

2015

CSRレポート

C O R P O R A T E

S O C I A L

R E S P O N S I B I L I T Y

R E P O R T

WEB版フルレポート

目次

トップコミットメント	1
特集：新・ものづくり構造革新2020年への挑戦	3
コーポレートガバナンス	10
CSR マネジメント	27
CSR活動の目標と実績	32
より高品質な製品・サービスの実現	38
株主・投資家とのコミュニケーション	47
コンプライアンスの徹底	50
リスクマネジメント	61
人間性の尊重、快適な職場環境の確保	67
サプライチェーン	90
地球環境の保全	95
社会との関わり	123
GRI ガイドライン・ISO26000 対照表	134
独立した第三者保証報告書	147
第三者意見	148
編集方針	149

トップコミットメント

世界で成長するものづくり企業として、
CSRへの取り組みを一層強化していきます。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

大島 卓

日本ガイシグループの2014年度の売上高は、セラミックス事業で自動車関連製品の需要が堅調に推移し、エレクトロニクス事業でも半導体製造装置用セラミックスの需要増に、2015年1月に連結子会社となったNGKエレクトロデバイス株式会社の第4四半期売り上げが加わり、増収に寄与しました。電力関連事業においても電力貯蔵用NAS電池の海外大型案件の出荷があり増収となりました。また利益面でも「競争法関連損失引当金繰入額」を特別損失として計上しましたが、営業利益の改善などにより増益となりました。

それぞれの事業分野で中長期的に成長を果たせる高いポテンシャルがあり、新製品・新規事業創出への取り組みも進んでいます。このチャンスを捉え、グローバル化の進展や新興国メーカーの台頭による競争の激化、経営の透明性を求める社会的要請の高まりなど、当社を取り巻く環境の変化に対応する体制を整え、私たち自身の行動も変えていくことが、今後の成長に向けて重要な課題です。

また、2015年9月に自動車用触媒担体の取引の一部に関して米国反トラスト法などに違反した事実を認め、司法取引に合意いたしました。お客さまや株主・投資家の皆さまをはじめ関係者の皆さまに多大なるご心配をお掛けいたしましたことを深くお詫び申し上げます。当社グループでは法令順守を重要な経営課題と位置付けており、コンプライアンス体制を整備してまいりましたが、この度の事態を厳粛に受け止め、コンプライアンス体制のさらなる強化、全役員と全従業員を対象とした競争法をはじめとする関係法令教育の徹底などにより、再発防止と信頼回復に一層努力してまいります。

▶ [自動車用触媒担体に関わる米国司法省との合意について](#)

新・ものづくり構造革新

強靭で効率的な製造現場の構築を目的に推進している「新・ものづくり構造革新」において、中長期的な事業環境を見据え、2020年以降も世界の市場で勝ち抜いていく競争力を確立するために、意欲的なチャレンジ目標を設定し、その達成を目指す「新たな挑戦活動」をスタートしました。グループ一体となってグローバルに取り組み、お客さまや調達パートナーの皆さまとも力を合わせて、従来の発想にとらわれず、製品価値の向上と革新的な製造プロセスの実現に挑戦していきます。

グローバル経営を支えるための「本社力」アップ

グローバルな事業展開が加速する中、本社部門には、高い専門性と高度な戦略性で事業部門をサポートし、日本ガイシグ

ループ全体を支えることが望れます。徹底した議論を通じ、グローバルな人材活用や育成、増大する法的リスクへの対応などの具体的なテーマを絞り込み、2015年度から2年計画で活動し、世界に通用するグローバル企業を目指します。

CSRの強化

これからもステークホルダーの皆さまから高い信頼をいただけるよう、一人ひとりがコンプライアンス意識を高く持ち、全ての事業活動は、安全・環境・品質・CSR（企業の社会的責任）の土台の上で成り立つことをあらためて認識するよう、全ての部門に直接足を運んで呼び掛けを行っています。

世界に通用する高い水準を目指して、事業とともにCSRや、ガバナンスを一層強化していくとともに、「現場重視の徹底」を自らの目標に掲げ、日本ガイシグループで働く一人ひとりが、将来を見据えて自らレベルアップを図り、総合力を発揮できる、活力ある会社づくりにまい進していきます。

また、2015年4月に「国連グローバル・コンパクト」に署名・参加しました。世界に通用するグローバル企業として、国際的な水準の判断基準に沿って社会的な責任を自発的に果たし、事業を展開していきます。

この「CSRレポート2015」では、日本ガイシグループのCSRへの取り組みと目指す方向を、「CSR推進項目」に沿って紹介しています。ホームページに掲載しているフルレポート版も併せて一読していただき、忌憚のないご意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。



*国連グローバル・コンパクト
企業・団体が社会の良き一員として行動することで、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み。参加企業は「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を支持し、企業活動の中で実践することが求められる。

国連グローバル・コンパクトの10原則	
人 権	原則1:企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 原則2:自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労 働	原則3:企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、 原則4:あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 原則5:児童労働の実効的な廃止を支持し、 原則6:雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環 境	原則7:企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 原則8:環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 原則9:環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	原則10:企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

【特集】新・ものづくり構造革新 2020年への挑戦

▷ 新・ものづくり構造革新

▷ 対 談

▷ イノベーション最前線へ

新・ものづくり構造革新 2020年への挑戦



地球環境や社会に貢献し、中長期的な成長を図る
新たなものづくりを目指して

「新・ものづくり構造革新」活動コンセプト

必達目標を掲げて取り組む「年度改善活動」と、チャレンジ目標を掲げて取り組む「新たな挑戦活動」を活動の柱とします。

「新たな挑戦活動」は、2020年の事業環境を見据えて事業ごとに定めた「ありたい姿・目標」を実現するために、より高い目標を掲げて取り組みます。

「新たな挑戦活動」に取り組む視点

技術の先進性を高め、製品価値の向上と収益性を両立させる取り組み

国内外のグループ会社と一体となったグローバルな取り組み

お客さまやサプライヤーを巻き込んだ幅広い取り組み

先進事例や社外の情報・資源を活用した新たな発想での取り組み

▶ [特集2 対談「新・ものづくり構造革新」への取り組み](#)

【特集】新・ものづくり構造革新 2020年への挑戦

▷ 新・ものづくり構造革新

▷ 対談

▷ イノベーション最前線へ

対談

「新・ものづくり構造革新」への取り組み

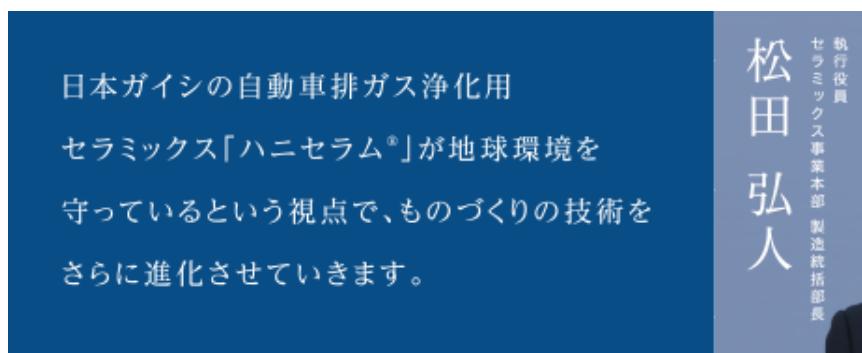
地球環境や社会に資する、新しいものづくりを始めよう

「新・ものづくり構造革新」により、日本ガイシはどのような姿を目指すのか？新しいものづくりは、地球環境や社会にどのように貢献するのか？

中長期的なビジョンや、ものづくりにかける思いなどを、4人のキーマンが語り合いました。



ものづくりの技術を革新していくことで、
世界をより快適に暮らしやすく
していくことが究極の使命です。



日本ガイシの自動車排ガス浄化用
セラミックス「ハニセラム®」が地球環境を
守っているという視点で、ものづくりの技術を
さらに進化させていきます。



最先端の省エネルギー・自動化技術を導入し、
エネルギー効率や生産性を高めることで、
ものづくりの過程でも環境保全に貢献する
工場の建設を目指します。

電力貯蔵用NAS®電池の製品価値を高め、
「より良い社会環境に資する商品」として、
低環境負荷社会の実現に貢献します。

執行役員
電力事業本部
NAS事業部長
美馬 敏之



2020年に向けて「ありたい姿・目標」を目指す

丹羽 「新・ものづくり構造革新」は、2020年に向けて各事業部門で定めた「ありたい姿・目標」を目指して「新たな挑戦活動」に取り組み、日本ガイシグループの中長期的な競争力を確立することがミッションです。みなさんの担当部門の目標や取り組みはいかがでしょうか?

石川 エレクトロニクス事業本部の金属事業部では「市場での確固たるリーダーの地位獲得」を目指しており、そのための活動の一つとして、ビッグデータの活用に取り組んでいます。金属材料の製造工程から得られるビッグデータを解析し、これまで見過ごしてきた小さな条件の変化を解析することで、より高品質・高付加価値の製品を、より効率的・安定的に生産できるようになると考えています。

松田 セラミックス事業本部では「ハニセラムのNo.1サプライヤー」を目指しています。当社の製品は世界市場でも高いシェアを占めており、その生産を効率化・高度化することは、日本ガイシグループにも世界の自動車産業にも大きなメリットにつながります。国内のマザー工場で省エネルギー・省スペース・省人化を追求した生産プロセスを確立し、世界各地の生産拠点に展開することで、グローバルな競争力を強化していきます。

美馬 電力事業本部のNAS事業部では「大容量蓄電池のリーディングカンパニー」を目指しています。大容量で長時間用途に適しているNAS電池は、再生可能エネルギーの導入促進と電力の安定供給を支える蓄電池として注目されています。NAS電池の普及拡大を図るために、コスト競争力の強化が欠かせません。開発・設計・調達・製造など課題は山積していますが、高い目標を掲げてチャレンジしています。

丹羽 製造技術本部の施設統括部では「セラミックスのものづくりでNo.1のエンジニアリング集団」を目指しています。既存の工場と比較してエネルギー効率と生産性を200%、つまり現在の2倍に高めることを目標に、最先端の省エネルギーや自動化などの技術を導入したモデル工場の建設を検討しています。また、生産を適切にマネジメントできるようにするために、現有的な生産管理システムに加えて最新のIT（情報技術）を駆使し、エネルギー消費量や生産状況などのデータをリアルタイムで解析しフィードバックすると同時に、“見える化”にも取り組みます。

「より良い社会環境に資する」ことが究極の使命

松田 「新・ものづくり構造革新」では、技術の先進性と製品価値を高め、環境や社会に貢献するという視点も欠かせません。ハニセラムは大気汚染の防止に役立っており、製品そのものが環境保全に貢献しているといえます。日本ガイシの作った製品が世界中の車に搭載され、地球環境を守っていると考えると、ものづくりに携わる者として、技術をさらに進化させていかなければならないと感じます。

石川 日本ガイシの企業理念に「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」とありますが、私はこれこそが「新・ものづくり構造革新」の一番の目標だと考えています。「より良い社会環境に資する」とは、人間を取り巻くさまざまな環境を良くしていくことです。ものづくりの技術を革新していくことで、世界をより快適に暮らしやすくしていくことが究極の使命ではないでしょうか。

美馬 いま日本の政府では、再生可能エネルギーの導入促進や水素社会の実現に向けたさまざまな取り組みがなされています。電力の需要と供給のバランスを取り、不安定な再生可能エネルギーを安定的に使いこなすためには大規模な蓄電が必要であり、まさにNAS電池の本領を発揮できます。「新・ものづくり構造革新」に取り組むことでNAS電池の製品価値を高

め、「より良い社会環境に資する商品」として、低環境負荷社会の実現に貢献していきたいと思います。

ものづくりの革新が、次代の人材を育てる

美馬 製造工程の自動化・省力化を進めていくほど、力がになるのは「人」ではないでしょうか。ものづくりの技術が高度になるほど、人に求められるスキルも高くなっていますし、世代間の技術の継承も重要になってきます。「新・ものづくり構造革新」は人を育てる取り組みでもあります。

松田 セラミックス事業でも、グローバルな生産体制を支える人の育成が大きな課題です。特に新興国の生産拠点では、従業員がなかなか定着しない傾向があるため、一人ひとりにビジョンを示すモチベーションづくりや、現地従業員の登用を進める人事制度も重要なファクターになります。

丹羽 「新・ものづくり構造革新」を通して次代の人材も育てていく。環境や社会に貢献する事業を通してグローバルに成長していく日本ガイシグループを目指し、2020年に向けて全社一丸となりチャレンジしていきましょう。

▶ [特集3 イノベーション最前線へ 世界にひろがるものづくり、ひとづくり](#)

【特集】新・ものづくり構造革新 2020年への挑戦

▷ 新・ものづくり構造革新

▷ 対談

▷ イノベーション最前線へ

イノベーション最前線へ 世界に広がるものづくり、ひとつづくり

人が技術を磨き、技術が人を育てる ものづくりの好循環が、グローバルに広がっています

「新・ものづくり構造革新」がスタートし、世界各地の拠点で若い社員たちによる新たなチャレンジが始まっています。困難な課題に挑む成功体験がグローバルに広がり、次世代のものづくりにつながっていく。一人ひとりから始まる、日本ガイシグループのイノベーション最前線の一端をご紹介します。

世界各地の拠点で進む、ものづくりのイノベーション

CHINA

データベースが
生産性も地球環境も改善する

NGK (蘇州) 環保陶瓷
黄 晓鑫 Huang Xiaoxin



中国の自動車排ガス浄化用セラミックスの生産拠点で、人員や設備、原料、プロセスなどに関する情報をデータベース上で「見える化」し、より効率的な生産条件を提案することが私の仕事です。情報のデータベース化には、データの完備性、正確性、適時性が重要です。それらを達成するためには、データを収集するだけでなく、関係者の意識向上やデータの必要性に合わせた管理体制の構築が必要になります。海外グループ会社の改善事例も採り入れ、当社の改善事例を共有し、日本ガイシグループ全体の生産の効率化を促進したいと思います。仕事を通じて自動車排ガス浄化用セラミックスの生産性を高め、地球環境の保全にも貢献したいですね。

POLAND

省エネルギーを追求し 環境負荷を低減する

NGKセラミックスポーランド

松本 万晃 Kazuhi
Matsumoto



セラミックスは焼き物ですので、焼成と乾燥に半分以上のエネルギーを使用しています。これらにメスを入れる新しいものづくりへのアプローチが私のミッションです。具体的には、焼成炉などからの中低温排熱を工場全体で極限まで再利用する取り組みを進めています。現在はポーランドの自動車排ガス浄化用セラミックスの新工場の建設に向けて、この省エネルギー設計の基礎データとなるエネルギー使用量や排熱の調査、解析、有効活用の提案を行っています。

一口に省エネルギーといっても、さまざまなアイデアがあります。調査と解析を進めていく中で、セラミックスの量産工場にマッチした省エネルギー手法を見いだし、具体化していく過程に大きなやりがいを感じています。

日本で生まれたイノベーションが、新たな価値を創造する

JAPAN

ゼロワーカー工場が 未来の地球環境をつくる

電力事業本部 NAS事業部

土屋 幸史 Yukihito
Tsuchiya



NAS電池のコストダウンのために、ゼロワーカー工場を目指して生産工程の自動化を進めています。単純な作業は機械に任せ、人は付加価値の高い仕事へシフトすることで、生産性をより一層向上させることができます。ゼロワーカー化の狙いです。現在はその前ステップとして、生産工程の手作業の自動化に取り組んでおり、多軸ロボット制御用の3Dビジョンや高出力レーザーマーカーなど最新の装置の工程への適用を図っています。また、設備の中にネットワーク機能を組み込んでデータ通信により集中管理するIoT*化にも取り組むなど、挑戦の種は尽きません。

コストダウンによって普及したNAS電池が、再生可能エネルギーの利用を促進し、より良い地球環境をつくります。未来に対して胸を張れる仕事ですね。 *Internet of Things (モノのインターネット)



JAPAN

ビッグデータを活用し ものづくりを革新する

エレクトロニクス事業本部 金属事業部

中山 信亮 Nobuaki Nakayama



フランスにある金属事業部の生産拠点に7年間赴任後、昨年帰国しました。日本で待っていたのは、ビッグデータを使ったものづくりの革新という、技術者魂をくすぐられる仕事でした。

ものづくりの現場では、明確に数値化できていない条件が少なくありません。例えば、金属材料の熱処理。条件が同じつもりでも、温度や速度のゆらぎで特性がばらつきます。熱処理の前工程でのばらつきも無視できません。こうした連鎖したデータの蓄積を活用し、品質の安定化につなげていくのです。従来、数百サンプル程度のデータを分析していたものが、ビッグデータの活用によりその10倍から100倍のデータを分析できるようになりました。これまで気づかなかつた意外なデータから、重要な変化が見つかることもあります。

ビッグデータの活用という視点を通して、未開拓の世界が見えてきます。そこは、新しいものづくりの仕組みを自分たちでつくっていける、大きな可能性とやりがいに満ちています。

コーポレートガバナンス

日本ガイシは、企業価値の向上に向け、コーポレートガバナンスの強化・充実のための施策を実施し、すべてのステークホルダーの皆さまから信頼される企業を目指しています。

 [コーポレートガバナンス報告書 日本語版 \(PDF:268KB\)](#)

基本的な考え方

当社は、事業活動の適法性と経営の透明性を確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制と、株主重視の公正な経営システムを構築、維持することをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

これを実現するために監査役会設置会社を選択し、コーポレートガバナンス体制としては、株主総会、取締役会、監査役会に加え、社長の意思決定を補助するための経営会議や各委員会を設置し、重要事項の審議・検討を通じて、ガバナンスの実効性を高めております。

また、事業環境の変化に即応し、迅速かつ最適な意思決定およびその執行を行っていく必要があるとの認識のもと、当社は執行役員制度を導入することによって、経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の分離を進め、それぞれの役割の明確化と機能強化を図っております。

更には、取締役会の監督・監視機能を強化するため、当社を取り巻く各々のリスクを取り扱う各委員会のうち、主要な委員会から取締役会への報告を義務付けるとともに、[指名・報酬諮問委員会](#)、[経営協議会](#)、[社外役員会議](#)、[経営倫理委員会等](#)を設置し、コーポレートガバナンス・コードの趣旨の徹底を図っております。

当社は、今後も引き続き、より充実した[コーポレートガバナンス体制](#)を実現してまいります。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス強化の推移

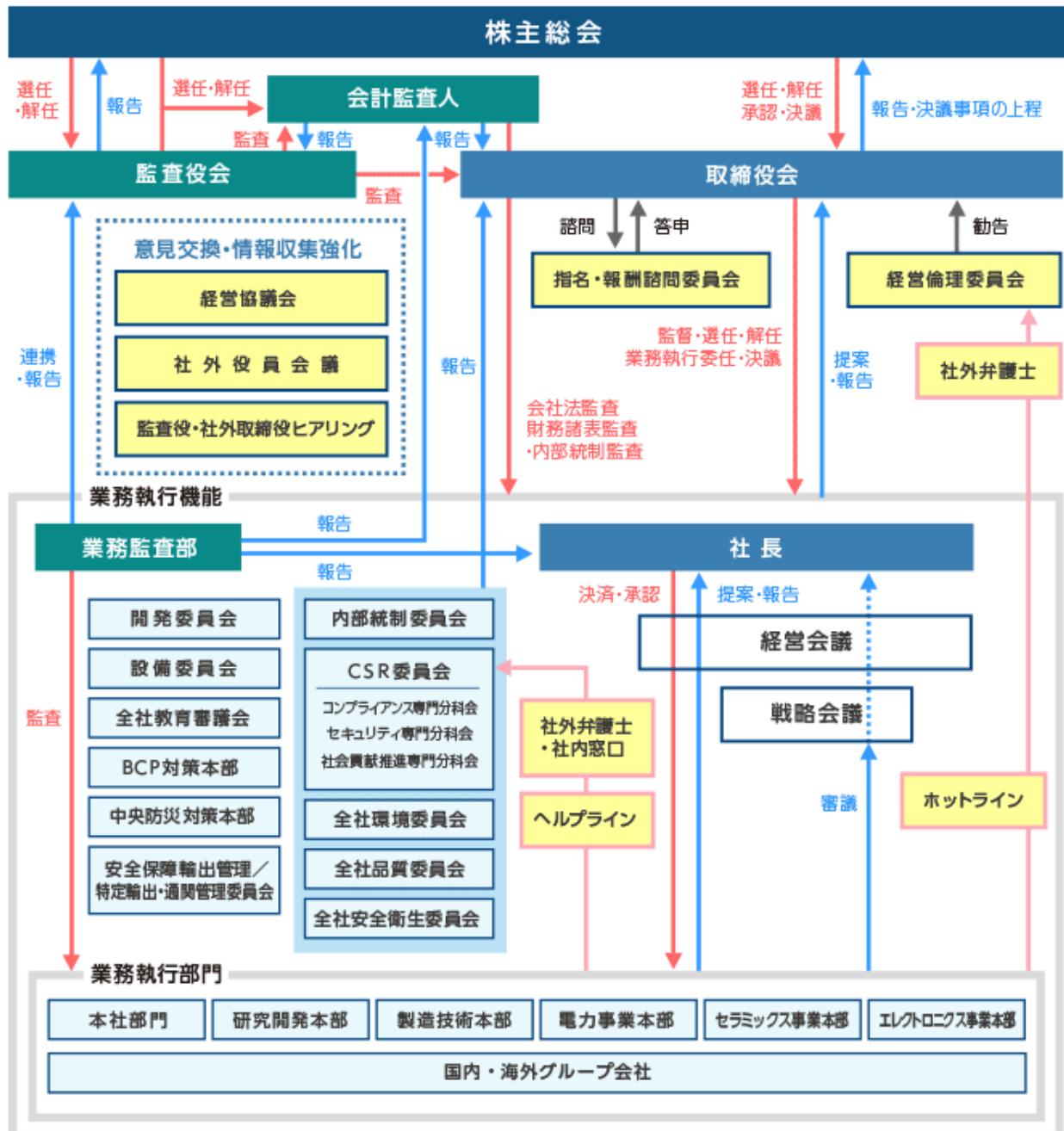
コーポレートガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

1999年4月	企業行動指針を制定
2003年4月	N G K グループ企業行動指針に改定
	執行役員制度の導入
2005年6月	ストックオプションの導入
	社外役員制度の導入
2005年7月	C S R 委員会を設置
2007年4月	C S R 推進室を設置
2010年6月	独立役員の指定
2011年7月	N G K グループ企業行動指針を全面改定
2015年4月	国連グローバル・コンパクトに参加
2015年6月	グローバルコンプライアンス室を設置
2015年12月	新たな会議体 を設置

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制

事業活動の適法性と経営の透明性を確保して経営環境の変化に迅速に対応し、株主重視の公正な経営システムを構築、維持するために、以下のような体制を構築しています。



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの推進体制

業務執行の状況

取締役会の決定に基づく業務執行に関しては、社長が業務執行上の最高責任者として当社の業務を統括しています。業務執行に関わる重要な事項については、社長の決定を補助するため、経営会議で審議を行っております。また、社外役員と代表取締役らの意見交換の会合である経営協議会において、経営に関するさまざまな課題について社外役員から経営陣への積極的な助言を求めています。

監査の状況

各監査役は、監査役会が定めた監査方針と監査計画に従い、監査役・社外取締役ヒアリングなどを通じて取締役や使用人などと意思疎通を図って情報の収集に努めるとともに、取締役会や経営会議に出席するなどして取締役の業務執行を監査しています。会計監査人と内部監査部門とは社外監査役が出席する監査役会で情報交換を行い相互に連携を図っています。

役員の選任

取締役候補者は、取締役会決議により決定され、株主総会の決議をもって取締役に選任されます。監査役候補者は、監査役会の同意を得て取締役会決議により決定され、株主総会の決議をもって監査役に選任されます。なお、役員候補者の指名については、社外役員が過半数を占める指名に関わる諮問委員会で、指名の方針と候補者の選定について審議を行い、その結果を取締役会に答申することにより、役員の人事に関わる公正性の確保および透明性の向上を図っています。また、取締役の使命と責任をより明確にするため、取締役の任期については1年としています。

取締役のトレーニング

新任の代表取締役・取締役・執行役員を対象として、日米における弁護士を講師とした会社法と競争法に関する研修を、その就任時に実施しています。また、取締役を含む全役員を対象として、競争法執行法域の増加とその実務上のリスクを中心テーマとした競争法コンプライアンスに関する講演会を毎年実施しています。さらに2015年7月には、コーポレートガバナンスに関する社会的要請について、社外有識者から意見をヒアリングする機会を設けました。また、社外役員に対しては、主に取締役会上程案件に関する担当部門などからの個別の説明、ならびに事業環境や課題についての定期的な情報提供と意見交換の場を提供しています。

▶ [トレーニングの方針はこちらです。](#)

取締役会	12名の取締役で構成し、会社法で定められた事項および経営に関する重要事項について決議し、取締役の職務執行を監督しています。経営の監督と執行の役割分担を明確にするために、取締役会議長には原則として執行役員を兼務しない会長が当たっています。取締役のうち2名については社外取締役を選任しており、より広い視野からの意思決定と専門的な知見に基づいた経営監視を可能とする体制となっています。
監査役会	監査役4名で構成し、取締役会への出席などを通じて取締役の職務執行を監査しています。監査役のうち2名は、豊富な業務経験を有する社外監査役を選任しています。なお、社外監査役のうち1名は、長年にわたる金融機関での業務経験を有し、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております、実効性のあるモニタリングを行なっています。
経営会議	社長・取締役・監査役および社長の指名する執行役員・部長により構成し、社長の決定を助けるため必要な事項を審議する機関です。
CSR委員会	法令・企業倫理の順守活動（下記）について、社長およびCSR委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 【法令・企業倫理 順守活動】 <ol style="list-style-type: none">「企業行動指針」を含む、法令・企業倫理順守に関する基本方針の決定・改廃法令・企業倫理に関する全社レベルの重要な順守徹底活動・制度および体制の決定法令・企業倫理に関するリスクマネジメント体制の決定・改廃 <p>また、法令・倫理に関する事項や事件・事故に関する事項のうち、会社に重大な影響を及ぼすおそれがあると判断される事項への対応や、各専門分科会の推進計画の内容検討と評価、そのほか委員長が重要と判断したCSR関連事項の審議も行います。</p>
全社環境委員会	環境と調和した企業活動を推進するため、環境基本方針の実現について社長および全社環境委員長の決定を助けるため、必要な事項を企画、立案および審議する機関です。
全社品質委員会	より高品質な製品・サービスの実現によるお客さまの満足と信頼の向上を目的に、次項について、社長および全社品質委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 <ol style="list-style-type: none">全社品質方針および全社品質目標の決定・改廃市場における重大な品質不良発生防止や発生後の技術的対応にかかる事項そのほか重要と判断した品質関連事項
全社安全衛生委員会	安全衛生に関する全社的な基本方針や、基本計画および重点目標の設定などに関して審議・決定し、下部委員会を通じて、その推進を図る機関です。
内部統制委員会	金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価および報告」について、社長および内部統制委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 <ol style="list-style-type: none">同報告の当年度の報告範囲や評価・報告スケジュールの決定および内部統制に関する評価基準やそのほか基本事項の決定内部統制評価の集約と内部統制報告書案の決定
開発委員会	開発に関する方針、評価、予算、主要個別計画、事業化計画などについて社長および開発委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
設備委員会	設備投資や情報システムに関する方針、評価、予算・実績、主要個別計画などについて社長および設備委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
全社教育審議会	全社レベルの人材育成に関する方針、制度および体制、主要な推進計画などについて社長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
BCP対策本部	災害発生時における事業継続を目的として、平時には事業継続計画（BCP）の維持管理を行うとともに、BCPの発動時には、復旧優先順位の決定、復旧体制の指示・支援などを遂行する機関です。

中央防災対策本部	会社に重大な影響を及ぼす恐れのある地震、風水害、火災、爆発などの災害に関する事項について、社長および対策本部長の決定を助けるため必要な事項を審議するほか、対策本部長の指揮のもとで所要の業務を遂行する機関です。
安全保障輸出管理／ 特定輸出・通関管理 委員会	安全保障輸出管理、特定輸出申告制度、および通関業務の管理について、法令順守をはじめとして適切な社内体制の構築、子会社および関係会社への指導などに係る審議、決定などを行う機関です。

コーポレートガバナンス

新たな会議体

日本ガイシは、コーポレートガバナンス（企業統治）体制のさらなる強化・充実を目的として、取締役会の監督・監視機能を強化するための新たな会議体を設置しました。

- ▶ [コーポレートガバナンス体制を強化～新たな会議体を設置、内部通報制度を拡充～](#)

経営倫理委員会

社外役員とコンプライアンスを担当する社内取締役1名で構成され、当社の役員等が関与する不正・法令違反、ならびに、競争法と海外腐敗行為防止法の順守について監視し、取締役会に直接報告するものです。これらの不正・法令違反に歯止めをかける仕組みとして、従来のヘルpline制度とは別に、社外役員に直結する[内部通報制度（ホットライン）](#)を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っていきます。

経営協議会

社外役員と代表取締役などの意見交換の会合であり、経営に関するさまざまな課題について、社外役員から経営陣への積極的な助言を求めるものです。

指名・報酬諮問委員会

社外役員を過半数として構成され、取締役と執行役員の人事と報酬に関する事項、最高経営責任者の後継者計画などを審議し、その結果を取締役会に答申することにより、役員の人事と報酬決定に関わる公正性の確保と透明性の向上を図るもので

社外役員会議

社外役員のみで構成され、取締役会における議論に積極的に貢献することを目的に、当社の経営課題などについて意見を交換するものです。

監査役・社外取締役ヒアリング

監査役と社外取締役で構成され、当社の事業環境や課題について社内関係者から情報を聴取するものです。

- ▶ [コーポレートガバナンス体制](#)

コーポレートガバナンス

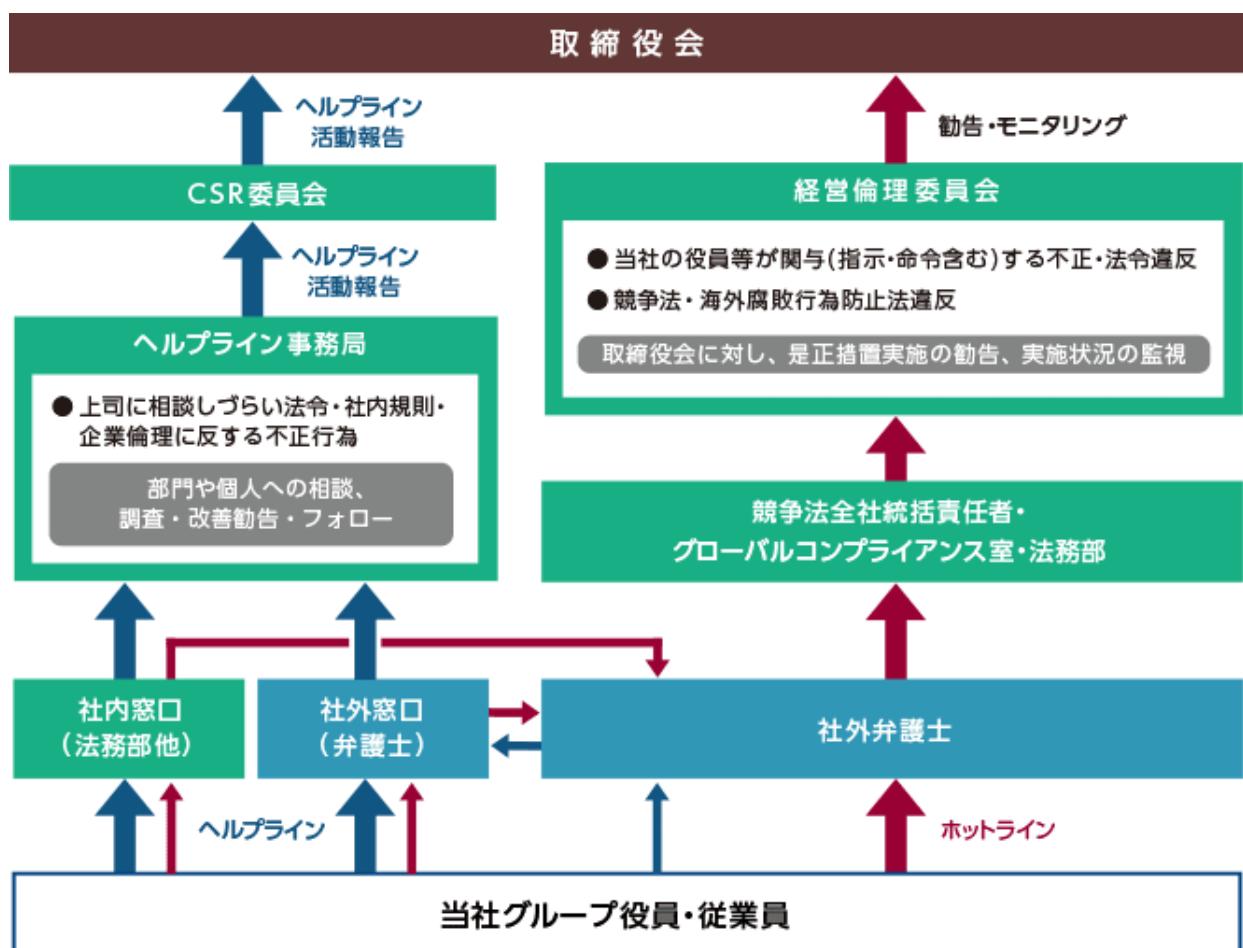
内部通報制度

ヘルplineの設置

「NGKグループ企業行動指針」の趣旨に反する行為の抑制や未然防止、早期解決のために、従業員からの相談・報告を受け付けるヘルplineを設けています。海外グループ会社は会社ごとにヘルplineを設置しています。相談・報告者の保護は社規で約束されています。

ホットラインの設置

当社の役員等が関与する不正・法令違反、並びに、競争法および海外腐敗行為防止法違反に対応する内部通報制度としてホットラインを設けています。ホットラインは、社外弁護士が窓口となり、社外役員中心で構成される経営倫理委員会が取り扱い、取締役会へ直接報告するものです。



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス・コードへの対応

東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」各原則について、当社の実施状況は以下の通りです。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示

▶ 原則1－4. 政策保有に関する方針、政策保有株式に係る議決権の行使基準

当社は、主として取引関係の維持・強化を図るため、長期的な事業発展に資する上場株式については、継続的に政策保有しております。

また、共通の創業者により設立された森村グループの株式については、グループのブランド価値を高めるべく保有しております。経営品質向上に互いに取り組み、セラミックスを中心とした産業の発展にそれぞれが貢献してまいります。

取締役会においては、定期的に政策保有株式の保有意義、株価、配当利回り、格付け等を確認して継続保有の要否を判断しており、有価証券報告書において保有のねらい・合理性について具体的な説明を行っております。

政策保有株式に係る議決権については、議案の内容が株主利益を損なうものとなっていないかとの観点に加え、中長期的な観点から、保有先において企業価値の向上および株主利益を重視した経営が行われているか等に着目して行使します。

▶ 原則1－7. 関連当事者間の取引についての手続の枠組み

当社は、取締役および執行役員との取引については、会社法に定められた利益相反取引に係る手続に則って取締役会の承認事項としており、独立社外取締役を含む取締役会において、取引の内容や条件が適切かどうか、会社を害することができないかといった観点から審議、決議し、取引の主な内容を事業報告や有価証券報告書にて開示しております。監査役との取引については、現時点では取締役会における承認事項としておりませんが、今後は承認事項として取り扱ってまいります。主要株主との取引については、現状、想定されませんが、取引を行う場合には、上記同様に取締役会の承認事項として取り扱います。

▶ 原則3－1. 情報開示の充実

1. 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

当社は、「日本ガイシはより良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する。」を企業理念としております。経営戦略、経営計画については、決算短信及び当社ホームページにて開示しております。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、[こちらをご参照ください](#)。また、当社のコーポレートガバナンス・コードに関する基本方針を次のとおりといたします。

(1) 株主の権利・平等性の確保

株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、株主の権利行使に係る適正な手続を遵守するとともに、適時適切な情報開示により、株主に対し質疑とともに十分な説明となりうる情報を提供してまいります。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

企業理念に基づいて、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーとの適切な協働を積極的に推進することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を図ってまいります。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

適切な情報開示が会社経営の透明性の確保、ひいてはコーポレートガバナンスの向上に資するものと認識し、会社の財政状態・経営成績等の財務情報のみならず、経営戦略・経営課題、リスクやコーポレートガバナンスに係る情報等の非財務情報についても、積極的に発信してまいります。

(4) 取締役会等の責務

取締役会の主要な責務は、経営の基本方針を示すことと取締役の業務執行を監督・監視することであるとの認識に基づき、取締役会がその責務を十分果たすことができるよう、業務執行に係る各種委員会や社外役員を中心とする諮問委員会を最大限活用してまいります。

(5) 株主との対話

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主との建設的な対話が重要であるとの認識に基づき、株主からの対話の申込みについては、必要に応じ関係部門が連携して真摯に対応することにより、株主の意見・懸念の経営陣への効果的なフィードバックに努めてまいります。

3. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

(方針)

当社における取締役（社外取締役を除く）および執行役員の報酬は、企業理念および経営方針の実現への動機付け、並びに役員の責任の明確化と公正性、透明性を高めることを目的として、

1. 役職位に応じた固定的年額報酬としての基本報酬、
2. 毎年の業績に対する各取締役の成果責任を一層明確にし、業績との連動性を高めるための業績連動賞与、ならびに
3. 当社の株価への感度をより引き上げて株価上昇によるメリットのみならずその下落によるリスクまでも株主と共有し、適正な会社経営を通じた中長期的な企業価値向上への意欲と士気を高めるための株式関連報酬、

の3つの部分で構成しております。固定的年額報酬と変動報酬の比率については、中長期の業績の安定および向上を重視する観点に立ち、業績に連動する変動報酬の割合が過度にならないよう設定しております。

社外取締役および監査役については、独立した立場から経営の監督、監査を行う役割を担うことから基本報酬のみとしており、業績連動賞与や株式関連報酬は設けておりません。

その額については、平成19年6月開催の当社定時株主総会で、株式関連報酬すなわちストックオプションを除く取締役の報酬等の額を年額8億円以内、うち社外取締役3,000万円以内と決議いただいております。同様に取締役（社外取締役を除く）に対するストックオプションに関する報酬等の額は年額2億円以内、監査役の報酬等の額は年額1億円以内と決議いただいております。

(手続)

各取締役および執行役員の報酬は、取締役会において賞与を含めた年額を代表取締役に一任する旨を決議し、代表取締役の協議において決定しております。具体的な手続としては、基本報酬については企業業績、関連業界の報酬水準などを勘案しつつ、役位に応じた金額を設定しております。年次賞与である業績連動賞与については毎年度の連結営業利益率、連結売上高、連結ROE等の経営指標の実績と増減に基づいて決定しております。株式関連報酬については、長期インセンティブとして、行使価格を1株当り1円とする株式報酬型ストックオプションにつき役位に応じて決定した個数を付与し、権利行使の条件として当社の役員退任後1年が経過した日から原則として5年以内に行使することとしております。各監査役の報酬等の額は監査役の協議により決定しております。役員の報酬につきましては、社外役員を中心とした報酬に関わる諮問委員会において、報酬に関する基本方針および決定手続について審議を行い、その結果を取締役会に答申することにより、公正性の確保および透明性の向上に努めてまいります。

4. 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

(方針)

当社の事業はセラミックス等の素材およびその関連製品を、多様な事業領域や海外も含めた広範な地域に供給する製造業であります。その経営陣幹部、業務執行を担う取締役および執行役員は、各事業分野や製造技術、研究開発に精通した個別の知見や、財務、法務、労務などの知識に基づいて経営判断や意思決定を行うことが求められ、常勤監査役も同様に財務などの専門知識と個別の事業経験から得られた知見に基づいて監査業務を行う必要があります。そのため候補の指名に際しては、各事業分野における製造技術、研究開発、営業、企画などの実務経験とリーダーシップ、および財務、法務、労務などの知識の有無を重視しております。社外取締役・社外監査役については、法律や企業財務など高度な専門性や、国際情勢、社会・経済動向に関する見識等を持つ者から候補者を選定しております。取締役の総数は定款により15名以内としております。

(手続)

取締役の選任については、公正性および透明性を確保するため、各候補者について代表取締役全員で協議を行い取締役会への提案を行っており、監査役候補者についてはその独立性を担保するため、代表取締役全員が協議した上で監査役会の同意を得ております。その上で取締役、監査役候補者については、取締役会で株主総会の目的事項（議案）として決議しております。役員候補者の指名につきましては、社外役員が過半数を占める指名に関わる諮問委員会で、指名の方針および候補者の選定について審議を行い、その結果を取締役会に答申することにより、更なる公正性の確保と透明性の向上に努めてまいります。

5. 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役および監査役候補者の指名の理由は、以下のとおりです。

浜本英嗣：当社において財務、経理、人事等幅広い管理部門を経験し、また海外子会社経営にも携わり、当社の主要事業である電力事業本部、エレクトロニクス事業本部の本部長を務めた経験を有しております。当社における豊富な業務経験に基づく国際的な視野と経営全般に関する知見を有していることから、取締役候補者といたしました。

大島 順：当社入社後は生産技術部門に所属し、海外子会社の製造ライン立ち上げに関わりました。またナトリウム硫黄（N A S）電池の量産に当初から携わり、世界初の大規模容量の蓄電池事業部門の長として設計、製造、市場開拓などに取り組み、当社の主要な事業として確立させました。これらの経験に鑑み、今後の当社の事業を引き続き牽引していくことを期待し、取締役候補者といたしました。

武内幸久：主に研究開発部門に所属し、開発を主導した圧電マイクロアクチュエーターを事業化し主要製品として確立させ、事業部長として運営した経験を有しております。また研究開発本部長としてセラミックスの基礎研究やエネルギー、エコロジー、エレクトロニクス等の分野での新製品開発に取り組んでまいりました。このように事業部門運営と技術分野における幅広い知見を有していることから、取締役候補者といたしました。

坂部 進：当社入社後は主に財務部門における業務を中心に、国内・海外子会社の管理部門および事業部門企画部長や財務部長の経験を有しております。会計・税務を中心に社内ルールの改定や組織再編あるいは投資家との対話にも注力し、財務に関する豊富な経験と知識を有していることから、取締役候補者といたしました。

蟹江浩嗣：産業プロセス事業部門の営業および企画等の事業運営に携わり、また秘書室長として本社部門管理の経験も有しております。現在は当社最大の事業であるセラミックス事業本部の運営を主導し、同部門における豊富な経験と社内外の人脈を有していることから、取締役候補者といたしました。

岩崎良平：セラミックス事業部門の営業を経て、海外子会社のトップ、経営企画室長、エレクトロニクス事業部門の本部長などを歴任し、事業運営に関わる多様な実務上の経験を蓄積しました。これらの経験に基づく会社運営に関する知見を有していることから取締役候補者といたしました。

齋藤英明：当社入社後、産業プロセス事業部門の営業を経て、労働組合中央執行委員長、電力事業部門の営業部長などの役職を歴任いたしました。現在は電力事業部門の運営を主導し、国内外における豊富な人脈と事業の知識を有していることから、取締役候補者といたしました。

石川修平：当社入社以来、金属事業部門の技術、開発に携わり、同部門における生産技術、新製品開発に関する知識を有しております。また同部門の事業部長を経て現在はエレクトロニクス事業部門の運営を主導し、エレクトロニクス業界に対する豊富な知見を有していることから取締役候補者といたしました。

佐治信光：電力事業部門の営業、財務部門、海外子会社、社外団体出向など多様な業務を経験した後、事業部門の企画部長を経て法務部長に就任しました。現在は独立委員会の指揮監督の下で競争状況に関する国際的な調査に対応し、法務・コンプライアンス関連部門の所管として当社の法令遵守を主導する立場にあることから取締役候補者といたしました。

丹羽智明：エンジニアリング事業部門（現在は別会社として分離独立）および産業プロセス事業部門でのプラント技術部門の経験が長く、現在は製造技術部門の長として全社のものづくりを主導する役割を果たしております。プロジェクトマネジメントや製造技術に関する深い知見を有していることから、取締役候補者といたしました。

蒲野宏之：長年弁護士として企業の国際的事業展開に係る法律実務に携わるとともに、東京弁護士会の副会長を務める等、法曹界において豊富な経験と実績を有しております、この国内外にわたる経験を活かした当社の経営全般に対する提言により、当社のコーポレートガバナンスとコンプライアンス体制の強化を期待できることから、社外取締役候補者といたしました。

中村利雄：通商産業省貿易局長（現 経済産業省）や中小企業庁長官を歴任し、現在も日本商工会議所の専務理事を務める等、長年にわたり商工業の振興に寄与する要職を務めてきております。その経験を通じて培った見識と豊富な経験を活かした当社の経営全般に対する提言が期待できることから、社外取締役候補者といたしました。

水野丈行：セラミックス事業部門の技術開発を経て半導体製造装置用セラミックス部門の立ち上げに携わるなどものづくりを中心とした事業運営の経験を有し、また製造技術部門、品質委員会、環境委員会の長も務めました。これらに基づく知見が当社を監査する上で有用であると考え、監査役候補者といたしました。

杉山謙：当社入社以来、財務部門の経験が長く、財務部長を務めました。また、海外子会社の事業運営に携わったほか、業務監査部長も経験いたしました。これらに基づく財務会計と業務監査に関する豊富な知識と経験が、当社を監査する上で有用であると考え、監査役候補者といたしました。

田中節夫：警察庁の各要職を経て警察庁長官を務めており、行政における豊富な経験および実績を活かし、業務の適法性やリスク管理の観点による当社の経営全般に対する提言が期待できることから、社外監査役候補者といたしました。

寺東一郎：株式会社東京三菱銀行（現 株式会社三菱東京UFJ銀行）の専務執行役員や株式会社ニコンの代表取締役兼副社長執行役員を務める等、長年にわたり会社の経営に携わっております。この会社経営の専門家としての豊富な経験とその経験を通じて培った見識を活かした、当社の経営全般に対する提言が期待できることから、社外監査役候補者といたしました。

▶ **補充原則4－1①. 経営陣に対する委任の範囲の概要**

当社は、取締役会において、法令上取締役会において決議することが定められている事項、並びに、これに準ずるものとしてその重要性および性質等から取締役会において決議することが適当であると認められる事項について、判断・決定を行っております。取締役会は会社の経営理念を達成するための戦略的な方向付けを行うべく経営戦略や経営計画策定等を議論し、その方向性に基づき、業務執行に関する決定を当社の経営陣に委任しております。

取締役会が判断・決定する事項は、具体的には当社定款および取締役会規則に定めており、その主なものは、全社総合予算、会社の解散・合併・提携等の戦略的計画、株式取扱規則、株主総会の招集の決定、代表取締役の選定および解職、計算書類および事業報告等の承認、重要な財産（長期保有の有価証券、土地、設備等）の処分および譲受、重要な使用人の選解任、重要な組織の設置・変更です。

当社は執行役員制度を導入して経営の意思決定と業務執行の分離による意思決定の迅速化を図っており、上記以外の事項は、別に定めた職務権限表に基づいて経営陣が決定しております。

▶ **原則4－9. 独立社外取締役の独立性判断基準**

当社は、会社法上の社外取締役および東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、次の各項のいずれかに該当する

者を当社において独立性を有する社外取締役（以下「独立社外取締役」）とすることができないものとします。ただし、このいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし当社の独立社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、会社法上の社外取締役および東京証券取引所の独立役員の要件を充足し、かつ当該人物が当社の独立社外取締役としてふさわしいと考える理由を対外的に説明することを条件に、当該人物を独立社外取締役とすることができるものとします。

なお、この判断基準において、業務執行者とは会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人を、当社グループとは当社、当社の子会社または関連会社を指すものとします。

1. 当社の現在の議決権所有割合10%以上の主要株主、また当該主要株主が法人である場合には直近を含めた最近の3事業年度において当該法人の業務執行者であったことがある者。
2. 当社グループとの間で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、双方いずれかの連結売上高の2%以上の取引がある取引先の現在の業務執行者。
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者である法人において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
4. 当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1000万円または当該団体の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている団体の現在の理事、役員。
5. 直近を含めた最近の3事業年度において、当社グループの会計監査人または会計参与であったことがある公認会計士、税理士または監査法人もしくは税理士法人の現在の社員等。
6. 上記5. に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントで、役員報酬以外に当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、または上記5. に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイスを行う団体で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、当該団体の連結総売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けている団体の現在の社員等。
7. 当社が現在主要株主である会社において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
8. 上記1～7項に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

▶ 補充原則4－11①. 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

当社の取締役会は、各事業分野における製造技術、研究開発、営業、企画などの実務経験とリーダーシップを有する者、財務、法務、労務などの知識を有する者、また法律や企業財務など高度な専門性や、国際情勢、社会・経済動向に関する見識等を有する独立性の高い社外の人材から構成することとし、その人数は定款で15名以内と定めております。女性や外国人の登用については、今後事業の拡大に伴う必要性の観点から検討すべき重要課題であると認識しております。

▶ 補充原則4－11②. 取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

当社は、取締役および監査役の他社での兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンスに関する報告書において毎年開示しております。

▶ 補充原則4－11③. 取締役会の実効性についての分析・評価の結果の概要

当社取締役会は、各種法令や定款、社内規程に則って適切な議事運営を行っており、議論も活発に行われていることから有効に機能していると考えておりますが、その実効性の分析、評価については、今後、各取締役による自己評価を実施し、取締役会に報告の上であらためて概要を開示する予定としております。

▶ 補充原則4－14②. 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役が会社からの受任者として善管注意義務を負っていることを踏まえ、各々経営の専門家として、あるいは業務執行の監督者としての職責を十分に果たすことができるよう、以下のような研鑽の場を提供することをトレーニングの方針としております。

1. 社内役員に対する会社法、金融商品取引法、競争法その他コーポレートガバナンスやコンプライアンスに関する研修
 2. 社外役員に対する、主に取締役会上程案件に関する担当部門等からの個別の説明、ならびに事業環境や課題についての定期的な情報提供および意見交換の場の提供
-

▶ 原則5－1. 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

当社は、株主・投資家の皆様との双方向のコミュニケーションにより、経営状況や運営方針の正確・迅速な説明に努めるとともに、企業価値の最大化に取り組んでおります。

株主・投資家の皆様からの面談の申込みや株主総会での質問、当社WEBサイトを通じたお問合せについては、財務部および総務部の各所管取締役の指揮のもと、両部門が必要に応じて経営企画室・広報室・法務部等と密接に連携しながら真摯に対応することで、建設的な対話の促進に努めております。機関投資家の皆様に向けた直接的な対話の機会も重視し、経営トップが関与して決算説明会（年2回）や海外IR（年2回）等の各種ミーティングを実施しております。

これらの対話の結果を定期的に取締役会に報告することにより、マネジメントへのフィードバックを行い、経営効率の改善や経営の透明性の向上につなげております。

株主・投資家の皆様との対話は、企業価値および資本効率の向上や持続的な成長の促進を目的として行うものとし、対話において未公表の重要事実を開示することは株主間の平等を害することに鑑み、原則として未公表の重要事実は開示しないものとしております。

コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由

▶ 原則4－8. 独立社外取締役2名以上の選任

当社は現在、取締役会に対して当社の経営全般に対する提言を行うこと等によりコーポレートガバナンスの強化に適切な役割を果たしてもらうため社外取締役を2名置いておりますが、そのうち1名については、別途設置した独立委員会の委員長職の委嘱に係る費用を支払っているため、独立役員としての届け出は行っておりません。

当該社外取締役につきましては独立役員としての届け出は行っていないものの、当社との間に特別な利害関係は無く、その経験、知識に基づき、取締役会において少数株主を含めた外部の立場から発言していることなどから、経営陣から独立した社外取締役として期待される役割を十分に果たしているものと会社として判断しております。

もう1名の社外取締役については、独立役員としての届け出を行っており、その経験、見識に基づいて取締役会で発言することなどにより会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に対して重要な役割を果たしております。

今般、コーポレートガバナンス・コードにおいて独立社外取締役を2名以上選任することが求められたことを踏まえ、今後はその主旨に添うべく対応を検討してまいります。

コーポレートガバナンス

社外取締役と社外監査役の状況

当社では、経営の強化と効率化を図り、取締役の業務執行の監督を図る側面から、さまざまな業界の中から豊富な経験、優れた実績を有する方を選任しています。また、社外役員の独立性については、一般株主と利益相反の生じる恐れがないよう、当社における独立性判断基準と東京証券取引所の「上場管理などに関するガイドライン」を参考として総合的に判断しています。2名の社外取締役は、客観的、合理的な判断が可能な専門家であり、一方、2名の社外監査役からは、主に社会的、財務的視点から意見をいただいているです。

社外役員の活動状況

氏名		取締役会出席状況	主な活動状況
社外取締役	蒲野宏之	13回開催のうち13回出席	弁護士としての豊富な経験と専門性を活かして、コンプライアンス体制の強化や経営計画の管理手法などについて意見を述べています。
	中村利雄	13回開催のうち12回出席	経済産業行政における豊富な経験と実績を活かして、事業判断の根拠の明確化などについて意見を述べています。

氏名		取締役会出席状況	監査役会出席状況	主な活動状況
社外監査役	田中節夫	13回開催のうち 13回出席	15回開催のうち 15回出席	警察行政における豊富な経験と実績を活かして、リスク管理体制の強化などについて意見を述べています。
	寺東一郎	13回開催のうち 11回出席	15回開催のうち 15回出席	株式会社三菱東京UFJ銀行と株式会社ニコンにおける経営者としての経験と幅広い見識を活かして、経営全般について意見を述べています。

現在の独立役員と選任の理由

氏名	独立役員	選任の理由
社外取締役 中村 利雄	○	通商産業省（現経済産業省）貿易局長や中小企業庁長官を歴任し、現在も日本商工会議所の専務理事を務めるなど、長年にわたり商工業の振興に寄与する要職を務めてきており、その経験を通じて培った見識と豊富な経験を活かし、当社の経営全般に対して提言をいただくことが期待できるため。
社外監査役 寺東 一郎	○	株式会社東京三菱銀行（現株式会社三菱東京UFJ銀行）の専務執行役員や、株式会社ニコンの代表取締役兼副社長執行役員を務めるなど、長年にわたり会社の経営に携わっており、この会社経営の専門家としての豊富な経験とその経験を通じて培った見識を活かし、当社の経営全般に対して提言をいただくことが期待できるため。

コーポレートガバナンス

取締役と監査役の報酬等

役員の報酬等の総額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

当社は、役員の成果責任を明確にし、公正性・透明性を高めるとともに、当社の企業理念や経営方針の実現に向けたモティベーションを喚起する目的から、2005年4月の取締役会で役員報酬制度改革として、業績連動賞与の導入と株式報酬型ストックオプションの導入を決議しています。この決議を基本に、その後の定時株主総会で承認をいただいた枠組みの中で、以下の方針で役員の報酬などを決定しています。

なお、取締役と執行役員の報酬については、社外役員を過半数として構成される指名・報酬諮問委員会において審議の上、その結果を取締役会に答申することにより、役員の報酬決定に関わるさらなる公正性の確保と透明性の向上を図っています。

▶ [取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続](#)

報酬決定方針

取締役の報酬等 (社外取締役を除く)	役職位に応じた固定的年額報酬としての基本報酬、業績連動賞与と株式関連報酬で構成しています。また、社外取締役および監査役の報酬などについては、基本報酬のみとしています。
業績連動賞与 (年次賞与)	毎年の業績に対する各取締役（社外取締役を除く）の成果責任をさらに明確にし、業績との連動性を一層高めた賞与制度として、連結営業利益、連結売上高、連結ROEの実績と増減に基づいて決定しています。
株式関連報酬 (長期インセンティブ)	当社の株価や連結業績への感応度をより引き上げ、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまで株主と共有することにより、適正な会社経営を通じた株価上昇と連結業績向上への意欲と士気を高めるため、長期インセンティブとして、取締役（社外取締役を除く）に対して行使価額を1株当たり1円とする株式報酬型ストックオプションを付与し、その付与数は役位に応じて決定しています。権利行使の条件として、当社の役員退任後1年が経過した日から原則として5年以内に行使することとしています。
各監査役の報酬等の額	監査役の協議により決定しています。

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	ストック オプション	賞与	退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	478	381	67	29	—	13
監査役 (社外監査役を除く)	59	59	—	—	—	3
社外役員	44	44	—	—	—	4

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬等

2014年度は役員ごとの連結報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

コーポレートガバナンス

内部統制システム

内部統制システムの構築と運用について、取締役会のほか社長以下の業務執行機関が当たりますが、各部門の業務執行状況については、内部監査の専門部署である業務監査部が監査を行い、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への対応については、内部統制委員会を設けて推進しています。

またグループの企業理念を実践していくための指針として、会社が経済性を追求すると同時に、社会にとっても有益な存在であるための事業活動や行動の基本姿勢を具体的に示した「NGKグループ企業行動指針」を定めています。この指針の制定と法令・企業倫理順守のグループ内への徹底、会社に重大な影響を及ぼす恐れがあると判断される事件・事故への対応などについては、コンプライアンス、セキュリティ、社会貢献推進の各専門分科会を傘下に持つCSR委員会が取り扱い、グループの内部統制システムの維持とレベルの向上を図っています。

なお、2015年12月21日開催の取締役会で、「業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議」を改訂しています。

CSR活動の考え方と体系

日本ガイシグループは、企業理念の実現を目指して、より良い社会環境に貢献し、新たな価値をもたらす製品やサービスの提供に取り組んでいます。このような活動を通じて社会的責任を果たし、社会の皆さまからの期待と信頼を獲得するために、CSRの目標を定め、継続的に取り組みを強化しています。



▶ [企業理念・企業行動指針・行動ガイドライン](#)

毎年、計画に応じた活動をレビュー

CSRマネジメント

マテリアリティ

日本ガイシグループは、社会の持続的な発展を目指し、さまざまなステークホルダーの要請に配慮して、企業行動指針の8項目をCSR活動の推進項目に設定し、それぞれに具体的な計画・目標を定めて活動を行っています。毎年、目標に対する達成状況を検証し、取り組みの継続的な改善を図っています。

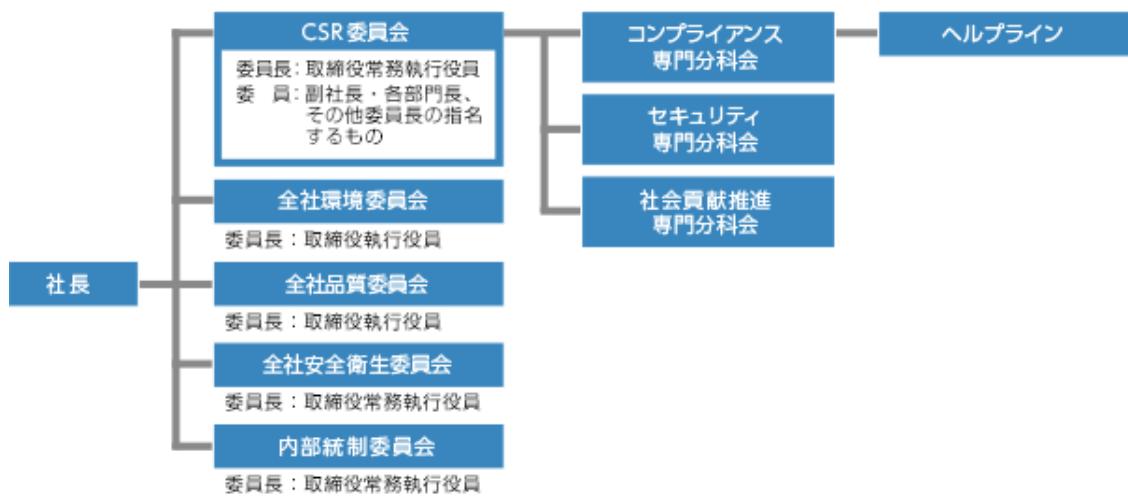
▶ [CSR活動の目標と実績](#)

CSRマネジメント

CSR推進体制

日本ガイシグループでは、CSR委員会、全社環境委員会、全社品質委員会、全社安全衛生委員会、内部統制委員会の各委員会を設置し、CSR活動を推進しています。

CSR委員会では、法令・企業倫理の順守活動について、社長とCSR委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議しているほか、法令・倫理に関する事項や事件・事故に関する事項のうち、会社に重大な影響を及ぼす恐れがあると判断される事項への対応や、各専門分科会の推進計画の内容検討と評価、委員長が重要と判断したCSR関連事項の審議など幅広く活動を行っています。



▶ [各委員会の役割・機能について](#)

CSRマネジメント

対象とするステークホルダーと対応方針

日本ガイシグループは、お客さま、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会の皆さんに対する当社グループの理解を促進するとともに、すべてのステークホルダーとの対話を通じて活動や取り組みを継続的に改善しています。



お客さまとの関わり

お客さまからの信頼を獲得・維持するために、長期的かつグローバルな視点に立ち、地球環境の保全と社会の安全・安心を実現する商品やサービスの提供を通じて、新たな価値の創造に取り組みます。

- ▶ [全社品質方針](#)

取引先との関わり

日本ガイシグループは、「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」を調達の基本方針として、サプライチェーンを構成する調達パートナーの皆さんとともに公正、自由、透明な取引に努めています。また、「取引先ヘルpline」を設置し、重要なお問い合わせを見逃さず対応し、公正な取引関係の維持に努めます。

- ▶ [購買基本方針](#)
- ▶ [取引先ヘルpline](#)
- ▶ [サプライチェーン:公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底](#)

株主・投資家との関わり

経営情報、財務情報、商品・サービスに関する情報など、適時適切な情報開示に努めるとともに、対話を通じて、期待にお応えする企業価値の向上を目指します。

従業員

日本ガイシグループは、従業員の人間性を尊重し、安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。また、一人ひとりが公平な処遇のもとで能力を最大限発揮できるよう、人材の成長を支援します。

- ▶ [人材育成の基本方針](#)

地域社会

各国、地域の社会的課題に关心を持ち、地域に信頼される企業市民であることを目指して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に積極的に取り組みます。

CSRマネジメント

人権への取り組み

日本ガイシグループは、企業行動指針に「人間性の尊重」を掲げ、国内のグループ会社の全従業員が閲覧可能なイントラネットを通じて、国連の「世界人権宣言」（※1）と「ビジネスと人権に関する指導原則」（※2）について解説、周知しています。

2015年4月の「国連グローバル・コンパクト」への参加を機に、人権擁護に対する啓発活動を積極化し、5月には、国連グローバル・コンパクトの概要や、そこで提唱されている人権保護について説明するセミナーを開催したほか、コンプライアンス教育を通じて、人権保護の重要性について啓蒙しています。

▶ コンプライアンス教育

※1 1948年12月10日の第3回国際連合総会で採択された、すべての人民とすべての国が達成すべき基本的人権についての宣言である（国際連合総会決議217(III)）。正式名称は、人権に関する世界宣言。

※2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」：ジョン・ラギー国連事務総長特別代表（当時）による「人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する報告書」



Network Japan
WE SUPPORT

国連グローバル・コンパクトは、企業・団体が社会の良き一員として行動することで、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みです。参加企業は「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を支持し、企業活動の中で実践することが求められます。

[国連グローバル・コンパクトの10原則]

【人権】

原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

【労働】

原則3：企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

【環境】

原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

【腐敗防止】

原則10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

▶ 関連ニュース

CSR活動の目標と実績

*評価の基準： 目標達成 目標の80%以上を達成 目標の達成率は80%未満

より良い社会環境に資する商品の提供

P 2014年度の計画・目標 > **D 2014年度の実績** > **C 評価** > **A 2015年度の計画・目標**

地球環境保全に貢献する製品・サービスの開発、提供

自動車関連製品の市場動向に対応し計画的に生産体制を強化 (日本ガイシグループ)	<u>自動車関連製品の需要拡大に対応し生産体制をグローバルに増強</u> (日本ガイシグループ)	<input type="circle"/>	自動車関連製品の市場動向に対応し計画的に生産体制を強化 (日本ガイシグループ)
--	---	------------------------	--

安全・安心を実現する製品・サービスの開発、提供

市場開拓とコストダウン推進 (日本ガイシ)	<u>NAS電池が国内スマートシティで本格稼動、海外大口案件の出荷拡大</u> (日本ガイシ)	<input type="circle"/>	市場開拓とコストダウン推進 (日本ガイシ)
--------------------------	--	------------------------	--------------------------

より高品質な製品・サービスの実現

劣化を考慮した設計品質強化と、バラツキを抑える製造方法の改善 (日本ガイシグループ)	<u>設計部門では使用環境・劣化を考慮した設計検証を強化。製造部門では製造バラツキ低減のための工程設計の議論や既存の工程改善の取り組みを推進。</u> (日本ガイシグループ)	<input type="circle"/>	設計検証と信頼性評価を徹底し、重大な市場クレーム0。製造条件の最適化と標準化で、不良コストを削減 (日本ガイシグループ)
---	--	------------------------	---

企業情報の開示

P 2014年度の計画・目標 > **D 2014年度の実績** > **C 評価** > **A 2015年度の計画・目標**

企業情報発信の充実

公平、公正な情報の適時、適切な開示の継続・強化 (日本ガイシグループ)	<u>公平、公正な情報の適時、適切な開示の継続</u> (日本ガイシグループ)	<input type="circle"/>	公平、公正な情報の適時、適切な開示の継続・強化 (日本ガイシグループ)
--	--	------------------------	--

財務報告に係る内部統制のスパイラルアップ

監査指摘を受ける項目の削減と確実な改善 (日本ガイシグループ)	<u>監査指摘項目は年度内にすべて改善</u> (日本ガイシグループ)	<input type="circle"/>	監査指摘を受けた項目の確実な改善 (日本ガイシグループ)
前年度までの評価実績が良好なプロセスを対象に評価と監査を効率化 (日本ガイシグループ)	<u>前年度までの評価実績が良好なプロセスを対象に評価と監査を効率化</u> (日本ガイシグループ)	<input type="circle"/>	前年度までの評価実績が良好なプロセスを対象に評価と監査を効率化 (日本ガイシグループ)

コンプライアンスの徹底、リスクマネジメント

P 2014年度の計画・目標 > **D 2014年度の実績** > **C 評価** > **A 2015年度の計画・目標**

NGKグループ企業行動指針の徹底、教育の実施

引き続き「NGKグループ企業行動指針」と「行動ガイドライン」を周知・徹底（日本ガイシグループ）	<u>キャリア教育などで周知徹底するとともに、企業行動指針をまとめた啓発用ペーパーを作成し、全従業員に配布。（日本ガイシグループ）</u>	○	引き続き「NGKグループ企業行動指針」と「行動ガイドライン」を周知・徹底（日本ガイシグループ）
---	---	---	---

リスクマネジメント体制の強化

全社のリスク対策状況をCSR委員会で定期的にフォロー（日本ガイシグループ）	<u>CSR委員会を3回開催し、リスク対応状況をフォロー（日本ガイシグループ）</u>	○	全社のリスク対策状況をCSR委員会で定期的にフォロー（日本ガイシグループ）
国内グループ会社を対象とするCSAアンケートを実施（国内グループ各社）	<u>国内グループ会社の役員・管理職311人を対象とするCSAアンケートを実施</u>	○	日本ガイシを対象とするCSAアンケートを実施

知的財産の尊重・保護

イノベーターの知財マネジメントをテーマに、管理層向け啓発プログラムを実施（日本ガイシ）	<u>大学教授を講師に招き、「イノベーターの知財マネジメント」をテーマに管理層向けの啓発プログラムを実施。約200名が参加。（日本ガイシ）</u>	○	管理層向け啓発プログラムを実施（日本ガイシ）
若手技術者を対象にした対話形式の少人数セミナーを継続実施（日本ガイシ）	<u>対話形式の少人数セミナーを、研究開発部門や事業部門の若手技術者を中心に10回実施。計73名が受講（日本ガイシ）</u>	○	若手技術者を対象にした対話形式の少人数セミナーを継続実施（日本ガイシ）

情報セキュリティの構築、レベルアップ

セキュリティ対策の継続フォローとソフトウェア管理の強化（日本ガイシグループ）	<u>セキュリティ対策およびソフトウェア管理の状況について、期中と期末にグループ会社をフォロー。対策不十分のグループ会社は個別に指導した。（日本ガイシグループ）</u>	○	2016年1月にサポート終了となるInternet Explorerのバージョンアップ対応をグループ全社で完了（日本ガイシグループ）
--	--	---	--

独占禁止法・下請法などの取引関連法規の順守

引き続き、セミナーなどを定例実施（日本ガイシグループ）	<u>役員や基幹職、営業担当者を対象に、弁護士を外部講師として招いた競争法コンプライアンス講演会を3会場で実施。約480人が受講。当日出席できなかった人はDVDによる講演会の視聴を実施（日本ガイシグループ）</u> 欧州、米国、南アフリカで研修を実施（日本ガイシグループ）	○	引き続き、セミナーなどを定例実施（日本ガイシグループ）
競争法ハンドブックの周知徹底と活用促進（日本ガイシグループ）	<u>周知徹底に加え、競争法の最新情報を紹介（日本ガイシグループ）</u>	○	競争法順守プログラムの浸透の確実な実施（日本ガイシグループ）

輸出入関連法規の順守

輸出入管理関連の勉強会など教育の継続実施（日本ガイシ）	<u>社内各部門で行われた輸出入管理関連の勉強会で、輸出入ハンドブックの趣旨を啓発する教育を実施（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	輸出入ハンドブックの周知徹底（日本ガイシ）
-----------------------------	---	-----------------------	-----------------------

人間性の尊重、快適な職場環境の確保



安全・快適な職場環境の維持、レベルアップ

事故未然防止のための安全教育に注力（日本ガイシ）	<u>「体感研修」を強化し、延べ350人以上が受講（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	事故未然防止のための安全教育に注力（日本ガイシグループ）
5S職場認定を維持する活動を全社で継続展開（日本ガイシ）	<u>全社で展開し、優秀事例を水平展開（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	5S職場認定を維持する活動を全社で継続展開（日本ガイシ）
長時間労働者の健康管理を継続実施（日本ガイシ）	<u>継続実施。延べ114人が受診（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	長時間労働者の健康管理を継続実施（日本ガイシ）

グループとしての人材開発、人材育成

人材に応じた有効性の高い教育の企画（日本ガイシ）	<u>約120種のプログラムで機能的な教育を推進（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	人材に応じた有効性の高い教育の企画（日本ガイシ）
「現場力の強化」を図る研修を計画的に進行（日本ガイシグループ）	<u>社内インストラクターのプラッシュアップ研修を開催し21名が参加（日本ガイシグループ）</u>	<input type="radio"/>	「現場力の強化」を図る研修を計画的に進行（日本ガイシグループ）
語学研修を継続実施（目標＝新入社員の8割がTOEIC600点以上）（日本ガイシ）	<u>新入社員の88%がTOEIC600点以上を達成（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	語学研修を継続実施（目標＝新入社員の8割がTOEIC600点以上）（日本ガイシ）

多様な人材活用の実現

障がい者雇用率2.0%以上を維持（日本ガイシ）	<u>障がい者雇用率2.23%を達成（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	障がい者雇用率2.0%以上を維持（日本ガイシ）
「総合職転換制度」の利用促進を継続実施（日本ガイシ）	<u>6人が総合職に転換（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	「総合職転換制度」の利用促進を継続実施 新卒女性採用比率の拡大（日本ガイシ）

職場と家庭、子育ての両立支援

労働組合とともに長時間労働是正を推進（日本ガイシ）	<u>労働組合とともに時間外労働が増加する原因と対応策を検討・実施した結果、時間外労働が月45時間を超えるケースは大幅に減少。また年間600時間以上の長時間労働者は3年連続で減少（日本ガイシ）</u>	<input type="radio"/>	労働組合とともに長時間労働是正を推進（日本ガイシ）
子育て支援策の拡充と利用拡大（日本ガイシグループ）	<u>勤務時間面での配慮に加え、出産祝金を増額した他、小学校入</u>	<input type="radio"/>	子育て支援策の拡充と利用拡大（日本ガイシ）

学祝金、ベビーシッター費用補助制度を新設 さらに本社地区では育児事由の駐車場優先利用制度を実施 (日本ガイシ)

公正、自由、透明な取引の実践



公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底

全取引先社数の1割に当たる社数の取引先の評価を実施 (日本ガイシ)	<u>新規の取引先9社と既存の取引先103社の計112社を訪問、評価 (日本ガイシ)</u>	○	新規取引先、重要取引先(全取引先社数の約1割)の評価を実施 (日本ガイシ)
取引先上位約50社に実施したBCP関連アンケート結果の分析と展開 (日本ガイシ)	<u>各調達先との取引関係の中で、個別に対応を協議 (日本ガイシ)</u>	○	各調達先との取引関係の中で、個別に対応を協議 (日本ガイシ)

CSR調達の推進

新規取引先を対象として同意を求めCSR調達を拡大 (日本ガイシグループ)	<u>新規取引先を対象に同意書を入手 (日本ガイシグループ)</u>	○	取引先に対して、再度、理解・同意書を確認し、活動の継続性を維持 (日本ガイシグループ)
--------------------------------------	------------------------------------	---	---

地球環境の保全



地球温暖化防止

CO2排出量の抑制 <国内> CO2排出量:18.3万トン以下 売上高原単位:対前年度比13%減 <海外> 売上高原単位:対前年度比4%増 (日本ガイシグループ)	<u>CO2排出量の抑制 <国内> CO2排出量:18.5万トン 売上高原単位:対前年度比13%減 <海外> 売上高原単位:対前年度比18%減 (日本ガイシグループ)</u>	△	CO2排出量の抑制 <国内> CO2排出量:1990年度比10%削減 (19.0万トン以下) 売上高原単位:2010年度比20%削減 <海外> 売上高原単位:2010年度比5%削減 (日本ガイシグループ)
---	---	---	--

環境に優しい生産プロセスの導入

海外拠点への革新プロセス技術の展開を推進 (日本ガイシグループ)	<u>製造プロセス改善によるCO2削減効果 <海外全体> 約2.3万トン (日本ガイシグループ)</u>	○	海外拠点への革新プロセス技術の展開を推進 (日本ガイシグループ)
国内・海外のグループ会社の汎用設備の省エネ診断と対策を推進 (日本ガイシグループ)	<u>汎用設備の省エネによるCO2削減効果 <国内全体> 約1,400トン <海外全体> 約2,800トン (日本ガイシグループ)</u>	○	国内・海外のグループ会社の汎用設備の省エネ対策を推進 (日本ガイシグループ)

資源循環の推進

排出物発生量の抑制 <国内> 売上高原単位:対前年度比23%減 <海外> 売上高原単位:対前年度比9%減 (日本ガイシグループ)	排出物発生量の抑制 <国内> 売上高原単位:対前年度比15%減 <海外> 売上高原単位:対前年度比19%減 (日本ガイシグループ)	△	排出物発生量の抑制 <国内> 売上高原単位:2010年度比10%削減 <海外> 売上高原単位:2010年度比5%削減 (日本ガイシグループ)
海外の全拠点について、実情に合わせた適正範囲の再資源化率の見極め (日本ガイシグループ)	拠点別に適正な再資源化率の範囲を設定 (日本ガイシグループ)	○	各国の実情に合わせた再資源化の推進と管理の定着 (日本ガイシグループ)

グローバル環境管理の強化

海外グループ会社の環境潜在リスクの抽出に着手 (日本ガイシグループ)	海外を含む全グループ会社における過去のトラブルについて調査を実施 (日本ガイシグループ)	○	海外グループ会社に注力し、課題を特定するとともに必要に応じて対応を検討 (日本ガイシグループ)
------------------------------------	--	---	--

地域社会との協調、社会貢献活動の推進



留学生への奨学、生活支援

留学生支援事業を継続 (日本ガイシ)	5カ国39人に宿舎を提供、10カ国20人に奨学金を支給 (日本ガイシ)	○	留学生支援事業を継続 (日本ガイシ)
留学生が講師役を務める語学講座や異文化交流会を継続実施 (日本ガイシ)	中国語と韓国語の語学講座を各20回、スウェーデン、マレーシア、スリランカ、モンゴルなど8カ国の留学生との異文化交流会を10回開催 (日本ガイシ)	○	留学生が講師役を務める語学講座や異文化交流会を継続実施 (日本ガイシ)
支援終了後も情報発信を継続 (日本ガイシ)	これまでの支援者のうち約300人にNGKインターナショナルフレンドシップクラブメンバーズカードや年賀状を送付 (日本ガイシ)	○	支援終了後も情報発信を継続 (日本ガイシ)

地域社会・労組・NPOなどと協調した社会貢献活動

グループ各社の活動状況を把握し、各社の次の活動につながるような情報発信を継続 (日本ガイシグループ)	グループ各社の活動状況を共有化 (日本ガイシグループ)	○	グループ各社の活動状況を把握し、各社の次の活動につながるような情報発信を継続 (日本ガイシグループ)
--	---	---	--

従業員のボランティア活動に対する支援

従業員が気軽にボランティア活動ができる環境を継続整備 (日	TFT(TABLE FOR TWO)を通じ、アフリカに約44700食の給	○	従業員が気軽にボランティア活動ができる環境を継続整備 (日
-------------------------------	--	---	-------------------------------

本ガイシ)	食を寄付（日本ガイシ） 森づくりボランティア活動を実施（日本ガイシ） マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知に団体ボランティアとして参加（日本ガイシ）		本ガイシ)
-------	---	--	-------

ステークホルダーとのコミュニケーション



お客さま・調達パートナーとのコミュニケーション活動

主要取引先への業績説明会を継続開催（日本ガイシ）	主要取引先130社への業績説明会を開催（日本ガイシ）	○	主要取引先への業績説明会を継続開催（日本ガイシ）
取引先ヘルプラインを継続運用（日本ガイシ）	取引先ヘルプラインを継続運用（日本ガイシ）	○	取引先ヘルプラインを継続運用（日本ガイシ）
新規取引先、重要取引先を中心にお訪問、評価を継続実施（日本ガイシ）	新規の取引先9社と既存の取引先103社の計112社を訪問を実施（日本ガイシ）	○	新規取引先、重要取引先を中心にお訪問、評価を継続実施（日本ガイシ）

工場見学・オープンハウスなどを通じた地域社会との交流

地域社会との交流を継続実施（日本ガイシ）	4事業所で12回の工場見学を通じて地域社会と交流（日本ガイシ）	○	地域社会との交流を継続実施（日本ガイシ）
社外ステークホルダーとのダイアログを継続実施（日本ガイシ）	地域行政の方々を中心に意見交換（日本ガイシ）	△	社外ステークホルダーとのコミュニケーション強化（日本ガイシ）

CSRトークライブ（CSR実践に向けた従業員各層との対話）

日本ガイシおよび国内グループ会社従業員との双方向コミュニケーションイベントの継続開催（日本ガイシ・国内グループ各社）	「CSRトークライブ」を国内7会場で9回実施（日本ガイシ・国内グループ各社）	○	日本ガイシおよび国内グループ会社従業員との双方向コミュニケーションイベントの継続開催（日本ガイシ・国内グループ各社）
従業員向けインターネット「CSR-Web」の内容充実（日本ガイシ・国内グループ各社）	コンテンツを大幅リニューアル。リアルタイムで情報発信（日本ガイシ・国内グループ各社）	○	「CSR-Web」の内容充実と従業員教育への利用（日本ガイシ・国内グループ各社）

より高品質な製品・サービスの実現

基本的な考え方

日本ガイシグループは、「NGKグループ企業行動指針」に基づく全社品質方針の下、毎年、全社品質目標を定めて、お客さま目線での品質づくりに取り組んでいます。

全社品質方針

品質を大切にし、お客さまと世の中に信頼され役立つ製品とサービスを提供する

2015年度 全社品質目標

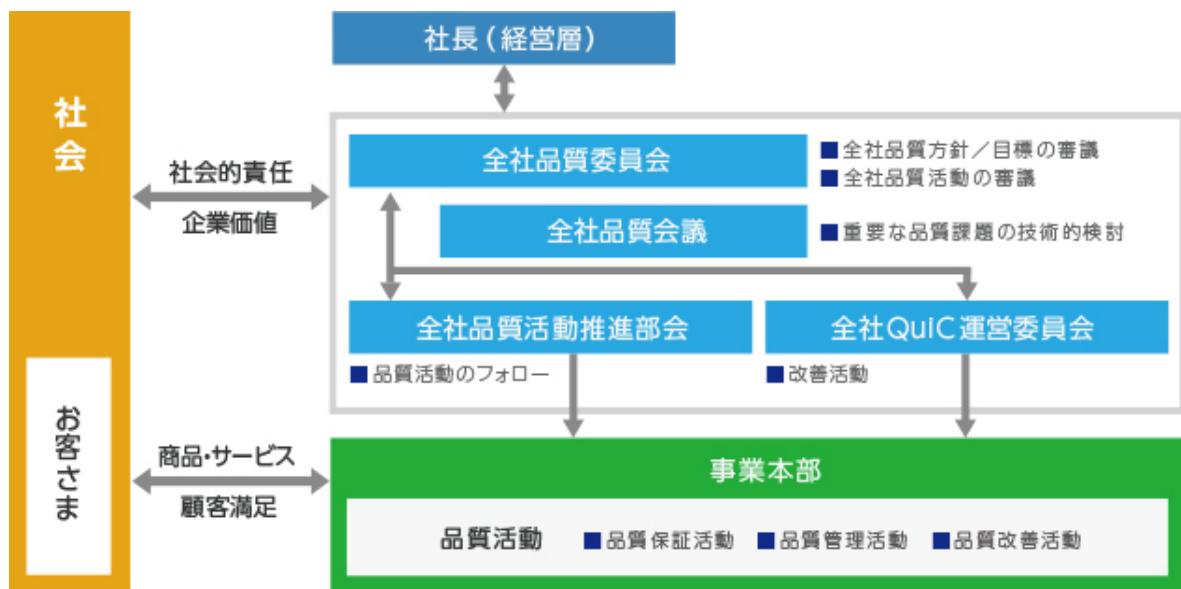
設計検証と信頼性評価を徹底し、重大な市場クレーム0。製造条件の最適化と標準化で、不良コストを削減

より高品質な製品・サービスの実現

品質活動体制

日本ガイシの品質活動体制は、全社品質委員長をトップとする全社体制と、各事業本部長をトップとする事業部門内活動体制からなります。全社活動としては全社品質委員長を補佐する審議機関として全社品質委員会を設置し、事業部門内活動体制としては事業系列別に、それぞれに適した品質システムを構築。ISO9001認証またはTS16949認証を取得し、品質保証・品質管理・品質改善・品質教育などの活動を推進しています。

全社品質活動体系図



品質マネジメントシステムの取得状況 (2015年3月期)

日本ガイシグループの品質マネジメントシステム (ISO9001もしくはTS16949) の認証取得数は34。国内外の全生産拠点を100%カバーしています。

より高品質な製品・サービスの実現

全社を挙げて品質リスクの排除を強化

日本ガイシグループの「全社品質活動ルール」

日本ガイシグループでは2010年度から、お客さまの品質要求の高度化や多様化、対象市場などの違いに、より的確に対応するために「NGK品質活動の再構築」を掲げ活動を始めました。そのために品質リスク排除を目指す「全社品質活動ルール」を策定し、活動を進める中でルールの定着とさらなる有効性改善を進めています。

「全社品質活動」においては、品質リスクを4つのルールに基づいて排除しています。

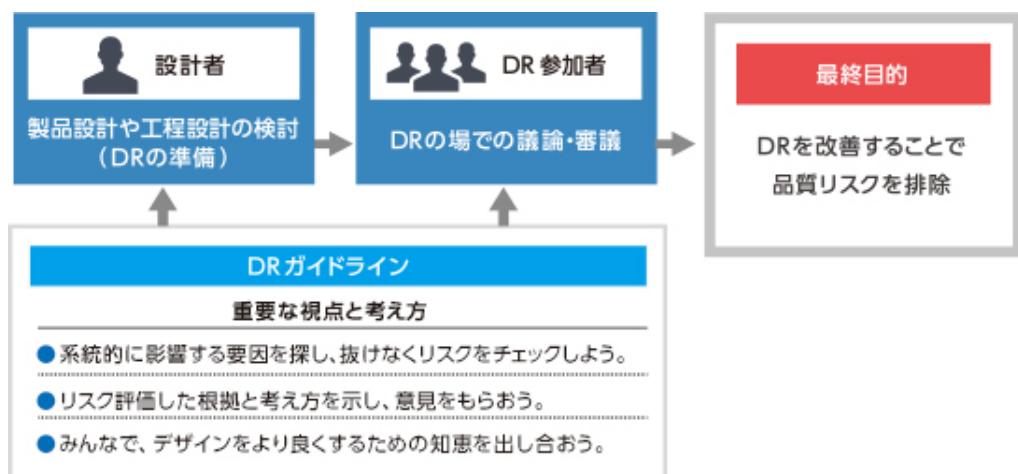
- **品質確認のルール**：開発から生産立ち上げまでの節目や、製造工程の変更時に守るべき6つの品質を確認する。
- **DR機能強化のルール**：品質リスクの重要性が高位と中位のDR計画を重要DRとして登録し、全社レビューが同DRに参加する。特に品質リスクの高い案件については、全社品質統括部長が全社DRを開催する。
- **品質監視のルール**：製造や市場での品質状況の変化や課題を全社で監視・共有する。製造不良と市場クレームの状況を毎月、全社品質統括部に報告し、不具合の処置に対しアドバイスがなされる。
- **重大な市場クレーム処置のルール**：重大な市場クレームが発生した場合、早期にその実態を把握して全社品質委員長へ報告し、全社的措置を検討する。

なかでもDR（デザイン・レビュー、設計審査）を最重要活動と位置付け、開発の節目や製造工程の変更時にはDRを実施し、重要なDRには全社からレビューが参加して品質リスクの排除を支援しています。また、全社DR（全社品質会議）には社内から広く関連する技術者や知見者を集め、製品の信頼性や安全性などを多面的に評価しています。

DRガイドラインの運用

DRをより活性化し品質リスク排除を徹底できるよう「DRガイドライン」を作成し、教育やDRごとの振り返りなどにより普及に努めることで、DRの有効性向上を推進しています。

DRガイドラインでは、品質リスク排除のための重要な視点と考え方を示し、DRにおける品質リスク排除活動の強化方法を記載しています。



ルールの定着から、より一層の有効性改善へ

DRの強化・活性化以外にも各部門の内部監査を行い、全社品質活動ルールの定着と有効性を確認し、さらに部門の品質活動がより良くなるように議論を重ねました。

2014年度は製品劣化への考慮と、製造バラツキの抑制を重点に活動を行いました。例えば設計部門では使用環境・劣化を考慮した設計検証の強化、製造部門では製造バラツキ低減のための工程設計の議論や既存の工程改善の取り組みを推進しました。

今後も品質リスクを徹底排除するとともに、製造品質のさらなる向上のための品質活動の強化にも取り組んでいきます。

使用者の健康や安全への悪影響の排除

日本ガイシの各部門では、新製品の商品化の時点でDRを開催。使用者に健康や安全部で悪影響を及ぼさないことを審議した上で、商品化し提供しています。

より高品質な製品・サービスの実現

海外拠点における全社品質活動への取り組み

海外製造拠点では従来からそれぞれに適した品質システムを構築し、ISO9001認証またはTS16949認証を取得しています。全社品質活動を開始してからは、毎月、市場クレームや製造品質の状況が国内拠点と同様に報告され、全社品質活動推進部会で課題を議論する体制が整い運用されています。この結果、日本ガイシグループ全体の品質状況がタイムリーに把握されるようになりました。

全社品質活動ルールや年度ごとの全社品質目標も展開され、品質活動の発展と充実を図っています。

アメリカのグループ会社が合同技術交流会を実施

NGKセラミックスUSAとNGKオートモーティブセラミックスUSAは2014年5月、合同技術交流会を開催し、約40人が参加しました。ハニセラム(※)などの最新の技術動向について、製造と技術の担当者が情報を共有し、互いの技術レベルの向上を図りました。

※自動車の排ガスに含まれる有害成分を無害化する触媒を保持するセラミック担体



より高品質な製品・サービスの実現

全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」

日本ガイシグループでは、全従業員が参加する品質改善活動「QuiC (Quality up innovation Challenge) 活動」を、2003年から展開しています。製品と仕事の質の向上を図るための小集団による改善活動と提案活動から成り、優れた改善事例はグループ全社で共有しています。毎年7月には、優れた改善事例の横展開を目的に全社大会を本社で開催しています。

2014年度の日本ガイシの提案活動参加率	
製造部門	100%
非製造部門	85%
提案件数	約36,000件



2014年度は7月18日に開催し、海外グループ会社を含む計16部門が発表、延べ400人が参加しました。

さらなる活性化を図るQuiC活動

QuiC活動は、グループ改善活動と提案活動を2本柱として、現場の身近な問題を解決する改善をメインとして活動を続けていましたが、2014年にグループ改善活動ガイドラインを発行し、各部門の業務課題を解決する活動へと方向転換を図りました。製造部門中心の活動になりがちですが、技術部門や事務営業部門も含めて、職場や事業の課題解決に直接取り組むような活動を奨励しています。

また、グループ改善活動と提案活動の優秀者による海外製造拠点との交流研修会を2014年度から開始しました。グローバルな生産体制に対応して、研修先の海外拠点との相互交流や、互いの改善活動の知識と意欲向上につなげていきます。

▶ [特集「新・ものづくり構造革新」](#)

CLOSE UP! クローズアップ

日本とポーランドの従業員の交流を促進し、さらなる品質向上へ

2014年11月、QuiC活動のさらなるレベルアップのため、初の試みとしてNGKセラミックスポーランドで海外研修を実施しました。今回参加したのは2013年度の優秀提案者と2014年度のQuiC活動全社大会で最優秀賞を受賞したサークルのメンバー6人です。

参加者とポーランドの現地従業員、双方のスキルアップにつながる研修となりました。



【研修参加者の声】

「向上心にあふれた海外のメンバーから、いろいろなことを吸収できました。」

セラミックス事業本部 紙谷 昌利

私は中国の生産拠点に4年間駐在し、現地従業員と協力して品質改善に取り組んだ経験があります。今回の研修では、初めて欧州の生産拠点に行き、向上心にあふれるポーランドの現地従業員と共に改善実習を受けました。生産現場を見ながら具体的な意見交換を行う中で、新たな気付きや発見が多くあり、お互いにとって非常に有意義な研修となりました。学んだことを今後のさらなる品質改善に役立てるとともに、得た情報を日本のメンバーと共有して、職場全体のレベルアップを図っていきたいと思います。



「研修で得た知識を活かして、生産工程の最適化に取り組みます。」

NGKセラミックスポーランド ボレスワフ バジェハ Boleslaw Warzecha

研修に訪れた日本人従業員と一緒に、自分の工場をあらためて新鮮な視点で巡回したところ、約30もの改善点を発見できました。大きな改善効果につながりそうなアドバイスも多々もらうことができました。何よりも、日本人従業員の徹底的で妥協を許さない改善アプローチを目の当たりにして、参加者全員が大きな刺激を受け、さらなる品質向上を目指すモチベーションが高まりました。



我々は現在、生産工程のムダを排除する全社プロジェクトに取り組んでいます。研修で習得したことを活かして、生産工程の最適化につなげていきます。

より高品質な製品・サービスの実現

品質教育の強化

日本ガイシグループの品質教育は従来、製造現場での改善手法とその進め方、管理手法を中心に実施してきました。2009年度からは、品質不具合などの実践的防止対策の教育を強化するために、若手設計技術者とその上司を対象に「未然防止実践研修」を実施しています。2014年度の未然防止実践研修では、実際の開発や設計のテーマを題材に品質リスク抽出を実践し、品質リスク排除に重点を置いた開発・設計の進め方の習得を図りました。未然防止実践研修（管理者向け）では、上位管理者層を対象とした、未然防止活動を部門内で推進するためのセミナーを実施しました。また2011年度からは、品質リスクを排除するために実施しているDR（デザインレビュー、設計審査）について、その有効性向上を促進する教育を開始。2014年度は策定した「DRガイドライン」を活用した教育を若手を中心に実施しました。さらに、過去の失敗情報から学び、再発・未然防止に活かす、いわゆる「失敗学」のセミナーを技術部門の管理者とキーマンを対象に開催しました。今後とも設計技術者やDR参加者が、品質リスクに気付く力をより高めることができるように、品質教育を充実させて提供していきます。

2014年度に強化した主な品質改善教育

教育名	参加部門	回数	参加人数	目的
未然防止実践研修	4部門	16回	20人	業務の実課題を題材にして、顧客ニーズを基に、実務におけるリスクの気づき力を高める考え方を習得する。1ヶ月間4回の短期集中で実施。
未然防止実践研修（管理者向け）	主に技術/品証部門	1回	22人	上位管理層を対象とし、部門内で未然防止活動を促進するため、信頼性マネジメント知識、並びに、管理者がなすべき行動を習得する
DRガイドライン教育	主要製品系列	2回	40人	DRのレベルアップを図るため、DRのあるべき姿やDRの改善の必要性を教育する。入社4年目の若手技術者への階層別教育で実施。
失敗学セミナー	主要製品系列	2回	60人座学・演習 130人講演	開発・設計・品質保証などのキーマンを対象とした、失敗情報を実務で活用してもらうための座学と演習に加え、部門メンバーへの展開の必要性を認知してもらうための管理者向けの講演を実施。

QC検定の受験を推奨

グループ企業のNGKメテックスは、“考えるものづくり”をスローガンに、2011年度から「気づき研修」を実施するなどして人材育成に力を入れています。さらなるステップアップを目的に、2014年から社員に品質管理検定（QC検定、日本品質管理学会認定）の受験を推奨し、初年度は全従業員の約4割が1～4級に合格しました。製造部門だけでなく管理部門の従業員も参加し、全従業員の合格を目指しています。



1人1人のスキルアップを製品品質の向上に生かす
- 45 -

より高品質な製品・サービスの実現

お客様の声を経営に活かす体制

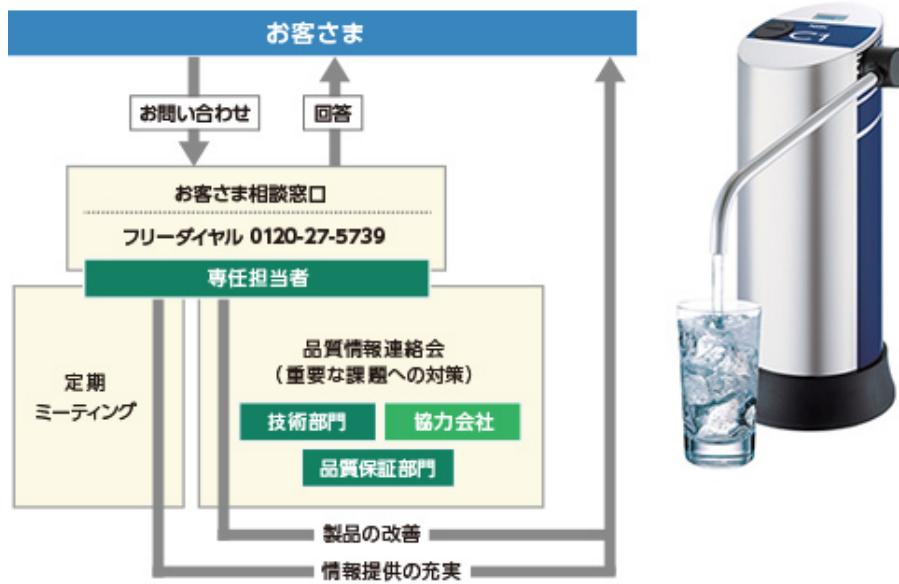
日本ガイシは、産業用セラミックスのトップメーカーとして培ってきた技術を活かし、家庭用浄水器C1（シー・ワン）を製造・販売しており、お客様の「声」に応える仕組みづくりを推進しています。

お客様相談窓口の設置

社内にC1専用の「お客様相談窓口」を設置し、広くお客様の声を製品やサービスに反映させる仕組みを構築しています。

2014年度も全国の百貨店などで店頭販売や、各種イベントで試飲会を実施するなどして、浄水器の魅力を伝えながら、お客様と活発にコミュニケーションを図りました。

また、日本ガイシのホームページからもお問い合わせにお答えしています。



お客様カード

C1を購入されたお客様から送っていただく「お客様カード」でも、さまざまな声にお答えしています。このカードは主にアンケート形式になっており、購入理由や購入店舗、お客様の住所・氏名・年齢を記入していただきます。送っていただいた情報はお客様リストに登録され、カートリッジ交換時期の案内などに利用しています。

切手	郵便番号 4678530 愛知県名古屋市瑞穂区 須田町2番56号 日本ガイシ㈱ 星美プロセス事業部 お客様窓口行
----	--

株主・投資家とのコミュニケーション

基本的な考え方

日本ガイシグループは、「NGKグループ企業行動指針」における「企業活動のあり方」の中で企業情報の開示について下記のように定めています。経営・財務に関する情報は、ホームページや株主向け報告書、Annual Reportなどさまざまな媒体で、正確かつタイムリーに開示するとともに、株主・投資家の皆さんから貴重なご意見をいただくために、双向コミュニケーションの実現に努めています。

企業情報の開示

経営の透明性を高め、日本ガイシグループに対する社会の信頼を得るために、経営情報、財務情報、商品・サービスに関する情報など、広く社会が求める情報を正確かつタイムリーに発信します。

行動ガイドライン

社会が必要とする情報は、法令や規則、社内ルールに従い、速やかに開示します。

正確な財務情報を開示するために、財務報告に係る内部統制の仕組みを確立し、適切に運用します。

商品・サービスに対するお客さまのお尋ねには誠意を尽くし、正確、かつ適切な内容・方法で応えます。

▶ [NGKグループ企業行動指針](#)

株主・投資家とのコミュニケーション

株主重視の経営

開かれた株主総会

日本ガイシは、株主の皆さまにとって親しみやすく、開かれた株主総会の開催に努めています。毎年、総会会場付近の製品の常設展示ブースに説明担当者を配置するなど、当社の企業活動の紹介に努めています。

2014年度は株主総会の本会場と、来場される株主さまの増加に備えて設置した別会場をモニターを通じて双方向化し、株主さまとの良好なコミュニケーションを図る運営方法に変更しました。

また、株主総会関連情報の拡充にも努め、招集通知を総会前日の3週間前に発送するとともに、インターネットによる議決権行使の導入と議決権電子行使プラットフォームの活用を開始しました。加えて招集通知の書体を可読性が高いユニバーサルデザインフォントに変更し、読みやすさの向上を図りました。

株主総会の招集通知、議決権行使結果、決議通知は下記よりご覧いただけます。

▶ [株主総会関連情報](#)

双方向のコミュニケーション

機関投資家の皆さまとの対話充実にも継続的に取り組み、国内・海外での定期的な説明会に加え、個別訪問や取材対応を行っています。また、経営トップによる国内外の機関投資家の訪問と個別面談を実施しています。今後もこれらの取り組みを継続・拡大していくことで、投資家の皆さまとのコミュニケーションをさらに充実させていきます。

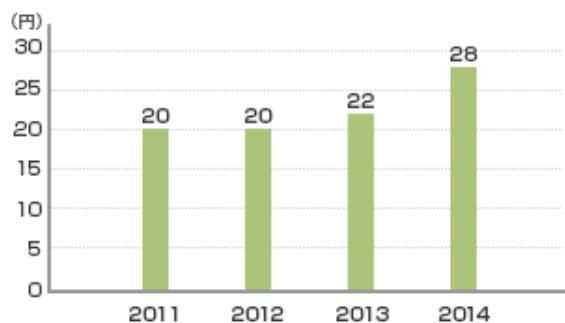
2014年度の活動状況	内容
国内	経営トップによるアナリスト・機関投資家向け説明会を年2回開催。 さらに個別訪問や訪問取材にも対応。
海外	経営トップによるアナリスト・機関投資家向け海外IRを年2回実施。
IR資料のホームページ掲載 ▶ IR情報	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、アニュアルレポート、株主総会資料などを掲載しています。

株主還元策

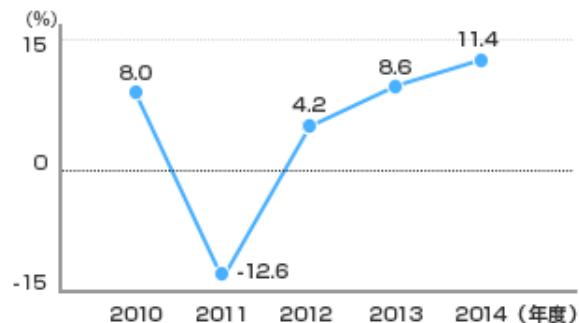
日本ガイシは、株主に対する利益還元が経営の最重要政策の一つであると考えています。基本方針として自己資本利益率(ROE)と株主を重視する経営を目指し、業績や財務体質、今後の事業展開などを総合的に勘案して成果を配分しています。

2014年度は為替の円安に加えて、自動車関連製品や半導体製造装置用セラミックス製品など各事業が総じて順調に推移したことにより、前期と比べ大幅な増収・増益となりました。その結果、ROEは前期比2.8ポイントアップの11.4%と改善しました。なお、こうした業績を勘案し、年間配当金は1株当たり2円増配の30円、連結配当性向は20.4%となりました。

配当金の推移



自己資本当期純利益率(ROE)

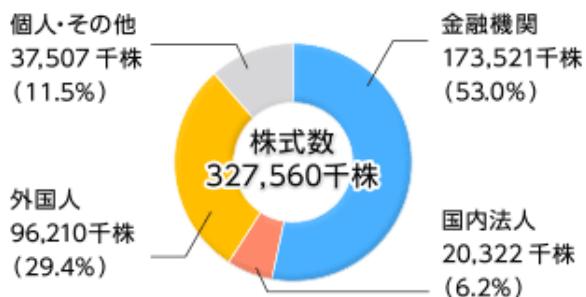
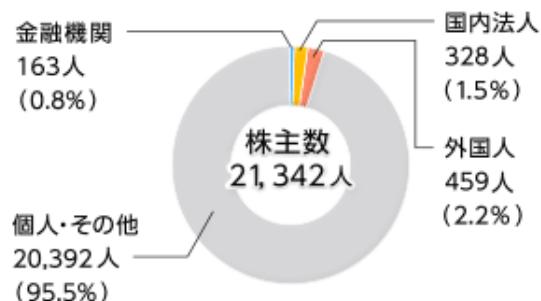


株主情報

株式の情報 (2015年3月31日現在)

会社が発行する株式の総数	735,030,000株
発行済み株式総数	327,560,196株
株主数	21,342人

株主構成 (2015年3月31日現在)



▶ [関連情報・株価情報](#)

コンプライアンスの徹底

NGKグループ企業行動指針

日本ガイシグループでは、「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」という企業理念を実現していくために守るべきことを「NGKグループ企業行動指針」として定め、その周知・徹底に取り組んでいます。

企業行動指針と行動ガイドラインの周知徹底

「NGKグループ企業行動指針」と、個々が取り組むべき「行動ガイドライン」の周知徹底に取り組んでいます。啓発用冊子や企業行動指針をまとめた啓発用ペーパー、常時携帯できる「コンプライアンスカード」を作成し、日本ガイシと国内グループ会社の製造契約社員や派遣社員を含む全従業員に配布しています。

また、日本ガイシの社員に対しては新入社員研修で企業行動指針と行動ガイドラインの理解を徹底させているほか、昇格者研修にも企業行動指針の説明を盛り込みました。

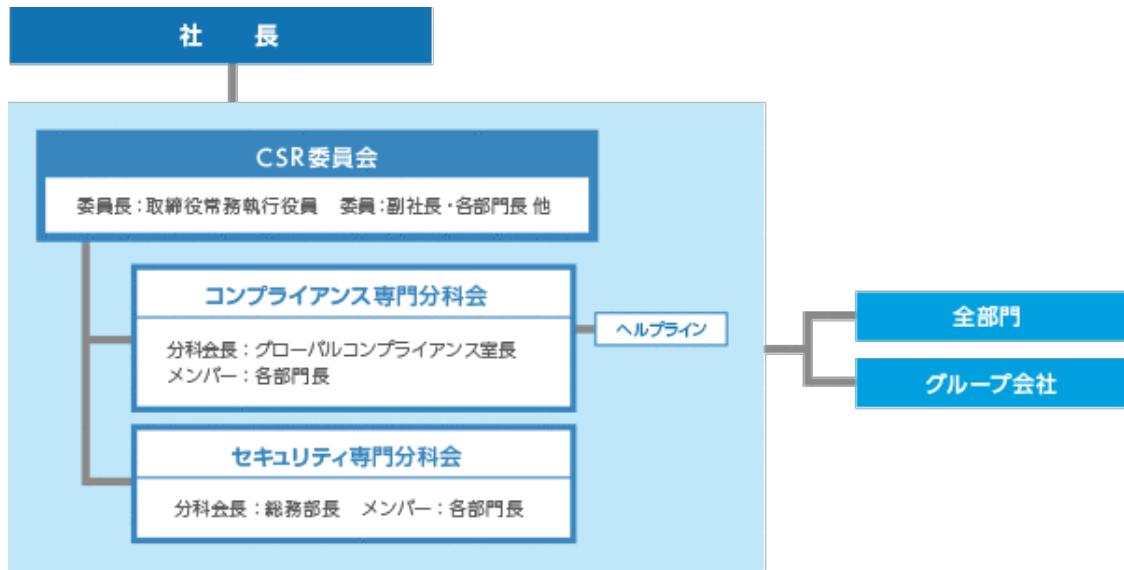
日本ガイシグループで開催しているCSRトークライブでも、企業行動指針と行動ガイドラインの目的と意義を説明しています。海外グループ会社では、企業行動指針の趣旨を踏まえ、各社や国・地域の特性に応じた規則を制定しています。

- ▶ [企業理念・企業行動指針](#)
- ▶ [CSRトークライブ](#)

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス推進体制

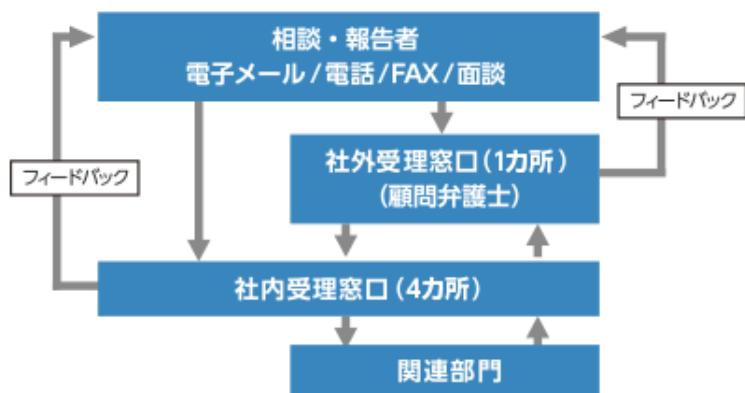
法令・企業倫理順守をグループ内に徹底するため、CSR委員会の傘下にコンプライアンス専門分科会を設けています。また、会社に重大な影響を及ぼす恐れがあると判断される事件・事故への対応などのためにセキュリティ専門分科会を設けています。



ヘルplineの設置

「NGKグループ企業行動指針」の趣旨に反する行為の抑制や未然防止、早期解決のために、従業員からの相談・報告を受け付けるヘルplineを設けています。海外グループ会社は会社ごとにヘルplineを設置しています。相談・報告者の保護は社規で約束されています。

ヘルpline(相談・報告)の流れ



コンプライアンスの徹底

コンプライアンス教育の推進

CSR推進室、グローバルコンプライアンス室、法務部が中心となり、役員と従業員に対するコンプライアンス教育と啓発に努めています。キャリア教育や海外赴任者教育のほか、法令解説や事例紹介を行う「法令/コンプライアンス連絡会」を実施。2014年度も国内外で競争法や輸出関連法規、下請法、海外公務員への贈賄規制などに関する教育に注力しました。

2014年度に実施したコンプライアンス教育

教育の名称	主な対象者	主な内容	実施回数
キャリア教育	新入社員	CSR基礎、コンプライアンス基礎	4回（配属前研修含む）
	中途採用者	CSR基礎、コンプライアンス基礎	1回
	正規登用者	CSR基礎、コンプライアンス基礎	2回
	Q, R群昇格・転換者	CSR基礎、コンプライアンス基礎	3回
	新任S群	CSR、コンプライアンス、安全保障輸出管理、競争法	1回
	新任基幹職	CSR、コンプライアンス、安全保障輸出管理、競争法	1回
	基幹職2級昇格者	CSR、コンプライアンス	1回
海外赴任者研修 (グローバル研修)	海外赴任予定者	安全保障輸出管理、競争法、海外贈賄規制	1回
法令/コンプライアンス連絡会	基幹職ほか内容に応じた対象者	グループ会社のガバナンス、下請法順守の徹底について、インサイダー取引規制の最新動向、犯罪や事故から身を守るために、商標のリスクとその対応、外国公務員等への贈賄規制の最新動向	6回
競争法コンプライアンス講演会	全役員、全基幹職、営業職	競争法執行法域の増加とその実務上のリスク	3回(他にDVDによる講演を各地区で開催)
海外グループ会社競争法研修	海外グループ会社（欧州、米国）のマネージャー、営業職、日本ガイシからの出向者	オリジナルDVDによる研修	1回
海外グループ会社贈収賄規制研修	グループ会社（欧州）のマネージャー、営業職	オリジナルDVDによる研修	1回
競争法教育	内容に応じた対象者	法令の内容と競争法順守のための具体的な行動、規定の説明	8回
その他教育	購買責任者・担当者	下請法の説明会	2回 グループ会社1回 日本ガイシ1回

コンプライアンスの徹底

腐敗防止体制

日本ガイシグループでは、公正で透明な取引を実践するために、贈収賄などの腐敗防止に取り組んでいます。

贈賄規制教育の実施

2014年度は前年度に引き続き、海外赴任者研修の一環として外国公務員への贈賄規制の教育を実施しました。また、海外グループ会社でも贈賄規制についての教育を行っており、2014年度は独自に制作したDVDによる研修を実施しました。

▶ [競争法など取引関連法規の順守](#)

コンプライアンスの徹底

競争法など取引関連法規の順守

日本ガイシグループでは、競争法（独占禁止法）や下請法（下請代金支払遅延等防止法）などの取引関連法規の順守・徹底に取り組んでいます。「NGKグループ企業行動指針」の「行動ガイドライン」に独占禁止法の順守を定める一方、2011年度に制定した「競争法遵守規定」の周知を図る従業員教育の強化に国内外で取り組み、法規順守を徹底することで、不公正な行為・取引の排除と、取引先と対等で公正な取引関係の構築・維持に取り組んでいます。

▶ [自動車用触媒担体に関わる米国司法省との合意について](#)

日本ガイシグループにおける競争法に関するコンプライアンス強化策

実施年度	規定整備	社内体制の構築	教育
1997年度	▪ 「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要（解説集）」制定	▪ 各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け	▪ 外部講師（弁護士）による独占禁止法講演会開催（以降、毎年開催）
2011年度	▪ 「競争法遵守規定」制定 ※1		
2012年度	▪ 「競争法ハンドブック」作成・配布 ※2 ▪ 「競争法ハンドブック資料集」作成・配布	▪ 「独立委員会」設置	▪ 法務部員による社内研修 ▪ 海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			▪ 競争法ハンドブック説明会実施 ▪ 競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	▪ 「競争法遵守規定」改訂 ※3 ▪ 「会合等事前届出、参加報告データベース」運用開始 ▪ 「電子メールモニタリング」開始 ▪ 北米販社「競争法遵守規定」改定	▪ 取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築（社長から独立） ▪ 「競争法全社統括責任者」設置 ▪ ヘルplineの強化	▪ 日米弁護士による新役員向け競争法、会社法教育実施（以降、毎年開催） ▪ 海外グループ会社で競争法教育実施（各国法令に対応）
2015年度	▪ 改定「競争法遵守規定」施行 ⇒誓約書の提出 ⇒第三者機関による順守状況の確認 ※4 ▪ 国内グループ会社「競争法遵守規定」改定	▪ 「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 ▪ 「グローバルコンプライアンス室」新設	▪ 新入社員向け競争法教育実施 ▪ 国内グループ会社用競争法教育DVD配布

日本ガイシグループは、競争法の順守体制を強化するため、下記の取り組みを実施してきました。

- 2011年度 役員・従業員の順守義務や管理体制、守るべき事項・禁止している事項などについて明記した社規「競争法遵守規定」を制定 **※1**
- 2012年度 競争法を順守するためのガイドライン「競争法ハンドブック」を作成、日本ガイシの全役員と従業員（全基幹職と業務が競争法と関わりのある部門の一般職）に配布 **※2**
- 2014年度 「競争法遵守規定」を改定。取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築し、競争法順守プログラムの運用・管理・検証などが実効的に行われる仕組みを導入 **※3**
- 2015年度 ブライスウォーターハウスクーパース株式会社に、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、全社一元的な監督・報告体制や競争法順守プログラムの導入状況についての確認を委託 **※4**

また、「競争法遵守規定」「競争法ハンドブック」の周知徹底と活用促進のため、規定改定の説明会や各種競争法に関する教育を実施しています。海外グループ企業では、オリジナルDVDを用いた研修を実施しています。

競争法に関する研修実績

	実施回数	内容
役員向けの競争法研修	1回	コーポレートガバナンス（取締役のトレーニング）
外部講師による講演会	3回※	競争法執行法域の増加とその実務上のリスク
海外グループ会社対象の教育	1回	競争法の内容や執行状況と競争法順守のための実務上の注意点
社内講師による競争法研修	10回	競争法の基礎知識と順守のための実務上の注意点

※他にDVDによる講演を各地区で実施



CLOSE UP! クローズアップ

競争法順守に関する講演会を開催

競争法コンプライアンス体制強化のための教育の一環として、役員、基幹職、営業担当者を対象に、弁護士を外部講師として招いた競争法コンプライアンス講演会を3会場で実施。約480人が受講しました。また、当日出席できなかった従業員については、講演内容を録画したDVDを国内の各拠点で上映し、全ての基幹職と営業担当者が受講しました。海外グループ会社でも、米国、欧州、南アフリカで、競争法の内容や執行状況、競争法順守のための実務上の注意点について、オリジナルのDVDを用いて研修を実施しました。来年度以降も引き続き、海外グループ会社も含めて競争法教育を実施し、コンプライアンス意識と知識のさらなる浸透を図っていきます。



競争法コンプライアンス講演会の開催状況

「競争法執行法域の増加とその実務上のリスク」をテーマに、アメリカ当局のカルテル対応の厳しさや中国・インドなどの動向を踏まえた上で、会社のとるべきコンプライアンス体制やリニエンシー対応、個々人がとるべき行動などについて解説しました。

日時	会場	受講者	備考
2014年 12月8日	本社	役員全員	講演
2014年 12月25日	本社	基幹職・営業職 372人	講演
2015年 3月9日	東京	基幹職・営業職 75人	講演
2015年 2月～3月	国内各拠点	基幹職・営業職※	DVD

※講演会に出席できなかった全基幹職、営業職

講演会の講師を務めた中野雄介弁護士（アンダーソン・毛利・友常法律事務所）

アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー弁護士。独占禁止法、ビジネス紛争の交渉・解決、M&A、知的財産権などの分野を中心に手掛け、カルテル案件や企業結合案件を多数担当している競争法の専門家です。



法務部による事業部門と国内グループ会社への個別支援

下請法を含む取引関連法規の順守のため、法務部では事業部門と国内グループ会社に対し、説明会の開催や個別指導などの支援を実施しています。各種相談への対応、必要書類の書式整備、順守状況の確認など、支援内容は事業部門やグループ会社の要請に応じて多岐にわたっています。

2014年度も必要書類の整備など、各部門・グループ会社の個別ニーズに応じた支援を実施しました。

コンプライアンスの徹底

輸出入関連法規の順守

日本ガイシでは、コンプライアンス徹底の一環として、輸出入関連法規の順守・徹底に取り組んでいます。「NGKグループ企業行動指針」の「行動ガイドライン」に安全保障輸出管理関連法規の順守を定め、社内規定や輸出入ハンドブックに基づき管理・教育を確実に行ってています。

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

「外国為替及び外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、許可の要否を審査し、その記録を安全保障輸出管理データベースに蓄積しています。また、一部の製品輸出については特定輸出申告制度を利用し、輸出管理を実施しています。

2014年度からは資材部に物流管理グループを新設し、輸出入に関する問い合わせ窓口を分かりやすくするとともに、物品の輸出入通関に対する管理体制強化と社内教育の充実を図りました。

さらに2014年度は輸入貨物管理台帳に基づき、輸入済案件に対し各部門ごとに関連書面の記載内容の整合と法令に基づく保管状況などについて自主点検を行いました。

輸出入ハンドブックの周知徹底

輸出入通関における法規の順守事項などをまとめた「輸出入ハンドブック」を2012年度に発行し、その周知徹底にも取り組んでいます。社内インターネットに掲載し、全社で閲覧を可能にするとともに、社内各部門で行われた輸出入管理関連の勉強会でもハンドブックの趣旨を啓発する教育を実施しました。

輸出入管理関連の勉強会は、担当部門の実務者に対し年1回以上行っています。2014年度は24部門で約3カ月にわたり分散開催し、約360人が参加しました。



コンプライアンスの徹底

個人情報保護方針と体制

日本ガイシグループは、個人情報保護管理規定などの社内規定を設け、お客さまから提供していただいた個人情報の保護・管理・取り扱いに努めています。

▶ [個人情報保護について](#)

コンプライアンスの徹底

情報セキュリティ方針と体制

日本ガイシグループでは、「NGKグループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、CSR委員会傘下のセキュリティー専門分科会が、担当部署である総務部や情報システム部の活動をバックアップすることで、情報資産の適正な管理・運用に努めています。

▶ [NGKグループ情報セキュリティ基本方針](#)

NGKグループITセキュリティ基準を策定

情報通信技術や機器の急激な進歩に伴い、グループ全体で統一したセキュリティーを確保していくことが急務となつたため、2010年度に「NGKグループITセキュリティ基準」を策定し、グループ内共通の基準に基づくITセキュリティ体制の構築とITセキュリティのレベルアップを目指して取り組んでいます。

各グループ会社は毎年、対策実施計画書を作成し、計画的にセキュリティ強化を図ります。日本ガイシは対策実施計画書を介して各グループ会社の取り組みを確認し、必要に応じて指導を行います。

ソフトウェア管理の強化

近年、セキュリティーやコンプライアンスの観点からソフトウェア管理の重要性が指摘されているため、ソフトウェア管理もグループ全体で注力しています。

2014年度は「ソフトウェア・ライセンス管理ガイドライン」を作成し、全グループ会社に配布しました。アンケート方式で管理状況を調査し、管理が不十分と思われるグループ会社には2014年度中の改善を指示したほか、一部のグループ会社を訪問して管理状況の確認・指導を行いました。

情報セキュリティ教育

従業員一人ひとりに情報セキュリティを徹底するために、年間を通じて以下の教育を実施しています。

- 新入社員向け教育
- 主任、基幹職への昇格者向け教育
- 全社員を対象としたeラーニング

コンプライアンスの徹底

法令などの違反状況

2014年度は報告すべき該当事例はありません。

リスクマネジメント

基本的な考え方

日本ガイシグループでは、「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」という企業理念の実現に向けて取り組む基本姿勢を「NGKグループ企業行動指針」として社内外に宣言しています。その中で、リスクマネジメントの実践を通じて、会社の資産や信用、第三者の権利を守ることを明記し、周知・徹底に取り組んでいます。

▶ [企業理念・企業行動指針](#)

リスク分析と対応

日本ガイシグループでは、全社共通のリスクとしてコンプライアンス、情報、雇用・労働など6種類のリスクを想定しています。こうしたリスクについて、戦略会議や経営会議などにおける予算・計画の審議や実施決済の過程で総合的に検討・分析し、回避・予防に努めています。

また、風水害や震災など大規模な自然災害、大規模な交通災害などの緊急事態に対しては、重要業務を継続するためのBCP（事業継続計画）を策定し、中央防災対策本部とBCP対策本部が対応にあたります。

全社共通リスク

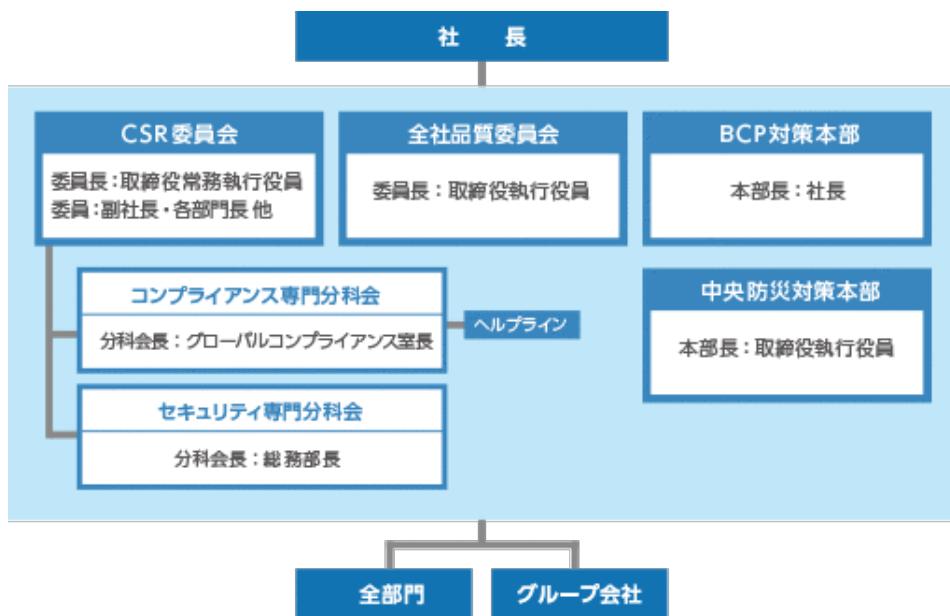
分類	リスク	分類	リスク
1. コンプライアンス	法令違反・不適切な会計	3. 雇用・労働	労務トラブル
	個人による横領		労働災害
	贈収賄		交通事故
	知的財産の侵害		長時間労働・健康管理
	人権侵害・ハラスメント		未熟練者対応
	地域とのトラブル		事件・事故
	反社会的勢力への対応		自然災害
	情報システムの不具合		環境管理のトラブル
2. 情報	機密情報漏洩・個人情報漏洩	5. 環境	E M S の不備
	不適切なS N S利用		製品欠陥

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

日本ガイシでは、CSR委員会を中心としたリスクマネジメントの推進体制を構築しています。リスクの種類ごとに責任者と対応する体制を定め、リスクの未然防止活動とリスク対応力の向上に努めています。

リスクマネジメント体制



リスク対応

平時	CSR委員会と各委員会でフォロー	
危機発生時	法令・倫理または事件・事故に関する対応	CSR委員会が担当。緊急を要するものはあらかじめ決められた5人+関係役員で初動対応。
	品質に関する事故	全社品質委員会が担当。
	災害に関する事項	中央防災本部とBCP対策本部が担当。

CSAアンケートに基づくリスクの抽出と未然防止

日本ガイシと国内グループ会社では、リスクマネジメント体制の強化の一環として、日常の事業運営で起こりうるさまざまなリスクの把握と未然防止を目的に、リスク発生の可能性とその影響度について回答者の認識を問う「CSA(Control Self Assessment)アンケート」を実施しています。

日本ガイシを対象とするアンケートと国内グループ会社を対象とするアンケートを隔年で実施しており、2014年度は国内グループ会社を対象に実施。リスクの抽出とCSR委員会による各抽出リスクへのフォローを行いました。

CSAアンケートはリスクの未然防止や的確な対応を図るために啓発の役割も果たしており、今後も継続して実施していく予定です。

CSAアンケートの実施状況

アンケート対象者	2013	2014	2015	2016
日本ガイシ 執行役員(除社長) 常勤監査役 基幹職、S群 (含国内G社への出向者)	2013年12月 第4回アンケート実施	2014年12月 第5回アンケート実施予定		
国内 グループ会社 プロパーの役員 管理職	2014年12月 第4回アンケート実施			

CSAアンケートに基づくリスク対応策

全社共通リスク ※人事部、法務部、総務部、資材部、情報システム部、環境経営統括部、全社品質統括部、施設統括部

主なリスク	対策
コンプライアンス	競争法・贈収賄コンプライアンス体制の強化(含海外グループ会社)
情報	撮影・録画機器の持ち込み制限、秘密保持誓約書
雇用・労働	組織診断実施、労働時間管理、長時間残業の多い職場・個人の指導
事件・事故・災害	総合防災訓練、BCP訓練、地区別防災計画
環境・製品安全	パトロール・訓練の実施、品質委員会・品質会議でのフォロー

海外グループ会社のリーガルリスクマネジメント

日本ガイシグループでは、事業拡大に伴ってグローバル化・多様化するリスクを最小にとどめるため、海外での事業展開におけるリーガルリスクマネジメント状況の把握強化に取り組んでいます。

海外グループ会社に対しては、半年に一度、訴訟そのほかの法務案件や弁護士の利用状況を、また年に一度、ヘルplineの利用状況、輸出管理の状況、法令関連情報の入手状況など、リーガルリスクへの対応状況の報告を求めています。報告の中から主要な内容についてはコンプライアンス専門分科会とCSR委員会で報告し、情報を共有しています。

2014年度も従来通り、リーガルリスクマネジメント報告を通じてリスクマネジメント状況の把握と報告内容をチェックしました。

また、海外拠点からの相談に対しては適宜、弁護士と法務部が対応しリスクを回避しています。

リスクマネジメント

BCP(事業継続計画)への取り組み

BCPへの取り組み

日本ガイシでは、BCP（事業継続計画）を全社的に推進し、大規模災害の発生時に事業継続や早期復旧を指揮する組織として、社長を責任者とするBCP対策本部を設置しています。複数拠点化や複数購買化、建物・設備の減災、従業員の安全確保などの各種対策に取り組んでいます。

2014年度の取り組み

被害状況を早期に把握できる体制の整備	非常用通信手段の配備を国内グループ会社へ拡大
各種訓練の実施	目標時間（大規模地震の発生から5～6時間）を定めて、日本ガイシグループの従業員、生産設備、インフラ、本社機能の被害状況、お客さまからの緊急物資要求の有無などをより具体的に把握する訓練を実施 課題や不足点を抽出してBCPの行動計画書を改善

今後の取り組み

訓練シナリオの高度化、対象者や範囲の拡大などにより、初動と事業継続における対応力の向上に努め、さまざまな訓練を通じてBCPの実効性を高めていきます。



BCP訓練の様子 (BCP復旧対策会議)



BCP対策本部長として指揮を執る社長・大島卓

リスクマネジメント

知的財産マネジメント

日本ガイシグループは、知的財産教育などによって知的財産の創造活動を奨励し、適切な保護・活用に努めています。また、自他の権利を尊重することを基本方針として、事業部門、研究開発部門と知的財産部門が緊密に協働し、戦略的な特許網の構築を目指して取り組んでいます。

管理者向けの啓発プログラムの実施

日本ガイシでは、事業部門や研究開発部門での知的財産戦略を磨くために、管理層向けの啓発プログラムを実施するとともに、そこで抽出された課題を自社の知的財産戦略に活かしています。2014年度は、大学教授を講師に招き、「イノベーターの知財マネジメント」をテーマに管理層向けの啓発プログラムを実施しました。知的財産のマネジメントをテーマとした講演会で、役員、従業員、計約200人が出席。新興国が台頭する中、日本の製造業が知的財産を戦略的に活用する上で直面している問題事例やその対応策などを学びました。

知的財産教育の推進

若手技術者のための研修

主に開発部門の若手技術者を対象に、知的財産情報をグラフや図にして「見える化」する手法を学ぶ「特許マップ活用説明会」を継続実施しているほか、全社向けに特許の基礎を学ぶe-ラーニングも導入しています。

2014年度は「特許マップ活用説明会」を2回実施し、計6人が受講。e-ラーニングは計77人が受講しました。また、対話形式の少人数セミナーを研究開発部門や事業部門の若手技術者を中心に10回実施。計73人が受講し、特許の基礎知識や先行技術調査、特許明細書の読み方などについて意見を交換しました。

＜対話形式の少人数セミナー・参加者の声＞

新製品の開発に「特許」という意識改革が生まれました

研究開発本部 SOFCプロジェクト 伊藤 梨沙子

新商品の開発には特許網の構築が必須であると感じていたため、特許関連の少人数セミナーに参加しました。特許制度や特許の必要性、拒絶理由通知などの対応例などについて受講し、実践的な知識や対応力が身についたと思います。少人数の対話形式というスタイルで、途中で分からなことがあると、気軽に質問できるのがよかったです。

このセミナーを通して、特許の重要性をあらためて認識できました。特許になりそうなアイデアがないか、より意識して日々の業務に取り組むようになりました。



従業員の発明を奨励する職務発明報奨制度

従業員の発明を奨励するため、出願報奨、登録報奨、実績報奨から構成される「職務発明報奨制度」を設けています。日本ガイシの黒字製品で使用されている特許などを対象に、その製品の利益の一部を発明者に分配しています。

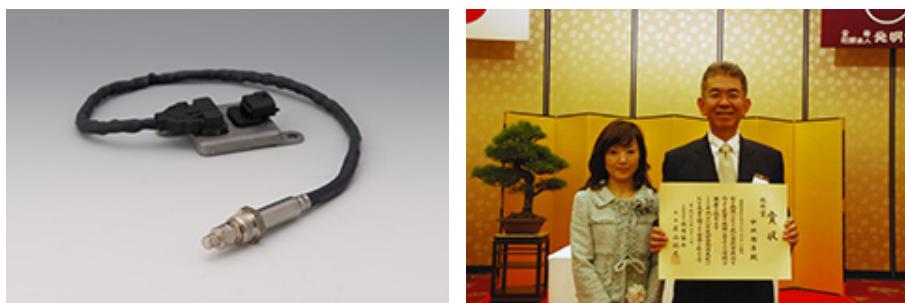
制度の制定以来、ハニセラム、ディーゼル・パティキュレート・フィルター、半導体製造装置用セラミックスなどの製品に關し、製品利益の一部を発明者に分配しました。

NOxセンサーが全国発明表彰を受賞

日本ガイシの車載用高精度NOx（窒素酸化物）センサーが、発明協会が主催する「平成26年度全国発明表彰」の第1表彰区分・発明賞を受賞しました。2014年7月に東京都内のホテルで受賞式が行われ、発明者であるNGKヨーロッパ（ドイ

ツ)に出向中の中垣邦彦が出席しました。

対象となったNOxセンサーは、職務発明報奨制度の対象であり、日本ガイシが世界で初めて開発し実用化した車載用NOxセンサーです。その独自性と先進性、クリーンディーゼル車の実現に大きく貢献した功績が評価され、受賞につながりました。



中国の知的財産リスクへの対応

中国市場の知的財産リスクには、中国工場からの技術漏洩対策や第三者からの出願対策として、製品を生産する技術が存在する証拠を取得することを目的に、全工場で中国公証人を活用した確定日付を取得し、先使用権を主張できる対策を講じています。また、職務発明制度に関しては必要な手続きの下、日本と同レベルの日本ガイシ独自の報奨制度を制定・導入しています。

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

基本的な考え方

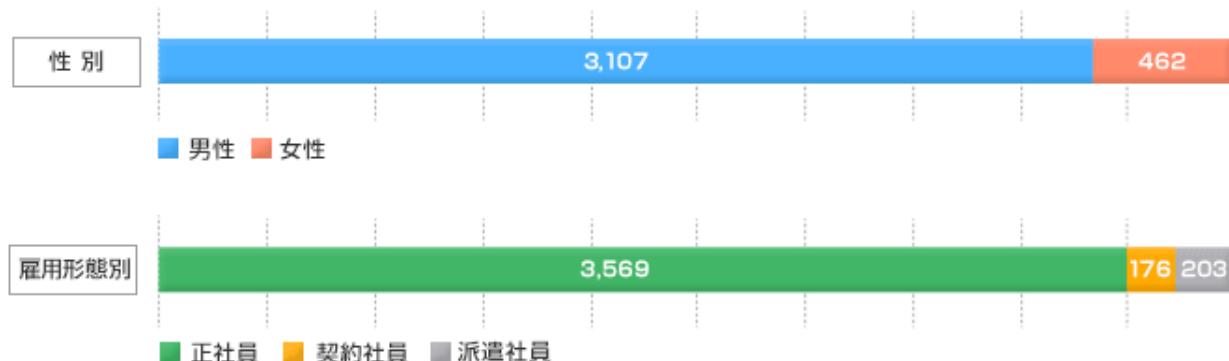
「NGKグループ企業行動指針」では、従業員との関わりについて、「人間性の尊重と快適な職場環境の確保」を基本に、次のように定めています。

「人材の採用、待遇は公正・公平に行い、安全・快適で、家庭と両立する働き易い職場環境を提供します。
多様な人材が挑戦できる場と機会を設け、知識や技術の習得を通じて人材の成長を支援します。
職場におけるいじめ、差別、ハラスメントなど人権に反する行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります。」

日本ガイシグループ 従業員数

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
従業員数	11,666人	12,372人	13,159人	13,210人	16,217人

日本ガイシ 2014年度における従業員の状況



平均年齢	平均勤続年数	離職率	平均給与
38.8歳	14.7年 (男性: 14.6年/女性: 15.5年)	1.7%	737万円

新入社員定着数（3年）

	合計	男性	女性
2012年新卒入社	102人	91人	11人
2015年在籍者	97人	87人	10人

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

安全衛生と健康

日本ガイシでは、全社安全衛生方針に基づき、災害ゼロを目指して、安全衛生活動を組織的、継続的に実施する仕組みとして2007年度から労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入しています。以来、システムの定着と運用を徹底するとともに、リスクアセスメントの強化に努めています。

また、従業員の健康増進に積極的に取り組み、近年は長時間労働の削減と長時間労働者への健康管理に注力しています。

全社安全衛生方針

従業員一人一人の安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

1. 労働安全衛生法、社内規定の順守。
2. OSHMSに従う適切な措置による継続的な安全衛生水準の向上。
3. 従業員との協議を尊重した安全衛生活動。
4. 危険性、有害性のリスク低減と災害防止を図り快適職場の実現。
5. 従業員の健康障害防止と健康増進の取り組み強化。

安全衛生活動の強化

日本ガイシは2012年7月、知多事業所での事故を受けて3カ年の取り組み計画を立案し、安全対策を強化してきました。

2014年度も2012年度に開始した網羅的リスクアセスメントに引き続き取り組んでおり、作業で抽出したリスクを重要度、危険度に応じて順次対策をとっています。

事故を真摯に受け止め、「とっさの動き」などにアセスメントの範囲を拡大するとともに、挟まれ・巻き込まれ、感電などを中心に重大事故につながる可能性のあるリスクを緊急に見直し、ソフト・ハードを含む安全対策を進めることができます。

3カ年計画の最終年度である2014年度までに、網羅的リスクアセスメントは全作業数の100%を完了しました。また、全ての事業所で、残留リスクの教育を実施しました。

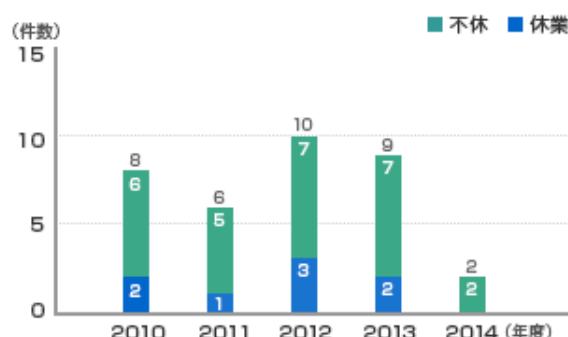
災害の未然防止を目指して安全衛生教育を実施

従業員の安全衛生意識を高める教育にも取り組みました。2014年度は災害の未然防止を目的に、リスクアセスメントで出てきた残留リスクについて教育しました。

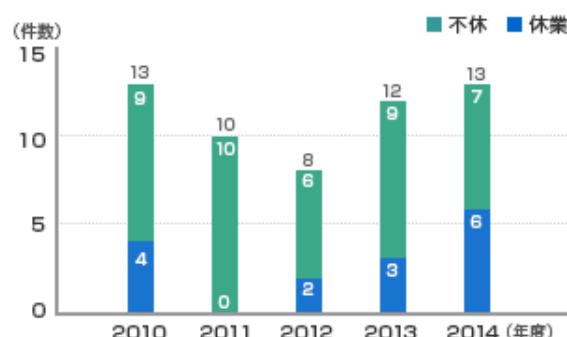
経験の浅い作業者に対し、危険事象が体感できる設備（社外施設）を用い、安全体感教育を毎月実施。また、社内の体感施設で新入社員向けに教育プログラムを組み教育を行いました。さらに、他社との安全活動の交流会や他社の安全衛生責任者の講演会を開催しました。

非正規の従業員を対象とした安全衛生教育も実施しています。契約社員向けには現場でのOJTに加え、入社数カ月後に1回、全社的なフォロー教育として災害防止や交通安全の教育を行っています。

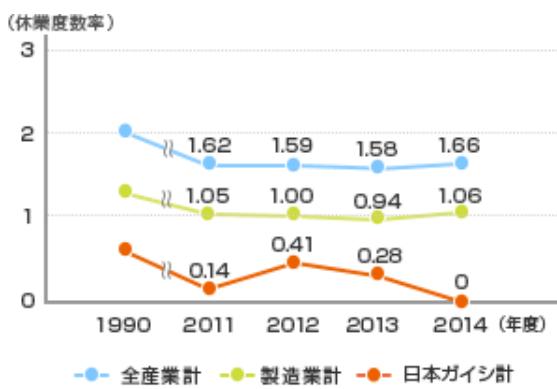
○業務上災害件数（日本ガイシ）



○業務上災害件数（国内グループ会社）



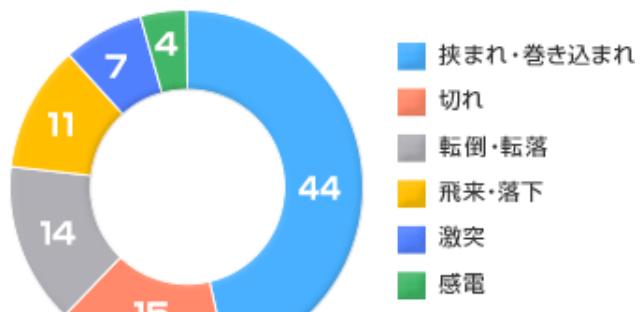
○休業度数率（日本ガイシ・国内グループ会社）



※1 休業度数率：労働災害の発生率を表す安全指標の一つで以下の式で算出されます。

$$\text{休業度数率} = \frac{\text{休業災害被災者数}}{\text{延べ労働時間}} \times 100\text{万時間}$$

○業務上災害の種類(過去 7年間)



職業病度数率（日本ガイシ）

2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
0	0.71	0.41	0.14	0

労災死亡者数（日本ガイシ・国内グループ会社）

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
人数	0	0	1	0	0

CLOSE UP! クローズアップ

体感教室で安全意識を高めています。

NGK（蘇州）環保陶瓷 周国生

従業員の安全意識の向上を目的に2014年、工場の一室を改修して「体感教室」を新設しました。挟まれや巻き込まれ、感電などを専用の器具を用いて疑似体験し、設備や作業における危険性を学びました。

体感教室は、2014年7月から延べ約1,200人が受講し、2015年2月末までに製造部門だけでなく事務部門を含む全社員が受講しました。安全に対する意識を高めることで、災害の発生を確実に防止するとともに、日常に潜むさまざまな危険を回避していきます。



挟まれる危険性について学ぶ社員

転倒する危険を体感。机上の安全教育だけではわからぬ危険を身をもって感じることができたという声も

5S活動を全社に水平展開

日本ガイシでは、従来から実施してきた「5S※活動」を、2012年度から事務系も含めた全社活動に拡大し推進しています。各職場でチームごとに目標と定期的な活動時間を設定して取り組み、好事例は全社安全衛生委員会で報告し、水平展開します。

※ 5S：職場で徹底されるべき「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」のこと。

事務系の5S事例



改善事例1



改善事例2



改善事例3

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規やパートも含めた長時間労働者に対し、産業医による面談と健康診断を継続的に実施しています。その状況については、各事業所の安全衛生委員会で報告し、確実にフォローしています。

長時間労働者の面談者数

面談者数 (人)	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
一般従業員	135	125	118	63
基幹職	149	107	46	46

※人数は延べ人数。80時間/月、300時間/6カ月をカウント

安全衛生マネジメントの強化

就業時間推移

就業時間 (1人あたり)	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
年間所定労働時間	1,919	1,919	1,919	1,919	1,919
年間総実労働時間	2,098	2,103	2,089	2,087	2,077
月平均残業時間	23.7	24.6	24.1	24.4	24.5

日本ガイシでは、災害ゼロを目指して、安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の構築を推進。全社安全衛生委員会の下に、事業所・部・工場・職場ごとの安全衛生委員会を置き、PDCAサイクルを回して安全衛生活動の計画的・組織的な改

善を目指してきました。

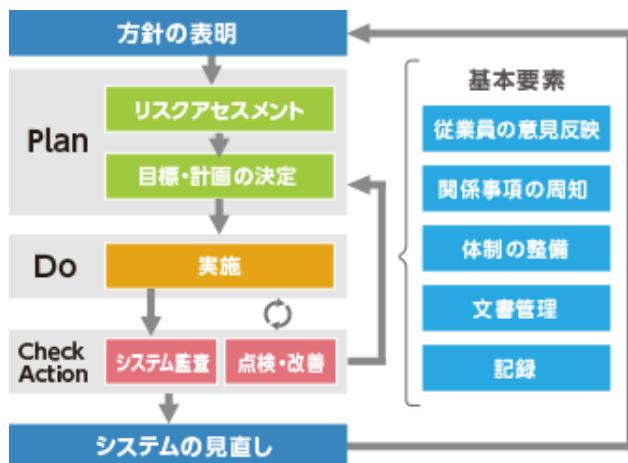
2014年度は災害が発生したグループ企業からの要請による再発防止や未然防止、安全点検による指導などを実施。その他にも、日々の現場に即した日常活動などにおいてさまざまな活動をしています。今後もOSHMSに基づき、労働環境の改善に注力していきます。

安全衛生マネジメントシステム（JISHA方式OSHMS）の外部認証取得事業所

事業所	取得年	更新
日本ガイシ	名古屋事業所	2008年 2014年 第2回更新審査受審後、認証取得
	知多事業所	2009年 2013年
	小牧事業所	2009年 2015年 第2回更新審査受審予定



PDCAサイクル



心身の健康増進を図る活動を推進

メンタルヘルスの「4つのケア」

日本ガイシでは、従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組んでいます。毎月開催している各事業所の安全衛生委員会では、長時間労働者の健診状況や健康要保護者の管理状況などを報告し、時間外時間の削減の徹底を促しています。また、厚生労働省が推奨するメンタルヘルスの「4つのケア」を中心に継続的な活動を展開。2014年度は「心の健康づくり計画」を作成しています。

4つのケア



階層別のメンタルケア教育

階層別のメンタルケア教育についても継続して実施しています。2014年度も新入社員、一般職、基幹職あわせて442人に対して教育を実施。基幹職を対象とした教育では、座学ではなく、職場でのメンタルヘルスへの対応の練習、傾聴法※1、自立

訓練法※2などの実践的な内容を工夫しています。

病気休職者については、産業医と面談した上で半日就労から通常就労に就業時間を段階的に戻す制度を設けるなど、安心して健康回復に専念できるよう配慮しています。

また、海外出向者については、日本と違った風土・文化・環境の下でさまざまなストレスを受けることを考慮し、健康相談を中心に心身のケアに努めています。

※1傾聴法：話し手（部下）をよりよく理解し、よりよい関係を築き、ストレスを解消してもらうことを目的に2人ペアになり仮想問題に対して話し手と聞き手になって実際に学習する。

※2自立訓練法：自身の疲労回復、ストレス緩和、仕事の能率向上、抑うつや不安の軽減を目的に身体および精神をリラックスさせるトレーニング方法を修得する。

日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施※範囲は単体のみ (単位：人)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
新入社員	85	97	103	88	56
一般職	179	178	227	293	291
基幹職	39	40	63	95	95

ハラスメント行為の追放

日本ガイシグループでは、個人の尊厳を傷つけたり、職場秩序や業務遂行を妨げたりするようなハラスメント行為(セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど)に厳正に対処しています。

一人ひとりの多様性・人格・個性を尊重し、出生・国籍・信条・宗教・性別・人種・民族・年齢・障がいの有無・病歴・学歴・社会的地位などによる差別を行わないよう取り組んでいます。また、いかなる形態であろうと、強制労働・児童労働などの非人道的な行いを認めません。

ハラスメント行為の防止に向けた講演会を実施するとともに、それぞれの職階や立場に応じた啓発を徹底し、[コンプライアンス教育](#)の中でもハラスメント防止について取り上げています。また、職場でハラスメントを受けた場合などに、相談・報告できるヘルplineを設けています。

日本ガイシグループ ハラスメント追放教育の実施

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
講演会開催数	6回	6回	6回	4回	6回
参加者数	210人	227人	229人	189人	203人

- ▶ [ヘルpline制度](#)
- ▶ [コンプライアンス教育](#)

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

ダイバーシティー

日本ガイシグループは、人種、国籍、信条、性別、障がいなどによらず、雇用の安定と機会均等を基本方針に多様な人材を登用しています。また、従業員の自主・自立を促すことを目指し、会社への貢献度に応じて公正に待遇し、必要な人事制度の構築に取り組んでいます。

日本ガイシ 新卒採用 ※新卒紹介予定派遣は除く

(単位：人)

入社	計	大卒		短大・専門 学校卒	高卒他
		男性	女性		
2011年4月	54	46	8	0	44
2012年4月	60	50	10	0	42
2013年4月	62	53	9	0	25
2014年4月	36	28	8	0	20
2015年4月	38	29	9	0	30

日本ガイシ 中途採用

(単位：人)

入社	計	合計			
		大卒男	大卒女	その他 男	その他 女
2010年4月～ 2011年3月	54	14	8	29	3
2011年4月～ 2012年3月	82	30	6	37	9
2012年4月～ 2013年3月	53	17	15	21	0
2013年4月～ 2014年3月	7	3	1	3	0
2014年4月～ 2015年3月	49	15	4	30	0

女性の活躍を推進

女性基幹職の登用

日本ガイシグループでは、性別を問わず意欲と能力のある人が持てる力を発揮する機会を増やすよう努めるとともに、女性が働きやすい環境づくり

に取り組んでいます。日本ガイシの女性基幹職（管理職）は、2013年度に8人から12人となり、2014年度にはさらに2人が登用され、14人となりました。

総合職転換制度により女性の活躍を促進

日本ガイシは、一般職として入社した従業員が、より広い業務や専門分野に特化した業務を遂行する総合職に職群を転換できる総合職転換制度を設けています。

総合職転換をした先輩従業員を囲む「キャリアプラン座談会」を実施するなど、制度の利用促進に取り組んできた結果、2014年度までに計60人が一般職から総合職に職群を転換しました。



女性従業員比率

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
女性従業員比率 ※1	13.3%	13.1%	13.4%	13.3%	12.9%
女性基幹職比率 ※2	1.1%	1.1%	1.0%	1.5%	1.8%
女性一般職比率 ※3	16.8%	16.6%	16.9%	16.6%	16.1%

※1 全従業員に対する割合 ※2 全基幹職に対する割合 ※3 全一般職に対する割合

名古屋市から女性活躍推進企業※に認定

日本ガイシは、仕事と子育ての両立支援として、職場復帰後に利用できる勤務制度を見直すなど女性の採用・職域拡大や定着を図る取り組みなどが評価され、2012年1月に名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定されました。2014年7月から半年次有給休暇の年間取得限度を、これまでの14回から20回に拡大したほか、短時間勤務をする従業員が、年次有給休暇のうち1日を時間単位年休として使うことを認めた「時間単位年次有給休暇」を導入するなどの取り組みを推進し、2014年度に更新認定を受けました。

※ 女性がいきいきと活躍できる取り組みを行っている企業を認定し、その中でも①意識改革、②仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、③女性の活躍推進の分野において、特に優れた取り組みを行う企業を表彰する制度。



法定雇用率を上回る障がい者採用の拡大

日本ガイシは、障がい者採用の拡大に取り組んでいます。特別支援学校からの会社見学や実習の受け入れ、障がい者向け採用セミナーへの参加などによって採用を促進してきた結果、2014年度末の障がい者雇用率は2.23%と、2013年4月に改定された法定雇用率2.0%を2年連続で上回りました。

○障がい者雇用率（日本ガイシ）



多様な人材活用を図るさまざまな制度を運用

日本ガイシグループは、多様な人材の活用が組織風土の変革につながると考え、人材活用を促進する制度を運用しています。

従業員の個性や能力にあわせた人材活用制度

日本ガイシでは、従業員の個性や能力を活かすため、人材を必要とする職種を社内で公開し、応募者を登用する「社内公募制度」や、個人が納得感を持って業務を遂行できる機会が得られるよう、自分の経歴、資格、希望職種を登録できる「キャリアフォロー登録制度」を実施しています。

社内公募制度の実績

年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
公募件数	5件	16件	3件	2件	19件
募集人数	5人	27人	4人	3人	23人
応募人数	4人	9人	8人	3人	12人
成立人数	3人	3人	4人	1人	8人

キャリアフォロー制度の実績

年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
登録人数	1人	2人	7人	5人	2人
異動人数	0	2人	2人	0	1人

製造契約従業員の正規雇用の促進

日本ガイシでは、製造契約従業員から正規雇用への転換制度を設けており、2014年度は27人が正規雇用に転換しました。年2回実施する人材評価での優秀な評価に加え、部門長の推薦を受けた者が正規登用試験を受けることができ、合格者を正規雇用しています。

また、正規雇用への転換者を対象に優秀な従業員には、資格を2ランクアップする飛び級昇格を実施しています。2014年度は4人が飛び級昇格しました。

製造契約従業員から正規雇用への転換実績

年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
転換人数	14人	23人	17人	4人	27人

飛び級昇格の実績

年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
昇格人数	11人	11人	11人	7人	4人

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度を運用

日本ガイシでは、配属ミスマッチを防ぐために「若手フォローアップ制度」を運用しています。総合職では入社2年目、生産技術職では入社3~4年目の従業員全員に、仕事や就労環境についてのアンケートと面談を実施し、本人の希望があれば所属部門長へフィードバック、若手従業員の定着に成果をあげています。

ハーフタイム勤務も選択できる再雇用制度

日本ガイシでは、2001年度から一般正規従業員を、2007年度からは基幹職についても定年退職後に再雇用する制度を導入しています。2013年度からは、フルタイム勤務のほかにハーフタイム勤務を選択できるようにして、ベテラン層の働き方の多様化に一層柔軟に対応できる制度に変更しました。2014年度末の再雇用者数は150人で、うちハーフタイム・非常勤の従業員は33人となっています。

日本ガイシ 再雇用制度

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
再雇用者数	268人	222人	213人	196人	150人
うちハーフタイム勤務者	71人	53人	65人	62人	33人
全従業員※に占める 再雇用者の割合	7.5%	6.1%	5.8%	5.3%	4.0%

※契約社員、パートなどを除く全従業員

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

ワーク・ライフ・バランスの推進

日本ガイシは、ワーク・ライフ・バランスの推進と従業員の長時間労働の削減に取り組み、2011年度には、前年度までの3年間、労使で取り組んできた具体策をルール化しました。

○ワーク・ライフ・バランス推進の7つのルール

- 1か月の時間外時間の上限を80時間以内とする。
- 1か月の時間外時間が45時間を超える月は年6回までとする。
- 年次有給休暇は最低6日取得する。
- 半期の時間外時間は300時間までとする。
- 原則として、リフレッシュ・デー（毎週水曜日・金曜日）には残業させない。
やむを得ず残業させる場合、事前に許可申請書を提出する。
- 原則として、連続7日を超えて勤務させない。
やむを得ず勤務させる場合、事前に許可申請書を提出する。
- 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する。

時間外労働抑制への取り組み

さまざまな事情によって時間外労働が月45時間を超える見込みとなった場合は、事前に労使協議によって時間外労働が増加する理由を確認し、期間と負荷の平準化、増員補充などの対応策を講じています。

【時間外労働増加への対応策】

労働時間や休暇取得の実態は毎年、労働組合に開示し、意見交換や対策協議を実施しています。
長時間労働が認められる従業員については、事象発生の都度、職場単位で労働組合と個別に協議し、対応策を協議しています。
海外駐在中の出向者に対しては、長時間残業をしている場合に理由書の提出と健康診断の受診を義務付けています。

【成果】

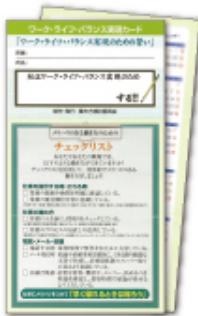
時間外労働が月45時間を超えるケースは大幅に減少

年間600時間以上の長時間労働者は3年連続で減少

労働組合員のうち6日以上の有給休暇取得者が過去最高の99.7%となる

【ワーク・ライフ・バランス実現カード】

人事部と労働組合による勉強会「働き方検討委員会」を設け、充実したワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、働き方や労働時間に対する従業員の意識を調査・検討し、2014年1月には携帯サイズの「ワーク・ライフ・バランス実現カード」を作成して全従業員に配布しました。



メリハリのある働き方、有給休暇の取得向上を啓発する「ワーク・ライフ・バランス実現カード」は、下記の3つの要素で構成されています。

- 【実現のための誓い】・・・各自の誓いを記入する
- 【チェックリスト】・・・自分の働き方をセルフチェックする
- 【有給休暇取得カレンダー】・・・2014年度の取得目標を記入する

日本ガイシ 有給休暇の取得率

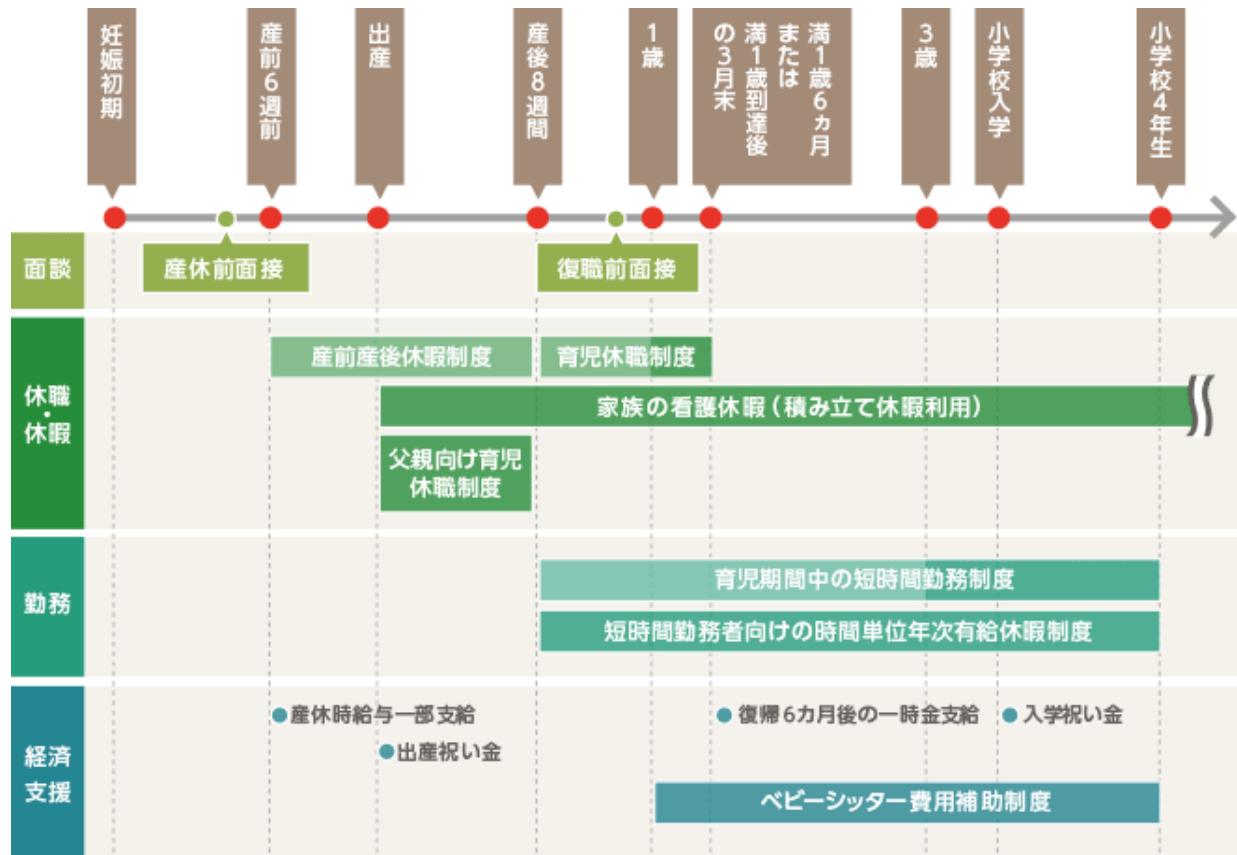
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
付与日数	17.1日	17.1日	17.6日	17.8日	18.4日
取得日数	10.3日	10.5日	10.9日	11.2日	12.7日
取得率	60.5%	60.6%	62.0%	62.6%	69.1%

仕事と育児・介護・看護の両立を支援する制度の充実

日本ガイシは、従業員が仕事と育児・介護を両立しやすい環境を整えるため、制度面の充実に取り組んでいます。子育て支援については、短時間勤務制度など勤務時間面での配慮と経済的な支援を柱に支援策を拡充し、その浸透に努めています。また家族の看護・介護については、休暇制度の他に、同一家族でも一定期間に複数回取得可能な、あるいは介護事由が異なる場合は再取得が可能な休職制度など、働き方を柔軟に選択できるよう制度を充実させています。

子育て支援策の利用が拡大

日本ガイシは、2010年に新たな人事制度を制定し、子育て支援策の拡充に取り組んでいます。勤務時間面での配慮に加え、経済面では、出産祝い金を増額したほか、小学校入学祝い金、ベビーシッター費用補助制度を新設。さらに本社地区で育児事由の駐車場優先利用制度を設けています。



子育て支援策の概要と利用人数

【法定レベル以上の制度】

制度名	内容	2012年度	2013年度	2014年度
育児休職制度	子が1歳に達する月度の末日。保育所に入れない等の事情がある場合は子が1歳6ヶ月に達する月度の末日か、1歳到達後の3月末までのどちらか長い方。 (法定:1歳6ヶ月まで)	16人	21人	26人
		うち復職者 14人 (87.5%)	うち復職者 19人 (90.5%)	未確定
		復職者の1年後の定着率 100%	未確定	
育児期間中の短時間勤務制度	子が小学校4年生になる4月度まで6時間または7時間勤務を利用可能(法定:3歳未満)	33人	38人	43人

【日本ガイシが独自に実施している制度】

制度名	内容	2012 年度	2013 年度	2014 年度
復帰後6ヶ月の 一時金支給	職場復帰6ヶ月後に産休の際の給与の減額分 が一時金として支給されます	11人	13人	20人
短時間勤務利用者向けの 時間単位年次有給休暇制度	短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取 得できます（1日分）。子の急な発熱で少し 早く帰らなければいけないときなどに便利	未導入	13人	20人
父親向け 育児休職制度	未使用の年次有給休暇を育児休職として利用 できます	9人	8人	11人
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと 理解し安心して産休に入つてもらうため に、本人・人事・上司の3者面談を行います	15人	23人	25人
復職前面談	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後 の業務内容や働き方などについて面談を行 います	13人	14人	14人
海外同行休職制度	海外赴任する配偶者がいれば、最大2年6ヶ月 休職して同行することができます	-	1人	1人
出産祝い金 (ファミリーファンド)	子が産まれた場合に5万円が贈られます	156件	165件	183件
小学校入学祝い金 (ファミリーファンド)	小学校入学時に5万円が贈られます	106件	134件	137件
ベビーシッター費用補助 (ファミリーファンド)	業務都合による出社時に臨時にベビーシッ ターや病児保育を利用する際に年間10万円 を上限に費用を補助します	25件	33件	13件

介護支援のための制度一覧



※介護休職

- 同一対象家族の同一事由の要介護状態に対して原則1回取得可能。（期間：1年に達する月度の末日まで）
- 介護休職の通算日数が93日以内の場合、同一対象家族が、同一事由による要介護状態を複数回にわたって繰り返す場合に、
複数回取得可能。（期間：通算日数が93日に達するまで）

社内イントラネットに「**「仕事と家庭の両立支援サイト」を開設**

子育て支援策を周知するため、社内イントラネットに「**「仕事と家庭の両立支援サイト」を開設**」を開設し、各種制度や支援策の内容説明、利用者の声などを紹介しています。また、サイト内に支援担当者と直接連絡が取れる「相談窓口」を設置。社内報でも同様の情報を発信しています。

産休や育休に入る従業員には、制度の説明会を上司同席で実施するなど、各種制度や支援策を利用しやすい環境づくりに努

めています。

短時間勤務制度を利用し、仕事と家庭を両立しています。

研究開発本部 NCMプロジェクト 佐藤 紗

保育園が18時半までということもあり、短時間勤務制度を利用しています。研究職ですので、以前は実験結果が出るまで残業することもしばしばでしたが、上司が仕事内容について配慮してくれたり、職場の仲間に助けてもらったりしながら、仕事と家庭を両立しています。育児が一段落ついたら、今助けてもらっている分を周囲に返していけたらなと思います。



厚生労働省の「子育てサポート企業」に認定

日本ガイシは2012年12月、厚生労働省から次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

[2012年12月 子育てサポート企業（厚生労働省）](#)



日本ガイシはその他にも、仕事と子育ての両立支援への取り組みにより、2012年1月に名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定されています。

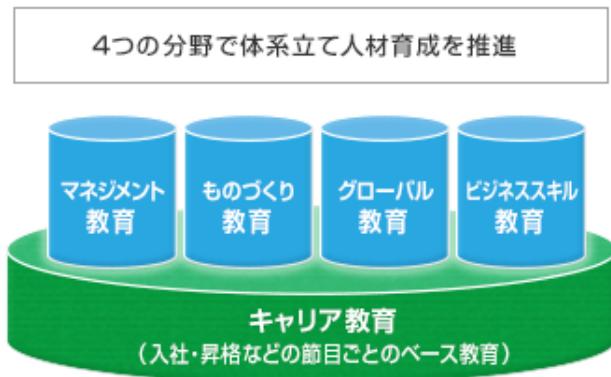
[2012年1月 女性の活躍推進企業（名古屋市）](#)



人間性の尊重、快適な職場環境の確保

人材育成

日本ガイシは人を最も大切な経営資源と位置付け、従業員の意欲と向上心を尊重し、次代を担う人材の育成に取り組んでいます。近年は、マネジメント層を担うリーダー人材の育成や、事業環境のグローバル化に伴う異文化コミュニケーション能力や語学教育の強化などに力を注いでいます。



約120種のプログラムで機能的な教育を推進

日本ガイシでは、入社・昇格などの節目ごとに実施するキャリア教育をベースに、4つの分野で研修を設定し、計画的な人材育成に取り組んでいます。階層別の必修研修以外に、年間を通じて約120種のプログラムを導入して、機能的な教育を行っています。

「ビジネススキル教育」としては、総合職・一般職の従業員を対象にスキルアップ研修を実施。「マネジメント教育」は、新任のグループマネージャーを対象にしていた「マネジメント基礎研修」を若手の基幹職にも拡大して実施しています。

「ものづくり教育」は、現場力強化や監督者教育などのカテゴリーで研修を開催し、若手向けには、材料、成形、加工、乾燥・焼成などセラミック製造の基礎教育も継続して実施。「グローバル教育」は、英語や中国語などのコミュニケーション、ビジネススキル、国際法務や国際人事などを学ぶマネジメントの3つのカテゴリーで研修を実施しています。

会社のニーズに基づく研修だけでなく、部門や受講者のニーズに合わせた最適な教育の企画に取り組んでいます。

研修参加者数概略（延べ人数）

	2013年度	2014年度
基幹職 男性	927人	960人
基幹職 女性	37人	30人
非基幹職 男性	2,779人	2,752人
非基幹職 女性	308人	302人
男性（延べ人数）	3,706人	3,712人
女性（延べ人数）	345人	332人

従業員一人当たり年間平均研修時間

	2013年度	2014年度
男性	28時間	22時間
女性	15時間	14時間
基幹職	18時間	15時間
非基幹職	28時間	23時間

正規従業員一人当たり年間平均研修コスト

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
平均費用	9万円	11万円	11万円	11万円	11万円

技能職向け品質改善研修を整備

2014年度は技能職向け品質改善研修を整備し、実施しました。従業員の年齢構成の若年化や、中途入社などさまざまな経歴を持つ従業員の増加に伴い、多様な研修ニーズをカバーする研修プログラムが必要となっています。こうした状況に鑑み、従来実施してきた技能職向け品質改善研修を受講者の職種や経歴に応じた4つの内容のクラスに再構築し、研修の中で、それぞれの理解レベルや職種に応じた内容の学習と課題演習を行いました。この研修を通して、全136人の受講者が部門業務の中で自己が取り組むべき課題は何かを考え、品質改善に取り組みました。

定量的な指標で人材育成の成果を測る

人材育成の成果を客観的に評価するため、定量的な指標を導入しています。客観的な評価により、従業員の能力開発をさらに加速させるのが狙いです。

【各研修における定量化の手法】

語学研修:TOEICやネイティブ講師によるレベルチェック

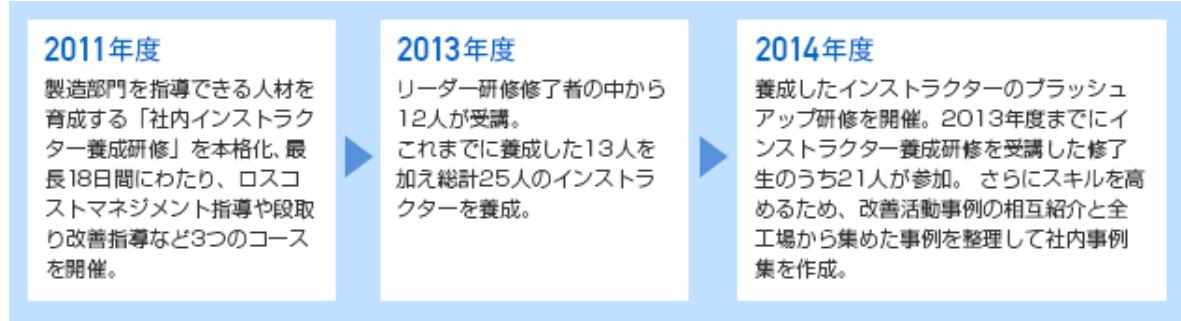
ものづくりリーダー研修:学びの評価として改善アプローチの知識テストを実施。刈り取ったロスの金額（ロスコスト）を、改善成果の一側面として評価

技術系の研修:テーマの実践について審査し、評価点をつける

現場リーダー層の人材育成

ベテラン層の大量退職などから製造現場でキャリアの浅い従業員の比率が増えている中、日本ガイシグループでは現場力の強化を図る研修を計画的に進めています。

【現場力の強化を図る研修の歩み】



若年層の指導・育成の担い手である現場リーダー層の指導力やコミュニケーション力などの向上を図るために、製造現場の全作業長を対象にした「作業長研修」も2011年度から開始しています。2014年度は新任作業長23人が、労務管理や作業長の役割認識などについての研修を受講しました。

現場力の強化を図る研修では、実際の業務での改善能力について、改善された内容を金額に換算し、改善成果の一側面として評価しています。

現場力の強化を図る研修

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
社内インストラクター養成研修	13人	—	12人	—
ブラッシュアップ研修	—	13人	8人	21人
作業長研修	124人	25人	25人	23人
研修による改善成果金額 (万円/年)	—	—	—	4,120
一人当たりの改善成果金額 (万円/年)	—	—	—	458

新入社員英語研修

グローバル人材の早期育成を目的として、総合職の新入社員全員を対象に2011年度から英語研修を実施しています。

各自のレベルに応じて、グローバルマインドセットや、日本人講師を中心とした基礎力養成研修、ネイティブ講師を中心としたビジネス実践力養成研修などを入社後1年間にわたり行います。また、レベルの異なる受講生でチームを作り、研修期間中互いに切磋琢磨して実力向上を図ります。

総合職新入社員一人当たりの
英語教育にかける時間(2014年実績) **136 時間/年**



グローバル人材の育成を目指す海外実務研修

日本ガイシでは、グローバルに活躍できる人材育成を目指し、約半年間にわたり海外のグループ会社で海外実務研修を実施しています。若手社員のうち、将来的な海外赴任候補者を対象に、異文化環境におけるコミュニケーション能力と実務対応能力の習得を図ることが研修の目的です。

2014年度は部門から推薦された研修生7人が、約2ヶ月の語学研修を経て、ポーランド、ベルギー、アメリカにあるグループ会社で2~4ヶ月にわたる実務研修を受けました。2014年度までに研修に参加した46人のうち29人はすでに海外に赴任し、活躍中です。

▶ [知的財産教育の推進](#)

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

従業員との対話

CSRトークライブ (CSR実践に向けた従業員との対話)

日本ガイシグループでは、従業員一人ひとりがCSRの取り組みへの理解を深めていくために、従業員と経営トップが直接対話するトークイベント「CSRトークライブ」を、2009年から全国の事業所で開催しています。今後も直接対話を深め、CSRの浸透を図っていきます。

2014年度に行われたCSRトークライブの模様をダイジェストでお届けします。

▶ [CSRトークライブ](#)

CSR活動の最新情報を発信するCSR-Web

日本ガイシの国内グループの全従業員にCSRの浸透を図るため、社内イントラネットに、グループのCSRに関する取り組みを紹介する「CSR-Web」を設けています。全従業員に共有してほしいCSRトピックスや分野ごとの目標などを掲載しているほか、随時更新して最新の情報を発信するとともに、CSR委員会の議事やトップと従業員が直接話す「CSRトークライブ」の質疑など、ここでしか見られない情報の拡充に努めています。



労使間のコミュニケーション

日本ガイシでは、労使懇談会や事業所懇談会、定期労使協議会といった各種協議体でのコミュニケーションを通じて、労使の相互の信頼関係の構築に努めています。

日本ガイシと労働組合は、労使懇談会では会社の業況・業績について、事業所懇談会では事業所ごとの生産・勤務体制や職場環境などの課題の共有を図っています。また、定期労使協議会では、労使が積極的に意見交換を実施しています。

2014年度の定期労使協議会・労使勉強会では、「安心・やりがい・働きがいの向上」について2つのテーマで議論を重ねました。



テーマ①

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働き方の見直しを促す制度改訂
成果:半日有給休暇の拡大（14回→20回）、短時間勤務者時間有給休暇制度新設（年1日分）

テーマ②

働く者の安心につながる住宅施策に関する制度見直しについて
成果:手当全般の改訂。住宅手当、家族手当、係長手当、通勤手当、在勤・首都圏手当、転勤手当、単身赴任手当、出張宿泊費用

社内報「唐春之風」が中国で受賞 (NGK唐山電瓷)

日本ガイシグループでは、インナーコミュニケーション活性化のため、従業員が理解しやすいよう工夫を凝らした社内報を発行しているグループ会社も多く、中国のNGK唐山電瓷は、中国国内の優れた社内報を表彰する社内報表彰式（中国社内報協会主催、2014年2月開催）で2位を受賞しました。外資系企業では唯一の表彰です。



NGK唐山電瓷の社内報「唐春之風」



人間性の尊重、快適な職場環境の確保

CSRトークライブ（CSR実践に向けた従業員との対話）

日本ガイシグループでは、従業員がCSRとその取り組みへの理解を深めるために、経営トップと直接対話するイベント「CSRトークライブ」を、2009年から全国の事業所で開催しています。

2014年度はグループ会社のNDKセラミックデバイス小牧工場、NGKアドレック、明知ガイシも含めて7カ所で計9回開催、計400人が参加しました。

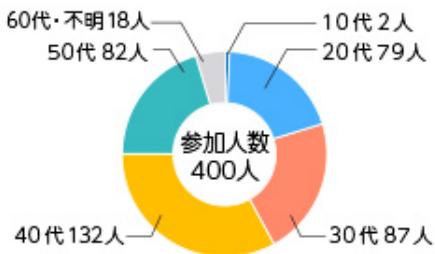
各会場では、まず経営トップが日本ガイシグループのCSRへの取り組みの重要性を参加者に訴え、続いて環境経営統括部とCSR推進室が「CSRレポート2014」の内容を具体的な事例も交えて解説。その後、従業員との間で、環境保全、職場の安全、コンプライアンスなどについて質疑応答を行いました。

開催後のアンケートでは「これまでの自分の意識の低さを反省した」「環境保全の大切さを自宅で子供と話した」などの感想が寄せられ、日本ガイシのCSR活動に関連する理解が深まっていることがうかがえます。今後も直接対話を深め、CSRの浸透を図っていきます。

CSRトークライブの開催日時と参加人数

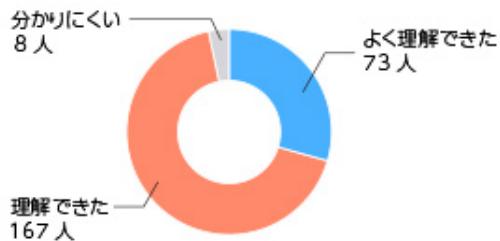
開催場所	開催日	参加人数
愛知／名古屋事業所	9月30日	50人
	10月1日	55人
	10月2日	52人
愛知／知多事業所	10月15日	56人
愛知／小牧事業所	10月22日	49人
愛知／NGKセラミックデバイス小牧工場	10月28日	50人
岐阜／NGKアドレック	9月16日	30人
岐阜／明知ガイシ	9月25日	30人
東京／東京本部	11月4日	28人

● 参加者の年齢別構成

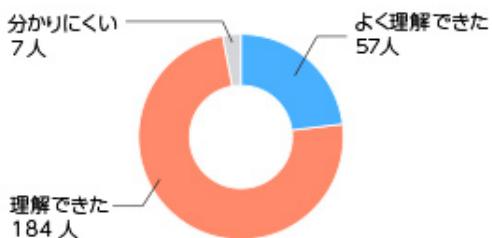


● 説明に対する評価

日本ガイシグループのCSRに対する取り組み



CSRレポートの説明



取締役常務執行役員 CSR委員長 佐治信光

「CSRトークライブ」参加者の質問と会社からの回答（抜粋）

環境:海外工場での環境保全活動

Q. 海外工場でのCSR活動、環境活動はどのように展開するのですか？

A. 2年に1回程度、海外の各工場をまわり、事業部ごとに担当者を集めて環境活動を展開したいと思っています。環境に限らず、海外でもその国のやり方に合った方法を考えながら、CSRトークライブのような場を持ちたいと思います。

Q. 海外グループ会社の従業員に対する環境の呼びかけ、意識付けはどのようにしているのですか？

A. 幹部に対しては、きちんと意識付けしているし理解されています。従業員一人ひとりの意識は、まだ把握できていません。安全や環境など世界共通の言葉で語れるところから、理解を深めていきたいです。

環境:CO2削減活動

Q. CO2削減は、どのようにして推進しているのか？

A. 「新・ものづくり構造革新」などによる新しい生産技術の導入により、CO2削減が進んでいます。また、現場の地道な努力による生産性の向上が大きな効果につながっています。

Q. CO2排出量削減のため、LPG化、リジェネバーナーなどやってきたが、最近手詰まり気味。CO2削減にいちばん効果のあった対策は？

A. CO2排出量としては、ハニセラムやガイシの焼成がいちばん多く、焼成スケジュールの短縮や詰め数向上などにより、1個当たりの排出量を下げていくことが重要になります。段取り業務の削減など、生産効率を上げる試みを続けましょう。ユーティリティー関連の無駄削減など環境統括部でも支援しています。（日本ガイシ）
ものづくりの原点に帰って焼成を考え直しましょう。日本ガイシが作っている事例集を参考にしてください。（NGKアドレック）

CSR:費用

Q. 社会貢献や環境負荷削減にかかる費用はどんな意思決定で実行に移されているのですか？

A. 意思決定は年3回のCSR委員会で行っています。環境負荷削減では、CO2削減のために投資をしているわけではなく、生産性向上投資によってCO2が削減できると考えてください。また、経団連には利益の1%を社会貢献にまわそうという1%クラブがありますが、当社が社会貢献に使っている費用は1%より若干多いくらいです。

CSR:CSR調達

Q. 自分はCSR調達を担当していましたが、目標設定に苦労しました。これからのCSR調達はどうなっていくのですか？

A. CSR調達は社会的な要請に応えてステップアップしていますが、だからこそ目標設定は難しくなります。ゴールはやはり100%で、それに向けて一つひとつやれることをやっていきましょう。

CSR:NGKエコポイント制度

Q. エコポイントについて、家庭の行動をどのようにポイント化しているのですか？

A. 基本的に自己申告で、地域の清掃や緑化など、環境活動をエコポイントカードにチェックすればポイントが計算できます。環境家計簿やエコドライブ、eco検定、ECO提案もポイントにできます。

コンプライアンス:競争法

Q. 競争法に関して、他社の人たちに会うとき萎縮してしまうことがあります。やっていいこと、いけないことなどを説明してほしい。

A. 現在、競争法ハンドブックを見直して、より分かりやすくしようとしています。仕事にあたっていつも競争法を意識していれば大丈夫です。もし気になることがあれば、必ず記録に残しておいてください。

コンプライアンス:ヘルpline

Q. パワハラやセクハラについて、ヘルplineに通報した時、具体的にどんな対応をしてもらえるのですか？

A. パワハラは基準が難しいため、必ず両方から話を聞きます。また直接聞きにくいことは周りから聴取します。その際は、絶対にヘルplineや相談者のことは言いませんので、安心して利用してください。

サプライチェーン

基本的な考え方

日本ガイシグループは、調達パートナーの皆さんと公正・公平な取引を行い、ともに繁栄を図るため、「購買基本方針」を定めています。

＜購買基本方針＞

門戸開放 (Open & Fair)

- ・オープンで公正かつ公平な調達
- ・競争原理と経済性の追求。

共存共栄 (Partnership)

- ・サプライヤーとの相互信頼に基づく相互繁栄

社会的協調 (Relationship with Society)

- ・法の順守
- ・地球環境の保護

サプライチェーン

CSR調達の推進

CSRがサプライチェーン全体の活動として実現されるよう社会的要請が高まる中、日本ガイシグループは、環境負荷の低い製品・サービスを優先的に購入するグリーン調達や、CSRの重要性に当社と同様に配慮している取引先を優先して採用しています。2013年度にはCSR調達ガイドラインを改定しました。

新たなCSR調達ガイドライン

日本ガイシグループは、2013年度にCSR調達ガイドラインを改定しました。購買基本方針に沿って、これまでのガイドラインの内容を整理し、紛争鉱物、贈収賄、人権・労働の原則を追加しました。従来のグリーン調達ガイドラインは、一部内容を見直した上、CSR調達ガイドラインの補足資料「グリーン調達基準書」として新たに盛り込んでいます。このガイドラインは、日本ガイシグループのすべての取引先を対象範囲としていますが、その取引先のさらなる取引先についてもガイドラインへの理解、取り組みをお願いしています。日本ガイシと国内外グループ会社の取引先に開示することで、常に取り組みの実践と拡大を図っています。なお、CSR調達ガイドラインは、日本語・英語・中国語版を下記に公開しています。

責任ある資源、原材料調達

人権侵害や貧困などの社会問題を引き起こす原因となり得る原材料（例、紛争鉱物：コンゴ民主共和国と隣接諸国から産出されるスズ、タンタル、タングステン、金の4種鉱物で、かつ同地域の武装勢力の資金源となっている鉱物）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うものとし、懸念のある場合には使用回避に向けた施策を行なっています。

【CSR調達ガイドラインと補足資料】

日本語版

-  [「日本ガイシグループCSR調達ガイドライン」日本語版 \(PDF : 371KB\)](#)
-  [「日本ガイシグループ グリーン調達基準書」日本語版 \(PDF : 278KB\)](#)
-  [同基準書別紙 日本語版 \(PDF : 515KB\)](#)

英語版

-  [「日本ガイシグループCSR調達ガイドライン」英語版 \(PDF : 162KB\)](#)
-  [「日本ガイシグループ グリーン調達基準書」英語版 \(PDF : 121KB\)](#)
-  [同基準書別紙 英語版 \(PDF : 235KB\)](#)

中国語版

-  [「日本ガイシグループCSR調達ガイドライン」中国語版 \(PDF : 273KB\)](#)
-  [「日本ガイシグループ グリーン調達基準書」中国語版 \(PDF : 246KB\)](#)
-  [同基準書別紙 中国語版 \(PDF : 315KB\)](#)

社会の動向に合わせた CSR調達の展開

日本ガイシグループでは、CSR調達について、取引先における理解の浸透、実態調査、さらにはガイドラインの順守へと着実に進化させ、その活動を新規取引先にも広げCSR調達のさらなる拡大に取り組んできました。今後は、社会的な動向を踏まえながら、取引先とともにCSR調達活動を維持・継続し、さらなる質の向上を目指します。また、海外グループ会社では、各国・地域の動向に配慮し活動を推進します。

■CSR調達の継続的な推進



サプライチェーン

公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底

日本ガイシは、購買基本方針にのっとり、公正・公平な評価で調達パートナーを選定しています。さらに、調達リソースの複数化により、災害などの際の調達の確保を図っています。

公正・公平な評価に基づく取引先の選定

日本ガイシでは、取引実績がない企業にも広く調達の門戸を開放しています。

新規取引先の選定にあたっては、複数の企業から、QCD（品質、コスト、納期）に加え、財務状況や環境保全をはじめとしたCSRへの取り組みなどを公正・公平に評価して、最適な取引先を選定しています。

また、取引先選定に関わる評価は、調達部門だけでなく必ず複数部門が実施し、多段階層の承認を得た上で決定する仕組みを整えることで、評価・決定の公正・公平性の確保に努めています。

調達リソースの複数化によるBCP（事業継続計画）を推進

万一、大災害などの不測の事態が発生した際にも調達が滞らないよう、原料、設備、副資材などの重要な購買品については、BCPの一環として取引先の複数化と見直しを進めています。取引先が1社の場合は備蓄を確保し、保管場所についても津波被害も考慮した安全な地域へ順次変更しています。また、新規調達先の選定に際しては、複数拠点の有無や在庫確保への努力などを考慮しています。

サプライチェーン

調達パートナーとのコミュニケーション活動

取引先への業績説明会

日本ガイシでは、主要な取引先を招いた業績説明会を、2014年6月に開催し、130社から230人にお出席していただきました。

業績説明会では、物流も含めた調達コストの低減やB C P（事業継続計画）、需要変動に対応した安定調達といった調達課題に対する日本ガイシの取り組みを紹介し、取引先には情報セキュリティー管理の徹底をお願いしました。その後、懇親会も開催し、当社役員や各事業本部長らと意見交換をしていただきました。



取引先を招いた業績説明会

取引先ヘルplineの継続的な運用

日本ガイシでは、2008年に取引先ヘルpline制度を設け、メールやFAX、電話を通じて相談を受け付け、早期解決につながる対応を図っています。2015年度も取引先ヘルplineを継続運用して、公正な取引関係の維持に努めています。

国内外で取引先の個別訪問を実施

日本ガイシでは、QCD（品質・コスト・納期）などを公正・公平に評価し、最適な取引先から調達するために、国内外で個別訪問を実施しています。2014年度は新規の取引先9社と既存の取引先103社の計112社を訪問しました。

また、QCDの監査のため、2014年度は既存取引先74社を訪問し、そのうちの29社について不具合是正などを実施しました。監査結果を説明した上で、評価の低い項目について改善をお願いしています。

2015年度も引き続き新規取引先や主要取引先を中心に訪問、評価を実施していきます。

地球環境の保全

日本ガイシグループは、環境負荷を低減する生産技術の開発・導入や生産プロセスの改善、環境負荷の低減に寄与する製品・サービスの開発を進め、地球環境の保全に向けた努力を続けています。

環境基本方針

日本ガイシグループは、地球環境の保全を人類共通の重要課題と認識し、環境と調和した企業活動を推進するため、1996年4月に環境基本理念と環境行動指針から成る環境基本方針を制定しました。この基本方針の下、事業活動に伴う環境負荷の低減を図るとともに、環境保全に資する製品や技術の開発を通じて地球環境の保全に貢献していきます。

環境基本方針

環境基本理念

「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」ことを企業理念にしている日本ガイシは、次世代の快適環境をつくる「トリプルE」(エコロジー、エレクトロニクス、エネルギー)の事業領域を通じて地球環境問題に貢献していくものとします。

環境行動指針

1. 環境貢献製品・低環境負荷製品の開発・設計・製造に努めます。
2. 事業活動に伴い生じる環境負荷の低減に取り組みます。
デザインレビューなどにおいて事業活動に伴う環境影響を科学的に調査・評価し、
 - プロセス、設備の省エネ対策を推進し、CO₂発生量の抑制に取り組みます。
 - 省資源、リサイクルを推進し、副産物の発生抑制に取り組みます。
 - 化学物質の適正使用、適正管理を通して有害物質のリスク低減に努めます。
 - 環境に配慮した材料・部品・製品・設備を優先的に調達・購入するとともに、取引先との協力関係も強化していきます。
3. グローバルな視点での環境管理体制を充実していくとともに、環境負荷の継続的な改善を行います。
4. 環境に関する法律、条例、その他の要求事項を順守するだけでなく自主基準を設定し、環境保全のレベルアップに努めます。
5. 環境に関する情報は適時外部に提供し、すべての利害関係者と対話を重ねます。社会貢献活動を積極的に展開していきます。また、従業員の環境意識の向上を図るため、教育、広報活動を行います。

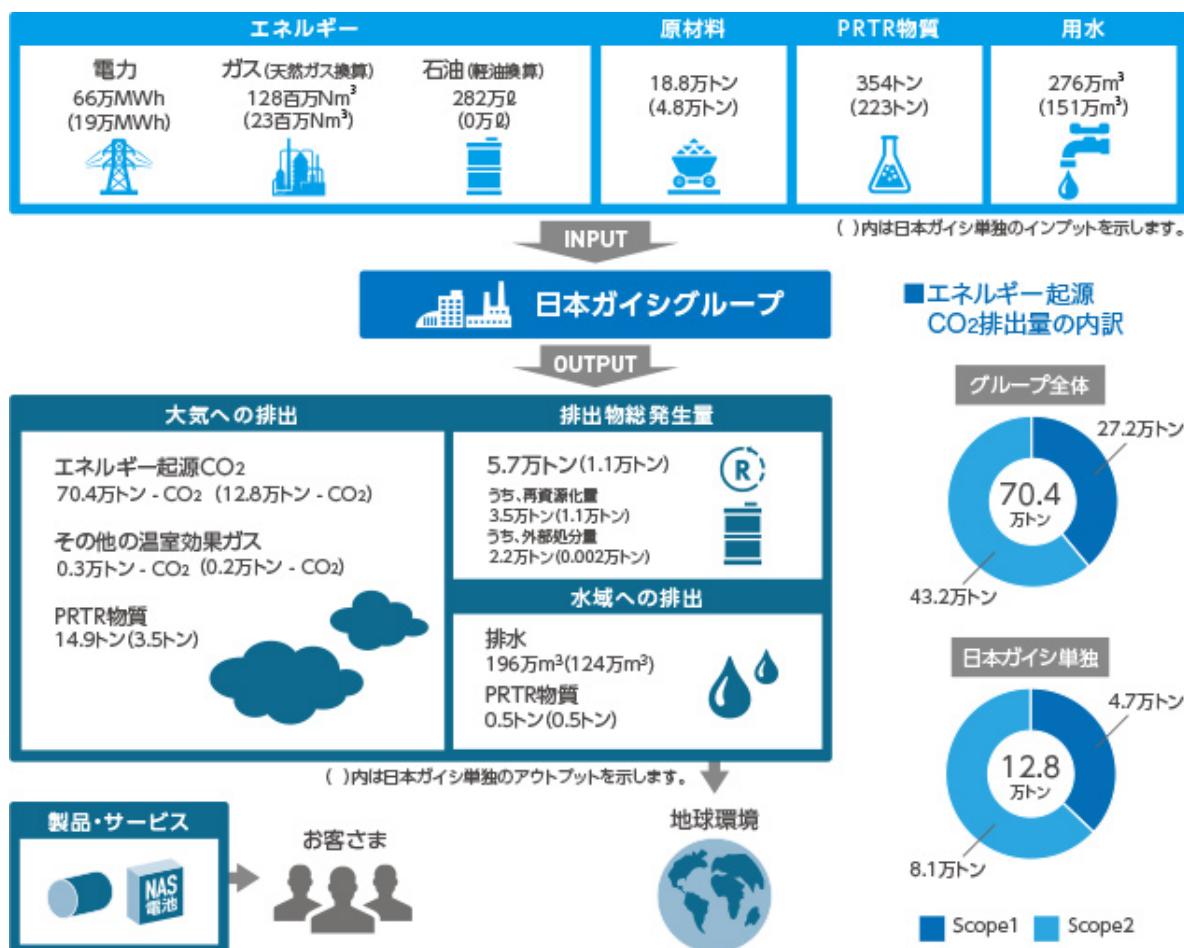
地球環境の保全

環境負荷の全体像

日本ガイシグループの事業活動において、国内・海外の全生産拠点でインプットされた原材料・エネルギーなどと、アウトプットされた製品・サービス、大気や水域へ排出された物質量は以下の図の通りです。

生産活動の拡大に伴い、日本ガイシグループが排出する環境負荷（CO₂・排出物など）のアウトプットはやや増加傾向にあります。最新の生産プロセスの導入や設備の運用改善などの努力により、排出する環境負荷の増加率は、お客さまに提供した製品・サービス（売上高）の増加率を下回っています。

日本ガイシグループのインプット・アウトプット



(注)本レポートに記載の環境パフォーマンスを表す数値は便宜上、四捨五入しているため、個々の数値を合計しても総計と一致しない場合があります。

(注)排出物は産業廃棄物および有価物の合計を示します。Rは社外リサイクルを表します。

〔集計対象範囲〕

- 日本ガイシ 本社／名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場（東京本部、大阪支社および6営業所は含みません）
- 国内グループ会社 製造関連の連結子会社12社 ●海外グループ会社 製造関連の連結子会社16社

地球環境の保全

環境行動5力年計画

第3期環境行動5力年計画（2011年～2015年）における2014年度の推進結果

日本ガイシでは、5年ごとに環境行動計画を策定し、環境への取り組みを推進しています。2011年度からスタートした第3期環境行動5力年計画では、海外生産拠点の拡大に伴いグローバル規模での環境負荷低減を重視し、海外でもCO₂や排出物などについての削減目標を設定し、活動を推進しています。

2014年度の目標と実績、ならびに5力年計画の目標は以下の表の通りです。

区分	項目	管理項目	2014年度の環境パフォーマンス			5カ年計画目標 (2015年度)
			目標	実績	自己評価 ※1	
地球温暖化 防止	生産活動に 伴うCO2 排出量削減	国内排出量 ※2	18.3万トン以下	18.5万トン	△	1990年度比10% 削減 (19.0万トン以 下)
		国内売上高 原単位	対前年度比13%減	対前年度比13%減 (2010年度比 23%減)	○	2010年度比20% 削減
		海外売上高 原単位	対前年度比4%増	対前年度比18%減 (2010年度比 31%減)	○	2010年度比5% 削減
	物流に伴う CO2排出量 削減	単独輸送量 原単位 ※3	対前年度比1%減	対前年度比5%増	×	毎年1%削減
資源の 有効利用	排出物削減	国内売上高 原単位	対前年度比23%減	対前年度比15%減 (2010年度比 21%減)	×	2010年度比10% 削減
		海外売上高 原単位	対前年度比9%減	対前年度比19%減 (2010年度比 34%減)	○	2010年度比5% 削減
	資源循環の 推進	国内再資源 化率	国内グループ会社の 再資源化率向上	国内の再資源化率 99.2%	○	99%以上
		海外再資源 化率	各拠点の適正な再資源化率の見極め	拠点別に適正な再資源化率の範囲を設定	○	各国の実情を考慮した再資源化率の設定と管理の定着
	水資源の 有効利用	計画進捗率	全製造拠点の水リス クを評価	全拠点の水リスク が深刻な状況にな いことを確認	○	水資源の利用状況 調査による効率的な利用基準の構築
化学物質 管理強化	使用化学 物質の管理 レベル向上	計画進捗率	更新した管理システムの適正な運用の定着	定期的な自主確認 の実施により適正 な運用が定着	○	化学物質管理シス テムの更新
環境調和 型製品の 提供	製品による 環境貢献推 進	計画進捗率	当社の全環境貢献製品の一括評価方法の構築	当社に適した一括評価の手法を検討	○	製品による環境貢 献度の定量化基準 の策定
	グリーン調 達の推進		(2012年度でグリーン取引先認定を完了)		○	グリーン取引先認定の完了
環境 コミュニ ケーション の推進	環境貢献活 動の充実	計画進捗率	地域と連携した活動 の推進 環境パートナーシッ プ・CLUB(EPOC)の イベント推進	地域と連携した活 動を実施 企業向けセミナー や次世代環境教育 などを実施	○	地域社会と連携し た活動の継続・充 実
			従業員の環境教育の 実施 環境イベントへの参 加推進	階層別教育、専門 教育、環境講演会 を実施 エコポイント制度 の全面導入、エコ 提案、緑のカーテ	○	環境教育、情報開 示の継続・充実

ンなどへの参加促進

(注) 数値目標については、第3期環境行動5カ年計画の目標達成に向け、各年度の目標値を設定しています。

※1 年度目標に対する達成度の自己評価基準：○ 目標達成 △ 目標の80%以上を達成 × 目標の達成率は80%未満

※2 CO₂排出量の算出に用いたCO₂換算係数 (kg-CO₂/単位)：以下の()内は単位を表しています。

購入電力 (kWh) : 0.42、A重油 (L) : 2.677、軽油 (L) : 2.64、灯油 (L) : 2.49、都市ガス (Nm³) : 2.347、LPG (kg) : 3.007、LNG (kg) : 2.70、ガソリン (L) : 2.322

出典：電気事業連合会（1990 年度実績値）、環境省、一部は独自に把握した換算係数を用いています。

なお、地球温暖化対策の推進に関する法律施行令（2015年3月改正）に規定されたCO₂換算係数を用いた場合の日本ガイシ単独での2014 年度エネルギー起源実CO₂排出量は、14.7万トンとなります。

※3 単独輸送量原単位は、トンキロあたりの原油換算燃料使用量です。なお、CO₂排出量は3,437トン（対前年度比11%減）となりました。

報告の対象範囲

日本ガイシ 本社/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場(東京本部、大阪支社および6営業所は含みません)

国内グループ会社 製造関連の連結子会社12社

海外グループ会社 製造関連の連結子会社16社

地球環境の保全

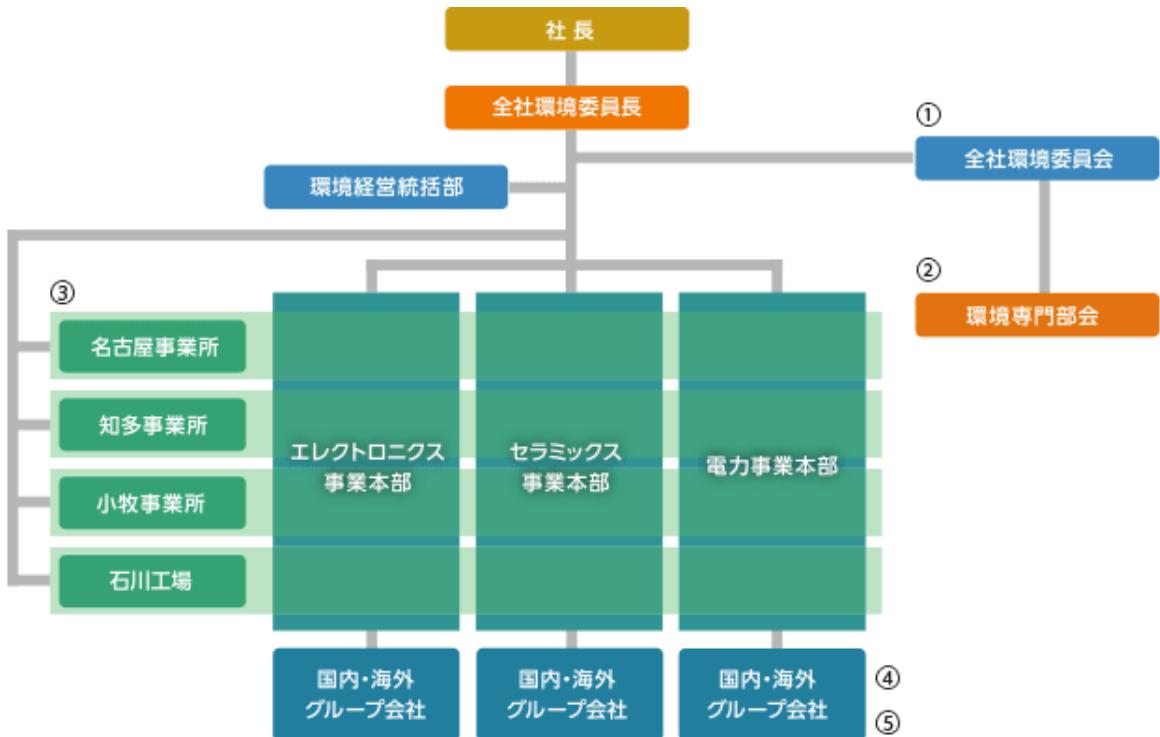
環境管理体制・環境マネジメントシステム

日本ガイシグループは、国内外のグループ会社が一丸となった環境管理体制と環境マネジメントシステム（EMS）への取り組みにより、環境基本方針に沿った環境保全活動を推進しています。

連結環境管理推進体制

日本ガイシグループは、名古屋、知多、小牧、石川の各地区ごとの環境管理に加え、国内・海外のグループ会社についても事業本部を活動主体とする環境管理を推進しています。

事業本部別の環境管理体制の特徴は、CO₂排出削減、排出物発生抑制、化学物質管理強化などの課題に対して、グループで環境経営を推進できることにあります。グループ会社と一体となった環境管理を図るため、毎年開催してきた国内グループ会社との連絡会に加え、2013年度からは海外のグループ会社との連絡会も開始し、懸案事項とその対応について、双方向の情報交換を実施しています。また、グループ会社を本社スタッフが訪問し、省エネルギー診断や対策検討などの支援を実施しています。



① 全社環境委員会

原則として年2回開催。委員長が必要と判断した場合には随時開催。

◆運営体制

委員長	経営会議審議の上、社長が決定（2015年6月現在、取締役執行役員）
副委員長	全社環境委員長が指名（2015年6月現在、環境経営統括部長）
委員	副社長、本社部門所管執行役員、各本部長、各事業本部長、各事業所公害防止統括者、環境経営統括部長、経営企画室長、人事部長、CSR推進室長、財務部長、法務部長、総務部長、資材部長、施設統括部長、その他委員長が指名する者

② 環境専門部会

原則として年2回開催。全社環境委員会の前に開催し、委員会への報告事項に関して協議・検討。

◆運営体制

部会長	環境経営統括部長
副部会長	施設統括部長
メンバー	各部門の環境管理を担当する責任者、主要製品の製造部門の責任者、工務部門の責任者

③ 各地区的環境委員会（名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場）

原則として各地区で年2回開催。全社環境委員会の決定事項を各地区に伝達・徹底させるとともに、各地区ごとの課題・トピックについて連絡、協議。（全4カ所、各年2回で：計年8回開催）

④ 国内グループ会社連絡会

年1回開催。製造系のグループ会社に対して、グループ全体の環境に関する取り組み方針などを伝えるとともに、各社の環境管理の状況や効果的な取り組みなど情報の共有化を図り、国内グループ会社が一体化した環境保全活動を推進。

⑤ 海外グループ会社との情報の共有化

環境パフォーマンス調査表により、年1回、各社における環境関連法への対応状況などについて調査を実施。主要なグループ会社は2～3年ごとに現地を訪問し、聞き取りにより管理状況を把握。

環境活動の経緯

1972年	4月	全社環境委員会、環境保全室を設置
1992年	6月	廃棄物対策部会を設置
1993年	3月	環境に関するボランタリープランを策定
1994年	12月	特定フロン (CFCs)、1,1,1-トリクロロエタンを全廃
1995年	2月	社内環境監査を実施
1996年	4月	環境基本方針を制定
	12月	CO ₂ 対策部会を設置
1998年	3月	日本ガイシの3事業所（名古屋・知多・小牧）でISO14001認証を同時取得
1999年	3月	「環境レポート」の発行を開始
	4月	環境会計を導入
	10月	グリーン購入推進部会を設置
	11月	国内グループ会社の環境監査を開始
2000年	2月	環境パートナーシップ・CLUB (EPOC) 設立・参加
	10月	化学物質安全審査会を設置、化学物質管理システムを導入
2001年	3月	第1期環境行動5カ年計画を策定
	4月	国内グループ会社の環境パフォーマンス集計開始
	10月	リサイクルヤードの運用開始
2002年	1月	海外グループ会社の環境パフォーマンス集計開始
	4月	中期経営計画行動指針「グリーン経営」を策定
2003年	4月	事業本部環境管理体制への本格的移行 「廃棄物対策部会」を「リサイクル部会」に、「廃棄物」を「副産物」に改称
2004年	3月	CO ₂ 総量削減の中・長期計画を策定
2005年	3月	副産物削減の全社中期計画を策定
	4月	環境行動指針を改訂、グリーン調達ガイドラインを改訂
	10月	環境パフォーマンス第三者審査開始
2006年	4月	第2期環境行動5カ年計画を策定
	9月	海外グループ会社の環境監査を開始
2007年	5月	国内グループ会社のCO ₂ 、副産物連結目標を導入

2008年	4月	環境経営統括部を設置
2009年	1月	海外グループ会社のCO ₂ 、副産物、化学物質削減目標を導入
2010年	1月	海外グループ会社のCO ₂ 、副産物、化学物質削減目標管理対象を拡大
2011年	4月	第3期環境行動5カ年計画を策定 「副産物」を「排出物」に改称
2012年	3月	日本ガイシの3事業所（名古屋・知多・小牧）のISO14001認証を統合
2013年	3月	石川工場でISO14001認証を取得（日本ガイシの3事業所との統合認証）
	4月	CO ₂ 、排出物、その他の重要な環境管理項目に関する事項を取り扱う機関として、環境専門部会を設置（従来のCO ₂ 対策部会とリサイクル部会を吸収）
	8月	グローバル環境管理強化の一環として、海外グループ会社を対象とした環境連絡会を開始
2015年	2月	NAS電池が2015愛知環境賞の金賞を受賞

環境マネジメントシステム（ISO14001など）への取り組み

日本ガイシグループでは、環境基本方針に沿った環境保全活動を組織的、継続的に展開するため、ISO14001もしくはこれに準じた第三者認証の取得を推進しており、日本ガイシの名古屋、知多、小牧、石川の各地区、国内グループ会社の全12社、海外グループの全16社で認証の取得を完了しています。

環境管理の充実に向け、今後もこれら環境マネジメントシステムを有効に活用していきます。

環境マネジメントシステムの取得状況

区分	製造 拠点数	取得 拠点数
日本ガイシ	4	4
国内グループ	電力事業本部	3
	セラミックス事業本部	6
	エレクトロニクス事業本部	10
海外グループ	電力事業本部	4
	セラミックス事業本部	9
	エレクトロニクス事業本部	4

2014年度から製造拠点数のカウント方法を変更しました。

環境監査

日本ガイシでは、名古屋、知多、小牧、石川の各地区で、環境マネジメントシステムの内部監査と外部審査（サーベイランス審査）を実施しています。各グループ会社でも、日本ガイシと同様に環境マネジメントシステムの内部監査と外部審査を実施しています。

2014年度も重大な指摘事項はありませんでした。重大な指摘を受けた場合には、関連部門と環境部門が協力して対策を検討・実施するとともに、各地区的環境委員会で周知させることで水平展開を図ります。

環境リスクマネジメント

日本ガイシグループは、水質や大気などの環境汚染の予防に取り組むとともに、環境管理体制を定期的に見直し、事故の防止に努めています。また、万一事故が発生した場合に備え、緊急時対応訓練を実施し、万全を期しています。

法規制順守

日本ガイシでは、関連する法規制や監督官庁との合意事項を順守するとともに、事業所が立地する自治体と環境保全協定などを締結し、法規制より厳しい基準に従って環境汚染の防止に努めています。その結果、2014年度も法令違反はありませんでした。

環境パトロール・緊急時対応訓練

日本ガイシでは、環境汚染を未然に防止するため、年間計画に沿って環境パトロールを実施するとともに、緊急時を想定し、被害を最小限にとどめるための対応訓練を実施しています。2014年度は名古屋、知多、小牧、石川の4地区で、大気や水質の汚染防止、化学物質の適正管理、騒音・振動の抑制などを目的とした環境パトロールや、緊急時を想定した対応訓練を行いました。今後も積極的にパトロールや訓練を実施し、運用方法の改善を図りながら、環境リスクの低減に取り組みます。

		大気	水質	騒音・振動	化学物質
名古屋	環境パトロール	2	1	2	1
	緊急時対応訓練	3	1	—	2
知多	環境パトロール	1	2	1	1
	緊急時対応訓練	3	5	—	—
小牧	環境パトロール	1	2	1	2
	緊急時対応訓練	8	8	—	—
石川	環境パトロール	2	2	2	1
	緊急時対応訓練	2	2	—	—

—：緊急時対応訓練の重要性が低いと考え、未実施

地球環境の保全

環境負荷低減への取り組み

日本ガイシグループは、生産活動を通して排出されるCO₂の削減やの促進など、環境負荷の低減に取り組んでいます。

地球温暖化防止

地球温暖化の一因であるCO₂に対して、海外の生産活動においても排出量の削減目標を設定し、海外を含めた日本ガイシグループ全体でCO₂排出量を管理し、その削減に向けた取り組みを進めています。

CO₂削減計画は国内・海外ともに順調に進捗

日本ガイシグループでは、生産プロセスの改善を中心にグローバルなCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

2014年度の国内の生産活動に伴うCO₂排出量※は、期首の計画を上回る削減を行いましたが、旺盛な需要に対応した生産増や、期首の計画になかったサンプル試作の増加の影響により、18.5万トン（90年比12%減）と、2014年度目標（18.3万トン以下）にわずかに未達となりました。また、国内のCO₂排出量の売上高原単位は、期首目標の前年度比13%減を達成しました。2010年度比では23%減に達し、5カ年計画の目標（2010年度比20%減）を前倒しで達成することができました。

一方、海外のCO₂排出量の売上高原単位については、新設した製造ラインの立ち上げロスなどを考慮し、前年度比4%増以内の目標を立てましたが、円滑な立ち上げと早期の量産開始が可能となったことから、前年度比18%減の結果となり、目標を大幅に上回ることができました。また、2010年度比では31%減に達しており、昨年度に引き続き5カ年計画の目標（2010年度比5%減）を大幅に上回る削減を達成しました。

CO₂排出量・売上高原単位※の推移
(日本ガイシ・国内グループ会社)



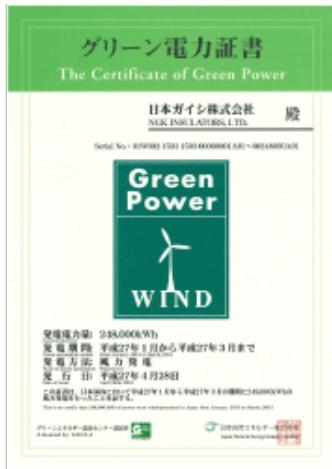
CO₂排出量・売上高原単位※の推移
(海外グループ会社)



※売上高原単位の推移は2010年度を100として算出

「グリーン電力」の導入

日本ガイシは、環境と調和した企業活動の一環として、他社に先駆けて2002年からグリーン電力（風力、太陽光、バイオマスなどで発電される電力）を導入しています。日本自然エネルギー株式会社と「グリーン電力証書システム」に基づいた契約を締結し、年間200万キロワット時の風力発電を委託しています。この電力は日本ガイシ本社ビルの年間使用電力量の約6割にあたり、これによるCO₂削減効果は年間約800トンで、約60,000本のスギの木の年間CO₂吸収量に相当します。



環境にやさしい生産プロセスの導入

日本ガイシグループでは、生産効率の向上や排熱の回収・利用の促進、高効率な設備導入などによって、生産に伴う環境負荷の低減に努めています。また、競争力強化を目指した「ものづくり構造革新」もエコプロセスの実現に大きく貢献しており、「新・ものづくり構造革新」の活動により、さらに進化したエコプロセスを構築していきます。

生産プロセスの高効率化によるCO₂排出削減

日本ガイシグループでは、海外での生産が拡大する中、グループ全体のCO₂と排出物の削減を図るため、海外拠点での生産の効率化に注力しています。これまで国内で実施した革新的な製造プロセスの導入や設備改善、運用改善などを海外の生産拠点にも積極的に展開するほか、汎用設備も対象とした省エネルギー活動を実施し、着実に成果を積み重ねてきました。2014年度の海外拠点での生産プロセスの高効率化に向けたこれらの取り組みは、CO₂削減効果で年間2.6万トン（削減率4.7%）に達するなど、大きな成果を上げています。



現地の工務担当者と共同で実施した
省エネルギー診断（NGK（蘇州）環保陶瓷）

CO₂排出削減に向けた取り組み事例

区分	方策	効果
生産プロセスの高効率化	海外拠点での生産効率化の主な取り組み ・革新的製造プロセスの導入 ・設備改善 ・運用改善	CO ₂ 削減効果 国内 0.45 万トン 海外 2.59万トン
グループ会社の省エネルギー診断	省エネルギー診断の取り組み ・前年度までに策定した当社独自の省エネルギーガイドラインの活用 ・国内外グループ会社の生産プロセスや汎用設備を対象 ・現地社員と共同で実施 ・改善箇所の洗い出しと改善計画の立案	このうち ・製造プロセスの改善 国内 0.31万トン 海外 2.31万トン ・汎用設備の省エネルギー 国内 0.14万トン 海外 0.28万トン
汎用設備の省エネルギー活動	水平展開した主な改善 ・配管からのエアーや蒸気の漏れの撲滅 ・照明のLED化 ・空調の無駄排除	
物流におけるCO ₂ 削減	物流における主な取り組み ・大口案件を中心にモーダルシフトの推進 ・リターナブル梱包の適用拡大	CO ₂ 削減効果 排出量:0.34万トン 対前年比11%減 原単位:0.0414KL/千トンキロ、 対前年比5%増

資源循環の推進

日本ガイシグループは、生産プロセス改善による歩留りの向上、工程内での原材料の再使用などにより排出物の発生抑制に努めるとともに、再資源化による最終処分量の削減にも注力し、資源循環を推進しています。

排出物削減計画は、国内・海外ともに順調に進捗

2014年度の国内の排出物については、売上高原単位は対前年比15%減となり、大幅に改善できましたが、期首計画になかった新製品の立ち上げや、売り上げに寄与しないサンプル生産の増加などが影響し、期首目標（対前年比23%減）には届きませんでした。なお、2010年度比では21%減に達しており、5カ年計画の目標（2010年度比10%減）を前倒しで達成しています。

海外の排出物については、売上高原単位は期首目標（前年度比9%減）に対して19%減と大幅に目標を上回ることができました。また、2010年度比では34%減に達しており、5カ年計画の目標（2010年度比5%減）を前年度に引き続き、前倒しで達成しています。

今後も生産プロセス改善や歩留向上による原料収率の向上、工程内における原材料の再利用などをさらに推進し、排出物の発生抑制に取り組んでいきます。

排出物発生量・売上高原単位※の推移 (日本ガイシ・国内グループ会社)



排出物発生量・売上高原単位※の推移 (海外グループ会社)



※売上高原単位の推移は2010年度を100として算出

日本ガイシグループ全体で再資源化を推進

日本ガイシでは、排出物の分別の徹底や再資源化方法の探索などを通じて、排出物の再資源化の推進に注力してきました。セラミック原料由来の排出物はセメント原料や路盤材などへ、廃プラなどの排出物はプラスチック原料や固形燃料などへリサイクルしています。その結果、2014年度の再資源化率は2013年度とほぼ同等の99.8%と高い水準を維持しています。

また、2014年度は国内グループ会社での改善をさらに進め、再資源化率を前年度の97.3%から97.6%まで着実に向上させました。すでに、2013年度に日本ガイシと国内グループ会社を合わせた国内全体の再資源化率は99.2%に達しており、5カ年計画の目標99%を上回っています。

一方、海外グループ会社については、国や地域によって状況が異なるため、5カ年計画では各国の実情を考慮した再資源化率の設定と管理の定着を目標として活動しています。2014年度は分別管理の徹底や処理業者の探索などを推進するとともに、特殊事情についても考慮し、各拠点の実情に合わせた適正な範囲の再資源化率を見極めました。

今後も国内・海外で再資源化に向けた取り組みを推進し、継続的な改善と管理の定着を図っていきます。

※社内基準によりリサイクルできない排出物を除いて計算。

海外グループ会社の実施例

海外のグループ会社では、分別ルールを廃棄物のストック場所に掲示して見える形にしたり、また、廃棄物の分類とストックする容器の色を対応させることで分別の誤りをなくすなど、廃棄物の分別管理を徹底しています。



NGKセラミックスヨーロッパ



NGKセラミックスUSA

日本ガイシグループの水資源に対する取り組み

水リスクの評価

国内外のグループ会社を含む全製造拠点の水リスクについて、「Aqueduct（アキダクト）※」などを用いて分析するほか、各拠点の水使用状況（総使用量と原単位）や適正な水利用に向けた取り組み、立地する地域の規制動向を定期的に調査し、

各拠点の水リスクとその対応状況の把握に努めています。

2014年度の調査では、日本ガイシグループで水ストレスが高いとされる地域に立地する製造拠点（14カ所）のうち、取水量が大きな拠点が4カ所存在することを確認しました（全製造拠点の10%に相当）。

これらの拠点に関して状況を分析したところ、いずれの拠点も深刻なリスクではないことを確認しています。

※世界資源研究所（WRI）が公開している世界の水リスク分析のためのツール。

水利用に関するガイドライン

水利用の適正化を目指したガイドライン（実施状況のチェックリスト）を作成し、国内外の全製造拠点での効率的な水利用の現状調査に着手しました。

今後、各拠点の事例調査を通じて、ガイドラインの充実を図るとともに、水ストレスが高い地域に立地する拠点での適正化の取り組みを促進していきます。

グループ会社の取組み事例

水ストレスが高い地域に立地するグループ会社で、工場内で水の循環利用を検討するなど、貴重な水資源の適正かつ効率的な活用に努めています。例えば、NGKセラミックスメキシコでは、製造工程で発生した排水を逆浸透膜を用いてろ過し、再生水として冷却水やボイラー水、緑地散水などに再利用しています。



逆浸透膜を用いたろ過装置

グローバル環境管理の強化

日本ガイシグループでは、環境行動指針にのっとり、国内で実施した環境負荷低減への取り組みを海外グループ会社に水平展開するとともに、環境関連法改正に確実に対応するための仕組みを整備し、グローバル環境管理のレベルアップを推進しています。

グループ全体の潜在リスク低減に着手

日本ガイシグループでは、海外を含む全てのグループ会社でISO14001もしくはこれに準じた第三者認証の取得が完了し、環境マネジメントシステムに沿った環境管理を実施しています。

また日本ガイシでは、国内の環境規制法令の改正情報をグループ会社と共有し、その対応状況を把握する仕組みを構築、運用しています。海外については、グループ会社が立地する国や地域の重要な法規制改正情報と、各社の対応状況や管理状況などについて、本社が定期的に把握する仕組みを強化しています。

加えて2014年度は、海外を含む全生産拠点での過去のトラブルと、その対応について調査を実施するとともに、潜在リスクの低減に向けて確認すべき項目を整理しました。今後はこれらの成果をもとに各拠点の課題の特定を図るほか、必要に応じて対応を検討していきます。

事業計画にリンクした環境管理の強化

日本ガイシグループは、絶え間なく変化する事業計画に対応した環境管理を目指しています。

事業計画に沿った環境負荷低減への取り組みとして、半年ごとに国内と海外それぞれについて、事業本部別・製品系列別・生産拠点別の実績評価と先行きの見通し予測を実施し、次に取り組むべき課題を見直しています。

この一環として、全社環境委員会の下に環境専門部会を設置し、各事業本部で実際に事業計画を立案・推進する企画部門長や製造部門長などと協議する場を設け、全社的な環境管理体制を強化しています。今後もさらに経営との一体化を進め、地球環境の保全と企業の成長を両立させる環境経営を推進していきます。

地球環境の保全

環境貢献製品の創出

日本ガイシグループは、より良い社会環境に資する製品・サービスの提供を最も重要な使命の一つと考えます。創立から約1世紀にわたり蓄積した技術を活かして、地球環境への負荷を低減する製品・技術を開発し、提供していきます。

製品を通じて地球環境の保全に貢献しています

日本ガイシグループでは、自動車の排ガス浄化や再生可能エネルギーの普及といった社会ニーズに応え環境に貢献する製品の開発に力を入れています。これら環境貢献製品の生産体制を拡充しグローバルにお届けすることで、社会と環境に貢献しています。

環境貢献製品※の売上高の推移



自動車排ガス対策製品の開発・生産

日本ガイシグループは、セラミック技術を駆使した自動車排ガス対策製品の開発・生産に注力しています。

■自動車排ガス浄化用触媒担体「ハニセラム」

ガソリン車の排ガス中の窒素酸化物(NOx)、一酸化炭素(CO)、炭化水素(HC)などの有害物質を無害化する触媒を保持するハチの巣状のセラミックス。自動車の排ガス浄化に欠くことのできない重要な部品であり、世界各国の自動車メーカーに採用されています。



ハニセラム

▶ [ハニセラム製品情報](#)

排ガス中の有害物質削減に貢献

日本ガイシグループが生産したハニセラムで、1年間に削減できるNOxやHCといった有害物質の量は、右のように推定されます。(当社試算※1)

NOx:年間 400万トン
HC:年間 100万トン

日本の年間NOx排出量※2の
約2倍

※1 排ガスシステムを搭載していない新車に同システムを搭載していると仮定
※2 出展:OECD, OECD Environmental Data Compendium 2006/2007.Air

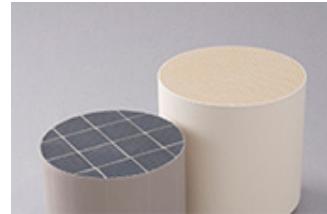
■ディーゼル・パティキュレート・フィルター (DPF)

■ガソリン・パティキュレート・フィルター (GPF)

DPFはバスやトラック、乗用車、建設機械などのディーゼルエンジンの排ガスに含まれます。

れる粒子状物質（PM）を最大99%除去。最新の厳しい排ガス規制にも対応し、クリーンなディーゼルエンジン車の普及を支えています。また、直噴ガソリンエンジンの排ガスに含まれるPMを除去するGPFも供給しています。

▶ [ディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）製品情報](#)



ディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）

■車載用高精度NOxセンサー

自動車排ガス中のNOx（窒素酸化物）濃度をppm（100万分の1）レベルの高精度でリアルタイムに測定できるセンサーです。日本ガイシが世界で初めて開発に成功しました。

▶ [車載用高精度NOxセンサー製品情報](#)



車載用高精度NOxセンサー

NOxセンサーが大河内記念生産賞を受賞

日本ガイシのNOxセンサーが、大河内記念会が主催する第61回（2014年度）大河内賞の「大河内記念生産賞」を受賞しました。

世界初の車載用NOxセンサー開発や生産技術などの独自性・先進性と、クリーンディーゼル車の普及に大きく貢献した功績が認められたものです。

▶ [NOxセンサーが大河内記念生産賞を受賞](#)



日本工業倶楽部会館（東京都千代田区）で行われた贈賞式

NOxセンサーの設計を通して、 地球環境問題の解決に貢献します。

セラミックス事業本部 センサ事業部 村上美佳

NOxセンサーの設計を担当しています。リアルタイムにNOx濃度を検知し、その情報をエンジン制御装置にフィードバックすることで、排ガス浄化装置を精密に制御し、NOxの排出量を減らすことができます。米国や欧州などの厳しいNOx規制に対応するため、NOxセンサーの搭載率が年々増加しています。お客様や社会のニーズに応えるため、多忙な毎日ですが、クリーンなディーゼル車の普及により地球環境問題の解決に大きく貢献することができるこの仕事にとてもやりがいを感じています。



市場ニーズに応えて、自動車排ガス対策製品の生産体制を強化

世界的な自動車排ガス規制の強化や、新興国を中心とした自動車販売の増加による需要の拡大に対応するため、グローバルな生産体制の拡充を進めています。



大容量電力貯蔵用NAS電池の導入拡大

日本ガイシは、メガワット級の電力貯蔵システムであるNAS電池を世界で初めて実用化しました。NAS電池は、大容量、高エネルギー密度、長寿命を特長とし、鉛電池の約3分の1の大きさで、高出力の電力を長時間にわたり供給できます。電力負荷の平準化によるピークカット、出力が不安定な再生可能エネルギーの安定化などを可能にし、電力不足対策や再生可能エネルギーの活用による環境負荷の削減などに貢献します。

世界各国で再生可能エネルギーの増加に伴い大容量蓄電池の需要がますます高まる中、国内外でNAS電池の導入が拡大しています。今後もNAS電池の拡販に向けた受注活動をグローバル規模で積極的に進めていくと同時に、コストダウンにも努め、世界のお客さまの期待に応えていきます。



NAS電池

2015愛知環境賞の金賞を受賞

日本ガイシのNAS電池システムが2015年2月、愛知県が主催する「2015 愛知環境賞」の金賞を受賞しました。

NAS電池は、電力負荷の平準化や非常用電源、再生可能エネルギーの出力変動抑制、電力系統の安定化など、さまざまな用途で活用されており、省資源・省エネルギーなど環境負荷の低減に大きく貢献したことが高く評価されました。

愛知環境賞は、資源の循環や環境負荷の低減を目的とした企業・団体などによる先駆的で効果的な取り組みを表彰するものです。

当社の受賞は、2006年に当社を代表企業とする5社と愛知県田



原市が「一般可燃ごみからの炭化物製造・リサイクル事業」で
金賞を受賞したのに続いて2回目です。

▶ [愛知環境賞の金賞を受賞](#)

■グローバルに広がるNAS電池



地球環境のさまざまな課題に応える製品を開発・提供

放射性廃棄物の安全な処理のために

日本ガイシは、原子力施設で発生する可燃性の低レベル放射性廃棄物を安全に焼却処理する装置を、国内の全ての原子力発電所と複数の研究施設に納入しています。

また、不燃性の低レベル放射性廃棄物（金属やガラス、コンクリートなど）を埋設処分する際には、長期にわたって物理的・化学的に安定な固体化処理が必要です。

日本ガイシは、その要求基準を満たし、かつ廃棄物を大幅に減容できる高周波誘導加熱方法による溶解固化システムを開発。国内の原子力発電所に5基を納入し、順調に稼働しています。

廃炉に伴い大量に発生する放射性廃棄物の処理設備として、高圧圧縮プレスやドライプラスト除染装置も提供しています。



ロータリーキルン式可燃性雑固体焼却炉 高周波溶融固化システム

▶ [低レベル放射性廃棄物処理設備製品情報](#)

溶剤乾燥工程の短縮、環境負荷低減のために

PCやスマートフォンに使用される高機能フィルムなどの生産には溶剤を乾燥させる工程が不可欠です。

その時間短縮や環境負荷低減に、日本ガイシが独自に開発した[波長制御乾燥システム](#)が貢

献しています。

熱風で乾燥させる従来方式とは違い、特定の波長を持った赤外線を照射して乾燥させるため、乾燥能力を従来方式の数倍に高め、乾燥時間の短縮や省エネルギーを可能にします。



大幅な省エネルギーを
実現する波長制御乾燥システム

ディーゼル発電機の黒煙を除去するために

日本ガイシは、自動車の厳しい排ガス基準をもクリアするセラミックフィルターの製造技術を応用して、ディーゼル発電機などの排ガスから最大99%以上のPM（黒煙微粒子）を除去するセラレックシステムを開発。世界各国の発電所や工場などで、大気汚染や健康被害の防止に貢献しています。



セラレック

地球環境の保全

生物多様性への取り組み

日本ガイシグループでは、持続可能な社会の実現を目指す上で、生物多様性の保全についても企業にとって重要な課題の一つと捉え、以下の取り組みを行っています。

「愛知目標」の実現を目指す活動

生物多様性条約第10回締約国会議（COP10：2010年 名古屋）で合意された、生物多様性の国際目標である「愛知目標」に対し、日本経団連による生物多様性宣言や、電機・電子4団体が策定した「電機・電子業界における生物多様性の保全にかかる行動指針」を参考に、日本ガイシが取り組んでいる活動を整理して紹介します。

愛知目標		当社の活動
目標1	普及啓発	従業員の環境教育（エコポイント制度、eco検定受験支援）、次世代教育（小学校への出前授業、従業員のボランティアによる環境教育講師）
目標4	持続可能な生産と消費	CO ₂ 排出量削減、排出物削減、資源循環の推進、水資源の有効活用、グリーン調達、再生可能エネルギー導入促進製品の拡販（NAS電池）
目標5	生息地破壊の抑止	ミズバショウ群生地の整備（NGKオホーツク）や「オイスカの森」（愛知県）での森づくり（日本ガイシ）など、ボランティア活動への参加
目標8	化学物質などによる汚染の抑制	化学物質管理の強化、大気・水質管理、大気汚染防止製品の拡販（自動車排ガス浄化用セラミックス、NO _x センサーなど）
目標11	保護地域の保全	ミズバショウ群生地の整備（NGKオホーツク）や「オイスカの森」（愛知県）での森づくり（日本ガイシ）など、ボランティア活動への参加
目標14	生態系サービス	ミズバショウ群生地の整備（NGKオホーツク）や「オイスカの森」（愛知県）での森づくり（日本ガイシ）など、ボランティア活動への参加

「愛知目標」に対する具体的取り組み

工場での取り組み

日本ガイシグループの生産現場での取り組みとしては、「持続可能な生産と消費」に向けたCO₂排出量削減、排出物削減、水資源の有効活用、グリーン調達、再生可能エネルギー導入促進製品の拡販、さらに「化学物質などによる汚染抑制管理の強化」に向けて化学物質管理の強化、大気・水質管理、大気汚染防止製品の拡販などに取り組んでいます。

環境貢献活動

日本ガイシグループとして、生物多様性の視点から湿地帯や森の保全活動に努めるなど、地域や社会と関わり合った環境貢献活動を進めています。

また日本ガイシでは、国内外で植林や環境保全などに取り組んでいる公益財団法人オイスカのボランティア募集情報を社内インターネットなどで提供し、従業員が植林活動や草刈り活動に参加しています。

ミズバショウ群生地の整備に協力 (N G K オホーツク)



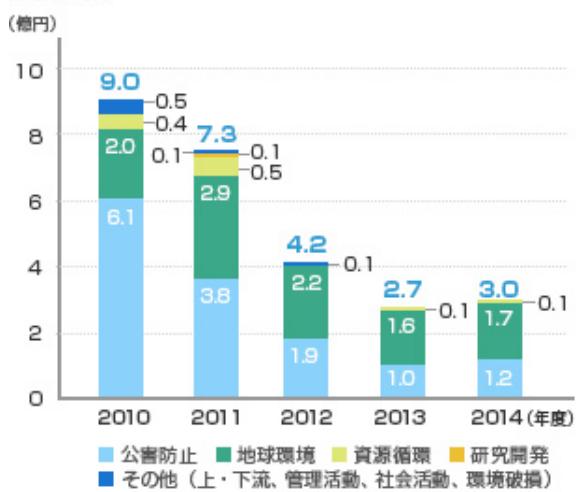
地球環境の保全

環境会計

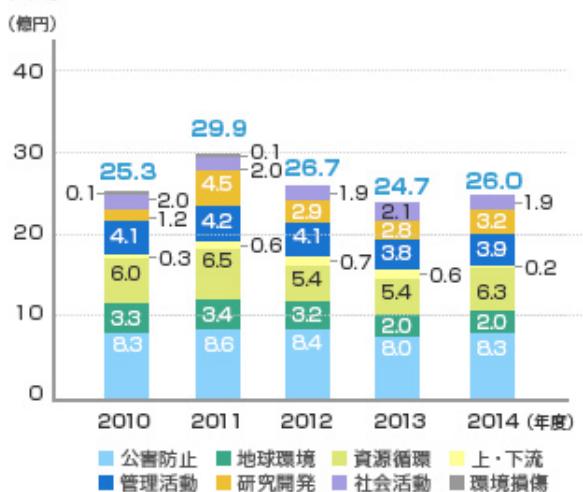
日本ガイシは、環境経営の重要な指標として環境会計を導入し公表してきました。2007年度からは、従来の環境保全コスト（設備投資、費用）、経済効果、費用対効果に加え、CO₂環境効率と排出物環境効率を公表しています。

環境保全コスト（日本ガイシ・国内グループ会社）

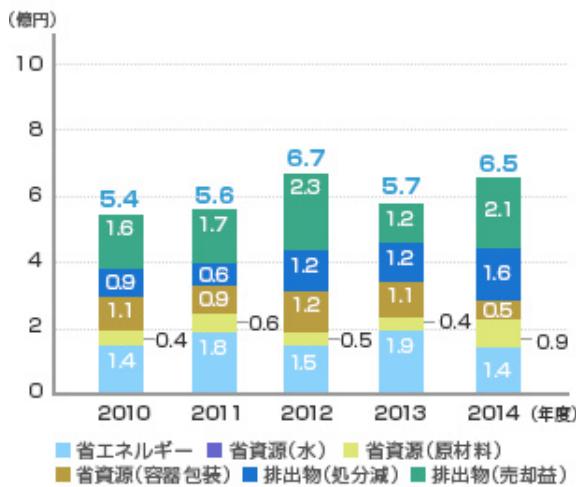
設備投資



費用



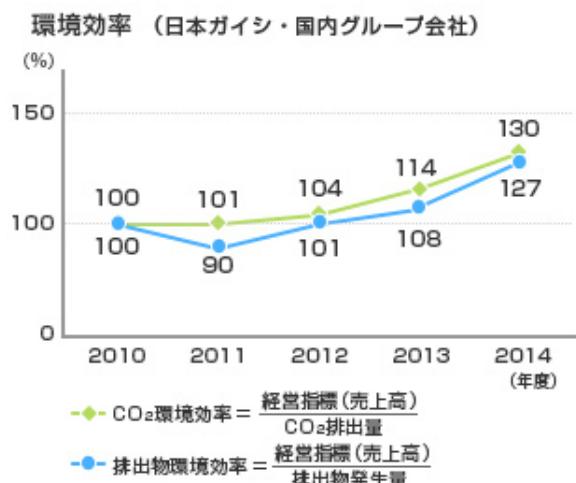
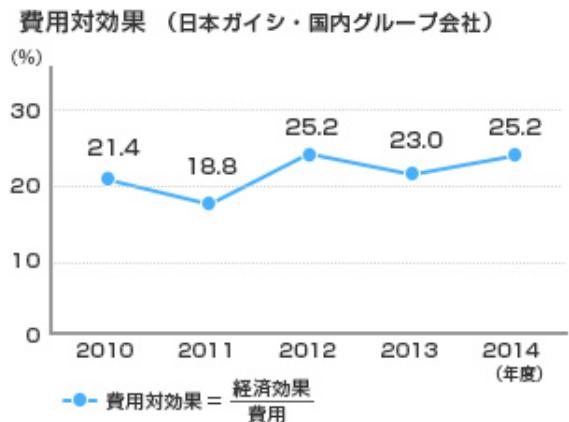
経済効果（日本ガイシ・国内グループ会社）



これらグラフの数値は四捨五入して表記しています。

※エネルギー、水、排出物処理の各単価は、2001年度ベース値を使用しています。

※コストアップ分との相殺はしていません。



※ 2010年度を100とした指標で表示しています。

集計結果

国内連結での2014年度の環境保全コストは、設備投資3.0億円（前年度比10.4%増）、費用26.0億円（同5.4%増）となりました。これらの環境保全対策に伴う直接的な経済効果は6.5億円（同15.4%増）で、費用対効果は25.2%と前年度比2.2ポイントアップしました。また、CO2環境効率は前年度比16ポイントアップ、排出物環境効率は同19ポイントアップの改善となりました。

地球環境の保全

環境教育とコミュニケーション

日本ガイシは環境基本方針で、従業員の環境意識向上のための教育・広報活動を行動指針に掲げ、さまざまな環境教育・啓発活動を継続的に実施しています。従業員一人ひとりが環境問題に対する理解を深め、自覚を持って環境保全活動にあたることを目指します。

また、小学校への出前授業など、さまざまなステークホルダーを対象に環境イベントや情報発信などを実施し、環境意識の向上に取り組んでいます。

環境教育

日本ガイシの環境基本方針の趣旨や内容を理解するため、環境マネジメントシステムに関する教育を階層別に実施しています。また、環境管理に関わる担当者を対象とした環境専門教育も実施しています。

環境講演会の開催

2014年度は3月に環境講演会を開催し、先進企業での環境への取り組みの考え方や事例などの解説を通じて環境経営のあるべき姿について学びました。

この講演会には、日本を代表する環境先進企業の環境経営推進責任者を講師として招き、当該企業の環境ビジョンをはじめ、工場での省エネルギー・省資源の活動、製品による環境貢献、社会貢献活動、ステークホルダーへのアピールなど先進企業の環境経営について事例を交えて解説していただきました。（国内グループ会社を含め関連部門から、約150人が参加）

また、環境専門教育として社外から専門家を講師として招き、「工事に伴う廃棄物の適正処理とリスク低減」と題した講演会を開催し、工事に伴い発生する廃棄物処理におけるリスクとそれを回避するためのポイントについて学びました。（国内グループ会社を含め関連部門から、約60人が参加）



資格取得の推進

法規制などを順守した環境保全活動を継続的に行うため、各事業所の運営に必要な公害防止に関わる管理者を対象として、法定資格者の育成と能力向上に努めており、環境関連の法的資格の取得にあたっては部門ごとにサポートを行っています。エネルギー管理士は工務部門で、特別管理産業廃棄物管理責任者などの廃棄物関係は環境部門と各事業部門で計画的に育成しています。公害防止に関わる管理者は、各事業部門で計画的に育成するほか、環境部門が全社から希望者を募り、受験費用や受験者向け講習会への参加費用などを補助しています。

2014年度末時点での資格取得状況（日本ガイシ）

公害防止管理者			エネルギー管理士	特別管理産業廃棄物管理責任者	廃棄物処理施設技術管理者
大気	水質	騒音・振動			
66人	84人	14人	18人	14人	4人

eco検定の取得支援

日本ガイシでは、従業員一人ひとりが、環境に関する幅広い知識と、高い環境意識を身につけることを目的として、従業員のeco検定※取得を支援しています。

会社のサポートとして、希望者への参考書などの貸し出しや、受験費用の補助を行っており、これまでに従業員の1割以上にあたる379人が合格しています。2014年度は126人が受験し、94人が合格しました（合格率74.6%）。

※eco検定:東京商工会議所が開催する環境社会検定試験。環境問題に関する幅広い知識を問われる。2006年の10月に第一回の試験が行われ、以降毎年7月と12月に実施されている。2014年度は全国で25,790人が受験し、13,028人が合格（合格率50.5%）。

エコロジーをテーマにチームビルディング研修を開催

NGKセラミックスポーランドでは2014年10月、恒例の研修・チームビルディングを開催し、約160人が参加しました。これは、チームで特定の課題に取り組み、信頼関係や組織力のアップを図る研修です。2014年度はエコロジーをテーマに、小型のソーラー発電やミニ風力発電機を製作するなどのグループワークに取り組みました。

従業員によるさまざまな取り組み

- ・水をテーマとした「出前授業」を実施

詳細は [「社会との交流」](#) ページをご覧ください。

- ・NGKエコポイント制度

詳細は [「従業員のボランティア活動に対する支援」](#) ページをご覧ください。

- ・社員が「昆虫教室」の講師に

詳細は [「社会との交流」](#) ページをご覧ください。

- ・「オイスカの森」での森づくりボランティア

詳細は [「従業員のボランティア活動に対する支援」](#) ページをご覧ください。

社会との関わり

基本的な考え方

日本ガイシグループは、以下のような考え方のもとで、社会貢献活動を推進しています。

活動の軸

「人・教育」、「環境」、「地域との関わり」を主要な活動軸とする。

会社活動と従業員の関わり

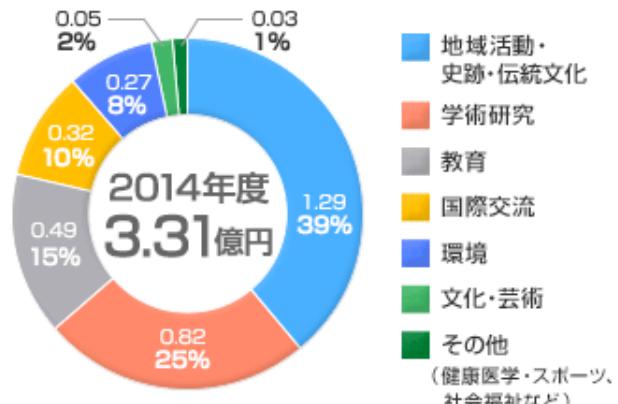
- ・従業員に活動を体験/実感できる機会を提供する。
- ・従業員の満足感、会社への信頼感を醸成するために、会社が個人活動を積極的に認める。

情報発信

活動内容の理解を促進し、従業員に社会貢献マインドが浸透するよう活動情報を提供する。

社会貢献活動の推進状況

	2012 年度	2013 年度	2014 年度
社会貢献支出額	3.46 億円	3.48 億円	3.31 億円
社会貢献 プログラム数	9件	9件	8件
NPO/NGOとの 協働件数	2件	3件	5件



社会との関わり

留学生への奨学、生活支援

日本ガイシは、国際社会の発展に貢献する人材育成への寄与を目的に、一般財団法人日本ガイシ留学生基金を設け、1997年から日本を訪れる海外からの留学生に対する宿舎提供や奨学金支給を柱とする支援活動を続けています。2014年度は5カ国39人に宿舎を提供、10カ国20人に奨学金を支給しました。

支援留学生と地域社会、従業員との交流

支援留学生と地域の方々や従業員との草の根国際交流の機会となる各種の行事にも取り組んでいます。留学生が講師を務める語学講座を2000年から、また、留学生が母国を紹介する異文化交流会を2006年から毎年開催。2014年度は中国語と韓国語の語学講座を各20回、スウェーデン、マレーシア、スリランカ、モンゴルなど8カ国の留学生との異文化交流会を10回開催しました。



中国語の基本、四声や声調を学習



女性に人気の韓国語講座



モンゴル文化交流会





スウェーデン文化交流会



マレーシア文化交流会

支援終了後のコミュニケーション

支援終了後も留学生との関係を維持するため、OBを含む支援留学生に、近況報告を兼ねた年賀状を送っています。また、支援が終了した留学生には、当社の連絡先を記載した「NGKインターナショナル・フレンドシップクラブメンバーズカード」を配布しています。

2014年度はこれまでの支援者のうち約300人に年賀状を送付しました。支援留学生から近況報告の返信が届くなど、コミュニケーションが続いているいます。

CLOSE UP! クローズアップ

支援留学生とNPOとの交流座談会を開催

2014年10月、NPO法人「心技塾ネットワーク」が開催した交流会に、日本ガイシの従業員（奨学生OB）と支援留学生が参加。20人のメンバーと交流座談会を行いました。

心技塾ネットワークは、企業OBが中心となり、次世代人材の育成やより良い社会づくりのために活動しているNPO法人です。交流会はグローバルな視点から日本についてあらためて考えるという趣旨で行われました。

参加した従業員と留学生は、日本で学んだことを社会や自国の発展にどう生かしたいか抱負を語るとともに、「世界に広めたい日本の良さは?」「改善すべき日本人の行動や考え方は?」といった質問に対し自身の体験を交えて考えを述べました。

NPOメンバーからは「留学生の皆さんの鋭い観察力と直観力に基づく指摘は、新しい日本の姿を描く上で大変参考になった」との感想が寄せられました。



奨学生を経て日本ガイシに入社したヘンドリ・タウファン。「排ガスをクリーンにするセラミック技術で、世界の環境保全に貢献したい」



スウェーデン出身の大学生 サエズ・アニ・アラナさん



マレーシア出身の大学院生 ヌル・イザ・ビンティ・ノルシャリフディンさん



交流座談会には約20人が参加した

社会との関わり

地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動

日本ガイシは、地域に信頼される企業市民であることを目指し、地域社会やNPOなどと協調して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に取り組んでいます。また、国内外の日本ガイシグループ各社でも、従業員ボランティアを中心に、それぞれの地域に根付いた社会貢献活動を行っています。

備蓄品を寄贈、フードバンクへの協力

日本ガイシは、災害発生のために備蓄した水と食料の中から賞味期限が迫っているものを、生活困窮者や外国人への支援団体に寄贈する、フードバンクの取り組みに協力しています。2014年4月には、本社と知多事業所、仙台営業所で備蓄していた防災用食料品を、食料品の有効利用と社会貢献のために、NPO法人セカンドハーベスト名古屋へ寄贈しました。日本ガイシが備蓄食料品をこうした支援団体に寄贈するのは、2014年3月に小牧事業所のミネラルウォーターを提供したのに続き2回目で、今回はミネラルウォーターに加え缶詰パンも提供しました。2015年以降も継続して実施する予定です。



缶詰パン約3,000缶、
ミネラルウォーター約5,000本を寄贈

従業員ボランティアたちの取り組み

従業員たちが地域の方々と協力して環境保全や地域振興などに取り組んでいます。

<国内>

- | | |
|------|--|
| 教育 | 日本ガイシ 2014年10月 社員ボランティアが名古屋市科学館で実験ブースを出展 |
| 社会福祉 | 双信電機 2014年10月 敬老会などの演奏ボランティア活動 |
| 地域社会 | NGKセラミックデバイス 2014年07月 会社周辺道路の清掃活動 |
| 環境保全 | NGKオホーツク 2014年04月 網走湖畔ミズバショウ群生地の整備 |

<海外>

- | | |
|------|--|
| 国際交流 | NGKセラミックスポーランド 2015年02月 名古屋学院大学の学生らが工場見学 |
| 地域社会 | NGKメタルズ 2014年12月 子どもたちへクリスマスプレゼント |

▶ [他の活動はこちら](#)

CLOSE UP! クローズアップ

海外での社会貢献活動の一部を紹介します

ピンクリボンコンテストを実施（アメリカ）

NGKロックポリマーインシュレーターズでは2014年10月、ピンクをテーマにファッショントレーニングを行いました。従業員約50人が参加しました。乳がん検診の早期受診などを促すピンクリボン運動の一環として、3年前から独自に実施しています。



花と緑で町をきれいに（アメリカ）

NGKメタルズでは2014年5月、従業員有志が会社のある町、テネシー州スイートウォーターで花壇の清掃や整備を行いました。この活動は地域貢献と従業員の環境意識向上を図るため、2009年から年に数回実施しています。

[地域の看板や花壇を清掃](#)



歳末助け合い運動に初参加（ポーランド）

NGKセラミックスポーランドは、「ノーブルパッケージ」というポーランド全域で行われる歳末助け合い運動に初めて参加しました。従業員有志が持ち寄った食品や衣料品などの日用品が、ボランティア団体を通じて生活に困った人たちに届けられました。

[歳末助け合い運動に初参加](#)



チャリティーランに8年連続で参加（ドイツ）

NGKヨーロッパは2014年6月、フランクフルトで開催された障害者支援団体への寄付金を募るチャリティージョギング大会に8年連続で参加。従業員35人がお揃いのシャツで5.6kmを走り抜きました。



社会との関わり

従業員のボランティア活動に対する支援

日本ガイシグループでは、従業員が社外ボランティアに参加するきっかけをつくるため、活動への積極的な支援や情報提供を行っています。

アフリカの子どもたちに給食を贈る、TABLE FOR TWOへの取り組み

日本ガイシは、従業員が気軽に参加できるボランティア活動として2010年9月からTABLE FOR TWO (TFT) のプログラムに参加しています。社員食堂でヘルシーメニューを食べると、アフリカの子どもたちに給食1食分（20円）が寄付される仕組みで、日本ガイシ内の全ての食堂（4地区8食堂）で実施しています。

2014年度は約44,700食相当を寄付し、累計では17万食（約770人分の1年間の学校給食に相当）を寄付しました。TFT事務局からは、活動への貢献に対し、4年連続で感謝状をいただいています。

また、日本ガイシグループのNGKゆうサービス、NGKメテックス、NGKファインモールドでは、自動販売機を通じたTABLE FOR TWOプログラムに参加しています。



マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知に団体ボランティアとして参加

2015年3月に名古屋市で「マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知」が開催され、地元のビッグイベントを盛り上げようと、従業員有志約60人が団体ボランティアとして参加。ランナーへの給水やコース整理などを行い、運営をサポートしました。

【ボランティア参加者の感想】

同期や職場の仲間とランナーを応援！

環境経営統括部 木下直美

会社の呼び掛けをきっかけに、地元で開催されるビッグイベントに貢献したいと思い、団体ボランティアとして参加しました。コース整備を担当し、ランナーの安全を確保するためにカラーコーンを設置したり、記録と戦うランナーをタイムロスのないように誘導したりして、運営をサポートしました。同期や職場の仲間を誘って来年も参加したいです。





約60人の社員が参加



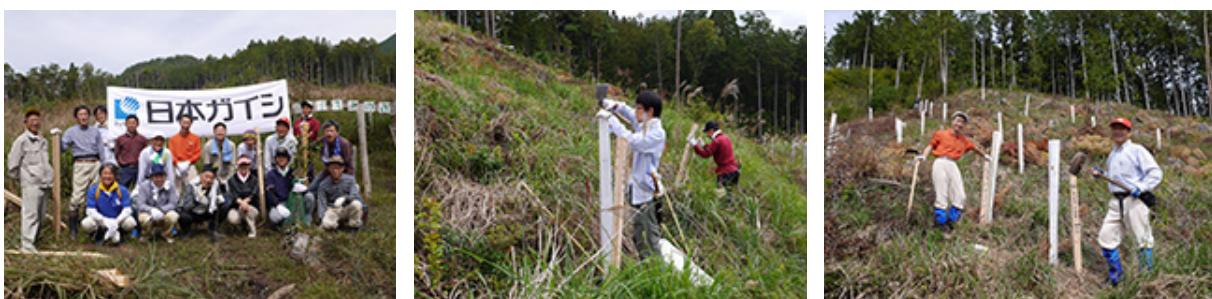
レーススタート。観客に交通規制を案内



団子状に押し寄せるランナーに、抜群のチームワークで対応する給水スタッフ

従業員にボランティア情報を提供

日本ガイシでは、従業員が社外ボランティアに参加するきっかけをつくるための情報を社内イントラネットで提供しています。国内外で植林や環境保全などに取り組んでいる公益財団法人オイスカなどのボランティア活動に多くの従業員が応募し、植林活動や草刈り活動に参加しています。



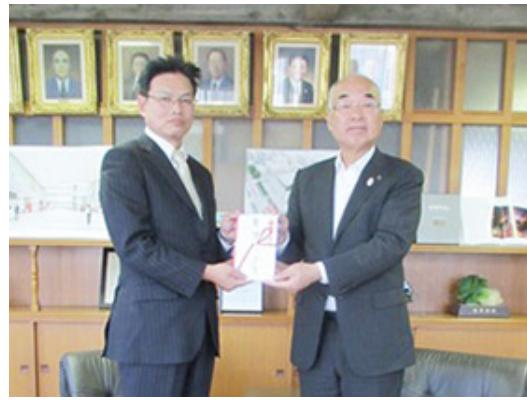
NGKエコポイント制度

従業員が会社や家庭で実施した環境行動をポイント化して、その一部を金額に換算し、各地区的自治体(環境基金)などに寄付し、地域社会に貢献する取り組みです。2012年度に新たな試みとして知多事業所で導入したこの制度を、2013年度から全社に展開しました。

2014年6月には、NGKエコポイント制度によって集まったポイントを寄付金に交換し、本社、知多事業所、小牧事業所、石川工場それが所在する地方自治体の環境関連基金に寄付しました。寄付金は各地域の緑化活動や防砂林の苗の購入などに充てられます。



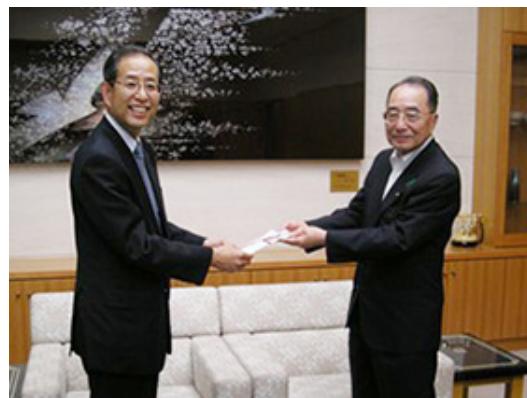
【本社】（左）名古屋市の西村幸久 環境局長、（右）日本ガイシ AC工場長の柴田稔



【知多事業所】（左）日本ガイシ 知多総務マネージャーの山崎収、（右）愛知県半田市の榎原純夫 市長



【小牧事業所】（左）日本ガイシ 小牧工場長の石川淳一、（右）愛知県小牧市の山下史守朗 市長



【石川工場】（左）日本ガイシ 前・石川工場長の大鷹昌司、（右）石川県能美市の酒井悌次郎 市長

■NGKエコポイント参加者3,572人

■従業員による環境行動（例）

eco検定合格
環境家計簿参加
緑のカーテン参加
地域清掃参加
エコドライブ実施 他

社会との関わり

労働組合と協調した社会貢献活動

事業所周辺の清掃活動

日本ガイシグループでは、地域社会の一員として、事業所周辺の清掃活動を積極的に行ってています。2014年度は日本ガイシの各事業所や石川工場のほか、グループ各社で実施しました。

日本ガイシ労働組合でも、NGKゆうサービス、NGKビルサービスの協力の下、日本ガイシ本社周辺と近隣公園の清掃を22年前から継続して実施しています。2014年は3回実施し、延べ約700人が参加して公園内の美化に協力しました。



桜の植樹と復興支援ツアー

2014年4月、日本ガイシ労働組合が企画した「桜の植樹と東北復興支援ツアー」に22人の社員が参加し、宮城県仙台市若林区で21本の桜を植えました。労働組合は2013年10月～12月にかけて「桜基金」への募金を社内に呼び掛け、集まった募金を直接被災地に届けようと今回のツアーを企画しました。



■桜基金とは

東日本大震災の大津波最高到達地点への桜並木植樹を通じて、大津波の惨事を風化することなく伝承し、植樹事業などによる被災地の経済復興支援を行うことを目的とした募金活動。NPO法人さくら並木ネットワークが主催。



社会との関わり

社会との交流

日本ガイシグループは、工場見学や地域イベントなどの機会を通じて地域の皆さまとの交流を活性化とともに、直接対話の機会を設けて、いただいたご感想やご意見を当社グループの事業活動やCSR活動に活かしていくよう努めています。

工場見学の開催

子どもや地域住民との交流

日本ガイシでは、地域との交流を図り、当社やものづくりへの関心と理解を深めていただくために、2014年度は4事業所で13回、計293人の小学生や地域の皆さまに工場を見学していただきました。

○2014年度に開催した工場見学会(日本ガイシ)

	件数	参加人数	詳細
名古屋（本社）	6件	124人	愛知県立刈谷高等学校や名古屋市立津賀田中学校の生徒らが来訪
知多事業所	1件	61人	地域住民見学会の開催
小牧事業所	3件	46人	地域住民見学会の開催、愛知県立春日井西高等学校の生徒らが来訪
石川工場	3件	62人	石川県立寺井工業高等学校の生徒らが来訪

知多事業所で地域住民の工場見学会を開催

日本ガイシは2014年11月、ステークホルダーの皆さんと直接コミュニケーションを図るために、知多事業所で地域の皆さまを対象とした工場見学会を行いました。

ガイシやベリリウム銅の製造・検査工程などを紹介し、地域の皆さまからさまざまなご意見や質問が寄せられました。この見学会は31回目を数え、多くの参加者から当社の事業活動について理解が深まったとのお言葉をいただきました。



知多事業所長が製品について説明。



工場見学会には61人の地域住民の皆さん参加。ガイシやベリリウム銅の製造・検査工程をご覧いただきました。



製品開発から企業理念、工場の環境対応、防災対策、社員の安全確保の取り組みまで、さまざまな質問や意見が寄せられました。

瑞穂区産業文化バスツアーへの協力

2014年8月には、名古屋市瑞穂区が主催する「瑞穂区産業文化バスツアー」に協力し、ツアーに参加した瑞穂区在住の小学5、6年生（計40人）に工場を見学してもらいました。参加した児童らはハニセラムの製造工程を見学し、地元企業の1社の日本ガイシについて学びました。



総務部長が会社概要などを説明



製品展示コーナーで当社製品に興味津々

NGKセラミックポーランドで学生が工場見学

NGKセラミックスポーランドは、名古屋学院大学経済学部の学生ら10人による工場見学を2015年2月に実施しました。同社では社会貢献の一環として、同校からの海外研修の受け入れを5年前から行っています。参加した学生たちは、炭化ケイ素（SiC）製ディーゼル・パーティキュレート・フィルター（DPF）の製造や検査、梱包の各工程を見学しました。



NGKセラミックスポーランドを訪れた学生ら

恒例のNGK夏まつりを開催

日本ガイシは2014年7月、小牧事業所で恒例の「NGK夏まつり」を開催。48年目となる今回は、近隣の皆さまや社員の家族約2,300人が来場し、ステージでは地元チームの和太鼓演奏や歌謡ショー、ダンスなどが披露されました。金魚すくいやゲームなど社員や労働組合が運営した模擬店は子どもたちで大にぎわい。恒例の抽選会では、当社製品の家庭用浄水器C1（シー・ワン）や液晶テレビ、ヘリコプター遊覧飛行券などの豪華景品が登場し、会場は熱気に包まれました。



ステージ前にはオープニングから多くの人が ゲームの景品を渡す労働組合メンバー集まつた



からあげや串かつなど飲食物の模擬店も人気

環境教育への協力

小学校で出前授業を実施

日本ガイシは、環境パートナーシップ・CLUB(EPOC)※の次世代教育事業に参画し、小学生を対象とした「出前授業」を実施しています。これまでに通算で約1,800人の小学生が当社の出前授業に参加しました。この出前授業では、当社オリジナルのテキストを使った講義や紙芝居、クイズ、実験などを通じて水資源の大切さを伝えています。

2014年度は4回にわたって240人の小学生に授業を行いました。未来を担う次世代への環境教育を今後も行っていきます。

※中部地区の産業界の環境オピニオンリーダーが中心となり、環境対応に関する情報を発信するとともに、世界に誇れる環境先進地域の形成と「循環型経済社会」の構築を目指して、2000年2月に設立された団体。



「土や活性炭、シリカゲル以外に水を透明にできるものはあるか」といった質問も飛び交い、強い興味と高い関心が寄せられた



「色水が透明になった！」と笑顔を浮かべる児童も

社員有志が「親子昆虫教室」の講師に

鶴舞公園（名古屋市昭和区）で毎年開催される親子昆虫教室「夏休みの昆虫観察」（名古屋市緑化センター主催）の講師を社員が務め、公園に生息しているさまざまな昆虫の名前や生態を紹介しています。

子どもたちはセミやトンボなど本物の昆虫を見て、触ってみる体験を通じて、身近な場所にたくさんの昆虫が暮らしていることを知り、目を輝かせていました。



毎年、定員50人を超える参加者が集まる

GRIガイドライン・ISO26000対照表

標準開示項目

		ISO26000 課題との対応	掲載箇所		
			WEB版フルレポート	冊子版	
戦略および分析					
G4-1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	—	■ トップコミットメント	P5-6 トップコミットメント	
G4-2	主要な影響、リスクと機会	—	■ トップコミットメント ■ リスクマネジメント ■ 特集 新・ものづくり構造革新～2020年への挑戦 ■ より高品質な製品・サービスの実現 ■ 地球環境の保全	P5-6 トップコミットメント P7-12 特集 新・ものづくり構造革新～2020年への挑戦 P15-18 企業理念の実現>環境貢献製品の創出、より高品質な製品・サービスの実現 P19-20 企業活動のあり方>コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント P26-30 社会の一員として>地球環境の保全	
組織のプロフィール					
G4-3	組織の名称	—	■ 会社概要	P3 日本ガイシAt a Glance>会社概要	
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	—	■ 製品情報	P3 日本ガイシAt a Glance P7-12 特集 新・ものづくり構造革新～2020年への挑戦 P15-18 企業理念の実現>環境貢献製品の創出、より高品質な製品・サービスの実現	
G4-5	組織の本社の所在地	—	■ 会社概要	P3 日本ガイシAt a Glance>会社概要	
G4-6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	—	■ 会社概要 ■ 有価証券報告書 ※P7-11 関係会社の状況	P3 日本ガイシAt a Glance>会社概要	
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	—	■ 会社概要 ■ 有価証券報告書 ※P23 提出会社の状況	P3 日本ガイシAt a Glance>会社概要 P13 コーポレートガバナンス	
G4-8	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む)	—	■ 企業情報 ■ 有価証券報告書 ※P5 事業の内容	P3 日本ガイシAt a Glance	
G4-9	組織の規模 ■ 総従業員数 ■ 総事業所数 ■ 純売上高 ■ 株主資本および負債の内訳を示した総資本 ■ 提供する製品、サービスの量	—	■ 企業情報 ■ 有価証券報告書 ※P2-3 主要経営指標、P7-11 関係会社の状況 ■ 製品情報	P3 日本ガイシAt a Glance>会社概要	
G4-10	■ 雇用契約別および男女別の総従業員数 ■ 雇用の種類別、男女別の総正社員数 ■ 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力	—	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保		

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 地域別、男女別の総労働力 ▪ 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者(請負業者の従業員との派遣労働者を含む)以外の者であるか否か ▪ 雇用者数の著しい変動 			
G4-11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 有価証券報告書 紹介 P12 従業員の状況 	
G4-12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 組織のサプライチェーン 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ サプライチェーン 	P24-25 企業活動のあり方>サプライチェーン
G4-13	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 報告期間中の、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関する重大な変更 ▪ 所在地または事業所の変更(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ▪ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化 ▪ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選択や終了を含む) 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 特集 新・ものづくり構造革新～2020年への挑戦>世界に広がるものづくり、ひとづくり ▪ サプライチェーン ▪ 地球環境の保全 	P7-12 特集 新・ものづくり構造革新～2020年への挑戦>世界に広がるものづくり、ひとづくり P24-25 企業活動のあり方>サプライチェーン P26-30 社会の一員として>地球環境の保全
G4-14	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント ▪ コンプライアンスの徹底 ▪ リスクマネジメント ▪ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保 ▪ サプライチェーン 	P19-20 企業活動のあり方>コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント P21-23 企業活動のあり方>人間性の尊重、快適な職場環境の確保 P24-25 企業活動のあり方>サプライチェーン
G4-15	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント>人権への取り組み 	P14 CSRマネジメント>人権への取り組み
G4-16	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (企業団体など)団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格 ▪ ガバナンス組織において役職を有しているもの ▪ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ▪ 通常の会員資格の義務を越える多額の資金提供を行っているもの ▪ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント>人権への取り組み 	P14 CSRマネジメント>人権への取り組み

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

G4-17	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 ▪ 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 会社概要 ▪ 地球環境の保全 ▪ CSRレポート2015編集方針 	P1 編集方針 P26-30 社会の一員として>地球環境の保全>報告の対象範囲 ※環境のみ
G4-18	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 報告内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス ▪ 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント ▪ CSRレポート2015編集方針 	P1 編集方針 P14 CSRマネジメント
G4-19	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面 	—	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント 	P14 CSRマネジメント

G4-20	<ul style="list-style-type: none"> 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー 当該側面が組織内でマテリアルであるか否か 当該側面が、組織内のすべての事業体(G4-17による)にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらか <ul style="list-style-type: none"> - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 組織内の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント>マテリアルティ ■ 地球環境の保全>環境行動5カ年計画 ■ CSRレポート2015編集方針 	<p>P1 編集方針 P14 CSRマネジメント P26-27 社会の一員として>地球環境の保全>第3期環境行動5カ年計画（2011年～2015年）における2014年度の取り組み</p>
G4-21	<ul style="list-style-type: none"> 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー 当該側面が組織内でマテリアルであるか否か 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地 組織内の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項 	—	※必要に応じて報告記事とデータごとに明記	※必要に応じて報告記事とデータごとに明記
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、その影響および理由	—		
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	—		

ステークホルダー・エンゲージメント

G4-24	<ul style="list-style-type: none"> 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント 	
G4-25	<ul style="list-style-type: none"> 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント>対象とするステークホルダーと対応方針 	
G4-26	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法(種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など)、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント ■ サプライチェーン ■ 社会との関わり 	<p>P17-18 企業理念の実現>より高品質な製品・サービスの実現>お客様の声を経営に活かす体制 P21-23 企業活動のあり方>人間性の尊重、快適な職場環境の確保 P24-25 企業活動のあり方>サプライチェーン>調達パートナーとのコミュニケーション活動 P31-32 社会の一員として>社会とのかかわり</p>
G4-27	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか(報告を行って対応したものを含む)、また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーン>調達パートナーとのコミュニケーション活動 ■ 第三者意見 	<p>P24-25 企業活動のあり方>サプライチェーン>調達パートナーとのコミュニケーション活動 P34 第三者意見、ご意見をいただいて</p>

お問い合わせ

報告書のプロフィール

G4-28	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供情報の報告期間(会計年度、暦年など) 		<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRレポート2015編集方針 	P1-2 編集方針
G4-29	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最新の発行済報告書の日付(該当する場合) 			
G4-30	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報告サイクル(年次、隔年など) 		<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRレポート2015編集方針 	
G4-31	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報告書またはその内容に関する質問の窓口 		<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRに関するお問い合わせ 	
G4-32	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織が選択した「準拠」のオプション ■ 選択したオプションのGRI内容索引 ■ 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 独立した第三者保証報告書 	P33 独立した第三者保証報告書
G4-33	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 ■ サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合、外部保証の範囲および基準 ■ 組織と保証の提供者の関係 ■ 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 独立した第三者保証報告書 ■ 第三者意見 	P33-34 独立した第三者保証報告書 第三者意見

ガバナンス

G4-34	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織のガバナンス構造(最高ガバナンス組織の委員会を含む)、および経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス 	P13 コーポレートガバナンス
G4-35	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの推進体制 	P13 コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの推進体制
G4-36	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ CSRマネジメント ■ 地球環境の保全>環境管理体制・環境マネジメントシステム 	P13 コーポレートガバナンス
G4-37	<ul style="list-style-type: none"> ■ ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス、また協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、および最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセス 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの推進体制 ■ CSRマネジメント 	
G4-38	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 ■ 執行権の有無 ■ 独立性 ■ ガバナンス組織における任期 ■ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ■ ジェンダー ■ 発言権の低いグループのメンバー ■ 経済、環境、社会影響に関する能力 ■ ステークホルダーの代表 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの推進体制 ■ 有価証券報告書 ※P57-60 役員の状況 	

G4-39	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か(兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由) 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの推進体制 	P13 コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの推進体制
G4-40	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス、また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 	
G4-41	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス、またステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、最低限、次の事項を開示しているか 役員会メンバーの相互就任 サプライヤーその他ステークホルダーとの株式持ち合い 支配株主の存在 関連当事者の情報 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 有価証券報告書 ※P61-71 コーポレートガバナンス 	
G4-42	<ul style="list-style-type: none"> 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス CSRマネジメント 	P14 CSRマネジメント
G4-43	<ul style="list-style-type: none"> 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集合的知見を発展・強化するために講じた対策 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> CSRマネジメント 	
G4-44	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス、また当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度、当該評価が自己評価であるか否か 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に応じて講じた措置、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス CSRマネジメント 地球環境の保全 	P13 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 P14 CSRマネジメント
G4-45	<ul style="list-style-type: none"> 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割(デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む) ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス リスクマネジメント 地球環境の保全>環境管理体制・環境マネジメントシステム 	

G4-46	<ul style="list-style-type: none"> 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス リスクマネジメント リスクマネジメント体制 	
G4-47	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> CSRマネジメント リスクマネジメント 	
G4-48	<ul style="list-style-type: none"> 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> CSRマネジメント 	
G4-49	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス リスクマネジメント 	P19-20 企業活動のあり方>コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント
G4-50	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段 	6.2 組織統治		
G4-51	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針 <ul style="list-style-type: none"> - 固定報酬と変動報酬 <ul style="list-style-type: none"> >パフォーマンス連動報酬 >株式連動報酬 >賞与 >後配株式または権利確定株式 - 契約金、採用時インセンティブの支払い - 契約終了手当 - クローバック - 退職給付(最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス>取締役と監査役の報酬等 有価証券報告書 ※P67 役員の報酬等 	
G4-52	<ul style="list-style-type: none"> 報酬の決定プロセス。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か。報酬コンサルタントと組織の間のこの他の関係 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 有価証券報告書 ※P67 役員の報酬等 コーポレートガバナンス報告書 	
G4-53	<ul style="list-style-type: none"> 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果 	6.2 組織統治		
G4-54	<ul style="list-style-type: none"> 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)に対する比率 	6.2 組織統治		
G4-55	<ul style="list-style-type: none"> 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)の増加率に対する比率 	6.2 組織統治		

倫理と誠実性

G4-56	■ 組織の価値、理念および行動基準・規範(行動規範、倫理規定など)	6.2 組織統治	■ 企業情報>企業理念・企業行動指針 ■ CSRマネジメント	P14 CSRマネジメント
G4-57	■ 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度(電話相談窓口)	6.2 組織統治	■ コンプライアンスの徹底>コンプライアンス推進体制	P19-20 コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント>コンプライアンス推進体制
G4-58	■ 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度(ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど)	6.2 組織統治	■ コンプライアンスの徹底>コンプライアンス推進体制	P19-20 コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント>コンプライアンス推進体制

マネジメント手法の開示項目

G4-DMA	■ 側面がマテリアルである理由、また当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響 ■ マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 ■ マネジメント手法の評価 - マネジメント手法の有効性を評価する仕組み - マネジメント手法の評価結果 - マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容		■ CSRマネジメント	
--------	--	--	-----------------------------	--

経済

G4-EC1	■ 創出および分配した直接的経済的価値	6.8.3 コミュニティへの参画 6.8.7 富及び所得の創出	■ 財務ハイライト(連結) ■ 有価証券報告書 ※P2 企業の概況	P4 事業概況(連結)
G4-EC2	■ 気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	6.2 組織統治 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		
G4-EC3	■ 確定給付型年金制度の組織負担の範囲			
G4-EC4	■ 政府から受けた財務支援	6.6.4 責任ある政治的関与		
G4-EC5	■ 重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率(男女別)	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.8.7 富及び所得の創出		
G4-EC6	■ 重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	6.8.5 雇用創出及び技能開発		
G4-EC7	■ インフラ投資および支援サービスの展開と影響	6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利 6.8.9 社会的投資		
G4-EC8	■ 著しい間接的な経済影響(影響の程度を含む)	6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利 6.6 公正な事業慣行 6.7 消費者課題 6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展		
G4-EC9	■ 重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.8.5 雇用創出及び技能開発		

環境

G4-EN1	* 使用原材料の重量または量	6.5.4 持続可能な資源の利用	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像
G4-EN2	* 使用原材料におけるリサイクル材料の割合	6.5.4 持続可能な資源の利用	* 地球環境の保全>資源循環の推進	P29 社会の一員として>地球環境の保全>資源循環の推進
G4-EN3	* 組織内のエネルギー消費量	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像
G4-EN4	* 組織外のエネルギー消費量	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像
G4-EN5	* エネルギー原単位	6.5.4 持続可能な資源の利用		P26-29 社会の一員として>地球環境の保全
G4-EN6	* エネルギー消費の削減量	6.5.4 持続可能な資源の利用		P26-29 社会の一員として>地球環境の保全
G4-EN7	* 製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 製品情報>NAS電池、電子電気機器用セラミックス、産業用機器・装置	P15-16 企業理念の実現>環境貢献製品の創出>再生可能エネルギーの有効活用に貢献するNAS電池
G4-EN8	* 水源別の総取水量	6.5.4 持続可能な資源の利用	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P30 社会の一員として>地球環境の保全>水資源の効率的活用へ
G4-EN9	* 取水によって著しい影響を受ける水源	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	* 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	P30 社会の一員として>地球環境の保全>水資源に対する取り組み
G4-EN10	* リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	6.5.4 持続可能な資源の利用	* 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	
G4-EN11	* 保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復		
G4-EN12	* 保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復		
G4-EN13	* 保護または復元されている生息地	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	* 地球環境の保全>生物多様性への取り組み	
G4-EN14	* 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。絶滅危険性のレベルでの分類	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復		
G4-EN15	* 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量(スコープ1)	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像
G4-EN16	* 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量(スコープ2)	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像
G4-EN17	* その他間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量(スコープ3)	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		
G4-EN18	* 温室効果ガス(GHG)排出原単位	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	P28 社会の一員として>地球環境の保全>地球温暖化防止
G4-EN19	* 温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	* 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	P28 社会の一員として>地球環境の保全>地球温暖化防止
G4-EN20	* オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	6.5.3 汚染の予防 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		

G4-EN21	* NOx、Sox、およびその他の重大な大気排出	6.5.3 汚染の予防		
G4-EN22	* 水質および排出先ごとの総排水量	6.5.3 汚染の予防	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像>日本ガイシのインプット・アウトプット ※総量のみ
G4-EN23	* 種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	6.5.3 汚染の予防	* 地球環境の保全>環境負荷の全体像 ※廃棄方法ごとの総量のみ * 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像>日本ガイシのインプット・アウトプット ※廃棄方法ごとの総量のみ P28-30 社会の一員として>地球環境の保全>資源循環の促進
G4-EN24	* 重大な漏出の総件数および漏出量	6.5.3 汚染の予防		
G4-EN25	* バーゼル条約付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	6.5.3 汚染の予防		
G4-EN26	* 組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	* 地球環境の保全>生物多様性への取り組み	
G4-EN27	* 製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.5 持続可能な消費	* 地球環境の保全>環境貢献製品の創出 * 製品情報	P15-16 企業理念の実現>環境貢献製品の創出
G4-EN28	* 使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率(区別)	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.5 持続可能な消費		
G4-EN29	* 環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	6.2 組織統治 6.5 環境 6.6.3 汚職防止	* コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況	
G4-EN30	* 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	* 地球環境の保全>環境行動5カ年計画	P27 社会の一員として>地球環境の保全>第3期環境行動5カ年計画(2011年～2015年)における2014年度の推進結果
G4-EN31	* 環境保護目的の総支出と総投資(種類別)	6.2 組織統治 6.5 環境	* 地球環境の保全>環境会計	
G4-EN32	* 環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-EN33	* サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現実的、潜在的なもの)および行った措置	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-EN34	* 環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	6.2 組織統治 6.5 環境		

社会(労働慣行とディーセント・ワーク)

G4-LA1	* 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率(年齢、性別、地域による内訳)	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	* 人間性の尊重、快適な職場環境の確保	
--------	--------------------------------------	--	-------------------------------------	--

G4-LA2	■ 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付(主要事業拠点ごと)	6.4.4 労働条件及び社会的保護		
G4-LA3	■ 出産・育児休暇後の復職率と定着率(男女別)	6.4.4 労働条件及び社会的保護	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>ワークライフバランスの推進	
G4-LA4	■ 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)	6.4.4 労働条件及び社会的保護		
G4-LA5	■ 労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係 6.4.6 労働における安全衛生	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保	
G4-LA6	■ 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別)	6.4.6 労働における安全衛生	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>安全・衛生と健康	
G4-LA7	■ 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	6.4.6 労働における安全衛生		
G4-LA8	■ 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	6.4.6 労働における安全衛生 6.4.5 社会的対話	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>安全・衛生と健康	
G4-LA9	■ 従業員一人あたりの年間平均研修時間(男女別、従業員区分別)	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成	
G4-LA10	■ スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.8.5 雇用創出及び技能開発	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成	
G4-LA11	■ 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保	
G4-LA12	■ ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性別)	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>ダイバーシティ	
G4-LA13	■ 女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	■ 採用情報 ■ ※障がい者採用の初任給データは外部サイトに掲載(採用情報新卒>待遇と勤務条件)	
G4-LA14	■ 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-LA15	■ サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響(現実のもの、潜在的なもの)と実施した措置	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	■ サプライチェーン>社会の動向に合わせたCSR調達の展開	
G4-LA16	■ 労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	6.2 組織統治 6.4.4 労働条件及び社会的保護		

社会 (人権)

G4-HR1	■ 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	6.3 人権 6.6 公正な事業慣行		
--------	--	-----------------------	--	--

G4-HR2	■ 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間(研修を受けた従業員の比率を含む)	6.3 人権 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	■ コンプライアンスの徹底>コンプライアンス教育の推進	
G4-HR3	■ 差別事例の総件数と実施した是正措置	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.6 苦情解決 6.3.7 差別及び社会的弱者		
G4-HR4	■ 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかも知れないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.5 加担の回避 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.5 社会的対話 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR5	■ 児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.5 加担の回避 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR6	■ 強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.5 加担の回避 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR7	■ 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	6.3 人権 6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR8	■ 先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.6 苦情解決 6.3.7 差別及び社会的弱者 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR9	■ 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	6.3 人権 6.6 公正な事業慣行		
G4-HR10	■ 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	6.3 人権 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR11	■ サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)、および実施した措置	6.3 人権 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR12	■ 人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	6.3 人権		

社会(社会)

G4-SO1	■ 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラ	6.3.3 デューディリジェンス 6.5 環境	■ 社会との関わり>地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動	
--------	--	----------------------------	--	--

	ムを実施したものの比率	6.6 公正な事業慣行 6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの開発		
G4-SO2	■ 地域コミュニティに著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業	6.3.3 デューディリジェンス 6.5 環境 6.6 公正な事業慣行 6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの開発		
G4-SO3	■ 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	6.2 組織統治 6.6 公正な事業慣行	■ コンプライアンスの徹底>腐敗防止体制	
G4-SO4	■ 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	6.2 組織統治 6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.6 公正な事業慣行	■ コンプライアンスの徹底>腐敗防止体制	P19-20 企業活動のあり方>コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント>腐敗防止体制
G4-SO5	■ 確定した腐敗事例、および実施した措置	6.2 組織統治 6.6 公正な事業慣行		
G4-SO6	■ 政治献金の総額(国別、受領者・受益者別)	6.6.4 責任ある政治的関与 6.8.9 社会的投資		
G4-SO7	■ 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	6.6.3 汚職防止 6.6.5 公正な競争	■ コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況	
G4-SO8	■ 法規制への違反に対する相当額以上の罰金額および罰金以外の制裁措置の件数	6.2 組織統治 6.6 公正な事業慣行	■ コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況	
G4-SO9	■ 社会に及ぼす影響に関するクラティアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	6.6 公正な事業慣行		
G4-S10	■ サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)および実施した措置	6.6 公正な事業慣行		
G4-S11	■ 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	6.6 公正な事業慣行		

社会(製品責任)

G4-PR1	■ 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	6.6.3 汚職防止 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.4 消費者の安全衛生の保護	■ より高品質な製品・サービスの実現 ■ 地球環境の保全>環境行動5力年計画	P15-18 企業理念の実現>環境貢献製品の創出、より高品質な製品・サービスの実現 P27 社会の一員として>地球環境の保全>第3期環境行動5力年計画 (2011年~2015年)
G4-PR2	■ 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	6.2 組織統治 6.6.3 汚職防止 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.4 消費者の安全衛生の保護		
G4-PR3	■ 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	■ より高品質な製品・サービスの実現>お客様の声を経営に活かす体制	P17-18 企業理念の実現>より高品質な製品・サービスの実現>お客様の声を経営に活かす体制

G4-PR4	■ 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	6.2 組織統治 6.7.3 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
G4-PR5	■ 顧客満足度調査の結果	6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
G4-PR6	■ 販売禁止製品、係争中の製品の売上	6.7 消費者課題		
G4-PR7	■ マーケティング・コミュニケーション(広告、プロモーション、スポンサー活動を含む)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	6.2 組織統治 6.7.3 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
G4-PR8	■ 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	6.3.6 苦情解決 6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 6.7.7 消費者データ保護及びプライバシー		
G4-PR9	■ 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金額	6.2 組織統治 6.7.3 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		

独立した第三者保証報告書

Deloitte.
デロイトトーマツ

トーマツ.

独立した第三者保証報告書

2015年8月10日

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長 大島 阜 殿

株式会社トーマツ審査評価機構
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役社長 稲永 弘

株式会社トーマツ審査評価機構（以下「当社」という。）は、日本ガイシ株式会社（以下「会社」という。）の「CSRレポート2015」（以下「報告書」という。）の26頁及び27頁に記載されている会社単独における2014年度のエネルギー起源のCO₂情報（以下「CO₂情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書27頁）に準拠してCO₂情報を作成する責任を負っている。また、CO₂情報の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客觀性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び開示サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO₂情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「環境報告書審査基準案」（環境省）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性及び報告書の基礎となる記録との一致又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、会社のCO₂情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

第三者意見



立命館大学大学院経営管理研究科客員教授

池田 耕一 氏

CSRという言葉を伴って「企業の社会的責任」に各企業が取り組み始めてから、10年ほどが経ちました。いくつかのグローバルなCSRに関するガイドラインが策定される中で、多くの企業の取り組みとその報告がレベルアップし平準化してきました。いわばCSRの第1フェーズと言えましょう。

日本ガイシグループ「CSRレポート2015」は、同社グループの「CSRに対する認識と取り組み、そして、その報告」が第1フェーズから第2フェーズに入ったことを鮮やかに伝えています。第2フェーズとは、社会における企業の存在意義に根差したCSRの基軸を持ち、その基軸を中核としながらさまざまな活動を展開する局面です。

「CSRレポート2015」の冒頭に「地球環境と社会に貢献するものづくり」が掲げられ、さらに、「創立から約1世紀にわたり蓄積したセラミックス技術を活かし…」と付記されていることは象徴的です。社会における自社の存在意義をあらためて深く、かつ明確に認識した上で、その認識に基づく経営活動を行い、その一環としてCSR活動を展開するという強い意志が基軸となって社内に浸透している状況をレポートの随所に見ることができます。

例えば特集2では、トップコミットメントで言及されている「新・ものづくり構造革新」への取り組みについての対談での「ものづくりの技術を革新していくことで、世界をより快適に暮らしやすくしていくことが使命」との発言など、世界における自社の存在意義を真正面から見つめた役員それぞれの想いが紹介されています。また、特集3「世界に広がるものづくり、ひとづくり」では、「仕事を通じて自動車排ガス浄化用セラミックスの生産性を高め、地球環境の保全にも貢献したい」、「未来に対して胸を張れる仕事」など、日本や世界各国の実務担当者の実感あふれる言葉が紹介されています。洋の東西を問わず、また、経営者、従業員を問わず、「自らの仕事を通じて地球環境と社会に貢献する」との意識が仕事に対するモチベーションを高め、そして実際に業績を上げ、同時に地球環境と社会に一層貢献する結果になることは言うまでもありません。

さらに、CSR活動の「報告」の面でも、先に述べた基軸を踏まえた革新が図られています。それは、「企業理念」を実現するための「企業行動指針」において設定された「CSR推進項目」に基づいて一部再構成した章立てにCSRレポートを変更し、SRI（社会的責任投資）の観点からも評価しやすい報告を目指したことです。地球環境の保全をはじめとする多彩なテーマに対して誠実に取り組んでいる状況が、写真や簡明で訴求力のある図表などを活用しながら、メリハリを効かせて報告されていることは大きな特長です。

第2フェーズではモニタリングがより重要性を増します。毎期の決算が経営活動へのスタビライザー（自動安定装置）となるように、CSRの第2フェーズではモニタリングがスタビライザーの役割を果たします。今後ますますモニタリングを活用されることを期待しています。

ご意見をいただいて



取締役常務執行役員
CSR委員長
佐治 信光

貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。日本ガイシグループで働く一人ひとりが企業理念の実現に向け、足元を見詰め直し、「自らの仕事を通じて地球環境と社会に貢献する」ことを絶えず意識して、ステークホルダーの皆さまの声に真摯に耳を傾けながら、さらなるレベルアップを図っていきます

また、今後も海外でのビジネスがさらに拡大していくことが予想され、国際的なルールの順守が強く求められる状況の下、グローバル規模で有効かつ実効性のあるコンプライアンス体制の基礎を当社グループ全体に構築するため、2015年6月にグローバルコンプライアンス室を設置しました。

引き続きコンプライアンスをCSR活動の根幹と考え、国際的な水準の判断基準に従い、誠実に行動することを通じて、グローバル社会からの期待と信頼にお応えていきたいと考えています。

CSRレポート2015 編集方針

参考ガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」

GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティレポートングガイドライン（第3.1版、第4版）」

対象組織

事例ごとに異なるため、報告記事とデータごとに明記しています。

対象期間

2014年4月1日～2015年3月31日

「CSR推進項目」に沿った報告内容

日本ガイシグループでは、「NGKグループ企業行動指針」で8つの「CSR推進項目」を明確にし、それぞれに年度ごとの目標を立てて活動しています。CSRレポート2015では、それら「CSR推進項目」に基づきながら、一部SRI（社会的責任投資）の観点から再構成した章立てで報告します。

フルレポート版（WEB）とダイジェスト版（冊子）

CSRレポート2015には、フルレポート版（WEB）とダイジェスト版（冊子）の2種類があります。

ダイジェスト版（冊子）では、一般の方に分かりやすい内容で日本ガイシグループのCSR活動の概要を紹介しています。

フルレポート版（WEB）では、ダイジェスト版（冊子）では報告できなかった内容も含め、さらに広範囲の活動について報告しています。

