

NSKグループ サステナビリティレポート2024

Contents

NSKのサステナビリティ

- P.1 サステナビリティの考え方・体制
- P.4 マテリアリティ
- P.6 NSKとSDGsが目指す社会の実現に向けて

環境

- P.10 環境マネジメント
- P.18 気候変動対策
- P.27 環境貢献型製品
- P.39 資源循環
- P.49 環境負荷物質対策
- P.53 生物多様性の保全
- P.62 TCFD提言に基づく情報開示

社会

- P.66 研究開発
- P.69 安全マネジメント
- P.76 品質マネジメント
- P.86 サプライチェーンマネジメント
- P.93 人材マネジメント
- P.123 社会への参画と発展への貢献
- P.125 人権尊重

ガバナンス

- P.131 コーポレートガバナンス
- P.144 リスクマネジメント
- P.147 事業継続マネジメント(BCM)
- P.150 情報セキュリティマネジメント
- P.155 コンプライアンス

編集方針

- P.163 編集方針

NSKのサステナビリティ

サステナビリティの考え方・体制 ▶▶

マテリアリティ ▶▶

NSKとSDGsが目指す社会の実現に向けて ▶▶

サステナビリティの考え方・体制

サステナビリティマネジメント

「NSKは、MOTION & CONTROL™を通じ、円滑で安全な社会に貢献し、地球環境の保全をめざすとともに、グローバルな活動によって、国を越えた人と人の結びつきを強めます。」という企業理念のもと、

1. 世界をリードする技術力によって、顧客に積極的提案を行う
2. 社員一人ひとりの個性と可能性を尊重する
3. 柔軟で活力のある企業風土で時代を先取りする
4. 社員は地域に対する使命感をもとに行動する
5. グローバル経営をめざす

という経営姿勢により社会課題解決への貢献とNSKの持続的成長の両立を目指しています。

さらに2026年度までの中期経営計画2026 (MTP2026)を、持続的成長を可能にする企業基盤の再構築の期間と位置づけ、「収益を伴う成長」「経営資源の強化」「ESG経営」の3つの経営課題に取り組むことで、社会から必要とされ、信頼されて選ばれ続ける企業を目指しています。



またNSKは、事業活動を通じてステークホルダーと価値を協創し続けることによって、SDGsの目標達成に貢献していくため、NSKは2019年に「SDGs宣言」を定め、当社の事業に関連した7つの目標を選定しています。この目標を視線の先に置きながら、より具体性を持たせた戦略的な取り組みとして、SDGs取り組み宣言も定めています。

SDGs宣言

NSKは企業理念のもと、持続可能な社会の実現に向けて、誠実で責任ある事業活動と製品・サービスのイノベーションを通じ、社会課題の解決を目指していきます。そのための指針としてSDGsの17目標すべてを尊重するとともに、当社の事業に関連した7つの目標を選定し、積極的に取り組みを進めていきます。

NSKのSDGs7つの目標

7 エネルギーをみんな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 つくも責任 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

SDGsの7つの目標と取り組み宣言

	NSK取り組み宣言	SDGs目標	参考となる指標	
1	イノベーションによって安全・安心な社会インフラ形成に貢献します。	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	新製品・新サービス提案件数、インフラ関連製品売上高など	17 パートナリシップで目標を達成しよう
2	事業活動における環境負荷を低減し気候変動対策に貢献します。	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	CO ₂ 排出量削減率、廃棄物等の総排出量、リサイクル率、水使用量など	
3	環境貢献型製品でムダのない社会づくり、資源の再利用、地球環境負荷の低減に貢献します。	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	環境貢献型製品開発数、製品を通じたCO ₂ 排出削減貢献量など	
4	多様性に富んだ組織で社員の働きがいと価値創造を両立します。	8 働きがいも経済成長も	女性従業員比率、育児休業/介護休業取得者数、高齢者雇用者数など	
5	マルチステークホルダーパートナーシップで対話を深め、SDGsへの取り組み効果を高めます。			

NSKとSDGsが目指す社会の実現に向けて



推進体制

NSKは、「安全」「品質」「環境」「コンプライアンス」を経営の意思決定や行動において最優先される共通の価値基準であるコアバリューと位置づけています。

社長および関係役員などをメンバーとするコアバリュー委員会を設置し、コアバリュー推進・強化のための方針の議論や関連リスクの共有を通して、全社的課題を設定し、それらの解決に向けた提言と進捗のモニタリングを行うことによって、NSKのサステナビリティ活動を推進しています。

NSKのコアバリュー委員会については、[コーポレートガバナンス体制](#)をご覧ください。

NSKグループは、私たちが重点的に取り組むべきサステナビリティの分野をマテリアリティ(重要課題)として、9項目を特定しました。企業理念のもと、これらの項目について取り組むことで、社会課題解決への貢献と企業としての持続的成長の両立を目指していきます。

マテリアリティの特定プロセス

— Step1 マテリアリティ評価対象の選定

短期及び中長期的な視点から、社会課題解決への貢献とNSKの持続的成長に影響を与える、または与える課題をピックアップし、製品の安全性、脱炭素社会への貢献、地域社会の発展などの項目をマテリアリティ分析の評価対象として選定しました。選定にあたっては、以下を中心に検討しました。

＜検討した基準・アンケート等＞

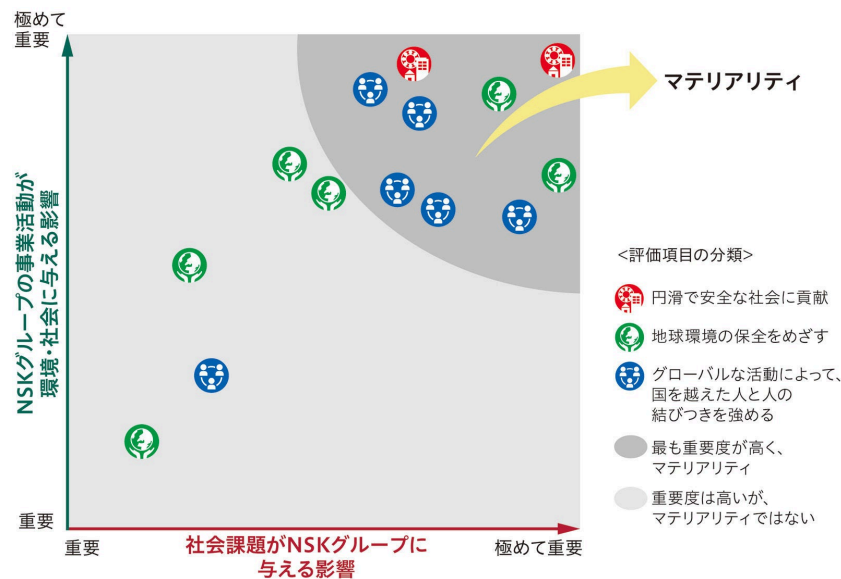
- ① SDGs、GRIスタンダード、SASBスタンダード、ESRS
- ② ESG調査機関のアンケート
- ③ 機関投資家へのアンケート/ヒアリング

これらの評価対象項目は、NSKが企業理念に定める「円滑で安全な社会」「地球環境の保全」「人と人との結びつき」との関係、コアバリュー*に位置付ける「安全」「品質」「環境」「コンプライアンス」との関係、さらにNSKのSDGs宣言や中期経営計画2026(MTP2026)の取り組み課題、毎年のリスク棚卸しから明らかになった課題、顧客やサプライヤーなどのステークホルダーと連携して取り組んでいる活動と整合しています。

※ コアバリュー：経営の意思の決定や行動において最優先される共通の価値基準

Step2 マテリアリティの特定

評価対象項目について、「NSKグループの事業活動が環境・社会に与える影響」（インパクトマテリアリティ）と「社会課題がNSKグループに与える影響」（財務インパクト）の重要度を、ダブルマテリアリティ*の考えに基づき、ポジティブ/ネガティブの両面から評価・マッピングし、最も重要度の高い項目をマテリアリティとして9項目に絞り込みました。



* ダブルマテリアリティ：社会課題などの外部環境の変化が事業に与える影響に加え、会社の活動が外部のステークホルダーや環境・社会に与える影響を評価し、マテリアリティを評価する手法

Step3 経営会議にて審議

特定した9項目のマテリアリティについて、執行部門の代表者により構成される経営会議の審議を経てCEOが決定し、オフィサーズ・ミーティングを通じてNSKグループ内に共有、取締役会に報告しました。なお、マテリアリティは、当社の経営状況や社会情勢の変化、ステークホルダーからの要請の変化等を踏まえて継続的に見直しを行っていきます。

※ 上記特定プロセスの設定と分析内容の妥当性の評価について、外部の専門コンサルタントの知見も活用しています。

企業理念	コアバリュー	マテリアリティ	MTP2026 3つの経営課題	取り組み事例	SDGs (関連するゴール)
円滑で安全な社会に貢献	安全 品質 環境 コンプライアンス	1. 製品の安全性と信頼性の追求	ESG経営	● Total Quality No.1の推進 (NPDS、NQ1、人づくり)	
		2. トライボロジーとデジタルの融合による価値創出	経営資源の強化 収益を伴う成長	● 生産の超安定化 ● Bearings & Beyond	
地球環境の保全をめざす		3. 脱炭素社会構築への貢献	ESG経営	● CO ₂ 排出量総量の削減 ● エネルギー売上高原単位の削減	
		4. 循環型社会構築への貢献 (省資源・リサイクル)	ESG経営	● 省資源、リサイクルの推進 ● 製品の小型・軽量化、長寿命化	
グローバルな活動によって、国を越えた人と人の結びつきを強める		5. 労働における基本的権利の尊重	ESG経営	● 労働コンプライアンスの徹底 ● 人権尊重	
		6. 誠実、公正、信頼される企業文化の醸成	ESG経営	● 企業理念の浸透 ● コンプライアンスの強化	
		7. 人的資本の価値最大化	経営資源の強化 ESG経営	● 多様なキャリアの開発・支援、DXの活用 ● 働く環境づくり (健康・安全)	
		8. 持続可能なサプライチェーンマネジメントの実現	経営資源の強化 ESG経営	● QCDの向上 ● 環境/人権等の取り組み連携	
		9. 地域経済の発展への貢献	収益を伴う成長	● 地域社会との共存共栄	

➡ MTP2026についてはこちらからご参照ください

NSKとSDGsが目指す社会の実現に向けて

NSKのSDGs宣言および取り組み宣言

NSK製品のSDGs貢献ストーリー(事例)

NSKは企業理念で、「MOTION & CONTROL™」を通じて、「円滑で安全な社会への貢献」、「地球環境の保全」、「グローバルな活動による人と人の結びつきを強める」ことを掲げています。いま、世界には様々な社会課題が存在しています。それらの課題の解決は国際機関や政府だけではなく、企業や個人も取り組むべきものです。NSKが様々な企業活動を通じ、社会課題の解決に寄与することが企業理念の実現に近づくことになります。NSKはこのような考え方の下、SDGsに賛同しました。

またNSKでは、全従業員に事業活動を通じたSDGsの取り組みを理解してもらうことを目的に、階層別の研修やeラーニングを実施し、従業員への浸透を図っています。

NSKのSDGs宣言および取り組み宣言

NSKは、SDGsの17の目標を全て尊重しています。その上で、企業理念で定めている社会的な役割・責任、さらにNSKの事業領域である産業機械事業および自動車事業といった本業を通じての貢献などを念頭に、NSKの事業と特に関連するSDGsの目標を検討し段階的に7つの目標に絞り込み、SDGsに積極的に取り組んでいます。



NSK製品のSDGs貢献ストーリー(事例)

地球温暖化などのグローバルで考えられているいくつかの社会課題とその解決の大きな方向性から、NSKがSDGsに貢献できると考えられる事業領域と製品をストーリー化して整理しました。その中のいくつかを、SDGsへの貢献が期待される製品事例として紹介いたします。

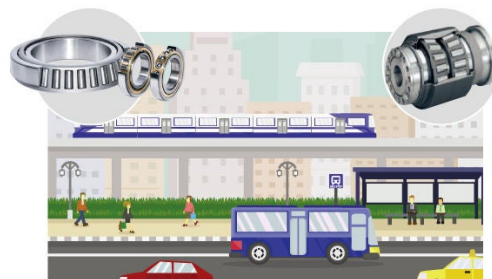
産業機械事業

公共交通機関のシームレス化による住みよい街づくりに貢献



— 鉄道事業への軸受開発と供給を通じて誰もが移動しやすい街づくりに貢献します。

NSKは高い技術力への信頼に基づき、近年、中国、欧州など世界各国の鉄道車両にも軸受を提供しています。これからも鉄道車両の軸受供給を通じて、各国の鉄道インフラ整備を後押しし、交通渋滞の解消やCO₂の削減に貢献することを目指します。



自動車事業

安全かつクリーンな自動車社会への貢献



— A(自動化)とE(電動化)を重視した自動車の部品開発と供給を通して、温室効果ガスの排出削減や交通事故のない自動車社会に貢献します。

自動運転技術や電動化技術の発達を部品供給の面から下支えることで、エネルギーの効率的な利用、渋滞のない社会を通じての地球温暖化の抑制への貢献、さらには交通事故のない安全な社会の実現を目指します。



技術開発

ロボティクス・アクチュエータ事業で暮らしの利便性・安全性に貢献



— 人間を支える・助けるロボットと共に生きる快適な社会を目指し、ロボティクス領域にも進出します。

NSKのメカトロ技術は、コンピュータ制御技術を用いて、軸受やボールねじなど機械要素技術の優れた点をより高める技術です。産業機械分野で培った知見を活かして、ヘルスケア分野における人に寄り添うロボットなど、安全で快適な生活を支援するロボティクス・アクチュエータ事業を通じて、超高齢社会の課題解決への貢献を目指します。



技術開発

NSKのイノベーションにより食用油の有効利用と河川・海洋環境の保全に貢献



— NSKの材料技術を活かして、揚げ物調理に使われる食用油の劣化抑制と河川・海洋環境の保全に貢献します。

NSKが油の酸化劣化を防ぐための添加剤と紙素材を組み合わせで開発したのが「食用油劣化抑制フィルター」です。このフィルターの使用により油の劣化が抑制され、揚げ物調理用油の交換回数の削減（省資源）、ひいては使用済み食用油の廃棄量の削減による河川や海洋の水質汚染の抑制効果が期待できます。本製品はお客様への販売を開始しています。



環境

環境マネジメント



気候変動対策



環境貢献型製品



資源循環



環境負荷物質対策



生物多様性の保全



TCFD提言に基づく情報開示



環境マネジメント

基本的な考え方

方針

体制

目標と実績

取り組み

基本的な考え方

世界で深刻化する気候変動などの環境課題に取り組み、地球環境を保全しながら発展する「持続可能な社会」の実現が人類共通の課題となっています。NSKグループでは、企業理念に「地球環境の保全をめざす」ことを掲げ、「環境」をコアバリューの一つに位置付け環境活動を推進することで、地球規模の課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献し企業価値の向上を図っています。

方針

NSKグループは、全ての事業活動に環境活動を反映させるため、1997年に環境方針と環境行動指針を策定しました。これら指針に基づき、環境負荷低減に貢献する製品やサービスの開発に取り組むとともに、バリューチェーン全体の環境負荷低減に向けた事業運営を推進してきました。

2021年11月には、近年の環境への国際的な関心と企業の取り組みへの期待の高まりを背景に環境方針を改定しました。

NSK環境方針

NSKは、MOTION & CONTROL™を通じ、円滑で安全な社会に貢献し、地球環境の保全をめざすことを企業理念に定めています。その実現に向けて、NSKグループは自ら高い目標を掲げ、製品を通じた環境貢献の最大化と、事業活動による環境負荷の最小化に挑戦しつづけます。

「変わる超える」で、環境負荷ゼロへの取り組みを進め、グリーン社会の発展に向けた新しい価値を創出し、社会から必要とされ、信頼され、選ばれ、そして持続的に成長する会社を目指します。

1. 脱炭素社会構築に貢献

NSKグループは、トライボロジー技術の深化と製品・サービスの高度化により社会のエネルギーロスの最小化に貢献します。また技術革新を通じて、事業活動からの温室効果ガスの排出ゼロ／カーボンニュートラルを目指します。

2. 循環型社会構築に貢献

NSKグループは、環境にやさしい製品の開発と、ムダのない生産を通じて、循環型社会の構築に貢献します。

3. 自然共生社会構築に貢献

NSKグループは、環境汚染の未然防止とサプライチェーン全体を通しての環境負荷の最小化に努め、自然共生社会の構築に貢献します。

環境行動指針

NSK 環境方針の実現に向け、役員・従業員が取り組むべき事項を NSK 環境行動指針に定める。

1. 環境コンプライアンス

各国・地域が定める環境関連の法律等を遵守する。事業活動が環境に及ぼす影響の把握に努めるとともに、自主基準・方針を定め、大気、水、土壌の汚染防止に取り組み、環境負荷の最小化を図る。

2. 地球温暖化・気候変動対策

エネルギーロス削減やエネルギー効率向上に役立つ製品・サービスを提供する。また、NSKの事業活動のあらゆる領域において、温室効果ガス排出量の最小化を図る。さらに、サプライヤーと連携し、サプライチェーンにおける温室効果ガスの排出の最小化に努める。

3. 省資源・リサイクル対策

水の効率的な利用、環境負荷の少ない部品・原材料の調達、生産におけるリデュース・リユース・リサイクルに取り組み、投入資源と廃棄資源の最小化に努める。

4. 環境貢献型製品の開発・普及

トライボロジー（摩擦制御・潤滑技術）の深化と、その技術を駆使した環境貢献型製品の開発・生産・販売に取り組み、社会全体への環境貢献の最大化を図る。

5. 生物多様性保全

事業活動と生物多様性の関わりを把握し、研究開発、調達、生産などの活動による影響緩和に取り組む。また地域の一員として、生物多様性の保全に努める。

6. 環境負荷物質対策

環境負荷物質のリスクを理解し、開発・設計、調達、生産、物流の各段階で代替物質への転換や管理の厳格化に取り組む。

7. 環境コミュニケーション

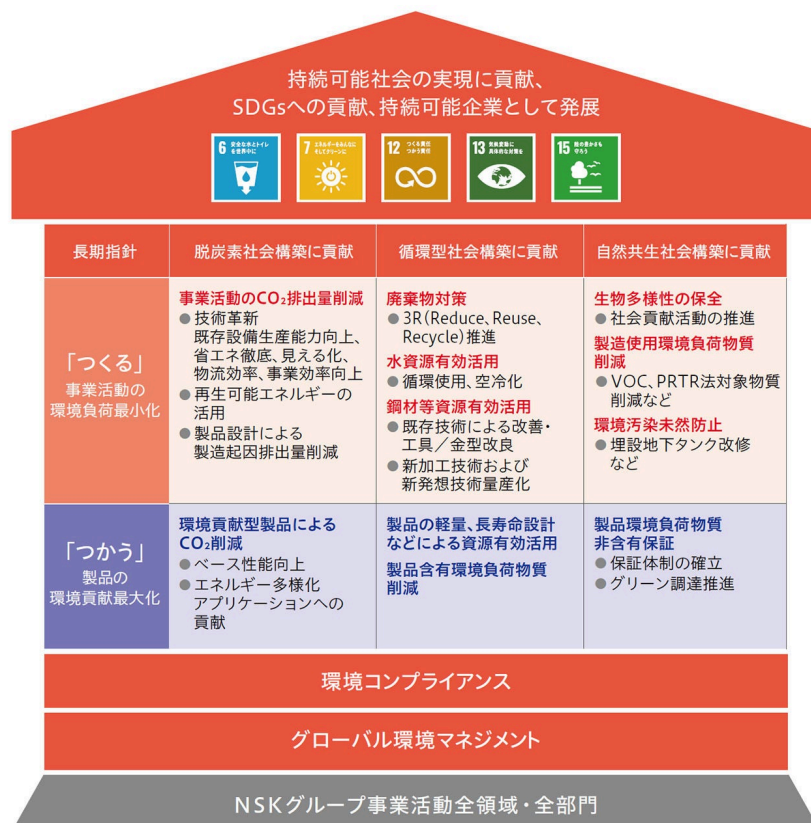
環境管理の状況を公開するとともに、環境に関する行政機関や地域コミュニティ、お客様、サプライヤーなど、ステークホルダーとの建設的な意思疎通を図り、環境マネジメントのレベルアップに努める。

1997年12月12日制定

2021年11月15日改定

NSKグループは、MTP2026の重要課題の一つである「ESG経営」を推進するため、環境行動計画を策定しました。グローバル環境マネジメント、環境コンプライアンスを基盤に、我々が目指すべき姿を「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」とし、その構築に、自らの事業活動の環境負荷の最小化と、製品を通じた環境貢献の最大化で貢献します。このことは、SDGsの達成への貢献につながっています。

— NSKの環境行動計画



— 環境に関する機会とリスク

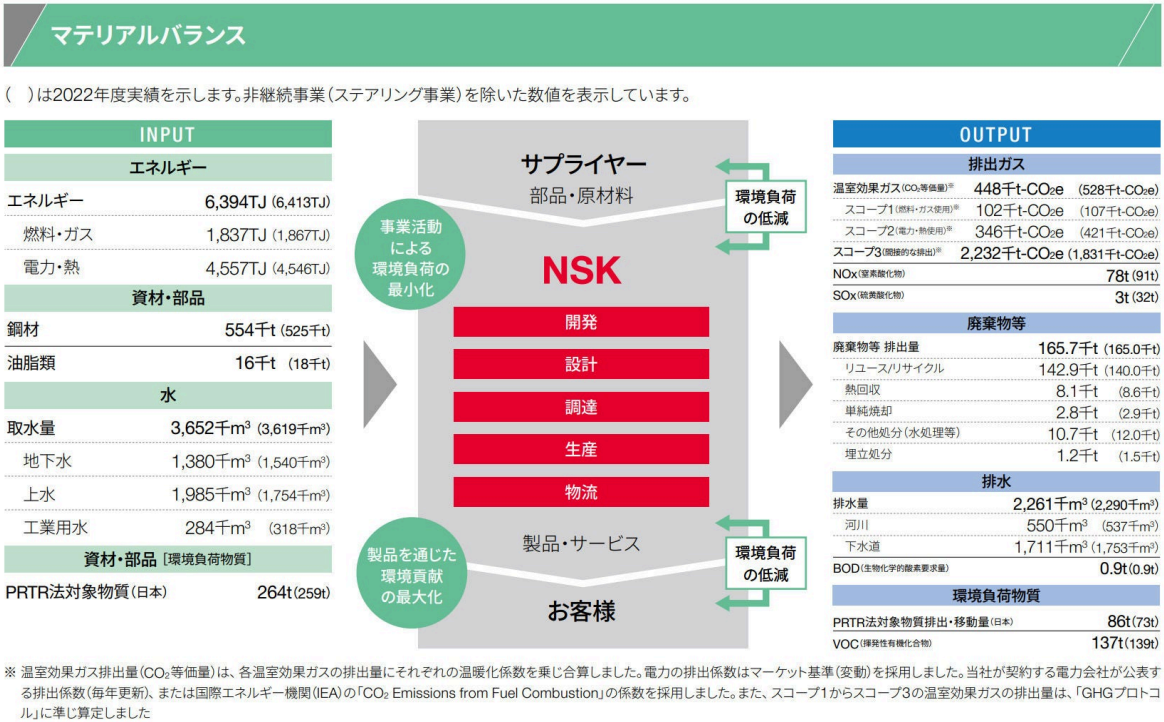
持続可能な社会の実現に向け、CO₂排出量の削減や資源循環、環境負荷物質の削減などに関する取り組みを促進するためのイニシアティブの整備や、各国・地域の規制などの強化が加速し、自動車の電動化などの企業の動きも進展しています。NSKグループは、バリューチェーンの各フェーズの環境に関する機会やリスクを特定・評価し、経営戦略や環境行動計画に反映させて継続的な成長を図っていきます。具体的なリスクと機会については下記図をご参照ください。

バリューチェーン	開発・設計	調達	生産	輸送	使用	廃棄・リサイクル
関係する ステークホルダー	お客様・従業員	サプライヤー	従業員・協力会社	輸送会社	お客様・社会	
環境課題	●低炭素社会の構築：化石燃料の枯渇、温暖化・気候変動の進行、大規模災害の発生					
	●循環型社会の構築：資源の枯渇、廃棄物による自然環境悪化					
	●自然共生社会の構築：気候変動や環境負荷物質、海洋プラスチック等による生物多様性の減少・喪失					
機会	●環境貢献型製品の商品化によるシェア拡大 ●環境負荷物質を含まない製品の開発によるシェア拡大	●代替の推進により燃料・原料の安定供給 ●環境配慮に優れたサプライヤーとのエンゲージメント強化	●省エネルギー・資源循環利用による環境効率向上・コスト削減 ●高エネルギー効率生産ラインの開発による環境効率向上・コスト削減	●輸送効率の向上によるCO ₂ 削減貢献 ●環境配慮に優れた輸送会社とのエンゲージメント強化	●環境貢献型製品によるシェアとビジネス機会の拡大 ●エネルギー損失削減への取り組み拡大	●製品の長寿命化・リサイクル率向上による廃棄コストと環境負荷低減への貢献
	●化石燃料に依存しない生産体制の構築					
	●環境保全活動による企業価値の向上					
リスク	●環境要求水準への対応不足	●資源消費による環境影響 ●取引先の環境法令違反 ●甚大自然災害によるサプライチェーンの寸断	●気温上昇による冷房コストの増加 ●施設の建設・改修による生物多様性への悪影響 ●廃棄物の処理コストの増大 ●化石燃料の枯渇	●甚大自然災害による輸送網の寸断	●規制物質含有によるリコール ●環境性能で他社に劣る製品による競争力低下	●製品・梱包資材の廃棄・リサイクルに関するニーズへの対応不足
	●サプライヤーも含めた省エネルギー・CO ₂ 削減対応の遅れ					
	●環境規制の強化 ●環境法令違反 ●ステークホルダーからの環境課題に対する対応要請の高まり					
主要な取り組み	●環境貢献型製品(高効率・小型軽量化・長寿命化・再エネ関連)の開発 ●環境負荷物質を含まない開発・設計	●グリーン調達・CSR調達の推進 ●原材料の共通化	●再生可能エネルギーの導入 ●廃棄物の適正処理と排出抑制 ●環境負荷物質の利用量低減・適正管理 ●環境アセスメントの実施 ●生産技術の革新 ●高効率設備への投資	●輸送効率の向上 ●モーダルシフト・エコカー導入 ●共同輸送の促進 ●梱包・包装の削減・再利用	●製品による使用段階のCO ₂ 排出量削減の最大化 ●環境負荷物質の情報提供 ●環境貢献型製品(高効率・小型軽量化・長寿命化・再エネ関連)の創出	●リサイクル率向上 ●梱包資材の生分解性プラスチック採用
	●サプライヤーも巻き込んだ省エネルギー活動 ●代替燃料・燃料転換の推進 ●リサイクル材の活用 ●資源の有効利用 ●NSK環境負荷物質リストに基づく管理 ●環境負荷物質規制対応					
	●環境マネジメントシステムの運用 ●環境関連の法令遵守 ●BCPによる自然災害リスク対応の強化 ●環境教育・意識向上					
オフィスでの取り組み	●残業をしない働き方による電力消費量削減 ●リモート会議の活用 ●エコカー導入・公共交通機関利用・カーシェアリングの推進					

■ マテリアルバランス

NSKグループは、グリーン調達などの取り組みを通じてサプライヤーとともに環境負荷の低減を進め、環境貢献型製品を提供することでお客様や社会全体の環境負荷の低減に取り組んでいます。

事業活動における投入源と排出 (2022年度・2023年度実績)



■ 体制

■ 環境推進体制

環境行動計画の達成に向け、各部署が諸施策を展開し、その進捗を継続的に把握・評価しています。環境への取り組みはコアバリュー委員会に定期的に報告され、同委員会ではコアバリューの一つである環境への活動強化のための方針の議論や関連リスクの共有を通じて、課題解決に向けた改善策の提言を行います。特に経営の重要課題であるカーボンニュートラルの取り組みについては、カーボンニュートラル推進部が、全社のおよび中長期的な視点で方針・戦略・目標を設定し、達成に向け諸施策を推進するとともに、活動の進捗を定期的に担当執行役およびCEOに報告します。特に重要な施策は、経営会議の審議を経てCEOが決定し、取締役会に付議されます。取締役会は、この取り組みの執行状況を監督しています。なお、CO₂排出量削減の達成度は、執行役の短期業績連動報酬の評価項目に組み込まれています。

※NSKのコアバリュー委員会については、[コーポレートガバナンス体制図](#)をご覧ください。

目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標、各年度の目標と実績

MTP2026目標			2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
環境マネジメント	全対象事業所でISO14001の認証を維持		全対象事業所でISO14001の認証を維持	全事業所で認証を維持	全対象事業所でISO14001の認証を維持
	本格稼働開始から3年以内の事業所*1でISO14001の認証取得		本格稼働開始から3年以内の事業所でISO14001の認証取得	0事業所 (該当事業所なし)	本格稼働開始から3年以内の事業所でISO14001の認証取得
	重大な環境法令違反“ゼロ”		重大な環境法令違反“ゼロ”	重大な環境法令違反“ゼロ”	重大な環境法令違反“ゼロ”
	重大な環境汚染事故“ゼロ”		重大な環境汚染事故“ゼロ”	重大な環境汚染事故“ゼロ”	重大な環境汚染事故“ゼロ”
環境貢献型製品の創出	NSK環境効率指標 (Neco) 1.2以上の環境貢献型製品の創出(継続)		創出の継続(1製品以上)	3製品を開発	創出の継続(1製品以上)
	NSK製品使用段階のCO ₂ 排出削減貢献量 300万t-CO ₂ 以上		247万t-CO ₂	243万t-CO ₂	249万t-CO ₂
気候変動対策	生産・技術・オフィス	CO ₂ 排出量*2 2017年度比 50%削減	2017年度比 45.0%削減	2017年度比 51.7%削減	2017年度比 39.0%削減
		エネルギー使用原単位 2017年度比 10%削減	2017年度比 6.0%削減	2017年度比 19.4%削減	2017年度比 7.7%削減
資源循環・省資源・リサイクル対策	生産・技術・オフィス	廃棄物原単位 2017年度比 -9.0%以下	2017年度比 -6.0%以下	2017年度比 -19.8%	2017年度比 -7.0%以下
		リサイクル率99%以上	99%以上	99.2%	99%以上
	生産	廃プラスチック原単位(グローバル)2023年度比 -3.0%以下	廃プラスチック原単位(日本) 2022年度比 -1.0%以下	2022年度比 0.0%	2023年度比 -1.0%以下
	物流(日本)	梱包資材の廃棄物原単位 2021年度比 -14%	2021年度比 -6.0%	2021年度比 -23.3%	2021年度比 -10%

資源循環 -水資源の活用-	生産・技術・オフィス	取水原単位 2017年度比 -9%	2017年度比 -6%以下	2017年度比 -19.5%	2017年度比 -7%以下
環境負荷 物質対策	開発・設計、調達、生産	欧州RoHS2指令10物質への完全対応	完全対応	開発製品および製造工程からの完全撤廃取り組み継続	完全対応
	調達	NSK環境負荷物質含有調査の実施	サプライヤーへの環境負荷物質管理体制監査の実施	サプライヤーへの監査、是正活動継続	サプライヤーへの環境負荷物質管理体制監査の実施
			サプライヤーからの回答取得	サプライヤーからの回答取得継続	サプライヤーからの回答取得
	生産（日本）	PRTR法対象物質の取扱量原単位 前年度比で1%削減を継続	2022年度比 -1%以下	2022年度比 +0.4%	2023年度比 -1%以下
生物多様性の保全	事業活動が生物多様性に与える要因の洗い出し		活動継続	活動継続	活動継続
	生物多様性保全に関する社会貢献活動を拡大		活動継続	活動継続 新たに長野県で河川清掃活動を開始	活動継続
	従業員の認識を深める教育		活動継続	活動継続	活動継続

※1 開発・設計、生産、物流など、特に環境負荷が大きい事業所

※2 温室効果ガス排出量(CO₂等価量)は、各温室効果ガスの排出量にそれぞれの温暖化係数を乗じ合算しました。電力の排出係数はマーケット基準(変動)を採用しました。当社が契約する電力会社が公表する排出係数(毎年更新)、または国際エネルギー機関(IEA)の「CO₂ Emissions from Fuel Combustion」の係数を採用しました。

取り組み

ー グローバル環境マネジメント

環境マネジメントシステムの認証取得・維持と運用

NSKグループでは、全ての事業所で環境マネジメントシステムを構築しています。開発・設計、生産、物流など、特に環境負荷が大きく、環境への取り組みが重要と考えられる事業所については、量産開始などの本格稼働から3年以内に環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の外部認証を取得しています。そして、目標を設定し継続的な改善を図り、定期的に第三者機関の審査を受けることで、グローバルでマネジメントシステムの実効性を高めています。なお、ISO14001の認証取得事業所のエネルギー使用量、GHG排出量、水使用量、廃棄物排出量などの環境負荷は、全グループの98%以上となっています。

➡ 品質・環境・労働安全衛生マネジメントシステム認定取得状況

ー 環境コンプライアンス

環境関連の法令遵守

NSKグループでは、環境関連の法令遵守に加え、法令より厳格な自主基準を定め、大気・水質汚染の防止に努めています。外部環境に影響を及ぼす事故や法令違反行為が発生した場合は、速やかに行政機関などに報告するとともに、原因究明と再発防止に向けた対策を実施しています。

環境関連の監査

NSKグループの各事業所では、内部監査や第三者機関による監査を定期的に実施しています。また、油流出事故の未然防止や環境法令の遵守、廃棄物の適正管理、環境負荷物質管理などを徹底するため、NSK本社の環境部門や地域統括部門による監査を実施しています。



環境監査の様子(欧州)

土壌・地下水汚染の浄化

NSKグループでは、2003年度までに塩素系有機溶剤の使用を全廃しました。また、過去の使用によって土壌や地下水に汚染が残る6事業所で浄化を継続しています。定期的に地下水をモニタリングし、浄化の進捗状況を行政機関に報告しています。

環境教育・訓練など

環境保全活動の実効性を高めるには、従業員一人ひとりが正しい知識にもとづいて業務に取り組むことが重要です。

NSKグループでは、新入社員から経験を積んだベテラン従業員まで、全従業員を対象としたレベル別の環境教育(学習テーマ: 環境マネジメント、カーボンニュートラル、省資源(水資源・廃棄物)、環境負荷物質管理、自然共生型社会など)、環境eラーニング、各部門の環境管理者向けの目的別教育、技術者向け教育など、従業員の意識を高めるための啓発活動と、知識を深めるための階層別教育を継続的に実施しています。



eラーニング「カーボンニュートラル」の抜粋

基本的な考え方

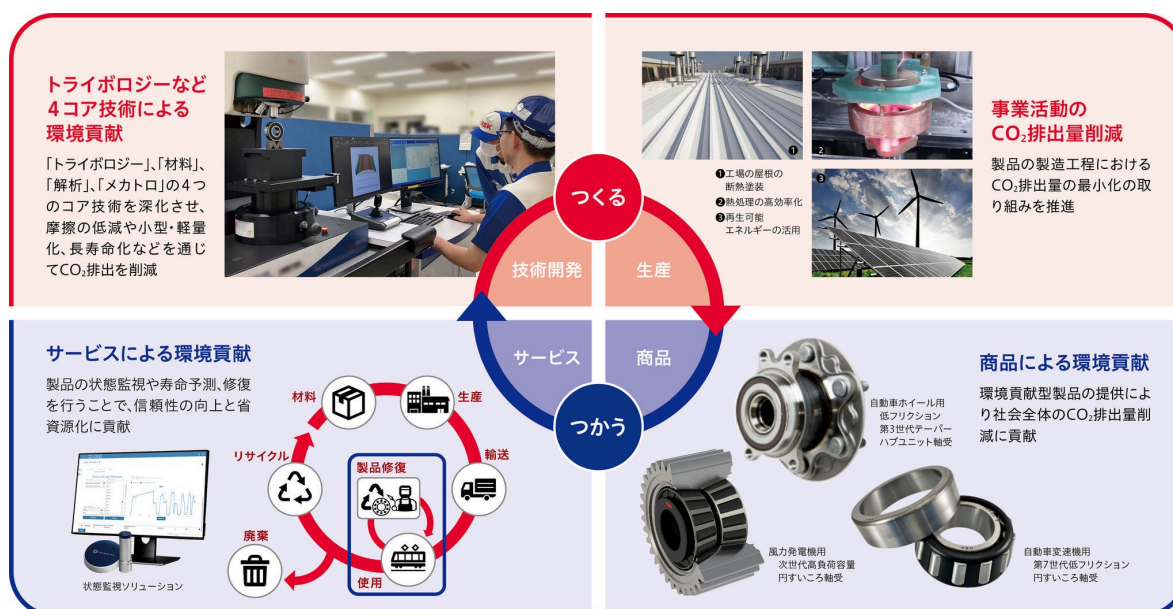
「つくる」と「つかう」でCO₂排出量の削減を推進

NSKグループは、喫緊の課題である気候変動への対応として、サプライチェーン全体でカーボンニュートラル達成に貢献します。自社が製品を「つくる」工程のみならず、お客様がNSK製品を「つかう」段階までのライフサイクル全体を通じて、エネルギーの使用量を減らしCO₂排出量削減に取り組みます。さらに、循環型社会（サーキュラーエコノミー）の考え方を取り入れ、製品を「つくる」および「つかう」段階における資源の有効活用を図っています。NSKは、創業以来100年以上にわたって磨き続けてきたコア技術を駆使し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

- 本セクションでは、原材料や部品の調達から製品を生産・出荷するまでの「つくる」段階でのCO₂排出量削減に向けた活動を説明します。なお、当社の製品・サービスを通じた「つかう」段階のCO₂排出量削減への取り組みは環境貢献型製品のページをご覧ください。

環境貢献型製品

TCFD提言に基づく情報開示



目標と実績

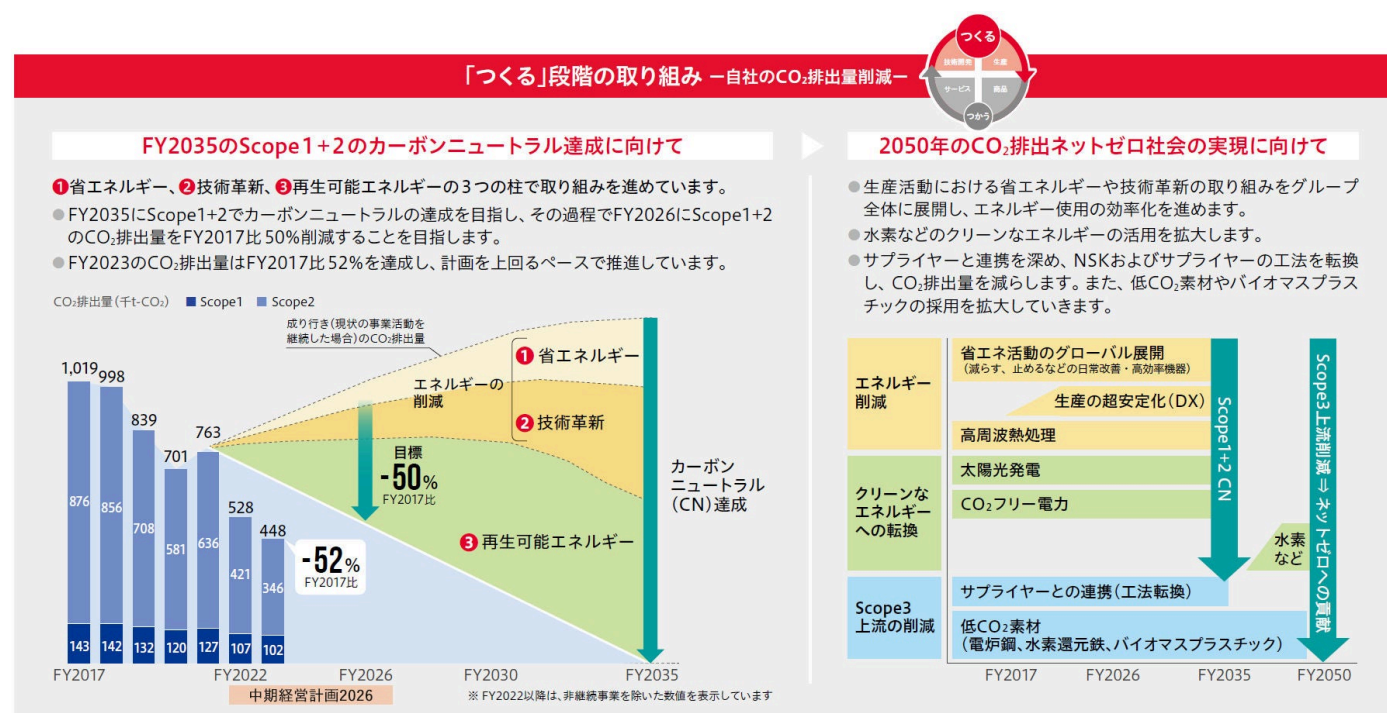
— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

MTP2026目標		2023年度 目標	2023年度 実績	取り組み	2024年度 目標
生産・ 技術・ オフィス	CO ₂ 排出量* 2017年度比 50%削減	2017年度比 45.0%削減	2017年度比 51.7%削減	①省エネルギー対策・燃料転換 - エネルギー使用量の見える化 - 空調設備の燃料転換 - 高効率コンプレッサーへ更新 - 工場建屋の屋根に断熱塗装を採用 - ガスの使用量削減 - 照明のLED化	2017年度比 39.0%削減
	エネルギー 使用原単位 2017年度比 10%削減	2017年度比 6.0%削減	2017年度比 19.4%削減	②技術革新 - 生産の超安定化による生産効率の向上 - 高効率な熱処理設備の導入 ③再生可能エネルギーの活用 - 欧州生産拠点で100%CO₂フリー電力に切替え - 他の国、地域もCO₂フリー電力への切替えを加速 - 中国、日本等で太陽光発電設備の導入拡大 ◆対策を促進させる仕組み - NSKグループ横断型およびグローバル横断型会議体を運営し活動を促進、サプライヤー連携 - 内部カーボンプライシングの導入検討 - CO₂排出量削減を執行役の短期業績連動報酬の評価項目に組み込み、活動を推進	2017年度比 7.7%削減

※ 温室効果ガス排出量 (CO₂等価量) は、各温室効果ガスの排出量にそれぞれの温暖化係数を乗じ合算しました。電力の排出係数はマーケット基準(変動)を採用しました。当社が契約する排出係数(毎年更新)、または国際エネルギー機関(IEA)の「CO₂ Emissions from Fuel Combustion」の係数を採用しました。

CO₂削減目標とその進捗

- 2026年度までに、スコープ1+2のCO₂排出量を2017年度比50%削減することを目指す
- 2035年度までに、スコープ1+2でカーボンニュートラル達成を目指す
- 2050年までに、NSKより上流のサプライチェーンを含むスコープ3のCO₂排出量の削減に取り組み、グローバル社会が目指すCO₂排出量ネットゼロ社会実現に貢献する



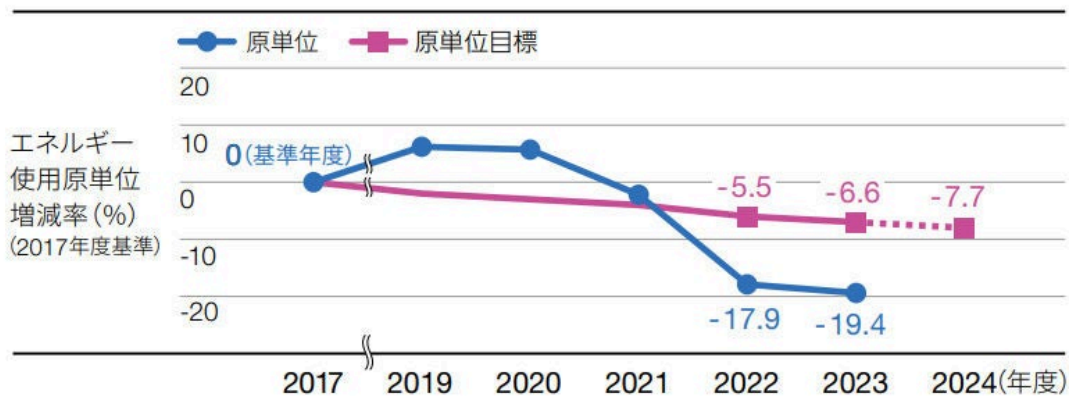
※エネルギー使用量、温室効果ガス排出量等の詳細は[こちら](#)からご覧ください

取り組み

「つくる」取り組み

エネルギーの削減

NSKは、①省エネルギーと②技術革新の取り組みのレベルアップを図るとともに、グループ全体で情報を共有し、各事業所に活動を展開していくことでエネルギーの利用効率を高め、CO₂排出量を削減していくことを目指しています。地道な省エネ活動や画期的な技術革新の導入を進めており、2017年度から毎年1%以上エネルギー原単位を下げる目標を掲げており、2023年度時点では、目標としていた-6.6%に対して-19.4%を達成しています。



エネルギー使用原単位増減率は、2017年度（基準年度）まで遡り非継続事業（ステアリング事業）を除き見直しました。なお、グラフの2019～2021年度の原単位は推定値を用いています。

①省エネルギー

工場では、デジタルツールを活用し各設備のエネルギー使用量の把握や分析を進めるなど、エネルギーマネジメントの高度化を基盤に据え、生産設備の稼働の効率化、エアー使用量の削減およびコンプレッサ稼働台数の最適化、空調設備のエネルギー効率改善などの省エネルギーの取り組みを進めています。

取り組み事例

● デジタルツールを活用したエネルギーマネジメントの高度化

埼玉工場では、生産工程のエネルギー使用量を設備別に、時間帯ごとに変動が一目で分かる「ダッシュボード」と呼ぶデジタルツールを2021年に開発し、省エネルギー対策の高度化に活用しています。



埼玉工場での生産エネルギーの可視化

- 生産設備の稼働の効率化

研削盤は、砥石を回転させるモーターや、部品を研削加工する際にかけるクーラント（研削液）のポンプなどに多くのエネルギーを使用します。埼玉工場では、上記の「ダッシュボード」を用いて分析した結果、約4割もエネルギーを多く消費する効率の低い古い研削盤があることがわかりました。このような研削盤は、部品を加工していない時もモーターが回り続けるため、不要時には停止させるよう改善しムダの削減を図りました。さらに、クーラントをかける量を必要十分な量に抑えて、ポンプが使用するエネルギーの削減に努めています。

また、研削盤の砥石送り機構など、強い力を要する部位を持つ多くの生産設備に油圧ユニットが組み込まれています。従来の油圧ユニットは、油圧ポンプのモーターを一定の速度で連続して回転させていました。そのため、多くの油を送り出す必要がない時にエネルギーのムダが発生していました。そこで大津工場では、高効率な油圧ユニットを採用し、モーターの回転速度を高精度に制御することで常に最適な量の油を供給できるようにし、電力消費量を減らしました。

- 空調設備の燃料転換

埼玉県は、各県の中でも地球温暖化対策に積極的で、CO₂排出量を2030年度に2013年度比で46%削減することを目指し、県内の大規模事業所に削減目標を設定し達成に努めることを求めています。NSKの工場の中でもCO₂排出量が多い埼玉工場は、従来から排出量削減に、積極的に取り組んできました。その取り組みの一つが、空調のエネルギー源のガスから電気への転換です。埼玉工場が新たに導入した電気を使う空調設備は、従来のガスを使うものに比べて約4倍もエネルギー効率が高いため、設備の切り替えでCO₂排出量を少なくすることができました。またその他にも、排気ガスを出さず、水も使用せず、安定して稼働しメンテナンスが簡略になるなど、さまざまな環境負荷低減効果が期待されています。

- 空調設備のインバーター制御化と工場建屋の断熱塗装

夏季や冬季など、広い工場建屋内の温度を快適に維持するためには、空調設備の電力使用量とそれによるCO₂排出量の増大が課題となります。福島工場では、空調のインバーター制御化と屋根の断熱塗装を組み合わせることで空調の効率改善に取り組んでいます。



福島工場の屋根の断熱塗装

インバーターを導入し、建屋内の気温に応じて空調設備の運転をきめ細かく制御することは、CO₂排出量の削減につながります。工場の大型空調設備には、送風・排風・循環用に5～6台のモーターが使われ、それぞれのモーターの回転をインバーターで高精度に制御することで、CO₂排出量削減と快適な職場環境づくりを行っています。また、空調の効率を向上させるため、工場の外壁や内部、屋根に断熱塗装を施しています。これにより外気温や強い日差しなどの影響を緩和し、空調の効果が保たれ夏は涼しく冬は暖かくなります。

- 熱処理炉の断熱塗装

熱処理工程では、軸受の外輪や内輪などの金属を丈夫にするため800℃以上に加熱しています。このため、電力やガスなどのエネルギー使用量が多く、また熱処理炉の輻射熱により室内が高温となるため、職場環境の改善と冷房などの空調エネルギーの削減が課題でした。そこで 高崎工場と榛名工場では、熱処理炉に断熱塗装を施し、炉内の熱を外部に逃げ難くしました。この対策により職場環境の改善はもちろん、熱処理効率の改善と空調の省エネで、エネルギー使用量を減らすことができました。

- コンプレッサーの稼働効率改善(エア漏れ削減)

工場の生産設備を稼働させるためコンプレッサーで発生させた圧縮エアが使用されていますが、配管や機器の経年劣化などにより漏れの発生が避けられません。このようなエア漏れを放置すると電力がムダに消費されますが、エア漏れは目に見えないため、微かな音から漏れている箇所を特定することは難しい課題でした。そこで石部工場では、エア漏れの音の発生源を画像に重ねて表示することで、漏れている箇所を可視化する測定機器を活用しています。

今まで発見できなかったわずかなエア漏れも数秒で検知でき、導入前の2021年度と比べて2023年度はエア漏れ検出箇所は2倍、修理による電力削減効果は3倍になるなど、大きな成果を上げることができました。



石部工場でのエア漏れ検出の様子

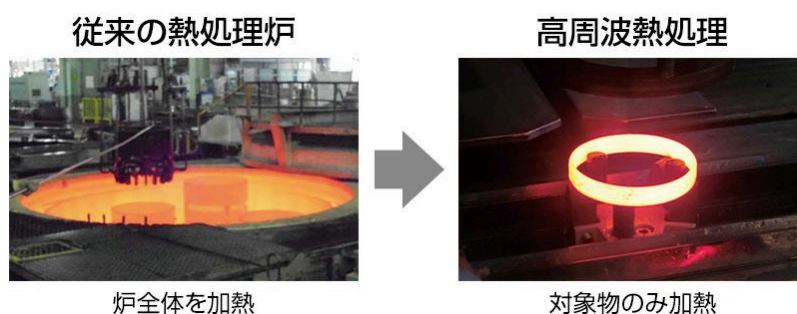
②技術革新

画期的な生産技術を国内外の工場に導入するとともに適用製品を拡大することでグループ全体のCO₂排出量を削減します。

取り組み事例

- 高周波熱処理の導入

熱処理工程のCO₂排出量削減の課題に対して、高周波熱処理技術を開発し、国内外の工場への導入・展開を進めています。従来の熱処理は、ガスなどで加熱した炉に入れた部品を周りから加熱するのに対して、高周波熱処理は部品のみを効率的かつ急速に加熱することができます。石部工場では、高周波熱処理の導入により、CO₂排出量の削減に加え設備の省スペース化など、より安全かつ働きやすい職場の実現を図っています。



従来の熱処理炉

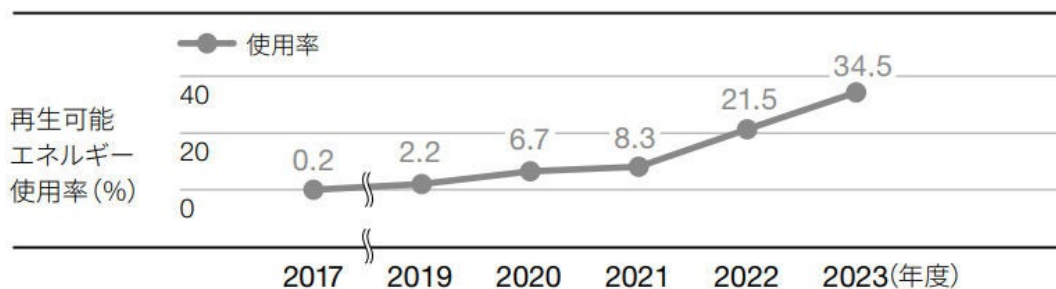
炉全体を加熱

高周波熱処理

対象物のみ加熱

③再生可能エネルギー

NSKは、全拠点の使用電力を再生可能エネルギーに切り替える計画を進めています。グループ全体のエネルギー使用量に占める再生可能エネルギー使用の割合を2022年度の21.5%から2023年度は34.5%まで順調に増加させました。欧州では、既に全拠点でCO₂フリー電力に切り替えを完了し、日本やアセアン、さらには北米の拠点においても導入を進めています。この他、中国においては殆どの工場に太陽光発電設備を設置しています。



再生可能エネルギー使用率の2022年度と2023年度のデータは、非継続事業を除いた数値を表示しています。

取り組み事例

- 太陽光発電

NSKは、太陽光発電の活用によるCO₂排出量削減を進めています。藤沢工場では、2024年に屋根へ126.5万kWhの大規模な太陽光発電設備を増設しました。これにより、既存分の18.5万kWhと合わせて年間の想定発電量は145万kWhに達し、CO₂排出削減量は、既設の設備の67トンと合わせて524トンになりました。



藤沢工場に設置された太陽光発電機

— Scope3上流の削減

取り組み事例

- サプライヤーとの連携強化

NSKの全CO₂排出量の大半はScope3上流で占め、ここでのCO₂排出量の削減は大きな課題です。このため、リングなど構成部品のサプライヤーとの連携を拡充し、対策を進めています。連携対象は拡大を続けており、2022年度から2023年度までの2年間で、連携を約20社、構成部品の調達金額ベースでは約4割をカバーするまでになりました。NSKの担当者が主要なサプライヤーを訪問して、カーボンニュートラルの取り組みの必要性や体質強化にもつながることを説明した上で、各社の事情に即した最適なCO₂排出量削減策の検討を要請しています。直近2年間で、代表的な製品を対象にCO₂排出量削減策を検討した結果、目標の5.2%を超える5.7%の削減策を積み上げました。今後、海外も含めサプライヤー連携を強化し、さらなる削減を推進していきます。

- 低CO₂素材の活用

NSKは、世界で初めて100%植物由来のプラスチックを使った保持器を開発しました。バイオマスプラスチックの材料のトウゴマは、生育過程でCO₂を吸収するため従来の石油由来のプラスチックに比べ CO₂の排出量が8割減ります。



バイオマスプラスチック保持器



材料のトウゴマ

製品づくりの考え方

— 製品の環境貢献最大化への取り組み

企業理念に定める「円滑で安全な社会への貢献」と「地球環境の保全」を目指し、NSKはトライボロジー・材料技術・解析技術・メカトロ技術に生産技術を加えた4コアテクノロジープラスワンを駆使し、「環境貢献型製品開発の基本方針」に沿って環境貢献型の製品や技術の開発を進めています。

世界中の多くの自動車や産業機械が長時間にわたり稼働することで膨大なエネルギーを消費していますが、NSK製品は小型・軽量化や低トルク化などにより、そのエネルギー消費を極限まで減らすことを目指しています。また、風力発電機などの再生可能エネルギー関連の設備にも使用され、その普及に貢献しています。一方で、NSK製品の主要な材料である鉄の製造や加工には多くの資源を必要とするため、製品の寿命延長や再生利用を通じて廃棄物の削減と資源の有効活用を推進しています。これらの取り組みにより、製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量削減に取り組んでいます。



— 環境貢献型製品開発の基本方針

1. お客様での使用時に、省エネルギー・省資源に寄与する製品づくり
2. 製造時のエネルギー・資源使用量を極力低減した製品づくり
3. 環境負荷物質の使用ゼロをめざした製品づくり
4. 低振動、低騒音、低発塵など人にやさしい製品づくり

— 製品ライフサイクルの各段階での確認要件及び配慮事項

NSKは、製品のライフサイクル全体について、以下の表に示す項目等に配慮し、製品の環境貢献の最大化および、鋼材や水をはじめとする資源の使用量削減やGHG排出量低減などによる環境負荷の最小化に努めています。

ライフサイクル	NSKの取り組み(省資源、省エネルギー、安全・クリーンに貢献)
原材料調達	● 製品の小型・軽量化 ● 低CO₂素材、リサイクル材の活用 ● 環境負荷物質*の不使用
生産	● 材料・部品の共通化、ユニット化による部品統合 ● 生産性の向上 ● 品質の安定化、不良品の削減 ● 材料歩留りの高い製造工程の活用 ● 生産エネルギーの削減、ムダの削減、高効率機器への更新 ● 革新的な生産技術の開発・実装 ● サプライヤーとの連携強化 ● クリーンエネルギーへの転換 ● 加工油剤や洗浄油への環境負荷物質の不使用
輸送	● 積載効率の向上、ルート見直しによる輸送距離短縮、共同輸送の促進 ● 梱包・包装材の削減、繰り返し使用、リサイクル ● 梱包・包装材への環境負荷物質の不使用
使用	● 製品の長寿命化、小型・軽量化、低フリクション化 ● 潤滑剤使用量の削減、メンテナンス頻度の削減に寄与する製品開発 ● 整備性を考慮した製品設計 ● 状態監視ソリューションおよび製品修復 ● 製品の低振動・低騒音・低発塵化
廃棄・リサイクル	● 分解・分別が容易な製品設計 ● リサイクルが困難な材料/部品の不使用に配慮

※環境負荷物質：NSKは、各国・地域の法令や業界ガイドラインを考慮し、有害物質、オゾン層破壊物質、大気・水質・土壌・地下水汚染物質など、人の健康や生態系、環境保全に支障を及ぼす、またはその懸念のある化学物質を環境負荷物質として定義し使用を禁止するなど、適切に管理しています。[詳細は環境負荷物質対策をご覧ください。](#)

目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

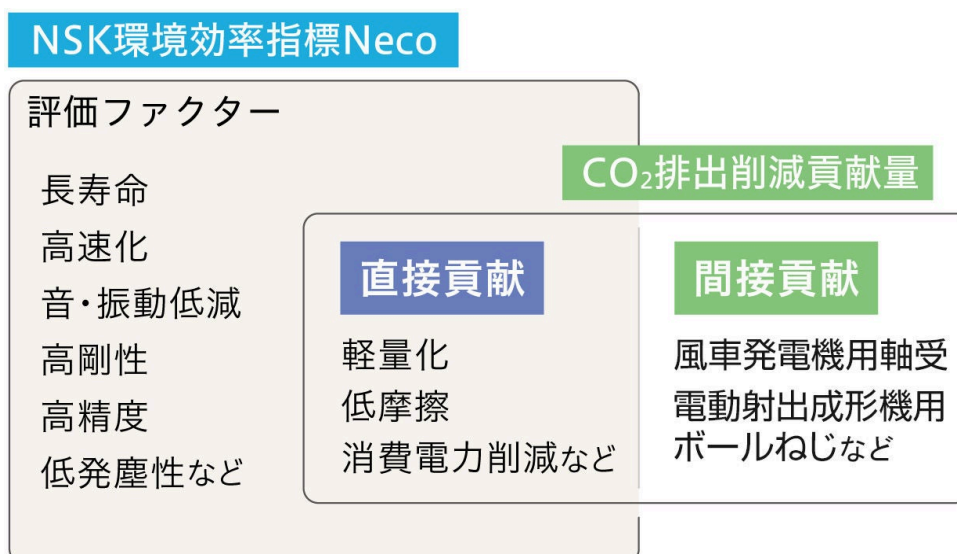
	MTP2026目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
環境貢献型 製品の創出	NSK環境効率指標 (Neco) 1.2以上の環境貢献型製品 の創出(継続)	創出の継続(1製品以上)	3製品を開発	創出の継続(1製品以上)
	NSK製品使用段階のCO ₂ 排 出削減貢献量 300万t-CO ₂ 以上	247万t-CO ₂	243万t-CO ₂	249万t-CO ₂

NSKの環境貢献を表す指標

NSKでは製品による環境貢献を表す指標として「NSK環境効率指標(通称Neco)」および「CO₂排出削減貢献量」を独自に規定し運用しています。

「NSK効率指標 Neco」は、寿命などのファクターによって製品の環境貢献度を評価するものです。また、それらのファクターから直接的に生じるCO₂排出削減貢献(直接貢献)や風力発電などへの間接的なCO₂排出削減貢献(間接貢献)を「CO₂排出削減貢献量」として評価しています。

これらの指標によって貢献度を定量化することにより、CO₂排出削減などの環境に貢献する製品開発を推進しています。

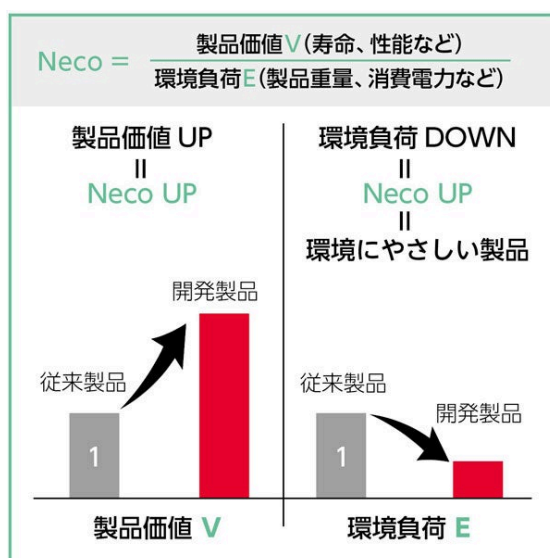


— NSK環境効率指標 Neco

NSKは製品開発時に環境貢献度を総合的かつ定量的に評価する独自の尺度として「NSK環境効率指標」(NSK eco-efficiency indicators、通称Neco(ネコ))を導入しています。

Necoは、「製品価値V」を「環境負荷E」で除した数値によって表されます。分子の「製品価値V」は、寿命や精度、許容回転数など性能を評価するファクターで構成され、分母の「環境負荷E」は、製品重量や消費電力、摩擦損失など環境負荷を評価するファクターとし、従来製品を1とした場合の開発製品の改善度を数値で表します。「製品価値V」が大きく、「環境負荷E」が小さいほどNecoの値は大きくなり、環境にやさしい製品といえます。

新開発の軸受をNecoで評価した場合、従来製品に比べ寿命が長く、高速に回転でき、小型で重量が軽く、摩擦損失が少ない製品ほど値は大きくなります。NSKでは開発製品のNecoの値を1.2以上にすることを目指しています。



➡ Neco1.2以上の環境貢献型製品の開発実績

CO2排出削減貢献量

NSKは製品使用段階のCO2排出削減貢献について、直接貢献と間接貢献の2つのカテゴリで取り組みを推進しており、2023年度には243万トンの排出削減に貢献しました。2026年度までに300万トン以上の削減貢献を目指して取り組みを引き続き強化し、社会全体のCO2排出削減に貢献していきます。



製品による使用段階でのCO2排出削減貢献の考え方

カテゴリー	貢献の考え方	CO2排出削減貢献例
直接貢献	NSK製品単体の性能が直接的にCO2排出削減に貢献するもの	● 摩擦損失の低減 ● 長寿命化によるダウンサイジング ● 小型・軽量化
間接貢献	NSK製品が組み込まれたお客様の装置や設備がCO2排出削減に貢献することで、間接的に貢献するもの	● 油圧装置の電動化への対応 ● 再生可能エネルギー普及への対応 ● 新たな環境貢献製品開発への対応

— 直接貢献

軸受の摩擦損失低減など既存製品からの性能向上によって、NSK製品が組み込まれたお客様の機械のエネルギーロス低減に直接的に効果を発揮しCO₂排出削減に貢献する製品です。

以下の数式によって貢献度を算定しています。

CO₂排出削減貢献量(製品単位) = $\Delta PCO_2 \times \text{年間稼動時間} \times \text{使用期間} \times \text{製品販売量}$

ΔPCO_2 : 製品の単位時間当たりのCO₂排出削減貢献量 (CO₂/hr)

年間稼動時間: 製品の年間稼動時間 (hr/年)

使用期間: 製品の使用期間 (年)

製品販売量: 当該年度の製品販売量

※(一社)日本ベアリング工業会にてガイドラインを策定

事例: 低フリクションハブユニット軸受

ハブユニット軸受には、苛酷な使用環境を前提として外部からの泥水侵入防止用の密封シールが装着されています。ハブユニット軸受には、摩擦の低減による効率向上が期待されますが、低フリクション化を追求すると使用段階の信頼性を損なう恐れがあります。

NSKは、軸受内部設計の最適化、最適なグリースの選定および低フリクションシールの開発により、使用段階の高信頼性を確保とフリクションの40%低減を両立した「低フリクションハブユニット軸受」を開発しました。



詳細は[こちら](#)をご参照ください。

— 間接貢献

風力発電設備やプラスチック製品の製造に使われる電動射出成型機（油圧の電動化）用のボールねじなど、NSK製品がお客様の設備に組み込まれることにより、間接的に貢献する製品です。風力発電の分野においては、開示されている軸受の寄与率などをもとにガイドラインを設定し、以下の数式で貢献度を算定しています。

CO_2 排出削減貢献量（装置単位）＝ $\Delta PCO_2 \times$ 年間稼動時間 $\times$ 使用期間 $\times$ 寄与率 $\times$ 普及（販売）量

ΔPCO_2 : 装置の単位時間あたりの CO_2 排出削減貢献量 (CO_2/hr)

年間稼動時間: 装置の年間稼動時間 (hr/年)

使用期間: 装置の使用期間 (年)

寄与率: 装置におけるNSK製品の寄与率 (%)

製品普及（販売）量: 当該年度の普及（販売）量

事例：風力発電機用軸受

風力発電機は部品交換が容易ではないため、20年間の安定稼働が求められています。このため、風力発電機用の軸受には高い信頼性が必要です。NSKは、風力発電機の性能を左右する増速機に使用される高品質な軸受を提供し、再生可能エネルギーの普及に貢献しています。NSKの軸受は、高度なコンピューター解析技術、材料、熱処理に対する深いノウハウ、実物大軸受の試験評価技術などにより世界トップクラスの性能を実現しています。

事例 風力発電機用軸受

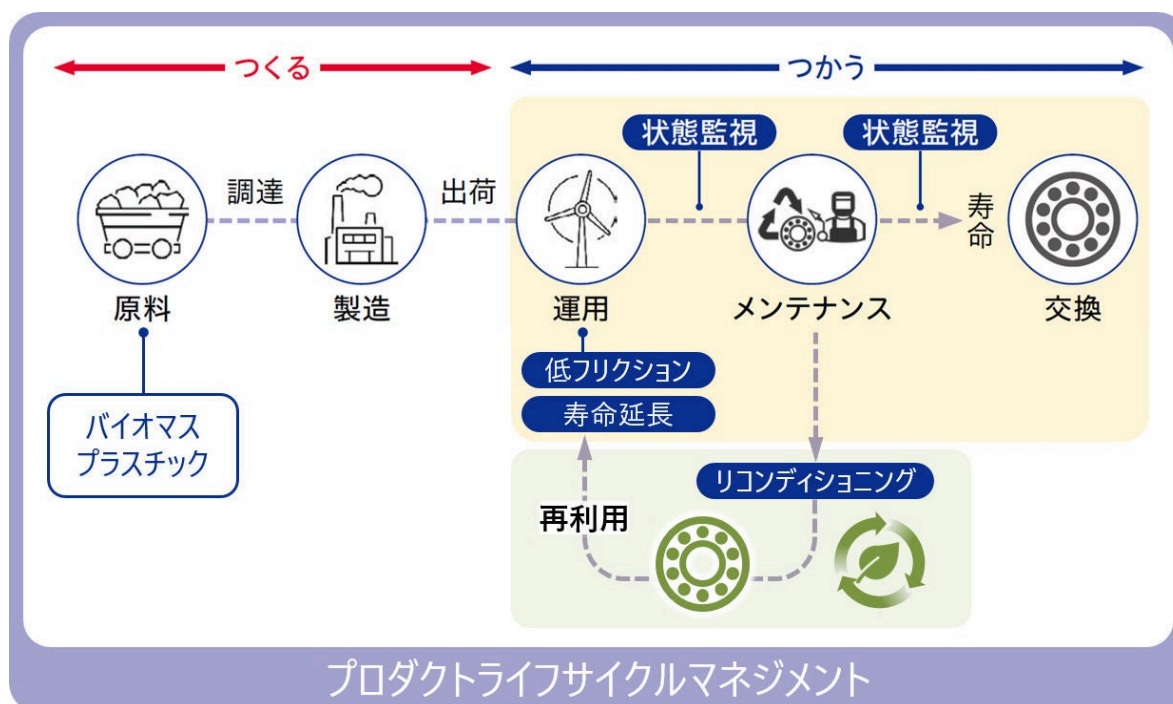
従来の火力発電から風力発電への置き換えにより大幅な CO_2 排出削減を実現



風力発電機は、地上100mで約20年間の稼働という過酷な環境で使用されるため、高い信頼性が求められます。

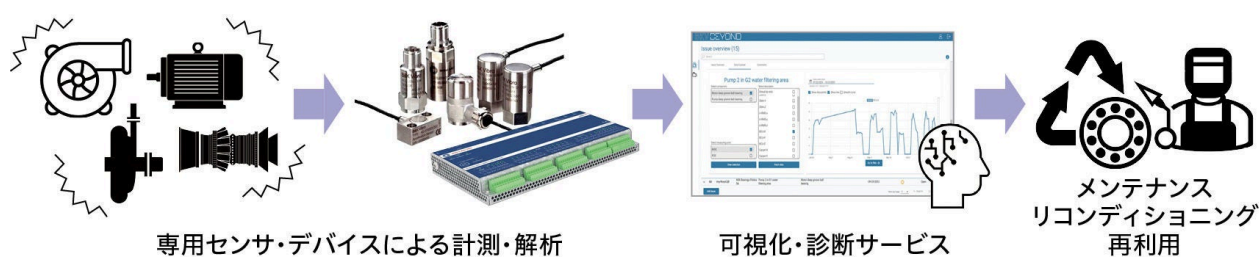
サービスによるCO₂排出削減

製品を販売するだけでなく、補修などの技術サービス、さらには状態監視技術などを通じて製品の再生や廃棄までのライフサイクル全体におけるCO₂排出削減を進めています。



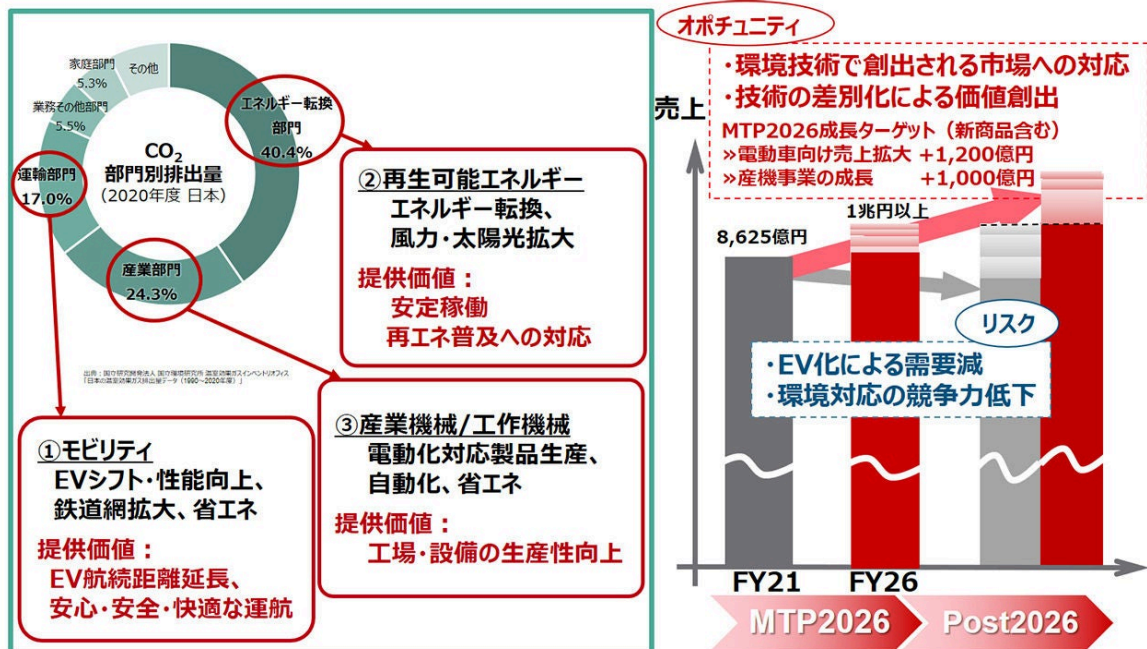
事例:状態監視ソリューションおよびリコンディショニング

状態監視ソリューションは、設備内の回転や直動を行う機構の振動を計測・解析し、製品の状態や寿命を診断することで、機械の信頼性向上と長寿命化に貢献します。また、リコンディショニングは、製品の修復を行うことで再利用を可能にします。



脱炭素社会への貢献

NSKは、脱炭素社会への貢献を「収益を伴う成長」の機会と捉えています。なかでも「モビリティ」や「再生可能エネルギー」、「産業機械/工作機械」にフォーカスし、強みを持つ精密軸受や精密ボールねじ、電動車向け部品など、高度な技術力を活かして社会のニーズに応え、持続的成長の実現を目指していきます。



事例：自動車のEV化、電動化による環境貢献

カーボンニュートラルの達成には、自動車の電動化、EV化が欠かせません。NSKは、MTP2026において電動車向け拡販計画を掲げており、技術の差異化や新商品「電動油圧ブレーキシステム用ボールねじ」事業を拡大していきます。

自動車事業の戦略と進捗：

NSKレポート2024

EVへの対応	電動油圧ブレーキシステム用 ボールねじ	鉄道
 eAxle向け耐電食軸受	 高速回転玉軸受	 動揺防止アクチュエーター
 セラミックボール軸受	 低フリクションハブユニット軸受	 車軸用軸受
差別化 ：低摩擦化、小型化・軽量化、高耐久 高出力、高速化、静音 提供価値 ：EVの航続距離延長		差別化 ：静音/制振 低摩擦化、高耐久 提供価値 ：鉄道の安心・安全、快適な運航

Neco1.2以上の環境貢献型製品の開発実績

2023年度：3製品

製品名	NSKの技術開発	お客様での環境貢献	Neco
低発塵・除染対応 アクチュエータ	- 低発塵性能、耐除染性能の向上 - 摩擦トルクの低減	- 長期安定稼働 - 省エネルギー	1.66
サーボモータ用 低発塵・高機能軸受	- 低発塵性能の向上 - 耐焼付性の向上 - 摩擦トルクの低減	- 長期安定稼働 - 省エネルギー	1.41
eVTOL(大型ドローン)向け ガスタービン発電機用軸受	- 潤滑油量の削減 - 動力損失の低減	- 省資源 - 燃費の向上	1.34

2022年度：4製品

製品名	NSKの技術開発	お客様での環境貢献	Neco
次世代高精度工作機械用ボールねじ	- 運動方向反転時の摩擦トルク変動の低減 - 摩擦トルクの低減	- 生産性向上 - 省エネルギー	1.25
工作機械主軸用 高負荷容量・超高速アンギュラ玉軸受『ロバストダイナ™(ROBUSTDYNA™) シリーズ Jタイプ』	- 荷重負荷能力の向上 - 長寿命化	- 生産性向上 - 長期安定稼働	2.70
工作機械主軸軸受用 耐焼付き性向上グリース『ロバストガード™(ROBUSTGRD™)』	- 耐焼付き性の向上 - クーラント浸入時の油膜保持能力の向上	- 生産性向上 - 長期安定稼働	3.61
ボールねじ送り系の状態安定化技術 『NSK Feed Drive Adjuster™』	温度変化によるボールねじ軸の寸法変化に軸端支持部が追従し、適度な剛性を維持	- 生産性向上 - 省エネルギー	1.34

2021年度：1製品

製品名	NSKの技術開発	お客様での環境貢献	Neco
高負荷駆動用ボールねじ向け長寿命化技術	- 荷重バランスの最適化 - 長寿命化	- 産業機械の電動化 - 生産性の向上 - ダウンサイジングによる省資源化	1.30

2020年度:6製品

製品名	NSKの技術開発	お客様での環境貢献	Neco
電動車向け低フリクションハブユニット軸受	● 基油と増ちよう剤の改良 ● フリクションの低減	● 燃費・電費の向上 ● 航続距離延長	1.24
工作機械の円運動における象限突起をボールねじの摩擦安定化により低減する技術	● 運動方向反転時の摩擦変動の低減	● 省エネルギー ● 生産性向上	1.48
工作機械主軸用高負荷容量・超高速アンギュラ玉軸受『ROBUSTDYNA™ (ロバストダイナ™)』	● 高負荷容量化 ● 耐衝撃性能向上 ● 超高速性	● 長期安定稼働 ● 生産性向上	1.52
工作機械スピンドル用高信頼性単列円筒ころ軸受技術	● グリース慣らし運転時間短縮 ● オイルエア潤滑での異常昇温低減 ● ころ案内保持器の信頼性向上	● 生産性向上 ● 高信頼性	1.32
NSKリニアガイド™長寿命シリーズ DH・DS型	● TF(タフ)化技術の適用 ● 長寿命化	● 生産性の向上 ● 省エネルギー	1.23
世界最高速、電動車駆動モータ用「高速回転玉軸受Gen3」	● トポロジー最適化技術、シミュレーション技術の活用による新形状樹脂保持器の設計 ● 耐焼付き性に優れるオリジナルグリースの採用 ● 高剛性樹脂保持器材料の採用	● 小型・軽量化 ● 航続距離延長 ● 燃費・電費の向上	1.51

2019年度:6製品

製品名	NSKの技術開発	お客様での環境貢献	Neco
自動車向け 耐摩耗深溝玉軸受用耐フレッチンググリース	● 摩耗の抑制 ● 耐熱性の維持	● 耐久性向上による省エネルギー・省資源 ● 耐フレッチング性の向上による低騒音・低振	2.45
電動車ギヤボックス用 希薄潤滑環境向け円すいころ軸受	● 耐焼付き性向上 ● 攪拌損失の低減 ● 供給潤滑油量を95%以上削減可能 ● 省スペース	● 燃費・電費の向上 ● 小型軽量化 ● 供給潤滑油量の大幅な削減	1.73

一般機械・搬送 NSKリニアガイド™用潤滑ユニットNSK K1-L	● 潤滑油供給能力大幅向上 ● 摩擦力低減 ● 破損・異物対策	● 信頼性向上 ● メンテナンスフリー ● 動摩擦力低減による省エネルギー化	1.29
縦型設備・機械用 ロッド型昇降-回転Z-θ アクチュエータ	● 昇降-回転用の駆動部や防水・ブレーキ構造を全て一軸上にコンパクトに配置 ● 防水設計	● 省設置面積	1.69
電動車駆動モータ用 高速回転玉軸受	● オリジナルグリースの適用 ● 新形状・新素材保持器	● 小型軽量化 ● 燃費(電費)の向上 ● 信頼性向上	1.33
鉄道駆動装置用 高信頼性軸受	● すきま調整技術の開発 ● 高強度保持器の採用 ● 耐クリープ性向上	● 省メンテナンス化 ● ライフサイクルコストの削減	1.41

2018年度:2製品

製品名	NSKの技術開発	お客様での環境貢献	Neco
高効率モータ用低トルク軸受	● 損失の低減 ● 寿命の延長	● 省エネルギー ● 省資源	2.51
高精度工作機械用高精度・長寿命ボールねじ	● 精度寿命の延長 ● 低速運転時の摩擦トルク低減 ● 表面改質技術の採用	● 信頼性の向上 ● メンテナンスサイクルの延長 ● 省エネルギー	1.53

1.省資源・リサイクル対策

基本的な考え方

目標と実績

取り組み

2.水資源の活用

基本的な考え方

目標と実績

取り組み

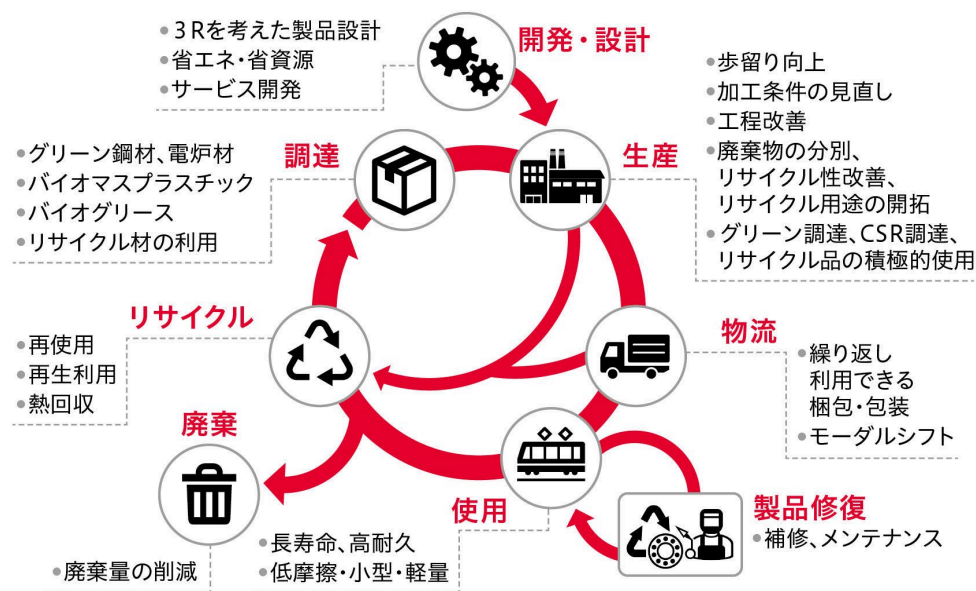
1.省資源・リサイクル対策

基本的な考え方

NSKグループは、環境にやさしい製品の開発とムダのない生産を通じて循環型社会（サーキュラエコノミー）の実現に向け、サプライチェーンの各段階で3R（リデュース・リユース・リサイクル）のレベルアップを図り、取り組みを推進しています。

開発・設計部門では、製品の軽量化・長寿命化を目指すとともに、最小限の原材料で生産し、使用後にリサイクルしやすい製品開発に努めています。調達部門では、サプライヤーと連携し環境負荷の少ない部品・原材料の調達に努めています。また、スクラップ材を再生して作られた鋼材の調達などを行っています。生産部門では、工程の改善や工具・金型の改良などにより材料歩留りを改善するなど、資源のムダの削減に取り組んでいます。また社内やサプライヤーなどの社外とも協業しながら、生産過程で発生する金属くずや研削くずを再度鋼材にしてもらう取り組みや、水の循環利用、廃液の処理などを進め、廃棄物の排出量の削減とリサイクル率の改善に努めています。物流部門では、梱包・包装の繰り返し使用などにより廃棄物の排出量削減に努めています。

また、各事業所による自主点検や廃棄物の処理を委託している会社の現地確認、情報システムを活用した管理の高度化などにより、コンプライアンス違反がないよう廃棄物の適正処分を徹底しています。



➡ 軸受の製造工程からの排出物と3Rの取り組み

目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

	MTP2026	2023年度 目標	2023年度 実績	取り組み	2024年度 目標
生産・ 技術・ オフィス	廃棄物原単位 2017年度比 -9.0%以下	2017年度比 -6.0%以下	2017年度比 -19.8%	- 歩留まり向上 - 加工条件の見直し - 生産工程の改善	2017年度比 -7.0%以下
	リサイクル率 99%以上	99%以上	99.2%	- 廃棄物の減量化 - 排出物のリサイクル性改善、リサイクル用途の開拓	99%以上
生産	廃プラスチック原単位(グローバル) 2023年度比 -3.0%以下	廃プラスチック原単位(日本) 2022年度比 -1.0%以下	2022年度比 0.0%	- プラスチック資材の削減 - 再使用の検討 - 循環利用の検討 - 圧縮減容化 - 有価物取引先の開拓	2023年度比 -1.0%以下
物流 (日本)	梱包資材の廃棄物原単位 2021年度比 -14%	2021年度比 -6.0%	2021年度比 -23.3%	- 輸入品パレットの輸出梱包への再利用 - プラスチックコンテナ(通い箱)のクローズド・リサイクル	2021年度比 -10%

取り組み

リデュース	● 加工方法や工具・金型の改善で、鋼材などの素材の歩留まりを高め、ムダを削減 ● 研削屑のブリケット化設備・廃液の蒸発器・汚泥の脱水機等の導入による廃棄物の削減 ● プラスチック圧縮機の導入による廃プラスチックの削減
リユース	● 梱包・包装材の繰り返し使用を推進
リサイクル	● リサイクルルートの開拓、プラスチックコンテナのリサイクル推進、埋立処分削減
適正処分	● 各事業所の自主点検、廃棄物の処理会社の現地確認、情報システムを活用した管理の高度化

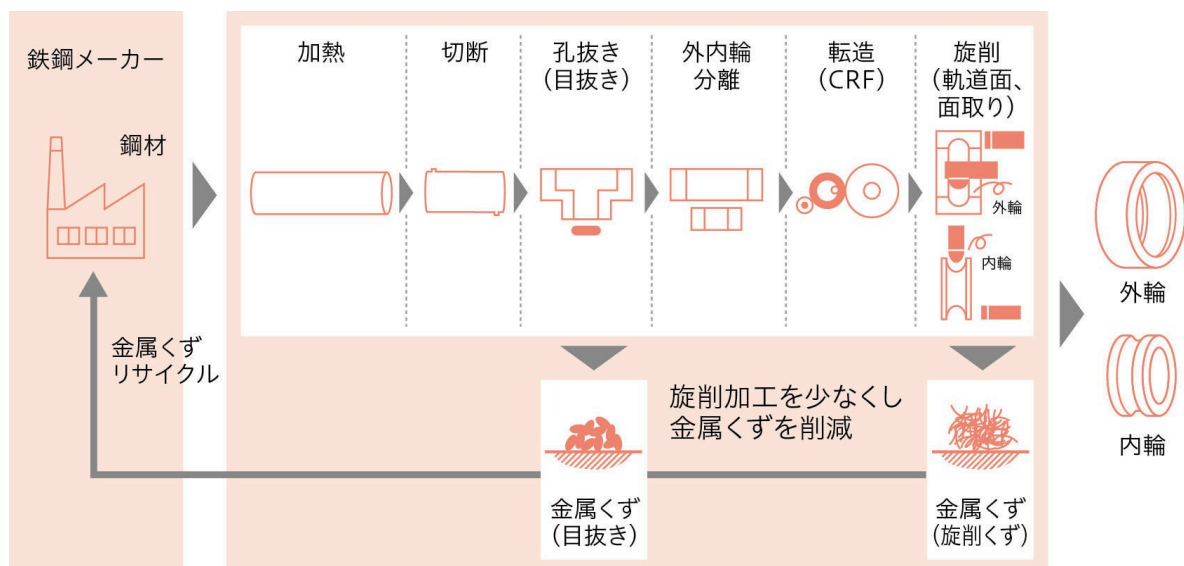
生産工程での取り組み

材料歩留り*¹向上の追求

NSKの代表製品である軸受の大部分は鋼でできており、製造段階で排出されるCO₂の約半分を鉄鋼メーカーの鋼材製造時での排出が占めています。鋼材をムダなく活用し省資源を可能とする環境にやさしい製造方法を開発し展開することは、サプライチェーン全体のCO₂排出量削減を図る上でも重要課題となっています。

軸受の外輪／内輪を、主に旋削加工*²によって棒鋼から製造した場合、通常、材料の歩留りは50%以下になりますが、製造方法を見直すことで60%以上に高め、鋼材使用量を減らすことができます(下図参照)。これまでNSKは、生産量の多い製品を中心に取り組みを進めてきましたが、現在、適用製品の拡大とさらなる歩留り改善に向けた開発を進めています。また、歩留りを高めることは、製造工程からの鉄くず排出量を減らし、鉄鋼メーカーで新たな鋼材にリサイクルする際のCO₂排出量削減にもつながります。NSKは資源の有効活用を通じて、社会全体のカーボンニュートラル、そしてサーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

歩留まりを改善した製造工程(イメージ)



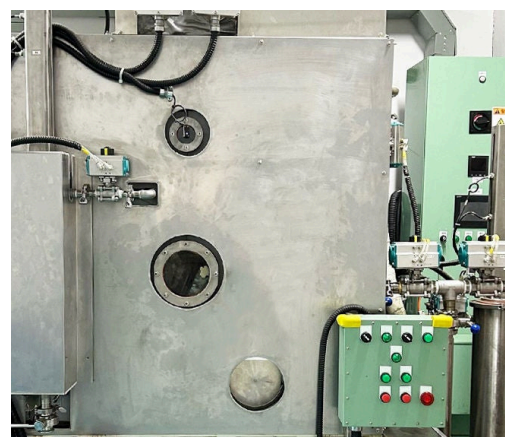
※1 工程に投入した原材料の重量に対する完成した部品の重量の比率

※2 鋼材を回転させバイトと呼ばれる工具をあてて目的とする形に削る加工方法

廃液の削減

NSKグループでは、廃棄物の約4割を占める研削工程などから生じる廃液の削減に向けて取り組んでいます。この対策の一環として、廃液を蒸留して濃縮する装置や、液体を短時間で乾燥させる高性能な濃縮・乾燥機の導入を進めています。蒸留によって得られた水の一部は、設備の冷却用として再利用され、資源の有効活用を実現しています。また、濃縮された廃液は、社外で燃料などへリサイクルされています。

瀋陽恩斯克精密機器有限公司では、廃液の蒸発機を導入しました。



瀋陽恩斯克精密機器有限公司に導入した廃液の蒸発機

研削屑の削減

NSKグループの廃棄物の約4割を占める研削屑の排出量削減とその安定したリサイクルは重要な課題となっています。この課題に対応するため、世界各国の工場でブリケット化設備の導入を進めています。この設備では、研削屑を圧縮して水分を減らし、ブリケットにすることで、重量と容積を減らし、鉄鋼原料としてリサイクル出来ます。

ピータリー工場(イギリス)では、ブリケット化設備を導入し、研削屑の排出量と埋立処分量を削減しました。



ピータリー工場に導入したブリケット化設備

汚泥の削減

汚泥の削減に向けた対策も進めています。

中国のNSK昆山社では、ろ過機を更新することで、ろ過機で使用する珪藻土(けいそうど)の含油率を減らし、廃棄物の排出量を削減することが出来ました。また、愛克斯精密鋼球(杭州)有限公司では汚泥の脱水機を導入し、汚泥の水分量を減らし、廃棄物の排出量を削減することが出来ました。中国ではいずれも危険廃棄物に分類され、この取り組みにより危険廃棄物の削減が出来ました。



NSK昆山社で更新したろ過機

廃プラスチックの削減

プラスチックごみによる海の生態系への影響が社会的な問題となっています。NSKグループの廃棄物の中で、廃プラスチックは約1%ですが、廃プラスチック削減の取り組みを進めています。

NSKワーナーでは、プラスチック圧縮機を導入しました。ストレッチフィルム・PPバンド・ビニールを圧縮し、有価物として売却しています。

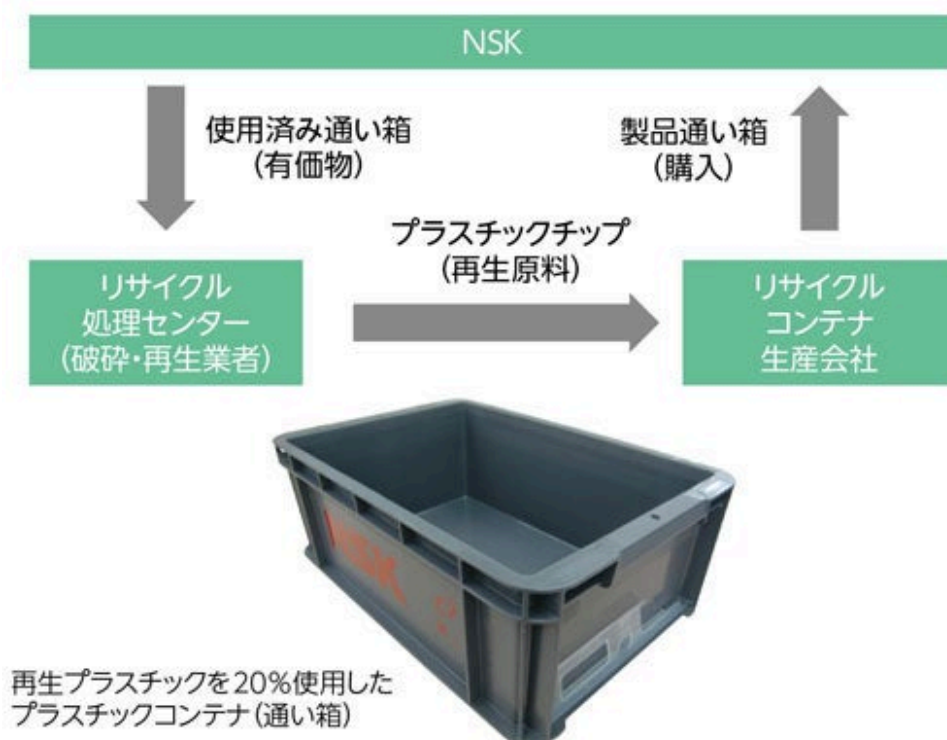


NSKワーナーに導入したプラスチック圧縮機

プラスチックコンテナのリサイクル

日本では、長年の繰り返しの使用で傷んだプラスチックコンテナ（通い箱）を、新たな箱の原料としてリサイクルすることで、新しいプラスチック資源の投入量を減らすとともに廃棄物として処分されるプラスチックの量を減らすクローズド・リサイクルを、コンテナ生産会社と連携し行っています。

クローズド・リサイクルの仕組み

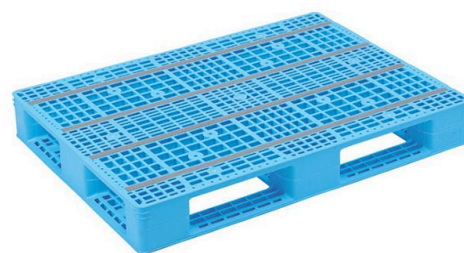


プラスチック製パレットの使用拡大

NSKグループでは、お客様へ納入する際に製品を載せて運ぶ物流パレットを、木製からプラスチック製へ変更する取り組みを進めています。

プラスチック製パレットに変更することで、破損が少なく長期間の使用が可能となり、木材使用量を大幅に削減することができます。また、使用時に欠けて破片が出ることがないという利点もあります。

さらに、破損や経年劣化で使用できなくなったパレットも新たな樹脂製品の原料としてリサイクルすることができ、資源循環性にも優れています。



プラスチック製パレット

木製パレットの再使用

欧州においては、日本からの輸送に使われた木製パレットが欧州規格（ユーロパレット）とサイズが異なるため、再利用ができずに廃棄されていました。そこで、2020年度から木製パレットを日本やアジア・オセアニア地域に返却し、その後、地域間の輸送に再使用する運用を開始しました。

ー 各地域での取り組み

米州では、以前は廃棄物として埋立処分していた輸入品の開梱後の梱包資材を、2020年度から業者に売却し、焼却により生じたエネルギーを再利用するサーマルリサイクルを行っています。

ー 開発・設計での取り組み

製品・サービスによる環境負荷低減への取り組みはこちらをご覧ください

ー 調達での取り組み

調達段階の取り組みはこちらをご覧ください

2. 水資源の活用

基本的な考え方

NSKグループの事業所の立地環境や水使用量などを評価した結果、現時点で、水の利用が制限されるリスクは低いと判断しています。しかし、将来的にリスクが高まることを想定し、生産部門における冷却水の循環利用や空冷化、排水浄化による再利用などの対策を進め使用量の削減を図るとともに、排水の適切な処理や汚染事故の防止等の施策により水資源の保全に努めています。

目標と実績

ー 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

MTP2026		2023年度 目標	2023年度 実績	取り組み	2024年度 目標
生産・技術・ オフィス	取水原単位 2017年度比 -9%	2017年度比 -6%以下	2017年度比 -19.5%	● 冷却水の循環利用 ● 空調設備の空冷化 ● 節水型トイレへの更新	2017年度比 -7%以下

2019年～2023年度の水の取水量・排水量の実績については以下からご確認ください

取水量

排水量

取り組み

水資源の再利用

AKSプレジジョンボール・インドネシア社では、廃水処理場を新設し、処理水の再利用を実施しています。再利用水は、床拭き水、植物への水やり、冷却塔の水への充填に利用しています。



AKSプレジジョンボール・インドネシア社に導入した排水処理場

雨水の再生利用

イギリスのニューアーク工場では、雨水を回収し洗面所等の施設で再利用しています。本設備はろ過やUV照射により雨水中のバクテリアや真菌胞子を排除することでクリーンな水を提供し、洗面所などで使用される水の約40%を削減しています。



ニューアーク工場に導入した雨水回収設備

空調設備の空冷化

埼玉工場では工場の空調設備をガス焚きの吸収式冷温水機から電気式の空冷チラーに更新しました。この更新により大幅にCO₂排出量を削減するとともに、水を使用しない空冷式チラーに変えたことにより、吸収式冷温水機で使用していた水が削減され、水の使用量が約5万m³/年(工場年間使用量の約20%)減りました。



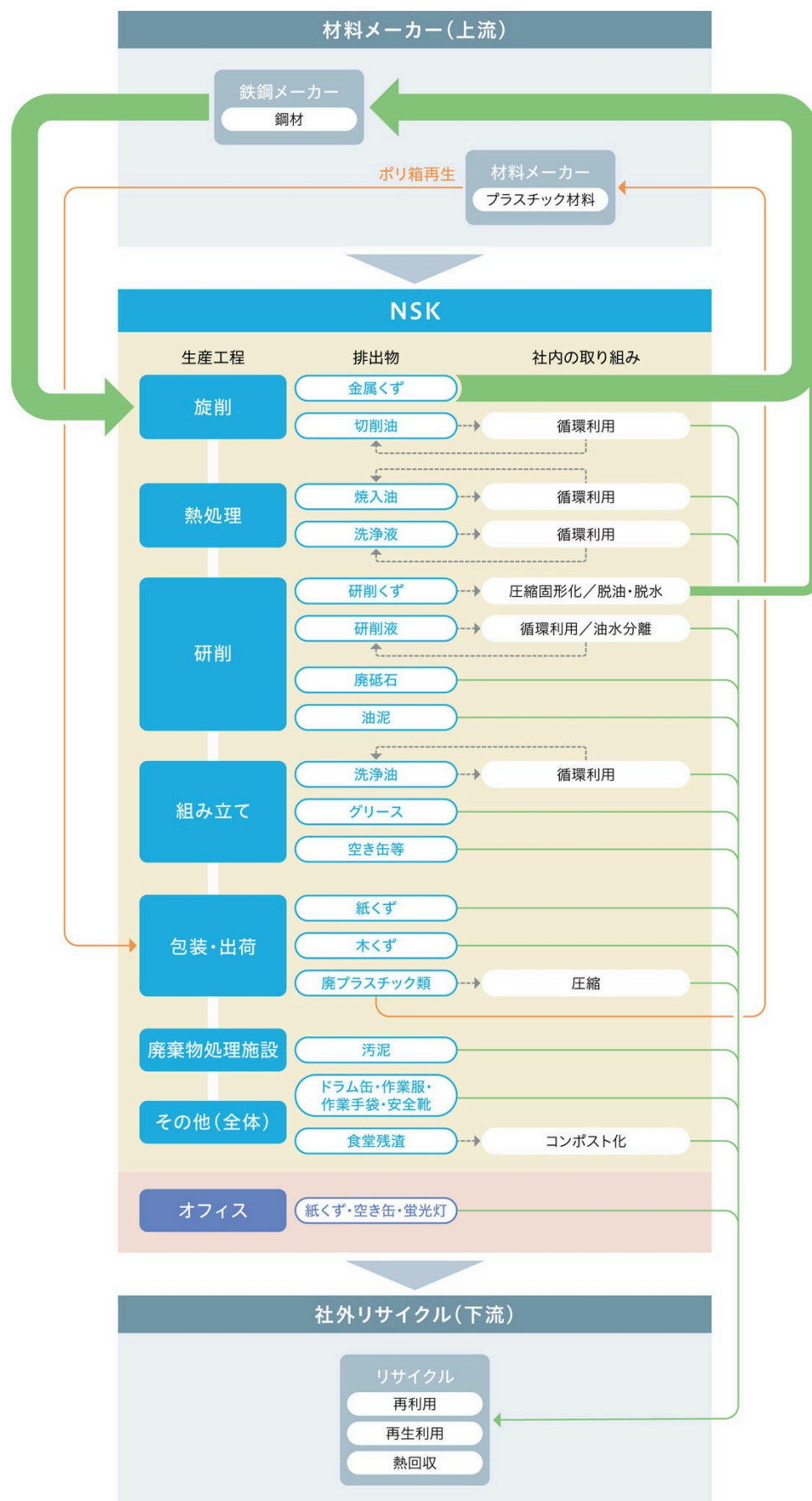
埼玉工場に導入した空冷式チラー

水リスク評価の実施

水は地域的に偏在する資源であり、水不足や水災害の起きやすさは国や地域によって異なります。NSKでは、WRI Aqueduct*を用いグローバル全生産拠点の水リスクの評価を行っています。その結果、インドの1工場について渇水リスクの高い地域に立地していることが判明していますが、2023年度の取水量は14千m³で、これはNSKグループ全体の取水量の0.4%になります。この工場では、特に水の循環利用等の取り組みを推進しています。

※WRI Aqueduct: WRI (World Resources Institute、世界資源研究所)が開発した水リスク評価のグローバルツール。拠点が立地する地域の水リスクを、水量、水質、規制・評判の観点で評価することが可能。

軸受の製造工程からの排出物と3Rの取り組み



基本的な考え方

体制

目標と実績

取り組み

基本的な考え方

NSKグループは、環境負荷物質^{※1}使用ゼロを目指した製品づくりを目標に、欧州RoHS2^{※2}指令をはじめ、欧州REACH規則^{※3}やSVHC^{※4}の動向、GADSL^{※5}などの業界基準を踏まえた「NSK 環境負荷物質リスト」に基づいて、開発・設計、調達、生産・物流の各段階を通じて環境負荷物質を厳重に管理するとともに、使用の削減に取り組んでいます。また生産工程からの排気ガス・排水による大気・水質の保全については、法規制より厳しい自主基準を設定し遵守しています。さらに、サプライヤーの皆様にも「NSKグループグリーン調達基準書」や、「NSK 環境負荷物質リスト」に基づいた管理の徹底を求めています。

※1 環境(生態系を含む)の保全、もしくは健康の維持に支障を及ぼす物質、さらにその恐れのある物質

※2 欧州RoHS2指令: Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipmentの略、EU域内で流通する電気・電子機器における特定有害物質の使用を制限する指令、現在、フタル酸エステルなど10物質が規制されています。

※3 欧州REACH規則: Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicalsの略、欧州で2007年6月に発効した化学物質の総合的な登録、評価、認可、制限を目的にした制度

※4 SVHC: Substances of Very High Concernの略で高懸念物質のこと、欧州REACH規則の認可対象物質の候補になる物質

※5 GADSL: Global Automotive Declarable Substance Listの略、各国自動車関連メーカーの総意で作成された環境負荷物質のリスト

体制

NSKグループは、バリューチェーン全体の環境負荷低減に向けて、管理すべき化学物質に関する法規制・業界基準などをもとにして、環境負荷物質管理に関する規定類の整備を行い、環境負荷物質管理体制の維持に努めています。

— 環境負荷物質の管理



目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

MTP2026		2023年度 目標	2023年度 実績	取り組み	2024年度 目標
開発・設計、 調達、生産	欧州RoHS2指令10物質への完全対応	完全対応	開発製品および製造工程からの完全撤廃取り組み継続	● 非含有部品の開発製品への適用 ● 製造工程からの含有資材の撤廃	完全対応
調達	NSK環境負荷物質含有調査の実施	サプライヤーへの環境負荷物質管理体制監査の実施	サプライヤーへの監査、是正活動継続	サプライヤーの管理体制の確認と改善	サプライヤーへの環境負荷物質管理体制監査の実施
		サプライヤーからの回答取得	サプライヤーからの回答取得継続	NSK環境負荷物質のサプライヤー調査実施	サプライヤーからの回答取得
生産 (日本)	PRTR法対象物質の取扱量原単位 前年度比で1%削減を継続	2022年度比 -1%以下	2022年度比 +0.4%	改定されたPRTR法対象物質の管理と削減	2023年度 比-1%以下

取り組み

調達・設計・製造・お客様に係る工程での取り組み

グリーン調達と環境負荷物質管理

NSKグループでは、法令や業界標準から独自に抽出した環境負荷物質を「NSK環境負荷物質リスト」※に登録するとともに、禁止物質を含有・付着した製品が納入されないよう「NSKグループグリーン調達基準書」を策定し、サプライヤーの皆様へ管理徹底と管理体制の維持・レベルアップをお願いしています。世界各地でグリーン調達説明会の開催、グリーン調達への同意書の提出依頼、また主要サプライヤー様の監査を実施し、問題があった場合は直ちに是正措置を求め、改善状況を確認しています。

NSK製品をご使用いただいているお客様は、グローバルに広がっています。そのためNSK製品が入った最終製品は、世界中の法令や、自動車、電機・電子業界の環境負荷物質規制への対応が必要です。NSKグループでは毎年「NSK環境負荷物質リスト」による環境負荷物質調査を行うことにより、お客様からの環境負荷物質に関する情報提供要求に対しても迅速に対応しています。

※ 環境負荷物質を、禁止物質（納入製品に含有・付着されてはならない物質）、削減物質（計画的に削減していく物質）、管理物質（含有を把握しなければならない物質）に分類した一覧表



NSK環境負荷物質リストVer7.5

欧州RoHS2指令の使用禁止10物質に完全対応

NSKグループでは、サプライヤー調査の結果に基づき、欧州RoHS2指令の使用禁止10物質が含まれていないことを確認した部品の一覧を作成し、製品設計時に禁止物質が非含有であることを確認しています。この一覧は、各工場調達部品の受入時にも使用しています。欧州RoHS2指令にはフタル酸エステルが追加されました。フタル酸エステルには接触によって移動する性質（移行性）があります。したがって、製品材料自体に含有させないだけでなく、製造工程で使用している樹脂、ゴム製手袋、包装梱包資材、他の接触部材についてもグローバルに調査を行い、製造工程においてフタル酸エステルが製品に移行するリスクの排除に向けた取り組みを継続して行っています。

基本的な考え方

NSKグループは、ネイチャーポジティブ^{※1}に貢献するため、「NSK生物多様性ガイドライン」^{※2}に生物多様性の保全に向けた基本方針、行動指針を定め、事業活動が生物多様性に与える影響を把握し、ネガティブな影響の抑制とポジティブな影響の促進を図ります。

NSKグループの主要製品である軸受は、鉄スクラップを再生して作られた特殊鋼を主な原材料として生産され、お客様での使用後は鉄スクラップとして、製鋼原料になります。そのため、部品・原材料の調達からNSKグループでの生産、お客様での使用、廃棄に至る各段階における生物多様性への依存や影響は、大きくないものと考えています。しかしNSKグループは、幅広い活動が生物多様性に関わりがあることを認識し、調達・生産活動における森林破壊^{※3}防止への取り組みを含め、影響の最小化、貢献の拡大を通して生物多様性ノーネットロス^{※4}に向けた取り組みを進めています。

※1：ネイチャーポジティブ：自然を回復軌道に乗せ、生物多様性の損失を止め、反転させることを指す。

※2：NSK生物多様性ガイドライン：2010年8月の地球環境保全委員会で関係役員の審議を経て、2010年10月5日に取締役 代表執行役社長の承認により制定。

※3：森林破壊：自然林から森林以外の土地や植林地への転換もしくは継続的な劣化による自然林の消失を意味する。

※4：ノーネットロス：人間活動に起因する生物多様性の減少について、損失を埋め合わせるだけの代償措置を設け、正味の損失をなくすことである。

— NSK生物多様性ガイドライン

基本方針

NSKグループは、生物多様性の重要性を認識し、事業活動との関わりを把握します。
取り組みの推進体制を整備し、生物多様性を保全する活動により、影響の低減を図ります。

制定2010年10月5日

行動指針

1. 研究開発

省エネルギー、省資源に貢献できる製品を開発し、生物多様性の保全に貢献します。

2. 調達、購入

主資材、副資材、梱包包装資材の調達において、サプライチェーンを通じて、生物多様性の保全に取り組みます。環境配慮型製品の購入を促進し、生物多様性の保全に配慮します。

3. 製造、物流

エネルギーや資源の消費、環境負荷物質の排出を低減し、生物多様性への影響を削減します。

4. 工場、事業場の敷地

事業場の用地取得や緑化活動において、生態系の保全に配慮します。

5. 社会貢献活動

国際社会の一員として活動を推進し、公的機関や民間団体などとの連携を大切にします。

6. コミュニケーション

生物多様性に関する取り組みを社内外に積極的に情報開示します。従業員の生物多様性への理解と認識を高め、取り組みの質と効率を向上させます。

制定 2010年10月5日

目標と実績

— 中期計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

MTP2026	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
事業活動が生物多様性に与える要因の洗い出し	活動継続	活動継続	活動継続
生物多様性保全に関する社会貢献活動を拡大	活動継続	活動継続 新たに長野県で河川清掃活動を開始	活動継続
従業員の認識を深める教育	活動継続	活動継続	活動継続

主な取り組み

— 生物多様性に関する主な取り組み

行動指針	主な取り組み
1.研究開発	● 環境貢献型製品の創出
2.調達、購入	● 気候変動対策 ● 省資源・リサイクル対策 ● 環境負荷物質対策 ● ENCORE分析
3.製造、物流	
4.工場・事業所の敷地	● 絶滅が危惧される種の保護 ● 生物多様性リスク評価(IBAT分析)実施 ● 工場建設・工事時などの環境影響評価実施 ● ENCORE分析
5.社会貢献活動	● 里山保全活動 ● 植樹活動 ● 海洋プラスチック削減活動(清掃活動) ● 特定外来種駆除活動 ● 絶滅が危惧される種の保護 ● 各団体へ寄付
6.コミュニケーション	● NPOや自治体、地域住民や組織との協同 ● 社内・社外広報での紹介

— NSKの事業と生物多様性の関わり

生物多様性との関わりの評価

NSKでは、2030年ネイチャーポジティブに向けて、取り組みを行っています。

生物多様性との関わりを評価するツール(ENCORE[※])を用いて、NSKの事業及びサプライチェーン上流・下流の生態系サービスへの依存と影響を分析しました。その結果、NSKグループが属する事業セクターについて、非常に大きな依存及び影響を与える生態系サービスは認められませんでした。上流及び下流のサプライチェーンの事業セクターにある依存及び影響の大きいバリューチェーン活動を特定しました。

なお、事業活動による潜在的な影響は、温室効果ガス排出や土壌汚染物質、固形廃棄物、水質汚染物質、水使用の項目が、比較的大きいことが明らかになりました。今後、さらに分析・評価を進めていく予定です。

※ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure. NCFA (Natural Capital Finance Alliance: 自然資本分野の国際金融業界団体)とUNEP-WCMC (UNEP World Conservation Monitoring Centre: 国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンター)が共同開発。環境変化が経済に与える影響を可視化するツール。2024年7月に大幅にアップデートされた。

— 生物多様性リスク評価

IBAT^{※1}分析

NSKグループの全ての生産拠点から半径3km以内の自然保護地域(世界自然遺産、IUCN^{※2}カテゴリI、II、III、ラムサール条約湿地)を調べた結果、ラムサール条約湿地が2拠点ありました。これらの拠点では、生物多様性に最大限配慮しています。

琵琶湖の周辺にある工場など、湿地や水源地の近くにある工場に関しては、水質汚染による影響が生物多様性の保全上特に重要なリスクであると認識しています。そこで、工場内の雨水排水経路に油膜検知器を設置することにより、わずかな油の流出も防止する等水質保全のための取り組みを強化しています。

※1 IBAT: Integrated Biodiversity Assessment Tool バードライフ・インターナショナル、コンサベーション・インターナショナル、IUCN(国際自然保護連合)、UNEP-WCMC(国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンター)によって提供される生物多様性のリスクを把握するためのツール

※2 IUCN: International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (自然及び天然資源の保全に関する国際同盟)が定めた保護地域管理カテゴリー。

➤ 生物多様性保全に関する社会貢献活動

生物多様性保全に関する社会貢献活動

－取り組み

事業所敷地内の絶滅が危惧される種の保護

NSKグループは、敷地内に生息する絶滅が危惧される種の保護を継続しています。

[日本・福島県] NSK福島工場：野鳥 ケリ※¹

※¹ ふくしまレッドリスト絶滅危惧IB類



[日本・神奈川県] 桐原精機プラント：植物 キンラン※²

※² 環境省レッドリスト絶滅危惧II類、神奈川レッドリスト絶滅危惧II類



植樹活動および苗木の寄付

[日本・福島県] NSK福島工場

2018年度より、自治体職員や町民と一緒に、エドヒガン(サクラ)の植樹などを棚倉町協定森林で行っています。2023年度は、エドヒガン270本を20名で植樹を行い、これまでで500本の植樹を行ってきました。2024年度は、植樹後6年経過した樹高2mを超えるエドヒガンを大きく育てるため、剪定作業を行いました。



[日本・静岡県] NSKワーナー(株)、千歳産業(株)

掛川市にて、従業員とその家族約70名が参加して、親子散策レクリエーション活動と育樹活動(植樹した苗木が野生動物の食害に合わないようフェンスの設置等)を行いました。



[インド] NSKベアリング・インド社

2024年6月、緑化を進めるため、敷地内に100本の植樹を行いました。



[インドネシア] AKSプレジジョンボールインドネシア社 とNSKワーナーインドネシア社

2023年度は、MM2100工業団地主催のマングローブの植樹活動に参加しました。この活動には、37社、86名が参加し、20,818本の植樹を2ヘクタールの区域で行いました。



[インドネシア] NSKベアリングマニュファクチャリングインドネシア社

2023年は、植樹を行いました。



[タイ] NSKベアリング・マニュファクチャリング(タイ)社

2023年6月、従業員やサプライヤーに植物の実生や稚樹を提供するため、種苗育成所を開園しました。



2024年9月、従業員300人が、ナコーン・ラーチャシーマー州パクチョン地区のバン・ブン・トゥーイ・スクールにて先生と生徒125人と植樹活動を実施しました。バン・ブン・トゥーイ・スクールは、タイの主要な森林地帯に位置し、環境教育に力を入れています。



[カナダ] NSKカナダ社

NSKカナダはアースデイ・イベントを開催し、従業員が自宅で植えることのできる花の種や植木鉢のスターターキットの配布などを行いました。



[アメリカ] NSK アメリカズ社

NSK アメリカズ社は、地域の在来種の植物の普及を目的として、従業員に在来種の様々な受粉植物の種子の配布を行いました。



[ブラジル] NSKブラジル社 スザノ工場

NSK ブラジル社は、植樹祭(9月21日)に合わせて在来種の苗木を植樹し、環境保護の重要性を伝える情報展示も実施しました。



里山保全活動・自然観察会

[日本・神奈川県] 藤沢地区5拠点

藤沢地区5拠点(NSK藤沢工場、藤沢技術開発センター、桐原精機プラント、NSKマイクロプレシジョン藤沢工場、AKS東日本)の従業員と家族が2015年度より参加し、藤沢市の特別緑地保全地区で自然観察会や緑地保全活動を年2回開催しています。2024年度は、延べ80名が活動を行いました。



[日本・滋賀県] NSK石部工場

2018年度より、滋賀県・湖南市による立ち合いの中、協定を締結した地元の森林組合の指導のもと、植樹活動や草刈りを実施しています。2024年度は、植樹した樹木が無事に成長できるよう、植樹した樹木周辺の雑草等の駆除を21名で行いました。



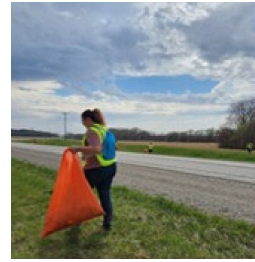
[日本・群馬県] 群馬地区5拠点

2015年度より、群馬県の「NSKぐんま未来の森」にて、里山保全活動を行っています。2024年度は、NSK高崎工場・榛名工場、NSKステアリングシステムズ株式会社 総社工場 総社製造部、総社工場 赤城製造部、NSKステアリング&コントロール株式会社の従業員やその家族21名が、過密となった林内密度を調整し、健全な森林に育てられるようにするため、成長の悪い樹木の除伐と除伐したヒノキの枝落としなどを行いました。



[アメリカ] NSKコーポレーション社 クラリンダ工場・
NSK-AKSプレジジョンボール社

2023年度も工場建屋外の清掃活動を15名で行いました。



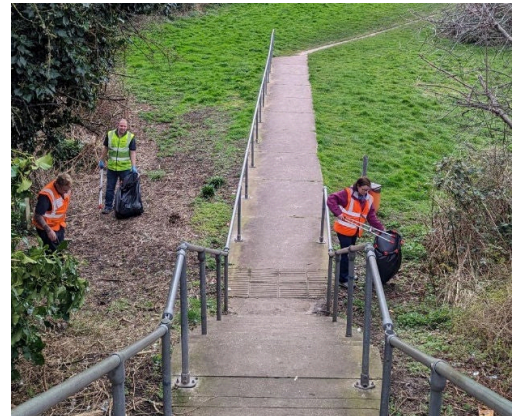
[アメリカ] NSKコーポレーション社 フランクリン工場、
リバティ工場、NSKプレジジョン・アメリカ社

2023年度も生物多様性プロジェクトの一環として、従業員が
工場敷地内及びその周辺の清掃活動を行いました。また、従業員
にレッドオークの苗木を1本ずつ配布し、各家庭での植樹活動の
推進をしました。



[イギリス] NSKベアリング・ヨーロッパ社 ニューアーク工場

英国の環境活動「グレートブリティッシュ・スプリングクリーン」の
一環として、従業員ボランティア15名が工場周辺の清掃活動を実
施し、約250-300kgのごみを回収しました。



[インドネシア] AKS プレジジョンボール・インドネシア社

工場周辺の環境維持に対する取り組みの一環として従業員15名
が参加し清掃活動(主に河川清掃)を行いました。清掃活動の結
果、約15個のプラスチックごみが回収されました。



[韓国] NSK韓国社 昌原工場

4半期に1回、従業員が工場及びその周辺の清掃活動を行って
います。



[日本 神奈川県] 桐原精機プラント、藤沢工場桐原棟、
NSKマイクロプレシジョン(株)藤沢工場

2024年度は、神奈川県江ノ島片瀬西浜で、ゴミゼロクリーンキャンペーンに合わせて海岸清掃活動を約30名で行いました。



[日本 静岡県] NSKワナー(株)、千歳産業(株)

浜松市 中田島砂丘で、NPOの指導の下、遠州灘海岸における砂浜の保護活動と体験学習を2020年度から行っています。2024年度は従業員とその家族101名が参加して、海岸漂着ごみの回収や、子ガメや海浜植物の観察などを行いました。



[日本 長野県] NSKマイクロプレシジョン(株)(長野)

2024年度は従業員とその家族約40名が天竜川河川敷などを歩きながら空き缶やプラスチックごみなどを拾い集め、環境美化に汗を流しました。



特定外来種の駆除活動

[日本・埼玉県] NSK埼玉工場

2016年度より国指定天然記念物「宝蔵寺沼ムジナモ自生地」の保護活動を羽生市職員やNPOの指導を受けながら活動しています。2024年度も、羽生市ムジナモ保存会のメンバーと一緒に活動を行いました。



ムジナモを捕食するウシガエルのオタマジャクシの駆除活動(埼玉)

TCFD提言への賛同・対応	気候関連のガバナンス	気候関連のリスクマネジメント
戦略	指標と目標	

TCFD提言への賛同・対応

NSKは2020年1月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同を表明しています。TCFDの提言に沿って事業活動へのリスクや機会を把握し、経営戦略への反映や開示情報の充実を図ることが、社会の持続的な発展とNSKの持続的な成長の両立につながるものと考え、活動の一層の強化に取り組めます。

気候関連のガバナンス

NSKは、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しており、取締役会は、業務の執行の決定を執行機関へ積極的に委任し、その執行状況を適切に監督しています。CEOの指揮の下、執行役は職務の分掌に基づいて業務を執行します。中期経営計画は取締役会で決定し、執行機関によるその具体的施策及び進捗については、取締役会がモニタリングをしています。

2022年度より設置したCEOを委員長としたコアバリュー委員会は、安全、品質、環境、コンプライアンスのコアバリュー推進・強化のための方針の議論や気候変動等関連リスクの共有を通して、全社的課題を設定し、それらの解決に向けた提言と進捗のモニタリングを行います。

🔗 コーポレートガバナンス体制図

気候関連のリスクマネジメント

NSKは、グローバルなグループ経営と内部統制を機能させるために、明文化した基本方針に基づくリスク管理体制を構築しています。毎年、リスクの識別、分析、評価を行い、対処すべきリスクを特定しており、そのリスクを定められた報告制度により管理しています。

環境に係るリスクのうち気候関連のリスクについて、NSKは、これまでも重要性の高いリスクとして事業や部門を横断して対処してきましたが、TCFDの推奨するシナリオ分析も活用しながら事業環境の変化とNSKの事業への影響を分析するとともに課題の抽出及び対応策の実施等、取り組みを強化しています。

🔗 リスクマネジメント

気候変動がNSKのバリューチェーンに将来的に与える影響および気候変動対策の有効性の検証を目的に、最長2050年までの期間を想定し、1.5℃～2℃シナリオ、4℃シナリオの2つのシナリオ分析を実施しました。これらの分析の結果、NSKは持続可能な社会の構築のため、地球の気温上昇を1.5℃～2℃以下に抑制できる社会の実現に貢献することを基本戦略とします。すなわち、CO₂の排出規制に関連した移行リスクへの対応に取り組み、製品ライフサイクル全体での脱炭素化という社会のニーズを、NSKの事業領域であるMOTION & CONTROL™の進化の機会と捉え、事業活動全体で気候変動対策を推進します。一方、気候変動に起因する自然災害に対してはシナリオ分析の結果を踏まえて、対策を推進します。

シナリオ分析

分析対象と前提条件

地域	期間	範囲	主な採用シナリオ
NSKの事業展開国・地域	2021年～2050年	バリューチェーン	RCP2.6 (1.5℃)、RCP4.5、RCP6.0 (2℃)、RCP8.5 (4℃)、WEO2020等

シナリオ分析において想定したNSKの事業を取り巻く2050年の社会のイメージ(概略)

	気温上昇が1.5℃～2℃の社会	気温上昇が4℃の社会
社会イメージ	●政府等の積極的な環境政策により高価な炭素価格が設定され、電源構成の8割以上が非化石燃料に置き換わっている。 ●自動車産業では燃費規制が強化され新車販売台数のほとんどが電動車となっている。 ●気候変動に起因する自然災害の発生頻度・影響度は現状より増加するものの、4℃シナリオに比べ緩やかである。	●政府等は消極的な環境政策にとどまり、エネルギー構成における非化石燃料の割合は微増にとどまっている。 ●自動車産業では技術革新がそれほど進まず新車販売台数の多くは従来の化石燃料を使用した内燃機関車を中心のままとっている。 ●平均気温の上昇が続き、気候変動に起因する自然災害の激甚化が進行している。

リスクと機会

財務影響は、事業への影響をネガティブ(赤)、ポジティブ(青)で表示

●の大きさで影響の規模を表示。ネガティブな影響がほぼない場合は、「影響のゼロ化」と表示

ネガティブな影響の程度		ポジティブな影響の程度	
小		小	
中		中	
大		大	

対応策によるリスクの見通し



中・長期の将来

分類			特定されたリスク		財務影響	短期		中・長期	
						取り組み状況	財務影響	NSKの対応策	財務影響
リスク	物理	急性	気候変動に起因する自然災害の激甚化*	自社の浸水被害等による生産停止	●	浸水対策実行中	●	・ハザードマップ等による定期的な確認 ・浸水リスク等に対する適切な対策の実施	影響のゼロ化
				サプライヤーの浸水被害等による供給停止	●	浸水対策実行中	●	・サプライヤーの複数ソース化	影響のゼロ化
	移行	規制	脱炭素化・電動化への移行	自動車の燃費規制、ZEV規制の導入・強化による、内燃機関および変速機向け製品の需要低下	●	製品開発実行中	●	・ZEV向け製品の開発・営業・生産の強化	●
				自動車の内燃機関および変速機を生産する機械・設備の需要低下	●	製品開発実行中	●	・自動車の内燃機関および変速機に代わる基幹部品、車両の軽量化に伴う素材の加工、電動化へ対応する工作機械向け製品開発の強化	●
		評判	温室効果ガス排出削減に関する規制強化	炭素価格上昇による部品・原材料・エネルギー調達費の増加、これに伴う新素材・新工法等の開発コストや設備投資の増加	●	CO ₂ 削減対策実行中	●	・NSKの事業活動における脱炭素化の推進 ・自助努力によるコスト削減および価格への適切な反映	影響のゼロ化
				脱炭素化に向けた開発コスト・設備投資の増加、取り組み停滞による信用低下・調達パネル除外	●	CO ₂ 削減対策実行中	●		影響のゼロ化

機会

分類			特定された機会		NSKの対応策		財務影響
機会	製品・サービス	ライフサイクル全体での脱炭素ニーズの高まり	利用者が自動車や機械等を動かす時に発生するCO ₂ 削減ニーズの高まり(最終財メーカーのスコープ3下流)	●	・環境貢献型製品の継続的創出、更なる低フリクション化、軽量化 ・4コアテクノロジープラットフォームで生み出す新技術・新製品の創出	●	●
			自動車・機械メーカー等が購入する部品に対するCO ₂ 削減ニーズの高まり(最終財メーカーのスコープ3上流)	●	・NSKの事業活動における脱炭素化を製品価値に反映	●	●
			自動車・機械メーカー等の製造工程で発生するCO ₂ 削減取り組みの加速(最終財メーカーにおけるスコープ1+2)	●	・トライボロジー技術を活かした新たなソリューションの提供	●	●
	市場	電動化の進展	・自動車電動化用途向け製品/ソリューションの需要拡大 ・トラクターやブルドーザ等の産業機械用モビリティおよび工作機械等の電動化ニーズ拡大	●	・モビリティ(自動車・産業機械)および工作機械等の電動化対応製品(アクチュエータ等)の開発・営業・生産・ソリューションの強化 ・デジタルツイン技術の活用による開発スピードの短縮化	●	●
			蓄電・充電技術の需要増	●	・オープンイノベーションへの参画を通して電動車普及の課題解決に貢献	●	●
		空調設備需要の拡大*	空調設備向け製品/ソリューションの需要拡大	●	・メンテナンスフリーに貢献する製品/ソリューションの強化	●	●
			鉄道の需要拡大	●	・鉄道向け、風力発電向け製品の開発・営業・生産・ソリューションの強化	●	●
	エネルギー源	再生可能エネルギー需要の拡大	風力発電の需要増	●	・冷却ファン向け高速回転軸受の開発	●	●
			蓄電・充電技術の需要増	●	・設備・装置のコンディションモニタリングシステム(CMS)事業の強化・拡大	●	●
			故障診断・寿命診断ニーズの高まり	●	・過酷環境・特殊環境向け製品開発の推進	●	●
			水素エネルギーに関連した製品/ソリューションの需要拡大	●	・建設機械向け製品の開発・生産の強化	●	●
	レジリエンス	BCP対応への投資拡大*	防災・減災対策として、インフラ整備に必要な建設機械等の需要増	●	・家庭用小型発電機向け製品開発の推進	●	●
			水素エネルギー需要の拡大	●			

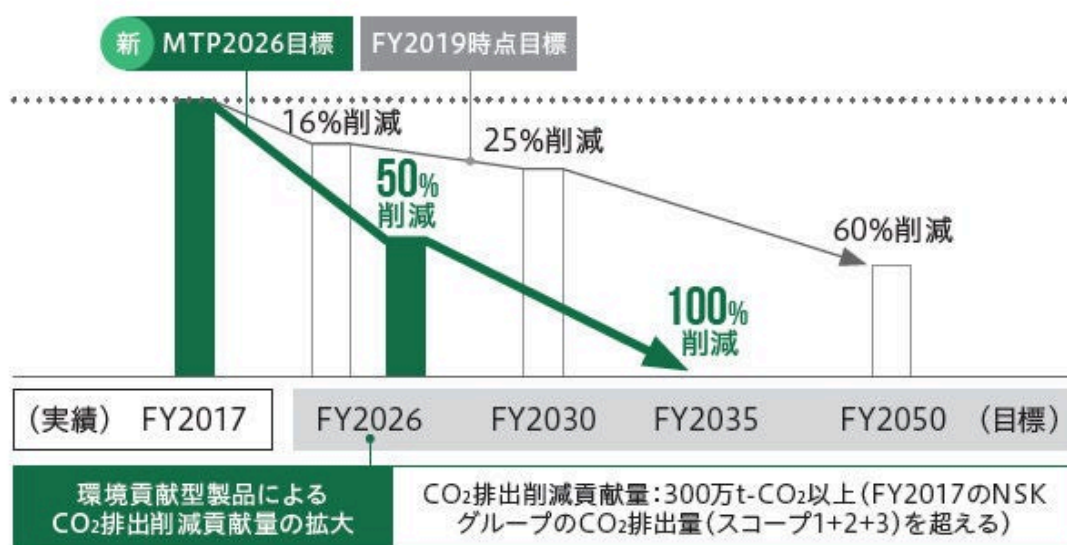
対応策によるリスクの見通しと機会は、1.5℃～2℃シナリオをベースに作成。ただし、※は4℃シナリオを想定

財務影響の算定にあたって、浸水のリスク及びその影響による停止日数・被害率や炭素税価格の予測値は、公的な機関等から公表されているデータ等を利用して算定

指標と目標

NSKでは、事業活動からのCO₂排出量の削減と、環境貢献型製品によるCO₂排出削減貢献量の拡大を両輪として、長期的な目標を設定し取り組みを進めています。特に事業活動からのCO₂排出量の削減について、NSKは2022年度からはじまったMTP2026では、FY2035にスコープ1及びスコープ2のCO₂排出量を実質ゼロにする目標を設定いたしました。このCO₂排出量削減目標は、企業価値向上に整合する目標の一つとして、執行役の短期業績連動報酬の指標にも用いています。

■ 事業活動からのCO₂排出量の削減(スコープ1+2)



社会

研究開発



安全マネジメント



品質マネジメント



サプライチェーンマネジメント



人材マネジメント



社会への参画と発展への貢献



人権尊重



研究開発

研究開発理念

4コアテクノロジープラスワン

研究開発理念



NSKは、企業理念に定める「円滑で安全な社会と地球環境の保全」を実現するため、常に新技術の追求と品質向上に力を注いできました。ベアリング、自動車部品、精機製品の各製品分野において世界をリードするNSK。その技術を支える基盤となっているのが、「トライボロジー（摩擦制御技術）」、「材料技術」、「解析技術」、「メカトロ技術」の4つのコアテクノロジーです。

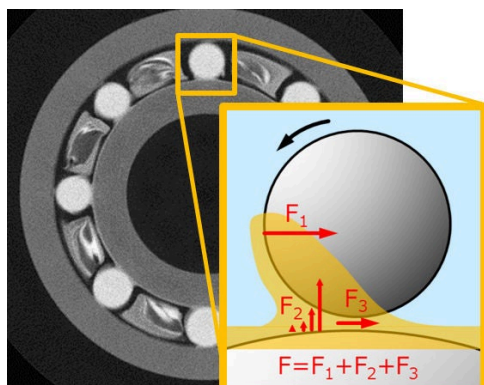
そして、もう一つの重要な技術でNSKの強みとしているものが、コアテクノロジーを形にする「生産技術」です。

4コアテクノロジーと生産技術を加えた4コアテクノロジープラスワンで生み出された技術や製品は、世界の産業の発展と、人々の豊かな生活に貢献しています。

NSKはこれからも社会の変化やお客様のニーズを的確に捉えて、高機能・新機能製品をタイムリーに市場へ供給することにより、省エネルギー、CO₂排出量抑制など地球環境保全を図るとともに、安全・安心な社会の実現に貢献します。

4コアテクノロジープラスワン

— トライボロジー



ベアリングの玉周辺の摩擦

「摩擦」を理解しコントロールする

トライボロジーは、運動しながら接する物質の間で起こる摩擦・摩耗を潤滑や材料表面で制御する技術です。回転・往復運動時に極薄い油膜を介して伝わる大きな力を、独自に開発した潤滑剤や表面被膜・形状で最適にコントロールし、高速性・静音性・耐久性などの性能を極限まで高めます。

— 材料技術

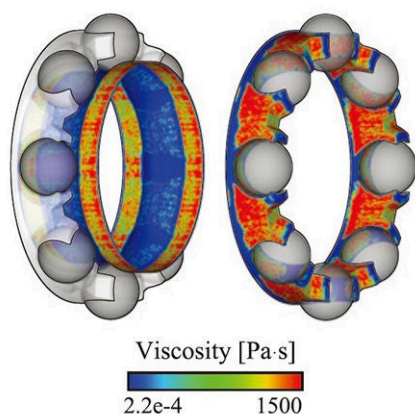


セラミックや樹脂を活用したベアリング

「性能」の耐久性、信頼性の徹底追求

製品の性能を左右する技術として、その「材料」の研究・開発に終わりはありません。材料組成や熱処理条件を最適化した金属材料や高分子材料、セラミックスを活用する技術など、機能向上・耐久性・信頼性という常に進化を続ける要求に応えながら、コストと生産性の両立も追求しています。

— 解析技術



ベアリングのグリース流動解析の例

現象をサイバー空間上に再現、性能を予測

高い精度や耐久性の実現には、培ってきた知見はもちろん最新のシミュレーション技術により、製品の性能をバーチャルに試験・評価することが重要です。NSKの高度な解析技術は、実物での試験が難しい極限状況での性能評価を可能とし、最適設計や製品開発のスピードアップを実現しています。

— メカトロ技術



アクティブキャスタ

— 生産技術



韓国 天安工場

技術が「人」をサポートし、便利で安全で快適な未来を

メカトロ技術は、ベアリングやボールねじ、リニアガイドなどの機械要素技術と、モーター、センサー、コンピューターを組み合わせ、メカの良さをコンピューター制御でより引き出す技術です。自動車やバイオ医療をはじめとした様々な産業機械に新たな機能・性能を付加するとともに、信頼性の向上、そして暮らしの利便性・安全性に貢献しています。

「4コアテクノロジー」を形にする

4コアテクノロジーによって環境貢献、安全・安心を向上させるためには、それを形にする必要があります。また、高品質を安定して生産することが必要です。NSKは、設備の知能化やIoT活用、生産システム全体の最適化に取り組み、省スペース、省エネルギー、省人化を高レベルで行うスマートファクトリー化を実現しています。

➤ **NSKの歴史については、こちらをご覧ください**

基本的な考え方

体制

目標と実績

労働安全の取り組み

基本的な考え方

NSKグループは「安全」をコアバリューの一つに位置づけ、従業員の意識を高め、基本行動判断のよりどころとしています。従業員一人ひとりの安全を確保し、全ての従業員が安全に行動できるよう、NSKグループは安全理念に基づき、様々な取り組みを実施し、現状に満足することなく、常に安全レベルの向上を目指しています。

全ての従業員およびNSKグループ内で働くビジネスパートナーの安全と健康を守る活動に取り組んでいます。いかなる業務よりも優先するのは「安全」であり、安全の上に企業活動が成り立っていることを理念で表現し、従業員一人ひとりのマインドの基本としています。グローバルに全ての職場で安全を確保し、安心して働ける、つまり「働きやすい職場」を自らが目指し行動します。

NSKグループでは、安全方針に上記の3つの重点施策を掲げ、安全・安心・働きやすい職場づくりに取り組んでいます。「人づくり」として、2020年度より経営層にフェルトリーダーシップ（経営幹部の安全への想いを、従業員が感じることでできるリーダーシップ）を発揮してもらうため、「経営幹部コアバリューワークショップ」を実施しています。生産拠点では従業員によるワークショップを実施して相互啓発型の安全文化を醸成しています。「ハード対策」として、STOP6+2活動やリスクアセスメントを通じた設備や作業のリスク軽減に取り組み、重大災害の未然防止を図っています。外来工事業者や請負会社などのビジネスパートナーに対しても安全に作業ができる環境づくりに取り組んでいます。「コンプライアンス」では、安全保護具を作業者に支給し関係法令や作業手順書を遵守することはもちろん、労働災害や事故の未然防止につながる新たな取り組みを外部に積極的に発信することでより多くの企業、関連機関からの情報を収集し、新たなNSK標準として推進する取り組みを行っています。

NSKグループの安全理念

NSKグループの安全理念
安全をすべてに優先
安全・安心・働きやすい職場づくり

NSKグループの安全方針

1 人づくり

2 ハード対策

3 コンプライアンス

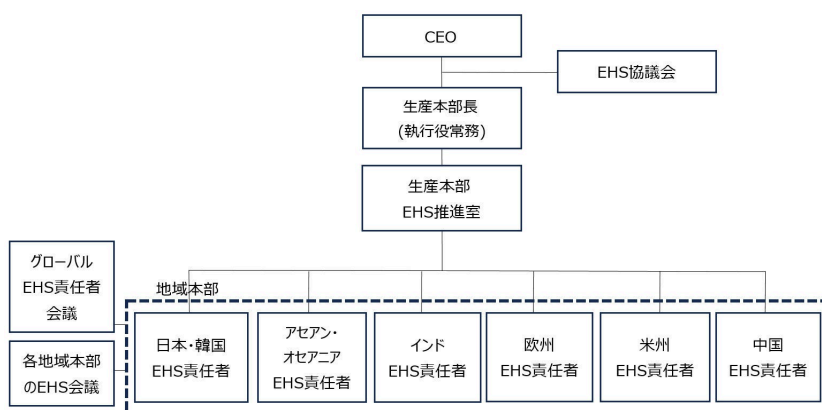
体制

安全マネジメント推進体制

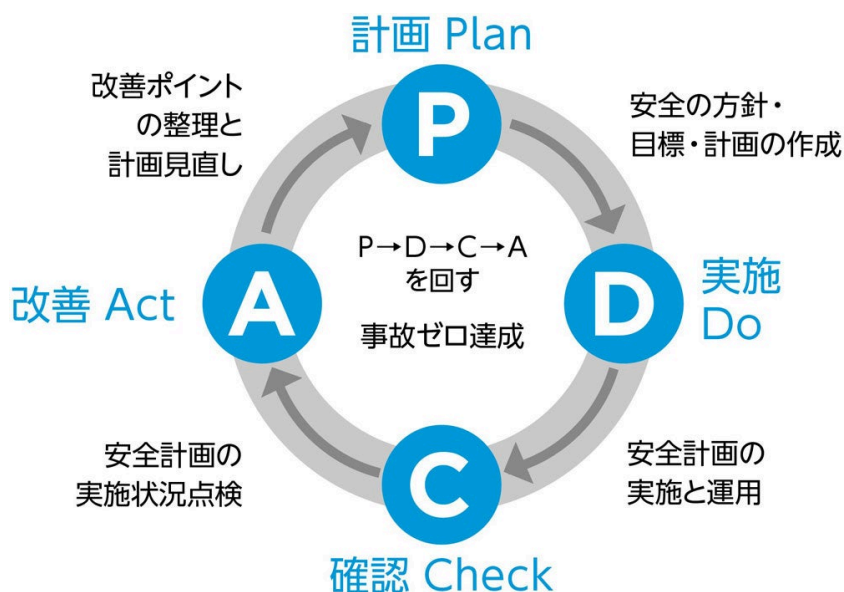
NSKグループは、CEOをトップとしてグローバル安全マネジメント体制を敷いています。安全マネジメント体制による諸活動は生産本部EHS推進室から各地域本部を通じてNSKグループ各社によって推進されています。

また各地域の課題推進にあたっては安全マネジメントの最高意思決定機関である「EHS協議会」（生産本部長、工場長、事業執行役員が参加）によって年次方針の決定と課題進捗協議を年4回行い、「グローバルEHS責任者会議」（各地域のEHS責任者が参加）と併せて2つの会議体を通して協議し、課題や取り組み内容の共有を図っています。

グローバルEHS運営体制



安全マネジメント体制



また日本では、会社・組合員が参画する「中央安全衛生協議会」や「安全衛生委員会」を開催し、労働災害の発生状況やその分析結果などを議題に取り上げています。

— 労働安全衛生マネジメントシステム

NSKグループの全ての生産拠点において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の外部認証を取得済です。さらに第三者機関のマネジメント監査および有資格者による内部監査を年1回実施することで、マネジメントシステムの実効性を高めるとともに常に安全レベルの向上を目指し活動の継続的な改善を図っています。

➤ 品質・環境・労働安全衛生マネジメントシステム認定取得状況

目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標、各年度の目標と実績

方針		人づくり	ハード対策	コンプライアンス
MTP2026	目標	● NSK安全文化ワークショップの展開による安全文化醸成 ● 安全防火エキスパートの育成	● リスクアセスメントによる労働災害/火災リスク抽出とリスク低減	● 予防予知技術の導入と標準化 ● 既存情報の分析化と未然防止活用
2023年度	目標	● NSK安全文化ワークショップ国内工場横展開継続、韓国・ASEAN地域への展開 ● 独立型安全文化への到達 ● リスクアセスメント推進リーダー第二期生育成開始	● 高リスク設備に対する設備対策 ● リスクアセスメント推進リーダーによるリスク再抽出	● 人間工学リスクアセスメントシステム導入による米州地域の筋肉疲労災害防止
	実績	● NSK安全文化ワークショップの韓国・ASEAN地域への展開完了 ● 独立型安全文化到達3工場 ● リスクアセスメント推進リーダー第一期生育成完了16名、第二期生育成開始	● 設備安全レベル高リスクの設備についての改善推進 ● リスクアセスメント推進リーダーによるリスク再抽出継続 ● 向殿安全賞受賞(リスクアセスメント人材育成と労働災害撲滅)	● 外部の人間工学リスクアセスメントシステムの導入および作業方法の改善
2024年度	目標	● NSK安全文化ワークショップの中国地域展開 ● 独立型/相互啓発型安全文化到達支援 ● リスクアセスメント推進リーダー第二期生修了	● 設備安全レベル改善(継続) ● 高リスク拠点に対する重点指導による労働災害撲滅	● 外来工事業者安全管理見直しによる工事労働災害防止 ● 社内外向け安全意識向上への貢献(全国産業安全衛生大会など)

— 休業度数率 目標と実績

MTP2026 目標	2023年度 実績
0.10	0.28

※休業度数率＝休業災害発生件数÷延べ実労働時間×1,000,000
休業1日以上労働災害を休業災害と定義しています。
非継続事業(ステアリング事業)を含むグローバルの休業度数率は0.24となります。

労働安全の取り組み

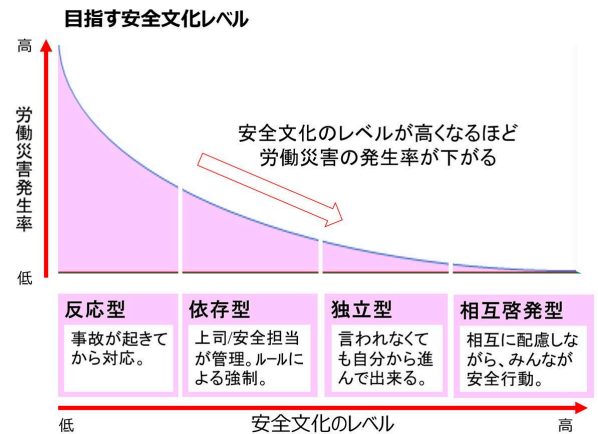
NSKグループでは、個々の安全意識を高める取り組みとして、「継続的な安全意識向上活動」と「安全について考える時間を増やす活動」の両面で活動を進めています。「継続的な安全意識向上活動」としては、KYT実践、ヒヤリハット*提出、指差し呼称実践を継続的に職場で展開しています。KYT実践は、自職場の過去の災害事例やヒヤリハット事例を冊子にまとめ、朝礼などで全員が唱和することで活動のマンネリ化を防止しています。「安全について考える時間を増やす活動」は、自分事化、コアバリューコンタクト、安全に関するグループ活動を実施しています。グループ活動は、国内拠点を対象に年に2回、安全に関するテーマを設定し全員参加で改善活動を行い、優秀活動を表彰しています。

*事故には至らなかったものの、「ヒヤリ」や「ハッ」とした経験。

— 人づくり

安全文化醸成 (NSK安全文化ワークショップ)

安全文化醸成の取り組みとして、NSK安全文化ワークショップを進めています。安全文化ワークショップの実施において、まず生産拠点毎に全従業員に対する安全文化アンケートを実施し、現状の安全文化レベルを判定すると同時に「組織体制」、「リーダーシップ」、「業務運営」の強みと弱みを分析します。次に従業員インタビューと現場観察を実施し、現地現物で改善のヒントを見つけます。そして部課長全員による2日間のワークショップを実施し、安全文化レベルを向上させるための行動計画を策定し実行します。独立型や相互啓発型といった安全文化レベルの高い拠点は労働災害発生率が低い傾向にあることから、継続的な安全文化レベルの維持向上につながる取り組みが必要と考えています。



自分達で決めた行動計画の実行と各階層への安全啓発を進めた後に、再度安全文化アンケートを実施し、安全文化レベルが向上したか、また強み弱みおよび行動計画の有効性を振り返り、更なる安全文化醸成につなげています。国内工場のみならず、グローバル工場にも展開を進め、NSKは「相互啓発型」の安全文化を目指し、これからも活動を進めていきます。

各部門でのコアバリューコンタクトの実施

NSKグループでは、2019年度以降、会議や打ち合わせ、朝礼等の冒頭にセーフティコンタクトを実施してきました。セーフティコンタクトは「安全に関する考え・想いを仲間と共有する活動」として、従業員が安全について考える時間を増やし、安全への感受性を高めることを期待しています。「身近な人から聞く話は共感しやすい」、「安全に対しこんな考え方があるのか、ということのを再認識できる」との意見もあり、NSKグループの安全ツールとして継続してきました。

2022年度以降は、「セーフティコンタクト」を「コアバリューコンタクト」に拡大し、従業員がコアバリュー（安全・品質・環境・コンプライアンス）について考える時間を増やしています。

安全道場

NSKグループ全ての生産拠点に「安全道場」と名付けた施設を作り、労働災害の疑似体験機を使った教育を行っています。そこでは、NSKグループ内で実際に発生した労働災害や危険作業のリスクを認識し、正しい作業ルールを順守することで、一人ひとりが安全を優先することの大切さを学んでいます。安全道場は工場の全従業員を対象とし、毎年定期的に実施されています。運用手順はマニュアル化され、各国の工場に展開され安全文化の醸成に役立てています。最近では、VR（バーチャルリアリティ）による教育コンテンツも取り入れ、高所作業や火災現場といった疑似体験もできるようにしています。



安全帯ぶら下がり体験



安全道場でのVR安全教育

STOP6+2活動

NSKグループでは、重大災害未然防止として「STOP6+2」活動を展開しています。STOP6は重大災害を防止するための取り組みであり、製造業における災害事象を分類し重点活動を行うものです。その活動にNSKグループは、「酸欠、中毒による災害」と「一人作業の禁止」を追加し、「STOP6+2」活動を展開しています。

STOP6+2の重点活動テーマ

1	挟まれ、巻き込まれ等の災害
2	重量物との接触等の災害
3	車両との接触等の災害
4	墜落、転落による災害
5	感電による災害
6	高熱物との接触、爆発等の災害
プラス2	1 酸欠、中毒による災害
	2 一人作業の禁止

－ハード対策

リスクアセスメント

NSKグループの生産現場では設備・機械のリスクアセスメントを進め、リスクが高いと評価された項目への対策を実施して労働災害リスクの低減を継続的に推進しています。

新規設備や新工程に対しても、開発段階からリスクアセスメントを実施することで安全性を高めています。現在は、外部団体の資格認証を取得したセーフティアセッサの育成を進めており、適正な知識と技能を備えた人材によるリスクの低減措置を図っています。現在、セーフティアセッサの累計人数は、約1,000人となっており、社内の取得者数を増やす取り組みを継続的に進めています。

このような取り組みは中国地域にも展開を図っており、生産本部の社内講師が現地に出向き、実際の生産現場でリスクアセスメント実践を行いリスクアセスメントの定着およびレベル向上を図っています。

これにより、NSKグループ全体の労働災害発生件数は年々減少し、活動を開始した当初と比較すると半数以下にすることができました。

－コンプライアンス

動画での被災事例の共有

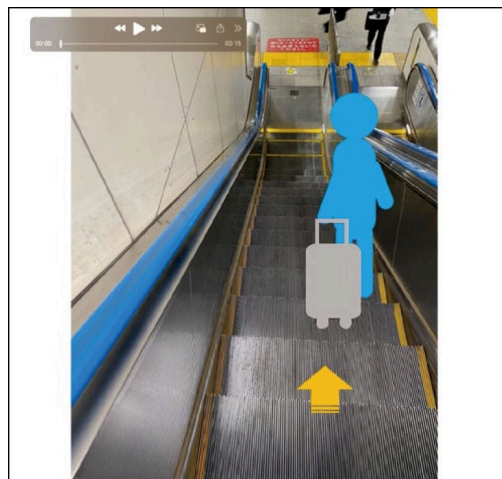
NSKグループの拠点で労働災害が発生した際はその情報が世界中の事業所のイントラネットに掲載され、再現動画を作成し、発生状況の詳細を確認することができるようにしています。このような取り組みにより各職場で「類似する作業や類似する状況はないか」といった自分達の職場に置き換えて考える「自分事化*」を推進しています。

過去に発生した労働災害を全員で共有することにより、再発防止に努めるとともに、安全意識を高めさらなる「安全・安心・働きやすい職場づくり」を推進しています。

※自分事化：物事や課題を自分のものとしてとらえ、主体的に取り組むこと、また自分自身がその仕事に関心を持ち、関わることを意味します。この自分事化を職場、従業員一人ひとりが実施することで、自分の周りの新たなリスクに気づき、安全環境の改善が進みます。職場内の安全に関するコミュニケーションも増加し、相互啓発型の安全文化醸成に役立っています。



資格取得者へのリスクアセスメント技能向上社内研修の様子



駅構内の下りエスカレーターを停止した状態で移動していた。
The IP was moving on the station's down escalator.

災害再現動画一部抜粋

安全意識向上への貢献（全国産業安全衛生大会）

NSKグループでは、機械安全の専門資格を取得した人材について、座学と生産現場でのリスクアセスメント実践を通じてリスクアセスメント推進リーダーを育成しています。またリスクアセスメント推進リーダーを中心に、国内の全ての生産設備について、リスクの抽出漏れを再点検するプロジェクトを展開しています。このような取り組みを通じ、リスクコミュニケーション（危険性の社内共有）が進み、現場で作業する従業員に対し、高いレベルで問題点の指摘や議論ができるようになりました。

現在、社内でセーフティアセッサの資格者は1,000人を超え、国内外拠点で発生していた労働災害件数は活動を開始した2016年から6割減少する成果が生まれています。国内の休業度数率は0.11で製造業の平均水準を大きく下回っており、合理的なリスク評価とリスク低減が成果に表れています。これらの安全に関する人材育成と労働災害削減の事例を第83回全国産業安全衛生大会で共有しました。



第83回全国産業安全衛生大会での発表の様子

外来工事ガイドブック見直しおよび工事ルール再徹底

高所作業や火気使用作業など高リスク作業を実施する外来工事業者の安全確保のため、18項目からなる外来工事管理標準を制定し、定期的に規定・基準の見直しを図ることで、工事労働災害ゼロの継続を目指しています。具体的には、危険作業の際の立会い強化、工事責任者・作業責任者への事前教育内容のレベルアップ、作業ポイントチェックシートを活用した作業前の相互安全確認の実施などです。

これらの工事申請フローは、NSKで開発した外来工事管理Webシステムによって工事申請から工事完了までのプロセスが一元管理されると同時に当日の工事予定、工事場所がパソコン上でも確認できるなど効率化も図っています。



外来工事業者管理標準教育動画（一部抜粋）

基本的な考え方	体制	目標と実績
品質向上に向けた取り組み		

基本的な考え方

NSKグループは、品質をコアバリューの一つと位置づけ、製品やサービス、提供する情報を含め全ての品質を業界でNo.1にすること、即ち「Total Quality No.1」を実現することで、世界中のお客様に喜ばれるモノづくりを目指します。

品質保証ビジョン2026（「お客様第一」の「100%良品」）に向け、「NSK品質保証の三本柱」に基づいた活動に取り組んでいきます。

NSK品質保証の三本柱



1. NPDS (NSK Product Development System) 活動の推進	お客様の新規案件を、迅速、確実に安定生産に結びつけるため、品質をプロセスでつくりこむための活動を進めます
2. NQ1 (NSK Quality No.1) 活動の推進	不良「ゼロ」の安定生産を目指した活動を進めます
3. 人づくり	品質づくりを支える人材育成を進めます

品質保証ビジョン2026

2026年までに実現すべき目標として策定したのが「品質保証ビジョン2026」です。「品質保証ビジョン2026」では、上記のとおり「三本柱」を掲げています。「設計品質」、「製造品質」、「サプライヤー品質」、最終的に「市場品質」を高めるといふ、部門協働での一貫した、かつシームレスな品質向上に取り組み、Total Quality No.1を実現します。2026年には「お客様第一」の「100%良品」を目指します。



体制

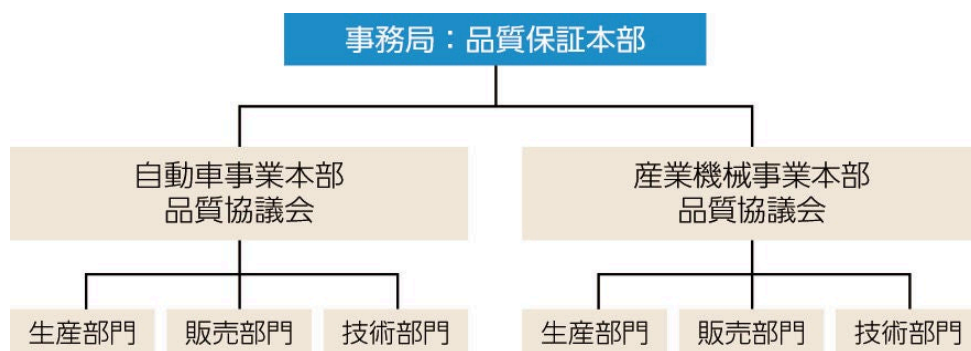
品質保証体制

NSKグループは、コアバリュー委員会を設立し、コアバリュー（安全・品質・環境・コンプライアンス）の推進・強化のため、方針の議論や関連リスクの共有を通して全社的課題を設定し、それらの解決に向けた提言と進捗のモニタリングを行っています。

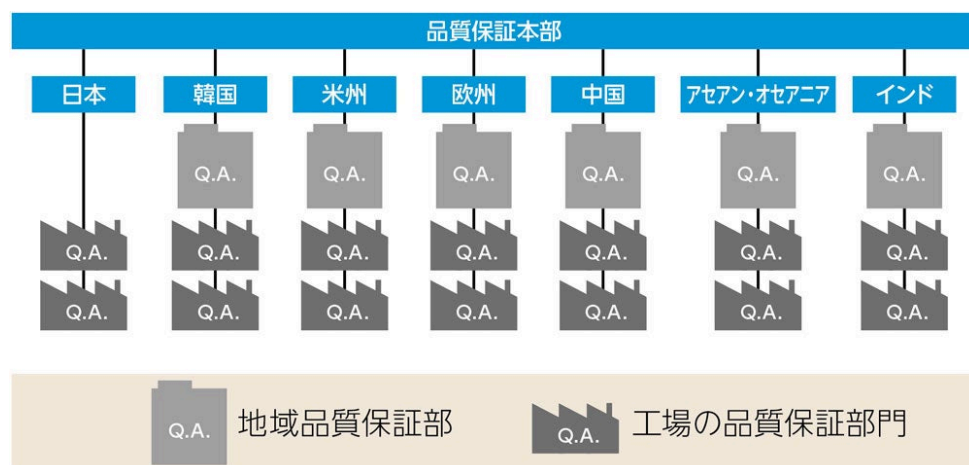
また、品質マネジメントのグローバルな統括部門として品質保証本部を置くとともに、コアバリュー委員会の下部組織として各事業本部内に品質協議会を設置し、生産・販売・技術の各部門が連携しながら品質向上のための取り組みを進めています。品質保証本部は、毎月開催される執行役会でグループ全体の品質管理状況について経営層に報告を行っています。

さらに、韓国、米州、欧州、中国、アセアン・オセアニア、インドに各地域を統括する地域品質保証部を設置し、それぞれの国や地域のお客様の視点を最優先としてグローバルな品質保証体制を整備しています。グローバル会議（年1回）や地域品質会議（各地域年2回）を定期的に行い、情報をグローバルに共有しながら各地域でのモニタリングや監査、サポート体制の強化に取り組んでいます。

品質協議会



グローバル品質保証体制



目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標、各年度の目標と実績

方針		NPDS活動の推進 (NSK Product Development System) —お客様の新規案件を、迅速、確実に安定生産に結びつけるためのNSK独自の品質管理システム—	NQ1活動の推進 (NSK Quality No.1) —不良「ゼロ」の安定生産を目指した活動—	人づくり —品質づくりを支える人材育成—
MTP2026	目標	● グローバルNPDS質向上 (DRの厳格化、設計-製造一体型デジタルFMEA*導入) ● 設計過去トラ グローバルシステム手法定着と製造過去トラへの展開	● 品質デジタル管理化 (完成検査/トレサビリティ/重要工程管理強化) ● 工程能力の管理強化	● 全社員への品質教育の展開 (バーチャル化教育/eラーニング)
2023年度	目標	● 設計-製造一体型デジタルFMEAシステムの運用に向けたガイドラインの作成と展開実施 ● グローバル設計過去トラシステムの製造部および海外展開と活用開始	● 自動外観検査機導入ガイドライン作成 進捗管理チェックシートを作成し、各工場での導入推進の自走化実施 ガイドラインに沿ったトレサビリティ導入に向けた工程設計実施 ● 工程能力に関する新ルール of 正式適用 (対象: 全新製品) 工程能力厳格化の対象拡大に向けたロードマップ作成 (対象: 既存製品)	● 全社員対象のバーチャル品質教育の立ち上げ
	実績	● 設計-製造一体型デジタルFMEAシステムのガイドラインを作成完了 作成したガイドラインのグローバル展開完了 ● 国内全工場へグローバル設計過去トラシステムの活用方法および知識データの登録方法を教育 地域品質保証部へも同様の説明を実施し、グローバル活用開始	● 自動外観検査機導入ガイドラインの作成完了 進捗管理チェックシートを作成し、工場展開完了、そのシートにて進捗管理推進自走化開始 ● トレサビリティ強化に向けたガイドラインを作成しグローバル展開完了 国内全工場および地域品質保証部 (全6地域) へ説明会を実施 ● 工程能力の新ルールに関するガイドライン作成・展開完了、DRエキスパートより新規製品へ展開開始	● 機能別・階層別教育体制の整理、教育ポータルサイトの開設

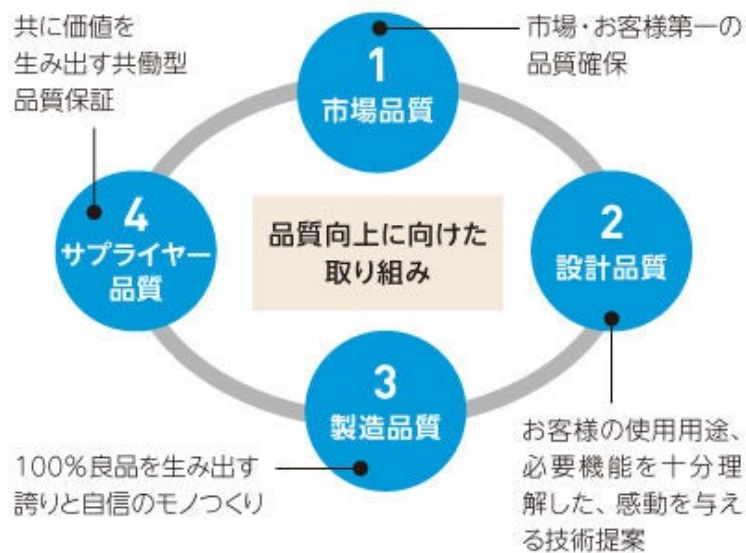
2024年度	目標	● 設計・製造一体型デジタルFMEAシステムの活用開始 自動車事業ではシステム運用と活用化 産業機械事業では優先製品に対してモデルFMEAの作成 ● グローバル設計過去トラシステム強化(社外情報連携)	● 自動外観検査機導入ガイドラインのグローバル展開 進捗管理チェックシートを活用し、自動外観検査機の導入推進(MTP2026に対する導入数100%目標) ● ガイドラインを改訂し、製品群/工場ごと狙いの整理と明確化 各工場/生産ラインでのトレサビリティ導入ロードマップ作成 ● DRエキスパートによる工程能力の新ルール適用状況を確認し、エキスパート評価にて結果をモニター	● 入社から10年間継続した品質教育を行い、品質意識の醸成を目指す
--------	----	---	---	---

※FMEA: 設計・製造上の潜在的な故障モードを特定し、影響度を評価して対策を講じるための手法

品質向上に向けた取り組み

NSKグループでは、市場・お客様第一の品質確保を行うため、設計品質、製造品質、サプライヤー品質の一気通貫した品質向上活動に取り組んでいます。

下の4つの指針のもと、一丸となった品質のつくりこみを実現します。



市場品質を高める取り組み

NSKグループは、モノづくりのメーカーとして、NSK製品を直接使用するお客様だけでなく、社会からの期待にも応える品質づくりを目指しています。このため、お客様が求める基準を満たすことに留まらず、NSK製品が組み込まれた製品を使用する最終ユーザーの視点でニーズを的確に把握し、社会が求める品質を満たした製品・サービスをお客様に提案していくための体制構築を目指しています。

顧客管理データベースの構築

NSKグループは、お客様のご要望に的確にお応えするため、設計に関する技術サポートや製品の使用に関するノウハウの提供などを行っています。また、お客様のご要望への対応履歴などの情報を蓄積したデータベースを構築し、各国・地域からの情報を集約することで、製品やサービスの向上につなげています。

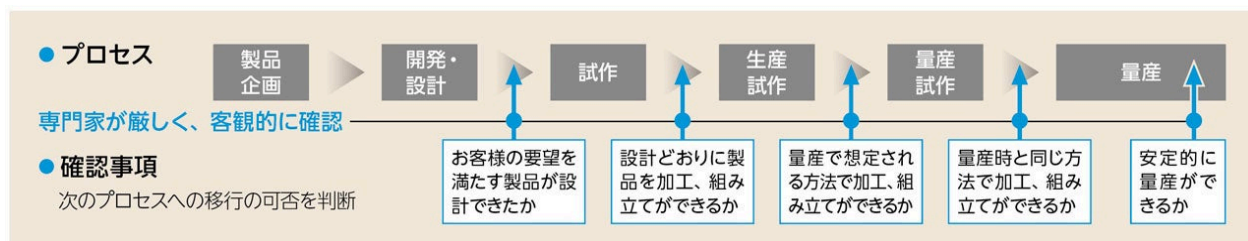
— 設計品質を高める取り組み

設計段階での品質を向上させるため、市場のお客様の声を設計に反映させています。お客様の要求を満たした「基本の品質」に、NSKグループが長年培ったノウハウや市場における経験に基づいた「ねらいの品質」を加味することで、より高いレベルの製品の設計に努めています。

品質をプロセスでつくりこむ「NPDS (NSK Product Development System)」活動

NSKグループは、新規案件に迅速かつ確実に対応し、お客様にご満足いただける製品を量産していくため、NSK独自の品質管理システム「NPDS」をグローバルに展開しています。製品企画から開発・設計、試作、量産までの各プロセスで、懸案事項が解決されていることを確認し、品質をつくりこんでいきます。また、量産体制に入ってから、高い品質を安定的に維持するための管理を徹底しています。

NPDSの概要



開発製品におけるデザインレビューの品質向上教育

新規開発案件の製品品質を向上させるため、NSKグループではデザインレビュー（Design Review＝DR）を行う社内独自のDRエキスパート制度を設け、グローバルにデザインレビューの質を向上させる施策に取り組んでいます。これらのエキスパートによって設計段階から量産段階まで製品の品質に関する課題の洗い出しを行い、問題発生未然防止を図っています。また、NSK開発製品のデザインレビューの内容充実とともに、知識・経験豊富なエキスパートにより、①お客様の要求を把握したロバスト設計*提案、②4M重視の製造工程の構築、安定生産、③技術の伝承、若手エンジニアの教育の場の開発を目指しています。

デザインレビューの底上げのためには、レビューに必要な資料やデータの事前準備が重要であり、DRの前に参加者全員が内容を把握することで、効率良く充実した審議を行うことができます。NSKではDRエキスパートと設計開発者が直接話し合いを行う場を増やし、個々の技術レベルの向上と各DRのステップに必要な技術資料の充実に取り組んでいます。また、各DRステップでの最適評価とフィードバックを行うことで、DRの質向上に伴う開発案件の品質向上に取り組めます。

※ ロバスト設計：様々な使用条件や要求特性をカバーできる設計

— 製造品質を高める取り組み

お客様の求める品質を製品として形にし、安定して社会に提供していくための取り組みを進めています。「4M」－Man（人材）、Machine（設備）、Material（材料）、Method（手法）－を重視した製造工程を構築し、製品の品質向上を目指しています。

4Mの重点課題

Man（人材）

品質道場をグローバル全工場に設立し、製品の使われ方や取り扱い方、正しい検査手法等を学ぶ場を提供することで、全従業員の品質意識向上に努めていきます。

Machine（設備）

品質問題再発防止のための品質投資を計画的に進めていきます。

Material（材料）

軽量化、高信頼性の材料開発を継続し、ロバスト設計による品質安定化を目指します。

Method（手法）

良品条件にこだわった製品のつくりこみを目指します。

品質検査による製品保証

お客様が安心して製品をお使いいただけるよう、NSKグループでは確実な検査を行うことで品質保証を行っています。検査には外観検査と機能検査があり、製造における受入～出荷までの節目で検査を行うことで、不良品の流出防止を図っています。

今後は検査の自動化を推進し、工程保証度の強化と高効率化を目指していきます。

データ活用による品質不具合の未然防止

NSKではグローバルの全工場を対象とした熱処理コックピット化を推進しています。これにより熱処理炉の稼働状況を常時監視することができ、そこから得られるビッグデータを管理することで、熱処理不具合の未然防止を目指します。

他にも鉄道車両や大規模プラントのような故障時のリスクが高く、また使用環境にてメンテナンスや検査を実施することが困難な製品を扱うお客様に対する品質確保と不良の未然防止を目指し、

CMS(Condition Monitoring System)という異常検知システムを導入しています。軸受動作時の振動を検出し、その振動診断を行うことで異常兆候の検知を可能とし、お客様に安心して製品を使用いただくことを目指しています。

グローバル品質改善活動とその展開

NSKグループでは、グローバル全生産拠点の品質マネジメント状況を毎月モニタリングしています。品質改善活動として全生産拠点を対象とした不良ゼロ活動、再発防止活動、品質道場活動などに取り組み、品質保証本部では各活動に表彰制度を導入し、活動の活性化を目指しています。また、品質面において特に優れた実績をあげた生産拠点を優秀工場と位置づけ、工場の特性や運営面での取り組みなどを分析して、他の生産拠点への水平展開を進めています。

《工場間品質交流会の目的》

- 他工場の良い活動から学ぶ
- 困りごとの共有～解決策の相互提案
- 問題の自分事化(自工場で同じ問題を起こさないかという視点)

品質教育

NSKグループでは、コアバリューの一つである品質に関して、継続的な意識と知識の向上を目指し、全従業員を対象とした品質教育を毎年行っています。

NSKの品質教育は品質保証本部が全体の構成を設計しています。本社人事部門、NIT*などが従業員の所属部門や階層に応じて開催する集合教育の中で、適切な品質教育を行っています。

加えて、2019年度より工場と技術部に品質道場を整備し、そこで毎年定期的な品質教育も実施しています。

《教育内容》

- 新入社員や管理職に対する役職に応じた階層別品質教育
- 実際の事例や製品に触れることができる品質道場教育
- 全社員に向けたeラーニングを用いたデジタル品質教育

「MTP2026」機能別・階層別品質教育

階層	期待役割	工場	技術	営業・本社
経営者	変化を先取りした課題設定をリードする	NSKコアバリューの発信		
部長・課長		品質管理教育		
係長 スタッフ ・技能者 ・班長	「チームの成長」とNSKの成長を結び付ける	品質道場での定期教育	品質教育(NIT)	営業品質教育
新入社員	「お客様・品質」について学び続ける	新入社員品質教育		
NSK共通		品質教育ポータル		

方針管理と問題解決力を再強化(eラーニング)

各所に設置した品質道場で品質について毎年学び・考え続ける

従業員がいつでも学べるようにイントラネットに社内外の動画・教材を一元化

※NIT (NSK Institute of Technology)：製品の用途・取り扱い、品質管理、製造法、コストなど総合的な技術教育を行う、学部制、単位認定制の教育機関。NSKおよびNSKグループ技術部門の社員に対する教育組織として2007年に設立され、技術面からNSKの競争力を支える高度技術人材の育成を目指しています。

品質道場*教育

品質教育は、“意識→知識→技術・技能”の順で学ぶことが重要と考えています。人に起因する不良品の発生を撲滅することを目指し、全世界の生産工場52拠点に品質道場を設置しています。品質道場では品質の重要性を説明し、意識を醸成するとともに、実際の製品や不具合品に直接触れることで製品知識および品質知識を得ることができます。NSKでは、生産工場・技術部で業務を行う従業員は一人年2回以上の品質道場教育を受講することを目標に掲げ、活動を進めています。その中で習得したものを自らの仕事とつなげ発揮することで、高品質なモノづくりの現場を支える人材を増やし、Total Quality No.1を実現していきます。

※全道場にて師範と師範代を選任し、教育内容の充実・更新、講師の育成や教育計画の策定まで、道場の総合管理を行い運営しています。



品質道場教育：現地

－ サプライヤー品質を高める取り組み

高品質な製品には、高品質な部品や材料、油脂類などが必要不可欠です。NSKグループでは、サプライヤーの皆様との信頼関係をベースに品質を高める取り組みを進めています。品質保証本部が主体となりサプライヤーの皆様の品質の見える化、改善課題の立案、およびサプライヤー製品受け入れ工場と共同した品質向上活動に取り組んでいます。

《主な取り組み》

方針	内容
サプライヤー向け品質活動方針説明	主要なサプライヤーの皆様向け「調達方針説明会」にて、NSKの品質活動方針を共有し、品質コンプライアンスや品質改善の取り組み事例などについて指導・説明（毎年） 2024年5月に開催した調達方針説明会では、87社が参加。
サプライヤー品質の現状把握と見える化	納入受入や工場ラインで発生したサプライヤー起因の品質問題の状況を、トレンドグラフやレーダーチャートなどで可視化
サプライヤー品質問題管理システムの開発	● サプライヤー起因の品質問題を集約～可視化までシステムを使って管理 ● 情報の標準化・可視化・迅速化
サプライヤー品質問題の月次報告	● システムを使って可視化されたサプライヤー品質状況を、NSK内の関係部署へ月次で展開 ● サプライヤーの品質実績を毎月管理し、サプライヤーへの品質指導、監査を実施 ● ワーストサプライヤーに対する品質本部トップによる品質改善活動を実施

サプライヤー品質意識向上活動

品質意識醸成に有意義である品質道場教育をサプライヤーへ紹介し、一部のサプライヤーにて品質道場を設置し教育を推進いただいています。活動内容や展示物、指導方法についてはNSKより指導を行い、サプライヤーの品質教育の向上に取り組んでいます。

また、品質強化月間には希望するサプライヤーに対し、作業者が守るべき品質基本10箇条を記載したカードの配布を行い、品質意識の向上を図っています。

— その他の取り組み

監査機能の強化

品質保証本部にあるグローバル品質監査室は、「品質管理上のコンプライアンス遵守状況や潜在リスクを確認し、潜在的な問題の未然防止策を実施する」ことが役割であり、第三者的な視線で監査を実施しています。

また、他社のリコール情報、不正情報は常に情報を収集し、自分事として捉え、必要な情報展開と未然防止活動の展開を進めています。

品質マネジメントシステム

NSKグループでは、開発・設計、製造などの事業所で品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001やIATF16949の認証を取得しています。また、定期的実施する第三者機関の監査や内部監査により、品質マネジメントシステムの有効性を確認しており、問題が見つかった場合は適切な是正措置を行い、取り組みのレベルアップを継続的に図っています。

🔴 品質・環境・労働安全衛生マネジメントシステム認定取得状況

製品不具合発生時の対応

NSKは、お客様に製品を安全に使用していただくための技術情報や取り扱い上の注意事項を伝えています。品質に最善を尽くしていますが、万が一、製品・サービスの不具合が発生した場合には、情報をお客様へ速やかにお伝えするとともに、関係部署が一体となり、問題の拡大防止のため、迅速かつ適切な処置を行います。また、原因を究明し、再発防止を図ります。



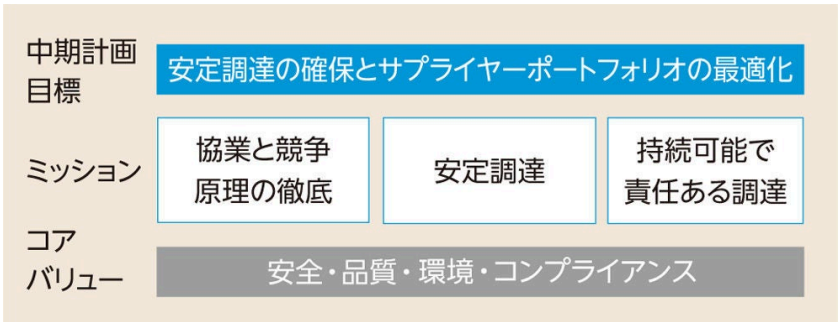
基本的な考え方

NSKの事業は多くのサプライヤーに支えられて成り立っています。NSKは、サプライヤーの皆様を「NSKにとって不可欠なビジネスパートナー」と考え、信頼関係を構築しながら、相互に発展していくことを目指しています。公正・公平で、社会や環境への影響に配慮した調達活動を行うことを基本に、持続可能な社会の実現に向けてサプライチェーン全体で取り組んでいます。

－ NSK調達部門のミッション

サプライヤーの皆様との公正・公平・透明な取引を通じて、高いレベルのQuality（品質）・Cost（コスト）・Delivery（納期）と安定調達を実現し、収益の向上とコスト競争力強化に貢献していきます。サプライヤーの皆様と、コンプライアンスを遵守し、CSR調達に取り組むことで、持続可能で責任ある調達を実践していきます。また、グリーン調達基準、サプライヤーCSRガイドラインをサプライヤーの皆様と共有し、サプライチェーン全体でのCSR活動を推進していきます。

調達本部新中期経営計画2026 (MTP2026)



NSK調達基本方針

1. 経済的合理性
優れた物品およびサービスを経済的合理性に基づいて選択し、取引を行なう。
2. 公正・公平
地域、企業規模および新規、継続を問わず、公正かつ公平な取引を行なう。
3. 法令遵守
 - I 各国の調達関連法規を遵守し、社会への貢献を果たす上で重要な役割を担っていることを自覚する。
 - II 調達関連法規の遵守を目的として社内教育を行なう。
4. 倫理規範の尊重
 - I 倫理規範の尊重に努める。
 - ・取引先および見込取引先と個人的な利害関係を持つてはならない。
 - ・取引先および見込取引先から謝礼等の個人的利益を得てはならない。
 - ・取引先および見込取引先に対して寄付等を強要してはならない。
 - II 下請事業者と取引を行なう際は、より良いパートナーシップを構築し、安定的な供給体制の維持に努める。
5. 環境保全・資源保護（グリーン調達）
環境に配慮された製品を、環境保全に積極的に取組む取引先より調達し、地球環境の保全を推進する。
6. 人材の育成
調達業務担当者の人材の育成、教育を行なう。

NSKサプライヤーCSRガイドライン

「サプライヤーCSRガイドライン」をグローバル約1,700社の主要サプライヤーへ配布し、競争法や贈収賄防止法の遵守などのコンプライアンスへの取り組み、児童労働・強制労働の禁止や労働安全衛生などの人権・労働への取り組み、CO₂排出削減などの環境への取り組み、紛争鉱物の使用回避など地域社会への取り組み等を要請しています。

➡ NSKサプライヤーCSRガイドライン

NSKサプライヤーCSRガイドライン 主要な項目

- | | |
|------------|------------|
| ● コンプライアンス | ● 地域社会への貢献 |
| ● 人権・労働 | ● リスク低減 |
| ● 環境 | ● 情報開示 |

— NSKグループグリーン調達基準書

温暖化対策や省資源・リサイクルの推進、環境負荷物質の管理など、サプライヤーの皆様とともに、部品・材料の段階からサプライチェーン全体で管理を進めるための基準をまとめています。

🔴 NSKグループ グリーン調達基準書

NSKグループグリーン調達基準書 主要な項目

- 環境保全への取り組み方針
- 環境関連法令等の遵守
- 環境マネジメントシステム (EMS) の構築
- 環境負荷物質保証体制の構築
- 環境保全活動の推進
- 環境負荷物質に関する監査および調査

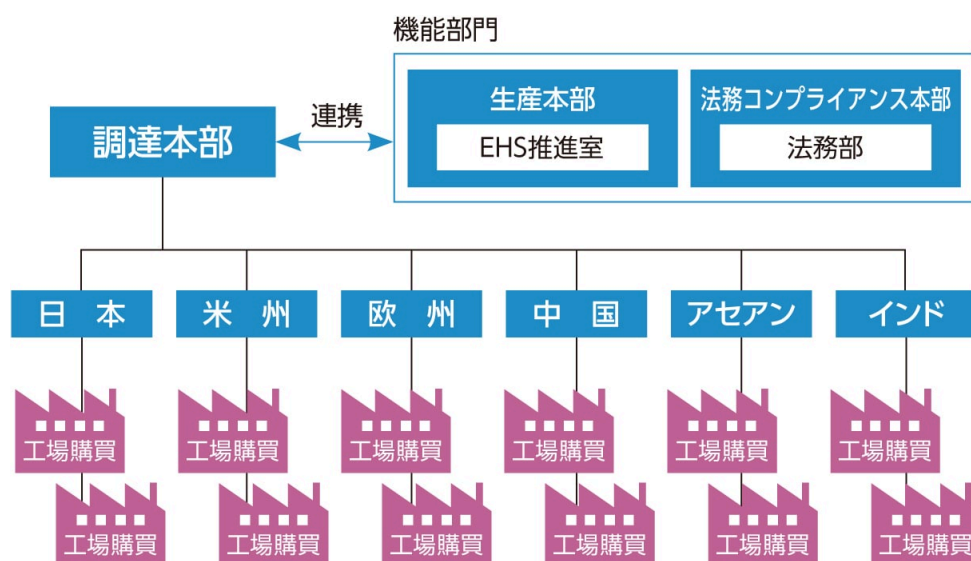
体制

— グローバルサプライチェーンマネジメント推進体制

NSKグループでは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、調達本部（本部長：執行役常務）が中心となり、関連する機能部門やNSKグループ内の生産・調達管理部門と連携しながら、サプライチェーンマネジメントを推進する体制を構築しています。

また、グローバル各地域の調達責任者を集めて年に2回開催しているグローバル調達会議では、調達に関する方針の共有とCSR調達などの関連施策の進捗状況についてレビューを行っています。

グローバルサプライチェーンマネジメント推進体制



目標と実績

－ 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標、各年度の目標と実績

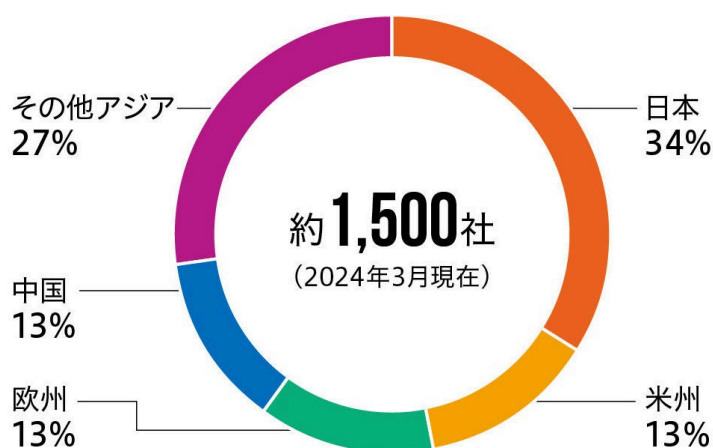
方針		● 個別最適からGL全体最適視点の「調達改革」基礎再構築	
MTP2026	目標	● BCP対応力強化	● 環境対応調達
2023年度	目標	● BCP点検主要12社(2018年度からの累計120社)	● サプライヤーCSRガイドライン取組度調査フィードバックの実施
	実績	● BCP点検新たに10社取り組み実施(2018年度から累計118社) フォローアップ20社実施	● サプライヤーCSRガイドライン取組度調査フィードバックを実施
2024年度	目標	● BCP点検の継続実施による対応力強化。 フォローアップ20社実施	● サプライヤーCSRガイドライン取組度継続調査の実施

取り組み

－ NSKグループのサプライチェーンの主な内訳

NSKグループは、グローバルで約1,500社(地域間の重複調整後)の直接材サプライヤーの皆様との取引があります。

NSKグループ地域別サプライヤー比率(サプライヤー数)



※ 地域間の重複調整後

サプライヤーの皆様へのNSKの価値創造の共有

NSKグループでは、毎年、調達方針説明会を開催し、主要なサプライヤーの皆様へ人権・労働や気候変動対策などの社会的要請の高まりやお客様から求められている事項を伝え、労働安全やCO₂排出量の削減などNSKが取り組んでいただきたい内容を説明し、サプライチェーン全体で歩調を合わせた活動の実践を要請しています。

2024年5月に開催した調達方針説明会には、87社に参加いただきました。また2023年度には、NSK人権方針や取り組みに関する動画を一部のサプライヤーに配信し、意見・感想などフィードバックをいただきました。



調達方針説明会

▶ サプライヤーとの品質の取り組み

適正取引の推進

下請代金支払遅延等防止法をはじめとする関連法令、日本自動車工業会および日本自動車部品工業会の自主行動計画等、政府や産業界の動向を踏まえて、NSKグループでは調達業務にかかわる者が留意すべき事項に関する解説と、問題視されやすい行為類型に対する対処指針を記載した社内マニュアルを2017年に整備し、その周知徹底を行い、適正取引の実践に努めています。

パートナーシップ構築宣言

NSKは、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目的とした、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

(2020年9月公表、2024年9月更新)



▶ パートナーシップ構築宣言

NSKグループでは、サプライヤーの皆様からのご指摘・ご意見に基づき、早期に問題を把握して是正措置を講じるための通報制度(ホットライン)を設けています。例えば、日本の場合、NSKの法務コンプライアンス本部長と社外の弁護士の2カ所をホットラインの窓口とし、サプライヤーの皆様が不利益を被ることなく、安心して制度を利用できるように配慮しています。また、リーフレットを配布し、通報制度の周知に努めています。

■ サプライチェーンのリスクの特定と管理

サプライチェーンのリスク管理

NSKグループは、サプライヤーの皆様「NSKサプライヤーCSRガイドライン」や「NSKグループ グリーン調達基準書」を理解し、遵守すべき事項に賛同・同意をいただけることを確認するとともに、取引基本契約書にESG(E:環境、S:社会、G:ガバナンス)に関する条項を盛り込んでリスク管理を強化しています。調達金額や調達ボリューム、調達部品の重要性、代替可能性、環境負荷物質や紛争鉱物の含有懸念、地震や風水害などの被災の影響等を考慮の上、NSKのサプライチェーンにおける各サプライヤーのリスクを判断しています。

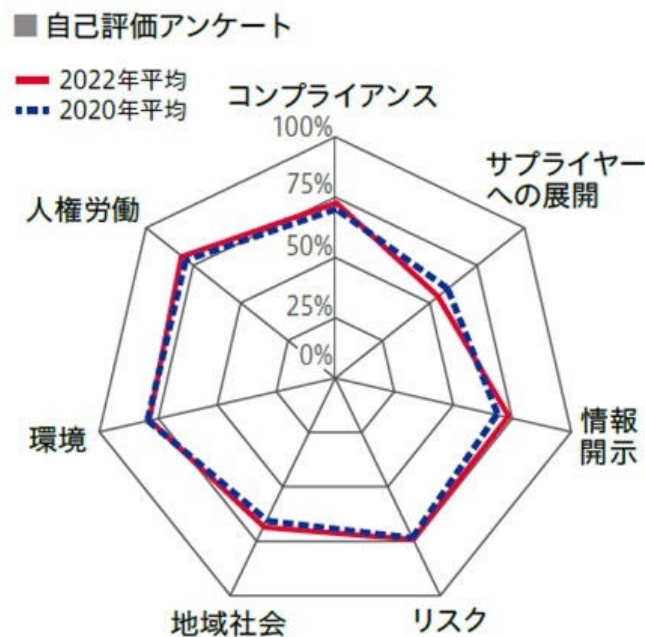
リスクが大きいと予想されるサプライヤーを重要管理対象に位置づけ、財務状態のチェックやCSR診断(自主点検)などを通してリスク評価を行い、対象のサプライヤーおよび設計、工場部門等社内関連部署とも連携してリスク低減に向けて必要な施策を実施します。また、新規取引開始時に実施する審査では、経営体質、環境や労働を含む法令違反の有無、品質管理や環境管理の状況などを確認しリスク回避に努めています。

取引先選定評価項目

- 経営/財務健全性
- QCD(品質・コスト・安定供給能力)の取り組み
- 技術力、開発力
- CSRの取り組み(環境・労働安全・防災・紛争鉱物等の取り組み)

サプライヤーCSR診断

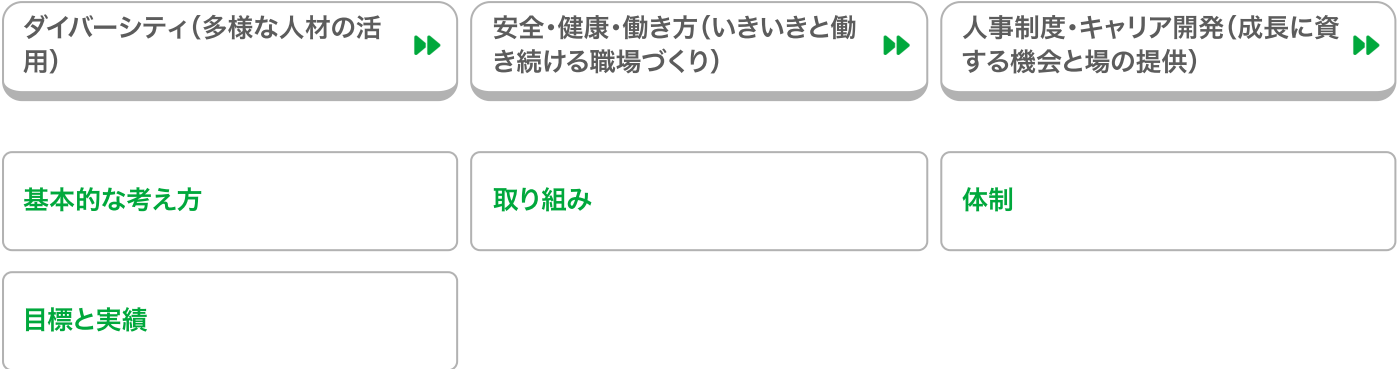
NSKグループでは、サプライヤーの皆様に対してCSR診断(自主点検)を要請し、活動実態のモニタリングを実施(隔年実施)するとともに、その評価結果をサプライヤーの皆様にはフィードバックしています。日本では2022年度に自主点検を実施し、約500社のサプライヤーに対応を依頼、約90%のサプライヤーより回答を頂きました。調査の結果を各社にフィードバックし、労働災害の未然防止対策の強化やグリーン調達レベルアップ等判明した課題への対策を求めました。海外サプライヤーに対しても、各拠点より自主点検によるモニタリングを実施しています。人権や環境については各地域での要求が厳格化してきており、サプライヤーの皆様と連携してレベルアップに取り組めます。



➡ 人権尊重

— サプライチェーンBCPの実効性の強化(日本)

災害などの発生時に、サプライヤーの被災状況や問題をすばやく把握し、サプライヤーと連携して必要な対策が的確に取れる体制の構築に取り組んでいます。有事の際の連絡に用いる「サプライヤー安否確認システム」を適切に活用できるよう、定期的に訓練を実施しています。また、サプライチェーンのリスクマネジメントを強化するため、主要サプライヤーにBCPの策定を要請し、その取り組み状況を確認しています。



基本的な考え方

— 人材方針

NSKグループは、経営姿勢で「社員一人ひとりの個性と可能性を尊重する」ことを明確にするとともに、従業員一人ひとりが企業の貴重な財産であると考えています。



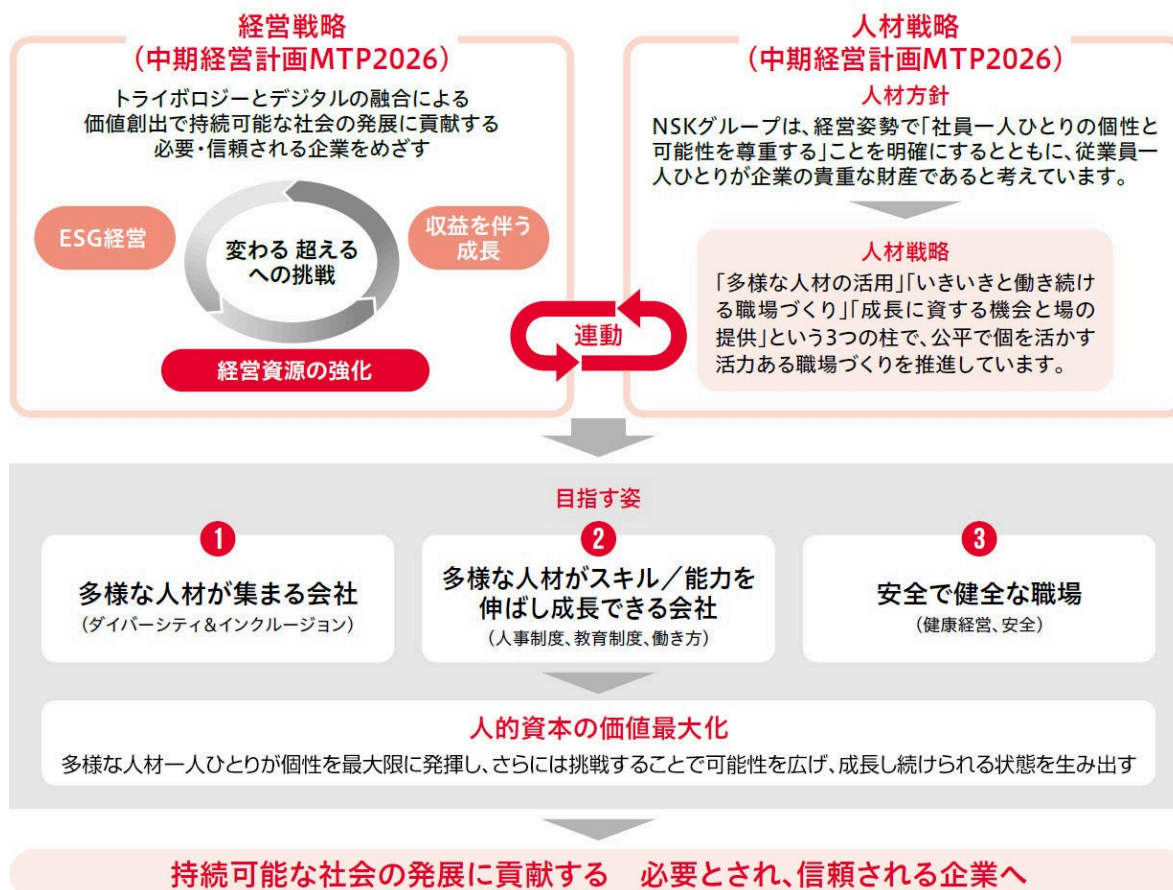
— 人材戦略

「多様な人材の活用」「いきいきと働き続ける職場づくり」「成長に資する機会と場の提供」という3つの柱で公平で個を活かす活力ある職場づくりを推進しています。

人的資本の価値最大化に向けて

企業理念を実現し、社会課題解決への貢献と持続的成長を両立していくために、NSKグループはMTP2026において「収益を伴う成長」「経営資源の強化」「ESG経営」の3つの経営課題に取り組んでいます。技術や社会が変化していく中、活動の視点を広げ、高い目標の達成のために「変わる 超える」への挑戦を続け、社会から必要とされ、信頼され、選ばれ続ける企業を目指します。当社を取り巻く事業環境が大きく変化する中、多様な人材の知見や経験、視点を集め、互いに刺激し合うことで組織を活性化し、一人ひとりの「変わる 超える」につなげていくことが大切です。それは、従業員がやりがいを感じながら働き続けられること、チームで成果を作り出せることにもつながります。経営戦略と連動した人材戦略のもと、次の3つの目指す姿を掲げ、人的資本の価値最大化、すなわち、多様な人材一人ひとりが個性を最大限に発揮し、さらには可能性を広げ成長し続けられることを目指します。

《NSKの目指す人的資本経営》



取り組み

ダイバーシティ&インクルージョン

経営課題の一つである女性の活躍に資する施策の継続的な推進により、女性活躍推進法に定められる行動計画に掲げた「管理職および管理職候補層における女性を2024年度までに100人にする」(主なグループ会社含む)という目標は達成に向け順調に進展しています。

3月8日の国際女性デーには、日本では女性の健康啓発のためのパンフレット配布や女性のロールモデルを招いた講演会を開催、海外ではNSKヨーロッパとNSKアメリカズが共同でアンコンシャスバイアスと女性活躍をテーマにした社内オンラインイベントを開催しました。

また、多様な背景を持つ従業員の活躍を支えるため、当社では従来、法定を上回る育児・介護の両立支援制度を整えています。主な取り組みの例として、育休をblankではなく、両立とキャリアアップの準備期間とするための育休取得者に特化した研修プログラムの提供や、介護に直面する従業員の両立支援として基礎から一歩踏み込んだ目的別介護セミナーの実施、従業員だけでなく家族も視聴できるセミナー動画の提供を行っています。

さらに、外国籍やLGBTQといった属性に向けたダイバーシティ&インクルージョンも進めており、見えにくい多様性への理解、共感を促進させるための様々な活動に対して、LGBTQへの取り組みを評価する「PRIDE指標2024」では4年連続でゴールドを受賞しました。



自分を大事にするためのヘルスケアガイド
～女性の健康応援編～
パンフレットの表紙



仕事と介護の両立支援
セミナー動画のチラシ



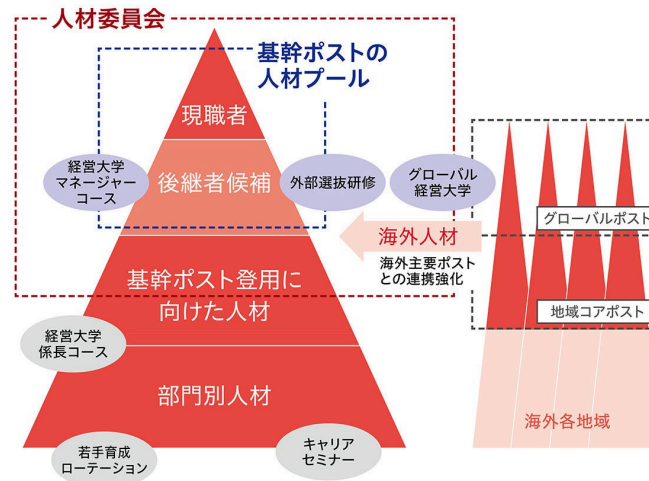
ダイバーシティ

経営人材の育成

国内では、早期育成施策としての若手育成ローテーションから始まり、係長、課長それぞれの階層で選抜研修の位置づけとして経営大学を実施し、経営人材候補を継続的に輩出するキャリア開発プログラムを構築しています。一方、海外人材に関しては、各地域特有の育成プログラムに加え、グローバルポストの後継者をメインの対象者とするグローバル経営大学を実施しています。

基幹ポストへの登用に関しては、人材委員会を最上位機関として、経営人材の後継者計画、および人材投資計画を承認しています。また、その人材プールを充実させるために、各事業本部、機能本部と定期的なディスカッションを行い、事業や本部をまたぐローテーションや抜擢登用(ストレッチアサインメント)を実施しています。また、グローバル各地域(欧米中)においても、グローバルポスト、地域コアポストの後継者計画会議を定期的に行っています。基幹ポストの定義(人材要件)を明確化することで、グローバルに融和性のある、年齢、性別、国籍を問わない後継者管理に取り組んでいます。

経営人材育成の目指す姿



DX人材の育成

NSKは事業環境の急激な変化の中、DXを単なるデジタルツール、ITツールの導入にとどまらない、会社自体が変わる「コーポレートトランスフォーメーション」と定義し、事業ポートフォリオおよび収益構造の転換のため、DXを推進しています。DX推進の中心となるデジタル人材の育成が不可欠であり、2022年4月に新設されたデジタル変革本部が中心となり全社的なデジタル人材育成プログラムを順次展開しています。国内5,000名を対象に、デジタルに向かうマインドセットを醸成する基礎プログラムの受講を進めており、これまでに約4,000名の受講を完了しました。また、中級プログラムは、約1,100名が受講を完了しています。

加えて、実践的なデジタル技術習得のトレーニングとして、生産現場におけるIoT活用プログラム、Pythonなどのプログラミングの習得プログラム、基礎的なデータ分析学習プログラム、コラボレーションツール活用プログラム、市民開発やセルフサービスBI活用プログラムなどの研修を全社展開し、デジタル人材を育成していきます。



➤ 人事制度・キャリア開発

新人事制度の導入

働き方やキャリアに対する考え方は多様化し、個々人の自律志向が拡大しています。個の成長・自己実現と企業の成長の相関関係が強くなり、従業員と企業は選び、選ばれる、より対等な関係になってきています。当社では、まず管理職を対象に、ロール型人事制度を導入しました。ロール型人事制度とは、従業員一人ひとりが担う役割や責任を明確にし、自らが能動的に未来志向の高い目標の達成に向けて挑戦することを求めていく人事制度です。個々の役割を「ロールディスクリプション(役割記述書)」として人材要件を明確にすることで、従業員は個々のキャリアを描きやすくなり、一人ひとりが自身の成長に向け、「自分で考え、自分で行動する」ことが可能になります。

健康経営の推進(こころとからだの健康づくり)

従業員のこころとからだの健康は、事業活動のすべての基盤となります。NSKは、社長を健康経営の総括責任者とし、健康保持・増進の活動を進めています。健康経営戦略マップによって、効果指標や経営課題の結びつきを可視化することで、より効果的に施策を推進しています。健全で安心・安全な職場は話しやすい雰囲気を生み、ポジティブで活力ある職場に変わっていくと考えています。

NSKは優良な健康経営を実践している企業として、「健康経営優良法人(ホワイト500)」に7年連続で認定されています。「健康宣言」に基づき、健康の取り組みと経営課題の結びつきを見える化した「NSK健康経営戦略マップ」に準じて、取り組みをステップアップさせています。

具体的な取り組みとしては、健康意識向上のための啓発(eラーニング、健康フェア等)、ストレスチェックとその後の組織診断結果説明会、禁煙推奨デーなど、様々な活動を継続させ、従業員とその家族のこころとからだの健康保持増進を目指しています。

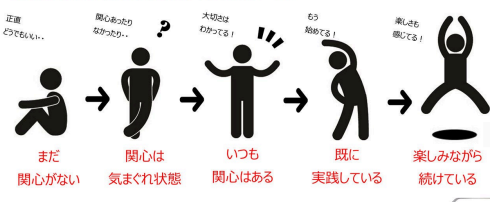


2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

今回のeラーニングの目的

NSKの従業員が、健康づくりの大切さや健康づくりのポイントをより良く知ることによって、今より一歩先の取り組みに「変わる 超える」ことを目的としています。

あなたの健康づくりの取り組みは、今、どのステージ？



まだ 関心は いつも 既に 楽しみながら
関心がない 気まぐれ状態 関心はある 実践している 続けている

健康経営eラーニング

➡ 安全・健康・働き方

ビジョン2026推進活動

2016年度より、NSKビジョン2026で掲げる「あたらしい動きをつくる。」の実現に向けて、国内外で推進活動を行っています。全ての人的資本を支える「屋台骨」として、職場内の活発な対話・心理的安全性を土台とし、従業員一人ひとりが自分の大切にしている想いやビジョン、あたらしい動きにつながるアイデア実現への挑戦を後押しできる企業文化の醸成を目的とした施策を展開しています。

2023年度より、部署単位で取り組む「職場アクションラーニング」や、これまでの施策での学びを日常業務へ落とし込めるよう、職場における身近なテーマで気づきと実践を促す「あたらしい動き応援ヒント集」を展開しています。2024年4月には5年ぶりに対面でのグローバルビジョン会議を実施し、各地域の取り組みの共有・ディスカッションを行いました。



エンゲージメント調査

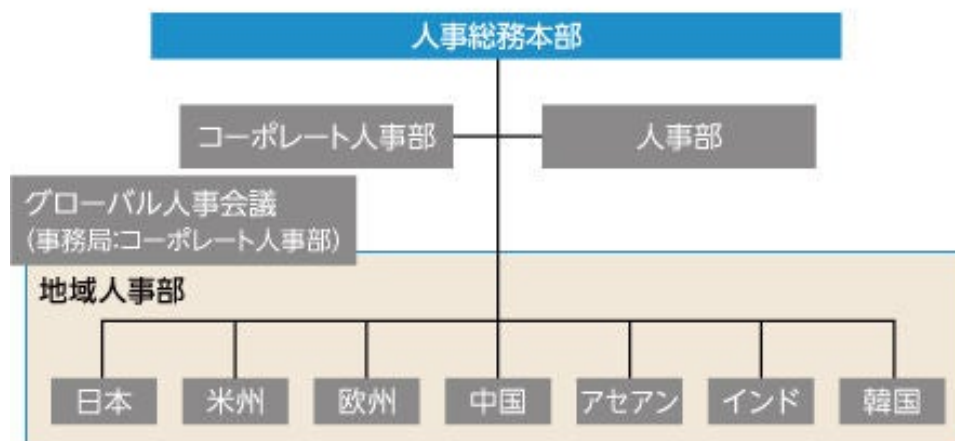
2018年度より、エンゲージメント調査をグローバルで隔年実施しています。調査の設問は、“会社の戦略や目標への理解と、自身の業務との繋がりへの意識” “担当業務への達成感” “成長する機会の有無”など、多岐に渡っています。人的資本経営の3つの目指す姿に向けて、調査結果から抽出された課題に対する施策を含む全ての施策にKPIとその目標を定めて取り組んでいます。「人的資本の価値最大化」は、これら一つひとつの取り組みの成果を積み上げることで実現できると考えており、複合的な成果指標として、調査から得られるエンゲージメントスコアを置いています。加えて、一つひとつの取り組みの成果をより直接的に表すことができる指標として、関連が強い調査設問で構成する独自指標、「NSKエンゲージメントインデックス」を設定し算出を開始しました。今後はグローバルスコアとしてトラッキングしていくことを検討しています。

体制

ーグローバル人事体制

人事総務本部では、グローバル、各地域の人事部門と密接に連携を図りながら、上記の方針に基づいた様々な取り組みを展開しています。各地域・国の取り組みや課題、さらにタレントマネジメントのさらなる強化策について定期的にグローバル人事会議を開催し議論しています。

グローバル人事組織体制図



目標と実績

ー人的資本の価値最大化に向けて MTP2026主要な指標と目標

人的資本経営の3つの目指す姿に向けて、全ての取り組みにKPIと2026年度の目標を定めています。「人的資本の価値最大化」は、これら一つひとつの取り組みの成果を積み上げることで実現できると考えており、複合的な成果指標として、エンゲージメント調査から得られるグローバルエンゲージメントスコアを置いています。

ここでは、全取り組みの中から、3つの目指す姿へのつながり/インパクトが特に強い項目を選定し紹介しています。

多様な人材が集まる会社

取り組み課題	主要な指標	スコープ*1	2023年度実績	2026年度目標
ダイバーシティ&インクルージョンの推進(多様な人材やその価値観などを受容する組織・風土づくりを推進)	従業員における多様性比率(女性、キャリア採用、外国籍社員)*2*3	日本	29%	35%

多様な人材がスキル／能力を伸ばし成長できる会社

取り組み課題	主要な指標	スコープ※1	2023年度実績	2026年度目標
仕事と私生活の両立支援 (育児、介護、治療など)	男性育児休業取得率※3※4	日本	83.3%	85%以上を維持 (2025年度)
新人事制度の導入・運用	ロール型人事制度の導入(管理職層)・運用	日本	制度策定、理解 浸透のための説 明会実施(管理 職)	制度理解の浸 透、 運用実践の向上
後継者育成計画の推進	グローバルポストにおける現地化比率	グローバル	72%	70%以上を維持
デジタル人材の育成	デジタル人材基礎プログラム受講人数※5	日本	約4,000名	大規模展開と定 着化 実践研修による スペシャリスト育 成
	デジタル人材中級プログラム受講人数※5		約1,100名	

安全で健全な職場

取り組み課題	主要な指標	スコープ※1	2023年度実績	2026年度目標
健康経営の推進	健康経営優良法人(ホワイト500)認定	日本	認定	認定継続
相互啓発型安全文化の醸 成	休業度数率	グローバル	0.24	0.10



人的資本の価値最大化

エンゲージメントスコア(グローバル)目標70

※1 特に記載がない限り、一部グループ会社を含む

※2 意思決定層における多様性を重視しており、管理職およびスタッフ層(総合職同等)での多様性比率

※3 対象は提出会社

※4 当社基準(対象期間を誕生日を起点とした1年間)で算出

※5 2022年度と2023年度に各プログラムを受講した合計人数

ダイバーシティ(多様な人材の活用)

ダイバーシティ&インクルージョン
の一層の推進

ダイバーシティ&インクルージョン
のロードマップ

ダイバーシティ&インクルージョン
への理解の推進

ダイバーシティ&インクルージョンの一層の推進

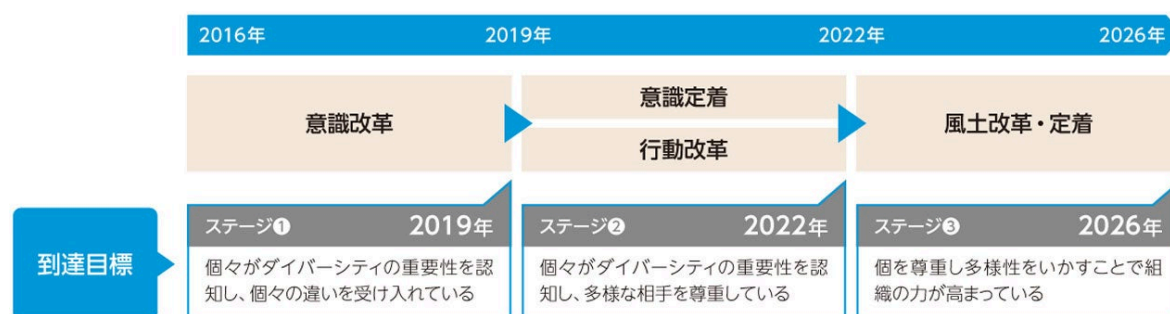
NSKグループは、性別や年齢、国籍、文化、ライフスタイル、価値観など、様々な背景を持った従業員がそれぞれの力を発揮することで新たな視点や考え方、アイデアが生まれ、競争力の強化やリスクの回避につながっていくと考えています。このため、多様な人材やその価値観などを受容(ダイバーシティ&インクルージョン)する組織・風土づくりを進めます。

ダイバーシティ&インクルージョンのロードマップ

NSKグループは、2016年～2026年の10年間を大きく3つのステージに分け、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

経営課題のひとつである女性の活躍に資する施策を推進するとともに、外国籍社員やLGBTQといった属性にも活動を広げることで、全体のダイバーシティ&インクルージョンを進めていきます。

また、多様な従業員を活躍させるには、多様な働き方を進めていくことが必要と認識しており、ダイバーシティ&インクルージョンと働き方改革を両輪で進め、意識の定着と行動改革を同時に推進していきます。



- 重点分野1:ダイバーシティ&インクルージョンの理解の推進
- 重点分野2:女性のキャリア形成への支援
- 重点分野3:外国籍社員などの活躍推進
- 重点分野4:両立支援(育児・介護・治療:取り組み等 仕事と生活の両立)
- 重点分野5:働き方改革(安心・安全・快適な職場づくり)

－ダイバーシティの推進体制

NSKでは、2006年に「ダイバーシティ推進チーム」を設置し、仕事と家庭生活の両立ができる職場環境の整備などに取り組んできました。また2016年には「ダイバーシティ推進室」へ改組するとともに体制の増強を図りました。

ダイバーシティ推進室は、「社員一人ひとりの能力・特性を最大限活かし、働きがいのある企業風土・職場環境づくりを支援する」ことをミッションに、5つの重点分野を中心とした施策を展開し、NSKにおけるダイバーシティの推進活動のスピードアップを図っています。

ダイバーシティ&インクルージョンへの理解の推進

従業員一人ひとりがダイバーシティ&インクルージョンの重要性を理解し、多様な人材やその価値観などを尊重し受容する組織を目指し、以下のような取り組みを進めています。

《主な取り組み》

- トップコミットメントの発信（役員向けダイバーシティ研修、社長・役員・部門長によるダイバーシティメッセージの発信）
- ダイバーシティセミナー、研修
- ダイバーシティ講演会
- アンコンシャス・バイアス研修
- 社内ポータルサイト・SNSでの情報発信
- LGBTQセミナー

－女性の活躍(キャリア形成)の支援

NSKでは、女性活躍を進めることを経営課題の一つと位置づけ、能力を発揮し、いきいきと活躍する女性従業員が増えていくことでダイバーシティ&インクルージョンを牽引・推進し、企業の競争力を強化したいと考えています。このため、採用における女性比率の向上や両立しやすい環境づくり、女性のキャリア形成の支援、女性が働ける職域を拡大しています。さらに、人数や職域だけでなく、マネジメント層の人材や価値観の多様化の布石として、グローバルで女性活躍推進の取り組みを実施しています。

➤《女性活躍推進法に基づく行動計画の策定》

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の施行に伴い、NSKは女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行いました。その結果を踏まえて行動計画を策定しています。

《日本の主な取り組み》

- キャリア・アドバンスメント研修(女性の係長層やその候補層が対象)
- ロールモデルの講演会
- 若手が先輩社員にインタビュー
- 営業部門の女性のワーキング活動:改善活動やスキル研修など
- 技術部門の女性のワーキング活動:社会貢献活動(リコチャレ※)

※リコチャレ:理工系分野に興味、関心のある女性学生の進路選択を支援するために、内閣府男女共同参画局や文部科学省、日本経済団体連合会などが中心となって行っている取り組み



キャリアアドバンスメント研修の様子



社会貢献活動(リコチャレ※)の様子

《海外の主な取り組み》

- 欧州ダイバーシティ会議
- 米州キャリア形成支援プログラム



欧州ダイバーシティ会議での懇親の様子



NSK Americas Women's Development Programの参加者

— グローバルな人材活用

グローバル企業として成長していくため、世界各国においてNSKのグループ経営を支える優秀な人材が継続的に採用・育成され、適材適所の人材配置・異動が行えるよう様々な取り組みを進めています。具体的には、グローバルな事業運営上重要なポスト(グローバルポスト)を特定し、世界各地域の経営陣や人事部門と協議の上でリーダーとして必要とされる行動特性(コンピテンシー)を定めています。それらを共通軸として後継者計画を作成し、地域間異動を含めた意図的な人材登用・評価・処遇を行うとともに、選抜教育・リーダーシップ教育をはじめとする様々な人材育成プログラムを実施し、常にグローバルポストにおける現地化比率を70%以上に維持することを目指しています。また、国際間異動をサポートする共通ガイドラインの作成と運用など、国や地域の垣根を越えた人材活用を支えるインフラ整備にも取り組んでいます。

— 多国籍社員の活躍(日本)

日本における外国籍社員の活躍推進については今中期経営計画の重点分野に位置づけ、外国籍社員が自らのキャリア形成を行い活躍できる環境整備や職場風土づくりを進めています。

キャリア形成、活躍できる環境の整備、相互理解・風土づくりを軸に取り組んでいます。

《主な取り組み》

- 異文化交流・多国籍従業員のコミュニティづくり
- 異文化コミュニケーション研修
- 日本生活ガイドブックの作成・配布
- 言語教育の支援・言語ツールの導入
- 社内情報のバイリンガル化
- 風土づくりのための社内講演会や情報発信



異文化交流サークルの茶道体験イベントの様子

— 見えにくい多様性への対応:LGBTQ(SOGI)

NSKは、性自認・性的指向(LGBTQ、SOGI)について、以下の考え方を明確にしています。

1. 性自認・性的指向による差別を行わないと同時に、当事者の基本的人権を守ります
2. 性自認・性的指向などを理解し、支援できるアライ(ALLY)を増やします
3. 性自認・性的指向に関わらず活躍できる職場環境、企業風土をつくります

この考え方にもとづき、取り組みを進めています。活動が認められ、NSKはPRIDE指標*にてゴールドを4年連続受賞しました。

work with Pride



※「PRIDE指標」について

LGBTQに対する企業などの取り組みの評価指標です。＜Policy(行動宣言)＞、＜Representation(当事者コミュニティ)＞、＜Inspiration(啓発活動)＞、＜Development(人事制度、プログラム)＞、＜Engagement/Empowerment(社会貢献/渉外活動)＞の5つの項目でLGBTQへの施策を評価するもので、総合的に「ゴールド」、「シルバー」、「ブロンズ」の3段階で表彰されます。

《主な取り組み》

- 啓発活動：社員向けセミナー・講演会・eラーニングなど
- トランスジェンダーガイドライン
- 同性パートナーも福利厚生の対象とする就業規則の整備
- 相談窓口の設置
- 相談窓口向け研修
- ALLYコミュニティ活動
- ALLYステッカーとバッジ配布
- 子ども向けLGBTQイベント
- 「誰でもトイレ」の設置

— 高年齢者雇用(日本)

NSKでは、経験豊富なベテラン従業員の知識やスキルが事業の発展に役立つと認識し、定年後も希望する方に働く場を提供することを基本方針とし、2001年4月より再雇用制度を導入しています。今後も、従業員のニーズに即した雇用制度へと発展させ、ベテラン従業員の知見やノウハウを最大限発揮できる環境を整えることで、事業活動の持続的成長につなげていきます。

— 障害者雇用(日本)

NSKは、障害をもった方々に、その人に合った就労機会を提供していくことが、企業が担うべき役割の一つと考えています。特例子会社のNSKフレンドリーサービス株式会社では、国内4拠点で知的障害などをもった人々が活躍できる場を提供しています。今後も事業所を拡大し、さらなる雇用の拡大を推進します。



NSKフレンドリーサービスの従業員の仕事

健康経営

安全・安心・快適な職場づくり(働き方改革)

仕事と生活の両立(ワークライフバランス)

健康経営

ー健康経営の推進(日本)

NSKは中期経営計画MTP2026で取り組む「経営資源の強化」という経営課題に向けて、「**人的資本の価値最大化**」を掲げ、**3つの姿の実現を目指しています。**

その目指す姿の1つが「安全で健全な職場」です。従業員とその家族一人ひとりのこころとからだの健康が活力ある職場には不可欠であり、その健康への投資が企業価値の向上につながると考えています。

健康経営の推進にあたり、「NSK健康マネジメント基本方針(健康経営宣言)」を定め、全社的な健康マネジメント推進体制を整え、健康経営戦略マップで課題、目標、期待する効果(プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善、エンゲージメントの最大化)の関係を明確にしています。また、健康課題と具体的な取り組みを「NSK健康取り組み3本柱」として掲げ、活動を展開しています。

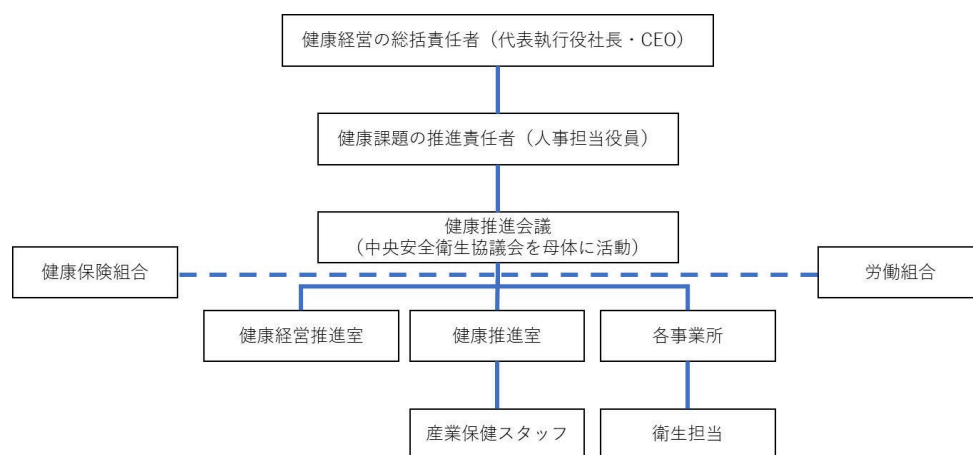
ーNSK健康マネジメント基本方針(健康経営宣言)

NSKでは、人々がより安全、安心、快適に暮らせる笑顔あふれる明日を実現するために、「あたらしい動きをつくる。」という「NSKビジョン2026」を掲げました。そして、このあたらしい動きをつくり、笑顔あふれる明日を実現するためには、「従業員とその家族の健康」が全ての基盤となると考えています。従業員とその家族一人ひとりのこころとからだの健康は、会社の重要な財産であるという認識にたち、健康重視のマネジメント体制確立、健康保持や増進の各種取り組みを中心にして、「こころの健康」「からだの健康」につながる活動を推進します。社会から必要・信頼され選ばれる企業であり続ける為に、健康保持や増進への対応は、人的資本の価値最大化のベースとなる重要な投資と位置付け、積極的、計画的、継続的に、取り組んでいきます。

取締役 代表執行役社長・CEO 市井 明俊

健康マネジメント推進体制(日本)

社長を健康経営の総括責任者とし、人事担当役員、健康経営推進室、健康推進室、各事業所の人事総務部門・産業保健スタッフ、健康保険組合、労働組合など、関係部署が連携して、健康保持・増進の活動を進めています。また、健康推進活動の推進力強化を目的として、2019年4月より人事総務本部内に健康経営推進室を設置しました。各事業所の産業医は健康経営推進室所属とし、保健師・看護師は健康経営推進室兼務として、より連携が進めやすい体制としました。健康経営推進室は、健康保険組合、労働組合それぞれと、定期的な情報共有や協議を行い、連携を図っています。また、各事業所では衛生担当を加えた体制をつくり、NSKの健康経営をさらに推進していきます。今後も、中央安全衛生協議会を母体とする健康推進会議や産業保健スタッフ会議などを通じ、継続的な改善ができる体制づくりを行っていきます。



NSK健康経営戦略マップ

健康経営の目標や取り組みを「NSK健康経営戦略マップ」として表現し、より一層の取り組みを推進します。

【NSK健康経営戦略マップ】

NSK健康経営戦略マップ

健康課題及び取り組みの3本柱

NSKでは、従業員の健康状態や生活習慣の分析などから、健康課題と具体的な取り組みを「NSK健康取り組み3本柱」として掲げ、課題の状況に合わせて一部見直しを行いながら活動を展開しています。

1. 疾病未然防止、有所見者支援による重症化防止
2. メンタルヘルス対策による不調者の削減
3. 喫煙率の低減と敷地内非喫煙化の推進

取り組みの指標

ESGデータブック

— 健康取り組み具体的な内容(日本)

従業員と家族の健康維持・増進に、日本精工健康保険組合と協業で取り組んでいます。

<からだの健康：疾病未然防止、有所見者支援による重症化防止>

従業員一人ひとりがいきいきと働くためには、疾病の予防・早期発見が重要です。

《主な取り組み》(日本精工健康保険組合の取り組みを含む)

- 定期健康診断、有所見者への受診勧奨
- 特定健診、特定保健指導、メタボリックシンドローム予防
- 特定業務従事者の健康診断
- 各種法定外健診：胃検診、大腸がん検診、乳がん検診など
- 感染症予防、季節性インフルエンザの予防接種の費用補助
- ロコモ度テストによるロコモティブシンドローム予防
- 各種郵送検査キットを活用した健康支援
- 各種健康相談、健康指導
- 女性の健康に関する相談窓口
- 休職からの復職支援
- ウォーキングイベント
- 過重労働対策
- 教育、啓発活動

取り組みの指標

ESGデータブック

＜こころの健康：メンタルヘルス対策による不調者の削減＞

健康的な職場文化で、従業員の個人の成長と満足感を実感するためには、こころの健康が大切です。NSKでは、悩んだり不調になった時に、気軽に相談できる風土づくりを進めます。

《主な取り組み》(日本精工健康保険組合の取り組みを含む)

- 相談窓口：産業医、保健スタッフ、人事、外部のカウンセラー等による相談
- 従業員支援プログラム（EAP=Employee Assistance Program）：メンタル面から従業員を支援するプログラム
- ストレスチェック、その後の職場説明会
- 管理者向け啓発：ラインケア研修
- 従業員向け啓発：セルフケア研修
- 不調者支援
- 休職からの復職支援
- 教育、啓発活動

取り組みの指標

ESGデータブック

＜受動喫煙防止・喫煙率の低減＞

喫煙は、がんをはじめとする様々な疾患の発症リスクとなると言われており、受動喫煙の防止と、禁煙に取り組む従業員の支援に力を入れています。

《主な取り組み》(日本精工健康保険組合の取り組みを含む)

- 受動喫煙防止：喫煙スペースの屋外化、設置場所の集約
- 禁煙の推進：禁煙推奨デー、喫煙時間の制限
- 禁煙卒煙プログラムの提供
- ペアで禁煙に取り組む「スワンスワン二人三脚チャレンジ」

取り組みの指標

ESGデータブック

安全・安心・快適な職場づくり(働き方改革)

NSKグループは、従業員の安全を守り、仕事と生活を心から楽しみ、いきいきと活動できる状態が、事業活動をより良いものにしていくと考えています。生産性向上による効率的な働き方が仕事の質を向上させ、従業員の仕事と生活をより充実したものにすると考え、勤務時間管理の徹底や有給休暇取得の推進、ライフスタイルに応じた働き方の選択肢を増やすことなどに取り組んでいます。同時に、働き方改革を通して、従業員の意識改革を行い、働きがいのある職場づくりを進めています。

－勤務時間管理の徹底・有給休暇の取得推進(日本)

NSKでは、メリハリをつけて生産性高く、効率良く働くことで、仕事の質をより向上させることができると考え、客観的な記録に基づいた勤務時間管理の徹底や有給休暇取得の推進、フレックスタイムの導入などに取り組んでいます。特に、有給休暇取得の推進に関しては、労使で付与日数の完全消化を目指し、呼びかけを行っています。また、管理、営業および技術部門では、在宅勤務(リモートワーク)を働き方の選択肢として活用しています。

《主な取り組み》

- リモートワーク勤務制度
- フレックスタイム
- 裁量労働制度
- タイムレコーダーなどの客観的な記録を活用した労働時間の把握、適切な運用
- 労使協働の時間管理の推進
- 有給休暇取得の推進(管理職を含む)
- ノー残業デー

など

－心身のリフレッシュや社会的な活動を支援する制度

従業員の心身がリフレッシュされた状態にあることが、業務の生産性や効率を高めることにつながります。また、従業員が社会とのつながりの中で成長していくことを目的とし、社会的な活動を支援する制度も整備しています。

《主な取り組み》

リフレッシュ休暇

自己啓発と心身をリフレッシュする機会を設けるため、勤続5年経過後5年ごとに休暇を最大5日間連続して取得できる制度

ボランティア休暇

地域社会・社会環境などを取り巻く問題とかかわりあい社会に貢献することを目的として、非営利団体で身体障害者福祉、国際交流支援などの活動を行うために年間最大12日間の特別有給休暇を取得できる制度

など

－生涯設計学習プログラム

NSKでは、豊かで充実したセカンドライフを実現するために、生きがいや健康維持、家計などの生涯設計について考える機会を提供しています。年金や雇用保険、税金などについて学ぶ研修やセミナーなどを開催し、多くの従業員が参加しています。

仕事と生活の両立(ワークライフバランス)

－ライフステージに応じた両立支援の考え方(日本)

多様化する従業員のニーズに対応し、「社員一人ひとりが働きがいをもって働ける職場環境づくり」を進めています。仕事と家庭生活の両立のため、NSKは従来より法定を上回る育児・介護の両立支援制度を整え支援してきました。ただし、両立支援の考え方として、「手厚いケア」だけでなく、「能力を発揮できる環境の整備」という視点に基づいた施策を重視しています。

－仕事と育児の両立支援(日本)

NSKの育児支援の取り組みが認められ、厚生労働大臣より「プラチナくるみん^{*}」の認定を受けています。



※プラチナくるみん:『子育てサポート企業』として厚生労働大臣からくるみん認定を与えられた企業の内、より高い水準の取り組みを行い、一定の要件を満たした企業に対して与えられる特例認定

NSKは、次世代育成支援対策推進法に定められる行動計画を策定しています。

➡ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定

NSKでは、仕事と育児の両立支援について、育児経験のある従業員からの意見を集め、法定を上回る制度を充実させることだけでなく、各制度を活用しやすいものとすることを意識して制度設計および改良を行っています。

出産・育児に関係する主な両立支援制度

		妊娠	出産	1歳	2歳	3歳	4歳	小1	小3	小6	中1～
個別説明	子どもが生まれる社員への制度説明と意向確認										
休暇・休業	産前産後休暇		産前6週・産後8週								
	パートナー出産休暇		パートナー出産日より14日以内で2日間								
	出生時育児休業(産後ババ育休)		出生日または予定日のいずれか違い方から8週間以内で4週間まで								
	育児休業		原則満1歳になるまで (最大3歳の4月末まで延長可)								
就労支援	体調不良時休息 (妊娠中または出産後の症状に対応する休暇等の措置)	産後1年まで									
	勤務時間内通院	産後1年まで									
	半日休暇の制限緩和	通常年12回までのところ、通院、子の看護及び育児目的のその他必要性を認められる場合は無制限									
	積立休暇の制限緩和	小学6年生までの子を持つ社員									
	子の看護等休暇	小学6年生までの子を持つ社員									
	所定外労働の免除	3歳に満たない子を持つ社員									
	時間外労働の制限	小学校就学前の子を持つ社員									
	深夜業の制限	小学校就学前の子を持つ社員									
	育児勤務時間短縮	小学6年生までの子を持つ社員									
	コアなしフレックスタイム勤務	小学3年生までの子を持つ社員									

《その他主な取り組み》

- 産前面談
- 復職面談
- 復職支援セミナー
- キャリア支援
- 自己啓発の機会の提供(通信教育)
- リモートワーク勤務制度
- マタニティユニフォーム貸与
- 仕事と育児の両立支援ガイドブック
- 妊娠中専用更衣室
- 祝日保育
- 提携保育園
- ベビーシッター補助券の交付
- 出産祝い金(会社および労働組合から)

出産・育児に関係する主な両立支援制度(法定との比較)

制度	内容
産前産後休暇	法定では、産前6週・産後8週は無給であるが、NSKでは給与の一部を支給。
パートナー出産休暇	NSK独自として、パートナー出産日より14日以内で2日間取得可能。(有給)
出生時育児休業(産後パパ育休)	出生日または予定日のいずれか遅い方から8週間以内に4週間(28日)まで取得可能。 (最初の5日間有給)
育児休業	法定の休業期間は、最長2歳まで延長可能だが、NSKでは最大3歳の4月末まで取得可能。 (出生時育児休業を取得していない場合、最初の5日間有給)
体調不良時休息 (妊娠中または出産後の症状に対応する休暇等の措置)	法定では、産後1年まで無給で取得できるが、NSKでは有給で取得可能。
勤務時間内通院	法定では、産後1年まで無給で取得できるが、NSKでは有給で取得可能。
半日休暇の活用	NSK独自として、通常年12回までのところ、通院、子の看護および育児目的のその他必要性を認められる場合は無制限で取得可能。(有給)
積立休暇の活用	NSK独自として、小学6年生までの子を持つ社員について取得可能。(有給)

— 仕事と介護の両立支援(日本)

仕事と介護の両立支援施策では、両立に関する悩みを相談できる環境づくりを目的として各施策を進めています。

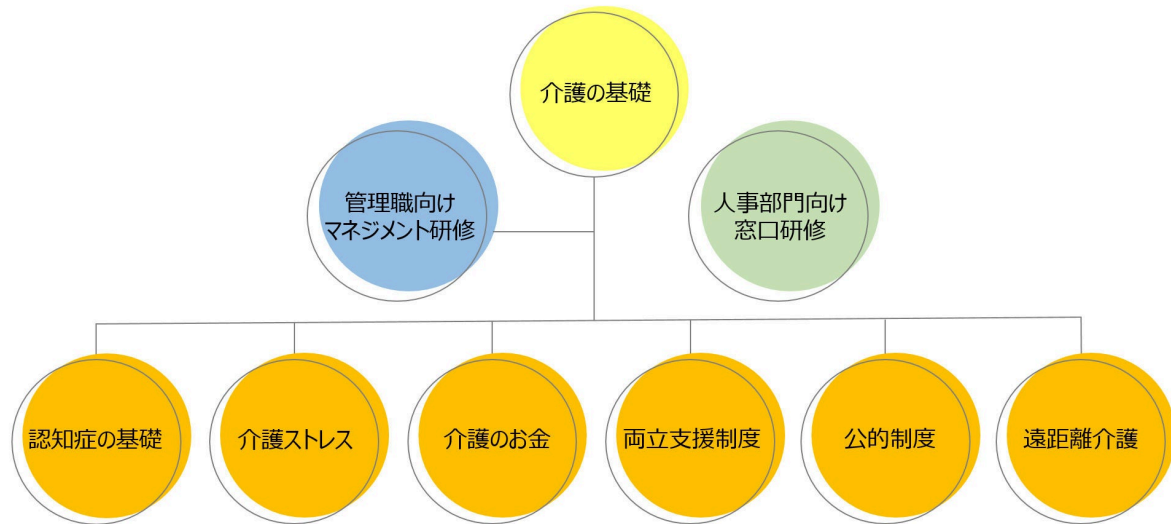
休暇・休業に関する制度(法定との比較)

制度	内容
介護休暇	対象家族1人につき、年5日、2人以上の場合は年10日取得可能
介護休業	法定では、対象家族1人につき93日までだが、NSKでは対象家族1人につき、通算186日 ^(※) まで取得可能。 (※...特別な事情によりやむを得ない場合に限り、最大365日まで延長可能。)
半日休暇の活用	NSK独自として、通常年12回までのところ、介護の目的の場合は無制限で取得可能。 (有給)
積立休暇の活用	NSK独自として、介護の目的のために必要日数取得可能。(有給)

《仕事と介護の両立支援施策》

- 仕事と介護の両立支援セミナーの実施

(NSKの主な介護セミナーコース)



- 介護見舞金の支給(NSKオリジナル)
- 介護休業給付金の支給

《介護に関する働き方制度》

- 所定外労働の免除
- 時間外労働の制限
- 介護勤務時間短縮(事情により3年～延長可)
- 深夜業の制限

《その他主な取り組み》

- 両立支援ガイドブックの発行
- 人事部門向け介護メルマガ発行
- 仕事と介護の両立のための資料集作成

— 仕事と治療の両立支援(日本)

仕事と治療の両立支援施策では、治療や通院をしながら仕事との両立をし、自分らしく働き続けられるために、各施策を進めています。

《主な取り組み》

- 仕事と治療の両立の社内説明会
- 治療との両立ガイドブック
- 復帰支援プログラム
- 啓発活動：男女の更年期セミナー、ハラスメント防止

さらに、女性特有の健康課題について、啓発活動、相談 に力を入れています。

《主な取り組み》

- 啓発活動：研修、説明会などで、生理痛、妊娠期、更年期(男女)など
- 相談：女性の健康問題についていつでも医師へ相談できる産婦人科オンライン相談
- その他：両立支援の中で、産後ブルーの啓発、不妊治療との両立ガイドブックの中でも、妊娠前の若いうちからの健康づくり(プレコンセプションケア)などを啓発

タレントマネジメントを促進する人事制度

自己実現のための教育機会の提供

タレントマネジメントを促進する人事制度

NSKグループの各種人事制度は、社員のモチベーションやスキル、個々の能力を最大限に発揮し、一人ひとりがいきいきと働くことのできる環境を整備しています。目標管理・相互確認による評価およびそのフィードバックを中心として、主にジョブローテーション、自己申告制度、そして社員群変更制度などの諸施策により「成長に資する機会と場の提供」を行っています。

目標管理・相互確認による評価およびフィードバック	
会社や部門の目標からブレイクダウンされた個人目標の実現に向けて、社員が個性やその能力を最大限に発揮し、個の成長・自己実現と企業が成長するための仕組みとして、「相互確認制度」を導入しています。この制度では、上下期の期初の目標設定時、期中での中間フォロー、各期末の成果確認時に上司と個別面談を行う一方で、被評価者へのアンケートを通して上司からのフィードバックへの納得の度合いを確認し、公平性を確保し、良質な双方向コミュニケーションが取られているかを毎回チェックしています。目標設定には各目標において自身の能力資格に対しての難易度やチャレンジ度を併せて設定することで、自己決定による挑戦意欲を促しています。また、フィードバックは部下の成長支援の機会の一つと捉え、上司、育成責任者、育成担当者がメンターとなって対話し内省の機会を与えることで、社員の成長支援に繋がっています。	
ジョブローテーション	若手育成ローテーション
人の成長が組織の成長につながるという考え方のもと、人材育成を目的としてジョブローテーションを積極的に実施しています。異動の範囲は国内に留まらず、海外や関係会社にも及びます。キャリアに新しい展開をもたらす、新たな業務を通じて「自ら学び、成長する」という意識醸成を促すことで、成長の角度やスピードを高めることを狙いとしています。	経験が人を育てるという考えのもと、30歳までを若手育成期間と定め、多様な経験を通じて視野を広げ、視座を高めさせるためのジョブローテーションを実施しています。総合職を対象に3年ごとにキャリアプランの確認のための面談を行い、キャリア形成を軸に異動を実施することで、環境の変化への対応力を身につかせ、人脈形成、コミュニケーション力強化などを行い、NSKパーソンとして将来の活躍、経営を担う人材となるための成長の機会を提供しています。
自己申告制度	社員群変更制度
年に一度、人事部に直接「自己申告書」を提出し、現在の職場環境や将来希望する業務、会社に知らせるべき個人の事情などを申し出る機会を設けています。また、希望者には面談も実施しています。自己申告書と面談の結果をもとに、個人の能力の発揮、成長機会の提供を目的に戦略的な人事異動を行っています。	一般職から総合職など職域を拡大するための社員群変更制度を導入しています。自らのキャリアへの気付きや、自発的な能力開発を促す制度でもあり、社員の主体的なキャリア開発の機会としています。

自己実現のための教育機会の提供

NSKでは、持続的な成長を支えていく核となる人材の育成に向けて、能力・教養・人間性をさらに磨くための各種教育研修制度を設け、社員の「成長に資する機会と場の提供」をしています。新しい取り組みとして、急激な社会環境の変化や業務の多様化・複雑化が進む中、従業員が直面する課題解決に役立つ実践的なスキルの習得を目的とした手上げ式の研修を企画しています。時代の変化を捉え継続的に自ら学習をしていくきっかけとして、今後さらに充実させていきます。この他、社員の継続的なキャリア発達を支援するため具体的には、以下のようなプログラムを実施しています。

	入社前	新入社員	2年目以降	係長	課長	部長
全社共通教育	階層別研修	- 入社前研修 - 英語 - ビジネススキル (ビジネスマナー、ITスキル、関係性構築)	- 新入社員育成 - 導入研修 (約1ヵ月) - 工場実習 (約3ヵ月) - フォローアップ研修 (入社～2年間で3回実施)	- 新任係長研修 - 育成担当者研修 (新人育成)	- 新任課長研修 - 管理職研修—課長職編— - 育成責任者研修 (新人育成)	管理職研修—部長職編—
	キャリア開発支援		- 若手キャリアセミナー - キャリア採用者フォローアップ研修 - 年代別キャリアセミナー (マネープランセミナー、生涯生活設計セミナー)		管理職手上げ研修	
	ダイバーシティ	ダイバーシティ教育 (仕事と生活の両立支援・LGBTQ)	キャリア研修 (女性社員向け選抜研修)			
	自己啓発	選択型ビジネススキル研修 (語学・通信教育・eラーニング)				
	選抜教育			- NSK経営大学 - 係長コース	- マネジャー・コース - グローバル・コース - 外部選抜研修	
専門教育	品質部門研修	新入社員品質教育	- 品質教育 (NIT、営業) - 品質道場		品質管理教育	
	生産部門研修		- 班長研修 - NSKモノづくりセンター 【技能者】 - 自主保全コース - 電気保全コース - 保全エキスパート育成コース 【技術者】 - 工場技術者初級コース - 工場技術者向け電気基礎教育 【管理監督者】 - 監督者の為の自主保全コース - NSKコアバリューとモノづくりの共通基本教育 - 安全教育 - 防火教育 - 環境教育 - 品質教育 - 改善活動教育 - カーボンニュートラル教育 - コンプライアンス教育	中核人材教育—係長層編—	中核人材教育—課長層編—	
	技術部門研修		- NIT (NSK Institute of Technology) - 社会人基礎力・NSK技術者共通知識 (1年目 集中集合研修、2/3年目 反復研修) - 業務別専門知識 (1年目～) - 技術英語教育		MOT (技術経営) 講座	
	DX部門研修		- デジタル人材育成プログラム - デザイン思考 - eラーニング - デジタルツール研修 - 生成AI研修 - 生産人材向けIoT研修		- 部課長向けデザイン思考 - 部課長向けeラーニング	
	営業部門研修		営業力強化研修			

— NSK経営大学

グローバルに活躍するマネジメント人材の育成を目的とし、2000年より日本で経営大学、2011年からは対象者をグローバルに拡大したグローバル経営大学という選抜教育を行っています。経営大学は、国内で選抜された管理職層が約1年かけて体系的に経営に関する学習を行い、将来へ向けた課題を経営層へ提案していきます。これまで425名の社員が受講し、そこから経営者が継続的に輩出されています。グローバル経営大学は、毎年、日本を含めた各地域より2名前後を選抜し、世界各国のNSKグループの拠点を訪問し、各国の文化的な背景の相違などへの理解を深めます。またその中で事業戦略講義や社内外の事業場訪問などを行い、リーダーとして必要とされる知識やスキルを学ぶプログラムです。近年では、海外の有名ビジネススクールへの派遣や講師を招いた講義を行っています。これまで、7地域、17か国から124名が受講し、修了後はNSKの事業を牽引するリーダーとして活躍しています。2019年度より、経営大学のレベルをさらに向上させるため、今後対象となる係長層から選抜し、経営大学係長コースを開催しています。この中では経営の基礎を学びながら、グローバル化・デジタル化へと大きく変化していく経営環境を捉え、将来のあるべき会社像を5ヵ月かけて考えます。

— プロフェッショナル人材の育成(NIT、モノづくりセンター)

NSKは、2007年にNSKインスティテュート・オブ・テクノロジー(NIT)を設立し、技術面からNSKの競争力を支える高度技術人材の育成を目指しています。変化の多い時代に、自らの能力を高めながら最大限に実力を発揮できるよう、NITでは若手社員に社会人基礎力向上のための研修を行っています。その上で、科学、数学、工学などの一般知識や、安全、品質、環境、技術者倫理、4コアテクノロジープラスワンなどのNSKの技術者として必要な知識習得の講義を行うとともに、各分野の専門技術の学習コンテンツを、必要に応じてオンラインで学習できるようにしています。これらの活動により、NSKの技術者が直接の顧客である自動車や家電、産業機械などのメーカーのみならず、その先のファイナルユーザーや地域社会、グローバル社会の課題を発掘し、NSKのMOTION & CONTROL™を通じて、自ら能力を高めながら解決に貢献できるよう、教育面からサポートしています。なお2023年度は539名の従業員がNITの講義を受講しました。また、NITは地域社会の次世代育成の役割も担っており、大学への講師の派遣や小学生向けの科学教室などを開催しています。

NSKモノづくりセンターのコースおよび研修内容

2005年に設立されたNSKモノづくりセンターは、より良い製品をお客様に届けるために、生産に携わる従業員の育成を強化することを目的としています。設立以来、定期研修の修了生は累計で1,265名に達し、皆さんが現場で活躍しています。製造業の強化には、人材ひとり一人のスキルを向上させることが不可欠です。そのため、技術や知識を身につけ、現場で中心的な役割を果たし、周囲の仲間にスキルを伝承する仕組みを導入しています。

育成コースは以下の表に示されています。NSKモノづくりセンターは藤沢地区と石部地区の2拠点で活動しており、対象者は入社後2年程度から管理職までと幅広く、毎年約150名の従業員が研修を受けられ、自職場で活躍しています。

	コース名	対象者	期間	場所	目指す人材の姿	研修内容
技能者教育	自主保全コース	リーダー、推進保全、及び候補者	6週間 +3カ月OJT 2日間修了研修	石部工場	● 自主保全に携わる者として、必要な知識・技能を習得し展開する	● 設備に強いオペレータとして求められる能力を身に付けさせる ● 自主保全士取得レベルのスキル
	電気保全コース	推進保全員候補	6週間 +2カ月(工場実習)	藤沢工場	● 推進保全候補として、メカ/電気に関わらず、設備の問題を解決できる人材	● 電気保全技能の基礎(基礎理論、プログラミング、トラブルシューティング) ● 2カ月間の工場実習
	保全EXP育成コース	専門保全	1年間	NSK マシナリー	● フルO/Hを自己完結できる技能を習得し、技能の伝承ができる人材	● 研削盤O/H、組立知識/技能の習得 ● 機械保全技能士、仕上技能士習得
技術者教育	工場技術者初級コース	技術者経験 2～5年程度	6週間	藤沢工場	● 工場技術者を目指す第一ステップ(目標に向かって自己開発できる人材)	● 工場技術者としての基礎知識(基礎技術、基礎管理知識)
	工場技術者向け電気基礎教育	中堅技術者	電気基礎:2日 選択:2日×4科目	藤沢工場	● メカ/電気に関わらず、設備の問題を解決できる技術スタッフ	● 工場技術者向けの電気基礎教育 ● 電気基礎(必須)、プログラミング・インバーター・タッチパネル(選択)
管理監督者教育	監督者のための自主保全コース	班長(1～3年目)	1週間	石部工場	● 設備に強いオペレータを率いて、自職場の改善を進め、災害ゼロ、故障ゼロ、不良ゼロの職場づくりを行う監督者	● 監督者の役割 ● 自主保全・保全自主研の進め方 ● 自主保全士取得レベルのスキル
	中核人材部課長編	部課長	1日×8回	本社	● 会社が目指すモノづくりの姿を実現する術を理解し、損益改善に繋がる原価低減活動ができる人材を育成	● 損益/原価分析、テーマ選定 ● 管理プロセス、マネジメント ● 工場管理PJを立ち上げ実践

— 自己啓発制度・語学研修

通信教育制度を導入し、社員の能力向上を支援しています。語学、DX・ITリテラシー、資格・専門スキル等150種類以上のプログラムを用意しており、修了の条件を満たすと、受講料の50%を会社が負担しています。またTOEIC®の社内開催など、英語力向上を目的とした施策も実施しています。

— 留学派遣・各種研修制度

グローバルに活躍する人材や専門性の高い人材を育成するため、国内外の大学や大学院への留学派遣を実施しています。派遣先は、国内では東京大学、国際大学、豊田工業大学、東京科学大学、九州大学、横浜国立大学など、海外ではカリフォルニア大学バークレー校、ミュンヘン工科大学、クランフィールド大学などがあります。

— 品質を支える人材育成

NSKの品質教育は品質保証本部が全体の構成を設計しています。本社人事部門、NITなどが従業員の所属部門や階層に応じて開催する集合教育の中で、適切な品質教育を行っています。

加えて、2019年度より工場と技術部に品質道場を整備し、そこで毎年定期的な品質教育も実施しています。

「MTP2026」機能別・階層別品質教育

階層	期待役割	工場	技術	営業・本社	
経営者	変化を先取りした課題設定をリードする	NSKコアバリューの発信			
部長・課長		品質管理教育			方針管理と問題解決力を再強化(eラーニング)
係長 スタッフ ・技能者 ・班長	「チームの成長」とNSKの成長を結び付ける	品質道場での定期教育	品質教育(NIT)	営業品質教育	各所に設置した品質道場で品質について毎年学び、考え続ける
新入社員		新入社員品質教育			
NSK共通	「お客様・品質」について学び続ける	品質教育ポータル			従業員がいつでも学べるようにイントラネットに社内外の動画・教材を一元化

基本的な考え方

NSKグループは、それぞれの国や地域のニーズを理解し、人を育て、技術を育て、地域社会に根ざした活動を進めています。持続的な発展に貢献し、地域から必要とされ、信頼され、愛される会社であり続けることを目指して、「科学技術の振興」「次世代の育成」「地域との共存共栄」の3つを重点分野として社会貢献活動に取り組みます。

社会貢献活動方針

地域から必要とされ、信頼され、愛される会社であり続けることをめざします

1. 社会の繁栄を支える科学技術の振興に取り組みます
2. 未来を担う次世代の育成に取り組みます
3. 地域との共存共栄をめざした活動に取り組みます

重点分野とステークホルダー

重点分野	関係するステークホルダー	事例項目	事例の紹介
科学技術の振興	地域社会／次世代	研究機関への助成	● 『公益財団法人NSKメカトロニクス技術高度化財団』（メカトロ財団）の支援 メカトロ財団は、NSKの出捐により1988年に設立され、2010年に、公益財団法人に認定されました。メカトロ財団は、メカトロニクス技術の飛躍、発展のため研究開発、教育、技術交流、集会などの助成事業を通して、機械技術の高度化を図り、わが国の発展と国民生活の向上に寄与することを目的としています。 http://www.nskfam.or.jp/

次世代の育成	次世代	● 軸受講座の開講 ● 奨学金の支給 ● インターンシップの受け入れ ● 寄付	● 『一般財団法人NSK奨学財団』の支援 NSKでは、2017年4月に、次世代人材の育成支援を目的として、「一般財団法人 NSK奨学財団」を設立しました。 アジアの一員である日本を本拠とする「モノづくり」企業として、日本人の海外留学支援やアジア各国の学生の日本への留学支援を実施。紛争や飢餓、気候変動対策や自然保護、平等で公正な社会、安全で健康な生活など、世界を取り巻くさまざまな課題の解決に資する高度な次世代人材の育成支援を行っています。 「一般財団法人 NSK奨学財団」が2024年度奨学生の採用式を開催 ● 子ども向けの科学講座をオンラインで開催 NSKは、子どもたちにモノづくりの面白さや奥深さを伝えるSTEAMプログラム*を2018年から毎年実施しています。 2024年度は、8月に藤沢市、9月に東北大学で子ども向け科学講座を開催しました。今回、同講座で使う教材に、NSKが開発した色素増感太陽電池の技術を応用した教材が採用されることになりました。 今後も、未来の豊かな社会づくりに貢献するため、ベアリングやNSK開発製品などを使った科学講座の開催など次世代人材の育成に取り組んでいきます。 ※STEAMプログラム：Science(科学)、Technology(技術)、Engineering(工学)、Arts(芸術)、Mathematics(数学)の頭文字をとったもので科学、数学、芸術領域に力を入れる教育方針、教育方法。 子ども向け科学講座を今年も藤沢市・東北大学で開催 子供の未来応援基金 寄付型自動販売機の導入(日本)
地域との共存共栄	地域社会	● 福祉への協力 ● 地域イベントへの協力 ● 生物多様性保全に関する社会貢献活動	● 品川区の小学校・義務教育学校を対象に、自転車用ヘルメットを寄贈 NSKでは、2017年より、創業の地・大崎および品川区への社会貢献活動として、小学校・義務教育学校を対象に、学校の希望に沿い、未所有児童に自転車用ヘルメットを寄贈しています。自転車利用時の事故被害軽減や、ヘルメットの着用率向上を目指していきます。

基本的な考え方

NSKは、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、「世界人権宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」といった国際規範を支持・尊重することが不可欠であると考えます。

「NSK企業倫理規則」において、いかなる事由による差別や人権侵害(強制労働、児童労働など)も行わないことを明確にしています。さらに、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進すべく、2022年10月に「NSK人権方針」を策定しました。NSKは本方針に従い、国際規範に則り、NSKのステークホルダーの人権を尊重するとともに、サプライヤーの皆様と連携し、人権に及ぼす影響を評価し、予防・軽減していくことに努めています。

[➡ NSK人権方針](#)

体制

当社グループの人権尊重の取り組み推進責任者は、人事総務本部長(兼)法務コンプライアンス本部担当の執行役であり(2024年9月現在)、NSKグループ全体の人権リスクマネジメント強化を担っています。また、人事総務、調達、生産、品質保証、法務コンプライアンスなど各機能本部が、グローバルに連携しながらNSKグループならびにサプライヤーの皆様と共に、人権デュー・デリジェンスの推進に取り組んでいます。

人権推進責任部署である人事総務本部は、海外地域本部と連携し地域課題の共有と対応策の議論を行うとともに、グローバル全従業員の人権教育を推進しています。さらに、グループ全体の情報共有を行う場としてNSK人権会議を定期的 to開催し、本会議で議論された重要な事項や人権デュー・デリジェンスの取り組み進捗について、コアバリュー委員会に報告しています。

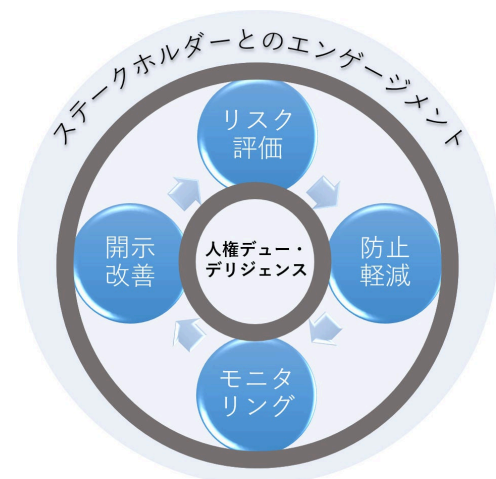


人権デュー・デリジェンスの取り組み

NSKグループは、2021年度に、NSKの規範やガイドラインに明記されている人権課題、法務省、NGOや調査会社、主要客先CSRガイドラインなどからの情報や指摘事項を参考に、NSKにとっての重要な人権リスクを洗い出しました。2022年度には、外部専門家によるヒアリングを国内機能本部・海外地域本部と計14回実施し、関連業界における人権リスクの顕在化事例や国際的なイニシアティブによる企業の取り組み評価項目を踏まえて、NSKの重要な人権リスクの特定、重要度評価（発生可能性×深刻度）を実施しました。

NSKグループ従業員への人権教育に関しては、2023年度に国内、海外の従業員向けeラーニングを実施し、約12,000人が受講しました。加えて、国内では各階層・対象別（新入社員、管理職、営業社員、海外赴任者向け）の研修を実施し、約900人が受講しています。

人権デュー・デリジェンスの取り組みは、サプライヤーの皆様と共に推進しており、2023年度にはNSKの人権方針や取り組みに関する動画を国内200社超のサプライヤーの皆様へ配信し、海外サプライヤーには、人事、労務、安全衛生、環境などに関する自主点検を実施し、調査の結果を各社にフィードバックしました。



《取り組み課題/軽減措置》

— 人権と労働

2023年度は、国内グループ会社13社、海外15カ国39工場/法人に、自主点検調査を実施しました。人権リスクの対象とした課題は、雇用における差別、児童労働、強制労働、労働条件、労働安全衛生などです。

(確認内容の具体例)

雇用における差別

- 人種、民族、性別、言語、宗教、その他の意見、国籍または社会的出身、財産、出生、その他の地位に基づく従業員の雇用・処遇における差別を防止するための明確な方針・システムを有している。
- ハラスメント相談窓口や苦情処理窓口の設置を行っている。従業員にハラスメントの認識／研修プログラムを提供し、制度を定期的に見直している。

児童労働

- 児童労働やその他の人権侵害を行っていない、また防止する方針・システムを有している。

強制労働

- 強制労働やその他の人権侵害を行っていない、また防止する方針・システムを有している。

労働条件

- 各国の法制度に則った労働時間管理(時間外労働時間の上限など)、適切な賃金(最低賃金など)の支払いを行っている、定期的を確認、見直しをしている。

労働安全衛生

- 職場における安全衛生プログラムと方針を最優先し、物理的措置と教育研修の両面から事故と負傷の防止に努めている。

— 従業員との対話・協議

NSKは、モノづくりの企業として持続的に成長していくには、雇用を長期的な視点で捉え、優れた人材を生産や販売、開発などの事業所が所在する国や地域で継続的に採用し、育成していくことが重要と考えています。

NSKグループは、国際規範や現地の法律に則って適切に従業員を雇用するとともに、労使の健全な関係が不可欠と考え、従業員が報復、脅迫や嫌がらせをおそれず、経営層と直接コミュニケーションできる権利（労使の対話）を保障しています。さらに、従業員一人ひとりがやりがいを感じ、成長できる職場環境を整えていくことが重要と考え、従業員のエンゲージメントやコンプライアンス意識の浸透度を測ることを目的とした従業員意識調査を実施し、明らかになった課題への対策を実施しています。

— 多様な人材が能力を発揮できる職場づくり

NSKは、企業倫理規則に「差別の禁止と健全な職場環境の整備」を定めており、「個人を尊重し、人種、身体的な特徴、信条、性別、社会的身分、門地、民族、国籍、年齢、婚姻、障害などに基づく不当な差別をしない、また、受け手が不快とを感じるような行為をしない」ことを行動指針としています。具体的な取り組み事例として、LGBTQに関する性自認や性的指向を尊重し、差別やハラスメントを防止するための、従業員向けセミナーや相談窓口の設置を推進しています。

➤ 見えにくい多様性への対応

➤ 安全・安心・快適な職場づくり

— 法令遵守・企業倫理

NSKは、企業倫理規則に「差別の禁止と健全な職場環境の整備」「労働における基本的権利の尊重」を定めるとともに、遵守すべき事項を解説した「NSKコンプライアンスガイドブック」を各国の言語で発行し、役員・従業員に配布しています。また、定期的に社内研修などを実施し理解を促しています。

➤ コンプライアンスガイドブック

NSK企業倫理規則	遵守すべき事項 (NSKコンプライアンスガイドブック2022)
14. 差別の禁止と健全な 職場環境の整備	1. 差別の禁止
	2. ハラスメントの禁止
15. 労働における 基本的権利の尊重	1. 強制労働の禁止
	2. 児童労働の禁止
	3. 労働時間管理
	4. 適切な賃金
	5. 安全・健康な職場
	6. 労使の対話

適用範囲：日本精工、連結子会社ならびに非連結子会社および関連会社

— サプライチェーンの管理

NSKは、「NSKサプライヤーCSRガイドライン」に人権や労働に関して遵守すべき事項を含め、サプライヤーの皆様に配布し取り組みを要請しています。本ガイドラインでは、NSKグループと直接の取引関係にあるサプライヤーの皆様に自社の取り組みを求めるとともに、人権などに配慮した調達活動を進めていただくことで、さらに上流のサプライヤーの皆様に取り組みを進展させていくことを目指しています。また、定期的にCSR取組度調査（自主点検）を実施し、明らかになった課題を皆様にフィードバックすることで、活動のレベルアップに役立ててもらえるようにしています。

➤ サプライチェーンマネジメント

— 労働安全衛生

NSKは、「安全」をコアバリューの一つと位置づけ、安全理念・安全方針の下、モノづくりを支える職場の安全衛生活動を積極的に推進し、従業員が、安全・安心・働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

➤ 安全マネジメント

— 品質

NSKは、「品質」をコアバリューの一つと位置づけ、製品やサービス、提供する情報を含め、世界中のお客様に喜ばれるモノづくりを目指しています。「設計品質」、「製造品質」、「サプライヤー品質」、最終的に「市場品質」を高めるため、品質保証本部長を委員長とする「品質協議会」を設置し、グループ全体の品質マネジメントを統括しています。

➤ 品質マネジメント

— 環境

NSKは、企業理念に定める「地球環境の保全をめざす」ことを、全ての事業活動に反映させるため、1997年にNSK環境方針を策定し、環境負荷低減に貢献する製品やサービスの開発に取り組むとともに、バリューチェーン全体の環境負荷低減に向けた事業運営を推進しています。また、NSK環境行動指針では、役員・従業員が取り組むべき事項を7つの行動指針に定め、環境コンプライアンス、地球温暖化・気候変動対策、省資源・リサイクル対策、環境貢献型製品の開発・普及、生物多様性保全、環境負荷物質対策、環境コミュニケーションの推進に取り組んでいます。

➤ 環境マネジメント

➤ 気候変動対策

➤ 資源循環

➤ 生物多様性保全

➤ 環境負荷物質対策

— 紛争鉱物規制への対応

NSKは、コンゴ民主共和国とその周辺国において、人権侵害を行う反社会的武装勢力への資金や利益供与につながる紛争鉱物^{*1}を製品に使用しないことを方針としています。また、調査により使用が懸念される場合は、該当するサプライヤーに取り組みの重要性を伝え、部品や原材料等の使用回避に向けた施策を行うこととしています。

メガトルクモータ™のドライブユニットに使われる電子部品など、一部のNSK製品に米国紛争鉱物規制^{*2}が調査対象とするスズ、タンタルなどを使用しています。そのため、NSKは該当する部品や原材料のサプライヤーの皆様と共同で、毎年、サプライチェーンをさかのぼって原産国や精錬所を調べるなど、世界で紛争鉱物に関する取り組みを主導する団体であるResponsible Minerals Initiative (RMI) による統一フォーマットのCMRTおよびEMRTを利用した調査を実施し、鉱物調達の実地性を調査しています。なお、調査の結果、武装勢力の資金源となるような紛争鉱物の使用は確認されていません。

※1 米国金融規制改革法にて「タンタル、スズ、金、タングステン」を紛争鉱物と定義

※2 米国上場する企業に、毎年、紛争鉱物の使用状況を調べ報告や情報開示を義務付ける規制。NSKは、本規制が対象とする米国上場企業ではないが、調査を実施し顧客への情報提供等を行っている。

— 奴隷制度と人身売買に関する声明について

NSKグループは「NSK企業倫理規則」「NSK人権方針」「NSKサプライヤーCSRガイドライン」に基づき、イギリスにある連結子会社NSK Europe Ltd.およびその英国子会社・関連会社(NSK Europeグループ)にて現代奴隷制度および人身取引に関する声明を公開しています。

Modern Slavery Statement | NSK Europe

— 内部通報制度・相談窓口の整備

NSKは、違法行為や不正行為を早期に把握し是正することを目指し、従業員や役員が違法行為や不正のおそれのある行為を発見した場合は、社内または社外の内部通報窓口に通報することを求めています。なお、通報者は匿名で通報することができ、そのことで不利益を被ることがないようにしています。関係する法令やNSK企業倫理規則に反する行為があった場合は、社内規定に基づき懲戒処分の対象となります。さらに、毎年全ての事業所を対象に実施するリスク評価に、法令やNSK企業倫理規則に反する行為に関するリスクや、労働安全、サプライチェーンに関するリスクなどの項目を含めています。評価の結果、重要性が高いと判断された項目については、リスクを軽減するための措置を講じています。

➤ コンプライアンス

ガバナンス

[コーポレートガバナンス](#)[リスクマネジメント](#)[事業継続マネジメント\(BCM\)](#)[情報セキュリティマネジメント](#)[コンプライアンス](#)

コーポレートガバナンス

[コーポレートガバナンス](#)[取締役会](#)[社外取締役](#)[役員報酬](#)[取締役会の実効性評価](#)[政策保有株式](#)[コーポレートガバナンス資料室](#)

コーポレートガバナンス

ーコーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、「MOTION & CONTROL™」を通じ、円滑で安全な社会に貢献し、地球環境の保全をめざすとともに、グローバルな活動によって、国を超えた人と人の結びつきを強めること」を当社グループの企業理念としています。また、当社はその社会的責任を果たすとともに、企業として株主からの付託に応えて適切な利益を確保し続けることが、持続的な成長かつ中長期的な企業価値の向上につながるものと考えています。

当社は、持続的な成長かつ中長期的な企業価値の向上のためには、透明・公正かつ迅速な意思決定を行うための仕組みが不可欠であると考えています。この実現のために、次に示す4つの指針に基づいてコーポレートガバナンス体制を構築しています。

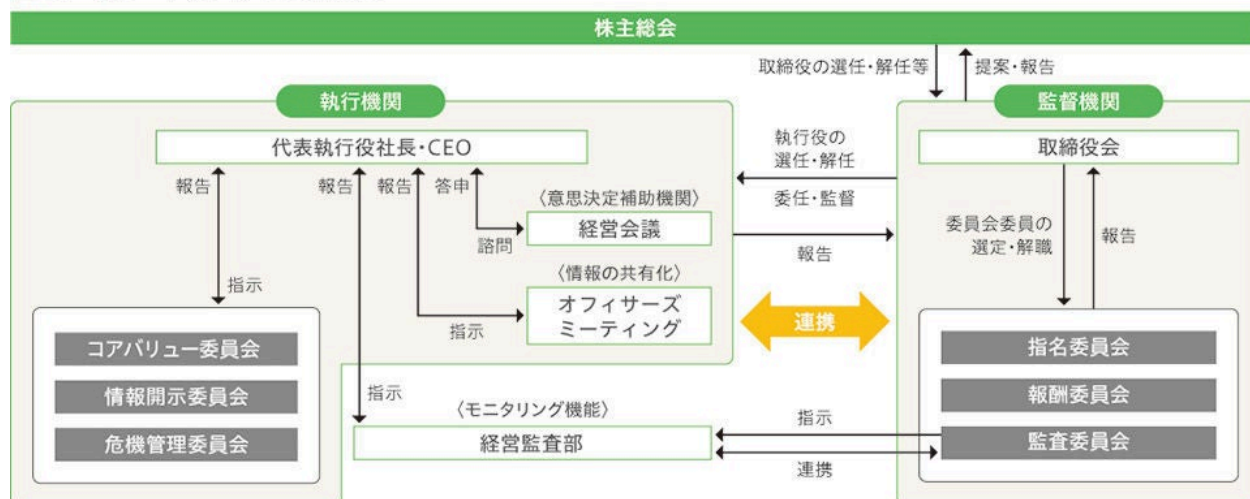
- 1) 取締役会から業務の執行の決定について執行機関へ積極的に委任することにより、経営の効率性及び機動性を向上させること
- 2) 監督機関と執行機関とを分離することにより、監督機関の執行機関に対する監督機能を確保すること
- 3) 監督機関と執行機関とが連携することにより、監督機関の執行機関に対する監督機能を強化すること
- 4) コンプライアンス体制を強化することにより、経営の公正性を向上させること

当社は、この考え方をより良く実現できる機関設計として指名委員会等設置会社を採用しています。

当社は、これらコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と体制を「コーポレートガバナンス規則」に定め、取締役及び執行役がこの規則に則って職務を行っています。

－コーポレートガバナンス体制

■コーポレートガバナンス体制図



コアバリュー委員会:「安全・品質・環境・コンプライアンス」のコアバリューは、当社の経営の意思決定や行動において、最優先される共通の価値基準です。コアバリュー委員会は、コアバリュー推進・強化のための方針の議論や関連リスクの共有を通して、全社的課題を設定し、それらの解決に向けた提言と進捗のモニタリングを行うことによって、当社のサステナビリティ活動を推進しています。

監督機関

取締役会は、経営の基本方針などの重要な経営事項の決定にあたりとともに、業務の執行の決定を執行機関へ積極的に委任し、その執行状況を適切に監督しています。なお、取締役会が決議すべき主な事項については、以下のとおりです。

<取締役会の主な決議事項>

1. 経営の基本方針
2. 執行役の職務分掌及び指揮命令の関係その他の執行役相互の関係に関する事項
3. 内部統制システム構築の基本方針
4. 定款の定めに基づく自己株式の取得
5. 株主総会の招集の決定
6. 関連当事者間の取引の承認
7. 指名/監査/報酬委員会の委員の選定及び解職
8. 執行役の選解任
9. 代表執行役の選定及び解職

10. 計算書類、事業報告及びこれらの附属明細書並びに臨時計算書類並びに連結計算書類の承認
11. 定款に定める剰余金の配当
12. 重要な業務執行に係る承認
13. 重要な規則の制定及び改廃
14. その他法令・定款により執行役に委任できない取締役会決議事項及び執行役に委任した事項のうち取締役会決議の必要が認められる事項

また、社外取締役が過半数を占める指名・監査・報酬の3つの委員会が、それぞれの役割を果たすことにより、監督機能を強化しています。

指名委員会

取締役選任議案の決定を主な役割とし、取締役候補者決定プロセスの透明性とその実効性の確保に努めます。

監査委員会

取締役・執行役の職務の監査、監査報告の作成及び会計監査人の選解任等に関する議案決定を担うとともに、会社法に基づく監査及び内部監査部門と連携した当社グループのガバナンス監査と事業リスク管理の監査を行うことをその主な役割とします。

報酬委員会

取締役及び執行役の報酬等の決定に関する方針並びに取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定することをその主な役割とします。

執行機関

取締役会にて選任された執行役が、取締役会から委任された業務の執行の決定について最高の権限と責任を持つCEOの指揮の下、職務の分掌に基づいて業務を執行する体制を敷いています。また、当社は経営会議及びオフィサース・ミーティングを設置しており、業務執行の効率性・機動性を適切に確保しています。

経営会議

CEOの意思決定補助機関。当社グループにおける業務執行方針及び執行に関する重要事項について審議を行います。

オフィサース・ミーティング

経営課題、事業展開の方向性及び業務執行状況等について、情報を共有し理解の統一を図る場として、オフィサース・ミーティングを設置しています。オフィサース・ミーティングはCEO、執行役、執行職及びグループオフィサーにて構成され、その議長をCEOが務めています。

内部統制システム

執行役は、取締役会の決議により定められた基本方針に従い内部統制システムを構築し、運用する義務を負っています。その主要な機能とそれを担う組織の役割は次のとおりです。

コンプライアンス

法務コンプライアンス本部は、当社グループのコンプライアンス体制を強化するための方針を策定し、これに基づく諸施策を実施するとともに、その状況を継続的に監視し、その活動をコアバリュー委員会に定期的に報告します。

リスク管理

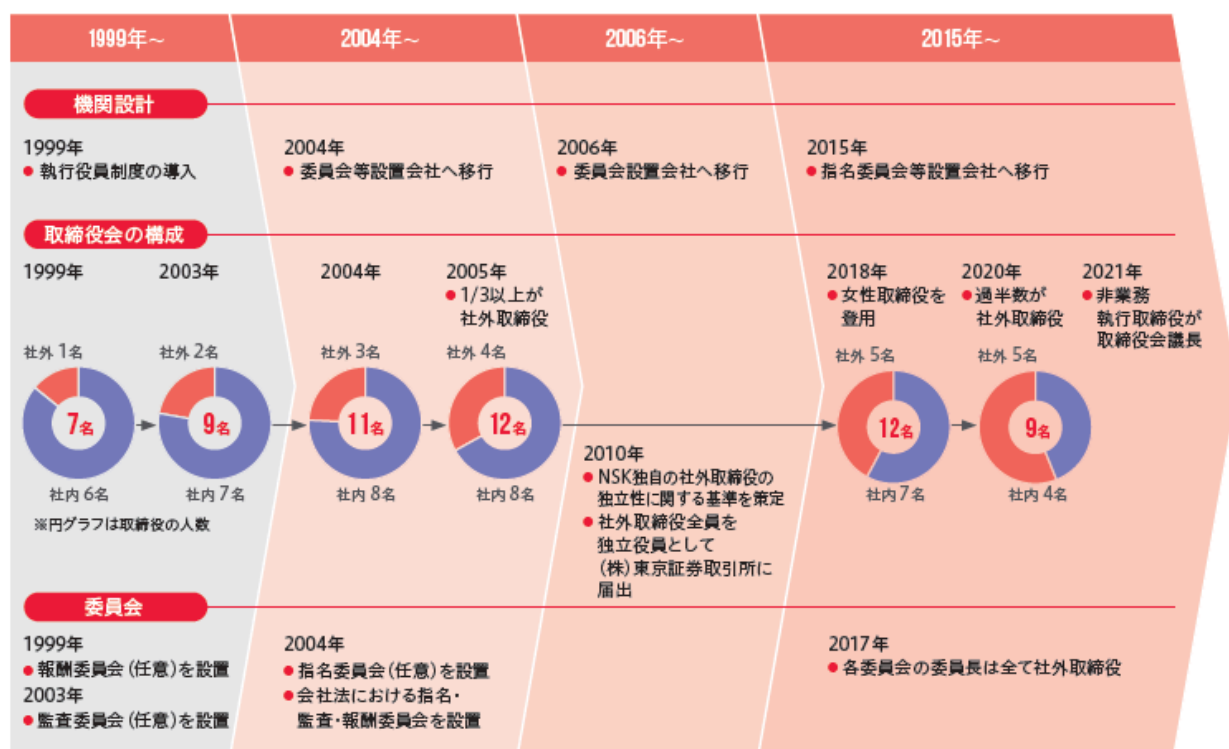
経営企画本部は、各事業本部や機能本部、地域本部との連携のもと、当社グループの事業運営における全社的なリスク統括管理の役割を担います。また、経営企画本部は、リスク管理に必要な内部統制システムを維持・強化する責任を負います。

危機管理委員会は、当社グループの事業継続マネジメントへの取組みを統括し、当社グループが遭遇するリスクの顕在化を想定し、その損害を最小化すべく平時からの事前準備を推進します。また、リスク顕在化時には関係する部署と連携し、これを迅速かつ的確に指揮統制する役割を担います。

承認・報告

当社グループ会社各社は、会社運営、制度、統治機構及び株主の利益に関する事項をCFOに、事業運営に係る重要な意思決定に関する事項を所轄の事業本部又は機能本部に事前に申請し承認を得ます。また、各社は当社に対して定期的に報告を行います。

コーポレートガバナンス体制の変遷



－コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について全て実施しており、(株)東京証券取引所に提出するコーポレートガバナンス報告書において、その旨を記載しています。

コーポレートガバナンス報告書

取締役会

－取締役会の構成

当社の取締役会は、持続的成長かつ中長期的な企業価値の向上に向けて、重要な経営判断を行い、業務執行を適正に監督し得る機能を担っています。そのため取締役会の構成は、当社の中長期の事業戦略や経営課題に鑑み、備えるべき専門性・業務経験等の多様性を考慮し、その規模は議論の実効性を高めるものとしています。

個々の取締役の選任にあたっては、各人の事業や経営全般、あるいは専門領域における経験・知見に加え、経営者としての高い倫理観とコーポレートガバナンスへの見識を求めています。

<取締役会のスキル・マトリックス>

取締役の 氏名	期待する経験・専門性				
	企業経営/ 経営トップ	コーポレート ガバナンス/ 内部統制	グローバル ビジネス	技術/生産	財務/会計/ 資本政策
市井 明俊	●	●	●		
鈴木 啓太	●	●	●		●
野上 宰門	●	●	●		●
山名 賢一		●	●		●
小原 好一	●	●	●	●	
津田 純嗣	●	●	●	●	
泉本 小夜子		●			●
藤塚 主夫	●	●	●		●
林 信秀	●	●	●		●

小原好一、津田純嗣、泉本小夜子、藤塚 主夫、林信秀の各氏は、社外取締役です。

取締役会及び各委員会の構成と役割

(2024年6月末現在)

■ 監督機関の役割と構成

社内取締役 社外取締役(男性) 社外取締役(女性)

機関	取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
構成	 議長 9名(社内4名+社外5名) ●社外取締役が過半数 ●議長は非業務執行取締役	 委員長 3名(社外2名+社内1名) ●社外取締役が過半数 ●委員長は社外取締役	 委員長 3名(社外2名+社内1名) ●社外取締役が過半数 ●委員長は社外取締役	 委員長 3名(社外2名+社内1名) ●社外取締役が過半数 ●委員長は社外取締役
目的・権限	●経営の基本方針の決定等の決議(業務執行の決定の執行役への委任を含む) ●執行役等の職務の執行の監督	●株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容の決定	●取締役及び執行役の職務の監査 ●監査報告の作成 ●会計監査人の選解任等に関する議案の内容の決定	●取締役及び執行役の報酬等の決定に関する方針の決定 ●取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容の決定
事務局	経営企画本部 秘書室	人事総務本部	経営監査部	人事総務本部
2023年度の開催実績	10回	6回	14回	4回

取締役の在任年数、取締役会及び各委員会の出席状況

(2024年6月末現在)

氏名	在任年数	2023年度の取締役会及び各委員会の出席状況			現在の就任委員	重要な兼職の状況
市井 明俊	7年	取締役会	100%	(10回/10回)	指名委員会委員	-
		指名委員会	100%	(6回/6回)		
鈴木 啓太	1年	取締役会	100%	(8回/8回)	報酬委員会委員	-
		報酬委員会	100%	(3回/3回)		
野上 宰門	11年	取締役会	100%	(10回/10回)	-	安田倉庫(株)社外取締役
		報酬委員会	100%	(1回/1回)		
山名 賢一	3年	取締役会	100%	(10回/10回)	監査委員会委員	-
		監査委員会	100%	(14回/14回)		
小原 好一	3年	取締役会	100%	(10回/10回)	報酬委員会委員 監査委員会委員	前田建設工業(株)顧問
		報酬委員会	75%	(3回/4回)		
津田 純嗣	2年	取締役会	100%	(10回/10回)	指名委員会委員長	(株)安川電機特別顧問 TOTO(株)社外取締役
		指名委員会	100%	(6回/6回)		

泉本 小夜子	2年	取締役会	100%	(10回/10回)	監査委員会委員長	フロイント産業(株)社外監査役 東京計器(株)社外取締役
		監査委員会	100%	(14回/14回)		
藤塚 主夫	1年	取締役会	88%	(7回/8回)	指名委員会委員	ヤマハ(株)社外取締役
		指名委員会	100%	(5回/5回)		
林 信秀	-	-			報酬委員会委員長	(株)みずほフィナンシャルグループ顧問 (株)JTB社外監査役 東武鉄道(株)社外監査役

※鈴木啓太、藤塚主夫の両氏は、2023年6月23日付でそれぞれ取締役役に就任したため、2023年度の取締役会及び各委員会の出席実績はありません。

※各社外取締役は、(株)東京証券取引所に独立役員として届け出ています。

[➡ 社外取締役の選任理由へ](#)

[➡ 役員一覧](#)

社外取締役

－ 社外取締役の役割と選任基準

当社の社外取締役には、当社にとって有益な専門知識を有し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するという役割・責務を果たすことができ、人格に優れ、かつ広い見識を有することを求めています。

そのため、当社は、社外取締役候補者の選任にあたっては、「取締役の選任基準と役割」に加え、次の項目を要件としています。

- 当社との間に特別の関係がなく、一般株主との利益相反の生ずるおそれのないこと
- 当社の定める「社外取締役の独立性に関する基準」を満たすこと
- 経営者若しくは専門家としての豊富な経験、高い倫理観と幅広い見識を有すること
- 当社の社外取締役としての活動に一定の時間を確保できること

指名委員会は、この要件を充足する社外取締役候補者を決定しています。

「社外取締役の独立性に関する基準」は以下のとおりです。

当社の社外取締役候補者は、会社として独立性を有すると判断した者とし、下記の項目に該当しない者としています。

- 1) 当社の前年度連結売上高の2%以上を占める会社(連結ベース)に所属する者、又は最近まで所属した者
- 2) 取引先の前年度連結売上高の2%以上を当社並びに連結会社が占める会社に所属する者、又は最近まで所属した者
- 3) 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性が無い程度に依存している金融機関に所属する者、又は最近まで所属した者
- 4) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家あるいは法律専門家である者、又は最近まであった者
- 5) 当社の前年度期末の発行済株式総数10%以上を保有する企業・団体に所属する者、又は最近まで所属した者
- 6) 当社が前年度期末の発行済株式総数10%以上を保有する企業・団体に所属する者、又は最近まで所属した者
- 7) 上記の1)から6)のいずれかに掲げる者(重要でない者を除く)の2親等内の親族あるいは同居の家族(「重要」な者とは、各会社・取引先の役員・上級役職者、各監査法人に所属する公認会計士、各法律事務所に所属する弁護士を想定)
- 8) 当社又はその子会社の業務執行者等である者、又は最近まであった者の2親等内の親族あるいは同居の家族

上記の「最近」とは、当社の取締役改選時より遡って3年未満の期間を指します。

なお、本基準は、(株)東京証券取引所の定める独立性基準を満たしています。

— 社外取締役の選任理由

氏名	独立性	選任の理由
小原 好一	○	企業経営者としての豊富な経験、高い倫理観と幅広い見識を活かし、独立・公正な立場から経営の監督及び経営全般への助言を期待しており、取締役会において積極的にご発言いただいております。また、報酬委員会委員として、役員報酬方針及び報酬決定等の議論・審議を通じ、適切な役割を果たされています。引き続き当社のコーポレートガバナンスの向上・強化、企業価値の向上に寄与していただけるものと考えています。
津田 純嗣	○	企業経営者としての豊富な経験、高い倫理観と幅広い見識を活かし、独立・公正な立場から経営の監督及び経営全般への助言を期待しており、取締役会において積極的にご発言いただいております。また、指名委員会委員長として、取締役の選任議案やCEO後継者計画等の議論・審議を通じ、適切な役割を果たされています。引き続き、当社のコーポレートガバナンスの向上・強化、企業価値の向上に寄与していただけるものと考えています。
泉本 小夜子	○	公認会計士としての豊富な経験、高い倫理観と幅広い見識を活かし、独立・公正な立場から経営の監督及び経営全般への助言を期待しており、取締役会において積極的にご発言いただいております。また、監査委員会委員長として、監査体制の充実とその運用について、委員会での討議・審議を通じ、主導的な役割を果たされています。引き続き、当社のコーポレートガバナンスの向上・強化、企業価値の向上に寄与していただけるものと考えています。
藤塚 主夫	○	企業経営者としての豊富な経験、高い倫理観と幅広い見識を活かし、独立・公正な立場から経営の監督及び経営全般への助言を期待しており、取締役会において積極的にご発言いただいております。また、指名委員会委員として、取締役の選任議案やCEO後継者計画等の議論・審議を通じ、適切な役割を果たされています。引き続き、当社のコーポレートガバナンスの向上・強化、企業価値の向上に寄与していただけるものと考えています。
林 信秀	○	企業経営者としての豊富な経験、高い倫理観と幅広い見識を活かし、独立・公正な立場から、経営の監督に活かしていただけるものと考えています。また、社外取締役として経営の監督および経営全般への助言を期待し、当社のコーポレートガバナンスの向上・強化、企業価値の向上に寄与していただけるものと考えています。

➡ 取締役の在任年数、取締役会及び各委員会の出席状況へ

— サポート体制

当社は、取締役全員に対して取締役会資料の事前配布に加え、担当役員及び取締役会事務局による議事についての詳細な事前説明等、適切な情報提供を行い、取締役会を開催しています。また、当社の事業に対する理解や当社特有の事項に関する知識を深めるため、国内外の事業所訪問を実施しています。また、社外取締役の会合を社外取締役と執行役との情報交換・認識共有を図る目的で開催しています。自由な意見交換という位置づけを尊重しつつ、要望・提案等については取締役会事務局が適切に対応し、取締役会の運営等の改善につながっています。

役員報酬

― 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

指名委員会等設置会社である当社では、役員報酬の体系及びその水準、個人別の報酬等について、社外取締役が委員長を務める報酬委員会において、外部専門家のアドバイス、他社の水準や動向などに関する客観的な情報を参考に決定します。

当社の役員報酬は、「執行役としての報酬」と「取締役としての報酬」を別々に決定し、取締役が執行役を兼務する場合は、それぞれの報酬を合算して支給します。なお、執行役を兼務する取締役には、取締役としての株式報酬は支給しません。

― 執行役の報酬

固定報酬である基本報酬と業績に応じて変動する業績連動報酬からなり、基本報酬と業績連動報酬の割合は、概ね4:6を標準としています。

執行役の報酬体系のイメージ



① 基本報酬

執行役の役位に応じた額を決め、また、代表権を有する執行役には加算を行います。

② 業績連動報酬

短期業績連動報酬と中長期業績連動型株式報酬で構成されます。

a. 短期業績連動報酬

収益力の強化、株主資本の効率化、企業価値向上などの経営目標に整合する指標として、営業利益率、ROE、キャッシュ・フロー、売上高に対する新商品売上比率、及びCO₂排出量削減、安全及び品質向上等のESGに関する課題の目標達成度を指標として用い、短期業績連動報酬の額を決定します。更に、個人別の報酬額は、担当する職務の業績達成度等を勘案して支給します。

b. 中長期業績連動型株式報酬

持続的な企業価値の向上に対する執行役の貢献意識を一層高め、株主との利害の共有を図り、執行役の報酬と中長期的な株式価値との連動性を更に強化することを目的として、株式給付信託の仕組みを活用した業績連動型株式報酬制度を導入しています。

当制度は、当社株式の株主総利回り(TSR)の相対評価(TOPIXの成長率との比較)に応じて3年毎にポイントを確定し、退任時に当社株式を給付するものです。但し、そのうちの一定割合については、株式を換価して得られる金銭を給付するものとします。

取締役の報酬

固定報酬である基本報酬と変動報酬である株式報酬からなります。

① 基本報酬

社外取締役、社内取締役の別、また、所属する委員会や取締役会における役割等に応じて決定します。

② 株式報酬

持続的な企業価値の向上に対する取締役の貢献意識を一層高め、株主との利害の共有を図ることを目的として、株式給付信託の仕組みを活用した株式報酬制度を導入しています。当制度は、社外取締役、社内取締役の別に応じて、事業年度毎に予め付与したポイントに基づき、退任時に当社株式を給付するものです。但し、そのうちの一定割合については、株式を換価して得られる金銭を支給するものとします。

なお、執行役を兼務する取締役には、取締役としての株式報酬は支給しません。

その他

子会社、関連会社等の別の会社役員に就任している者が執行役に就任した場合には、報酬を別に定めます。

取締役及び執行役の報酬等の額(2023年4月1日～2024年3月31日の期間)

役員区分	報酬等の総額	基本報酬		短期業績連動報酬		株式報酬	
		人員	金額	人員	金額	人員	金額
取締役 (社内)	120百万円	5名	101百万円	-	-	3名	18百万円
取締役 (社外)	88百万円	6名	70百万円	-	-	6名	18百万円
執行役	982百万円	18名	540百万円	16名	74百万円	24名	368百万円

※取締役(社内)の報酬(株式報酬除く)には、執行役を兼務する者の取締役分が含まれています。

※業績連動報酬の額は、2024年3月期の業績に基づいた2024年7月1日の支払い予定額です。

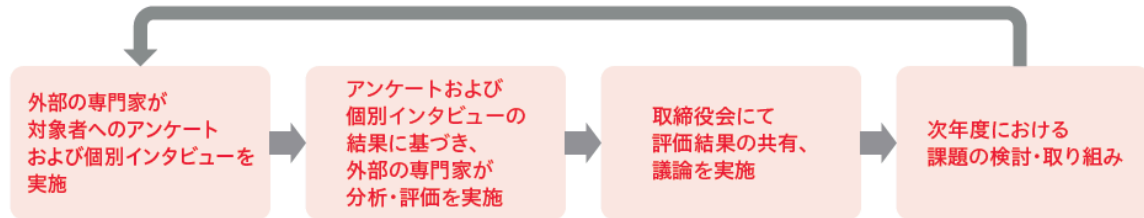
※株式報酬の額は、当事業年度費用計上額を記載しています。

※記載金額は百万円未満を切り捨てています。

取締役会の実効性評価

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、当社取締役会が適切に機能しているかを検証し、かつその実効性の更なる強化を目的とした取締役会の評価を毎年実施しています。評価に際しては、客観性を確保するため外部の専門家に委託し、アンケート及び個別インタビューによる評価を実施し、その結果について取締役会で議論しています。

評価プロセス



- 対象者：取締役9名
- アンケート項目：① 経営戦略・リスク管理 ② 取締役会の構成 ③ 取締役会の役割・プロセス ④ 会議運営 ⑤ ステークホルダーエンゲージメント ⑥ CEO後継者計画 ⑦ 委員会等 ⑧ カルチャー ⑨ 取締役の貢献 ⑩ 討議テーマの重要度と議論量
- 個別インタビュー：アンケートの回答を踏まえ、外部の専門家による個別インタビューを実施

— 2023年度の評価結果と今後の取り組み

2023年度は、アンケートおよび個別インタビューの結果、取締役会の実効性は向上していることが確認されました。特に、MTP2026の進捗確認が着実に進展し、大きな意思決定であったステアリング事業の合併化に取締役会が密接に関与する等、取締役会における討議の充実などが高く評価されました。

なお、「2022年度の課題と2023年度の取り組み」及び「2023年度の課題と今後の取り組み」は、以下のとおりです。

FY2022の課題とFY2023の取り組み

FY2022の課題	FY2023の取り組み
事業構造改革に向けた取締役会の役割共有	● 取締役会議長、社外取締役およびCEOが取締役会の議題を討議し、決定するプロセスを開始 ● ステアリング事業の合併会社設立に関して、踏み込んで関与
MTP2026 モニタリングの徹底・充実	● 取締役相互のモニタリングの認識合わせと執行側との連携 ● MTP2026テーマに関する討議の充実
社外取締役の貢献のさらなる深化	● 現場視察、工場における取締役会再開による社外取締役の事業理解の深化 ● 社外取締役同士の定期会合の再開によるコミュニケーションの充実

FY2023の課題と今後の主な取り組み

FY2023の課題	今後の主な取り組み
ステークホルダー視点による議論の充実	● 株主や資本市場の視点および意見等を踏まえた議論（サステナビリティ含む）の充実 ● 株主や資本市場との対話並びに情報開示のさらなる充実
モニタリングのさらなる高度化	● 重要テーマごとの進捗モニタリングに加え、事業環境の変化に応じたMTP2026の更新
「守りのガバナンス」への意識合わせと適切な関与	● 守りのガバナンス（リスク管理、内部統制、グループガバナンス等）についての認識合わせと適切な関与
指名委員会のテーマへの関与	● 取締役会として情報共有を受け、適宜討議を実施

政策保有株式

— 政策保有株式に関する方針

当社は、政策保有目的で他社の株式を原則保有しません。一方、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図る上で株式保有が必要と判断する場合には、例外的に株式を保有します。なお、保有の適否については、毎年、執行機関が個別銘柄別に当社の資本コストに見合う便益があるか否かという観点から、定量的及び定性的に検証を行います。取締役会は、執行機関から定期的に報告を受け、検証を行います。保有の合理性がないと判断する政策保有株式は、株価や市場動向等を考慮して売却を進めます。

その結果、当社が保有する株式の銘柄数は、2023年度において5銘柄（うち上場会社3銘柄）を縮減して、2010年3月末時点の136銘柄（うち上場会社79銘柄）から2024年3月末時点の52銘柄（うち上場会社20銘柄）へ、14年間で84銘柄（うち上場会社59銘柄）を縮減しました。

— 政策保有株式の議決権行使基準

当社は、政策保有株式の議決権行使に関する具体的な行使基準を有しています。議決権行使にあたっては、株主価値の毀損に繋がる議案でないかどうか、当社及び株式保有先企業の中長期的な企業価値の向上に資するかどうかなどの観点から検証し、必要に応じて株式保有先企業に対して議案に関する説明を求めるなど適切な対話を行ったうえで、議案毎に判断します。

➡ 定時株主総会招集ご通知(政策保有株式)

コーポレートガバナンス資料室

コーポレートガバナンス報告書

NSKレポート

ESGデータ2024

定款

独立役員届出書

事業継続マネジメント(BCM) ▶▶

情報セキュリティマネジメント ▶▶

基本的な考え方

体制

代表的リスクと軽減措置

基本的な考え方

NSKは、内部統制の基本方針に基づき、執行部門が具体的なNSKグループのリスク管理体制を構築・運用しています。リスク管理の統括部門は、NSKグループが認識するリスクを分類・整理し、責任部署を定めグループ全体のリスクの回避・軽減や発生時の対策の統括を行っています。

体制

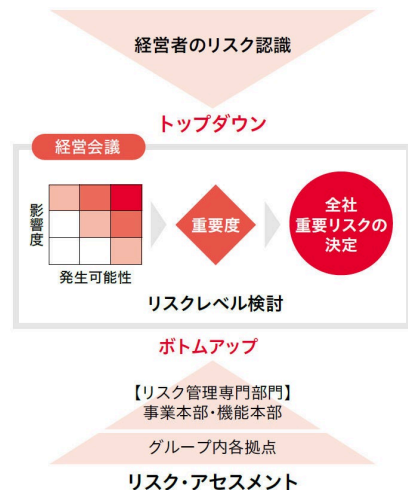
ー リスク管理体制

NSKは、グローバルなグループ経営と内部統制を機能させるために、明文化した基本方針に基づくリスク管理を行っていますが、その実効性をさらに高めるために2024年度から3線ディフェンスの考え方をより明確にした新たな全社リスクマネジメント(ERM)の仕組みを開始しました。

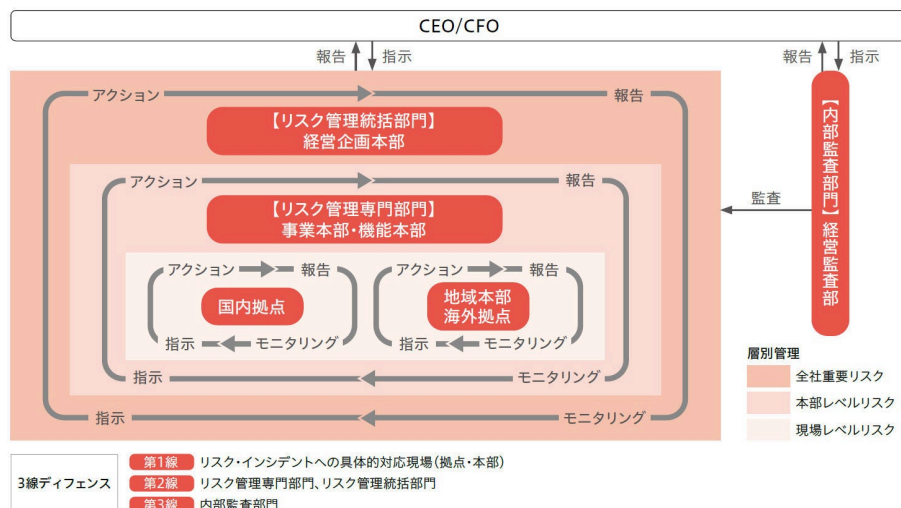
新たな仕組みの運営上の大きな柱としては、層別管理の導入と未発生リスク管理の強化です。層別管理については、経営者のリスク認識と指示の下、グループ全体を対象として実施したリスク・アセスメントを通じて挙げられたリスクに対し、全社重要リスク、本部レベルリスク、現場レベルリスクの3カテゴリーに層別し、各リスクの対応責任を明確化しました。全社重要リスクは、発生可能性と影響度の評価に加え、経営会議にて重要度を勘案の上決定し、取締役会に報告しています。また、新しいリスク分類に従って抽出した各リスクに対し、リスクの回避・軽減・移転・受容の観点から対応策を決め、そのアクションと報告、さらにモニタリングと指示のサイクルをこれまで以上に徹底して廻すことで、未然防止の効果向上を図ることとしました。一方、インシデントが発生した場合は、当該インシデントに関連するリスク管理専門部門(事業本部・機能本部)が発生現場とともに迅速かつ適切な措置を講じることで影響の軽減を図り、さらに収束までの責任を担う体制を取っています。

また、内部監査部門(経営監査部)は、全社リスクマネジメント体制の仕組みの確認を行い、監査委員会に報告しています。

全社重要リスクの決定



ERM (全社リスクマネジメント体制)



代表的リスクと軽減措置

リスク項目	代表的なリスク内容	対応策
①技術革新に係るリスク	技術革新に伴う市場の変化や顧客の技術要求に開発対応が遅れるリスク	- 中長期方針に基づく開発計画の管理・運営の徹底 - オープンイノベーションやアライアンスの活用
②安全・防火および自然災害に係るリスク	- 自然災害・パンデミック等へのBCP対応不備が操業に影響するリスク - 重大な労働災害が発生するリスク - 火災発生により操業が停止するリスク	- 影響度分析を通じた優先付けと具体的対策の特定・実施 - 重点拠点の管理体制強化と防止活動充実 - グループ内教育活動の充実
③品質に係るリスク	- 重大な品質問題の発生リスク - 品質保証体制の不備により問題への対応力が低下するリスク - 品質データの偽装、改ざんリスク	- 過去案件の分析に基づく対応策の強化 - 全社トレーサビリティシステムの導入による問題発生時の影響軽減 - 情報共有と品質監査活動の充実、教育強化
④環境に係るリスク	- 長期エネルギー削減施策の遅れが事業機会の逸失や企業価値毀損を招くリスク - 環境負荷物質の漏洩や排出基準超過が発生するリスク	- エネルギー削減目標達成サイクルに基づく投資計画の実行 - 重点拠点の管理体制強化と防止活動充実
⑤コンプライアンスに係るリスク	- 各種法令や規制の変化への対応が遅れるリスク - 当社の製品が安全保障貿易管理上の懸念ユーザーに使用されるリスク - グローバルな税務課題に関する対応力が不足するリスク	- グループコンプライアンス体制を通じた情報共有、教育研修の実施 3つのディフェンスラインによる取り組み強化並びに顧客管理の徹底と定期的監査の実施 - 国際税務対応リソースの拡充や親子会社間でのデータとリスク共有など税務マネジメント体制の強化

⑥人材・労務に係るリスク	● グローバルに有能な人材の確保ができず事業拡大や戦略遂行に支障をきたすリスク ● 働き方に対する価値観が多様化する中、人事諸制度、諸施策の見直しが遅れるリスク ● 各国の労働関連法令に適宜対応できず、事業運営に支障をきたすリスク	● 各国各地域や事業・機能の状況に応じた採用プロセスの強化とサクセッションプランニングの充実 ● エンゲージメント調査に基づくグループ内施策・アクションプランの策定と実施および啓発活動の強化 ● 各地域の人事部門との定期的情報交換とモニタリング、外部専門家との連携
⑦調達に係るリスク	● 特定供給元への依存が円滑な調達に支障をきたすリスク	● 代替品の検討、調達先の複数化、現地調達の推進
⑧DXや情報セキュリティに係るリスク	● 基幹システムの導入に係る納期遅延とコスト増大リスク ● サイバー攻撃や機密情報流出などの情報セキュリティリスク	● プロジェクト管理の徹底と厳格な追加開発審査プロセスの構築 ● 計画的システム更新と定期的な脆弱性診断評価 ● 早期検知と対処能力の向上、早期復旧体制の強化
⑨中長期的な企業価値向上に係るリスク	● 事業環境の想定外の変化により、中期経営計画の達成に支障を来すリスク ● 株主・投資家や従業員等ステークホルダーとの対話が不十分なことにより企業価値向上や外部評価に影響を与えるリスク	● 計画の達成度のモニタリングと変化が生じた際の新たな対応策の策定と実行 ● 各ステークホルダーとのエンゲージメント活動の活発化や開示・発信のレベルアップ

事業継続マネジメント(BCM)

基本的な考え方

体制

目標と実績

取り組み

基本的な考え方

NSKでは「人命の安全確保を最優先とする」「社会と協調して災害対応を行う」「重要業務は停止させない、万一、停止した場合でも、速やかに再開させる」という基本方針を掲げています。

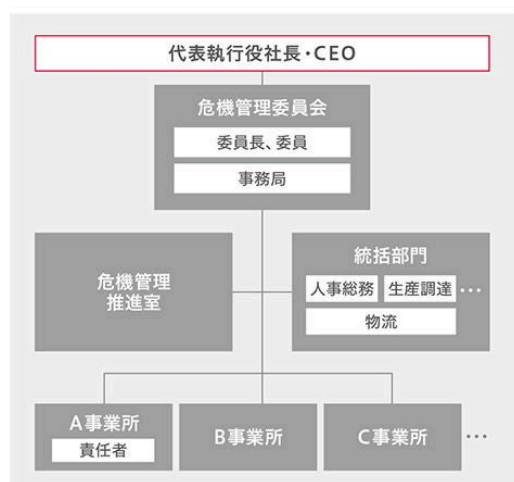
また、NSKでは事業継続計画(BCP)を策定しており、災害発生前の事前対策として、災害発生時の被害を低減する対策と、災害発生後の事後対策として、復旧期間を短縮する対策と代替手段による事業継続手段を事前に検討し、併せて顧客への製品供給責任を果たすために必要な在庫を確保しています。

体制

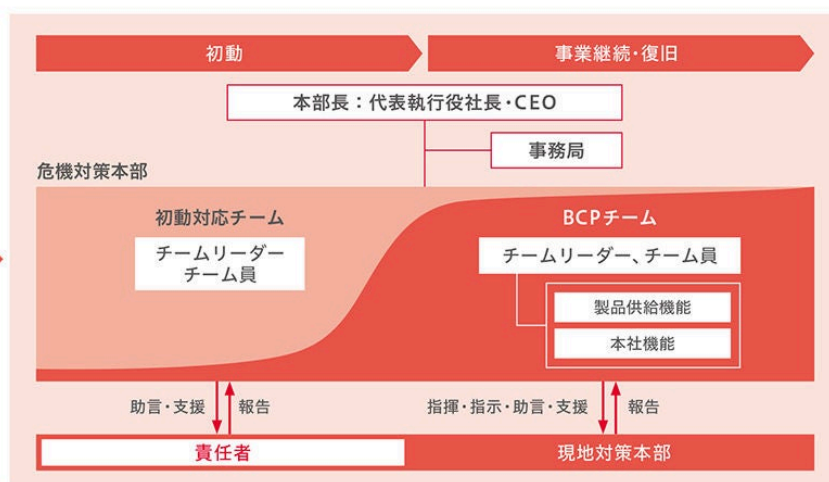
CEO直轄組織として、事業継続マネジメントへの取り組みを統括する「危機管理委員会」を常設し、NSKグループが遭遇しうるリスクの顕在化を想定し、平時からの事前準備と有事の対応を指揮統制する体制を構築しています。また、海外各地域にも事業継続マネジメントを統括する組織を設置し、当該地域におけるリスク顕在化時には危機管理委員会がこれらの組織と連携して対処します。

NSKグループの危機管理体制

■ 平時の体制



■ 危機発生時の体制



目標と実績

— 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標、各年度の目標と実績

方針		グループ危機管理体制の整備	BCPの構築・実効性の向上
MTP2026	目標	● グローバル規格に準拠したBCMの実践 ● 情報共有基盤の強化	● 重要機能に対するBCPの策定 ● 策定したBCPの実効性の向上
2023年度	目標	● BCMの改善による復旧目標と実施対策効果の見える化 ● 平時・有事の情報収集・報告・情報共有基盤の一元化	● グローバル版BCPガイドラインの策定 ● BCP検証方法の見直しと実効性の検証・最適化
	実績	● BCPを優先的に策定する製品と復旧目標の決定 ● 情報収集・報告・情報共有基盤の一元化方針の決定	● BCP検証方法の見直しと実効性の検証・最適化
2024年度	目標	● 復旧目標を達成するために必要な課題の洗い出しと対策の実行 ● 情報収集・報告・情報共有基盤の一元化導入準備	● グローバル版BCPガイドラインの策定 ● 個々の判断力・行動力を強化する訓練の実施

取り組み

復旧目標の設定

危機発生時にも顧客への製品供給を継続するため、製品別に復旧目標を定めています。また、目標とする期間内での復旧を確実にするため、災害発生時の被害を最小化する対策を徹底するとともに、復旧期間を最短化する計画と必要最低限の在庫を確保することにより、製品供給の継続を可能とすることとしています。さらに、想定外の被害が発生し、目標期間内での復旧が困難な場合を想定し、代替機能による事業継続が可能となるよう、事前準備を行っています。

BCP実効性向上にむけた取り組み

NSKでは日本本社及び日本国内のグループ会社を含む各事業所において、有事の組織体制、対応手順、ツール類など、危機発生に備えた事前準備を行っています。

また、定期的な訓練を通じて準備事項の実効性を検証し、訓練で抽出された課題へ対応することで改善を図っています。更には被害を最小化する対策や、緊急時の通信手段確保、報告システムの整備、大規模停電への対策、ITインフラのバックアップ確保などを通じ、大規模地震などの災害を想定したBCPの実効性向上に取り組んでいます。

海外の各地域では、地域固有リスクを想定した拠点BCPの策定を進めており、策定したBCPの有効性を検証しています。

《2024年度の具体的な取り組み》

個の力の強化

組織や企業における人命安全の確保や事業継続のためには、リーダーの指示を受けることなく、従業員一人ひとりが緊急事態発生時に期待される行動が自発的にできることが必要であること、その結果が組織や会社の有事対応力の強化に繋がる、という考えに基づき、災害発生時の状況をシミュレーション体験し負傷者救護・救助方法を学ぶ訓練や、災害発生時に次々と目前に現れる課題をリーダーの立場で解決できるかを判定する訓練を2024年度から新たに導入しました。新たな訓練はパイロット工場で開始し、順次、各拠点へ展開します。



負傷者救護・救助方法を学ぶ訓練の様子

シミュレーションを通じた課題検討の様子

頻発する地震や集中豪雨の発生常態化を受け、策定しているBCPに対する改善点を洗い出すため、災害対応からの振り返りを行っています。近年の気付きとしては、通常勤務時間外に危機レベルが高まった場合の稼働判断方法や連絡手段の改善、工場周辺の最新のハザード情報の把握、災害用備品類の不足分の補充、訓練による事前準備事項の実効性の確保がありました。また、これらの振り返りを元に、国内外全工場における気象災害への備えの点検を毎年実施しています。

《気候変動の適応への対策》

NSKでは、気候変動の影響を受けて激甚化する気象災害に対して様々な対策をしており、例えば浸水対策としては、タイムライン行動計画に基づく手順の読み合わせ、止水板の設置や土のう積みの訓練の実施などを行っています。



定期的に止水板設置訓練を実施

基本的な考え方	体制	目標と実績
取り組み		

基本的な考え方

デジタル技術の活用範囲は様々な分野に及び、情報・データの量が劇的に増加するとともに、その保持・利用の形態は多様化し続けています。そのような事業環境では、情報が不適切に取り扱われてしまうことによる情報漏洩や法令違反のリスクに加え、サイバー攻撃の巧妙化により、サプライチェーン上のオペレーションを止めてしまうなどのリスクが高まっています。NSKグループは、情報セキュリティマネジメントを重要な経営課題の一つと位置づけ、情報セキュリティ基本方針を定めるとともに、関連する法規制への対応強化を含む各種リスク低減に取り組んでいます。また、高度化するサイバー攻撃に対し、ネットワーク対策をはじめとする、より強固な仕組みや組織体制の強化に向けた取り組みも推進しています。

基本方針と管理基準・管理規定

NSKグループでは情報セキュリティ基本方針を定めるとともに規程類を整備し、法規制等の新たな施行・改訂や環境変化に応じて見直しや拡充を行っています。また、その周知・教育・啓発および浸透状況の定期的なチェックを通じて、情報セキュリティに関するルールやリスク対策の組織内への徹底を図っています。

主な情報セキュリティ関連規定類

NSKグループ 情報セキュリティ基本方針	NSKグループの情報セキュリティの目指すべき姿(情報セキュリティの取り組み、情報資産の取り扱い、法令・規則・契約への対応、教育、継続的改善)を定めるもの。 NSKグループ 情報セキュリティ基本方針
NSKグループ 情報セキュリティ管理基準	NSKグループにおける情報セキュリティの最上位規程。情報セキュリティ管理レベルを統一し、向上させるための原則を定めるもの。
NSKグループ 情報セキュリティ管理規定	NSKグループで統一して遵守すべき情報資産の取り扱い方法など、情報資産を守るための対応を定めるもの。

体制

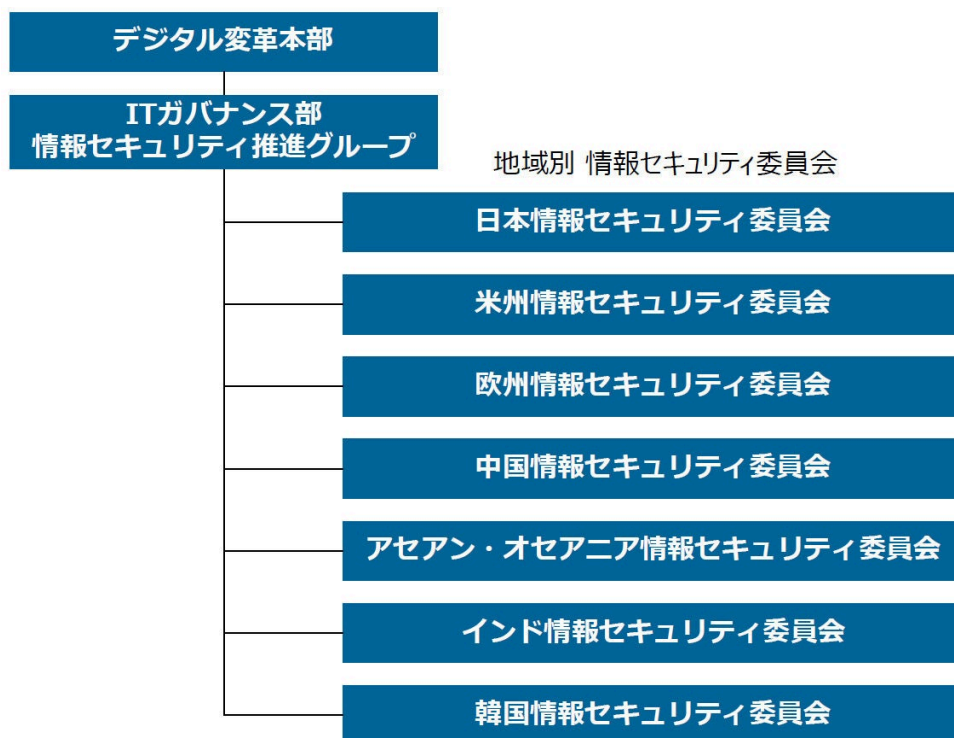
— 情報セキュリティマネジメント体制

NSKグループではデジタルの力で経営資源を強化し、事業変革を起こし続けることを中期経営計画MTP 2026において重要課題に掲げ取り組んでいます。デジタル技術の安全な活用を可能とし、デジタル技術とサイバーセキュリティの関連性を考慮した情報セキュリティ強化施策をグローバルに展開していくため、グループ本社である日本精工株式会社デジタル変革本部の下に情報セキュリティ統括部門(ITガバナンス部情報セキュリティ推進グループ)を設置しています。また、情報セキュリティに関するリスクはコーポレートリスク管理体制の下で監督され、取締役会においてもグループ全体の課題の一つとして討議しています。情報セキュリティ統括部門は、グローバル会議を定期的に行い、日本、米州、欧州、中国、アセアン・オセアニア、インド、韓国の各地域に設置された情報セキュリティ委員会と強力に連携しながら、NSKグループ全体の情報セキュリティ管理レベルの向上、セキュリティ施策の企画・実行に取り組んでいます。

さらに、サイバー攻撃に対する迅速かつ適切な対応を組織的に行い、被害拡大防止と迅速な復旧を図るための対応体制としてCSIRT*体制を構築し、外部団体である一般社団法人日本シーサート協議会に加盟しています。

➡ 日本シーサート協議会 (外部サイト)

* CSIRT : Computer Security Incident Response Teamの略で、コンピューターセキュリティに関するインシデントに対処するための組織の総称



目標と実績

－ 中期経営計画2026 (MTP2026) 目標と各年度の目標・実績

方針		● 情報通信技術の発展により情報を取り扱う上での利便性に伴うリスクへの対応、関連する法規制への対応強化 ● 高度化するサイバー攻撃に対する高セキュアなITインフラ確立とインシデント対応体制強化に向けた取り組みの推進		
MTP2026	目標	● セキュリティガバナンス管理運用の強化	● サイバーセキュリティリスク対策の強化	● インフラセキュリティ強化
2023年度	目標	● 公的なガイドライン*に基づくセキュリティ水準向上の取り組みの継続 ● サイバー攻撃に対するインシデント体制の継続的強化	● 教育訓練等を通じたサイバーセキュリティ対応力の向上	● セキュリティ重視の次世代ネットワーク構築と脆弱性管理の強化
	実績	● セキュリティ水準向上の取り組み継続およびグローバル標準体制強化の着手 ● 工場のインシデント体制の強化	● 内閣サイバーセキュリティセンター/日本シーサート協議会主催の2023年度「分野横断的演習」への参加 ● 国内工場におけるインシデント対応訓練実施 ● 取引先への情報セキュリティ点検実施 ● 上記の他、定期的な各種教育訓練の実施	● 脆弱性管理の技術的対策の強化
2024年度	目標	● グローバルでの標準化活動の推進	● 教育訓練等を通じたサイバーセキュリティ対応力の向上	● グローバル標準ツール・プラットフォームの展開

※公的なガイドライン:世界的に採用されている、サイバーセキュリティに関する専門的な団体が策定しているガイドライン・フレームワーク

取り組み

－ 情報セキュリティマネジメントの強化

サイバーセキュリティに関する専門的な団体が策定している、世界的に採用されているガイドライン・フレームワーク (NIST Cyber Security Framework 2.0やCIS Controls等) を活用し、「人・組織」「プロセス」「技術」の3つの観点でバランス良く態勢を構築するとともに、サイバーレジリエンスの考え方を取り入れ、その強化に取り組んでいます。

ISO27001などの認証状況

NSKでは、情報セキュリティマネジメントシステムとして定期的に情報資産の棚卸とリスク評価を実施し、リスク課題があればその対応計画の策定と改善を実行するといったPDCAサイクルを確立し、その結果として国際規格であるISO/IEC27001認証を取得・維持しています。

インシデント対応力の向上

情報機器やネットワーク通信などにおける不審な動きや、セキュリティの脅威を把握する技術的施策の推進、検知したインシデント情報を分析し対策を講じるセキュリティオペレーションセンター^{※1}による対応など、迅速なインシデント対応を可能にする仕組みを構築しています。加えて、セキュリティレーティングサービス^{※2}やアタックサーフェスマネジメント(ASM)^{※3}を運用し、NSKグループ全体に影響を及ぼす脆弱性のモニタリングを実施しています。

また、近年のセキュリティインシデントによるサプライチェーンへの大きな影響を鑑み、取引先への情報セキュリティ点検を実施し、セキュリティレベルの向上に向けて取り組んでいます。自社においても、工場のインシデント対応体制を強化し、ITだけでなく、OT領域^{※4}のインシデントにも対応できるよう取り組みを進めています。

※1 セキュリティオペレーションセンター：サイバー攻撃の検知や分析を行い、対策を講じる専門組織

※2 セキュリティレーティングサービス：企業のセキュリティ対策状況を数値化し、外部や内部でのリスク評価や対策に役立てることができるサービス

※3 アタックサーフェスマネジメント：組織の外部(インターネット)からアクセス可能なIT資産を発見し、それらに存在する脆弱性などのリスクを継続的に検出・評価する一連のプロセスのこと

※4 OT(オペレーショナルテクノロジー)：工場等の制御システムのこと。ITは情報を取り扱うのに対し、OTは物理環境と相互作用する点が特徴的とされる

サイバー攻撃に対する訓練

サイバー攻撃によるインシデントの発生を想定した訓練を毎年実施しています。2024年度は、日本シーサート協議会が主催する「NISC/NCA連携演習[※]」に参加し、実際の事案発生時に対応体制が有効に機能するかどうかを確認しました。また、パソコンを利用する全従業員を対象にした標的型攻撃メール訓練を各地域のシステム管理部門と連携して実施しています。

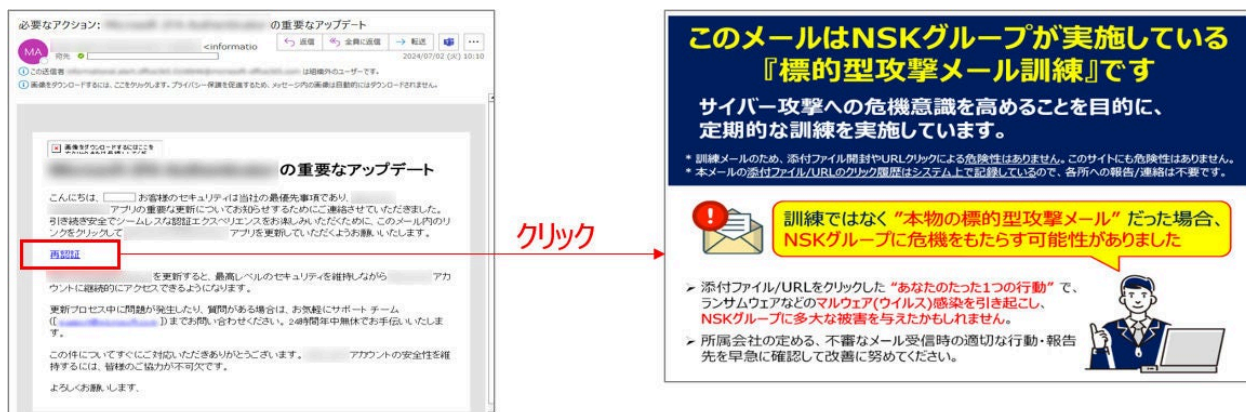
工場においても、工場内のシステムやOTシステムのダウンを想定したインシデント対応訓練を実施し、有事の際における生産活動の継続のための対応確認を行い、発見された課題に対して改善を進めています。

※ NISC/NCA連携演習：NISC(内閣サイバーセキュリティセンター)、NCA(日本シーサート協議会)の連携によるサイバー演習。

NISCが毎年12月に実施する重要インフラ事業者を対象とした全分野一斉演習(サイバー机上演習)をNCA会員向けに実施するもの。

標的型メール訓練のイメージ

従業員が不審なメールに対して望ましくない行動をとった場合に、適切な対応が取れるよう教育コンテンツを表示し、理解を徹底しています。



情報セキュリティ意識の向上

情報漏えいの防止と情報セキュリティ教育

NSKグループでは、情報資産の機密度に応じて情報を分類して適切に取り扱うルールを定め、機密情報の取り扱いに細心の注意を払い、情報漏えいの防止に努めています。教育・啓発として、日本および海外地域の従業員を対象とした定期的なeラーニング、役員やシステム管理部門メンバーなどの従業員カテゴリー別や入社・海外赴任時などの研修、定期的な啓発情報の発信等により、従業員の情報セキュリティに対する意識の維持・向上に取り組んでいます。

基本的な考え方

体制

目標と実績

規程類の整備、研修・啓発活動

モニタリング

基本的な考え方

NSKでは、「コンプライアンス」をコアバリューの一つとして位置づけています。NSKにとっての「コンプライアンス」とは、法令遵守のみならず、社内規程、社会規範、企業理念に従って、誠実かつ公正な活動を行い、社会からの信頼を得て、国内外の経済、社会に貢献することを意味しています。

－ NSK企業倫理規則(2002年2月22日制定、2022年4月1日改定)

NSK企業倫理規則は、NSKグループが企業理念体系に則り、様々な企業活動を行っていく上で、会社および役員・従業員が遵守すべき普遍的な考え方を定めたものです。NSKグループの全ての役員・従業員に適用され、違反した場合は就業規則に基づく懲戒処分などの対象となります。

適用範囲：日本精工(株)およびその連結子会社、NSKワーナー(株)ただし、独自に規則を制定している会社を除く

[1] NSK企業倫理方針

1. 国際社会や地域社会において、日本精工株式会社およびその関係会社が、誠実、公正であり、尊敬かつ信頼される企業として発展し続けることをめざす。
2. あらゆる企業活動において関係法令を遵守する。また、企業市民の一員として高い倫理観を持って行動する。

[2] コンプライアンスのための行動指針

1. 競争法の遵守
競合他社と価格や販売先などについて取決めをしたり、取引先の販売価格などを制限したりするなどの行為をせず、公正かつ自由な競争を行い、適正な取引を実行する。
2. 輸出入関係法令の遵守
自由でグローバルな企業活動には、国際的なルールの遵守が不可欠であるため、輸出入関係法令を遵守する。
3. 贈収賄行為の禁止(接待、贈答などの取扱い)
接待、贈答の授受に関しては、贈収賄行為はもとより、社会常識を逸脱した行為もしない。特に、公的機関の役職員に対する接待、贈答は、原則禁止とする。

4. 公的機関との取引および政治献金の取扱い

公的機関との取引においては関係法令を遵守する。また、政治献金についても、関係法令を遵守し、不明朗な支出や利益供与をしない。

5. 正確な記録および処理

すべての企業活動は、帳簿や記録に正確に留められ、関係法令に基づき適切に処理されなければならない。また、監査等においては、内外の監査人等に誠実に協力する。

6. インサイダー取引の禁止

未公表の内部情報を知りながら株式等を売買したり、当該情報を家族を含む第三者に提供したりしない。

7. 知的財産権の取扱い

発明など知的財産の創出およびその適切な保護と活用に努めるとともに、知的財産権の取扱いに十分注意する。また、第三者の知的財産権を侵害しない。

8. 違法行為・反社会的行為の禁止

違法行為や反社会的行為に対しては、断固たる姿勢を貫き、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力および団体とは関係を持たない。

9. 会社財産の保護

会社財産は、会社業務を遂行する目的で適正に利用し、保護されなければならない。会社の施設、備品、用具類、原材料類、補給部品類およびネットワークシステム類の不正使用や浪費をしない。

10. 企業秘密・個人情報の取扱い

会社、顧客、業者等に関する企業秘密を不正な手段によって取得したり、外部に漏らしたり私的に利用したりしない(在職中のみならず、退職後も同様とする。)。また、個人情報は、プライバシー保護の観点からも適切に管理する。

11. お客様との関わり

常に高品質で安全、安心な製品・サービスを提供するとともに、公正な取引、誠実な姿勢、積極的な提案を常に心掛け、NSKブランドに対する信頼を高めるべく行動する。

12. 調達取引先との関わり

調達取引先の選定については、公正な評価基準に基づいて行い、取引にあたっては関係法令を守り、常に対等な立場で調達先と接する。また、優越的な立場を利用して私的な利益を求めたり、受けたりしない。

13. 競合他社の信用毀損行為の禁止

自由競争の原則に基づき競合他社と公明正大な企業活動を展開する。競合他社を誹謗、中傷したり、競合他社の製品等に関して客観的な事実に基づかない情報を流布したりして、競合他社の信用を毀損しない。

14. 差別の禁止と健全な職場環境の整備

個人を尊重し、人種、身体的な特徴、信条、性別、社会的身分、門地、民族、国籍、年齢、婚姻、障害などに基づく不当な差別をしない。また、受け手が不快と感じるような行為をしない。

15. 労働における基本的権利の尊重

強制労働、児童労働は禁止とする。また、労働関係法令を遵守し、労働者の権利を尊重する。

16. 地球環境の保全

地球環境に関する法令や社内規程を遵守する。また、自らの仕事が地球環境に与える影響を意識し、環境汚染を防ぎ、人の健康や生態系を守り、将来の世代により良い地球環境を引き継ぐように行動する。

[3] 懲戒処分等

本規則に違反した従業員等は、就業規則等に基づく懲戒処分等の対象となる。

体制

— コンプライアンス推進体制

法務コンプライアンス本部は、NSKグループのコンプライアンス体制を強化するための方針を策定し、これに基づく諸施策を実施するとともにその状況を継続的に監視します。法務コンプライアンス本部の活動はコアバリュー委員会に定期的に報告され、同委員会は、コアバリューの一つであるコンプライアンスの推進・強化のための方針の議論や関連リスクの共有を通して、全社的なコンプライアンス課題の解決に向けた提言と進捗のモニタリングを行います。

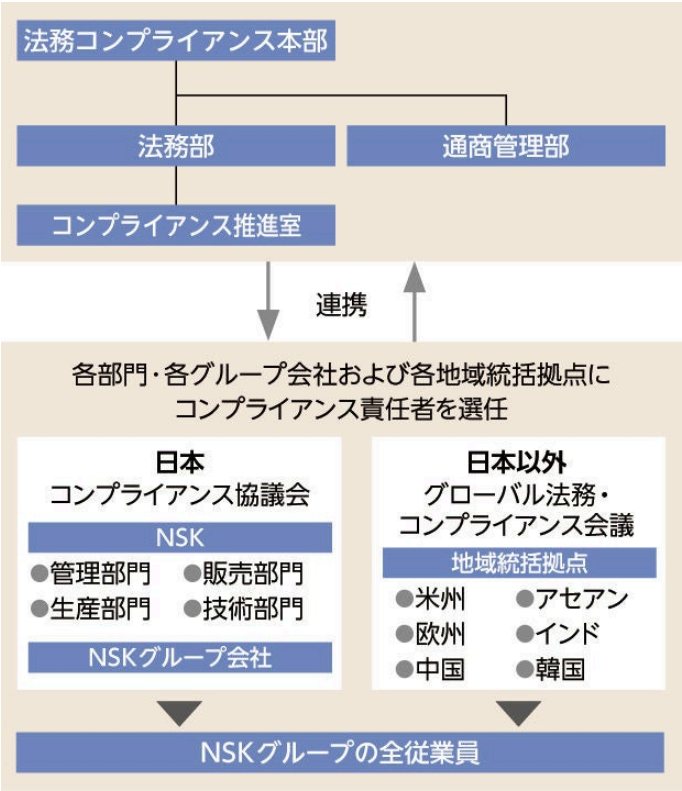
日本の各部門、各事業所、NSKグループ会社および日本以外の各地域統括拠点にコンプライアンス責任者を選任し、コンプライアンスに関連する定期的な報告やリスク管理などを行っています。

コアバリュー委員会の詳細は、[コーポレートガバナンス体制](#)をご覧ください。

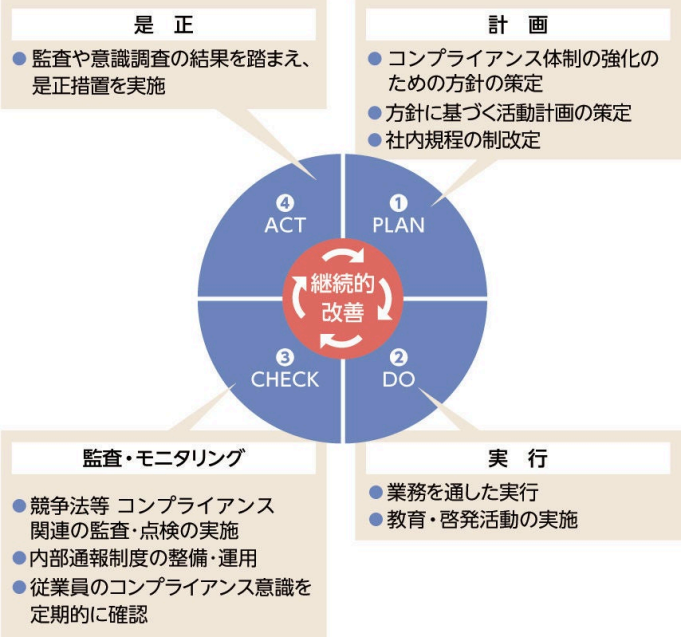
— グローバル法務・コンプライアンス会議

NSKグループでは、グローバル・コンプライアンス体制を強化するため、グローバル法務・コンプライアンス会議を年2回開催しています。この会議では、米州、欧州、中国、アセアン、インド、韓国のコンプライアンス責任者が集まり、コンプライアンス研修の実施手法や内部通報制度の運用といった各国・地域のコンプライアンスの取り組みについて報告を受け、その内容を全体で協議するとともに、各国・地域の対応すべき法律や規制などの情報を共有し、今後の取り組みに役立てることを目指しています。

NSKグループコンプライアンス体制



コンプライアンスの継続的改善のためのPDCAサイクル



目標と実績

中期経営計画2026 (MTP2026) 目標、各年度の目標と実績

方針		高い倫理観の保持・コンプライアンスの徹底による国際社会や地域社会からの信頼向上	
MTP2026	目標	コンプライアンス意識の維持・向上	コンプライアンスリスク低減のさらなる強化
2023年度	目標	- コンプライアンス全般に関する研修・啓発活動の企画・実行 - 内部通報制度のさらなる周知・利用促進	コンプライアンスリスクの予見、対処に向けたデータの利活用とDX活用
2023年度	実績	- 全営業部門で研修を実施 - 全技術部門で研修を実施 9つの生産拠点で研修を実施 - 内部通報制度の利用を躊躇する社内の声に対し、各種研修を通じて周知を実施	コンプライアンスに関する相談を受け付けるAIチャットボットの導入により、コンプライアンスリスクの低減
2024年度	目標	コンプライアンス全般に関する研修・啓発活動の企画・実行	モニタリング活動の強化によるコンプライアンスリスク低減

規程類の整備、研修・啓発活動

－コンプライアンスガイドブックの配布

「NSK企業倫理規則」の「コンプライアンスのための行動指針16項目」を解説した「NSKコンプライアンスガイドブック」を各国の理解できる言語で作成し、NSKグループの役員・従業員に配布しています。また必要に応じ、各国・地域の法律の内容等を踏まえた現地版のガイドブックも作成し、コンプライアンスに関する啓発活動を行っています。ガイドブックを受領した従業員は、記載内容を遵守することを誓約しています。

➡ NSKコンプライアンスガイドブック

－競争法違反の防止

NSKグループでは、「競争法遵守規則」を制定し、競合他社と価格や販売先などについて取決めや情報交換をすること、販売店の販売価格を制限することなどを禁止しています。また、競合他社との接触を原則禁止したうえで、役員・従業員が、業務上やむを得ず、競合他社と接触する可能性のある会合に参加する場合は、事前申請と事後報告を義務付けています。

また、毎年、営業部門を中心に、競争法および他のコンプライアンス関連テーマを含めた研修を国内外で実施しています。研修では、過去のカルテル事件の振返り等を通じ、事件の風化防止を図っています。

－贈収賄の防止

NSKグループでは、「贈収賄防止基準」を制定し、贈収賄行為はもとより、社会常識を逸脱した接待・贈答を禁止しています。特に、公的機関の役職員に対する接待・贈答は、原則禁止としています。

各国・地域では、「贈収賄防止基準」をもとに、現地の贈収賄規制を踏まえた「贈収賄防止規定」を制定したうえで、贈収賄防止に関する研修を定期的実施しています。

－インサイダー取引の防止

NSKグループでは、役員・従業員によるインサイダー取引を防止するため、「インサイダー取引防止社内規定」を制定しています。本規定では、未公表の内部情報を知りながら、株式を売買すること、家族を含む第三者に株式の売買を勧めることなどを禁止しています。またNSKグループの役員・従業員がNSKの株式を市場で購入することを禁止するとともに、売却する場合には、システム上で事前の許可申請をする義務を負うことなどを定めています。eラーニングなどの研修やポスター、「コンプラかわらばん」などの社内広報媒体による情報発信で周知徹底を図っています。

－安全保障輸出管理

NSKグループでは、「外国為替および外国貿易法」に基づき、兵器の開発、製造、使用に転用可能な製品の輸出や技術の流出を未然に防止するための管理体制を強化しています。安全保障輸出に関する基本方針および管理体制を「安全保障輸出管理基準」に定め、eラーニングや専門的研修、そして監査を定期的実施することによって、NSKグループの輸出関連業務の信頼性の維持向上と法令違反リスクの低減に努めています。

— 個人情報の保護

NSKグループでは個人情報の取得、管理及び保護に関する基本方針を定めています。業務実態に応じた個人情報保護のための内部管理体制を確立すると共に、個人情報の収集、利用、提供において所定の規則に従い適切に取り扱っています。従業員の監督、個人情報の処理を第三者に委託する場合には当該委託先を監督し、個人情報等への不正アクセス、個人情報等の漏えい、紛失、破壊、及び改ざん等の防止に努めています。

➤ 個人情報保護方針

— 反社会的勢力の排除

NSKグループは、取引関係を含め、反社会的勢力との関係を一切遮断して、企業活動における社会的責任を果たしていくことを基本方針としています。さらに、グループ全体として組織的に対応するために、本方針を「NSK企業倫理規則」に明記し、継続的に周知徹底および警察その他外部機関との連携を強化しています。なお、万が一、取引開始後にお取引先が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、日本では契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。

— 税務コンプライアンス

NSKグループは、グローバルに事業を展開する上で、事業活動を行う国や地域において納税義務を適正に履行することは、企業が果たすべき最も基本的かつ重要な社会的責任の一つと考えます。こうした認識のもと、「NSKグループ税務方針」（2018年3月制定）を定め、事業目的や実態の伴わない組織形態による租税回避は行わないなど、適正な税務処理に努めています。

➤ NSKグループ税務方針

— 各部門におけるコンプライアンスリスク低減に向けた取り組み

NSKグループでは、各部門におけるコンプライアンスリスクの低減を目的として、部門別のコンプライアンス研修を実施しています。また、NSKグループでは、役員・従業員のコンプライアンス意識をより一層高めることを目的として、「コンプラかわらばん」などの社内広報媒体による情報発信も行っています。研修啓発活動の結果として、エンゲージメント調査におけるコンプライアンス関連設問について、好意的な回答の割合は2019年度の結果59%から2023年度の結果72%に改善しています。

2023年度に実施した研修/活動

内容	対象
● 独占禁止法、企業活動の正確な記録の重要性に関する研修(毎年) ● カルテル事件の事実と教訓を伝承する「語り部活動」	日本:全営業部門の従業員
● データ改ざん等の品質不正の防止、ハラスメントの防止に関する研修	日本:9つの生産拠点の従業員
● 技術者倫理の醸成並びにデータ改ざん等の品質不正の防止に関する研修	日本:全技術部門の従業員
● eラーニング等研修(テーマ:個人情報保護、ビジネスと人権)	日本:全従業員

— NSK企業理念の日

過去のカルテル事件から学んだ教訓を再認識し、NSKグループの全従業員が「カルテル事件を風化させない」という決意を新たにするために、また一人ひとりが企業理念を振り返り自らの行動規範とするために、公正取引委員会の立入検査があった7月26日を「NSK企業理念の日」として定めています。

2023年度は、日本および各国の拠点に社長メッセージを発信し、カルテル事件の振り返りや企業理念の解説に関する動画を視聴しました。その後、日本では、企業理念の実現に向けた行動指針「個を越えて、今を超えて」が定着した職場風土の醸成を目的に、NSKが取り組んでいる施策を紹介しました。海外では、拠点の責任者のメッセージを視聴した後で、外部講師による講演、コンプライアンスに関するディスカッションなど、それぞれの拠点で独自の取り組みを実施しました。

モニタリング

— エンゲージメント調査(コンプライアンス意識調査)

NSKグループで働く一人ひとりが成長し、やりがいを感じられる環境を整えていくこと、ならびにコンプライアンス意識の浸透度を測ることを目的に、人事部門と協働してエンゲージメント調査を実施しています。製造部門におけるコンプライアンス意識の向上、内部通報制度のさらなる信頼性の向上など、意識調査によって明らかになった課題に対する取り組みを行っています。

— 監査・点検

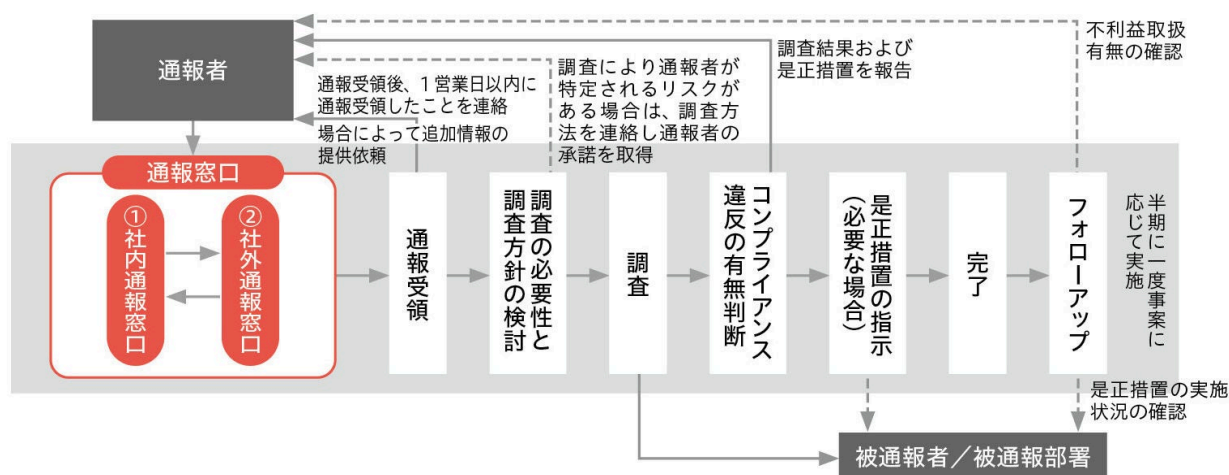
NSKの法務部コンプライアンス推進室では、2013年度より毎年、競争法(独占禁止法)の遵守状況に関する監査を実施しています。また、特定のコンプライアンス上のテーマに関するリスク点検を自己点検手法によって実施しています。

NSK企業倫理規則に関する項目については、全社リスクマネジメント(ERM)の下、毎年点検を行っています。

NSKグループでは、NSK企業倫理規則やコンプライアンスに反する行為またはその恐れのある行為を知った場合、従業員が各国・地域に設置した内部通報窓口に通報することを社内規程で明確にし、従業員に周知しています。また、一部の国・地域では、サプライヤーからの通報も受け付けています。

日本においては、「公益通報者保護法」を踏まえた実効性のある制度となるよう、内部通報に関する運用規定を制定し運用しています。通報窓口は社内通報窓口、社外通報窓口を設置しており、24時間通報を受けつけています。通報者は匿名でも利用でき、各窓口に通報したことを理由に不利益な扱いを受けないことをルールとして定めています。通報された事案に対して、日本では法務コンプライアンス本部が、海外では現地法務部が、必要に応じ関係部署の協力を得ながら調査を行い、コンプライアンス違反が明らかになった場合は、速やかに必要な是正措置や再発防止策を講じています。

また、通報先を記載した名刺大サイズのカードを配布するなど、制度の周知に取り組んでいるほか、社内広報媒体で通報の件数や通報された事案への対策状況を公開することで、安心して制度を利用できる風土づくりに取り組んでいます。2023年度はグローバルで131件の通報を受けつけました。



NSKグループは、持続可能な社会の実現に貢献していくため、ガバナンスや社会面、環境面において様々な取り組みを進めています。これらを詳しくご説明することを目的として当レポートを作成しました。

報告対象範囲

－対象期間

2023年度(2023年4月1日から2024年3月31日)

※一部、2023年3月以前、2024年4月以降の取り組みも報告しています。

－対象組織

日本精工株式会社および連結子会社計82社

持分法適用関連会社29社

－実績データ範囲

NSKグループの全拠点を対象

※一部、お客様やサプライヤーの皆様と進める取り組みを含んでいます。また、対象範囲が異なる情報は、範囲を別途記載しております。

参考としたガイドライン

－GRI(Global Reporting Initiative)

「サステナビリティ・レポート・スタンダード(2016/2018/2019/2020/2021)」

[!\[\]\(41aea2746216b27a6939d696d8e035da_img.jpg\) GRIスタンダード対照表](#)

当レポートに関するお問い合わせ先

日本精工株式会社 経営企画本部 IR室

〒141-8560 東京都品川区大崎 1-6-3(日精ビル)

TEL: 03-3779-7400 FAX: 03-3779-8906

e-mail: csr-team01@nsk.com