MOTION & CONTROL™
NSK

NSKグループ

サステナビリティレポート
2021

Contents

P.1 NSKのサステナビリティ

P.6 サステナビリティハイライト

P.11 環境貢献製品

P.16 NSKとSDGsが目指す社会の実現に向けて

P.20 TCFD提言に基づく情報開示

P.24 環境

P.46 研究開発

P.48 安全マネジメント

P.52 品質マネジメント

P.57 サプライチェーンマネジメント

P.61 人材マネジメント

P.77 社会への参画と発展への貢献

P.79 人権尊重

P.82 コーポレートガバナンス

P.91 リスクマネジメント

P.97 コンプライアンス

P.102 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

CSRマネジメント

CSRマネジメント

– 価値創造を通じた社会課題の解決と企業としての持続的成長の両立

NSKは、「円滑で安全な社会」「地球環境の保全」「人と人の結びつき」を謳う企業理念の下、各ステークホルダーとの協創による価値創出を通じ、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ます。そしてその実現を念頭に、創立100周年に際しNSKビジョン2026を定めました。

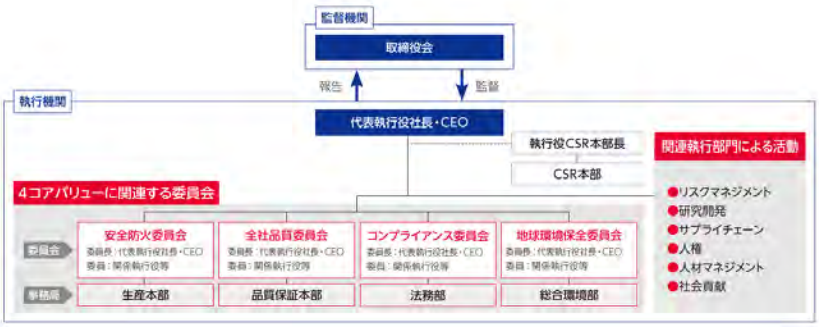
さらに2026年の目指す姿として「持続的成長を可能にする企業基盤を確立し、MOTION & CONTROL™の進化を通じた価値の提供」を続けることを目標とし、「事業の成長と収益力」、「強靭な経営資源の活用」、「ESG経営」の3つの経営課題を策定、現在はその実現のための最初の3年間と位置づけ、第6次中期経営計画に取り組んでいます。

NSKのESGは、経営の効率性・機動性・公正性を向上させ監督機能を強化するガバナンス体制の下で、安全・品質・コンプライアンス・環境をコアバリューとし、自らの責任として社会課題の解決に貢献することと位置づけています。そして、取り組みを進めるにあたり、SDGsの精神を尊重したSDGs宣言を定め、その考え方に立ちNSKの重要課題を選定しました。この7つの重要課題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取り組み宣言も策定しています。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ます。

▶ NSKとSDGsが目指す社会の実現に向けて

– CSR／ESG経営 推進体制

4つのコアバリュー「安全」「品質」「コンプライアンス」「環境」については、社長や担当役員などをメンバーとする各種委員会を設置し、グループ全体の方針の審議や意思決定、取り組みの進捗の確認や見直し、部門を横断しての情報共有などを行っています。その他の領域については、各関連執行部門が連携し、日々活動のレベルアップを図っています。



第6次中期経営計画と2020年度の目標と実績

NSKグループは、法的な要求事項やステークホルダーの期待・ニーズ、想定される機会・リスク、NSKグループの事業活動との関係性などを考慮し、取り組み課題を選定し方針や到達目標などを設定することが重要と考えています。環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）に関する活動などの中期経営計画の目標を設定するとともに、活動の進捗を評価するための管理指標を把握し活動のPDCAを回しています。

ESGの区分	方針	第6次中期経営計画目標（2019～2021年度）		2020年度目標	2020年度実績
環境	製品を通じた環境貢献の最大化事業活動による環境負荷の最小化	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	NSK環境効率指標（Neco）1.2以上の環境貢献型製品の創出	6つの環境貢献型製品を創出
			NSK製品使用段階のCO_2排出削減貢献量200万t-CO_2以上	180万t-CO_2	251万t-CO_2
		地球温暖化・気候変動対策	生産・技術・オフィス：CO_2排出量2017年度比7%削減	5%削減	31%削減
		省資源・リサイクル対策	リサイクル率99%以上	98.9%	98.9%
			廃棄物原単位 2017年度比4%削減	3%削減	11.8%増加
			水使用量原単位 2017年度比４%削減	3%削減	16.6%増加
		環境負荷物質対策	欧州 RoHS2 指令10物質完全対応	完全対応	● 開発製品への対応完了 ● 製造工程からの完全撤廃取り組み継続
			NSK環境負荷物質含有調査の実施 ● 日本：調査回答率100%維持 ● 日本以外：調査回答率100%	● 日本：100%維持 ● 日本以外：99%	● 日本：100%維持 ● 日本以外：90%
		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
			生物多様性保全に関する社会貢献活動を拡大	活動継続	新型コロナウイルスの影響を踏まえて活動継続
			従業員の認識を深める教育	活動継続	活動継続
安全マネジメント	重大災害未然防止	危険個所の抽出・改善のPDCAサイクルを各生産拠点が自力で実施		各拠点のリスク抽出点検のレベルアップとリスク低減活動の自走化をサポート	重大災害リスク評価基準の改善継続とその運用により、前年度までの抽出リスク低減完了、各生産拠点の自走化レベル向上
		外来工事業者のさらなる安全管理向上		請負／委託／外来工事業者の業務点検と改善指導	● 「請負／委託安全ガイドブック」を制定・運用開始 ● 外来工事管理ウェブシステム運用定着
	安全意識の向上	KYT※や指差し呼称など安全意識を高める行動の定着 ※KYT：Kiken Yochi Training（危険予知訓練）		NSK安全文化を相互啓発型に引き上げるため、国内拠点で安全文化ワークショップを企画・立ち上げ	● 安全文化ワークショップの運営体制の構築完了 ● 国内拠点でワークショップ運営開始
		ISO45001の取得推進を進め、安全管理体系のさらなる向上		国内6拠点、海外18拠点でのISO45001取得 （新型コロナウイルスの影響で計画見直し）	国内3拠点、海外8拠点でISO45001取得、運用開始（取得未完了拠点は2021年度前半で取得予定）
		安全防火トレーニングセンターを新設し、安全文化のさらなる醸成		安全防火トレーニングセンターをリモート方式で開校	安全防火トレーニングセンターをリモート方式で開校し、管理監督者向け安全教育講師養成研修を実施、各拠点2名育成完了
	再発災害防止	災害を自職場に置き換える「自分事化」の工場オペレータへの展開		工場オペレータが自職場のリスクに気付く「自分事化」レベルアップ展開	上司からのリスクへの気付き力向上につながる指導により、工場オペレータの「自分事化」レベルアップ推進
		設備および作業のリスクアセスメントによるリスクの抽出とその改善実施		既存設備のリスクアセスメントの実施・評価・対策 （2019～2021年度の3年計画推進）	既存設備のリスクアセスメントを計画通りに推進し、リスク低減対策を実施

品質マネジメント	NPDS活動の推進（NSK Product Development System） ー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ー	● 市場必要水準・条件掌握型での性能検証 ● Field Quality（市場品質）の向上	● NPDS質向上（KPI目標値到達） ● グローバル設計過去トラシステムの構築	● フィードバック体制を整え、全事業部でDR（デザインレビュー）のKPIスコアを達成 ● DRエキスパートのNPDS参加率100%達成 ● グローバル設計過去トラシステム仕様の確立
	NQ1活動の推進（NSK Quality No.1） ー不良「ゼロ」の安定生産を目指した活動ー	● 調達品質の向上 ● ダントツ工程づくり（不良ゼロ継続活動）	● サプライヤー監査チームの設立 ● ダントツ活動（不良ゼロ継続活動）によるSQC（サプライヤー品質問題）改善	● サプライヤー監査チームの設立、活動開始 ● 国内工場で統一したSQCシステム着工 ● ダントツ活動のグローバル展開と社内表彰実施
		● 現場4M※品質リスク洗い出し、良品条件の再検証 ● 再発防止レベルアップ ※4M：Man（人材）、Machine（設備）、Material（材料）、Method（手法）	● 地域品質保証部との連携強化 ● 再発防止手法の向上	● グローバル品質会議オンライン実施 ● 地域品質会議オンライン実施 ● 各工場の再発防止推進委員による勉強会実施
	人づくり ー品質づくりを支える人材育成ー	『品質第一』人づくり	● 品質道場※の効果的活用 ● 設計品質の教育のため、技術部品質道場設置 ● 品質工学の有効活用 ※品質道場：各工場に設けられた、品質教育を行うことを目的とした専用エリア。2019年度より設置	● グローバルの主要全拠点に品質道場を開設、全社員教育開始 ● 技術部品質道場設立着工 ● FMEA全社教育の実施
サプライチェーンマネジメント	安定調達の確保と「サプライヤーポートフォリオ」の最適化	安定調達	BCP点検主要30社（2018年度からの累計100社）	新型コロナウイルスの影響により実地点検は実施せず、2018～2019年度点検実施70社のリモートによるフォローアップを中心に取り組み実施
		持続可能で責任ある調達	サプライヤーCSRガイドライン取り組み度調査（自主診断）の実施（隔年実施）	2018年度CSR外部監査指摘事項を診断項目に追加反映し実施 国内416社より回答を入手（回答率95%）し取り組み度の進捗確認を実施
人材マネジメント	幅広い人材の活用	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啓発実施	● ダイバーシティトップメッセージ2020発行 ● アンコンシャス・バイアス研修実施
			男性の育休取得率の向上	対前年度23.5ポイント向上（取得率50.3%）
			介護セミナーの継続実施	● 社員向けコースの受講者が1.6倍に増加 ● 人事の相談窓口対応向けコースの開催
			● 外国籍社員の活躍推進や風土作り（日本） ● マネジメント人材の育成（グローバル） ● キャリア採用者（中途採用者）の活躍の支援	● 異文化研修企画開始、言語学習への支援拡充 ● グローバル経営大学　2019年度生終了（全9期合計卒業生数111名） ● キャリア採用者フォローアップ面談・研修の実施
			LGBTQ+に関する啓発実施	● 社内向けセミナー開催 ● 社外とのコラボイベント共催
			ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みに対する社会からの認知向上	● なでしこ銘柄に選定（継続） ● くるみんの認定（継続）
		女性活躍推進 管理職および管理職候補層における女性比率1.6倍（2018年度に対し）	女性総合職へのキャリア支援を継続	女性総合職研修　第3期実施
			コーポレートスタッフ採用における女性比率向上（事務系40%、技術系10%）	事務系40%、技術系10%達成
	いきいきと働き続ける職場づくり	働き方改革の推進	リモートワークの推進	● リモートワーク規則の新設 ● 環境整備（通信端末の貸与・モバイルPC切替等）

人材マネジメント	いきいきと働き続ける職場づくり	健康経営の推進	従業員の健康への取り組みに対する社外からの認知向上	健康経営優良法人（ホワイト500）認定（継続）
			従業員の健康診断結果の一括管理	健康診断結果管理システム導入による一括管理と分析開始
	成長に資する機会と場の提供	従業員一人ひとりのさらなる成長のためのキャリア形成支援	若手社員の早期育成	若手育成ローテーションの実施
			成長機会の継続的な提供	従来の集合研修に加え、オンラインやハイフレックス※を駆使し受講対象者の拡充や受講機会の拡大を実現 ※ハイフレックス（HyFlex）：Hybrid-Flexible（対面とオンラインの同時実施）
人権尊重	国際的な人権に関する規範等に沿った取り組みの推進	ー	ー	● 従業員の代表と経営層との労使関係の協議改善の実施（継続） ● LGBT等への人権配慮の取り組み（継続） ● 従業員からのハラスメント等の相談・通報への対応と是正措置（継続）
コーポレートガバナンス	持続的な成長かつ中長期的な企業価値の向上のための透明・公正かつ迅速な意思決定を行うための仕組みの実現	取締役会実効性のさらなる向上	ー	取締役会の過半数を社外取締役とすることにより、モニタリング機能の強化
		グループガバナンスの強化	ー	監査役業務と経営支援の分離によるモニタリング強化とリスク管理の徹底
リスクマネジメント	経営の健全性・透明性を維持し、取引先及び市場からの信認を高め、企業価値向上に資することを目指すための適切なリスク管理の実行	ー	ー	重要性の高い代表的リスクの特定とその軽減への対応
災害リスク管理	グループ危機管理体制の整備	海外地域本部との連携強化	報告・情報共有体制の強化	新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた緊急対応組織の編成とグループ基本方針の策定、各地域における対策実施状況の共有
		管理体制の最適化	災害対応を踏まえた管理体制の見直し	
	BCPの構築・実効性の向上	日本：地震・風水害を想定したBCPの実効性の向上	製品供給継続力の強化	危機対策本部・現地対策本部における訓練を通じての有事対応力の強化
		日本以外：重大リスクに対するBCP構築	重大リスクを想定したBCPの策定	拠点BCPの策定先の拡大、地域横断的なBCPの策定の着手
情報セキュリティ管理	● 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ネットワークの強固な仕組み、組織体制に向けた取り組みの推進	情報セキュリティ基盤強化	ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）のPDCAサイクルを継続	ISMS活動の継続活動を実施
		ISO27001認証取得	情報システム部門での認証取得	2020年11月に認証を取得
		インシデント対応力強化（C-SIRT※体制強化） ※SIRT：Security Incident Response Teamの頭文字をとった略語	C-SIRT組織を設立し、活動を開始	C-SIRTに選任者を任命し、インシデント対応訓練を実施
		ID管理・アクセス管理強化	ID管理・アクセス管理システム構築に向けた準備完了	システム構築作業を継続し、本番移行準備を実施
コンプライアンス	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	グローバルコンプライアンス体制のさらなる強化	海外のコンプライアンス活動計画と進捗状況のモニタリング	● グローバル会議や月次会議等により、海外のコンプライアンス計画とその進捗状況をモニタリング ● 2019年度実施した従業員意識調査結果を踏まえた対策の支援、モニタリング
		コンプライアンスリスク管理の高度化	競争法（独占禁止法）監査の実施（国内・海外）	競争法（独占禁止法）監査を実施し、リスクを把握（国内・海外）
		コンプライアンス意識のさらなる向上	工場オペレータ向けコンプライアンス研修のさらなる展開	埼玉精機プラントにおいて、部課長職が講師となり、全工場オペレータを対象に研修を実施
		内部通報制度の信頼性のさらなる向上	利用状況・対策状況の周知（国内・海外）	「コンプラかわらばん」（社内報）やデジタルサイネージ等による利用状況・対応状況の周知

サステナビリティハイライト

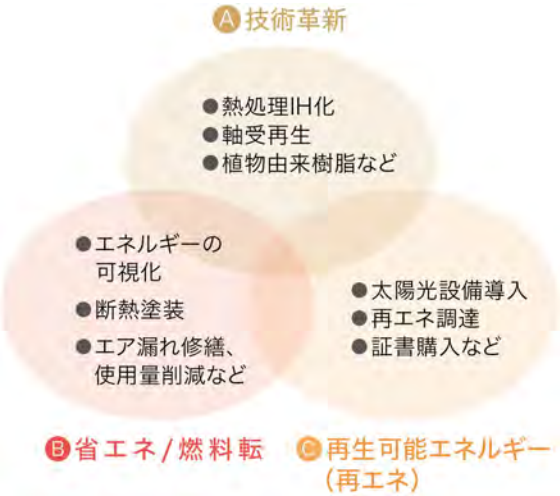
環境 ▸ 社会 ▸ ガバナンス ▸

環境

– NSKの事業活動によるCO_2排出量の削減

NSKは2021年6月、社長直下にカーボンニュートラル推進部を設立しました。事業活動におけるCO_2排出量削減については、A 技術革新、B 省エネ／燃料転換、C 再エネの3つのカテゴリーで取り組みを進めています。本部署は、全社的、および中長期的な視点で、関連部署と有機的に連携することで、取り組みをさらに加速させていきます。
また、これらの取り組みに加え、CO_2排出削減の価値を可視化するために、インターナルカーボンプライシング※1運用の検討を進めています。

※1 インターナルカーボンプライシング：企業内で独自にCO_2排出量に価格を付け、投資判断などに活用する仕組み



– A 技術革新

世界初バイオマスプラスチック製耐熱樹脂保持器の開発

NSKは、2008年に生分解性プラスチック、2013年に食品由来グリースを開発するなど、長年にわたり環境にやさしい素材や製品の開発に取り組んできました。そして2021年、世界で初めて、主に植物由来のバイオマス資源のみを原料として作られたバイオマスプラスチックからなる転がり軸受用耐熱樹脂保持器を実現しました。引き続き、NSKが有する材料技術、解析技術、成形技術、評価技術などを駆使し、バイオマスプラスチックの実用化を見据えた研究開発を加速していきます。

特徴①
化石資源から作られる従来のポリアミド66（66ナイロン）製保持器と同等の強度、耐熱性を発揮します。

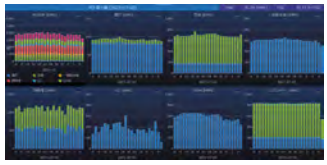
特徴②
バイオマス資源である植物は大気中のCO_2を吸収して成長するため、バイオマスプラスチックを焼却しても大気中のCO_2を増やすことにはなりません。その効果も含め、保持器のライフサイクル全体では、従来保持器からの切り替えによって91%※2のCO_2排出量削減が見込めます。

※2 材料メーカーによる試算

– B 省エネ／燃料転換

生産工場におけるCO_2排出状況の可視化と改善

2020年度に、軸受の生産工程別のCO_2排出状況と、生産ラインの稼働状況が見える仕組みをNSK埼玉工場に導入しました。この仕組みを使って、無駄なCO_2排出を発見し、効率的な改善活動を進めています。現在は熱処理炉の効率改善と、生産設備の圧縮エア消費削減活動を行っています。埼玉工場での改善は今後も継続しながら、他の工場への活動の展開も進めていきます。



生産工程別のCO_2排出可視化

軸受生産用研削盤のCO_2排出量削減

NSKの工場では生産活動の中で多くの電力を設備動力として消費しており、CO_2排出量削減に向け「生産性向上」と「設備消費電力削減」の2つのテーマに取り組んでいます。1つ目の「生産性向上」は加工能力と稼働率を上げることで製品1個を生産する時に必要なエネルギーをより小さくする取り組みです。2つ目の「設備消費電力削減」では動力制御の工夫や新技術を取り入れ、設備そのもので消費する電力を削減しています。一つの例として、軸受生産用の研削盤では砥石モーターの回転数を落とさずに電力を抑えるインバーター技術を導入しました。研削盤は「研削」と「ワーク（加工物）の入れ替え」を繰り返し行いますが、砥石モーター電力を瞬時に下げることで、この入れ替えのわずかな時間に潜む電力の無駄を削減しました。このような環境負荷を低減させる活動をNSKの持つ技術を集結し継続していきます。

– C 再エネ

再生可能エネルギーの導入を加速

太陽光・風力発電設備の導入や、再エネに由来する電力への切り替えなどを積極的に進めています。2020年度は全電力使用量の9.6%を再エネ由来で賄いました。これは対前年の約3倍の増加に相当します。

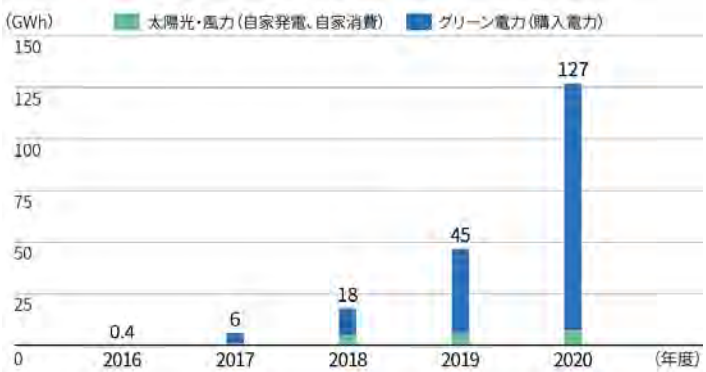
● 事業所への太陽光・風力発電設備の導入
現在、世界23ヵ所の事業所に設置、合計発電量は年間約7,000MWh、CO_2排出削減量は年間約3,900トンとなっています。2020年度は新たに、海外の3工場（メキシコ、中国、インドネシア）に設置しました。

● グリーン電力の利用拡大
これまでに、日本、ドイツ、ポーランド、中国の工場で切り替えを進め、現在、グリーン電力使用量は年間約120GWh、CO_2排出削減量は年間約95,000トンとなっています。ドイツ、オランダではオフィスの電力を切り替えました。今後、欧州でさらなる切り替えを計画、実施していきます。

NSK蘇州社（中国）

NSKステアリングシステムズ・ポーランド社

再生可能エネルギー使用量



▶ 地球温暖化・気候変動対策

– 安全管理体制強化の取り組み―安全防火イントラネット活用 リアルタイムでグローバルの情報共有化・共通化

安全防火イントラネット

安全防火対策推進室は、2016年12月より社内イントラネットのトップに安全防火トピックスを表示し、NSKグループ従業員へ安全や防火に関する情報を提供しています。また、NSKグループで展開される安全防火活動や安全標語、安全ポスターの優秀表彰を紹介するなど、グローバルにタイムリーな情報をNSKグループ各拠点に提供しています。

イントラネット情報

安全防火イントラネットは、「災害情報・報告」「マニュアル・規程」「分科会」「監査結果」の4つの基本情報に加えて、旬の情報を提供しています。また、グローバル方針や重点施策と目標を開示し、安全と防火とも無災害継続日数をグローバル工場別に見える化し共有しています。自工場の無災害継続にこだわる意識向上につながっています。

イントラネット情報

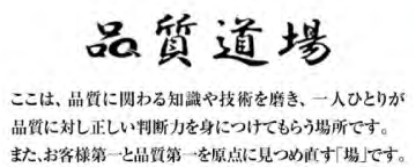
▶ 安全マネジメント

– NSKの高品質なモノつくりを伝え、支える「品質道場」

NSKグループでは、高品質なモノつくりの現場を支える人材を育成するため、様々な教育・研修を実施しています。各部門が連携し、お客様に満足していただけるより高い品質レベルの製品・サービスをつくり上げていきます。2019年度、各工場に「品質道場」と呼ばれるエリアを設置し、2020年度から全従業員を対象に教育運営を開始しました。この品質道場はグローバルで統一された構成であり、モノつくりのトータル人材育成を目指します。

品質道場は、NSKグループの主要全工場である国内17工場、海外40工場（韓国2工場、中国11工場、アメリカ9工場、ヨーロッパ6工場、アセアン7工場、インド5工場）に専用エリアを設け、品質保証本部指定の統一した6つのキーアイテムを定めて、役員層から従業員までを対象に、製品知識、過去トラ知識、検査方法の知識を広く習得し自らの仕事と品質を関連づけることができる、品質意識の改善を目指します。

2020年度は全道場においた師範と師範代を中心に活動の活性化と定期的なコンテンツの見直しを実施し、参加率向上のためのモニタリングを強化して全社員が道場を習慣化できるよう定着に向け始動した年となりました。



品質道場のあるべき姿

▶ 品質マネジメント

– 多様な働き方・人材育成の推進

多様性を組織の力に

NSKは経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する令和2年度「なでしこ銘柄※3」に選ばれました。

NSKは、ダイバーシティ&インクルージョンの中でも、女性活躍推進を経営課題の一つと捉え、女性管理職候補層への教育などの施策に力を入れてきました。その他、広くダイバーシティを推進し、また柔軟な働き方を実現するための施策を進めてきたことが、評価されたものと考えています。

※3 なでしこ銘柄とは、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとして、2012年度より経済産業省と東京証券取引所が共同で選定しています。

▶ダイバー シティ

こころとからだの健康支援の取り組み

NSKの健康経営の取り組みが評価され、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」に4年連続で認定されました。また、その中でも特に優れた企業500社が該当する「ホワイト500」の認定を受けました。

NSKでは、従業員とその家族一人ひとりの健康は会社の重要な財産であるという認識に立ち、「こころの健康」「からだの健康」につながる取り組みを進めています。「こころの健康」では、毎年実施しているストレスチェックの結果をもとにして、職場の管理者層を対象とした組織分析フィードバック説明会を開催し、組織ごとの改善目標を立て実践しています。また、「からだの健康」では受動喫煙防止を目的として、2020年9月までにNSKの事業所建屋内にあった喫煙スペースを全て撤去しました。さらに、健康診断結果をシステムで一元管理することにより、データを使った健康支援施策を実施していきます。

▶安全・健康・働き方

学び方改革：教育機会、場所と時間の選択肢拡大

在宅勤務やリモート会議など、働き方が大きく変わる中、教育活動も集合研修からオンラインや動画配信などに形態が多様化しています。

従来、集合研修で実施していたプログラムを目的や特性に応じて、手法を変更したことでメリットも出ています。例えば、動画配信であれば時間を選ばず受講できる、オンライン研修であれば育児中などの事情で研修会場への出張が難しかった社員が参加できるなど、受講者の機会と利便性が拡大しました。

そのような教育ツールの一つとして新しく取り組んでいるのが、動画プログラム「Act Active Agent」です。このプログラムでは、社内の研修で受講者が取り組み発表した活動の中から、業務効率改善・スキルアップ・モチベーション向上につながるテーマを、受講者本人が動画化し、紹介しています。受講者が個人の学びを社内で共有することで、学び方の多様化とともに、全社的な働き方改革を進めています。

▶人事制度・キャリア開発

– カルテル事件の教訓と企業理念を振り返る「NSK企業理念の日」

2011年に公正取引委員会の立入検査を受けてから9年が経過しました。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」として制定しました。2020年度は、国内および海外の拠点で『社長メッセージ』、『企業理念の解説』、『カルテル事件の振り返り』に関する動画を視聴しました。その後、日本では、役員による企業理念体系の解説や企業理念体系の実践事例の紹介を行いました。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。

NSK企業理念の日（2019年度）の模様。2020年以降は、動画の視聴を実施

▶コンプライアンス

環境貢献型製品

製品づくりの考え方
NSKの環境貢献を表す指標
環境貢献型製品の概要
製品使用段階のCO_2排出量削減への貢献

製品づくりの考え方

– 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」をめざした製品づくり

NSKは、企業理念に定める「円滑で安全な社会に貢献し、地球環境の保全をめざす」を実現するため、お客様や社会のニーズを的確に捉え、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つのコアテクノロジープラスワンを駆使して、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。そして、NSK製品を広く世界中に普及させていくことで、機械の高度化や環境にやさしい産業の発展に貢献し、社会全体の環境負荷低減を目指しています。

– 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

NSKの環境貢献を表す指標

NSKの製品は自動車や産業機械に組み込まれ、摩擦をコントロールし、エネルギー消費を減らすことができるため、全ての製品が地球環境保全に貢献します。さらなる貢献を目指し、NSKでは現在、製品の環境貢献を表す指標として、次の2つを定め運用しています。

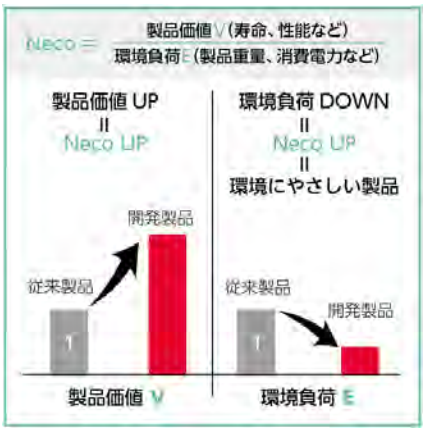
環境貢献型製品の概要

– 環境貢献型製品の評価指標（Neco）

環境貢献型製品の開発は、省エネルギーや省資源に向けて多様な性能向上をバランス良く進めていく必要があります。高効率化・摩擦損失の低減、小型軽量化、長寿命化といった性能はトレードオフの関係にある場合も多いため、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「ものさし」として「NSK環境効率指標」（通称Neco＝ネコ、NSK eco-efficiency indicators）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、寿命や性能、精度など製品価値向上のために高めていくべき評価項目について、従来製品を1とした場合の開発製品の改善度合いを数値で表します。また、分母の「環境負荷E」は、製品重量や消費電力、摩擦損失など、環境負荷低減のため減らしていくべき評価項目を、従来製品との比較で表します。

具体的に、軸受で例えると、従来製品に比べ寿命が長く、高速回転まで耐えることができ、小型で重量が軽く、摩擦損失が少ない製品ほど、Necoの値は大きくなります。NSKグループでは、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。



– 環境貢献型製品の開発実績

NSKの製品は、自動車や産業機器などに組み込まれ、摩擦をコントロールし、エネルギーの消費を減らすことができます。こういった製品の特性を活かし、お客様の使用段階での省エネルギー・省資源・快適性に向けた環境貢献型製品の開発に取り組んでいます。また、研究開発、設計、生産、使用、廃棄までのライフサイクルを通して、環境負荷の最小化を目指しています。

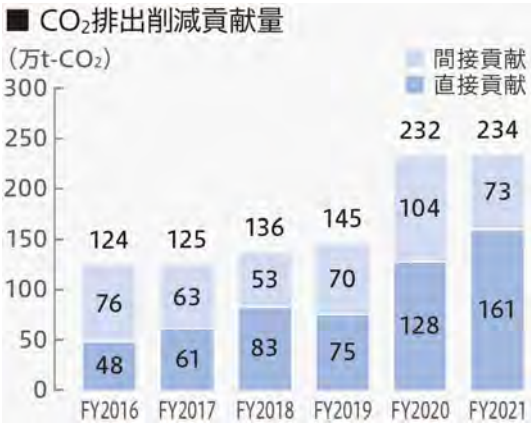
▶Neco1.2以上の環境貢献型製品の開発実績

製品使用段階のCO_2排出量削減への貢献

NSKは製品使用段階のCO_2排出量削減貢献量について、直接貢献と間接貢献の2つのカテゴリーで取り組みを推進しています。その取り組みを進めた結果、2021年度に234万トンを達成しました。引き続き、2026年度までに300万トン以上にすることを目指して取り組みを強化することで、社会全体のCO_2排出量の削減に貢献していきます。

製品による使用段階でのCO_2排出削減貢献の考え方

カテゴリー	貢献の考え方	CO_2排出削減貢献例
直接貢献	NSK製品単体の性能が直接的にCO_2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CO_2排出削減に貢献することで、間接的に貢献するもの	● 油圧→電動化への対応 ● 再生可能エネルギー普及への対応 ● 新たな環境貢献型製品の開発



– 直接貢献

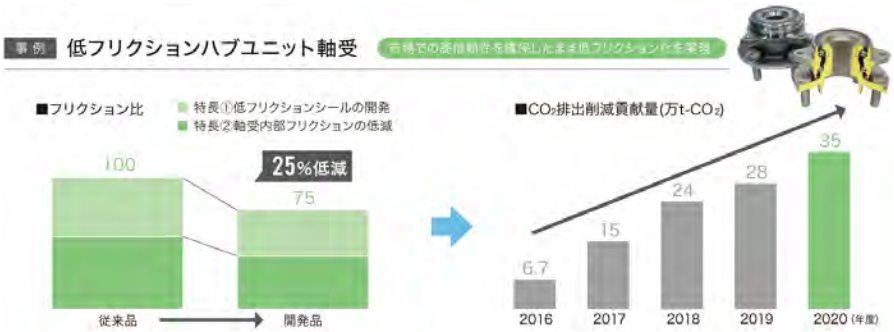
軸受によるフリクション低減など、既存品からのベース性能向上によって、NSK製品が機械のエネルギーロス低減に直接的に貢献する領域です。以下の数式によって貢献度を算定しています。

CO_2排出削減貢献量（製品単位）＝ΔPCO_2×年間稼動時間×使用期間×製品販売量
ΔPCO_2：製品の単位時間当たりのCO_2排出削減貢献量（CO_2/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中

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、苛酷な市場環境での使用を前提に、外部からの泥水侵入防止用の密封装置（シール）が装着されています。そのため、低フリクション化には、軸受内部とシール両方のフリクション低減が必要になります。一般的に、低フリクション化と、軸受機能（耐久性、剛性、シール密封性など）は、トレードオフの関係にあるため、単純に低フリクション化すると、市場で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、最適グリースの選定、及び低フリクションシール開発により、市場での高信頼性を確保したまま、ハブユニット軸受のフリクションを25%低減させた「低フリクションハブユニット軸受」を開発しています。



– 間接貢献

風力発電設備や電動射出成型機（油圧の電動化）などに組み込まれることにより、NSK製品が間接的に貢献する領域です。風力発電の分野において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）＝ΔPCO_2×年間稼動時間×使用期間×寄与率×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

NSKは、風力発電機を構成する上で欠かせない増速機に使用される軸受を提供し、再生可能エネルギーの普及に貢献しています。風力発電機用軸受には高い信頼性が求められます。これは風車が20年間稼働することを前提として設計されており、トラブル発生時の部品交換が容易ではないためです。このため、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が要求されます。NSKはこれらの全てについて、軸受業界のトップクラスの実力を備えています。これらを常に進化させ続けることによって、市場の期待に応えていきます。

Neco1.2以上の環境貢献型製品の開発実績

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	● 基油と増ちょう剤の改良 ● 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
竪型設備・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

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
Team SDGsの始動
～SDGsストーリーの検討～
NSK製品のSDGs貢献ストーリー（事例）
社内啓発活動

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。

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ました。これをNSKの重要課題と位置づけ、SDGsに積極的に取り組むことにしました。

Team SDGsの始動　～SDGsストーリーの検討～

NSKのSDGs宣言および取り組み宣言をより具体的に実現化するために、事業や製品の中でSDGsへの貢献を図るストーリーを検討し、SDGsを全社的な活動にしていくことを目的としたタスクフォース「Team SDGs」を2019年8月に立ち上げました。Team SDGsは事業や製品を通じてのSDGsのストーリーを検討することから、NSKの事業の中心である自動車事業本部、産業機械事業本部、技術開発を担う技術開発本部、そして環境保全活動の推進を担う総合環境部に、経営企画本部およびCSR本部を加えた横断的なメンバーで構成されました。チームメンバーは、各部門でのストーリー案の検討を主導するなどの活動を行いました。

検討の流れ

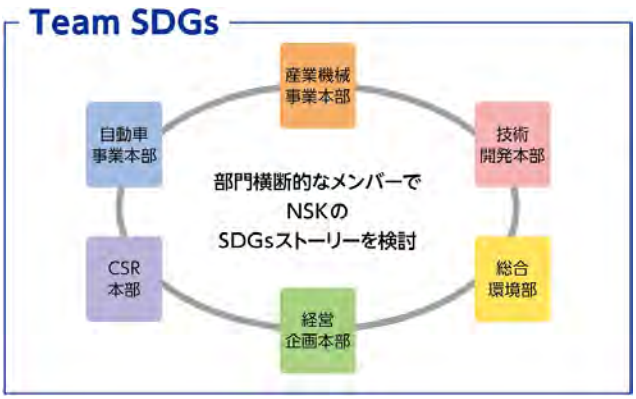
2019年8月より2020年2月まで
毎月1～2回程度、各部門でSDGsストーリー案の検討

▼

2020年2月に各本部のメンター役である執行役等を交えて意見交換

▼

製品を通じたSDGsへの貢献を例示



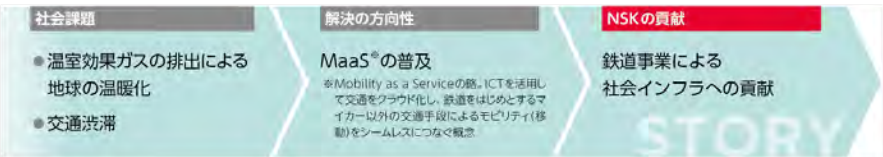
NSK製品のSDGs貢献ストーリー（事例）

Team SDGsでは、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CO_2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

社会課題	解決の方向性	NSKの貢献
●温室効果ガスの排出による地球の温暖化 ●世界の交通事故での死者数の増加	CASE®による自動車の技術革新 ※Connected(コネクテッド)、Autonomous(自動運転)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の総。技術変化の方向性を示すキーワードの頭文字をもとにした造語	自動車の自動運転化と電動化での貢献

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することで、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

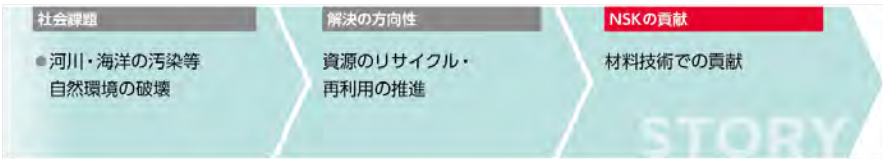
– ロボティクス・アクチュエータ事業で暮らしの利便性・安全性に貢献

社会課題	解決の方向性	NSKの貢献
●超高齢社会 ●労働力不足の解消 ●安心・安全な働き方の実現	ロボット、IoT、AIの活用技術が「人」をサポートし、便利で安全で快適な未来を	ロボティクス・アクチュエータ事業での貢献

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。

– 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て開発したのが「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。現在、量産化に向けて開発を進めています。

社内啓発活動

NSKでは、SDGs宣言および7つの重要課題とSDGs取り組み宣言の公表後、全従業員にSDGsへの理解を深めてもらうこと、そして事業活動を通じたSDGsの取り組みをさらに広げていくことを目的に、社内イントラにSDGsサイトを常設しました。サイトでは、世の中のSDGsの動向から個人でも取り組めるSDGsにつながる行動といった情報を発信し、従業員へのSDGsの浸透を図っています。その他、eラーニングやワークショップの開催、社内コミュニティサイトの開設を行っており、今後も継続してSDGsの情報を社内展開していきます。

グローバルでは、海外現地法人で働く従業員のSDGsへの意識を高め、取り組みを促進するために、英語版の社内イントラサイトの作成やSDGs資料掲載を行っています。

TCFD提言に基づく情報開示

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みます。

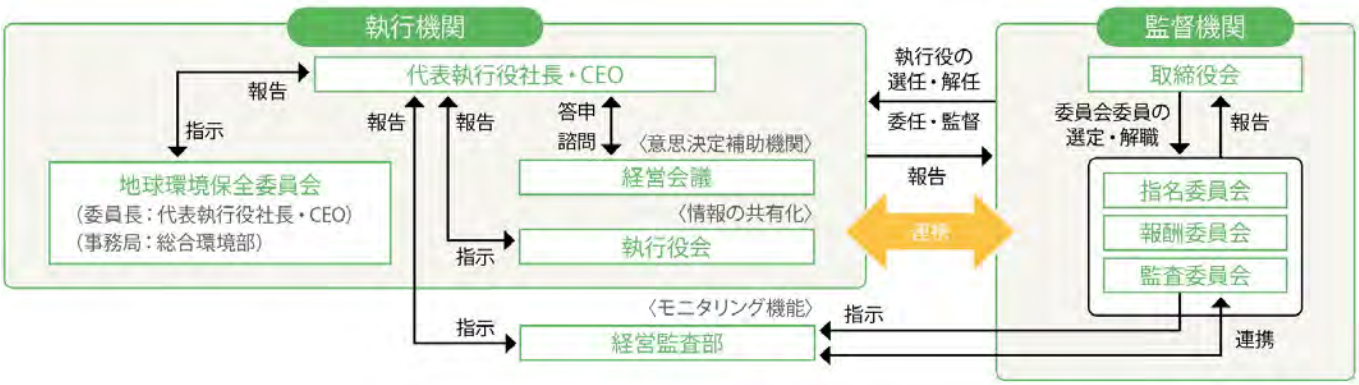
気候関連のガバナンス

NSKは、指名委員会等設置会社として、業務執行に関する意思決定を積極的に執行役に委任し、経営の効率性・機動性の向上に努めています。取締役会は、執行役の職務の執行の適正性や公正性を監督しています。

またNSKは、安全・品質・コンプライアンスそして環境をコアバリューとした上で、「オペレーショナル・エクセレンス(競争力の不断の追求)」と「イノベーションへのチャレンジ(あたらしい価値の創造)」の2つの方針を掲げ、成長への新たな仕掛け、経営資源の強化、環境・社会への貢献の3つの経営課題に取り組んでいます。中期経営計画は取締役会で決定され、その進捗は執行機関から取締役会に報告されています。

代表執行役社長・CEOを委員長とし、関連部門の執行役が委員を務める「地球環境保全委員会」は、NSKの地球環境の保全に関わる課題を総合的に推進する機関として、気候変動を含む活動方針の審議、推進体制の検討および各執行部門の活動進捗の評価と見直しを行います。

NSKは、今後も社会環境の変化、ステークホルダーのニーズや期待を把握するとともに、気候変動によるリスクと機会の評価を行い、対応策を経営戦略や事業計画に反映し活動を強化していきます。



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。毎年全ての事業所で、社会環境の変化や発生頻度、影響の大きさなどに従いリスクの識別、分析、評価を行い、対処すべきリスクを特定し、経営企画本部および財務本部の統括下において、事業本部、地域本部、機能本部の所管する各部門・各事業所のリスクに関し、定められた報告制度により管理しています。未然防止策を設定する一方、万一当該リスクが顕在化した際には迅速かつ適切な処置を講じることで、影響の軽減を図っています。

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、2021年度からは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等、気候関連のリスク管理の強化に取り組んでいます。

戦略

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として、最長2050年までの期間を想定し、1.5°C～2°Cシナリオ、4°Cシナリオの２つのシナリオ分析を実施しました。

その結果NSKは、持続可能な社会の構築に寄与するために、1.5°C～2°Cシナリオの実現に貢献することを基本戦略とします。CO_2の排出規制に関連した移行リスクへの対応に取り組むことはもちろんのこと、とりわけ、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4°Cシナリオを想定して、その対策を推進します。

この分析結果をもとに、今後も異なる気象や社会環境においても持続的成長を続けていくための戦略の策定と体制の構築を行ってまいります。

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が中心のままとなっている。 ●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 取り組み状況	短期 財務影響	中・長期 NSKの対応策	中・長期 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	●
			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
		評判	お客様の脱炭素化要求の高度化	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スワンで生み出す新技術・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	鉄道向け製品/ソリューションの需要拡大	• 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		●
			蓄電・充電技術の需要増	• 冷却ファン向け高速回転軸受の開発	●
			故障診断・余寿命診断ニーズの高まり	• 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	●
			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	• 過酷環境・特殊環境向け製品開発の推進	●
	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	• 建設機械向け製品の開発・生産の強化	●
		水素エネルギー需要の拡大	災害対策に伴う発電機需要の拡大	• 家庭用小型発電機向け製品開発の推進	●

対応策によるリスクの見通しと機会は、1.5°C～2°Cシナリオをベースに作成。ただし、※は4°C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、CO_2排出削減貢献製品によるCO_2排出削減貢献量の拡大と事業活動からのCO_2排出量の削減を両輪として、それぞれに長期的な目標を設定し、気候変動の影響の緩和に向け様々な取り組みを進めています。さらには 、気候変動の危機への対応の緊急性がますます増加している現状を踏まえ、目標の前倒しを検討しています。

また、CO_2排出量削減目標については、企業価値向上に整合する目標のひとつとして、執行役の短期業績連動報酬の指標にも用いています。

目標	2020年度の実績
2026年度の目標：CO_2排出削減貢献製品によるCO_2排出量のオフセット* ＊NSKグループ事業活動からのCO_2排出量（スコープ1＋2＋3）をCO_2排出削減貢献製品による貢献量で超える。	2020年度の実績：オフセット率（②÷①）＝89% ①CO_2排出量（スコープ1+2+3）：283万t-CO_2 ②CO_2排出削減貢献製品による貢献量：251万t-CO_2
事業活動からのCO_2排出量（スコープ1＋2）削減目標 ●2020年度　5%削減※ ●2026年度　16%削減※ ●2030年度　25%削減※ ●2050年度　60%削減※ 上記は2019年度に公表した目標　※2017年度比	事業活動からのCO_2排出量（スコープ1＋2）削減実績 ●2020年度実績：31%削減※ （参考）排出量原単位では6.1%の改善に相当

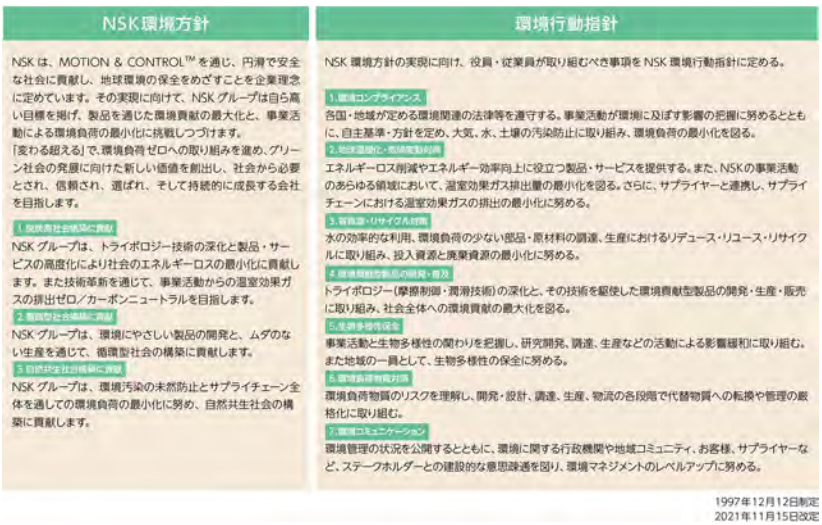
2022年度からの次期中期経営計画において、カーボンニュートラル実現に向けた新たな目標設定と取り組みを公開予定

環境
環境エグゼクティブサマリー

NSKの環境ポリシー
目標と実績
環境に関する機会とリスク
マテリアルバランス

NSKの環境ポリシー

地球温暖化と気候変動、資源の枯渇、化学物質による大気や水質の汚染、生物多様性の喪失などに対する危機感が高まり、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。そして直近では、近年の環境への国際的な関心の高まりと、企業に対する環境取組への期待を背景に、2021年11月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. 環境負荷低減製品の開発・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. 環境負荷物質管理
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、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、3つの社会（脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会）の構築に貢献する活動を推進しています。軸受などのエネルギーロス低減製品を通じて社会の環境負荷低減に貢献するとともに、グループの事業活動における環境負荷ゼロの実現を通じて、SDGsのゴールの達成に貢献します。

NSKグループ 環境行動計画

目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

第6次中期経営計画目標			2020年度目標	2020年度実績
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
	本格稼働開始から3年以内の事業所でISO14001の認証取得		1事業所	1事業所取得
	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	6製品を開発
	NSK製品使用段階のCO_2排出削減貢献量200万t-CO_2以上		180万t-CO_2	251万t-CO_2
地球温暖化・気候変動対策	生産・技術・オフィス	CO_2排出量※2017年度比7%削減	5%削減	31%削減
	物流（日本）	CO_2排出量原単位2017年度比4%削減	3%削減	6.1%増加
省資源・リサイクル対策	開発・設計・生産	加工方法の変更などでの素材のムダ削減（継続）	取り組み継続	取り組み継続
	生産	リサイクル率99%以上	98.9%	98.9%
		廃棄物原単位2017年度比4%削減	3%削減	11.8%増加
		水使用量原単位2017年度比4%削減	3%削減	16.6%増加
	物流（日本）	梱包資材の廃棄量原単位を2017年度比15%削減	9%削減	28.1%増加
環境負荷物質対策	開発・設計	欧州RoHS2指令10物質への完全対応	完全対応	開発製品への対応完了 製造工程からの完全撤廃取り組み継続
	調達	グリーン調達基準書への同意取得 日本：同意取得率99%以上を維持 日本以外：同意取得率99%以上	日本：99%以上維持 日本以外：97%以上	日本：99%以上維持 日本以外：97%
		NSK環境負荷物質含有調査を実施 日本：調査回答率100%維持 日本以外：調査回答率100%	日本：100%維持 日本以外：99%	日本：100%維持 日本以外：90%
	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	1%削減	11.1%削減

生物多様性の保全	生物多様性の保全	事業活動が生物多様性に影響を与える要因の洗い出し	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	新型コロナウイルスの影響を踏まえて活動継続
		従業員の認識を深める教育	活動継続	活動継続

※ 温室効果ガス排出量（CO_2等価量）は、電気、燃料等の使用量にそれぞれ温暖化係数を乗じ合算。温暖化係数については日本は環境省 経済産業省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」記載の係数、日本以外は、電気事業者公開または国際エネルギー機関（IEA）の「CO_2 Emissions from Fuel Combustion」記載の係数を使用。

環境に関する機会とリスク

パリ協定やESG投資、SDGsなど、国際社会は、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを加速させています。NSKグループは、「地球環境の保全」を大前提に、これらの動きに関する機会とリスクを分析・対応することで継続的な成長を図っていきます。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取り組みを進めています。また、この機会とリスクの分析を定期的に行っています。

▶TCFD提言に基づく情報開示

マテリアルバランス

NSKグループは、グリーン調達などによってサプライヤーとともに環境負荷の低減を進めるとともに、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（2019年度・2020年度実績）

（　）は2019年度実績を示します

※1 購入電力によるエネルギー使用量は、NSKグループの電力使用量の合計としています。

※2 温室効果ガス排出量（CO_2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。電力の排出係数はマーケット基準（変動）を採用。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「CO_2 Emissions from Fuel Combustion」の係数を採用

また、スコープ1からスコープ3の温室効果ガスの排出量は、「GHGプロトコル」に準じ算定

環境マネジメント

基本的な考え方 ▸ 体制 ▸ 取り組み ▸

基本的な考え方

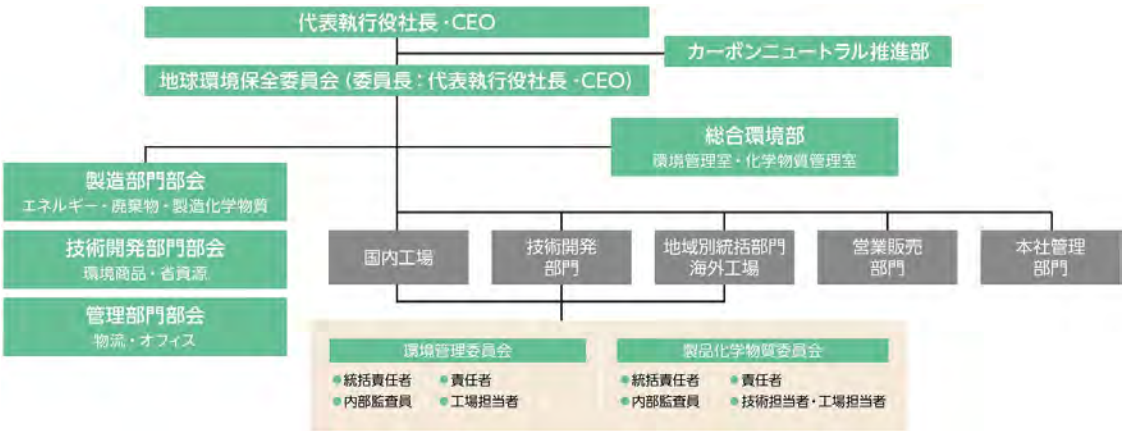
NSKグループは、環境活動を推進することで持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値の向上を図っていきます。2019年1月には、「環境」をNSKのコアバリューの一つに位置づけるとともに、2050年のNSKグループのあるべき姿を想定しました。2019年4月には、あるべき姿からのバックキャスティングにより、2021年度までの中期環境行動計画や2026年度までの長期環境行動計画を策定しました。この長期計画ではSDGsのゴール6、7、12、13、15の達成に貢献していくことを明確にしています。

体制

– 環境マネジメント体制

NSKグループは、環境関連の取組みに社会の期待を反映するため、取締役会の監督下に「地球環境保全委員会」を設置しています。そして「地球環境保全委員会」は、代表執行役社長・CEOを委員長とし、関連部門の執行役が委員を務め、環境に関する実質の最高意思決定機関として、NSKグループの中・長期的な環境行動計画や環境面の取組みについて討議し、特定の重要項目は、経営会議での審議を経て取締役会に付議されます。また同委員会の決定に基づき、テーマ別の専門部会と本社総合環境部がグループ全体の推進役となり、日々の環境保全活動を進めています。

環境マネジメント体制図



各専門部会の担当範囲

製造部門部会	
エネルギー部会	省エネルギー活動の方針決定と進捗確認、温室効果ガスの削減の推進
廃棄物部会	3R(リデュース・リユース・リサイクル)と適正処理の推進
製造化学物質部会	製造工程で使用する環境負荷物質の削減の推進
技術開発部門部会	
環境商品部会	省エネルギー・省資源などに貢献する製品開発・設計の推進
省資源部会	資材・副資材の効率的利用による使用量削減の推進
管理部門部会	
物流部会	輸送時のエネルギーの把握と削減推進
グリーンオフィス部会	オフィスにおける省エネルギー・省資源、廃棄物管理の推進

地球環境保全委員会の構成および2020年度の主な実績

構成	
委員長	代表執行役社長・CEO
構成員	関係役員10名 (各事業本部長、技術開発本部長、CSR本部長など) 関係部署の担当者 (総合環境部や事業本部など)
2020年度の開催実績	
5回開催	
主な承認審議事項	
● 次期中期経営計画の環境重点活動の方向性 ● TCFDの推進体制 ● 環境リスク低減対策の進捗確認 ● 物流における環境負荷削減の取り組み ● 温暖化対策の課題確認と目標設定 ● 鋼材等の資源有効活用の取り組み	

取り組み

– 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のPDCAを回しています。

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の外部認証を取得することにしています。そして、事業所ごとに認証を取得し、定期的に第三者機関の審査を受けることで、マネジメントシステムの実効性を高めています。

– 環境コンプライアンス

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。さらに、近年、環境関連の規制が急速に厳しくなっている中国においては、中国の環境法令に詳しい外部機関による環境監査を中国国内の全11工場で実施し、法令遵守の徹底を図っています。

環境監査の様子（欧州）

環境関連の法令遵守

NSKグループでは、環境関連の法令を遵守するとともに、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。

– 環境教育・訓練

環境保全活動の実効性を高めるには、従業員一人ひとりの正しい知識にもとづいて取り組むことが重要です。NSKグループでは、新入社員に対しての全般的な環境研修、全従業員向けに年数回のテーマ別環境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「地球温暖化対策」の抜粋

地球温暖化・気候変動対策

基本的な考え方 ▸
目標と実績 ▸
取り組み ▸

基本的な考え方

NSKグループは、地球温暖化・気候変動の問題に対応するため、生産工程における技術革新や生産能力の向上をはじめ、エネルギー使用量の見える化、再生可能エネルギーの導入拡大、物流やオフィスの省エネルギー対策などを強化し、事業活動によるCO_2排出量の最小化を目指します。また、「NSK製品の性能がCO_2排出削減に直接貢献するもの（直接貢献）」と「NSK製品がアプリケーションに使用されたことでCO_2排出削減に間接的に貢献するもの（間接貢献）」の2つのカテゴリーで取り組んでいる製品を通じた社会におけるCO_2排出削減貢献量の最大化を通じて、2026年度までに、事業活動から排出されるCO_2排出量の実質的なオフセットを目指します。

▶ 環境貢献型製品
▶ TCFD提言に基づく情報開示

目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

第6次中期経営計画目標		2020年度目標	2020年度実績	取り組み
生産・技術・オフィス	CO_2排出量※1 2017年度比7%削減	968千t-CO_2e※2 2017年度比5%削減	701千t-CO_2e※2 2017年度比31%削減	①生産技術革新 ● 高周波熱処理の導入 ● スマートファクトリーの導入による生産能力向上
				②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と省エネ活動 ● 空調設備の燃料転換 ● 高効率コンプレッサーへ更新 ● 工場建屋の屋根を断熱塗装へ塗り替え ● 照明のLED化 ● テレワークの促進による出社率の削減 ● テレビ会議・電話会議の利用拡大
				③再生可能エネルギー導入拡大 ● 中国、インドの4工場に新規導入（2021年3月期現在、世界20か所の事業所に太陽光・風力発電を設置） ● ポーランドの2工場、ドイツ1工場では100%グリーン電力に切替 （サステナビリティハイライト環境）
				④対策を促進させる仕組み ● 内部カーボンプライシングの導入検討
物流（日本）	CO_2排出量原単位 2017年度比4%削減	2017年度比3%削減	● 2017年度比6.1%増加	● 積載効率の向上 ● 輸送ルートの改善 ● モーダルシフト※3の推進

※1 スコープ1およびスコープ2が対象。スコープ2算出にあたっての電力の排出係数はマーケット基準（変動）を採用。契約している電力会社が公表する排出係数（毎年更新）
※2 CO_2eは、CO_2等価量で、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て合算した値
※3 モーダルシフトとは、トラックなどの自動車で行われている貨物輸送を環境負荷の小さい鉄道や船舶の利用へと転換すること

取り組み

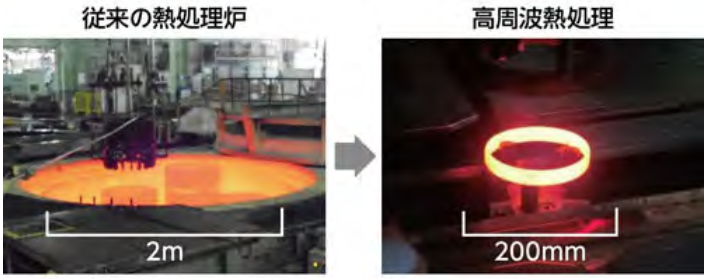
– 生産工程での取り組み

生産性効率向上

NSK生産技術センター開発の次世代生産ライン（スマートファクトリー）は床面積の縮小と加工時間の短縮により生産性の向上を図っています。NSK大津工場、藤沢工場桐原棟に続いて他工場にも展開します。同時に従来からの工場自主活動による省エネ対策の一層の推進により、CO_2排出量の削減を図ります。

高周波熱処理の導入

高周波熱処理は、炉体を加熱する必要がなく対象の部品のみを加熱するため、エネルギー消費量の大幅な削減が期待でき、Scope1のCO_2排出量削減に大幅に貢献しています。NSK石部工場に導入済みですが、対象製品の拡大と他工場への展開を段階的に進めていきます。



炉全体を加熱　　対象物のみ加熱

エネルギー使用量の見える化

ラインごと、設備ごとの電力使用量と設備の稼働状況をリンクさせることにより、ラインや設備のエネルギーの効率の評価、ムダの発見・改善を進めます。NSK蘇州社で展開済みの他、NSK埼玉工場にて新システムを開発中です。また、電力だけでなく、エアー使用量や燃料ガス使用量も見える化を進めます。

工場屋根の断熱塗装

工場屋根に断熱塗装をすることにより、夏場の日光の輻射熱を軽減するだけでなく、冬場の暖房の熱が逃げることも防ぎます。NSK埼玉工場で導入した結果、効果が認められたため福島工場など他工場にも展開中です。また、熱処理炉の外壁に塗ることにより、断熱効果を高めるだけでなく作業環境の改善や火傷の危険性を低減することも期待されています。

NSK埼玉工場屋根の断熱塗装

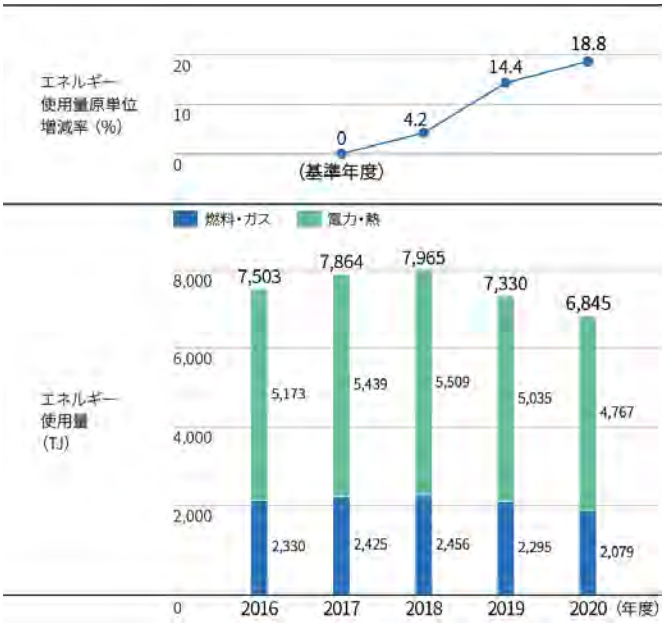
– オフィス・営業での取り組み

グリーン電力の導入

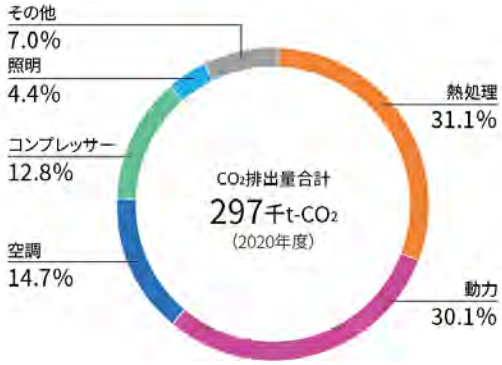
再生可能エネルギー先進地域である欧州のNSKドイツ社とNSKヨーロピアンディストリビューターセンター（オランダ）にてグリーン電力に切り替えています。工場だけでなくオフィスでも再エネの導入を進めます。

– エネルギー使用量、CO_2排出量の推移

エネルギー使用量の推移（グローバル）



設備・工程別のCO_2排出量（日本・生産）



温室効果ガス排出量・原単位の推移（グローバル）

省資源・リサイクル対策

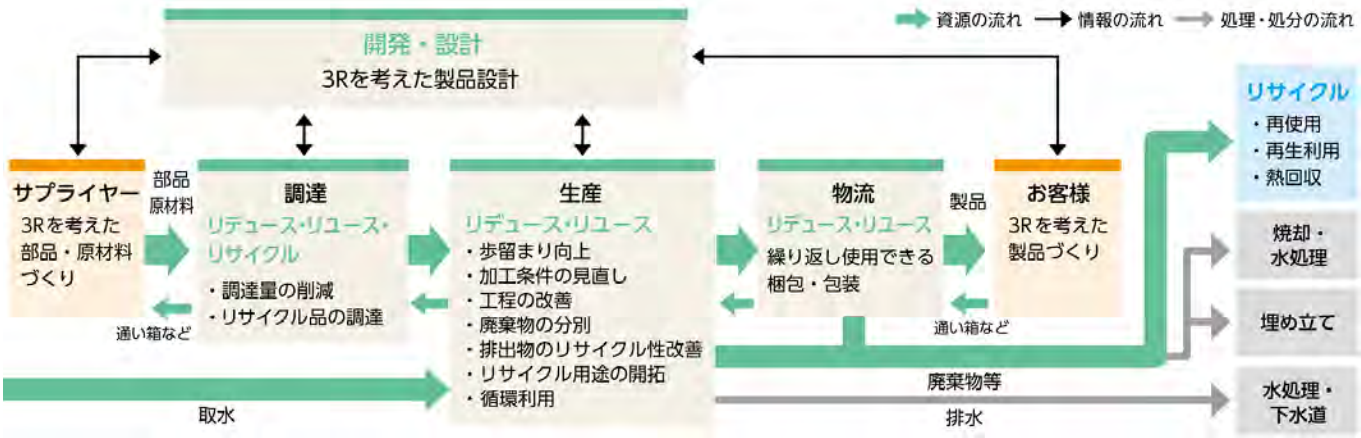
基本的な考え方
目標と実績
取り組み

基本的な考え方

NSKグループは、原材料などに使用する資源の有効活用を図り、3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進することで、循環型社会の構築に貢献していきます。開発・設計部門では、製品の軽量・長寿命化設計により最小限の原材料で生産でき、使用後にリサイクルしやすい製品の開発に努めています。生産部門では、鋼材等の資源有効活用に向けて工具・金型の改良や廃液の社内処理、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を削減するとともに、リデュース・リユース・リサイクルを進め、焼却・埋立て「ゼロ」を目指します。

水資源に関しては、事業所の立地環境や水使用量などを評価した結果、水の利用が制限されるリスクは低いと判断していますが、将来のリスクに対して、生産部門における冷却水の循環利用や空冷化、排水の浄化処理による再利用などの対策により、使用量の削減を推進しています。また、廃棄物の適正処理を徹底するため、産業廃棄物の委託処理業者の現地確認や情報システムを活用した管理の高度化などを進めます。

NSKグループ3Rの推進



目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標・実績

第6次中期経営計画目標		2020年度目標	2020年度実績	取り組み
開発	製品鋼材等廃棄量削減取り組み継続	加工方法の変更などにより素材の無駄を削減	• 加工方法の変更などにより素材の無駄を削減	• 最小限の素材で生産ができ、使用後にリサイクルしやすい製品の開発 • 製品の長寿命化 • 歩留まり向上 • 3Rを考えた製品設計
調達	–	–	–	• 調達量の削減 • 原料や部材の選定 • リサイクル品の調達
生産	廃棄物原単位 2017年度比4%削減	廃棄物単位 2017年度比3%減	• 廃棄物原単位 2017年度比11.8%増加	• 歩留まり向上 • 加工条件の見直し • 生産工程における工程の改善 • 使用済み製品および水の循環利用 • 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（リサイクル） • プラスチック資材の削減
	リサイクル率99%	リサイクル率98.9%	• リサイクル率98.9%	
	水使用量原単位 2017年度比4%減	水使用量原単位 2017年度比3%減	• 水使用量原単位 2017年度比16.6%増加	
物流（日本）	廃棄物原単位 2017年度比15%削減	廃棄物原単位 2017年度比9%削減	• 廃棄物原単位 2017年度比28.1%削減	• 繰り返し利用できる包装梱包資材の使用 • 繰り返し利用

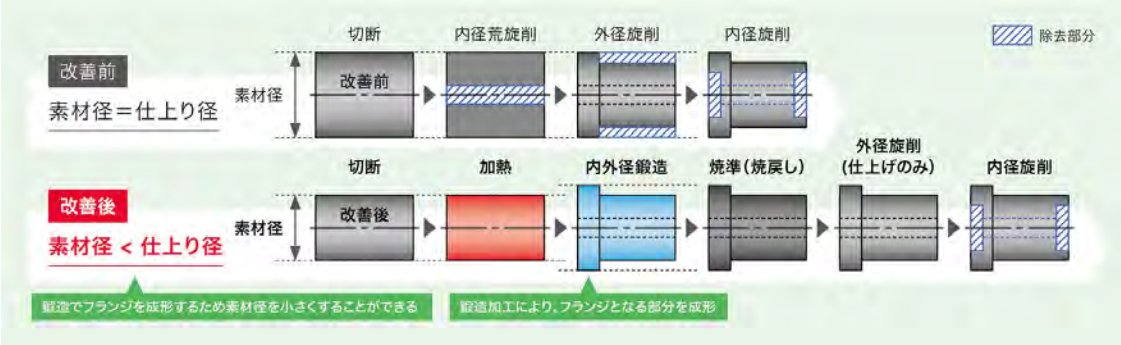
▶軸受の製造工程からの排出物と3Rの取り組み

– 生産工程での取り組み

大型ボールねじのナット鍛造化による鋼材使用効率の向上

工作機械や電動射出成型機などに使用されるボールねじは、お客様の仕様に合わせた形状のナットを製作し、軸と組み合わせて出荷しています。

ナットを製作する際、従来はナットの直径が一番大きいフランジ部分にあわせた円柱状の鋼材から、余分な部分を機械で削り落としていました。これを、改善前より直径の小さい鋼材から鍛造加工することで、鋼材使用量を44%削減することができました。



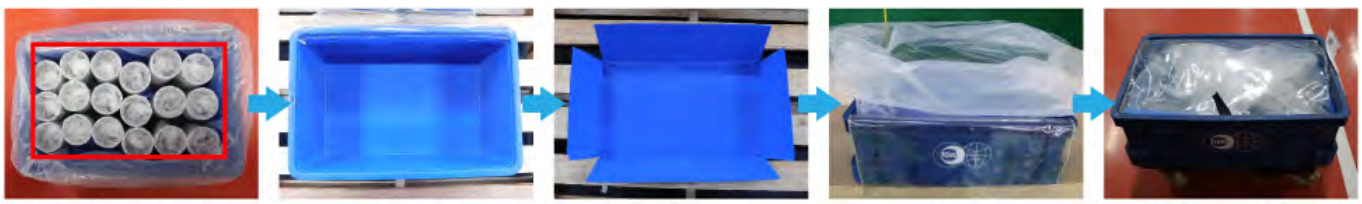
研削廃液の削減

NSKグループの廃棄物の約4割は、研削工程などで発生した廃液が占めており、廃液をテーマとした削減対策を進めています。廃液を蒸留できる廃液蒸留濃縮装置や、短時間で液体を乾燥させる高性能濃縮・乾燥機を導入し、廃液の削減に努めています。蒸留された水の一部は、設備冷却に再使用し、資源の有効活用を図るとともに、濃縮された廃液も社外で燃料などにリサイクルされています。

（株）天辻鋼球製作所 滋賀工場に導入した廃液蒸留濃縮装置

プラスチックバックの再利用

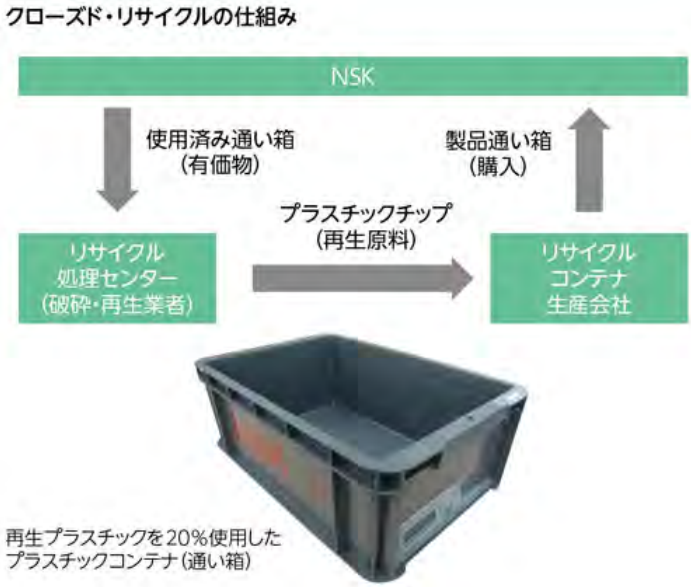
NSKグループでは、プラスチック使用量削減の取り組みを進めています。NSKベアリング・マニュファクチュアリング（タイ）社では、サプライヤー様から部品を納品していただく際に使用している梱包材の内、プラスチックバックは1回使用したら廃棄していましたが、汚れがひどくなければさらに1回使用することでプラスチックバックの使用量を1,000枚削減しました。



①プラスチック箱の中身（赤枠）は部品供給なので取り除く
②プラスチック箱（従来から再利用）
③中敷き（従来から再利用）
④プラスチックバック（2020年から再利用）
②③④をまとめてサプライヤー様に送付し再利用

プラスチックコンテナのリサイクル

プラスチックごみは、海の生態系に甚大な影響を与えるなど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。取り組みの一つとして日本では、プラスチックコンテナ（通い箱）のクローズド・リサイクルを行っています。



水資源の再利用

AKSプレシジョンボール・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プレシジョンボール・インドネシア社に導入した排水処理場

– 物流工程での取り組み

廃棄物の削減

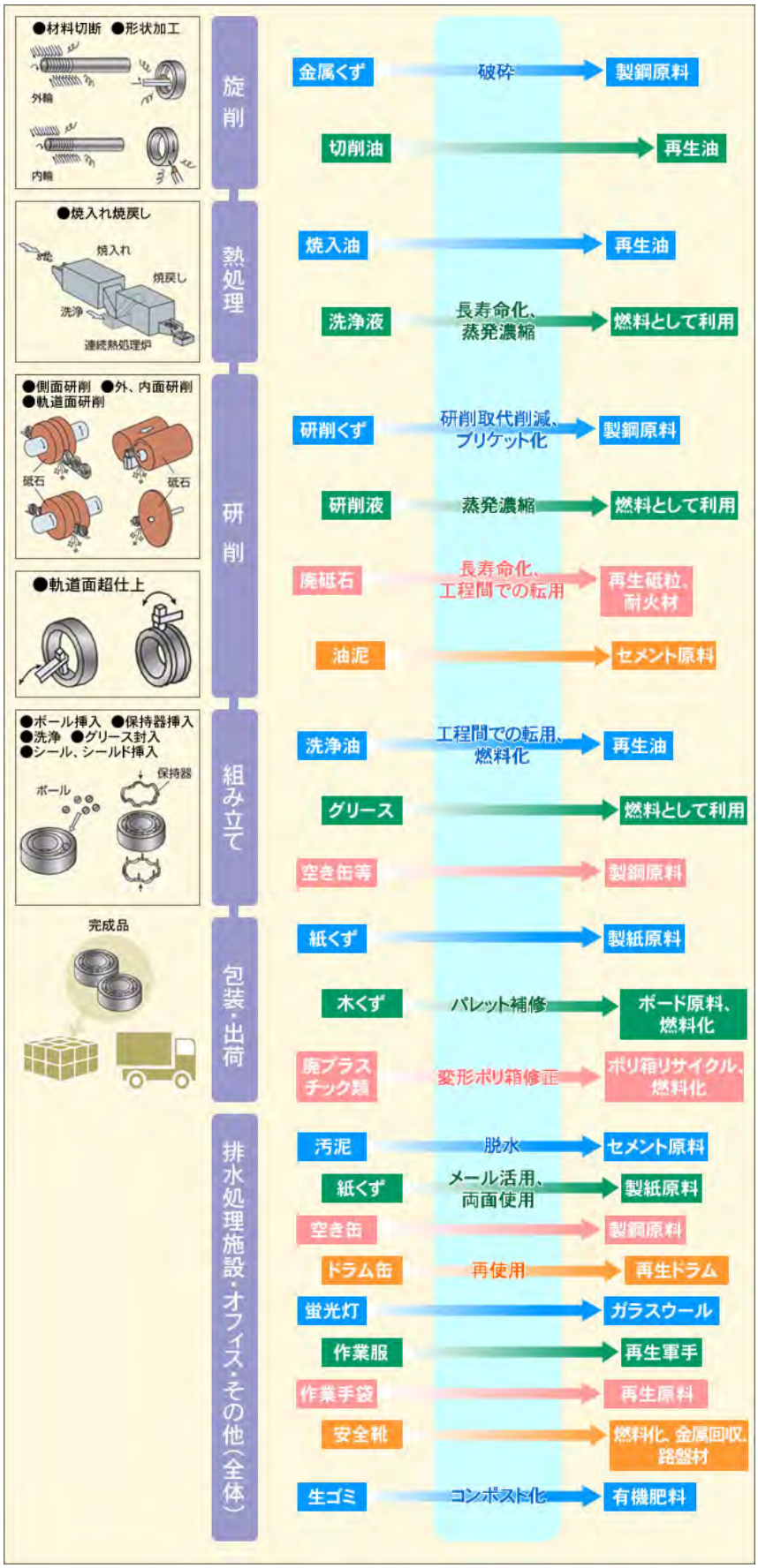
物流部門では、リデュース・リユース・リサイクルの取り組みをグローバルで行い、廃棄物の削減を進めています。

米州では、以前は輸入品の開梱後の梱包資材を廃棄物として埋立処分していました。そこで、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（サーマルリサイクル）するようにしました。

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。これにより、欧州で廃棄されるパレットを前年度比約70%削減することができました。

再使用する木製パレット

軸受の製造工程からの排出物と3Rの取り組み



環境負荷物質※1対策

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しています。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係する法規制・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

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標・実績

第6次中期経営計画目標		2020年度目標	2020年度実績	取り組み
開発・設計／管理	–	新たな規制や顧客要求のNSK環境負荷物質リストへの反映	• NSK環境負荷物質リストを更新	• 環境負荷物質に関する法規制／顧客要求の把握
	欧州RoHS2指令10物質完全対応	欧州RoHS2指令への対応	• 欧州RoHS2指令への完全対応	• 欧州RoHS2 禁止10物質非含有製品の開発製品への適用
	–	非含有部品の適用率100%	• 適用率100%	• 環境負荷物質非含有部品の開発製品への適用
調達（サプライヤー調達）	サプライヤーからグリーン調達基準書への同意取得	グリーン調達の同意取得 • 日本99%維持 • 日本以外97%以上	• 日本99% • 日本以外97%	• 環境負荷物質管理のサプライヤー展開
	欧州RoHS2指令10物質完全対応	欧州RoHS2指令への対応	• 欧州RoHS2指令への完全対応	• 欧州RoHS2指令10物質のサプライヤー調査実施
	サプライヤーへのNSK環境負荷物質含有調査	158社の環境負荷物質管理体制監査実施	• 158社を監査し是正をフォロー	• サプライヤーの管理体制確認／改善
		調査回答取得率 • 日本100% • 日本以外99%以上	• 日本100% • 日本以外90%	• NSK環境負荷物質のサプライヤー調査実施
生産・物流	–	26工場の監査を実施	• 14工場を監査し是正を実施	• 環境負荷物質管理に関する監査実施
	欧州RoHS2指令10物質完全対応	欧州RoHS2指令への対応	• 完全撤廃へ向けた取り組みを継続中	• 欧州RoHS2指令10物質含有製品在庫の撤廃、および製造工程内の禁止物質含有資材の撤廃
	生産工程におけるPRTR法対象物質の取扱量原単位削減	日本 PRTR法対象物質の取扱量原単位 2019年度比1%削減	• 原単位11.1%削減（取扱量は20.0%削減）	• PRTR法対象物質削減
お客様	–	顧客要求に応じた情報伝達	• 顧客要求に合わせた情報伝達を実施	• 製品・製造の環境負荷物質情報の提供

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」※6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ることがないよう「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に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、およびサプライヤー調査を行っています。

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。

※6 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

– 設計・生産工程での取り組み

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リストを作成し、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。このリストは、各工場で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。

生物多様性の保全

基本的な考え方
主な取り組み

基本的な考え方

NSKグループは、生物多様性ガイドライン、行動指針に基づき、事業活動が生物多様性に与える影響を洗い出し、ポジティブな影響の促進、ネガティブな影響の抑制に努めています。また軸受などのNSK製品に多く使用している特殊鋼は、鉄スクラップを再生利用しているため、天然資源の消費は少なく、事業活動が生物多様性に与える影響は比較的少ないものと考えています。

しかし、地球規模での生物多様性の喪失は深刻であることから、その喪失を少しでも減らし、回復させるために、NSKグループは、生物多様性リスク評価、工場敷地内の絶滅が危惧される種の保護、省エネ省資源活動や環境貢献型製品の創出などの取り組み、社会貢献活動などを促進しています。

– 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

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	• 地球温暖化・気候変動対策 • 省資源・リサイクル対策 • 環境負荷物質対策
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
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

– 生物多様性リスク評価（IBAT分析※1）

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カテゴリーⅠ、Ⅱ、Ⅲ、ラムサール条約湿地）を調べた結果、IUCNカテゴリーⅠb※2: 1拠点、ラムサール条約湿地2拠点がありました。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(国連環境計画の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事業者が生物多様性のリスクを把握するためのツール

※2 IUCN 1b: 原生自然地域

▶ 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

特定外来種の駆除活動

[日本・滋賀県] NSK大津工場

ラムサール条約登録湿地である琵琶湖の外来魚駆除を2014年度より実施しています。

[日本・埼玉県] NSK埼玉工場、NSKマシナリー

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行っています。

ウシガエルの駆除活動(埼玉)

里山保全活動・自然観察会

[日本・神奈川県] 藤沢地区5拠点

2015年度より藤沢地区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）の従業員と家族が参加し、特別緑地保全地区で里山保全活動や自然観察会を行っています。

[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、エドヒガンザクラの植樹などを棚倉町協定森林で行っています。

[日本・滋賀県] NSK石部工場

2018年度より、滋賀県・湖南市の立ち合いの元、地元の森林組合と植樹活動や草刈りを実施しています。

[日本・静岡県] NSKワーナー、千歳産業

従業員やその家族が、NPOの指導の下、海岸漂着ゴミの回収などの美化清掃と、アカウミガメ(子ガメ)の放流を行いました。

植樹活動および苗木の寄付

[アメリカ] NSKコーポレーション社 クラリンダ工場

アースデイに併せて、全従業員に植物の種子を配りました。また、敷地内で、トウモロコシ、芽キャベツ、トマト、唐辛子、ピーマン、キュウリ、カボチャ等を育て、従業員の環境への意識を高めています。

[インド] NSKベアリング・インド社

緑化を進めるため、敷地内に100本の植樹を行いました。

地域清掃・美化活動

[日本・富山県] NSK富山

2016年頃より開始した、一級河川である庄川の河川美化活動(年2回)や草刈活動(年1回)等を60名で行いました。これらの継続した活動が評価され、優良団体として表彰されました。

[アメリカ] NSKコーポレーション社 クラリンダ工場

従業員9名が、アイオワ州交通局のサポートを受けながら、高速道路で清掃活動を行いました。また、この活動とは別に、工場敷地内及びその周辺の清掃も行いました。

[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プレシジョン・アメリカ社

従業員計30名が、工場敷地内及びその周辺の清掃を行いました。

[イギリス] NSKベアリング・ヨーロッパ社 ピータリー工場

従業員14名が、工場付近を流れる自然豊かな河川及び工場敷地内で美化活動を行い、約100kgのゴミ拾いを行いました。

[韓国] NSK韓国社 昌原工場

年4回、延べ200名の従業員が工場及びその周辺の清掃活動を行いました。

[中国] NSK蘇州社

従業員約300名が、紅葉で有名な天平山でゴミ拾いなど美化活動を行いました。

[タイ] NSKベアリング・マニュファクチュアリング(タイ)社

従業員450名が、工場敷地内の清掃活動を行いました。

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。軸受、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、CO_2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。

また、グローバルでダイナミックに変化する事業環境に迅速かつ柔軟に対応するため、日本の技術開発センターを核に、日本6、米州4、欧州5、アジア5、グローバル全体では21拠点のテクノロジーセンターで研究開発活動を展開しています。

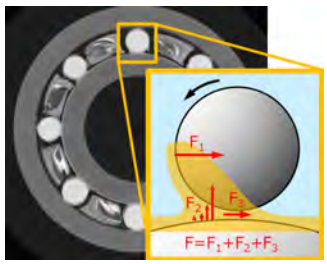
4コアテクノロジープラスワン

4つのコアテクノロジーと、それを形にする生産技術

– トライボロジー

「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、ＮＳＫの基盤技術の一つです。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。



軸受の玉周辺の摩擦

– 材料技術

「性能」の耐久性、信頼性の徹底追求

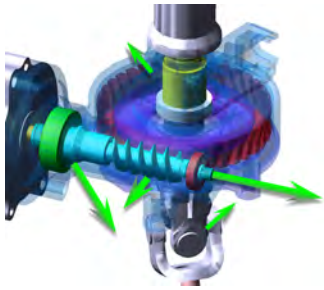
製品の性能を左右する技術として、その「材料」の研究・開発に終わりはありません。材料組成や熱処理条件を最適化した金属材料や高分子材料、セラミックスを活用する技術など、機能向上・耐久性・信頼性という常に進化を続ける要求に応えながら、コストと生産性の両立も追求しています。

耐久試験機群

– 解析技術

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。

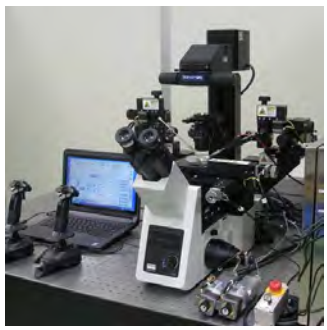


自動車部品の
シミュレーション例

– メカトロ技術

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、軸受やボールねじ、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。



バイオ医療向け
マニピュレーションシステム

– 生産技術

「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る環境貢献、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、高品質な製品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。

韓国 天安工場

▶ NSKの歴史については、こちらをご覧ください

安全マネジメント

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、常に安全レベル向上を目指しています。

NSKグループの安全理念

安全はすべてに優先
安全・安心・働きやすい職場づくり

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グループの安全方針

- 重大災害未然防止
- 安全意識の向上
- 再発災害防止

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。「重大災害未然防止」はSTOP6+2活動、および外来工事業者や請負会社などのビジネスパートナーも安全に作業ができる環境づくりに取り組んでいます。「安全意識の向上」は、相互啓発型の安全文化醸成に向けた活動として、生産拠点で安全文化ワークショップを運営しています。また、経営幹部の安全への想いを従業員に感じてもらえるリーダーシップを学ぶ機会として、2020年度より経営幹部コアバリューワークショップの運営を開始し、継続的に展開しています。さらに、他拠点の災害を自職場へ置き換えて、危険個所、リスクおよび安全な作業方法について一人ひとりが振り返り考える「自分事化活動」や、会議の始まりに出席者が身の周りの安全にかかわる経験・事例について出席者に共有する「セーフティコンタクト」を実施しながら、一人ひとりが安全について考える時間を増やすように取り組んでいます。また、「再発災害防止」はリスクアセスメント（RA）を計画的に実施することで、設備のリスクだけでなく作業のリスクを抽出し改善を実施しています。

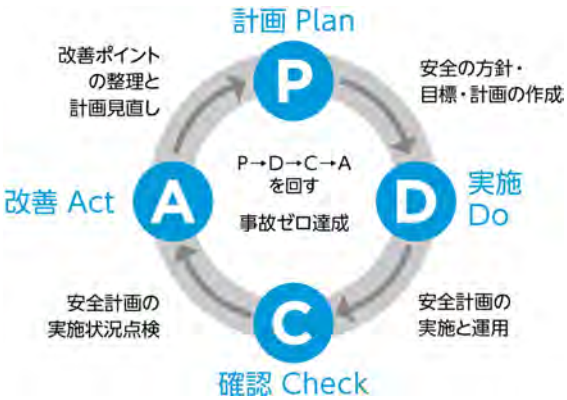
体制

– 労働安全衛生マネジメント推進体制

NSKグループは、モノつくりを支える職場の安全衛生活動を積極的に推進し、従業員が存分に力を発揮できる環境の提供が重要だと考えています。この考えに基づき、社長を委員長とする「安全防火委員会」を組織しています。また、グローバルに安全防火を協議する「グローバル安全防火協議会」（各地域の総支配人が参加）と「グローバル安全防火地域責任者会議」（各地域の安全防火責任者が参加）の2つの会議体を通して、主要取り組み課題の統一を行っています。

グローバル安全防火運営体制

安全マネジメント体制



– 労働安全衛生マネジメントシステム

NSKグループでは、労働安全衛生に関する法規制や国際機関が定めた内容に準拠した独自の労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、各事業所で働く全員の参加による安全第一の社風づくりに努めています。また、発生した災害の情報と防止策をスピーディにグローバルで共有することで、同様の災害の発生防止に努めています。

2020年度も労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格の認証取得を推進し、国内6 拠点、海外18 拠点がISO45001[※1]を取得しました。2021 年度も国内外で順次認証を取得する予定です。

※1 ISO（国際標準化機構）が2018年3月に発行した労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格

目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
重大災害未然防止	危険個所の抽出・改善のPDCAサイクルを各生産拠点が自力で実施	各拠点のリスク抽出点検のレベルアップとリスク低減活動の自走化をサポート	重大災害リスク評価基準の改善継続とその運用により、前年度までの抽出リスク低減完了、各生産拠点の自走化レベル向上
	外来工事業者のさらなる安全管理向上	請負/委託/外来工事業者の業務点検と改善指導	• 「請負/委託安全ガイドブック」を制定・運用開始 • 外来工事管理ウェブシステム運用定着
安全意識の向上	KYT※2や指差し呼称など安全意識を高める行動の定着	NSK安全文化を相互啓発型に引き上げるため、国内拠点で安全文化ワークショップを企画・立ち上げ	• 安全文化ワークショップ運営体制の構築完了 • 国内拠点でワークショップ運営開始
	ISO45001の取得推進を進め、安全管理体系のさらなる向上	国内6拠点、海外18拠点でのISO45001取得 （新型コロナウイルスの影響で計画見直し）	国内3拠点、海外8拠点でISO45001取得、運用開始 （取得未完了拠点は2021年度前半で取得予定）
	安全防火トレーニングセンターを新設し、安全文化のさらなる醸成	安全防火トレーニングセンターをリモート方式で開校	安全防火トレーニングセンターをリモート式で開校し、管理監督者向け安全教育講師養成研修を実施 各拠点2名育成完了
再発災害防止	災害を自職場に置き換える「自分事化」の工場オペレータへの展開	工場オペレータが自職場のリスクに気付く「自分事化」レベルアップ展開	上司からのリスクへの気付き力向上につながる指導により、工場オペレータの「自分事化」レベルアップ推進
	設備および作業のリスクアセスメントによるリスクの抽出とその改善実施	既存設備のリスクアセスメントの実施・評価・対策 （2019～2021年度の3年計画推進）	既存設備のリスクアセスメントを計画通りに推進し、リスク低減対策を実施

※2 KYT：Kiken Yochi Training（危険予知訓練）

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※3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、セーフティコンタクト、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。

※3 事故には至らなかったものの、「ヒヤリ」や「ハッ」とした経験。

– 安全意識の向上

指差し呼称

国内のNSKグループでは、指差し呼称を実践するにあたり、右記の3つのStepを順守しています。またこの活動の優良事例を全社で共有することで、各拠点での水平展開を図っています。

指差し呼称の3つのStep

Step1	指差し呼称が必要な作業を抽出
Step2	指差し呼称をするポイントを明確にする
Step3	指定された作業をする場合、声を出して指差し呼称をする

各部門でのセーフティコンタクトの実施

NSKグループでは、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います。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います。

自分事化

NSKグループでは、他拠点で発生した災害を自職場に置き換えて、自分の周りのリスク抽出を行っています。このように抽出したリスクへの対策を実施して再発防止につなげる活動を「自分事化」といいます。この自分事化を職場、または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が付き、安全環境の改善が進みます。この自分事化によって、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。

– 重大災害未然防止

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

– 再発災害防止

動画での被災事例の共有

国内のNSKグループでは、災害事例をNSKイントラネットに掲示し情報の共有を図っています。以前は災害の詳細を文章で掲載していましたが、「製造部門以外の方には状況が理解できない」や「専門用語が多く、発生原因がわからない」などの声がありました。そこで、災害事例の映像も掲載することで、自職場の「自分事化」がしやすくなったと考えています。朝礼時にこの映像を全員で視聴し、安全に対する意識を高めて作業を開始する職場もあります。

品質マネジメント

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4つの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つくりを目指します。

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」を高めるという、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。

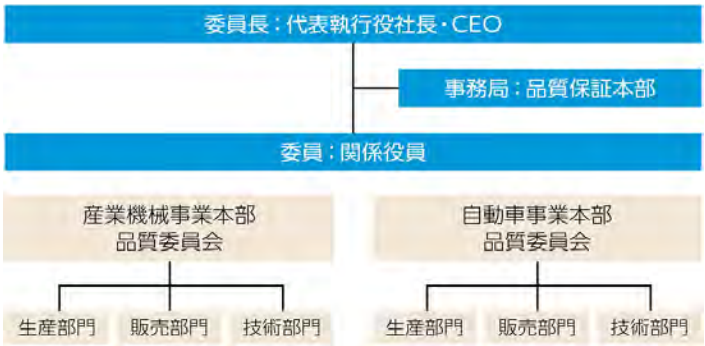
体制

– 品質保証体制

NSKグループは、社長を委員長とする「全社品質委員会」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。この委員会は年3回開催され、社長や各事業本部の担当役員などが品質管理の状況を確認するとともに、品質課題や必要な取り組みなどについて討議しています。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、各事業本部内にも品質委員会を設置し、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）を定期的に開催し、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。

全社品質委員会



グローバル品質保証体制

目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

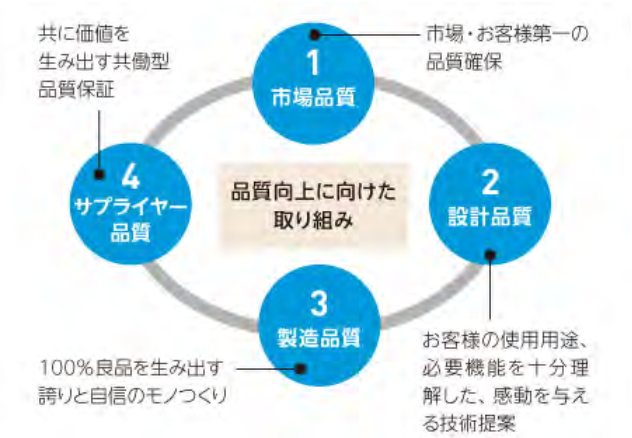
方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
NPDS活動の推進（NSK Product Development System） ーお客様の新規案件を、迅速、確実に安定生産に結びつけるためのNSK独自の品質管理システムー	• 市場必要水準・条件掌握型での性能検証 • Field Quality（市場品質）の向上	• NPDS質向上 (KPI目標値到達) • グローバル設計過去トラシステムの構築	• フィードバック体制を整え、全事業部でDR（デザインレビュー）のKPIスコアを達成 • DRエキスパートのNPDS参加率100％達成 • グローバル設計過去トラシステム仕様の確立
NQ1活動の推進（NSK Quality No.1） ー不良「ゼロ」の安定生産を目指した活動ー	• 調達品質の向上 • ダントツ工程づくり（不良ゼロ継続活動）	• サプライヤー監査チームの設立 • ダントツ活動(不良ゼロ継続活動)によるSQC(サプライヤー品質問題)改善	• サプライヤー監査チームの設立、活動開始 • 国内工場で統一したSQCシステム着工 • ダントツ活動のグローバル展開と社内表彰実施
	• 現場4M※1品質リスク　洗い出し、良品条件の再検証 • 再発防止レベルアップ	• 地域品質保証部との連携強化 • 再発防止手法の向上	• グローバル品質会議オンライン実施 • 地域品質会議オンライン実施 • 各工場の再発防止推進委員による勉強会実施
人づくり ー品質づくりを支える人材育成ー	『品質第一』人づくり	• 品質道場※2の効果的活用 • 設計品質の教育のため、技術部品質道場設置 • 品質工学の有効活用	• グローバルの主要全拠点に品質道場を開設、全社員教育開始 • 技術部品質道場設立着工 • FMEA全社教育の実施

※1 4M：Man（人材）、Machine（設備）、Material（材料）、Method（手法）

※2 品質道場：各工場に設けられた、品質教育を行うことを目的とした専用エリア。2019年度より設置

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、モノつ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も、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、問題発生の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※3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みます。

※3 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。

ベストプラクティス工場の施策をグローバルに展開

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。品質面において特に優れた実績をあげた生産拠点を「ベストプラクティス工場」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。

また、工場間品質交流会を通して、他工場の活動事例・ベストプラクティスを共有し、共有した情報を各職場に持ち帰った上で自分事として再考するなど、良い活動の水平展開を実施しています。今後も工場間の交流を継続し、それぞれの活動の理解と効果を持ち帰ることで、品質意識の全社的向上と達成感の共有を進めていきます。

《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）

– 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きます。

主な取り組み

項目	内容
グローバル品質監査室の社内活動方針説明会	・現在、仕組みとして構築しているサプライヤー品質管理の内容について、購買方針説明会（年次）においてサプライヤーの皆様へ展開
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・可用化・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、事業本部や工場へ月次で展開
最終工程委託サプライヤーの現状把握	・製品の最終工程として委託しているサプライヤーの皆様の品質状況を確実に把握 ・購入品と同レベルの管理までの引き上げ

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。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方
体制
目標と実績
取り組み

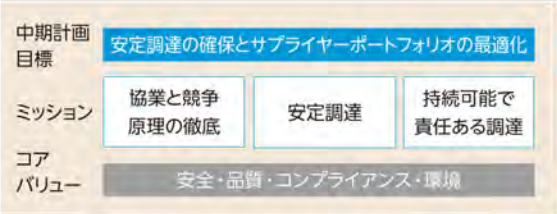
基本的な考え方

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。公平・公正で、社会や環境への影響に配慮した調達活動を行う基本的な考え方を「調達基本方針」にまとめ、グローバルにCSR調達やグリーン調達などを展開し、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きます。

– 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くことです。サプライヤーの皆様との関係においては、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。

調達本部第6次中期経営計画



– 方針

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ってはならない。
   ・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

サプライヤーの皆様に対して、競争法や贈収賄防止法の遵守などのコンプライアンス、児童労働・強制労働の禁止や労働安全衛生などの労働における基本的な権利や人権尊重、環境負荷物質の管理などの環境保全、紛争鉱物の使用回避に向けた取り組みを要請しています。

▶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
- 人権・労働
- 環境
- 地域社会への貢献
- リスク低減
- 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

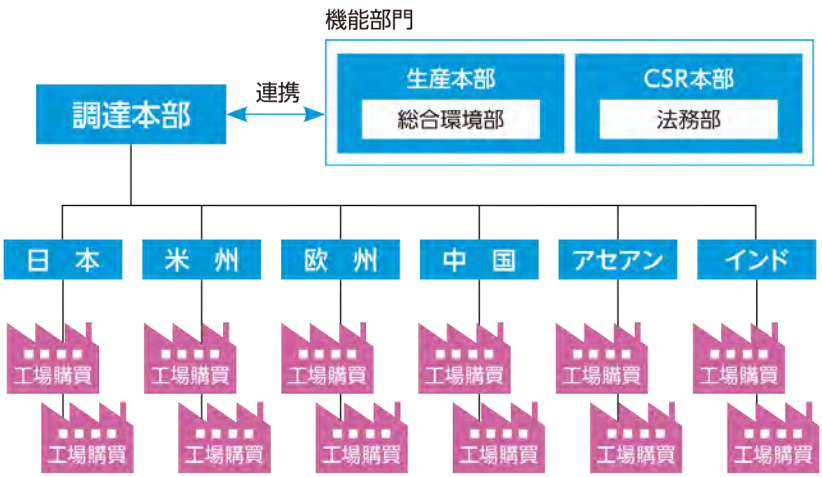
NSKグループグリーン調達基準書　主要な項目

- 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、CSR本部や総合環境部など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。



目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
安定調達の確保と「サプライヤーポートフォリオ」の最適化	安定調達	BCP点検主要30社（2018年度からの累計100社）	新型コロナウイルスの影響により実地点検は実施せず、2018～2019年度点検実施70社のリモートによるフォローアップを中心に取り組み実施
	持続可能で責任ある調達	サプライヤーCSRガイドライン取り組み度調査（自主診断）の実施（隔年実施）	2018年度CSR外部監査指摘事項を診断項目に追加反映し実施国内416社より回答を入手（回答率95%）し取り組み度の進捗確認を実施

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1,200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。

– 信頼関係をベースとした安定調達

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に対して調達方針などをご説明するとともに、サプライチェーン全体で歩調を合わせたCSR活動の実践に向けた取り組みの強化を要請しています。

調達方針説明会

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。

通報窓口

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CSR本部長と社外の弁護士の2ヵ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に「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」に対する理解と賛同をいただくとともに、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。

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フィードバックしています。

▶ 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。

人材マネジメント
基本的な考え方、体制、目標と実績

基本的な考え方 ▸ 体制 ▸ 目標と実績 ▸

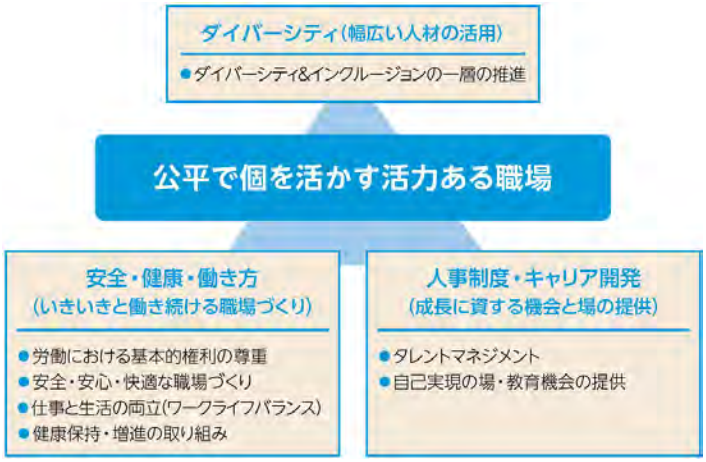
基本的な考え方

従業員は重要な経営資源の一つです。仕事にやりがいを感じながら働き続けることができ、成果を作り出していくことが、会社と従業員双方の持続的な成長につながると考えています。NSKでは、様々な国・地域の文化や習慣を尊重し、多様な価値観を持った従業員が、安心していきいきと働ける職場環境づくりを進めています。

– 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。この考え方に基づき、「幅広い人材の活用」「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。

活力ある職場づくり



ダイバーシティ(幅広い人材の活用)

- 様々な背景をもった従業員が力を発揮することで新たなアイデアが生まれ、競争力の強化につながるという考えのもと、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

安全・健康・働き方(いきいきと働き続ける職場づくり)

- 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いう考えのもと、安全・安心・快適な職場づくりを推進
- 働き方改革を通じた従業員の意識改革、有給休暇取得の推進、働き方の選択肢を増やす取り組みを推進
- ライフステージに応じた仕事と家庭生活の両立支援の必要性から、NSKでは従来より法定を上回る育児・介護の両立支援制度を整備。加えて、育休からの復職支援セミナー・介護セミナーを通じた本人および上司の意識醸成、相談できる環境づくりを推進
- 従業員とその家族の健康への投資が企業価値の向上につながるとの考えのもと、「NSK健康マネジメント基本方針（健康経営宣言）」を定め、「健康経営」を推進

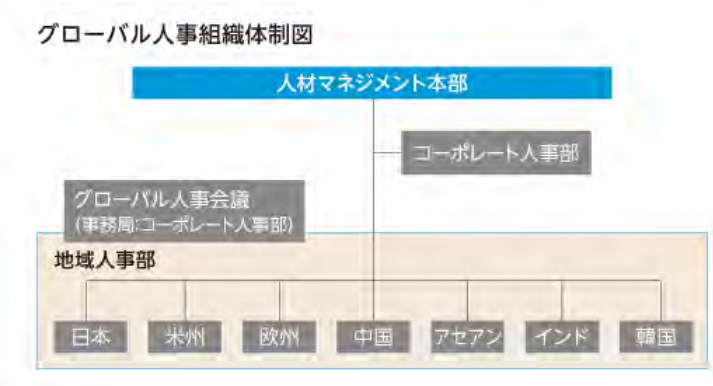
人事制度・キャリア開発（成長に資する機会と場の提供）

- 社員のモチベーションやスキルを向上させ、個性を最大限に発揮することができるよう各種人事制度ならびに教育研修制度を整備し、社員の成長に資する機会と場所を提供
- 人材育成の軸をジョブローテーションに置くことで、キャリアに新しい展開をもたらす機会を創出し、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
- 教育研修においては、持続的な成長を支えていく核となる人材を育成するため、スキル・知識だけでなく、教養や人間性を磨くためのプログラムを整備

体制

– グローバル人事体制

人材マネジメント本部では、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。



– 従業員意識調査

NSKグループでは、従来より、企業理念やコンプライアンス意識の浸透を図るため、国内および一部の海外拠点の従業員を対象に定期的な調査を実施してきました。従業員一人ひとりが企業理念を理解し共感することや、コンプライアンス遵守のために不可欠とされる風通しの良い職場環境を作ることは、従業員のエンゲージメント向上にもつながる重要な要素と考え、調査対象をグローバルの全従業員に拡大し、さらにはエンゲージメントを測る項目も加えた調査としました。その結果を踏まえ、企業理念と日々の業務との関連を明確化する、上司と部下間のコミュニケーションを活性化するなど、地域ごとに施策を展開しています。

目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標実績

方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
幅広い人材の活用	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啓発実施	● ダイバーシティトップメッセージ2020発行 ● アンコンシャス・バイアス研修実施
		男性の育休取得率の向上	対前年度23.5ポイント向上（取得率50.3%）
		介護セミナーの継続実施	● 社員向けコースの受講者が1.6倍に増加 ● 人事の相談窓口対応向けコースの開催
		外国籍社員の活躍推進や風土作り（日本） マネジメント人材の育成（グローバル） キャリア採用者（中途採用者）の活躍の支援	● 異文化研修企画開始、言語学習への支援拡充 ● グローバル経営大学　2019年度生終了（全9期合計卒業生数111名） ● キャリア採用者フォローアップ面談・研修の実施
		LGBTQ+に関する啓発実施	● 社内向けセミナー開催 ● 社外とのコラボイベント共催
		ダイバーシティ＆インクルージョンの取り組みに対する社会からの認知向上	● なでしこ銘柄に選定（継続） ● くるみんの認定（継続）
	女性活躍推進 管理職および管理職候補層における女性比率1.6倍（2018年度に対し）	女性総合職へのキャリア支援を継続	女性総合職研修　第3期実施
		コーポレートスタッフ採用における女性比率向上（事務系40%、技術系10%）	事務系40%、技術系10%達成
いきいきと働き続ける職場づくり	働き方改革の推進	リモートワークの推進	● リモートワーク規則の新設 ● 環境整備（通信端末の貸与・モバイルPC切替等）
	健康経営の推進	従業員の健康への取り組みに対する社外からの認知向上	健康経営優良法人（ホワイト500）認定（継続）
		従業員の健康診断結果の一括管理	健康診断結果管理システム導入による一括管理と分析開始
成長に資する機会と場の提供	従業員一人ひとりのさらなる成長のためのキャリア形成支援	若手社員の早期育成	若手育成ローテーションの実施
		成長機会の継続的な提供	従来の集合研修に加え、オンラインやハイフレックス※を駆使し受講対象者の拡充や受講機会の拡大を実現

※ ハイフレックス（HyFlex）：Hybrid-Flexible（対面とオンラインの同時実施）

ダイバーシティ（幅広い人材の活用）

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および中期経営計画での重点施策
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および中期経営計画での重点施策

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。

ダイバーシティのロードマップ

- 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(仕事と生活の両立)

– 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女性が働きやすい環境づくり、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。

これらの取り組みが認められ、NSKは女性活躍推進に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する令和3年度「なでしこ銘柄」に3年連続で選ばれました。

▶《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
- 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*)

《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

*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

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

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。

社内の情報のバイリンガル化や言語教育、風土づくりのための情報発信や教育を進めています。

《主な取り組み》

- 異文化研修
- 社内の情報のバイリンガル化
- ガイドブックの配布
- 言語教育・言語学習への支援・言語ツール
- 風土づくりのための情報発信
- 異文化交流・コミュニティ

– 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

– 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2年連続受賞しました。

※「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

安全・健康・働き方（いきいきと働き続ける職場づくり）

安全・安心・快適な職場づくり
仕事と生活の両立（ワークライフバランス）
健康経営

安全・安心・快適な職場づくり

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、本社、営業および技術部門では、新型コロナウイルス感染防止対策をきっかけに在宅勤務（リモートワーク）が一気に定着し、「新しい生活様式」への対応だけでなく従業員の多様な働き方の選択肢の一つとなりました。

《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
- ノー残業デー
- サテライトオフィス勤務、シェアオフィス勤務

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10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達した従業員が休暇を最大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を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、生涯学習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。

また、仕事と育児の両立支援については、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。

主な両立支援制度※1

	NSK	法令
育児休業	最大3歳の4月末まで（最初の5日間有給）	2歳まで（無給）
育児勤務時間短縮	小学6年の3月末まで	3歳まで
介護休業	1年まで（分割無制限）	93日まで（分割3回まで）
介護勤務時間短縮	3年まで（事情により延長可）	3年まで
半日休暇の制限緩和	通常は年間12回までのところ、日々の通院、介護・子の看護および育児目的、不妊治療などの場合は保有日数の範囲で制限なく取得できる	
再雇用希望登録制度	配偶者の転勤によりやむなく退職する社員に対し、再雇用を希望登録できる制度	

※1 NSKおよび日本の主要なグループ会社

– 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「くるみん※2」の認定を受けています。

※2 くるみん：次世代育成支援対策推進法に基づき、「一般事業主行動計画」を策定し、一定基準を満たした企業に対して、“子育てサポート企業”として厚生労働大臣から与えられる認定

▶ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定

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。

《主な取り組み》

- 育児休業
- 男性育休の取得支援(個別通知、講演会、説明会、パンフレット等の啓発)
- 育児のための勤務時間短縮
- コアタイムなしフレックスタイム勤務(トライアル)
- 積立年休(有給)
- 子の看護休暇(無給)
- 祝日保育
- ベビーシッター割引券の交付
- 提携保育園
- 再雇用希望登録制度
- 両立支援ガイドブック(母親編、父親編、上司編)
- 復職支援セミナー
- 産前及び復帰前面談
- マタニティユニフォーム
- 産休育休者向けメールマガジン
- 妊娠中専用の更衣室
- 自己啓発の機会の提供

– 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。

《主な取り組み》

- 介護休業
- 両立支援ガイドブック
- 仕事と介護の両立支援セミナー
- 仕事と介護の両立支援マネジメント研修(管理職向け)
- 人事部門向け仕事と介護の両立相談研修
- 仕事と介護の両立のための資料集
- 人事部門向けの介護メルマガ

– 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

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、更年期など、女性特有の健康課題に対する啓発を実施
- 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

健康経営

– 健康経営の推進(日本)

NSKは、従業員とその家族一人ひとりの健康への投資が企業価値の向上につながると考え、「健康経営」に取り組んでいます。「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のもと、健康経営の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、活動を展開しています。

– 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、取り組んで行きます。

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、人事総務本部、健康支援センター、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。各地域の駐在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。また、各事業所の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健康経営の課題及び取り組みの3本柱

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低減
3. 喫煙率の低減と敷地内非喫煙化の推進

NSK健康取り組み指標[※3]

	FY2019	FY2020	FY2021	FY2026目標[※4]
特定保健指導対象者率	25.1%	27.3%	27.2%	22%以下
ストレスチェック受検率	94.9%	95.9%	97.9%	100%
喫煙率	36.6%	33.8%	31.9%	20%以下

※3 NSKおよび日本の主要グループ会社

※4 特定保健指導対象者率は、被保険者の業種平均を目標値としています。

– 健康取組み具体的な内容(日本)

〈からだの健康〉

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。このため、健康診断時の有所見者へ面談を実施し、健康相談や生活習慣の改善指導を行っています。

定期健康診断受診率は100%となっていますが、精密検査受診率は現状50%台となっており、更に向上が図れるように対応しています。

また、感染症対策として季節性インフルエンザの職場での予防接種を行っており、全体で30%程度の方が参加出来ています。

健康保険組合では、特定保健指導や胃検診、大腸がん検診、乳がん検診などを実施し、疾病の早期発見や重症化の予防により、従業員と家族の健康維持・増進に取り組んでいます。最近の分析では、若年層にメタボ予備軍が一定数いることが分かり、この層へ取り組み施策(サポートプログラムの提供など)を展開して行きます。また、重症化予防事業も始めており、リスクが高いと考えられる従業員に生活習慣改善プログラムの案内を行い、対象者の約10%程度の21名が申し込みを行い改善に取り組んでいます。

従業員の健康意識の更なる向上のため2022年度から健康経営eラーニングを実施し、工場等に勤務する従業員については同じ内容の健康経営に関する動画視聴を実施しました。eラーニングの受検率は96.2%%、満足度は96.2%、理解度は98.9%%となりました。

＜こころの健康＞

会社としてメンタル不調者を発生させないために、必用な教育や相談窓口の設置などを行っています。管理者については、外部の専門家による講義や、部下の変調への気付きと対応について実践的な訓練も実施しています。従業員に対しては、ストレスに対する気付きや対処法を学ぶ研修などを通じて、メンタル面での不調を未然に防止することに努めています。

従業員が安心して気軽に相談できる環境づくりが重要と考え、各事業所に相談窓口を設け、周知しています。また、電話によるメンタルヘルスの相談窓口を設置し、従業員とその家族が相談できる環境を提供しています。メンタル不調者については、休職を引き起こす状態を未然に防止するとともに、休職者の復職を支援し、再発防止のため、外部専門家による従業員支援プログラム(EAP)を導入しています。

毎年実施しているストレスチェックでは、高ストレス者比率が10～11%で推移しておりますが、10%以下が継続できるように引き続き取り組みます。

＜喫煙率の低減・受動喫煙防止＞

受動喫煙防止については、各事業所で喫煙スペースの屋外化を実施し、喫煙率の低減については、禁煙推奨デーの活動や健康保険組合による禁煙プログラムの無償提供などを行っています。

	項目	対象	取り組み
健康意識向上	NSK健康小冊子の配布	全従業員	健康へ新しい一歩を踏み出すためのサポートブック作成
	健康フェア・健康衛生講話	全従業員	健康についての気付きを促すためのフェアや講話の開催
こころの健康施策	ストレスチェック・メンタルヘルス教育	全従業員	自身のストレス具合を数値で通知しセルフケアを促進
		管理者クラス	組織別診断結果による組織改善計画の作成
	相談窓口・不調者支援	全従業員とその家族	各事業所相談窓口、電話による外部委託相談窓口
		全従業員	外部専門家による従業員支援プログラム(EAP)※5
からだの健康施策	疾病予防・生活習慣改善	全従業員とその家族	健康診断結果における有所見者への面談、特定保健指導
			健康保険組合による胃検診、大腸がん検診、乳がん検診、子宮頸がん検診
	季節性疾病への対応	全従業員	事業所内でのインフルエンザ集団予防接種
			熱中症に対する予防教育、暑さ対策
受動喫煙防止	受動喫煙防止	全従業員	喫煙スペースを原則屋外化
			健康保険組合による禁煙プログラム無償提供検討(2020年度より導入開始)

※5 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

– NSK健康経営戦略マップ策定

【健康経営を通じて目指す姿・解決したい課題について】

健康経営の最終的な目標指標を「アブセンティーズムの改善」「プレゼンティーズムの改善」「エンゲージメントの向上」と位置付け、中長期的な企業価値の向上、持続可能な社会の発展に貢献する必要・信頼される企業となるという経営課題に向け取り組んでいます。

これらの健康経営の目標や取り組みを「NSK健康経営戦略マップ」としてまとめることで、施策と経営課題の見える化を行い、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 各指標の状況】

健康投資施策の取組状況に関する指標	
定期健康診断受診率	100%
eラーニング参加率	96.2%
特定保健指導完了率	40.9%

従業員の意識変容・行動変容に関する指標	
健康取組みについて変わろう!超えよう!と思った人の率 (社内での健康経営eラーニングアンケート結果)	93.4%
高ストレス者比率	10.3%

健康関連の最終的な目標指標	
プレゼンティーイズム(WHO-HPQ方式による損失割合)	38.9%
アブセンティーイズム(疾病による長欠者の割合)	0.7%

– 健康経営に取り組む事で期待する効果(日本)

健康経営への取り組みが、従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善やエンゲージメントの向上につながり、一人ひとりが活力を持って働ける職場環境を実現することで、従業員のパフォーマンス向上や企業価値の向上に寄与すると考えています。

人事制度・キャリア開発（成長に資する機会と場の提供）

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、個性を最大限に発揮し、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。

ジョブローテーション

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し、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。

若手育成ローテーション

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けさせ、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。

目標管理・相互確認による評価およびフィードバック

会社や部門の目標と個人の目標のベクトルを合わせ、各従業員が個性や能力を最大限に発揮し、会社や部門の発展とともに自らを成長させていく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、期初の目標設定時、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、公正性を確保し、良質な双方向コミュニケーションが取られているかをチェックしています。目標設定時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、上司との対話による内省の機会を与えることで、社員の成長支援につなげています。

自己申告制度

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。

社員群変更制度

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、人生100年時代の社会構造の変化を見据え、2019年度には50代の社員を対象にしたプログラムからトライアルする等、年代別キャリアセミナーを企画しています。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。

キャリア開発の体系

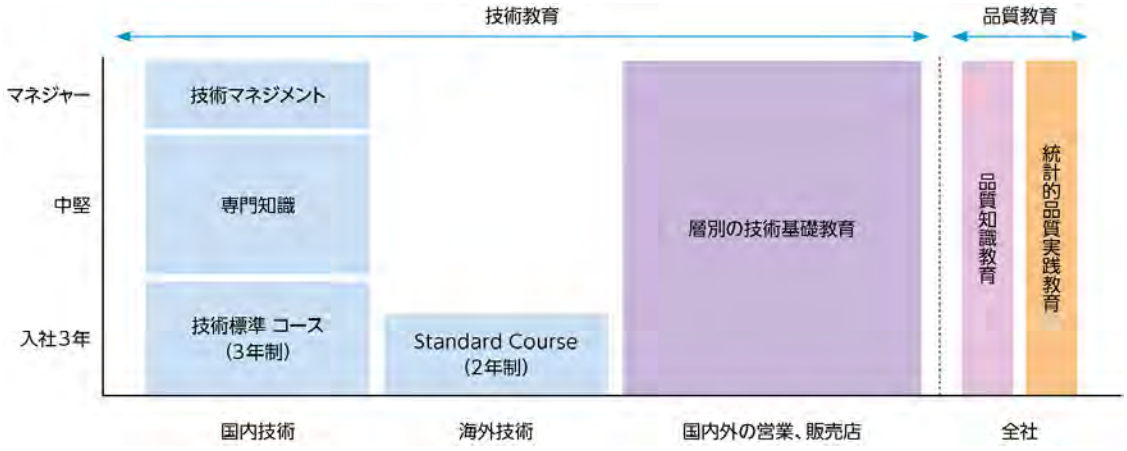
– NSK経営大学

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。これまで約400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ます。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100名以上が受講し、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、今後対象となる若手層を選抜し、経営大学の準備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4ヵ月かけて考えます。

– プロフェッショナル人材の育成（NIT、モノつくりセンター）

NSKは2007年11月に、NSKインスティテュート・オブ・テクノロジー（NIT）を設立しました。NITは市場と技術および技術コミュニケーションに必要な知識を広く授けるとともに、専門知識を深く修得する機会を与える教育組織で、グローバルに展開しています。技術理論に偏らず、製品の用途や取り扱い、安全、品質管理、技術者倫理、製造法、コストなども含めた総合的な技術教育を行うことを目指し、分野制、単位認定制を持った教育機関として、国内技術部、各海外テクノロジーセンターにおいて授業を行っています。これらの標準コースに加え、目的別コースとして、英語教育、マネジャークラスへの技術経営教育、中堅教育、営業技術教育や品質知識／実践教育、また、外部講師を迎えて新たな視点を探るオープンセミナーを定期的に開催しており、技術教育に留まらず、NSKの事業競争力の強化に直結する高度技術人材の育成に取り組んでいます。2019年度は8ヵ国10拠点で開講し、標準コースの受講生は527名でした。また、「モノつくりの第一人者」として「技術・技能を伝承・継承する人材」を育成するため、石部工場（滋賀県）と藤沢工場（神奈川県）の中に「NSKモノつくりセンター」を設立しています。技能者教育では研削・組立、保全、電気保全の3つのコースに分かれ、個々の能力・経験に沿った研修を実施しています。今後もモノつくりの伝承と現場力の向上に必要な教育を推進していきます。

NIT教育全体像



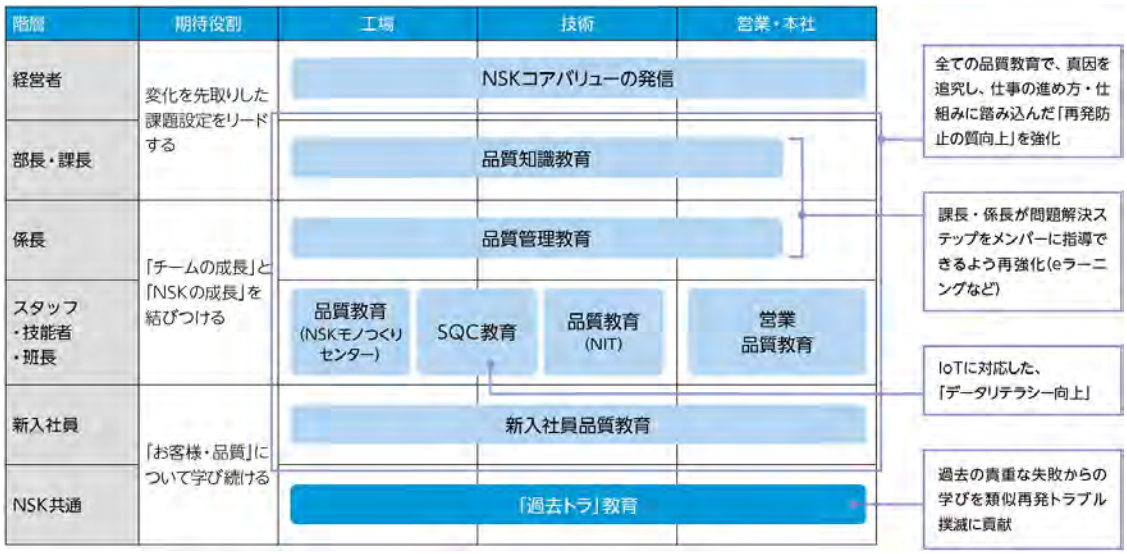
NSKモノつくりセンターのコースおよび研修内容

	コース名	対象者	期間	研修内容
技能者	中堅技能者(研削・組立)	中堅技能者	3ヵ月	・原則原理に則った技能の習得と現場管理の基本 (現場管理知識、専門技能)
	中堅技能者(保全)	中堅技能者	3ヵ月	・修理、保全の専門技能と現場管理知識
	電気保全	推進保全員候補	6週間+2ヵ月 (工場実習)	・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ヵ月間の工場実習
技術者	技術者初級	技術者経験2-3年 または相当以上	6週間	・工場技術者としての基礎力習得 (基礎技術、基礎管理知識)
	技術者中級	技術者経験5-7年 または相当以上	2週間(1週間×2回)	・中級技術者向け知識と現場管理 ・トヨタ生産方式から学ぶモノつくりの最前線

– 品質を支える人材育成

NITの教育体系は大きく技術教育と品質教育に区分されています。品質教育については、品質保証本部とNITとの協働で実施されており、各従業員の階層や所属部門に応じて、適切な品質教育を行っています。2016年度から、新たに品質倫理教育と統計的品質管理(SQC)実践教育を導入し、品質教育の体系を再構築しています。また、品質工学(タグチメソッド)を取り入れ、実践的な教育をしています。

第6次中期 機能別・階層別教育（NIT協働）



社会への参画と発展への貢献

基本的な考え方

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	子ども向けの科学講座をオンラインで開催 NSKは、子どもたちにモノつくりの面白さや奥深さを伝えるSTEAMプログラム※を2018年から実施しており、2021年も7～8月に子ども向けの科学講座を実施しました。オンライン形式で開催し、合計で約150名が日本全国から参加しました。 参加者は、それぞれ自宅のPCやタブレットよりWeb会議システムを通じて講座に参加し、事前送付された実験キットを使ってベアリングの効果を体感したり、ベアリングを使って実現する未来のアイデアを考えて発表しました。 NSKは今後も、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。 https://www.nsk.com/jp/company/news/2021/0827a.html 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	新型コロナウイルスワクチン接種会場の提供 NSKでは、新型コロナウイルスの感染予防および拡大抑制に取り組んでおり、その一環として、2021年11月に新型コロナウイルスワクチンの集団接種会場として、本社会議室(東京都品川区大崎1-6-3 日精ビル)を品川区に提供しております。NSKは健康で安心して働ける・暮らせる環境の実現を目指し、政府や地方自治体をはじめとする関係機関の方針のもと、近隣住民の皆様と従業員の健康、そして社会の安全・安心を第一に企業活動を進めています。 https://www.nsk.com/jp/company/news/2021/0902c.html

– 「社会貢献活動推進期間」の設定

NSK創立100周年を機に社会貢献活動をさらに充実させていくため、2016年度より創立月の11月を含む前後1ヵ月（10月～12月）を「社会貢献活動推進期間」に位置づけました。各地域の特性を活かしつつ、NSKグループ全体で社会貢献活動の強化に取り組んでいきます。

人権尊重

基本的な考え方 ▸
体制 ▸
NSKの取り組み ▸

基本的な考え方

円滑で安全な社会や地球環境の保全に役立つ優れた製品やサービスなど、社会課題の解決に貢献する価値を創出し、NSKが持続的に成長していくには、従業員一人ひとりの個性と可能性を尊重するとともに、いきいきと働き続けることのできる職場づくりが大切と考えています。

その実現に向け、NSKは「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・尊重するとともに、「NSK人権方針」や「NSK企業倫理規則」に人権や労働に関してNSKグループが実践すべき内容を定め、全役員・従業員に対応を求めています。その上で、ダイバーシティ&インクルージョンなどの取り組みを推進し、様々な従業員が力を発揮できる組織・風土づくりを行っています。さらに、人権方針や企業倫理規則に定める内容を「NSKサプライヤーCSRガイドライン」に反映し、サプライヤーの皆様と協力し、人権や労働に関する課題に取り組むことを目指しています。

▶NSK人権方針

体制

人権や労働に関する活動は、労働時間の適正な管理や職場における不当な差別、ハラスメントの防止、安全で働きやすい職場づくりなど多岐にわたります。また、自社だけにとどまらず、サプライチェーン全体で取り組むことが重要と認識し、サプライヤーの皆様に同様の活動推進をお願いしています。そのため、NSKグループでは、法務コンプライアンス本部や人事や安全、調達などにかかわる部門が取り組みを進めています。

人権・労働に係る事項	担当部門
● 社会動向の把握、社内展開 ● NSK企業倫理規則の周知、教育・啓発活動の推進	法務コンプライアンス本部
● 適正な雇用 ● 差別やハラスメントの防止	人事総務本部
● 職場の安全確保	生産本部
● サプライヤーへの活動展開	調達本部

NSKの取り組み

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2018）
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

– 内部通報制度、是正の仕組み

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

– 対話に基づく労使関係の構築

NSKは、モノつ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、企業倫理規則に定める項目を解説する「NSKコンプライアンスガイドブック」において、性自認・性的指向を含む不当な差別の禁止を明確にしています。また、「NSKトランスジェンダーも働きやすい職場づくりに向けたガイドライン」では、LGBTQ+（SOGI※1）に関する知識やアウティング※2、SOGIに関するハラスメントを未然に防止するために配慮すべき事項を解説しています。さらに2020年度には、社内報を通じた啓発やLGBTQ+をテーマにしたオンラインイベントを実施し、見えにくい多様性を受容する風土づくりを進めました。

※1 Sexual Orientation, Gender Identity（性的指向と性自認）の英語の頭文字を並べた言葉。LGBTは「人」の属性を示す言葉だが、SOGIは性に関する「概念」を指す言葉
※2 他者の性的指向や性自認などを、その人の同意なしに、第三者に伝えてしまうこと

▶見えにくい多様性への対応：LGBT（SOGI）

– サプライチェーンへの取り組み

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

– 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※3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。

自動車の電動パワーステアリング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※4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、紛争鉱物に関する調査を行っています。なお、2020年度までに実施した調査の結果、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。

※3 コンゴ民主共和国及び周辺国から産出される4種類の鉱物（タンタル、スズ、タングステン、金）で、同地域の武装勢力の活動資金源となっているもの

※4 米国上場企業する企業に、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

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
- 買収防衛策
- 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

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

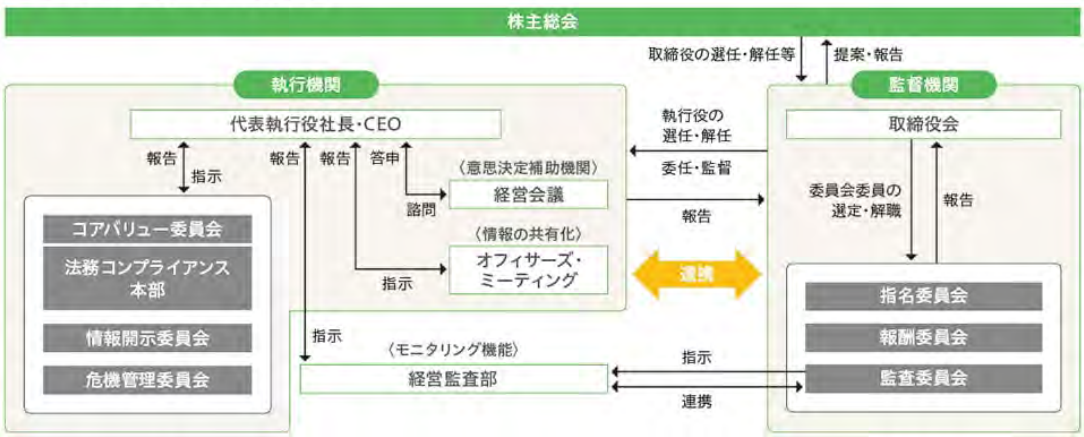
4) コンプライアンス体制を強化することにより、経営の公正性を向上させること

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



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るとともに、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ズ・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。

オフィサーズ・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、オフィサーズ・ミーティングを設置しています。オフィサーズ・ミーティングはCEO、執行役、執行役員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

コアバリュー委員会は、当社グループ全体のコンプライアンス強化の方針を定め、その実施に向けた計画の策定と監督を行い、これを定期的に取締役会に報告する役割を担います。

法務コンプライアンス本部は、その実行組織として同委員会の策定した方針・計画に基づき、コンプライアンス強化策の実施及びその状況の監視を行い、同委員会に対して定期的に報告を行います。

リスク管理

経営企画本部及び財務本部は、各事業本部や機能本部、地域本部との連携のもとCEOを補佐し、主に当社グループの事業運営における全般的なリスク統括管理の役割を担います。また、グローバルに事業を運営する上で必要となる内部統制システムを維持・強化する責任を負います。

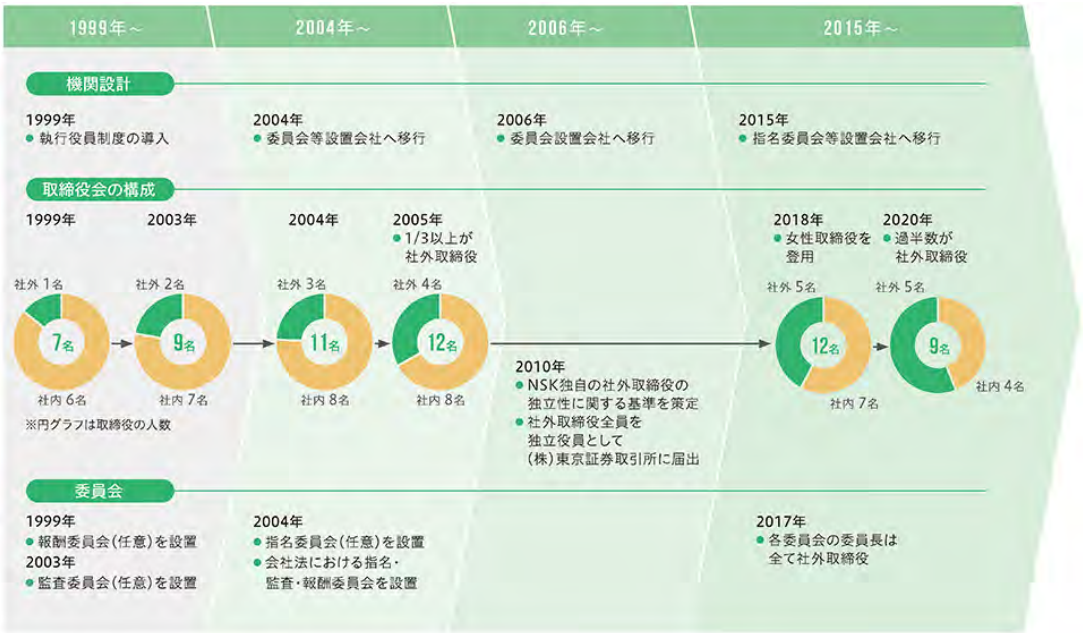
経営監査部は、定期的にリスクの棚卸しを行い、リスクモニタリングを通じてその管理の状況、体制について検証を行うとともに業務監査を通じてその是正と改善を促します。

危機管理委員会は、当社グループが遭遇しうるリスクのうち、自然災害、感染症流行、重大事故等のリスクの管理体制を整備・強化することにより、リスク発生の未然防止や発生時の損害を最小化する役割を担います。また、リスク発生時においては、これに迅速かつ的確に対処する役割を担います。

承認・報告

当社グループ各社は、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



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。

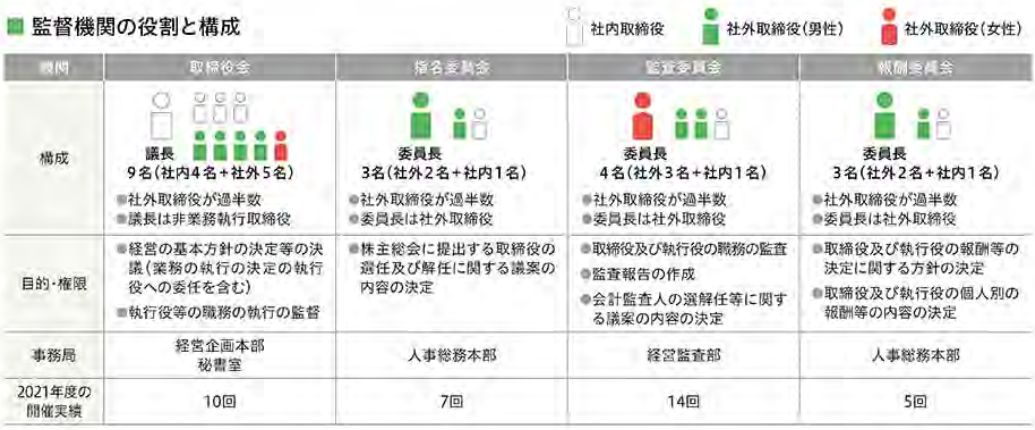
＜取締役会のスキル・マトリックス＞

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
内山 俊弘	●	●	●		
市井 明俊	●	●	●		
野上 宰門	●	●	●		●
山名 賢一		●	●		●
藤田 能孝	●	●	●		●
永濱 光弘	●	●	●		●
小原 好一	●	●	●	●	
津田 純嗣	●	●	●	●	
泉本 小夜子		●			●

藤田能孝、永濱光弘、小原好一、津田純嗣、泉本小夜子の各氏は、社外取締役です。

取締役会及び各委員会の構成と役割

（2022年6月末現在）



取締役の在任年数、取締役会及び各委員会の出席状況

（2022年6月末現在）

氏名	在任年数	2021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
内山 俊弘	10年	取締役会	100%	（10回/10回）	-	サッポロホールディングス(株)社外取締役 (株)ＩＨＩ社外取締役
		指名委員会	100%	（2回/2回）		
市井 明俊	5年	取締役会	100%	（10回/10回）	指名委員	-
		指名委員会	100%	（5回/5回）		
		報酬委員会	100%	（1回/1回）		
野上 宰門	9年	取締役会	100%	（10回/10回）	報酬委員	-
		報酬委員会	100%	（4回/4回）		
山名 賢一	1年	取締役会	100%	（8回/8回）	監査委員	-
		監査委員会	100%	（9回/9回）		
藤田 能孝	3年	取締役会	100%	（10回/10回）	指名委員 （委員長） 監査委員	(株)村田製作所顧問
		指名委員会	100%	（7回/7回）		
		監査委員会	100%	（14回/14回）		
永濱 光弘	2年	取締役会	100%	（10回/10回）	報酬委員 （委員長） 監査委員	(株)クラレ社外監査役 アズビル(株)社外取締役
		報酬委員会	100%	（5回/5回）		
		監査委員会	100%	（14回/14回）		
小原 好一	1年	取締役会	100%	（8回/8回）	報酬委員	前田建設工業(株)顧問
		報酬委員会	100%	（4回/4回）		
津田 純嗣	-	-			指名委員	(株)安川電機特別顧問 ＴＯＴＯ(株)社外取締役 九州電力(株)社外取締役
泉本 小夜子	-	-			監査委員 （委員長）	フロイント産業(株)社外監査役 (株)日立物流社外取締役

※津田純嗣氏、泉本小夜子氏は、2022年6月28日付で新たに取締役に就任したため、2021年度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
藤田 能孝	○	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いただくことを期待しており、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。さらに、監査委員会委員として、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、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。
永濱 光弘	○	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いただくことを期待しており、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、報酬委員会委員長として、役員報酬方針及び報酬決定等の議論・審議を通じ、主導的な役割を果たされています。さらに、監査委員会委員として、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、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。
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いただくことを期待しており、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有しており、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及び経営全般への助言をいただくことを期待し、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。
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有しており、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及び経営全般への助言をいただくことを期待し、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、2021年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響で実施出来ておりませんが、例年は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

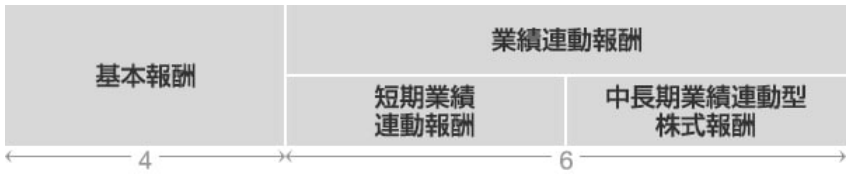
役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

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、売上高に対する新製品売上比率、及びCO_2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。

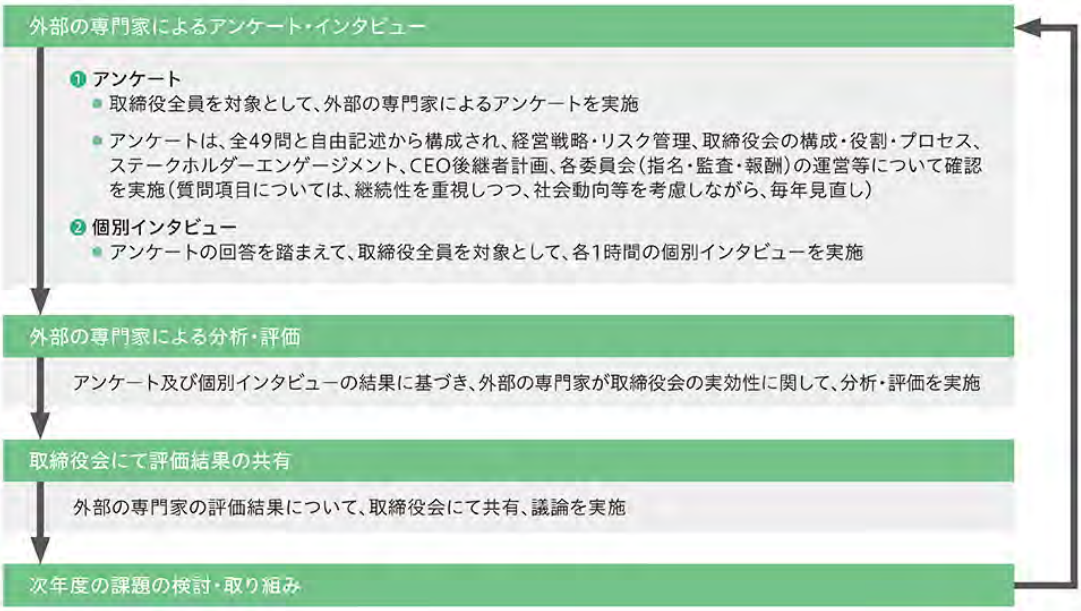
その他

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。

評価の流れ



2021年度の評価結果

2021年度の外部の専門家による評価結果は、NSKの取締役会の運営の改善が更に進んだというものでした。主な評価結果及び課題は、以下のとおりです。

評価	● 付議議題の数の絞り込み、議題の事前説明の充実など取締役会の運営の効率化に努め、討議時間を確保するなど、中長期テーマの討議を行う環境が以前にも増して整った
課題	● 取締役会が果たすべき役割の重要性は高まってきており、NSKの取締役会の役割を再認識し、モニタリング項目に対する認識合わせが必要 ● コロナ禍の影響継続により、取締役間のコミュニケーション機会や社外取締役の実地見学による事業理解の機会が減少

今後の主な取り組み

2021年度の評価結果を踏まえた今後の主な取り組みは以下のとおりです。

- 中期経営計画2026(MTP2026)の具体的施策及びその進捗のモニタリング
- 社外取締役の意見交換の場や事業理解促進のための機会の提供　等

今後も、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、当社取締役会の実効性の向上を図っていきます。

買収防衛策

当社は、2020年6月開催の当社定時株主総会決議に基づき、当社株式の大量買付行為に関する対応策、いわゆる買収防衛策を継続しています。当社は上場会社であるため、当社の株式は株主及び投資家の皆様による自由な取引が認められており、当社株式の大量の買付行為がなされた場合にそれに応じるべきか否かは、最終的には株主の皆様のご判断に委ねられるべきと考えます。
しかしながら、昨今の社会・経済情勢、資本市場の状況を考慮すると、株主の皆様に対する必要十分な情報開示や熟慮のための機会が与えられることなく、あるいは当社取締役会が意見表明を行い、代替案を提示するための情報や時間が提供されず、突如として、株式の大量の買付行為が強行される可能性も否定できません。このような株式の大量の買付行為の中には、真摯に合理的な経営を行う意思が認められないもの等、当社の企業価値ひいては株主の皆様の共同の利益を毀損する買付行為もあり得ます。
そこで、当社は、最終判断を行う株主の皆様が、大量買付者が実施しようとする株式の大量買付行為の提案内容を十分に理解して、適切な判断を行うことができるようにし、もって当社の企業価値ひいては株主の皆様の共同の利益を確保・向上させることを目的として、買収防衛策を導入・継続しています。
買収防衛策の詳細につきましては、「当社株式の大量買付行為に関する対応策(買収防衛策)の継続に関するお知らせ[PDF]」をご参照下さい。

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

リスクマネジメント

基本的な考え方
体制
重要性の高い代表的リスク（事業等のリスク）

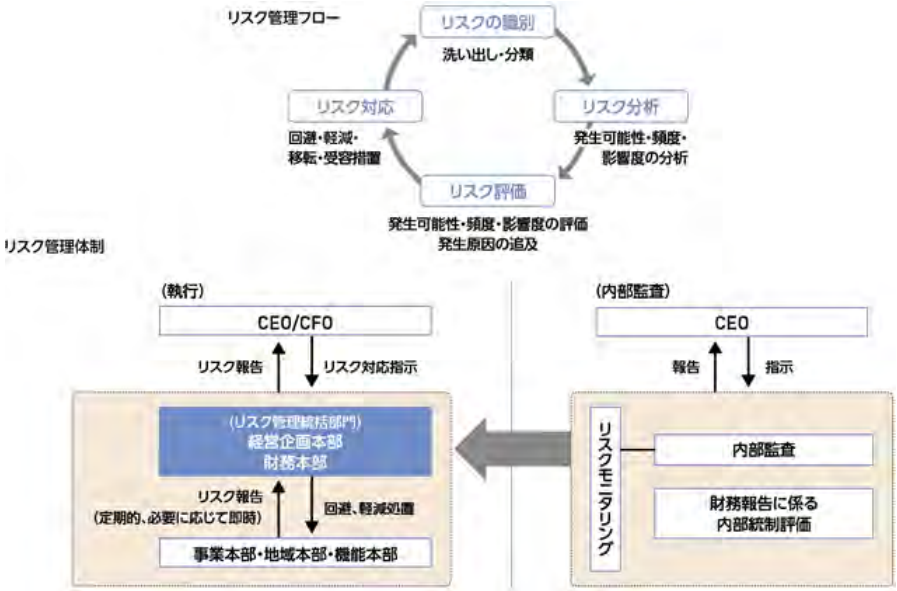
基本的な考え方

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

– 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体制を構築しています。毎年全ての事業所で、社会環境の変化や発生頻度、影響の大きさなどに従いリスクの識別、分析、評価を行い、対処すべきリスクを特定し、経営企画本部および財務本部の統括下において、事業本部、地域本部、機能本部の所管する各部門・各事業所で特定されたリスクに関し、定められた報告制度により管理しています。未然防止策を設定する一方、万一当該リスクが顕在化した際には迅速かつ適切な処置を講じることで、影響の軽減を図っています。また、内部監査部門が監査委員会と連携し、執行部門の職務執行のモニタリングと、内部統制システムの構築、運用状況の監査を行う体制をとっています。



重要性の高い代表的リスク（事業等のリスク）

NSKの事業活動の広がりにより、想定されるリスクは多岐にわたりますが、重要性の高い代表的リスク（事業等のリスク）として10項目を挙げ、その内容と発生可能性、影響度、軽減措置を重要性の高い代表的リスクとして掲載しています。

▶事業等のリスク

災害リスク管理

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

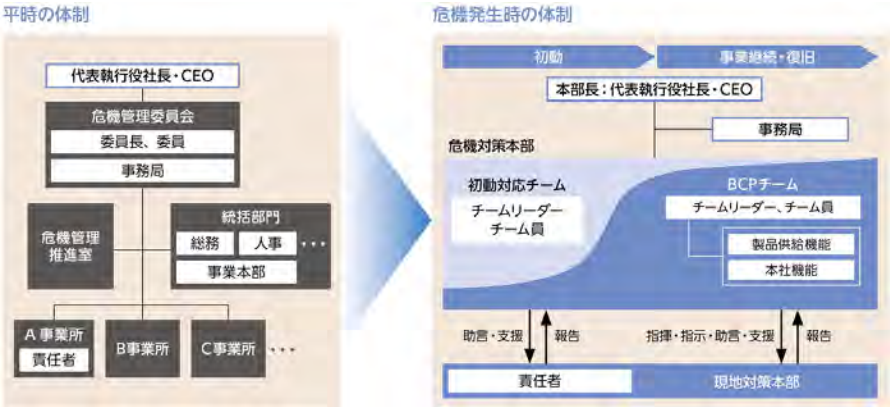
NSKでは「人命の安全確保を最優先とする」という基本方針のもと、「人命を始めとする経営基盤を守ること」、「危機に見舞われた場合は速やかに事業を復旧させること」を目的として、大規模な地震や風水害などの自然災害、感染症流行、重大事故などの災害リスクに対するグループ全体での取り組みを統括する「危機管理委員会」を常設し、危機発生の未然防止や危機発生時の損害を最小化する対策の立案・実施に加え、BCP（事業継続計画）の構築とそのレベルアップに取り組んでいます。

体制

危機管理委員会は、社長直下の組織であり、本社の機能部門及び事業部門長より構成され、平時には基本方針や主な施策の決定を行います。

危機発生時には、本社に危機対策本部を、危機が発生した現場には現地対策本部を設置し、状況に応じて関係する部署が連携し、迅速かつ的確に対処します。また、海外各地域にも危機管理を統括する組織を設置し、危機発生時にはこれらの組織と連携して対処にあたります。

NSKグループの危機管理体制



目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標・実績

方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
グループ危機管理体制の整備	海外地域本部との連携強化	報告・情報共有体制の強化	新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた緊急対応組織の編成とグループ基本方針の策定、各地域における対策実施状況の共有
	管理体制の最適化	災害対応を踏まえた管理体制の見直し	
BCPの構築・実効性の向上	日本：地震・風水害を想定したBCPの実効性の向上	製品供給継続力の強化	危機対策本部・現地対策本部における訓練を通じての有事対応力の強化
	日本以外：重大リスクに対するBCP構築	重大リスクを想定したBCPの策定	拠点BCPの策定先の拡大、地域横断的なBCPの策定の着手

取り組み

– BCP（事業継続計画）構築推進によるリスク対応力の強化

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、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。

具体的な取り組み

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。

海外地域ではアジア地域で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。

情報セキュリティマネジメント

基本的な考え方
体制
目標と実績
情報セキュリティの取り組み

基本的な考え方

近年、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が劇的に向上しています。一方で、誤った情報の取り扱いに加え、サイバー攻撃の巧妙化や在宅勤務の拡大を背景とした情報の漏えい・流出などのリスクも高まり、情報セキュリティ事件・事故の発生するリスクが高まっています。NSKグループでは、これらのリスクを低減するとともに情報セキュリティに関連するさまざまな法規制の強化に対応するため、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て強化に取り組んでいます。情報セキュリティマネジメントの基本となるISO27001の認証取得の取り組みを進めています。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グループは、2003年6月に「NSK情報セキュリティ基本方針」および情報資産管理規程などを整備し、その後もさまざまな情報セキュリティに関する規程を定め、グループ全体の取り組みを強化してきました。2019年6月には、「NSKグループ情報セキュリティ基本方針」を改定し、活動の継続的な改善等を明確にするとともに、具体的な行動指針となる関連規程を再整備しています。

NSKグループの情報セキュリティに関連する主な方針・基準

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・規制・契約への対応、教育、継続的改善)を定めた宣言文

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の規程として、NSKグループの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た基準

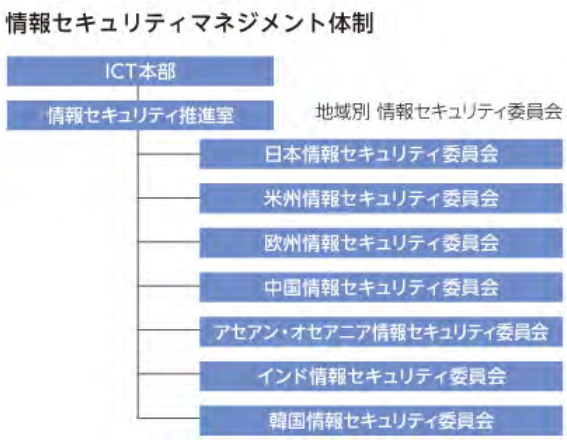
NSKグループ情報セキュリティ管理規定
NSKグループで統一して遵守すべき情報資産の取り扱い方法など情報資産を守るための対応を定めた規程

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、より網羅的な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、ICT本部の下に情報セキュリティ推進室を設置しております。これは、ICT本部長を執行役が担当することで、情報システムと情報セキュリティを包括的にマネジメントし、利便性の向上とリスク低減のバランスの取れた施策を進めることができる体制となっています。また、取締役会においては、情報セキュリティ施策についての課題を討議し、グループ全体のリスクを監督しています。

情報セキュリティ推進室では、グローバル会議を定期的に開催し、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施策の企画・実行に携わっています。



目標と実績

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
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ネットワークの強固な仕組み、組織体制に向けた取り組みの推進	情報セキュリティ基盤強化	ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）のPDCAサイクルを継続	ISMS活動の継続活動を実施
	ISO27001認証取得	情報システム部門での認証取得	2020年11月に認証を取得
	インシデント対応力強化（C-SIRT※体制強化）	C-SIRT組織を設立し、活動を開始	C-SIRTに選任者を任命し、インシデント対応訓練を実施
	ID管理・アクセス管理強化	ID管理・アクセス管理システム構築に向けた準備完了	システム構築作業を継続し、本番移行準備を実施

※SIRT：Security Incident Response Teamの頭文字をとった略語

情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティに関する主な取り組みは以下になります。

- 情報セキュリティマネジメントの強化
- 外部専門業者による、インターネット公開システムおよび社内重要システムへの侵入耐性テストの実施
- インシデント対応態勢の整備
- NSKで働く役員・従業員・お取引先の情報セキュリティ意識の向上

– 情報漏えいの防止

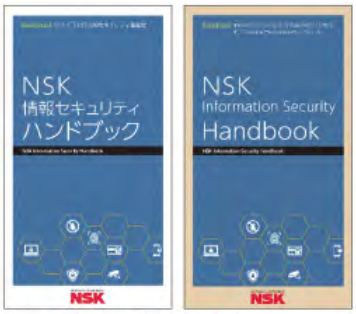
NSKグループでは、機密情報の取り扱いに細心の注意を払い、情報漏えいの防止に努めています。セキュリティ強化ツールを全社に展開し、パソコンからだけでなく紙書類などからの情報漏えいなど、リスク低減に取り組んでいます。また、情報資産の機密度に応じて情報を分類し、適切に取り扱うルールを定めています。また、外部専門業者による重要システムのサーバー攻撃に対する侵入耐性テストを実施し、問題点の抽出と対処を継続的に進めています。

インシデントが発生した場合に備えて、迅速かつ適切な対応を行うための体制とマニュアルを整備し、定期的な訓練を実施し、対応態勢の評価と改善を行っています。

– 情報セキュリティ教育の展開

NSKグループでは、パソコンを利用する全役員・従業員・派遣社員を対象に、eラーニングによる情報セキュリティ教育、情報分類表示および情報の取り扱いルールの遵守状況を問うセキュリティ点検、標的型攻撃対策として、メールによる訓練などを定期的に実施しています。さらには、階層別教育として“役員研修”、“システム担当者向け教育”、“中途採用者向け教育”、“海外赴任前研修”なども実施しています。また、いつでもルールを確認できるよう、“情報セキュリティハンドブック”（日本語・英語・中国語版）を作成し全グループ会社に配布しています。

このほかに、委託事業者がNSK社内で業務を行う際にも“委託事業者へのセキュリティ教育”の実施にも取り組んでおります。



NSK 情報セキュリティハンドブック
日本語版（左）　英語版（右）

コンプライアンス

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、2017年6月23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

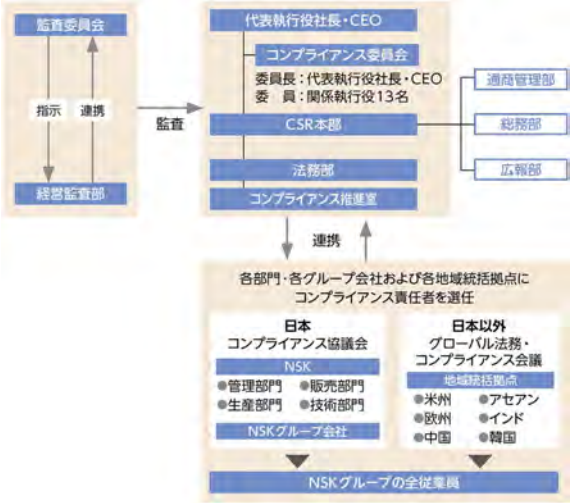
NSKは、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。同委員会は、コンプライアンス強化に向けた方針を策定し、その方針を実現するためのコンプライアンス強化策を策定・推進するとともに、強化策の実施状況を監視・監督し、定期的に取締役会に報告しています。

また、コンプライアンス委員会の決定に基づきNSKグループ全体のコンプライアンスに関する業務全般を担当する専任部署として、CSR本部法務部の中にコンプライアンス推進室を設置しています。さらに、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。

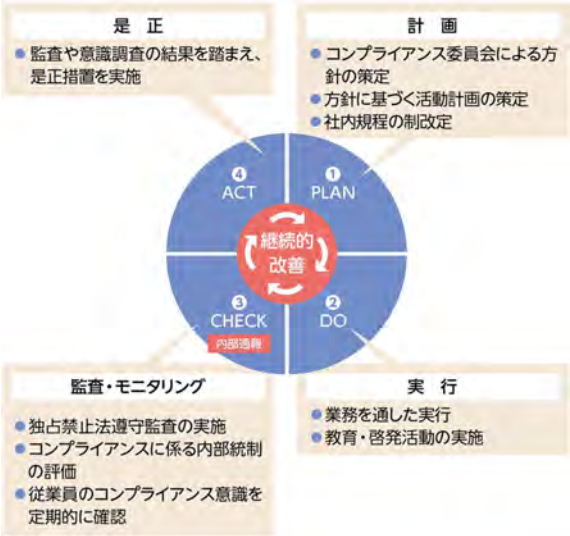
– グローバル法務・コンプライアンス会議

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1～2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 （2020年8月現在）



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

– 第6次中期経営計画（2019～2021年度）目標と2020年度の目標と実績

方針	第6次中期経営計画目標	2020年度目標	2020年度実績
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	グローバルコンプライアンス体制のさらなる強化	海外のコンプライアンス活動計画と進捗状況のモニタリング	● グローバル会議や月次会議等により、海外のコンプライアンス計画とその進捗状況をモニタリング ● 2019年度実施した従業員意識調査結果を踏まえた対策の支援、モニタリング
	コンプライアンスリスク管理の高度化	競争法（独占禁止法）監査の実施（国内・海外）	競争法（独占禁止法）監査を実施し、リスクを把握（国内・海外）
	コンプライアンス意識のさらなる向上	工場オペレータ向けコンプライアンス研修のさらなる展開	埼玉精機プラントにおいて、部課長職が講師となり、全工場オペレータを対象に研修を実施
	内部通報制度の信頼性のさらなる向上	利用状況・対策状況の周知（国内・海外）	「コンプラかわらばん」（社内報）やデジタルサイネージ等による利用状況・対応状況の周知

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NSKグループの役員・従業員に配布し、コンプライアンスに関する啓発活動を行っています。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やeラーニングを実施しています。

– 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。また、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、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の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おいて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。

– 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。

– その他の研修・啓発活動

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、集合研修やeラーニングを実施しています。研修内容は、グループ各社の部門ごとのリスクに応じた内容としており、競争法の遵守や贈収賄の防止、インサイダー取引の防止など多岐にわたります。
2019年度より工場オペレータのコンプライアンス意識のさらなる向上を目的に、工場オペレータ全員を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。部課長職が講師となり、NSKにおけるコンプライアンスの基本的な考え方を解説した他、「製品品質」をテーマにした映像教材を用いてグループディスカッションを実施し、品質の重要性ならびに社内ルールを厳守することの重要性について再確認しています。

モニタリング

– 従業員意識調査（コンプライアンス意識調査）

従業員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従業員意識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。

– 内部通報制度

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、ホットライン運用規定を制定し運用しています。2017年度より、内部通報制度の実効性をより一層高めるために、役員が関係する事案については経営幹部から独立した窓口として監査委員会への通報も可能とする制度に変更しました。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CSR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、内部通報制度のポスター掲示や、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ます。

編集方針

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ウェブサイトを作成しました。

– 報告対象範囲

対象期間

2020年度（2020年4月1日から2021年3月31日）
※一部、2020年3月以前、2021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89社
持分法適用関連会社16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・レポーティング・スタンダード（2016／2018／2019／2020）」

- GRIスタンダード対照表

– 関連資料

- NSKレポート（統合報告書）
- 外部機関からの評価

– 当ウェブサイトに関するお問い合わせ先

日本精工株式会社 コーポレート・コミュニケーション部
〒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