



日本ガイシ

NGK Group
Sustainability Website Data
2023

目次

トップメッセージ	1
ESG マネジメント	3
マテリアリティ	12

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・環境ビジョン	34
環境行動 5 年計画	36

環境ビジョン実現に向けて

カーボンニュートラルへの取り組み	38
循環型社会への取り組み	44
自然との共生への取り組み	47
製品およびサービスによる環境社会貢献	49
環境教育とコミュニケーション	53

環境管理

環境管理体制	55
汚染の防止	59
環境会計	60

TCFD 提言に基づく情報開示

TCFD 提言に基づく情報開示	62
-----------------	----

ESG データ集

環境データ集	68
--------	----

NGK グループの ESG 社会

人権

人権の尊重	73
-------	----

サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント	78
----------------	----

お客さまとともに

品質の追求	82
製品の安全性の追求	87
お客さま満足の上昇	89

人材価値の向上

人的資本経営	90
人材マネジメント	91
ワーク・ライフ・バランス	94
ダイバーシティ & インクルージョン	98
人材育成	103

労働安全衛生	107
健康経営	111

社会貢献活動

社会貢献活動	114
--------	-----

ESG データ集

社会データ集	116
--------	-----

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	123
取締役会	130
監査の状況	136
取締役および監査役の報酬	138
株主とのコミュニケーション	142

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制	144
コンプライアンス遵守の取り組み	148
腐敗防止	154
税に関する透明性	156

リスクマネジメント

リスクマネジメント	157
情報セキュリティ	162

知的財産マネジメント

知的財産マネジメント	164
------------	-----

ESG データ集

ガバナンスデータ集	166
-----------	-----

ESG 基本情報

方針・指針	167
GRI スタンダード対照表	176
ISO26000 対照表	184
外部評価	186

会社概要/ウェブサイト情報	188
NGK グループ拠点/編集にあたって	189
第三者保証	190

サステナビリティ

トップメッセージ

独自のセラミック技術を通じて社会課題を解決できる、
持続可能な企業を目指し前進します。



日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

不安定な国際情勢、深刻さを増す地球環境問題など、私たちを取り巻く外部環境は近年、大きく揺れ動いています。そのような中、企業として存続していくためには、私たち自身が変わらなければならないという強い危機感を持っています。

2021年、NGKグループは2050年を見据えた中長期ビジョン「NGKグループビジョン Road to 2050」を発表しました。「社会に新しい価値をそして、幸せを」というNGKグループ理念をもとに「ありたい姿」を想定し、それを実現するための取り組みを「5つの変革」として設定しました。「5つの変革」では、環境・社会・ガバナンスを重視するESG経営を最初に掲げているように、NGKグループはESGを経営の中心と位置付けています。

2023年4月には、NGKグループの方向性をさらに明確に示すため、NGKグループサステナビリティ基本方針を策定するとともに、マテリアリティを特定しました。

NGKグループサステナビリティ基本方針は、1. 基本的な考え方、2. 重要な課題（マテリアリティ）の特定と取り組みの推進、3. 取締役会の責任の3つを明文化したもので、今後のESG経営の指針となるものです。またマテリアリティは、ビジョンの実現を見据え、NGKグループとステークホルダー双方にとって重要な課題、かつ、さまざまある社会課題の中でもNGKグループが注力すべき課題として特定したものです。今後グローバルに事業を展開していく上では、「NGKグループが何をを目指すのか」「事業をやる上で何を大事にしているのか」を、きちんとステークホルダーに説明できるものが必要だと考えています。さらに、従業員にとっても、「なぜ自分たちがこの事業を担っているのか」が、マテリアリティの特定によってより理解・納得しやすくなるのではないかと考えています。

マテリアリティの中でも特にステークホルダーの期待が大きく、事業への影響度も高いと認識しているのは、気候変動への対応です。CO₂排出量削減に資する製品やサービスに、私たちの技術が活かせる場面は数多くあります。自分たち自身が排出するCO₂を削減することはどの企業・個人にもできますが、直接的にCO₂排出量削減に貢献する事業を展開できる企業は決して多くはありません。その一つとして今後、さらなる削減への貢献を追求し、具体的な事業の展開を進めていきたいと考えています。

もう一つ、私が特に力を入れて取り組むべきと考えているのが、人権の尊重です。2021年にNGKグループ人権方針を定め、グループ全拠点を対象に人権デューデリジェンス調査を実施するなど、人権尊重への取り組みを加速しています。今後はサプライチェーン全体で取り組みをさらに深化させていく必要があると認識しています。

NGKグループは創業時より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現在のESGにつながる経営を行ってきました。今回、時代の変化を鑑みつつ、NGKグループの方向性をさらに明確に示すためにNGKグループサステナビリティ基本方針を策定し、マテリアリティを特定しましたが、根底に流れる価値観・情熱は変わりません。日本ガイシ創立時から100余年、これまでに取り組んできたこと、積み重ねてきたものを改めて整理し、再確認することで、さらなるESG経営の強化へつなげてまいります。

サステナビリティ

ESGマネジメント

[NGKグループサステナビリティ基本方針](#) | [マテリアリティ](#) | [ESG推進体制](#) | [NGKグループのESG経営](#) |
[ステークホルダーとのコミュニケーション](#) | [イニシアチブへの賛同・参加](#) | [SDGsについての考え方](#)

NGKグループサステナビリティ基本方針

NGKグループは創業以来独自のセラミック技術で社会課題の解決に取り組んできました。これからもNGKグループ理念「社会に新しい価値を そして、幸せを」に基づき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。この考え方を2023年4月NGKグループサステナビリティ基本方針としてまとめました。

NGKグループサステナビリティ基本方針



マテリアリティ

NGKグループはNGKグループサステナビリティ基本方針に基づき2023年4月にマテリアリティを特定しました。マテリアリティの全体像については以下をご覧ください。

マテリアリティ

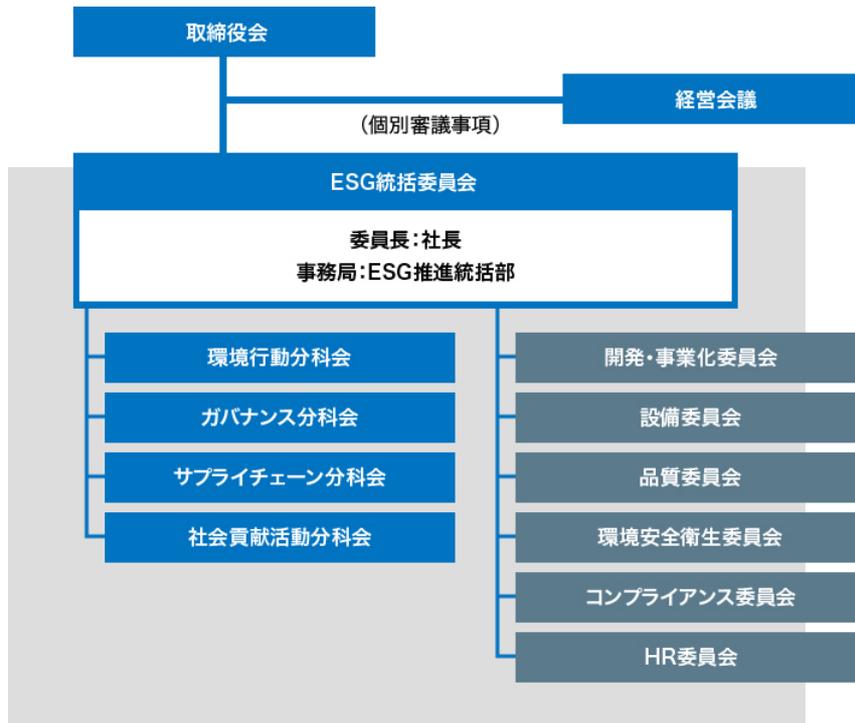


ESG推進体制

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・方針議論の場として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を強化するため、ESG会議を社長を委員長とするESG統括委員会とし、取締役会に報告する体制を整えました。

ESG推進体制



NGKグループのESG経営

NGKグループはESG（環境・社会・ガバナンス）を経営の中心に据えています。NGKグループサステナビリティ基本方針に基づいてマテリアリティを特定し、環境と社会への取り組みを推進するとともに、価値創造の基盤としてガバナンスの実効性を高めています。

NGKグループサステナビリティ基本方針	
マテリアリティ	
E	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動への対応 ● 資源循環の推進 ● 環境汚染の防止 ● 生物多様性の保全と再生
S	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質と製品の安全性の追求 ● デジタル社会インフラへの貢献 ● 人材価値の向上 ● 人権の尊重 ● 持続可能な調達の推進
価値創造の基盤(ガバナンス)	
G	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス ● リスクマネジメント ● コーポレートガバナンス

2023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
ビジョン実現に向けた環境行動	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂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 ・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
人権尊重への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・NGKグループ人権デューデリジェンス ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・購買方針、CSR調達ガイドラインの見直し ・CSR調達の展開（人権、労働、環境、公正な企業活動等） ・サプライチェーン人権デューデリジェンス ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・企業行動指針・行動規範、サステナビリティに関する方針類の策定・見直し ・適切な情報開示と透明性の確保（国内外の開示基準への対応） 	ガバナンス分科会
社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ・NGKグループの社会貢献活動方針の策定と実行・推進 ・外国人支援 	社会貢献活動分科会

2022年度 ESG統括委員会の実績

回	開催日	議題
第1回	2022年4月	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG統括委員会の位置づけ ・当社グループのサステナビリティ課題の認識 ・各分科会活動 年間計画
第2回	2022年5月	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG経営講演会「企業価値向上に向けたサステナビリティ経営」 ・改訂コーポレートガバナンス・コード プライム要件の対応とガバナンス報告書について
第3回	2022年6月	<ul style="list-style-type: none"> ・第5期環境行動5カ年計画 ・グリーンボンドレポーティング ・ESG評価対応 ・統合報告書 NGKレポート2022 制作状況報告
第4回	2022年9月	<ul style="list-style-type: none"> ・当社グループのESG課題対応状況 ・環境価値取得計画について ・サステナビリティに関する方針体系の整理 ・マテリアリティの特定について
第5回	2022年12月	<ul style="list-style-type: none"> ・TCFD開示更新に向けた活動状況 ・マテリアリティの特定について（中間審議） ・サステナビリティ基本方針策定について（中間報告） ・サステナビリティに関する方針体系の整理（進捗報告） ・NGKグループ税務方針の策定について ・有価証券報告書におけるサステナビリティ情報開示について

回	開催日	議題
第6回	2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ基本方針の策定について ・マテリアリティの特定について ・TCFD提言に基づく情報開示について ・社会貢献活動について ・統合報告書 NGKレポート2023の制作について

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、サプライヤー、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めます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ CS（顧客満足度）向上 ・ 品質向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
サプライヤー	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サプライヤ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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公正、自由、透明な取引の実現 ・ サプライヤーとの情報交換 ・ より良いサプライチェーンの構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業績説明会 ・ 取引先ヘルプライン ・ 国内外のサプライヤー個別訪問
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業価値向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内報 ・ 英語版社内報「Global MIZUHO」 ・ ビデオニュース ・ 社内イントラネット ・ 労使懇談会/労使協議会 ・ 組織活性化度調査 ・ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 信頼される企業市民として地域に根ざす 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会課題解決への取り組み促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 科学技術の発展 ・ 社会課題解決に貢献する技術の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共同研究

イニシアチブへの賛同・参加

日本ガイシは、企業理念のもと、持続可能な社会の実現に貢献すべく、事業を通じてより良い価値を社会に提供することを推進してきました。責任ある企業市民として、グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアチブに積極的に参加しています。

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。

[国連グローバル・コンパクト](#)



気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

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月に賛同を表明しました。気候変動がNGK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。TCFD提言が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しています。引き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いきます。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提言に基づく情報開示](#)

[気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）](#)



SBTi (Science Based Targets initiative)

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、CO₂の削減を推進します。

[SBTi \(Science Based Targets initiative\)](#)

Scope3 温室効果ガス（GHG）排出量

[環境データ集](#)

RE100

RE100（100% Renewable Electricity）は、事業で使用する電力を全て再生可能エネルギーでまかなうことを目指す企業で構成される国際的なイニシアチブです。NGKグループは2022年10月にRE100に加盟しました。日本ガイシは、中長期ビジョン「NGKグループビジョン Road to 2050」で、カーボンニュートラルを取り組むべき社会課題の一つとしています。また同時に策定した「NGKグループ環境ビジョン」では、2050年までに二酸化炭素（CO₂）排出量ネットゼロを目標に掲げ、実現のための戦略の一つとして「再生可能エネルギー利用の拡大」に取り組んでいます。

[RE100](#)



その他参加イニシアチブ

[日本気候リーダーズ・パートナーシップ \[Japan Climate Leaders' Partnership \(JCLP\)\]](#)

[経団連生物多様性宣言イニシアチブ](#)

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
	1 貧困をなくそう	<ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用を創出し、貧困を終わらせることに貢献します
	2 飢餓をゼロに	<ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、雇用の機会への平等なアクセスを確保します
	3 すべての人に健康と福祉を	<ul style="list-style-type: none"> 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
	4 質の高い教育をみんなに	<ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用の創出により、教育への平等なアクセスを得られるようにします
	5 ジェンダー平等を実現しよう	<ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、女性の能力強化を推進します 女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保します
	6 安全な水とトイレを世界中に	<ul style="list-style-type: none"> セラミック膜フィルターは、安全性の高い水を提供します セラミック膜フィルターは、排水を浄化します

<p>7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに</p> 	<p>エネルギーをみんなにそして クリーンに</p>	<ul style="list-style-type: none"> — がいしは、電力の安定供給に欠かせないものです — 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 — 絶縁放熱基板は、パワーモジュールが使われるEVや再生可能エネルギーの安定供給を支えます
<p>8 働きがいも 経済成長も</p> 	<p>働きがいも経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 適切な雇用を創出し、従業員に働きがいのある職場を提供し、経済成長に寄与します
<p>9 産業と技術革新の 基盤をつくろう</p> 	<p>産業と技術革新の基盤をつく ろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 薄型リチウムイオン二次電池は、IoT時代を電源供給で支えます — 電子・電気機器用セラミックスは、安価で普遍的な情報通信技術を支えます — 半導体製造装置用セラミックスは、生活の基盤となる半導体生産を支えます — 金属製品は、携帯電話や、自動車、産業機器など生活を支える機器に幅広く活用されています
<p>10 人や国の不平等 をなくそう</p> 	<p>人や国の不平等をなくそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 差別行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります
<p>11 住み続けられる まちづくりを</p> 	<p>住み続けられるまちづくりを</p>	<ul style="list-style-type: none"> — NAS電池は、都市のエネルギーマネジメントを革新し、持続可能な都市をつくりま す
<p>12 つくる責任 つかう責任</p> 	<p>つくる責任つかう責任</p>	<ul style="list-style-type: none"> — セラミックスの原料となる天然資源を効率的に利用します
<p>13 気候変動に 具体的な対策を</p> 	<p>気候変動に具体的な対策を</p>	<ul style="list-style-type: none"> — NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します — 絶縁放熱基板は、パワーモジュールが使われる再生可能エネルギーの安定供給を支 えます
<p>14 海の豊かさを 守ろう</p> 	<p>海の豊かさを守ろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> — セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します
<p>15 陸の豊かさも 守ろう</p> 	<p>陸の豊かさも守ろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 社有地の生物多様性保全を進めています

<p>16 平和と公正を すべての人に</p> 	<p>平和と公正をすべての人に</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 各国、地域の法令やルールを守り、国際間の取り決めに尊重してコンプライアンスを徹底します
<p>17 パートナーシップで 目標を達成しよう</p> 	<p>パートナーシップで目標を達成しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進します

サステナビリティ

マテリアリティ

[基本的な考え方](#)[マテリアリティ体系](#)[各マテリアリティのマネジメントアプローチ](#)

基本的な考え方

NGKグループは、NGKグループサステナビリティ基本方針に基づき2023年4月にマテリアリティを特定しました。このマテリアリティは、NGKグループとステークホルダー双方にとって重要なさまざまな社会課題の中でもNGKグループが注力すべき課題として特定しました。NGKグループは、グループの限りある経営資源を効率的かつ効果的に活用し、これらのマテリアリティに取り組むことで、NGKグループとステークホルダー双方に対する価値創造を最大化することを目指しています。このことはNGKグループビジョンの実現につながると考えています。

今後は、特定したマテリアリティに対する具体的な行動計画や運用するための指標となるKPIを策定する予定です。また、マテリアリティは環境の変化に伴い、課題の重要性が変わったり、新規課題が発生したりすることを認識しており、必要に応じて適宜見直しを行っていきます。

マテリアリティ

気候変動への対応

資源循環の推進

環境汚染の防止

生物多様性の保全と再生

品質と製品の安全性の追求

デジタル社会インフラへの貢献

人材価値の向上

人権の尊重

持続可能な調達の推進

マテリアリティの特定プロセス

Step 1：課題のリストアップ

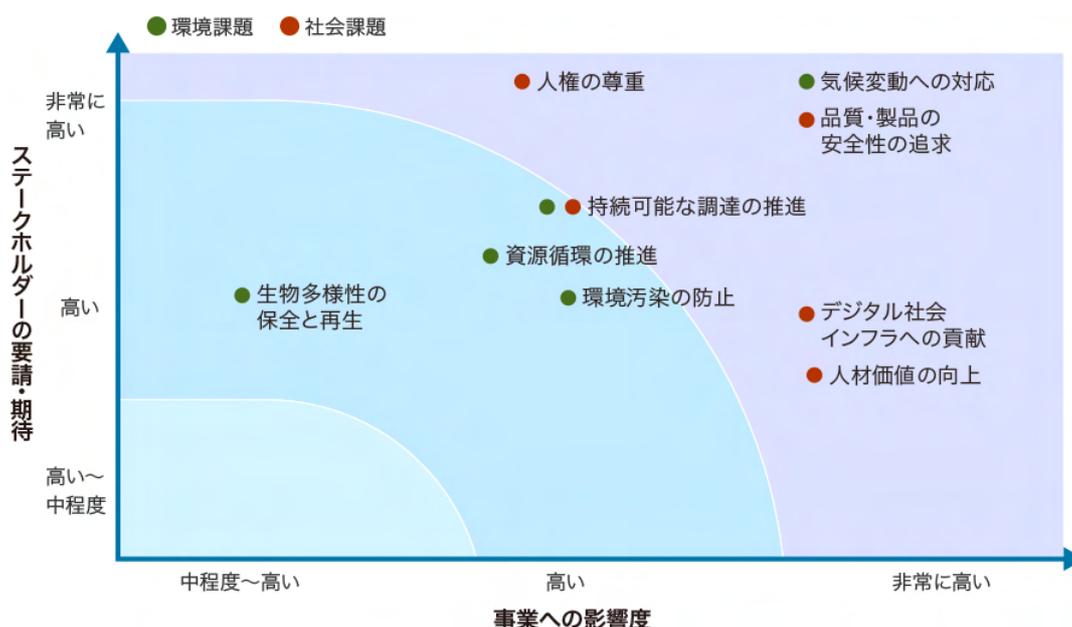
GRIスタンダードやSDGsなどの国際的なフレームワークやガイドライン、ESG評価機関の評価などを参照しながら環境・社会・ガバナンス課題をリストアップ。このうち、環境、社会課題を対象として、NGKグループのビジネスと関係が大きいものを選定しました。ガバナンス課題は組織として当然取り組むべき課題として対象外としました。

Step 2：課題の重要性評価

社内の各部門の代表からなるワーキンググループを発足しました。ワーキンググループにて、選定した課題を「事業への影響度」「ステークホルダーの要請・期待」の2軸でマッピングし、評価しました。（「ステークホルダーの要請・期待」の評価は社外有識者による評価も参考にしました。）

評価結果をもとにESG統括委員会で審議し、マテリアリティ候補を抽出しました。

抽出したマテリアリティ候補に対して、ワーキンググループで特に事業への影響度の視点からNGKグループにとってのリスクと機会を整理し、主な取り組みを検討しました。



Step 3：妥当性確認、マテリアリティの特定

ワーキンググループにて、NGKグループとして各マテリアリティ候補に取り組むことでどのような価値を社会にもたらしたいかを議論するとともに、グループビジョンとの関係を整理することで、検討範囲の漏れや全社目標との整合性を確認し、マテリアリティ項目（案）をまとめました。マテリアリティ項目（案）をもとに、妥当性の観点からESG統括委員会にて審議を行った上で、取締役会で審議、決議しました。

マテリアリティ体系

ありたい姿	マテリアリティ	社会にもたらす価値	関連するSDGs	リスク(⬇)	機会(⬆)	主な取り組み
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	気候変動への対応	バリューチェーン全体にカーボンニュートラルを働きかけ、CO ₂ 排出量ゼロの事業活動を目指します。データとデジタル技術の活用を通じてカーボンニュートラル関連製品の開発スピードを加速し、独自のセラミック技術を中核とした製品・サービスの開発・提供により、2050年までのカーボン・ニュートラル社会の実現に貢献します。		<ul style="list-style-type: none"> ◆内燃機関関連のマーケットが縮小 ◆自然災害による操業への影響 ◆地政学リスク ◆GHG削減・エネルギー転換によるコスト増 ◆ブランド・レピュテーションの毀損 	<ul style="list-style-type: none"> ◇CN関連のビジネス機会が拡大 ◇コスト削減 ◇ブランド・レピュテーションの向上 	地球温暖化の緩和策(事業プロセス) 排出量の把握と開示 NGKグループのCN関連製品およびサービス 気候シナリオに基づくリスク把握と対策(適応策) サステナブルファイナンスの活用 外部団体との協力
資源循環の推進	持続可能な天然資源の使用、廃棄物の再資源化、代替材料の活用などを通じて、資源効率の高い製品・サービスを開発・提供することで、資源の有効活用および資源循環の推進に貢献します。 また、生産拠点における水ストレス評価および生産工程での高効率な水利用をするとともに、製品・サービスの開発・提供を通じて水資源の有効活用を貢献します。	<ul style="list-style-type: none"> 9 産業と資源効率 12 持続可能な消費と生産 14 海洋資源 15 陸域生態系 	<ul style="list-style-type: none"> 【資源】 ◆資源の枯渇・価格高騰 ◆地政学リスク ◆省資源・資源の再利用への対応の遅れ 【水の安全保障】 ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆操業への影響、コスト増 ◆水質汚染 	<ul style="list-style-type: none"> 【資源】 ◇資源循環に関するビジネス機会の拡大 ◇希少金属の枯渇等に伴うビジネス機会の拡大 ◇セラミック原材料の活用 ◇コスト減 【水の安全保障】 ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇水処理関連製品(膜など)のビジネス機会が拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 【資源】 排出物の削減 資源循環型のビジネスモデル開発 リサイクル技術開発 【水の安全保障】 方針、基本姿勢の共有 水資源の有効利用 水リスクの管理 水処理ビジネス関連製品 外部団体への協力 	
環境汚染の防止	製造工程での汚染予防や化学物質の適正管理を徹底しつつ、独自のセラミック技術を用いた汚染防止に関する製品・サービスの開発と提供により、安全・安心な社会に貢献します。		<ul style="list-style-type: none"> ◆コンプライアンス ◆大気・水・廃棄物への対応 ◆化学物質への対応 ◆地域社会への影響 ◆内燃機関関連ビジネスの縮小 	<ul style="list-style-type: none"> ◇排ガス関連事業の拡大 ◇大気・水質関連事業の拡大 ◇原子力関連廃棄物処理事業の拡大 	化学物質管理 排気・排水への対応 環境マネジメントシステムの運用 NGKグループの環境貢献製品およびサービス 地域社会での貢献	
生物多様性の保全と再生	従業員一人ひとりが環境保全の意識を持ち、自社のバリューチェーンにおける生態系への環境負荷を最小限に抑制しつつ、環境貢献製品の開発・提供を通じて生物多様性の保全と再生に貢献します。		<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆操業への影響 ◆サプライチェーン等への影響 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇生態系に配慮したビジネス・製品の拡大 	イニシアチブへの参加 調達先との連携 生物多様性の影響評価と対応 汚染防止製品・サービスによる貢献 ボランティア活動および緑地化	
品質と製品の安全性の追求	お客様視点に立った信頼される品質を追求し、期待を超えた安心・信頼のある製品・サービスを安定的に供給することで、より良い社会づくりに貢献します。		<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆訴訟リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇競争力の向上 ◇ビジネス機会の拡大 	品質活動体制の見直し 業務品質改善の取り組み 品質リスク低減活動(QRE-P(Quality Risk Elimination-Process)活動) QuiC(Quality up innovation Challenge)活動 品質経営教育の強化 「コト」品質保証への展開 製品の安全性の担保	
デジタル社会インフラへの貢献	独自のセラミック技術をベースとした製品を供給することで世界のデジタル技術の発展に貢献し続けます。また、強固な情報セキュリティを確立することで文化的で安全なデジタル社会の一員としての責任を果たします。		<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆サイバー攻撃 ◆情報漏洩 ◆セキュリティ強化のコスト増 	<ul style="list-style-type: none"> ◇デジタル社会関連等のビジネス機会が拡大 ◇ブランド・レピュテーションの向上 	新たなデジタル関連製品の開発 デジタル関連事業の拡大 方針、基本姿勢の共有 情報セキュリティ体制づくりと対策 情報セキュリティ教育・訓練 個人情報保護体制づくりと教育	
人材価値の向上	多様な経験・価値観を持った人材が活躍する豊かで活気ある職場環境を整備し、従業員一人ひとりが自律的に挑戦し高めあうことで、社会に新しい価値を提供していきます。		<ul style="list-style-type: none"> ◆コンプライアンス ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆採用競争力の低下、人材流出 ◆能力開発 ◆社内制度の硬直化 	<ul style="list-style-type: none"> ◇人材の採用・確保 ◇DE&I推進による多様な人材の活躍 ◇能力開発による人材の成長 ◇生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> 【労働慣行】 ・人事制度の見直し ・ワーク・ライフ・バランス ・労使の取り組み 【ダイバーシティ】 ・現地採用方針の見直し ・ダイバーシティ推進体制を支える各種制度 ・ダイバーシティ推進の取り組み 【人材育成】 ・従業員向け能力開発 ・人材の確保と維持 【労働安全衛生】 ・方針、基本姿勢の共有 ・安全衛生の取り組み ・労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証 ・安全衛生教育 【健康経営】 ・方針、基本姿勢の共有 ・総労働時間短縮への取り組み ・心身の健康増進を図る活動 ・階層別メンタルケア教育 ・従業員の健康増進への取り組み ・感染症などグローバルな健康問題への対応 	
人権の尊重	自社およびバリューチェーンにおける人権を尊重する取り組みを展開することで、事業活動が影響を及ぼす全ての人々の人権が侵害されることのない社会づくりに貢献します。		<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆取引先への影響 ◆操業・訴訟リスク ◆コスト・負債の増加 ◆採用・人材 ◆潜在的な人権リスクと顕在化 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇人材の採用・確保 	方針、基本姿勢の共有 人権リスク調査 人権ユーザー・ディリジェンスの取り組み グリーパンスメカニズム(苦情処理の仕組み)の導入 人権教育 人権取り組みの発信	
持続可能な調達の推進	調達の基本方針である「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」に基づき、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、人権、環境、公正な事業活動等に配慮した調達を推進することで供給責任を果たし、社会の幸せと持続可能な発展に貢献します。		<ul style="list-style-type: none"> 【環境】 ◆サプライチェーンの環境負荷増大による調達への影響 ◆CO₂削減への対応によるコスト増など ◆廃棄物・リサイクルに関する市場からの要請 ◆原材料・希少金属の枯渇 ◆化学物質の規制強化 【社会】 ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆取引先への影響 ◆調達への影響 	<ul style="list-style-type: none"> 【環境】 ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇代替原材料の活用による安定調達確保とコスト低減 【社会】 ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇安定したサプライチェーンの構築 	方針、基本姿勢の共有 サプライチェーン管理体制 サプライヤーのリスク評価・モニタリング サプライヤーへの要請・要求 サプライヤーの取り組み支援 持続可能な調達を想定した製品設計	

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

下記リンク先では各マテリアリティに対するNGKグループの基本的な考え方、リスクと機会、課題へのアプローチなどを説明しています。

気候変動への対応	>	資源循環の推進	>	環境汚染の防止	>
生物多様性の保全と再生	>	品質と製品の安全性の追求	>	デジタル社会インフラへの貢献	>
人材価値の向上	>	人権の尊重	>	持続可能な調達の推進	>

サステナビリティ

マテリアリティ：気候変動への対応

[基本的な考え方](#) |
 [リスクと機会](#) |
 [アプローチ](#) |
 [主要な取り組み](#) |
 [今後に向けて](#)

基本的な考え方

自然災害の激甚化や生態系への影響、天候の不安定化による食料危機、人間の健康への悪影響等、気候変動はその影響の規模、範囲、深刻度の点から、現在人類が直面している最も重要な課題の一つです。

国際的にも2015年のパリ協定では世界の気温上昇を、産業革命以前と比べ、2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えることが目標として掲げられました。さらに、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の1.5℃特別報告書では、2050年には人為起源のCO₂排出を正味ゼロにすることが必要だとされています。

NGKグループはグローバルに製造拠点を有し、さらにバリューチェーン全体をみると原材料調達や製品使用時における温室効果ガスの排出もあり、カーボンニュートラルの実現に貢献する責任があると認識しています。さらに、気候変動とその対応はNGKグループの事業に対してリスクと機会という形で影響を及ぼすため、中長期視点で適切に対応することがステークホルダーの期待であると認識しています。

NGKグループは、国際的な認識や自社グループとの関わりを踏まえ、気候変動への対応を重要な課題と捉え事業を展開していくことで、社会や環境に貢献し、同時に企業価値の向上にもつなげていくことを目指します。

社会にもたらす価値

バリューチェーン全体にカーボンニュートラルを働きかけ、CO₂排出ネットゼロの事業活動を目指します。

データとデジタル技術の活用を通じてカーボンニュートラル関連製品の開発スピードを加速し、独自のセラミック技術を中核とした製品・サービスの開発・提供により、2050年までのカーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆内燃機関連のマーケットが縮小 ◆自然災害による操業への影響 ◆地政学リスク ◆GHG削減・エネルギー転換によるコスト増 ◆ブランド・レピュテーションの毀損 	<ul style="list-style-type: none"> ◇CN（カーボンニュートラル）関連のビジネス機会が拡大 ◇コスト削減 ◇ブランド・レピュテーションの向上

アプローチ

NGKグループは2021年に「NGKグループビジョン Road to 2050」を公表し、同年4月に「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。この中で、グループ全体のCO₂排出量ネットゼロを目指した戦略ロードマップを公表し、「NGKグループ環境基本方針」に基づき、カーボンニュートラル社会の実現に向けて積極的な取り組みを進めています。具体的には、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、この計画に基づき、社内外の協働を通じてカーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを進めています。さらに、気候変動に関連するNGKグループのリスクと機会においては、TCFD提言に基づく情報開示を積極的に行うことで、引き続き資本市場とのコミュニケーションを強化していきます。

- ▶ [NGKグループビジョン](#)
- ▶ [NGKグループ環境ビジョン](#)
- ▶ [NGKグループ環境基本方針](#)
- ▶ [環境行動5カ年計画](#)
- ▶ [TCFD提言に基づく情報開示](#)
- ▶ [イニシアチブへの賛同・参加](#)

主要な取り組み

NGKグループの気候変動への対応に関する主な取り組みは以下の通りです。

- ▶ [カーボンニュートラルへの取り組み](#)
- ▶ [製品およびサービスによる環境社会貢献](#)
- ▶ [サステナブルファイナンス（IR）](#)

今後に向けて

NGKグループでは、2050年CO₂排出量ネットゼロに向けて、「第5期環境行動5カ年計画」の下、全社横断的組織である環境行動分科会の中でCO₂排出量ネット・ゼロプロジェクトを進めています。2年目となる2022年度は、CO₂排出量60万トンの目標に対し、56万トンと目標を達成しました。NGKグループ内で太陽光発電設備の設置や再生可能エネルギーの調達、カーボンニュートラルLNG[※]の切り替えなどの取り組みが目標達成に貢献しました。2023年度は、上記の取り組みとともに省エネ活動をさらに推進、プロセス改善や廃熱利用による改善など、2025年度の55万トン目標に向けてさらに取り組みを進めていきます。

※CO₂クレジットでオフセットすることでCO₂が発生しないとみなされるLNG

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	▶	資源循環の推進	▶	環境汚染の防止	▶
生物多様性の保全と再生	▶	品質と製品の安全性の追求	▶	デジタル社会インフラへの貢献	▶
人材価値の向上	▶	人権の尊重	▶	持続可能な調達の推進	▶

サステナビリティ

マテリアリティ：資源循環の推進

基本的な考え方 | リスクと機会 | アプローチ | 主要な取り組み | 今後に向けて

基本的な考え方

資源の効率性および天然資源の持続可能な管理の重要性は近年高まり続けています。 UNEP国際資源パネルの「資源効率性：潜在的可能性及び経済的意味（政策決定者向け要約）」によると、1900年から2005年の間に、世界人口は4倍に、物質の採掘・使用量は8倍に増加しており、さらに資源効率性の向上は、持続可能な開発目標（SDGs）や気候変動目標を経済的に達成するために不可欠であると報告されています。

NGKグループでは、セラミックスの原材料調達や製造時の水使用など、天然資源を使用した事業を行っており、その過程で少なからず排出物が発生します。従い、資源利用と排出物を適切に管理し、資源効率を向上することは、地球環境への負荷を低減することに貢献すると考えています。さらに、資源利用量削減によるコスト削減や、特定資源への依存を低減することで輸出規制や地政学的な混乱、災害などによるサプライチェーンの分断リスクを低減すること等、資源効率向上や循環型社会への移行に適切に対応することは、自社の競争力強化にもつながると考えています。

NGKグループは、このような考え方にに基づき、資源循環の推進を環境分野における重要課題と位置づけ取り組みをすすめていきます。

社会にもたらす価値

持続可能な天然資源の使用、廃棄物の再資源化、代替材料の活用などを通じて、資源効率の高い製品・サービスを開発・提供することで、資源の有効活用および資源循環の推進に貢献します。

また、生産拠点における水ストレス評価および生産工程での高効率な水利用をするとともに、製品・サービスの開発・提供を通じて水資源の有効活用に貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<p>【資源】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆資源の枯渇・価格高騰 ◆地政学リスク ◆省資源・資源の再利用への対応の遅れ 	<p>【資源】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇資源循環に関するビジネス機会の拡大 ◇希少金属の枯渇等に伴うビジネス機会の拡大 ◇セラミック原材料の活用 ◇コスト減
<p>【水の安全保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆操業への影響、コスト増 ◆水質汚染 	<p>【水の安全保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇水処理関連製品（膜など）のビジネス機会が拡大

アプローチ

NGKグループは2021年に「NGKグループビジョン Road to 2050」を公表し、同年4月に「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。この中で、「循環型社会」の実現に貢献することを一つの柱として掲げています。この環境ビジョンを実現するために、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、この計画に基づき、社内外の協働を通じて取り組みをすすめています。

- ▶ [NGKグループビジョン](#)
- ▶ [NGKグループ環境ビジョン](#)
- ▶ [NGKグループ環境基本方針](#)
- ▶ [環境行動5カ年計画](#)
- ▶ [イニシアチブへの賛同・参加](#)

主要な取り組み

NGKグループの資源循環の推進に関する主な取り組みは以下の通りです。

- ▶ [循環型社会への取り組み](#)

今後に向けて

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。2022年度の排出物削減量の売上高原単位は2013年度比で削減率55%となり、目標46%を達成し、さらに2025年度目標50%削減にも到達しました。

今後も引き続きサーキュラーエコノミー関連の動向を調査し、適切に対応していきます。また、グループ内事業における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」に基づき、2050年までの循環型社会の実現に向けた方針を検討していきます。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	▶	資源循環の推進	▶	環境汚染の防止	▶
生物多様性の保全と再生	▶	品質と製品の安全性の追求	▶	デジタル社会インフラへの貢献	▶
人材価値の向上	▶	人権の尊重	▶	持続可能な調達の推進	▶

サステナビリティ

マテリアリティ：環境汚染の防止

基本的な考え方 | リスクと機会 | アプローチ | 主要な取り組み | 今後に向けて

基本的な考え方

世界人口の増加や企業を中心とした経済発展に伴い、大気、水、土壌に排出される汚染物質は増加しています。特に環境に排出される有害化学物質の影響は、環境に負の影響を及ぼすのみならず、人体の健康への悪影響も報告されています。UNEP（国連環境計画）の「Making Peace with Nature（自然との仲直り）」によると、汚染は年間約900万人の短命の原因となっており、地球を健康に保つことは、すべての人に健康と幸福をもたらす鍵であるとされています。

NGKグループでは、製造過程で化学物質を使用しており、ライフサイクル全体で化学物質を適切に管理することは社会的責任の一つであると認識しています。これが適切に管理されない場合は、法令遵守リスクや、レピュテーションリスクひいては操業リスクにもなりかねないことを認識しており、国際水準での管理が重要です。一方で、環境関連規制の強化は有害排出物の浄化商品の市場拡大につながり、製品・サービスを通して、汚染課題に対応できる機会でもあります。

NGKグループでは、このような認識の下、環境汚染の防止を重要課題の一つと定め取り組みを推進します。

社会にもたらす価値

製造工程での汚染予防や化学物質の適正管理を徹底しつつ、独自のセラミック技術を用いた汚染防止に関する製品・サービスの開発と提供により、安全・安心な社会に貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆コンプライアンス ◆大気・水・廃棄物への対応 ◆化学物質への対応 ◆地域社会への影響 ◆内燃機関関連ビジネスの縮小 	<ul style="list-style-type: none"> ◇排ガス関連事業の拡大 ◇大気・水質関連事業の拡大 ◇原子力関連廃棄物処理事業の拡大

アプローチ

NGKグループは2021年に「NGKグループビジョン Road to 2050」を公表し、同年4月に「NGKグループ環境ビジョン」を策定、さらに、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。環境行動指針に基づき、自社での化学物質の取り扱いにおいては、有害物質の削減に取り組むとともに、法令等の規制に準拠した適切な管理を実施しています。また、製品含有化学物質については、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をサプライヤーへ展開し、管理遵守を依頼することで、ライフサイクル全体で管理するよう努めています。さらに、独自の造孔技術や細孔制御技術を生かしたフィルター技術を排気ガスや放射性廃棄物処理など幅広い用途に適用し、製品・サービスを通じた環境汚染の防止にも取り組みます。

＜ [NGKグループビジョン](#) ＞

＜ [NGKグループ環境ビジョン](#) ＞

＜ [NGKグループ環境基本方針](#) ＞

[📄 NGKグループCSR調達ガイドライン日本語版（PDF形式：264KB）](#)

[📄 NGKグループ グリーン調達基準書（PDF形式：406KB）](#)

主要な取り組み

NGKグループの環境汚染の防止に関する主な取り組みは以下の通りです。

＜ [汚染の防止](#) ＞

＜ [製品およびサービスによる環境社会貢献](#) ＞

今後に向けて

NGKグループは、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・向上に取り組むとともに、大気への排出物管理や排水管理を行っています。2022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。2023年度も引き続き適切な管理を維持します。

また、製品においても、自動車の排ガスに含まれる有害成分を浄化するハニセラムをはじめ、環境汚染の抑制に貢献する製品を生み出しています。2023年度も引き続き、独自のセラミック技術を活用し、環境に貢献する製品の開発・製造・販売を進めていきます。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	＜	資源循環の推進	＞	環境汚染の防止	＞
生物多様性の保全と再生	＜	品質と製品の安全性の追求	＞	デジタル社会インフラへの貢献	＞
人材価値の向上	＜	人権の尊重	＞	持続可能な調達の推進	＞

サステナビリティ

マテリアリティ：生物多様性の保全と再生

[基本的な考え方](#) | [リスクと機会](#) | [アプローチ](#) | [主要な取り組み](#) | [今後に向けて](#)

基本的な考え方

日々の生活や社会経済活動の多くは、生物多様性が生み出す多様な恩恵（これを「生態系サービス」と呼ぶ）に依存しています。しかし、2019年の生物多様性および生態系サービスに関する政府間科学 政策プラットフォーム（IPBES）の「生物多様性及び生態系サービスに関する地球規模評価報告書」によると生物多様性や生態系サービスが過去50年間で大幅に失われており、これまでの経済成長の仕方が持続可能ではないことを示唆されています。2022年には、国際的な生物多様性に関する枠組みとして「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択されました。ここでは2050年ゴールとSDGsと整合的な2030年ターゲットが設定され、その目標達成には企業セクターの変革が必要だと強く認識しています。NGKグループにとっても、長期的には事業活動そのものにも影響が及ぶ可能性があるため、バリューチェーンの中でそれぞれの事業がどのように自然に依存し、また影響を与えているのかを把握することが重要です。このような国際動向やNGKグループと自然との関わり方を踏まえ、NGKグループは生物多様性の保全と再生を重要課題の一つとして定め、取り組みを推進していきます。

社会にもたらす価値

従業員一人ひとりが環境保全の意識を持ち、自社のバリューチェーンにおける生態系への環境負荷を最小限に抑制しつつ、環境貢献製品の開発・提供を通じて生物多様性の保全と再生に貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆操業への影響 ◆サプライチェーン等への影響 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇生態系に配慮したビジネス・製品の拡大

アプローチ

NGKグループは2021年に「NGKグループビジョン Road to 2050」を公表し、同年4月に「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。この中で、「自然との共生」の実現に貢献することを一つの柱として掲げています。この環境ビジョンを実現するために、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、この計画に基づき、社内外の協働を通じて取り組みをすすめています。さらに、今後は外部動向をふまえ、2050年に向けた戦略とロードマップを描いていく計画です。

＜ [NGKグループビジョン](#) ＞

＜ [NGKグループ環境ビジョン](#) ＞

＜ [NGKグループ環境基本方針](#) ＞

主要な取り組み

NGKグループの生物多様性の保全と再生に関する主な取り組みは以下の通りです。

＜ [自然との共生への取り組み](#) ＞

今後に向けて

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2022年度は生物多様性や自然資本をめぐる企業に対する要請・期待や外部動向に関する調査を進め、ESG統括委員会で報告し課題の重要性を共有しました。

今後、例えばTNFD（Task force for Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース）の枠組みで提唱されているLEAP（Locate, Evaluate, Assess, Prepare）アプローチに沿って、リスクや機会の評価の開始を検討します。また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。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応 >	資源循環の推進 >	環境汚染の防止 >
生物多様性の保全と再生 >	品質と製品の安全性の追求 >	デジタル社会インフラへの貢献 >
人材価値の向上 >	人権の尊重 >	持続可能な調達の推進 >

サステナビリティ

マテリアリティ：品質と製品の安全性の追求

[基本的な考え方](#) | [リスクと機会](#) | [アプローチ](#) | [主要な取り組み](#) | [今後に向けて](#)

基本的な考え方

品質と製品の安全性はお客さま、そしてお客さまの先の消費者にまで影響を及ぼします。経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針や社会的責任の国際的なガイドンスであるISO26000では、消費者は重要なステークホルダーとして定められています。NGKグループの主なお客さまは企業ですが、製品・サービスを通じて、消費者、ひいては社会に新たな価値を提供したいと考えています。

当社グループは創業以来、お客さまの期待を超える品質と製品の安全性を大切にしてきました。品質と製品の安全性を追求することは、これまで築き上げてきたお客さまとの関係を強化し、そして新たなお客さまとの関係を構築し広げていくこと、ひいてはNGKグループ理念にある「社会に新しい価値を、そして、幸せを」を体現することに他なりません。

このような認識の下、NGKグループは品質と製品の安全性の追求を重要課題の一つとして定め、グループでの取り組みを推進していきます。

社会にもたらす価値

お客様視点に立った信頼される品質を追求し、期待を超えた安心・信頼のある製品・サービスを安定的に供給することで、より良い社会づくりに貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆訴訟リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇競争力の向上 ◇ビジネス機会の拡大

アプローチ

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き、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」を掲げています。この品質方針に基づき、毎年目標を定め、お客様視点での品質づくりに取り組んでいます。

[> NGKグループ企業行動指針](#)

[> 品質方針](#)

主要な取り組み

NGKグループの品質と製品の安全性の追求に関する主な取り組みは以下の通りです。

[> 品質の追求](#)

[> 製品の安全性の追求](#)

今後に向けて

NGKグループは、これまでと同様「NGKグループ企業行動指針」に基づく品質方針の下、現状の品質活動体制の中で製品の品質と製品の安全性を一体的に追求する活動を、継続的な改善アプローチにより進めていきます。

これまでには製品の安全性を含めた守るべき品質を制定し、品質リスク低減活動（QRE-P活動）の中で製品の品質と安全性の向上に努めてきました。

また2018年から取り組んできた「業務品質」の改善をより進めた結果、実務現場やグループ会社に至るまで品質コンプライアンスの理解と浸透が進み、問題をオープンにする組織風土が形成されつつあります。

2023年度は各事業部門で製品の安全性に関する課題を調査し、リスク評価などの活動を強化していく計画です。また品質不具合を分析して仕事の進め方を改善する試みにより再発防止や未然防止を進めるとともに「業務品質」改善活動の自律化を強固なものにしていきます。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	資源循環の推進	環境汚染の防止
生物多様性の保全と再生	品質と製品の安全性の追求	デジタル社会インフラへの貢献
人材価値の向上	人権の尊重	持続可能な調達の推進

サステナビリティ

マテリアリティ：デジタル社会インフラへの貢献

[基本的な考え方](#) |
 [リスクと機会](#) |
 [アプローチ](#) |
 [主要な取り組み](#) |
 [今後に向けて](#)

基本的な考え方

デジタル社会への移行に伴い、企業はこれまでにない大量のデータを収集、分析しビジネスの場面で活用するようになってきました。このことは、消費者一人ひとりの状況に即したマーケティングの進展や、製造現場や物流業界の効率化など、ポジティブな影響を社会や経済にもたらす一方で、データプライバシーやセキュリティが重要な課題となっています。

これはNGKグループにおいてもビジネス機会の拡大とデータの取り扱いに関するリスクの両面があることを示しています。機会面では半導体製造装置や電子機器をはじめとしたデジタル社会への移行に関連する市場の需要増加が見込まれます。一方で、外部からのサイバー攻撃などを含む情報漏えいのリスクも高まり、これらリスクに適切に対応することが今後デジタル社会の実現に貢献するために、重要であると認識しています。これらの認識の下、デジタル社会インフラへ貢献していくことはNGKグループにとって重要な課題の一つであると定め、取り組みを推進していきます。

社会にもたらす価値

今後加速するデジタル社会高度化に向けて、独自のセラミック技術を用いた製品・サービスを提供することで、社会の安全、安心、快適に寄与します。また、その基盤として、あらゆる保有情報資産の安全性確保が厳しく求められる状況下で、強固な情報セキュリティを確立することで文化的で安全なデジタル社会の一員としての責任を果たします。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆サイバー攻撃 ◆情報漏洩 ◆セキュリティ強化のコスト増 	<ul style="list-style-type: none"> ◇デジタル社会関連等のビジネス機会が拡大 ◇ブランド・レピュテーションの向上

アプローチ

デジタル社会の移行に資する製品・サービスの開発・事業化については、新事業化品により2030年に売上高1,000億円を目指す「New Value 1000」（NV1000）を掲げて取り組みを加速します。NV推進本部、研究開発本部、製造技術本部が中心となり事業部門とも連携することで、これまでの技術起点のプロダクトアウトから、お客さまをはじめとする外部パートナーとの協働に基づいたマーケットインの視点に切り替わることで、独自のセラミック技術を活用した新製品・サービスの新事業化を推進します。

また、当社グループのデータ活用についてはNGKグループ情報セキュリティ基本方針に基づき、適切な情報管理を行います。

[> New Value 1000](#)

[> NGKグループ情報セキュリティ基本方針](#)

主要な取り組み

NGKグループのデジタル社会インフラへの貢献に関する主な取り組みは以下の通りです。

[> デジタルソサエティ事業](#)

[> 情報セキュリティ](#)

今後に向けて

NV1000の推進体制強化のため、2022年度は新たに「ゲート推進会」および「開発・事業化委員会」を設けました。次の開発段階に移るためには何が不足しているのか、課題にはどう対応するのかといったことを経営トップが集まって議論し、その後、研究開発および事業化プロセスについての方針を組織開発・事業化委員会で策定します。これにより、デジタル社会インフラに貢献するための新たな製品・サービス開発のスピードや確度を向上させていきます。また、情報セキュリティについては、「NGKグループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報資産の適正な管理・運用に努めています。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	資源循環の推進	環境汚染の防止
生物多様性の保全と再生	品質と製品の安全性の追求	デジタル社会インフラへの貢献
人材価値の向上	人権の尊重	持続可能な調達の推進

サステナビリティ

マテリアリティ：人材価値の向上

[基本的な考え方](#) | [リスクと機会](#) | [アプローチ](#) | [主要な取り組み](#) | [今後に向けて](#)

基本的な考え方

企業にとって人材の重要性はますます高まってきています。これは、単に事業活動の競争優位性の源泉としての重要性だけではなく、企業が社会の一員として従業員を一つのステークホルダーであると捉え、挑戦や活躍の場や成長の機会を提供するという点でも重要性も高まっています。

NGKグループではグローバルで約20,000名もの従業員を雇用しています。全ての従業員が挑戦し高めあえることが、NGKグループビジョンの実現につながると考えています。そのためには、多様な価値観や経験を有する従業員の活躍が必須であり、十分な機会が提供できないと、優秀な人材の採用・維持ができず、競争力の低下につながるリスクがあります。また、従業員の安全と健康確保は職場環境の基礎であり、そのために法令遵守はもとより安心して働ける環境整備が必要であると認識しています。

このような考え方にに基づき、NGKグループは人材価値の向上を重要な課題の一つとして定め、グループ全体で取り組みを推進していきます。

社会にもたらす価値

多様な経験・価値観を持った人材が活躍する豊かで活気ある職場環境を整備し、従業員一人ひとりが自律的に挑戦し高めあうことで、社会に新しい価値を提供していきます。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆コンプライアンス ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆採用競争力の低下、人材流出 ◆能力開発 ◆社内制度の硬直化 	<ul style="list-style-type: none"> ◇人材の採用・確保 ◇DE&I推進による多様な人材の活躍 ◇能力開発による人材の成長 ◇生産性向上

アプローチ

NGKグループは2023年6月NGKグループ人的資本経営方針を策定しました。人的資本経営方針の中で「人材育成」と「社内環境整備」の2つの方針を定めています。これら方針に基づき、施策をすすめていくことで、NGKグループの人材価値を向上します。

> [人的資本経営](#)

主要な取り組み

NGKグループの人材価値の向上に関する主な取り組みは以下の通りです。

> [人材マネジメント](#)

> [ワーク・ライフ・バランス](#)

> [ダイバーシティ&インクルージョン](#)

> [人材育成](#)

> [労働安全衛生](#)

> [健康経営](#)

今後に向けて

NGKグループビジョンの実現に向けた5つの変革を推進することを目的に、これまでも人材統括部および組織横断的なHR委員会にてNGKグループの人材価値向上に関する施策を進めてきました。今後は2023年6月に策定したNGKグループ人的資本経営方針に基づき、目標や施策を定め、進捗を管理していくことで着実に5つの変革の実効性向上を目指します。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	>	資源循環の推進	>	環境汚染の防止	>
生物多様性の保全と再生	>	品質と製品の安全性の追求	>	デジタル社会インフラへの貢献	>
人材価値の向上	>	人権の尊重	>	持続可能な調達	>

サステナビリティ

マテリアリティ：人権の尊重

[基本的な考え方](#) |
 [リスクと機会](#) |
 [アプローチ](#) |
 [主要な取り組み](#) |
 [今後に向けて](#)

基本的な考え方

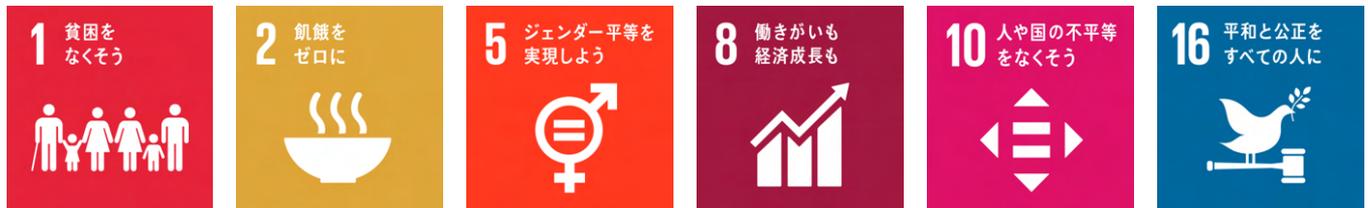
企業活動が社会にもたらす影響力が増大するに伴い、人々の生活向上や雇用創出等のポジティブな影響だけではなく、負の影響についても社会的関心が高まってきました。企業活動における人権尊重への関心もその一つであり、2011年に国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、3つの柱のうちの一つを企業による人権尊重の責任とし、企業活動における人権尊重のありかたに関する国際的な規範となっています。

NGKグループは多くのステークホルダーとの関わりの下、グローバルに事業を展開しており、自社のみならずバリューチェーン全体で当社グループの事業によって影響をうける人々がいることを認識しています。それらの人々の人権が尊重されることは、当社グループの社会的な責任であるという考えの下、人権の尊重を重要課題の一つとして定め取り組みをすすめています。

社会にもたらす価値

自社およびバリューチェーンにおける人権を尊重する取り組みを展開することで、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社会づくりに貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆取引先への影響 ◆操業・訴訟リスク ◆コスト・負債の増加 ◆採用・人材 ◆潜在的な人権リスクと顕在化 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇人材の採用・確保

アプローチ

NGKグループは、NGKグループ企業行動指針に人権尊重を掲げ、その中で「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」としています。さらに、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、2021年4月にNGKグループ人権方針を制定しました。本方針に基づき、バリューチェーン全体で人権リスクの低減に取り組みます。

[> NGKグループ企業行動指針](#)

[> NGKグループ人権方針](#)

主要な取り組み

NGKグループの人権の尊重に関する主な取り組みは以下の通りです。

[> 人権の尊重](#)

今後に向けて

NGKグループでは、グループ会社およびサプライチェーン上の人権リスクを特定・評価するデューデリジェンスプロセスの一環としてセルフ・アセスメント質問表を活用し現状把握を進めています。さらに潜在的な人権リスクについては、相談・通報メカニズムを通じた把握に努めています。2023年度はこれらのアセスメント対象および内容を拡充していくことで人権リスクに適切に対応していきます。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	>	資源循環の推進	>	環境汚染の防止	>
生物多様性の保全と再生	>	品質と製品の安全性の追求	>	デジタル社会インフラへの貢献	>
人材価値の向上	>	人権の尊重	>	持続可能な調達の推進	>

サステナビリティ

マテリアリティ：持続可能な調達の推進

基本的な考え方 | リスクと機会 | アプローチ | 主要な取り組み | 今後に向けて

基本的な考え方

近年、企業のサプライチェーンのグローバル化に伴い、様々な社会課題や環境問題が深刻化しています。日本国内で起こる長時間労働や品質偽装問題のみならず、途上国を中心として起こる強制労働や児童労働など、サプライチェーン上で起こる人権侵害や環境破壊、気候変動を引き起こす問題は世界全体に影響を及ぼしています。

さらに、児童労働や差別、強制労働、生物多様性などに対する消費者意識の高まりから、企業にとっては、社会的責任を十分に果たせていないと判断された場合、信頼度低下や不買運動など事業活動に深刻な影響を受ける事例もあります。

企業は、製品・資材・原材料・サービスなどの調達にあたっては、品質・性能・価格・納期などに対する従来の取り組みだけでなく、人権・環境問題などへの対応や未然防止に努める必要があると認識しています。さらに、サプライヤーと共にこれら問題に取り組みサプライチェーンのレジリエンスを高め、強固にしていくことは、お客さまに対してあらゆる面で安心してご利用いただける製品・サービスを提供することにつながります。NGKグループはこのような認識の下、サプライチェーン全体で環境、社会、経済的に持続可能な調達を実現し続けることを重要課題の一つと定め、サプライヤーと共に取り組みを推進していきます。

社会にもたらす価値

調達の基本方針である「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」に基づき、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、人権、環境、公正な事業活動等に配慮した調達を推進することで供給責任を果たし、社会の幸せと持続可能な発展に貢献します。

関連するSDGs



リスクと機会

リスク	機会
<p>【環境】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆サプライチェーンの環境負荷増大による調達への影響 ◆CO2削減への対応によるコスト増など ◆廃棄物、リサイクルに関する市場からの要請 ◆原材料・希少金属の枯渇 ◆化学物質の規制強化 	<p>【環境】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇代替原材料の活用による安定調達確保とコスト低減
<p>【社会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ブランド・レピュテーションの毀損 ◆取引先への影響 ◆調達への影響 	<p>【社会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ブランド・レピュテーションの向上 ◇安定したサプライチェーンの構築

アプローチ

NGKグループでは「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」を購買活動の基本軸として「購買基本方針」を定めています。さらに、NGKグループ企業行動指針、NGKグループ各種方針、各種規範に基づくNGKグループ CSR 調達ガイドラインの遵守をサプライヤーへ要請しています。課題があればサプライヤーと共に是正に取り組むことで、サプライチェーン上のサステナビリティリスク低減に取り組んでいきます。

＜ [NGKグループ企業行動指針](#)

＜ [購買基本方針](#)

＜ [NGKグループ人権方針](#)

📄 [NGKグループCSR調達ガイドライン日本語版（PDF形式：264KB）](#)

主要な取り組み

NGKグループの持続可能な調達の推進に関する主な取り組みは以下の通りです。

＜ [サプライチェーンマネジメント](#)

今後に向けて

当社はCSR調達活動の推進・拡大の一環として、2021年度以降、NGKグループの主要なサプライヤーに対してセルフ・アセスメント質問票によるCSR活動、ESG側面の実態把握を進めており、回答内容に応じた個別フォローアップを実施・強化しています。今後も引き続き、サプライチェーン全体におけるESG課題の洗い出しと改善、さらにはGHG Scope3排出量の削減への連携取り組みなどを進め、持続可能な調達の実現に努めます。

NGKグループのマテリアリティの全体像は、[マテリアリティ](#)をご覧ください。

各マテリアリティのマネジメントアプローチ

気候変動への対応	＜	資源循環の推進	＜	環境汚染の防止	＜
生物多様性の保全と再生	＜	品質と製品の安全性の追求	＜	デジタル社会インフラへの貢献	＜
人材価値の向上	＜	人権の尊重	＜	持続可能な調達の推進	＜

サステナビリティ

NGKグループ環境基本方針・環境ビジョン

[NGKグループ環境基本方針](#)
[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](#)

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。さらに、2021年4月、「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グループ環境基本方針

「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。

[NGKグループビジョン](#)
[環境基本方針](#)

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CO₂排出量ネットゼロを目指します。

循環型社会へ

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

自然との共生へ

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

カーボンニュートラル戦略ロードマップ

「NGKグループ環境ビジョン」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CO₂排出量ネットゼロとし、そこに至るまでのマイルストーン目標として、2025年度に排出量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（CO₂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。

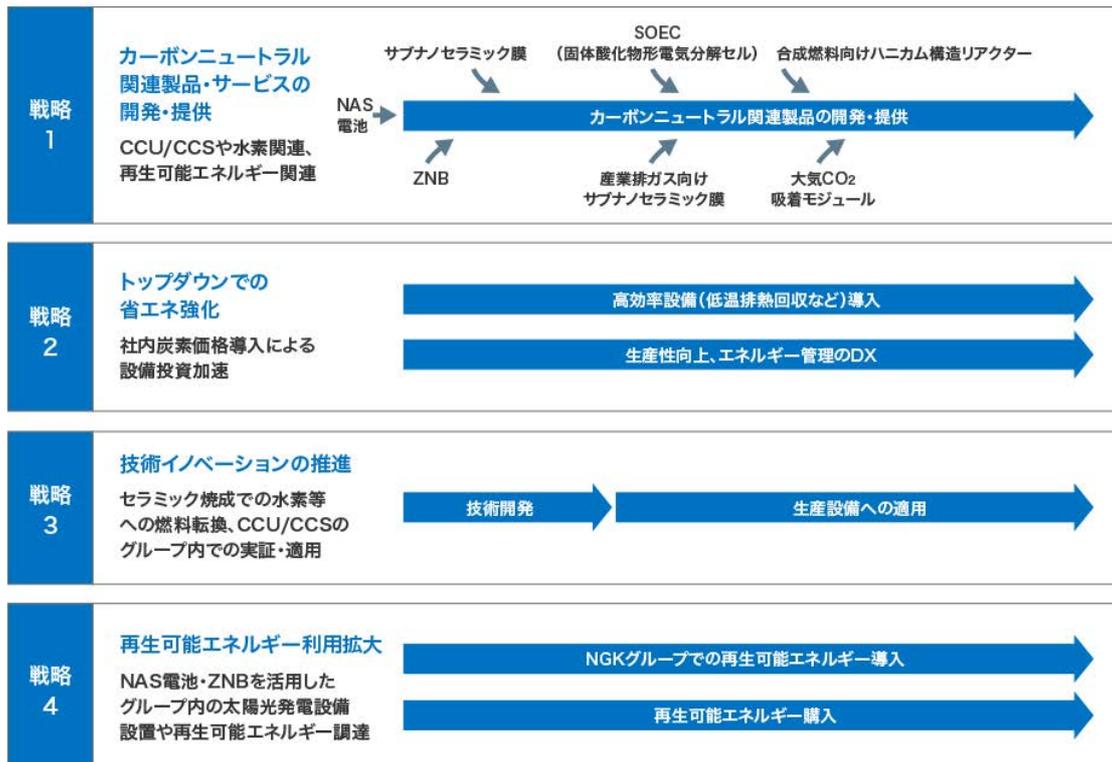
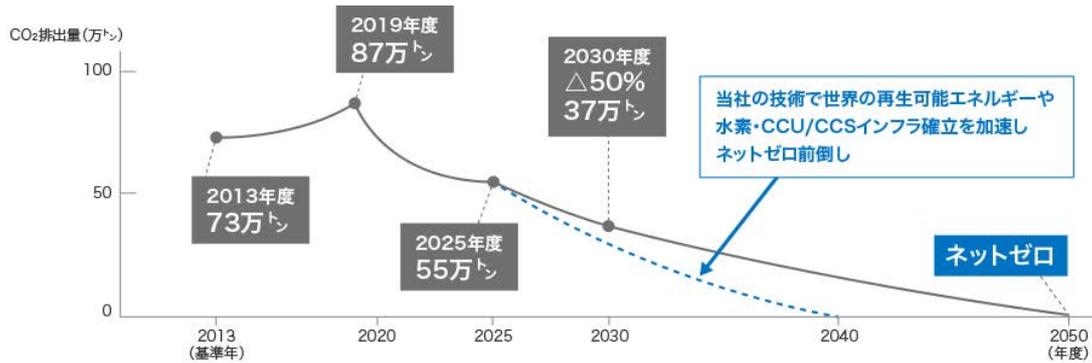
戦略3：技術イノベーションの推進

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

戦略4：再生可能エネルギー利用の拡大

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

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

[第5期環境行動5カ年計画（2021～2025年度）の概要](#) | [基準年・目標年・管理範囲](#) | [第5期環境行動5カ年計画の目標](#)

[第5期環境行動5カ年計画 2022年度の実績](#)

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CO₂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、CO₂排出量削減の管理指標を売上高原単位からCO₂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CO₂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、CO₂排出量を含めたサプライヤーの環境データについて把握することを目指します。

※排出量は算定基準を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CO₂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 2022年度の実績

本5カ年計画の2022年度目標と実績、2023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。

2022年度は、世界的に経済活動の再開が段階的に進み、景気は緩やかに回復しましたものの、金融引き締めによる需要の低下や世界経済の下振れが顕在化したことにより、当社においてはエンパイロメント事業本部の出荷数は前期並みとなりました。一方で、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CO₂排出量の削減効果がありました。

その結果、CO₂排出量は目標60万トンに対して56万トンとなり、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ました。

2022年度の実績は以下の通りです。

区分	項目	管理指標	2022年度			2023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)	60万トン(対2013年度比18%削減)	56万トン(対2013年度比23%削減)	○	56万トン(対2013年度比23%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%	27%	○	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	・Scope3連結開示 ・LCA算定対象拡大	・Scope3連結開示 ・LCA算定対象拡大	○	・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単単位(連結)	2013年度比46%削減	2013年度比55%削減	○	2013年度比53%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27%削減	2013年度比31%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	水使用量の売上高単単位(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	国内外の動向調査	○	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	1件追加(あばしり電力)	○	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	サプライヤーへの具体的な対応	サプライヤー訪問開始	○	サプライヤーへの訪問拡大 SAQ海外拡大	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	EPOCや愛知みらいフォーラムと連携	EPOCや愛知みらいフォーラムと連携	○	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	事務棟省エネ推進	○	資源循環や自然共生関連の教育	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

[第5期環境行動5カ年計画 2022年度の実績 \(PDF形式: 268KB\)](#)

サステナビリティ

カーボンニュートラルへの取り組み

- CO2排出量削減の取り組み 概要と目標
- 生産活動におけるCO2排出量削減
- インターナル・カーボンプライシングの導入
- 再生可能エネルギーの導入
- 物流工程におけるCO2排出量削減
- ライフサイクルアセスメントでのCO2排出量の算定

CO2排出量削減の取り組み 概要と目標

NGKグループは、NGKグループ環境ビジョンに基づき「第5期環境行動5カ年計画」で設定したCO2排出量削減目標の達成に向け、年次計画を立案・管理することにより、成果を積み上げてきました。

カーボンニュートラルに向けた組織づくりの一環として、全社横断的な組織であるCO2排出ネット・ゼロプロジェクトを立ち上げて活動しています。このプロジェクトは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、インターナルカーボンプライシング（ICP）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。2022年度は、省エネパトロールの実施、ICPによる環境関連設備投資の加速を実施しました。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行いました。

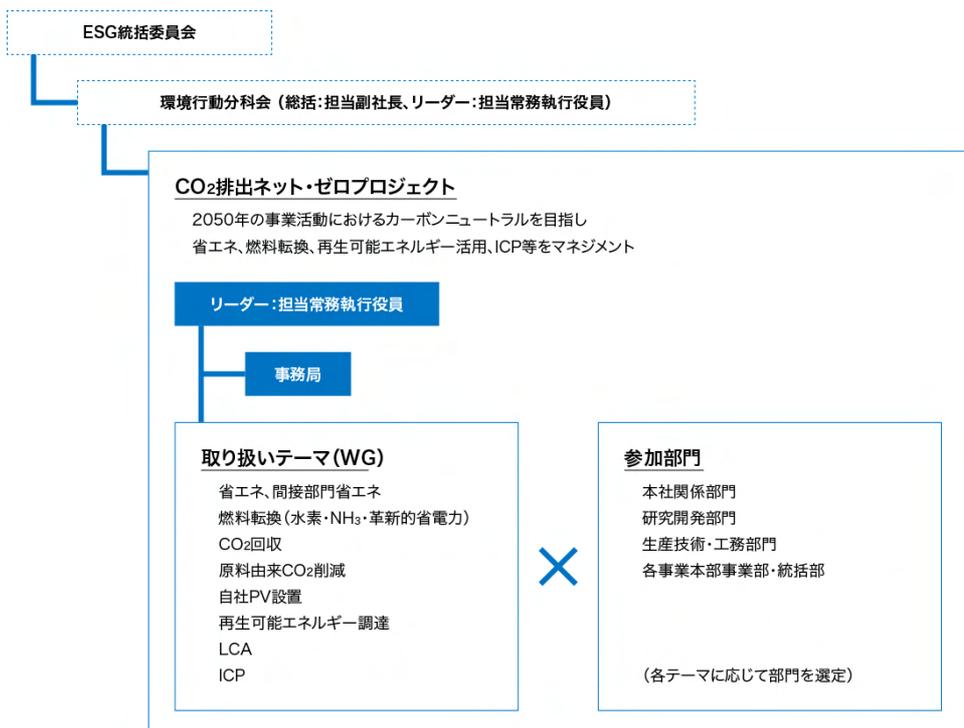
その結果、省エネによりCO2排出量を1.5万トン削減することができました。さらに、NGKグループ内で太陽光発電設備の設置や再生可能エネルギーの調達、カーボンニュートラルLNG[※]の切り替えなどの取り組みの結果、2022年度のCO2排出量実績は56万トンとなり、目標を達成することができました。

2023年度については、CO2排出量目標を56万トンと設定しました。本年度は、エンパイロメント事業において乗用車販売台数の回復や排ガス規制の強化を背景に需要が増加する見通しとなり数万トンの増加の可能性があります。そのような状況下で、上記の取り組みとともに省エネ活動のさらなる推進、プロセス改善や廃熱利用による改善を行うことにより、2022年度の実績よりも増加させない目標値としました。

一方、2030年以降のCO2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、2022年度は、焼成炉の実用化に向けた量産実証炉を設置しました。また、排出されたCO2を回収するCCS（Carbon Capture and Storage）試験も計画しています。

※CO2クレジットでオフセットすることでCO2が発生しないとみなされるLNG

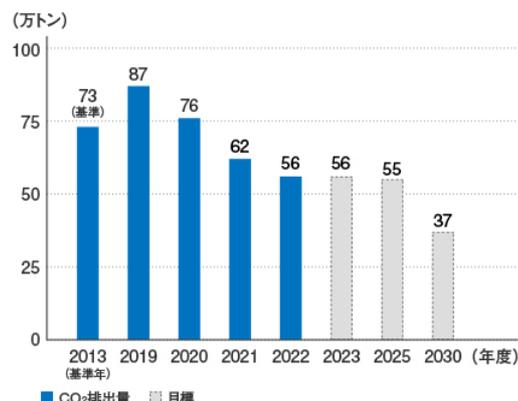
CO2排出ネットゼロプロジェクト推進体制



生産活動におけるCO₂排出量削減

NGKグループは、グループ全体のCO₂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CO₂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。

CO₂排出量の推移（NGKグループ 全生産拠点）



※図中の数値はCN LNG（カーボンニュートラルLNG）の効果含まれます。CN LNGとは、CO₂クレジットでオフセットし、CO₂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。

CO₂排出削減に向けた省エネ活動の主要な取り組み

区分	方策	効果（2022年度）
トップダウンによる省エネ推進体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 製造部門の事業部長をリーダーとした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：1.5万トン
生産プロセスの高効率化	<ul style="list-style-type: none"> 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支援	<ul style="list-style-type: none"> 当社独自の省エネ事例集とガイドラインを制作、全生産拠点に展開 本社スタッフが現地を訪問、現地スタッフと省エネパトロールおよび意見交換を実施 	
汎用設備の省エネ活動	<ul style="list-style-type: none"> ボイラーの高効率化更新 エアや蒸気の漏れの防止、使用量の適正化 照明のLED化 空調機器の更新と運転条件の適正化 	

汎用設備と建物の省エネ化

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) 本社工務部門からグループ会社への省エネ支援

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、成果につなげています。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つながっています。

(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CO2削減につながるものと期待しています。



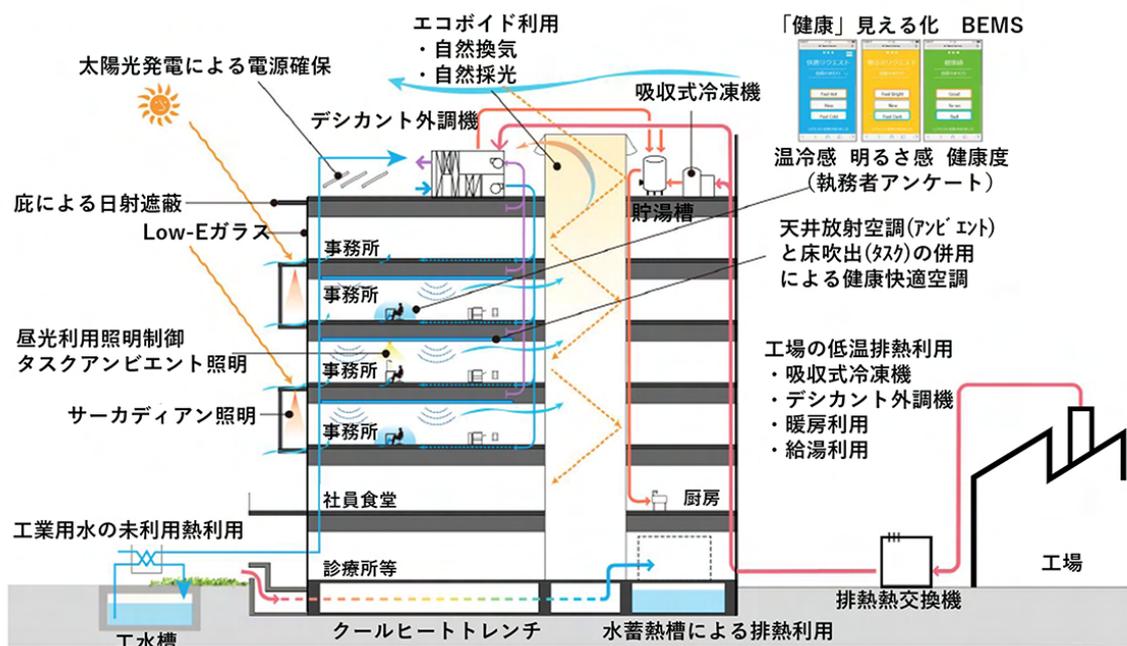
(3) 建物の省エネ化に向けた取り組み

建物の更新・新築時には、積極的に高効率機器や再生可能エネルギーの導入を図るほか、隣接する自社工場の低温排熱の有効利用や自然換気・自然採光等、立地条件等を考慮した対策を検討し、大幅な省エネを図っています。名古屋事業所瑞穂地区に新たに建設した新事務・厚生棟（2020年1月完成）はこれらの工夫により、基準に対しCO2排出量を半分に削減できる「ZEB（ゼロエネルギービル）指向型オフィスビル」となりました。この建物は国土交通省の「サステナブル建築物等先導事業（省CO2先導型）」に採択され、先進的な省CO2対策が高い評価を受け、2022年度はZEBレディを達成することができました。

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

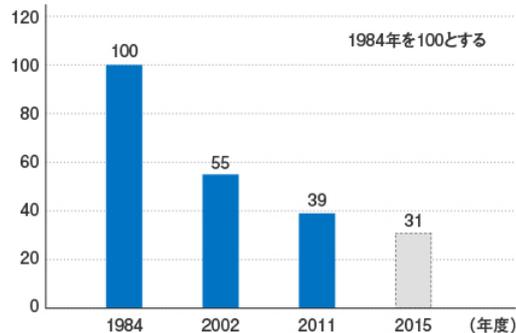


環境に優しいプロセスの導入

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CO₂比較

(CO₂原単位)



※代表的な生産設備である連続焼成炉のCO₂原単位削減推移

グループ会社における取り組み

温室効果ガスSF₆回収（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。2022年度のSF₆回収量は758kgで、CO₂に換算すると約17,000トンに相当します。



プロセス改善（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。



システムや運用の改善（NGKメタルズ）

生産設備の制御システムの更新や運用改善など、積極的にCO₂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、CO₂排出量削減に貢献しました。



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CO₂排出ネットゼロの目標実現のため、高効率設備や再生可能エネルギー関連設備の投資を推進するために、2022年度からICPとして130USドル/CO₂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。2023年度はICP設定において参考になっている国際エネルギー機関（IEA）のCO₂価格が見直されたため、140USドル/CO₂トンに見直しを行いました。今後、世間の動向をウォッチするとともにさらなる活用として社内炭素課金などに向けた検討を開始しています。

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CO₂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。2022年度は、太陽光発電設備設置については、NC DK多治見工場やACC（NGK（蘇州）環保陶瓷有限公司）ヘメガソーラーを設置しました。

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年度は前年度に比べてCO₂排出量を18.5万トン、2022年度はさらに1万トンの削減につながりました。

2023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。



RE100への加盟

事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とする国際的なイニシアチブ「RE100」に加盟しました。電力エネルギーにおける再生可能エネルギー比率を2025年に50%とすることを目標としており、2022年は目標としていた25%を達成しました。

RE100へ向けた取り組み

大容量蓄電池「NAS電池」や亜鉛二次電池「ZNB」を活用したグループ内の太陽光発電設備設置や再生可能エネルギー調達などの取り組みを加速し、2040年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指します。

物流工程でのCO₂排出量削減

日本ガイシは、物流に伴うCO₂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などにより輸送量原単位は良好傾向にあります。2022年度は、前年比0.6%減と良好しました。



ライフサイクルアセスメントでのCO₂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CO₂排出量だけでなく、サプライチェーンでのCO₂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CO₂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、2022年度はNOxセンサーや半導体製造装置セラミックスなどへ拡大しました。これらの製品の算定により、CO₂排出が多い工程の特定だけでなく、製品間の比較を定量的に行うことが可能となりました。今後は既存製品の拡大とともに開発品への適用も検討していきます。また、算定したLCAを確認、分析し、自社だけでなくバリューチェーン全体での削減を行っていきます。

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 | 排出量の削減 | 水資源の保全 | サーキュラーエコノミーへの対応

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利用などにより排出物の発生抑制に努めるとともに、再資源化による最終処分量の削減にも注力し、資源循環を推進しています。

排出量の削減

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、CO₂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。

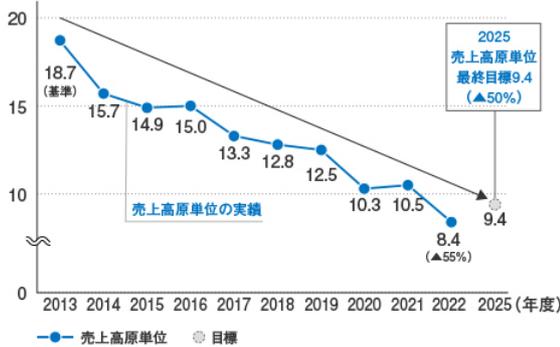
2022年度の売上高原単位は2013年度比で削減率55%となり、目標46%を達成し、さらに2025年度目標50%削減にも到達しました。これは製造現場での原料利用率と歩留まりの改善、工程内での再利用など製造部門での継続的な改善活動の成果です。

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31%と、目標27%を達成しました。最終年度の目標30%は達成できませんでしたが、維持できるよう引き続き活動を継続していきます。

また、日本ガイシが原料輸入の際に使用し劣化したプラスチックドラムは従来再生利用が困難でしたが、プラスチック再生メーカーと協同し、同社が開発・販売する木材の代替角材や鉄板の代替板材など、産業・建築資材（リプラグ）の材料として100%リサイクルしています。

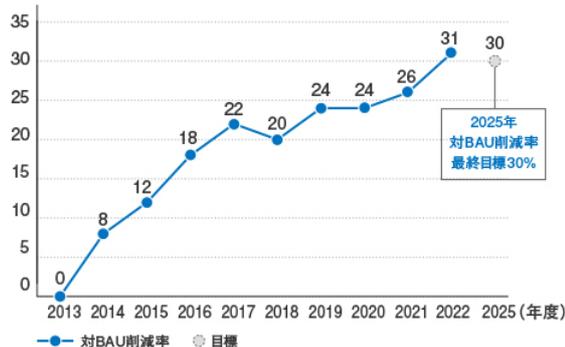
排出物発生量の売上高原単位の推移（NGKグループ 全生産拠点）

売上高原単位(トン/億円)



対BAU削減率の推移（NGKグループ 全生産拠点）

対BAU削減率(%)



排出物の再資源化

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おり、セルペンや汚泥はセメント原料として、その他は路盤材として再資源化しています。

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。

水資源の保全

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1.0km³/億円の水準を維持することを目標にしており、2022年度は、0.74km³/億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。

また、2022年度は国内および海外の拠点で、排水水質に関する基準、規制違反はありませんでした。

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、2022年度では年間水使用量約160,000m³のうち、約16,000m³を再生水で賄うことができました。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）

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。その後、国内では、2022年4月からプラスチックに関わる資源循環の促進等に関する法律（プラスチック新法）が施行され、欧州では新バッテリー規則の対応が必要となっていきます。NGKグループはサーキュラーエコノミー関連の動向を調査し、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。

2022年度は、引き続き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：自然関連財務情報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、例えばTNFDの枠組みで提案されているLEAP（Locate, Evaluate, Assess, Prepare）アプローチに沿ってリスクや機会の評価の開始を検討します。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。



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ポ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

[環境貢献製品およびサービスの開発と普及](#)
[カーボンニュートラルへの貢献](#)
[環境汚染の防止](#)
[環境ラベルおよび宣言](#)

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。会社設立から1世紀以上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の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、恵那電力と同様な事業を計画している「あばしり電力」を2022年4月に設立し、環境貢献サービスとして登録しました。

環境貢献製品およびサービスは10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4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。

2022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

カーボンニュートラルへの貢献

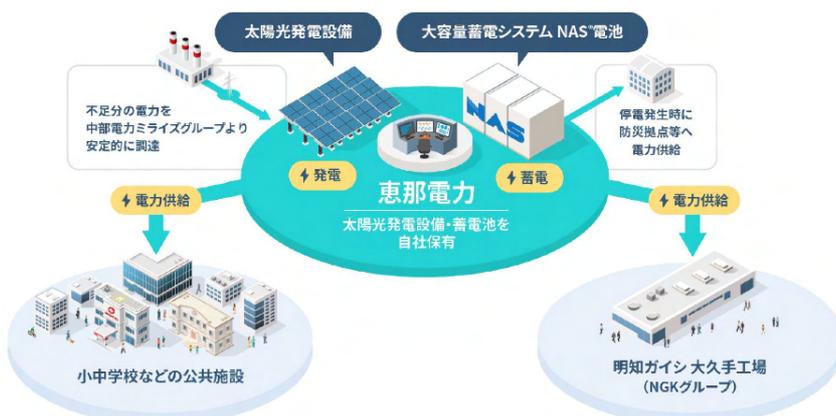
地域への再生可能エネルギーの供給サービス（恵那電力およびあばしり電力）

（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。

さらに、2022年4月には、網走市と日本ガイシで同様な地産の再生可能エネルギーを供給するあばしり電力を設立しました。



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

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



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

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。



環境汚染の防止

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、累計生産数は18億個以上に達し、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（NO_x）^{※1}の量は、年間400万トン。これは、日本の年間NO_x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)



NO_x除去量 年間 **400** 万トン以上

ディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）

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



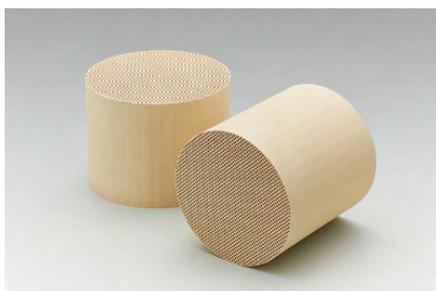
PMを最大 **99%** 除去

ガソリン・パティキュレート・フィルター（GPF）

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

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



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。

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

従業員への環境教育・スキルアップ

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。2022年度においても新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、出前授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254社（者）。（2023年4月19日現在）



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。2022年度は3件のセミナーを行いました。

「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。



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を実施しています。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10月に開始して以来、延べ約5,600人が受講し、目標を達成しました。

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あたっては部門ごとにサポートを行っています。

エネルギー管理士は工務部門で、特別管理産業廃棄物管理責任者などの廃棄物関係は環境部門と各事業部門で計画的に育成しています。

2023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			
99人	118人	26人	25人	22人	11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855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

[> 環境データ集](#)

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

環境管理体制

環境マネジメントシステム | 環境リスクマネジメント

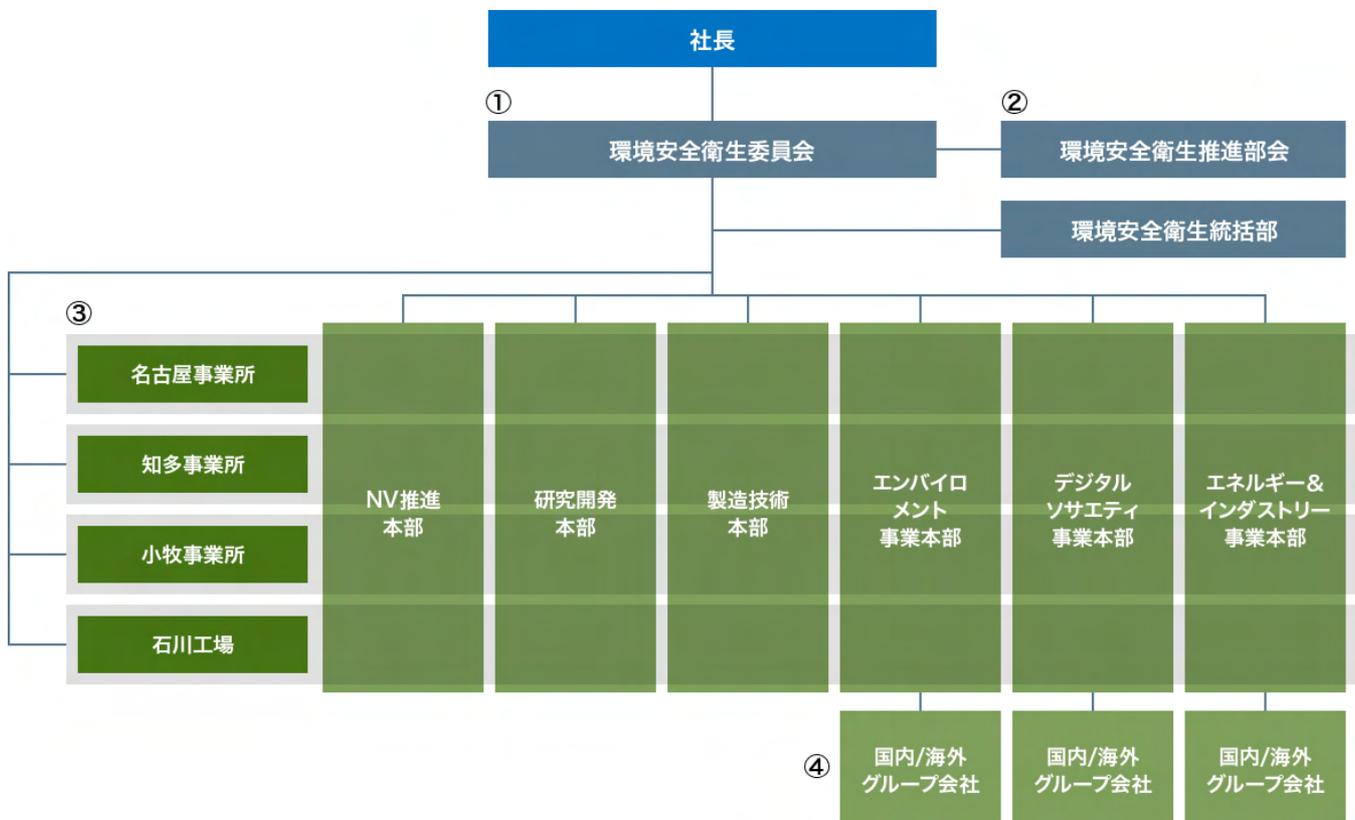
環境マネジメントシステム

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、所管、担当 [*] 、各本部長、各事業本部長、各事業所長（公害防止統括者、総括安全衛生管理者）、環境安全衛生統括部長、コーポレートコミュニケーション部長、経営企画室長、人材統括部長、グループコンプライアンス部長、財務部長、法務部長、総務部長、施設統括部長、グローバルエンジニアリングセンター長、その他委員長の指名する者

※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
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、研究開発本部企画部長、NV推進本部企画部長、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、活動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。

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。

環境マネジメントシステム認証の取得

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。

環境マネジメントシステム認証の取得状況

2023年度5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（サーベイランス審査）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。

2022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。

重大な指摘事項

› [環境データ集](#) 

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。

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行い、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。2022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。法違反等に関する罰金も発生していません。

重大な違反

› [環境データ集](#) 

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。

2022年度も名古屋、知多、小牧、石川の4地区で、大気や水質の汚染防止、化学物質の適正管理、騒音・振動の抑制などを目的とした環境パトロールや、緊急時を想定した対応訓練を行いました。今後も積極的にパトロールや訓練を実施し、運用方法の改善を図りながら、環境リスクの低減に取り組めます。

2022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	1	4	2
緊急時対応訓練		4	2	—	2
環境パトロール	知多	1	2	1	1
緊急時対応訓練		6	4	—	—
環境パトロール	小牧	1	2	1	1
緊急時対応訓練		7	15	—	—
環境パトロール	石川	2	2	2	2
緊急時対応訓練		6	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

汚染の防止

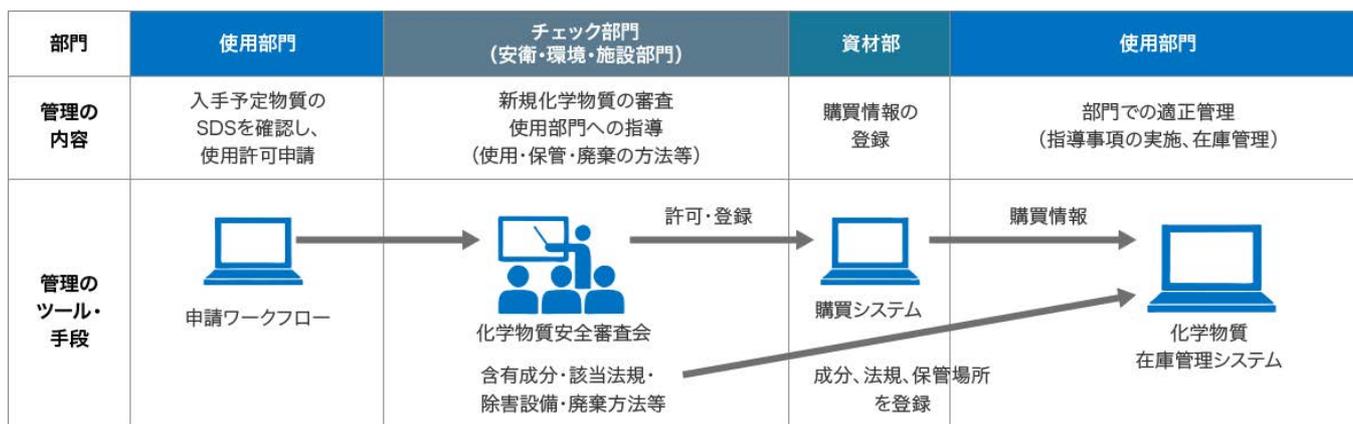
化学物質管理 | 大気への排出管理 | 排水の管理

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



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。

大気への排出管理

ばい煙発生施設に関しては、法や条例に基づく定期的な測定と、重要な項目は常時監視を行い、規制値を遵守しています。また、光化学オキシダント上昇の影響による、光化学スモッグ発令時は、愛知県の協力工場として登録し、減少するための対策を行っています。

排水の管理

排水基準に対し、自主基準として、排水基準以下で警報、遮断を設定し、異常事態が発生した場合でも、事前に規制基準を超えないような管理を実施しています。

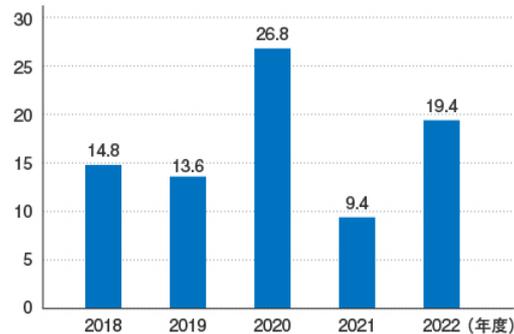
サステナビリティ

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、CO₂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）

(億円)



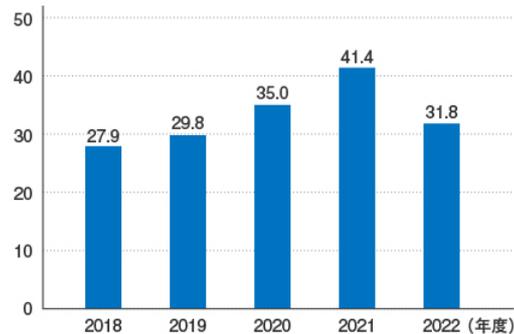
2022年度 設備投資内訳

(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
11.7	7.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	—	19.4

(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）

(億円)



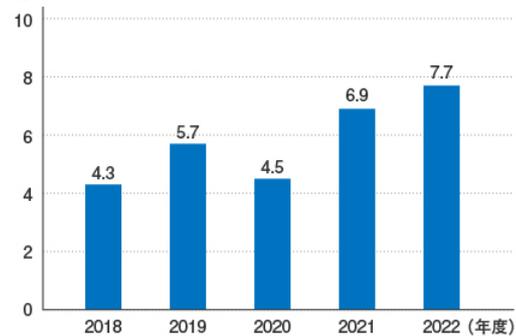
2022年度 費用内訳

(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
8.3	4.3	7.8	0.1	5.2	1.7	2.3	2.1	31.8

(3) 経済効果 (日本ガイシ、および国内グループ会社)

(億円)



2022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
3.0	0.0	0.1	0.0	1.7	2.8	7.7

(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)

(%) 2013年度を100%とする



※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

ガバナンス | リスクマネジメント | 戦略 | 指標と目標

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。引き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まいります。



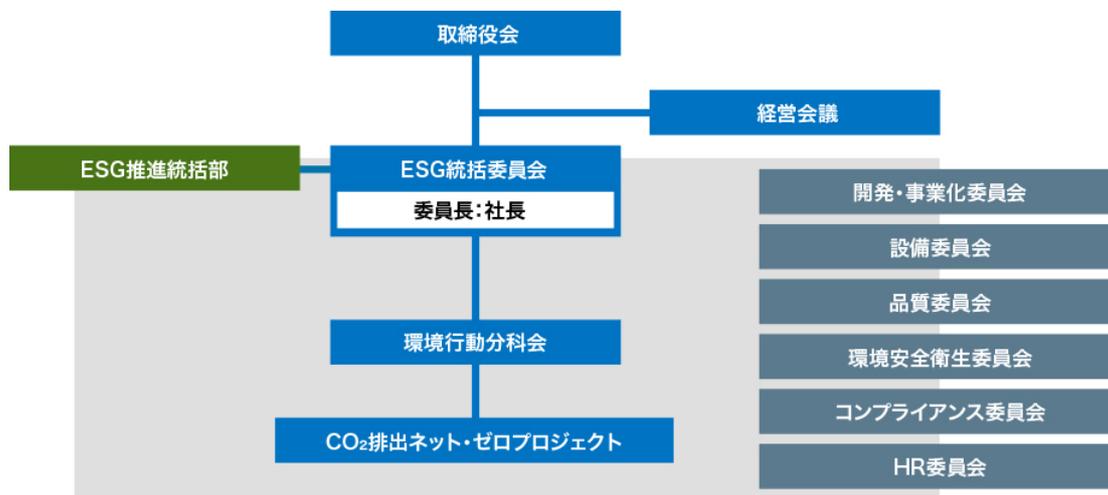
TCFDとは、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」です。2019年6月のG20大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しています（2023年4月28日現在で1,306の企業と機関）。

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」および「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」に基づき、事業活動を通じての2050年までのCO₂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、年1回以上、取締役会に報告されます。CO₂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環境行動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。環境行動分科会では、ほかにも行動計画の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も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 >

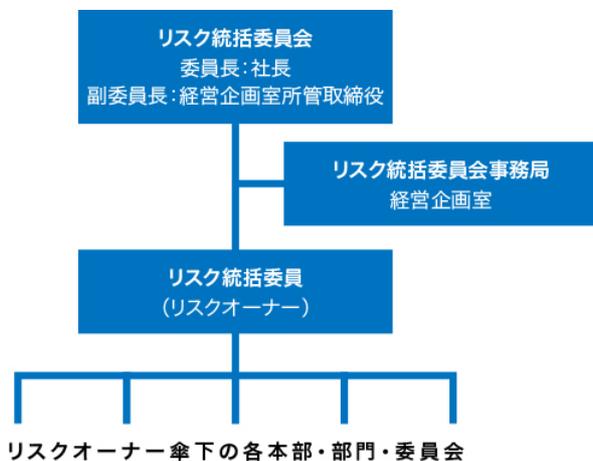
気候変動対応に関わる体制図



リスクマネジメント

NGKグループの気候変動に関連するリスクを含む全社的なリスクについては、リスク統括委員会がリスクマネジメントに係る方針、戦略、体制、施策、年度計画の策定、およびリスクマネジメント全般の執行状況のモニタリング等を取り扱い、適宜、取締役会へ報告することとしています。また、個別のリスク事項については、これを管理、監督すべき部門または各委員会の長の責任の下で、当該部門または委員会が対処します。災害、事故その他のリスクが現に発現した場合等には、危機管理基本規程に基づき、同規程が定める部門および委員会等が対応します。このうち著しく重大なリスクに関しては、経営企画室担当執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し対応に当たります。

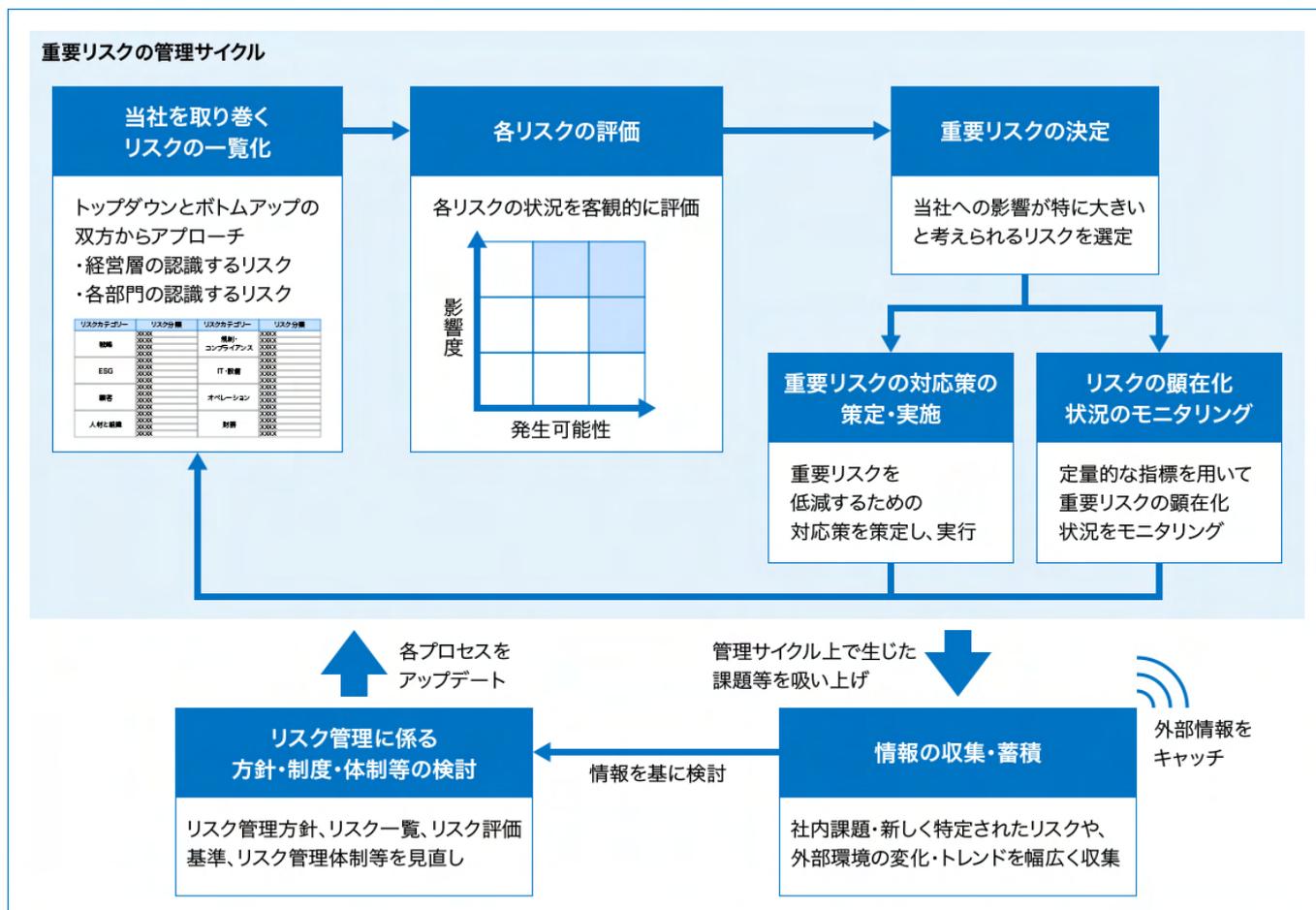
リスクマネジメント体制図



リスクマネジメントプロセス

さらに、気候変動に関連するリスクについては、ESG統括委員会の環境行動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



戦略

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、時間軸とシナリオを設定して分析をしています。シナリオ分析は、複数の将来シナリオを想定した上で、各シナリオ下で気候関連のリスクと機会がNGKグループに与える影響を把握し、今後の戦略や対応の検討に活かすことを目的とした手法です。

前提条件

①時間軸

リスクと機会を検討するための時間軸として、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

カーボンニュートラルへの移行によるリスクと機会、物理的なリスクと機会がそれぞれ最大化すると考えられるシナリオとして、1.5°Cシナリオと4°C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°C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°Cに抑えられる。	<ul style="list-style-type: none"> IEA（国際エネルギー機関）Net Zero by 2050シナリオ SSP1-2.6シナリオ など
4°C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°Cとなる。災害などの気候変動による影響が甚大化する。	<ul style="list-style-type: none"> SSP5-8.5シナリオ など

特に重要度の高いリスクと機会

各時間軸とシナリオにおいて、TCFDの分類に沿ってリスクと機会を特定しました。リスクと機会各々の財務影響の大きさは、全社のリスク評価基準を参考に定性的に評価を行った上で、一定の影響があると考えられ、シナリオに基づく定量的な検討が可能な一部の項目については、財務影響の定量化を実施しました。

なお、本シナリオ分析はNGKグループの業績の将来見通しではなく、各シナリオ下で気候変動によるリスクと機会がNGKグループに将来与える影響を分析し、今後の戦略や対応の検討に活かすためのものです。また、財務影響の試算において使用している情報は検討時点のものであり、不確実な要素や仮定も含まれています。

①カーボンニュートラル社会への移行リスクと機会(1.5°C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	財務影響
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 \$/tCO ₂ 2050年: 250 \$/tCO ₂	温室効果ガス排出削減強化による対応コストの増加 炭素価格の導入によるコスト増加	・再生可能エネルギーへの調達、エネルギー源の電化、軽便燃料の天然ガスから水素・アンモニアなどのエネルギー転換に向けた設備導入などの対応コストが増加 ・自社の排出、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	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の買入-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	エネルギー転換/炭素価格による財務影響(経費増) ^{※1} 2025年: △20億円 2030年: △58億円 2050年: △123億円 (※: 増減しない場合の炭素価格影響: △59～△177億円)
技術	・バッテリー需要の拡大に伴い、リチウムイオン二次電池などのサプライチェーンの価格低下が進むが、材料価格の急激な上昇によるリスク・機会 ・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	・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 ・競合製品の技術革新が進む場合、自社技術の競争力低下	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	定量化のための指標が不足しているため現時点では定性的に検討
市場	・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	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、固体酸化燃料電池分解セル(SEFC)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	CCUS関連製品での財務影響 ^{※2} 2025年: +0億円 2030年: +140億円 2050年: +2,700億円
市場	・短期的には、自動車等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、自動運転化による電気自動車(EV)・燃料電池自動車(FCEV)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加	・短期的には排ガス規制強化により、自動排気ガス浄化用部品、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、ペ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 ・自動車メーカーの許容範囲に対応し、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部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」やペリリウム銅、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部品、合成燃料向け新製品の開発・提供	自動車関連製品での財務影響 ^{※2} 2025年: +650億円 2030年: △500億円 2050年: △2,440億円
市場	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	・「NAS電池、や重鉛二次電池(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 ・重鉛二次電池(ZNB)の事業化	蓄電池関連製品での財務影響 ^{※2} 2025年: +230億円 2030年: +330億円 2050年: +680億円
市場	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	半導体製造装置用部品や、デジタルソリューティ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・設備増強等の対応	定量化のための指標が不足しているため現時点では定性的に検討
評判	・投資家や金融機関で、気候変動リスクを顕著な投資行動や、投資先へのSBT ^{※3} 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 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	・機能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 ・気候変動対策が遅れた場合、ブランド、買入調達、取引などの悪影響が生じる	短期 ～長期	・NGKグループビジョン目標である事業構造転換 ・温室効果ガス排出削減に向けた対応の推進 ・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	定量化のための指標が不足しているため現時点では定性的に検討

※1 IEA(国際エネルギー機関)のNet zero by 2050(2021年版)シナリオ等のパラメーター(炭素価格、エネルギー単価、電源構成など)に基づき、将来の事業拡大等について一定の前提や仮定を置いた上で、エネルギー転換や省エネにかかるコストと、温室効果ガスに対する炭素価格を合わせて利益に対する影響額を試算し財務影響としています。
 ※2 IEAのNet zero by 2050(2021年版)シナリオ等に基づく、自動車市場、CCU/CCS市場、電力向け蓄電池市場の変化に基づき、当社シェア等について一定の前提や仮定を置いた上で、一部の製品を対象に現在と比較した売上高への影響額を試算し、財務影響としています。
 ※3 SBT: 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ことを要求するイニシアチブ。

②気候変動の顕在化に伴う物理的リスクと機会(主に4°C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	財務影響
急性	・日本やアジア等の地域で洪水頻度が拡大する。 ・強烈な台風の影響が増大する。	風水害による工場・サプライチェーンへの影響	・風水害による工場、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、従業員の安全リスクなどの影響が増加 ・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	当社工場およびサプライヤーにおける洪水・水害による当社損失(期待)の変化 [※] 2025年: △0.7億円 2030年: △1.0億円 2050年: △5.4億円
慢性	海面水位が進行する。	沿岸部工場における高潮等の影響	・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	・サプライチェーン途絶に備え、高潮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	

※ 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、工場および主要サプライヤーの位置情報に基づき、90mの解像度で河川洪水・高潮による浸水リスクの評価を行いました。評価は当社工場における資産の損失額・操業停止による損失額と主要サプライヤーの操業停止による当社の損失額を算出し、利益に与える影響額の期待値を算出しました。期待値は、水災による損失額と年当たりの水災発生確率から算出した期待値です。なお、損失額は浸水深に応じた一律の被害率に基づき概算したものであり、各拠点がある地域の防災対策等の詳細状況は反映しておりません。

特に重要度の高いリスクと機会 (PDF形式: 201KB)

- ▶ 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
- ▶ 重鉛二次電池「ZNB」 製品情報

気候変動のリスクと機会を踏まえた戦略

シナリオ分析を通じて特定したリスクと機会に対して各々の影響度を認識した上で、社会や市場の動向を注視しながら、各項目について設定した対応戦略に沿って行動していきます。

移行リスクのうち、CO₂排出に伴うリスクについては、「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」に基づきCO₂排出量ネットゼロに向けた取り組みを推進することでリスクを低減していきます。

水災害リスクについては、比較的発生頻度の高い降雨に対してBCP（事業継続計画）の観点から土地の嵩上げ等の対応策をすでに講じています。それ以上の災害についても、人命を守ることを第一優先として壊滅的な被害が発生しないように対応策を取っています。今後も気候変動によるリスク低減のために、4℃シナリオのような最悪な事態の可能性も認識した上でリスク評価を継続するとともに、BCP等の対応策の強化に取り組んでいきます。

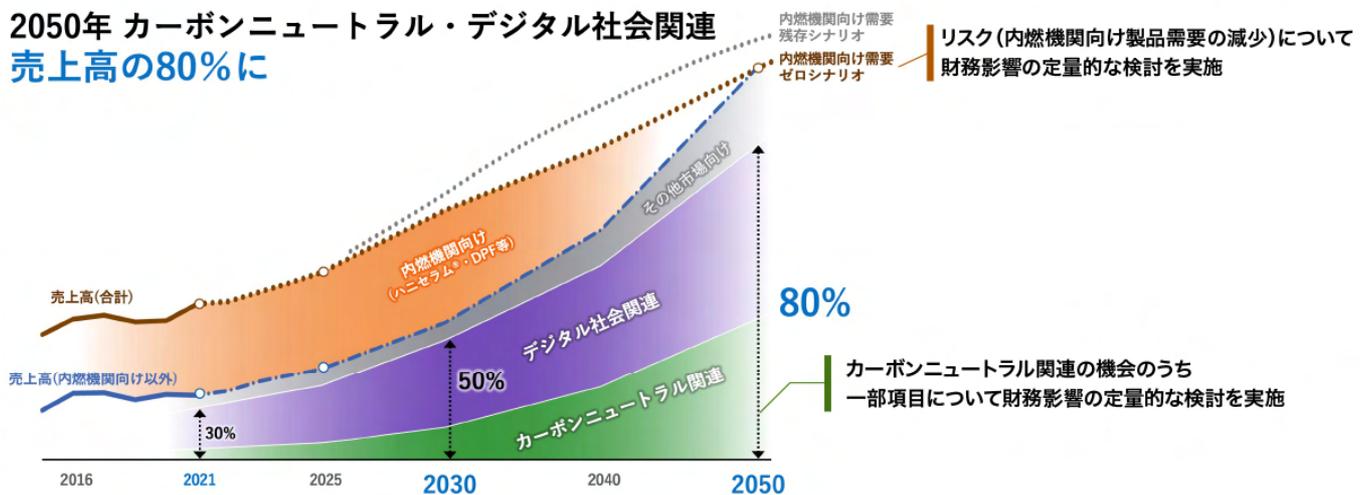
＜NGKグループ環境ビジョン

＜カーボンニュートラル戦略ロードマップ

NGKグループは「NGKグループビジョン」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」ことをありたい姿として定め、2050年にこれらの分野における関連製品が売上高の80%を占めることを目指しています。カーボンニュートラル社会の実現による事業機会について、今回のシナリオ分析では現在想定しうる一部の事業に対する定量的な財務影響を算定しました。「NGKグループビジョン」の実現に向けて今後もカーボンニュートラルおよびデジタル社会関連の新製品の開発に努め、新たな価値を社会に提供し持続的な成長を目指します。

目指すこと

2050年 カーボンニュートラル・デジタル社会関連 売上高の80%に

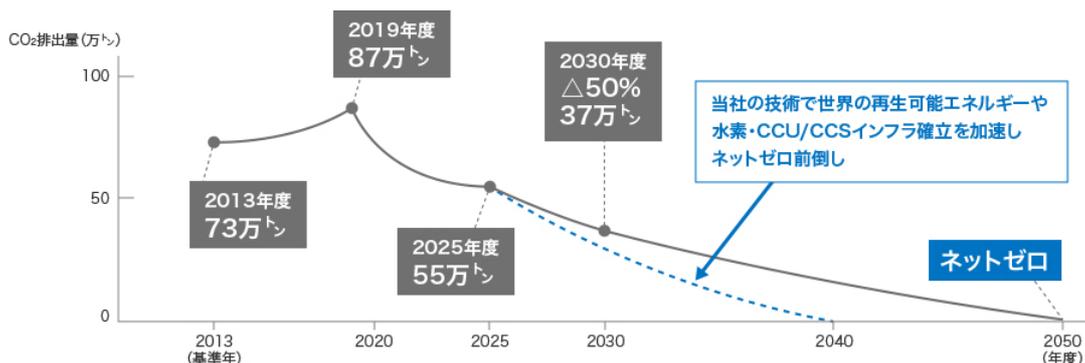


シナリオ分析については、参照した外部シナリオや各種のパラメーター等の追加や更新、新製品の開発状況に応じて適宜充実、深化させ、気候変動のリスクと機会が経営にもたらす影響を継続的に分析し、対応を検討していきます。

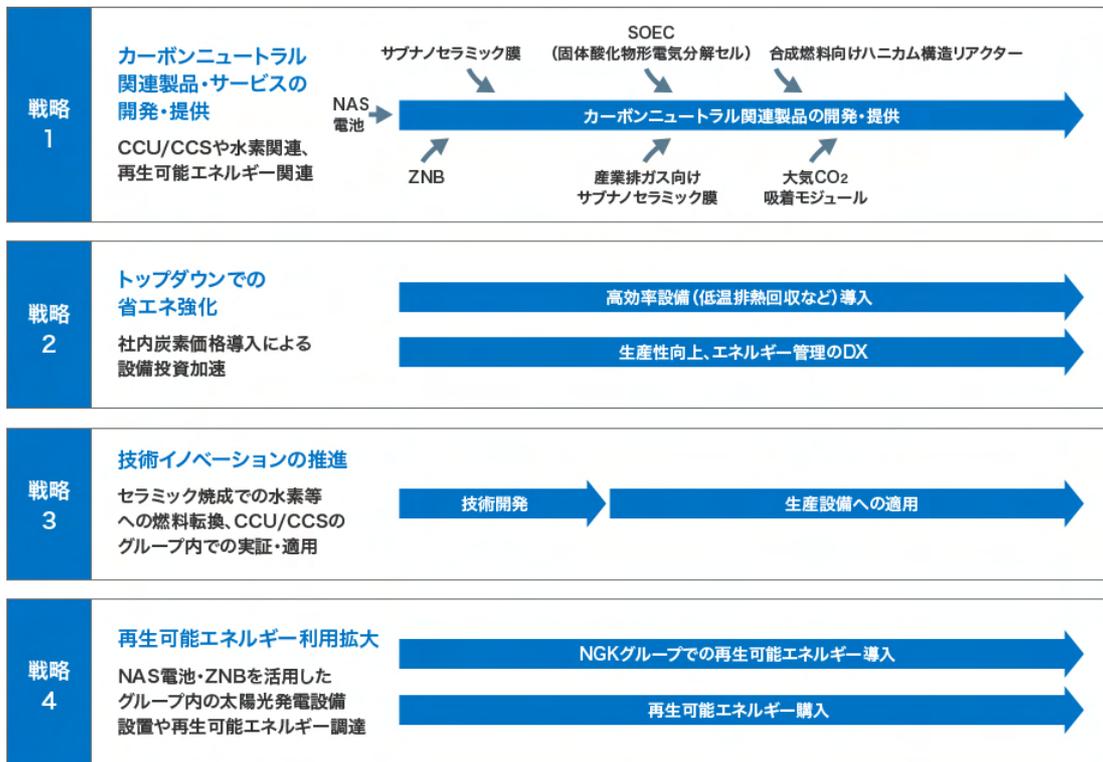
指標と目標

「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CO₂排出量ネットゼロとし、そこに至るまでのマイルストーン目標として、2025年度に排出量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。

カーボンニュートラル戦略ロードマップ



カーボンニュートラル戦略ロードマップ4つの戦略



> [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](#)

> [CO₂排出量 Scope1・2](#)

> [CO₂排出量 Scope3](#)

(2023年5月 開示)

環境データ集

マテリアルバランス

カテゴリー	物質名	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		単位
		連結	単独	連結	単独	連結	単独	連結	単独	連結	単独	
INPUT	電力	93	25	95	25	88	22	98	23	94	23	万MWh
	ガス類 ^{※1}	172	24	165	23	141	20	166	19	150	20	万MWh
	石油類 ^{※1}	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	万MWh
	原材料	18	3	15	3	14	3	16	2	15	3	万トン
	うちリサイクル材料	0	0	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6	0.5	万トン
	PRTR	694	219	589	236	506	188	447	186	511	160	トン
	取水	453	160	433	155	378	145	437	141	414	120	万m ³
OUTPUT	エネルギー起源CO ₂	87	16	87	16	76	13	63	12	59(59☑)	13☑	万トン-CO ₂
	同上(CN LNGの効果含む) ^{※2}	—	—	—	—	—	—	62	10	56	10	万トン-CO ₂
	その他温室効果ガス計	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	CO ₂ (非エネルギー起源)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	CH ₄	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	N ₂ O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	HFC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	VOC	120	0	68	0	83	0	77	1	107	1	トン
	PRTR(大気への排出)	128	3	76	3	89	3	84	2	110	2	トン
	排出物	6	1	5	1	5	1	5	1	5	1	万トン
	うち再資源化量	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	万トン
	うち外部処分量	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	万トン
	排水	281	137	314	140	253	109	274	103	268	80	万m ³
	PRTR(水域への排出)	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	トン
	Scope1(エネルギー起源CO ₂)	32	4	31	4	26	4	31	4	28(28☑)	4☑	万トン-CO ₂
	同上(CN LNGの効果含む) ^{※2}	—	—	—	—	—	—	29	2	25	1	万トン-CO ₂
Scope2(エネルギー起源CO ₂)	55	12	56	11	49	10	33	9	31(31☑)	9☑	万トン-CO ₂	

☑ 連結の()内の生産拠点の数値および、単独の数値がデロイトトーマツ 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CO₂(CN LNGの効果含む)、Scope2(エネルギー起源CO₂)の値は、単独の値と同様に電力の排出係数(電力の使用量をCO₂に換算する係数)について、従来の固定値から年度ごとの電力会社実績値に2020年度より算定基準を変更しました。

※1 電力と数値を比較するため、単位を「万MWh」とし、2018～2021年度の数値を変更しています。

※2 CN LNG(カーボンニュートラルLNG)は、CO₂クレジットでオフセットし、CO₂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。

マテリアルバランス計算根拠

INPUT	1. エネルギー	<p>電力 電力使用量</p> <p>ガス類 燃料の種類ごとの使用量を熱量に換算した量 $= \sum (\text{各燃料使用量} \times \text{各燃料の単位発熱量})$ <燃料の単位発熱量> 天然ガス・43.5MJ/Nm³, 但し2021年度以降中国:38.9MJ/Nm³, 都市ガス・45.0MJ/Nm³, 但し2021年度以降日本ガイン単独以外:44.8MJ/Nm³, LPG:50.8MJ/kg, LNG:54.6MJ/kg</p> <p>石油類 燃料の種類ごとの使用量を熱量に換算した量 $= \sum (\text{各燃料使用量} \times \text{各燃料の単位発熱量})$ <燃料の単位発熱量> 軽油:37.7MJ/L, A重油:39.1MJ/L, 灯油:36.7MJ/L, ガソリン:34.6MJ/L</p>
	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	<p>エネルギー起源CO₂排出量 = $\sum (\text{各エネルギー使用量} \times \text{各エネルギーのCO}_2\text{換算係数})$ <エネルギーのCO₂換算係数> (電力の係数の単位) kgCO₂/kWh (燃料の係数の単位) kgCO₂/燃料の単位</p> <p>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/中華人民共和国生態環境部の値[※]、その他の国 IEAの値</p> <p>燃料 天然ガス・中国(Nm³) 2.22/2.16[※]、天然ガス・中国以外(Nm³) 2.22, 都市ガス・日本ガイン単独(Nm³) 2.244/2.29[※]、都市ガス・日本ガイン単独以外(Nm³) 2.23, LPG(kg) 3.00, LNG(kg) 2.70, 軽油(L) 2.58, A重油(L) 2.71, 灯油(L) 2.49, ガソリン(L) 2.32, 産業用蒸気(MJ) 0.06 ※ /の左は2018~2020年度、右は2021年度よりデータ使用</p>
	6. その他の温室効果ガス排出量	<p>その他の温室効果ガス排出量(tCO₂) = 活動量 × 排出係数 × 地球温暖化係数 <地球温暖化係数> CO₂: 1, CH₄: 25, N₂O: 298, HFC: 種類により異なる, PFC: 種類により異なる, SF₆: 22800, NF₃: 17200</p>
	7. 排水	排水量の合計。ただし、雨水排水量は除外
	8. PRTR物質	<p>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</p> <p>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</p>
9. 排出物総発生量	<p>排出物総発生量 = 外部処分量^(※1) + 外部再資源化量</p> <p>再資源化量: 外部再資源化量 = 有償委託^(※2) + 有価物(売却)量</p> <p>※1 外部処分量: 直接埋立、単純焼却を行っているもの。</p> <p>※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。</p>	
	10. Scope1~3	<p>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)</p> <p>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</p> <p>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</p>

温室効果ガス(GHG)排出量

項目	カテゴリー	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
GHG排出量 (Scope1+2:エネルギー起源CO ₂)※1	—	CN LNGの効果含む※2	87	87	76	62	56	万トン-CO ₂
GHG排出量 (Scope1:エネルギー起源CO ₂)※1	—	CN LNGの効果含む※2	32	31	26	29	25	万トン-CO ₂
GHG排出量 (Scope2:エネルギー起源CO ₂)※1	—	—	55	56	49	33	31	万トン-CO ₂
売上高原単位 (Scope1+2:エネルギー起源CO ₂)※1	—	CN LNGの効果含む※2	187	198	167	120	100	トン-CO ₂ /億円
GHG排出量 (Scope3) (2020年度まで単独、 2021年度から連結)	合計		104.7	97.7	89.3	344.9	351.9	万トン-CO ₂
	1	購入した製品・サービス	86.3	84.2	77.0	178.8	192.2	万トン-CO ₂
	2	資本財(設備投資)	15.2	9.9	9.0	13.4	13.9	万トン-CO ₂
	3	エネルギー	1.8	1.6	1.5	8.6	8.2	万トン-CO ₂
	4	輸送(上流)	0.8	1.4	1.3	18.8	11.1	万トン-CO ₂
	5	廃棄物	0.3	0.2	0.2	1.2	1.0	万トン-CO ₂
	6	出張	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	万トン-CO ₂
	7	雇用者の通勤	0.2	0.2	0.2	0.9	0.9	万トン-CO ₂
	8	リース資産(上流)	—	—	—	—	—	万トン-CO ₂
	9	輸送(下流)	—	—	—	—	—	万トン-CO ₂
	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	—	—	—	122.6	123.9	万トン-CO ₂
	12	販売した製品の廃棄	—	—	—	0.4	0.4	万トン-CO ₂
	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	
その他のGHG排出量※1	合計		0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	—	CO ₂ (非エネルギー起源)	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	—	CH ₄	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	—	N ₂ O	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	—	HFC	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
	—	PFC	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂
—	SF ₆	0	0	0	0	0	万トン-CO ₂	

※1 範囲は連結

※2 CN LNG(カーボンニュートラルLNG)は、CO₂クレジットでオフセットし、CO₂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。

エネルギー使用量

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
電力	93	95	88	98	94	万MWh
ガス類*	172	165	141	166	150	万MWh
石油類*	2	2	2	2	2	万MWh
売上高原単位	577	596	513	522	442	MWh/億円

範囲は連結

※原単位算出に伴い、単位を「万MWh」とし、2018～2021年度の数値を変更しています。

水資源の保全

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位	
取水	水道水・工業用水	391.0	371.0	313.5	372.0	349.4	万m ³
	地下水	62.0	62.0	64.0	61.4	64.8	万m ³
	雨水	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	万m ³
	合計	453.2	433.1	377.7	433.6	414.3	万m ³
排水	河川	76.7	82.8	73.4	73.3	70.5	万m ³
	湖沼	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	万m ³
	海域	133.0	161.8	120.1	121.8	115.2	万m ³
	下水道	38.2	41.9	37.6	45.8	50.7	万m ³
	工業団地処理	31.9	24.1	20.7	23.8	23.3	万m ³
	その他	1.2	1.3	1.7	5.7	7.9	万m ³
	合計	281.0	314.0	253.4	270.4	267.7	万m ³
水消費量	172.2	119.1	124.3	163.2	146.6	万m ³	
リサイクル量	9.0	9.0	6.6	6.3	7.7	万m ³	
リサイクル率*	2.0	2.0	1.7	1.5	1.9	%	

範囲は連結

※(リサイクル率)=(リサイクル量)/(取水の合計)

原材料

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
原材料	18	15	14	16	15	万トン
うちリサイクル材料	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6	万トン

範囲は連結

化学物質管理

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
VOC	120	68	83	77	107	トン
PRTR(大気への排出)	128	76	89	84	110	トン

範囲は連結

廃棄物管理

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
排出物	6	5	5	5	5	万トン
うち再資源化量	4	4	4	4	4	万トン
うち外部処分量	2	1	1	1	1	万トン
売上高原単位	12.8	12.5	10.3	10.5	8.4	トン/億円
対BAU削減率*	20	24	24	26	31	%
排水	281.0	314.0	253.4	270.4	267.7	万m ³
PRTR(水域への排出)	0	1	0	1	1	トン

範囲は連結

※2013年度を基準とした生産量原単位の改善率

環境貢献製品・サービス

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
環境貢献製品・サービスの売上高比率	52	59	57	59	59	%

範囲は連結

環境会計

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
環境保全コスト／設備投資 ^{※1}	14.8	13.6	26.8	9.4	19.4	億円
環境保全コスト／費用 ^{※1}	27.9	29.8	35.0	41.4	31.8	億円
経済効果 ^{※1}	4.3	5.7	4.5	6.9	7.7	億円
費用対効果 ^{※1 ※2}	15.5	19.2	12.9	16.7	24.1	%
CO ₂ 環境効率 ^{※3 ※4 ※5}	115	109	122	187	226	%
排出物環境効率 ^{※3 ※4 ※6}	144	146	176	172	216	%

※1 範囲は日本ガイシ・国内グループ会社

※2 (費用対効果)=(経済効果)/(費用)

※3 範囲は連結

※4 2013年度を100%とする

※5 (CO₂環境効率)=(売上高)/(CO₂排出量)

※6 (排出物環境効率)=(売上高)/(排出物発生量)

環境マネジメントシステム

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	22	18	19	19	取得拠点数
海外グループ会社	20	21	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

環境監査

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
重大な指摘事項	0	0	0	0	0	件

環境リスクマネジメント

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
重大な違反	0	0	0	0	0	件

環境関連の外部評価

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CDP-Climate Change	B	A-	B	B	A-
CDP-Water Security	B-	B-	B	B	A-
CDP SUPPLIER ENGAGEMENT	B	B	B	A	A-

eco検定合格者数

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
合格者数	90	37	73	44	29	人

サステナビリティ

人権の尊重

[基本的な考え方](#) | [関連する方針・考え方](#) | [マネジメント体制](#) | [2022年度の活動](#) | [人権デューディリジェンスの実施](#) | [苦情処理メカニズムの設置](#) | [人権に関する教育](#)

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 >

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](#)

現地労働法令等の遵守

NGKグループは、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。

万が一、違反に関する行為があった場合には相談・報告が可能な窓口を設けています。

児童労働・強制労働に関しては、雇用の際に公的証明書等による本人年齢等の確認を実施、また、定期的なサーベイを通じ、これまで発生事例は認められていません。

CSR調達ガイドライン

NGKグループは、サプライチェーンにおける人権尊重について、サプライヤーの皆さまに対しても人権方針の遵守を期待し、NGKグループCSR調達ガイドラインを用いて徹底をお願いしています。本ガイドラインには、「人権尊重/差別の撤廃」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「賃金」「労働時間」「安全衛生」「従業員との対話・協議」および「責任ある資源、原材料調達」について明記しています。

サプライヤーの皆さまには本ガイドライン遵守の同意書提出を毎年要請しており、新規取引開始にあたっては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CSR調達ガイドライン」は、日本語・英語・中国語でウェブサイト公開しています。

[> サプライチェーンマネジメント](#)

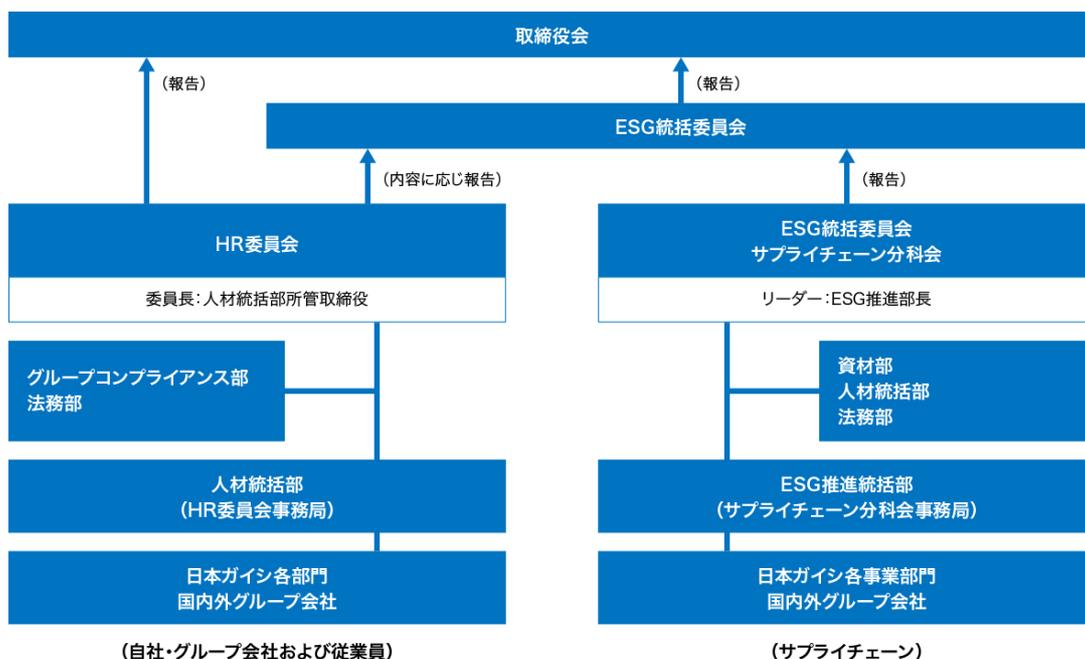
📄 NGKグループCSR調達ガイドライン (PDF形式: 264KB)

マネジメント体制

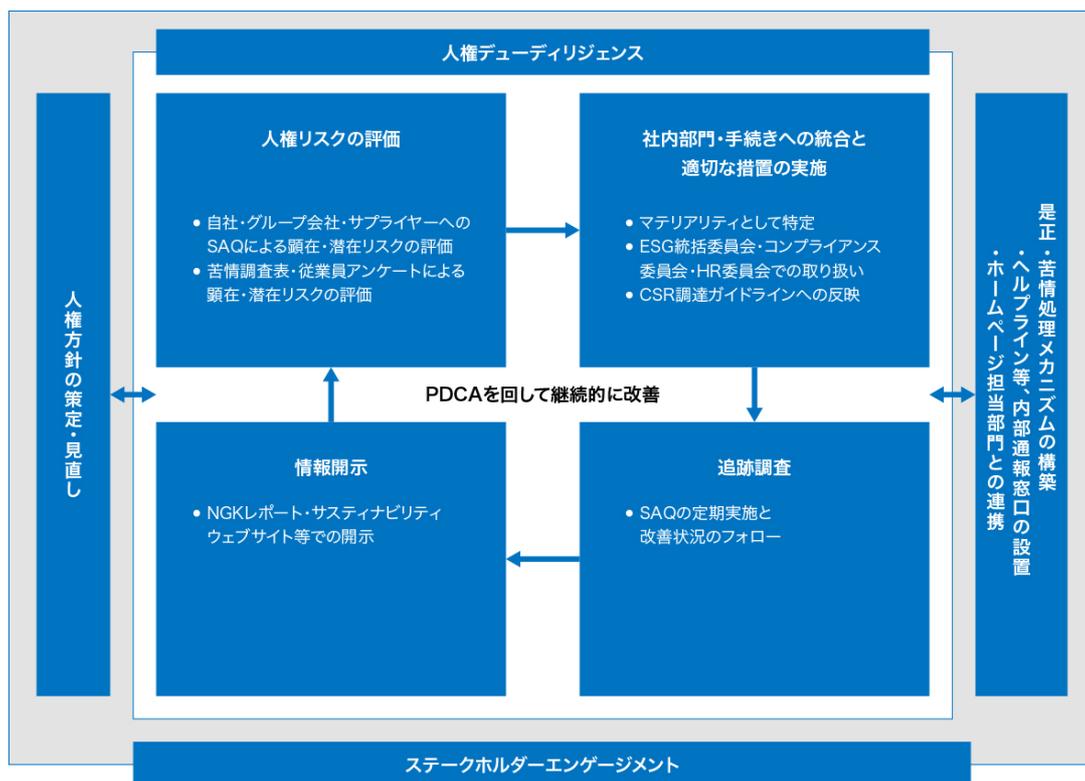
2020年4月に、より人権を尊重した企業活動やグループ全体で対処すべき人事課題を横断的に議論する組織として、人材統括部所管取締役を委員長とする「HR委員会」を設置しました。

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り締役に報告することで、取締役会が実践状況を監督しています。

組織体制図



人権尊重の取り組みの全体像



2022年度の活動

2022度は以下の施策を実施しました。

実施時期	実施内容
(2021年度より継続)	日本ガイシ本体の国内・海外サプライヤーを対象に人権デューデリジェンス調査 (SAQ) を実施
4~6月	国内グループ会社のサプライヤーを対象に人権デューデリジェンス調査 (SAQ) を実施
4~6月	2021年度下期の国内・海外グループ会社における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)
6月	「ビジネスと人権—人権尊重への取り組みについて」 e-ラーニングを実施
9月	「英国現代奴隷法に関する声明 (2022年度3月期)」を開示
10月~11月	2022年度上期の国内・海外グループ会社における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)
2022年12月~2023年2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リジェンス調査 (SAQ) を実施

人権デューデリジェンスの実施

グループ事業活動にともなう人権リスク

日本ガイシでは、RBA※行動規範を参考としたセルフチェックを、日本ガイシおよび国内外のグループ会社を対象に定期的に実施しています。2022年度は、日本ガイシを含む計43社を対象に、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。これによりグループの事業活動を網羅的に俯瞰し、人権課題の特定を行っています。

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ています。これらを注視すべき人権課題として認識し、各国の法令・慣習・慣行に鑑みながら、対応の検討を進めていきます。

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

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人権に関する報告・相談を受け付けるとともに、半期に1度、グループ会社から「人権関連苦情調査票」もしくは「リーガル・リスク・マネジメント報告書」による報告を受けています。2022年度は上記手続きを通じ、NGKグループ全体で28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、新規サプライヤーを含め、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2022年度は、新たに国内グループ会社の取引先企業約630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。

[☒ NGKグループCSR調達ガイドライン日本語版（PDF形式：264KB）](#)

[> サプライヤーアセスメント](#)

以上の結果に基づきNGKグループでは、以下を注視すべき人権課題として認識し、対応の検討を進めていきます。

注視すべき人権課題

- 差別・ハラスメント
- 強制労働・児童労働
- 労働時間と賃金
- 結社の自由
- 労働安全衛生
- サプライチェーンにおける人権課題

苦情処理メカニズムの設置

日本ガイシでは、日本ガイシおよび国内グループ会社の全ての役職員が利用可能な内部通報窓口（ヘルプライン）を設置しています。社内/社外窓口を設け、匿名での相談・通報も可能であるとともに、相談・通報を理由とした不利益な取り扱いを受けないように、相談者・通報者の保護に努めています。海外グループ会社では、各国の実情にあわせ各グループ会社において役職員全員が利用できる相談・通報メカニズムを設置するなど、実効性のある内部通報体制の整備を行っています。

また、サプライヤーからの相談・通報については「取引先ヘルプライン」を設置するとともに、日本ガイシホームページの「お問い合わせ」を通じ、あらゆるステークホルダーからの相談・通報が可能となっています。

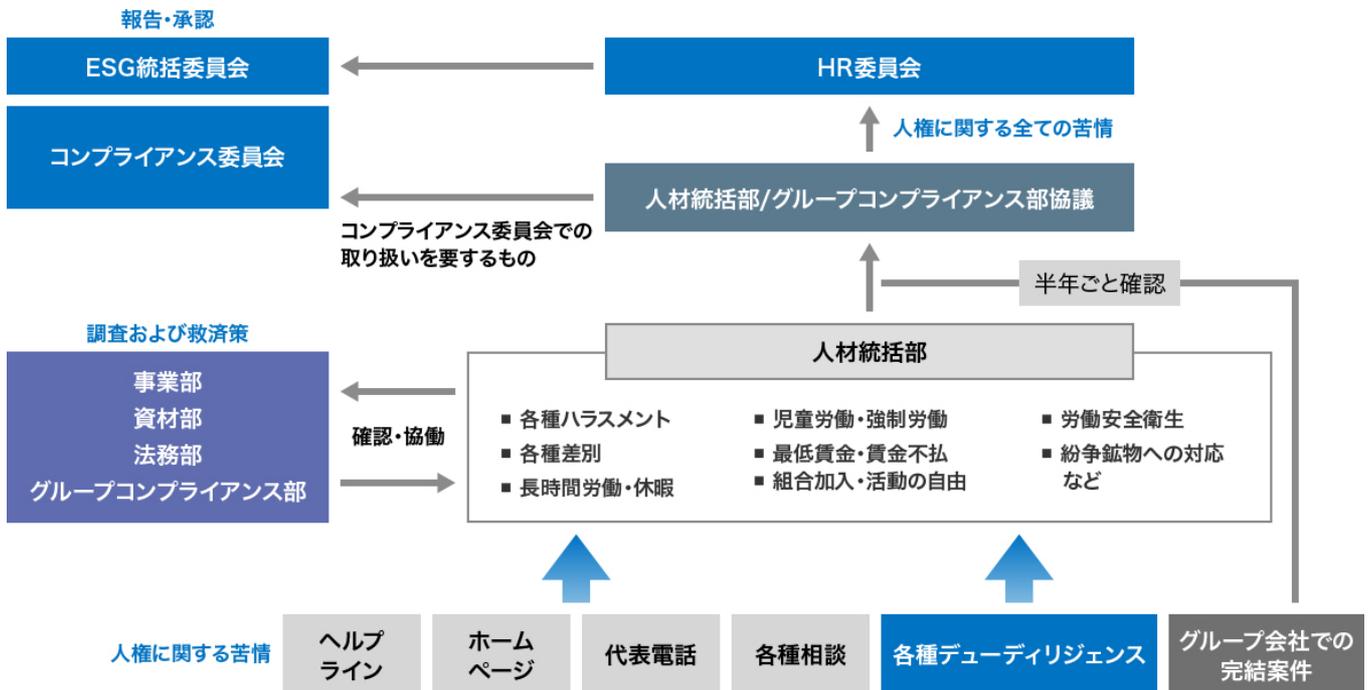
> 内部通報制度

> 取引先ヘルプライン

> 日本ガイシホームページ お問い合わせ

人権に関する相談・通報案件を受けた際は、人材統括部がグループコンプライアンス部および関連部門と協議の上、人権への影響が確認された場合は影響を受けた当事者の救済を行うとともに、是正・再発防止策を施します。これらの対応については、重要度に応じて適宜、コンプライアンス委員会・HR委員会・ESG統括委員会での報告を行います。

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。

カテゴリー	テーマ	参加者/対象範囲	参加人数（人）	実施時期
人権全般	「ビジネスと人権－人権尊重への取り組みについて」e-ラーニング 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	・日本ガイシに勤務する全役員・全従業員（契約社員、再雇用従業員、嘱託従業員、派遣社員、請負者、逆出向者、パート、アルバイトの方を含む） ・国内グループ会社・海外グループ会社に勤務する日本ガイシ出向者	閲覧：12,207ビュー アンケート回答者：3,846	2022年6月

カテゴリー	テーマ	参加者／対象範囲	参加人数（人）	実施時期
人権全般	人権尊重とNGKの取り組み、ESG リスクと機会	新任管理職登用者、管理職内昇格者、 管理職でのキャリア採用者	115	2022年12月
人権全般	NGKグループ企業行動指針 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 の徹底について	一般職昇格者、対象となる資格のキャ リア採用者	433	2022年11月 ～2023年3 月
LGBT	「LGBT入門ー働きやすい職場を目 指してー」 LGBTについての基礎知識や自社の 取り組みについて	新入社員	139	2022年4月
ハラスメント	パワーハラ・セクハラ の定義、具体 例、就業規則上の取り扱い、ヘルプ ライン紹介、ケーススタディによる 理解促進	新入社員、一般職昇格者、対象となる 資格のキャリア採用者	572	2022年4月 ～2023年3 月
ハラスメント	製造現場におけるコンプライアン ス、パワーハラ・セクハラについて	新任係長研修	11	2022年7～ 12月
ハラスメント	パワーハラスメント、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、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への 理解を深める	日本ガイシおよび国内グループ会社の 役職員	519	2022年10月 ～2023年3 月

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 ◯ サプライチェーンマネジメント推進体制 ◯ サプライヤーアセスメント ◯
 調達パートナーとのコミュニケーション活動 ◯ 責任ある資源、原材料調達 ◯

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サプライヤ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、「サプライヤーとの共存共栄」「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



サプライチェーンマネジメント推進体制

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。約800社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。

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

一般間接材購買システムの導入

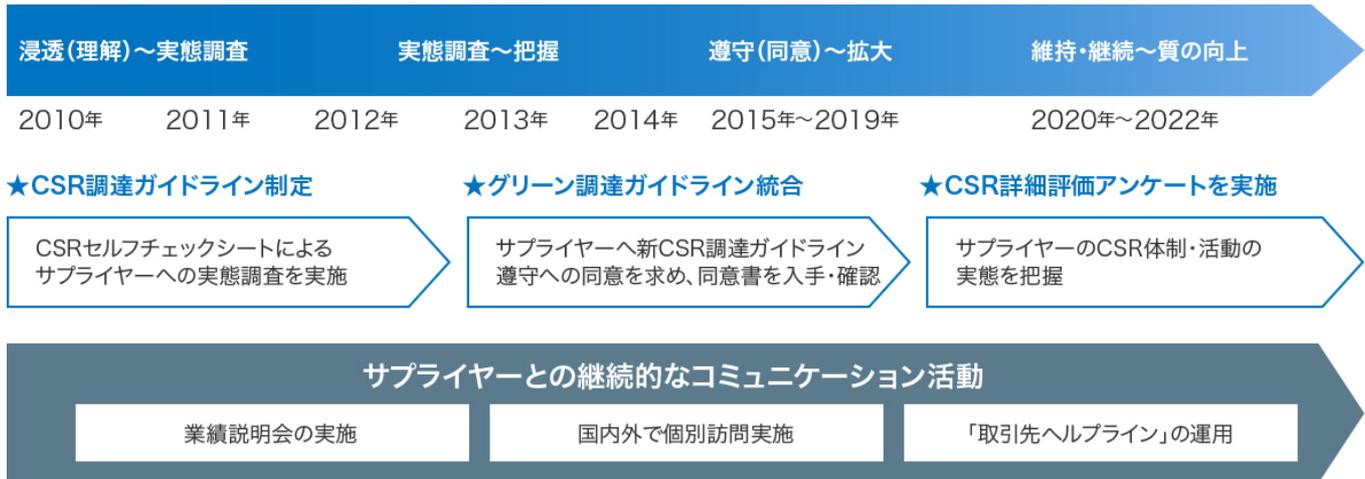
従来、各部門がオフラインで個別に購入していた一般間接材につき、2021年6月にグローバル取引ネットワークシステムを導入し、間接材支出の一元化、見える化を図りました。

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、2022年度は約3.8億円のコストダウンを達成しました。

2023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。サプライヤーについては、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「NGKグループ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は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CSR調達ガイドライン」は、日本語・英語・中国語でウェブサイト公開しています。

[📄 NGKグループCSR調達ガイドライン](#)
(PDF形式：264KB)

サプライヤーアセスメント

重要サプライヤーの特定

日本ガイシでは、以下の観点などから重要サプライヤーを特定しています。

- 重要品目の取り扱い：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

2023年度3月現在、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。

※主要生産品目：自動車排ガス浄化用セラミックス、電力用絶縁がいし・関連装置、電子電気機器・半導体製造装置用セラミックス

新規サプライヤーのアセスメント

日本ガイシでは、新規のサプライヤーとの取引開始にあたり、購買基本方針の「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」に基づき、QCD（品質・コスト・納期）、安定調達の観点から評価を行っています。また、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすために、ESG要素を織り込んだCSR調達ガイドラインの趣旨理解および同意入手を新規取引先選定の必須要件としています。

既存サプライヤーのアセスメント

日本ガイシでは、既存のサプライヤーに対して毎年CSR調達ガイドライン遵守の同意書提出をお願いしています。

2021年からは、各サプライヤーの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、取引内容に応じたリスク評価を行っています。

アンケートの実施にあたっては、事業への影響度の観点から、まずは日本ガイシ本体の直接材サプライヤー、次に国内グループ会社主要サプライヤーと段階的に範囲を拡大し、2023年度は海外グループ会社の主要サプライヤーへの実施を予定しています。

SAQ 主な設問項目

主要項目	内容
コーポレートガバナンス	推進体制、内部統制、BCP体制、内部通報制度、社内外への情報発信
人権・労働	基本姿勢、人権尊重、差別・侵害の禁止・回避、雇用・育成・キャリア等の平等機会提供、適正賃金、時間・休暇の公正適用、強制・児童労働の禁止、安全衛生・健康管理、結社の自由
環境	基本姿勢、化学物質管理、廃棄物削減、資源の有効利用（水リサイクル、原材料再利用）・保全、温暖化防止、生物多様性
公正な企業活動	基本姿勢、行政・公務員との適切な関係、関係者との不適切な利益授受防止、競争法違反防止、反社団体との関係排除、知的財産・著作権保護、救済制度、インサイダー取引禁止、利益相反行為禁止
品質・安全性	基本姿勢、製品・サービスの品質・安全性の確保、事故・不良品発生時の適切な対応
情報セキュリティ	基本姿勢、サイバー攻撃への防御、個人データおよびプライバシー保護、機密情報の不正利用防止
サプライチェーン 地域社会との共生	基本姿勢、紛争鉱物への取組み、地域社会への負の影響低減、持続可能な発展に向けた地域社会との取組み

調達パートナーとのコミュニケーション活動

サプライヤーへの業績説明

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社のサプライヤーに対して業績・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](#)

国内外でサプライヤーの訪問・モニタリングを実施

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、最適なサプライヤー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。2022年度は新型コロナウイルス感染症の状況も踏まえながら既存のサプライヤーへの直接訪問を実施。評価計画に基づき主要原材料サプライヤー43社に品質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。

サプライヤー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。

2022年度は会員企業から55社61名が出席し、現場作業におけるリスク（転倒リスク）に関する特別講演を受講しました。

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、サプライヤーの調査を実施しています。

サステナビリティ

品質の追求

[基本的な考え方](#) |
 [品質活動体制](#) |
 [品質リスクマネジメント](#) |
 [海外拠点での品質活動](#) |
 [全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」](#) |
 [品質教育の強化](#) |
 [保全活動のレベル向上](#)

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

2023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

2022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年度より、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取り組みを進めています。2022年度は業務の無理・曖昧の防止と、コミュニケーションの徹底を図りました。その結果、業務負荷や作業ルールの見直しと、実務現場やグループ会社への品質コンプライアンスの理解と浸透が進み、問題をオープンにする組織風土が形成されつつあります。

※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

2023年度の取り組み計画

2023年度は、部門主体の活動をさらに進めNGKグループ全員が業務品質に磨きをかけるため、2022年度の目標を継続して掲げ、活動の自律化を強固なものにしていきます。

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。その中でも特に、2022年度に試行した不具合を分析し、仕事の進め方を改善する活動を部門内で定着させ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。

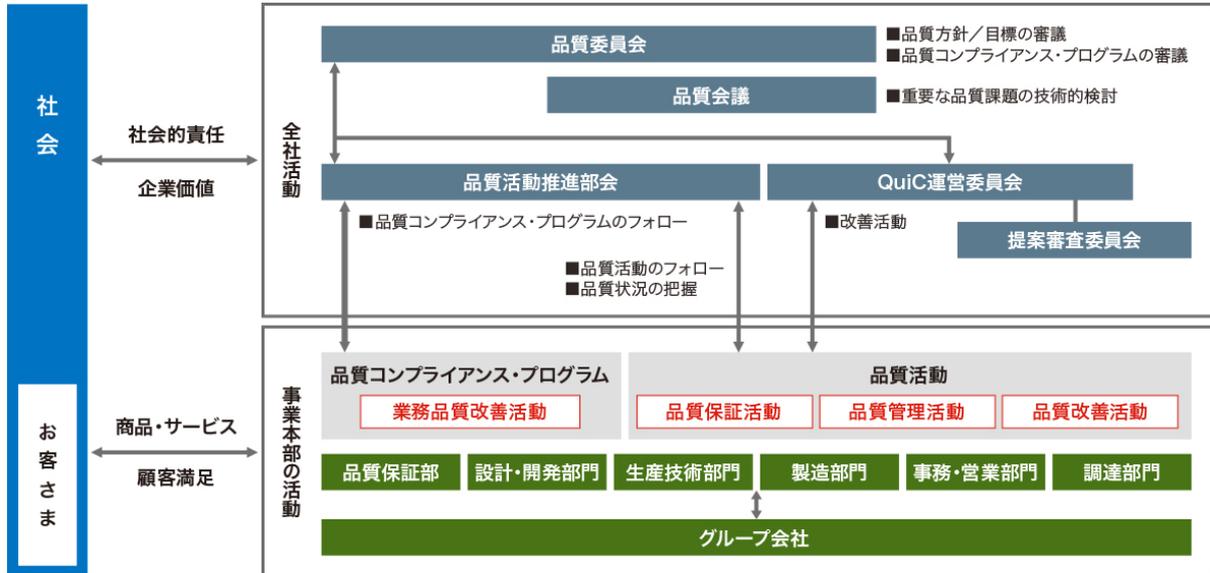
品質活動体制

NGKグループの品質活動体制は、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に反映して、さらなるお客さま満足の向上に努めています。

2022年度は、QRE-Pの運用の一環として品質不具合の原因を分析し仕事を改める試行を行い、不具合発生時にこれを部門が実施するための運用ルールを制定しました。不具合を発生させた部門が仕事の進め方を改善することで、より根本的な対策につなげる仕組みへと改善しています。

品質活動体系



ISO9001 認証またはIATF16949 認証取得状況

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の認証を取得しています。

ISO9001 認証またはIATF16949 認証取得状況

[社会データ集 図](#)

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

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

品質確認のルール

開発から生産立ち上げまでの節目や、製造工程の変更時に守るべき6つの品質を確認し、継承する。

DR※機能強化のルール

品質リスクの重要性が高位と中位のDR計画を重要DRとして登録し、全社レビューが同DRに参加する。特に品質リスクの高い案件については、品質経営統括部長が全社DRを開催する。

※デザイン・レビュー、設計審査

品質監視のルール

製造や市場での品質状況の変化や課題を全社で監視・共有する。製造不良と市場クレームの状況を毎月、品質経営統括部への報告を通して全社で共有し、市場不具合の処置に対して妥当性を審議する。

重大な市場クレーム処置のルール

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

品質活動の有効性向上および仕事のやり方改革を目指して

製品実現において品質向上と品質リスク排除を強化するための仕事のやり方を示した業務プロセスQRE-P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。

2022年度は、2020年度に開始した「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」を進めるため、市場不具合発生時に技術的な対策だけでなく、仕事の進め方において何が足りなかったかを部門で分析し、自ら仕組みを改善するルールを策定しました。また、グループ会社へのQRE-P活動の展開強化のため、製品設計や工程設計を実施している国内グループ会社を中心にQRE-P活動の展開を開始しました。

2023年度は、開発案件の品質リスク排除を一層効果的/効率的に進めることを目指し、開発の早い段階からQRE-Pに沿った品質リスクの検討を部門と行い、事業化時点での信頼性向上に努めます。また、グループ会社へのQRE-P活動の展開をさらに進めるため、海外グループ会社へのQRE-P活動の展開も検討していく予定です。

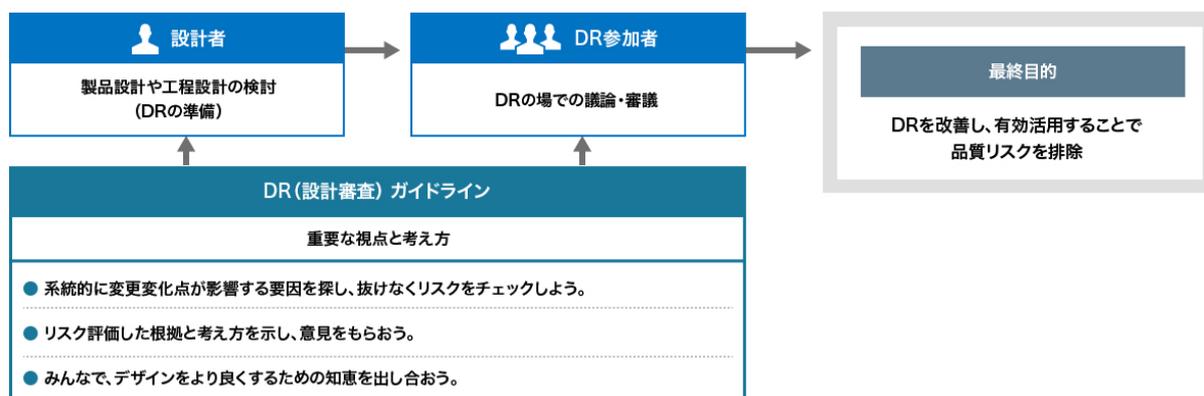
DR機能強化の活動

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

＜社会データ集 図＞

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。

2022年度は、7月に「QuiC活動全社大会」を、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けてオンライン併用で開催しました。10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、3回目の開催となりました。

2023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

	2020年度	2021年度	2022年度
製造部門	93%	82%	89%
非製造部門	83%	71%	76%
事務部門	50%	25%	27%
提案件数	約19,000件	約16,400件	約15,600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、2022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

2020年度から新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて中止となっていた国内研修を3年ぶりに開催しました。国内研修では12月7日から10日にかけて、提案優秀者と全社大会の大会優秀賞・特別賞受賞者の16名を沖縄に派遣し、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いました。



国内研修でQCサークル全国大会を聴講

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。

2022年度の品質教育

研修名	参加人数	目的・特長
問題解決 (日本ガイシ若手)	講義：67人 個別指導：32人	<ul style="list-style-type: none"> 業務課題をテーマとした統計分析技術のスキルアップサポート 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356人	<ul style="list-style-type: none"> 統計的品質管理手法の習得 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一つ追加し、全15講座で構成 全講座をいつでも自由に聴講可能
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：103人	<ul style="list-style-type: none"> 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：80人	<ul style="list-style-type: none"> 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)	上位職向講演会：約150人 実務者向講演会：約200人 指導・相談会：20人	<ul style="list-style-type: none"> 失敗学の考え方、活用メリットの理解 分析力と展開力の向上
QMS研修 (希望者/NGKグループ含む)	ISO/IATF規格解説：594人	<ul style="list-style-type: none"> 規格の意図と要求事項の理解 対面式+オンライン（同時配信）による需要対応
	ISO/IATF内部品質監査員養成：129人	<ul style="list-style-type: none"> 内部品質監査員の育成と認定
	VDA6.3プロセス監査：41人	<ul style="list-style-type: none"> VDA規格で要求されるプロセス監査の理解

保全活動のレベル向上

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、2022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	33人	11名（33%）	34人	24人（71%）
NGKセラミックデバイス	5人	4人（80%）	55人	36人（65%）
NGKエレクトロデバイス	7人	1人（14%）	—	—

サステナビリティ

製品の安全性の追求

[基本的な考え方](#)[推進体制](#)[リスク評価](#)[お客さまとのコミュニケーション](#)[従業員への教育・研修](#)

基本的な考え方

NGKグループは、「NGKグループ企業行動指針」に基づく品質方針の下、製品の品質維持活動を通して、製品の安全性を追求しています。

[> NGKグループ企業行動指針](#)[> 品質の追求](#)[> 方針・指針](#)

推進体制

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。製品およびサービスの安全性追求に関しては、この品質活動体制の中で活動を推進しています。

日本ガイシの品質活動体制は、[品質活動体系](#)をご覧ください。

リスク評価

製品/サービスの安全性リスク評価については、主に以下の活動を実施しています。

- 品質活動推進規程に守るべき6つの品質を定め、その中で「安全性」についての確認項目と方法を明示しており、その考え方・やり方をQRE-P活動^{※1}を通して導入・拡大中です。さらに開発品については品質保証検討会でリスク評価の実施状況を審議する仕組みになっています。
- 事業部の開発品は、IATF16949/ISO9001やIEC QC 080000の要求事項に基づき設計審査の審議項目の中に製品の安全性に関する項目を設け、設計段階で審議しています。また、内部監査や外部監査を通じ、それらの要求事項に従ってリスク評価の実施状況や仕組みの不備を確認しています。品質経営統括部はDR^{※2}への参画等により部門におけるリスク評価の実施を確認・支援しています。
- 製品の安全性に関する緊急事態の発生や、特定のインシデントが認められた場合は、危機管理基本規定等に基づき、品質経営統括部や経営企画室を主体とし、会社として行動を起こすことが可能な体制になっています。
- 事業部は、ISO9001/IATF16949要求事項に従い、リスク分析とその予防処置の実施、緊急時対応計画の策定等を実施する仕組みとなっています。
- 出荷した製品の使用状況や変化劣化状況は、IATF16949/ISO9001等の要求事項に基づきお客さま満足度調査を実施するとともに、QRE-P活動の中でも製品の特徴に応じて市場品モニターや市場品の定期回収を実施し、安全性に関する必要な是正措置を検討しています。

※1 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。

※2 デザイン・レビュー、設計審査

お客さまとのコミュニケーション

NGKグループは、企業行動指針に「社会が必要とする情報は、正確かつ速やかに開示します」を掲げ、製品やサービスについても適切な情報提供をしています。ホームページの製品情報では、製品の紹介と併せて取り扱い等に関する情報を開示し、お客さまには具体的な事案ごとに取り扱いに関する注意内容を提供しています。製品の開発においては、出荷先の国の規制を確認し、規制を遵守した安全性を確保しています。お客さまに対しては、事業本部の品質保証部が主体となり、ご要望に応じて含有化学物質調査に協力するとともに、化学物質安全性データシート（MSDS）等の開示をしています。また、プロダクトスチュワードシップに関連した活動として、「環境行動指針」「資材調達情報」および「NGKグループ CSR調達ガイドライン」の中で、製品の安全性を含めた取り組みをお取引先さまとともに実施していくことを掲げ、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、製品に含有する化学物質の確実な管理に取り組んでいます。

＜製品情報

＜環境行動指針

＜資材調達情報

📄 [NGKグループ CSR調達ガイドライン日本語版（PDF形式：264KB）](#)

従業員への教育・研修

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。全社教育の中には製品の安全性に関する内容が含まれています。具体的には、IATF16949/ISO9000教育、PL法（製造物責任法）勉強会で製品の安全性に関する教育を実施しています。

全社教育については、[2023年度 全社教育体系図](#)をご覧ください。

サステナビリティ

お客さま満足の上

基本的な考え方 | 顧客満足度調査

基本的な考え方

NGKグループは、「NGKグループ企業行動指針および行動規範」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



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。

- 私たちは、カーボンニュートラルやデジタル社会等に資する商品やサービスを技術革新により提供し、事業を通じた社会課題の解決に取り組みます。
- 私たちは、お客さまと社会からの新たなニーズや改善への要望に耳を傾け、商品やサービスの開発や改良を行います。
- 私たちは、安全性に十分に配慮し、環境規制を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。

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。

- 私たちは、社会が必要とする情報は、正確かつ速やかに開示します。
- 私たちは、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。また、ステークホルダーとの継続的な対話を通じて、信頼関係を構築します。

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

2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
94%	100%	100%	100%	100%

(注) 算出方法

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

本調査の対象顧客の売上は、全売上高の47%です。

サステナビリティ

人的資本経営

[基本的な考え方](#) | [推進体制](#)

基本的な考え方

NGKグループでは、2050年のありたい姿「独自のセラミック技術でカーボンニュートラルとデジタル社会に貢献する」を実現するために、なすべきこととして5つの変革を定め、事業構成の転換を図っています。この5つの変革の中でも、ESG課題の対応を経営の中心と位置付けています。人材はコストではなく、資本の一つであるとの認識の下、経営戦略と人材戦略を連動させ、人材の価値を最大限に高めることが、企業価値の向上と成長につながると考えています。

昨今の人材に関する社会からの情報開示要請の高まりやNGKグループビジョンを踏まえ、2023年6月に「NGKグループ人的資本経営方針」「人材育成方針」「社内環境整備方針」を策定しました。

「NGKグループビジョン Road to 2050」の実現に向けて、5つの変革を実行し、持続可能な社会に向けて新たな価値を創造していくのは従業員一人ひとりにほかなりません。豊かで活気ある職場環境を提供し、挑戦し変革する人材を後押ししていくことで、従業員の能力を最大限発揮していきます。

[NGKグループ人的資本経営方針](#) >

推進体制

NGKグループでは、NGKグループ人的資本経営方針をグループ共通の指針として共有し、グループ全体で人的資本経営を推進していきます。HR委員会においてNGKグループ人的資本経営方針に基づく各種の人事施策を審議し、委員会の審議を経て決定した事項のうち重要と判断されるもの、また年度の実績については、年1回以上取締役会に報告されます。

一方で、NGKグループは世界中に拠点を有しており、人的資本経営方針の実現にむけた戦略や施策は、グループ各社毎の状況・課題感にあわせて策定・運用していくことが、実効性の観点から重要だと考えています。今後、各拠点人事部門と、それぞれの拠点に合った施策・活動について丁寧なコミュニケーションを重ね、人的資本経営方針の浸透を進めていきます。

サステナビリティ

人材マネジメント

[基本的な考え方](#) | [公正な処遇・評価](#) | [従業員とのコミュニケーション](#)

基本的な考え方

NGKグループは、多様性が尊重されてさまざまな人が活躍でき、豊かで活気にあふれ、挑戦を後押しするオープンな職場環境づくりに努めています。また、一人ひとりが公正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。

公正な処遇・評価

一般職人事制度

日本ガイシの一般職人事制度は、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制度となっています。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ています。

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

日本ガイシで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資格制度としています。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

職群	職群定義
基幹職	個人と集団をリードし、上位方針に基づいた組織業績の達成、事業・組織の持続的成長に向けた変革の推進にパフォーマンスを発揮することが期待される。
S群	係・チーム単位をマネジメントする人材または高度なスペシャリスト人材。 上司や関係部署と係・チームを結びリードすることで、係・チームの生産性を向上し、成果を出すことを期待される。または、特定分野のスペシャリストとして重要な課題・業務を担うことを期待される。
M群	実務の中心～現場のリーダー的な人材。 専門分野のエキスパートとして技術・技能・知識・経験等で上司やメンバーをサポートし、チーム業務全体の円滑な推進を支え、現場のロールモデルとなることを期待される。

職群	職群定義
J群	実務担当者として自ら考え動ける人材。 業務全体の目的や流れを理解し、任された日常業務全般を周囲と連携して進め、完遂できる。自律的に技術・技能・知識・能力を高め活躍することを期待される。

評価制度

処遇の公平性を保ち、個人の努力や成果を都度しっかりと評価、自身の成長を実感できるよう、日本ガイシは、個人の報酬決定にあたり以下の評価制度を使用しています。

評価制度	内容	対象となる従業員の割合
業績評価	期首に設定した目標の達成度やプロセスを「成果」として評価。 設定した目標以外の業務についても、どれだけ取り組むことができたかを評価。	100%
役割評価 (一般職のみ)	求められる役割(資格定義)をどれだけ満たしているかを資格ごとに定められた要素で評価。	100%
評価面談	期首の目標設定、期末のフィードバックで評価結果の納得性の向上や当期の成果や翌期の課題、中長期的なキャリアなどについて、上司との面談を実施。	100%

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。

従業員とのコミュニケーション

従業員エンゲージメント

日本ガイシでは、2年に1度、エンゲージメント調査を実施しています。
2022年度の調査では、4,805人（男性：4,212人、女性：593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、2020年度の前回調査時から平均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。

組織活性化調査結果

離職率

自主退職率

[> 社会データ集 図](#)

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4,014人です。

労働組合加入率

[> 社会データ集 図](#)

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。

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。

業務上の異動に関する通知

日本ガイシは、日本ガイシ労働組合との間で締結している労働協約の中で、業務上の必要性により異動する場合は、従業員本人の能力、健康、家庭の事情等を考慮し決定すると定めているほか、原則として3週間前までに本人に通知を行うルールを採用しています。

特に、集团的に異動を行う場合、または組合活動に重大な影響を与えると判断されるものについては事前に組合と協議することを労働協約に規定しています。

2022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
- 職場懇談会

サステナビリティ

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの考え方

ワーク・ライフ・バランス推進のための活動

仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

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. 年次有給休暇は最低取得日数を10日以上とする
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、事前に申請書を提出する
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

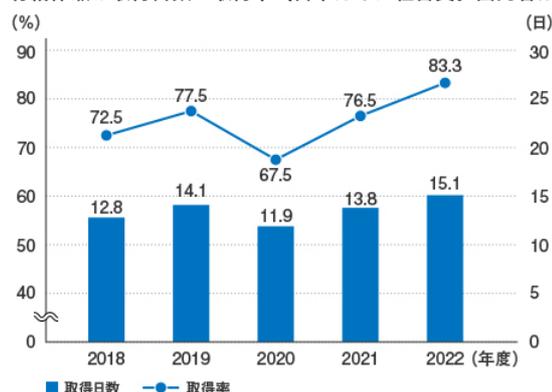
健康経営：総労働時間短縮への取り組み

有給休暇取得促進への取り組み

2022年度は、全従業員を対象に最低取得日数を10日に設定し、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・バランスの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）



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。

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、産後休暇を経て育児休業から早期（子が満11カ月に到達する日まで）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、男性従業員向けに「産後サポート休暇」を導入。積立休暇(失効した過年度の年次有給休暇)を利用し、1日から取得でき、飛び石での取得も可能にしたことで、制度導入前に比べ、男性の育児休暇取得者が増えました。2022年度は、より柔軟に育児休暇を取得できるよう職場環境の整備を進めています。

配偶者出産時の特別有給休暇を2日から5日に拡充し、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」や社内ポータルサイトでは出産する本人と出産予定の配偶者がいる従業員別に制度を説明、従業員の不安軽減のために「両立に関する相談窓口」を設置しました。所属長には「日本ガイシにおける男性育休取得推進」をテーマに講演会を開催(21年度)、全従業員に対して育児・介護休業法の法改正のポイントおよび制度運用の変更を周知、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員と「育休取得予定申出シート」を用いた面談実施を必須としています。

こうした取り組みを通じて、2022年度はおよそ9割の男性*が育休等取得しています。

*当該事業年度に配偶者が出産した男性従業員数に対する、当該事業年度に育児休業等をした男性従業員および育児目的休暇を利用した男性従業員数の合計数の割合（事業年度：2022年4月1日～2023年3月31日）

各段階における仕事と育児の両立支援制度

		面談（本人・所属長・人事）		面談（本人・所属長・人事）	
		妊娠中	出産前後	育児休業中	両立中
勤務制度	健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度	産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業（積休利用）	産後パパ育児 育児休業 育児休業の継続 産後サポート休暇 （男性従業員向け）	短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇（積休利用） 子の看護休暇 早期復職支援一時金	
	その他制度		保活コンシェルジュ （首都圏在住者）	通勤用駐車場の優先利用 （名古屋地区） 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
	健康保険		出産育児一時金		
	雇用保険			育児休業給付金	
給与		産前・産後の休業中 標準報酬日額の2/3を支給	無給	復帰後の実務期間6か月経過後支給 33万円支給 ※経過した月度の翌月給与にて	
賞与		産前・産後の休業中 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・産後休暇および育児休業を取得した従業員を対象に、キャリアの早期再開を促すための制度を整備しています。これらの制度は、特に女性従業員が働きやすい職場づくりを目指しており、女性の活躍推進に寄与することを期待しています。

早期復職のための支援制度

- 早期復職支援一時金
- 認可外保育所等費用補助
- 保活コンシェルジュ
- 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

法定を上回る制度

制度名	制度内容	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
育児休業	原則、子が1歳に到達する日まで。保育所に入れないなどの事情がある場合は、最長、子が2歳まで。 ※積立休暇（失効した過年度の有給休暇）利用可。	取得者数 (人)	全体	48	40	64	79	157
			男性	23	19	35	56	127
			女性	25	21	29	23	30
		復職率 (%)	全体	100	100	100	99	100
短時間勤務	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。	取得者数 (人)	全体	63	64	62	79	69

項目	内容	区分	2022年度
育児休業取得率等 公表前事業年度 (2022年4月1日～ 2023年3月31日)	公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇を利用した男性労働者数の合計数の割合	男性	91%
	公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合	女性	103%

日本ガイシ独自の制度 ※実績は取得者数（人）

制度名	制度内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産後復帰一時金	産休・育休を経て職場復帰6カ月後に一時金を支給	27	25	26	38	19
時間単位年次有給休暇 (短時間勤務者対象)	短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取得可能（年間5日）	42	62	58	73	68

制度名	制度内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産後サポート休暇	積立休暇（失効した過年度の有給休暇）を育児目的の休暇として利用可	—	15	16	15	34
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休・育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（社内婚の場合は、配偶者も同席）	28	24	20	31	29
復職前面談	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後の業務内容や働き方などについて面談を実施	32	25	25	32	27
海外赴任同行休職	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	2	2	0	1	4
出産祝い金	子が生まれた場合：5万円	241	218	260	223	224
ベビーシッター費用補助	業務都合による当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	8	11	31	28	43
保活コンシェルジュ（首都圏在住者対象）	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	0	0	0
駐車場の育児支援枠	通勤用の駐車場に優先枠を設置	32	40	40	41	37
早期復職支援一時金	産育休から子が満11カ月に到達する日までに復職した場合、一時金として10万円支給	7	5	3	4	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	10. 介護休業給付金 11. 介護休業支援金 12. 介護支援一時金
	休職	
	9. 介護休職	

介護休暇の取得（日本ガイシ）

[社会データ集](#)

サステナビリティ

ダイバーシティ&インクルージョン

- 基本的な考え方
- ダイバーシティ&インクルージョン推進体制
- ダイバーシティ&インクルージョン推進体制を支える各種制度
- ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

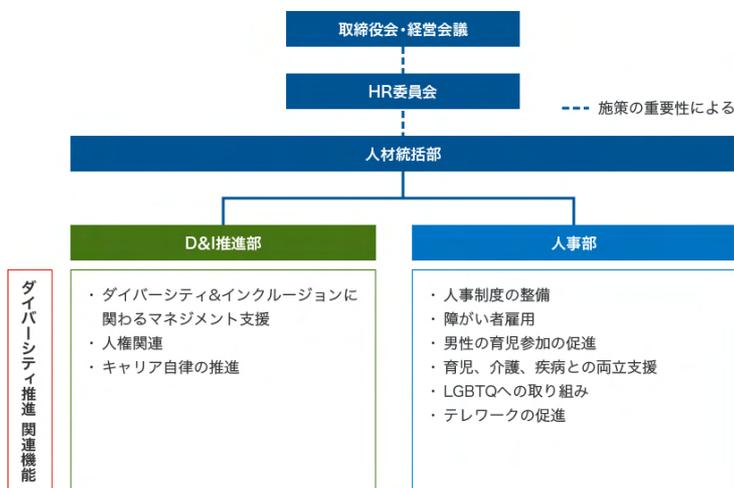
基本的な考え方

NGKグループは、人種、国籍、性別・性的指向およびジェンダーアイデンティティ、年齢、宗教、信条、障がいの有無によらず、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&インクルージョン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&インクルージョン推進体制



ダイバーシティ&インクルージョン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。

一般職の人事制度では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

＜社会データ集 図＞

製造契約社員の正規登用制度

日本ガイシは、製造契約社員から正社員へ登用する制度を設けており、2022年度は16人が登用されました。

製造契約社員から正社員への登用実績

＜社会データ集 図＞

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度

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。2022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&インクルージョン推進の取り組み

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

企業内での個人個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

2022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

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な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。

新任昇格者向けキャリアプランニング&リーダーシップ研修

昇格というキャリアの変化を迎える中、自己理解を深め、これからの働き方を考える機会としてキャリアプランニングを図る目的で新任昇格者向けのキャリアプランニング&リーダーシップ研修を実施しました。当研修では、自身に与えられる期待、役割に対し必要なキャリアの考え方、知識を習得し、役割を遂行できる人材として歩み始める準備をすること、また、チームをリードするうえで必要な実践的コミュニケーションスキルを習得することを目標として、同年度主任クラスの昇格者同士で実施しました。

50代・40代キャリアプランセミナー

新たに40代基幹職を対象に加え、基幹職・一般職を対象とした「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、自分の特性や価値観など自己理解が深まり、生涯キャリアを考えるきっかけになったとの声が寄せられました。

キャリア相談窓口の設置

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、キャリア形成の支援を行っています。2022年度からは、社外のキャリアコンサルタントにも相談できる窓口を設けました。

男性従業員の育児関与を強化

夫婦が互いのキャリアを尊重しつつもに子育てを行い、職場では性別や子どもの有無にかかわらず仕事と生活を両立させることができるような環境を整備するため、男性育休の取得推進に取り組んでいます。

従来は女性従業員向けの制度をメインに記載していた「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を改訂し、男性従業員を対象とする制度を分かりやすく説明しています。また、2022年度から産休前面談を女性従業員だけでなく、社内婚の場合は夫婦での面談を実施、出産を控えた配偶者をもつ男性従業員にも上司と面談を実施してもらうことで、家庭や職場における性別役割分担意識を減らし、従業員には制度を活用した両立を促しています。上司にも実際に休暇が取得できるような仕事の調整や周囲の理解醸成を促進してもらい、誰もが制度を利用しやすい環境づくりを進めています。更に2022年度には、「両立なんでも相談窓口」を開設しました。この窓口では人事部門の担当者が仕事と育児などの両立に必要な情報や制度について丁寧に対応しています。昨年度は、制度内容に関するもののほか、従業員自身の育児休職期間についての問い合わせ、育休取得予定の部下を持つ上司から円滑な職場運営についての相談など、22件の相談が寄せられました。

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。

家事育児の負担が女性に偏りすぎないように、配偶者も両立に対して当事者意識をもつことを促すとともに、両立期の働き方についての心構えや行動のヒントを学び、復帰後の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。また、他部門の子育て中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、2020年度に女性活躍推進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。2022年度も未受講者を対象に実施しました。

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、2023年3月に次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進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。

厚生労働省 一般事業主行動計画

目的

男性の育児参加をはじめとするワークライフバランスの充実を推進し、すべての従業員が持てる力を最大限に発揮できる雇用環境の整備を行う。加えて、女性活躍に関する取り組みを実施することで、女性管理職を増やすことを目標に、次のように行動計画を策定する。

計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日

目標1:男性の育児休業等[※]取得率100%【次世代・女性活躍】

※育児休業等と育児目的休暇の取得割合

取り組み内容

- ・「男性育休100%宣言」で会社のトップが男性育休を推進していることを社内に浸透させる。(2023年)
- ・社内イントラネットをより情報量が多く使いやすいものに改修する。また、イントラネット内に育児中の男性社員の紹介を掲載し、男性育休をより身近に感じられるようにする。(2024年)
- ・男性育休の取得実績を把握し、必要な施策の検討・実施する。(2025年～)

目標2:全従業員のワークライフバランス充実のため、総労働時間の削減を行う。【次世代】

取り組み内容

- ・ノー残業デーの実施。
- ・社内トップによる「イクボス宣言」実施。
- ・時間外時間や有給休暇取得率について、定期的に労使で意見交換をする。
- ・有給休暇取得の底上げを狙うために、取りやすい職場環境の整備、管理職・本人の両方への意識啓発を通じ、取得促進、意識改革に努める。
- ・部門別に時間外の上限時間を設定し、超過が見込まれる場合は労使協議を行い、長時間労働の削減のための原因分析と対策検討を行う。

目標3:女性管理職比率を5%まで引き上げる【女性活躍】

取り組み内容

- ・新卒採用に占める女性比率を事務営業系30%、技術系20%にする。(2023年～)
- ・女性社員の配属が本社部門や研究部門に偏っているため、新卒の女性社員の半分以上を事業部門に配属する。(2023年～)
- ・「育休復職後研修」の実施(継続実施)
- ・総合職転換した女性を主任層へ育成するための研修を導入する。(2024年)

基幹職（管理職）人数

日本ガイシでは、2022年度に3.8%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10%程度、2050年までには20%以上にすることを目指しています。

基幹職（管理職）人数

2023年3月末日現在 女性基幹職（管理職）人数

> [社会データ集](#) 

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、従業員に向けた動画研修などの教育啓発を行っています。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。2022年度は新卒で2名を採用しました。加えて、特例子会社でも6名を新規採用しています。これらの活動により2022年度末時点で法定雇用率2.43%となっています。

2024年4月1日に法定雇用率が2.3%から2.5%へアップするため、2023年度も積極的に採用活動を行い、法定雇用率2.5%達成を目指しています。

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
女性活躍推進優良企業
「えるぼし」認定
認定段階3（2019年）

優良な子育てサポート企業「プラチナくるみん」厚生労働省から認定

「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき一定の基準を満たす「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けている企業のうち、より高い水準の取り組みを実践した企業を認定する制度です。



厚生労働省
次世代認定マーク
「プラチナくるみん」（2023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](#) | [従業員向け能力開発](#)

基本的な考え方

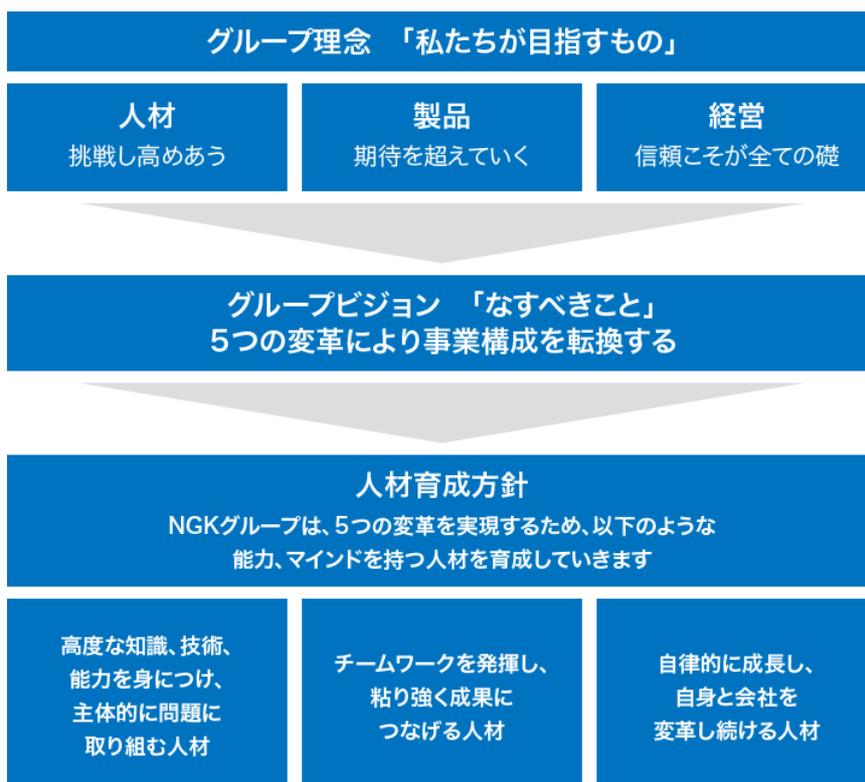
NGKグループは、NGKグループ理念の中で「人材」を私たちが目指すもののトップに位置づけ、「社会に新しい価値を そして、幸せを」という私たちの使命の実現に取り組んでいます。教育プログラムの提供だけでなく、従業員それぞれが置かれた環境の中、事業への貢献に向けて、主体的な成長に取り組むことができる職場づくりや上司との連携にも取り組みます。

従業員向け能力開発

日本ガイシは従業員の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、計画的な人材育成を行っています。

現在は、グループビジョンで掲げる5つの変革の実現に向けて、以下のような能力、マインドを持つ人材を育成することを方針に掲げ、関係する各部門で連携をしながら施策の強化に取り組んでいます。

1. 高度な知識、技術、能力を身に付け、主体的に問題に取り組む人材
2. チームワークを発揮し、粘り強く成果につなげる人材
3. 自律的に成長し、自身と会社を変革し続ける人材



2023年度 全社教育体系図

教育体系	日本ガイシ社員						日本ガイシ役員	国内グループ会社社員	海外グループ会社社員	
	入社初年	J群	M群	S群	基幹職	基2昇格	一般従業員	マネジメン	一般従業員	マネジメン
人権力	入社・昇格研修	新入社員研修	J1 経営・事務 昇格	新任M群	新任S群	新任係長	新任基幹職			
	トップメッセージ	入社式	NGKの理念	NGKの理念	NGKの理念	メッセージ	NGKの理念			トップメッセージ
バリュー	NGKグループ理念	企業行動指針	ESG経営(含環境ビジョン)	企業行動指針	企業行動指針	企業行動指針	企業行動指針			企業行動指針
	経営思想力	創造力	論理力	組織運営	部下指導・育成	自己の役割と	ビジネスコミュニケーション			部下指導・育成
ヒューマン	スキル	自主的キャリア形成	両立期キャリアデザイン	品質マネジメント	品質保証	品質保証	品質保証			品質保証
	品質マネジメント	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証			品質保証
コアコン	固定技術	主要技術	現場力	現場力	現場力	現場力	現場力			現場力
	現場での改善実践	技術	技術	技術	技術	技術	技術			技術
デジタル	スキル	財務	一般	知財	情報/IT	グローバル	事業理解			財務
	財務	一般	知財	情報/IT	グローバル	事業理解			財務	
業務遂行上の遵守事項	コンプライアンス	安全衛生	品質	環境	規格対応	規格対応	規格対応			コンプライアンス
	コンプライアンス	安全衛生	品質	環境	規格対応	規格対応	規格対応			コンプライアンス

2023年度 全社教育体系図 (PDF形式: 201KB)

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り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發揮してもらう
- 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

「より良い企業を目指すために会社として一人ひとりの自律的な努力とキャリア形成を応援する」という方針のもと、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、従業員のキャリア形成をサポートする教育を行っています。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。

昇格のタイミングや、40代・50代を対象としたキャリアデザイン研修やセミナーなどにより、自身の価値観や特性などの自己理解を深め、役割を認識したうえで、ありがたい自分の姿を考察し、自らの業務への挑戦と今後の成長へ前向きに取り組む契機とします。

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

[> 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。

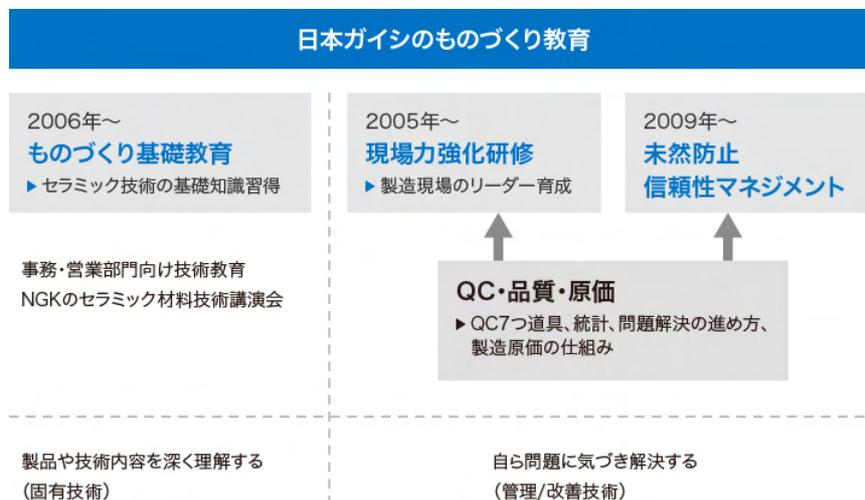
ものづくり教育

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員への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。

イノベーション研修で出てきたテーマを実際の新規事業につないでいけるよう提案制度も構築していきます。

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開始しています。

新入社員グローバル研修

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グローバル研修を実施しています。

まずは、グローバルマインドセットと異文化理解研修を実施し、グローバルに働くことを具体的にイメージし、グローバル環境で必要な異文化理解やコミュニケーション方法を習得します。

次に英語研修を行い、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かる時間（2022年度実績）

64 時間/年

※一部英語上級者は英語研修を受講せず24時間/年

海外実務研修・グローバル研修

グローバルに活躍できる人材育成を目指し、約半年間にわたり海外のグループ会社で海外実務研修を実施しています。若手従業員のうち、海外赴任候補者を対象に、異文化環境におけるコミュニケーション能力と実務対応能力の習得を図ることを目的としています。（新型コロナウイルス感染症の影響で2022年度は実績なし）

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研修を実施しています。

2022年度研修実績

研修参加者数概略（延べ人数）

正規従業員一人当たり研修受講時間

正規従業員一人当たり年間平均研修コスト

[> 社会データ集](#) 

サステナビリティ

労働安全衛生

[基本的な考え方](#) |
 [安全衛生管理体制](#) |
 [安全衛生活動の強化](#) |
 [安全衛生教育](#)

基本的な考え方

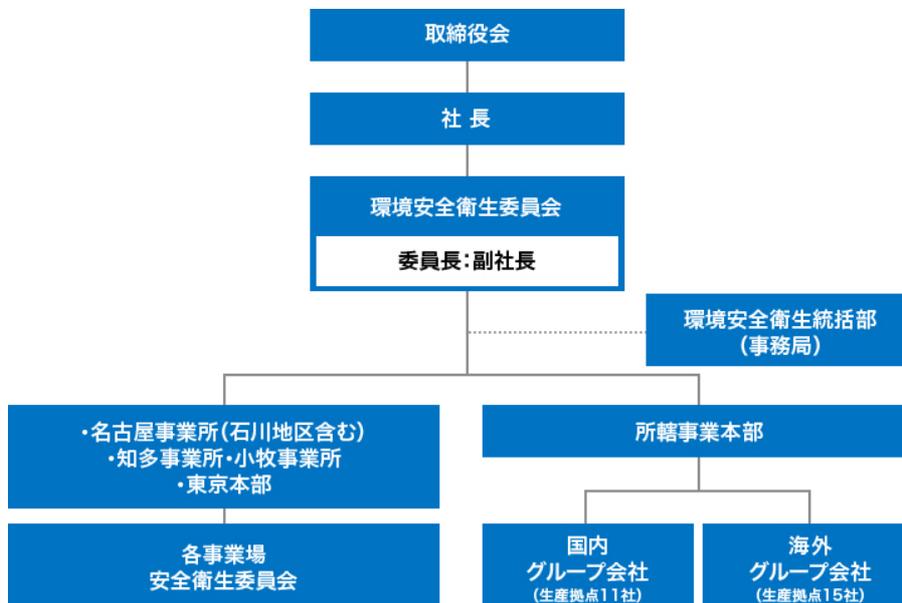
NGKグループは、安全衛生基本方針に基づき従業員等の安全と健康確保を組織的/継続的に達成する仕組みとして、ISO45001の認証を受けた労働安全衛生マネジメントシステムの厳格な運用とリスクアセスメントによる安全対策等を徹底して行い、構内の請負を含め、グループ全体の安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生基本方針

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、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、2023年度からは「コンプライアンス・ガバナンス・リスク低減」を上位方針とする第三期3カ年行動計画を策定し、「法令コンプライアンスの徹底」「グループガバナンス体制の更なる充実」「重大災害・重大事故の未然防止」を活動方針と定め安全衛生活動を推進しています。重大災害・重篤事故の未然防止では、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。

2022年度の取り組み結果

中期行動計画	年度実施項目	重点活動
リスクマネジメントの強化	重篤災害/重大事故のリスク抑制	海外を含む全ての製造拠点において、回転体巻き込まれや感電リスクのある設備と脱脂炉・水素炉等の爆発リスクのある設備について、高重篤リスクを徹底的に抽出/特定し、リスク抑制のための運用対策（管理的対策など）が完了した。また、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。

数値目標

日本ガイシは、2023年の数値目標を以下の通り設定しました。

- グループ全体で死亡災害・重大災害ゼロ
- グループ全体で休業災害強度率0.01以下

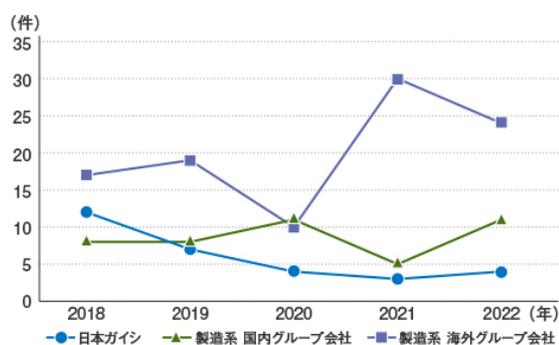
2022年は、グループ全体で死亡災害・重大災害は発生していません。また、2022年のグループ全体の休業災害強度率は0.03でした。

労働災害死亡者数

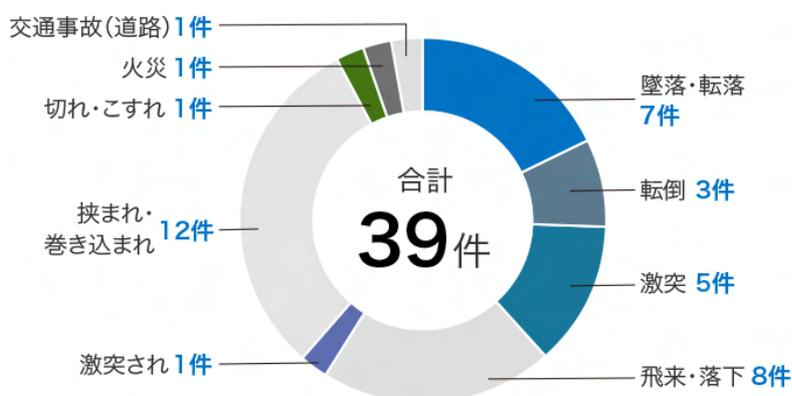
業務上災害件数

[社会データ集](#)

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。

2022年はグループ全体で39件（日本ガイシ4件、国内製造系グループ会社11件、海外製造系グループ会社24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だ回転体巻き込まれや感電による災害はゼロ災害を達成できましたが、歩行中の転倒等の災害（9件）や準備/清掃/片付け等の付帯作業等の災害（13件）は前年と同レベルで発生しました。これを受けて、今年も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きます。

請負業者の休業災害以上の労働災害発生件数

請負業者の死亡者数

強度率（1,000労働時間当たり休業日数）

休業災害度数率

業務上疾病度数率

[社会データ集](#)

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。

労働安全衛生マネジメントシステム取得状況

[社会データ集](#)

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。2022年度は、安全衛生基準について社内の集合教育を受けた従業員の総数は2,708名となりました。その内訳は、階層別教育・昇格者教育647名、危険体感予知教育2,006名、ISO45001内部監査員教育55名です（工場などの部門ごとに実施している作業員教育・配転時教育、およびリフト・クレーン等の社外機関による教育、セーフティオフィサ教育は除く）。

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
作業員教育	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。2022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等294名（対象者の約70%）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450m²の広さの「危険体感予知道場」を設置し、社外で経験を積んだ専任の従業員による安全教育を開始しました。

道場内には、回転体巻き込まれ/挟まれなど社内が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。2022年度までのNGKグループ全体の累計受講者数は6,327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 | 健康経営推進体制 | 総労働時間短縮への取り組み | 心身の健康増進を図る活動

基本的な考え方

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

NGKグループ健康宣言

NGKグループは、従業員の安全と健康を経営の基盤と捉えて、生き生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

健康経営推進体制

日本ガイシの健康経営は人材統括部所管取締役が監督し、健康経営推進室傘下の統括産業医、産業保健師等の医療専門職および事務局が、労働組合・健康保険組合と連携して推進しています。

人材統括部組織



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。

2022年度は、残業時間の社内上限を上回る事例が22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（出向者除く通期実績）。

- 70時間超過：4件（うち一般職1件） ※法定超過はなし
- 300時間超過：18件（うち一般職9件） ※法定超過はなし

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。

就業時間・残業時間

＜社会データ集 図＞

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。

長時間労働者の面談数

＜社会データ集 図＞

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。

2022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およびフォローアップを実施しました。

4つのケア



ストレスチェック受検率

高ストレス者の比率

＜社会データ集 図＞

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参加人数

＜社会データ集 図＞

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。2022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。

定期健康診断受診率

メタボ健診受診率

健康増進の取り組み参加者数

> [社会データ集](#) 

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、HIV/エイズやマラリア、結核などの感染症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、2022年度は新型コロナウイルス対策として、約2千人を対象とした4回目のコロナワクチン職域接種を1月に実施しました。

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大規模法人部門の「健康経営優良法人」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「ブライツ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。



サステナビリティ

社会貢献活動

[基本的な考え方](#) | [日本ガイシの社会貢献活動](#)

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。2022年度は、50件の活動報告がありました。

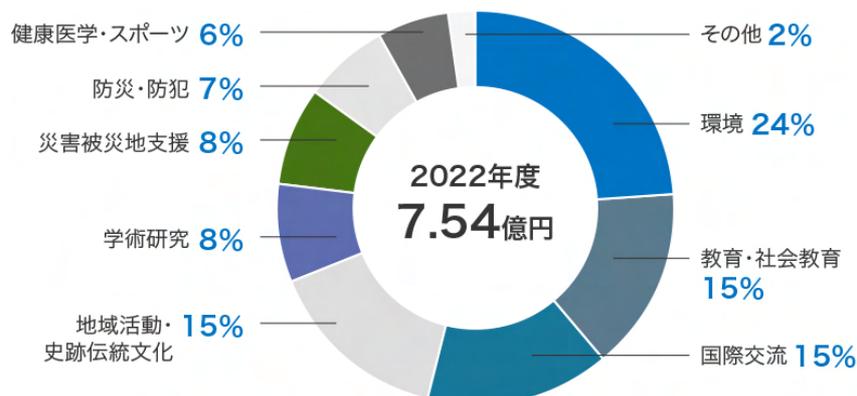
社会貢献支出額

社会貢献プログラム数

NPO/NGOとの協働件数

[> 社会データ集](#)

社会貢献活動の内訳



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。2022年度は7カ国38人に宿舎を提供、10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。2022年度は、宿舎と一色コスモス二重堀教室（愛知県小牧市にある日本ガイシ社員寮を活用した在住外国人児童向けの日本語教室）で計6回の交流会を開催し、宿舎近隣住民と一色コスモス二重堀教室の先生・児童のあわせて約45名が参加しました。留学生が講師役を務め、トーゴ、中国、バングラデシュ、韓国、ラオスの文化を紹介しました。2022年度までの参加者数は、累計1,055人となりました。

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。2022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時間の学習支援を計91回行いました。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なりました。また、日本ガイシは日本車いすテニス協会（JWTA）とオフィシャルパートナー契約を締結しており、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。2022年度は、車いすテニス選手応援セレモニー、名古屋市総合リハビリテーション事業団主催の車いすテニス体験会への協力、車いすテニス選手との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。

社会データ集

従業員 基本情報

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
従業員数 ^{※1}	日本ガイシ	-	4,119	4,224	4,316	4,382	4,547	人
	NGKグループ	-	20,115	20,000	19,695	20,099	20,077	人
男女別従業員数	日本ガイシ ^{※2}	全体	4,355	4,529	4,650	4,745	4,877	人
		男性	3,807	3,951	4,046	4,132	4,258	人
		女性	548	578	604	613	619	人
	NGKグループ	全体	20,578	20,409	20,195	20,656	20,450	人
		男性	16,167	16,010	15,920	16,393	11,816	人
		女性	4,411	4,399	4,275	4,263	3,757	人
雇用形態別従業員数	日本ガイシ	正規従業員	4,355	4,529	4,650	4,745	4,877	人
		契約社員	507	464	287	272	280	人
		派遣社員	389	395	302	372	491	人
エリア別従業員構成比	NGKグループ	日本	37	39	37	37	38	%
		欧州	21	21	25	25	24	%
		北中米	16	15	15	15	16	%
		アジア	25	23	22	22	21	%
		その他	1	1	1	1	1	%
新入社員3年定着率	日本ガイシ	全体	92.6	93.5	92.8	90.3	88.7	%
		男性	97.6	95.2	92.7	91.0	90.7	%
		女性	83.9	85.1	93.3	87.9	81.8	%
平均年齢	日本ガイシ	全体	38.7	38.8	39.2	40.0	39.7	歳
		男性	38.7	39.0	39.3	40.1	39.9	歳
		女性	38.4	38.6	38.6	39.6	39.4	歳
平均勤続年数	日本ガイシ	全体	13.5	13.7	14.3	15.6	15.5	歳
		男性	13.4	13.7	14.3	15.6	15.5	歳
		女性	14.1	14.1	14.1	15.6	15.5	歳
平均給与	日本ガイシ	-	7,888,094	7,770,318	7,635,830	7,696,997	8,240,174	円
労働組合加入率 ^{※3}	日本ガイシ	-	96	97	98	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	1.4	1.5	1.3	1.3	1.7	%
		男性	1.2	1.3	1.2	1.1	1.5	%
		女性	2.9	2.8	1.7	2.0	2.9	%
自主退職率 (正規従業員のみ、定年退職を除く) ^{※4}	日本ガイシ	全体	1.2	1.5	1.2	1.2	1.5	%
		男性	1.0	1.3	1.1	1.0	1.3	%
		女性	2.5	2.6	1.6	2.0	2.7	%

従業員エンゲージメント

組織活性化調査 満足度 ^{※5}	日本ガイシ	-	58.6	-	59.3	-	59.4	%
組織活性化調査 キャリア自律項目スコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	-	-	-	-	3.6	点
組織活性化調査 女性活躍推進スコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	-	-	-	-	3.45	点
組織活性化調査 多様性の活用にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	-	-	-	-	3.34	点
組織活性化調査 挑戦にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	-	-	-	-	3.26	点
組織活性化調査 心理的安全性にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	-	-	-	-	3.71	点
組織活性化調査 仕事のやりがいにかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	3.47	-	3.49	-	3.49	点
組織活性化調査 仕事と生活のバランスにかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	-	3.5以上	点
		実績	3.38	-	3.53	-	3.52	点

※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。

※3 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)。

※4 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。

※5 隔年実施。『仕事のやりがい』設問に対して、肯定的な回答(5段階評価の5点、4点)をした従業員の比率。

ワーク・ライフ・バランス

子育て支援策

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
育児休職制度取得者数	日本ガイシ	全体	48	40	64	79	157	人
		男性	23	19	35	56	127	人
		女性	25	21	29	23	30	人
育児休暇取得後の復職率	日本ガイシ	全体	100	100	100	99	100	%
育児期間中の短時間勤務制度	日本ガイシ	利用者数	63	64	62	79	69	人

項目	内容	範囲	区分	2022年度	単位
育児休業取得率等 公表前事業年度 (2022年4月1日～2023年3月31日)	公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇を利用した男性労働者数の合計数の割合	日本ガイシ	男性	91	%
	公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合		女性	103	%

日本ガイシが独自に実施している制度

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
復帰後6カ月の一時金	日本ガイシ	31	25	26	38	43	人
時間単位年次有給休暇制度(短時間勤務者対象)	日本ガイシ	59	62	58	73	68	人
父親向け積立休暇利用の育児休暇	日本ガイシ	19	31	54	53	100	人
産休前面談	日本ガイシ	30	26	21	31	29	人
復職前面談	日本ガイシ	29	27	27	32	27	人
海外赴任同行休職制度	日本ガイシ	10	9	8	1	4	人
出産祝い金	日本ガイシ	241	218	260	223	224	人
ベビーシッター費用補助	日本ガイシ	8	11	31	28	43	人
保活コンサルジュ	日本ガイシ	1	1	0	0	0	人
駐車場の育児支援枠	日本ガイシ	32	40	40	41	37	人
認可外保育所等費用補助	日本ガイシ	0	0	0	0	0	人
早期復職支援一時金	日本ガイシ	7	5	3	4	4	人

介護支援

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
介護休職取得者数	日本ガイシ	全体	1	1	1	1	3	人
	日本ガイシ	男性	0	1	0	0	2	人
	日本ガイシ	女性	1	0	1	1	1	人
介護休暇取得者数	日本ガイシ	全体	0	1	0	34	17	人
	日本ガイシ	男性	0	1	0	23	13	人
	日本ガイシ	女性	0	0	0	11	4	人

ダイバーシティ&インクルージョン

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
新卒採用 ^{※1}	日本ガイシ	全体	155	143	141	105	139	人
		男性	122	115	108	89	123	人
		女性	33	28	33	16	16	人
新卒採用 女性比率 ^{※2}	日本ガイシ	全体	26	28	34	17	14	%
		事務系 目標30%	42	44	52	33	29	%
		技術系 目標20%	22	24	27	13	11	%
キャリア採用	日本ガイシ	全体	117	104	41	55	125	人
		男性	102	87	35	51	110	人
		女性	15	17	6	4	15	人
キャリア採用比率	日本ガイシ	全体	43	42	23	34	47	%
女性従業員比率 ^{※3}	日本ガイシ	-	12.6	12.8	13.0	12.9	12.7	%
	NGKグループ	-	21.4	21.6	21.2	20.6	21.3	%
基幹職(管理職)人数	日本ガイシ	全体	890	900	969	1,028	1,085	人
		男性	870	874	940	993	1044	人
		女性	20	26	29	35	41	人
		うち部長職以上	4	5	5	5	6	人
		女性割合	2.2	2.9	3.0	3.4	3.8	%
	海外グループ会社	女性割合	16	20.2	23.1	23.1	19.4	%
女性取締役	日本ガイシ	全体	12	13	9	9	9	人
		女性	1	1	1	1	1	人
		割合	8.3	7.7	11.1	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	62	135	145	155	160	人
		雇用率	1.92	2.20	2.35	2.46	2.43	%

※1 新卒紹介予定派遣は除く

※2 対象はスタッフ職

※3 全従業員に占める割合

2023年3月末日現在 女性基幹職(管理職)人数

項目	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	単位
女性基幹職(管理職)人数	全体	1,085	324	609	2,018	人
	男性	1,044	320	491	1,855	人
	女性	41	4	118	163	人
	女性割合	3.8	1.2	19.4	8.1	%

2022年度 労働者の男女の賃金の差異

項目	範囲	区分	2022年度	単位
男女の賃金の差異	日本ガイシ	全労働者	77.1	%
		正規雇用 労働者	77.2	%
		パート・ 有期労働者	103.2	%

項目	範囲	区分	男性の 平均給与	女性の 平均給与	2022年度	単位
男女の賃金の差異 (管理職・非管理職別)	日本ガイシ	管理職レベル (基本給のみ)	7,079,059 円	6,747,000 円	95.3	%
		管理職レベル (基本給 +その他金銭的 インセンティブ)	12,726,615 円	11,363,506 円	89.3	%
		非管理職レベル	7,319,219 円	6,307,267 円	86.2	%

社内公募制度の実績

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
公募制度	日本ガイシ	公募件数	28	28	9	59	80	件
		募集人数	40	37	13	86	108	人
		応募人数	7	18	15	50	56	人
		成立人数	2	7	6	17	25	人

製造契約社員から正社員への登用実績

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
製造契約社員から正社員への登用者数	日本ガイシ	37	41	15	18	16	人

人材育成

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
研修参加者数概略(延べ人数)	日本ガイシ	合計	4,661	4,685	2,527	8,201	6,377	人
		基幹職	991	813	480	665	719	人
		一般職	3,670	3,873	2,047	7,536	5,658	人
正規従業員一人当たり研修受講時間	日本ガイシ	合計	21.3	21.4	6.0	28.0	18.0	時間
		基幹職	12.8	12.3	4.2	18.0	11.0	時間
		一般職	25.0	23.7	6.4	31.0	20.0	時間
正規従業員一人当たり年間平均研修コスト		-	63,000	53,000	22,000	29,522	31,138	円

労働安全衛生

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
労働災害死亡者数	日本ガイシ	-	1 ^{※1}	0	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
	グループ計	-	1 ^{※1}	0	0	0	0	人
業務上災害件数	日本ガイシ	休業	4	0	1	2	3	件
		不休	8	7	3	1	1	件
		休業・不休計	12	7	4	3	4	件
	国内製造系グループ会社	休業	1	1	3	3	9	件
		不休	7	7	8	2	2	件
		休業・不休計	8	8	11	5	11	件
	海外製造系グループ会社	休業	8	13	7	24	21	件
		不休	9	6	3	6	3	件
		休業・不休計	17	19	10	30	24	件
	グループ計	-	37	34	25	38	39	件
請負業者の休業災害以上の労働災害発生件数	日本ガイシ	-	1	0	1	0	0	件
	国内製造系グループ会社	-	1	0	0	0	0	件
	海外製造系グループ会社	-	3	3	1	2	2	件
	グループ計	-	5	3	2	2	2	件
請負業者の死亡者数	日本ガイシ	-	0	0	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
	グループ計	-	0	0	0	0	0	人
強度率 (1,000労働時間当たり休業日数)	NGKグループ全体	-	0.19	0.01	0.00	0.06	0.03	日
	日本ガイシ	-	0.74	0.00	0.00	0.15	0.02	日
	国内製造系グループ会社	-	0.00	0.01	0.00	0.00	0.03	日
	海外製造系グループ会社	-	0.02	0.02	0.01	0.04	0.03	日
	全産業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※2}	-	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	日
製造業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※2}	-	0.03	0.04	0.03	0.03	0.02	日	
休業災害度数 (100万時間当たり休業災害件数)	NGKグループ	-	0.32	0.34	0.28	0.67	0.79	件
	日本ガイシ	-	0.40	0.00	0.10	0.19	0.28	件
	国内製造系グループ会社	-	0.14	0.13	0.46	0.43	1.27	件
	海外製造系グループ会社	-	0.34	0.56	0.31	0.93	0.86	件
	全産業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※2}	-	0.52	0.47	0.69	0.69	0.62	件
製造業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※2}	-	0.29	0.26	0.28	0.31	0.30	件	
業務上疾病度数率 (件/100万時間当たり)	日本ガイシ	-	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	%
労働安全衛生マネジメントシステム取得状況 ^{※3}	日本ガイシ	ISO45001およびJIS Q 45100	100	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	100	%
	海外製造系グループ会社(15社)	ISO45001	40	73	93	100	100	%

※1 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事故の被害者。

※2 厚生労働省 労働災害統計

※3 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
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	2,081	2,059	2,044	2,044	2,016	時間
		月平均残業時間	25.2	23.7	21.6	23.4	22.8	時間
	日本ガイシ・基幹職を含む	年間総労働時間	2,087	2,056	2,057	2,059	2,029	時間
		月平均残業時間	25.2	23.6	22.0	23.8	23.2	時間
	日本ガイシ・製造部門	年間総労働時間	2,129	2,067	2,061	2,056	2,024	時間
		月平均残業時間	27.3	24.4	22.8	24.1	23.2	時間
日本ガイシ・製造部門以外	年間総労働時間	2,050	2,052	2,037	2,038	2,011	時間	
	月平均残業時間	24.0	23.2	21.1	23.1	22.6	時間	
有給休暇の取得日数・取得率	日本ガイシ	取得日数	12.8	14.1	11.9	13.8	15.1	日
		取得率	72.5	77.5	67.5	76.5	83.3	%
長時間労働者の面談数 ^{※1}	日本ガイシ	全体	243	78	41	37	27	人
ストレスチェック受検率	日本ガイシ	—	94.9	95.9	94.1	95.2	95.4	%
高ストレス者の比率	日本ガイシ	—	11.7	10.7	9.9	9.0	9.5	%
階層別メンタルケア教育	日本ガイシ	全体	567	614	585	517	565	人
		新入社員	192	143	140	105	139	人
		一般職	306	339	362	307	311	人
		基幹職	69	132	83	105	115	人
定期健康診断 ^{※2}	日本ガイシ	対象人数	4,683	4,936	4,967	4,857	4,974	人
		受診者数	4,601	4,855	4,894	4,728	4,910	人
		除外人数 ^{※3}	82	81	73	129	64	人
		受診率	100	100	100	100	100	%
メタボ健診受診率	日本ガイシ	—	86.3	87.5	85.7	88.7	—	%
メタボ該当者率		—	14.3	13.2	15.8	13.3	—	%
メタボ指導実施率		—	56.7	64.6	57.5	59.1	—	%
健康増進講演会参加人数 ^{※4}	日本ガイシ基幹職	—	270	300	—	—	—	人
健康宣言&チャレンジキャンペーン参加人数 ^{※4}	日本ガイシ従業員	—	1,590	1,199	1,560	1,505	865	人
健康アプリ参加人数 ^{※4}	日本ガイシ従業員+家族	—	742	1,127	1,134	1,511	1,703	人
ウォーキングイベント参加人数 ^{※4}	日本ガイシ従業員+家族	—	163	223	—	—	—	人
オンラインセミナー	日本ガイシ従業員+家族	—	—	—	146	1,002	436	人
喫煙率	日本ガイシ	—	25.0	25.5	23.5	22.2	21.8	%

※1 人数は延べ人数。問診のみ的人数を含む。

※2 結核の早期発見のための胸部X線検査を含む。

※3 産休、休職者など

※4 各年度に「—」を記載している取り組みは、当該年度に実施せず。

品質マネジメントシステム

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況／割合	NGKグループ	97	97	100	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。

社会貢献活動

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
社会貢献支出額	NGKグループ	3.02	2.73	2.96	5.33	7.54	億円
社会貢献プログラム数		10	13	10	16	10	件
NPO/NGOとの協働件数		4	4	4	3	2	件

サステナビリティ

ガバナンス体制

[基本的な考え方](#) | [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体制](#) | [コーポレートガバナンスに関する会議体など](#) | [内部統制システム](#)

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、ESG統括委員会、リスク統括委員会および各委員会からなるコーポレートガバナンス体制を構築し、重要事項の審議・検討を通じて、ガバナンスの実効性を高めています。

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、「NGKグループ企業行動指針」および「NGKグループ行動規範」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。

[📄 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

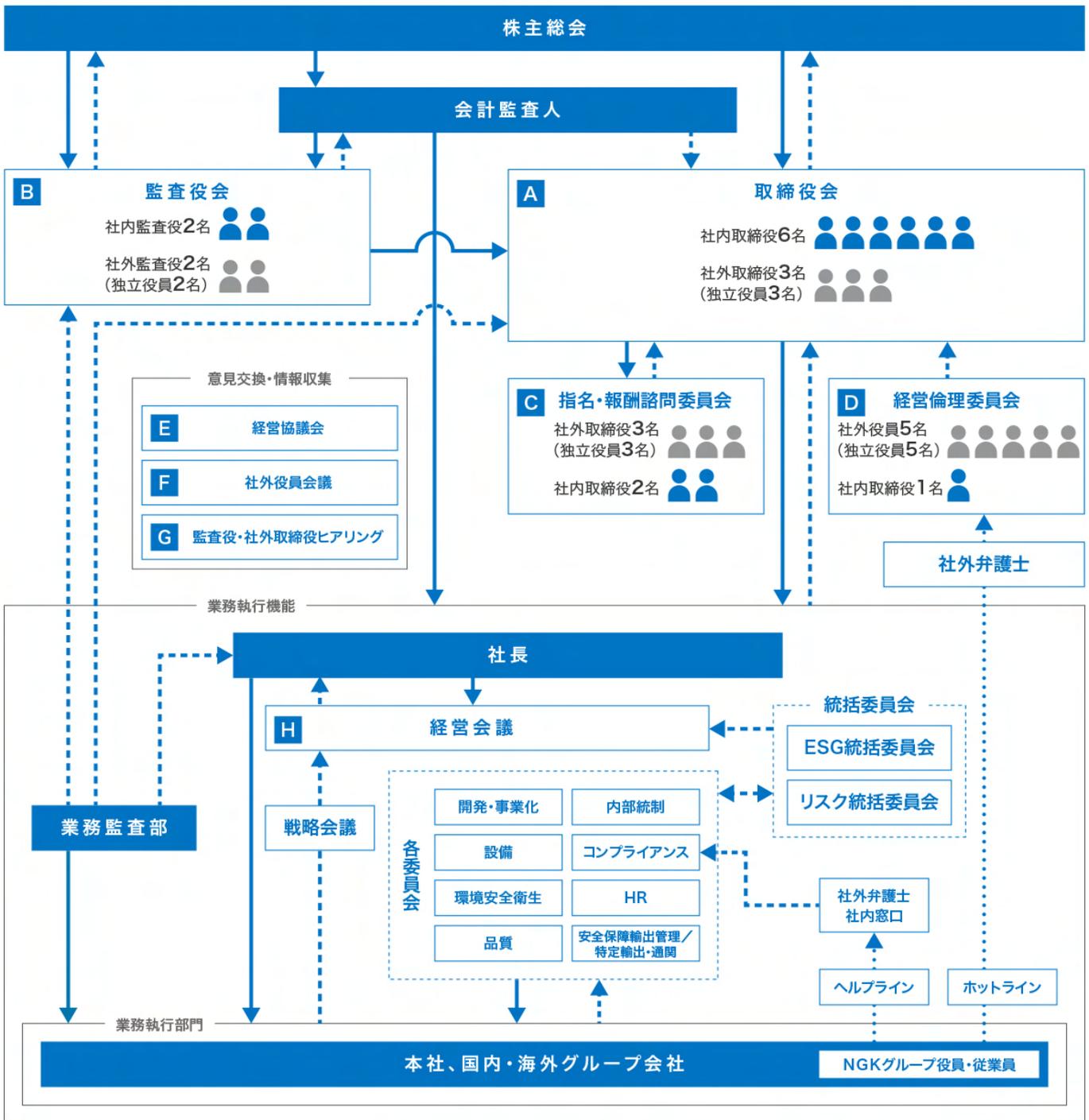
コーポレートガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

1999年 4月	企業行動指針を制定	2019年 1月	NGKグループ企業行動指針を改定
2003年 4月	NGKグループ企業行動指針に改定	2019年 4月	ESG会議を設置
2005年 6月	執行役員制度の導入	2020年 2月	気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に賛同
	ストックオプションの導入		2020年 4月
	社外役員制度の導入		
2005年 7月	CSR委員会を設置	2021年 4月	NGKグループビジョンを策定
2007年 4月	CSR推進室を設置		NGKグループ人権方針を策定
2010年 6月	独立役員 の指定		NGKグループコンプライアンス活動基本要領 を制定
2011年 7月	NGKグループ企業行動指針を改定		ESG推進統括部を設置
2015年 4月	国連グローバル・コンパクトに参加	2021年 6月	取締役会における社外取締役比率を1/3に
2015年 6月	グローバルコンプライアンス室を設置		指名・報酬諮問委員会の委員長を社外取締役に
2015年12月	指名・報酬諮問委員会、経営協議会、社外役員 会議、経営倫理委員会を設置	2022年 4月	ESG統括委員会を設置
2017年 6月	社外取締役を1名追加選任	2022年 6月	譲渡制限付株式報酬制度の導入
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	2023年 4月	リスク統括委員会を設置
		2023年 5月	NGKグループサステナビリティ基本方針を策 定
		2023年 7月	NGKグループ企業行動指針を改定および行動 規範を制定

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。

→ 決裁、監督、選任・解任、業務執行委任、監査など
 - - - → 報告、提案、上程、答申、審議、勧告など
 ⋯⋯ → 通報、相談など



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 2022年度開催回数14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であります。

2022年度の主要議題は次のとおりです。

- 予算と決算
- 生産設備、研究開発等への投資
- NGKグループ デジタルビジョンの策定
- 新規事業の創出についての取り組み（New Value 1000の進捗報告）
- 英国現代奴隷法ステートメントの策定
- 第5期環境行動5カ年計画の進捗報告
- 事業ポートフォリオについての取り組み
- モノづくり∞（チェーン）革新の進捗報告
- 日本ガイシグループ最高経営責任者の後継者計画の改定
- グループ会社の解散・清算、合併会社への出資
- リスク統括委員会の設立
- 主要な委員会活動、知的財産活動、IR活動等の報告

B 監査役会

構成人数4名 2022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。

2022年度の主要な決議事項・報告事項は次のとおりです。

【決議事項】

- 監査役監査方針・監査計画、監査役会の監査報告
- 監査役選任議案への同意
- 会計監査人の報酬等に関する同意
- 株主総会に提出される議案および書類の確認
- 会計監査人の所属する監査法人およびそのネットワーク・ファームが提供する非保証業務の事前了解プロセスの同意

【報告事項】

- 常勤監査役の監査活動報告
- 会計監査人監査計画
- 会計監査人による会計監査報告
- 業務監査部の内部監査結果報告

C 指名・報酬諮問委員会

構成人数5名 2022年度開催回数2回

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として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、同委員会は取締役会からの諮問を受け、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、取締役および監査役全体の報酬等の総額の上限、最高経営責任者の後継者計画等について審議し、その結果を取締役に答申しています。その構成は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。

2022年度の主要な審議事項は次のとおりです。

- 取締役および監査役の人事に関する事項
- 最高経営責任者に非常事態が生じた際の対応
- 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報酬（現金報酬および株式関連報酬）
- 取締役の各個人の当事業年度における業績連動賞与の支給額
- 最高経営責任者の後継者計画に関する事項

D 経営倫理委員会

構成人数6名 2022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 2022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 2022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 2022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 2022年度開催回数21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、各部門の所管取締役、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2022年4月から2023年3月末の集計

<p>戦略会議 開催回数：18回</p>	<p>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。</p>
<p>ESG統括委員会 開催回数：9回</p>	<p>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。</p>
<p>リスク統括委員会 (2023年4月新設)</p>	<p>リスクマネジメントに係る重要な事項を取締役会または経営会議に報告し、取締役会による当社グループのリスクマネジメントの監督の補助およびリスクマネジメントの高度化に資することを目的とする機関です。</p>
<p>開発・事業化委員会 開催回数：2回</p>	<p>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。</p>
<p>設備委員会 開催回数：9回</p>	<p>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。</p>
<p>品質委員会 開催回数：5回</p>	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
<p>環境安全衛生委員会 開催回数：2回</p>	<p>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。</p>
<p>コンプライアンス委員会 開催回数：3回</p>	<p>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。</p> <p>①法令・企業倫理遵守活動</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法令・企業倫理遵守に関する基本方針の決定改廃 <small>※取締役会決議事項</small> 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 <p>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</p> <p>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</p>
<p>内部統制委員会 開催回数：3回</p>	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

<p>HR委員会 開催回数：7回</p>	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人権に対する基本方針の決定改廃に関する事項 2. グループ会社を含めた人権に対する啓発活動や人権デューデリジェンスの実施に関する事項 3. グループ会社にも影響し得る重要な人事施策に関する事項 4. その他委員長が重要と判断した人権、人事施策に関する事項
<p>BCP対策本部 開催回数：1回</p>	<p>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。</p>
<p>中央防災対策本部 開催回数：1回</p>	<p>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。</p>
<p>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</p>	<p>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。</p>

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」を改定し、あわせて役員および社員が実践すべき具体的内容として「NGKグループ行動規範」を2023年7月に制定しています。この指針と規範のグループ内への徹底などについては、関係する内容を取り扱う部門/委員会が担当し全体をESG統括委員会がとりまとめます。

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、2023年7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

[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](#)

取締役会の構造

[役員一覧](#) >

取締役の属性・所属する会議体（2023年6月末現在）

氏名	年齢	性別	在任期間	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	66	男性	9	◎	○	○			
小林 茂	62	男性	3	○	○	○			
丹羽 智明	63	男性	8	○		○			
岩崎 良平	63	男性	14	○		○			
山田 志明	62	男性	1	○		○			○
神藤 英明	58	男性	2	○		○			
蒲野 宏之 社外・独立	77	男性	12	○	◎	○	○	○	◎
浜田 恵美子 社外・独立	64	女性	6	○	○	○	○	○	○
古川 一夫 社外・独立	76	男性	4	○	○	○	○	○	○

※◎は議長または委員長、○は出席メンバーを示しています。

※任期：2023年6月26日開催の定時株主総会の終結の時から1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとなります。

取締役の専門性（2023年6月末現在）

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

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

1. 当社の現在の議決権所有割合10%以上の主要株主、また当該主要株主が法人である場合には直近を含めた最近の3事業年度において当該法人の業務執行者であったことがある者。

2. 当社グループとの間で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、双方いずれかの連結売上高の2%以上の取引がある取引先の現在の業務執行者。
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者である法人において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
4. 当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円または当該団体の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている団体の現在の理事、役員。
5. 直近を含めた最近の3事業年度において、当社グループの会計監査人または会計参与であったことがある公認会計士、税理士または監査法人もしくは税理士法人の現在の社員等。
6. 上記5に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントで、役員報酬以外に当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、または上記5に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイスを行う団体で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、当該団体の連結総売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けている団体の現在の社員等。
7. 当社が現在主要株主である会社において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
8. 上記1～7に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

社外監査役

社外監査役の独立性については、一般株主と利益相反の生じるおそれがないよう、東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」を参考として総合的に判断しています。

社外取締役と社外監査役の選任の理由

社外取締役

氏名	選任の理由
蒲野 宏之	<p>長年弁護士として法律実務に携わるとともに、東京弁護士会の副会長を務めるなど、法曹界において豊富な経験と実績を有しています。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法務戦略や品質マネジメント体制の強化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。</p> <p>同氏は当社株式1千株を保有していますが、この他に当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、株式会社スバ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。</p>
浜田 恵美子	<p>太陽誘電株式会社に在籍中、CD-R（記録できるCD）の発明および世界初の製品化を主導するなどの顕著な業績を挙げ、その後は名古屋工業大学教授、名古屋大学客員教授として産学官連携を主体とした研究活動に携わってきました。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や新規事業の進め方、人事施策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。</p> <p>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。</p>
古川 一夫	<p>株式会社日立製作所において、情報・通信グループ長&CEO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。</p> <p>同氏は当社株式5千株を保有していますが、この他に当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。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。</p>

社外監査役

氏名	選任の理由
<p>坂口 正芳</p>	<p>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き、当社の社外監査役として国際情勢や国内外における規制のビジネスへの影響、リスク管理体制の整備等について意見を述べる等、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外監査役に選任しています。</p> <p>当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。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、2022年度末時点における同社による当社株式の保有比率は0.96%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。</p>
<p>木村 高志</p>	<p>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、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。</p> <p>当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。</p> <p>同氏は、当社の株主かつ資金調達先である株式会社三菱東京UFJ銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）の出身者ではありますが、2022年度末時点における同行による当社株式の保有比率は2.31%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13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。</p>

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

取締役会の有効性

役員を選任

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選任し、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、その結果を取締役に報告しています。そこで示された課題については、その重要性和必要性に鑑みて、次年度を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。

I.2021年度を対象とした実効性評価で認識した課題への対応状況

(1) 取締役会における議論の深化を図る

- 上程議案を峻別し、全社リスクマネジメントの議案化に加え、事業ポートフォリオの見直しおよび人事制度の見直しに関する自由討議を行いました。
- また、社外役員も出席する拡大戦略会議においてエナジーストレージ事業戦略について重点的に議論を行いました。

(2) NGKグループビジョンの進捗確認の強化を図る

- 各種委員会、全社プロジェクトにおいてビジョンの進捗に関する報告内容を充実するとともに、年間予定議題として各々複数回の報告時期を定めました

II-①.2022年度を対象とした実効性評価の方法

(1) 2023年4月初頭に全取締役（9名）および全監査役（4名）に対し、全50問および自由記述からなる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ました。

(2) 加えて、2022年度より取締役会の実効性評価の一環として、指名・報酬諮問委員会についても、同委員会メンバー（委員長、委員、オブザーバー）に対し、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ました。

II-②.2022年度の評価結果の概要

(1) 2023年6月6日開催の取締役会において、評価結果の概要を報告しました。

(2) アンケート結果から、取締役会（指名・報酬諮問委員会含む）の実効性に関する外部評価は総じて高く、適切に運営されていると評価しました。

(3) 外部機関の総評コメントは以下の通りです。

- 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。昨年度の実効性評価結果を踏まえて、取締役会において重点的に監督すべきテーマを絞った議論の実施等の対応をとることで、継続的な実効性の評価につながっていると史料する。
- 一方で、今後の長期ビジョンの実現に向けて重要と考えられる外部環境を踏まえたリスクマネジメントや、世間動向として注目される人材戦略・人的資本の議論・モニタリング、および投資家等のステークホルダーへの対応に係る情報共有のあり方については、課題意識を有していると考えられる。こうした事項について適切な対処を行うためにも、議題の峻別、運営時間などの運営面にかかる継続的な工夫が期待される。
- 指名・報酬諮問委員会に関しては、委員会自体は実効的に機能しているとの評価がなされたが、委員会への情報共有のあり方や、委員会から取締役会への情報共有のあり方については意見がよせられ、期待水準の確認が必要と考えられる。

III.更なる実効性向上に向けた2023年度の実効性取組方針

2022年度の実効性評価結果および社外役員との意見交換を踏まえて以下の通り2023年度の実効性取組方針を策定いたしました。

継続的な取組みを通じて、取締役会および指名・報酬諮問委員会の実効性の強化に努めてまいります。

(1) 取締役会の取組み方針

- NGKグループビジョンの実現に向けて、以下の項目を取締役に定期的に報告し、モニタリングを行う
 - ・ 事業ポートフォリオの見直し状況
 - ・ New Value 1000（2030年に新事業化売上高1,000億円を目指す）の進捗状況
 - ・ 各種委員会活動、全社プロジェクトの進捗状況
 - ・ 人材戦略に関する進捗状況
 - ・ 全社リスクマネジメントの状況
- 事業戦略に関する議論の深化を図る
- 経営陣幹部と社外役員との対話機会の充実化を図る
- IR活動を通して株主や投資家との対話を重視する

(2) 指名・報酬諮問委員会の取組み方針

- 委員会から取締役会への協議状況の一層の共有を図る
- 報酬および指名に関する委員会への情報提供の更なる充実を図る

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、2023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。なお、保有銘柄と当社との取引関係については有価証券報告書において適切に開示しています。

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	39	2,168
非上場株式以外の株式	38	37,852

2022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	2	99	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。
非上場株式以外の株式	—	—	—

2022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	—	—
非上場株式以外の株式	2	1,180

サステナビリティ

監査の状況

監査役監査の状況▼ | 内部監査の状況▼ | 会計監査の状況▼

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。

2022年度は監査役会を合計14回開催し、1回あたりの所要時間は約1.25時間でした。下記を重点監査項目として取り組みました。

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

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取締役から予算の内容、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、社外取締役との連携を図っています。その他、必要に応じ、取締役や執行役員、各部門担当者、子会社の取締役等から事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。さらに、社外監査役は、経営倫理委員会に出席し、当社の役員等の不正・法令違反の防止、競争法・海外腐敗行為防止法への対応、ホットラインの運営に関する報告、審議に参加しているほか、社外監査役の坂口正芳氏は指名・報酬諮問委員会にオブザーバーとして参加し、取締役及び監査役の人事に関する事項や取締役及び執行役員の報酬等に関する事項等、役員的人事及び報酬等に関する審議が適切に行われていることを確認しています。

上記のほか常勤監査役は、経営会議、ESG統括委員会、コンプライアンス委員会、内部統制委員会等の社内の重要な会議および委員会に出席し、業務執行の判断プロセスや管理状況等を確認しました。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及びリスク・アプローチに基づき対象を選定し、海外子会社8社の往査を実施、国内子会社のうち大会社の監査役との会議を年2回実施したほか、国内子会社2社の往査を行い、その他の国内および中国・韓国の子会社の監査役・監事、または監査担当者が参加する監査報告会を年2回実施しました。

さらには、重要な決裁書類などの閲覧、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实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

内部監査部門は、業務監査部（16名：2023年3月末時点）を設けており、業務監査部長は内部統制委員会の委員となっています。業務監査部は、取締役会決議により承認された監査計画に沿って当社及び国内外グループ各社の業務執行状況を監査し、社長および取締役会ならびに監査役会に対し監査結果を報告しています。

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ともに、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うとともに、随時、個別の監査結果について取りまとめ、社長および常勤監査役に報告しています。

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ため、各分野に関わ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し、委員会の概要は取締役会において報告しています。

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ており、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。

取締役、監査役および執行役員の報酬等の構成

基本報酬 役職位に応じた固定年額報酬	+	業績連動賞与 毎年の業績に応じ決定	+	譲渡制限付株式 メリットとリスクを株主と共有
取締役 年額8億円以内(うち社外取締役に対する報酬枠として年額6,000万円以内)			取締役 年額2億円以内	
監査役 年額1.5億円以内				

役員報酬等に関する株主総会の決議及びその内容について

支給対象者	決議年月日と決議の内容	決議時の支給対象者の員数	(参考) 報酬の種類
取締役	2007年6月28日 報酬等の額：年額8億円以内	14名 (うち社外取締役2名)	基本報酬・ 業績連動賞与 (社外取締役除く)
	2017年6月29日 上記のうち社外取締役に対する報酬枠として年額3,000万円以内から6,000万円以内に改定	13名 (うち社外取締役3名)	
取締役 (社外取締役を除く)	2022年6月27日 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総額：年額2億円以内	6名	譲渡制限付株式報酬
監査役	2023年6月26日 報酬等の額：年額1.5億円以内	4名	基本報酬

※当社は、2021年6月28日開催の定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く）に対する株式報酬型ストックオプションに係る報酬等の額を年額2億円以内と決議をいただいておりますが（決議時の取締役（社外取締役を除く）の員数は6名）、2022年6月27日開催の定時株主総会において、既に付与済みのものを除き、株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、これに代えて譲渡制限付株式報酬制度を導入することを決議いただいております。

業績連動賞与の算出方法（2023年度）

業績連動賞与の算定に用いる指標は以下のとおりです。

短期的観点	<ul style="list-style-type: none"> ●2023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)* ●2022年度の連結業績実績のうち、売上高、営業利益、純利益
中長期的観点	<ul style="list-style-type: none"> ●NGKグループビジョンに掲げた中長期業績目標のうち営業利益 ●新製品・新事業の創出 - Keep Up 30 ●CO₂排出量削減の取り組み

※NGK版ROIC（営業利益、売掛債権、棚卸資産、固定資産を基に計算）

業績連動賞与の項目別の配分割合と業績評価指数（除く個人評価）

項目	配分割合	評価係数変動割合	業績評価指数
短期的指標	40%	▲100%～ +100%	連結業績（売上高・営業利益・純利益） - 前期実績値 - 当期実績値
		▲100%～ +100%	投下資本利益率 - 期首目標値 - 当期実績値
中長期的指標	60%	▲100%～ +100%	中長期業績目標（営業利益） - 2025年目標に向けた経過年別目標値 - 当期実績値
		▲100%～ +100%	重要課題達成度（新製品・新事業の創出-Keep Up 30、CO ₂ 排出量削減の取り組み等）

非金銭報酬等について

非金銭報酬等の内容

取締役（社外取締役を除く）および執行役員（一時的でない海外居住者である執行役員を除く）に対して、株価への感度をより引き上げること、株価変動によるメリットとリスクの株主との一層の共有、中長期的な企業価値向上への意欲を高めること等を目的として譲渡制限付株式報酬を付与します。株価の変動がその価値に直結することから、譲渡制限付株式は付与額を固定するのではなく、その付与数を役職位に応じて固定的に設定しています。

当社は、2022年4月28日開催の取締役会において、役員報酬制度の見直しを行い、2022年6月27日開催の第156期定時株主総会において、既に付与済みのものを除き株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、これに代えて譲渡制限付株式報酬制度を導入することを決議しました。2023年度に付与した譲渡制限付株式報酬の概要は以下の通りです。

譲渡制限付株式報酬の概要	
発行する株式の種類及び数	当社普通株式 127,000株
発行価額	1株につき1,714円
発行総額	217,678,000円
割当対象者の区分及び人数（名）	当社取締役（社外取締役を除く） 6名 43,000株 当社の取締役を兼務しない執行役員 24名 84,000株 （一時的でない海外居住者である執行役員を除く）

※譲渡制限付株式割当契約（以下「本割当契約」という）に定める譲渡制限期間について割当対象者は、本割当契約により割当を受けた日より当社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位を退任した直後の時点までの期間、本割当契約により割当を受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

クローバック条項

当社は、譲渡制限付株式の割当対象者が、譲渡制限期間中に法令違反行為を行った場合その他本割当契約で定める一定の事由に該当した場合には、累積した本割当株式の全部を無償で取得する条項を定めています。

取締役および執行役員の株式保有ガイドライン

取締役および執行役員と株主との価値共有意識を醸成し、NGK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に、自社株式等※1の保有ガイドラインを定め、原則として就任から3年以内に以下の価値に相当する自社株式等の保有に努めることとしています。

※1 権利行使開始日到達前の株式報酬型ストックオプションを含んでいます。

対象者	
取締役（会長、社長）	基本報酬（年額）の150%以上
取締役※2、および執行役員※3	基本報酬（年額）の100%以上

※2 会長、社長、社外取締役を除きます。

※3 一時的でない海外居住者である執行役員を除きます。

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（2022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	譲渡制限付 株式報酬	株式報酬型 ストック オプション	
取締役 （社外取締役を除く）	539	301	161	58	18	7
社外取締役	42	42	-	-	-	3
監査役 （社外監査役を除く）	69	69	-	-	-	2
社外監査役	28	28	-	-	-	3

（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、2022年6月27日に退任した取締役1名及び同人に対する報酬等の額を含んでおります。

2. 上記社外監査役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、2022年6月27日に退任した社外監査役1名及び同人に対する報酬等の額を含んでおります。

3. 株式報酬型ストックオプションに関しては、2022年6月27日開催の第156期定時株主総会において決議いただいた譲渡制限付株式報酬制度の導入に伴い既に付与済みのものを除き制度を廃止しており、当事業年度において新たな付与を行っておりませんが、過年度の付与分につき当事業年度に費用計上した報酬等の額を記載しております。

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬（2022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	譲渡制限付 株式報酬	株式報酬型 ストック オプション	
大島 卓	取締役	提出会社	67	40	13	4	125
小林 茂	取締役	提出会社	67	40	13	4	125

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、2022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15.2です。

(2022年度)

代表取締役社長の報酬 125,000,000円

従業員の平均報酬 8,240,174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](#) | [双方向のコミュニケーション](#) | [株主還元](#)

開かれた株主総会

日本ガイシは、株主の皆さまにとって親しみやすく、開かれた株主総会の開催に努めています。毎年、総会会場には、会社紹介ブースと製品展示ブースを設け、説明担当者を配置するなど、当社の企業活動の紹介に努めています。

株主総会関連情報の拡充にも努めており、下記の取り組みを実施しています。

① 招集通知の早期発送

総会前日の19日前に発送

② ウェブサイト上での早期開示

2018年度より招集通知発送の4営業日前に開示

③ 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

④ 株主総会資料のウェブサイトへの掲載

株主総会招集通知(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/](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。

2022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うため「野村IR資産運用フェア2023」（主催：野村インベスター・リレーションズ、共催：野村証券）に出展しました。

2022年に続き2023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72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

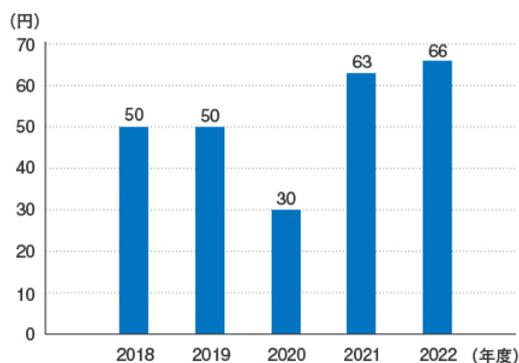
株主還元

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。

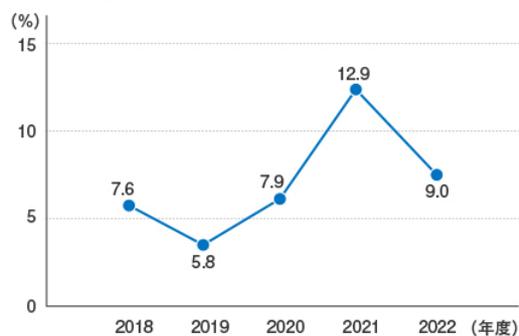
2022年度は66円の年間配当を実施し、連結配当性向は37.2%となりました。

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。

配当金の推移



自己資本当期純利益率 (ROE)



[株主還元・配当情報](#)

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グループコンプライアンス活動基本要領](#)[コンプライアンス推進体制](#)[内部通報制度](#)

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。

2022年度は、年度初めの企業行動指針徹底に関するESG推進統括部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、社内イントラを活用して、全社員が使用するパソコンへの企業行動指針のポップアップ表示を開始しました。

2023年には、2019年に改訂されたNGKグループ企業行動指針を、企業活動を行う上での原則的な考え方を示す「NGKグループ企業行動指針」と、役員および従業員が遵守すべき事項をまとめた「NGKグループ行動規範」に分け、8月から運用を開始しました。

[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

2022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。

法令違反事例

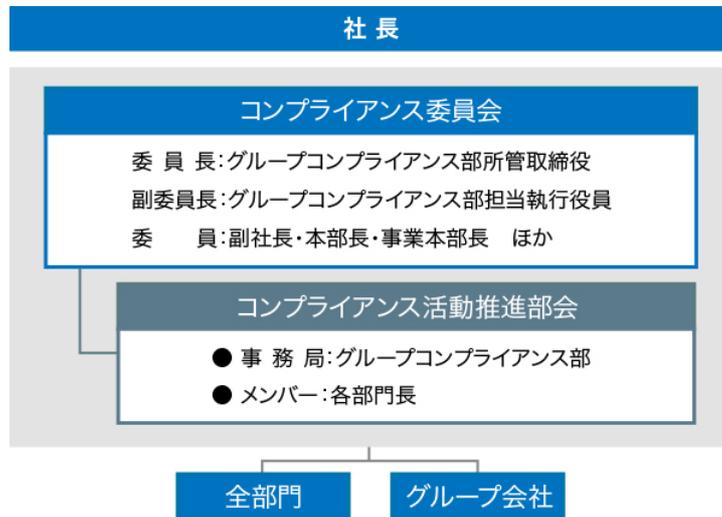
[> ガバナンスデータ集](#)

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年度以降、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。教育実施後には受講者向けのアンケートを実施し、理解度の確認や次回に向けた改善策の検討を行っています。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

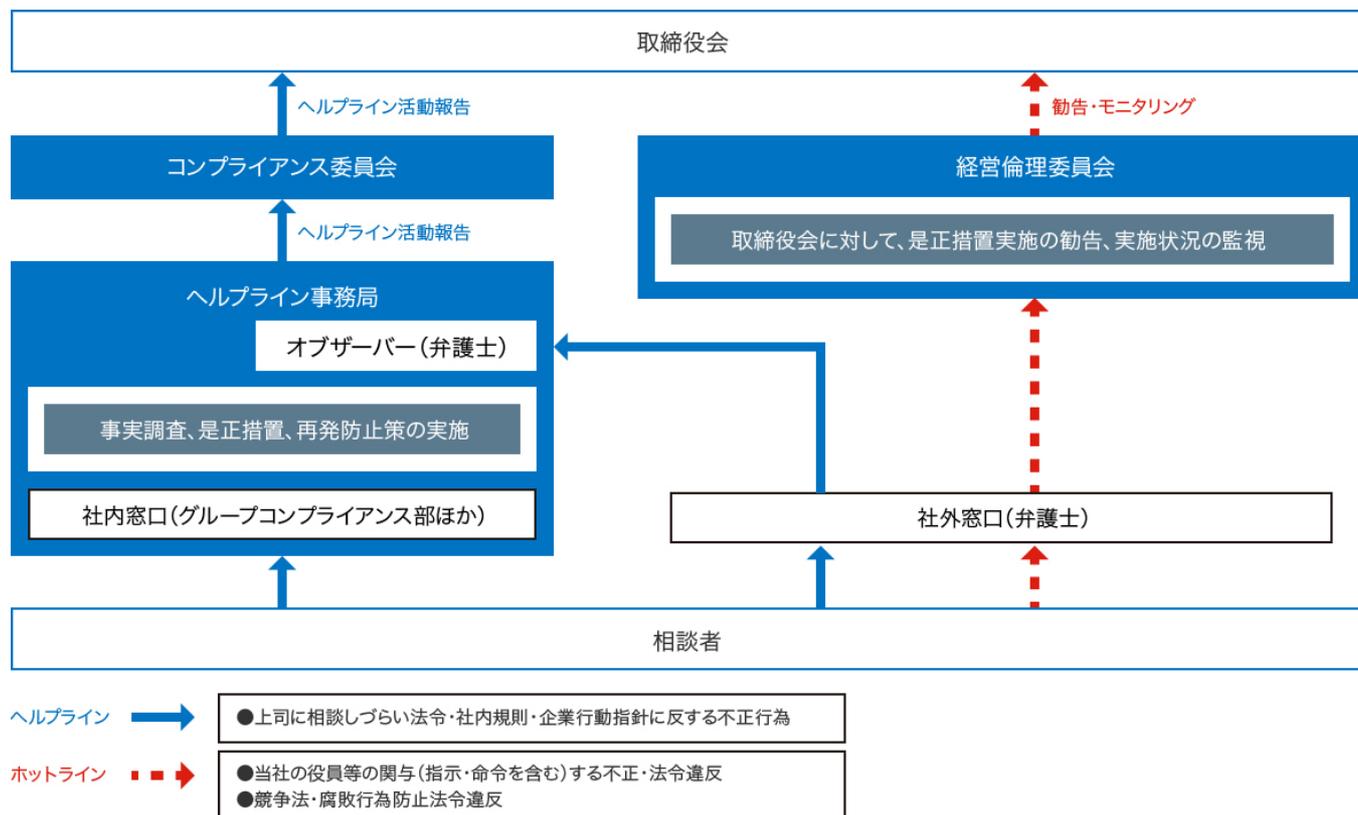
ミッション遂行に向けた2022年度の取り組み

- 年度初めに「コンプライアンス最優先」の社長メッセージ発信（従来から継続）
- 「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事例紹介
- リスクベースで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）
- グローバルな法規制への対応（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）

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・報告は電話もしくはメールにて受け付けています。日本語の他に英語での対応も可能です。匿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、2022年度はパワハラ・セクハラに加え不正行為事案の事例について受講しました。

ヘルプライン相談件数

[> ガバナンスデータ集](#)

2022年度の通報・相談件数は計38件でした。内訳は、ハラスメント22件、人事制度・就業規則7件、規程・ルール5件、その他4件です。全ての案件で、受付・調査・判断・対策のプロセスごとに第三者である社外弁護士に確認・相談しながら対応を進めており、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。通報・相談された内容を参考に、「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・検証し改善につなげています。

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。

サステナビリティ

コンプライアンス遵守の取り組み

競争法の遵守 | 輸出入取引の管理 | ハラスメント対策 | コンプライアンス教育

競争法の遵守

国際水準の競争法遵守

「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。

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	<ul style="list-style-type: none"> 「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要（解説集）」制定 	<ul style="list-style-type: none"> 各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け 	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師（弁護士）による独占禁止法講演会開催（以降、毎年開催）
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規定」制定 		
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法ハンドブック」作成・配布 「競争法ハンドブック資料集」作成・配布 	<ul style="list-style-type: none"> 「独立委員会」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 法務部員による社内研修 海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			<ul style="list-style-type: none"> 競争法ハンドブック説明会実施 競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規定」改定 「会合等事前届出、参加報告データベース」運用開始 「電子メールモニタリング」開始 北米販社「競争法遵守規定」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築（社長から独立） 「競争法全社統括責任者」設置 ヘルプラインの強化 	<ul style="list-style-type: none"> 日米弁護士による新任役員向け競争法、会社法教育実施（以降、毎年開催） 海外グループ会社で競争法教育実施（各国法令に対応）
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> 全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」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 「競争法遵守ハンドブック」を改定 	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 「グローバルコンプライアンス室」新設 プライスウォーターハウスクーパーズ株式会社に、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、 	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員向け競争法教育実施 国内グループ会社用競争法教育DVD配布 国内外で競争法遵守教育を拡充

実施回数	規定整備	社内体制の構築	教育
2015年度		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	
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守ハンドブック」米国版、中国版を作成し、米国グループ会社、中国グループ会社に配布 	<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守プログラムの進捗を社外役員が多数の経営倫理委員会へ四半期ごとに報告。提言を受けながら推進 競争法遵守状況をPwCアドバイザー合同会社に委託して確認 	<ul style="list-style-type: none"> アジア地域での弁護士によるセミナーを拡充 新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催 幅広い教育実施のため、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	<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守状況を記録するデータベースの運用マニュアルを整備 	<ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のそれぞれのトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 国内の861名に対してWebセミナーを実施
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> 競争法違反またはそのおそれがある場合にホットラインへ報告すべき事項を明確化して競争法遵守規定を改定 競争法遵守のための実務マニュアルを整備 	<ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施[※] 	<ul style="list-style-type: none"> 新任取締役、執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催[※] 競争法コンプライアンス講演会を開催 全役員、全基幹職が受講[※]
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> NGKエレクトロデバイス株式会社が、その子会社の競争法遵守体制強化のために、競争法遵守規定を改定 	<ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施[※] 	<ul style="list-style-type: none"> 新任執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催[※] 競争法コンプライアンス講演会を開催 全基幹職および競争法遵守実務責任者が指定した者が受講[※] 競争法遵守ハンド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	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守活動ポータルサイト」開設 	<ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが周知を実施[※] 	<ul style="list-style-type: none"> 新任取締役・執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催[※] 競争法コンプライアンス教育を開催 役員、全基幹職および競争法全社統括責任者が指定した者が受講[※]
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守ハンドブックを改訂 		<ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの全役員および部長を対象とし、当社の競争法違反对応について総括的な教育を実施
2022年度		<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守プログラムを実施する本部等としてNV推進本部を追加 	<ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの営業関連基幹職を対象に日本ガイシの競争法違反对応について総括的な教育を実施

※の項目は毎年継続

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。

反競争的事例

2022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。

反競争的事例

[> ガバナンスデータ集](#)

輸出入取引の管理

輸出入関連法規の遵守

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

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替及び外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、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

2021年度より利用している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2022年度に改訂し、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、2022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518名が参加しました。

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、階層別の研修を毎年実施しています。また、2021年度に実施したコンプライアンス意識調査の結果を踏まえ、2022年度においては具体的なケーススタディを用いたグループディスカッション形式によるパワーハラスメント教育を、国内グループ会社の役員を対象に開始しました（3社6拠点178名受講）。また、その教育の録画をもとに、どのような点がパワーハラスメントに該当するかを受講者自身が考えるセルフ学習教材を作成し、日本ガイシ内で配信しました（341名受講）。日本ガイシでは引き続き、実効性を高めた教育内容の提供によるハラスメントの未然防止と職場環境の改善に取り組んでいきます。

階層別ハラスメント研修開催数

階層別ハラスメント研修参加人数

[> ガバナンスデータ集](#)

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。

2022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	競争法伝承教育	役員・コンプライアンス部門部長によるセミナー	4
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

教育の名前	主な対象者	主な内容	受講形式	実施回数
		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

2022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	1
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、e-ラーニング、社内講師による実施	19 (24拠点)
社内講師による競争法教育	内容に応じた対象者	部門からの依頼による出前教育	1

2022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	1
法令コンプライアンス連絡会	日本ガイシ基幹職	外国公務員贈賄防止規制	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	社外弁護士によるライブセミナーおよびオンラインセミナーの実施、社内講師による実施、紙資料での実施	19 (24拠点)

その他の啓発活動

社内イントラネットに毎月1回、「コンプライアンス便り」を掲載しています。身近なテーマを4コマ漫画などで提示した上で、事例から学ぶべき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。2022年度はエナジーサポート社に対し、同社の取り組みである「企業理念浸透活動・風通し改善活動」を表彰し、コンプライアンス委員長からの表彰状の授与や活動の推進メンバーを交えた座談会を行いました。今後も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。

コンプライアンス便り Vol.82

今回のテーマ：パワハラに当たる行為とは



パワハラの加害者にならないためには「相手の気持ちを考える」ことが大切です。

パワハラとは、「職場において行われる①徹底的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」のことです。

上に挙げたものは、パワハラの中でも代表的な例であり、「パワハラの6類型」と呼ばれるものです。職場でこのような言動をしていないかを確認してください。

労働施策総合推進法では、パワハラを防止するために、労働者は「関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない」としています。そのためは、どのような行為がパワハラに当たるのかを、知っておかなければなりません。今回は、「パワハラの6類型」「パワハラをしないためにはどうすればよいか」について学びましょう。

この事例はフィクションです。

「こんぶるカスタム」提供

2022年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧

4月	地震から身を守る備えはできていますか？
5月	LGBTの人を傷付ける言動をしないために
6月	メールで請求書が届いたと思ったら…
7月	他部署の不正に気付いたら…
8月	相談窓口への通報内容は秘密にされるの？
9月	職場での嫌がらせを受けたら・見かけたら
10月	コンプライアンス強化月間
11月	未公表の情報を使って株の取引をしたら…
12月	人権週間
1月	業務で使うPCやスマホを持ち歩くときは…
2月	「報連相」の重要性
3月	パワハラに当たる行為とは

サステナビリティ

腐敗防止

[基本的な考え方](#) | [腐敗防止体制](#) | [責任ある政治的関与](#)

基本的な考え方

NGKグループは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）に賛同し、UNGCが定める「企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」という原則を遵守します。

NGKグループは、「NGKグループ企業行動指針」において「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行います。

腐敗防止体制

腐敗リスクの評価と対応

NGKグループは腐敗を含む重大なコンプライアンスリスクについて、経営レベルの視点から、重要と考えるリスクを事業環境、戦略、内部要因に分類し、継続的な見直しを実施することでリスクマネジメントを行っています。アンケートの実施や内部統制プロセスにおける特別リスクの評価などを通じてリスク分析を行うなど、コンプライアンス委員会をはじめとする各委員会や各担当部門が中心となって事業ごとにリスクの回避・予防に努めています。

日本ガイシでは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」を制定し、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、将来のリスク評価項目を定めています。グループコンプライアンス部は、NGKグループが事業活動を行う市場・業界における関係法令のコンプライアンス上の問題の動向について情報収集する担当者を指名することができ、指名を受けた者はその任務として業務において新たに判明する問題の把握や、業界動向に関する情報収集等を行います。指名を受けた者は、特記すべき動向を把握した場合はグループコンプライアンス部長に報告し、当該報告について必要と判断した場合は、経営倫理委員会と協議の上、その対応を決定します。関連法令もしくは「外国公務員贈賄防止規程」に違反またはそのおそれのある行為の報告を受けた場合は、社外の専門家（弁護士等）の助言の下で事実関係の調査と検討を行い、当該報告に対する適切な対応を決定します。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。

また、お取引先さまに対しては、「NGKグループCSR調達ガイドライン」を配布し、同ガイドラインに記載の「腐敗防止」項目に基づき、不当な利益、優遇措置の取得、維持を目的に、あらゆる利害関係者への違法な贈与、支払い、対価、金銭的または金銭以外の利益供与などの贈賄は行わないことのご理解と賛同をお願いしています。

[📄 NGKグループ CSR調達ガイドライン日本語版（PDF形式：264KB）](#)

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

2022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。

腐敗・贈収賄事例

[> ガバナンスデータ集](#)

責任ある政治的関与

政党や政治資金団体への寄付

NGKグループは、政治・行政とは透明度の高い健全かつ正常な関係を維持することに努め、政治献金・寄付等は、各国の法令に従って実施し、社会から疑念や不信感を招く行動はしません。

政治寄付を行う場合は、社内規程に基づいて手続きするとともに、政治資金規正法、公職選挙法、その他関連する法令の遵守を徹底しています。

サステナビリティ

税に関する透明性

NGKグループは、国際規範や各国および地域の法令を遵守し、公正かつ透明で誠実な事業活動を行います。税務においても「NGKグループ税務方針」を定め、税務コンプライアンスを維持・向上させていきます。

[NGKグループ税務方針](#)

国別納付税額

日本ガイシグループ（2022年3月期）

（億円）

	納付税額
日本	40.3
アメリカ	29.1
中国	20.8
ドイツ	6.7
メキシコ	4.5
ポーランド	1.9
オーストラリア	1.2
その他	0.7
合計	105.1

※上記金額は日本の税務当局へ提出した「国別報告事項」に基づきます。

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

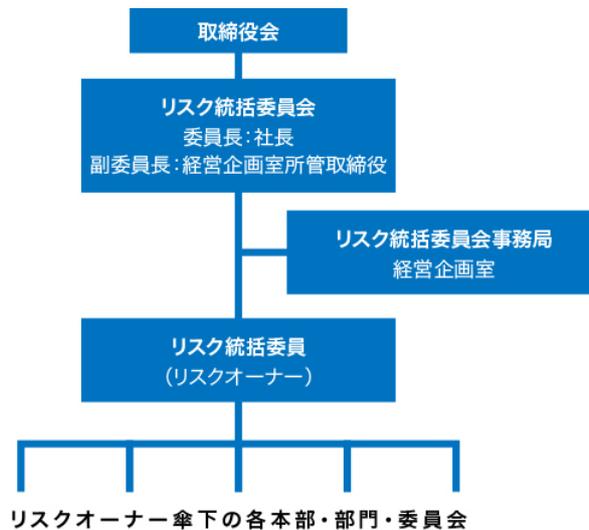
基本的な考え方

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、経営企画室担当執行役員判断で、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することが重要です。そこで、平時にはコンプライアンス委員会、環境安全衛生委員会、品質委員会、HR委員会、中央防災対策本部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ています。

なお、2022年度には全社リスクマネジメント体制の構築の検討を行い、2023年度からリスク統括委員会を新たに設置してグループのリスク課題を包括的に取り扱っています。そして、活動内容を年1回以上取締役会に報告することを定めています。

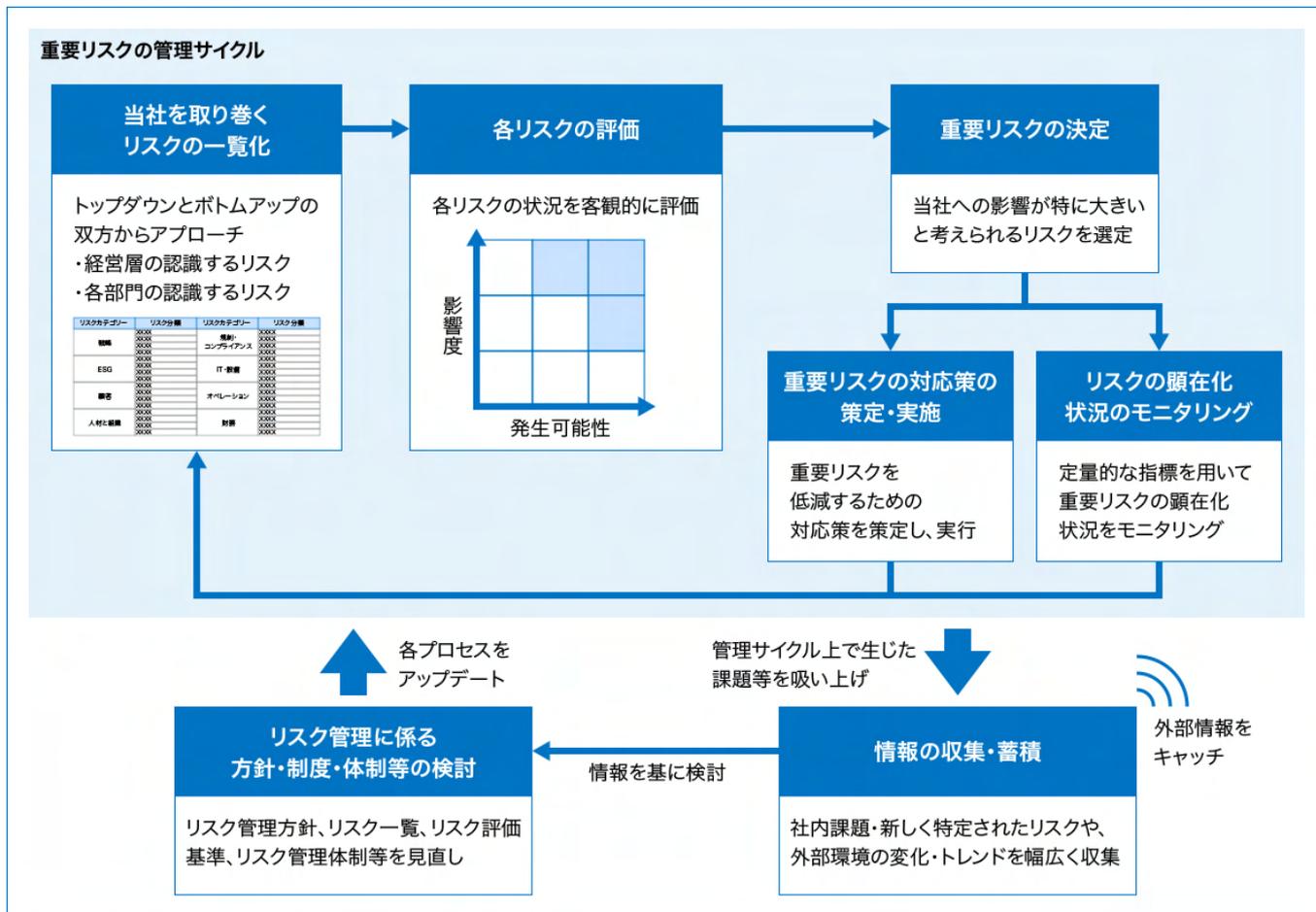
リスクマネジメント体制図



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。

なお、2023年度には、リスク統括委員会の下で内外環境の変化を踏まえたリスク分析・評価、管理すべき重要なリスクの特定とともに、これらリスクへの対策および実施状況の把握などのリスク管理プロセスの向上を図り、経営全体の持続性を強化していきます。



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	
	<ul style="list-style-type: none"> デモ、テロ、戦争、感染症・伝染病など予期せぬ事象の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 拠点の分散によりグローバルに代替可能な体制を構築
	①エンバイロメント事業	
	<ul style="list-style-type: none"> 内燃機関車の減少に繋がる変化 	<ul style="list-style-type: none"> 排ガス規制の強化に伴う新製品や高性能品の開発、市場投入
	<ul style="list-style-type: none"> 中国市場の競合台頭によるシェア低下 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 景況悪化や規制時期の遅れなどによる需要減 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
	<ul style="list-style-type: none"> 想定を上回る半導体需要の減少 各国の輸出規制 	<ul style="list-style-type: none"> 直接の顧客である半導体製造装置メーカーからの需要情報を踏まえ、都度、設備能力や人員・生産体制等を見直し
	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズへの対応遅れによるシェア低下 	<ul style="list-style-type: none"> 当社独自の製品対応力や製品供給力の向上
	<ul style="list-style-type: none"> 革新的な発明による半導体製造プロセスの大幅な変更 	<ul style="list-style-type: none"> 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

リスク	リスク概要	対応策	
	<ul style="list-style-type: none"> 最終消費財の需要減 携帯基地局・データセンターへの投資減 	<ul style="list-style-type: none"> 客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜人員体制、生産体制を見直し 	
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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		
	<ul style="list-style-type: none"> リチウムイオン電池など競合製品の技術革新による一層の普及 	<ul style="list-style-type: none"> NAS電池の持つ優位性（大容量・長時間）のアピール 海外有力企業とのパートナーシップ強化 政府の支援策活用 	
	<ul style="list-style-type: none"> 各国のエネルギー政策の変化 電力会社の設備投資抑制 国内市場におけるポリマー製がいしの採用 	<ul style="list-style-type: none"> 各国の電力政策を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し 	
<ul style="list-style-type: none"> リチウムイオン電池正極材・電子部品向け焼成炉における競合の成長による市場シェア低下 	<ul style="list-style-type: none"> 客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を刷新 		
<p>2. 研究開発に関するリスク</p>	<ul style="list-style-type: none"> 技術間競争の複雑化によりインプットが十分な成果に結びつかない 	<ul style="list-style-type: none"> 今後10年間で総額3,000億円の研究開発費を確保し、その80%を「カーボンニュートラル（CN）」「デジタルソサエティ（DS）」分野に配分 2030年に新製品・新規事業の売上高1,000億円の目標（New Value 1000）設定 マーケティングを主体としたNV推進本部の新設 	
<p>3. 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク</p>	① 法令等の遵守に関するリスク		
	<ul style="list-style-type: none"> 法令・規制への違反や、人権の尊重、契約遵守などの社会的規範に反した行動による当社のレピュテーション低下 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への各種教育の実施やハンドブック配布による関連法規制の周知徹底・コンプライアンス意識の向上 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 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 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		
<ul style="list-style-type: none"> グループの事業活動における人権侵害 	<ul style="list-style-type: none"> NGKグループ人権方針の策定 英国現代奴隷法に関する声明提出 人権に関する国際規範の遵守による人権侵害リスクの防止、軽減 		
<ul style="list-style-type: none"> 従業員の労働災害や疾病・身体・メンタルヘルス問題 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生基本方針に基づき重大災害リスクの特定とリスクアセスメントによる未然防止対策強化 長時間労働者へのフォローや階層別メンタルケア教育の実施 		

リスク	リスク概要	対応策
	③ 品質に関するリスク	
	<ul style="list-style-type: none"> 重大な市場クレームや契約違反など業務の不備に伴う信用の失墜、利益の喪失、成長の減退等の品質リスク 	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップの直接指導の下、品質方針に基づき、品質経営統括部が各事業本部の品質活動をモニタリング 重要課題については品質会議を開催して迅速な解決を図る 4つの品質活動のルール化 品質リスク排除プロセス活動及び品質コンプライアンス活動の全社展開
4. 情報システムのリスク	<ul style="list-style-type: none"> 外部からのサイバー攻撃や不正アクセス、想定外のシステム不具合やセキュリティ上の問題によるデータ処理の停止、データの盗難・破壊・改ざん・喪失等の発生による社会的信用や業務の継続への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 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 従業員に対する情報セキュリティ教育の実施 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	<ul style="list-style-type: none"> 円高による売上高・利益の減少・業績悪化 地域により大きな金融危機などで資金調達が困難となり、当社グループの事業運営や業績・財務状況に悪影響を及ぼすリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 需要地生産、現地通貨での資金調達、為替状況に応じた最適購買 先物為替予約等によるリスクヘッジ
6. 資材調達・サプライチェーン のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 各地域における素材価格やエネルギーコストの上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 適正な売価への反映 競争購買、設計見直しなどによるコストダウン
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 在庫管理 調達先の多様化
7. 気候変動と災害のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 将来的に国際的な温室効果ガスの排出規制や環境税・炭素税などの税制が導入された場合、追加的費用による業績悪化 温暖化に伴う海水面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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 NGKグループ環境ビジョンの策定 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
	<ul style="list-style-type: none"> 想定を超える事象による生産設備への深刻な被害 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 2050年までにCO2排出量ネットゼロを目指す BCP（事業継続計画）をグループ全体で推進 主力事業の生産拠点の分散化 購買先の複数化 建物、設備の減災 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。

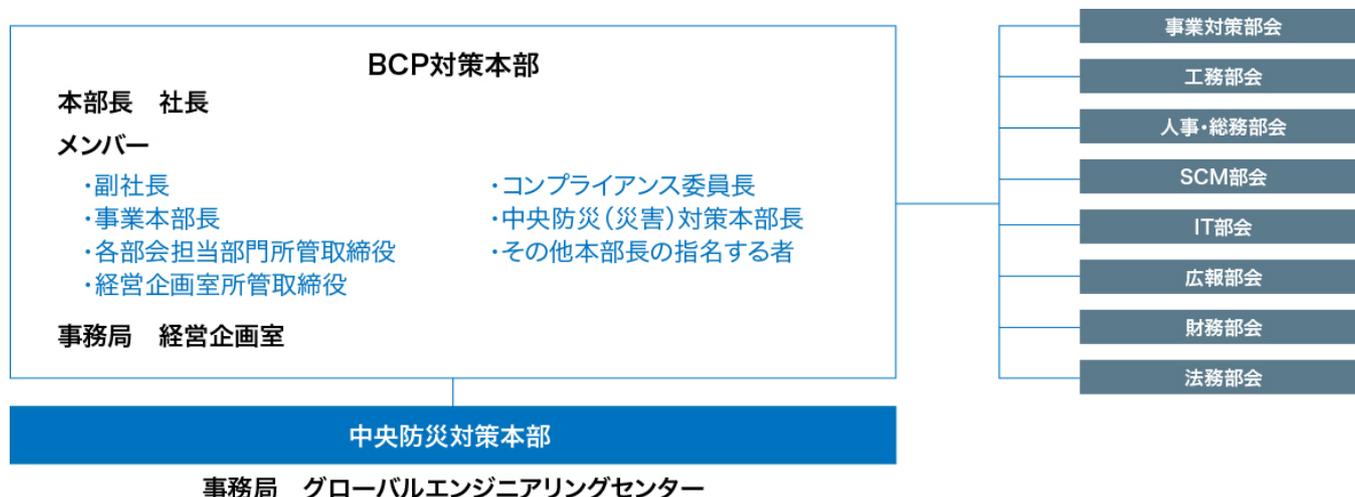
アンケートに基づくリスクの抽出と未然防止

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、2022年度に第4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。

2022年度の取り組み

- 教育** 水害の教育を国内NGKグループ全従業員対象に実施
- 啓発** 防災グッズに関する情報提供を実施
- 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によるBCPの実効性向上（実働部隊を対象にしたBCP訓練の開催など）
- BCP実践研修の継続
- BCP上の最優先事項である人命尊重の観点から、家庭防災支援の取り組み継続（帰宅困難者用の対応、非常時の帰宅訓練実施など）

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](#) | [個人情報保護対応](#)

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。2022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、一部を除き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、オンラインにて北中米、欧州・アフリカ、中国、アジア・パシフィックの各リージョン単位でITグローバル会議を数回開催、ITセキュリティ運用についての議論やセキュリティ事故対策に関する啓蒙などを行いました。

[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。本基準は世の中の変化やトレンドに応じて毎年更新しており、各グループ会社へ共有することでITセキュリティのレベルの統一を図っています。2022年度は、バックアップ方式や脆弱性管理に関する記載を見直しました。

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	139人	100%
主任への昇格者向け教育	139人	100%
基幹職への昇格者向け教育	80人	100%
e-ラーニング	6,369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。

2022年度は役員向けのサイバーセキュリティインシデント訓練を実践形式で実施しました。社外コンサルティング会社による振り返りと勉強会を行い、経営層が事業継続に対するセキュリティの重要性を改めて認識するとともに、対応・復旧の強化につなげました。

一方、本社および国内グループ会社の全社員に対しては偽装電子メールの訓練を行い、脅威が身近に迫る可能性を実感してもらうことで、セキュリティ意識の向上を図りました。

個人情報保護対応

NGKグループは、個人情報保護に関する各国の法令に準拠したプライバシーポリシーや規程類を整備するとともに、グループにおける運営規程を整備し、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。

[個人情報保護について](#)

特定個人情報等の対応

日本ガイシは、マイナンバー法に準拠した方針や規程類を整備し、提供いただいたマイナンバーの適切な管理・取り扱いを徹底しています。

[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

知的財産マネジメント

- 基本的な考え方
- 知的財産管理体制
- 知的財産教育の推進と知的財産意識の向上
- 知的財産の情報発信
- 海外での知的財産リスクへの対応

基本的な考え方

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。

「NGKグループビジョン Road to 2050」の実現に向け、特にCN（カーボンニュートラル）とDS（デジタル社会）分野のグローバルな出願、ならびに従来の「モノづくり」に関する発明に加えて、サービスやシステムなどの「コトづくり」に関する発明の出願強化を推進しています。

また、知的財産部と各開発・事業部門が、市場情報や競合の出願状況といった公知情報等の分析結果と自社の開発目標を踏まえて、知的財産活動目標を議論・立案する「知財活動会議」を毎年開催しています。

四半期ごとに活動の進捗を確認し、状況の変化に柔軟に対応しながら、戦略的な知的財産活動を遂行しています。

特許保有件数の推移



2023年3月末時点の特許保有数

国内特許 **3,448** 件

海外特許 **4,589** 件

知的財産管理体制

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ています。また、知的財産に関する活動を各部門と協働して推進しています。



知的財産教育の推進と知的財産意識の向上

技術者のための知的財産研修

技術者の教育とスキルアップのため、知的財産に関するe-ラーニングや各種セミナーを実施しています。技術者を対象とした特許検索手法に関する研修では、受講者が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。2022年度からは「特許制度に関するセミナー」において、講義コンテンツのオンデマンド研修方式を開始しました。

2022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	59人
特許制度に関するセミナー	技術者	144人
知的財産権の検索技能を養成するセミナー	技術者	227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	117人 (実施回数15回の合計)

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2022年度は約3カ月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

従業員の発明を奨励する職務発明報奨制度

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。2022年度は、厳正な審査を経た結果、発明功績賞3件と革新発明賞2件の受賞が決定しました。

知的財産の情報発信

NGKグループ全体に技術動向分析、調査ノウハウ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。

NGKグループビジョンに関連するCN（カーボンニュートラル）についても、注目される技術分野における知財情報の積極的な発信や、「知財情報活用TIPS」の連載などを提供しています。

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。

ガバナンスデータ集

取締役

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
取締役数	日本ガイシ	12	13	11	9	9	人
社外取締役数		3	3	3	3	3	人
取締役会開催回数		14	14	14	13	14	回

監査役

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
執行役員数(取締役兼務を除く)	日本ガイシ	15	15	22	22	22	人
男性		15	14	21	21	21	人
女性		0	1	1	1	1	人

取締役および監査役の報酬

項目	範囲	区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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)	570	535	591	685	539	百万円
		監査役 (社外監査役を除く)	62	59	59	67	69	百万円
		社外役員	66	66	66	68	70	百万円

株主還元

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
配当金の推移	日本ガイシ	50	50	30	63	66	円
自己資本当期純利益率(ROE)		7.6	5.8	7.9	12.9	9.0	%

知的財産マネジメント

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
特許保有件数(日本)	日本ガイシ	3,352	3,513	3,521	3,374	3,448	件
特許保有件数(海外)		4,346	4,485	4,452	4,444	4,589	件

コンプライアンス

項目	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位
法令違反事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件
ヘルプライン相談件数	日本ガイシ	75	55	28	43	38	件
反競争的事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件
階層別ハラスメント研修開催数	日本ガイシ	5	5	4	4	4	回
階層別ハラスメント研修参加人数	日本ガイシ	464	419	417	448	514	人
腐敗・贈収賄事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件

サステナビリティ

方針・指針

NGKグループ企業行動指針

NGKグループは、「NGKグループ企業理念」を継続的に達成するために「NGKグループサステナビリティ方針」

に基づき、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担います。そのためNGKグループは、国の内外において次の8原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていきます。

1. 持続可能な社会の実現



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。

2. 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。

3. 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。

4. 誠実な事業活動



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

5. 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。

6. サプライチェーンへの社会的責任の浸透



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

7. 地球・宇宙環境の保全



地球・宇宙環境の保全と問題の解決に取り組みます。

8. 地域、社会との協調



良き企業市民として地域、社会の発展に貢献します。

経営トップは、本指針の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築してNGKグループ内に周知徹底を図ります。あわせてサプライチェーンにも本指針の精神に基づく行動を促します。

また、本指針の精神に反するような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

NGKグループ行動規範

1. 持続可能な社会の実現



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

- ・私たちは、カーボンニュートラルやデジタル社会等に資する商品やサービスを技術革新により提供し、事業を通じた社会課題の解決に取り組みます。
- ・私たちは、お客さまと社会からの新たなニーズや改善への要望に耳を傾け、商品やサービスの開発や改良を行います。
- ・私たちは、安全性に十分に配慮し、環境規制を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。

2. 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。

- ・私たちは、互いの個性と自主性および女性の権利を尊重し、人種・国籍・性別・性的指向およびジェンダーアイデンティティ・年齢・宗教・信条・障がいの有無などによる差別は行いません。
- ・私たちは、職場における、ハラスメントや不快なまたは^{*1}非人道的な待遇の発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。
- ・私たちは、^{*2}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。
- ・私たちは、事業活動にともなう土地、森林、水資源の取得、開発、またはその他目的の使用において、強制立ち退きや、対象資源の収奪を行うなど先住民やその他関係者の権利を侵害しません

<用語の補足説明>

^{*1} 非人道的な待遇とは、労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待等指します。

^{*2} 強制労働とは、強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働または人身売買を指します。

3. 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。

- ・私たちは、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。
- ・私たちは、各国および地域の法令に基づき、社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。
- ・私たちは、各国および地域の安全衛生関連の法令を遵守し、社員が安全に安心して働ける職場を提供し、社員が心身ともに健康であることを追求します。
- ・私たちは、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。
- ・私たちは、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。
- ・私たちは、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。

4. 誠実な事業活動



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

・【倫理に基づいた事業活動】

私たちは、国際社会の一員として国内外の法令を遵守するとともに、各国および地域の文化や歴史を尊重し、高い倫理観を持って、誠実に行動します。決められたルールを守り、自信をもって仕事に取り組みます。

・【腐敗防止】

私たちは、^{*3}贈収賄、横領、背任、^{*4}利益相反、^{*5}インサイダー取引、^{*6}マネー・ローンダリング、司法妨害、および個人や組織の利得のために自己の職務上の権限や地位を濫用する行為を行いません。また腐敗行為の包括的な防止に努めます。

<用語の補足説明>

^{*3} 贈収賄とは、不正な利益を得る目的で他者に金銭、贈答、接待等の供与（贈賄）を行うことを指します。その防止のためには、事業活動を行う各国および地域において公務員や政府関係者を含むステークホルダーと健全な関係を保ち、他者からのこれらの利益提供（収賄）は受け取らないことが重要です。また、贈答や接待は、業務上の正当な理由がある場合に限り、社会通念上妥当な範囲内で行い常習的な贈答、接待は避けなければなりません。さらに、許認可、ライセンスの取得、通関手続きなどの日常的なサービスを円滑かつ迅速に受けるために公務員に対して少額の金銭を支払う行為（ファンリテーションペイメント）も行ってはなりません。また、現金、備品、ソフトウェア、車両等、会社の資産を正当な業務目的のみに使用するとともに適切に管理し、自己または第三者のために利用しないことも重要です。

^{*4} 利益相反とは、個人的な利害関係がある相手を取引先として選定したり、会社の事業と競合する事業を行うこと等、会社の利益を犠牲にして個人的な利益を得たり、親族や友人等第三者に利益を供与することを指します。

^{*5} インサイダー取引とは、会社や取引先等の未公表の重要な情報を用いて株式等の有価証券の売買を行うことを指します。それを行わないためには重要な情報の取り扱いに十分注意しなければなりません。

^{*6} マネー・ローンダリング（資金洗浄）とは、脱税、粉飾決算等、違法な行為によって得られた資金を隠蔽したり偽装することを指します。

・【公正な競争】

私たちは、市場における自由な競争の重要性を認識し、各国および地域に適用される競争法を遵守して、公正かつ自由な競争を行います。私たちは、同業他社等とのカルテル行為、またはそのような行為に該当すると疑われる行為を一切行いません。

・【契約の確実な履行】

私たちは、お客様および取引先との契約や合意を誠実かつ確実に履行し、信頼に応えます。事前に合意した条件による履行が難しい場合は、予め協議して両者で決定した条件で履行します。また、社会規範や法令に反する契約は一切締結しません。

・【個人情報・機密情報の保護】

私たちは、個人情報に関する法令および社内ルールを遵守し、正当な業務目的がある場合に限り、個人情報を収集、利用し、厳格に管理します。また、会社および第三者の機密情報の管理を徹底し、漏洩防止に努めます。

・【知的財産の保護】

私たちは、極めて重要な経営資源である^{*7} 知的財産権を積極的に創造、保護、活用します。私たちは、偽造／模倣品の排除に向け必要かつ適切な措置を講じます。私たちは、他者の知的財産権を侵害しないように努めます。

<用語の補足説明>

*7 知的財産権とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、等を指します。

・【確実な輸出入管理】

私たちは、製品その他の貨物、技術およびソフトウェアの輸出にあたり、国際社会の平和と安全の維持等のため、関連法令及び社内規則を遵守し、適切な輸出管理を行います。私たちは、製品等の輸出入にあたり、各国および地域の関連法令に従い、正しく通関申告を行います。

・【商品・サービスの品質・安全性確保】

私たちは、お客様との対話を通じて常に商品・サービスの品質向上に努めます。私たちは、品質に関するデータはお客様との約束にもとづいて取得・保管・確認を行い、データの盗用、改ざん、差し替え、隠ぺい等の不正行為は行いません。事故・不具合が発生した場合は直ちに適切な対応をとります。私たちの商品・サービスがお客様の安全に影響を及ぼすおそれが懸念される場合は、その発生、拡大を防ぐため迅速・適切に対応します。

・【正確な記録】

私たちは、適時・適切な情報開示を行うため、適用される法令や規則、社内ルールを遵守し、内部統制システムの確立と適切な運用により、財務情報及びその他の情報について正確な記録の作成と報告を行います。また、全ての記録は適用される法令や規則、社内ルールに沿って適正に保存・廃棄・消去を行います。

・【反社会的勢力への対応】

私たちは、反社会的勢力には毅然とした態度で臨み、一切関係を持ちません。反社会的勢力から接触があった場合は、個人で対応せず、直ちに上司（担当部門）に報告します。

・【行政との正常な関係維持】

私たちは、政治・行政と透明度の高い健全かつ正常な関係を維持することに努め、政治献金・寄付等は、各国および地域の法令に従って実施し、社会から疑念や不信感を招く行動はしません。

・【事業上のリスク管理】

私たちは、業務に関するリスクを常に意識してリスクマネジメントを実践し、リスクを把握して未然防止に努めます。リスクが発生した場合は、迅速に対応し、ステークホルダーへの影響の最小化に努めます。

・【内部通報制度の整備と報復の禁止】

私たちは、コンプライアンス違反またはその疑いのある行為を発見した場合は、速やかに上司または内部通報窓口へ報告します。報告を行った者に対する報復は一切しません。

5. 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。

・私たちは、社会が必要とする情報は、正確かつ速やかに開示します。

・私たちは、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。また、ステークホルダーとの継続的な対話を通じて、信頼関係を構築します。

6. サプライチェーンへの社会的責任の浸透



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

・私たちは、取引先は対等なパートナーとして尊重し、信頼関係の構築と相互発展に努めます。

・私たちは、責任ある資源調達の実行、グリーン調達拡大を通じて、地域や社会の安全・発展に貢献します。

・私たちは、サプライチェーン全体に人権尊重、良好な労働環境、法令遵守に支えられた誠実な事業活動を求めます。

7. 地球・宇宙環境の保全



地球・宇宙環境の保全と問題の解決に取り組みます。

・私たちは、カーボンニュートラルへの貢献等、地球・宇宙環境の保全に貢献する商品やサービスを提供します。

・私たちは、サーキュラーエコノミーに向けた行動や水資源の有効活用等、事業活動における環境負荷の低減に率先して取り組みます。

・私たちは、生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組みます。

・私たちは、各国および地域の環境関連の法令を遵守します。

8. 地域、社会との協調



良き企業市民として地域、社会の発展に貢献します。

- ・私たちは、地域、社会の一員として社会貢献活動に積極的に取り組みます。また、幅広いステークホルダーと連携・協働します。
- ・私たちは、社員の自発的な社会貢献活動を積極的に推進・支援します。

NGKグループサステナビリティ基本方針

1. 基本的な考え方

日本ガイシ株式会社（NGK）およびそのグループ会社は、NGKグループ理念「社会に新しい価値をそして、幸せを」に基づき、独自のセラミック技術で新しい価値を提供することで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NGKグループのサステナビリティに係わる基本的な考え方とし、NGKグループ理念の実現に向けて、ESG（環境・社会・企業統治）およびSDGs（持続可能な開発目標・Sustainable Development Goals）を念頭に置きつつ、カーボンニュートラルとデジタル社会の実現に貢献し、持続的な企業価値の向上を目指します。

2. 重要な課題（マテリアリティ）の特定と取り組みの推進

NGKグループ理念の実現、また社会とNGKグループの持続的な発展のために、NGKグループおよびステークホルダーの双方にとって重要な課題をマテリアリティとして特定し、行動の道しるべとなるNGKグループ企業行動指針に従って取り組みます。

3. 取締役会の責任

取締役会は、ESG要素を始めとするNGKグループのサステナビリティ課題を正しく認識し、サステナビリティ課題への取り組みを適切に監督し対応を進めることで中長期的な企業価値の向上に結びつけることを目指します。また取締役会は、適切に情報を開示し、様々なステークホルダーとの対話を重視してその意見をもとに、経営の改善に努め、社会からの信頼と期待に応えます。

2023年4月 日本ガイシ株式会社 取締役会決議

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制定しました。そして、2021年4月に公表した環境ビジョンに基づき、「自然と人間の共生」を目指して、カーボンニュートラル、循環型社会、自然との共生への寄与を骨子とした取り組みを推進します。この基本方針の下、事業活動に伴う環境負荷の低減を図るとともに、環境保全に資する製品や技術の開発を通じて地球環境の保全に貢献していきます。

環境行動指針

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

品質方針

品質を大切に、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。

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同時に、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. 人権デューデリジェンス

NGKグループは、人権デューデ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・軽減する取り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

英国現代奴隷法に関する声明

2015年英国現代奴隷法第54条に基づき、日本ガイシ株式会社とその子会社（以下、「NGKグループ」）は、2022年3月期のNGKグループにおける、現代奴隷、人身売買の発生を防止するための方針や取り組みについて説明します。

英国現代奴隷法上の報告義務を負うのは日本ガイシ株式会社ならびにNGK Europe GmbHであり、ジョイントステートメントを親会社である日本ガイシ株式会社が提出いたします。

1. 組織体制及びサプライチェーン

NGKグループは、セラミック技術をコアテクノロジーとして、自動車用セラミックス部品、電力用がいし製品、電子部品、産業用機器・装置等、社会基盤を支え、環境保全に貢献できる製品を開発、提供し続けています。NGKグループは、本社を日本の愛知県に置く日本ガイシ株式会社を中核会社とし、国内及び海外（英国、米国を含む）20か国・地域で、45社の連結子会社を置き、約2万人の従業員と共に事業を展開しています。

また、当社製品の原材料や部品につきましては、日本国内外およびNGKグループ内外の調達パートナーから調達を行っています。

2. 現代奴隷・人身売買防止に関する方針

NGKグループは、事業活動を行う上での取り組み姿勢や尊重すべき事項を、「NGKグループ企業行動指針」「NGKグループ人権方針」として定めています。これらの指針および方針は、強制労働・児童労働・人身売買はもとより、人権侵害につながるその他一切の行為を排除することを、取締役会の承認に基づき宣言したものです。

またサプライチェーンに対しては、「CSR調達ガイドライン」の中で、人権侵害・貧困などを引き起こす原因となり得る紛争鉱物の使用回避や、強制労働・児童労働の禁止についての理解と賛同を要請しており、NGKグループならびにサプライチェーン全体で、現代奴隷や人身売買の防止への姿勢を明確にしています。

3. デューディリジェンスプロセス

4. リスク評価・管理

5. パフォーマンス指標

NGK グループにおいては、RBA 行動規範を参考としたセルフ・アセスメント質問表による調査を実施しています。質問項目には、「強制労働・児童労働・人身売買による労働力使用の有無」「労働時間・賃金・福利厚生」「労働安全衛生」「責任ある鉱物調達」をはじめとした、人権にかかわる多数の調査項目を含み、当社グループの事業運営における人権上のリスクの有無とその内容を確認しています。

上記デューデリジェンスプロセスに基づき 2022 年 3 月期は、前年度の日本ガイシ本体および国内グループ会社計 16 社に加えて、海外グループ会社 23 社についてもセルフ・アセスメント質問表による調査を行い、リスクの有無やレベルを確認しました。また、NGK グループでは、各国の実情にあわせ各グループ会社において社員全員が利用できる相談・通報メカニズムを設置するなど、実効性のある内部通報体制の整備を進めています。

上記調査および相談・通報メカニズムを通じ、2022 年 3 月期は、強制労働・児童労働・人身売買等の事例や各国法令に違反する事象等、深刻なリスクは認められませんでした。

サプライチェーンにおいても 2022 年 3 月期より日本ガイシ本体の国内取引先約 700 社を対象に、CSR 調達に対する理解度、活動状況を把握するために、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) のセルフ・アセスメント質問表を活用した、セルフ・アセスメント調査を開始しました。また、取引先ヘルプラインを設け、奴隷労働等の人権問題を含むリスクの把握に努めています。

上記調査および相談・通報メカニズムを通じ、2022 年 3 月期は、強制労働・児童労働・人身売買等の事例や各国法令に違反する事象等、深刻なリスクは認められませんでした。

NGK グループでは、日本ガイシ株式会社において、人材統括部長を委員長とする HR 委員会を設置し、デューデリジェンスプロセスに基づき収集した人権に関する各種リスクについて共有・評価の上、必要に応じて対応策を策定し、リスク管理に取り組んでいます。

2023 年 3 月期以降も、これらアセスメント対象ならびに内容を拡充していくことにより、パフォーマンス指標としての有効性の確保に取り組んでいきます。

6. 教育

NGK グループでは、「NGK グループ企業行動指針」につき、ガイドブックの配布、ポスター掲示をはじめ、社内通達による周知の徹底、訪問教育などを実施しています。また、「NGK グループ人権方針」および現代奴隷・人身売買については e-ラーニングによる教育実施を予定しています。

サプライチェーンについては取引先様に、上述の「CSR 調達ガイドライン」遵守についての同意書提出を毎年お願いしています。

本ステートメントは；

- (i) 2022 年 8 月 22 日に開催された日本ガイシ株式会社取締役会において承認されました。
- (ii) 2022 年 8 月 22 日に NGK Europe GmbH の全取締役によって承認されました。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

NGK Europe GmbH
Managing Director

武田 龍悟

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、社内規定の遵守
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組み強化

NGKグループ人的資本経営方針

当社グループは、NGKグループ理念の中で、挑戦し高めあう人材を私たちが目指すものの1つと位置づけ、「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。また当社グループは、NGKグループビジョンの実現に向けて、「5つの変革」に取り組んでいます。5つの変革を成し遂げるためには、人材一人ひとりの活躍が不可欠です。採用や育成を通じて5つの変革に取り組む人材の充実に図ること、その人材が持てる力を十分に発揮できる環境を整えることを、当社グループの人的資本経営の基本とし、次の通り「人材育成方針」ならびに「社内環境整備方針」を定めます。

人材育成方針

NGKグループは、5つの変革を実現するため、以下のような能力、マインドを持つ人材を育成していきます。

- 高度な知識、技術、能力を身につけ、主体的に問題に取り組む人材
- チームワークを発揮し、粘り強く成果につなげる人材
- 自律的に成長し、自身と会社を変革し続ける人材

社内環境整備方針

NGKグループは、人材が持てる力を十分に発揮できる舞台として、以下のような職場環境をつくり上げていきます。

- 多様性を尊重し、さまざまな人が活躍できる職場
人種、国籍、性別、年齢や信念、経験、価値観などにかかわらず、誰もが認められ、尊重される職場。
- 豊かで活気あふれる職場
多様な人材が、やりがいをもって、尊敬できる仲間と楽しく働くことができ、こころと体の健康、仕事と生活の調和が保てる職場。
- 挑戦を後押しするオープンな職場
果敢な挑戦を後押しする、風通しよく心理的安全性が守られた職場。

NGKグループ情報セキュリティ基本方針

ますます高度化する情報通信社会の進展に伴って日本ガイシグループが取り扱う情報資産は著しく増大しており、あらゆる保有情報資産の安全性確保が厳しく求められています。効率的且つ円滑な業務推進のためにはこれらの共有化が必要ですが、そのためには情報セキュリティの確立が不可欠となるため、ここに日本ガイシグループの情報セキュリティに関する基本方針を定め、保有情報資産の保護に努めることとします。

- 事業活動の中で保有する情報および情報を取り扱うために必要となる装置、施設、サービス等、保有情報資産の安全性を確保するために情報セキュリティ管理体制を確立し、情報資産への不正な侵入、紛失、盗難、漏洩、改ざん、破壊および利用妨害等の発生を防止します。
- 日本ガイシおよびグループ会社の各事業所に勤務し情報資産を利用する全ての人に対して情報セキュリティについての教育・訓練を継続的に実施し、セキュリティ意識の向上を図ります。本方針に反する行為は、法令による処罰の他、就業規則、契約等に基づき処分の対象ともなります。
- 万一、情報資産にセキュリティ上の問題が発生した場合は、原因を迅速に究明し、被害を最小限に止めるよう努めます。
- 情報セキュリティに関係する法令、社会的規範および顧客とのセキュリティに関する契約上の要求事項や義務を順守します。
- 日本ガイシはこれらの活動を継続的に見直し、改善に努めます。

購買基本方針

門戸開放 (Open & Fair)

- オープンで公正かつ公平な調達
- 競争原理と経済性の追求

共存共栄 (Partnership)

- サプライヤーとの相互信頼に基づく相互繁栄

社会的協調 (Relationship with Society)

- 法の順守
- 地球環境の保護

NGKグループ税務方針

NGKグループは、コンプライアンスを全てのステークホルダーから信頼を得るために不可欠な要素と考え、サステナビリティの基盤と位置づけます。税務コンプライアンスの維持・向上のために、税に関する透明性を確保し、従業員の啓発を図るとともに、不正を防ぎ法令を遵守する体制の構築に努めます。

1. コンプライアンス

NGKグループは、NGKグループ企業行動指針に基づき、各国および地域の税法を遵守し、法の精神を尊重して、NGKグループに適用される国際的な取り決めに従い、コンプライアンスを徹底します。

2. 税務ガバナンス

日本ガイシは、NGKグループ税務方針を定め、NGKグループはそれを遵守します。日本ガイシの取締役会は税務リスクの監督責任を有しており、日本ガイシは、グループ会社における税務ガバナンス体制、税務ポジションに関する情報を収集して確認します。グループ会社の日々の財務会計・税務活動は、各グループ会社の社長も関与しながら、各グループ会社の財務管理者が管理します。重要な税務問題については、日本ガイシの事業部門長および取締役会へ適切に報告します。

3. リスク管理

NGKグループは、コンプライアンスをリスク管理の重要な要素と考えます。適用される税法、規制、規則、国際的な取り決めや商慣行、社内規則などを遵守することにより、税務リスクを抑え、常に誠実に行動します。NGKグループは、収益創出活動の実態に合わせ適正な納税地で税金の支払いを実施し、過度な節税行為を行いません。非通常の税務問題を扱う場合には、必要に応じて助言を得るために外部専門家へ相談します。

4. 税負担の最適化

NGKグループは、税負担を軽減する目的で人為的な事業構造を構築することはありません。NGKグループの事業目的に合致するものであれば、利用可能な税制上の優遇措置を活用します。また、二重課税が発生した場合には、その排除に努めます。グループ会社間のクロスボーダー取引については、OECD多国籍企業及び税務当局のための移転価格ガイドラインに沿った独立企業原則に則り実施します。

5. 税務当局との関係性

NGKグループは、各国および地域の税務当局の情報提供要求に速やかに対応し、透明性と誠意をもって行動します。NGKグループが基本的に意図することは、相互の信頼と敬意に基づいて税務当局と長期的な関係性を確立することです。

サステナビリティ

GRIスタンダード対照表

[GRIスタンダード内容索引](#) |
 [GRI 2：一般開示事項 2021](#) |
 [GRI 3：マテリアルな項目 2021](#) |
 [200：経済](#) |
 [300：環境](#) |
 [400：社会](#)

GRIスタンダード内容索引

利用に関する声明	NGKグループはGRIスタンダードを参照し、当該期間2022年4月1日から2023年3月31日までの期間について、内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI1	GRI1：基礎（2021）
該当するGRIセクター別スタンダード	なし

GRI 2：一般開示事項 2021

開示事項		掲載箇所
組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	<ul style="list-style-type: none"> 会社概要 拠点情報
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティウェブサイト編集方針>報告の対象組織
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティウェブサイト編集方針>第三者保証 サステナビリティウェブサイト編集方針>対象期間 サステナビリティウェブサイト編集方針>将来予測に関する記述について
2-4	情報の修正・訂正記述	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>マテリアルバランス 環境データ集>エネルギー使用量
2-5	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティウェブサイト編集方針>第三者保証 外部評価>主なインデックスへの組み入れ状況
活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	<ul style="list-style-type: none"> 会社概要 サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント 有価証券報告書（2023年3月期）P5事業の内容
2-7	従業員	<ul style="list-style-type: none"> 社会データ集>従業員 有価証券報告書（2023年3月期）P11 従業員の状況
2-8	従業員以外の労働者	—

開示事項		掲載箇所
ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	<ul style="list-style-type: none"> - ガバナンス体制 - 有価証券報告書（2023年3月期）P72コーポレート・ガバナンスの状況等 - コーポレートガバナンス報告書
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> - 取締役会>社外取締役・社外監査役 - 取締役会>取締役会の有効性
2-11	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> - ガバナンス体制>コーポレートガバナンスに関する会議体など
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> - ESGマネジメント>ESG推進体制
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	<ul style="list-style-type: none"> - ESGマネジメント>ESG推進体制
2-14	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	<ul style="list-style-type: none"> - ESGマネジメント>ESG推進体制
2-15	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> - 取締役会>社外取締役・社外監査役 - 有価証券報告書（2023年3月期）P72コーポレート・ガバナンスの状況等
2-16	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> - コンプライアンス推進体制>内部通報制度 - リスクマネジメント>リスクガバナンス
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	<ul style="list-style-type: none"> - 取締役会>取締役会の有効性
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<ul style="list-style-type: none"> - 取締役会>取締役会の有効性
2-19	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> - 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
2-20	報酬の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - 有価証券報告書（2023年3月期）P72コーポレート・ガバナンスの状況等
2-21	年間報酬総額の比率	<ul style="list-style-type: none"> - 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
戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ
2-23	方針声明	<ul style="list-style-type: none"> - ESGマネジメント>NGKグループサステナビリティ基本方針 - NGKグループ環境基本方針・環境ビジョン>NGKグループ環境基本方針 - 人権の尊重>基本的な考え方 - 人権の尊重>関連する方針・考え方
2-24	方針声明の実践	<ul style="list-style-type: none"> - ESGマネジメント>ESG推進体制 - NGKグループ環境基本方針・環境ビジョン>カーボンニュートラル戦略ロードマップ - 環境管理体制>環境マネジメントシステム - 人権の尊重>人権デューデリジェンスの実践 - 人権の尊重>マネジメント体制 - サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント

	開示事項	掲載箇所
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重>人権デューデリジェンスの実践 人権の尊重>苦情処理メカニズムの設置 サプライチェーンマネジメント>調達パートナーとのコミュニケーション
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重>苦情処理メカニズムの設置 コンプライアンス推進体制>内部通報制度
2-27	法規制遵守	<ul style="list-style-type: none"> 環境管理体制>環境リスクマネジメント コンプライアンス推進体制>NGKグループ企業行動指針
2-28	会員資格を持つ団体	<ul style="list-style-type: none"> ESGマネジメント>イニシアティブへの賛同・参加 TCFD提言に基づく情報開示
ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ESGマネジメント>ステークホルダーとのコミュニケーション
2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> 人材マネジメント>従業員とのコミュニケーション

GRI 3 : マテリアルな項目 2021

	開示事項	掲載箇所
マテリアルな項目		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ>基本的な考え方
3-2	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ>基本的な考え方
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ : 気候変動への対応 マテリアリティ : 資源循環の推進 マテリアリティ : 環境汚染の防止 マテリアリティ : 生物多様性の保全と再生 マテリアリティ : 品質と製品の安全性の追求 マテリアリティ : デジタル社会インフラへの貢献 マテリアリティ : 人材価値の向上 マテリアリティ : 人権の尊重 マテリアリティ : 持続可能な調達の推進

200 経済

開示事項		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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> TCFD提言に基づく情報開示>戦略 リスクマネジメント>リスクガバナンス
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書>P135-137確定給付制度
201-4	政府から受けた資金援助	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書>P105連結損益計算書
GRI 202：地域経済でのプレゼンス 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	<ul style="list-style-type: none"> NGKグループの社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書>第一部第2事業の状況
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	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗防止>腐敗防止体制
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	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗防止>腐敗防止体制 コンプライアンス遵守の取り組み>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	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗防止>腐敗防止体制 ガバナンスデータ集>コンプライアンス
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	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス遵守の取り組み>競争法の遵守
GRI 207：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> NGKグループ税務方針
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> NGKグループ税務方針
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	<ul style="list-style-type: none"> NGKグループ税務方針
207-4	国別の報告	<ul style="list-style-type: none"> 税に関する透明性

300：環境

開示事項		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	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>マテリアルバランス
301-2	使用したリサイクル材料	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>マテリアルバランス
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>マテリアルバランス
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>エネルギー使用量
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 環境行動5カ年計画>第5期環境行動5カ年計画 2022年度の実績 カーボンニュートラルへの取り組み>CO2排出量削減の取り組み 概要と目標 環境データ集>エネルギー使用量
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	<ul style="list-style-type: none"> 循環型社会への取り組み>水資源の保全 マテリアリティ：資源循環の推進
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 循環型社会への取り組み>水資源の保全
303-3	取水	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>水資源の保全
303-4	排水	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>水資源の保全
303-5	水消費	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>水資源の保全
GRI 304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<ul style="list-style-type: none"> 自然との共生への取り組み>生物多様性保全への対応
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> 自然との共生への取り組み>生物多様性保全への対応
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 環境行動5カ年計画>第5期環境行動5カ年計画 2022年度の実績

	開示事項	掲載箇所
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルへの取り組み>CO₂排出量削減の取り組み 概要と目標 環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
305-7	窒素酸化物（NO _x ）、硫黄酸化物（SO _x ）、およびその他の重大な大気排出物	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>化学物質管理
GRI 306：廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>マテリアルバランス 循環型社会への取り組み
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	<ul style="list-style-type: none"> 循環型社会への取り組み>排出量の削減
306-3	発生した廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>廃棄物管理
306-4	処分されなかった廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>廃棄物管理
306-5	処分された廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> 環境データ集>廃棄物管理
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	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
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

	開示事項	掲載箇所
GRI 401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	<ul style="list-style-type: none"> 社会データ集>従業員 社会データ集>ダイバーシティ
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	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス>仕事と家庭の両立を支援する制度の充実
401-3	育児休暇	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス>仕事と家庭の両立を支援する制度の充実
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	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>基本的な考え方
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生管理体制 労働安全衛生>安全衛生活動の強化
403-3	労働衛生サービス	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生管理体制 労働安全衛生>安全衛生活動の強化
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	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生管理体制 労働安全衛生>安全衛生活動の強化

	開示事項	掲載箇所
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生教育
403-6	労働者の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> 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軽減	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生活動の強化 社会データ集>労働安全衛生
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	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生活動の強化 社会データ集>労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生活動の強化 社会データ集>労働安全衛生
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生>安全衛生活動の強化 社会データ集>労働安全衛生
GRI 404 : 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成>従業員向け能力開発 社会データ集>人材育成
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	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成>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	<ul style="list-style-type: none"> 人材マネジメント>公正な処遇・評価
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	<ul style="list-style-type: none"> 社会データ集>ダイバーシティ 有価証券報告書(2023年3月期) P72 コーポレート・ガバナンスの状況等
405-2	基本給と報酬総額の男女比	<ul style="list-style-type: none"> 社会データ集>ダイバーシティ
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	<ul style="list-style-type: none"> 人権>人権デューデリジェンスの実施 サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
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	<ul style="list-style-type: none"> 人権>人権デューデリジェンスの実施 サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
GRI 409 : 強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 人権>人権デューデリジェンスの実施 サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
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	—

開示事項		掲載箇所
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	—
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	<ul style="list-style-type: none"> — 人権>人権デューデリジェンスの実施 — サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
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	<ul style="list-style-type: none"> — 人権>人権デューデリジェンスの実施 — サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
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	— サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
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	<ul style="list-style-type: none"> — 取締役会>取締役会の構造 — 政治献金>腐敗防止
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	<ul style="list-style-type: none"> — 品質の追求 — 製品の安全性の追求>リスク評価
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	—
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	—
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	—
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	— プライバシーポリシー

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	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ - ESGマネジメント - コーポレートガバナンス（全般） - コンプライアンス（全般） - 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ - ESGマネジメント - 人権の尊重 - サプライチェーンマネジメント - 社会貢献活動 - 労働安全衛生 - 健康経営 - 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ - ESGマネジメント - 人権の尊重 - 人的資本経営 - 人材マネジメント - ワーク・ライフ・バランス - ダイバーシティ&インクルージョン - 人材育成 - 労働安全衛生 - 健康経営

中核主題	課題	掲載箇所
労働慣行		<ul style="list-style-type: none"> - 社会貢献活動 - サプライチェーンマネジメント - お客さま満足の上向 - コンプライアンス遵守の取り組み
環境	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ - 環境方針・環境ビジョン（全般） - 環境ビジョン実現に向けて（全般） - 環境管理（全般） - TCFD提言に基づく情報開示 - 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ - コーポレートガバナンス（全般） - コンプライアンス（全般） - リスクマネジメント（全般） - 知的財産マネジメント - NGKグループ企業行動指針 - 方針・指針
消費者課題	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> - ESGマネジメント - 環境方針・環境ビジョン（全般） - 環境ビジョン実現に向けて（全般） - お客さまとともに（全般） - コンプライアンス遵守の取り組み - 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
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> - トップメッセージ - ESGマネジメント - 自然との共生への取り組み - 税に関する透明性 - 健康経営 - 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

[主なインデックスへの組み入れ状況](#) | [ESG関連の社外からの評価](#)

| 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日本株女性活躍指数 (WIN)

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

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。

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.

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



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・エフィシエント指数」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



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。

	2022
CDP-Climate Change	A-
CDP-Water Security	A-
CDP SUPPLIER ENGAGEMENT	A-

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。

プラチナくるみん



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、2023年に「プラチナくるみん」を取得しました。

会社概要／ウェブサイト情報 (2023年3月31日現在)

会社概要

表 記 社 名	日本ガイシ株式会社	連 結 子 会 社	47社
商 号	日本碍子株式会社 NGK INSULATORS, LTD.	持 分 法 適 用 会 社	2社
所 在 地	〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号 Tel:052-872-7181	従 業 員 数	単 独 4,547人 連 結 20,077人
設 立	1919(大正8)年5月5日	証 券 コ ー ド	5333
資 本 金	700億円		
売 上 高	5,592億円(連結、2022年度)		

ウェブサイト情報

本冊子は、2023年8月末時点のサステナビリティの取り組みを、「NGK Group Sustainability Website Data 2023(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2023
<https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2023/ngk2023.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 (2023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／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／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
 NR-Power Lab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。

2023年は、8月末時点の取り組みを「NGK Group Sustainability Website Data 2023(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

2022年4月1日～2023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。

■罫子(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「罫子」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



独立した第三者保証報告書

2023年9月8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 長谷友春 

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 2023 (PDF)」(以下「報告書」という。)に記載されている の付された 2022 年度の連結生産拠点及び会社単独のエネルギー起源 CO₂ 排出量 (Scope 1 及び 2) (以下「CO₂ 情報」という。) について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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

当社の独立性と品質管理

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

当社の責任

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

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

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

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

限定的保証の結論

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

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited



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 2023

■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 2023年9月