

日清紡グループ
CSR報告書

2016



目次

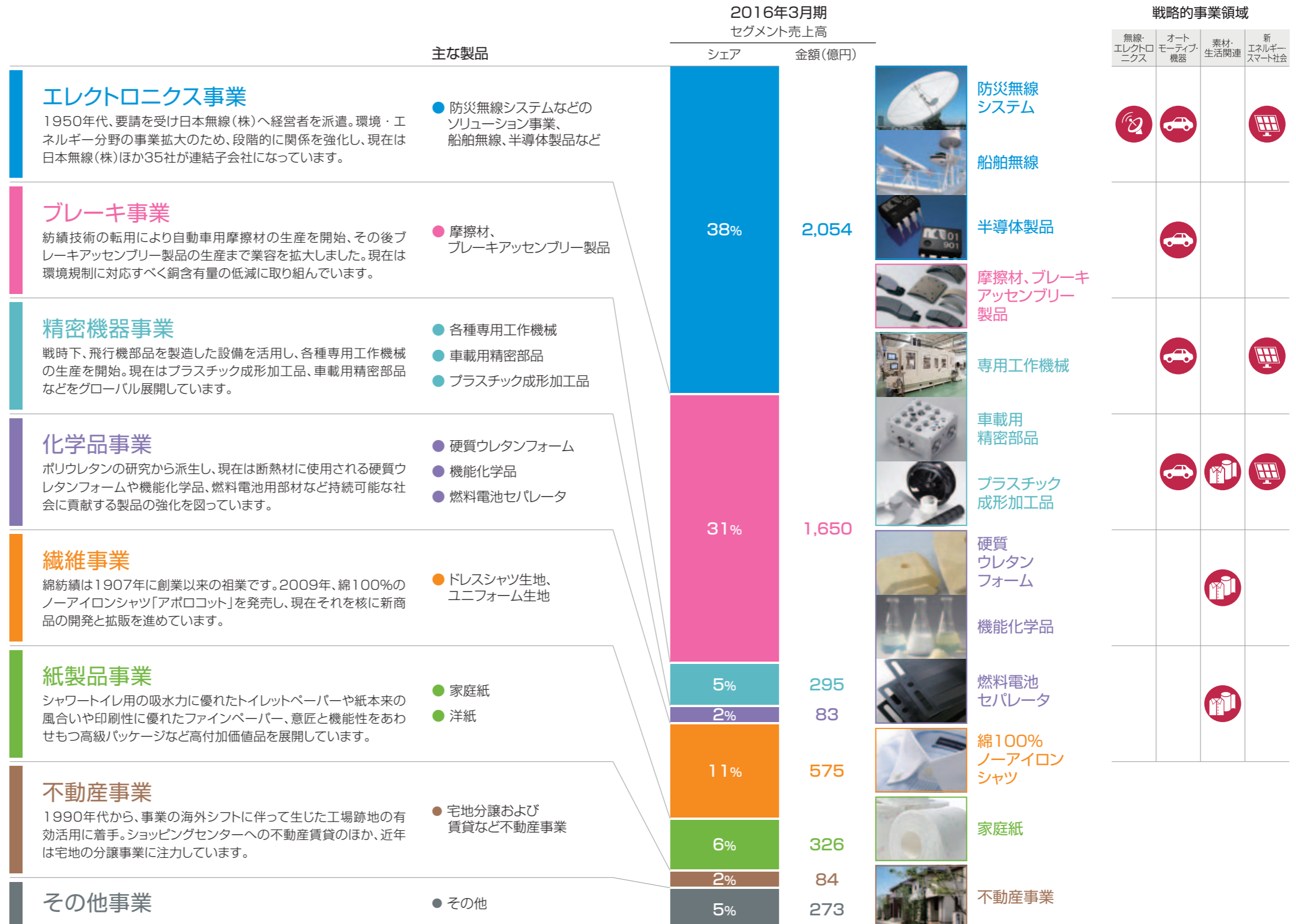
| | |
|------------------------|----|
| 日清紡グループの事業と社会の関わり | 01 |
| 事業ハイライト | 02 |
| グローバル展開 | 03 |
| 日清紡グループ CSRへの想い | 04 |
| 報告対象会社／主要財務データ | 05 |
| 日清紡グループ企業理念、行動指針 | 06 |
| トップメッセージ | 07 |
| 特集 | |
| 1 時代とともに歩む日清紡グループ | 10 |
| 2 日清紡グループのダイバーシティの取り組み | 12 |
| ステークホルダーとともに／外部評価 | 17 |
| CSR目標と実績 | 18 |
| 日清紡グループのマテリアリティ | 20 |
| 組織統治 | |
| コーポレートガバナンス | 22 |
| リスクマネジメント | 24 |
| 環境 | |
| 環境への取り組み | 25 |
| マテリアルバランス | 26 |
| 環境マネジメント | 28 |
| 省エネルギー | 29 |
| 地球温暖化防止 | 30 |
| LCA | 31 |
| 省資源 | 32 |
| 化学物質管理 | 34 |
| 生物多様性 | 36 |
| 輸送量 | 38 |
| 環境貢献活動 | 39 |
| 環境会計 | 40 |
| 人権・労働慣行 | |
| 人権の尊重 | 41 |
| 安全と健康 | 42 |
| 公正な事業慣行 | |
| コンプライアンス | 45 |
| 公正な競争・取引 | 46 |
| 情報セキュリティ | 47 |
| IR | 47 |
| 消費者課題 | |
| お客さまへの対応 | 48 |
| コミュニティへの参画、コミュニティの発展 | |
| 地域との交流・貢献活動 | 50 |
| 第三者意見 | 51 |

1907年、紡績会社として創業した日清紡(創業時:日清紡績株式会社)は、時代ごとにさまざまな事業に取り組み、人びとの暮らしや経済の発展に貢献してきました。現在、「無線・エレクトロニクス」「オートモーティブ・機器」「素材・生活関連」「新エネルギー・スマート社会」の4つの分野を戦略的事業領域として、エレクトロニクス、ブレーキ、精密機器、化学品、繊維、紙製品、不動産の各セグメントで経営目標「2017年度売上6,000億円、ROE9%」の達成に向けた取り組みを進めています。

2014年、日清紡グループは新たな発展を目指し、長期経営戦略目標「2025年度 売上1兆円、ROE12%超」を掲げました。「既存事業の強化」、「研究開発の成果発揮」、「M&Aの積極展開」を成長の3本柱として、たゆまぬイノベーションを原動力にグループ一丸となってさらなる成長を目指します。

現在、多様な人財の活躍を促進し、事業のさらなる成長を目指してダイバーシティの推進に取り組んでいます。

また、「環境・エネルギーカンパニー」グループとして製品・サービスを通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、事業ごとに特徴ある「生態系保全先行推進モデル事業」を開始するなど生物多様性保全にも積極的に取り組んでいます。



合計 5,340

● エレクトロニクス事業の拡大

2015年10月、当社が上場する証券取引所の所属業種が「繊維製品」から「電気機器」へ変更となりました。エレクトロニクス事業は売上高が全体の約4割を占めるようになり、名実ともに当社グループの主力事業です。

エレクトロニクス事業は、無線通信機事業と電子デバイス事業を中心に展開しています。

無線通信機事業では、防災システムや監視システムなどの社会インフラから船舶や自動車などの移動体通信機器、さらには環境・省エネに焦点を当てた電源・エネルギー機器に至るまで、高度な無線通信技術に基づく高品質な製品づくりで世界の人々の安心・安全と地球環境の保全に貢献しています。また、電子デバイス事業では、とりわけアナログ半導体およびマイクロ波関連技術に強い優位性を持ち、通信機器、車載・産業機器、AV機器などの分野で新しい価値を創造してきました。

ますます高度化、多様化していくエレクトロニクス技術。とりわけ、爆発的に増大する情報の処理・制御は、スマート化社会の実現の鍵を握る技術です。時代の要請に応えるべく、無線通信のパイオニアである日本無線(株)が中心となって取り組んでいきます。



日経「ニューオフィス推進賞」と「グッドデザイン賞」を受賞した日本無線先端技術センター

● プラスチック製品事業の拡大

2015年10月、株式取得によりプラスチック製品メーカーの南部化成(株)が日清紡メカトロニクス(株)の子会社となりました。

同社は、日清紡メカトロニクス プラスチック製品事業の主力である家電・自動車関係向け空調用ファンとは異なる分野である自動車用ワイヤーハーネス用コネクタやヘッドランプ周りのプラスチック製品を主力とし、医療、情報・通信機器分野にも強みを持っています。また、国内6拠点のほかフィリピン・中国・インドネシアへも事業を展開しています。

今後、両社の保有技術を融合し新たなビジネスチャンス・価値の創出、海外拠点の相互活用などのシナジー発揮を図り、東南アジアを中心にさらなる事業拡大を目指していきます。



南部化成本社・テクノセンター

● 繊維事業 新たな飛躍へ

2015年5月、日清紡テキスタイル(株)はシャツ専門SPA*で国内最大手の東京シャツ(株)グループを子会社化しました。同社は1949年設立、企画から製造・小売まで一貫して行う製造小売業です。ショッピングモールを中心に「BRICK HOUSE」等のブランドで全国に約200店舗を展開しています。ネクタイ、ニット、パターンオーダーも手掛け、オンラインショップも開設しています。今後は消費市場動向をダイレクトに収集・分析する同社のマーケティング機能と日清紡テキスタイルの素材開発力とのシナジー効果を発揮し、魅力ある新商品を提供します。

* SPA: Specialty store retailer of private label apparel(製造小売業)



東京シャツ店舗

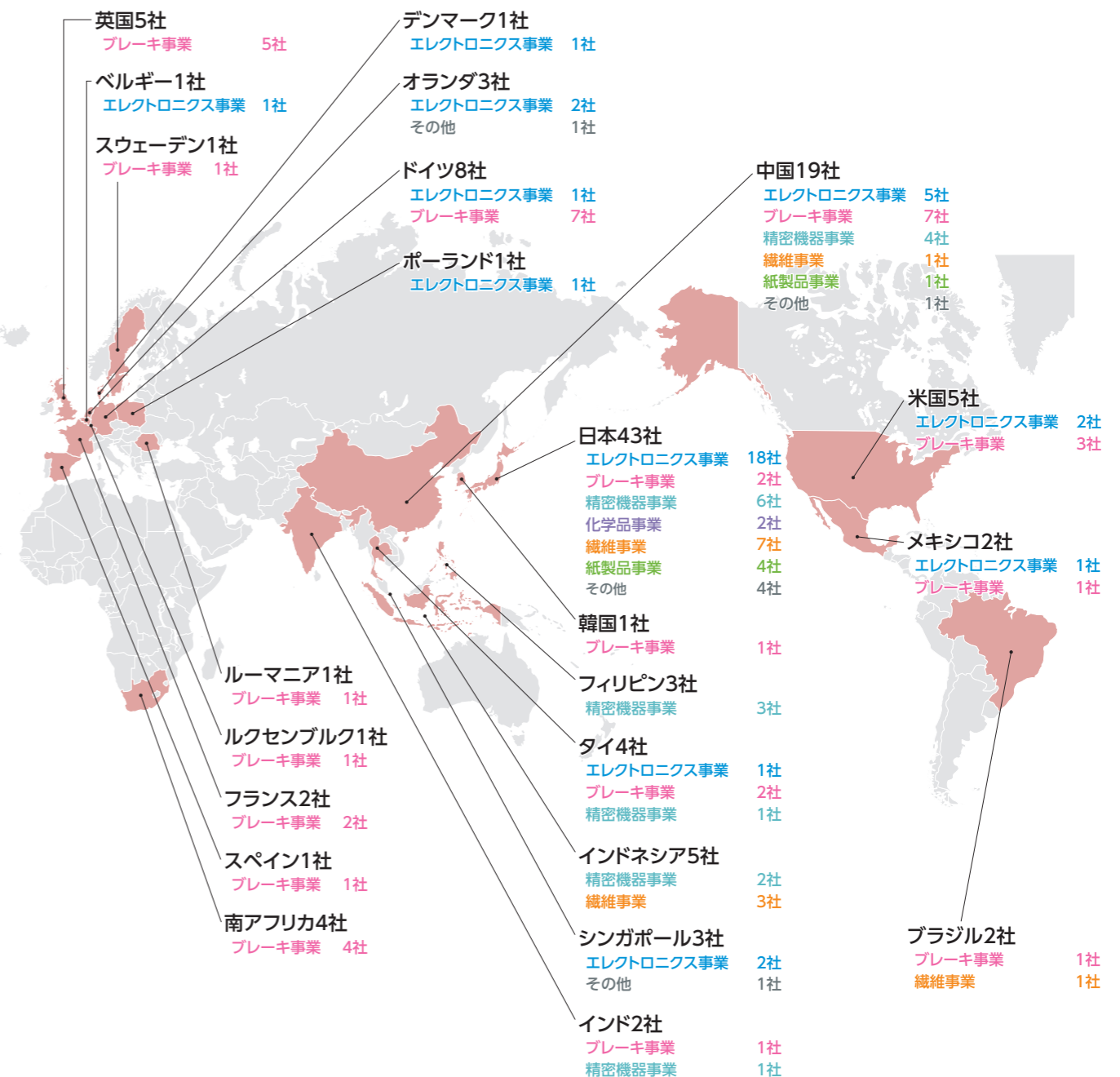
グローバルな展開で社会に貢献する

日清紡グループは、現在グローバル規模での事業展開を加速化させています。

世界有数の摩擦材メーカーとなったブレーキ事業では、タイヤなどでの生産能力を拡張しているほか、精密機器事業やその他事業においても、成長が見込まれる海外市場への生産・販売を拡充しています。

世界に広がる日清紡グループは、事業活動を通じた社会貢献の輪を広げ質を高めています。

事業拠点 国内**43**社 海外**75**社 計**118**社 (2015年度末現在)



日清紡グループは1907年の創業以来、「企業公器」と「至誠一貫」を基本理念として受け継いできました。これは現在のCSRの考え方と軌を一にするものであり、日清紡グループの経営の原点です。2009年持株会社制に移行の際、「未来共創」(変化への対応とたゆまぬ挑戦を続け、イノベーションにより未来を創造する)を加え、新たに企業理念としました。

日清紡グループは、環境・エネルギー分野を核にした事業活動を通じ、社会に貢献し、社会とともに成長していきます。

お読みいただくにあたって

日清紡グループでは、企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)に関わる取り組みについて広くステークホルダーの皆さまにご報告するためにCSR報告書を発行しています。

1. 報告の対象期間
2015年度(2015年4月1日～2016年3月31日)の活動報告を基本に、2014年度、2016年度についても一部報告しています。
2. 報告の対象範囲
「日清紡グループの事業と社会との関わり」「グローバル展開」「主要財務データ」については、持株会社である日清紡ホールディングス(株)と連結子会社を報告対象としています。社会性ならびに環境関連の報告事項は、右表の51社を集計対象としています。本報告書の中では、特段の記載がない場合、日清紡ホールディングス(株)を「当社」、グループ全体を「日清紡グループ」と記載しています。
3. 参考としたガイドラインなど
・環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
・GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」
・ISO26000
4. 過去のCSR報告書
過去の報告書は下記URLよりダウンロードいただけます。
<http://www.nisshinbo.co.jp/csr/download/index.html>
なお、経済性報告の詳細情報については、IRサイトからダウンロードいただけます。
・アニュアル・レポート(日本語/英語) ・決算短信(日本語)
・株主通信(日本語) ・有価証券報告書(日本語)
5. 発行時期 2016年7月
6. 次回発行予定 2017年7月

■ 報告対象会社

日清紡ホールディングス(株)

エレクトロニクス

日本無線(株)
新日本無線(株)
長野日本無線(株)
上田日本無線(株)
ジェイ・アール・シー特機(株)
日本無線硝子(株)
佐賀エレクトロニクス(株)
(株)エヌ・ジェイ・アール福岡
THAI NJR CO., LTD.

精密機器

日清紡メカトロニクス(株)
日清紡精機広島(株)
日清紡精密機器(上海)有限公司
Nisshinbo Mechatronics(Thailand) Ltd.
台湾日清紡太陽能股份有限公司
日清紡亜威精密機器(江蘇)有限公司
韓国日清紡太陽光(株)
日清紡大陸精密機械(揚州)有限公司
Nisshinbo Mechatronics India Private Limited

東京シャツ工業(株)
PT. Nikawa Textile Industry
PT. Nisshinbo Indonesia
PT. Naigai Shirts Indonesia
Nisshinbo Do Brasil Industria Textil LTDA.
日清紡績(上海)有限公司
日清紡績(常州)有限公司

紙製品

日清紡ペーパー プロダクツ(株)
東海製紙工業(株)
日清紡ポスターケミカル(株)
大和紙工(株)
上海日豊工芸品有限公司

ブレーキ

日清紡ブレーキ(株)
TMD Friction Group S.A.
Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc.
Nisshinbo Somboon Automotive Co., Ltd.
Nisshinbo Commercial Vehicle Brake Ltd.
Saeron Automotive Corporation
賽龍(北京)汽車部件有限公司
日清紡賽龍(常熟)汽車部件有限公司

化学品

日清紡ケミカル(株)
(株)日新環境調査センター

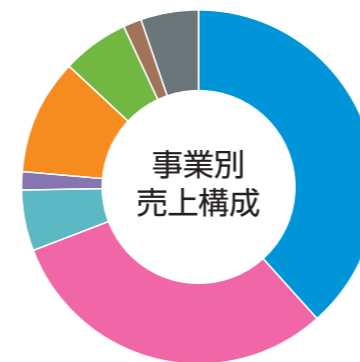
繊維

日清紡テキスタイル(株)
(株)ナイガイシャツ
日清紡ヤーンダイド(株)
(株)オーシャン・リンク
東京シャツ(株)

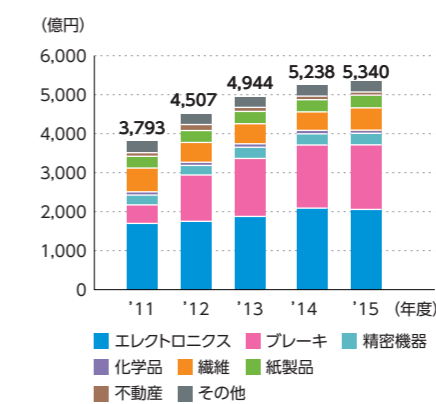
不動産・その他

日清紡都市開発(株)
ニッシン・トーア(株)
岩尾(株)
Nisshinbo Singapore Pte. Ltd.
日清紡企業管理(上海)有限公司

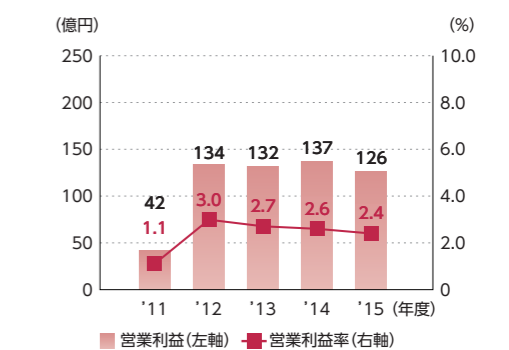
■ 2016年3月期主要財務データ



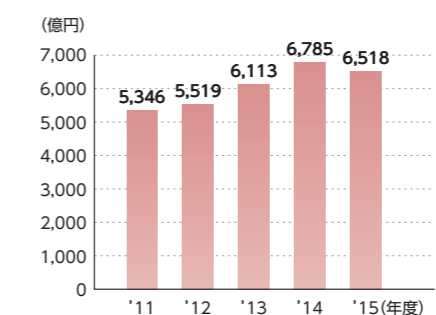
■ 売上高



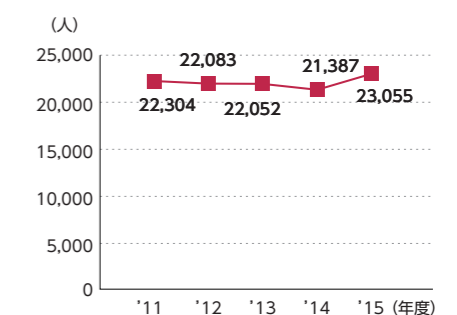
■ 営業利益／営業利益率



■ 総資産



■ 従業員数



日清紡グループ全体への企業理念の浸透を図るため、2013年度に企業理念と綱領を一本化し、企業行動憲章などの憲章類を行動指針として統合しました。

2014年度から引き続き、海外拠点を含めた全社員に企業理念・行動指針を着実に浸透させるための活動に取り組んでいます。

日清紡グループ企業理念

日清紡グループ企業理念は、わたしたち日清紡グループが共有すべき価値観です。

企業公器

企業は社会の公器であるとの考えのもと、地球環境問題へのソリューションの提供を通じて、持続可能な社会の実現を目指します。

- わたしたちは、企業の存在意義が社会全体への貢献であることを常に念頭において、あらゆる事業活動を行います。
- わたしたちは、将来にわたってすべての人々が快適に暮らせる社会を実現するために、地球環境問題の解決に資する製品やサービスを提供します。

至誠一貫

世界のさまざまな文化や慣習、さらには生物の多様性等を尊重し、企業人としての誇りをもって公正・誠実な事業活動を行います。

- わたしたちは、常に公正を期し、誠実な姿勢を貫いていくことで、企業人としての社会的責任を果たします。
- わたしたちは、世界各国・地域の法令遵守はもとより、多様な文化や慣習等を尊重します。
- わたしたちは、地球環境が多様な生物の調和のうえに成り立ち、わたしたちもその一員であることを理解して事業活動を行います。

未来共創

変化への対応とたゆまぬ挑戦を続け、ステークホルダーの皆さまとともに豊かな未来を創造します。

- わたしたちは、独創的な新しい価値を創出し続け、豊かな社会づくりに貢献します。
- わたしたちは、時代や環境の変化を敏感に捉え、新たな課題に果敢に挑戦することでステークホルダーの期待に応えます。
- わたしたちは、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、協力して事業活動を行います。

日清紡グループ行動指針

「日清紡グループ行動指針」は、日清紡グループのすべての役員・従業員が遵守すべき具体的な行動の指針です。

| | | | |
|----------|------|------|------|
| コンプライアンス | P.45 | 労働安全 | P.41 |
| 環境 | P.25 | 製品安全 | P.48 |
| 人権 | P.41 | 調達 | P.46 |

企業理念を核として経営の質を高め、持続的な企業の成長発展を目指します。

日清紡グループは、「環境・エネルギーカンパニー」グループとして社会に貢献し、持続的に成長発展していくことを目指しています。企業理念のもと透明性・公正性を高め、健全な事業の成長を実現するための取り組みや課題について、代表取締役社長の河田正也が語ります。

Q 長期経営戦略目標「2025年度目標売上高1兆円、ROE12%超」に向けた2015年度の取り組みの進捗と成果について教えてください。

A 目標達成に向けたさまざまな取り組みが着実に進捗

長期目標を見据え、当期もさまざまな取り組みを実行しました。M&Aでは、車載事業強化のために同分野に強みを持つ南部化成(株)を買収しました。また、東京シャツ(株)を買収し、最終消費者に接点をもてる川下への展開も行っています。アライアンスでは、カナダの燃料電池システムメーカー大手のパラード社に出資を行いました。将来燃料電池の普及が加速していくと考えられる中で、同社との関係強化は非常に重要です。その他、事業再編も進めています。エレクトロニクス事業分野では長野日本無線(株)と上田日本無線(株)の

2社を日本無線(株)の完全子会社とし、一体的な強みを発揮していきます。またニッシン・トーア(株)と岩尾(株)というグループ内の商社2社の統合を決定したほか、TMDグループの生産拠点再編も行っています。

さらに組織体制についても、コーポレートガバナンス・コードの導入を機にガバナンス改革を進めました。透明性や公正性を高め、果敢な意思決定を行ってまいります。

Q グローバル規模で再編・統合・事業展開を進める中で、企業理念の浸透についての進捗や新たな課題をお聞かせください。

A グループ全社での企業理念の共有化を推進

各拠点を訪問する際には必ず企業理念について話をしています。また、例えば中国では中国代表



者会議を開催して理念浸透やガバナンス強化の取り組みを行っています。事業の成長発展とともに従業員は国内外ともに増加していきますので、しっかりと理念を共有していくことが重要な課題です。日清紡グループでは、「日清紡グループ行動指針」を制定しています。すべての役員・社員がやるべきこと、やってはならないことを具体的に示して共有していく努力を続けています。また、CSRの一環として「日清紡グループCSR調達基本方針」を制定しましたが、サプライチェーンにおいてもあるべき取引や姿勢の根本は理念と一体です。これらを連動させながら企業理念の浸透に取り組んでいます。

Q マテリアリティに位置づけた「グローバル・コンプライアンス」「環境・エネルギー分野の貢献」「安心・安全な社会づくり」について、進捗はいかがでしょうか。

A すべての分野で諸施策を展開

「グローバル・コンプライアンス」に関しては、理念・指針の浸透活動のほか、国際的な条約・法令への対応を定めた「腐敗行為防止のてびき」の策定と全子会社への展開、そして「日清紡グループCSR調達基本方針」の制定などを行いました。さらに、人権についても各国の状況を把握するために、海外主要拠点20数社を対象に人権課題調査を実施し、課題の見える化を行いました。今後、具体的な施策の検討を行ってまいります。

「環境・エネルギー分野の貢献」としては、摩擦材の銅フリー化や河川、環境、気象分野でのソリューション事業の展開、燃料電池向けセパレータの開発など、それぞれの事業で取り組みが進捗しています。日清紡グループ全体としても、持続可能な社会に貢献する製品の売上比率を2025年までに現在の36%から65%まで引き上げるという具体的な目標を設定しました。

「安心・安全な社会づくり」については、国内に

加えインドネシア、フィリピン、ベトナムなどへも、防災・インフラ分野でのソリューション事業の展開を進めています。また、クルマ社会の安全というところで、ADAS(先進運転支援システム)関連事業へも展開を図っています。また、安全・品質・お客さまの満足は三位一体であると考えています。労働災害ゼロの実現に向けてグループ全体で継続的な安全衛生活動に取り組んでいます。

Q 日清紡グループは長い歴史の中で事業領域を多角化させてきましたが、「変わるもの」「変わらないもの」をどのようにお考えでしょうか。

A 成長発展にともなう遠心力と理念・ガバナンスによる求心力をバランス

企業が成長発展する時にはグローバル化やダイバーシティ化によって遠心力が働きます。遠心力



は発展のエネルギーになるとともに、無秩序に拡散すると組織としての体をなし得ず、方向性を誤りかねませんので団結力、結束力といった求心力が必要です。そのコアが変わらざる企業理念であり健全なガバナンスであると考えています。これらの「変わるもの」「変わらないもの」二つの力のバランスをうまくとりながら、持続的に成長軌道にのせ続けて行くことが重要です。

Q 現在のCSRにおける課題、それをふまえた新たな取り組みについて教えてください。

A ダイバーシティ、中でも女性の活躍推進に注力

まずダイバーシティの推進ということで、国内においては、女性、海外人材、シニアの活用、中でも第一優先事項として女性の活躍推進を重点的に取り組んでいます。女性取締役の登用、女性管理職数を3倍に、女性新卒総合職採用比率を事務系4割、技術系2割へ、といった具体的な目標を掲げています。すでに女性取締役の登用は実現し、採用比率についても毎年ほぼこの方向で行っています。今後は女性管理職数の増加に注力していきます。

また、CSRを企業の成長発展と一体化して推進していくためには、CSR活動を見える化して展開することが必要との考えから、2016年度に外部のコンサルティングを導入してKPIの策定に取り組むこととしました。

Q 2025年まで10年を切りましたが、その先の20年、30年の日清紡グループはどのようなになっているか、イメージをお聞かせください。

A 企業理念を核に、時代のニーズに応えることで社会に貢献

2025年に売上高1兆円、ROE12%超の長期経営戦略目標を掲げていますが、その先、2030年、2050年には健全な企業体質と収益力を持ってさらに大きく成長し、それに相応しい社会貢献ができる会社にしていきたいですね。「企業公器」

「至誠一貫」「未来共創」の企業理念はゆるぐことなく、その時代のニーズに合った、より社会にとって重要な価値を提供し続けたいです。地球温暖化という地球規模の課題については、30年後、50年後を見据えた長期の方向が模索されていますし、日清紡グループが標榜する「環境・エネルギーカンパニー」グループの目指すところはIoTやAIがもたらす新しい技術改革時代や超スマート社会においても、有用であり続けるとの確信をもって前進していきたいと思っています。

Q ステークホルダーの皆さまにメッセージをお願いします。

私たちは、長期的・短期的両方の視点から、成長発展を遂げていくために必要な施策を実行し、グローバルな企業価値を持続的に高めていきたいと考えています。ステークホルダーの皆さまとは長く信頼関係を構築・維持していけるよう、グループ一丸となっていっそう努力してまいります。ぜひとも長期的な視点で見守っていただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

2016年7月

日清紡ホールディングス株式会社
代表取締役社長
河田 正也

特集 1 時代とともに歩む日清紡グループ

「企業公器」「至誠一貫」「未来共創」の企業理念のもと、社会に貢献する事業を展開

日清紡グループは1907年の創業以来、企業は社会の公器であるとの考え（「企業公器」）に基づいて、公正・誠実な事業活動（「至誠一貫」）を通じて社会に貢献してきました。社会情勢が絶えず移り変わる中、変化への対応とたゆまぬ挑戦を続け（「未来共創」）、事業領域は大きく広がり、現在の主力は祖業の繊維事業からエレクトロニクス事業へと大きく変化しています。

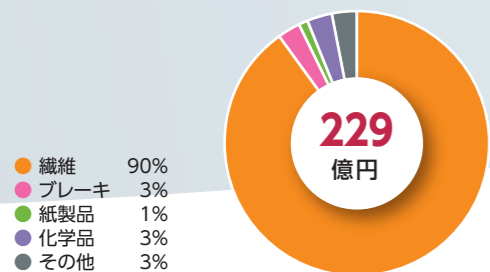
現在、日清紡グループは「環境・エネルギーカンパニー」グループとして、持続可能な社会の実現に貢献する真に価値ある商品・サービスの提供を通じて企業価値の向上を目指しています。

その先へ

1907年～1960年
紡績会社として創業
戦後は生活物資需要に
応えて事業を多角化

日清紡績（株）（現 日清紡ホールディングス（株））設立。最新鋭の紡績機械を導入、高級綿糸の大量生産を行う。戦後復興、高度経済成長の中でブレーキ、紙製品、化学品など非繊維部門の業容が拡大。非繊維部門の新規事業の充実発展、関連事業の育成培養を基本方針に掲げ、本格的な「経営の多角化」を加速。

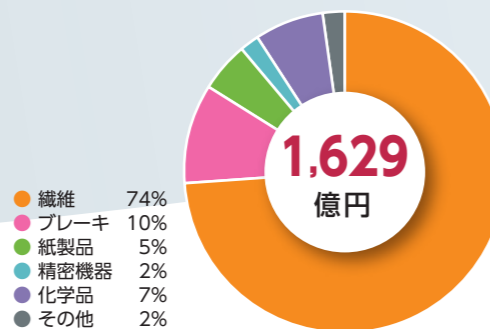
1960年度の売上高比率（単体）



1960年代後半～1980年代
モータリゼーションを
背景にブレーキ
事業を拡大

モータリゼーションの波に乗り、ブレーキ事業を急速に拡大。1988年にはブレーキ事業の売上高が全体の1割以上を占める。その他精密機器事業、化学品事業などの非繊維部門で新工場建設や設備増強など積極的な投資を行う。

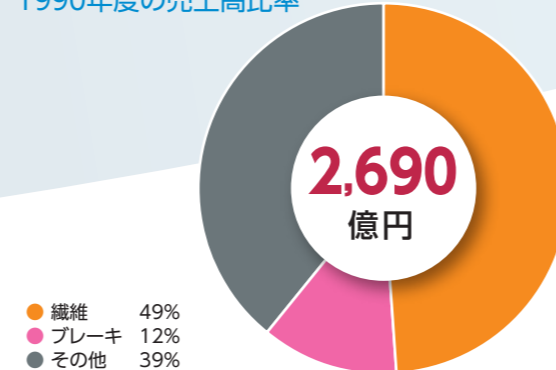
1980年度の売上高比率（単体）



1990年代
円高を踏まえて事業の
さらなる多角化と海外
進出を推進

1985年のプラザ合意以降、円高が進行、繊維業界は輸出型から輸入型への転換を余儀なくされ、さらに不況による衣料需要の不振が重なり、事業再構築を迫られる。より一層の事業の多角化と、新規事業を積極的に展開するため、繊維部門・非繊維部門ともに海外への進出を活発化。1990年には非繊維部門の売上高が初めて50%を超える。

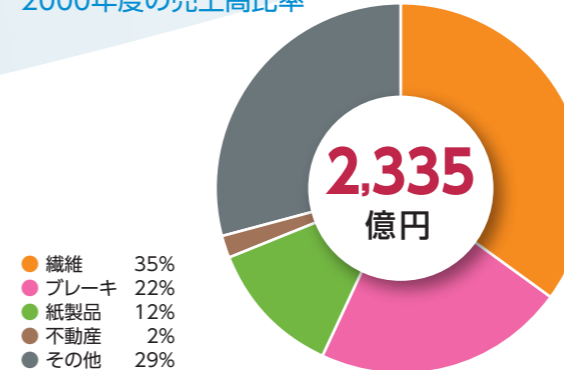
1990年度の売上高比率



2000年代
情報化社会の到来に備えて
エレクトロニクス分野に注力

グローバル化の進展の中、企業価値向上を目指し生産拠点の海外シフトを加速。将来の情報化社会をにらみエレクトロニクス事業を戦略的コア事業とすべく、2005年に新日本無線（株）を子会社化。その結果、2007年に非繊維部門の売上高が4分の3以上を占めるようになる。

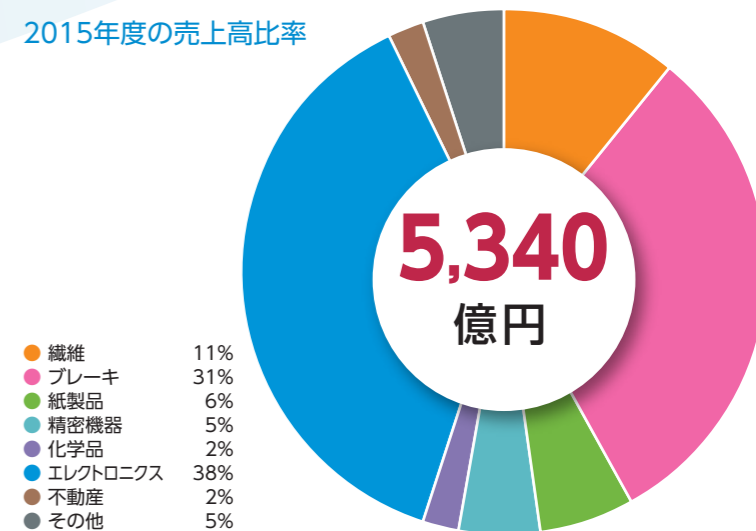
2000年度の売上高比率



**2010年代
現代**
エレクトロニクス事業・
ブレーキ事業をコアに

2010年に日本無線（株）と長野日本無線（株）を子会社化、エレクトロニクス事業は売上高が全体の約4割を占め、名実ともに当社グループのコア事業に。さらにブレーキ事業では、2011年に欧州のTMD Friction Group S.A.をM&Aで傘下に収め、摩擦材で世界トップクラスのグローバルサプライヤーに成長。売上高比率3割を超える事業となる。

2015年度の売上高比率



5,340
億円

| 沿革 | 1907年～1960年 | 1960年代後半～1980年代 | 1990年代 | 2000年代 | 2010年代 | |
|----|--|---|--|---|---|--|
| | <p>1907年 日清紡績（株）設立</p> <p>1940年 東亜実業（株）設立（現ニッシン・トーア（株））</p> <p>1945年 南進製機（株）明治工場を買収（現富士事業所）</p> <p>1949年 日本ポスタルフランカー（株）設立（現日清紡ポスタルケミカル（株））</p> <p>1958年 日本高分子管（株）設立（2010年、日清紡メカトロニクス（株）に吸収合併）</p> | <p>1972年 Nisshinbo Do Brasil Industria Textil LTDA.設立（ブラジル）</p> <p>1978年 東海製紙工業（株）を買収</p> <p>1985年 日新デニム（株）を買収（2014年、日清紡テキスタイル（株）に吸収合併）</p> <p>1989年 Kohbunshi(Thailand) Ltd.設立（タイ）（現Nisshinbo Mechatronics(Thailand) Ltd.）</p> | <p>1993年 浦東高分子（上海）有限公司設立（中国）（現日清紡精密機器（上海）有限公司）</p> <p>1997年 PT. Nikawa Textile Industry設立（インドネシア）</p> <p>1995年 Nisshinbo Automotive Corporation設立（米国）（2009年、Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc.に事業集約）</p> <p>1996年 日清紡都市開発（株）設立</p> <p>1996年 Nisshinbo Somboon Automotive Co., Ltd.設立（タイ）</p> | <p>1997年 Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc.設立（米国）</p> <p>1998年 PT. Gistex Nisshinbo Indonesia設立（インドネシア）（現PT. Nisshinbo Indonesia）</p> <p>1999年 Saeron Automotive Corporation設立（韓国）</p> <p>2000年 Continental Teves AG&Co. oHGとの合併会社・コンティネンタル・テーブス（株）を設立（現コンチネンタル・オートモーティブ（株））</p> <p>2002年 岩尾（株）の全株式を取得 日清紡績（上海）有限公司設立（中国）</p> <p>2003年 賽龍（北京）汽車部件有限公司設立（中国）</p> <p>2004年 升徳升（連雲港）電子有限公司設立（中国）（現大陸汽車電子（連雲港）有限公司）</p> <p>2005年 新日本無線（株）を連結子会社化</p> | <p>2006年 日本無線（株）、長野日本無線（株）の株式を追加取得</p> <p>2007年 大和紙工（株）の全株式を取得</p> <p>2008年 日清紡ブレーキ販売（株）の全株式を取得（2010年、日清紡ブレーキ（株）に吸収合併）</p> <p>2009年 江蘇亜威日清紡有限公司設立（中国）（現日清紡亜威精密機器（江蘇）有限公司）</p> <p>2009年 持株会社制に移行し、社名を日清紡ホールディングス（株）に変更 繊維・ブレーキ・紙製品・精密機器・化学品の5事業を分社化</p> | <p>2010年 日清紡績（常州）有限公司設立（中国） 日本無線（株）、長野日本無線（株）を連結子会社化</p> <p>2011年 日清紡賽龍（常熟）汽車部件有限公司設立（中国） Nisshinbo Singapore Pte. Ltd.設立（シンガポール）</p> <p>2012年 TMD Friction Group S.A.の全株式を取得</p> <p>2012年 日清紡企業管理（上海）有限公司設立（中国）</p> <p>2013年 Nisshinbo Commercial Vehicle Brake Ltd.設立（タイ）</p> <p>2014年 日清紡大陸精密機械（揚州）有限公司設立（中国）</p> <p>2015年 東京シャツグループの全株式を取得 南部化成（株）の全株式を取得 証券取引所の所属業種が、「繊維製品」から「電気機器」へ</p> |

特集 **2** 日清紡グループのダイバーシティの取り組み

多様な人財の活躍を促進し、事業のさらなる成長を実現

日清紡グループでは、多様な価値観と能力を持った従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮して、「未来共創」を実現する職場環境づくりを目指しています。

「ダイバーシティ経営」推進の背景

日清紡グループは、1907年の日清紡績株式会社の創業以来100年以上にわたり、各時代の要請に的確に応え、社会に必要とされる商品・サービスを提供しながら事業を拡大してきました。特にここ数年はM&Aなどによって国内市場のみならず海外市場におけるプレゼンスも急速に拡大しています。海外も含めた多様化する市場のニーズを迅速に捉え、的確に対応していくためには、商品・サービスを提供する側としてもそれぞれの市場に精通した多様な価値観や能力を持った優秀な人財を採用し、活用できる体制の構築が欠かせなくなってきました。

このような状況に鑑み、日清紡グループでは年齢、性別、国籍などに関係なく、誰もがその能力を最大限に発揮して、いきいきと働き続けられる会社であるための取り組みを積極的に進めています。

「ダイバーシティ経営」で企業価値向上を目指す

「ダイバーシティ経営」の狙いとするところは、まさに日清紡グループ企業理念の1つである「未来共創」に合致するものです。多様な価値観と能力を持った社員一人ひとりが企業理念である「企業公器」と「至誠一貫」を共有しつつ、持てる力を思い切り発揮しながら、この「未来共創」(イノベーション)を具現化すること。そして、それによって一人ひとりがやりがいを感じて働き続けられる会社となることが、ひいては企業価値を向上させ、事業の持続的な成長をもたらすものと考えています。

「ダイバーシティ推進室」を新設

日清紡グループでは、2015年7月1日付けで日清紡ホールディングス(株)経営戦略センター内に「ダイバーシティ推進室」を新設しました。

同推進室では、重点課題として「女性の活躍推進」、「海外人財の活躍推進」、「シニア層の活躍」の3つを明確に打ち出し、中でも「女性の活躍推進」を最もすみやかに取り組むべき課題と位置づけ、さまざまな施策を展開しています。

ダイバーシティの進捗

<2020年度までの目標>

2014年12月に、「女性の役員・管理職登用にに関する自主行動計画」として、2020年度までの具体的な目標を設定し、公表しました。

- (1) 女性取締役の登用
- (2) 女性管理職数を現在の3倍へ
- (3) 女性新卒総合職の採用比率を事務系4割、技術系2割へ

すでに(1)については目標を達成しており、現在は残りの2項目について、目標達成に向けた着実な取り組みを進めています。

対談



日清紡ホールディングス(株)執行役員
経営戦略センター ダイバーシティ推進室長

杉山 誠

日経BP社 執行役員

みもと さちこ
麓 幸子さん

日清紡グループでは、「女性の活躍推進」を最もすみやかに取り組まなければならないダイバーシティ推進重点課題と捉え、具体的な目標を設定して各種施策を推進しています。これまでの取り組みと今後の展開などについて、日経WOMAN元編集長で、日経BP社 執行役員の麓幸子さんをお迎えし、日清紡ホールディングス(株)執行役員 経営戦略センター ダイバーシティ推進室長の杉山誠がお話をうかがいました。

現状を正確に捉えた的確な取り組みに評価

杉山 当社では、女性に活躍してもらい会社を成長させたいという想いから、2014年12月、「女性の役員・管理職登用にに関する自主行動計画」として、2020年度までに「女性取締役の登用」「女性管理職数を現在の3倍へ」「女性新卒総合職の採用比率を事務系4割、技術系2割へ」という具体的な目標を掲げてさまざまな取り組みを行ってきました。まずは当社の取り組みについて、どのようにご覧になっているか、率直にお聞かせください。

麓 この1年ほどの取り組みを拝見していて、正確に奏功性の高い取り組みをされていると高く評価しています。ポイントは3つあります。まず、課題を正確に抽出するために女性社員やその上司にアンケートやインタビューをしたこと。実は、「女性活用のための課題はこんなことではないか」というトップの思い込みや勘違いに基づいて諸施策を実行している企業は意外と多いのですが、日清紡グループではアンケートやインタビューをすることで、男性上司と女性部下の意識ギャップを見える化し、課題を正確に抽出しています。2つめに、女性の取締役を登用し、さらに研修を経営層、管理職層、女性社員へ

と正しい順番で進めていること。女性だけに研修をすると、女性の意識が低いから活用されないのだというような捉え方をされて女性のやる気を損なうことにもなりかねません。そして3つめは、ストレッチした目標を設定されている点です。女性管理職を今後5年間で3倍という目標ですが、過去5年間の実績と比較して日清紡グループの目標は、非常にやる気のある目標となっています。

杉山 ありがとうございます。この目標を達成するために、早急にさまざまな取り組みを進めたいと思っているのですが、あまり急ぎ過ぎると却って男性上司と女性社員の意識にギャップが生じるというマイナス面が出てくるのではないかと危惧しています。

麓 そうですね。単なる数合わせで女性を登用するというのはやってはいけないことです。しっかりと5年間の行動計画を通じて管理職として実力のともなう女性社員を育成することが大事で、そういう意味でも5年間で3倍というのは経営層としてもよく考えて練られた数字だろうと思いました。

杉山 麓さんはたくさんの企業をご覧になっていると思いますが、私たちが目標としているような企業のパフォーマンスはいかがでしょうか。



麓 日経WOMANの調査でも女性の管理職が多い企業の株式パフォーマンスは高いという結果が出ています。これにはモチベーションとイノベーションという2つの要因があります。下駄を履かせて女性を登用するのではなく、実力のある女性が育成されて登用されている企業の社員はモチベーションを高く持ち働くことができるということ、そしてこれまで企業内の少数派であった女性が登用されて意思決定層に入ることによってプロダクトやプロセスのイノベーションが生まれやすくなっているのです。

やはりモノカルチャーの空気を読みすぎる社風の企業ではなかなか新しいことが生まれません。女性も若手も自由闊達に意見が言える企業、挑戦して失敗してもそれを受け入れ、失敗も学びの過程となるという社風の企業では女性の活躍も進み、組織も元気になっているようです。

杉山 そういうところにイノベーションが生まれるのですね。女性活躍は、それを指すうえでの1つのバロメーターにもなり得ますね。

麓 ですから、私は「女性活躍は女性のためならず」ということをよく申し上げています。女性の活躍を、女性の人権、福利厚生と捉えると見誤ってしまいます。これは企業の持続的成長、価値向上のためにやることで、その目標を日清紡グループでは社長以下経営層がしっかりと認識しているのも素晴らしいと思います。

トップからの情報発信による意識づけが重要

杉山 女性の活躍を推進するための基盤を整えることが先決と思っているのですが、まずやるべきことは何だとお考えですか？

麓 やはり、トップによる情報発信でしょうか。トップがコミットし続けることが重要です。社内外に積極的にコミットメントを知らせていくことが、変わっていくきっかけにもなるのではないのでしょうか。

杉山 トップとしてはいろいろな機会に情報を発信しているのですが、最も伝わって欲しい層までは、なかなか伝わりにくいということもあります。

麓 たとえば、社長が女性社員を集めて女性活躍フォーラムのようなものを開催してはいかがでしょう。雲の上の存在と思われる社長に、多忙な中時間を割いて女性社員と直接に話をする機会を設けていただけるというのは、企業の本気を示すことにもなりますし、女性社員にとっては大きな励みにもなります。

杉山 女性限定とすると、男性がやっかみませんか？

麓 男性にはぜひ、女性活躍にコミットするべきだということを認識して女性社員の応援団になっていただくのが良いと思います。女性を育成するのは男性上司の役割です。女性をどんどん育成してください、というメッセージが重要ですね。先ほども申し上げましたが、これは女性のためということではなく、企業が他社との競争に打ち勝って成長していくために必要なことであることをしっかりと意識づける必要があります。

3つのK「期待して、機会を与えて、鍛える」

杉山 女性の育成にあたって、持つべき心構えというのはありますか？

麓 男性は優しさ故に女性の立場を思いやり、女性を大事にし過ぎてしまいがちですが、それが女性のキャリアを阻害しているということが学会でも証明されています。女性の部下育成については、3つのKが大事と言われています。「期待して、機会を与えて、鍛える」というものです。ぜひ、女性にも男性部下と同様にタフでチャレンジングな仕事を与え、どんどん成長感、やりがいを獲得できる機会を与えていただきたいと思います。

日清紡グループのアンケートを拝見しましたら、女性社員の80%が昇進を望んでいるという結果が出ていました。当社の実施した調査では29%でしたので、80%という数字は他に見たことがありません。この会社に貢献したい、この事業をなんとか成長させたい、という強い意志を持った女性が数多くいるということですから、大いに鍛えて育成していくべきだと思います。

杉山 3つのKですね。ただ、わかっているでも実際に指示すると男性上司が躊躇し、結果的に女性の方がチャンスを与えられないということもあると思います。男性にはそこを一步踏み出すのが難しいようです。

麓 そういときには当該の女性とコミュニケーションを取ることが重要です。「こんな仕事を任せたいと思うが、家庭の状況はどうですか」など、聞いてみてください。また、女性側から

も「やりたいと思っています」という意思を伝えて欲しいと思います。双方が歩み寄るようなコミュニケーションのやり方を身につける必要があります。とにかく、女性活躍が会社の経営戦略として重要であるということ、事業を成長させるために重要であることを、一人ひとりがしっかりと認識していればできないことではないと思います。

女性の活躍は企業成長のカギ

杉山 企業の成長には女性の活躍が不可欠ということの背景として、人財不足もありますね。

麓 人財不足はこれからも続きます。すでに優秀な女性を企業が奪い合っている状況ですし、男性もワークライフバランスの整った会社で働きたいと思いますから、そうすると男性の採用も困難になってしまいます。

今、厚生労働省も企業による女性の活躍推進の状況を示す「えるぼし」という認定マークを作って、各社の状況を星なしから星3つまでの4段階で評価し、ウェブで公開しています。これによってすべてのステークホルダーが各社の状況を知ることができるので、ますます女性が活躍する企業へ人財や資本などのリソース集中は加速すると思います。

杉山 新入社員からベテランまで、すべての女性に活躍して欲しいと思っているのですが、突然意識を変えてくださいと言われて戸惑う人もいると思います。どうしたら良いでしょうか。

麓 多くの企業では2000年くらいから本格的な女性採用を行っているため、この15年くらいのところではある程度の人財が育ってきている一方で、35歳以上の層ではもともと働き続けようという意思がなかったり、会社が活用する仕組みを持っていなかったりということでもくすぶっている世代があるようです。ただ、女性も65歳まで働ける時代ですから、キャリアはまだまだ続きます。これからは今までとは違い、企業も本気で女性の活躍を進めていくことを示し、女性に自らの中長期のキャリアプランを描いてもらう必要があります。ベテラン女性には、これまで培ったものを若い女性に教えて育成することで会社に貢献していただくこともできるでしょう。職制には天井がありますが、貢献したいという心情があればモチベーションを高く持つことは可能です。また、昇進ばかりでなく異動などによってキャリアを伸ばし活躍の場を拡大することも重要です。

次のステップへ

杉山 これまで女性の活躍についてお話してきましたが、この次の取り組みについて、何かアドバイスをいただけますでしょうか。



麓 これから目指すゴールは、性差問わず、時間制約の有無を問わず、心身ともに健康に働き続けられる会社、ということだと思います。これからますます共働きが増え、また中年になると介護という問題も出てくる中で、時間制約を受けない人は少数派になっていくでしょう。時間制約があってもきちんと働ける生産効率の高い職場を実現することが重要です。2015年12月に発表された第4次男女共同参画基本計画でも、男性中心型労働慣行の打破、ICT(情報通信技術)を用いた働き方改革を推進しないと女性が活躍できないと指摘されています。こうした取り組みを通じて時間生産性を上げ、業績を上げていく。そうして事業を通じて社会に貢献できるというのが最終的なゴールとなるのではないのでしょうか。

杉山 確かに育児の分担や介護などで時間に制約のある人が身近にも増えているようです。これからは男性も大変ですね。

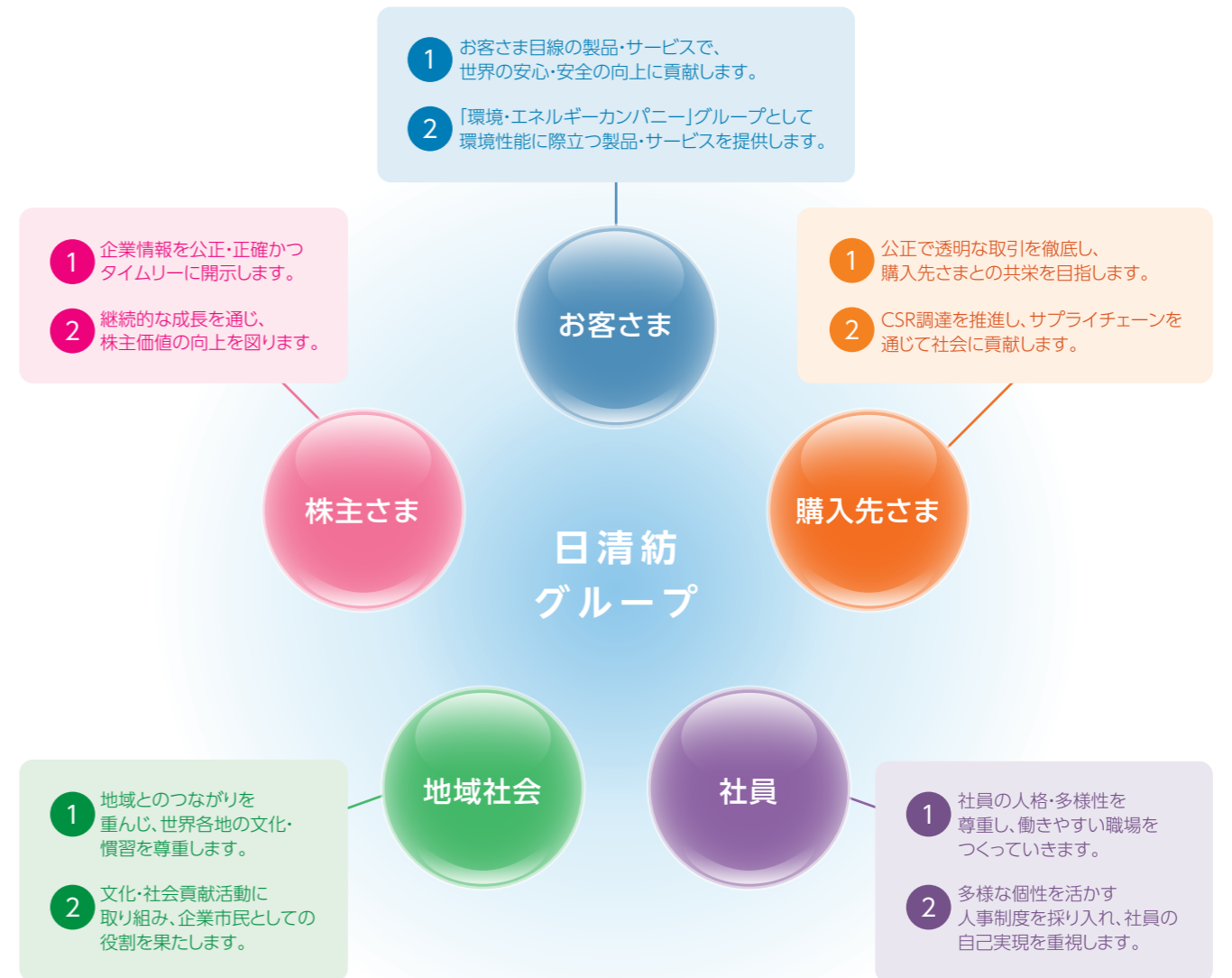
麓 「24時間いつでも働けます」というのがこれまでの男性の働き方でしたが、男性にもさまざまな制約が出てきました。

育児は喜ばしいことなので、周囲にも話しやすいのですが、介護はいつ終わるともせず、内緒にしたまま辞めていく方も多いようです。例えば介護休暇という制度がありますが、これは介護するための休暇と理解している方が多いのですが、本当は介護と仕事を両立できる環境を整えるための準備期間なんです。そういうことも企業がきちんと理解を促し、介護はとても大切なことだから、企業としてもきちんとサポートしますよ、という姿勢を知らしめる必要があります。

杉山 男性女性双方で良いコミュニケーションを取り、きちんと相談できる環境を整えることが重要ですね。

麓 そうですね。当面の課題である女性活躍については、日清紡グループには昇進を望む頼もしい女性が多数いらっしゃるもので、とても楽しみです。

日清紡グループの事業活動は、多くのステークホルダーとの信頼関係の上に成り立っています。私たちは、ステークホルダーに対する責任を果たしつつ、より良い関係を目指していきます。




外部評価

ウェブサイトの充実

日興アイ・アール(株)調査による「2015年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」において、調査対象3,622社中、総合ランキングで177位、業種別ランキングで3位にランクインしそれぞれ優秀サイトに選定されました。

世界的SRIインデックス継続組入れ

世界二大SRI(Social Responsible Investment : 社会的責任投資)指標のひとつであるFTSE4Goodインデックスに、当社は2004年以来継続して組入れられています。当社のCSRに対する取り組みへの期待が、世界的に高いことのと表れと考えています。



ワークライフバランスの取り組み

家族と同僚に支えられて

私は2005年に第一子長男を、2008年に第二子長女を授かりました。育児休職は子どもが保育園に入園しやすいタイミングに合わせ、それぞれ一歳過ぎまで取得し、復職後は短時間勤務を活用することで家庭と仕事の両立を図ってきました。現在は二人とも小学生となり、休職復帰直後のような肉体的な辛さはありません。その分、今までより仕事にバランスを傾けることができる時期になってきたと感じています。

家庭に関しては、我が家では「みんなで分担」が合言葉です。夫が海外に単身赴任中のため、お風呂の掃除やお米とぎ、犬の散歩など子どもにもできることを少しずつ分担しています。家族全員が家事をする時間、終わってから休憩する時間とメリハリをつけることで一体感が生まれています。私自身も家事一切を抱え込む必要がないので、気持ちが非常に楽になりました。

仕事に関しては、業務の性質上、出張等で課員が不在になることも多いため、課全体の取り組みとして情報の共有化や多能工化を進めています。こうした取り組みが仕事の抱え込み防止になり、両立には不可欠のものです。また、当社は年休を取得しやすい雰囲気定着しており、さらに子どもの看護や育児のための特別休暇やフレックスタイムなどの制度が充実しているため授業参観などの学校行事にも積極的に参加することができています。かけ声だけでなく、制度が整っていることも重要だと感じています。

このように、家族や仕事の仲間に支えられながら、日々仕事と家庭の両立に取り組んでいます。

新日本無線株式会社 人事部人事課 佐藤 志織



家事は「みんなで分担」

ダイバーシティの取り組み

成功への鍵 人財の多様性

TMDグループは世界中のすべての拠点でダイバーシティの推進を継続し、より包括的で創造的な職場環境を目指しています。人財の多様性とは多様なアイデア、思考そしてイノベーションであり、成功の鍵です。TMDグループにとってダイバーシティこそが未来へのインスピレーションを与えてくれるものです。

ここでは南アフリカの例をご紹介します。

南アフリカ共和国は、多民族国家で多様な文化や言語、宗教を持つ社会です。ビジネスでは英語の使用が義務づけられていますが、世界最多11の公用語が用いられています。国民の約80%はサブサハラアフリカ系黒人で、彼らはさらにズールー人、コーザ人、ソト人、ツワナ人等主なものだけでも9つの異なる言語を話す民族に分かれています。残りの20%はヨーロッパ系、アジア系、多民族系で構成されています。同国は多様な文化を発展させていることから、しばしば「レインボー ネーション」と呼ばれます。

TMD Friction SA (Pty) Ltd.はB-BBEE政策(Broad-Based Black Economic Empowerment政策:黒人経済力強化政策)へも積極的に取り組み、社員の民族も多様な構成になっています。また同国の摩擦材製造は伝統的に男性主体に行われてきましたが、同社はすべての階層で機会均等とダイバーシティを推進し、管理職の33%、主任職の27%、製造現場の32%が女性となっています。

Hlengiwe Butheleziさんは2014年の2月に入社し、仕上げ工程のオペレーターとして働くエネルギッシュな女性で最近、健康・安全・環境部門の主任に昇格しました。彼女を管理チームの一員として迎え入れたことは私たちの誇りです。



Hlengiwe Butheleziさん



南アフリカ社会のさまざまな要素がひとつにまとまるよう願いが込められた南アフリカ共和国国旗

第2期中期CSR目標

日清紡グループでは2008年度より中期CSR目標を策定しCSR活動を展開してきました。第2次中期CSR目標(2013~2015年度)の実績は次表の通りです。

| CSRテーマ | 重点活動項目 | 中期目標 (2015年度目標) | 2015年度活動計画 | 2015年度実績 | 2015 年度 評価 |
|---------|-------------|--|---|---|------------------|
| マネジメント | コンプライアンスの徹底 | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育の定期的実施 企業倫理通報制度の運用 安全保障貿易管理体制の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 「腐敗行為防止のてびき」作成・展開 企業倫理通報制度の継続運用 階層別輸出管理教育対象の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 「腐敗行為防止のてびき」を全子会社へ展開 企業倫理通報制度の継続運用 間接部門を対象とした輸出管理教育実施 | ○ |
| | 内部統制の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの継続的な整備・運用 | <ul style="list-style-type: none"> 業務監査、IT内部監査の実施 財務報告に係る内部統制の整備・運用評価の実施 グループ会社の内部統制体制構築 | <ul style="list-style-type: none"> 業務監査、IT内部監査の実施 改正会社法に対応し、「内部統制システムの構築・運用における基本方針」を改定 財務報告に係る内部統制の整備・運用評価を実施 グループ会社の内部統制体制構築 | ○ |
| | リスク管理の強化 | <ul style="list-style-type: none"> BCPの拡充 情報セキュリティ対策の強化 | <ul style="list-style-type: none"> グループBCM/BCP体制の構築 安否確認・緊急連絡システムの拡充 情報システムを社内サーバーから外部データセンターへ段階的に移行 | <ul style="list-style-type: none"> BCM訓練(緊急事態対策本部連絡訓練)の実施 グループリスクマネジメント規定の改定 緊急連絡システムの利用範囲を国内子会社95%に拡大 25情報システム中20システムについて外部データセンターへの移行完了 | ○ |
| よき社会こむけ | 品質・顧客満足度向上 | <ul style="list-style-type: none"> PL問題発生ゼロの継続 品質問題発生件数の低減 顧客満足度向上施策の継続推進 | <ul style="list-style-type: none"> PL問題発生ゼロの継続 品質問題発生件数の低減の継続 顧客満足度向上施策を継続実施 | <ul style="list-style-type: none"> PL問題発生ゼロ 品質問題発生件数は前年度比横ばい 顧客満足度向上施策の継続実施 | △ |
| | 社会との対話 | <ul style="list-style-type: none"> 企業情報の適時適切な発信 | <ul style="list-style-type: none"> 企業情報の適時適切な発信の継続 海外IR活動の継続 | <ul style="list-style-type: none"> 企業情報の適時適切な発信の実施 年2回欧州投資家(のべ23社)を訪問 | ○ |
| | 社会貢献活動 | <ul style="list-style-type: none"> 国際的人財育成の支援 地域貢献活動 | <ul style="list-style-type: none"> 官民協働海外留学支援制度への協力、支援 国際的テニスプレーヤー育成の継続支援 事業所周辺地域活動への参加の継続 | <ul style="list-style-type: none"> ジュニアテニスプレーヤーの南米派遣 事業所周辺地域活動への参加の継続 | ○ |
| | 未来社会への寄与 | <ul style="list-style-type: none"> 次世代教育 産学共同研究の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 次世代教育の継続実施 産学共同研究の継続推進 | <ul style="list-style-type: none"> 次世代教育の継続実施 産学共同研究の継続推進 | ○ |
| よき職場こむけ | 人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> 人権啓発活動の拡充 ハラスメントの防止 | <ul style="list-style-type: none"> 人権啓発活動の継続実施 ハラスメント相談窓口担当者フォローアップ研修 | <ul style="list-style-type: none"> 人権啓発活動の継続実施 ハラスメント相談窓口担当者フォローアップ研修の実施 | ○ |
| | 多様性の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 人財のグローバル化の推進 女性が働きやすい職場環境の整備 障がい者雇用率の向上 | <ul style="list-style-type: none"> 留学生採用の継続 こども看護休暇制度の見直し 積立有給休暇制度の見直し 障がい者雇用率向上の取り組み継続 | <ul style="list-style-type: none"> 2016春総合職25名中留学生3名を採用 こども看護休暇の有給化実施 積立有給休暇取得事由の拡大 障がい者雇用の取り組み実施 | ○ |
| | 安全衛生活動 | <ul style="list-style-type: none"> 労働災害の防止 メンタルヘルス対策の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 重大災害発生ゼロを継続 労働災害多発事業所に対する重点指導の継続実施 各社・事業所のニーズに応じたメンタルヘルス研修の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 重大災害の発生ゼロ 労働災害多発事業所の重点指導を実施 事業所でのメンタルヘルス研修、メンタルヘルス予防に資する資料のイントラ掲載 | ○ |
| | 公正な取引慣行の浸透 | <ul style="list-style-type: none"> CSR調達の推進 | <ul style="list-style-type: none"> グループCSR調達方針の策定 | <ul style="list-style-type: none"> グループCSR調達方針を全子会社に展開 | ○ |

評価基準：○目標を達成 △一部未達成 ×進捗なし

第3期中期CSR目標

2016年度からの第3期中期CSR目標における重点活動項目は、社会的責任に関する国際規格ISO26000「7つの中核課題」に沿って下表の通り設定しました。環境分野を除く重点活動項目ごとの具体的な内容については、2016年度に策定するKPIを踏まえて設定していきます。環境分野については「第3期中期環境目標」の中で別途KPIを策定して活動を推進しています。

第3期中期計画重点活動項目

| ISO26000中核課題 | 重点活動項目 | ISO26000中核課題 | 重点活動項目 | ISO26000中核課題 | 重点活動項目 |
|--------------|-------------|--------------|-----------------------|---------------|-----------|
| 組織統治 | 企業理念の浸透 | 環境 | 生物多様性保全活動の強化 | 公正な事業慣行 | CSR調達の推進 |
| | コンプライアンスの徹底 | | ライフサイクルアセスメント(LCA)の推進 | | |
| | 内部統制の強化 | | 「持続可能な社会に貢献する製品」の拡販 | | |
| 人権・労働慣行 | リスク管理の強化 | 消費者課題 | 売上の使用エネルギー削減 | 品質・顧客満足度の向上 | |
| | 人権の尊重 | | 売上の温室効果ガスの排出量削減 | | |
| | ダイバーシティの推進 | | 売上のPRTR物質排出量削減 | | |
| | 労働安全衛生活動の推進 | | リサイクル率の改善 | コミュニティへの参画・発展 | 社会貢献活動の展開 |
| 社員の健康づくり | | | | | |

第3期中期環境目標

第3期中期環境目標(2015~2018年度)についての2015年度実績と進捗評価は次表の通りです。

| 重点活動項目 | 2018年度中期環境目標 | 2015年度実績 | 進捗評価 | |
|---|-----------------------|------------------------|-------|---|
| ● 生物多様性保全活動の強化 | ● 「生態系保全先行推進モデル事業」の展開 | ● 9つの生態系保全先行推進モデル事業を設定 | ○ | |
| ● ライフサイクルアセスメント*1(LCA)の推進 | ● 売上に占める割合 40%以上 | ● 売上に占める割合 21% | ○ | |
| ● 「持続可能な社会に貢献する製品」の拡販 | ● 売上に占める割合 40%以上 | ● 売上に占める割合 36% | ○ | |
| ● 売上の使用エネルギー削減 | ● 2014年度比 5%以上削減 | ● 2014年度比 3.3%削減 | ○ | |
| ● 売上の温室効果ガスの排出量削減 | ● 2014年度比 5%以上削減 | ● 2014年度比 4.4%削減 | ○ | |
| ● 売上のPRTR物質*2排出量削減 | ● 2014年度比 10%以上削減 | ● 2014年度比 7.5%増加 | △ | |
| ● リサイクル率の改善 [リサイクル率=(リサイクル量)÷(リサイクル量を含む廃棄物総発生量)] | ● リサイクル率 90%以上 | ● 85.7% | △ | |
| | 内訳 国内 | 98% | ● 97% | ○ |
| | 海外(TMDを除く) | 87% | ● 83% | △ |
| | TMD | 82% | ● 76% | △ |

*1:原材料から生産、使用、廃棄まで製品のライフサイクルをとした環境負荷量の把握
*2:Pollutant Release and Transfer Register(特定化学物質)

評価基準：○目標達成見込み △要対策 ×目標未達成見込み

日清紡グループのマテリアリティ

日清紡グループは、企業価値の向上に努めるとともに、さまざまなステークホルダーから信頼されることを目指しています。2015年2月、CSRに関する国際的なガイドラインなどを参照し、ステークホルダーにとっての重要性を加味しながら当社グループの重要課題(マテリアリティ)を特定しました。

2016年度以降はマテリアリティを日常業務に落とし込み、事業活動とCSR活動の一体化を図っていくためにKPIを策定・展開していきます。

- 日清紡グループのマテリアリティ
- グローバル・コンプライアンス
 - 環境・エネルギー分野の貢献
 - 安心・安全な社会づくり

マテリアリティの特定プロセス

- 1. 検討対象の社会課題の抽出** ISO26000、GRIガイドライン第4版、国連グローバル・コンパクト10原則などの社会的規範やCSR評価機関の調査項目などを参考に社会課題を整理しました。さらに当社グループの事業との関連性を評価し、検討対象の社会課題として22項目を抽出しました。
- 2. 社会課題の優先順位づけ** グループCSR会議での審議のなかで、抽出した社会課題を「ステークホルダーにとっての重要性」と「日清紡グループにとっての重要性」の2つの観点から優先順位づけを行ない、試案を取りまとめました。
- 3. 経営戦略会議での審議、承認** 日清紡ホールディングスの社長が議長をつとめ、全執行役員により構成する経営戦略会議でマテリアリティについて審議し、社会課題の大きさと当社グループ事業との関連性から上記3項目をマテリアリティとして特定しました。

グローバル・コンプライアンス

日清紡グループは、グループ全体で共有すべき価値観である「企業公器」「至誠一貫」「未来共創」を「日清紡グループ企業理念」として掲げ、すべての役員・従業員が遵守すべき具体的な指針として「日清紡グループ行動指針」を定めています。海外の子会社を含めグループ全体がこの企業理念のもとに公正・誠実な姿勢を貫き、コンプライアンスを徹底することが健全な事業基盤であると考えています。

経営トップ自らが、世界各地のグループ拠点を訪問する際には「理念」と「行動指針」について現地経営幹部層や従業員と対話し理解を深めています。また、現地語に翻訳した「日清紡グループ企業理念」「日清紡グループ行動指針」をホームページや掲示物、常時携帯するカードに記載して浸透を図っています。

また法令違反や企業倫理に反する疑いのある行為や違反事実の早期発見・再発防止のため、「企業倫理委員会」を設置、「企業倫理通報制度」を導入しています。

さらに近年の法規制の動向を踏まえ、各国の贈収賄防止法や独占禁止法等のコンプライアンス遵守のために、

「腐敗行為防止のてびき」を策定し全子会社へ展開し啓発に努めています。

ポルトガル語に翻訳された行動指針(子会社ホームページより)

環境・エネルギー分野の貢献

日清紡グループは「環境・エネルギーカンパニー」グループとして、持続可能な社会の実現に貢献する製品の提供や、事業活動における環境負荷削減、環境保護活動や環境教育・啓発を通じて地球環境問題の解決に貢献しています。

例えば、太陽電池や燃料電池などのクリーンエネルギーによる「発電システム」、二次電池を利用した「蓄電システム」、そしてこれらの設備を一体的に管理して電力の効率的運用を行う「EMS(エネルギー管理システム)」からなるスマートファクトリーの実証実験を行っています。日本無線(株)が2015年に石巻魚市場に納入した高度衛生管理システム(p.48参照)にもEMSが組みこまれています。

また近年、自動車用摩擦材に含まれる銅がブレーキング時に摩擦

粉として飛散し、水質汚染を引き起こす原因とされ、米・カリフォルニア州などでは使用量規制の導入が決定されています。日清紡グループでは、この環境規制に対応する摩擦材の開発にいち早く取り組み、すでに銅フリー摩擦材の供給を開始しています。



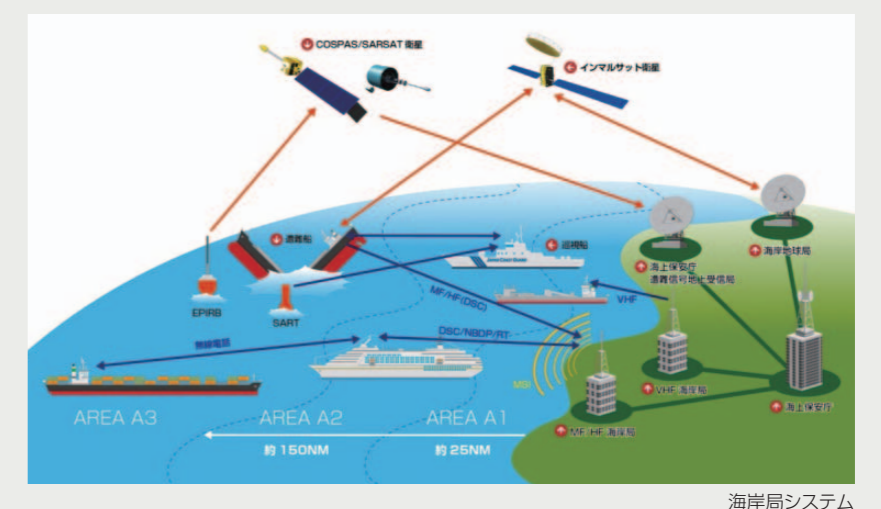
石巻魚市場・高度衛生管理システム EMS情報表示

安心・安全な社会づくり

日清紡グループは長年にわたり培ってきたエレクトロニクス事業グループの技術力とノウハウをもとに、さまざまな防災・インフラ分野で、信頼性の高い製品の提供からコンサルティング、システム構築・運用、保守サービスに至る最適なソリューションを通じて、世界の人々の安心・安全に貢献しています。例えば、日本無線(株)が世界50か国以上に納入している海岸局システムは、船舶への航行警報、救難救助情報、気象天気予報、海賊情報を提供することにより、船舶の安全確保および海難事故への迅速な対応を可能にしています。

また、自動車用ブレーキをはじめ、車載用精密部品、カーナビゲーション用GPSモジュール・ETCなどの通信機器製品のほかさまざまな車載関連製品の供給を通じて、クルマ社会の安心・安全を世界中で

支えています。さらに、無線通信技術とマイクロエレクトロニクス技術を活用して交通事故の発生を未然に防ぐためのADAS(先進運転支援システム)向けの高性能レーダーなどデバイスの研究開発に取り組んでいます。



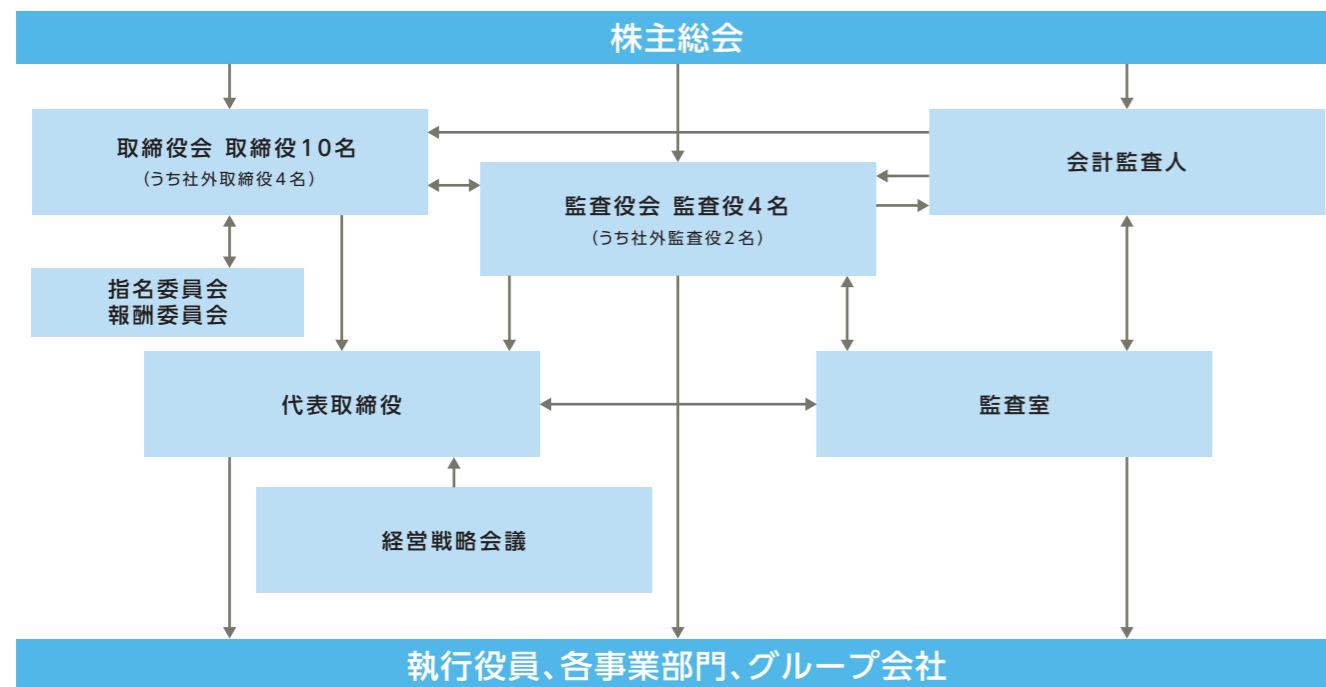
海岸局システム



コーポレートガバナンス

日清紡グループは、経営判断の原則を踏まえたリスクテイクのもと、迅速・果敢な意思決定により、経営の効率性向上と透明性確保の両立、説明責任の強化、企業倫理の徹底を図り、「企業公器」、「至誠一貫」、「未来共創」の企業理念に立脚したコーポレートガバナンスの確立に取り組んでいます。

東京証券取引所が制定したコーポレートガバナンス・コードについては、その趣旨・精神を尊重し、諸原則(基本原則・原則・補充原則)に掲げられた項目への具体的な対応を「コーポレートガバナンスに関する報告書」において開示しました。また、当社は、2016年2月にコーポレートガバナンスに関する基本的事項および取り組み指針を明文化した「日清紡コーポレートガバナンス・ポリシー」を制定しました。本ポリシーの着実な実践および適宜の見直し・改善を通じて、実効性を伴ったガバナンスを確立し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目指しています。



▶コーポレートガバナンス体制図

業務監督・執行体制

- 取締役会は、経営上の重要事項について意思決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督しています。
- 取締役および執行役員等により構成される経営戦略会議では、グループの業務執行に関する重要事項について審議しています。
- 2016年6月末現在取締役は、社外取締役4名を含む10名が選出されています。毎事業年度の経営責任をより明確にするため、取締役の任期は1年としています。代表取締役は、取締役会の決議により選出され、代表取締役社長および代表取締役専務の2名が就いています。
- 取締役会の下には、社外取締役が委員として加わる報酬委員会、指名委員会を設置しています。
- 当社はグループ経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、双方の機能強化を図ることを目的として、執行役員制度を導入しています。2016年6月末現在執行役員は16名(取締役兼務の6名を含む)で構成されています。また、執行役員の任期は1年としています。

監査体制

当社は、監査役および監査役会を設置し、監査役による監査、会計監査人による会計監査、監査室による内部監査を実施しています。各監査の相互連携を図り、コーポレートガバナンスの向上に努めています。このほか、労働安全、環境、情報システムなどの専門領域についても、それぞれ監査を実施しています。

- 監査役会は、社外監査役2名を含む4名の監査役により構成されています。監査役は、監査役会で定めた監査方針および監査計画に基づき、取締役会や経営戦略会議などの重要な会議への出席、業務状況の聴取などを通じて、当社および子会社の経営と業務執行の監査にあたっています。
- 監査法人ペリタスと監査契約を結び監査を受けることで、公正な立場からの監査が徹底されています。
- 内部監査部門として業務執行ラインから独立した監査室を設けています。監査室は、当社ならびに子会社の業務遂行状況について継続的な実地監査を行い、合法性と合理性の観点より改善への助言・提案等を実施し、会社財産の保全ならびに経営効率の向上を図っています。

内部統制システムの構築・運用

当社は、「日清紡グループ企業理念」に基づき、グループ全体に健全で透明性の高い企業風土を醸成しています。業務執行の場においては、そのプロセスの中に問題発見と改善の仕組みを設け、内部統制システムを構築し運用しています。2015年5月施行の改正会社法に伴い、「内部統制システムの構築・運用に関する基本方針」を改定するとともに、「事業報告」にて2015年度の運用状況の概要を公表しました。

財務報告に係る内部統制報告

金融商品取引法に基づく内部統制報告制度、いわゆるJ-SOX対応につきましては、2008年4月の運用開始以来、財務報告に係る内部統制の充実・強化を図り、統制活動を継続的に運用しています。2015年度も、監査室が中心となって整備・運用状況の評価を実施し、日清紡グループの財務報告に係る内部統制が有効であることを確認しました。また、TMDグループの内部統制体制構築は、順調に進展し、監査室も支援業務を継続して実施しています。

企業倫理

企業倫理委員会

当社は、日清紡グループのコンプライアンスに係る事項に対処することを目的に、取締役執行役員を委員長とする社長直属の機関として「企業倫理委員会」を設置しています。

企業倫理委員会は、①企業倫理に係る制度や規定類の整備②企業倫理に係る従業員教育の内容および方法の決定③企業倫理通報制度を利用した相談または通報に係る、実状調査・処理・処置・再発防止策の作成と実施に関する事項を担当しています。

企業倫理通報制度

日清紡グループは、法令違反や企業倫理に反する疑いのある行為や違反事実の早期発見・再発防止を目的として、「企業倫理通報制度」を設け社内外からの通報を受け付けています。当社グループの従業員の場合には、社内の企業倫理委員のほか社外の顧問弁護士へも直接通報することができます。また、制度の利用者が制度の利用を理由として不利益を被ることがないように、十分な注意が払われています。

通報や相談があった場合、企業倫理委員会は実状調査のうえ適切な対応を図ります。社外の顧問弁護士が通報を受けた場合においても、企業倫理委員会と密接に連携を取りながら対応を行います。なお、重要事項については、即時社長に報告し指示を受けます。氏名・連絡先をいただいた方には、調査の経過報告や最終的な実施事項の概要をお知らせしています。また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、定期的に取り締り委員会および監査役会に報告するとともに、調査結果に基づく対応策をグループ内の各社に水平展開することにより、法令違反や企業倫理に反する行為の予防を図っています。



リスクマネジメント

リスクマネジメント

日清紡グループは、企業の社会的責任を果たし、事業を継続して社会に貢献していくために、事業の円滑な運営に重大な影響を及ぼすおそれのあるさまざまなリスクに適切に対応して経営基盤の安定化を図る体制を整えています。

リスクマネジメントをより強固に運用するための具体的な施策として、2016年1月に「日清紡グループ リスクマネジメント規定」を改定し、リスク抽出の基本となるリスクの分類をグローバルスタンダードに改定するとともに、リスク対策の実施状況のレビュー、報告の方法を全面改定し、体制を整備しました。

大規模地震等の自然災害リスクへの対応については、2011年の東日本大震災を契機に、リスクマネジメントの最重要課題として重点的に取り組んでいます。2015年度は、広範囲の被害発生が予想される南海トラフ型地震の発生を想定し、地震発生直後から事業継続計画(BCP)を発動するまでの間(目安は発災後72時間)に、グループ対策本部が実施すべき内容を再確認し、経営トップを含む関係者が実際に本部

活動を体験することを主眼とした訓練を行いました。

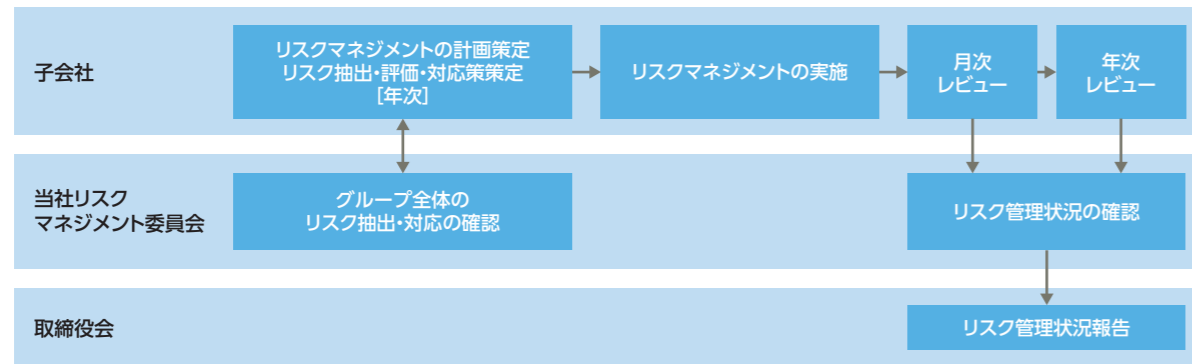
具体的には、当社本社ビル内に緊急事態対策本部(大規模地震等により事業中断を余儀なくされる場合にグループ経営指揮をするために設置される)を設置する訓練、および当社グループの全国各拠点の被害状況ととりまとめ対策本部長(当社社長)に報告する模擬訓練を実施しました。地方の拠点からは、TV会議システム等を利用して、被害状況報告を受けました。各事業グループからの報告を受けた後、対策本部長が、日清紡グループのBCP体制への移行とBCP本部の設置を指示して訓練を終了しました。

今後も、グループ全体で横断的に取り組む訓練を継続的に実施し、万一大規模災害が発生した場合にも、事業に与える影響を可能な限り低減させるよう備えます。



緊急事態対策本部

● リスクマネジメント推進体制



危機管理体制と災害時の初動対応

日清紡グループ各事業所では従来から災害に備え自衛消防隊組織を編成し、事業所の設備・立地に応じて小型動力ポンプ、化学防護服、救助資機材、化学消防車などを配備してきました。また、初動対応の訓練として初期消火訓練、救命救護訓練、ガス・薬品類の漏えいなどの訓練を各事業所で定期的に行い、緊急事態対応力の向上に努めてきました。

特に大規模事業所については総合的な防災訓練を行い、経営層による査察を実施し防災活動の活性化を図っています。

日本無線先端技術センター 防災訓練

エレクトロニクス事業の新たな技術拠点である日本無線

(株)先端技術センターでは、長野市消防局、日本無線・長野日本無線合同の防災訓練を行いました。「震度6の地震で火災発生」を想定し、消防車10台、消防隊員約50名が集結し、同センターで働く社員約700名を避難させる大規模なものでした。はしご車2台による屋上からの救出訓練や、レスキュー隊による屋上からの懸垂降下訓練、放水車による放水訓練等、総合的な訓練となりました。



先端技術センター 防災訓練



環境への取り組み



基本的な姿勢

日清紡グループは、人間社会最大の課題である地球環境問題にソリューションを提供する「環境・エネルギーカンパニー」グループとして日清紡グループ行動指針に示された次の原則に基づき、自主的、積極的に、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

- 環境保全に関する国内外の関係法規・関係基準等を遵守するとともに、自主管理基準を積極的に設定して事業活動に取り組みます。
- 製品のライフサイクル全体の環境影響を評価し、持続可能な社会の実現に貢献する技術・製品・サービスを創造します。
- 環境マネジメントシステムを日清紡グループ全体に広め、省エネルギー・省資源、廃棄物の減量・リサイクルの推進、地球温暖化物質・環境汚染物質等の排出削減、生物多様性への配慮等により、地球環境の保全に努めます。
- 環境教育・啓発を通じて日清紡グループ全員の環境意識を高めます。
- 周辺環境との調和や地域環境に配慮した緑化等、生態系の保全に配慮します。

(日清紡グループ行動指針 より)

中長期環境目標への取り組みを開始

2015年度は、新たにスタートした中長期環境目標の達成に向けた施策を実行するとともに、各中核会社に環境経営推進担当者を配置してマネジメント体制を一層整備しました。COP*21で採択されたパリ協定への取り組みを国内外で推進していくため、LED照明の導入加速やエネルギーのガス転換等の省エネ・低炭素化に引き続き注力しました。また、2018年度を達成年度とする第3期中期環境目標(P.19参照)において「生態系保全先行推進モデル事業」(P.36参照)を決定し活動を開始しました。

※:Conference of the Parties(締約国会議)

長期環境目標

日清紡グループの2025年をターゲットとする長期環境目標は以下のとおりです。

長期環境目標

1. 「持続可能な社会に貢献する製品」の拡販売上にも占める割合を65%以上
2. 売上あたりの温室効果ガスの排出量削減
2014年度比15%以上削減
3. リサイクル率の改善
リサイクル率95%以上



2015年度 マテリアルバランス

日清紡グループの事業活動と環境負荷*1は下表の通りです。
主たる子会社の環境データシートを日清紡ホームページで公開しています。
<http://www.nisshinbo.co.jp/csr/environmental.html>

インプット

| | | | | |
|-----------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|
| エネルギー使用量 | | 11.08 | 百万GJ*2 | (-1%) |
| 主な内訳 | 電力 | 800.0 | 千MWh | (+2%) |
| | 内 太陽光発電量*3 | 1.25 | 千MWh | (+14%) |
| | 石炭 | 70.6 | 千t | (-13%) |
| | 重油 | 8.45 | 千kL | (-5%) |
| | 都市ガス(天然ガスを含む) | 28.7 | 百万m ³ | (0%) |
| 水総使用量 | | 24,596 | 千m³ | (-13%) |
| 主な内訳 | 地下水 | 15,517 | 千m ³ | (+3%) |
| | 工業用水 | 8,487 | 千m ³ | (-34%) |
| 原材料 総投入量 | | 384.4 | 千t | (-1%) |
| 主な内訳 | 綿花・綿糸 | 31.7 | 千t | (-2%) |
| | パルプ(古紙パルプ含む) | 61.7 | 千t | (-2%) |
| | 鋼材 | 90.2 | 千t | (+3%) |
| | プレーキ用粉材料 | 84.1 | 千t | (+4%) |
| | 化学物質 | 58.5 | 千t | (-6%) |
| | 梱包材 | 20.9 | 千t | (-10%) |
| PRTR物質*4取扱量 | | 3,172 | t | (-2%) |
| OA用紙使用量 | | 94,660 | 千枚 | (+22%) |

()内に前年度比の増減率を示す。

- *1 南部化成(株)および子会社の数値は含まない。
- *2 GJ(ギガジュール):エネルギーの単位で、1GJ=10⁹J=約24万キロカロリー。
- *3 再生可能エネルギー固定価格買取制度での売電量を除く。
- *4 PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)物質:「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律」に基づく制度の対象物質で、排出量・移動量の届出を義務付けられている物質。



アウトプット

| | | | | |
|------------------|------------|--------------|--------------------------|---------------|
| 温室効果ガス*5 | | 730.6 | 千t-CO₂ | (-3%) |
| 内訳 | エネルギー起源*6 | 687.3 | 千t-CO ₂ | (-2%) |
| | 非エネルギー起源*7 | 43.3 | 千t-CO ₂ | (-4%) |
| 大気への排出ガス | | | | |
| 内訳 | NOx | 253 | t | (-4%) |
| | SOx | 233 | t | (+30%) |
| | VOC*8 | 76 | t | (-32%) |
| | ばいじん | 53 | t | (+152%) |
| 水系への排出 | | | | |
| 内訳 | 排水量 | 23,648 | 千m ³ | (-13%) |
| | COD*9 | 334 | t | (-3%) |
| | SS*10 | 137 | t | (-5%) |
| PRTR物質 | | | | |
| 内訳 | 排出量 | 38.0 | t | (+7%) |
| | 移動量 | 284.6 | t | (-17%) |
| 廃棄物総量 | | 65.3 | 千t | (-5%) |
| リサイクル廃棄物量 | | 56.0 | 千t | (-3%) |
| 製品 | | 340.5 | 千t | (-2%) |
| 太陽光売電量 | | 3.84 | 千MWh | (+42%) |
| 輸送量*11 | | 74.4 | 百万トンキロ | (-2%) |

- *5 別表(p30)の二酸化炭素排出換算係数を使用。
- *6 エネルギー起源温室効果ガス:燃料消費により発生した温室効果ガス。
- *7 非エネルギー起源温室効果ガス:製造工程や廃棄物からの発生等、燃料消費以外で発生した温室効果ガス。
- *8 VOC(Volatile Organic Compounds):トルエン等の揮発性有機化合物の排出量。
- *9 COD(Cheical Oxygen Demand):水質の汚濁状況を示す指標で、化学的酸素要求量または化学的酸素消費量。
- *10 SS (Suspended Solid):水中に浮遊する物質質量。
- *11 輸送量には、公海上の輸送を含まない。



環境マネジメント

環境経営を推進する体制

日清紡グループは、「環境・エネルギーカンパニー」グループとして持続可能な社会の実現に向け、環境経営推進規定を制定し、日清紡ホールディングス(株)社長が最高責任者として環境経営を推進する体制を構築しています。

ISO14001 認証取得拠点は、規格に従いPDCAサイクルを展開することで環境経営を推進しています。また、取得していない拠点も規格に準じたマネジメントシステムをそれぞれ構築し、活動しています。全子会社は毎年経営トップによるマネジメントレビューを実施しています。日清紡グループ全体の環境マネジメントレビューは、6月の日清紡ホールディングス(株)経営戦略会議で実施し、必要に応じて最高責任者である社長の指示を受ける仕組みになっています。

ISO14001 2015年版対応と環境監査

環境マネジメントシステムの国際規格が2015年9月に改訂されました。認証取得している各拠点は、すでに改訂版への移行計画を立て、準備を開始しています。それに伴い、現行規定に基づく定期的な監査に加えて、改訂に対応した内部監査も順次実施しています。

なお、新設されたNisshinbo Commercial Vehicle Brake Ltd.(タイ)は2016年2月、2015年版での認証を取得しました。

環境マネジメントシステムの状況

日清紡グループでは、行動指針に「環境マネジメントシステムを日清紡グループ全体に広め、省エネルギー・省資源、廃棄物の減量・リサイクルの推進、地球温暖化物質・環境汚染物質等の排出削減、生物多様性への配慮等により、地球環境の保全に努めます」という条項を掲げ環境マネジメントシステムの推進に積極的に取り組んでいます。

2015年度末現在、ISO14001 認証取得組織は55拠点となっています。一部の事業では事業運営とより一体化した環境活動を行うため認証の統合を進めています。

2015年10月に日清紡グループ入りした南部化成(株)および子会社の7拠点(国内事業所2、海外5)が認証取得組織として加わりました。また、TMDグループのMerrivale(南アフリカ)が認証を取得し、これによりTMDグループの全ての製造事業所が認証取得組織となりました。

TMDグループは、ISO14001 認証に加えてエネルギーマネジメントシステムISO50001の認証取得も進めています。2015年末現在9事業所が認証を取得しました(右表※)。

ISO14001 認証登録組織

| 国内(26拠点) | | |
|---|-------------|------------|
| 日清紡ホールディングス(株) | | (東京都中央区) |
| 日清紡ホールディングス(株) | 中央研究所 | (千葉県千葉市) |
| 日本無線(株) | (統合認証) | (東京都三鷹市) |
| 新日本無線(株) | | (東京都中央区) |
| 長野日本無線(株) | | (長野県長野市) |
| 上田日本無線(株) | | (長野県上田市) |
| ジェイ・アール・シー特機(株) | | (神奈川県横浜市) |
| 日本無線硝子(株) | | (埼玉県ふじみ野市) |
| 佐賀エレクトロニクス(株) | 佐賀製作所 | (佐賀県神埼郡) |
| (株)エヌ・ジェイ・アール福岡 | | (福岡県福岡市) |
| 日清紡ブレーキ(株) | 本社事業所(統合認証) | (東京都中央区) |
| 日清紡メカトロニクス(株) | 美合工機事業所 | (愛知県岡崎市) |
| 日清紡メカトロニクス(株) | 浜北精機事業所 | (静岡県浜松市) |
| 日清紡精機広島(株) | | (広島県東広島市) |
| 南部化成(株) | (統合認証) | (静岡県榛原郡) |
| (株)エクセル東海 | | (静岡県御殿場市) |
| 日清紡ケミカル(株) | 旭事業所 | (千葉県旭市) |
| 日清紡ケミカル(株) | 千葉事業所 | (千葉県千葉市) |
| (株)日新環境調査センター | | (東京都足立区) |
| 日清紡テキスタイル(株) | 大阪支社 | (大阪府大阪市) |
| 日清紡テキスタイル(株) | 吉野川事業所 | (徳島県吉野川市) |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株) | 島田事業所 | (静岡県島田市) |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株) | 徳島事業所 | (徳島県徳島市) |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株) | 富士事業所 | (静岡県富士市) |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株) | 足立出張所 | (東京都足立区) |
| 東海製紙工業(株) | | (静岡県富士市) |
| 海外(15拠点) | | |
| 深圳恩佳升科技有限公司 | | (中国) |
| THAI NJR CO., LTD. | | (タイ) |
| Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc. | | (米国) |
| Nisshinbo Somboon Automotive Co., Ltd. | | (タイ) |
| Nisshinbo Commercial Vehicle Brake Ltd. | | (タイ) |
| Saeron Automotive Corporation | | (韓国) |
| 賽龍(北京)汽車部件有限公司 | | (中国) |
| 日清紡賽龍(常熟)汽車部件有限公司 | | (中国) |
| Nisshinbo Mechatronics(Thailand) Ltd. | | (タイ) |
| 日清紡精密機器(上海)有限公司 | | (中国) |
| Nanbu Philippines Incorporated | | (フィリピン) |
| Toms Manufacturing Corporation | | (フィリピン) |
| PT. Standard Indonesia Industry | | (インドネシア) |
| PT. Nanbu Plastics Indonesia | | (インドネシア) |
| 広州南部工程塑料有限公司 | | (中国) |
| TMDグループ(14拠点) | | |
| Essen* & Leverkusen* | | (ドイツ) |
| Hamm* & Coswig* | | (ドイツ) |
| Hartlepool* | | (英国) |
| Manchester | | (英国) |
| Kilmarnock | | (英国) |
| Creutzwald* | | (フランス) |
| Valencia* | | (スペイン) |
| Caransebes* | | (ルーマニア) |
| Querétaro* | | (メキシコ) |
| Indaiatuba | | (ブラジル) |
| Hangzhou | | (中国) |
| Shijiazhuang | | (中国) |
| Troy | | (米国) |
| Merrivale | | (南アフリカ) |

登録範囲に含まれている構内関連企業・事業所の記載は省略しています。
※エネルギーマネジメントシステム(ISO50001)認証も取得しています。

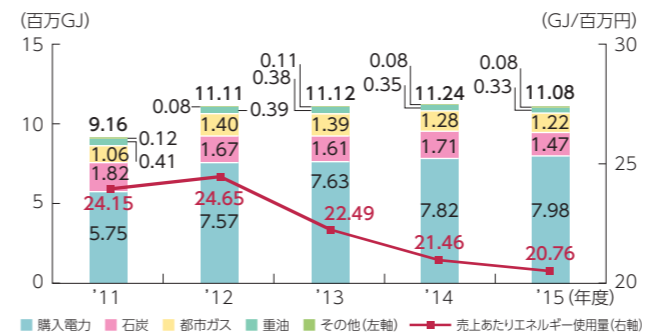
省エネルギー

目標の達成状況と燃料別使用量

日清紡グループのエネルギー使用量は11.08百万GJと前年度比1%減少しました。売上あたりの使用エネルギーに換算すると20.76GJ/百万円となり、前年度比3%減少しました。2015年度から始まる中期環境目標では売上あたりの使用エネルギーについて2018年度に2014年度比5%削減の目標を掲げていますが、初年度で3%減と省エネ活動が順調に進捗しています。

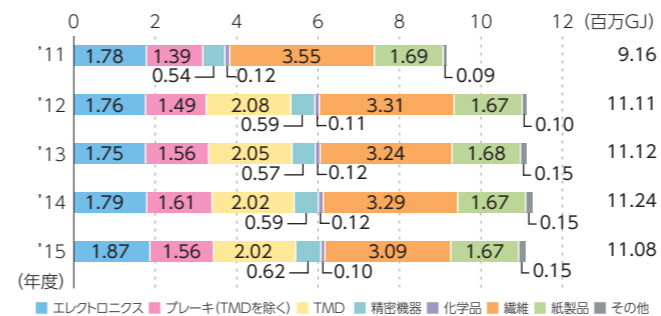
種類別の内訳では、使用エネルギー全体の72%が購入電力でした。また、使用エネルギー全体の13%が繊維事業のインドネシア子会社2社(PT. Nisshinbo IndonesiaおよびPT. Nikawa Textile Industry)で使用している石炭によるものでした。

エネルギー使用量と売上あたりのエネルギー使用量の推移



エネルギーを最も多く使用したのは繊維事業ですが、その使用量は漸減しています。エネルギーの使用量が増加傾向にあるのは、エレクトロニクス事業とブレーキ事業、精密機器事業です。

事業別エネルギー使用量



LED照明の導入加速

日清紡グループは、2012年に日清紡テキスタイル(株)大阪支社でLED照明を全館に導入したのを皮切りに、LED照明への切り替えを進めてきました。当初切替は製造現場の水銀灯など特にエネルギー消費が多い照明が主体でしたが、2014年度からは蛍光灯をLED照明化する取り組みを国内外で開始しました。2015年度はジェイ・アール・シー特機(株)本社と4営業所、東京シャツ(株)の10店舗、Nisshinbo Mechatronics(Thailand)の射出成形工場にLED照明を導入するなど順次拡大しています。

2016年度には日清紡ホールディングス(株)本社ビルへのLED照明の導入を予定しています。



タイ射出成形工場のLED照明

電力有効活用で表彰

日清紡ホールディングス(株)中央研究所は、電力の有効利用や効率改善等で顕著な成果を収めたことが認められ、2016年2月に一般社団法人日本電気協会 関東支部関東地区電気使用合理化委員会よりエネルギー管理最優秀事業者として委員長表彰を受けました。千葉県では2事業所にのみ与えられた栄誉です。

同所では空調機の熱源として都市ガスを使用していたが、電力に置き換えることにより省エネを実現しました。エネルギー使用量、温室効果ガスともに15%以上の削減となりました。



表彰式

地球温暖化防止

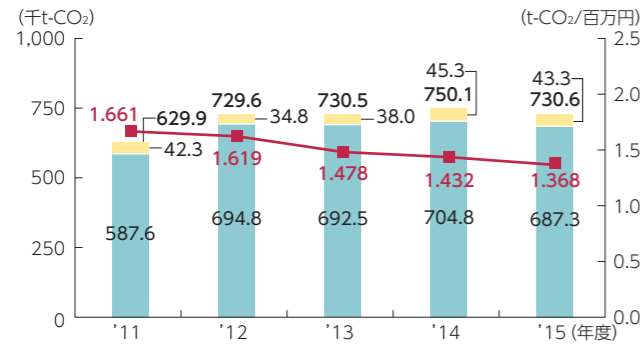
温室効果ガスの排出量

日清紡グループの温室効果ガス排出量は730.6千トン-CO₂と前年度比3%減少しました。2012年度以降に排出量が増加したのは、集計対象にTMDグループが加わったためです。

売上あたり温室効果ガス排出量は、前年度比4%減少しました。中期環境目標では2018年度に2014年度比5%の削減を掲げていますが、初年度に4%の削減を達成しました。(温室効果ガス排出量の算出には、別表*の二酸化炭素排出換算係数を用いました。2014年度以前のデータにもこの係数を適用しています。また法改正に伴い2015年度から三ふっ化窒素の排出量も算定しています)

非エネルギー起源の温室効果ガスのうち68%をPFC(パーフルオロカーボン)が占めました。これは主として新日本無線(株)の電子デバイス製品製造工程から排出されたものです。

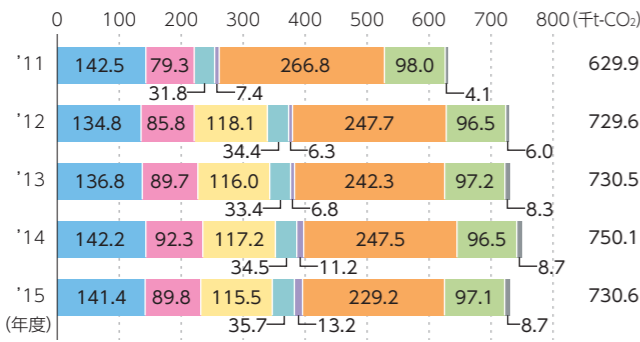
温室効果ガスの排出量と売上あたり温室効果ガス排出量の推移



■ エネルギー起源 ■ 非エネルギー起源(左軸) ■ 売上あたり温室効果ガス排出量(右軸)

事業別では、繊維事業が温室効果ガス排出量全体の31%を占めました。プレーキ事業はTMDグループを含めると28%を占めます。繊維事業で排出量が多くなっているのは、エネルギー多消費型産業であり、またインドネシア子会社での石炭使用によるものです。

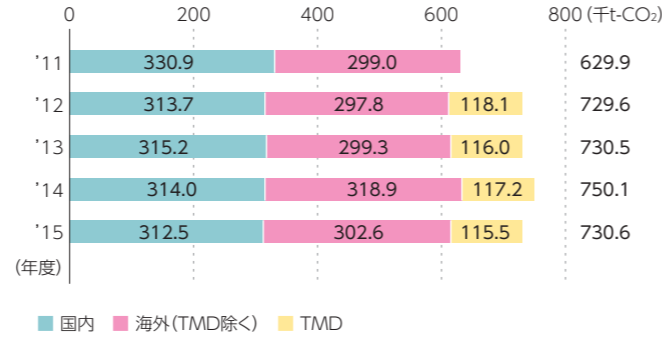
事業別温室効果ガス排出量



■ エレクトロニクス ■ プレーキ(TMD除く) ■ TMD
■ 精密機器 ■ 化学品 ■ 繊維 ■ 紙製品 ■ その他

温室効果ガス排出量に占める国内の割合は43%でした。

国内外別温室効果ガス排出量



■ 国内 ■ 海外(TMD除く) ■ TMD

※別表 二酸化炭素排出換算係数

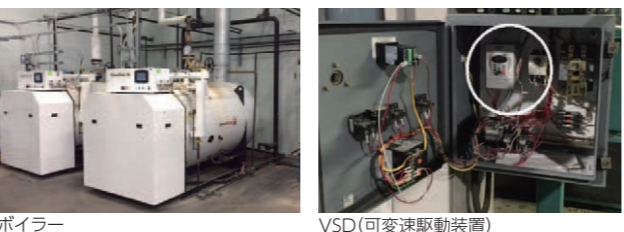
温室効果ガス排出量の集計にあたっては、環境省が発行している「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」に準じた二酸化炭素排出換算係数を使用しています。また、石炭は生産者より提供された係数を使用しています。

| | |
|------|--|
| 電力 | 0.58 t-CO ₂ /MWh |
| 石炭 | 1.890 t-CO ₂ /t |
| A重油 | 2.710 t-CO ₂ /KL |
| ガソリン | 2.322 t-CO ₂ /KL |
| 軽油 | 2.585 t-CO ₂ /KL |
| 都市ガス | 2.234 t-CO ₂ /千m ³ |

天然ガスの消費量削減

Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc.(NAMI)における2015年度の天然ガス消費量削減の取り組みを紹介します。蒸気の利用量に基づいてガスの燃焼量を5段階にコントロールするVSD(variable-speed drive:可変速駆動装置)を搭載したボイラーを導入したことにより、それ以前に比べ12%の消費量削減ができました。

また、仕上げラインでは直燃脱臭装置の吸気口のファンにVSDを追加しました。これにより、製造ラインに製品が流れていないときには吸気量を減らし、天然ガスの消費量を15%減らすことができました。



ボイラー

VSD(可変速駆動装置)

再生可能エネルギーの導入

日清紡グループで導入した太陽光発電設備は、2015年度を通して安定的に稼働し、5.09千MWhの発電をしました。なお、日清紡メカトロニクス(株)美合工機事業所の太陽光発電設備は、発電量の一部をグリーン電力証書化して第三者に提供していましたが、2015年4月からは全量を自家消費しています。

2015年度末事業所別発電設備容量

| 設置事業所 | 設備容量 (kW) | 稼働年 | 用途 |
|--|-----------|------|------------|
| 日清紡メカトロニクス(株)美合工機事業所 | 430 | 2010 | 自家消費 |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株)島田事業所 | 250 | 2010 | 自家消費 |
| 日清紡ケミカル(株)千葉事業所 | 150 | 2011 | 自家消費 |
| 日清紡プレーキ(株)館林事業所 | 300 | 2011 | 自家消費 |
| 長野日本無線(株)本社工場 | 110 | 2013 | 売電 |
| 日清紡ホールディングス(株)徳島事業所 日清紡ペーパー プロダクツ(株)徳島事業所 | 1,768 | 2013 | 売電 試験設備 |
| 日清紡精機広島(株) | 1,020 | 2015 | 売電 |
| 合計 | 4,028 | | |

大型LNG船用極低温保冷材の生産開始

日清紡ケミカル(株)は、新たに建造される大型LNG船に使用する保冷材を受注し、生産を開始しました。この船は北米のシェールガス田からLNGを輸入するために使われます。同社はこのほかにLNG燃料船、陸上LNG基地等向けの保冷材の受注拡大に取り組んでおり、断熱素材や断熱技術を通じて地球環境負荷低減に貢献しています。



陸上LNG基地



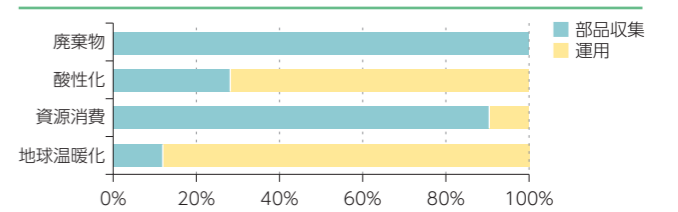
LNG船

LCA

LCA(ライフサイクルアセスメント)とは、原材料の調達から、生産、流通、使用、廃棄に至る製品のすべてのライフサイクルにおける投入資源、環境負荷およびそれらによる地球や生態系への潜在的な環境影響を定量的に評価する手法です。日清紡グループでは、環境負荷の把握と低減を図るため、LCAデータを算出して製品企画や製造工程の改善に活用することを目指しています。

なお、LCA算定には(一社)産業環境管理協会の支援ソフトMilCAを使用しています。

船舶用レーダー装置のLCA解析

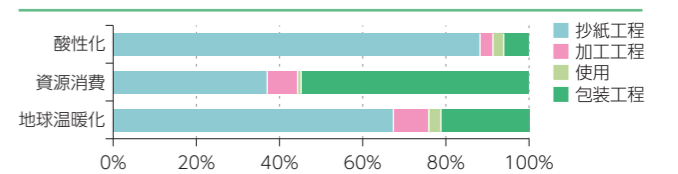


日本無線(株)は、自動衝突予防援助装置付き船舶用レーダー装置JMA-9100のLCA解析を実施しました。上図はこのレーダー装置が製造されてから廃棄されるまでの各段階において、環境に与える負荷を算出したデータです。この分析結果から、地球温暖化の領域では運用段階での環境負荷が大きかったことがわかりました。

レーダー装置の消費電力は350W、重油換算で約100mℓ/時ですが、一方でこの装置を搭載する船舶のエンジンの消費する重油量は数百ℓ/時(中型貨物船)から数千ℓ/時(大型タンカー)に及びます。船舶輸送に関するエネルギー消費全体では、航路あたりのエンジンの駆動時間を減らし、重油の消費量を低減することが重要です。レーダー装置は航路最適化の観点で環境負荷の低減に大きく貢献しています。

上記レーダー装置のほか2015年度は、電子海図情報表示装置、GPSモジュール、128QAM(直交振幅変調)大容量多重無線通信装置、Xバンド小型気象レーダー装置の解析を実施しました。

キッチンペーパーのLCA解析



日清紡ペーパー プロダクツ(株)は、2015年度にキッチンペーパーのLCA解析を実施しました。酸性化、地球温暖化の領域では抄紙工程での環境負荷が大きくなっていますが、資源消費の領域では包装工程での環境負荷が大きくなっています。なお、トイレトペーパーを製造している東海製紙工業(株)では、クラフト紙による紙巻包装設備を導入し資源消費の減少をはかっています(P.33参照)。

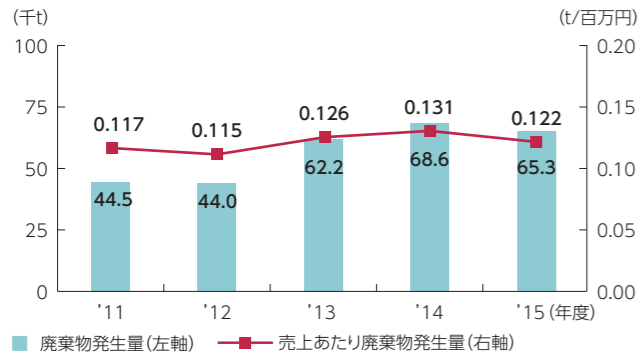


省資源

廃棄物発生量

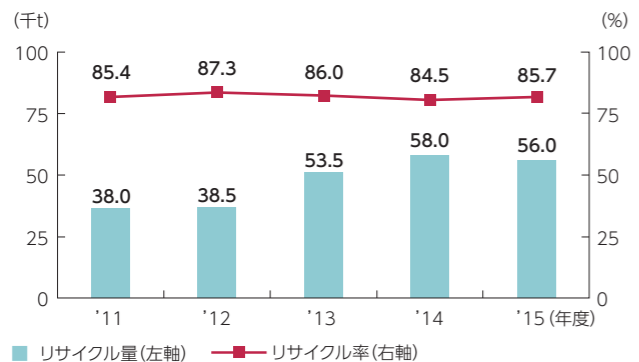
日清紡グループの廃棄物発生量は65.3千トンで前年度比5%減少しました。売上あたり廃棄物発生量は7%減少しました。

● 廃棄物発生量と売上あたり廃棄物発生量の推移



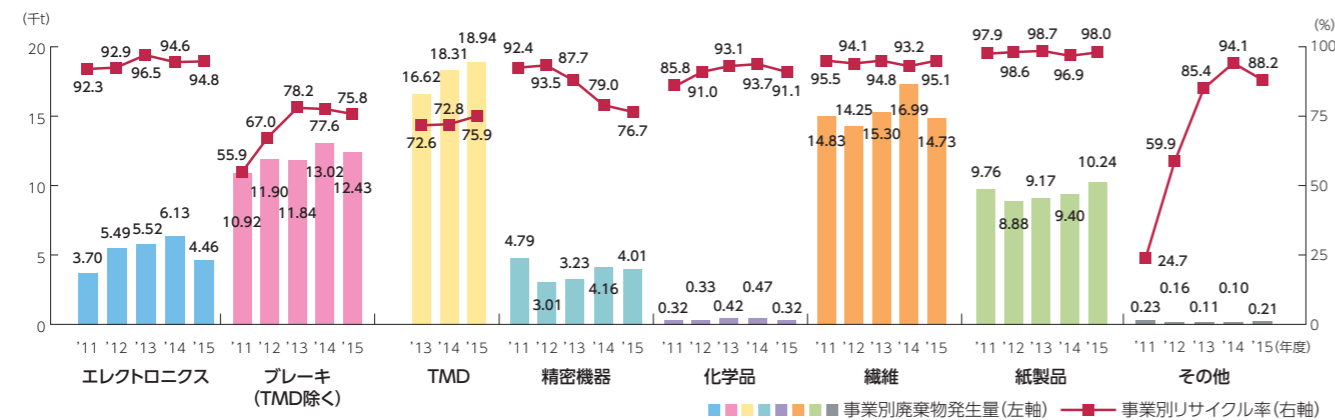
リサイクル率は、昨年度より1.2ポイント改善しました。

● リサイクル量とリサイクル率の推移



日清紡グループは、2025年度リサイクル率95%達成の長期環境目標を設定して、各事業ごとに廃棄物削減活動に取り組んでいます。

● 事業別廃棄物発生量と事業別リサイクル率の推移



日清紡グループはゼロエミッション(リサイクル率99%以上)活動を推進しています。廃棄物発生量が年間10トン以上ある拠点のうち16拠点でゼロエミッションを達成しました。

● ゼロエミッション達成拠点

| |
|--|
| 日清紡ホールディングス(株)中央研究所 |
| ジェイ・アール・シー特機(株) |
| 日本無線硝子(株) |
| 新日本無線(株) |
| (株)エヌ・ジェイ・アール福岡 |
| 上田日本無線(株) |
| 日清紡ブレーキ(株)館林事業所 |
| 日清紡ブレーキ(株)豊田事業所 |
| TMD Friction, INC. Troy |
| 日清紡ケミカル(株)土気事業所 |
| 日清紡ケミカル(株)徳島事業所 |
| 日清紡ケミカル(株)千葉事業所 |
| Nisshinbo Do Brasil Industria Textil LTDA. |
| PT. Naigai Shirts Indonesia |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株)徳島事業所 |
| 日清紡ペーパー プロダクツ(株)富士事業所 |

3R活動優良企業として大臣表彰

日清紡ホールディングス(株)徳島事業所は、廃棄物のゼロエミッション(リサイクル率99%以上)を2012年度から3年間連続して達成したことが評価され、3R*活動優良企業として環境省より循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰を受賞しました。日清紡グループでは初めての受賞です。

同事業所は徳島県リサイクル認定制度(2013年度)の「実践事業所」にも認定されています。事業所内の植物工場で、いちごの生産工程から排出される廃棄物の約85%を占める動植物性残さ(いちごの葉)を自然乾燥させて減量し、バイオマス燃料としてリサイクルしています。

* 3R(スリーアール):廃棄物を削減するためのリデュース(Reduce: 減らす)、リユース(Reuse: 繰り返し利用)、リサイクル(Recycle: 資源として再利用)の3つのR(アール)の総称。



表彰式

サプライチェーンでの省資源活動

日清紡テキスタイル(株)吉野川事業所は布地の染色加工を行っています。染色加工後、布地は紙管に巻いて出荷しますが、お客さまが布地を使用した時点で紙管は不要となるためこれまで廃棄されていました。2015年6月から、一部のお客さまと協力して不要となった紙管を回収し再利用を始め、12月までには出荷量全体のうち78%を再利用紙管で運用するようになりました。

クラフト包装設備を導入

古紙を原料に家庭紙製造を行っている東海製紙工業(株)は、2015年8月にトイレトペーパーの主力2ラインについて、クラフト紙による紙巻包装設備を導入しました。従来の段ボールケースに比べ製品一単位あたりの梱包材重量が約5分の1になり、省資源を実現するとともにコストダウンにも貢献しています。



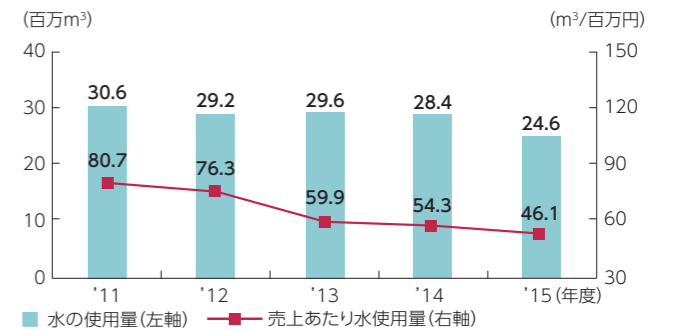
コスト削減にもつなげる環境を配慮した包装です

水資源の使用量

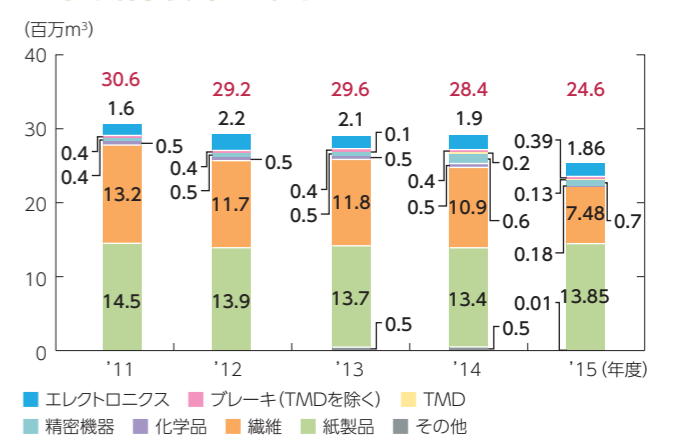
日清紡グループは、水資源の効率的利用を進め、水の使用量は24.6百万m³となり、前年度比13%減少しました。売上あたりの水使用量は前年度比15%減少しています。

水のリサイクル量については、前年度比10%増加しました。これは日清紡テキスタイル(株)吉野川事業所で水のリサイクル量が0.14百万m³増えたことによります。

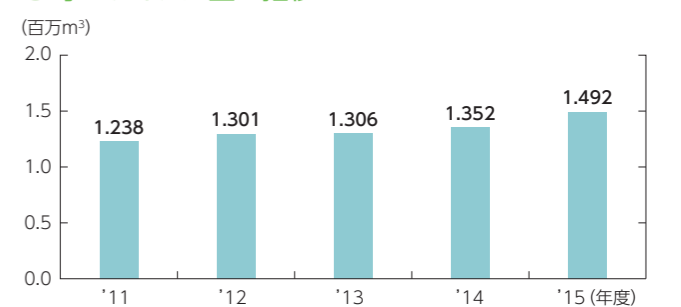
● 水使用量と売上あたり水使用量の推移



● 事業別水使用量の推移



● 水リサイクル量の推移



事業別の水使用量では、紙製品事業が全体の56%を占めました。繊維事業は減少傾向ですが、全体の30%を占めています。この2つの事業で全体の86%の水資源を使用しています。

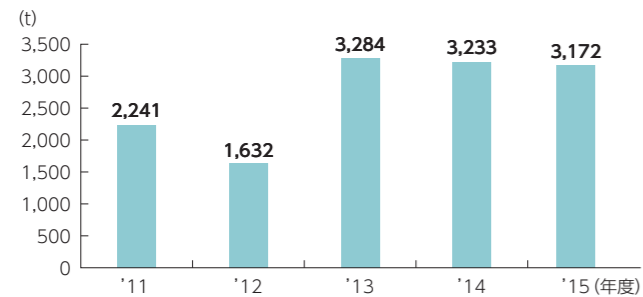


化学物質管理

化学物質の取扱量

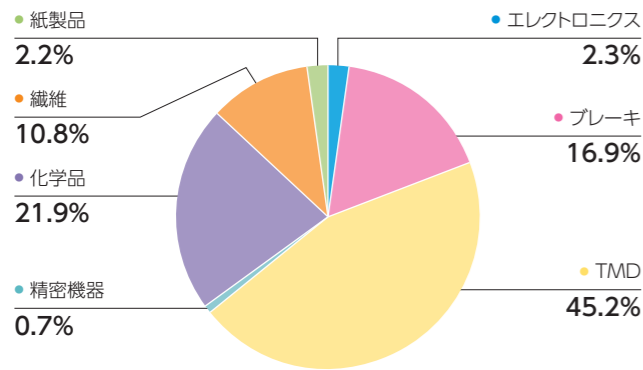
日清紡グループのPRTR対象物質取扱量のうち主要な物質は、ブレーキ原料のアンチモン(998トン)とクロム(535トン)およびウレタンの原料であるメチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート(578トン)です。これら製品原料は、生産量に比例し増加しました。PRTR対象物質取扱量全体では、3,172トンと前年度比2%減少しました。

● PRTR対象物質取扱量の推移



事業別にみると、TMDグループを含むブレーキ事業でグループ全体の62%を占めています。

● 事業別PRTR対象物質取扱量

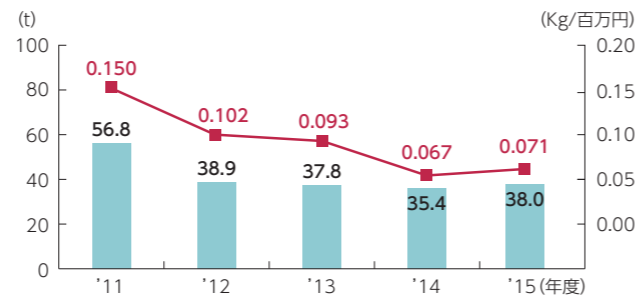


| 事業別取扱量 (t) | |
|-------------|-------|
| エレクトロニクス | 72 |
| ブレーキ(TMD除く) | 537 |
| TMD | 1,433 |
| 精密機器 | 21 |
| 化学品 | 694 |
| 繊維 | 342 |
| 紙製品 | 71 |
| その他 | 2 |

化学物質の排出量

日清紡グループのPRTR対象物質の環境への排出量は、38トンと前年度比7%増加しました。売上あたり排出量では、前年度比6%増加しました。

● PRTR対象物質排出量と売上あたりPRTR対象物質排出量の推移

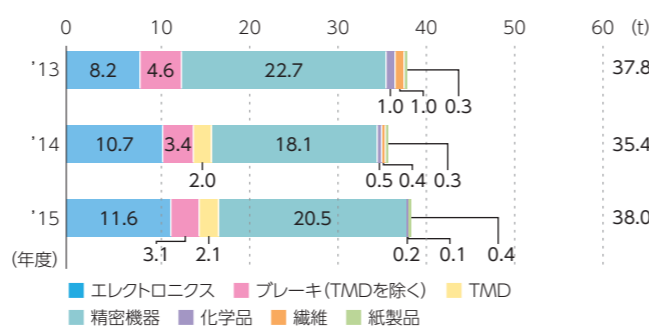


● 化学物質別の排出内訳

| 物質名 | 排出量 (t) | 比率 (%) |
|--------------|---------|--------|
| ジクロロメタン | 16.3 | 42.8 |
| トルエン | 9.6 | 25.3 |
| キシレン | 5.3 | 14.0 |
| アンチモン | 2.2 | 5.7 |
| ヘキサメチレンテトラミン | 1.2 | 3.3 |
| エチルベンゼン | 0.9 | 2.3 |
| クロム | 0.9 | 2.3 |
| モリブデン | 0.5 | 1.3 |
| メチルナフタレン | 0.4 | 1.2 |
| その他 | 0.7 | 1.8 |

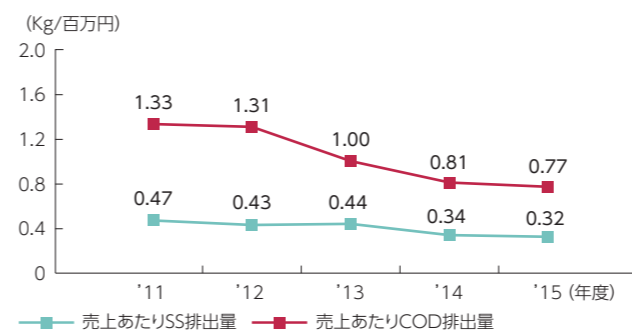
事業別の内訳では、ジクロロメタンを排出している精密機器事業の比率が54%を占めています。同事業では代替化を進めており、2016年度には排出量を大幅に削減できる見込みです。

● 事業別PRTR対象物質排出量



排水の浄化

日清紡グループの売上あたりのSS(水中の浮遊物質)排出量は、前年度比6%削減しました。また、売上あたりのCOD*排出量は前年度5%削減しました。



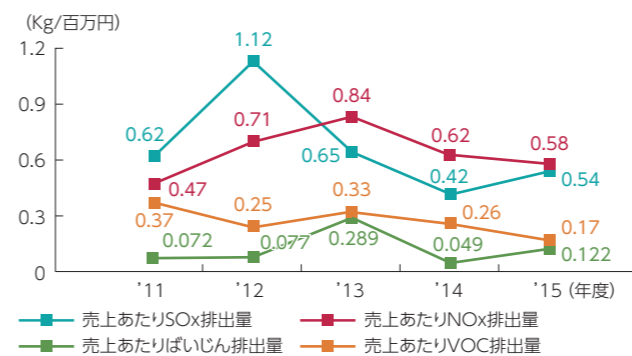
*COD(Cheical Oxygen Demand):水質の汚濁状況を示す指標で、化学的酸素要求量または化学的酸素消費量。

大気への排出

日清紡グループの売上あたりのSOx(硫黄酸化物)排出量は、前年度比29%増加しました。

売上あたりのNOx(窒素酸化物)排出量は6%減少し、同VOC*排出量は35%減少しました。また、同ばいじん発生量は150%増加しました。

ばいじんについては、エネルギー源として石炭を使用しているPT. Nikawa Textile Industryが、排出量の69%を占めています。



*VOC(Volatile Organic Compounds):トルエン等の揮発性有機化合物。

銅フリー摩擦材の開発

日清紡ブレーキ(株)は、従来より摩擦材製品における環境負荷物質の削減に取り組み、環境負荷を低減した数々の製品を市場に送り出してきました。

近年、米国サンフランシスコ湾の銅汚染の主要原因が自動車ブレーキの摩擦材に含まれる銅にあると判断され、一部の州で銅の使用量規制導入が決定されました。日清紡ブレーキ(株)は、銅の含有量を0.5%未満に抑えた摩擦材を確立し、米国での認証を取得するとともにお客さまへの提案を進め、規制が発効する2021年より早い段階で市場投入できるように努力を続けています。

危険物施設の大規模防災訓練

日清紡グループ徳島事業所は、2015年6月に近隣6防災関係機関と合同で危険物施設の大規模な防災訓練を実施しました。同事業所からの参加者19名を含め総勢80名が参加し、灯油タンク周辺からの灯油漏洩を想定した緊急事態の対応訓練を実施しました。



大規模防災訓練

繊維加工のPFOAフリー化

繊維の撥水加工などに用いられるフッ素薬剤には、PFOA(パーフルオロオクタン酸=C8フッ素)が微量含まれているものがあります。PFOAは環境残留性、生体蓄積性が指摘され、日清紡テキスタイル(株)ではいち早くPFOAフリー化(C6フッ素化)に着手し、国内外とも2016年度中にPFOAフリー薬剤への切り替えを完了させる予定です。



生物多様性

生物多様性民間参画パートナーシップに参加

日清紡ホールディングス(株)は、経済団体、事業者、NGO、自治体などから構成される生物多様性民間参画パートナーシップに参加し、生物多様性の保護活動に取り組んでいます。第2期中期環境目標では、調査、教育、啓蒙が活動の中心で

したが、2015年度からの第3期中期環境目標では、事業ごとに1件以上の生態系保全先行推進モデル事業を設定し、具体的な生物多様性の保全に取り組んでいます。

● 生態系保全先行推進モデル事業

| 会社・事業所 | 関連する愛知目標※ | 保全内容 | 保護生物等 |
|--|-------------------------------------|--|--------------------------------------|
| 日本無線(株) | 目標6： 水産資源の保全 | 東京海洋大学と連携し、東京湾の水産資源の保全活動の基礎データ収集 | 漁業者の視点に立ったマアナゴの生息調査 |
| 新日本無線(株) 日本無線硝子(株) | 目標11： 重要な生態系 (ホットスポットや干潟等)の保全 | 事業所(埼玉県ふじみ野市)近くの新河岸川の水辺環境の保全 | 新河岸川周辺の動植物 (保護生物等は未特定) |
| 長野日本無線(株) | 目標5： 自然生息地の保全 | 事業所近くの森林「長野日本無線の森(長野市松代町、0.4ha)」の植樹・保全 | カラマツ林によって育まれる生態系または固有種(保護生物等は未特定) |
| 日清紡プレーキ(株) 館林事業所 | 目標12： 絶滅危惧種の保全 | 群馬県邑楽郡邑楽町中野西沼の保全活動 | キンプナ(環境省：絶滅危惧II類)等 |
| 日清紡プレーキ(株) 豊田事業所 | 目標5： 自然生息地の保全 | 西広瀬・丸根山ビオトープの整備と維持管理 | ムササビ・オオムラサキ・キキョウ等の保護種に関する生態系保全 |
| 日清紡メカトロニクス(株) 美合工機事業所 | 目標11： 重要な生態系 (ホットスポットや干潟等)の保全 | 敷地内の増田公園及び千歳稲荷神社にトンボ類の生息環境創出 | トンボ (アジイトトンボ、ギンヤンマ等の飛来・繁殖を期待) |
| 日清紡ホールディングス(株)中央研究所 日清紡ケミカル(株)土気事業所 | 目標12： 絶滅危惧種の保全 | 周辺山林(千葉市緑区大野台)に自生している貴重な植物の調査・保護・増殖 | キンラン (環境省：絶滅危惧II類、ラン科キンラン属の多年草) |
| 日清紡テキスタイル(株)藤枝事業所 | 目標12： 絶滅危惧種の保全 | 事業所内の池の水質保全 | ミナミメダカ (環境省：絶滅危惧II類) |
| 日清紡ペーパープロダクツ(株)他3社 徳島事業所 | 目標12： 絶滅危惧種の保全 | 徳島県から譲渡される魚の稚魚を防火水槽で増殖し、数年後には河川放流 | カワバタモロコ (徳島県：絶滅危惧IA類、環境省：絶滅危惧IB類) |

※ 2010年に愛知県で開催された生物多様性条約締約国会議で決定された2020年までの目標

保護生物例

■ カワバタモロコ

淡水魚のカワバタモロコは徳島県ではすでに絶滅したと考えられていましたが、2004年にその生息が確認されました。その後、徳島県水産研究課で繁殖に成功したことから、増殖して元の生息地に放流する活動が開始されました。日清紡ホールディングス(株)、日清紡ケミカル(株)、日清紡テキスタイル(株)および日清紡ペーパープロダクツ(株)の徳島事業所では、この活動組織であるカワバタモロコ増殖・放流連絡会議に参加し、徳島県から譲与された稚魚を同事業所の防火水槽に放して増殖に取り組んでいます。



カワバタモロコ



カワバタモロコを防火水槽に放流する

■ キンラン

日清紡ホールディングス(株)中央研究所と日清紡ケミカル(株)土気事業所は、千葉県が設立した生物多様性ちば企業ネットワークのメンバーとなって、土気緑の森工業団地内に自生するキンランの保護に取り組んでいます。キンランはラン科に分類される多年生植物で、自らの光合成で生産する炭素源のほか、土中の菌根菌*が有機物を分解して生産する炭素源にも依存しています。そのため人工栽培がきわめて難しい植物です。

※：土壌中の糸状菌が植物の根に着生したものを菌根といい、菌根を作って植物と共生するものを菌根菌といいます。



キンラン

植樹祭に参加

上田日本無線(株)は、2015年5月に東御市八重原の芸術むら公園で行なわれた上小地区森林祭(植樹祭)に参加しました。近隣の緑の少年団など420名を超える参加者により、こぶし、楓など1150本を植樹し、作業後は炭火によるバームクーヘン作りなどを楽しみました。作業を通して森林の育成や緑豊かでうおいのある郷土づくりに貢献できました。

また同社では、2016年長野県開催の全国植樹祭にあわせて行われた県民植樹用の苗木を育成しました。



植樹作業



植樹祭参加者



輸送量

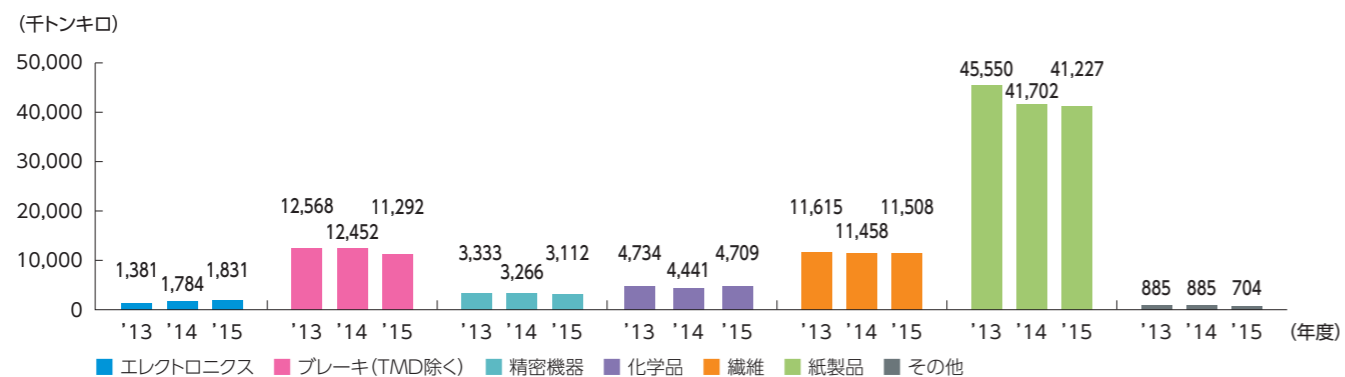
日清紡グループの貨物輸送量は、前年度比2%減少しました。売上あたり輸送量では4%の減少となりました。

事業別では、紙製品事業が全体の輸送量の55%を占めています。トイレットペーパーなど、かさ高い製品が多く、輸送のためのエネルギー使用量や温室効果ガスの排出量が大きくなっています。

日清紡ペーパー プロダクツ(株)は引き続き大型車配送への転換を推進するとともに、外注配送業者さまにはエコドライブ推進、低燃費車両導入、グリーン経営認証*取得を働きかけ、エネルギー使用量や温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。また、内容量は従来品のままパッケージサイズを2/3にし、輸送の効率化が図れるトイレットペーパーの販売を行っています。

*国土交通省、全日本トラック協会と協力し交通エコロジー・モビリティ財団が認証機関となり、グリーン経営推進マニュアルに基づいて一定のレベル以上の取り組みを行っているトラック事業者などに与えられる認証。

● 事業別の輸送量の推移

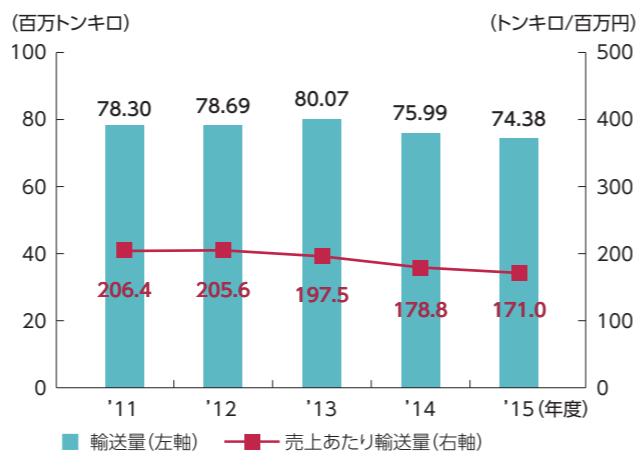


物流構造改革プロジェクト

新日本無線(株)では、電子デバイス製品群について生産体制や販売戦略に適したグローバル物流体制の確立を目指し、物流構造改革プロジェクトを開始しています。

このプロジェクトにより、物流ネットワーク(物流フロー、倉庫配置、物流業者)が改善され、物流マネジメントの仕組みや体制の構築と定着が図られ、さらに輸送効率の向上による環境負荷の低減も期待できます。既に物流フローや倉庫配置の改善が完了し、現在は物流リードタイムの短縮に取り組んでいます。

● 輸送量と売上あたり輸送量の推移



バリューチェーンの輸送効率化

岩尾(株)では、山口県にある購入先の工場で生産した浴槽用断熱材を三重県四日市と茨城県石岡市へ出荷してきましたが、昨年購入先の協力を得て生産工場を出荷先に近い岐阜県の購入先協力工場に変更しました。これにより輸送効率の向上やコスト削減が実現し、お客さまから感謝状をいただきました。

廃棄物の減容化による輸送負荷低減

日清紡ブレーキ(株)館林事業所は圧縮梱包機を導入し、摩擦材製造で使用する原料の袋の減容化に取り組んでいます。これにより廃棄物の輸送回数の削減も実現できました。さらに、パレットへの製品箱の積載を効率化することによりパレット枚数と輸送便数の削減につながりました。

環境貢献活動

従来、比較的大規模な拠点の貢献活動を紹介してきましたが、以下では支店・営業所などの環境貢献活動を報告します。

「クリーン太田川」に参加

太田川は広島県を代表する河川です。太田川の環境美化を目指す清掃活動「クリーン太田川」が2015年7月に開催され、日本無線(株)中国支店の社員11名が参加しました。広島市を流れる太田川には鳥類ではハチクマ、魚類ではタカハヤ、カワムツ、カワヨシノボリ等の貴重種が生息しています。被爆から70年が経ち、水と緑が豊かによみがえった広島環境美化と生物多様性の保護に協力しています。



清掃活動



「クリーン太田川」参加者

水を守る森林づくり体験活動

2015年10月に日本無線(株)山口営業所の所員5名が山口県主催の「水を守る森林づくり体験活動」に参加しました。この活動は、企業活動や生活に欠かせない森林の持つ水源かん養機能や地球温暖化防止機能などについて理解を深めるとともに、森林の整備や適切な管理を促進することを目的としています。

当日は山口農林事務所の指導のもと、杉の木をノコギリで切り倒し間伐を行いました。木を間引くことで地面にも陽が届き他の草木の生長を促進すること、草木が生長することによって森林の保水力が高まることなど、森林の機能について森林作りを体感しながら学習しました。



間伐作業

緑の募金への寄付

ジェイ・アール・シー特機(株)本社事業所では、緑化推進用自動販売機を設置して売上金額の1%を緑の募金運動へ寄付する取り組みを行っています。緑の募金は神奈川の緑を守り育てるために、学校や地域の緑化、丹沢での森林再生等に広く活用されています。



緑化推進用自動販売機



環境会計

環境保全コスト

日清紡グループの環境投資額は、856百万円となり、前年度比4%増加しました。

環境投資の主な項目は、日清紡ブレーキ(株)館林事業所での新素材の研究開発および日本無線(株)の拠点再編によるものなどです。

日清紡グループの環境保全費用は、全体で2,938百万円となり、前年度比17%減少しました。

環境保全効果

日清紡グループの環境保全活動による温室効果ガスの削減量は1,870トンでした。

環境保全対策に伴う収入

日清紡グループの環境保全対策による経済効果額は、448百万円と前年度比24%減少しました。

2015年度 環境会計集計表

| 分類 | (1) 環境保全コスト | | | | |
|-----------|-------------|------------|----------|------------|-----|
| | 投資額(百万円) | 前年度比増減率(%) | 費用額(百万円) | 前年度比増減率(%) | |
| 事業エリア内 | 公害防止コスト | 298.7 | +34 | 706.2 | +19 |
| | 地球環境保全コスト | 124.1 | -69 | 143.9 | +5 |
| | 資源循環コスト | 44.1 | +31 | 453.1 | -18 |
| 上・下流コスト | 0 | - | 29.8 | -11 | |
| 管理活動コスト | 40.8 | +179 | 216.5 | +24 | |
| 研究開発コスト | 348.6 | +129 | 1,253.5 | -34 | |
| 社会活動コスト | 0 | - | 6.6 | +145 | |
| 環境損傷対応コスト | 0 | - | 121.6 | -20 | |
| その他コスト | 0 | - | 6.6 | +59 | |
| 合計 | 856.3 | +4% | 2937.8 | -17% | |

| 分類 | (2) 環境保全効果 | | (3) 環境保全対策に伴う収入 | | |
|----------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|-----|
| | 温室効果ガス削減量(t-CO ₂) | 前年度比増減率(%) | 効果額(百万円) | 前年度比増減率(%) | |
| 事業エリア内 | 公害防止効果 | 139 | -15 | 0 | - |
| | 地球環境保全効果 | 1,633 | -49 | 43.2 | -74 |
| | 資源循環効果 | 93 | +656 | 376.4 | -11 |
| 上・下流効果 | 0 | - | 27.5 | +1,945 | |
| 管理活動効果 | 5 | - | 0 | - | |
| 研究開発効果 | 0 | - | 0.7 | - | |
| 社会活動効果 | 0 | - | 0 | - | |
| 環境損傷対応効果 | 0 | - | 0 | - | |
| その他効果 | 0 | - | 0 | - | |
| 合計 | 1,870 | -44% | 447.8 | -24% | |

※- : 前年度額がゼロであったことを示します。



人権の尊重

基本的な姿勢

企業の恒久的な繁栄の鍵となるのが社員一人ひとりの力です。社員の人格を尊重し、適材適所の人材配置により、社員にとってより働きやすい職場を目指しています。

そのために、人権・雇用などあらゆる面で多様性を尊重し、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。また、労働災害の撲滅を目標に掲げて安全衛生活動に取り組んでいます。

日清紡グループは、人権と労働安全に関する基準を「日清紡グループ行動指針」に定め、社員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、心身ともに健康で安全に働ける職場環境の整備に努めています。

- 一人ひとりの多様性・人格・個性を尊重し、出生・国籍・信条・宗教・性別・人種・民族・年齢・障害の有無・病歴・学歴・社会的地位等による差別を行いません。
- 差別のない雇用と処遇により、多様な人材が活躍できる、生き活きとした職場環境を実現します。
- ハラスメントやいじめ等の人権尊重に反する行為は行いません。
- いかなる形態であろうと、強制労働・児童労働等の非人道的な行いを認めません。
- 労働安全衛生に関する国内外の関係法規・関係基準等を遵守するとともに、安全最優先を基本として事業活動に取り組みます。
- 計画的な労働災害防止活動に日清紡グループ全体で取り組み、一人ひとりの心身の健康管理を推進して、安全で働きやすい職場環境を形成します。
- 事故を発生させないよう常に細心の注意を払い、決められた作業手順を守ります。
- 万一、事故や災害が発生した場合には、人命尊重を最優先に被害の最小化に尽力し、再発防止に努めます。
(日清紡グループ行動指針 より)

人権尊重に向けて

日清紡グループは、人権を尊重し、より働きやすい職場づくりのために、さまざまな啓発活動に取り組んでいます。

人権啓発研修として年間を通じ、新入社員研修、全社員を対象にした全体研修などの体系的なプログラムを実施しています。また、社員の人権意識の高揚を目的として毎年12月の人権週間にちなんで、国内外のグループ各社の社員と家族を対象に「人権啓発標語」の募集を行っています。

2015年度は、海外子会社を対象に実施した人権課題に関するアンケート結果について分析を行いました。

ハラスメント相談窓口

グループ各社にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの相談を受け付ける「ハラスメント相談窓口」を設置しています。原則男女2名以上の担当者を置き、相談しやすい体制にしています。新任の担当者には相談対応の基本スキルを習得するための研修を実施、さらにフォローアップ研修を定期的に実施してスキルアップを図っています。

人財の育成

日清紡グループは、「事業は人なり」という考えに基づき、人財育成のための施策に力を入れています。新入社員から中堅幹部・新課長・新部長へとつながる階層別研修や各種スキル研修、安全・人権・環境等の一般教育や事業・機能別の技術・経理・知財等の専門教育など体系的に研修制度を整備しています。2014年度からは経営幹部後継者に対し、将来の経営幹部としてふさわしいレベルのマインド・知識・役割行動の早期形成を図るための特別プログラムを実施しています。

その他、広く社員の自己啓発を後押しするための社外通学型研修や通信教育の受講料補助、資格取得の補助制度も設けています。

また、グローバルビジネスに対応できる人財の育成にも注力しています。異文化コミュニケーション、コンプライアンスおよびリスク管理等の知識を習得する海外派遣前研修や、35歳未満の若手社員を対象とした海外経験促進策などを実施しています。

さらに、語学力の向上のため海外派遣者向けに語学学校での研修、若手社員を対象とした2~6か月間の米国・中国での語学研修、またオンライン英会話やWEB上で受験できる語学判定ツールの活用支援を実施しています。2015年度からは、グループ会社共催で英語・ビジネス日本語の研修も実施しています。

主な研修・制度

| |
|---|
| 階層別 入社時研修、中堅幹部育成研修、新課長・新部長研修 |
| リーダー育成 論理的思考力向上研修、コーチング研修、経営戦略基礎研修、経営戦略研修、経営幹部育成プログラム |
| グローバル・海外派遣者 海外英語・中国語研修制度、グローバル人財育成制度、海外派遣前研修、若手社員の海外経験促進策、海外渡航前・渡航後語学研修、海外子会社トップ研修、オンライン英会話受講補助、英文ライティング研修、日本語の論理構成研修、TOEIC受験補助、CASEC検定受験補助 |
| 自己啓発・キャリア支援 若手社員フォロー制度、N-OJT、目標管理制度、ニューチャレンジシステム(社内公募)、社外通学型研修、通信教育補助、資格取得補助など |
| 一般 理念教育、安全教育、人権研修、環境教育、衛生教育、コンプライアンス研修、経理研修 |
| 専門 専門技術研修、管理監督者研修、技術教育、経理研修、知財研修 |



ワークライフバランスの推進

日清紡グループでは出産・育児・介護などさまざまなライフイベントを経験しながら、仕事との両立が図れるよう、出産や育児および看護や介護のための制度の充実を推進しています。

エレクトロニクス事業の取り組み

日本無線(株)、新日本無線(株)、長野日本無線(株)は「仕事と育児の両立支援」、「仕事と介護の両立支援」について育児・介護休業法で定める基準を上回る支援制度をそれぞれ整備し、制度の改定を継続的に実施しています。

仕事と育児の両立支援制度

育児短時間勤務の法定基準(対象3歳未満)を上回る制度などをそれぞれ導入しています。

Table with 2 columns: 会社名, 新制度. Rows for 日本無線, 新日本無線, 長野日本無線.

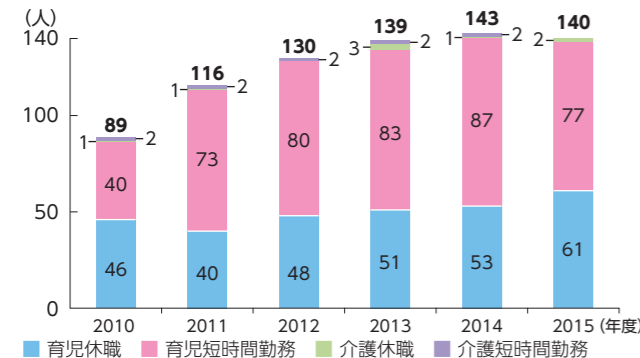
そのほか、新日本無線では仕事と育児の両立支援や父親の積極的な育児参加を促すことを目的に、2012年より毎年家庭教育講座を開催しています。

仕事と介護の両立支援制度

法定基準(対象:配偶者、父母、子、同居かつ扶養の祖父母・兄弟姉妹・孫、配偶者の父母。期間:対象家族1人につき、通算93日まで)を上回る制度などをそれぞれ導入しています。

Table with 2 columns: 会社名, 新制度. Rows for 日本無線, 新日本無線, 長野日本無線.

エレクトロニクス事業3社の育児・介護関連制度利用者数



安全と健康

安全衛生活動

日清紡グループは労働安全の行動指針である「安全最優先を基本として事業活動に取り組む」との考えに立ち、計画的な安全衛生活動を実施することで、一人ひとりの心身の健康管理の推進と、安全で働きやすい職場環境の形成を目指しています。

2015年度は重大災害ゼロを継続するため、「安全はすべてに優先する意識の徹底」と「リスクアセスメント(作業、設備、化学物質)の推進」「作業員一人ひとりの危険感受性を高める安全教育の実施」を重点方針としてグループ各社に展開しました。

安全衛生活動

各事業所では、計画的に設備、作業、化学物質に対するリスクアセスメントを行い、優先順位にもとづく予防対策を実施しています。また、ヒヤリハット報告の指摘にもとづく対策や他事業所で発生した労働災害を参考にした対策も実施しています。

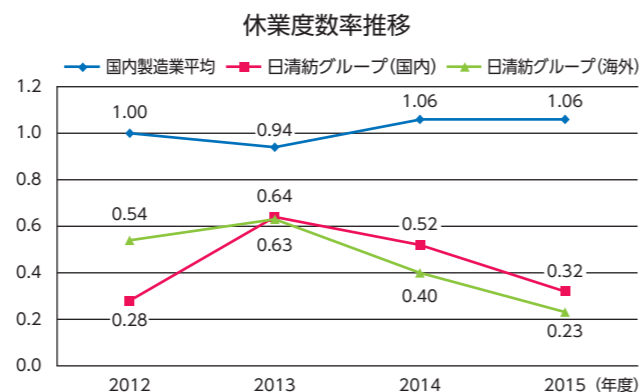
労働災害の発生状況

2015年度に重大災害(障害等級6級以上の災害)の発生はありませんでした。

災害の発生頻度を表す休業度数率*1は、国内事業所については国内の製造業平均値を下回る0.32となり、2014年度の0.52に比べ改善しました。

*1 休業度数率:労働時間100万時間あたりの労働災害による死傷者数で休業災害発生頻度を表す指標

*2 TMDグループは災害発生頻度を把握する基準が異なるため、別管理をしています。



海外事業所の活動

日清紡グループのグローバル化が進展し、海外の事業所数は国内を上回っています。国内事業所で発生した労働災害の再発防止の取り組みを海外全事業所においても展開するよう、グループ各社の経営層や安全事務局が現地で指導しています。

2015年度は、「安全はすべてに優先する意識の徹底」「作業員一人ひとりの危険感受性を高める安全教育の実施」に重点をおいて、不安全行動の撲滅に取り組まれました。また、化学物質の危険性の周知と保護具使用の徹底を継続し、健康障害の防止にも努めています。

安全衛生監査

日清紡グループでは、国内製造事業所を対象に定期安全衛生監査を実施しています。当社安全衛生管理グループ、労働組合、各事業代表の安全衛生管理責任者、他事業所の安全衛生管理者で編成した監査チームが、対象事業所の安全衛生管理状況を確認しています。

また、当社安全衛生管理グループによる安全点検を6事業所において実施しました。

これらの監査結果は、毎年年度末に総括監査報告としてまとめ、災害リスクの分析結果や優良な活動事例をグループ内に展開し、翌年度の労働安全衛生活動に活かしています。

マネジメントレビュー

安全衛生目標の達成状況、労働災害の発生状況、安全衛生監査結果などについて、当社経営戦略会議でマネジメントレビューを実施し、翌年度の活動方針、目標設定に活かしています。

日清紡ブレーキ 安全道場

日清紡ブレーキ(株)では「安全道場」を活用した安全衛生教育を推進しています。

安全道場は2011年同社が豊田事業所に開設した教育施設で、巻き込まれ災害、腰痛災害、5S、リスクアセスメントなど13テーマの教育機器で構成されています。この機器は移動可能で「教育屋台」と呼んでいます。ここでは講義中心の一方的な安全衛生教育ではなく、身近な危険を題材に労働災害の恐ろしさを疑似体験する危険体感教育や受講者自身が参加する参加型学習を行っています。

2015年度からは教育屋台を増設し、国内の関係会社はもちろん韓国、中国、タイへも展開して危険体感教育を実施しています。今後はヨーロッパ、アメリカへも展開していく予定です。



巻き込まれ災害教育屋台による海外拠点での教育風景



腰痛災害教育屋台による海外拠点での教育風景



長野日本無線 安全活動

長野日本無線(株)は、「安全は全てに優先する」「安全なくして品質無し 品質なくしてお客様無し」のスローガンのもと、安全活動に取り組んでいます。2015年度は朝礼時に安全スローガンの唱和を実施するとともに、ヒヤリハットの仕組みを見直し活動の活性化を図りました。

また、日本無線(株)先端技術センターや生産部門の稼働による構内物流量の増加に対応するため、交通安全強化策として車両の通行ルールを新たに決め、歩車分離を実施しました。

さらに、子会社を含めて相互に安全衛生監査を実施し、安全レベルの向上を図っています。



歩車分離

日清紡ケミカル 安全衛生表彰

日清紡ケミカル(株)旭事業所は、厚生労働省千葉労働局が実施する「安全衛生にかかる優良事業場、功労者に対する千葉労働局長表彰」において奨励賞を受賞しました。この賞は、地域の中で安全衛生に関する水準が良好で、改善のための取り組みが他の模範と認められる事業場や企業に与えられます。

旭事業所は、安全衛生ミーティングやゼロ災害グループ活動、全従業員に対する安全衛生意識調査の実施に加えてWKY(わからない・こまった・やりづらい)運動を展開するなど、職場のコミュニケーションを活発にすることで安全衛生意識の高揚につなげています。所轄の労働基準監督署からは「地域の中で安全衛生に関する水準が一番」と高く評価されました。



表彰式

健康管理

近年、従業員の健康を重要な経営資源としてとらえ、健康増進に積極的に取り組みながら会社の生産性向上を同時に追求する「健康経営」が注目されています。

当社では健康診断受診後の確実なフォローと心身の疾病予防を軸とした健康管理を行い、健康を損なうリスクの一層の低減を目指して種々の施策を実行しています。

現在、健康診断受診後フォローの対象を若年層まで拡大し、健康診断結果に応じた産業医の面談や保健師による保健支援を行っています。最終的には医療機関での受療までをサポートすることにより生活習慣病の予防を図っています。

メンタルヘルス対策では、臨床心理士が中心となって各事業所のニーズに合わせた「ポジティブメンタルヘルス」や「メンタルタフネス」などについての研修や階層別メンタルヘルス研修を実施しています。また、ストレスチェック実施後の従業員へのフィードバックやメンタルヘルスに関するガイドブックの作成・活用などを行っています。

事業のグローバル化が加速するなか、年々増加している海外派遣者の健康管理に関しては、派遣前健康診断項目の充実や、派遣中の健康診断結果を日本国内の産業医へ報告する仕組みを作るなどの施策を講じています。

さらに家族の健康診断受診率の向上を図るため、健康保険組合と連携して外部健診機関での受診機会を設定しています。また、保健支援を通じた禁煙支援・禁煙治療サポートや婦人科検診の充実などの取り組みを進めています。

今後も従業員の健康に対する意識向上につながる活動として、各種の健康測定機器を使った「体験型健康展」の事業所での開催、イントラネットを使った健康課題の見える化、健康情報の発信に努めていきます。



コンプライアンス

基本的な姿勢

日清紡グループは、「企業公器」や「至誠一貫」の理念のもとに公正・誠実な姿勢を貫き、事業を通じて社会に貢献することを使命と捉えています。その実現のために遵守すべき基準を「日清紡グループ行動指針」に定め、公正な事業慣行を通じて社会から信頼されることを目指しています。

- 世界各国・地域において適用される、独占の禁止や公正な競争および公正な取引に関する法令等を遵守するとともに社会的良識をもって行動します。
- カルテル・談合・不正表示・機密情報の不正取得等はいけません。
- 優越的な地位を利用して、お取引先に不利益を強いる行為は行いません。
- 社会的常識や健全な商慣習に反する接待や贈答を受けたり行ったりしません。また、職務上の地位を私的な利益のために用いられません。
- 国内外の政治家・公務員およびそれに準ずる者に対して、営業上の不当な利益を得るための利益供与・便宜供与と見なされる接待・贈答品の提供は行いません。
- 国際的な平和と安全を維持するために、輸出入に際しては、各国の関連法令を遵守し、適正な取引を行います。
- 業務上知りえた日清紡グループおよび第三者の機密情報については、これを他に漏洩することなく、業務以外の目的に使用しません。
- 知的財産権を保護・管理することはもとより、第三者の知的財産権についても、それを侵害しません。
- 自らがインサイダー取引を行わないことはもとより、家族・友人等にもインサイダー取引につながる情報を漏らしません。
- 個人情報は厳重に管理し、正当な理由なく第三者に開示しません。
- 社会の秩序や安全に脅威を及ぼす全ての反社会的勢力とは、事業活動のあらゆる局面において一切の関係を持ちません。
- 国内外のすべての企業に公平な機会を提供し、公正かつ透明な取引を行います。
- 健全な取引関係を通じた対等なパートナーとしてお取引先を尊重し、お互いの成長と発展を目指します。
- 法令や社会規範を遵守するとともに、コンプライアンス、環境保全、人権、労働安全、品質・安全性等の社会的責任に十分配慮した調達活動を展開します。

(日清紡グループ行動指針 より)

機密保持の徹底について

購入先さまと設計・開発段階から連携する中で開示を受けた知的財産や技術・ノウハウに関する情報などについては、機密保持契約を取り交わし、漏えい防止を図っています。

また、営業秘密管理については、毎年内部監査を実施し、適切に管理されていることを確認しています。

コンプライアンス教育

日清紡グループでは、公正な事業活動の遂行を目指して階層別および職場別研修、海外派遣前研修などを通じて各種コンプライアンス教育を実施しています。

また、各子会社では担当者を対象に独占禁止法および下請法(下請代金支払遅延等防止法)に関する実務面の教育を推進しています。

日本無線(株)では2013年に「建設業法・下請法遵守推進分科会」を立ち上げ、発注から支払までの手順の標準化を進め、請負契約の適正化を図っています。あわせて、建設業法・下請法遵守の意識を高めるための教育を実施しています。

日清紡ブレーキ(株)では、「自動車産業適正取引ガイドライン」についての教育を定期的実施しています。

腐敗防止の取り組み

近年、贈収賄・腐敗行為に関する法規制の執行が国際的に強化され、摘発が厳格化しています。当社は日清紡グループ行動指針に、その取り組みについて定め、違反行為の防止に努めています。

当社はこれまで日本の独占禁止法に関するコンプライアンスを推進してきましたが、2014年度に海外の関連法令への対応も念頭に「腐敗行為防止のてびき」を策定し、海外グループ会社を含む全グループ会社に展開しています。このてびきは、日本の不正競争防止法第18条(外国公務員等に対する不正の利益の供与等の禁止)はもとより腐敗の防止に関する国際連合条約(UNCAC)、国際商取引における外国公務員に対する贈収賄防止に関するOECD条約、米国連邦海外腐敗行為防止法(FCPA)とそのガイドライン、英国 賄賂防止法(UK Bribery Act)等国際的な腐敗防止に関する条約や法令を対象としています。



公正な競争・取引

CSR調達基本方針

当社の調達活動は、グループ行動指針や規則規定などに沿って、各事業・各社がそれぞれの事業特性に応じた取り組みを行ってきました。2015年6月には、当社の調達方針をすべての購入先さまにご理解いただくために、以下の7項目からなる「日清紡グループCSR調達基本方針」を制定しました。

購入先さまに「日清紡グループCSR調達基本方針」へのご賛同をいただくことにより、CSRの取り組みをサプライチェーン全体で推進していきます。

日清紡グループ CSR調達基本方針

1. 法令・社会規範を遵守していること
2. 健全且つ公正な取引を行っていること
3. 情報の管理を適切に行っていること
4. 環境保全に配慮していること
5. 基本的人権を尊重していること
6. 安全衛生活動に取り組んでいること
7. 製品・サービスの品質や安全性の確保に努めていること

紛争鉱物への対応

紛争鉱物とはコンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で採掘され、武装勢力などの資金源になっている4鉱物(錫、タンタル、タングステン、金)です。2013年1月に米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)の紛争鉱物問題に関する1502条が施行され、米国証券市場に上場している企業は自社製品について紛争鉱物使用の有無を開示するよう義務づけられました。

エレクトロニクス、車載、化学品、精密機器事業などに関わる日清紡グループの各社も、米国上場企業のサプライチェーンに連なる企業として、紛争鉱物の使用状況について調査し、お客さまに報告しています。

今後も、購入先さまと連携しながら、人権侵害や暴力行為への加担を回避するなどより責任ある調達に向けた取り組みを推進していきます。

ブレーキ事業 調達への取り組み

日清紡ブレーキ(株)では、事業活動を通じてサプライチェーンにおける社会的責任を果たすためサプライヤー各社とともにCSRへの取り組みを推進しています。

2015年はサプライヤー160社を対象に「日清紡ブレーキCSR調達ガイドライン」を展開しました。同ガイドラインは、2007年に制定した「グリーン調達ガイドライン」に関係法令等を追加してより実践的・効果的なものに改訂し、「日清紡グループCSR調達基本方針」と統合したものです。同ガイドラインには日清紡グループの環境への取り組みやグリーン調達、法令遵守、公正取引、情報管理、人権尊重、安全衛生、製品・サービスの品質・安全の確保についてサプライヤーの皆さまにご理解いただきたい事項が明記されています。同ガイドラインとあわせて、自社の取り組み状況を自己評価いただくツールとして「点検シート」を展開しました。点検結果は双方で共有して今後の活動に活かして行きます。

また、「反社会的勢力排除」に関しては別途覚書をサプライヤー各社と締結し、企業の社会的責任として、市民社会の秩序および安全に脅威を与える反社会的勢力からの不当要求を拒絶するだけでなく、反社会的勢力との一切の関係を遮断することを徹底しています。

新日本無線 CSR調達

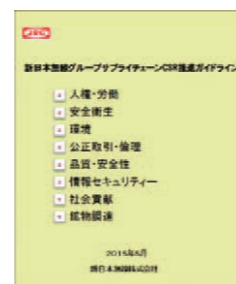
新日本無線(株)は、健全な取引関係を通じた対等なパートナーとして、購入先の皆さまとともに発展成長したいと考えています。また購入先の皆さまとの相互理解・信頼関係の下、安定的かつ継続的な事業活動が行えるよう、CSR調達への取り組みを推進しています。

その一環として、2015年5月に「新日本無線グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン(以下ガイドライン)」を制定し、本ガイドラインに基づきセルフチェックしていただく「CSRチェックシート」を作成しました。その後、定期開催している「パートナーズ・ミーティング」において、ガイドラインの説明およびセルフチェックの協力をお願いし、573社よりご回答頂くことができました。

今後も購入先の皆さまとの協力体制を維持し、社会的責任を果たすために、CSR調達を推進していきます。



パートナーズミーティング



新日本無線グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン

情報セキュリティ

個人情報保護への取り組み

日清紡グループは、お客さま・購入先さま・社員などに係る大切な情報の保護と適切な管理を重要な社会的責務と認識し、この責務を果たすために「個人情報保護方針(プライバシー・ポリシー)」を定め、個人情報を取り扱っています。また、社内規定の運用状況を内部監査により確認し、外部への漏えい防止の徹底と継続的な改善に取り組んでいます。

また、社員一人ひとりに個人情報保護への意識を浸透させるために、入社時の基礎知識の教育や年度計画に基づく各職場単位での教育を実施しています。さらに2013年度からは、管理職昇格時の教育カリキュラムにも個人情報保護に関する教育を組み入れています。加えて、2016年1月からのマイナンバー制度の運用開始に対応し、特定個人情報等を適正に取り扱うための「特定個人情報取扱規定」を制定し関係者に周知徹底しました。

情報セキュリティへの取り組み

日清紡グループでは、お客さまの個人情報ははじめとする機密情報の漏えいを防ぐため、情報セキュリティの強化に向けたさまざまな対策を継続的に進めています。

コンピュータウイルス攻撃への対策として、情報機器へのウイルス対策ソフトの導入およびセキュリティ修正プログラムの適用を徹底しています。また、情報セキュリティ管理システムにより、重要データへのアクセス監視や未許可情報機器のネットワーク接続制限等の運用を行っています。これらにより、内部不正による情報漏えいの防止・抑制や外部からの攻撃防止に努めています。

グループ各社が守るべきルールを「情報セキュリティガイドライン」に定めており、その遵守状況を確認するために、IT内部監査を国内外の子会社に対し定期的実施し、継続的改善を図っています。

情報システム利用者が守るべきルールを教育資料として定め、定期教育を通じグループ全体の利用者へ情報セキュリティ対策への意識向上を図っています。

また、大規模災害発生時の事業継続の観点から、社内サーバー室に設置している業務サーバーの外部データセンターへの移行を進めています。

IR

基本的な姿勢

日清紡グループは、金融商品取引法などの関連諸法令や東京証券取引所の定める規則に従って、株主さま・投資家さまの投資判断に影響を与えるIR情報を適時開示しています。

IRの方針

2015年12月に、コーポレートガバナンスコードに基づいて、コーポレートガバナンス報告書を作成しました。株主さま・投資家さまとの双方向の建設的な対話により、長期的な信頼関係を構築していきます。

また、IR情報は、当社ウェブサイトの「株主・投資家情報」に、各種資料(決算短信、有価証券報告書など)を適宜掲載しています。

IR活動の状況

年2回(通期と第2四半期)開催する投資家さま向けの決算説明会では、社長自らが、業績や事業戦略について説明を行っています。

2015年10月1日に、上場する証券取引所の所属業種が「繊維製品」から「電気機器」へ変更となりました。主力のエレクトロニクス事業においては、新たな成長に向けた事業構造改革を推進する中で、事業の一体運営とガバナンス体制の強化を図り、グループ会社の資本関係の再編を行っています。また、車載ビジネスのさらなる拡充を図るべく、メカトロニクス事業ではプラスチック製品メーカーを子会社化しました。化学品事業では、燃料電池用のカーボンセパレーターや白金代替触媒について、技術提携先とのパートナーシップを深めることで開発を加速し、「環境・エネルギーカンパニー」グループとしてさらなる成長を目指してまいります。

また、IRの個別対応も積極的に進めており、2015年度は、国内のべ88社、海外のべ35社の機関投資家さまとミーティングを行いました。

株主還元状況

連結配当性向30%程度を目安に、安定的かつ継続的な配当を行う方針とし、2016年3月期中間配当より年間30円/株(前年度は年間15円/株)に増配しました。

今後の成長に必要な内部留保や安定性を考慮した上で、自社株式取得等も含め、より積極的に利益還元を行ってまいります。



お客さまへの対応

基本的な姿勢

日清紡グループは「未来共創」の理念のもとに、イノベーションにより独創的な新しい価値を創造し続け、豊かな社会づくりに貢献することを目指しています。

お客さまの求める機能と品質を備えた製品・サービスを適時に安定的にお届けするとともに、優れた品質でお客さまに満足と信頼をいただくための製品安全基準を「日清紡グループ行動指針」に定め、お客さま起点の価値創造に取り組んでいます。

- 社会に有用で安全な製品・サービスを開発・提供することで、ステークホルダーの満足と信頼を獲得します。
- 製品の開発から調達・製造・販売・使用・サービス・廃棄に至る全製品ライフサイクルにおいて、安全に配慮した製品づくりを行います。
- 製品・サービスの安全性確保のため、国内外の関係法規・関係基準等を遵守することはもとより、自主的により高い目標に取り組めます。
- 製品・サービスの安全で正しい利用方法等に係る的確な情報をわかりやすく提供します。
- 製品・サービスに係る事故・トラブル等により、お客さまの安全に影響を及ぼすおそれがある場合には、速やかにその事実を公表し、適切・迅速に対応します。
- 製品・サービスの品質や安全性に係る管理体制を確立し、製品安全意識を徹底します。

(日清紡グループ行動指針 より)

日本無線 品質への取り組み

お客さまの満足度向上のために、日本無線(株)ではさまざまな製品について、それぞれの特性に合わせた品質安全、品質改善の活動を続けています。

ソリューション事業部が昨年納入した「宮城県石巻魚市場・高度衛生管理システム」は、水産物の陸揚げから出荷に至る全工程で健康に悪影響をもたらす可能性(危害要因)を取り除くための総合的な衛生管理体制の確立を目指すものです。魚市場建設を担うゼネコンや多くの個別設備メーカーとの作業調整を行いつつ、製品の機能や品質を確実なものとするため品質保証部員が現場に出向き、トータルシステムとしての妥当性検証を行うなどの活動を行いました。

海上機器事業部では、就航より1年から10年を経たお客さまの船を設計部門や品証部門の担当者が直接訪問し、船上で製品の稼働状態を点検する活動を行っています。同事業部の製品は海上の過酷な環境でも長年にわたり安定稼働することが求められます。そのため工場内での製品評価だけでなく、お客さまの船に製品を納入し装備する上での注意点の確認や、お客さまの使用状況や環境条件などを把握して、製品が故障してしまう前に消耗部品等の定期交換や機器の換装を提案するなどの予防メンテナンスを行っています。このような活動を通じてお客さまに安全と安心を提供しています。

通信機器事業部では、2014年度に生産部門の大規模な移転を行った後も順調に製品の製造を継続しています。2015年8月には海外自動車メーカーの監査に合格しTier1(一次サプライヤ)として認証されました。さらに、車載製品向けの高度な品質規格であるISO/TS16949(自動車産業向け品質マネジメントシステム)の認証を2017年度中に取得するために、具体的な活動を開始しています。

特機事業部では、品質問題が発生した際には、QMSに組み込まれた品質WEBシステムを通じて関連部門に即時の情報共有を図ると共に迅速な対応で顧客の損害を最小化するように努めています。これらの情報はデータベース化し、継続的改善に利用しています。また、お客さまからの要望を実現し、航空・宇宙領域に事業を拡大するためにJIS Q 9100(航空・宇宙及び防衛分野の品質マネジメントシステム)の認証を2017年度末に取得する計画で検討を進めています。



海上機器製品の稼働状態点検

ブレーキ事業 海外カイゼン活動

Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc. (NAMI)は、2015年もさらなる顧客満足向上を目指し、積極的な改善活動を展開しました。その成果は年2回、日本をはじめとする各国拠点からゲストを招いて発表しています。

製品開発や不具合対応については社内機能横断チームを編成し、お客さまと協力して要求事項への対応に努めています。こうした改善活動と協力体制はお客さまより高く評価されています。



改善発表会

トヨタさまから表彰

日清紡テキスタイル J∞QUALITY企業認証

日清紡テキスタイル(株)では、お客さまからのニーズが高い「J∞QUALITY 認証商品」に対応するため、2015年11月に藤枝事業所と吉野川事業所において一般社団法人日本ファッション産業協議会の企業認証(安全・安心・コンプライアンス企業認証)を取得しました。

「J∞QUALITY 認証商品」は、モノづくりにおけるクオリティを限りなく追求し、素材、染色整理加工、縫製すべてが国内の認証企業により行われた純正な国産商品です。そのターゲットは国内市場のみならず海外市場をも見据えています。他社との協業も含めてクオリティの高いさまざまなMade in Japan商品のモノづくりに参画し、お客さまの多様な価値観・ニーズに応えていきます。



J∞QUALITY企業認証書

● 2015年度の主な表彰

2015年度日清紡グループの、外部からの主な表彰をご紹介します。これからも、お客さまの視点に立ったものづくりを大切にしていきます。

エレクトロニクス

- 日本無線(株)
- 国土交通省中部地方整備局から優良工事施工者として表彰
 - 国土交通省近畿地方整備局から感謝状
 - 国土交通省九州地方整備局から感謝状
 - 電源開発(株)水力発電部北海道支店さまから「安全特別賞」を受賞
- 新日本無線(株)
- トヨタ自動車(株)広瀬工場さまから「優秀賞」を受賞
 - 三菱電機(株)名古屋製作所さまから「品質優秀賞」を受賞
 - ユニバーサル・サウンドデザイン(株)さまから「マイスター・アワード」を受賞
- 長野日本無線(株)
- 一般社団法人電波産業会から「電波功績賞会長賞」を受賞
 - 富士ゼロックス(株)さまから「プレミアムパートナー」として表彰

ブレーキ

- 日清紡ブレーキ(株)
- トヨタ自動車(株)さまから「品質管理優良賞」を受賞
 - 日産自動車(株)さまから優秀品質感謝状
 - Nisshinbo Automotive Manufacturing Inc.
 - Toyota Motor Engineering & Manufacturing North America, Inc.さまから「Certificate of Achievement」
 - Nisshinbo Somboon Automotive Co., Ltd.
 - Toyota Motor Asia Pacific Engineering & Manufacturing Co., Ltd.さまから Total service parts performanceで表彰
- 日清紡賽龍(常熟)汽車部件有限公司
- 長安マツダさまからゼロクレームの表彰
- TMD Friction Group S.A.
- Frost&Sullivanさまから「European Original Equipment Brake Friction Material-Customer Value Leadership Award」を受賞
- TMD Friction France S.A.S
- TRW KFZ Ausrüstung GmbHさまから「Certificate for Excellent Logistic and Quality Performance in 2015」
 - Toyota Motor Europe NV/SAさまから「Certificate of Recognition」

精密機器

- 日清紡メカトロニクス(株)
- Continental AGさまからSupplier of the Year 2014として表彰
 - Nisshinbo Mechatronics India Private Limited
 - Carrier Midea India Private Limitedさまから「MD APPRECIATION AWARD-2015 for Achieving Q-PLUS Level L3」を受賞
- 日清紡精密機器(上海)有限公司
- 東芝開利空調(中国)有限公司さまから「優秀品質賞」を受賞
 - 康奈可(中国)投資有限公司さまから「特別賞」を受賞
 - 大金空調(上海)有限公司さまから「緊急対応賞」「20年協力特別賞」を受賞
 - 大金空調(蘇州)有限公司さまから「緊急対応賞」を受賞
 - 上海三菱電機上菱空調機器有限公司さまから「20年協力感謝賞」を受賞
 - 萊克電気股份有限公司さまから「品質優秀賞」を受賞

化学品

- 日清紡ケミカル(株)
- (株)KELKさまから「ベストパートナー賞」を受賞

その他

- 岩尾(株)
- パナソニック エコソリューションズ住宅設備(株)さまから感謝状



地域との交流・貢献活動

聴こえ支援スピーカー寄贈

聴こえ支援スピーカーシステム「comuoon」(コミュニオン)は、ユニバーサル・サウンドデザイン(株)の委託を受け、新日本無線(株)で設計・開発、佐賀エレクトロニクス(株)で生産を行っています。コミュニオンは、補聴器のように難聴の方が装用するのではなく、話し手が専用マイクから会話することで聴こえやすさを大幅に改善しています。新日本無線と佐賀エレクトロニクスはコミュニオンの普及により行政、教育機関などでの健聴者と難聴者のコミュニケーションを支援する活動を行っています。2015年は埼玉県ふじみ野市と佐賀市教育委員会へそれぞれ寄贈しました。



埼玉県ふじみ野市へ寄贈



佐賀市教育委員会へ寄贈

びんずる祭り

長野日本無線(株)は、長野市の夏祭り「長野びんずる」に毎年参加しています。長野びんずるは長野市を代表する市民参加型のイベントです。2015年は日本無線(株)とともに総勢170名の「長野日本無線連」を結成し、地域の皆さまとともに約2時間半にわたり熱く踊り、お祭りを盛り上げました。翌日は会場周辺の清掃活動に参加し、環境美化活動を通して地域との交流を深めました。



長野日本無線連

日清紡メカトロニクス フードバンクへの協賛

日清紡メカトロニクス(株)浜北精機事業所では2015年度よりフードバンク活動に協賛し、賞味期限の1ヶ月前の災害備蓄用食料を「特定非営利活動法人フードバンクふじのくに」へ寄贈しています。寄贈した食料は、さまざまな理由で生活に困窮している方々に無償配布されています。

AMラジオ組立教室

2015年8月、上田日本無線(株)は日本無線(株)と共催で「AMラジオ組立教室」を開催しました。近隣の小学校から4~6年生30名が参加し、最初に電波がどのようなものなのか、身近で生活に必要な不可欠なものであることをクイズや実験を通じて楽しく学びました。その後、はんだ付けや組立作業を行いスタッフや保護者のサポートを得ながら全員がAMラジオを完成させました。この教室をとおり子どもたちにももの作りの楽しさや無線に興味を持ってもらうことができ、次世代の育成や地域社会に貢献することができました。なお、日本無線は創立100周年の記念事業として当教室を全国9か所で開催し、約300名の小学生が参加しました。



子どもたちとスタッフ

ジュニアテニス支援

日清紡ホールディングス(株)は「次代を担うジュニアの育成」を果すため、公益財団法人日本テニス協会主催の「全日本ジュニアテニス選手権」に2005年大会から特別協賛をしています。

さらに、日本全国のジュニアが日本一を競うこの大会で活躍が認められた選手の中から、将来有望な4名を「NISSHINBO NATIONAL JUNIOR TEAM」として、南米遠征に派遣しています。2016年の2月から3月にかけて実施した遠征では、各選手とも実力を大きく伸ばし、中でもブラジル・ポルトアレグレの大会でシングルス優勝を果たした綿貫陽介選手は、ITF(国際テニス連盟)ジュニアランキングを2位まで上げました。



2016南米ジュニアテニスサーキット遠征メンバー(選手・コーチ)

CSRを企業価値向上につなげる



おがわ みつお
小河 光生

(株)クレイグ・コンサルティング
代表取締役

プロフィール 早稲田大学卒業、大手自動車関連メーカーを経て、ピッツバーグ大学経営学修士(MBA)取得。三和総合研究所、PwCコンサルティングで経営コンサルティングにたずさわる。2004年に独立し、現在に至る。組織論・人材活性化論が専門分野。
おもな著書に「ISO26000で経営はこう変わる」「CSR 企業価値をどう高めるか」(日本経済新聞社)など多数。名古屋商科大学大学院 マネジメント研究科 客員教授。

日本企業におけるCSRは企業理念の実践手段である、と定義する企業が多い。これは企業理念には必ず社会性と経済性が両立しているからである。金を儲けさえすればよい、という理念を掲げる会社が皆無である一方で、社会性だけを追えばそれはNPOと変わらなくなる。その企業の理念に基づいて社会性と経済性をいかにバランスさせていくかが、CSRの要諦と考える。

日清紡グループの企業理念において、この点で特に注目しているのは「未来共創」である。ステークホルダーとの共創により社会に新しい価値を提供して企業成長につなげるという思想が出ており、トップインタビューで河田社長が述べている「2025年長期経営戦略目標」達成こそがまさに「未来共創」の実現ということになる。たとえば「銅フリーブレーキパッド」は未来共創の典型的な事例である。10年後の社会を想定し、環境規制の一層の厳格化を見越しつつ、耐久性や経済性を実現しながらブレーキパッドのデファクトを握ろうという野心的な取り組みである。このような技術先行型の価値創造こそが当社の「攻めのCSR」の真骨頂であり高く評価できる。こうした成功例をさらに増やしていきたい。

当社のCSR課題も上記の「ステークホルダーとの共創」にある。第一に、ステークホルダーとの共創を進めるためには、まずステークホルダーが当社を正しく理解することから始まる。本レポートにP19「第3期中期CSR目標」とP20「マテリアリティ」が定められている。どこを目指したCSR活動か、という点を明示したことは評価できるが、これが先の「2025年長期経営戦略目標」とどのようにつながり、どのように成果に貢献するのかを開示していきたい。ステークホルダーから見た時

に「経営」と「CSR」は別物、と取られてしまえば「共創」は進まないだろう。事業部門の理解・協力を得つつ経営計画との実体的な統合を進めたい。

第二に、ステークホルダーとの対話を積極的に進めたい。本レポートでは特集として「ダイバーシティへの取り組み」と題して有識者との対話が採録されている。このようにステークホルダーからレビューをもらい、より良い活動に昇華するヒントをもらうことが大切である。当社はBtoB企業であるが、ステークホルダーとのコミュニケーションは奥手ではないはず。前出の銅フリーの開発過程では規制当局やエンドユーザーとのコミュニケーションは相当尽くされたはずだ。製品開発だけではなく、CSR目標の進捗やマテリアリティなどもステークホルダーとの対話を通じてブラッシュアップしたい。

第三に、情報開示の在り方を一歩進めたい。環境面を除いて本レポートがやや活動の列挙に終始している感がある。その活動を通じての成果はどうだったのか、という点の開示に一段上りたい。たとえばP46「CSR調達基本方針」にサプライチェーン全体で取り組む方針が紹介されているが、この方針はサプライチェーンのどのサプライヤーを対象に適用しているのか、フィードバックはどのように行っているのか、方針を守れないサプライヤーはどのように扱われるのか、などの成果も合わせて開示していきたい。CSR調達は、昨今グローバルで対応が急速に求められている。昨年の英国現代奴隷法の制定、来年のISO20400(調達の国際規格)の予定など。グローバルに事業活動を行っている当社として取り組みを加速しなければならないテーマである。

第三者意見を受けて

小河先生には本年も貴重なご意見を頂戴し、心より厚く御礼申し上げます。当社経営理念を踏まえCSR課題として、「ステークホルダーとの共創」について3つの点をご指摘頂きました。第一にステークホルダーに当社を正しく理解してもらうという点。今後、長期経営計画とCSR活動とのつながりを具体的に示し、CSRがどのように成果に貢献できているかをわかりやすく表現するよう工夫してまいります。第二にステークホルダーとの対話の機会について。グローバルに活動する企業として、多様性を重視しながら今後対話の機会を積極的に増やしてまいります。第三に情報公開の在り方について。ご指摘頂いているCSR調達をはじめ、CSR活動全般にバランスのとれた質的改善を目指し、2016年度の最優先課題として取り組みを加速させます。具体的にはグループ全体のCSR活動状況の調査を実施し課題を把握の上、KPIを策定・展開し、取り組みの過程と結果を開示してまいります。日清紡グループは今後共企業価値向上に努め、社会に貢献できる企業グループを目指してまいります。

執行役員 経営戦略センターCSR室長 杉山 誠



日清紡ホールディングス株式会社

東京都中央区日本橋人形町2-31-11 〒103-8650

Tel 03-5695-8833(代表)

■ **本報告に関するお問合せ先**

経営戦略センターCSR室IR広報グループ

Tel 03-5695-8854

Fax 03-5695-8878

■ **インターネットからのお問合せ**

<http://www.nisshinbo.co.jp/>