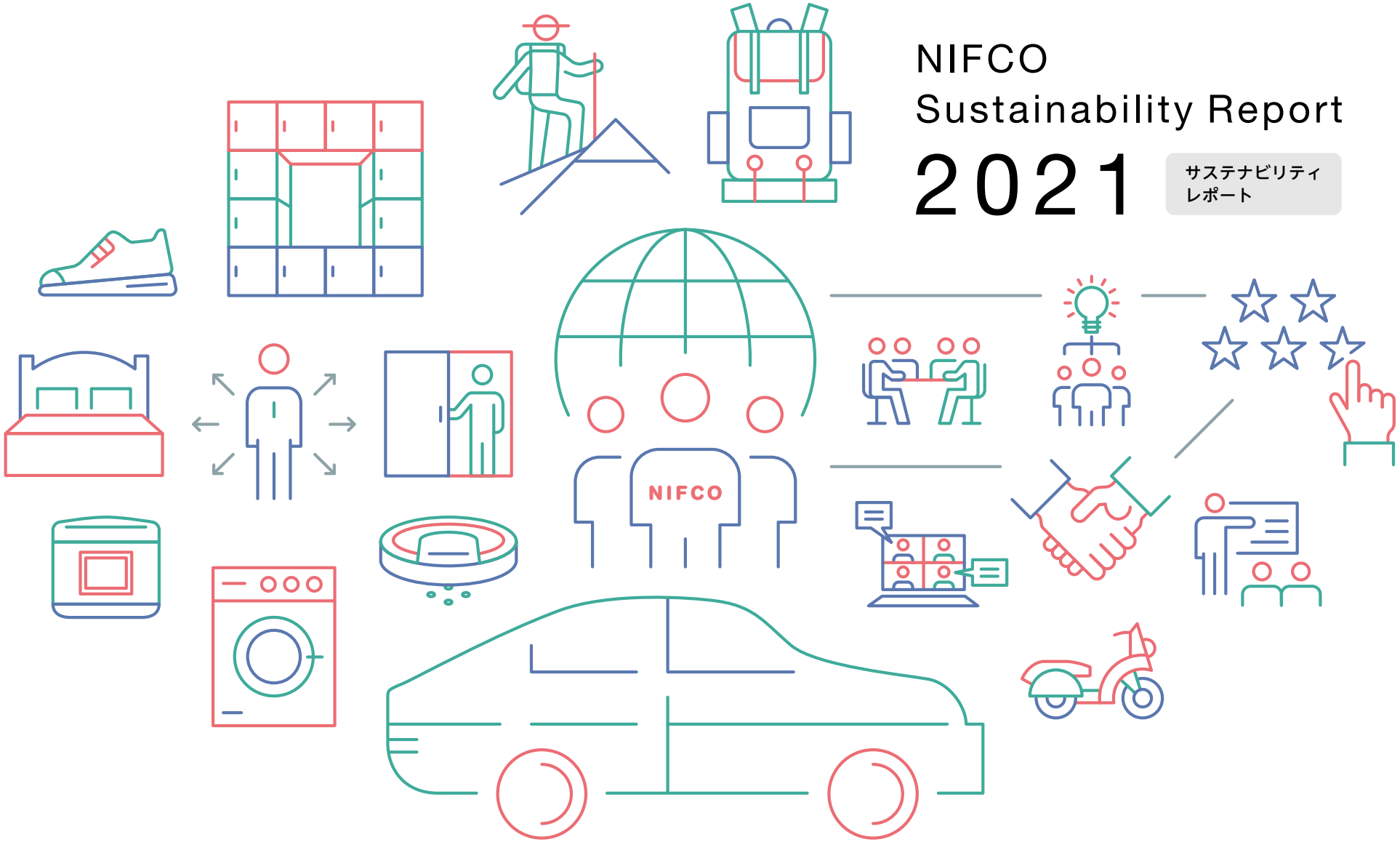
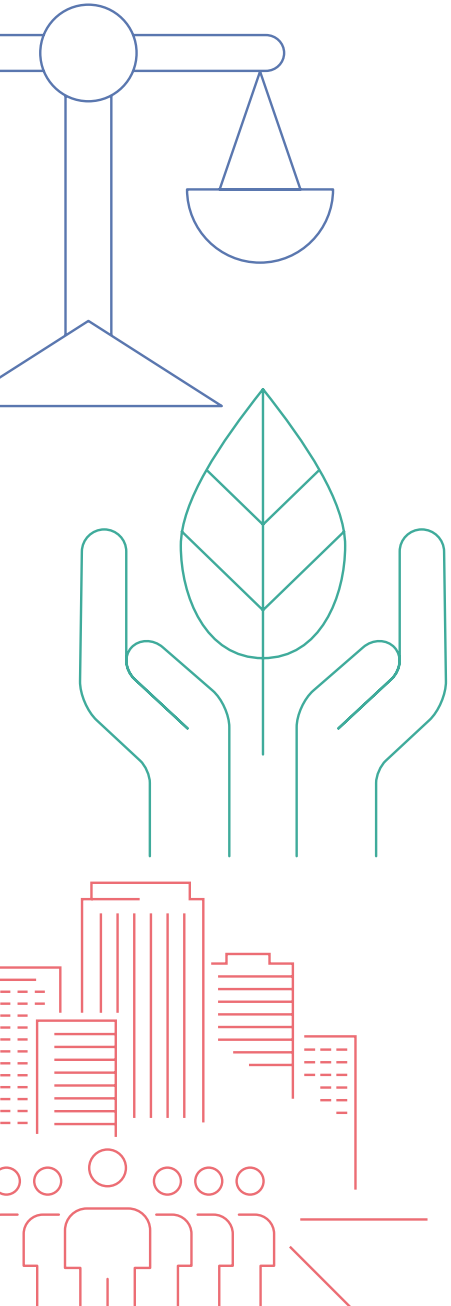
NIFCO Sustainability Report 2021

サステナビリティレポート



NIFCO



目次

ニフコについて

パーパス・ニフコ理念 …… 02
ニフコの歩み …… 03
ニフコの強み …… 03
ニフコのこれから …… 04

トップメッセージ

代表取締役会長 …… 05
代表取締役社長 …… 06

ニフコのサステナビリティ

ESG課題 …… 07
中期経営計画 …… 09

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス …… 10
コンプライアンス …… 12
リスクマネジメント …… 13

環境

環境への取り組み …… 14
地球温暖化防止の取り組み …… 16
循環型社会の実現 …… 19
環境関連データ集 …… 23

社会

人権と多様性の尊重 …… 24
労働慣行 …… 26
コミュニティ参画・発展 …… 30
社会性関連データ集 …… 32

会社概要・事業ネットワーク …… 33

編集方針

本レポートは、すべてのステークホルダーを対象に、当社グループのサステナビリティに対する考え方や主な取り組みについて開示することを目的としています。本レポートを年次報告「サステナビリティレポート」とし、サステナビリティに関する情報開示の充実を目指します。

対象期間

2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）実績を中心としますが、一部2021年度の取り組みを含みます。

対象範囲

ニフコ国内拠点を基本とし、一部、海外を含むグループ会社のサステナビリティ活動も報告しています。

表紙について

ニフコの部品はさまざまな製品に採用されています。表紙のグラフィックは、その製品例を紹介しながら、ニフコが技術とアイデアでお客様の困りごとを解決し、事業活動を通じて持続可能な社会の発展に貢献していくことを表現したものです。

本レポートの使い方

直前に表示していたページに戻ります
1ページ進みます
目次に戻ります
1ページ戻ります

● 本レポートに関するお問い合わせ先

株式会社ニフコ ESG推進室

〒108-8522 東京都港区芝5-36-7
三田ベルジュビル20階
E-mail：esg@jp.nifco.com

ニフコについて

パーパス

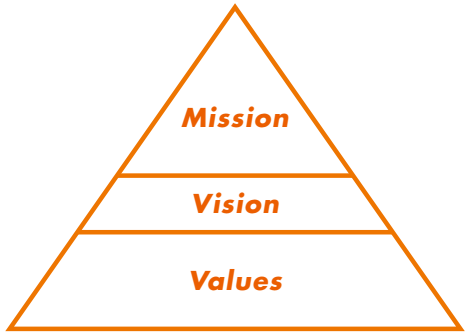
小さな気づきと技術をつなぎ、心地よい生活と持続可能な社会を創造する

ニフコ理念

ニフコは、持続的な成長・進化を成し遂げるため、下記のとおりニフコ理念を制定しています。

- **これまでのニフコを支えてきた、受け継がれるべき信念。**
- **これからのニフコが必要とする、未来への決意。**

ニフコ理念は、この両方を盛り込んだものとなっています。そして、コーポレートスローガンにはニフコからステークホルダーへの約束をひとことで表しました。



コーポレートスローガン

WOWING THE WORLD

オドロキ、巻き起こせ。

Mission

ニフコは、生み出したアイデアと育てる技術で、社会の期待を感動にかえるクリエイティブカンパニーです。

Vision

変化を創り出し、未来を切り拓く。

Values

- This is Nifco -

Be proactive and break through
[常に高みを目指して前向きに行動し、新しいパラダイム実現のために常識を打ち破る]

Communicate and collaborate
[自由に素直に意見を交わし、チームとして心を一つにする]

Challenge and innovate
[新しいことに勇気をもって挑み、次のアイデアを探求し実現する]

ニフコグループ企業行動憲章

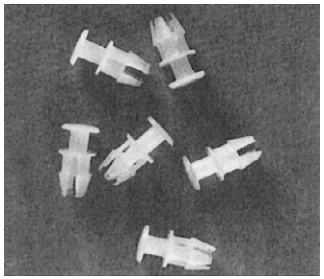
ニフコは、次の10原則に基づき、持続可能な社会の実現に向け、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって行動していきます。 ※ ニフコ：ニフコグループに属するすべての企業

1. ニフコは、クリエイティブカンパニーとして、安全で快適かつ環境にやさしい製品・サービスをイノベーションを通じて開発・提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。
2. ニフコは、公正かつ自由な競争、適正な取引、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. ニフコは、企業情報を適宜開示し、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. ニフコは、すべての人々の人権を尊重する経営を行います。国籍、人種、年齢、性別、性的指向や性自認、障がいなど、いかなる事由による差別や人権侵害を禁止します。奴隷労働や強制労働、児童労働も認めません。
5. ニフコは、顧客・消費者に対して、製品・サービスに関する適切な情報を提供し、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得していきます。
6. ニフコは、個人の属性や価値観の違いを生かすことが、当社の理念でもある新しいアイデアやイノベーション・創造性に繋がると考え、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現し、ダイバーシティ・インクルージョンを積極的に進めていきます。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を目指します。
7. ニフコは、環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、企業活動を通じて地球環境の保護に貢献します。
8. ニフコは、事業を展開するすべての国において、「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。
9. ニフコは、市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理に努めます。また、個人情報・顧客情報の保護に十分配慮します。
10. ニフコの経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効性のあるガバナンスを構築して社内に周知徹底し、本憲章の精神に基づく行動を促します。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努めます。

ニフコについて

ニフコの歩み

ニフコは工業用プラスチックファスナーの製造・販売を目的に、1967年（昭和42年）に創業しました。現在の社名は、創業当初の「日本工業ファスナー株式会社」（**N**ippon **I**ndustrial **F**astener **Co**rporation）の頭文字から取りNIFCOとしたものです。


第1号製品のプラスティリベット

ニフコのファスナーは国内トップシェア

「つなぐ・束ねる・結びつける」という役割を担うプラスチックファスナー。ニフコはプラスチックの錆びない・軽い・扱いやすいという特長を最大限に生かした製品を日本の産業界に送り出しました。

私たちのプラスチックファスナーは生産工程の省力化やコストダウンに大きく貢献し、やがて自動車業界の発展とともに多くの自動車に搭載されるようになりました。今日、日系自動車分野向けでは、ニフコはトップシェアを有しています。

ニフコの代表的な製品はプラスチックファスナーだけではありません。世界で初めて開発した小型ダンパー、プッシュオープンの概念を世界に広めた浮き出しラッチ、環境規制に対応した燃料タンク向け製品、そして、より高度な設計能力が求められるエンジン・トランスミッション関連製品など、私たちは次々とアイデアと技術力のつまった製品を生み出してきました。

ニフコの世界のエンジニアたちが生んだイノベーションは、新たなテクノロジーとなり、自動車をはじめ、住生活空間のあらゆるシーンにまで溶け込んでいます。

ニフコの強み

さまざまなニーズに応える提案力

ニフコの最大の強みは、業界を問わずお客様のニーズに応じてきた高い提案力です。創業以来一貫して、お客様が持っている問題点を解決する「提案型営業」を展開してきました。

例えば、動きを制御し高級感を演出する小型ダンパーは、元々は家電製品向けに開発した製品です。それを自動車のカップホルダーへ組み込むことで、車室内の快適性を実現しました。高付加価値の製品を創り、さらに価値と価値を結びつけ、新たな価値を生み出す。こうして独創的な製品を提案することで、私たちはお客様の要望や課題にお応えしてきました。

2021年3月末時点で、国内の自動車1台あたりに700点以上のニフコ製品が使用され、約3,400件の知的財産権を保有しています。年間で立ち上げる新規金型は約4,000点に上ります。

自動車1台あたり	知的財産権	新規金型
700点以上 搭載	約3,400件 保有	約4,000点 ／年間

品質対応力

年々厳しくなってくる品質要求の高まりに対応するため、多面的な視点での解析を設計初期から行い、さらに製品における機能評価設備を積極的に導入しています。量産の自動化を図ることで納期と品質を守り、安定して高品質の製品を供給し続けています。

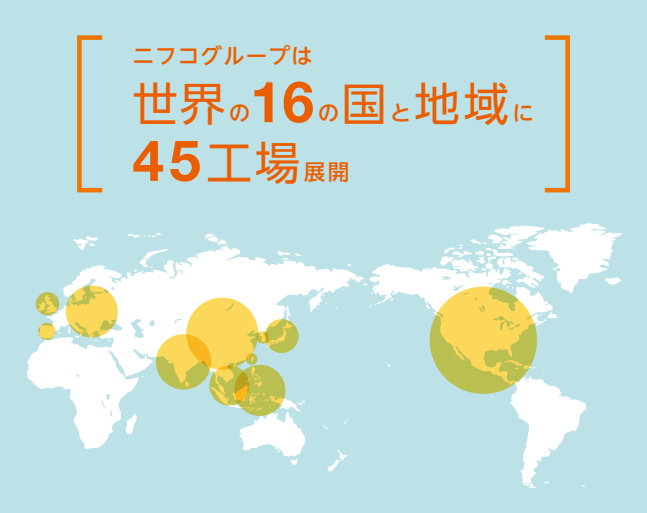
この品質対応力で培った信頼により、世界各地のお客様とお取引いただいており、自動車業界だけでなく住宅・家電・事務機器やスポーツの世界でも高い評価を得ています。

私たちは今後も新たな事業領域へ活躍の場を拡大していきます。

ニフコについて

グローバル展開力

お客様のニーズは世界各地に及びます。ニフコは1983年より海外進出を開始しました。台湾から始まった世界展開は、北米・欧州・アジア地域へと拡大。グローバル市場でのさらなる成長に向け、グループ各社と全世界規模で連携しながら、常にお客様に最適な対応が可能な体制を構築していきます。



ニフコのこれから

小さなプラスチックファスナーから始まった、ニフコのクリエイティブカンパニーとしての歴史。創業以来大切に受け継がれてきたSpiritを胸に、私たちはパーパスと長期ビジョンを策定しました。

パーパス

小さな気づきと技術をつなぎ、心地よい生活と持続可能な社会を創造する

ニフコのユニークな工業用プラスチックファスナーは、錆びない・軽い・扱いやすいプラスチックの特長を最大限に生かしたつなぐ・束ねる・結びつける機能で、金属製品が主流だった産業界に大きな驚きを与えました。

ニフコの部品は、自動車など製品のモノづくり現場の作業負担を軽くするだけでなく、その製品の軽量化と、環境・安全・快適性能の向上にも貢献しています。

今後もニフコは、自動車・住宅・家電・スポーツなど多様な分野において、お客様や社会の課題に向き合って生まれる小さな気づきと技術をつなぎ、心地よい生活と持続可能な社会を創造することを目指します。

長期ビジョン

私たちはパーパスの実現に向けて、次のことに取り組んでいきます。

- 社会課題解決に貢献するソリューションを創出し、その解決のためのニフコならではのユニークな製品、サービス（こと）を提供し続ける。
- ESG経営として、社会に貢献できるビジネスモデルを追求し、社会の一員としての企業の責任を常に意識し、社会の発展に貢献する。

ニフコはパーパスと長期ビジョンにより、すべてのステークホルダーの期待に応え、持続的成長と企業価値の最大化を目指し、社会の期待を感動に変えるクリエイティブカンパニーとして進化し続けます。

外部評価

ESG投資インデックスへの選定

ニフコは、MSCI社（Morgan Stanley Capital International／モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル社）が算出するESG投資のための株価指数「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されました。この指標は、ESGへの取り組みに着目する世界の投資家から、資産運用のベンチマークとして幅広く活用されています。ESG活動をグローバルに展開し、社会におけるサステナビリティの貢献に取り組んでいきます。

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

トップメッセージ

社会に寄り添って生まれる「小さな気づきと技術をつなぎ、心地よい生活と持続可能な社会を創造する」企業を目指します。

ニフコが目指すユニークで存在感のある企業

新しい経営体制の下、新たなパーパスとして「小さな気づきと技術をつなぎ、心地よい生活と持続可能な社会を創造する」を発信します。この「小さな気づき」とは顧客に寄り添って一つひとつの困りごとに真摯に向き合うことで生まれる気づきを指しており、その気づきとニフコの技術をつなぐことで困りごとを解決し、さまざまな製品を開発してきました。

代表取締役会長
山本 利行

また、このパーパスは、2030年に向けた長期ビジョンの重要な指針となる「ユニークで存在感のあるグローバル企業として成長し続ける会社」にも関連しています。ニフコのユニークさには、卓越した製品力、効率的な生産体制、グローバル展開、高付加価値経営など、いくつかの要素が挙げられると思いますが、その中でも私がニフコらしいと思うのは、顧客の困りごとを解決していこうという姿勢です。この姿勢を大切にすることによって顧客の信頼を勝ち取り、継続的な成長を遂げてきたのです。

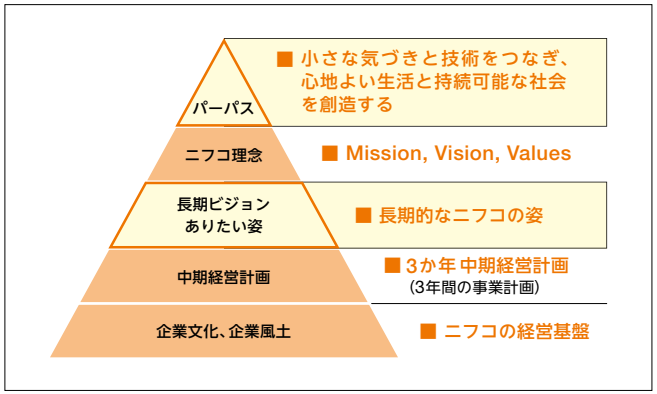
社会の「困りごと」を解決していくために

「心地よい生活と持続可能な社会を創造する」は、すべての人たちにとって肉体的、あるいは心理的・精神的、そして環境面でも負担が少ない社会を創り出すことを意味しています。

このように、社会にとって存在価値のある企業を目指していくためには、ニフコのDNAともいえる“困りごと解決型”の姿勢をさらに進化させていかなければならないと私は考えています。目の前の顧客ばかりでなく、社会の困りごとを自ら見つけ出し、解決に向けて提案していく前向きの姿勢が大切です。

事業を通じて社会課題の解決に貢献していくためには、ビジネスの幅を広げていくことも重要です。今後は、製品に加えて、サービスの提供など、新たな事業の創出にも力を注いでいきます。存在感のある企業であり続けるために、企業価値そのものも継続的に高めていきます。これまで同様に収益性や経営効率にこだわり、想定外のリスクにもしなやかに対応できる筋肉体質の経営を維持していきます。

ニフコの理念体系



ビジネスと一体となったESG経営を推進

ニフコが描くビジョンの達成に向けて、ESG経営の推進が欠かせないことは言うまでもありません。私は、ESGやSDGsの取り組みは、経営と一体になってこそ真の価値が発揮されると考えています。

今後もESG経営について社内への意識の浸透を図り、その姿勢や取り組みを社会へ明確に伝えていきたいと考えています。ニフコは、これからも事業を通じて社会に寄り添い、社会の困りごとを解決することによって、持続的な成長と企業価値の最大化を目指していきます。

トップメッセージ

**ニフコらしいESG経営を実現するために、
ビジネスモデルと一体化した取り組みを進めていきます。**

代表取締役社長
柴尾 雅春

ニフコが新たな変革を実現していくために

このたび、社長に就任しました柴尾です。どうぞよろしくお願いいたします。私は1985年にニフコに入社し、15年間は商品の設計に、続いての15年間の多くは欧米をはじめとする海外の事業に携わってきました。

2021年度は、長期ビジョンの達成に向けて第一歩となる、新中期経営計画“Nifco Global Growth Strategy”の初年度となります。この中期経営計画では「ニフコの強みを生かしつつ、次の成長に向けた変革を実現」という目標を掲げています。

昨日より今日、今日より明日へと、人間であれ企業であれ、変わり続けていくことはとても大切なことであると私は思っています。ニフコが新たな変革を実現し、さらなる成長を遂げていくために、私なりに培ってきたさまざまな経験を経営に生かしていきたいと考えています。

ESG経営をニフコらしい生きた形で根づかせていく

新中期経営計画では、事業環境の変化に対応した「両利きの経営」を推進して企業価値の最大化を図っていきます。既存事業の盤石なビジネス基盤をさらに強化し、それにより得られた資本を成長事業へと投資して、新分野での商品開発やM&Aなど多様な手法を活用することで次の成長の柱となる事業を築き上げていきます。

企業価値を高めていくために、きわめて重要となるのがESG経営の推進です。ニフコではさまざまな取り組みを進めていますが、これらを生きた形として根づかせていくためには、ESGやSDGsを自分たちなりに咀嚼して取り込み、全社共通の意識として醸成していかなければなりません。中期経営計画の3か年で、その新しい風土を創っていきたいと思っています。

ESG経営は、ビジネスモデルそのものと合致してこそ意味があると考えています。ニフコが提供する商品は、自動車の燃費向上・リサイクル性向上などを実現し、これらを通じて社会に貢献しています。また、製造工場においては、省エネ・再エネ、廃棄物の削減・リサイクルに努めています。さらに現在、これらの取り組みを事業活動と密接にリンクさせていくために、KPIの設定などに向けた議論を進めようとしているところです。

従業員の家族も誇りが持てるような企業を目指す

私はニフコが掲げた2030年に向けた長期ビジョンである「ユニークで存在感のあるグローバル企業として成長し続ける会社」を達成させることは、株主の皆様をはじめとするステークホルダーの期待に応えていくことそのものであると考えています。またそれは、大切なステークホルダーである従業員たちに対しても同様です。この会社で働く従業員だけでなく、従業員の家族も誇りが持てるような企業へとニフコを成長させていくことが私の目標です。

また重要と考えている目標のひとつに、ダイバーシティ推進強化があります。私自身も海外経験が長く、売上高の4分の3を海外が占め、特に海外拠点の60%以上で日本人以外が責任者となっている現状は、ダイバーシティが進んでいると感じており、このような施策がそれぞれの地域で働く人々のモチベーションのひとつになればと考えています。その一方で、国内における執行役員を含む経営幹部のダイバーシティなどは改善すべきことも多く、今後も継続して取り組んでいきます。

全従業員の力をひとつにして、新中期経営計画および長期ビジョンの達成を目指していきます。

ニフコのサステナビリティ

	ESG課題	ニフコの取り組み	関連するSDGs目標	関連ページ
E（環境）	環境マネジメントシステム	ISO14001認証取得	6, 13, 7, 14, 9, 17, 12	P.14
	地球温暖化防止の取り組み	CO_2排出量把握		P.16
	エネルギー使用の合理化	エネルギー消費原単位の低減		P.17
	地球温暖化防止に向けた商品の開発・提供	燃料効率向上に対応した軽量化商品開発		P.17
	大気汚染防止に向けた商品の開発・提供	地球環境に配慮した商品開発		P.18
	有害物質管理（化学物質管理）	化学物質排出量削減		P.20
	廃棄物管理	廃棄物発生量削減		P.20
	水資源管理	水利用効率の改善		P.21
	生態系保全への貢献	地域との共生促進		P.31
S（社会）	人権の尊重	差別とハラスメントの禁止	5, 8, 10	P.24
		相談・救済窓口の設置		P.24
		団結権・団体交渉権の保障		P.32
	多様性の尊重／ダイバーシティ・インクルージョンの実施	女性社員雇用		P.25
		障がい者雇用		P.25
		外国籍社員雇用		P.25
		LGBTへの理解と対応		P.25
		希望者の65歳までの雇用		P.27
		産休、育児休業、介護休業		P.32
		非正規労働者雇用		P.32
	人事・福利厚生	働き方改革制度改正への対応		P.27
		福利厚生		P.27
	従業員の健康・安全	安全な職場環境の整備		P.26
		労働時間短縮・有給休暇取得推進に向けた取り組み強化		P.27

ESG課題

ニフコグループは、ESGやSDGsの取り組みは経営と一体になってこそ真の価値が発揮されると考えています。そのため、ESG経営に取り組むうえで自社に影響がある社会課題を特定し、解決に向けた取り組みを進めています。2030年に向けた長期ビジョンの達成にはESG経営が不可欠です。ステークホルダーとの対話を一層深め、持続的成長と企業価値の最大化を目指します。

2023年度に向けたESG課題の見直し

ニフコグループは、2021年度よりスタートさせた中期経営計画“Nifco Global Growth Strategy”にて「ESG経営の基盤整備」を掲げています。その達成のために、社会情勢およびステークホルダーのご意見・ご期待を把握したうえで、2021年度は国際的なサステナビリティ情報開示基準をベースに地球温暖化防止への取り組みの開示、2022年度にはESG課題の全体見直しを実施する予定です。

ニフコのサステナビリティ

	ESG課題	ニフコの取り組み	関連するSDGs目標	関連ページ
S（社会）	製品の品質と安全性	製品の品質と安全確保	5 8 10 17	P.03
	人財育成	資格・技能検定の取得奨励制度		P.28
		階層別研修、クリエイティブ人財育成研修		P.28
	コミュニティと産業育成	大学との産学協同活動		P.28
	コミュニティと地域活動	地域振興活動		P.30
	コミュニティと環境・文化	周辺の清掃活動		P.31
G（ガバナンス）	コーポレート・ガバナンス	企業統治	16	P.10
		内部統制		P.12
	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底・倫理規範の遵守		P.12
	リスクマネジメント	BCP（Business Continuity Plan）管理		P.13
		機密管理の強化推進		P.13

見直しにあたっては、下記のとおり大きく６つのステップを予定しています。自社が社会・環境に対してどのような影響を与えているかを把握するところから始め、ステークホルダー分析、インパクト分析を経て、最も重要と考えられる項目を重要課題候補として抽出し、中長期目標等を設定する計画です。

中長期目標等のPDCAを回して、ESG課題の取り組みを推進し、社会課題の解決に貢献するとともに、持続的成長と企業価値の最大化を目指します。

ESG課題の見直しステップ例

1 バリューチェーン分析

自社が社会・環境に対してどのような影響を与えているか、また将来にわたりどのような潜在的な影響の可能性があるかを洗い出し、自社が対応しなければならない社会・環境課題を把握します。

2 ステークホルダー分析

主要なステークホルダーのニーズ、関心、自社への期待を分析することにより、相互の利益の向上のために行うべき課題を把握します。

3 インパクト分析

バリューチェーン分析／ステークホルダー分析で明らかになった社会・環境課題について、その深刻度や発生の可能性の度合いにより影響の大きさを評価します。また、リスク・機会を分析することにより、自社にとっての重要性も明らかにします。

4 重要課題候補の抽出

インパクト分析の結果をベースに最も重要と考えられる項目を選別し、重要課題候補を決定します。

5 妥当性評価

専門家等の知見を参照し、グローバル、ローカルの視点で、重要課題候補の妥当性を検証します。

6 中長期目標／KPI／目標値の設定

重要課題に対して、今後の自社の対応とその進捗状況を明らかにするために、中長期目標／KPI／目標値／取り組み方針等を決定します。

ニフコのサステナビリティ

中期経営計画（2021～2023年度）

中期経営計画
“Nifco Global Growth Strategy”

2021年度から2023年度は、2030年に向けた長期ビジョン「ユニークで存在感のあるグローバル企業として成長し続ける会社」を達成するための最初の3か年となります。ニフコはこの期間を当社の強みを生かしつつ、次の成長に向けた変革を実施する3か年と位置づけ、「先を行く提案力」「卓越した商品力」「グローバル経営」を柱に、中期経営計画のゴールである「ユニークなTier1.5サプライヤー」を目指します。

ニフコは創業当初から軽くて丈夫なプラスチックファスナーの開発により、作業効率の向上による人への負担軽減だけでなく、自動車の軽量化やそれによる燃費の向上、リサイクル性の向上など、環境への負荷低減にも寄与してきました。ニフコのサステナビリティにとって重要なことは、環境や社会への影響に配慮しながら、ユニークなモノづくりを通じて社会課題の解決に貢献していくことです。当社の強みを最大限に生かし、普遍的価値のある商品の投入とサステナブルな社会の実現に向けた取り組みを両立させ、企業価値の向上と継続的な成長につなげていきます。

■ ビジョン

ユニークで**存在感**のあるグローバル企業として成長し続ける会社

■ ゴール

ユニークな
Tier 1.5 サプライヤー

■ 更なる成長のために

- 既存事業の盤石なビジネス基盤を一層強化 ← 業界の変化
- 顧客ニーズを先取りし、自ら課題をみつけ提案（課題創出型提案営業） ← 社会の変化 / ビジネス形態の変化

定量目標

	2019年度 実績	2020年度 実績	2023年度 目標	2023年度 2020年度比
売上高	2,880億円	2,560億円	3,100億円	+21%
営業利益	297億円	276億円	380億円	+37%
営業利益率	10.3%	10.8%	12.3%	+1.5%pts
当期純利益	183億円	184億円	265億円	+44%
ROE	11.3%	10.7%	13%	+2.3%pts
ROIC	8.4%	10%	15%	+5%pts
営業キャッシュ・フロー（3年間合計）	1,012億円	1,130億円	1,200億円	+6%
為替前提	1ドル＝109円 1ユーロ＝122円	1ドル＝106円 1ユーロ＝122円	1ドル＝106円 1ユーロ＝122円	

企業価値最大化に資するガバナンスの仕組みを構築

取締役会の機能強化
- 監査等委員会設置会社への移行
- 社外取締役を過半数化
- ダイバーシティ推進

取締役会実効性向上
権限移譲による経営スピードアップ

役員報酬制度の改革
- 単年評価項目
  - 売上高
  - 営業利益
- 中期評価項目
  - 営業キャッシュ・フロー
  - ROIC
  - Total Shareholders Return（TSR）

株主目線での
企業価値向上

リージョナルマネジメント強化
- 現地と本部各々のマネジメントが連携するハイブリッド型マネジメント強化
- 地域統括機能の段階的な導入

地域ごとに最適化・
経営スピードアップ

コーポレート・ガバナンス

ニフコはあらゆるステークホルダーにとって有益な存在であり続けるため、 コンプライアンスの徹底を経営の優先課題と位置づけ、グループ経営強化を図っています。

コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレートガバナンス・コードの適切な実践

2021年6月24日に開催した定時株主総会における決定事項を反映したコーポレート・ガバナンス報告書を2021年7月13日に提出しています。

詳しくはこちら
https://www.nifco.com/csr/governance/basic-policy.html

コーポレート・ガバナンス体制

会社の機関の基本説明

2021年6月24日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、ニフコは同日付をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とし、取締役会での議決権を付与することで、取締役会の監査・監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図ります。なお、会社の機関として株主総会、取締役会、監査等委員会、外部監査人を設置しています。

2021年6月24日現在、取締役は9名（うち5名は社外取締役）、取締役のうち監査等委員は3名（うち2名は社外監査等委員）としています。

取締役の指名は、「指名・報酬・ガバナンス委員会」の助言・提言を踏まえて行います。また「業務の適正を確保するための体制」を具体化するため、取締役会の下に「リスクマネジメント委員会」「コンプライアンス委員会」「情報セキュリティ委員会」の各委員会を設置しています。

なお、ニフコでは執行役員制度をとることによって業務の迅速かつ円滑な執行を図り、社内取締役が執行役員を兼務しています。そのため、取締役会は代表取締役や執行役員を兼務する取締役の業務執行についての監督に留まらず、執行役員の業務執行に対する監督機能も担っています。

1. 取締役会

取締役会は原則として毎月1回定例開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。ニフコの意思決定、グループ会社に関する経営戦略の策定を実施することで、グループ全体の業績向上・成長およびコーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

一方、取締役会の付議事項ではない案件のうち、比較的重要度の高い案件等については、基本的に毎月開催される経営会議にて審議・報告を行っています。

2. 監査等委員会

監査等委員会は監査等委員会監査基準に基づき、監査方針および監査計画の立案を行い、実施します。また、内部統制システムが適切に構築・運営されているかを監視し、必要に応じて内部監査部門に具体的な指示を出し、監査を行います。

3. 指名・報酬・ガバナンス委員会

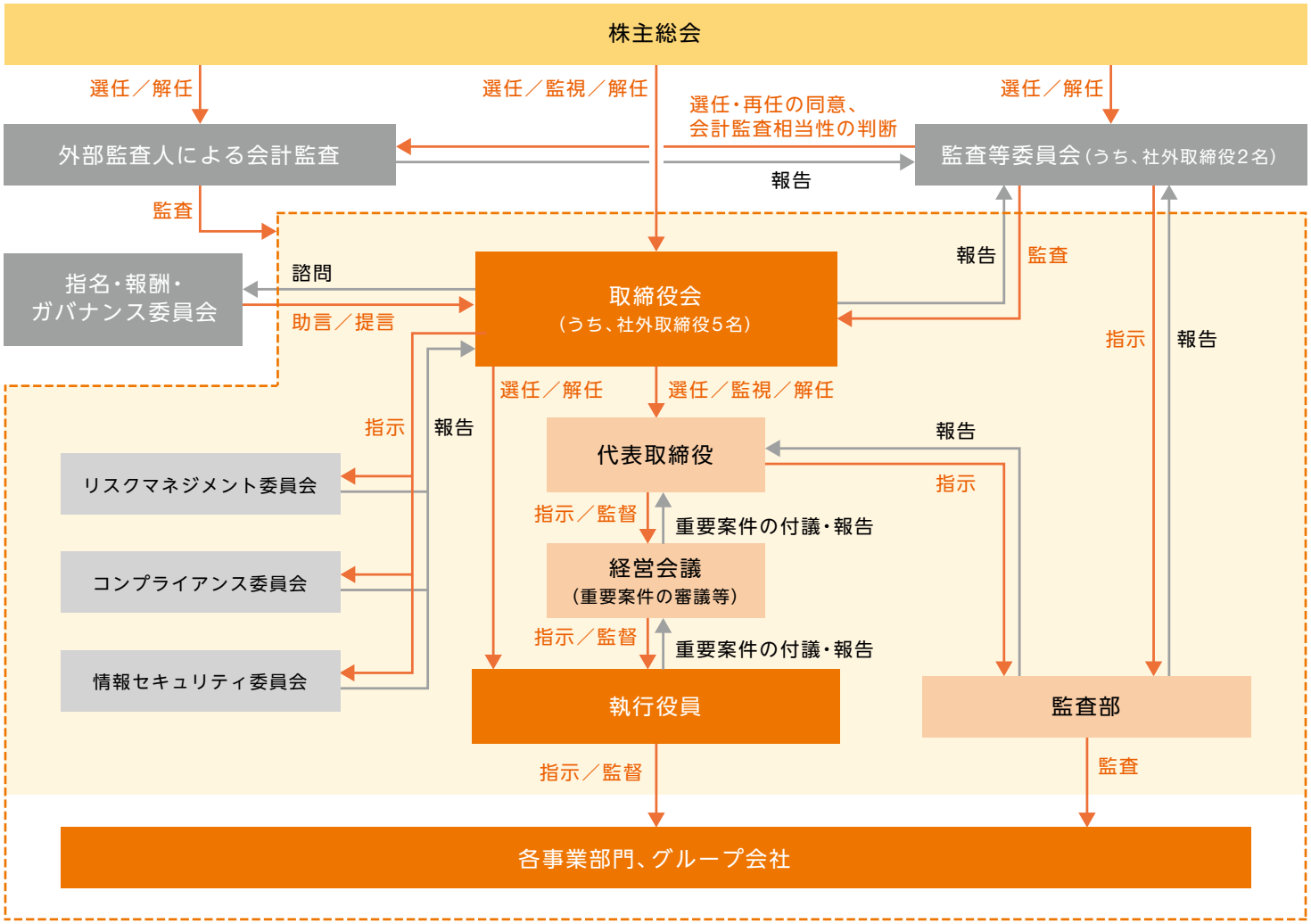
指名・報酬・ガバナンス委員会は、委員長および委員の過半数を独立社外取締役で構成し、取締役会から諮問された取締役の選解任基準やCEOの後継者計画等の内容について、取締役会に対して助言・提言を行います。

4. 外部監査人

ニフコは有限責任あずさ監査法人と監査契約を結び、公正な立場から会計監査を受けています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制



ガバナンス

コンプライアンス

内部統制システムの整備・強化

ニフコは「業務の適正を確保するための体制」を策定し、取締役の職務執行が法令および定款に適合し、その他企業集団における業務の適正を確保するための体制等の整備をしています。

具体的には「ニフコグループ企業行動憲章」の下、「コンプライアンス委員会」を中心に取締役と従業員が高い倫理観を持ち職務を執行する社内体制を構築しています。

グループにおける損失危機の管理に関しては「リスクマネジメント委員会」を中心に主要なリスクを抽出・分析し、事前予防策を検討・実施しています。情報セキュリティ体制に関しては「情報セキュリティ委員会」を中心に規程・体制の整備を進めています。

また、内部統制の一環として、ニフコグループ内部通報規程に基づき「社内外通報窓口」を設置し、コンプライアンス違反の事例がないか社内外から広く情報を取得する体制を構築しています。

コンプライアンスの徹底

社内教育の実施

入社時には新入社員だけでなく中途採用社員も含め、コンプライアンス研修の受講を必須としています。また、コンプライアンスに対する従業員の意識を高める目的でコンプライアンス規程に沿ってコンプライアンスマニュアルをまとめ、いつでも従業員が社内掲示板で確認できるようにしています。

汚職防止と社内外通報窓口の設置

コンプライアンスマニュアルによる従業員のコンプライアンス意識の醸成と、万が一の際にはニフコグループ内部通報規程に基づき、社内外通報窓口より通報できる体制を整えています。これにより、法令違反ないし不正行為による不祥事の防止および早期発見、自浄プロセスの機動性の向上を図り、風評リスクのコントロール、ならびに社会的信頼の確保に努めています。

この制度は、当社の業務に関わるグループ会社のすべての従業員に対して適用されます。違反事案の報告と改善対応については原則年3回開催されるコンプライアンス委員会に報告され、共有されます。

財産権の尊重

従業員への発明対価の補償に関しては、知的財産管理規程に定められており、発明時、登録時の報奨のほか、登録後も当該発明が寄与した製品の売上利益に対して、一定期間報奨金が支払われる報奨制度を設けています。これにより発明に対するインセンティブを高めることに寄与しています。

また、公正取引に関しては、調達適正取引ガイドラインを設け、違反となる取引行為や支払い方法などを掲載するとともに、従業員向けの下請法eラーニングも実施し、適正取引に努めています。

ガバナンス

リスクマネジメント

BCP（Business Continuity Plan）管理

ニフコは、地震や洪水などの大規模自然災害や、新型コロナウイルスなどの感染症といったさまざまに発生する緊急事態に対し、BCP対策に取り組んでいます。従業員とその家族の安全を確保するとともに、お客様への製品供給を絶やすことなく、その責任を果たすための事業継続基本計画書の下、各事業拠点におけるBCPの策定と見直しを進めています。特に、お客様への供給責任の観点から、緊急事態として想定するリスクを従来の大規模地震などの自然災害のみならず、人為的に発生する障害も含めるなど、想定されるリスクの範囲を広げ、供給を止めない仕組みと体制の整備を進めていきます。

安否情報システム

ニフコは協力メーカーの管理の一環として、安否情報システムを導入しています。地震や台風などでの安否確認に実績があり、一括での情報発信により協力メーカーのいち早い情報把握が可能となっています。

サプライチェーンリスク管理システム

ニフコはサプライチェーンリスク管理システムの導入を進めています。これにより製品ごとのサプライチェーンの把握が容易になり、有事の際には迅速な状況把握と、生産復旧、代替品調達のリードタイム短縮に活用されます。

機密管理の強化推進

ニフコは毎年、全従業員を対象とした情報セキュリティに関するeラーニングを実施し、機密情報の取り扱いやサイバーセキュリティへの対応を繰り返し学習する体制をとっています。従業員のパソコンはUSB等の機器接続を原則禁止しており、接続には上長の承認が必要です。また、情報漏えい対策として、従業員用携帯電話には管理ソフトを導入し、紛失時にはデータ消去が可能となっています。

また、サイバーテロに備え、サイバー保険に加入することで万が一の対処としています。個人情報管理としては、EU一般データ保護規則（GDPR）へのニフコグループ内での契約を締結しています。

環境への取り組み

ニフコは、地球環境保全に関して企業としての社会的責任を果たすことを基本理念とした「環境基本方針」を制定し、地球環境保全に取り組んでいます。

環境方針

ニフコが目指すべき未来は「豊かで持続可能な社会」と考えています。地球環境に配慮した商品づくりが、サステナビリティの力強い推進力につながっていくものと考えています。

環境基本方針

当社は地球環境保全が人類共通の最重要課題のひとつであることを認識し、事業活動のあらゆる面で環境保全に取り組みます。各種エンジニアリングプラスチック製品の設計、開発、製造および販売に関わるすべての事業活動において、環境に与える影響の軽減を図るシステムを維持し、改善します。

行動指針

1. 環境関連法規制・協定を遵守し、環境保全に取り組みます。
2. 環境目標を定め実行するとともに、それらを定期的に見直し、システムの継続的改善と汚染の予防に努めます。
3. 設計、開発、製造および販売のすべての活動で生じる廃棄プラスチックおよび一般廃棄物の減量化に努めます。
4. 省資源・省エネルギーに努めます。
5. 製品含有化学物質の管理を徹底します。
6. 全従業員の環境保全意識の向上を図るとともに、地域社会の一員として社会活動に参画します。
7. この環境基本方針を実行し、維持するため、文書化し全従業員に周知します。

環境マネジメントシステム（EMS）

国際規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステム（以下EMS）を構築しています。

2001年3月にISO14001を取得して以来、EMSを活用し、企業活動との融合を目指して、計画・実施・点検・見直しのPDCAサイクルを実践してきました。環境負荷の低減と製品を通じた環境への貢献を進めています。

EMSの有効性を高めるため、 毎年内部監査を実施しており、2020年度の環境内部監査では全体で53件の指摘がありました。顕在化したそれぞれの課題に対して改善を進め、取り組みのレベルアップを図っています。

環　境

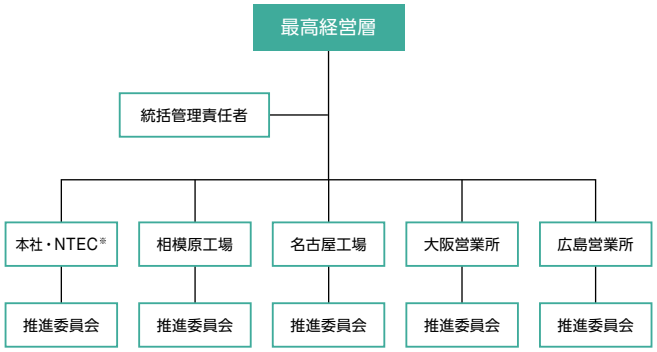
推進体制

EMSの適用を受けるすべての拠点に、環境管理責任者を選任しており、業務特性を考慮したマネジメントプログラムに取り組んでいます。また、年間の活動総括として経営層によるマネジメントレビューを実施し、適合性・妥当性・有効性を評価しています。

国内・海外のISO14001認証取得事業所数は、国内8拠点、海外21拠点で、全グループ会社の56%が取得しています。(2021年3月末時点)

P.23 環境関連データ集：ISO14001 認証取得状況

■ ISO14001推進体制(2021年3月末時点)



※ Nifco Technology Development Centre／技術開発センター

環境法令の遵守

各事業所で適用を受ける環境法令を明確化し、担当部門や内部監査で遵守状況を定期的に確認しています。

従業員の環境意識の向上に向けて

環境活動を支えるのは、従業員一人ひとりの環境に対する認識と取り組み姿勢です。

新たに配属された新入社員には、毎年「私たちが働くうえでどのような環境影響があるか」「どのようなことに注意しなければいけないか」を認識するための基礎教育を実施しています。また、推進担当者や内部監査員などを対象に、それぞれの役割を遂行するための専門研修を定期的に実施し、力量向上を図っています。各階層に必要な役割についての理解を深め、日常業務の中で環境に配慮した行動や環境を意識した思考の定着につながることを目指して活動しています。

サプライチェーン連携

従来から、ニフコだけでなく取引先と共に環境への取り組みを進めていくことを基本姿勢としています。環境保全基準を設定しサプライヤー各社と取り組みを展開。2020年度はコロナ禍の影響により、定期的に開催していた協力工場会の一部が中止になりましたが、年間で取引先13社の訪問監査を実施し、58社で自主監査を実施していただきました。法令遵守に重点を置き、取引先それぞれの課題や対策を当社と共有し、さらなる改善につながるように取り組んでいます。

外部評価

ISO14001定期審査(2021年2月実施)

2020年度は新たに広島営業所を適用範囲に加え、国内5拠点で定期審査を受審し、認証を継続しました。今回はコロナ禍での状況を考慮して一部の審査をオンライン形式で行い、取り組み状況を審査していただきました。前年度に引き続き不適合はありませんでしたが、審査員からは多くのアドバイスをいただき、私たちが目指している、業務に役立つマネジメントシステムの運用に向けて、課題を顕在化することができました。改善を進めて、システムのスパイラルアップを図っていきます。

東洋経済CSRランキング

東洋経済新報社による「第17回CSR企業ランキング」において、環境分野の評価で最高評価から2番目となるAA評価を取得、100点満点中80.8点を取得しました。

環　境

地球温暖化防止の取り組み

2050年を見据えた長期的視点で気候変動の緩和、適応、影響の軽減につながるモノづくりを推進し、地球温暖化防止の取り組みを進めています。

地球温暖化防止に向けて

基本的な考え方

企業として気候変動に関する問題にしっかりと向き合い、社会的責任を果たすために取り組みを具現化する必要があります。中心となるのは、事業活動によって生じるCO_2排出量の最小化に向けた活動です。また、イノベーションを通して、環境配慮型製品を社会に提供していくことが、ニフコにとっての持続可能な社会への貢献であり、成長戦略でもあります。

ニフコが目指すこと

- エネルギー使用の合理化（ロス・ムダ削減）
- 再生可能エネルギーの利用促進
- 地球環境に配慮した新商品開発

本活動によるSDGsへの貢献

CO_2排出の集計状況

地球環境保全の観点から、ニフコおよび国内グループ会社の事業活動におけるCO_2排出量（Scope1、Scope2）を把握し公開しています。

ニフコ単体および国内グループ会社 CO_2排出量（2020年度）

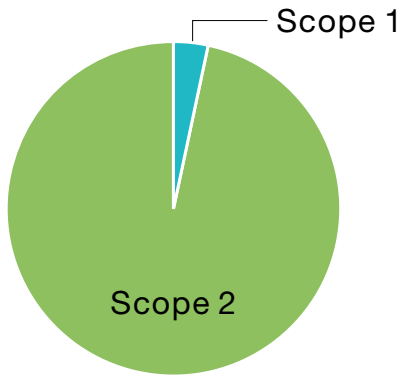
単位：トン

18,208

Scope 1	617
Scope 2	17,591

企業自身が直接排出した温室効果ガス排出量（石油、都市ガスなど）

間接的に排出した温室効果ガス排出量（購入電力など）



環　境

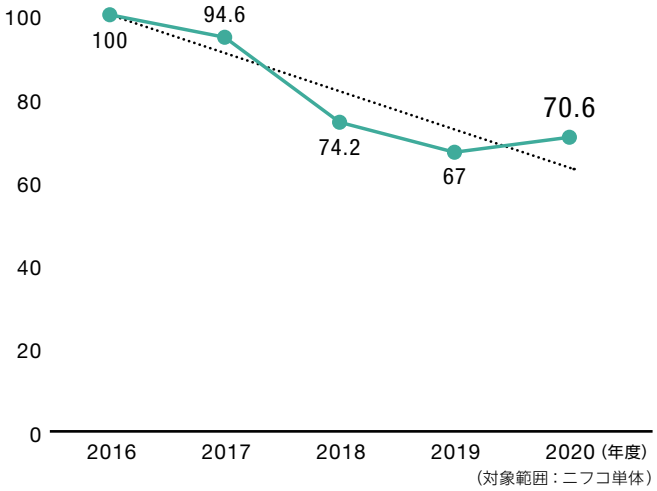
エネルギー使用の合理化（ロス・ムダ削減）

省エネ法：エネルギー消費原単位

目標　1％低減（前年比）

※ 省エネ法（正式名称：エネルギーの使用の合理化等に関する法律）

■ エネルギー消費原単位推移



※「ニフコ サステナビリティレポート2020」の表現に誤りがあったため、2016年度を基準年度とする指標に表現を変更しました。

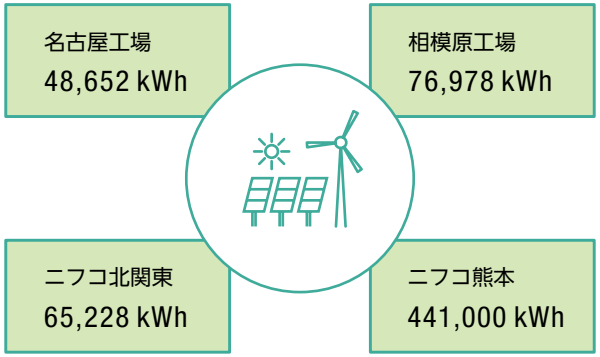
ニフコは、経済産業省が2016年度に創設した、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」の定期報告に基づく「事業者クラス分け評価制度」において、5年連続で省エネ優良事業者（Sクラス）と評価されました。その理由は、評価基準である「エネルギーの使用に係る原単位（エネルギー消費原単位）の5年度間平均原単位変化が1％以上の低減であること」に該当したためです。

引き続きエネルギー使用の効率化を進め、使用量の削減に取り組んでいきます。

再生可能エネルギーの利用促進

太陽光発電機の導入を促進し、再生可能なエネルギーの創出に努めています。

■ 再生可能エネルギー創出量（2020年度）



※ 創出した再生エネルギーは、すべてニフコおよび国内グループ会社にて使用しています。

地球環境に配慮した新商品開発

地球環境への配慮となるCO_2排出量削減のため、EV専用バッテリー搭載の商品、安全と軽量化を両立するADAS関連の環境対応商品などを開発しています。

また、大気汚染物質の放出防止商品なども開発し、その一例として、自動車用燃料タンク向けコンボバルブなどがあります。中国の排ガス規制「国6」をクリアするための手法として3つの異なる目的のバルブを1つに統合しました。給油ノズルでの燃料給油時、オートストップを作動させる「満タン検知」機能、「車両走行時と横転時の燃料漏れ防止」機能、および「給油中の炭化水素（HC）の大気中放出防止」機能を統合しています。また、製品に使用する材料の選定により、停車中、走行中についても「炭化水素（HC）の大気中放出防止」機能を有しています。これらの効果により65％の炭化水素を削減できます。

CO_2排出削減・大気汚染防止への取り組みを確実にすることが当社の持続的成長につながる一歩と考えています。環境の変化に対応し、地球環境に配慮した製品を提供し続けることで、持続可能な環境を次世代につなぐことを目指します。

コンボバルブ

環　境

環境への貢献

環境問題

気候変動

- **自動車の軽量化**
  ECUブラケット
  冷却配管など
- **空力性能向上**
  整流板
- **CO_2排出削減に資する製品開発**
  圧力開放弁（EV向け）

大気汚染

- **燃料透過性能向上**
  FLVV
  ROVなど
- **ブローバイガス気液分離性能向上**
  オイルセパレーター

ニフコは軽量素材高機能樹脂製品を提供し、自動車の燃費向上へ貢献することを通じてCO_2排出削減および大気汚染などの環境問題解決に取り組んでいます。

上記を含む環境配慮型製品の詳細についてはこちらをご確認ください
https://nifcoexhibition.com/

新商品開発の方向性について

ニフコはこれからも市場トレンドとして不変である「環境・安全・快適」分野に開発資源を集中します。

ニフコの強みのひとつは、世界中にお客様が存在することです。どの地域でも「環境・安全・快適」分野への需要はますます高まっていくものと考えます。さまざまなマーケットに向け、普遍的価値のある商品を投入することで、安定して継続的に成長する事業領域の構築を図ります。

外部評価

CDP評価

2020年に実施された気候変動情報開示に対する活動を評価するCDP※気候変動プログラムにおいてスコアCを取得しました。この評価は、ニフコの事業に関わる環境問題、リスクおよびそれらの影響に対する評価を段階的に示したものです。今後は環境問題に対する活動や方針、戦略をより具体的に策定し実行することで、さらに上位のスコア取得を目指します。

※ CDPは、2000年に英国で発足した国際的な非営利団体です。「CDP気候変動2020」では、CDPが世界約9,600社以上の企業を対象に調査し、気候変動への対応と戦略において活動実績を8段階（A、A-、B、B-、C、C-、D、D-）で評価しています。

環　境

循環型社会の実現

限りある資源を効率的に利用するとともに再利用することで、資源の消費を抑制し、循環型社会の実現に貢献していきます。

循環型社会の実現に向けて

基本的な考え方

資源の有効利用と環境負荷の低減を図るため、事業活動の中で、Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）を推進し、化学物質や廃棄物の適切な管理によって環境汚染リスクの低減に継続的に努めています。

ニフコが目指すこと

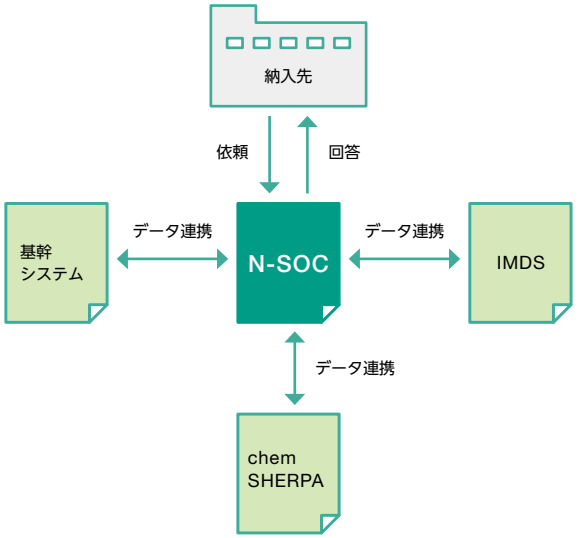
- **ITツール活用により、環境負荷物質（SOC）管理を徹底**
  ITツールを活用し、目まぐるしく変化する欧州RoHS・REACH等の関連規制への敏速な適合性判定を実現。それにより早期の製造工程への禁止物質流入を防止。
- **資源保護および廃棄物の有効利用**
  排出量の削減、リサイクルの推進
- **水資源の有効利用と汚染防止**
  水の使用量を把握し、対策の立案と推進

本活動によるSDGsへの貢献

環境負荷物質（SOC）管理にITツールを積極導入

業界に先駆け2004年よりSOC管理にITツールを積極的に活用しています。2018年にはそれを「N-SOC（エヌソック）」として刷新し、国内全拠点に導入しました。自社基幹システムや自動車業界の報告ツールであるIMDS、全業界の報告ツールであるchemSHERPAとのシステム連携により、昨今、欧州を中心に強化されつつある環境関連規制にも敏速な対応が可能となりました。今後はこれらを海外拠点にも導入する予定です。

■ N-SOCシステム概念図

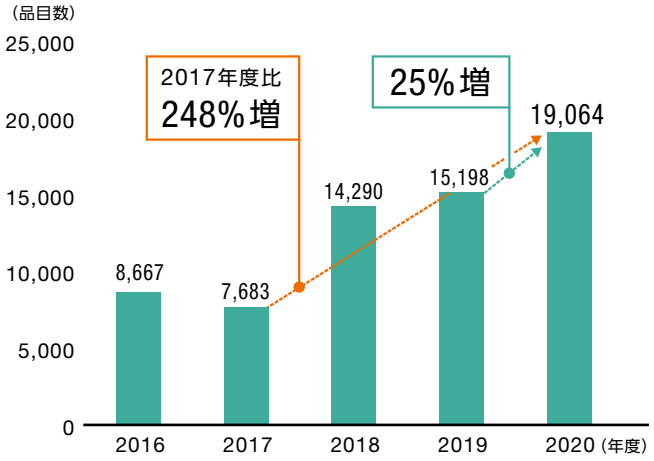


環　境

2020年度ITツール活用実績

欧州の環境関連規制の拡大、頻出が留まることを知らず、2020年7月にはREACH規則でのフタル酸エステル類禁止化、PFOA禁止化、2021年1月からはWFD（廃棄物枠組み令）発令によるSCIPデータベースへの登録義務等が開始されました。ニフコにおいても、多くの納入先より、これらの規制の適合性確認の問い合わせや調査依頼が寄せられました。その結果、前年度比25％増（2017年度比248％増）の計19,064品目の調査依頼に対応し、同品目全点において法令違反はゼロ件となっています。

■ SOC調査依頼件数の推移

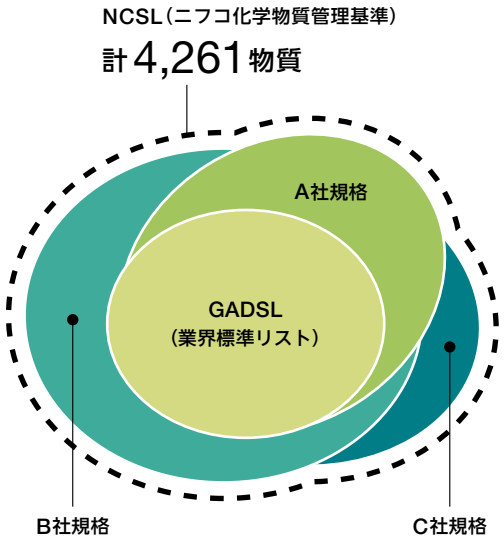


集計範囲：ニフコ単体

CASE

ニフコ化学物質管理基準rev4発行

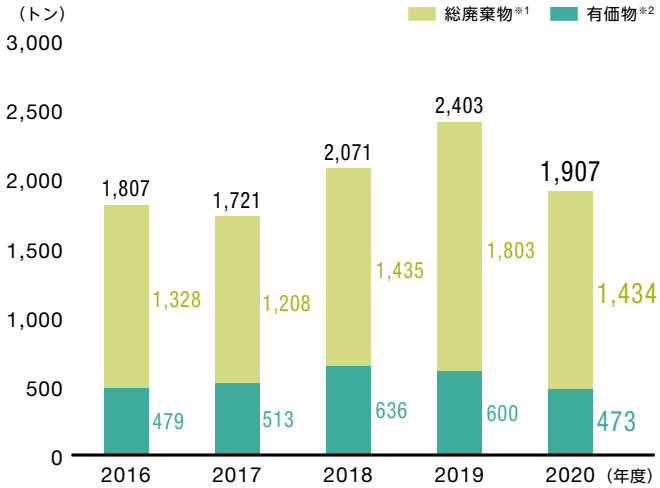
環境関連規制で禁止・報告が義務化されている化学物質に加え、顧客固有要求事項として、納入先が独自に禁止・報告を要求している化学物質についても対応しています。これら全化学物質を網羅したものを毎年「NCSL：ニフコ化学物質管理基準」としてまとめ、全サプライヤーへ配信し、禁止・報告を求めています。



資源保護および廃棄物の有効利用

製品のライフサイクル全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。そのための活動は持続可能性を考慮し、基本的に事業活動と連動させています。また製品の生産過程や使用過程はもちろん、さらなる環境負荷低減を推進するために、取引先にも協力を要請し、取り組み状況の確認やサポートなどを通じて廃棄物の排出量低減やリサイクルの促進に努めています。

■ 総排出量の推移



集計範囲：ニフコ単体および国内グループ会社（ISO14001認証取得拠点）

※1 総排出量＝総廃棄物＋有価物
※2 有価物とは、他人に買い取ってもらえる価値のあるもの

環　境

コロナ禍でテレワーク勤務の浸透、デジタル化の推進等により、前年度に比べ廃棄物は大幅な削減となりました。生産工場では部門特性を考慮したテーマをISO14001マネジメントプログラムとして計画し、廃棄物削減の取り組みを推進したことも寄与しました。

排出量を削減するだけでなく、繰り返し使用するサーキュラーエコノミーの考え方も参考にして、資源の有効活用に向けた方案も検討していきます。

CASE

資源保護の取り組み事例

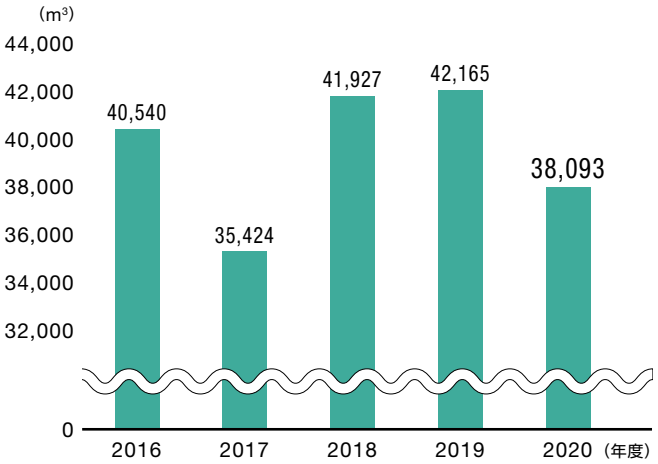
- 環境配慮型製品の開発、提案
- 生産過程で発生するパージダンゴ※の削減
- 量産準備段階での廃棄プラスチック削減
- 廃棄物の処理及び清掃に関する法律等の法令遵守のための教育、説明会

※ 成形機内に残留した不要なプラスチック材（パージ材）を外に排出させ、それが固まった状態を指す

水資源の有効利用と汚染防止

事業活動で使用する水の量を把握し、削減対策を立案します。また、有効利用を図るための取り組みの推進と汚染防止に努めます。

■ 上水道使用量の推移



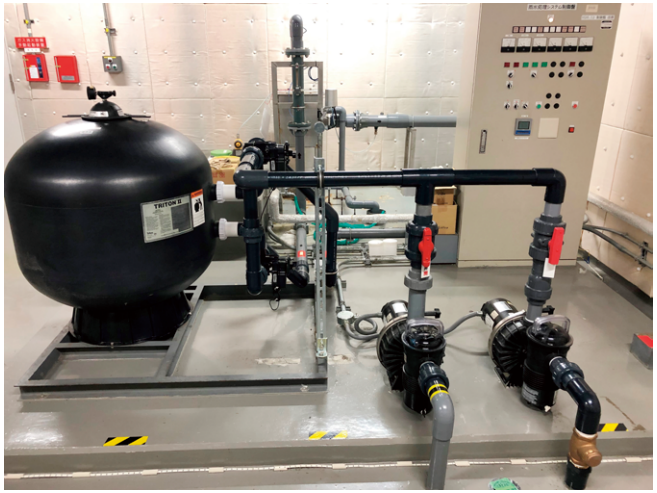
集計範囲：ニフコ単体および国内グループ会社（ISO14001認証取得拠点）

主に空調機や成形機、一部の恒温槽などで冷却水を使用しますが、工程内の効率改善を通じた使用量の削減や、本社では雨水の利用、テレワークの活用なども影響し、国内では前年度よりも削減しました。また、公共水域へ排出する排水が生物の生態系や水質環境に悪影響を及ぼすことがないように取り組んでいます。

CASE

雨水利用システムの活用

本社および技術開発センター（NTEC）では雨水を地下貯水槽に一次貯蔵した後、ろ過と消毒処理を施し、トイレの洗浄水として利用しています。雨水でもその役割を十分に果たせるため、この取り組みにより上水道の消費を抑制し、水資源の確保に貢献できるよう努めています。



本社1階にある、ろ過システム

環　境

CASE

シモンズの環境への取り組み

● **廃マットレスの回収再資源化**

スプリングマットレスは、廃棄物の処理及び清掃に関する法律において適正処理困難物として指定されており、その回収処理は長年の課題となっていました。シモンズは、廃棄物処理・再資源化に独自の技術を有する株式会社エコネコルと組み、使用済みスプリングマットレスを回収し100％再資源化する取り組みを始めました。

エコネコルの再資源化処理によるRPF
（固形燃料）

● **間伐材の採用**

「四万十ヒノキ・香」シリーズで、ヘッドボードとフレームのボトムに高知県四万十川流域の「四万十ヒノキ」の間伐材を使用しています。

ベッドフレーム「四万十ヒノキ・香」

● **端材の活用による廃棄物の低減**

縫製工程で発生する端材をチップ化し、クッション材や梱包輸送におけるコーナーパッドに利用しています。

● **カタログ用ポリ袋にプラスチック生分解性促進剤「d2w」を採用**

プラスチックに加えると微生物と酵素の働きによって最終的に水と二酸化炭素に分解されるというプラスチック生分解性促進剤が入ったポリ袋を利用しています。

シモンズ株式会社について

高級ベッドの「シモンズ」は、ニフコのグループ会社です。1870年に米国で創業し、150年以上の歴史を誇ります。そんなシモンズの代名詞ともいえるのが、1925年に世界で初めて商業化に成功した「ポケットコイルマットレス『ビューティレスト』」です。一つひとつの独立したコイルが身体の凹凸にフィットし、睡眠中のどんな動きにも反応して身体をしっかりサポートします。長い歴史の中で培われたマットレスづくりのノウハウと、最新の技術や睡眠科学、感性工学を取り入れたモノづくりが快適な眠りを生み出します。

http://www.simmons.co.jp/

環　境

ISO14001認証取得状況

ISO14001認証取得事業所数は、国内8拠点、海外21拠点で、全関連会社の56%が取得しています。
(2021年3月末時点)

認証登録日	名称(所在地)
国内 6拠点	
2001年 3月	名古屋工場(豊田市)
2002年 3月	相模原工場(相模原市)
2016年 2月	本社(横須賀市)
2019年 3月	大阪営業所(吹田市)
2020年 2月	技術開発センター(NTEC)(横須賀市)
2021年 2月	広島営業所(広島市)
国内グループ会社 2社	
2010年 3月	株式会社ニフコ山形(山形市)
2010年12月	株式会社ニフコ熊本(菊池市)

認証登録日	名称(所在地)
海外子会社 21社	
2002年 7月	Nifco America Corporation(米国)
2003年 1月	Nifco Korea Inc.(韓国)
2003年 6月	Union Nifco Co., Ltd.(タイ)
2004年 2月	Nifco Taiwan Corporation(台湾)
2004年 3月	Dongguan Nifco Co., Ltd.(中国)
2004年 3月	Tifco(Dongguan) Co., Ltd.(中国)
2004年12月	Shanghai Nifco Plastic Manufacturer Co., Ltd.(中国)
2006年 6月	Nifco(Thailand) Co., Ltd.(タイ)
2006年 7月	Nifco Manufacturing(Malaysia) Sdn. Bhd.(マレーシア)
2006年 7月	Nifco Products Espana,SLU(スペイン)
2010年 2月	Nifco U.K. Ltd.(英国)
2010年 4月	Nifco Poland Sp.zo.o.(ポーランド)
2011年12月	Nifco KTW GmbH(ドイツ)※
2014年 3月	Nifco India Private Ltd.(インド)
2014年 7月	Nifco South India Manufacturing Private Ltd.(インド)
2014年 9月	Nifco(Jiangsu) Co., Ltd.(中国)
2014年12月	PT. Nifco Indonesia(インドネシア)
2015年 4月	Nifco KTS GmbH(ドイツ)※
2016年 2月	Nifco (Tianjin) Co., Ltd.(中国)
2016年 5月	Beijing Nifco Co., Ltd.(中国)
2020年 5月	Nifco Central Mexico, S.de R.L.de C.V.(メキシコ)

※ 2019年7月にNifco KTW GmbHとNifco KTS GmbHは合併し、Nifco Germany GmbHとなりました。

環境データ

ニフコ単体および国内グループ会社 電気使用量(MWh)

項目	2019年度	2020年度
電力使用量	38,206	**38,476**

※ 2019年度よりニフコ単体および国内グループ会社の測定開始

ニフコ単体および国内グループ会社 CO_2排出量(トン)

項目	2019年度	2020年度
CO_2 排出量	18,961	**18,208**

※ 2019年度よりニフコ単体および国内グループ会社の測定開始

環境データ 集計範囲

データ項目	集計範囲
SOC調査依頼件数	ニフコ単体
総廃棄物／有価物	ニフコ単体および国内グループ会社(ISO14001認証取得拠点)
上水道使用量	ニフコ単体および国内グループ会社(ISO14001認証取得拠点)
電力使用量	ニフコ単体および国内グループ会社
CO_2排出量	ニフコ単体および国内グループ会社

人権と多様性の尊重

ニフコは従業員の多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保することで、ゆとりと豊かさを実現します。そのために幅広い取り組みを進めています。

人権の尊重

基本的な考え方

ニフコは国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令および国際ルールを遵守するとともにその精神を尊重し、社会的良識を持って行動しています。持続可能な社会の創造に向けた自主的な行動のために、2021年に**「ニフコグループ企業行動憲章」**を改定しました。この改定において、第4項では人権の尊重と差別の禁止を明記し、第6項では多様性の尊重とダイバーシティ・インクルージョン推進ついて定めています。

「ニフコグループ企業行動憲章」

第4項
ニフコは、すべての人々の人権を尊重する経営を行います。国籍、人種、年齢、性別、性的指向や性自認、障がいなど、いかなる事由による差別や人権侵害を禁止します。奴隷労働や強制労働、児童労働も認めません。

第6項
ニフコは、個人の属性や価値観の違いを生かすことが、当社の理念でもある新しいアイデアやイノベーション・創造性に繋がると考え、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現し、ダイバーシティ・インクルージョンを積極的に進めていきます。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を目指します。

人権侵害につながるハラスメントの防止

1. ハラスメント防止

すべての従業員が個人として尊重され、お互いに信頼し働ける職場環境を創り、勤務能率の向上と業務の円滑な運営を図るため、ニフコは職場におけるいかなるハラスメントも容認しません。ハラスメントの防止、排除のための措置、ハラスメントに起因する問題への適切な対応と措置のほか、必要な事項を「ハラスメント防止に関する規程」で定めています。

2. ハラスメント相談窓口の設置

ハラスメント防止に関する規程に則り、ハラスメントが生じた時のために相談窓口を各事業所に設け、事業所ごとに責任者および相談窓口担当者を置いています。相談対応フローの社内公表に加え、関係者のプライバシーの保護とともに、相談したこと、または事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取り扱いは行わないことを定めています。

3. 社内教育の実施

2020年度は、経営層とハラスメント相談窓口担当者が外部講師によるハラスメント研修を受講しました。具体的なケースや対応策などを通して、改めてハラスメントに対する問題意識や未然防止に努める意識を高めました。2021年度には対象となる従業員をさらに拡大したハラスメント研修を予定しています。

社　会

多様性の尊重

基本的な考え方

ニフコがグローバルな市場で競争力をより高めるためには、従業員および組織全体を強化する必要があり、多種多様な人財の活用はそのための重要な経営戦略であると考えています。個人の属性や価値観などの違いを生かすことが、ニフコの強みである新たな発想の可能性をさらに高め、イノベーションや新製品・新技術の開発において付加価値を生み出すと考え、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

女性の活躍推進

女性社員の活躍推進については、2016年4月施行の女性活躍推進法に基づく管理職候補育成の目標「2020年女性管理職比率8%」を掲げていましたが、未達のため、継続して活動していきます。2019年度からは女性の独立社外取締役を選任し、組織の持つ多様性をさらに高める施策を強化しています。

■ 女性取締役・管理職・社員の人数と割合

	人数（名）	割合
女性取締役	1	14.3%
女性管理職	21	4.9%
女性社員	209	15.1%

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

グローバル人財の活躍推進

ダイバーシティ推進の取り組みの一環として、外国籍社員の活躍推進を進めています。定期採用では、日本国内の留学生だけでなく、海外の大学からも積極的に採用しています。外国籍社員が各々の能力を十分に発揮できるよう異文化理解の研修などを行い、グローバルビジネスへの貢献、さらには多様性による全社の組織力を高めていく施策を展開しています。また、海外ローカルスタッフから有能な人財を積極的に受け入れ、技能・技術等の習得、育成にも力を入れています。2020年度にはローカルスタッフ2名が執行役員に就任し、外国籍社員の新規採用は7名でした。

■ 外国籍社員の在籍状況

	人数（名）	割合
外国籍社員	69	5.0%

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

障がいを持つ人の活躍推進

障がいをお持ちの方も不安なく働ける職場を目指し、採用活動と労務管理の両面で積極的に取り組んでいます。この3年間で新たに2名を雇用しました。

■ 2020年度における雇用状況

法定雇用障がい者数（名）	障がい者雇用率算定人数（名）	雇用率
32	475	2.20%

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

■ 過去3年間の雇用状況

年度	2018年度	2019年度	2020年度
雇用人数（名）	1	1	0
区別	新卒養護生	新卒高卒生	—
雇用区分	支援社員	正社員	—
種別	知的	身体	—
雇用率	2.31%	2.20%	—

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

LGBTへの理解と対応

LGBTなどを含む性的マイノリティ（性的少数者）の従業員が働きやすい職場環境を構築するため、社内施策を進めています。

2021年度には企業行動憲章および人権方針において差別禁止を明記、正しい理解を浸透させるため各職層の社内研修を予定しています。

社　会

労働慣行

ニフコは従業員の安全と健康を第一に考え、それぞれが自身の能力を存分に発揮できるよう労働安全衛生の強化や働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいます。

雇用・労働条件および社会的保護

すべての従業員が意欲と能力に応じて働ける企業を目指し、雇用・労働に関連する日本国内の法令遵守をはじめ、さまざまな社内規程やマニュアルを定めています。事業上の大きな変化に関しては、従業員代表を通じた従業員との対話や、従業員説明会などを行っています。また、意図的または差別的な解雇慣行の排除や、個人データおよびプライバシー保護など、従業員の社会的な保護にも取り組んでいます。

労働における安全衛生

安全衛生管理規程を定め、従業員の安全と健康の確保のため、職場内の作業環境の不安全さを取り除くとともに、労働災害防止に関する総合的・計画的な対策を実施し、かつ積極的に従業員の健康状態の維持と向上を図っています。

1. 安全衛生委員会の設置

各拠点にて毎月１回以上行われる安全衛生委員会では、下記項目などについて協議し、安全な職場環境の確保に努めています。

- 従業員の危険・健康障害を防止するための基本となるべき対策
- 安全教育・衛生教育の実施計画の作成
- 定期に行われる健康診断の結果およびその結果への対策
- 新規に採用する機械器具その他の設備、または原材料に係る危険および健康障害の防止

2. 労働災害発生件数

労働災害が発生した場合には速やかな対応を第一とし、再発防止に向けて直ちに対策を講じています。これらの情報は他の事業所にも共有され、同様のリスクや危険がないか各事業体で自主点検しています。

■ 労働災害発生状況

	2018年度	2019年度	2020年度
休業（件数）	0	0	1
不休業（件数）	11	11	2

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

3. メンタルヘルス

年に１度、従業員の心の健康状態を把握し、所属部署への分析フィードバックを行うストレスチェックを実施しています。このほか、不調が起きた際に備え、精神科専門医の産業医選任や月１回の面談実施、外部相談窓口設置、休職者支援などのサポート制度も整えています。

■ 休職者数

	2018年度	2019年度	2020年度
休職者数（名）	22	22	10

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

社　会

働きがいのある職場環境づくり

企業成長や従業員のモチベーションアップにつながる「働きがい」のある職場環境を目指し、2017年度より働き方改革を推進、労働時間削減・生産性向上に資するさまざまな施策を実行しています。

1. 労働時間の削減

残業時間を月30時間以内に抑えることを目標と定め、不要不急の内線・会話を避けて朝の1時間を効率的に活用する「集中タイム」などを実施しています。目標である残業時間30時間以内を全社で継続的に遵守しています。

2. テレワーク制度の導入

ニューノーマル時代の新しい働き方に合わせて全社にテレワーク制度を導入しました。希望者は上長と相談のうえ、日数を定めてテレワークを実施しています。2020年2月より約1年間で全社2.5%、一部間接部門45%がテレワークを実施しました。

3. 有給休暇取得の推進

2020年度の有給休暇取得率は、目標値の80%以上に対して67.1%の実績となりました。1時間単位での有給休暇取得制度を設け、年5回のプレミアムフライデーでも取得を推進しています。なお、2019年4月から施行された年5日の取得義務については100%を達成しました。今後の法令改定も反映した形で、取得率達成に向けて活動を強化していきます。

■ 有給休暇取得状況

	2018年度	2019年度	2020年度
取得率目標値	80%以上	80%以上	80%以上
取得率実績	73.8%	76.8%	67.1%

（2021年3月末時点 ニフコ単体）

※ 有給休暇取得率定義：当該年度の取得日数÷当該年度付与日数
（対象：正社員・契約社員・嘱託社員）

4. エンプロイーエンゲージメントサーベイ（従業員調査）の実施

ESGや従業員のエンゲージメント向上を意識し、さまざまな取り組みについて評価するため、2019年度にエンプロイーエンゲージメントサーベイを実施しました。2019年度にニフコを働きがいのある会社と答えた従業員の比率は71%でした。今後もこの取り組みを継続し、3年ごとにエンプロイーエンゲージメントサーベイを実施していく予定です。

2022年度に予定している次回サーベイにおいても、さらに持続可能なエンゲージメントを向上していくために、強化・改善プランを実施しています。

5. その他の制度や福利厚生

ニフコではすべての従業員の活躍を願い、さまざまな制度づくりを行っています。産前産後休業、育児休業、看護休暇、介護休業のほか、3歳から就学前までの子を持つ従業員を対象とした短時間勤務制度／始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度を導入しています。このほか、支援社員からの正社員登用制度、定年後の再雇用制度、各種社会保険、確定拠出年金、積立貯蓄制度、社員持株会、住宅資金融資、フレックスタイム制度、積立年次有給休暇制度、リフレッシュ休暇、退職年金、会員制の福利厚生サービス、奨学金返済支援制度などを設けています。

社　会

人財育成

ニフコでは、グローバルスケールで活躍できる人財の要件／行動指針を「挑戦・変革・未来・協働・克服」をキーワードに明文化しています。従業員育成・研修体系はこうした人財の育成を目的に制定したものであり、従業員の声や時勢を鑑みながら現在進行形で改訂・改善を行っています。

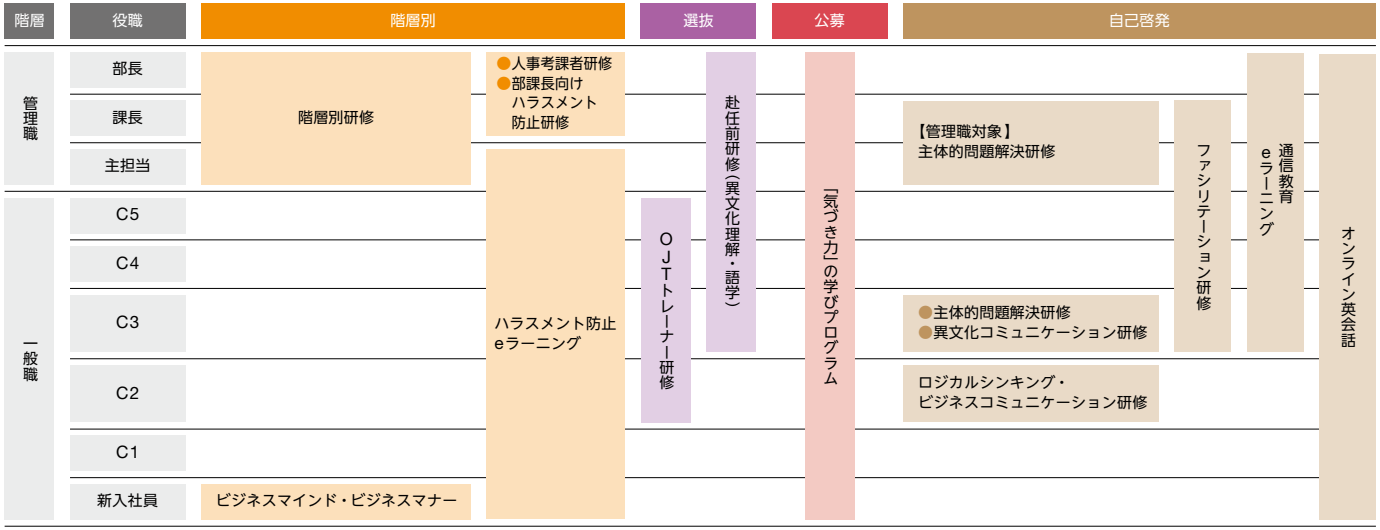
それぞれの従業員の状況に応じたさまざまな研修

足並みを揃えて一斉に行われる新入社員研修からグローバル人財を育成する長期的な育成まで、研修体系を整えています。2020年度、研修センター主催の研修への参加者の平均研修時間は年3.2時間でした。また、資格取得奨励制度や外部の通信教育費の補助金制度などにより、自己啓発にも取り組みやすい制度も設けています。

自己申告制度

仕事や職場に対する要望や意見、職種の適性、自身のキャリアデザインなどについて、上長経由で会社に申請できる制度です。従業員により豊かなビジネスライフを歩んでもらうための情報収集として毎年実施しています。この制度を上長とのコミュニケーション促進に役立てるとともに、申告された内容は経営にフィードバックされ、職場環境の改善のほか、人財育成の観点からジョブローテーションにも活用し、必要に応じて人事部門が直接本人に回答する仕組みとなっています。

■ 2021年度研修体系図



クリエイティブな技術者の育成

企画力および発想力に富んだクリエイティブな技術者の育成を目的に、「気づき力」を身につける学びの場として、各種ワークショップ、大学との産学協同研究、ベンチャー企業への他社留学など、さまざまな新しい学びの場を設けています。

コミュニティによるエンゲージメント向上

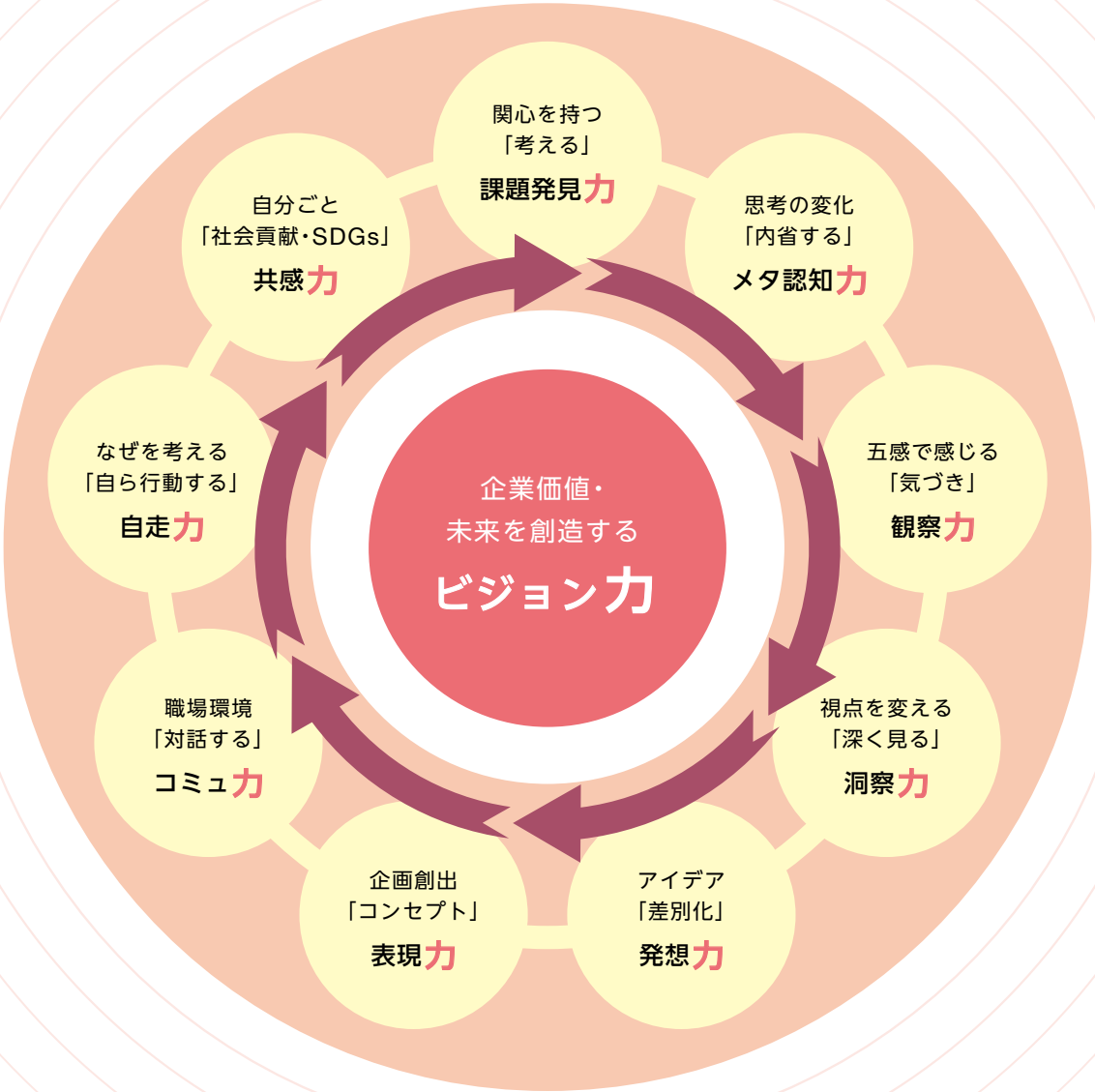
社内SNSのコミュニティによる部署を超えた従業員同士の「つながり」「対話力」を高め、他の従業員の「気づき」から、学びと寛容性を促進し、意識や思考、コミュニケーションを活発に行うエンゲージメント向上を行っています。社内と社外の「コミュニティの場」としても活用しています。

社外インターンシップの学びによる組織開発

他社のベンチャー企業で未知の経験、学びの機会および人脈を獲得しながら挑戦する社外インターンシップを実施しています。さまざまな気づきを得ることが、自らの成長へとつながります。また、価値観が変わる出来事に遭遇し、それらを社内SNSでチームに共有することで、共感と組織全体への行動変容の促進に役立てています。

社　会

クリエイティブな技術者の育成



【他社留学】
越境による思考の変化と自走力

【社内SNSコミュニティTeamlancer】
従業員同士のコミュニケーション力の促進

【産学共同研究（多摩美術大学）】
「車内空間におけるDX・CX・UXが及ぼす価値観」表現力

【専門職会議】
プロフェッショナルを目指す、価値創造活動

【観察力ワークショップ】
「観察眼を鍛えて、細やかに見えるデザインリテラシーを学ぶ」

【洞察力ワークショップ】
「キャラクターの企画立案から見えてくる価値創造」

社　会

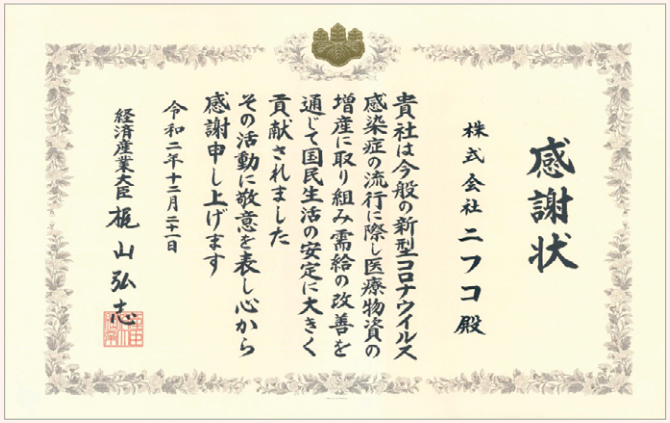
コミュニティ参画・発展

ユニークで存在感のあるグローバル企業として成長し続ける会社を目指すとともに、良き企業市民として、地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様の発展を願う社会貢献活動を各地域で進めています。

CASE 1

フェイスガード寄贈

新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた取り組みとして、フェイスガードを設計・製造。ニフコグループが拠点・工場を有するゆかりのある地方自治体などへ、2020年5月から6月末までに合計10万個を寄贈しました。今回寄贈したフェイスガードは、ニフコがクリップの開発などで培ったノウハウを生かし、少ないパーツで設計されたものです。本活動に対して寄贈した地方自治体をはじめ経済産業大臣からも感謝状などをいただきました。ニフコは新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束を願い、地域の一員として今後もさまざまな場面で社会のお役に立てるよう、引き続き努力していきます。


感謝状

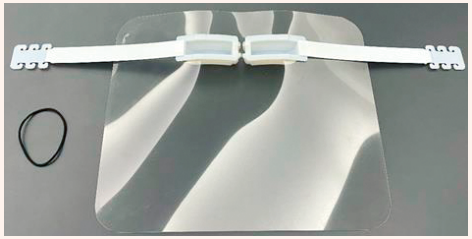
株式会社ニフコ殿

貴社は今般の新型コロナウイルス感染症の流行に際し医療物資の増産に取り組み需給の改善を通じて国民生活の安定に大きく貢献されました
その活動に敬意を表し心から感謝申し上げます

令和二年十二月三十一日

経済産業大臣 梶山弘志

経済産業大臣から授与された感謝状



贈呈式の様子（一部を抜粋）

山形県山形市

熊本県菊池市

静岡県御殿場市

社　会

CASE 2　周辺の清掃活動

相模原工場

2020年11月、相模原工場の近隣企業と合同で工場周辺の地域清掃を行いました。ニフコより38名、近隣企業より約120名と前年度に引き続き多くの方々が参加し、恒例行事となっています。

名古屋工場

2020年11月、名古屋工場では周辺の清掃活動を実施しました。環境管理責任者をはじめとして、各部署より集まった活動メンバー13名にて、近隣の公園や道路・緑道の草取り、ごみ拾い、落ち葉拾い、側溝などの掃除を実施しました。

その他の取り組み

- **ペットボトルキャップ寄贈（国内全拠点）**
「NPO法人ともにあゆむ」へ約3,000個寄贈しました。ペットボトルキャップは再生プラスチック原料として換金され、その一部はワクチン購入代として「認定NPO法人世界の子どもにワクチンを 日本委員会」（JCV）へと寄付されます。過去にニフコが寄贈したペットボトルキャップは累計3.3万個に上り、ワクチン39名分となりました。

- **テープ巻き芯寄贈（本社、名古屋工場）**
テープの巻き芯を寄贈し、再生紙へとリサイクルする活動に参加しました。

- **献血活動（本社、相模原工場）**
拠点内にて献血車による献血活動を行いました。

- **車種特定協力（名古屋工場）**
愛知県警による事故調査の際、車種特定に協力しました。

- **清掃活動（ニフコ山形）**
年2回周辺の清掃活動を実施しました。

- **寄付（ニフコ熊本）**
「令和2年7月豪雨」による被災地へ、会社売上の一部や従業員からの募金を寄付しました。

- **高校職業セミナー（シモンズ）**
静岡県立裾野高等学校より依頼を受け、1・2年生対象の「職業セミナー」に参加しました。

社　会

2020年度 社会性データ

期間：2020年4月1日～2021年3月末

ニフコグループ総従業員（名）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
ニフコ単体	1,134	1,244	1,290	1,355	**1,388**
海外拠点・グループ会社	10,071	10,343	10,514	10,131	**9,357**
合計	11,205	11,587	11,804	11,486	**10,745(3,359)**

※ 従業員は就業人員（当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含むほか、常用パートを含む）であり、臨時雇用者数（パートタイマー、人材派遣会社からの派遣社員、アルバイトを含み、常用パートは除く）は（）内に年間の平均人数を外数で記載。なお、上記のほか関連会社等に出向している従業員が11名おります。

以下、すべてニフコ単体データ

ニフコ国内単体従業員

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数（名）	全体	1,134	1,244	1,290	1,355	**1,388(468)**
	女性	181	190	192	208	**209**
	男性	953	1,054	1,098	1,147	**1,179**
平均年齢（歳）	全体	39.8	40.7	39.6	40.0	**40.2**
平均勤続年数（年）	全体	14.4	13	14.2	14.7	**15**
従業員区分（名）	正社員	1,070	1,170	1,207	1,264	**1,292**
	非正規雇用	45	30	36	42	**43**
	受入出向者	19	44	47	49	**53**
	臨時雇用	374	409	494	503	**468**
	非正規雇用比率	4.0%	2.0%	3.0%	3.0%	**3.0%**

※ 従業員は就業人員（当社から社外への出向者を除き、社外から当社への出向者を含むほか、常用パートを含む）であり、臨時雇用者数（パートタイマー、人材派遣会社からの派遣社員、アルバイトを含み、常用パートは除く）は（）内に年間の平均人数を外数で記載。なお、上記のほか関連会社等に出向している従業員が11名おります。

雇用・離職

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新卒採用（名）	合計	37	56	52	50	**29**
	女性	8	10	11	9	**2**
	男性	29	46	41	41	**27**
中途採用（名）	合計	67	83	71	59	**13**
	女性	4	4	11	12	**2**
	男性	63	79	60	47	**11**
離職（名）	合計	26	32	15	6	**1**
	離職率	12.7%	17.0%	4.0%	3.6%	**2.0%**

※ 離職率は、該当年度にて採用した人数より、該当年度末に離職した割合

管理職の登用状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
すべての管理職（主担当以上）	合計	400	410	415	426	**428**
	女性	18	20	22	22	**21**
	男性	382	390	393	404	**407**
	うち外国籍	4	10	10	10	**10**
課長以上	合計	246	256	256	267	**261**
	女性	5	6	6	7	**9**
	男性	241	250	250	260	**252**
	うち外国籍	4	5	10	10	**10**
部長以上	合計	84	91	101	100	**95**
	女性	0	0	0	0	**1**
	男性	84	91	101	100	**94**
	うち外国籍	0	0	0	0	**0**
女性管理職比率	主担当以上	4.5%	4.9%	5.3%	5.2%	**4.9%**
	課長以上	2.0%	2.3%	2.3%	2.6%	**3.4%**
	部長以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**1.1%**

※「ニフコ サステナビリティレポート2020」の数値に誤りがあったため正しい数値に修正

役員構成

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役（名）	全体	6	6	7	6	**7**
	女性	0	0	0	1	**1**
	男性	6	6	7	5	**6**
	うち外国籍	0	0	0	0	**1**
	うち社外取締役	2	2	2	2	**3**
執行役員（名）	全体	14	15	14	12	**13**

※ 監査役は含まず

従業員一人あたりの基本給と報酬総額の男女比

	男性：女性
基本給（管理職・一般社員）	100:95
報酬総額（管理職・一般社員）	100:95

従業員一人あたりの年間総実労働時間

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正社員・一般社員（時間）	—	2,118.3	2,124.5	2,133.6	**2,119.2**

※ 2016年度はシステム切り替えのためデータなし

団体交渉協定の対象となる全従業員の割合

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
73.4%	71.1%	70.9%	71.3%	**71.6%**

障がい者雇用

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
雇用者数（名）	31	38	39	38	**38.5**
雇用率	2.09%	2.38%	2.31%	2.20%	**2.20%**

※ 短時間労働者は0.5名としてカウント

健康関連指標

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
ストレスチェック受検率	87.0%	88.0%	89.0%	83.0%	**86.0%**

育児・介護制度の利用状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
出産休暇取得者数（名）		9	8	7	6	**8**
育児休業取得者数（名）	合計	9	9	9	11	**14**
	うち男性	0	1	2	1	**6**
	男性社員育休取得率	0%	4.0%	10.0%	5.9%	**14.6%**
妊娠・育児のための短時間勤務者数（名）		11	14	7	14	**20**
介護休業取得者数（名）		0	0	0	0	**0**
介護短時間勤務者数（名）		0	0	0	0	**0**

※ 該当年度に新規に制度適用となった人数

育児・介護休業からの復職状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者の復職者数（名）	合計	7	9	9	11	**13**
	うち男性	0	1	2	1	**5**
	復職率	77.8%	100%	100%	100%	**92.9%**
	定着率	100%	100%	100%	100%	**100%**
介護休業取得者の復職者数（名）	合計	0	0	0	0	**0**
	復職率	0%	0%	0%	0%	**0%**

会社概要
（2021年3月末時点）

商号	株式会社ニフコ（Nifco Inc.）
代表取締役会長	山本利行
代表取締役社長	柴尾雅春
創業	1967年2月13日
資本金	72.9億円
株式	東京証券取引所第一部上場（証券コード：7988）
売上額	2,560億円（連結）／795億円（単体） （2021年3月期）
従業員数	10,745名（連結）／1,388名（単体） （2021年3月末時点）
事業内容	合成樹脂製品および金型の製造・販売 （工業用ファスナー、プラスチック精密成形製品など）
本社	〒239-8560　神奈川県横須賀市光の丘5-3 TEL：046-839-0225（代表）
ウェブサイト	https：//www.nifco.com/

事業ネットワーク
（2021年3月末時点）

■ 国内拠点（15拠点）

本社（横須賀市）
東京支社
技術開発センター（NTEC）
名古屋工場
相模原工場
宇都宮営業所
浜松営業所
大阪営業所
広島営業所
太田営業所
埼玉営業所
鈴鹿営業所
朝霞営業所
九州オフィス
熊本オフィス

■ 海外主要子会社

米国（3社）
メキシコ（1社）
英国（1社）
ドイツ（1社）
ポーランド（2社）
スペイン（1社）
韓国（1社）
中国（9社）
香港（1社）
台湾（1社）
ベトナム（1社）
タイ（2社）
マレーシア（1社）
インドネシア（1社）
インド（2社）

■ 国内グループ会社（5社）

株式会社ニフコ山形
株式会社ニフコ熊本
シモンズ株式会社
株式会社ニフコトレーディング
株式会社ニフコ北関東

NIFCO
●本レポートに関するお問い合わせ先
株式会社ニフコ ESG推進室　〒108-8522　東京都港区芝5-36-7　三田ベルジュビル20階　E-mail：esg@jp.nifco.com