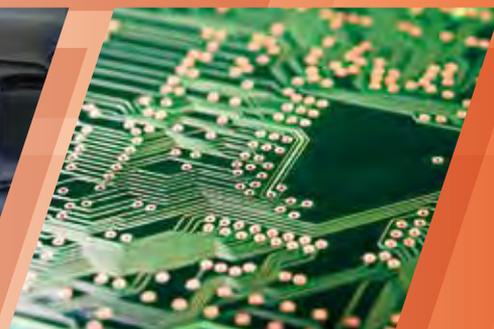


ニッパツレポート 2021



ばねから広がるものづくり。



NHKニッパツ

日本発条株式会社

トップメッセージ

常に新しい考え方や行動で持続的な成長を目指して



平素より当社グループの活動にご支援いただいております、お客様・株主・投資家、お取引先様、地域の皆様など、多くのステークホルダーの皆様の温かいご支援に、感謝申し上げます。

代表取締役社長

茅本 隆司

2020年1月以降の新型コロナウイルス感染症の蔓延により、当社グループの事業にも多大な影響が出ています。2020年度は2017年度を初年度とする中期経営計画の最終年度でありましたが、連結業績は大変厳しい結果となりました。2019年に創立80周年を迎えた当社は、さらにその先の、全てのステークホルダーに信頼される100年企業を目指しています。2021年度を初年度とする新たな中期経営計画におきましては、自動車の電動化の進展、情報通信の高度化等、激変する事業環境への対応を加速し、将来に向けた安定的な収益基盤を確立するために、持続可能な社会への貢献に取り組んでいきます。

中期経営計画 2023中計 目標値

【売上高・損益目標】		【財務指標目標】	
売上高	6,500億円	経常利益率	6.5%
営業利益	400億円 (利益率 6.2%)	ROE	8.0%
経常利益	420億円 (利益率 6.5%)	配当性向	30%程度
	250億円 (利益率 3.8%)		

2023年中計グループ基本方針

～持続的な成長を目指す～
～真直ぐ、自由闊達に～

- CSR活動の更なる推進**
 - ・ステークホルダーとの信頼関係の一層の強化
 - ・環境、社会課題への真摯な取り組み
 - ・品質第一のものづくりを徹底
- 激変する事業環境への対応を加速**
 - ・自動車の電動化、自動運転への対応を強化
 - ・次世代基幹事業を創出
- 持続的な成長のための“もうけ”を確保**
 - ・魅力ある商品を開発
 - ・更なる総原価低減

ものづくりを通して社会に必要とされる会社へ

当社の強みである「金属の熱処理・塑性加工技術」、自動車部品で培った「評価・解析技術」、情報通信分野の部品における「精密・微細加工技術」、「金属接合技術」などのコア技術を駆使し、自動車および情報通信分野へ多くのキーパーツを提供しています。

昨今、経済的価値のみならず社会的価値の向上に対する評価も重要視され、サステナビリティ（持続可能性）を意識した経営が求められています。ものづくりを通して環境や社会課題を解決すること、カバナンスの向上を目指すこと、いわゆるESG経営の視点が不可欠となっています。環境面で見ますと、国が2020年10月に、カーボンニュートラル宣言を表明して以降、気候変動問題や脱炭素に向けた取り組みの意識が急速に高まっています。当社も検討を重ね、創立100周年にあたる2039年にCO₂排出量を実質ゼロにする「ニッパツグループ カーボンニュートラル宣言」を今年9月の創立記念日に行いました。「徹底した省エネと電化の推進」「革新的な省電生産技術の実用化」を推し進め、2030年には、2013年度比でCO₂排出量を50%まで減らす目標もトップダウンで伝えました。次世代の若い人たちに繋ぐために、今スタートするのが我々の責任であると考えます。

持続可能な社会の実現に向けて

当社は、社訓と企業理念を経営方針の基本としており、「魅力ある企業集団の実現を通じて、豊かな社会の発展に貢献する」ことが使命であると考えています。当社を取り巻く多様なステークホルダーの皆様との対話を通じ、その期待に応え、信頼される企業として、様々な社会課題に取り組んでいます。

ニッパツレポート2021では、CSRの専門家との対話を通じ、電動化の進展とカーボンニュートラルへの挑戦、ダイバーシティへの取り組み等、サステナビリティの各要素に対する基本的な考え方を、従業員をはじめとする各ステークホルダーの皆様に発信をしています。更には、例年の報告内容に加え、クルマの電動化への対応、研究開発や品質保証といった当社のものづくりの基盤となる取り組みについて、新たに追記しました。この報告書を通じて、当社グループが果たすべき社会的役割について、当社の考え方や活動の一端をご理解いただければと考えています。持続的な成長に向け、皆様におかれましては、変わらぬご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

社訓

躍進のニッパツ
根性のニッパツ
みんなのニッパツ

企業理念

グローバルな視野に立ち
常に新しい考え方や行動で
企業の成長をめざすと共に
魅力ある企業集団の実現を通じて
豊かな社会の発展に貢献する

INDEX

- P.2 トップメッセージ/目次
- P.4 対談 / 横浜市立大学都市社会文化研究科 教授 影山 摩子弥氏 × 代表取締役社長 茅本 隆司
- P.8 特集 / クルマの電動化への取り組み
- P.10 特集 / 多様な人材の活躍を目指した取り組み
- P.12 街で活躍する様々なニッパツグループの製品
- P.14 ニッパツグループが社会に提供する価値
- P.16 23中計におけるセグメント別の成長戦略
- P.21 グローバル・ネットワーク
- P.22 研究開発・生産技術
- P.24 品質保証
- P.28 CSR調達
- P.29 人権についての考え方 / 労働安全衛生
- P.30 人材の雇用と育成
- P.31 働き方改革 / 労使関係
- P.32 健康増進
- P.34 ニッパツグループのカーボンニュートラル宣言と地球環境保全活動
- P.35 ゼロエミッションの取り組み
- P.36 ニッパツグループのCO₂削減活動
- P.37 再生可能エネルギーの活用
- P.38 CO₂削減技術の共有 (CO₂削減活動表彰)
- P.39 事業活動とライフサイクルフロー
- P.40 ニッパツレポート2021のカーボン・オフセット
- P.41 社会貢献活動と地域のイベントなどへの協賛・協力
- P.43 コーポレート・ガバナンス
- P.44 マネジメント体制
- P.46 コンプライアンス
- P.47 リスクマネジメント
- P.48 財務ハイライト2020

編集方針

当社は、グループを含めた社会性、環境保全、財務の1年間の活動をまとめ、その概要を報告する「ニッパツレポート」を2008年度から発行しています。14年目となるこの「ニッパツレポート2021」は、2020年から掲載内容を拡充し、様々な規格やガイドラインを参考としながら当社の非財務情報の開示のレベルアップに努めました。なお、最新のCSR情報およびより詳しい株主・投資家情報はホームページに掲載していますので、合わせてご覧ください。CSR情報 <https://www.nhkspg.co.jp/csr/> 株主・投資家情報 <https://www.nhkspg.co.jp/ir/>



日本発条株式会社
代表取締役社長
茅本 隆司

横浜市立大学
都市社会文化研究科 教授
影山 摩子弥氏

持続的な成長のために、 環境・社会課題へ真摯に取り組む

CSRを意識した経営を

【影山教授】 近年では、CSRに関する社会の要請が多岐にわたっています。茅本社長はどのように対処されていますか。

【茅本社長】 法令順守は当然のこと、雇用を維持し、利益を出して納税し、経済社会に貢献し、お客様との約束を守る、という従来の経営だけではリスクがあります。CSRを強く意識した経営に取り組まなければならないと考えています。

私自身は、トップ巡回と称して、海外を含めて年間約50カ所の工場を見て回り、従業員の前で直接話をするようにしています。

【影山教授】 その姿勢は重要です。CSRは経営環境に関する経営者の問題意識が重要です。明確な問題意識をもってCSRに配慮した経営を行わないと企業価値を大きく損なう可能性もあります。

日本は高度経済成長を経て豊かな社会となりましたが、社会課題も深刻です。世界には貧しい発展途上国も存在しますし環境問題は待たなしです。資源を浪費し成長する時代ではなくなりました。現代社会においては、消費者や得意先を中心とするステークホルダーの問題意識に対応していかなければなりません。

自動車の電動化への対応

【影山教授】 環境問題を背景に、最近では自動車の電動化^{注1)}に関する話題が世間を賑わしています。一般には、エンジンがモーターに、燃料が蓄電池に置き換わるイメージです。

自動車部品を製造してきた御社にも影響があるはずですが。どのような戦略を描いておられますか。

【茅本社長】 クルマの電動化、特にEV化、FCV化が進むと、エンジン回りやトランスミッション回りのばねを中心に売上が400億円程度減少する見込みです。この減収分を補い、さらにこの変化をチャンスとするために、電動化に伴って必要となる新規商品の開発と事業化を積極的にすすめています。

特に、精密ばね生産本部を中心に、電動車に必要な不可欠となるモーターに使用されるモーターコアという大型部品の開発と事業化に取り組んでいます。すでに10年ほど前からEV車先行メーカーに納入してきました。2023年度を最終年度とする中期経営計画でも、現在の3倍以上の150億円程度の売上を見込んでいます。さらに、本社の電動化事業推進室を中心に開発を進めているモーターコアや金属基板の発展商品の事業化をすすめ、電動化が大きなチャンスとなるように計画しています。

主力製品であるクルマのシートと足回りのばねというのは、電動化が進んでも需要は存在し続けます。しかし、シートや足回りのばねは単純化し、他社との差別化が難しく価格競争が厳しくなる可能性があります。独立系の自動車部品メーカーである当社は、一層、特徴のあるものを生み出していかなければなりません。

カーボンニュートラルへの挑戦

【影山教授】 電動化の進展とカーボンニュートラル^{注2)} (以下CN) のムーブメントは切っても切れない関係がありま

す。ESGのE(環境)課題の中でも、社会の関心が高いCNについて、御社の積極的な態度表明が必要です。

【茅本社長】 菅首相が昨年10月に国としてのCNを表明して以来、いろいろな企業が取り組みを宣言しました。実際に検討を進めてみて、CNに対応していくというのは、製造業にとってかなりの負担増になることがはっきりしてきています。しかし、そこを乗り越えて取り組んでいかなければならない必須の課題と認識しています。これまでもCO₂削減を精力的に進めていた環境委員会をCN推進委員会とし、各生産本部およびグループ会社を含めて目標を決めています。

そして今年の創立記念日である9月8日にCN宣言を発表しました。当社が創立100周年を迎える2039年を目標としてCN達成を進めていきます。これはいわゆるScope1とScope2^{注3)}を対象として考慮しています。その中間目標として2030年に2013年度比50%以下を目標とします。政府目標を少しでも上回りたいと考えています。あらゆる可能性を検討し、毎年の実行手段の予算化をしながら進めていきます。

【影山教授】 Scope1とScope2とのことですが、完成車メーカーはScope3まで視野に入れています。御社にもScope3を求めてくる可能性もありますが、Scope3の展望についてはいかがでしょうか。

【茅本社長】 Scope3だけでなくScope2を含めて、当社だけでは削減が難しいことがたくさんあります。政府のCNに対する今後の政策、そして電力源(再生可能エネルギー由来の電力)の増加、さらに最も重要な材料である鉄鋼、アルミ、銅などの金属材料業界の動向を見つつ進めていきます。

当面は自力で活動可能なScope1を中心に、従来進めてきたCO₂削減、環境廃棄物“0%”目標の方策を進めていきます。この環境廃棄物“0%”はすでにニッパツ国内工場では達成しており、グループ全体でも“1%”未満となっています。

【影山教授】 まず自社で方策が打てる範囲で取り組みを進めていくということですね。そのノウハウは協力会社にも提供できます。

【茅本社長】 そうです。ただこれまでと違い、単なる省エネルギーや省電力活動だけではなく、根本的なつくり方の変化を伴う対策を進める必要があると考えています。これまでの商品価値はQ(品質)C(コスト)D(設計)D(開発)でよく表現されています。これにもう一つ“E(エコ)”を加えて「QCDE」で評価されるようになっていくと思います。

その上でScope3を考慮に入れると当社製品で最も重要な課題は、自動車のライフサイクルアセスメント^{注4)} (以下LCA) だと考えます。当社製品がLCAの中でいかにCO₂

排出量を減少させるかが、自動車部品メーカーの責務だと考えています。

【影山教授】 CNを進めるには、推進体制や方針、具体的な方策の整備が必要です。また、ステークホルダーへの情報開示も必要です。今後どのように進めていけますか。

【茅本社長】 通常の中期経営計画が3年計画です。それを考えると2030年、2039年という年は企業活動としては想像しにくい未来の話です。それだけに中間目標を決めて、やるべきこと、やるべき目標を地道に果たしていく必要があります。経営者も世代交代する長い年数ですから、毎年、こういった活動内容をこのようなレポートなどを通じて、ステークホルダーの皆様へ正確に情報開示していきたいと考えています。

いいものづくりは、従業員の満足度から

【影山教授】 SDGsやESGが世界的な潮流となり、気候変動や人権といった多方面の社会的要請に応えることが必要となっています。そのためには相当な創意工夫が必要になってきています。自発的な創意工夫を促すには従業員の満足度を上げる必要がありますが、どのように向き合っているのでしょうか。

【茅本社長】 ここ2年、労働組合が全組合員にアンケートを取っていて、年間4,000枚ほどの回答があります。この全部に目を通すようにしています。組合員のコメントから彼らの本音が読み取れ、概ねいい会社だと思ってもらっているのではないかと感じています。一方で会社の制度に不満を持っている従業員も多くいます。その内容を踏まえて、人事制度や福利厚生制度の変更を行い、「安心、安全な職場」でより「いい会社」を目指しています。

さらに、会社の制度の意味や変更をよく理解してもらい、あるいは会社の将来の展望を知ってもらうコミュニケーションツールの一つとして社内報を毎月発行しています。今年から、この社内報に加えてニッパツグループ全体を対象とした「グループ報」を年2回発行します。社内報を家に持って帰って、会社の状態を知ってもらい、従業員だけでなく、家族の皆さんを含めてニッパツグループをより身近に感じて好きになってもらいたいと思っています。





【影山教授】 「いい会社」は、求心力が高い会社ということでしょう。求心力が高い会社では、いい仕事をする従業員が増え、仕事に集中している傾向があります。そのためには展望があり、安心して働けるという点は重要です。

さらに、複雑化し変化の激しい現代では、従業員が現場で判断して行動することが求められますが、主体性を持たせることは難しい点があります。

【茅本社長】 従業員の主体性が重要だと考えた際に、二つのことが重要だと考えています。

まず一つは、企業人としてだけでなく、それ以上に社会人としての意識を持って欲しいということです。

もう一つは、一人称で考えてほしいということです。「誰かがやってくれる」ではなくて、「私はこう考える、私がやってみよう。」もしくは、主語を一人称の代わりに「私の部署、私の部、私の課はこう考える、私の課はこうします」と考えてほしい。このことは、入社式で新入社員に対しても繰り返し伝えていきます。

【影山教授】 自分事として考える視点は主体性にとって重要ですから、良い方針だと思います。そういった取り組みによってもたらされるのが品質です。品質に関する取り組みについてはどうでしょうか。

【茅本社長】 品質もしくは品質検査に問題が発覚した際は、すぐにお客様に連絡と謝罪をし、改善策を考えてご了解を得たうえで対応してきました。今年からは品質監査そのものを充実させるために、監査品質を向上させる監査を行っています。国内グループ会社を含めたグループガバナンスの向上に取り組むことで、ものづくりへの高い信頼の土台が崩れないようにグループ全体で取り組んでいます。

【影山教授】 隠ぺいは不信や問題悪化を呼びますから、自らお客様へきちんと謝りに行き是正措置を図り、再発防止に向けて監査を充実させる試みは、評価される姿勢だと思います。

女性が活躍できる会社へ

【茅本社長】 社長になるとなかなか工場の隅々までしっかりと見て把握することは不可能ですから、「安全安心な職場、動きがいのある職場にしよう」ということを、どうやっ

たら全員にしっかりと伝えることができるのかが難しい点です。

【影山教授】 ダイバーシティの取り組みの一環でプロジェクトチームをつかって、女性活躍推進を進めた会社があります。チームによる従業員ヒアリングを通して家庭との両立が課題であると分かり、制度を見直した結果、今は部長クラスで女性が出てきています。従業員のニーズを把握し、稼働するしくみをつくる必要があるという気がします。

【茅本社長】 ニッパツグループにとっても極めてホットな話題で、当社もダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ、女性活躍をはじめとしたダイバーシティ推進の方針を再策定しています。

当社では社外取締役と社外監査役に女性に就任していただき、本当にありがたいことに、取締役会で課題をきちんと指摘してもらっています。一方では、社内で女性が活躍してくれるにはどうしたらいいか、何が課題なのか、現行の制度が生きた制度になっているのかといった課題があります。ダイバーシティ推進の第一の課題として、女性活躍をどのように進めていくかが重要だと考えています。

女性活躍のために必要なのは、女性の社会進出に対する社会の寛容性が必要です。結婚する前提で考えるなら、大きいのは夫の意識です。余談ですが、私たちの世代では比較的珍しいかもしれませんが、私たち夫婦は共働きだったので、家事分担で掃除洗濯は妻が担当、食料買い出しと料理は私が担当でした。夕食に一汁三菜を45分で仕上げる特技を持っています。

一方で、女性側にも、「働き続ける」という意識を持ってほしいと思っています。そこバランスが重要です。ただし、女性の結婚を前提とした考えは一面であり、実際の生き方は多様です。そのこともしっかりと捉えておく必要があります。

CSRに求められる観点

【影山教授】 奥様からの影響など、実体験に基づくお考えがおりなのですね。

【茅本社長】 影響は大変に大きいと思います。実は妻はずっと知的障がい者の子どもたちの親の会の指導員をやっていたのです。その知的障がい者の子どもたちを就労させるための会のようなところがあり、私も手伝うことがありました。当社もグループ会社にニッパツハーモニーという障がい者を雇用する特例子会社がありますが、彼らが生きやすい社会にするにはどうしたらいいのか、非常に難しい問題です。

【影山教授】 茅本社長のお話を伺っていると、現場現実をしっかりと把握しようという姿勢が感じられます。CSRにとって重要なポイントです。現代社会のニーズは複雑ですし変化が激しく、どうなるか予測できません。しかも、本

人ですら分かっていないニーズがあり曖昧です。これをVUCA（ブーカ）^{注5)}と、頭文字を取って表現するのですが、それが企業の製品ニーズにも影響を与えます。そういう時代に企業がやらなければならないことは、ニーズをしっかりと見て、迅速に対応することです。そこでニーズを把握し、現場で主体的に対応する従業員の育成が必要になってくるのです。

社長は現場・現実をきちんと見ようとされており、見る大切さをよく分かっていると思うのです。それは品質改善のために現場を見る視点であるだけでなく、奥様が知的障がい児の支援をされてきたこともあり、社会の現実や従業員のニーズを見る視点にもなっているように思います。CSRに求められる観点です。ですので、今の時代に求められる社長ではないかという気がします。

【茅本社長】 妻のおかげですね。

グループ・グローバルでのCSR推進

【影山教授】 先ほどの働きやすい職場や障がい者の話は、人権論のテーマでもあります。御社の場合、ラテンアメリカやアジアにもグループ会社があります。現代では、海外の工場や子会社、取引先の人権への取り組みをコントロールすることも求められており、ESGのS（社会）課題に関して、グローバル企業に対する社会の目はますます厳しくなっています。

イギリスやオーストラリアには現代奴隷法と言われる法律まであり、企業の対応を情報開示することが求められています。茅本社長は海外の工場まで行かれているので、社会課題に対するグローバルな取り組みに関するお考えを伺いたいと思います。

【茅本社長】 当社では「ニッパツグループ グローバルCSR基本方針」を策定し、その中で人権擁護についても謳っています。当社グループは従業員に対して適切に対応していると思います。CSR調達ガイドラインにも児童労働や強制労働の禁止を明文化しています。しかし、グローバルでは様々な製品があるため、Tier1、Tier2などのサプライヤーに対しては、より具体的な対策が必要だと認識しています。

【影山教授】 どの企業も苦勞しているところだと思います。御社の場合は、グローバルCSR基本方針から出発して地道に対処されていくべきでしょう。例えば、国連では国際人権宣言やILOの宣言、ビジネスと人権に関する指導原則がありますので、そういった国際的な原則を大切にし、人権侵害を起こさない組織体制を構築し、ESGのG（ガバナンス）課題にしっかりと取り組んでいますと、内外に説明することが重要です。

【茅本社長】 そういう意味では真面目に活動し、ここ数年は内部統制を地道に改善してきました。その中でも、海外

グループ会社にも導入を進めている内部通報システムがかなり機能し始めています。各種のハラスメントに対しても、重大な人権侵害にならないように教育と啓発活動を続けています。社長就任当時からバッドニュース・ファースト&ファーストを合言葉に、悪いことほどタイミングとスピードの両方で早く報告するようにとっており、しっかりと定着してきています。

【影山教授】 まずは把握することが重要ですので、社内からの報告と内部通報を活用することは、とてもいいと思います。

【茅本社長】 ニッパツ本体はもとより、グループ・グローバルで考えるとまだまだ多くの課題を抱えています。ですが、ステークホルダーの皆様の期待に応えるために、それらの課題に真摯に向き合い、今後も各課題への取り組みを推進することで、持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を目指していきます。

【影山教授】 御社のCSRの取り組みに期待しています。

注1) 電動化
HEV: [Hybrid Electric Vehicle] の略でハイブリッド自動車を目指す。エンジンとモーター、2つの動力を搭載しているのが特徴。
EV: [Electric Vehicle] の略で電気自動車を目指す。自宅や充電スタンドなどで車載バッテリーに充電を行い、モーターを動力として走行する。
FCV: [Fuel Cell Vehicle] の略で、「燃料電池自動車」を指します。燃料電池は水素と酸素の化学反応から電力を取り出す発電機構で、これ得られた電力をモーターへと送り、動力として使用する。

注2) カーボンニュートラル (Carbon neutral)
二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの「排出量」から、森林などによる「吸収量」を差し引いて、合計を実質的にゼロにすることを意味する。

注3) CN: Scope1、Scope2、Scope3
事業者の原料調達・製造・物流・販売・廃棄など一連の流れ全体（サプライチェーン）における組織活動に伴って発生する温室効果ガスの排出量のこと。
Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出。
Scope3: Scope1・2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

注4) LCA: ライフサイクルアセスメント
[Life Cycle Assessment] の略。商品やサービスの原料調達から、廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通しての温室効果ガスの排出量および削減量などの環境負荷を定量的に算定する手法のこと。

注5) VUCA: Volatility (不安定性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (あいまい性) の頭文字を取った造語で、社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況のこと。



特集 クルマの電動化への取り組み

当社グループは、激変する事業環境への対応を加速していきます。自動車の電動化、自動運転への対応を強化するほか、次世代基幹事業の創出を方針として掲げています。持続的な成長に向けて、魅力ある商品開発へつなげていきます。

▶ 電動化事業推進室の新設

2018年4月1日、社長直轄の新しい組織として「電動化事業推進室」を設立しました。自動車の変革キーワードとなった「CASE^注」のうち、最も当社の技術を生かすことができる「E（電動化）」に対応するものです。当社はこれまでも「モーターコア」や「金属基板」など、自動車の電動化の進展に対する製品づくりを行ってきましたが、新設された「電動化事業推進室」は、この延長上の製品のみならず、当社の持つ固有技術を駆使して、他社との差別化を図った次世代製品の開発・生産を目指します。

注) Connected (コネクティッド)、Autonomous (自動運転)、Shared&Services (カーシェアリングとサービス)、Electric (電動化) の頭文字を取ったもの。

CASE 対応：次世代新製品の開発を加速

気候変動への対応が急がれるなか、ゼロエミッション実現に向けて、燃費向上や環境負荷物質の低減をめざし、電動化シフトを加速していきます。また多様な運転フェーズにおいて、安全・安心・快適性を実現するための自動車用シートでは、自動運転のカテゴリーにも取り組んでいきます。電子制御ブレーキシステムに向けた機能製品では、さらなる燃費向上と車両安定性に貢献していきます。

CASEの対応

C A S E

ニッパツの貢献領域と製品

Autonomous
(自動運転)

Electric (電動化)

- ◆ 電動化
- ◆ 軽量化
- ◆ ノイズ減殺
- ◆ 燃費低減



シート

- ・アレンジ&コンフォートシート：リラックスモード等、多様なシートアレンジを実現
- ・センシング&アラートシート：居眠り防止機能、乗員体調認識シート

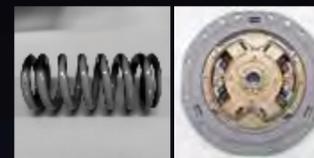
ばね 軽量化された自動車用懸架ばね
ブレーキ用アキュムレータ

シート 薄型軽量シート

精密 モーターコア
パワーコントロールユニット(PCU)用ばね
PCU用重ね板ばね

産機 高放熱金属基板
静粛性吸音材

電動車



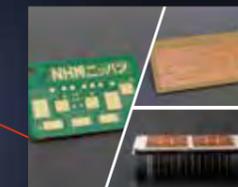
HEV用ダンパー用スプリング
ニーズに応じた応力、強度、耐久力を持った製品です。



HEV、EV素子の冷却用押さえ板ばね
半導体素子を、ばねの力で放熱板に押しやる役割を果たします。



モーターコア
電動車向けの駆動モーター用コアです。モーター回転部、固定部の磁石の鉄心となります。

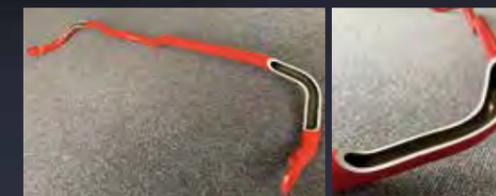


DCDCコンバーター用金属基板
放熱部品のキーパーツとしてクルマの電動化をサポートします。

軽量化・低燃費に貢献



自動車用懸架ばね
燃費向上・省スペース化を目的に、軽量化されたばね



中空スタビライザ
燃費向上に欠かせない軽量化ニーズに高強度中空管を用いた加工技術で対応



軽量シートの開発
将来の燃費規制や電動化に伴う軽量化ニーズへの対応
軽量効果の大きいフレームとパッドで目標20%軽減(現行シート完成品比)



アキュムレータ
HEV自動車ブレーキ用として、省エネシステムを構築

課題と取り組み

- ばね：さらなる軽量化・省スペース化の両立と高耐久性を確保する新技術・新商品の創出
- シート：自動運転化時代に求められるシート開発
- 精密：加速する電動化への着実な対応
 - ・モーターコアビジネスの拡大
 - ・薄板ばねの新商品開発
- 産機：金属基板：既存品の競争力維持およびEV用基板の拡大



今後の拡大が期待される電動車用モーターコア

多様な人材の活躍を目指した取り組み

当社は、常に新しい考え方や行動で成長することを通じて、豊かな社会の発展に貢献することを企業理念に掲げています。既成概念にとらわれない自由な発想を大事にし、年齢、性別、国籍、障がいの有無の違いに関係なく一人ひとりが、その個性と能力を十分に発揮できるように、多様な人材の活躍へ向けた取り組みを推進しています。

2021年2月、多様な人材の活躍を推進するため、当社にプロジェクトチームを発足させ、活動を開始しました。

当社は、女性従業員の割合が14%と低く、女性活躍の理解が組織のすみずみまで浸透しにくい課題があります。そこで、プロジェクトチームでは、人材多様性の中でも、まずは、女性活躍推進に対する課題を優先的に特定し、向こう3カ年の活動計画を策定し、取り組みを開始することにしました。

課題と計画

課題1 ダイバーシティの理解促進

- ▶経営トップとの座談会、研修や啓発イベントを開催し、目的の共有化や様々な立場の生の声を収集し、それらを全社に向けて情報発信していく。
- ▶ダイバーシティ基本方針を策定し、当社および当社グループの多様な人材の活躍を目指す姿勢を内外に明確に示す。

課題2 家庭と仕事の両立支援制度が利用しやすい職場の雰囲気づくり

- ▶支援制度の拡充
- ▶育児お役立ち情報を従業員に広く提供する。

課題3 男性育児休業取得率の向上と取得しやすい職場風土醸成

- ▶従来、女性限定としていた妊娠、出産、育児相談窓口機能を拡充し男性も利用可能とする。

課題4 女性の活躍領域を更に広く

- ▶従来、女性の配属がなかった職場に、本人の希望や適性を踏まえ、女性従業員を戦略的に配属させる。
- ▶女子学生とのコミュニケーションの機会を増やし、女性の採用を増やす。

ダイバーシティ基本方針

スローガンは「共に歩み、共に栄える」

当社および当社グループの多様な人材の活躍を目指す姿勢を内外に明確に示すため、ダイバーシティ基本方針を策定しました。

「人を大切に想う」「働きがいのある組織風土」「会社の持続的成長」の3つの観点からありたい姿を定めています。

基本方針

ニッパツでは、「ニッパツグループ・グローバルCSR基本方針」の中で、「人権を擁護し、人の多様性を重んじ、人に配慮し、人を育んでいく」ことを掲げています。

変化し続ける社会とお客様の躍進を支え「世の中になくはない会社」であり続けるために、私たちニッパツはこれからも人を大切に想い「共に歩み、共に栄える」をスローガンに、多様な人材の活躍を推進します。

今後は、トップメッセージと共に、この基本方針を社内外に発信し、多様な人材が活躍する職場づくりを、全社が一丸となって進めていきます。

①人を大切に想う

性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向の違いと多様な価値観をお互いに認め合い、社員一人ひとりの個性を尊重します。

②働きがいのある組織風土

誰もが生き生きと活躍できるフェアな環境のもと、社員一人ひとりの多彩な個性と能力が最大限発揮できる働きがいのある職場づくりを進めます。

③会社の持続的成長

変革を生み出す企業風土の実現とニッパツの持続的成長を目指し、多様な人材の活躍を積極的に推進します。

取り組み例

かながわ女性活躍応援団への参加

当社は、2016年9月から女性の活躍推進に積極的な神奈川県内の企業と神奈川県で構成される「かながわ女性の活躍応援団」に参加しています。

2021年3月には、「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」において県下の市立中学校に講師として、当社従業員を派遣し、好評を得ました。キャリア教育の場面でも、女子生徒の理系志望を促進・支援するための活動に取り組んでいます。



講師として講演する当社従業員

障がい者雇用



当社は、2002年4月に「企業としての社会的責任と地域社会への貢献」を目的に、障がい者を雇用する特例子会社「ニッパツ・ハーモニー」を設立しました。また、2009年3月からはグループ会社である日発販売（ニッパン）、

日発運輸の2社を特例子会社のグループ適用会社として、障がい者雇用率向上を目指しています。

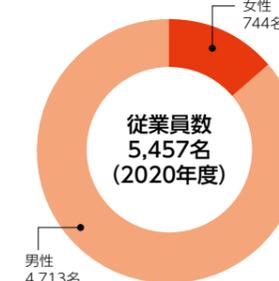
2021年3月末現在、同社は神奈川県に3か所、長野県に3か所、滋賀県に1か所、計7営業所を設け、78名の障がいを持つ従業員が元気に働いています。

障がい者雇用率の推移

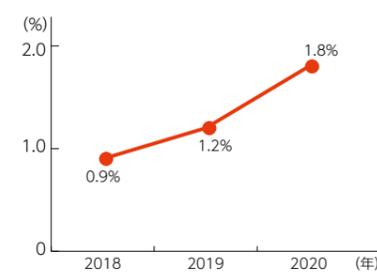
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
雇用率	2.28%	2.34%	2.43%	2.29%	2.37%

基本指標

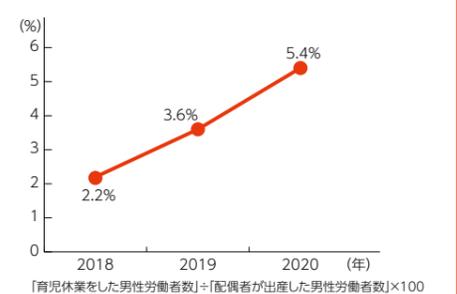
男女別従業員数



女性管理職比率



男性の育児休業取得率



男女別平均勤続年数

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	16.5年	16.5年	16.2年
女性	16.8年	16.8年	16.9年

男女別継続雇用割合

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	70.8%	63%	61.6%
女性	64.3%	63.6%	42.9%

女性総合職新卒採用比率

	2018年度	2019年度	2020年度
採用率	10.3%	14.6%	7.2%

【9～11事業年度前に採用した男性・女性労働者（新規卒業者等として採用されたものに限る。）であって、引き続き雇用されている者の数】÷【9～11事業年度前に採用した男性・女性労働者の数】×100

Voice



企画管理本部 総務部
落合 祥子
(ダイバーシティ推進プロジェクトチームリーダー)

推進の活動は、中長期的な視点に立ち、継続的な取り組みが必要

私はダイバーシティ推進プロジェクトのリーダーとして、当社の人材多様性の推進に携わっています。ダイバーシティ推進の活動は、中長期的な視点に立った、継続した取り組みが必要であり、ゴールまでの道のりが長く、ゴールに行き着くためのロードマップを何通りも検討する必要があります。また、プロジェクトで行う活動は、従業員の皆さんや会社トップへの情報共有や、ダイバーシティ推進を全社的な取り組みにするための仕組みづくりも必要で、プロジェクトを軌道に乗せるための取り組みも行っています。やるべき課題が山積していますが、現在は一歩一歩着実に取り組んでいます。

現在、私は短時間勤務制度を利用しながら、仕事と育児の両立を実践しています。当社ダイバーシティの優先課題の中に、仕事と育児の両立支援体制の構築も含まれているので、自身の経験を踏まえて、課題の対応策を企画・実行し、育児や家事などの制約を乗り越えて、責任ある業務に挑戦できる環境づくりを率先して行いたいと思います。私自身、ダイバーシティ推進というスケールの大きなテーマに携わることができることを、高い視点と広い視野で物事を見る目を養ういいチャンスだと捉えています。制限のある勤務時間ではありますが、効率的なプロジェクトマネジメントスキルを習得していきたいと思っています。

街で活躍する様々なニッパツグループの製品

自動車、情報通信、産業・生活、各分野の「ものづくり」に貢献する当社グループ。
街で活躍する、4つの事業（懸架ばね、シート、精密部品、産業機器ほか）の製品を紹介します。

- 懸架ばね事業
- シート事業
- 精密部品事業
- 産業機器ほか事業

ゴルフ場で



ゴルフ用シャフト

スタジアムで



照明器具

店舗で



偽造防止ラベル

船舶で



マリプロダクト

データセンターで



HDD用サスペンション

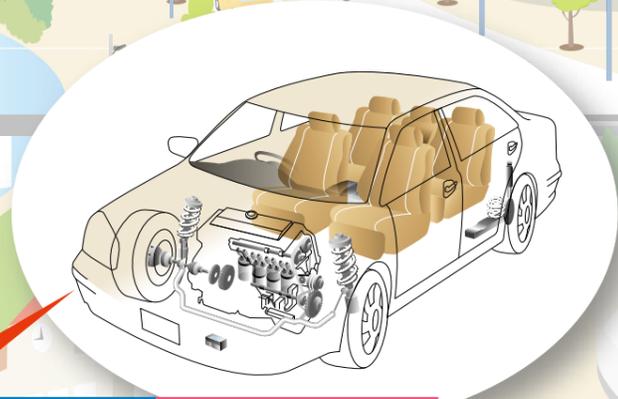
HDD用機構部品

鉄道で



鉄道用テンションバランス

分岐器



自動車



自動車用懸架ばね



自動車用シート

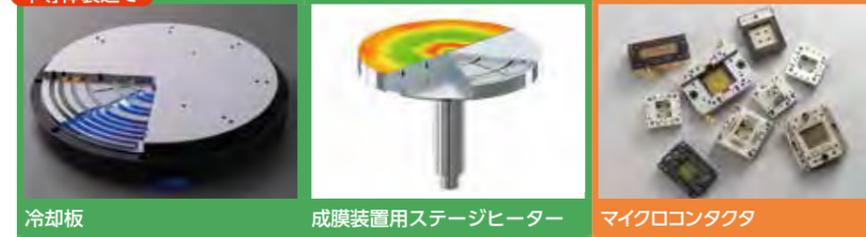
電動車で (EV、HEV、FCV等)



電動車用モーターコア

金属基板

半導体製造で



冷却板

成膜装置用ステージヒーター

マイクロコンタクト

立体駐車場



機械式立体駐車場装置



線ばね

薄板ばね

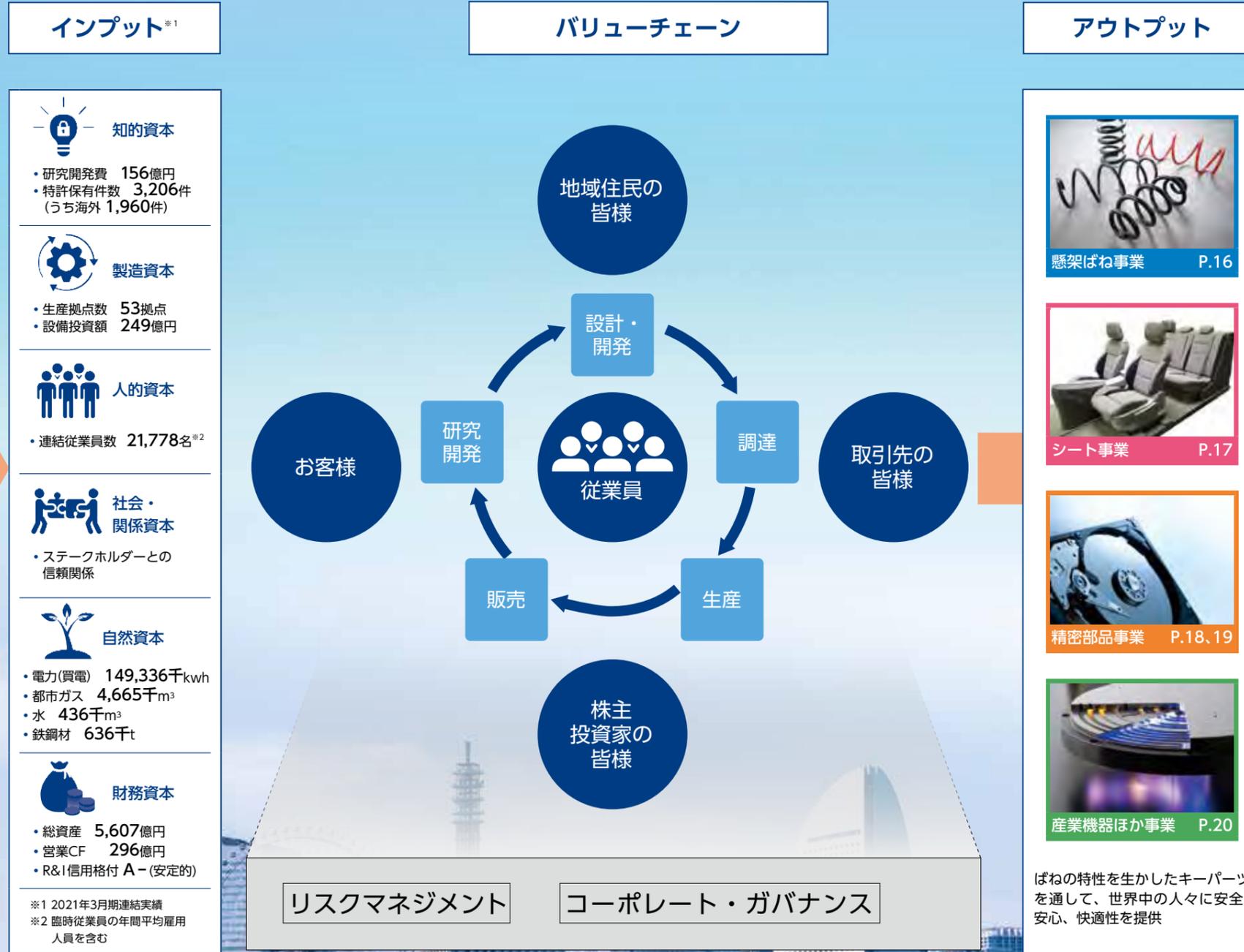
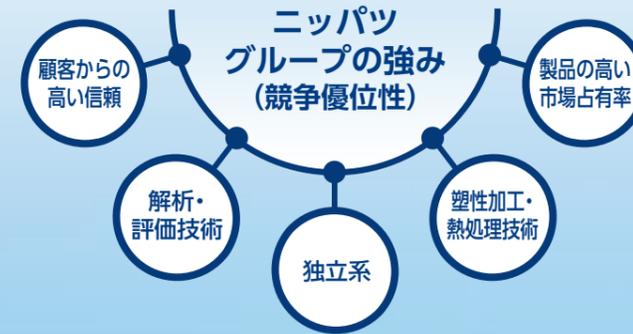
スーパーシール・シート



ブレーキ用アキュムレータ

ニッパツグループが社会に提供する価値

私たちは、時代の要請に応え、社会に貢献できる様々な製品を生み出してきました。自動車の懸架ばねから始まったニッパツの事業は、ばねのコア技術と金属の熱処理や塑性加工技術をもとに、自動車、情報通信、生活・産業分野の各領域で、事業を拡大してきました。「ものづくり」を通して、様々な社会課題の解決に寄与することで、企業の持続的成長を図るとともに、豊かな社会の発展に貢献していきます。



- ニッパツグループ グローバルCSR 基本方針
- 透明性の維持
 - 倫理的な行動
 - 地球環境の保全
 - 人権擁護と多様性の尊重
 - グループ・グローバルでのCSR活動

- 社会課題
- モビリティ社会の実現
 - 気候変動への対応
 - 地域社会との共生 etc.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

持続可能な社会へ

企業の成長を目指すとともに豊かな社会の発展に貢献 (共有価値の創造)

- 3 持続可能な消費と生産
- 7 エネルギーを安全にそしてクリーンに
- 8 働きがいも経済成長も
- 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 11 住み続けられるまちづくりを
- 12 つくる責任、つかう責任
- 13 気候変動に具体的な対策を
- 17 パートナリシップで目標を達成しよう

ばねの特性を生かしたキーパーツを通して、世界中の人々に安全、安心、快適性を提供

23中計におけるセグメント別の成長戦略

懸架ばね事業

2020年度実績
売上高 1,020億円
営業損失 46億円



専務執行役員
ばね生産本部本部長
尾山 二郎



コイルばね



板ばね



スタビライザ



アキュムレータ

事業環境の変化と対応課題（機会とリスク）

懸架ばね事業においては、自動車の電動化がますます進んでいくことをチャンスと捉えています。航続距離を延ばすためバッテリー搭載量も増え、それによるばねへの負荷も増していきます。軽量化はもとより、高耐久仕様の提案、また電動化で求められるサスペンションスペースの変化に対しては、さらなるコンパクト化提案が要求されることとなります。これらのニーズに対しては当社の解析・設計・塑性加工などの強みが発揮できるところであります。さらに、商用車の電動化においても、乗り心地向上と軽量化を兼ね揃えたばねの提案が拡販の好機になると捉えています。一方、リスクとしては、カーボンニュートラル達成に向け、自動車メーカーから示される高いCO₂削減目標とタイムリミットが挙げられます。二酸化炭素の排出を抑えるために、特にガス燃焼による熱処理を再生可能エネルギーによる熱処理へと変換していくことが必要と認識しています。すでに一部の熱処理についてはガス利用を止めることに成功していますが、これをタイムリーに横展開していくことが課題となっています。

23中計達成に向けた戦略

23中計の達成に向けて、国内拠点においては受注品目の数量変化に応じた最適な生産配分を行うと同時に、製品毎にグローバルでの生産技術の統一と標準化を目指します。また、海外拠点に対するサポート体制を強化し、全拠点の生産性を徹底的に向上させ、同時に最適・最安の材料調達を進めます。そのために本部機能の一層の充実を図り国内・海外全ての拠点での最適な運営を実現していきます。さらに、ばね事業の継続的な競争力の確保のため、23中計においてお客様のニーズに対応した次世代商品の開発を進め、競合他社との差別化を図ります。自動車の更なる電動化進展をにらみ、軽量化・高耐久化・コンパクト化等のニーズに対応する商品の開発と早期上市を目指していきます。選択と集中を明確にし開発スピードを加速するとともに、購買・販売部門との連携を強化して事業戦略の充実を図ります。

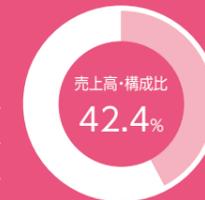
環境問題（脱炭素）への取り組み

相対的にCO₂排出量の多い懸架ばね事業におきましては、カーボンニュートラルはリスクではありますが、一方で、製品、材料、工法の開発を加速するチャンスでもあります。具体的には、ガス加熱方式を電気加熱方式への置換、油圧試験機から電動サーボ試験機への置換、解析技術やデータベースを駆使した実機試験数の低減などを図り、CO₂排出量の削減に努めます。また、ネガティブエミッション技術にも目を向け、CO₂を削減する方策を追求していきます。こういったカーボンニュートラル実現のプロセスを明確化する事により、環境問題への貢献とお客様ニーズに対する競争力強化に繋がっていきます。

23中計におけるセグメント別の成長戦略

シート事業

2020年度実績
売上高 2,425億円
営業利益 19億円



常務執行役員
シート生産本部本部長
小野 達朗



薄型サスペンションシート



ワンボックスワゴンシート



多機能コンセプトシート



フロントシートフレーム

事業環境の変化と対応課題（機会とリスク）

シート事業では、自動運転化によるシートに対する要求性能の変化（高機能化）への対応、軽量骨格の採用によるシートの軽量化の加速をビジネス拡大のチャンスととらえる一方、自動車のコモディティ化による価格競争の更なる激化、また自動車メーカー再編による、独立系シートサプライヤーの受注機会の低下等を将来のリスクと認識しています。また、シートに対する安全・品質に対するお客様からの要求がさらに厳しくなっています。それに機動的かつ確実に対応していく事でお客様の満足度・競争力のアップに繋げ、受注の維持拡大を目指していきます。

23中計達成に向けた戦略

昨今のCASE・MaaS*1・カーボンニュートラルなど、自動車業界の変革により変化するユーザーニーズをしっかりと先読みし、魅力的な技術・製品の開発を継続して進め、各自動車メーカーとの継続的かつ安定的な取り引きを目指していきます。また、国内・海外グループ会社、各生産拠点においては、昨今の変化が大きい市場環境を鑑みながら、各リソースの最適な配置をタイムリーに判断していく事で収益性の向上を図ると共に、独立系メーカーとしての生命線である、品質・生産性・開発リードタイムといった基本的な部分の競争力向上にも継続して取り組んでいきます。

当社の強みである金属加工・ウレタン・縫製などシートに必要な各種工程を内製保有している事による蓄積された高い技術力とお客様のニーズに合った提案力、また、これまでの各自動車メーカーとの協働により培ってきた、シート完成品の総合的な設計開発力と業界マーケティング力の一層の向上を図り、競合他社との差別化、収益力の向上に努めていきます。

生産技術面においては、工程の無人化・自動化、IoTやAIといった技術を活用した新工法への取り組みを進め、将来のシート事業を支える「他にない技術」の量産投入を目指していきます。

環境問題（脱炭素）への取り組み

カーボンニュートラル対応として、目標値の策定と達成施策の整理に着手します。

従来取り組んでいる、工場生産活動におけるCO₂排出量の更なる削減に努めると共に、材料・部品・輸送などバリューチェーンを通じた対応、再生可能エネルギーを使用した電力の積極採用、またバーチャル解析の推進による試作レス開発の実行（排出物の削減）といった具体的な施策を立案、実行に移していきます。

* 1 MaaS…[Mobility as a Service] の略で、様々な交通サービスを1つの移動サービスに統合すること。

精密部品事業 精密ばね事業

2020年度実績
売上高 1,385億円
営業利益 68億円



専務執行役員
精密ばね生産本部本部長
大竹 一彦



HDD用機構部品

ロックアップクラッチダンパー(線ばね)

モーターコア

モーターコアプレスマルチライン

事業環境の変化と対応課題（機会とリスク）

精密ばね事業では、自動車の電動化の進展による既存のエンジン部品・トランスミッション関連の線ばねは需要減が見込まれる一方で、電動車向けのモーターコアを今後の成長分野と考えています。

世界的な脱炭素化の流れを受け、電動車などの駆動モーター需要は今後も活況となる見通しであり、その構成部品であるモーターコアを新たな収益の柱として拡大していく方針です。自動車の電動化進展による電動車、およびモーター需要の成長が機会である一方で、モーターコア市場への参入メーカーの増加、コモディティ化によるコスト競争、量産受注数が計画を下回った場合の設備の稼働率低下、要求される技術の更なる高度化等をリスクと認識しています。

23中計達成に向けた戦略

モーターコア事業では、日本・中国・メキシコの3拠点でのグローバル供給体制を強みとして、拡大に注力しています。生産能力の増強には大きな設備投資が伴うため、工法の見直し等により収益力向上に取り組みつつ、採算性を見極めながら事業拡大を図ります。要求技術への対応や競合他社との技術的差別化を図るため、モーターコア積層技術の更なる高精度化を追求すると共に、製品組立過程の一部であるサブAssy工程の技術開発も並行して進め、付加価値を高めて市場における競争力を強化していきます。

自動車の電動化に伴い、モーターコア以外の電動化・電制化部品の需要増が期待されます。当社の強みである金型の内製技術・金属プレス加工技術を活かした次世代製品の開発に注力し、積極的な拡販活動を進めていきます。

電動化の進展に伴い需要減が見込まれる、既存のエンジン部品・トランスミッション関連の線ばねについては、市場規模の縮小に左右されない収益体質の確立が必要です。製品力の強化と合わせ、これまで進めてきた「ものづくり改革」の活動成果をグローバル展開することにより、更なる品質改善、原価低減を目指します。

環境問題（脱炭素）への取り組み

カーボンニュートラルへの取り組みとして、まずは従来から実施しているゼロエミッション・廃棄物量削減活動を引き続き強化していきます。再資源化率の維持向上のため、従業員への繰り返し教育を行うことで分別の徹底に努めます。また並行して太陽光発電設備や省エネ設備の導入、再生可能エネルギーの活用等も検討し、製品の生産から廃棄にいたる全ての段階を通して環境保全に積極的に取り組んでいきます。

HDD用サスペンション事業



常務執行役員
DDS生産本部本部長
藤原 哲哉



HDD用サスペンション

超大容量HDD向けTSA

超大容量HDD向けCLA

マイクロコンタクト

事業環境の変化と対応課題（機会とリスク）

HDDサスペンション事業においては、データセンター市場拡大により、ニアライン(NL) HDD^{*1}が堅調に伸びていき、NL HDDには最大20個のサスペンションが使用されるため、サスペンションの需要も増加していくことをチャンスと捉えています。

一方で、NL HDDが伸びていく理由は、SSD^{*2}メモリーに対してビット単価が安いからです。今後も更なる高容量HDDサスペンションの開発を進め、SSDとのビット単価での優位性を確保し続けることが、事業拡大の鍵となります。

23中計達成に向けた戦略

HDDサスペンションの量産は、日本、中国、タイ、フィリピンの4拠点にてリスク分散しながらサポートしており、2020年度は世界で50%近いシェアを獲得しています。

今後の更なる事業成長のために、開発力と生産性をより高めていきます。

開発力については、当社が最初に市場に出したTSA(Triple Stage Actuator)の特性を、お客様と協力しながら改善し、HDDの高容量化に貢献していきます。

生産性については、マシンタクトの短縮、可動率・歩留り改善を通じたアウトプットの向上、外観検査のAOI化^{*3}を進め、原価低減に努めると共に、世界4拠点での生産最適化を図り、需要変動や新製品の立ち上げに柔軟に対応していきます。

なお2021年のHDD台数は計画を大きく上回り、新規生産ライン導入も計画より前倒ししています。総需要の増に加え、当社の技術面・価格面での優位性が評価されていることによるものです。今後もお客様との信頼関係強化に努め、更なるシェアアップを目指します。

環境問題（脱炭素）への取り組み

環境への取り組みとして、従来からの廃棄物再資源化100%のための分別活動や、省エネ推進、廃棄物量削減などを一層進めながら、CO₂排出の絶対値削減（カーボンニュートラル）のための調査を進めていきます。

具体的には、工場でのエネルギーの使用状況が見える化し、太陽光発電等の再生可能エネルギーの利用や油圧の電気サーボ化等でCO₂削減を行い「環境に優しい工場」を推進していきます。

* 1 ニアラインHDD…HDDの製品カテゴリのうちの一つ。情報システムにおける機器の利用頻度や応答性に関する用語の一つで、常に高頻度で使用される「オンライン」(online)と必要な時だけ接続される「オフライン」(offline)の中間の状態を指す。
* 2 SSD…ソリッドステートドライブ
* 3 AOI…Automated Optical Inspection. 自動光学検査。

23中計におけるセグメント別の成長戦略

産業機器ほか事業

2020年度実績
売上高 895億円
営業利益 63億円



常務執行役員
産機生産本部本部長
堀江 雅之

半導体プロセス部品
鉄道用テンションバランス
金属基板
[N.S.PRO] ブランドのゴルフ用スチールシャフト

事業環境の変化と対応課題（機会とリスク）

産業機器ほか事業では、多岐に渡る製品群のうち半導体プロセス部品および金属基板を今後の成長分野として捉えています。半導体プロセス部品につきましては、半導体市場の拡大にともなう半導体製造装置需要の増加、金属基板につきましては自動車の電動化進展に伴うカーエレクトロニクス市場の拡大と産業用途向けパワーモジュールの市場拡大をチャンスと捉えています。一方、両事業に共通のリスクとしては半導体シリコンサイクルに伴う需要減、価格競争の激化をリスクと捉えています。

23中計達成に向けた戦略

①半導体プロセス部品

半導体プロセス部品については、ろう付、溶射、高精度切削加工など、高度な固有技術を保有しています。活況な需要を逃さないため、伊勢原第一工場・宮田工場をフル活用すると共に、将来の増産要求に向けた設備投資を遅滞なく進めていきます。また、現有技術をベースにした新規開発案件への拡販と未参入部品への提案営業を進め、適用製品を増やす活動を展開します。量産にあたっては、増産に対応する生産体制整備を進めるとともに、設備稼働率・歩留りの更なる改善に努め、ものづくり力を強化することで収益力の向上を図ります。

②金属基板

金属基板に関しては、高放熱絶縁材の製造技術に加え、絶縁材開発から配線板加工まで一貫生産を実施できる強みがあります。今後も新素材、新構造の製品開発を進め、自動車の電動化により拡大する大電流、大電圧の製品を取り込み、ビジネスの拡大を図ります。主要生産拠点の駒ヶ根工場では、工程の集約など製造合理化と自動化を積極的に進め、高品質な製品を安定して供給できる体制へ更に強化します。また海外拠点（マレーシア）も活用し、最適な生産体制による価格競争力の強化を進めます。

環境問題（脱炭素）への取り組み

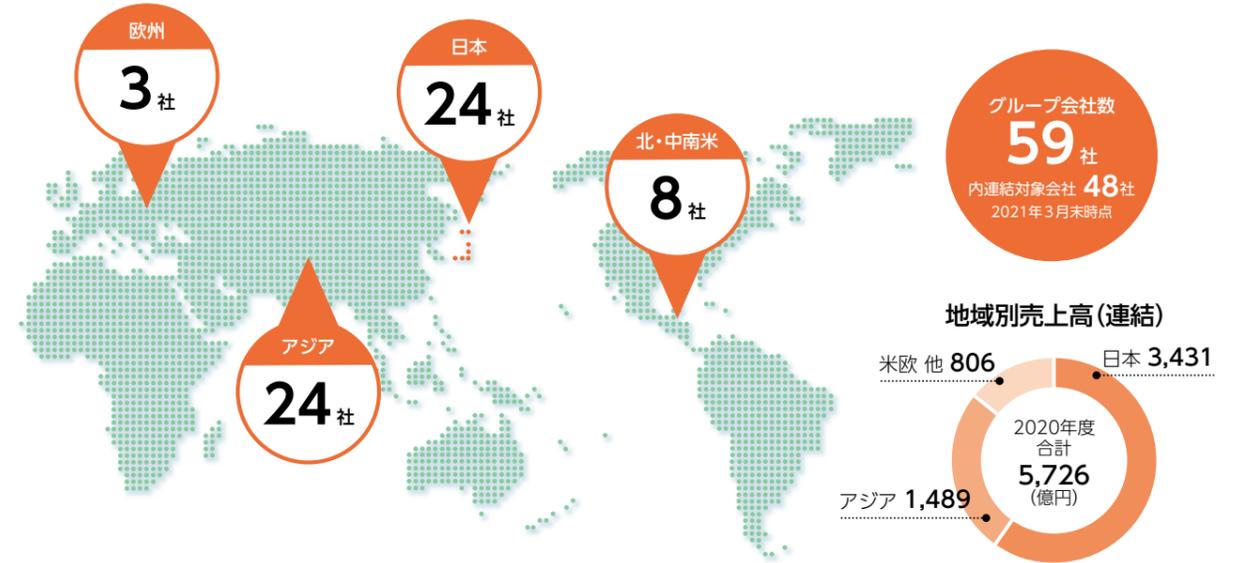
カーボンニュートラルに向け、環境計画に基づき、CO₂排出量削減、廃棄物の減量、再資源化率の維持向上、環境法令の順守など従来活動は確実に実行していきます。

一方、お客様から新たな要望には環境問題への取り組みを反映した引き合いも多く、電動化進展に伴う金属基板の市場拡大への追従はもちろんのこと、その他にもEV用バッテリー緩衝材の開発、EV用充電コンセントの駐車装置への設置など具体的な検討製品も出てきています。これらの製品を速やかに提供することによって自社の環境負荷低減活動だけでなく、カーボンニュートラル実現に向けた産業界全体の活動に応えていきます。

グローバル・ネットワーク

当社グループは、グループ会社が59社と、グローバルに事業を展開しています。現地市場の成長とともに、現地法人とそこで働く従業員も一緒に成長していくことで、さらなる存在感の向上を目指します。

地域別グループ会社数



Topics

海外法人での社会貢献活動 ～タイニッパツ～

当社海外グループ会社である日本発条（泰国）有限会社（以下タイニッパツ）では、1963年にタイに進出して以来、タイ王国の一員としてタイ社会の発展に貢献すべく、毎年積極的な社会貢献活動を行っています。

タイエンジニア協会（国王プロジェクト）の後援

故プミポン国王のもと発案された王室プロジェクトにおけるタイ北部地方の山村地域開発計画に、タイニッパツが2010年から2020年にかけて、支援を行いました。

このプロジェクトは、山村の人々の貧困の解消と生活の継続的な向上を目的としたものです。タイニッパツはタイエンジニア協会とチェンマイ大学の工学部に協力し、山村地域の資源保持プロジェクトや農業生産の関連や、農作物を長期間保存できるように加工方法を教えるなど、産官連携による支援を実施しました。2020年はバイオマス使用の果物の乾燥機の研究開発やその利用に関する研修などの支援を行いました。



教育支援

ロボットコンテスト	TPAロボットコンテストに協賛。当イベントを通して、タイの青少年に対して、最新の科学技術を利用しそれぞれの創意工夫する機会を与える。主催者として支援している。(2020年はコロナ禍のため実施せず)
フォーミュラ製作プログラムの支援	自動車産業に関するコンテストである「Student formula TSAE Auto Challenge」プログラムの支援。2020年はコロナ禍のため中止となったが、2019年までは当プログラムを通して大学生の活動を支援した。
タイの児童への教育開発支援	タイニッパツ工場近くの学校や貧困地域へ必要教材を寄付する。



自然保護活動（Harmony with Nature (TCC)）

Green Wave Project	緑エリアを増やすことを目的とした活動。2020年はCO ₂ 削減のためにマングローブ植栽を行った。
WWF（世界自然保護基金）への寄付	WWF（世界自然保護基金）などの自然保護を目的とするNGO団体への寄付による支援や、NGO団体と植林・環境に適する森林保持活動の支援。

チャリティ基金への寄付	毎年、適切な基金への寄付を行う。2020年は実施していないが、2019年以前にはSiriraj Foundation、Ramathibodi Foundation、Thai with Disability Foundationなどに寄付をした。
スカラシップ活動	恵まれない優秀な大学生に、継続的に勉強できるチャンスをあたえることを目的とした奨学金制度。2020年は85名を対象に支援した。

研究開発・生産技術

■長年培った技を伝え、さらに先行く製品を送り出す

当社は、基礎研究・応用研究に加え、次世代の柱となる製品開発に力を入れています。一方で高品質の製品をお客様に提供できるように様々な取り組みを行い、グループをあげて「ものづくり」に注力しています。

■研究開発と生産技術の両輪で、世界に通用する「ものづくり」を展開

当社は、金属加工をコア技術として、新製品開発に向けた実験や解析、応用製品の研究など、様々なテーマに対して研究開発を行っています。こうした中から生み出された知的財産は、グループ全体の権利として有効に活用されています。また生産技術においては、ものづくり革新に取り組むほか、品質、地球環境保全、生産設備などあらゆる視点から最適な「ものづくり」を進めています。このように、研究開発と生産技術の両輪により、社会が求めるニーズをいち早くキャッチし、最適な「ものづくり」ができるよう努めています。

■ニッパツグループの技術

金属加工技術

ばね材料は硬く、折損原因となる細かなキズも許されないため、高い加工技術が求められます。自動車に搭載される大小様々なばねを成形するプレス加工や線材曲げ加工に加え、高度化する情報通信分野向けに極小ばねを製造する微細加工技術を追求しています。



精密プレス加工用金型
【電動化部品の加工】

解析技術

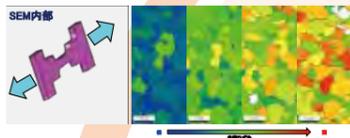
長年培ったばねや金属の分析技術とシミュレーション技術を駆使し、独自の振動・応力解析技術を構築しています。



コイルばね切断時の
応力分布
【加工解析】

材料開発技術

ばね用の高強度・高靱性の鉄鋼材を素材メーカーと共同開発しています。また、自動車用シート事業のウレタン原料、金属基板事業の絶縁材料など、独自の配合技術で社会の要求に応じています。



引張試験中の開発材料の組織
【分析技術との融合】

熱処理技術

ばね素材の耐久性を高めるには、焼入れ・焼戻しの熱処理工程が必要です。環境負荷の少ない電気を用いた通電加熱や高周波加熱など、カーボンニュートラル・省エネルギーへの取り組みを加速していきます。



スタビライザの通電加熱【CO₂排出削減】

接合技術

信頼性の高いろう材を独自開発し、特殊な環境で使われる半導体プロセス部品に展開しています。また、電動車をはじめ、軽量化ニーズに応える異材接合の技術を開発しています。



銅とアルミの接合部品
【電動化・軽量化対応】

ニッパツ
グループを支える
コア技術

■次世代技術、新製品の開発を加速

当社グループは、激変する社会環境への対応を加速しています。様々なニーズに対応した技術、製品開発を強化するほか、次世代基幹事業の創出を方針として掲げています。持続的な成長に向けて、魅力ある新商品開発へつなげていきます。

自動車



軽量化

- 中空スタビライザ
高強度・中空管材料の開発と高い加工技術



乗り心地向上

- 高機能シート
長距離トラックドライバーの負担低減のため、多彩な調整機構と快適装備を備えたトラック用サスペンションシート

5G、IoT、クラウド、ソフトウェア



半導体製造装置用部品

- 冷却基板とヒーター
温度制御の高精度化
- シャワーヘッド
プロセスガス分布の均一化



半導体検査用部品

- 5G対応高周波プローブ



船舶の遠隔制御



EV化に対応した 機械式立体駐車場装置



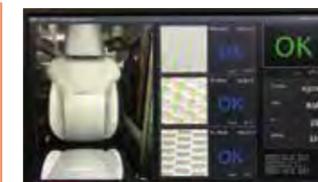
■生産技術開発

生産技術

高精度なプレス・型の設計技術による超ハイテン材シートフレームの生産や自動化による生産性向上と省人化の実現で、生産技術に裏打ちされた製品で競争力を高めていきます。



ロボットによる自動搬送や通電式焼熱処理により省人・省エネを実現
(ばね)



シート外観・形状検査へのAI技術導入による判定作業の自動化と省人化
(シート)



型の高度な設計技術によるプレス加工(精密)

品質保証

品質保証への取り組み

お客様視点に立った品質風土の醸成を通して、適正な品質の製品をお客様に提供するとともに、定められた納期・目標とされるコストへの対応についても常にグローバルで「お客様満足度」を高いレベルで継続することを目指しています。

品質方針

世界トップ水準の品質提供により、お客様満足度向上をグローバルで達成する。

【重点施策と具体的な取り組み】

- (1)ガバナンス強化を通じた品質風土の醸成と品質コンプライアンスの順守
 - ①コンプライアンスの観点に立ったしくみの見直し
 - ②変化点管理と決めたルールに焦点を当てた自主点検と監査
 - ③意識高揚を目指した全社階層別教育の刷新
- (2)検証力向上による重要品質案件への対応
 - ①品質委員会による重要品質案件に対する体制構築と対応の迅速化
 - ②業務プロセス改善活動や品質委員会分科会活動を通じた基盤技術の強化
- (3)再発・未然防止活動による納入・社内不良の低減
 - ①初期流動管理プロセスや工程変更プロセスなどの節目管理の確実な実施
 - ②不具合原因の本質追及力向上と工程能力の向上による工程保証度の更なるレベルアップ

品質国際標準の認証取得

当社は、1996年に厚木工場、品質の国際標準であるISO9001の認証を取得したのを皮切りに、全工場ISO9000シリーズの認証を取得しました。また、自動車関連製品を生産する工場については、お客様からの要求事項でもあるIATF16949に切り替えて認証を取得しています。国内グループ会社各社でも積極的に認証取得を推進しているほか、海外グループ会社でも、お客様や地域に合わせた品質国際標準の認証取得を展開しています。

IATF16949:2016認証取得41工場
(2020年11月現在)

お客様からの評価 (2020年度)

	企業名(敬称略)	表彰名
国内	ダイハツ工業	品質管理優良賞
	Bosch	完全納入品質賞
海外	北米トヨタ	Excellent Quality Award
	タイ日野(HMMT)	2020 The Best Supplier of Overall Performance
	Ford Thailand Manufacturing	2020 Excellence

【お客様からの受賞事例の一部】

QCサークル活動

当社では、1965年より社員の創意と相互啓発による職場の改善活動として、QC手法を使った小グループでの問題解決活動(QCサークル活動)を推進してきました。QCサークル大会は1966年に「第1回全日発QC効果事例発表会」として開催して以来、1978年から名称を全ニッパツNHKサークル大会に変更して継続して開催しています。



1966年第一回全日発QC効果事例発表会



2019年 国内グループの集合写真



2020年ビデオ審査形式による事例発表

昨年度(2020年度)は47回目の大会でしたが、コロナ禍により集合した大会の開催が困難となったため、初めての試みとしてビデオ審査による大会として開催しました。例年同様、国内外関連会社も含めた12サークルが参加し日頃の改善内容を発表しました。またQCサークル活動はグループ会社でも積極的な活動を行っており、国内では東西2ブロックの地方大会と上位8サークルによる全国大会が行われています。

海外ではタイニッパツ全社大会や中国国内大会が盛んで、それぞれ1サークルが全ニッパツNHKサークル大会にて成果を発表、過去には最優秀賞を獲得したこともあるほど高いレベルの活動を行っています。



2019年中国大会

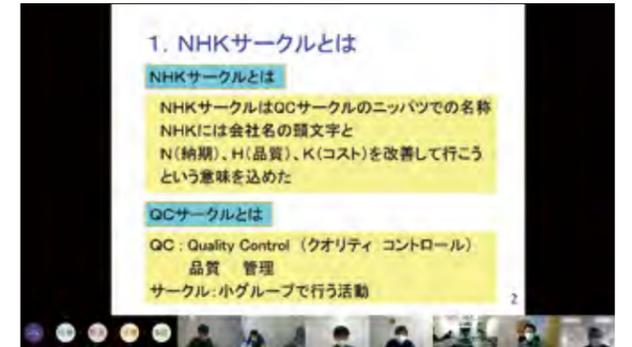


2020年上期タイニッパツ大会

品質風土の醸成

品質管理と言うと「モノの品質管理技術」に偏りがちですが、「品質をつくりこむのは人」との考え方から、通常の品質管理技術の教育に加え、「品質風土の醸成に向けた意識高揚」を掲げた教育にも力を入れています。新入社員、中堅社員、管理・監督職といった階層別に教育を行うしくみの中で、経験に応じ

て問題解決や仕事のやり方の改善に対する考え方に主眼を置いた内容となっています。さらにそれらを実務で実践して定着させるためにQCサークル活動や業務プロセス改善活動に取り組んでいます。



オンラインによる階層別教育

グループガバナンスの強化

当社グループは、生産拠点ごとに品質保証体制を構築し、品質管理や監査、改善活動を精力的に進めています。また、本品質管理部門が独自の監査を定期的に国内全生産拠点で行っています。これらの品質保証に関わる体制や活動が適正に実施されているかを確認、いわゆる「監査業務の監査」を実施し、不十分な場合は速やかに是正を行うように指導をしています。さらに品質管理部門とコンプライアンスを司るCSR部門が連携し、品質コンプライアンスに関わる教育にも力を入れ、グループ全体の品質風土の醸成に向けた活動も継続的に行っています。ニッパツグループでは、こうした数々の取り組みを重ねて実施することで強固なグループガバナンスを形成し、すべての生産拠点で適正な品質へとつながるものづくりを行っています。



品質コンプライアンス活動における教育風景

Voice 最重要パートナーの一社として 今後も業界トップレベルのサポートを期待しています



株式会社 HGST ジャパン(Western Digital®)
グローバルソーシング ヘッド・メディア購買部シニアマネージャー 村瀬 久典さん

当社は、ニッパツよりHDD(ハードディスクドライブ)用の機構部品であるサスペンションとカバーを供給してもらっています。ニッパツは、当社の最重要パートナーの一社であり、HGSTがWestern Digitalに統合された後も、継続的にパートナーシップを構築しています。HDD業界の中でサスペンション開発をリードできる高い開発・技術力、量産における安定した品質体制、当社海外生産拠点に対応したグローバルな供給対応が、ニッパツの良さと強みだと思います。また、昨今のコロナ禍で供給問題等が発生した際にも、解決に向けた総合力で、最後まで柔軟に対応してもらいました。

データセンター向けHDDの需要増ならびにデータの大容量化が進む中、HDD用サスペンションの果たす役割と重要度は、増々高まっています。引き続き業界トップレベルのサポートを期待しています。

「品質優先」のものづくり

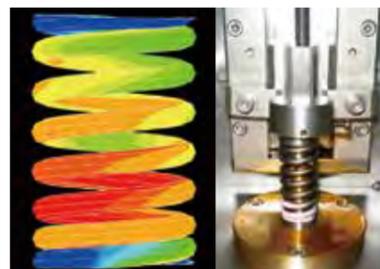
品質優先のものづくりは、当社にとって最も重要な使命です。ものづくりのあらゆる段階で品質の管理を行い、お客様の満足度向上に努めています。

開発・設計

お客様の要求仕様を満たした製品をつくるためには、開発・設計段階で早期に課題を把握し対策を織り込むことが重要です。当社では品質に関わる重要工程を開発前半に織り込むフロントローディング化を推進し、品質問題の未然防止に繋がっています。

例1 バルブスプリング

エンジンの動弁系機構で用いられるバルブスプリングは、1分間に数千回の高速度駆動かつ1億回以上の高寿命が必要とされる厳しい使用条件の下、高い信頼性が要求される製品です。



コンピューターシミュレーションと試験機による実験

当社では、独自のコンピューターシミュレーション手法を積極的に活用し、開発段階でバルブスプリングの高速度駆動時の挙動を可視化できる技術を採用しています。

さらに、製品を高速度で駆動できる試験機も開発し、コンピューターシミュレーションと実験の両方から高精度の検証を行い、開発段階での製品品質のつくり込みを行っています。

例2 自動車用シート

自動車用のシートは、乗員の安全性を確保する重要な製品です。何百もの部品から構成されておりますが、それらが全て設計通りに機能することが必要となります。したがって、十分な安全性を確保したシートを開発できたか検証するために、実際の使用環境を模擬した試験機で評価することは必須となります。

当社では、実車の衝突に近い条件でシートを評価する衝突試験や各種の強度・耐久試験を実施しています。更には試験データを積み重ねてCAE解析評価も行っています。衝突試験では、シートに多数のセンサーが取り付けられ、高速度カメラも併用して詳細に分析を行います。こうした高い実験評価技術が基盤にあり、製品品質を確保することが可能です。

後突写真



自動車用シート油圧式スレッド試験による安全性評価

前突写真



製造

製品の品質を確実に維持するためには、生産設備とシステムが重要であることは言うまでもありません。最新の設備に加え、確実かつ効率の良いシステムを展開することで、あらゆる拠点において統一された品質を実現します。

例3 自動車用コイルばね

自動車用コイルばねは、外観は単純ならせん形状のばねですが、乗り心地の向上と軽量化ニーズに応えるため、実際には非常に複雑な形状が要求されています。このため、設計段階で入念に検討されたばね形状を、高精度に再現して製造することが重要となります。



NCコイルマシンによるコイルばねの成形

当社では、コイルばねの要求形状が再現できるように自社開発のコイルマシンで様々な加工条件を緻密かつ高度に制御して成形します。また、疲労耐久特性を向上するショットピーニング技術やへたりを改善するセッチング技術などにも磨きをかけ、お客様の要求仕様を満たした信頼性の高い製品を生産しております。

例4 自動車用スタビライザ

自動車用スタビライザは、車両の傾きを制御する棒状のねじりばねです。車両下方に密に配置されている様々な部品の中に存在するわずかな空間に配置されるため、要求される機能と複雑な形状を高い次元で両立させることが求められます。

当社では、ロボットを活用したスタビライザの自動製造ラインを構築しております。お客様の要求に応じて最適な専用の中空材を論理的に計算された高度な加工技術により複雑な形状を再現しています。

また、熱効率が高い通電加熱方式の熱処理を採用することで、CO₂削減に配慮したものづくりを行っています。



ロボットを活用したスタビライザの自動製造ライン

検査・測定

品質を確実に保証するための最後の砦が検査・測定工程です。お客様の製品の高性能化に伴い、当社の製品も高精度、難形状化しております。たゆまぬ検査・測定技術の向上の取り組みこそ、こうした当社製品の信頼性を確保するものとしています。

例5 HDD用サスペンション

30ミクロンの薄い金属材料を特殊加工し、4つの超小型駆動部品を組み込んだ全長わずか15mm程度の特殊ばねです。

その求められる品質は、複雑な形状だけではなく、わずかな外観の様相にもおよんでおり、年々その厳しさは増えています。

当社では、極めて高いクリーン度を維持した作業空間を構築し、その中で厳しいトレーニングを積んだ専門検査員達のチームワークにより、この高い要求品質を確実に担保しています。お客様から要求された厳しい精度を実現する製品を送り出すための当社の技術力は、こうした従業員の努力によって支えられています。



ハイレベルの資格を持つ検査員による製品検査

例6 半導体導通検査用プローブ

半導体検査時の特性試験時に使用される導通検査プローブは、お客様の品質を保証する検査工程で使われるため、より厳



内製した自動検査機

しい品質特性が要求されます。そのためプローブに使われている、「髪の毛よりも細い」微細なばねも一本一本品質を確認します。しかし、このプローブの検査機は世の中には無いため、培った測定技術をもとに自動検査機を内製し高いレベルの品質保証を確立しました。「世の中に無いものは自分達で作って保証する」お客様から要求された厳しい精度を実現する製品を送り出すための当社の技術力は、こうした技術者の努力と信念により支えられています。

安定した品質保証をめざして

近年では、IoTやAIなど、特にコンピューターを活用した分野での技術革新が非常に盛んになっています。当社では、そうした技術を柔軟に取り込み、新しい合理化手法に関する研究・開発を積極的に進めています。

お客様から常に信頼していただくために、現状に満足することなく、グローバルで安定した品質保証を継続するために、日々努力しています。

例7 生産状況モニタリングのしくみづくり

生産設備の稼働状況や製品品質の傾向をリアルタイムに把握するためのデータ収集システムの構築を進めています。さらに製造パラメータをリアルタイムに把握するシステムを開発し、即座に製造条件の異常に対応することで、品質確保につながれるしくみづくりを進めています。一部工場で運用が始まっており、収集データ活用による設備停止や品質不具合の低減に繋がっています。

将来的には、ビッグデータを分析して、設備の予防・予兆保全を可能とし、今まで以上に安定した生産とお客様の要求仕様を満たす品質の維持を目指しています。



IoTを活用した工場モニタリングシステムの表示画面 (ホットプレスのトレンドグラフ)

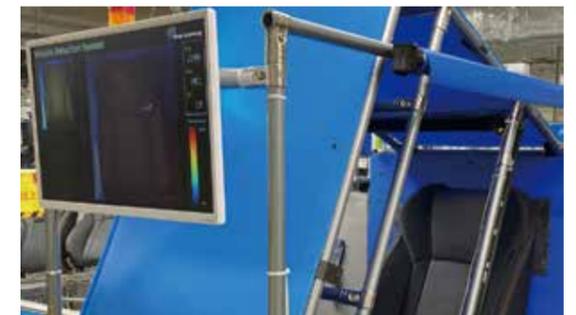
例8 コイルばねを製造するコイル工程の品質向上

従来、製造ツールの位置や形状、および材料の状態など、多くのファクターを調整する必要のあるばねづくりは、熟練工の技能で支えられてきました。これからのばねづくりでは、長年培ってきた熟練工の暗黙知を数値化し、だれでもどこでも生産できるシステムを構築することで、今まで以上にグローバルでお客様の要求仕様を満たす品質の実現を目指しています。そのために、形状を測定する技術や装置を当社オリジナルで開発し、品質を見える化して保証するしくみづくりに取り組んでいます。また、こうして得られた測定データ群は、開発・設計段階へフィードバックして、ものづくりの上流工程から品質を考慮したばねづくりに役立てています。

例9 AI²技術を活用した自動車用シート外観評価

自動車用シートの組み立てのラインでは、お客様の要求仕様である「シワの無いきれいな外観」でつくりこむため、熟練検査員による外観検査を実施しています。従来の外観検査は、検査員の目視や手感などの官能評価に頼っていましたが、これを定量的に実施するために、カメラ撮影技術とAIを活用した「シワの有無を顕出するシステム」を開発しました。このシステムを検査工程に導入することで、検査員の習熟度によることなく、シワの有無を検知できるようになります。

注) AI: Artificial Intelligence 人工知能



AIを用いたシート外観検査の自動化

CSR調達

調達基本方針

当社は購入品調達において「相互信頼に基づく長期的パートナーシップの構築」「公正かつオープンな調達」「コンプライアンスと機密保持」という3つの基本方針を制定しています。

コロナ禍におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)推進により、お取引先の皆様ともオンライン面談やWeb調達を進めておりますが、3つの基本方針に変わりはありません。

購入品調達の基本方針

- **相互信頼に基づく長期的パートナーシップの構築**
相互の努力と公正なお取引を通じて、ベストパートナーとしての長期的な信頼関係を構築し、お互いが発展することを目指しています。
- **公正かつオープンな調達**
当社は、国籍、規模、系列等を問わず、オープンな参入機会を提供し、品質、価格、納期、サービス、技術力、開発力を総合的に勘案してお取引先を選定しています。
- **コンプライアンスと機密保持**
すべての調達活動においては、コンプライアンス(法令、就業規則、企業倫理・社会規範の遵守)を前提とします。また、お取引先を通じ知りえた機密情報は、ご承諾なしには第三者に開示いたしません。

ニッパツグループCSR調達ガイドライン

最近の社会動向として、企業不祥事、経済危機にともなう雇用・労働問題の顕在化や地球環境問題などを契機に、企業の社会的責任(CSR)に対する取り組みの強化が期待されています。その中で、取引先の皆様にも当社のCSR活動についてご理解いただき、相互信頼のもとに、当社だけでなくサプライチェーン全体でCSRを果たすよう努めていきたいと考えており、その活動の一環として2014年に「ニッパツグループCSR調達ガイドライン」を制定し、当社ホームページには、日本語版、英語版、中国語版、タイ語版を掲載しています。

また、CSR調達ガイドラインの内容を網羅したアンケートを年に1回、1,000社以上のお取引先に対して実施しています。調査項目はコンプライアンス、リスクマネジメント(BCP)、人権、労働、環境など多岐にわたります。

 **調査対象 1,000社以上**

グリーン調達

当社は、購入品調達の基本方針に基づき「グリーン調達ガイドライン」を設定し、環境に配慮した企業からの環境負荷の少ない製品の調達に努めています。お取引先の皆様との連携によって、製品の設計・生産・廃棄に至るすべての段階を通して環境負荷物質の管理を推進するとともに、廃棄物を含めて環境負荷の削減を図っています。

化学物質のサプライチェーン連絡および海外の法令対応がますます重要になってきたことから、2020年12月に内容を全面刷新しました*1。

*1 ニッパツグループグリーン調達ガイドライン
https://www.nhkspg.co.jp/csr/stakeholder/pdf/guideline_green.pdf

責任ある鉱物調達への対応

近年アフリカのコンゴ周辺地域で不正に採掘される鉱物が、人権侵害などを引き起こしている反政府武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。2010年に米国で成立した金融規制改革法では、タンタル、すず、金、タングステンを紛争鉱物と定義し、米国の証券取引所に上場している企業に対して、製品への紛争鉱物の使用に関する情報開示を義務付けています。また、2020年頃より企業のESGへの取り組みの期待から、対象鉱物の追加やエリアは拡大する傾向にあります。

当社は、それらの鉱物由来の原材料、部品の調達では、「サプライチェーンにおける人権問題への対応」の視点より、お客様やサプライヤーの皆様と連携し、不正に採掘された鉱物の不処用にに向けた取り組みを進めていきます。

DXの推進およびCSR活動強化について

当社では、モバイル端末でWeb会議システムなども活用し、居場所に拘束されないオンライン面談の実施や決裁処理のワークフロー化、Web調達などDXによる業務効率化を進め、ワーク・ライフ・バランスの向上を実現していきます。

また、近年下請中小企業振興法・振興基準等の下請取引に関する法令が厳しくなっている中、各部門やグループ会社の下請事業者との取引内容のより詳細な調査や啓蒙・啓発活動の実施、カーボンニュートラルに対応すべく、社有車の電動化、事務用品等のグリーン購入なども進めていきます。今後これらの取り組みでの組織的な対応と体制を更に強化していきます。

Voice これからも「ベストパートナー」で



日東電工株式会社
取締役 常務執行役員
CTO
三木 陽介さん

当社は、ニッパツのHDD(ハードディスクドライブ)用サスペンションに実装される回路基板CISFLEX™を納入しています。技術の高度化にともない、より微細な回路基板が必要となり、セミアディティブ工法にて微細配線形成を実現するCISFLEX™が採用されました。現在は、全HDDメーカー向けにCISFLEX™を納入しています。HDDは世界の情報化社会を支えるストレージ機器として、従来のパソコン向けに加えて、近年ではデータセンター向けの機種が需要をけん引しています。ニッパツとは、データセンター向け機種を中心に、新製品の開発と供給体制の構築に努めています。

ニッパツは、常にHDD業界全体を見据える視点を持つとともに、グローバルで迅速に事業活動へ取り組む強みを持っています。当社は、互いにオープンフェアに議論を交わし、どう課題を解決していくかといったビジネスパートナーとしての関係を長年に渡り築いてきました。営業・開発・品質保証・製造などの各部署においても、ニッパツと担当者・マネジメントレベルにおいて歴代良好な関係を構築しています。

ニッパツが、情報化社会を支えるキーサプライヤーとなるとともに、当社もHDD業界に向けてCISFLEX™の供給を通じて、社会の持続的な発展に貢献すべく、事業活動に取り組んでいきます。

* CISFLEX™: 精密回路付き薄膜金属ベース回路基板であり、HDDに情報を読み書きさせる信号を伝送する重要な役割を担っている。

人権についての考え方

当社は、「ニッパツグループ・グローバル CSR 基本方針」の中で、「人権を擁護し、人の多様性を重んじ、人に配慮し、人を育てていく」ことを掲げて次のとおり取り組んでいます。

- 1. 人権の尊重** 私たちは、全ての事業活動において人権を尊重し、それぞれの価値観や信条を認め合い、決して人格や尊厳を傷つける行為はいたしません。
- 2. 差別の禁止** 私たちは、国籍・人種・民族・信条・思想・性別・社会的身分・宗教・年齢・性的指向・性自認・心身の障がい・病気・出身地などに起因した差別を一切行いません。
- 3. 児童労働・強制労働の禁止** 私たちは、いかなる種類の児童労働も認めず、また全ての事業活動において強制労働を認めません。

「Myじんけん宣言」プロジェクトへの参加

2021年7月、当社は、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す、法務省の取り組みとして、「Myじんけん宣言」プロジェクトに参加し、次のとおり宣言しました。

当社は、引き続き、事業活動に関わる全ての人々と社会に対し、人権を尊重していきます。



法務省「Myじんけん宣言」
<https://www.jinken-library.jp/my-jinken/>



労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

当社は、2000年度から労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)を導入し、2003年度から全社展開しています。「ゼロ災害」を目標に労働災害の撲滅を推進するため、次のような取り組みを行っています。

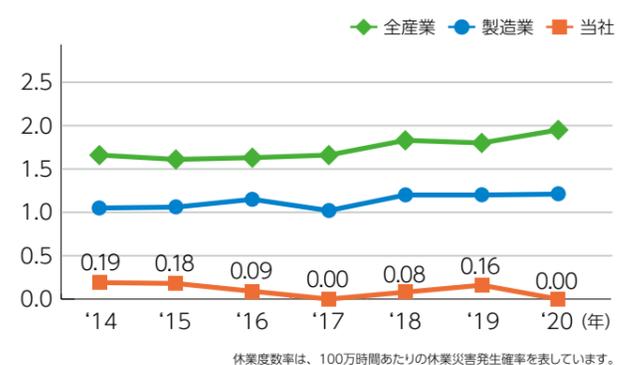
- **トップ自らの行動力**: 各事業所のトップが、実際の生産現場を確認しながら、強力に安全衛生活動を推進。
- **リスクアセスメント**: 職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去・低減する手法
- **危険予知活動**: 予め危険性または有害性に関する知識をつけることで、労働災害の未然防止を図る活動
- **安全衛生教育**: 労働災害の未然防止を図るため、法令など安全衛生活動に必要な知識を習得する教育を実施

また、さらに高度な設備本質安全を実現するため、各生産本部にセーフティサブアセッサを配置していく最中です。

労働災害の発生頻度を表す指標となる休業度数率は、近年の活動成果から全産業平均や製造業平均よりも下回っています。

今後は、労働安全衛生マネジメントシステムのPDCAサイクルを適切に回し、安全衛生管理のさらなるレベルアップを図っていきます。

労働災害による休業度数率推移



人材の雇用と育成

雇用における基本的な考え方

当社は「常に新しい考え方と行動で成長する」ことを企業理念の中に掲げ、型にはまらず可能性に挑戦しチームワークで困難を乗り越える、意欲を持った人材を広く求めています。

求める従業員像

「新しいことにも興味を持って
果敢にチャレンジする」

「様々な方向から物事をみる」

「仲間の個性を認め合い、
ともにゴールを目指す」

人材の多様性の面では、特例子会社を通じて障がい者雇用を一層推進しているほか、女性や外国籍従業員の採用にも積極的に取り組んでいます。また、トップアスリートといった多様な分野で優れた能力を持つ人材を採用し、活躍を支援しています。

人材育成

当社の人材育成は、持続的成長のために、人材力、組織力の両面から質的向上を目指しています。

まず人材力の面では、従業員一人ひとりが企業理念を意識し、それを自身の行動に示すことを基本に据え、目指すべき人材像を踏まえて上司と話し合っ能力開発目標を定め、達成へ向けて業務に取り組みます。

各人が受講する研修制度には、階層別や職務・職能別の集合研修のほか、事業のグローバル拡大を背景とした外国語や異文化研修なども行い、多様な価値観の受容力や、異文化コミュニケーション力の向上も目指しています。

また、組織力の面ではものづくり企業としてより一層、競争力を高めるため、製造現場の改善リーダーを養成する講座や、事業戦略レビューを実践的に行う戦略思考講座、創造性や変革力を養う講座も実施しております。

こうして、自ら成長しようとする「個人」を「組織」の力で育成し、それらを「人事制度」でサポートする、三位一体の人材育成に、これからも会社全体で取り組んでいきます。

受講する研修	250時間（入社後の5年間）
受講可能なeラーニング	188講座（入社後6～7年目）
グローバル人材研修年間	70時間
海外研修派遣 計6か国へ	累計107名（2004年～）

Topics

当社の海外グループ会社であるタイニッパツは2019年3月に、研修センター Training VillageをSeat Ban Pho工場敷地内に設立しました。

2019年は計画を上回る88コース、8,130名が利用しましたが、2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で多くのセミナーが中止になり利用者も約3,000名にまで減少しました。

新型コロナウイルス感染が終息後は、セミナーを再開させ、ASEANにおけるグループ企業研修の中核施設として今後も運営していきます。



安全、品質、TPS等、生産の基礎となる知識や技能を研鑽する7つの「道場」を備えたTraining Building。



10名～15名まで対応可能な大小のセミナールーム、そして、サプライヤーミーティングや各種発表会用のグランドシアタールームなど、多目的な研修に対応しています。



アジア各地からの研修生を受け入れるため、食堂施設や宿泊施設も備え、最大60名が宿泊することができるほか、多様な宗教に対応するためPray roomも設置しています。



採用活動

2022年4月入社者を対象とした新卒採用活動においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から採用募集企画をすべてWEBで対応すべくコンテンツの事前準備を進め、「キーパーツのプロ=ものづくりのプロ」をキャッチフレーズとしたニッパツの働き方がわかる「仕事体験」や、当社の働き方をより知りたい希望者には人事部員との「キャリア面談」をWEBで実施しました。

また、若手従業員や中堅社員にリクレーターとして協力してもらい、実際に働いている従業員の生の声を聞いてもらう学生

とのフリートークの場を設けました。当社の企業風土や雰囲気をはじめ、就職後の会社生活をイメージしてもらえるような活動を行っています。

その他にも就職情報サイトでの情報開示、当社ホームページに「採用特設ページ」を設置するなど、当社認知度の向上に努めています。

 採用特設ページのアドレス
<https://www.nhkspg-recruit.com/>

働き方改革

ニッパツの働き方改革「Smart Work Project」

当社は「安全で安心な会社」「働きがいがあり、働きやすい会社」を第一に2018年度より、働き方改革「Smart Work Project」をスタートしました。

従業員の健康と心身の充実を第一に、業務の効率化を進め、多様な人材が活躍できる環境を整えることが、一人ひとりの成長と会社の発展を支えることにつながると当社は考えています。

業務効率化では、パソコン上で行う定型的な作業の一部をソフトウェアで自動化する技術（RPA）の活用、WEB会議システムの活用、会議体の見直しなどがあげられます。また柔軟な働き方として、2021年4月に在宅勤務制度とコアなしフレックス制度を導入しました。今後は、一層の業務の効率化を目指し、引き続き取り組みを進めていきます。

●ワークライフバランス

当社では、私生活と仕事の調和のため、様々な休暇制度を整備しています。年次有給休暇においては労使間で目標値を設定して取得を推進し、慶弔・育児・介護などの各休暇も取得しやすい環境を整えています。

 年次有給休暇取得目標達成率 **99%**
(2021年3月末実績)
年次有給休暇の年間平均取得日数 **16.3日**
(2021年3月末実績)

※2020年度は新型コロナウイルス感染拡大を受けて、事業所の一時休業が発生しました。その影響を考慮し、2020年度は一時休業をしていない月数に1.5日乗じた日数を年次有給休暇の取得目標として管理をしています。(通常時は年間18日の年次有給休暇取得目標を設定しています)

労使関係

活発な労使のコミュニケーション

当社は、労働組合と様々な案件の検討や情報共有を行うため、全社としては中央労使協議会、事業所ごとに支部労使協議会を毎月開催しています。

その他に、時間外労働に関する事前協議会、生産計画に関する協議会、安全衛生協議会などの定期的な協議会を設け、労使でタイムリーに議論を行えるようになっています。

また、当社と労働組合は、公正かつ安定的な労使関係を確立し、当社の発展と組合員の生活向上を図ることを目的に、労働条件全般や労使関係全般にわたり、包括的な労働協約を結んでいます。労働協約は、印刷物の配布とイントラネット掲示を通じて最新の労働条件について全従業員がいつでも閲覧できるよう公開されています。

その他時間外・休日労働の協定（法定）、昇給や賞与に関する協定など様々な労使協定を締結しています。また、新型コロナ

ウイルス感染拡大への対応として、職域接種や陽性判定・濃厚接触時の取り扱いなど、従業員の安全・安心を第一に労使でしっかりとコミュニケーションを図り実施しています。



中央労使協議会の様子

健康増進

当社は「安心・安全な会社、働きがいのある働きやすい職場を作る」を経営方針として掲げています。それにより、従業員が心身ともに健康でいきいきと働き続けられることが持続的な企業価値の向上につながると考え、従業員の健康維持、増進活動を行っています。

健康宣言

当社グループ各社が健康経営を推進し、従業員とその家族の健康増進を図ることが重要と考え、グループ各社と健康保険組合が一体となって健康施策を進めるべく、グループ各社長と連名で「ニッパツグループ健康宣言」を行っています。



ニッパツグループ健康宣言

健康管理・健康増進方針

当社では、2つの方針を掲げて活動しています。

①身体的健康管理

「従業員の自己保健意識向上の支援を行い、いきいきと働き続けられる健康施策に取り組む」

②メンタルヘルス

「従業員が心身ともに健康で、活力ある働きやすい職場づくりに取り組む」

健康推進体制

当社は健康増進を組織的に進めるため、2017年度より、最上位機関である「中央安全衛生協議会」の下部組織となる「中央健康推進協議会」を設置し、全社健康施策の方針や実施状況の確認、実施項目の検討などを行っています。また、各事業所では、健康推進委員と健康推進担当者を任命し、様々な健康施策を進めています。



健康増進目標と結果

①身体的健康管理

目標	2019年度実績	2020年度実績
適正体重： BMI25以上割合20%以下※1	27.6%	29.1%
全事業所の血圧有所見率： 13%以下	12事業所：達成 2事業所：未達成	10事業所：達成 4事業所：未達成
喫煙率： 30%以下かつ前年度マイナス5%※2	32.1%	32.6%

※1 有所見者グループでは無所見者グループと比べて肥満者の割合が高いことから、「肥満」の割合を減らすことで有所見者の低減を図るため
※2 当社の喫煙率が全国平均を上回っているため

②メンタルヘルス

目標	2019年度目標達成	2020年度目標達成
休業率	○	×
休業日数	×	○

※メンタル不調者の未然防止、早期発見に繋げるため

「休業日数」は目標を達成したことから、2021年度は目標値を変更し、引き続き休業日数低減に向けた活動を行います。

健康増進の課題と施策

①身体的健康管理

課題：従業員が主体的に自己保健に取り組む意識の醸成
施策：

- ・中央安全衛生協議会の委員が自らBMIの低減に向けた活動を実施。社内報で会社目標値を周知するとともに、委員の取り組みの紹介や結果報告を行い、従業員に向けて自己保健意識向上のメッセージを配信。
- ・従業員への活動量計配布による運動機会増加の意識づけ、体組成計や血圧計設置による健康度の見える化を実施。
- ・各事業所の食堂を利用した食育活動などを実施。それぞれの取り組みは全社で情報共有するとともに、健康推進担当者会議で意見交換を実施。
- ・各種健康診断の有所見者には、各事業所の医療職による面談などを実施し、改善に向けた指導を実施。
- ・喫煙率低減の活動として、視覚教材を活用した禁煙教育や禁煙希望者への面談実施などのサポートを実施。

②メンタルヘルス

課題：従業員全員がメンタルヘルスの問題を理解し、働きがいがあり働きやすい職場づくり

施策：

- ・集合研修、朝礼、eラーニングを活用した「セルフケア」「ラインケア」の教育。
- ・ストレスチェックの集団分析を活用した職場の改善。
- ・メンタルヘルス不調者は、各事業所の医療職と定期的に面談を実施し、サポートを行う。

●健康見える化プログラム・kencom 健康イベント開催

身体的健康施策の一環として、歩数や体組成計・血圧測定を基礎とした「健康見える化プログラム」で、従業員が楽しみながら自発的に取り組める施策を展開しています。

施策を評価する指標として、対象者測定率20%、参加者測定率70%を定め、各事業所の健康推進担当や看護職が一丸となって、本施策を推進しています。

2020年度は、9月より翌年1月末までの期間で、歩数送信、体組成計・血圧測定を継続して実施する事、また新規参加者やしばらく活用していなかった従業員を掘り起こし、さらに活用を促進する目的で様々なインセンティブ（継続測定ポイント、新規入会ポイント、活用再開ポイント等）を付与、そのポイントで景品抽選に応募できる5か月間のロングランイベントを開催しました。その結果、1,500名がポイントを獲得、365名が新規入会、活用を再開しました。

また、2021年3月より初めての試みとして、工場ごとで期間内での平均歩数を競い合う工場対抗歩数イベントを開催しました。結果、1,300名が参加しました。

その効果としてイベント開催前と比較し、全社として平均歩数が約5%増加、またすべての工場において平均歩数が増加するなど、盛り上がりのあるイベントとなりました。

さらに、2020年10月には健康保険組合加入者を対象に、健康アプリ「kencom」を活用した「みんなで歩活」イベントを開催しました。本イベントにはグループ会社も参加し、自身のスマホを活用し、身近な仲間とチームを結成して歩数を競いあうイベントを開催しました。

こうしたイベントを通じて、従業員間のコミュニケーションの活性化、歩行習慣や体の状態を確認する目的の測定習慣が定着し、健康状態の把握と改善、ひいては従業員の健康増進につながる効果が期待できます。



工場対抗歩数イベント優勝の滋賀工場チームにはメンバー全員に景品を贈呈

●アスリート従業員による、自宅のできるストレッチ方法の情報提供

コロナ禍において、体を動かす機会が減少している状況を踏まえ、当社アスリート従業員による、自宅でも気軽にできるストレッチや体幹トレーニングの方法を、社内報を通じて従業員に紹介しました。少ないスペースで手軽にできる内容でありながら、疲労回復、基礎代謝の促進、ケガの予防などに効果が期待できる充実した内容を掲載しました。



社内報掲載のアスリートによる腰痛改善ストレッチ

●社員食堂における食育活動

当社では、社員食堂および保健師と連携した、食を通じた健康推進施策を行っています。

各工場の社員食堂においても、提供メニューの食材の成分表示（カロリー、塩分、糖質など）や適性摂取量の表示、塩分・カロリー量を控えたヘルシーなメニューや調味料の提供を実施しています。それぞれの取り組みは全社で情報共有し、会社全体としての社員食堂を活用した健康増進を図ります。

横浜事業所においては、フードマイスターの資格を持つアスリート従業員監修のヘルシーなメニュー提供を実施、また月ごとに食育に関するテーマを設定し、テーマに即した掲示物をテーブルに設置するなど、社員食堂を利用する従業員への食を通じた健康増進に関する啓発活動を継続的にを行っています。



2020年から開始したバランスプレート（横浜事業所）

ニッパツグループのカーボンニュートラル宣言と地球環境保全活動

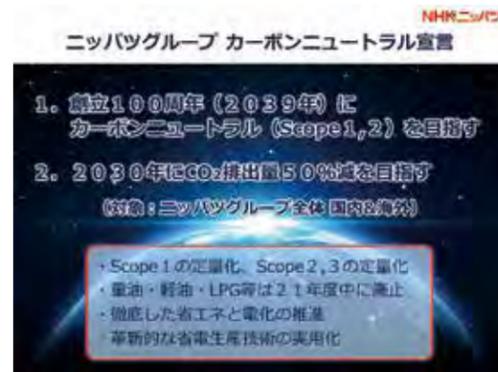
経済活動拡大に伴い、地球温暖化による気候変動、化学物質による環境資源の汚染や生物多様性の喪失など、地球環境問題への懸念が益々高まっています。当社グループでは、1993年に環境ボランティアプランを公表以降、グループ全体で地球環境保全活動に取り組んでまいりました。

2039年カーボンニュートラル達成を宣言

日本政府は、2020年10月に「2030年までにCO₂排出量を2013年度比46%減、2050年までにカーボンニュートラルを達成」を宣言しました。世界的にも、各国や企業が次々とカーボンニュートラル宣言を打ち出しています。

当社グループでは、2021年7月開催の地球環境対策委員会で、社長が「① 2039年までにカーボンニュートラルを達成。② 2030年までにCO₂排出量を2013年度比50%削減を目指す。」と宣言しました。2039年はニッパツ創立100周年にあたります。宣言は9月8日の創立記念日メッセージの中に織り込まれ、国内外全グループ従業員に向けて動画配信されました。

現在、ロードマップと具体的な施策に基づく計画を準備中です。達成に向けて、グループ一丸となって活動を進めていきます。



2021年度第1回地球環境対策委員会(2021年7月29日開催) 社長説明資料

活動体制の強化

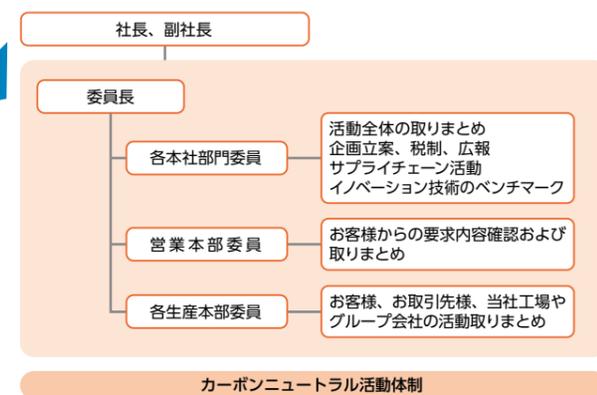
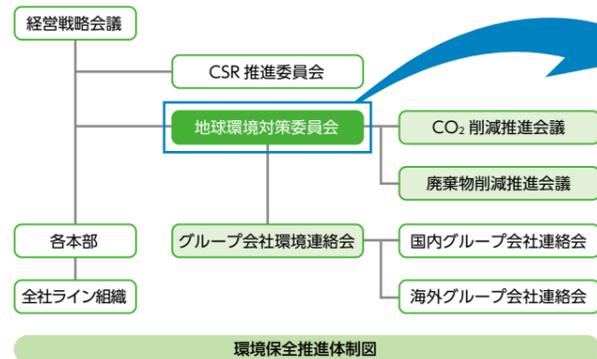
当社グループでは、従来から環境保全推進体制を作り、活動を進めています。しかし、カーボンニュートラル目標の達成には、革新的な技術開発や大胆な施策に取り組む必要があります。実行力を強化するため、カーボンニュートラル活動はトップダウンで行います。

社長、副社長のもと、地球環境対策委員会を開催します。委員である各生産本部副本部長は、当社工場だけでなく、同じ生

産本部の国内グループ会社、海外グループ会社の環境保全活動も統括管理する責任を負います。

取り組み内容は定期的に地球環境対策委員会に報告します。各生産本部の優れた活動を当社グループ全体で活用し、さらに活動推進を図ります。目標達成を目指し、活動を強力に推進していきます。

環境保全推進体制図



環境活動方針

毎年策定する「環境活動方針」に基づき、グループ・グローバルの視点で地球環境問題に取り組んでいます。

2021年度は「新しい環境保全活動への対応」を追加しました。1つめは、環境回答の確実な管理です。お客様、機関投資家、CDPなど外部機関からの調査に対し、他部門と協力して回答の整合化と一元化を図っています。

2つめは、カーボンニュートラルに対しての調査活動の開始です。当社グループの目標設定や活動施策の検討のため、国、自

治体、お客様や業界団体の調査を行い、地球環境対策委員会を通して各生産本部に提供しています。調査結果をもとにロードマップを作成し、カーボンニュートラルに対する活動を推進していきます。

廃棄物管理、各種環境負荷物質の管理やお客様対応、環境施設の保全・更新および環境法令対応も、引き続き計画的に行なっていきます。

【2021年度環境活動方針】

- | | | |
|---|---|---|
| 1. グローバル環境経営の推進
(1) CO ₂ 削減活動の継続と新規施策の実施
(2) ゼロエミッション、廃棄物削減の維持
(3) 環境負荷物質管理の推進 | 2. グループ環境事故の発生「ゼロ」の維持
(1) 環境管理の維持・向上と、リスク管理の徹底
(2) 環境法令順守の維持
(3) 環境設備の運用維持と保全 | 3. 新しい環境保全活動への対応
(1) 各企業・団体への環境回答管理
(2) カーボンニュートラルに対しての調査活動の開始 |
|---|---|---|

ゼロエミッションの取り組み

循環型社会を実現し、貴重な資源を有効活用するため、当社はゼロエミッション活動へ積極的に取り組んでいます。

再資源化率99%以上の維持

当社は部工会の再資源化目標85%より高い「再資源化率99%以上」の目標を立て、実績として再資源化率100%を達成しています。

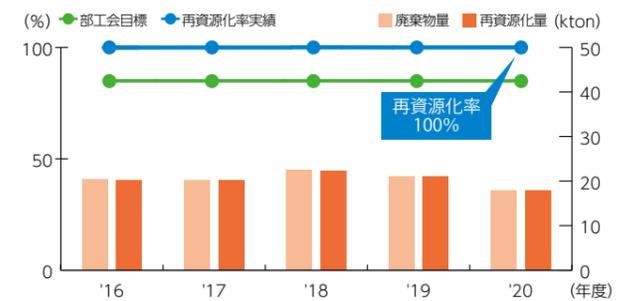
再資源化率100%達成のためには、徹底的な分別を行い、適切な業者へ再資源化処理を委託することが重要です。

事業所ごとに細かなルールを定め、環境道場をつくって従業員に繰り返し教育を行い、リサイクルセンターを設置して分別の徹底を図っています。また廃棄物処理業者の対応状況を現地確認し、適切に処理されていることを確認しています。

その結果、当社および国内グループ会社は再資源化率100%を達成し、現在まで維持しています。

今後も再資源化率100%を維持しながら、廃棄物量の削減活動に取り組んでいきます。

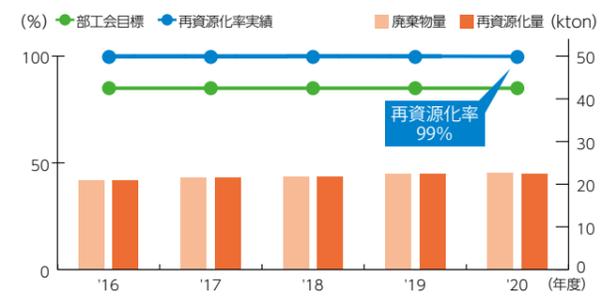
廃棄物の再資源化率推移(当社)



2020年度原単位指数の実績(当社)

2020年度目標	実績	評価
部工会 85%以上	100%	◎
自主目標 99%以上		

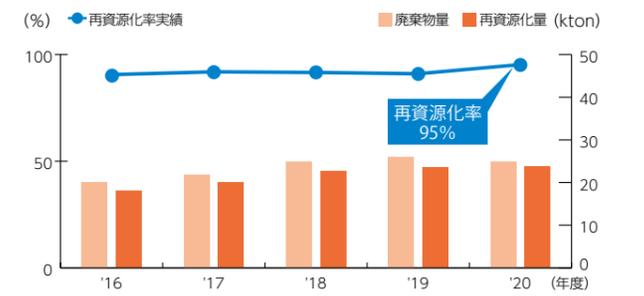
廃棄物の再資源化率推移(国内グループ会社)



2020年度原単位指数の実績(国内グループ会社)

2020年度目標	実績	評価
部工会 85%以上	99%	◎
自主目標 99%以上		

廃棄物の再資源化率推移(海外グループ会社)



2020年度原単位指数の実績(海外グループ会社)

2020年度目標	実績	評価
自主目標 95%以上	95%	◎

廃プラスチックや生ごみの再資源化

軟質プラスチック類は、圧縮梱包機でコンパクトに保管・運搬し、適切な廃棄物処理業者で再資源化を行います。

また高品位なものは、プラスチック原料や高カロリー燃料に再生します。

生ごみ類は家畜の飼料に再利用したり、生ごみ処理機による発酵分解処理を行い、たい肥として再利用しています。



分別の徹底

再資源化率100%の維持のため、事務所の生活ごみも分別を徹底しています。

横浜市3R活動優良事業所認定

当社で取り組んでいる、廃棄物の再資源化や廃棄物業者の適正管理、事業所近隣清掃などの社会貢献活動が評価され、

2012年度より8年連続で横浜事業所が横浜市3R活動優良事業所に認定されています。

今後も認定継続に努めます。



横浜市3R活動 優良事業所認定証

ニッパツグループのCO₂削減活動

当社グループはエネルギー使用量、CO₂排出量について削減目標を掲げ、地球環境保全活動に取り組んできました。2020年度までは売上高原単位で管理していましたが、カーボンニュートラル達成を目指し、2021年度からCO₂総排出量で管理していきます。また過去の活動と比較のため、売上高原単位での比較も続けます。

2020年度のCO₂削減活動

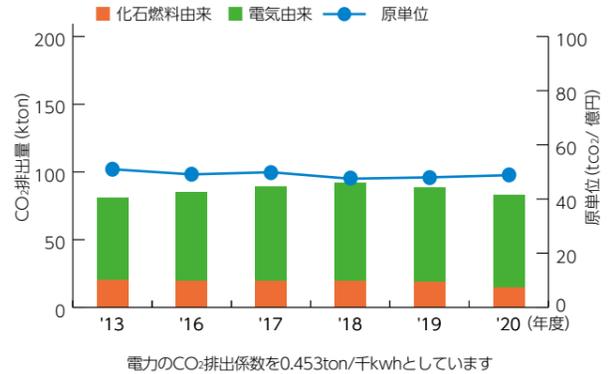
2020年度は当社、国内グループ会社、海外グループ会社ともCO₂排出量が減少しました。売上高原単位で見ると、当社と国内グループ会社では2019年度より微増または減少となっています。新型コロナウイルス感染拡大の影響により単純比較はできませんが、生産ラインへの製品振り分けを見直し、効率的に生産を図ることで、影響を抑えることができました。

生産工場では他に、加熱炉の空気比の最適化や断熱効果の改善、コンプレッサの運用改善、モーターのインバータ化、LED照明の更新などに取り組んでいます。営業各拠点などの事務所では、不在部署の電源OFFの徹底や蛍光灯の間引き点灯を行っています。

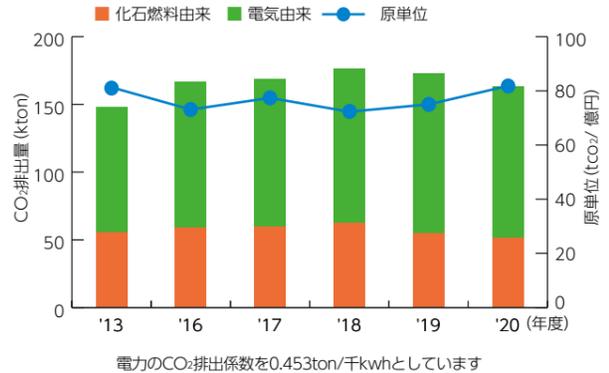
また働き方改革の一環で、定時間内業務と在宅勤務の推進に取り組んでいます。残業が抑制され、在宅勤務の増加によって事務所の電力量も減少しました。

カーボンニュートラル達成のため、今まで以上に徹底した省エネを行い、設備の電化を進めていきます。

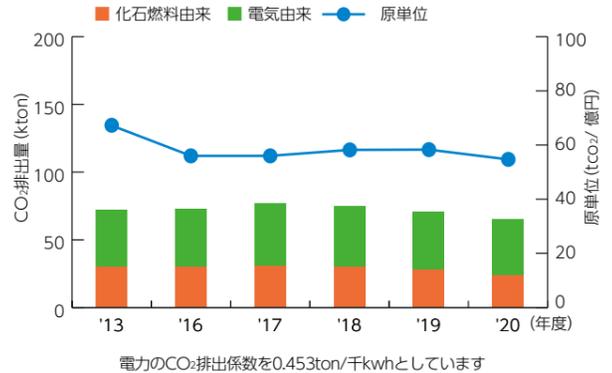
CO₂排出量の推移(当社)



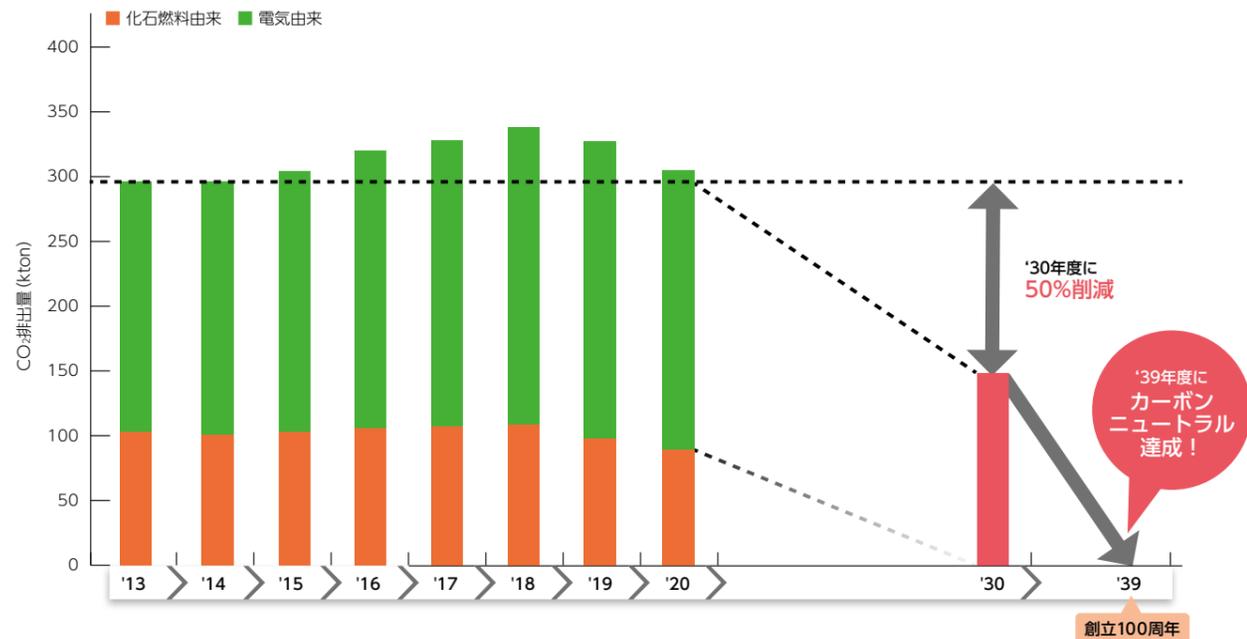
CO₂排出量の推移(国内グループ会社)



CO₂排出量の推移(国内グループ会社)



CO₂排出量の推移(当社グループ[連結対象])



再生可能エネルギーの活用

当社グループでは、再生可能エネルギー設備として、太陽光発電設備の導入を進めています。

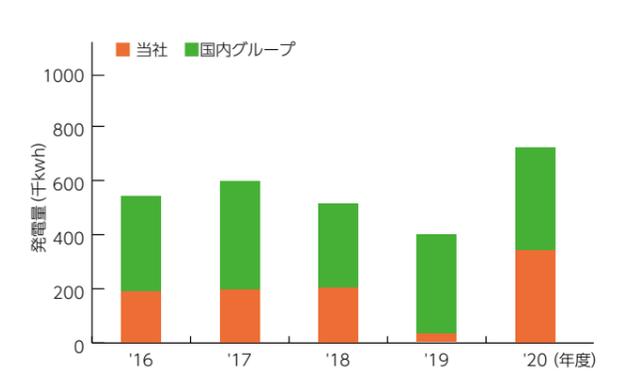
当社の取り組み

2008年度に当社DDS駒ヶ根工場へ導入して以降、現在では当社の工場で4事業所、国内グループ会社で14事業所、合計18事業所で導入されました。当社横浜事業所では、本社部門のOA機器相当分の電力を賄っています。

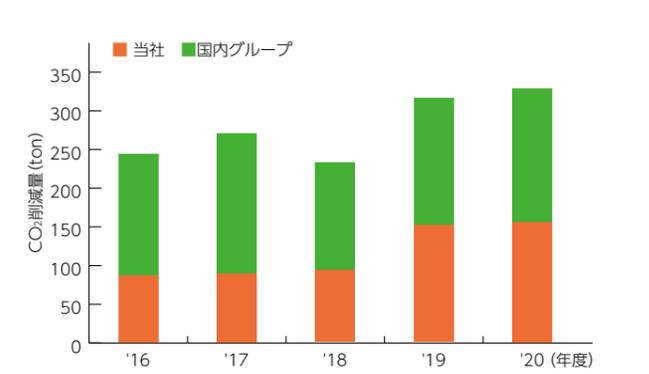
工場を新設する際は、太陽光発電設備の導入検討を織り込んでいます。

今後も太陽光発電を計画的に活用し、エネルギー使用量とCO₂排出量の削減を進めます。

太陽光発電による発電量(国内合計)



太陽光発電によるCO₂削減量(国内合計)



太陽光発電導入事業所

当社 4 事業所	横浜事業所 群馬工場 DDS駒ヶ根工場 宮田工場	国内グループ 14 事業所	ニッパン (10事業所) ニッパツフレックス (1事業所) トクハツ (2事業所) トープラ (1事業所)
----------	-----------------------------------	---------------	--



当社横浜事業所 (100kW) 2009年度稼働開始



当社宮田工場 (144kW) 2018年度稼働開始



トープラ秦野工場 (20kW) 2012年度稼働開始



トクハツ三田工場 (120kW) 2016年度稼働開始

CO₂削減技術の共有(CO₂削減活動表彰)

当社グループでは、CO₂削減推進のために様々な対策を行っています。これらの技術をグループ全体で共有するために、CO₂削減活動表彰を毎年実施しています。事業所ごとに対策技術を競い合い、効果的な対策技術をグループ全体で共有しています。

2020年度表彰結果

1. 社長賞：精密ばね生産本部厚木工場「油圧ポンプ吐出圧の最適化による電力量削減」

耐久試験機で油圧試験機を使用する際、これまでは負荷の最大に対して設定していたため、過剰運転になっていました。最適な油圧に調整することで、CO₂の大幅削減を達成しました(181ton/年)。



耐久試験機

直近5年間のCO₂削減効果4,544ton
(2016～2020年度合計)

●直近5年間の表彰対象活動、技術

年度	表彰	事業所	内容
2016年度	委員長賞	シート横浜工場	蒸気供給ボイラー最適化によるCO ₂ 削減
	委員長賞	DDS駒ヶ根工場	クリーンルームLED照明導入によるCO ₂ 削減
2017年度	社長賞	ばね生産本部	油圧疲労試験機の電動サーボ化によるCO ₂ 削減
	委員長賞	ニッパツ機工	製造機開発と実用化
	委員長賞	シート横浜工場	不要蒸気配管断管によるCO ₂ 削減
2018年度	委員長賞	特殊発條興業	太陽光発電システム導入と電力量見える化
	社長賞	DDS駒ヶ根工場	生産設備改善によるエネルギー消費削減
2019年度	委員長賞	産機駒ヶ根工場	クリーンルーム運用方法見直しによるCO ₂ 削減
	委員長賞	シート横浜工場	パッケージエアコン化によるCO ₂ 削減
	委員長賞	伊勢原第一工場	設備冷却方法の見直しによるCO ₂ 削減
2020年度	委員長賞	DDS駒ヶ根工場	長期休暇時のエネルギー使用削減
	社長賞	厚木工場	油圧ポンプ吐出圧の最適化による電力量削減
	委員長賞	ばね横浜工場	コンプレッサ台数制御再構築による省電力化

2. 地球環境対策委員長賞：ばね生産本部横浜工場「コンプレッサ台数制御再構築による省電力化」

全10基のコンプレッサを、2017年度から計画的に更新し、更新を完了しました。台数制御プログラムも見直し、全基をインバータ仕様にする事で、運転効率が向上し、大きくCO₂を削減しました(126ton/年)。

今後も地球環境保全のために、ニッパツグループ全体で活発な意見交換を行い、CO₂削減活動に継続的に全力で取り組んでいきます。

CO₂削減のための省エネルギー診断

当社グループでは定期的に省エネルギー診断を実施しています。環境省のCO₂削減ポテンシャル診断推進事業で認定された診断士が、訪問先の事業所で関係者のヒアリングと現場確認を行い、新たな省エネルギー施策を掘り起こし、資源の有効活用とCO₂排出量削減の継続実施を目指します。

2020年度はコロナ禍のため中止しましたが、2021年から再開予定です。

削減施策はグループ内に横展開を図るとともに、計画的にグループ各工場の診断を行い、エネルギーの有効活用による環境パフォーマンス向上と、CO₂排出量の削減を図ります。

環境監査

CO₂削減活動やゼロエミッションの取り組みなど、地球環境保全活動を適切に運用するため、各事業所で環境マネジメントシステム(以下、EMS)に基づき管理を行っています。また環境監査や省エネルギー診断で現状把握を行い、環境パフォーマンスの向上とCO₂排出量の削減に努めています。

ISO14001と環境監査

当社グループでは環境監査を実施し、グループ各社のEMSがISO14001に従って適切に運用されているかを確認しています。また環境関連の法令順守、環境パフォーマンスの向上、改善課題の抽出などの管理能力の向上を図っています。

●環境監査(内部審査)

内部監査は専門教育の修了者が担当します。2020年度はグループ各工場ISO14001(2015年版)の内部環境監査を実施しました。また外部講師による内部環境監査員養成講座を定期的に開催

し、システムの適切な運用によるパフォーマンス向上が行われるよう、グループ内のISO14001(2015年版)監査員を育成しています。

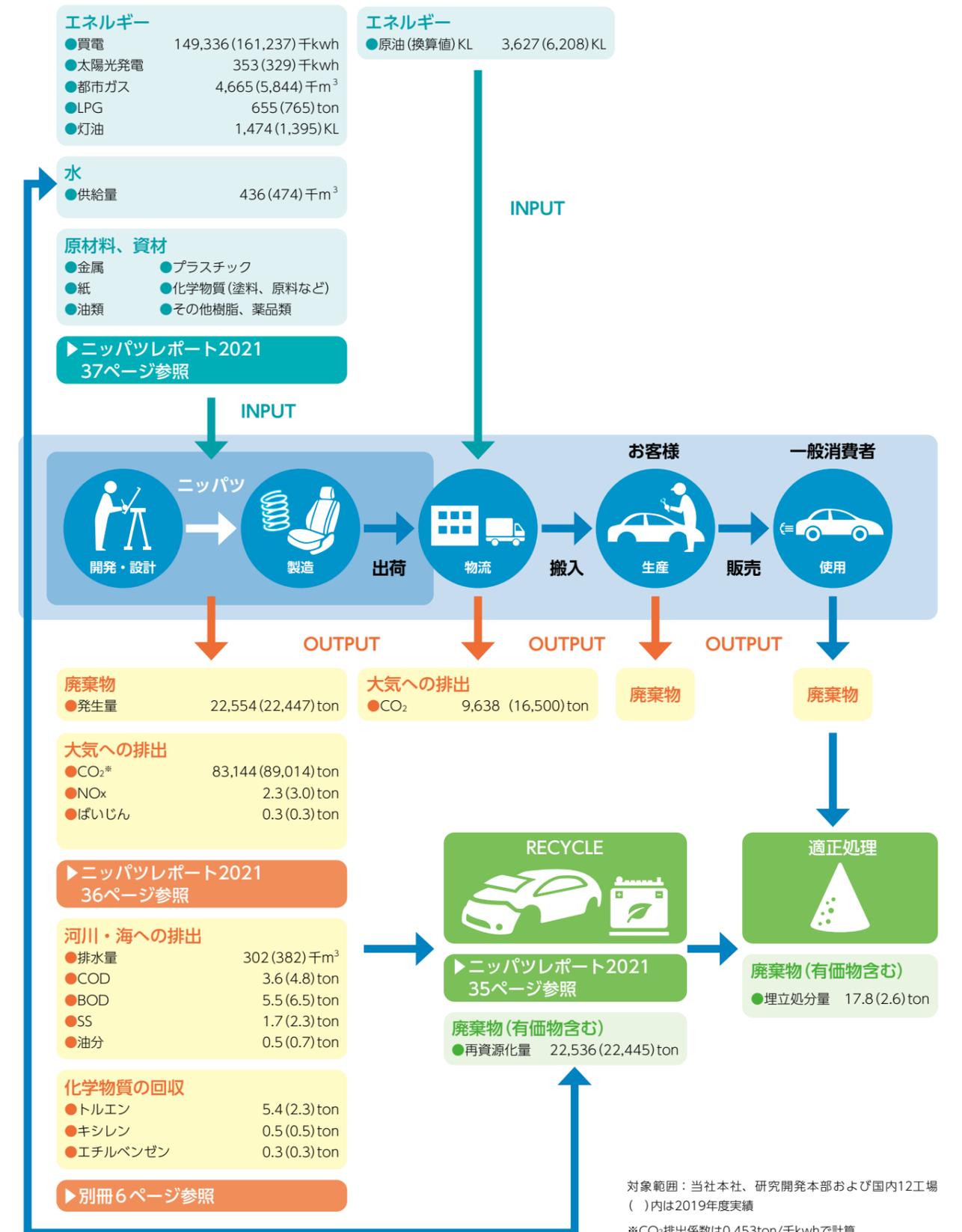
●環境監査(外部審査)

EMSがISO14001(2015年度版)の要求事項に適合して運用されているかを、外部の審査登録機関が審査します。

2020年度は全11工場外部審査が行われた結果、EMSが適切に運用され、汚染の予防と継続的な環境改善活動が実施されているという判定を得ています。

事業活動とライフサイクルフロー

事業全体をライフサイクルでとらえ、インプット、アウトプットをできる限り定量的に把握することで、環境負荷の低減に取り組んでいます。また、廃棄物のリサイクルなどを通じて、循環型社会の実現を目指します。



ニッパツレポート2021のカーボン・オフセット

ニッパツレポート2021の印刷・加工における印刷により排出される温室効果ガス（CO₂）を算定し、温室効果ガスの排出削減・吸収量等（クレジット）を購入することで、その全量をカーボン・オフセット（打ち消し活動）いたしました。

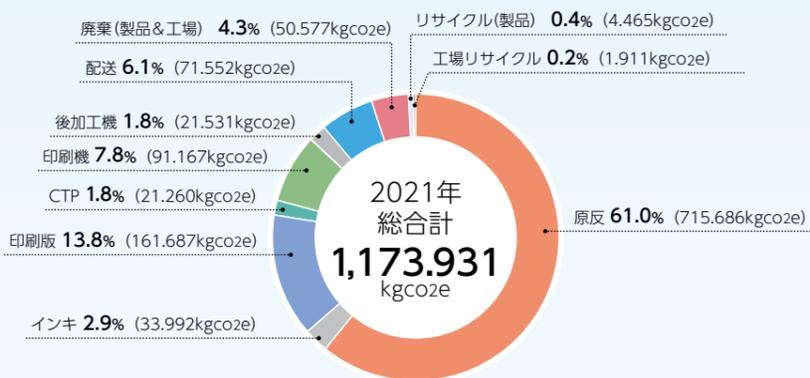
今回は、1174kgのCO₂排出量をカーボンオフセットいたしました。
以下の方式でCO₂を算出しております。

印刷物のライフサイクル^{*1}において、印刷物が一生にわたって排出するCO₂排出量を算定します。算定方法は、LCA（ライフ・サイクル・アセスメント）のデータベース^{*2}をもとに、PGG^{*3}でCO₂排出量を算定します。

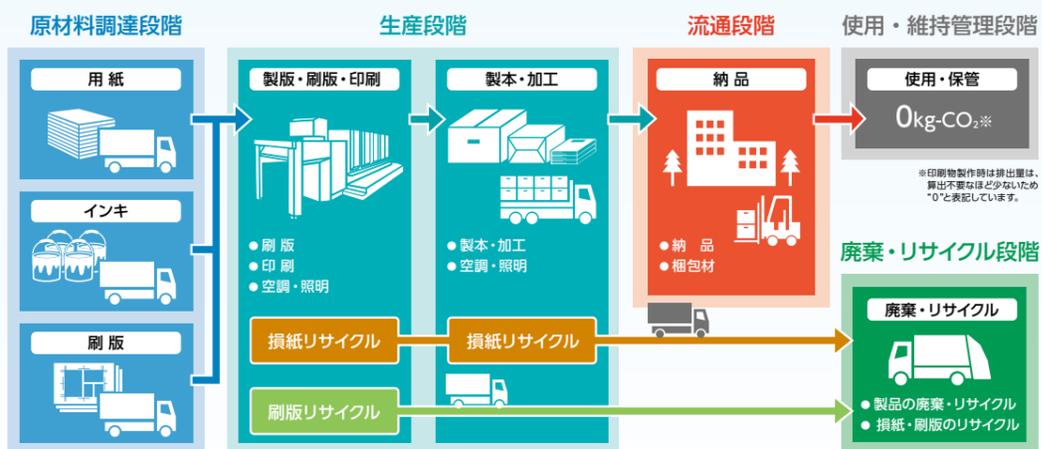
- *1 ライフサイクル：原材料の採取から製造、使用及び破棄・リサイクルに至る全ての過程のこと。
- *2 環境への影響評価数値
- *3 PGG（Printing Goes Green）：一般社団法人日本WPAが提供するCO₂排出量算定ソフトウェア。



A4中綴じ 52頁 表紙76.5kg 本文48.5kg（ニューVマットFSC） ニッパツレポート 1500部



カーボンオフセット証明書



社会貢献活動と地域のイベントなどへの協賛・協力

■地域のイベントなどへの協賛・協力

●「ニッパツ三ツ沢球技場」を軸とした活動

2008年から継続している「ニッパツ三ツ沢球技場」のネーミングライツ（施設命名権）は、2021年3月から5年間の契約を更新しました。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、従来から継続してきたネーミングライツの特典である無償使用権の有効活用については機会が減りましたが、当社が本社を置く横浜を拠点とするスポーツチームへの協賛などを通じて、地域を元気づける活動に取り組んでいます。

●ネーミングライツ継続14年目

●ニッパツ横浜FCシーガルの協賛を継続

女子サッカーなでしこリーグ1部ニッパツ横浜FCシーガルズに対して、2016年から冠スポンサーとなっていましたが、2021年から5年間のスポンサー継続契約を締結しました。横浜を拠点とし、「ニッパツ三ツ沢球技場」をホームスタジアムとする同チームに協賛することにより、引き続きチームを通じて地域の方々との交流を深めていきます。



新たに5年間、命名権を継続した「ニッパツ三ツ沢球技場」



ニッパツ横浜FCシーガルの選手、監督、コーチ。ユニフォームの胸には「ニッパツ」のロゴ



当社ロゴがあしらわれた日本代表選手のユニフォーム

●FIDに協賛、グループ会社従業員が強化指定選手に選出

当社は、2018年から日本知的障がい者卓球連盟（FID）に協賛しています。同連盟から派遣される日本代表選手のユニフォームには、当社のロゴがあしらわれています。

また、当社の特例子会社であるニッパツ・ハーモニーの従業員である吉川碧人選手が、同連盟の2021年度の強化指定選手に選ばれました。強化指定選手は、国際大会においてメダルの獲得や入賞の可能性のある人が選出されるものです。今後、同選手の世界での活躍が期待されます。

●TFTで世界の子どもたちに給食を

2014年から「TABLE FOR TWO」（略称TFT）を導入しています。TFTは、役員・従業員食堂で寄付金付きの食事を食べることに伴い、世界の貧困地域に学校給食となる寄付金を届ける仕組みです。当社では、国内11工場および国内グループ会社への展開を実施し、2020年度は118,887食分（累計864,744食分）の学校給食を寄付できました。

当社の支援に対して、TFTより2016年から5年連続で「プラチナサポーター」に認定していただき、パートナーバッジと感謝状を受領しました。



パートナーバッジ



感謝状

●地域に根差した企業へ(株式会社スミハツ)

2020年9月、当社グループ会社であるスミハツの本社が、東京都千代田区から茨城県桜川市に移転しました。これまで、登記上の本社は営業本部のある千代田区としていました。実質の本社機能は桜が丘であり、茨城を拠点とする地域に密着した企業であることから、移転したものです。また、同社のグループ会社であるスミハツサービス(株)を設立し、2000年より訪問介護サービスを行っており、2015年には通所介護（デイサービス）事業所「あまびきの里」を開業しています。これからも事業活動を通して、地域に根ざした近隣の皆様から親しまれる企業を目指していきます。



木の温もりを大切にしたい建物「あまびきの里」

コロナ禍における社会貢献活動

●「学生フォーミュラ日本大会」に協賛&部品提供

従来から協賛を続けていた自動車技術会主催の「学生フォーミュラ日本大会」ですが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催方法を変更しての開催となりました。当社は、同大会への協賛とともに、各チームの参加車両開発に向けた部品提供依頼などへの対応は継続することで、厳しい環境の中での活動支援につなげています。

●ニッパツ・理工系大学サッカーリーグ e-sportsの開催

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2020年度は同リーグのサッカー大会を開催できなかったものの、新たにe-sportsを企画し、理工系学生の参加を募り、「eリーグ」を開催しました。実際のサッカー競技とは異なり、マネージャーの参加者もあったことや、e-sports自体の浸透度も上がっていることから、たいへん好評でした。以前のようにサッカーができるようになった後も、継続していくことを検討しています。



Jリーグの横浜FCのホーム最終戦で行われたビジョンによる表彰式（ニッパツ三ツ沢球技場にて）

●「Aozora Factory 2020」に出展

11月14日、NPO法人Aozora Factoryが主催する屋外イベント「Aozora Factory 2020」が横浜市金沢区役所横の泥亀公園で開催され、当社も出展しました。例年はワークショップを主軸としたイベントでしたが、今年はコロナ禍ということ

で、自宅で楽しめるものづくり体験キットの配布をメインとしたイベントとなりました。当社は「ニッパツ三ツ沢球技場」のペーパークラフトのキットを配布したところ、準備したキットは早々に配り切り、来場者からは「おうち時間を親子で楽しめる」と好評でした。



「ニッパツ三ツ沢球技場」のペーパークラフトを配布

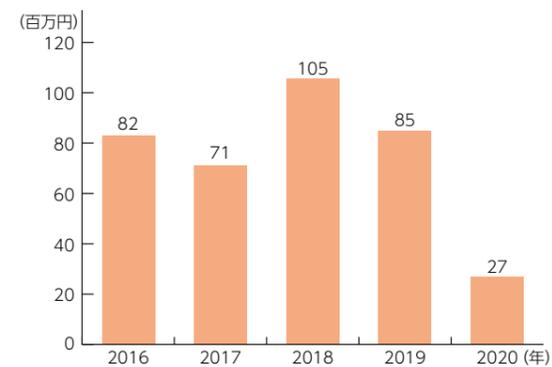
●日発精密工業 秋田大学で出前教育

日発精密工業は、2020年10月に秋田大学で材料工学コースの学生を対象に出前講義を行いました。本来、大学側は工場見学を計画していましたが、コロナ禍のため出前講義の依頼があったものです。工場見学をしている雰囲気が出るようにビデオ映像を中心に、製品の紹介や製造工程フローのパワーポイントによる説明を行いました。

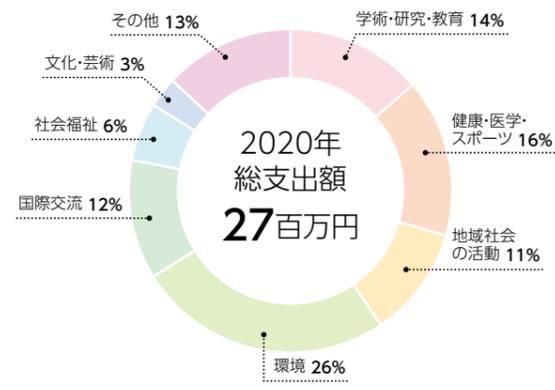


出前教育の様子

■社会貢献活動支出額推移（直近5年）



分野	主な事例
学術・研究・教育	大学への研究資金寄付、インターンシップ受け入れ、小学生工場見学
健康・医学・スポーツ	献血、病院に車いす寄贈、スポーツイベント協賛・ボランティア参加
地域社会の活動	地域祭典などへ寄付、地域住民を納涼祭に招待
環境	近隣の清掃活動



分野	主な事例
国際交流	TABLE FOR TWO活動、エコキャップ活動
社会福祉	社会福祉施設への寄付
文化・芸術	芸術団体やイベントへの寄付
その他（災害被災地復興含む）	防犯・交通安全活動への参加、政治家・団体への寄付、被災地支援

コーポレート・ガバナンス

健全な事業活動を継続するため、ガバナンス体制の整備を行っています。

■コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を実施することで、経営の健全性を維持するとともに、中長期的な観点で企業価値を高めていくことを目指しています。

そして、その実現に向けて、以下の5点を基本方針として掲げています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

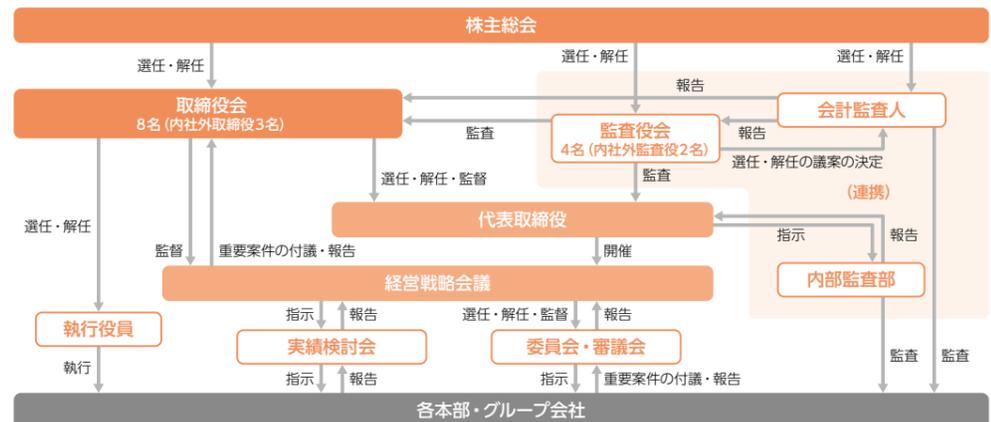
- 株主の権利およびその平等性を確保するとともに、適切な権利行使ができる環境の整備に努めます。
- 株主、顧客、取引先、地域社会、従業員等、当社を取り巻くステークホルダーに対して企業としての責任を果たすことにより、良好な関係の維持に努めます。
- 法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組みます。
- 取締役会では、取締役各人の事業に精通した知見と経験に基づき付議事項を集中的に審議して経営の最高方針を決め、事業経営動向について監督するほか、付議事項から派生する経営課題に対しても、積極的に議論を行い、取締役会としての適切な役割・責務の遂行に努めます。
- 株主とは建設的な対話に努め、また対話を通じて収集した株主の意見などは、経営陣・取締役へフィードバックすることで、情報の周知・共有に努めます。

■コーポレート・ガバナンス体制

意思決定機関として株主総会、取締役会がありますが、迅速な意思決定を行うため、当社は2005年度より執行役員制を採用し、業務執行（執行役員）と監督（取締役会）の分離により監督の有効性と経営の効率化を図っています。また、2021年6月25日開催の定時株主総会では、取締役8名のうち、独立性の高い社外取締役が3名（うち2名は女性）となっています。独立社外取締役の割合を1/3以上とすることで、経営に対する適切な助言、公正な監督の機能を確保しています。

審議機関としては、経営戦略会議、各委員会・審議会があります。特に経営戦略会議は少数で意見交換ができるように、常勤取締役、専務以上の執行役員、本部長を兼任する常務執行役員で構成しています。

■ガバナンス体制図



※取締役、監査役の人数は2021年6月25日現在

監査機関としての監査役会は、2021年6月25日現在で、4名の監査役のうち、2名の社外監査役（うち1名は女性）が就任しています。常勤監査役には、社内での豊富な経験を有し、財務・会計に関する知見を有する者が選任され、社外監査役には、独立性が高くかつ企業経営・財務に関する幅広い経験と高い見識を有する者が選任されています。



■取締役会の実効性評価

当社は、取締役会構成員である各取締役および監査役へのアンケート方式により、取締役会の自己評価を定期的に行っています。

自己評価実施結果の概要

アンケート実施の結果、多様な知見を有する取締役の活発な議論により、個々の議案は多角的な観点から議論・検討され、取締役会は全体として実効的にその役割・責務を果たしているものと判断しています。指摘のあった改善事項については適宜改善を実施し、今後も継続して自己評価を実施していくとともに、取締役会の改善・実効性の向上に取り組んでいきます。

■投資家向け情報開示

当社は、中間決算および本決算発表後、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を実施しています。例年5月と11月の2回開催していますが、2020年度はコロナ禍のため5月は中止し、11月は1社1名に限定しての開催となりました。今後も、アナリストや投資家への積極的な情報開示を推進していきます。

決算説明会 11月 25名 25社
(5月はコロナ禍のため中止)

個別取材 98回 111名
[2020年度投資家との対話実績]

WEB 投資家情報ページのアドレス
<https://www.nhkspg.co.jp/ir/>

マネジメント体制 (2021年6月25日時点)

取締役

かやもと たかし
茅本 隆司
代表取締役社長執行役員、CEO
在任 6年 取12 / 12回

1979年4月 当社入社
2010年6月 当社執行役員、研究開発本部副本部長 兼 開発部部长
2013年4月 当社常務執行役員、ばね生産本部本部長
2015年6月 当社取締役常務執行役員、営業本部本部長
2016年4月 当社取締役専務執行役員、営業本部本部長
2017年4月 当社代表取締役社長執行役員 (現職)

すぎやまと おとる
杉山 徹
代表取締役副社長執行役員、CFO、購買本部本部長
在任 3年 取12 / 12回

1980年12月 当社入社
2001年6月 NHKインターナショナル社取締役社長
2010年6月 当社執行役員、ばね生産本部副本部長 兼 管理部部长
2014年4月 当社常務執行役員、企画管理本部経営企画部部长
2017年4月 当社専務執行役員、購買本部本部長
2018年6月 当社取締役専務執行役員、
企画管理本部本部長 兼 購買本部本部長
2019年4月 当社代表取締役副社長執行役員、
企画管理本部本部長 兼 購買本部本部長
2020年4月 当社代表取締役副社長執行役員、購買本部本部長 (現職)
2021年6月 タカノ株式会社取締役 (非業務執行) (現職)

かんめい きよひこ
貫名 清彦
代表取締役副社長執行役員、CQO
在任 2年 取12 / 12回

1980年4月 当社入社
2011年6月 当社執行役員、
シート生産本部副本部長 兼 グローバル事業推進部部长
2015年4月 当社常務執行役員、シート生産本部本部長
2018年4月 当社専務執行役員、技術本部本部長
2019年6月 当社取締役専務執行役員、技術本部本部長
タカノ株式会社取締役 (非業務執行)
2020年4月 当社代表取締役副社長執行役員 (現職)

よしむら ひでふみ
吉村 秀文
取締役専務執行役員、企画管理本部本部長
新任

1981年4月 当社入社
2007年6月 当社ばね生産本部管理部部长
2014年4月 当社執行役員、NHKオプティカスパンションコンポーネン
ツ社 取締役社長 兼 ニューメーサーメタルス社 取締役社長
2015年4月 当社執行役員、企画管理本部人事部部长
2017年4月 当社常務執行役員、企画管理本部副本部長 兼 人事部部长
2020年4月 当社常務執行役員、企画管理本部本部長
2021年4月 当社専務執行役員、企画管理本部本部長 (現職)
2021年6月 当社取締役専務執行役員、企画管理本部本部長 (現職)

うえむら かずひさ
上村 和久
取締役常務執行役員、営業本部本部長
在任 3年 取12 / 12回

1983年4月 当社入社
2014年4月 当社執行役員、営業本部副本部長 兼 第二営業部部长
2018年4月 当社常務執行役員、営業本部本部長
2018年6月 当社取締役常務執行役員、営業本部本部長 (現職)

すえ けいいちろう
末 啓一郎
社外取締役
在任 6年 取12 / 12回 **社外 独立**

1984年4月 弁護士登録 (第一東京弁護士会所属)
高井伸夫法律事務所入所
1989年1月 松尾総合法律事務所入所
1995年10月 ニューヨーク州弁護士登録
2009年6月 ブレークモア法律事務所パートナー弁護士 (現職)
2014年6月 当社社外監査役
メタウォーター株式会社社外取締役 (現職)
2015年6月 当社社外取締役 (現職)

たなか かつこ
田中 克子
社外取締役
在任 5年 取12 / 12回 **社外 独立**

1970年4月 岡山大学医学部衛生学教室研究員 (市中病院勤務)
1970年7月 医師免許登録 (第207731号)
1976年5月 横浜市役所勤務
1998年5月 横浜市栄区長
2000年4月 横浜市福祉局長
2004年4月 横浜市市民局長
2006年4月 公立大学法人横浜市立大学理事 兼 事務局長
2013年4月 公立大学法人横浜市立大学理事長
2016年6月 当社社外取締役 (現職)

たまごし ひろみ
玉越 浩美
社外取締役
在任 1年 取10 / 10回 **社外 独立**

1987年10月 監査法人中央会計事務所入所
1999年4月 弁護士登録 (神奈川県弁護士会)
木村良二法律事務所入所
2017年4月 公立大学法人横浜市立大学監事 (現職)
2020年6月 当社社外取締役 (現職)
2021年4月 横浜なごみ法律事務所開所 (現職)

監査役

しみず けんじ
清水 健二
常勤監査役
在任 9年 取12 / 12回 監12 / 12回

1979年4月 当社入社
2005年3月 当社精密ばね生産本部管理部部长
2008年6月 当社内部監査部部长
2012年6月 当社常勤監査役 (現職)

とよだ まさかず
豊田 雅一
常勤監査役
在任 2年 取12 / 12回 監12 / 12回

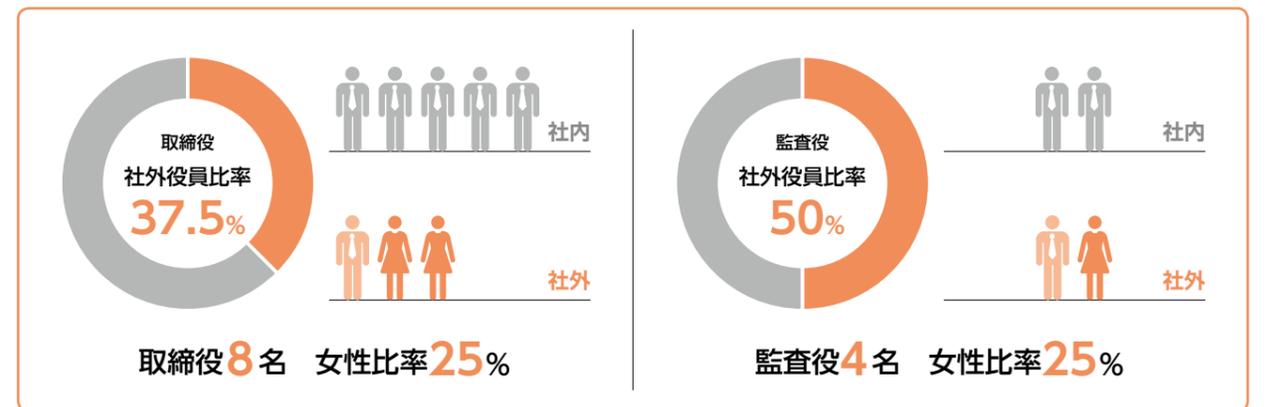
1982年4月 第一勧業銀行 (現みずほ銀行) 入行
2013年1月 当社入社
2013年4月 NHKインターナショナル社取締役副社長
2017年5月 当社企画管理本部経営企画部主管
2019年6月 当社常勤監査役 (現職)

えびはら いちろう
海老原 一郎
社外監査役
在任 1年 取10 / 10回 監10 / 10回 **社外 独立**

1985年9月 等松・青木監査法人
(現有限責任監査法人トーマツ) 入所
1989年4月 公認会計士登録
2013年10月 執行役財務・管理担当
2015年11月 デロイト トーマツ合同会社グループCFO
2016年8月 デロイト トーマツ サービスズ株式会社代表取締役
2019年6月 海老原一郎公認会計士事務所 (現職)
2020年6月 当社社外監査役 (現職)

あしざわ みちこ
芦澤 美智子
社外監査役
在任 1年 取10 / 10回 監10 / 10回 **社外 独立**

1996年10月 センチュリー監査法人国際部
(現有限責任監査法人) 入所
2003年9月 株式会社産業再生機構入社
2006年2月 アドバンテッジパートナーズ有限責任事業組合
(現株式会社アドバンテッジパートナーズ) 入社
2013年4月 公立大学法人横浜市立大学国際総合科学部 (現国際商学部)
准教授 (現職)
2016年6月 ネットイヤーグループ株式会社社外取締役 (現職)
2018年6月 NECネットエスアイ株式会社社外取締役 (現職)
2020年6月 当社社外監査役 (現職)



執行役員 (取締役兼任者を除く)

専務執行役員	星野 秀一	常務執行役員	高村 典利	執行役員	池尻 修	執行役員	山口 昌由
専務執行役員	榎本 英人	常務執行役員	立川 俊洋	執行役員	岡島 創	執行役員	田中 充
専務執行役員	尾山 二郎	常務執行役員	澁谷 祐司	執行役員	佐々木 俊輔	執行役員	齋藤 則幸
専務執行役員	佐伯 俊則	常務執行役員	鈴木 潤一	執行役員	神作 武志	執行役員	中村 浩史
専務執行役員	大竹 一彦	常務執行役員	堀江 雅之	執行役員	伊藤 洋二	執行役員	力徳 和尚
常務執行役員	藤原 哲哉	常務執行役員	梅野 純	執行役員	斉藤 清一		
常務執行役員	小野 達朗	執行役員	一杉 守宏	執行役員	神澤 伸一		

コンプライアンス

コンプライアンスの取り組み

当社グループは、「真直ぐ」な姿勢を堅持する」をグループ経営方針の冒頭に掲げています。

そして、コンプライアンスを法令順守に加え、社員行動指針や会社の規則、社会規範（マナー・モラル）を順守し、お客様、株主、お取引先様、地域住民などのステークホルダーに対して社会的責任（CSR）を果たしていくことと捉え、経営の大きな柱の一つとしています。

コンプライアンスの推進にあたり、具体的には、社長自ら、グループ各社トップおよび従業員とのあらゆる対話の場において、コンプライアンスの重要性を直接呼びかけることで、意識の醸成を図っています。

また、当社は「社員行動指針」において、すべての役員、従業員が法令および企業倫理を順守することを定めています。その周知のために、独占禁止法順守、贈収賄防止などのトップメッセージの発信をはじめ、コンプライアンスを浸透させるために、全グループ会社の新入社員、昇格者を対象とした階層別コンプライアンス研修、独占禁止法順守、ハラスメントなどのテーマ別の各種研修を実施しています。

毎年11月を「倫理強化月間」とし、ニッパツグループトップメッセージ発信、その他ポスター掲示等の施策を実施するとともに、毎月身近なコンプライアンステーマを選定し「コンプライアンス通信」の配信を行うなど、国内だけでなく海外も含むニッパツグループで働く一人ひとりが、法令および企業倫理を順守するための啓発に努めています。

コンプライアンス推進体制

最高責任者である社長のもと、推進責任者を企画管理本部CSR部長、責任指導者を各部門長、推進事務局を企画管理本部CSR部とし、コンプライアンス経営の推進を行っています。

独占禁止法に関する取り組み

当社は2016年に独占禁止法に違反したとして公正取引委員会などの立ち入り検査を受けました。これを教訓として、グローバルで独占禁止法を順守していくため、営業部門の従業員を対象とした独占禁止法研修を毎年欠かさず実施しています。海外においても地域の活動に沿った内容で研修を実施しています。これらに加え、競合他社と接触する場合の事前の届出をグループ全体で実施・チェックをするとともに、eメール監査も導入し、問題行為を未然にチェックできる体制を取っています。

ハラスメント対策

グループ経営方針において、「安心・安全な会社、働きがいのある働きやすい職場を作る」が掲げられており、これらの実現に向け、グループ全従業員へ配布している「パワーハラスメント防止のためのガイドブック」を用いたコンプライアンス研修やeラーニングを実施しています。また、コンプライアンス通信において、良好なコミュニケーションに関する発信を行うなど、ハラスメント防止に向けた啓発を実施しています。



パワーハラスメント防止のためのガイドブック

内部通報制度(コンプライアンスホットライン)・お取引先様通報窓口

当社および国内グループ会社の従業員が疑問に思った時に相談や内部通報を行うことができる仕組みとして、社内および会社と利害関係のない外部法律事務所に匿名でも通報可能なコンプライアンスホットラインを設置しています。また、コンプライアンスホットラインの連絡先を記載したコンプライアンスカードを全従業員に配布しているほか、各種コンプライアンス研修や毎月配信しているコンプライアンス通信の中にも連絡先を掲載するとともに、社内報では、内部通報受領からの一連の対応・運用フローの周知を行うなど、制度の信頼性確保に努めています。

なお、海外においては、北米・中国・メキシコをはじめとした海外グループ会社に同様の制度が導入されています。

その他、当社との取引にあたりコンプライアンス違反などの事実があった場合に、お取引先様から通報していただけるよう、当社のホームページ上に「お取引先様通報窓口」を設置しています。

これら窓口への通報に対して、適切に対処することで、問題の早期発見、是正につながる体制を構築しています。

当社グループコンプライアンスホットライン相談件数: 57件
お取引先様通報窓口通報件数: 0件

贈収賄・腐敗防止に関する取り組み

当社グループでは、社員行動指針、コンプライアンス規程、贈収賄禁止規則のもと、贈収賄、腐敗行為、不適切な寄付行為などを禁止行為と定め、特に海外におけるリスクの高い地域を中心に研修を実施しています。また、コンプライアンス通信においても、公務員への賄賂の禁止はもちろんのこと、民間企業同士であっても社会常識を超える過剰な接待や贈答を禁止する旨の発信を行い、啓発を実施しています。

安全保障輸出管理

安全保障輸出管理に関する法規制を順守するため、安全保障輸出管理規程、細則を制定するとともに、輸出取引について該非判定を実施し、適切な輸出入管理に向けた取り組みを行っています。

従業員一人ひとりのコンプライアンス意識向上のために

CSR部では、日常的に「どのような行為が違反になるのか」を意識してもらえよう、身近なテーマを題材とした「コンプライアンス通信」の定期配信や、社内報による啓発活動などを行っています。また、新入社員・管理職など階級別での研修、営業職・技術職など職種別での研修において、より具体的な事例を取り上げて、従業員の理解が進むような研修を実施するなど、当社グループ従業員の意識向上に取り組んでいます。今後もコンプライアンスをより身近に感じてもらうよう、様々な形で継続的な取り組みを行っていきます。



CSR部 原田 純弥

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

企業の抱えるリスク(危機)は自然災害だけでなく、様々なリスクが発生する可能性があります。当社では企業としての社会的責任を果たすためにもこれらのリスクに対し、未然防止を図り、被害を最小限にとどめるとともに、再発を防止するため、リスク管理規程を制定し、緊急時に的確に対応するための組織・ルール作りなどのリスク管理体制を構築しています。従業員一人ひとりが日頃からリスクに対して理解を深め、想定外のリスクが発生しても的確かつ迅速に対処し、早期に解決できるよう更なる改善を目指しています。

リスク発生への対応

リスク発生に対する対応としては、様々なリスクを想定したリスク管理マニュアルを策定するとともに、リスク発生時に速やかに経営トップに報告する体制を構築しています。万が一国内・海外で緊急事態が発生した場合には、リスク発生地区で迅速に対策本部を立ち上げるとともに、本社に対策総本部を設置して、事態の早期収拾を図ります。

事業継続マネジメント (BCM)

当社グループでは、「ニッパツグループBCP基本方針」および「ニッパツグループBCPガイドライン」を国内・海外のグループ全社に配布し、事業継続マネジメント (BCM) 体制の構築を進めています。リスク発生時には対策本部を招集し、対策本部長の指揮のもとに所管部門および関係部門が一体となり、「人命最優先」、「お客様への供給責任」、「社会的責任の遂行」等を基本方針として、迅速な対応を行う体制となっています。

本社および各工場、国内グループ会社では、まずは防災体制の確立を土台として、その土台の上に様々なリスクに対応可能なBCPを策定するとともに、大規模地震を想定した初動対応訓練や、速やかに事業を復旧・継続するためのBCP訓練に毎年取り組むことにより、初動対応能力、事業継続能力の強化を図っています。昨年は、新型コロナウイルス感染症の感染を防止するために、従来型の会議室に集まって実施する訓練に替えて、リモートによる訓練の実施にも取り組んでいます。また、これらの訓練での反省に基づき、より実践に即した危機対応ができるように、防災体制の見直しやBCP、各種手順書等の改訂を行い、危機管理体制のステップアップを目指しています。更に近年では、海外グループ会社においても、それぞれの地域の状況に応じた、災害を想定した初動対応訓練やBCP訓練への取り組みを徐々に進めています。



災害対策本部訓練の様子(2018年)

併せて、各工場、国内グループ会社においては、年に1回BCM体制に関わる自己評価を実施しており、防災、BCPおよび初動対応体制、BCMの推進体制等の問題点を自ら抽出して改善することにより、BCM体制の向上を図っています。

情報セキュリティの確保

企業のIT活用は、グローバルな競争をするうえで必修条件となっています。一方で、サイバー攻撃などによる、情報セキュリティ事故が発生すると、お客様をはじめとするステークホルダーに重大な影響を及ぼしてしまう可能性があります。

従来より当社グループでは、不正通信からの防御、ウイルス対策ソフトウェアの導入など、サイバー攻撃を防ぐためのセキュリティ対策を講じてきました。

昨今増加している高度標的型サイバー攻撃への対策として、セキュリティ担当者の増員を図り、EDRソフトウェア導入*、疑わしい通信・挙動の監視など多層防御の観点で対策を強化するとともに、サイバー攻撃の被害を受けた場合でも、短時間で復旧できるよう体制、方法と対応マニュアルの充実にグループ全体で取り組むなど、セキュリティレベルの向上に日々努めています。

*ウイルスが「侵入した後」の挙動を監視し、感染後の対応を迅速に行うことを目的としたソフトウェアツール



迅速な初動対応のために、障害シナリオを想定し、机上訓練を行っている

Voice グループ全体で情報セキュリティのレベルアップを進める

情報セキュリティは、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様からの信頼を確保するために必要不可欠であるだけでなく、安全・安心な社会活動を支えるための重要な基盤であると考えています。当社の情報セキュリティ管理は、「ニッパツグループセキュリティマネジメントポリシー」に基づき進められています。具体的には、セキュリティツールによる技術的対策、規定類の整備などの組織的対策、eラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練などの人的対策、管理状況の監査を行い、継続的に改善することで情報セキュリティの確保とさらなる強化に取り組んでいます。

情報システム部では、情報セキュリティを最重要業務と位置付け、公的団体や業界団体のガイドラインに沿った、あるべきITの健全性を維持するための施策を着実に実施し、当社グループ全体で情報セキュリティのレベルアップを進めています。



情報システム部 主管 野村 誠一

財務ハイライト2020 (5年間の連結財務指標)

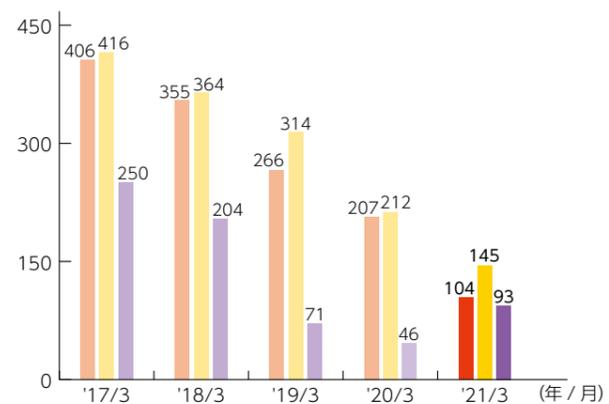
経営成績	決算期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
売上高	(億円)	6,269	6,597	6,810	6,644	5,726
営業利益	(億円)	406	355	266	207	104
売上高営業利益率	(%)	6.5	5.4	3.9	3.1	1.8
経常利益	(億円)	416	364	314	212	145
売上高経常利益率	(%)	6.6	5.5	4.6	3.2	2.5
親会社株主に帰属する当期純利益	(億円)	250	204	71	46	93
売上高当期純利益率	(%)	4.0	3.1	1.0	0.7	1.6
収益性						
ROE (自己資本利益率)	(%)	9.3	7.2	2.5	1.7	3.4
ROA (総資産経常利益率)	(%)	8.0	6.6	5.5	3.8	2.7
EPS (1株当たり当期純利益)	(円)	103.70	86.45	29.97	19.46	40.45
PER (株価利益率)	(倍)	11.85	13.01	33.17	36.38	20.52
PBR (株価純資産倍率)	(倍)	1.0	0.9	0.8	0.6	0.7
財政状態						
総資産	(億円)	5,379	5,683	5,731	5,326	5,607
自己資本	(億円)	2,796	2,928	2,811	2,709	2,839
自己資本比率	(%)	52.0	51.5	49.0	50.9	50.9
設備投資	(億円)	256	340	449	398	249
減価償却費	(億円)	231	241	250	264	274
研究開発費	(億円)	161	161	168	184	156
売上高比率	(%)	2.6	2.4	2.5	2.8	2.7
株主還元						
配当金 (1株あたり年間配当金)	(円)	23	23	24	17	17
配当性向	(%)	22.2	26.6	80.1	87.4	42.0
自己株式の取得実績額	(億円)	—	—	—	13	40
キャッシュ・フロー						
営業活動によるキャッシュ・フロー	(億円)	556	498	367	366	296
投資活動によるキャッシュ・フロー	(億円)	△277	△329	△422	△458	△241
フリー・キャッシュ・フロー	(億円)	279	168	△55	△91	55
財務活動によるキャッシュ・フロー	(億円)	△169	△59	73	△169	27
現金及び現金同等物の期末残高	(億円)	824	950	984	743	789

※「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」等を2019年3月期の期首から適用しており、2017年3月期及び2018年3月期に係る指標等については、遡及適用後の指標等となっています。

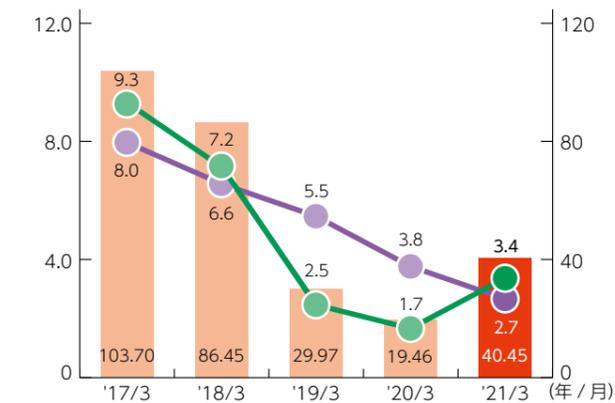
● 売上高
(億円) ■ 売上高 ● 営業利益率 ● 経常利益率 ● 当期純利益率 (%)



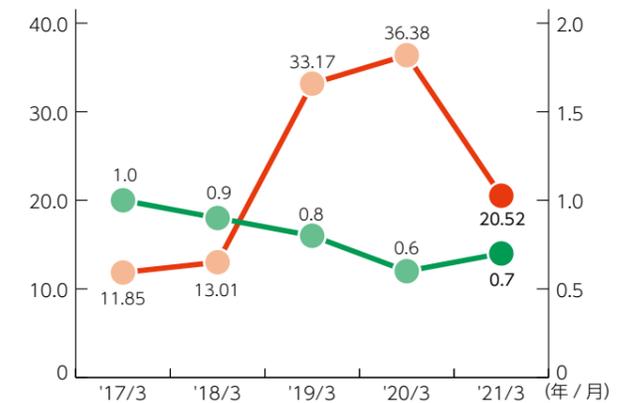
● 営業利益 / 経常利益 / 親会社株主に帰属する当期純利益
(億円) ■ 営業利益 ■ 経常利益 ■ 当期純利益



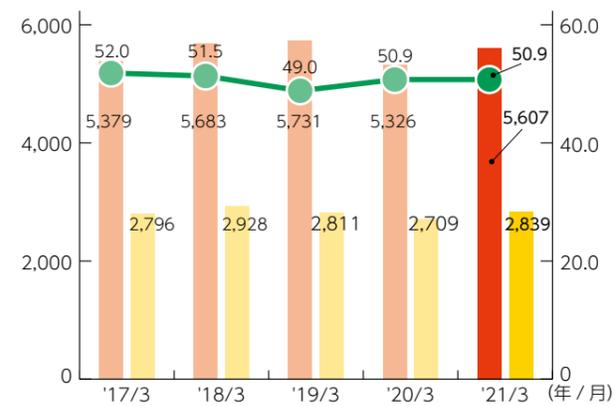
● 収益性 (ROE/ROA/EPS)
(%) ● ROE ● ROA ■ ESP (円)



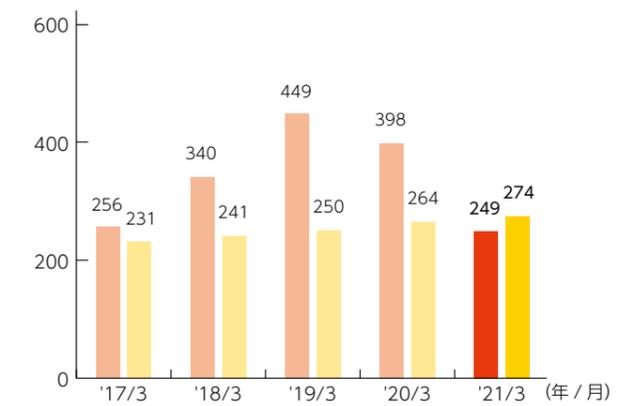
● 収益性 (PER/PBR)
(倍) ● PER ● PBR (倍)



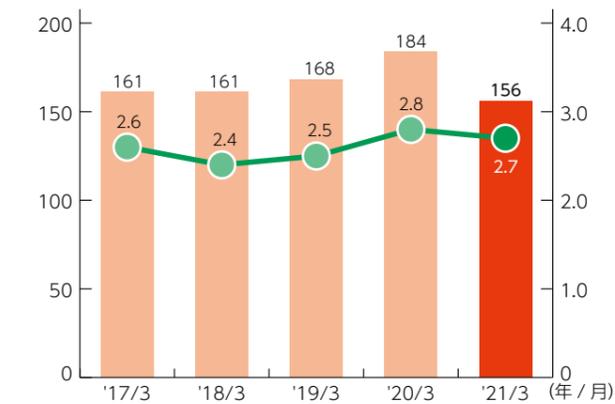
● 財政状態
(億円) ■ 総資産 ■ 自己資本 ● 自己資本比率 (%)



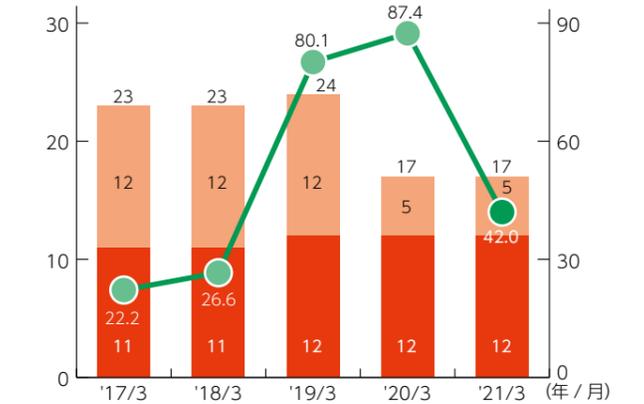
● 設備投資 / 減価償却費
(億円) ■ 設備投資 ■ 減価償却費



● 研究開発費
(億円) ■ 研究開発費 ● 売上高比率 (%)



● 株主還元 (配当金 / 配当性向)
(円) ■ 中間期 ■ 期末 ● 配当性向 (%)



財務ハイライト2020 (経営成績に関する分析)

2020年度の経営成績

当連結会計年度は、日本、米国において、新型コロナウイルス感染症の影響により、景気は厳しい状況で推移しましたが、後半より持ち直しつつあります。

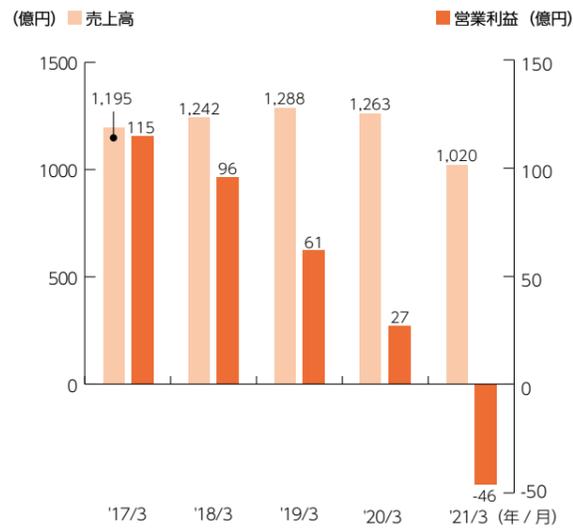
中国でも同様の影響から経済活動は大幅に縮小しましたが、他の地域に比べ早期に景気は持ち直しています。一方で、タイの景気は、下げ止まりつつあるものの厳しい状況が続きました。

当社グループの主要な事業分野である自動車関連市場においては、国内の自動車生産台数は774万台で前期比15.7%の減少となりました。また、北米(米国・カナダ)においては1,022万台で前期比17.9%の減少、中国では2,504万台で前期比3.2%の減少、タイでは141万台で前期比30.4%の減少となりました。

2020年度の事業別セグメント概況

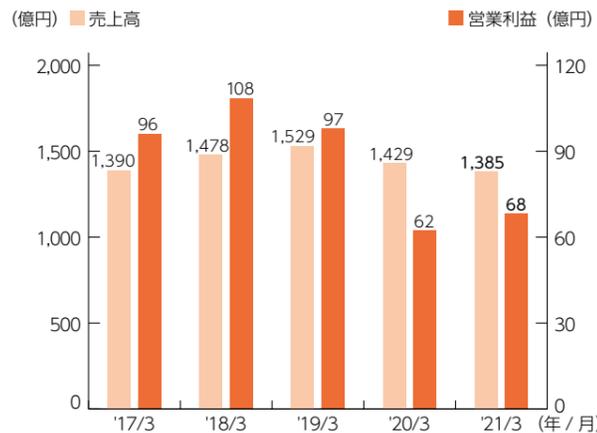
懸架ばね事業

懸架ばね事業は、新型コロナウイルス感染症拡大を受けた自動車メーカーの操業停止および需要低迷に伴う生産調整による受注減の影響が大きく、売上高は1,020億円(前期比19.2%減)、営業損失は46億円(前期は営業利益27億円)となりました。



精密部品事業

精密部品事業は、自動車関連事業において新型コロナウイルス感染症による影響が大きい一方、情報通信関連事業は堅調に推移し、コロナ禍における固定費削減効果もあり、売上高は1,385億円(前期比3.1%減)、営業利益は68億円(前期比9.4%増)となりました。



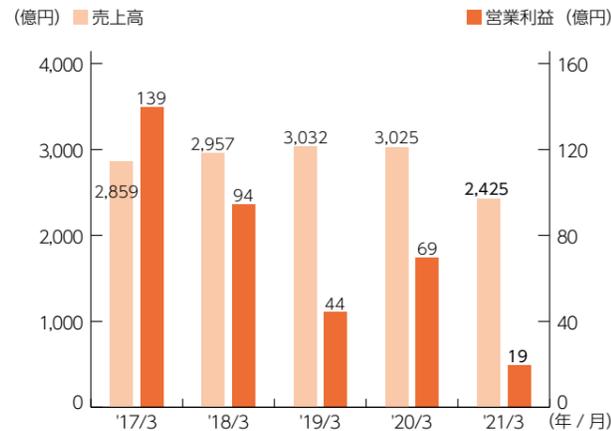
(いずれも台数は各拠点の決算期に応じた集計)。

もう一方の主要な事業分野である情報通信関連市場につきましては、HDD(ハードディスクドライブ)の世界生産台数は前期比で減少しましたが、高容量のデータセンター向けが堅調に推移したことにより、当社の主力製品であるサスペンションの総需要は増加となりました。

このような事業環境の結果、売上高は5,726億円(前期比13.8%減)、営業利益は104億円(前期比49.5%減)、経常利益は145億円(前期比31.7%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は93億円(前期比103.7%増)となりました。

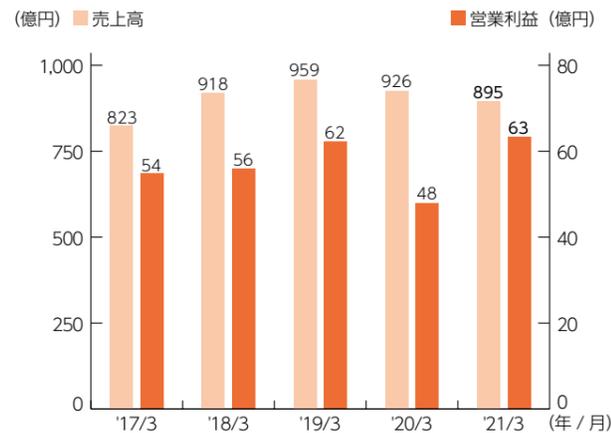
シート事業

シート事業は、懸架ばね事業と同様の状況により、売上高は2,425億円(前期比19.8%減)、営業利益は19億円(前期比71.7%減)となりました。



産業機器ほか事業

産業機器ほか事業は、自動車関連事業において新型コロナウイルス感染症による影響があるものの、半導体プロセス部品等は堅調に推移し、コロナ禍における固定費削減効果もあり、売上高は895億円(前期比3.3%減)、営業利益は63億円(前期比32.1%増)となりました。



キャッシュ・フローの状況

当連結会計年度における現金及び現金同等物(以下「資金」といいます。)は789億円で前期比6.3%の増加となりました。

営業活動によるキャッシュ・フローは、主に税金等調整前当期純利益や減価償却費の計上により、296億円の増加(前期は366億円の増加)となりました。

投資活動によるキャッシュ・フローは、主に有形固定資産の取得による支出により、241億円の減少(前期は458億円の減少)となりました。

財務活動によるキャッシュ・フローは、主に新型コロナウイルス感染症の拡大に備えた手元流動性確保のための短期借入れにより、27億円の増加(前期は169億円の減少)となりました。

営業活動によるキャッシュ・フローから投資活動によるキャッシュ・フローを差し引いたフリー・キャッシュ・フローは55億円となりました。

以上の結果、当連結会計年度末における現金及び現金同等物は前期末に比べ46億円増加し、789億円となりました。また、有利子負債は692億円と前期末に比べて116億円増加しました。

財務戦略の基本的な考え方

当社グループは、企業価値向上のために、適宜適切なタイミングで経営資源を配分することを財務戦略の基本としており、強固な財務体質および高い資本効率を兼ね備えることが重要だと考えています。

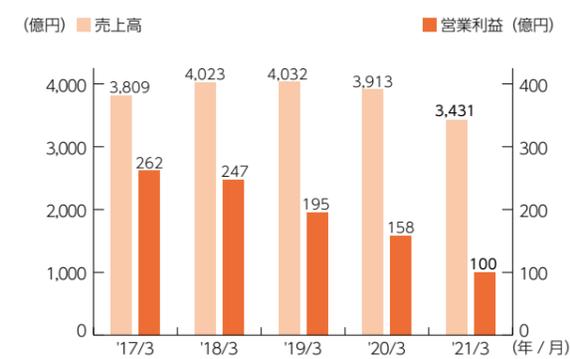
当社グループは、自己資本比率の水準を50%程度に保つことで、「シングルA-」の信用格付(格付投資情報センター(R&I)による格付)を維持し、リスク耐性の強化を図っていきます。

また、営業キャッシュ・フローによる債務償還能力に留意しつつ、金融機関からの外部借入れや社債発行による市場からの調達など、資金調達の多様化を図りながら、資本コストの低減にも努めていきます。

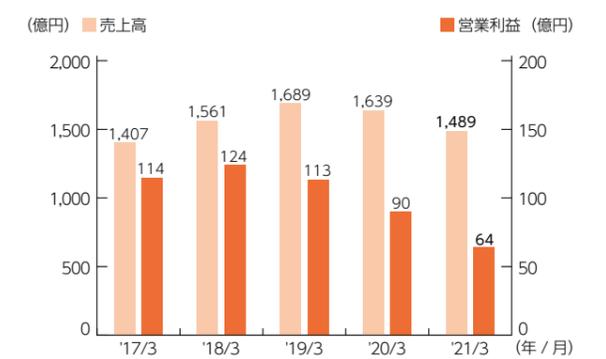
一方、株主還元については、株主の皆様への利益配当を最重要事項と認識しており、連結業績および配当性向等を総合的に勘案し、安定的な配当を継続することを基本としています。2020年12月の当社取締役会において、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策を遂行し、資本効率を向上させ株主還元をすることを目的に、株式数で555万株、取得価額で40億円の自己株式取得を決議し、取得しました。今後も、純資産の効率的な運用を目指すための選択肢の一つとして、財務状況や事業環境などを考慮しながら、機動的な自己株式の取得を検討してまいります。

(参考)所在地別セグメント概況

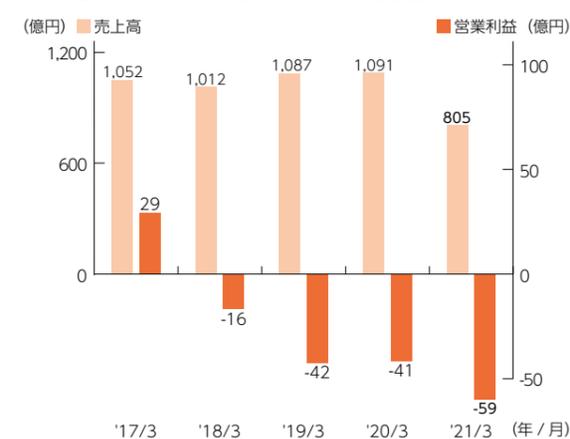
● 日本



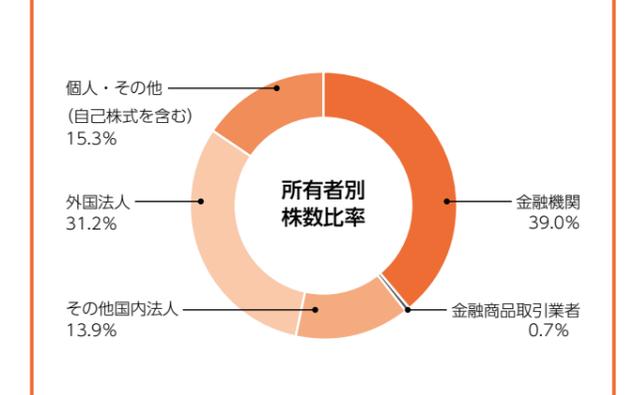
● アジア



● 米欧ほか(2019年度3月期より変更)



株主の分布状況(2021年3月31日現在)



会社概要(2021年3月31日現在)

商号 日本発条株式会社
創立 1939年(昭和14年)9月8日
資本金 170億956万6,312円
従業員数 5,190名(単独)21,778名(連結)
※臨時従業員の年間平均雇用人員を含む
売上金 5,726億円(2020年度、連結)
本社 〒236-0004 横浜市金沢区福浦3-10
事業部 ばね生産本部、シート生産本部、精密ばね生産本部、DDS生産本部、
産機生産本部
工場 横浜工場(ばね/シート)、滋賀工場、群馬工場、豊田工場、厚木工場、
伊那工場、駒ヶ根工場(DDS/産機)、伊勢原第一・第二工場、
宮田工場、野洲工場
分館 横浜みなとみらい分館
支店 北関東支店、浜松支店、名古屋支店、大阪支店、広島支店、福岡支店
上場 東証第一部(コード5991)
グループ会社 国内24社、海外35社

株式の状況(2021年3月31日現在)

発行可能株式総数 600,000,000株
発行済株式総数 244,066,144株
株主総数 10,345名

(円)

株価推移	高値	安値
2020年 4月～ 6月	813	593
2020年 7月～ 9月	737	575
2020年10月～ 12月	757	597
2021年 1月～ 3月	878	683

報告対象範囲

この報告書は、基本的に当社グループの事業活動を対象としています。グループ全体を対象とする活動報告は「当社グループ」、ニッパツ単体を対象とする活動報告は「当社」、グループ会社を対象とする活動報告は各会社名とすることで、報告の正確性に努めました。

報告対象期間

原則として2020年4月から2021年3月の事業活動を対象としています。なお、発行が9月のため、大きな動きについては2021年4月以降の活動も掲載しています。

報告対象読者

この報告書は、株主・投資家、お客様、お取引先様、従業員とその家族、各事業所周辺の地域の方々などを対象としています。

NHKニッパツ
日本発条株式会社

問い合わせ先：日本発条株式会社 企画管理本部 総務部広報グループ

〒236-0004 横浜市金沢区福浦3-10

TEL：045-786-7513 FAX：045-786-7598

ホームページ：https://www.nhkspg.co.jp/ Email：b2101@nhkspg.co.jp



FSC®森林認証紙、ノンVOCインキ（石油系溶剤0%）など印刷資材と製造工程が環境に配慮されたグリーンプリンティング認定工場にて、印刷事業において発生するCO₂全てをカーボンオフセット（相殺）した「CO₂ゼロ印刷」で印刷しています。