



NIFCO Report
ニフコレポート
2024

目次

Section 1: ニフコの価値観

ニフコの理念体系	5
ニフコグループ企業行動憲章	6

Section 2: トップメッセージ

CEO 『ニフコのESG経営とは』	7
CFO・CSO 『サステナビリティ経営を支えるための財務戦略』	10

Section 3: ニフコの企業価値向上

ニフコの現在地	13
事業状況	15
価値創造プロセス	17
マテリアリティ	18
中期経営計画	21
主要財務データ	23

Section 4: サステナビリティの取り組み

ガバナンス

役員紹介	24
ニフコのコーポレート・ガバナンス	27

環境

対談 『ニフコの気候変動対応』	30
地球温暖化への取り組み	35
気候変動シナリオ分析	39
環境マネジメント	44
循環型社会への貢献	47
環境データ	49

社会

対談 『ニフコの考える人的資本』	50
人権の尊重/多様性の尊重	55
労働慣行	59

人材育成	63
品質	69
サステナビリティ調達	73
社会貢献	76
社会データ	81
Section 5: 企業情報	
会社概要	87
株式情報	89
外部からのESG関連評価	91

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、当社グループの環境、社会、財務に関する考え方や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「ニフコレポート」とし、情報開示の充実を目指していきます。なお、最新のESG情報およびより詳しい株主・投資家情報は公式Webサイト (<https://www.nifco.com/>) に掲載していますので、併せてご覧ください。

参考ガイドライン

- 国際統合報告フレームワーク (IFRS財団)
- 価値協創ガイダンス (経済産業省)
- GRIスタンダード (Global Reporting Initiative)

対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日 (必要に応じ、過去の取り組みや直近の情報を記載しています)

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。

発行年月

発行：2025年11月

免責事項

本レポートの掲載内容については、正確性や最新性を期すよう細心の注意を払っておりますが、情報の正確性・完全性・最新性を保証するものではありません。掲載情報の内容変更や誤り、または更新の遅れ等により生じたいかなるトラブル、損失、損害についても、当社は一切の責任を負いかねます。

また、本レポートには将来の見通しに関する情報が含まれている場合があります。これらの情報は、現在入手可能な情報や合理的と判断される前提に基づいており、経済情勢や事業環境の変化などにより実際の結果が大きく異なる可能性があります。当社は、これら将来予測に関する情報の内容が正確であること、または記載内容どおりに推移することを保証するものではありません。

なお、本レポートは当社の現状や将来の方針等についてステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的としたものであり、当社株式の売買等を勧誘する目的で作成されたものではありません。

ニフコの理念体系

理念体系を再構築しました

ニフコのMission（使命）、Vision（目指す姿）、Values（企業の価値観）及びAction Guidelines（行動指針）は、コーポレートブランディング活動を通じて2018年に制定されました。

その後、「企業は、何のために存在し事業を展開するのかを明確にすべき」という社会的要求の高まりから、2021年9月、ニフコグループのPurpose（存在意義）が制定されました。

当社はこれから、新規事業の創出や既存ビジネスの発展を強く推し進めようとしています。

そのためには、創業以来私たちが最も大切にしてきた、失敗を恐れず挑戦し続ける「ニフコスピリット」に今一度立ち返り、当社独自の企業文化をこれまで以上に浸透させることが重要という考えに至りました。

そこで、2024年3月、企業理念体系を、創業者の想いを大切にしつつ、より分かりやすく伝わりやすい言葉で再定義しました。

ニフコグループ 企業理念体系



Purpose

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

Mission

クリエイティブカンパニーとして感動を生み出す

Values

変革のためのチャレンジ
継続的なブレイクスルー
自由なコミュニケーション
創造的なコラボレーション

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まいります。

※ ニフコ：グループに属する全ての企業

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。

以上

CEO 『ニフコのESG経営とは』

「"アイデア"を"カタチ"にする会社」という長期ビジョンのもと、組織の強化や企業理念体系の見直しを実施し、社会の存続に貢献できる企業を目指します。

柴尾 雅春
代表取締役社長 兼 CEO（最高経営責任者）



インタビュー日：2024年8月

自動車産業の大変革を含め、社会課題をチャンスと捉える

2023年のCEO就任以来、より長期的な視点に立ち、ニフコがこの先数十年以上にわたり、サステナブルに成長を続けていくには何をどうすればいいのか、ESGを念頭に置きつつ、さまざまな試みに取り組み始めています。背景には自動車産業の大変革があります。当社の主力製品は自動車部品なので、かつては完成車メーカーの生産計画に沿って経営計画を策定・推進すれば事業は回っていたのですが、昨今は状況が変わってきました。ですが裏を返せば大きなチャンスでもあります。自動車産業の大変革も含め、今起きている、これから起こりうるさまざまな社会課題をチャンスと捉え、新事業やビジネスの創出などにより社会に貢献するのが企業としての努めでしょう。

そこで当社の社会的使命として掲げた長期ビジョンが「"アイデア"を"カタチ"にする会社」です。アイデアというと製品（モノ）のアイデアを思い浮かべがちで、当社も長年多種多様なアイデアを製品化して世の中に供給してきました。ですがここでいうアイデアとは、社会課題を解決するために「コト」や「サービス」に関連した事業コンセプトをしっかりとカタチにしていく、当社の成長と同時に社会貢献につながる事業を展開していくことを意味しています。

世代別に3階層に分け、強い組織作りを推進



この長期ビジョンを実現するには、経営層から従業員まで全員が当事者意識を持ち、次世代・次々世代へとバトンを渡していく必要があります。ニフコは日本のみならず北米・欧州・東南アジア、中国、韓国と6つのリージョンでグローバルに展開している会社ですので、全リージョンで同じビジョンを共有することが肝要です。

そのため始めた取り組みのひとつが、世代別に3つの階層を設けて強い組織を作ることです。第1階層は各リージョンのトップマネジメント層、第2階層は各国拠点のトップ、第3階層は40歳前後の中堅層が参加します。各階層とも20人ぐらいを目安に適宜参加者を入れ替え、それぞれ年2回程度ミーティングを行います。第1階層はある意味夢を語るのが役割で、将来的

に会社がどうあるのが望ましいのか展望を議論し、そのための指針を定めます。第2階層は2024年度～2026年度の中期経営計画のコミットメント達成を使命とする集まりで、課題となることや目標達成のための施策などを話し合います。第3階層は自分たちが主役になる、つまりトップマネジメント層や経営層になる未来を想像したときに、どんな会社でありたいかを議論します。

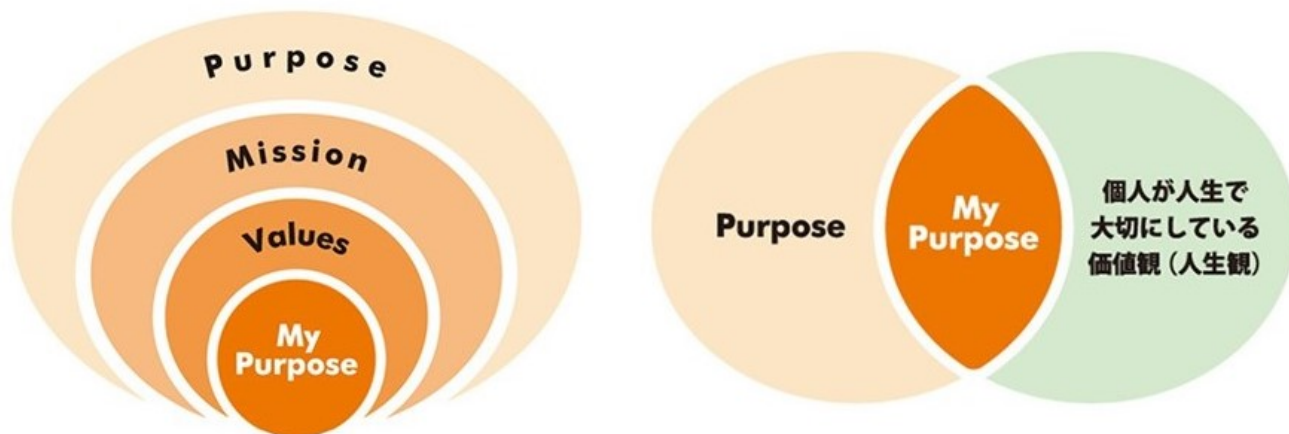
こうしたミーティングを通じて各層が情報共有し、どこのリージョンの誰が何に強いのか、誰に働きかけるとビジネスがスムーズに進むかを把握できるようになれば、組織が強化されるのではないかと考えています。また、3階層の一番の若手である第3階層のミーティングは基本的に英語を公用語としています。英語にすることにより、日本語圏では獲得できないビジネスや人材の情報にたどり着けるのではないかとという目論見です。企業で一番大事なのはやはり人だと考えます。日本のみならず世界のどこかに眠っているいい人材を掘り起こすことが成長の必須条件でしょう。

企業理念体系を見直し、従業員エンゲージメントを高める



強い組織作りには従業員エンゲージメントを高めることも欠かせません。そのために取り組んだのが企業理念体系の見直しです。下図に示したように各従業員が個々に持つ「My Purpose（マイパーパス）」を起点に据えているのがポイントです。誰もが「自分はこれをするために生まれてきた」、「こういうことをして社会に貢献したい」というように生きていくうえで大切にしている価値観、人生観を持っているはずで、それと会社の「Purpose（存在意義）」が重なった部分がマイパーパス、言い換えると会社の中で自分の価値観をどう活かせるかからすべてがスタートするので、従業員一人ひとりが主体的に「どうやって会社に貢献しようか」と考えるようになるのではないかと期待しています。

ニフコグループ 企業理念



情報発信の重要性も非常に感じているところです。社内への発信と社外への発信のいずれも重視しています。社内というと、中期経営計画にしてもマイパーパスにしても、従業員に深く理解してもらうためには国内外問わず、私が直接足を運んで説明をしたほうがより伝わります。何度も顔を合わせるうちに次第に議論の中身も深まり、経営の舵取りのヒントも得られます。

一方、社外にニフコの取り組みを発信すれば、企業価値を上げることにつながります。新製品の発信などにも力を入れ、ニフコのブランド強化（ブランディング）も画策していきます。ニフコはBtoB企業なので自動車業界以外での認知度があまり高くありませんが、ブランディングの推進により認知度を高め、多くのいい人材にニフコという会社が存在していることを気付いてもらいたいと思っています。人材の確保は次にお話しする新事業の創出にもつながると確信するからです。

中期経営計画における3つの戦略ポイント



今後3カ年（2024年度～2026年度）の中期経営計画は、3つの戦略コンセプトに基づき策定しました。1つ目は成長投資です。2021年度～2023年度（2024年3月期）の中期経営計画は、課題があった子会社の譲渡により棄損した部分はあったもののほぼ達成できましたが、資金にゆとりがあるにも関わらず実現できなかったのが成長投資です。次の中期経営計画期間では数百億円を新たな事業に充当する考えで、自前主義にはこだわらずスタートアップ企業への出資やM&A活動により新事業の立ち上げをしっかりと行っていきます。ESGを重視した事業となる見通しです。

戦略コンセプトの2つ目は「グローバル経営」です。当社はこれまで日本で開発した製品を世界で販売するというビジネスモデルを展開してきましたが、それだけでは成長は続きません。現地（ローカル）の特性やニーズに応じた事業にスピード感を持って対応してもらうために、各リージョンのトップに一定の権限を委譲することを検討しています。現地主導のビジネス創出、つまり自動車産業の中での新ビジネスの立ち上げも狙っています。1つ目の成長投資で触れた新事業と、グローバル経営におけるビジネス創出を2本柱に据え、成長の推進力とします。

3つ目は先ほどもお話しした従業員エンゲージメントの向上です。向上策のひとつが前述のマイパースの設定です。先日開催した役員対象のパーパス研修で私自身も体験しましたが、従業員が実際に自身のマイパースと会社のパーパスのつながりを考え、会社でどのように自分の人生観や価値観が活かせるか方向性を見つけてもらいます。ダイバーシティも一層推進し、組織の活性化と次世代の人材をしっかりと確保していきます。

このほかカーボン・ニュートラルの実現に向けた取り組みや環境保全活動も一層推進していきます。当社の主力製品は自動車に使用するプラスチック部品です。樹脂製品なので一見環境対策に反するよう思われがちですが、これにより完成車の重量が軽減され燃費が向上し、トータルで見るとCO₂の排出量削減につながる効果があります。間接的な貢献ではありますが、今後もビジネスと一体化した中で環境保全策を模索していきます。また、モノづくりには電力の消費が不可欠ですが、太陽光パネルの導入などによりCO₂の排出量削減やコストの削減を図っていきます。

ステークホルダーへのメッセージ

ニフコはビジネスを通じて社会課題の解決に努め、社会の存続に貢献できる会社でありたいと願っています。それには当然のことながら、ニフコ自体が将来も存続できる企業でなければいけません。ではどうやって会社を存続させていくのか、そのところに注目すると同時に期待を寄せてください。

CFO・CSO 『サステナビリティ経営を支えるための財務戦略』

中期経営計画で目指すのは、事業活動を通じてあげた利益を成長への投資とステークホルダーへの還元に充当する「二兎を追う経営」。それとともにサステナブルな経営を追求し、企業価値向上に努めます。

矢内 俊樹
取締役専務執行役員 兼 CFO（最高財務責任者）兼
CSO（最高戦略責任者）兼 経営統括本部長



インタビュー日：2024年8月

Q1 前中期経営計画の最終年度である2023年度の振り返りを聞かせてください。

近年、当社の経営数値は、売上高や営業利益は改善していく一方、その結果が一株利益（EPS）に反映しない悩ましい状況が続いていました。要因の一つになっていたのが収益の安定しない連結子会社です。その子会社（Nifco Germany GmbH、およびその子会社Nifco KTW America Cooperation）を譲渡したことは大きな決断だったと思います。財務的なインパクトのみならず、戦略的な面でも一大事でした。これらの子会社は、世界に目を向けて成長していこうというファウンダー（創業者 小笠原敏晶）の経営戦略に基づき、カスタマーポートフォリオの拡充を目的として、2013～14年にニフコの一員になったビジネスユニットです。当初は利益を上げ成長していたものの、近年はコロナ禍により工場の生産ラインが大きな打撃を受け、数年にわたり赤字状態が続いておりました。どのように立て直すか、どのように対処する方法があるか、社内において侃々諤々の議論を積み重ねるとともに顧客とのタフな交渉を行い、いろいろなご縁やタイミングもあり、譲渡に至りました。今回はこのような結果となりましたが、グローバル市場での成長は社是であり、今後新たなチャレンジも行ってまいります。

上述のディールによる特別損失の計上など、ステークホルダーの皆さまにご迷惑をおかけしてしまったことは反省いたします。その中でも私として非常に残念なことは、事情があるとはいえROE（自己資本利益率）が2桁台から1桁台（7.8%）に大きく下がったことです。ROEはご承知のとおり企業がどのぐらい効率的に利益を稼いでいるかを示す指標で、当社としても非常に重視し、長年2桁台を維持してきただけに1桁台への落ち込みは大きな衝撃でした。ただ、不安定な子会社を手放したことにより、今後は営業利益までの体質改善の努力が純利益にもおよび、EPSにスムーズにリンクする体質になるだろうと期待していますし、市場参加者にも安心感をもたらすのではないかと捉えています。落ち込んだROEについても早期に2桁と言わず、過去最高の水準に近づけたいと思います。

Q2 2024年度スタートの中期経営計画の骨子とミッションは何でしょうか。

2024年度は2026年度までの中期経営計画（中計）の初年度に当たります。中計3カ年全体の目標をお話すると、前述の譲渡子会社の売上高は年間350億円でしたので、その減少分を3カ年でカバーしたうえで、2026年度には過去最高の売上高達成を狙います。収益面では安定的に営業利益率13%以上を確保できる体質確立の時期と位置づけております。自動車部品サプライヤーで13%以上の営業利益率を確保している企業は多くないため、かなりチャレンジングな目標ですが、



これを毎年継続的に達成することを目指します。2024年度第1四半期（4～6月）の営業利益率は13.8%でしたので滑り出しは順調です。とはいえ今後の自動車生産台数や中国経済の状況、為替動向などの不透明要因があり、第2四半期以降は油断できません。

一方、中計の大きなミッションとしてあるのが成長投資です。当社の既存のビジネスモデルである自動車向けプラスチックファスナーの製造・販売は盤石で収益性も高く、着実に成果を出していますし、先人が築き上げたこの強みは今後も継続するでしょう。さらに企業価値を高めるためには、通常のオーガニックな成長にプラスする成長が求められます。そのための資金は毎年の利益により蓄積されています。全く畑違いの分野への投資はハイリスクで

すので、モビリティ関連の中で素材やサービスなども含め、幅広く成長投資先を探索している最中です。矛盾するようですが、ニフコ固有の技術をモビリティ以外の市場に活用できるかもしれません。

ただ、利益のすべてを成長投資に向けるのではなく、これまでと同様、配当など投資家への還元も含めステークホルダーにも向けます。稼いだ利益を成長投資とステークホルダー還元への双方に向ける「二兎を追う経営」をニフコは追求し企業価値を高めていく所存です。

Q3 中計を踏まえ、CFO、CSO、経営統括本部長としての役割と抱負をお話してください。

CFO、CSO、経営統括本部長としてそれぞれに機能と役割はあるのですが、経営には総合力とバランスが肝要なので、役割の区別を意識せず全体感を見るように努めています。先ほど中期経営計画のお話をしましたが、それとともに重要なのは3カ年に留まらず、それを超える長期的視点に立ち、ステークホルダーの期待値を超える成果を上げ、企業価値の向上を図ることだと考えています。財務面とESG面の双方に寄せられる期待に応え、総合的な社会的価値を提供することを目指しています。

Q4 ESG経営と財務や成長・投資戦略の関わりについてはどうお考えですか。

経営の中で財務とESGは分けて議論できないステージにあり一体です。企業なので売り上げを伸ばし利益を得て、財務上の目標数値を達成するのが最重要ですが、同時にESGに取り組んで社会的価値や存在感も発揮していかなければステークホルダーからの共感が得られず、従業員は会社にプライドを持ちづらくなり、人材も集まりにくくなります。

当社では自動車メーカーなどに提案営業を行っているのですが、自動車メーカーの背後にいる消費者の方々に環境配慮への意識が高まっております。必然的にそれを考慮した提案を行うことが必要でありESG経営につながります。ESGのS（社会）でいうと、失われた30年というデフレ下でも、従業員に対して業績に見合った賃上げを行ってきました。従業員持株制度により業績に見合った株式の還元も行ってきたので従業員にも業績意識が高まり、株主と目線が共有されてきたのではないかと思います。今後も従業員への還元は続けます。それにより従業員が成長し会社が成長する、そのような好循環を生み出していきたいと考えています。



また、当社が取り扱うのは天然資源由来のプラスチックであり、環境面では素材そのものに課題があるように見られがちですが、購入したエンジニアリング・プラスチック（高機能樹脂）を、廃棄することなく、すべてを製品化する技術などへの投資は今後も行っていきます。非化石由来であるバイオ樹脂や生分解樹脂などの開発・研究も自動車産業全体で取り組む方向にあり、ESG投資につながっております。

Q5 今後、ステークホルダーにどのような価値を提供し貢献していく方針が聞かせてください。

当社は今ある強いビジネスモデルを活かしてしっかりキャッシュを生み出し、それを株主も含めたステークホルダーの皆さまに還元するとともに、一部は新たな成長投資に振り向け、それを継続的に行うことでサステナブルな企業価値向上を目指します。

株主の皆さまへの還元でいうと、配当、自社株買い、企業価値の向上の3つが挙げられます。配当は安定的かつ着実に増やしていく方針です。また、すべての投資家にフェアであるために株主優待について現状は取り扱わないという考えです。

ステークホルダーの皆さまには、ニフコが存在、社会的価値に共感を持っていただけたらと思っています。企業は生き物ですから、いい時も悪い時もあります。どちらにしても会社が置かれている状況や改善策を丁寧にお伝えできるよう、ステークホルダーの皆さまに情報発信すること、コミュニケーションをとることを心がけていきたいと考えています。

ニフコの現在地

軽くて取り付け・取り外しが簡単な工業用プラスチックファスナーや、自動車用のインテリア・エクステリア品、ファッションやスポーツなどにも使われているバックル類など、錆びない・軽い・扱いやすい製品の開発・製造をしています。お客様のニーズは世界各地に及び、グローバル市場のさらなる成長に向けてグループ各社と連携し、世界規模で対応できる体制の構築を進めています。今後も、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ています。

事業セグメント

合成樹脂成形品事業



ファスナー類

ダンパー類

バックル類

使われているところ

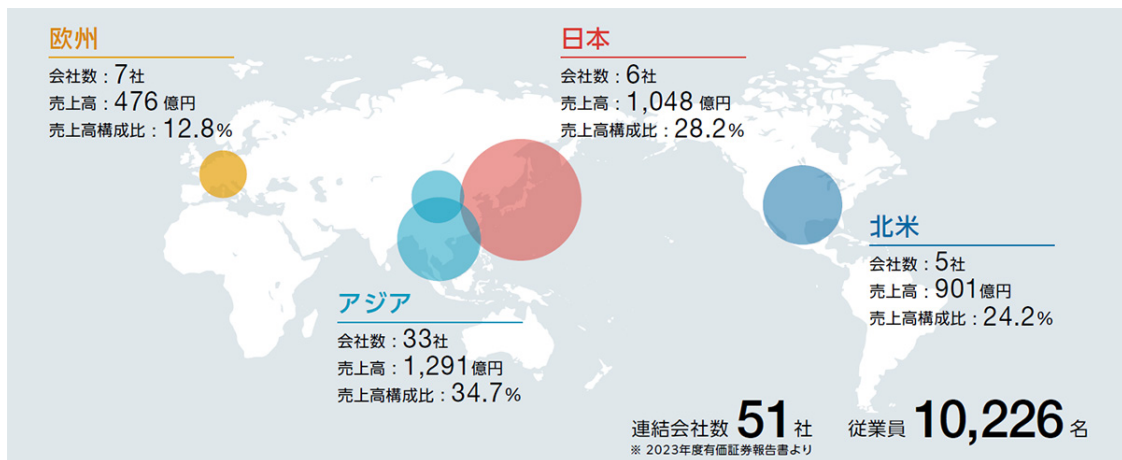
- 自動車
- 二輪
- 住宅設備
- 家電・OA
- ファッション
- スポーツ

ベッドおよび家具事業



グループ企業のシモンズ

展開地域



お客様のニーズは世界各地の様々な業界に及びます。私たちは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してまいりました。

グローバル市場での更なる成長に向け、ニフコ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おります。

売上高



3,716 億円

営業利益



439 億円

営業利益率



11.8 %

当期純利益



193 億円

自己資本利益率 (ROE)



7.8 %

投下資本利益率 (ROIC)



17.0 %

フリーキャッシュフロー



391 億円

株主総利回り



211.5 %

配当性向



34.9 %

研究開発費



40 億円

CO₂排出量 (Scope1 および Scope2)



19,873.5 トン

※ 国内単体および国内グループ会社

FIT非化石証書の調達によるCO₂排出量の実質的な削減



1,221 トン

※ 国内単体

再生可能エネルギー創出量



402 MWh

廃プラスチック排出量 (産業廃棄物)



982.6 トン

独立社外取締役



60 % 以上

※ 取締役9名のうち社外取締役が5名 (うち女性は1名)

働きがいのある職場



75 %

※ 2022年エンプロイーエンゲージメントサーベイ実績 (2年ごとにサーベイ実施)

事業状況

当期の経営成績の概況

当連結会計年度（以下、当期という）におけるわが国経済は、製造業では、一部の自動車メーカーの出荷停止などの影響により、自動車業種の減産や、財輸出が低調となりました。一方、非製造業では、インバウンド需要の回復や、価格転嫁によるマージンの拡大、デジタル化の進展などにより、企業の景況感が大きく改善いたしました。海外に目を転じますと、中国経済では、ゼロコロナ政策解除を機に、2023年に入り急回復した景況が、春以降は巣ごもり需要の終息や、IT関連製品の輸出の低迷、不動産市場の停滞などを受け、減速いたしました。欧州経済についても、世界的な財需要の減速に加え、サービス業でも、コロナ禍以降のペントアップ需要やインバウンド需要が一巡したことにより、減速いたしました。米国経済においては、製造業は、鉱工業生産のうち、自動車やハイテク関連財の増産が続いた一方、その他の製造業の減産傾向が継続いたしました。一方、非製造業は、農林水産業や宿泊・飲食、ヘルスケアなどの業況が改善し、全体を押し上げました。このように世界経済は、一部の地域において弱さがみられるものの、持ち直している状況となりましたが、中国経済における不動産市場の停滞や、中東地域の緊迫した状況が続いていること、世界各国における選挙により、国際政治情勢の変化が想定されるなど、依然として先行き不透明な状況にあります。

当社グループの主要顧客であります自動車メーカーにつきましては、日本市場では、当期において、一部の自動車メーカーの出荷停止などの影響を受けたものの、対前年同期比で、生産台数、販売台数ともに、上回った状況となりました。海外におきましても、半導体の供給制約の緩和などを受け、当期の対前年同期比で、中国市場、欧州市場、米国市場をはじめ各国の市場で、生産台数、販売台数ともに上回った状況となりました。

このような状況のなか、当期の連結業績は、売上高は、前期比15.5%増の3,716億3千9百万円となりました。利益面では、原材料価格や電気代の高騰などを受けたものの、減価償却費や人件費などの固定費の増加の抑制に努めたことにより、営業利益は前期比27.5%増の439億2千5百万円となりました。経常利益は円安が進み為替差益が発生したことにより、前期比31.1%増の496億6千5百万円となりました。ドイツ系ビジネスの譲渡に掛かる事業譲渡損失引当金繰入額、及び減損損失などがあり、特別損失として187億6千5百万円計上し、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期比13.8%減の182億5千2百万円となりました。

セグメントごとの経営成績の状況に関する認識及び分析・検討内容については次のとおりであります。各セグメントの売上高は、外部顧客に対するものであります。

合成樹脂成形品事業

国内自動車業界向け

国内の自動車生産につきましては、半導体不足の解消に伴う増産対応により、売上は第1四半期から第3四半期にかけて当初計画及び前年実績を上回ることが出来ましたが、昨年12月以降、いくつかの自動車メーカーによる認証試験不正問題、能登半島地震による減産が相次ぎ、第4四半期は計画を上回ることが出来ませんでした。しかし、新車立上げに伴う金型売上や電力料補填、減産補償、価格改定交渉などの貢献により、売上の通期合計は計画を上回る結果となりました。

海外自動車業界向け

海外においては、全般的に堅調な自動車需要に支えられ、対計画比・前年比ともに増収増益を達成しました。特に韓国OEM向け事業は、顧客の増産などにより引き続き好調を維持し、特に韓国、北米、欧州において対計画比・前年比ともに大幅な増収増益を達成しました。また、日系OEM向けも、米国での顧客の好調な売上に支えられ増収増益を達成したほか、インド、インドネシアを中心に堅調さを維持し、全体として増収増益を果たしました。一方で、中国においては、日系OEMの販売不振により苦戦を強いられ、全体として減収減益の結果となりました。更に欧州においては、ドイツOEM事業が利益面で苦戦を強いられました。特にドイツ系顧客向けビジネスを行う米国子会社ではオペレーション上の問題により損失を計上する結果となりました。今年度はドイツOEM事業の売却により赤字事業を一掃する一方で、好調な韓国OEM事業や、北米、インドでの日系OEM事業への設備投資を強化するなどして、事業ポートフォリオの改善による更なる収益力の向上を目指してまいります。

その他業界向け

住生活分野においては、建築コストや不動産価格の高騰による新築着工戸数の低迷で主力顧客である住宅設備関連が減産となったことから、当初の計画を下回る結果となりました。スポーツ・アウトドア分野においては、中国発ブランド向けへの積極的な営業活動により中国拠点は増益となりましたが、世界的なインフレに伴う消費の落ち込みによって欧米の主力顧客で大幅な減産が続いたことから、当初の計画を下回る結果となりました。

以上の結果、合成樹脂成形品事業は、売上高は前期比15.9%増の3,347億2千9百万円となりました。セグメント利益につきましては、前期比25.8%増の428億4千万円となりました。

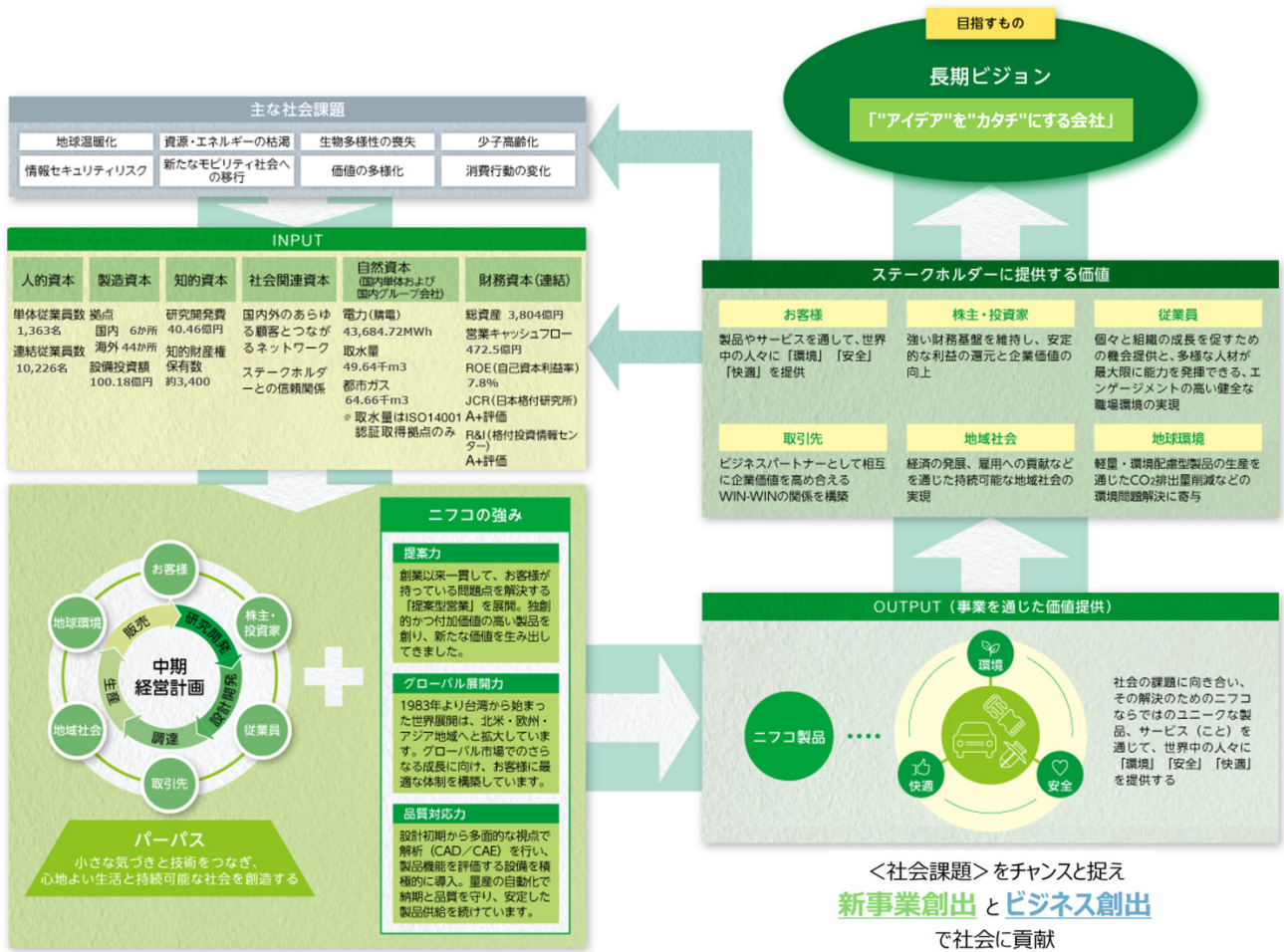
ベッド及び家具事業

ベッド及び家具事業は、国内においては原材料など的高騰及び円安による原価アップの影響を受けましたが、販売店向け・輸出向けが順調に推移するとともに、インバウンド回復効果もありホテル向け需要が旺盛となり、増収増益となりました。一方、海外においても国内同様にホテル向けが全拠点にて需要増となり、加えて中国を中心に卸・小売りが順調に伸びたことにより、増収増益となりました。

この結果、ベッド及び家具事業売上高は前期比11.7%増の369億1千万円となりました。セグメント利益につきましては、前期比11.2%増の65億4千4百万円となりました。

価値創造プロセス

ニフコグループは、「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」というパーパスを掲げる会社です。独創的かつ付加価値の高い製品を創り出し、「提案力」「グローバル展開力」「品質対応力」を強みとして、世界に新たな価値を生み出しています。事業を通じて「ステークホルダーに提供する価値」を創出し、「環境や社会の変化を見越した対応」と「社会課題の緩和・解決」「資本の強化」につなげるサイクルをまわすことで、長期ビジョン「"アイデア"を"カタチ"にする会社」を実現します。さらに、社会課題をチャンスと捉え、新事業創出とビジネス創出を通じて社会に貢献することを目標としています。このアプローチにより、持続可能な成長と社会的価値の創造を両立させていきます。



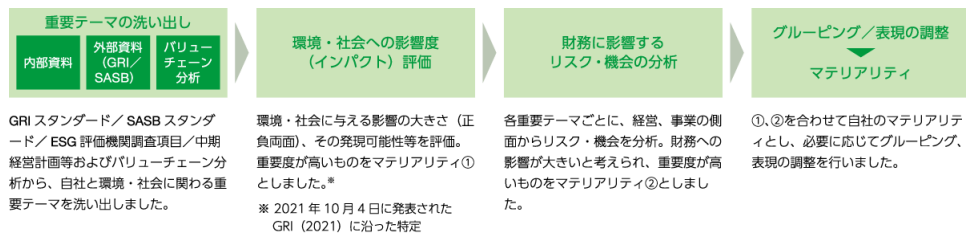
マテリアリティ

ニフコはESG経営の基盤を強化すべく2020年に初めてESG課題を特定して以来、今回第3回目の見直しを行い、マテリアリティ（重要課題）として特定を行いました。これは、中期経営計画の実行と、長期ビジョンおよびその先にあるパーパスの実現、そして激変する社会情勢に柔軟かつ適切に対応していくためです。

まずバリューチェーン分析を行い、ニフコの事業が社会や環境にどのような影響を及ぼしているのかを再整理、把握しました。その分析結果に基づき、重要なテーマの洗い出し、環境・社会へのインパクト評価、財務に影響するリスクと機会の分析などを行いました。

マテリアリティ（重要課題）特定のプロセス

ESG課題を見直し、次のようなプロセスでマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

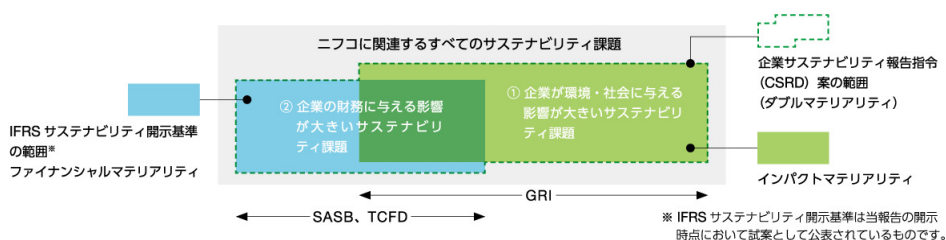


サステナビリティに関するマテリアリティ

ニフコグループは社会の変化への対応、ステークホルダーに向き合った経営を行うこと、また当社グループは欧州において事業展開をしていることから欧州委員会 (EC) が公表した企業サステナビリティ報告指令 (CSRD) 案への対応を視野に入れ、マテリアリティ (重要課題) の特定にあたりダブルマテリアリティの考え方を参考にすることとしました。

ダブルマテリアリティについて

ダブルマテリアリティとは、GRIスタンダードで求められているような「環境・社会に与える影響が大きいサステナビリティ課題」と、国際財務報告基準 (IFRS) で求められている「財務に与える影響が大きいサステナビリティ課題」をマテリアリティとして特定するものです。



マテリアリティとSDGsへの貢献

	マテリアリティ	サブ課題	中長期目標	関連するSDGs
G (ガバナンス)	サステナビリティ経営の強化	ガバナンスの強化	コーポレートガバナンス・コードを意識した経営	
		コンプライアンスの遵守	コンプライアンスの徹底	
	情報セキュリティの確保	情報セキュリティの確保	情報セキュリティ対策の維持・向上	—
E (環境)	気候変動への対応	事業全体におけるCO2排出量の削減	1. CO2排出量の削減 プロセス目標 a. 省エネ推進 b. 再生可能エネルギー導入	
		CO2排出量削減に貢献する製品の研究開発、製造、販売	環境性能を向上させる製品の開発	
	廃棄物ゼロ（サーキュラーエコノミー）への取り組み推進	廃棄物ゼロ（サーキュラーエコノミー）への取り組み推進	廃棄物量削減	
S (社会)	労働者の安全と働きがいの向上	人事制度、雇用条件等の改善	働き方改革	
		労働安全衛生の推進	労働安全衛生の推進	

	マテリアリティ	サブ課題	中長期目標	関連するSDGs
	人材育成の推進	人材育成の推進	人材育成の促進	 
	人権侵害の防止と機会均等の促進	人権への理解度向上と侵害防止	人権重視の経営	  
		ダイバーシティの確保と機会均等の促進	多様性の尊重 1. 女性の活躍推進 2. グローバル人材の活躍推進 3. 障がいがある方の活躍推進 4. LGBTQへの理解 5. 中途採用の雇用促進	   
製品の安全性と品質の確保	製品の安全性と品質の確保	製品の安全性と品質の確保		

中期経営計画

中期経営計画 "Nifco Glocal Strategy"（2024年度－2026年度）

「"アイデア"を"カタチ"にする会社」という長期ビジョンのもと、お客様や社会の課題に向き合うことにより生まれるアイデアをカタチにすることで、心地よい生活と持続可能な社会の創造を目指してまいります。また、「価値共創」というスローガンのもと、感性価値と普遍的価値（安全・環境・快適）を追求した商品開発、顧客密着による提案営業、「ニフコ」ブランドの社内外への浸透を強化すると共に、既存ビジネス強化や新規事業探索へのさらなる成長投資を通じて長期ビジョンの実現にチャレンジしてまいります。

＜社会課題＞をチャンスと捉え
新事業創出と**ビジネス創出**
で社会に貢献

“アイデア”を“カタチ”にする会社

＜社会課題＞



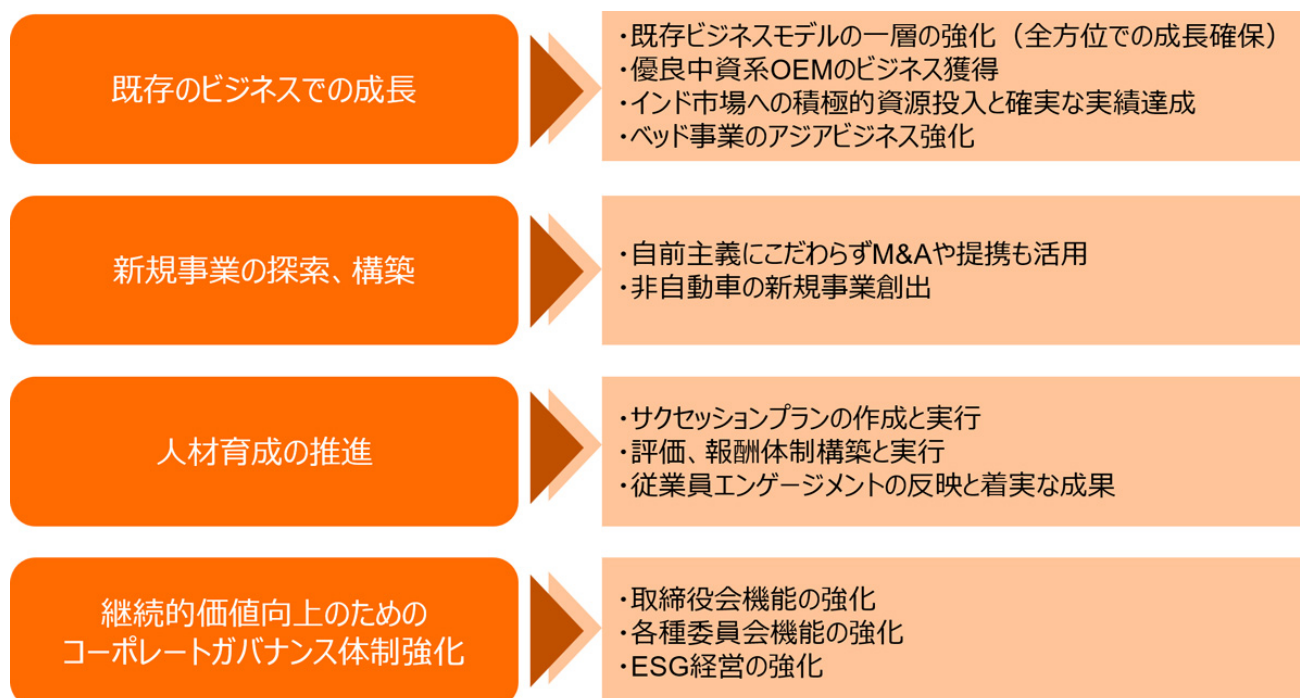
“価値共創”
Co-Creation

中期経営計画の定量目標

2026年度を最終年度とした3ヶ年の各目標値は以下の通りです。

	2023年度		2024年度		2026年度	
	実績	計画	目標	2023年度比		
売上高	3,716億円	3,400億円	3,750億円	+1%		
営業利益	439億円	450億円	500億円	+13%		
営業利益率	11.8%	13.2%	13%以上	+1.2%pts		
当期純利益	182億円	261億円	328億円	1.8倍		
ROE	7.8%	10.5%	12%	+4.2%pt		
ROIC	17%	17%	17%以上	±0%pts		
営業キャッシュ・フロー (3年間合計)	1,163億円	1,271億円	1,320億円	+13.5%		
(為替前提)	1ドル=140.7円 1ユーロ=152.1円	1ドル=143円 1ユーロ=155円	1ドル=143円 1ユーロ=155円			

中期経営計画重点実施事項



主要財務データ

		2023年度
売上高		371,639百万円
売上高	合成樹脂成型品事業	334,729百万円
	ベッド及び家具事業	36,910百万円
営業利益		43,925百万円
営業利益率		11.80%
当期純利益		19,286百万円
親会社株主に帰属する当期純利益		18,252百万円
経常利益		49,665百万円
1株あたり純利益		183.26円
1株あたり配当金		64円
総資産額		380,405百万円
総資産経常利益率		13.40%
自己資本利益率（ROE）		7.80%
投下資本利益率（ROIC）		17%
営業活動によるキャッシュフロー		47,257百万円
投資活動によるキャッシュフロー		8,135百万円
財務活動によるキャッシュフロー		26,024百万円
現金および現金同等物期末残高		142,024百万円
フリーキャッシュフロー		39,122百万円
株主総利回り		211.50%
配当性向		34.90%
研究開発費		4,046百万円

役員紹介

取締役

2024年06月20日現在



柴尾 雅春

(Masaharu Shibao)

代表取締役社長 兼CEO（最高経営責任者）



矢内 俊樹

(Toshiki Yauchi)

取締役専務執行役員 CFO 兼 CSO



野々垣 好子

(Yoshiko Nonogaki)

社外取締役



安部 真行

(Masayuki Abe)

社外取締役



米谷 佳夫

(Yoshio Kometani)

社外取締役



本多 純二

(Junji Honda)

取締役（監査等委員）



松本 光博

(Mitsuhiko Matsumoto)

社外取締役（監査等委員）



林 いづみ

(Izumi Hayashi)

社外取締役（監査等委員）

取締役スキルマトリックス

氏名	経験・専門性					
	経営戦略	財務・資本政策	海外事業	法務、リスク マネジメント	IT・DX	ESG、サステ ナビリティ
柴尾 雅春	○		○			○
矢内 俊樹	○	○		○		○
野々垣 好子	○		○			○
安部 真行					○	○
米谷 佳夫	○		○		○	○
本多 純二		○				
松本 光博		○				
林 いづみ				○	○	

小泉 昌史

常務執行役員
ライフソリューションズカンパニー
ーカンパニープレジデント

長岡 昌哉

常務執行役員
経営統括本部長

崔 炫惇

執行役員
ニフココリアグループ統括
兼ニフココリア社長&CEO

村田 憲彦

執行役員
ESG推進室長

金 京俊

執行役員
中国5拠点統括 兼 東莞利富高塑料
製品有限公司 総経理&CEO

Joan Oliveras

執行役員
欧州統括

佐野 久実

執行役員
管理本部長

Michael Rodenberg

執行役員
北米統括、ニフコアメリカ
CEO、ニフコセントラルメキシコ
CEO

横田 賢

執行役員
製造本部長 兼 CPO（最高製造責任者）

坂田 一臣

執行役員
生産技術本部長

廣瀬 明彦

執行役員
品質保証本部長 兼 CQO（最高品質責任者）

杉山 保

執行役員
営業本部長

福尾 道宏

執行役員
開発本部長 兼 CTO（最高技術責任者）

一丸 貴秀

執行役員
プラットフォーム事業部長

ニフコのコーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は株主や投資家の皆様、ユーザー、協力会社、従業員、地域社会等の全てのステークホルダーにとって有益な存在でありたいと考えております。

そのためには、企業としてコンプライアンスを徹底するとともに、適切なリスクマネジメントを実践することで激変する社会経済環境に柔軟かつ適正に対応していくことが必要であり、こうした考え方を徹底し、実践していくことがまさにコーポレート・ガバナンスであると考えます。

当社は、上記の基本的な考え方に基づいてコーポレート・ガバナンスの充実を経営の優先課題と位置付け、グループ経営の強化を図っております。

ニフコのコーポレート・ガバナンス体制

(1) 会社の機関の基本説明

当社は2021年6月24日開催の定時株主総会での決議をもって、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

2023年6月22日現在、取締役は9名（うち5名は社外取締役）です。そのうち、監査等委員である取締役は3名（うち2名は社外取締役）です。

社内固有の発想・考え方とは異なる観点・視点も経営に反映・活用させるため、取締役会の構成メンバー9名のうち5名を社外取締役としております。

さらに当社は、経営上の意思決定・監督機能と、業務執行機能を明確に意識し実効性のあるものにするため、執行役員制度を採用しております。

また、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。執行役員による業務執行が適切に執行されているか検証するとともに効率的な業務執行を図っております。

その他、取締役会の諮問委員会として、「指名・報酬・ガバナンス委員会」及び「サステナビリティ委員会」を設置し、それぞれ取締役会に対して助言・提言を行っております。

以下では、「取締役会」「監査等委員会」「外部監査人」の機能についてご説明いたします。

① 取締役会

当社は、法令上取締役会における決議事項とすることが定められている事項に加え、経営戦略や経営計画策定等、その重要性及び性質等に鑑み、取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項について、取締役会において審議・決議しております。

そのうえで、取締役会において決議された経営戦略や経営計画策定等の方向性に基づく個々の具体的業務執行に関する決定については、当社の経営陣に委任しております。

なお、経営陣は、個々の業務執行に専念する担当責任者として執行役員を配置し、取締役から業務執行に関わる権限を委譲することにより、意思決定の迅速化を図り、スピード経営を追求しております。

② 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会監査等基準に基づき、取締役会等における取締役の職務執行を監査・監督します。

「監査等委員である取締役」は従来の監査役とは異なり、取締役の地位にあり、取締役会での議決権を持ちます。

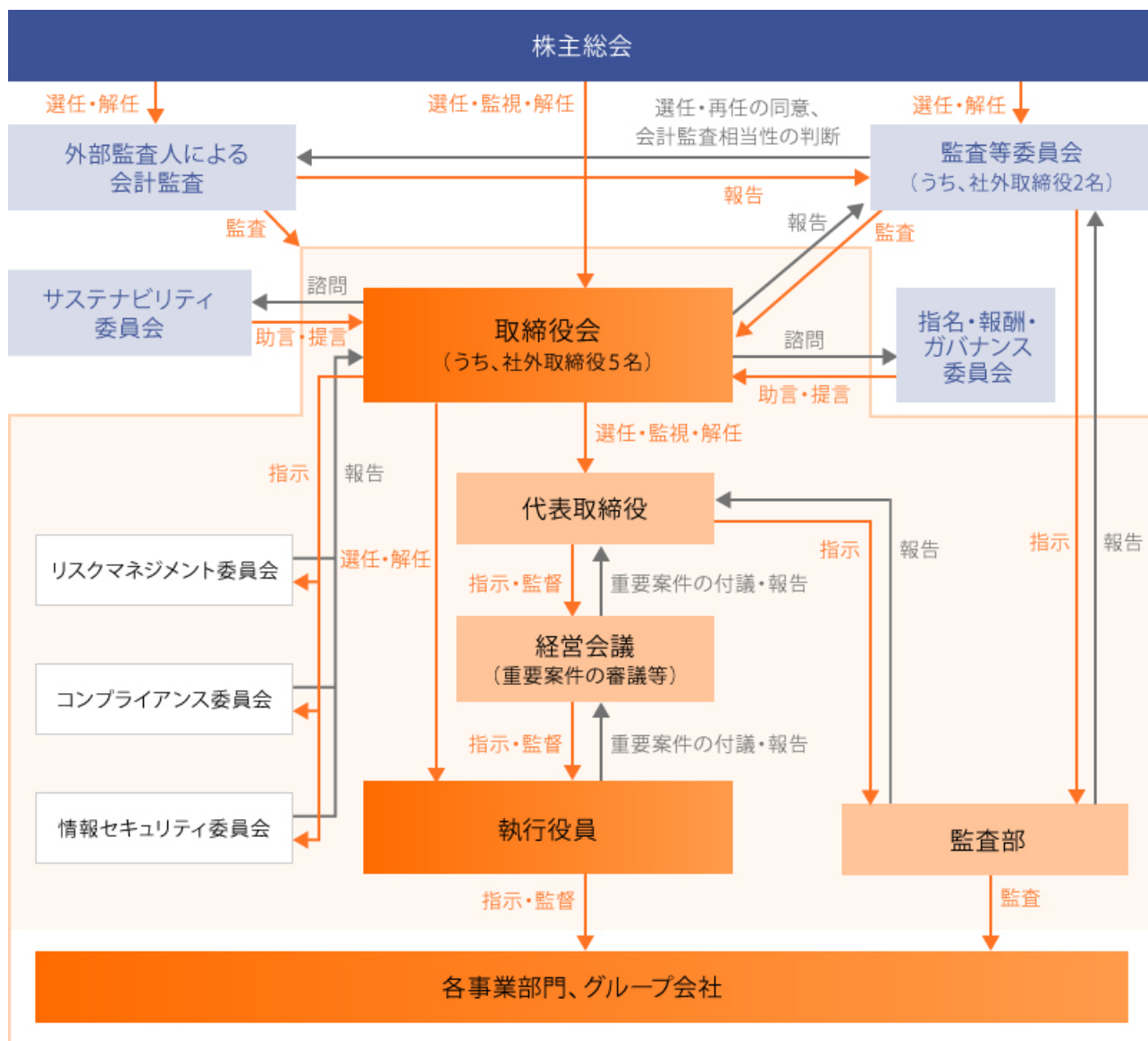
監査を担う人が監査役設置会社よりも強い権限を持つことにより、会社の監査・監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図ります。

なお、監査等委員会は、委員会の場において、監査や監査計画についての説明や質疑応答を通じて、外部監査人、内部監査部門と連携を図っております。

③外部監査人

外部監査人については、当社は有限責任あずさ監査法人与監査契約を結び、公正な立場から会計監査を受けております。

(2) コーポレート・ガバナンス体制図



(3) 内部統制システムに関する基本的な考え方

取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、その他業務の適正を確保するための体制を確保するため、当社は以下の項目について決議しております。

これは監査等委員会設置会社への移行に対応するために改定し、2021年6月24日開催の取締役会にて決議したものです。

1. 取締役と使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制
6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、及び当該使用人に関する指示の実行性に関する事項
7. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人が監査等委員会に報告するための体制
8. 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

なお、反社会的勢力によるアプローチ等がなされた場合には、コンプライアンス委員会の監督の下、不当請求等には断じて応じることなく反社会的勢力を遮断排除します。

また、当社の取引先に対しても反社会的勢力との関係遮断排除を厳守させるため、その旨の覚書を締結しております。

（４）現在のコーポレート・ガバナンス体制を選定している理由

当社は2021年6月24日開催の定時取締役会において、監査等委員会設置会社への移行に関する定款の変更が決議され、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ております。

これは、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ることを目的としております。なお、当社では取締役の過半数が社外取締役です。この場合、監査等委員会設置会社では「重要な業務執行の決定」を、取締役会から業務執行取締役（監査等委員でない取締役）へ権限委譲できるようになります。そのため、業務執行取締役主導の機動的な意思決定が可能になります。

ニフコは監査等委員会設置会社への移行により経営基盤を更に強化し、安定して成長し続ける企業を目指してまいります。

以上

対談『ニフコの気候変動対応』

開催日：2024年7月



写真右) 柴尾雅春 株式会社ニフコ 代表取締役社長 兼 CEO

写真左) 八林公平氏 株式会社エスプールブルードットグリーン 取締役社長

プロフィール：大学卒業後、2006年に環境省へ入省しカーボン・オフセットの制度設計等に従事。その後北海道の下川町役場に転職、一般社団法人の立ち上げを経て、2020年にブルードットグリーン株式会社取締役社長に就任。CDP回答やGHG排出量算定など環境経営に関するコンサルティングサービスを手掛けている。

俯瞰的な視点からサステナビリティをとらえ、 ニフコがどのような価値を創出できるかを考えていく。

ニフコは「2050年カーボン・ニュートラル」を宣言し、環境負荷の低減をはじめさまざまな取り組みを進めています。このようなサステナビリティの活動や情報開示を、企業価値の向上にどのように結びつけていくのか？ エスプールブルードットグリーンの八林氏をお招きして、代表取締役社長 兼 CEOの柴尾が意見を交わしました。

越境留学プログラムで新規サービスを立ち上げ



柴尾 ニフコには、「変化を創り出す力」を養うために自社にはない事柄を他社で学ぶことができる越境留学プログラムというものがあります。ニフコとエスプールブルードットグリーン様のつながりは、その留学先として2021年に当社の社員を受け入れてくださったことが始まりです。

八林 そうですね。このような形で外部の人を受け入れるのは当社として初めての経験でした。

柴尾 その社員としては「新規事業の企画に携わりたい」という目的はありましたが、環境分野にフィールドを限定していたわけではなかったようです。

八林 その意味では、偶然の出会いのようなものだったのかもしれませんが、そこからプロジェクトが動き出し、当社の新規事業を立ち上げることができました。

柴尾 どのような事業なのかご紹介いただけますか。

八林 LCA（ライフ・サイクル・アセスメント）の支援サービスです。これは、製品のライフサイクル全体におけるCO2排出量など環境負荷を定量的に評価するもので、環境負荷の低減について、自動車業界は果たすべき役割が大きいにもかかわらず、製品ごとのCO2排出量をまだ把握できていませんでしたので、ニフコをモデルにして排出量を算出するツールを作成しました。

当社は、TNFDをはじめサステナビリティに関連する情報開示支援を主な事業としているので、まさに新規サービスの立ち上げになりました。

柴尾 ニフコの製造部門やESG推進室などとも連携し、調査のために工場にも足を運んだそうですね。

八林 ええ。私は行けなかったのですが、調査に伺ったメンバーはとても新鮮な経験だったようです。製造のプロセスばかりでなく、プラスチックのリサイクル／リユースについてもしっかりした体制を構築していて驚いたと話していました。



柴尾 ふだん間近で見ているニフコの社員にとっては当たり前のことでも、外部の目線で見るとまた違う見え方がするのでしょうか。そうしたフィードバックは、ニフコにとっても貴重です。今回のLCA評価手法はまだ本格的な導入には至っていませんが、留学した社員がエスプールブルードットグリーン様から学んだ環境課題に対する意識などは、彼を起点にこれからどんどん社内に浸透していくはずですよ。

競争優位性に結びついた戦略でサステナビリティを捉える

八林 最近、欧州を中心にサステナビリティに関する情報開示の法制度化が進んでいます。ニフコのビジネスにも影響が及ぶ可能性があるのではないのでしょうか？

柴尾 確かに基準は年々厳しくなっています。しかし、率直に言ってこれらには政治的なことも絡んでいて、欧州の自動車メーカーの動きを見ても一概にすべて対応しているとはいえないようです。

情報開示ばかりでなくサステナビリティの取り組みそのものにもいえますが、できることについては徹底して取り組む一方で、経済価値をはじめベネフィットに結びつけることを常に考えるべきだと思っています。中長期的に見て企業の価値向上につながらないような活動は長続きしません。

八林 おっしゃるとおりだと思います。最近、日本でも政府がGX（グリーン・トランスフォーメーション）推進に向けて官民あわせて150兆円を超える投資を打ち出すなど、サステナビリティに対する姿勢が変化してきました。サステナビリティについては、企業としての競争優位性にどう結びつけるかという視点が欠かせないと考えています。

柴尾 社会の動きを見据えながら、上辺だけじゃない、本筋をとらえた戦略が必要だと思います。少し話は外れるかもしれませんが、スーパーマーケットなどでのレジ袋削減がよい例ですよ。最初はいろいろな意見もありましたが、現在ではすっかり受け入れられている。それはみんながベネフィットを実感しているからでしょう。企業も同じで、価値向上につながるという実感があれば、おのずと取り組みも広がっていくはずですよ。



八林 日本企業の場合、「同業他社がやっているから、ウチもやらなくては」といった感じで取り組みを始めることが多かったように思います。最近、そうした姿勢にも変化が見られ、自社の製品やサービスが社会課題の解決にどうつながるかを考え、それを定量化して積極的に情報発信しているという企業が増え始めています。

柴尾 これまでの取り組みは、どちらかという欧州発の潮流に合わせて、いわゆる“pull”だったと思います。それをもっと前向きに考えて戦略的に“push”していくような発想に転換していくべきなのではないでしょうか。

八林 そのとおりだと思いますね。これまで日本では、サステナビリティというと、気候変動、次は生物多様性といったようにそれぞれ個別の課題と考えがちでした。そうではなく、サステナビリティをもっと全体的に捉え、その中で自分たちの会社はどのような関わり方ができるのかを考え、定量化して社会に伝えていくべきだと思います。

サステナビリティへの関心の高まりはチャンス

柴尾 気候変動をはじめサステナビリティへの関心の高まりは、ニフコにとってリスクではなく、むしろチャンスだと私は考えています。

なぜなら、ニフコはすごく優位のある特別な技術や設備を持っているわけではなく、一番の財産は「人」ですから。特有の技術や設備は突然の変化に対応できませんが、「人」はいつでもフレキシブル。リスクに直面しても必ずプラスの方向に向かうはずだと私は考えています。実際、ニフコのこれまで歩みを振り返ってみても、社員たちが持つ知恵やアイデアで危機を乗り越え、それを新たな成長につなげてきました。

八林 社員の皆さんに学ぶ力、対応する力が備わっているわけですね。ところで、ニフコの主力製品は自動車向けのプラスチック部品です。プラスチックは環境課題的にもいろいろ注目を集めていますが、その可能性は人の知恵しだいでもまだまだ広がっていくとお考えでしょうか？

柴尾 私はそう思っています。プラスチックは誕生してからまだ200年ほど、実用化に至ってはまだ100年程度です。鉄と比較してもはるかに若い素材です。その鉄と比べても軽い、錆びないなど数々の優れた特徴を持っています。だからこそ、これほど社会や暮らしの中で活躍しているわけですね。プラスチックはまだまだ多くの可能性を秘めている。たとえば、加工にしても鉄と比べてずっと容易で、その分、製造工程で使うエネルギーも少なくすみます。しかし、ごみ問題のように大きな課題があることも確かです。そこは企業としてもしっかり取り組んでいくべきだと考えています。



八林 最近、経済産業省がサーキュラーエコノミーの実現に向けて再生プラスチックの利用促進などの施策を打ち出しています。今後もこのような潮流は強まっていくと思いますが、プラスチックを循環させて使い続けていく仕組みが構築できれば、社会とも共存できる素材だと考えています。プラスチックをめぐる環境はこれからも変化していくはずですが、そこに日本独自の目線や情報発信があってよいと思いますし、日本の企業にとってもそのような姿勢は決してマイナスにはならないと感じています。

気候変動におけるニフコの課題

柴尾 ニフコは、気候変動という課題に向けて事業を適切に機能させていくために「2050年カーボン・ニュートラル」を宣言しました。

八林 開示されているレポートを拝見しますと、Scope1と2におけるCO2排出量は、2021年が前年比-4.2%、2022年が-6.50%と、取り組みは順調に進んでいるようですね。

柴尾 確かに直近の数字を見ると順調に進捗していますし、環境課題に対する意識も社内に定着しつつあるように感じます。

八林 しかし、こうした数字は年が経つとともに削減率が縮小していく傾向があるので、これからが本番といえるかもしれません。



柴尾 まさにそのとおりだと感じています。ニフコの場合、製造工程にScope1は使用していないため徹底した省エネ活動を実施しています。また、Scope2は太陽光発電等による削減を計画しています。しかし、難しいのがScope3ですね。ニフコでは、製造プロセスのうち約5割をグループ外の協力会社に頼っている。このように裾野が広いサプライチェーン全体で排出量を管理していくことは容易ではありません。これはニフコだけでなく、自動車業界全体にイえる課題だと思いますね。

八林 確かにScope3については、日本の製造業に共通する課題だと感じています。先日、あるメーカーを訪れたところ、その会社は海外のサプライヤーが多く、まず意識の浸透を図ろうと多言語対応の啓発動画を作成したそうです。長期的なロードマップを考え、腰を据えた取り組みが必要だと思いますね。

サステナビリティをチャンスに転換していくためには



柴尾 先ほど八林さんから「独自の目線や情報発信があってよい」というお話がありましたが、私なりに一つ考えていることがあります。私たちがつくるプラスチック製品は、製造工程においてCO2を排出しますが、一方で、自動車に装備されるとCO2削減に貢献できる部分も持っているのです。軽くて加工性に優れたプラスチックを用いることで、軽量化や空力性能の向上を実現でき、自動車の燃費向上、つまりCO2の削減につながる。このように、もっとライフサイクル全体での影響度を定量化できたら、新しいベネフィットを生み出すことができると思うのです。

八林 いわゆる削減貢献量的な捉え方ですよ。それをScope3にまで及んで定量化していくことは実際にはかなり大変だと思いますが、自分たちなりの強みを表現していく姿勢はとても重要です。冒頭に話に挙げた当社とニフコで共同開発したLCAツールなどがその発端になる可能性もあります。

柴尾 サプライチェーンに関するものでは、すでに物流などで進めている取り組みもあります。自動車メーカーに供給する製品の梱包方法を改善して、1回の輸送でより多くの製品を供給し、さらにはビニールなど梱包材を減らす工夫を始めています。

八林 サプライチェーンの下流となる自動車メーカーも巻き込んだ取り組みですね。

自社の強みを磨きながら、サプライチェーン全体で取り組む

柴尾 八林さんは、サステナビリティの流れの中で日本企業が存在感を発揮していくためにはどのような姿勢が重要だとお考えですか？



八林 世界の動きにあまり惑わされることなく、自分たちの強みを洗い出してそれを定量化し、積極的に情報発信していくことだと思います。もちろん、そのためにはCO2削減をはじめとする環境対応にしっかり取り組むことが前提になりますが、今日、柴尾さんとお話して、ニフコはそのような武器となるものをたくさん持っていると感じました。

柴尾 ありがとうございます。私が今日感じたのは、サステナビリティには1つの企業のみでは及ばないことがたくさんあるということ。サプライチェーン全体で取り組んでいくことが大切ですね。

たとえば、先ほど製品の環境的価値の話をしました。現状、自動車業界にはそのような価値を評価する仕組みがまだ構築されていないわけです。技術的価値は設計部門、コスト的価値は購買部門によって厳密に評価される。それと同じように環境的価値が評価されるようになれば大きな変化が起こるのではないのでしょうか。

八林 サプライチェーンにおけるエンゲージメントは、下流から上流へという流れを思い浮かべがちですが、ニフコから自動車メーカーへの提案といったように逆の流れも起こりうるわけです。その提案力はニフコの強みであり、ぜひ期待したいと思います。

製品の環境価値を評価していくためには、その価値を定量化して価格に織り込んでいく仕組みも必要です。取り組むべきことはたくさんありますが、これはニフコが扱うプラスチック製品ばかりでなく、ものづくり全体に関わる大きなテーマです。企業ばかりでなく、社会のみんなで考えていくことが重要だと思います。



柴尾 ニフコだけでなく、業界、さらには社会と一緒に取り組んで進んでいく。サステナビリティでは、“みんな”が大切なキーワードなのでしょうね。

地球温暖化への取り組み

基本的な考え方

ニフコは事業活動によって生じるCO2排出量の低減に向けた活動と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、ニフコが目指す持続可能な社会への貢献であり、成長戦略と考えています。

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製品・生産技術開発

CO2排出量の集計状況

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CO2排出量（Scope1、Scope2）を把握し公開しています。

■ 国内単体および国内グループ会社CO2排出量（2023年度）
単位:トン

19,873.48

Scope 1

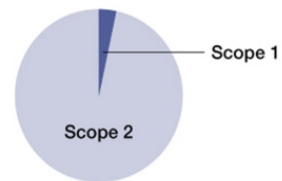
666.39

直接排出したCO2排出量

Scope 2

19,207.09

間接的に排出したCO2排出量



エネルギー使用の合理化（ロス・ムダ削減）

ニフコは「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づく2022年度実績の定期報告（2023年度提出）における「事業者クラス分け評価制度」において、9年連続で省エネ優良事業者（Sクラス）と評価されました。今後も引き続き、総エネルギーの使用効率の向上とエネルギー使用量の削減に取り組んでまいります。

■ 省エネ法：エネルギー消費原単位

目標 **1%**低減（前年度比）

■ エネルギー消費原単位推移（国内単体）



※2016年度を基準年度とする指標を使用

再生可能エネルギーの利用促進

太陽光発電機の導入

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総発電量
(2023年度)

628.55 MWh

各拠点の発電量（多い順）

ニフコ熊本 408.90MWh

ニフコ北関東 89.08MWh

相模原工場 71.51MWh

名古屋工場 49.50MWh

NTEC 9.56MWh

FIT非化石証書によるオフセット

Scope2に対してFIT非化石証書を調達しました。FIT非化石証書は、再生可能エネルギーなど非化石電源の環境的な価値を証書にしたものです。この調達により、使用電力のCO2排出量をオフセットすることができます。

2023年度はCO2排出量19,873.48トンのうち402トンを実質的に削減しました。

※ 2024年7月時点の最新補正率使用

地球環境に配慮した新製品開発

気候変動を含む環境リスクは、同時にクリーンテックビジネスの機会でもあります。ニフコは、軽量素材高機能樹脂製品を提供し、CO2排出量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。

このようにCO2排出量削減・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步と考えています。環境の変化に対応し、環境の持続可能性を向上させることを目的としたクリーンテックの機会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。

クリーンテックの機会	環境への貢献	製品名	機能概要
【燃費】 先端材料の開発または流通への関与	金属部品を高機能な樹脂に置換することで軽量化と安全性を両立させ、燃費向上とCO2排出量削減に貢献	 エネルギーアブソーバー	<ul style="list-style-type: none"> ・車両衝突時に、車両及び搭乗者の被害を軽減し、安全性を高める衝撃吸収部品 ・本製品には、エンジニアリングプラスチックを高弾性化させた先端材料を使用
【燃費】 車体軽量化による、燃費向上	車体軽量化によって燃費向上とCO2排出量削減に貢献	 ABSアクチュエーターブラケット	ABSアクチュエーターの金属ブラケットを、日本で初めて樹脂化したことにより、耐熱性と振動耐久性を維持しつつ、約60%の軽量化を実現
【燃費】 車体の走行性能向上による、燃費向上	車体の走行性能（空力抵抗低減）向上によって燃費向上とCO2排出量削減に貢献	 フロントスパッツ	車両前方からの風を車両床下やタイヤ方向に流すことによって空気抵抗を低減
		 ダクトエア	<ul style="list-style-type: none"> ・車両前方からの風が入り込むことでバンパーへの空力抵抗を低減 ・吸気した風をホイールアーチから放出することでホイールアーチ内に発生する渦流を防止し空力性能を向上

クリーンテックの機会	環境への貢献	製品名	機能概要
<p>【代替燃料】 燃料電池・水素システムの開発・普及への取り組み</p>	<p>長距離のゼロエミッション走行が可能なFCVの構成部品（パワートレイン）として、大気汚染防止及びCO2排出量削減に貢献</p>	 <p>FCV※部品 ※ FCV（燃料電池自動車）とは、車に搭載した燃料電池からつくられる電気を使い、モーターを回して走行する自動車のこと</p>	<p>水素や空気、発電後に排出される水やFCスタックを冷やす冷却水の経路に使用される部品。またFCスタックに異物を通さないよう、気体の経路内にはニフコフィルターが採用されている。</p>
<p>【アプリケーション】 LED照明の開発・流通への取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・CO2の削減に寄与：電球と比較して50%以上の電力削減効果あり ・有害物質を含まない：電球のように不活性ガスが使われていないため、環境負荷がない 	 <p>ダイナミックLED点灯イルミネーション</p>	<p>搭乗者に様々な状況の情報を視覚的に提示する機能を備えた車内LED点灯イルミネーション</p>
<p>【リユース&リサイクルリング】 サステナブル材料を採用したアパレル商品への取り組み</p>	<p>縫製工場で廃棄される繊維を収集し、作られたリサイクル材料を使用することで、バージン材料への依存を制限し、CO2の排出量を削減</p>	 <p>コードロック/コードフック</p>	<p>リサイクル材を使用したアパレルウェア向け機能部品</p>
<p>【その他】 効率的な環境管理</p>	<p>センサーを設置した環境で測定したデータを活用することで、効率的な環境管理が可能に。</p>	 <p>マルチセンサー（3社協業プロジェクト） 3社協業：ニフコ&NTT東日本&丸紅情報システムズ</p>	<p>自己発電型センサーのため、コンセントや電池などからの給電が不要。 搭載機能：温度、湿度、照度、加速度（3軸）、コンタクト検知 ※、NFC（近距離無線通信） ※ コンタクト検知＝磁石の接近を検知する機能（ドアの開閉検知で活用）</p>

新製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。さまざまなマーケットに向け、普遍的価値のある製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るとともにパーパス「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」を実現するためにも地球環境に配慮した製品を提供し続けていきます。

気候変動シナリオ分析

プライム市場における情報開示要請に応じて、気候変動に関連するガバナンスの明確化や、リスクと機会の分析、リスク管理等の整備について検討を進めています。

ガバナンス

取締役会において、気候変動を含むサステナビリティに関する方針、戦略、計画、施策の策定、目標とすべき指標の審議および設定を行うとともに、進捗や成果を共有し、改善や新たな取り組みを決定し推進します。

また、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会では、サステナビリティ全般に関する事項について諮問を行い、その結果を取締役に助言・提言します。

取締役会で決議された同議案は、直接あるいは経営会議を通じて当社の各事業部門、およびグループ各社に伝達され、それぞれの経営計画・事業運営に反映されます。

その内容によっては取引先にも協力を要請しています。

戦略

国際的に推奨されるガイダンスによるシナリオ分析の手法で導かれる2021年から2040年までの環境の変化予測に対して、当社は気候変動に起因する事業リスクおよび機会の分析評価を行いました。そして、それらの結果を基に、それぞれのリスクや機会への取り組み方針を策定しました。

シナリオ分析の概要

対象範囲	グループ連結対象企業（ベッドおよび家具事業を除く）
時間軸	2021年～2040年
シナリオ構築	<ol style="list-style-type: none"> 地球の平均気温の上昇を産業革命以前の水準から1.5°C以内に抑えるシナリオ（1.5°Cシナリオ） 参照情報 <ul style="list-style-type: none"> IEA^{*1} WEO2021 NZE、SDSシナリオ IPCC^{*2} 第6次評価報告書 第1作業部会報告書より SSP1-1.9,2.6 その他 地球の平均気温が産業革命以前の水準から4°C程度上昇するシナリオ（4°Cシナリオ） 参照情報 <ul style="list-style-type: none"> IEA WEO2021 STEPSシナリオ IPCC 第6次評価報告書 第1作業部会報告書より SSP2-4.5、SSP3-7.9、SSP5-8.5 A-PLAT S8 気候 RCP8.5 その他

※1 IEA

International Energy Agency（国際エネルギー機関）。第1次石油危機後の1974年11月に、石油を中心としたエネルギーの安全保障を目的としOECD（経済協力開発機構）の枠内に設立された機関。現在は持続可能なエネルギー供給を目指し、気候変動の分析や省エネルギー政策、クリーンエネルギーの推進政策等に貢献。

※2 IPCC

Intergovernmental Panel on Climate Change（気候変動に関する政府間パネル）。各国政府の気候変動に関する政策に科学的な基礎を与えることを目的として、1988年8月にWMO（世界気象機関）とUNEP（国連環境計画）により設立された政府間組織。気候変動に関する最新の科学的知見をまとめた報告書を作成。

気候変動に関連して想定される事業環境の変化

【1】 1.5℃シナリオ（気候変動への緩和）において想定される事業環境の変化

1.5℃シナリオでは、自然環境は2040年ごろに平均気温が現在より1℃程度上昇し、台風や低気圧の風雨は強まり、洪水の発生頻度は現在の2倍程度になると言われています。その激甚化する風水害に対して政府の投資が増え、CO2排出量削減に向けたより厳しい基準が企業に迫られるようになる可能性があります。

世界的に気候変動への対応が進むことにより、自動車は化石燃料を用いる内燃機関が減少し、電気エネルギーを使う自動車へのシフトが進むとともに、これまでの自動車メーカー以外の新規参入企業の存在感が増していく可能性があります。そうなった場合、顧客からは、化石資源を用いる内燃機関用の商品の発注が減り、電気エネルギーを使う自動車に必要な部品の発注が増えるとともに、環境負荷低減を前提に設計、製造された製品を求められることが多くなると考えられます。また、自動車のエンドユーザーの環境意識の高まりから、車の自己所有からシェアリングへのシフトが起こり、世界の自動車生産台数が減少する可能性があります。

調達、製造においては、炭素税の導入により原材料の調達価格が上がり、また顧客からの要請により再生プラスチック、バイオマスプラスチックなどの原材料への転換が増えていく可能性があります。風水害の激甚化によるサプライチェーン、製造施設などの被災の可能性が高くなり、その場合は、イレギュラーな対応や操業停止を余儀なくされる事態が起こる可能性があります。

【2】 4℃シナリオ（気候変動への適応）において想定される事業環境の変化

4℃シナリオでは、自然環境は2040年ごろに平均気温が現在より2℃程度上昇し、台風や低気圧の風雨は強まり、洪水の発生頻度は現在の4倍程度になると言われています。激甚化する風水害に対して政府の対策は強化される可能性があると言われています。気温上昇により、熱中症搬送者数は現在の2倍程度に増加するとともに、これまで少なかった蚊媒の感染症なども増えていく可能性があります。

化石資源の価格およびエネルギー料金は上昇していく可能性があります。また、風水害の激甚化によるサプライチェーン、製造施設などの被災頻度が高くなり、その場合は、イレギュラーな対応や操業停止を余儀なくされる事態が増加する可能性があります。

気候変動対応に関連する主なリスクと機会

1.5℃シナリオおよび4℃シナリオ下における環境の変化から、発生する可能性のある事業リスクと機会を抽出し、推測される財務への影響度について検討を行いました。その結果、当社の経営に大きく影響を及ぼす可能性がある推測されるものが次表となります。

シナリオ分析から、当社の事業は、気候変動に関連した社会変化、市場変化に部分的に影響を受ける反面、再生可能エネルギー関連製品の市場拡大など事業機会も大きいことがわかりました。当社では、本分析において、経営の持続可能性と発展のためには、今後の事業環境を見極めつつ迅速な対応を行っていく必要があると評価しています。

次表のように影響の可能性はさまざまですが、当社は企業価値を最大化すべく可能な取り組みを適切に実施いたします。

なお、ここでの「短期」「中期」「長期」とは、「短期」は直近1年～3年程度、「中期」は4年～10年程度、「長期」は11年～約20年程度と定めています。また、リスク分類は国際的に推奨されるガイダンスに沿って行っています。

財務に影響が大きいと考えられるリスク		出現時期	主な取り組み方針
市場リスク	電気自動車の普及が進み、従来のエンジン周りの部品や給油口周りの部品など、ガソリン車特有の構造に関する機能部品が徐々に少なくなる可能性がある。	中～長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 市場の縮小に合わせた適切な資源配分の実施 ● 電動化技術への対応製品の企画と開発 ● 新たな事業を創出する ● 「環境」「安全」「快適」の普遍的要素の中で、電動化に重点を置いた製品戦略の推進
	異業種からの自動車業界への参入が増え、異業種に納入していたメガサプライヤーなどが新たに競争相手となる可能性がある。	中～長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 独自の技術を有し、活用し、競争力を高める ● 必要に応じて、他社との提携、CVC、M&A等を活用し、強みを補完する ● 新たな事業を創出する ● 「環境」「安全」「快適」の普遍的要素に重点を置いた製品戦略の推進と既存製品群の競争力向上
	顧客からの再生原材料（バイオマスプラスチックなど）の使用要求に対し、適時適切な対応ができないことによる売上の減少および調達コストが上昇する可能性がある。	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規材料の研究開発 ● 非化石資源材料、リサイクルプラスチック材、天然資源を利用した材料の活用推進 ● 素材・工法・法規の変化点に留意した、お客様要望への即応対応のブラッシュアップ ● 再生材・バイオマスプラスチックを採用した製品の仕様を満足する製品形状と工法の開発
市場リスク／技術リスク	CO2排出量を抑えた代替製品の出現により既存＆新興カーメーカーでのニフコの商圏が減少する可能性がある。	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 素材・工法・法規の変化点に留意した、お客様要望への即応対応のブラッシュアップ ● 新たな事業を創出する ● 環境変化を分析したうえでのプロアクティブな提案 ● 「環境」「安全」「快適」の普遍的要素に重点を置いた製品戦略の推進と既存製品群の競争力向上
急性リスク	暴風雨、雪、凍結等の気候の激甚化によりサプライチェーンの断絶が起こる可能性が高まり、それによって引き起こされる材料調達不足による顧客への供給リスク回避のために、高価な材料購入および輸送費負担が増加する可能性がある。	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数の調達ルートや同等品の確保 ● 気象予測を組み込んだ原材料調達

財務に影響が大きいと考えられる機会		出現時期	主な取り組み方針
市場／製品／サービス	CO2排出量削減を目的とした、より軽量化な車や、非ICE車、再生可能エネルギー使用の機会などが急拡大することにより、モーター、バッテリー、電池（全固体電池含む）、ブレーキ周りなど、特有の機能部品の需要が拡大する可能性がある。	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様ニーズの早期把握 ● お客様の要望へ即応するための素材・工法・法規等の情報や経験の蓄積 ● 先に主導権をとる必要があるため、迅速な機能部品の開発とリソースの投入 ● 「環境」「安全」「快適」の普遍的要素に重点を置いた商品戦略の推進

気候変動に対する緩和・適応へのレジリエンス

気候変動を緩和する1.5℃シナリオと気候変動が激しくなる4℃シナリオの2つのシナリオに対して当社の事業を分析した結果、市場、技術、急性リスクにおいて比較的影響度の高い課題が抽出されました。しかしながら、市場、技術リスクに対しては今後起こる市場の変化を常に把握し、迅速な判断を行っていき、また急性リスクに対しては事前の対策を行うならば、いずれも回避できるリスクであると考えられ、従って当社は気候変動に対して一定のレジリエンスを有していると判断しています。

事業活動を通じて排出されるCO2排出量の削減

1. 当社から排出するCO2排出量削減

次の3つの取り組みを行ってまいります。

- ・当社の事業全体を通じてエネルギー使用のロスや無駄を洗い出し、それらを解消することによりエネルギー使用量を削減
- ・国内拠点、海外拠点ともに、化石資源を起源とした電力を再生可能エネルギー起源の電力に順次切り替え
- ・名古屋工場、相模原工場、NTEC※、ニフコ熊本、ニフコ北関東では、すでに太陽光発電システムを導入し、自社内で再生可能エネルギーの自家発電を行い、その電力を使用しています。2024年3月には横須賀実験棟にも太陽光発電システムを導入（システム容量：141kW）し、今後もさらなる導入拡大を検討しています。
※Nifco Technology Development Centre（ニフコ技術開発センター）

2. サプライチェーンにおけるCO2排出量削減

サプライヤーによるCO2排出量削減に関しては、現在取り組み方法を協議中です。

リスク管理

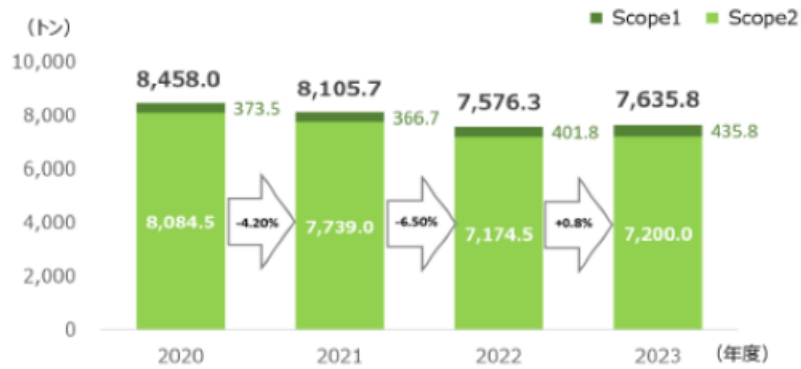
気候変動に関することを含むサステナビリティ全般における事項は、取締役会を通じて、当社のグループの損失危機の管理を行うリスクマネジメント委員会に指示・報告されます。同委員会では、指示・報告されたリスクに対し、事前予防策の検討、実施の管理を行います。

また、リスク事項によっては、取締役会より直接に或いは経営会議を通じて、関係する執行役員に指示が行われます。

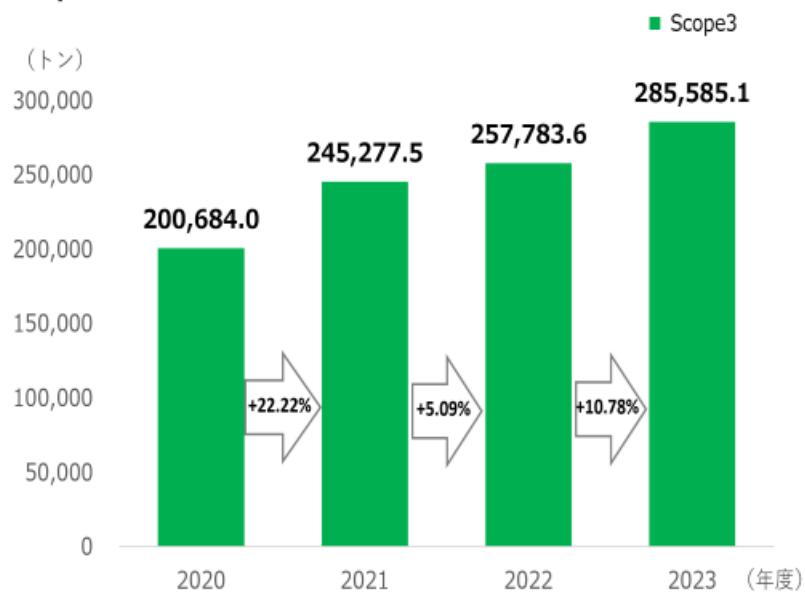
指標と目標

当社は、地球環境の保全に向けて、全ての事業活動を適切に機能させるため、「2050年カーボン・ニュートラル」を宣言しました。また、最新のGHGプロトコルにおける近年の国内単体のCO2排出量は以下の通りです。

■ Scope 1、Scope 2 推移グラフ（国内単体）



■ Scope 3 推移グラフ（国内単体）



環境マネジメント

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」です。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

ニフコ[※]は、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全が最重要課題の一つであることを認識し、事業活動および製品を含むバリューチェーン全体で、生物多様性ならびに地球環境保全に努めます。

※ ニフコ：ニフコグループに属するすべての企業

行動指針

- この環境方針を実行し、維持するため、すべての従業員と共有します。サプライヤーにも、本方針を提示し、環境保全に協力を求めます。
- 環境法令・条例・協定等を遵守します。
- 技術的・経済的に可能な範囲で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、環境マネジメントシステムの継続的改善と環境汚染の予防に努めます。
- 省エネルギーおよび資源の再利用を推進し、地球温暖化防止及び循環型社会の実現に努めます。
- 事業活動で生じるすべての廃棄物の削減に努めます。
- 製品含有化学物質の管理を徹底します。
- 環境に配慮したクリーンで快適な製品の開発を推進し、環境負荷の低減に努めます。
- すべての従業員の環境に関する意識向上を推進するとともに、環境保全活動への参画・支援に努めます。
- 環境保全活動に関する情報を適宜開示し、社会とのコミュニケーションを図ります。

環境マネジメントシステム

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

2001年3月にISO14001の認証を取得して以降、事業活動と連動したEMSとして、体制の整備、仕組みの構築、環境活動を推進しています。

特に製品を通じた社会への環境貢献と事業活動で生じる環境負荷の低減を取り組みの柱として、部門単位で活動を計画し、実施、評価、改善のPDCAを実践しています。

EMSの有効性については、定期的な内部監査やマネジメントレビューで確認し、課題に対する改善を進めることで取り組みのレベルアップを図っています。

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。

ISO14001認証取得は、国内3社（9拠点）、海外19社で、全グループ会社の73.3%が取得しています。

環境法令の遵守

各事業所で適用を受ける環境法令の遵守状況を定期的に確認しており、2023年度も環境法令の違反はありませんでした。

専門人材の育成に向けて

環境活動を推進する従業員の専門性向上を目指して、EMS実務者研修を行っています。業務とEMSの融合、PDCAの回し方、関連規程などを学び、実務に役立つプログラムとしており、2023年度は94名が受講しました。

また内部監査員については、従来は既存監査員のスキルアップに重点をあててきましたが、新たな人材育成の必要性を鑑み、2024年度に新規内部監査員の養成研修を実施し、内部監査員資格の認定を行う予定です。

サプライチェーン連携

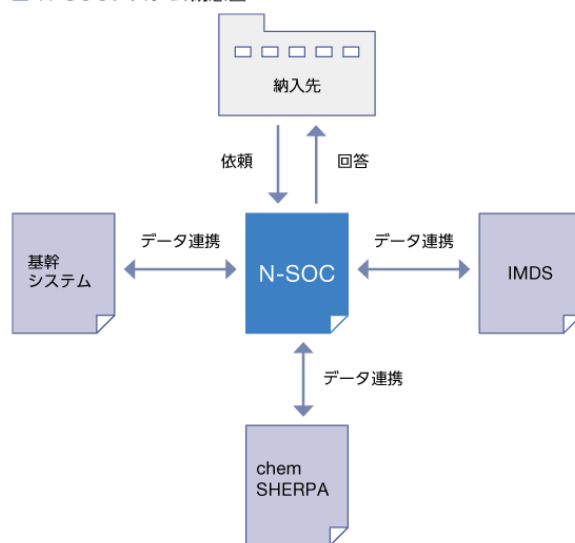
ニフコは重要なビジネスパートナーである取引先とともに環境への取り組みを進めています。従来より環境保全基準を取り決め、各取引先に遵守を依頼してきました。2023年度は前年に引き続き、主に環境法令の遵守を観点にして10社の取引先を訪問監査し、79社の取引先に自主監査を実施していただきました。監査後は、それぞれの課題や対策を当社と共有し、さらなる改善につながるよう取り組んでいます。また、すべての1次サプライヤー向けに『サステナビリティ調達方針』および『サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、9割以上のサプライヤーから合意を頂きました。

ニフコは『サステナビリティ調達方針』を通じて、持続的な成長を実現するとともに、社会的責任を果たし、より良い社会の構築に貢献することを目指します。

環境負荷物質（SOC）管理にITツールを導入

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化学物質に関する共有データベースである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迅速な対応が可能となりました。なお2024年1月に「N-SOC海外プロジェクト」がキックオフされ、2024年内に中国リージョン5拠点（DNC,NHB,NTJ,SHN,NJS）へのN-SOCシステム導入を計画しています。

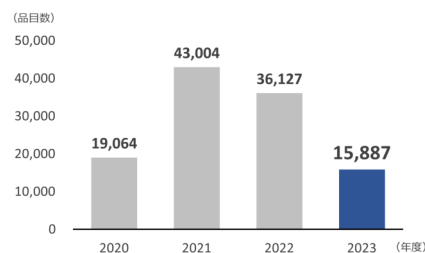
■ N-SOCシステム概念図



2023年度SOC関連調査の実績

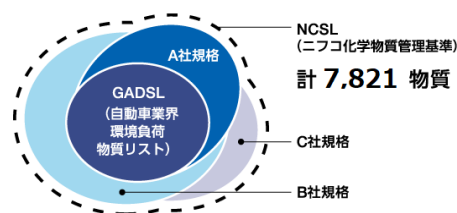
2023年度の納入先からの調査依頼件数はREACH等の主要なSOC関連法規の改訂が軽微だったこともあり、計15,887品番と前年43.9%に留まりました。うち最も多かった依頼としては納入先のガイドラインに関わる調査依頼が計7,057品番となっております。

■ SOC調査依頼件数の推移（国内単体）



ニフコ化学物質管理基準rev7.0発行

環境関連規制で近視・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、全サプライヤーへ禁止物質の非含有と、その他報告が必要な物質の開示を求めています。



循環型社会への貢献

廃棄物への取り組み

ニフコは、循環型社会に貢献していくためには、1.廃棄物の発生抑制、2.資源の循環的な利用方法の確立、3.廃棄物の適切な処分、が重要だと考えます。これらに取り組むことで、資源の消費を抑制し、環境への負荷が低減される社会の実現へ貢献していくことを目標としています。

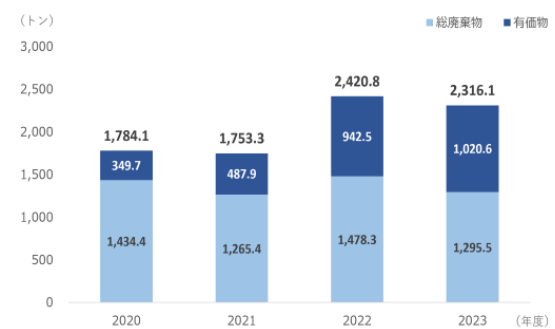
ニフコが目指すこと

廃棄物を削減し、資源を有効的に繰り返し使う循環型社会の実現に貢献するために、3Rを実行します。3RはReduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）の3つのRの総称です。海洋プラスチックごみの問題も、この3Rの視点でビーチクリーンアップ活動などを通じて、自分たちが身近にできることから取り組んでいきます。循環型社会の実現へ向け、事業活動を通じて排出される廃棄物の削減活動に取り組みます。

資源保護および廃棄物の有効利用

環境負荷の低減において、資源保護を考慮し、基本的に事業活動と連動した改善活動として推進することで、より効果的な削減に取り組むことが可能になると考えています。一例として製造段階ではプラスチック廃棄物を減らすためにパージダングや廃棄スプルーを削減するための活動をしており、その上流である開発、設計段階では環境に配慮した製品開発や顧客への提案を事業計画と一体となって取り組んでいます。また自社だけでなくサプライチェーン全体で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。更に環境省、経済産業省が担う、サーキュラーエコノミーに関する産官学のパートナーシップへの加盟、またSusPla（Sustainable Plastics Initiative）への賛同などロールメイキング側への積極的関与を強め再生材の利用、サーキュラーエコノミーの実現に向け更なる強化を図ってまいります。自動車業界に対しては自動車部品工業会との連携により業界でサーキュラーエコノミーの促進が進むよう関係強化を進めております。

■総排出量※¹の推移



集計範囲：国内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

資源保護の取り組み

各拠点の廃棄プラスチックの廃棄処理の確認を開始しました。

- 内部監査を実施、改善事項の指摘
- 再生材を利用した製品開発（マテリアルリサイクル）を検討開始

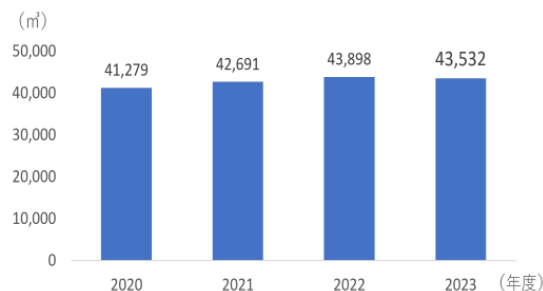
水資源への取り組み

水資源の有効活用と汚染防止

事業活動で使用する水の量を把握し、節水および排水の汚染防止に取り組んでいます。

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、生産工程の効率改善や、雨水の利用などで使用量削減に努めるとともに、排水基準を遵守して公共水域に悪影響がないようにしています。

■ 上水道使用量の推移

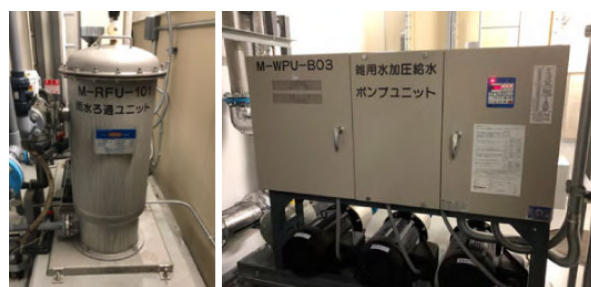


範囲：国内単体および国内グループ会社（ISO14001認証取得拠点）

雨水利用システムの活用

本社・技術開発センター（NTEC）

雨水を地下貯水槽に一次貯蔵したのち、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量を抑制し、2割程度の節水につながっています。



NTECにある雨水のろ過システム

環境データ

期間：2023年4月1日～2024年3月31日

範囲：国内単体および国内グループ会社

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
消費エネルギー	電力使用量 (MWh)	41,562.3	43,471.6	41,609.9	43,684.7
	燃料使用量 (kl)	149.3	139.8	162.5	175.6
	都市ガス使用量 (千m3)	65.9	68.7	62.0	64.7
CO2排出量 (トン)	SCOPE 1	637.1	627.1	669.2	666.4
	SCOPE 2	18,332.3	19,160.8	18,030.4	19,207.1
再生可能エネルギー発電量 (MWh)		631.9	612.6	612.9	628.6
上水道使用量 ^{※1} (m3)		41,279.0	42,691.0	43,898.0	49,898.2
廃棄物総排出量 ^{※2} (トン)	総廃棄物	1,434.4	1,265.4	1,478.3	1,295.5
	有価物	349.7	487.9	942.5	1,020.6

※1、※2 ISO14001取得拠点のみ

対談『ニフコの考える人的資本』

開催日：2023年7月



写真左：柴尾雅春 代表取締役社長 兼 CEO（最高経営責任者）
写真右：佐野久実 執行役員 管理本部長/人事・総務・法務担当

多様な人材の能力を最大限発揮できる環境をつくることで、企業価値の最大化を目指します

ニフコは「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」を長期ビジョンに掲げています。今回は、人的資本についての考え方と真のグローバルカンパニーとして成長していくために必要な人材戦略について、二人にお聞きしました。

Q.持続的な成長を実現するための人材戦略をどのようにお考えですか。

柴尾 従業員一人ひとりのエンゲージメントやモチベーションが上がれば、会社の成長につながります。私が社会人になった頃は「24時間働けますか」が流行語になった時代でしたので、今とは働き方も考え方も違いました。しかし、企業の成長には人が重要であることは当時も今も変わりません。人件費はコストではなく、資本ですから。人材への投資を行い、能力開発やスキル向上を通じて、事業の持続的な成長と生産性向上に取り組むことで、付加価値の最大化に注力していきます。

佐野 私は、長年、電気製品・電子部品のメーカーで事業系の仕事や海外マーケティングに携わってきました。ご縁があり2年前にニフコに入り、人事・総務・法務を統括しています。柴尾社長のお話の通り、人的資本の投資を考える上では、会社の業績や持続的な成長にどうつなげていけるかを明確にすることが大事だと思っています。

柴尾 進め方は企業によって違いますから、教科書のない施策を考えていくことになります。この方程式の解をうまく噛み砕いて、いかに従業員に伝えていくか。そこもしっかりと考えていきたいですね。中期経営計画では、既存事業の強化とともに新規事業や新製品の創出のために経営資源を重点的に投入していくことを掲げています。グローバル企業として成長していくためにも人材をどう育てていくかは重要です。



佐野 その中期経営計画を踏まえた我々の人材戦略は、人材育成、多様性、エンゲージメントの3つを軸として、それぞれの施策を打っていくという考え方です。多様な人材の持つポテンシャルを可能な限り引き上げ、かつエンゲージメントの高い職場にすることでそれぞれの能力を最大限に発揮し生産性やアウトプットにつなげていくことに尽きると思います。これは海外の拠点でも同じです。

柴尾 ニフコは、世界に42拠点ありますが、それぞれの国や文化によって、キャリアに関する考え方も違うので、拠点ごとに異なるアプローチも必要だと感じています。海外ではジョブ型の人事体系が当たり前ですが、欧米流をそのまま日本に取り入れてうまくいきませんから、ジョブ型の良い所を融合させながらニフコ流のジョブ型人事制度構築を現在進めています。

Q.多様性というワードが出ました。その辺りもう少し詳しくお話をお伺いしたいと思います。

柴尾 今、我々が事業の軸としている自動車業界は、「100年に一度の大変革期」と言われているくらい、不確実な時代に突入しています。このような状況では、今まで培ってきたものだけでは、時代の変化に発想が追いついていかないと感じます。多様な視点を持った人材が存分に活躍できる土壌が必要ですし、そこから次の成長戦略が見えてくると考えます。

佐野 中期経営計画の中で社長も語っていますが、自動車領域での新事業、もしくは、自動車以外の新しい事業領域の開拓を進めることも必要です。そのためには、今までの延長ではない新しい視点を入れて考えることが必要になります。そういう視点を得られるような育成の機会を準備しています。

柴尾 次のステップに進むためにも多様な視点が必要です。人も企業も、現状に満足していると変化に気づけないし、成長も止まってしまうからね。

Q.具体的にどのようなダイバーシティの目標や指標をお持ちでしょうか。

佐野 長年、ダイバーシティに携わってきましたが、女性活躍推進だけがダイバーシティではありません。当社のダイバーシティ指標としては、中途採用社員と外国籍社員、女性社員の3つを注視しています。このうち、中途採用社員は、当社では従業員の3割を超えていて、かつ管理職でも3割を超えています。また、従業員の外国籍社員比率は4%を超えて、管理職でも4%を超えています。これは日本企業の平均と比べ遜色のない数字だと思います。一方で女性については、従業員比率15%に対し、女性の管理職比率は6.3%で、まだ改善の余地があり、2027年度中に10%まで引き上げることを目標に取り組んでいます。



柴尾 今年度から男女の賃金の差異に関する開示が義務付けられましたが、それぞれの等級の中では男女による処遇の違いはないのに、全体では男女差が大きく出ています。これは、現状で女性の管理職割合が少ないことが原因です。

佐野 おっしゃるように等級によって女性の比率が変わってくるので正社員全体で見ると女性の賃金比率は男性の7割を切るような数字になっています。女性の管理職が増えていくに従って、この差が縮まっていくと考えています。ただ、だからと言って、特に女性だけを集めて育成するとか、指標を達成するために女性だけ昇進を早くすることはせず、各部門のトップと相談しながら、早期からの育成を推進するなど、持続的な施策を模索しているところです。

柴尾 男性の育休取得率も上がってきましたよね。

佐野 はい。男性の育児休暇取得率は、劇的に改善して40%を超えました。内容を見ると数週間単位で取得されており、かなり根付いてきたと感じています。今後は、育児休業を希望する人、全員が取得できるようにしたいと考えています。また、障がいのある方の活躍推進もしていますし、LGBTQ+の施策も進んでいます。今年4月から就業規則を改定して、同性パートナーも異性パートナーも、一定の条件を満たしている場合には婚姻の有無に関わらず配偶者と同様の制度を適用することになりました。

Q.グローバルカンパニーとして成長していくために必要な人材はどのようにお考えですか。

柴尾 グローバルで活躍する人材の要件として、挑戦、変革、未来、協働、克服というキーワードを挙げていますが、その原動力はパッション（情熱）です。これはグローバル人材に限らず、すべての人材に共通することです。語学や知識・スキルとともにこういったマインドの醸成が重要ですね。

佐野 グローバル人材に求められていることは、20年、30年前と大きく変わっていないように思います。前職で海外赴任をしていた時も、相手の価値観や歴史・文化を理解し尊重し、その上で、目標を達成するために日々議論、コミュニケーションしていましたが、そういう場で求められるダイバーシティの発想は、昔も今も変わらず、それを体感する現場での経験がとても重要だと思います。当社では海外の拠点に日本の従業員を派遣する海外トレーニー制度があります。

柴尾 そのトレーニー制度を利用して海外拠点から日本に来る人もいます。従業員やグループ間の交流を促し、成長につながる制度だと考えています。

佐野 期間は1年間ですが、海外の受け入れ先から、ぜひ延長して欲しいという声も多くあります。1～2年でも、トレーニーとして派遣された方々は、みなさん大きく成長して戻ってきます。

柴尾 トレーニー制度で海外を経験したことで、次は正式に海外赴任を希望する人が多いですね。

佐野 自分の経験を振り返ると、私が一番成長したのは海外赴任をした時でした。異文化の中で勤務することで、ものすごく成長してきた実感があるので、みなさんにもいろんなことを経験して成長して欲しいと思いますし、それが会社全体の成長につながると思っています。



Q.人材育成や研修の体系はどのようになっているのでしょうか。また、国内勤務の方でも異なる企業文化を体感する方法はありますか。

佐野 人材育成・研修体系としては、全社型・階層別型、自己研鑽型、選抜育成型の4つのカテゴリでさまざまなプログラムがあり、社員の声を聞きながら実施しています。自律的にキャリアを考えプログラムを選ぶ、というのが非常に重要だと感じています。新たな、自社とは違う視点を学べるプログラムとして、希望する企業で働ける他社留学制度というものもあります。

柴尾 私は新卒でニフコに入社し、ずっとこの会社にいますが、他社を知っている人は客観的に会社を見ることができます。グループ内の国内外の拠点はある意味、カルチャーは一緒ですので、新たな視点を得るという意味で、他社留学制度はとてもいいと思います。

佐野 最近は、社外留学制度を導入している企業が増えていますね。

柴尾 他社の違う文化を知る機会は大切です。設計者に限定されますが、ゲストエンジニアとして各自動車メーカーに出向する制度もあります。お客様や業界を知る良い経験になりますし、自社の強みや弱みも見えてきます。ゲストエンジニア経験者からは、ニフコの自由な社風や良さを改めて感じたという声も聞かれます。

Q.さまざまな施策や制度を運用していく上で、従業員のエンゲージメントを高めるためにしていることはありますか。

佐野 2020年から2年ごとにグローバルの全拠点の従業員を対象にエンプロイヤーエンゲージメントサーベイ（従業員エンゲージメント調査）を実施しています。22年秋に第2回目を実施、調査結果の分析を行い、各組織の強みや弱み、今後の施策などをまとめ、関係者でフォローしています。サーベイの実施は人事で行いますが、その結果を各拠点や事業部にフィードバックして、各本部の組織長のみなさんがアクションプランを立てて、改善していくという流れです。具体例としては、第1回目の調査結果から、経営層とのコミュニケーションの機会を設けるために社長のタウンホールミーティングを始めました。社長が全国の拠点をまわり、現地の社員に業績や中期経営計画の説明をして社員からの質問を受けるというものです。



柴尾 社員からはさまざまな意見や提案が出て、毎回、とても有意義な時間です。各拠点を回って話をしていた営業部長の時代を思い出します。当時は飲み会が意見交換の場でしたが、それに代わる伝達の新たなツールとなっています。

佐野 名古屋工場でタウンホールミーティングを開催した時は、社員食堂の営業時間外に軽食や飲み物が購入できるように自動販売機を設置して欲しいという従業員からの要望があり、社長と工場長がその場で設置を決断しました。今、その自販機は稼働率がすごく高いと聞いています。

柴尾 働く環境を改善することは大切ですし、当社には、それをフレキシブルに実行する土壌があります。人的資本については、重要な経営課題として、これからも役員会で継続して議論していきます。一方で、実効性あるものにするためには、部長クラスに会社の方針をしっかりと認識してもらうことが重要です。日々の取り組みの中でいろいろな意見があると思いますので議論の場があった方がいいと思います。

佐野 おっしゃる通りで、人事制度や施策は、各部門のトップや部長クラスの人達と一緒に作り上げていかないとうまくいきません。人事が音頭をとりますが、現場の組織長に同じ目線で動いて頂けるよう、連携しながら進めています。

Q.ニフコにはテレワーク制度もありますが、実際いかがでしょうか。

佐野 多様な社員が生き活きと働くことのできる職場環境づくりを目指して働き方改革を進めています。所定労働時間の短縮やフレックスタイム、テレワークを導入して働き方の自由度を高めることは、エンゲージメント向上につながります。ただ製造業ですので、テレワークが難しい拠点や業務もあり、エンゲージメントを高めるための環境づくりをどう実現していくかを常に考えています。

柴尾 今はパソコンとインターネットに接続できる環境があれば、どこでも仕事ができます。私も週2日テレワークをしています。テレワークを始めた当初は、本当にテレワークで仕事ができるのだろうか？と半信半疑であった時期もあ

りましたが、不要な会議や通勤時間が減り、効率が大きく上がった、生産性が上がったと実感しています。1人でできる仕事は自宅で行い、出社する日は、会議や打ち合わせなどを集中的に行っています。

佐野 柴尾社長は生産性が上がって生まれた時間はどのように過ごされていますか。



柴尾 私は時間があると読書をします。本は知識の泉であるだけでなく、活字の中に描かれている風景や人生の機微に触れ、想像力を膨らますことができます。それは色あせることはありません。本や新聞を読んで、あるいは人の話を聞いて興味をもったことは、さらに調べて、時には現地へ行くこともあります。直近では、社外取締役に薦められて読んだ遠藤周作の『沈黙』の舞台、天草に行きました。新入社員には、とにかく本を読んで旅行をしてください、あとは英語を学んでくださいと話しています。

佐野 今年の入社式でもそうおっしゃっていましたね。それにしても、読んだ本から旅行に行くというのは、すごい行動力ですね。

柴尾 SNSなどのネット上には、さまざまな情報が溢れています。そういった情報に惑わされず正しい判断をすることが必要ですが、それはなかなか難しい。自分が見て感じたことは真実だと思うし、いろいろな経験をして、自分の中の真実を積み上げていくことで情報の真偽を見極める目を養うことができると考えています。先日も新聞で目にしたマザー・テレサの言葉に深く感銘を受け、日記に書き留めました。「思考から言葉、言葉から行動、行動から習慣に移って、習慣から性格に移って運命になる」。実に示唆に富んだ言葉です。いつかインドでマザー・テレサの生涯をたどってみたいと思っています。この言葉は、どこかに貼り出してみなさんと共有したいと思っています。

Q.最後に、従業員や投資家などステークホルダーの方々へメッセージをお願いします。

佐野 これからの時代は、自律的に自分のキャリアを考えて自分の意思で成長していくことが求められます。それを会社としてサポートする仕組みや制度を準備していこうと思っています。一人ひとりが理想を描き、目標をもって進んで欲しいと思います。その上で多様な人たちが活かされる職場を作ろうとしています。まだ足りていないところもあると思いますので、社員のみなさんは、臆せず意見を上げていただき、共に理想の職場作りを進めていきたいと思っています。

柴尾 投資家のみなさまに対しては、持続的な成長に向けた人的資本投資を引き続き進めていきます。その結果、新規事業や新製品を創出してグローバルでの競争力を高め、利益を出し、さらに社会に対して、どのようなフィードバックができるのかを考えていきます。一方、従業員に対しては、会社が人材に投資する意味を一人ひとりが理解をして、積極的にチャレンジして欲しいと思います。

人権の尊重/多様性の尊重

人権の尊重

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「ニフコグループ人権方針」を策定いたしました。

ニフコグループ人権方針（全文掲載）

— 1. 基本的な考え方

ニフコは、持続可能な社会の実現に貢献します。その一環として人権が尊重される社会の実現を重要視し、ここに『ニフコグループ人権方針』を定めます。国際人権規約およびILO『労働における基本的原則および権利に関する宣言』を支持、尊重し、人権尊重の取り組みと、その体制構築を推進していきます。

また、事業活動を行う国や地域で適用される法令を遵守するとともに、各国・地域の法令と国際規範との間に矛盾が生じる場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

ニフコは、国籍、人種、年齢、性別、性的指向や性自認、障がい、民族、宗教、思想、信条など、いかなる事由による差別の禁止、ハラスメントの禁止、人権侵害を禁止します。どのような形態の人身取引を含む奴隷労働や強制労働、児童労働も認めません。雇用および職業における差別を排除し、結社の自由と団体交渉権を尊重します。

※ ニフコ：グループに属するすべての企業

— 2. 適用範囲

ニフコは、本方針をすべての事業拠点に適用し、すべての従業員に本方針の理解・遵守を求めます。また、すべての取引関係者に対しても、本方針の支持を働きかけ、ともに人権尊重の責任を果たしていくための取り組みを進めます。

— 3. 是正と救済

ニフコは、事業活動が人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、国際基準に基づいた対話と適切な手続きを通じてその是正および救済に努めます。社内においては事業活動に関する懸念を通報できるホットラインを設け、通報対応の仕組みづくりを継続します。

— 4. 社員への教育・指導

ニフコは、事業活動全体における人権リスクを防止または軽減するため、本方針が理解され効果的に実施されるよう、社員に対して教育と研修を行っていきます。

人権教育の実施

2023年度、ニフコ初となる「ビジネスと人権」に関するeラーニング研修を全従業員向けに実施しました。この研修は、人権の基本概念やリスクを低減するための体制・施策を学び、人権意識を高め、ニフコ全体で人権リスクを低減することを目的にしています。今後も継続して人権教育を実施していく予定です。

ハラスメントの防止

すべての従業員が個人として尊重され、お互いに信頼して働ける職場環境を創り、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。また、アンケート調査などにより、実態把握に努めています。

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研修を受講した相談窓口担当者を配置しています。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を行わないことを定めています。

ハラスメント防止教育の実施

2023年度も継続して、管理職層に対し外部講師によるハラスメント防止研修を、その他の社員にはeラーニングを実施しました。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。今後も継続して研修を実施し、従業員全体の意識向上に努めます。

多様性の尊重

多様な人材の活用は、ニフコのグローバル競争力を一層高めるための重要な経営戦略のひとつと考えます。属性や価値観が異なる個人から生まれる小さな気づきを生かし、ニフコの強みであるイノベーションや新製品・新技術の開発につなげることが、大きな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。また、全社員を対象にダイバーシティ&インクルージョンのeラーニング受講を必須とし、心理的安全性の高い職場環境の醸成に努めています。

女性の活躍推進

女性社員の活躍推進については、2024年4月時点の国内単体の女性管理職比率^{*1}が6.0%（ニフコグローバルでは22.0%）となっており、「2030年度中に女性管理職比率10%」まで到達することを目標とし、引き続き全社的に活動を行っています。

また、2024年6月末現在では女性の独立社外取締役が2名 就任しており、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	割合
女性取締役	2	22.2%
女性管理職	15	6.0%
女性社員	220	16.2%

(2024年4月末時点 国内単体)

^{*1}2024年4月導入の新人事制度の管理職層における比率（管理職への登用準備が完了している準管理職層を除く）

グローバル人材の活躍推進

ダイバーシティ推進の取り組みの一環として、外国籍社員の活躍を推進しています。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。外国籍社員含め、全社員が各々の能力を十分に発揮できるよう異文化コミュニケーション研修などを行い、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。2024年4月現在56名の外国籍社員が在籍しており、管理職^{*1}全体の4.4%(11名)が外国籍の管理職となっています。また、海外ローカルスタッフから有能な人材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。2024年6月末現在外国籍者4名 が執行役員に就任しています。

— 外国籍取締役・管理職・社員の人数と割合

	人数	割合
外国籍取締役	0	0%
外国籍管理職	11	4.4%
外国籍従業員	56	4.1%

(2024年4月時点 国内単体)

^{*1}2024年4月導入の新人事制度の管理職層における比率（管理職への登用準備が完了している準管理職層を除く）

障がいがある方の活躍推進

障がいがある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11名を雇用しました。2021年度からは農園型雇用での採用も開始し、屋内型農園でハーブや水菜等の栽培・加工に従事しています。

— 2023年度における雇用状況

法定雇用障がい者数	障がい者雇用率算定人数	雇用率
35	502	2.47%

— 過去3年間の雇用状況

年度	2021年度	2022年度	2023年度
雇用人数	7	3	1
区別	中途	中途	中途
雇用区別	嘱託社員・支援社員	嘱託社員・支援社員	支援社員
種別	知的・身体・精神等	知的・精神等	知的
雇用率	2.40%	2.68%	2.47%

(2024年3月末時点 国内単体)

LGBTQ+への理解

LGBTQ+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く、心理的安全性が高い職場環境を構築するための社内施策を進めています。

2022年度は、外部講師によるLGBTQ+社内研修を管理職に、また全社員にLGBTQ+e-ラーニングを実施しLGBTQ+への理解を浸透させました。その中で「LGBTQ+当事者に寄り添い支援する人」としてALLYを募り、当事者にとって支援者がいる事を認識し、安心して働ける職場環境の醸成に努めてきました。また、2023年度から社内規程における「配偶者」に、同性パートナーおよび事実婚パートナーを含むよう改訂しました。今後も従業員の多様な生き方を支援し安心して働き、暮らせるようサポートしていきます。

労働慣行

基本的な考え方

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。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。

JOB型人事制度の導入

自動車の大変革期やあらゆる面で不確実な環境の中でも、「既存事業の維持・強化」と「新規事業の拡大」の二本柱を軸に、挑戦し勝ち続ける企業を目指し、ニフコ流JOB型人事制度を2024年4月より導入いたしました。この導入によって多様な専門性と社員のキャリア自律を実現し、Grade・職種毎の期待役割を明確化し、役割基軸の制度の構築を実現しています。また、市場に対し競争力のある報酬水準とパフォーマンスに応じた処遇によって、社内外の優秀な人材を引き付ける魅力的な仕組みの実現を目指しています。今後も人的資本経営の推進と従業員のエンゲージメント向上を目指し、人材戦略を経営戦略と同期して推進していきます。

コンプライアンスの遵守

当社グループの事業活動が、関連する法令、定款、社内規程類、その他社会一般に求められるルールに準拠するためにコンプライアンス規程を2006年に制定しました。また、テーマごとに構成されたコンプライアンスマニュアルは、法令の改定あるいは法解釈や社会常識の変遷に伴い見直しを行っており、従業員の意識向上を目的とし教育も実施しています。2023年度は全従業員を対象に2回のコンプライアンス研修を実施しました。

労働における安全衛生

労働安全衛生方針、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。

安全衛生委員会の設置

対象拠点にて毎月1回以上開催さ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

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所で自主点検しています。

— 労働災害発生状況

	2021年度	2022年度	2023年度
休業（件数）	1	0	0
不休業（件数）	8	6	4

（2024年3月末時点 国内単体）

メンタルヘルス

年に1度、従業員のストレスチェックを行い、心の健康状態を把握し、分析結果を所属部署へフィードバックしています。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。

	2021年度	2022年度	2023年度
休職者数（名）	8	6	8

（2024年3月末時点 国内単体）

※ メンタルヘルス不調およびその他の療養休職者を含む

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、働き方改革を推進し、さまざまな施策を実行しています。

労働時間の削減

2022年度より、所定労働時間を8時間から7.75時間に短縮、また、これまで一部に導入されていたフレックスタイムを、製造に直接関わらない全職場に拡大しました。
残業時間については、引き続き、月30時間以内に抑えることを目標と定め、全社で継続的に取り組んでいます。

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。現在、間接部門では半数近くが実施しています。
テレワークが週3日を上限とし、テレワーク実施時の光熱費等の補助を目的にテレワーク手当を月額200円支給しております。

有給休暇取得の推進

2021年度には、従業員のワークライフバランス向上のため、積立有給制度の利用範囲拡大、リフレッシュ休暇の拡大など、休暇制度の見直しを行いました。
有給休暇取得率は、目標値の80%以上に対して76.3%の実績となりました。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%を達成しています。

— 有給休暇取得状況

	2021年度	2022年度	2023年度
取得率目標値	80%以上	80%以上	80%以上
取得率実績	77.3%	80.1%	76.03%

(取得率減の要因は積立有給制度の利用範囲拡大による)

(2023年4月末時点 国内単体)

※ 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)

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

従業員のエンゲージメント向上は、従業員の働きがいの向上や会社の高い生産性・業績等に繋がるものと考え、2020年からエンプロイーエンゲージメントサーベイを開始しました。

2020年に実施した第1回サーベイの結果を受けて、グローバル各組織の改善を2年に渡り実施してきました。2022年に実施した第2回の調査では、スマートフォンによる参加を可能とし、製造部門の従業員の参加者を拡大した事で78%の従業員から回答を得る事が出来ました。イノベーション、業務効率性、コミュニケーション・連携など12のカテゴリーで60の設問を設け、全体で75%の肯定的な回答を得ました。前回に比べて全てのカテゴリーでスコアが改善し、全体で4%の改善となりました。2024年度は第3回目のサーベイを実施予定です。引き続き、地域の特性に合わせた改善施策をグローバルで講じていきます。

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、小学校3年生の学年末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、正社員への登用、定年後の再雇用制度、各種社会保険、確定給付年金、確定拠出年金、積立貯蓄制度、従業員持株会、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。

人材育成

研修体系

ニフコでは、グローバルスケールで活躍できる人材の要件／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材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定・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材の長期的な育成まで、研修体系を整えています。2023年度、人材開発課主催の研修への参加者は、のべ2,971名でした。また、資格取得奨励制度や外部のeラーニング受講費用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を整えています。

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、人材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。

2023年度研修体系図

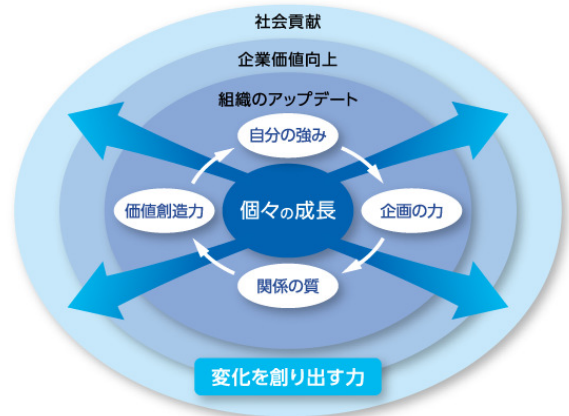
階層	階層別		キャリア		自己啓発			語学		選抜		必須eラーニング				
	中進社員向け研修	評価者研修(オンライン・eラーニング)	新任マネジメント	年上部下マネジメント研修	「任意」キャリア開発研修(50代・ライフプランセミナー)	「任意」キャリア開発研修(40代)	「任意」キャリア開発研修(30代)	アカウンティング中級研修	コアチング	英語eラーニング	オンライン英会話	日本語研修	ハラスメント相談窓口構成メンバー向け研修	赴任前研修(危機管理セミナー・異文化理解)	ダイバーシティ&インクルージョン eラーニング(新卒・中途)	LGBTQ+研修 eラーニング(新卒・中途)
管理職	G10															
	G09															
	G08															
	G07															
	G06A															
	G06															
※管理職	G05															
一般職	G04															
	G03															
	G02															
	G01															

※ダイバーシティ推進プロジェクト室主催

変化を創り出す力で未来に挑戦する人づくり

未来に挑戦する人づくりにおいては、時代の変化に対応できる柔軟さが求められています。社員一人ひとりが当事者意識や未来思考を持つことにより、自律と自走を促すことに取り組んでいます。何事も自分事に捉えて、新しいことを学ぶことが通じて自分自身の変化と成長になり、「個々の成長」を通じて組織のアップデートを繰り返すことによって企業価値の向上につながります。自ら問題を探し、自らの裁量で仕事ができるよう育成を行っています。

■ 個々の成長が「変化を創り出す力」につながる



個々の成長が組織へと伝播、周りを巻き込むことで、企業価値向上、社会貢献へと広がっていく

パーパス・ファスニング活動（パーパスの自分ゴト化）

社員の企画力を高めるプロジェクトの一環として、自己理解を促しやりがいと価値創造力を身につける活動です。個々が自身のパーパス（存在意義）を考え言語化し、会社のパーパス「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」とつなぎ合わせることで、働きがいとありたい姿を見つけます。2023年度は春に本社地区で開催、様々な職種の約100名が参加しました。部署の垣根を越えた「横と縦のつながり」が深まる場となっています。今後は全社での開催も行い、つながりを広げていきます。



越境プログラムで、“自分の強み”を磨く

未来を切り拓く人材育成のために越境プログラムを活用、5年間で様々な部署から38名が越境を体験しています。「変化を創り出す力」を生み出す様々な気づきを得るためには、観察力や洞察力、コミュニケーション力が求められています。社外に越境し、色々な人の思考や価値観に触れながら、当たり前を疑い、自ら考えて行動し、結果を出し続けることで“自分の強み”に気づき、今後の異業種とのビジネス共創力を磨いていきます。



事業構想プログラムで、社会の「種」を見つける

未来の構想を描き、計画、実行できる人材の育成として、1年間の新規事業開発プロジェクト研究(事業構想大学院大学)を活用しています。様々な企業の仲間と発想法、マーケティング、ファイナンスなどを学びながら事業構想計画にまとめていくことにより、「理想の姿」を自身でカタチにしていきます。事業として生み出し、事業構想を策定・実現できる人材の育成を目指します。



未来に挑戦する越境人材で価値共創に挑む

月刊「事業構想」2024年6月号の神奈川県特集に柴尾社長インタビュー記事が掲載されました。「アイデアをカタチにする力」で新市場を開拓すると題して、新事業開発や変革のカギを握る「越境人材」の育成について、個人と会社のパーパスが重なる部分が全ての起点になることなど、想いを語っています。



先が読めないVUCA時代の“企画の力”育成

これからは、自らが課題を発見することとコミュニケーション力が大切になってきます。そうした潜在ニーズを見つける“小さな気づき”の観察眼と未来思考からの企画力の育成を仲間たちと推進する“関係の質”に力を入れています。他にも発想力、リーダーシップ、コーチング、キャリアデザインなどを学び合っています。一緒に自社の将来を考え、創ってきたいという想いの人材が、この企画力プログラムに参加して、メンバーのつながりと連鎖が起きています。



ニフコ社員によるマーケティング特別授業(神奈川大学)

経済学部1～3年生150名に対して、マーケティングの特別授業を実施しました。今年で4年目となります。テーマ「なぜ新規事業に取り組むのか」、企業が置かれている環境と自分自身の体験をもとに、企業内で行われている活動内容に触れながら講義を行っています。VUCA時代と言われながら、企業内で新規事業を推進していくことの難しさや事業化するハードルの高さを抱えながら推進している現状がある中で、私たちのチャレンジ精神やユニークなアイデア、推進することができる土壌や文化の関わりを伝えています。学生が企業の実際の活動を学ぶことによって、実社会への興味や自らの考えを持ってもらえることにも貢献しています。



新入社員向けの“価値創造力”研修

クリエイティブカンパニーの人づくりの一環として、自らの成長意思による自走力を身につけることを目的としています。11日間の研修を通して、発想力による価値創造の思考とスキル、リーダーシップ、チームビルディング、コミュニケーション力を身につけます。先輩社員のアドバイザーを交えた企画創出プロセスの中で、企画書と手描きアイデア図を作成し、伝わる表現力を身につけ、チームで提案発表を行うことにより自信をつけます。



社内SNSコミュニティ “関係の質” で組織を強くする

オンラインで部署を超えたつながりと対話力を高め、他の従業員の「気づき」から、学びと寛容性を促進し、意識や思考を共有するコミュニケーションを活発に行うことで、エンゲージメント向上を図っています。社内と社外の「コミュニティの場」としても活用し、社員の45%に当たる600名が参加、仲間と一緒に共通のゴールを目指す”関係の質”を構築することで、組織強化に取り組んでいます。



品質

品質方針

品質方針

ニフコ[※]は、ニフコグループ各社と協力会社とのサプライチェーン、及び適切な品質マネジメントシステムの運用により、顧客に最良の商品とサービスを提供し続け、継続的な顧客満足を獲得に努めます。

※ ニフコ：ニフコグループに属するすべての企業

品質マネジメントシステム

ニフコは、自動車産業の品質国際規格IATF16949、品質の国際規格ISO9001及び顧客固有の要求事項に基づき品質マネジメントシステム（以下「QMS」という）を構築し運用管理しています。国内では2018年8月にIATF16949の認証を取得して以降、事業活動と連動したQMSとして、体制の整備、仕組みの構築、継続的な改善活動を推進しています。海外拠点においては25拠点が認証を取得しています。

製品の一貫生産と安定供給の実現

ニフコは製品の企画・開発からアフターサービスまで、一貫した品質保証体制を柱として顧客の期待に応えます。そして、自社工場における生産体制だけでなく、それぞれの協力会社とも連携し、品質及び供給の安定化を実現します。



認証取得（2024年7月15日現在）

		IATF16949	ISO9001
日本	相模原	○	○
	名古屋	○	○
	山形	-	○
	熊本	-	○
	北関東	-	○

		IATF16949	ISO9001
北米	NAM OH	○	○
	NAM KY	○	○
	NAM TN	○	○
	NAM CUU	○	○
	NCM	○	○
欧州	NUK	○	○
	NPL	○	○
中国	DNC	○	○
	SHN	○	○
	NTJ	○	○
	NHB	○	○
	NJS	○	○
	NHK	-	-
	NTA	-	○
	TDC	-	○
ASEAN	NTC	○	○
	NMM	○	○
	UNC	○	○
	NIN	○	○
	NID	○	○
韓国Gr	NKO	○	○
	BNC	○	○
	NVI	-	○
	NKU	○	○
	NSI	○	○
	NYC	○	○
	NKP	○	○

現場から、新たな価値を共創する（G-NNP活動）

ニフコでは、現場における品質改善の推進を目的としたG-NNP活動（Global New Nifco Production）を2015年から実施しています。

この活動では、ニフコグループ全従業員の改善への意識を向上させるため、海外を含む全ての拠点を対象に、積極的な活動への参加を推進しています。

一年に一度、6つに分かれたリージョン別の改善活動を大会にて発表し、優秀な活動を行った拠点は世界大会に出場、その中から最も優秀な拠点を「優勝拠点」として表彰しています。

発表した改善事例は社内のポータルサイトでも発信し、グループ全体で新たな価値を共創することを推進しています。



G-NNP大会<発表の様子>



G-NNP大会<ポスター展示>

品質に関わる教育体制の構築

ニフコでは、従業員全員の品質に対する意識を常に向上させるため、品質に関する社内教育として、新入社員への「品質」の教育、品質コンプライアンス教育、内部監査員教育などを定期的に行っています。中でも品質コンプライアンス教育は、重大インシデントを風化させないための再発予防として、全ての関連する部署の従業員を対象に実施、社会的責務の遂行及び企業レベルの向上を目指します。

サステナビリティ調達

サステナビリティ調達

ニフコは、2023年4月1日に日本国内向け「サステナビリティ調達方針」を制定しました。この方針は、現代のサプライチェーンにおける人権、労働、倫理、環境などの重要な課題に対応することを目的としています。当社は、サプライヤーとの信頼関係を基盤に、安全で持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。

具体的な取り組みとして、すべての1次サプライヤーに『サステナビリティ調達方針』および『サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、9割以上のサプライヤーから合意を獲得しました。本方針を通じて、持続的な成長の実現、社会的責任の遂行、より良い社会の構築への貢献を目指しています。

この方針は、企業の社会的責任（CSR）に対する当社のコミットメントを明確に示すものであり、サプライチェーン全体における持続可能性の向上に資するものです。

サステナビリティ調達方針

1. サステナビリティ調達の推進について

ニフコは、『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』ことをパーパスとして定めております。このパーパスのもとESG(環境・社会・ガバナンス)を重視しながら、企業価値の向上とサステナビリティ調達の推進に取り組んでまいります。

2. サステナビリティ調達方針

ニフコは、サステナビリティへの取り組みの一環として、持続可能なサプライチェーンの構築を図るために「サステナビリティ調達方針」を制定し、関連する全ての法令やルールを遵守し、公平・公正な調達活動を行います。

— 【重点項目】

1. 法令の遵守

・当社の事業活動において、下請代金支払遅延等防止法、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、不正競争防止法、不当景品類及び不当表示防止法、その他一切の法令、および国外で事業活動を行う場合は、現地の法令を遵守します。

2. 社会規範の遵守

・当社は、高い倫理観に基づく調達活動推進のために、原材料等の調達先選定を公平・公正に行います。
・当社は、違法または不当に利益(金銭、物品、接待など)の提供を受領、要求、約束を行いません。
・当社は、個人および企業間の活動で知り得た秘密情報は、その一切を違法に第三者に対して譲渡・開示・漏洩をしません。

3. 人権の尊重

・当社は、「ニフコグループ人権方針」を定め、人権尊重を基礎とした経営や事業活動を行うことで持続可能な社会の発展に貢献します。

4. 労働安全衛生の維持・向上

・当社は、労働安全衛生の維持・向上に貢献します。

5. 環境への配慮
 - ・当社は、「ニフコグループ環境方針」に基づき、事業活動および製品を含むサプライチェーン全体で、生物多様性ならびに地球環境保全に努めます。
6. サプライヤーとの信頼関係の構築
 - ・当社は、サプライヤーとの建設的な対話を行い、サプライヤー全体の企業価値向上を図ります。
 - ・当社は、サプライヤーの生産現場における環境への配慮や労働者の管理など、多様な社会的な要請にも取り組みます。

3. サプライヤーのサステナビリティ調達ガイドライン

ニフコは、サステナビリティへの取り組みをサプライチェーン全体で進め、サプライヤーの企業価値向上も目指します。そのために「サプライヤーのサステナビリティ調達ガイドライン」を制定し、サプライヤーへ本調達ガイドラインのご理解と遵守を求めます。

— 「サプライヤーのサステナビリティ調達ガイドライン」

1. 基本的人権を尊重すること。
2. 児童労働、強制労働を禁止すること。
3. 従業員を不当に差別せず、雇用の安定に努めること。
4. 労働基準法や労働安全衛生法、その他労働法令を遵守すること。
5. 各国・地域の法令にて規制された環境負荷物質の使用禁止、環境負荷に配慮した原材料等の使用および資源・エネルギーの効率的利用と、排出物の削減に努めること。
6. 廃棄物処理法を遵守し、産業廃棄物は適切に処理すること。
7. 下請法、独占禁止法、不正競争防止法、公正競争規約などの事業活動に適用される法令を遵守すること。
8. 違法または不当に利益(金銭、物品、接待など)の提供を受領、要求、約束しないこと。
9. 反社会的な勢力・団体との関係を持たないこと。
10. 秘密情報の保護と管理の体制を整え、知り得た秘密情報の不当な譲渡・開示・漏洩をしないこと。

サステナビリティ調達方針サマリー

	ニフコグループが取り組んでいること (私たちが約束すること)	サプライヤー様に期待すること (私たちがお願いすること)
法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社の事業活動において、下請代金支払遅延等防止法、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、不正競争防止法、不当景品類及び不当表示防止法、その他一切の法令、及び国外で事業活動を行う場合は、現地の法令を遵守する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 下請法、独占禁止法、不正競争防止法、公正競争規約などの事業活動に適用される法令を遵守する ● 反社会的な勢力・団体との関係を持たない
社会規範の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ● 高い倫理観に基づく調達活動推進のために、原材料等の調達先選定を公平・公正に行う ● 違法または不当に利益(金銭、物品、接待など)の提供を受領、要求、約束を行わない ● 個人および企業間の活動で知り得た秘密情報は、その一切を違法に第三者に対して譲渡・開示・漏洩をしない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 違法または不当に利益(金銭、物品、接待など)の提供を受領、要求、約束しない ● 秘密情報の保護と管理の体制を整え、知り得た秘密情報の不当な譲渡・開示・漏洩をしない
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ニフコグループ人権方針」を定め、人権尊重を基礎とした経営や事業活動を行うことで持続可能な社会の発展に貢献する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 基本的人権を尊重する ● 児童労働、強制労働を禁止する ● 従業員を不当に差別せず、雇用の安定に努める
労働安全衛生の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生の維持・向上に貢献する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働基準法や労働安全衛生法、その他労働法令を遵守する
環境への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ニフコグループ環境方針」に基づき、事業活動および製品を含むサプライチェーン全体で、生物多様性ならびに地球環境保全に努める 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各国・地域の法令にて規制された環境負荷物質の使用禁止、環境負荷に配慮した原材料等の使用および資源・エネルギーの効率的利用と、排出物の削減に努める ● 廃棄物処理法を遵守し、産業廃棄物は適切に処理する
サプライヤーとの信頼関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーとの建設的な対話を行い、サプライヤー全体の企業価値向上を図る ● サプライヤーの生産現場における環境への配慮や労働者の管理など、多様な社会的な要請にも取り組む 	

社会貢献

社会貢献活動

ニフコは、よりよい持続可能な社会に向けて、社会貢献活動に取り組んでいます。事業活動と併せて、サステナビリティ重点領域に関わる活動に注力しています。従業員の自発的な社会貢献活動を支援し、機会を創出することで、個人の成長も促進します。これらの取り組みを通じて、ニフコは社会と会社の持続的な成長に寄与することを目指しています。

2023年度の主な成果

社会貢献プログラム数：20件以上（ESG年次調査による報告ベース）

企業の社会的責任を果たす多様な取り組み

ニフコは、地域社会との強い結びつきを重視し、年間を通じて様々な社会貢献活動を展開しています。以下に、今年2023年に実施した主な活動をご紹介します。

会社名／ロケーション	社会貢献活動
<p>NIFCO, Inc. 日本</p>	<p>全国拠点における多様な社会貢献活動の展開</p> <p>全拠点共通の取り組みとして、エコキャップと紙巻き芯の回収・リサイクル活動があります。これらは環境保護と資源の有効活用に貢献しています。本社地区では、献血活動や使用済み切手・ベルマークの収集・寄付を行っています。相模原拠点と名古屋拠点では、地域清掃活動を実施し、地域環境の維持向上に努めています。名古屋拠点では、インターンシップの受け入れを通じて若者の育成支援を行っています。また、複数の団体への寄付金拠出を通じて、幅広い社会貢献を実現しています。</p>  <p>Quest Cup2024参加レポート</p> <p>ニフコは初めてQuestCup2024（日本最大級の探究学習の祭典）に参加しました。この取り組みは、部品メーカーであるニフコの社会的認知度を向上させ、サステナビリティ活動の一環として位置付けられています。大会では生徒たちの積極的な交流が行われました。ニフコは今後も、持続可能な社会の実現に向けて、未来の人材育成に積極的に関わっていきます。</p>

会社名／ロケーション	社会貢献活動
<p>PT NIFCO INDONESIA インドネシア</p>	<p>献血活動の推進</p> <p>インドネシア赤十字社およびKIIC（カラワン国際工業団地）と協力し、2月、6月、9月に献血キャンペーンを実施しました。多くの従業員が参加し、地域の血液バンクの充実に貢献しました。</p>
	<p>断食明けイベントと孤児院支援</p> <p>カラワン地域の孤児院の子どもたちを招いて、断食明けのイベントを開催しました。このイベントはKIICの人事・総務フォーラムと共同で企画され、食事の提供や寄付活動を行いました。</p>
	<p>地域コミュニティへの支援</p> <p>イスラム教の祝祭に合わせ、シルナバヤ村に贈り物を届けました。また、同村で行われたイーダル=アドハー（犠牲祭）の活動にも参加し、地域との絆を深めました。</p>
	<p>産学連携の推進</p> <p>地元の教育機関との連携にも力を入れています。カラワン第一職業高校で特別講師を務め、「職業世界への準備」をテーマに講演を行いました。この活動を通じて、若い世代のキャリア形成支援に貢献しています。</p>
<p>NIFCO INDIA PVT LTD インド</p>	<p>医療機器の寄贈</p> <p>近隣の総合病院に対し、多様な医療機器および関連付属品の寄贈を行いました。この取り組みは、地域の医療緊急時対応能力の向上と医療施設の充実に支援することを目的としています。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> 

会社名／ロケーション	社会貢献活動
<p>NIFCO (THAILAND) Co.,Ltd. タイ</p>	<p>教育支援の充実</p> <p>教育支援の一環として、経済的に困難な状況にある学生向けの奨学金制度を設立しました。また、地元の学校と協力し、児童の健康と学習意欲向上を目的とした給食支援プログラムも展開しています。</p>
	<p>海洋生態系保全活動</p> <p>環境保護活動では、地元の海洋研究所と連携し、絶滅危惧種のウミガメの保護と放流活動を行いました。この取り組みには、従業員とその家族も多数参加し、海洋生態系保全の重要性について理解を深めました。</p>
	<p>動物福祉への貢献</p> <p>動物福祉にも注力し、障がいを持つ動物たちを支援する財団への寄付を実施。特別なケアを必要とする動物たちの生活の質向上に貢献しています。</p>
	<p>地域医療環境の改善支援</p> <p>地域の医療環境改善を目的として、地元病院に道路標識用とフェンス用の塗料を寄贈しました。これにより、病院周辺の安全性と美観が向上し、より快適な医療環境の整備に寄与しています。</p>
<p>UNION-NIFCO Co.,Ltd. タイ</p>	<p>海洋生物保護活動</p> <p>タウンロンビーチにて、自然環境保護クラブと協力し、沿岸水生生物の海への放流に参加しました。この活動を通じ、従業員の環境保護意識を高めるとともに、地域の環境団体とのつながりを深めました。</p>
	<p>地域医療支援</p> <p>バンサマック郡保健促進病院に医療機器を寄贈しました。血圧計や酸素濃度計などの基本的な診断機器から専門的な治療機器まで提供し、地域医療の質の向上に貢献しました。</p>

会社名／ロケーション	社会貢献活動
<p>NIFCO TAIWAN CORPORATION 台湾</p>	<p>ビーチクリーンアップ活動への参加</p> <p>今年で5年目を迎えるビーチクリーンアップ活動には、178名もの参加者が集まりました。熱心な清掃活動の結果、259kgものゴミを回収することができました。この継続的な取り組みにより、海洋環境の保護に貢献しています。</p> 
	<p>SDGs目標8に沿ったチャリティー活動</p> <p>「働きがいも経済成長も」を掲げるSDGs目標8に応じて、不定期にチャリティー弁当やケーキの販売を行っています。これらの売り上げは、経済成長と雇用促進のための活動に活用されています。</p>
	<p>使用済みPCの地方機関への寄付</p> <p>老朽化したPCを廃棄せず、地方の機関に寄付しています。この取り組みにより、資源の有効活用と情報格差の解消に貢献しています。</p>
	<p>アースアワーキャンペーンへの参加</p> <p>地球温暖化防止を呼びかける国際的なキャンペーン「アースアワー」に参加しています。この活動を通じて、環境問題への意識向上と省エネルギーの推進に努めています。</p>

会社名／ロケーション	社会貢献活動
<p>TIFCO (Dongguan) Co., Ltd. 中国</p>	<h3>植樹活動への参加</h3> <p>3月12日は中国の植樹の日 中国政府は3月12日に植樹活動を主催し、政府機関、学校、企業などから約200人が参加しました。TDCからは6名の従業員が参加し、3本の木を植えました。</p>   <h3>清掃活動への参加</h3> <p>TDC社は7月に社員旅行を実施し、その一環として環境保護活動を行いました。 この取り組みでは、旅行先でのゴミ拾いが行われ、TDC社の従業員とその家族、合わせて約80名が参加しました。</p>  
<p>NUK イギリス</p>	<h3>重症児支援施設への募金活動</h3> <p>2024年の支援先チャリティーとして、重症児・終末期ケア施設「ゾーズ・プレイス」を選定しました。同施設は0歳から5歳までの重度の病気や終末期にある子どもたちに、緩和ケアとレスパイトケアを提供しています。この選定に先立ち、NUKは2023年12月に社内チャリティーイベントを開催。ラッフル、クイズ大会、クリスマスジャンパーデーを実施し、1,266ポンド（約23万円）の募金を集めました。</p> 

社会データ

(2024年3月末時点)

ニフコグループ総従業員（名）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内単体	1,244 (409)	1,290 (494)	1,355 (503)	1,388 (468)	1,375 (411)	1,361 (383)	1,363 (354)
海外拠点・グループ会社	10,343	10,514	10,131	9,357	8,818	8,808	8,863
合計	11,587 (3,459)	11,804 (3,699)	11,486 (3,449)	10,745 (3,359)	10,193 (3,004)	10,169 (3,100)	10,226 (3,259)

※ 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14名おります。

以下、すべて国内単体データ

ニフコ国内単体従業員

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 (名)	全体	1,244 (409)	1,290 (494)	1,355 (503)	1,388 (468)	1,375 (411)	1,361 (388)	1,363 (354)
	女性	190	192	208	209	222	225	207
	男性	1,054	1,098	1,147	1,179	1,153	1,136	1,156
平均年齢 (歳)	全体	40.7	39.6	40	40.2	41.1	41.8	42.3
平均勤続年数 (年)	全体	13	14.2	14.7	15	15.7	16.3	16.6

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員区分 (名)	正社員	1,170	1,207	1,264	1,292	1,266	1,246	1,241
	非正規雇用	30	36	42	43	93	101	121
	受入出向者	44	47	49	53	16	14	1
	臨時雇用	409	494	503	468	411	383	354
	非正規雇用比率	2.4%	2.7%	3.0%	3.0%	6.7%	7.4%	8.9%

※ 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14名おります。

雇用・離職

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用 (名)	合計	56	52	50	29	37	11	15
	女性	10	11	9	2	9	0	6
	男性	46	41	41	27	28	11	9
中途採用 (名)	合計	83	71	59	13	10	41	41
	女性	4	11	12	2	3	6	9
	男性	79	60	47	11	7	35	32
	中途採用比率	59.7%	57.7%	54.1%	31.0%	21.3%	78.8%	62.1%
離職 (名)	合計	30	41	43	29	69	62	57
	離職率	2.3%	3.0%	3.0%	2.0%	4.8%	4.5%	4.2%

※ 離職率は、当該年度の平均従業員数に対する当該年度に離職した従業員数の割合

管理職の登用状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
すべての管理職 (主担当以上)	合計	410	415	426	429	415	415	388
	女性	20	22	22	21	22	26	25
	男性	390	393	404	408	393	389	363
	うち外国籍	4	4	6	10	10	15	12
課長以上	合計	256	256	267	262	263	257	251
	女性	6	6	7	9	10	11	14
	男性	250	250	260	253	253	246	237
	うち外国籍	2	2	2	5	7	10	7
部長以上	合計	91	101	100	96	88	80	79
	女性	0	0	0	1	0	0	0
	男性	91	101	100	95	88	80	78
	うち外国籍	0	0	0	0	0	1	1
女性管理職比率	主担当以上	4.9%	5.3%	5.2%	4.9%	5.3%	6.3%	6.4%
	課長以上	2.3%	2.3%	2.6%	3.4%	3.8%	4.3%	5.6%
	部長以上	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

外国人従業員比率

	従業員数	割合
外国籍取締役	1	11.1%
外国籍管理職	12	3.1%
外国籍従業員	56	4.2%

役員構成

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役（名）	全体	6	7	6	7	9	9	9
	女性	0	0	1	1	1	1	2
	男性	6	7	5	6	8	8	7
	うち外国籍	0	0	0	1	1	1	1
	うち社外取締役	2	2	2	3	5	5	5
執行役員（名）	全体	15	14	12	13	15	16	16

※ 21年度より監査等委員会設置会社に移行

労働者の男女の賃金の差異

区分	差異
全労働者	59.0%
正規雇用労働者	70.5%
パート・有期労働者	49.7%

※ 労働者の男女賃金格差は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものであります。（厚労省基準）

管理職比率など男女間に差異があることで1名あたり賃金に差が出ておりますが、人事体系、報酬制度、評価制度、人財育成などにおいて性別による処遇差はありません。

従業員一人あたりの年間総実労働時間

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員・一般社員（時間）	2,118.30	2,124.50	2,133.60	2,119.20	2,134.50	1,994.9	1960.9

団体交渉協定の対象となる全従業員の割合

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
71.1%	70.9%	71.3%	71.6%	75.8%	75.6%	79.5%

障がい者雇用

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
雇用者数（名）	38	39	38	38.5	36	37	35
雇用率	2.38%	2.31%	2.20%	2.20%	2.40%	2.68%	2.47%

※ 短時間労働者は0.5名としてカウント

健康関連指標

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受検率	88.00%	89.00%	83.00%	86.00%	85.10%	84.0%	89.9%

育児・介護制度の利用状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
出産休暇取得者数（名）		8	7	6	8	7	6	20
育児休業取得者数（名）	合計	9	9	11	14	11	24	38
	うち男性	1	2	1	6	4	18	18
	男性社員育休取得率	4.00%	10.00%	5.90%	14.60%	9.70%	43.90%	47.40%
妊娠・育児のための短時間勤務者数（名）		14	7	14	20	16	22	16
介護休業取得者数（名）		0	0	0	0	0	0	0
介護短時間勤務者数（名）		0	0	0	0	0	0	0

※ 該当年度に新規に制度適用となった数

育児・介護休業からの復職状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者の復職者数（名）	合計	9	9	11	13	11	24	38
	うち男性	1	2	1	5	4	18	18
	復職率	100%	100%	100%	92.90%	100%	100%	100%
	定着率	100%	100%	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	0	0
	復職率	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

会社概要

会社名	株式会社ニフコ（Nifco Inc.）
代表取締役社長 兼CEO	柴尾 雅春
取締役会長	山本 利行
会社設立	1967年2月13日
本社住所	〒239-8560 神奈川県横須賀市光の丘5-3
資本金	72.9億円（2024年3月31日）
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場（証券コード7988）
売上高	3,716億円（連結）／ 986億円（単体）（2024年3月期）
従業員数	10,226名（連結）／ 1,363名（単体）（2024年3月31日）
事業内容	エンジニアリングプラスチック製品（工業用ファスナー、精密成形製品）他
主なグループ会社	<p>連結子会社51社（うち国内5社、海外46社）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nifco America Corporation 【U. S. A.】 ● Nifco Korea USA Inc. 【U.S.A.】 ● Nifco Central Mexico, S.de R.L.de C.V. 【Mexico】 ● Nifco U.K. Ltd. 【U.K.】 ● Nifco Poland Sp.z o.o 【Poland】 ● Nifco Korea Poland Sp. z o.o 【Poland】 ● Nifco Europe GmbH 【Germany】 ● Nifco Korea Inc. 【Korea】 ● Nifco Taiwan Corporation 【Taiwan】 ● Shanghai Nifco Plastic Manufacturer Co., Ltd. 【China】 ● Dongguan Nifco Co., Ltd. 【China】 ● Tifco (Dongguan) Co., Ltd. 【China】 ● Beijing Nifco Co., Ltd. 【China】 ● Nifco (Tianjin) Co., Ltd. 【China】 ● Nifco Yancheng Co.,Ltd. 【China】 ● Nifco (Jiangsu) Co.,Ltd. 【China】 ● Nifco (Hubei) Co.,Ltd 【China】 ● Nifco (HK) Ltd. 【Hong Kong, China】 ● Nifco(Thailand) Co.,Ltd. 【Thailand】 ● Union Nifco Co.,Ltd. 【Thailand】

- Nifco Manufacturing (Malaysia) Sdn. Bhd. 【Malaysia】
- Nifco Vietnam Ltd. 【Vietnam】
- Nifco India Private Ltd. 【India】
- Nifco South India Manufacturing Private Ltd. 【India】
- PT. Nifco Indonesia 【Indonesia】
- 株式会社ニフコ山形
- 株式会社ニフコ熊本
- 株式会社ニフコ北関東
- シモンズ株式会社



(他20社)

(2024年3月31日現在)

認証取得

認証取得 (2023年9月30日現在)

ISO9001

宇都宮営業所、相模原工場、名古屋工場、大阪営業所、広島営業所、本社、浜松営業所、太田営業所、NTEC、朝霞営業所

IATF16949

相模原工場、名古屋工場

ISO14001

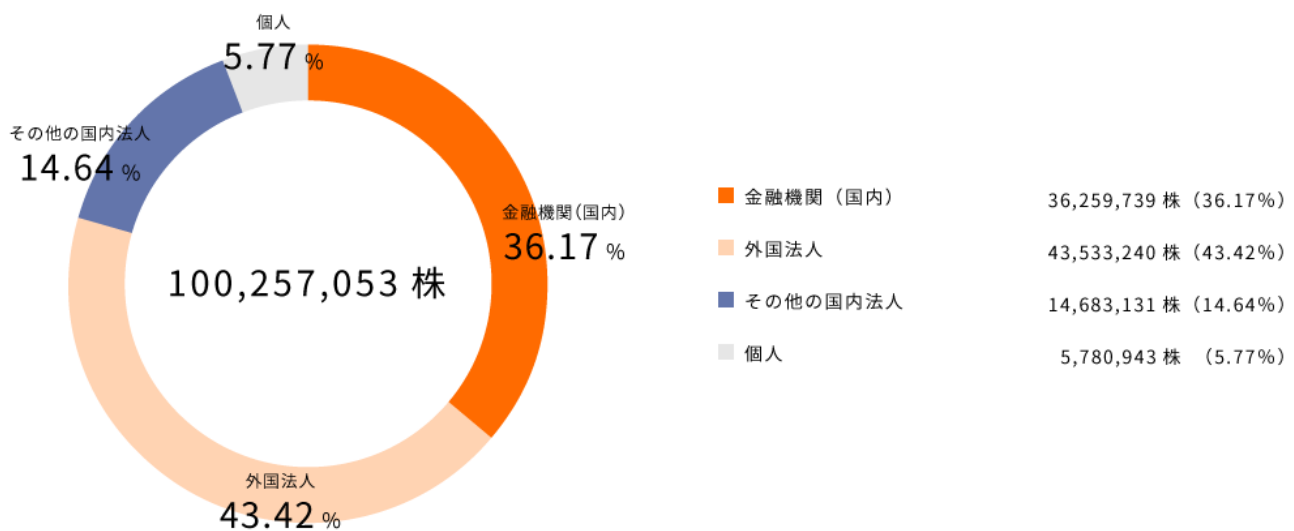
本社、相模原工場、名古屋工場、大阪営業所、NTEC、広島営業所

株式情報

株式の状況（2024年03月31日現在）

発行可能株式数	233,000,000株
発行済株式総数	100,257,053株
株主総数	4,261名

所有者別株式数比率



大株主の状況

株主名	持株数	持株比率
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	17,881,700	17.83%
公益財団法人小笠原敏晶記念財団	10,343,665	10.31%
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	7,140,400	7.12%
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	6,093,278	6.07%
日本生命保険相互会社	2,915,390	2.90%

株主名	持株数	持株比率
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,795,837	2.78%
第一生命保険株式会社	2,065,400	2.06%
TAIYO FUND, L. P.	1,837,300	1.83%
THE BANK OF NEW YORK MELLON (INTERNATIONAL) LIMITED 131800	1,685,800	1.68%
GOVERNMENT OF NORWAY	1,660,699	1.65%

(注) なお、当社は自己株式603,468株を保有しております。このほかに、役員報酬BIP信託口のための株式給付信託口が当社株式377,810株を、株式付与ESOP信託口のための株式給付信託口が当社株式49,739株を保有しております。

外部からのESG関連評価

MSCI ESG格付け※1

世界的なESGの評価指標である「MSCI ESG RATINGS」（MSCI ESG格付け）の2024年4月末に発表された評価において、最高評価となる「AAA」を継続しました。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数※1

米国MSCI社が開発した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。

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)※1

性別多様性に優れた企業を対象にして構成される「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定されました。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

※1 ニフコのMSCIインデックスへの組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークや指数名称の使用は、MSCIまたはその関係会社によるニフコの後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）

Morningstar社が設定した「Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」の構成銘柄に選定されました。

MORNINGSTAR
日本株式ジェンダー・
ダイバーシティ・ティルト指数

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社の設計したグローバル環境株式指数である「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されました。

CDP



CDPはロンドンに本部を置く国際的な非営利団体で企業や都市の環境活動実績を8段階 (A, A-, B, B-, C, C-, D, D-)で評価しています。

CDP気候変動プログラム

2023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Cスコア（認識レベル）を取得しました。

CDP水セキュリティプログラム

2023年に実施された、水セキュリティ情報開示に対する活動を評価するCDP水セキュリティプログラムにおいてCスコア（認識レベル）を取得しました。



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