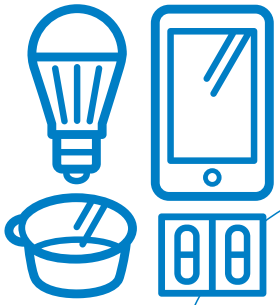
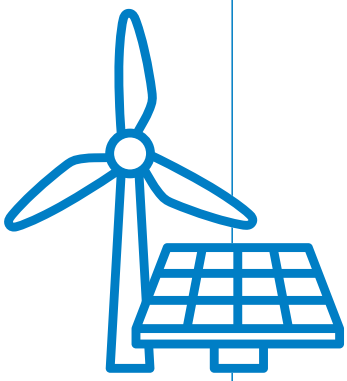
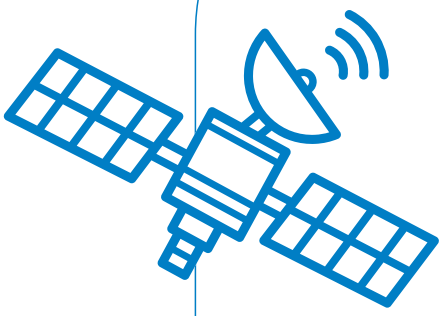
NGK Group Sustainability Website Data 2022

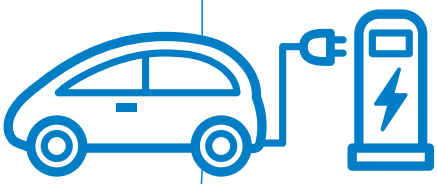
日本ガイシ



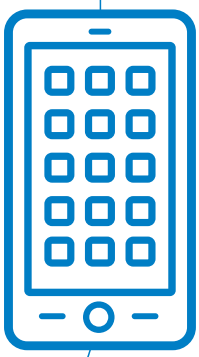


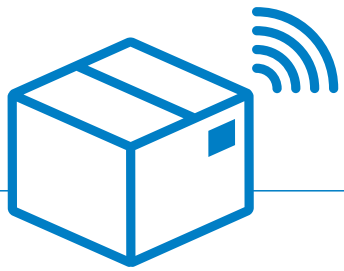
DS
Digital Society





CN
Carbon Neutrality





目次

トップメッセージ 1
ESG マネジメント 2

NGK グループの ESG　環境

環境方針・環境ビジョン

NGK グループ環境基本方針 8
NGK グループ環境ビジョン 10
環境行動 5 カ年計画 12

環境ビジョン実現に向けて

環境パフォーマンス.....14
カーボンニュートラルへの取り組み 19
循環型社会への取り組み 25
自然との共生への取り組み 28
製品およびサービスによる環境社会貢献.....30
環境教育とコミュニケーション.....34
環境関連の外部評価とイニシアチブへの参加 37

環境管理

環境管理体制.....39
グローバル環境管理.....42
化学物質管理.....43
環境会計 44

気候変動戦略

TCFD 提言に基づく情報開示 46

NGK グループの ESG　社会

人権

人権への取り組み 51

サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント 55

お客さまとともに

品質活動 59
お客さま満足 64

従業員との取り組み

労働慣行 65
ダイバーシティ 73
人材育成 80
労働安全衛生 85
健康経営 91

社会貢献活動

社会貢献活動 95

NGK グループの ESG　ガバナンス

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制 98
取締役会・株式等 103
監査の状況 109
取締役および監査役の報酬 110
株主とのコミュニケーション.....112
イノベーション管理 114
知的財産マネジメント 116

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制 118
コンプライアンス遵守の取り組み 120

リスクマネジメント

リスクマネジメント 128
情報セキュリティ 133

ESG 基本情報

ESG データ.....135
GRI スタンダード対照表.....146
ISO26000 対照表.....156
外部評価 158

会社概要／ウェブサイト情報 161
NGK グループ拠点／編集にあたって 162
第三者保証.....163

サステナビリティ

トップメッセージ

「ありたい姿」の実現を通じて、持続可能な社会の発展に貢献します。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長
小林 茂

国連が採択した「持続可能な開発目標（SDGs）」（Sustainable Development Goals）の期限である2030年が近づきつつある今、達成に向けて企業が創出する社会的価値への期待が一段と高まっています。あわせて、多くのステークホルダーから環境・社会・ガバナンスを重視するESG経営が求められ、中でも、深刻化する気候変動への対応は、脱炭素社会の実現という世界的な潮流に鑑み、最優先して取り組まなければならない重要課題です。

そのような認識のもとNGKグループは、2021年4月、「社会に新しい価値を　そして、幸せを」という理念を実現するため、私たちのありたい姿を示した「NGKグループビジョン Road to 2050」と連動した「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。 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」の実現に寄与する”ことを掲げ、4つの戦略「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」「トップダウンでの省エネ強化」「技術イノベーションの推進」「再生可能エネルギー利用の拡大」のもと、取り組みを推進しています。なお、NGKグループは、2020年2月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同を表明し、2022年4月にはシナリオに基づき分析した関連情報を開示しました。

変化と競争が激しい事業環境の中で、当社グループが持続的に成長し続けていくためには、働く全ての人々の人権が尊重されるとともに、安全安心な労働環境の確保が重要です。NGKグループは、多様性のある生き生きと活性化された組織風土の醸成、一人ひとりの成長を重視した人材の育成、グローバルでのガバナンス体制の強化などに取り組み、さらなる企業価値向上の基盤強化を図ってまいります。

NGKグループは製品やサービスを通じて社会課題を解決していくことを存在目的として100年前の日本ガイシ創立時から現在のESGにつながる経営を行ってきました。その方針は、時代を経た現代でも、そしてこの先も変わりません。現在の視点で社会の要請に応えていかなければならないと考えています。今後も、強みであるセラミック技術を活かして変革に挑みながら、事業を通じた社会価値を創出することでステークホルダーの皆さまの期待にお応えし、持続可能な社会に貢献してまいります。

サステナビリティ

ESGマネジメント

基本的な考え方 | ESG推進体制 | ステークホルダーとのコミュニケーション | SDGsについての考え方

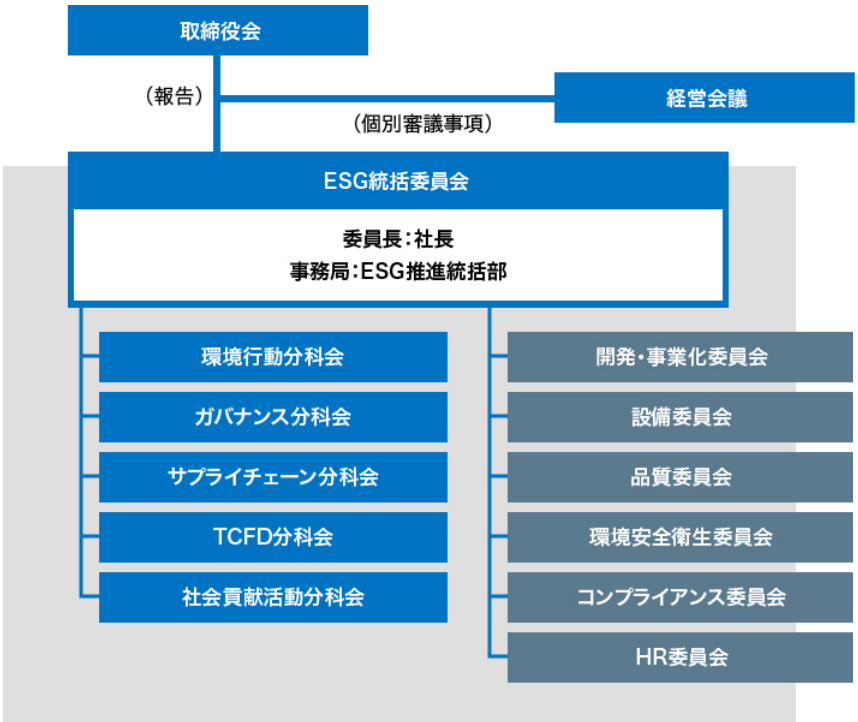
基本的な考え方

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、独自のセラミック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。これを当社のサステナビリティを巡る基本的な考え方とし、NGKグループ理念「社会に新しい価値を そして、幸せを」のもと、「NGKグループビジョン Road to 2050」を策定しました。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の実現に貢献していきます。

ESG推進体制

NGKグループは、ESG（環境・社会・ガバナンス）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、NGK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従って行動できるよう環境整備を進めています。
2019年には、経営レベルでの情報共有・意見交換・方針議論を行う場としてESG会議を設置しました。2021年には、NGKグループのESGに関する活動を横断的に取り扱うとともに、情報発信を強化することを目的にESG推進統括部を設置しました。さらに2022年4月には、ESG会議を社長を委員長とするESG統括委員会とし、ESGおよびSDGsの要素を含むサステナビリティ課題への取り組みと取締役会の監督を強化する体制を整えました。

＜ESG推進体制＞



2022年度 ESG活動の重点テーマ

重点テーマ	主な取り組み	取り組みの主体
NGKグループ環境ビジョン実現に向けた環境行動	・CO_2排出ネット・ゼロに向けたインターナル・カーボンプライシング、省エネ、非化石燃料への転換、再生可能エネルギー活用 ・主要製品のライフサイクルでのGHG排出量の見える化 ・環境行動5カ年計画、年次計画の立案およびフォロー ・循環型社会対応 ・生物多様性対応	環境行動分科会
気候変動対策	・TCFDに基づくガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4つの項目への具体的取り組み	TCFD分科会
人権尊重への取り組み	・NGKグループ人権デューディリジェンス ・雇用の促進と人材育成、労働慣行の改善 ・ダイバーシティ＆インクルージョン	HR委員会 環境安全衛生委員会
サプライチェーン展開	・CSR調達の展開（人権、労働、環境、公正な企業活動等） ・カーボンニュートラルScope3の把握	サプライチェーン分科会 ＨＲ委員会
ガバナンス体制の継続的見直し	・サステナビリティ課題と経営への統合 ・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 ・適切な情報開示と透明性の確保	ガバナンス分科会
社会貢献活動	・NGKグループの社会貢献活動のまとめと開示 ・外国人支援	社会貢献活動分科会

2021年度 ESG会議の実績

回	開催日	議題
第1回	2021年4月	・2021年度活動方針、重点テーマの決定
第2回	2021年6月	・取締役会・経営会議運営の見直し
第3回	2021年7月	・CO_2排出ネット・ゼロプロジェクト 2021年度の計画と進捗 ・第4期環境行動5カ年計画の総括と第5期環境行動5カ年計画の年度目標
第4回	2021年10月	・カーボンニュートラル（ＣＮ）新事業推進プロジェクト 2021年度の計画と進捗
第5回	2021年11月	・社会貢献活動 ・改訂コーポレートガバナンス・コードの対応
第6回	2021年12月	・CO_2排出ネット・ゼロプロジェクト報告 ・TCFDタスクフォース進捗報告
第7回	2022年2月	・ESG経営の実現に向けて（次年度活動内容）
第8回	2022年3月	・ESG評価向上への対応
第9回	2022年3月	・TCFD提言に基づく情報開示 ・SBT（Science Based Targets）、RE100（Renewable Energy 100）への対応

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）」（Sustainable Development Goals）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。

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

「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。

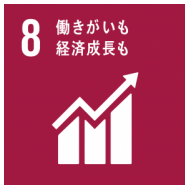
NGKグループ企業行動指針 ›

＜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みます。	・CS（顧客満足度）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 ・取引先企業との情報交換 ・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 ・組織活性度調査 ・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持ち、地域に信頼される企業市民であることを目指して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。	・信頼される企業市民として地域に根ざす	・NPOなどとの協働活動 ・従業員のボランティア活動 ・労働組合と協調した社会貢献活動 ・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

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持続可能な社会の実現に向けた新しい価値を提供していきます。

目標		NGKグループの提供価値
	貧困をなくそう	- 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	- 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	- 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ガスをクリーンにします
	質の高い教育をみんなに	- 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	- 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	- 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	- がいしは、電力の安定供給になく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	- 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	- 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

目標		NGKグループの提供価値
	人や国の不平等をなくそう	– 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	– 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	– 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	– 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	– 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
	陸の豊かさも守ろう	– 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	– 各国、地域の法令やルールを守り、国際間の取り決めを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	– 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

サステナビリティ

NGKグループ環境基本方針

2021年4月、NGKグループは「NGKグループビジョン Road to 2050」と併せて「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。「NGKグループ環境ビジョン」は、「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ています。また同年4月には、「NGKグループ環境ビジョン」に基づき「NGKグループ環境基本方針」を改定しました。新たな環境基本方針のもと、環境行動指針に基づいた事業活動を実践することで、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。

NGKグループビジョン ›
NGKグループ環境ビジョン ›

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。この基本方針のもと、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、CO_2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。

適用範囲

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

グリーンボンド※の活用

2021年12月、「NGKグループビジョン Road to 2050」「NGKグループ環境ビジョン」の達成を目的にグリーンボンドを発行しました。グリーンボンドで調達した資金を活用し、カーボンニュートラル関連の研究開発および当社グループの事業活動における脱炭素化に資するプロジェクトへの投資等を通じて、ビジョンの実現に向けた活動を推し進めていきます。なお、当社が発行したグリーンボンドの評価については、第三者機関である株式会社日本格付研究所（JCR）より「JCRグリーンボンド・フレームワーク評価」の最上位評価である「Green 1(F)」の評価を取得しています。

※グリーンボンド：調達資金の使途を環境改善効果のある事業に限定して発行する債権

サステナブルファイナンス ›

サステナビリティ

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（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に応え、信頼を得たいと考えています。また、2021年4月に公表した「NGKグループビジョン Road to 2050」の中でも、ESG課題への対応を経営の中心と位置付けています。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「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。

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CO_2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グループ環境ビジョン」の達成に向けて、4つの戦略から成る「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」を策定しました。2050年の目標をグループ全体のCO_2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55万トン（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。今後、水素・CCU/CCS（CO_2の回収・利用・貯蔵）関連技術の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。

＜カーボンニュートラル戦略ロードマップ 4つの戦略＞

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。

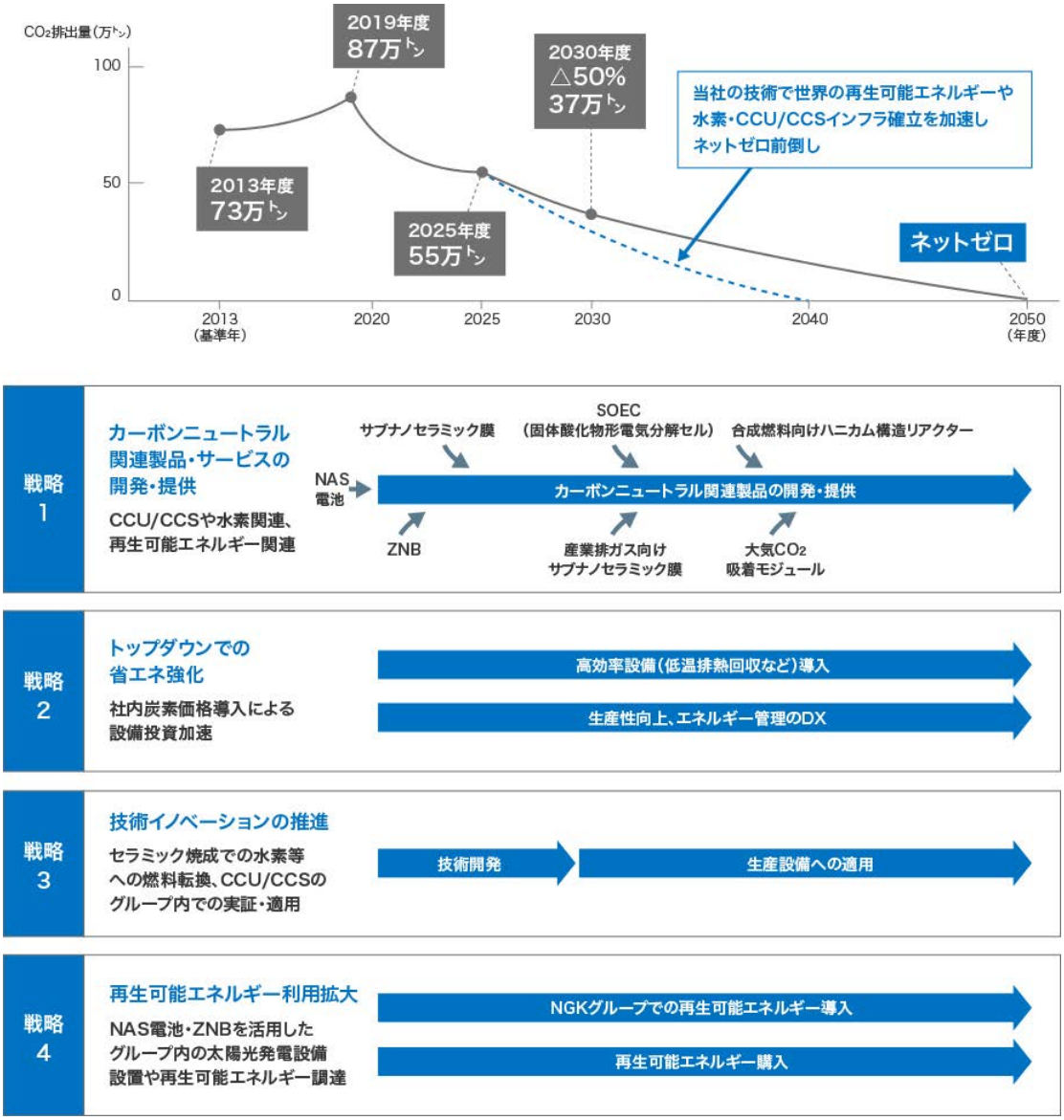
戦略３：技術イノベーションの推進

セラミックスの焼成工程では化石燃料由来のCO_2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。

＜カーボンニュートラル戦略ロードマップ＞



サステナビリティ

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年度に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。
2021年4月に公表した2050年までにCO_2排出量ネットゼロを目指す「NGKグループ環境ビジョン」の実現に向けた最初の5年間の活動計画で、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（一部国内）

第5期環境行動5カ年計画の目標

「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つの取り組みを推進しています。
カーボンニュートラルへの取り組みでは、CO_2排出量削減の管理指標を売上高原単位からCO_2排出量に変更しています。これは環境ビジョンの目標とリンクさせ、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利用拡大への取り組みの管理指標としては、NGKグループ全体の電力使用量に対し、新たに再生可能エネルギー利用率の目標を設定しました。この目標を達成することでNGKグループはCO_2排出ネットゼロを推進し、社会の再生可能エネルギー普及推進にも貢献します。
資源循環については、第4期5カ年計画と同じく、排出物発生量の売上高原単位削減、対BAU削減率、再資源化率を管理指標とし、継続的に改善する目標値を設定しました。
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、従来から水リスクを評価し、適切に対応してきました。今回の計画では、管理指標を定性的なものから定量的な指標に変更し、より実質的な取り組みとなるようにしています。
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ています。従来、環境社会貢献では環境貢献製品の売上高の伸び率を目標にしていましたが、環境ビジョンに基づき、カーボンニュートラル関連の製品やサービスの登録数を増やすことを目標にしています。
CSR調達では、CO_2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GHGプロトコルの定めるマーケット基準に見直しています。電力の排出係数（電力使用量をCO_2に換算する係数）を従来の固定値から毎年度の電力会社実績値に変更しました。これにより、再生可能エネルギー利用率が反映できます。

第5期環境行動5カ年計画 2021年度（初年度）の結果

本5カ年計画の2021年度目標と実績、2022年度目標および最終年度である2025年度目標値を以下に示します。
新型コロナウイルスへの対応が進み、景気回復の動きが見られた一方で、半導体供給不足によるサプライチェーンの混乱や原材料価格の高騰、ウクライナ情勢など世界経済は不透明な状況です。そのような中でも、NGKグループは自動車関連製品や半導体製造装置などを中心に物量増となり、数年前に投資した高効率設備の稼働率が上がるなどの要因で上記製品系列の原単位は改善しました。また、2021年度から着手した再生可能エネルギー利

用の拡大により、約20万トンのCO_2排出量の削減効果がありました。
その結果、CO_2排出量は目標70万トンに対して62万トンとなり、再生可能エネルギー由来電力利用率も目標の25%を達成しました。そのほかの排出物や水使用量など定量目標は全て達成し、第5期環境行動5カ年計画およびNGKグループ環境ビジョンは順調なスタートとなりました。

2021年度の実績は以下の通りです。

区分	項目	管理指標	2021年度			2022年度目標	2025年度目標値	関連SDGs目標
			目標	実績	自己評価※1			
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排出量の削減	CO_2排出量(連結)	70万トン(対2013年度比4%削減)	62万トン(対2013年度比15%削減)	○	60万トン(対2013年度比18%削減)	55万トン(対2013年度比25%削減)	
		再生可能エネルギー利用率(連結)※2	25%	25%	○	25%	50%	
	バリューチェーンで発生するCO_2の削減	計画進捗率	主要製品のLCA着手	NAS電池とハニセラムで算定	○	・Scope3連結開示 ・LCA算定対象拡大	・Scope3の算定範囲拡大 ・主要製品のLCA評価	
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44%削減	2013年度比44%削減	○	2013年度比46%削減	2013年度比50%削減	
		排出物発生量の対BAU削減率(連結)	2013年度比25%削減	2013年度比26%削減	○	2013年度比27%削減	2013年度比30%削減	
	資源循環の推進	再資源化率(国内)	99%以上	99.5%	○	99%以上	99%以上を維持	
	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	2019年度レベル維持	○	2019年度レベル	2019年度レベルを維持	
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	国内外の動向調査	経団連自然保護協議会に参加	○	国内外の動向調査	ポスト愛知目標に対応し、取り組み内容を拡充	
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	製品登録数増	登録数増減なし	○	製品登録数増	カーボンニュートラル関連製品やサービスでの登録を増やす	
	CSR調達の推進	計画進捗率	サプライヤーへの調査内容の検討	サプライヤー調査を国内で実施	○	サプライヤーへの具体的な対応	サプライヤーの環境データ把握	
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	あいちサスティナ研究所やEPOCと連携	あいちサスティナ研究所やEPOCと連携	○	EPOCや愛知みらいフォーラムと連携	地域と連携した活動の継続・充実	
	環境意識の向上	計画進捗率	NGKグループ環境ビジョンの周知	説明会の動画配信	○	NGKグループ環境ビジョンの周知	環境教育、情報開示の継続・充実	

※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 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

サステナビリティ

環境パフォーマンス

環境パフォーマンスの全体像

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	2019年度		2020年度		2021年度	
			連結	単独	連結	単独	連結	単独
INPUT	電力	万MWh	95	25	88	22	98	23
	ガス（天然ガス換算）	百万Nm^3	137	19	116	17	137	16
	石油（軽油換算）	万L	174	30	165	31	164	29
	原材料	万トン	15	3	14	3	16	2
	うちリサイクル材料	万トン	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
	PRTR	トン	589	236	506	188	447	186
	取水	万m^3	433	155	378	145	437	141
OUTPUT	エネルギー起源CO_2	万トン-CO_2	87	16	76	13	63	12☑
	同上（CN LNGの効果含む）※1	万トン-CO_2	—	—	—	—	62	10
	その他温室効果ガス計	万トン-CO_2	1	0	0	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_2O	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	68	0	83	0	77	1
	PRTR（大気への排出）	トン	76	3	89	3	84	2
	排出物	万トン	5	1	5	1	5	1

カテゴリー	物質名	単位	2019年度		2020年度		2021年度	
			連結	単独	連結	単独	連結	単独
	うち再資源化量	万トン	4	1	4	1	4	1
	うち外部処分量	万トン	1	0	1	0	1	0
	排水	万m^3	314	140	253	109	274	103
	PRTR（水域への排出）	トン	1	1	0	0	1	1
	Scope1（エネルギー起源CO_2）	万トン-CO_2	31	4	26	4	31	4☑
	同上（CN LNGの効果含む）※1	万トン-CO_2	—	—	—	—	29	2
	Scope2（エネルギー起源CO_2）	万トン-CO_2	56	11	49	10	33	9☑

☑ デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による第三者保証対象の数値
(注)本表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）のデータです。
(注)連結のOUTPUT/エネルギー起源CO_2（CN LNGの効果含む），Scope2（エネルギー起源CO_2）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CO_2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2020年度より算定基準を変更しました。
※1CN LNG（カーボンニュートラルLNG）は、CO_2クレジットでオフセットし、CO_2が発生しないとみなされるLNGです。ただし、省エネ法などでは現在クレジットの対象になっていないため、区別し記載しています。

取水・排水・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	2019年度		2020年度		2021年度	
			連結	単独	連結	単独	連結	単独
取水	水道水・工業用水	万m^3	371.0	108.0	313.5	94.9	372.0	98.2
	地下水	万m^3	62.0	47.0	64.0	49.7	61.4	39.1
	雨水	万m^3	0.1	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0
	合計	万m^3	433.1	155.0	377.7	144.5	433.6	137.3
排水	河川	万m^3	82.8	35.4	73.4	29.6	73.3	30.1
	湖沼	万m^3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	海域	万m^3	161.8	84.7	120.1	63.0	121.8	52.9
	下水道	万m^3	41.9	19.5	37.6	16.5	45.8	16.4
	工業団地処理	万m^3	24.1	0.0	20.7	0.0	23.8	0.0
	その他	万m^3	1.3	0.0	1.7	0.0	5.7	0.0
	合計	万m^3	314.0	140.0	253.4	109.2	270.4	99.4

項目名	単位	2019年度		2020年度		2021年度	
		連結	単独	連結	単独	連結	単独
リサイクル量	万m^3	9.0	0.0	6.6	0.0	6.3	0.0
リサイクル率	%	2.0	0.0	1.7	0.0	1.5	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
＝Σ（各燃料ガス使用量×各燃料ガスの単位発熱量÷ 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/Nm^3,但し2021年度以降中国：38.9MJ/Nm^3
都市ガス・45.0MJ/Nm^3, 但し2021年度以降日本ガイシ単独以外：44.8MJ/Nm^3,
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
＝Σ（各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷ 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：39.1 MJ/L, 灯油：36.7MJ/L, ガソリン：34.6MJ/L

2.取水

水道水、工業用水、地下水、雨水の合計

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CO_2排出量

エネルギー起源CO_2排出量＝ Σ（各エネルギー使用量×各エネルギーのCO_2換算係数）
＜エネルギーのCO_2換算係数＞
（電力の係数の単位） $kgCO_2/kWh$ （燃料の係数の単位） $kgCO_2$/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（NMC、FMIカリフォルニア、 NL以外）Green–eの値, 米国（NMC、FMIカリフォルニア、NL）Green–eの値/電力会社の公表値※, ベルギーおよびフランス AIBの値,
オーストラリア Australian National Greenhouse Accountsの値, ポーランド AIBの値/ポーランド排出管理国家センターの値※, 中国 IEAの値/中華人民共和国生态环境部の値※, その他の国 IEAの値

燃料： 天然ガス・中国（Nm^3） 2.22/2.16※,天然ガス・中国以外（Nm^3） 2.22, 都市ガス・日本ガイシ単独（Nm^3） 2.244/2.29※,
都市ガス・日本ガイシ単独以外（Nm^3） 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

※ /の左は2019および2020年度、右は2021年度よりデータ使用

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（tCO_2）＝活動量×排出係数×地球温暖化係数
＜地球温暖化係数＞

CO_2：1, CH_4：25, N_2O：298, HFC：種類により異なる, PFC：種類により異なる, SF_6：22800, NF_3：17200

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

Scope3 温室効果ガス（GHG）排出量

近年、サプライチェーンでのCO_2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（カテゴリー1からカテゴリー8）でのScope3の排出量を算定しています。2021年度からは、NGKグループ全体の全カテゴリー（対象外を除くカテゴリー1からカテゴリー15）での算定を開始し、2021年度のScope3の排出量は344.9万トンとなりました。
NGKグループ全体の算定は今回が初めてとなりますが、各カテゴリーにおける概要や規模を把握することができました。今後は重要カテゴリーを見極め、削減に向けてどのように取り組むか検討していきます。また、日本ガイシは2022年4月にSBT（Science Based Targets）の認定機関であるSBTi（Science Based Targets initiative）にコミットメントレターを提出しました。今後Scope1、2に加えてScope3についても削減計画を策定し、SBTが認定された後はサプライヤーへも積極的に働きかけ、CO_2の削減を推進します。

＜Scope3 温室効果ガス（GHG）排出量の推移＞

カテゴリー	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度
			単独	単独	連結
1	購入した製品・サービス	万トン-CO_2	84.2	77.0	178.8
2	資本財（設備投資）	万トン-CO_2	9.9	9.0	13.4
3	エネルギー	万トン-CO_2	1.6	1.5	8.6
4	輸送（上流）	万トン-CO_2	1.4	1.3	18.8
5	廃棄物	万トン-CO_2	0.2	0.2	1.2
6	出張	万トン-CO_2	0.1	0.1	0.3
7	雇用者の通勤	万トン-CO_2	0.2	0.2	0.9
8	リース資産（上流）	万トン-CO_2	―	―	―
9	輸送（下流）	万トン-CO_2	―	―	―

カテゴリー	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度
			単独	単独	連結
10	販売した製品の加工	万トン-CO_2	―	―	―
11	販売した製品の使用	万トン-CO_2	―	―	122.6
12	販売した製品の廃棄	万トン-CO_2	―	―	0.4
13	リース資産（下流）	万トン-CO_2	―	―	―
14	フランチャイズ	万トン-CO_2	―	―	―
15	投資	万トン-CO_2	―	―	―
合計		万トン-CO_2	97.7	89.3	344.9

サステナビリティ

カーボンニュートラルへの取り組み

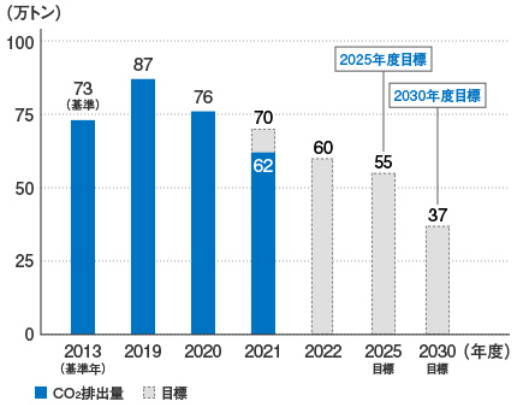
地球温暖化防止

CO_2排出量削減の取り組み

NGKグループは、「第5期環境行動5カ年計画」で設定したCO_2排出量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。
5カ年計画の初年度となった2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響による生産減からの回復基調をベースに、エンバイロメント事業本部やデジタルソサエティ事業本部の生産量が増加しました。そのような中、2050年のCO_2排出量ネットゼロを目標とした「NGKグループ環境ビジョン」に基づき、さまざまな施策に注力しました。
ネットゼロに向けた組織づくりの一環として、2021年度は全社横断的な組織であるCO_2排出ネット・ゼロプロジェクトを立ち上げました。本社製造技術部門を所管する常務執行役員がプロジェクトリーダーとなり、傘下にカーボンニュートラルの４つの戦略に基づいたワーキンググループを立ち上げ、省エネの強化、社内炭素価格の導入、燃料転換技術の開発、太陽光発電設備の設置などさまざまなテーマで活動しています。
また、エネルギーの見える化の一環として、エネルギーデータを月次で収集し、社内プラットフォームでの情報共有を開始しました。
2021年度は省エネによるCO_2排出量削減1.2万トンを含む原単位の改善により、CO_2排出量を6.9万トン削減することができました。さらに、再生可能エネルギーの調達では、日本ガイシの名古屋、知多、小牧事業所およびNGKセラミックデバイス本社の燃料をカーボンニュートラルLNG※に100%切り替えるとともに、海外グループ会社を中心に再生可能エネルギーの利用を拡大しています。これらの取り組みの結果、2021年度のCO_2排出量実績は62万トンとなり、2021年度目標を達成することができました。
2022年度からは、データに基づく分析をさらに強化し、省エネ活動の改善に取り組みます。再生可能エネルギーの利用拡大に向けては、国内外の製造拠点において太陽光発電設備の設置を進めており、2022年度中にはNGKセラミックデバイス多治見での稼働開始を予定しています。それらを反映して2022年度のCO_2排出量目標は60万トンと設定しました。一方、2030年以降のCO_2排出ネットゼロ達成のために技術のさらなるイノベーション推進を目指し、水素利用を目的とした水素バーナー炉によるセラミックスの焼成試験に着手しました。また、排出されたCO_2を貯留するCCS（Carbon Capture and Storage）試験も計画しています。

※CO_2クレジットでオフセットすることでCO_2が発生しないとみなされるLNG

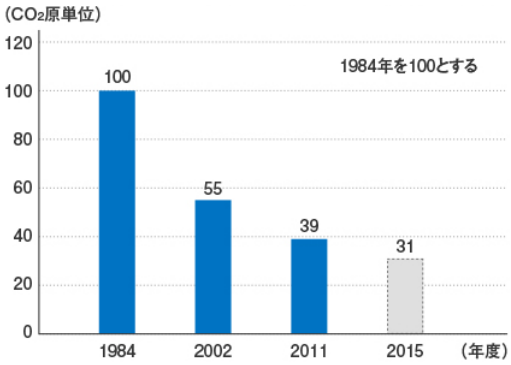
＜CO_2排出量の推移（NGKグループ 全生産拠点）＞



環境に優しいプロセスの導入

NGKグループは、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CO_2比較＞



※代表的な生産設備である連続焼成炉のCO_2原単位削減推移

CO_2排出削減の方策と効果

NGKグループは、グループ全体のCO_2排出削減を図るため、全社横断的な組織づくり、原単位目標やCO_2削減目標の提示、月次エネルギーデータの収集と社内プラットフォーム開設による見える化等に注力し、着実に成果を積み上げています。主要な取り組みとその効果は以下のとおりです。

＜CO_2排出削減に向けた主要な取り組み＞

区分	方策	効果（2021年度）
省エネ推進体制の強化	全社横断的な省エネ組織づくり 月次エネルギーデータの収集と社内プラットフォーム開設による見える化	CO_2削減効果 省エネ活動による削減：1.2万トン 高効率工場の立ち上げや増産管理による効率化：5.7万トン
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	
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	
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 − エアー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	

汎用設備と建物の省エネ化

NGKグループは、従来から照明・空調・蒸気・工場エアー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

耐火物を製造するNGKアドレックや電子部品を製造するNGKセラミックデバイスなどのグループ会社に対して、汎用機器（コンプレッサー/ボイラー/空調機等）を切り口に省エネ支援を行い、成果に繋げています。現地メンバーと共同で実施している①省エネパトロール（漏れや無駄を抽出し、対策実施）、②データの見える化（エネルギー原単位の適正値を設定し、管理実施）等の継続がポイントで、製造設備全体の省エネレベルアップとともに、エネルギーコストの大幅削減にも繋がっています。

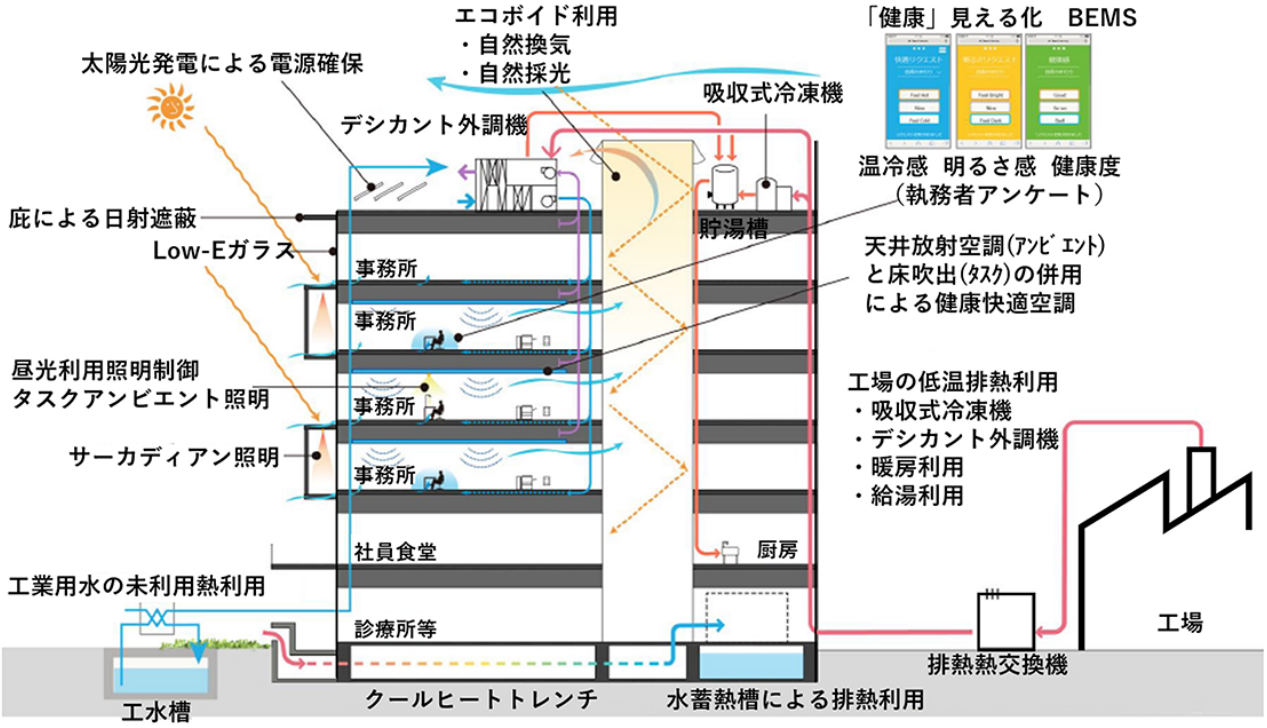
（2）省エネ事例集、ガイドライン冊子の発行・配布

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CO_2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CO_2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CO_2先導型）」に採択され、先進的な省CO_2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る建物の更新/新築計画が多くあり、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・エナジーサポート・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。2021年度のSF6回収量は730kgで、CO2に換算すると約17,000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

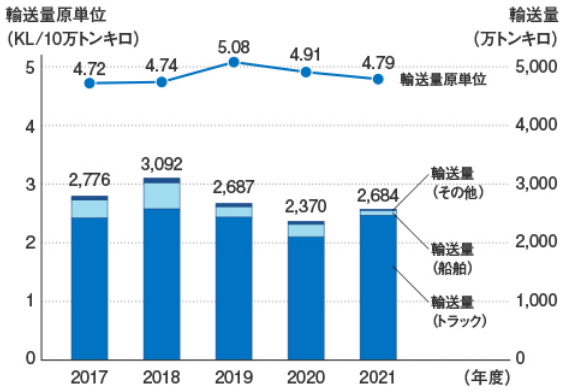
生産設備の制御システムの更新や運用改善など、積極的にCO_2排出量削減に取り組んでいます。中でも高い効果をあげることができたのが、圧延機のオイル循環システムの制御装置自動化です。取り扱いが難しい上に起動・停止に時間がかかることから昼夜関係なく稼働させていた部分を、自動制御に更新。無駄な稼働がなくなったことで消費電力量が減り、CO_2排出量削減に貢献しました。

ライフサイクルアセスメントでのCO_2排出量の算定

ライフサイクルアセスメント（LCA：Life Cycle Assessment）は、製品・サービスのライフサイクル全体（資源採取―原料生産―製品生産―流通・消費―廃棄・リサイクル）における環境負荷を定量的に評価する手法です。カーボンニュートラルを推進するためには、自社でのScope1および2でのCO_2排出量だけでなく、サプライチェーンでのCO_2排出量を把握し、サプライヤーや顧客と協働して削減に取り組むことが重要です。自社全体が関連するScope3に加え、自社製品のLCAでのCO_2排出量把握が第一歩と言えます。NGKグループでは、第5期環境行動5カ年計画でScope3算定範囲拡大および主要製品のLCA算定を目標に掲げました。2021年度は、主要2製品（NAS電池、ハニセラム）についてISO14040に基づいた算定を実施しました。今後も対象製品を拡大するとともに、それぞれの製品でのLCAでの削減を行っていきます。

物流工程でのCO_2排出量削減

日本ガイシは、物流に伴うCO_2排出量削減について、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。2021年度は、前年比2.4%減と良化しました。



再生可能エネルギーの導入

NGKグループ環境ビジョンの目標である2050年ネットゼロ実現のためには、再生可能エネルギーの利用拡大が必要です。
NGKグループは、社内で発足したCO_2排出ネット・ゼロプロジェクトの中で、太陽光発電設備の設置や再生可能エネルギー調達などをコストを意識しながら、計画的に推進しています。
2021年度は、欧州の全製造拠点（NGKセラミックスポーランド、NGKセラミックスヨーロッパ、NGKベリルコフランス）にて再生可能エネルギー由来の電力100%調達を実施しました。特にNGKベリルコフランスは燃料も切り替え、NGKグループ初の電力・燃料双方での100%再生可能エネルギー利用の拠点となりました。また北米ではNGKロックにおいて100%再生可能エネルギー電力に切り替えました。
一方、国内では従来のグリーン電力証書購入による排出量オフセットに加え、日本ガイシの名古屋、知多、小牧事業所およびNGKセラミックデバイス本社の燃料をカーボンニュートラルLNGに100%切り替えました。
再生可能エネルギーの利用拡大により、2021年度はCO_2排出量換算で18.5万トンの削減につながりました。
2022年度以降も再生可能エネルギーの調達の継続・拡大に加え拠点内での太陽光発電設備設置が本格的に開始します。今後も再生可能エネルギーの利用拡大に向けて取り組んでいきます。

グリーン電力証書
The Certificate of Green Power
日本ガイシ株式会社
NGK INSULATORS, LTD.
殿
Green Power
発電電力量: 2,000,000kWh
発電期間: 令和3年4月から令和4年3月まで
発電方法: 自然エネルギー発電（バイオマス発電）
発行日: 令和4年5月10日

インターナル・カーボンプライシングの導入

インターナル・カーボンプライシング（ICP）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、使用する炭素価格のことです。
日本ガイシは、環境ビジョンで掲げた2050年CO_2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、2022年度からICPとして130USドル/CO_2トンでの運用を開始し、設備導入可否の評価を実施しています。また、事業展開の意思決定の判断要素の一つとしての利用の検討を進めています。

サステナビリティ

循環型社会への取り組み

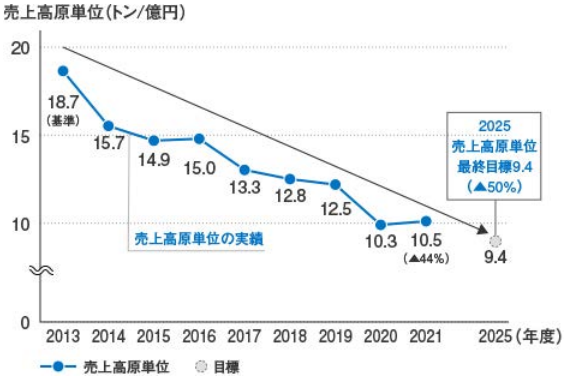
資源の有効利用

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。

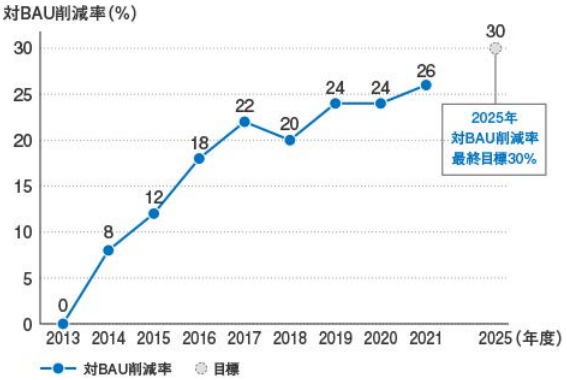
生産活動における排出物削減

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、CO_2排出量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。
2021年度の売上高原単位は2013年度比で削減率44%となり、目標を達成しました。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で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26%と目標25%を達成しました。最終年度の目標達成に向けて、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）＞



＜対BAU削減率の推移（NGKグループ 全生産拠点）＞



資源循環の推進

NGKグループは、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。

水資源に関するリスク管理と対応

NGKグループは、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。
2021年度からスタートした「第5期環境行動5カ年計画」では、NGKグループ全体の水使用量の売上高原単位を指標に、まずは新型コロナウイルス感染症による生産減の影響がなかった2019年度の売上高原単位1.0千m³/億円の水準を維持することを目標にしており、2021年度は、0.85千m³/億円と目標を達成しました。
なお、想定外の事象ではありましたが2022年5月に発生した明治用水（愛知県豊田市）の取水停止で知多事業所が影響を受けたことから、水資源に関しては一層のリスクマネジメントの強化を図ります。

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、規制動向のウォッチや必要に応じて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セラミックデバイス（NCDK）小牧工場における再生水利用

デジタルソサエティ事業本部の製品であるSAW用複合ウエハーの加工工程では、水を大量に使用するため、セラミック膜でろ過して再生水を利用できるシステムを導入し、2022年4月から利用を開始しました。このシステムの導入により、年間水使用量100,000m³のうち、16,000m³を再生水で賄える見込みです。一方、同じ工程を有するNCDK富士吉田工場では、さらに処理能力の高い設備も導入しており、水需給リスクの小さい国内でも、水の効率利用を推進しています。

再生水処理装置（NCDK富士吉田工場）

調達先との連携

NGKグループは、水資源への対応を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。
2021年度は、日本ガイシとして初めて国内のサプライヤーに対し、グローバル コンパクト ネットワーク ジャパン（GCNJ）の定めた様式によるSAQ（Self-Assessment Questionnaire：自己問診票）を実施しました。729社に対し、環境、コーポレート・ガバナンス、人権、労働、品質などへの回答を要請し、705社から回答を得ることができました。今後は回答結果を分析し、質問内容の見直しや海外サプライヤーへの実施拡大を計画しています。
取引先の皆さまにご理解・ご協力をお願いした結果、2021年度は国内の取引先の99.6%から同意をいただいています。

サーキュラーエコノミーへの対応

2015年に欧州委員会がサーキュラーエコノミーパッケージを発表し、製品・材料・資源の価値を可能な限り永く保持し、廃棄物の発生は最小化することなど資源循環の新しい方針を打ち出しました。今後、それに伴う関連規則が施行されることになります。NGKグループはこのようなサーキュラーエコノミーの動向を調査し、適切に対応していきます。また、グループの事業での資源循環事例を整理し、開示していくとともに、「NGKグループ環境ビジョン」において循環型社会への2050年に向けた方針を検討します。

サステナビリティ

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。

ポスト「愛知目標」に対応する取り組み

「NGKグループ環境ビジョン」では、「自然との共生」の実現に寄与するため、「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。」と明記しています。「第5期環境行動5カ年計画」においても生物多様性保全の推進をテーマとしており、2025年度目標に「ポスト愛知目標に対応して取り組みを拡充する」を掲げ活動を開始しています。
2021年度は、国内外の動向調査を実施し、ポスト2020の検討状況やTNFD（Task force for Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務影響開示タスクフォース）やSBT-N（Science Based Targets for Nature：自然に関する科学に基づく目標設定）の概要について知見を得ました。今後2050年に向けた方針とロードマップを描いていく計画です。

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たものです。
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、日本ガイシおよび国内グループ会社全体で、2021年10月の活動終了時点で、累積約6,800人の宣言を集めました。

関連イニシアチブ参加

日本ガイシは、2022年1月に経団連生物多様性宣言イニシアチブに賛同しました。

調達先との連携

「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設けており、国内の99.6%のサプライヤーより同意をいただきました。
2021年度は、日本ガイシとして初めて国内のサプライヤーに対し、グローバル コンパクト ネットワーク ジャパン（GCNJ）の定めた様式によるSAQ（Self-Assessment Questionnaire：自己問診票）を実施しました。729社に対し、環境、コーポレートガバナンス、人権、労働、品質などへの回答を要請し、705社から回答を得ることができました。今後は回答結果を分析し、質問内容の見直しや国内外サプライヤーへの実施拡大を進めていきます。

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

各拠点で、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）

サステナビリティ

製品およびサービス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、地球環境に貢献する製品・技術を開発し、提供していきます。

環境貢献製品およびサービスの開発と普及

2021年度にスタートした「第5期環境行動5カ年計画」では、環境貢献製品のうちカーボンニュートラル製品・サービスの登録を増やすことを目標としています。2021年度は恵那市、中部電力ミライズ、日本ガイシの共同で設立した「恵那電力」による地域への再生可能エネルギー電力供給サービスをカーボンニュートラル関連の環境貢献サービスとして登録しました。さらに、恵那電力と同様の地域サービス事業を計画している「あばしり電力」を2022年4月に設立しました。今後あばしり電力についても環境貢献サービスとして登録する予定です。
環境貢献製品およびサービスは9つのラインアップとなりました。うちカーボンニュートラル関連の環境貢献製品およびサービスは3つです。今後もNAS電池に続く電力貯蔵バッテリーZNB（亜鉛二次電池）や、CCU/CCS分野での活用が期待されるCO2分離膜などの新たなカーボンニュートラル製品の開発およびサービスの提供にも注力していきます。

2021年度環境貢献製品

売上高比率 59%

当社の環境貢献製品およびサービスの定義

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

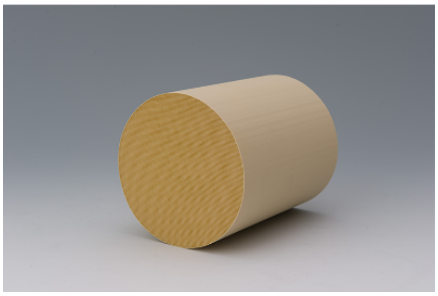
NGKグループの環境貢献製品およびサービス

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と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

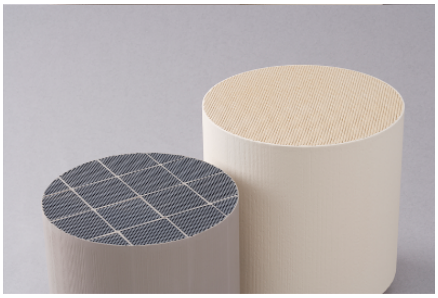
※2 出典：OECD Environment Statistics（2012）



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）

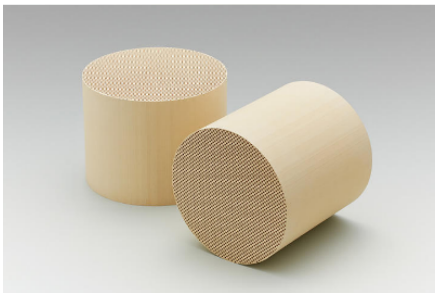
DPFはディーゼル車の排気系に搭載されている多孔質セラミックフィルターです。微細孔により粒子状物質（PM）を確実に捕集することで、ディーゼル車の排ガスを浄化し、大気汚染の防止に大きく貢献しています。日本ガイシは、コージェライト製と炭化ケイ素製、2種類を量産する唯一のメーカーとして、ディーゼル車のさらなる進化をセラミック技術で支えています。



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

（カーボンニュートラル関連製品）

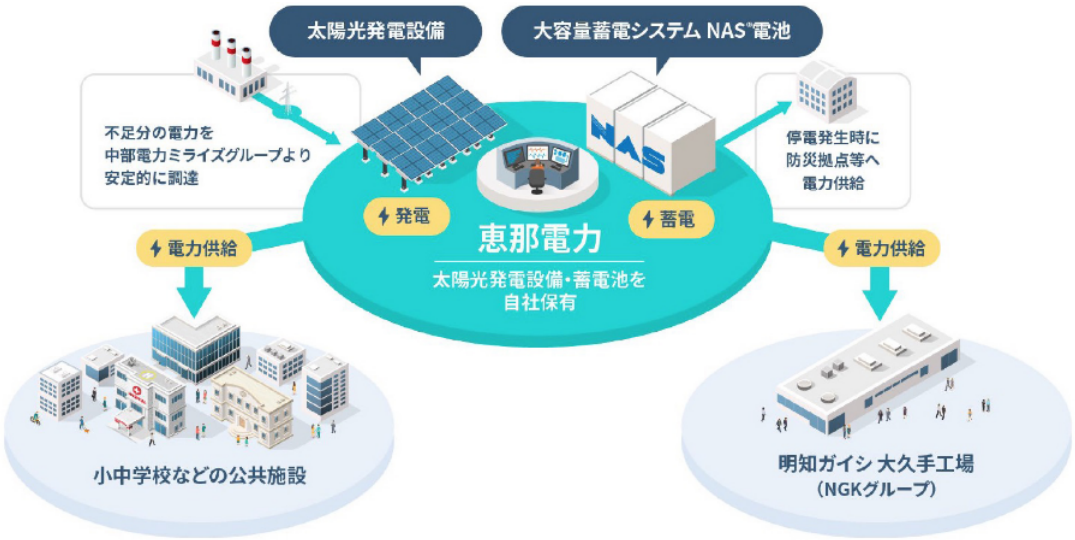
化石燃料を使わず、二酸化炭素(CO_2)を排出しない再生可能エネルギーの普及が進んでいます。NAS電池は、自然現象に左右される風力発電や太陽光発電の出力変動を充放電で吸収し安定化することができます。
また、再生可能エネルギーが増加すると、季節や時間帯によっては電力が余るなど、電力の需要と供給のバランスを取るのが難しくなります。NAS電池は大容量を活かして余剰電力を貯蔵するなど、需給バランスを調整でき、再生可能エネルギーの導入拡大に貢献しています。

出力 **700** MW　放電容量 **4900** MWh　稼働実績 **250** カ所以上

恵那電力による地域への再生可能エネルギー電力供給サービス

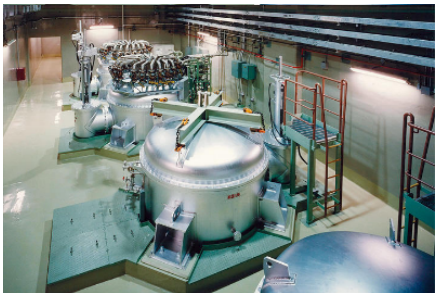
（カーボンニュートラル関連サービス）

2021年4月に恵那市、中部電力ミライズ、日本ガイシの3者で恵那電力を設立しました。
恵那電力は、恵那市の公共施設の屋根や遊休地に太陽光発電設備およびNAS電池を設置し、発電した電力を公共施設やNGKグループの明知ガイシに供給することで、恵那市のエネルギーの地産地消とカーボンニュートラルに貢献しています。



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。
日本ガイシは、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。

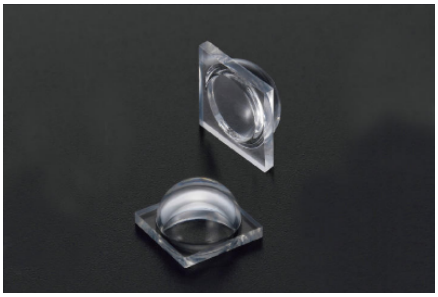
波長制御乾燥システム

（カーボンニュートラル関連サービス）

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。

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、製品ごとにお客さまの要望に対応しています。

サステナビリティ

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

日本ガイシは、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」と題した講座を通じて、児童は土が水を浄化する実験を体験します。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人となりました。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、出前事業の活動は実施できませんでしたが、新たな講座の準備を進めました。

※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。2021年度は3件のウェブ講演会の配信を行いました。

「かがやけ☆あいちサスティナ研究所」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☆あいちサスティナ研究所」に2020年度に続き参画しました。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企業から提示された環境課題に取り組むものです。
2021年度は、愛知県内8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、グローバルな環境教育プログラムを検討せよ」。この課題を受けて大学生5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、積極的に活動し、優秀賞を獲得しました。

東海国立大学機構の環境報告書第三者評価実施

日本ガイシは、「東海国立大学機構 環境報告書2021」の第三者評価を担当しました。2020年までは、岐阜大学と名古屋大学それぞれに環境報告書を制作していました。今回初めて東海国立大学機構として統合した環境報告書を発行するにあたり、その内容を日本ガイシが評価しました。2つの大学で統合された活動や、それぞれが行う活動について創意工夫のある編集でまとめられ、独自性の高い報告書となっています。第三者評価を通じて、企業の視点とは異なる大学の環境対応や学生の活動に触れることができました。

従業員への環境教育・スキルアップ

社内での環境教育

環境基本方針の趣旨や内容を理解するため、環境マネジメントシステムに関する教育を階層別に実施しています。また、環境管理に関わる担当者を対象とした環境専門教育および従業員全員を対象とする環境特別教育を実施しています。入社時および主任や基幹職昇進時にはESG関連の教育を実施し、各役職で取り組むべき課題を認識し、業務に活かすべく指導しています。

環境専門教育

2021年度はコンプライアンス強化のため、オンデマンド方式で使用できる教材を作成しました。大気汚染防止法、水質汚濁防止法など5教材を作成し、2022年度から教育を開始する予定です。

環境特別教育

例年、社外の専門家を招き、カーボンニュートラル、資源循環、自然共生についての課題は企業の取り組み事例などを従業員に紹介しています。

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。

＜2022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			
114人	94人	21人	21人	18人	12人

eco検定の取得支援

日本ガイシは、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826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	2017	2018	2019	2020	2021
合格者数	125人	90人	37人	73人	44人

NGKエコポイント制度

日本ガイシは、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）などに寄付して、地域の環境に貢献する取り組みに活用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エコポイントの成果を寄付

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。

石川県能美市長と当社従業員

サステナビリティ

環境関連の外部評価とイニシアチブへの参加

環境関連の外部評価

日本ガイシは、下記のとおり環境関連の外部評価を受けています。
2021年度は、2020年度に引き続き、CDP–Climate ChangeおよびCDP–Water SecurityでBランクに評価されました。CDP SUPPLIER ENGAGEMENTは、2021年度はAランクに評価されました。

＜評価一覧＞

報告範囲	調査実施年度				
	2017	2018	2019	2020	2021
CDP–Climate Change	B	B	A-	B	B
CDP–Water Security	B	B-	B-	B	B
CDP SUPPLIER ENGAGEMENT	B	B	B	B	A
日経環境経営度調査	50位	62位	—	—	—

その他のESG外部評価は、
ESG基本情報の外部評価をご覧ください。

イニシアチブへの参加

NGKグループは、「NGKグループ環境ビジョン」において、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」の実現に寄与することを掲げています。
2050年までにCO_2排出量ネットゼロを目指す「カーボンニュートラル」については、企業の自主的かつ創意ある取り組みを後押しするイニシアチブに積極的に参加しています。

＜主なイニシアチブ＞

イニシアチブ	対応
Science Based Targets（SBT）	2022年4月に目標設定のコミットメントレターを発行
Renewable Energy 100（RE100）	2022年4月に参加を申請
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）	2022年4月にTCFD提言に基づく情報を開示 › TCFD提言に基づく情報開示
日本気候リーダーズ・パートナーシップ ［Japan Climate Leaders' Partnership（JCLP）］	2017年参加
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	2022年1月参加

サステナビリティ

環境管理体制

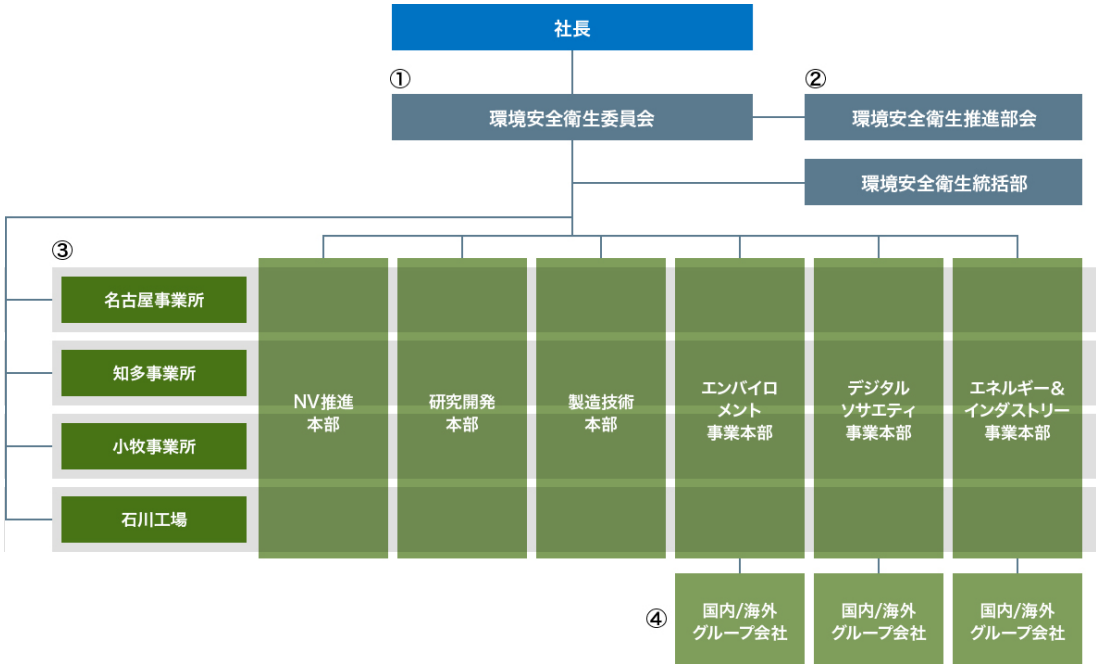
環境マネジメントシステム

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グループは、名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場各地区での日本ガイシによる環境管理に加え、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。環境安全衛生委員会の決定事項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、本社スタッフと事業本部が連携して、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。

＜環境管理推進体制図＞



① 環境安全衛生委員会

委員長が主催し年２回開催。委員長は臨時委員会を招集する場合あり。

＜運営体制＞

委員長	経営会議審議の上、社長が任命
副委員長	委員長が任命 原則、環境安全衛生統括部長
委員	副社長、管掌、所管、担当※、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

※傘下の部長が委員になっている場合

② 環境安全衛生推進部会

＜運営体制＞

部会長	環境安全衛生統括部長
副委員長	施設統括部長
委員	エンバイロメント事業本部安全品質環境統括部長、デジタルソサエティ事業本部安全品質環境部長、エネルギー＆インダストリー事業本部安全品質環境部長、ESG推進部長、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、原則として名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場の各地区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、地区ごとの課題・トピックについて連絡・協議しています。

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、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。不具合発生時の発生原因および是正処置を確認し、NGKグループへの水平展開を図っています。さらに製造系の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、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の取得

NGKグループは、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、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環境マネジメントシステムの第三者認証の取得が完了しています。2021年度は新たに1拠点が認証取得しました。

＜環境マネジメントシステムの認証取得状況＞

2022年度6月現在

区分		生産拠点数	取得拠点数
日本ガイシ		4	4
国内グループ会社	エンバイロメント事業本部	1	1
	デジタルソサエティ事業本部	9	9
	エネルギー＆インダストリー事業本部	9	9
海外グループ会社	エンバイロメント事業本部	10	10
	デジタルソサエティ事業本部	4	4
	エネルギー＆インダストリー事業本部	7	7

稼働開始2年以内の新たな生産拠点は対象外。

環境監査

日本ガイシは、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。
2021年度の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、各地区の環境委員会で周知させることで水平展開を図ります。

年度	2017	2018	2019	2020	2021
重大な指摘事項	0	0	0	0	0

環境リスクマネジメント

NGKグループは、各生産拠点で個別に環境管理体制を構築し、環境保全と環境リスクの低減に努めています。
グループ会社を所管する事業本部と本社環境部門が共同でグループ会社の生産拠点の環境監査を毎年実施し、グループ全体の環境管理のレベル向上に努めています。
2021年度は、新型コロナウイルス感染症予防による移動制限のため、リモート監査主体で実施しました。

法規制遵守

日本ガイシは、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に実施し、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。2021年度は環境関連法令の重大な違反は発生しませんでした。

年度	2017	2018	2019	2020	2021
重大な違反	0	0	0	0	0

環境パトロール・緊急時対応訓練

日本ガイシは、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。
2021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みます。

＜2021年度の実施状況＞

		大気	水質	騒音・振動	化学物質
環境パトロール	名古屋	4	4	4	2
緊急時対応訓練		18	2	−	2
環境パトロール	知多	1	3	1	1
緊急時対応訓練		7	4	−	−
環境パトロール	小牧	1	2	1	1
緊急時対応訓練		8	10	−	−
環境パトロール	石川	2	2	2	2
緊急時対応訓練		5	2	−	2

−：緊急時対応訓練の重要性が低いため計画なし。

サステナビリティ

グローバル環境管理

グローバル環境管理の強化

NGKグループは、環境と調和した企業活動を推進し、社会のさまざまな課題に対し積極的に責任を果たしていくため、グローバルな視点での環境管理体制を構築・運用しています。事業活動に伴う環境負荷低減に向けた取り組みを継続するとともに、環境関連法令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グループは、国内外の全ての生産拠点でISO14001もしくはこれに準じた第三者認証の取得を完了しており、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。海外グループ会社では、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を本社が定期的に把握する仕組みを強化しています。

事業計画にリンクした環境管理の強化

NGKグループは、環境変化への対応と事業計画の推進を後押しする環境管理体制の強化を目指しています。
環境安全衛生委員会の下に環境安全衛生推進部会を設置し、各事業本部の環境管理部門と連携・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、環境と調和した企業活動を推進し、社会のさまざまな課題に対して積極的に責任を果たしていきます。

サステナビリティ

化学物質管理

日本ガイシは、法令・指針等の規制に準拠した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。部門ごとに新規に扱う化学物質は、化学物質安全審査会で使用の是非を判断するとともに、使用から廃棄に至るまでの留意事項を確認・指導しています。部門で使用実績のある化学物質は、事業所での化学物質会議や化学物質パトロール等で管理状況を把握・確認し、指導しています。また、化学物質規制動向の把握やグループ間での情報展開により、適切な化学物質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、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 → 許可・登録	購買システム 成分、法規、保管場所を登録 → 購買情報	化学物質在庫管理システム

有害物質に関するコミットメント

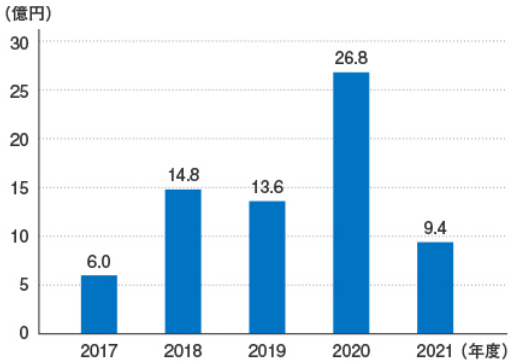
NGKグループは、環境行動指針に基づき有害物質の削減に取り組んでいます。原材料に関しては、取引先に有害物質リストを公表し、NGKグループCSR調達ガイドラインやNGKグループグリーン調達基準書で有害物質の管理の遵守を依頼しています。

サステナビリティ

環境会計

NGKグループは、環境省のガイドラインに従って、環境会計を開示しています。環境保全コスト（設備投資、費用）、経済効果、費用対効果を日本ガイシおよび国内グループ会社で集計し、CO_2環境効率と排出物環境効率を指標として管理しています。

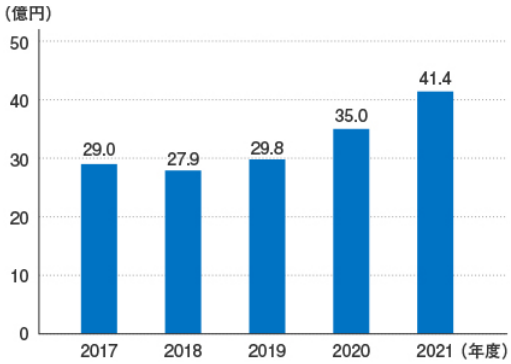
（1）環境保全コスト／設備投資（日本ガイシおよび国内グループ会社）



＜2021年度 設備投資内訳＞　（億円）

公害防止	地球環境	資源循環	上・下流	管理活動	研究開発	社会活動	環境損傷	合計
4.6	3.7	0.4	0.0	0.0	0.7	0.0	—	9.4

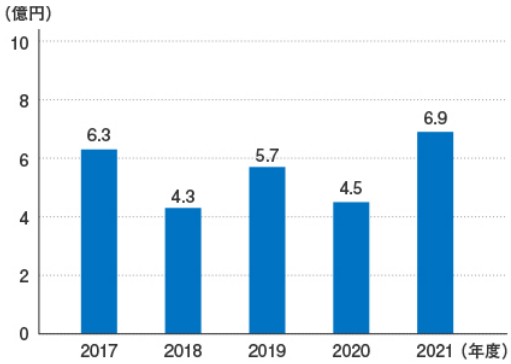
（2）環境保全コスト／費用（日本ガイシおよび国内グループ会社）



＜2021年度 費用内訳＞　（億円）

公害防止	地球環境	資源循環	上・下流	管理活動	研究開発	社会活動	環境損傷	合計
8.1	6.2	9.2	0.1	4.0	1.6	2.2	9.9	41.4

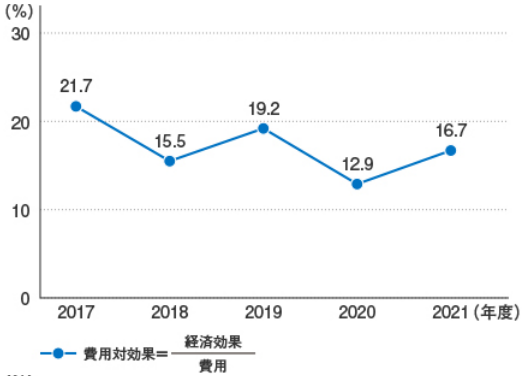
（3）経済効果（日本ガイシ、および国内グループ会社）



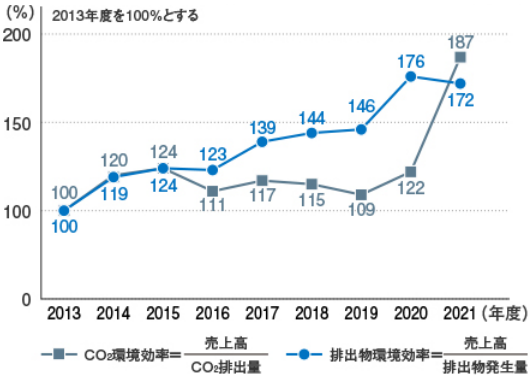
＜2021年度 経済効果内訳＞　（億円）

省エネルギー	省資源（水）	省資源（原材料）	省資源（容器包装）	排出物（処分減）	排出物（売却益）	合計
1.6	0.0	0.0	0.0	1.7	3.5	6.9

（4）費用対効果（日本ガイシ、および国内グループ会社）



（5）環境効率（連結）



※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。

サステナビリティ

TCFD提言に基づく情報開示

NGKグループは、金融安定理事会（FSB）により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に対して2020年2月に賛同を表明し、気候変動がグループの経営にもたらすリスクと機会のような課題の解決と必要な情報開示に、TCFDの枠組みを活用すべく、その検討を進めてきました。
以下に、TCFD提言で開示を推奨している、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標 の４つの項目に沿って、シナリオに基づき分析した関連情報を開示いたします。
引続き分析を深化させ、開示情報を充実させるとともに、ステークホルダーとの対話を進めてまいります。また、気候変動関連の経営への影響を明確にし、対応戦略を講じることにより、事業の持続的な成長を図っていきます。

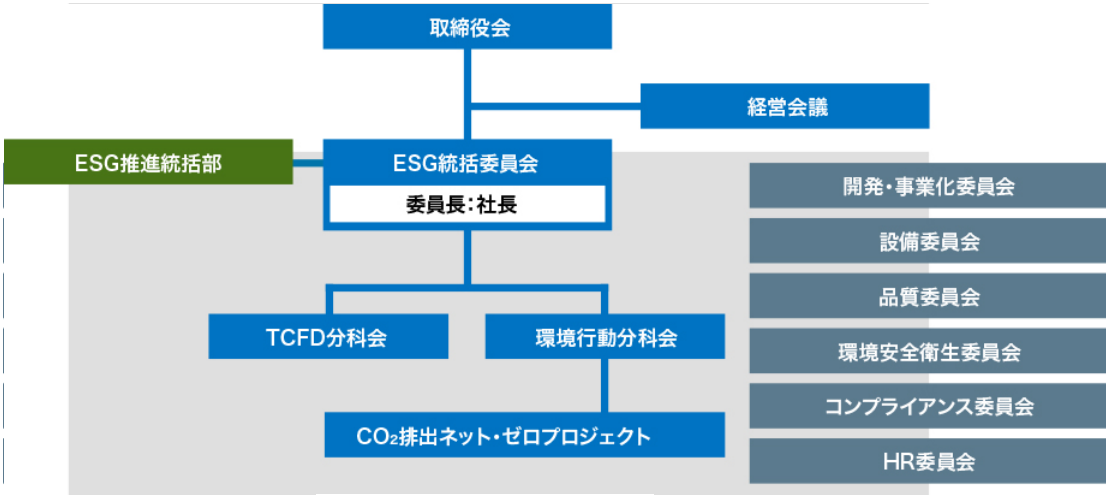
※TCFDとは、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」です。2019年6月のG20大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しています（2022年3月31日現在で758の企業と機関）。

ガバナンス

NGKグループは、2021年4月に公表した「NGKグループビジョン Road to 2050」において、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ことを掲げ、ESG課題への対応を経営の中心と位置づけています。気候変動対応は、地球の持続可能性において最重要課題の１つと認識し、NGKグループビジョンを踏まえ併せて策定した「NGKグループ環境ビジョン」に基づき、事業活動を通じての2050年までのCO_2排出量ネットゼロを目指しています。具体的な活動として「環境行動5カ年計画」によって管理指標と年度ごとの達成目標を定めています。これらは、社長を委員長とするESG統括委員会で審議され、取締役会に報告しています（年間１回以上）。CO_2排出量削減の取り組みについて、その達成状況を取締役および執行役員の業績連動賞与の評価項目に組み入れてインセンティブとしています。
TCFD提言に基づく情報開示については、ESG統括委員会に置かれ、関連する部門が参加するTCFD分科会で対応を検討の上、ESG統括委員会の審議を経て、取締役会に報告します。また、ESG統括委員会に置かれた環境行動分科会では、行動計画の1つとして事業活動におけるカーボンニュートラルを遅くとも2050年までに達成することを目標とし、省エネ・焼成燃料の転換などをマネジメントします。
その他、CDP（旧称：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）での開示対応などのESG課題を含め、ESG統括委員会で審議した内容は取締役会に報告されます（年間１回以上）。

NGKグループビジョン ›
NGKグループ環境ビジョン ›

＜気候変動対応に関わる体制図＞



戦略

全体戦略

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」を策定しました。その根幹となる「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」に定め、2050年にはカーボンニュートラルとデジタル社会の関連製品が売上の80%を占めるように事業構成を転換していきます。
「NGKグループビジョン」と併せて「NGKグループ環境ビジョン」を策定し、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CO_2排出量ネットゼロを目指します。その実現に向けての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。

気候変動のリスクと機会

NGKグループの事業に関連する気候変動のリスクと機会およびその影響の大きさについて、TCFD提言におけるリスクと機会の分類に沿って分析しました。

前提条件

①時間軸

短期・中期・長期を設定しました。

時間軸		設定理由
短期	2025年度	第5期環境行動5カ年計画の最終年度であるため
中期	2030年度	NGKグループ環境ビジョンの中間目標年であるため
長期	2050年度	NGKグループビジョンおよびNGKグループ環境ビジョンの目標年であるため

②シナリオ

1.5℃シナリオと4℃シナリオを設定しました。

シナリオ	概要	参照した主な外部シナリオ
1.5℃シナリオ	2050年カーボンニュートラルに向けて、政策・規制導入や市場変化が急速に進行することで、地球の平均気温上昇が産業革命前の水準に比べ1.5℃に抑えられる。	国際エネルギー機関（IEA）Net Zero by 2050シナリオ SSP1-2.6シナリオ　など

シナリオ	概要	参照した主な外部シナリオ
4℃シナリオ	CO_2排出量削減に向けた政策・規制や社会の取り組みが進まず、地球の平均気温上昇が産業革命前の水準に比べ4℃となる。災害などの気候変動による影響が甚大化する。	SSP5-8.5シナリオ　など

③重要なリスクと機会

全社のリスク評価基準を参考に、定性的に評価しました。

なお、本分析は、気候変動によるリスク・機会への当社の対応を検討するための方法であり、NGKグループビジョンでお示しした将来像とは異なる可能性があります。

特に重要度の高いリスクと機会

①カーボンニュートラル社会への移行リスク（1.5℃シナリオ）

分類	想定したシナリオの概要	事業における リスク・機会		リスク・機会の内容	時間軸	対応戦略
政策・法規制	・2050年カーボンニュートラルに向けて、急速な排出削減が求められる。 ・自社およびサプライチェーンにおけるCO_2排出に対し、炭素価格が導入される。 2030年：130 $/t-$CO_2$ 2050年：250 $/t-$CO_2$	温室効果ガス排出削減強化による対応コストの増加	リスク	省エネ、再生可能エネルギーの調達、エネルギー源の電化、焼成用燃料の天然ガスから水素・アンモニアなどへのエネルギー転換に向けた設備入替・導入などの対応コストが発生	短期～長期	・各国の規制や炭素価格制度の動向や予測のモニタリング ・NGKグループ環境ビジョン、カーボンニュートラル戦略ロードマップに沿った省エネ強化、技術イノベーション推進、再生可能エネルギー利用拡大の取り組み ・温室効果ガス排出の少ない原料の供給状況のモニタリング ・CSR調達ガイドラインによる温室効果ガス排出削減の推進 ・Scope 3の算定・開示範囲の拡大や、主要製品のライフサイクルアセスメント（LCA）実施による削減対象の明確化
		炭素価格の導入によるコスト増加	リスク	自社での排出、およびサプライチェーン上流での排出への炭素価格の導入によりコストが増加		
技術	バッテリー需要の拡大に応じ、リチウムイオン二次電池などのバッテリーの価格低下が進むほか、付加価値の高い新たなバッテリー技術が登場・普及する。	バッテリーの技術革新/新技術の登場・普及によるリスク・機会	機会	・自社の技術開発が進む場合、競争力の強化 ・蓄電池ニーズが増加	中期～長期	・技術革新の動向に関するモニタリング ・研究開発の推進
			リスク	競合製品の技術革新が進む場合、自社技術の競争力低下		
	燃料生産 ・発電・産業などの様々な部門で、CO_2回収の量が急速に拡大する 。	CCU/CCS（CO_2の回収・利用・貯留）の普及による市場拡大	機会	CCU/CCS市場拡大により当社のセラミック製品（サブナノセラミック膜など）の事業機会の増加	中期～長期	・技術革新や、市場動向に関するモニタリング ・CCU/CCS市場における事業拡大、新製品開発の推進マーケティング、ビジネススキーム、新製品開発を加速するNew Value 1000の推進 ・サブナノセラミック膜 固体酸化物形電気分解セル（SOEC）および、それらを活用したカーボンサイクルの確立に関する研究開発・提供
市場	・短期的には、自動車の排ガス規制が強化され、燃費向上の要請が高まる。 ・中長期的には、自動車販売に占める電気自動車（EV）・燃料電池自動車（FCV）等の割合が急速に増加し、内燃機関自動車の割合が減少する。	自動車関連製品の需要増減	機会	・短期的には排ガス規制強化により、自動車排ガス浄化用部品、NOxセンサーの需要が増加 ・中長期的には、EV向けに窒化ガリウム（GaN）ウエハー「FGAN」や絶縁放熱回路基板、ベリリウム銅部材等の需要が増加	短期～長期	・関連規制や市場・需要の動向のモニタリング ・自動車メーカーの計画などに対応し、生産・設備投資を計画・実施 ・排ガス規制の強化に伴う新製品や高機能品の増加で内燃機関自動車向け需要低下をカバー ・窒化ガリウム（GaN）ウエハー「FGAN」やベリリウム銅、絶縁放熱回路基板の、EV・プラグインハイブリッド自動車（PHEV）向け採用拡大 ・EV用熱マネジメント向け製品、合成燃料向け新製品等の開発・提供
			リスク	中長期的には内燃機関自動車向け製品の需要が減少		
	電力向けの蓄電池の導入容量、EV向けのリチウムイオン二次電池需要が急速に拡大する。	蓄電池需要の拡大	機会	・「NAS電池」や亜鉛二次電池「ZNB」の需要増加 ・リチウムイオン二次電池向け加熱・耐火物事業のビジネス機会拡大	短期～長期	・各国の電力政策や客先動向のモニタリング ・需要拡大に応じた生産体制の増強 ・ソリューションサービスを通じての新しい価値の提供 ・亜鉛二次電池「ZNB」の事業化
	産業・輸送など各種分野での電化に伴い、半導体需要が増加する。	半導体関連製品の需要拡大	機会	半導体製造装置用部品や、エレクトロニクス事業における電子部品・金属関連の需要が増加	短期～長期	・需要動向のモニタリング ・需要拡大に応じた生産体制の増強 ・半導体製造装置メーカーと連携し、設備能力や人員・設備体制等の都度増強
評判	・投資家や金融機関で、気候変動リスクを踏まえた投資行動や、投融資先へSBT※設定等を求める動きが定着・拡大する。 ・顧客からの再生可能エネルギー導入やCO_2排出量削減に対する要求が高まる。	カーボンニュートラルへの貢献による評価向上	機会	積極的な気候変動対応や、カーボンニュートラルに貢献する製品・サービスの提供により、ステークホルダーの評価が向上する	短期～長期	・NGKグループビジョン目標である事業構成転換 ・温室効果ガス排出削減に向けた対策の推進 ・TCFDのフレームワークに沿った情報開示の実施 ・顧客からの要望の把握とそれに応じた対応の実施
		気候変動対応の遅れによるステークホルダーからの信頼低下	リスク	気候変動対策が遅れた場合、ブランド、資金調達、取引などへの悪影響が生じる		

②気候変動の顕在化に伴う物理的リスク（主に4℃シナリオ）

分類	想定したシナリオの概要	事業における リスク・機会		リスク・機会の内容	時間軸	対応戦略
急性	・日本やアジア等の地域で洪水頻度が増大する。 ・猛烈な台風の頻度が増大する。	風水害による工場・サプライチェーンへの影響	リスク	・風水災により、施設、機械などのプロパティ損害、事業停止による利益損害、従業員の出社困難などの影響が増加 ・風水害の増加によりサプライチェーンが途絶	短期～長期	・主要拠点における将来気候も含めた水災リスクの評価 ・サプライチェーンも含むBCP（事業継続計画）の構築・推進 ・拠点の分散により、グローバルに代替可能な体制の構築 ・サプライチェーン途絶に備え、災害リスクの高い産地を中心に、予め代替の調達方法の検討 ・主要サプライヤーにおける水災リスク評価の検討
慢性	海面上昇が進行する。	沿岸部工場における高潮等の影響	リスク	・高潮リスクが高まり、浸水被害によるプロパティ損害、利益損害が増加 ・かさ上げ、防壁等の対策や移転費用の発生	中期～長期	

※ Science-based Targetsの略称で、企業等に対し、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量の削減目標を立てる事を要求するイニシアチブ。

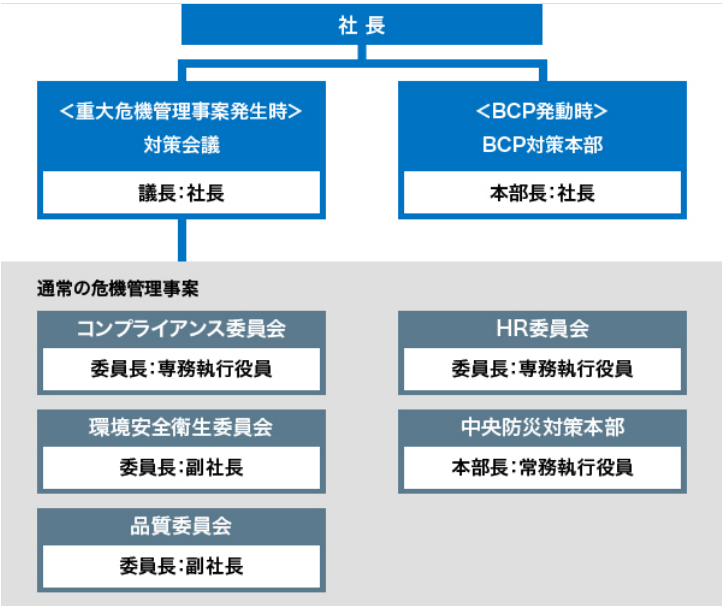
特に重要度の高いリスクと機会 PDF版（PDF：698KB）

› サブナノセラミック膜 製品情報
› 窒化ガリウム（GaN）ウエハー「FGAN」 製品情報
› 絶縁放熱回路基板 製品情報
› 亜鉛二次電池「ZNB」 製品情報

リスクマネジメント

NGKグループは、気候変動に関連するリスクを含む全社横断的なリスクに関して、危機管理基本規程に基づいて日々のリスク管理を関係職制により行うとともに、重大なリスクに関しては社内に設置した各種委員会の活動によって各事項に関するリスクの発生を回避・予防しています。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て対応にあたります。

＜リスクマネジメント体制図＞



リスクマネジメントプロセス

NGK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は、集約、再評価して重要なリスクを抽出しています。それらについてはESG統括委員会で審議され、最終的にグループとして管理すべきリスクとして取締役会に報告されています。
さらに、気候変動に関連するリスクについては、ESG統括委員会のTCFD分科会でシナリオ設定と重要リスクを特定するシナリオ分析、リスクと機会の抽出、対応戦略の策定を行います。これらの結果は、ESG統括委員会の審議を経て取締役会に報告されています。

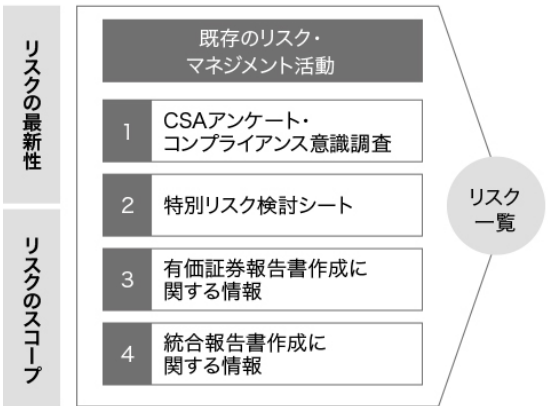
＜リスク特定プロセス＞

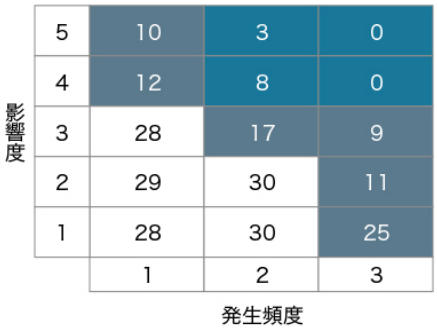
リスクの収集・一覧化 》 **リスクの評価** 》 **経営トップの審議**

既存活動のリスクを集約し、リスク一覧を作成

統一の評価軸で各リスクを評価し、重要リスクを抽出

ESG会議で審議し、取締役会・経営会議に報告



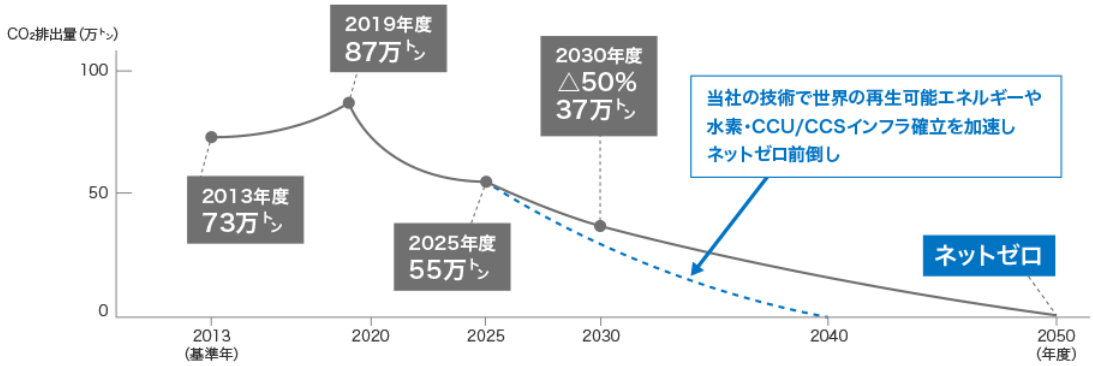


上記結果を用いて、当社グループのリスクヒートマップを作成

（2022年3月現在）

指標と目標

「NGKグループ環境ビジョン」の達成に向けて、目標実現のための「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」を策定しました。2050年の目標をグループ全体のCO_2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55万トン（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。



NGKグループ環境ビジョン ›

また「NGKグループ環境ビジョン」の実現に向け、2021～2025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%削減の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たほか、カーボンニュートラル関連製品での登録数を増やす目標も定めました。

› 環境行動５カ年計画
› CO_2排出量　Scope1・2
› CO_2排出量　Scope3

TCFDは、物理的リスクに脆弱な資産や事業の割合を指標として開示することを推奨しており、NGKグループは全世界の製造拠点において、河川洪水・高潮による浸水の深さを評価しました。米国Jupiter Intelligence社が開発したClimate Score Global（CSG）モデルでのシミュレーションにより、拠点の位置に基づき、将来気候も含めて90mの解像度での評価を行っています。
この評価から、4℃シナリオ（SSP5-8.5）において、100年に一度程度と想定する洪水・高潮により、2020年に比して2050年に浸水のリスクが増大する地域があることがわかりました。NGKグループは現時点でBCPの観点から対策を講じていますが、引き続き検討と対策を進めていきます。

（2022年4月 開示）

サステナビリティ

人権への取り組み

基本的な考え方

NGKグループは企業活動における人権の尊重について、従来から、従業員との関わりについては NGKグループ企業行動指針 に、調達先との関わりについては NGKグループCSR調達ガイドライン に定めています。2021年4月に人権に関する個別の方針として「NGKグループ人権方針」を定めることにより、社内外へのメッセージをより明確にするとともに、人権尊重への取り組みを加速しています。

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さん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、

- 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。各国および地域の労働関連の法令を遵守し、若年労働者へ適正な労働条件を提供します。
- 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、

- 各国および地域の安全衛生関連の法令を遵守し、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関連の法令を遵守し、労働時間・休日・休暇・賃金・福利厚生などの労働条件を適正に提供します。
- 各国および地域の法令に基づき、従業員の結社の自由および団体交渉に関する権利を尊重します。
- 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みます。

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締役会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

関連する方針・考え方

英国現代奴隷法に関する声明

2015年に英国で施行された英国現代奴隷法に基づき、「英国現代奴隷法に関する声明」を開示しています。

英国現代奴隷法に関する声明 ›

子どもの権利の尊重

NGKグループは、企業が子どもに及ぼす影響には多様なものがあることを認識しています。国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、事業活動において子どもの権利を尊重し、子どもの権利の推進に向けた社会貢献活動等に取り組みます。

社会貢献活動 ›

マネジメント体制

2020年4月に、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、人材統括部長を委員長とする「HR委員会」を設置しました。
人権尊重の取り組みは、内容や重要性に応じ、関連の委員会や関連部門と連携・協働するとともに、人事部門の所管取締役が実践状況を定期的に取締役会に報告することで、取締役会が実践状況を監督しています。

2021年度の活動

2021年度は以下の施策を実施しました。

2021年4月	NGKグループ人権方針の開示
2021年8月	NGKグループ人権方針の改定
2021年11月	「英国現代奴隷法に関する声明」を新規策定・開示
2021年10月	2021年度上期の国内・海外グループ会社の人権関連苦情を調査（日本ガイシ本体の人権関連苦情は、随時）
2021年12月～2022年3月	日本ガイシ本体、国内・海外グループ会社を対象に人権デューディリジェンス調査を実施

具体的な取り組み

デューディリジェンスプロセス・評価・是正の取り組み

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。対応についてはHR委員会で確認し、取締役会に報告されました。

グループ各社を対象としたセルフチェック

日本ガイシおよび国内外のグループ会社計39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55問によるセルフチェックを実施しました。
この結果、各国法令に違反する事象は確認されませんでした。一方で、合法であるものの、RBA行動規範には合致していない事象が複数件確認されました。このうち軽微な事象（従業員が理解できる言語での安全衛生情報提供等）については改善を実施済みです。雇用手続き、労働時間に関する事象等、各国の法令・慣習・慣行を背景とした事象については、課題として認識し対応を検討します。

※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。

従業員に対する人権リスク

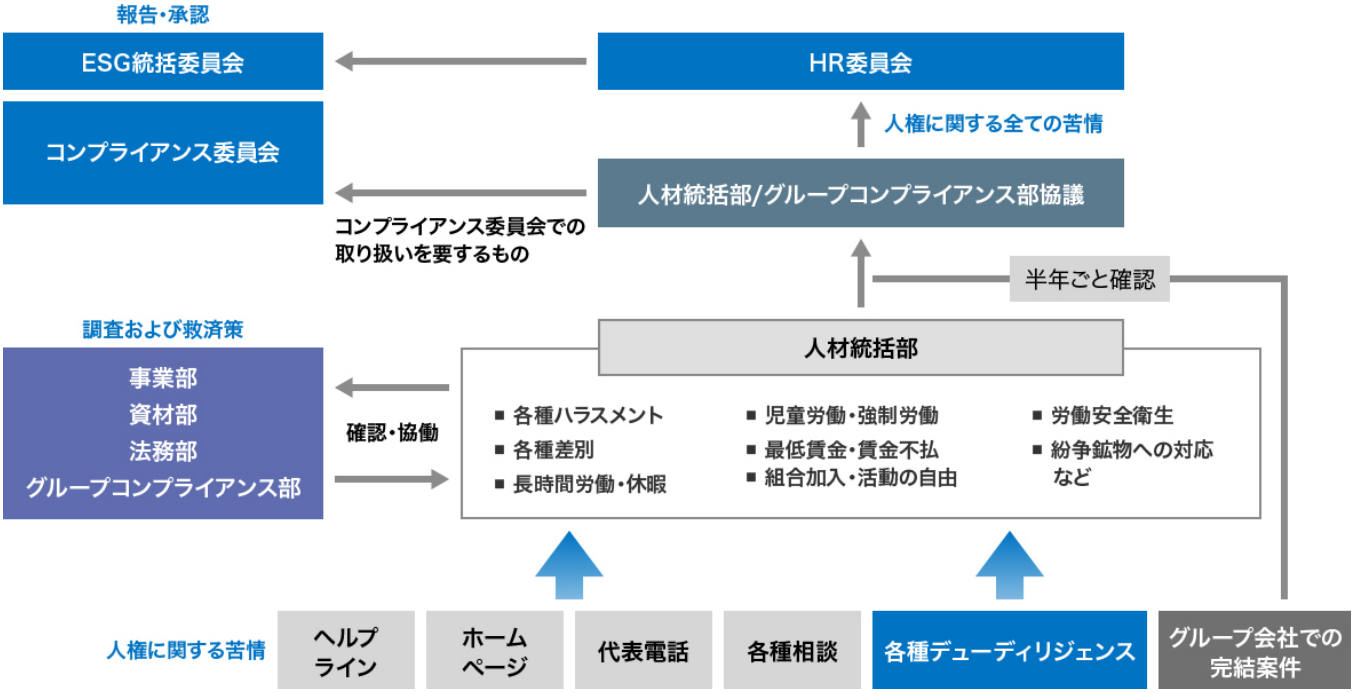
従業員に対する人権リスクは、内部通報窓口において情報の収集を行うとともに、半期に1度、グループ会社から「人権関連苦情調査票」による報告を受けています。2021年度は上記手続きを通じ、NGKグループ全体で52件の人権に関わる通報（ハラスメント・労働関係等）が寄せられ、事実関係の調査、是正のための指導・注意喚起等の対応を行っています。また、2年に1度実施しているコーポレート・リスク・サーベイ（CRS調査）を通じて、潜在的なリスクの把握を行っています。

サプライチェーンにおける人権リスク

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要請しています。さらに2021年度は、国内取引先企業約700社について、CSR調達に対する理解度、活動状況を把握するためのセルフアセスメント調査アンケートを実施しました。

CSR調達ガイドライン ›

＜苦情対応および是正・救済の体制＞



人権に関する教育

日本ガイシは、企業活動における人権の尊重に対する理解向上を目的として、役員および全従業員を対象にe-ラーニングや講演会による各種研修を実施しています。

- 「ビジネスと人権ー人権尊重への取り組みについて」（2022年6月実施）
  企業の人権尊重責任や人権に関するリスク、NGKグループ人権方針、自社の取り組みについて、e-ラーニングを実施しました。
- 「LGBT入門ー働きやすい職場を目指してー」（2021年3月実施）
  LGBTについての基礎知識や自社の取り組みについて、e-ラーニングを実施しました。
- ハラスメントに関する研修（2021年度実施）
  昇格時にハラスメント関連の研修を実施しました。パワーハラスメントとセクシャルハラスメントそれぞれの定義、就業規則上の取り扱い、ケーススタディにより理解を促進しました。

› コンプライアンス教育

サステナビリティ

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。
2021年には内閣府、中小企業庁が推進する「パートナーシップ構築宣言」を行い、「お取引先様との共存共栄」「適正・公平な取引実施」を引き続き推進しています。

購買基本方針

門戸開放（Openness and Fairness）

- 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

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、各部門がオフラインで個別に購入していた一般間接材につき、2021年6月にグローバル取引ネットワークシステムを導入し、間接材支出の一元化、見える化を図りました。
購買部門による支出チェックに加え、データに基づき大型支出事象の発注先、仕様等の見直しを進め、2021年度は約1.6億円のコストダウンを達成しました。
2022年度には、専門性の高い業務委託など対象範囲の拡大を進め、さらなる管理強化、購買強化を図ります。

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。その後は、社会的状況の変化や新たなグローバル課題などを踏まえ、内容の見直し、遵守項目の追加を行っています。
取引先に本ガイドライン遵守の同意書提出を毎年求めており、新規取引開始にあたっても本ガイドライン遵守同意をお願いしています。
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に公開しています。

取引先のCSR調達ガイドライン同意率

99.6%

CSR調達ガイドラインと補足資料 ›

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（主要生産品目の原料・金型購入80%以上をカバー）、BCP（1社供給比率70%以上）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。

※主要生産品目：自動車用排ガス浄化用セラミックス、電力向けがいし・関連装置、電子電気機器・半導体製造装置用セラミックス

CSR調達の拡充

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。
取引先企業に対して、従来の「CSR調達ガイドライン」遵守についての同意書の提出に加え、2021年に各企業のCSR詳細評価を行うため、人権、労働、環境など9項目、全114の設問からなる実態調査アンケートを実施しました。
2022年度はサプライヤーの重要度、事業実態に応じて、改善サポートを実施していきます。また、グループ会社においては国内外の主要取引先に対して、段階的にSAQ（自己評価アンケート）の実施を進めていきます。

＜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

日本ガイシは、例年実施している業績説明会を新型コロナウイルス感染症拡大リスクを踏まえ、昨年に引き続きウェブ開催としました。175社の取引先に対して業績・資材調達方針の説明、CSR調達への継続協力要請など、サプライチェーン全体での事業継続、発展に向けた情報共有、目的共有を行いました。

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。

取引先ヘルプライン ›

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。2021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27社に対して直接訪問を実施しました。そのうち、15社においては監査を実施しました。
監査における評価実施・フィードバックのみならず、工場サーベイ、納期調整などの訪問機会において、取引先のQCD管理体制、CSR対応・体制実態を幅広くヒアリングしています。こうした取引先との直接コミュニケーションに加え、ウェブによるコミュニケーションも活用し、より良い信頼関係の構築・向上に努めています。

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。
2021年度は日本ガイシから約20人、会員企業からは53社69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。

サステナビリティ

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

2022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

2021年度の取り組み実績

日本ガイシは2018年度から「業務品質」※1の改善に取り組んでいます。
2021年度は、実務現場の一人ひとりが自律的に業務の品質改善を行うことを目指し、部門の活動体制の整備とともに、各部門で実務現場の意見の吸い上げ、勉強会、パトロールといった取り組みを進めました。その結果、体制については整いましたが、一方で実務現場やグループ会社から、活動に関する問題の指摘や理解不足が確認されました。

※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

2022年度の取り組み計画

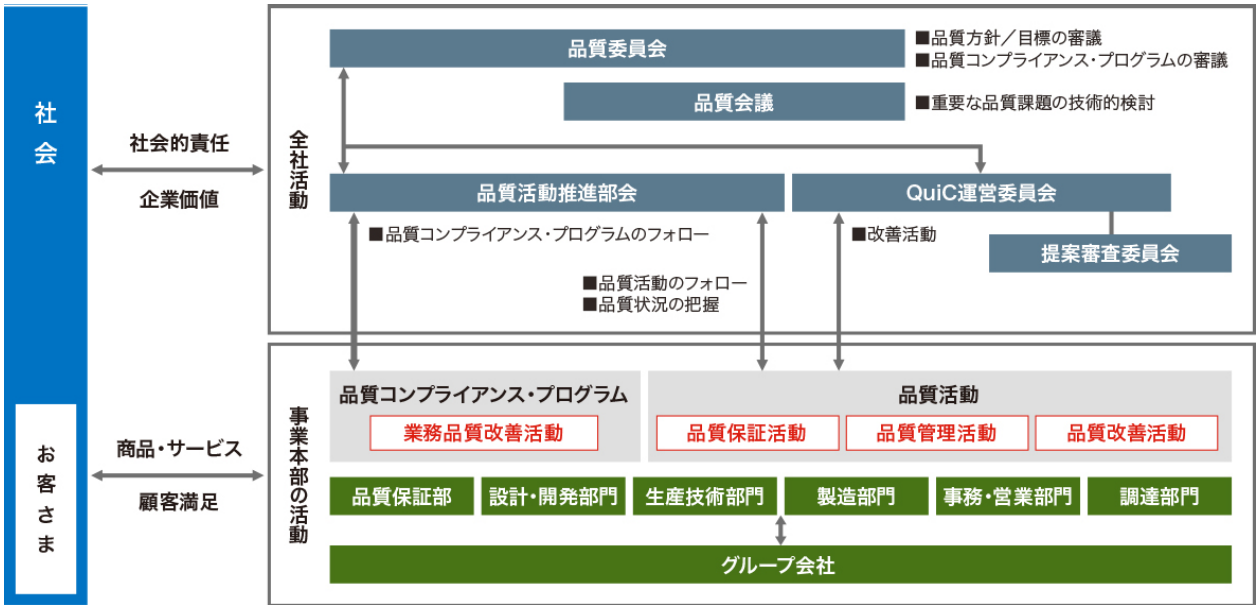
2022年度は、引き続き実務現場の自律活動を軌道に乗せるため、昨年度と同じ品質目標を継続しています。実務現場やグループ会社の全員が品質コンプライアンスを理解できるよう、各職制がコミュニケーションをしっかりと取る活動を進めています。
製品品質については、引き続きQRE-P※2の運用により、市場での品質リスクの排除を進めます。その中で特に、部門自ら不具合を分析し仕事を改める取り組みに注力します。

※2 QRE-P（Quality Risk Elimination-Process）：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。

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。
お客さまとの接点は各事業本部がその窓口を持ち、市場における品質の不具合やご要望を商品やサービスへ反映して、さらなる顧客満足の向上に努めています。
2021年度は、お客さまとの接点となる営業や技術職への品質経営教育を開始し、お客さまとの契約を遵守するための業務品質の重要性を伝えています。また協力先とのコミュニケーションを活発化し、品質改善の指導に留まらず、協力先の困り事の吸い上げを積極的に実施しています。

＜品質活動体系＞



＜ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況＞

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ISO9001またはIATF16949認証取得事業所/割合（%、グループ）	97	97	97	100	100

NGK本社および全ての事業本部の国内・海外グループ会社の製造拠点とその支援部門/拠点で、ISO9001またはIATF16949の認証を取得。

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、より的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、全社レビュワが同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

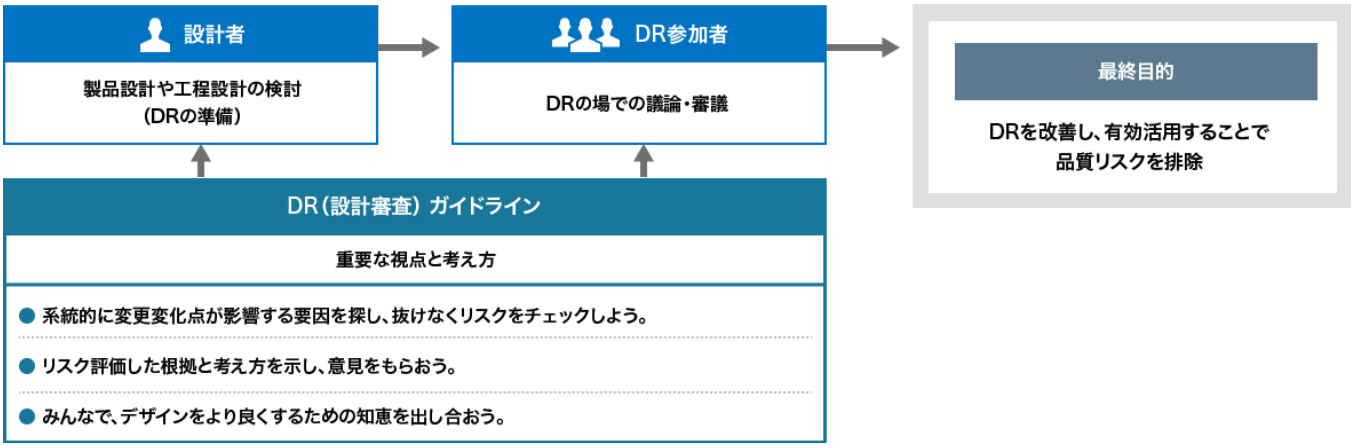
重大な市場クレームが発生した場合、あるいはその恐れがある場合は、迅速に品質委員長へ報告し、全社的措置を検討する。

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の内容を盛り込むとともに、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。
2021年度は、2020年度に開始した自律運用化の取り組みをより効果的に推進するために、部門の弱点にフォーカスしてQRE-Pの考え方を盛り込む取り組みを始めました。特に、市場不具合の発生時、技術的な対策だけではなく仕事の進め方において何が足りなかったかを部門と分析し、仕組みの改善に反映することで、未然防止につなげることに注力しました。
2022年度は、部門の弱点にフォーカスしてQRE-Pの考え方を盛りこむ取り組みを一層強力に推進するとともに、グループ会社へのQRE-P活動の展開も強化していく予定です。

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ワが参加して品質リスク排除の支援を強化しています。
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。



海外拠点での品質活動

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。

› 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。
2021年度は、8月に「QuiC活動全社大会」を開催しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で２年ぶりとなり、オンライン併用で行いました。11月には、事例発表会「NGK-BOX/Surprising Challenges!」を開催しました。「NGK-BOX/Surprising Challenges!」は、全社の改革事例や手本となる取り組みを水平展開し、従業員のモチベーションアップと職場の活性化を図ることを目的としたもので、昨年度に続き2回目の開催となりました。

2022年度は、7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、10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/Surprising Challenges!」を開催する計画です。

＜提案活動参加率＞

	2019年度	2020年度	2021年度
製造部門	98%	93%	82%
非製造部門	85%	83%	71%
事務部門	60%	50%	25%
提案件数	約29,000件	約19,000件	約16,400件

QuiC活動全社大会

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月末から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、2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、昨年度に引き続き中止となりました。
今後、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、2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、昨年度に引き続き中止となりました。
今後、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、半年にわたる長期個別指導を実施しています。新型コロナウイルス感染症の影響が続いており、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。

＜2021年度の品質教育＞

研修名	参加人数	目的・特長
品質管理研修（日本ガイシ若手）	講義：192人 個別指導：185人	・問題解決の基本と品質管理の基礎の理解 ・業務課題をテーマとした個別指導を通してスキルアップ ・受講生の上司とともに支援
SQC(Statistic Quality Control)手法研修（希望者/NGKグループ含む）	延べ452人	・SQC手法の習得 ・従来の対面講座を手法ごとにe-ラーニング化 ・問い合わせの多い手法の講座を2つ追加し、全14講座で構成 ・全講座を公開して自由に聴講可能
信頼性基礎研修（希望者/NGKグループ含む）	信頼性基礎研修Ⅰ：94人	・設計信頼性や故障物理、信頼性データの解析方法の習得
	信頼性基礎研修Ⅱ：134人	・未然防止の手法、QFD、FTA、FMEA、デザインレビュー（DR）の習得 ・変更点に潜む問題発見と問題解決の議論を通してスキルアップ ・日本ガイシのDRおよびQRE-Pの理解
失敗学と創造学研修（希望者/NGKグループ含む）	講義：30人 演習：9人 失敗事例分析の共有会：42人	・講義、演習による分析力と展開力の向上 ・失敗事例分析共有による全社展開
QMS研修（希望者/NGKグループ含む）	ISO/IATF規格解説：740人	・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：119人	・内部品質監査員の育成と認定
	監査力量向上：18人	・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の理解 ・演習に重点をおいた実践的研修
	VDA6.3プロセス監査：52人	・VDA規格で要求されるプロセス監査の理解

自主保全士試験に92人（1級32人、2級60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、2021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＞

会社名	1級受験者数	1級合格者数（合格率）	2級受験者数	2級合格者数（合格率）
日本ガイシ	34人	22名（65%）	34人	27人（79%）
NGKセラミックデバイス	6人	6人（100%）	46人	33人（72%）
NGKエレクトロデバイス	8人	4人（50%）	−	−

サステナビリティ

お客さま満足

基本的な考え方

NGKグループは、「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。

＜エンバイロメント事業本部※ 顧客満足度調査の結果＞

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
91%	94%	100%	100%	100%

※2022年4月セラミックス事業本部から改称

（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。
本調査の対象顧客の売上は、全売上高の45%です。

サステナビリティ

労働慣行

基本的な考え方 | 従業員に関する基本情報 | ワーク・ライフ・バランス | 労使の取り組み

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。
「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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数（人）※1	日本ガイシ		4,142	4,119	4,224	4,316	4,382
	NGKグループ		18,783	20,115	20,000	19,695	20,099
男女別従業員数（人）	日本ガイシ※2	全体	4,136	4,355	4,529	4,650	4,745
		男性	3,621	3,807	3,951	4,046	4,132
		女性	515	548	578	604	613
	NGKグループ	全体	19,406	20,578	20,409	20,195	20,656
		男性	15,013	16,167	16,010	15,920	16,393
		女性	4,393	4,411	4,399	4,275	4,263
雇用形態別従業員数（人）	日本ガイシ	正規従業員	4,136	4,355	4,529	4,650	4,745
		契約社員	398	507	464	287	272
		派遣社員	392	389	395	302	372

※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。

＜従業員の状況＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均年齢（歳）	日本ガイシ	全体	38.7	38.7	38.8	39.2	40.0
		男性	38.7	38.7	38.9	39.3	40.1
		女性	38.6	38.4	38.6	38.6	39.6
平均勤続年数（年）	日本ガイシ	全体	13.7	13.5	13.7	14.3	15.6
		男性	13.6	13.4	13.7	14.3	15.6
		女性	14.6	14.1	14.1	14.1	15.6
平均給与（円）	日本ガイシ		7,852,010	7,888,094	7,770,318	7,635,830	7,696,997

＜新入社員3年定着率＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新入社員3年定着率（%）	日本ガイシ	全体	94.6	92.6	93.5	92.8	90.3
		男性	94.8	97.6	95.2	92.7	91.0
		女性	80.0	83.9	85.1	93.3	87.9

＜離職率＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	0.8	1.4	1.5	1.3	1.3
		男性	0.7	1.2	1.3	1.2	1.1
		女性	1.9	2.9	2.8	1.7	2.0

＜自主退職率＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	1.2	1.5	1.2	1.2
		男性	0.6	1.0	1.3	1.1	1.0
		女性	1.7	2.5	2.6	1.6	2.0

※自主退職率の数値は「年間の自己都合退職者数/総従業員数」により算出。

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの考え方

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8のルール

1. 1カ月の時間外時間の上限を70時間以内とする
2. 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
3. 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
4. 半期の時間外時間は300時間までとする
5. 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
6. 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
7. 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する
8. 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

ワーク・ライフ・バランス推進のための活動

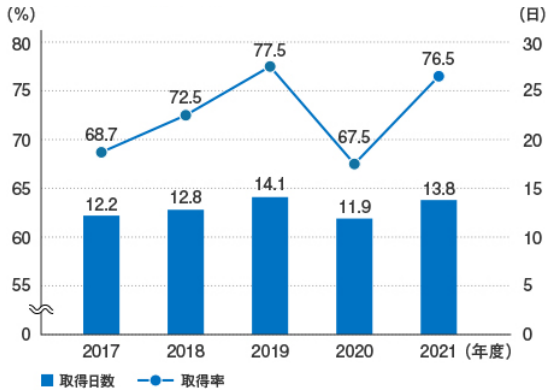
総労働時間短縮への取り組み

› 健康経営：総労働時間短縮への取り組み

有給休暇取得促進への取り組み

2021年度は取得目標を10日とし、取得日数・取得率の向上を図りました。
今後も継続的に取り組みを実施することで、ワーク・ライフ・バランス推進を進めていきます。

＜有給休暇の取得日数・取得率（日本ガイシ組合員。出向者は除く）＞



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、社外の専門団体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、テレワークの検討と拡充を行い、2020年度には生産性の向上、育児両立などを目的としたテレワーク勤務制度を正式導入しました。
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。
2022年度には、両立に関する相談窓口を設置し、従業員の不安軽減・職場環境の整備に取り組んでいます。

＜各段階における仕事と育児の両立支援制度＞

		妊娠中	出産前後	育児休職中	両立中
		面談（本人・所属長・人事）		面談（本人・所属長・人事）	
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 育児休職（積休利用）	育児休職 育児休職の継続 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） 許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
経済支援制度	保険給付 健康保険		出産育児一時金		
経済支援制度	保険給付 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増額
- 保活コンシェルジュ
- ５時間勤務

- 早期復職者のための休暇（有給）付与
- テレワーク勤務における利用措置

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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休職制度取得者数（人）	子が1歳に達する月度の末日まで。保育所に入れないなどの事情がある場合は子が１歳６カ月に達する月度の末日か、1歳到達後の3月末までのどちらか長い方。（法定：1歳6カ月まで）	全体	47	48	40	64	79
		男性	17	23	19	35	56
		女性	30	25	21	29	23
育児休暇取得後の復職率		全体	100%	100%	100%	100%	99%
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）	51	63	64	62	79

＜日本ガイシが独自に実施している制度＞

項目	内容	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	19	31	25	26	38
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	59	62	58	73
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職として利用可	17	19	31	54	53
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・上司の三者面談を実施	27	30	26	21	31
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	30	29	27	27	32
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	9	10	9	8	1

項目	内容	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
出産祝い金（人）	子が産まれた場合：5万円	225	241	218	260	223
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	9	8	11	31	28
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	1	1	1	0	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	29	32	40	40	41
認可外保育所等費用補助（人）		1	0	0	0	0
早期復職支援一時金（人）		3	7	5	3	4

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年間を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、2022年4月には、有期雇用労働者に対して取得要件の緩和を行い、勤続1年未満の場合も介護休業を取得できるようにするなど、介護支援制度の充実を図っています。

＜介護支援のための制度一覧＞

勤務時間	休暇	経済支援
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	7. 積立休暇利用の看護休暇 8. 無給の介護休暇 **休職** 9. 介護休職	10. 介護休業給付金 11. 介護休業支援金 12. 介護支援一時金

＜介護休暇の取得（日本ガイシ）＞

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体（人）	1	1	1	1	1
男性（人）	1	0	1	0	0
女性（人）	0	1	0	1	1

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。

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。2022年3月末時点の労働組合員数は3,912人です。

＜労働組合加入率＞ (%)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
94	96	97	98	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。

2021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

公正で公平な報酬

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。
また、同一資格において性別に関わらず同一の賃金体系を適用しています。

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。

サステナビリティ

ダイバーシティ

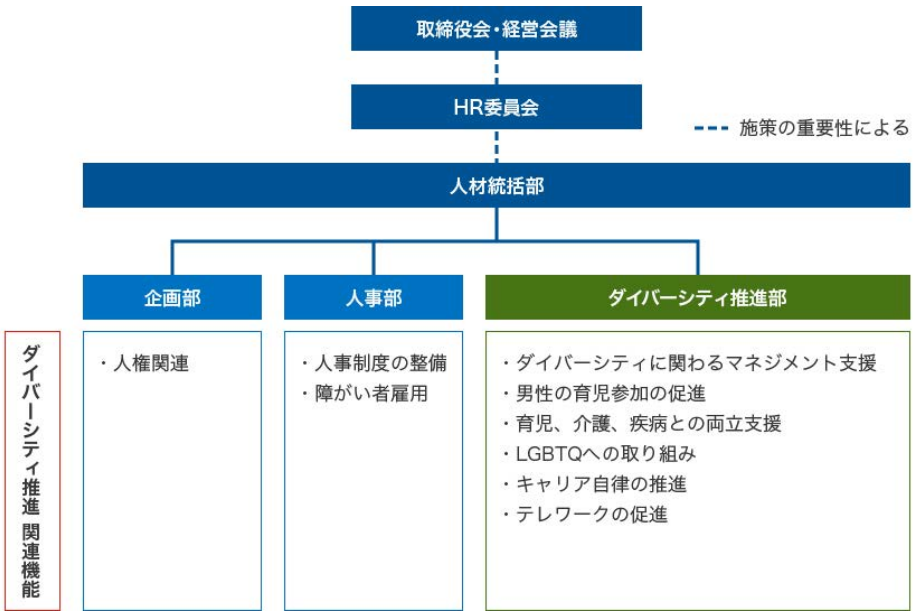
基本的な考え方

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。両立支援、障がい者雇用、多様性への理解を進める啓発活動などのダイバーシティ施策のさらなる推進に加え、テレワークの活用といった柔軟な働き方の提供、人材それぞれが志向・適性・職種に応じて自律的に追及できる多様なキャリアパスの提供など、「多様な人材が多様な働き方をできる環境」の整備を進めています。

現地採用に関する考え方

NGKグループでは、海外に所在する拠点の従業員約13,000人のうち、98%以上を現地採用者が占めています。現地経済や社会の発展・活性化に寄与することは、各国・地域で事業を行う企業の責務と認識し、各拠点で現地採用を積極的に行っています。

ダイバーシティ推進体制



ダイバーシティに関する基本情報

＜女性従業員比率＞

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性従業員比率※（%）	日本ガイシ	12.5	12.6	12.8	13.0	12.9
	NGKグループ	22.6	21.4	21.6	21.2	20.6

※全従業員に占める割合

＜新卒採用＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新卒採用（人）	日本ガイシ	全体	111	155	143	141	105
		男性	96	122	115	108	89
		女性	15	33	28	33	16

※新卒紹介予定派遣は除く

＜新卒採用 女性比率＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性比率（%）	日本ガイシ	全体※	22	26	28	34	17
		事務系 目標30%	27	42	44	52	33
		技術系 目標20%	20	22	24	27	13

※対象はスタッフ職

＜中途採用＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中途採用（人）	日本ガイシ	全体	126	117	104	41	55
		男性	111	102	87	35	51
		女性	15	15	17	6	4

＜基幹職（管理職）人数＞

日本ガイシでは、2021年度に3.4%であった基幹職（管理職）に占める女性割合を、2030年までには９％程度、2050年までには20%以上にすることを目指しています。

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
基幹職（管理職）人数	日本ガイシ	全体	865	890	900	969	1,028
		男性	848	870	874	940	993
		女性	17	20	26	29	35
		うち部長職以上	4	4	5	5	5
		女性割合（%）	**2.0**	**2.2**	**2.9**	**3.0**	**3.4**
	海外グループ会社	**女性割合（%）**	**21.0**	**16.0**	**20.2**	**22.7**	**23.1**

＜2022年3月末日現在 女性基幹職（管理職）人数＞

項目	報告範囲	区分	日本ガイシ	国内グループ会社	海外グループ会社	合計
女性基幹職（管理職）人数	日本ガイシ	全体	1,028	305	657	1,990
		男性	993	302	505	1,800
		女性	35	3	152	190
		女性割合（%）	3.4	1.0	23.1	9.5

＜女性取締役＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性取締役（人）	日本ガイシ	全体	12	12	13	9	9
		女性	1	1	1	1	1
		割合（%）	8.3	8.3	7.7	11.1	11.1

＜エリア別従業員構成比＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エリア別従業員構成比（%）	NGKグループ	日本	38	37	39	37	37
		アジア	27	25	23	22	22
		欧州	18	21	21	25	25
		北中米	16	16	15	15	15
		その他	1	1	1	1	1

＜障がい者雇用人数・率＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	57	62	135	145	155
		雇用率（%）	1.90	1.92	2.20	2.35	2.46

＜平均給与（男性・女性割合）＞

従業員レベル	報告範囲	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）	NGKグループ	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%

ダイバーシティ推進体制を支える各種制度

制度改定や各種制度整備による活躍できる環境づくり

日本ガイシは、異動、キャリアアップ、フォローアップ、復職支援、柔軟な働き方など、さまざまな局面・場面で個々人の力を活かし最大化するための各種施策と環境づくりを進めています。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、会社と従業員の生産性の向上、育児・介護と業務の両立を目的として、2021年7月よりテレワーク制度を導入しました。
2022年4月からは、両立に関する相談窓口を設置し、両立中の従業員の不安軽減・職場環境の整備に取り組んでいます。

従業員の個性や能力にあわせた人材活用制度

日本ガイシは、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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
公募制度	日本ガイシ	公募件数	32	28	28	9	59
		募集人数	50	40	37	13	86
		応募人数	15	7	18	15	50
		成立人数	5	2	7	6	17

製造契約社員の正規雇用の促進

日本ガイシは、製造契約社員から正規雇用への登用制度を設けており、2021年度は18人が登用されました。

＜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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
正規登用者数	日本ガイシ	人数	20	37	41	15	18

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度を運用

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。入社2年目の総合職・生産技術職に仕事や就労環境についてのアンケートを行い、生産技術職では全員に、総合職では希望者に面談を実施し、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います。

早期復職のための支援制度

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。

› 早期復職支援制度

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年度末時点で2名の実績があります。

カムバック制度 ›

ダイバーシティ推進の取り組み

日本ガイシは、2021年度から従業員の「キャリア自律」を方針として掲げ、取り組みを実施しています。

方針

企業内での個々人の自律的なキャリア形成を応援する

キャリア自律推進の取り組み

2021年度は以下の取り組みを実施しました。

自律型キャリアe-ラーニング

全社員を対象にe-ラーニングを実施し、4,000名以上が受講しました。自分にとっての自律型キャリアを考えるために必要な基本知識として以下について学びました。

1. 人生100年時代のキャリアとキャリアオーナーシップ
2. キャリアの捉え方(2つのタイプ/2つの側面/3つの要素)
3. キャリアを充実させるために必要なこと（WILL/CAN/MUST）
4. キャリアプランの考え方

講演会

基幹職・一般職を対象に、10月に『4つの「しごと」から自律を考える』、2月に『自律型キャリアの作り方』をテーマとして講演会を開催し、それぞれ100名以上が聴講しました。

入社3年目スタッフ職キャリアプランニング研修

入社3年目を迎えた時点で、これまでの自身の成長を振り返りながら、4年目以降に控える「社内ローテーション」にどう向き合うかを考え、そこに向けた具体的アクションプランへの結び付けを支援する目的で実施しました。先輩社員によるローテーション体験談やグループディスカッションを交えて今後のキャリアを考える機会となりました。また研修後には上司との面談も実施しキャリアプランの共有も図っています。

50代・40代キャリアプランセミナー

新たに一般職を対象に「50代・40代キャリアプランセミナー」を開催しました。モチベーションを維持していきいきと働くために、自身の過去から現在を振り返り、ワークや語り合いを通して自身の特性や能力、価値観を確認しながら、今後の環境変化に備え、自分らしい主体的な働き方を探索します。受講者からは、それぞれに気づきがあり前向きな気持ちになれた、との声が寄せられました。

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。

男性従業員の育児関与を強化

ダイバーシティ推進のための2021年度以降の取り組みのひとつとして、男性従業員の育児関与の強化を行っています。育児中の女性の家事・育児の負荷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、また、男性従業員が育児を経験することによる、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。

「仕事と育児の両立を考える座談会」を開催

近年、当社の男性の育児休業取得者が増加してきていること、また、育児介護休業法の改正に沿って国としても男性の育児参加に注力していくといった動きがあることを背景に、育児をしながら業務に励む男性社員を支援するために開催しました。座談会は毎年対象者を変えて実施していますが、男性を参加者にして開催したのは初めての試みです。
育児休職取得経験のある先輩社員3名が、参加者からの質問に対し、実体験をもとに育児に関わる必要性や楽しさ、仕事と両立のやりくりについて回答しました。参加者からは、「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。

ダイバーシティ推進に向けた講演会の開催

浜田恵美子（はまだ えみこ）社外取締役を講師に、ダイバーシティ推進に向けた講演会「浜田塾」を今年も開催しました。今年のテーマは「日本ガイシにおける男性の育休取得促進」。冒頭、小林茂社長は「社会では、働き方に対する価値観の多様化が急速に進んでいる。当社も、当事者意識を持ってダイバーシティ推進を加速させていく」とあいさつ。浜田社外取締役は「育児・介護休業法が昨年大きく改正され、2022年4月より順次施行される。2023年4月には、男性社員の育休取得率の公開が義務化される」と紹介したうえで、「女性に限らず男性の育児参加・休業取得は、組織内のコミュニケーション活性化や業務の効率化を促すので、個人だけでなく会社にとっても有益」「そのためには、属性に伴う先入観を捨て、本人としっかりコミュニケーションをとる文化を育てること、本人の成長を促す意識を定着させることが必要」などと話しました。

浜田恵美子社外取締役

育休復職者研修の実施

育休から復帰した女性従業員本人に加え、本人の上司、配偶者（社内婚の方々が対象）および配偶者の上司を対象に、育休復職者研修を実施しました。
家事育児を女性の役割としないよう、配偶者も両立に対して当事者意識をもつよう促すとともに、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。

女性活躍推進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（厚生労働省）の達成と新たな取り組みへ

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。
この計画書では、女性管理職人数を提出時の1.5倍に増やすことを目標とし、2021年度末に、期限に対して前倒しで目標を達成しました。今後は、新たな一歩に向けて目標を再度設定し、取り組みを進めていきます。

＜厚生労働省 一般事業主行動計画＞

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。

LGBTQに関する取り組みについて

多様な人材の活躍に向け、LGBTQなど性的マイノリティ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。2021年度には、社外提携団体が認定した同性パートナーについても、社内の福利厚生制度を利用可能とする運用を開始しました。

障がい者雇用について

日本ガイシは、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。2021年度は新卒・中途での障がい者採用はありませんでしたが、特例子会社で3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。2022年度末時点の法定雇用率は2.52%となる採用計画を立てています。

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。

愛知県
あいち女性輝きカンパニー
認定（2016年）

名古屋市
女性の活躍推進企業認定
（2011年）

サステナビリティ

人材育成

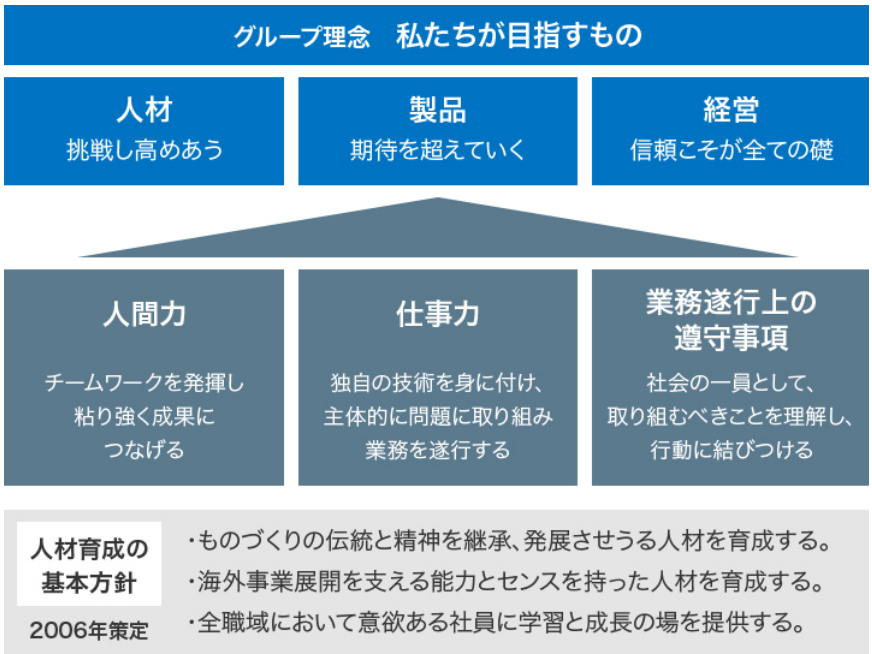
基本的な考え方

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。

従業員向け能力開発

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年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症リスク低減の目的で一部の研修プログラムを縮小して実施しています。



＜研修参加者数概略（延べ人数）＞

（人）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
延べ人数	3,889	4,661	4,685	2,527	8,201
基幹職	1,132	991	813	480	665
一般職	2,757	3,670	3,873	2,047	7,536

＜正規従業員一人当たり研修受講時間＞

（時間）

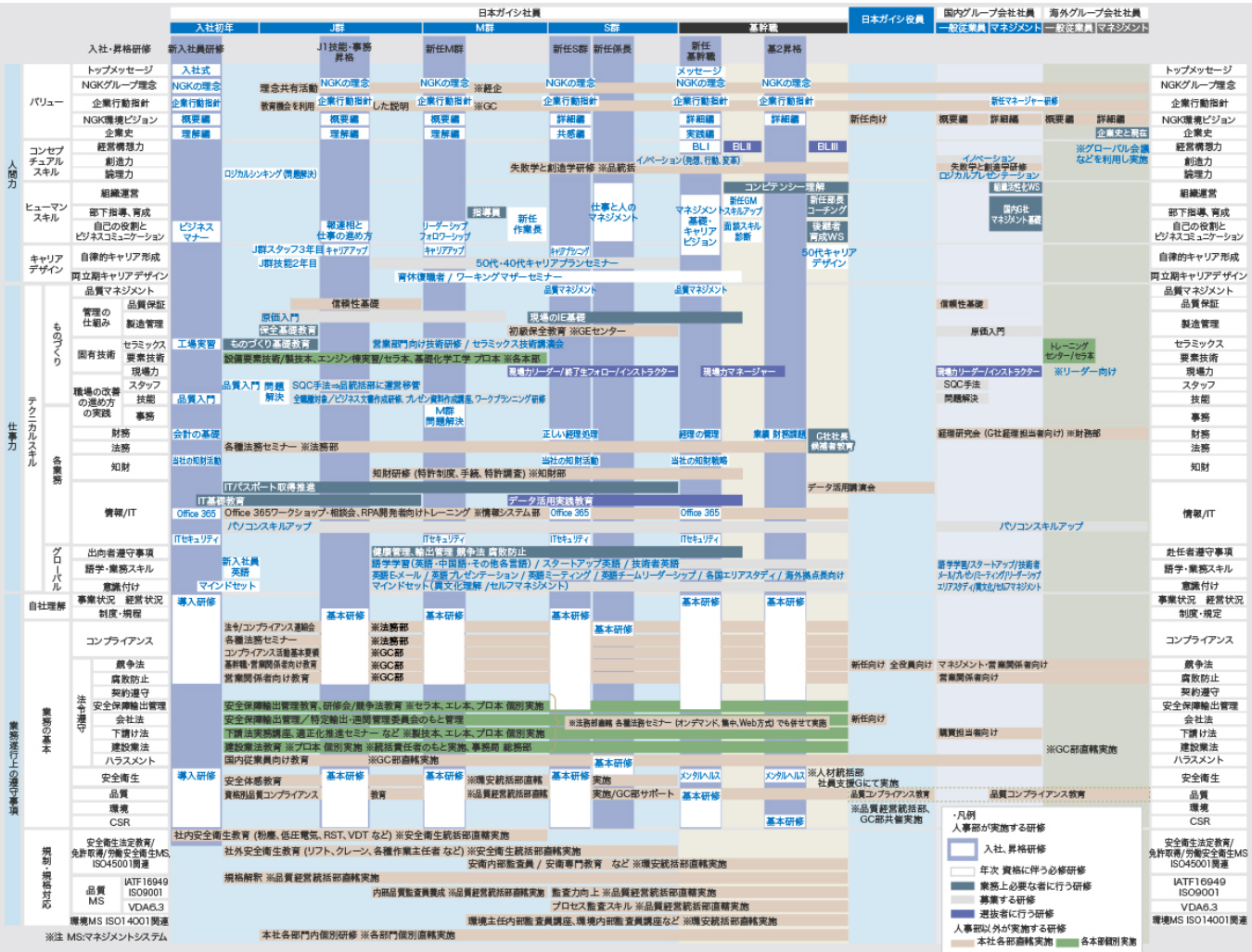
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計	21.7	21.3	21.4	6.0	28.0
基幹職	15.6	12.8	12.3	4.2	18.0
一般職	23.3	25.0	23.7	6.4	31.0

＜正規従業員一人当たり年間平均研修コスト＞

（円）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均費用	66,000	63,000	53,000	22,000	29,522

2022年度 全社教育体系図



基幹職コンピテンシー

日本ガイシ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してもらい、基幹職登用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。

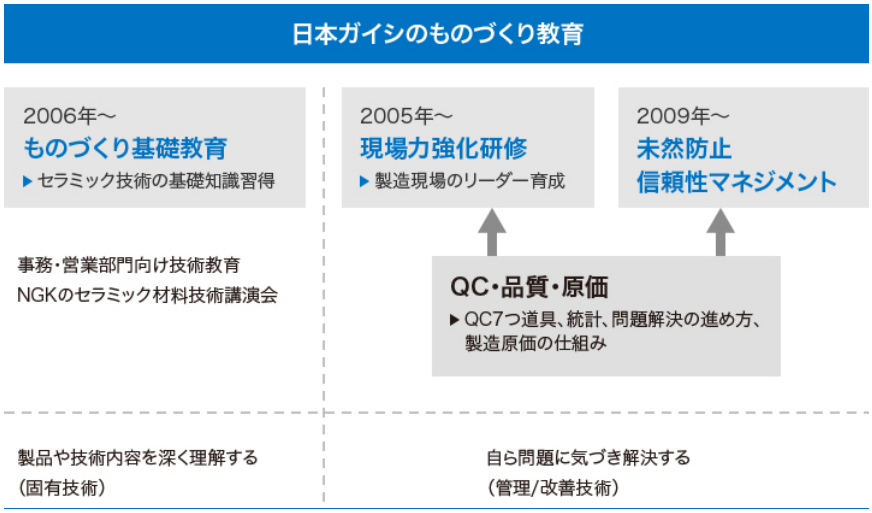
› キャリア自律推進の取り組み

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で、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。



デジタル人材育成

「NGKグループデジタルビジョン」に基づき、経営層から一般社員まで全従業者へのDX啓発、データ活用人材の育成、ブリッジ人材の育成へ取り組みます。
経験・役割に応じた階層別教育を行い、事業本部でDXの推進役となる「リーダー」、リーダーを支える「サポーター」、データ活用の考え方やプロセスを習得する「ビギナー」といった階層に分けて育成を行います。

育成施策例

- リーダー育成プログラムとして、1年間所属部門を離れ専門部署に社内留学し、データ分析やデジタル技術を集中して学ぶ
- 新入社員は入社後1年間、e-ラーニングでIT（情報技術）スキルを学ぶ

NGKグループデジタルビジョン ›

イノベーション研修

急激に変化する環境の中、SDGsや社会課題等からバックキャストし、イノベーションを起こす創造的思考や新しいビジネスを考えるポイントを学ぶ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、認識の違い、価値観の違い、それらを乗り越え、他者と協業をしながら共に創り出し、実現していくためのメソッドを学びます。
また、既存の考え方や常識の枠にとらわれない、柔軟な発想力を養うことを狙いとして、ワークショップを通じて、思考の幅を広げるための手法や考え方を習得しています。

企業史教育

先人たちが築き上げた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。
S群（主任クラス）向けプログラムでは「品質」「グローバル」などのテーマを中心に日本ガイシらしさについて深く考えさせる動画視聴による研修を実施しています。
英語版動画も作成し、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。
英語力だけでなく、プレゼンテーションなどのグローバルスタンダードなビジネススキルを、各自のレベルに応じたクラス編成で効果的に習得します。

総合職新入社員一人当たりの英語教育にかける時間（2021年度実績）

72 時間/年

海外実務研修・グローバルセミナー

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。
また、海外赴任候補者含め、海外業務に携わる従業員を対象に、異文化理解を基礎としたグローバルスタンダードなコミュニケーション・マネジメント手法の習得、語学研修、各国エリアスタディなど多岐にわたるグローバルセミナーを実施しています。

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%
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%

従業員エンゲージメント

日本ガイシでは2年に1度、組織活性度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。
2021年度は2020年度の調査結果に基づき、部門からの要請に応じて自身のキャリアを考えて前向きに仕事に取り組むためのワークショップや、部下のやる気を高めるための研修企画など活性化に向けた課題解決の個別支援を行いました。

＜組織活性度調査結果＞

(%)

	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
全体	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。隔年実施のため、次回は2022年度に実施予定です。

› 離職率・自主退職率

サステナビリティ

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等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、ISO45001の認証を受けた労働安全衛生マネジメントシステムの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。

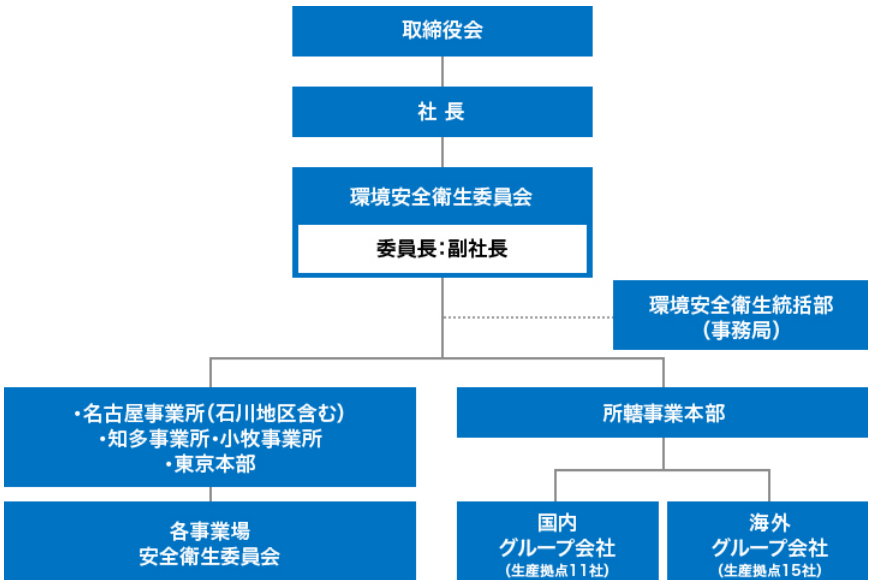
安全衛生基本方針

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

安全衛生管理体制

日本ガイシは、グループ全体の安全衛生水準の向上を図るため、代表取締役副社長を委員長とする環境安全衛生委員会を年2回以上開催し、グループの活動方針/行動計画を審議・決定するとともに、活動実績/災害発生状況と対策の確認を行っています。また、年度末の委員会の内容は取締役会で報告し、経営者層によるレビューを行っています。
さらに、各事業所では、毎月、総括安全衛生管理者（事業所長/執行役員）出席の下、所属する全部門の労使代表者による事業所安全衛生委員会を開催し、グループ活動方針の周知/行動計画の推進のほか、事業所固有の安全衛生に係る重要事項の調査/審議を行い、その内容は各職場の安全衛生委員を通じ浸透/推進を図っています。



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、労働安全衛生マネジメントシステムの厳格な運用に加え、「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、「回転体巻き込まれ」「感電」「爆発」などの重篤災害/重大事故に繋がりやすい災害の未然防止/極小化対策を重点活動として推進しています。既存の設備/作業を対象とした網羅的なリスクアセスメントはもとより、新規設備/新規作業導入時/作業の変更時には、事前に徹底したリスクアセスメントを行い、リスクを排除または受け入れ可能なレベルまで低減しています。なお、日本ガイシの全ての事業所/工場および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ISO45001認証を取得しています。

＜2021年度の取り組み＞

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した。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	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ISO45001国際認証の取得を完了した。

＜労働災害死亡者数＞

項目	報告範囲	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
労働災害死亡者数（人）	日本ガイシ	0	1※	0	0	0
	国内製造系グループ会社	0	0	0	0	0
	海外製造系グループ会社	0	0	0	0	0
	グループ計	0	1※	0	0	0

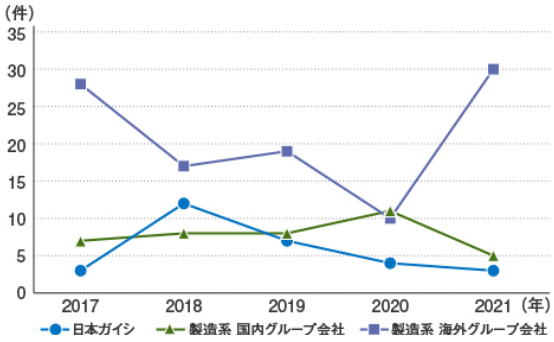
※2018年の死亡者1名は、公道の横断歩道を横断中に他社トラックに激突された交通被害事故の被害者。

＜業務上災害件数＞

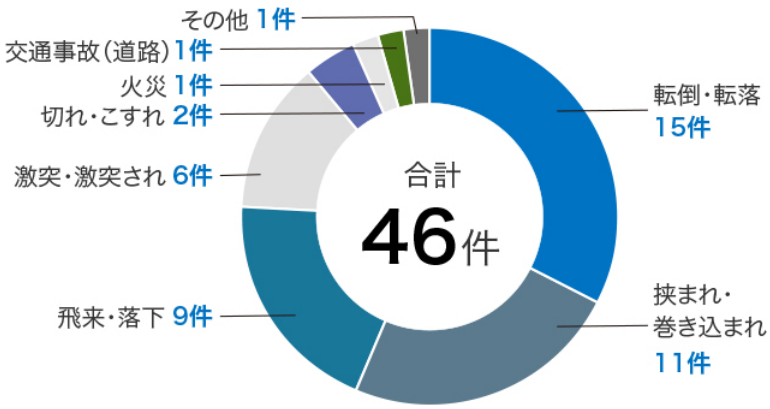
項目	報告範囲	区分	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
業務上災害件数	日本ガイシ	休業	1	4	0	1	2
		不休	2	8	7	3	1
		休業・不休計	3	12	7	4	3
	国内製造系グループ会社	休業	0	1	1	3	3
		不休	7	7	7	8	2
		休業・不休計	7	8	8	11	5
	海外製造系グループ会社	休業	20	8	13	8	25
		不休	8	9	6	2	5

項目	報告範囲	区分	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
		休業・不休計	28	17	19	10	30
	グループ計	休業・不休計	38	37	34	25	38

＜不休災害以上の業務上災害件数の推移＞



＜不休災害以上の業務上災害の種類：過去7年間：日本ガイシ＞



災害発生時の対応

災害発生時は、NGKグループのルールに従い、速やかに関係部門へ連絡を行うとともに各社の規程に基づき災害審議会を開催し、徹底した原因究明/再発防止策を実施しています。
2021年はグループ全体で38件（日本ガイシ3件、国内製造系グループ会社5件、海外製造系グループ会社30件）の不休災害以上の災害が発生しました。重点活動で取り組んでいる回転体巻き込まれ等の災害は減少しましたが、歩行中の転倒等の災害（12件発生）や準備/清掃/片付け等の付帯作業の災害（14件発生）が増加しました。これを受けて、付帯作業のリスクアセスメントの実施を徹底するとともにリスク抽出力のさらなる強化を図っています。

＜強度率（1,000労働時間当たり休業日数）＞

項目	報告範囲	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
強度率（1,000労働時間当たり休業日数）	NGKグループ全体	0.013	0.193	0.012	0.006	0.057
	日本ガイシ	0.000	0.743	0.000	0.002	0.0146
	国内製造系グループ会社	0.000	0.000	0.005	0.003	0.004
	海外製造系グループ会社	0.022	0.015	0.020	0.009	0.035
	全産業（日本・事業所規模1000人以上）※	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04
	製造業（日本・事業所規模1000人以上）※	0.01	0.03	0.04	0.03	0.03

※厚生労働省 労働災害統計

＜休業災害度数率＞

項目	報告範囲	2017年	2018年	2019年	2020年	2021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	0.55	0.32	0.34	0.31	0.70
	日本ガイシ	0.11	0.40	0.00	0.10	0.19
	国内製造系グループ会社	0.00	0.14	0.13	0.46	0.43

項目	報告範囲	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
	海外製造系グループ会社	0.91	0.34	0.56	0.36	0.97
	全産業（日本・事業所規模1000人以上）※	0.56	0.52	0.47	0.69	0.69
	製造業（日本・事業所規模1000人以上）※	0.25	0.29	0.26	0.28	0.31

※厚生労働省 労働災害統計

＜請負業者の労働災害発生状況＞

項目	報告範囲	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
休業災害以上の労働災害発生件数	日本ガイシ	1	1	0	1	0
	国内製造系グループ会社	0	1	0	0	0
	海外製造系グループ会社	2	3	3	1	2
	グループ計	3	5	3	2	2
死亡者数（人）	日本ガイシ	0	0	0	0	0
	国内製造系グループ会社	0	0	0	0	0
	海外製造系グループ会社	0	0	0	0	0
	グループ計	0	0	0	0	0

＜業務上疾病度数率＞

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
業務上疾病度数率（件/100万時間当たり）	日本ガイシ	0.11	0.10	0.00	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ISO45001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ISO45001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ISO45001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年度
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	ISO45001およびJIS Q 45100	100%	100%	100%	100%
	国内製造系グループ会社（11社）	ISO45001およびJIS Q 45100	58%	100%	100%	100%

項目	報告範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
	海外製造系グループ会社（15社）	ISO45001	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。

安全衛生教育

日本ガイシは、安全衛生法令で定められた従業員等の教育/資格の取得を確実に実施するとともに、各種の安全衛生に関する社内教育と社外を利用した教育を行っています。2021年度は、安全衛生基準について社内教育を受けた従業員の総数は1,369名となりました。その内訳は、階層別教育453名、危険体感予知教育695名、その他221名です（社外教育および作業者教育/配転時教育など部門ごとに実施する教育は除く）。

＜主な教育プログラム＞

主な教育プログラム	教育内容
法令教育	主に管理者層を対象に、安全衛生関連法令の概要に関する集合教育を実施
社内安全衛生教育	職長教育、粉塵、低圧電気、有機溶剤、VDT教育など、必要とする社員等に社内で集合教育を実施
社外安全衛生教育	リフト、クレーン、各種作業主任者など、必要とする社員等に社外の機関で教育を実施
雇い入れ時教育	新卒社員の集合教育、および派遣社員を含め全ての配属者に配属先が個別の教育を実施
配置転換者教育	異動者、作業変更者に対して各部門が実施
階層別教育/昇格時教育	昇級者、新任係長、新任管理職、新任部長、新任拠点長等を対象とした昇格者教育を実施 新卒社員、中途採用者、正規登用者等に階層別教育を実施
内部監査員教育	ISO45001内部監査員の育成、レベルアップを目的とした集合教育を実施
作業者教育	現場作業を対象とした教育･訓練は、習熟度評価･技能認定まで実施
現場マネジメント教育（セーフティオフィサ）	（下記参照）
危険体感予知道場教育	（下記参照）

セーフティオフィサ資格の取得

管理者層の安全に関するマネジメント能力の強化を図り、e-ラーニングによるセーフティオフィサ教育と資格※の取得を進めています。2021年度までに製造部門の部長/工場長/マネージャーをはじめ研究開発部門や技術部門の管理職160名（対象者の40%）がセーフティオフィサ資格を取得しました。また、社内設備の設計部門や保守部門の技術者、工場の生産技術者等ではセーフティ（サブ）アセッサ資格※の取得も進めています。

※セーフティオフィサ資格/セーフティアセッサ資格：一般社団法人セーフティグローバル推進機構が制定/制度化した資格で、それぞれ「安全に関する知識保有と理解」「国際安全規格に基づく機械安全の知識と能力の保有」を認証する資格。

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の労働災害を防止するため、2018年には、知多事業所内に450m^{2}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、回転体巻き込まれ/挟まれなど社内で発生した労働災害と、感電、爆発など重篤災害につながる可能性のある災害を擬似体験できる機器が配置されており、CG等を用いた座学と併せ、より実践的に危険感受性を磨く教育プログラムを実施しています。
また2020年には、新たに危険体感VR（仮想現実）装置も導入し、旧来の教育と組み合わせた新教育プログラムを実施しています。2021年度までの

NGKグループ全体の累計受講者数は4,321名となりました。

サステナビリティ

健康経営

基本的な考え方

NGKグループは、「活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、活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

総労働時間短縮への取り組み

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（半期の上限は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。
2021年度は、残業時間の社内上限を上回る事例が9件発生しましたが、法令へ抵触する事例はありませんでした。

時間外労働増加への対応策

日本ガイシは、労働時間や休暇取得の実態を毎年、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。
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。
また実際に長時間労働が認められた場合はその都度、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ています。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。

＜残業時間推移＞

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	2,072	2,081	2,059	2,044	2,044
		月平均残業時間	24.3	25.2	23.7	21.6	23.4

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
	日本ガイシ・基幹職を含む	年間総労働時間	2,089	2,087	2,056	2,057	2,059
		月平均残業時間	23.4	25.2	23.6	22.0	23.8
	日本ガイシ・製造部門	年間総労働時間	2,129	2,129	2,067	2,061	2,056
		月平均残業時間	25.7	27.3	24.4	22.8	24.1
	日本ガイシ・製造部門以外	年間総労働時間	2,077	2,050	2,052	2,037	2,038
		月平均残業時間	22.4	24.0	23.2	21.1	23.1

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシは、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。

項目	報告範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
長時間労働者の面談数（人）	日本ガイシ	全体	85	243	78	41	37

※人数は延べ人数。問診のみの人数を含む。

心身の健康増進を図る活動

メンタルヘルスの「4つのケア」

日本ガイシは、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。
2021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。
その結果を各部署に送付の上、集団分析を行い高ストレス者の比較的多い職場を選定し、マネージャーが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の準備を進めました。

＜4つのケア＞

＜ストレスチェック受検率＞

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ストレスチェック受検率（%）	日本ガイシ	93.4	94.9	95.9	94.1	95.2
高ストレス者の比率（%）		9.7	11.7	10.7	9.9	9.0

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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
階層別メンタルケア教育（人）	日本ガイシ	全体	402	567	614	585	517
		新入社員	158	192	143	140	105
		一般職	181	306	339	362	307
		基幹職	63	69	132	83	105

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。2021年度は新たに「オンラインフィットネス動画の配信」「食生活運動指導やながら運動をテーマとしたオンラインセミナーの配信」「卒煙キャンペーン」を実施しました。

※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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	目標
定期健康診断※1	日本ガイシ	対象人数	4,266	4,683	4,936	4,967	4,857	−
		受診者数	4,230	4,601	4,855	4,894	4,728	
		除外人数※2	36	82	81	73	129	
		受診率（%）	100	100	100	100	100	100

※1 結核の早期発見のための胸部X線検査を含む

※2 産休、休職者など

＜メタボ検診受診率＞

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	目標
メタボ健診受診率（%）	日本ガイシ	86.3	86.3	87.5	85.7	集計中	−
メタボ該当者率（%）		13.1	14.3	13.2	15.6		
メタボ指導実施率（%）		58.6	56.7	64.6	57.5		

＜健康増進の取り組み参加者数＞

（人）

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	1,505
健康アプリ	日本ガイシ従業員＋家族	522	742	1,127	1,134	1,511
カラダのイキイキ度チェック	日本ガイシ従業員	192	191	−	−	−

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
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

＜喫煙率＞

項目	報告範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
喫煙率（%）	日本ガイシ	24.6	25.0	26.0	23.5	22.2

感染症などグローバルな健康問題への対応

日本ガイシは、海外赴任者とその帯同家族が計約450人いるとともに、新型コロナウイルス感染症等で減少した海外出張者も徐々に増加しつつあり、感染症に罹患する可能性もあると認識しています。そのため海外赴任者、帯同家族および海外出張者に専門家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、感染症やマラリアなどへの予防策を紹介しています。
毎年、秋から冬に流行する季節性インフルエンザへの備えとして、海外赴任者には各地での予防接種を推奨するとともに、社内診療所でも予防接種を提供しています。
また、2021年度は新型コロナウイルス対策として、約6千人を対象とした計３回のコロナワクチン職域接種を6月から3月中に実施しました。濃厚接触者特定、出社制限、黙食励行、マスクの無料配布なども2020年度に引き続き実施しました。

健康経営優良法人

日本ガイシは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」の 大規模法人部門「ホワイト500」に連続して認定されています。
また、2021年から新設された「健康経営優良法人」の中小企業部門「ブライト500」で、日本ガイシ健康保険組合も２年連続で認定されています。

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。

愛知県健康経営推進企業登録証明書

健康経営推進企業
愛知県

日本ガイシ株式会社

登録年月日　令和元年11月14日
有効期限　令和4年11月13日まで

従業員の健康の保持・増進を推進する
“愛知県健康経営推進企業”として
登録されていることを証明します。

令和2年4月14日
愛知県知事　大村　秀章

サステナビリティ

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

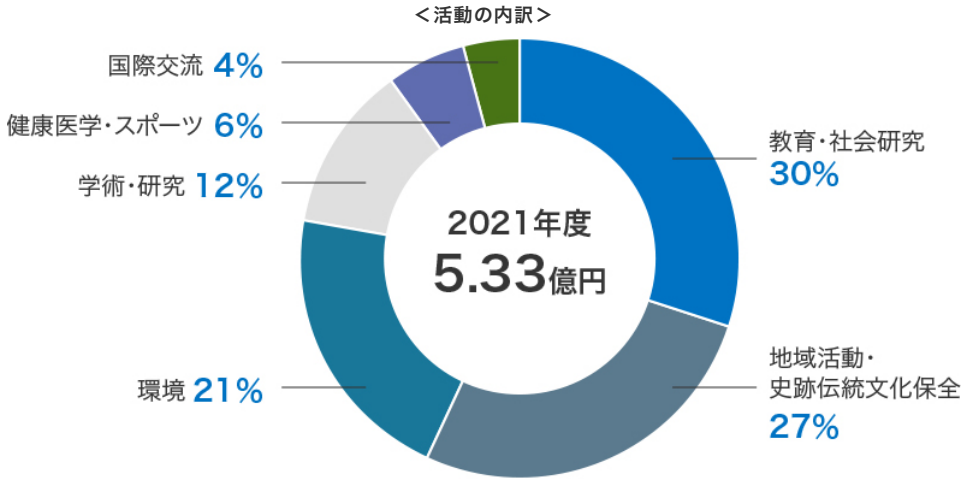
活動内容の理解を促進し、従業員に社会貢献マインドが浸透するよう活動情報を提供する。

NGKグループの社会貢献活動は、ESG統括委員会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から収集しています。2021年度は、31件の活動報告がありました。

＜社会貢献活動の実績＞

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社会貢献支出額	3.00億円	3.02億円	2.73億円	2.96億円	5.33億円
社会貢献プログラム数	10件	10件	13件	10件	16件
NPO/NGOとの協働件数	4件	4件	4件	4件	3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、1998年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舎提供や奨学金支給を柱とする支援活動を続けています。
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。2021年度は4カ国38人に宿舎を提供、8カ国21人に奨学金（給付型）を支給しました。
当基金は、2022年4月1日より、愛知県公益認定等審議会における審議にて、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号）第4条に規定する公益認定の基準に適合すると認められ、公益財団法人となりました。

公益財団法人日本ガイシ留学生基金 ›

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や従業員との草の根国際交流の機会となる活動に取り組んでいます。留学生が母国の言葉や文化を紹介する交流会を2000年から開催しています。2021年度は、ウェブ会議システムを利用したオンライン交流会を行いました。オンライン交流会では、留学生が講師役を務め、地域の子ども会の子どもたちに中国文化を紹介しました。2021年度までの参加者数は、累計1,006人となりました。2022年度は新型コロナウイルス感染症の感染状況を注視しながら、オンラインもしくは対面での開催を検討しています。

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。2021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。

在住外国人児童向けの日本語学習支援を開始

日本ガイシは、2022年度から愛知県小牧市を活動拠点とする任意団体「一色コスモスサポート学習の会」と連携し、同市に住む外国人児童の日本語学習支援を開始しました。
当社社員寮内の一室を日本語教室として提供し、従業員が海外赴任経験や知識・スキルを活かして、業務として講師アシスタントを務め、教科学習に必要な学習言語能力の向上を支援します。
愛知県は東京都に次いで在留外国人数が多く、日本語指導が必要な外国籍の児童生徒は全国最多です。小牧市は外国籍の子どもが特に多い自治体の1つであり、グループ会社のNGKセラミックデバイス株式会社でも約300人の外国人が働いていることなどから、社会貢献活動の一環として支援を開始しました。2022年度は、19人の子どもたちに週2回、約2時間の学習支援を行います。今後、対象年齢や地域の拡大も検討していきます。

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、車いすテニスを支援しています。
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ています。2020年には、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しました。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ており、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。2021年度は、車いすテニス選手への応援セレモニー、車いすテニス選手と従業員のオンライン交流会、車いす選手と健常者が一組のペアでテニスをするニューミックスダブルス交流イベントを開催しました。

NGKグループの社会貢献活動の詳細は、
NGKグループの社会貢献活動をご覧ください。

サステナビリティ

ガバナンス体制

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。
組織形態として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からなるコーポレートガバナンス体制を構築、重要事項の審議・検討を通じて、ガバナンスの実効性を高めています。
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を行っていく必要性から、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、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。

コーポレートガバナンス報告書　日本語版　›

コーポレートガバナンス強化の歩み

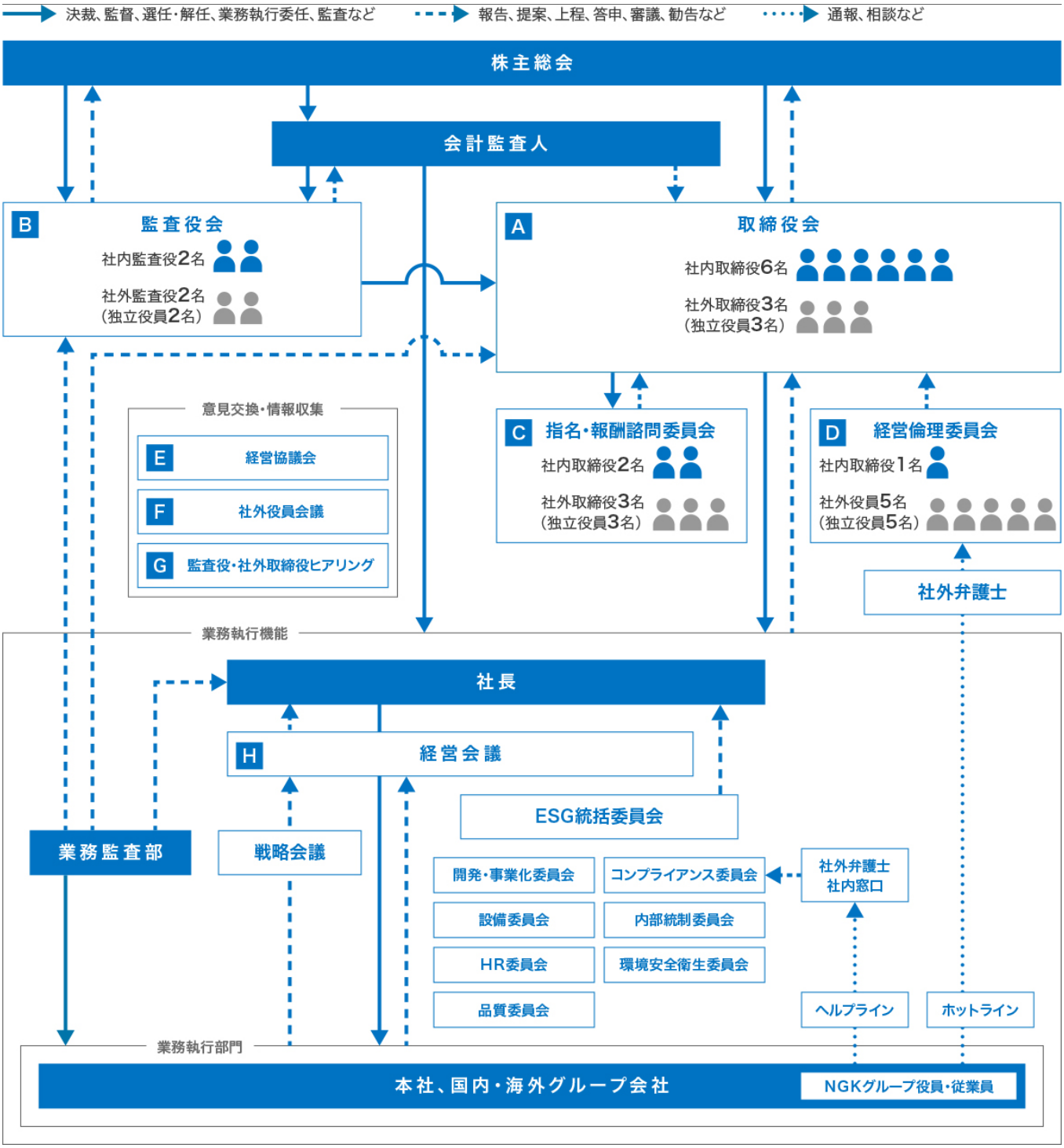
コーポレートガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

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

2019年 1月	NGKグループ企業行動指針を改定
2019年 4月	ESG会議を設置
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
2020年 4月	コンプライアンス委員会を設置
	HR委員会を設置
2021年 4月	NGKグループビジョンを策定
	NGKグループ人権方針を策定
	NGKグループコンプライアンス活動基本要領を制定
	ESG推進統括部を設置
2021年 6月	取締役会における社外取締役比率を1/3に
	指名・報酬諮問委員会の委員長を社外取締役に
2022年 4月	ESG統括委員会を設置
2022年 6月	譲渡制限付株式報酬制度の導入

コーポレートガバナンス体制

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



コーポレートガバナンスに関する会議体など

A 取締役会

構成人数9名　2021年度開催回数13回

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としています。

B 監査役会

構成人数4名　2021年度開催回数14回

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など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。

C 指名・報酬諮問委員会

構成人数5名　2021年度開催回数4回

指名・報酬諮問委員会は、役員の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、その結果を取締役会に答申しています。その構成は独立社外取締役を過半数とし、委員長は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。また審議プロセスの適正性確認のため、社外監査役1名がオブザーバーとして出席しています。

D 経営倫理委員会

構成人数6名　2021年度開催回数5回

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会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。

E 経営協議会

構成人数11名　2021年度開催回数2回

経営協議会は、社外役員と社内取締役と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10名、女性1名で構成されています。

F 社外役員会議

構成人数5名　2021年度開催回数2回

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。

G 監査役・社外取締役ヒアリング

構成人数7名　2021年度開催回数14回

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。

H 経営会議

構成人数16名　2021年度開催回数18回

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、NV推進本部長、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15名、女性1名となっています。

＜その他の機関＞ ※開催回数は2021年4月から2022年3月末の集計

戦略会議 **開催回数：18回**	経営上の重要な課題、戦略・行動計画、および各種業務執行状況・各種プロジェクト進捗状況の報告等に関し、問題点の抽出、解決方策の検討等を目的として、幅広く議論を行う機関です。
ESG統括委員会 **開催回数：9回**	環境・社会・ガバナンス等のESGおよびSDGsに関する課題をはじめとするNGKグループのサステナビリティ（中長期の持続可能性）に関する重要な課題、戦略および行動計画等について、ESG統括委員長である社長の決定を助け、また重要と判断する事項を取締役会もしくは経営会議に上程するために審議する機関です。 ※2022年4月にESG会議を「ESG統括委員会」に改め、NGKグループのサステナビリティ課題の取り扱いを強化するとともに、取締役会がその活動を適切に監督する体制を整えました。
開発・事業化委員会 **開催回数：2回**	開発・事業化に関する方針、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・事業化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。 ※2022年4月に開発委員会を廃止し、研究開発および事業化の全体を統括し方針策定を担う上位の会議体として「開発・事業化委員会」を設置しました。
設備委員会 **開催回数：14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。
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関わる事項 3. 開発品の事業化における品質保証体制および品質リスク回避に関わる事項 4. そのほか重要と判断した品質関連事項
環境安全衛生委員会 **開催回数：3回**	NGKグループの環境・安全衛生を統括管理すべく、定期的に全体状況を把握するとともに、重大な方針決定や行動計画の策定、重大事案の対応などについて必要な審議を行う機関です。
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
HR委員会 **開催回数：7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ィ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

BCP対策本部 開催回数：1回	災害やテロ、システム障害といった危機的状況下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、復旧対応の指示・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。

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、2022年3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。

サステナビリティ

取締役会・株式等

取締役会の構造 | 社外取締役・社外監査役 | 取締役会の有効性 | 政策保有株式の保有方針 | 寄付およびその他の支出

取締役会の構造

役員一覧 ›

＜所属する会議体（2022年6月末現在）＞

氏名	取締役会	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	○	○	○			
丹羽 智明	○		○			
岩崎 良平	○		○			
山田 忠明	○		○			○
神藤 英明	○		○			
蒲野 宏之	○	○	○	○	○	○
浜田 恵美子	○	○	○	○	○	○
古川 一夫	○	○	○	○	○	○

＜取締役の専門性（2022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		○	○	○						○
丹羽 智明		○			○		○		○	○

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
岩崎 良平		○	○	○				○		
山田 忠明				○			○	○		
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

取締役会のダイバーシティ方針

当社の取締役会において、取締役の総数は定款により15名以内と定め、ジェンダー、年齢、国籍および人種を問わないという方針の下、女性の取締役や海外の子会社運営の経験を有する取締役を選任するなどで、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を確保するとともに、取締役の1/3以上を当社において定める独立社外取締役とすることで独立性を担保すべく努めています。
取締役のスキルとしては、当社グループの事業分野における各種の実務経験とリーダーシップおよび財務、法務、人事労務、情報通信などの専門知識、また、独立性の高い社外者には法律知識や企業財務などの高度な専門性や国際情勢、技術動向、企業経営に関する見識、これらが必要なものとします。現行の各取締役のスキルマトリックス（専門性）は、上記の通りです。

社外取締役・社外監査役

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	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。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事業展開等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。 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。 同氏は、株式会社スパンクリートコーポレーション社外取締役および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）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。
浜田 恵美子	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、その後は国立大学法人名古屋工業大学教授、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商品開発・新規事業の進め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。 同氏は当社株式5千株を保有しておりますが、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。 同氏は、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。
古川 一夫	株式会社日立製作所において、情報・通信グループ長＆CEO等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）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経営判断・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及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。 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。 同氏は、株式会社パソナ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。

＜社外監査役＞

氏名	選任の理由
坂口 正芳	大阪府警察本部長、警察庁長官官房長等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、社外監査役に選任しています。 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。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同社による当社株式の保有比率は0.95%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社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同社と当社の関係が当社の経営に影響を及ぼすことはありません。また、当社は同社に対し、企業年金の運用手数料の支払を行っていますが、その取引額は連結営業費用の0.1%未満であり、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。同氏は、一般社団法人日本自動車連盟代表理事・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。
木村 高志	株式会社三菱東京UFJ銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）の常務執行役員および三菱総研DCS株式会社の代表取締役社長を務めるなど、長年にわたり会社の経営に携わり、その経歴を通じて培った金融およびコーポレートガバナンスに関する経験・知見に加え、三菱瓦斯化学株式会社の常勤監査役を務めており上場企業の監査役として豊富な経験・知見も有しています。これらの経験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、社外監査役に選任しています。 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。 同氏は、当社の株主かつ資金調達先である株式会社三菱東京UFJ銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）の出身者ではありますが、当事業年度末時点における同行による当社株式の保有比率は2.27%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同行に依存していません。さらに、同氏自身も同行を退社して既に12年が経過していること等を踏まえると、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。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。

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。

取締役会の有効性

役員の選任

取締役および監査役候補者の指名にあたっては、各候補者について代表取締役全員で協議を行い、監査役候補者については監査役会の同意を取得します。加えて、独立社外取締役が過半数を構成する指名・報酬諮問委員会において各取締役および監査役候補者の指名、代表取締役および役付取締役の選定、解職について審議を行い、その決議内容を取締役会に答申することで、指名および選解任の手続きにおける公正性、透明性、適時性の確保に努めています。取締役会では、同委員会の答申を十分に斟酌した上で、取締役および監査役候補者を指名、株主総会の目的事項（議案）として決議します。株主総会で取締役が選任された後は、同委員会の答申を踏まえて取締役会が代表取締役および役付取締役を選定します。

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、各々経営の専門家として、あるいは業務執行の監督者としての職責を十分に果たすことができるよう、以下のような研鑽の場を提供することをトレーニングの方針としています。

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、並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

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、その結果を取締役会に報告しています。そこで示された課題については、その重要性と必要性に鑑みて、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。

2021年度 実効性評価概要

2021年度を対象とした取締役会評価は、2022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9日開催の取締役会に報告しました。

昨年度の評価で課題とされた項目に関しては、以下の取り組み・改善を進めました。

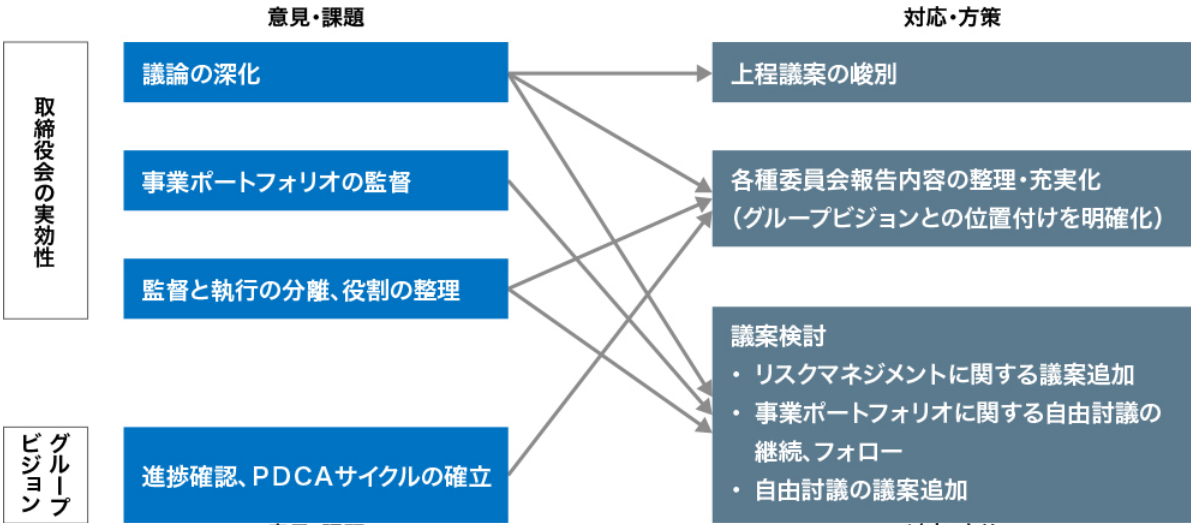
- 中長期かつ戦略的な重要テーマについて、主要な業務執行者に加え社外役員も出席する拡大戦略会議で議論を行うとともに、取締役会で自由討議や報告を実施しました。
- 幹部候補人材の配置・処遇・育成状況を、社外役員が出席する経営協議会で報告を行い、情報を共有しました。加えて、最高経営責任者の後継者計画を一部改定し、取締役会で決議しました。

総評として、外部機関より下記のコメントを得ており、実効性のさらなる向上、グループビジョンの実現に向け継続的な議論が求められていると認識しました。

- 当社の取締役会は、各メンバーのコミットメントやリーダーシップ、健全なカルチャーなどの取締役会として求められる根底となる要素が前回から引き続き維持されている。さらに、企業戦略・方向性の決定やリスクマネジメント、取締役会の構成については評価が向上しており、社外比率1/3への体制変更およびビジョン策定の議論による影響がみてとれる。全般的なスコア上昇からもうかがえるように、改善に向けた問題提起や取り組みが具体的になされていることから、継続的な実効性を有するものと思料する。
- 自由記述コメントにおいて今回の改革によって取締役会の実効性が高まったかどうかということについては意見が分かれ、形式ではなく実質的な更なる実効性向上への具体的な取り組みを求める声が一定数認められた。特に執行と監督の分離や、それに伴う報告事項と審議事項の峻別、上程議題の削減等の工夫が必要と考えられる。
- ビジョン策定の議論については概ね高評価であったが、PDCAサイクルの強化や、フォローアップの充実、事業ポートフォリオの監督、資産の効率的な活用など、継続的な議論が求められている。
- 指名・報酬諮問委員会や後継者計画、経営陣幹部の評価については、取締役会での共有や期待水準の確認が必要と考えられる。

当社はこの評価結果に基づき、継続的な取り組みを通じて、取締役会の実効性の確保、強化に努めます。

＜今後の実効性向上に向けた取り組み＞



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「日本ガイシグループ最高経営責任者の後継者計画」を一部改定し、2022年4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。

政策保有株式の保有方針

当社は、当社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付けています。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、格付等の安全性、配当利回り等の効率性を把握し、継続保有の適否を取締役会において資本政策と共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投下資本利益率（NGK版ROIC）管理を行っており、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。
政策保有株式に係る議決権については、議案の内容が株主利益を損なうものとなっていないかとの観点に加え、保有先において企業価値の向上および株主利益を重視した経営が行われているか等に着目して行使します。

＜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	2,068
非上場株式以外の株式	39	37,893

＜2021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	49	当社の新製品・新規事業の創出に資する企業に新たに出資を行ったため。

＜2021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取得価額の合計額(百万円)
非上場株式	1	0
非上場株式以外の株式	1	1,193

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。
2021年度の政治献金支出はありませんでした。

サステナビリティ

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、監査役会において常勤監査役の個別の監査活動結果も含めて情報を共有し、実効性の高い監査を効率的に行うよう努めています。
2021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。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・事業再編などの進捗状況
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、決議内容などを監査し、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、取締役をはじめとする各層や、子会社の取締役などから事業の状況、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、内部統制委員会など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などを確認したほか、指名・報酬諮問委員長から、当事業年度の取締役の個人別の報酬などの内容について決定に関する方針の決定プロセスや手続きについてヒアリングし、適切に行われているか検証・確認しました。また、代表取締役との面談を半期ごとに開催し、監査結果の共有や意見交換を行ったほか、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会議を、ウェブ会議を含め年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監査報告会を、ウェブ会議を含め年２回実施しました。
さらには、重要な決裁書類などの閲覧、業務監査部による内部監査の結果の確認、安全・環境・品質の各分野での監査を担当している部門からの情報入手、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などによる棚卸資産の実地棚卸立会い同行などを行いました。これらの常勤監査役の監査活動の内容は、監査役会など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（14名）を設けており、取締役会決議により承認された監査計画に沿って当社および国内外グループ各社の業務執行状況を監査して、社長および取締役会に対し、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。

サステナビリティ

取締役および監査役の報酬

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譲渡制限付株式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譲渡制限付株式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、取締役会からの諮問を受け、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総額の上限、取締役および執行役員の各個人の役職位に応じた基本報酬額、業績連動賞与の基準額、および譲渡制限付株式の付与数（譲渡制限付株式の付与のための報酬等として支給する金銭債権の水準）、取締役の各個人の業績連動賞与の支給額についてこれを審議し、決議した内容を取締役会に答申しています。
取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申を受け、これを十分に斟酌した上で、その決議により上述の取締役および執行役員の報酬等を決定します。

＜報酬等の構成＞

基本報酬		業績連動賞与		譲渡制限付株式
役職位に応じた固定年額報酬	＋	毎年の業績に応じ決定	＋	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（2022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	●2022年度の連結業績実績のうち、売上高、営業利益、純利益、投下資本利益率（期首（又は期中）に設定した目標と実績）※ ●2021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	●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 ●CO_2排出量削減の取り組み

※NGK版ROIC（営業利益、売掛債権、棚卸資産、固定資産を基に計算）

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

譲渡制限付株式の概要

譲渡制限付株式の付与において、会社は付与対象者と割当契約を締結します。

- 譲渡制限期間：2022年の譲渡制限付株式報酬として株式を付与した時から取締役（社外取締役を除く）および執行役員等の取締役会が予め定めたいずれの地位をも退任するまでの期間
- 譲渡制限解除条件：職務執行開始日からその後最初に到来する定時株主総会の終結時点の直前時までの期間中、付与対象者が継続して取締役会が予め定めたいずれかの地位にあったことを条件として、割当株式の全部について、譲渡制限期間の満了時点で譲渡制限を解除します
- 当社による無償取得：譲渡制限期間中に法令違反行為を行った場合など割当契約で定める一定の事由に該当した場合、割当株式の全部を無償で取得します。

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（2021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）	685	341	278	66	11
社外取締役	41	41	-	-	3
監査役（社外監査役を除く）	67	67	-	-	3
社外監査役	27	27	-	-	2

（注）1. 上記取締役（社外取締役を除く）の報酬等の総額及び報酬等の種類別の総額並びに対象となる役員の員数には、2021年6月28日に退任した取締役5名及び各人に対する報酬等の額を含んでいます。

2. 上記監査役（社外監査役を除く）の報酬等の総額及び報酬等の種類別の総額並びに対象となる役員の員数には、2021年6月28日に辞任した監査役1名及び同人に対する報酬等の額を含んでいます。

＜報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬（2021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	69	14	152
小林 茂	取締役	提出会社	68	69	13	151
蟹江 浩嗣※	取締役	提出会社	45	45	10	101
丹羽 智明	取締役	提出会社	45	45	10	101

※2022年6月27日退任

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、2021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19.5です。

（2021年度）

代表取締役社長の報酬 151,000,000円
従業員の平均報酬 7,731,189円

サステナビリティ

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。

❶ 招集通知の早期発送	総会前日の20日前に発送
❷ 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
❸ 東京証券取引所の議決権電子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
❹ 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(日本語・英語)、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 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。

＜2021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。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、NGKレポート、NGKグループ サステナビリティ ウェブサイトデータ、株主総会資料などを掲載。

IR情報 ›

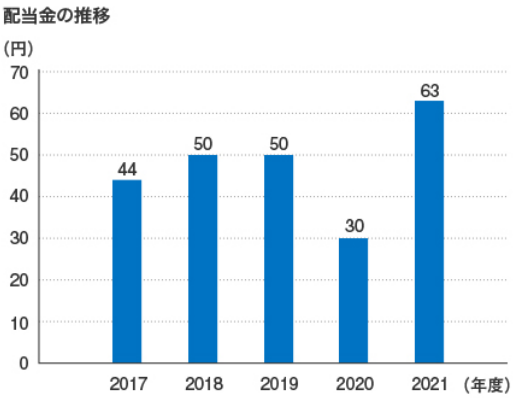
野村IR資産運用フェアに出展

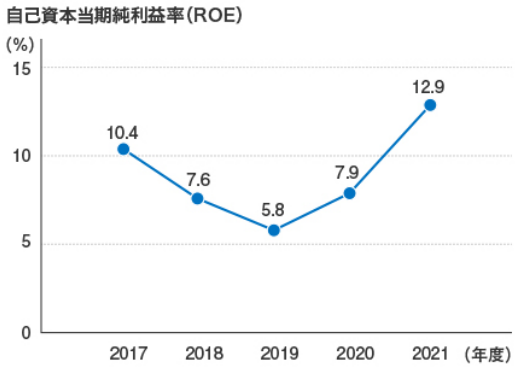
日本ガイシは、個人投資家の皆さまに事業内容や業績などを知ってもらおうと「野村IR資産運用フェア2022」（主催：野村インベスター・リレーションズ、共催：野村證券）に出展しました。
2021年に続き2022年も新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンラインで開催され、計76社の上場企業や投資信託会社が出展しました。日本ガイシのブースでは会社紹介動画のほか、会社案内やNGKレポートなどの資料を通して、事業内容や財務情報を詳しく紹介しました。

担当者が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であると考えています。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。
2021年度は63円の年間配当を実施し、連結配当性向は27.8%となりました。
今後も、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。





株式・株主の状況 ›

サステナビリティ

イノベーション管理

研究開発費

＜NGKグループ研究開発費＞

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
研究開発費（百万円）	21,100	23,271	22,928	22,448	23,551
売上高に占める研究開発費の割合（%）	4.7	5.0	5.2	5.0	4.6

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ます。

オープンイノベーションの取り組み例

ゼロカーボンシティの実現に向けた「恵那電力」の設立

カーボンニュートラルの実現に向けた「あばしり電力」の設立

名古屋工業大学と日本ガイシが革新的環境イノベーション研究所を設立

› ペロブスカイト太陽電池の京都大学発スタートアップ企業に出資

› パートナーとの協働を推進する「ID–Room TOKYO Satellite」をオープン

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、2021年度は売上原価を約1.9%削減しました。

新興国管理

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	2021年度
売上高の割合（%）	27	25	24	27	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	2021年度
従業員の割合（%）	30	28	27	23	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。

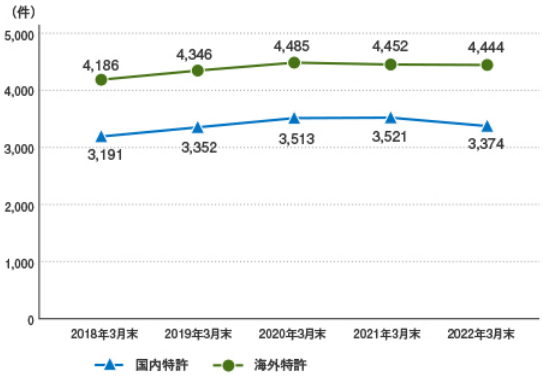
品質活動 ›

サステナビリティ

知的財産マネジメント

NGKグループは知的財産を極めて重要な経営資源と位置付けています。特許・実用新案・意匠・商標などの権利をグローバルに取得・活用することで、NGKグループの事業や開発をサポートしています。
知的財産部門と各部門のトップが事業環境や開発目標をふまえ知的財産活動目標を議論・策定する知財活動会議を毎年開催しています。進捗は四半期ごとに確認・フォローし、戦略的な知的財産権網の構築を推進しています。
関連部門と知的財産部門が引き続き緊密に連携し、「NGKグループビジョン Road to 2050」の実現と既存事業の拡大に貢献する知的財産創造活動を奨励するとともに、適切な権利の保護・活用に努めます。

特許保有件数の推移



2022年3月末時点の特許保有数

国内特許 3,374件

海外特許 4,444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

知的財産情報発信

情報活用グループが中心となり、NGKグループ全体に調査ノウハウ、情報活用事例、技術動向分析などの情報を発信し、知的財産の創造活動をサポートしています。
2021年度は、NGKグループビジョンに関連するカーボンニュートラルについて、知財分析から得られる技術動向をCO_2分離回収技術などのトピックごとに情報発信しました。

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、特許検索手法に関する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年度以降は、新型コロナウイルス感染症対策と、遠隔事業所からの受講促進策としてリモートを活用しています。2021年度は、演習形式のセミナーにもリモートを導入しました。

＜2021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	48人
特許制度に関するセミナー	技術者	144人
知的財産権の検索・操作技能を養成するセミナー	技術者	182人
対話形式少人数セミナー	研究開発部門・事業部門の技術者	314人 （実施回数21回の合計）

知的財産教育の推進

従業員の発明を奨励する職務発明報奨制度

日本ガイシは、従業員による優れた発明の創出を一層促進するため、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職務発明報奨制度を設けています。
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があります。
2021年度は、何段階もの厳正な審査を経た結果、発明功績賞1件と革新発明賞1件の受賞が決定しました。

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。

知的財産部員の海外研修を実施

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年度から約1年間米国特許事務所に知的財産部員を派遣しました。

お世話になった米国事務所の皆さんと

サステナビリティ

コンプライアンス推進体制

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、英語・フランス語など11カ国語に翻訳し展開しています。NGKグループの一人ひとりがこの行動指針に沿って高い倫理観を持って行動し、さらにはサプライチェーン全体で社会的責任を果たすことで社会からの信頼を築いていきます。
2021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。日本ガイシと国内グループ会社は、11月から2月まで毎月テーマを変えて啓発用のポスターを掲示し周知しています。

NGKグループ企業行動指針 ›

適用範囲

「NGKグループ企業行動指針」はNGKグループで働く全従業員とサプライヤーを対象としています。従業員には入社時に「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。

＜違反事例の報告＞

2021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。

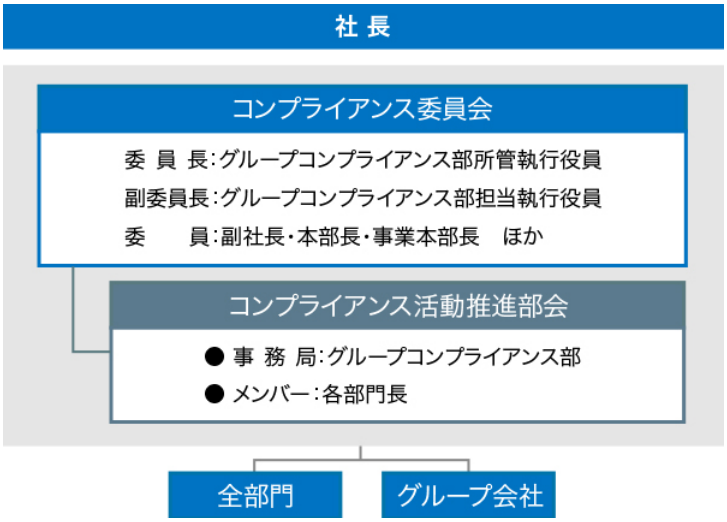
2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
0	0	0	0	0

NGKグループコンプライアンス活動基本要領

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、2021年4月に「NGKグループコンプライアンス活動基本要領」を制定しました。「NGKグループコンプライアンス活動基本要領」に基づき、安全、環境、品質、輸出、競争法等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ます。

コンプライアンス推進体制

社長直下に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、実務責任者で構成されるコンプライアンス活動推進部会を設けています。



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、2021年度は事業本部所管の国内外グループ会社にコンプライアンス責任者と担当者を選定して協議を開始しています。また、グループコンプライアンス部が中心となりグループディスカッションやオンラインと対面のハイブリッド等、各社ごとに工夫した教育形式を導入し、インタラクティブな教育により学習効果を高める取り組みを行っています。こうした取り組みを通じて、将来的にはコンプライアンス施策の立案・実行・効果確認・改善をNGKグループ各社が自主的に行えることを目標に活動を推進していきます。

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

ミッション遂行に向けた2021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」の周知と部門業務への活用支援
- 実効性を意識した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（国内：公益通報者保護法改正対応、海外：EU内部通報指令対応）
- 品質コンプライアンス体制の運用支援

サステナビリティ

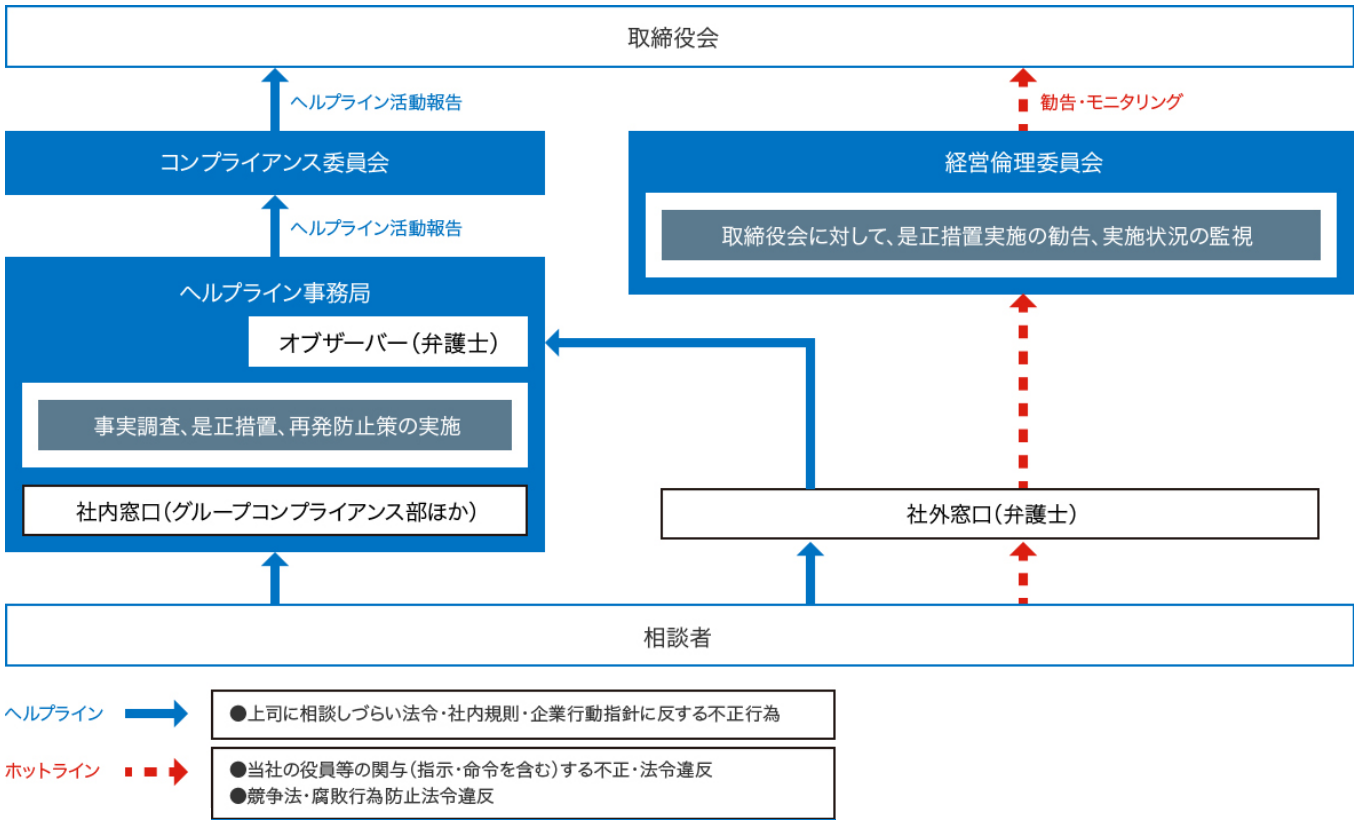
コンプライアンス遵守の取り組み

内部通報制度 | 法規の遵守 | 腐敗防止体制 | ハラスメント対策 | コンプライアンス教育

内部通報制度

内部通報制度（ヘルプライン・ホットライン）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、社規を改定し、体制を整備しています。

＜内部通報体制図＞



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。ヘルプラインで受け付ける内容は、法令や規程・ルール違反、ハラスメントを含む人権に関する問題などです。
内部通報制度の窓口や相談実務を担当する管理者は、相談受付、事実関係の調査、是正措置における留意事項や、ハラスメントを含む具体的な通報事例などについて毎年社外の弁護士から研修を受けており、2021年度は公益通報者保護法の改正のポイントについて受講しました。

＜ヘルプライン相談件数（日本ガイシ）＞

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
43	75	55	28	43

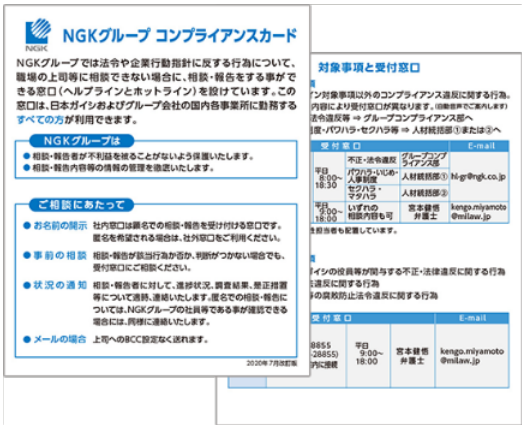
2021年度は、ハラスメント、人事関係、各種規程・ルールなどに関する相談が計43件ありました。全ての案件について、社外弁護士に相談しつつ社内で慎重な調査を実施した結果、当社の経営に影響を及ぼす内容の通報はありませんでした。今後も「NGKグループ企業行動指針」やコンプライアンスの取り組みの有効性を定期的に評価・検証し改善していきます。

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・汚職等の包括的な腐敗行為の通報を受け付ける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、社外役員を中心に構成される経営倫理委員会が取り扱い、取締役会への報告や改善策の実施を勧告します。
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おり、競争法および腐敗行為防止法違反に関しては全ての海外グループ会社で設置しています。

コンプライアンスカード

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。なお、公益通報者保護法改正にあわせ、2021年度は退職後1年間はヘルプライン・ホットラインが使用できるように社規を改定しています。



法規の遵守

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、不公正な行為・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」は社会情勢の変化に応じて、2021年度には内容を改訂しました。

反競争的事例

2021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。

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
0	0	0	0	0

＜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	規定整備	社内体制の構築	教育
1997年度	ー「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	ー各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け	ー外部講師（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	ー「競争法遵守規定」制定		
2012年度	ー「競争法ハンドブック」作成・配布 ー「競争法ハンドブック資料集」作成・配布	ー「独立委員会」設置	ー法務部員による社内研修 ー海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			ー競争法ハンドブック説明会実施 ー競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	ー「競争法遵守規定」改定 ー「会合等事前届出、参加報告データベース」運用開始 ー「電子メールモニタリング」開始 ー北米販社「競争法遵守規定」改定	ー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） ー「競争法全社統括責任者」設置 ーヘルプラインの強化	ー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） ー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	ー全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」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 ー「競争法遵守ハンドブック」を改定	ー「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 ー「グローバルコンプライアンス室」新設 ープライスウォーターハウスクーパース株式会社に、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、全社一元的な監督・報告体制や「競争法遵守プログラム」の導入状況についての確認を委託	ー新入社員向け競争法教育実施 ー国内グループ会社用競争法教育DVD配布 ー国内外で競争法遵守教育を拡充
2016年度	ー「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	ー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 ー競争法遵守状況をPwCアドバイザリー合同会社に委託して確認	ーアジア地域での弁護士によるセミナーを拡充 ー新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催 ー幅広い教育実施のため、Web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	ー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	ー本部、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	ー国内の861名に対してWebセミナーを実施
2018年度	ー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定を改定 ー競争法遵守のための実務マニュアルを整備	ー本部、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※	ー新任取締役、執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催※ ー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※

実施回数	規定整備	社内体制の構築	教育
2019年度	ー 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、競争法遵守規定を改定	ー 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※	ー 新任執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催※ ー 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※ ー 競争法遵守ハンドガイドブックに記載の「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	ー 「競争法遵守活動ポータルサイト」開設	ー 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※	ー 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※ ー 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※
2021年度	ー 競争法遵守ハンドブックを改訂		ー 日本ガイシの全役員および部長を対象とし、当社の競争法違反対応について総括的な教育を実施

※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・教育を確実に行っています。

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、事案ごとに許可の要否を審査し、「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（TTP）」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（TTP）」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、2021年度は対面だけでなくウェブ会議やメール配信等を活用し、合計32回、延べ963名が参加しました。

競争法遵守プログラムの第三者による確認

日本ガイシは、2015年度よりPwCアドバイザリー合同会社（PwC）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。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。

腐敗防止体制

NGKグループは、「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」を策定し、直接または第三者を通じた間接的な贈賄行為（接待、金銭・物品の贈答）を禁止しています。また、本規程では業務手続きの円滑化を目的とした公務員への支払い（ファシリテーションペイメント）も原則禁止しています。なお、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。

腐敗と贈収賄の事例

2021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。

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
0	0	0	0	0

ハラスメント対策

職場におけるハラスメント対策として、従来より実施している階層別の講演会のほか、日本ガイシおよび国内グループ会社の役職員を対象に、2020年度に続き2021年度も新型コロナウイルスの感染リスクを考慮し、動画配信による教育を実施しました。内容はパワーハラスメントとセクシャルハラスメントそれぞれの定義、就業規則上の取り扱い、および複数のケーススタディを通じて、ハラスメントに該当する事例やハラスメントを防止するにはどうすべきかの理解を深める構成となっており、引き続き未然防止と職場環境の改善に取り組んでいます。

＜ハラスメント教育＞

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
講演会開催数	5	5	5	4	4
参加者数（人）	350	464	419	417	448

コンプライアンス教育

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。

＜2021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	実施回数
キャリア教育	新入社員	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
	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	1
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	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
	役員・部長	遺産継承講演会	役員・コンプライアンス部門部長によるセミナー	4

教育の名前	主な対象者	主な内容	受講形式	実施回数
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	5月度　技術情報の輸出管理について	動画視聴（社内講師）	1
		7月度　電子契約について	動画視聴（社内講師）	1
		9月度　インサイダー取引規制の最新動向	動画視聴（社内講師）	1
		11月度　贈収賄規制の最新動向	動画視聴（社外弁護士）	1
		1月度　電子帳簿保存法開始への対応について	動画視聴（社内講師）	1
		3月度　個人情報保護法 ～改正法の解説と当社の対応を中心に～	動画視聴（社内講師）	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「品質コンプライアンスの徹底」 ～ガイシ検査不整合を振り返って～	役員による教育	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	5

＜2021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	実施回数
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	2
競争法コンプライアンス講演会	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 （25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	2

＜2021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	実施回数
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	外国公務員贈賄防止規制	2
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	16 （23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、事例から学ぶべきこと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。
2021年度には、「コンプライアンス活動表彰制度」を試行し、2022年度から運用を開始しています。各部門や国内外のグループ会社が取り組むコンプライアンス活動の中から、自主性・独自性など特に優れた活動を表彰し、好事例としてNGKグループ内に展開しています。

「こんぶろカスタム」提供

＜2021年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧＞

4月	無理をして出社したら…
5月	挨拶をしよう
6月	風通しの良い職場
7月	仕事のアドバイス
8月	SNSで差別的な投稿
9月	テレワークの長時間労働
10月	コンプライアンス強化月間
11月	ウェブ会議での情報漏洩
12月	人権週間
1月	感染防止対策
2月	あいまいな理解での作業
3月	テレワーク中にテレビ

サステナビリティ

リスクマネジメント

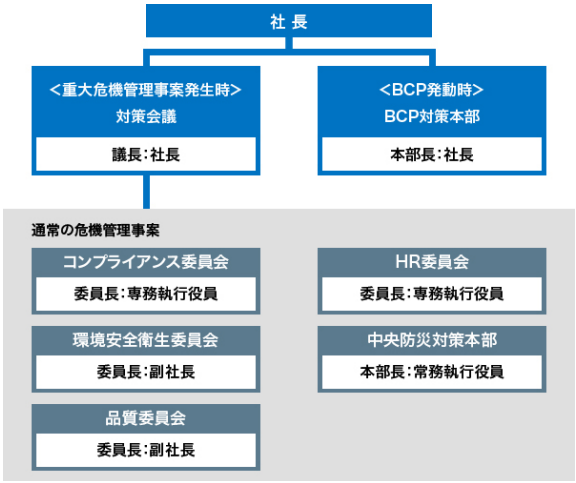
リスクガバナンス | BCP（事業継続計画）への取り組み

リスクガバナンス

基本的な考え方

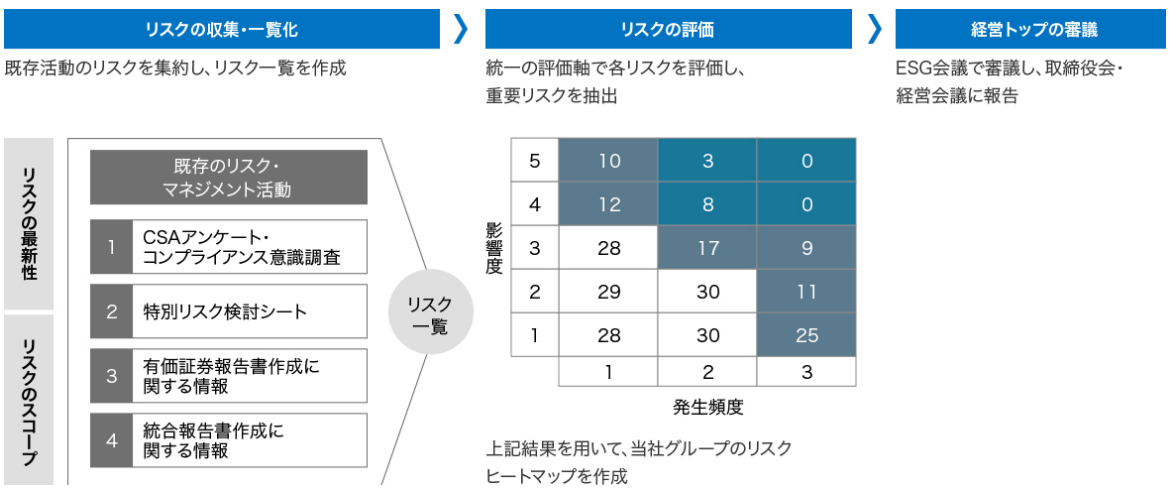
NGKグループは重大なリスクに関し、危機管理基本規程に基づいて以下の各委員会の活動を通じ、リスクの発生を回避・予防しています。また、著しく重大なリスクに関しては、経営企画室所管執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し、対応に当たります。
社会経済情勢の不確実性が一層高まりつつある中では、リスクへの感度を高め、リスクが危機へと変わる前に対処を進めることが重要です。そこで、平時には5つの委員会が常時リスクを管理しつつ、リスクが拡大した際にはトップ主導で迅速に対策が行える体制を構築しました。

＜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、2019年度に重要なリスクを抽出しました。抽出したリスクは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。
2021年度にはリスク特定プロセスを含めた全社的リスクマネジメント体制の構築を視野に検討を開始しており、2022年度の導入を目指しています。



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	各事業共通	
	ー デモ、テロ、戦争、感染症・伝染病など予期せぬ事象の発生	ー 拠点の分散によりグローバルに代替可能な体制を構築
	①エンバイロメント事業	
	ー 内燃機関車の減少に繋がる変化	ー 排ガス規制の強化に伴う新製品や高機能品の開発、市場投入
	ー 中国市場の競合台頭によるシェア低下	ー 環境規制を先取りした技術対応力や安定した供給力により競争力を強化
	ー 景況悪化や規制時期の遅れなどによる需要減	ー 環境規制の内容と時期、需要動向に適宜対応
	②デジタルソサエティ事業	
	ー 想定を上回る半導体需要の減少	ー 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
	ー 顧客ニーズへの対応遅れによるシェア低下	ー 当社独自の材料・設計・生産技術による差別化 ー 製品供給力の向上
	ー 革新的な発明による半導体製造プロセスの大幅な変更	ー 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
	ー 最終消費財の需要減 ー 携帯基地局・データセンターへの投資減	ー 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人員体制、生産体制を見直し
	ー 顧客のニーズに対応した新技術開発・製品投入ができない	ー 客先動向を注視しタイムリーな技術開発
	③エネルギー＆インダストリー事業	
	ー 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	ー NAS電池の持つ優位性（大容量・長時間）のアピール ー 海外有力企業とのパートナーシップ強化 ー 政府の支援策活用
	ー 各国のエネルギー政策の変化 ー 電力会社の設備投資抑制 ー 国内市場におけるポリマー製がいしの採用	ー 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
	ー 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	ー 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
2. 研究開発に関するリスク	ー 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	ー 今後10年間で総額3,000億円の研究開発費確保し、その80%を「カーボンニュートラル（CN）」「デジタルソサエティ（DS）」分野に配分

リスク	リスク概要	対応策
		ー 2030年に新製品・新規事業の売上高1,000億円の目標（New Value 1000）設定 ー マーケティングを主体としたNV推進本部の新設
3. 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク	① 法令等の遵守に関するリスク	
	ー 法令・規制への違反や、人権の尊重、契約遵守などの社会的規範に反した行動による当社のレピュテーション低下	ー 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 ー 国際的な水準に則った「コンプライアンス活動基本要領」の制定 ー 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による重大な不正事案や法令違反の予防と監視 ー 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
	② 人権・安全に関するリスク	
	ー グループの事業活動における人権侵害	ー NGKグループ人権方針の策定 ー 英国現代奴隷法に関する声明提出 ー 人権に関する国際規範の遵守 ー 安全・快適で誰もが働きやすい職場環境の提供
	ー 従業員の労働災害や疾病・身体・メンタルヘルス問題	ー 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 ー 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
	③ 品質に関するリスク	
	ー 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	ー 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 ー 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 ー 4つの品質活動のルール化 ー 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	ー 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	ー グループ内共通の基準に基づいたITセキュリティ体制の構築 ー 従業員に対する情報セキュリティ教育の実施 ー 内部の情報資産の適正な運用・管理の徹底
5. 為替、資金および資材調達のリスク	ー 円高による売上高・利益の減少・業績悪化 ー 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	ー 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 ー 先物為替予約等によるリスクヘッジ

リスク	リスク概要	対応策
6. 資材調達・サプライチェーンのリスク	ー 各地域における素材価格やエネルギーコストの上昇	ー 適正な売価への反映 ー 競争購買、設計見直しなどによるコストダウン
	ー サプライチェーンの混乱による資材調達の遅延や顧客への出荷滞留	ー 在庫管理 ー 調達先の多様化
7. 気候変動と災害のリスク	ー 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 ー 温暖化に伴う海水面の上昇や台風の大型化、局地的な暴雨の頻発等による水害、大規模災害や火災等の事故による操業困難な拠点の発生	ー 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 ー NGKグループ環境ビジョンの策定 ー 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
	ー 想定を超える事象による生産設備への深刻な被害 ー 想定を超える事象によって工場が立地する地域のインフラ側に長期の供給支障 ー 新型コロナウイルス等の重大な感染症の発生・蔓延による生産・販売への悪影響	ー 2050年までにCO_2排出量ネットゼロを目指す ー BCP（事業継続計画）をグループ全体で推進 ー 主力事業の生産拠点の分散化 ー 購買先の複数化 ー 建物、設備の減災 ー 従業員の安全確保

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、内部通報制度の利用、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。

グローバルリスク講演会

2021年度は、1月に経営層を対象にしたグローバルリスク講演会を開催しました。多様化するグローバルリスクや、政治・社会リスクとビジネスの関係に触れた上で、企業が注視すべきグローバルリスク、経営に欠かせないリスクマネジメントについての説明を受けました。

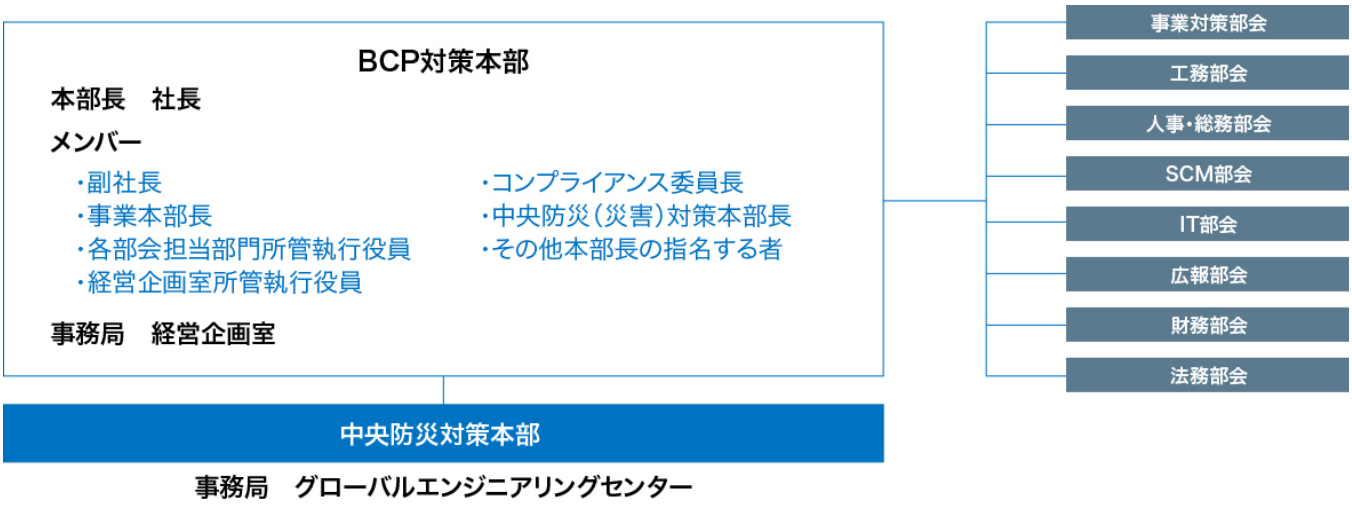
アンケートに基づくリスクの抽出と未然防止

日本ガイシと国内グループ会社は、リスクマネジメント体制強化の一環として、2021年度に第3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、人命尊重と地域協力を旨とし、事業継続計画の維持管理を行う組織として、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。BCP発動に備えた活動として、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。また、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しています。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。その他、感染症拡大や世界情勢の変化に伴う調達難などに対しては、BCP事務局を中心に早期の情報収集や対応を行い事業の継続に努めています。

＜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。

2021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グループ報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
- 訓練をレベルアップし、BCPの実効性を高める
- 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）

サステナビリティ

情報セキュリティ

情報セキュリティ対策

NGKグループは、「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義務づけをしています。また、機密情報の漏洩や会社に重大な影響を与えた場合は、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。
2021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、海外グループ会社への訪問は自粛しましたが、海外グループ全社を対象にオンラインで、中期的に実施するITセキュリティ強化施策を説明しました。また、ITグローバル会議と称した会議体も新たに設立しました。北中米、欧州・アフリカ、中国、アジア・パシフィックの4リージョンに分割して、同一リージョン内のグループ全社が参加する形式でリージョン単位に開催し、ITセキュリティを含めた日本ガイシのIT・DXの戦略に関する意見交換を行いました。

NGKグループ情報セキュリティ基本方針 ›

NGKグループITセキュリティ基準を策定

情報通信技術や機器の急激な進歩に伴い、グループ全体で統一したセキュリティ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の強化を図っています。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、年間を通じて教育を実施しています。
新入社員、主任昇格者および基幹職昇格者向けの教育は、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	105人	100%
主任への昇格者向け教育	116人	100%
基幹職への昇格者向け教育	68人	100%
e-ラーニング	5,601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

サイバー攻撃などに対する対策として、日本ガイシは、NIST（米国標準技術研究所）が公表しているサイバーセキュリティフレームワークに則り、サイバー攻撃に対する防御・検知・対応・復旧の各カテゴリーを強化しています。
2021年度は特に検知力向上に努め、全端末のウイルス対策ソフトを刷新して、外部の専門機関を活用したログ監視機能と連携させることで、検知力をさらに強化しました。対応・復旧についても最近のトレンドとなるサイバー攻撃を想定した手順書を作成し、有事の際に備える取り組みも実施しました。
2022年度以降は、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回実施し、整備したドキュメントの実効性に対する検証およびブラッシュアップを図っていく計画です。

個人情報保護方針と体制

NGKグループは、2022年4月1日に施行の「改正個人情報保護法」に準拠した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。また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」を策定し、公開しています。

個人情報保護について ›

特定個人情報等の適切な取り扱いに関する基本方針 ›

サステナビリティ

ESGデータ

環境

地球温暖化防止

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
CO_2排出量(エネルギー起源)	NGKグループ全生産拠点	–	84.1	86.8	87.3	75.6	61.5	万トン
GHG排出量（Scope1：エネルギー起源CO_2）	NGKグループ	–	32.0	32.3	30.9	26.4	30.9	万トン-CO_2
GHG排出量（Scope2：エネルギー起源CO_2）	NGKグループ	–	52.1	54.5	56.4	49.2	32.5	万トン-CO_2
GHG排出量（Scope3）（2020年度まで単独、2021年度から連結）	日本ガイシ	合計	87.7	104.7	97.6	89.3	344.9	万トン-CO_2
		原材料など（転売品含む）	76.2	86.3	84.2	77.0	178.8	万トン-CO_2
		資本財（設備投資）	8.4	15.2	9.9	9.0	13.4	万トン-CO_2
		エネルギー	1.6	1.8	1.6	1.5	8.6	万トン-CO_2
		輸送	1.1	0.8	1.4	1.3	18.8	万トン-CO_2
		廃棄物	0.1	0.3	0.2	0.2	1.2	万トン-CO_2
		出張	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	万トン-CO_2
		通勤	0.2	0.2	0.2	0.2	0.9	万トン-CO_2
		製品の使用	-	-	-	-	122.6	万トン-CO_2
		製品の廃棄	-	-	-	-	0.4	万トン-CO_2

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
CO_2排出量（非エネルギー起源）	NGKグループ全生産拠点	–	0	0	0	0	0	万トン-CO_2
CO_2以外のGHG計	NGKグループ全生産拠点	合計	-	1	1	0	1	万トン-CO_2
		CH_4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	万トン-CO_2
		N_2O	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	万トン-CO_2
		HFC	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	万トン-CO_2
		PFC	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	万トン-CO_2
		SF_6	0.0	0.1	0.2	0.0	0.1	万トン-CO_2

エネルギー使用量

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
電力	NGKグループ 全生産拠点	88	93	95	88	98	万MWh
ガス（天然ガス換算）	NGKグループ 全生産拠点	140	142	137	116	137	百万Nm^3
石油（軽油換算）	NGKグループ 全生産拠点	255	211	174	165	164	万L

水資源の保全

項目		範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
取水	水道水・工業用水	NGKグループ全生産拠点	369.0	391.0	371.0	313.5	372.0	万m^3
	地下水		63.0	62.0	62.0	64.0	61.4	万m^3
	雨水		0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	万m^3
	合計		432.2	453.2	433.1	377.7	433.6	万m^3

項目		範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
排水	河川	NGKグループ全生産拠点	78.2	76.7	82.8	73.4	73.3	万m³
	湖沼		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	万m³
	海域		136.3	133.0	161.8	120.1	121.8	万m³
	下水道		37.8	38.2	41.9	37.6	45.8	万m³
	工業団地処理		34.0	31.9	24.1	20.7	23.8	万m³
	その他		0.3	1.2	1.3	1.7	5.7	万m³
	合計		286.6	281.0	314.0	253.4	270.4	万m³
リサイクル量		NGKグループ全生産拠点	9.0	9.0	9.0	6.6	6.3	万m³
リサイクル率		NGKグループ全生産拠点	2.0	2.0	2.0	1.7	1.5	%

原材料

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
原材料	NGKグループ 全生産拠点	19.2	18.0	14.7	13.9	15.8	万トン
うちリサイクル材料	NGKグループ 全生産拠点	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	万トン
PRTR	NGKグループ 全生産拠点	707	694	589	506	447	トン
取水	NGKグループ 全生産拠点	432	453	433	378	434	万m³

化学物質管理

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
VOC	NGKグループ 全生産拠点	145.3	119.7	68.4	82.9	77.0	トン
PRTR（大気への排出）	NGKグループ 全生産拠点	154.2	127.5	76.3	89.4	83.5	トン

廃棄物管理

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
排出物	NGKグループ 全生産拠点	5.8	5.8	5.4	4.6	5.4	万トン
売上高原単位	NGKグループ 全生産拠点	13.3	12.8	12.5	10.35	10.5	売上高原単位
対BAU削減率	NGKグループ 全生産拠点	22	20	24	24	26	%
うち再資源化量	NGKグループ 全生産拠点	4.4	4.3	4.3	3.7	4.2	万トン
うち外部処分量	NGKグループ 全生産拠点	1.5	1.6	1.1	0.8	1.2	万トン
排水	NGKグループ 全生産拠点	286.5	280.9	314.0	253.4	273.8	万m^3
PRTR（水域への排出）	NGKグループ 全生産拠点	0.4	0.3	0.5	0.3	0.6	トン

環境貢献製品・サービス

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
環境貢献製品の売上高比率	NGKグループ	54	52	59	57	59	%

環境会計

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
設備投資	日本ガイシ・国内グループ会社	6.0	14.8	13.6	26.8	9.4	億円
費用	日本ガイシ・国内グループ会社	29.0	27.9	29.8	35.0	41.4	億円
経済効果	日本ガイシ・国内グループ会社	6.3	4.3	5.7	4.5	6.9	億円
費用対効果	日本ガイシ・国内グループ会社	21.7	15.5	19.2	12.9	16.7	%
CO_2環境効率※	連結	117	115	109	122	187	%
排出物環境効率※	連結	139	144	146	176	172	%

※2013年度を100%とする

環境マネジメントシステム

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
日本ガイシ	4	4	4	4	4	取得拠点数
国内グループ会社	20	20	22	18	19	取得拠点数
海外グループ会社	18	20	21	21	21	取得拠点数

稼働開始2年以内の新たな生産拠点は対象外

社会

品質マネジメントシステム

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
ISO9001認証取得事業所/割合	NGKグループ	97	97	97	100	100	%

従業員

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
従業員数※	日本ガイシ	-	4,142	4,119	4,224	4,316	4382	人
	NGKグループ	-	18,783	20,115	20,000	19,695	20,099	人
男女別従業員数	日本ガイシ	全体	4,136	4,355	4,529	4,650	4,745	人
		男性	3,621	3,807	3,951	4,046	4,132	人
		女性	515	548	578	604	613	人
	NGKグループ	全体	19,406	20,578	20,409	20,195	20,656	人
		男性	15,013	16,167	16,010	15,920	16,393	人
		女性	4,393	4,411	4,399	4,275	4,263	人
雇用形態別従業員数	日本ガイシ	正規従業員	4,136	4,355	4,529	4,650	4,745	人
		契約社員	398	507	464	287	272	人
		派遣社員	392	389	395	302	372	人

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
エリア別従業員構成比	NGKグループ	日本	38	37	39	37	37	%
		アジア	27	25	23	22	22	%
		欧州	18	21	21	25	25	%
		北中米	16	16	15	15	15	%
		その他	1	1	1	1	1	%
新入社員3年定着率	日本ガイシ	全体	94.6	92.6	93.5	92.8	90.3	%
		男性	94.8	97.6	95.2	92.7	91.0	%
		女性	80.0	83.9	85.1	93.3	87.9	%
平均年齢	日本ガイシ	全体	38.7	38.7	38.8	39.2	40.0	歳
		男性	38.7	38.7	39.0	39.3	40.1	歳
		女性	38.6	38.4	38.6	38.6	39.6	歳
平均勤続年数	日本ガイシ	-	13.7	13.5	13.7	14.3	15.6	年
平均給与	日本ガイシ	-	7,852,010	7,888,094	7,770,318	7,635,830	7,696,997	円
労働組合加入率	日本ガイシ	-	94	96	97	98	98	%
離職率（正規従業員のみ、定年退職を除く）	日本ガイシ	全体	0.8	1.4	1.5	1.3	1.3	%
		男性	0.7	1.2	1.3	1.2	1.1	%
		女性	1.9	2.9	2.8	1.7	2.0	%
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	1.2	1.5	1.2	1.2	%
		男性	0.6	1.0	1.3	1.1	1.0	%
		女性	1.7	2.5	2.6	1.6	2.0	%
組織活性度調査満足度	日本ガイシ	全体	-	66	-	68	-	%
		男性	-	-	-	68	-	%
		女性	-	-	-	69	-	%

※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

ダイバーシティ

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
新卒採用	日本ガイシ	全体	111	155	143	141	105	人
		男性	96	122	115	108	89	人
		女性	15	33	28	33	16	人
新卒採用 女性比率※1	日本ガイシ	全体	22	26	28	34	17	%
		事務系 目標30%	27	42	44	52	33	%
		技術系 目標20%	20	22	24	27	13	%
中途採用	日本ガイシ	全体	126	117	104	41	55	人
		男性	111	102	87	35	51	人
		女性	15	15	17	6	4	人
女性従業員比率※2	日本ガイシ	–	12.5	12.6	12.8	13.0	12.9	%
	NGKグループ	–	22.6	21.4	21.6	21.2	20.6	%
基幹職（管理職）人数	日本ガイシ	全体	865	890	900	969	1,028	人
		男性	848	870	874	940	993	人
		女性	17	20	26	29	35	人
		うち部長職以上	4	4	5	5	5	人
		女性割合	2.0	2.2	2.9	3.0	3.4	%
	海外グループ会社	女性割合	21.0	16.0	20.2	23.1	23.1	%
女性取締役	日本ガイシ	全体	12	12	13	9	9	人
		女性	1	1	1	1	1	人
		割合	8.3	8.3	7.7	11.1	11.1	%
障がい者雇用率	日本ガイシ、NGKゆうサービス、NGKセラミックデバイス	人数	57	62	135	145	155	人
		雇用率	1.90	1.92	2.20	2.35	2.46	%

※1 対象はスタッフ職

※2 全従業員に占める割合

人材育成

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
研修参加者数概略（延べ人数）	日本ガイシ	3,889	4,661	4,685	2,527	8,201	人
正規従業員一人当たり研修受講時間		21.7	21.3	21.4	6.0	28.0	時間
正規従業員一人当たり年間平均研修コスト		66,000	63,000	53,000	22,000	29,522	円

労働安全衛生

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
労災死亡者数	日本ガイシ	–	0	1	0	0	0	人
	国内製造系グループ会社	–	0	0	0	0	0	人
	海外製造系グループ会社	–	0	0	0	0	0	人
業務上災害件数	日本ガイシ	–	3	12	7	4	3	件
	国内製造系グループ会社	–	7	8	8	11	5	件
	海外製造系グループ会社	–	28	17	19	10	30	件
強度率（1,000労働時間当たり休業日数）	NGKグループ	–	0.013	0.193	0.012	0.006	0.057	日/1,000時間
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	–	0.55	0.32	0.34	0.31	0.70	件/100万時間
業務上疾病度数率	日本ガイシ	–	0.11	0.10	0.00	0.00	0.00	件/100万時間当たり
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

心身の健康増進

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
月平均残業時間	日本ガイシ	一般職	24.3	25.2	23.7	21.6	23.4	時間
		基幹職を含む	23.4	25.2	23.6	22.0	23.8	時間
		製造部門	25.7	27.3	24.4	22.8	24.1	時間
		製造部門以外	22.4	24.0	23.2	21.1	23.1	時間
ストレスチェック受検率	日本ガイシ	–	93.4	94.9	95.9	94.1	95.2	%
高ストレス者の比率	日本ガイシ	–	9.7	11.7	10.7	9.9	9.0	%
階層別メンタルケア教育	日本ガイシ	–	402	567	614	585	517	人
定期健康診断	日本ガイシ	–	100	100	100	100	100	%
有給休暇の取得日数・取得率	日本ガイシ	取得日数	12.2	12.8	14.1	11.9	13.8	日
		取得率	68.7	72.5	77.5	67.5	76.5	%

社会貢献活動

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
社会貢献支出額	NGKグループ	3.00	3.02	2.73	2.96	5.33	億円
社会貢献プログラム数		10	10	13	10	16	件
NPO/NGOとの協働件数		4	4	4	4	3	件

コーポレートガバナンス

取締役

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
取締役数	日本ガイシ	12	12	13	11	9	人
社外取締役数		3	3	3	3	3	人
取締役会開催回数		15	14	14	14	13	回

監査役

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
監査役数	日本ガイシ	4	4	4	4	4	人
社外監査役数		2	2	2	2	2	人
監査役会開催回数		14	14	14	14	14	回

執行役員

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
執行役員数（取締役兼務を除く）	日本ガイシ	13	15	15	22	22	人
男性		13	15	14	21	21	人
女性		0	0	1	1	1	人

取締役および監査役の報酬

項目	範囲	区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
取締役および監査役の報酬等の総額	日本ガイシ	取締役（社外取締役を除く）	676	570	535	591	685	百万円
		監査役（社外監査役を除く）	61	62	59	59	67	百万円
		社外役員	62	66	66	66	68	百万円

株主還元

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
配当金の推移	日本ガイシ	44	50	50	30	63	円
自己資本当期純利益率（ROE）		10.4	7.6	5.8	7.9	12.9	%

知的財産マネジメント

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
特許保有件数（日本）	日本ガイシ	3,191	3,352	3,513	3,521	3,374	件
特許保有件数（海外）		4,186	4,346	4,485	4,452	4,444	件

内部通報制度

項目	範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	単位
ヘルプライン相談件数	日本ガイシ	43	75	55	28	43	件

サステナビリティ

GRIスタンダード対照表

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	− P161　会社概要
102–2	活動、ブランド、製品、サービス	− 製品情報
102–3	本社の所在地	− P161　会社概要
102–4	事業所の所在地	− P161　会社概要
102–5	所有形態および法人格	− P161　会社概要
102–6	参入市場	− P161　会社概要 − 有価証券報告書　P5　事業の内容
102–7	組織の規模	− P161　会社概要 − 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	− P65　従業員に関する基本情報
102–9	サプライチェーン	− P55　サプライチェーンマネジメント
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	− P2　ESGマネジメント − P10　NGKグループ環境ビジョン − P39　環境管理体制 − P128　リスクマネジメント
102–12	外部イニシアティブ	− P2　ESGマネジメント − P37　環境関連の外部評価とイニシアチブへの参加 − P46　TCFD提言に基づく情報開示 − P158　外部評価
102–13	団体の会員資格	− P2　ESGマネジメント − P37　環境関連の外部評価とイニシアチブへの参加 − P46　TCFD提言に基づく情報開示

		掲載箇所
2 戦略		
102–14	上級意思決定者の声明	– P1　トップメッセージ
102–15	重要なインパクト、リスク、機会	– P2　ESGマネジメント – P10　NGKグループ環境ビジョン – P128　リスクマネジメント – NGKグループビジョン
3 倫理と誠実性		
102–16	価値観、理念、行動基準・規範	– P2　ESGマネジメント – P8　NGKグループ環境基本方針 – NGKグループ理念 – NGKグループ企業行動指針 – 方針・指針
102–17	倫理に関する助言および懸念のための制度	– P120　内部通報制度
4 ガバナンス		
102–18	ガバナンス構造	– P98　ガバナンス体制
102–19	権限移譲	– P39　環境管理体制 – P98　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	– P2　ESGマネジメント – P39　環境管理体制 – P98　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	– P39　環境管理体制 – P98　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	– P103　取締役会・株式等 – 有価証券報告書　P71–76 役員の状況
102–23	最高ガバナンス機関の議長	– P98　ガバナンス体制 – 有価証券報告書　P62–70 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	– P103　取締役会・株式等
102–25	利益相反	– P103　取締役会・株式等 – 方針・指針
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	– P2　ESGマネジメント – P39　環境管理体制 – P42　グローバル環境管理

		掲載箇所
		– P46　TCFD提言に基づく情報開示 – P98　ガバナンス体制 – P128　リスクマネジメント
102–27	最高ガバナンス機関の集合的知見	– P2　2022年度 ESG活動の重点テーマ – P2　2021年度 ESG会議の実績 – P103　取締役会・株式等
102–28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	– P103　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	– P2　ESG推進体制 – P2　SDGsについての考え方
102–30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	– P128　リスクマネジメント
102–31	経済、環境、社会項目のレビュー	– P2　ESG推進体制
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	– P128　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	– P110　取締役および監査役の報酬
102–36	報酬の決定プロセス	– P98　コーポレートガバナンス体制 – P98　コーポレートガバナンスに関する会議体など
102–37	報酬に関するステークホルダーの関与	– 有価証券報告書 P81 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	– P110　従業員の報酬の平均値および代表取締役社長の報酬
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	– P2　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	– P65　労使の取り組み – 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	– P2　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	– P2　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	– P55　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	– P161　会社概要

		掲載箇所
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	– P2　2022年度 ESG活動の重点テーマ – P2　2021年度 ESG会議の実績
102–48	情報の再記述	該当なし
102–49	報告における変更	該当なし
102–50	報告期間	– P162　対象期間
102–51	報告期間	– バックナンバー
102–52	報告サイクル	– バックナンバー
102–53	報告書に関する質問の窓口	– サステナビリティに関するお問い合わせ
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	– P146　GRIスタンダード対照表
102–56	外部保証	– P163　第三者保証

103 マネジメント手法

		掲載箇所
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	– P2　2022年度 ESG活動の重点テーマ – P2　2021年度 ESG会議の実績
103–2	マネジメント手法とその要素	– P2　ESGマネジメント – P8　NGKグループ環境基本方針 – P10　NGKグループ環境ビジョン – P12　環境行動5カ年計画 – P19　カーボンニュートラルへの取り組み – P25　循環型社会への取り組み – P28　自然との共生への取り組み – P39　環境管理体制 – P42　グローバル環境管理 – P46　TCFD提言に基づく情報開示 – P51　人権への取り組み – P55　サプライチェーンマネジメント – P65　労働慣行 – P73　ダイバーシティ – P80　人材育成

		掲載箇所
		ー P85　労働安全衛生 ー P91　健康経営 ー P95　社会貢献活動 ー P98　ガバナンス体制 ー P128　リスクマネジメント
103–3	マネジメント手法の評価	ー P12　第5期環境行動5カ年計画 2021年度（初年度）の結果

200 経済

		掲載箇所
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	ー 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	ー P46　TCFD提言に基づく情報開示 ー P25　水資源に関するリスク管理と対応 ー P128　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	ー 有価証券報告書 P123–125確定給付制度
201–4	政府から受けた資金援助	ー 有価証券報告書 P92 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	ー 財務ハイライト
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	ー P120　法規の遵守 ー P120　腐敗防止体制 ー P120　コンプライアンス教育
205–3	確定した腐敗事例と実施した措置	ー 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	ー 反競争的事例（該当なし）

		掲載箇所
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

		掲載箇所
GRI 301：原材料 2016		
301–1	使用原材料の重量または体積	– P14　環境パフォーマンス – P14　INPUT
301–2	使用したリサイクル材料	– P14　環境パフォーマンス – P14　INPUT
301–3	再生利用された製品と梱包材	– P12　第5期環境行動5カ年計画 2021年度（初年度）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	– P14　環境パフォーマンス – P14　INPUT
302–2	組織外のエネルギー消費量	– P14　環境パフォーマンス – P14　INPUT
302–3	エネルギー原単位	– P12　第5期環境行動5カ年計画 2021年度（初年度）の結果
302–4	エネルギー消費量の削減	– P12　第5期環境行動5カ年計画 2021年度（初年度）の結果 – P14　環境パフォーマンス – P14　INPUT
302–5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	– P30　製品およびサービスによる環境社会貢献
GRI 303：水と廃水 2018		
303–1	共有資源としての水との相互作用	– P25　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	– P39　環境管理体制＞環境リスクマネジメント＞法規制遵守
303–3	取水	– P14　環境パフォーマンス>取水・排水・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 – P14　INPUT

		掲載箇所
303–4	排水	– P14　環境パフォーマンス＞取水・排水・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 – P14　OUTPUT
303–5	水消費	– P14　環境パフォーマンス – P14　INPUT – P25　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	– P28　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	– P28　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）	– P14　環境パフォーマンス – P14　OUTPUT
305–2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	– P14　環境パフォーマンス – P14　OUTPUT – P19　再生可能エネルギーの導入 – P19　インターナル・カーボンプライシングの導入
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）	– P14　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	– P19　CO_2排出量削減の取り組み
305–5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	– P12　第5期環境行動5カ年計画 2021年度（初年度）の結果 – P44　環境効率 – P19　カーボンニュートラルへの取り組み
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	– P14　環境パフォーマンス – P14　OUTPUT – P25　循環型社会への取り組み
306–2	廃棄物関連の重大な影響の管理	– P25　循環型社会への取り組み

		掲載箇所
306–3	廃棄物発生量	– P14　環境パフォーマンス – P14　OUTPUT – P25　資源の有効利用＞排出物発生量の売上高原単位の推移
306–4	廃棄から転用された廃棄物	– P14　環境パフォーマンス – P14　OUTPUT – P25　資源循環の推進
306–5	処分された廃棄物	– P14　環境パフォーマンス – P14　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	– P55　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

		掲載箇所
GRI 401：雇用 2016		
401–1	従業員の新規雇用と離職	– P73　ダイバーシティに関する基本情報＞新卒採用 – P65　従業員に関する基本情報＞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	– P65　仕事と家庭の両立を支援する制度の充実
401–3	育児休暇	– P65　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	– P85　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	– P85　労働安全衛生
403–3	労働衛生サービス	– P85　労働安全衛生 – P91　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	– P85　労働安全衛生 – P91　健康経営

		掲載箇所
403–5	労働安全衛生に関する労働者研修	– P85　労働安全衛生 – P91　健康経営
403–6	労働者の健康増進	– P85　労働安全衛生 – P91　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	– P85　安全衛生活動の強化＞請負業者の労働災害発生状況 – P55　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	– P85　労働安全衛生 – P91　健康経営
403–9	労働関連の傷害	– P85　安全衛生活動の強化＞労働災害死亡者数、業務上災害件数、不休災害以上の業務上災害件数と種類、強度率（1,000労働時間当たり休業日数）、休業災害度数率、請負業者の労働災害発生状況 – P91　総労働時間短縮への取り組み＞残業時間推移
403–10	労働関連の疾病・体調不良	– P85　安全衛生活動の強化＞業務上疾病度数率 – P91　心身の健康増進を図る活動＞高ストレス者の比率
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	– P80　従業員向け能力開発＞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	– P80　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	– P80　人材の確保と維持＞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	– P73　ダイバーシティ – P103　取締役会の構造
405–2	基本給と報酬総額の男女比	– P73　ダイバーシティに関する基本情報＞平均給与（男性・女性割合）
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　人権への取り組み
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　人権への取り組み – P55　サプライチェーンマネジメント

		掲載箇所
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　人権への取り組み − P55　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　人権への取り組み − P55　サプライチェーンネジメント
412–2	人権方針や手順に関する従業員研修	− P51　人権への取り組み − P55　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	− P95　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	− P55　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	− P103　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ーに対する安全衛生インパクトの評価	− P59　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

サステナビリティ

ISO26000対照表

中核主題	課題	掲載箇所
組織統治	組織統治	P1　トップメッセージ P2　ESGマネジメント P98　コーポレートガバナンス（全般） P118　コンプライアンス（全般） P128　リスクマネジメント（全般） NGKグループ理念 NGKグループ企業行動指針 方針・指針
人権	1. デューディリジェンス 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	P1　トップメッセージ P2　ESGマネジメント P51　人権への取り組み P95　社会貢献活動 P85　労働安全衛生 P91　健康経営 P120　コンプライアンス遵守の取り組み NGKグループ企業行動指針 方針・指針 資材調達情報 英国現代奴隷法に関する声明
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	P1　トップメッセージ P2　ESGマネジメント P51　人権への取り組み P65　労働慣行 P73　ダイバーシティ P80　人材育成 P85　労働安全衛生 P91　健康経営 P95　社会貢献活動 P55　サプライチェーンマネジメント P64　お客さま満足 P120　コンプライアンス遵守の取り組み

中核主題	課題	掲載箇所
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	− P1　トップメッセージ − P8　環境方針・環境ビジョン（全般） − P14　環境ビジョン実現に向けて（全般） − P39　環境管理（全般） − P46　気候変動戦略（全般） − NGKグループ企業行動指針 − NGKグループビジョン
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	− P1　トップメッセージ − P98　コーポレートガバナンス（全般） − P118　コンプライアンス（全般） − P128　リスクマネジメント（全般） − NGKグループ企業行動指針 − 方針・指針
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 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 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 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	− P2　ESGマネジメント − P8　環境方針・環境ビジョン（全般） − P14　環境ビジョン実現に向けて（全般） − P59　品質活動 − P64　お客さま満足 − P114　イノベーション管理 − P120　コンプライアンス遵守の取り組み − P128　リスクマネジメント − P133　情報セキュリティ − NGKグループ企業行動指針 − 方針・指針
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 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	− P1　トップメッセージ − P2　ESGマネジメント − P65　労働慣行 − P73　ダイバーシティ − P80　人材育成 − P95　社会貢献活動 − NGKグループの社会貢献活動公益財団法 − 人日本ガイシ留学生基金NGK − グループ企業行動指針

サステナビリティ

外部評価

NGKグループの外部評価

主なインデックスへの組み入れ状況

Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index

Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA

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6年連続で選定されました。

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good

「FTSE4Good Index Series」は、FTSE Russell社が構築したESG投資指数で、環境、社会、ガバナンスの観点で優れていると評価された企業が構成銘柄に選定されています。

FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

「FTSE Blossom Japan Index」は日本企業を対象とし、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資にあたり採用している指数です。

FTSE Blossom Japan Index Series ¦ FTSE Russell

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Index Series ¦ FTSE Russell

MSCI ESG Rating

MSCI ESG RATINGS A

CCC B BB BBB A AA AAA

世界の投資家に重要な意思決定支援ツールやサービスを提供するMSCIのESGレーティングにおいてA評価をいただきました。

MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

THE INCLUSION OF NGK INSULATORS 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 NGK INSULATORS 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.

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」に2017年から選定されています。

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF NGK INSULATORS 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 NGK INSULATORS 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.

GPIFが運用対象として採用する「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」に選定されています。

S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社（S&P）と日本取引所グループ（JPX）の東京証券取引所が共同で開発したESG指数「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」で、十分位数分類で「9」、情報開示状況「開示」の評価をいただいています。

ESG関連の社外からの評価

CDP

CDP DISCLOSER 2021

CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2021

企業に対して温室効果ガスの排出量や、気候変動などに対する取り組みなど環境関連の情報公開を求める活動を行う国際的非営利団体のCDPから以下の評価をいただいています。

	2021
CDP–Climate Change	B
CDP–Water Security	B
CDP SUPPLIER ENGAGEMENT	A

健康経営優良法人2022（ホワイト500）

2022 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

健康経営優良法人制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みに対して、特に優良な健康経営を実践している法人が顕彰されるもので、当社は4年連続で認定されました。

えるぼし

2019年8月、女性の活躍推進への取り組み実施状況が優良な企業の証とされる「えるぼし」の最高ランク「認定段階3」を取得しました。

くるみん

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

会社概要／ウェブサイト情報（2022年3月31日現在）

会社概要

表記社名	日本ガイシ株式会社
商号	日本碍子株式会社 NGK INSULATORS, LTD.
所在地	〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号 Tel：052-872-7181
設立	1919（大正8）年5月5日
資本金	698億円
売上高	5,104億円（連結、2021年度）
連結子会社	45社
持分法適用会社	2社
従業員数	単独　4,382人 連結 20,099人
証券コード	5333

ウェブサイト情報

本冊子は、2022年9月末時点のサステナビリティの取り組みを、「NGK Group Sustainability Website Data 2022（PDF）」としてアーカイブしたものです。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2022
https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2022/ngk2022.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／編集にあたって（2022年3月31日現在）

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エレクトロデバイス株式会社
NGKセラミックデバイス株式会社
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
恵那電力株式会社
あばしり電力株式会社

NORTH AND CENTRAL AMERICA

NGK-LOCKE, INC.
NGK CERAMICS USA, INC.
NGK AUTOMOTIVE CERAMICS USA, INC.
NGK METALS CORPORATION
FM INDUSTRIES, INC.
NGK ELECTRONICS USA, INC.
NGK INSULATORS OF CANADA, LTD.
NGK CERAMICS MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.

EUROPE, AFRICA

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

NGK INSULATORS(CHINA) INVESTMENT CO., LTD.
NGK CERAMICS SUZHOU CO., LTD.
NGK TECHNOCERA SUZHOU CO., LTD.
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.

編集にあたって

日本ガイシは、持続可能な社会に向けたNGKグループのESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みを、幅広いステークホルダーの皆さまにタイムリーにお届けすることを目的として、サステナビリティウェブサイトを公開しています。
2022年は、9月末時点の取り組みを「NGK Group Sustainability Website Data 2022(PDF)」としてアーカイブしています。
また、NGKグループの企業価値やあるべき姿をより体系的にご理解いただくため、財務情報と非財務情報を事業戦略とともに、わかりやすくお伝えすることを目指した「NGKレポート」を発行していますので、あわせてご参照ください。

■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
2021年4月1日～2022年3月31日を報告対象期間としていますが、一部当該年度以外の内容も記載しています。

■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。

■碍子(がいし)の表記について
本冊子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「碍子」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。

第三者保証

Deloitte.
デロイト トーマツ

独立した第三者保証報告書

2022年10月26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 杉山雅彦

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 Group Sustainability Website Data 2022（PDF）」（以下「報告書」という。）の14頁及び15頁に記載されている ☑ の付された会社単独の2021年度のエネルギー起源CO_2排出量（以下「CO_2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16頁）に準拠してCO_2情報を作成する責任を負っている。また、CO_2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、CO_2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、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑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、CO_2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

日本ガイシ株式会社

NGKグループ サステナビリティウェブサイトデータ2022

■お問い合わせ先
〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号
日本ガイシ株式会社ESG推進統括部
E-MAIL：pr-office@ngk.co.jp

発行 2022年 11月