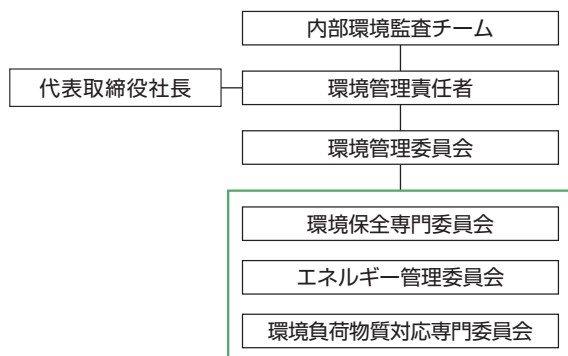
環境管理委員会は、環境管理責任者を委員長とし、委員長が任命する部門長および若干名の当社関係者で構成されています。事務局は当社の総務CSRグループが担当しています。環境管理委員会の主な役割は下記のとおりです。

- 環境方針や環境目標の策定に関する事項
- 環境管理計画の策定および実績のモニタリングに関する事項
- 重要環境問題の是正および予防に関する事項
- 内部環境監査に関する事項
- 環境教育に関する事項

環境管理委員会は四半期毎に開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。

本委員会にはサステナビリティ推進室も加わっており、グループ全体を俯瞰する立場から助言を行っています。また、より専門的な事項を取り扱う組織として、本委員会の下に「環境保全専門委員会」「エネルギー管理委員会」「環境負荷物質対応専門委員会」を設け、各々の委員会は専門分野に特化した活動を行っています。

環境管理体制図



環境保全専門委員会

環境保全専門委員会は、当社の人事総務部長を委員長とし、委員長が任命する課長および若干名の当社関係者で構成されています。事務局は当社の総務CSRグループが担当しています。環境保全専門委員会の主な役割は下記のとおりです。

- 公害防止（日常の防止措置・発生時の原因追求・再発防止）に関する事項
- 大気質や水質、騒音の測定結果のモニタリングと対策に関する事項
- 廃棄物の発生量モニタリングと削減およびリサイクル推進に関する事項
- 環境保全計画に関する事項

環境保全専門委員会は四半期毎に開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。

エネルギー管理委員会

エネルギーに関する課題に関して取締役会の委嘱を受けた「エネルギー管理統括者」を置いており、当社の代表取締役社長から指名された取締役または執行役員が統括者を務めています。そしてエネルギー管理統括者を委員長とし、委員長が任命する課長および若干名の当社関係者で構成されています。事務局は当社の設備課が担当しています。エネルギー管理委員会の主な役割は下記のとおりです。

- エネルギー管理計画に関する事項
- エネルギー使用量のモニタリングと対策に関する事項
- エネルギーに関する教育・訓練に関する事項

エネルギー管理委員会は四半期毎に開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。

環境負荷物質対応専門委員会

環境負荷物質対応専門委員会は、当社の人事総務部長を委員長とし、委員長が任命する課長で構成されています。事務局は当社の総務CSRグループが担当しています。環境負荷物質対応専門委員会の主な役割は下記のとおりです。

- 製品や部品、原材料などに含まれる環境負荷物質の調査・分析などに関する事項

- 環境負荷物質に対する法的な要求や顧客からの要求への対応に関する事項
 - 環境負荷物質の削減、代替品への切り換えなどに関する事項
- 環境負荷物質対応専門委員会は四半期毎に開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。

環境マネジメントシステム

当社グループでは、環境管理委員会が環境への取り組み状況や環境に関する指標を収集し、その情報を経営層に報告しています。また、これらの情報を分析して次年度の課題や目標値を決定しています。当社グループのうち当社を含めた多くの会社が、このような活動を基に継続的な改善に取り組む環境マネジメントシステムを構築しており、ISO14001:2015の認証を取得しています。また環境マネジメントの一環として内部環境監査も実施しています。

指標と目標

当社グループでは、2050年にグループ全体でカーボンニュートラルを実現することを宣言しており、それを実現するためのステップとして右記の目標を定め、環境問題への積極的な取り組みを進めています。

GHG排出量に関する目標（短期）

- 2022年度のスコープ1・2によるGHG排出量の42%を、2030年に削減する
- 2028年度に、スコープ3のカテゴリ1（購入した製品・サービス）の対象となる仕入先の77.4%（排出量ベース）に、科学的根拠に基づく目標を設定していただく

GHG排出量に関する目標（長期）

2022年度のスコープ1・2・3による合計GHG排出量の90%を、2050年までに削減する

ネットゼロに関する目標

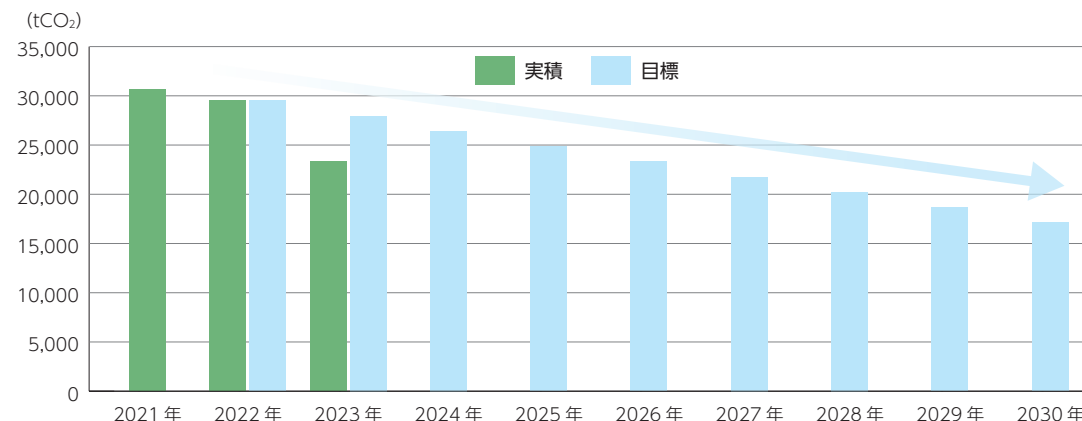
2050年までにバリューチェーン全体でのGHG排出量をネットゼロにする

再生可能エネルギー由来電力の調達に関する目標

再生可能エネルギー由来電力の調達率を、2050年までに100%（中間目標として2027年に50%、2030年に60%、2040年に90%）とする

なお、「再生可能エネルギー由来電力の調達に関する目標」以外については、Net-zero基準（世界の平均気温の上昇を産業革命前に対して1.5℃以下に抑えるための基準）に合致した科学的な根拠に基づく目標として、SBTi (Science Based Targets initiative) に認められたものとなっています。

スコープ1・2 GHG排出量の実績と目標



取り組み

GHG 排出量の把握と削減

GHG 排出量の把握

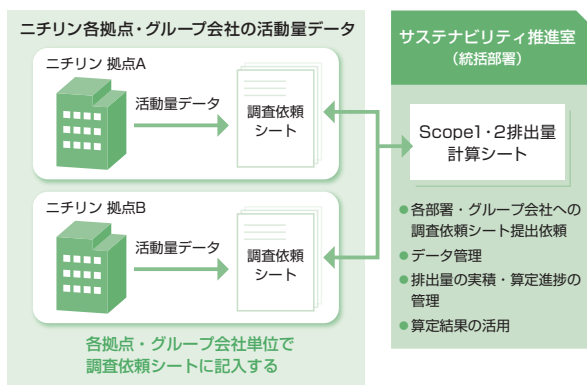
当社グループにおけるGHG排出量の算定は、当社のサステナビリティ推進室で実施しています。

まずスコープ1・2については、サステナビリティ推進室は、当社の各拠点およびグループ会社に対して、活動量（燃料や電気の使用量など）とその証拠となる書類の提供を依頼します。活動量と書類が提供されたら、サステナビリティ推進室でその整合性をチェックし、問題がなければ収集した活動量を自社開発した計算シートに入力し、GHG排出量を算定します。提供依頼は毎月実施しており、グループ全体のGHG排出量の推移をタイムリーに把握できる体制を整えています。

スコープ3についてもスコープ1・2とほぼ同じ方法でGHG排出量を算定していますが、スコープ3の活動量を毎月収集するのは困難ですので、こちらについては年に1回となっています。

なお当社グループでのGHG排出量の算定は「The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard」と「Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard」に則った手法を使用しています。

算定体制のイメージ

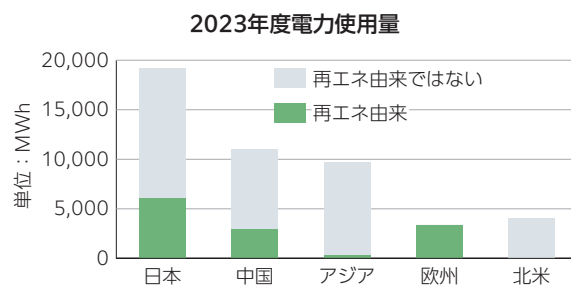


購入した電力に由来するGHG排出量の削減

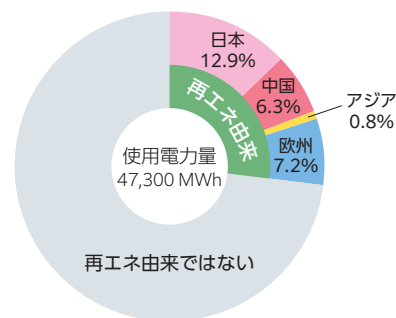
当社グループでは、非化石証書付き電力、グリーン電力証書の購入や太陽光発電設備の導入など、再生可能エネルギー由来（以下、「再エネ由来」）の電力を利用することによって、購入した電力に由来するGHG

排出量の削減に取り組んでいます。まず当社では、主力工場である姫路工場で使用する電力を順次再エネ由来のものに切り換えており、2026年4月には姫路工場で使用する電力のほぼ100%が再エネ由来になる予定です。また欧州では、使用するすべての電力を既に再エネ由来のものに切り換えています。他のグループ会社でも削減に取り組んでおり、2023年度末現在で、当社グループ全体が使用する電力の約27%が再エネ由来の電力となっています。

2023年度の使用電力量と再生可能エネルギー割合



2023年度再エネ由来電力使用割合



当社姫路工場屋上の太陽光発電システム

太陽電池容量	約253 kW
CO ₂ 削減量	約100 t/年
稼働開始日	2022年6月23日

※ CO₂排出係数は、関西電力の2022年度の係数を利用

製造工程におけるGHG排出量の削減

当社グループでは、エネルギー効率の向上や工程の見直しによって、製造工程におけるGHG排出量削減に取り組んでいます。

- 当社グループの製造工程には、冷気を使用する工程があります。この冷気を生成する設備を省電力型のものに入れ替え、電力使用量を大幅に削減（2023年度だけで約3,000 MWh）することができました。また、新しい設備はフロンガスを使用しませんので、フロンガスの削減にも寄与しています。
- 当社グループの製造工程には、ゴムに熱を加える「加硫」という工程があります。この工程では蒸気を介して熱を伝えており、いかに効率よく熱を伝えるかが蒸気使用量削減の鍵となります。当社では蒸気の流量制御方法を最適化することで熱の伝わり方を改善し、蒸気使用量を大幅に削減（LNG換算で約10 t/月）することができました。
- 従来、独立して稼働していたエアーコンプレッサーの配管同士をネットワークで結び、工場用エアーの圧力を均一化することで、エアーコンプレッサーにかかる負荷のばらつきを抑え、稼働時間を削減しています。また、配管からのエアー漏れによるエネルギーロスを抑止するため、エアー漏れを可視化できる「エアリークビューアー」を導入し、エアー漏れの早期発見と修理に努めています。
- 当社グループの製造工程では、加硫やゴムの押出加工などにおいて、高温の状態を維持する必要があります。高温になった設備や配管から熱が逃げると、高温状態を維持するための余分なエネルギーが必要となりますので、熱が逃げないよう徹底的な断熱対策を施しています。
- 当社姫路工場で使用する大規模空調機器の消費電力を削減するため、空調機器の中で一番電力使用量が多いコンプレッサーの負荷を低減するデバイスを冷媒配管に取り付けています。このデバイスを使用することで、大規模空調機器の電力使用量を15%以上削減しました。また、建屋の屋根を遮熱・断熱塗料で塗装することで、消費電力の更なる削減を図っています。

その他の取り組み

当社姫路工場の新しい建屋（当社呼称：NICHIRIN WORKSHOP）では、「建築物省エネルギー性能表示



NICHIRIN WORKSHOP 全景

制度（Building-Housing Energy-efficiency Labeling System; BELS〈ベルス〉）」で最高位の5つ星評価を取得しました。また、ZEB（ゼブ：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）を見据えた先進建築物として、高断熱化および高効率な省エネルギー設備を備えた建築物である「ZEB Ready*」を取得しました。

*対象を敷地内に限定し、自家消費分に加えて売電分も対象に含めた再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から50%以上の一次エネルギー消費量削減に適合した建築物

大気・水・土壌等の環境保全

汚染物質の管理

当社グループが操業する各国・地域の法令等に基づき、排水時の水質測定や排気中の大気汚染物質の測定を実施しています。測定値は当社の環境保全専門委員会などでモニタリングしており、各国・地域の規制値を下回っていることを確認しています。廃棄物も適切に処理されており、土壌等への汚染もありません。

リサイクル

- 当社グループの製造工程において必要となる樹脂材料（副資材）の工程内リサイクルを実施しています。この工程では、使用済みの樹脂材料を回収し、粉碎して再度工程へ投入するという方法でリサイクルしており、樹脂材料の使用条件を最適化することでリサイクル回数の向上にも取り組んでいます。
- 当社グループでは、廃棄物を細かく分別し、リサイクル可能なものは確実にリサイクル処理していくことで、廃棄物の低減に取り組んでいます。

適切な水管理

取水量の削減

当社グループの製造工程では、継手を装着したホースアセンブリの耐圧検査を行っています。耐圧検査には様々な方法がありますが、過去からの経緯で残っていた「水を使った耐圧検査」を廃止し、別の検査方法に置き換えることで、水使用量を削減しました。水を使わないようにすることで、水を除去するための乾燥炉や水圧ポンプで使用する電力も削減しています。

水リスクの低減

当社グループの事業は良質な淡水にある程度依存していますので、操業している地域において水が枯渇することは、事業継続におけるリスクとなります。そのリスクを評価するため、当社グループではWRI Aqueductを主に使用しており、水ストレスリスクが高い拠点について、2050年までのシナリオ分析を行っています。そして評価に誤りや漏れがないかを再確認するためWWF Water Risk Filterも併用しています。

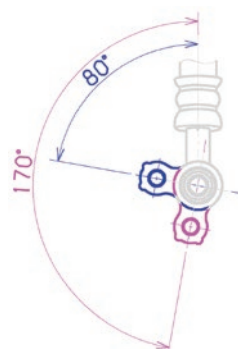
リスク評価は年に1回実施しており、その結果はサステナビリティ委員会に報告・審議しています。また、必要に応じて、審議の結果を取締役に報告しています。

資源の効率的な活用

ペーパーレスへの取り組み

当社では文書管理システムを導入しており、社内にある2百万点近い数の図面・文書を本システム上で管理しています。そして、システム内の図面・文書をパソコンから簡単に検索・閲覧できる自社製のツールによって閲覧工数を大幅に削減し、図面・文書の紙配付と配付先での保管を廃止しました。また図面の作成から承認までの過程において、設計者から承認者の署名を図面とは別の帳票へ記入することで、図面を原寸サイズで紙に出力してそこへ署名するという作業も廃止しています。

図面では、変更時の変化点を可視化するツールを導入し、大きなサイズの図面であっても、紙に印刷することなく手元のディスプレイで確認できるようにしました。右上図はエアコン配管で使用するフランジの取り付け角度を変更した場合の表示例ですが、旧形状をピンク、新形状を青、変更していない形状をグレーで表示することで、変化点が一目瞭然となりました。



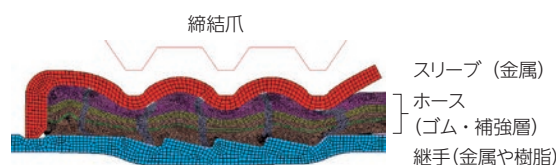
フランジ取り付け角度変更例

このような技術を積み重ね、紙の使用量を大幅に削減しています。

試作回数の削減

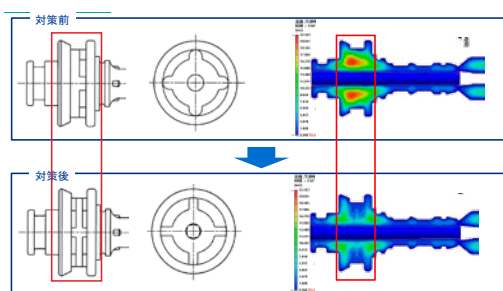
設計過程において、シミュレーション（解析）技術の活用を行っています。ゴムホースと金具の締結部の加締め解析では、事前に加締めを使う締結爪（金属製）の形状等を変更した解析を行うことで、試作前に性能とコストを両立させられる最適な仕様を見出すことができるようになりました。その結果、仕様の最適化ができ、試作回数の大幅な削減が可能となりました。

ゴムホースと金具の締結部の加締め解析



ストレートニップルの樹脂流動解析では、ニップル（継手）の形状やゲート数を変更した解析を行うことで、反りや製品内部の気泡（ボイド）の少ない高品質な製品づくりに役立っています。

ストレートニップルの樹脂流動解析



化学物質管理

当社グループでは、当社グループおよびサプライヤーが使用する部品・原材料・薬品などの中に環境負荷物質が含まれていないか定期的に確認しています。もし仮に含まれていた場合は、環境負荷物質対応専門委員会を通じて当該物質の削減や代替品への切り換えを行っています。環境負荷物質の使用状況や切り換え状況は、IMDSなどを通じて可能な範囲でお客様へも開示しています。

新たな環境負荷物質は、欧州連合 (EU) のRoHS指令とREACH規則、自動車業界などが定めたGlobal Automotive Declarable Substance List (GADSL) や、バリューチェーンからの改定情報に基づいて特定しており、当社グループ内の環境負荷物質リストを適宜更新しています。

生物多様性の保全

当社グループが培ってきた自動化やロボット化などのモノ造り力を新分野で活かすため、多角化戦略の一環として閉鎖型循環式陸上養殖に取り組み始めました。閉鎖型での陸上養殖は、無菌の水道水や地下水を循環再利用しながら水槽内で養殖を行うため、海洋汚染の原因となるエサ等の残骸を海に流さない、環境に優しい養殖システムです。また、養殖魚への細菌等の混入防止や、内陸部の土地の有効活用なども見込まれ、安全な食を世界中に届けられるシステムとして注目されています。

手始めとして、当社では、陸上養殖設備および加工設備の開発・実証実験を行う「とと姫さんプロジェクト」を開始しました。当社グループのネットワークを利用した養



養殖設備 (水槽)

殖設備 (水槽、水産加工機など) の製造販売により、水産業界の抱える課題の一助となり、それを通じた、将来的な食糧危機といった社会課題の解決を目指しています。



水産加工機 (頭部切断機)

環境に配慮した製品開発

内部熱交換器 (IHX) の開発

自動車用エアコンシステムでは地球温暖化係数 (GWP) が低い新たな冷媒 (HFO-1234yf) への置き換えが拡大していますが、置き換えによってシステム全体の効率が低下してしまうことが懸念されています。これを補うため、システム内にある高温の液体配管と低温の気体配管との間で熱交換を行い、システムの効率を高める「IHX」を開発しました。環境問題への関心が高い北米にて採用が決まり、その後日本市場にも展開しています。IHXはGWPが高い従来冷媒 (HFC-134a) を使ったシステムにも採用されており、システムの効率を更に高めることで自動車の燃費向上にも寄与しています。



2輪車用ブレーキホース

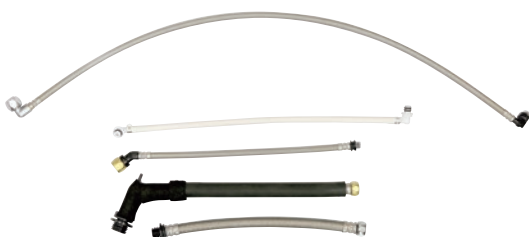
ホースの外径を従来比で20%弱も細くした2輪車用ブレーキホースを、他社に先駆けて開発しました。ホースに使用する原材料が減ったことによるGHG排出量削減

減だけでなく、軽量化による2輪車の燃費向上にも寄与しています。また、加圧時の膨張量が異なるホースをラインナップしていること、ホースの取り回しも楽になることから、お客様からも高い評価をいただいています。



水道用ホースの樹脂製継手

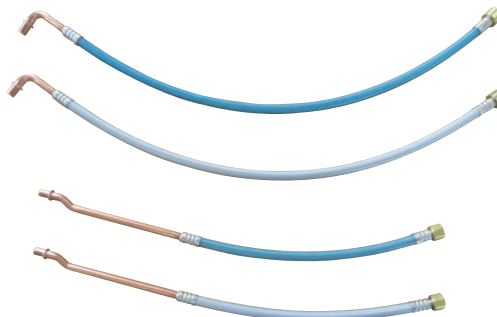
水道用ホースの継手には、強度や耐食性等の理由から真鍮製継手がよく使われていますが、真鍮には加工性を高めるために微量の鉛が含まれているという問題があります。それに対処するため、当社では真鍮製継手と同等の強度を実現した樹脂製継手を開発しました。環境負荷物質である鉛の使用量をゼロにするとともに、真鍮よりもGHG排出原単位の小さい樹脂材料を使うことで、排出量削減にも寄与しています。



銅パイプ製継手

主に台所や洗面所で使われる混合水栓用ホースの配管では、水栓の施工時に配管を細くて長い穴に通す必要があることから細長い銅製のパイプが使われており、銅パイプの先端には強度や耐食性等の理由から真鍮製継手をろう付けしています。当社では、銅パイプの先端を当社独自の形状に成形することで真鍮製継手と同等の強度が得られることを見出し、真鍮製継手を使わない銅製のパイプ・継手一体化品を開発しました。ろう付け工程を廃止することで、ろう付けに必要な燃料 (LPG)

由来のGHG排出量を削減しています。



サステナブル材料の採用

サーキュラーエコノミーへの取り組みとして、ゴム材料と樹脂材料の両方で検討を進めています。ゴム材料は成形時に加硫 (架橋反応) してしまい、リサイクルして再利用するのは難しいため、従来使用してきた化石由来の原材料からサステナブル (持続可能性) な材料へ切り換えることを検討しています。具体例として、ISCC (International Sustainability and Carbon Certification、国際持続可能性カーボン認証) を取得した材料や、使用済みの廃タイヤから得られるカーボンブラック、バイオマスを原料とするセルロースナノファイバーなどがあります。

樹脂材料については、GHG排出量の削減効果が高いバイオマスプラスチックを採用する取り組みを開始し、更に使用後の廃プラスチックをリサイクルすることで、資源を循環できる仕組みづくりの実現に向けて検討を行っていきます。

社内教育

- 環境影響を及ぼす可能性のある業務に従事する社員を対象に、各部門で環境教育に関する教育計画を作成し、教育を進めています。
- 社員の環境意識向上のため、毎年テーマを選定し教育に取り組んでいます。2024年度はカーボンニュートラルとSDGsをテーマに、当社の社員392名に対して研修を行いました。
- 環境に対する社員の理解を促進する活動として、環境マネジメントシステムに関する国際規格ISO14001に定める内部監査員増員に取り組んでいます。2023年度の新規認定者は10名、認定者数は全部で42名となりました。

基本的な考え方・戦略

当社グループでは、経営理念・サステナビリティ基本方針・企業行動憲章・各方針に基づき、サステナビリティへの取り組みを推進しています。そのためには、製品やサービスを提供いただくお取引先様にも当社の考えを理解していただき、サプライチェーン全体で活動していくことが必要だと考えています。

「ニチリングループ 調達方針」

当社グループは、お取引様との調達活動において、公正で透明性の高いお取引の実現を目指し、下記調達方針を定めています。

取引基本理念

- 1) お取引様とはお互いに対等な立場であり、協業のパートナーであるとの考えに基づき、公正で透明性の高いお取引を行います。
- 2) QCDDEMS (品質・価格・納期・開発・環境・経営・安全) に優れた潜在能力のあるお取引様と、国

籍・企業規模にとられない自由競争に基づくお取引を行います。

行動規範

- 1) お取引様の機密情報の管理には十分な注意を払い、お取引様の許可を得ることなく調達活動以外に使用したり第三者へ開示したりすることは致しません。
- 2) お取引様との調達活動を通じて企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。
- 3) お取引様からの不適切な個人的利益供与 (接待・贈答など) を受けることを禁止します。

「サプライヤーサステナビリティガイドライン」

本ガイドラインは、当社グループの各方針のうち、お取引先様に遵守いただきたい内容を織り込んだものです (表は項目のみ抜粋)。お取引先様だけでなく、その先にあるお取引先様、すなわちサプライチェーン全体への働きかけを依頼しています。

ニチリングループ サプライヤーサステナビリティガイドライン ※抜粋

項目	説明
コンプライアンス	1) 法令・国際規範の遵守 2) 競争法の遵守 3) 腐敗防止 4) 利益相反の禁止 5) 個人情報・機密情報の管理・保護 6) 通報窓口の整備と通報者保護 7) 輸出入取引管理 8) 責任ある鉱物・原材料調達 9) 知的財産の保護
安全衛生	1) 安全・健康な労働環境の確保 2) 労働災害・疾病の防止と機械の安全対策 3) 緊急事態への備え 4) 産業衛生 5) 教育・訓練 6) 衛生設備
環境	1) 環境法令の遵守 2) 環境マネジメントシステムの構築 3) 温室効果ガス (GHG) の排出量把握と削減

項目	説明
	4) 大気・水・土壌等の環境保全 5) 適切な水管理 6) 資源の効率的な利用 7) 化学物質管理 8) 生物多様性の保全 9) 環境に配慮した製品開発
品質	1) 全社的な品質マネジメントシステムの構築 2) 消費者・顧客ニーズに応える製品・サービスの提供 3) 製品・サービスの安全・品質ガバナンスの徹底 4) 製品・サービスに関する適切な情報の提供
人権・労働	1) 人権に関する法令の遵守と国際規範の尊重 2) 差別とハラスメントの禁止 3) 児童労働の禁止 4) 強制労働の禁止 5) 適正な労働時間と賃金 6) 従業員との対話・協議 7) ダイバーシティの推進と包摂的な社会づくりへの貢献

グリーン調達ガイドライン

本ガイドラインは、当社グループのグリーン調達に関する考え方をまとめたものです。環境マネジメントシステムの具体例などを示すとともに、下記のとおり化学物質の把握と管理を依頼し、お取引先様とともに環境負荷物質の削減に取り組んでいます。

- 納入いただく部品・資材・原材料に含まれている化学物質の把握
- 把握した化学物質を報告するための体制構築
- 当社グループが禁止している化学物質を含有していないことの保証
- 環境負荷物質の含有有無(有の場合は含有量)の調査
- 部品・資材・原材料を構成する化学物質の報告

ガバナンス・体制

当社グループでは、「基本的な考え方・戦略」で示した方針・ガイドラインに基づき、当社の購買部門が中心となって、お取引先様と緊密に連携しながら、調達活動を進めています。また、購買部門を統括する当社の執行役員が本部門を指揮しており、重要な事項については本執行役員を通じて取締役会に報告し、指示を受ける体制となっています。

取り組み

責任ある原材料調達

サプライチェーンのマッピング

責任あるサプライチェーンを構築・維持するため、当社から数えてTier (ティア) 5までのお取引先様について、所在地や生産品などの情報を集約しています。その情報は、地震や洪水などの自然災害や火災が発生した際の状況把握と、被害を受けたお取引先様への対応検討などに活用しています。

紛争鉱物などの調査

コンゴ民主共和国およびその周辺国で人権侵害を行っている武装勢力の資金源を遮断するため、紛争鉱物報告テンプレート (CMRT) や拡張鉱物報告テンプレート (EMRT) を用い、米国の金融規制改革法 (ドッド・フランク法) 第1502条に定められている紛争鉱

物であるタングステン・タンタル・錫・ゴールドやコバルト・マイカ (雲母) の原産地把握を行っています。

サステナビリティへの取り組み状況調査

当社では、お取引様のサステナビリティへの取り組み状況を確認するため、お取引先様に「サステナビリティに関するセルフアセスメント質問票」を送付し、回答を依頼しています。質問票では下記の項目について確認しており、回答の集約結果をお取引先様にフィードバックすることで、取り組み状況の把握と推進を依頼しています。

- サステナビリティ全般
- コンプライアンス
- 安全衛生
- 環境
- 品質
- 人権・労働

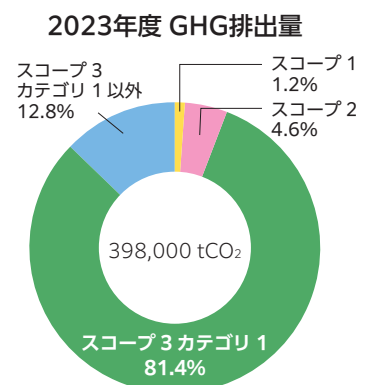
事業継続マネジメント

当社グループが取り組んでいる事業継続マネジメント (BCM) 活動の一環として、お取引先様の事業継続性を確認するため、お取引先様に「事業継続性 (BCP) に関する調査表」を送付し、回答を依頼しています。調査表では下記の項目について確認しており、回答結果を踏まえ、お取引先様とともにBCMの強化に取り組んでいます。

- 人的資源
- 物的資源
- 情報システム
- マネジメント
- サプライチェーン

サプライチェーン (スコープ3) 排出量

当社では、GHG排出量のうちスコープ3の排出量も算定しており、お取引先様から入手したデータなどを基に、スコープ3のカテゴリ1 (購入した製品・サービス) 排出量の算定も行っています。算定の結果、当社グループのカテゴリ1排出量は当社グループにおけるスコープ1・2・3排出量全体の80%程度を占めており、お取引先様との協業により、カテゴリ1排出量の削減についても取り組んでいきます。



SDGs対応表 (環境)

		SDGs	17の目標
環境への取り組み	GHG 排出量の把握と削減	GHG 排出量の把握	
		購入した電力に由来する GHG 排出量の削減	
		製造工程における GHG 排出量の削減	
		その他の取り組み	
	大気・水・土壌等の環境保全	汚染物質の管理	
		リサイクル	
	適切な水管理	取水量の削減	
		水リスクの低減	
	資源の効率的な活用	ペーパーレスへの取り組み	
		試作回数の削減	
	化学物質管理		
	生物多様性の保全		
	環境に配慮した製品開発		
	社内教育		
持続可能な調達	責任ある原材料調達	サプライチェーンのマッピング	
		紛争鉱物などの調査	
		サステナビリティへの取り組み状況調査	
	事業継続マネジメント		
サプライチェーン (スコープ3) 排出量			

社会



Social

基本的な考え方・戦略

当社グループは日本をはじめ海外に複数の拠点をもち、その地域のお客様、お取引先様、株主、地域社会、社員などあらゆるステークホルダーの皆様に支えられ、「心が触れ合うモノ造り 信頼と喜びの行動で 21世紀に貢献する」という経営理念のもと、企業行動憲章に基づき事業活動に取り組んでいます。そして私たちは、あらゆる事業活動の礎は人と社会にあるとの信念のもと、持続可能な社会の実現を目指しています。

そして私たちは、すべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすことに努めています。

「ニチリングループ 人権方針」

人権の尊重へのコミットメント

ニチリングループは、自らの事業活動が、潜在的に人権への影響を及ぼす可能性があることを理解しています。国際的に認められている「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり事業活動を行います。

適用範囲と取引先への期待

ニチリングループは、自社・グループ会社の役員および従業員に対して本方針を適用します。また、サプライヤー等の取引先に対しても、本方針の支持、遵守、協働を求め、働きかけを行っていきます。

人権尊重に関連した法令や規範の遵守

ニチリングループは、事業活動を行うそれぞれの国・地域における法令を遵守します。但し、各国・地域の法令等と国際的な人権の原則に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

人権デュー・ディリジェンス

ニチリングループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従い、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への負の影響を防止または軽減することに努めます。

ステークホルダーとの対話・協議

ニチリングループは、事業活動の影響を受ける自社・グループ会社の従業員または従業員の代表者を含むステークホルダーとの継続的な対話・協議を、誠意をもって行います。

教育

ニチリングループは、本方針を効果的に実行するための教育・啓発活動を自社・グループ会社の役員および従業員に対して行います。

救済

ニチリングループは、グループヘルプラインを活用し、直接的または間接的に、人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合には、対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組めます。

情報開示

ニチリングループは、人権に関する取り組みについてウェブサイト等で開示します。

ガバナンス・体制

当社グループでは、「基本的な考え方・戦略」で示した方針に基づき、当社の人事総務部が中心となって人権に関する活動を進めています。当社の人事総務部担当役員が本部門を指揮しており、人権に関する事項はサステナビリティ委員会を通じて取締役会に、また特に重要な事項については本役員が直接取締役会に報告し、指示を受ける体制となっています。

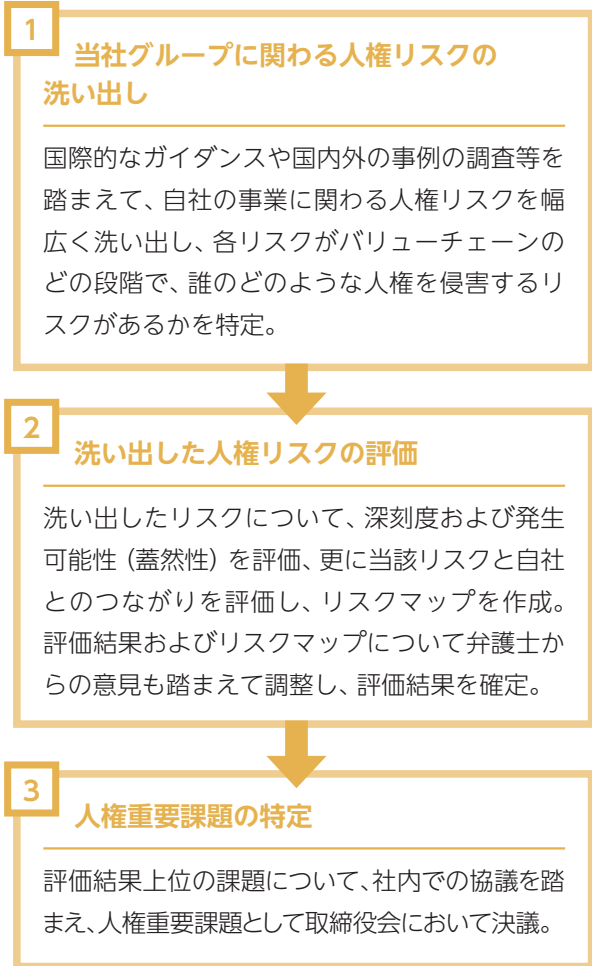
取り組み

「人権デュー・ディリジェンスの実施」

当社グループでは、人権への負の影響を特定し、軽減する「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みの構築に取り組んでいます。2022年度は、外部専門家の協力を得ながら、当社グループの事業活動に関わる人権リスクの特定・評価を行い、人権重要課題を特定しました。

●人権重要課題の特定プロセス

当社グループでは、下記のプロセスで人権重要課題を特定しました。



●当社グループの人権重要課題

当社グループの人権重要課題は下記のとおりです。

差別とハラスメントの禁止

ニチリングループは、ステークホルダーの考え方や価値観を尊重し、人種、民族、性別、宗教、信条、国籍、出生地、年齢、障がいの有無、性的指向、性自認等の理由による一切の差別は行いません。また、個人の尊厳を傷付ける一切のハラスメント行為を行いません。

強制労働・児童労働の禁止

ニチリングループは、すべての国・地域において、あらゆる形態の強制労働、児童労働、および人身取引による労働を一切認めません。

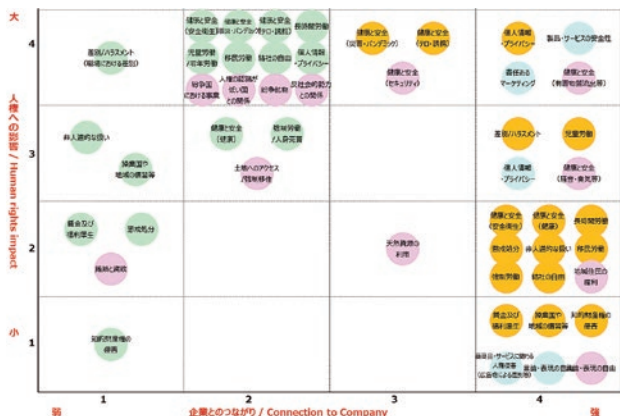
労働基本権の尊重

ニチリングループは、結社の自由、ならびに労働者の団結権および団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重します。

労働安全衛生と健康増進

ニチリングループは、安全最優先を基本とした職場づくりに取り組みます。日常的な教育訓練や指導を通じて、安全に関する意識・知識・技能の向上を図ります。災害予防の徹底と、不測の事態に備えた危機管理を推進し、従業員の健康増進に努めます。

人権リスクマップ (海外)



人権リスクマップ (国内)



労働時間と賃金等に関する規定の遵守

ニチリングループは、事業を展開する各国の労働関連法令で定められている労働時間、休日、休暇、最低賃金等の各規定を遵守します。

ワークライフバランス実現と能力発揮の支援

ニチリングループは、自社・グループ会社の役員および従業員のワークライフバランスの重要性を理解し、多様な働き方を採用や時間外労働の削減、休暇の取得促進に努めます。そのような仕事と生活の調和の推進により従業員の能力発揮を支援します。

ダイバーシティの推進や包摂的な社会づくりへの貢献

ニチリングループは、人種・性別・国籍等を問わず成長して活躍できるよう、従業員の属性や価値観の多様性を尊重し、ダイバーシティの推進に努めます。また、障がい者、外国人労働者やLGBT等、社会的に脆弱な立場に置かれやすい人々の人権を尊重し、包摂的な社会づくりのための具体的な取り組みを検討します。

地域社会への影響

ニチリングループの事業活動が、土地や水へのアクセスに関する権利、先住民族の権利等、地域社会における人権に影響を及ぼす可能性があることを認識することに努め、事業活動を行う地域社会との共生を図ります。

人権重要課題への取り組み

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスで特定した人権重要課題に対し、下記のような取り組みを行っています。

差別とハラスメントの禁止

従来から人権方針の教育を行っており、方針を遵守してもらうことで差別とハラスメントの抑止を図ってきました。そして2023年度は当社の社員に対し、管理職と一般社員という役割に応じたハラスメント防止教育を実施しました。2024年度は当社グループの全社員に対し、社員が理解できるよう現地の言語を用いたハラスメント防止教育を実施しています。

強制労働・児童労働の禁止

児童労働については、従来から当社グループ内のアンケートによって、行われていないことを確認していましたが、2023年度はグループ内の調査を実施しました。2024年度にはグループ各社の就業規則や採用フローの確認にまで踏み込み、児童労働を抑止できる体制が構築できているかを監査することにしていきます。

労働安全衛生と健康増進

具体的な取り組みについては「労働安全衛生」(P29)と「健康経営」(P31-35)をご覧ください。

ワークライフバランス実現と能力発揮の支援

当社では、社員の多様な働き方を支援するため、フレックス勤務・時短勤務・在宅勤務など社員のライフステージの変化に合わせて柔軟に対応できる勤務制度を導入しています。また、労使間の合意に基づいて有給休暇の取得推進にも取り組んでおり、取得目標日数以上の有給休暇を取得した社員の割合は、2021年から3年間連続で100%を達成しました。

能力発揮の支援に関する具体的な取り組みについては「人材育成」(P36-37)をご覧ください。

ダイバーシティの推進や包摂的な社会づくりへの貢献

具体的な取り組みについては「ダイバーシティ&インクルージョン」(P38-40)をご覧ください。

救済メカニズム

当社グループでは、人権侵害を含むコンプライアンス違反の防止・解決のために、グループ会社、外部からの通報に対応する通報窓口(ニチリンヘルプライン)を設置し、これを周知しています。また、公益通報者保護法に基づき、通報者に不利益が生じないことを徹底しています。

基本的な考え方・戦略

当社グループは、安全と健康に配慮した働きやすい職場環境を整備し、全社員が安全で衛生的な職場環境のもとでモノ造りができることを目指し、企業行動憲章に基づき事業活動に取り組んでいます。

「ニチリングループ 安全衛生方針」

安全・健康な労働環境の確保

ニチリングループは、職場の安全・健康に対するリスクを特定・評価し、適切な技術・管理手段によって事故・災害の未然防止に努めるとともに従業員の身体的・精神的な安全・健康を確保します。適切な技術・管理手段には、職場環境の整備、人間工学に基づいた代替方法、個人用防護具の提供、各国・地域の法令等に基づいた健康診断・メンタルヘルスチェック等が含まれます。

労働災害・疾病の防止と機械の安全対策

ニチリングループは、過去に発生した事故やトラブル等の発生状況を正しく把握し、根本的な原因を追求し、適切な対策を講じる等、労働災害・疾病の防止に向けたマネジメントを実施します。適切な対策には、フェイルセーフ・フールプルーフ等の安全機構の採用や安全装置や防護壁等の設置、機械装置の定期的な検査と保全等が含まれます。

緊急事態への備え

ニチリングループは、地震・火災等の自然災害や安全等に関わる緊急事態に備え、被害を回避・最小化するために必要な手順の作成や安全対策を講じ、職場内に周知徹底します。

産業衛生

ニチリングループは、従業員が人体に有害な影響を及ぼす恐れがある化学物質・職場の騒音や悪臭・身体に負荷がかかる作業等にさらされていないかを把握し、その影響が最小になるよう適切に管理します。

教育・訓練

ニチリングループは、従業員の安全・健康を損なう恐れのある事象について、従業員が理解できる言語で教育・訓練を実施します。

衛生設備

ニチリングループは、従業員に衛生的なトイレを、また必要に応じて安全で衛生的な食事・飲料水等を提供します。

ガバナンス・体制

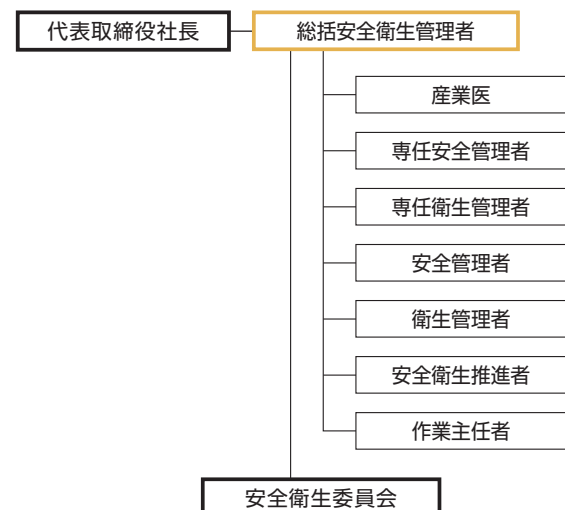
当社グループでは、安全・衛生課題に関して取締役会の委嘱を受けた「総括安全衛生管理者」を置いており、当社の人事総務部担当役員が管理者を務めています。そして総括安全衛生管理者はグループ全体の安全・衛生課題を統括し、当社グループが一体となって安全・衛生課題に取り組んでいます。これらの課題を推進するため、当社内に「安全衛生委員会」を設置しています。

「安全衛生委員会」

安全衛生委員会は、総括安全衛生管理者を委員長とし、委員長が任命する部門長および若干名の当社関係者、ならびに当社の労働組合が推薦した社員によって構成されています。事務局は当社の総務CSRグループが担当しています。安全衛生委員会の主な役割は下記のとおりです。

- 安全衛生管理計画の策定および実績のモニタリングに関する事項
- 新たに導入する設備等の危険防止に関する事項
- 労働災害の原因追究、再発防止策の立案と実施に関する事項

安全衛生マネジメントシステムの運用組織体制図



- 化学物質の有害性調査と対策、またそれによる健康被害の防止に関する事項

安全衛生委員会は毎月開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。なお本委員会は、日本の労働安全衛生法第19条に定める安全衛生委員会の要件を満たしています。

指標と目標

当社グループでは、「安全最優先」をスローガンにしており、労働災害の抑止は最も優先すべき課題だと考えています。死亡災害は絶対に起こさないことを前提としたうえで、休業災害・不休災害の件数について下記目標を定めています。

2024年度目標

分類	当社	当社グループ全体
休業災害	0件	5件以下
不休災害	7件以下	

取り組み

｜リスクアセスメント｜

当社では、労働災害や職業性疾病を未然に防止するため、安全衛生リスクを特定・評価し、そのリスクを除去・低減する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を実施する機会は、生産設備の変更・工程の変更・作業の変更・材料の変更など多岐にわたっており、特定・評価したリスクの重要性に基づき、そのリスクを除去・低減するための方策を立案し、対策を行っています。リスクアセスメントの状況は事務局で集約し、集約した結果を全社で共有しています。

｜過重労働の防止｜

当社では、労働時間を適切に管理し、過重労働の発生を防止する仕組みづくりに取り組んでいます。労働時間については、法定上限時間を下回るよう労使で協定を締結するとともに、過重労働が発生しないよう労使双方でチェックを行い、当社の安全衛生委員会で遵守状況を確認する体制を確立し、未然に防止するようにしています。

｜安全衛生教育｜

当社では、直接雇用の社員を対象に、法定資格の取得支援やスキルアップ研修など、労働安全衛生に関する能力向上を目的とした様々な教育活動を行っています。

また、安全意識の向上を目的に、擬似的に不安全な状態をつくり出してその怖さを体験してもらう装置を導入しています。当社グループでは未加硫のゴムをミキシングロールで練るという工程があり、ロールへの巻き込まれには特に注意する必要がありますので、その状態を擬似的に作り出せる「回転体巻き込まれ安全体感装置」で、巻き込まれの危険をリアルに感じてもらっています。ほかにも災害事例の多い「挟まれ」を体感する装置などを導入済みです。



｜安全パトロール｜

当社では、職場での安全衛生意識を向上させるため、社員による自己点検や職制によるパトロール以外に、安全衛生委員によるパトロールも実施しています。様々な視点で安全衛生に関する課題を抽出し、対策に取り組み、更に対策を水平展開するという取り組みによって、労働災害の抑制に努めています。また、パトロールの結果や災害発生の有無で各部署をランク付けし、ランキングが上位の部署を表彰する制度を設け、社員のモチベーションを高める工夫もしています。

｜協力会社などとの協業｜

当社姫路工場の構内では、当社（グループ会社を含む）以外に協力会社も操業しています。協力会社に対して当社と同様の安全衛生体制を構築するよう依頼するだけでなく、当社と協力会社とで構成する「協力会社安全衛生会議」を毎月開催し、災害事例の共有、安全に関する意見や要望の吸い上げ、また助言や指導などを行い、協力会社を含めた姫路工場全体での労働災害抑止に努めています。

基本的な考え方・戦略

当社は、下記「健康経営宣言」に基づき、職場における良好なコミュニケーションを確保し、社員一人ひとりの心と身体 の健康保持・増進に取り組みます。また、健康経営の推進体制および諸施策の充実を図り、健康経営優良法人の認定を維持します。

ニチリン健康経営宣言

株式会社ニチリンは、「信頼と喜びの行動で21世紀に貢献する」ことを経営理念としております。「信頼と喜びの行動」は、「社員一人ひとりがニチリンで働くことに生きがいを感じる」ことで生まれる行動であります。社内が毎日笑顔であふれ、社員が成長を感じながら、生き生きと能力を発揮できる会社であるためには、一人ひとりが「健康」であることが不可欠です。また、今や活動の範囲は全世界に広がり、ニチリング

グループ製造拠点を少数精鋭体制でカバーするためには、社員の「健康」が前提であり、社員の「健康」こそが、会社の活力であり競争力の源泉に他なりません。ニチリンは、すべての事業活動において「安全と衛生の確保を最優先する」という方針のもとに、安全活動とともに社員の「健康」に注力した経営活動を推進することをここに宣言します。

健康経営戦略

健康経営によって解決したい経営課題を「社員一人ひとりが当社で働くことに生きがいと成長を感じながら、生き生きと能力を発揮できる職場づくり」としました。これによって下記のような効果が期待できます。

- 不健康や疾病を原因とする労働生産性低下の抑止
- 企業の持続的成長
- 優秀な人材の採用と定着
- 組織の活性化

ニチリン健康経営戦略マップ



●企業ブランドの向上

この経営課題を解決するための具体的な課題を下記のとおり特定し、取り組みを進めています。

具体的な課題	取り組み
疾病発症リスク・生活習慣病発症リスクの顕在化	健康管理のシステム化／健康診断・人間ドックの充実
メンタル不調者の早期発見・早期対応	ウェルネス（心と身体の健康）向上のための産業保健活動
健康リテラシー不足	生活習慣改善のための施策

ガバナンス・体制

当社では、社員が成長を感じながら、生き生きと能力を発揮できる会社であるためには、社員一人ひとりが「健康」であることが不可欠であるといった考えのもと、2019年に「ニチリン健康経営宣言」を制定し、

社員の心と身体の健康づくりの取り組みを強化しています。同宣言の実現に向けて、社員のメンタル（心）およびフィジカル（身体）の総合的な健康増進を図るため、当社内に「心と身体の健康推進委員会」を設置しています。

心と身体の健康推進委員会

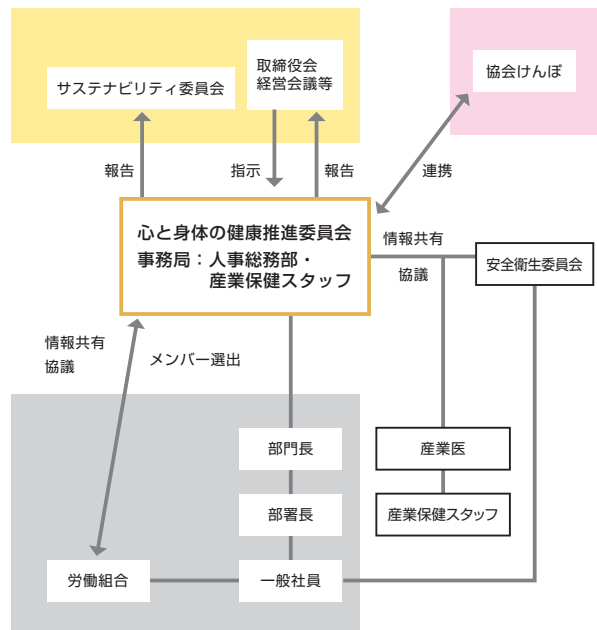
心と身体の健康推進委員会は、当社の人事総務部担当役員を委員長とし、委員長が任命するメンバーで構成されています。メンバーは専門のスタッフだけでなく、全社から広く募っており、更に労働組合の代表者にも加わってもらうことで、労使が協働して健康経営の推進に取り組んでいます。事務局は当社の人事総務部が担当しています。心と身体の健康推進委員会の主な役割は下記のとおりです。

- 健康経営の広報に関する事項
- 健康管理施策（健診・人間ドック・保健指導など）に関する事項
- 健康づくり施策（研修・セミナーなど）に関する事項
- 退職者（復職支援など）に関する事項

心と身体の健康推進委員会は四半期毎に開催しています。本委員会は、当社の安全衛生委員会と情報共有や協議を行いながら活動しており、当社の保険者である「協会けんぽ」との連携も図っています。



健康経営推進体制図



指標と目標

当社は、健康経営に関して次のような指標と目標値を設け、健康増進のための取り組みを進めています（詳細についてはESGデータブックを参照ください）。

健康経営の指標と目標値

指標	2024年度目標
健康経営優良法人	認定維持
ストレスチェック受検率	100%
定期健康診断受診率	100%
喫煙率	15%以下
適正体重者率	70.0%以上
有所見率等	40.0%以下
プレゼンティーズム*1	95.0%以上
アブセンティーズム*2	2.0日以下
ワークエンゲージメント*3	3.0点以上

※1 WLQ-Jを用いた仕事のパフォーマンス総合評価（生産性）

※2 傷病欠勤・休職の取得日数平均

※3 新職業性ストレス簡易調査票短縮80項目版による平均値

取り組み

健康経営のシステム化

日本人の2人に1人は「がん」になる時代と言われています。疾病発症リスク・生活習慣病発症リスクを早期に顕在化させるため、当社では定期健康診断や人間ドックの充実などを図っています。

定期健康診断

定期健康診断では、胃部X線検査の代わりに胃内視鏡検査を選択できるようにしたり、心電図検査の対象者を若年層にも拡大したりと、健診項目の充実に努めています。また、社員の健康ニーズの高まりに応え、健診と同時にオプション検査を実施できるようにもしています。オプション検査としては、動脈硬化を調べる頸動脈エコー検査、前立腺がんを調べるPSA検査、胃がんのリスクを調べるABC検診などがあります。

検診の結果、要再検査や要精密検査となった場合も、地域の医療機関と連携して、ただちに受診できるよう体制を整えています。また、海外で勤務している社員については、健康診断受診後にオンラインで保健

指導を実施しており、他の社員と同一の水準を維持しています。

人間ドック

疾病の早期発見・早期治療ができるよう人間ドックでの受診項目を大幅に増やしており、頭部・胸部・腹部のCT検査、動脈硬化検査、骨密度検査や腫瘍マーカーを用いた検査などを追加しています。また女性特有の検査項目として、乳がん検診や乳腺エコー検診、子宮がん検診も追加しています。健康診断と同様に地域の医療機関とも連携して推進しています。

ウェルネス向上のための産業保健活動

当社は、ウェルネス向上のためには、メンタルヘルスケアが重要だと考え、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、階層別・年代別のセミナー開催や、産業カウンセラーによる面談、社員を対象としたストレスチェックテストなどがあります。

産業カウンセラーによる面談は、メンタル不調者だけでなく、海外への赴任・帰任、昇格・昇級、人事異動時など労働環境に変更があった社員や新入社員も対象としており、メンタルの浮き沈みを早い段階から察知し、不調になる前にその芽を摘み取ることができています。特に新入社員に対しては、入社から5年間にわたって継続的に面談を実施しており、新入社員の定着率向上にも寄与しています。

ストレスチェックテストは、当社の全社員に対して定期的に行っており、高ストレスと判定された社員との個別面談やストレスが大きいと判定された部署とのミーティングなどを通して、高ストレス者の抑制に努めています。

休職・復職者支援

心の健康に問題を抱える人は年々増加傾向にあり、どの企業・職場においても発生する可能性があります。当社では休職に入ってから復職まで、社員とその家族が安心できるサポート体制を整えています。具体的な取り組み例は下記のとおりです。

- 休職中の定期的な状態確認
- リワーク（職場復帰に向けたリハビリテーション）の勧奨
- 復職後の定着支援

います。

また、見直しに対する動機付けのため、野菜の摂取量を簡易的に測定できるベジチェック（野菜摂取量測定器）を医務室に設置しています。この機器を使うと摂取すべき野菜量が具体的な数値として示されるので、野菜ジュースや野菜サラダの摂取量を自主的に増やすなど食習慣の改善に効果を上げています。また定期検診などの機会にこの機器を使ってもらい、摂取量が増えた社員を表彰したり景品を出したりすることで、楽しみながら健康意識を高められるようにしています。

社内への啓蒙活動

当社では、食事や運動、睡眠、ストレス管理、禁煙、アルコール摂取など、社員の生活習慣に関連する情報や医務室への相談事例などを「医務室だより」として毎月配信しています。内容は10代から60代まで幅広い年齢層の社員に共通の健康情報や、その季節ならではの注意喚起です。

一例を挙げると、2023年3月号は「腸内環境を整えよう」をテーマに配信しました。『野菜摂取を増やす（水分や野菜〈食物繊維〉を摂取する）ことや生活

体の中から健康に！腸内環境を整えよう！！

心身の健康に深く関わる器官として、近年、注目を集めている「腸」。腸が私たちの体どんな影響を与えているのでしょうか・・・

★ **なぜ腸は老化する？腸のエイジングと生活習慣**

腸の老化は、腸の働きを低下だけでなく、全身の不調にも結びついてしまいます。

■ **個人差がある腸内年齢**

毎日忙しくて、たまったストレスを解消する暇もない、外食が多くて、食事も不規則になります。

■ **年代・性別リサーチ 腸を老化させる原因を探ろう！**

10代女性のケース、20～30代男性のケース、30～40代女性のケース、40～50代女性のケース、50～60代のケース、70～80代のケース

腸をきれいにする食事のコツ

- ① 良質なタンパク質を摂る
- ② 良質な脂質を摂る
- ③ 食物繊維は腸の掃除機

★今月のポイント：食物繊維をたっぷり摂ろう！
2023年3月 医務室

医務室だより

環境を整えることは、腸の働きを良くすることだけでなく、全身の不調を整えることにも結び付く』という内容で、社員に野菜摂取を増やすよう呼び掛けています。

社外への啓蒙活動

社外の方々に健康意識を高めていただく活動として、当社社屋の屋上看板で「アウェアネスカラーライトアップ」を行っています。アウェアネスカラーライトアップとはライトアップを通じて社会運動への支援や賛同の意思を発信する活動です。見た人に夜間景観の楽しさと、いつもと違うライトアップからそのカラーが意味するイベントへの気付きを促し、健康や疾病に関する正しい知識の啓蒙、検診の受診推進など健康推進活動を広められればと考えています。

カラー	日程	内容
ブルー	4/2	世界自閉症啓蒙デー
パープル	5/19	世界IBD（炎症性腸疾患）啓蒙デー
オレンジ	9/21	世界アルツハイマー啓蒙デー
ピンク	10/1～10/2	乳がん予防啓蒙デー（ピンクリボンデー）
ブルー	11/13～11/14	世界糖尿病啓蒙デー



ピンクリボンデー ライトアップ

社外評価

当社の健康経営の取り組みが認められ、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、2019年から5年連続で「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。

また、2019年には「健康経営優良法人2019（ホワイト500）」、2021年には「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に認定されました。今後も社員が安心して、生き生きと働ける職場づくりに注力していきます。

基本的な考え方・戦略

人材育成方針

ニチリングループは、「心が触れ合うモノ造り 信頼と喜びの行動で 21世紀に貢献する」という経営理念のもと、人的資源を「大きな技術革新が進む中で、新たな価値と多様性を兼ね備えた成長戦略を推進していくうえで最大の経営資源」と捉え、企業行動憲章に示した行動を実践できる人材を育成します。性別や国籍などの違いにとらわれることなく、社員の多様性・人格・個性および自主性を尊重しながら、社員個々にとって有効かつ適切な方法で育成します。

これらの人材育成施策により、「世界情勢の激しい変化に速く (SPEEDY) 気付き (SENSE)、戦略的に (STRATEGICALLY) 誠実に (SINCERITY) 乗り越える (SURVIVE) ことができる人材、そして皆様に満足 (SATISFY) と光り輝く笑顔 (SPARKLING SMILE) を与え、サステナブル (SUSTAINABLE) に、且つ、時代を超えて継承 (SUCCESSION) する」を行動指針として取り組みます。

理想とする人材像

上記人材育成方針に基づき、当社が理想とする人材像を「リーダーシップを発揮し、戦略マネジメント、組織・人材マネジメントができる」人材と定め、計画的に育成を行っています。

指標と目標

2024年度の主な教育計画と目標

	研修名	目標値
階層別教育	間接部門の業務改善研修	受講対象者の受講率 100%
	マネジメント力、専門知識向上のための通信教育	昨年実績以上の科目受講
グローバル人材の育成	多様性受容セミナー	受講対象者の受講率 100%
	アセスメント研修	受講対象者の受講率 100%
	TOEIC® IPテスト	昨年実績以上の受検者
	社内英会話研修	昨年実績以上の受講者
	英語基礎力養成講座	昨年実績以上の受講者
	英語スピーキング力養成講座	昨年実績以上の受講者

取り組み

当社では、階層別教育や職種別教育と同時に、社員が自分の能力や価値を理解して将来取り組みたい仕事を選択できるようにするため、キャリアデザイン研修も行っていきます。また、海外事業が急速に拡大していることに鑑み、グローバル人材の育成にも取り組んでいます。

職種別教育

社員一人ひとりが自分の専門分野で最大限の能力を発揮できるよう、職種に特化した教育を行っています。営業や技術など職種毎に習得すべき内容や取得すべき資格を明確にし、実務面のスキルアップを支援しています。取得が困難な資格については、難易度や重要性に応じたインセンティブを与えるなど、社員のモチベーション向上にも努めています。また、管理職になるのではなく、その職種を究めたい社員向けに、職種毎のエキスパートを目指すキャリアパスも用意しています。

キャリアデザイン

社員のキャリア形成を強力に支援するため、キャリアデザイン研修を実施しています。この研修は、自己理解を深め、具体的な目標設定やキャリアプランの策定を通じて、社員が自らのキャリアをデザインし、実現できる力を養うことを目的としています。

職場での人材育成

職種別教育やキャリアデザインも大切ですが、職場で実際に携わる業務での経験が、社員の成長にとって重要な要素であると考えています。そのような経験と獲得した能力や成果を公正かつ公平に評価するため、当社は正社員を対象とした人事評価制度を導入しています。

この制度は半期を区切りとして運用しており、まず期初に上司と面談し、この半期に達成すべき目標と達成するための方策を設定します。そして四半期が経過した時点で中間面談を行って進捗状況の確認と是正を行い、期末の面談で目標の達成状況や社員の成長を評価し、更なる社員の成長を促すことを目的としています。

｜階層別教育｜

新入社員研修

当社への理解を深め、社会人としての基礎を身に付けることを目的とし、新入社員を対象に集合研修を実施しています。研修内容は、社会人としての一般常識や当社の製品に関する知識だけでなく、安全衛生や品質管理、情報リテラシーなど、業務を遂行するにあたって必須となる知識を、短時間で習得できるようなカリキュラムとなっています。

中堅社員研修

中堅社員の能力を向上させるため「仕事力向上研修」を実施し、中堅社員の課題解決能力や部下の指導・育成能力の向上に努めています。また、職業訓練法人と提携して多種多様な通信教育メニューを用意し、中堅社員として、更に上の職位を目指すために必要な知識を、各々のペースで習得できる仕組みも導入しています。

係長・主任・班長などの職位に就いた社員については、労働安全衛生法で定められた職長教育も実施しています。

管理職研修

新任管理職を対象に、リーダーシップの醸成、戦略立案や組織マネジメントの手法を習得してもらうため、研修を実施しています。また、管理職に就いてからある程度の年数が経った社員に対するフォローアップ教育や、上級管理職や経営層を育成するための教育も行っています。



｜グローバル人材の育成｜

外国語研修

外国語、特に英語の能力向上を図りたい社員に対し、英会話研修や通信教育などの機会を提供しています。英語の能力についてはTOEIC®を用いて測定しており、得点に応じたインセンティブを与えるなど、社員のモチベーション向上にも努めています。

また日本語を母語としない社員には、日本語検定などの受検を推奨し、取得した等級に応じたインセンティブを与えています。

海外トレーニー制度

入社5年目くらいの社員を対象に、海外のグループ会社での勤務を短期間経験してもらう、海外トレーニー制度を設けています。期間は1～3か月と短いのですが、日本との仕事の進め方や、文化・価値観の違いを感じてもらうことで、社員の成長を促しています。

この制度を利用した社員の中からは海外赴任の希望も出てきています。また希望しない場合でも、海外赴任に対するハードルは確実に下がってきています。

海外とのコミュニケーション

毎年12月頃に当社グループの経営層が一堂に会する機会（トップマネジメントカンファレンス）を設けています。その機会に様々なイベントを開催しており、経営層と一緒に来日した現地社員と当社社員、また現地社員同士で交流し、実務に関する様々な情報交換を行っています。また、営業や経理など職種毎のグローバル会議も適宜開催しており、現地社員とのコミュニケーションの向上を図っています。



ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方・戦略

「人権」にも記したとおり、当社グループは「ダイバーシティ」を人権重要課題のひとつと捉えています。すなわち、社員の属性や価値観の多様性をお互いに尊重し、理解を深めていくことが重要であり、社員が人種・性別・国籍等を問わず協力し合って活躍できるような職場環境の構築に努めています。

取り組み

組織内に多様な視点や価値観が存在し、それを活用して問題解決や意思決定に取り組むことは、企業の競争力維持・向上にとって必須であると言っても過言ではありません。当社では「ダイバーシティ&インクルージョン」について下記のような取り組みを行っています。

女性活躍の推進

女性採用割合の拡大

従来当社では女性の採用割合に着目した人事戦略を採っていなかったため、女性社員の比率は30歳以下で34.4%、31歳以上では14.5%（2023年12月末現在）と偏った構成になっています。それを解消するため、2021年からは女性の採用割合にも着目しており、それ以降は新卒採用者数の1/3～1/2を女性が占めています。この割合を拡大するため、今後も積極的に女性の採用に取り組んでいきます。

女性のキャリア形成支援

ライフイベントにかかわらず長く働き続けられる環境の整備やキャリア形成に取り組んでいます。

まず、女性がいないまたは少ない（女性には向かないとされてきた）職場にも積極的に女性を配置することにより、キャリア選択の幅を拡げました。また、採用後に人事担当者との面談を行い、本人が望むキャリア形成をヒアリングしたうえで、配属部署や育成方針を決定しています。

女性に特化したキャリア支援研修や、出産・育児を理由に退職した社員の再雇用にも、今後取り組んでいく予定です。

管理職などへの女性登用

管理職への昇進意欲を高めるため、管理職候補の社員を対象に、必要なスキルを学ぶ研修を実施しています。研修では具体的な役割や期待像を示し、管理職への成長を促す環境を整えています。また、経営層と管理職候補の女性社員との懇談も実施し、管理職への昇進に向けた意欲の醸成にも努めています。

女性の健康に関する意識の向上

女性の活躍を推進していくには、女性特有の健康課題に対する配慮が必要です。健康課題によって、責任の重い仕事や本人が望むキャリアに就けない場合があること、また上司の認識不足などによって、本人の希望と仕事とのミスマッチが起こることは、本人だけではなく会社にとっても大きな損失です。

このような状況を抑止するため、当社では女性の健康課題に特化したレディースセミナーを実施しています。フィットネス事業者と提携した「女性のための健康セミナー」、婦人科検診への理解向上を目指して地元の産婦人科と連携した「働く女性のヘルスケアセミナー」などを開催してきました。



また2024年度は女性の上司を対象にしたセミナーも開催しています。



また「医務室だより」でも、定期的に女性特有の健康課題を取り上げるようにしています。

これらの取り組みを通じて、女性が活躍できる職場環境を構築しています。

｜給与・手当｜

給与

当社では、社員を総合職・一般職・技能職に区分しており、各々に要求される能力や目標に対する達成割合などに応じた給与体系としています。また人種や性別による差異はありません。また当社グループは、事業を展開する各国の労働関連法令で定められている賃金などの規定を遵守するとともに、社員に対して各国の状況を踏まえた適正な給与を支払っています。

手当

当社における手当（正社員との差）は下記のとおりです。

手当	準社員	契約社員
交通費以外の諸手当	あり（別基準）	あり（別基準）
賞与	あり（別基準）	あり（別基準）
特別休暇	あり（別基準）	なし
育児・介護休業	あり（同一基準）	あり（同一基準）
人事評価に応じた昇給	なし	なし
在宅勤務制度	あり（同一基準）	あり（同一基準）
退職金	あり（別基準）	なし

｜多様な働き方の推進｜

有給休暇取得の推進

有給休暇を年間5日間取得することが義務化されたことに伴い、当社では年間で最低7日間の有給休暇を社員に取得させるよう労使で協定を締結しています。宿泊を伴う旅行に対する補助制度など、有給休暇の取得を推進する取り組みも行っています。

また、社員本人や家族の誕生日、すなわち「記念日」を有給休暇取得日にするという、休暇取得への遠慮を軽減するような取り組みも検討しています。

フレックスタイム勤務制度

社員の働きやすさを高め、生産性を向上させることを目的に、フレックスタイム勤務を導入しています。

本制度の対象となるのは、当社の生産部門で勤務する一部の社員を除いた全社員となっており、対象者は仕事の繁忙や家庭の事情などに合わせ、勤務時間を柔軟に選択できるようになっています。

在宅勤務制度

フレックスタイム勤務と同様の趣旨で、在宅勤務制度も導入しています。家庭の事情などに配慮し、ワークライフバランスの向上にも寄与しています。また、在宅勤務の導入で入社する社員が減った部門では、事務所内をフリーアドレスとしてコミュニケーションの向上などを図っています。

その他の勤務制度

子供の看護休暇制度、時短勤務制度、育児休業制度、介護休業制度など、多様な働き方を推進するための様々な制度を導入しています。

シニア人材の活用

定年後の再雇用制度を導入し、豊富な経験を有するシニア人材が、その経験を活かして働き続けられるようにしています。

まず、定年前の社員を対象に、再雇用制度や定年後の生活に関するセミナーを開催し、定年前後のイメージを掴んでもらうよう努めています。そして、制度の利用を希望する社員には65歳までの再雇用を保証しており、本人の希望があれば更に雇用を延長することも可能です。再雇用期間中はフルタイムで働くことも可能ですが、本人の希望や体調面に応じて短時間勤務を選択することもできます。このような措置を講じ、長年培ってきた知識、技能やノウハウを次世代の社員へ引き継いでいく体制を整えています。

またシニア人材に健康不安はつきものですので、そ



シニア層向けセミナー

の世代に特化した健康維持対策も行っています。詳細については「健康経営」の「生活習慣改善のための施策」(P34)を参照ください。

｜ ライフイベントとの両立 ｜

次世代法や育児・介護休業法に則り、多様な働き方を推進するため、出産・育児・介護に関する配慮が必要な社員に対して支援を行っています。特に出産した母親にとって、周産期が終わって心身の回復が必要な時期に父親が母親に寄り添い、一緒に育児に取り組むことが重要だと考え、配偶者が出産した男性社員に対して下記のような取り組みを行っています。

まず人事部門が、配偶者が出産する男性社員との面談を実施し、育児休業に対する希望を把握しています。長期間にわたる休業取得、短期間で複数回の休業取得など、様々な希望がありますので、本人の希望を事前に上司や人事部門と共有することで、育児休業の開始から職場復帰までを円滑に支援できるよう努めています。

また、フレックス勤務・時短勤務・在宅勤務などフレキシブルな勤務制度を活用し、出産だけでなく育児・介護に携わる社員が働きやすいよう支援しています。

｜ 外国人社員の活用推進 ｜

当社では、国際競争力を高めるため、また新たな価値観や文化を取り入れることで多様性を促進するため、外国人社員の採用を積極的に進めています。日本在住の外国人留学生を採用するだけでなく、海外での合同企業説明会や面接会に参加することで、幅広く外国人社員を採用するようにしています。

国籍が異なる(外国人)社員の雇用にあたっては本人の自由意志に基づく就業であることを必ず確認しています。また、当社グループの人権方針に則り、人種・宗教・国籍などによる差別やハラスメントを禁止しています。更に外国人社員が信仰する宗教や慣習など多様性に応じた配慮、当社では特にイスラム教徒の社員への配慮を行っています。

祈祷室の設置

イスラム教徒は、毎日決められた回数・やり方で礼拝を行うことが義務付けられています。それに対応するため、当社内に社員が利用できる祈祷室を設置して

います。2024年、NICHIRIN WORKSHOPの竣工に合わせ、本建屋内に礼拝前に身を清めるための足洗い場が付属した専用の祈祷室を新たに設けました。



また、豚肉などを食べられない社員のために、社員食堂のメニュー上に豚肉が含まれていることをイラストで表示し、誤って宗教上のタブーを犯してしまうことがないように配慮しています。

2024年		9月16日 (月)			
日替わりの定食	メイン & 小鉢2品	鶏の中華照焼き			
		ポテトサラダ			
		高野の卵とじ			
			769 kcal	45.7 g	3.2 g
	ヘルシーメイン & 小鉢2品	🐷 ゆで豚のごまドレ和え			
		ポテトサラダ			
高野の卵とじ					
		430 kcal	21.8 g	3.2 g	

社会貢献

基本的な考え方・戦略

当社は、企業としての社会的責任を果たすため、社会貢献活動に取り組んでいます。特に、地域社会との共生を重視し、地域の発展に貢献することを企業の使命と位置付けています。地域の声に耳を傾け、地域の活性化や教育支援などのニーズに応えた取り組みを推進し、地域社会の課題解決に寄与していきます。

取り組み

| 教育支援 |

近年、日本人の「活字離れ・読書離れ」の傾向が指摘されており、語彙力や表現力の低下によって、思考力や感性の発達に悪影響を与える可能性が指摘されています。子供たちが少しでも多くの本に出会い、本を読む習慣や物事を調べる習慣を持つきっかけになることを願い、近隣の小学校に図書を寄贈しています。



| 寄付 |

およそ30年前、当社は阪神・淡路大震災を経験しました。姫路工場に大きな被害はありませんでしたが、震災当時に当社が入居していたビルはパンケーキ崩壊を起こし、本社機能を一時的に喪失するという被害に見舞われました。その際にお取引様など多くのステークホルダーの皆様からいただいたご恩を忘れず、その気持ちを次の世代へつないでいくため、微力ながら被災地や紛争地域などの復興に向けた支援を行っています。

最近では、ユニセフ・WFP (世界食糧計画)・日本赤

十字社などの慈善団体を通じ、トルコ地震・ウクライナ紛争・能登半島地震などへの支援を行いました。

| 地域社会への貢献 |

地域イベント・スポーツへの協賛

地域社会と深く関わりを持ち、地域の発展、文化の向上を助けるため、地域コミュニティが開催するイベントや地域に根ざしたスポーツチームの支援を行っています。

2024年度は「姫路城マラソン」や「姫路お城まつり」に協賛し、市民の健康増進や地域の活性化に貢献しています。また姫路地域に本拠地を置く下記のようなスポーツチームや姫路市在住の国際レーシングライダーを支援しています。



ヴィクトリーナ姫路
(バレーボール)



ASハリマアルピオン
(サッカー)



姫路イーグルレッツ
(バスケットボール)




NICHIRIN RACING NOI:Z
(姫路市在住の国際レーシングライダーである安達勝紀さんを中心としたチームで、鈴鹿8耐にも参戦しています)



地域防災への貢献

「環境」でも紹介しているNICHIRIN WORKSHOPは、自家発電設備と水・食糧・医薬品などの備蓄倉庫を備えており、大規模災害時には当社の危機管理センターとして機能するようになっています。災害発生時には、ここを拠点に事業継続の指揮を執れるようにしているだけでなく、帰宅困難な社員を受け入れる一時避難場所としても使えるように整備しています。

SDGs対応表 (社会)

SDGs	17の目標		
人権			
労働安全衛生			
健康経営			
人材育成			
ダイバーシティ&インクルージョン			
社会貢献			

ガバナンス



Standard



Policies



transparency



Requirement

COMPLIANCE

Governance

基本的な考え方

| コーポレート・ガバナンスに関する方針 |

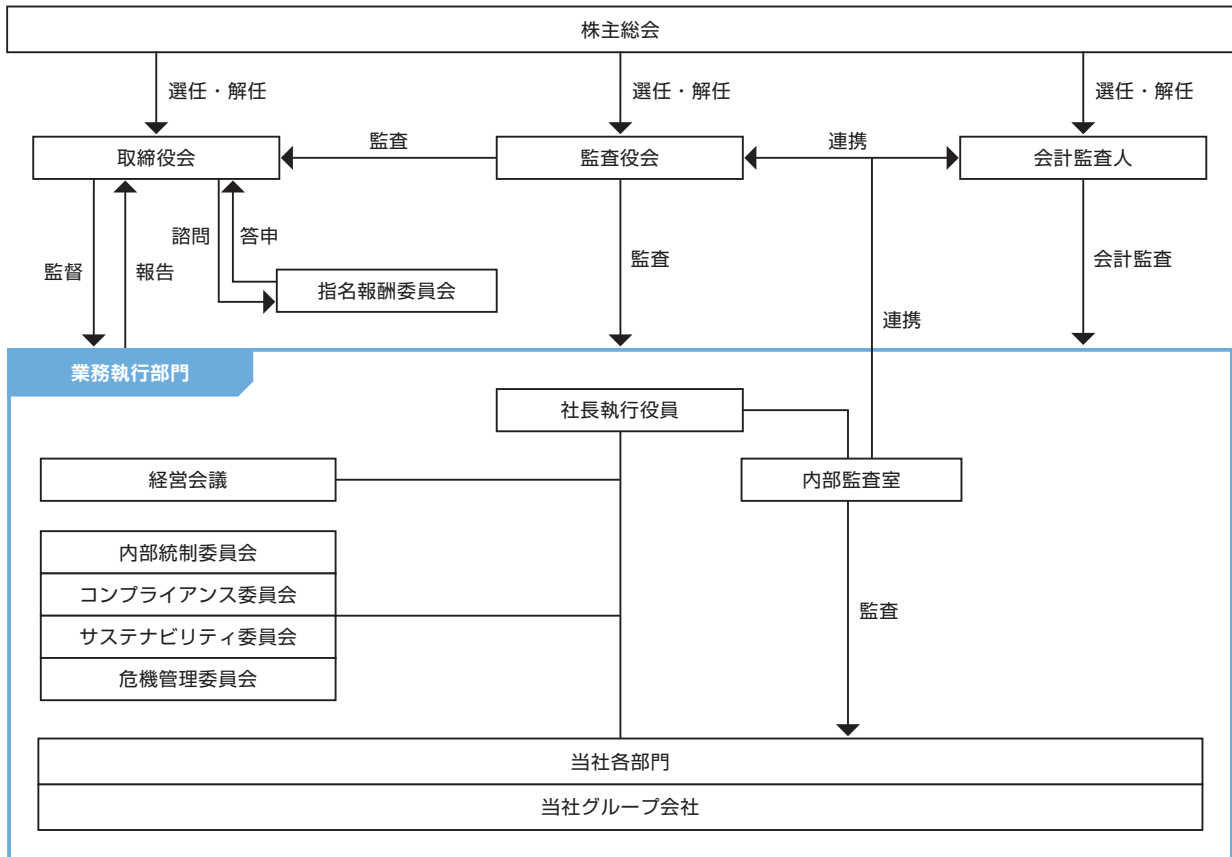
当社は、経営理念に基づき、中長期的に安定した利益を継続することで株主、投資家、社員等に対する責任を果たし、同時に社会に貢献できる企業であり続けること、また、取締役会の機能強化、内部統制システムの整備・強化に取り組み、経営の透明性と迅速な意思決定を確保することをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

| 政策保有株式に関する方針 |

上場株式の政策保有については、その保有の意義が認められる場合を除き保有しないこととしています。

保有の意義が認められる場合とは、保有目的、保有先との取引関係を考慮するほか、保有先の株価の状況、配当収益等の検証結果を踏まえ、当社の企業価値の維持・向上に資すると判断される場合としています。毎年1回、取締役会において、保有先毎に保有目的、配当収益、取引による利益、株価の状況等を総合的に評価し、当社の企業価値の維持・向上に資する可否を検証し、その意義が乏しいと判断される場合には、保有先企業の十分な理解と市場への影響等を勘案のうえ売却を進めることとしています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要図



体制

「コーポレート・ガバナンス体制」

当社は、監査役制度を採用しており、中立かつ客観的な立場から取締役の業務執行を監視・監督するため社外取締役を選任し、監査役と内部監査室との連携等も図り、経営の透明性を確保しています。また、執行役員制度を導入し、業務執行を分離することにより、取締役会の監視・監督機能の強化を図っています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制を支える主な設置機関の詳細は下記のとおりです。

■ 取締役会

原則として月1回取締役会を開催し、必要に応じて臨時の取締役会を開催しています。取締役会では、法令および取締役会規則に定められた経営の重要事項を審議・決定するとともに、各取締役の担当部門の状況および執行役員の業務執行状況を報告させ、監視する体制を採っています。

■ 監査役会

原則として月1回監査役会を開催し、必要に応じて臨時の監査役会を開催しています。各監査役は、監査役会で決定された監査方針および監査計画に基づき、取締役会およびその他重要会議に出席し、取締役の業務執行について監査を行っています。

■ 執行役員

当社は、経営の監督機能と業務執行機能を分離し、意思決定・業務執行の迅速化を目的に、執行役員制度を採用しています。執行役員は、社長執行役員の指揮監督のもと、取締役会または取締役から委任された業務執行を行うこととしています。

■ 経営会議

経営会議は、代表取締役社長を議長とし、常勤取締役および執行役員で構成されています。原則として月1回開催し、取締役会から委譲された事項および当社グループのリスク管理、その他規定に定める重要な事項についての審議ならびに部門間の情報の共有化を図るとともに、業務執行の相互牽制の役割を担っています。

■ 内部監査室

内部監査室は、代表取締役社長直轄の組織です。内部監査基本計画書に基づき、当社およびグループ会社における業務全般について、各業務の運営・管理の仕組みおよび遂行状況に関して、適法性・適格性・信頼性の観点から内部統制監査を実施するとともに各部門の業務監査を実施しています。

■ 内部統制委員会

内部統制委員会は、代表取締役社長を委員長、内部統制推進室担当役員を副委員長とし、各部門長および事務局で構成されています。原則として年4回開催し、財務報告に係るリスクの識別および評価ならびに対応策および内部統制の有効性の検討等を行っています。

■ 他の委員会

サステナビリティ委員会については「サステナビリティ推進体制」(P11)を、コンプライアンス委員会については「コンプライアンス」(P46-48)を、危機管理委員会については「リスクマネジメント」(P49)をご覧ください。

取り組み

指名報酬委員会の設置

取締役および執行役員の指名・報酬等に係る手続きの透明性、客観性を強化するため、当社は2024年1月に、取締役の任意の諮問機関として「指名報酬委員会」を設置しました。

指名報酬委員会は、取締役会の決議によって選任された3名以上の委員で構成されており、その半数以上は社外取締役となっています。また委員長は、指名報酬委員会の決議により委員の中から選定しています。本委員会は、取締役会の諮問に応じて下記の事項について審議し、その結果を取締役会に対して答申するとともに助言を行います。

- 取締役候補者の指名に関する事項
- 執行役員候補者の指名に関する事項
- 代表取締役の選定・解任に関する事項
- 取締役・執行役員の報酬等に関する事項
- 取締役の報酬限度額に関する事項
- 代表取締役の後継者計画（育成を含む）に関する事項
- その他経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項

基本的な考え方・戦略

当社グループは、日本をはじめ海外に複数の拠点を持ち、その地域のお客様、お取引先様、株主、地域社会、社員等あらゆるステークホルダーの皆様に支えられ、事業を行っております。私たちは、経営理念・サステナビリティ基本方針・企業行動憲章に基づき、責任と熱意をもって研究開発・モノ造りを行い、企業価値の向上に努めるとともに、これらの事業活動を通じて持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

「ニチリングループ コンプライアンス方針」

法令・国際規範の遵守

ニチリングループは、各国・地域の法令および「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を遵守します。また、コンプライアンスを徹底させるために、方針・体制・ガイドライン・通報制度・教育等の仕組みを構築します。

競争法の遵守

ニチリングループは、各国・地域の競争法を遵守し、私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合等）、不公正な取引方法、優越的地位の濫用等の行為は行いません。

腐敗防止

ニチリングループは、各国・地域の腐敗防止法を遵守し、贈収賄・談合・マネーロンダリング・不正経理・詐欺・横領等のあらゆる形態の腐敗行為は行いません。また、第三者を介してこれらの腐敗行為に加担しません。政治献金・寄付等は各国・地域の法令に基づいて実施し、政治・行政と透明かつ公正な関係を保つとともに、不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的に、ビジネスパートナーに対して接待・贈答・金銭等の授受・供与は行いません。反社会的勢力・犯罪集団との関係遮断を徹底し、不当な要求がある場合は関係機関と協力して排除するようにします。

利益相反の禁止

ニチリングループは、自社の利益に反して、自己・取引先・第三者等の利益を図る行為は行いません。

個人情報・機密情報の管理・保護

ニチリングループは、顧客・第三者・従業員の個人情報および顧客・第三者の機密情報を不当な方法で入手しないようにするとともに、入手した情報を厳重に管理・保護し、適正な範囲で利用します。また、サイバーリスクに対する適切な対策を講じ、情報漏えいや被害の発生・拡大を防止します。

通報窓口の整備と通報者保護

ニチリングループは、従業員や取引先を含むステークホルダーが、法令違反・人権侵害・安全衛生・不正行為等の懸念を通報するために利用可能で実効性のある通報窓口を設置し、通報された内容には速やかに対応する体制を整えます。また、通報した個人・法人の秘密を保持するとともに、通報したことを理由に通報者が解雇・脅迫・報復等の不利益を被らないように適切な措置を講じます。

輸出入取引管理

ニチリングループは、各国・地域の法令等で規制される技術・物品等の輸出入に関して、適切な輸出入手続・管理を行います。

責任ある鉱物調達・原材料

ニチリングループは、製品に含まれるスズ・タンタル・タングステン・金・コバルト等の鉱物資源や調達する原材料が、人権や環境へ負の影響を及ぼしていないことを適切な方法で確認します。そして、人権や環境へ負の影響を及ぼしている鉱物資源や原材料の不使用を目指します。

知的財産の保護

ニチリングループは、自社グループが保有または自社グループに帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用等の権利侵害を行いません。また、取引先からの納入品に偽造部品や偽材料が混入するリスクを最小化するため、有効な検知プロセスの確立を目指します。

ガバナンス・体制

当社グループが操業している各国・地域は様々な文化や価値観を持っており、社会の仕組みや取引慣行も異なります。このような状況のもと、グループ全体で企業行動憲章を遵守し、経営理念を実践するためには、グループのコンプライアンス体制の強化が必須だと考えています。

2023年に実施したコンプライアンス方針の刷新、方針教育による周知徹底、実践的な教育によるコンプライアンス文化の醸成などに取り組み、更に通報制度を設けることで、コンプライアンス体制の強化に取り組んでいます。

方針の周知徹底や文化の醸成については社員向けの社内教育を実施しています。また、コンプライアンス体制の維持、評価と継続的な改善については「コンプライアンス委員会」を設置しています。

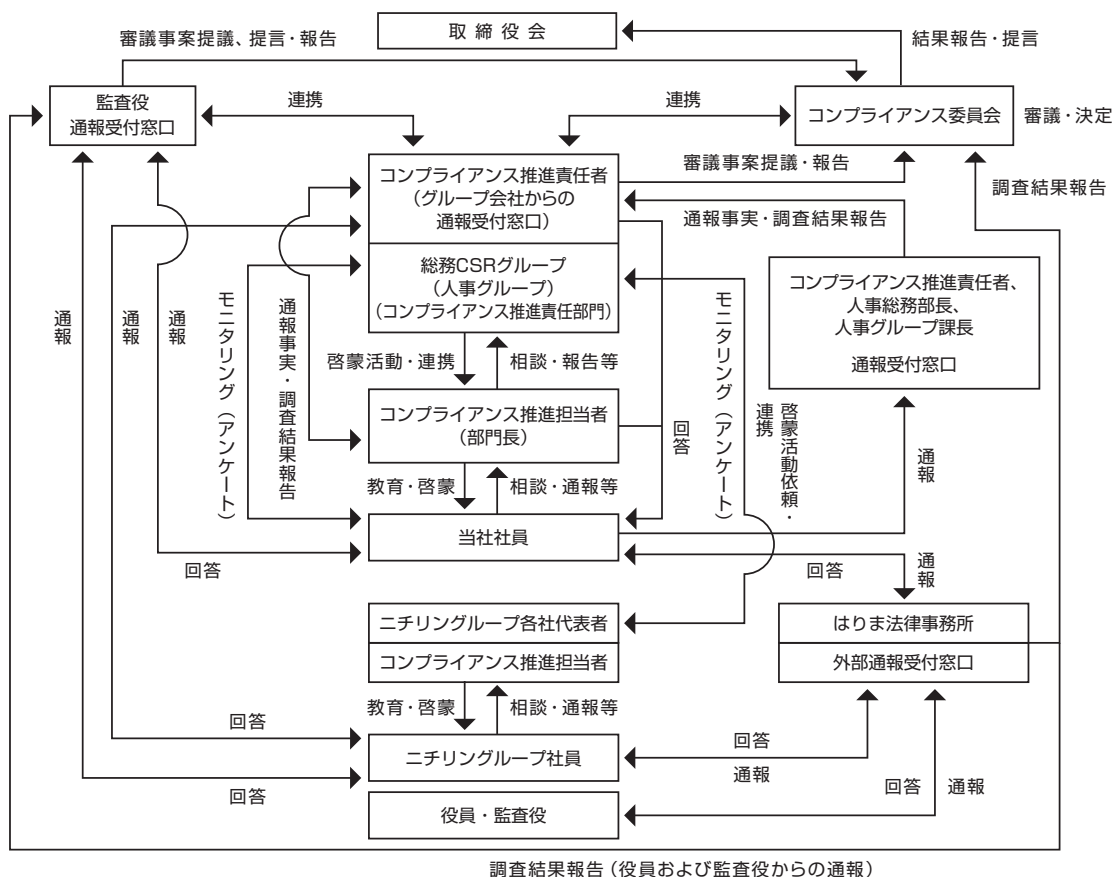
| コンプライアンス委員会 |

コンプライアンス委員会は、代表取締役社長を委員長とし、委員長が任命する数名の執行役員で構成されています。事務局は当社の総務CSRグループが担当しています。コンプライアンス委員会の役割は下記のとおりです。

- コンプライアンス推進のための活動方針の策定
- コンプライアンス違反となる可能性がある事案の審議
- その他コンプライアンス全般に関する事項

コンプライアンス委員会は半年に一度のペースで定期的を開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。本委員会では、通報窓口への通報件数・内容の把握と、それらへの対応についても議論しています。また、事務局が毎年実施している「コンプライアンスの遵守状況に関するアンケート」の結果を基に、本委員会にて遵守状況と周知状況に関するモニタリングを行っています。

コンプライアンス推進体制



| コンプライアンス体制 |

当社における日常的なコンプライアンス体制は、人事総務部担当役員をコンプライアンス推進責任者とし、人事総務部をコンプライアンス推進責任部門とした体制となっています。推進責任部門である人事総務部の役割は下記のとおりです。

- コンプライアンス推進計画の立案と実施
- 当社グループ内へのコンプライアンス体制構築の支援
- 当社グループ内の違反行為に関する通報受付窓口

また、各部門の部門長をコンプライアンス推進担当者に任命し、部門内の全社員に対して方針教育や実践的な教育による周知徹底を図るとともに、コンプライアンスに関する一次的な相談窓口の役割を担わせています。

| 通報制度 |

当社では、社内規定で「社員は、企業行動憲章や各方針に関する違反行為または違反するおそれのある行為を発見した時は速やかに通報する」ことを定めています。一次的な通報先はコンプライアンス推進担当者となりますが、状況によっては推進責任者または推進責任部門が通報先となります。また、特段の事情がある場合は、当社監査役または外部通報受付窓口への通報も可能です。通報者のプライバシーは厳重に保護されており、通報を理由に会社から不利益な取り扱いを受けることはありません。

通報を受ける推進責任者、推進責任部門で通報業務に従事する者および推進担当者を公益通報対応業務従事者と定めており、公益通報者保護法に則った守秘義務を課しています。また、外部通報受付窓口は、公益通報者保護法やコンプライアンスについて造詣が深い弁護士事務所に業務を委嘱しています。

通報を受けた場合は速やかに調査を行い、その結果または経過を通報者へ報告することになっています。また調査の結果はコンプライアンス委員会に報告され、対処が必要な場合には委員会で審議し、必要に応じて是正することとなっています。

| ハラスメントへの対応 |

当社では一切のハラスメントを行わないことを宣言しており、ハラスメントのない活気ある職場づくり

に努めています。当社社員からのハラスメントの相談は、社内の担当部署や労働組合、医務室などで受け付けており、ハラスメントにあたりと判断した場合は内部通報と同様の対応を行っています。

指標と目標

本項に関する指標は、全社員を対象としたコンプライアンス方針教育の受講率としています。2024年度の目標値は受講率100%です。

取り組み

内部監査について

業務の執行部門から独立した内部監査室（社員4名が所属）は、監査計画に従い、当社およびグループ会社の内部監査を継続的に実施し、代表取締役社長および監査役に監査結果を報告しています。また、監査役会および社外取締役への報告会を年1回開催し、内部監査の状況報告および情報交換を行い、相互の連携に努めています。

内部統制関連部門は、内部監査結果を踏まえて内部統制の維持改善を図っており、内部統制関連部門担当役員は、内部監査結果および改善状況を定期的に取締役会に報告しています。

コンプライアンス研修

昨年度、当社および海外を含むグループ会社の8社の社員536名（連結全社員の約22%）に対して、コンプライアンスアンケートを実施しました。その結果、ほとんどの社員が企業行動憲章やコンプライアンス方針、通報窓口を認知しているものの、認知度が100%にならなかったため、社内掲示や部署毎のコンプライアンス教育を実施し、周知徹底を行いました。

2023年5月から10月に、すべての海外グループ会社で不正防止研修を実施し、167名の社員が受講しました。

ハラスメント防止セミナー

2023年10月、11月に、管理職と一般社員を対象としたハラスメント防止セミナーを実施しました。

基本的な考え方・戦略

気候変動による大規模災害の増加、COVID-19やエムポックスなど感染症の発生、社会情勢の不安定化や生成AIの活用など、当社グループを取り巻く事業環境は常に変化し続けています。このような状況に対応するため、当社グループはこれを「リスク」「機会」の両面から捉え、適切なリスクコントロールと機会の創出に取り組んでいきます。

ガバナンス・体制

当社グループは、経営目標を大きく妨げると予測されるグループ全体のリスクの管理を「経営会議」で行っております。また、品質・環境・安全等の個別事項に関しては、各々を所管する専門の委員会を設け、より専門的な立場からモニタリングを含めたリスク管理を行っています。また、リスクが顕在化し、緊急事態が発生した際の対応として「危機管理委員会」を設置しており、当社グループが蒙る被害を最小限に抑えるようにしています。

危機管理委員会

危機管理委員会は、代表取締役社長を委員長とし、委員長が任命する役員および部門長で構成されています。事務局は当社の総務CSRグループが担当しています。当社グループの生産が大幅に減少する、会社統制が麻痺するなど、当社が定める緊急事態が発生した際に委員会が招集されます。危機管理委員会の役割は下記のとおり（緊急事態の種類によって役割は異なります）です。

- 緊急事態を招いた要因の分析
- 同業他社の動向把握、過去の事例の検証
- 緊急事態対応要領による対処
- 会社存続の危機へと発展することを防止する施策の立案

上記を踏まえ、発生した緊急事態が企業存続の危機へと発展する可能性がある場合、「緊急対策本部」を設置し、対策本部を中心に対応にあたることとなっています。

取り組み

緊急事態が発生した際の被害を最小化し、事業を継続または早期に再開できるようにするため、BCM活動に取り組んでいます。

2019年度には地震に対処した事業継続計画を、2021年度には感染症に対処した事業継続計画を作成しており、それ以外にも火災や台風などの自然災害に備えた対応計画を作成しています。

また、BCM活動の「全体行動計画」を作成し、それを部門毎の「個別行動計画」へ落とし込み、そこで明らかになった取り組み課題を「事前対策実施計画」にまとめ、課題解決に向けて継続的に取り組んでいます。具体的な取り組み例としては、建屋や設備の耐震補強工事、防災訓練・安否確認訓練やBCM教育資料の配付などBCM関連の教育・訓練の実施が挙げられます。2022年度には当社姫路工場を対象に、具体的な災害シナリオを基にした大規模な訓練を行い、災害時の対応における課題を把握し、対策を講じています。

BCM活動は年度毎に計画を立てて実施しており、年初に前年度の活動実績を経営会議に報告し、当年度活動計画の承認を受けることになっています。



BCM訓練風景

基本的な考え方・戦略

当社グループは、お客様やお取引先様、当社グループが保有する情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、社会の信頼に応えるべく情報セキュリティ管理体制の確立に向けて取り組んでいます。

「ニチリングループ 情報セキュリティ基本方針」

情報セキュリティ管理体制の構築

ニチリングループは、情報セキュリティの維持および改善のために必要な管理体制を構築し、運用します。

法令等の遵守

ニチリングループは、情報セキュリティに関する法令、規則、規範および契約上のセキュリティ要求事項を遵守します。

教育・訓練の実施

ニチリングループは、従業員に対し、情報セキュリティに関する教育・訓練を継続的に実施し、情報セキュリティリテラシーの向上に努めます。

違反および事故への対応

ニチリングループは、情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反および事故が発生した場合は、その原因を迅速に究明し、被害を最小限にとどめるとともに再発防止に努めます。

継続的改善

ニチリングループは、以上の取り組みを定期的に評価、見直すことにより、情報セキュリティマネジメントの継続的改善を実施します。

ガバナンス・体制

情報通信技術 (ICT) の急速な発展により、当社グループでは、ほぼすべての業務が情報システムに依存したものになっています。そして不正アクセスによる情報システムの停止や機密情報の漏洩は、事業を継続するうえでの大きなリスクになります。

使用しているすべてのシステムの情報セキュリ

ティが確保された状態、すなわち情報の「機密性」「完全 (保全) 性」「可用性」が満たされた状態を維持するため、情報セキュリティマネジメントの責任者として、取締役会の委嘱を受けた「情報セキュリティ管理責任者」を置いており、当社の経営企画部担当役員が責任者を務めています。そして情報セキュリティに関する課題を推進する組織として「情報セキュリティ委員会」を設置しています。

「情報セキュリティ委員会」

情報セキュリティ委員会は、情報セキュリティ管理責任者を委員長とし、委員長が任命する部門長で構成されています。事務局は当社の ICT インフラセキュリティグループが担当しています。情報セキュリティ委員会の役割は下記のとおりです。

- 情報セキュリティに関する方針の策定
- 情報セキュリティの維持管理
- 情報セキュリティに関わる啓発活動
- その他情報セキュリティに関し必要な事項

また有事の際には、情報セキュリティに関わる事件・事故の対応として「顧客・取引先への公表の検討」「対応方針の承認」「再発防止策の承認」という役割を担います。

情報セキュリティ委員会は四半期毎に開催しており、緊急の場合は臨時に委員会を開催することもあります。

年初には年間の計画 (当社の計画、当社グループの計画、リスクアセスメント計画、教育計画、内部監査計画等) を立案し、PDCA サイクルを回して、年末にトップマネジメントレビューで経営者への報告を行い、次年度の計画に反映するなど、継続的な改善に努めています。

取り組み

情報セキュリティマネジメント

当社は、ISO/IEC 27001 をベースとした自社独自の情報セキュリティマネジメントを推進しています。

情報セキュリティ内部監査

当社の情報セキュリティマネジメントの適正性や有効性を評価し、改善につなげるため、定期的に内部監査を実施しています。内部監査では、当社の規定に

定められた事項だけでなく、関連する法令や契約で定められた遵守事項や、日本自動車工業会・日本自動車部品工業会のサイバーセキュリティガイドラインなどに定められた事項についてもチェックを実施しています。監査で判明した事項については、定められた期限内に是正し、是正した結果を確認・水平展開することで、全体のレベルアップに努めています。

サイバー攻撃の抑止

サイバー攻撃による情報システムの停止や情報漏洩は、操業停止や信用の失墜につながり、当社の事業継続にとって大きなリスクとなっています。これらを軽減するため、当社ではEDR (Endpoint Detection and Response) とそれを監視するMDR (Managed Detection and Response) サービスや、インターネットと社内ネットワークの境界にあるファイアウォールを監視するSOC (Security Operation Center) サービスを導入しました。また当社グループへの導入も順次進めています。早期に異常を発見し対処を行えるよう、不正アクセスに対する監視体制の強化を図っています。

データ漏洩の抑止

データを漏洩させてしまうことは、当社にとって経済的な損失を被るだけでなく、当社グループに対する信頼の喪失や競争力が低下するリスクがあります。また、EUの一般データ保護規則 (General Data Protection Regulation; GDPR) などに抵触するおそれもあります。当社では、社外との接点である電子メールに対して下記のような対策を講じています。

まず、電子メールが悪意ある第三者に盗聴されることによるデータ漏洩を抑止するため、当社ではメール送信時に添付されたファイルを分離して自動的にクラウドストレージへ格納し、受信者が別途取得した認証コードを使ってダウンロードするという仕組みを導入しました。

更にメールの宛先を間違える、添付するファイルを間違える、という人為的ミスを抑止するため、当社では送信するメールを一時保留することができる仕組みを導入しました。宛先が当社の社員がそれ以外かでメールを送信するタイミングに差を付けることで、送信を保留している間に当社の社員が間違いに気付けば送信を取り消せるようにしています。

お取引先様との協業

お取引先様と取り交わす取引基本契約書の内容を見直し、機密情報に対するデータ保護を要求するようにはしました。既に契約を取り交わしている既存のお取引先様とは、データ保護の要求に関する覚書を取り交わす方向で進めています。

情報セキュリティ教育

当社ではサイバー攻撃やデータ漏洩を抑止するために様々なサービスを導入していますが、それだけでサイバー攻撃を防ぐことはできません。ランサムウェア、フィッシングメールやソーシャルエンジニアリングなどほかにも様々な攻撃手段がありますので、そのような攻撃に対する教育を実施しています。

まず、各部署の代表者を対象に、自動車業界で要求されるセキュリティの概要、ランサムウェアなどに攻撃された企業の事例、標的型攻撃メールの見分け方など、一般的なセキュリティ教育を実施しました。代表者による部署内への啓蒙活動の後、当社の社員を対象にe-ラーニングを用いて習得状況の確認を行い、全員が合格したことを確認しています。

また、当社の取締役・執行役員および当社グループの経営層を対象に、経営者向けに特化した情報セキュリティ教育も実施しました。

更に顧客・取引先・同業他社などへの攻撃事例を社内へ展開し、社内への注意喚起を行うとともに、攻撃への予防措置を講じています。

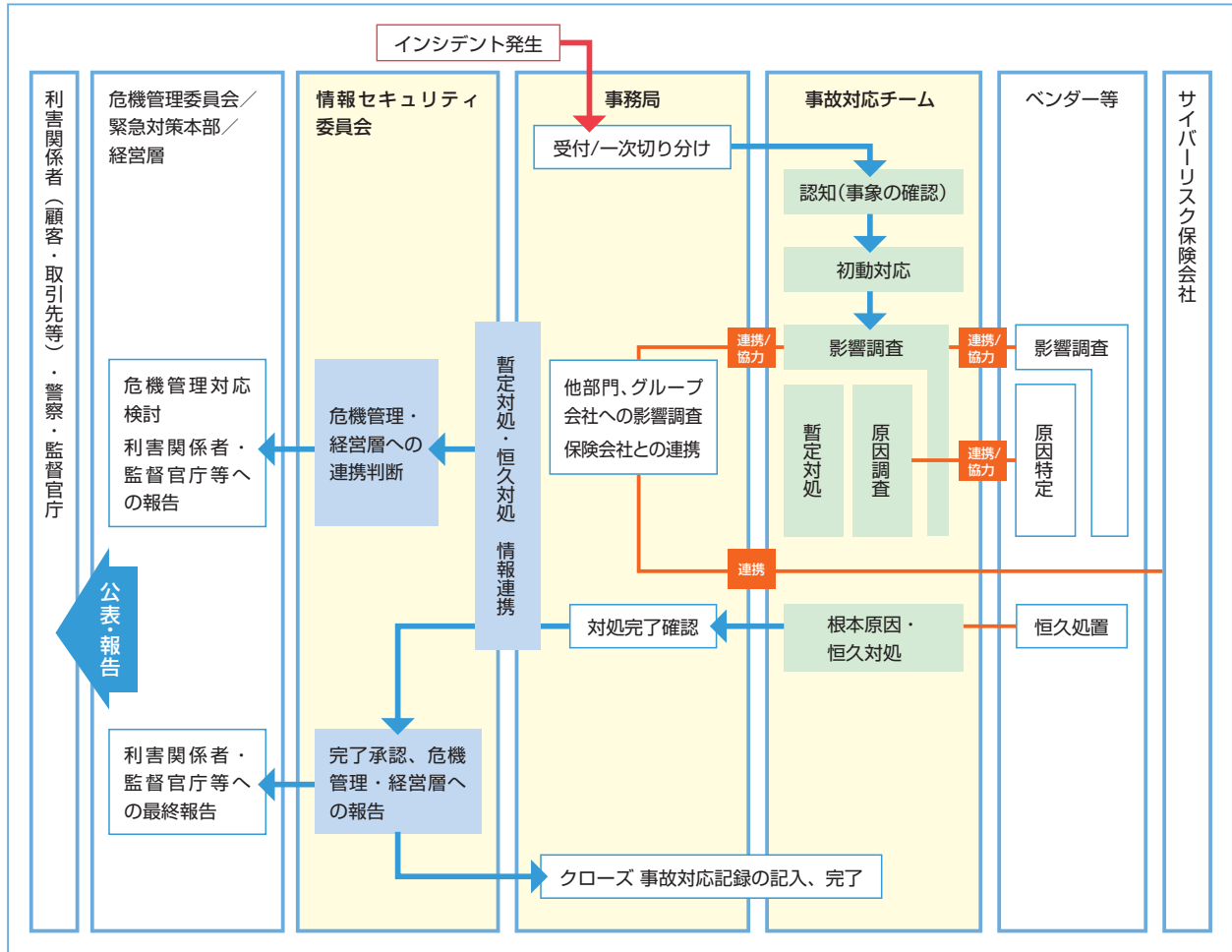
セキュリティインシデント訓練

情報セキュリティ教育を実施しても、実際にビジネスの現場で活用できなければ意味はありません。当社は、情報セキュリティ教育が本当に根付いているか否か、不定期ですが標的型攻撃メールの対応訓練 (攻撃メールと認識できるか、また適切に対処できるかを確認) を実施しています。

セキュリティインシデントへの対応

実際にセキュリティインシデントが発生した際は、右記フロー図などに基づき、必要に応じて危機管理委員会とも連携しながら、対応にあたることになっています。

インシデント対応フロー (概要図)



当社グループでは、本サステナビリティレポートの別冊として、ESGに関する実績データを取りまとめたESGデータブックを公開しています。また本レポートとデータブックがGRI(Global Reporting Initiative)のどの項目に該当するのかを明確化するため、GRIスタンダード内容索引を公開しています。ESGデータブックとGRIスタンダード内容索引は、本レポートを公開しているWebページにあるリンクからご覧ください。

