



NGK Sustainability Data Book 2021

日本ガイシ

NGKグループ 理念

NGK Group Philosophy

私たちの使命 Our Mission

社会に新しい価値を
そして、幸せを

Enriching Human Life
by Adding New Value to Society.

私たちが目指すもの Our Values

人材

Quality of People

挑戦し高めあう

Embrace challenges and teamwork.

製品

Quality of Product

期待を超えていく

Exceed expectations.

経営

Quality of Management

信頼こそが全ての礎

Social trust is our foundation.

NGKグループ理念の詳細は、ウェブサイトの「企業情報」で紹介しています。

<https://www.ngk.co.jp/info/governance/>

「NGKグループ理念」は、全てのグループ従業員が幅広く共有する、NGKグループの“道しるべ”です。創立100周年を迎えた2019年に策定されました。独自のセラミック技術を基盤にエネルギーの未来、地球環境の保護、産業の発展に貢献し、世界の人々に快適さや幸せをもたらしたいという、私たちの思いが凝縮されています。



CONTENTS

| | | | |
|--------------------------|----|--------------|-----|
| NGKグループ理念/目次 | 1 | ガバナンス | 93 |
| 価値創造プロセス | 2 | GRI内容索引 | 138 |
| トップメッセージ | 4 | ISO26000 対照表 | 146 |
| NGKグループビジョン Road to 2050 | 10 | 会社概要 | 148 |
| ESGマネジメント | 14 | NGKグループ拠点 | 149 |
| NGKグループの価値提供 | 16 | 第三者保証 | 150 |
| 環境 | 17 | 外部評価/編集にあたって | 151 |
| 社会 | 48 | | |



価値創造プロセス

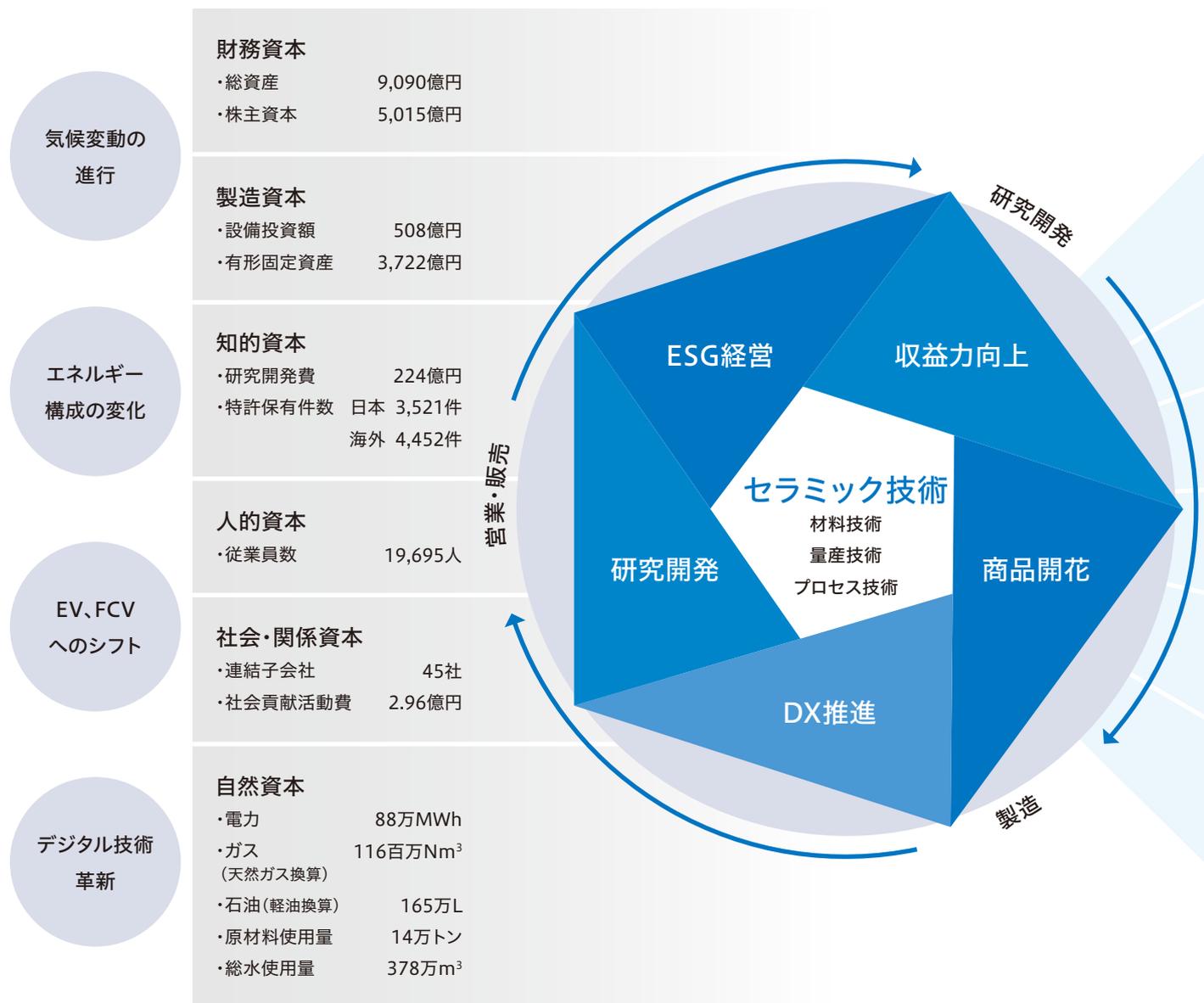
社会課題の解決を、新たな成長領域に

ビジョン達成に向け、成長分野に資源投入を

Megatrends
メгатレンド

Input
インプット
2020年度

Business Activities
事業活動



Output アウトプット 2020年度

| | |
|-----------------|---------|
| 売上高 | 4,520億円 |
| 営業利益 | 508億円 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 385億円 |
| 自己資本利益率(ROE) | 7.9% |

| | |
|-------|---------|
| 売上総利益 | 1,230億円 |
|-------|---------|

| | |
|------------------------|-----|
| 新製品※売上高比率 ※事業化後5年以内 | 30% |
|------------------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| 従業員満足度(日本ガイシ) | 68% |
| 女性管理職数(日本ガイシ) | 29人 |

| | |
|--------------------|----------|
| 取引先のCSR調達ガイドライン同意率 | 99.6% |
| 支援している留学生 | 29人 |
| 奨学金(給付型) | 10カ国 20人 |

| | |
|--------------------------|---------|
| CO ₂ 排出量 | 75.6万トン |
| 排出物削減量 | 3,000トン |
| 環境貢献製品売上高伸び率(2013年度=100) | 144 |
| 再資源化率 | 99.7% |

The way we go 進むべき方向

NGKグループビジョン
独自のセラミック技術で
カーボンニュートラルと
デジタル社会に貢献する

Carbon Neutrality

クリーンなエネルギーを高効率に
モビリティをクリーン・安心に

Digital Society

スマート社会をますます快適に
産業の現場を革新的に



NGKグループビジョンのもと、 カーボンニュートラルと デジタル社会に貢献する

NGKグループは今、変革の時を迎えています。社会の要請は大きく変わりつつあり、社会課題を解決に導くことで成長してきた私たちも自らを改めてゆかねばなりません。2021年4月に発表した「NGKグループビジョン」のもと、独自のセラミック技術を活かした新たな成長への道を、グループ一丸となって追求してまいります。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

就任の抱負

挑戦する心を忘れない

2020年12月、当時の社長で指名・報酬諮問委員長の大島卓会長から後任の打診を受け、その場でお受けしました。大島会長の社長就任以来7年間ともに働き、その間の改革をつぶさに見てきたことから、改革を踏襲してより良い会社を作りたい、という思いがあったためです。

それまでは日々、エネルギーインフラ事業本部長として事業の建て直しに奔走しており、社長に推されるとは全く想像していませんでした。

私は、1983年に日本ガイシに入社しました。海外で働くことが夢であった私にとって海外赴任のチャンスがあることは大きな魅力でした。

入社後はがいしの営業に携わり、入社8年後にカナダ・モントリオールに赴任したのを皮切りに、インドネシア、米国、中国で計9年間駐在を経験しました。日本で勤務している時も年間120日以上国境を越えた出張をしています。文化は違えど、国を問わず普遍的なことは「信頼」であり、「信頼」あってこそ事業が続けられることを、これらの経験から学んできました。



トップメッセージ

私は今回の社長就任にあたり、4つの抱負を掲げました。

第一は、過去3年間に行った2,500億円以上の投資の回収です。主に自動車関連と半導体製造装置関連に投資し、将来の需要に十分対応できるだけの生産能力を確保しました。ここで着実に利益を上げていくことが、私の責務です。

第二は、NGKグループの未来を支える新しい事業や製品を生み出すことです。後で述べるNGKグループビジョンに沿って、カーボンニュートラルとデジタル社会の2分野に新製品を送り出します。

第三は、グローバル化の推進です。NGKグループの

売上高のうち、本社のある日本が占める割合はわずか28%。全世界に多様なお客さまがおられ、20カ国に拠点を展開して従業員の多様化も進んでいます。これら世界中のお客さまや従業員と意見を交換し、グローバル化を推進する決意です。また国籍に関わらず、誰もが活躍できる場の提供を進めます。

第四はNGKグループを、従業員が誇りを持つことができ、全てのステークホルダーに信頼される企業に育てていくことです。そのためにも自由闊達な議論を通じて、皆が挑戦する心を持ち、創造性を発揮する、風通しが良い働きやすい会社にしていきます。

NGKグループビジョン

2050年売上高の8割を、カーボンニュートラルとデジタル社会関連で

NGKグループは2021年4月に、2050年を見据えた「NGKグループビジョン Road to 2050」を発表しました。具体的な長期目標の公表は、1989年の「Kプラン21」以来です。

中長期ビジョン策定に向けた議論は2年前、創立100周年に際し改定したNGKグループ理念の発表直後から始まりました。エネルギー、モビリティ、ICT&パワーデバイス、

インダストリーの4領域で、2050年はどのような社会になっているか、どのような課題があるのか、その解決にNGKグループが貢献できることは何か、を議論し、NGKグループビジョンの根幹となる「ありたい姿」を、「独自のセラミック技術でカーボンニュートラルとデジタル社会に貢献する」に決めました。この議論には経営層のみならず、多様な従業員が参加しています。

創業時から現在まで、SDGs発想で社会に価値を提供



チップ型セラミックス二次電池
「EnerCera®」



がいにし



NAS® 電池



窒化ガリウム (GaN) ウエハー「FGAN®」



サブナノセラミック膜



PM除去フィルター



参考URL 100年前から、SDGs発想。

<https://www.ngk.co.jp/sdgs/>

当社は100年前、国内への電力の普及という社会課題を解決するために生まれた企業です。以降、自動車排ガス浄化用セラミックスや半導体製造装置用セラミックスなどを通じ、大気汚染防止やデジタル化など、各時代の社会課題に挑み続けてきました。

これらの挑戦の核となるのが、100年間磨き続けてきた独自のセラミック技術です。得意とする材料、プロセス、量産の3技術を活かして、カーボンニュートラルとデジタル社会の2分野にNGKグループ独自の新製品を送り出し、新事業を創り出していきます。

カーボンニュートラルの市場では今後、世界中で激しい競争が始まるものと見ています。NGKグループは蓄電池やCO₂を分離するサブナノセラミック膜、固体酸化物形電解セル(SOEC)などの技術について以前から研究を重ねており、これらが新たな成長を担う製品になる見通しです。将来的には、サブナノセラミック膜などを通じて集めたCO₂と再生可能エネルギーを用いてSOECで水素や一酸化炭素を合成し、さらにそれをハニカム構造リアクターで燃料や化成品に加工するというカーボンサイクルの確立を目指します。

デジタル社会関連の市場では、NGKグループは既に競争力を持っています。半導体製造装置を構成する部品の中でもセラミック製の部品はNGKグループをはじめとする日本の企業グループが強い分野です。こうした優位性を活かして、お客さまからの要請に対応しつつ、私たちが開発した製品を提案していきます。

2030年には売上の50%、2050年までには80%を、カーボンニュートラルとデジタル社会関連製品で計上す

る方針です。そのためには今後のNGKグループの礎となる強い新製品が必要となります。そこで今後の10年間は、研究開発費に3,000億円を投入し、中でもカーボンニュートラルとデジタル社会関連に80%を配分します。

現在の基幹事業である自動車排ガス浄化用セラミックスの需要が急減することはありません。ここからの利益をもとに新製品、新事業を展開します。

新たなビジョンを実現するための具体策として、「ESG(環境・社会・ガバナンス)経営」「収益力向上」「研究開発」「商品開花」「DX(デジタルトランスフォーメーション)推進」の「5つの変革」を定めました。今、私たち自身が大きな変革を果たす必要があります。特に「研究開発」から「商品開花」へのスピードを重視しており、今後は開発から事業化に至るプロセスを変革せねばなりません。選択と集中を進めるとともに、マテリアルズ・インフォマティクス[※]などDXを応用した材料開発の効率化を図ります。

加えて、“モノ”だけではなく“コト”、すなわちサービスやソリューションを提供していくことも、今後私たちが取り組むべき課題だと認識しています。従来はCO₂を減らす製品を販売していたのに対し、CO₂排出量削減自体を提供できるようビジネスを変えていくことが一例です。“モノ”自体を求めているのではないお客さまに、独自のセラミック技術で実現した機能を使ってサービスを提供する。これも、私たちが果たすべき新たなスキームのひとつです。

NGKグループでは現在を「第三の創業期」と位置づけ、社内外のステークホルダーの皆さまとともにNGKグループビジョンの実現に向けて取り組みます。

※ビッグデータ、AI、機械学習などの情報処理技術を用いて材料開発を行う手法

NGKグループのESG

NGKグループ環境ビジョンを新たに策定

NGKグループビジョンではESG経営を経営の中心のひとつに位置付けていますが、私は中でも環境(E)が、NGKグループのESGの根幹にあると捉えています。そこでNGKグループビジョンと同時に、環境ビジョンも策定しました。2030年度のCO₂排出量を2013年度比で50%削減し、2050年までにはCO₂排出量ネットゼロを実現することなどを掲げた意欲的なビジョンです。

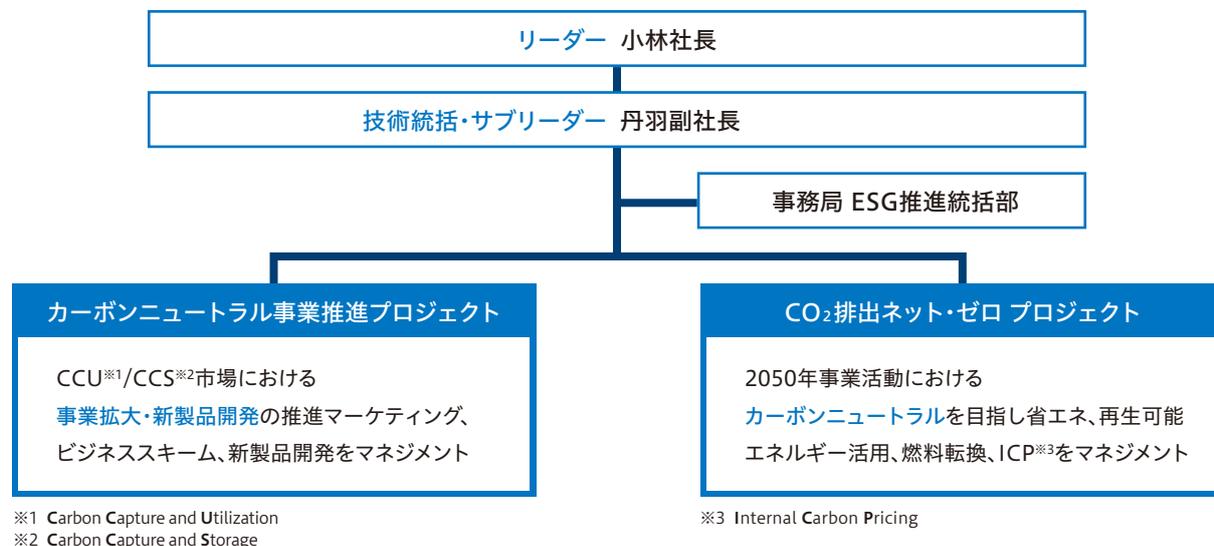
NGKグループは環境に貢献する製品を得意とする企業

である一方、セラミックスを焼成する工程では、どうしても多量の電力や燃料を使いCO₂を排出することが避けられません。そこで、技術的なイノベーションと同時に社会との協力も進めながらCO₂排出量削減を実行していきます。

そのための設備投資も、今から進めなければ2030年度目標達成には間に合いません。私がリーダーとなってカーボンニュートラルプロジェクトを立ち上げ、水素やアンモニアなどへの燃料転換を加速していきます。

トップメッセージ

CN(カーボンニュートラル)プロジェクトの発足



社会(S)については、4月にNGKグループ人権方針を策定しました。NGKグループに関わる全ての人の人権が侵害されることのないよう、人権に関する国際規範を遵守し、性別や国籍によることなく誰でも活躍できる場を提供します。

コーポレート・ガバナンス(G)では、2021年6月の株主総会で、独立社外取締役が全取締役に占める比率を1/3(9人のうち3人)に高めました。これを機に、監督と執行の分離を進めます。

経営陣も、国籍やジェンダーに関わりなく登用していきます。2020年は女性執行役員、今年は米国人執行役員を選任しました。

企業は社会的な信頼を失っては存続できません。コンプライアンスが業務の最優先事項です。これまでの取り組みを世界の水準まで高めるためにコンプライアンス活動基本要領を策定しました。基本要領が示すNGKグループ共通の価値観と理解に基づいて、常に国際的な水準に則ったものとなるようにコンプライアンス活動を続けていきます。

2021年3月期業績

自動車・半導体の回復で増収を確保

2021年3月期は新型コロナウイルス感染症の影響を受けたものの、中国を中心に自動車販売が急回復したことに加え、半導体製造装置の需要が大幅に伸びました。その結果、売上高は増収となり、営業利益も前期比8%減にとどまりました。コロナ禍の中でも徹底的な感染対策を施して、製品を供給し続けてきた内外の工場の働きのお陰です。

2022年3月期には、自動車・半導体関連が引き続き伸びる一方で、新製品にも動きがあるものと期待してい

ます。チップ型セラミック二次電池「EnerCera[®] (エナセラ)」については既に300社以上との協業を進めており、ビジネスモデルを確立できれば大きな伸びを期待できます。亜鉛二次電池「ZNB[®]」は、実証実験を継続し本年度中に事業化、来年度から限定したお客さまや用途を対象に販売を開始したいところです。サブナノセラミック膜も米国テキサス州で行っている実証実験で早く結果が出せれば、と心待ちにしています。

明日に向かって

「第三の創業」に向けて事業構成を転換

NGKグループビジョンの策定に合わせ、この4月には組織改編を行いました。特筆すべきは、これまでいくつかの部門に分散していたESGに関する機能を統合した「ESG推進統括部」の設置です。今後はここでESGに関する活動をグループ横断的に取り扱うとともに、積極的に情報発信を行っていきます。また、DX推進に向けてIT部門などデジタルに関連する部署も「DX推進統括部」に統合しました。ともに、自分たちの仕事をどう変えていくかを扱う部署であり、それを支援していくリーダーの育成も目指しています。

NGKグループビジョン達成のためには、従業員一人ひとりが変革に挑む意識を持ち、失敗しても挑戦する心を

忘れず、自由闊達に議論をしていくことが重要です。NGKグループは真面目な社風で技術力もありますが、失敗を恐れる雰囲気がないとは言えません。しかし、失敗しても挽回すれば良いのです。仮説を立てて実行して検証し、間違っていたらやり直す。何事も、初めからは成功しません。失敗を恐れず挑戦し続ける会社を作っていきます。

その上で、グループスローガン「Surprising Ceramics.」のもと5つの変革を進め、当社独自のセラミック技術を活かし、第三の創業に向けて事業構成の転換を図ってまいります。NGKグループの未来に、どうぞご期待ください。



NGKグループビジョン Road to 2050



NGKグループビジョン Road to 2050

30年後のありたい姿に向かって 「5つの変革」を推進

NGKグループは2021年4月、2050年の「ありたい姿」と
そこまでの道筋を描いた「NGKグループビジョン」を発表しました。
2021年を「第三の創業」の年と位置付け、ビジョン実現に向けて自己変革を進めます。

ありたい姿

独自のセラミック技術で
カーボンニュートラルと
デジタル社会に貢献する

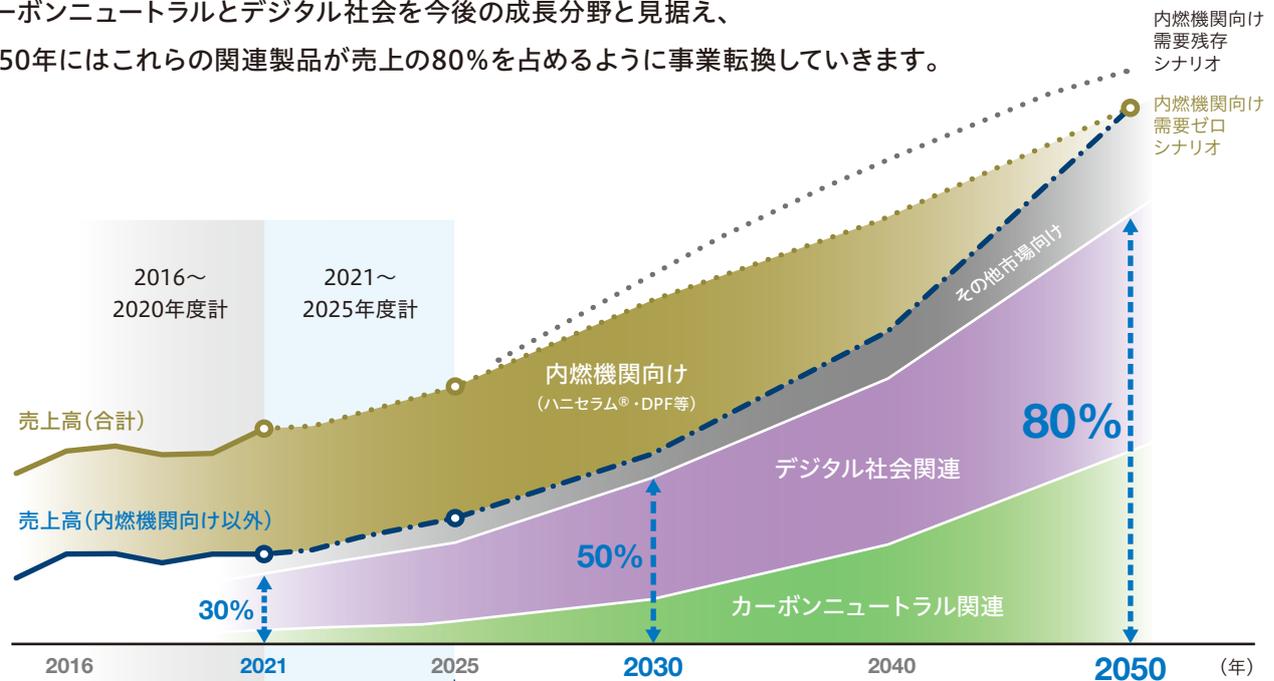
**なすべきこと**

5つの変革により
事業構成を転換する

2050 CN/DS 関連を売上高の80%に

カーボンニュートラル デジタル社会

カーボンニュートラルとデジタル社会を今後の成長分野と見据え、
2050年にはこれらの関連製品が売上の80%を占めるように事業転換していきます。



| | |
|---------------|----------|
| 設備投資 | 3,766億円 |
| 研究開発費 | 1,084億円 |
| 営業利益 | 3,037億円 |
| フリー・キャッシュ・フロー | +27億円 |
| 有利子負債 | 増1,003億円 |

| |
|------------------|
| 2,500億円 |
| 1,300億円 |
| 4,000億円 |
| +2,500億円 ±0億円 |

成長への
インプット

留保
還元

2025年度業績目標

| | |
|---------------|----------------|
| 売上高 | 6,000億円 |
| 営業利益 | 900億円 |
| 当期純利益 | 600億円 |
| 資本・配当政策 | ROE10%、配当性向30% |
| 一株当たり純利益(EPS) | 200円 |

2050年の社会を想定しバックキャストで構想

日本ガイシは1919年の設立以来、時代の変化に合わせ、社会課題の解決に貢献することを目指し、ビジネスの多角化とグローバル展開を進めてきました。

現在、世界はさまざまな面で大きな変化の局面にあると認識しており、これを大づかみに捉えれば、「カーボンニュートラル化」と「デジタルの爆発的進化」だと考えています。そこで、当社は中長期ビジョン策定にあたり、2050年の社会を想像し、私たちが取り組む社会課題をカーボンニュートラルとデジタル社会に設定しました。そして、そこからのバックキャストとして、今から私たちが行っていく

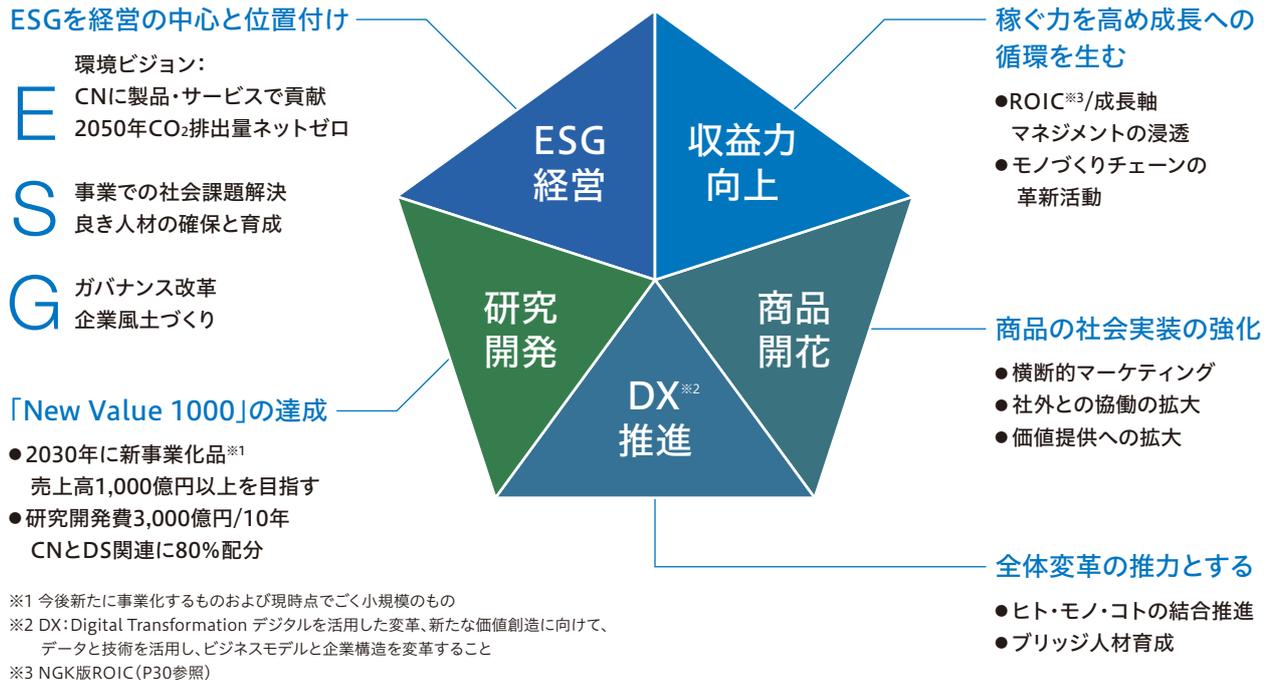
べきことを考えました。私たちはこれからも日本ガイシ独自のセラミック技術をコアに社会に貢献していきたいと考えています。そのためには技術を研鑽しレベルアップしていくことが必要であり、それをビジネスとして実らせるには、私たちの製品の売り方や経営にも大きな変革が必要です。今をいわば「第三の創業」と位置付け、自己変革に取り組みます。

セラミック技術をコアに従来は困難とされるものを実現するとともに、そのキーデバイスが社会に実装されるまで手掛けていくことにより、事業による社会への貢献を果たしていきます。

NGKグループビジョン Road to 2050

5つの変革

NGKグループが「ありたい姿」に変わっていくための方法論が、今後なすべきことである、以下の「5つの変革」です。



ESG経営

社会の一員として事業により社会に貢献することを、今後の経営の中心とします。特にE(環境)については、「NGKグループビジョン」と並行して「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。カーボンニュートラルにおいて製品やサービスで貢献することと、自らも2050年の排出量ネットゼロを達成目標とすることを明確にし、推し進めていきます。

収益力向上

今後5年、稼ぐ力を確実に高めてキャッシュを生み出し成長への循環を生むため、ROIC(投下資本利益率)と成長軸のマネジメントをグループ内に浸透させるとともに、強みを強化するため、新たな生産プロセスの革新活動に取り組みます。

研究開発

新事業化製品により2030年に売上高1,000億円規模のビジネスを興す「New Value 1000」が、当社グループの新たな目標です。研究開発費を今後10年で3,000億円投入し、中でもカーボンニュートラルとデジタル社会関連に80%を配分します。

商品開花

当社グループのセラミック製品を社会でさらに使っていただくため、マーケティング力を向上させ、社外との協働も拡大し、モノを売るという視点を超えた価値提供への展開を図ります。

DX推進

以上の事業変革、すなわちトランスフォーメーションを、デジタルを活用して推進していきます。

NGKグループが提供する新たな価値

カーボンニュートラルに向けて

CO₂の分離・回収が社会課題となる中、NGKグループの技術を活かしたセラミック膜を用いれば、分子レベルで特定の気体を安定して高精度で分離・回収することが可能です。また、独自のセラミックセパレーターと電解液に水溶液を使用した亜鉛二次電池は、発火のリスクがなく屋内で安全に使用できます。さらに今後、CO₂や

水から高効率で燃料・原料を合成することができる固体酸化物形電気分解セル(SOEC)や、大型セラミックスの押出技術・分離膜技術を活用した、合成燃料などの反応を高効率にするためのハニカム構造リアクターなどを開発していきます。

新製品

苛酷な使用環境下でCO₂の高精度な分離・回収を実現



発火のリスクがなく屋内設置が可能で非常用電源や再生可能エネルギー連携を安全に実現



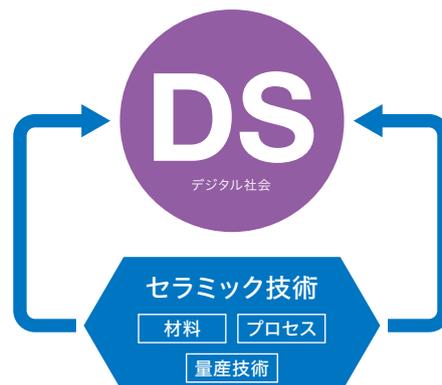
デジタル社会に向けて

IoTの普及、セキュリティ高度化などの課題に対し、従来は難しかった高温での耐久性や大容量・高出力を実現した超薄型の電池を独自の結晶制御技術により実用化。微弱な電源の活用、カードやウェアラブルデバイスなどへの適用が期待されます。一方で、独自の超精密研磨や接合の技術により生み出される高機能なウエハー

は、5G以降の新世代高速通信ネットワークに求められるより精密かつ強力なフィルタリングを実現します。自動運転に貢献するモビリティセンサーや各種デバイスの超小型化、超高速通信などを実現する複合ウエハーなども、セラミックスの高精度技術を活かして今後開発していきます。

新製品

IoTのメンテナンスフリー化を実現、カードのセキュリティを高度化、ウェアラブル機器を身近に



5Gや次世代の高速大容量通信ネットワークに貢献



ESGマネジメント

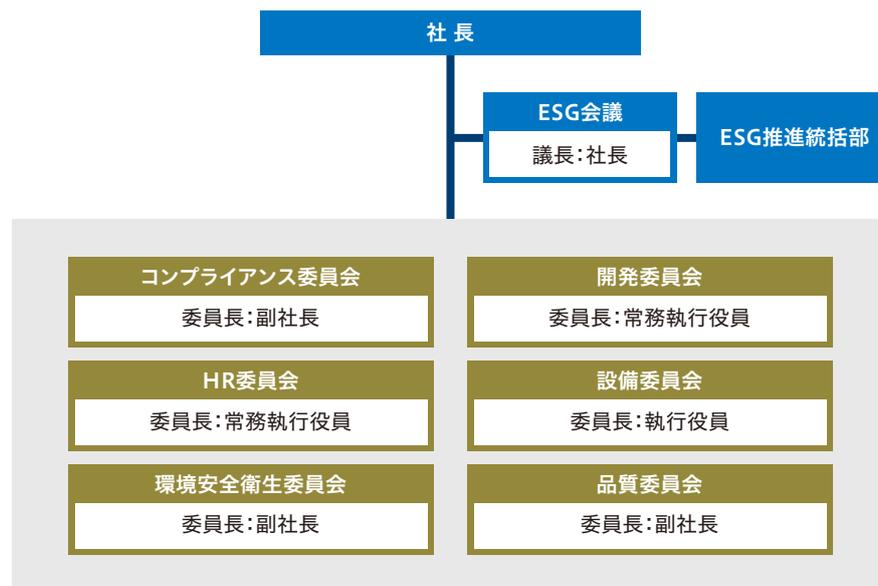
NGKグループは、国連が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」(Sustainable Development Goals)を念頭に独自の技術で新しい価値を提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献し、社会の皆さまからの期待と信頼を得たいと考えています。また、NGKグループで働く全員が、人権尊重、コンプライアンスを実践できるよう、公正な価値観や国際的な判断基準に従って行動していきます。

ESG推進体制

NGKグループは、ESGを経営の中心に位置づけています。海外でのビジネスが拡大する中、経営の透明性と自律性を高めるべく、グループで働く全員が公正な価値観や国際的な水準の判断基準にしたがって行動できるよう環境整備を進めます。

2019年4月に経営レベルでの情報共有・意見交換・方針議論を行う機関として「ESG会議」を設置したことに続いて、当社グループのESGに関する活動を横断的に取り扱い、その情報発信を強化するため、2021年4月に「ESG推進統括部」を設置しました。

ESG推進体制図



2020年度ESG会議の活動実績

| | | |
|-----|------------|--|
| 第1回 | 2020.4.27 | ● 2020年度活動方針、重点テーマの決定 |
| 第2回 | 2020.7.7 | ● 外部有識者によるESG講演会 ● ガバナンス体制について |
| 第3回 | 2020.9.25 | ● NGKグループ環境ビジョン策定について ● ガバナンス体制について |
| 第4回 | 2020.10.29 | ● 社会貢献活動について |
| 第5回 | 2020.12.22 | ● ESG情報の開示と統合報告書(NGKレポート2021)について ● SDGs視点からの研究開発テーマ評価について ● ESG活動に関する設備投資集計について ● カーボンニュートラルに向けた設備投資促進について |
| 第6回 | 2021.2.25 | ● 取締役会、経営会議の運営について ● 温暖化タスクフォース報告 |
| 第7回 | 2021.3.19 | ● NGKグループ環境ビジョンおよび新環境行動5カ年計画について ● NGKグループ人権方針策定について |

ESG活動の重点テーマ

2021年度第1回ESG会議で今年度のESG推進における重点テーマを決定しました。

| 重点テーマ | 主な取り組み | 取り組みの主体 |
|------------|--|------------------|
| カーボンニュートラル | ● CCU/CCS(CO ₂ の回収・利用・貯蔵)市場における事業拡大、新製品開発の推進 ● CO ₂ 排出ネットゼロに向けたICP、省エネ、燃料転換、再生可能エネルギー活用 | カーボンニュートラルプロジェクト |
| 気候変動対策 | ● TCFDの具体的な行動(ガバナンス、戦略、リスク管理) | タスクフォース設置 |
| ガバナンス体制の刷新 | ● 取締役会の監督機能強化 ● コーポレートガバナンス・コード対応 | タスクフォース設置 |
| サプライチェーン展開 | ● CSR調達の展開 ● 人権活動の推進 | タスクフォース設置 |
| 社会貢献活動 | ● グループ内の社会貢献活動推進 | タスクフォース設置 |

※タスクフォース:複数の担当部門で構成するプロジェクト組織

国連グローバル・コンパクトに署名

NGKグループは、国連が提唱する企業の自主行動原則「グローバル・コンパクト」に署名しています。国連が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」などを指標に、事業活動を通じて幅広く社会課題の解決に貢献することが、重要な社会的責任であると考えます。

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。



SDGsについての考え方

NGKグループは創立以来、きれいな空気や水を守り、より快適な暮らしを届けるための事業を「エネルギー」「エコロジー」「エレクトロニクス」の領域で展開しています。NGKグループの技術や製品には、SDGsに貢献しているものが数多くあり、今後も独自のセラミック技術を活かしてサステナブルな社会の実現に向けた新しい価値を提供していきます。



NGKグループの価値提供

| | 目標 | NGKグループの提供価値 |
|---|------------------------|--|
|  | 貧困をなくそう | <ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用を創出し、貧困を終わらせることに貢献します 気候変動対策により災害を低減します |
|  | 飢餓をゼロに | <ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、雇用の機会への平等なアクセスを確保します |
|  | すべての人に健康と福祉を | <ul style="list-style-type: none"> GaNウエハーを用いた高出力・高効率な半導体レーザーは、超高圧水銀ランプの代替として水銀の使用を減らします 紫外LEDに使われるマイクロレンズは、水や空気の殺菌に使われる紫外線光源のLED化を進め水銀の使用を減らします 自動車排ガス浄化用セラミックスは排気ガスをクリーンにします |
|  | 質の高い教育をみんなに | <ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用の創出により、教育への平等なアクセスを得られるようにします |
|  | ジェンダー平等を実現しよう | <ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、女性の能力強化を推進します 女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保します |
|  | 安全な水とトイレを世界中に | <ul style="list-style-type: none"> セラミック膜フィルターは、安全性の高い水を提供します セラミック膜フィルターは、排水を浄化します |
|  | エネルギーをみんなに そしてクリーンに | <ul style="list-style-type: none"> がいは、電力の安定供給になくってはならないものです NAS®電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現します 自動車排ガス浄化用セラミックスは排気ガスをクリーンにし、化石燃料のクリーンな利用を実現します |
|  | 働きがいも経済成長も | <ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用を創出し、従業員に働きがいのある職場を提供し、経済成長に寄与します |
|  | 産業と技術革新の基盤をつくろう | <ul style="list-style-type: none"> 薄型リチウムイオン二次電池は、IoT時代を電源供給で支えます 電子・電気機器用セラミックスは、安価で普遍的な情報通信技術を支えます 半導体製造装置用セラミックスは、生活の基盤となる半導体生産を支えます 金属製品は、携帯電話や、自動車、産業機器など生活を支える機器に幅広く活用されています |
|  | 人や国の不平等をなくそう | <ul style="list-style-type: none"> 差別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 |
|  | 住み続けられるまちづくりを | <ul style="list-style-type: none"> NAS電池は、都市のエネルギーマネジメントを革新し、持続可能な都市をつくります |
|  | つくる責任つかう責任 | <ul style="list-style-type: none"> セラミックスの原料となる天然資源を効率的に利用します |
|  | 気候変動に具体的な対策を | <ul style="list-style-type: none"> NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します |
|  | 海の豊かさを守ろう | <ul style="list-style-type: none"> セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します |
|  | 陸の豊かさを守ろう | <ul style="list-style-type: none"> 社有地の生物多様性保全を進めています |
|  | 平和と公正をすべての人に | <ul style="list-style-type: none"> 各国、地域の法令やルールを守り、国際間の取り決めに尊重してコンプライアンスを徹底します |
|  | パートナーシップで目標を 達成しよう | <ul style="list-style-type: none"> 効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進します |

Environmental

環境

| | |
|-----------------------------|----|
| NGKグループ環境ビジョン | 18 |
| 環境報告/環境基本方針 | 20 |
| 環境行動5カ年計画 | 23 |
| 環境リスクマネジメント | 26 |
| 環境会計 | 28 |
| 環境パフォーマンス | 29 |
| 気候戦略/カーボンニュートラルへの取り組み | 31 |
| 循環型社会への取り組み | 37 |
| 自然との共生への取り組み | 39 |
| 製品による環境社会貢献 | 41 |
| 環境教育とコミュニケーション | 45 |

NGKグループ環境ビジョン

NGKグループは、国連が採択した「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals(SDGs))を念頭に置き、独自の技術で新しい価値を提供することにより持続可能な社会の実現に貢献し、社会の皆さまからの期待に応え、信頼を得たいと考えています。また、2050年にありたい姿を描いた「NGKグループビジョン」(2021年4月発表)の中でも、ESG経営をビジョン実現のためになすべき変革のひとつに掲げています。「NGKグループ環境ビジョン」は、このような社会からの要請やグループビジョンを踏まえ、2021年4月に新たに策定したものです。

NGKグループ環境ビジョン

NGKグループは事業活動を通じて、社会の要請である「カーボンニュートラル」「循環型社会」「自然との共生」の実現に寄与します。

カーボンニュートラルへ

カーボンニュートラル社会の実現に資する製品とサービスを開発・提供するとともに、グループの事業活動にも適用することで、2050年までにCO₂排出量ネットゼロを目指します。

循環型社会へ

天然資源の使用量を抑制し、資源効率の高い製品を開発・提供することで、循環型社会の実現に貢献します。

自然との共生へ

生態系への環境負荷を最小限に抑制するとともに、啓発活動を通じて一人ひとりの意識を高め、自然との共生を図ります。

カーボンニュートラル戦略ロードマップ

NGKグループはNGKグループ環境ビジョンの実現に向けて、「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」を策定し、取り組みを進めます。2050年の目標をグループ全体のCO₂排出量ネットゼロとし、そこに至るまでのマイルストーン目標として、2025年度に排出量*155万トン(基準年2013年度比25%削減)、2030年度に同37万トン(同50%削減)を設定しています。また、カーボンニュートラル社会の実現を目指し、関連製品・サービスの開発と普及に注力していきます。今後、水素・CCU/CCS*2関連の技術開発を推進することで、ネットゼロ達成の前倒しを検討します。

NGKグループ環境ビジョン実現のための戦略は、以下の4つです。

戦略1:カーボンニュートラル(CN)関連製品・サービスの開発と提供

カーボンニュートラル関連の既存製品に加えて、開発品の製品化やNAS®電池を活用した再生可能エネルギー供給事業などのサービスを社会に提供します。

戦略2:トップダウンでの省エネ強化

従来から取り組んでいる省エネ活動をさらに強化し、高効率設備の導入やエネルギーの運用改善などに取り組みます。

戦略3:技術イノベーションの推進

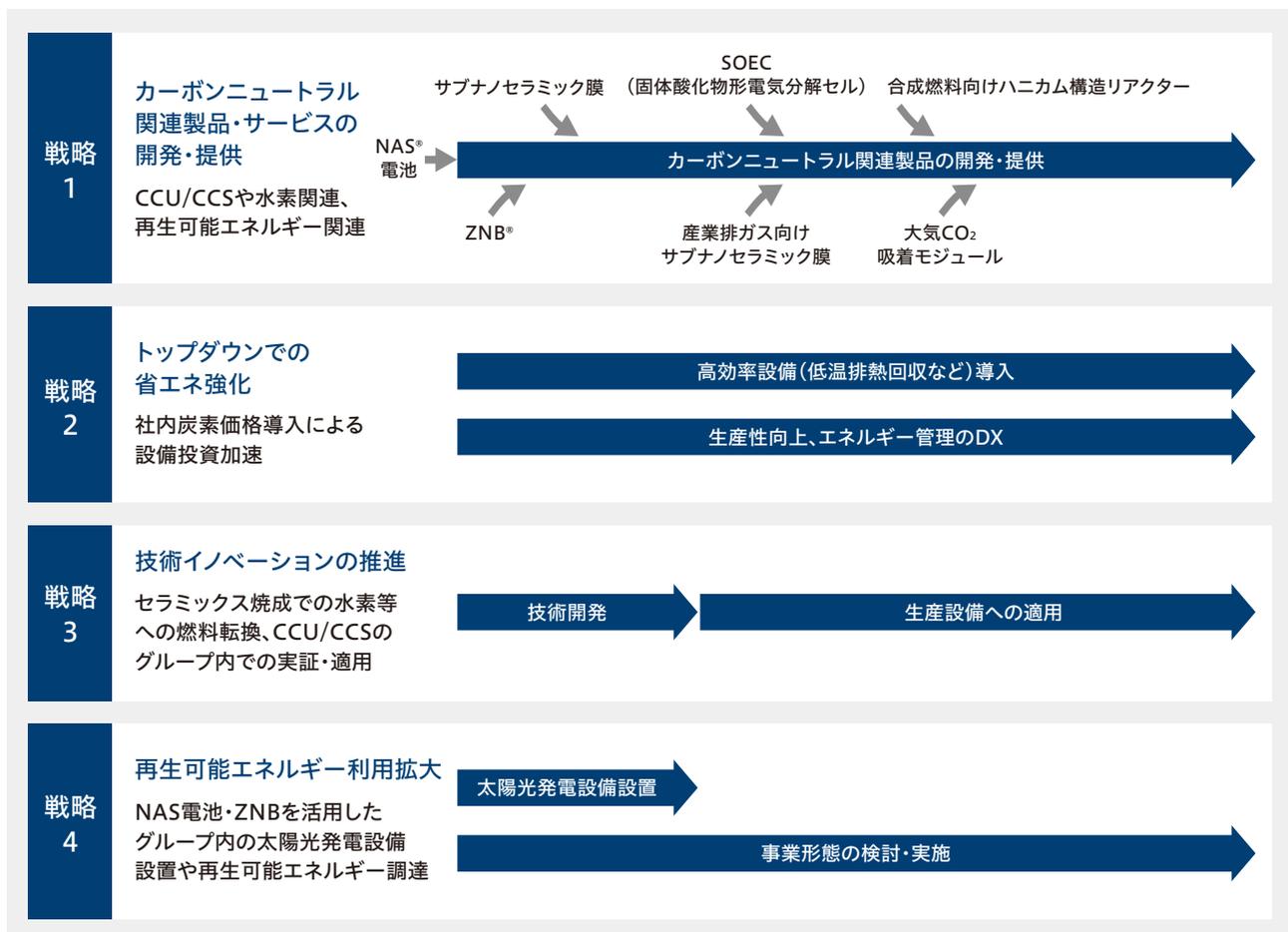
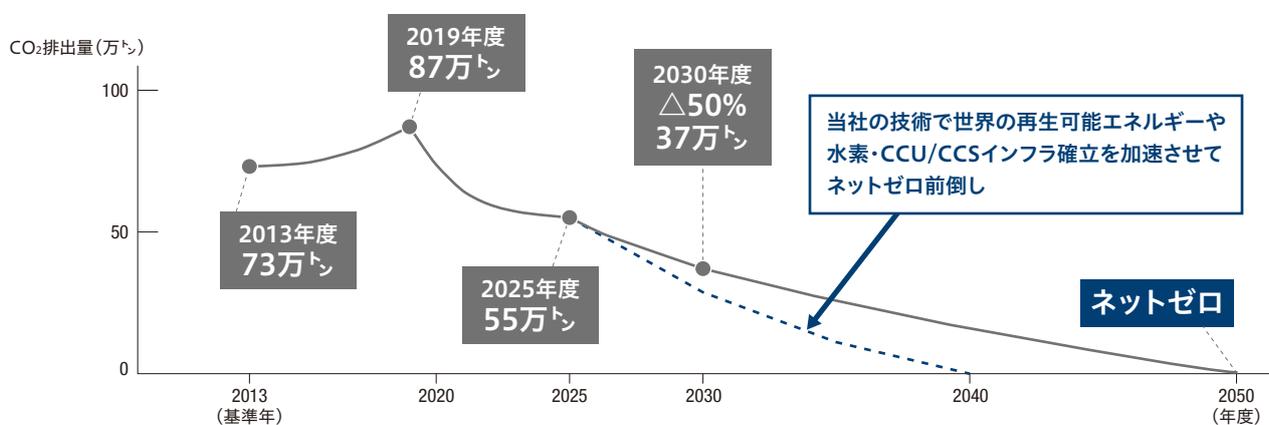
セラミックスの焼成工程では化石燃料由来のCO₂を排出していますが、水素やアンモニアなどへの燃料転換を進め、化石燃料フリー化を目指します。

戦略4:再生可能エネルギー利用の拡大

国内外でさまざまなスキームでの再生可能エネルギー調達を進めるとともに、NGKグループ内の製造拠点に太陽光発電設備(PV)を設置し、NAS®電池やZNB®を併設してデマンドコントロールします。これをモデルケースとしてNGKグループが参画する再生可能エネルギー供給ビジネスに活かすとともに、将来グループで使用する全ての電力を再生可能エネルギーで賄えるように取り組んでいきます。

※1 排出量は算定基準を見直したものです。具体的には電力の排出係数(電力使用量をCO₂に換算する係数)について、従来の固定値から毎年度の電力会社実績値に変更します。

※2 CCU/CCS:Carbon dioxide Capture and UtilizationおよびCarbon dioxide Capture and Storageの略でCO₂の回収・貯蔵・利用技術を意味します。



環境報告/環境基本方針

適用範囲

NGKグループは、環境保全に貢献する製品・サービスの開発・普及を推進するとともに、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に注力することで地球環境の保全に努めています。

<報告の対象範囲>

NGKグループ全拠点

- 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
- グループ会社: 連結会社45社

環境基本方針※

NGK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月に環境基本方針を策定しました。そして、2021年4月に公表したNGKグループ環境ビジョンに基づき、「自然と人間の共生」を目指して、カーボンニュートラル、循環型社会、自然との共生への寄与を骨子とした取り組みを推進します。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。

※ 2021年4月改定

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・再エネ利用の拡大を推進し、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。
 - 水資源のリスクを管理し、事業活動での水資源の有効活用に努めます。
 - 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、条令、その他要求事項を遵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。

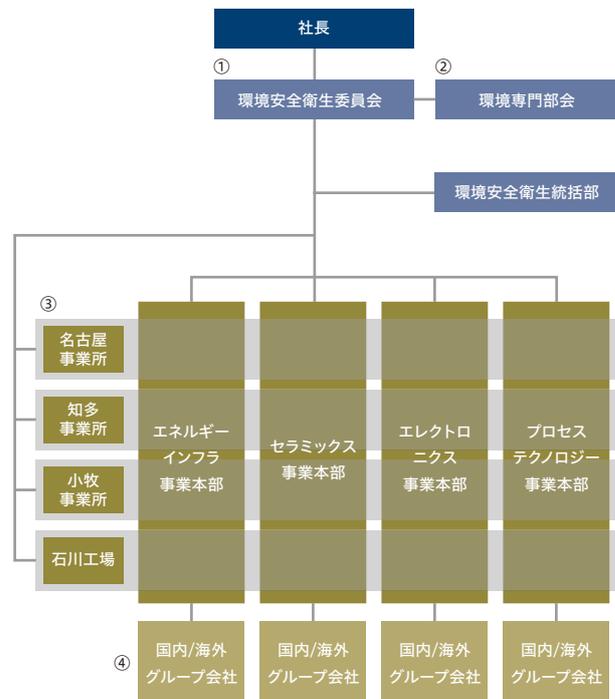
環境マネジメントシステム

NGK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。

環境管理推進体制

NGKグループでは、日本ガイシ単独の各地区(名古屋、知多、小牧、石川)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。環境行動5カ年計画、年次推進計画は事業本部を通じて全グループ会社に周知され、各々の事業活動に反映されています。

また、グループ会社と一体となった環境管理を図るため、国内グループ会社との連絡会を毎年開催するほか、本社スタッフが国内・海外グループ会社を定期的に監査し、懸案事項とその対応について、双方向の情報交換と支援を実施しています。



① 環境安全衛生委員会

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しています。

<運営体制>

| | |
|------|---|
| 委員長 | 経営会議審議の上、社長が任命(2021年7月現在、代表取締役副社長) |
| 副委員長 | 委員長が任命(2021年7月現在、環境安全衛生統括部長) |
| 委員 | 副社長、本社および事業部門管掌執行役員、本社部門所管執行役員、各本部長、各事業本部長、各事業所長(公害防止統括者、総括安全衛生管理者)、環境安全衛生統括部長、コーポレートコミュニケーション部長、経営企画室長、人材統括部長、グループコンプライアンス部長、財務部長、法務部長、総務部長、施設統括部長、グローバルエンジニアリングセンター長、その他委員長の指名する者 |

② 環境専門部会

原則として年4回開催、部会長が必要と判断した場合には随時開催しています。

<運営体制>

| | |
|------|--|
| 部会長 | 環境安全衛生統括部長、ESG推進部長 |
| 副委員長 | 施設統括部長 |
| 委員 | エネルギーインフラ事業本部企画部長、セラミックス事業本部企画部長、エレクトロニクス事業本部安全品質環境部長、プロセステクノロジー事業本部企画部長、事業本部推進責任者、ESG推進部グループマネージャー、環境安全衛生統括部グループマネージャー、その他部会長が指名する者 |

③ 日本ガイシの地区環境委員会

日本ガイシは原則として各地区[名古屋事業所(本社・熱田・瑞穂)、知多事業所、小牧事業所、石川工場]で地区環境委員会を年2回開催し、環境安全衛生委員会の決定事項を各地区に伝達・徹底するとともに、各地区ごとの課題・トピックについて連絡、協議しています。(年10回開催/全5カ所 各2回)

④ 国内・海外グループ会社の環境管理

日本ガイシの各事業本部は組織下の国内外グループ会社を含めた環境管理体制を構築して、基本方針の実現に向け環境活動を推進しています。また、日本ガイシ本社では、グループ会社に対して環境パフォーマンス調査や監査を通じて環境関連法への対応状況をフォローしています。そして、不具合発生時の発生原因および是正処置を確認し、グループ内への水平展開を図っています。さらに製造系国内グループ会社については、国内グループ会社連絡会を年1回開催し、グループ全体の環境方針の周知とともに、各社の管理状況や効果的な取り組みの情報を共有しています。

環境マネジメントシステム(ISO14001など)への取り組み

NGK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もしくはエコステージ2、エコアクション21といった第三者認証の取得を推進しています。

日本ガイシの名古屋、知多、小牧、石川の各拠点をはじめ、海外を含む全てのグループ会社で取得が完了しています(新規拠点除く)。2020年度は新たに2拠点が認証取得しました。

<環境マネジメントシステムの取得状況>

2021年6月現在

| 区分 | | 生産拠点数 | 取得拠点数 |
|--------|----------------|-------|-------|
| 日本ガイシ | | 4 | 4 |
| 国内グループ | エネルギーインフラ事業本部 | 5 | 5 |
| | セラミックス事業本部 | 1 | 1 |
| | エレクトロニクス事業本部 | 8 | 8 |
| | プロセステクノロジー事業本部 | 4 | 4 |
| 海外グループ | エネルギーインフラ事業本部 | 3 | 3 |
| | セラミックス事業本部 | 10 | 10 |
| | エレクトロニクス事業本部 | 4 | 4 |
| | プロセステクノロジー事業本部 | 4 | 4 |

稼働開始2年以内の新たな生産拠点は対象外。

当社の環境経営に対する外部機関の評価

近年の当社の環境経営およびESG関連の外部評価機関による評価は右記の通りです。

2020年度は、CDP-Climate ChangeおよびCDP-Water SecurityでBランクに評価されました。

Dow Jones Sustainability indexにおいては、2016年度以降、継続してAsia Pacificの区分にて銘柄に選定されています。

日経環境経営度調査は2017年度の50位が過去最高位で、2019年度から始まった日経SDGs経営調査では2020年度偏差値59.1と評価されました。

<ESG企業評価一覧>

| 評価指標 | 調査実施年度 | | | | |
|--------------------|--------|------|------|-------------|-------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| CDP-Climate Change | B | B | B | A- | B |
| CDP-Water Security | B | B | B- | B- | B |
| DJSI/Asia Pacific | 選定 | 選定 | 選定 | 選定 | 選定 |
| 日経環境経営度調査 | 109位 | 50位 | 62位 | | |
| 日経SDGs経営調査 | | | | 偏差値 59.6 | 偏差値 59.1 |

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(更新審査)を実施しています。各グループ会社も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。

2020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、各地区の環境安全衛生委員会で周知させることで水平展開を図ります。

環境行動5カ年計画

NGKグループは、5年ごとに環境行動計画を策定しています。5カ年計画の達成を目指して年次目標を毎年設定し、環境活動を推進します。

第5期環境行動5カ年計画(2021～2025年度)の概要

2021年度から2025年度における環境活動の目標として「第5期環境行動5カ年計画」を策定しました。

2050年までのCO₂排出量ネットゼロを目指す「NGKグループ環境ビジョン」(2021年4月公表)の実現に向けた最初の5年間の活動計画で、NGKグループ環境ビジョンの主要テーマである「カーボンニュートラル」「循環型社会」「自然との共生」を重点事項としました。

基準年・目標年・管理範囲

- 基準: 2013年度(一部2019年度)
- 目標: 2025年度
- 管理範囲: 連結



第5期環境行動5カ年計画の目標

第5期環境行動5カ年計画の各テーマと最終年度である2025年度目標および初年度である2021年度目標を以下に示します。

NGKグループ環境ビジョンの実現に向けて、「カーボンニュートラル」「循環型社会」「自然との共生」の3つの取り組みを計画しました。

カーボンニュートラルへの取り組みでは、従来CO₂の管理指標として売上高原単位を採用していましたが、NGKグループ環境ビジョンの目標とリンクさせるためにCO₂排出量に変更しました。2050年ネットゼロ、およびマイルストーン目標である2030年度の2013年度比50%削減(排出量※37万トン)達成への進捗をわかりやすくすることが狙いです。また、再生可能エネルギーの利用拡大への取り組みとして、グループ全体の電力使用量に対し、再生可能エネルギー利用率の目標を新たに設定しました。この目標を達成することでNGKグループをネットゼロの状態に近づけ、社会の再生可能エネルギー普及推進にも貢献します。

気候変動とともに大きな環境問題である水資源については、従来は水リスクを評価し、その結果に対して適切に対応してきました。今回の計画では、より実質的な取り組みとなるよう、定量的な指標を設定しました。

一方、社会との連携という観点からは、環境社会貢献と環境コミュニケーションの推進を取り上げました。環境社会貢献では、従来は環境貢献製品での売上高の伸び率を目標にしていたが、NGKグループ環境ビジョンとのリンクを考慮し、カーボンニュートラル関連製品の登録数を増やすことを目標にしました。CSR調達では、CO₂排出量を含めたサプライヤーの環境データについて把握することを目指します。

※排出量は算定基準を見直したものです。具体的には電力の排出係数(電力使用量をCO₂に換算する係数)について、従来の固定値から毎年度の電力会社実績値に変更します。これにより、再生可能エネルギー利用率が反映できます。

| 区分 | 項目 | 管理指標 | 2025年度目標値 | 2021年度目標 | 関連SDGs目標 |
|---|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------|---|
|  カーボンニュートラルへの取り組み | 生産活動で発生するCO ₂ の削減 | CO ₂ 排出量(連結) | 55万トン(対2013年度比25%削減) | 70万トン(対2013年度比4%削減) |  |
| | | 再生可能エネルギー利用率(連結)※ | 50% | 25% | |
| | バリューチェーンで発生するCO ₂ の削減 | 計画進捗率 | ・Scope3の算定範囲拡大 ・主要製品のLCA評価 | 主要製品のLCA着手 | |
|  循環型社会への取り組み | 生産活動に伴う排出物削減 | 排出物発生量の売上高原単位(連結) | 2013年度比50%削減 | 2013年度比44%削減 |  |
| | | 排出物発生量の対BAU削減率(連結) | 2013年度比30%削減 | 2013年度比25%削減 | |
| | 資源循環の推進 | 再資源化率(国内) | 99%以上を維持 | 99%以上 | |
| | 水リスク管理と対応 | 水使用量の売上高原単位(連結) | 2019年度レベルを維持 | 2019年度レベル | |
|  自然との共生への取り組み | 生物多様性保全の推進 | 計画進捗率 | ポスト愛知目標に対応し、取り組み内容を拡充 | 国内外の動向調査 |  |
|  環境社会貢献 | 環境貢献製品・サービスの開発普及 | 製品登録数 | カーボンニュートラル関連製品での登録を増やす | 製品登録数増 |  |
| | CSR調達の推進 | 計画進捗率 | サプライヤーの環境データ把握 | サプライヤーへの調査内容の検討 | |
|  環境コミュニケーションの推進 | 地域社会への貢献 | 計画進捗率 | 地域と連携した活動の継続・充実 | あいちサステイナ研究所やEPOCと連携 |  |
| | 環境意識の向上 | 計画進捗率 | 環境教育、情報開示の継続・充実 | NGKグループ環境ビジョンの周知 | |

※全電力使用量に占める再生可能エネルギー由来電力の比率

第4期環境行動5カ年計画の結果

第4期環境行動5カ年計画の最終年度である2020年度目標実績を以下に示します。

2020年度上期は、新型コロナウイルス感染症の影響で主要製品の需要が落ち込み、環境貢献製品の売上高やCO₂の対BAU削減率で残念ながら目標未達成でした。その一方で、生産現場の努力によって、新工場・新設ラインの立ち上げが進んだため生産効率が改善し、目標達成が懸念されていたCO₂売上高原単位目標は達成できました。

| 区分 | 項目 | 管理項目 | 2020年度 | | | 関連SDGs目標 全17項目中11項目に関連 | | |
|----------------------------|---|------------------------------|----------------------------|----------------------------|---|---------------------------|---|---|
| | | | 目標 | 実績 | 自己評価 ^{※1} | | | |
| 環境社会貢献 |  製品による環境社会貢献 | 環境貢献製品の開発・普及 | 売上高伸び率(連結) | 2013年度比60%以上 | 2013年度比44%増 | × |  | |
| | | グリーン調達 の推進 | 計画進捗率 | 国内のレベル維持・海外の取り組み拡大 | ・国内取引先の同意率99.9% (一部同意を含めると100%) ・海外の有用な取り組み情報は取得できず | ○ | | |
| |  環境コミュニケーションの推進 | 地域社会への貢献 | 計画進捗率 | 地域と連携した活動の継続・充実 | グループ各社での事例 | ○ | |  |
| | | 環境意識の向上 | 計画進捗率 | 環境教育、情報開示の継続・充実 | ・階層別教育実施 ・緑のカーテンなど実施 | ○ | | |
| |  生物多様性保全への対応 | 生物多様性保全ガイドラインに基づく活動の推進 | 計画進捗率 | 愛知目標に対応し、取り組み内容を拡充 | 計画通り取り組み内容を拡充中でもMY行動宣言への従業員参加はNGKグループで累積約6,800人 | ○ | |  |
| 環境負荷低減 |  地球温暖化防止 | 生産活動に伴うCO ₂ 削減 | 売上高原単位(連結) | 2013年度比20%削減 | 2013年度比20%削減 | ○ |  | |
| | | | 対BAU削減率 ^{※2} (連結) | 2013年度比18%(計画策定時15%) | 2013年度比13% | × | | |
| | | サプライチェーンでのCO ₂ 削減 | 輸送量原単位 ^{※3} (単独) | 5年度間年平均 ^{※4} 1%削減 | 5年度間年平均 ^{※4} 1.6%増加 | × | | |
| |  資源の有効利用 | 生産活動に伴う排出物削減 | 売上高原単位(連結) | 2013年度比30%削減 | 2013年度比45%削減 | ○ |  | |
| 対BAU削減率 ^{※2} (連結) | | | 2013年度比23%(計画策定時20%) | 2013年度比24% | ○ | | | |
| 資源循環の推進 | | 再資源化率(国内) | 99%以上を維持 | 99.7% | ○ | | | |
| 水資源に関するリスク管理と対応 | | 計画進捗率 | 拠点別リスク評価と水利用の効率化への取り組み | 水使用実績は安定して推移 | ○ | | | |

※1 年度目標に対する達成度の自己評価基準:○目標達成、×目標未達成

※2 2013年度から改善がなかった場合の排出量に対する削減量の割合を示す(BAUはBusiness As Usualの略)この指標は為替などの影響が小さいため、生産部門の改善努力を直接見ることができます。

※3 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。

※4 算定方法は、省エネ法に従っています。

環境リスクマネジメント

NGKグループでは、各生産拠点にて個別に環境管理体制を構築し、環境汚染の予防に努めています。

毎年、グループ会社を所管する事業本部スタッフと、本社環境部門スタッフが協同してグループ会社の生産拠点の環境監査を実施し、グループ全体の環境管理のレベル向上に努めています。2020年度は、国内グループ会社の生産拠点は従来通り現地監査を実施、海外グループ会社の監査対象拠点については新型コロナウイルス感染症予防による移動制限のため、リモート監査を実施しました。

法規制遵守

日本ガイシでは、排水・排ガス等の監視・計測と厳格な管理により、関連する法規制や環境保全協定など監督官庁との合意事項を遵守しています。また、環境管理に関する専門教育を国内グループ会社も含めて定期的を実施し、最新情報を提供することで担当者のレベルアップを図り、環境汚染の防止に努めています。

なお、日本ガイシでは、2020年度環境関連法令の重大な違反は発生しませんでした。

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。

2020年度も名古屋、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めます。

<2020年度の実施状況>

(回)

| | | 大気 | 水質 | 騒音 振動 | 化学 物質 |
|-----|---------|----|----|----------|----------|
| 名古屋 | 環境パトロール | 4 | 4 | 4 | 2 |
| | 緊急時対応訓練 | 5 | 2 | - | 2 |
| 知多 | 環境パトロール | 1 | 3 | 1 | 1 |
| | 緊急時対応訓練 | 5 | 5 | - | - |
| 小牧 | 環境パトロール | 1 | 2 | 2 | 1 |
| | 緊急時対応訓練 | 7 | 11 | - | - |
| 石川 | 環境パトロール | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 緊急時対応訓練 | 5 | 3 | - | 4 |

-:緊急時対応訓練の重要性が低いため計画なし。

化学物質管理

日本ガイシでは、法令・指針等の規制に準拠した、化学物質の入手から使用、廃棄に至るまでの適切な化学物質管理レベルの維持・向上に取り組んでいます。新規の化学物質については、入手・使用する使用部門ごとに、社内の化学物質安全審査会にて、使用の是非の判断および、使用・廃棄時等の留意事項の確認・指導をします。使用中の化学物質については、各事業所ごとの化学物質会議および化学物質パトロール等により管理状況の把握・確認・指導をしています。また、化学物質規制動向の把握と情報展開により、適正な管理のための施策を実施しています。

国内外のグループ会社では、それぞれのISO14001の管理体制により、地域ごとの法規制を調査・把握し、適切な化学物質の管理を実施しています。

化学物質管理の流れ

| 部門 | 使用部門 | チェック部門 (安衛・環境・施設部門) | 資材部 | 使用部門 |
|-----------|-----------------------|--|---|---|
| 管理の内容 | 入手予定物質のSDSを確認し、使用許可申請 | 新規化学物質の審査 使用部門への指導 (使用・保管・廃棄の方法等) | 購買情報の登録 | 部門での適正管理 (指導事項の実施、在庫管理) |
| 管理のツール・手段 | 申請ワークフロー |  化学物質安全審査会 含有成分・該当法規・ 除害設備・廃棄方法等 |  購買システム 成分、法規、保管場所 を登録 |  化学物質 在庫管理システム |

グローバル環境管理の強化

NGK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。

グループ全体の環境リスク低減の取り組み

NGKグループでは、海外を含むほぼ全てのグループ会社生産拠点で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国内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。

2020年度は2019年度に引き続き、本社スタッフが生産拠点国内7拠点、海外11拠点に対して環境リスク管理を中心とした監査を実施しました。監査結果に基づき課題の是正や、改善の支援を実施するなど、グループ全体の環境リスクの低減を図っています。2021年度以降も定期的に、全拠点で監査を行う予定です。

事業計画にリンクした環境管理の強化

NGKグループは、社会環境と事業計画の絶え間ない変化に対応する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、環境安全衛生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。

有害物質に関するコミットメント

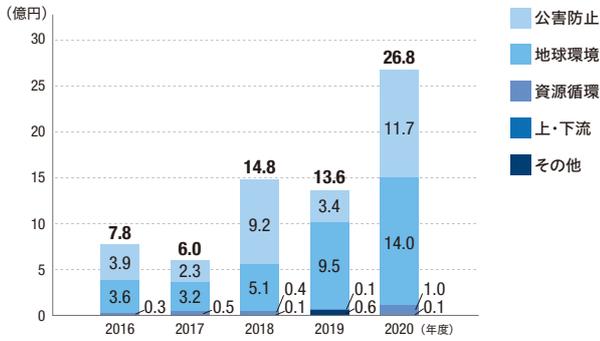
NGKグループでは、有害物質の削減に向けて、環境行動指針に、「化学物質の適正使用、適正管理を通して有害物質のリスク低減に努めます。」と定めています。

また原材料の取り扱いに関しては、CSR調達ガイドラインやグリーン調達基準書に、有害物質リスト付きで取引先に遵守を依頼しています。

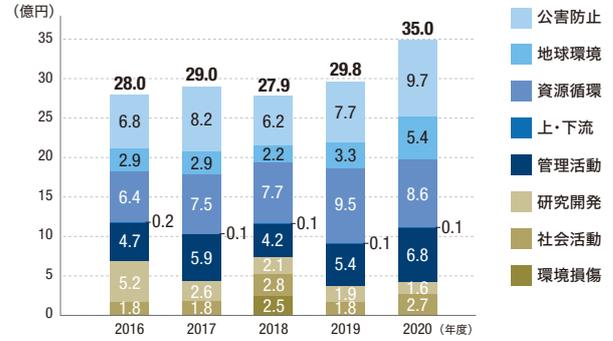
環境会計

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。

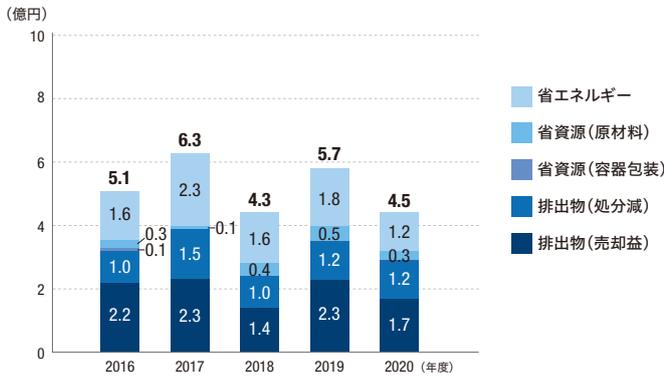
(1) 設備投資 (日本ガイシ、および国内グループ会社)



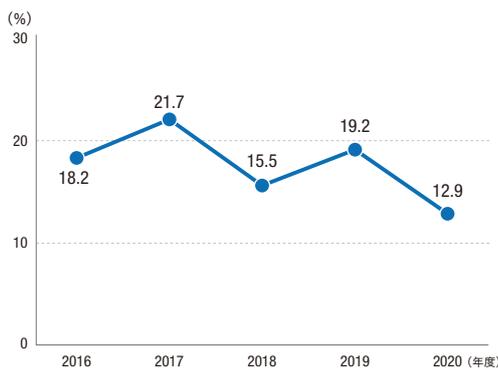
(2) 費用 (日本ガイシ、および国内グループ会社)



(3) 経済効果 (日本ガイシ、および国内グループ会社)

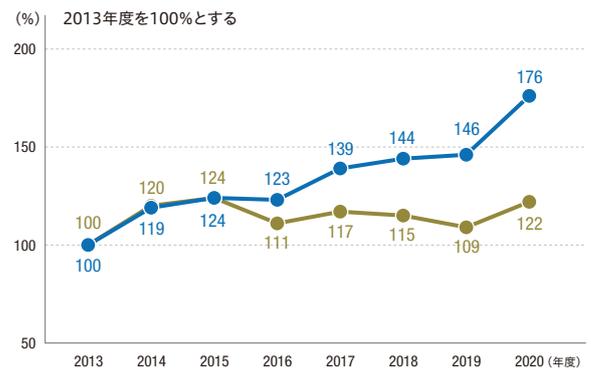


(4) 費用対効果 (日本ガイシ、および国内グループ会社)



$$\text{費用対効果} = \frac{\text{経済効果}}{\text{費用}}$$

(5) 環境効率 (連結)



$$\text{CO}_2\text{環境効率} = \frac{\text{売上高}}{\text{CO}_2\text{排出量}}$$

$$\text{排出物環境効率} = \frac{\text{売上高}}{\text{排出物発生量}}$$

※上記データは、2015年度までNGKエレクトロデバイス社ほか一部の製造グループ会社のデータが含まれていません。

環境パフォーマンス

NGKグループの事業活動において、国内・海外の全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の推移は以下の通りです。

<NGKグループのマテリアルバランス(インプット・アウトプット)>

| カテゴリー | 物質名 | 単位 | 2018年度 | | 2019年度 | | 2020年度 | |
|--------|---------------------------------|---------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | | | 連結 | 単独 | 連結 | 単独 | 連結 | 単独 |
| INPUT | 電力 | 万MWh | 93 | 25 | 95 | 25 | 88 | 22 |
| | ガス(天然ガス換算) | 百万Nm ³ | 142 | 20 | 137 | 19 | 116 | 17 |
| | 石油(軽油換算) | 万L | 211 | 28 | 174 | 30 | 165 | 31 |
| | 原材料 | 万トン | 18 | 3 | 15 | 3 | 14 | 3 |
| | うちリサイクル材料 | 万トン | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | PRTR | トン | 694 | 219 | 589 | 236 | 506 | 188 |
| | 総水使用量 | 万m ³ | 453 | 160 | 433 | 155 | 378 | 145 |
| OUTPUT | エネルギー起源CO ₂ | 万トン-CO ₂ | 87 | 16 | 87 | 16 | 76 | 13 |
| | その他温室効果ガス計 | 万トン-CO ₂ | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | CO ₂ (非エネルギー起源) | 万トン-CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | CH ₄ | 万トン-CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | N ₂ O | 万トン-CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | HFC | 万トン-CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | PFC | 万トン-CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | SF ₆ | 万トン-CO ₂ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | VOC | トン | 120 | 0 | 68 | 0 | 83 | 0 |
| | PRTR(大気への排出) | トン | 128 | 3 | 76 | 3 | 89 | 3 |
| | 排出物 | 万トン | 6 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| | うち再資源化量 | 万トン | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| | うち外部処分量 | 万トン | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | 総水排出量 | 万m ³ | 281 | 137 | 314 | 140 | 253 | 109 |
| | PRTR(水域への排出) | トン | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | Scope1(エネルギー起源CO ₂) | 万トン-CO ₂ | 32 | 4 | 31 | 4 | 26 | 4 |
| | Scope2(エネルギー起源CO ₂) | 万トン-CO ₂ | 55 | 12 | 56 | 11 | 49 | 10 |

(注)本データブック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、産業廃棄物と有価物の合計を示します。

(注)単独欄の数字は、日本ガイシ単独の生産拠点(本社/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場)のデータ。

(注)連結のOUTPUT/エネルギー起源CO₂、Scope2(エネルギー起源CO₂)の値は、単独の値と同様に電力の排出係数(電力の使用量をCO₂に換算する係数)について、従来の固定値から年度ごとの電力会社実績値に算定基準を変更しました。

水消費量・リサイクル率

<水源別取水量・排水先別排水量・リサイクル量・リサイクル率の推移>

| 項目名 | 単位 | 2018年度 | | 2019年度 | | 2020年度 | | |
|--------|-----------------------|-----------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | | 連結 | 単独 | 連結 | 単独 | 連結 | 単独 | |
| 取水量 | 地方自治体の水道(または他の水道施設から) | 万m ³ | 391.0 | 114.0 | 371.0 | 108.0 | 313.5 | 94.9 |
| | 地下水 | 万m ³ | 62.0 | 47.0 | 62.0 | 47.0 | 64.0 | 49.7 |
| | 表層水(湖、川など) | 万m ³ | 0.2 | 0.0 | 0.1 | 0.0 | 0.2 | 0.0 |
| | 合計 | 万m ³ | 453.2 | 161.0 | 433.1 | 155.0 | 377.7 | 144.5 |
| 排水量 | 下水道 | 万m ³ | 71.0 | 19.0 | 66.0 | 20.0 | 60.0 | 16.5 |
| | 河川、湖沼など | 万m ³ | 210.0 | 118.0 | 248.0 | 120.0 | 193.5 | 92.7 |
| | 廃棄物 | 万m ³ | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 地面浸透 | 万m ³ | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 合計 | 万m ³ | 281.0 | 137.0 | 314.0 | 140.0 | 253.4 | 109.2 |
| リサイクル量 | 万m ³ | 9.0 | 0.0 | 9.0 | 0.0 | 6.6 | 0.0 | |
| リサイクル率 | % | 2.0 | 0.0 | 2.0 | 0.0 | 1.7 | 0.0 | |

INPUT

1. エネルギー

電力： 電力使用量

ガス： 燃料ガスの種類ごとの使用量を天然ガス量に換算した量
 $= \Sigma (\text{各燃料ガス使用量} \times \text{各燃料ガスの単位発熱量} \div \text{天然ガスの単位発熱量})$

<燃料ガスの単位発熱量>

天然ガス:43.5MJ/Nm³, 都市ガス:45.0MJ/Nm³,

LPG:50.8MJ/kg, LNG:54.6MJ/kg

石油： 燃料の種類ごとの使用量を軽油量に換算した量

$= \Sigma (\text{各燃料使用量} \times \text{各燃料の単位発熱量} \div \text{軽油の単位発熱量})$

<燃料ガスの単位発熱量>

軽油:37.7MJ/L, A重油:39.1MJ/L, 灯油:36.7MJ/L, ガソリン:34.6MJ/L

2. 用水

市水・工業用水・井戸水・雨水使用量の合計

3. PRTR物質

日本のPRTR法第1種指定化学物質の取り扱い量の合計

4. 原材料

製品の製造に使用された原材料の重量の合計

OUTPUT

5. エネルギー起源CO₂排出量

エネルギー起源CO₂排出量 = $\Sigma (\text{各エネルギー使用量} \times \text{各エネルギーのCO}_2\text{換算係数})$

<エネルギーのCO₂換算係数>

(電力の係数の単位) kgCO₂/kWh (燃料の係数の単位) kgCO₂/燃料の単位

電力： 日本 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別調整後排出係数の値,

米国 Green-eの値, ベルギー、フランス、ポーランド AIBの値,

オーストラリア Australian National Greenhouse Accountsの値, その他の国 IEAの値

燃料： 天然ガス(Nm³) 2.22, 都市ガス・日本ガイシ単独(Nm³) 2.244, 都市ガス・日本ガイシ単独以外(Nm³) 2.23,

LPG(kg) 3.00, LNG(kg) 2.70, 軽油(L) 2.58, A重油(L) 2.71, 灯油(L) 2.49, ガソリン(L) 2.32, 産業用蒸気(MJ) 0.06

6. その他の温室効果ガス排出量

その他の温室効果ガス排出量(tCO₂) = 活動量×排出係数×地球温暖化係数

<地球温暖化係数>

CO₂:1, CH₄:25, N₂O:298, HFC:種類により異なる, PFC:種類により異なる, SF₆:22800, NF₃:17200

7. 排水

排水量の合計。ただし、雨水排水量は除外

8. PRTR物質

水域への排出:日本のPRTR法第1種指定化学物質の公共用水域への排出量の合計

大気への排出:日本のPRTR法第1種指定化学物質の大気への排出量の合計

9. 排出物総発生量

排出物総発生量 = 外部処分量(※1) + 外部再資源化量

再資源化量: 外部再資源化量 = 有償委託(※2) + 有価物(売却)量

※1 外部処分量: 直接埋立、単純焼却を行っているもの。

※2 有償委託: 有償で外部に処理を委託し、再資源化するもの。

10. Scope1~3

Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼や工業プロセスでの発生)

Scope2: 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

Scope3: Scope1,2以外のバリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの間接排出

気候戦略/カーボンニュートラルへの取り組み

気候変動戦略

NGKグループでは、地球温暖化の主要因であるCO₂に対して、排出削減目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。

また日本ガイシでは、脱炭素経営の実践、協働ビジネスへの試み、政策提言と発信活動、国際連携・共働に組み込む、日本気候リーダーズ・パートナーシップ[Japan Climate Leaders' Partnership (Japan-CLP)]に加盟しています。

TCFD[※]提言への賛同

NGKグループではパリ協定以降の国や企業の動向に対して、従来以上の取り組みを検討する必要があると認識してきました。まずは気候変動に対するリスクと機会の分析を行い、削減計画につなげるTCFDの取り組みに賛同することが重要との経営層の判断から、2020年2月TCFDに賛同することを表明しました。



2021年度から本社部門のメンバーを中心にTCFDタスクフォース(TCFD-TF)を立ち上げ、TCFDに基づく情報開示の検討に着手しました。

※TCFDとは、金融安定理事会(FSB)により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」です。2019年6月のG20大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しました(2021年7月26日現在で451の企業と機関)。

気候変動によるリスクの管理

ESG会議で提案された行動計画を取締役会で審議し、グループの環境経営の取り組みを決定しています。さらに2019年度より、社長以下の経営層をメンバーとしたESG会議を発足し、ESGに関する重要な課題や戦略・行動計画などについて議論しています。気候変動によるリスク管理はこれらの場で議論されます。気候変動問題に対する目標と戦略については、ESG会議および取締役会での議論を経て、2021年4月にNGKグループ環境ビジョンの中で開示しました。CO₂削減目標は、2030年対2013年度比50%削減、2050年ネットゼロを設定しました。今後TCFDの推奨する開示を進めていきます。

新たなカーボンオフセットの取り組み

NGKグループでは、NGKグループ環境ビジョンに掲げた2050年までにCO₂排出ネットゼロを達成するためには、従来から実施している省エネ活動だけでは、目標到達は困難が予想されます。そこで削減不足分を補うという意味で、国内外においてさまざまなスキームで従来にない大規模なカーボンオフセットの取り組みを実施していきます。

2021年度すでに以下の案件を実施しました。

- ◆日本ガイシ3事業所(名古屋、知多、小牧)とグループ会社(NGKセラミックデバイス本社)の都市ガスを全量カーボンニュートラル都市ガスに切り替え
(CO₂換算で約3万ト/年の削減につながります)
- ◆ベルギーの製造拠点(NGKセラミックスヨーロッパ)にて、洋上風力由来の再生可能エネルギー電力100%に切り替え
(CO₂換算で約3,000ト/年の削減につながります)
- ◆ポーランドの製造拠点(NGKセラミックスポーランド)にて、電力使用量分を再生可能エネルギー証書でオフセット
(CO₂換算で約20万ト/年の削減につながります)

気候変動目標

NGKグループでは、地球温暖化の主要因であるCO₂に対して、環境行動5カ年計画にて、排出削減目標を設定しています(P24参照)。

地球温暖化防止

生産活動におけるCO₂削減

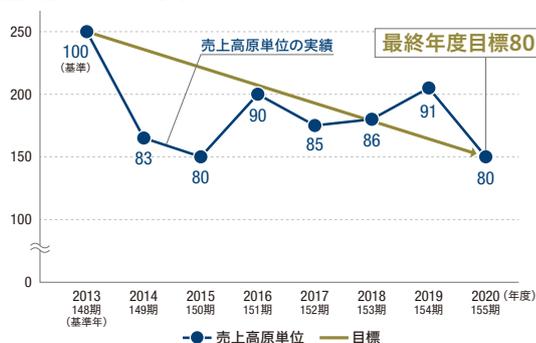
NGKグループは、5カ年計画で設定したCO₂削減目標の達成に向け、国内外の全生産拠点にて事業計画に沿った年次改善計画を立案・管理することにより、着実に成果を積み上げてきました。

第4期環境行動5カ年計画の最終年度となった2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により主要製品が需要減となり、生産量が減少しました。しかし、下期は需要が回復し、また拠点での努力で生産能力も回復し、さらに新規設備の立ち上げも進みました。その結果、売上高原単位の削減については、2019年度から大きく改善し、5カ年計画目標である対2013年度20%削減を達成しました。一方、生産量原単位の改善を反映する対BAU削減率は、原単位の改善以上に物量減が大きく影響し、目標未達に終わりました。

なお、2021年度からはNGKグループ環境ビジョンで掲げた2050年CO₂排出ネットゼロ実現に向けて、管理指標を原単位からCO₂排出量に見直します。また電力については再生可能エネルギー利用率も目標に設定します。今後もグループ全体でCO₂排出削減に努めます。

CO₂排出量の売上高原単位*の推移(NGKグループ全生産拠点)

売上高原単位(トン/億円)



※2020年度NGKグループから分離した双信電機は全期間除外

対BAU削減率*の推移(NGKグループ全生産拠点)

対BAU削減率(%)

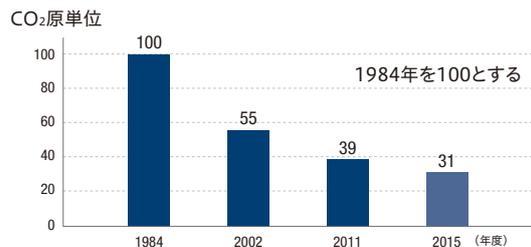


※2020年度NGKグループから分離した双信電機は全期間除外

環境に優しいプロセスの導入

NGKグループでは、生産効率の向上や排熱の回収・利用の促進、エネルギー効率の高い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、さらに進化したエコプロセスを構築していきます。

連続焼成炉 導入年代別CO₂比較



※代表的な生産設備である連続焼成炉のCO₂原単位削減推移。

CO₂排出削減の方策と効果

NGK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排出削減を図るため、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、汎用設備を対象とした省エネルギー活動を推進し、着実に成果を積み上げています。

<CO₂排出削減に向けた主要な取り組み>

| 区分 | 方策 | 効果(2020年度) |
|-----------------|---|--|
| 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(0.9万トン) 国内 0.4万トン 海外 0.5万トン |
| グループ会社への省エネサポート | 海外拠点での省エネ推進 ・当社独自の省エネ事例集とガイドライン英語版を制作、海外拠点に展開 ・本社スタッフが現地を訪問、現地従業員と共同で実施 | このうち ・生産プロセスの改善 国内 0.2万トン 海外 0.3万トン |
| 汎用設備の省エネ活動 | 水平展開した主な改善 ・ボイラーの高効率化更新 ・エアや蒸気の漏れの防止、使用量の適正化 ・照明のLED化 ・空調機器の更新と運転条件の適正化 | ・汎用設備の省エネ活動 国内 0.3万トン 海外 0.2万トン |

汎用設備と建物の省エネ化

NGKグループでは、従来から照明・空調・蒸気・工場エアなどの汎用設備の省エネ活動に取り組んでいます。汎用設備の省エネは、共通するノウハウ情報を本社部門から各拠点に水平展開することで、効率的により大きな成果につなげています。また、建物についても新設・更新時に大幅な省エネ・ZEB(ゼロエネルギービル)化を図っています。

(1) 本社工務部門から海外生産拠点への省エネサポート

数年前から、本社工務部門のメンバーが海外生産拠点に赴いて省エネ診断を実施し、国内でのノウハウを活かした省エネ対策を、現地メンバーとともに行っています。こうした活動の結果、NGKセラミックスポーランドなどで省エネの成果があがっています(P35「グループ会社における地球温暖化防止の取り組み」参照)。

(2) 省エネ事例集、ガイドライン冊子の発行・配布

省エネ事例集やガイドラインは、電子版にてグループ内で情報を共有するほか、生産現場で活用しやすいように、冊子を発行し、国内外の全生産拠点に配布しています(日本語版、英語版)。これらの資料が現場での自主的な活動を活性化し、さらなるCO₂削減につながるものと期待しています。



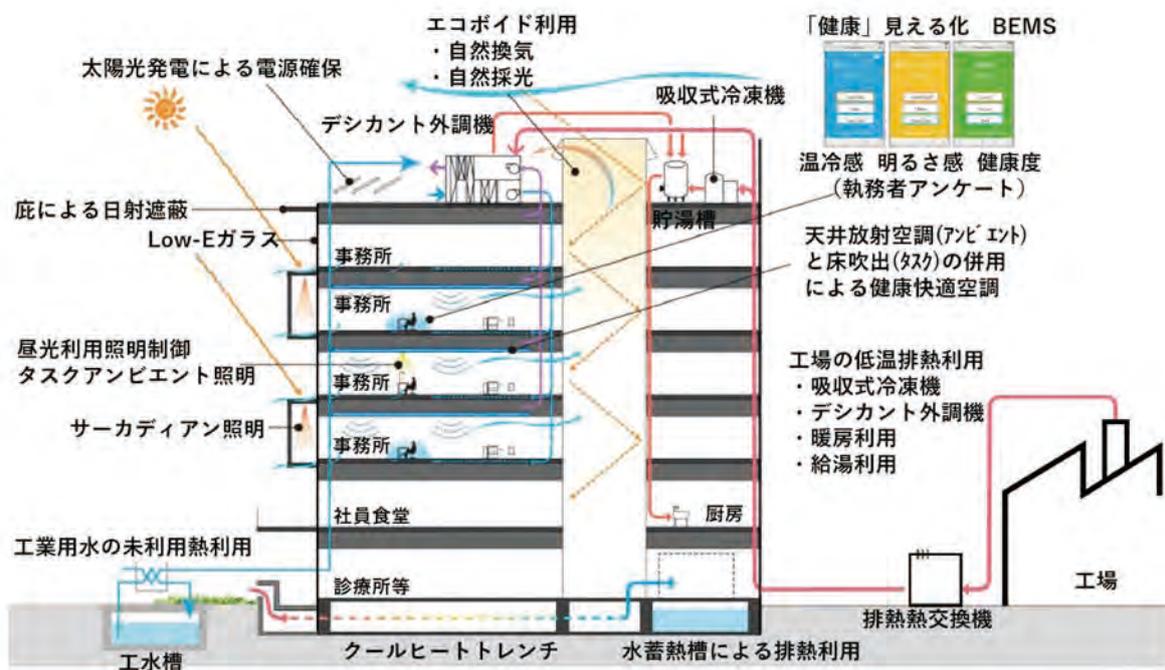
(3) 建物の省エネ化に向けた取り組み

建物の更新・新築時には、積極的に高効率機器や再生可能エネルギーの導入を図るほか、隣接する自社工場の低温排熱の有効利用や自然換気・自然採光等、立地条件等を考慮した対策を検討し、大幅な省エネを図っています。名古屋事業所瑞穂地区に新たに建設した新事務・厚生棟(2020年1月完成)はこれらの工夫により、基準に対しCO₂排出量を半分以下に削減できる「ZEB(ゼロエネルギービル)指向型オフィスビル」となりました。この建物は国土交通省の「サステナブル建築物等先導事業(省CO₂先導型)」に採択され、先進的な省CO₂対策が高い評価を受けました。

当社は事業所の改編や老朽化対応により建物の更新/新築計画を多く抱えており、順次省エネ化・ZEB化を進めていきます。



新事務・厚生棟



グループ会社における地球温暖化防止の取り組み

NGKスタンガー・北陸エナジス

廃棄処分となった顧客のガス開閉器を回収し、リサイクルする取り組みを実施しています。この機器には、大きな地球温暖化係数を持つSF₆(六フッ化硫黄)が絶縁用に封入されており、回収機器の解体時にはSF₆を大気に放散させることなく全量回収しています。2020年度のSF₆回収量は631kgで、CO₂に換算すると約14,400トンに相当します。



NGKセラミックスポーランド

2011年から生産量の大半を占める炭化ケイ素(SiC)製ディーゼル・パーティキュレート・フィルター(DPF)のプロセス改善に注力しています。生産工程の中でもエネルギー使用量の多い焼成・乾燥工程に対して、さまざまな改善活動を実施してきました。名古屋事業所から水平展開された改善技術をはじめ、常に新しい改善に取り組み、CO₂削減に努めています。



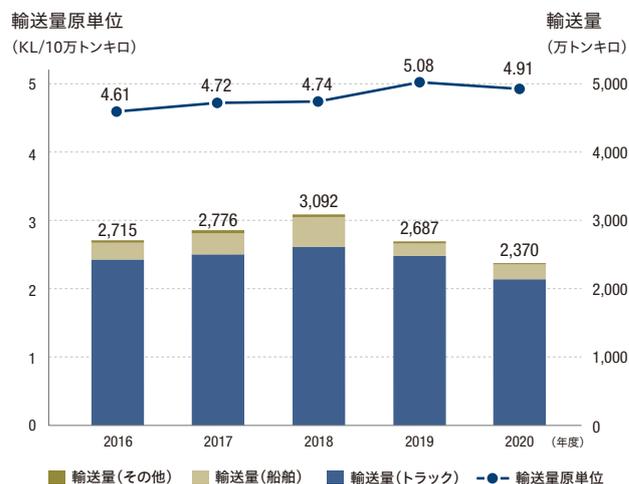
NGKメタルズ

生産設備の制御システムの更新や運用改善など、積極的にCO₂削減に取り組んでいます。中でも高い効果をあげることができたのが、圧延機のオイル循環システムの制御装置自動化です。取り扱いが難しいうえに起動・停止に時間がかかることから昼夜関係なく稼働させていた部分を、自動制御に更新。無駄な稼働がなくなったことで消費電力量が減り、CO₂削減に貢献しました。



物流工程でのCO₂削減

日本ガイシでは、物流に伴うCO₂の削減について、輸送量原単位を省エネ法の評価に則り5年度間平均で1%/年改善することを目標に定め、積載率向上やモーダルシフトなどの削減対策に取り組んできました。ここ数年間は製品構成の変化により船舶輸送案件の減少が影響し、輸送量原単位は悪化傾向にあります。第4期5カ年計画最終年度の2020年度は、5年度間平均で1.6%/年の悪化となりました。



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、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バイオマス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1,000トンと、約71,000本のスギの木の年間CO₂吸収量に相当します。



Scope3 温室効果ガス(GHG)排出量

近年、サプライチェーンでのCO₂排出量についても把握することが求められるようになってきたことから、2017年度より日本ガイシ単独上流でのScope3の排出量を算定しています。2020年度は、全体で89.3万トン-CO₂となり単独自社でのCO₂排出(Scope1、2の合計値)13.3万トン-CO₂の約7倍であること、また、Scope3のカテゴリー1(原材料など)が8割以上を占めることを確認しました。今後、範囲拡大に向けて算定方法を検討していきます。

なお、Scope3の算定は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver. 2.2)」(環境省、経済産業省)に準拠しました。

今年度からスタートする第5期環境行動5カ年計画では、Scope3の算定範囲を下流のカテゴリーも含むグループ全体で拡大する方針です。

<Scope3 温室効果ガス(GHG)排出量の推移>

| カテゴリー | 区分 | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 単独 | 単独 | 単独 | 単独 |
| 1 | 原材料など(転売品含む) | 万トン-CO ₂ | 76.2 | 86.3 | 84.2 | 77.0 |
| 2 | 資本財(設備投資) | 万トン-CO ₂ | 8.4 | 15.2 | 9.9 | 9.0 |
| 3 | エネルギー | 万トン-CO ₂ | 1.6 | 1.8 | 1.6 | 1.5 |
| 4 | 輸送 | 万トン-CO ₂ | 1.1 | 0.8 | 1.4 | 1.3 |
| 5 | 廃棄物 | 万トン-CO ₂ | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.2 |
| 6 | 出張 | 万トン-CO ₂ | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| 7 | 通勤 | 万トン-CO ₂ | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| 8 | リース | 万トン-CO ₂ | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 合計 | | 万トン-CO ₂ | 87.7 | 104.7 | 97.7 | 89.3 |

インターナル・カーボンプライシング

インターナル・カーボンプライシングの導入検討

インターナル・カーボンプライシング(ICP)とは、脱炭素に向けた投資や対策の推進に向けて、企業内部で独自に設定、使用する炭素価格を指します。温室効果ガス(GHG)排出量に企業内部での独自の価格を設定することで、GHG排出量を財務的な指標に変換することが可能となり、TCFDにおいても、企業が低炭素社会への移行に伴うリスク・機会を把握し、行動するためのツールとしてICPが推奨されています。

日本ガイシでは、NGKグループ環境ビジョンで掲げた2050年CO₂排出ネットゼロの目標実現のため、高効率設備や再生可能エネルギー関連設備の投資を推進するために、ICPを活用することを検討しています。

循環型社会への取り組み

資源の有効利用

NGKグループは、生産プロセス改善による歩留まりの向上、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。

生産活動に伴う排出物削減

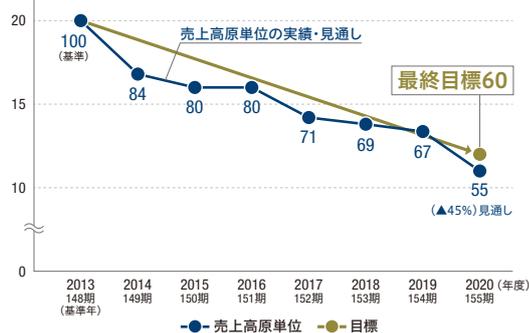
NGKグループは、排出物削減においても5カ年目標の達成に向け、CO₂と同様に年次改善計画を立案・管理して排出物の発生抑制を推進しています。

2020年度はCO₂と同じく、主要製品の需要減および円高などの不利な条件がありましたが、売上高原単位は2013年度比で削減率45%と前年度からさらに改善され、5カ年最終目標に到達することができました。これは各工程での原料利用率と歩留まりの改善、工程内での再利用など製造部門の継続的な改善活動の成果です。

また、2013年度を基準とした生産量原単位の改善率を示す対BAU削減率は24%と5カ年最終目標23%を達成しました。第5期環境行動5カ年計画においても、さらなる改善を目指していきます。

排出物発生量の売上高原単位[※]の推移(NGKグループ 全生産拠点)

売上高原単位(トン/億円)



※2020年度NGKグループから分離した双信電機は全期間除外

対BAU削減率[※]の推移(NGKグループ 全生産拠点)

対BAU削減率(%)



※2020年度NGKグループから分離した双信電機は全期間除外

資源循環の推進

NGKグループでは、排出物の分別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取り組んでいます。

2017年度からは国内全生産拠点で排出物の再資源化方法や処理業者に関する情報を共有し、信頼性の高い業者を選定するとともに効率的に再資源化を推進しています。

これら継続的な取り組みにより、5カ年計画の目標である「国内全体の再資源化率:99%以上」を2013年度以降継続して維持しています。

海外については地域によって状況が異なるため、各国の実情を考慮して目標を設定しています。海外全体では製造系グループ会社21社のうち、再資源化が困難な3社を除いた平均の再資源化率は約90%を継続して維持しています。

海外グループ会社の再資源化推進の事例

海外のグループ会社では、分別ルールを排出物のストック場所に掲示して見える形にしたり、排出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、排出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

水資源に関するリスク管理と対応

NGKグループでは、サステナビリティの観点から水資源に関するリスク管理と水利用の効率化に取り組んでいます。

水リスクの評価

国内外の全生産拠点の水リスクについて、拠点が立地する地域の河川の水供給量を基に水不足の度合いを簡易的な手法で自己評価するとともに、海外拠点を中心に第三者による詳細な分析を実施してきました。詳細分析においては、水需給リスクについては、河川の水供給量に加え、地下水や季節変化、ダム等の貯水力も評価項目に加え、将来の水需給予測も実施しています。その他、水災リスク（洪水・土砂崩れ）、水質リスク（公衆衛生・生態系）についても分析し、総合的なリスク評価を実施しています。

この取り組みを通じて、海外の全生産拠点の水リスクを把握し、各拠点と情報を共有しています。

いずれの拠点も現時点の水リスクは深刻な状態ではありませんが、必要に応じて規制動向のウォッチや水利用の効率化の取り組みなどを実施しています。

<潜在的な水リスクをもつ地域の海外生産拠点数>

| 地域 | 拠点数 | 水需給 | | 水災 | 水質汚濁への脆弱性 | |
|--------|-----|-----|-------|----|-----------|-----|
| | | 現在 | 2040年 | | 公衆衛生 | 生態系 |
| 北中米 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 欧州・その他 | 5 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 中国 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| アジア・豪州 | 7 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 |

グループ会社での水利用の効率化

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、2015年度から国内外の全生産拠点での効率的な水利用の現状調査を行っています。今後、グループ内の各拠点や他社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、拠点での水利用の適正化の取り組みを促進し、将来の水需給の悪化に備えていきます。

NGKセラミックスメキシコ

水ストレスが高い地域に立地するグループ会社では、工場内で水の循環利用を検討するなど、地域の貴重な水資源を適正かつ効率的に活用しています。

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でろ過し、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。生産ラインが本格的に立ち上がった2014年度以降、水使用量の生産量原単位は年々改善が進んでいます。

2021年度からスタートする第5期環境行動5カ年計画では、グループ会社での水使用量の売上高原単位での管理を開始し、有効的な水利用を推進します。



逆浸透膜を用いたろ過装置

調達先との連携

NGKグループでは、水資源への対応はサプライチェーン全体の課題と捉え、CSR調達ガイドラインを通じて水資源に関するリスク管理と水利用の効率化を取引先の皆さまにもお願いしています。取引先の皆さまにご理解・ご協力をお願いした結果、2020年度は国内の取引先の99.9%から同意をいただいています。

自然との共生への取り組み

生物多様性保全への対応

NGKグループでは、持続可能な社会の実現を目指す上で、生物多様性保全への対応を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

NGKグループでは、生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で合意された国際目標「愛知目標」に対応する取り組みを進めています。

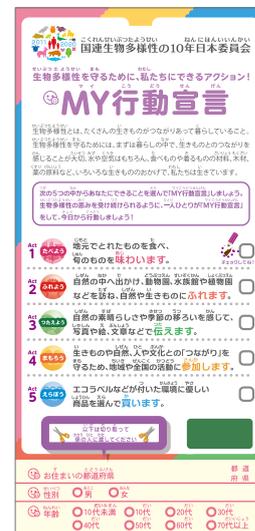
現在の5カ年計画に着手した2016年度以降、社有地での生物調査や環境省主催の「MY行動宣言」への参加、調達先との連携に取り組んでいます。

MY行動宣言参加の推進

経団連・環境省らが主導する「MY行動宣言」の参加推進を2017年度から開始しました。この活動は、国民一人ひとりが生物多様性を身近なものとして捉え、その保全のために行動することを目的に、2020年までに100万人宣言を目指しています。*

日本ガイシはこの活動を従業員の啓発の機会として活用し、国内のNGKグループ会社にも水平展開し、国内全体の累積で約6,800人の宣言を集めました。

※2021年10月まで延長予定



MY行動宣言カード

愛知目標

| 目標 | 内容 |
|--------------------|-------------------------------------|
| 目標1 普及啓発 | 人々が生物多様性の価値と行動を認識する |
| 目標4 持続可能な生産と消費 | すべての関係者が持続可能な生産・消費のための計画を実施する |
| 目標5 生息地破壊の抑止 | 森林を含む自然生息地の損失が少なくとも半減、劣化・分断が顕著に減少する |
| 目標8 化学物質などによる汚染の抑制 | 化学物質・肥料・農薬の汚染を有害ではない範囲まで抑える |
| 目標9 外来種への対応 | 侵略的な外来種を制御し、または、根絶する |
| 目標11 保護地域の保全 | 少なくとも陸域の17%、海域の10%を保護地域などにより保全する |
| 目標14 生態系サービス | 自然の恵みをもたらす生態系が回復・保全される |

当社グループの活動

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・従業員への環境教育、次世代教育 ・調達先との連携 ・MY行動宣言参加の推進 ・従業員へのボランティア参加の呼びかけ |
| <ul style="list-style-type: none"> 環境貢献製品の拡販、CO₂排出量の削減、資源の有効利用、調達先との連携 |
| <ul style="list-style-type: none"> 植林や環境保全活動への従業員のボランティア活動、社有地の生物調査/適正管理 |
| <ul style="list-style-type: none"> 化学物質・大気・水質管理、大気汚染防止製品の拡販、調達先との連携 |
| <ul style="list-style-type: none"> 社有地の生物調査/適正管理 |
| <ul style="list-style-type: none"> 植林や環境保全活動への従業員のボランティア参加 |
| <ul style="list-style-type: none"> 植林や環境保全活動への従業員のボランティア参加、社有地の生物調査/適正管理 |

※出典:「電機・電子業界における生物多様性の保全にかかわる行動指針」(電機・電子4団体 環境戦略連絡会 生物多様性ワーキンググループ)

調達先との協力

「CSR調達ガイドライン」に、水資源に関する取り組みとともに、生物多様性保全への取り組みの項目を追加しました。取引先の皆さまにご理解とご協力をお願いした結果、国内の99.9%の取引先より同意をいただきました。

社有地での生物調査

名古屋市の郊外に保有する厚生施設にて、夏季と冬季に鳥類、草木、昆虫類について定期的な生物調査を実施しています。多様な生物が確認される中で早急な対応が必要な外来種は発見されず、適切な管理状態にあることを確認しています。また、調査結果をパネルにまとめ、現地に展示することで利用者に生物多様性について認識していただけるよう活用しています。



生物調査の様子

従業員のボランティア活動

各拠点は立地する地域の行政やNPOと連携した社会貢献活動を実施しており、その中には生物多様性保全に寄与する活動も含まれています。

例えばNGKオホーツク(北海道網走市)は、ミズバショウ群生地の保全に取り組む「網走湖・水と緑の会」の活動に協力し、群生地の整備を行っています。この活動は2009年より継続して春と夏に実施し、地域の環境保全に努めています。

また、日本ガイシ石川工場とNGKセラミックデバイス石川工場は、地域住民とともに根上海岸(石川県能美市)の清掃活動に参加しています。昨今、海洋プラスチックごみによる環境汚染が国際的に懸念されており、海岸の景観を損ねるだけでなく、生態系への影響が深刻な問題となっています。こうした問題を背景に、石川県の海岸愛護運動「クリーン・ビーチいしかわ」に毎年協力しています。

海外グループ会社においても積極的に取り組んでおり、NGKエレクトロデバイスマレーシア(マレーシアペナン州)では、マレーシア政府森林局の植林活動に協力し、ペナン州マレー半島地区のニボントゥバル森林保護区にマングローブを植林しました。この活動は植林を通して従業員に自然保護や生態系維持の重要性を意識してもらうことを目的としています。



ミズバショウ群生地の保全
(NGKオホーツク)



海岸清掃
(日本ガイシ 石川工場、NGKセラミックデバイス石川工場)



マングローブの植林
(NGKエレクトロデバイスマレーシア)

製品による環境社会貢献

NGKグループは、事業活動を通じた社会貢献が企業の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。

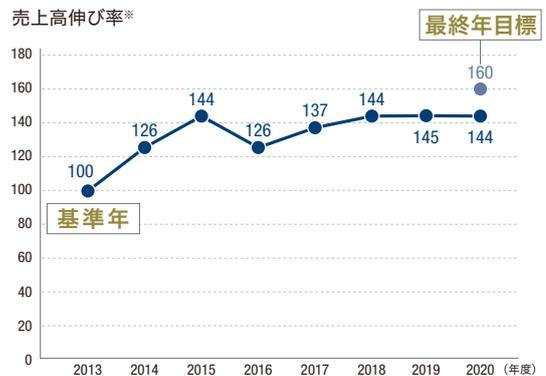
環境貢献製品の開発と普及

2016年度からスタートした第4期環境行動5カ年計画では、環境貢献製品の2020年度売上高として、2013年度比60%増(かつ全製品に占める売上比率50%以上を維持)を目標にしました。

2020年度の環境貢献製品の売上高は2013年度比で44%の増加にとどまり、最終目標の60%増を達成できませんでした。新型コロナウイルス感染症の影響による世界経済の冷え込みなどにより、計画時より需要が悪化したためです。

環境貢献製品は、昨年度登録されたFGAN®および紫外LED用マイクロレンズの2製品が加わり、現在9製品のラインナップとなっています。今後もZNB®(亜鉛二次電池)や燃料電池、サブナノセラミック膜などの新たな環境貢献製品の開発にも注力していきます。

環境貢献製品の売上高伸び率(NGKグループ)



当社の環境貢献製品の定義

- 1) 第三者機関に表彰または認定されたもの
- 2) 地球環境への環境負荷抑制・軽減に寄与するもの
- 3) 地域の環境負荷低減または発生負荷の対処に寄与するもの

NGKグループの環境貢献製品

ハニセラム®

ハニセラムは、自動車の排ガスに含まれる有害成分を浄化する触媒担体用セラミックスです。有害物質を化学反応で無害化する触媒を保持し、ハニカム（ハチの巣）構造により、排ガスとの接触面積を大きくすることでその浄化性能を高めています。

1976年に量産開始以来、累計出荷数は15億個以上に達し、自動車の排ガス浄化に欠かせないセラミック製品です。

日本ガイシが生産したハニセラムが1年間で削減できる窒素酸化物（NOx）※1の量は、年間400万トン。これは、日本の年間NOx排出量※2の約2倍に相当します。

※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 出典：OECD Environment Statistics(2012)。

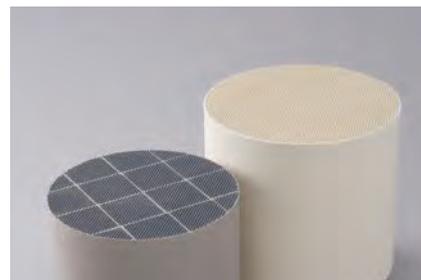


NOx除去量 年間 **400** 万トン

ディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）

DPFはディーゼル車の排気系に搭載されている多孔質セラミックフィルターです。微細孔により粒子状物質（PM）を確実に捕集することで、ディーゼル車の排ガスを浄化し、大気汚染の防止に大きく貢献しています。日本ガイシは、コーゼライト製と炭化ケイ素製、2種類を量産する唯一のメーカーとして、ディーゼル車のさらなる進化をセラミック技術で支えています。

PMを最大 **99%** 除去



ガソリン・パティキュレート・フィルター（GPF）

GPFはガソリンエンジンから排出されるPMを除去するセラミックフィルターです。

ディーゼル車用のPM除去フィルター（DPF）の技術をベースに開発を進め、独自の造孔技術と細孔制御技術などにより、高いPM捕集効率と低い圧力損失（低燃費、高出力）を両立させるGPFの開発に成功しました。2012年に当社が世界で初めて実用化し、2016年1月から本格的な量産を開始しました。

自動車の排ガス規制は世界的に強化されており、今後GPFの需要が増加する見通しです。当社は需要拡大に対応するため、増産体制を強化しています。



車載用高精度NOxセンサー

排ガス中の窒素酸化物(NOx)濃度を高精度で、リアルタイムに測定できる世界初の車載用センサーです。排ガス中のNOx濃度をppm(100万分の1)レベルで測定し、わずかなNOxも見逃しません。ディーゼル車の排ガス浄化装置を精密に制御してNOxの排出量を減らし、クリーンディーゼル車の普及に貢献しています。



NAS®電池

化石燃料を使わず、二酸化炭素(CO₂)を排出しない再生可能エネルギーの普及が進んでいます。NAS電池は、自然現象に左右される風力発電や太陽光発電の出力変動を充放電で吸収し安定化することができます。

また、再生可能エネルギーが増加すると、季節や時間帯によっては電力が余るなど、電力の需要と供給のバランスを取るのが難しくなります。NAS電池は大容量を活かして余剰電力を貯蔵するなど、需給バランスを調整でき、再生可能エネルギーの導入拡大に貢献しています。



出力**580MW** 放電容量**4000MWh** 稼働実績**200**力所以上

※2021年6月時点。

低レベル放射性廃棄物処理装置

日本ガイシは、独自の処理技術や高性能フィルターを使った排ガス除塵技術を用いて、原子力設備で発生する低レベル放射性廃棄物を安全に処理する各種設備を全国の原子力発電所や関連研究施設などに納入しています。

私たちは、設計から製造、工事までの幅広いエンジニアリング、長期にわたるメンテナンス対応によって、高度かつ安定的な放射能除去を達成し、原子力設備の安全運転に貢献しています。

また、今後老朽化していく原子炉を安全に停止、解体する廃炉作業において新たに発生するさまざまな廃棄物を処理するシステムの開発にも取り組んでいます。



放射性廃棄物処理の重要性

原子力発電所などの放射性管理区域で発生する廃棄物の処理・処分に関しては、放射性物質の放出・漏洩を防止することが最重要で、一般の廃棄物とは異なった処理・処分をしなければなりません。

波長制御乾燥システム

波長制御乾燥システムは、日本ガイシが独自に開発したヒーターユニットを使用し、溶剤の乾燥を促進させることができる乾燥システムです。

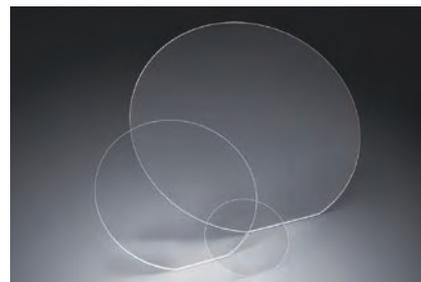
このシステムは、蒸発に有効な特定の赤外線を選択照射するため、熱で乾燥させる従来の方式と比べて乾燥時間を約1/2~1/3に短縮し、消費電力も30~50%削減できます。塗布膜中成分の乾燥による濃度の偏りを示すバインダー偏析も30~40%抑制することが可能です(当社調べ)。



窒化ガリウム(GaN)ウエハー「FGAN®」

FGANは、日本ガイシ独自の製造法によりウエハー全面にわたる低欠陥密度を実現したGaNウエハーです。2017年8月発効の「水銀に関する水俣条約」の規制を背景に今後、超高圧水銀ランプの代替としてGaNウエハーを用いた高出力・高効率な半導体レーザーの需要が高まる見通しです。プロジェクターやスタジアム照明、自動車のヘッドライトなどの光源への用途が期待されています。

さらに、次世代通信規格「5G」を支える無線基地局などの高周波デバイスや、低炭素社会実現のキーデバイスとなる電気自動車(EV)用インバーター、太陽光発電用パワーコンディショナーなどのパワーデバイスへの適用を視野に入れています。



紫外LED用マイクロレンズ

紫外LED用マイクロレンズは、日本ガイシが開発した石英ガラス製レンズで、水銀ランプに代わる紫外LEDに使われます。水や空気の殺菌などの用途で普及している紫外線光源には現在、水銀ランプが用いられていますが、水俣条約の規制を背景に今後、使用が禁止となる可能性があるため、水銀を用いない紫外LEDへの関心が高まっています。当社製紫外LED用マイクロレンズは紫外LEDチップを格納するキャビティ(空間)を備えた形状に特長があり、紫外LEDの効率を高め、同時に低コスト化も実現します。



環境ラベルおよび宣言

NGKグループでは、取り扱いの多くがBtoB製品であるため、製品への環境ラベルを適用できませんが、製品ごとに顧客の要望に対応しています。

環境教育とコミュニケーション

地域社会への貢献

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当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。

小学校や児童館での出前授業を実施

環境パートナーシップ・CLUB (EPOC)※主催の次世代教育事業に参画し、出前授業を毎年実施しています。「水資源と水利用」と題した講座を行い、土が水を浄化する実験を児童が体験しました。

これまでに、出前授業をはじめとする社外で実施した環境教育の参加者は、延べ約2,300人となります。

※環境パートナーシップ・CLUB (EPOC)：2000年に中部地域の産業界が中心となり設立された任意団体。環境に関する情報発信を行い、「循環型経済社会」の構築を目指すことを目的として活動。日本ガイシは設立当初から企画運営に参画。会員数は約260社(者)。



企業に向けた情報発信

環境パートナーシップ・CLUB (EPOC)で日本ガイシがリーダーを務める分科会では、企業の環境経営に関するテーマ(低炭素・資源循環・生物多様性・水資源・環境関連法令など)のセミナーや視察を年間数回開催し、会員に向けて情報発信しています。2020年度はウェブでの配信を行いました。



「かがやけ☆あいちサステイナ研究所」研究チームを支援

愛知県が立ち上げた未来の愛知の担い手となる大学生を対象にしたプロジェクト「かがやけ☆あいちサステイナ研究所」に参画しました。このプロジェクトは、研究所長である大村秀章愛知県知事のもとに、大学生がグローバルな視点をもって継続的にエコアクションを実施できるように企業から提示された環境課題に取り組むものです。

2020年度は、愛知県内10社がこのプロジェクトに参画しました。日本ガイシが提示した課題は「日本ガイシと持続可能な未来を考える、子ども向け教育プログラムを検討せよ」。この課題を受けて大学生4人からなるチーム日本ガイシでは、新型コロナウイルス感染症の影響で対面の打ち合わせや工場見学などが著しく制限される中、従業員との話し合いなどを重ね、積極的に活動を行いました。

その結果、解決策として「幸せを呼ぶパートナーシップ!もっと“幸せ”な未来にするには?」を導き出しました。チーム日本ガイシは「社会に新しい価値をそして、幸せを」という日本ガイシの理念、使命に共鳴し、環境問題をポジティブに捉え、未来を積極的に変えていこうと思うきっかけを作り、小学生が自由発想で環境課題の解決策を想像する授業プログラムを作り上げました。この内容は最終成果報告会で発表され、高い評価を得て最優秀賞に輝きました。この解決策は、実際に日本ガイシの出前授業として提供される計画です。



従業員への環境教育・スキルアップ

社内での環境教育

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行っています。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および従業員全員を対象とする環境特別教育も実施しています。

・2020年度の環境専門教育

例年1回実施していましたが本年度はコンプライアンス強化のため2回実施しました。新型コロナウイルス感染症防止のためウェブで行いました。

- ①「フロン類使用機器の管理について」
10月に実施、計346名参加。
- ②「環境法と当社の対応について」
3月に実施、計270名参加。

資格取得の推進

法規制などを遵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当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。

<2021年3月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 | | | |
| 72人 | 58人 | 14人 | 12人 | 18人 | 9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※受験を支援しています。

希望者には参考書などの貸し出しや、受験費用の補助を行い、これまでに、日本ガイシの全従業員の約20%に当たる782人が合格しました。

※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。

<eco検定合格者数>

| 年度 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------|------|------|------|------|------|
| 合格者数 | 120人 | 125人 | 90人 | 37人 | 73人 |

・2020年度の環境特別教育

社外の専門家を招き、「脱炭素社会の潮流と企業のありかた」と題してウェブによるセミナーを開催し、約700人が聴講しました。

NGKエコポイント制度

日本ガイシでは、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、各地区の自治体(環境基金)などに寄付し、地域の環境に貢献する取り組みに活用していただくエコポイント制度を実施しています。

2016年度からは、日本ガイシの名古屋・知多・小牧の3事業所と石川工場に加え、東京本部、大阪支社および各営業所にも展開しています。

NGKエコポイント成果を寄付

日本ガイシは、従業員が前年度に取り組んだ環境活動をポイントに換算する「NGKエコポイント」を、名古屋・知多・小牧の3事業所と石川工場の地区ごとに集計。各地区の上位者の表彰を行っています。このNGKエコポイントはエコグッズまたは地元自治体への寄付のどちらかを従業員が選ぶことができる仕組みで、年々寄付を選択する従業員が増え、社会への貢献意識の向上につながっています。



石川県能美市の井出市長(中央)と前年度NGKエコポイント獲得数1位の山口ゆかりさん(右から2人目、石川総務)、石川工場環境管理責任者の金子隆久さん(右)、NCDK石川工場の協賛エコポイント獲得数1位の塚本光代さん(左から2人目、テープ製造課)、NCDK石川工場環境管理責任者の長谷川和広さん(左)

Social

社会

| | |
|---------------------------|----|
| ステークホルダーとのコミュニケーション | 49 |
| 人権 | 51 |
| 品質活動 | 56 |
| 従業員 | 62 |
| 人材育成 | 71 |
| 人材の確保と維持 | 75 |
| 労働安全衛生 | 76 |
| 健康経営 | 80 |
| ワーク・ライフ・バランス | 83 |
| 社会貢献活動 | 87 |

ステークホルダーとのコミュニケーション

NGKグループは、お客さま、取引先、株主・投資家、地域社会の皆さま、行政・国際機関、大学・研究機関、従業員に対して当社グループへの理解を促進するとともに、全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。



基本的な考え方

2019年1月に改定した「NGKグループ企業行動指針」では、ステークホルダーとのコミュニケーションに関連する、「企業情報の開示と説明」の項目で、次のように定めています。

企業情報の開示と説明



- 積極的な情報の開示とステークホルダーとの対話を通じて経営の健全性と透明性を高めます。
 - 社会が必要とする情報は、正確かつ速やかに開示します。
 - ステークホルダーの声を真摯に受け止め、説明責任を果たします。

参考
URL

NGKグループ企業行動指針
<https://www.ngk.co.jp/sustainability/guideline/>

<ステークホルダーへの対応>

| ステークホルダー | 対応 | コミュニケーション(目的) | コミュニケーション(手段) |
|----------|---|---|--|
| お客さま | 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めます。 | CS向上 品質向上 | 公式ウェブサイト お問い合わせ窓口 展示会への参加 オープンイノベーションの実施 |
| 調達パートナー | NGK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まとともに公正、自由、透明な取引に努めています。また、「取引先ヘルプライン」を設置し、重要なお問い合わせを見逃さずに対応することで、公正な取引関係の維持に努めています。 | 公正、自由、透明な取引の実現 取引先企業と情報交換 より良いサプライチェーンの構築 | 業績説明会 取引先ヘルプライン 国内外の取引先個別訪問 |
| 株主・投資家 | 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し、企業価値の向上を目指します。 | 企業価値向上 | 株主総会 説明会 訪問・個別面談 IR関連イベントへの参加 ESG投資への対応 公式ウェブサイト |
| 従業員 | NGK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。 | 従業員の人間性尊重 安全で働きやすい職場づくり 職場環境、従業員満足度調査 理念・方針の浸透 | 社内報 英語版社内報「Global MIZUHO」 ビデオニュース 社内イントラネット 労使懇談会/労使協議会 組織活性化調査 CRS(Corporate Risk Survey)調査 ヘルプライン ホットライン |
| 地域社会 | 各国、地域の社会的課題に関心をもち、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んでいます。 | 信頼される企業市民として 地域に根ざす | NPOなどの協働活動 従業員のボランティア活動 労働組合と協働した社会貢献活動 工場見学/イベントへの招待 |
| 行政・国際機関 | ともに社会課題解決を目指す主体として協力しあうため、国際的イニシアチブなどへ積極的に参加しています。 | 社会課題解決への取り組み促進 | 国際的なイニシアチブへの参加 |
| 大学研究機関 | 産学連携による研究・教育活動を通して、科学技術の発展や社会課題解決に貢献する技術の開発などを進めています。 | 科学技術の発展 社会課題解決に貢献する技術の開発 | 共同研究 |

人権

基本的な考え方

NGKグループは、2019年1月に改定した「NGKグループ企業行動指針」で、従業員との関わりについて「人権尊重」と「安全・快適な職場環境の提供」を基本に、次のように定めています。また、調達先との関わりについては、「CSR調達ガイドライン」にて定めています。

人権尊重



●人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

- ・人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- ・社員の個性と自主性を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性などによる差別は行いません。
- ・職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。

安全・快適な職場環境の提供



●安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

- ・各国および地域の労働と安全衛生関連の法令を遵守します。
- ・仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- ・社員との誠実な対話と協議を通じて信頼関係を構築します。
- ・社員に教育の機会を与えると共に、意欲、能力を伸ばす機会を提供します。

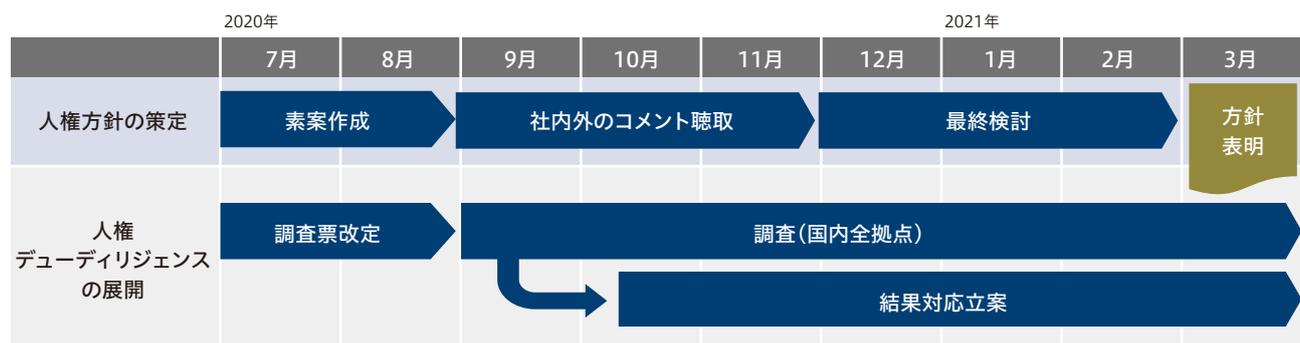
人権保護とHR委員会の設置

当社グループは、人権に関する国際的な規範を遵守するとともに、人種、国籍、性別などの従業員の多様性を尊重し、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。2020年4月には、より人権を尊重した企業活動やグループ全体で対処すべき人事課題を横断的に議論する組織として「HR委員会」を設置しました。

人権保護について2020年度は次の施策を重点的に進めました。

1.人権方針の策定・表明

2.国内全拠点への人権デューデリジェンスの展開



NGKグループ人権方針

NGKグループは、NGKグループの事業活動が影響を及ぼすすべての人々の人権が侵害されることのないよう、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、ここに「NGKグループ人権方針」(以下、本方針)を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

1.人権に対する基本的な考え方

NGKグループは、国連「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、ILO「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」などの国際規範を支持し尊重します。

また、日本ガイシ株式会社(以下、日本ガイシ)は国連グローバル・コンパクトに署名しており、NGKグループとして、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し尊重しています。

2.適用法令

NGKグループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制(以下、法規制)を遵守します。国際的に認められた人権原則と各国の法規制との間に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権原則を最大限に尊重するための方策を追求します。

3.適用範囲

本方針は、NGKグループのすべての役員と従業員(以下、役職員)に適用します。またNGKグループは、サプライヤーのみならずに対しても本方針の遵守を期待します。

4.教育・研修

NGKグループは、本方針がグループ全体の事業活動を通して効果的に実践されるよう、役職員に対し適切な教育・研修を行います。

5.人権尊重に関する重点取り組み事項

NGKグループは、

- 一人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。
- 一人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- 社員の個性と自主性を尊重し、人種・国籍・性別・年齢・宗教・信条・障がいの有無・性の多様性などによる差別は行いません。
- 職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。

NGKグループは、

- 安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。
- 各国および地域の労働と安全衛生関連の法令を遵守します。
- 各国および地域の法令で認められた範囲で、結社の自由と団体交渉に関する社員の権利を尊重します。
- 仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- 社員との誠実な対話と協議を通じて信頼関係を構築します。
- 社員に教育の機会を与えるとともに、意欲・能力を伸ばす機会を提供します。
- 自由闊達な議論を尊重し、風通しの良い文化の醸成を目指します。

6.人権デューディリジェンス

NGKグループは、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、NGKグループの事業活動が人権に対して及ぼす負の影響を特定し、防止・軽減する取組みを進めていきます。

7.救済

NGKグループの事業活動もしくはそのサプライヤーを通じた事業活動が、人権に対して負の影響を及ぼしたことが明らかになった場合、または及ぼしたことが疑われる場合は、関係者と誠実に対話し、適切かつ効果的な救済に取り組めます。

8.対話・協議

NGKグループは、本方針を実践する過程において、人権に関する専門知識を独立した外部から入手し、これを活用して、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

9.情報開示

日本ガイシは、本方針の実践状況およびその結果を、ウェブサイト・統合報告書などで開示します。

10.責任者

日本ガイシは、人事部門の所管取締役を本方針の実践に責任を持つ取締役とします。また、当該取締役が本方針の実践状況を定期的に取り締役に報告することにより、取締役会が実践状況を監督するものとします。

本方針は、日本ガイシ取締役会により承認されており、また、日本ガイシの代表取締役社長により署名されています。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

デューディリジェンスプロセスと評価

NGKグループは、人権に対する影響を特定、防止、軽減するために、さまざまな取り組みを推進しています。

従業員における人権リスクについては、2年に1度実施しているコーポレート・リスク・サーベイ(Corporate Risk Survey, CRS 調査)を通じて、潜在的なリスクの把握を行っています。

また日本ガイシおよび国内グループ会社計17社を対象に、RBA*の行動規範を参考として、労働・安全衛生・倫理の3カテゴリー計54問によるセルフチェックを実施しています。

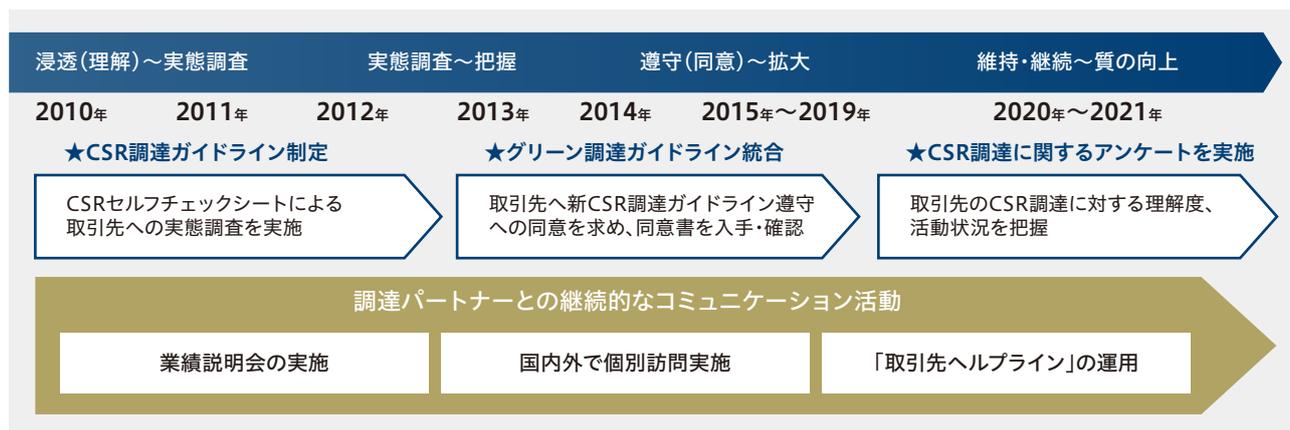
セルフチェックの結果を受け今後は、改善確認を進めるとともに、セルフチェックの実施対象を一部海外グループ会社に広げていきます。

サプライチェーンにおいては、新規取引先を含め、取引先企業に「CSR調達ガイドライン」遵守についての同意書の提出を毎年求めています。あわせて、取引先企業のCSR調達に対する理解度、活動状況を把握するためのアンケートを実施し、全ての取引先のレベルアップが図れるようにしていきます。

※Responsible Business Alliance:電子機器業界を中心に、安全な労働環境、労働者の保護、環境負荷に対する責任を促進するための基準を示し、その監査を実施している。

▶ P131 CSR調達ガイドライン

CSR調達の継続的な推進

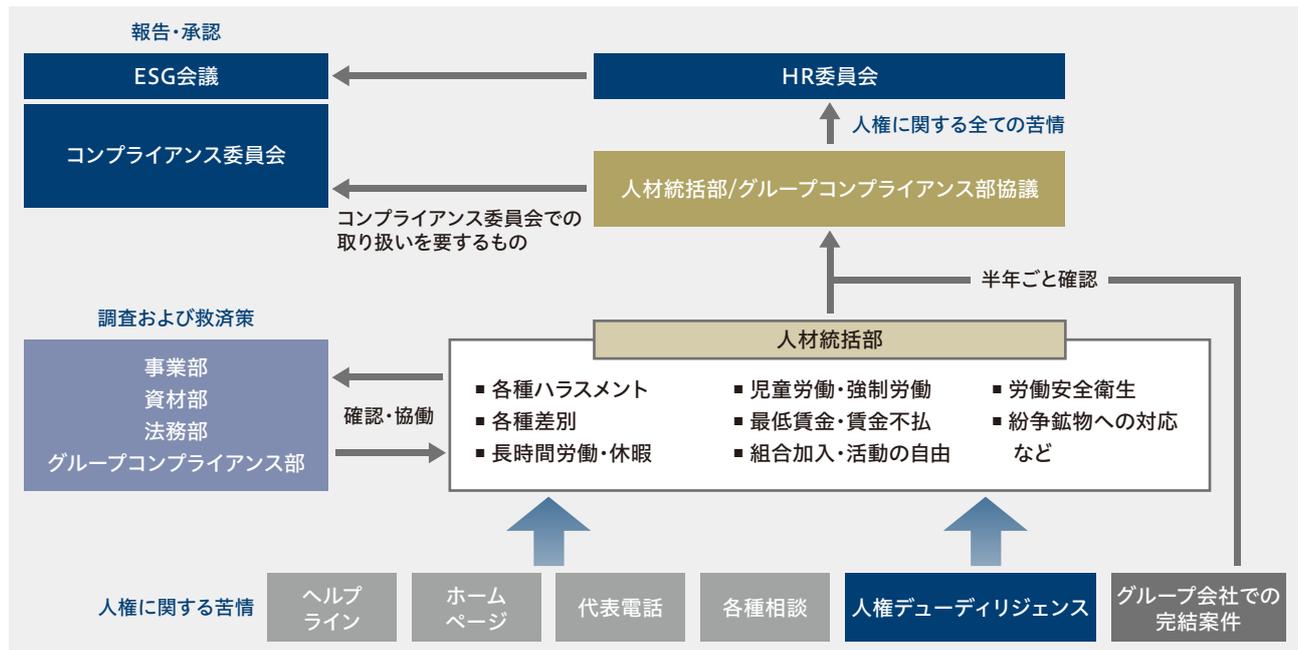


情報開示

NGKグループでは、「NGKグループ人権方針」を定め公開するとともに、人権に関するリスクの評価を行っています。また、人権関連の苦情についてはESG会議やコンプライアンス委員会で対応しています。さらに調達先との関わりにおいては、個別訪問や安全支援活動、CSR調達に関するアンケートを通じて、継続的なコミュニケーション活動を進めています。

また、国内グループ会社で実施しているセルフチェックの結果、法令に違反するような問題や状況はありませんでしたが、RBA規範に合致しない項目が一部に見受けられたため、軽微で早期に対処可能なものは各社で対応し、構造的に早期の対応が難しく中長期的な検討が必要なものは、NGKグループで統一的な対応法を決定することとしています。

苦情対応体制



品質活動

基本的な考え方

NGK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、お客さま視点に立った世の中に信頼される品質づくりに努めています。

「NGKグループ企業行動指針」に基づく品質方針の下、毎年、品質目標を定めて、お客さま視点での品質づくりに取り組んでいます。

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

2021年度 品質目標

一人ひとりが自律して業務品質の改善に取り組む

2020年度の取り組み実績

当社は2018年度から「業務品質」^{※1}の改善に取り組んでいます。2020年度は、組織風土の改革を確かにするため、問題への気付きと指摘を大切に活動に取り組みました。具体的には、課長・係長クラスへの意識改革を図るため教育の裾野を拡大するとともに、各事業部から「おかしい」と思うことは指摘するようメッセージを発信しました。これによりコンプライアンス意識の浸透と業務品質の改善が一層進んできました。

※1 業務品質：お客さまとの約束を遵守するための仕事の仕組みのレベル

2021年度の取り組み計画

2021年度は、一人ひとりがお客さま視点を持ち、自律的に品質コンプライアンス活動が行われるための仕組みづくりに取り組みます。一方で製品品質については、昨年度から開始した「部門でのQRE-P^{※2}自律運用化」の取り組みを継続していきます。

なお2021年度は、一人ひとりが当事者意識をもって、当たり前業務品質を磨き続ける風土を目指す品質目標を設定しました。

※2 QRE-P：製品の企画から量産に至る商品化プロセスにて、より効果的に品質リスクを排除する仕事の手順書；Quality Risk Elimination-Process

品質活動体制

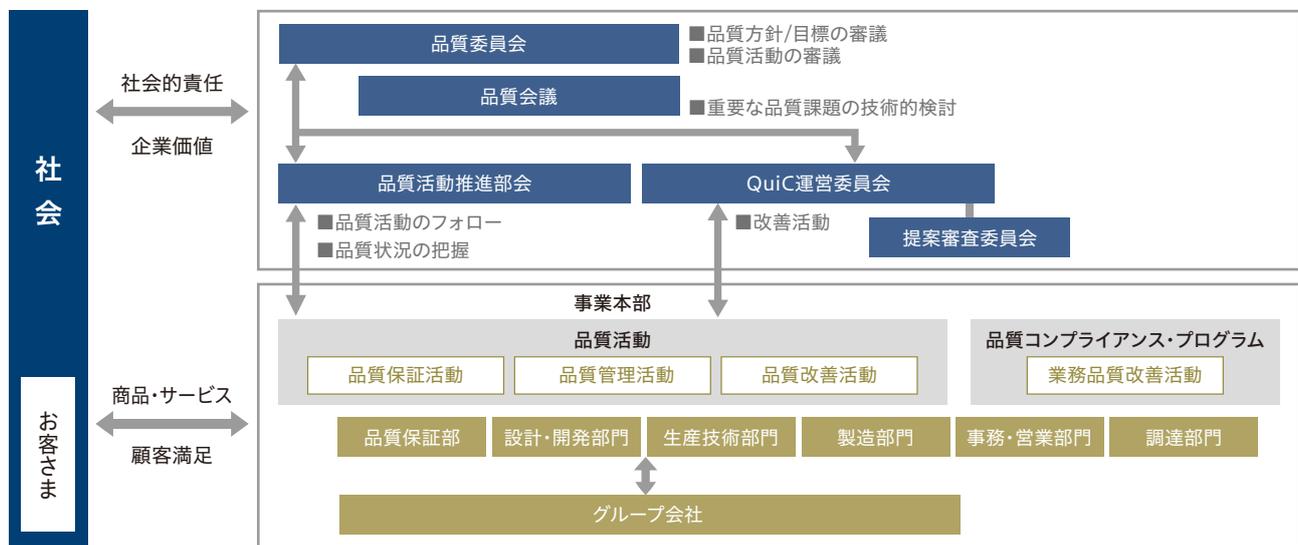
日本ガイシの品質活動体制は、品質委員長をトップとするグループ全体の体制と、各事業本部長をトップとする事業部門内活動体制からなります。グループ全体の活動としては品質委員長を補佐する審議機関として品質委員会を設置し、事業部門内活動体制としては事業系列別に、それぞれに適した品質システムを構築し、ISO9001認証またはIATF16949認証を取得して、品質保証・品質管理・品質改善・品質教育などの活動を推進しています。

2018年度からは、受渡検査の不整合問題への対策として、品質コンプライアンスの強化を図るため遵守ルールを規程化するとともに、従来の「製品品質」に加えて「業務品質」にも品質活動を拡大しています。

2020年度にはグループ会社を含む事業部門内の活動体制を整備し、グループ会社に対する品質保証部の位置づけを明確化しました。

今後も事業部門内のルールを整備し、グループ会社を含めた体系的活動を進めます。

品質活動体系



▶ P137 ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況

品質リスクマネジメント

4つの「品質活動ルール」

NGKグループでは、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、よりの確に対応するために「NGK品質活動の再構築」の活動を全社で推進しています。

特に、市場での品質リスクの排除を強化するために「品質活動ルール」を策定し、ルールの定着とさらなる有効性向上を進めています。

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つの品質を確認し、継承する。

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、品質経営統括部長が全社DRを開催する。

※デザイン・レビュー、設計審査

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、品質経営統括部への報告を通して全社で共有し、市場不具合の処置に対して妥当性を審議する。

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、あるいはその恐れがある場合は、迅速に品質委員長へ報告し、全社的措置を検討する。

品質活動の有効性向上および仕事のやり方改革を目指して

製品実現において品質向上と品質リスク排除を強化するための仕事のやり方を示した業務プロセス(QRE-P:Quality Risk Elimination-Process)活動の全社展開を進めています。2017年度から実施してきたQRE-P活動では部門の規程にQRE-P内容を盛り込んでもらうとともに、担当者が実務に活用できるレベルになるよう、開発案件を選定し実践支援をしてきました。

2020年度は、その実践支援を継続するとともに、担当者だけでなく部門全体にQRE-Pの考え方を定着させることを目指し「部門自身でのQRE-P自律運用化」の取り組みを開始しました。最初の取り組みとして特に注力する部門を選定し、部門が運用しやすい方策を部門の品質保証部とともに協議し、各部門や製品に適した活動を始めました。

品質リスク排除と製品価値向上の強化を推進するために、主要な製品に対しては「部門自身でのQRE-P自律運用化」を継続していくとともに、それに続いてQRE-P活動を国内・海外のグループ会社にも展開させていくための支援も併せて実施していく予定です。

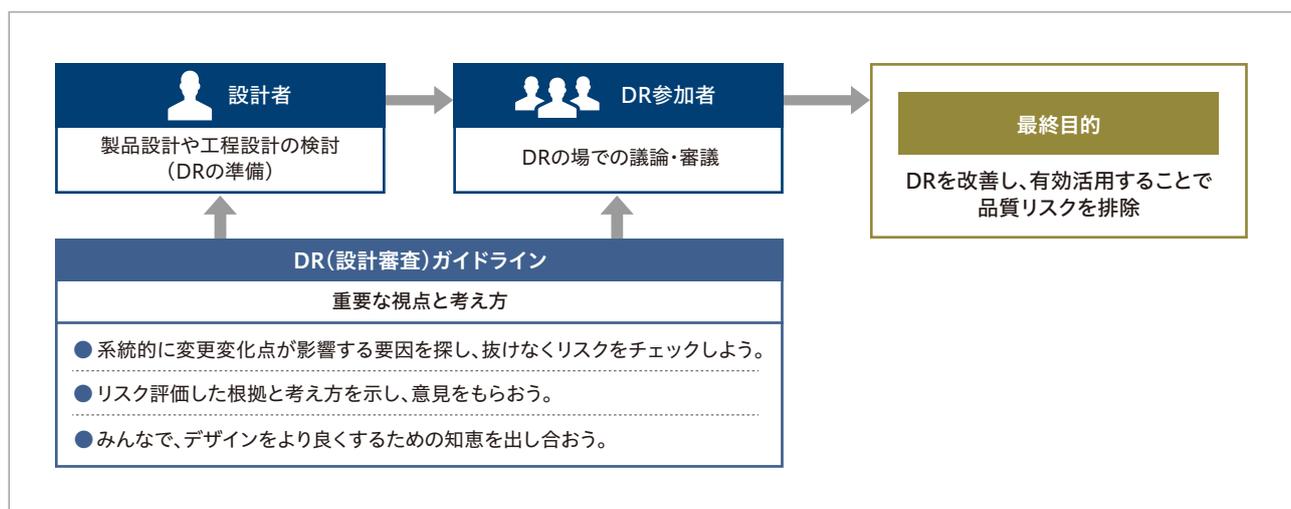
DR機能強化の活動

お客さまの品質要求の高度化や多様化により、開発の全期間にわたり、設計だけでなく生産技術や製造の関連メンバーの知見を集める必要性が高まっています。このため、DR(デザイン・レビュー、設計審査)を最重要活動と位置づけ、開発の節目や製造工程の変更時にはDRを実施すること、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することを強化しています。

各DRの議論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。

また、部門だけでは解決が困難な課題に対して、全社DR(全社の品質会議)を開き、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。

先述のQRE-Pの考え方を展開することによるDR前の設計レベルの向上とともに、本活動によるDRで組織の知恵や経験の効果的な活用を一層強化していきます。



海外拠点における品質活動への取り組み

海外生産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IATF16949認証を取得して品質活動を行っています。

また、グループ全体の品質活動により、毎月報告される各拠点の製造品質の状況や、市場クレームなどの情報は、国内拠点と同様に品質活動推進部会で審議され、NGKグループ全体の品質状況としてタイムリーに把握されています。グループ全体の品質活動ルールや年度ごとの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。

▶ P137 ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況

全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」

NGKグループは、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活動や個人による改善、提案活動で、優れた改善事例は全グループ会社で共有します。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。

2020年度は新たな試みとして、事例発表会「NGK-BOX/Surprising Challenges!」をオンライン形式で開催しました。NGK-BOXとは、NGKグループ全体で取り組んでいる変革や改善事例を共有し、全社的に推進することを目的とした発表会で、今回初めて開催されたものです。各部門が実践している事例紹介や改善発表者との意見交換を通じて「変化に挑戦するマインドの醸成」を図ります。国内グループ会社の代表2グループを含む計11グループが業務の効率化や本質の追求、理念共有、組織風土改革などの活動成果を発表しました。従業員・役員含め延べ約500人がオンラインで聴講しました。

2021年度は、8月に製造部門を主体とした改善事例を共有する全社大会を、11月にはNGKグループ全体で取り組んでいる変革や改善事例を共有するNGK-BOXを開催する計画です。

<提案活動参加率>

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------|----------|----------|----------|
| 製造部門 | 100% | 98% | 93% |
| 非製造部門 | 92% | 85% | 83% |
| 事務部門 | — | 60% | 50% |
| 提案件数 | 約28,000件 | 約29,000件 | 約19,000件 |



オンライン形式で開催された事例発表会「NGK-BOX/Surprising Challenges!」

全社大会の受賞者および提案活動の優秀者を国内外の研修に派遣

海外グループ会社での研修

例年、10月末～11月初旬にかけて、提案優秀者と全社大会の最優秀賞受賞者を海外グループ会社に派遣していますが、2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、中止となりました。

今後は、新型コロナウイルス感染症の拡大が収まり次第、海外での改善活動普及の活動を再開する予定です。

国内研修

例年、12月下旬には、提案優秀者と全社大会の大会優秀賞・特別賞受賞者を沖縄に派遣し、QCサークル全国大会を聴講し、他社とNGKグループの違いなどをテーマとして意見交換を行っていましたが、2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、中止となりました。

今後は、新型コロナウイルス感染症の拡大が収まり次第、国内での改善活動普及の活動を再開する予定です。

品質教育の強化

NGKグループは、お客さまの期待を超えていく製品を提供することを目指し、品質に関するスキル習得と意識向上のための品質教育を全従業員を対象として強化しています。

各自が実務テーマを持ち寄って行う実践研修および業務の仕組み改善を促進するための品質管理システム(QMS)の研修を最重要と考えており、2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により2021年度に延期した研修もありますが、オンライン配信や動画配信を活用するとともに、研修室の安全対策を取り入れた対面式を併用することにより、下表の研修を継続実施しました。

<2020年度の品質教育>

| 教育名 | 開催日数と参加人数 | 目的・今年度の特長 |
|-----------------------|---|---|
| QCI (日本ガイシJ群技能職) | e-ラーニング(1カ月):120人 実践テーマ研修(2カ月) | <ul style="list-style-type: none"> 問題解決の基本を理解する 対面式をe-ラーニング化 実践テーマ研修の相談会と報告会について、オンラインを活用し開催 |
| 失敗学と創造学 (全NGKグループ) | 失敗学講義:0.5日 25人 失敗学演習:各自1日 22人 失敗学講演/共有会:1日 234人/148人 創造学講義:0.5日 149人 | <ul style="list-style-type: none"> 失敗に学ぶための分析力と展開力を講義、演習、議論等によって体得する 社内の失敗分析事例を聴講者と指導講師で共有し、類似事例経験を出し合う事例共有会を新規に企画し開催 |
| QMS研修 (全NGKグループ) | ISO/IATF規格解説:1日×5回 503人 | <ul style="list-style-type: none"> 規格の意図と要求事項の理解 対面式+オンライン(同時配信)による需要対応 |
| | ISO/IATF内部品質監査員養成: 2日×5回 94人 | <ul style="list-style-type: none"> 内部品質監査員の育成と認定 アクリル衝立、フェースシールド等の感染対策により認定研修を開催 |
| | 監査力量向上:1日 16人 | <ul style="list-style-type: none"> プロセス監査によるQMSの実効性向上と品質コンプライアンスとの関連性 演習に重点をおいた実践的研修 |
| | VDA6.3プロセス監査:1日 27人 | <ul style="list-style-type: none"> VDA規格で要求されるプロセス監査の理解 受講人数を制限し、感染対策により開催 |

自主保全士試験に115人(1級37人、2級78人)の従業員が合格

NGKグループは保全活動のレベル向上や生産効率アップを目指し、2020年度も多くの従業員が自主保全士検定試験(日本プラントメンテナンス協会)に挑戦しました。この資格は品質管理や安全、機械保全に必要な幅広い知識と技能を持ち、自主保全活動の計画・立案、実践・指導ができると認められた者に与えられます。

NGKグループでは、引き続き自主保全士検定試験の受験を後押しし、自主保全活動の活性化と従業員のモチベーションアップに取り組んでいきます。

<合格者数>

| | 1級 | 2級 |
|--------------|-------------|-------------|
| 日本ガイシ | 32人(合格率52%) | 55人(合格率79%) |
| NGKセラミックデバイス | 3人(合格率50%) | 23人(合格率92%) |
| NGKエレクトロデバイス | 2人(合格率50%) | — |

従業員

基本的な考え方

NGK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下で能力を最大限発揮できるよう、人事制度を運用しています。

2019年1月に改定した「NGKグループ企業行動指針」では、従業員と関連する「人権尊重」「安全・快適な職場環境の提供」の項目で、次のように定めています。

人権尊重



●人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

- 人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- 社員の個性と自主性を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性などによる差別は行いません。
- 職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。

安全・快適な職場環境の提供



●安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

- 各国および地域の労働と安全衛生関連の法令を遵守します。
- 仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- 社員との誠実な対話と協議を通じて信頼関係を構築します。
- 社員に教育の機会を与えると共に、意欲、能力を伸ばす機会を提供します。

一般職人事制度

日本ガイシは、若手からベテラン層まで全ての従業員がやりがいをもって働くことができるように、2017年4月に一般職の人事制度を改定しました。日本ガイシがグローバルに事業を展開し、新製品や新規事業の創出を推進していく上で、重要な役割を担う若手や中堅層の意欲を高め、能力を十分に発揮できる環境を整えました。

制度の要点

資格

- 全ての従業員が上位の職群にチャレンジできる仕組みづくり。
- 資格定義の明確化。

評価

- 年功的な評価から各人の努力や成果がより適正に反映される処遇の実現。

65歳定年

- 60歳到達時点と同等の給与水準を維持。

資格定義

日本ガイシは学歴や年齢によって仕事の範囲が限定されることがないように、努力次第で昇格や職群転換の機会を得られる制度としています。

また、資格ごとの役割の違いを明確にしているため、上位資格で求められるものが認識でき、より高いレベルの仕事に挑戦しやすくなっています。自らの意志で積極的に上位職群にチャレンジした人の努力に報いるとともに、個々人のキャリアアップを支援することが狙いです。

日本ガイシの資格定義

基幹職：管理職

S 群：基幹職候補人材または高度なスペシャリスト

M 群：実務・現場を牽引する人物

J 群：一人前を目指し、一人前として活躍する人材

従業員に関する基本情報

適用範囲

社会関連の報告にあたって、適用範囲は事例ごとに異なるため、報告記事とデータに明記しています。

また、従業員基本情報は以下の通りです。

<従業員数>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員数(人) ^{※1} | 日本ガイシ | | 3,937 | 4,142 | 4,119 | 4,224 | 4,316 |
| | NGKグループ | | 17,517 | 18,783 | 20,115 | 20,000 | 19,695 |
| 男女別従業員数(人) | 日本ガイシ ^{※2} | 全体 | 3,939 | 4,136 | 4,355 | 4,529 | 4,650 |
| | | 男 | 3,440 | 3,621 | 3,807 | 3,951 | 4,046 |
| | | 女 | 499 | 515 | 548 | 578 | 604 |
| | | 女性比率(%) | 12.7 | 12.5 | 12.6 | 12.8 | 13.0 |
| | NGKグループ | 全体 | 17,824 | 19,406 | 20,578 | 20,409 | 20,195 |
| | | 男 | 13,620 | 15,013 | 16,167 | 16,010 | 15,920 |
| | | 女 | 4,204 | 4,393 | 4,411 | 4,399 | 4,275 |
| | | 女性比率(%) | 23.6 | 22.6 | 21.4 | 21.6 | 21.2 |
| 雇用形態別従業員数(人) | 日本ガイシ | 正規従業員 | 3,939 | 4,136 | 4,355 | 4,529 | 4,650 |
| | | 契約社員 | 131 | 398 | 507 | 464 | 287 |
| | | 派遣社員 | 322 | 392 | 389 | 395 | 302 |

※1 NGKグループから社外への出向者を除く、社外からNGKグループへの出向者を含む。

※2 日本ガイシからグループ会社および社外への出向者を含む、グループ会社、社外から日本ガイシへの出向者を除く。

<エリア別従業員構成比>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------|---------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| エリア別従業員構成比(%) | NGKグループ | 日本 | 39 | 38 | 37 | 39 | 37 |
| | | アジア | 29 | 27 | 25 | 23 | 22 |
| | | 欧州 | 15 | 18 | 21 | 21 | 25 |
| | | 北中米 | 17 | 16 | 16 | 15 | 15 |
| | | その他 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

<新入社員3年定着率>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新入社員3年定着率(%) | 日本ガイシ | 全体 | 94.3 | 94.6 | 92.6 | 93.5 | 92.8 |
| | | 男 | 89.2 | 94.8 | 97.6 | 95.2 | 92.7 |
| | | 女 | 100.0 | 80.0 | 83.9 | 85.1 | 93.3 |

<従業員の状況>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------|-------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 平均年齢(歳) | 日本ガイシ | 全体 | 39.0 | 38.7 | 38.7 | 38.8 | 39.2 |
| | | 男 | 39.1 | 38.7 | 38.7 | 38.9 | 39.3 |
| | | 女 | 38.9 | 38.6 | 38.4 | 38.6 | 38.6 |
| 平均勤続年数(年) | 日本ガイシ | 全体 | 14.6 | 13.7 | 13.5 | 13.7 | 14.3 |
| | | 男 | 14.6 | 13.6 | 13.4 | 13.7 | 14.3 |
| | | 女 | 14.8 | 14.6 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| 平均給与(円) | 日本ガイシ | | 7,861,726 | 7,852,010 | 7,888,094 | 7,770,318 | 7,635,830 |

ダイバーシティ

NGKグループは、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性によらず、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、特別支援学校からの実習受け入れや障がい者向け合同説明会の参加などにより障がい者採用に取り組んでいます。2020年度は新入社員として2名の障がい者を採用しました。また、特例子会社で8名を新規採用しました。これらの活動により法定雇用率2.3%を達成しました。

今後も多様な人材を積極的に登用し、2021年度末時点の障がい者雇用率は2.42%となる採用計画を立てています。

<新卒採用> ※新卒紹介予定派遣は除く

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新卒採用(人) | 日本ガイシ | 全体 | 154 | 111 | 155 | 143 | 105 |
| | | 男 | 127 | 96 | 122 | 115 | 89 |
| | | 女 | 27 | 15 | 33 | 28 | 16 |

<新卒採用 女性比率>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------|-------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 女性比率(%) | 日本ガイシ | 全体 [※] | 23 | 31 | 28 | 23 | 12 |
| | | 事務系 目標30% | 27 | 42 | 44 | 52 | 33 |
| | | 技術系 目標20% | 20 | 22 | 24 | 27 | 14 |

※対象はスタッフ職。

<中途採用>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 中途採用(人) | 日本ガイシ | 全体 | 158 | 135 | 115 | 105 | 38 |
| | | 男 | 139 | 121 | 101 | 87 | 33 |
| | | 女 | 19 | 14 | 14 | 18 | 5 |

<女性従業員比率>

| 項目 | 報告範囲 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 女性従業員比率 [※] (%) | 日本ガイシ | 12.7 | 12.5 | 12.6 | 12.8 | 13.0 |

※ 全従業員に占める割合。

<基幹職(管理職)人数>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------------|----------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 基幹職(管理職)人数 | 日本ガイシ | 全体 | 824 | 865 | 890 | 900 | 969 |
| | | 男 | 808 | 848 | 870 | 874 | 940 |
| | | 女 | 16 | 17 | 20 | 26 | 29 |
| | | うち部長職以上 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| | | 女性割合(%) | 1.9 | 2.0 | 2.2 | 2.9 | 3.0 |
| | 海外グループ会社 | 女性割合(%) | 15.3 | 21.0 | 16.0 | 20.2 | 23.1 |

<女性取締役>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 女性取締役(人) | 日本ガイシ | 全体 | — | 12 | 12 | 13 | 9 |
| | | 女 | — | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 割合(%) | — | 8.3 | 8.3 | 7.7 | 11.1 |

<障がい者雇用人数・率>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 障がい者雇用(人) | 日本ガイシ、 NGKゆうサービス、 NGKセラミックデバイス | 人数 | 55 | 57 | 62 | 135 | 145 |
| | | 雇用率(%) | 2.03 | 1.90 | 1.92 | 2.20 | 2.35 |

人事制度改定により女性の活躍を推進

2017年4月の人事制度改定により、一般事務職として定型事務に従事していた従業員が、より幅広い業務に取り組めるようになりました。自らの意思で積極的に上位職群への転換にチャレンジすることができ、個々人のキャリアアップを後押しします。

また、主に一般事務職が担っている庶務業務や単純業務と呼ばれる業務についても改善・集約し、本人・上司ともにより高いパフォーマンスを発揮できる環境づくりを進めています。

キャリア相談窓口の設置

女性ならではのキャリアの悩みをいつでも相談できるように、2016年に社内に専用の相談窓口を設けました。キャリアコンサルタントの資格を持つ従業員が秘密厳守で相談に乗り、キャリアアップの支援を行っています。2017年からは、女性に限定せず全従業員を対象に相談を受け付けています。

早期復職支援制度導入

産休・育休取得者のキャリアの早期再開を促し、その活躍を応援するための制度を導入しています。

▶ P84 ワーク・ライフ・バランス・早期復職支援

育休復職者研修の実施

育休から復帰した女性従業員とその上司を対象に、育休復職者研修を実施しました。両立期の働き方について、心構えや行動のヒントを学び、中長期的なキャリアプランを考えることを目的としています。子育てとの両立中の他部門の従業員との交流を通し、お互いの工夫している点や悩んでいることなどについて話し合う場面も見られました。

J群スタッフ職キャリアデザインワークショップを実施

今後のキャリアや働き方を考える機会として、J群スタッフ職キャリアデザインワークショップを実施しました。本研修を通して、スタッフ職としての役割期待を認識し、自身のキャリアを主体的に考えるための視点を持てるようにすること、先輩従業員（ロールモデル）との交流から今後のキャリアのヒントを得ること、仕事とライフイベントとの両立について、将来の漠然とした不安を払拭することを目的としています。講師からの情報提供のみならず、先輩従業員との情報交換やグループでの共有を通し、自己理解を深める機会となりました。

女性活躍推進プロジェクト「Surprising Women.」

制度の拡充や上司向けの研修などの実施のみならず、2018年度から新たに女性活躍推進プロジェクトを発足し、人材統括部以外の従業員もメンバーに加えて、より全社的な視点で活動しています。

2020年度は、3年間の活動の集大成として、全従業員に向けてハンドブックを発行しました。これまでの取り組み内容や世の中の女性活躍推進の状況について紹介するだけでなく、活躍している従業員のインタビューを行い、掲載しています。現時点では、女性活躍について悩みや問題に直面していない従業員にも手元に置いておいてもらい、必要となった際に、キャリアの築き方や上司・部下とのコミュニケーションなどを参考に、今後のキャリアや部下育成に役立ててもらうことを狙いとしています。

J群技能職向けキャリアプラン座談会を実施

キャリアプラン座談会は毎年対象者を変えて実施しており、2020年度はJ群技能職を対象者として実施しました。参加者からの質問に対し、先輩従業員が実体験を基に職群転換試験を受験した背景のほか、仕事と育児を両立するための時間の使い方、業務の工夫について回答しました。参加者からは、「職場に女性が少なく、普段なかなか聞けないことも聞けて良かった」との感想が多くありました。

「浜田塾」を開催

浜田恵美子社外取締役による「浜田塾」を、役員と全基幹職向けの講演会として開催しました。日本ガイシの女性活躍の現状と課題を踏まえ、より良い会社になるために何が必要かを一人ひとりが考えて行動に移すきっかけとすることを目的とし、浜田社外取締役が当社の女性従業員の本音について語るとともに、「男性・女性に限らず、仕事の際は家庭の事情については介入せず、個人に任せる」、「ライフスタイルが多様化し、定年が延長する中で、キャリアもはしご型だけでなく、ジャングルジム型もある」などといった組織のリーダーとしての心構えなどをアドバイスしました。当日はオンラインでの同時配信とし、後日オンデマンドで全従業員に配信しました。

▶ P68 浜田塾を開催

全従業員向けe-ラーニングを実施

当事者のみならず、全従業員の正しい理解と協力を得ることを目的として、女性活躍推進e-ラーニングを実施しました。女性従業員、上司、周りのメンバーそれぞれに対するメッセージと、アンコンシャスバイアスについてなど、周知したい内容をわかりやすく動画にして、配信しました。

女性活躍推進行動計画を厚生労働省に提出

日本ガイシは、2019年1月に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を厚生労働省愛知労働局に提出しました。

この計画書の中で、日本ガイシは女性従業員の採用者数増加を目標として掲げており、2012年度には16%だった全採用者に対する女性採用者の割合が、2020年度には34%となりました。

今後も目標を達成するため、行動計画に従い取り組みを実施しています。

行動計画

課題

・昇進基準や勤続年数に性差は見られないが、管理的立場にある女性が少ない。

目標

・女性の活躍を推進する風土を醸成する。
・女性管理職人数を現在の1.5倍に増やす。

取り組み1 両立中の女性がより働きやすい環境を整備する。

取り組み2 新卒採用に占める女性比率を高めるとともに、配属先の多様化を図る。

<NGKグループの女性管理職> 2021年3月末日時点

| 対象区分 | | 男性 | 女性 | 合計 | 女性従業員比率 |
|-----------|----------|--------|-------|--------|---------|
| 日本ガイシ | 従業員数(人) | 4,046 | 604 | 4,650 | 13% |
| | 管理職人数(人) | 940 | 29 | 969 | |
| | 女性管理職比率 | | | 3.0% | |
| 国内グループ会社 | 従業員数(人) | 2,449 | 502 | 2,951 | 17% |
| | 管理職人数(人) | 303 | 1 | 304 | |
| | 女性管理職比率 | | | 0.3% | |
| 海外グループ会社 | 従業員数(人) | 9,438 | 3,175 | 12,613 | 25% |
| | 管理職人数(人) | 528 | 167 | 695 | |
| | 女性管理職比率 | | | 23.1% | |
| NGKグループ全体 | 従業員数(人) | 15,933 | 4,281 | 20,214 | 21% |
| | 管理職人数(人) | 1,771 | 197 | 1,968 | |
| | 女性管理職比率 | | | 10.0% | |

LGBTQへの取り組みについて

多様な人材の活躍にむけ、LGBTQへの理解促進を目的として、社内報に特集記事を掲載するとともに、全従業員向けにe-ラーニングを実施しました。

男性従業員の育児関与を強化

2021年度以降の取り組みの1つとして、男性従業員の育児関与の強化を行っていきます。育児中の女性の家事・育児の負担が大きい実態があることから、女性の家事・育児の負担減による時間の捻出、男性従業員が育児を経験することで、マネジメント層への意識改革、業務効率化の促進、家族の応援による仕事へのモチベーション向上を目的としています。座談会を実施し、育児と仕事を両立している男性従業員や、育児休職を取得した男性従業員とざっくばらんに話せる機会の設定、育休復職者研修の一部にも社内婚の場合は配偶者にも参加してもらおうなど、男性従業員にも当事者意識を持ってもらうよう働きかけていきます。

外部からの評価

女性活躍推進優良企業「えるぼし」の認定を取得

2017年3月、日本ガイシは厚生労働大臣から「えるぼし」の認定を受けました。この認定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づいた取り組みの実施状況が優良な企業へ与えられるものです。

「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、日本ガイシは2019年9月に5つの項目を満たしたとして全3段階中の「認定段階3」を取得しました。



厚生労働省
次世代認定マーク
「くるみん」(2012年)



厚生労働省
女性活躍推進優良企業
「えるぼし」認定
認定段階3(2019年)

女性活躍推進企業※として名古屋市から認定

日本ガイシは、総合職転換制度の見直しをはじめとする女性の活躍を推進する雇用環境づくりなどが評価され、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、2018年1月に更新認定を受けています。

※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。



名古屋市
女性の活躍推進企業認定
(2011年)



愛知県
あいち女性輝きカンパニー
認定(2016年)

ダイバーシティ推進体制

日本ガイシでは、人材統括部が中心となってダイバーシティを推進しています。近年は介護支援や女性活躍推進、LGBTQなどに力を入れています。また、昇格時の研修などで人権に関する冊子を配布するなど、啓発に努めるとともに、人権課題の相談窓口としてヘルプラインを設置しています。

浜田塾を開催

「いい仕事ができ、満足できる良い会社にする」ということを目指した浜田塾は、これまで女性の基幹職とS群向けに計3回実施されています。今回は、日本ガイシの女性活躍の現状と課題を踏まえ、より良い会社にするために何が必要かを一人ひとりが考えて行動に移すきっかけとすることを目的に、初めて役員と全基幹職を対象に開催。当日はホールでの聴講人数を限定する代わりにオンラインでライブ配信を行うなど、新型コロナウイルス感染症予防のための工夫を凝らして開催しました。

会の冒頭、大島卓社長（現会長）が「女性従業員の能力を引き出してほしい」とあいさつ。続いて、浜田社外取締役が当社の女性従業員の本音を語るとともに、「性別に限らず、家庭の事情には介入せず個人に任せる」「ライフスタイルが多様化し定年が延長する中で、キャリアもさまざまな形がある」などといった組織のリーダーとしての心構えをアドバイスしました。



浜田恵美子社外取締役

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、個人の志向・業務異動希望を社内に向けて自己登録する「FA制度」を実施しています。

<社内公募制度の実績>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 公募制度 | 日本ガイシ | 公募件数 | 17 | 32 | 28 | 28 | 9 |
| | | 募集人数 | 28 | 50 | 40 | 37 | 13 |
| | | 応募人数 | 11 | 15 | 7 | 18 | 15 |
| | | 成立人数 | 4 | 5 | 2 | 7 | 6 |

製造契約社員の正規雇用の促進

日本ガイシでは、製造契約社員から正規雇用への登用制度を設けており、2020年度は15人が登用されました。年2回実施する人材評価で優秀であると評価されたうえで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ます。

<製造契約社員から正規雇用への転換実績>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 正規登用者数 | 日本ガイシ | 人数 | 15 | 20 | 37 | 41 | 15 |

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、配属後の若手従業員の定着に向けた各種フォローアップを実施しています。例えば総合職では入社2年目、生産技術職では入社2年目および3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や面談を実施し、本人の希望があれば所属部門長へのフィードバックを行うなどしています。

カムバック制度

日本ガイシは2016年度から、転職、留学、配偶者の転勤などの諸事情により日本ガイシを退職した従業員を対象に、カムバック制度を設けています。2021年度は5月末時点で2名の実績があります。

参考
URL

カムバック制度

<https://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/>

平等な報酬

NGKグループの平均給与は以下の通りです。

| 従業員レベル | 男性の平均給与 | 女性の平均給与 | 割合 (=女性の平均給与 / 男性の平均給与) |
|---------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| 管理職レベル(基本給のみ) | 7,070,000円 | 6,630,000円 | 94% |
| 管理職レベル(基本給+その他金銭的インセンティブ) | 11,420,000円 | 10,420,000円 | 91% |
| 非管理職レベル | 3,590,000円 | 3,450,000円 | 96% |

労使の取り組み

結社の自由

日本ガイシは、団体交渉権など労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を築くことに努めています。2021年3月末時点の労働組合員数は3,879人です。

<労働組合加入率>

(%)

| 2017年 3月末 | 2018年 3月末 | 2019年 3月末 | 2020年 3月末 | 2021年 3月末 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 89 | 94 | 96 | 97 | 98 |

※組合員数/管理職を除く日本ガイシの従業員数
(どちらも製造契約社員を含む)

団体交渉権の保護

日本ガイシと労働組合は、対等な立場で労働協約を締結しています。労働協約には相互の権利を尊重し、権利の行使について責任を負うことを明記しています。

情報交換と相互の理解促進のため、定期的に労使懇談会を実施しており、経営方針や経営状況、組合活動などについて意見を交わすことで、健全な労使関係を維持しています。

団体交渉の際には、平和的かつ迅速に解決することを目指し、誠意と秩序をもって対応しています。

2020年度に実施した労使協議の回数・内容

- 定期労使協議会 2回
- 労使懇談会 2回
- そのほかに実施した交渉、協議
 - 時間外および休日労働に関する協議
 - 36協定変更に関する協議

最低賃金の保障

日本ガイシと労働組合は、最低賃金法に基づいて定められる地域・産業別最低賃金を上回る「企業内最低賃金」を独自に協定しました。この協定により、従業員の待遇向上を図るとともに、関連法への抵触を回避しています。

労使間のコミュニケーション

日本ガイシでは、労使懇談会や職場懇談会、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、職場懇談会では職場ごとの生産・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。

人材育成

従業員向け能力開発

NGKグループは、NGKグループ理念の中で「人材」を私たちが目指すもののトップに位置づけ、「社会に新しい価値をそして、幸せを」という私たちの使命の実現に取り組んでいます。教育プログラムの提供だけでなく、従業員それぞれが置かれた環境の中、事業への貢献に向けて、主体的な成長に取り組むことができる職場づくりや上司との連携にも取り組みます。



日本ガイシは入社時および昇格などの節目ごとに、全ての職域を対象に、また国内グループ会社も含め、計画的な人材育成に取り組んでいます。

グループに向けて幅広く実施する教育においては、グループ理念の実現に向けて、チームワークを発揮し粘り強く成果につなげる「人間力」、独自の技術を身に付け、主体的に問題に取り組み業務を遂行する「仕事力」、社会の一員として、取り組むべきことを理解し行動に結びつける「業務遂行上の遵守事項」の3つを教育の領域と定め、関係する各部門が連携して取り組んでいます。

※2020年度は、新型コロナウイルス感染症リスク低減の目的で、一時的に研修プログラムを縮小しました。

<研修参加者数概略(延べ人数)>

(人)

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 延べ人数 | 4,002 | 3,889 | 4,661 | 4,685 | 2,527 |
| 基幹職 | 933 | 1,132 | 991 | 813 | 480 |
| 一般職 | 3,069 | 2,757 | 3,670 | 3,873 | 2,047 |

<正規従業員一人当たり研修受講時間>

(時間)

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 合計 | 24.8 | 21.7 | 21.3 | 21.4 | 6.0 |
| 基幹職 | 13.1 | 15.6 | 12.8 | 12.3 | 4.2 |
| 一般職 | 28.8 | 23.3 | 25.0 | 23.7 | 6.4 |

<正規従業員一人当たり年間平均研修コスト>

(円)

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 平均費用 | 70,000 | 66,000 | 63,000 | 53,000 | 22,000 |

基幹職コンピテンシー

日本ガイシでは基幹職のマネジメント力向上を図り、組織の活性化を推進するため、基幹職に求められる要素を「基幹職コンピテンシー（行動特性）」として定義しています。

多様な人材が増える中、全社で広く認識を合わせることで、基幹職が効果的に業績に貢献できる体制を作っていきたいと考えています。

基幹職コンピテンシー策定の狙いは次の通りです。

- 自身に期待されている役割を正しく認識することで、会社の発展に向けた期待通りのパフォーマンスを発揮してもらう
- 基幹職候補に自身の目指す姿を明確にもらい、基幹職登用にに向けた成長を促す

目的別の研修項目

バリュー

NGKグループ理念や企業行動指針を理解し、個別の業務目標の達成だけでなく、仕事に取り組む意義や判断の軸を考察し、従業員としての誇りや一体感を醸成するための教育を行います。NGKグループ理念や企業行動指針を言葉としての解釈にとどまらず、自身の行動への落とし込みに取り組みます。

特に企業史教育は2017年の本格実施以来、新入社員から基幹職登用までの各階層向けに本社で実施するだけでなく、海外グループ会社に向けた教育プログラムを行うなど、さまざまな対象に向けて実施、今後も充実させていきます。

ビジネススキル

従業員の業務実施に必要とされる意識、知識、スキルを習得するための教育を行います。習得した内容が業務の場面で実践され、業務の推進に資するよう、上司と連携した指導や、自部門の課題解決に取り組む教育プログラムの導入など「知っている」ではなく「できる」スキル習得に取り組みます。

キャリアサポート

多様な人材がいきいきと活躍し、企業活動に貢献することを目指し、女性活躍推進、定年延長などの人事施策を実効性の伴うものとするため、従業員のキャリア形成をサポートする教育を行います。これらを通して、一律のキャリアモデルの踏襲ではなく自律したキャリア形成を実践できる人材の育成に取り組みます。

女性キャリアデザイン研修や50代キャリアデザイン研修などにより、ありがたい自分の姿を考察し、自らの業務への挑戦と今後の成長へ前向きに取り組む契機とします。

引き続きさまざまな環境の中一人ひとりが持てる力を発揮することができるよう、注力して取り組んでいきます。

業務遂行上の遵守事項

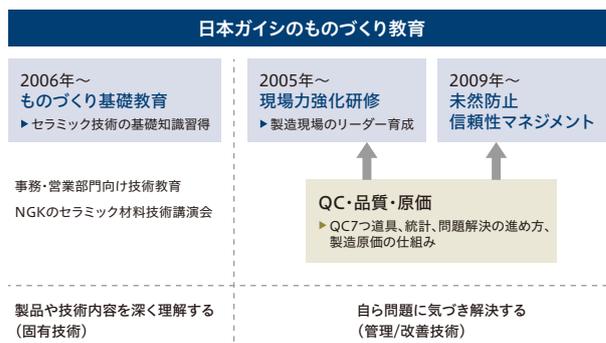
社会の一員として、従業員一人ひとりが理解し実践しなくてはならない内容について教育を行います。これを通して、高い倫理観を持ち、やるべきことを手抜きせず実行する人材の育成に取り組みます。

業務の基本としての「安全」「品質」「環境」「CSR」については入社時と各昇格研修の機会を捉え繰り返し教育を実施し、実践につながる確実な理解に至るよう努めています。

ものづくり教育

製造業の基本である、安全・環境・品質・納期・コストを見つめ、ものづくりの伝統と精神を継承するとともに、新しい価値の創造を支える人材育成のための教育を進めています。

そのために、日本ガイシの製品や技術内容を深く理解する固有技術教育と、自ら職場の改善に取り組むための意識と手法を学ぶ管理/改善技術教育を行います。



ものづくり基礎教育では、製造プロセスに沿った実習中心のプログラムで日本ガイシのセラミック技術を学び、ものづくりの全体像を知ること、幅広い視点で業務に取り組む人材を育成します。

現場力強化研修では、工場の枠組みを超えて連携しながら、主体的に改善に取り組むことで、製造現場のリーダーとして模範を示し、経営に貢献する人材を育成します。

イノベーション研修

変革とスピードが求められる時代のリーダー育成を目指し、常識の枠にとらわれない思考を養い、提案にまとめる行動力と考え抜く力を養うため、イノベーション研修を実施しています。

若手リーダー層向けのプログラムでは、新規ビジネスの創出に必要なイノベーションのプロセスを学びます。さらに異なる経験や価値観を持つメンバーとの交流を通して多様な視点を習得するため、他社と合同で実施しています。

企業史教育

企業活動の原点を振り返ることで、価値観を共有し、自らが今後どう行動すべきかを考察するために企業史教育を実施しています。新任基幹職向けプログラムでは「グローバル化」「多角化」など各グループに与えられたテーマに関する企業史資料を読み込み、ワークシートを使いながら日本ガイシらしさについて議論を深めました。

ほかの階層の教育へも順次導入するとともに、海外グループ会社対象の教育でも順次開始しています。

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、2011年度からスタッフ職の新入社員全員を対象に英語研修を実施しています。

各自のレベルに応じたクラス編成で1年間にわたって行います。学習に取り組むだけでなく、クラススローガンを自分たちで作るなど、主体的に取り組む働きかけを行いました。

総合職新入社員一人当たりの英語教育にかける時間
(2020年度実績)

40 時間/年

海外実務研修

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。若手従業員のうち、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を目的としています。

人材の確保と維持

勤務評定

NGKグループは、個人の報酬決定にあたり以下の勤務評定を使用しています。

| 勤務評定 | 対象となる従業員の割合 |
|---|-------------|
| 上司が部下との合意によってあらかじめ定めた測定可能な目標を体系的に利用(目標管理) | 100% |
| 全基幹職を対象に360度サーベイを実施(他次元的な評価) | 21% |
| 従業員の職群・資格ごとに、正式な手順で従業員を比較、順位づけ | 100% |

従業員の離職率

<離職率>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------------------------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 離職率(%) (正規従業員のみ、 定年退職を除く) | 日本ガイシ | 全体 | 1.1 | 0.8 | 1.4 | 1.5 | 1.3 |
| | | 男 | 0.9 | 0.7 | 1.2 | 1.3 | 1.2 |
| | | 女 | 2.0 | 1.9 | 2.9 | 2.8 | 1.7 |

<自主退職率>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------------------------------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 自主退職率(%) (正規従業員のみ、 定年退職を除く) | 日本ガイシ | 全体 | 0.8 | 0.8 | 1.2 | 1.5 | 1.2 |
| | | 男 | 0.7 | 0.6 | 1.0 | 1.3 | 1.1 |
| | | 女 | 1.7 | 1.7 | 2.5 | 2.6 | 1.6 |

※自主退職率の数値は「年間の自己都合退職者数/年間の退職者数」により算出。

従業員エンゲージメント

日本ガイシでは2年に1度、組織活性化の見える化を目的とした調査をしています。

2020年度の調査では、4,788人(男性:4,207人、女性:581人)から回答を回収し、仕事に対する満足度や本人にとっての重要度が他社平均と比較し、高めの傾向にある結果が得られました。また、2018年度の前回調査時から満足度スコアが向上しました。

これらの調査結果は、人事施策を検討する上での基礎データとして活用し、従業員が働きやすく、やりがいを感じられる組織を実現できるように努めています。また、職場ごとの結果は各所属長にフィードバックするとともに、活性化に向けた部門別のワークショップを実施することで、日々の職場環境の改善に役立てています。

今後は、スコア改善が必要な部門を個別に訪問し、組織開発支援を行う予定です。

<組織活性化調査結果>

(%)

| | 2018年度 | | 2020年度 | |
|----|--------|---------|--------|---------|
| | 満足度 | 従業員カバー率 | 満足度 | 従業員カバー率 |
| 合計 | 66 | 89 | 68 | 94 |
| 男性 | — | — | 68 | 95 |
| 女性 | — | — | 69 | 89 |

※2018年度は男女別の集計をしていません。

労働安全衛生

基本的な考え方

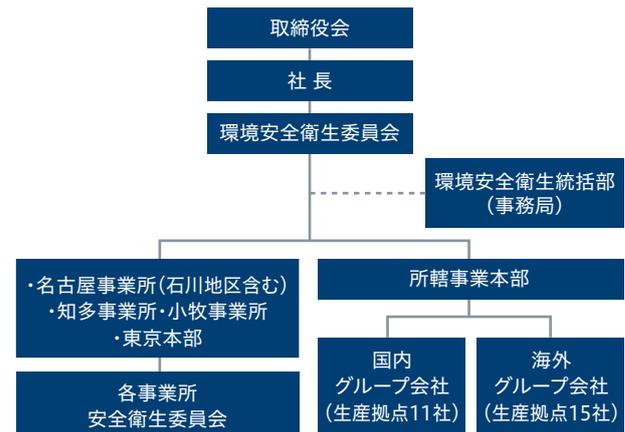
NGKグループは、安全衛生基本方針に基づき従業員の安全と健康確保を組織的/継続的に達成する仕組みとして労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、厳格な運用とリスクアセスメントによる安全対策を徹底して行い、グループ全体の安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生基本方針

従業員一人ひとりの安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

1. 労働安全衛生に関する法令、社内規程の遵守
2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく継続的な改善による安全衛生水準の向上
3. 安全衛生教育の充実、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

安全衛生活動推進体制



安全衛生活動の強化

日本ガイシは、安全衛生活動の強化を最優先課題の一つと捉え、2016年度に「コンプライアンス」「リスク低減」「ガバナンス強化」を上位概念とした3カ年行動計画を策定し、活動を推進してきました。その結果、「コンプライアンス」と「ガバナンス強化」はおおむね目標を達成しましたが、「リスク低減」はグループ全体で定常作業以外の作業のリスクアセスメントが不十分であり、特に重篤災害/重大事故につながりやすい「回転機器への巻き込まれ」や「感電」「爆発」のリスク対応の強化が必要であることがわかりました。そこで、2019年度に「リスクマネジメントとガバナンス体制の強化」を上位方針とする第二期3カ年行動計画を策定し、重篤災害/重大事故の未然防止・極小化対策を推進しています。

また、全ての事業所/工場/国内外の製造系グループ会社で労働安全衛生マネジメントシステムの国際認証の取得を進めています。

これらの取り組みを受けて、中央労働災害防止協会より国内で初めて「ISO45001」と「JIS Q 45100」の認証を取得したことなどを理由に、令和元年度中央労働災害防止協会会長賞を受賞しました。

<2020年度の取り組み結果>

| 中期行動計画 | 年度実施項目 | 重点活動 |
|--------------|---|---|
| リスクマネジメントの強化 | 重篤災害/重大事故のリスク抑制 | 回転体巻き込まれ/感電/爆発などの重篤災害/重大事故の可能性がある設備/作業の再調査、およびリスク抑制のための運用対策(管理的対策など)が全ての製造拠点で完了。設備対策(設備更新/改造など)も一部の海外拠点を除きおおむね完了した。 |
| グループガバナンスの強化 | グループ会社のガバナンスの仕組みの定着化 | 本社専門部署によるグループ会社の安全衛生に関する監査に加え、事業本部の専門チームによる所管するグループ会社の内部監査等を行い、グループ会社のガバナンスを強化した。 |
| | 安全衛生マネジメントシステムの国際認証の取得 (ISO45001およびJIS Q 45100) | 国内外グループ会社を含む全ての製造拠点で安全衛生マネジメントシステムの国際認証の取得を進めた結果、2021年6月時点で取得を完了した。 |

労働災害死亡者数

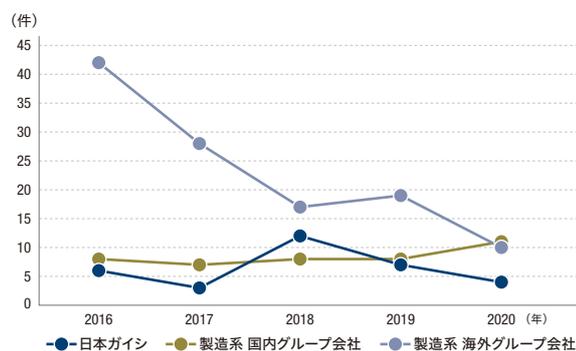
| 項目 | 報告範囲 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|-------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 労働災害死亡者数(人) | 日本ガイシ | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 国内グループ会社・製造 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 海外グループ会社・製造 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※2018年度の労災死亡者1人は、市道の横断歩道を横断中の他社トラックによる交通被害事故による。

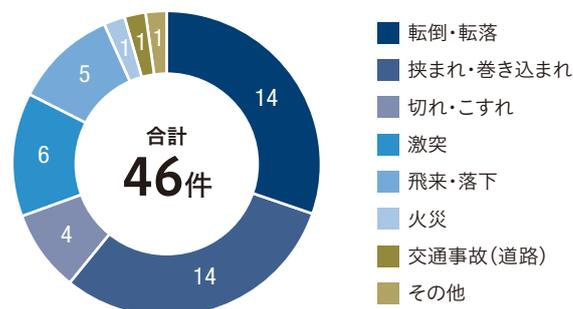
業務上災害件数

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|---------|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 業務上災害件数 | 日本ガイシ | 休業 | 3 | 1 | 4 | 0 | 1 |
| | | 不休 | 3 | 2 | 8 | 7 | 3 |
| | | 休業・不休計 | 6 | 3 | 12 | 7 | 4 |
| | 製造系 国内グループ会社 | 休業 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | | 不休 | 5 | 7 | 7 | 7 | 8 |
| | | 休業・不休計 | 8 | 7 | 8 | 8 | 11 |
| | 製造系 海外グループ会社 | 休業 | 30 | 20 | 8 | 13 | 8 |
| | | 不休 | 12 | 8 | 9 | 6 | 2 |
| | | 休業・不休計 | 42 | 28 | 17 | 19 | 10 |

業務上災害件数の推移



業務上不休災害以上の災害の種類: 過去7年間: 日本ガイシ



強度率(1,000労働時間当たり休業日数)

| 項目 | 報告範囲 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|---------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 強度率 (1,000労働時間当たり休業日数) | NGKグループ全体 | 0.026 | 0.013 | 0.193 | 0.012 | 0.006 |
| | 日本ガイシ | 0.004 | 0.000 | 0.743 | 0.000 | 0.002 |
| | 国内グループ会社 | 0.009 | 0.000 | 0.000 | 0.005 | 0.003 |
| | 海外グループ会社 | 0.040 | 0.022 | 0.015 | 0.020 | 0.009 |
| | 全産業(日本・事業所規模1000人以上)※ | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.03 |
| | 製造業(日本・事業所規模1000人以上)※ | 0.03 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.03 |

※厚生労働省 労働災害統計より。

休業災害度数率

| 項目 | 報告範囲 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 休業災害度数率 (100万時間当たり休業災害件数) | NGKグループ全体 | 1.00 | 0.55 | 0.32 | 0.34 | 0.31 |
| | 日本ガイシ | 0.34 | 0.11 | 0.40 | 0.00 | 0.10 |
| | 国内グループ会社 | 0.50 | 0.00 | 0.14 | 0.13 | 0.46 |
| | 海外グループ会社 | 1.42 | 0.91 | 0.34 | 0.56 | 0.36 |
| | 全産業(日本・事業所規模1000人以上) [※] | 0.46 | 0.56 | 0.52 | 0.47 | 0.69 |
| | 製造業(日本・事業所規模1000人以上) [※] | 0.24 | 0.25 | 0.29 | 0.26 | 0.28 |

※厚生労働省 労働災害統計より。

休業災害度数率(請負業者)

NGKグループの事業活動において、請負業者は製造現場にはおらず、事務作業員数名のみであり、事故等のリスクは低いことから、請負業者の労働災害についても、NGKグループの従業員と統合して管理を行っています。

業務上疾病度数率

| 項目 | 報告範囲 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 業務上疾病度数率(%) | 日本ガイシ | 0.11 | 0.11 | 0.10 | 0.00 | 0.00 |

労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証

NGKグループは、職場の安全衛生水準の継続的な向上を図るため、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格の認証を推進しています。

2017年には日本ガイシ名古屋事業所が国内初となるISO-45001のプライベート認証を取得し、2018年には国内の全ての事業所および工場がISO-45001とJIS Q 45100の認証を取得しました。

一方、国内外の製造系グループ会社も、2021年6月時点で26社全てISO-45001の取得を完了しています。

<マネジメントシステムの認証取得状況>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年6月 |
|------------------------------|--------------------|-----------------------------|--------|--------|--------|---------|
| 労働安全衛生 マネジメントシステム 取得状況 | 日本ガイシ [※] | ISO-45001および JIS Q 45100 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 国内グループ会社(製造系11社) | ISO-45001および JIS Q 45100 | 58% | 100% | 100% | 100% |
| | 海外グループ会社(製造系15社) | ISO-45001 | 40% | 73% | 93% | 100% |

※日本ガイシ/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場、御嵩工場。

危険体感予知道場の設置

主に若年労働者や経験の浅い作業者による労働災害を削減するため、2018年に知多事業所に450m²の広さの「危険体感予知道場」を設置し、社外で経験を積んだ専任の従業員による安全教育を開始しました。

道場内にはクレーン、回転体巻き込まれ、挟まれなどの危険体験装置など社内で発生した労働災害を模擬した設備と、感電、爆発など重篤災害につながる可能性のある災害を模擬した機器が配置されており、一般的な危険体感訓練に加え、より実践的な「疑似体験」を通して危険に対する感度を磨く教育プログラムとなっています。

また、2020年には、新たに危険体感VR(仮想現実)を導入し、これまでの危険体感機器や座学と組み合わせた新教育プログラムにより、危険感受性のさらなる向上を目指した教育を行っています。



安全ベストの着用

若年労働者や経験の浅い作業者による労働災害を削減するため「危険体感予知道場」を開設し教育を行っていますが、未だこれらの作業者による労災が全体の4割を占めています。そこで、2020年より、作業経験の浅い作業者に専用の安全ベストを着用させ、作業者自身が経験の浅いことを自覚するとともに、まわりの人からの識別を容易にし、皆で守ることができる環境を整え、災害の未然防止を図っています。



安全PEM(Process Expert Meeting)

セラミックス事業本部は、グループ全体の安全レベルを向上させるために、毎年、海外生産拠点の安全衛生スタッフが集合し、安全PEMを開催しています。2019年度は国内外のハニセラム生産拠点から総勢30名余が名古屋の本社工場に集まり、安全衛生に関するグループ全体の活動方針と計画を共有するとともに、各社の情報交換などを行いました。また、リスクアセスメントの技能を向上させるため、参加者全員で工場の作業観察を行い、危険源の抽出や対策案の良い点や改善点を討議しました(2020年度は新型コロナウイルス感染症対応のため中止)。

健康経営

健康経営への考え方

NGKグループは、「生き活きと働くことのできる職場環境と健康風土づくり」を行うとする、NGKグループ健康宣言を定め、従業員の健康増進に力を入れています。

NGKグループ健康宣言

NGKグループは、従業員の安全と健康を経営の基盤と捉えて、生き活きと働くことのできる職場環境と健康風土づくりを行い、従業員一人ひとりが自らの健康維持増進に努められるよう、積極的に取り組みます。

- 人に優しい、働きやすい職場環境の提供
- 経営者、従業員とその家族を含めた健康風土づくり
- 早期発見と重症化予防
- 心の健康への支援

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

長時間労働の削減

日本ガイシは、2016年7月から残業時間の社内上限を月70時間に引き下げました(半期上限は300時間)。そのため、連続7日勤務や週2回のリフレッシュデーにおける残業を原則禁止し、発生する場合は事前申請を必須としています。また、深夜勤務を行う場合は10時間以上のインターバル時間を設けるなど、長時間労働の削減に努めています。

<残業時間推移>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------------------------|--------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 就業時間・残業時間 (年間所定 1,919時間) | 日本ガイシ・一般職 | 年間総労働時間 | 2,069 | 2,072 | 2,081 | 2,059 | 2,044 |
| | | 月平均残業時間 | 23.7 | 24.3 | 25.2 | 23.7 | 21.6 |
| | 日本ガイシ・基幹職を含む | 年間総労働時間 | 2,067 | 2,089 | 2,087 | 2,056 | 2,057 |
| | | 月平均残業時間 | 22.9 | 23.4 | 25.2 | 23.6 | 22.0 |
| | 日本ガイシ・製造部門 | 年間総労働時間 | 2,102 | 2,129 | 2,129 | 2,067 | 2,061 |
| | | 月平均残業時間 | 24.7 | 25.7 | 27.3 | 24.4 | 22.8 |
| | 日本ガイシ・製造部門以外 | 年間総労働時間 | 2,051 | 2,077 | 2,050 | 2,052 | 2,037 |
| | | 月平均残業時間 | 22.3 | 22.4 | 24.0 | 23.2 | 21.1 |

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規従業員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毎月開催する各事業所の安全衛生委員会で報告し、時間外労働の削減の徹底を促しています。

2020年度は特定基幹職の長時間労働が常態化したため、各事業本部より指導を実施しました。

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 長時間労働者の面談数(人) | 日本ガイシ | 全体 | 108 | 85 | 243 | 78 | 41 |

※人数は延べ人数。

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、厚生労働省が推奨するメンタルヘルスの「4つのケア」を中心に継続的な心身の健康増進を図る活動を展開しています。

2020年度も全従業員を対象にストレスチェックを実施しました。その結果を元に集団分析を行い、高ストレス者の比較的多い職場のマネージャーを対象に、自職場における対人関係の改善や環境改善を進めるための研修を実施し、半年間かけて改善を目指すプログラムに取り組んでいます。

<4つのケア>



<ストレスチェック受検率>

単位(%)

| 項目 | 報告範囲 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 目標 |
|-------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| ストレスチェック受検率 | 日本ガイシ | 91.4 | 93.4 | 94.9 | 95.9 | 94.1 | 100 |
| 高ストレス者の比率 | | 9.0 | 9.7 | 11.7 | 10.7 | 9.9 | |

階層別メンタルケア教育

新入社員や若手にはセルフケアを中心に、新任の主任や基幹職にはラインケアの内容を織り交ぜながら、メンタルヘルスに関する理解を深めるようにしています。

メンタル不調者の多い地区の基幹職向けに研修を実施し、早期発見・早期対応・早期復調へとつなげる展開を図っています。

<階層別メンタルケア教育の実施>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 階層別 メンタルケア教育(人) | 日本ガイシ | 全体 | 1,009 | 402 | 567 | 614 | 585 |
| | | 新入社員 | 234 | 158 | 192 | 143 | 140 |
| | | 一般職 | 325 | 181 | 306 | 339 | 362 |
| | | 基幹職 | 450 | 63 | 69 | 132 | 83 |

<ハラスメント教育>

| 項目 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 講演会開催数 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 参加者数(人) | 326 | 350 | 464 | 419 | 417 |

従業員の健康増進への取り組み

日本ガイシは毎年実施する定期健康診断のほかにも、健康保険組合とのコラボヘルス※により、「健康増進講演会」「健康宣言&チャレンジキャンペーン」「健康アプリの導入」「体力測定会」「歩行年齢測定&レクチャー」「ウォーキングイベント」などを実施し、従業員の健康増進、体力づくりに努めています。

※健康保険組合などの保険者と企業が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、従業員やその家族の健康増進を効果的・効率的に行う取り組み。

<健康診断受診率>

| 項目 | 報告範囲 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 目標 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 定期健康診断 | 日本ガイシ | 対象人数 | 4,035 | 4,266 | 4,683 | 4,936 | 4,967 | 100 |
| | | 受診者数 | 3,946 | 4,230 | 4,601 | 4,855 | 4,894 | |
| | | 除外人数* | 89 | 36 | 82 | 81 | 73 | |
| | | 受診率(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

※産休、退職者など。

<喫煙率>

| 項目 | 報告範囲 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 喫煙率(%) | 日本ガイシ | 24.6 | 25.0 | 26.0 | 23.5 |

<メタボ健診受診率>

| 項目 | 報告範囲 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
| メタボ健診受診率(%) | 日本ガイシ | 84.8 | 86.3 | 86.3 | 87.5 | 集計結果は 2021年11月頃 |
| メタボ該当者率(%) | 日本ガイシ | 13.2 | 13.1 | 14.3 | 13.2 | |
| メタボ指導実施率(%) | 日本ガイシ | 59.1 | 58.6 | 56.7 | 64.6 | |

<健康増進の取り組み参加者数>

(単位:人)

| 項目 | 対象 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------------------|-------------|--------|--------|--------|--------|
| 健康増進講演会 | 日本ガイシ基幹職 | 200 | 270 | 300 | — |
| 健康宣言&チャレンジキャンペーン | 日本ガイシ従業員 | 1,306 | 1,590 | 1,199 | 1,560 |
| 健康アプリ | 日本ガイシ従業員+家族 | 522 | 742 | 1,127 | 1,134 |
| カラダのイキイキ度チェック | 日本ガイシ従業員 | 192 | 191 | — | — |
| 歩行年齢測定&レクチャー | 日本ガイシ従業員 | — | — | 64 | — |
| ウォーキングイベント | 日本ガイシ従業員+家族 | 223 | 163 | 223 | — |

※ —は当該年度に実施せず。

感染症などグローバルな健康問題への対応

当社は海外赴任者とその帯同家族が約450人、海外出張が年間3,000件を超え、感染症に罹患するリスクも高いと認識しています。そのため海外出張者と海外赴任者および帯同家族に対し、産業医による健康管理研修を実施しています。

研修では感染症の基礎知識の説明や予防接種の推奨、またHIV/エイズやマラリアなどへの予防策を紹介しています。

また、毎年秋から冬にかけて流行する季節性インフルエンザへの備えとして、海外出張者にはインフルエンザの予防接種を社内診療所で提供しています。

健康経営優良法人

NGKグループは、2019年から経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人(ホワイト500)」に連続して認定されています。



愛知県健康経営推進企業

日本ガイシと日本ガイシ健康保険組合は、愛知県から「愛知県健康経営推進企業」として認定されました。この制度は「健康経営」に積極的な企業や団体を公表することで、健康づくりに取り組む企業の増加や愛知県民の健康寿命延伸につなげることを目的としたものです。



ワーク・ライフ・バランス

基本的な考え方

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んでいます。

働き方に関する意識変化や法改正など、社会の変化を迅速に把握するよう努めるとともに、制度の改善や運用方法の見直しなどにより、柔軟かつ適切な対応を取ることを目指しています。

ワーク・ライフ・バランス推進の10のルール

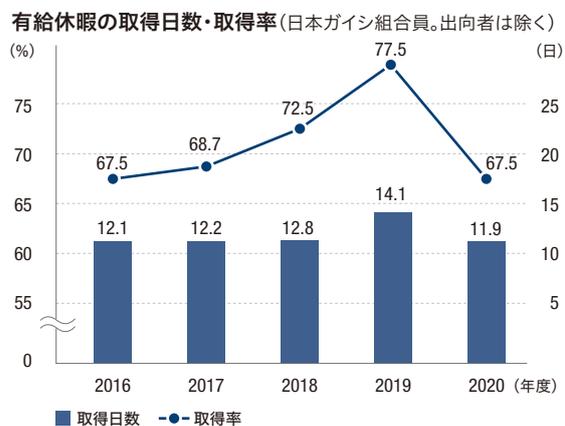
- 1カ月の時間外時間の上限を70時間以内とする
- 1カ月の時間外時間が45時間を超える月は年6回までとする
- 年次有給休暇の取得目標を10日とし、最低6日取得とする
- 半期の時間外時間は300時間までとする
- 原則として、リフレッシュ・デー(毎週水曜日・金曜日)には残業させない
- やむを得ず残業させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 原則として、連続7日を超えて勤務させない
- やむを得ず勤務させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する
- 深夜勤務を行う場合、10時間以上のインターバル時間を設ける

時間外労働抑制への取り組み

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場合はその都度、職場単位で労働組合と対応を協議しています。海外出向者に対しては、長時間労働の実態を把握した時点で、理由書の提出と健康診断の受診を義務付けます。これにより出向者の健康を保持するとともに、理由書から長時間労働の原因を究明し解決に向けた対策を講じています。



仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

日本ガイシは、従業員が仕事と家庭を両立するための柔軟な制度を整えています。育児・介護支援については、短時間勤務をはじめとする勤務面での配慮に加え、ベビーシッター利用補助、介護支援一時金など経済面での支援も充実しています。さらに、育児との両立を志す従業員に対しては、産休前面談および育児休業からの復職前面談、キャリア面談などを実施するとともに、介護を行う従業員に対しては、介護に関する説明会の実施や、介護ハンドブックの配布、社外リソースも用いた相談窓口を設置するなど、ソフト面での支援も充実させています。

両立制度の拡充

日本ガイシは2010年に人事制度を大幅に改定し、以降も従業員のニーズを取り入れながら継続して両立支援策の拡充に取り組んでいます。

2017年度には、育児休業から早期(育児休業取得開始から11カ月以内)復職した従業員に対し「早期復職一時金」制度を設けるとともに、認可外保育所の費用を一部助成する「認可外保育所等費用補助」制度を設け、復職後もキャリアを支援する取り組みを開始しました。さらに、育児・介護に加えて、反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える従業員が退職することなく治療と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方を可能とする勤務制度を開始しました。

2018年度には、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方・環境を提供することで能力の発揮やワーク・ライフ・バランスを推進し、業務の効率性や生産性の向上を実現する職場環境の整備の検討を進めました。その一環として、子の看護、介護、自身の重大疾病を事由としての在宅勤務制度を導入しました。

2019年度には、産後サポート休暇という男性の積立休暇の拡充を行いました。短い期間でも育休を使えるようにし、より利用しやすくしました。その結果、育児休暇を取得する男性従業員が6割以上増加しました。

各段階における仕事と育児の両立支援制度

| | | 面談(本人・所属長・人事) | | 面談(本人・所属長・人事) | |
|--------|-----------|---|---|--|--|
| | | 妊娠中 | 出産前後 | 育児休業中 | 両立中 |
| 勤務制度 | | 健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度 | 産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業(積休利用) | 育児休業 育児休業の継続 産後サポート休暇 (男性従業員向け) | 短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇(積休利用) 子の看護休暇 早期復職支援一時金 |
| その他制度 | | | | 保活コンシェルジュ (首都圏在住者) | 通勤用駐車場の優先利用 (名古屋地区) 認可外保育所の費用補助 |
| 経済支援制度 | ファミリーファンド | | 出産祝金 | | ベビーシッター費用補助 入学祝品 |
| | 保険給付 | 健康保険 | 出産育児一時金 | | |
| | | 雇用保険 | | 育児休業給付金 | |
| 給与 | | 産前・産後の休暇中 標準報酬日額の2/3を支給 | 無給 | 復帰後の実務期間6カ月経過後支給 33万円支給 ※経過した月度の翌月給与にて | |
| 賞与 | | 産前・産後の休暇中 出勤率を2/3として算出した額を支給 | 無給 | | |

早期復職支援制度

日本ガイシでは、産前・産後休業および育児休業を取得した従業員を対象に、キャリアの早期再開を促すための制度を整備しています。

これらの制度は、特に女性従業員が働きやすい職場づくりを目指しており、女性の活躍推進に寄与することを期待しています。

早期復職のための支援制度

- 早期復職支援一時金
- 認可外保育所等費用補助
- 保活コンシェルジュ

子育て支援策の概要と利用人数

<法定レベル以上の制度>

| 項目 | 内容 | 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児休業制度取得者数(人) | 子が1歳に達する年度の末日まで。保育所に入れないなどの事情がある場合は子が1歳6カ月に達する年度の末日か、1歳到達後の3月末までのどちらか長い方。 (法定:1歳6カ月まで) | 全体 | 51 | 53 | 54 | 94 | 133 |
| | | 男 | 7 | 17 | 27 | 37 | 67 |
| | | 女 | 44 | 36 | 27 | 57 | 66 |
| 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) | 利用者数(人) | 57 | 51 | 63 | 64 | 62 |

※育児休業制度取得後の復職率、定着率はともに100%(2020年度)。

<日本ガイシが独自に実施している制度>

| 制度名 | 内容 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 復帰後6カ月の一時金(人) | 職場復帰6カ月後に一時金を支給 | 26 | 19 | 31 | 25 | 26 |
| 時間単位年次有給休暇制度(短時間勤務者対象)(人) | 短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取得可能(1日分) | 36 | 36 | 59 | 62 | 58 |
| 父親向け積立休暇利用の育児休暇(人) | 未使用の年次有給休暇を育児休業として利用可 | 7 | 17 | 19 | 31 | 54 |
| 産休前面談(人) | 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ってもらうために、本人・人事・上司の3者面談を実施 | 20 | 27 | 30 | 26 | 21 |
| 復職前面談(人) | 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実施 | 18 | 30 | 29 | 27 | 27 |
| 海外赴任同行休職制度(人) | 海外赴任する配偶者(当社従業員に限らない)がいれば、最大2年6カ月休職して同行することが可能 この制度により、以前であれば家庭との両立が困難な場合にも、キャリアの継続が可能に | 6 | 9 | 10 | 9 | 8 |
| 出産祝い金(人) | 子が産まれた場合:5万円 | 208 | 225 | 241 | 218 | 260 |
| ベビーシッター費用補助(人) | 業務都合による出社時に臨時的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 | 19 | 9 | 8 | 11 | 31 |
| 保活コンシェルジュ(人) | 子を保育所に入所させ、スムーズに職場復帰するためのサポート | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 駐車場の育児支援枠(人) | 通勤用の駐車場に優先枠を設置 | 19 | 29 | 32 | 40 | 40 |
| 認可外保育所等費用補助(人) | | 未導入 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 早期復職支援一時金(人) | | 未導入 | 3 | 7 | 5 | 3 |

介護支援のための制度一覧

| 勤務時間 | 休暇 | 経済支援 |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 短時間勤務制度 ② 週3日勤務 ③ フレックスタイム勤務制度 (フレックスタイム勤務適用部署以外に所属する従業員向け) ④ 時間外労働の制限 ⑤ 所定外労働の免除 ⑥ 深夜労働の免除 | <ul style="list-style-type: none"> ⑦ 積立休暇利用の看護休暇 ⑧ 無給の介護休暇 | <ul style="list-style-type: none"> ⑩ 介護休業給付金 ⑪ 介護休業支援金 ⑫ 介護支援一時金 |
| | <p style="text-align: center;">休職</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑨ 介護休職 | |

<介護休暇の取得(日本ガイシ)>

| 区分 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全体 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 男 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 女 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

※契約社員を含みます。

介護支援制度の充実

2017年1月の「育児・介護休業法」等の改正に伴い、制度を改定し、介護休業1年間に3分割して取得できるようにするなどの変更を実施しました。

また、介護の支援を行うNPO法人「海を越えるケアの手」と法人契約を締結し、介護支援サービスを充実させました。このサービスでは、要介護認定の有無に関わらず、介護相談を無料で受けることができ、必要な場合には介護者に代わって介護をサポートする介護支援を受けることができます。

社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を設置

仕事と家庭の両立支援策を従業員に幅広く周知するため、社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を設置しています。育児や介護に関するハンドブックを掲載するなど、わかりやすく使い勝手のよいサイトとなっています。



社会貢献活動

NGKグループは、各国・地域の社会的課題に関心を持ち、地域に信頼される企業市民であることを目指して、各地のニーズに応じた社会貢献活動に取り組んでいます。

基本的な考え方

NGK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。

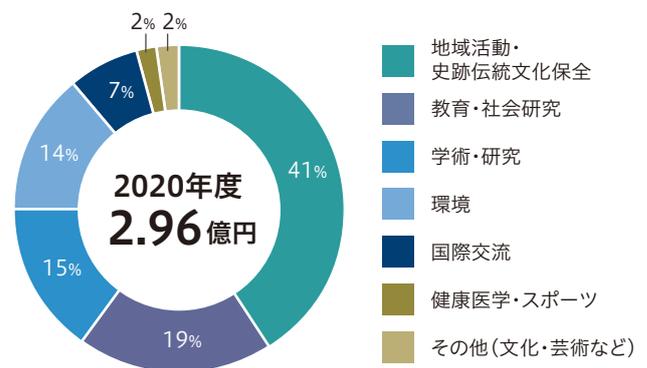
NGKグループの社会貢献活動は、ESG会議のもと総務部が中心となって推進しています。

各地で実施した社会貢献活動に関する情報は、国内外のグループ会社の社会貢献活動通信員から収集しています。2020年度は、50件の活動報告がありました。

<社会貢献活動の推進状況>

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 社会貢献支出額 | 3.15億円 | 3.00億円 | 3.02億円 | 2.37億円 | 2.96億円 |
| 社会貢献プログラム数 | 10件 | 10件 | 10件 | 13件 | 10件 |
| NPO/NGOとの協働件数 | 4件 | 4件 | 4件 | 4件 | 4件 |

<活動の内訳>



日本ガイシの社会貢献活動

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、日本を訪れる海外からの留学生に対する宿舍提供や奨学金支給を柱とする支援活動を続けています。

この活動は、1930年代から日本ガイシが世界へ進出した際、海外へ赴任した従業員やその家族が現地で温かい支援を受けたことへの感謝の気持ちから始まったもので、日本で学ぶ留学生たちにも「日本へ来て良かった、日本を好きになった」と思ってもらえるよう努めています。

2020年度は5カ国39人に宿舍を提供、10カ国20人に奨学金(給付型)を支給しました。



参考
URL

一般財団法人日本ガイシ留学生基金
<https://www.ngk.co.jp/sustainability/philanthropy/>

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、留学生が母国を紹介する異文化交流会を2006年から毎年開催しています。2019年度までに約1,000人が参加し、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりましたが、今後の感染状況に応じて再開を検討します。

支援終了後のコミュニケーション

支援終了後も支援留学生との関係を維持するため、OB・OGを含む留学生に、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」のメンバーズカードを配布しています。

2020年度は財団や日本ガイシのトピックスを掲載した年賀状を支援が終了した留学生を含む約300人に送付しました。

車いすテニス支援

日本ガイシは、障がい者支援や地域のスポーツ振興を目的として、2020年から車いすテニスを積極的に支援しています。

愛知県を拠点に活動する車いすテニス選手の国内外への遠征費を支援するなど、有力選手の活躍を後押しし、車いすテニスの競技者や愛好家が利用できるよう、グループ会社が運営する諸の木テニス倶楽部(名古屋市緑区)にハードコートを新設し、屋外トイレをバリアフリー仕様になりました。

また、日本ガイシは日本車いすテニス協会(JWTA)とオフィシャルパートナー契約を締結し、年間イベントや競技大会などへの協賛を通じて、車いすテニス競技の発展を応援しています。



NGKサイエンスサイトに家庭でできるスペシャルコンテンツを掲載

日本ガイシのウェブサイトのスペシャルコンテンツ「NGKサイエンスサイト・家庭でできる科学実験シリーズ」は子どもたちに科学の楽しさを伝えることを目的に、1997年の開始以来、身近なもので実験できる手軽さから多くのアクセスを集めています。

2020年から、この「NGKサイエンスサイト」内に、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、外出自粛により家の中で過ごす時間をさらに楽しんでいただきたいという想いから、買い物に出かけなくても、家にあるもので簡単に行える実験や工作を集めた特集ページを公開しています。

「NGKサイエンスサイト」の実験を用いて制作した動画「120秒の科学未来につながる」が、第62回科学技術映像祭で部門優秀賞（教育・教養部門）と、つくば科学万博記念財団理事長賞をダブル受賞しました。



参考 URL NGKサイエンスサイト
<https://site.ngk.co.jp/>

TABLE FOR TWOプログラムを社員食堂で実施

日本ガイシは、従業員が気軽に毎日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食分の20円が寄付されるしくみで、名古屋、知多、小牧事業所と石川工場の全ての食堂で実施しています。2020年度は、5.1万食（102万円/従業員と会社からのマッチング）の給食を寄付し、TABLE FOR TWO事務局からプラチナサポーター賞を受賞。これまでの寄付累計は、44万食（約880万円）となり、アフリカの子ども約2,200人分の1年間の学校給食に相当します。



「マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知2021」に団体ボランティア参加

NGKグループは「マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知2021」に団体ボランティアとして参加しました。NGKグループでは毎年このボランティア活動を継続しており、2020年度で6回目の参加となります。

2019年度と同様新型コロナウイルス感染症の影響で規模を縮小しての開催となったため、ボランティアの人数も限定して参加。名古屋、知多・小牧事業所、石川工場のほか、NGKセラミックデバイスやNGKゆうサービスをはじめとするグループ会社の25人が、ランナーへの給水を行い大会の運営に協力しました。



海岸林再生プロジェクトに参加

公益財団法人オイスカが企画する東日本大震災復興支援10年計画「海岸林再生プロジェクト」が宮城県名取海岸で実施され、日本ガイシの従業員が参加しました。

総勢50人のボランティアとともに海岸林「クロマツ」の成長を守るために除草作業を行いました。4時間の作業で約1,500本のクロマツに絡んだツルマメ草を除去、約35,000本のクロマツを点検しました。



グループ会社の社会貢献活動

献血活動を実施(NGKエレクトロデバイス)

NGKエレクトロデバイスが本社(山口県美祢市)で献血活動を実施しました。

この献血活動は、日本赤十字社および美祢市役所からの依頼に協力して毎年行っているもので、今回は10人の従業員が参加。新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、会場入口での検温や手指の消毒、マスクの着用、献血車内の常時換気など、これまで以上に衛生管理を徹底しました。



交通安全を呼びかけ(NGKエレクトロデバイス)

NGKエレクトロデバイスは、7月11~21日の夏の交通安全県民運動(交通安全山口県対策協議会主催)に先立ち、本社で街頭指導立哨を実施しました。

交通安全部会のメンバー10人が、朝の通勤時に交通事故防止の啓発チラシを従業員に配布し、交通安全を呼び掛けました。



立哨挨拶を実施(NGKエレクトロデバイス)

NGKエレクトロデバイス(NGKED)のQup(Quality-up:品質向上)幹事長会のメンバーが、本社と尼崎事業所で立哨あいさつ運動を実施しました。この活動は、積極的な声かけを通して従業員同士のコミュニケーションを向上させようと、NGKEDで定期的に行っているものです。

NGKED本社では9人、尼崎事業所では3人のQup幹事長会メンバーが朝の通勤時に正門前などに立ち、従業員と笑顔であいさつを交わしました。



美祢ランタンナイトウィークに協力(NGKエレクトロデバイス)

NGKエレクトロデバイス(NGKED)の従業員が、美祢市内で開催された「美祢ランタンナイトウィーク」にボランティアとして参加しました。

この祭りは、美祢市と交流のある台湾・台北市から取り寄せた1,000個以上のランタンを市内各地に展示するイベントで、NGKEDは3年連続でボランティアとして参加しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、出店やイベントは中止になったものの、ランタンの展示は例年通り開催されました。NGKEDの従業員は開催1カ月前から終業後や土・日曜日などの時間を利用して、市の職員やボランティアと共に疫病終息を祈願した「アマビエ」のランタンを制作したほか、市役所前や美祢駅舎内でのランタンの飾り付けに協力しました。



献血活動を実施(NGKセラミックデバイス)

NGKセラミックデバイス都留工場が献血活動を実施しました。

山梨県赤十字血液センターから新型コロナウイルス感染症の影響で血液が不足しているとの連絡を受け、従業員に協力を依頼したところ、過去10年間で最多の31人が協力。3密にならないよう、通常より実施時間を1時間程度延長して行いました。



多治見市から感謝状を受領(NGKセラミックデバイス)

NGKセラミックデバイス(NCDK)多治見工場が、市勢の発展に貢献したとして多治見市から表彰されました。NCDK多治見工場は、2019年の操業開始式の際に多治見市に対し100万円を寄付。その功績がたたえられ、今回の表彰を受けたものです。

多治見市内で「多治見市制80周年記念式典」が開催され、NCDK多治見工場長が出席。式典では功労者らへの表彰式が行われ、古川雅典多治見市長からの感謝状が授与されました。



献血活動に協力(日本ガイシ・NGKセラミックデバイス 石川工場)

日本ガイシとNGKセラミックデバイス(NCDK)の石川工場が献血活動に協力しました。

この献血活動は、石川県赤十字血液センターからの依頼に基づき毎年行っているものです。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で同センターでも血液が不足している状況を踏まえ、両工場合わせて約50人の従業員が参加しました。



地域医療機関から感謝状(NGKセラミックスヨーロッパ)

NGKセラミックスヨーロッパ(ACE)が地域医療機関にマスク8,000枚を提供し、感謝状を受け取りました。

ベルギーで新型コロナウイルス感染症が拡大する中、ACEは地元ボドゥールの地域政府から支援要請を受け、3月に備蓄していたマスク8,000枚を提供しました。マスクが皆無状態の中での提供であり、初期医療崩壊の防止に貢献したことに對し、感謝状が贈られました。



従業員有志が食料品を寄付(NGKメタルズ)

NGKメタルズ(メタルズ)の従業員32人が、新型コロナウイルス感染症による景気低迷で困っている人たちを支援するための食料品を寄付しました。寄付した物資はメタルズのあるテネシー州スイートウォーターのフードバンクを通じて、地域の福祉施設などに届けられました。



EHS 月間活動を実施(NGKエレクトロデバイスマレーシア)

NGKエレクトロデバイスマレーシア(NGKMY、マレーシアペナン州)は9月に「EHS月間活動」を実施しました。

EHS活動とは、環境や健康、安全に対する従業員の意識を高めることを目的に、定期的に行っている啓発活動です。

9月3日の活動初日は、新型コロナウイルス感染症拡大防止に役立ててほしいとスプーン・フォークのセットや朝食用のパンなどを全従業員に配布。活動期間中には自身の健康に関心を持ってもらおうと、無料の視力検査や子宮頸がん検査、フィラリア症の血液検査などを実施しました。このほかにも、特別エリアでの啓発ポスター展示や、EHS活動のロゴコンテスト、環境や健康、安全をテーマにした宝探しゲームも実施しました。これらの活動を通して、従業員全員がEHSの大切さを楽しみながら認識することができました。

NGKMYではこれまで献血や清掃、植林などの活動や、健康セミナーを定期的に開催しています。



Governance

ガバナンス

| | |
|----------------------|-----|
| コーポレート・ガバナンス | 94 |
| 株主とのコミュニケーション | 109 |
| マテリアリティ | 112 |
| リスクマネジメント | 113 |
| ビジネス行動規範 | 119 |
| 顧客関係管理 | 128 |
| 政策への影響 | 129 |
| サプライチェーンマネジメント | 130 |
| 情報セキュリティ | 134 |
| イノベーション管理 | 136 |
| 新興市場戦略 | 137 |

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

NGKグループ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います。

これを実現するために、監査役会設置会社を選択し、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、重要事項を審議・検討することを通じて、ガバナンスの実効性を高めています。

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の必要性から、執行役員制度を導入して経営の「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います。

取締役会の監督・監視機能強化については、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ものに、取締役会への報告を義務付けるとともに、社外役員をメンバーに加えた指名・報酬諮問委員会、経営協議会、社外役員会議、経営倫理委員会などを設置し、コーポレートガバナンス・コードの趣旨の徹底を図っています。

加えて、NGKグループで働く全ての人々が、法令および定款に基づき、かつ企業倫理に則りその職務を執行するための規範となる「NGKグループ企業行動指針」を策定し、当社グループの役員および従業員に周知を徹底するとともに、遵守を義務付けています。2019年1月には前回改定以降の社会情勢などの変化を反映し、事業活動を通じた持続可能な社会の実現、人権尊重、コンプライアンスの徹底を重点に改定を行いました。

参考
URL

コーポレートガバナンス報告書 日本語版
https://www.ngk.co.jp/resource/pdf/sustainability/governance_jp.pdf

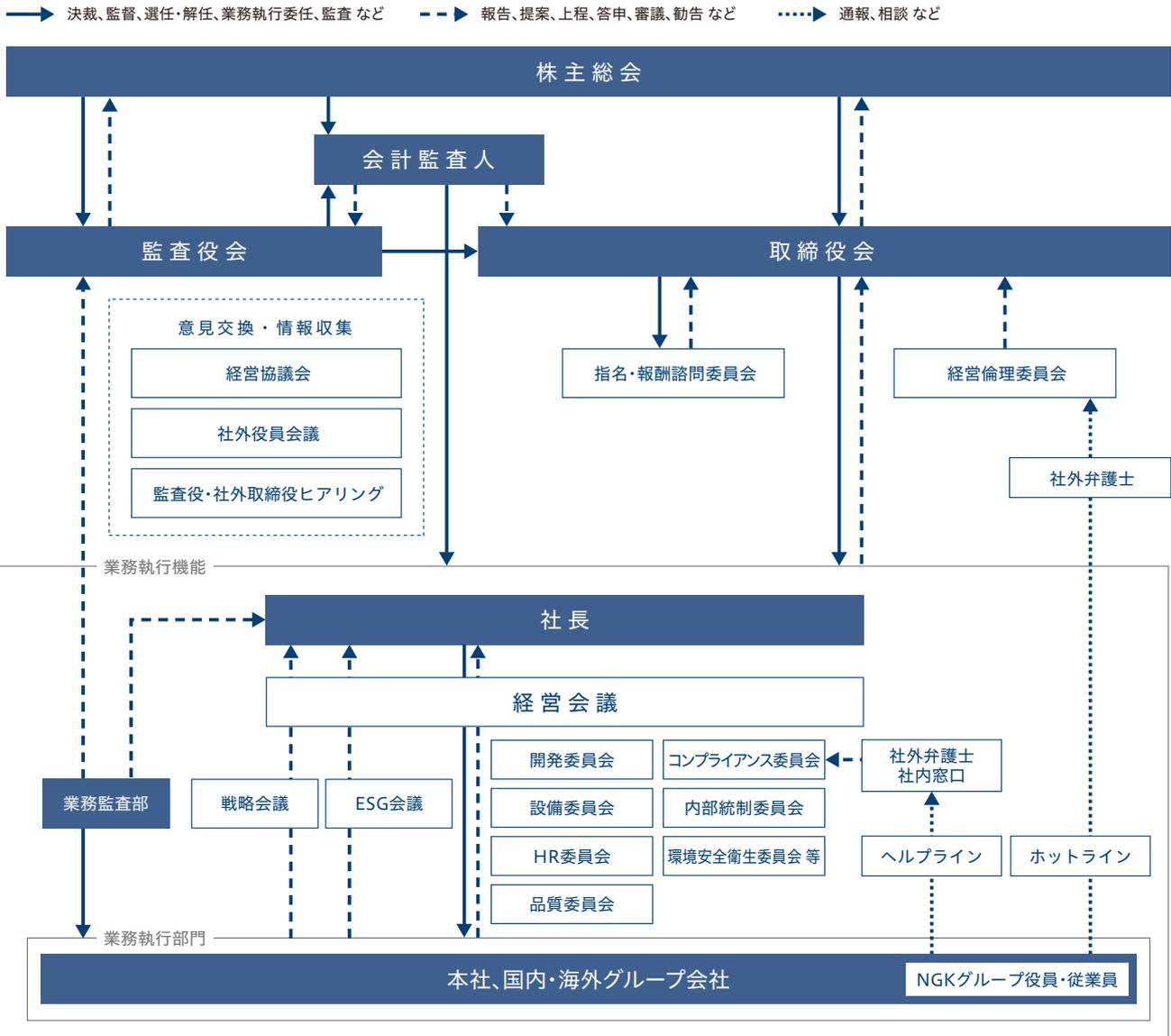
コーポレート・ガバナンス強化の歩み

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 | 企業行動指針を策定 | 2019年 1月 | NGKグループ企業行動指針を改定 |
| 2003年 4月 | NGKグループ企業行動指針に改定 | 2019年 4月 | ESG会議を設置 |
| 2005年 6月 | 執行役員制度の導入 | 2020年 2月 | 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)の提言に賛同 |
| | ストックオプションの導入 | | |
| | 社外役員制度の導入 | 2020年 4月 | コンプライアンス委員会を設置 |
| 2005年 7月 | CSR委員会を設置 | | HR委員会を設置 |
| 2007年 4月 | CSR推進室を設置 | 2021年 4月 | NGKグループビジョンを策定 |
| 2010年 6月 | 独立役員の指定 | | NGKグループ人権方針を策定 |
| 2011年 7月 | NGKグループ企業行動指針を改定 | | NGKグループコンプライアンス活動基本要領を制定 |
| 2015年 4月 | 国連グローバル・コンパクトに参加 | | ESG推進統括部を設置 |
| 2015年 6月 | グローバルコンプライアンス室を設置 | 2021年 6月 | 取締役会における社外取締役比率を1/3に |
| 2015年12月 | 指名・報酬諮問委員会、経営協議会、社外役員会議、経営倫理委員会を設置 | | 指名・報酬諮問委員会の委員長を社外取締役に |
| 2017年 6月 | 社外取締役を1名追加選任 | | |
| 2018年10月 | Chief Compliance Officer (コンプライアンス全社統括責任者)を任命 | | |

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。2019年4月には環境・社会・ガバナンスに関する重要な課題、戦略・行動計画について幅広く議論を行うべく、社長を議長とする「ESG会議」を新設しました。2020年度にはESG会議を7回開催し、環境対応に関する長期計画、環境、品質、安全衛生に関する各委員会の活動状況、重要なリスクの把握と開示への対応、社会貢献活動などについて議論しました。



コーポレート・ガバナンスに関する会議体など

日本ガイシは、コーポレート・ガバナンス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会議体を設置しています。

取締役会

取締役会は、9名(男性8名、女性1名)の取締役(うち3分の1が社外取締役)により構成されており、会社法、当社定款および取締役会規則に定める事項(例えば全社総合予算、会社の解散・合併・提携等の戦略的計画、代表取締役の選定および解職、事業報告および計算書類等の承認、重要な財産の処分および譲受、重要な使用人の選解任等)について決議し、また、取締役の職務執行を監督しています。取締役会議長は非業務執行の取締役です。また、取締役会には、常勤監査役および社外監査役が出席し、必要があると認めるときは意見を述べることであります。

開催回数:14回

監査役会

監査役会は、監査役4名(男性4名)により構成されており、各監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人等から報告を受け、必要に応じて説明を求めるとして取締役の意思決定プロセスと職務執行状況を監査するとともに、いわゆる内部統制システムの整備・運用状況を確認するほか、会計監査人の監査方法と結果の相当性についても確認します。

開催回数:14回

経営会議

経営会議は、社長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関であり、社長・副社長・各事業本部長・研究開発本部長・製造技術本部長・各部門の所管執行役員・シニアフェロー・常勤監査役および社長の指名する執行役員・委員長・事業部長・部長により構成しており、男性16名、女性1名となっています。

開催回数:19回

指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、役員的人事および報酬決定等に係る公正性の確保および透明性の向上を目的に設置されたもので、取締役および監査役の人事に関する事項、取締役および執行役員の報酬等に関する事項、監査役全体の報酬の枠の案、最高経営責任者の後継者計画について審議し、その結果を取締役に答申しています。その構成は従来、社外役員を過半数とし、委員長は代表取締役が務めていましたが、その構成を見直し2021年6月28日開催の取締役会にて独立社外取締役を過半数とし、委員長についても独立社外取締役から選出しています。男性4名、女性1名で構成されています。

開催回数:4回

経営倫理委員会

経営倫理委員会は、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・法令違反について必要な調査を実施し、再発防止策等を取締役に勧告するとともに、競争法および海外腐敗行為防止法の遵守のため、遵守体制の構築や遵守活動の検討を行い取締役会に提言するものです。これらの不正・法令違反に歯止めをかける仕組みとして、ヘルプライン制度とは別に、経営倫理委員会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ます。男性5名、女性1名で構成されています。

開催回数:6回

▶ P122 内部通報制度(ホットライン)

経営協議会

経営協議会は、社外役員と代表取締役等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。男性9名、女性1名で構成されています。

開催回数:1回

社外役員会議

社外役員会議は、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、当社の経営課題等について意見を交換するものです。男性4名、女性1名で構成されています。

開催回数:1回

監査役・社外取締役ヒアリング

監査役および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。男性6名、女性1名で構成されています。

開催回数:12回

※開催回数は2020年4月から2021年3月末の集計

<その他の機関>

| | |
|------------------------|--|
| 品質委員会 開催回数:5回 | 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。 1. 品質方針および品質目標の決定・改廃 2. 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わる事項 3. そのほか重要と判断した品質関連事項 |
| 環境委員会 開催回数:3回 | 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。 |
| 安全衛生委員会 開催回数:2回 | 安全衛生に関する基本方針や重点目標の設定および労働災害や重点活動の確認など安全衛生に関わる重要事項に関して、社長および安全衛生委員長の決定を助けるため、審議する機関です。 |
| コンプライアンス委員会 開催回数:3回 | 下記について、社長およびコンプライアンス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。 ①法令・企業倫理 遵守活動 1. 法令・企業倫理遵守に関する基本方針(含む「企業行動指針」)の決定改廃 ※取締役会決議事項 2. 法令・企業倫理に関する重要な遵守徹底活動・制度および体制の決定 3. ヘルプライン事案への対応 4. 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 ②法令・倫理に関する事項または事件・事故に関する事項のうち、特別危機管理事案への対応 ③その他委員長が重要と判断したコンプライアンス関連事項 |
| 内部統制委員会 開催回数:3回 | 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。 1. 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 2. 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 開催回数:3回 | 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 開催回数:8回 | 設備投資や情報システムに関する方針、予算・実績・主要個別計画の検討・評価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。 |
| HR委員会 (2020年4月新設) 開催回数:4回 | 企業の人権尊重に関する責任(課題対応)、NGKグループにおける重要な人事施策に関して、社長の決定を助ける ため、課題提示、調査報告、解決策の検討など、必要な事項を審議する機関です。 1. 人権に対する基本方針の決定改廃に関する事項 2. グループ会社を含めた人権に対する啓発活動や人権デューデリジェンスの実施に関する事項 3. グループ会社にも影響し得る重要な人事施策に関する事項 4. その他委員長が重要と判断した人権、人事施策に関する事項 |
| ESG会議 開催回数:7回 | 環境・社会・ガバナンスに関する重要な課題について、社長および関係取締役等の間で情報共有・意見交換・方針議 論を行い検討する機関です。 |
| BCP対策本部 開催回数:1回 | 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 開催回数:1回 | 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 開催回数:1回 | 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、法令遵守をはじめとして適切な社内体制 の整備、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。 |

監査の状況

監査役監査の状況

各監査役は、独立した立場から取締役および会計監査人の職務の執行状況を確認する一方で、監査役会において情報を共有し、実効性の高い監査を効率的に行うよう努めています。監査役会は、取締役会開催前後に月次で開催されるほか、必要に応じて随時開催されます。2020年度は合計14回開催し、1回あたりの所要時間は約1.5時間でした。

2020年度は、下記4点を重点監査項目として取り組みました。

- (1) 危機管理対応体制と今後の変化への備えの確認
- (2) ESGに係る取り組みの浸透状況
- (3) 新規事業の立ち上げ・事業再編等の進捗状況
- (4) 各事業に係るリスク認識と経営判断プロセスの合理性

監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、必要により意見表明を行っています。また、監査役・社外取締役ヒアリングにおいて各本部長および本社部門所管役員から予算の内容、事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。その他、必要に応じ、また往査時などを利用して、取締役をはじめとする各層や、子会社の取締役等から事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。

上記のほか常勤監査役は、経営会議、コンプライアンス委員会、内部統制委員会等の社内の重要な会議および委員会に出席し、業務執行の判断プロセスや管理状況等を確認したほか、代表取締役との面談を半期毎に開催し、監査結果の共有や意見交換を行いました。また、企業集団の監査として、海外子会社の中から重要性およびリスク・アプローチに基づき対象を選定し、ウェブ会議システムを使用してリモートで監査を実施し、国内子会社のうち大会社の監査役とのウェブ会議を年2回実施したほか、その他の国内および中国・韓国の子会社の監査役・監事、または監査担当者とのウェブ会議による監査報告会を年2回実施しました。

さらには、重要な決裁書類等の閲覧、業務監査部による内部監査の結果の確認、財務報告に係る内部統制監査について会計監査人による監査の講評の聴取、財産状況の調査として会計監査人等による棚卸資産の实地棚卸立会い同行等を行いました。これらの常勤監査役の監査活動の内容は、監査役会等を通じて社外監査役とも適時に共有しています。

内部監査の状況

内部監査部門としては、業務監査部(15名)を設けており、各部門の業務執行状況を監査して、経営層に対し、経営判断に資する情報提供を行っています。業務監査部長は内部統制委員会の委員となっています。

内部監査については、監査役監査および会計監査と独立して実施していますが、監査の実効性、効率性をあげるため、業務監査部は、監査役(会)および会計監査人と、監査の方針・計画・結果などについて定期的に情報交換を行っています。また、品質・環境・安全衛生の各分野の監査については専門的な知見を要することから、各分野に係る委員会の事務局である専門部署が必要に応じてグループ内の監査を実施しており、これらの監査結果については各委員会において報告され、委員会の概要は取締役会において報告されています。

会計監査の状況

監査法人が行う会計監査には金融商品取引法に基づいて実施される財務諸表監査、内部統制監査と、会社法に基づいて実施される監査があります。

当社監査役会は、監査法人の選定方針として、会社計算規則が定める「会計監査人の職務の遂行に関する事項」の体制等を整備していること、職業的専門家として独立の立場を保持し適切な監査を実施すること、会社法の会計監査人の解任事由が存しないこと、等の基準に照らして選定の可否を判断することとし、これらを確認した結果、現会計監査人の有限責任監査法人トーマツを選定しています。

当社の監査役および監査役会は、上述監査法人の選定方針に掲げた基準の適否に加え、日頃の監査活動等を通じ、経営者・監査役・財務部門・内部監査部門等とのコミュニケーション、グループ全体の監査、不正リスクへの対応等が適切に行われているかという観点で評価した結果、有限責任監査法人トーマツは監査法人として適格であると判断しています。

取締役・監査役・執行役員一覧

取締役 (2021年6月末現在)



大島 卓

代表取締役会長

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 7年

1980年3月 当社入社
2007年6月 当社執行役員
2011年6月 当社常務執行役員
2014年6月 当社代表取締役社長
2021年4月 当社代表取締役会長 (現任)

選任理由

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を経験しました。また電力貯蔵用NAS電池(ナトリウム/硫黄電池)の開発、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ました。2014年から代表取締役社長、2021年4月からは代表取締役会長を務め、当社における豊富な業務経験と経営全般に関する知見を有していることから、選任しました。



小林 茂

代表取締役社長

所有する当社の株式の数
10,126株

取締役会への出席状況
100% (11回/11回)
(注) 2020年6月29日の就任以降に開催された
取締役会を対象としています。

在任年数 1年

1983年3月 当社入社
2016年6月 当社執行役員
2018年6月 当社常務執行役員
2020年6月 当社取締役専務執行役員
2021年4月 当社代表取締役社長 (現任)

選任理由

エネルギーインフラ事業部門の海外営業を経て、蓄電池事業部門の営業部長、海外子会社社長、セラミックス事業部門の海外営業部長、エネルギーインフラ事業本部長など多様な業務を歴任しています。2021年4月からは代表取締役社長を務め、当社における豊富な業務経験と事業運営における知見および人脈を有していることから、選任しました。



蟹江 浩嗣

代表取締役副社長

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 7年

1981年3月 当社入社
2010年6月 当社執行役員
2012年6月 当社常務執行役員
2014年6月 当社取締役常務執行役員
2015年6月 当社取締役専務執行役員
2018年6月 当社代表取締役副社長 (現任)

(担当)

業務監査部・経営企画室・新事業企画部・人材統括部・グループコンプライアンス部・法務部・知的財産部・総務部所管、グループ会社統括、コンプライアンス全社統括責任者、コンプライアンス委員長、内部統制委員長、個人情報総括管理責任者、特定個人情報等の統括責任者、建設業法統括責任者

選任理由

産業プロセス事業部門、本社部門秘書室長、セラミックス事業本部長など事業運営および部門管理に関わる多様な実務上の経験を有しています。2018年から代表取締役副社長を務め、現在は人材統括部、経営企画室、法務部、業務監査部などの本社部門を所管するなど、当社における豊富な業務経験と事業運営に関する知見を有していることから、選任しました。



丹羽 智明

代表取締役副社長

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 6年

1984年3月 当社入社
2013年6月 当社執行役員
2015年6月 当社取締役執行役員
2016年6月 当社取締役常務執行役員
2018年6月 当社取締役専務執行役員
2020年6月 当社代表取締役副社長 (現任)

(担当)

技術統括、研究開発本部・製造技術本部管掌、品質経営統括部・環境安全衛生統括部・DX推進統括部所管、品質委員長、環境安全衛生委員長

選任理由

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を長く経験し、2020年から代表取締役副社長を務め、現在は品質、環境、安全衛生、DX推進部門などの本社部門を所管するとともに、製造技術本部を管掌して当社グループのものづくりを主導する役割を果たしています。当社における豊富な業務経験とプロジェクトマネジメントおよび製造技術に関する知見を有していることから、選任しました。

※ 所有する当社の株式の数は2021年6月30日現在の数字



岩崎 良平

取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 12年

1982年3月 当社入社
2008年6月 当社執行役員
2009年6月 当社取締役執行役員
2012年6月 当社取締役常務執行役員
2016年6月 当社取締役専務執行役員(現任)

(担当)

事業本部官掌、プロセステクノロジー事業本部長、経営業務の管理責任者

選任理由

セラミックス事業部門の営業を経て、海外子会社社長、経営企画室長、エレクトロニクス事業本部長を歴任し、また本社部門を所管するなど、事業運営に関わる多様な実務上の経験を有し、現在は取締役専務執行役員プロセステクノロジー事業本部長として同部門の運営を主導しています。当社における豊富な業務経験と事業運営に関する知見を有していることから、選任しました。



神藤 英明

取締役常務執行役員

所有する当社の株式の数
5,000株

取締役会への出席状況
新任

在任年数 新任

1988年4月 当社入社
2018年6月 当社執行役員
2021年6月 当社取締役常務執行役員(現任)

(担当)

ESG推進統括部・秘書室・財務部・資材部所管

選任理由

財務部門を中心に業務経験を積むとともに、北米やメキシコ子会社の経営を経験し、経営企画室長、財務部長などを歴任しています。現在はESG推進統括部、秘書室、財務部、資材部などの本社部門を所管するなど、当社における豊富な業務経験と知見を有していることから、選任しました。



独立役員 蒲野 宏之

取締役(社外)

所有する当社の株式の数
1,000株

取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 10年

1971年4月 外務省入省
1979年4月 最高裁判所司法研修所
1981年4月 弁護士登録
1988年10月 蒲野総合法律事務所代表弁護士(現任)
2007年6月 株式会社小松製作所社外監査役
2007年7月 住友生命保険相互会社社外取締役
2009年4月 東京弁護士会副会長
2011年6月 当社取締役(現任)
2015年6月 ハウス食品グループ本社株式会社社外監査役
2020年6月 株式会社スパンクリートコーポレーション社外取締役(現任)
2021年6月 ハウス食品グループ本社株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)

選任理由

長年弁護士として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います。当社は同氏に対して、その専門性および豊富な経験、幅広い見識を活かし、主にコンプライアンスの観点に基づき独立した客観的立場から当社の経営を監督することを期待しています。また、同氏は現に当社の社外取締役としてコンプライアンス体制の強化や中長期的な経営戦略の策定等について意見を述べる等、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っています。これらのことから、選任しました。



独立役員 浜田 恵美子

取締役(社外)

所有する当社の株式の数
5,000株

取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 4年

1984年4月 太陽誘電株式会社入社
2001年12月 同社技術グループ技術品証統括R技術部長
2003年9月 同社技術グループ総合研究所基礎開発部主席研究員
2008年11月 国立大学法人名古屋工業大学産学官連携センター准教授
2011年4月 同大学産学官連携センター、大学院産業戦略工学専攻教授
2012年4月 同大学コミュニティ創成教育研究センター教授
2015年5月 国立研究開発法人科学技術振興機構研究成果最適展開支援プログラム第3分野プログラムオフィサー(現任)
2016年7月 国立大学法人名古屋工業大学非常勤講師(現任)
2016年8月 国立大学法人名古屋大学(現国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学)客員教授
2017年6月 当社取締役(現任)
2019年6月 太陽誘電株式会社社外取締役(現任)
2021年3月 国立研究開発法人科学技術振興機構低炭素社会戦略センター低炭素社会戦略推進委員会委員(現任)

選任理由

太陽誘電株式会社に在籍中、CD-R(記録できるCD)の発明および世界初の製品化を主導するなどの顕著な業績を挙げ、その後は名古屋工業大学教授、名古屋大学客員教授として産学官連携を主体とした研究活動に携わってきました。当社は同氏に対して、その経歴を通じて培った見識を活かし、主に研究開発、製品事業化の観点に基づき独立した客観的立場から当社の経営を監督することを期待しています。また、同氏は現に当社の社外取締役として技術力強化や新事業のあり方、品質管理等について意見を述べる等、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っています。これらのことから、選任しました。



独立役員

古川 一夫

取締役(社外)

所有する当社の株式の数
5,000株取締役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 2年

1971年4月 株式会社日立製作所入社
 2005年4月 同社代表執行役執行役副社長情報・通信グループ長&CEO兼輸出管理本部長
 2006年4月 同社代表執行役執行役社長
 2006年6月 同社取締役代表執行役執行役社長
 2007年5月 社団法人日本経済団体連合会(現一般社団法人日本経済団体連合会)副会長
 2009年4月 株式会社日立製作所取締役代表執行役執行役副会長
 2009年6月 同社特別顧問
 2011年6月 一般社団法人情報処理学会会長
 2011年10月 独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構
 (現国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構)理事長
 2019年6月 当社取締役(現任)
 2019年8月 株式会社パナソニックグループ社外取締役(監査等委員)(現任)

選任理由

株式会社日立製作所において、情報・通信グループ長&CEOなどの要職を経て同社取締役代表執行役執行役社長を務め、また国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構において理事長を務めるなど、情報通信をはじめとする技術分野の知見と大規模組織運営の経験を有しています。当社は同氏に対して、これらの知見と経験を活かし、経営の専門家として独立した客観的立場から当社の経営を監督することを期待しています。また、同氏は現に当社の社外取締役として投資家の視点を踏まえた経営戦略・事業展開について幅広く意見を述べる等、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っています。これらのことから、選任しました。

<所属する会議体> (2021年6月末現在)

| 氏名 | 取締役会 | 経営会議 | 指名・報酬諮問委員会 | 経営協議会 | 社外役員会議 | 監査役・社外取締役ヒアリング | 経営倫理委員会 |
|------------------|------|------|------------|-------|--------|----------------|---------|
| 大島 卓 | ○ | | ○ | ○ | | | |
| 小林 茂 | ○ | ○ | ○ | ○ | | | |
| 蟹江 浩嗣 | ○ | ○ | | ○ | | | ○ |
| 丹羽 智明 | ○ | ○ | | ○ | | | |
| 岩崎 良平 | ○ | ○ | | | | | |
| 神藤 英明(2021年6月就任) | ○ | ○ | | ○ | | | |
| 蒲野 宏之 | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 浜田 恵美子 | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 古川 一夫 | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

<取締役の専門性> (2021年6月末現在)

| 氏名 | 独立社外取締役 | 経験分野 | | | | 専門知識 | | | | |
|--------|---------|------|----------|------|----------|------|------------|------|------|-------|
| | | 経営全般 | 海外事業国際経験 | 営業企画 | 製造技術研究開発 | 財務 | 法律コンプライアンス | 人事労務 | 情報通信 | 環境省エネ |
| 大島 卓 | | ○ | ○ | | ○ | | ○ | ○ | | ○ |
| 小林 茂 | | ○ | ○ | ○ | | | | | | ○ |
| 蟹江 浩嗣 | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | |
| 丹羽 智明 | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | ○ |
| 岩崎 良平 | | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | | |
| 神藤 英明 | | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | | |
| 蒲野 宏之 | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | | | |
| 浜田 恵美子 | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ |
| 古川 一夫 | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ |

<独立社外取締役の割合>

| 独立社外取締役割合の目標 | 実績 | 氏名 |
|--------------|-----|--------------------|
| 取締役の1/3 | 1/3 | 蒲野 宏之、浜田 恵美子、古川 一夫 |

監査役 (2021年6月末現在)



佐治 信光

常勤監査役

所有する当社の株式の数
5,000株取締役会への出席状況
100% (14回/14回)監査役会への出席状況
新任

在任年数 新任

1984年3月 当社入社
2013年6月 当社執行役員
2014年6月 当社取締役執行役員
2015年6月 当社取締役常務執行役員
2019年6月 当社取締役専務執行役員
2021年6月 当社常勤監査役 (現任)

選任理由

エネルギーインフラ事業部門の営業、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、複数の事業部門の企画部長、法務部長を歴任しました。その後、取締役として法務、内部監査、コンプライアンス関連部門を所管し当社の法令遵守を主導するなど、当社における豊富な業務経験と法務、コンプライアンス分野における知見を有しています。これらの経験と知見を活かした当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、選任しました。



島崎 毅

常勤監査役

所有する当社の株式の数
817株取締役会への出席状況
100% (14回/14回)監査役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 2年

1982年3月 当社入社
2010年4月 当社財務部専門部長
2015年6月 当社業務監査部長
2019年6月 当社常勤監査役 (現任)

選任理由

当社入社以来、財務部門に長く携わり財務部専門部長を務めました。また、業務監査部長を経験し、海外を含めた当社グループの財務会計および業務監査の実務に精通しています。これらの経験を活かした当社の経営に関する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、選任しています。



独立役員

伊藤 純一

監査役 (社外)

所有する当社の株式の数
-取締役会への出席状況
100% (14回/14回)監査役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 3年

1975年4月 株式会社三菱銀行 (現株式会社三菱UFJ銀行) 入行
2002年6月 株式会社東京三菱銀行 (現株式会社三菱UFJ銀行) 執行役員
2005年5月 同行常務執行役員
2005年6月 同行常務取締役
2006年1月 株式会社三菱東京UFJ銀行 (現株式会社三菱UFJ銀行) 常務取締役
2009年5月 同行専務執行役員
2011年6月 株式会社ニコン代表取締役兼副社長執行役員兼CFO
2016年6月 同社顧問
2016年6月 株式会社百十四銀行社外監査役
2017年6月 同行社外取締役 (監査等委員) (現任)
2018年6月 当社監査役 (現任)

選任理由

株式会社三菱東京UFJ銀行 (現株式会社三菱UFJ銀行) の専務執行役員および株式会社ニコンの代表取締役兼副社長執行役員兼CFOを務めるなど、長年にわたり会社の経営に携わっています。この会社経営の専門家としての豊富な経験とその経歴を通じて培った見識を活かし、当社のコーポレート・ガバナンスの強化のため適切な役割を果たすことができるものと判断し、選任しています。



独立役員

坂口 正芳

監査役 (社外)

所有する当社の株式の数
-取締役会への出席状況
100% (14回/14回)監査役会への出席状況
100% (14回/14回)

在任年数 2年

1980年4月 警察庁採用
1999年2月 警視庁第一方面本部長
2001年9月 秋田県警察本部長
2003年1月 大阪府警察本部刑事部長
2011年10月 大阪府警察本部長
2013年1月 警察庁長官官房長
2015年1月 警察庁次長
2016年8月 警察庁長官
2018年5月 日本生命保険相互会社特別顧問
2019年6月 当社監査役 (現任)
2019年6月 一般社団法人日本自動車連盟代表理事・副会長 (現任)

選任理由

大阪府警察本部長、警察庁長官官房長などの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と大規模組織の運営の実績を有しています。これらの経験を活かした業務の適法性やリスク管理の観点に基づく当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、選任しています。

※ 所有する当社の株式の数は2021年6月30日現在の数字

執行役員 (2021年6月末現在)

石川 修平 専務執行役員

エレクトロニクス事業本部長

森 潤 常務執行役員

セラミックス事業本部長、名古屋事業所長

山田 忠明 常務執行役員

人材統括部長、総務部担当、HR委員長、大阪支社長

加藤 宏治 執行役員

セラミックス事業本部営業統括部長、同本部営業統括部戦略部長

大和田 巖 執行役員

エレクトロニクス事業本部ADC事業部長

稲垣 真弓 執行役員

業務監査部・グループコンプライアンス部・法務部・知的財産部担当

多田 和史 執行役員

エネルギーインフラ事業本部ガイシ事業部長

大西 孝生 執行役員

エレクトロニクス事業本部電子部品事業部長

松田 敦 専務執行役員

エネルギーインフラ事業本部長

倉知 寛 常務執行役員

セラミックス事業本部センサ事業部長

加藤 明 常務執行役員

エレクトロニクス事業本部副本部長、同本部金属事業部長、知多事業所長

宮嶋 敦 執行役員

製造技術本部長、設備委員長

市岡 立美 執行役員

エネルギーインフラ事業本部エナジーストレージ事業部長、小牧事業所長

坂本 浩文 執行役員

セラミックス事業本部技術統括部長、同本部技術統括部開発部長

武田 龍悟 執行役員

NGKヨーロッパ(ドイツ)取締役社長

七瀬 努 常務執行役員

研究開発本部長、開発委員長

松田 弘人 常務執行役員

プロセステクノロジー事業本部副本部長、同本部HPC事業部長

井上 昌信 執行役員

プロセステクノロジー事業本部産業プロセス事業部長

篠原 宏行 執行役員

経営企画室長、新事業企画部担当

石原 亮 執行役員

ESG推進統括部長、秘書室担当、東京本部長

清水 秀樹 執行役員

NGKエレクトロデバイス(株)代表取締役社長

デイビッド ミラー 執行役員

FMインダストリアル取締役社長

社外取締役と社外監査役の独立性基準、方針

社外取締役

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)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1,000万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1,000万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に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

社外監査役

社外監査役の独立性については、一般株主と利益相反の生じるおそれがないよう、東京証券取引所の「上場管理等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。

社外取締役と社外監査役の選任の理由

社外取締役

| 氏名 | 選任の理由 |
|--------|---|
| 蒲野 宏之 | <p>長年弁護士として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など、法曹界において豊富な経験と実績を有しています。その専門性および豊富な経験に加え、幅広い見識を活かし、現に当社の社外取締役として当社グループ理念の浸透やコンプライアンス体制の強化、事業判断の根拠の明確化などについて意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しています。</p> <p>同氏は当社株式1千株を保有していますが、この他に当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、ハウス食品グループ本社株式会社社外監査役および株式会社スパークリートコーポレーション社外取締役などを兼務していますが、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> |
| 浜田 恵美子 | <p>太陽誘電株式会社に在籍中、CD-R(記録できるCD)の発明および世界初の製品化を主導するなどの顕著な業績を挙げ、その後は名古屋工業大学教授、名古屋大学客員教授として産学官連携を主体とした研究活動に携わってきました。その経歴を通じて培った見識を活かし、当社の社外取締役として技術力の強化や品質管理のあり方などについて意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しています。</p> <p>同氏は当社株式5千株を保有していますが、この他に当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、国立研究開発法人科学技術振興機構研究成果最適展開支援プログラム第3分野プログラムオフィサー、国立大学法人名古屋工業大学非常勤講師および太陽誘電株式会社社外取締役などを兼務していますが、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> |
| 古川 一夫 | <p>株式会社日立製作所において、情報・通信グループ長&CEOなどの要職を経て同社取締役代表執行役執行役社長を務め、また国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構において理事長を務めるなど、情報通信をはじめとする技術分野の知見と大規模組織運営の経験があります。これらの知見と経験を活かし、当社の社外取締役として事業活動全般について幅広く意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しています。</p> <p>同氏は当社株式5千株を保有していますが、この他に当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、株式会社パナソニックグループ社外取締役(監査等委員)などを兼務していますが、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> |

社外監査役

| 氏名 | 選任の理由 |
|-------|---|
| 伊藤 純一 | <p>株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)の専務執行役員および株式会社ニコンの代表取締役兼副社長執行役員兼CFOを務めるなど、長年にわたり会社の経営に携わっています。この会社経営の専門家としての豊富な経験とその経歴を通じて培った見識を活かし、当社のコーポレート・ガバナンスの強化のため適切な役割を果たすことができると判断し、社外監査役に選任しています。</p> <p>当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、当社の株主である株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)の出身で、当社は当事業年度末において同行より借入れなどの金融関連取引を行っています。ただし、同氏が株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)の専務執行役員を退任してから相当の期間が経過していることなどを踏まえると、同氏の判断に株式会社三菱UFJ銀行の意向が影響することはなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。</p> <p>同氏は、当社の資金調達先である株式会社百十四銀行社外取締役(監査等委員)を兼務していますが、当社は多数の金融機関と取引を行っており、資金調達において代替性がない程度にまでは同行に依存していません。したがって、資金借入れにおける同行と当社の関係が当社の経営に影響を及ぼすことはなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。その他、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> |
| 坂口 正芳 | <p>大阪府警察本部長、警察庁長官官房長などの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と大規模組織の運営の実績があります。これらの経験を活かした業務の適法性やリスク管理の観点に基づく当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外監査役に選任しています。</p> <p>当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、当社の株主かつ資金調達先である日本生命保険相互会社において特別顧問を務めていましたが、当事業年度末時点における当社による当社株式の保有比率は1.36%にすぎず、また当社は多数の金融機関と取引を行っており、資金調達において代替性がない程度にまでは同様に依存していません。したがって、株式保有および資金借入れにおける当社と当社の関係が当社の経営に影響を及ぼすことはなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。</p> <p>同氏は、一般社団法人日本自動車連盟代表理事・副会長などを兼務していますが、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> |

当社は、株式会社東京証券取引所、株式会社名古屋証券取引所に対して、上記5名を独立役員とする独立役員届出書を提出しています。

取締役会のダイバーシティ方針

NGKグループでは現在、ジェンダー、人種または民族、国籍、出身国または文化的バックグラウンドを含むダイバーシティに関する方針を策定していません。

取締役会の有効性

役員の選任

取締役と監査役候補者の指名においては、各候補者について代表取締役全員で協議を行い、加えて、社外役員が過半数を占める指名・報酬諮問委員会において各候補者について審議を行い、その決議内容を取締役に答申しています。監査役候補者については、監査役としての独立性を担保するため監査役会の同意を得ています。取締役会では、同委員会の答申を尊重した上で、取締役、監査役候補者について株主総会の目的事項（議案）として決議し、取締役、監査役は株主総会の決議をもって選任されます。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。

役員に対するトレーニングの方針

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、それぞれが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います。

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

取締役会の実効性評価

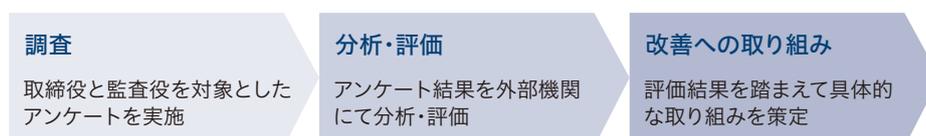
取締役会の実効性について、当社取締役会は毎年度終了時に取締役および監査役を対象としたアンケートを実施し、回答内容の分析と評価を外部機関に委託して、その結果を取締役に報告しています。そこで示された課題については、その重要性和必要性に鑑みて、次年度の取締役会で取り組みを強化するなどし、継続的な実効性向上を図っています。

2020年度を対象とした取締役会評価については、2021年4月初頭に全50問および自由記述からなるアンケートを実施し、その結果を6月10日開催の取締役会に報告しました。総評として、外部機関より下記のコメントを得ています。

- ・当社の取締役会は、リーダーシップやコミットメント、健全な風土・運営など、取締役会として求められる土台となる要素が維持されている。また、改善に向けたさらなる課題提起がなされている。
- ・これらのことから、当社取締役会は継続的な実効性を有するものと考えられる。
- ・これまで継続課題とされてきた重要・大型案件のリスク把握や過去の経営判断の分析等に加えて、中長期戦略や資金の最適活用、リスクマネジメントの高度化等、さらに実効性を高めるための課題認識が窺える。
- ・特に社内において取締役会の構成や議案設定等の運営面での課題感が高まっていることから、取締役会のあるべき構成・機能を継続的に見直しつつ、中長期戦略やリスクマネジメントに関わる議論に注力することが、さらなる実効性向上に資するものと考えられる。

当社はこの評価結果に基づき、課題への取り組みを通じて、引き続き取締役会の実効性の確保、強化に努めます。

実効性向上の取り組み



経営の後継者育成に関する計画(サクセッションプラン)

NGKグループでは、最高経営責任者の後継者に関して、求められる資質、育成の方針、決定の手続きなどを定めた「日本ガイシングループ最高経営責任者の後継者計画」を2018年12月に取締役会で決議しました。これに基づき、毎年の指名・報酬諮問委員会において代表取締役社長が計画の進捗状況について報告し、適切であるかを確認しています。

役員の報酬 — 長期的なパフォーマンスとの整合性

取締役報酬の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)および執行役員の報酬については、NGKグループ理念の実践、NGKグループビジョンの実現を通じ、グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資することを目的としてその制度を定めています。報酬等の水準や構成等はこの目的に照らして適切であるか適宜見直しを行い、また、報酬ガバナンスの透明性と公正性を確保すべく努めています。

取締役(社外取締役を除く)および執行役員の報酬の構成は、役職位に応じた年額固定の基本報酬、単年度の業績に応じて変動する業績連動賞与、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をも株主と共有し、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などを高めるための株式関連報酬の3つの部分で構成されています。

社外取締役および監査役については、経営からの独立性を重視する観点に立ち、年額固定の基本報酬のみを支給し、業績連動賞与および株式報酬型ストックオプションは支給していません。

変動報酬と固定年額報酬との比率については、中長期の業績の安定と向上を重視する観点に立ち、業績連動賞与の額と株式報酬型ストックオプションの金額換算を合計した変動報酬部分が、報酬等の合計額の適切な割合を占めるよう設定しています。基本報酬を含めた報酬の合計額については、信頼できる外部調査機関のデータに基づき、企業規模による報酬水準などを勘案しつつ、役職位に応じた金額を設定しています。

独立社外取締役を過半数として設置した指名・報酬諮問委員会は、報酬等の決定に関する方針と手続き、取締役および監査役全体の報酬等の枠の案、取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容および額の案について取締役会からの諮問を受けたものとして、これを審議し、決議した内容を取締役に答申しています。

報酬等の構成

| | | | | |
|------------------------------|---|-----------------------------|---|---|
| 基本報酬 役職位に応じた固定年額報酬 | + | 業績連動賞与 毎年の業績に応じ決定 | + | 株式報酬型ストックオプション メリットとリスクを株主と共有 |
| 取締役 年額8億円以内 | | | | 取締役 年額2億円以内 |
| 監査役 年額1億円以内 | | | | |

業績連動賞与の算出方法(2021年度)

業績連動賞与の算定に用いる指標は以下のとおりです。

| | |
|---------------|--|
| 短期的観点 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2021年度の連結業績指標のうち、売上高、営業利益、純利益、投下資本利益率* ● 2020年度の連結業績実績のうち、売上高、営業利益、純利益 |
| 中長期的観点 | <ul style="list-style-type: none"> ● NGKグループビジョンに掲げた中長期業績目標のうち営業利益 ● 新製品・新事業の創出 - Keep Up 30 ● CO₂排出量削減の取り組み |

※NGK版ROIC(製品別の営業利益、設備、在庫、売掛債権を基に計算)

| 基準賞与額 | 短期的視点 | | 中長期的視点 | | 個人評価 (100%) |
|-------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------|
| | 投下資本利益率の達成度(100%) | 前年度業績からの増減(100%) | 中長期業績目標の達成度(100%) | 重要課題の当年度の達成度(100%) | |
| 支払額 | ← ▲100~+100% → | ← ▲100~+100% → | ← ▲100~+100% → | ← ▲100~+100% → | ← ▲100~+100% → |

(配分された各項目が▲100%から+100%の範囲で変動し、結果として合計額が基準賞与額に対して▲100%から+100%の範囲で変動する。)

ストックオプションの概要

- 行使価格：1株あたり1円
- 役職位に応じて決定した個数を付与
- 権利行使の条件：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

取締役および監査役の報酬額

<取締役および監査役の報酬等の総額>

(2020年度)

| 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) |
|---------------|-----------------|-----------------|--------|---------------|-----------------------|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | ストック オプション | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 591 | 425 | 123 | 42 | 11 |
| 社外取締役 | 39 | 39 | - | - | 3 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 59 | 59 | - | - | 2 |
| 社外監査役 | 26 | 26 | - | - | 2 |

<報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬>

(2020年度)

| 氏名 | 役員区分 | 会社区分 | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 報酬等の 総額 (百万円) |
|------|------|------|-----------------|--------|---------------|---------------------|
| | | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | ストック オプション | |
| 大島 卓 | 取締役 | 提出会社 | 68 | 26 | 7 | 103 |

内部統制システム

内部統制システムの構築と運用は、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NGK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2019年1月に改定しました。この指針と法令・企業倫理遵守のグループ内への徹底などについては、コンプライアンス委員会が各部門の実務責任者から構成されるコンプライアンス活動推進部会を設置して管掌します。また、当社の役員等が関与する不正および法令違反ならびに競争法および海外腐敗行為防止法への対応は、経営倫理委員会が取り扱います。

なお、2021年4月開催の取締役会で、業務の適正を確保するための体制等の整備について改定決議を行っています。

従業員の報酬の平均値および代表取締役社長の報酬

日本ガイシにおける、2020年度の代表取締役社長の報酬と従業員の平均報酬額の倍率は13.5です。

(2020年度)

代表取締役社長の報酬 103,000,000円

従業員の平均報酬 7,635,830円

株主とのコミュニケーション

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、総会会場には、会社紹介ブースと製品展示ブースを設け、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。

株主総会関連情報の拡充にも努めており、下記の取り組みを実施しています。

① 招集通知の早期発送

総会前日の22日前に発送

② ウェブサイト上での早期開示

2018年度より招集通知発送の4日前に開示

③ 東京証券取引所の議決権行使プラットフォーム^{*}に参加

インターネットによる議決権の行使

④ 株主総会資料のウェブサイトへの掲載

株主総会招集通知、議決権行使結果、決議通知、臨時報告書などをウェブサイトで公開
英語による株主総会招集通知

サイトで公開 株主総会関連情報 <https://www.ngk.co.jp/ir/meeting/>

^{*}東京証券取引所議決権電子行使プラットフォーム：東京証券取引所が運用する電子投票システム。従来の書面での手続きに代えてインターネット経由で議決権行使することが可能となり、国内外の株主にとって利便性が向上する。

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。

<2020年度の活動状況>

| 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 | 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。 |

参考
URL

IR情報

<https://www.ngk.co.jp/ir/>

野村IR資産運用フェアに出展

日本ガイシは、個人投資家に事業内容や業績などを知ってもらおうと「野村IR資産運用フェア2021」（主催：野村インベスター・リレーションズ、共催：野村證券）に出展しました。

今年は新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンライン形式で開催され、計37社の上場企業や投資信託会社がオンライン上に出展。当社のブースでは会社紹介動画のほか、会社案内やNGKレポートなどの資料を通して、当社の概要や財務情報を詳しく紹介しました。



担当者が当社についてオンライン上で分かりやすく説明

株主還元

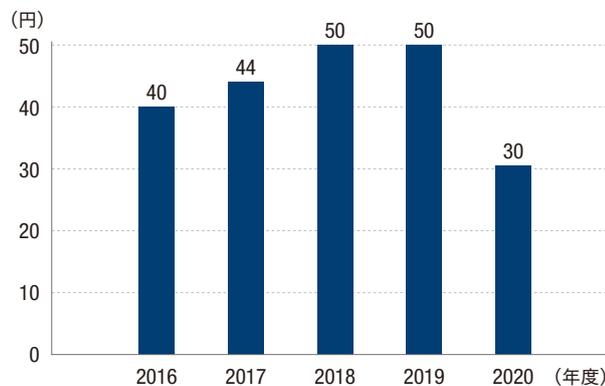
日本ガイシは、株主に対する利益還元が経営の最重要政策の一つと考えています。

基本方針として株主重視・ROE重視の経営を目指し、業績、財務体質、今後の事業展開などを総合的に勘案して連結配当性向30%程度を中期的な目処に利益の配分を行うこととしています。

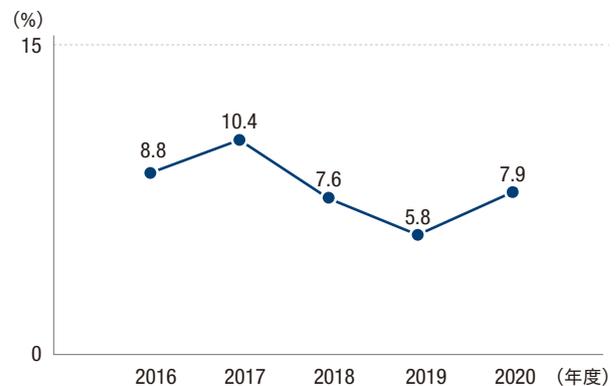
2020年度は30円の年間配当を実施し、連結配当性向は24.7%となりました。

今後とも、資本コストを上回る収益性確保と財務健全性を両立させるとともに、中長期の観点から積極的な株主還元に努めます。

配当金の推移



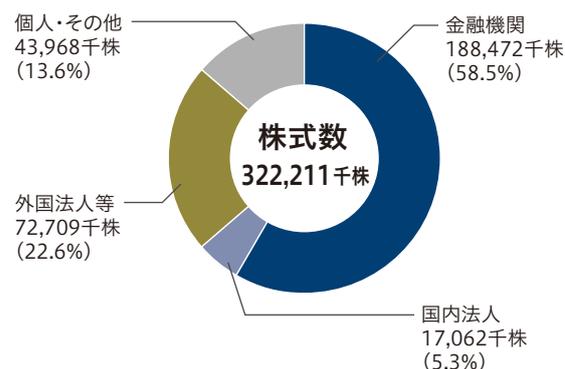
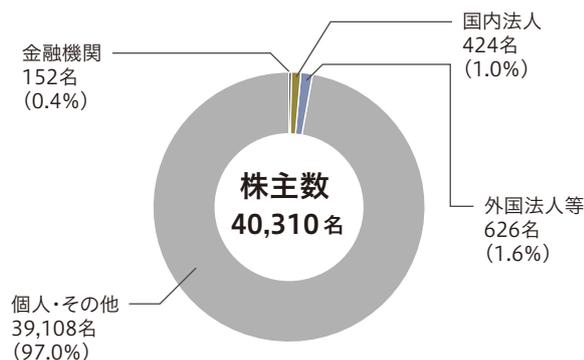
自己資本当期純利益率 (ROE)



株主情報

<株式の情報> (2021年3月31日 現在)

| | |
|---------------------------------|--------------|
| 発行可能株式総数 | 735,030,000株 |
| 発行済株式の総数 (自己株式5,639,001株を含む) | 322,211,996株 |
| 株主数 | 40,310名 |



<大株主の状況> (2021年3月31日 現在)

| 株主名 | 持株数(千株) | 持株比率(%) |
|--|---------|---------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 43,739 | 13.81 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 31,026 | 9.80 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 21,695 | 6.85 |
| 第一生命保険株式会社 | 21,457 | 6.77 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 7,204 | 2.27 |
| 全国共済農業協同組合連合会 | 7,029 | 2.22 |
| あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 | 4,387 | 1.38 |
| 日本生命保険相互会社 | 4,313 | 1.36 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口7) | 4,146 | 1.30 |
| ステートストリートバンク ウェスト クライアント トリーティー 505234 | 3,791 | 1.19 |

(注) 当社は、自己株式5,639,001株を保有していますが、上記大株主から除いています。また、上記持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数を控除した株数を基準として算出し、小数点第3位以下を切捨てとしています。

創業一族のメンバーで議決権の5%以上を保有する株主はいません。

マテリアリティ

対処すべき課題

NGKグループの重点課題は以下のとおりです。

① ESG経営の推進

NGKグループは、ESGを経営の中心に位置づけています。海外19カ国に37のグループ会社（うち製造会社18社）を展開し、海外でのビジネスが拡大する中、経営の透明性と自律性を高めるべく、グループで働く全員が公正な価値観や国際的な水準の判断基準にしたがって行動できるよう環境整備を進めています。

2019年4月に経営レベルでの情報共有・意見交換・方針議論を行う機関として「ESG会議」を設置したことに続いて、NGKグループのESGに関する活動を横断的に取り扱い、その情報発信を強化するため、2021年4月に「ESG推進統括部」を設置しました。また、全構成員が持続可能な社会の実現、人権尊重、コンプライアンスを実践できるようさまざまな対話の機会を設けて「NGKグループ企業行動指針」の周知徹底を図っています。

② 既存事業の収益力強化と新製品・新規事業の創出

既存事業の収益力強化の施策として、「新・ものづくり構造革新」に続く全社活動として、2021年度より「モノづくり∞（チェーン）革新」をスタートしました。製品の開発から製造、販売といった一連のプロセスチェーンを通じて競争力強化につながる活動を目指していきます。モノづくりチェーンにおける理想と現状のギャップを埋める「生産革新活動」、工場単位のロス削減により製造原価を改善する「原価低減活動」を柱とし、デジタル技術の活用によりモノづくりの見える化とグローバル連携を進め、競争力強化につなげていきます。

また、デジタル技術の活用による事業競争力の強化を目的として、2021年4月に「DX推進統括部」を新設しました。各部門に分散していた機能を統合し、デジタルと製造技術を融合させて全社横断的な課題に取り組み業務改革を加速させます。人材育成の観点からは、階層別教育の実践によりIT・データリテラシーを全社レベルで向上させるとともに、デジタル視点で課題解決を進められるDXリーダーの育成に取り組んでまいります。こうした取り組みを通じて、従業員の意識改革を通じた企業体質の変革も達成します。

NGKグループは、多様なセラミックスの特性と当社独自の技術を組み合わせることで社会に新しい価値を提供することを目指しています。新製品・新規事業の創出については、売上高に占める新製品比率30%以上を継続する「Keep Up 30」を目標に掲げており、亜鉛二次電池「ZNB®」やサブナノセラミック膜などの新製品を早期に事業化し、市場投入を進めています。

また、「NGKグループビジョン Road to 2050」では、2050年に向けた社会変化を見据え、自然環境と人間が共生する「カーボンニュートラル(CN)」、安全で便利・快適で健康に暮らせる「デジタルソサエティ(DS)」関連を注力分野と位置づけ、今後10年間で総額3,000億円の研究開発費を確保し、その80%をCN、DS分野に配分する予定です。通過点となる2030年の目標としては、新製品・新規事業の売上高1,000億円を実現する「New Value 1000」を掲げました。将来有望な開発テーマに重点的に経営資源を投じ、独自のセラミック技術を用いて新製品・新規事業を創出していきます。

マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定プロセスは開示していません。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

NGKグループは重大なリスクに関し、危機管理基本規程に基づいて以下の各委員会の活動を通じ、リスクの発生を回避・予防しています。また、著しく重大なリスクに関しては、経営企画室所管執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し、対応に当たります。

社会経済情勢の不確実性が一層高まりつつある中では、リスクへの感度を高め、リスクが危機へと変わる前に対処を進めることが重要です。そこで、平時には5つの委員会が常時リスクを管理しつつ、リスクが拡大した際にはトップ主導で迅速に対策が行える体制を構築しました。

リスクマネジメント体制図



リスク特定プロセス

従来のリスクマネジメントの過程で判明していた、グループの経営や財務状況に影響を及ぼし得るリスク全般について集約・再評価し、重要なリスクを抽出。ESG会議で審議の上、グループとして管理すべきリスクを特定しました。

リスクの収集・一覧化

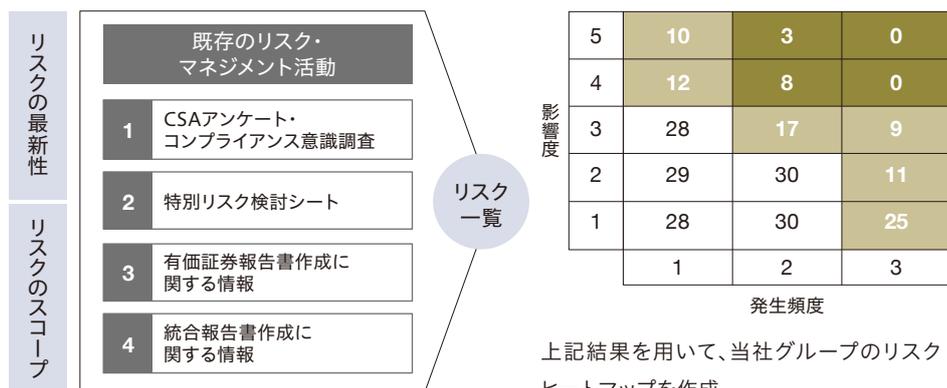
既存活動のリスクを集約し、リスク一覧を作成

リスクの評価

統一の評価軸で各リスクを評価し、重要リスクを抽出

経営トップの審議

ESG会議で審議し、取締役会・経営会議に報告



<リスク・リスク概要・対応策>

| リスク | リスク概要 | 対応策 |
|------------------------|--|---|
| 1 事業運営におけるリスク | <p>各事業共通</p> <ul style="list-style-type: none"> ●デモ、テロ、戦争、感染症・伝染病など予期せぬ事象の発生 | <ul style="list-style-type: none"> ●拠点の分散によりグローバルに代替可能な体制を構築 |
| | <p>①セラミックス事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●内燃機関自動車の需要減少による当社グループ製品への需要低下 ●中国市場の競合台頭によるシェア低下 ●景況悪化や規制時期の遅れなどにより先行投資を回収できない | <ul style="list-style-type: none"> ●排ガス規制の強化に伴う新製品や高機能品の増加で需要低下をカバー ●環境規制を先取りした技術対応力や供給の安定感により競争力を強化 ●自動車メーカーの計画や景況変化に適宜対応し、設備投資計画を見直し |
| | <p>②プロセステクノロジー事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●半導体需要の減少に伴う業績と財務状況の悪化 ●顧客ニーズへの対応遅れ ●革新的な半導体製造プロセスの登場 ●リチウムイオン電池正極材・電子部品向け焼成炉における競合の成長による市場シェア低下 | <ul style="list-style-type: none"> ●直接の顧客である半導体製造装置メーカーと連携し、都度、設備能力や人員・生産体制等を見直し ●半導体製造プロセスの動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し ●客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を刷新 |
| | <p>③エレクトロニクス事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●携帯基地局・データサーバーの需要急減 ●顧客の技術革新に対応した新技術開発・製品投入ができない | <ul style="list-style-type: none"> ●客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を刷新 ●客先動向を注視しタイムリーな技術開発 |
| | <p>④エネルギーインフラ事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●海外の電力政策の変化 ●国内電力会社の設備投資抑制 ●競合企業、競合製品の動向 ●大容量・長時間用途電池の市場拡大の時期の遅れ ●リチウムイオン電池など競合製品の技術革新による一層の普及 | <ul style="list-style-type: none"> ●各国の電力政策を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し ●技術対応力や供給の安定感により競争力を強化 ●客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し ●海外有力企業とのパートナーシップ強化 |
| 2 研究開発に関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> ●技術間競争の複雑化によりインプットが十分な成果に結びつかない | <ul style="list-style-type: none"> ●今後10年間で総額3000億円の研究開発費を確保し、その80%を「カーボンニュートラル(CN)」、「デジタル社会(DS)」分野に配分 ●2030年に新製品・新規事業の売上高1,000億円の目標設定 |
| 3 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク | <p>①法令等の遵守に関するリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●法令・規制への違反や、人権の尊重、契約遵守などの社会的要請に反した行動による当社のレピュテーション低下 | <ul style="list-style-type: none"> ●従業員への各種教育の実施やハンドブック配布による関連法規制の周知徹底・コンプライアンス意識の向上 ●経営に大きな影響を与えうる重大な不正事案や法令違反については、社外役員とコンプライアンス担当役員から構成される経営倫理委員会が調査をとりまとめ防止策・改善策を勧告 ●内部通報制度によるコンプライアンス違反の発生可能性低減 |
| | <p>②人権・安全に関するリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●グループの事業活動における人権侵害 ●従業員の労働災害や疾病・身体・メンタルヘルス問題 | <ul style="list-style-type: none"> ●NGKグループ人権方針の策定 ●HR委員会による人権デューデリジェンスの実施 ●安全衛生基本方針に基づき重大災害リスクの特定とリスクアセスメントによる未然防止対策強化 ●長時間労働者へのフォローや階層別メンタルケア教育の実施 |
| | <p>③品質に関するリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●重大な市場クレームや契約違反など業務の不備に伴う信用の失墜、利益の喪失、成長の減退等の品質リスク | <ul style="list-style-type: none"> ●経営トップの直接指導の下、品質方針に基づき、品質経営統括部が各事業本部の品質活動をモニタリング ●重要課題については品質会議を開催して迅速な解決を図る ●品質リスク排除プロセス活動の全社展開 |
| 4 情報システムのリスク | <ul style="list-style-type: none"> ●外部からのサイバー攻撃や不正アクセス、想定外のシステム不具合やセキュリティ上の問題によるデータ処理の停止、データの盗難・破壊・改ざん・喪失等の発生による社会的信用や業務の継続への悪影響 | <ul style="list-style-type: none"> ●NGKグループ情報セキュリティ基本方針に基づいたITセキュリティ体制の構築 ●従業員に対するITセキュリティ教育の実施 |
| 5 為替・資金調達に関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> ●円高による売上高・利益の減少・業績悪化 ●地域により大きな金融危機などで資金調達が困難となり、当社グループの事業運営や業績・財務状況に悪影響を及ぼすリスク ●特定の素材や設備の価格上昇による製造コストの上昇 | <ul style="list-style-type: none"> ●需要地生産、現地通貨での資金調達、為替状況に応じた最適購買 ●先物為替予約等によるリスクヘッジ ●売価への反映 ●競争購買、設計見直しなどによるコストダウン |
| 6 気候変動と災害のリスク | <ul style="list-style-type: none"> ●将来的に国際的な温室効果ガスの排出規制や環境税・炭素税などの税制が導入された場合、追加的費用による業績悪化 ●温暖化に伴う海水面上昇や台風の大規模化、局地的な暴雨の頻発等による操業低下 ●大規模災害や火災等の事故等に伴う生産活動停止による業績悪化 ●大規模災害や火災等の事故等により主要製造拠点生産設備に深刻な被害が発生 ●新型コロナウイルス感染症等の新たな感染症が発生・蔓延による操業低下、製品の生産・販売への悪影響 | <ul style="list-style-type: none"> ●NGKグループ環境ビジョンの策定 ●気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に沿ったリスクと機会の情報開示の検討に着手 ●カーボンニュートラル社会の実現に資する製品とサービスの開発、提供 ●代替生産可能な生産体制の構築 ●BCP(事業継続計画)をグループ全体で推進 |

海外グループ会社のリーガルリスクマネジメント

NGK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限にとどめるため、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、訴訟などの法務案件や弁護士の利用状況を、また、年に一度、ヘルプラインの利用、輸出管理、法令関連情報の入手など、リーガルリスクへの対応状況の報告を求めています。報告のうち主要な内容についてはコンプライアンス委員会で報告し、情報を共有しています。

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。

アンケートに基づくリスクの抽出と未然防止

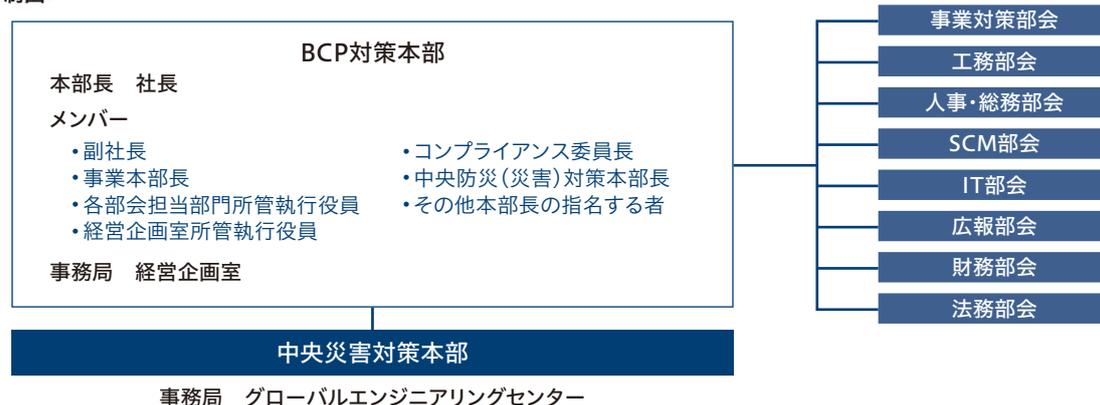
日本ガイシと国内グループ会社では、リスクマネジメント体制強化の一環として、2019年度に第2回CRS (Corporate Risk Survey) 調査を実施しました。これは従来から実施しているCSA (Control Self Assessment) アンケートとコンプライアンス意識調査アンケートを統合した調査で、日常の事業運営で起こりうるさまざまなリスクの把握と未然防止を目的に、リスク発生の可能性とその影響について回答者の認識を尋ねています。この結果をもとに各リスク対応部門と各本部がリスク対応策を策定してリスク低減に取り組んでいます。

BCP(事業継続計画)への取り組み

日本ガイシは、大規模災害発生時の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、グループ全体でBCPを推進しています。生産拠点の分散化や購買先の複数化、建物・設備の減災、従業員の安全確保など各種対策に取り組んでいます。

災害時の危機対応力向上を目的として、大規模災害を想定した訓練を実施。計画に基づき実際に動いてみることで細かい問題点まで抽出し、BCPの改善に役立てています。

<BCP体制図>



緊急時および被災時には、「中央防災対策本部」を「中央災害対策本部」に切り替え、災害への対応にあたります。

<2020年度の取り組み>

- 教育 ・映像視聴による地震、水害の教育を国内NGKグループ全従業員対象に実施
- 啓発 ・家庭防災の特集記事を社内報MIZUHOに掲載
・家庭防災に関する取り組みについてアンケートを実施
- 訓練 ・訓練シナリオを見直し、実効性の高い訓練を実施
- その他 ・昨年度のBCP実践研修で得た気づきに基づき、行動計画を見直し

<今後の取り組み>

- ・訓練のさらなるレベルアップ(実働部隊を対象にしたBCP訓練の開催など)
- ・BCP実践研修の継続
- ・BCP上の最優先事項である人命尊重の観点から、家庭防災支援の取り組み継続(防災セミナーの開催、アンケートによる進捗フォローなど)

新型コロナウイルス感染症への対応

NGKグループは、新型コロナウイルス感染症に対し2020年4月にBCPを発動しました。情報の集約・共有により事態を把握し、感染予防知識の啓発と実施の徹底、テレワーク等の強力推進、サージカルマスク配布などの対応を行うとともに、事業活動の支障となる要因の監視と対策を実施することで、従業員と地域社会の安全を第一に考えた上で、社会的責任を果たすための事業活動の継続を図っています。

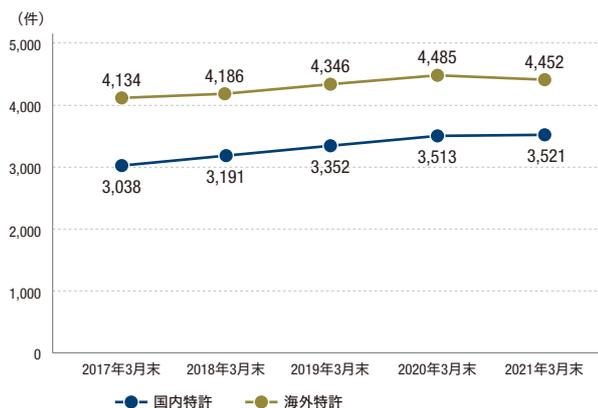
知的財産マネジメント

NGKグループは知的財産の創造活動を奨励し、適切な権利の保護・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・研究開発・技術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。

例えば、膨大な特許データをグラフや図表で見える化した特許マップを作成して情報の共有化を図るなどして、自社・他社の特許状況を把握しています。

また、各製品系列や開発テーマについては、定期的に他社特許を把握し、特許侵害リスクを低減しています。

特許保有件数の推移

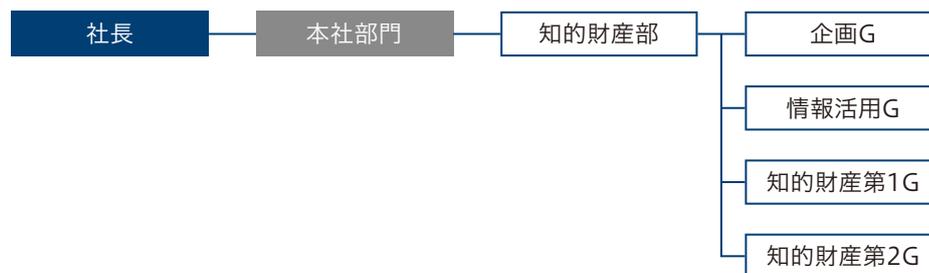


2021年3月末時点の特許保有数

国内特許 **3,521** 件
海外特許 **4,452** 件

知的財産管理体制

専任部署としての知的財産部にて、NGKグループ全体の知的財産を一元管理しつつ、各部門と協働して知的財産に関する活動を推進しています。



<知的財産部の業務>

特許・実用新案・意匠などの出願・権利化・・・日本ガイシの研究・開発成果を知的財産として権利化し、知的財産面から保護する

特許調査・・・他社の特許状況を調査し、例えば日本ガイシが他社の特許を侵害するのを未然に防ぐ

特許管理システムの管理・運用

取得した特許権の維持管理・職務発明報奨制度の運用・特許事務所との連携

コーポレートマークやプロダクト商標の出願・権利化・維持管理

著作権対応

知的財産に関する社内教育

知的財産教育の推進

若手技術者のための研修

若手技術者の基礎教育と特許出願者のスキルアップのため、e-ラーニングとセミナーを実施しています。

また、主に開発部門の若手技術者を対象に、特許検索手法の教育を実施しています。個々にパソコンを操作しながら実践的に検索手法を習得します。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策として、リモートを活用して研修を実施しました。

<2020年度に実施した知的財産教育>

| | 対象者 | 参加者数 |
|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 特許法入門e-ラーニング | 若手技術者 | 82人 |
| 特許制度に関するセミナー(特許I/特許II/特許III) | 若手技術者 | 168人 |
| 知的財産の検索・操作技能を養成するセミナー | 担当者、技術者 | 186人 |
| 対話形式少人数セミナー | 研究開発部門・事業部門の若手技術者 | 272人 (実施回数28回の合計) |

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しています。

2020年度は、3月にリモート方式で「知財を考える」シリーズ講演会の第10回を開催しました。「事業で勝つための知財戦略」と題し、講師として元セイコーエプソン株式会社知的財産本部長の上柳雅誉氏をお招きしました。激変する事業環境・知財環境の中で事業に勝つための知財戦略を中心にお話いただき、約200人が聴講しました。

従業員の発明を奨励する職務発明報奨制度

日本ガイシでは、従業員による優れた発明の創出を一層促進するため、2019年4月に、出願報奨、登録報奨、実施報奨、優秀発明報奨の4類型から構成される新たな職務発明報奨制度がスタートしました。

中でも、新設した優秀発明報奨は、特に優れた発明について、高額な報奨金と表彰で会社への貢献を称えるもので、事業への顕著な貢献が認められる特許・ノウハウを対象とする発明功績賞と、発明の内容が革新的である特許・特許出願・ノウハウを対象とする革新発明賞の2種類があります。

2020年度は、発明者等からの申請を受けて、何段階もの厳正な審査を経た結果、発明功績賞2件と革新発明賞1件の受賞が決定しました。また初めてノウハウが発明功績賞を受賞しました。

海外での知的財産リスクへの対応

グローバルな生産活動を行う自動車排ガス浄化用セラミックス関連の事業をサポートするため、海外の工場での発明を適切に管理する手法を構築し、日本と同レベルの知的財産マネジメントを推進しています。

TOPIC

米国の知財最新情報収集、実務修習ならびに代理人との円滑なコミュニケーションによる効率的な業務遂行を目的として、2020年度より知的財産部員を米国特許事務所に派遣しています。



コロナ禍で感染対策を施しながら、米国特許弁護士と打ち合わせを行う知的財産部の鳥越猛さん(右)

ビジネス行動規範

行動規範

NGKグループ企業行動指針

「NGKグループ企業行動指針」は、誠実な事業活動を行うための道しるべとしてNGKグループで働く全ての人々が業務を遂行する上で遵守すべき事項を整理し、まとめたものです。NGKグループの一人ひとりがこの行動指針に沿って行動することで、社会的責任を果たし、信頼を築いていきます。

2020年度は、年度初めの企業行動指針徹底に関するコンプライアンス委員長からのメッセージを海外を含む全グループへ展開しました。日本ガイシではモデル職場を設定し、グループコンプライアンス部の部員が23回の教育を実施したほか、NGKグループ理念共有プログラムにおいても企業行動指針の実践などについて説明しました。また、新卒者、中途採用者ともに入社時の研修で理解の徹底を図るほか、昇格者研修でも繰り返し周知をしています。



昨年に引き続き、啓発用のポスターを各職場に掲示して意識の向上を図りました。

持続可能な社会の実現



1. 地球環境を守り、社会に資する商品やサービスの提供を通じて新しい価値を創造し、持続可能な社会の実現に取り組みます。

- 安全性に十分に配慮し、環境規制も遵守した品質の高い商品やサービスを提供することにより、お客さまと社会からの信頼に応えます。
- お客さまと社会からの新たなニーズや改善への要望を真摯に受け止め、商品やサービスの開発や改良を行います。

人権尊重



2. 人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

- 人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- 社員の個性と自主性を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性などによる差別は行いません。
- 職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。

安全・快適な職場環境の提供



3. 安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

- 各国および地域の労働と安全衛生関連の法令を遵守します。
- 仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- 社員との誠実な対話と協議を通じて信頼関係を構築します。
- 社員に教育の機会を与えると共に、意欲、能力を伸ばす機会を提供します。

誠実な事業活動



4. 国際規範や各国および地域の法令を遵守し、公正かつ透明で誠実な事業活動を行います。

- コンプライアンスを徹底し、倫理に基づき良識を持って事業活動を行います。
- お客さまおよび取引先との契約や合意を確実に履行します。
- 競争法を遵守します。
- 贈収賄は一切行いません。
- 個人情報、機密情報の管理を徹底します。
- 他者の知的財産権を尊重します。
- 輸出入管理体制を整備し、確実に管理します。
- 反社会的勢力とは一切関わりません。
- 事業上のリスクを管理し、問題の未然防止と発生時の迅速な対応に努めます。
- 不正行為の抑止と是正を図るため、内部通報制度を適切に整備し、運用します。

企業情報の開示と説明



5. 積極的な情報の開示とステークホルダーとの対話を通じて経営の健全性と透明性を高めます。

- 社会が必要とする情報は、正確かつ速やかに開示します。
- ステークホルダーの声を真摯に受け止め、説明責任を果たします。

サプライチェーンへの社会的責任の浸透



6. 取引先をはじめとするサプライチェーン全体で、社会的責任を果たす取り組みを推進します。

- 取引先は対等なパートナーとして尊重し、信頼関係の構築と相互発展に努めます。
- グリーン調達やCSR調達の実践を通じて、地域や社会の発展に貢献します。
- サプライチェーンにも人権尊重や法令遵守を求めます。

環境保全



7. 地球環境の保全と問題の解決に取り組みます。

- 地球環境の保全に貢献する商品やサービスを提供します。
- 事業活動における環境負荷の低減に率先して取り組みます。
- 生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組みます。
- 各国および地域の環境関連の法令を遵守します。

地域、社会との協調



8. 良き企業市民として地域、社会の発展に貢献します。

- 地域、社会の一員として社会貢献活動に積極的に取り組みます。
- 社員の自主的な社会貢献活動を積極的に支援します。

適用範囲

「NGKグループ企業行動指針」は海外を含む日本ガイシグループ全体とサプライヤーを対象としています。

日本ガイシ、海外を含むグループ会社については、入社時に「NGKグループ企業行動指針」および「企業行動指針ガイドブック」を配布して周知しているほか、階層別教育などにおいても教育を実施しています。

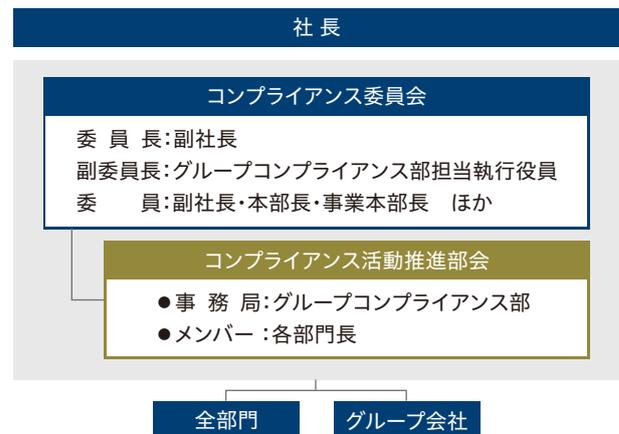
コンプライアンス推進体制

法令・企業倫理遵守をグループ内に徹底するため、コンプライアンス委員会を設置し、傘下に委員会の業務を適正に遂行するための会議体としてコンプライアンス活動推進部会を設けています。

グローバルなコンプライアンス体制

有効かつ実効性のあるコンプライアンス体制の基礎をNGKグループ全体に構築するためにグループコンプライアンス部が中心となり、各拠点でコンプライアンス教育等を行っています。

<コンプライアンス推進体制図>



<グループコンプライアンス部のミッション>

コンプライアンスを最優先とする企業文化をNGKグループ全体に定着させる

国際的な水準のコンプライアンス活動の推進および継続的な改善の仕組みの確立により、NGKグループとしてコンプライアンスの徹底を図る

海外グループ会社については、その地域の関連法規や社会的要請に関する最新状況を把握し、グローバル化に対応したコンプライアンスを推進する

NGKグループコンプライアンス活動基本要領

2021年4月にNGKグループコンプライアンス活動基本要領を策定しました。

コンプライアンス活動の在り方は、社会情勢や法令動向の変化により、グローバルに進化を続けており、NGKグループも自らの活動について、国際的な水準に照らして客観的に評価検証し、継続的に改善する仕組みが必要です。

また法令遵守はもとより、安全、環境、品質などの分野においても、コンプライアンスに関する取り組みの在り方や価値観を統一することで、全体的な質的向上を図ることが重要です。

このような背景の下に、コンプライアンス活動の在り方に関する当社の基本的な考え方を示す方針として、NGKグループコンプライアンス活動基本要領を策定しました。

これに基づき本年度から、安全、環境、品質、輸出、競争法などで、実効性を重視したコンプライアンス活動の質的向上に向けて、関係部門が連携して取り組んでいきます。

ミッション遂行に向けた2020年度の取り組み

- NGKグループコンプライアンス活動基本要領の制定
- コンプライアンス教育(日本ガイシおよび国内外グループ会社)
- グローバルな法規則への対応(競争法・贈賄防止法令など)
- 内部通報制度の運用・体制整備
- 品質コンプライアンス体制の運用支援

腐敗防止体制

NGKグループでは、「NGKグループ企業行動指針」において「贈収賄は一切行いません」「コンプライアンスを徹底し、倫理に基づき良識を持って事業活動を行います」と定めており、公正で透明な取引を実践するために、贈収賄防止に取り組んでいます。日本ガイシは2015年度に、贈賄防止に関する法令の遵守と業務遂行に当たって守るべき倫理規準を定めた「外国公務員贈賄防止規程」を策定、各社で運用しています。2017年度から業務監査部が外国送金、接待の実績を確認しています。

贈収賄防止教育の実施

日本ガイシの階層別教育において社内講師による教育を実施しているほか、2019年度から営業部門においては、社外から弁護士を招いて対話形式での講義と、ケーススタディのグループディスカッションを取り入れた研修を開催しています。また、全てのグループ会社で弁護士によるセミナー等による教育を実施しています。

内部通報制度

ヘルプラインの設置

「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プラインを設けています。海外グループ会社は会社ごとにヘルプラインを設置しています。

<ヘルプライン相談件数(日本ガイシ)>

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17 | 43 | 75 | 55 | 28 |

ホットラインの設置

日本ガイシの役員等が関与する不正・法令違反ならびに、競争法および贈賄等の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します。

海外グループ会社の役員等が関与する不正・法令違反に対応するホットラインについては国ごとに現地の状況を考慮しながら設置を進めていますが、競争法および腐敗行為防止法違反に関する通報窓口については全ての海外グループ会社で設置しています。

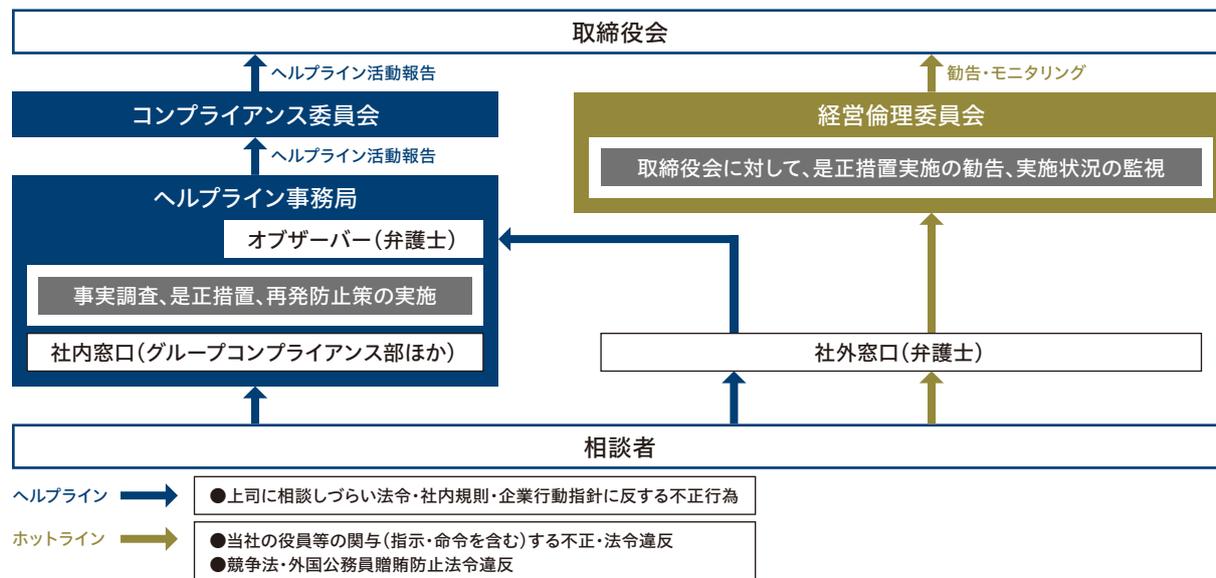
内部通報制度の運用

内部通報制度は日本ガイシおよびグループ会社の各事業所に勤務する全ての人（役員、従業員、社外へ出向中の従業員、顧問、契約社員、派遣契約に基づく派遣社員、業務委託契約に伴う駐在員を含む。）が利用できます。

相談・報告は、顕名で行うことを原則としますが、社外窓口の利用により匿名での相談も可能です。相談・報告者の保護は社規で約束されています。

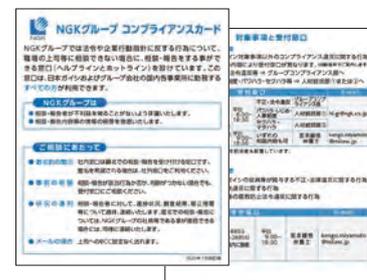
また、改正公益通報者保護法の施行にあわせて、社規および体制の整備を計画しています。

<内部通報体制図>



コンプライアンスカードについて

内部通報制度の周知のため、従業員が常時携帯できる「コンプライアンスカード」を作成し、日本ガイシおよび国内グループ会社の全ての従業員へ配布しています。



競争法など取引関連法規の遵守

「NGKグループ企業行動指針」に競争法遵守を定める一方、国際的な水準に見合う「競争法遵守規程」をNGKグループとして整備し国内外で遵守を徹底することで、不正な行為・取引の排除と、取引先との対等で公正な取引関係の構築・維持に取り組んでいます。

また、「競争法遵守規程」「競争法遵守ハンドブック」の周知徹底と活用促進のため、教育・研修を実施するとともに、「競争法遵守活動ポータルサイト」を開設し、競争法遵守のための実務マニュアルを掲載しています。「競争法遵守ハンドブック」は社会環境の変化に応じて、改定を行っていきます。

一方では、当社は2015年度から毎年PwCアドバイザリー合同会社(以下「PwC」といいます。)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、「競争法遵守規程」に基づく競争法遵守プログラムの運用状況、および国内・海外グループ会社を含むNGKグループとしての一元的な監督・報告体制についての確認を委託しています。加えて、2017年度からは、事業本部を所管する役員の競争法遵守に向けた取り組み姿勢の確認や、その意識の一層の向上を図るため、PwCによるインタビューを実施しています。これらの確認結果を競争法遵守プログラムの運用、改善などに活用しています。

参考 URL

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

<NGK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>

| 実施回数 | 規程整備 | 社内体制の構築 | 教育 |
|--------|---|---|--|
| 1997年度 | <ul style="list-style-type: none"> 「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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規程」制定 | | |
| 2012年度 | <ul style="list-style-type: none"> 「競争法ハンドブック」作成・配布 「競争法ハンドブック資料集」作成・配布 | <ul style="list-style-type: none"> 「独立委員会」設置 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | | | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規程」改定 「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 北米版社「競争法遵守規程」改定 | <ul style="list-style-type: none"> 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 ヘルプラインの強化 | <ul style="list-style-type: none"> 日米弁護士による新任役員向け競争法、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 | <ul style="list-style-type: none"> 全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規程」を改定し、NGKグループとして、国際水準に見合う遵守体制を整備 「競争法遵守ハンドブック」を改定 | <ul style="list-style-type: none"> 「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 プライスウォーターハウスクーパーズ株式会社に、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「競争法遵守プログラム」の導入状況についての確認を委託 | <ul style="list-style-type: none"> 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 国内外で競争法遵守教育を拡充 |
| 2016年度 | <ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守ハンドブック」米国版、中国版を作成し、米国グループ会社、中国グループ会社に配布 | <ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守プログラムの進捗を社外役員が多数の経営倫理委員会へ四半期ごとに報告。提言を受けながら推進 競争法遵守状況をPwCアドバイザリー合同会社に委託して確認 | <ul style="list-style-type: none"> アジア地域での弁護士によるセミナーを拡充 新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催 幅広い教育実施のため、ウェブセミナーによる教育準備を推進(2017年度に国内で実施) |
| 2017年度 | <ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守状況を記録するデータベースの運用マニュアルを整備 | <ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のそれぞれのトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 国内の861名に対してウェブセミナーを実施 |
| 2018年度 | <ul style="list-style-type: none"> 競争法違反またはそのおそれがある場合にホットラインへ報告すべき事項を明確化して競争法遵守規程を改定 競争法遵守のための実務マニュアルを整備 | <ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 新任取締役、執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催 競争法コンプライアンス講演会を開催 全役員、全基幹職が受講 |
| 2019年度 | <ul style="list-style-type: none"> NGKエレクトロデバイス株式会社が、その子会社の競争法遵守体制強化のために、競争法遵守規程を改定 | <ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 新任執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催 競争法コンプライアンス講演会を開催 全基幹職および競争法遵守実務責任者が指定した者が受講 競争法遵守ハンドブックに記載の「メール・文章を作成するとき」の注意点内容(競争者情報)についての詳細説明会を実施 |
| 2020年度 | <ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守活動ポータルサイト」開設 | <ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが周知を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 新任取締役・執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催 競争法コンプライアンス教育を開催 役員、全基幹職および競争法全社統括責任者が指定した者が受講 |

※青文字の項目は毎年継続

輸出入関連法規の遵守

日本ガイシは、コンプライアンス徹底の一環として、輸出入関連法規の遵守・徹底に取り組んでいます。「NGKグループ企業行動指針」に基づき、安全保障輸出管理関連法規の遵守を定め、社内規程や輸出入ハンドブックに従い管理・教育を確実に実行しています。

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替および外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、事案ごとに許可の可否を審査し、「安全保障輸出管理データベース」に記録していましたが、2017年10月16日より、「安全保障輸出管理システム(TPP)」に移行し、新たな管理システムでの管理を実施しています。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ています。

輸出入の実績については、「輸出入貨物管理台帳」に登録を義務付けて、管理をしてきましたが、輸出については、「安全保障輸出管理システム(TPP)」への移行にともない、同システムの「出荷登録一覧」を利用する運用に変更しました。輸入については従来通り「輸入貨物管理台帳」を利用しています。各部門では、輸入および、特定輸出の自主点検を、毎年期初に実施しています。

さらに、「輸出入貨物管理台帳」および「出荷登録一覧」の網羅性を検証するため、NACCSデータ(輸出入・港湾関連情報処理システム)を活用しています。輸出・輸入ともほぼ網羅性100%を達成しています。

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遵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。

「輸出入ハンドブック」は社内イントラネットに掲載し、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その趣旨を啓発する教育を実施しています。

特定輸出並びに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回以上行っており、2020年度は合計12回行い、205名が参加しました。



輸出入ハンドブック

反競争的事例

2020年度は、NGKグループにおいて反競争的事例は確認されていません。

腐敗と贈収賄の事例

2020年度は、NGKグループにおいて腐敗・贈収賄の事例は確認されていません。

違反事例の報告

2020年度は、NGKグループにおいて重大な法令違反はありませんでした。

従業員に対するコンプライアンス教育

グループコンプライアンス部と法務部が中心となり、役員および従業員に対するコンプライアンスの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」を実施しています。2018年度からは、キャリア教育において品質コンプライアンス、契約遵守を加えて教育を行っています。

<2020年度に実施したコンプライアンス教育(全般)>

| 教育の名前 | 主な対象者 | 主な内容 | 受講形式 | 回数 |
|----------------------|-----------------------------|---|-------------------------------|--------------|
| キャリア教育 | 新入社員(スタッフ職) | コンプライアンス基礎、競争法、 外国公務員贈賄規制 | 社内講師による教育 | 1 |
| | 新入社員(技術職) | コンプライアンス基礎、競争法、 外国公務員贈賄規制 | 動画視聴 | 1 |
| | 昇格・転換者 | コンプライアンス基礎 | 動画視聴 | 1 |
| | キャリア中途採用者 | コンプライアンス基礎、競争法、 外国公務員贈賄規制 | 動画視聴 | 1 |
| | 新任係長 | コンプライアンス一般、競争法、 外国公務員贈賄防止規制、 品質コンプライアンス、契約遵守、 安全保障輸出管理 | 動画視聴 | 1 |
| | 新任基幹職 | コンプライアンス一般、競争法、 外国公務員贈賄防止規制、 品質コンプライアンス、契約遵守、 安全保障輸出管理 | 動画視聴 | 1 |
| | 基幹職2級昇格者 | コンプライアンス (品質コンプライアンスを含む) | 動画視聴 | 1 |
| 海外赴任者研修 (グローバル研修) | 海外赴任予定者 | 競争法、外国公務員贈賄防止規制、 安全保障輸出管理 | 動画視聴 | 3 |
| コンプライアンス教育 | 海外グループ会社 管理者層・営業職 | コンプライアンス基礎、競争法、 外国公務員贈賄規制 | 弁護士による講演会の実施 および紙資料による自社教育 | 19 (24拠点) |
| | 日本ガイシ、 国内グループ会社一般層 | コンプライアンス、ハラスメント防止、 内部通報制度について | 動画視聴 | 1 |
| | 日本ガイシ・ 国内外グループ会社営業職 | 外国公務員贈賄防止規制 | 弁護士によるセミナー | 4 |
| | 役員 | 競争法 | 紙資料による自習、 弁護士によるセミナー | 2 |
| | 新任役員 | 会社法・競争法 | 弁護士によるセミナー | 1 |
| | 日本ガイシ、国内グループ 会社基幹職・営業職 | 競争法 | 動画視聴 | 1 |
| 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 | 7月度 幸せに暮らすために ～交通事故・犯罪・暴力団から身を守る～ | 動画視聴 | 1 |
| | | 9月度 インサイダー取引規制の最新動向 | 動画視聴 | 1 |
| | | 11月度 不可抗力条項について | 動画視聴 | 1 |
| | | 1月度 贈収賄規制の最新動向 | 弁護士によるセミナー | 1 |
| | | 3月度 独占禁止法 ～令和元年改正について～ | 動画視聴 | 1 |
| その他 | 日本ガイシ、国内グループ 会社の役員および基幹職 | 品質コンプライアンスセミナー 「品質を大切にしたい組織風土の構築」 | 外部講師によるセミナー | 1 |
| | 事業部、国内グループ会社 | 競争法、外国公務員贈賄防止規制、 下請法 | 社内講師による教育 | 7 |

<2020年度に実施した競争法に関する教育>

| 教育の名前 | 主な対象者 | 主な内容 | 回数 |
|------------------------|-------------------------------------|---|--------------|
| 新任役員向け教育 | 新任役員 | 社外弁護士によるライブセミナー | 1 |
| 競争法 コンプライアンス教育 | 日本ガイシおよび 国内グループ会社の 全役員基幹職、営業職 | 社外弁護士によるライブセミナーおよび動画視聴 | 2 |
| 海外グループ会社 コンプライアンス研修 | 海外グループ会社 管理者層・営業職 | 弁護士によるライブセミナーおよびオンラインによるセミナーの実施、 社内講師による実施、紙資料での実施 | 19 (24拠点) |
| 社内講師による 競争法教育 | 内容に応じた対象者 | 部門からの依頼による出前教育、法務部員による教育 | 6 |

<2020年度に実施した贈収賄防止に関する教育>

| 教育の名前 | 主な対象者 | 主な内容 | 回数 |
|------------|--------------------------------|--|--------------|
| 営業関係者向け研修 | 国内営業関係者 海外グループ会社(一部) 拠点長 | 外国公務員贈収賄防止規制 | 4 |
| コンプライアンス教育 | 海外グループ会社 管理者層・営業職 | 社外弁護士によるライブセミナーおよびオンラインセミナーの実施、 社内講師による実施、紙資料での実施 | 19 (24拠点) |

その他の啓発活動

社内イントラネットに毎月1回、「コンプライアンス便り」を掲載しています。身近なテーマを4コマ漫画などで提示した上で、事例から学ぶべき事を詳細に解説しています。

また、2017年度から毎年10月をコンプライアンス強化月間として啓発ポスターの掲示や内部通報先の周知などを行っています。

<2020年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧>

| | | | |
|----|--------------|-----|--------------|
| 4月 | 匿名での相談 | 10月 | コンプライアンス強化月間 |
| 5月 | 職場のパソコンの私的利用 | 11月 | 個人情報管理の外部委託 |
| 6月 | 業務用スマホの紛失 | 12月 | 人権週間 |
| 7月 | 環境保護活動 | 1月 | 安全・快適な職場環境 |
| 8月 | ここだけの話 | 2月 | ハラスメント禁止 |
| 9月 | 国籍・文化の違い | 3月 | 契約遵守 |



※「コンプロカスタム」提供

コンプライアンスアンケートの活用

NGKグループでは、従業員のコンプライアンスに対する意識と自身の業務上のリスクに対する認識を調査する「CRS調査(Corporate Risk Survey)」を2年に1度実施しています。

2020年度は、2019年度に行った調査結果から、実際に違反行為があったかどうかの確認や違反防止のための教育等、抽出されたリスクへの対応を継続しました。また、各本部等でも自部門の調査結果を基に年度ごとに対策を立案し、実行しています。

2021年度に実施するCRS調査では、調査対象に一部海外グループ会社を加え、現地従業員の回答も収集する予定です。

※CRS調査回答者

- 1)コンプライアンス意識調査 国内:非正規含む役員、従業員/海外:出向者
- 2)リスク調査 国内:係長・主任クラス以上

顧客関係管理

基本的な考え方

2019年1月に改定した「NGKグループ企業行動指針」において、お客さまへの商品やサービスの提供に関する「持続可能な社会の実現」の項目の中で、次のように定めています。

持続可能な社会の実現



●地球環境を守り、社会に資する商品やサービスの提供を通じて新しい価値を創造し、持続可能な社会の実現に取り組みます。

- 安全性に十分に配慮し、環境規制も遵守した品質の高い商品やサービスを提供することにより、お客さまと社会からの信頼に応えます。
- お客さまと社会からの新たなニーズや改善への要望を真摯に受け止め、商品やサービスの開発や改良を行います。

顧客満足度調査

日本ガイシは、お客さまの声を商品やサービスに活かしていくため、事業本部ごとに調査方法を定め、顧客満足度の向上に努めています。

<セラミックス事業本部 顧客満足度調査の結果>

| 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|-------|-------|-------|-------|
| 91% | 94% | 100% | 100% |

(注)算出方法

10点満点で満足度の記載をお願いし、6点以上と回答いただいたものを「満足」としてカウントしています。

政策への影響

寄付およびその他の支出

法律によって禁じられている政治家個人への献金や、特定の政治団体・政党への法律で許容された範囲を超える金額の寄付などを禁止しています。

2020年度の政治献金支出はありませんでした。

政策保有株式の保有方針

当社は、NGKグループの長期的な事業発展に資する上場株式については取引関係の維持強化を主な目的として、また、共通の創業者により設立された森村グループ各社の株式についてはグループのブランドが理念や歴史を通じて当社価値の一部を構成していることから互いに経営品質を高めるべく、政策保有しています。これらは全て保有資産のポートフォリオの一部として、事業計画で必要と考える流動性を補完するものと位置づけています。保有規模につきましては資産効率の観点から常に縮減を意識しつつ、事業動向全体やリスクの変化、金融情勢、個別相手先との取引関係などにより変動する可能性があります。また、銘柄については、取引関係からの保有意義に加えて、格付などの安全性、配当利回りなどの効率性を把握し、継続保有の適否を取締役会において資本政策とともに定期的に確認しています。一方、当社の資本コストとの対比につきましては、株式のみでの評価は行っておらず、リスクおよび期待リターンが異なる事業ごとにROIC管理を行い、政策保有株式は事業ごとの貸借対照表に含めて評価しています。検証の結果、2020年度は特定投資株式4銘柄20億3,300万円を売却しました。

<銘柄数および貸借対照表計上額>

| | 銘柄数(銘柄) | 貸借対照表計上額の合計額(百万円) |
|------------|---------|-------------------|
| 非上場株式 | 37 | 2,019 |
| 非上場株式以外の株式 | 40 | 41,258 |

<2020年度に株式数が増加した銘柄>

| | 銘柄数(銘柄) | 株式数の増加に係る取得価額の合計額(百万円) | 株式数の増加の理由 |
|------------|---------|------------------------|-------------------------------|
| 非上場株式 | - | - | - |
| 非上場株式以外の株式 | 1 | 378 | 出資比率の減少により関係会社株式から区分変更となったため。 |

<2020年度に株式数が減少した銘柄>

| | 銘柄数(銘柄) | 株式数の減少に係る売却価額の合計額(百万円) |
|------------|---------|------------------------|
| 非上場株式 | 1 | 7 |
| 非上場株式以外の株式 | 4 | 2,033 |

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

NGK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まとともに公正・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。

▶ P133 調達パートナーとのコミュニケーション活動

サプライチェーン管理体制

日本ガイシは、第1次取引先であるサプライヤーの管理を資材部で行っています。さらに、原材料などの重要な購買品については、第2次取引先以降のサプライヤー管理も行っています。全てのサプライヤーの管理は、取引先管理規程に基づき、実施しています。

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)

- 法の遵守
- 地球環境の保護

購買ハンドブックの周知徹底

購買は会社の資産・生産・開発・業績などに直結する行為であり、かつ、外部との接触、金銭に直接関わる業務という面でコンプライアンスにも密接に関係します。このため、購買に関する社内ルールをまとめた「購買ハンドブック」を2007年度に発行し、その後も毎年1回定期的に見直しを実施するとともに、周知徹底にも取り組んでいます。

「購買ハンドブック」の内容は社内イントラネットに掲載し、全社で閲覧可能となっています。新任基幹職研修などの社内研修でも、その趣旨を啓発する教育を実施しています。



一般間接材購買システムの導入

従来、各部門が個別に購入していた一般間接材につき、グローバルネットワークシステムを導入。資材部門を通して間接材支出の一元化、見える化を図ります。

2021年度に運用開始、順次適用範囲拡大の予定で準備を進めています。

CSR調達の推進

サプライチェーンにおけるCSRへの配慮が、社会的要請として高まっていることを受け、NGKグループではCSR調達を推進しています。取引先企業については、CSRの取り組みを積極的に行っている企業を優先的に選定しており、調達する原材料や利用するサービスについても、CSRに配慮されたものを採用しています。

CSR調達ガイドライン

NGKグループは、グループも含めたCSR調達を進めるため2010年度にグループ全体を包括する「CSR調達ガイドライン」を制定しました。このガイドラインの中で、自らの社会的責任を明らかにするとともに、例えば環境側面で、温室効果ガスの排出削減について記載するなど、取引先の皆さまに果たしていただきたい社会的責任についても明示しました。

2013年には、環境負荷の低い製品・サービスを優先的に購入する「グリーン調達ガイドライン」を統合。社会的状況の変化を踏まえ、紛争鉱物、贈収賄、人権・労働の原則を追加しています。

NGKグループの「CSR調達ガイドライン」は、日本語・英語・中国語でウェブサイト公開しています。

取引先のCSR調達ガイドライン同意率

99.6%

参考
URL

CSR調達ガイドラインと補足資料
<https://www.ngk.co.jp/info/procure/>

サプライチェーン評価

日本ガイシは、主要生産品目の原料、成型用金型を重要品目と位置づけ、取引量、BCPの観点などからそれらを供給するサプライヤーのうち、38社(Tier1 22社、Tier2 16社)を重要サプライヤーと位置づけています。

これらサプライヤーを含めた、サプライチェーンにおける持続可能性に関するリスクを特定するために「CSR調達ガイドライン」に基づいた調達パートナーの維持・選定を行うとともに、取引先への訪問を実施し、高リスクな調達パートナーを確認しています。

CSR調達の改善

NGKグループはCSR調達を推進するため、取引先への個別訪問や実態調査を含む理解の浸透活動に取り組んでいます。新規取引先を含め、取引先企業には「CSR調達ガイドライン」遵守についての同意書の提出を毎年求めています。

今後は2020年から2021年にかけて、取引先企業のCSR調達に対する理解度、活動状況を把握するためのアンケートを実施し、全ての取引先のCSR調達に対する取り組み・現状を把握し、サプライヤーの重要度に応じて、改善サポートを実施していく予定です。

CSR調達の継続的な推進



責任ある資源、原材料調達

NGKグループは、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、上記のような原材料の使用回避に向けた施策を行っています。また、顧客からの要請に応じて、取引先の調査を実施しています。

グループ全体の連携・調達力強化

NGKグループは、グループ会社との情報共有や各種調達テーマの共同取り組みなどを通して、グループ全体の調達力強化とガバナンス確保に取り組んでいます。共通資材の集約購買、コスト・取引先情報の共有、グループ会社への国内取引先管理手法の導入など、各社の購買体制や取引実態を踏まえ、課題を明確にし、支援・強化活動を行っています。

今後も集約購買の拡充、取引先管理手法の共通化などを通じて、コストとガバナンスの両面におけるグループ全体の調達機能の向上を図っていきます。



「NGKグループ購買連絡会」

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、資材調達方針資料配布

日本ガイシは、例年実施している業績説明会の実施を新型コロナウイルス感染症拡大により見送ったかわりに、約130社の取引先に業績説明、資材調達方針説明資料を配布し、今後の継続的なコミュニケーション維持への取り組みを紹介しました。

取引先ヘルプラインの継続的な運用

日本ガイシは、2008年に取引先ヘルプライン制度を設け、メールやFAX、電話を通じ相談を受け付け、早期解決につながる対応を図っています。

参考
URL

取引先ヘルプライン

<https://www.ngk.co.jp/info/procure/>

国内外で取引先の個別訪問を実施

日本ガイシは、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。2020年度は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえてウェブも活用し、既存の取引先28社に対して監査を実施しました。

訪問した取引先には、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図るよう依頼しています。QCDの管理体制を向上すると同時に、取引先とコミュニケーションを取ることでより良い信頼関係の構築にもつながるよう努めています。

取引先への研修などを通じた支援活動

施設や設備の工事関連のサプライヤーを会員とする「日本ガイシ安全協力会」では、事故や災害事例を共有するとともに、安全に関する講演を行う安全大会を開催しています。

2020年度は日本ガイシから約20人、会員企業からは74社88人が出席し、現場での事故未然防止に向けたコミュニケーションに関する特別講演を受講しました。

海外の取引先に対するモニタリング活動

海外の取引先に向けた取り組みとして、品質監査を計画的に実施しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティ対策

NGK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、総務部やICTセンターを中心としたセキュリティに関する主管部門が連携・協力することで、情報資産の適正な管理・運用に努めています。

パソコン等の情報機器を業務で利用する従業員全員に対して「電子情報セキュリティハンドブック」を配布し、その適正な利用を促すとともに、機器の紛失やコンピュータウイルス感染等の有事の際は総務部やICTセンターに連絡するように意識づけしています。また、機密情報を漏洩したり会社に重大な影響を与えたりした場合は、就業規則により懲戒処分の対象となります。

一方、日本ガイシのICTセンター従業員が毎年グループ会社を数社訪問し、現地でITセキュリティ対策の実施状況のチェック・指導を行っています。2020年度は、世界的な新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、海外グループ会社への訪問は自粛しましたが、海外グループ会社12社を対象にオンラインで本社のITセキュリティ強化の方針と施策の共有、ならびにアンケートによる各社のITセキュリティに関する機器整備や運用の状況調査を行いました。

今後さらにITセキュリティに関する取り組みを推進するため、2021年度には関連する課題や対策を議論する会議体を明確に位置づけることを予定しています。

参考
URL

NGKグループ情報セキュリティ基本方針
<https://www.ngk.co.jp/info/policies/>

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を確保していくことが急務となったため、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。

ITセキュリティ教育

従業員一人ひとりにITセキュリティを徹底するために、年間を通じて右記の教育を実施しています。

新入社員、主任昇格者、基幹職昇格者向け教育は、日本ガイシ従業員を対象とし、e-ラーニングは日本ガイシ従業員と一部の国内グループ会社従業員を対象としています。

| 内容 | 受験者数 | 受講率 |
|--------------|--------|------|
| 新入社員向け教育 | 147人 | 100% |
| 主任への昇格者向け教育 | 118人 | 100% |
| 基幹職への昇格者向け教育 | 55人 | 100% |
| e-ラーニング | 5,320人 | 100% |

※産休育休・長期出張中などの従業員を除く。

サイバー攻撃に対するITセキュリティの確保

NGKグループでは、サイバー攻撃に対する防御・検知システムを構築しています。2021年度はサイバー攻撃に対する検知機能のさらなる強化を図るべく、必要な設備投資や環境整備を行っていきます。一方、万一の事態に備え、ITセキュリティインシデント発生時の対応およびシステムの復旧についても、必要なドキュメント整備や体制構築を行う予定です。その後は、ITセキュリティインシデント発生を想定した訓練を年1回実施する計画です。

個人情報保護方針と体制

NGKグループは、個人情報保護管理規程などの社内規程を設け、お客さまから提供していただいた個人情報の保護・管理・取り扱いを徹底しています。2015年度から、マイナンバー法の施行に合わせて「特定個人情報等の適切な取り扱いに関する基本方針」を新たに策定し、公開しています。また、2017年5月30日に施行の「改正個人情報保護法」に準拠しています。

参考
URL

個人情報保護について

<https://www.ngk.co.jp/utpolicy/>

特定個人情報等の適切な取り扱いに関する基本方針

<https://www.ngk.co.jp/mynumber/>

イノベーション管理

研究開発費

<NGKグループ研究開発費>

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 研究開発費(百万円) | 18,653 | 21,100 | 23,271 | 22,928 | 22,448 |
| 売上高に占める研究開発費の割合(%) | 4.6 | 4.7 | 5.0 | 5.2 | 5.0 |

オープンイノベーション

NGKグループでは、外部パートナーとの共同開発や国同士の合意の枠組みで行う実証実験への参加、他企業の株式取得による独自技術の習得など、さまざまなアプローチからオープンイノベーションを推進し、協働による新製品の開発につなげていきます。

オープンイノベーションの取り組み例

効率向上、コスト削減、売上創出
人的資源・技術・発明への接触、その他の効果

異なる3つのアプローチ

外国パートナーとの協同(サブナノセラミック膜)
国同士の合意の枠組みで行う実証実験(NAS®電池)

プロセス・イノベーション

NGKグループでは、工程直結化、自動化、製法革新などの手法を用いたプロセス・イノベーションに取り組んでいます。これらの取り組みによって、2020年度は売上原価を約4%削減しました。

新興市場戦略

NGKグループの新興国市場*における売上高の割合は以下の通りです。

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 売上高の割合 | 27% | 25% | 24% | 31% |

NGKグループの新興国市場*における従業員の割合は以下の通りです。

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員の割合 | 30% | 28% | 27% | 23% |

※日本・北中米・欧州を除いたものを新興市場と定義

新興市場の製造施策

NGKグループではグローバルに展開する生産拠点において、NGKグループ企業行動指針に沿った操業を行うとともに、ISO9001認証またはIATF16949認証を取得して、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。2020年度はNGKセラミックスタイランドがIATF16949の認証を取得し、全ての生産拠点認証を取得しました。今後も新興国を含め、3年以内の新拠点の認証取得を進めていきます。

<ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況>

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ISO9001認証取得事業所/割合(%、グループ) | 100 | 97 | 97 | 97 | 100 |

GRI内容索引

102 一般開示事項

| | | 掲載箇所 |
|-----------------------------|--------------------------|---|
| GRI 102: 一般開示事項 2016 | | |
| 1 組織のプロフィール | | |
| 102-1 | 組織の名称 | ・ P148 会社概要 |
| 102-2 | 活動、ブランド、製品、サービス | ・ P2-3 価値創造プロセス |
| 102-3 | 本社の所在地 | ・ P148 会社概要 |
| 102-4 | 事業所の所在地 | ・ P148 会社概要 |
| 102-5 | 所有形態および法人格 | ・ P148 会社概要 |
| 102-6 | 参入市場 | ・ P148 会社概要 ・ 有価証券報告書 P5 事業の内容 |
| 102-7 | 組織の規模 | ・ P148 会社概要 ・ P2-3 価値創造プロセス ・ 有価証券報告書 P2-3 主要経営指標 |
| 102-8 | 従業員およびその他の労働者に関する情報 | ・ P63-64 従業員に関する基本情報 |
| 102-9 | サプライチェーン | ・ P131 サプライチェーン評価 |
| 102-10 | 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | 該当なし |
| 102-11 | 予防原則または予防的アプローチ | ・ P14-15 ESGマネジメント ・ P18-19 NGKグループ環境ビジョン ・ P26-27 環境リスクマネジメント ・ P113-115 リスクマネジメント |
| 102-12 | 外部イニシアティブ | ・ P15 国連グローバル・コンパクトに署名 ・ P15 SDGsについての考え方 ・ P31 TCFD提言への賛同 ・ P39 「愛知目標」の実現を目指す活動 |
| 102-13 | 団体の会員資格 | ・ P15 国連グローバル・コンパクトに署名 ・ P31 TCFD提言への賛同 |
| 2 戦略 | | |
| 102-14 | 上級意思決定者の声明 | ・ P4-9 トップメッセージ |
| 102-15 | 重要なインパクト、リスク、機会 | ・ P2-3 価値創造プロセス ・ P14-15 ESGマネジメント ・ P16 NGKグループの価値提供 ・ P18-19 NGKグループ環境ビジョン ・ P112 マテリアリティ ・ P113-115 リスクマネジメント |
| 3 倫理と誠実性 | | |
| 102-16 | 価値観、理念、行動基準・規範 | ・ P1 NGKグループ理念 ・ P14-15 ESGマネジメント ・ P18-19 NGKグループ環境ビジョン ・ P119-120 NGKグループ企業行動指針 ・ P121 適用範囲 |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | ・ P122-123 内部通報制度 |
| 4 ガバナンス | | |
| 102-18 | ガバナンス構造 | ・ P95 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 102-19 | 権限移譲 | ・ P21 環境管理推進体制 ・ P95 コーポレート・ガバナンス体制 |

| | | |
|----------------------------|------------------------------|--|
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P14-15 ESGマネジメント ・ P21 環境管理推進体制 ・ P95 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P21 環境管理推進体制 ・ P94 基本的な考え方 ・ P95 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P100-103 取締役・監査役・執行役員一覧 ・ 有価証券報告書 P74-79 役員状況 |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P96 コーポレートガバナンスに関する会議体など ・ 有価証券報告書 P65 コーポレート・ガバナンスの概要 |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P106 役員の選任 ・ コーポレート・ガバナンス報告書 P3 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方 ・ コーポレート・ガバナンス報告書 P9 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 |
| 102-25 | 利益相反 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P100-103 取締役・監査役・執行役員一覧 ・ P104 社外取締役と社外監査役の独立性基準、方針 ・ P105 社外取締役と社外監査役の選任の理由 ・ P106 役員の選任 |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P14 ESG推進体制 ・ P31 気候変動によるリスクの管理 ・ P95 コーポレート・ガバナンス体制 ・ P112 マテリアリティ ・ P113 リスク特定プロセス |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集合的知見 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P15 2020年度ESG会議の活動実績 ・ P102 取締役の専門性 |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P106 取締役会の実効性評価 |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> ・ P14-15 ESGマネジメント ・ P106 取締役会の実効性評価 |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P113-115 リスクマネジメント |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | <ul style="list-style-type: none"> ・ P95 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P113-115 リスクマネジメント |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | |
| 102-35 | 報酬方針 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P107-108 取締役報酬の決定に関する方針 |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | <ul style="list-style-type: none"> ・ P107-108 取締役報酬の決定に関する方針 |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 有価証券報告書 P84 役員の報酬等に関する株主総会の決議およびその内容について |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P108 全従業員の報酬の中央値およびCEOの報酬の開示 |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | |
| 5 ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | <ul style="list-style-type: none"> ・ P49-50 ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 102-41 | 団体交渉協定 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P70 結社の自由 ・ 有価証券報告書 P11 従業員の状況 |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P49-50 ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P49-50 ステークホルダーとのコミュニケーション |

| | | |
|---------------|--------------------------|---|
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | ・ P133 調達パートナーとのコミュニケーション活動 |
| 6 報告実務 | | |
| 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 | ・ P148 会社概要 |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | ・ P15 ESG推進の重点テーマ ・ P112 マテリアリティ |
| 102-48 | 情報の再記述 | 該当なし |
| 102-49 | 報告における変更 | ・ P15 ESG推進の重点テーマ ・ P112 マテリアリティ |
| 102-50 | 報告期間 | ・ P151 対象期間 |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | NGKレポートバックナンバー https://www.ngk.co.jp/sustainability/booklet.html |
| 102-52 | 報告サイクル | NGKレポートバックナンバー https://www.ngk.co.jp/sustainability/booklet.html |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | ・ 裏表紙 発行部署・お問い合わせ先 ・ サステナビリティに関するお問い合わせ https://www.ngk.co.jp/contact/?code=NGKGR012&kind=NGKFM035 |
| 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | |
| 102-55 | 内容索引 | ・ P138-145 GRIガイドライン内容索引 |
| 102-56 | 外部保証 | ・ P150 第三者保証 |

103 マネジメント手法

| | | |
|-------------------------------|--------------------|---|
| GRI 103: マネジメント手法 2016 | | |
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | ・ P15 ESG推進の重点テーマ ・ P112 マテリアリティ |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P14-15 ESGマネジメント ・ P18 NGKグループ環境ビジョン ・ P20 環境報告/環境基本方針 ・ P23 環境行動5カ年計画 ・ P26 環境リスクマネジメント ・ P31 気候戦略/カーボンニュートラルへの取り組み ・ P37 循環型社会への取り組み ・ P39 自然との共生への取り組み ・ P49 ステークホルダーとのコミュニケーション ・ P51 人権 ・ P56 品質活動 ・ P62 従業員 ・ P71 人材育成 ・ P76 労働安全衛生 ・ P80 健康経営 ・ P83 ワーク・ライフ・バランス ・ P87 社会貢献活動 ・ P94 コーポレート・ガバナンス ・ P113 リスクマネジメント ・ P119 ビジネス行動規範 ・ P130 サプライチェーンマネジメント ・ P134 情報セキュリティ |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | ・ P25 第4期環境行動5カ年計画の結果 |

200 経済

| GRI 201: 経済パフォーマンス 2016 | | |
|----------------------------|------------------------------|--|
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | ・ 有価証券報告書 P2 企業の概況 |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | ・ P2-3 価値創造プロセス ・ P31 気候変動戦略 ・ P38 水資源に関するリスク管理と対応 ・ P114 リスク・リスク概要・対応策 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | ・ 有価証券報告書 P125-127 確定給付制度 |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | ・ 有価証券報告書 P96 連結損益計算書 |
| GRI 202: 地域経済での存在感 2016 | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別) | |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | |
| GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016 | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | ・ P2-3 価値創造プロセス ・ NGK Report 2021 P67 At a Glance |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | |
| GRI 204: 調達慣行 2016 | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | |
| GRI 205: 腐敗防止 2016 | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | |
| 205-2 | 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 | ・ P126 従業員に対するコンプライアンス教育 ・ P122 腐敗防止体制 ・ P123-124 競争法など取引関連法規の遵守 |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | ・ P125 腐敗と贈収賄の事例(該当なし) |
| GRI 206: 反競争的行為 2016 | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | ・ P125 反競争的事例(該当なし) |
| GRI 207: 税 2019 | | |
| 207-1 | 税へのアプローチ | |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスク管理 | |
| 207-3 | 利害関係者の関与と税に関する懸念の管理 | |
| 207-4 | 国別レポート | |

300 環境

| GRI 301: 原材料 2016 | | |
|---------------------|---------------|--------------------------------|
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 INPUT |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 INPUT |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | ・ P25 第4期環境行動5カ年計画の結果>再資源化率 |
| GRI 302: エネルギー 2016 | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 INPUT |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 INPUT |
| 302-3 | エネルギー原単位 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P25 第4期環境行動5カ年計画の結果 |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P25 第4期環境行動5カ年計画の結果 ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 INPUT |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | |
| GRI 303: 水と廃水 2018 | | |
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P38 水資源に関するリスク管理と対応 |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> ・ P26 法規制遵守 |
| 303-3 | 取水 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P29 環境パフォーマンス>水消費量・リサイクル率> 水源別取水量・排水先別排水量・リサイクル量・リサイクル率の推移 ・ P30 INPUT |
| 303-4 | 排水 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P29 環境パフォーマンス>水消費量・リサイクル率> 水源別取水量・排水先別排水量・リサイクル量・リサイクル率の推移 ・ P30 OUTPUT |
| 303-5 | 水消費 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 INPUT ・ P38 水資源に関するリスク管理と対応 |
| GRI 304: 生物多様性 2016 | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | <ul style="list-style-type: none"> ・ P40 社有地での生物調査 |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P40 従業員のボランティア活動 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | |
| GRI 305: 大気への排出 2016 | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) | <ul style="list-style-type: none"> ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 OUTPUT |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2) | <ul style="list-style-type: none"> ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 OUTPUT ・ P35 「グリーン電力」の導入 |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3) | <ul style="list-style-type: none"> ・ P36 Scope3 温室効果ガス(GHG)排出量 |
| 305-4 | 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P32 生産活動に伴うCO₂削減 |
| 305-5 | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減 | <ul style="list-style-type: none"> ・ P25 第4期環境行動5カ年計画の結果 ・ P28 環境効率 ・ P33 CO₂排出削減の方策と効果 ・ P33-34 汎用設備と建物の省エネ化 ・ P35 グループ会社における地球温暖化防止の取り組み ・ P35 物流工程でのCO₂削減 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 | |
| 305-7 | 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | |

| GRI 306: 廃棄物 2020 | | |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の重大なインパクト | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 OUTPUT ・ P37 資源の有効利用 |
| 306-2 | 廃棄物関連の重大な影響の管理 | ・ P37 資源の有効利用 |
| 306-3 | 廃棄物発生量 | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 OUTPUT ・ P37 資源の有効利用>排出物発生量・売上高原単位の推移 |
| 306-4 | 廃棄から転用された廃棄物 | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 OUTPUT ・ P37 資源循環の推進 |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | ・ P29 環境パフォーマンス ・ P30 OUTPUT |
| GRI 307: 環境コンプライアンス 2016 | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | 該当なし |
| GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | ・ P131-132 CSR調達の推進 |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | |

400 社会

| GRI 401: 雇用 2016 | | |
|----------------------|---------------------------------|--|
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | ・ P64 ダイバーシティ>新卒採用 ・ P75 従業員の離職率 |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | ・ P84 両立制度の拡充 ・ P85 日本ガイシが独自に実施している制度 |
| 401-3 | 育児休暇 | ・ P85 子育て支援策の概要と利用人数 |
| GRI 402: 労使関係 2016 | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | |
| GRI 403: 労働安全衛生 2018 | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | ・ P76-79 労働安全衛生 |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | ・ P76-79 労働安全衛生 |
| 403-3 | 労働衛生サービス | ・ P76-79 労働安全衛生 ・ P80-82 健康経営 |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | ・ P76-79 労働安全衛生 ・ P80-82 健康経営 |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | ・ P76-79 労働安全衛生 ・ P80-82 健康経営 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | ・ P76-79 労働安全衛生 ・ P80-82 健康経営 |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | ・ P78 休業を伴う災害発生率(請負業者) ・ P133 取引先への研修などを通じた支援活動 |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | ・ P76-79 労働安全衛生 ・ P80-82 健康経営 |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 403-9 | 労働関連の傷害 | ・ P76-79 労働安全衛生>死亡者数、業務上災害件数、業務上不休災害以上の災害の種類、強度率(1,000労働時間当たり休業日数)、休業を伴う災害発生率(従業員) |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | ・ P76-79 労働安全衛生>従業員の業務疾病発生頻度 |
| GRI 404: 研修と教育 2016 | | |
| 404-1 | 従業員一人当たりの年間平均研修時間 | ・ P71 正規従業員一人当たり研修受講時間 |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | ・ P71-74 従業員向け能力開発 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | ・ P75 勤務評定 |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | ・ P64-69 ダイバーシティ ・ P100-103 取締役・監査役・執行役員一覧 ・ P106 取締役会のダイバーシティ方針 ・ コーポレート・ガバナンス報告書 P3 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | ・ P69 平等な報酬 |
| GRI 406: 非差別 2016 | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | |
| GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016 | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | ・ P51-55 人権 |
| GRI 408: 児童労働 2016 | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | ・ P51-55 人権 ・ P130-133 サプライチェーンマネジメント |
| GRI 409: 強制労働 2016 | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | ・ P51-55 人権 ・ P130-133 サプライチェーンマネジメント |
| GRI 410: 保安慣行 2016 | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | |
| GRI 411: 先住民族の権利 2016 | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | 該当なし |
| GRI 412: 人権アセスメント 2016 | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | ・ P51-55 人権 ・ P130-133 サプライチェーンマネジメント |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | ・ P51-55 人権 ・ P130-133 サプライチェーンマネジメント |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | |
| GRI 413: 地域コミュニティ 2016 | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | ・ P87-92 社会貢献活動 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所 | |

| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|---|
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | ・ P54 デューデリジエンスプロセスと評価 ・ P130-133 サプライチェーンマネジメント |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | |
| GRI 415: 公共政策 2016 | | |
| 415-1 | 政治献金 | ・ P129 寄付およびその他の支出 |
| GRI 416: 顧客の安全衛生 2016 | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 | ・ P57 品質活動体制 |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 該当なし |
| GRI 417: マーケティングとラベリング 2016 | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 該当なし |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | 該当なし |
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016 | | |
| 418-1 | 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具体化した不服申立 | 該当なし |
| GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016 | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | 該当なし |

ISO26000 対照表

NGKレポート2021とサステナビリティデータブック2021について、社会的責任に関する国際規格ISO26000の7つの中核主題に該当する項目を示しています。

| 中核主題 | 課題 | NGKレポート2021 | | サステナビリティデータブック2021 | |
|---------|---|-------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| | | ページ | 項目 | ページ | 項目 |
| 組織統治 | 組織統治 | 05 | NGKグループ理念 | 01 | NGKグループ理念 |
| | | 09 | トップメッセージ | 04 | トップメッセージ |
| | | 21 | NGKグループビジョン 達成に向けて | 14 | ESGマネジメント |
| | | 29 | 財務メッセージ | 16 | NGKグループの価値提供 |
| | | 37 | ESGマネジメント | 93 | ガバナンス(全般) |
| | | 39 | コーポレート・ガバナンス | | |
| 人権 | 1. デューデリジエンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利 | 09 | トップメッセージ | 04 | トップメッセージ |
| | | 37 | ESGマネジメント | 14 | ESGマネジメント |
| | | 39 | コーポレート・ガバナンス | 16 | NGKグループの価値提供 |
| | | 61 | 人権 | 51 | 人権:基本的な考え方 |
| | | 62 | サプライチェーン | 54 | デューデリジエンスプロセスと評価 |
| | | 63 | 快適な職場環境 | 76 | 労働安全衛生 |
| | | 64 | 人材育成 | 80 | 健康経営 |
| | | | | 119 | NGKグループ企業行動指針 |
| | | 121 | コンプライアンス推進体制 | | |
| | | 122 | 内部通報制度 | | |
| | | 126 | 従業員に対するコンプライアンス教育 | | |
| | | 131 | CSR調達の推進 | | |
| 労働慣行 | 1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練 | 61 | 人権 | 04 | トップメッセージ |
| | | 63 | 快適な職場環境 | 51 | 人権:基本的な考え方 |
| | | 64 | 人材育成 | 64 | ダイバーシティ |
| | | | | 71 | 人材育成 |
| | | | | 76 | 労働安全衛生 |
| | | 80 | 健康経営 | | |
| | | 83 | ワーク・ライフ・バランス | | |
| | | 119 | NGKグループ企業行動指針 | | |
| | | 126 | 従業員に対するコンプライアンス教育 | | |
| | | 128 | 顧客関係管理 | | |
| 環境 | 1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 | 09 | トップメッセージ | 04 | トップメッセージ |
| | | 19 | NGKグループ環境ビジョン | 17 | 環境(全般) |
| | | 57 | 環境 | 119 | NGKグループ企業行動指針 |
| | | | | | |
| 公正な事業慣行 | 1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重 | 39 | コーポレート・ガバナンス | 04 | トップメッセージ |
| | | 62 | サプライチェーン | 117 | 知的財産マネジメント |
| | | | | 119 | NGKグループ企業行動指針 |
| | | | | 121 | コンプライアンス推進体制 |
| | | | | 122 | 腐敗防止体制 |
| | | | | 122 | 内部通報制度 |
| | | | | 123 | 競争法など取引関連法規の遵守 |
| | | | | 125 | 輸出入関連法規の遵守 |
| | | | | 126 | 従業員に対するコンプライアンス教育 |
| | | | | 129 | 政策への影響 |
| | | | | 130 | サプライチェーンマネジメント |
| | | 131 | CSR調達の推進 | | |
| | | 134 | 情報セキュリティ | | |

| 中核主題 | 課題 | NGKレポート2021 | | サステナビリティデータブック2021 | |
|-----------------------|---------------------------------------|-------------|--------------------|--|---|
| | | ページ | 項目 | ページ | 項目 |
| 消費者課題 | 1. 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 | 39 57 | コーポレート・ガバナンス 環境 | 17 56 57 58 59 60 61 | 環境(全般) 品質活動:基本的な考え方 品質活動体制 品質リスクマネジメント 海外拠点における品質活動への取り組み 全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」 品質教育の強化 |
| | 2. 消費者の安全衛生の保護 | | | 119 | NGKグループ企業行動指針 |
| | 3. 持続可能な消費 | | | 121 | コンプライアンス推進体制 |
| | 4. 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 | | | 126 | 従業員に対するコンプライアンス教育 |
| | 5. 消費者データ保護及びプライバシー | | | | |
| | 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス | | | | |
| | 7. 教育及び意識向上 | | | | |
| コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 | 1. コミュニティへの参画 | 37 | ESGマネジメント | 14 | ESGマネジメント |
| | 2. 教育及び文化 | 63 | 快適な職場環境 | 51 | 人権:基本的な考え方 |
| | 3. 雇用創出及び技能開発 | 64 | 人材育成 | 64 | ダイバーシティ |
| | 4. 技術の開発及び技術へのアクセス | | | 71 | 人材育成 |
| | 5. 富及び所得の創出 | | | 76 | 労働安全衛生 |
| | 6. 健康 | | | 80 | 健康経営 |
| | 7. 社会的投資 | | | 83 | ワーク・ライフ・バランス |
| | | | 87 | 社会貢献活動:基本的な考え方 | |
| | | | 88 | 日本ガイシの社会貢献活動 | |
| | | | 89 | 従業員のボランティア活動に対する支援 | |
| | | | 90 | 従業員のボランティア活動 | |
| | | | 119 | NGKグループ企業行動指針 | |

会社概要 (2021年3月31日現在)

会社概要

| | | | |
|---------|--|---------------|---------------------------|
| 表 記 社 名 | 日本ガイシ株式会社 | 連 結 子 会 社 | 45社 |
| 商 号 | 日本碍子株式会社 | 持 分 法 適 用 会 社 | 2社 |
| | NGK INSULATORS, LTD. | 従 業 員 数 | 単 独 4,316人 連 結 19,695人 |
| 所 在 地 | 〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号 Tel:052-872-7181 | 証 券 コ ー ド | 5333 |
| 設 立 | 1919(大正8)年5月5日 | | |
| 資 本 金 | 698億円 | | |
| 売 上 高 | 4,520億円(連結、2020年度) | | |

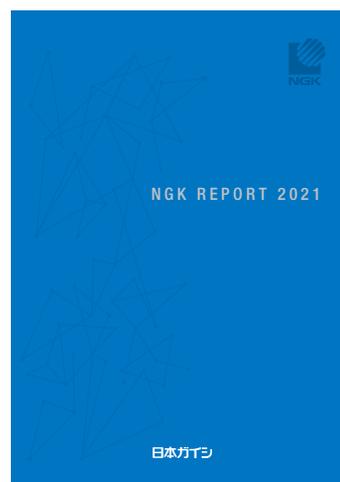
ウェブサイト情報

本冊子は、サステナビリティ情報を報告する「NGK Sustainability Data Book 2021」です。ウェブサイトにはサステナビリティ情報のほか、企業情報やIR情報の詳細も掲載しています。



サステナビリティ情報

<https://www.ngk.co.jp/sustainability/>



NGKレポート2021

<https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2021/ngk2021.pdf>



企業情報

<https://www.ngk.co.jp/info/>



IR情報

<https://www.ngk.co.jp/ir/>

NGKグループ拠点

日本ガイシ 事業所・本部・支社・営業所

本社/ 東京本部/ 大阪支社/ 知多事業所/ 小牧事業所/ 石川工場
札幌営業所/ 仙台営業所/ 北陸営業所/ 広島営業所/ 高松営業所/ 福岡営業所

NGKグループ

Japan

エナジーサポート株式会社
関西エナジス株式会社
九州エナジス株式会社
北陸エナジス株式会社
エナジス産業株式会社
明知ガイシ株式会社
NGKオホーツク株式会社
NGKメテックス株式会社
NGKファインモールド株式会社
NGKセラミックデバイス株式会社
NGKエレクトロデバイス株式会社
NGKケミテック株式会社
NGKフィルテック株式会社
NGKアドレック株式会社
NGKキルンテック株式会社
NGKライフ株式会社
NGKゆうサービス株式会社
NGKロジスティクス株式会社

America

NGK-LOCKE, INC.
NGK CERAMICS USA, INC.
NGK AUTOMOTIVE CERAMICS USA, INC.
NGK MATERIAL USA, INC.
NGK CERAMICS MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.
NGK METALS CORPORATION
NGK INSULATORS OF CANADA, LTD.
FM INDUSTRIES, INC.
NGK ELECTRONICS USA, INC.

Europe, Africa

NGK ITALY S.R.L.
NGK BERYLCO U.K. LTD.
NGK CERAMICS EUROPE S.A.
NGK EUROPE GMBH
NGK DEUTSCHE BERYLCO GMBH
NGK BERYLCO FRANCE
NGK CERAMICS POLSKA SP. Z O.O.
NGK CERAMICS SOUTH AFRICA (PTY) LTD.

Asia, Oceania

恩基客(中国)投資有限公司
NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司
NGK(蘇州)熱工技術有限公司
NGK AUTOMOTIVE CERAMICS KOREA CO.,LTD.
P.T. NGK CERAMICS INDONESIA
SIAM NGK TECHNOCERA CO., LTD.
NGK CERAMICS (THAILAND) CO., LTD.
NGK TECHNOLOGIES INDIA PVT. LTD.
NGK STANGER PTY. LTD.
爱那其斯电机(上海)有限公司
NGK ENERGYS MYANMAR CO., LTD.
NGK ELECTRONICS DEVICES (M) SDN. BHD.
NGK GLOBETRONICS TECHNOLOGY SDN. BHD.

第三者保証



独立した第三者保証報告書

2021年9月3日

日本ガイシ株式会社

代表取締役社長 小林 茂 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号代表取締役 杉山 雅 彰 

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、日本ガイシ株式会社（以下「会社」という。）が作成した「NGK Sustainability Data Book 2021(PDF版）」（以下「報告書」という。）の29頁に記載されている会社単独の2020年度のエネルギー起源CO₂排出量（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30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、客観性、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関連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の遵守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「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）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の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、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、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積り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、責任者への質問、証拠及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

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、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

外部評価/編集にあたって

外部評価

当社は2020年11月、社会的責任投資の代表的指数の一つである「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス(Dow Jones Sustainability Indices)」の中の「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス(Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index)」に5年連続で選定されました。

また、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が運用対象として採用する「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ」「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」にも選定されるほか、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2021(ホワイト500)」など、国内の各種認定も獲得しています。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

**2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数**

THE INCLUSION OF [ISSUER ENTITY NAME] IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF [ISSUER ENTITY NAME] BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.
THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

**2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)**



厚生労働省
女性活躍推進優良企業
「えるぼし」認定
認定段階3



厚生労働省
次世代認定マーク
「くるみん」



名古屋市
女性の活躍推進企業認定



愛知県
あいち女性輝きカンパニー
認定

編集にあたって

■編集方針

「NGK Sustainability Data Book 2021」は当社グループのESG情報の詳細について報告しています。なお、当社グループの強みや価値創造プロセス、成長に向けた戦略に加え、どのように地球と社会の持続的発展に貢献するかを、ステークホルダーの皆さまにお伝えするものとして別途「NGK REPORT 2021」を発行しています。本データブックの編集にあたっては、GRI(Global Reporting Initiative)の「サステナビリティ・レポートリング・スタンダード」を参考にしました。

■対象組織

事例ごとに異なるため、報告記事とデータに明記しています。

■対象期間

2020年4月1日～2021年3月31日

■将来予測に関する記述について

本誌に掲載している業績見通しなどの将来予測に関する記述は、当社が現在入手している情報や合理的であると判断する一定の前提に基づいていますが、実際の業績はさまざまな要因によって異なる結果となり得ることをご承知おきください。

※本データブックでは一般名詞として使用する場合は平仮名の「がいし」を、商号は漢字の「碓子」を、表記社名および事業名にはカタカナの「ガイシ」を使用しています



日本ガイシ株式会社

〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号

発行部署・お問い合わせ先
ESG推進統括部

Tel:052-872-7597 E-mail:pr-office@ngk.co.jp
www.ngk.co.jp