



NIFCO Report

ニフコレポート

2025

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
財務・経理部 部長 『サステナビリティ経営を支えるための財務戦略』	11
社外取締役メッセージ	14

Section 3: ニフコの企業価値向上

対談『社会課題解決でつなぐ次世代の成長戦略』	16
「社長」×「技術に携わる社員」座談会	22
ニフコの現在地	27
事業状況	29
価値創造プロセス	31
マテリアリティ	32
中期経営計画	35
主要財務データ	37

Section 4: サステナビリティの取り組み

ガバナンス	
役員紹介	38
ニフコのコーポレート・ガバナンス	41
環境	
地球温暖化への取り組み	44
気候変動シナリオ分析	49
環境マネジメント	55
循環型社会への貢献	58
環境データ	61

社会

人権の尊重	62
人材戦略	64
多様性の推進	66
人材育成	68
従業員エンゲージメント向上	73
労働慣行	75
品質	77
サステナビリティ調達	80
社会貢献	83
社会データ	88

Section 5: 企業情報

会社概要	94
株式情報	96
外部からのESG関連評価	98

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

2024年4月1日～2025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12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、コーポレートプ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」という社会的要請の高まりから、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。奴隸労働や強制労働、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／更新：2025年9月

※ 本記事は、2024年度発信のCEOメッセージをベースに、2025年8月時点の内容を踏まえて更新したものです

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。自動車産業の大変革も含め、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していきます。

そこでニフコ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、ニフコ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。ここでいう「アイデア」とは、社会課題の解決を目指し、「コト」や「サービス」に関連する事業コンセプトを具体的なカタチにすることを指します。ニフコは、この取り組みを通じて、自社の成長と社会貢献を両立させる事業を展開していきます。

世代別に3つの階層に分け、強固な組織づくりを推進



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あり、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。

そのために始めた取り組みのひとつが、3つの階層を設けて強い組織を作ることであり、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層、第3階層は40歳前後の中堅層が参加します。各階層とも、目安として約20名で構成し、適宜参加者を入れ替えながら、それぞ

れ年2回程度のミーティングを実施します。第1階層は、将来の夢を描く役割を担い、会社が将来的にどのような姿であることが望ましいのかを議論し、そのための指針を策定します。2025年度は、日本・欧州・中国で既に3回のミーティングを実施し、10年先の2035年を見据えた長期経営計画について議論を重ね、ほぼ方向性が固まりつつあります。第2階層は、2024年度から2026年度の中期経営計画におけるコミットメント達成を使命とし、課題や目標達成のための施策について議論します。2025年度は、地域的な特性が異なる欧米とアジアに分けて、2回のミーティングを実施しています。第3階層は、将来、自分たち中堅層が主役となる、つまりトップマネジメントや経営層として活躍する自分たちの姿を想像し、どのような会社でありたいかを議論します。2025年度は、名古屋・インドネシア・タイとグローバルにわたり3回のミーティングを実施済みです。

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、本当の意味で組織が強化されるのではないかと考えています。また、3つの階層の中でも若手が参加する第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いう目論見です。企業にとって最も重要な資源は、やはり“人”であると考えています。日本のみならず世界のどこかに眠っている良い人材を掘り起こすことが成長の必須条件です。

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

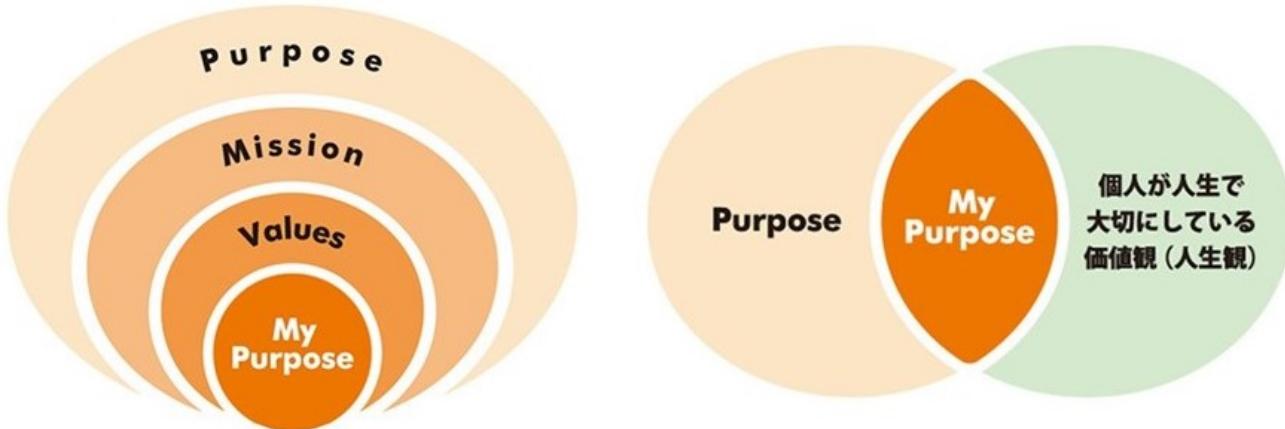


強い組織づくりには、従業員エンゲージメントの向上が不可欠です。そのために、ニフコでは企業理念体系の見直しに取り組みました。下図に示すように、各従業員が個々に持つ「My Purpose（マイパーサス）」を起点に据えている点が特徴です。

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」といった価値観や人生観を持っているはずです。その価値観と会社の「Purpose（存在意義）」が重なる部分がマイパーサスであり、言い換えると、会社の中で自分の価値観をどのように活かせるかを起点にすべてが始まります。

この仕組みにより、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ことを期待しています。

ニフコグループ 企業理念



情報発信も非常に重要だと感じています。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。社内でいうと、中期経営計画にてもマイパーサスにしても、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。新製品の発信や外部との価値共創などにも力を入れ、ニフコのブランド強化（ブランディング）にも注力していきます。ニフコはBtoB企業であるため、自動車業界以外での一般的な認知度はあまり高くありません。だからこそ、私たちはブランディング活動を通じて、より多くの方々にニフコという存在とその魅力を知っていただきたいと考えています。その一環として、2025年度にはプロ野球・パ・リーグ6球団とのオフィシャルスポンサー契約を結び、球場やメディアを通じて幅広い層にニフコのブランドを発信しています。こうしたスポーツ協賛を通じて、「ニフコ＝挑戦と成長を支える企業」というブランドイメージの定着を図っています。

このように認知度を高めることは、優れた人材との新たな出会いにもつながると信じています。より多くの人に「ニフコという会社がある」ということを知っていただくことで、私たちの価値観に共感してくれる人材を確保しやすくなり、それが次にご説明する新事業の創出にも大きく貢献すると確信しています。

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. 成長投資



(Nifco Korea USA Inc. 工場)

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概ね達成できましたが、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した。しかし新中期経営計画のスタートとなる2024年度には、北米・韓国OEM市場に向けたメキシコ新工場へ190億円の投資を実施しました。2025年度も引き続き同規模の成長投資を実施し、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ます。

2. グローカル経営

ニフコ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、それだけでは持続的な成長は望めません。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推進しています。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。2024年度には、将来的なポテンシャルの高い中資ビジネスの拡大と、成長に鈍化が見られる東南アジアでの工場集約などを実施しました。1つ目の成長投資で触れた新事業と、グローカル経営においてのビジネス創出を2本柱に据え、成長の推進力とします。



(Nifco Jiangsu Co., Ltd. 工場)

3.従業員エンゲージメントの向上

向上策のひとつが前述のマイパーサスの策定です。役員対象のマイパーサス策定ワークショップ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サスと会社のパーサ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。また、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。特に、海外拠点の中でもタイでは、従業員のエンゲージメントを高めるようなオフィスづくりや多様なイベントを積極的に行っており、こうした取り組みも参考にしながら、グローバル全体で従業員エンゲージメント向上を実現していきます。



(Union Nifco Co., Ltd. 社員一同)

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。ニフコの主力製品は自動車に使用するプラスチック部品です。樹脂製品であるため一見すると環境対策に反するように思われがちですが、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を通じてCO₂の排出量および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。そのためには当然ながら、ニフコ自体が将来にわたり存続できる企業でなければなりません。ニフコは今後もサステナブルな成長を維持・推進していきます。

財務・経理部 部長 『サステナビリティ経営を支えるための財務戦略』

経営層とコミュニケーションをとりながら各種財務指標についてニフコに最適な目標値を定め、サステナビリティ経営を支えたいと考えています。IR活動にも尽力し、ニフコファンを増やしたいです。

浜田 博
経営統括本部 財務・経理部 部長



インタビュー日：2025年8月28日

Q1 財務・経理部部長としての現在のお仕事について聞かせてください。

財務・経理部は経営統括本部の系列組織で、決算、それから経営に関する財務指標の数値を管轄し、CEOの柴尾をはじめ経営層にあげるのが大きな役割です。経理としての主な仕事は、月次、四半期、年次それぞれの決算を作成し、社内の経営層や外部の投資家などに迅速かつ正確に開示することです。決算の数値には企業活動の実態が現れるので、特有の面白さや奥深さがあります。財務としての主な仕事は、ROE（自己資本利益率）など経営に関わる指標である各種のKPI（重要業績評価指標）の数値を管理したり資金調達をしたりすることなどです。

もう一つは、今年から私がメインで取り組むようになったIR（投資家向け広報）です。IRの仕事は投資家の方々とコミュニケーションをとることですが、「最も重要なのは企業価値を正しく伝えること」という前CFOの矢内の信念を継承しつつ、CEOの柴尾とコミュニケーションを密にとりながら独自色も出したいと模索しているところです。

企業価値を示す代表的な指標は株価です。ニフコの株価が当社の想定より低ければ投資家に向けて企業価値や魅力を発信して株価が上がるよう努め、逆に株価が当社の想定を上回るほど高い場合には適正な水準に抑えるように努めます。株価が高過ぎるというのは期待値が高くなり過ぎていることでもあり、それに沿うような業績が達成できなかった場合には株価が下がるだけでなく、会社の信用も低下し回復に時間を要しますので、IR担当として当社の正しい価値を伝えることに尽力していきます。

Q2 2024年度の業績の振り返りをお願いします。



2024年度は業績面で非常に好調な年度でした。営業利益率は13.9%と高水準を維持し、2023年度にドイツ系事業売却による特別損失により7.8%と1桁台に落ち込んだROEは17.3%と大きく改善しました。業績好調の大きな理由の一つとして挙げられるのは赤字の拠点がほぼなくなったことです。ニフコはグローバル展開していますが、2024年度はそれぞの拠点が黒字化しました。特にしばらく調子が悪かった北米の回復が大きかったです。

株主還元にも力を入れた年度でした。2023年度までは配当性向約30%を基本方針としてきましたが、2024年度は配当に自社株買いを加えた総還元性向（利益からどれだけ株主に還元するかを示す指標）として45%以上の

還元率を目指し、実際には52%を達成しました。ROEを早く2桁台に戻すために、過去最大の自社株買いを実施したことが還元率の押し上げに寄与しています。株主還元は今後も積極的に行っていきます。

Q3 2025年度の業績見通しと重視する財務指標についてお話し下さい。

ニフコの文化として、財務指標のうち非常に重視しているのが営業利益率です。利益の源泉である売上も当然重視しますが、こだわりを持っているのは営業利益率。前述のとおり2024年度は13.9%でしたが、2025年度は+0.3の14.2%を見込んでいます。ニフコは創業以来、クリエイティブであることを社是とし、他社にない独自の付加価値を備えた商品やサービスを提供することを追求しています。付加価値が高くなるほど商品やサービスの価格を高く設定できるようになり、利益が増え営業利益率も伸びます。営業利益率の成長はクリエイティビティの成果だといえます。営業利益率を重視するのはそのためです。

さらにROEやROIC（投下資本利益率）も注視しています。ROEは12.0%、ROICは18.0%と見込んでいます。これらの数値は2024年度実績を下回のですが要因はトランプ関税です。ニフコの売上はざっくりいうと「自動車の生産台数×1台当たりの当社製品搭載金額」で計算できます。2025年度の予算を作成する際、自動車への関税率がまだ定まっていなかったため影響を考慮し、自動車の生産台数は2024年度よりやや減少傾向という前提で予算を作成せざるをえませんでした。

財務指標でいうともう一つ、自己資本比率（企業の総資産に占める自己資本の割合）について適正値を模索しているところです。現状の自己資本比率は77%。株式発行による出資金や蓄積された利益といった自己資本の比率が高く、借入金や社債など他人資本の比率が低いため財務的にはよい数値だと判断できます。ただ、会社の資金を効率的に使っているかという観点に立つと、高過ぎる・低い・ちょうど良いなどさまざまな見方があります。ニフコにとっての適正値を見定めていきたいと考えています。

Q4 2025年度～2027年度の中期経営計画において、財務戦略上の注目点を挙げてください。

まず2027年度の主な数値目標を挙げると（図表参照）、営業利益率14%以上、ROE12～14%、ROIC18～20%と見ています。売上高は3,690億円で2025年度から6%成長している計算です。ニフコの場合、製品搭載金額の向上を図ることで、自動車の生産台数が伸びなくても年3%程度の成長が見込めます。2025年度から2026年度にかけて+3%、2026年度から2027年度にかけて+3%、計6%の成長率という意味ですが、これは控えめに算出した数値です。Q3の2025年度の業績見通しの説明の際に、トランプ関税の影響を考慮して低めに見積もったというお話しをしました。2025年度～2027年度の中期経営計画は2025年度業績見通しを下地に作成しているため、売上の成長率も控えめに設定したわけです。

■中期経営計画数値目標

	2024年度 実績	2025年 見込み
売上高	3,530億円	3,480億円
営業利益	492億円	495億円
営業利益率	13.9%	14.2%
当期純利益	447億円	306億円
ROE	17.3%	12.0%
ROIC	18.8%	18.0%
為替前提	1ドル=151.7円	1ドル=145円

2027年度	
目標	2025年度比
3,690億円	+6.0%
534億円	+8.0%
14%以上	—
350億円	+14.4%
12.0～14.0%	—
18.0～20.0%	—
1ドル=145円	

ただし、トランプ関税は15%に決定しましたので、売上の成長率は6%を超える可能性があります。また、ニフコは今後3年間を通じて、成長投資を進める計画です。これも成長率をさらに引き上げる要因になりそうです。

既存ビジネスへの投資については、中国にR&Dセンター（研究開発施設）の建設、国内のDXを含めたソフト・ハードへの投資計画があります。中国のR&Dセンターを通じてスピード感を持って中国資本系の自動車メーカーに対応していくと考えています。ニフコが作る製品はタイヤのように自動車1台につき4本というような数の制限がありません。発想とアイデア次第で搭載できる点数や金額を増やせるので、既存の自動車分野でもさらなる成長の余地があります。新規ビジネスについてはまだ公表できる段階ではありませんが、着々と進めています。日系自動車メーカー全社というニフコのチャネルを活用して、他社との提携やM&Aにより、モビリティ向けの製品を販売する構想もあります。

株主還元については2025年度以降も総還元性向45%以上を目指し、安定した配当と機動的な自社株買いを継続するよう努めてまいります。配当については毎年増配して投資家の期待に応えたいと考えています。自社株買いについては、株価が安いときに効率的に買い進めていけるように前向きに実施してまいります。安い時に買うのは「ニフコはこの株価には満足していません」という市場へのメッセージもあります。個人投資家へのIR活動にも本格的に取り組んでいきます。ニフコの魅力を伝えることで、ニフコファンを増やしていきます。

Q5 サステナビリティ経営につなげるために、財務・経理部部長としてこれから取り組みたいことをお話しください。

中期経営計画における成長投資もそうですが、ニフコの大きな課題の一つがお金の使い道。3年後の2027年度末の段階でキャッシュの残高が1,200億円積み上がっている見通しです。これをしっかりと投資に回して更なる成長と利益につなげることが大命題です。

その後押しとして取り組みたいのが各種の財務指標の目標値の設定です。決算は結果の数字なので、それだけを根拠に経営をするのはバックミラーを見ながら運転するようなものです。そこに財務という視点を取り入れて前向きな経営につなげていくのが財務・経理部部長としての役割だと考えています。具体的には、営業利益率なりROEなり自己資本比率なりが何%であるのがニフコの適正値なのか、経営層とも話し合いながら探っていく意向です。重視する財務指標ごとに適正な目標値を定め、実現に向かって取り組むことがニフコの成長、サステナビリティ経営につながると確信しています。稼いだお金を効率的に使い、さらなる利益=キャッシュを生むという好循環の実現を財務の面から支えていきたいですね。財務・経理の仕事を通じて、ニフコの魅力を伝え、ニフコファンを増やしていきたいと思っています。



社外取締役メッセージ

中長期的な企業価値向上に向けたニフコのサステナビリティ経営

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、サステナビリティを経営戦略の重要な柱として位置づけています。本メッセージは、投資家や取引先などの社外ステークホルダーの皆さんに対し、その意義や狙いを経営の視点からお伝えすることを目的としています。

社外取締役という独立した立場から、ガバナンスとサステナビリティを一体で捉える当社の考え方を語ることで、当社が目指す持続可能な経営の方向性をお示しします。

野々垣 好子（ののがき よしこ）



社外取締役

【略歴、当社における地位および担当】

1980年4月	ソニー(株)(現ソニーグループ(株))入社
1992年9月	ソニーポーランド代表取締役社長
2009年4月	ソニー(株)(現ソニーグループ(株))ビジネス&プロフェッショナル事業本部 企画マーケティング部門長
2013年4月	同社人事本部グローバルダイバーシティダイレクター
2015年6月	(株)ジョリーパスタ社外取締役
2019年6月	当社社外取締役(現任)
2020年6月	(株)ジーエス・ユアサコーポレーション社外取締役(現任)
2021年6月	サトーホールディングス(株)(現(株)サトー)社外取締役(現任)

【重要な兼職の状況】

(株)ジーエス・ユアサコーポレーション社外取締役
(株)サトー社外取締役

当社のサステナビリティへの取り組みを管轄するサステナビリティ委員会は、2025年度より、取締役会の諮問機関としての建付けから、経営会議において十分に議論を重ねたうえで取締役会に付議する形態へと見直され、より実務的かつ実効性のある推進体制が明確化されました。マテリアリティの選定も議論され、KPIの設定も着実に進展していると評価しています。

環境面においては、生産過程におけるCO₂排出量の削減や節電だけでなく、太陽光発電を導入し西日本最大規模の自己託送を実現するなど先進的な取り組みも進めています。CDPにおいてはCスコアという水準ながら、当社の事業特性や対応方針に沿った形で取り組みが進められています。Scope3への対応は技術的・構造的に難易度の高い課題ではありますが、当社としても慎重かつ段階的に対応を進めていると理解しています。

ニフコとしては、ここ数年、人的資本経営にも尽力しており、「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、社会課題の解決を目指す事業ポートフォリオに適した人材の確保、そして個人の能力が最大限に發揮されるよう、ニフコ流のジョブ型制度の導入が進められています。トップ自らの発信を含む対話機会の創出、そして個人の生産性の向上が組織への貢献として可視化・フィードバックされる仕組みによって、社員のエンゲージメントを高める土壤が整備されつつあります。

こうした取り組みを確実に軌道に乗せていくため、指名・報酬・ガバナンス委員会では役員の定性評価においても人的資本の視点を取り入れた議論を行っています。取締役会においては、サステナビリティ経営の各側面を通じて企業価値を向上させるため、ESGの実行状況を適宜モニタリングするとともに、持続可能な社会への貢献と企業の成長の両立を支援していく所存です。

米谷 佳夫（こめたに よしお）



【略歴、当社における地位および担当】

1985年4月 三井物産㈱入社
2015年4月 同社執行役員 アジア・大洋州副本部長
2019年6月 同社代表取締役常務執行役員
2020年4月 同社代表取締役専務執行役員CDIO
2022年4月 同社代表取締役副社長執行役員CDIO
2023年4月 同社取締役
2023年6月 同社顧問（現任）
2024年6月 当社社外取締役（現任）
2024年9月 僚センシンロボティクス社外取締役（現任）

社外取締役

【重要な兼職の状況】

（㈱）センシンロボティクス社外取締役

2024年度より社外取締役に就任し、指名・報酬・ガバナンス委員会に参加しています。サステナビリティ経営は重要な議題のひとつであり、当社の企業価値向上に向け、活発に議論しております。

当社は、日本の基幹産業である自動車業界におけるサプライチェーン上の重要なプレーヤーであり、また高級寝具ブランドのシモンズ株式会社を傘下に抱えていることから、経営層を中心にサステナビリティ経営に関する意識は高く、社員への浸透も徐々に進められています。マテリアリティの特定を含め、必要な施策や社内制度は概ね整備されているといえます。

環境対応においては、CO₂排出量削減については既に業界標準を超える取り組みが進んでいます。またマテリアリティのひとつとして「廃棄物ゼロ（サーキュラーエコノミー）への取り組み推進」を掲げ、廃棄物の低減や廃棄物分別強化による有価物への転用を行っていますが、再生材を利活用するうえで必要な認証の整備など、業界全体として取り組むべき課題も多く、この分野での当社の社会的責任は今後益々大きくなると感じています。

当社は、「"アイデア"を"カタチ"にする」デザイン思考の会社であり、さまざまな顧客ニーズや社会課題に対し、製品開発を通じてきめ細かく迅速に対応できることが強みです。自動車分野以外でも、電池レスデバイスを活用した学校向けのソリューション開発など興味深い取り組みが現場主導で進められています。

また、「グローカル経営」を掲げ、海外拠点への権限移譲と外国人材の積極登用により、経営の効率化と意思決定の迅速化に効果が出始めており、多様な人材が活躍できる場の広がりを実感しています。一方で国内の女性管理職比率はまだ低く、この点については継続的な取り組みが必要です。

これからも当社ならではの強みと特徴を生かし、業界のリーディングカンパニーとして持続可能な社会の実現に大きく貢献すべく、取締役会としても経営を適切に監督し、しっかりと支援していきたいと考えます。

対談『社会課題解決でつなぐ次世代の成長戦略』

開催日：2025年2月26日



写真右) 柴尾雅春 代表取締役社長 兼 CEO

写真左) 中村高章 Life Solutions Company コネクテッドビジネスユニット ビジネスユニット長

自動車領域、非自動車領域とも新規事業に取り組み、 次の成長エンジンに

ニフコが今後のさらなる成長のために模索しているのが新規事業。自動車領域、非自動車領域においてそれぞれ取り組んでいますが、今回は非自動車領域の新規事業であり、環境課題や将来的な人口減少に対応した「電池レスデバイス」を例に挙げながら、新規事業への取り組み方や課題についてお二人に聞きました。

自動車産業は先行き不透明。事業の偏りは将来のリスクに



柴尾 私が2006年にスペイン赴任から戻ってきたときに、中村さんが新入社員として開発部門にいましたね。

中村 そうです。当時、柴尾さんが開発部門の部長で、直属の上司でした。私が就職活動をしたときのニフコのキャッチフレーズが「ヒラメキスト求む」。まさに自分のことだと直感して勇んで入社し、社内の自己申告書にはいつも「新規事業をやりたい、新規事業をやりたい」と書き続けていました（笑）。

柴尾 現在、ニフコの売上の約9割は自動車部品事業によって支えられており、業績は安定しています。ただし、自動車産業の先行きには不透明な部分も多く、事業構成が自動車部品に偏っていることは、将来的なリスク要因ともなり得ます。こうしたリスクに対

応するため、当社では非自動車領域を含めた新規事業の開発に力を入れており、私自身も自動車・非自動車両方の領域における新規事業の立ち上げに深く関与しています。これらの新規事業を確実に立ち上げて、ニフコの持続的な成長をぜひとも実現したいと考えています。その中で、中村さんは、非自動車領域の新規事業立ち上げを担当していますね。

中村 はい。私が所属する非自動車領域のLife Solutions Companyは基盤事業である2つのビジネスユニット（住生活ビジネスユニット、Fitting Gearビジネスユニット）と、2つのビジネス探求ユニット（コネクテッドビジネスユニット、ウェルネスビジネスユニット）で構成されます。その中でコネクテッドビジネスユニットは企業と企業をつなぎ、お互いの資源を活用できる“共創体制”を構築しながら、「IoTを活用した新しいビジネスの発掘活動と事業化に向けた営業活動」を進めている部署です。協業の輪は東日本電信電話株式会社（NTT東日本）、丸紅情報システムズ株式会社など約20社に拡大しています。

ドイツのEnOcean（エンオーシャン）との出会いでひらめく

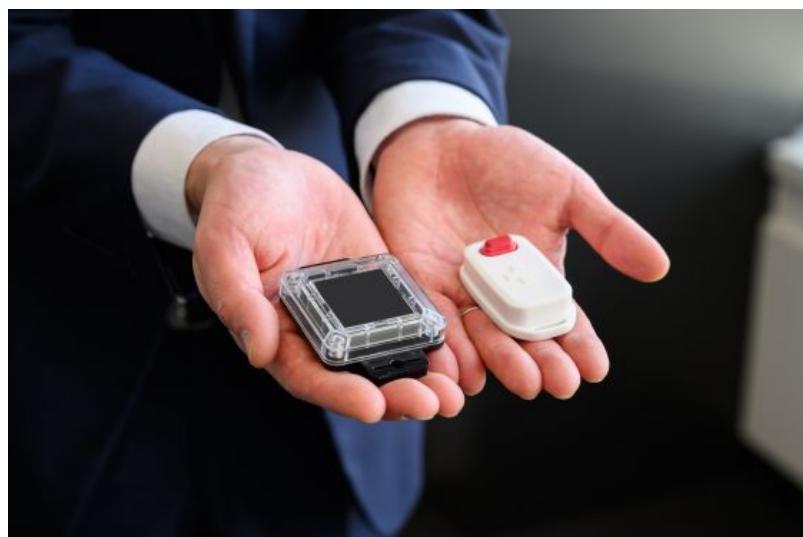
——中村さんが担当されている新規事業について教えてください。

中村 今、取り組んでいるのは「電池レスデバイス」の事業です。さまざまなセンサーとして活用でき、デバイス内に発電ユニットを搭載しているため電池レスで稼働し配線は不要です。発電方法は主に電磁誘導発電、光発電、温度差発電の3種類で環境にやさしく、配線材などが不要なため簡易な工事で取り付けられ、人的工数はもちろん、工事に必要となる資源（人、物の輸送など）も大きく削減できます。ヨーロッパでは既に当たり前の技術で、照明のスイッチなどに活用されています。この分野で他社の追随を許さない強い特許を持っているのがドイツのEnOcean（エンオーシャン）というシーメンスからスピンアウトした会社。新規事業として何をすればいいのか模索する中で、2019年にEnOceanと出会い、これは可能性があるのではないかとひらめきました。



柴尾 アンテナを巡らせ、電池レスデバイスに目を付けたのはとても鋭いと思います。同じものを見たり聞いたりしても大半の人は立ち止まりませんから。立ち止まつことでは合格です。

中村 ニフコと親和性があると考えました。EnOceanはデバイス内の発電ユニットやセンサー基盤などを作るのが得意な会社ですが、プラスチック部品を作るのは得意ではない。そこにプラスチックに強いニフコが現れて、ニフコの部品で電池レスデバイスを製品化したらすごく魅力的ではないか。その点で両社の考えが一致し、一緒にプロジェクトを始めました。同社とは強固な連携関係を構築し、2022年から本格的に事業を推進しています。

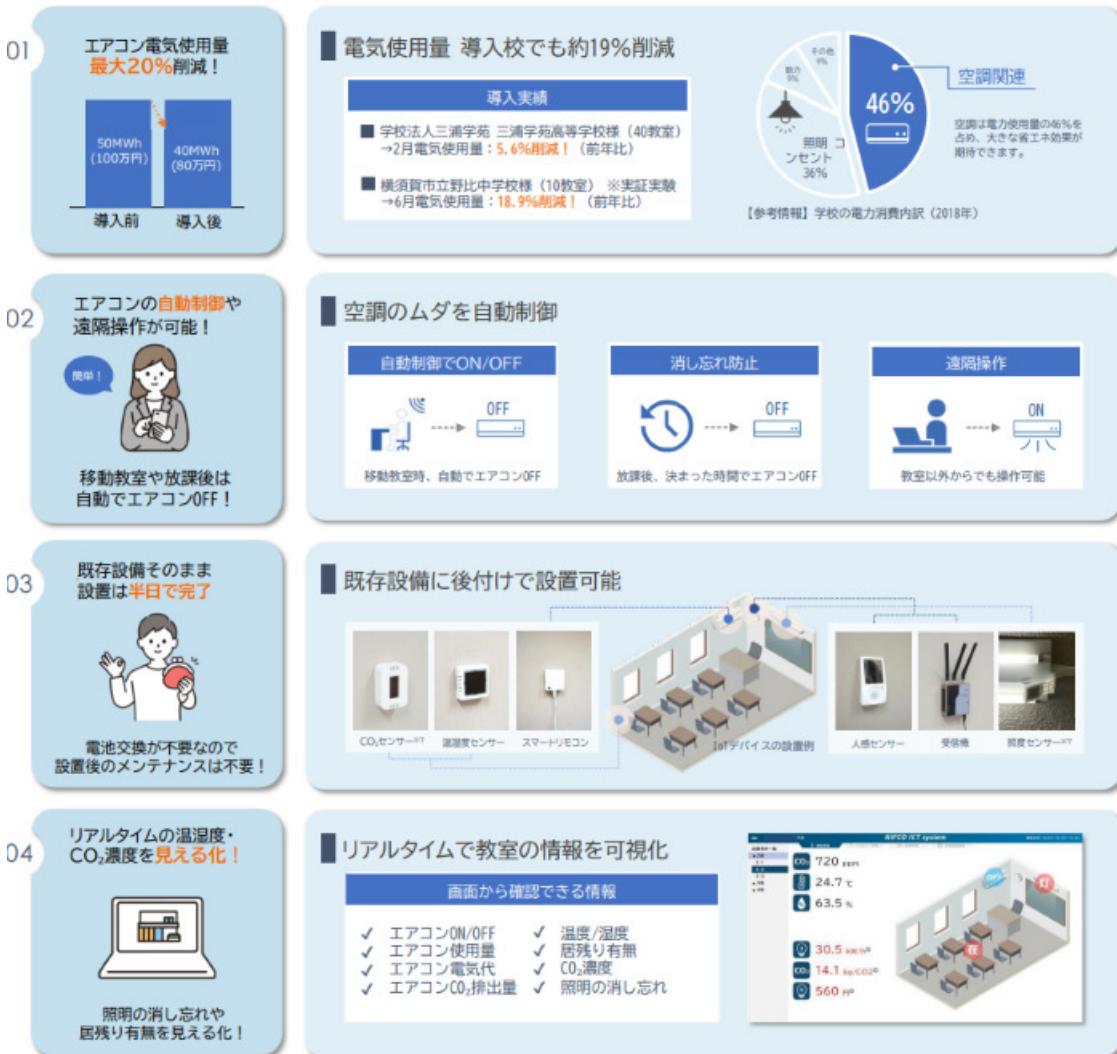


ニフコ開発の電池レスデバイス

DX化が遅れている教育分野に着目

——具体的にどんな取り組みをしているのでしょうか。

中村 電池レスデバイスを活用して学校のさまざまな困りごとを解決する「PLUSchool®」という、ニフコオリジナルの学校ソリューション（下図参照）の展開を始めています。教室内外にCO2センサーや温湿度センサー、人感センサー、照度センサーなどの電池レスデバイスを設置し、生徒が授業に集中できるように教室内外の環境を最適化したり、先生が生徒の居残りや照明の消し忘れを職員室にいたままで確認できるようになります。つまり、教育現場の環境を改善するとともに、先生方のオペレーションの負担を大幅に軽減するというサービスです。エアコンの自動制御により電気使用量やCO2排出量の削減も可能です。



学校のさまざまな困りごとを解決するPLUSchool®

——電池レスデバイスを学校で展開しようと考えた理由を聞かせてください。

中村 ビジネス発掘のための実証実験を行いながら、ニフコがサービス提供者になりうるターゲットを探索する過程で、教育分野は企業に比べDX（デジタルトランスフォーメーション）化が遅れていること、潜在・顕在とともに課題が多いこと、参入障壁が高いため競合がほとんどないことに気付きました。ニフコが得意とする「顧客密着型ビジネススタイル」と非常に親和性が高いと感じています。

——実際に何校かで導入されたのでしょうか。

中村 まず2022年に私立三浦学苑高等学校(神奈川県横須賀市)と共同で実証実験を行い、その後、正式にサービスの継続要請をいただきました。私立修道高等学校(広島県広島市)にも導入され、東京都内の高校でも実証実験を行うなど多くの引き合いが来ています。導入先の学校では、例えば教室内のCO₂濃度の見える化により換気のタイミングに気付けるようになり、積極的な換気によりインフルエンザなどの感染症対策に効果を発揮しているという嬉しいエピソードも寄せられています。

大きな社会課題「労働力不足」に対応するサービス

柴尾 経営者として非常に気になるのは進捗状況ですね。経営的に納得感が得られる利益が出るまでに、あとどのくらいかかりそうだと見ていますか。

中村 新規事業の立ち上げから本格的に利益が上がるまでを3つのステージに分けるとすると、今は2段階目のステージを過ぎ、最後の3段階目のステージに入りつつあるという認識です。ビジネスはここで大きく伸びるのが一般的なので、早く利益が上がるよう邁進しているところです。電池レスデバイスに対して社内からも「ニフコが活躍できそう」「これまで培ってきたニフコの力がうまく使えそうだ」という好意的な声をもらっています。近々、横須賀市の公立中学校の熱中症対策用のツールとして導入される予定もあります。

柴尾 「PLUSchool®」は電池レスデバイスのひとつのサービスだけど、さっき中村さんが「先生方のオペレーションの負担を大幅に軽減するサービスだ」と説明してくれたことなどからもわかるとおり、大きな社会課題である「労働力不足」、人口減少による人手不足に対応する事業であることが社内の共感を得られている根底的な理由でしょうね。だから私も電池レスデバイスの事業には総論としては賛成だけど、3段階目でのさらなる飛躍を期待しているので、サービスの展開先が他にもあるのではないかなど、ぜひビジネス領域の視野を広げていただきたいと思います。



中村 学校向けのサービスで成功を収めて実績作りができれば、さまざまな業界で使えると考えています。

柴尾 電池レスデバイスは労働力不足という社会課題のソリューションのひとつ。あくまでワンオブゼム (one of them) です。さまざまな顧客の労働力不足のデマンドやニーズに対応できるように他のソリューションの品揃えをどんどん拡大していき、自動車部品と並んで柱になるような新規事業を構築することを期待しています。

中村 確かに電池レスデバイスが使用できる範囲は限定的で、例えば自動車への搭載は難しいですね。社内の自動車部隊から問い合わせがあっても、このスペックでは無理だというケースが何件かありました。

柴尾 電池レスデバイスについて今から展開していくこうとしている作業については部下に任せて、中村さんは労働力不足という社会課題に対するソリューションの品揃え拡大に着手すべきでしょう。そうはいっても、自分で見つけたものを自分の手できっちり形にしたいという君の気持ちもよくわかるのだけどね。



中村 今すぐというわけにはなかなかいかないのですが、任せられるように人材育成も進めています。実際、先ほどお話しした横須賀市の公立中学校の熱中症対策については部下が尽力しています。ただ、非自動車領域で新規事業を進めていくには、営業も設計もできて製造もわかる、他社とのネットワークも構築できるという総合力を備えていないとスタートラインにも立てないので時間がかかります。

柴尾 一番重要なのは新規事業への情熱だよね。同じ物を売るにしても情熱がないと売れません。情熱があれば営業や設計、製造について勉強するし、他社とのネットワークを築く努力もするものです。

中村 新規事業への情熱は部署の全員にあります。彼ら彼女ら自身が取り組みたいことをしっかりと捉えて、それを製品・サービスという形にして売り上げていけるようになるためには、責任に慣れていくことが必要だと考えています。各自に担当を持たせるなどして、小さなレベルから順を追って責任を持つことに慣れてもらえるような環境作りをしているところです。これがうまく機能してさらにその下の代にも及ぶと、5年後、10年後に新規事業の人材の層が非常に厚みを増すのではないかと見込んでいます。

世の中の潜在ニーズに対応できる製品・サービスを

——電池レスデバイス以外に取り組んでいることはありますか。

中村 「PLUSchool®」により、先生方からニフコというモノづくりの会社に興味を持っていただき、高校のカリキュラムのひとつである「探究学習」で何かできないかという打診を受けています。生徒たちにモノづくりを絡めた教育プログラムを提供するような形になるかと思います。昨年、高校でニフコにビジネスを提案するというプログラムを実施したのですが、その前提としてニフコがどんな会社なのか説明する動画を作成しました。すると「ニフコに入りたい」と言ってくれる生徒も出てきたのです。高校の探究教育への協力を通じて知名度が上がれば将来の人材確保にもつながるかもしれません。



柴尾 ニフコはBtoBの会社なので一般消費者の知名度はまだ低いですが、こういった活動が採用ブランディングにつながるメリットもありますね。

中村 新規事業への取り組みとしては海外にも目を向けています。Life Solutions Company内の住生活ビジネスユニットでは住宅設備用部品などを取り扱っていますが、国内での住宅着工件数は2～3年前まで年間85万棟だったのが人口減少などにより2030年までに60万棟程度に減少し市場が縮小します。一方、インドに目を向けると現在でも年間700万棟の住宅が建設されています。人口増加により今後も着工件数が増えると考えると魅力的な市場なので、量産している住宅設備用部品とともに電池レスデバイスも販売できればと考えています。

柴尾 その際に重要なのは、自分たちの手持ちの製品・サービスをそのまま持っていくのではなく、インドのマーケットで本当に求められているのはどんなものなのか探求することです。ニフコがここまで成長したのは、それまでになかったプラスチックファスナーという自動車部品を作ったから。従来の金属製のネジ、クギ、ボルト・ナットと比較して、自動車生産の工数の短縮、車体の軽量化、錆が発生しないなどの優位性があった。もちろん金属製の部品でないと対応できない部分もありますが、モータリゼーションが進展する中で自動車業界の潜在的なニーズだったところを掘り起こすことができた。中村さんには社会課題に対するソリューションを提供できるように、広い視野で新規事業に取り組んでいただきたいと思います。

中村 これから世の中のニーズが何なのか、それを捉えることが、柱になるような新規事業には不可欠ということですね。

新規事業開発により、持続的成長と企業価値向上を実現する

柴尾 新規事業開発は本質的に挑戦を伴うもので、多くのアイデアの中から真に価値を生み出せるものを選別していく過程が重要です。その中で、当社の強みを活かせる領域に集中投資することが成功確率を高めることにつながります。もうひとつ重要なのが期限を設けること。新規事業を立ち上げたら5年程度で成長ステージに入ってしっかり利益を上げ、かつ、その先のビジョンも見えていることが継続の条件です。また、経営資源の最適配分の観点から、定期的に事業ポートフォリオを見直し、投資効率の最大化を図っていくことも必要です。

中村 そう考えると電池レスデバイスについては成長ステージに入っているタイミングですね。最後の3段階目のステージでは、着実に売上、利益を拡大していきたいです。

柴尾 ニフコは非常に成功してきた会社です。成功の方程式もある。その方程式は向こう20年程度は崩れないでしょう。業績もいい。ですが持続的な企業価値向上のためには、さらなる成長戦略が必要です。市場に将来の成長可能性を示すには今までとは違ったことにも挑戦していかなければならない。それが新規事業です。新規事業により次の成長エンジンを作りたい。中期経営計画(2024年度～2026年度)でM&Aも含めた新規事業への投資資金として数百億円の予算を確保しています。これを有効に使うのが私のミッション。資金を投じたいと思えるような成長エンジンになりうる新規事業を構築してほしい。その難しい課題に取り組んでいるチームのひとつが中村さんの部署だから、いろいろ注文を付けたけれど期待しています。

中村 先ほど人材育成について話しましたが、売上を拡大できるような営業の仕組みも作らなければならぬということを考えています。期待に応えられるように尽力します。

「社長」×「技術に携わる社員」座談会

開催日：2025年9月2日



(写真左から) 石川、柴尾、村中、稲葉

柴尾 雅春 代表取締役社長 兼 CEO (最高経営責任者)

×

村中 誠 開発本部 基盤技術部 要素開発課 シニアエキスパート 2010年入社

稲葉 藍子 開発本部 基盤技術部 知的財産課 エキスパート 2004年入社

石川 泰成 開発本部 ADAS商品開発Unit 1課 エキスパート 2012年入社

ニフコらしい価値を社会に届けるために、いかに“アイデア”を“カタチ”にするか？

ニフコは、「“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、企業としての持続的な成長を目指すとともに、社会課題の解決につながる製品開発に取り組んでいます。その源泉となるのは、独創的な技術であり、それを担う技術者たち。ニフコの技術者はどのような想いを抱いて、“アイデア”を“カタチ”にしようとしているのか？要素開発、知的財産部門、商品設計の3人が集い、社長の柴尾を交えて語り合いました。

学生時代、たまたまニフコの樹脂製品に触れる機会があり、そのユニークさに惚れ込んで入社したのです。

— 始めに、ニフコでどんなキャリアを積んできたのか教えてください。

稲葉 私が入社して最初に配属になったのは先行開発部門です。そこで数年間、主にダンパーなどの先行開発で経験を積みました。次に異動したのは量産品ダンパーの開発部門で、その後、商品設計部門に移って自動車部品を担当。入社16年目の2019年に、現在の知的財産部門に異動し、開発品の特許出願などに携わっています。

村中 私はキャリア入社なのですが、入社後は稻葉さんと同じように先行開発部門や量産品ダンパーの開発に携わりました。その後、再び先行開発部門に戻り、入社11年目の2021年に現在の基盤技術部に異動し、機能性材料などの要素開発に取り組んでいます。したがって、私の場合、ほぼ開発部門一筋というキャリアですね。



石川 私は、村中さんとは対照的に商品設計一筋なんです。少し変わった経験というと、入社11年目に1年間ほど海外トレーニーとしてNifco Poland Sp. z o. o.にいたことがあります。現在は、ADAS（先進運転支援システム）関連商品の設計グループリーダーとして、開発グループメンバーのサポートや顧客窓口などの業務に携わっています。
ところで稻葉さんは、どういう理由で商品設計から知的財産部門に異動したのですか？

稻葉 自分から希望したんです。商品設計の技術者だった時に特許出願などで知的財産部門と関わることがあったのですが、どうも連携が上手くいっていないような気がしたのです。そこで自分なりの経験を生かして、新しい関係づくりができればよいかなと。技術者として視点を変えてみたいという気持ちもありましたね。
私は村中さんにお聞きしたいのですけれど、キャリア入社ということですが、どういう理由でニフコに惹かれたのですか？

村中 私は学生時代に化学系の研究に取り組んでいて、博士課程まで大学に在籍していました。そして就職を考えたとき、化学メーカーよりも、ニフコのようなユニークな会社を選んだ方が活躍できるチャンスがたくさんあって、人生が楽しくなるんじゃないかと思ったんですね。稻葉さんの場合はどうでしたか？

稻葉 もうずっと前のことでの記憶も曖昧なのですが（笑）。大学の研究室の先輩がたまたまニフコにいたというのがきっかけですね。とはいっても専攻は機械工学だったので、当時としては珍しかったと思います。



石川 私も機械工学専攻ですが、研究室で樹脂に関わることは少ないですからね。私は、ニフコの樹脂製品をたまたま触る機会があって、ユニークさに惚れ込んでしまったんです。そこで調べてみると財務的にもしっかりしていて、知る人ぞ知る優良企業という印象を受けました。

**私自身、技術者としてニフコに入社した。
振り返っても、幸せなキャリアを歩んできたと思いますね。**

— 柴尾さんも技術者としてキャリアをスタートしたのですよね。



柴尾 そうですね。入社してから15年間、自動車メーカーを顧客とした商品設計に携わっていました。当時は、現在のように部門の役割も明確ではなかったので泥臭いこともたくさんありましたが、楽しかったですよ。ところが、ずっと商品設計に関わっていると、違うことにも挑戦したいという想いも出てきて変化を求めるようになりました。そのタイミングでスペインに赴任することになり、ここから経営に関わるようになります。その後、少し日本に戻る期間があって、そしてアメリカに行き、Nifco Americaで社長を務めることになった。この日本に戻っていた間は、稻葉さんと一緒に仕事をしていますよね。

稻葉 そう、当時の技術開発部長が柴尾さんでした。いつでもポジティブで、技術者たちの背中を押してくれる上司でしたね。ところで、柴尾さんはなぜニフコに？

柴尾 入社理由か（笑）。私も大学では精密機械を勉強していて、樹脂には縁遠かったんですよね。ところが、たまたま大学のリクルーターからニフコを紹介されて、ニフコの弾性に富んだ樹脂製品を触って、石川さんと同じように惚れ込んだんです。大学の同期の多くは、金属関係や機械メーカーなど名だたる大企業に就職しました。でも、自分で言うのもなんですけれども、私が一番幸せなキャリアを歩んでいるように感じますね。

ニフコの技術者は信念を持っている人が多い。 「よいものをつくってやろう」という想いが伝わってきます。

— 「これぞニフコ！」という唯一無二の強みをあげるとするならば？

稻葉 やはり技術力でしょうね。突き詰めれば、それを支える「人」にこそニフコの強みがあると感じています。ニフコの技術者たちは信念を持っている人が多い。「なんかできればいいや」ではなくて、「絶対によいものをつくってやろう」という熱い気持ちが伝わってきます。



村中 技術者の裁量が大きいこともあって、自分の得意な領域にとことんこだわる、尖った技術者が多いイメージです。「ダンパーなら○○さん」、「アイデア図なら△△さん」みたいに、その専門分野に秀でた技術者が社内にたくさんいますよね。もちろん、お客様に寄り添うということがその大前提となりますけれども。

稻葉 特許出願の打ち合わせなどをしていても、誰もがみんな熱く技術を語るんです。特許に直接関係ないような領域まですごい熱量で（笑）。

石川 そのこだわりは、お客様への提案力や課題解決力にも表れていますよね。要望されたものをただつくるのではなく、もっとよいものをつくってやろう、新しい付加価値をつけてみよう、みたいなところがあります。ですから、同じ要望に対しても、技術者によって設計する製品が違ってくることもあります。

柴尾 それがニフコの強みであり、弱点でもあるわけです（笑）。

石川 私もそれは感じています（笑）。

— なぜ、弱点なのでしょうか？



柴尾 みんな独創的であると同時に、いわゆる「二番煎じ」が嫌いなんですよ。そのために、ある意味、スタンダード的な技術が確立しにくい。せっかく素晴らしい技術を開発したのに、それを引き継ぐ技術者が少ないために、他社に追随されてしまうことがよくあるように思います。

稻葉 確かに、唯一無二のものをつくってやろうという想いは強いですね。

柴尾 でも、それが今言ったように、ニフコの強みでもあるわけです。「こういう提案を待っていたんだよ」といった声をよく聞きますし、それを期待しているニフコの根強いファンがお客様の中にはたくさんいますよね。

稻葉 弱点ということでは、情報共有がちょっと苦手なこともあげられると思いますが……。

村中 いわゆる「個人商店」的になりますよね。そこを連携させて「ニフコ商店街」のようになれば、もっと強みが発揮されると感じています。

石川 効率化ということはどうでしょうか？ 確かに業務効率は大切ですが、それを意識し過ぎると手堅いやり方

になってチャレンジが少なくなる。最近、マネージャー的な立場になったので、このバランスでよく悩むんです。

柴尾 独創的であること、チャレンジングであることは、ニフコにとって企業文化のようなものですからね。それがよい方向に向かっているのであれば、効率よりもチャレンジに重きを置いてもいいんじゃないかな。経営者としてはあまり模範的なアドバイスとはいえないかもしれません（笑）。

石川 「効率もチャレンジもどっちも大切」と言われるのかと思っていました。

樹脂の特性を最大限に発揮させ、ユニークな機能を実現する。 そこにこそ、ニフコの独創力が息づく。

— 「ニフコらしい」と聞いて、どんな製品を思い浮かべますか？

石川 あえてあげるとするならば、独自のNV（振動・騒音）低減技術を用いた自動車用の樹脂製品でしょうか。NVや空力、さらには環境といった課題は、自動車にとって普遍的なテーマだと思います。その解決に向けて、コストをかけずに、独創の技術と樹脂の特性を活かしてチャレンジしている。まさにニフコらしい製品ですよね。他の領域でもこうした製品が出てこないかと楽しみにしていると同時に、私も頑張らなくてはと刺激を受けています。



稲葉 今、石川さんが挙げた空力も自動車の環境性能に影響を及ぼす技術であり、ニフコはこの分野でも独自の特許を数多く取得しています。それらをどう活用し、他社と差別化していくかがこれから課題だと感じています。

村中 NVにしろ、空力にしろ、最先端の製品を設計していくためには、ニーズや性能を可視化していくことが重要です。メカニズムの解明ですね。そこに、私たち要素開発の技術者の役割がある。社会の要請に応じてすぐに製品開発にチャレンジできるように、今後もさらに環境を整えていきたいと思っています。

— 柴尾さんは、注目している製品はありますか？

柴尾 具体的な製品は思い浮かばないのですが、ユーザーにとって普遍性の価値を有する製品ですね。それと格好のよい機能美を有した製品です。美しい製品は機能も優れています。かなり前の話ですが一時期、メカトロ技術が注目され、ニフコでも樹脂機構技術に電動技術を組み合わせた製品を顧客にアピールしました。ところが、お客様には不評なわけです。「何を提案してきているんだ？ 私たちはこんな安易な解決方法での製品をニフコに期待しているわけではない」と。改めてお客様の期待、ニフコならではの強みを再認識させられました。確かに、電動技術を使えば簡単に機構製品はできます。しかし、樹脂の特性を最大限に発揮させてユニークな機能を追求するところに、ニフコの独創力がある。電動技術を使わないので実現できれば、自動車の環境性能にも貢献するわけですからね。

今日のこの集まりがきっかけとなって、 ニフコに新しい風が巻き起こってくれれば楽しい。

— よい機会なので、みんなで話し合ってみたいテーマはありますか？

村中 では、私から一つ。今日集まったメンバーのように、知的財産や設計、要素開発といった別々の部門がもっと密接に連携して新しいチャレンジができる仕組みをつくったら面白いと思うのですが、どうでしょう？

稲葉 すごく魅力的な提案だと思いますね。知的財産でいうと、設計とは比較的やりとりが多いのですが、要素開発

や資材・調達といった部門との連携は現状では少ない。知的財産を軸に複数の部門が直接話し合ったり情報を共有したりできる仕組みを構築できれば、より効果的な知的財産戦略を進めていけると思います。

石川 「知的財産の目線で考えると……」みたいな意見を、設計や要素開発のメンバーも交えた場でみんなでぶつけあえば、また違う独創力が育まれてくるはずです。

柴尾 今、3人が話しているように、部門の枠組みを越えてもっと気軽に技術者たちが議論できる場をつくれたら面白いですよね。そこを起点に連携を広げることができれば、ニフコの新しい企業文化がそこから生まれるかもしれない。今日の集まりがそのきっかけになるといいなと思っています。

時代がどんなに変化しようとも、 社会に普遍的な価値を届ける会社であり続けてほしい。

— 皆さんから、柴尾さんにぜひ聞きたいことはありますか？



石川 そうですね。経営者としてニフコの技術者はどんなマインドを大切にすべきだと考えていますか？

柴尾 これは私が機会あるごとに話していることですが、お客様や社会への目線を忘れないでほしいということですね。技術を深掘りしていくのは大切ですが、その先にお客様がいることを常に意識してほしい。それがないと、どんなに素晴らしい技術を開発しても自己満足で終わってしまう。逆の意味でいうならば、お客様との距離が近いことがニフコで技術者として働く楽しさなのだと思います。

村中 私からも一つ聞きたいのですが、柴尾さんの“ニフコ人生”の中で一番モチベーションが上がったのはどんな時だったのでしょうか？

柴尾 うーん、むずかしい質問だな。まず技術者としては3つあると思いますね。一つ目は、うんうん唸りながら苦労して描いた設計図面が完成した時ですね。次に、試作品ができて、その設計図が“モノ”として形になった時。そして、やがてその製品が量産されて、お客様の工場で山積みになっている様子を見届ける時です。マネジメント的な場面でいうと、私はメンバーたちと一緒に逆境に立ち向かっていくような時に一番テンションが上がるんですね。スペインにあったグループ会社に赴任した当時、たいへんな状況だったのです。それを従業員たちと一緒にになって必死に立て直していました。その会社を離れて帰国する時は、もう自分がこんなに燃え尽きるような経験は二度とないだろうなと思いました。ところが、その後に行ったアメリカでも、同じような状況に直面して。私は、ニフコでこんな幸せな経験を2回もしているんです（笑）。

— では最後に、柴尾さんからニフコの社員たちへのメッセージを。

柴尾 これも最近よく話していることではあるのですが、会社は一人の力では成り立たないんですよね。みんなの力が一つになってこそ持続的な成長が可能となり、社員一人ひとりの成長があるわけです。だから、自分の仕事に向き合うばかりでなく、もう一段高い視点に立って、まわりを見渡してほしい。そうすれば、さっき話題になった技術者たちの連携もおのずと生まれてくるのではないかと思うのです。

最後に事業寄りの話をすると、私は「環境」「安全」「快適」という3つのキーワードをずっと挙げています。こうした言葉は社会の動きとともに変わっていくかもしれません、ニフコは、どんな時代においても社会や暮らしに向けて普遍的な価値を提供する会社であり続けるべきだと思っています。

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、ファッショングループやスポーツなどにも使われているバックル類など、鋳がない・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

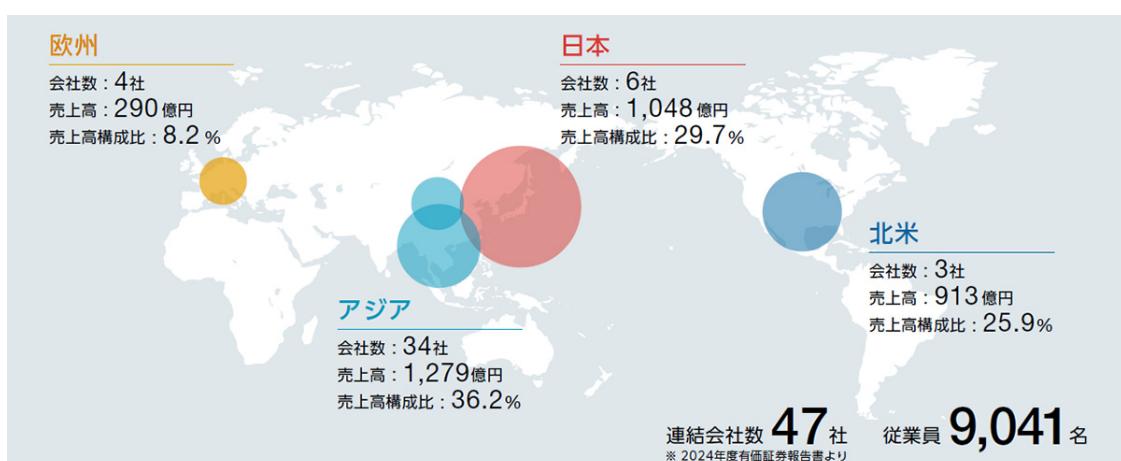
合成樹脂成形品事業



ベッドおよび家具事業



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。



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、デフレ脱却に向けて、企業の堅調さや家計における実質所得の改善など緩やかな回復を続けております。製造業においては、一部自動車メーカーの認証試験不正問題による生産と出荷の停止の影響を受けて景気が落ち込みましたが、それらが解除されていく中で底堅く回復しております。海外に目を転じますと、中国経済においては、景気の低迷を受けて、政府は景気刺激策を打ち出しておりますが、効果が十分に見られておりません。また、米国との対立による経済への影響は懸念すべき状況が続いております。今後、全人代にて掲げられる政策が中国経済へもたらすインパクトについても注目する必要があります。欧州経済については、ユーロ・英國圏においては、インフレ圧力の緩和を受けて個人消費が増加しており、景気は緩やかな回復基調にあります。それに伴う形でサービス業の業況も回復し、景気を牽引しております。一方で、製造業においては、資源高や主要輸出先である中国の景気減速の影響によってドイツ製造業生産の低迷が深刻化するなど、欧州製造業は足踏みする状況が長期化しております。米国経済においては、良好な雇用や所得環境による個人消費の伸びやAIなどのハイテク関連製造業における投資増加を背景に、強固な内需を中心に堅調に推移しております。しかしながら、自動車産業などの分野における製造業では、高金利などを受けて低迷が続いております。このように世界経済は、足元では持ち直しており、インフレ圧力の緩和による個人消費の良化やデジタル化の進展により、世界的にサービス業が好調を維持しております。一方で、製造業は、減産で停滞する不調な先進国と増産で成長を続ける好調な新興国との二極化しつつあります。加えて、今後米国新政権による政策が世界的にもたらす影響への懸念が生じており、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、当連結会計年度において、対前年同期比で、生産台数は下回ったものの、販売台数は上回る結果となりました。海外におきましては、当連結会計年度の対前年同期比で、中国市場やインド市場では生産台数、販売台数共にやや上回る結果となった一方で、欧州市場では販売台数は上回ったものの、生産台数は下回る結果となっております。米国市場をはじめその他世界各国の市場においては生産台数、販売台数共に下回る結果となっております。

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5.0%減の3,530億3千8百万円となりました。利益面では、ドイツ系OEM事業で苦戦を強いられておりましたNifco Germany GmbH、及びNifco KTW America Corporationの事業譲渡に加え、原材料費を含めた変動費の改善や、管理可能経費削減の取り組みなどにより、営業利益は前期比12.0%増の492億円となりました。経常利益は前期比5.0%増の521億4千7百万円となりました。また、訴訟に係る和解金などを特別損失として9億5千5百万円計上いたしましたが、政策保有株式の売却に伴い投資有価証券売却益などを特別利益として31億3千3百万円計上し、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期比145.3%増の447億6千7百万円となりました。

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、一部自動車メーカーによる認証試験不正の新たな発覚とその対策としての品質を優先した生産体制、天災・事故によるサプライチェーンの停滞等による減産が相次ぎ、当社売上もその影響を受け減収となりました。しかし、新車立上げに伴う金型売上や電力料補填、材料費・労務費の価格転嫁等の貢献により、売上の通期合計は当初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、韓国OEM向け事業は顧客の増産等により引き続き好調を維持し、北米において対計画比・前年比ともに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、全体として前年比で減収減益の結果となりましたが、最適化を実行し対

計画比では増収増益を確保しました。更に欧州においては、ドイツOEM事業の売却を完了し赤字事業を一掃しました。その結果、全体として減収増益となりました。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増強するなどして、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、国内新築着工戸数の減少が続く中で住宅設備部品の新規受注により対前年比で増収となりました。またスポーツ・アウトドア分野においては、欧米に加え中国などの外資ブランドへの積極的な営業活動によって対計画比・前年比共に大幅な増収増益を達成しました。

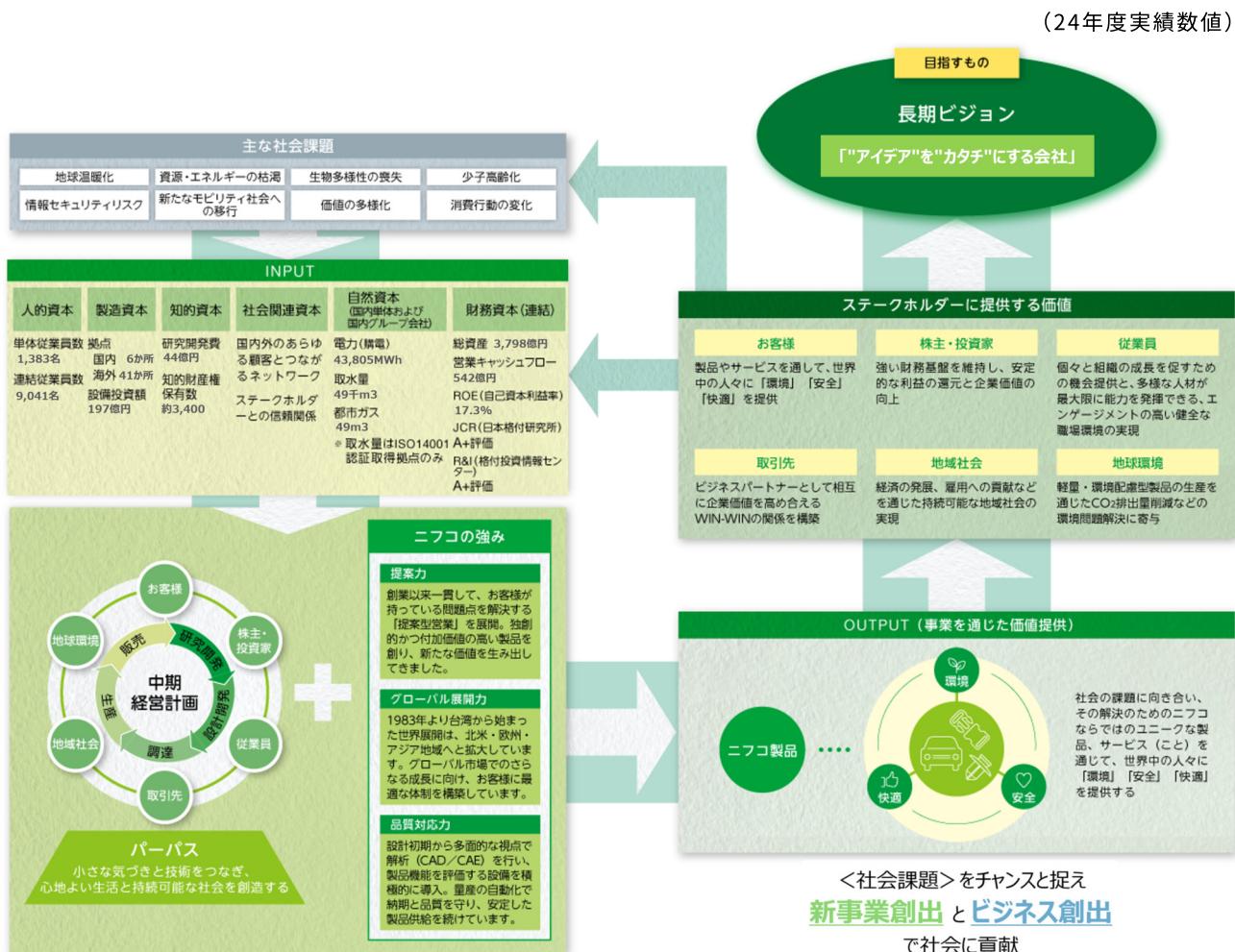
以上の結果、合成樹脂成形品事業は、売上高は前期比5.6%減の3,159億4千2百万円となりました。セグメント利益につきましては、前期比14.4%増の490億1千6百万円となりました。

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の円安による原価アップや60周年記念商品の販売に伴い販売促進費用が増加するも、販売店向け及びホテル向けが好調に推移したことにより、増収増益となりました。一方、海外においては香港及び台湾にて小売り・ホテル向けが伸びたものの、中国が不動産不況による景気減速の影響があり、2024年8月に中央政府が打ち出した消費促進策も効果は限定的であり卸・小売りが落込みました。また、2024年1月にタイ工場を設立したことによる立上げ費用の影響もあり、減収減益となりました。この結果、ベッド及び家具事業売上高は前期比0.5%増の370億9千6百万円となりました。セグメント利益につきましては、前期比8.8%減の59億6千7百万円となりました。

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」というパーソナリティを掲げる会社です。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。



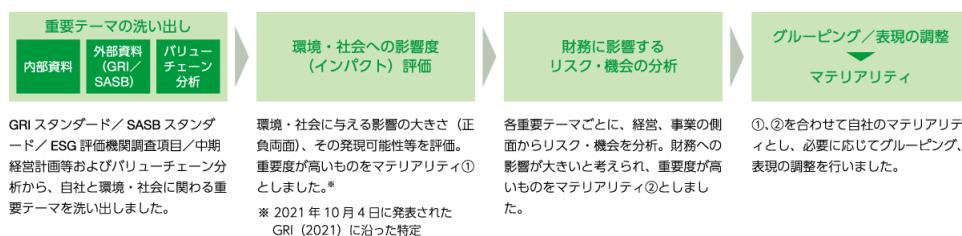
マテリアリティ

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ペーパスの実現、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。

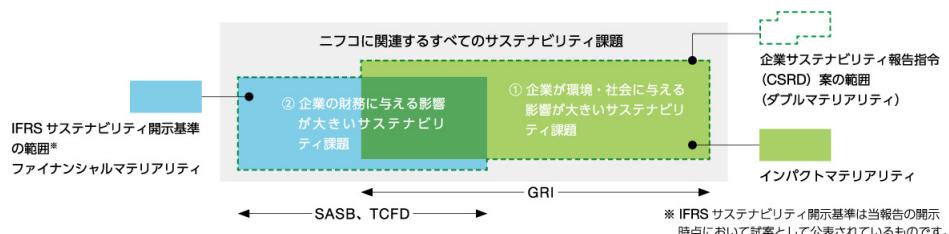


サステナビリティに関するマテリアリティ

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。

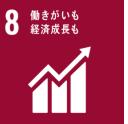
ダブルマテリアリティについて

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)	ガバナンスの強化 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
S (社会)	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" (2025年度－2027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

2027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。

	2024年度 実績	2025年度 計画	2027年度 目標	2025年度(計画)比
売上高	3,530億円	3,480億円	3,690億円	+6%
営業利益	492億円	495億円	534億円	+8%
営業利益率	13.9%	14.2%	14%以上	-
当期純利益	447億円	306億円	350億円	+14.4%
ROE	17.3%	12%	12%~14%	-
ROIC	18.8%	18.0%	18%~20%	-
(為替前提)	1ドル=151.7円	1ドル=145円	1ドル=145円	

中期経営計画重点実施事項

既存ビジネスでの成長

- ・既存ビジネスモデルの一層の強化（全方位での成長確保）
- ・優良中資系OEMのビジネス獲得
- ・インド市場への積極的資源投入と確実な実績達成
- ・ベッド事業の中国、アジア（特に東南アジア）での販売拡大

新規事業の探索、構築

- ・自前主義に固執せず、M&Aや提携も活用

人的資本の強化

- ・積極的な人材投資の推進
- ・人材の多様性推進 / 育成強化
- ・エンゲージメント向上による組織の活性化

持続的な企業価値向上の為のコーポレートガバナンス体制強化

- ・取締役会機能の強化
- ・各種委員会機能の強化
- ・ESG経営の強化

Section 3：ニフコの企業価値向上

主要財務データ

		2024年度
売上高		353,038百万円
売上高	合成樹脂成型品事業	315,942百万円
	ベッド及び家具事業	37,096百万円
営業利益		49,200百万円
営業利益率		13.9%
当期純利益		45,808百万円
親会社株主に帰属する当期純利益		44,767百万円
経常利益		52,147百万円
1株あたり純利益		461.95円
1株あたり配当金		75円
総資産額		379,816百万円
総資産経常利益率		13.7%
自己資本利益率（ROE）		17.3%
投下資本利益率（ROIC）		18.8%
営業活動によるキャッシュフロー		54,217百万円
投資活動によるキャッシュフロー		△23,891百万円
財務活動によるキャッシュフロー		△35,154百万円
現金および現金同等物期末残高		141,097百万円
フリーキャッシュフロー		30,326百万円
株主総利回り		201.0%
配当性向		16.2%
研究開発費		4,415百万円

役員紹介

取締役

2025年06月24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）



福尾 道宏

(Michihiro Fukuo)

取締役 開発本部長 兼 CTO（最高技術責任者）兼 製造本部長 兼 CPO（最高製造責任者）



野々垣 好子

(Yoshiko Nonogaki)

社外取締役



米谷 佳夫

(Yoshio Kometani)

社外取締役



山畑 聰

(Satoshi Yamahata)

社外取締役



矢内 俊樹

(Toshiki Yauchi)

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	技術開発	財務・資本政策	グローバル	法務、リスクマネジメント	IT・DX	サステナビリティ
柴尾 雅春	○	○		○			○
福尾 道宏		○					
野々垣 好子	○			○			○
米谷 佳夫	○			○		○	○
山畑 聰	○		○		○		○
矢内 俊樹	○		○		○		○
松本 光博			○				
林 いづみ					○	○	

執行役員

2025年07月01日現在

小泉 昌史

執行役員
Life Solutions Company
カンパニープレジデント

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

Michael Rodenberg

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

廣瀬 明彦

執行役員
品質保証本部長
兼 CQO（最高品質責任者）

司空 翰

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

長岡 昌哉

執行役員
グループ戦略室長

Joan Oliveras

執行役員
経営統括本部長 兼 CFO（最高財
務責任者）兼 CSO（最高戦略責
任者）
兼 欧州統括

横田 賢

執行役員
ASEAN統括 兼 ニフコタイランド
Co-CEO

杉山 保

執行役員
営業本部長

村田 憲彦

執行役員
ESG 推進室長

佐野 久実

執行役員
管理本部長

坂田 一臣

執行役員
生産技術本部長

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、1967年の創業以来培ってきた「チャレンジ精神」と「創造性」をニフコスピリットの支柱として成長し続けてきました。

その歴史を踏まえ、今後更なる成長ステージへ進む決意を込めて、改めて、当社のPurpose / Mission / Valuesを以下の通り制定いたしました。

■**Purpose（存在意義）** 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（使命）** クリエイティブカンパニーとして感動を生み出す

■**Values（価値観）** 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

各従業員が個々に持つ「My Purpose」を起点に、当社のValues（価値観）を通じて、Mission（使命）を果たし、当社のPurpose（存在意義）を実現することにより、今後も、ニフコらしさを追求しながら持続的に成長し、従業員、お客様、株主、投資家、ユーザー、協力会社、地域社会など全てのステークホルダーから信頼され続ける企業となることを目指します。

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

当社は監査等委員会設置会社です。

取締役は8名（うち5名は社外取締役）、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8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。

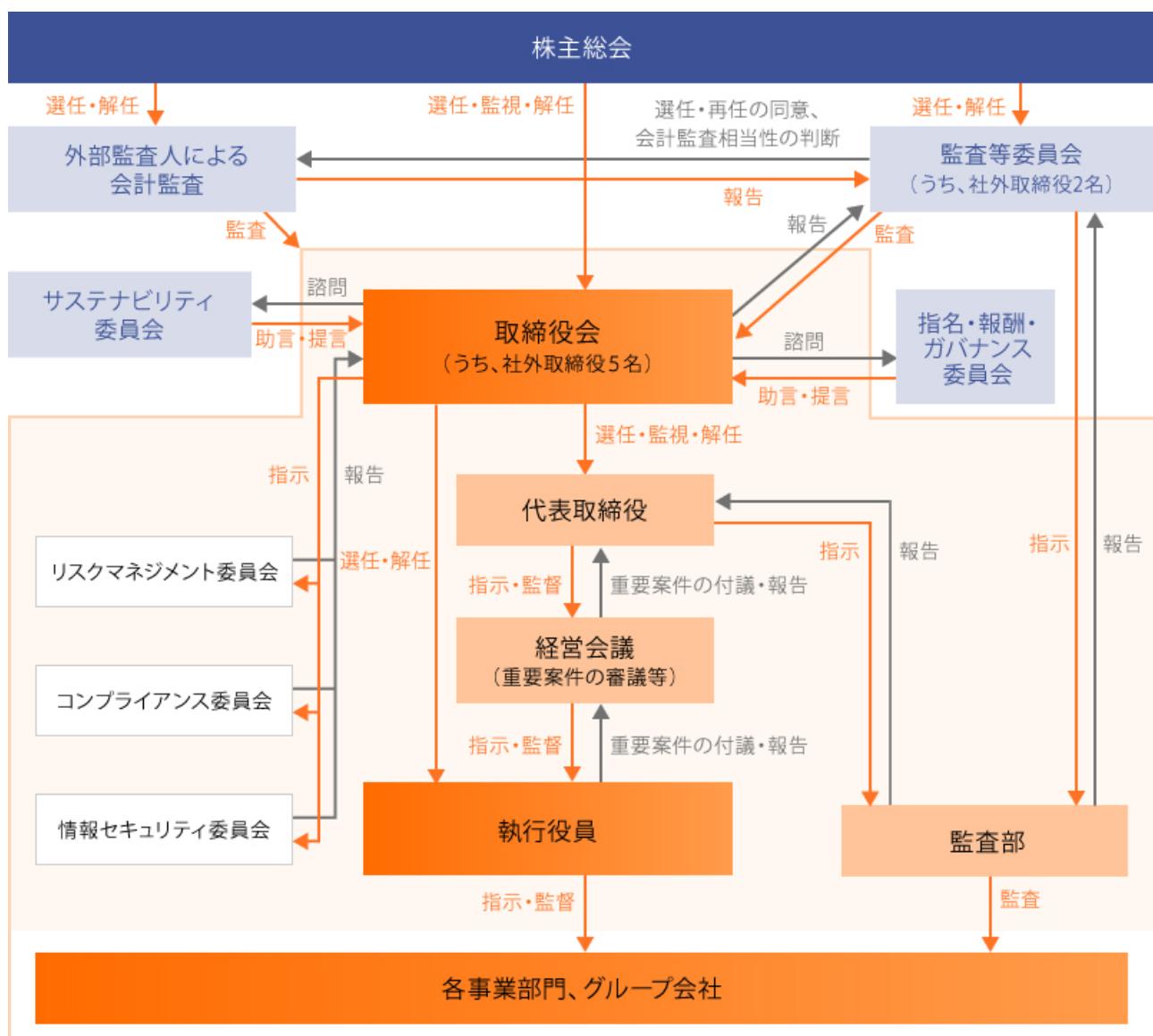
監査を担う人が監査役設置会社よりも強い権限を持つことにより、会社の監査・監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図ります。

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と監査契約を結び、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

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。

ニフコは引き続き経営基盤の強化を推進し、安定して成長し続ける企業を目指してまいります。

以上

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

ニフコは「2050年カーボンニュートラル宣言」のもと、CO₂排出量削減に関する大枠の指標として、Scope1およびScope2を対象に、ニフコおよび国内グループ会社において、2030年までに2020年比で33%のCO₂削減を達成し、2050年までにカーボンニュートラルを実現することを目指しています。

この目標の達成に向けて、以下の施策を推進しています。

- エネルギー使用の合理化
生産工程におけるロスやムダの削減を徹底し、省エネルギー化を図ります。
- 再生可能エネルギーの利用促進
太陽光発電の導入などを通じて、再生可能エネルギーの利用拡大に努めます。
- 地球環境に配慮した新製品および生産技術の開発
製品ライフサイクル全体で環境負荷を低減する技術・製品の開発に注力しています。

これらの施策を通じて、2050年までのカーボンニュートラル実現を目指します。

CO2排出量の集計状況（24年度）

— 自社排出（Scope1およびScope2）

ニフコおよび国内グループ会社は、事業活動に伴い発生する自社の温室効果ガス排出量を算定し、その結果を公表しています。

■範囲：国内単体および国内グループ会社

単位：トン

Scope 1+2 = 18,429.84

Scope 1

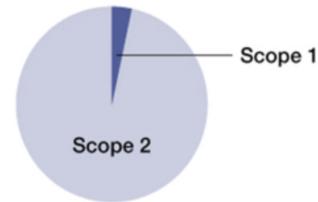
575.48

直接排出したCO2排出量（ガソリン、都市ガスなど）

Scope 2

17,854.36

間接的に排出したCO2排出量（購入電力）



— サプライチェーン排出（Scope3）

サプライチェーン（Scope3）における排出量については、現時点では国内事業体に限定して算定・開示を行っています。

■範囲：国内単体

単位：トン

Scope 3

289,254.64

サプライチェーン排出量

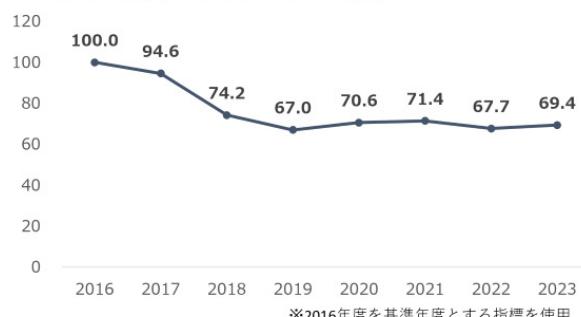
エネルギー使用の合理化（ロス・ムダ削減）

2023年度省エネ法に基づく定期報告（2024年度提出）において、「事業者クラス分け評価制度」におけるAクラスの評価を取得しました。省エネ法で定められたエネルギー使用量の前年比1%以上低減の努力目標の達成を目指して取り組みを進めていましたが、目標は未達成となりました。引き続き、継続的な改善に取り組んでいきます。

■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）



再生可能エネルギーの利用促進

太陽光発電機の導入

ニフコは、再生可能エネルギーの創出に向けて、太陽光発電設備の導入を積極的に推進しています。

名古屋工場においては、2025年度よりオンサイトPPA（電力購入契約）およびオフサイトの自己託送の運用を開始する予定です。これにより、同工場での再生可能エネルギー使用比率を段階的に高め、カーボンニュートラルを早期に実現するモデル工場となることを目指しています。

なお、その他の具体的な指標や目標については、2027年度に策定予定の次期中期経営計画に反映する方針です。



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、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。

2024年度はCO₂排出量18,429.84トンのうち1,221トンを実質的に削減しました。

※ 本計算は、R7.3.18時点の環境省・経済産業省公表値に基づく。対象は名古屋工場分の証書であり、中部電力の排出係数(0.000421 t-CO₂/kWh)を使用して算出

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歩と考えています。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	 エネルギー吸収部品	・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靱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	 フロントスパット	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
【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	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	 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	水素や空気、発電後に排出される水やFC STACKを冷やす冷却水の経路に使用される部品。またFC STACK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。

クリーンテックの機会	環境への貢献	製品名	機能概要
【アプリケーション】 LED照明の開発・流通への取り組み	<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 	 ダイナミックLED点灯イルミネーション	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
【リユース＆リサイクリング】 サステイナブル材料を採用したアパレル商品への取り組み	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	 コードロック/コードフック	リサイクル材を使用したアパレルウェア向け機能部品
【その他】 効率的な環境管理	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。	 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	自己発電型センサーのため、コンセントや電池などの給電が不要。 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）

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变である「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

当社グループは、マテリアリティの一つに「気候変動への対応」を掲げており、その副次的な課題として「事業全体におけるCO2排出量の削減」と「CO2排出量削減に貢献する製品の研究開発、製造、販売」を掲げております。そのため、国際的に推奨されるガイダンスによるシナリオ分析を行い、その結果、当社グループの気候変動に関するリスクと機会への中長期戦略として、カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進していくことが重要であると認識し、Scope1（自社における直接排出）及びScope2（自社が購入・使用した電力、熱、蒸気などのエネルギー起源の間接排出）のCO2排出量を指標とし、2050年にカーボンニュートラル実現を目指す「2050年カーボンニュートラル宣言」をしています。

気候変動に関するガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、ESG推進室が事務局となって主管する組織と連携し、シナリオ分析、リスクと機会の抽出、カーボンニュートラルの実現に向けた取組についての協議を行っています。そしてESG推進室が事務局となり、エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律・地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき、半期に1回、法令に対応する組織として環境推進委員会を開催し、計画に基づく進捗を管理しています。2024年度は、これらのCO2削減を含む環境関連活動について、ESG推進室より取締役会に報告しています。2025年度からは、サステナビリティ委員会にて気候変動に関するリスクと機会を議論し、取組状況を管理して、その結果を経営会議に提言します。経営会議で議論された気候変動に関する議案は、サステナビリティ委員会を通して、当社の各事業部門及びグループ各社の経営計画に反映されます。

カーボンニュートラルの実現に向けた戦略

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及び機会の分析評価を行いました。その結果、当社グループの気候変動に関するリスクへの中長期戦略として、カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進していくことが重要課題であると認識しており、Scope1及びScope2のCO2排出量を指標とし、2050年にカーボンニュートラル実現を目指す「2050年カーボンニュートラル宣言」をしています。シナリオ分析の概要は次のとおりです。

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	2021～2040年
シナリオ構築	<p>1. 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）</p> <p>参照情報</p> <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

2. 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

- 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°C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°C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°C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ると言われています。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°C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°C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°C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介の感染症なども増えていく可能性があります。

化石資源の価格及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。

以上のシナリオ分析より当社グループの経営に影響を及ぼす可能性があると推測される市場リスク、市場/技術リスク、急性リスク、市場/製品/サービスの機会を抽出しました。カーボンニュートラルの実現の戦略として、これらのリスク及び機会に対応する取組が、主管する各組織において、通常業務の中で様々な形で実施されています。それらのうち、重要なものを以下の「④リスク及び機会に対する取組及び指標と目標」に記載しています。

気候変動に関するリスク及び機会の管理

ESG推進室が事務局となって主管する組織と連携し、1.5°Cシナリオ及び4°C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、当社グループの経営に影響を及ぼす可能性があると推測される市場リスク、市場/技術リスク、急性リスクを抽出しました。一方、その他の組織においても、当社グループの損失危機を管理するリスクマネジメント委員会の指示のもと、気候変動に関するリスクの発生頻度と影響額の点数付けや対応策立案等について分析・検討を行っています。リスクマネジメント委員会では、主管組織より報告された気候変動に関するリスクについて、総合的に評価し、管理しています。

また、気候変動の機会についても同時に、シナリオ分析を経て、ESG推進室が事務局となって主管する組織と連携し市場/製品/サービスの機会を抽出し、対応を主管する組織において取組を行っています。2025年度より、サステナビリティに関する機会は、サステナビリティ委員会にて特定され、取組状況を管理して、その結果を経営会議に提言します。経営会議で議論されたサステナビリティに関する機会は、サステナビリティ委員会を通して、当社の各事業部門及びグループ各社の経営計画に反映されます。

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プラッシュアップ● 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圈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プラッシュアップ● 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

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
		<ul style="list-style-type: none"> 「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°Cシナリオと気候変動が激しくなる4°C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。

気候変動のリスク及び機会に対する取組及び指標と目標

【1】気候変動に関するリスク及び機会の重要な取組と指標及び目標

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、財務面及び非財務面の両面から影響度の大きい気候変動のリスク項目を絞りこみ、検討を行いました。市場リスクでは、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や、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ことが、中長期的に予想されます。市場/技術リスクでは、CO2排出量を抑えた代替製品の出現により既存及び新興の自動車メーカーでの当社グループの商圏が減少する可能性があります。急性リスクでは、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、高価な材料購入及び輸送費負担が増加する可能性があります。一方、市場/製品/サービス

の機会として、CO₂排出量削減を目的とした、より軽量な車や、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と考えます。これらのリスク及び機会の主な取組は、対応を主管する各組織において、通常業務の中に様々な形で対応が取られています。2024年に発表した開発製品としては、生産時のCO₂発生量は他の材料のプラスチッククリップよりも少なく、使用後は水と二酸化炭素に分解され、自然に還る生分解性プラスチック製ラッシュクリップ等があります。これらの移行リスク及び物理的リスク、そして気候変動に伴う機会に関する全ての指標は、社内において定め、すでに実行中ですが、事業戦略における重要性を鑑み、現在は非公開としています。今後、公開も視野に入れ慎重に検討していきます。その他、2024年度に重要な取組として行われたものは、市場規制や顧客からの再生原材料の使用要求に対し、適時適切な対応ができないことによる売上の減少及び調達コストが上昇する可能性があるという市場リスクに対する、非化石資源材料、リサイクルプラスチック材、天然資源（バイオマス）を利用した材料の活用推進と、再生材（含むバイオマスプラスチック）を採用した製品の仕様を満たす製品形状と工法の開発です。これらの重要な取組は、「廃棄物ゼロ（サーキュラーエコノミー）への取り組み推進」というマテリアリティにもつながっています。2024年度は、「XtoCarプロジェクト」と称し、製造などを行う産業（動脈産業）と廃棄物のリサイクルや適正処理を行う産業（静脈産業）が連携し、非自動車由来の廃プラスチックを自動車部品に再生する新しいリサイクルシステムを構築する活動に取組を開始しました。将来的には再生材を利用した自動車向け製品の量産化を目指し、2025年度には自動車に適用できる廃プラスチックの種類を指標に置き、調査分析を通じて1種類以上選定することを目標にしています。

【2】「2050年カーボンニュートラル宣言」を実現するための指標及び目標

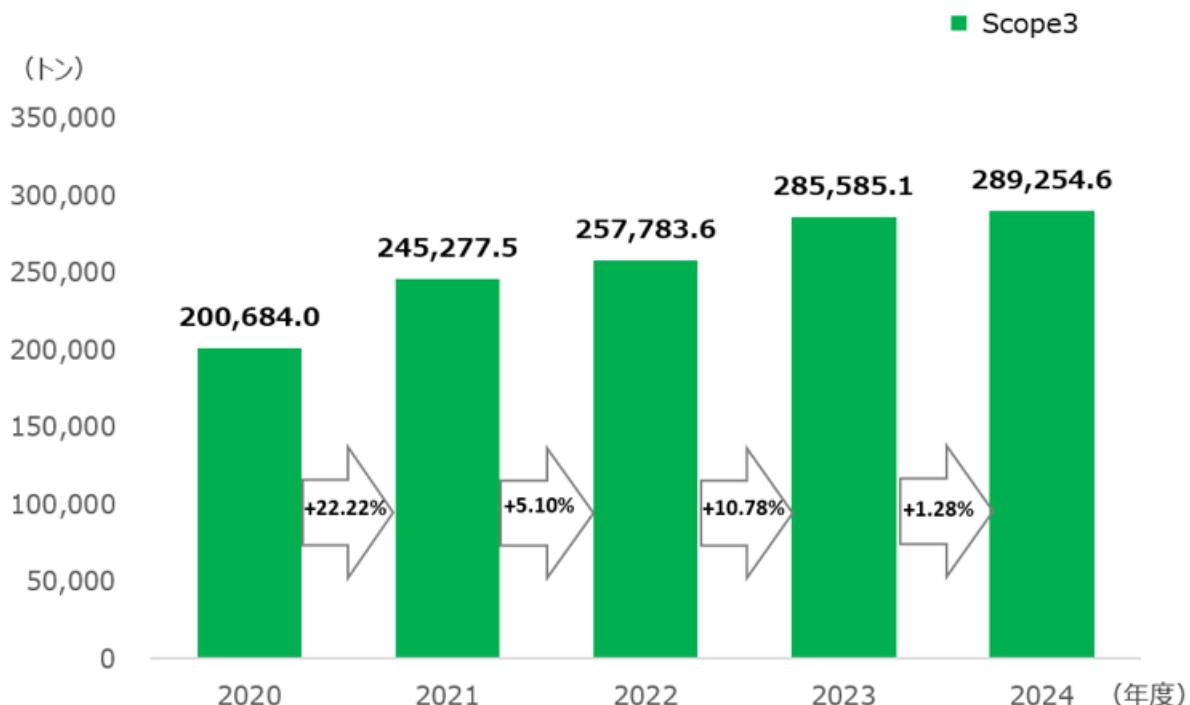
当社は、気候変動に対する中長期戦略として「2050年カーボンニュートラル宣言」をしています。CO₂排出量削減に関する大枠の指標としまして、Scope1とScope2を対象に、2030年に当社及び国内グループ会社において2020年比で33%削減、2050年にカーボンニュートラルを目指して取組を進めています。名古屋工場においては、オンサイトPPA及びオフサイトの自己託送を25年度に開始予定としており、これにより再生可能エネルギーの比率を年々上昇させ、早期にカーボンニュートラル達成モデル工場となることを目指しています。その他、詳細の指標及び目標については、2027年度の次期中期経営計画に反映を予定しています。

また、集計済みとなっている最新の当社及び国内グループ会社のCO₂排出量は以下のとおりです。集計方法は、世界的な標準算出方法となっているGHGプロトコルを採用しています。継続的な省エネ活動を推進しておりましたが、2023年度において生産量の増加に伴うエネルギー量の増加が省エネ等による削減量を上回ったため、Scope1及びScope2は微増いたしました。しかしながら前述のとおり、名古屋工場をはじめとして再生可能エネルギー比率を最大限上昇させていく対応を目指しています。また、Scope3は算出根拠を発注金額としており、為替変動、資材及び輸送費の高騰により、結果増加となりました。

■Scope 1、Scope 2 推移グラフ（国内単体）



■Scope3 推移グラフ（国内単体）



現在、Scope1及びScope2については、当社及び国内グループ会社のみのCO₂排出量開示となっていますが、これらの情報把握及び開示は、CO₂排出に関する規制強化や炭素税の導入により事業コストの上昇や、脱炭素化に向けた顧客及び取引先からの期待の高まりに対し、当社及び国内グループ会社内で影響の大きい分野や工程を特定して事前に対策を講じることや、再生可能エネルギーの導入や効率的な設備投資、新技術開発の必要性を具体化することで、競争優位性を維持するための行動指針の立案につながります。これにより、持続可能な成長の基盤を強化、そして国内という限定的な範囲であっても、積極的なデータ開示は環境配慮を重視する顧客や投資家の信頼を得る手段となり、ビジネス機会を広げるきっかけとなるため、将来的には連結会社全体への展開に資するものと考えています。

なお、現時点では海外拠点からのデータについては、収集がエクセルベースであり、データ精度の観点から現状では正式開示に至っておりませんが、2025年度よりScope1及びScope2の参考値としての開示を予定しております。今後はグローバルでのデータ精度向上と第三者保証に耐えうる水準の管理体制の整備を視野に入れ、システム導入等を検討してまいります。

また、Scope3（サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量）の算定については、サプライチェーン全体におけるデータの保有状況や管理方法にはばらつきがあるため、現時点では統一的に把握・算定することが困難となっています。そのため、当社のみのCO₂排出量開示としています。今後は、重要関係会社との連携強化を行い、Scope3に関するデータの整備及び開示を段階的に検討していきます。

気候変動のリスク及び機会の影響の可能性は様々ですが、当社は企業価値を最大化すべく、これらのガバナンス及びリスク機会管理によって、今後も取組を適切に実施してまいります。

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4社（9拠点）、海外20社で、全グループ会社の80%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、2024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、2024年度は32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20名の養成研修を実施し、内部監査員資格の認定を行いました。

サプライチェーン連携

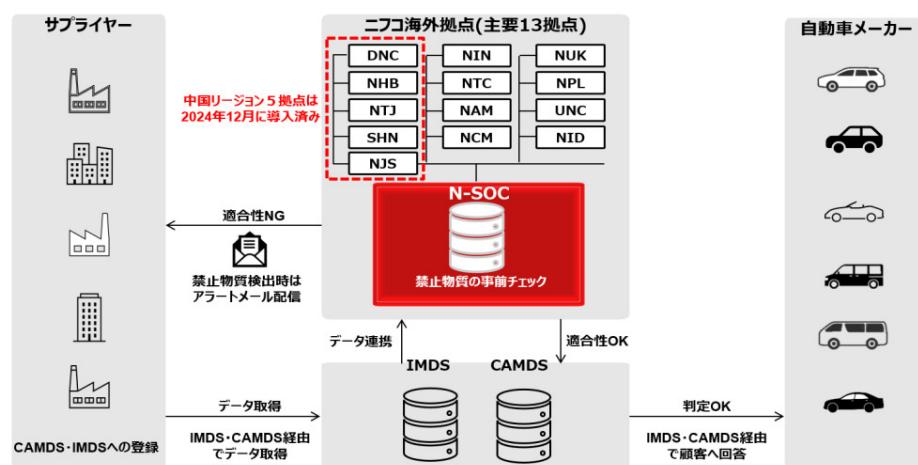
ニフコは重要なビジネスパートナーである取引先とともに環境への取り組みを進めています。従来より環境保全基準を取り決め、各取引先に遵守を依頼してきました。2024年度は前年に引き続き、主に環境法令の遵守を観点にして9社の取引先を訪問監査し、59社の取引先に自主監査を実施していただきました。監査後は、それぞれの課題や対策を当社と共有し、さらなる改善につながるように取り組んでいます。また、すべての1次サプライヤー向けに『サステナビリティ調達方針』および『サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、9割以上のサプライヤーから合意を頂きました。

環境負荷物質（SOC）管理用データベースシステム「N-SOC」を海外主要13拠点へ導入開始

当社は、業界に先駆けて2004年よりSOC管理にデータベースシステムを導入し、2018年にはこれを「N-SOC（エヌソック）」として刷新、国内全拠点への導入を完了しております。海外拠点においては、2024年1月に「N-SOC海外プロジェクト」が始動し、主要海外拠点13か所への導入を進めています。そのうち中国リージョンの5拠点では2024年12月にすでに導入が完了しており、他拠点についても2026年度内の導入完了を予定しています。N-SOCの特長は、IMDS*およびCAMDS**上の当社製品の成分データと連携し、関連法規ならびに顧客固有の要求事項に基づく法規適合性を自動でチェックできる点にあり、グローバルでの包括的な法規対応力と品質保証体制のさらなる強化を実現しています。

*International Material Data Systemの略称、自動車業界で使用される部品や材料の含有化学物質情報を管理・共有する国際的なデータベースシステムを指します。

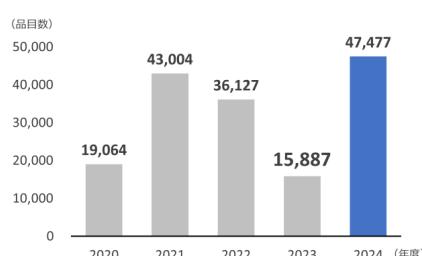
**China Automotive Material Data Systemの略称、中国版のIMDSのこと。中国自動車業界のみで運用中。



2024年度SOC関連調査の実績

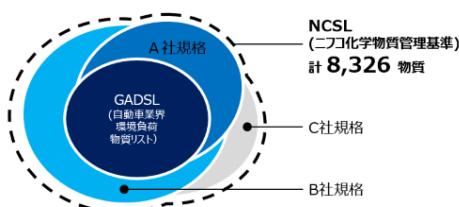
2024年度は、MCCP（中鎖塩素化パラフィン）の化審法適用決定を受け、納入先各社からの問い合わせや調査依頼が急増しました。その結果、調査依頼の受付け品目数は前年比の約3倍となる過去最多の47,477品目に達しました。当社では、これらすべての品目に対しN-SOCを活用することにより、迅速かつ正確な調査を実施し、法令違反がないことを確認しております。

■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rev8.0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、限りある資源を有効に活用し、廃棄物の発生を最小限に抑えることが、持続可能な社会の実現に不可欠であると認識しています。

ニフコが目指すこと

ニフコは、環境に配慮した持続可能な社会の実現を企業の使命とし、その実現手段として「廃棄物ゼロを通じた資源循環への取り組み推進」を、重要課題（マテリアリティ）のひとつと位置付けています。

— 環境への貢献と企業の役割

- ・再生材の積極的な活用
- ・廃棄物の発生抑制
- ・リサイクルの推進

— 「廃棄物ゼロ」への挑戦とリスク対応

- ・原材料価格の変動リスクへの耐性強化
- ・廃棄物処理コストの上昇への抑制策
- ・規制強化への柔軟な対応

資源循環型社会の実現に向けたニフコの取り組み

ニフコは、資源の有効活用と廃棄物の再利用を中心に据え、製造・開発・設計段階からサプライチェーン全体、さらに外部との連携に至るまで、多層的に循環型経済の実現を目指しています。

製造・開発・設計段階での取り組み

— 製造段階における廃棄物の最小化

- ・ページダンゴの削減：成形機の洗浄工程で発生する廃材の削減に取り組む
- ・廃棄スプルーの削減：成形工程における余剰材料の発生を最小限に抑え、プラスチック廃棄物の削減に取り組む

— 開発・設計段階における環境配慮

- ・環境に配慮した製品設計の推進：製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減を意識した設計を実施
- ・顧客への提案活動：環境配慮型製品の導入に向けた提案を積極的に行い、持続可能な製品開発を支援

サプライチェーン全体を巻き込んだ資源循環の強化

ニフコは社内にとどまらず、サプライチェーン全体での資源循環強化を推進しています。取引先との協力を通じて、以下のような取り組みを展開しています。

- ・廃棄物排出量の抑制
- ・再資源化の推進
- ・リサイクルの促進

外部連携によるルール形成と業界貢献

ニフコは、業界のルール形成にも積極的に参画し、業界全体でのサーキュラーエコノミー移行を主導しています。

- ・産官学連携（環境省・経済産業省）への参画
- ・自動車部品工業会との連携
- ・Sustainable Plastics Initiativeへの賛同

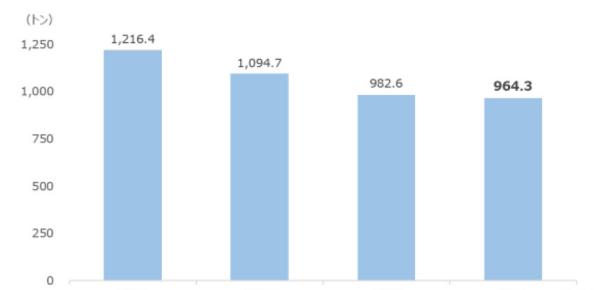
製造工程における資源保護と再資源化の実践

資源保護と廃棄物再利用に関する具体的な取り組み

ニフコでは、資源保護および廃棄物の再利用に向け、以下の取り組みを推進しています。

- ・工程改善による廃棄物の削減
- ・廃棄物の分別強化と有価物への転換
- ・再生材の活用に向けた認証課題への対応

■ 廃棄プラスチック量の推移



集計範囲：国内単体および国内グループ会社

2024年度より、廃棄物データの精度向上に伴い、ISO14001認証拠点に限定していた総排出量の開示範囲を、国内単体および国内子会社を含む全拠点へ拡大します。また、廃棄物の中でも特に廃棄プラスチックを主要指標として管理し、削減を目指します。

産業連携による革新的リサイクルモデルの構築

2024年度には、公益財団法人自動車リサイクル高度化財団（J-FAR）の公募事業「XtoCarプロジェクト」に採択されました。本プロジェクトでは、

- ・動脈産業（製造業）と静脈産業（リサイクル業）の連携
- ・非自動車由来の廃プラスチックを自動車部品へと再生する新たなリサイクルモデルの構築

という新たな価値創造を目指しています。

2025年度には、自動車用途に適用可能な廃プラスチック素材を少なくとも1種類選定することを目標に、調査・分析を行中です。

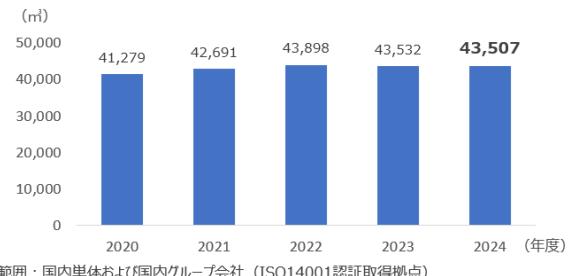
水資源への取り組み

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



雨水利用システムの活用

本社

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、31.6%の節水につながっています。



本社にある雨水のろ過システム

環境データ

期間：2024年4月1日～2025年3月31日
範囲：国内単体および国内グループ会社

		2021	2022	2023	2024
消費エネルギー	電力使用量 (MWh)	43,471.6	41,609.9	43,684.7	43,805.1
	燃料使用量 (Kl)	139.8	162.5	175.6	160.6
	都市ガス使用量 (千m ³)	68.7	62.0	64.7	49.5
CO ₂ 排出量 (トン)	SCOPE 1	627.1	669.2	666.4	575.5
	SCOPE 2	19,160.8	18,030.4	19,207.1	17,854.4
再生可能エネルギー発電量 (MWh)	612.6	612.9	628.6	751	
上水道使用量 ^{※1} (m ³)	42,691.0	43,898.0	49,898.2	43,507	
廃棄プラスチック量 (トン)	1216.4	1094.7	982.6	964.3	

※¹ ISO14001取得拠点のみ

人権の尊重

人権の尊重

ニフコは国・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隸労働や強制労働、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。

人権侵害リスク低減に向けた取組

人権尊重の取組を更に進め、当社内にある人権侵害リスクの排除を目指し、2024年度は国内全社の非正規社員も含む全従業員を対象に、受講必須の人権研修及びアンケート調査を実施、社内に存在する人権リスクを可視化しました。今後、可視化されたリスクの低減に向けた対策の策定・実行を進めるとともに、同様の活動をグローバルに展開し、全ての従業員が活き活きと働ける職場の実現を進めます。

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く職場環境を創り、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は行わないことを定めています。このハラスメント相談窓口は、後述の内部通報窓口と平行して活用されています。

ハラスメント防止教育の実施

2024年度も継続して、一部の管理職層に対して外部講師によるハラスメント防止研修を、新入社員や中途社員（非正規社員を除く）にはeラーニングを実施しました。どちらも対象者は受講必須となり、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。

人材戦略

人的資本に関する取り組み

人的資本に関する戦略

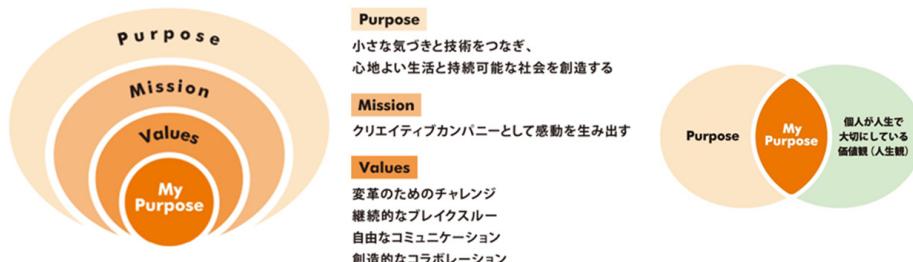
人的資本につきましては、ニフコグループのパーカス及び中長期計画を実現するための重要な経営資源と考えており、ニフコ中期経営計画 "NIFCO GLOCAL STRATEGY" の長期ビジョンに基づき、「"アイデア"を"カタチ"にする」人材の創出をニフコ及びグループ会社の人材戦略の目標としています。

「"アイデア"を"カタチ"にする」人材を創出するためには、「多様な人材が持つ能力を最大限に開発し発揮させる、エンゲージメントの高い職場」が必要となりますので、ニフコグループの企業理念を浸透させた組織・人材の土台の上に、

「人材育成」「多様性」「従業員エンゲージメント」の3つを重要な柱とし、それそれぞれにおいて活動計画を策定し実行しています。

まず、ニフコ人材の土台となるのは、ニフコの企業理念 Purpose / Mission / Values となります。ニフコの企業理念体系の起点は、各従業員が個々に持つ「My Purpose (マイパーカス)」すなわち、個々人の価値観、人生観と会社の「Purpose (存在意義)」の重なりです。これを定めることにより、従業員個人と会社のつながり（パーカス・ファンシング）を意識し、自身の人生観や価値観を活かすキャリアを自律的に見つけ、エンゲージメントを高めながら主体的・自律的に学び成長することができると考え、各従業員がマイパーカスを策定するワークショップを2024年度より全社で展開しています。

ニフコグループ 企業理念体系



「人材育成」は、ニフコグループの持続的成長を支える最も重要な課題（マテリアリティ）の一つであり、競争力の源泉と捉えています。ニフコにおいて、グローバルスケールで活躍できる人材の要件/行動指針は、ニフコのValuesに基づき、「チャレンジ、イノベーション、コミュニケーション、コラボレーション」のキーワードとともに、各等級の等級定義や行動指針として明文化されています。こうした人材の育成を目的に、階層別型、自己研鑽型、選抜育成型、全社型の4つのカテゴリーに構成された従業員研修体系を制定・運用しています。また、従業員の自律的なキャリア形成を促すため、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。社内での研修だけでなく、海外トレーニング制度や他社留学や複業留学など越境体験の機会も提供しています。更に、次世代経営者育成においては、定期的に策定する管理職部長層サクセションプランとの整合を踏まえ対象者を選抜し、育成を進めています。

「多様性」は、多様な人材の適所配置により、属性や価値観が異なる個々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創造的なコラボレーションを実現することは、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、人材の多様性の確保・推進に取り組んでいます。具体的には、「心理的安全性の高い職場作り」を目的とした各種研修の実施、ダイバーシティ推進の専門部隊によるあらゆる属性の社員が働きやすい職場環境を構築するための様々な施策の企画・実行、更に、自己申告や社内公募を通じた社内異動により、各組織に多様な経験・スキルを持つ人材の適所配置に取り組んでいます。一方で、ニフコグループ企業行動

憲章並びにニフコグループ人権方針に基づいた全社人権研修を行い、多様な人材の活躍を阻害する人権リスクの低減にも努めています。

「従業員エンゲージメント」は、人材の定着率を高め、生産性・付加価値を最大化する中で重要な要素と考えます。また、上述のパーパス・ファスニングにより、従業員個人と会社のつながりを固めた上で、各人が生き活きと働くことができる職場環境を構築するため、人事制度や働き方の見直しを随時行っています。人事制度は、2024年度に「ニフコ流JOB型人事制度」を導入、市場競争力を強化するための等級・評価・報酬制度の見直しを行いました。また、働き方については、時間管理から解放され自由度を高めたフレックスタイム制度・休暇制度の拡充や、働く場所を自分で選べるようにテレワーク制度の導入など、働き方と休暇制度の充実を図ることで、高いエンゲージメントを保ちながら、事業の持続的な発展に貢献できる職場作りを推進しています。また、この従業員エンゲージメント向上のための各種施策は、隔年で実施するグローバル従業員エンゲージメントサーベイにおいて、その効果を定期的に確認しています。

パーパス・ファスニング活動（パーパスの自分ゴト化）

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としてスタートしました。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ていきます。部署の垣根を越えた「横と縦のつながり」が深まる場となりました。そして、2025年度は全社展開フェーズに入り、全社員の1500名に対して展開を進行中です。対話を軸に、社員一人ひとりが自らの価値観を起点に働く「自律型組織」の実現に向けて、つながりと共創の輪をさらに広げています。



横須賀地区のパーパス・ワークショップの様子



相模原工場でのパーパス・ワークショップの様子

自社ファシリテーターの選抜育成

社員一人ひとりが“自分ごと”として未来を描く企業風土を広げるため、2025年より自社ファシリテーターの選抜育成を本格展開。選ばれた30名に対して、ファシリテーター育成プログラムで基礎とチームビルディングを身につけ、全社員の1500名に向けてマイパーパス策定ワークショップを実践的にチームで実施、対話と自己理解を促進しています。この取り組みは、自律的な学びと行動変容を連鎖させ、組織全体に共創と挑戦の文化を根づかせる原動力となっています。



東地区の選抜ファシリテーターの仲間たち



西地区の選抜ファシリテーターの仲間たち

多様性の推進

多様性の推進

人材の多様性の確保に向けた取り組み

マテリアリティの副次課題として、多様な属性や価値観を持つ人材を確保し、あらゆる属性の社員が働きやすい職場環境を構築するため、ニフコでは、ダイバーシティ推進の専門部隊が、「心理的安全性の高い職場作り」を目的とした、各種ダイバーシティ＆インクルージョン研修を実施しているほか、毎年様々な施策を企画・実行しています。2024年度は、全管理職を対象としたアンコンシャスバイアス研修を実施したほか、外部から専門家を招き、「仕事と介護の両立セミナー」を実施しました。多様な人材を適所配置し活躍の機会を推進することで、多様な視点や経験を持つ人材による新しいアイデアの創出や創造的なコラボレーションにつながります。

ニフコの人材の多様性を示す指標としては、女性・外国籍・中途入社の在籍比率を管理しています。2025年3月末時点では、下表のとおりです。

多様性の状況 2025/3/31時 点		ニフコ単体		グローバル	
		人数	割合	人数	割合
女性	取締役	—	—	2	25.0%
	管理職	14	5.8%	233	21.8%
	正社員	222	16.4%	3,809	41.8%
外国籍	取締役	—	—	0	0.0%
	管理職	11	4.6%	—	—
	正社員	56	4.1%	—	—
中途入社	取締役（社内）	—	—	0	0.0%
	管理職	77	32.0%	—	—
	正社員	519	38.3%	—	—

上表の状況を踏まえ、ニフコにおける多様性の確保・推進が、ニフコの持続的成長においては最重要と認識しており、「管理職に占める女性労働者の割合」「男性労働者の育児休業取得率」「労働者の男女の賃金の差異」の3点を、継続的に監視すべき指標と定めています。これらの指標における2024年度実績と将来目標、今後の取組は、下表のとおりとなっています。

多様性の指標 ニフコ単体	2024年度 実績	取り組み・目標
管理職に占める女性労働者の割合	5.8% (14名) ※専門職も含む	各組織における高ポテンシャル人材を特定し、育成計画の策定とフォローアップを定期的に実施しています。また、2024年度は、管理職を対象とした「アンコンシャスバイアス研修」を実施し、管理職層の意識改革も進めました。2030年度10%達成を目標とし、これらの取組を今後も継続していきます。
男性労働者の育児休業取得率	54.8%	2023年度、育休経験者と管理職による座談会を実施し2030年度90%達成を目指に引き続き職場の労働環境を整備していきます。
労働者の男女賃金差異	58.5%	各等級の報酬テーブルに、男女による差はありません。引き続き、女性管理職比率の改善、全社残業削減など、差異縮小につながる活動に注力します。

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く職場を目指し、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7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。また、2024年度からは、コーヒー豆の生豆のピッキング作業・焙煎などの業務に従事するオフィスも開設しています。

— 2024年度における雇用状況

法定雇用障がい者数	障がいの区分内訳
34	身体17名、精神10名、知的7名

— 過去3年間の雇用状況

年度	2022年度	2023年度	2024年度
雇用人数	3	1	3
雇用率	2.68%	2.47%	2.51%

(2025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、また全従業員に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、安心して働く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けるようサポートしていきます。

人材育成

人材育成に向けた取り組み

多様な人材が持つ能力を最大限に開発し、「"アイデア"を"カタチ"にする」人材を創出することが最重要課題であることを踏まえ、「チャレンジ、イノベーション、コミュニケーション、コラボレーション」のキーワードにより明示された人材要件・行動指針を満たすグローバル人材を育成するため、ニフコにおいては、階層別型、自己研鑽型、選抜育成型、全社型の4つのカテゴリーに構成された従業員研修体系図を毎年期初に制定し、年間を通して研修体系図に則り各研修を実行・運営しています。海外・社外での就業体験が視野を広げ視座を引き上げる、という考え方のもと、海外トレーニー制度や、他社留学・複業留学などの越境体験の機会も提供しています。海外トレーニー制度では、毎年日本から海外へ、海外から日本へトレーニーの送り出し・受け入れを実施しています。また、次世代経営者育成は、管理職のサクセションプランを踏まえて選抜された部長層・課長層・準管理職層のメンバーに対し、視野を広め視座を高めることを目的として、社外のリソースを使って育成を進めています。人材育成の指標の一つとして、人材育成投資額を管理しています。また、同様の人材育成プログラムは、各子会社・拠点においても、個社のニーズに基づき策定・運営されており、その状況については、グローバルHR会議等の場で共有されています。

研修体系

従業員の自律的なキャリア形成を促すため、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。社内での研修だけでなく、海外トレーニー制度や他社留学や複業留学など越境体験の機会も提供しています。更に、次世代経営者育成においては、定期的に策定する管理職部長層サクセションプランとの整合を踏まえ対象者を選抜し、育成を進めています。

— 2024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		
管理職	G10	中途社員向け研修	評価者研修（集合・eラーニング）	アンコンシャスバイアス研修	研修メンツ（～Dネガリスト防止研修～ハラートメント～）	新任研修（～マネジメント研修～年上部研修～下マネジメント研修～）	プロボノ	他社留学・複業留学	主体的問題解決	アカウンティング研修（～50代～）	コーチング	英語eラーニング（～ビジネススキル～）	日本語研修	G10 Global経営者育成研修	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～）
	G09														
	G08														
	G07														
	G06A														
	G06		被評価者研修eラーニング	新規社員研修	新規社員研修（～新規社員～）	新規社員研修（～新規社員～）	新規社員研修（～新規社員～）	新規社員研修（～新規社員～）	主体的問題解決	アカウンティング研修（～40代～）	コーチング	英語eラーニング（～ビジネススキル～）	日本語研修	G10 Global経営者育成研修	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～）
	G05														
	G04														
	G03														
	G02														
一般職	G01		新入社員研修	コロヨウジシヨン研修	コロヨウジシヨン研修	コロヨウジシヨン研修	コロヨウジシヨン研修	コロヨウジシヨン研修	主体的問題解決	アカウンティング研修（～30代～）	コーチング	英語eラーニング（～ビジネススキル～）	日本語研修	G10 Global経営者育成研修	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～）

※ダイバーシティ推進プロジェクト主導者

自己申告制度

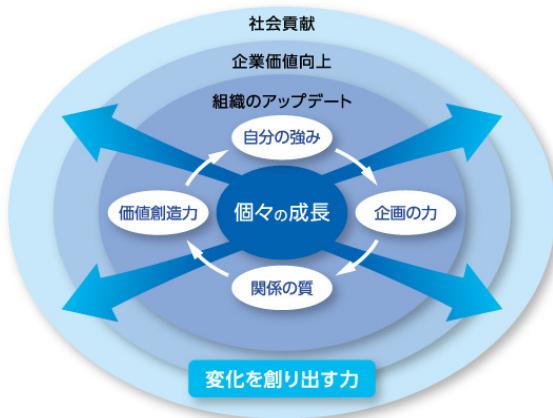
仕事や職場に対する要望や意見、職種の適性、自身のキャリアデザインなどについて、上長経由で会社に申請できる制度です。従業員により豊かなビジネスライフを歩んでもらうための情報収集として毎年実施しています。この制度を上長とのコミュニケーション促進に役立てるとともに、申告された内容は経営にフィードバックされ、職場環境の改善のほか、人材育成の観点からジョブローテーションにも活用し、必要に応じて人事部門が直接本人に回答する仕組みとなっています。

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、自律と自走を促す取り組みを続けてきました。何事も自分事として捉え、新しいことを学ぶ姿勢が自己変容につながり、“個々の成長”が組織のアップデートを繰り返す原動力となっています。

2025年度は、マイパーソンズの言語化など個人起点の取り組みが全社へと展開され、それぞれの“ありたい姿”を土台にした成長支援が広がっています。これにより、変化を前向きに受け入れ、自ら挑戦する社員が増え、未来に挑戦する企業風土の醸成が着実に進んでいます。社員が自ら課題を見つけ、自らの裁量で仕事を生み出す「創造的な自走力」が、今まさに企業の競争力を支え始めています。

■ 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

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、社外との接点を通じた、ハードル別の6つの越境プログラムを積極的に活用しています。これまで6年間で63名が参加しています。多様な部署・職種からの参加者が、ベンチャー企業や異業種の現場に身を置くことで、「変化を創り出す力」を磨いてきました。このプログラムでは、観察力・洞察力・コミュニケーション力といった“気づきの力”が求められます。日常の当たり前を見つめ直し、異なる価値観に触れ、自ら考えて行動し、結果を出し続けることで、“自分の強み”に気づく機会となります。こうした経験が、異業種とのビジネス共創力や自走力へとつながっていきます。



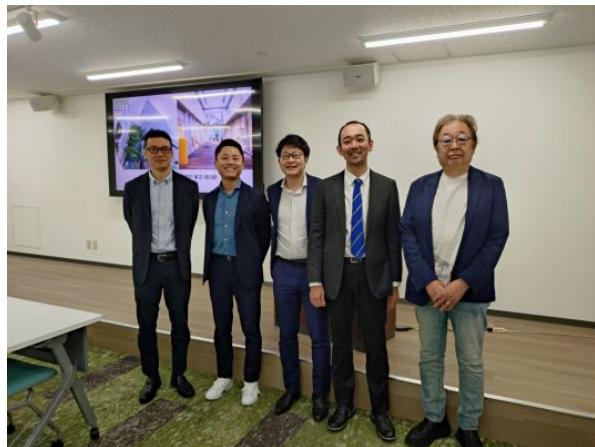
越境プログラムに参加した様々な部署の仲間たち



柴尾社長と越境留学メンバーとの座談後の様子

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し、実行できる人材の育成を目指して、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プログラム）を導入しています。これまでの3年間で8名が本プログラムを体験して、様々な企業から集まつた仲間と共に、発想法、マーケティング、ファイナンスなどの知見を学びながら、自らの「理想の姿」を構想としてカタチにしていきます。さらに2024年からは、より高度な学びを得るために修士課程（事業構想研究科）も導入し、2年間で4名が在籍・学びを深めています。この取り組みでは、単なるアイデアにとどまらず、社会に必要とされる事業実装を実現できる力を養うことで、次世代の価値創造リーダーを育成します。



新規事業開発プロジェクト研究の講師陣



修士課程の1年次中間発表会の様子

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（神奈川県特集）には、柴尾社長の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ためには、変革のカギを握る「越境人材」の育成が不可欠であるとし、個人と会社のパーソナリティが重なる部分こそが、すべての起点であるという想いが語られています。2025年度は、その越境人材育成が着実に組織文化として根づいてきています。越境経験を持つ社員が組織内で刺激となり、他者の挑戦を後押しする連鎖が生まれはじめ、越境マインドを持つ人材のネットワークが広がりを見せています。



編集者の方々と東京支社のエントランスにて



柴尾社長へのインタビューの様子

先が読めないVUCA時代の“企画の力”育成

これから時代に求められるのは、自ら課題を発見し、他者と協働しながら企画を形にしていく力です。こうした力を育むために、潜在ニーズに気づく“小さな観察眼”と、未来を描く思考を基盤にした「企画力」の育成に取り組んでいます。特に仲間と共に学び合う“関係の質”に注目し、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の視点も取り入れながら、多面的な学びを深めるプログラムで、年間を通して毎月実施するワークショップです。このプログラムには、5年間で53名が参加し、現在も参加の輪が広がり続けています。「自社の未来を自分たちで考え、創りたい」という思いを持つメンバーが、互いに刺激を与えながら、つながりと学びの連鎖が組織の中に芽生えています。



2025年度の企画力ワークショップに参加する仲間たち



コーチング手法を体験する様子

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、自らの成長意思に基づいた「自走力」の育成を目的とした新入社員向けの価値創造研修を実施しています。この取り組みは2021年にスタートし、これまでの5年間で累計65名が約10日間の集中プログラムを体験してきました。研修では、発想力を起点とした価値創造の思考・スキルに加え、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高めていきます。プレゼンテーションの場を通じて“伝える力”と“やり抜く力”を養います。

今期は特に「自分の“好き”を起点にした価値観の深掘り」から始め、そこから社会への価値創造へとつなげるプロセスを取り入れ、より自分ごと化された学びへと進化しています。



2025年度の新入社員、最終発表後の様子



最終発表会でプレゼンに挑む様子

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なうことで、エンゲージメント向上を図っています。この取り組みは2020年にスタートし、現在は全社展開フェーズへと進化。会員数は全社員の1500名に広がりました。社内外をつなぐ「共創の場」として、個々の関心や価値観を起点にしたつながりが生まれ、仲間とともに共通のゴールを目指す“関係の質”が深まっています。この対話文化の定着が、組織全体の自律性と創造性を底上げし、強い組織づくりの基盤となっています。



社内SNSコミュニティの様々なチーム紹介一覧、その
1

社内SNSコミュニティの様々なチーム紹介一覧、その
2

「HR's SDGsアワード2025」 グランプリを受賞

ニフコは東京ビッグサイトで開催された持続可能な企業と個人の成長を加速させる取り組みに光を当てる「HR's SDGsアワード2025」にて、グランプリを受賞しました。本取り組みは、個人の越境体験から始まり、人事部と総務部がタッグを組んで全社展開・仕組み化を進めたものです。社員の本音を引き出す“語れる場づくり”を通じて、行動変容が組織文化へと広がり、持続可能な個人と組織の成長を実現する点が高く評価されました。今後は、越境体験を個人の成長支援にとどめず、組織のイノベーション創出や課題解決へ進化させ、越境文化を社内に根づかせるだけでなく、社会全体に伝播させることで、“誰もが自分らしく変われる組織と社会”的実現を目指します。



グランプリ受賞の授与式の様子



最終ピッチ審査に挑む開発本部

従業員エンゲージメント向上

従業員エンゲージメント向上への取り組み

従業員のエンゲージメントは、人材の定着率を高め、ニフコの生産性・付加価値を最大化する中で重要な要素と考えます。ニフコグループでは、2020年より隔年でグローバルの従業員エンゲージメントサーベイを実施し、各組織における強み・弱みを定量的・客観的に把握した上で、従業員のエンゲージメントを高めるための施策を各組織で策定・実行し、管理しています。

従業員エンゲージメントの指標	「持続可能なエンゲージメント」※スコア（好意的な回答率）		
	2022年度 実績	2024年度 実績	取組・目標
ニフコ単体	65%	68%	各組織で、エンゲージメント向上に向けた施策を策定・実行しています。2026年度目標70%に向けて、引き続き活動を継続します。
グローバル	81%	84%	国内外の各子会社で、エンゲージメント向上に向けた施策を策定・実行しています。2026年度目標86%に向けて、引き続き活動を継続します。

「ニフコ流JOB型人事制度」導入

多様な人材が持てる能力を最大限に発揮できる職場環境作りを目指し、ニフコでは、人事制度や働き方の見直しを随時行っています。人事制度については、2024年度に「ニフコ流JOB型人事制度」を導入、各管理職ポジションの役割を明確にし、年齢・経験に拘わらず、役割をこなせる人材を登用し役割に応じて待遇する制度に改訂すると同時に、市場競争力を強化し優秀な人材の流出を抑制し外部からの登用を推進するため、報酬制度・水準の見直しを行いました。グローバルにおいても、各国・地域において、十分な市場競争力を維持するための報酬改訂を定期的に実施しています。

総労働時間の削減に向けた取り組み

働き方については、継続して総労働時間の削減に向けた取組を行い、時間管理から解放され自由度を高めたフレックスタイム制度や働く場所を自分で選べるテレワーク制度をライン作業者等を除く社員に導入するなど、柔軟な働き方と休暇制度の拡充をグローバルに進め、高いエンゲージメントを保ちながら、事業の持続的な発展に貢献できる職場

作りを推進しています。これらの社内環境整備については、各子会社・拠点も個社のニーズに基づき取組んでおり、グローバルHR会議等で相互把握・共有しています。

社内環境整備の指標	2024年度 実績
総労働時間の削減に向けた取組	年間所定労働時間：1,898.75時間（目標1,900時間以内） 残業時間：平均 24.78時間／月（目標30時間以内 支援社員除く）

※グローバル共通の指標は、有効性のあるものが特定できていないため、設定しておりません。

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日額200円支給しています。

有給休暇取得の推進

従業員のワークライフバランス向上に向けて、積立有給制度の利用範囲やリフレッシュ休暇の制度を見直すなど、柔軟な働き方を支援する取り組みを進めてきました。現在も、制度の活用促進や運用の改善に取り組んでいます。有給休暇取得率は、目標値の80%以上に対して75%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（目標値80%以上）

	2022年度	2023年度	2024年度
有給休暇取得率	80.1%以上	76.0%以上	75.0%以上

(2025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）

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。非正規社員も含む全従業員に対しては、産前産後休業（出産予定日の8週間前から産後8週間まで）、育児休業（子が最長2歳になるまで）、看護休暇（小学校第3学年修了までの子1人あたり年間5日まで）、介護休業（1人あたり上限1年間）、短時間勤務制度（2025年度からは対象を小学校3年生から6年生の学年末までの子を持つ従業員に拡大）や、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度（小学校第6学年修了まで）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、各種保険への加入、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。

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く企業を目指し、雇用・労働に関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。2024年度においてはストライキなどの労働争議は一切発生していません。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。

コンプライアンスの遵守

ニフコ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。マニュアルの改訂を実施、2023年度以降、非正規社員も含む全従業員を対象に受講必須のコンプライアンス研修を実施しています。

内部通報窓口の設置

法令違反や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等のため、内部通報制度を設けています。2024年9月には、従来の制度をさらに拡充し、取引先通報窓口を追加、国内・海外の全ての従業員（雇用形態を問わず）のみならず、取引先など社外のステークホルダーからの通報も受けられる制度としました。

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、下記項目について協議した結果を社員に周知して、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

	2022年度	2023年度	2024年度
休業（件数）	0	0	0
不休業（件数）	6	4	2

(2025年3月末時点 国内単体)

メンタルヘルス

年に1度、非正規社員も含む全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。

	2022年度	2023年度	2024年度
休職者数（名）	6	8	8

(2025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

品質

品質方針

品質方針

ニフコ※は、ニフコ技術標準及び品質マネジメントシステムの維持・運用により、お客様に最良の商品とサービスを提供します。

※ 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19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はなく、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（2025年6月5日現在）

		IATF16949	ISO9001
日本	本社	○	○
	技術開発センター（以下NTEC）	○	○
	名古屋工場	○	○
	相模原工場	○	○
	宇都宮営業所	○	○
	太田営業所	○	○
	朝霞営業所	-	○
	浜松営業所	-	○
	大阪営業所	-	○
	広島営業所	-	○
	(株)ニフコ山形	-	○
	(株)ニフコ熊本	-	○
	(株)ニフコ北関東	-	○
北米	Nifco America Corp.	○	○
	Nifco Central Mexico S.de R.L.de C.V.	○	-
欧州	Nifco U.K. Ltd.	○	-
	Nifco Poland Sp. z o. o.	○	-
中国	Dongguan Nifco Co., Ltd.	○	○
	Shanghai Nifco Plastic Manufacturer Co., Ltd.	-	-
	Nifco (Tianjin) Co., Ltd.	○	-
	Nifco (Hubei) Co.,Ltd.	○	-
	Nifco (Jiangsu) Co.,Ltd.	○	○
	Nifco (HK) Ltd.	-	-
	Nifco Taiwan Corp.	-	○
	Tifco (Dongguan) Co., Ltd.	-	○
アセアン	Nifco (Thailand) Co., Ltd.	○	○
	Nifco Manufacturing (Malaysia) Sdn. Bhd.	○	○
	Union Nifco Co., Ltd.	○	○
	Nifco India Private Ltd.	○	-
	PT. Nifco Indonesia	○	-
韓国Gr	Nifco Korea Inc.	○	○
	Beijing Nifco Co., Ltd.	○	-
	Nifco Vietnam Ltd.	-	○
	Nifco Korea USA Inc.	○	-
	Nifco South India Manufacturing Private Ltd.	○	-
	Nifco Yancheng Co., Ltd.	○	-
	Nifco Korea Poland Sp. z o. o.	○	-

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（Global New Nifco Production）活動を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＞

※2024年度のG-NNP大会はWeb開催のため、掲載写真は過去のものとなります。

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実施しています。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』ことをパーカスとして定めており、このパーカスのもと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。

2024年度の主な成果

社会貢献プログラム数：25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2024年に実施した主な活動をご紹介いたします。

会社名／ロケーション	社会貢献活動
NIFCO, Inc. 日本	<p>全国拠点における多様な社会貢献活動の展開</p> <p>全国拠点における多様な社会貢献活動の展開 当社では、全拠点共通の取り組みとして、エコキャップや紙巻き芯の回収・リサイクル活動を行い、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を実施しており、相模原拠点および名古屋拠点では地域清掃活動を通じて、地域環境の美化に努めています。名古屋拠点ではさらに、インターンシップの受け入れを通じて、若年層の育成支援にも取り組んでいます。加えて、当社は「ニチバン巻芯ECOプロジェクト」に参画し、粘着テープの巻芯を回収・再利用しています。回収によって得られた収益および支援金は、植林活動やマングローブの保全といった生物多様性保全活動に活用されています。また、複数の団体への寄付を通じ、幅広い社会貢献も推進しています。</p>  
PT NIFCO INDONESIA インドネシア	<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、1月、4月、10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>

会社名／ロケーション	社会貢献活動
PT NIFCO INDONESIA インドネシア	<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ドアル=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>
NIFCO TAIWAN CORPORATION 台湾	<p>ケニアの子どもたちへの支援：Step30との連携による靴の寄贈活動</p> <p>2023年に続き、Nifcoは2024年もNPO法人Step30と連携し、ケニアの子どもたちを支援する靴の寄贈活動を実施しました。今回は社内での参加型イベントとして、社員やそのご家族も対象とした靴の募集を行い、合計182名が参加、252足の靴が寄贈されました。単なる物資の提供にとどまらず、当日はStep30による現地の子どもたちの生活状況の共有を通じて、支援の背景や意義について社員の理解を深める機会となりました。</p> 
NIFCO KOREA POLAND SP. Z O. O. ポーランド	<p>地域社会との連携と次世代支援</p> <p>ニフコは毎年、ポーランド・ジョルイ市と連携し、市内最大級のイベントである「Żoryユース・スプリング（野外コンサート）」および「Żoryストリートラン（市民マラソン）」を支援しています。社員やそのご家族も積極的に参加し、地域とのつながりを深めています。また2024年には、「Destination Imagination 世界大会」で優勝を果たしたジョルイ市の学生チームを、メインスポンサーとしてサポートしました。未来を担う若い世代の創造性と挑戦を応援することも、私たちの重要な社会的責任のひとつです。</p> 
TIFCO (Dongguan) Co., Ltd. 中国	<p>植樹活動への参加</p> <p>3月12日は中国の植樹の日</p> <p>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10名の従業員が参加し、3本の木を植えま</p>

会社名／ロケーション	社会貢献活動
	<p>した。</p> 
	<h3>大学との国際交流</h3> <p>2024年3月13日、UNCはタイのラジャマンガラ工科大学タンヤブリー校の教授および学生の皆様をお迎えし、企業訪問を受け入れました。</p> 
UNION-NIFCO Co.,Ltd. タイ	<h3>ファミリーデー2024の開催</h3> <p>2024年4月12日には、社員のご家族を職場に招待する「ファミリーデー2024」を開催し、お子さまたちはスナックを楽しんだり、ゲームに参加したり、奨学金を受け取るなど、職場での一日を満喫しました。</p> 
	<h3>特別支援学校への寄贈活動</h3> <p>2024年11月2日には、UNCおよび社員による取り組みとして、チャチューンサオ・パンヤヌクン校の子どもたちへ必需品の寄贈と昼食の提供を行いました。</p> 
NIFCO (THAILAND) Co.,Ltd. タイ	<h3>教育支援の充実</h3> <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</p>

会社名／ロケーション	社会貢献活動
	<p>した給食支援プログラムも展開しています。</p> 
	<h3>動物福祉への貢献</h3> <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> 
NIFCO MANUFACTURING (MALAYSIA) SDN. BHD. マレーシア	<h3>地域に根ざした、持続可能な取り組み</h3> <p>ニフコは、企業市民としての責任を果たすべく、地域社会との連携を重視した社会貢献活動を推進しています。2024年には、以下の取り組みを通じて、社員とその家族も積極的に関与し、地域との絆を深めました。</p> <p>JUALAN RAHMAH（低価格販売会） 生活必需品を手頃な価格で提供することで、地域の生活支援に貢献。社員ボランティアも運営に参加しました。</p> <p>BAKUL RAHMAH（フードバスケット支援） 食品や生活用品を詰めた支援バスケットを、社員とその家族の協力で必要とする家庭へ届けました。</p> <p>JOM MAKAN DURIAN（地域交流イベント） 地域住民と社員がドリアンを囲んで交流するイベントを開催。社内レクリエーションもあわせて実施し、親睦を深めました。</p> <p>これらの活動は、持続可能な社会の実現に向けた当社のCSR姿勢を体現するものであり、今後も継続的に取り組んでまいります。</p> 

会社名／ロケーション	社会貢献活動
	<p>ホテル備品の寄付による廃棄物削減と社会貢献</p> <p>当社は、廃棄物削減と地域社会への支援を目的に、ペニンシュラホテルから提供されたマットレスの寄付手配および配送を行いました。廃棄予定であったマットレスを福祉団体へ再活用することで、資源の有効活用と社会的支援を同時に実現しました。この取り組みには、社員も物流支援や調整役として積極的に関わり、企業としての環境・社会的責任を果たす活動となりました。</p>  <p>SIMMONS香港</p>
	<p>WorldWide Foundationへの寄付を通じた国際的支援</p> <p>当社はまた、WorldWide Foundationへの寄付活動を通じて、地球規模の課題に対する支援も行っています。教育、医療、環境保護など多岐にわたる分野での活動を支援することで、企業としての社会的責任を国際的な視野で果たしています。</p> 

Section 4 : サステナビリティの取り組み - 社会

社会データ

(2025年3月末時点)

ニフコグループ総従業員（名）

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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)	1,383 (347)
海外拠点・グループ会社	10,343	10,514	10,131	9,357	8,818	8,808	8,863	7,658
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)	9,041 (3,165)

※ 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15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	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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)	1,383 (347)
	女性	190	192	208	209	222	225	207	247
	男性	1,054	1,098	1,147	1,179	1,153	1,136	1,156	1,136
平均年齢（歳）	全体	40.7	39.6	40	40.2	41.1	41.8	42.3	41.7
平均勤続年数（年）	全体	13	14.2	14.7	15	15.7	16.3	16.6	16.7

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
従業員区分（名）	正社員	1,170	1,207	1,264	1,292	1,266	1,246	1,241	1,268
	非正規雇用	30	36	42	43	93	101	121	113
	受入出向者	44	47	49	53	16	14	1	2
	臨時雇用	409	494	503	468	411	383	354	347
	非正規雇用比率	2.4%	2.7%	3.0%	3.0%	6.7%	7.4%	8.9%	8.2%

※ 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15名おります。

雇用・離職

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
新卒採用 (名)	合計	56	52	50	29	37	11	15	11
	女性	10	11	9	2	9	0	6	0
	男性	46	41	41	27	28	11	9	11
中途採用 (名)	合計	83	71	59	13	10	41	41	74
	女性	4	11	12	2	3	6	9	15
	男性	79	60	47	11	7	35	32	59
	中途採用比率	59.7%	57.7%	54.1%	31.0%	21.3%	78.8%	62.1%	87.1%
離職(名)	合計	30	41	43	29	69	62	57	51
	離職率	2.3%	3.0%	3.0%	2.0%	4.8%	4.5%	4.2%	4.8%

※ 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	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
すべての管理職 (主担当以上)	合計	410	415	426	429	415	415	388	381
	女性	20	22	22	21	22	26	25	28
	男性	390	393	404	408	393	389	363	252
	うち外国籍	4	4	6	10	10	15	12	18
課長以上	合計	256	256	267	262	263	257	251	241
	女性	6	6	7	9	10	11	14	14
	男性	250	250	260	253	253	246	237	227
	うち外国籍	2	2	2	5	7	10	7	11
部長以上	合計	91	101	100	96	88	80	79	59
	女性	0	0	0	1	0	0	0	0
	男性	91	101	100	95	88	80	78	59
	うち外国籍	0	0	0	0	0	1	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%	7.3%
	課長以上	2.3%	2.3%	2.6%	3.4%	3.8%	4.3%	5.6%	5.8%
	部長以上	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

外国人従業員比率

	従業員数	割合
外国籍取締役	0	0.0%
外国籍管理職	11	4.6%
外国籍従業員	56	4.1%

役員構成

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
取締役 (名)	全体	6	7	6	7	9	9	9	8
	女性	0	0	1	1	1	1	2	2
	男性	6	7	5	6	8	8	7	6
	うち外国籍	0	0	0	1	1	1	1	0
	うち社外取締役	2	2	2	3	5	5	5	5
執行役員 (名)	全体	15	14	12	13	15	16	16	14

※ 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

	差異
全労働者	58.5%
正規雇用労働者	61.4%
パート・有期労働者	53.3%

※（注）1. 管理職に占める女性労働者の割合（%）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。但し、管理職の定義は、弊社基準の算出として管理職級の専門職を含んでおります。また、2024年4月に導入した新人事制度により、管理職への登用準備が完了している準管理職層を除く実績値へ変更しております。

2. 男性労働者の育児休業取得率（%）は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

3. 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）管理職比率などに差異があることで1名あたり賃金に男女差がありますが、制度（人事体系、報酬、評価、人材育成）において性別による待遇差はありません。

4. 年収格差の基準は厚労省基準とし、支援社員無期フルタイムは正規雇用に含んでおります。

従業員一人あたりの年間総実労働時間

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	1898.8

団体交渉協定の対象となる全従業員の割合

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
71.1%	70.9%	71.3%	71.6%	75.8%	75.6%	79.5%	85.1%

※ 2024年度に関する注記：2024年4月人事制度改定により対象者数が増加

障がい者雇用

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
雇用者数（名）	38	39	38	38.5	36	37	35	37
雇用率	2.38%	2.31%	2.20%	2.20%	2.40%	2.68%	2.47%	2.51%

※ 短時間労働者は0.5名としてカウント

健康関連指標

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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%	89.0%

育児・介護制度の利用状況

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
出産休暇取得者数（名）		8	7	6	8	7	6	20	28
育児休業取得者数（名）	合計	9	9	11	14	11	24	38	32
	うち男性	1	2	1	6	4	18	18	23
	男性社員育休取得率	4.0%	10.0%	5.9%	14.6%	9.7%	43.9%	47.40%	54.8%
妊娠・育児のための短時間勤務者数（名）		14	7	14	20	16	22	16	16
介護休業取得者数（名）		0	0	0	0	0	0	0	1
介護短時間勤務者数（名）		0	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	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
育児休業取得者の復職者数（名）	合計	9	9	11	13	11	24	38	28
	うち男性	1	2	1	5	4	18	18	23
	復職率	100%	100%	100%	92.90%	100%	100%	100%	100%
	定着率	100%	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	0
	復職率	0%	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
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日現在)
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	3,530億円 (連結) ／ 961億円 (単体) (2025年3月期)
従業員数	9,041名 (連結) ／ 1,383名 (単体) (2025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17社)

(2025年3月31日現在)

認証取得

認証取得 (2024年6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

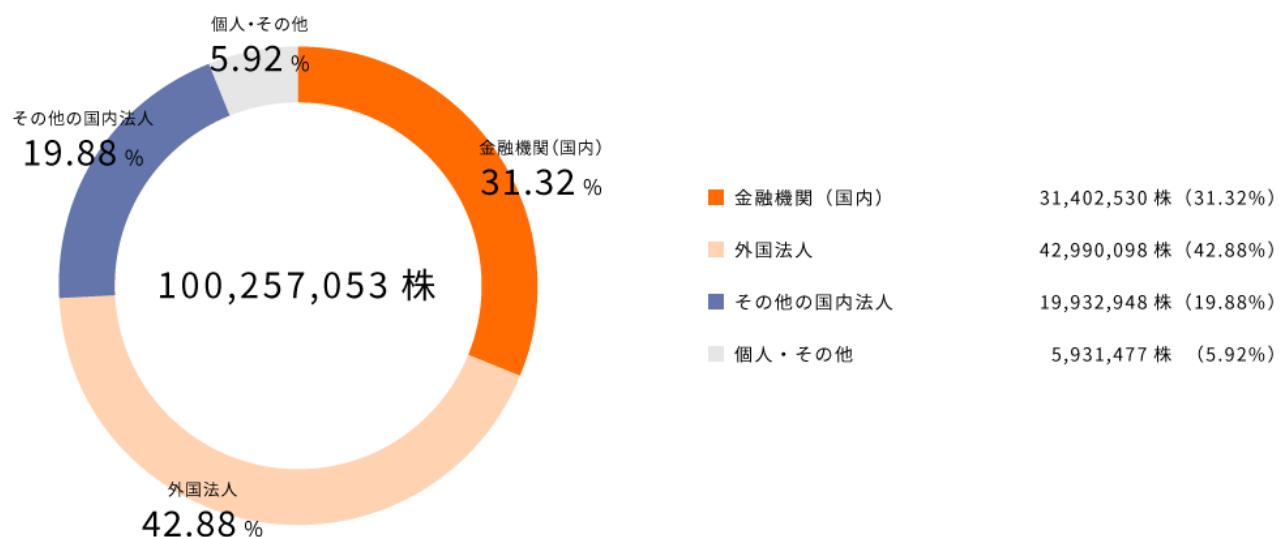
本社、相模原工場、名古屋工場、大阪営業所、NTEC、広島営業所

株式情報

株式の状況 (2025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	4,134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）	16,472,200株	16.42%
公益財団法人小笠原敏晶記念財団	10,343,665株	10.31%
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	8,291,100株	8.26%
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	5,981,103株	5.96%
日本生命保険相互会社	2,915,390株	2.90%

株主名	持株数	持株比率
第一生命保険株式会社	2,065,400株	2.06%
GOVERNMENT OF NORWAY	1,920,279株	1.91%
株式会社日本カストディ銀行（信託口4）	1,788,100株	1.78%
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	1,713,196株	1.70%
JP MORGAN CHASE BANK 385632	1,421,362株	1.41%

(注) なお、当社は自己株式4,704,718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304,393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・リーダーズ指數 ※1

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指數

米国MSCI社が開発したESG投資のための株価指數「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指數」の構成銘柄に選定されました。

MSCI日本株女性活躍指數(WIN)※1

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指數 (WIN)

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

※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數名称の使用は、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・ティルト指數（除く REIT）

※2024年12月時点

MORNİNGSTAR

日本株式ジェンダー・
ダイバーシティ・ティルト指數

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

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

※2024年9月時点



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・エフィシェント指数」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

2024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

2024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。

品質に関する表彰

2024年9月時点

	企業名 (敬称略)	表彰名
国内	トヨタ自動車株式会社	感謝状 SSA推進賞
	いすゞ自動車株式会社	品質達成賞
	TOTO株式会社	優秀賞 品質加工品部門賞
	トヨタ紡織株式会社	品質優秀賞
	トヨタ自動車東日本株式会社	品質管理賞
	愛知機械工業株式会社	品質優秀賞
	日産自動車株式会社	優良品質感謝状

	企業名(敬称略)	表彰名
海外	广汽丰田汽車有限公司 (GTMC)	2022年度品質協力賞
	PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia	Certificate of Appreciation
	Toyoda Gosei South India PRIVATE LIMITED	Certificate of Appreciation
	Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co.,Ltd.	Certificate of Completion
	Toyota Kirloskar Motor PVT. LTD.	Certificates for meeting the Quality and Delivery targets
	PT. ASTRA HONDA MOTOR (HONDA 2W)	Certificate of Quality Excellent
	Maruti Suzuki	IMPROVEMENT IN QUALITY PERFORMANCE * in the year 2022-23
	Mitsubishi Motors (Thailand) Co., Ltd.	Outstanding Service Parts Supply Award
	PT. ASTRA DAIHATSU MOTOR	Certification of Appreciation for supplier best effort delivery
	PT. ASTRA HONDA MOTOR	Certification of Appreciation for achievement to become Platinum Supplier
	Mitsubishi Motors(Thailand)Co., Ltd.	Quality 2023
	Hyundai Mobis	2023 Grand Prize Partner of the Year
	General Motors Korea	Supplier Quality Excellence Award 2023
	TOYOTA GOSEI SOUTH INDIA PVT	Certification of Achievement DELIVERY PERFORMANCE
	長安Mazda	優れた品質に対しての感謝状



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