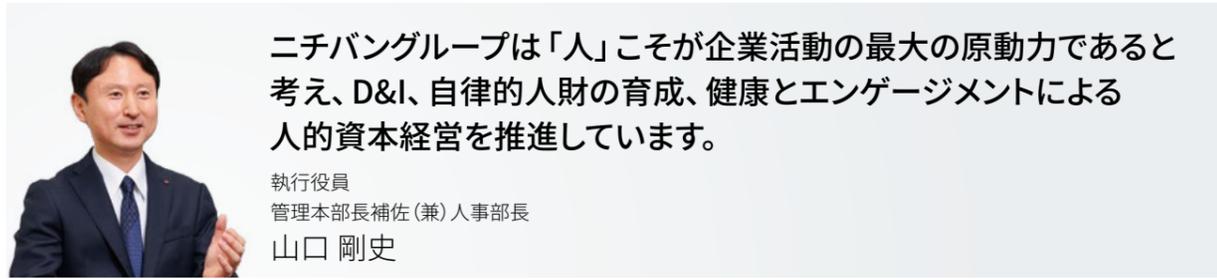


ニチバングループの人的資本経営

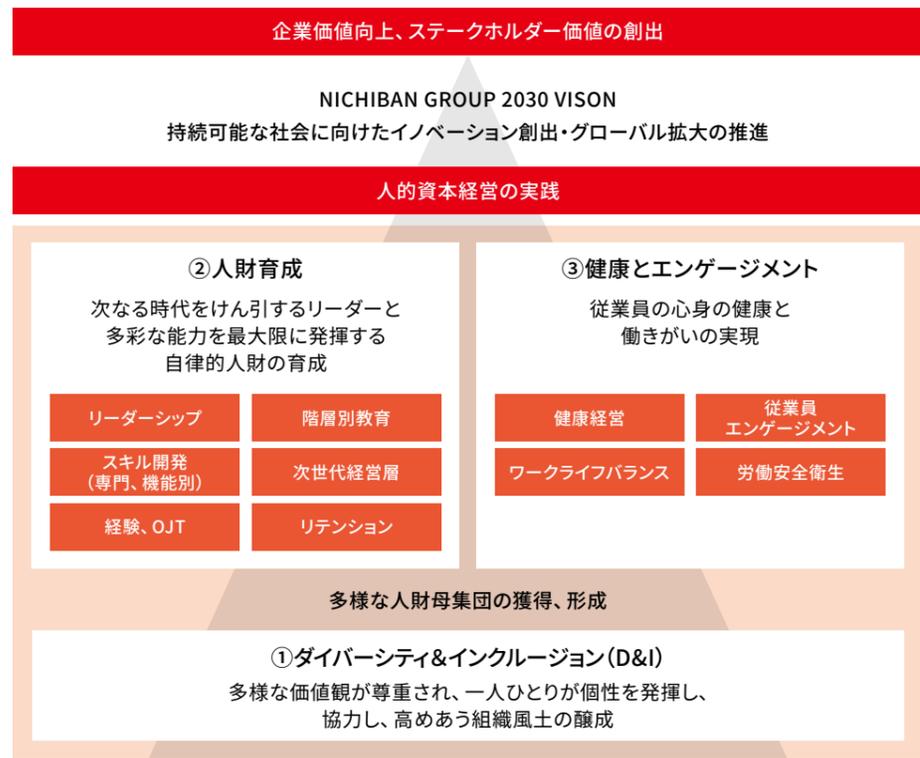


当グループでは、多様な人財が結集し、グループ理念に定めた「基本理念」「企業姿勢」の実現に向けた「行動指針」【社会】【お客様】【チャレンジ】【スピード】【チームワーク】を実践し続けることが『NICHIBAN GROUP 2030 VISION』に掲げるイノベーション創出・グローバル拡大と企業の持続的成長につながると考えています。

そのため、全従業員が視野を広げ、創造意欲を持って積極的に行動し、成長するための企業風土の醸成を目指して、人財育成投資を行うとともに、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を積極的に推進しています。

また従業員の心身の健康の増進、安全な職場環境の整備とともに、人権を尊重した公平な雇用や評価などに努めています。

人的資本経営の全体像



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

当グループは、国籍、人種、民族、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向などの違いを受入れ、多種多様なライフスタイルや価値観を尊重するダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を積極的に推進します。

新たな価値を創出し、従業員自身の成長と持続的な企業価値の向上につなげるために、一人ひとりが多種多様な

個性を発揮し、協力し高めあうことが重要と考えます。

今後もニチバングループの理念を軸に、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進し、「多様性が生み出すイノベーション」と「グローバルに躍動するグループ」の実現を目指してまいります。

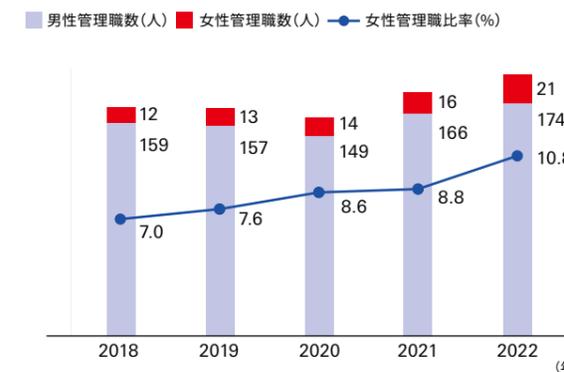
女性活躍推進

当社では、「管理職比率に男女の差がある」という課題解決に向け、第2期行動計画(2019年4月1日~2024年4月1日)を策定、取り組みを進めています。

ダイバーシティの実現と女性活躍の推進に向けては、全従業員が意識や働き方を変えていけるような研修および施策を立案、実施しています。2023年4月時点において、第2期行動計画に掲げた女性管理職比率の目標値10%の早期達成を果たしました。2022年度より「時差勤務制度」「在宅勤務制度」を導入し、多様な働き方の支援に努めています(ニチバン単体)。

今後も男女にかかわらず誰もが活躍できる職場を目指していきます。

女性管理職比率(単体)

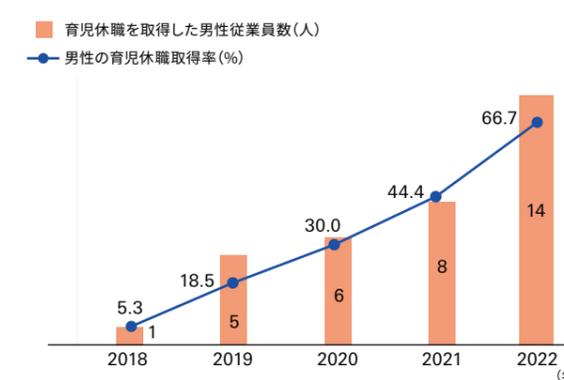


男性育児休職推進

当社では、男女の仕事と育児の両立の支援および育児介護休業法の改正による育児休職制度の拡充を受け、男性の育児休職取得を推進しています。2022年度は相談窓口の設置および社内説明会を実施し、男性育児休職の取得率は66.7%(単体)となりました。

今後も従業員が柔軟に育児休職を取得できる環境を整え、男性従業員がより育児参加をしやすい環境を促していきます。

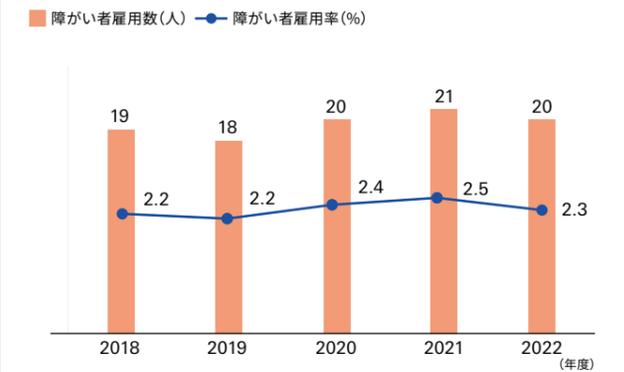
育児休職、男性育児休職取得率(単体)



障がい者雇用および支援への取り組み

当社では、障がい者とともに成長していく職場づくりを進めています。テープ安城工場では、障がい者のご家族とのコミュニケーション促進を目的に、仕事内容や職場の様子などを掲載した「ステップ新聞」を発行するとともに、本人がやりがいを持って働くことができる環境整備に取り組んでいます。

障がい者雇用(単体)



LGBTQ などに関する理解増進

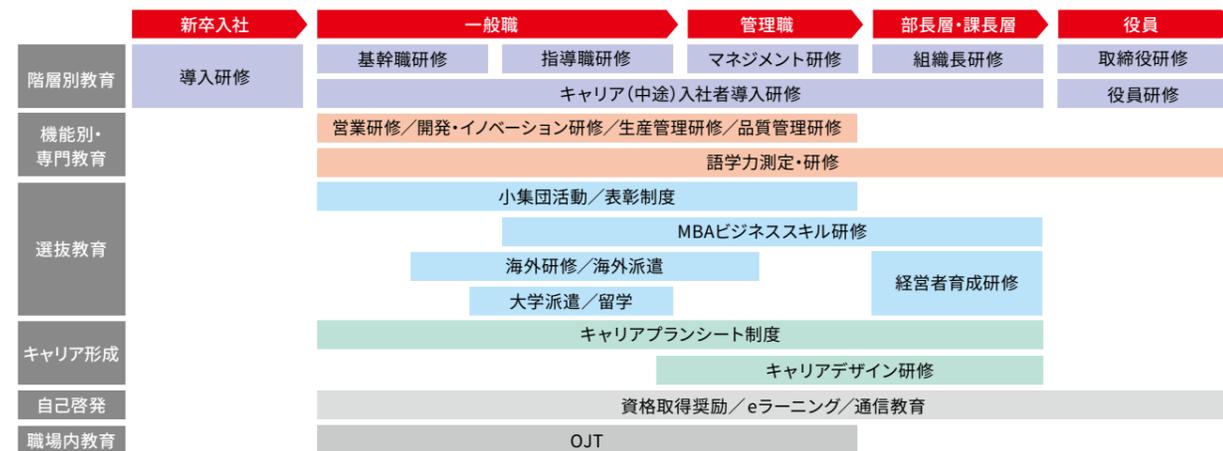
当グループは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を人的資本経営における最も重要な要素に位置づけ、多様な従業員が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。その一環として、一人ひとりがいきいきと自分らしく働くことができる職場環境の実現に向けて、ダイバーシティ研修をはじめとする、LGBTQ などに関する理解増進の取り組みを推進していきます。

人財育成

当グループでは、「人」こそが企業活動の最大の原動力であり、重要な人的資本かつステークホルダーであると認識しています。

事業環境が急激に変化していくなか、企業の成長と持続可能な社会への貢献を続けていくためには、次なる時代をけん引するリーダーと多彩な能力を最大限に発揮する人財が必要であると考え、働くすべての人財に対して育成、キャリア形成の充実化を図っています。

人財育成体系



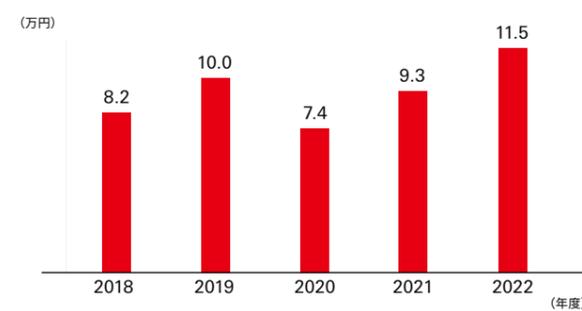
人財に求めるのはニチバングループの理念に掲げる5つの「行動指針【社会・お客様・チャレンジ・スピード・チームワーク】」の体现であり、志をもって新たな領域を切り拓き、さまざまな課題の解決に向けて自己変革し成長する自律の人財となることです。

行動指針を体现する自律の人財を育成し、「人」とニチバングループがともに成長していくことを目指します。

人財投資・研修体制

当社では、専門性と創造性に富み、新たな領域にチャレンジする意欲にあふれた人財の育成を目指す教育研修を実施しています。

1人あたり研修費(連結)



人財維持リテンション

キャリア形成を支援する制度、研修やプログラムがあります。全社員を対象に、年に1回「キャリアプランシート制度」を運用しています。今後チャレンジしたい仕事や部署、そのために取り組んでいることなど、会社に自分自身の想いを伝えることができます。

役職定年(ポストオフ)を迎える社員には、「キャリアデザイ

ン研修」を実施しています。引き続き職場で活躍し、貢献していくためのポイントを理解し、更にチャレンジするマインドと行動を強化します。多くの方が定年後も雇用延長して活躍しています。

また、新入社員やキャリア採用(中途)入社者には、スムーズに職場に馴染み、能力を発揮できるように同じ職場で働く先輩や上司がトレーナーとなって、OJT計画書で設定した目標に向けて伴走し、1か月おきに達成状況の振り返りを行う「トレーナー制度」を設けています。人事部とも定期的に面談の機会を設けています。

この他にも、通信教育支援や資格取得奨励などの制度があります。

グローバル人財

海外事業の拡大実現に向け、グローバル人財の育成も推進しています。通信教育や語学力テストの費用補助に加え、公募研修を通して互いに切磋琢磨しながら、世界で活躍するための能力向上を図っています。



グローバル人財研修

健康とエンゲージメント

当グループは、基本理念を実現するためには、従業員のワークライフバランスを向上させ、健康増進、エンゲージメント向上と安全確保が最も重要な基盤であると考えています。

ワークライフバランス

当社では、従業員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)推進の一環として、法定の年次有給休暇に加え、さまざまな休暇・休職制度を整備しています。

私傷病のための傷病休暇、子育てのための育児休職・育児短時間勤務制度、家族の介護を目的とした介護休職・介護休暇の他、勤続10年ごとに取得できるリフレッシュ休暇、社会貢献活動のためのボランティア休暇などを設けています。

また、時差勤務制度、在宅勤務制度を導入しており、従業員のワークライフバランスの向上に努めています。

健康経営

従業員の健康がグループ理念にある「人々の幸せの実現」につながるとの認識のもと、2022年にニチバングループ健康経営方針を策定しました。

サステナビリティ委員会委員長を責任者とする健康経営推進体制を整備し、行動指針に基づく課題について取り組んでいます。

また経済産業省が進める健康経営推進において、大規模法人部門の健康優良法人2023に認定されました。



健康経営4つの行動指針

1. 生活習慣病などの疾病の発生予防・重症化予防
2. メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患の発生予防
3. 健康に対する意識向上
4. 健康経営を推進する環境の整備

生活習慣病などの疾病の発生予防・重症化予防

当社では、定期健康診断の受診を全従業員に促すとともに、生活習慣病の予防に向け、メタボリックシンドロームの該当者・予備群を減少させることを目的として特定健診および特定保健指導を実施しています。ニチバン健康保険組合が選定した保健指導のプログラムを、保健指導を必要とする従業員が積極的に受けられるように環境を整備し、強く参加を呼びかけ、参加率も向上しております。

グループ全体で従業員が安心して、いきいきと働ける職場環境を整えていくことを推進していきます。

メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患の発生予防

当社では、年に1回、全従業員を対象としてストレスチェックテストを実施しています。その結果から従業員が自身のところからだの状況を認識し対処することでメンタルヘルス不調のリスクを減らすとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。

また、メンタルヘルスケアとしてセルフケア、ラインケアなどの4つのケアに関して、対象者を分けて継続的に研修を行っています。

従業員とのコミュニケーション(エンゲージメント)

当社では、従業員のエンゲージメント向上に向けて、年1回の「サーベイ」とその結果に基づくエンゲージメント向上施策を実施しています。

2022年度は、社内の若手層によるプロジェクト体制で、エンゲージメント教育や事業所間交流などを実施し、従業員の階層間(タテ)、部署間(ヨコ)のコミュニケーションの活性化を図る活動を行いました。

労働安全衛生

当社では、従業員の勤怠状況、営業車両の運行状況等を毎月安全衛生委員会、衛生委員会にて会社と労働組合で共有しています。また、年2回の中央安全衛生委員会を開催し全社的な情報の共有を推進しています。

労働組合との対話

当社は、労働組合と年に2回の中央経営懇談会、月1回の中央労働協議会をはじめとするさまざまな協議の機会を設け、経営施策の共有の他、労働条件の改善や働き方改革等、企業風土改革について討議し、労働組合との相互理解の推進と健全な労使関係の維持・向上に努めています。なお当社ではユニオン・ショップ制*を採用しております。

*労働者が会社に雇用された際に、特定の労働組合の組合員になることが条件である労働協約

社会貢献活動

当グループは、「ニチバングループにかかわるすべての人々の幸せを実現します」という基本理念のもと、国内外での植林・全国の小学校への出前授業・スポーツ支援など事業活動を通じて社会、自然との共生を目指し、ステークホルダーとともに持続可能な発展に貢献する取り組みを進めております。

動を通じて社会、自然との共生を目指し、ステークホルダーとともに持続可能な発展に貢献する取り組みを進めております。

ステークホルダー・エンゲージメント

当グループは、製品をご購入いただくお客様だけでなく、従業員、株主・投資家、サプライヤー、地域社会の皆様など、多くのステークホルダーの皆様とさまざまな手段を通じて日々のコミュニケーションを大切にすることが必要だと考え

ています。持続的な企業価値向上のためには、いただいたご意見をニチバングループのサステナビリティ推進のために積極的に活用していきます。

人権尊重

■人権に対する基本的な考え方

すべての事業活動は人権尊重を前提に成り立つものであり、人権に対する負の影響への適切な対応はグループ全体で取り組むべき重要課題であると認識しています。

そこで2022年4月に「ニチバングループ 人権方針」を策定し、本方針に基づき、お客様、役員と従業員、ビジネスパートナー、地域社会、ステークホルダーのそれぞれについて人権に関する重要課題を設定しています。

また、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働、結社の自由と団体交渉権、労働安全衛生、地域社会、ハイリスクな状況を事業活動に関連する人権課題とし、取り組みを行っています。

当グループでは、ニチバンにかかわるすべての人々の人権を尊重し、事業を通じて直接的に関係している人権のみ

ならず、間接的に関与している人権も含め、グループ全体で人権尊重に向けた対応を推進していきます。

■人権デュー・ディリジェンス

人権尊重の責任を果たすために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、当グループの事業活動に関する人権に対する負の影響を特定し、その予防、防止および軽減に継続的に取り組むために人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築および実施するように努めます。人権に対する負の影響を引き起こしたことが特定された場合には、適切な方法で是正に取り組んでまいります。

また、人権・労働・環境・腐敗防止への配慮をビジネスパートナーと共有し、人権尊重を求めるとともに対話や協議を継続的に進めます。

また、すべての取引先をビジネスパートナーと認識し、ニチバングループが直接には人権の負の影響をもたらさない場合においても、自社の製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対して人権を侵害しないよう働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

4. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権尊重の責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、ニチバングループの事業活動に関する人権に対する負の影響を特定し、その予防、防止、軽減に継続的に取り組むために人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築及び実施するように努めます。また人権に対する負の影響を引き起こしたことが特定された場合には、適切な方法で是正に取り組みます。私たちは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ効果的に実行されるよう、自らの役員と従業員、派遣社員に対し人権尊重の適切な教育を行い、意識の醸成に努めます。

5. 人権に関する重要課題

私たちは本方針に基づき、人権に関する重要課題を「ニチバングループ 人権に関する重要課題」と設定して、適切な取り組みを実施します。なお重要課題については、社会の変化や事業の動向をふまえ、適宜見直しを図ります。

ニチバングループ 人権方針

1. はじめに

ニチバングループは基本理念として「絆を大切に ニチバングループにかかわるすべての人々の幸せを実現します」を掲げています。この基本理念のもと、すべての事業活動は人権尊重を前提に成り立っているものでなくてはならないと認識しており、人権に対する負の影響への適切な対応は、グループ全体で取り組むべき重要課題であると考えています。

2. 人権に対するコミットメント

私たちは、すべての人々の基本的な人権を規定した、国連の「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」による中核的労働基準および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関わる国際規範を支持、尊重します。私たちは、事業活動を行う各国・地域における法規制を遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が矛盾する場合は、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。バリューチェーン全体を通して人権に対する負の影響を整理・分析・抽出し、その管理と適切な対応の取り組みを「人権に関する重要課題」として、自社サイトなどで継続的に開示します。

3. 適用範囲

本方針は、ニチバングループの役員と従業員、派遣社員に適用されます。

購買方針

すべての購買活動において、「ニチバングループ人権方針」に基づいてサプライチェーン全体の人権や労働条件にも配慮した購買方針を策定し、運営しています。

ニチバングループ 購買方針はこちら

https://www.nichiban.co.jp/corp/sustainability/sustainability/purchasing_policy/



地域社会への貢献

生産・研究・販売などの事業拠点周辺の環境整備や地域社会の皆様とともに発展し続けることは、当グループが事業活動を継続していく上での重要事項と捉え、地域やその時々々に即した活動を実施しております。

■二本木連合町内会清掃活動への参加

当社安城事業所（テープ安城工場、メディカル安城工場、先端応用研究所）のある愛知県安城市の環境美化活動に参加しています。毎年2回、二本木連合町内会が主催する地域の一斉清掃に参加し、地域の方々と交流を深めながら、より良い街づくりに貢献してまいります。



安城事業所二本木連合町内会清掃

■地域中学校からの職場体験受け入れ

愛知県が子どもの働く意欲、働くことの大切さを学ぶ機会を増やす目的で進めている「キャリアスタートプロジェクト（中学生）」。当社はこのプロジェクトに協力し、地域中学校の生徒を「キャリアスタートウィーク（職場体験学習）」としてテープ安城工場とニチバンテクノで受け入れています。



ニチバンテクノでの中学生受け入れ

■タイ政府機関へチューシャバン™を寄贈

タイ国内での新型コロナウイルス感染症のワクチン接種が推進された際、NICHIBAN (THAILAND) はチューシャバン™を紹介するために高等教育科学研究革新省を訪問し試供品を寄贈しました。タイ国内における病院ならびにワクチン接種センターなどへ製品の紹介と採用に向けた提案活動を推進してまいります。



試供品寄贈の様子

■ドイツ国際平和村への支援

ドイツ国際平和村は、紛争被害を受け母国で適切な医学的治療を受けることができない子どもたちを支援しているNGO組織です。現在、アフガニスタンやアンゴラ等、168人の子どもたちが同施設で治療を受けながら生活しています。NICHIBAN EUROPEは2019年からメディカル製品の無償提供、2022年から寄付金供与をはじめ、ニチバングループの企業理念・行動指針のひとつである「社会」を実践しています。



ドイツ国際平和村訪問の様子