



## お客様

高品質の製品をお客様に提供するとともに、納期・コストの対応についても常にレベルアップを図り、「お客様満足度」のさらなる向上を目指しています。

### 品質保証への取り組み

当社は、国内・海外の環境変化に目を配り、世界トップ水準の品質確保とお客様満足度向上に努めています。

また、品質国際標準の認証取得を積極的に推進し、これに則った品質マネジメントシステムを運用しています。

#### 品質方針

世界トップ水準の品質提供により  
お客様満足度向上をグローバルで達成する

#### 重点施策

- ①原点に立ち返った工程保証度の再検証
- ②新規立上り及び4M変更品での品質・納入問題未然防止
- ③品質風土の醸成・不正防止
- ④再発防止活動のレベルアップ
- ⑤仕入先管理のレベルアップ

#### 具体的な取り組み

重点施策については、以下のように進めています。

##### 1. 原点に立ち返った工程保証度の再検証

- ① やりにくい作業、間違いやすい作業の見直し
- ② 不良品を造らない、流さないQAゲートの最適化

##### 2. 新規立上り及び4M変更品での品質・納入問題未然防止

- ① 節目管理は現地・現物・現認で実施
- ② 4M変化点管理の強化
- ③ 設計プロセスでの検定力強化

##### 3. 品質風土の醸成・不正防止

- ① トップ主導による品質風土づくり
- ② 不正を生まない職場環境づくり
- ③ 不正防止状況の定期確認

##### 4. 再発防止活動のレベルアップ

- ① 原因の本質追究力向上
- ② 横展開の強化
- ③ トップ主導による過去トラの定期点検

##### 5. 仕入先管理のレベルアップ

- ① 改善のスパイラルアップができる体制構築
- ② 仕入先の実力に合わせたQAゲートの最適化
- ③ 直納品/機能品納入仕入先総点検

### 品質国際標準の認証取得

当社は、1996年に厚木工場、品質の国際標準であるISO9001の認証を取得したのを皮切りに、全工場でISO9000シリーズの認証を取得しました。また、自動車関連製品を生産する工場については、さらに厳しい標準であるIATF16949の認証を取得しています。

国内グループ会社各社でも積極的に認証取得を推進しているほか、海外グループ会社でも、お客様や地域に合わせた品質国際標準の認証取得活動を展開しています。



IATF16949: 2016認証取得 **24**工場

ISO/TS16949認証取得 **12**工場

(いずれもIATF16949: 2016への更新を予定)

[2018年9月現在]

### お客様からの評価

当社はお客様の期待に応えられるよう、常に品質・納期・コストなどの改善に取り組んでいます。その成果は、多くのお客様から表彰されるなど高い評価を得ています。



多くのお客様から表彰を受ける

## VOICE

三菱自動車工業株式会社  
調達コミュニケーション本部  
内装部品・アフターセールス調達部 マネージャー  
山本 悠也 さん



### グローバルな生産・供給体制に期待

当社は、ニッパツと自動車用のシート、懸架ばね、エンジン用精密ばねなどで取引をしています。私自身はシートの担当をしています。岡山県にある水島製作所向けのシートにおいては、現在すべての生産車両に対応している一方、海外ではタイ、インドネシア、フィリピンの当社生産拠点にシートを納入してもらっています。

ニッパツは、高い生産技術力をベースとした効率的なシート生産ラインの構築およびアセアン地域における現地生産体制に強みがあります。また、新型車に対する技術的な検討に真摯に取り組み、具体的な提案をしてくれる点も評価しています。

自動車業界は、大きな転換期を迎えるとともに当社の購買体制も大きく変化しようとしています。ニッパツには主要な部品メーカーとして、グローバルな生産・供給体制の構築と他社を凌駕する価格競争力の追求に期待します。

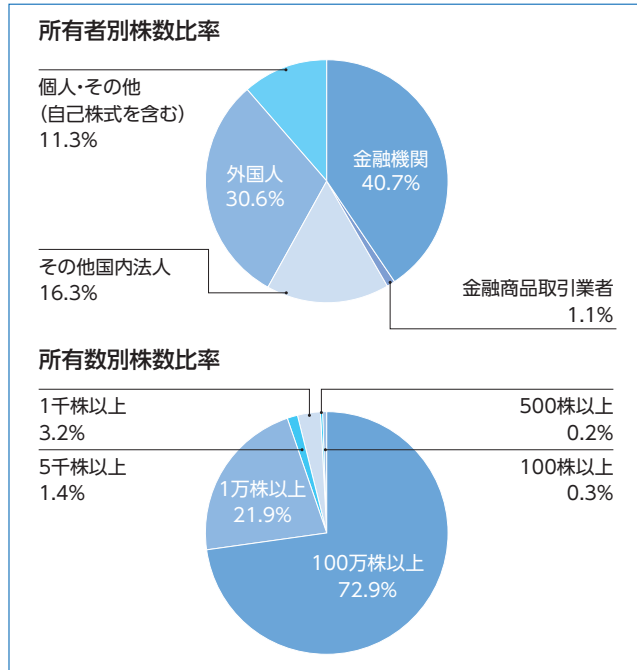
# 株主・投資家

株主・投資家の皆様から長期的にご支援いただくためには、会社の状況や財務に関する情報のタイムリーな開示が大切であると考え、その実施に努めています。

## 株主への対応と分布比率

株主の皆様からの問い合わせについては、総務部で対応いたします(株主名簿管理人：三菱UFJ信託銀行)。  
なお株主の分布状況は、次のグラフのような構成となっています。

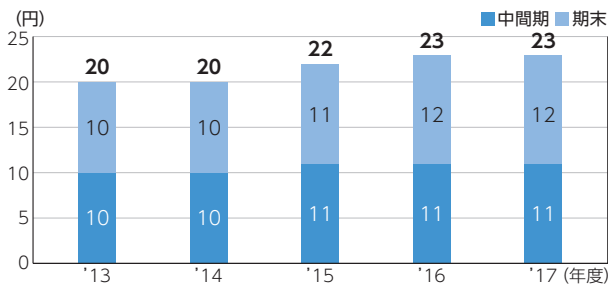
### ■株主分布状況(2018年3月31日現在)



## 2017年度の利益還元

2017年度の業績については、財務ハイライト2017(P8~11)に掲載のとおりです。当期の配当金につきましては、株主の皆様への長期安定的な配当の継続を重視し、1株当たり23円(年間)とさせていただきます。

### ■配当金の推移



## IR情報の発信

2018年4月、ニッパツ九州とフォルシア・ニッパツ九州で、証券アナリスト・機関投資家向け工場見学会を開催しました。参加者には、IoTを活用した懸架ばねの生産ならびに自動車用

シートのカバリングに特化した工場を見学し、当社に対する理解を深めてもらいました。



ニッパツ九州の製品紹介コーナーを見学する参加者

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

## 投資家向け情報の開示

当社は、中間決算および本決算発表後、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を実施しています。2017年度は、5月と11月の2回開催しました。今後も、アナリストや投資家への積極的な情報開示を推進していきます。



決算説明会を開催

## VOICE

モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社  
エグゼクティブ ディレクター  
垣内 真司 さん



### 金属加工や材料解析など高度な技術の評価

私は証券アナリストとして、ニッパツの財務諸表、企業戦略、中期経営計画などを分析して、投資家の方々へ分析内容や情報の提供を行っています。ニッパツは独立系の強みを生かし、幅広い自動車メーカーと取引し、顧客のニーズの変化を的確にとらえられとみています。また金属加工や材料解析などの高度な技術力も評価しており、コイルスプリング、シートフレームなどの軽量化と剛性向上を図ることで環境や安全面で自動車業界に大きく貢献していると思います。

電気自動車や自動運転の普及が将来加速すると予想され、モーターやバッテリーが搭載され、シートには快適性がより求められるなど構造的な変化が想定されます。ニッパツが有するコア技術を、これらの領域に生かしていけるかが注目されます。自動車メーカー、自動車部品メーカーには、これまでの延長線上ではない新たなチャレンジが重要になってくると考えます。

ニッパツが、最近行っているトップアスリートの支援はユニークな取り組みだと思います。アスリート採用は従業員の連帯意識の向上につながることを期待され、海因なき自動車業界の変化の中で勝ち抜いていく上で注目されます。

# 従業員

当社は「人を大切にする」という企業風土のもと、従業員を大切な財産と考え、「人財」の雇用と育成に取り組んでいます。多様な価値観を持った各人が個々の持ち味を生かして活躍できる企業であるよう、人財の多様性だけでなく、労働安全衛生、福利厚生などの充実を図っています。

## 人財の雇用と育成

### 雇用における基本的な考え方

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

#### 求める従業員像

- 「新しいことにも興味を持って果敢にチャレンジする」
- 「様々な方向から物事をみる」
- 「仲間の個性を認め合い、ともにゴールを目指す」

人財の多様性の面では、特例子会社を通じて障がい者雇用を一層推進しているほか、女性や外国籍従業員の採用には目標値を定めています。また、中途採用では、トップアスリートといった多様な分野で優れた能力を持つ人財を積極的に採用し、活躍を支援しています。

### 人財育成

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

例えば、従業員一人ひとりが企業理念を意識し、行動に示すことを目的に、意識と行動の規範を明確に掲げています。これにより、一人ひとりが目指す人財像を具体化でき、年度ごとに能力開発目標を定め育成を実施しています。

各人が受講する研修制度には、階層別や職務・職能別の集合研修のほか、外国語・異文化研修などもあります。また、社外の研修も積極的に活用するほか、海外研修や通信教育などの選択肢を充実させ、自ら成長しようとする「個人」を「組織」の力で育成し、それらを「人事制度」でサポートする、三位一体の人財育成に会社全体で取り組んでいます。



人財のレベルアップに向けた様々な研修を実施

### 採用活動

採用活動は、当社独自の会社説明会を開催する一方、学校主催の説明会には人事部の採用担当者が積極的に出向いています。会社説明会では、若手従業員にリクレーターとして協力してもらい、学生とのフリートークの場を設け、実際に働いている従業員の生の声を聞いてもらうことにより、当社の企業風土や雰囲気をはじめ、就職後の会社生活をイメージしてもらえるような活動を行っています。また、就職情報サイトでの情報開示とともに、当社ホームページでは「採用情報ページ」の設置、新卒採用向けの駅貼りポスターなども展開しています。



会社説明会を開催



当社ホームページの採用情報ページ



学食トレイでPR

## VOICE

人事部  
主査  
谷岡 友美



### 働き方改革への取り組み

当社は、安全・安心で働きがいのある職場の実現に向け、業務の効率化や柔軟な勤務制度をはじめ、様々な角度から取り組みを行っています。私は、主に人事制度の新設や改定に従事していますが、従業員の多様性が広がっている中、2018年春には、働き方を改革する社内委員会「Smart Work Project」を立ち上げ、全社的な活動をスタートしています。新しいことにチャレンジする上で、会社として「変えてはいけないこと」「変えなければならないこと」をしっかりと見極めて取り組むことが重要ですが、当社が最も大切にしていることは社員の安全と心身の健康です。それを基軸に柔軟な働き方や新たな技術の取り込みにチャレンジし、私たち従業員が、以前よりも増していきいきと働くことができ、これからも当社が魅力ある企業として、豊かな社会の発展に貢献できる企業であり続けるために、人事の側面から働き方改革に取り組んでいきたいと思っています。

## 障がい者雇用

ニッパツグループは、障がいを持つ人と持たない人が、ともに調和しながら「可能性への挑戦」「社会人としての自立」「社会との共生」を目指しています。

当社は、2002年4月から「企業としての社会的責任と地域社会への貢献」を目的に、障がい者を雇用する特例子会社「ニッパツ・ハーモニー」を設立しました。また、2009年3月からはグループ会社であるニッパツ(日発販売)、日発運輸の2社を特例子会社のグループ適用会社として、障がい者雇用率向上を目指しています。

### 障がい者雇用率の推移

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
雇用率	2.03	2.14	2.10	2.28	2.34

2018年3月末現在、同社は神奈川県に3カ所、長野県に2カ所、滋賀県に1カ所、計6営業所を設け、67名の障がいを持つ従業員が元気に働いています。2017年度は地域の養護学校や法人などから43名を受け入れて実習したほか、様々な企業・学校・行政の関係者など472名の方々が見学に訪れました。



ニッパツ・ハーモニー従業員のダンボール組立作業

## 労働安全衛生と健康増進

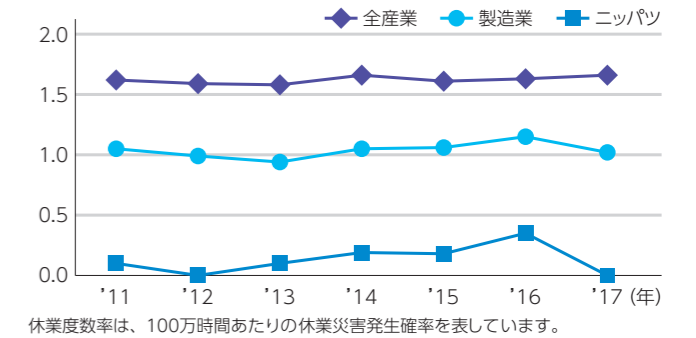
### 労働安全衛生

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

- **トップ自らの行動力**：各事業所のトップが強力に安全衛生活動を推進しています。
- **リスクアセスメント**：職場の潜在的な危険性または有害性を見つげ出し、これを除去・低減する手法
- **危険予知活動**：危険に対する感受性を向上させ、労働災害の未然防止を図る活動
- **安全衛生教育**：危険性または有害性に関する知識を習得し、労働災害の未然防止を図る教育

労働災害の発生頻度を表す指標となる休業度数率は、近年の活動成果から全産業平均や製造業平均よりも下回っています。今後は、労働安全衛生マネジメントシステムのPDCAサイクルを適切に回し、安全衛生管理のさらなるレベルアップを図っていきます。

### 労働災害による休業度数率推移



### 健康増進の取り組み

当社では、従業員の健康維持、増進を行うことは、持続的な企業価値の向上につながると考え、会社、従業員、健康管理スタッフの役割を明確にして健康施策を推進しています。健康増進を一層進めるために、2017年度より、最上位機関である「中央安全衛生協議会」の下部組織となる、「中央健康推進協議会」を設置し、副社長をトップとして、全社健康施策の方針や実施状況の確認や実施項目の検討などを行っています。これを受けて、各事業所では、健康推進委員や健康推進担当者を置き、様々な健康施策を進めています。

2018年度の健康増進達成目標として「適正体重：BMI25以上割合20%以下」「全事業所の血圧有所見率15%以下」を掲げ、従業員への活動量計配布による運動機会の増加、体組成計や血圧計設置による健康度の見える化、各事業所の食堂を利用した食育活動などを実施しています。血圧目標は2017年度に達成したため、2018年度目標を「全事業所の血圧有所見率13%以下」として健康推進活動を進めています。



体組成計や血圧計設置による健康度の見える化

メンタルヘルス対策では、ストレスチェックを活用した高ストレス職場へのサポートや高ストレス者への継続的な個別フォローに加え、2017年度より新任管理監督職研修の刷新、管理監督職へのeラーニング実施など、新たな取り組みを行っています。また2018年3月には、ニッパツグループ会社が健康経営を推進し、「働き方改革」の一環として従業員の心身の健康増進を図ることが重要と考え、グループ会社と健康保険組合が一体となって健康施策を進めるため、グループ各社の社長と連名で「ニッパツグループ健康宣言」を行いました。



## 福利厚生

### 育児介護と仕事の両立支援

従業員が育児や介護といったライフステージを迎えた際、安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、当社では仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度を、公的制度を上回る水準で整備しています。

また、従業員の介護に対する不安や負担を軽減することを目的に、2012年度より国内・海外問わず介護について相談できるNPO法人と契約しました。

さらに2016～17年度の2カ年、全社で延べ17回介護セミナーを開催し、累計約440名が参加しました。

なお、介護や育児だけでなく、既存の休業補償制度と合わせ、さらに従業員の安心感を向上させるために、長期にわたる傷病治療による収入減少をサポートする「GLTD制度」(団体長期障害所得補償保険)も2018年度より導入しています。



2018年2月に横浜事業所で実施したセミナー

### GLTD制度を導入

当社は、2018年度よりGLTD制度を導入しました。この制度は、病気やケガで長期にわたって働けない時に、主に生活費を補償するものです。従業員が安心して働ける環境づくりを、福利厚生の面から推進していきます。



各事業所で説明会を実施。従業員に制度の内容について理解を深めてもらう

### 健康見える化プログラム「歩数イベント」実施

「健康見える化プログラム」の一環として、従業員が、楽しみながら自発的に取り組める「歩数イベント」を定期的実施しています。

これは、活動量計でカウントした歩数で、バーチャルコースを歩くというもので、今回は観光しながら進めていく沖縄編と称して、2018年4月から6月に開催された歩数イベントには、全従業員の2割に相当する約900名が参加しました。

各工場別に順位を競ったり、入賞者には景品をプレゼントしたり、

イベントを盛り上げる工夫もしました。そのほかにも、歩行や体組成測定で「ポイント」が付与されるイベントも実施しています。健康推進していくことで、医療費抑制効果も期待でき、また「昨日何歩あるいた?」「今、何位?」など、従業員間のコミュニケーション活性化にも役立っています。



順位の話で盛り上がる従業員

### 女性のための健康セミナー実施

働く女性たちが「いきいきと働き続ける」ためのサポートとして「女性の健康セミナー」を実施しました。このセミナーは、女性特有の病気や特性について理解を深めることを目的としたものです。参加者は、講義のほか、乳がん触診モデルを触ったり、骨の健康度測定を行ったりしながら、自身の健康管理について理解を深めました。



骨の健康度測定を行っている様子

### 「ニッパツスポーツフェスタ2017」開催

2017年10月に横浜文化体育館で、従業員とその家族向けの運動会「ニッパツスポーツフェスタ2017」を開催しました。前回より規模を拡大し、神奈川県下の大会として横浜、厚木、伊勢原の各工場から約800人の従業員と家族が集まりました。参加者は玉入れ、綱引き、リレーなどに大いに盛り上がり、仕事を離れてコミュニケーションを図ることができました。



社内コミュニケーション活性化を目的に、「スポーツフェスタ」を開催

# 取引先

購入品調達にあたっての基本方針を制定するとともに、自社ガイドラインに基づくグリーン調達を推進しています。

## 調達基本方針

当社は購入品調達にあたって「相互信頼に基づく長期的パートナーシップの構築」「公正かつオープンな調達」「法規順守と機密保持」という3つの基本方針を制定しています。

### 購入品調達の基本方針

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

## CSR調達ガイドライン

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

## グリーン調達

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

化学物質のサプライチェーン連絡および海外の法令対応がますます重要になってきたことから、2016年3月に内容を全面刷新しました。

## ニッパツグループ・パートナーズミーティング

当社グループは、毎年1回、取引先の代表を招き「ニッパツグループ・パートナーズミーティング」を開催しています。当社から、年度方針および取り組むべき課題などを説明し、取引先各社に一層のパートナーシップ強化への理解と協力を求めています。また、購買本部より、当社を取り巻く経営環境と購買方針の基本的な考え方について説明するとともに、技術本部より、品質方針と目標および各生産本部・事業本部の品質への取り組みについて説明し、さらなる品質向上への協力を呼び掛けています。



取引先各社との関係強化に向けて開催するニッパツグループ・パートナーズミーティング

## VOICE

住友電工スチールワイヤー株式会社  
代表取締役社長  
佐野 裕一 さん



### 海外現地生産への対応に期待

当社は、特殊金属線製品の総合メーカーとして、土木建築分野から自動車、エレクトロニクス、IT関連まで幅広い分野に製品を納めており、ニッパツには、自動車用精密ばね向けにオイルテンパー線を採用してもらっています。自動車産業の軽量化・多機能化・グローバル化に対応すべく、世界トップクラスの品質・提案力・開発力で社会に貢献するということを会社のミッションに掲げ、コスト低減につながる加工性改善に寄与し、当社の伊丹、北海道、インドネシアの3拠点からニッパツグループ拠点にタイムリーに製品を納入しています。

ニッパツの調達基本方針にある「相互信頼に基づく長期的パートナーシップの構築」という考えは、住友グループの「**萬事入精**」「**信用確実**」「**不趨浮利**」といった住友事業精神に基づく公正な事業活動を行う理念とも通ずるところがあり、取引先を共に事業を発展させるパートナーとしてとらえ、従業員の皆様にその考えが浸透していることは大変よい点だと思います。

グローバルでの自動車需要は、今後もますます伸長すると想定され、ニッパツグループの海外現地生産への対応、非日系領域でのシェア拡大に期待しています。自動車の電動化対応で、エンジンはモーターに取ってかわり、関連企業の大きな経営課題となっていますので、環境変化をいち早く察知し、新製品・新用途開発に共に取り組んでいきます。

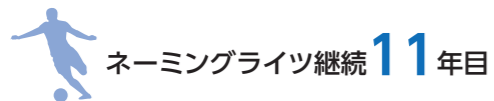
# 地域社会

当社およびグループ会社の拠点は、国内・海外の様々な地域に広がっており、各事業所がそれぞれの地域に根ざした活動を展開しています。そして、地域社会から世界へと共生の輪がさらに広がるよう、グループ総力をあげて取り組んでいます。

## ニッパツの取り組み

### 「ニッパツ三ツ沢球技場」を軸とした活動

2008年から継続している「ニッパツ三ツ沢球技場」のネーミングライツ(施設命名権)は、2016年3月から5年間の契約を更新し11年目を迎えました。ネーミングライツの特典である無償使用权の有効活用に取り組んでいます。



### ●ニッパツ・理工系大学サッカーリーグの開催

前途有望な学生の活動を支援するため、サッカーリーグを設立し、この活動を支援しています。学生のニーズに応え、フットサルなども取り入れた多彩かつユニークな活動を繰り広げています。

### ●社内およびグループ会社サッカー大会

社内およびグループの一体感醸成を目的にサッカー大会を開催しています。



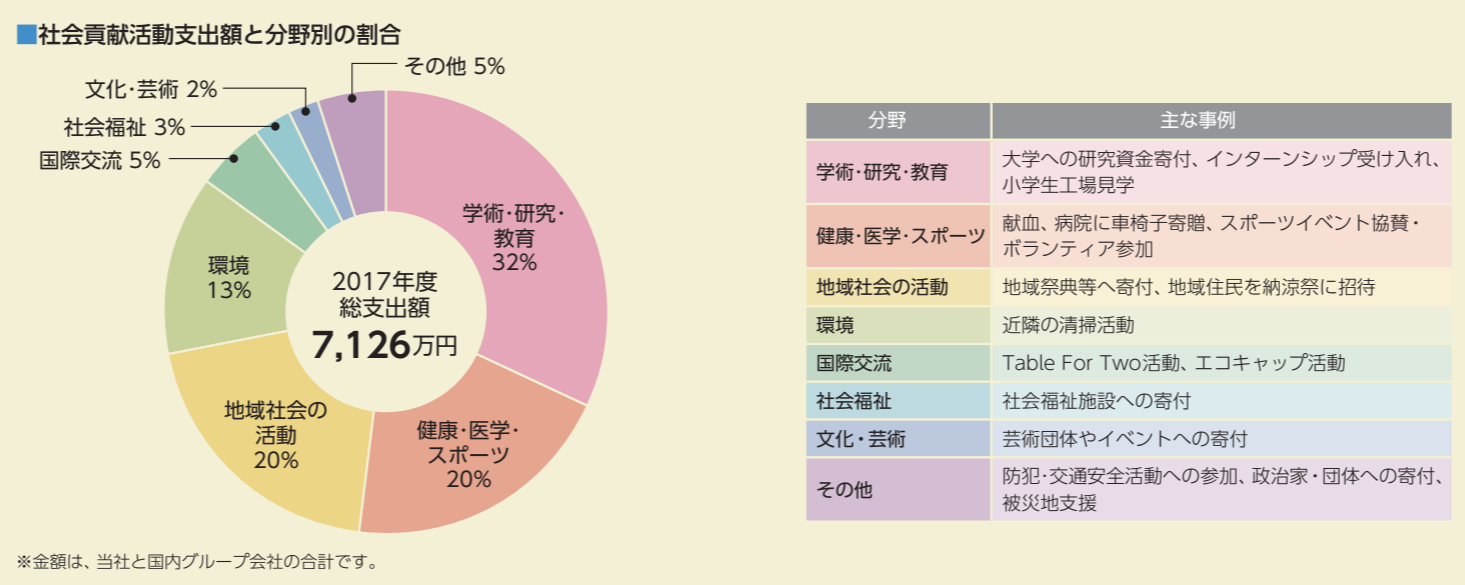
応援に来た従業員や家族を含めて120人余りが参加

### インターンシップの受け入れ

当社は、就業体験を行うインターンシップを積極的に受け入れています。2017年度は、高校生がばね横浜工場とシート横浜工場就業体験を行ったほか、大学生と大学院生のインターンシップも受け入れました。文系の学生は座学で当社の事業内容を学び、理系の学生は研究開発本部、ばね開発部、シート評価・実験部でそれぞれ就業体験を行いました。このほか、横浜市の中学と高校の教員が、シート横浜工場でのシートの製造工程を体験しました。また、豊田工場では高校生、伊那工場では中学生、高校生が就業体験を行いました。



インターンシップを積極的に受け入れ



### TFTで世界の子どもたちに給食を

2014年から「Table For Two」(略称TFT)を導入しています。TFTは、役員・従業員食堂で寄付金付きの食事を食べることで、世界の貧困地域に学校給食となる寄付金を届ける仕組みです。当社では、国内全9工場での実施、国内グループ会社への展開を実施し、2017年度は137,430食分(累計463,949食分)の学校給食を寄付することができました。

TFT寄付金 **137,430食分**

### 伊勢原工場が地域防災で表彰

産機事業本部のある伊勢原工場が、危険物の安全管理と、防災に関する取り組みにより、神奈川県危険物安全協議会連合会から表彰を受けました。長年にわたり、自衛消防隊の活動のほか、同協会の会員企業として尽力してきたことが評価されたものです。今後も、地域に根ざした企業として、地域防災活動に努めていきます。



### 地域のイベントなどへの協賛・協力

当社は、事業所のある地域で行われる各種のイベントに協賛、支援や協力を行っています。

### ●YOKOHAMAビーチスポーツフェスタに協賛

2018年8月、横浜市金沢区にある海の公園で、YOKOHAMAビーチスポーツフェスタが開催されました。当社がメイン

ポンサーとして協賛するのは、今年で2年目になります。今回は、従来のスポーツイベントに加え、趣向を凝らし、夏休みの子ども向けに環境プログラムも実施しました。「シーパラなぎさの観察会」では、近海の海洋生物の観察を通じて、生物の多様性や地球温暖化について学びました。「サンゴワークショップ」では、サンゴの死骸を使ったハンカチのたたき染めを行いました。様々なワークショップを通じて、子どもたちに、たくさんの生物が生息する海を身近に感じ、自分たちが海を守る必要性を理解してもらえました。



スポーツイベントに加え、子ども向け環境プログラムを実施

### ●「全日本学生フォーミュラ大会」に部品提供&出展

2017年9月5日から9日の5日間、静岡県小笠山総合運動公園(通称エコパ)で、自動車技術会主催の「全日本学生フォーミュラ大会」が開催されました。この大会は大学生や専門学校の学生が、自作したクルマで競うもので当社も協賛しています。審査は、車検をはじめ、コストやデザインなどの静的審査、アクセルレーションやオートクロスなどの動的審査のほか、騒音・排ガスなどがあり、学生のサークル活動主体とはいえ本格的なものです。当社は、30を超える大学からダンパー用ばねの提供依頼があり、社会貢献活動の一環として無償でばねを提供しています。精密開発部の若手技術者が学生と仕様のやり取りを行い、主に伊那工場が依頼部品を製作しています。今年度、部品提

供した大学の中から複数の大学が上位に入り、当社もその一翼を担うことができました。当社は今後も各大学への部品提供およびこの大会の協賛を継続していきます。



学生が製作するフォーミュラカーに部品を提供

### ●天竜川水系環境ピクニックに参加

2017年5月20日、長野県テクノ財団伊那テクノバレー地域センターリサイクルシステム研究会ほか主催の第24回天竜川水系環境ピクニックが開催され、当社の伊那、DDS駒ヶ根、産機駒ヶ根の各工場およびグループ会社のニッパツ・メックと日本シャフトの従業員とその家族200人余りが参加しました。天竜川の河川敷や遊歩道を清掃しました。毎年、継続して参加していますが、今後も地球環境保全への意識をより高めながら、自然を守る活動を進めていきます。



天竜川水系の環境美化に取り組む参加者

また、知的障がい者を支援するスペシャルオリンピックス日本・神奈川への体育館の貸与や、自動販売機の設置、学習教材への当社製品の写真・資料の提供なども行っています。このほか当社は事業所ごとに、行政や地域の団体と連携を図りながら、様々なイベントなどに参画しています。



体育館スペースの提供(スペシャルオリンピックス日本・神奈川)



横浜市の三ツ沢公園で花壇や通路の雑草取りなど美化活動ボランティアを実施

## 当社アスリートの取り組み

### 「YNUS&ニッパツ 陸上跳躍教室」を開催

2018年1月21日に横浜国立大学グラウンドで、NPO法人 YNUスポーツアカデミー※ (Yokohama National University Sports Academy) と当社が共同で跳躍教室を開催しました。昨年に引き続き2回目となります。当日は、当社アスリート従業員の宮坂楓(総務部)と平加有梨奈、竜田夏苗(ともに人事部)が指導役として参加し、神奈川県下の中学、高校の陸上部の生徒や顧問の先生など135名に跳躍の基礎や身体の使い方の指導を行いました。参加者は、普段のクラブ活動では教わることのできない内容をこの機会に吸収しようと、真剣に練習に取り組んでいました。

※横浜国立大学の協力支援を得て、地域の人びとを対象にした各種スポーツ普及・振興事業を実施している



神奈川県下から集まった参加者

### 当社主催のジュニアサッカー教室を開催

2018年7月29日、「ニッパツ・朝日新聞ジュニアサッカー教室」を開催しました。元日本代表の北澤豪氏らをコーチに招くとともに、女子サッカーなでしこリーグのニッパツ横浜FCシーガルズ所属の平國瑞希(総務部)もサポートに加わりました。子どもたちはプロが使用する球技場をところ狭しと走り回り、熱心に北澤氏らの指導を受け、思い出に残る夏の日を過ごしました。



北澤豪氏らの指導を受け、熱心にボールを追いかける子どもたち

## グループ会社の取り組み

### 日発投資が広東外語外資大学とインターンシップ協定調印

2017年11月14日、日発投資と広州ニッパンが広東外語外資大学とインターンシップ協定調印式を広東外語外資大学で行い、日発投資の董事長である当社の嘉戸副社長と広州ニッパンの浅野総経理が出席しました。広東外語外資大学とは2013年10月に協定を締結して以来、4年にわたって日発投資と広州ニッパンで実習生を受け入れており、そのうちの2名が卒業後、両社それぞれに1名ずつ入社し、活躍しています。今回の協定は、日発投資と広州ニッパンでの実習に加えて、日本の本社での実習も可能になりました。日本企業や日本の文化をより深く体験できる機会を提供するものであり、社会貢献活動の一つとなりました。



握手を交わす嘉戸副社長(右)、浅野総経理(左)と広東外語外資大学の焦副校長

### 中学生の職業体験学習受け入れと地域納涼祭【ジー・エル・ジー】

川崎市でゴルフ練習場を運営するジー・エル・ジーが、地元の川崎市立日吉中学校の生徒の職業体験学習を受け入れました。生徒たちは、フロントでの接客、打席のメンテナンスなどを交代で体験しました。また、夏にはサマーフェスティバルを開催し、地域住民や従業員による模擬店、ダンスなどのステージ発表、大抽選会などが行われ、大変盛り上がりしました。



フロントでの接客業務を体験する中学生たち