

Sustainability Report 2026



In Step with the Future
NICHIRIN

Contents

イントロダクション

編集方針	02
トップメッセージ	03
会社概要	05
サステナビリティ方針	09
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	13

Environment 環境

環境への取り組み	16
持続可能な調達	25

Social 社会

人権	30
労働安全衛生	34
人と技術の協働	37
健康経営	39
人材育成	46
ダイバーシティ&インクルージョン	50
社会貢献	54

Governance ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	58
コンプライアンス	60
リスクマネジメント	64
情報セキュリティ	65

編集方針

NICHIRINグループでは、2022年4月にサステナビリティ管理体制を構築して以来、サステナビリティ経営を推進してまいりました。

本レポートでは、当社グループのサステナビリティに対する基本的な考え方、体制、そして具体的な取り組みについて、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の各視点から包括的に報告しています。

この編集方針に基づき、私たちは下記の姿勢で情報発信を行います。

- 正確性と透明性の確保
事実に基づいた情報を誠実に開示します。
- ステークホルダーとの対話重視
多様なステークホルダーの声に耳を傾け、理解を深めていただけるよう努めます。
- 継続的な改善とNICHIRINグループ内の意識向上
サステナビリティ活動の進捗を定期的に見直し、より良い報告内容へと進化させます。
また、レポート作成を通じて、グループ内でサステナビリティへの理解を深め、具体的な目標設定や改善活動の促進、社員のモチベーションの向上を目指します。

当社グループが推進するサステナブルな活動への理解を深めていただき、共に持続可能な未来の実現に向けて歩んでいただけますことを、心より願っています。

発行時期

2026年7月

報告対象期間

2025年1月1日～2025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ینگ・スタンダード」
- ・環境省
「環境報告ガイドライン」

報告書に関するお問い合わせ窓口

株式会社ニチリン サステナビリティ推進室
<https://www.nichirin.co.jp/contact-E/>

当社サステナビリティサイト
<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 ATCO TEXAS, 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)

※の会社は、2026年度から報告対象となります。

TOP MESSAGE



ALL NICHIRINでより良い明日へ、世界へ 世界が求める、世界が認める製品を

同じことを続けることの代償は、変化の代償よりもはるかに高くなる。

The price of doing the same old thing is far higher than the price of change.

私たちNICHIRINグループは、自動車用・二輪車用ホース、ならびに住宅関連設備向けホースなどの製造を通じて、人々の暮らしと産業を支えてまいりました。ものづくり企業として、品質・安全・信頼性を最優先に事業を行ってきたこの姿勢は、これからも変わることはありません。

一方で、気候変動への対応、技術革新の加速、社会構造の変化など、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした中で、過去のやり方に固執することは、将来に向けた選択肢を狭めることにつながりかねません。私たちは、変化を恐れるのではなく、社会の要請を的確に捉えながら、持続可能な形で事業を進化させていくことが重要であると考えています。

サステナビリティは、当社グループにとって特別な取り組みではなく、事業活動の根幹を成す考え方です。環境面では、製造工程における環境負荷の低減や資源の有効活用に継続的に取り組み、環境と調和したものづくりを追求しています。社会面では、安全で働きやすい職場環境の整備を基盤に、人材の育成や多様な人材が活躍できる環境づくりを進めています。また、ガバナンス面においては、法令遵守と透明性を重視し、国内外の拠点を含めた健全な事業運営の徹底に努めています。

こうした取り組みを支えるため、当社はデジタル技術やデータの活用、人材への投資を重要な基盤と位置づけています。現場や業務の見える化、業務プロセスの高度化、学びを通じた人材の成長を推進することで、環境負荷の低減や事業の持続性向上につなげていきます。ただし、これらは目的そのものではなく、サステナブルな事業活動を実現するための手段であると考えています。

私たちは、北米、アジア、欧州、中国を含む各地域で事業を展開する企業として、地域社会やステークホルダーとの信頼関係を大切にしながら、長期的な視点で企業価値の向上と社会課題の解決に取り組んでまいります。本レポートが、当社グループのサステナビリティに対する考え方や取り組みについて、ご理解を深めていただく一助となれば幸いです。

2026年7月
代表取締役 社長執行役員

曾我 浩之

会社概要

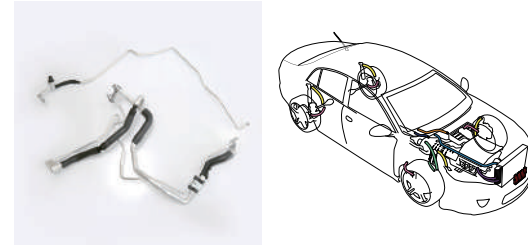
ニチリンは、ホース・配管部品製造のトップメーカーとして、国内のみならず、アジアから欧州まで、グローバルな事業を展開しています。

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

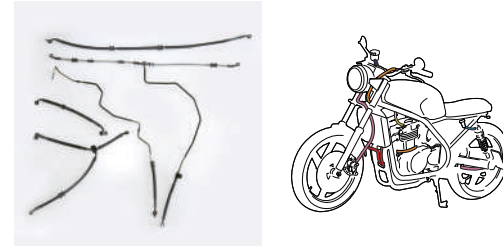
- 制動系ホース
ブレーキホース(バギー用を含む)
- その他油圧空圧系ホース
パワーステアリングホース等
- 熱マネジメントシステム用配管
エアコンホース・エアコン配管
樹脂製エアコンディショニング配管
冷却用配管
内部熱交換器(IHX)



2輪専用

ブレーキホースは日本国内で100%に近いシェアを確保

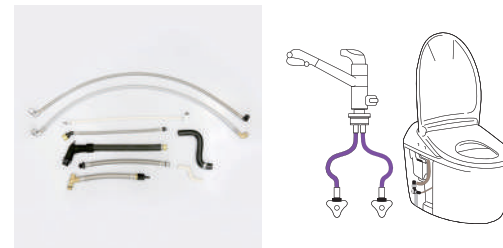
- 制動系ホース
ブレーキホース(自転車用を含む)
- その他油圧空圧系ホース
フューエルホース等



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



その他産業用配管

定置用蓄電システム(ESS)設備用

- 使用流体：LLC、冷媒(R1234yf)、水、など
- 冷却用配管
樹脂製蛇腹配管
ゴム製成形ホース



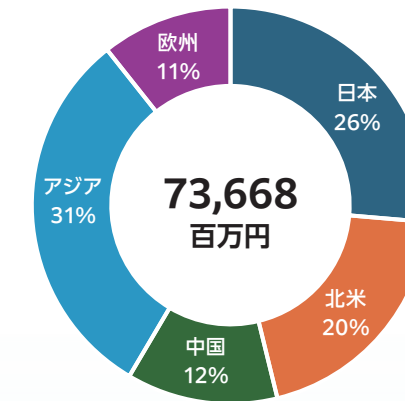
産業用機械 検査・監視録画機器

- 万能フィーダー
(振動フィーダー・画像処理技術・ロボットの組合せ)
- レーザーマーカ関連
- 検査・監視録画機器

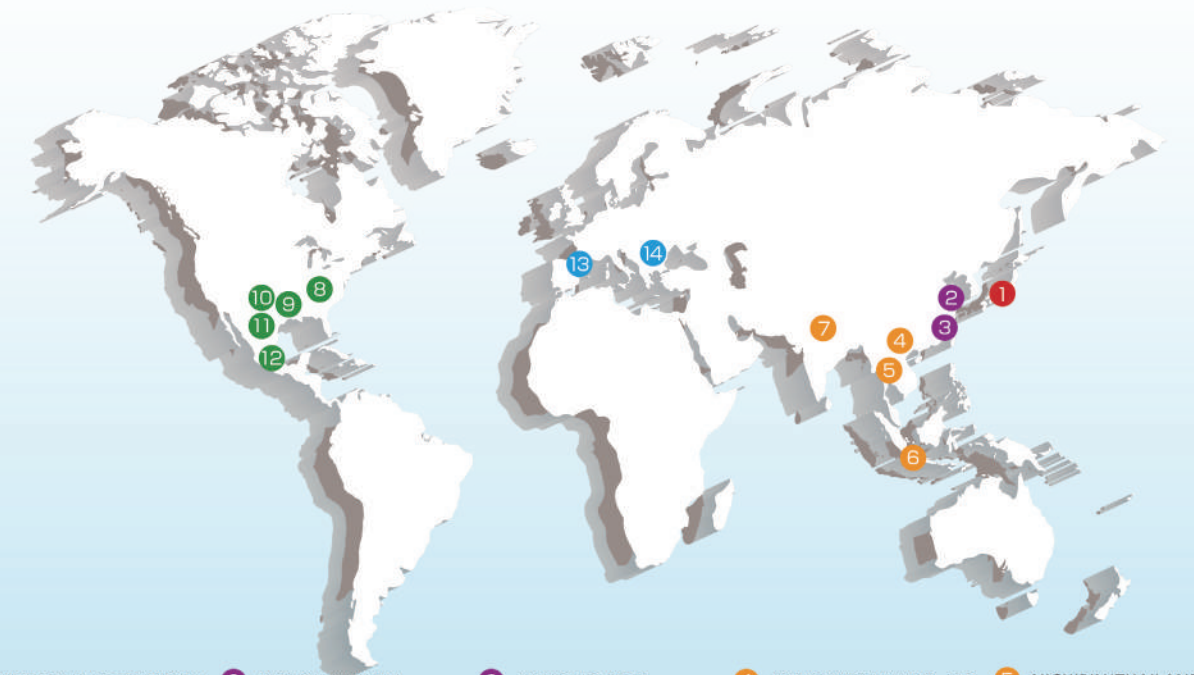
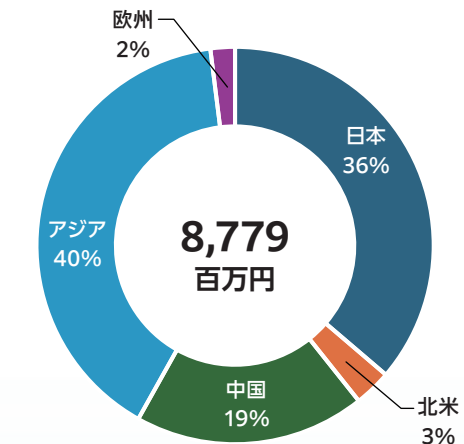


グローバルな事業展開

2025年度 売上高



2025年度 営業利益



- | | | | | |
|---|--|--|------------------------------|---------------------------------|
| 1 NICHIRIN HIMEJI FACTORY (JAPAN) | 2 SUZHOU NICHIRIN AUTOMOBILE PARTS CO., LTD. | 3 NICHIRIN RUBBER (SHANGHAI) CO., LTD. | 4 NICHIRIN VIETNAM CO., LTD. | 5 NICHIRIN (THAILAND) CO., LTD. |
| 6 PT.NICHIRIN INDONESIA | 7 NICHIRIN IMPERIAL AUTOPARTS INDIA PVT., LTD. | 8 NICHIRIN TENNESSEE INC. | 9 NICHIRIN ATCO TEXAS, INC. | 10 NICHIRIN-FLEX U.S.A., INC. |
| 11 NICHIRIN COUPLER TEC MEXICO, S.A.de C.V. | 12 NICHIRIN MEXICO, S. A. DE C. V. | 13 NICHIRIN SPAIN S.L.U. | 14 NICHIRIN BULGARIA EOOD | |

ニチリンの強み



商品開発技術 / Product development technology

顧客ニーズに迅速・的確に対応するため、お客様とのコミュニケーションを大切にし、最新の設備や分析装置による設計をベースに、品質・コストを満たすだけでなく、環境負荷低減にも配慮した最適設計を実現。自動車用ホースで培った技術を住宅機器ホースや一般消費者向け製品にも展開し、近年は燃費向上や地球温暖化防止に向けた軽量化技術に注力。今後はEV・HEV化に対応し、多様化するニーズに応える新製品開発と技術力強化を継続します。

生産技術 / Production technology

当社はお客様のニーズに応える独創的で付加価値の高い製品づくりを追求しています。ホースだけでなく口金具も自社開発・製造し、素材加工からアセンブリまで一貫生産できる体制を構築。さらに、生産ラインの開発や最新鋭設備の導入を進め、環境への配慮にも積極的に取り組んでいます。

品質管理技術 / Quality control technology

「曲がる、止まる、快適さ」といった、自動車の重要な役割を担う自動車用ホース。当社は開発から製造までの全プロセスで、高レベルのチェック機能を活かした試験・検査機器による商品の品質保証を丹念に行っています。

数字で見るニチリン

100年
実績と信頼
1914年創業。
歴史と伝統のある老舗企業です。

グループ会社の社員数
2400名以上

海外グループ会社
13拠点

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。

年間ホース製造量

地球**1.68**周分

売上高
736.68 億 百万円

営業利益
87.79 億 百万円

経常利益
92.30 億 百万円



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。2026年2月、ニチリンの強み、目指す姿を再認識し、新たな「経営理念」を制定しました。

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

価値を創り、形にし、社会へ届けるフローエンジニアリングで、人々の歓びと世界の豊かな明日(あす)を育む

ニチリンのコア技術※となる「フローエンジニアリング」は、単なる部品製造に留まらず、顧客の製品性能を最大化し、その先のユーザーの安全・快適・利便性を追求します。

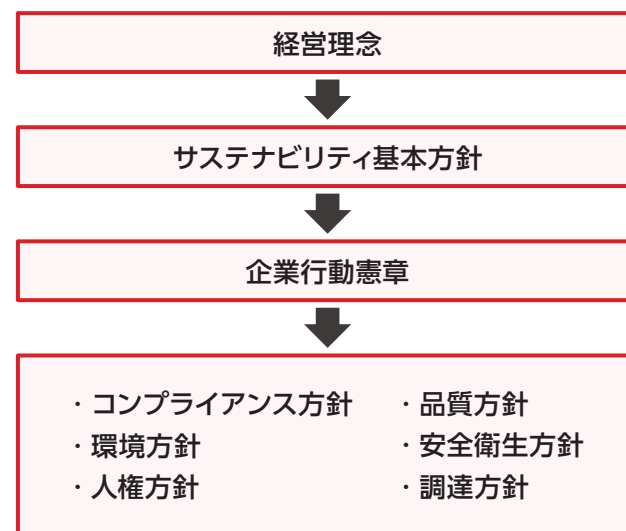
また、あらゆる流れ(ヒト・モノ・情報・価値)を最適に設計・制御し、開発から生産、営業、人材育成、グローバル対応に至るまで、企業活動全体の最適化を図り、変化を読み、柔軟な事業基盤を築くことで、持続的な成長と人々の豊かな暮らしを支えることを目指しています。

※コア技術：自動車のブレーキ液、エアコンの冷媒、生活用水など、“暮らし”のあらゆる「流れ」を、安全に、効率的に、そして柔軟に制御・伝達するための卓越した技術

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、経営理念を実践するため、「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む、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roup 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

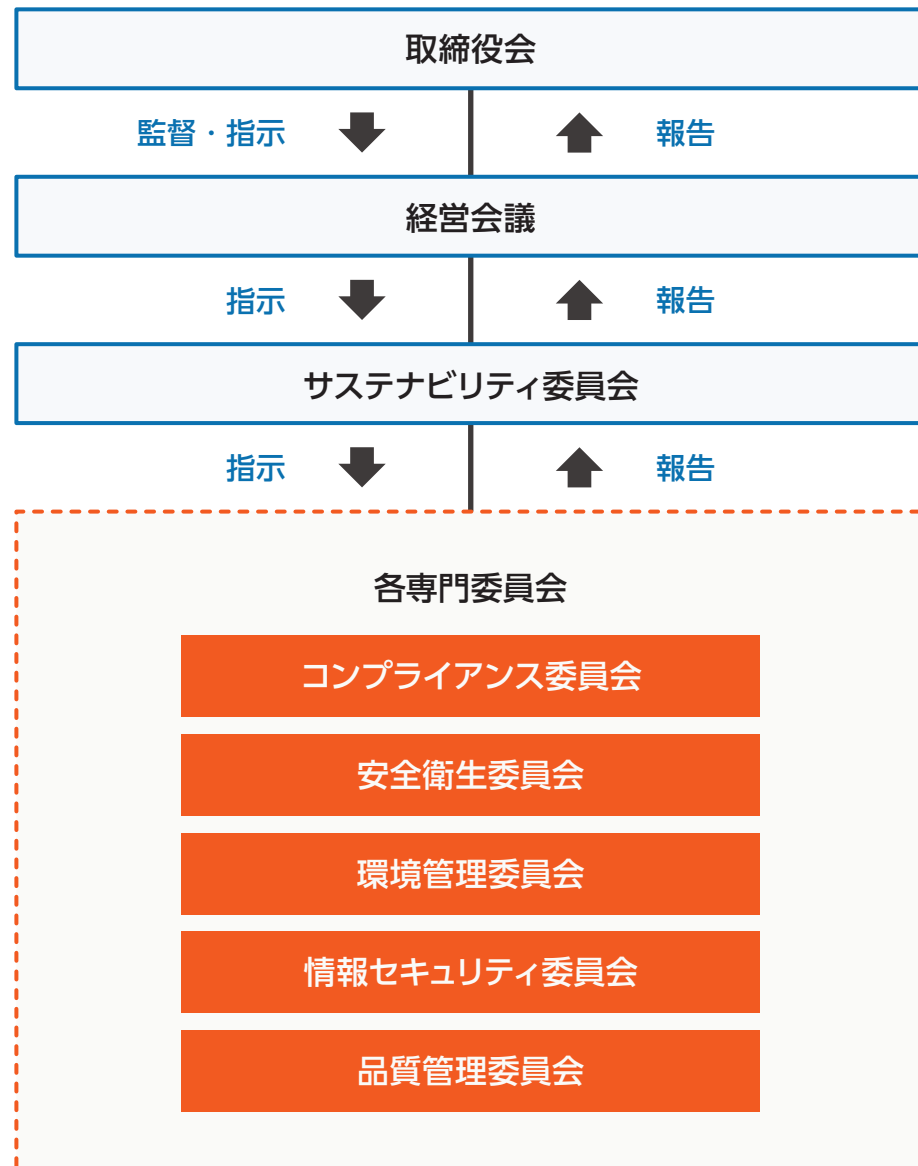
体制

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11名の取締役・執行役員および理事職で構成され、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

体制図



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。

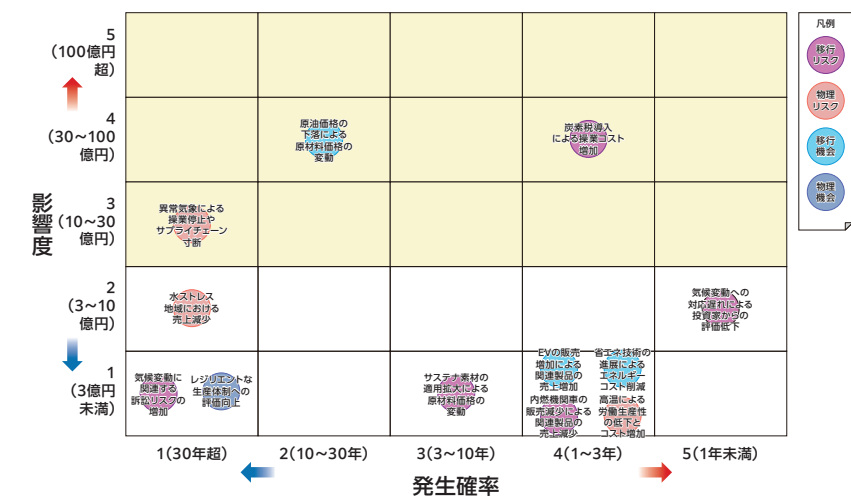
また、当社およびグループ会社における品質・環境・安全等のリスク管理については、各専門委員会によって、より専門的な立場からモニタリングを含めて実施しています。

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。

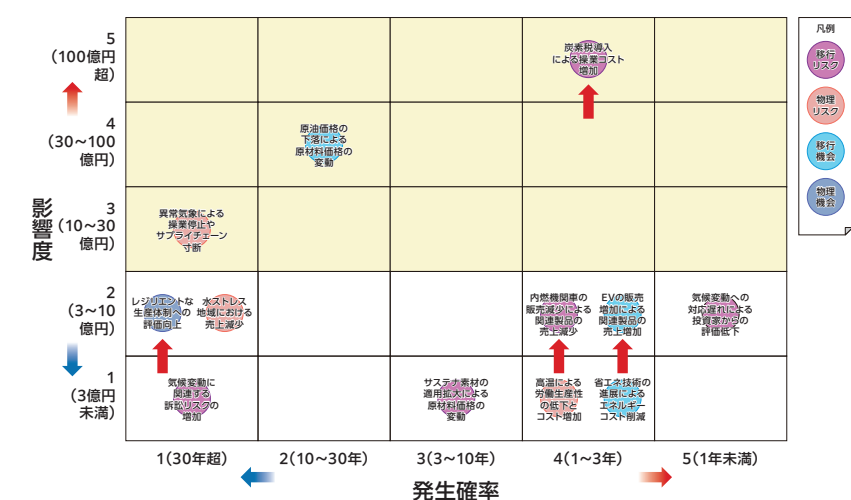
サステナビリティ推進室では、経営会議で取り扱っているグループ全体のリスクや機会、また各専門委員会で行っている個別のリスクや機会を踏まえ、それに気候変動などに関するシナリオなどを加味して、気候変動などに関するリスクや機会の特定と管理を行っています。

なお、サステナビリティ委員会と各専門委員会との関係（「監督」、「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。

気候変動リスク・機会マップ(2030年)



気候変動リスク・機会マップ(2050年)



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℃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。



気候変動イニシアティブ(Japan Climate Initiative)

気候変動イニシアティブ(Japan Climate Initiative)は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するため、ゆるやかなネットワークとして2018年7月に設立されたイニシアチブです。
当社グループは2024年9月に参加しました。



GXフューチャー・コンソーシアム

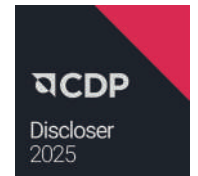
2015年のパリ協定採択以降、気候変動が企業活動や投融資に与える影響への関心が世界的に高まり、日本では経済産業省が2018年に「TCFDガイダンス」を公表しました。これを受け、2019年にTCFD提言に基づく気候関連情報の開示・活用を推進する枠組みとしてTCFDコンソーシアムが設立されました。
その後、TCFDフレームワークのISSBへの移行等を踏まえ、TCFDコンソーシアムはGXリーグの一部機能と統合され、GXフューチャー・コンソーシアムへと改組されました。
当社グループは、気候関連のリスクおよび機会の評価を通じて気候変動への対応を進めるため、2025年9月にTCFDコンソーシアムへ入会し、現在はGXフューチャー・コンソーシアムに参画しています。



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2025年度の評価において、気候変動は「B」(2024年度はB)、水セキュリティは「A-」(2024年度はA-)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つのカテゴリー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2025年度の評価において、総合得点は59点(パーセンタイルは56位)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2026」(大規模法人部門)に認定されました。



ENVIRONMENT



環境

環境への取り組み

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」ことが合意されたように、気候変動対策は私たち人類にとって極めて重要な課題となっています。その後のCOP28においても、2050年ネットゼロの実現に向け、エネルギーシステムにおける化石燃料からの移行が合意されました。さらに、2025年に開催されたCOP30では、温室効果ガス排出削減目標(NDC)の更新や目標の具体化が求められるなど、気候変動対策は引き続き人類共通の重要な課題として位置付けられています。

このような状況のもと、当社グループは、脱炭素社会の実現に貢献する事業の推進を重要課題のひとつとして位置づけ、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動のあらゆる局面における環境負荷の低減に取り組んでいます。

特に、地球環境への配慮と電動化の進展を見据え、国内外の市場における競争力を強化するとともに、お客様が求める自動車の安全性や快適性の向上に資する製品、ならびに環境性能に優れた製品の開発を推進しています。これらの取り組みを通じて、商品開発力を強みとし、世界のお客様から信頼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ています。

また、当社グループは、事業活動が地球環境問題と密接に関わっ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課題への継続的な取り組みを推進するため、12の環境方針を定め、全社一丸となってその実践に努めています。

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みます。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。

■ 動物福祉への配慮

ニチリングループは、動物福祉に配慮していくことが重要な社会課題であると認識し、国際獣疫事務局(WOAH)において定義されている「5つの自由」を尊重した事業活動を推進します。

■ 騒音の抑制

ニチリングループは、従業員および事業拠点の地域住民等の人権と健康を最優先に考え、事業活動に伴い発生する騒音の継続的なモニタリングと抑制に取り組みます。

■ 脱炭素社会の実現

ニチリングループは、再生可能エネルギー由来の電力を100%にする活動に取り組みます。また、ネットゼロ排出(カーボンニュートラル)への取り組みも推進し、脱炭素社会の実現に貢献します。

ガバナンス・体制

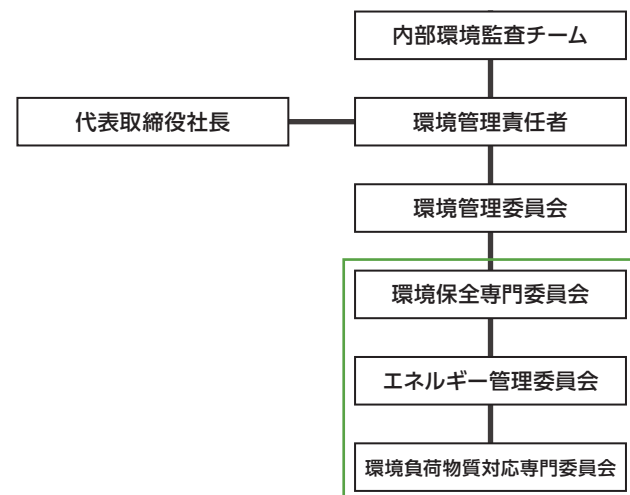
当社グループでは、取締役会の委嘱を受けた「環境管理責任者」を設置しており、当社のサステナビリティ推進室担当役員がその任を担っています。環境管理責任者は、グループ全体の環境課題を統括し、当社グループが一体となって取り組む体制を構築しています。さらに、これらの取り組みを推進するため、社内に「環境管理委員会」を設置し、継続的な改善と実効性のある対応を図っています。

■ 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。事務局は当社のサステナビリティ推進室が担当しています。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。
- 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、当社のサステナビリティ推進室長を委員長とし、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。事務局は当社のサステナビリティ推進室が担当しています。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が指名する取締役または執行役員がその任を担っています。エネルギー管理統括者を委員長とし、委員長が任命する管理職および若干名の当社関係者により「エネルギー管理委員会」を構成しています。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、当社のサステナビリティ推進室長を委員長とし、委員長が任命する管理職で構成されています。事務局は当社のサステナビリティ推進室が担当しています。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。これらの情報を分析し、次年度の課題や目標値の設定に活用しています。当社を含む多くのグループ会社では、こうした活動を基盤として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、「ISO 14001:2015+Amd 1:2024」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下記の目標を定め、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

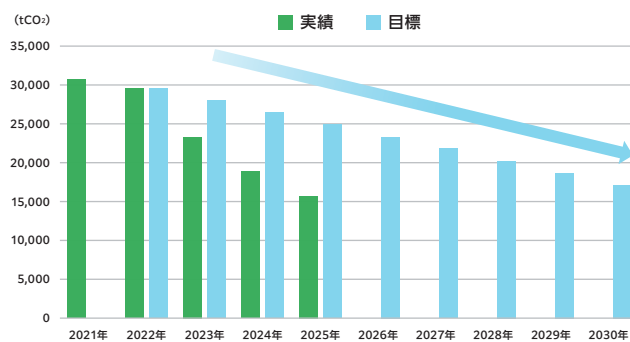
2050年までにバリューチェーン全体でのGHG排出量をネットゼロにする。

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・2GHG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

当社グループは、気候変動への対応の一環として、自社の温室効果ガス(GHG)排出量を正確に把握・管理することを重要な責務と捉えています。下記の方法に基づき、GHG排出量の算定を行っています。

●算定基準とガイドライン

GHG排出量の算定は、国際的に認知された「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。

●対象範囲(スコープ)

- スコープ1：当社グループが直接排出するGHG(例：自社施設での燃料燃焼、社用車の使用など)
- スコープ2：購入した電力・熱・蒸気の使用に伴う間接排出
- スコープ3：サプライチェーン全体におけるその他の間接排出(例：原材料の調達、製品の輸送、廃棄など)

●データ収集と管理体制

国内外の各拠点およびグループ会社からエネルギー使用量や燃料消費量などのデータを定期的に収集し、当社のサステナビリティ推進室が算定・検証を行っています。定期的なデータ収集と一元的な確認体制により、グループ全体の排出量をタイムリーかつ正確に把握できる仕組みを構築しています。データの正確性を確保するため、定期的な内部監査と第三者によるレビューも実施しています。

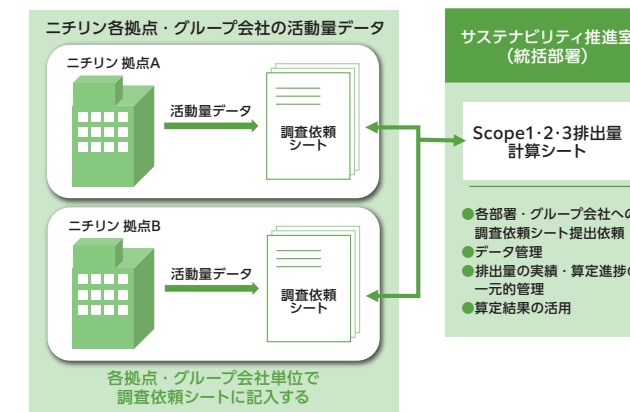
●使用する排出係数

排出量の算定には、環境省が公表する最新の排出係数を使用しています。海外拠点については、現地政府または国際機関が提供する係数などを適用しています。

●第三者検証

当社は、GHG排出量情報の透明性および信頼性を高めるため、外部の独立した第三者機関による限定的保証を受けています。

算定体制のイメージ



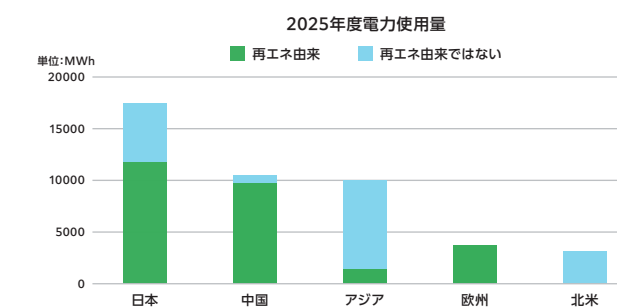
購入した電力に由来するGHG 排出量の削減

当社グループでは、再生可能エネルギー(以下、「再エネ」)由来の電力の導入を積極的に推進しています。これは、購入電力に由来するGHG排出量の削減につなげるためです。具体的には、非化石証書付き電力やグリーン電力証書の購入に加え、太陽光発電設備の導入を進めています。

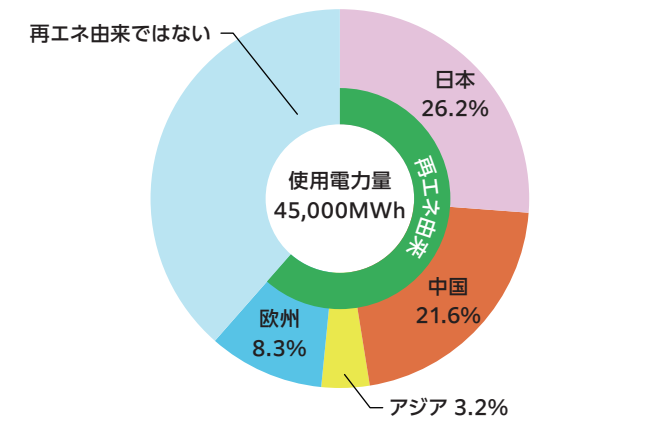
国内では、当社主力工場である姫路工場において使用電力の再エネ化を段階的に進めており、2026年4月には同工場で使用する電力のほぼ100%が再エネ由来となりました。また、欧州では、すでに使用するすべての電力を再エネ由来のものに切り替えています。

さらに、他のグループ会社においても同様の取り組みを展開しており、2025年度末時点で、当社グループ全体の電力使用量のうち約59%が再エネ由来の電力となっています。

2025年度の使用電力量と再生可能エネルギー割合



2025年度の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

2025年発電量	約290MWh
GHG削減量	約120t/年
稼働開始日	2022年6月23日

※CO₂排出係数は、関西電力の2025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。

●省エネタイプ冷却装置を開発

電力使用量：60%削減

GHG削減効果：60%削減

冷却器メーカーと協働し、工程内で使用する省エネタイプの冷却装置を開発。既存設備と交換することで、電力消費量の大幅な削減を実現しました。その結果、デマンド監視による空調の自動抑制コントロールが不要となりました。さらに、従来は工場内に排出されていた冷却器の廃熱も大幅に削減され、工場内の温度上昇を抑制。特に夏場においては、工場勤務社員の職場環境の改善にも大きく貢献しています。

●蒸気用圧力容器の排気削減

LNG使用量(購入量): 60%削減

GHG削減効果: 約60%削減

ゴムに熱を加える「加硫」という工程において、蒸気の排気を常時排気からプログラム制御による間欠排気へと切り替えることで、運転状況に応じた最適な排気管理を実現しました。その結果、不要な排気を削減し、エネルギーロスの低減とGHG排出量の削減に寄与しています。

その他の取り組み

事業活動におけるエネルギー使用量削減や脱炭素を目的として、当社グループ事業所において様々な取り組みを実施しています。当社姫路工場の建屋NICHIRIN WORKSHOPは「建築物省エネルギー性能表示制度(Building-Housing Energy-efficiency Labeling System;BELS)」で最高位の5つ星評価を獲得しています。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。

また、他の建屋では従業員の熱中症対策を含む職場環境改善の一環として、屋根への遮熱・断熱塗料の塗布を行っています。これにより、室内温度上昇の抑制に加え、空調負荷の低減による消費電力の削減にもつなげています。

*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



NICHIRIN WORKSHOP 全景

さらにGHG排出量の削減にともなう相応の投資や経費について、経済的合理性を評価するための判断基準としてインターナルカーボンプライシング(ICP)の活用を検討しています。設定した内部炭素価格は、設備投資を含むすべての事業活動に適用する予定です。対象となる排出源はスコープ1(事業者自らによる直接排出)およびスコープ2(他社から供給された電気・蒸気などの使用に伴う間接排出)とし、スコープ3(自社の事業活動に関連する他社の排出)は現時点では対象外としています。

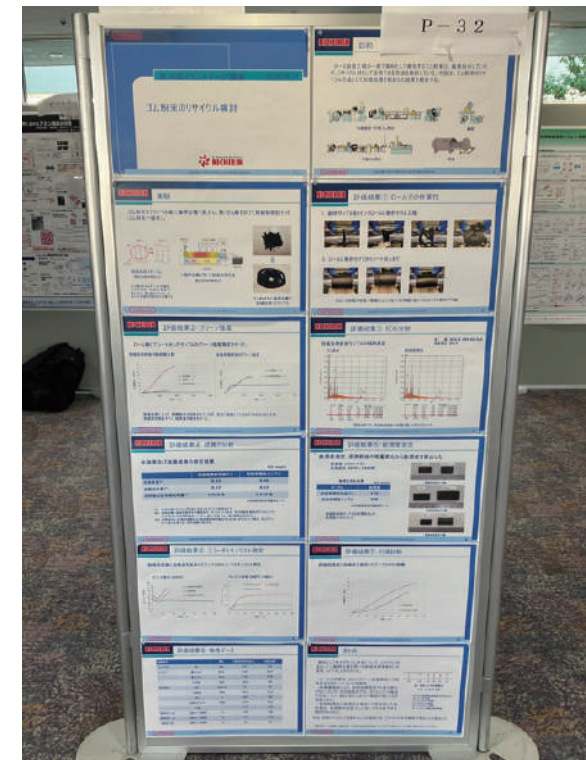
■ 大気・水・土壌等の環境保全 ■

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、粉砕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。
- ホース製造工程の一部で発生するゴム粉末について、これまで廃棄処分していたものを有効活用するため、研究開発ベースでリサイクル方法の検討を進めています。現在はEPDMを対象に試験を開始しており、リサイクル材の活用可能性を評価中です。現時点では、物性の低下等が見られるため、100%リサイクル材の使用は困難ですが、バージン材にリサイクル材を添加する方法について、実用化に向けた検討を進めています。



第36回エラストマー討論会ポスター発表

■ 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について耐圧検査を実施しています。耐圧検査にはさまざまな方法がありますが、これまでの経緯から継続していた「水を使用する耐圧検査」を廃止し、別の検査方法へ切り替えることで、水使用量の削減を図りました。

さらに、水を使用しない検査方法としたことで、水分除去のための乾燥炉や水圧ポンプの稼働が不要となり、使用電力の削減にもつながっています。

水リスクの低減

当社グループの事業は、良質な淡水資源に一定程度依存しており、操業地域における水資源の枯渇は、事業継続上の重要なリスクの一つと認識しています。こうしたリスクを適切に評価するため、当社グループでは主にWRI Aqueductを用いて水ストレスリスクを評価し、水ストレスリスクが高い拠点については、2050年までを見据えたシナリオ分析を実施しています。

また、評価の妥当性を高め、リスクの見落としや評価誤りを防止するため、WWF Water Risk Filterも併用しています。

これらの水リスク評価は年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・審議されています。さらに、必要に応じて、審議内容を取締役会へ報告する体制としています。

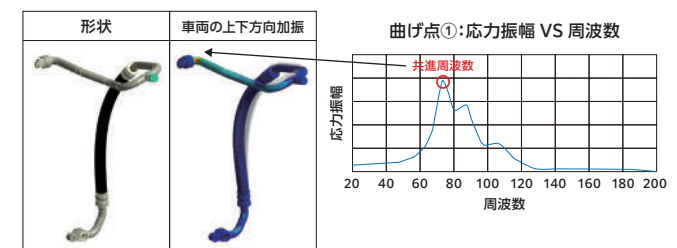
■ 資源の効率的な活用 ■

試作回数の削減

当社では、設計過程においてシミュレーション(解析)技術を積極的に活用しています。例えば、エアコンホースAssy品については、事前に振動解析を行い、共振周波数や応力集中部を特定しています。これにより、試験の効率化を図るとともに、試験結果の妥当性を検証する根拠としても活用しています。また、レイアウトの事前評価を可能とするだけでなく、試作および実機試験の回数削減に寄与しています。

試作回数の削減は、原材料の使用量やエネルギー消費の抑制、廃棄物の削減につながる取り組みであり、環境負荷の低減を通じた持続可能なものづくりに貢献しています。

エアコンホースAssyの振動解析



■ 化学物質管理 ■

当社グループでは、自社およびサプライヤーが使用する部品・原材料・薬品などに、環境負荷物質が含まれていないかを定期的に確認しています。万が一、環境負荷物質の含有が判明した場合には、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替えを進めています。

また、環境負荷物質の使用状況や代替対応の進捗については、IMDS(International Material Data System)などを通じて、可能な範囲でお客様へ情報を開示しています。

新たに規制対象となる環境負荷物質については、欧州連合(EU)のRoHS指令およびREACH規則、自動車

業界が定めるGlobal Automotive Declarable Substance List (GADSL)、ならびにバリューチェーンからの改定情報に基づいて特定し、当社グループの環境負荷物質リストを適宜更新しています。

当社技術部門における環境負荷物質リストの管理にあたっては、使用する化学物質に関する情報を正確かつ体系的に管理するため、SDS (安全データシート) をデータベース化し、部門内で一元管理する仕組みを導入しています。SDS情報を整理・可視化することで、化学物質の特性や法規制情報を的確に把握し、環境負荷低減に向けた管理の高度化を図っています。これにより、化学物質管理の確実性向上と環境リスクの低減につなげています。

今後は、こうした管理の仕組みを活用し、対象範囲を段階的に拡大することで、全社的な化学物質管理体制の構築につなげていくことを検討しています。

生物多様性の保全

当社は、地域を主体とした多様なステークホルダーの皆様と連携し、姫路市が推進する市蝶ジャコウアゲハの保全支援に取り組んでいます。本プロジェクトにおいて、小学校3年生の理科の単元「しぜんを見つめる・チョウの育ち」を通じた学習活動が行われており、当社は飼育資材の提供を通じてその支援に参画しています。この取り組みは、行政・教育機関・企業が連携し、ジャコウアゲハの飼育・観察を通じた体験型環境教育と生育環境の整備を推進するものです。

また、姫路市が運営する「伊勢自然の里 環境学習センター」における里山保全活動にも参画しており、市の取り組みに連携しながら、次世代を担う子どもたちにより良い環境を引き継ぐことを目指して、里山の環境保全活動に取り組んでいます。



環境に配慮した製品開発

電動化自動車の熱マネジメントシステム用樹脂配管 (エアコン配管・水冷用配管)の開発

従来のゴムホースと金属パイプに比べ部品の軽量化と冷媒透過量低減などのメリットがあり、今後GX製品としての普及が期待されています。

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、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ます。

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

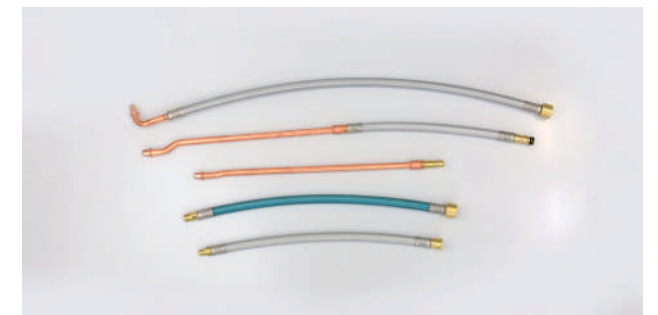
水道用ホースの継手には、強度や耐食性等の理由から真鍮製継手がよく使われていますが、真鍮には加工性を高めるために微量の鉛が含まれているという問題があります。それに対処するため、当社では真鍮製継手と同等の強度を実現した樹脂製継手を開発しました。環境負荷物質である鉛の使用量をゼロにするとともに、真鍮よりもGHG排出原単位の小さい樹脂材料を使うことで、排出量削減にも寄与しています。



銅パイプ製継手

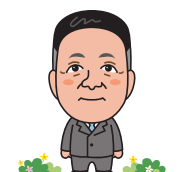
主に台所や洗面所で使われる混合水栓用ホースの配管では、水栓の施工時に配管を細くて長い穴に通す必要があることから細長い銅製のパイプが使われており、銅パイプの先端には強度や耐食性等の理由から真鍮製継手をろう付けしています。当社では、銅

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。



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策定し、継続的に教育を実施しています。
- 当社全社員を対象として、毎年サステナビリティをテーマにしたe-ラーニングを実施し、企業を取り巻く社会課題や自社の取り組みを学ぶ機会を提供しています。2025年度は、ESG経営とESG投資に関する研修を実施しました。
- 環境に対する社員の理解をさらに深める取り組みとして、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001に基づき、内部監査員の増員を進めています。2025年度の新規認定者は18名、累計認定者数 (現在も内部監査員として活動している者のみを集計) は40名となりました。



持続可能な調達

基本的な考え方・戦略

当社グループは、経営理念、サステナビリティ基本方針、企業行動憲章および各種方針に基づき、サステナビリティへの取り組みを推進しています。その実現に向けては、製品やサービスをご提供いただくお取引先様にも当社の考え方をご理解いただき、サプライチェーン全体で連携・協働して取り組んでいくことが重要であると考えています。

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・企業規模にとらわ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、当社グループの各種方針の中から、お取引先様にご遵守いただきたい内容を取りまとめたものです(表は項目のみ抜粋)。当社は、お取引先様ご自身に加え、その先のサプライヤーを含むサプライチェーン全体に対しても、本ガイドラインの趣旨をご理解いただき、適切な対応をお願いしています。

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 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」で示した方針およびガイドラインに基づき、当社購買部門を中心に、お取引先様と緊密に連携しながら調達活動を推進しています。購買部門は、当社の執行役員の指揮のもとで運営されており、重要事項については、当該執行役員を通じて取締役会へ報告し、必要な指示を受ける体制を整えています。

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

当社では、責任あるサプライチェーンの構築と維持を目的として、当社から数えてTier(ティア)5までのお取引先様に関する所在地や生産品目などの情報を収集・集約しています。これらの情報は、地震や洪水などの自然災害や火災が発生した際に、影響範囲の迅速な把握や、被害を受けたお取引先様への対応方針の検討に活用しています。

紛争鉱物などの調査

当社では、コンゴ民主共和国およびその周辺国において人権侵害を行っている武装勢力への資金供給を防ぐことを目的に、紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)を活用し、米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)第1502条により定義されている紛争鉱物(タンタル、錫、タングステン、金)の原産地調査を実施しています。また、これらに加えて、児童労働や人権侵害のリスクが指摘されているコバルトおよびマイカ(雲母)、銅、天然グラファイト、リチウム、ニッケルについても、拡張鉱物報告テンプレート(EMRT)を用いて調査を行い、責任ある鉱物調達の推進に取り組んでいます。

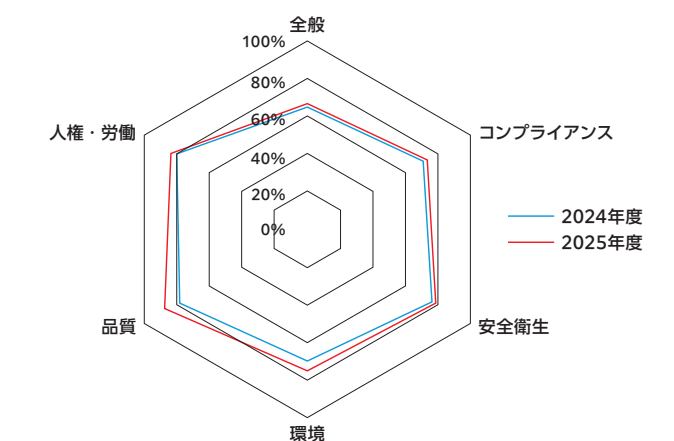
サステナビリティへの取り組み状況調査

当社グループでは、お取引先様のサステナビリティに関する取り組み状況を把握するため、「サステナビリティに関するセルフアセスメント質問票」への回答を依頼し、調査しています。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へフィードバックすることで、取り組み状況の把握と継続的な改善取り組みを依頼しています。

＜調査項目＞

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

セルフアセスメント 集計結果



グループ間での世界最適調達

当社グループでは、中長期的な製品の予測に基づき、生産拠点および調達先の再編を進め、グループ全体での最適化を図っています。国・地域ごとの材料調達、設備投資、労働力、製品形状、輸送手段、需要動向、為替変動など、さまざまな要素を総合的に勘案し、金具部品およびアッセンブリ製品における最適な生産拠点・調達先・商流を決定しています。各国が保護主義的な政策を強める中、政策変更や貿易制限に関する最新情報を常に把握し、迅速に対応できる体制を整えることで、事業リスクの最小化に努めています。

事業継続マネジメント

当社グループでは、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体制を把握するため、「事業継続性(BCP)に関する調査表」を送付し、ご回答をお願いしています。調査表では、下記の項目について確認しており、回答結果を踏まえて、お取引先様と連携しながらBCMのさらなる強化に取り組んでいます。

<調査項目>

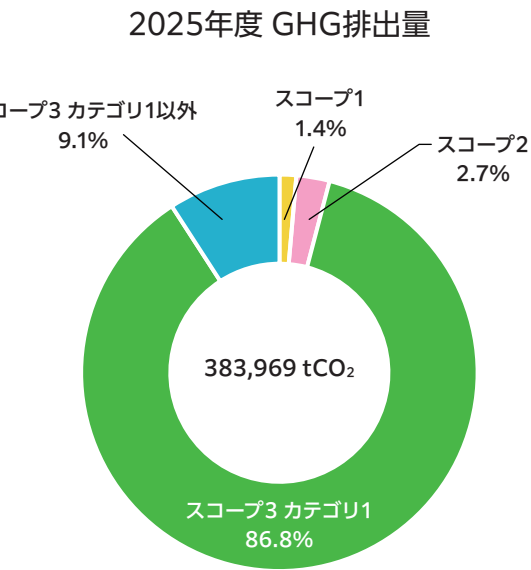
- 人的資源
- 物的資源
- 情報システム
- マネジメント
- サプライチェーン

サプライチェーン(スコープ3)排出量

当社グループでは、GHG排出量のうち、スコープ3排出量についても算定を行っており、サプライヤーから入手したデータ等を基に、スコープ3のカテゴリ1(購入した製品・サービス)に係る排出量を把握しています。その結果、カテゴリ1の排出量は、当社グループ全体のスコープ1・2・3排出量の約85%を占めており、サプライチェーン全体での排出削減が重要な課題となっています。

こうした状況を踏まえ、当社グループでは、カテゴリ1における算定精度の向上に加え、サプライヤー各社における温室効果ガス削減への取り組みや改善努力が、算定結果に適切に反映される仕組みづくりが重要であると考えており、現在、従来の2次データによる算定に加え、サプライヤー拠点におけるスコープ1およびスコープ2排出量を基に、購買量等に応じて排出量を配賦する算定手法の活用について検討を進めています。

今後は、影響の大きい取引先を優先して試行的なデータ収集を行い、お取引先様との協働を通じて、カテゴリ1排出量の削減と、より実態に即したスコープ3排出量の把握に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	13 気候変動に具体的な対策を
		購入した電力に由来するGHG排出量の削減	7 エネルギーを効率的に利用する 13 気候変動に具体的な対策を
		製造工程におけるGHG排出量の削減	7 エネルギーを効率的に利用する 12 つくもの責任 13 気候変動に具体的な対策を
		その他の取り組み	7 エネルギーを効率的に利用する 13 気候変動に具体的な対策を
	大気・水・土壌等の環境保全	汚染物質の管理	3 すべての人に健康と福祉を 6 安全な水とトイレを世界中に 11 住み続けられるまちづくりを 12 つくもの責任
		リサイクル	9 産業と資源効率の改善をすすめる 12 つくもの責任
	適切な水管理	取水量の削減	6 安全な水とトイレを世界中に 12 つくもの責任
		水リスクの低減	
	資源の効率的な活用	試作回数の削減	9 産業と資源効率の改善をすすめる 12 つくもの責任
	化学物質管理		3 すべての人に健康と福祉を
	生物多様性の保全		15 陸の豊かさを守る
	環境に配慮した製品開発		9 産業と資源効率の改善をすすめる 12 つくもの責任
	社内教育		15 陸の豊かさを守る
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	12 つくもの責任
		紛争鉱物などの調査	8 働きがいも経済成長も 16 平和と公正をすべての人に
		サステナビリティへの取り組み状況調査	17 パートナリシップで目標を達成しよう
		グループ間での世界最適調達	9 産業と資源効率の改善をすすめる 12 つくもの責任
	事業継続マネジメント		12 つくもの責任 17 パートナリシップで目標を達成しよう
	サプライチェーン(スコープ3)排出量		7 エネルギーを効率的に利用する 17 パートナリシップで目標を達成しよう

SOCIAL

社会

人権

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も複数の拠点を有し、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ながら、「価値を創り、形にし、社会へ届けるフローエンジニアリングで、人々の喜びと世界の豊かな明日（あす）を育む」という経営理念のもと、企業行動憲章に基づいた事業活動を展開しています。

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に立ち、持続可能な社会の実現を目指しています。

また、すべての人の人権を正しく理解し、その尊重に努めることが私たちの責任であると認識し、誠実に取り組んでいます。

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」及び国際労働機関（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みます。

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、人事総務部を中心として人権に関する取り組みを推進しています。人事総務部は、担当役員の指揮のもとで活動しており、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報告されます。特に重要な事項については、担当役員が直接取締役会に報告し、必要な指示を受ける体制を整えています。

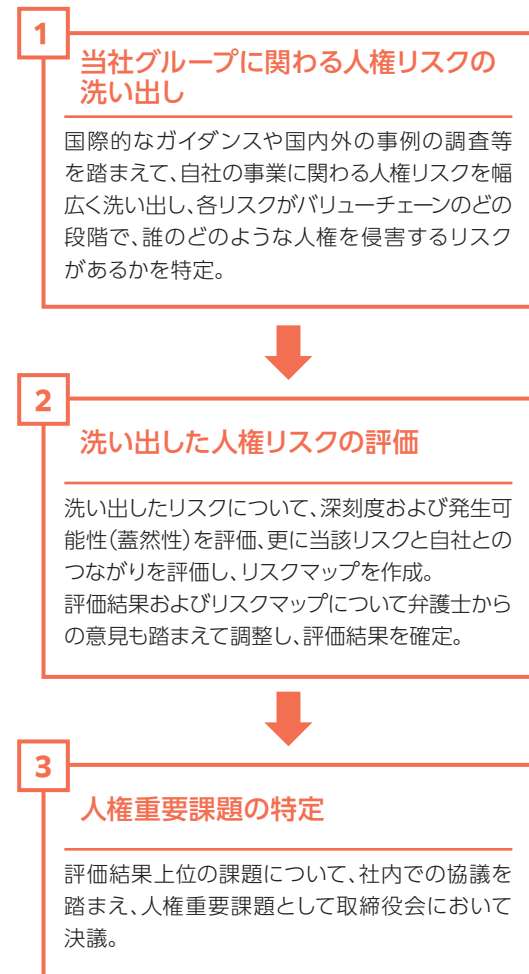
取り組み

人権デュー・デリジェンスの実施

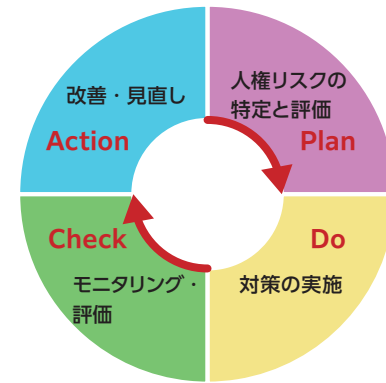
当社グループでは、人権への負の影響を特定し、軽減する「人権デュー・デリジェンス」の仕組みの構築に取り組んでいます。2022年度には、外部専門家の協力を得ながら、当社グループの事業活動に関わる人権リスクの特定・評価を行い、人権重要課題を特定しました。現在は、これらの課題に基づき、対応方針や社内体制の整備を進めながら、仕組みの実効性を高めるべく、継続的な見直しと改善を重ね、取り組みの進化を図っています。

●人権重要課題の特定プロセス

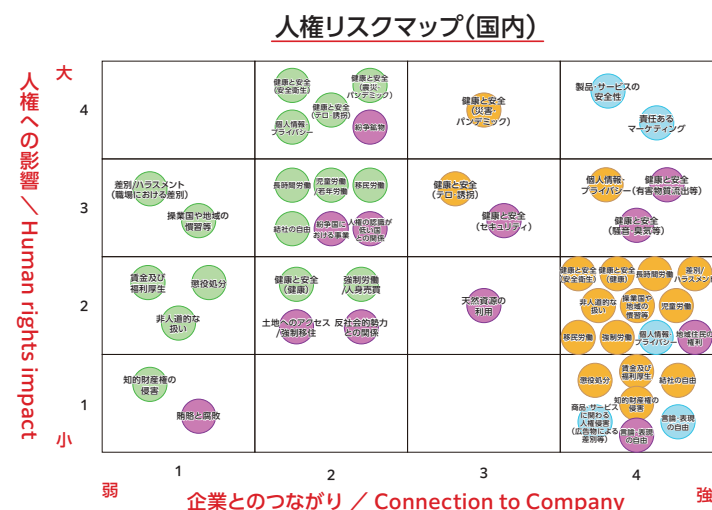
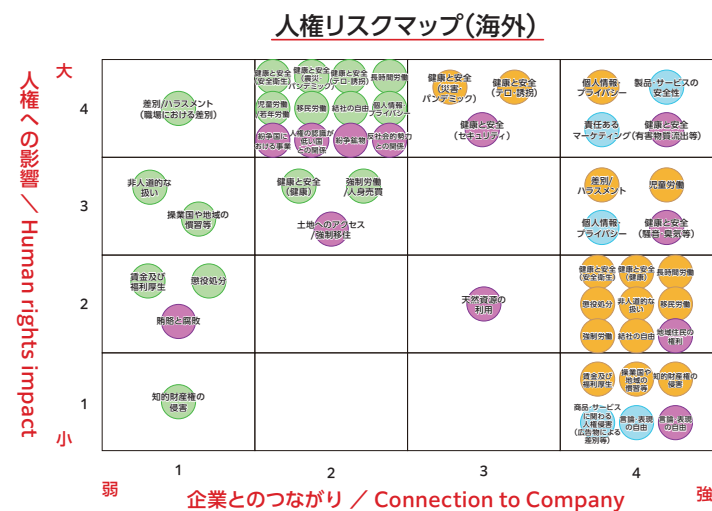
当社グループでは、下記のプロセスで人権重要課題を特定しました。



人権デュー・デリジェンスの推進



当社グループでは、人権デュー・デリジェンスをPDCAサイクルに基づき継続的に推進しています。



●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、個人の尊厳を傷つ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。

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。

公平・公正な採用

ニチリングループは、従事員の採用にあたって、本人の適性、能力に基づいた基準により公平かつ公正な採用を行います。

警備会社等の起用に関する方針

ニチリングループは、警備における武器の使用は人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識し、国際的なガイドラインに配慮しながら安全管理に努めます。

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

当社グループでは、従来より人権方針に基づく教育を実施し、方針の遵守を通じて差別およびハラスメントの防止に努めてきました。2024年度には、グループ全社員を対象に、各国・地域の言語を用いたハラスメント防止教育を実施しました。さらに2025年度には、当社の経営基幹職および、派遣社員を含むその他すべての社員に対して、それぞれの立場に応じた研修を実施しました。あわせて、当社グループのハラスメント対応方針や通報窓口についても、全社員への周知徹底を図っています。

また、当社では職場環境の継続的な改善を目的として、ストレスチェック調査を実施し、「職場におけるハラスメント」の実態把握にも努めています。調査結果は分析・スコア化し、スコアが低かった部署には必要に応じて改善策を講じるなど、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

強制労働・児童労働の禁止

これまで、各社の就業規則および採用フローを確認することにより、子会社において児童労働が行われていないことを確認してきました。

また、海外子会社のサプライヤーに対してアンケート調査を実施した結果、強制労働および児童労働がないことを把握しています。

今後も引き続き、定期的なモニタリングを実施していきます。

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」(P34-36)と「健康経営」(P39-45)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、社員一人ひとりの多様な働き方を支援するため、フレックスタイム勤務、短時間勤務、在宅勤務など、ライフステージの変化に応じ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き、有給休暇の取得促進にも積極的に取り組んでおり、2021年から5年連続で、取得目標日数以上の有給休暇を取得した社員の割合が100%を達成しています。

社員の能力発揮を支援する具体的な取り組みについては、「人材育成」(P46-49)をご参照ください。

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」(P50-53)をご覧ください。

救済メカニズム

当社グループでは、人権侵害を含むあらゆるコンプライアンス違反の防止と早期解決を目的として、内部通報制度を整備しています。その一環として、グループ各社の社員はもちろん、外部関係者からの通報にも対応可能な通報窓口「ニチリンヘルプライン」を設置し、その周知を徹底しています。通報は匿名でも受け付けており、通報者のプライバシー保護と秘密保持を厳格に管理しています。また、公益通報者保護法に基づき、通報を行ったことによって通報者が不利益を被ることのないよう、通報者の保護を徹底しています。

さらに、通報内容については、関係部門が迅速かつ公正に調査を行い、必要に応じて是正措置を講じています。これらの取り組みを通じて、社員一人ひとりが安心して働ける職場環境の維持と、企業としての高い倫理基準の確立を目指しています。

労働安全衛生

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の整備を通じて、全社員が安全で衛生的な環境のもとでモノづくりに取り組めることを目指しています。企業行動憲章に基づき、労働安全衛生の確保を重要な経営課題の一つとして位置づけ、事業活動を推進しています。

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・衛生に関する課題に組織的かつ継続的に取り組むため、取締役会の委嘱を受けた「総括安全衛生管理者」を設置しています。この役割は、当社の人事総務部を担当する役員が担っており、グループ全体の安全・衛生に関する課題を統括しています。総括安全衛生管理者のもと、当社グループは一体となって安全・衛生の確保と向上に取り組んでいます。

また、これらの取り組みを推進するため、社内に「安全衛生委員会」を設置し、定期的な協議と改善活動を通じて、より良い職場環境の実現を目指しています。

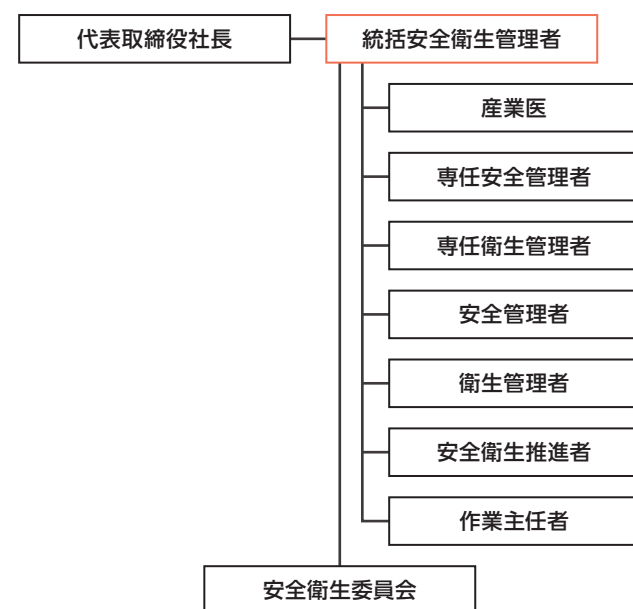
安全衛生委員会

当社の安全衛生委員会は、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、さらに当社労働組合が推薦する社員によって構成されています。事務局は、当社の総務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における危険防止に関する事項
- 労働災害の原因分析および再発防止策の立案と実施に関する事項
- 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、原則として毎月定期的に開催しており、必要に応じて緊急時には臨時開催も行っています。また、本委員会は、日本の労働安全衛生法第19条に定められた安全衛生委員会の要件を満たしており、法令に基づいた適切な運営を行っています。

安全衛生マネジメントシステムの運用組織体制図



指標と目標

当社グループは、「安全最優先」をスローガンに掲げ、労働災害の抑止を最も重要な課題の一つと位置づけています。とりわけ、死亡災害は絶対に発生させないという強い決意のもと、休業災害および不労災害の件数削減に向けて、下記の目標を設定しています。

2026年度目標

分類	当社	当社グループ全体
休業災害	0件	0件
不労災害	10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の未然防止を目的として、安全衛生に関わるリスクの特定および評価を行い、それらのリスクを除去・低減するための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は、生産設備や工程・作業の変更を行う際、あるいは使用する材料を変更する際など、さまざまな機会に実施しています。特定・評価されたリスクの重要度に応じて、適切な対策を立案・実施し、リスクの低減に努めています。また、リスクアセスメントの実施状況は事務局が集約し、その結果を全社で共有することで、安全意識の向上と継続的な改善につなげています。

過重労働の防止

当社では、労働時間を適切に管理し、過重労働の発生を未然に防止するための仕組みづくりに取り組んでいます。労働時間については、法定上限を下回る内容で労使協定を締結するとともに、過重労働が発生しないよう、労使双方によるチェック体制を整備しています。また、安全衛生委員会において労働時間の遵守状況を定期的に確認する体制を構築し、継続的なモニタリングと改善を通じて、健全な労働環境の維持に努めています。

安全衛生教育

当社では、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さまざまな教育活動を実施しています。また、安全意識の向上を図るため、擬似的に不安全な状態を再現し、その危険性を実際に体験できる体感型の教育装置を導入しています。たとえば、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工程があり、ロールへの巻き込まれには特に注意が必要です。そのため、巻き込まれの危険性をリアルに体感できる「回転体巻き込まれ安全体感装置」を活用し、安全行動の定着を促進しています。さらに、災害事例の多い「挟まれ」、「感電」、「滑り・転倒」などの事故を再現する体感装置も導入しており、従業員が実際の作業現場で起こりうるリスクを具体的に理解し、安全行動の定着を促進しています。



安全パトロール

当社では、職場における安全衛生意識の向上を目的として、社員による自己点検や職制によるパトロールに加え、安全衛生委員によるパトロールも実施しています。これにより、さまざまな視点から安全衛生上の課題を抽出し、必要な対策を講じるとともに、効果的な取り組みを他部署へと水平展開することで、労働災害の抑制に努めています。また、パトロール結果や災害発生の有無に基づいて各部署をランク付けし、上位の部署を表彰する制度を設けることで、社員の安全意識とモチベーションの向上を図っています。

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）に加え、協力会社も操業しています。当社では、協力会社に対して当社と同様の安全衛生体制の構築を依頼するだけでなく、当社および協力会社で構成する「協力会社安全衛生会議」を毎月開催しています。この会議では、災害事例の共有や安全に関する意見・要望の収集、さらに助言や指導などを通じて、相互の理解と連携を深めています。こうした取り組みにより、協力会社を含めた姫路工場全体での労働災害の抑止に努めています。

人と技術の協働

基本的な考え方・戦略

当社は、「価値を創り、形にし、社会へ届けるフローエンジニアリングで、人々の歓びと世界の豊かな明日を育む」という経営理念のもと、モノづくりにおけるあらゆる“流れ”の最適化を追求し、社会的価値の創出に取り組んでいます。この理念を体現する取り組みとして、製造現場へのロボット導入を戦略的に推進しています。

日本の製造業では労働供給制約が顕在化し、生産性向上を図るうえでDXの重要性がますます高まっています。当社はこれを、フローエンジニアリングの思想に基づき、「ヒトがより創造的な価値創出に集中できる環境を整えるための基盤づくり」と位置づけています。ロボット活用は、社員の価値創造力を引き出す“ヒトの流れの最適化”にも寄与しています。

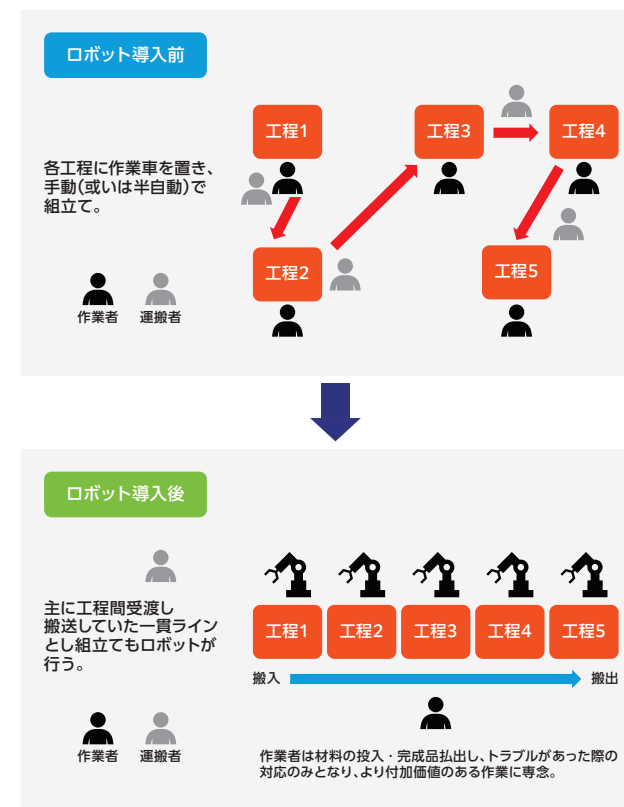
さらに当社は、ロボット導入を単なる生産効率向上にとどまらず、フローエンジニアリングの思想を具現化する“企業全体の最適化”を支える戦略的投資と位置づけています。今後は、AIとロボティクスの融合による自律化・高効率化を見据え、サプライチェーンの強靱化や環境負荷低減、人材の付加価値創出を促進することで、変化を捉え、柔軟に進化する持続的な事業基盤の構築に取り組んでいきます。

取り組み

ロボット導入状況

当社は、2010年初頭より、省人化・省力化を主な目的として産業用ロボットの導入を開始し、社内設計および社内工数でその推進に取り組んでまいりました。まずは、手動設備のロボット組立化や工程間における仕掛品の受け渡しなど、比較的導入ハードルの低い領域から着手しました。

その後は、各設備のレイアウト変更や統合を行い、自動一貫ラインへの発展を図ってきました。また、品質検査工程にロボットを活用することで、作業者による検査精度のばらつきを抑制し、不良品流出のリスクを低減しています。



ロボット導入支援

当社では、地域産業の発展や中小企業の生産性向上に資する取り組みの一環として、地域企業に対するロボット導入に関する支援について検討を進めています。具体的には、ロボット導入に向けた事前準備や自動化に関する教育支援などを想定しています。

今後も、地域に根ざした製造業としての立場から、産業全体の持続的な成長に少しでも寄与できるよう取り組んでいきたいと考えています。

産学共同研究

当社は、近隣の大学と連携し、協働ロボットを用いた技術の共同開発に向けた取り組みを進めています。本取り組みは、地域における技術・人材の育成や次世代ものづくりの発展を見据えたものであり、現在、関係者間での連携のもと、試行や検証を重ねている段階にあります。

具体的には、教育機関が有する研究成果や専門的な知見と、当社が製造現場で培ってきた実践的なノウハウを持ち寄り、実際の生産工程での活用を想定した協働ロボットを用いた技術の検証や課題整理に取り組んでいます。現時点では、実用化や具体的な成果の創出には至っていませんが、今後の展開に向けた技術的な基盤づくりを進めています。

当社は今後も、協同開発や技術交流を継続しながら地域とのつながりを深め、中長期的な視点での価値創造と社会への貢献を見据えた産学連携の取り組みを進めていく考えです。

さらに当社は、地域における次世代技術人材の育成を目的として、近隣の工業高校と連携した産学協同の取り組みも進めています。生徒によるグループ研究の課題として、協働ロボットや画像判定装置の研究を授業に取り入れていただき、生徒が実践的な技術やものづくりの考え方を学ぶ機会を創出しています。

また、Webカメラや手のひらサイズの小型パソコン、協働ロボットなど、研究に必要な機材・部材を提供することで、教育現場における実践的な学習環境の整備を支援しています。今後も、教育機関との連携を通じて、将来のものづくりを担う人材の育成に貢献していきます。

実践型社内研修

当社では、現場で電気知識を必要とする社員のスキル向上を目的に、専門外の社員を対象とした社内セミナーを開催しています。製造現場において電気技術は多くの業務で不可欠である一方、苦手意識を持つ社員も多いことから、座学中心の学習ではなく、リレーシークエンス盤やPLC、協働ロボット、電気測定器などを用いた実習を豊富に取り入れ、実務で即活用できる実践的な内容としています。この取り組みは、単なる電気知識の習得にとどまらず、電気技術者の育成と技能伝承を目的とした社内研修として位置づけています。

当社はこれからも、実践的研修と資格取得支援を通じて、社員一人ひとりが成長し続けられる環境を整備するとともに、技術力とものづくり基盤の強化を図り、持続的な価値創造につなげていきます。

健康経営

基本的な考え方・戦略

当社は、下記の「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の確保に努めるとともに、社員一人ひとりの心身の健康保持・増進に取り組んでいます。さらに、健康経営を企業戦略の一環として位置づけ、推進体制の整備および各種施策の充実を図ることで、持続可能な組織づくりを目指しています。これらの取り組みを通じて、「健康経営優良法人」の認定を継続的に維持していきます。

ニチリン健康経営宣言

株式会社ニチリンは、経営理念の実現に向け、社員一人ひとりの心身の健康と安全を企業活動の根幹に位置づけております。価値創造を持続的に担い、社会の期待に答え続けるためには、その基盤となる社員の

健康こそが、ゆるぎない企業力の源泉であると確信しております。

激動の時代を切り拓き、持続的な成長を遂げるためには、変化に強くしなやかな組織体制の構築と、社員が心身ともに健やかに、そして楽しみながら生活できる働き方を実現する職場環境の整備が不可欠です。

当社は、すべての事業活動において 安全と衛生の確保を最優先事項とし、全社員が誇りをもって業務に取り組むことができる職場づくりおよび健康づくりを、継続的かつ体系的に推進してまいります。

株式会社ニチリンは、社員の健康を企業価値創造と持続的成長の中核に据え、健全で活力ある組織の実現に向けて、健康経営を力強く推進することをここに宣言いたします。

健康経営戦略

当社は、健康経営を通じて解決すべき経営課題として、「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」を掲げています。この取り組みにより、下記のような効果が期待されます。

- 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
- 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

社員が健康であってこそ、生き生きと働き、成長を実感できる—そんな思いから、当社は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に取り組んできました。以来、取り組みの強化を進め、2025年度には、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ことを目的とし、経営層で構成される「健康経営推進委員会」と、全部署から選任された健康経営推進者からなる「心と身体の健康専門委員会」を設置しました。経営層から社員までを巻き込んだ推進体制のもと、健康経営活動のさらなる充実を図り、社員の健康増進を目指しています。

健康経営推進委員会

代表取締役社長を委員長とし、常勤の取締役および執行役員で構成されています。委員会では、健康経営に関する推進方針や目標値、取り組み計画の策定を行っています。

心と身体の健康専門委員会

人事総務部担当役員を委員長とし、健康経営推進者および委員長が指名する有識者で構成されています。健康経営推進委員会の諮問機関として、推進方針・目標・計画に基づき、具体的な施策の協議・立案および実行を行っています。

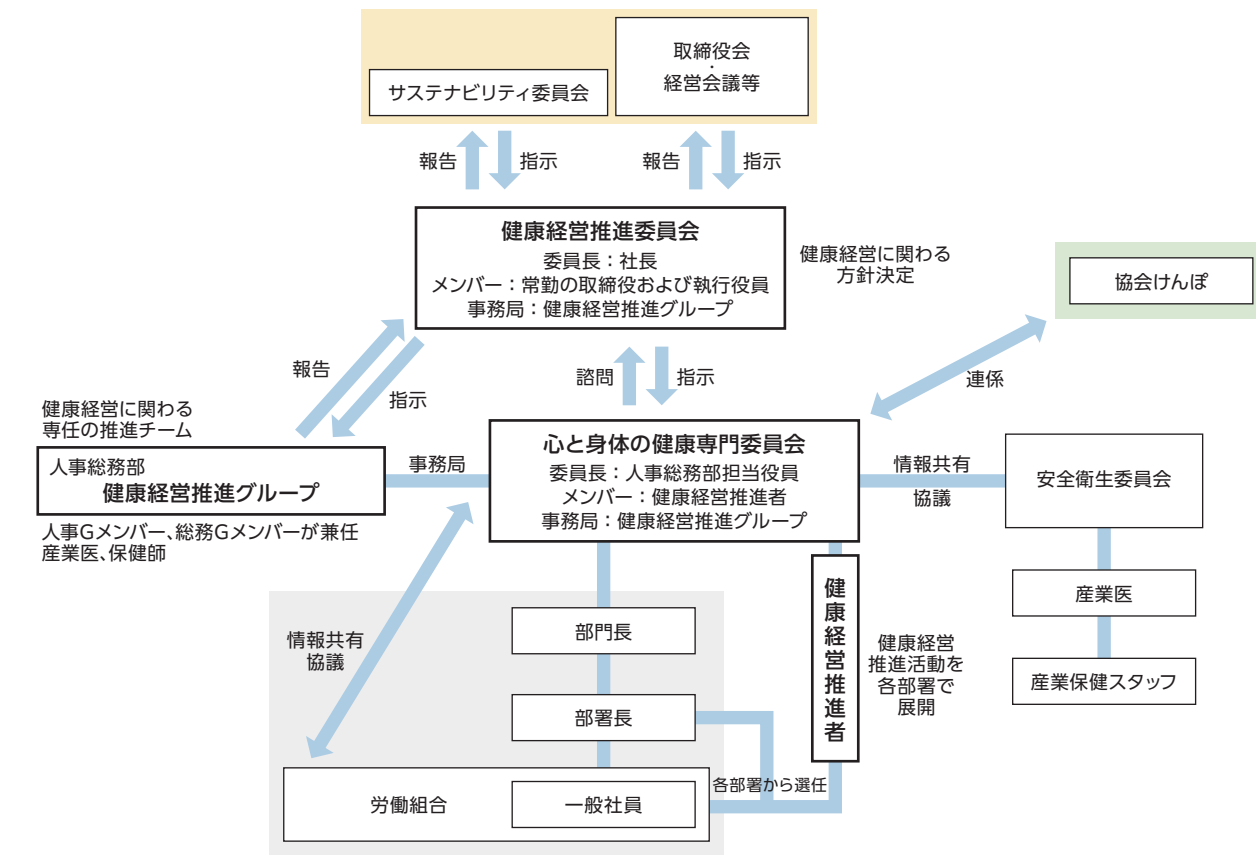
<主な活動内容>

- 心と身体の健康増進に関する諸施策の立案と実施
- 健康経営に関する広報(社内外コミュニケーション)
- 健康管理施策(健康診断・ドック、保健指導、ストレスチェック等)
- 健康づくり施策(研修・セミナー・運動イベント)
- 休職者に関する施策(休職者情報、復職支援プラン)
- 諸制度の新設、整備

健康経営戦略マップ

作成日:2026年3月		健康経営戦略マップ																		
従業員の健康課題		健康投資				健康投資結果						経営理念								
						健康投資施策の取組状況に関する指標		従業員意識変容・行動変容に関する指標		健康課題の最終的な目標指標										
疾病発症リスク・生活習慣病リスクの顕在化	様々な効果に関連する健康投資 健康管理のシステム化/健康診断・人間ドックの充実	健康診断にかかるとの施策	健康診断に基づく保健指導の実施	保健指導・特定保健指導の実施率	・有所見者 ・有所見項目率の減少 ・特定保健指導対象者の減少 ・健康診断の数値改善	アブセンティズム (休職者)の低減														
			レディース健診の実施	レディース健診(子宮・乳がん)受診率																
			精密検査受信勧奨	精密検査受診率																
			新入社員への保健師全員面談	受診率																
		メンタルヘルス対策	健康診断時の麻しん、風しんなどの感染症抗体検査の実施	受診率				・疾病予防 ・重症化予防 ・疾病の早期発見/早期治療	プレゼンティズム (疾病就業)の低減											
			ラインケア/セルフケア研修の実施	研修参加率・理解度・満足度																
			ストレスチェック高ストレス者への個別面談	高ストレス者割合																
			ストレスチェック結果をもとにした課題部署へのフォロー	総合健康リスク																
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	メンタルヘルス対策	休職者・復職者への対応フローの確立	休職率・復職率	総合健康リスク低減															
			コミュニケーション深化のための1 on 1の実施	実施率																
			相談窓口の設置・社内通知	利用率																
		生活習慣改善等施策	ヘルスリテラシー研修の実施	研修参加率・理解度・満足度			コミュニケーション活性化	ワークエンゲージメントの向上												
			定期的な健康情報発信	理解度・満足度			ヘルスリテラシー向上													
			禁煙セミナーの実施	参加率			長時間労働の削減													
			禁煙プログラム提供	参加率			活動量増加/運動習慣定着													
健康リテラシー不足	生活習慣改善等のための対策実施	生活習慣改善等施策	健康管理支援アプリの導入	登録者率・活用率	感染症の罹患防止															
			ウォーキングイベントの実施	参加率																
			インフルエンザ予防接種を社内実施	実施率																
			時間単位での年次有給休暇取得制度	取得率																
		健康経営の浸透状況	健康経営推進方針への理解度	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況												
									健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況						
															健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									
												健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況			
																		健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況
健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況															
						健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況	健康経営の浸透状況									

健康経営推進体制図



指標と目標

当社では、健康経営の推進にあたり、下記の指標および目標値を設定し、社員の健康増進に向けた取り組みを積極的に進めています。（詳細についてはESGデータブックを参照ください）。

健康投資施策の指標と目標値

指標	2026年度目標値
健康経営優良法人	認定
定期健康診断受診率	100%
定期健康診断後の精密検査受診率 ※1	85%以上
ストレスチェック受検率	100%
ハイリスク者への施策の参加状況(特定保健指導実施率) ※協会けんぽと連携して実施	95%以上
女性の健康課題に関する施策への参加状況 (対象セミナー受講率) ※2	30%以上
年代別(3年目、30歳、40歳、50歳、60歳) 健康セミナーへの参加状況(対象セミナー受講率)	95%以上
平均残業時間/月	8時間以下
平均年休取得率	80%以上

※1 精密検査受診率は、当社の指定する充填所見項目に対する精密検査の受診率
※2 対象者は女性社員(外国人技能実習生を除く)

社員の意識変容・行動変容に関する指標と目標値

指標	2026年度目標値
喫煙率 ※3	23%以下
運動習慣者率 ※4	50%以上
ヘルスリテラシーの状況(対象セミナー受講者)	対象者社員

※3 喫煙率は、年間の社外受診者を含む正社員(出向者除く)の全年齢での数値

※4 運動習慣率は、春の社内定期健康診断受診者の問診による
(社外受診者を除く40歳以上の正社員)

健康関連の最終的な指標

指標	2026年度目標値
適正体重者率 ※5	70%以上
有所見率等 ※6	30.4%以下
有所見項目率(弊社独自の指標) ※6	8.4%以下
離職の状況(傷病による離職者)	0名
プレゼンティーズムの向上 (WLQ-)を用いた仕事のパフォーマンス総合評価(生産性) 全社員を対象のストレスチェックと同時実施(受検率100%)	95%以上
アブゼンティーズムの低減 (傷病欠勤・休職の取得日数平均) 全社員の人事データから抽出	2.7日以下
ストレスチェックの集計結果(総合健康リスク)	100以下
ストレスチェックの集計結果(高ストレス者)	10.8%以下
ワークエンゲージメントの向上 (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) 全社員を対象のストレスチェックと同時実施(受検率100%)	2.7点以上

※5 適正体重者率は、春の定期健康診断(社外受診者を除く40歳以上の正社員)による数値

※6 有所見率等および有所見項目率は、当社姫路工場で実施している定期検診の受診結果より算出

取り組み

健康管理のシステム化

日本人の約2人に1人が「がん」になる時代と言われる中、当社では、疾病や生活習慣病の発症リスクを早期に把握することを目的に、定期健康診断や人間ドックの充実を図っています。

定期健康診断

当社では、社員の健康保持・増進を重要なサステナビリティ課題の一つと捉え、定期健康診断の検査項目を継続的に見直しています。特に、「自覚症状が現れる前の段階」での健康リスクの早期発見を目的とし、予防医療の観点から検査内容の充実を図っています。具体的には、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検診をオプション検査に導入し、さらに若年層に対しては心電図検査を追加しました。また、50歳以上の希望者および前年度にピロリ菌陽性と判定された社員には、従来の胃部X線検査に代えて、社外健診機関にて胃カメラ検査を実施しています。これらの取り組みを通じて、社員一人ひとりの健康意識の向上を促進し、持続可能な職場環境の実現を目指しています。

さらに、再検査が必要となった場合には、社内診療所から紹介状を発行し、外部医療機関への受診予約ができる体制を整えています。これにより、本人が「面倒だから後回しにしよう」と感じる心理的ハードルを下げ、再検査の受診率向上を図っています。再検査が円滑に行われることで、生活習慣病やがんなどの疾患を早期に発見し、治療開始を早めることが可能となります。また、社内診療所と外部病院が連携することで、検査結果や治療方針の情報共有が進み、社員の継続的な健康管理を支える体制を構築しています。

なお、次年度の重点施策を検討すべく、10月には、「元気度測定」を実施。4月の定期健康診断から半年後の変化を確認しています。

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

人間ドックでは、頭部・胸部・腹部のCT検査、動脈硬化検査、骨密度検査、腫瘍マーカーによる検査に加え、乳がん検診、乳腺エコー検査、子宮がん検診など、女性特有の項目も実施しています。また、55歳および60歳の節目年齢にあたる社員には、オプションとして頭部MRI検査を追加し、脳疾患への対応も強化しています。地域の医療機関との連携体制のもと、より専門的かつ精密な検査を提供することで、社員の健康維持を多面的に支えています。

ウェルネス向上のための産業保健活動

当社では、ウェルネスの向上においてメンタルヘルスケアが重要であると考え、さまざま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、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の実施などを行っています。

産業カウンセラーによる面談は、メンタル不調が疑われる社員に限らず、海外赴任・帰任、昇格・昇進、人事異動など労働環境に変化のあった社員や新入社員も対象としています。これにより、メンタルの変化を早期に察知し、不調に至る前にその芽を摘む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年間にわたり継続的な面談を実施しており、定着率の向上にも寄与しています。

また、ストレスチェックは全社員を対象に定期的実施しており、高ストレスと判定された社員には個別面談を行うほか、ストレス傾向が高い部署に対してはミーティングを実施するなど、組織的な対応を通じて高ストレスの抑制に努めています。

さらに、社員の多様なライフステージに寄り添い、心身の健康を総合的に支援することを目的として、「育児および介護の実態とニーズの把握」にも取り組んでいます。社内アンケートや個別ヒアリングを通じて、育児や介護に関する社員の状況や課題を把握し、必要とされる支援内容を明確化しています。これにより、制度の柔軟な運用や職場環境の改善につなげるとともに、育児・介護と仕事の両立に伴う心理的負担の軽減を図っています。また、こうした実態把握をもとに、相談窓口の整備や管理職向けの研修を実施

することで、職場全体で支え合う風土の醸成にも努めています。

社員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりを通じて、持続可能な組織運営とウェルビーイングの向上を目指しています。

休職・復職者支援

心の健康に課題を抱える人は年々増加傾向にあります、どの企業・職場においても発生し得る重要な課題となっています。当社では、社員とそのご家族が安心して休職・復職に臨めるよう、休職開始から復職後の定着までを一貫して支援する体制を整えています。主な取り組みは下記のとおりです。

- 休職中の定期的な健康状態の確認
- リワーク（職場復帰に向けたリハビリテーション）の推奨
- 復職後の定着支援

健康教育

当社では、健康維持と体力づくりのため、入社3年目、30歳、40歳、50歳、60歳の節目に合わせて、年齢層別の健康教育を実施しています。また、各年度でテーマを決めて、社員の健康維持のためのセミナーも開催しています。2025年度は60歳以上の社員に対して「70歳雇用に向けた体力維持のための運動・食事習慣の改善」をテーマとしたセミナーを実施しました。そのほかにも、「疲労回復セミナー」「睡眠時無呼吸症候群予防セミナー」「熱中症予防セミナー」「レディースセミナー」など、さまざまな健康支援プログラムを展開しました。

受動喫煙対策および禁煙推進

当社では、社員一人ひとりが長期にわたり健康で安心・安全に働ける職場環境の実現を目指し、健康経営の一環として禁煙推進および受動喫煙防止対策を積極的に進めています。喫煙は、肺がん、狭心症、心筋梗塞、脳卒中、乳がん、慢性閉塞性肺疾患（COPD）、喘息など、さまざまな疾患のリスクを高めることが知られています。また、副流煙やサードハンド・スモークと

いった間接的な煙によって、喫煙者本人だけでなく周囲の人々にも、健康に影響を及ぼす可能性が指摘されています。こうした背景を踏まえ、当社姫路工場では2030年の構内全面禁煙を目標に掲げ、下記のような段階的な取り組みを進めています。

- 就業時間中の禁煙トライアルの実施：

2025年度には、計8回にわたり、休憩時間を除く就業時間中の喫煙室利用を禁止するトライアルを実施しました。

- 非喫煙者へのインセンティブ制度の導入：

2025年4月より、非喫煙者に対するインセンティブ制度を開始し、健康的なライフスタイルを後押ししています。

- 禁煙外来への通院支援制度の開始：

2025年5月からは、禁煙を希望する社員が医療機関での禁煙治療を受けやすくするための支援制度を導入しました。禁煙を目的として病院を受診する社員に対して、禁煙外来受診費用の約7割を補助しています。

これらの取り組みを通じて、社員の健康維持・増進を図るとともに、人的資本への投資を強化し、持続可能な職場環境の構築を目指しています。

食生活の見直し支援

当社姫路工場の社員食堂では、献立表にカロリー、たんぱく質量、塩分相当量を表示し、社員が定食を選ぶ際に栄養価を比較できるよう配慮しています。これにより、栄養バランスに優れた食事を自ら選択できる環境を整えています。さらに、通常の定食に加えて、カロリーを抑えた「ヘルシー定食」も提供しています。ヘルシー定食は、単にカロリーを減らすだけでなく、ナトリウムとカリウムのバランスに配慮した「ナトカリ食」や、糖質を抑えた「ロカボ食」など、社員の健康状態に応じたメニューを週替わりで提供しています。また、食生活の見直しに対する動機づけとして、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。この機器では、必要な野菜摂取量が具体的な数値で示されるため、

社員が野菜ジュースやサラタの摂取量を自主的に増やすなど、食習慣の改善に役立っています。さらに、定期健康診断などの機会にベジチェックを活用し、摂取量が増えた社員を表彰したり、景品を提供したりすることで、楽しみながら健康意識を高められる取り組みも行っています。

2025年

日曜のり定食

メインの野菜小鉢品

ナトリウム制限

デザート

うどん定食

ライスバラエティ

カレーライス

定番メニュー

1月20日 (月)

ポークチャーシューとコロッケ
ぜんまいのナムル
金平漬
大豆ミートの野菜炒め
腎臓への配慮
おからコロッケもずく餅
459kcal 215g 2.9g

1月21日 (火)

自家製チキンカツ
日和え
青唐菜のお浸し
大豆ミートの焼肉炒めオムレツ
腎臓への配慮
お浸し
571kcal 252g 3.2g

1月22日 (水)

牛焼肉&白玉盛
小松菜のお浸し
かぼちゃのそぼろ煮
大豆ミートのチリメン炒め
腎臓への配慮
お浸し
614kcal 244g 2.7g

1月23日 (木)

かみ揚げ&アスパラ(産地特選)
ズウチ&チリメン
菜の花のおかか和え
大豆ミートのチリメン炒め
腎臓への配慮
お浸し
568kcal 291g 3.0g

1月24日 (金)

前巻の巻物
日替野菜あん
インゲンとツナの和え物
大豆ミートのチリメン炒め
腎臓への配慮
お浸し
655kcal 309g 3.3g

うどん定食

296kcal

うどん定食

308kcal

うどん定食

347kcal

うどん定食

310kcal

うどん定食

311kcal

キムチ煮きり餅

971kcal

牛丼

684kcal

味噌カツ丼

843kcal

親子丼

938kcal

すき焼き丼

804kcal

ホワイトカレー(海老フライ)

911kcal

ホワイトカレー(白身魚フライ)

941kcal

ホワイトカレー(フリームココロウ)

908kcal

ホワイトカレー(海老カツ)

901kcal

ホワイトカレー(チキンカツ)

945kcal

小ライス

235kcal

中ライス

302kcal

大ライス

403kcal

特大ライス

554kcal

雑穀米

254kcal

雑穀米ボチ

162kcal

味噌汁

37kcal

粕汁

455kcal

☆今週のおすすめメニュー☆

今週のおすすめランチは、6種類のものが揃った「ワンプレートランチ」です☆

他やさみ、大豆ミートなどを使ったメニューを6種類お楽しみいただけます。お好みのワンプレートランチを、お楽しみください。

【かぶのステーキ】をご用意しておりますので、ぜひお召し上がりください。

●お肉の量は全て30gを基準としております。お肉のサイズ(グラム)に際しては、誤差を許容させていただきます。

お肉の量は全て30gを基準としております。お肉のサイズ(グラム)に際しては、誤差を許容させていただきます。

お肉の量は全て30gを基準としております。お肉のサイズ(グラム)に際しては、誤差を許容させていただきます。

社員食堂 献立表

社内への啓蒙活動

当社では、社員の健康的な生活習慣を支援する取り組みの一環として、食事・運動・睡眠・ストレス管理・禁煙・アルコール摂取などに関する情報や、医務室への相談事例をまとめた「医務室だより」を毎月配信しています。本誌では、10代から60代までの幅広い年齢層の社員に共通する健康情報や、季節ごとの注意点などを取り上げています。たとえば、2025年7月号では「早めに発見！ココロの不調シグナル」というテーマで、メンタルヘルスの不調の兆しとその対処法について紹介しました。

これまでの配信を通じて、「医務室だより」の情報をきっかけに医務室へ相談に訪れ、早期対応によって大事に至らずに済んだケースも報告されています。

医療室だより
2025年7月
No.137号



ニチリン医療室



社会福祉協議会
NICHIRIN 医療室

早めに発見！ココロの不調シグナル

心の状態はわかりづらいものです。手がかりとなるサインを知っておきましょう！

○ 体にあらわれるサイン

例えば… **肩こり**

デスクワークの人にも多く見られる肩こりの発生には、ストレス、緊張しやすい性格・体質などが関与しています。

このほかに…

- 目の疲れ
- 頭痛
- 腰痛
- 動悸
- 吐き気
- 下痢
- 便秘
- 不眠 など

○ 行動にあらわれるサイン

例えば… **嗜好品が増えた・減った**

お酒、たばこ、コーヒー、炭酸飲料、お菓子などの「嗜好品」が増えたり減ったりする手がかりになります。これらが種類に減る、または増えるような何らかのストレスを抱えているかもしれません。

このほかに…

- 生活の乱れ
- 過食
- ギャンブル
- 交流が減る
- ネット・ゲーム
- 遅刻・欠勤
- 暴言・暴力 など

○ 気持ちや感情にあらわれるサインも注意

- 意欲の低下
- 集中力の低下
- 怒り
- 落ち込み
- イライラ
- 不安
- 焦り
- 案じめぬい
- ネガティブな思考が増える
- 返信
- 興味がない など

こうしたサインに気づいたら、
体調・気分などを通じて
ストレスコントロールを！！

★メンタル不調の予兆「シンドローム」 心の「半健康状態」について、だれにもわかりやすく気づやすい手がかり

⇒ 見極めポイント **「いつもと違う感じの持続」**
いつもと違う言動や行動(変化)があり、1~2週間続くことであれば問題が隠されているかも

● サザエさんシンドローム
(明日から仕事復帰群)

日曜夕方6時6分半、TVで「サザエさん」が始まる時間帯あたりから仕事に頭をよぎらないでなくなる。



⇒ 月曜の朝が辛い、全曜の午後くらいから気分が明るくなる。

● 朝刊シンドローム

日頃読んでいた新聞を開かなくなる。



⇒ ストレスで気力が低下してくると、まず見出し目に入らなくなる。症状が重いと読む気力失える。

● 身だしなみシンドローム

外出時、いつもしていた化粧を怠る気配が起きる。



⇒ ファッションへの関心が低下する。ちくちくで、だらしない印象になる。

● 午前3時シンドローム

夜中に目が覚める。その後、仕事中に浮かぶかたど浮かたなくなる。



⇒ 「仕事に差し支える、早く寝なけりゃ」と思うほどに眠れない。朝の気分もすずめない。

● ホレモンシンドローム

これまでで最も上司への報告、連絡、相談の頻度が減ってくる。



⇒ 原因には、上司との対人関係のほかに、仕事にやる気がなく気力低下している場合がある。

● 五月シンドローム(五月病)

希望していた会社に入社したが、次第に気力がわかない。



⇒ 仕事内容の不満、上司との相性が合わないなど原因は様々。生活リズムの乱れが背景にあることも。

● スーパーウーマンシンドローム

仕事と家庭の負担で身が疲れ切っている。



⇒ 助けを求めるのが苦手な手を手を抜くこともできない。がまん強い、完璧主義の人に多い傾向がある。

● フリフリシンドローム

威圧的な指導に部下が萎縮、ミスが増える。



⇒ 一方的でフォロワーが少ない「指導したフリ」の先輩、上司と、緊張しわかったフリになる後輩・部下。悪循環でワハラに発展してしまふケースも少なくない。

★ ストレスってどう対処する？

- まずは気づく！ ⇒ 心のシグナルに耳を傾け、SOSに気づくことが大切。
- 心と体を休ませる ⇒ たった1つと睡眠をとる、心身の疲れをとります。
- 生活リズムを整える ⇒ 質の良い睡眠、バランスの良い食事、活発な身体活動を取りかきましょう。
- 問題と向き合っている ⇒ 物事のとおらぬのくせに気づきましょう。
- 気晴らしとしてストレスを発散する ⇒ あらかじめ気晴らしの方法をリストアップし、ストレスによって使い分けましょう。
- 相談・受診する ⇒ ムードで抱え込まず相談しましょう。

★心の不調、どこに受診をする？★

悩んでいる/悩んでいる

精神科

心療内科・神経科

悩んでいる/悩んでいる

心療内科

心療内科・神経科

悩んでいる/悩んでいる

メンタルクリニック

少なくとも2週間以上、
食欲不振「不眠」「気分の落ち込み」
が続いているときが受診の目安です！！

医務室だより

社外への啓発活動

社外の方々に健康意識を高めていただく取り組みとして、NICHIRIN WORKSHOP壁面マッピングシステムを活用し、「アウェアネスカラーライトアップ」を実施しています。アウェアネスカラーライトアップとは、特定の色で建物をライトアップすることで、社会的な運動への支援や賛同の意思を表す活動です。夜間の景観を彩るこの取り組みを通じて、多くの方々に「いつもと違う光」に気づいていただき、その色が示すテーマやイベントに関心を持っていただくことを目指しています。それにより、健康や疾病に関する正しい知識の普及や、検診受診の促進など、健康づくりに向けた意識の広がりにつながればと考えています。



カラー	日程	内容
ブルー	4/2	世界自閉症啓発デー
レッドとグリーン	5/17	世界高血圧デー
バイオレット	5/19	世界IBDデー
イエローグリーン(黄緑)	5/31	世界禁煙デー
スカイブルー	7/28	世界肝炎デー
オレンジ	9/21	世界アルツハイマーデー
レッド	9/29	世界ハートデー
ピンク	10/1	ピンクリボンデー
ブルー	10/20	世界骨粗鬆症デー
レッド	11/10	世界HTLVデー
ブルー	11/14	世界糖尿病デー
レッド	12/1	世界エイズデー

長期療養時における生活保障の支援

当社では、従業員が病気やケガにより長期間就労できなくなった場合に備え、団体長期障害所得補償保険(GLTD保険)に加入しています。本制度は、一定期間以上就労不能となった場合に、給与の一部を補償するもので、従業員の生活の安定と療養への専念を支えることを目的としています。

公的制度である健康保険の傷病手当金による補償期間終了後も収入を補完する仕組みとして位置づけしており、従業員が安心して治療・復職に向き合える環境づくりを進めています。こうした取り組みを通じて、当社は従業員の健康と生活の安定を支えるとともに、持続的に働き続けられる職場環境の整備に努めています。

社外評価

当社の健康経営に関する取り組みが評価され、経済産業省および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8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年および2021年には、特に優れた企業として「健康経営優良法人(ホワイト500)」にも選定されています。今後も、社員が安心していきいきと働ける職場環境の整備に注力し、健康経営のさらなる推進を図っていきます。

人材育成

基本的な考え方・戦略

人材育成方針

ニチリングループは、"価値を創り、形にし、社会へ届けるフローエンジニアリングで、人々の喜びと世界の豊かな明日(あす)を育む"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」ととらえ、ニチリングループ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、従業員の多様性・人格・個性および自主性を尊重しながら、従業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

2026年度の主な教育計画と目標

	研修名	目標
階層別教育	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%
	次期幹部候補者に対するマネジメント研修	
	TOEIC Listening & Reading Test, TOEIC IP Test	昨年実績以上の受験者
	英語基礎力要請講座 英語スピーキング力養成講座	
スキル開発	DX推進、AI活用人材育成に関する研修	受講対象者の受講率100%

取り組み

当社では、階層別教育や職種別教育に加え、社員が自身の能力や価値を理解し、将来取り組みたい業務を主体的に選択できるよう、キャリアデザイン研修を実施しています。また、海外事業の急速な拡大を踏まえ、グローバル人材の育成にも積極的に取り組んでいます。

資格手当

当社では、従業員一人ひとりの専門性向上と自律的なキャリア開発を支援するため、語学、会計、安全衛生、IT、設備・エネルギー分野など、幅広い資格を対象とした資格手当制度を導入しています。英語・中国語・スペイン語などの語学検定をはじめ、簿記、危険物取扱者、ボイラー技士、IT関連資格など、会社が有益と判断する公的資格や製造現場向け資格を対象に、取得ランクや資格内容に応じて資格手当を毎月支給しています。

2025年12月31日時点(当社単体)における資格手当の対象人数は、資格別の延べ人数で126名となっており、内訳は、語学分野が88名、安全衛生分野が15名、IT分野が9名、設備・エネルギー分野が9名、会計(簿記)分野が5名です。

資格取得にあたっては、業務との直接的な関連性を必ずしも要件とせず、社員一人ひとりの学習意欲や将来のキャリア形成を尊重しています。また、受験料および受験にかかる交通費についても会社が負担し、挑戦しやすい環境を整えています。

さらに2025年度からは、社員の挑戦意欲をより一層喚起することを目的に、対象資格に難易度の比較的低い資格を新たに追加しました。これにより、業務に直接関係しない製造部門の社員でも将来のためのスキルアップの一環として、簿記2級を取得するなど、より高度な資格への挑戦も見られるようになり、自律的なスキル学習やリスクリングの促進につながっています。

こうした資格取得支援の取り組みを通じて、当社では自ら学び、成長し続けようとする風土が着実に醸成されつつあります。

企業価値向上に向けたインセンティブ制度

当社では、管理職が中長期的な価値創造の担い手として成長できるよう、財産形成を支援するとともに、企業価値の持続的な向上に主体的に関わる意識を育成することを目的として株式報酬制度を導入しています。本制度により、経営参画意識を高め、中期・短期計画の達成に向けて主導的な役割を発揮する姿勢を醸成するとともに、株主との価値共有を通じて長期的視点での判断力や責任感を育てることを狙いとしています。これらの取り組みを通じて、持続的な成長を牽引できる次世代リーダーの育成を推進しています。

職種別教育

社員一人ひとりが専門分野で最大限の能力を発揮できるよう、当社では職種に特化した教育プログラムを実施しています。営業や技術など、職種ごとに習得すべき知識や取得すべき資格を明確化し、実務に直結したスキル向上を支援しています。さらに、管理職への昇進ではなく、特定の専門領域を追求したい社員に向けては、各職種でエキスパートを目指すキャリアパスも整備し、多様なキャリア形成を支援しています。

キャリアデザイン

社員一人ひとりのキャリア形成を強力に支援するため、当社ではキャリアデザイン研修を実施しています。本研修は、自己理解を深めるとともに、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主体的に描き、実現へとつなげ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に加え、実際の業務を通じて得られる経験は、社員の成長において重要な役割を果たすと当社は考えています。こうした経験によって培われた能力や成果を公正に評価するため、半期ごとに人事評価制度を運用しています。期初には上司と目標および方策を設定し、中間面談で進捗を確認、

期末には達成度と成長を評価することで、社員のさらなる成長を促しています。

また、35歳以下の若手社員を対象とした中期的な人材育成の取り組みとして、上司と部下が対話を重ねながら、3年後を見据えた育成計画書を作成しています。この計画書では、部下が「会社にとって必要な仕事を担える人材」として成長するための将来像を明確にし、目標設定→観察・指導→評価→改善というPDCAサイクルに基づき、育成プロセスを体系的にマネジメントしています。

階層別教育

新入社員研修

当社では、新入社員が当社への理解を深めるとともに、社会人としての基礎を身に付けることを目的に、集合研修を実施しています。研修では、社会人として求められる一般常識や当社製品に関する知識に加え、安全衛生、品質管理、情報リテラシーなど、業務遂行に不可欠な内容を幅広く取り扱っています。これらの知識を短期間で効果的に習得できるよう、体系的なカリキュラムを編成し、入社直後から安心して業務に取り組める基盤づくりを構築しています。

中堅社員研修

当社では、中堅社員の能力向上を目的として「仕事力向上研修」を実施し、課題解決力や部下の指導・育成能力の強化に取り組んでいます。また、職業訓練法人と提携し、多様な通信教育メニューを整備することで、中堅社員が上位職位を目指すうえで必要となる知識を、自身のペースで学べる環境を提供しています。さらに、係長・主任・班長などの職位に就いている社員に対しては、労働安全衛生法で定められている職長教育を実施し、安全管理体制の強化にも努めています。

管理職研修

当社では、新任管理職を対象に、リーダーシップの醸成や戦略立案、組織マネジメントの手法を習得するための研修を実施しています。また、管理職就任後に一定期間が経過した社員に向けたフォローアップ教育に加え、上級管理職や経営層候補を育成するためのプログラムも展開し、組織全体のマネジメント力強化を図っています。



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希望する社員に対し、当社では英会話研修や通信教育など、さまざまな学習機会を提供しています。英語能力の測定にはTOEIC®を活用しており、得点に応じたインセンティブを付与することで、社員の学習意欲の向上にも取り組んでいます。

また、日本語を母語としない社員に対しては、日本語能力試験(JLPT)などの受検を推奨し、取得した等級に応じてインセンティブを付与する仕組みを設けています。

海外トレーニー制度

入社5年目程度の社員を対象に、海外グループ会社での短期間の勤務を経験する「海外トレーニー制度」を設けています。期間は1〜3か月と短期ではありますが、現地の業務遂行方法や文化・価値観の違いに触れることで、社員の視野拡大と成長を促すことを目的としています。

この制度を利用した社員からは、海外赴任を希望する声も生まれています。また、希望しない場合でも、海外赴任に対する心理的ハードルが確実に下がるなど、国際的なキャリア形成に向けた意識変化が定着し始めています。

海外とのコミュニケーション

当社グループでは、毎年概ね12月に経営層が一堂に会する「トップマネジメントカンファレンス」を開催しています。この機会にはさまざまなイベントを実施し、経営層に同行して来日した現地社員と当社社員、また現地社員同士が交流し、実務に関する幅広い情報交換を行っています。

また、営業や経理などの職種ごとにグローバル会議も適宜開催しており、グループ全体のコミュニケーション強化および業務連携の促進を図っています。



技術伝承に向けた取り組み

当社では、事業活動を支える技術力を将来にわたり維持・発展させるため、技術伝承を目的とした展示室を整備しています。本展示室では、長年にわたり培われてきた技術や知見を可視化し、体系的に共有することで、次世代を担う人材の育成と技術の継承を図っています。

こうした取り組みは、技術の属人化を防ぎ、事業継続性を高めるとともに、人的資本への投資を通じた持続的な企業価値創造につながるものと考えています。また、当社の技術やものづくりに対する姿勢を社内で共有することで、組織力の強化を図り、社会からの信頼向上にもつなげています。



ものづくり展示室

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」に記載のとおり、当社グループはダイバーシティを重要な人権課題の一つと位置づけています。社員の属性や価値観の多様性を互いに尊重し、理解を深めることが重要であるとの考えのもと、人種・性別・国籍などにかかわらず、すべての社員が協力し合い、能力を発揮できる職場環境の構築に取り組んでいます。

取り組み

組織内に多様な視点や価値観が存在し、それらを活用して問題解決や意思決定に取り組むことは、企業の競争力を維持・向上するうえで不可欠であると言えます。当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向け、下記の取り組みを進めています。

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特化した人事戦略を講じていなかったことから、女性社員の比率は30歳以下で29.9%、31歳以上では16.4%(2025年12月末時点)と、年代間で偏りのある構成となっています。この状況を改善するため、2021年より女性の採用割合に注目した取り組みを開始し、それ以降、新卒採用者のうち1/3~1/2を女性が占める状況を継続しています。今後もこの割合のさらなる拡大を目指し、女性採用の促進に積極的に取り組んでいきます。

女性のキャリア形成支援

当社では、ライフイベントにかかわらず、社員が長く働き続けられる環境の整備とキャリア形成の支援に取り組んでいます。

まず、これまで女性が不在または少数であった職場(従来、女性には向かないとされてきた職種を含む)にも積極的に女性を配置することで、キャリア選択の

幅を拡大しました。また、採用後には人事担当者との面談を実施し、本人の希望するキャリアを丁寧にヒアリングした上で、配属部署や育成方針を決定しています。さらに、育児休業からの早期復職を希望する社員に対しては、保育料を支援する制度を新たに設け、キャリア形成を妨げるいわゆる「マミートラック」の防止に取り組んでいます。

なお、2025年度には、海外トレーニング派遣制度により海外子会社へ派遣された4名のうち、3名が女性となり、初めて女性が男性を上回る結果となりました。グローバルな経験を積む機会においても、女性の積極的な挑戦が広がっています。



ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定制度
女性活躍を推進する企業「ミモザ企業」として認定(2026年度)

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、当社では管理職候補の社員を対象に、必要なスキルを習得するための研修を実施しています。研修では、管理職として求められる具体的な役割や期待像を示し、管理職への成長を支援する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を行い、昇進に向けた意欲の醸成にも取り組んでいます。加えて、女性管理職候補者の上司を対象とした研修の実施や、育児休業取得者に対する昇格制度の運用見直し(優遇措置)についても検討を進めており、多様な人材が管理職として活躍できる環境づくりを推進しています。

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ためには、女性特有の健康課題への配慮が欠かせません。これらの健康課題により、責任のある業務や本人が望むキャリアに就けない場合があるほか、上司の理解不足などにより、本人の希望と業務との間にミスマッチが生じることもあります。こうした状況は、本人にとってだけでなく、企業にとっても大きな損失となり得ます。

このような課題を未然に防ぐため、当社では女性社員が、ライフステージの変化や女性特有の健康課題によってモチベーションの低下や不安を抱えることなく、安心して働き続けられるよう、近隣のレディースクリニックと連携し、レディースセミナーを開催しています。本セミナーでは、女性特有の疾患に関する正しい知識の提供や、がん検診の重要性・受診の推奨などを通じて、社員の心身の健康維持と向上に取り組んでいます。さらに、女性社員の上司を対象としたセミナーも実施し、管理職として求められる理解の向上や、キャリア支援に活かせる知識の習得を促進しています。



レディースセミナー



女性の上司を対象としたセミナー

正社員登用の取り組み

当社では、非正規社員として入社された方々の努力と成長を評価し、正社員への登用を行っています。これは、社員一人ひとりの可能性を信じ、長期的なキャリア形成を支援するという、私たちの企業理念に基づく取り組みです。当社実務を経験し、企業文化や業務に馴染んだ上で正社員として活躍していただくことで、ミスマッチを防ぎ、組織の安定と活性化を実現しています。こうした取り組みは、多様な人材が自らの力を発揮しやすい環境づくりにもつながっています。

これからも私たちは、「人を大切にする企業」として、社員一人ひとりの成長を支え、共に未来を築いていきます。

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、それぞれの職務・役割に求められる能力および目標の達成度に基づく明確で公平な給与体系を運用しています。処遇においては、人種・性別・国籍等による不当な差異は設けていません。

また、当社グループは、事業を展開する各国・地域において、労働関連法令や最低賃金などの規定を厳格に遵守するとともに、物価動向や生活水準、産業の賃金水準等を踏まえた適正な給与を支払うことを基本方針としています。

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・介護休暇	あり(同一基準)	あり(同一基準)
人事評価に応じた昇給	あり(別基準)	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

当社では、社員の心身の健康と働きやすい職場環境の実現を目的に、年次有給休暇の取得を積極的に推進しています。法定で義務付けられている5日を上回る8日間の取得を基本とする労使協定を締結し、計画的な休暇取得を通じて、ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

また、社員本人や家族の誕生日などの「記念日」を有給休暇の取得日に設定できるようにすることで、休暇取得への心理的なハードルを下げる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、生産性の向上を図ることを目的に、当社ではフレックスタイム勤務制度を導入しています。本制度は、生産部門で勤務する一部の社員を除く全社員を対象としており、対象者は業務の繁閑や家庭の事情に応じて、勤務時間を柔軟に調整することが可能です。

在宅勤務制度

フレックスタイム勤務制度と同様に、柔軟な働き方を支援する取り組みとして在宅勤務制度も導入しています。家庭の事情に配慮しながら、社員一人ひとりのワークライフバランスの向上に寄与しています。また、在宅勤務の定着により出社人数が減少した部門では、オフィス内をフリーアドレス化し、部門内外のコミュニケーションの活性化や、より効率的な空間活用を図っています。

その他の勤務制度

当社では、社員一人ひとりのライフステージや家庭の事情に応じた柔軟な働き方を実現するため、子どもの看護休暇制度、時短勤務制度、育児休業制度、介護休業制度など、多様な支援制度を整備しています。

シニア人材の活用

当社では、定年後も豊富な経験を持つシニア人材が活躍できるよう、65歳までの再雇用制度を整備しています。定年前の社員に向けて制度説明や生活設計セミナーを実施し、定年前後の働き方の理解を促しています。また、再雇用期間中はフルタイムだけでなく、健康状態や希望に応じて短時間勤務も選択できる柔軟な働き方を提供し、長年培った知識・技能を次世代に継承する体制を整えています。また、シニア世代の健康リスクを踏まえ、年代に応じた健康維持対策にも取り組んでいます。

さらに、シニア人材の活躍推進に向けて下記の取り組みを計画しています。

1. リスキリング研修(AI・DX領域)

AI・DXに関するリスキリング研修を実施することで、デジタル化や新たな役割への対応力を強化します。

2. キャリアカウンセリング制度の導入

定年前後のキャリア不安の解消や将来設計支援を目的に、専門家によるキャリアカウンセリング制度の導入を検討しています。

3. 新たな職域の開発(社内・社外)

シニアが活躍できる社内の新たな役割の検討に加え、セカンドキャリアとして社外転身を支援する制度案の策定を進めています。

これらの取り組みを通じて、シニア人材が多様なキャリアを選択できる環境を整え、人生100年時代に対応した持続可能な働き方の実現を目指しています。



シニア層向けセミナー

ライフイベントとの両立

当社では、すべての社員がライフイベントと仕事を無理なく両立できる職場環境の整備に取り組んでいます。特に、男性社員の育児・介護への参画を積極的に支援することで、家庭内における役割分担の見直しや、ジェンダー平等の推進にもつなげています。復帰後も無理なく働き続けられるかどうか、キャリアの見通しを持てるかどうか。そうした点も含めて、当社の制度はしっかりと機能していると考えています。なお、男女ともに、これまで一貫して育児休業後の職場復帰率は100%です。

休職制度

当社では、社員の多様なライフスタイルや家族の在り方を尊重し、柔軟な働き方を支援しています。その一環として、夫婦で就業している社員が配偶者の海外赴任に同行するため、一定期間就労が困難となる場合には、雇用関係を維持したまま休職を認める制度を設けています。この制度により、社員は大切な家族との時間を確保しながら、将来的な職場復帰を見据えたキャリアの継続が可能となります。私たちは、社員の人生に寄り添い、長期的な視点で働きやすい環境づくりを進めています。

外国人社員の活用推進

当社では、国際競争力の強化と多様な価値観・文化の受け入れを通じたダイバーシティの推進を目的に、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の採用に加え、海外での合同企業説明会や面接会にも参加し、より幅広い人材の採用に取り組んでいます。

外国籍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するとともに、当社グループの人権方針に則り、人種・宗教・国籍などに基づく差別やハラスメントを一切禁止しています。さらに、外国人社員が信仰する宗教や文化的慣習に配慮した職場環境の整備にも取り組んでおり、イスラム教徒の社員に対しては、社内に祈祷室を設置するほか、

社員食堂では豚肉が含まれていることをイラストで表示するなど、食事面での配慮も行っています。こうした取り組みを通じて、社員一人ひとりが互いの違いを理解し合い、尊重し合える風土の醸成を大切にしています。



2026年		5月25日（月）
日替わり定食	メイン & 小鉢 2品	 ブラックカレーコロッケ & メンチカツ
		ほうれん草とコーンの和え物
		すき煮
		523kcal 糖質 50.8g
		（定食に小ライスを選んだ場合）
	低糖質食	758kcal 糖質 102.3g
		 豚しゃぶ & ハンバーグ
		焼き魚 & パンプキンキッシュ
		ほうれん草とコーンの和え物
		すき煮
		かばスープ
		571kcal 糖質 71.0g

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、積極的に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、地元の発展に寄与することを重要な使命と位置づけています。地域の声に真摯に耳を傾け、地域活性化や教育支援などのニーズに応える取り組みを推進することで、地域社会が抱える課題の解決に継続して貢献していきます。

取り組み

教育支援

当社は、地域社会との共生と次世代育成への貢献を目的に、近隣の小学校へ毎年図書を寄贈しています。子どもたちが多様な本に触れる機会を広げ、豊かな学びと読書習慣の形成につながる取り組みとして継続しています。

また、次世代を担う若い世代のキャリア形成を支援する取り組みの一環として、中学生向けのキャリア教育冊子「お仕事ブック」への協賛を行っています。この冊子は、さまざまな職業の魅力や社会との関わりをわかりやすく紹介し、将来の進路を考える中学生にとって貴重な学びの機会となっています。この活動を通じて、子どもたちが働くことへの関心を深め、自分らしい未来を描くきっかけを提供したいと考えています。



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、震災当時に本社が入居していたビルでは、各階が連鎖的に崩れ落ちる深刻な構造被害が発生し、本社機能を一時的に喪失しました。その際、お取引先様をはじめとする多くのステークホルダーの皆様から多大なるご支援を賜りました。当社はこのご恩を忘れることなく、その想いを次の世代へとつないでいくため、微力ながら被災地や困難な状況にある地域の復興に向け、ユニセフ、WFP(国連世界食糧計画)、日本赤十字社などの慈善団体を通じた支援活動を継続しています。

地域社会への貢献

地域イベント・スポーツへの協賛

当社は、地域社会と深く関わりながら、地域の発展や文化の向上に貢献するため、地域コミュニティが主催するイベントや、地域に根ざしたスポーツチームへの支援を行っています。2025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寄与しました。さらに、姫路地域に本拠地を置くスポーツチームや、姫路市在住の国際レーシングライダーへの支援も行っています。



姫路城マラソン広告協賛

地域防災への貢献

「環境」の項目でも紹介しているNICHIRIN WORK SHOPは、従業員の安全と健康を守る拠点です。自家発電設備に加え、水・食糧・医薬品を備蓄する倉庫を備え、停電や物流の混乱時にも初動対応を社内で完結できるように整えています。大規模災害が発生した際には、同施設を当社の危機管理センターとして運用し、事業継続の指揮系統を維持します。これらの備えにより、公共インフラや避難所への負荷を抑えつつ、帰宅が困難となった従業員を受け入れる一時避難場所としても活用できる体制を整えています。



HIMEJI NICHIRIN RACING

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



ヴィクトリーナ姫路
(バレーボール)



ASハリマアルビオン
(サッカー)

SDGs対応表(社会)

SDGs	17の目標		
人権	5 ジェンダー平等を達成しよう	8 働きがいも経済成長も	16 平和と公正をすべての人に
労働安全衛生	8 働きがいも経済成長も		
人と技術の協働	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	
健康経営	3 すべての人に健康と福祉を	8 働きがいも経済成長も	
人材育成	4 質の高い教育をみんなに	8 働きがいも経済成長も	
ダイバーシティ&インクルージョン	5 ジェンダー平等を達成しよう	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう
社会貢献	4 質の高い教育をみんなに	11 住み続けられるまちづくりを	15 陸の豊かさを守ろう

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。

■ 執行役員および理事職

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します。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。さらに、雇用型役員である理事職を設け、重要な業務執行を早期に経験させ、成長を促すことで、将来の取締役・執行役員候補者の育成を図っています。

■ 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ならびに理事職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」(P60-63)を、危機管理委員会については「リスクマネジメント」(P64)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

コンプライアンス

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・天然マイカ(雲母)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。

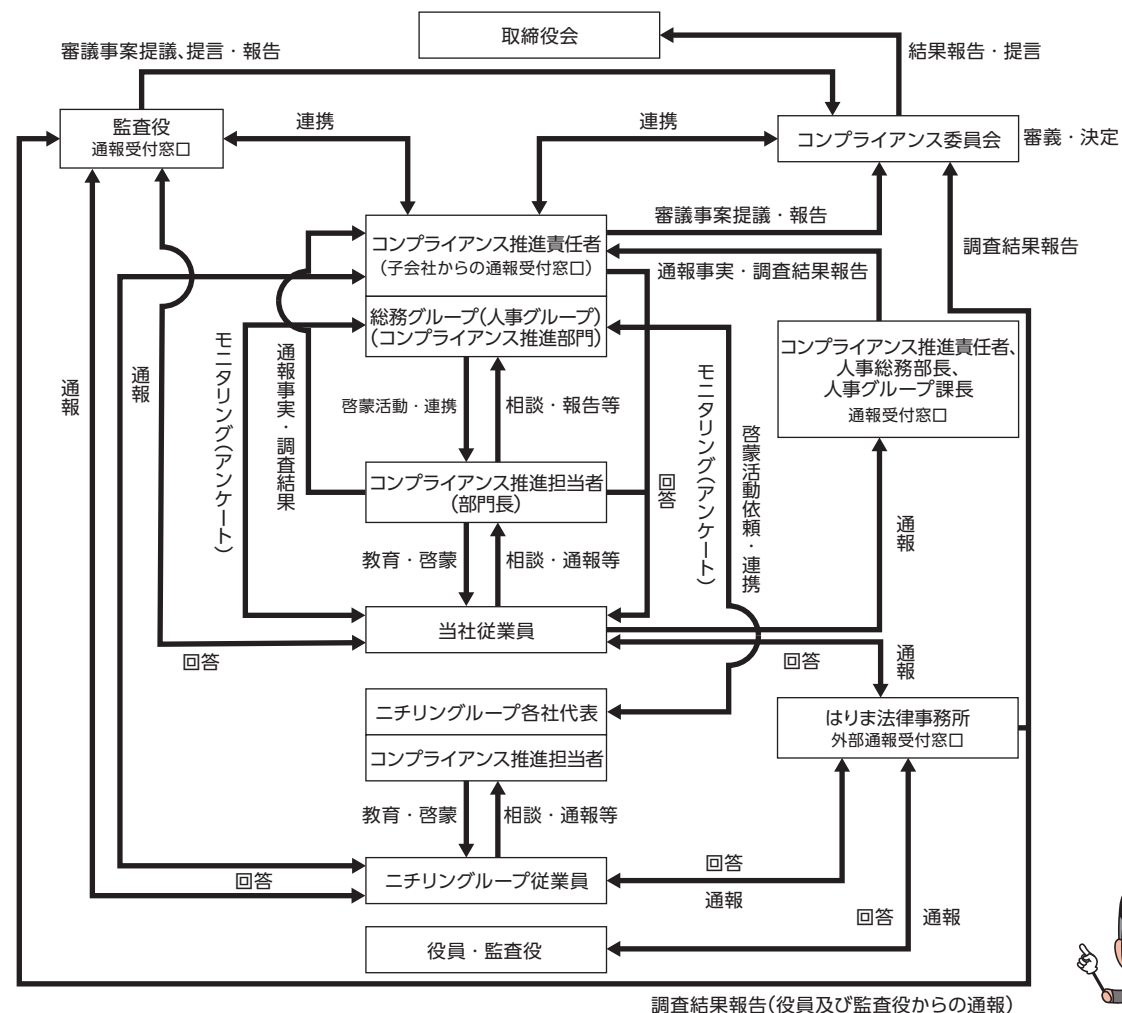
財務責任(正確な記録と報告)

ニチリングループは、各国・地域の法令、および社内規定を遵守し、財務情報の正確な記録を開示するとともに、適正な納税を行います。

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。そのため、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。また、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。さらに、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。

コンプライアンス推進体制



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。独立性を確保した体制のもと、速やかかつ適正に事実確認と調査を行い、是正措置および再発防止に取り組みます。本制度は当社グループ全体に適用されており、透明性と信頼性の高い経営の実現を支える重要な仕組みとして運用しています。

ハラスメントへの対応

当社は、健全な就業環境の維持を重要な管理事項の一つとして位置付け、ハラスメントに関する相談・通報を受け付ける体制を整備し、適切な運用に努めています。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントを含め、就業環境に影響を及ぼし得る言動や行為について、早期把握と対応につなげることを目的としています。

相談・通報窓口は社内に複数設置するとともに、外部専門機関による相談窓口も整備しています。相談者のプライバシーに配慮し、相談・通報を行ったことを

理由とする不利益な取扱いが生じないよう運用しています。

相談・通報を受けた場合には、事実関係を迅速かつ適切に確認し、必要に応じて関係者への聞き取り等を行ったうえで、就業環境の改善および再発防止に向けた対応を実施します。また、研修や周知を通じて、ハラスメントに関する理解促進と未然防止の意識向上を図っています。

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。2026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。

コンプライアンス教育

当社グループでは、コンプライアンス意識の向上と健全な企業活動の推進を目的として、毎年コンプライアンス教育を実施しています。2025年度は、当社グループ社員約2,700名が本教育を受講しました。

教育内容は、企業活動の基盤となる企業行動憲章の理解促進に加え、内部通報制度の仕組みや利用方法の周知、ならびに新たに制定・改定されたコンプライアンス関連の規格・基準に関する説明を中心に構成しています。これらの取り組みを通じて、法令遵守のみならず、不正・不祥事の未然防止や早期発見につながる意識の醸成を図りました。

ハラスメント防止セミナー

就業時における不適切な言動や嫌がらせの防止を目的として、2025年8月および11月に、管理職および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。あわせて、当社のハラスメント対応方針および通報窓口について、徹底した周知を図りました。

リスクマネジメント

基本的な考え方・戦略

気候変動による大規模災害の増加、新興・再興感染症の発生、社会情勢の不安定化や生成AIの活用拡大など、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、当社グループでは、これらを「リスク」と「機会」の両面から捉え、適切なリスクコントロールを行うとともに、新たな機会の創出に取り組んでいます。

ガバナンス・体制

当社グループでは、経営目標の達成に重大な影響を及ぼすと予測されるグループ全体のリスクについて、「経営会議」において管理・監督を行っています。また、品質・環境・安全等の個別分野に関するリスクについては、それぞれを所管する専門の委員会を設置し、専門的な観点からモニタリングを含めたリスク管理を行っています。さらに、リスクが顕在化し緊急事態が発生した場合に備え、「危機管理委員会」を設置し、当社グループが被る被害を最小限に抑えるための体制を整えています。

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、執行役員で構成されています。事務局は当社総務グループが担当しています。当社グループの生産活動が大幅に減少する場合や、会社統制が機能不全に陥るおそれがあるなど、当社が定める緊急事態が発生した際には、危機管理委員会を招集します。

危機管理委員会の役割は以下のとおりであり、緊急事態の内容や性質に応じて適切な対応を行います。

- 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限に抑え、事業の継続または早期再開を可能とするため、当社ではBCM(事業継続マネジメント)活動に取り組んでいます。2019年度には地震を想定した事業継続計画を、2021年度には感染症を想定した事業継続計画を策定しました。これらに加え、火災や台風などの自然災害に備えた各種対応計画も整備しています。

また、サイバー攻撃やシステム障害等のセキュリティインシデントなど、事業継続上の重要なリスクに対応するため、2025年にIT-BCP(情報システムに関する事業継続計画)を策定し、インシデント発生時における重要業務の継続および早期復旧を図る体制を整備しています。

さらに、BCM活動として「全体行動計画」を策定し、これを各部門における「個別行動計画」へと展開しています。その過程で明らかとなった課題については「事前対策実施計画」に取りまとめ、課題解決に向けて継続的に取り組んでいます。具体的な取組事例としては、建屋や設備の耐震補強工事、防災訓練や安否確認訓練の実施、BCM教育資料の配付など、BCMに関する教育・訓練の実施が挙げられます。2025年度には、姫路工場全体での避難訓練を実施しました。今後、災害時対応における課題を把握するとともに、必要な対策の立案に取り組んでいきます。

BCM活動は年度ごとに計画を策定して実施しており、年初には前年度の活動実績を経営会議へ報告したうえで、当年度の活動計画について承認を受ける運用としています。



2025年 避難訓練



情報セキュリティ

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、ならびに当社グループが保有する情報資産を、事故・災害・犯罪などのさまざまな脅威から守り、社会からの信頼に応えることを重要な責務と捉えています。そのため、情報セキュリティ管理体制の確立と継続的な強化に向けて、グループ全体で取り組んでいます。

■ 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、当社グループにおいては、ほぼすべての業務が情報システムに依存したものとなっています。こうした状況の中、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、事業継続上の大きなリスクとなります。

当社グループでは、使用しているすべての情報システムにおいて、情報の「機密性」「完全性」「可用性」が確保された状態を維持することを重要な方針としています。この方針に基づき、情報セキュリティマネジメントに関する責任者として、取締役会の委嘱を受けた「情報セキュリティ管理責任者」を配置しており、当社の経営企画本部担当役員が当該責任者を務めています。また、情報セキュリティに関する課題への対応および取り組み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DXセキュリティ推進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する必要な事項

また、有事の際には、情報セキュリティに関わる事件・事故への対応として、「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」といった役割を担います。

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

年初には年間の活動計画（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

計画など）を立案し、PDCAサイクルに基づいて取り組みを推進しています。年末にはトップマネジメントレビューを通じて経営層への報告を行い、その結果を次年度の計画に反映させるなど、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

当社では、情報セキュリティマネジメントの適正性および有効性を評価し、継続的な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。内部監査においては、当社の社内規程に定められた事項に加え、関連する法令や契約に基づく遵守事項、日本自動車工業会および日本自動車部品工業会が策定するサイバーセキュリティガイドラインに定められた事項についても確認を行っています。監査の結果、改善が必要と判断された事項については、定められた期限内に是正を行い、その是正結果を確認するとともに、必要に応じて水平展開を行うことで、情報セキュリティマネジメント全体のレベル向上に努めています。

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。これらのリスクを軽減するため、当社ではEDR (Endpoint Detection and Response) およびこれを監視するMDR (Managed Detection and Response) サービスに加え、インターネットと社内ネットワークの境界に設置したファイアウォールを監視するSOC (Security Operation Center) サービスを導入しています。また、これらの仕組みについては当社グループへの導入も順次進めています。不正アクセスに対する監視体制を強化し、異常の早期発見および迅速な対応を可能とすることで、サイバーリスクの低減を図っています。

データ漏洩の抑止

データの漏洩は、当社にとって経済的な損失を招くだけでなく、当社グループに対する信頼の低下や競争力の喪失につなが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) などの法令に抵触するおそれもあります。当社では、社外との接点となる電子メールについて、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、メール送信時に添付されたファイルを分離し、自動的にクラウドストレージへ格納する仕組みを導入しています。受信者は別途取得した認証コードを用いてファイルをダウンロードすることで、安全に情報を受け取ることができます。さらに、宛先や添付ファイルの誤りといった人為的ミスを抑止するため、送信する電子メールを一時的に保留できる仕組みを導入しています。宛先が当社従業員か社外かに応じて送信タイミングに差を設けることで、送信保留中に誤りに気付いた場合には、メールの送信を取り消すことが可能です。

お取引先様との協業

当社では、お取引先様と締結する取引基本契約書の内容を見直し、機密情報に関する適切なデータ保護を求める条項を盛り込みました。また、すでに契約を締結している既存のお取引先様に対しては、データ保護に関する要求事項を定めた覚書を締結する方向で対応を進めています。

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さまざまなセキュリティ対策やサービスを導入していますが、それらのみでサイバー攻撃を完全に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、ソーシャルエンジニアリングなど、多様化・高度化する攻撃手段に対応するため、情報セキュリティ教育を実施しています。

まず、各部署の代表者を対象に、自動車業界で求められるセキュリティの概要、ランサムウェアなどの被害を受けた企業の事例、標的型攻撃メールの見分け方などを内容とした、基礎的な情報セキュリティ教育

実際にセキュリティインシデントが発生した際には、次頁に示すフロー図などにに基づき、必要に応じて危機管理委員会とも連携しながら、適切な対応を行う体制としています。

サイバーリスク保険

インシデント発生

緊急対策本部 (IT-BCP)

危機管理
対応検討

危機管理
対応検討
・利害関係者・
監督官庁等
への報告

利害関係者・
監督官庁等
への最終報告

IT-BCP
発令決定

セキュリティ委員会

事務局

受付/一次切り分け

情報連携

連携/協力

他部門、グループ
会社への影響調査
保険会社との連携

緊急対策本部への
連携判断

完了承認、
緊急対策本部への
報告

IT-BCP発令
各部門へ展開

事故対応チーム

事象の確認

初動の対応

影響調査

暫定処置

原因特定

恒久措置処置

恒久措置処置

ベンダー等

大規模災害
レベルの場合

連携/協力

影響調査

原因
特定

恒久措置処置

公表・報告

事故対応記録の記入、完了

各部門にて
代替手段の実行

NICHIRIN Sustainability Report 2026 68



In Step with the Future
NICHIRIN