



日本ガイシ

NGK Group
Sustainability Website Data
2024

2024

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.....	16

NGKグループのESG 環境

環境マネジメント

NGKグループ環境方針・環境ビジョン.....	20
環境行動 5 年計画.....	23
環境マネジメントシステム.....	25
環境教育とコミュニケーション.....	30

気候変動への対応（カーボンニュートラルへの取り組み）

TCFD提言に基づく情報開示.....	33
カーボンニュートラルへの取り組み.....	41

循環型社会への取り組み

廃棄物削減と資源の有効利用.....	50
水資源の保全.....	52

自然との共生への取り組み

TNFD提言に基づく情報開示.....	54
生物多様性の保全と再生.....	63

環境汚染の防止

環境汚染の防止.....	67
--------------	----

環境貢献製品・サービス

環境貢献製品・サービス.....	69
------------------	----

ESGデータ集

環境データ集.....	75
-------------	----

NGKグループのESG 社会

人権

人権の尊重.....	81
------------	----

サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント.....	88
---------------------	----

お客さまとともに

製品・サービスの品質の追求.....	93
製品・サービスの安全性の追求.....	101
お客さま満足の向上.....	104

人材価値の向上

人的資本経営.....	106
労働慣行.....	108
ダイバーシティ&インクルージョン.....	112
人材育成.....	126
健康経営.....	132
労働安全衛生.....	137

社会貢献活動

社会貢献活動.....	142
-------------	-----

ESGデータ集

社会データ集.....	147
-------------	-----

NGKグループのESG ガバナンス

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの体制.....	155
各機関の状況.....	160
取締役・監査役の指名と報酬.....	175

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制.....	186
コンプライアンス徹底の取り組み.....	196
腐敗防止.....	201
税の透明性.....	203

リスクマネジメント

リスクマネジメント.....	204
情報セキュリティ.....	213

知的財産マネジメント

知的財産マネジメント.....	215
-----------------	-----

ESGデータ集

ガバナンスデータ集.....	219
----------------	-----

ESG基本情報

NGKグループの外部評価.....	220
-------------------	-----

会社概要／ウェブサイト情報.....	223
--------------------	-----

NGK グループ拠点／編集にあたって.....	224
-------------------------	-----

第三者保証.....	225
------------	-----

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
社代表取締役社長

小林 茂

私は、企業というものは、社会的な課題の解決に貢献しなくては存在する意義がないと考えています。私たちNGKグループも、「社会的課題をセラミック技術で解決して社会に貢献する」ことを存在目的としてESG経営を推進しています。時代が変わり、状況が変わっても、この原点から離れることはあってはなりません。

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、2024年には各マテリアリティの目標と実績を公開しました。

セラミック技術を通じて温室効果ガス削減に貢献することは、私の最大の夢です。同時に、温室効果ガス削減は当社の中期的な大きな課題であり最大のミッションです。必ずセラミックスは地球温暖化を防ぐための社会的課題の解決につながる。自分たちだけでできないことは他の企業とも協働しながら、そのミッションを果たしていきたいと考えています。

そのために掲げた目標、2030年の新事業化品売上高1,000億円以上を目指す「New Value 1000」（NV1000）が着実に進んでいます。NV1000を従業員の多くが強く意識するようになり、「失敗するかもしれないけれどやってみたい」ということを、以前と比べ言いやすくなっているように感じています。

大気中の二酸化炭素を吸着・回収する「ダイレクト・エア・キャプチャー（DAC）」用セラミックス、また混合ガスや混合液から特定の気体や液体を分子レベルで分離する「サブナノセラミック膜」など、カーボンニュートラルの

実現に向けて現在開発を進めている新たな製品は、そうしたチャレンジの中から生まれてきたものです。加えて、有機化合物結晶探索サービスや、株式会社リコーと共に設立した電力事業会社「NR-Power Lab株式会社」など、ものづくりにとどまらずサービスを提供する形の事業にも踏み出せたことは、NGKグループにとって大きな収穫だと考えています。

私は企業にとって最も重要なのは「ステークホルダーに信頼されること」であり、企業価値とはその会社が「どれだけ世の中に貢献できているか」を示すものだと考えています。ステークホルダーの皆さまの声にしっかりと耳を傾ければ、もっと多くの、もっと社会に貢献できる製品を生み出す力が私たちにはあると確信しています。

すべてのステークホルダーから信頼される企業になるという、最大の目標を達成するために、NGKグループはこれからも、たゆまぬ変革と挑戦を続けながら前進していきます。

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。

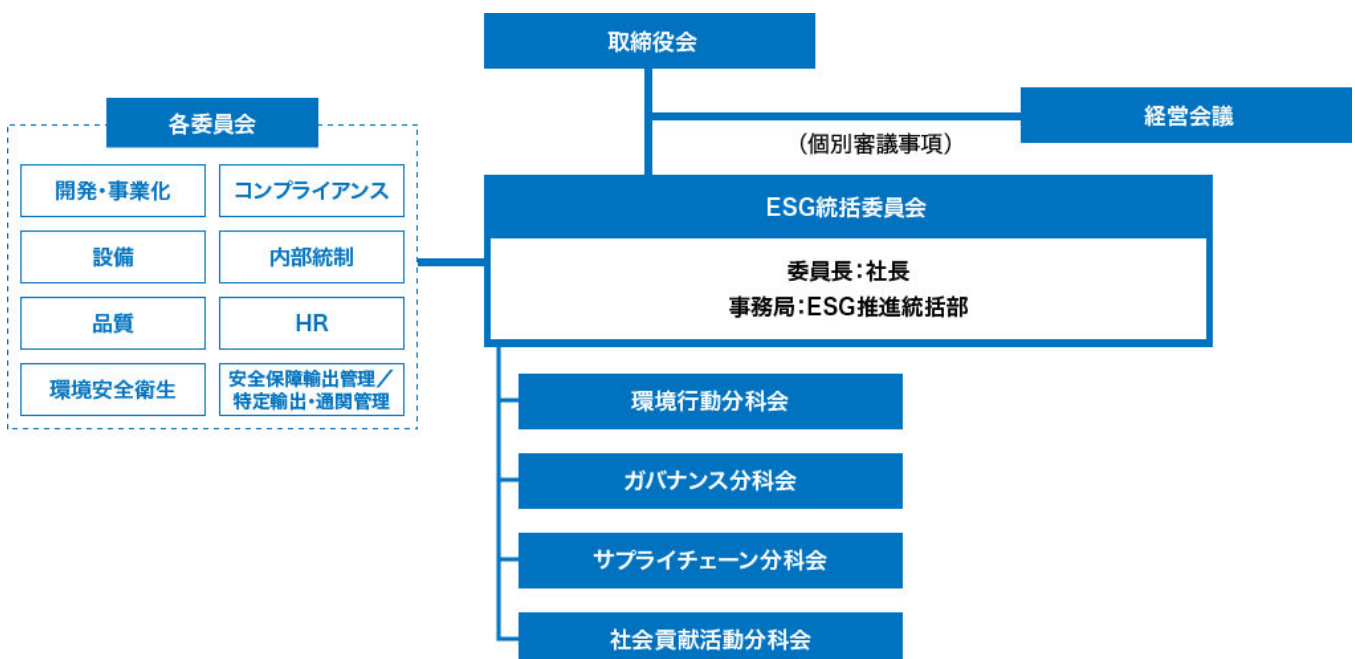
[NGKグループサステナビリティ基本方針](#) >

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付けています。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



ESG活動の重点テーマと活動実績

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	- 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	- 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	- 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

[マテリアリティ](#) >

2024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	- 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	- NGKグループ人権デューディリジェンス - 雇用の促進と人材育成、労働慣行の改善 - ダイバーシティ&インクルージョン	HR委員会 環境安全衛生委員会
サプライチェーン展開	- CSR調達ガイドラインを見直し、サプライヤー行動規範制定 - 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ィリジェンス - 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	- 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	- 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

2023年度 ESG統括委員会の実績

回	開催日	議題
第1回	2023年4月	- ESG統括委員会の位置付け - 当社グループのサステナビリティ課題の認識 - サステナビリティ基本方針とマテリアリティの開示について - 各分科会活動 年間計画
第2回	2023年5月	- NGKグループ行動規範の制定について - ガバナンス報告書の改定について
第3回	2023年6月	- 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 - 社会貢献活動方針の策定について - NGKグループ行動規範の運用について - ガバナンス報告書の改定について - 統合報告書 NGKレポート2023 制作状況報告
第4回	2023年9月	- 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 - サステナビリティ情報開示プロジェクトの進捗について
第5回	2023年12月	- CO₂排出量削減計画の見直しについて - 方針類の見直しについて - ESG評価機関への対応について
第6回	2024年3月	- CO₂排出ネット・ゼロプロジェクト活動について - サステナビリティ情報開示プロジェクトの進捗について - 社会貢献活動について - 統合報告書 NGKレポート2024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、すべてのステークホルダーとの対話を通じて活動や取り組みを継続的に改善しています。



基本的な考え方

「NGKグループ企業行動指針および行動規範」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。

- ・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。

[NGKグループ企業行動指針および行動規範](#) >

ステークホルダーへの対応

ステークホルダー	対応	コミュニケーション (目的)	コミュニケーション (手段)
お客さま	お客さまからの信頼を獲得・維持するために、長期的かつグローバルな視点に立ち、地球環境の保全と社会の安全・安心を実現する商品やサービスの提供を通じて、新たな価値の創造に取り組めます。	- CS（顧客満足度）向上 - 品質向上	- 公式ウェブサイト - お問い合わせ窓口 - 展示会への参加 - オープンイノベーションの実施
サプライヤー	「社会的協調」「門戸開放」「共存共栄」を調達活動の基本軸に掲げ、法の遵守のみならず、地球環境の保全、人権尊重、労働環境などに配慮した、オープンで公正かつ公平な調達行動により、サプライヤーとの相互信頼に基づく相互繁栄を目指します。また、「取引先ヘルプライン」を設置し、重要なお問い合わせを見逃さずに対応することで、公正な取引関係の維持に努めています。	- 公正、自由、透明な取引の実現 - 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	- 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。	企業価値向上	- 株主総会 - 決算説明会 - 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	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 - 豊かで活気あふれる職場 - 挑戦を後押しするオープンな職場	- 従業員の人間性尊重 - 安全で働きやすい職場づくり - 職場環境、従業員満足度調査 - 理念・方針の浸透	- 社内報 - 英語版社内報「Global MIZUHO」 - ビデオニュース - 社内イントラネット

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)
従業員	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。		■ 労使懇談会/労使協議会 ■ 組織活性度調査 ■ CRS (Corporate Risk Survey) 調査 ■ ヘルプライン ■ ホットライン
地域社会	各国、地域の社会的課題に関心を持ち、地域に信頼される企業市民であることを目指して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。	■ 信頼される企業市民として地域に根ざす	■ NPOなどとの協働活動 ■ 従業員のボランティア活動 ■ 労働組合と協調した社会貢献活動 ■ 工場見学/イベントへの招待
行政・国際機関	ともに社会課題解決を目指す主体として協力しあうため、国際的イニシアチブなどへ積極的に参加しています。	■ 社会課題解決への取り組み促進	■ 国際的なイニシアチブへの参加
大学研究機関	産学連携による研究・教育活動を通して、科学技術の発展や社会課題解決に貢献する技術の開発などを進めています。	■ 科学技術の発展 ■ 社会課題解決に貢献する技術の開発	■ 共同研究

※NGKグループはステークホルダーとのコミュニケーションにおいて、グループの事業活動に関連する懸念事項の報告者が不利益を被ることがないよう保護します。

イニシアチブへの賛同・参加

日本ガイシは、企業理念の下、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](#) 



自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）

NGKグループは、自然関連の財務情報の開示に関する枠組みの開発や提供を目指す国際イニシアチブ「自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD）」の取り組みに賛同し、2024年1月「TNFD Early Adopter」（早期採用者）に登録しました。今後、TNFDの提言に沿った開示を進めていくとともに、生物多様性や自然の保全・回復に向けた取り組みを加速させます。

[TNFD提言に基づく情報開示](#) >



SBTi（Science Based Targets initiative）

NGKグループは温室効果ガスの排出削減目標について、国際的な認定機関「SBTiイニシアチブ（Science Based Targets initiative）※¹」からネットゼロ基準※²で認定を取得しました。バリューチェーン全体（スコープ3）で2050年までに基準年である2022年度比で90%以上削減することを目指します。この目標を達成するためのステップとして、2030年までにスコープ3を基準年に対し25%削減することを目指します。これらによりSBTiイニシアチブよりネットゼロ目標として認定されました。

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

※1 SBTiイニシアチブ

気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ1.5℃に抑えるという目標に向けて、パリ協定が求める水準に整合する科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかける国際的な環境イニシアチブ。CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）の4団体が2015年に共同で設立。

※2 ネットゼロ基準

パリ協定で定められた世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ1.5℃に抑えるという目標を達成するための基準。SBTiイニシアチブにおいて、世界の平均気温の上昇を1.5℃に抑えるために、バリューチェーン全体で2050年までに90%以上の温室効果ガス排出削減が必要であること、残りの10%は大気中からの炭素除去などによりネットゼロが実現され则认为されている。

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すべて再生可能エネルギーで賄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に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](#) [🔗](#)

RE100

CLIMATE
GROUP



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。

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

目標		NGKグループの提供価値
1 貧困をなくそう	貧困をなくそう	適切な雇用を創出し、貧困を終わらせることに貢献します
2 飢餓をゼロに	飢餓をゼロに	日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、雇用の機会への平等なアクセスを確保します

目標	NGKグループの提供価値
3 すべての人に健康と福祉を 	すべての人に健康と福祉を - 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 	質の高い教育をみんなに 適切な雇用の創出により、教育への平等なアクセスを得られるようにします
5 ジェンダー平等を実現しよう 	ジェンダー平等を実現しよう - 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、女性の能力強化を推進します - 女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保します
6 安全な水とトイレを世界中に 	安全な水とトイレを世界中に - セラミック膜フィルターは、安全性の高い水を提供します - セラミック膜フィルターは、排水を浄化します
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 	エネルギーをみんなにそしてクリーンに - がいしは、電力の安定供給になくてはならないものです - NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現します - 自動車排ガス浄化用セラミックスは排ガスをクリーンにし、化石燃料のクリーンな利用を実現します - 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
8 働きがいも経済成長も 	働きがいも経済成長も 適切な雇道を創出し、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

目標	NGKグループの提供価値
9 産業と技術革新の基盤をつくろう 	産業と技術革新の基盤をつくろう - 薄型リチウムイオン二次電池は、IoT時代を電源供給で支えます - 電子・電気機器用セラミックスは、安価で普遍的な情報通信技術を支えます - 半導体製造装置用セラミックスは、生活の基盤となる半導体生産を支えます - 金属製品は、携帯電話や、自動車、産業機器など生活を支える機器に幅広く活用されています
10 人や国の不平等をなくそう 	人や国の不平等をなくそう 差別行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります
11 住み続けられるまちづくりを 	住み続けられるまちづくりを NAS電池は、都市のエネルギーマネジメントを革新し、持続可能な都市をつくります
12 つくる責任 つかう責任 	つくる責任 つかう責任 セラミックスの原料となる天然資源を効率的に利用します
13 気候変動に具体的な対策を 	気候変動に具体的な対策を - NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します - 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
14 海の豊かさを守ろう 	海の豊かさを守ろう セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します

目標	NGKグループの提供価値
 15 陸の豊かさも守ろう	陸の豊かさも守ろう 社有地の生物多様性保全を進めています
 16 平和と公正をすべての人に	平和と公正をすべての人に 各国、地域の法令やルールを守り、国際間の取り決めに尊重してコンプライアンスを徹底します
 17 パートナリシップで目標を達成しよう	パートナーシップで目標を達成しよう 効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進します

マテリアリティ

NGKグループは、独自のセラミック技術を基盤にエネルギーの未来、地球環境の保護、産業の発展に貢献する企業として、「社会に新しい価値を そして、幸せを」のグループ理念の下、ありたい姿を実現するため、マテリアリティを特定しています。

マテリアリティの特定プロセス

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。

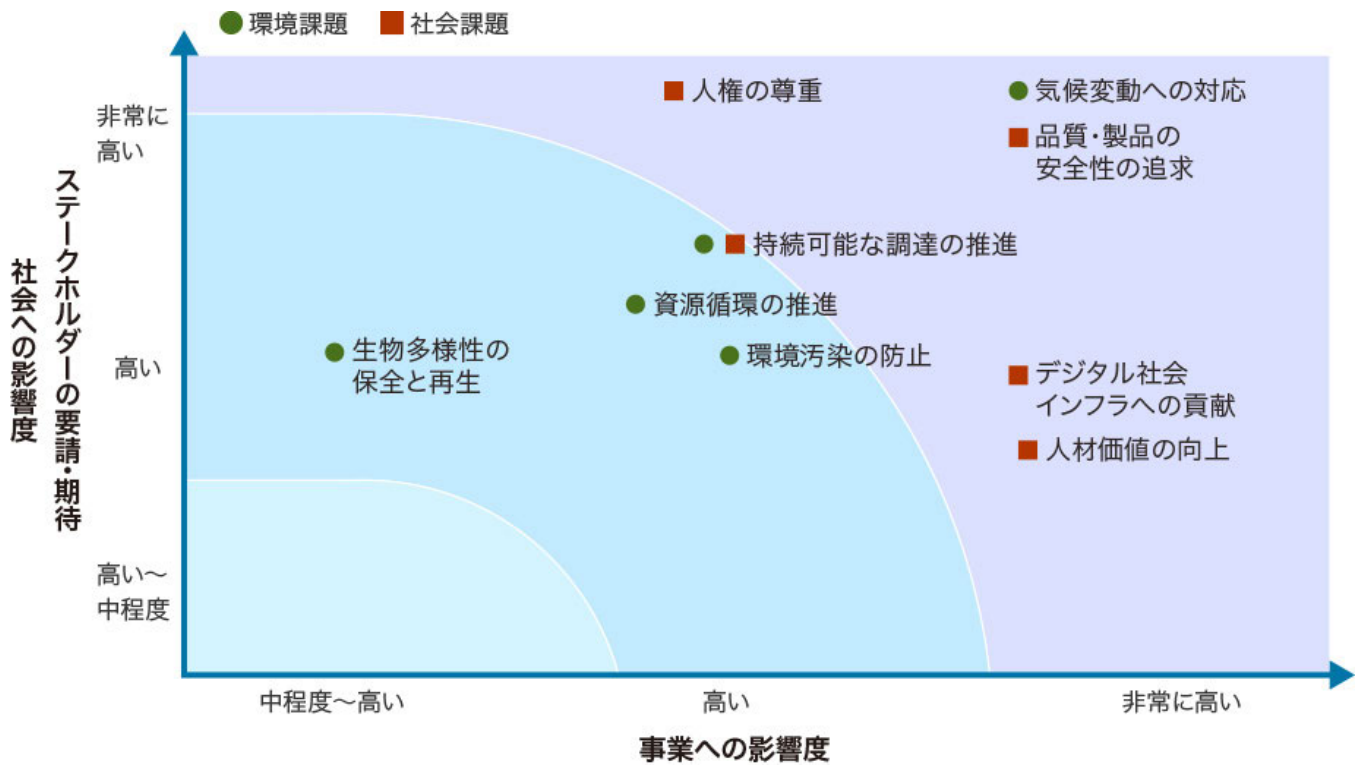
ガバナンス課題は組織として当然取り組むべき課題として対象外としました。

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、社会への影響度」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、社会への影響度」の評価は社外有識者による評価も参考にしました。）

評価結果を基に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）を基に、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

マテリアリティ体系 図

ありたい姿を実現するためのマテリアリティ

理念とマテリアリティの全体体系

[illegible]

* 単独での実施項目
 ** 2024年度発行予定
 *** 現行のCSR調達ガイドラインへの同意率

Environmental

NGKグループのESG 環境

環境マネジメント

NGKグループ環境方針・環境ビジョン	20
環境行動 5 カ年計画	23
環境マネジメントシステム	25
環境教育とコミュニケーション	30

気候変動への対応（カーボンニュートラルへの取り組み）

TCFD提言に基づく情報開示	33
カーボンニュートラルへの取り組み	41

循環型社会への取り組み

廃棄物削減と資源の有効利用	50
水資源の保全	52

自然との共生への取り組み

TNFD提言に基づく情報開示	54
生物多様性の保全と再生	63

環境汚染の防止

環境汚染の防止	67
---------------	----

環境貢献製品・サービス

環境貢献製品・サービス	69
-------------------	----

ESGデータ集

環境データ集	75
--------------	----

NGKグループ環境方針・環境ビジョン

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」とあわせて「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」実現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、取締役会で報告しました。新たな環境方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	循環型社会へ	自然との共生へ
カーボンニュートラル社会の実現に資する製品とサービスを開発・提供するとともに、グループの事業活動にも適用することで、2050年までにCO ₂ 排出量ネットゼロを目指します。	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。	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。

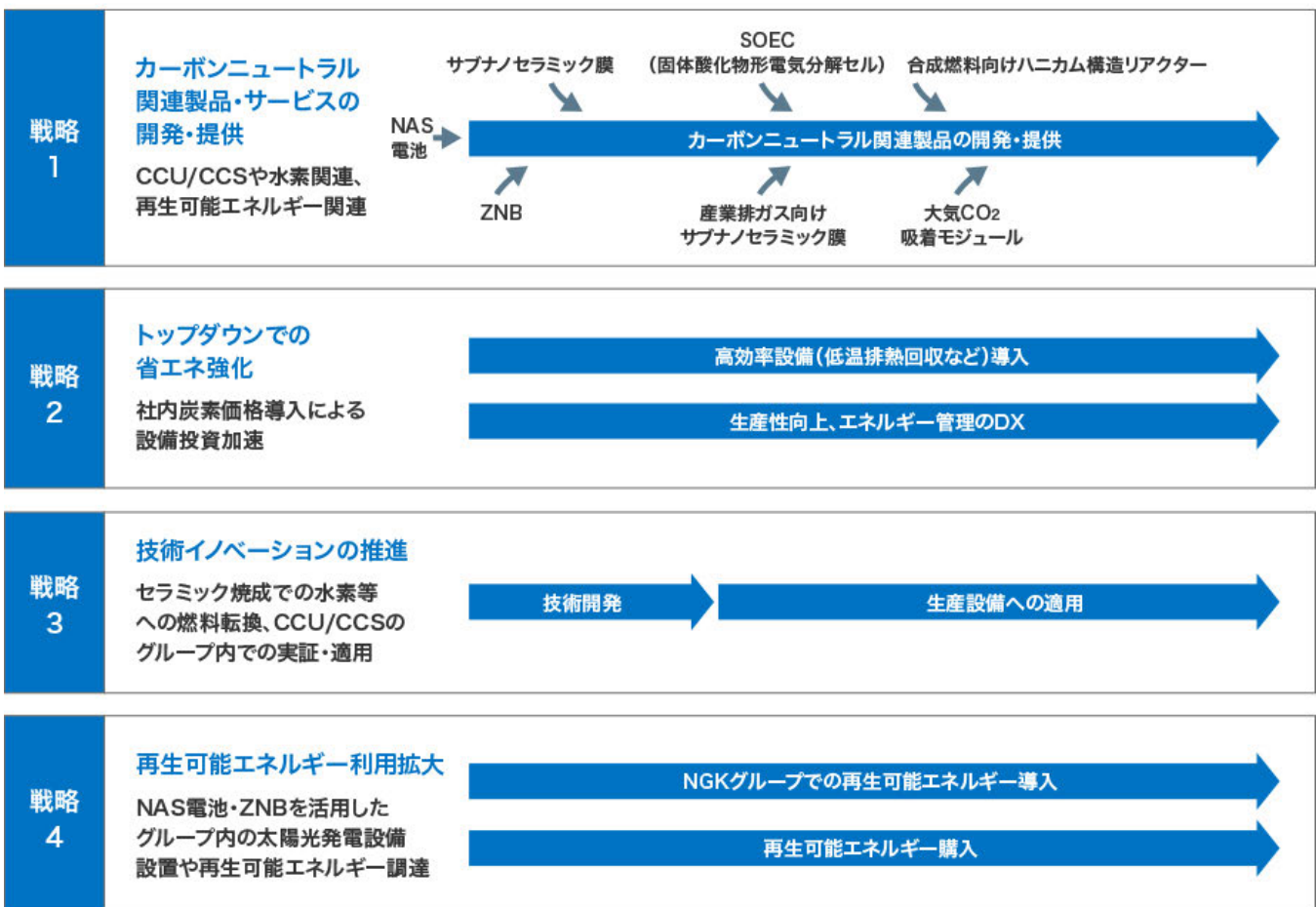
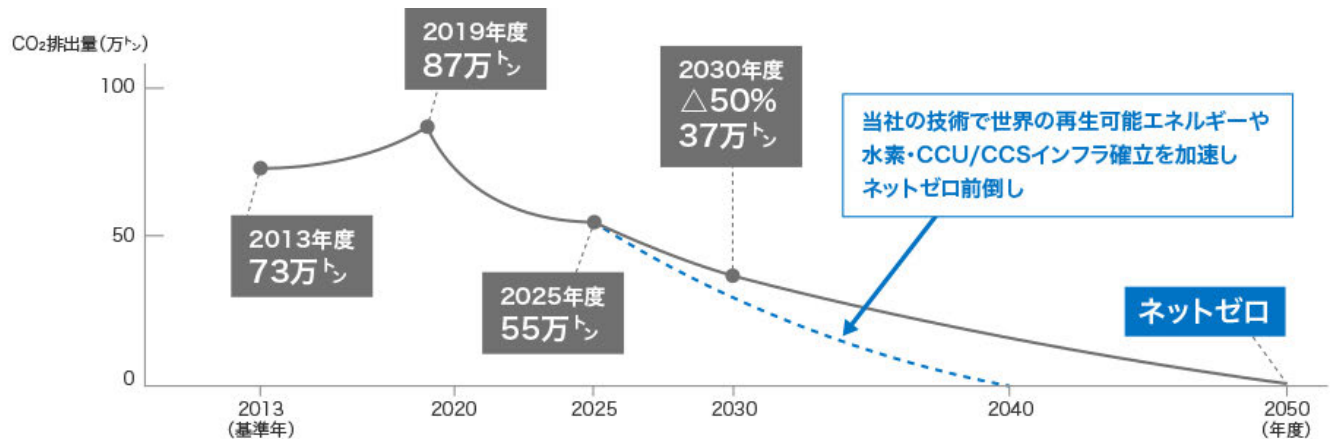
カーボンニュートラル戦略ロードマップ

「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めます。
戦略3：技術イノベーションの推進
セラミックスの焼成工程では化石燃料由来のCO ₂ を排出していますが、水素やアンモニアなどへの燃料転換を進め、化石燃料フリー化を目指します。
戦略4：再生可能エネルギー利用の拡大
国内外でさまざまなスキームでの再生可能エネルギー調達を進めるとともに、NGKグループ内の生産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



環境行動5カ年計画

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

第5期環境行動5カ年計画（2021～2025年度）の概要

2021年度に、2025年度における環境活動の目標として「第5期環境行動5カ年計画」を策定しました。2021年4月に公表した2050年までに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、廃棄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ましたが、環境ビジョンに基づき、カーボンニュートラル関連の製品やサービスの登録数を増やすことを目標にしています。CSR調達では、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 2023年度の実績

本5カ年計画の2023年度目標と実績、2024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。2023年度は、世界経済の緩やかな回復に伴い、例えばエンバイロメント事業においては世界全体の乗用車販売台数の好調を受けて、自動車関連製品の出荷量が増加しました。一方で、省エネ活動の推進や、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56万トンに対して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。そのほかの廃棄物や取水量など定量目標はすべて達成しました。

2023年度の実績は以下の通りです。

第5期環境行動5カ年計画 2023年度の実績

区分	項目	管理指標	2023年度			2024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)	56万トン(対2013年度比23%削減)	56万トン(対2013年度比23%削減)	○	60万トン(対2013年度比18%削減)	55万トン(対2013年度比25%削減)	  
		再生可能エネルギー利用率(連結)※2	25%	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:SBT計画 ・LCA:2製品済	○	・SBT認証 ・LCAの事業部展開	・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	生産活動に伴う廃棄物※3削減	廃棄物※3発生量の売上高原単位(連結)	2013年度比53%削減	2013年度比53%削減	○	2013年度比50%削減	2013年度比50%削減	   
		廃棄物※3発生量の対BAU削減率※4(連結)	2013年度比27%削減	2013年度比31%削減	○	2013年度比30%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	取水量の売上高原単位(連結)	2019年度レベル	2019年度レベルを維持	○	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	ロードマップ検討 TNFD着手	○	TNFD開示	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 (絶縁放熱基板)	○	登録製品数増	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	サプライヤーへの訪問拡大 SAQ海外拡大	サプライヤー調査	○	サプライヤー行動規範を基にSAQ※5見直し	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セミナー企画	○	EPOC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	資源循環や自然共生関連の教育	みずほでのESG特集・連載	○	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

※ 3 事業所外へ排出される製品以外の物質で、有価物も含まれる

※ 4 Business as usual (= 改善がない場合の廃棄物発生量) に対する削減率

※ 5 Self-Assessment Questionnaire 企業の社会的責任についての自己評価アンケート

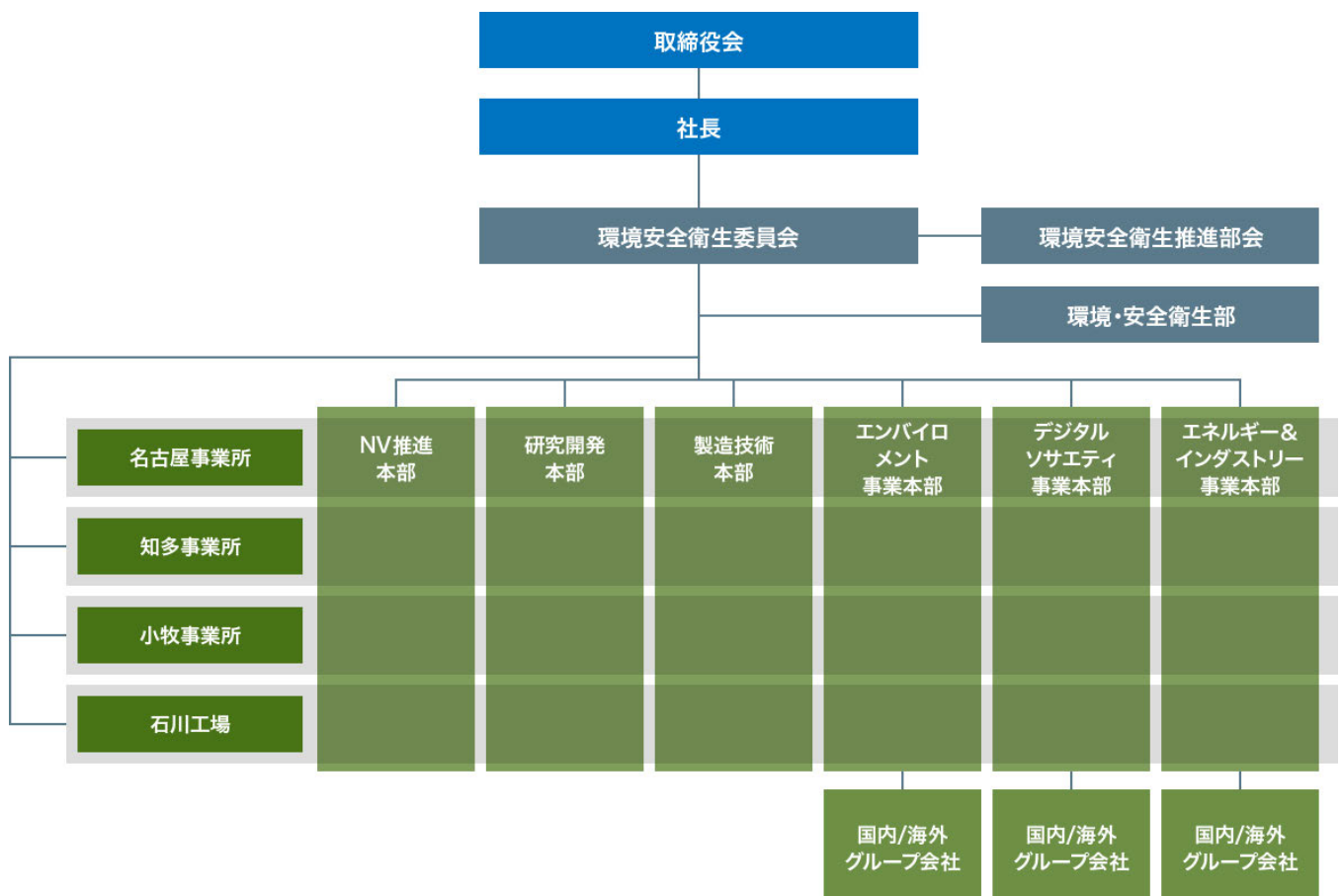
環境マネジメントシステム

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。

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



環境安全衛生委員会

委員長が主催し年2回開催。委員長が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、安全品質環境統括部長
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）、安全品質環境統括部長、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

環境安全衛生推進部会

運営体制

部会長	安全品質環境統括部長
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、製造技術本部企画部長、NV推進本部企画部長、その他部会長が指名する者

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。

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、環境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令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、国内外のすべての生産拠点で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。また環境事故やコンプライアンス違反のリスク低減を図るため、事後対応・再発防止から未然防止活動へ移行することを推進しています。基準超過、事故措置漏れなどの事故の未然防止対策として、環境リスクが高いと考えられる水質関連の届出設備、有害物質等取扱設備などの再点検を先行して約240施設について実施し、不具合点については改善対策を進めています。

環境マネジメントシステムの認証取得

NGKグループは、環境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、海外を含むすべ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の認証取得状況

2024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、石川の各拠点をはじめ、海外を含むすべてのグループ会社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または更新審査）を毎年実施しています。

2023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。2023年度は海外グループ会社で廃棄物の不適正処理や、油を含んだ水が雨水管から河川へ流出し、法令違反により罰金が発生しました。再発防止策を実施するとともに、環境安全衛生委員会で周知させることで水平展開を図ります。

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。

2023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。

2023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	1	1	1
緊急時対応訓練		6	4	—	—
環境パトロール	小牧	1	3	1	1
緊急時対応訓練		9	14	—	—
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いため計画なし。

環境教育とコミュニケーション

地域社会への貢献

日本ガイシはNGKグループ環境方針で、従業員の環境意識向上のための教育や広報活動を重点取り組み事項に掲げ、さまざまな環境教育や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、高校や大学での講義など、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。

近隣高校での出前授業を実施

環境汚染、貧困、戦争などの、地球規模の課題について学びの場を提供するNPO法人「愛・知・みらいフォーラム」からの要請を受けて、日本ガイシ社員が講師として愛知県内の学校で定期的に出前授業を行っています。授業では、企業とSDGs（持続可能な開発目標）の取り組みなどを紹介し、生徒たちに自身と環境を結び付けて考える機会を提供しました。



大学での講義を実施

BERC（一般社団法人経営倫理実践研究センター）は、幅広い経営倫理の研究と普及を支援する法人であり、その活動の一環として日本ガイシの社員が講師となり、2023年に一般社団法人経営倫理実践研究センター寄附講座として大学で講義を行いました。この講義では、日本ガイシの理念や企業戦略、カーボンニュートラルへの取り組みなどを学生に紹介しました。



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。2023年度は3件のセミナー、1件の勉強会を行いました。

※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253社（者）。（2024年5月10日現在）

従業員への環境教育・スキルアップ

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利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、これまでに延べ約6,200人が受講しました。このコンテンツは国内グループ会社にも展開し、約2,000人が受講しました。

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。

2024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			
111人	126人	35人	41人	28人	14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898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](#) 図

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、NGKセラミックデバイス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。



愛知県半田市長と日本ガイシの従業員

TCFD提言に基づく情報開示

NGKグループは、金融安定理事会（FSB）により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に対して2020年2月に賛同を表明し、気候変動がグループの経営にもたらすリスクと機会のような課題の解決と必要な情報開示に、TCFDの枠組みを活用すべく、その検討を進めてきました。

以下に、TCFD提言で開示を推奨している、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標の4つの項目に沿って、シナリオに基づき分析した関連情報を開示いたします。

引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いきます。



TCFDとは、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」です。2019年6月のG20大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しています（2023年10月12日現在で1,470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付けています。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一つと認識し、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カ年計画」によって管理指標と年度ごとの達成目標を定めています。これらは、社長を委員長とするESG統括委員会で審議され、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。

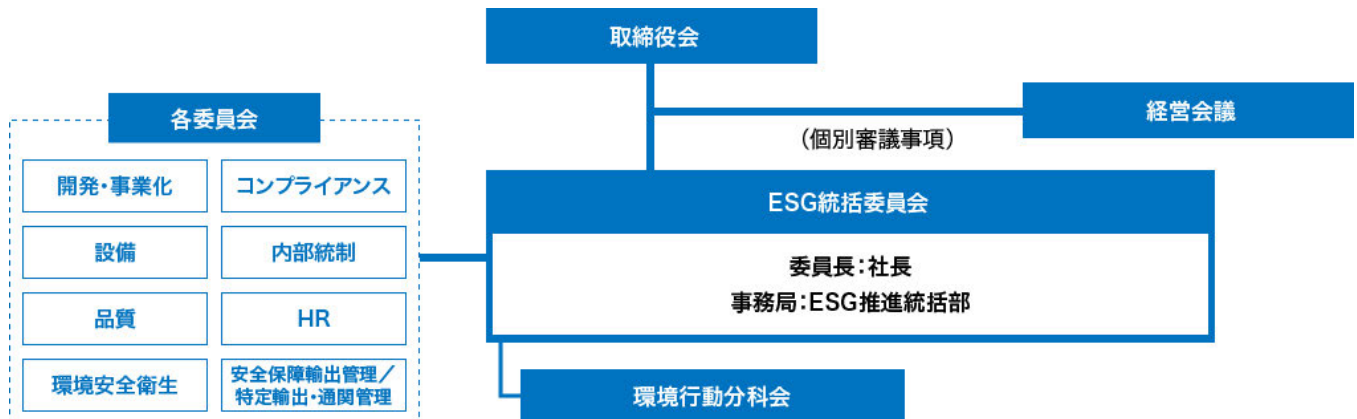
TCFD提言に基づく情報開示については、ESG統括委員会に置かれ、関連する部門が参加する環境行動分科会で対応を検討の上、ESG統括委員会の審議を経て、取締役会に報告します。環境行動分科会では、ほかにも行動計画の一つとして事業活動におけるカーボンニュートラルを遅くとも2050年までに達成することを目標とし、省エネ・焼成燃料の転換などもマネジメントします。

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](#) >

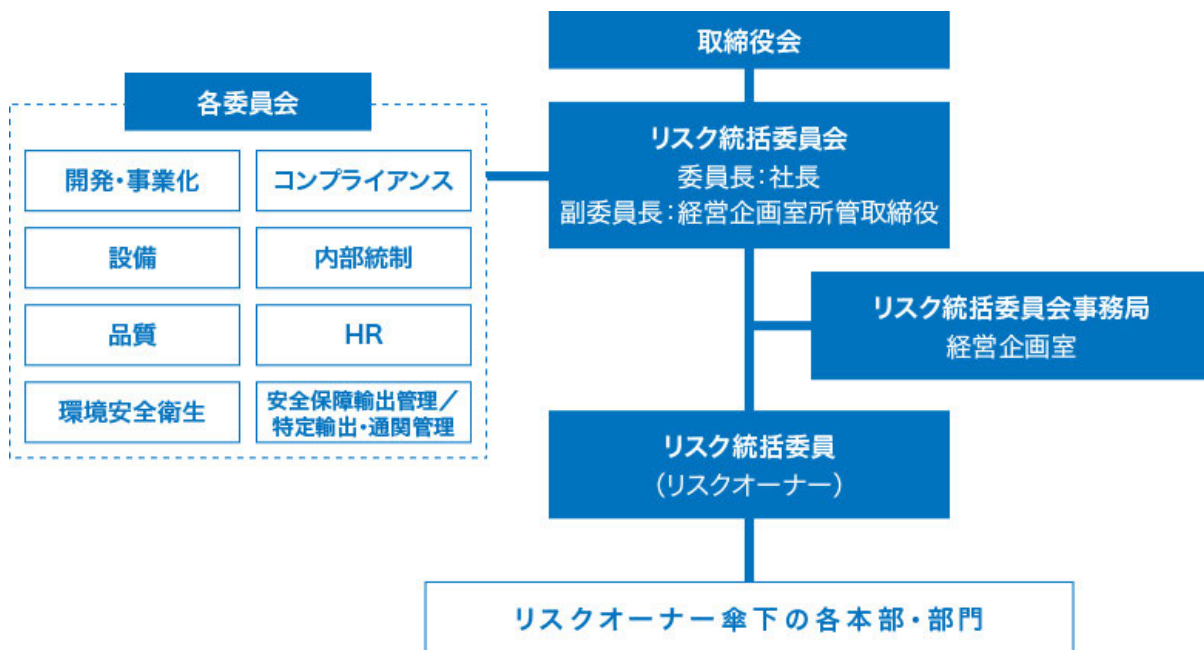
気候変動対応に関わる体制図



リスクマネジメント

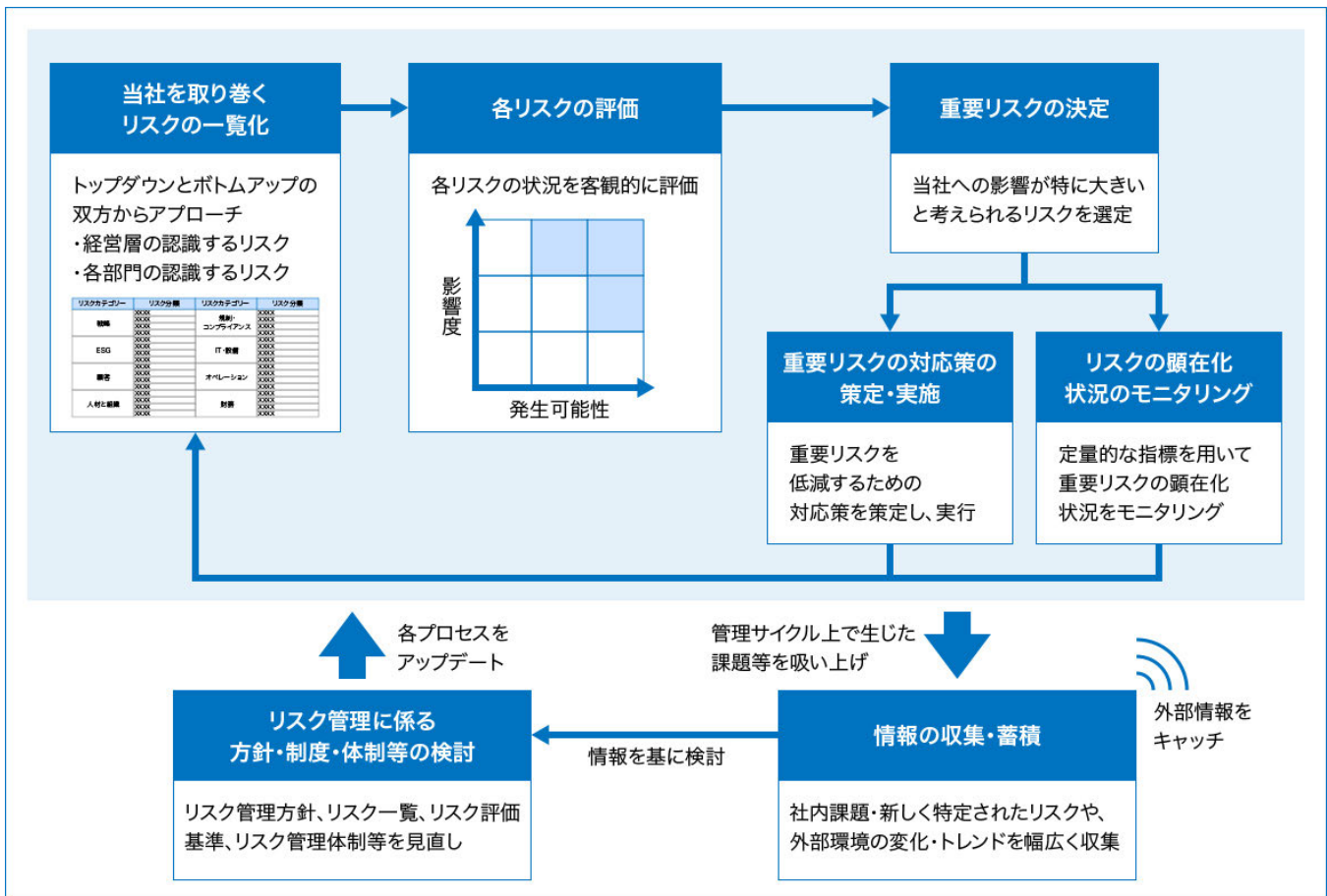
NGKグループの気候変動に関連するリスクを含む全社的なリスクについては、リスク統括委員会がリスクマネジメントに係る方針、戦略、体制、施策、年度計画の策定、およびリスクマネジメント全般の執行状況のモニタリング等を取り扱い、適宜、取締役会へ報告することとしています。また、個別のリスク事項については、これを管理、監督すべき部門または各委員会の長の責任の下で、当該部門または委員会が対処します。災害、事故その他のリスクが現に発現した場合等には、危機管理基本規程に基づき、同規程が定める部門および委員会等が対応します。このうち著しく重大なリスクに関しては、経営企画室担当執行役員の判断で、社長の参加する対策会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



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。

重要リスクの管理サイクル



戰略

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グループに与え得る影響を把握し、今後の戦略や対応の検討に生かすことを目的とした手法です。

前提条件

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

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℃シナリオと4℃シナリオを設定しました。

シナリオ	概要	参照した主な外部シナリオ
1.5℃シナリオ	2050年カーボンニュートラルに向けて、政策・規制導入や市場変化が急速に進行することで、地球の平均気温上昇が産業革命前の水準に比べ1.5℃に抑えられる。	- 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℃シナリオ	CO ₂ 排出量削減に向けた政策・規制や社会の取り組みが進まず、地球の平均気温上昇が産業革命前の水準に比べ4℃となる。災害などの気候変動による影響が甚大化する。	SSP5-8.5シナリオ など

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得る影響を分析し、今後の戦略や対応の検討に生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んでいます。

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℃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 \$/t-CO ₂ 2050年: 250 \$/t-CO ₂	温室効果ガス排出削減強化による対応コストの増加 炭素価格の導入によるコスト増加	省エネ、再生可能エネルギーの調達、エネルギーの電化、焼成用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投入・導入などの対応コストが発生 自社での排出、およびサプライチェーン上流での排出への炭素価格の導入によりコストが増加	短期 ～長期	・ 各国の規制や炭素価格制度の動向や予測のモニタリング ・ NGKグループ環境ビジョン、カーボンニュートラル戦略ロードマップに沿った省エネ強化、技術イノベーション推進、再生可能エネルギー利用拡大の取り組み ・ 温室効果ガス排出の少ない原料の供給状況のモニタリング ・ CSR調達ガイドラインによる温室効果ガス排出削減の推進 ・ Scope 3の算定・開示範囲の拡大や、主要製品のライフサイクルアセスメント(LCA)実施による削減対象の明確化	エネルギー転換/炭素価格による財務影響額(経費増) ^{※1} 2025年: △20億円 2030年: △58億円 2050年: △123億円 (参考:削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応じ、リチウムイオン二次電池などのバッテリーの価格低下が進むほか、付加価値の高い新たなバッテリー技術が登場・普及する。 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。	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 CCU/CCS(CO ₂ の回収・利用・貯留)の普及による市場拡大	・ 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 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 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 ・ 技術革新や、市場動向に関するモニタリング ・ CCU/CCS市場における事業拡大、新製品開発の推進マーケティング、ビジネススキーム、新製品開発を加速するNew Value 1000の推進 ・ サブナノセラミック膜 固体酸化物形電気分解セル(SOEC)および、それらを活用したカーボンサイクルの確立に関する研究開発・提供	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 CCUS関連製品での財務影響額 ^{※2} 2025年: +0億円 2030年: +140億円 2050年: +2,700億円
市場	・ 短期的には、自動車の排ガス規制が強化され、燃費向上の要請が高まる。 ・ 中長期的には、自動車販売に占める電気自動車(EV)・燃料電池自動車(FCV)等の割合が急速に増加し、内燃機関自動車の割合が減少する。 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。 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。	自動車関連製品の需要増減 蓄電池需要の拡大 半導体関連製品の需要拡大	・ 短期的には排ガス規制強化により、自動車排ガス浄化用品、NOxセンサーの需要が増加 ・ 中長期的には、EV向けに窒化ガリウム(GaN)ウエハー「FGAN」や絶縁放熱回路基板、ベリリウム銅部材等の需要が増加 中長期的には内燃機関自動車向け製品の需要が減少 ・ 「NAS電池」や亜鉛二次電池「ZNB」の需要増加 ・ リチウムイオン二次電池向け加熱・耐火物事業のビジネス機会拡大 半導体製造装置用部品や、デジタルソサエ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 短期 ～長期 短期 ～長期	・ 関連規制や市場・需要の動向のモニタリング ・ 自動車メーカーの計画などに対応し、生産・設備投資を計画・実施 ・ 排ガス規制の強化に伴う新製品や高機能品の増加で内燃機関自動車向け需要低下をカバー ・ 窒化ガリウム(GaN)ウエハー「FGAN」やベリリウム銅、絶縁放熱回路基板の、EV・プラグインハイブリッド自動車(PHEV)向け採用拡大 ・ EV用熱マネジメント向け製品、合成燃料向け新製品等の開発・提供 ・ 各国の電力政策や客先動向のモニタリング ・ 需要拡大に応じた生産体制の増強 ・ ソリューションサービスを通じての新しい価値の提供 ・ 亜鉛二次電池「ZNB」の事業化 ・ 需要動向のモニタリング ・ 需要拡大に応じた生産体制の増強 ・ 半導体製造装置メーカーと連携し、設備能力や人員・設備体制等の都度増強	自動車関連製品での財務影響額 ^{※2} 2025年: +650億円 2030年: △500億円 2050年: △2,440億円 蓄電池関連製品での財務影響額 ^{※2} 2025年: +230億円 2030年: +330億円 2050年: +680億円 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、気候変動リスクを踏まえた投資行動や、投融資先へ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	積極的な気候変動対応や、カーボンニュートラルに貢献する製品・サービスの提供により、ステークホルダーの評価が向上する 気候変動対策が遅れた場合、ブランド、資金調達、取引などへの悪影響が生じる	短期 ～長期	・ NGKグループビジョン目標である事業構成転換 ・ 温室効果ガス排出削減に向けた対策の推進 ・ TCFDのフレームワークに沿った情報開示の実施 ・ 顧客からの要望の把握とそれに応じた対応の実施	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概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概算し、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℃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增大する。 ・ 猛烈な台風の頻度が增大する。	風水害による工場・サプライチェーンへの影響	・ 風水害により、施設、機械などのプロパティ損害、事業停止による利益損害、従業員の出社困難などの影響が増加 ・ 風水害の増加によりサプライチェーンが途絶	短期 ～長期	・ 主要拠点における将来気候も含めた水災リスクの評価 ・ サプライチェーンも含むBCP(事業継続計画)の構築・推進 ・ 拠点の分散により、グローバルに代替可能な体制の構築	当社工場およびサプライヤーにおける洪水・高潮による当社損失額(期待値)の変化 [※] 2025年: △0.7億円 2030年: △1.0億円 2050年: △5.4億円
慢性	海面上昇が進行する。	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、災害リスクの高い崖地を中心に、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・高潮による浸水深の評価を行いました。評価から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集計し、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指標です。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いません。

特に重要度の高いリスクと機会 因

サブナノセラミック膜 製品情報 >

窒化ガリウム (GaN) ウエハー「FGAN」製品情報 >

絶縁放熱回路基板 製品情報 >

亜鉛二次電池「ZNB」製品情報 >

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。

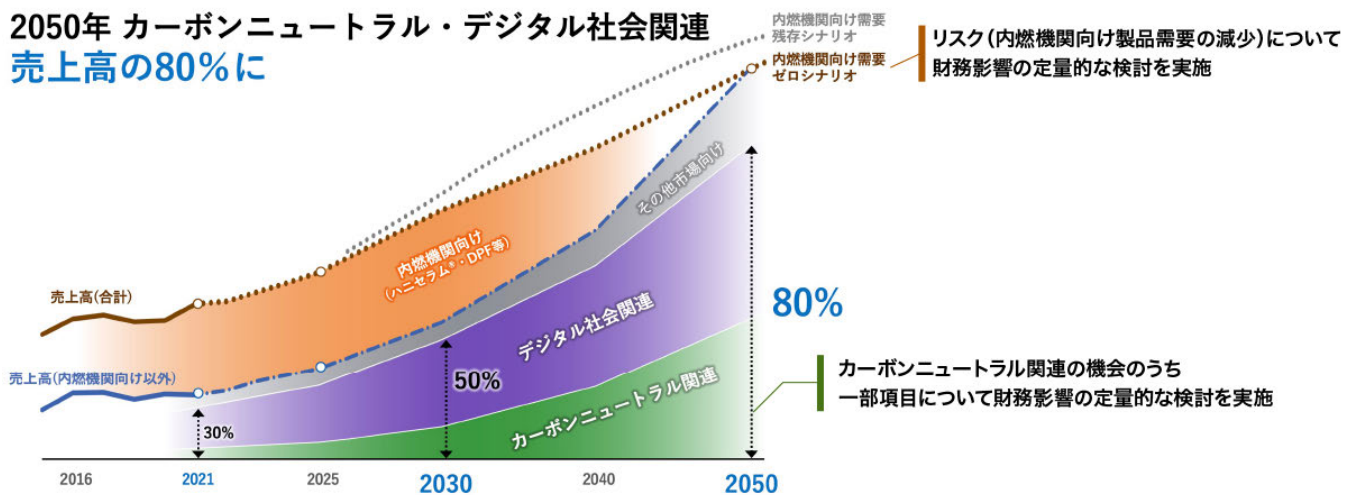
[NGKグループ環境ビジョン](#) >

[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得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

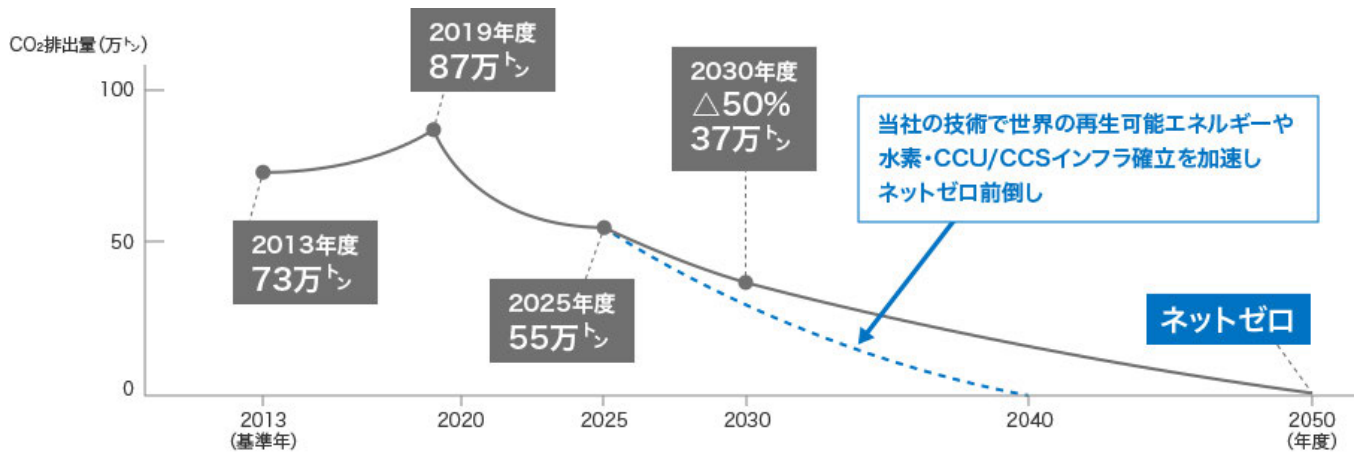


シナリオ分析については、参照した外部シナリオや各種のパラメーター等の追加や更新、新製品の開発状況に応じて適宜充実、深化させ、気候変動のリスクと機会が経営にもたらす影響を継続的に分析し、対応を検討していきます。

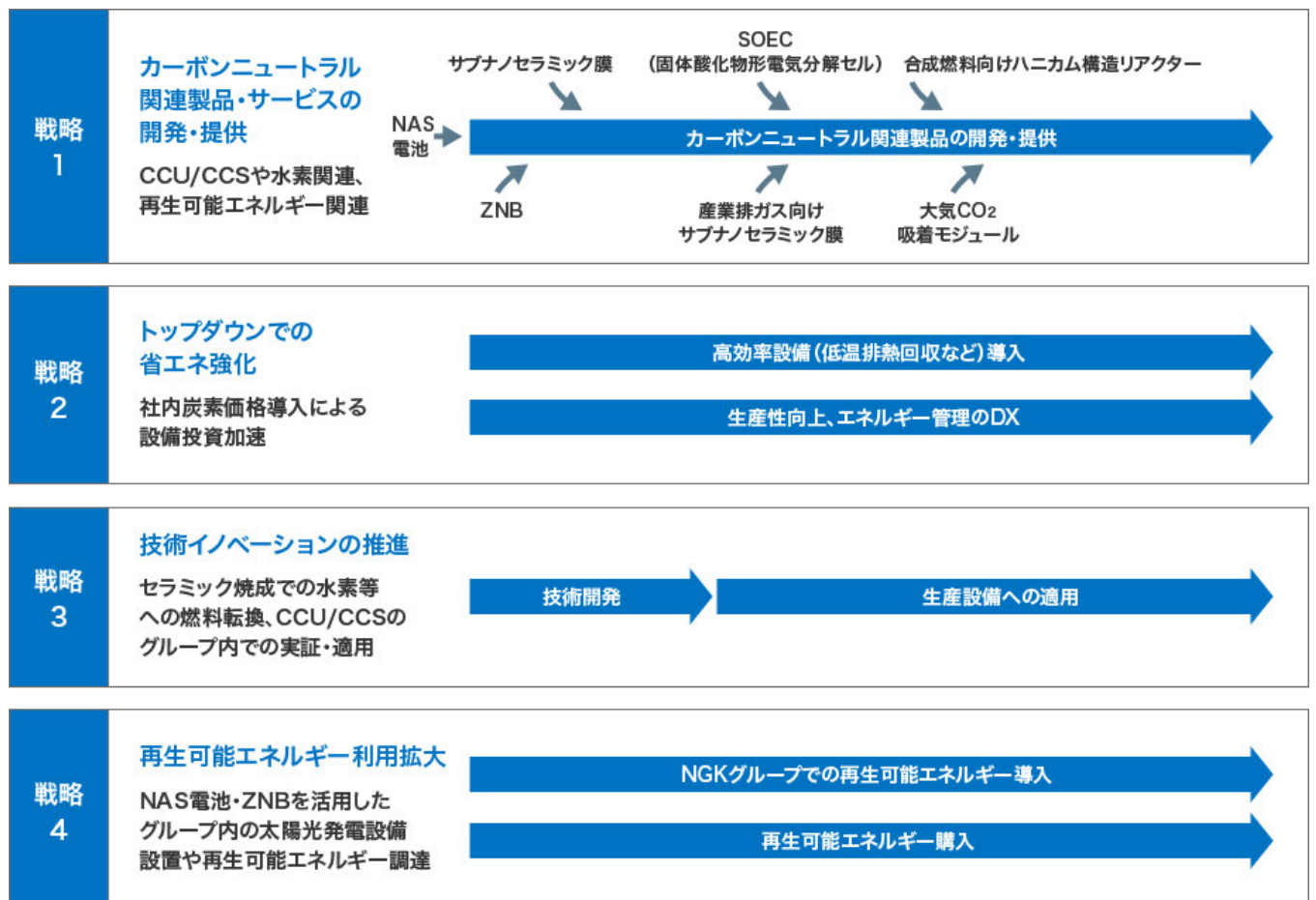
指標と目標

「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決めました。

[環境行動5カ年計画](#) >

CO₂排出量 [Scope1・2・3](#) 

(2023年5月 開示)

カーボンニュートラルへの取り組み

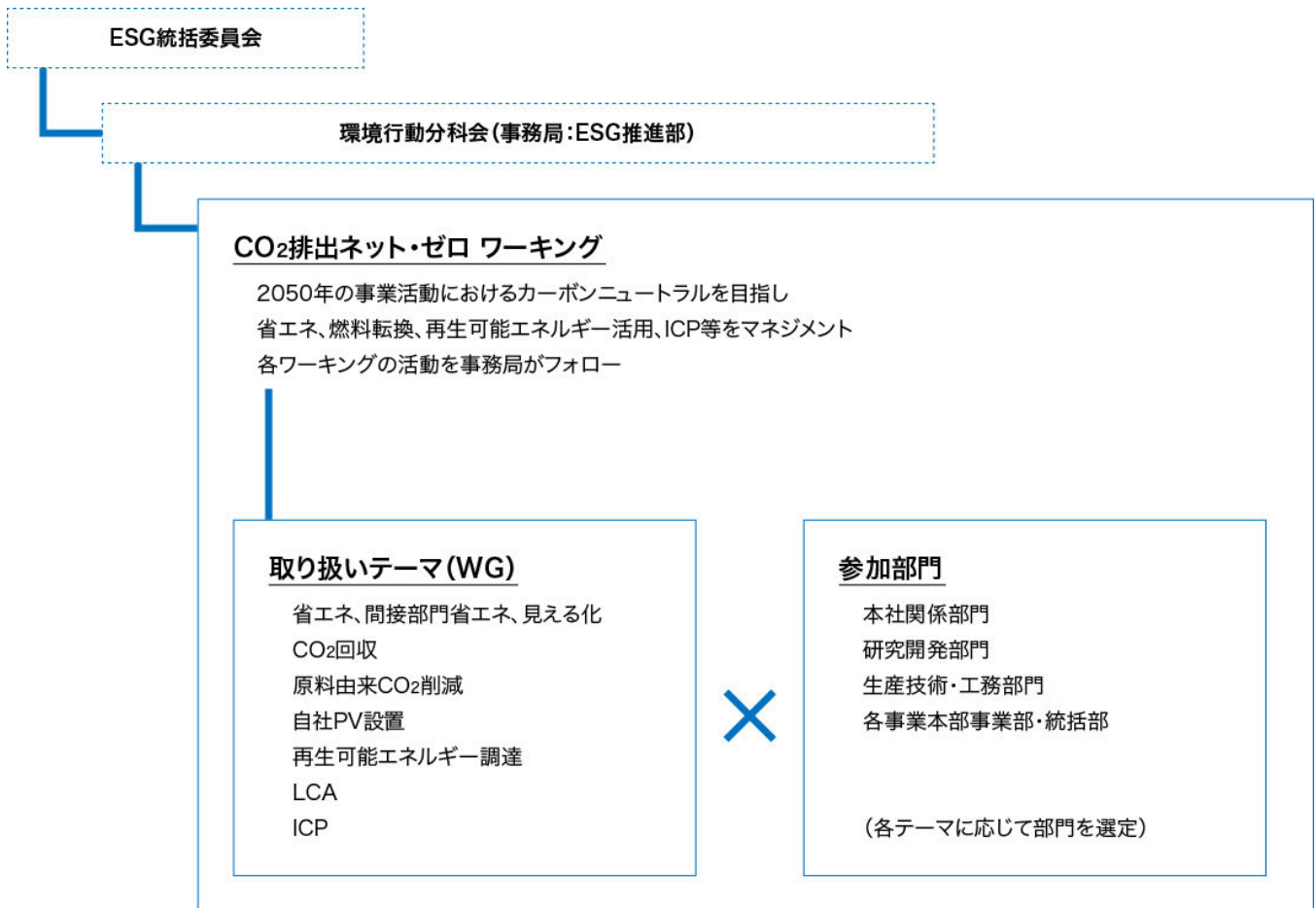
NGKグループは、気候変動への対応をマテリアリティの一つとして捉えています。バリューチェーン全体にカーボンニュートラルを働きかけ、CO₂排出ネットゼロの事業活動を目指します。2021年4月に環境ビジョンを掲げ、4つの戦略から成るカーボンニュートラル戦略ロードマップに沿って、遅くとも2050年までにCO₂排出ネットゼロの目標達成に向けた活動を推進しています。

CO₂排出量削減推進体制

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。

2021年度から2023年度にかけては、カーボンニュートラルに向けた体制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を進めてきました。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ジング（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きました。3年間で各ワーキンググループがロードマップを作成し、カーボンニュートラルに向けた取り組みができる体制が整ったため、2024年度からはプロジェクトの体制は解消し、それぞれのワーキンググループが自立して取り組んでいます。NGKグループは国内および海外の拠点において、気候変動やエネルギー使用量削減などに関する法律や規制（国内の場合は「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」や「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）」など）や政策などを支持し、これらへの対応を適切に行っています。

CO₂排出ネット・ゼロワーキング推進体制



目標と実績

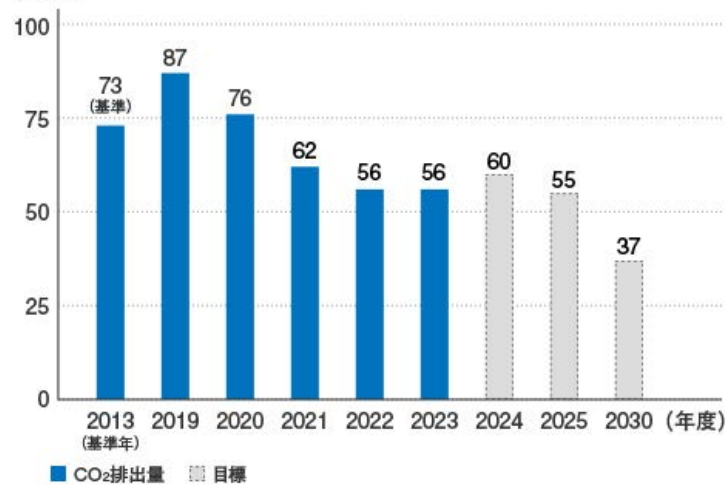
2023年度は、2022年度に引き続き、省エネパトロールやICPによる環境関連設備投資の実施に加え、クリーンルームや生産設備などの運用について改善をしました。また、エネルギーの見える化の一環として、エネルギーデータを月次で収集し、社内プラットフォームでの情報共有を行いました。

その結果、省エネによりCO₂排出量を3.1万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、2023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。

2024年度については、CO₂排出量目標を60万トンと設定しました。本年度は、昨年度に引き続き、上記の取り組みとともに省エネ活動のさらなる推進、プロセス改善や排熱利用による改善を行っていきます。しかしながら、エンバ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のため、排出量が増加する可能性を踏まえた目標値としました。目標値の達成に向けた活動を推進することに加え、本年度の排出量実績値からの増加を少しでも抑えるために省エネ活動の強化などを進めてまいります。

※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排出量の推移（NGKグループ 全生産拠点）
（万トン）



※図中の数値はCN LNG（カーボンニュートラルLNG）の効果含みます。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。

NGKグループ内でのカーボンニュートラルに向けた対応

「NGKグループ環境ビジョン」の達成に向けて、「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」を策定し、2050年の目標としてグループ全体のCO₂排出量ネットゼロを掲げ対応を進めています。

トップダウンでの省エネ強化

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（2023年度）
省エネ推進体制の強化と事業部への省エネ支援	- 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見える化 - 省エネ事例集とガイドラインを配布 - 本社と現地のスタッフによる省エネパトロールおよび意見交換	CO ₂ 削減効果 省エネ活動による削減：3.1万トン
生産プロセスの高効率化	- 革新的製造プロセスの導入 - 設備改善 - 運用改善	

区分	方策	効果（2023年度）
汎用設備と建物の省エネ活動	- 照明・空調・蒸気・工場エアーなどの運用改善 - 新設の事務棟へのZEB設計の適用 - 既設事務棟での空調管理	CO ₂ 削減効果 省エネ活動による削減：3.1万トン

省エネに対する推進体制強化と支援

NGKグループは、2021年度より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推進体制をつくり、共通の省エネ目標を掲げてカーボンニュートラルの目標に向けた削減を推進しています。月次エネルギーデータの収集や社内プラットフォーム開設による見える化により、削減活動の計画および進捗管理を強化し分析に役立てています。一方、事業部への省エネ支援として、省エネ事例集やガイドラインを作成し、国内外の全生産拠点に配布しています（日本語版、英語版）。また、本社工務部門が国内外の製造拠点を訪問し、現地スタッフとともに省エネパトロールおよび意見交換を実施しています。汎用設備（コンプレッサー／ボイラー／空調機等）のエネルギーの漏れや無駄を摘出し、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。

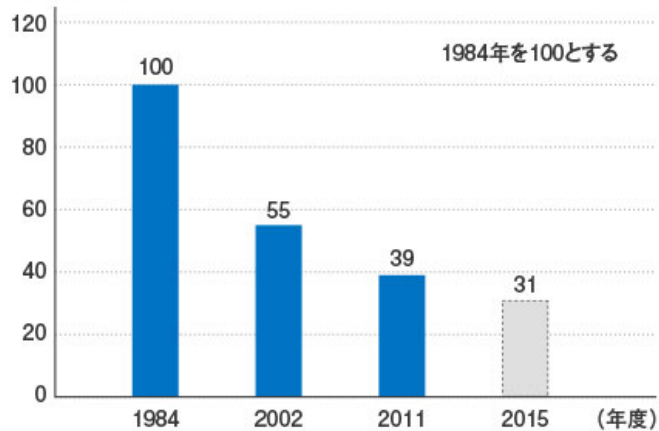


生産プロセスの高効率化

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。特に、セラミックスの製造において必要不可欠な焼成工程を担う焼成炉は、多くのエネルギーを消費するため、従来から高効率化に力を入れてきました。グラフで示すように連続焼成炉におけるCO₂原単位は約30年間で約70%の削減を達成しています。

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

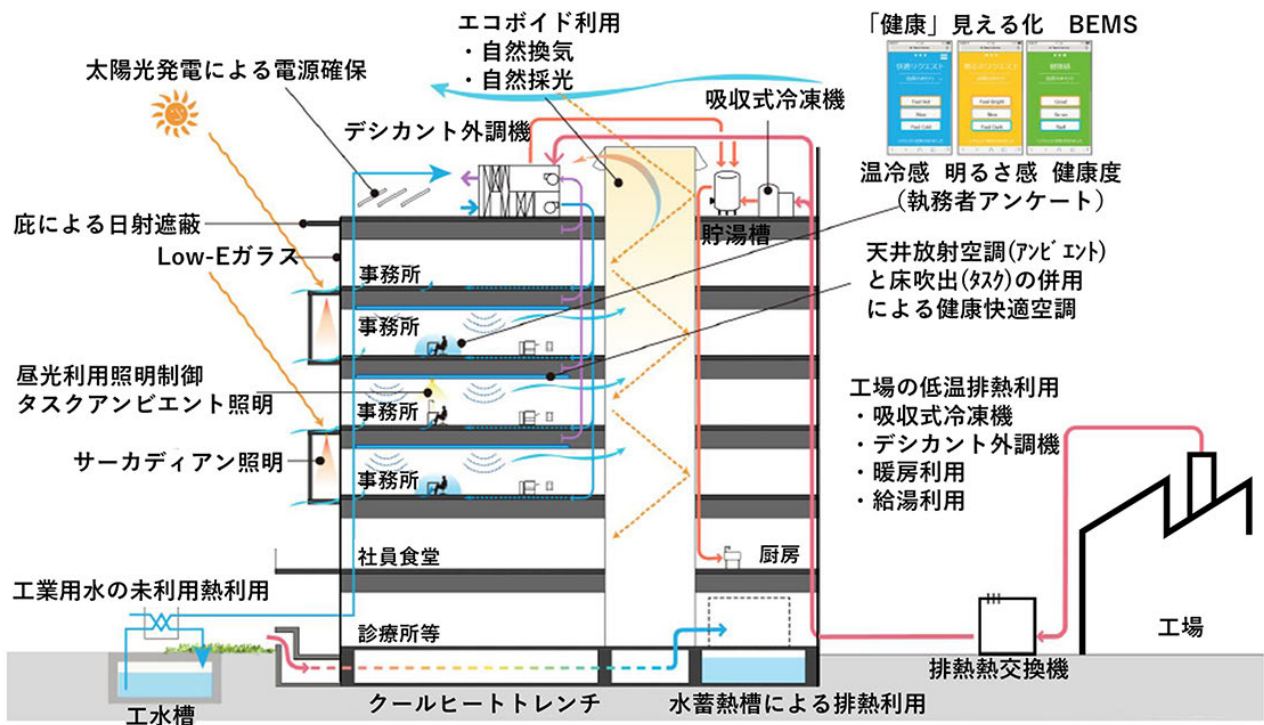
汎用設備と建物の省エネ化

NGKグループは、従来から照明・空調・蒸気・工場エアーなどの汎用設備の省エネ活動に取り組んでいます。照明ではLED化、空調ではインバーター化や出力の最適化、室外機の遮熱など、工場エアーでは風量の最適化など高効率機器の適用や運用面での改善を進めてきました。このように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。

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施し、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10月竣工）はこれらの施策により、基準とするビルのエネルギー消費から排出されるCO₂排出量を半分以上に削減することを目指した「ZEB（ゼロエネルギービル）指向型オフィスビル」です。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-Readyを達成することができました。また、未利用の工場低温排熱の活用、従業員の快適性を考慮した空調の調整などを踏まえてZEB-Readyを達成したことが他社の規範になると高く評価され、2023年度には、省エネルギーセンター主催の「2023年度 省エネ大賞 省エネ事例部門」の資源エネルギー庁長官賞（業務分野）を受賞しました。当社は事業構成の変化や建物の老朽化により、建物の新築計画や更新が多くあるため、順次省エネ化・ZEB化とエネルギー利用効率を高める運用改善に努めます。



新事務・厚生棟



インターナル・カーボンプライシング（ICP）の運用

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行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、CO₂削減のための排熱利用設備や太陽光発電設備の設置において、ICPを投資回収計算に適用しました。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。

技術イノベーションの推進

Scope2排出量は再生可能エネルギーの導入などでのCO₂排出削減が可能です。当社の強みであるセラミックス製品の製造には焼成工程が必要で、燃料として主に天然ガスなどを利用しています。そのため、焼成で用いる燃料をCO₂排出フリーにするため、水素やアンモニアなどによる燃料転換技術の開発を進めています。2022年度は、水素バーナーを用いた焼成炉の実用化に向けて量産実証炉を設置しました。2023年度は、量産実証炉でのバーナーの耐久性や炉内の温度分布などの検証を進めています。

また、水素やアンモニアのインフラ整備の進捗具合に備えて、工場から排出された排ガスからCO₂を回収するCCS（Carbon Capture and Storage）の実証を進めています。今後、回収したCO₂と水素を合成して都市ガスの主成分であるメタンを生成するメタネーションの実証を進めることも計画しています。

再生可能エネルギー利用の拡大

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。特に電力については、RE100（100% Renewable Electricity）に加盟し、2040年までに事業で使用する電力をすべて再生可能エネルギーとすることを約束しています。目標達成のために、太陽光発電設備の設置や再生可能エネルギー調達などのコストを意識しながら、計画的に推進しています。

太陽光発電設備設置については、2021年度以降、NCDK多治見工場やACC（NGK（蘇州）環保陶瓷有限公司）などの国内外の生産拠点に設置を進め、2023年度は、引き続き国内の名古屋事業所や石川工場、海外の生産拠点であるACP（NGKセラミックスポーランド）への設置も進めました。

再生可能エネルギー由来の電力や再エネ証書の購入などによる環境価値取得については、海外の生産拠点を中心に調達を進め、2021年度には欧州の全製造拠点ACP、ACE（NGKセラミックスヨーロッパ）、NBF（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%調達を実現しました。特にNBFは燃料も再生可能由来のものに切り替え、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。

また、燃料については日本ガイシの名古屋、知多、小牧事業所およびNGKセラミックデバイス本社の燃料をカーボンニュートラルLNGといったクレジットを利用してCO₂の排出削減につなげています。

上記の太陽光設備の設置や再生可能エネルギーの調達などにより2023年度は21万トンの削減へつながりました。今後も、拠点内での太陽光発電設備設置の拡大および再生可能エネルギーの調達の継続・拡大を進めていきます。2025年度に再生可能エネルギーの電力利用率50%を達成することを目指して取り組んでいきます。

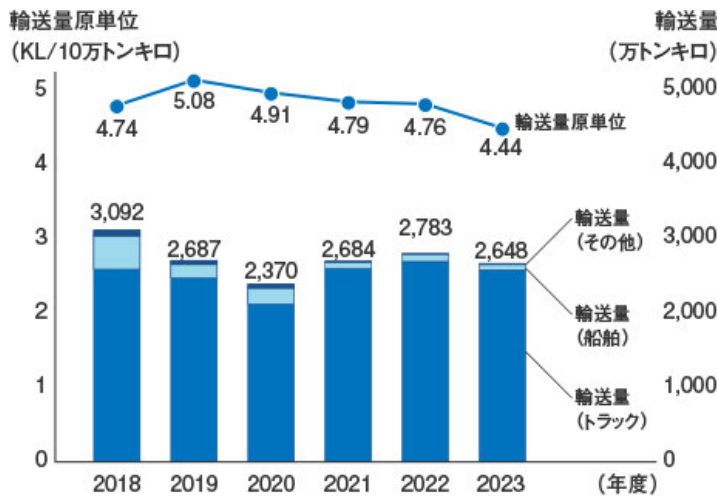
バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルに向けた対応

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Scope2でのCO₂排出量だけでなく、Scope3であるバリューチェーンでの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。

Scope3への取り組み

Scope3は、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です。NGKグループでは、2022年度からグループ全体でのCO₂排出量の把握を開始しました。2023年度の実績は327万トンです。Scope3のカテゴリー1（購入した製品・サービス）は188万トンと最も多く、それに次いでカテゴリー11（販売した製品）の使用が102万トンと多いため、これらカテゴリーの排出量を優先的に削減することが重要と考えています。今後、SBTiが掲げる水準に準じた排出削減目標に沿って、お取引先の皆さまと連携し削減に向けて取り組んでいきます。一方、Scope3のカテゴリー4（自社荷主の輸送）は11万トンと比較的小さい割合ですが、従来から日本ガイシは日本の省エネ法への対応により、積載率の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化傾向にあります。2023年度は、前年比0.7%減と良化しました。今後は、NGKグループ全体での削減にも取り組んでいきます。

輸送量と輸送量原単位の推移



ライフサイクルアセスメントでのカーボンフットプリント（CFP）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。バリューチェーン全体での削減を推進するために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（CFP）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カ年計画で主要製品のLCAによるCFP算定を目標に掲げました。2021年度からISO14040に基づいたCFP算定に着手しています。主要製品や新製品におけるCO₂の多い工程を特定し、排出量削減を進めていきます。今後、製品の企画・設計段階でのLCAを行うことにより、CFPが小さく競争力の高い製品の提供を目指します。

カーボンニュートラル関連のイニシアチブへの参加および外部団体からの認証

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

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、2022年4月にTCFD提言に基づいて情報を開示しました。



TCFD提言に基づく情報開示 >

SBTi (Science Based Targets initiative)

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、2024年7月に短期目標およびネットゼロ目標について、認定を取得しました。

[SBTイニシアチブのネットゼロ基準で認定を取得 >](#)

RE100への加盟

2022年10月に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目指す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、2023年は目標としていた25%を達成しました。

RE100

CLIMATE
GROUP



省エネ大賞受賞

2023年度に、名古屋事業所瑞穂地区の新事務・厚生棟が省エネルギーセンター主催の「2023年度 省エネ大賞 省エネ事例部門」の資源エネルギー庁長官賞（業務分野）を受賞しました。



受賞テーマ名：工場低温排熱を使った省エネビルへの取り組み

廃棄物削減と資源の有効利用

NGKグループでは、主にセラミックスの原材料調達などで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廃棄物が発生します。そのため、資源利用と廃棄物を適切に管理し資源効率を向上することは、地球環境負荷低減に貢献すると考えています。さらに、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、コスト削減や安定供給の面で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付け取り組みを進めていきます。

目標と実績

廃棄物の削減

NGKグループは、廃棄物削減においても2025年度目標の達成に向け、CO₂排出量と同様に年次改善計画を立案・管理して廃棄物の発生抑制を推進しています。

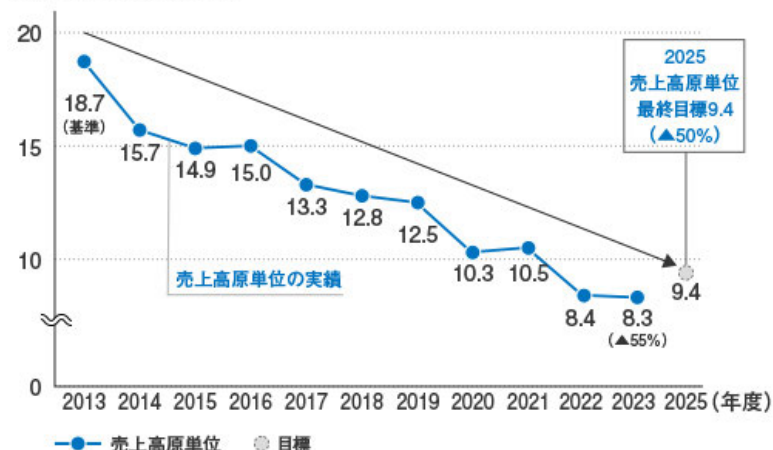
2023年度の売上高原単位は2013年度比で削減率55%となり、年次目標を達成し、さらに2025年度目標50%削減にも到達しました。これは製造現場での原料収率と歩留まりの改善など製造部門での継続的な改善活動の成果です。

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※¹は31%となり、年次目標、さらに2025年度の目標30%にも到達しました。今後も維持できるよう引き続き削減活動に取り組んでいきます。

※¹ 生産量原単位が基準年度から変化がなかったと仮定した場合の廃棄物発生量に対する実際の廃棄物発生量の比率

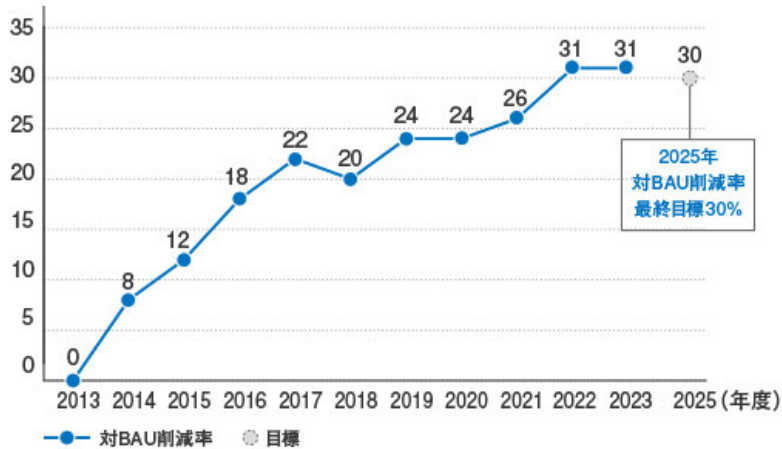
廃棄物発生量の売上高原単位の推移（NGKグループ 全生産拠点）

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(%)



廃棄物の再資源化

NGKグループは、廃棄物の分別徹底や再資源化方法の探索などを通じて、廃棄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廃棄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、セルベン（焼成後のセラミック廃棄物）や汚泥（焼成前のセラミック廃棄物）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18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。

廃プラスチックの削減

NGKグループでは製造時の廃プラスチックの発生量について、本年度より開示を開始しています。2023年度の廃プラスチック発生量は1,456トンでした。今後、プラスチック使用工程や廃プラスチック発生時の分別について見直しを行い発生量の削減を進めていきます。

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働し、同社が開発・販売する木材からの代替角材や鉄板からの代替板材など、産業・建築資材（リプラギ）の材料として100%リサイクルしています。

サーキュラーエコノミーへの対応

欧州では新バッテリー規則やエコデザイン規制へ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、社会からの要請に対して適切に対応していきます。

水利用や資源循環に貢献する製品の開発、既存製品のゼロエミッション設計化やリサイクル材料適用可能性について調査を進めています。

今後、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2030年および2050年に向けた方針を検討します。

水資源の保全

基本的な考え方

NGKグループでは、事業における重要課題の一つとして資源循環の推進を掲げており、セラミックスの製造時に必要な水利用についても、効率的な利用を推進しています。そしてこの取り組みが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。今後はサプライチェーンにも拡大して、さらなる水リスクの低減に努めていきます。

目標と実績

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グループ全体の取水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1,000m³/億円の水準を維持することを目標にしており、2023年度は、730m³/億円と目標を達成しました。

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。昨年度からTNFDの推奨するLEAPアプローチを通じて、各拠点の水リスクや環境への影響度について調査を開始しています。

また、2023年度はNGKグループの国内および海外の拠点で、排水水質に関する重大な基準、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。

また、分析ツールAqueductを用いて主要サプライヤーについても水リスクの評価を行い、サプライチェーンの強化を目指しています。

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）における再生水利用

NCDK小牧工場で生産している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、2023年度では年間取水量約170,000m³のうち、約37,000m³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）

TNFD提言に基づく情報開示

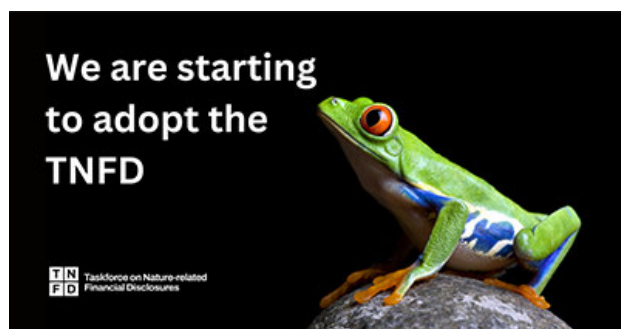
TNFDとは

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）は、国際的に自然の劣化への危機感やその回復の重要性が増していることを背景に、企業における自然関連のリスク管理やその開示の枠組みを構築するため2021年に発足したグローバルなイニシアチブです。2023年9月にはタスクフォースから提言が提示され、自然関連課題が企業の戦略的なリスクにかかわる問題であることから、企業に対し事業を通じた自然への依存・インパクト、リスク・機会を把握・開示することを推奨しています。

提言の中では、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）と同様に4つの柱（ガバナンス、戦略、リスクとインパクトの管理、測定指標とターゲット）を開示枠組みとしています。さらに、この4つの柱の中に自然関連の課題に固有の開示項目があり、例えば、自然関連のリスクや機会は企業が関わっている自然の地域特性の影響を受けやすいことから、バリューチェーンを通じて自然と関わる「場所」を踏まえて開示することを推奨しています。

なお、NGKグループは2024年1月、TNFDの「TNFD Early Adopter^{※1}」として早期の開示を宣言しています。

※1 2025年会計年度までに開示を始める企業・団体（2024年1月時点：46カ国320社、うち日本企業は80社）



自然・生物多様性に対するNGKグループの考え方

私たちの社会や経済活動は、自然やその恵みに依存することで成り立っていますが、その自然は世界的に急速に劣化していると言われています。これに対する危機感や自然の回復の重要性の認識が高まる中、2022年に開催された第15回国連生物多様性条約締約国会議（COP15）では、世界の共通目標として「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年までに「生物多様性の損失を止め、反転させるための緊急の行動をとる」という「ネイチャーポジティブ」の目標が掲げられています。

NGKグループにとっても自然関連課題は事業活動そのものに影響を及ぼす可能性があるため、バリューチェーン全体を通じて事業がどのように自然に依存し、影響を与えているのかを把握することが重要と考えています。NGKグループ環境ビジョンでは、「自然との共生」を重要な課題の一つに定め、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、自然との共生を図ることを掲げています。

開示の目的

TNFD開示を通じてNGKグループにおける事業活動と自然の接点を明らかにし、自然への依存・インパクト、リスク・機会の重要性を把握し、積極的に開示することで社会やステークホルダーの期待に応えます。また、開示を通じてグループ全体の自然関連の取り組みを推進することでNGKグループ環境ビジョンの「自然との共生」の実現に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献します。

開示の範囲

TNFD提言に沿った2025年会計年度の全面的な開示に向けて、NGKグループにおける自然関連の依存・インパクト、リスク・機会を特定するために、TNFD提言およびその評価手法であるLEAPアプローチ（後述）を踏まえて検討を進めています。TNFD提言では先行的な部分開示を推奨していることから、今回はLEAPアプローチに基づく2024年7月時点の分析結果を開示します。

なお、本開示の内容は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。

LEAPアプローチの概要

TNFD提言では自然関連の依存・インパクト、リスク・機会の評価手順としてLEAPアプローチに基づく分析を推奨しています。LEAPアプローチはLocate、Evaluate、Assess、Prepareのプロセスで構成されており、各プロセスにおいて下表の内容を実施します。

LEAPアプローチの実施内容

Locate 自然との接点の発見	Evaluate 依存・インパクトの診断	Assess 重要なリスク/機会の評価	Prepare 対応・報告のための準備
- バリューチェーンで自然への依存・インパクトが重要な分野の検討 - 自社拠点、バリューチェーンで依存・インパクトが重要な分野の活動場所や関連する生態系の把握 - 優先地域（生態学的に影響を受けやすい地域、依存・インパクトが重要な地域）の評価	- 自社拠点、バリューチェーンの各場所における生態系サービスへの依存、与えているインパクトの特定 - 重要な依存・インパクトの評価・測定	- 依存・インパクトの内容を踏まえた自然関連リスク・機会の特定・重要性評価 - 特に優先度の高いリスク・機会の特定 - リスクや機会の管理プロセスの検討	- 評価内容を踏まえた対応戦略の検討 - 目標設定方法の検討 - 情報開示内容の検討

事業のバリューチェーンを通じた自然への依存・インパクトの整理

LEAPアプローチを基にNGKグループの事業別に、ENCORE^{※2}やSBTs for Nature^{※3}のツール、CDP water impact tool^{※4}を参照し、バリューチェーン主要段階ごとの生態系サービスへの依存・自然に与えているインパクトの重要性をヒートマップとして作成し、事業の依存・インパクトの全体像を把握しました。

なお、今回の開示内容はNGKグループの事業が属する、もしくは事業に類似した分野における関連学術論文や研究結果の情報を踏まえて自然への依存・インパクトの重要性をあくまで暫定的に評価したものであり、NGKグループの事業の実態に則したものではありません。今後は実態調査を通じて、実際の影響度や事業規模などを総合的に判断し依存やインパクトの重要性のレベルを見直します。

※2 金融機関のネットワーク「自然資本金同盟」と、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）などが共同で開発した、企業の自然への影響や依存度の大きさを金融機関が把握するためのツール。

※3 自然に関する科学に基づく目標設定のアプローチを開発・推進するイニシアチブであるSBTs for Natureが、目標設定の中で使用を推奨しているツール。セクターや活動を選択することで、その業種レベルでの自然へのインパクトの重要性を確認することができる。

※4 企業などが環境影響について情報開示するためのグローバルな情報開示システムを運営する非営利団体のCDPが提供している、水に与えるインパクト（取水、汚染）の程度を業種別に評価したツール。

主要なバリューチェーンにおける自然への依存・インパクトの評価結果 （NGKグループの事業に近い産業分野の一般的評価）

主要なバリューチェーン	自然への依存				自然へのインパクト							
	供給サービス	調整サービス			気候変動	土地利用変化	資源利用	汚染				その他
		水資源	水循環・水質	気候調整	災害緩和・土壌安定			水利用	廃棄物	温室効果ガス以外の大気汚染	土壌汚染	水質汚染
調達	H	H	H	M	—	VH	H	H	—	H	VH	—
製造	M	M	VL	M	H	M	VH	H	H	H	H	M
物流	—	—	H	M	H	—	—	—	H	L	L	H
販売	—	—	H	M	M	—	—	—	—	—	—	—

VH

 Very High (非常に高い)

H

 High (高い)

M

 Medium (中程度)

L

 Low (低い)

VL

 Very Low (非常に低い)

評価の結果、バリューチェーンの段階ごとに主に以下を確認しました。

調達段階

依存の観点では、水資源の利用、水循環・水質、気候調整の面での自然への依存が大きい。

インパクトの観点では、自然由来の原材料を採掘する際の土地利用変化や水質汚染におけるインパクトが大きい。

製造段階

インパクトの観点では、水利用によるインパクトが大きい。

物流段階・販売段階

依存の観点では、気候調整の面での自然への依存が大きい。

NGKグループ生産拠点における自然との接点の把握

NGKグループの主な生産拠点を対象として自然との接点を評価しました。評価において、生物多様性の重要性や生態系の十全性^{※5}には株式会社シンクネイチャーによる学術的な知見に基づいた生物多様性のビッグデータを含む、さまざまなデータを用いています。また、水の物理的リスクについては水リスクや汚染などの関連データベースを使用しました。

実施した自然との接点評価

調査項目	内容
生物多様性の重要性に関する評価	- 保護地域^{※6}や生物多様性重要地域（KBA）^{※7}と生産拠点との近接状況の評価 - 生産拠点の緯度、経度における生物多様性の重要性の調査
生態系の十全性の評価	生産拠点の緯度、経度における生態系の十全性の評価、開発圧の評価
水の物理的リスクの評価	水ストレス、水質汚濁、水災リスクの調査

※5 生態系の健康状態を指す指標であり、都市化が進んでいる地域は生態系の十全性が低いと言える

※6 地域や国、国際条約などによる保護地域

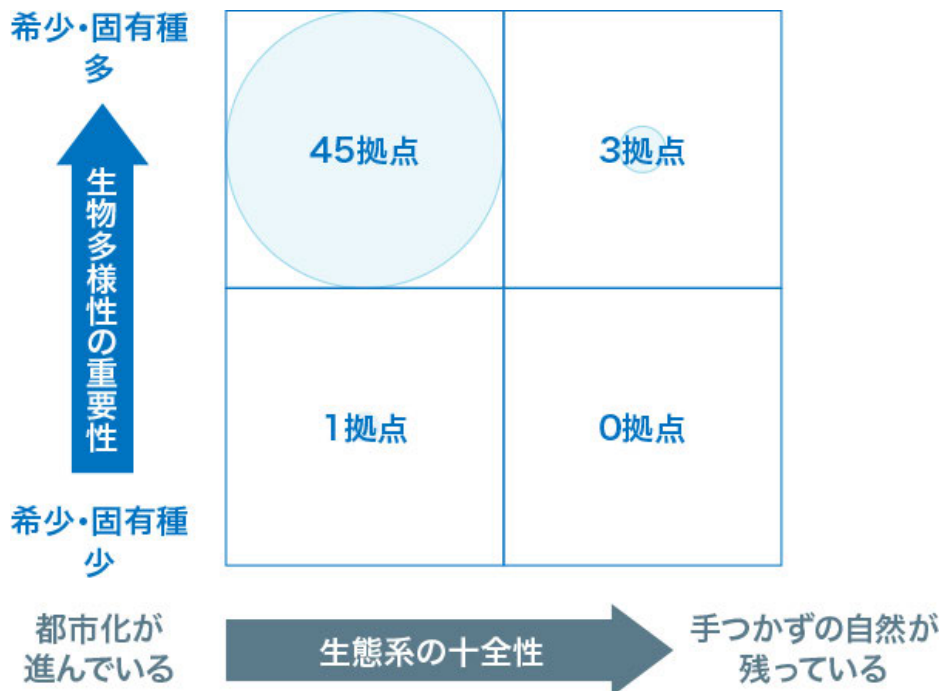
※7 生物の多様性保護の面で重要な地域で、標準化された科学的基準や閾値に基づいて特定された地域（KBA：Key Biodiversity Area）

生物多様性の重要性・生態系の十全性の評価結果

生物多様性の重要性および生態系の十全性をNGKグループの国内外49生産拠点について評価しました。下図より、多くの生産拠点が生物多様性の重要性の高い地域（希少・固有の生物が多い地域）、さらに生態系の十全性が低い地域（生態系の損失度が高い地域）にあることが分かりました。また、一部の拠点は保護地域（IUCNカテゴリーⅣ：種と生息地管理地域^{※8}）もしくは生物多様性重要地域と500m圏内で接近していることが分かりました。該当拠点も含めて、環境に関する法令やその他の要求事項に対しては、遵守するだけでなく自主基準を設定し、環境汚染の防止および環境保全のレベルアップに努めています。今後は、今回の結果と各拠点の事業内容などを考慮して、優先的にいくつかの拠点を選り詳細な分析を行います。

※8 世界や国・地域などのレベルで重要な植物・動物種や生息地の保護や回復を目的とした保護地域のカテゴリー

国内外の生産拠点における生物多様性の重要性および生態系の十全性の一般的評価結果



水の物理的リスク

同様にNGKグループの国内外49生産拠点について評価しました。その結果、水質汚濁の観点では、リスクが高い拠点はなかったことを確認しました。一方で、水災リスクと水ストレスの観点では、一部の拠点でリスクが高いことが分かりました。この結果を基に、今後はいくつかの拠点を選り詳細な分析を行います。

自然関連リスク・機会の概要

TNFD提言におけるリスク分類を参照し、NGKグループ全体の自然関連の主な依存・インパクトに対して現時点で想定される具体的なリスク・機会を確認しました。まず、現時点で想定される自然関連の主な依存・ネガティブインパクトとリスクを以下に示します。

自然関連の主な依存・インパクト、リスク

リスク分類		主な依存・インパクト	リスク
物理的 リスク	急性・ 慢性	原料採掘、製造工程の水資源への依存	過剰取水や気候変動による水不足
		気候調整や災害緩和、土壌安定への依存	気候調整力低下や災害緩和、土壌安定能力の低下による災害
移行リスク	政策	- 天然資源への依存 - 原料採掘による土地改変	資源採取や土地改変規制による価格高騰
		水利用	取水規制による水の価格高騰
		- 汚染物質排出 - 水質汚濁	汚染物質排出、水や原材料に関する情報開示義務強化による対応コスト増
	市場	- 天然資源の利用 - 原料採掘による土地改変 - 水利用、水質汚濁	持続可能原料（リサイクル材、認証材など）の価格高騰
	評判・ 賠償責任	- 工場の土地利用 - 汚染物質排出 - 水利用	- 水質汚濁や汚染発生、水の過剰利用による評判悪化、売り上げ減 - 罰金など法的請求によるコスト増

次に、NGKグループは地球環境に貢献する製品・技術を開発し提供していますが、現時点で想定される機会として主な製品ごとの自然へのポジティブインパクトを以下に示します。

NGKグループ製品による自然関連のポジティブインパクト

事業内容		製品	自然へのポジティブインパクト						
			気候変動	土地利用	資源利用	汚染/汚染除去			
			温室効果ガス排出	陸域生態系の利用	その他資源利用	廃棄物	温室効果ガス以外の大気汚染	土壌汚染	水質汚染
エンバイロメント事業本部	自動車関連事業	排ガス浄化用セラミックス		●	●	●	●	●	●
		NOxセンサー		●	●	●	●	●	●
	産業プロセス事業	加熱装置、耐火物製品	●	●	●	●			
		膜分離装置	●			●			●
		高温ガス集塵装置		●	●	●	●		
		低レベル放射性廃棄物用処理装置	●			●	●		
デジタルソサエティ事業本部	HPC事業	半導体製造装置用セラミックス				●			
	電子デバイス事業	EnerCera	●		●	●			

事業内容		製品	自然へのポジティブインパクト						
			気候変動	土地利用	資源利用	汚染/汚染除去			
			温室効果ガス排出	陸域生態系の利用	その他資源利用	廃棄物	温室効果ガス以外の大気汚染	土壌汚染	水質汚染
デジタルソサエティ事業本部	PEC事業	絶縁放熱回路基板	●			●			
	金属・金型事業	金属・金型製品	●		●	●			
エネルギー&インダストリー事業本部	エナジーストレージ事業	NAS電池	●	●	●	●			
	ガイシ事業	がいし	●	●	●	●			

今後、自然への関心が世界的に強まることにより、自然由来の原材料の調達コストが増加することなどがリスクとして挙げられます。一方で、一般的にセラミックスは耐熱性、耐食性、耐久性が高く長寿命のため、他の材料を使用した場合と比較して原材料の使用量や廃棄物の排出量を削減することが可能となります。

また、NGKグループが供給する製品およびサービスは、自然へのインパクト低減に貢献できると期待しています。例えば、自動車排ガス浄化用セラミックスは超薄壁化による製品の高性能化を実現しており、従来の製品と比較して自動車の排ガスに含まれる有害物質を効果的に浄化します。また、NAS電池は、天候や昼夜などによって発電量が左右される再生可能エネルギーの電力需給バランスを調整することが可能です。これにより、化石燃料などの自然資源に依存した発電量を削減します。

NGKグループでは従来より、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ており、会社設立から1世紀以上にわたり蓄積した技術を生かして「NGKグループビジョン」で掲げるカーボンニュートラルとデジタル社会に寄与し、地球環境に貢献する製品・技術を開発、提供していきます。

[環境貢献製品・サービス](#) ▶

| 今後の取り組み

今後は、NGKグループの事業内容や生産拠点の特徴と今回の客観的な評価結果を照らし合わせて、自然への依存・インパクト、リスク・機会を見直します。特に、自然への依存やインパクトの調査では、実際の水資源の利用や土地利用が自然へ影響を与えていないか重点的に検討を進めます。また、生産拠点と自然との接点についても、実際の事業活動による自然への影響を詳しく調査します。これらの詳細調査と合わせて、2025年会計年度のTNFD提言に基づいた14項目の開示に向けて、4つの柱の内容を充実させていきます。

参考情報：自然関連の既存の取り組み

[生物多様性の保全と再生](#) >

(2024年7月作成)

生物多様性の保全と再生

2022年12月にカナダのモントリオールで開かれた国連生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）において、「昆明・モントリオール生物多様性枠組み」が採択され、2030年までに「生物多様性の損失を止め、反転させるための緊急の行動をとる」という「ネイチャーポジティブ」の目標が掲げられています。また、2023年9月に公表された「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）」の提言では、自然関連の課題が企業の戦略的なリスクに関わる問題であることから、企業に対し事業を通じた自然への依存・インパクト、リスク・機会を把握・開示することを推奨しています。これらの国際的な動向を踏まえ、NGKグループは自然との関わりを考慮し、バリューチェーン全体を通じた事業の自然への依存度や影響を把握することの重要性を認識しています。NGKグループは、生物多様性の保全と再生を重要な課題と位置づけ、取り組みを推進していきます。

目標と実績

「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。また、「第5期環境行動5カ年計画」においては、生物多様性の推進をテーマとしており、2025年度の目標に「ポスト愛知目標に対応して取り組みを拡充する」を掲げ活動しています。2023年度は、TNFD開示への対応として国内外の動向調査を実施し、TNFD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を開始しました。今後は引き続き活動を推進し、開示内容を充実させます。

TNFD Early Adopterへ登録

NGKグループはTNFDの取り組みに賛同し、2024年1月TNFD Early Adopterへ登録、2026年に提言に沿った全面的な形で情報開示を行うことを宣言しています。2024年度は前年度までに実施したLEAPアプローチに基づく分析結果を開示します。

[TNFDに基づく情報開示](#) >

生物多様性における自然保全活動

社有地での生物調査

NGKグループはこれまでに社有地で生物調査を実施してきました。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ました。また、調査結果をパネルにまとめるなどして展示することで、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。

従業員のボランティア活動

NGKグループの国内外の拠点で、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。

日本ガイシ石川工場とNGKセラミックデバイス石川工場の海岸清掃

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。2023年は社員80名が参加しました。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）

NGKフィルテックの森林活動

NGKフィルテック（神奈川県茅ヶ崎市）は、賛同する「かながわ森林再生50年構想」の一環で、神奈川県の管理する「やどりき水源林（神奈川県松田町）」で森林活動を実施し、社員とその家族25名が参加しました。

NGKフィルテックは、神奈川県の森林保全と再生への取り組みに貢献する「森林再生パートナー」として2022年9月から5年間の協定を締結し、森林整備費用などの支援を行っています。森林インストラクターの指導の下、やどりき水源林の歴史や、生息する植物や生き物などの説明などを受け、森林保全・再生の大切さを学びました。



やどりき水源林での森林活動（NGKフィルテック）

NGKセラミックスタイランドによるマングローブの植林

NGKセラミックスタイランドでは、タイ東部のチョンブリー県でマングローブの植林を行いました。マングローブはCO₂吸収だけでなく、さまざまな動物の生息地として生物多様性を保全し、さらには海岸浸食の予防にも役立つため、植林をすることでグリーンエリアの増加も促進することができます。このような活動を通して、従業員に自然保護や生態系維持の重要性を認識してもらい、環境保護に貢献していくことを目指しています。



マングローブの植林（NGKセラミックスタイランド）

生物多様性関連イニシアチブへの参加および外部団体からの認証

「日本ガイシ みんなの森みずなみ」が環境省の自然共生サイトに認定

「日本ガイシ みんなの森みずなみ」はグループ会社の周辺に位置する社有林で、2024年3月に環境省の自然共生サイトに認定されました。自然共生サイトとは民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域を国が認定する区域のことです。



森林づくり活動「日本ガイシ みんなの森みずなみ」【環境、地域とのかかわり】 >

あいち生物多様性認証企業に認証

2023年11月にあいち生物多様性企業認証制度（愛知県）に基づく「あいち生物多様性認証企業」に認証されました。あいち生物多様性企業認証制度とは企業の生物多様性保全に関する取り組みを促進するため、優れた取り組みを実践している企業を愛知県が認証する制度です。



あいち生物多様性
認証企業

経団連生物多様性宣言イニシアチブに賛同

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。経団連生物多様性宣言は企業・団体の立場から生物多様性保全に対する決意と行動指針を示しています。



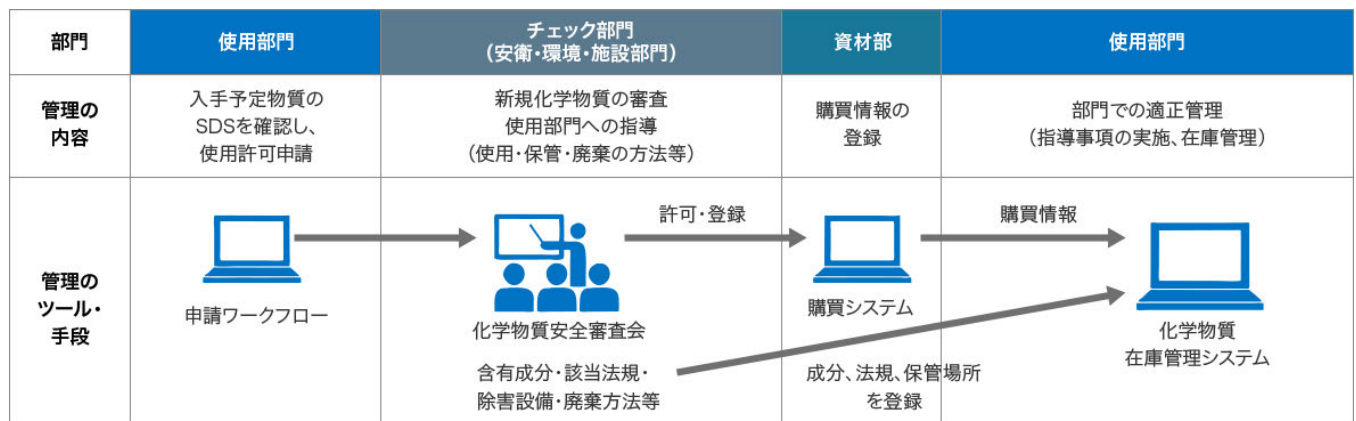
環境汚染の防止

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、NGKグループ環境方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グループサプライヤー行動規範や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。

[NGKグループ環境方針](#) >

[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

[NGKグループグリーン調達基準書](#) 図

有害廃棄物の排出削減

PCB含有廃棄物に関し、法定期限を遵守すべくグループ会社を含め徹底調査を行い、抽出・保管・処分を順次進めています。処分についてはPCB処分許可を所有している業者へ委託し、適正に処理しています。

大気への排出管理

NGKグループでは、フロン排出抑制法に基づき、約7,000台の設備を、データベースで管理し、簡易点検や定期点検、メンテナンスや漏洩などを含む管理情報を、一元化管理することで、みだり放出を抑制しています。ばい煙発生施設に関しては、法や条例等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、NGKグループでは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

人の健康や生活環境への影響を予防するため、法や条例の排水基準を遵守する基準値に対し、上乘せ基準として自主的な基準、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、事前に規制基準値を超えないような管理を実施しています。

環境貢献製品・サービス

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。これまでに再生可能エネルギーをNAS電池で安定供給することで地域のカーボンニュートラルに貢献するサービス事業会社として「恵那電力」と「あばしり電力」が登録されました。2023年度は電気自動車用パワーユニットに必要な絶縁放熱回路基板を新たに登録しました。

環境貢献製品およびサービスは11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5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。

2023年度環境貢献製品

売上高比率 **64%**

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

環境貢献製品およびサービスの開発・創出

製品設計時のESG考慮の仕組み

製品・サービスの開発・設計は「NGKグループ企業行動指針および行動規範」に沿って実施しています。またお客さまやサプライチェーンの要求事項の遵守に努めるとともに、国際規格（ISO14001等）の環境マネジメントシステムで規定された要求事項である環境方針の中で「環境社会貢献として、環境貢献製品・サービスの開発普及を推進すること」を明記しています。そして、その取り組み状況は環境マネジメントシステムに関する定期的な内部監査や第三者機関による監査を通して確認されています。

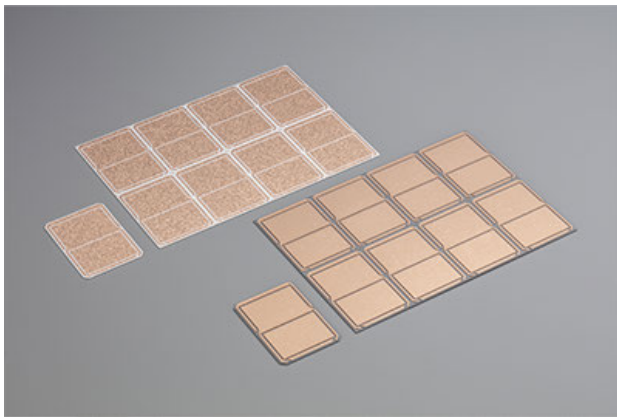
カーボンニュートラルへの貢献

絶縁放熱回路基板

（カーボンニュートラル関連製品）

絶縁放熱回路基板はモータ駆動制御や発電機の電力変換制御を行うパワーモジュールに使われる製品です。半導体素子で発生した熱を冷却器へ逃がす役割を担っています。

当社の絶縁放熱回路基板は、独自の接合技術により高い信頼性と優れた放熱特性を実現しており、パワー半導体の性能を最大限に引き出します。世界的なEV化の進展に伴い、EV・HEVの車載用途の拡大を通じて、カーボンニュートラルへの寄与が期待される製品です。独自のセラミック技術を通じて社会課題の解決に貢献していきます。

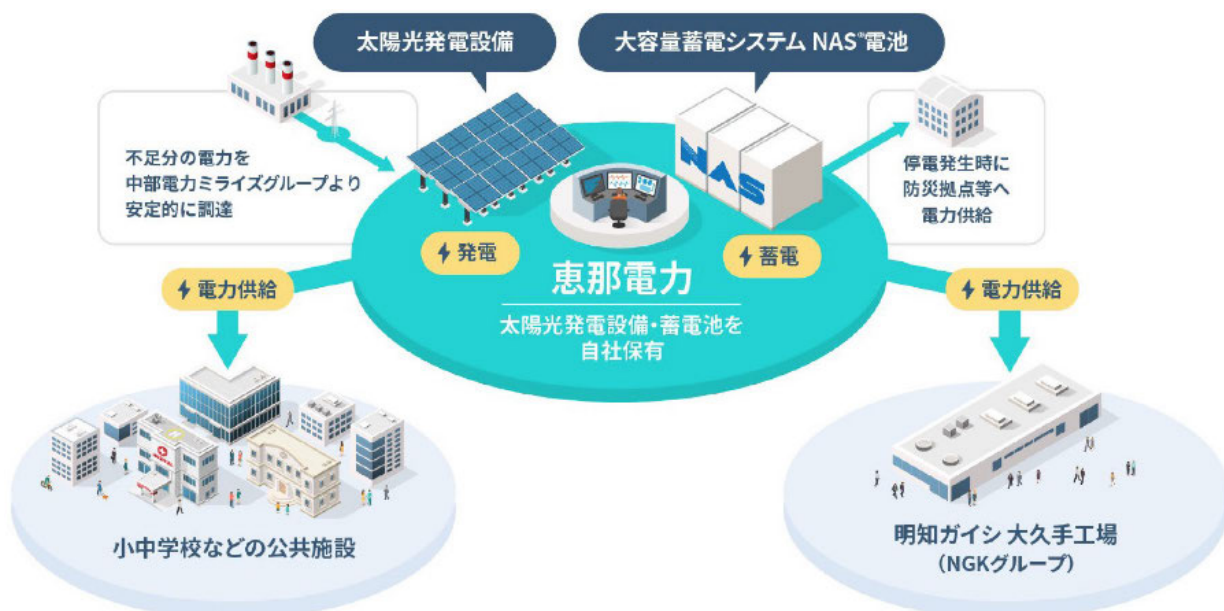


地域への再生可能エネルギーの供給サービス（恵那電力およびあばしり電力）

（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。



恵那電力吉田発電所

出力 **720** MW 放電容量 **5000** MWh 稼働実績 **250** カ所以上

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（NOx）※¹の量は、年間400万トン。これは、日本の年間NOx排出量※²の約2倍に相当します。

※¹ 排ガスシステムを搭載していない新車に同システムを搭載していると仮定

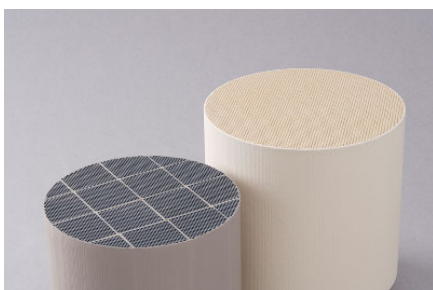
※² 出典：OECD Environment Statistics（2012）



NOx除去量 年間 **400** 万トン以上

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・処分に關しては、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。

環境データ集

マテリアルバランス

カテゴリー	物質名	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023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	95	25	88	22	98	23	94	23	95	22	万MWh
	ガス類	165	23	141	20	166	19	150	20	142	19	万MWh
	石油類	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	万MWh
	原材料	15	3	14	3	16	2	15	3	14	3	万トン
	うちリサイクル材料	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	万トン
	PRTR	589	236	506	188	447	186	511	160	963	176	トン
	取水	433	155	378	145	437	141	414	120	423	131	万m ³
OUTPUT	エネルギー起源CO ₂	87	16	76	13	63	12	59	13	59 (59 [☑])	14 [☑]	万トン-CO ₂
	同上 (CN LNG の効果含む) ※	-	-	-	-	62	10	56	10	56	11	万トン-CO ₂
	その他温室効果ガス計	1	0	0	0	0	0	0	0	1	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	68	0	83	0	77	1	107	1	88	4	トン
	PRTR (大気への排出)	76	3	89	3	84	2	110	2	92	5	トン
	排出物	5	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	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	万トン
	排水	314	140	253	109	274	103	268	80	271	86	万m ³
	PRTR (水域への排出)	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	トン
	Scope1 (エネルギー起源CO ₂)	31	4	26	4	31	4	28	4	27 (27 [☑])	4 [☑]	万トン-CO ₂
	同上 (CN LNG の効果含む) ※	-	-	-	-	29	2	25	1	24	1	万トン-CO ₂
	Scope2 (エネルギー起源CO ₂)	56	11	49	10	33	9	31	9	32 (32 [☑])	10 [☑]	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。

※ 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	電力 電力使用量 ガス類 燃料の種類ごとの使用量を熱量に換算した量 ＝Σ（各燃料使用量×各燃料の単位発熱量）÷ 3,600 MJ/MWh ＜燃料の単位発熱量＞ 天然ガス・中国 (MJ/Nm³) 43.5/38.9/42.5 ^{※1} ,天然ガス・中国以外 (MJ/Nm³) 43.5/42.5 ^{※2} , 都市ガス・日本ガイシ単独 (MJ/Nm³) 45, 都市ガス・日本ガイシ単独以外 (MJ/Nm³) 45/44.8/ 45 ^{※1} ,その他のガス 地球温暖化対策の推進に関する法律の値 石油類 燃料の種類ごとの使用量を熱量に換算した量 ＝Σ（各燃料使用量×各燃料の単位発熱量）÷ 3,600 MJ/MWh ＜燃料の単位発熱量＞ 地球温暖化対策の推進に関する法律の値 ※1 /の左は 2019 ～ 2020 年度、中央は 2021 ～ 2022 年度、右は 2023 年度よりデータ使用 ※2 /の左は 2019 ～ 2022 年度、右は 2023 年度よりデータ使用
	2. 取水	水道水、工業用水、地下水、雨水の合計
	3. PRTR 物質	日本の PRTR 法第 1 種指定化学物質の取り扱い量の合計
	4. 原材料	製品の製造に使用された原材料の重量の合計
OUTPUT	5. エネルギー起源 CO ₂ 排出量	エネルギー起源 CO ₂ 排出量＝Σ（各エネルギー使用量×各エネルギーの CO ₂ 換算係数） ＜エネルギーの CO ₂ 換算係数＞ 電力 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 ^{※1} 、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 ^{※1} 、中国 IEA の値 / 中華人民共和国生態環境部の値 / IEA の値 ^{※2} 、その他の国 IEA の値 燃料 天然ガス・中国 (kgCO ₂ /Nm ³) 2.22/2.16/2.17 ^{※2} ,天然ガス・中国以外 (kgCO ₂ /Nm ³) 2.22/2.17 ^{※3} , 都市ガス・日本ガイシ単独 (kgCO ₂ /Nm ³) 2.244/2.29/2.27 ^{※2} , 都市ガス・ 日本ガイシ単独以外 (kgCO ₂ /Nm ³) 2.23/2.27 ^{※3} その他の燃料 地球温暖化対策の推進に関する法律の値 ※1 /の左は 2019 ～ 2020 年度、右は 2021 年度よりデータ使用 ※2 /の左は 2019 ～ 2020 年度、中央は 2021 ～ 2022 年度、右は 2023 年度よりデータ使用 ※3 /の左は 2019 ～ 2022 年度、右は 2023 年度よりデータ使用
	6. その他の温室効果ガス排出量	その他の温室効果ガス排出量 (tCO ₂)＝活動量×排出係数×地球温暖化係数 ＜地球温暖化係数＞ 地球温暖化対策の推進に関する法律の値
	7. 排水	排水量の合計。ただし、雨水排水量は除外
	8. PRTR 物質	水域への排出：日本の PRTR 法第 1 種指定化学物質の公共用水域への排出量の合計 大気への排出：日本の PRTR 法第 1 種指定化学物質の大気への排出量の合計
	9. 排出物総発生量	排出物総発生量＝外部処分量 ^(※1) ＋外部再資源化量 再資源化量：外部再資源化量＝有償委託 ^(※2) ＋有価物 (売却) 量 ※1 外部処分量：直接埋立、単純焼却を行っているもの。 ※2 有償委託：有償で外部に処理を委託し、再資源化するもの。
	10. Scope1 ～ 3	Scope1 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出 (燃料の燃焼や工業プロセスでの発生) Scope2 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う温室効果ガスの間接排出 Scope3 Scope1,2 以外のバリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの間接排出

温室効果ガス（GHG）排出量

項目	カテゴリー	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	76	62	56	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	31	26	29	25	24	万トン-CO ₂
GHG 排出量 (Scope2：エネルギー起源CO ₂)※ ¹	-	-	56	49	33	31	32	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	198	167	120	100	96	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		97.7	89.3	344.9	351.9	327.0	万トン-CO ₂
	1	購入した製品・サービス	84.2	77.0	178.8	192.2	188.1	万トン-CO ₂
	2	資本財（設備投資）	9.9	9.0	13.4	13.9	15.7	万トン-CO ₂
	3	エネルギー	1.6	1.5	8.6	8.2	8.1	万トン-CO ₂
	4	輸送（上流）	1.4	1.3	18.8	11.1	10.8	万トン-CO ₂
	5	廃棄物	0.2	0.2	1.2	1.0	1.0	万トン-CO ₂
	6	出張	0.1	0.1	0.3	0.3	0.3	万トン-CO ₂
	7	雇用者の通勤	0.2	0.2	0.9	0.9	0.8	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	101.9	万トン-CO ₂
	12	販売した製品の廃棄	-	-	0.4	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	1	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
電力	95	88	98	94	95	万MWh
ガス類	165	141	166	150	142	万MWh
石油類	2	2	2	2	2	万MWh
売上高原単位	596	513	522	442	413	MWh/億円

範囲は連結

水資源の保全

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
取水	水道水・工業用水	371.0	313.5	372.0	349.4	万m ³
	地下水	62.0	64.0	61.4	64.8	万m ³
	雨水	0.1	0.2	0.2	0.1	万m ³
	合計	433.1	377.7	433.6	414.3	万m ³
排水	河川	82.8	73.4	73.3	70.5	万m ³
	湖沼	0.0	0.0	0.0	0.0	万m ³
	海域	161.8	120.1	121.8	115.2	万m ³
	下水道	41.9	37.6	45.8	50.7	万m ³
	工業団地処理	24.1	20.7	23.8	23.3	万m ³
	その他	1.3	1.7	5.7	7.9	万m ³
	合計	314.0	253.4	270.4	267.7	万m ³
水消費量		119.1	124.3	163.2	146.6	万m ³
リサイクル量		9.0	6.6	6.3	7.7	万m ³
リサイクル率※		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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
原材料	15	14	16	15	14	万トン
うちリサイクル材料	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	万トン

範囲は連結

化学物質管理

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
VOC	68	83	77	107	88	トン
PRTR (大気への排出)	76	89	84	110	92	トン
PRTR (水域への排出)	1	0	1	1	1	トン

範囲は連結

廃棄物管理

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
排出物	5	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	1	1	1	1	1	万トン
うちプラスチックの再資源化量+外部処分量	-	-	-	-	0.1	万トン
売上高原単位	12.5	10.3	10.5	8.4	8.3	トン/億円
対BAU削減率※	24	24	26	31	31	%

範囲は連結

※2013年度を基準とした生産量原単位の改善率

有害物質管理

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
PCB廃棄物	処分対象検討台数	26	166	39	179	台
	処分量	5,097	21,999	11,480	28,805	kg

範囲は連結

環境貢献製品・サービス

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
環境貢献製品・サービスの売上高比率	59	57	59	59	64	%

範囲は連結

環境会計

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
環境保全コスト／設備投資※1	13.6	26.8	9.4	19.4	28.6	億円
環境保全コスト／費用※1	29.8	35.0	41.4	31.8	50.0	億円
経済効果※1	5.7	4.5	6.9	7.7	7.2	億円
費用対効果※1※2	19.2	12.9	16.7	24.1	14.4	%
CO ₂ 環境効率※3※4※5	109	122	187	226	233	%
排出物環境効率※3※4※6	146	176	172	216	217	%

※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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	22	18	19	19	19	取得拠点数
海外グループ会社	21	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
重大な指摘事項	0	0	0	0	0	件

範囲は連結

環境リスクマネジメント

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
重大な指摘事項	0	0	0	0	0	件

範囲は連結

環境関連の外部評価

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CDP-Climate Change	A-	B	B	A-	A-
CDP-Water Security	B-	B	B	A-	B
CDP SUPPLIER ENGAGEMENT	B	B	A	A-	B

範囲は連結

eco 検定合格者数

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
合格者数	37	73	44	29	43	人

範囲は日本ガイシ

Social

NGKグループのESG 社会

人権

人権の尊重	81
-------------	----

サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント	88
----------------------	----

お客さまとともに

製品・サービスの品質の追求	93
製品・サービスの安全性の追求	101
お客さま満足の上向	104

人材価値の向上

人的資本経営	106
労働慣行	108
ダイバーシティ&インクルージョン	112
人材育成	126
健康経営	132
労働安全衛生	137

社会貢献活動

社会貢献活動	142
--------------	-----

ESGデータ集

社会データ集	147
--------------	-----

人権の尊重

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グループサプライヤー行動規範に定めています。2021年4月に人権に関する個別の方針として「NGKグループ人権方針」を定めることにより、社内外へのメッセージをより明確にするとともに、人権尊重への取り組みを加速しています。

[NGKグループ人権方針](#) >

[NGKグループ企業行動指針](#) >

[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

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めます。

[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。

NGKグループサプライヤー行動規範

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するとともに、NGKグループサプライヤー行動規範を用いて徹底をお願いしています。本規範において、差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止、適切な賃金、労働時間の配慮など、人権に関わる具体的な取り組みを明記しています。

サプライヤーの皆さまには本規範遵守の同意を毎年要請しており、新規取引開始にあたっても遵守の同意をお願いしています。

[サプライチェーンマネジメント](#) >

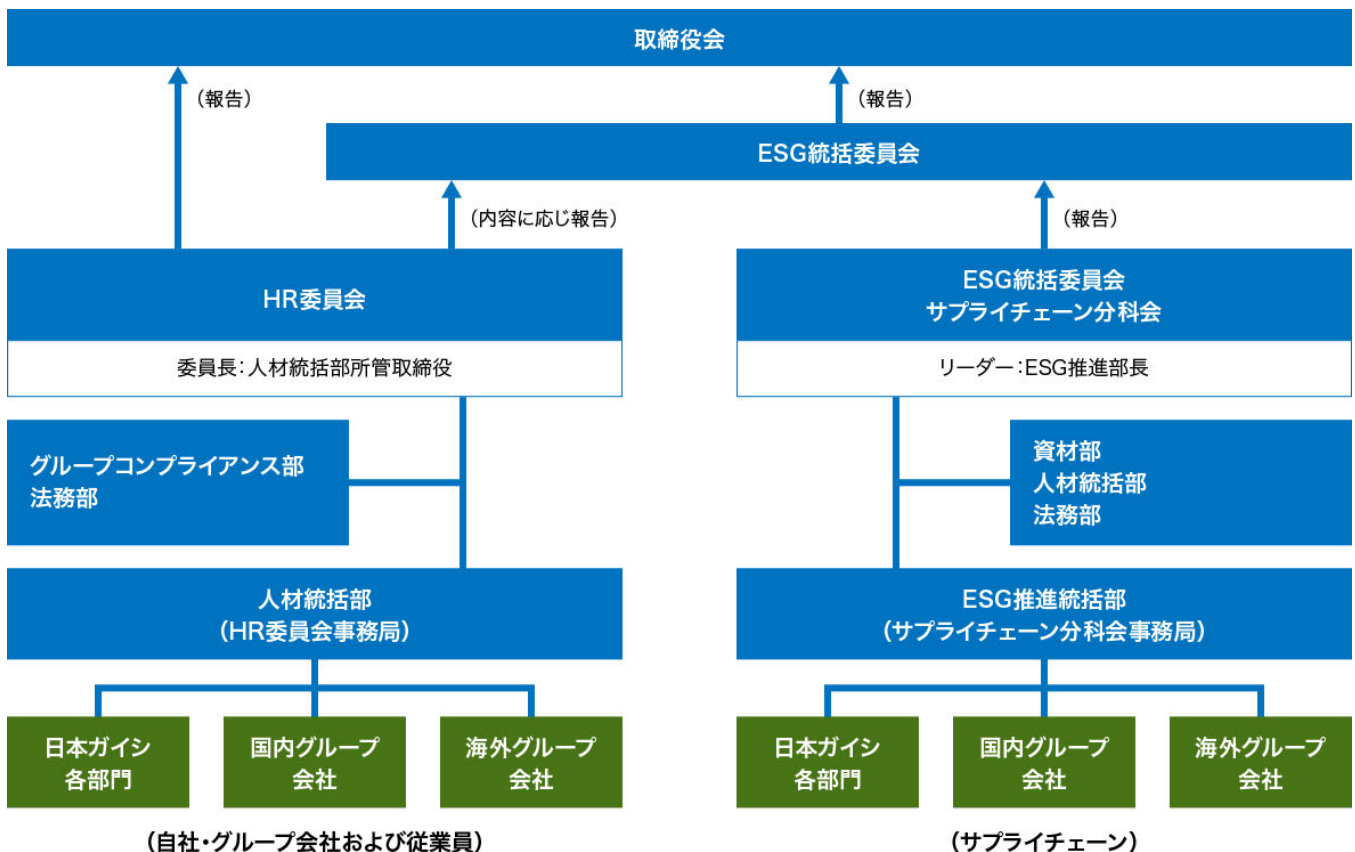
[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

マネジメント体制

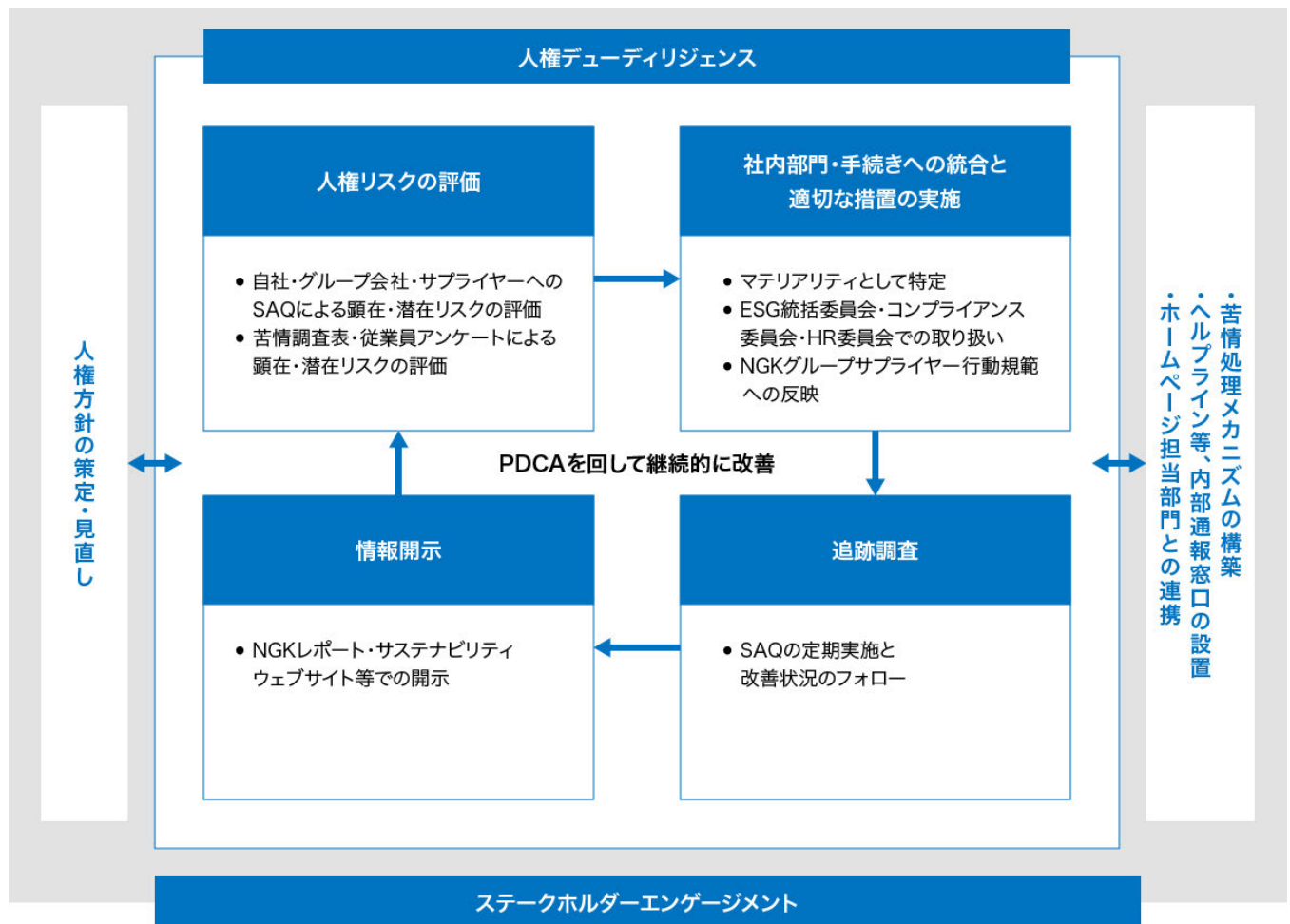
2020年4月に、より人権を尊重した企業活動やグループ全体で対処すべき人事課題を横断的に議論する組織として、人材統括部所管取締役を委員長とする「HR委員会」を設置しました。

人権尊重の取り組みは、NGKグループについてはHR委員会、サプライチェーンについてはESG統括委員会サプライチェーン分科会が、内容や重要性に応じ関連の委員会や関連部門と連携・協働しながら推進しています。また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



2023年度の活動

2023年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ィリジェンス調査（SAQ）を実施
4～6月	2022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）
9月	「英国現代奴隷法に関する声明（2023年3月期）」を開示
10月～11月	2023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）

実施時期	実施内容
11月～12月	海外グループ会社の主要サプライヤーを対象に人権デューディリジェンス調査（SAQ）を実施
2023年12月～ 2024年3月	日本ガイシ本体、国内・海外グループ会社を対象に人権デューディリジェンス調査（SAQ）を実施
3月	「ビジネスと人権 - NGKグループ人権方針」e-ラーニングを実施

人権デューディリジェンスの実施

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。2023年度は、日本ガイシを含む計40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。2023年度は上記手続きを通じ、NGKグループ全体で27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「NGKグループサプライヤー行動規範」遵守を毎年要請しています。さらに2023年度は、取引先企業へのCSR調査アンケートを、海外グループ会社のサプライヤー約70社に実施しました。

[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

[サプライヤーアセスメント](#) >

注視すべき人権課題

これらの結果に基づきNGKグループでは、以下を注視すべき人権課題として特定し、対応の検討を進めています。

- 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すべ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。

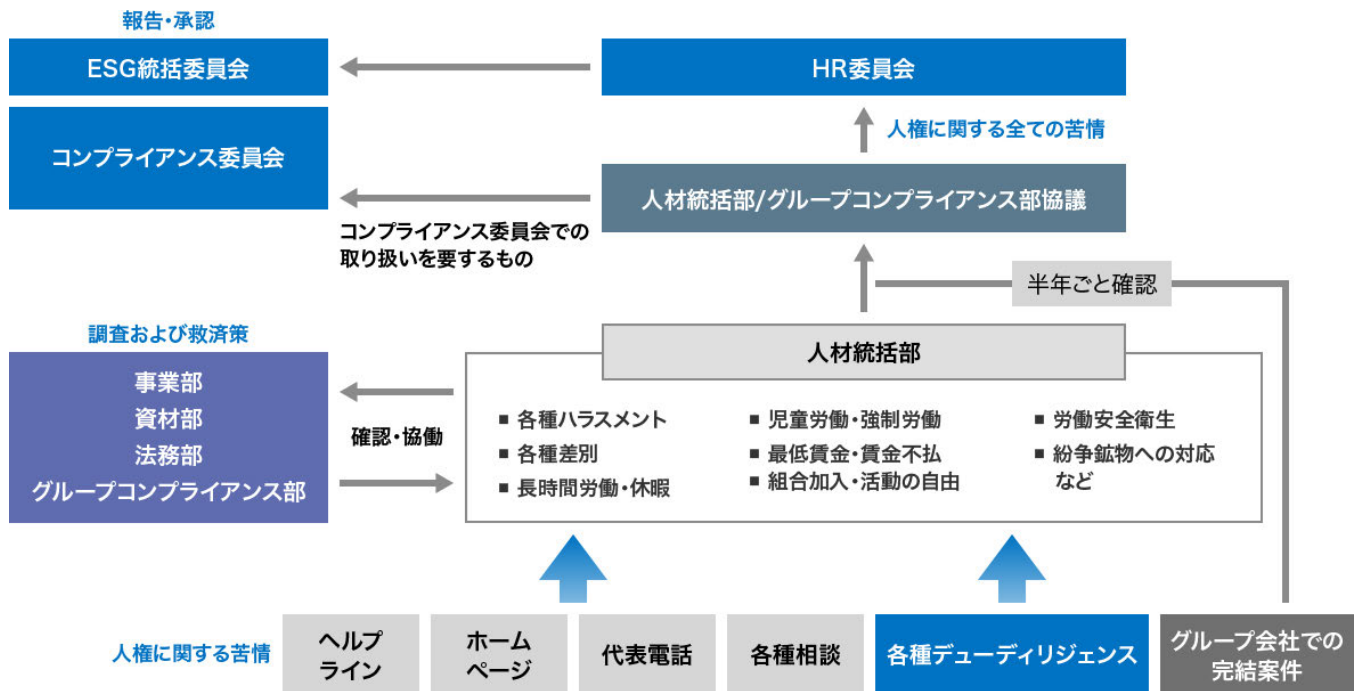
[内部通報制度](#) >

[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－NGKグループ人権方針」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グループ人権方針について	日本ガイシおよび国内グループ会社・海外グループ会社に勤務する全役員・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）	閲覧数：4,663 ビュー アンケート回答者数：4,066	2023年 3月
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	128	2023年 12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	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	409	2023年11月～2024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	168	2023年4月
ハラスメント	パワハラ・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	577	2023年4月～2024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、パワハラ・セクハラについて	新任係長研修	16	2023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	778	2023年10月～2024年3月

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

NGKグループは、「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」を調達の基本軸として、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の方針を定めています。2023年に従来の基本軸を維持しつつ、より具体的な取り組み内容を明文化した「NGKグループ調達方針」への改定を行いました。また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。

[NGKグループ調達方針](#) >

サプライチェーンマネジメント推進体制

日本ガイシは、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、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。

CSR調達の推進

サプライチェーンにおけるCSRへの配慮が社会的要請として高まっていることを受け、NGKグループではCSR調達、持続可能な調達を推進しています。CSR取り組み、ESG経営要素を含めたサプライヤー選定を行っており、調達する原材料や利用するサービスについても、環境や社会影響に配慮されたものを採用しています。

CSR調達推進の歩み



サプライヤー行動規範

NGKグループは、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「NGKグループグリーン調達基準書」を統合。その後も、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た項目の追加などを行い、2024年7月には内容を全面的に見直し、「NGKグループサプライヤー行動規範」へ改定を実施しました。主要取引先に対して、新規取引開始、および取引継続にあたり定期的に本規範遵守の同意をお願いしています。

[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

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、仕様等の見直しを日々、実施しています。

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行い、さらなる管理強化、購買強化を進めています。

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付け
- 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

2024年3月現在、38社（Tier1 22社、Tier2 16社）を重要サプライヤーと位置付けています。

※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、グループ調達方針に掲げている「オープンで公正かつ公平な調達」を原則に、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NGKグループサプライヤー行動規範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定期的にNGKグループサプライヤー行動規範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66社に対して実施しました。

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

主要項目	内容
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、紛争鉱物への取り組み、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り組み

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、新型コロナウイルス感染症のためオンライン開催としていた業績説明会を、2023年度は4年ぶりに対面で開催しました。117社の現地参加サプライヤー（およびWEB参加80社）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。

サプライヤーとのコミュニケーション強化、見直し

日本ガイシは、適正な価格転嫁実現のための定期的な価格交渉実施の申し入れ、ITセキュリティにおける「PPAP問題※改善のためのメール授受方法の見直しなど、さまざまな点で、サプライチェーン全体のコミュニケーションの強化、改善を進めています。

また、ハラスメント問題対応、BCP体制構築、ITセキュリティなどのテーマごとに当社の取り組みを定期的にサプライヤーに紹介し、意見交換の場を持っています。

さらに取引先ヘルプライン制度を設けて広く国内外からの相談を受け付け、サプライチェーンにおける問題の早期発見、解消を図っています。

※パスワード付きZIPファイルのメール送受につき、メールを悪用した標的型攻撃の温床になるといった問題があること

[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。2023年度は既存のサプライヤーのうち、重要サプライヤー20社を含む41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。

2023年度は会員企業から52社77名が出席し、安全意識に関する特別講演（テストパイロットの考える安全）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。

製品・サービスの品質の追求

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、「お客様の信頼を高める活動」を主とし、業務品質※の改善と品質リスクの低減に注力して取り組んでいます。さらに「品質改善活動」をあわせて実施することで「お客様の信頼を高める活動」を補強しています。

※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

[品質方針](#) >

2024年度 品質目標

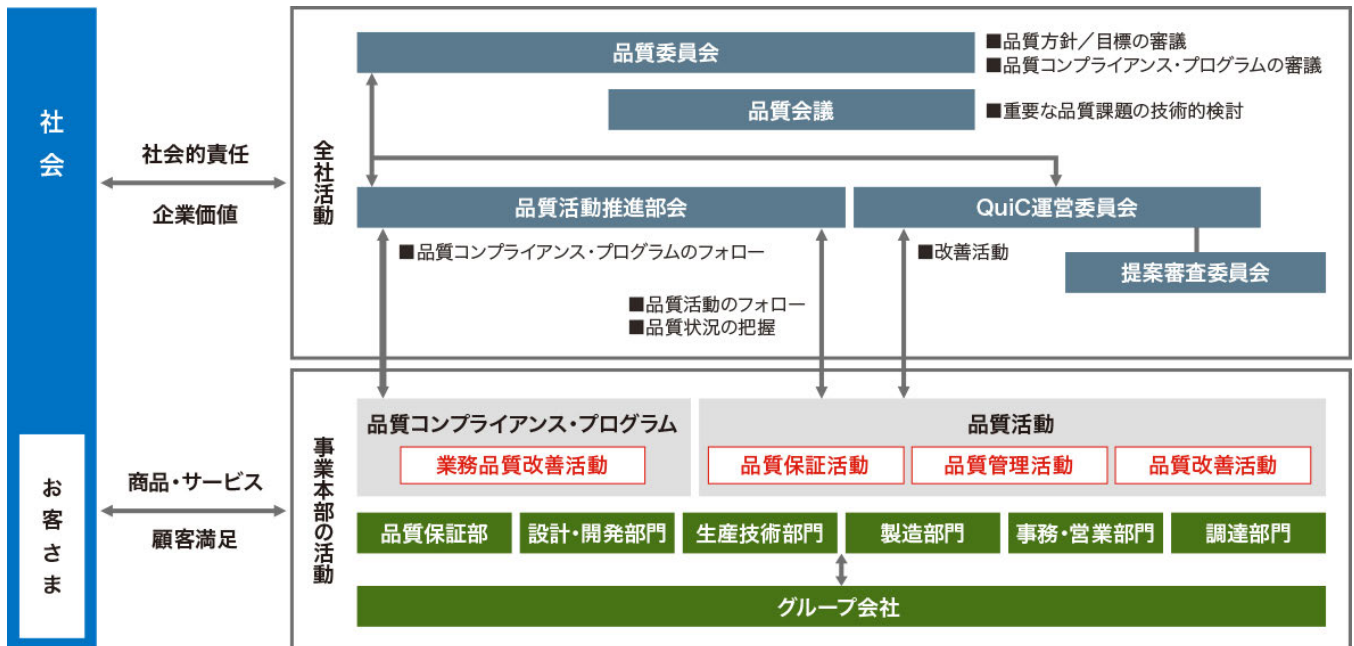
マネジメントからフロントラインまで業務のムリ・ムダ・ムラを徹底議論し改善する

品質活動体制

NGKグループの品質活動体制は、品質委員長（代表取締役副社長）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製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。

品質活動体系



海外での品質管理体制

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

NGK本社およびすべ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。

[社会データ集](#) 図

お客さまの信頼を高める活動

業務品質の改善

2018年度から開始した「業務品質」の改善の取り組みは、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、取り組みを進めており、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2022年度に引き続き、全社品質コンプライアンスプログラムの中で、経営層による意思表示、規程・ルールの整備、教育の実施、監査およびモニタリング、防止活動、の各項目について継続して取り組みを進めています。特に業務の無理・曖昧の防止とコミュニケーションの徹底を図ってきた結果、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等のフロントラインへの品質コンプライアンスの理解と浸透が、進んできています。

2024年度はさらに活動の幅を広げ、マネジメントからフロントラインまでが品質コンプライアンスを自分ごととし、業務品質の議論を徹底して腹落ちを進めるよう活動を強化していきます。

品質リスクの低減

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。

QRE-P活動

製品・サービスの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。2023年度は、2022年度に策定した「市場不具合発生時に技術的な対策だけではなく仕事の進め方において何が足りなかったかを部門で分析し自ら仕組みを改善するルール」に沿った改善を開始しました。また、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、事業化前の開発の早い段階からQRE-Pに沿った品質リスクの検討を研究開発部門と行う仕組みを強化しました。さらに、グループ会社へのQRE-P活動の展開強化のため、国内グループ会社へのQRE-P活動の展開を推進するとともに、海外グループ会社への展開にも着手しました。2024年度は、2022年度に開始した「仕事の進め方における不足点を部門で分析し自ら仕組みを改善するルール」の定着化を一層推進していく予定です。また、事業化前の開発の早い段階から研究開発部門と実施する品質リスクの検討を、一層推進していきます。さらに海外グループ会社へのQRE-P活動の展開も積極的に推進していく予定です。

※QRE-P（QualityRisk 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

DR機能を強化する活動

お客さまの品質要求の高度化や多様化により、開発の全期間にわたり、設計だけでなく生産技術や製造の関連メンバーの知見を集める必要性が高まっています。このため、DR（デザイン・レビュー、設計審査）を最重要活動と位置付け、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。

DR活動の流れ



製品設計時のESG考慮の仕組み

製品・サービスの開発・設計は「NGKグループ企業行動指針および行動規範」に沿って実施しています。またお客さまやサプライチェーンの要求事項の遵守に努めるとともに、品質マネジメントシステムの国際規格（ISO9001、IATF16949等）の要求事項やQRE-Pの考え方に沿った開発・設計を実施することでESGを考慮しています。それらは、開発の適切な段階で、QFDやFMEAなどQRE-Pの考え方等を考慮したアウトプットをDR（デザイン・レビュー、設計審査）の審査等で関係者で内容を共有し審議しています。さらにその実施状況は、品質マネジメントシステムに関する定期的な内部監査やお客さま・サプライチェーン・認証機関による監査を通して確認しています。

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・サービス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。また、提案の評価方法は、2021年度より件数のほか内容も重視する形に見直しを進めています。

2023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、4回目の開催となりました。今回初めて会場開催を併用できるようになった結果、参加者間のコミュニケーションが促進され、モチベーションの一層の向上につながりました。2024年度は、この活動を継続し、さらに全従業員参加の品質推進活動を推進します。

提案活動参加率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
製造部門	93%	82%	89%	88%
非製造部門	83%	71%	76%	69%
事務部門	50%	25%	27%	26%
提案件数	約19,000件	約16,400件	約15,600件	約14,500件
優秀提案比率	17.8%	18.2%	20.7%	24.5%



QuiC活動全社大会



人の集まりに着目し、初めて会場開催とした事例発表会「NGK-BOX/Surprising Challenges!」

国内外への派遣型研修

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海外研修を4年ぶりに実施しました。海外研修では11月4日から11日にかけて、提案優秀者と全社大会の大会最優秀賞の9名をポーランドとフランスに派遣し、NGKセラミックスポーランド（ACP）での改善意見交換や異文化体験学習などを行いました。国内研修は昨年から再開しており、12月13日から16日にかけて、全社大会の大会優秀賞・特別賞受賞者、NGK-BOX優秀発表者の9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。



海外研修でACPを訪問



国内研修でQCサークル全国大会を聴講

品質教育

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・サービス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。

主な教育活動としては、目的別に、新入社員や昇格者等への階層別教育、品質の基礎から応用までの幅広い分野の教育、業務課題や部門ニーズをテーマにした個別教育、デジタル変革推進部と共同してデータ活用に資する統計基礎教育等を、eラーニング、Teamsおよび対面受講を併用して実施しています。

特に、業務の仕組み改善を促進するための品質マネジメントシステム（QMS）の研修や、品質リスク低減活動（QRE-P活動）の浸透を目指した信頼性の研修は最重要と考え、ロールプレイやグループディスカッションを取り入れることで体得を目指しています。また、実務ベースのデータを用いた統計手法活用支援にも力を入れています。QC検定の受検支援活動も2020年度から始め、その利用者は1,300人を超えました。

2023年度の品質教育

研修名	参加人数	目的・特長
個別教育	37件	- 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 - 部門ニーズを反映した品質教育
QC手法演習	39人	問題解決を進めるうえで必要な、データの要約に用いるQC七つ道具（Q7）、その他のQC手法の概要と使い方を演習
SQC (Statistic Quality Control) 手法研修	延べ83人	- 統計的品質管理手法の習得 - 全15講座のe-ラーニング化 - 全講座をいつでも自由に聴講可能
信頼性基礎研修	信頼性基礎研修Ⅰ：56人	設計信頼性や故障物理、信頼性データの解析方法の習得
	信頼性基礎研修Ⅱ：53人	- 未然防止の手法、QFD、FTA、FMEA、デザインレビュー（DR）、日本ガイシのQRE-Pの理解と習得 - 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
失敗学と創造学研修	失敗学講演会：約250人 創造学講演会：約150人 指導・相談会：延べ16人	- 失敗学の考え方、活用メリットの理解 - 目的の手段化等による発想力・創造力の高め方の理解 - 分析力と展開力の向上

研修名	参加人数	目的・特長
QMS研修	ISO/IATF規格解説：726人	■ 規格の意図と要求事項の理解
	ISO/IATF内部品質監査員養成：196人	■ 内部品質監査員の育成と認定
	VDA6.3プロセス監査：42人	■ 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。

自主保全士検定試験合格者数

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セラミックデバイス	7人	1人 (14%)	—	—

製品・サービスの安全性の追求

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、品質活動を通して製品・サービスの安全性を追求しています。

[NGKグループ企業行動指針](#) >

[製品・サービスの品質の追求](#) >

[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（代表取締役副社長）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・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。また、品質委員長は定期的に活動内容を取締役会に報告しています。

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。

- 製品・サービスの安全性に関する活動の全社的なガイドラインを設定しました。このガイドラインは、安全性の考え方、リスクの評価や低減の考え方・方法を、安全に関する国際的な基本指針であるISO/IECガイド51に沿った形で示しており、事業部門や開発部門が製品・サービスの安全性に関する活動を推進するためのベースとしています。さらにガイドラインの考え方を品質確認のルールである「守るべき6つの品質」の1つに位置づけ、QRE-P活動^{※1}を通して実施と確認をする仕組みとしています。

- 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・サービス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。新規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。
- 製品・サービス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、NGKグループ企業行動指針および行動規範に「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、製品の紹介とあわ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。また製品安全に関する情報提供の仕組みの強化も進めています。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門が主体となり、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 サプライヤー行動規範」の中で、製品・サービス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](#) >

[NGKグループ環境方針](#) >

[資材調達情報](#) >

[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

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、すべての職域を対象に、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・サービス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・サービスの安全性に関する教育を実施しています。製品・サービスの安全性に特化した教育も2023年度から開始し、2024年度以降その教育を拡充し、理解と浸透を一層推進していきます。

全社教育については、[2024年度 全社教育体系図](#) をご覧ください。

お客さま満足度の向上

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めます。

- 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めます。
- 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

2019年	2020年	2021年	2022年	2023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51%です。

人的資本経営

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」およびこれを具体化した「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。

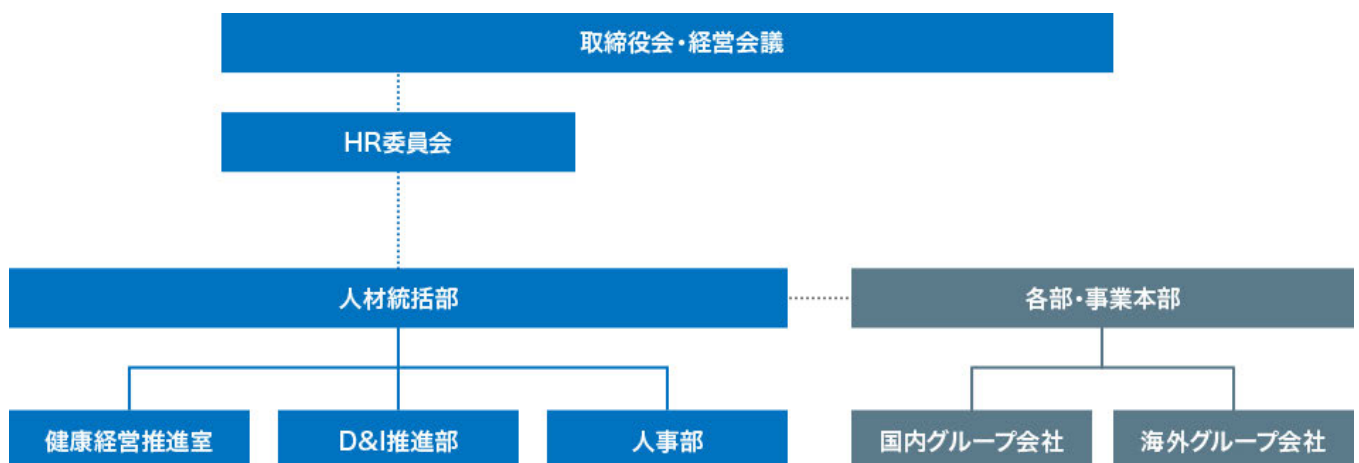
[NGKグループ人的資本経営方針](#) >

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向けた戦略や施策は、グループ各社ごとの状況・課題感に合わせて策定・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。

推進体制図



..... 施策の重要性による

Ⅰ 人的資本経営方針の浸透に向けた取り組み

2023年度には、人的資本経営方針の浸透を図るため、全社員および国内グループ会社向けの社内報に特集記事を掲載し、本方針の策定背景やそこに込められた意図を分かりやすく紹介しました。

また、人材統括部長がすべての国内グループ会社13社を訪問（一部オンライン）し、各社の社長や人事担当者と人的資本経営方針について意見交換を実施しました。この取り組みの中で、グループ各社や各拠点が、それぞれの状況に即した形で、従業員が成長し活躍し続けたいと思えるような組織や環境を構築することが重要なポイントになるとの認識を共有しました。また、職種ごとに求められる専門性やスキルは異なるものの、求められるマインドセット（心構え）は、どの職種や役職においても基本的に同じであることを確認しました。また、海外グループ会社については、アジア・北中米の8社で共有活動を実施、今後は、欧州の海外グループ会社を訪問、方針共有の場を設け、さらなる浸透を図っていきます。

新基幹職人事制度の検討・確立

NGKグループビジョンで掲げる「5つの変革」を実現するためには、今後一層、人材の力を高めていくことが不可欠です。人的資本経営方針に定める目指すべき人材像・整備すべき職場環境を実現のための施策の一環として、基幹職人事制度を改定します。社内人材による最大限の力の発揮と、社外優秀人材の採用獲得競争力の向上を目指す予定です。

新制度においては、「透明性・公平性・納得性」の向上と自律的な行動促進をコンセプトとしています。従来の「業績評価」に加え、コンピテンシーに基づく「行動評価」を新たに導入し、その結果を報酬に反映することで、変革や挑戦に向けた行動の喚起と強化を狙っていきます。先行して2024年度から58歳以上の非役職者に導入し、2025年度には全基幹職への適用を予定しています。

労働慣行

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すべ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

- すべ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

- 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。
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。

2023年度 労働者の男女の賃金の差異

[社会データ集](#) 

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、エンゲージメント調査を毎年実施しています。（22年度までは隔年実施）

2023年度の調査では、5,036人（男性：4,410人、女性：626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。

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。

組織活性化度調査結果

離職率

自主退職率

[社会データ集](#) 

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。2024年3月末時点の労働組合員数は4,074人です。

労働組合加入率

[社会データ集](#) 

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、集団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。

2023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

ダイバーシティ&インクルージョン

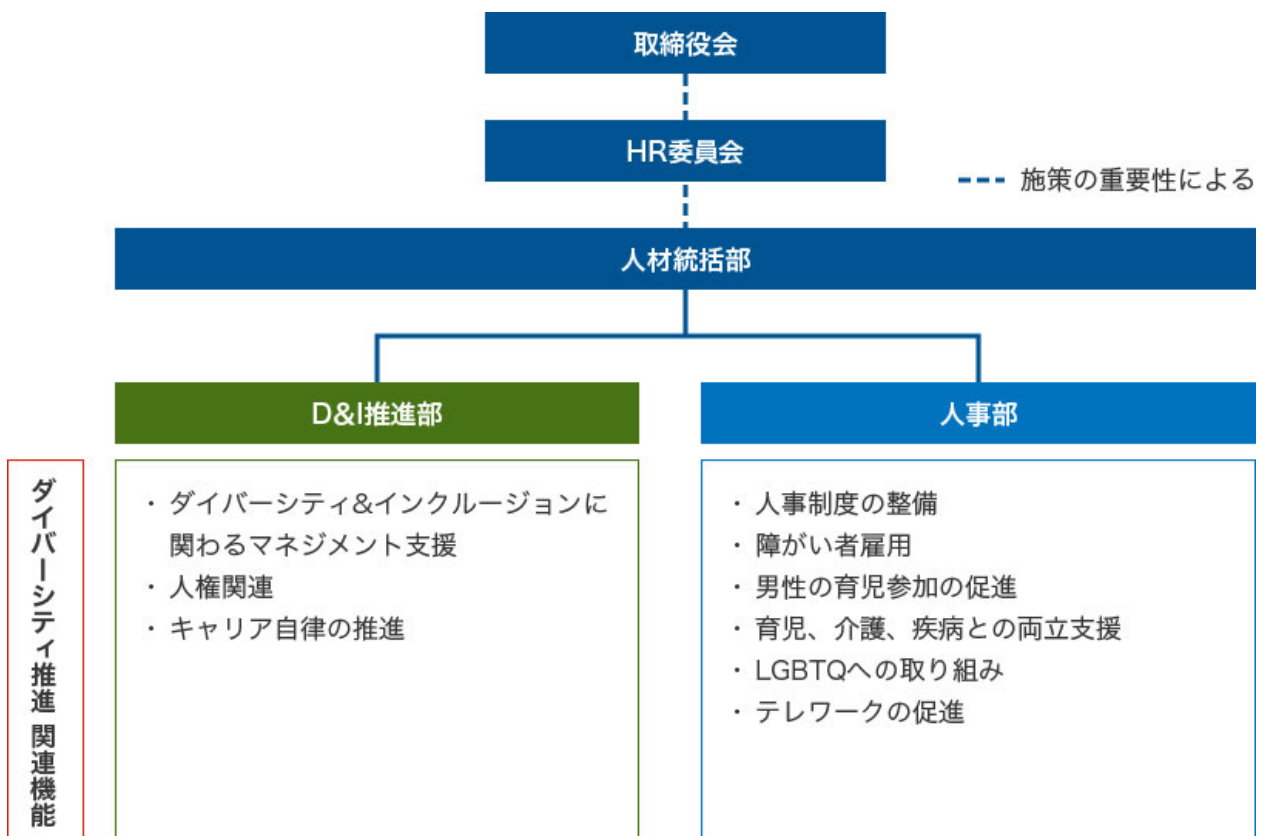
基本的な考え方

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求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12,000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



多様な人材の活躍を支える制度・取り組み

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](#) 

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規雇用への登用制度を設けており、2023年度は18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](#) 

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度を運用

若手従業員の定着に向けた各種フォローアップを実施しています。入社2年目の総合職・生産技術職に仕事や就労環境についてのアンケートを行い、生産技術職では全員に、総合職では希望者に面談を実施し、本人の希望があれば所属部門長へのフィードバックを行います。

キャリア自律推進の取り組み

考え方

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

方針

企業内での個々人の自律的なキャリア形成を応援する

自律型キャリアe-ラーニング

2022年度より全社員を対象にe-ラーニングを実施し、これまでに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上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代キャリアデザインセミナー

基幹職・一般職を対象とした「50代・40代キャリアデザインセミナー」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。

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。2023年度末時点で2名の実績があります。

[カムバック制度](#) >

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。

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し進め、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、2023年度に3.7%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。

[社会データ集](#) 

2024年3月末日現在 女性基幹職（管理職）人数

[社会データ集](#) 

多様な人材の活躍支援

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枠による採用などにより、障がい者採用に取り組んでいます。

2023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9名を新規採用しています。これらの活動により2023年度末時点で法定雇用率2.55%となっています。2024年4月1日の法定雇用率アップ（2.3%から2.5%へ）は既に達成しています。今後、2026年7月1日に法定雇用率は2.5%から2.7%へアップとなるため、達成に向けて2024年度以降も障がい者雇用拡大に取り組めます。

NGKグループでは障がい者雇用促進のための特例子会社であるNGKゆうサービス株式会社をはじめとして、国内外のグループ会社でもビジネスの特性や個人のスキルに合わせた採用を実施し、合理的配慮の下、障がいのあるスタッフもグループの一員として活躍しています。

多様な働き方を支える制度・取り組み

ワーク・ライフ・バランスの推進

日本ガイシは、ワーク・ライフ・バランスの推進と従業員の長時間労働の削減に取り組んでいます。

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

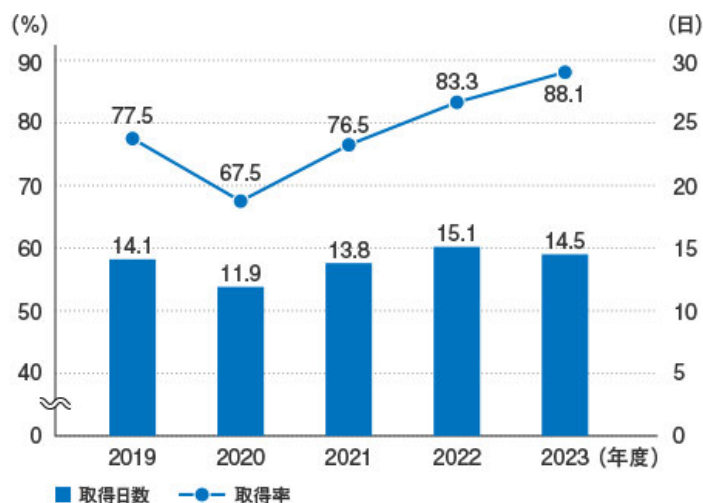
総労働時間短縮への取り組み

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

2023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取り組み

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、短時間勤務やフレックス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

日本ガイシでは、従業員のニーズを取り入れながら両立制度の拡充を進めてきました。こうした取り組みを通じて、2023年度は9割以上の男性※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：2023年4月1日～2024年3月31日）

2010年	人事制度を大幅に改定
2017年	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」制度を新設。また、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」制度を新設し、復職後もキャリアを支援する取り組みを開始。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。
2018年	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推進。具体的にはテレワークの検討と拡充を実施。
2019年	男性従業員向けに「産後サポート休暇」を導入。有給休暇ではなく積立休暇(失効した過年度の年次有給休暇)を利用可能であることや、1日単位／飛び石での取得も可能としたことから、導入前比で男性の育児休業取得者が増加。
2020年	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。
2022年	配偶者出産時の特別有給休暇を2日から5日に拡充。 また、出産する本人／出産予定の配偶者がいる従業員向けに「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にて制度説明を掲載した上で、不安軽減のため「両立に関する相談窓口」を設置。かつ、「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る。所属長向けとしては「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）。さらに、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。小1の壁対策として、従来の短時間勤務よりさらに短い5時間勤務を導入。短時間勤務利用期間を従来の「子が小4まで」から「子が中学卒業まで」の一定期間利用可能にした。
2023年	本人または配偶者が妊娠・出産した従業員およびその上司対象のガイドブックを作成。「部下の育休中の業務分担に関するアンケート」でよせられた社内の好事例をポータルサイトに掲載。

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	育児休職中	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 育児休職（積休利用）	産後パパ育休 育児休職 育児休職の継続 産後サポート休暇 （男性従業員向け）	短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇（積休利用） 子の看護休暇 早期復職支援一時金 配偶者の海外赴任に伴う同行休職
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
	保険 給付	健康保険	出産育児一時金		
		雇用保険		育児休業給付金	
給与			産前・産後の休暇中 標準報酬日額の2/3を支給	無給	復帰後の実務期間6カ月経過後支給 33万円支給 ※経過した月度の翌月給与にて
賞与			産前・産後の休暇中 出勤率を2/3として算出した 額を支給	無給	

早期復職支援制度

日本ガイシでは、産前・産後休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		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
育児休職	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	40	64	79	157	172
			男性	19	35	56	127	143
			女性	21	29	23	30	29
		復職率 (%)	全体	100	100	99	100	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	64	62	79	69	76

項目	内容	区分	2022 年度	2023 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%	98%
	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%*	87%

※女性の育児休業取得率は公表前事業年度中に子が生まれた従業員の数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした従業員（b）の割合（b/a）。（b）には、当該公表前事業年度の前年度に子が生まれたものの、当該公表前事業年度の前年度中には取得せずに、翌年度になって新たに取得した従業員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

日本ガイン独自の制度 ※実績は取得者数（人）

制度名	制度内容	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 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	25	26	38	19	21
時間単位年次有給休暇制度 （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）	62	58	73	68	76
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	37
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休に入ってもらうために、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）	24	20	31	29	30
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	25	25	32	27	24
配偶者の海外赴任に伴う同行休職	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	0	1	4	3
出産祝い金	子が生まれた場合：5万円	218	260	223	224	245
ベビーシッター費用補助	業務都合による出社時に臨時的にベビーシッターや病児保育を利用する際に年間10万円を上限に費用を補助	11	31	28	43	46
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	0	0	0	0

制度名	制度内容	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
駐車場の育児支援枠	通勤用の駐車場に優先枠を設置	40	40	41	37	46
早期復職支援一時金	産育休から子が満11カ月目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	5	3	4	4	4

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ともに子育てを行い、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わ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。さらに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。2023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、21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（社内婚の方々が対象）および配偶者の上司を対象に、育休復職者研修を実施しました。

家事育児を女性の役割としないよう、配偶者も両立に対して当事者意識をもつよう促すとともに、両立期の働き方について、心構えや行動のヒントを学び、中長期的なキャリアプランを考えることを目的としています。子育てとの両立中の他部門の従業員との交流を通し、お互いの工夫している点や悩んでいることなどについて話し合う場面も見られました。

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	

外部からの評価

女性活躍推進優良企業「えるぼし」の認定を取得

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

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



厚生労働省
次世代認定マーク
「プラチナくるみん」（2023年）



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

経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定

日本ガイシは、23年度に新設された経済産業省と東京証券取引所が共同選定する「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定されました。「共働き・子育て」を可能にする男女問わない両立支援に関する取り組みが特に優れた企業が選定されます。

2009年の育児・介護休業法改正に伴い仕事と生活の両立支援制度を拡充して以降、女性の就業継続と活躍、男性の育児参加など、誰もが働きやすい環境づくりやワークライフバランスの充実を継続的に推し進めてきました。男性の育児参加は、女性の活躍推進に直結するとともに、当社が目指している多様性を尊重し、さまざまな人が活躍できる職場、誰もが認められ、尊重される職場の実現のための必須事項と捉え、支援に取り組んでいます。当社は今後も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っていきます。



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）

人材育成

基本的な考え方

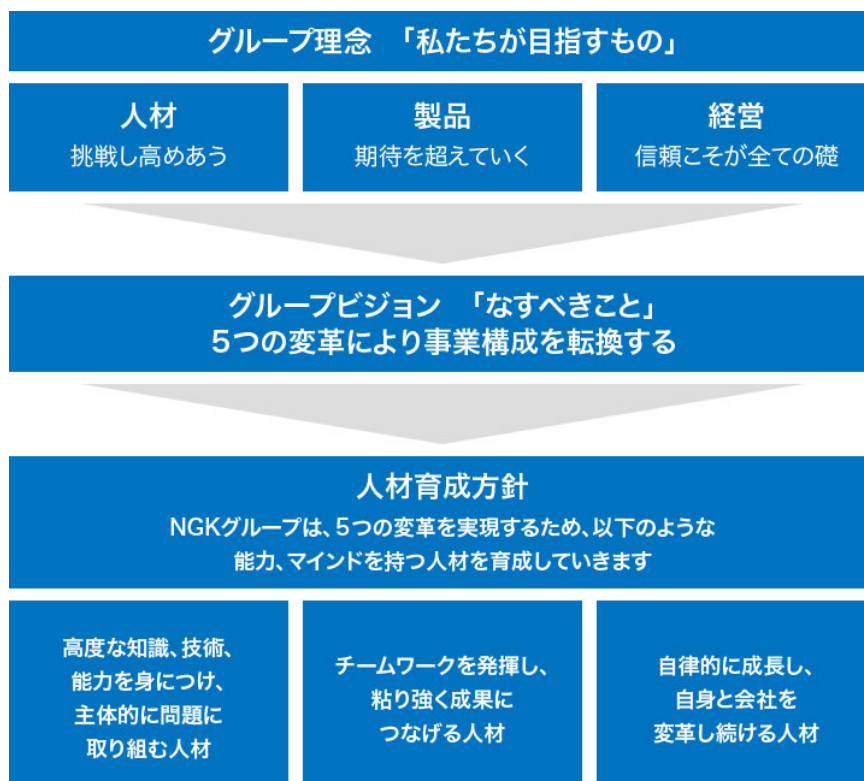
NGKグループは、NGKグループ理念の中で「人材」を私たちが目指すもののトップに位置付け、「社会に新しい価値を そして、幸せを」という私たちの使命の実現に取り組んでいます。教育プログラムの提供だけでなく、従業員それぞれが置かれた環境の中、事業への貢献に向けて、主体的な成長に取り組むことができる職場づくりや上司との連携にも取り組みます。

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、すべての職域を対象に、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



2024年度 全社教育体系図

		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	
		入社前	J社	M社	S社	基幹職					一部従業員	マネジメント	一部従業員	マネジメント		
ミッション・ ビジョン・ バリュー	入社・昇格研修	新入社員研修	J社技術・事業員研修	新任M研修	新任S研修	新任係長	新任基幹職	基幹研修								
	トップメッセージ	入社式					メッセージ	NGKの理念							トップメッセージ	
	NGKグループ理念	NGKの理念		NGKの理念	NGKの理念	NGKの理念	NGKの理念	NGKの理念							NGKグループ理念	
	グループビジョン	グループビジョン		グループビジョン	グループビジョン	グループビジョン	グループビジョン	グループビジョン							グループビジョン	
	企業行動指針・行動規範	企業行動指針・行動規範		企業行動指針・行動規範	企業行動指針・行動規範	企業行動指針・行動規範	企業行動指針・行動規範	企業行動指針・行動規範							企業行動指針・行動規範	
	ESG経営(各「環境・社会」)	ESG経営(各「環境・社会」)		ESG経営(各「環境・社会」)	ESG経営(各「環境・社会」)	ESG経営(各「環境・社会」)	ESG経営(各「環境・社会」)	ESG経営(各「環境・社会」)							ESG経営(各「環境・社会」)	
	企業文化	企業文化		企業文化	企業文化	企業文化	企業文化	企業文化							企業文化	
	経営能力	経営能力		経営能力	経営能力	経営能力	経営能力	経営能力							経営能力	
	創造力	創造力		創造力	創造力	創造力	創造力	創造力							創造力	
	論議力	論議力		論議力	論議力	論議力	論議力	論議力							論議力	
ビジネス スキル	ビジネスコミュニケーション	ビジネスコミュニケーション						ビジネスコミュニケーション							ビジネスコミュニケーション	
	品質マネジメント	品質マネジメント						品質マネジメント							品質マネジメント	
	管理の仕組み	管理の仕組み						管理の仕組み							管理の仕組み	
	セーフティ	セーフティ						セーフティ							セーフティ	
	要領性	要領性						要領性							要領性	
	経験力	経験力						経験力							経験力	
	スタッフ	スタッフ						スタッフ							スタッフ	
	経験力	経験力						経験力							経験力	
	経験力	経験力						経験力							経験力	
	経験力	経験力						経験力							経験力	
その他 業務スキル	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
その他 業務スキル	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	
	品質保証・品質管理	品質保証・品質管理						品質保証・品質管理							品質保証・品質管理	

2024年度 全社教育体系図

基幹職コンピテンシー

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

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

基幹職コンピテンシー策定の狙いは次の通りです。

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

目的別の研修項目

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

従業員が業務遂行に必要なマインド、専門知識、スキルを習得するための教育やトレーニングを行います。習得した内容が業務の場面で実践されるよう、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も導入します。これらにより、従業員は単に「知っている」だけでなく、実践的な「できる」スキルを習得し、主体的に問題に取り組む能力を身につけることができます。

チームワークを発揮し、粘り強く成果につなげる人材

従業員がNGKグループの理念、ビジョン、企業行動指針を深く理解することで、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自ら考察し、納得感をもって自身の行動に落とし込めるよう支援しています。従業員一人ひとりが働きがいを感じ、会社との一体感を醸成するためには、職場内での円滑なコミュニケーションや協力関係が不可欠です。そのため、入社時や昇格時にはコミュニケーション研修を実施しています。

また、NGKでは、チームの成長にはマネジメントの役割が重要であると考えており、そのため、現場をリードする職務に従事する従業員にはリーダーシップ研修を、基幹職にはマネジメント研修を提供しています。これにより、それぞれの立場からチームワークの発揮に向けてチームを先導する能力を育成しています。

自律的に成長し、自身と会社を変革し続ける人材

私たちは、従業員一人ひとりが自ら考え行動し、挑戦し、活躍することで、会社がさらなる成長を実現することを目指しており、そのために従業員の意欲向上とキャリア形成をサポートする教育を提供しています。

現代の働く環境は大きく変化しており、従業員が自身の価値観や特性、スキルに対する理解の上に立って、自らの役割認識とありたい姿を考察し、新たな業務への挑戦や成長に向けて前向きに取り組むことを後押しする研修を実施しています。この研修には、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に関する研修やセミナーなどがあり、また、必須研修だけでなく、オンライン学習やキャリアカウンセリングの拡充も行っています。

[キャリア自律推進の取り組み](#) ▶

リススキル・リカレント

NGKグループビジョン実現のためには、デジタルスキルを含め、カーボンニュートラル（CN）やデジタル社会（DS）といった成長分野で活躍できるスキルが一層求められます。必要なスキルが高度化、パーソナライズ化される中、タイムリーに習得できる機会の提供が求められます。社員の自己研鑽の一助となることをねらいに、全1万本以上のコンテンツを兼ね備えたe-ラーニングを導入、自律学習を希望する社員にライセンスを提供しています。これまでに、のべ約700人を超える社員がe-ラーニングを活用してリススキルに努めています。

業務遂行上の遵守事項

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

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

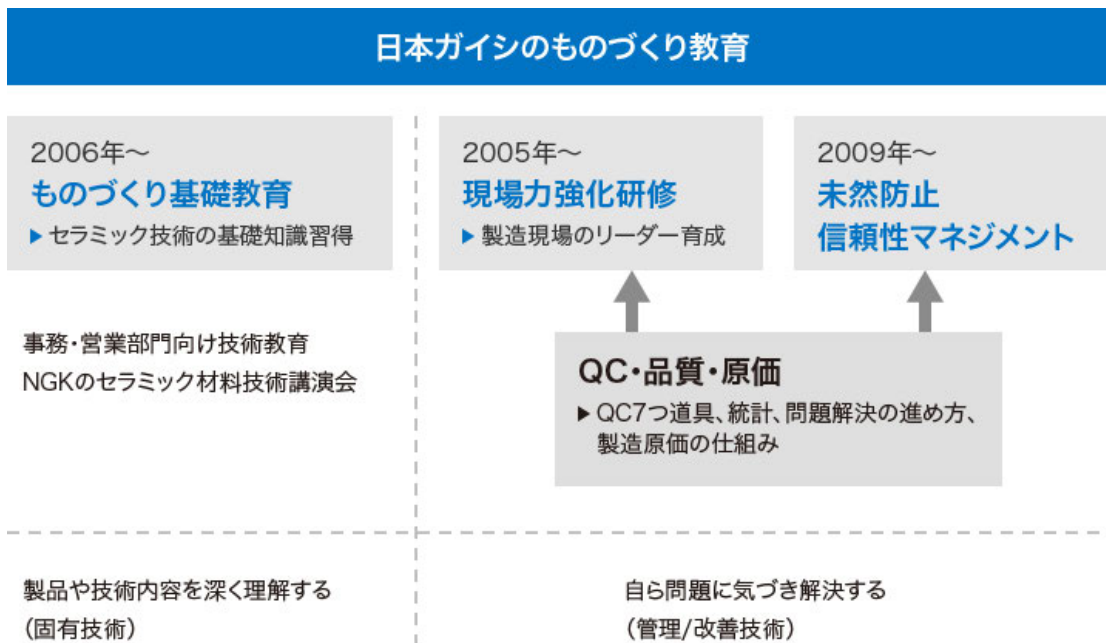
ものづくり教育

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

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

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

現場力強化研修では、作業長レベルの製造部門の社員に対し、職場風土改善および生産性向上に必要なスキルを学ぶ機会を提供することで、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（2030年に1,000人）、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ともに創り出し、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。

理念教育の階層別研修

NGKグループ理念をNGKグループで働く一人ひとりが理解・共感することによって、それぞれの行動や判断に落とし込むことができるよう、キャリアの節目となる入社時、昇格時には、対象者全員に研修・ワークショップを実施しています。2023年度は新入社員、キャリア採用入社者、製造契約社員からの正規登用者、昇格者の約700人が受講しました。

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。

新入社員英語研修

グローバル人材の早期育成を目的として、2011年度からスタッフ職の新入社員全員を対象に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英語研修を実施し、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実用的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（2023年度実績）

88時間／年

※一部英語上級者は英語研修を受講せず16時間／年

海外実務研修・グローバルセミナー

グローバルに活躍できる人材育成を目指し、約半年間にわたり海外のグループ会社で海外実務研修を実施しています。若手従業員のうち、海外赴任候補者を対象に、異文化環境におけるコミュニケーション能力と実務対応能力の習

得を図ることを目的としています。（新型コロナウイルス感染症の影響で2022年度・2023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。

2023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](#) 図

健康経営

基本的な考え方

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

NGKグループ健康宣言

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

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

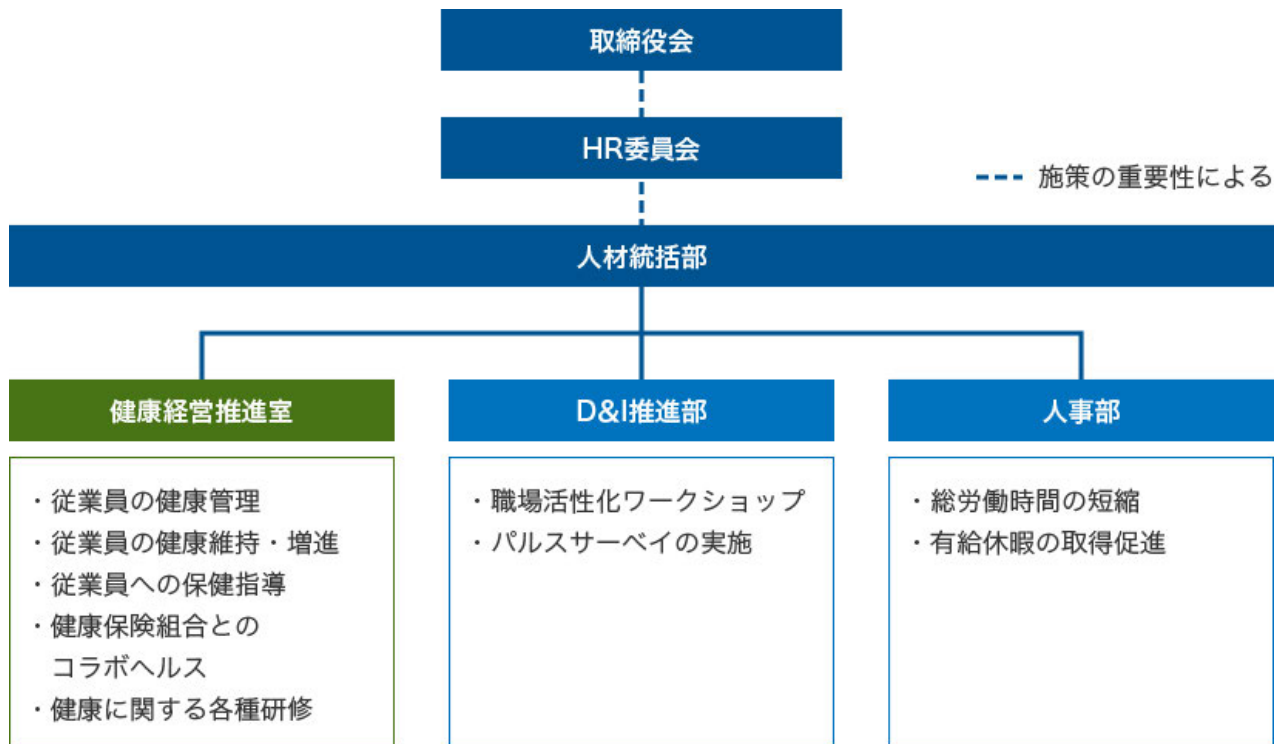
日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

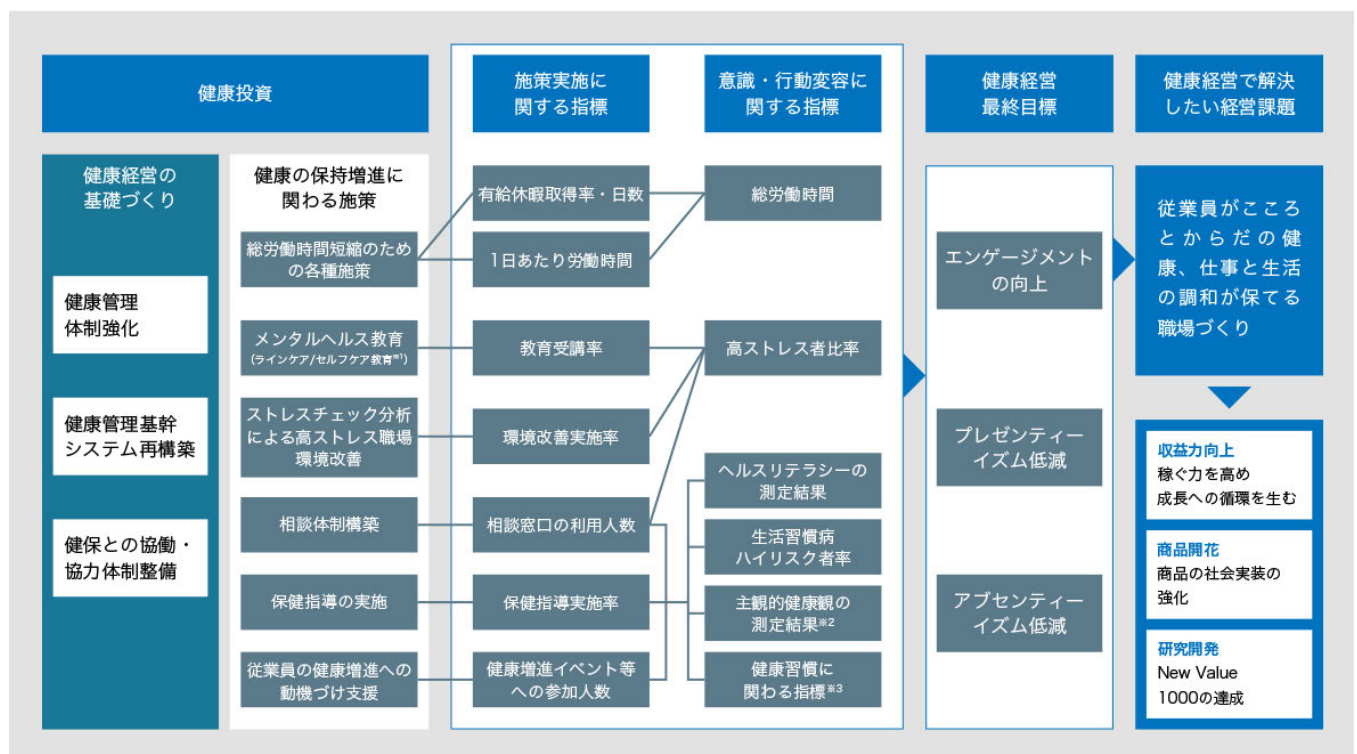
健康経営推進体制

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。

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ



※1 ラインケア：管理監督者が、部下の心の健康に関して職場環境等の改善や相談対応を行うこと。
セルフケア：自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減あるいはこれに対処すること。

※2 主観的健康観の測定結果：自己評価による健康状態

※3 健康習慣に関わる指標：運動習慣者率・喫煙率・適正飲酒率・睡眠充足者率

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。

2023年度は、残業時間の社内上限を上回る事例が32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：9件（うち一般職2件） ※法定超過はなし
- 300時間超過：23件（うち一般職15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](#) 

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](#) 

（注） 確認の結果、2020年度の長時間労働者の面談数を67人に修正しています。

心身の健康増進を図る活動

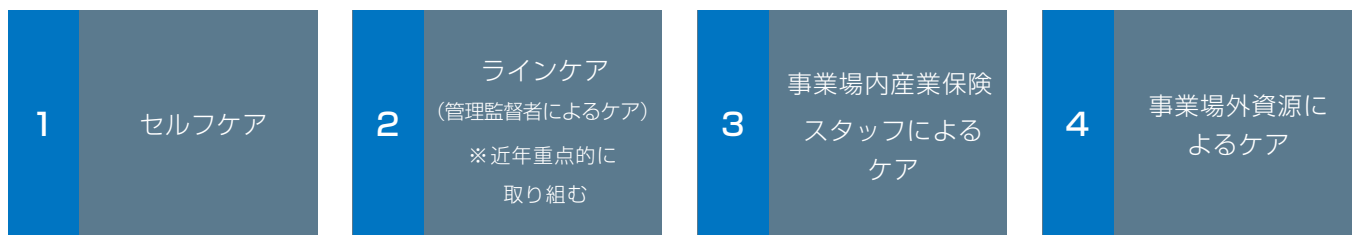
メンタルヘルスの「4つのケア」

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。

2023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。

実施結果を集団分析レポートとして各部署に送付の上、各マネージャーが自職場の環境改善を図るためのセルフケアやラインケアについて、e-ラーニング研修および個別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、「健康宣言＆チャレンジキャンペーン」「個人向け健康アプリ(kencom)の利用」「ウォーキングイベント」「オンラインセミナー」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。2023年度はRIZAPによるWeb動画配信（プレゼンティーズム解消、生活習慣改善「食事」および「運動」）を実施しました。さらに健康チャレンジキャンペーンの対象者を被保険者に被扶養者を加えた形に拡充して参加率向上を実現させました。また「オンラインフィットネス動画の配信」「卒煙キャンペーン」も引き続き継続中です。

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

定期健康診断受診率

特定健康診査受診率

特定保健指導対象率

特定保健指導終了率

健康増進の取り組み参加者数

喫煙率

[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月に実施しましたが、集団接種やかかりつけ医での接種が可能になったため、2023年度は実施していません。

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」の中小企業部門で、日本ガイシ健康保険組合も3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。



労働安全衛生

基本的な考え方

NGKグループは、安全衛生基本方針に基づき従業員等働く人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。

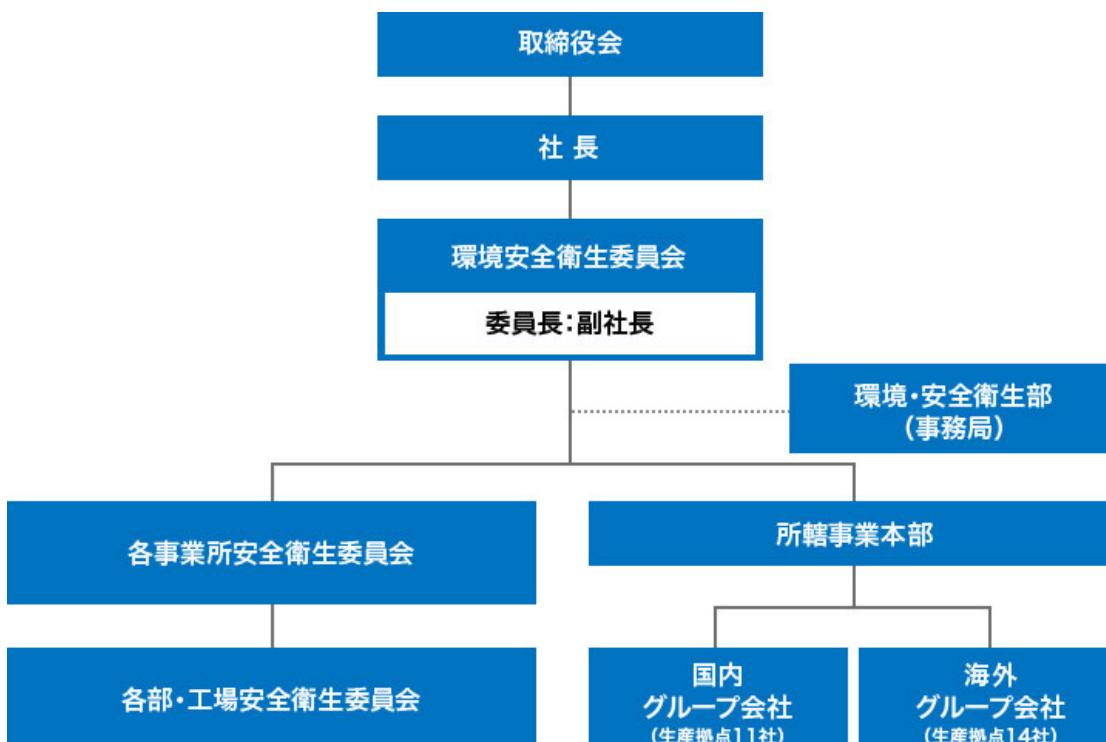
[安全衛生基本方針](#) >

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、安全衛生の責任者である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、取締役会により監督されています。

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。

安全衛生管理体制図



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、日本ガイシのすべての事業所／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。

2023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
コンプライアンス	法令遵守の仕組みの強化	グループ会社を含むすべての部署を対象に、安全衛生に関連する法令遵守状況の一斉調査と是正処置を行うとともに、管理者／担当者向けの法令教育を実施した。また、行政への届出漏れ等の法令不適合を防止するため、社内規程を整備するとともに、安全衛生に関係するすべての法的要求事項に対応できるデータベースの構築に着手した。
グループガバナンス	各事業本部の安全衛生機能の強化	本社の安全衛生を統括する部署と各事業本部の安全衛生部門の役割分担を明確化し、各事業本部の安全衛生部門が主体的に所管する工場やグループ会社の安全衛生を管理／推進できる自律自走の推進体制を整備中。
リスク低減	重篤災害／重大事故のリスク抑制	海外を含むすべての製造拠点の設備について、回転体巻き込まれ・感電・爆発に関する高重篤リスクを網羅的に抽出／特定し、リスク抑制のための運用対策（管理的対策）を完了させたとともに、設備対策（設備更新／改造）も一部の海外拠点を除きおおむね完了させた。また、安全管理に関する各種の社内規程も整備した。

数値目標

日本ガイシは、2024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

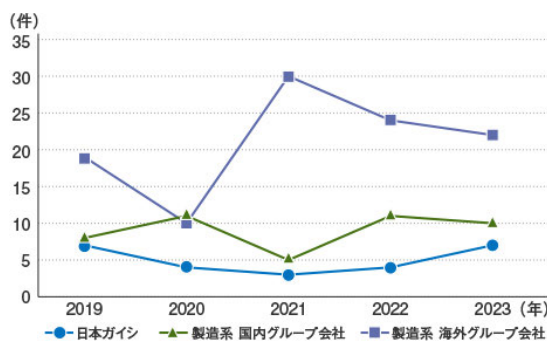
2023年は、グループ全体で死亡災害・重大災害ゼロは達成できました。一方、休業災害強度率はグループ全体で0.012となり、目標（0.01以下）に対し未達成でした。

労働災害死亡者数

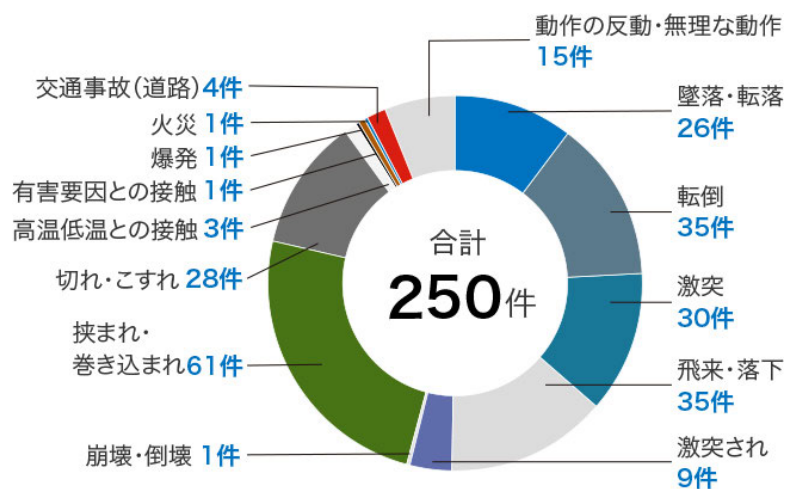
業務上災害件数

社会データ集 図

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：グループ連結



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。

2023年はグループ全体で39件（日本ガイシ7件、国内製造系グループ会社10件、海外製造系グループ会社22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による災害が2件発生し、いずれの被災者も重傷を負いました。これらの災害は、作業のリスクアセスメントで隠れた重篤なリスクを捉え切れていなかったことが問題でした。そこで、新たに製造現場の担当者を対象に、リスクアセスメントにおける危険源の抽出力の強化を目指した教育を開始しました。

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 図

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年には国内のすべ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月時点で全社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。2023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3,842名となりました。その内訳は、階層別教育・昇格者教育671名、危険体感予知教育3,104名、ISO45001内部監査員教育67名です（工場などの部門ごとに実施している作業者教育・配転時教育・リスクアセスメント教育、およびリフト・クレーン等の社外機関による教育や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動画による教育を実施
社内安全衛生教育	粉塵、KYT教育、リスクアセスメント教育など、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	職長教育、低圧電気、有機溶剤、VDT教育や、リフト、クレーン、各種作業主任者など、必要とする社員等に社外の機関で教育を実施
雇い入れ時教育	新卒社員の集合教育、および派遣社員を含めすべ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

主な教育プログラム	教育内容
作業教育	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。2023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447名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員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疑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。

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教育を実施しています。なお、この教育は国内のグループ会社にも展開し、2023年度までのNGKグループ全体の延べ累計受講者数は9,431名となりました。



社会貢献活動

NGKグループは、ここに「NGKグループ社会貢献活動方針」を定め、持続可能な社会の実現に向けてさまざまな活動に積極的に取り組みます。

基本的な考え方

世界のさまざまな地域における事業活動を通じて、社会課題の解決に貢献します。

これに加え、社会の一員として地域に信頼される企業市民であることを目指して、さまざまなパートナーと連携・協働を図り、各地のニーズに応じた社会貢献活動に取り組みます。

[NGKグループ社会貢献活動方針](#) >

NGKグループの社会貢献活動は、ESG統括委員会の下、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。2023年度は、59件の活動報告がありました。

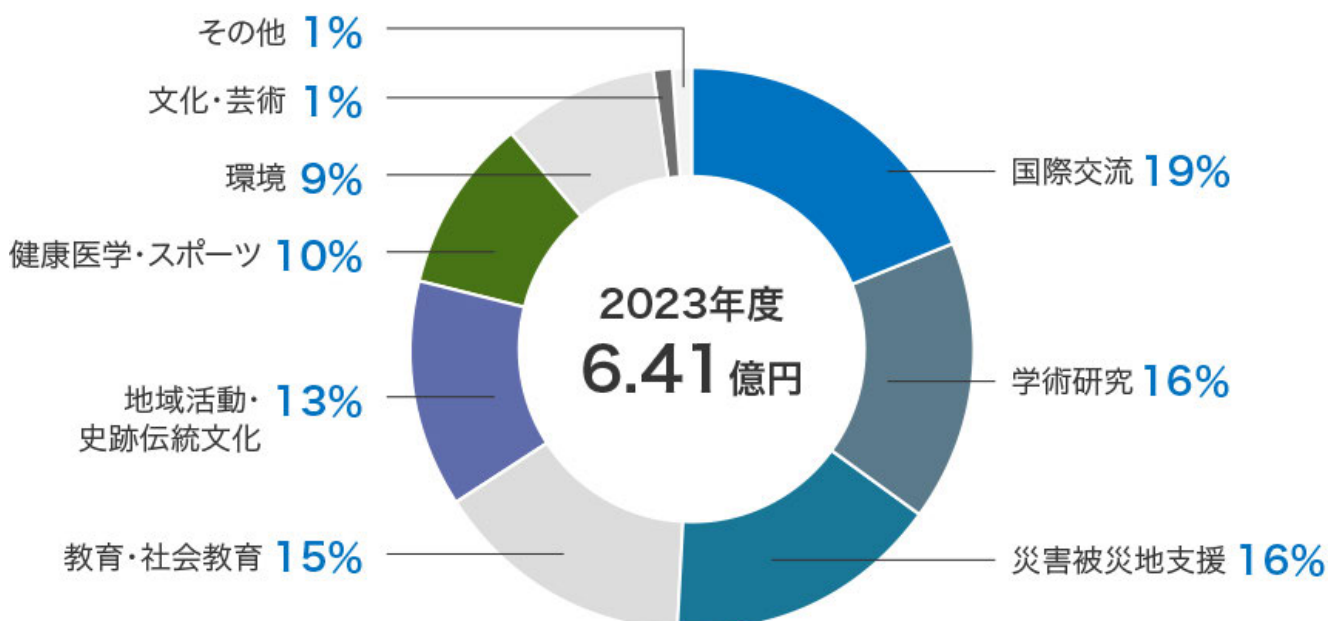
社会貢献支出額

社会貢献プログラム数

NPO/NGOとの協働件数

[社会データ集](#) 図

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【人・教育、地域とのかかわり】

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

当財団は、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。2023年度は5カ国33人に宿舍を提供、11カ国22人に奨学金（給付型）を支給しました。



[公益財団法人日本ガイシ留学生基金](#) >

支援留学生と地域住民、従業員との交流

支援留学生と地域住民、従業員との国際交流活動として、留学生が母国語や文化を紹介する交流会を2000年から開催しています。2023年度は、宿舍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7回の交流会を開催し、宿舍近隣住民と一色コスモス二重堀教室の先生・児童など約30人が参加しました。宿舍では中国語講座を6回開催し、一色コスモス二重堀教室ではインドネシアの文化を紹介しました。2023年度までの交流会参加者数は、累計1,083人となりました。

支援終了後のコミュニケーション

2023年度に支援が終了した留学生に、「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ました。また、支援終了後も支援留学生との関係性を継続するため、OB・OGを含む約300人の留学生に、近況報告を兼ねた年賀状を送付しました。

在住外国人児童向けの日本語学習支援【人・教育、地域とのかかわり】

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。加えて、2023年度から、愛知県経営者協会、中部経済連合会などが主催する地域の日本語教室（6団体）への講師アシスタント派遣もスタートしました。一部の教室に関しては、当社社員寮や施設内の一室を日本語教室の開催場所として提供し、従業員が海外赴任経験や知識・スキルを活かし、子どもたちの教科学習に必要な言語能力向上をサポートしています。

■2023年度実績

教室		場所	活動時間	児童数	弊社 登録 アシス タント 数	実施 回数
一色コスモス二重堀教室		弊社 小牧寮	毎週水曜日・金曜日 17:00-19:30	18人	24人	90回
地域の日本語 教室	MIRAIプロ ジェクト	弊社 知多厚生 会館	毎週木曜日 16:00-18:00	9人	8人	18回
	あいうえ Oguchi 港日本語教室 長久手こども日 本語学校 こどもにほんご ひろば（東浦）	各教室による	各教室による	各教室 による	5人	-



車いすテニス支援【地域とのかかわり】

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。2020～2022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）にハードコートやクレーコートを整備し、クラブハウスや屋外トイレをバリアフリー仕様に改修しました。また、日本ガイシは日本車いすテニス協会（JWTA）とオフィシャルパートナー契約を締結して

おり、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。2023年度は、車いすテニス選手激励イベント、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、ニューミックス交流会、支援選手のトークイベントを開催しました。



森林づくり活動「日本ガイシ みんなの森みずなみ」【環境、地域とのかかわり】

日本ガイシは、岐阜県瑞浪市日吉町の社有林（面積17ha）において、東濃西部養蜂・林業連携推進円卓会議が進める森林づくり活動を実施しています。森林づくり活動を通じて、豊かな自然環境を創出し、東濃地域の地場産業の一つである養蜂を振興するとともに、自然環境について学ぶ住民との交流機会を充実させ、地域の発展に寄与することを目的とし森林づくりを行っています。

2023年度は、いきもの調査（植物、動物）と生物多様性保全、健全で豊かな森林資源の造成のため、危険木の伐採や幹線路の整備を行いました。

また、地域産業の振興として養蜂事業と連携するほか、自然環境とのふれあいによる環境意識の向上を目指し、森林ワークショップ、日本ガイシ従業員の森林清掃などへのボランティア参加など、岐阜県の「企業との協働による森林づくり」と連携して活動を実施しました。

2024年3月には「日本ガイシ みんなの森みずなみ」のうち、湧水湿地や地域由来の広葉樹林を含む区域約5.6haが、環境省の「自然共生サイト」に認定されました。





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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
従業員数※ ¹	日本ガイシ	-	4,224	4,316	4,382	4,547	4,775	人
	NGKグループ	-	20,000	19,695	20,099	20,077	19,540	人
男女別従業員数	日本ガイシ※ ²	全体	4,529	4,650	4,745	4,877	5,086	人
		男性	3,951	4,046	4,132	4,258	4,427	人
		女性	578	604	613	619	659	人
	NGKグループ	全体	20,409	20,195	20,656	20,450	19,533	人
		男性	16,010	15,920	16,393	16,074	15,486	人
		女性	4,399	4,275	4,263	4,376	4,047	人
雇用形態別従業員数	日本ガイシ	正規従業員	4,529	4,650	4,745	4,877	5,086	人
		契約社員	464	287	272	280	206	人
		派遣社員	395	302	372	491	477	人
エリア別従業員構成比	NGKグループ	日本	39	37	37	38	39.9	%
		欧州	21	25	25	24	24.3	%
		北中米	15	15	15	16	15.1	%
		アジア	23	22	22	21	20.4	%
		その他	1	1	1	1	0.4	%
新入社員3年定着率	日本ガイシ	全体	93.5	92.8	90.3	88.7	97.1	%
		男性	95.2	92.7	91.0	90.7	96.6	%
		女性	85.1	93.3	87.9	81.8	100	%
平均年齢	日本ガイシ	全体	38.8	39.2	40.0	39.7	40.2	歳
		男性	39.0	39.3	40.1	39.9	40.3	歳
		女性	38.6	38.6	39.6	39.4	39.5	歳
平均勤続年数	日本ガイシ	全体	13.7	14.3	15.6	15.5	15.0	年
		男性	13.7	14.3	15.6	15.5	15.1	年
		女性	14.1	14.1	15.6	15.5	14.6	年
平均給与	日本ガイシ	-	7,770,318	7,635,830	7,696,997	8,240,174	8,553,909	円
労働組合加入率※ ³	日本ガイシ	-	97	98	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	1.5	1.3	1.3	1.7	1.4	%
		男性	1.3	1.2	1.1	1.5	1.2	%
		女性	2.8	1.7	2.0	2.9	2.7	%
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	1.5	1.2	1.2	1.5	1.2	%
		男性	1.3	1.1	1.0	1.3	1.0	%
		女性	2.6	1.6	2.0	2.7	2.3	%

従業員エンゲージメント

組織活性度調査 満足度※ ⁵	日本ガイシ	-	-	59.3	-	59.4	59.4	%
組織活性度調査 キャリア自律項目スコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	-	3.60	3.66	点
組織活性度調査 女性活躍推進スコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	-	3.45	3.50	点
組織活性度調査 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	3.5以上	点
		実績	-	-	-	3.34	3.37	点
組織活性度調査 挑戦にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	-	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	-	3.26	3.30	点
組織活性度調査 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	3.5以上	点
		実績	-	-	-	3.71	3.73	点
組織活性度調査 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	3.5以上	点
		実績	-	3.49	-	3.49	3.48	点
組織活性度調査 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	3.5以上	点
		実績	-	3.53	-	3.52	3.59	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
育児休職制度取得者数	日本ガイシ	全体	40	64	79	157	172	人
		男性	19	35	56	127	143	人
		女性	21	29	23	30	29	人
育児休暇取得後の復職率	日本ガイシ	全体	100	100	99	100	100	%
育児期間中の短時間勤務制度	日本ガイシ	利用者数	64	62	79	69	76	人

項目	範囲	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
育児休業等取得率	日本ガイシ	男性 ^{※2}	-	-	-	91	98	%
		女性 ^{※3}	-	-	-	103	87	%

※1 公表前事業年度：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（会計年度）

※2 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

※3 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

※4 女性の育児休業取得率は公表前事業年度中に子が生まれた従業員の数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした従業員（b）の割合（b/a）。（b）には、当該公表前事業年度の前年度に子が生まれたものの、当該公表前事業年度の前年度中には取得せずに、翌年度になって新たに取得した従業員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

※5 「-」は育児休業取得状況の公表の義務化前で、割合を算出していないもの

日本ガイシが独自に実施している制度

項目	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
産後復帰一時金	日本ガイシ	25	26	38	19	21	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	62	58	73	68	76	人
父親向け積立休暇利用の育児休暇	日本ガイシ	31	54	53	100	102	人
産休前面談	日本ガイシ	24	20	31	29	30	人
復職前面談	日本ガイシ	25	25	32	27	24	人
海外赴任同行休職	日本ガイシ	2	0	1	4	3	人
出産祝い金	日本ガイシ	218	260	223	224	245	人
ベビーシッター費用補助	日本ガイシ	11	31	28	43	46	人
保活コンシェルジュ（首都圏在住者対象）	日本ガイシ	1	0	0	0	0	人
駐車場の育児支援枠	日本ガイシ	40	40	41	37	46	人
早期復職支援一時金	日本ガイシ	5	3	4	4	4	人

介護支援

項目	範囲	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
介護休職取得者数	日本ガイシ	全体	1	1	1	3	2	人
	日本ガイシ	男性	1	0	0	2	0	人
	日本ガイシ	女性	0	1	1	1	2	人
介護休暇取得者数	日本ガイシ	全体	1	0	34	17	5	人
	日本ガイシ	男性	1	0	23	13	4	人
	日本ガイシ	女性	0	0	11	4	1	人

ダイバーシティ&インクルージョン

項目	範囲	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
新卒採用※1	日本ガイシ	全体	143	141	105	139	168	人
		男性	115	108	89	123	134	人
		女性	28	33	16	16	34	人
新卒採用 女性比率※2	日本ガイシ	全体	28	34	17	14	23	%
		営業・管理系 目標40%	44	52	33	29	50	%
		技術系 目標20%	24	27	13	11	17	%
キャリア採用	日本ガイシ	全体	63	26	37	109	118	人
		男性	49	20	34	95	99	人
		女性	14	6	3	14	19	人
製造契約社員から正社員への登用者数	日本ガイシ	全体	41	15	18	16	18	人
キャリア採用比率	日本ガイシ	全体	42	23	34	47	45	%
女性従業員比率※3	日本ガイシ	-	12.8	13.0	12.9	12.7	13.0	%
	NGKグループ	-	21.6	21.2	20.6	21.3	20.7	%
基幹職（管理職）人数	日本ガイシ	全体	900	969	1,028	1,085	1,150	人
		男性	874	940	993	1,044	1,107	人
		女性	26	29	35	41	43	人
		うち部長職以上	1	1	4	4	4	人
		女性割合	2.9	3.0	3.4	3.8	3.7	%
	海外グループ会社	女性割合	20.2	23.1	23.1	19.4	21.3	%
女性取締役	日本ガイシ	全体	13	9	9	9	9	人
		女性	1	1	1	1	1	人
		割合	7.7	11.1	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	135	145	155	160	172	人
		雇用率	2.20	2.35	2.46	2.43	2.55	%

※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

2024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	1,150	292	647	2,089	人
	男性	1,107	288	509	1,904	人
	女性	43	4	138	185	人
	女性割合	3.7	1.4	21.3	8.9	%

2023年度 労働者の男女の賃金の差異

項目	範囲	区分	2023年度	単位
男女の賃金の差異	日本ガイシ	全労働者	79.0	%
		正規雇用 労働者	78.9	%
		パート 有期労働者	97.6	%

項目	範囲	区分	男性の 平均給与	女性の 平均給与	2023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）	7,497,247 円	7,355,633 円	98.1	%
		管理職レベル （基本給+その他金銭的 インセンティブ）	12,172,829 円	11,590,610 円	95.2	%
		非管理職レベル （基本給のみ） ※正規のみ集計	4,293,918 円	4,092,891 円	95.3	%
		非管理職レベル （基本給+その他金銭的 インセンティブ） ※正規のみ集計	7,667,856 円	6,595,807 円	86.0	%

社内公募制度の実績

項目	範囲	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
公募制度	日本ガイシ	公募件数	28	9	59	80	77	件
		募集人数	37	13	86	108	87	人
		応募人数	18	15	50	56	60	人
		成立人数	7	6	17	25	30	人

人材育成

項目	範囲	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
研修参加者数概略(延べ人数)	日本ガイシ	合計	4,685	2,527	8,201	6,377	4,760	人
		基幹職	813	480	665	719	902	人
		一般職	3,873	2,047	7,536	5,658	3,858	人
合計		21.4	6.0	28.0	18.0	11.4	時間	
基幹職		12.3	4.2	18.0	11.0	9.9	時間	
一般職		23.7	6.4	31.0	20.0	11.7	時間	
正規従業員一人当たり年間平均研修コスト		-	53,000	22,000	29,522	31,138	39,498	円

労働安全衛生

項目	範囲	区分	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	単位
労働災害死亡者数	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
業務上災害件数	日本ガイシ	休業	0	1	2	3	3	件
		不休	7	3	1	1	4	件
		休業・不休計	7	4	3	4	7	件
	国内製造系グループ会社	休業	1	3	3	9	3	件
		不休	7	8	2	2	7	件
		休業・不休計	8	11	5	11	10	件
	海外製造系グループ会社	休業	13	7	24	21	16	件
		不休	6	3	6	3	6	件
		休業・不休計	19	10	30	24	22	件
	グループ計	-	34	25	38	39	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	-	0	1	0	0	0	件
	国内製造系グループ会社	-	0	0	0	0	1	件
	海外製造系グループ会社	-	3	1	2	2	3	件
	グループ計	-	3	2	2	2	4	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	-	0.012	0.004	0.115	0.030	0.012	日/時間×1,000
	日本ガイシ	-	0.000	0.002	0.388	0.021	0.014	日/時間×1,000
	国内製造系グループ会社	-	0.006	0.004	0.004	0.032	0.001	日/時間×1,000
	海外製造系グループ会社	-	0.020	0.006	0.035	0.033	0.015	日/時間×1,000
	全産業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.03	0.03	0.04	0.03	0.02	日/時間×1,000
	製造業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.04	0.03	0.03	0.02	0.02	日/時間×1,000
休業災害度数 (100万時間当たり休業災害件数)	NGKグループ	-	0.34	0.28	0.67	0.79	0.55	人/時間×1,000,000
	日本ガイシ	-	0.00	0.10	0.19	0.28	0.28	人/時間×1,000,000
	国内製造系グループ会社	-	0.13	0.46	0.43	1.27	0.42	人/時間×1,000,000
	海外製造系グループ会社	-	0.56	0.31	0.93	0.86	0.72	人/時間×1,000,000
	全産業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.47	0.69	0.69	0.62	0.56	人/時間×1,000,000
	製造業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.26	0.28	0.31	0.30	0.32	人/時間×1,000,000
業務上疾病度数率 (件/100万時間当たり)	日本ガイシ	-	0.00	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 ^{※2}	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	100	100	100	100	100	%
	海外製造系グループ会社(14社)	ISO45001	73	93	100	100	100	%

※1 厚生労働省 労働災害統計

※2 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	2,059	2,044	2,044	2,016	1,999	時間
		月平均残業時間	23.7	21.6	23.4	22.8	20.8	時間
	日本ガイシ・基幹職を含む	年間総労働時間	2,056	2,057	2,059	2,029	2,013	時間
		月平均残業時間	23.6	22.0	23.8	23.2	21.0	時間
	日本ガイシ・製造部門	年間総労働時間	2,067	2,061	2,056	2,024	2,006	時間
		月平均残業時間	24.4	22.8	24.1	23.2	20.9	時間
	日本ガイシ・製造部門以外	年間総労働時間	2,052	2,037	2,038	2,011	1,997	時間
		月平均残業時間	23.2	21.1	23.1	22.6	20.7	時間
有給休暇の取得日数・取得率	日本ガイシ	取得日数	14.1	11.9	13.8	15.1	14.5	日
		取得率	77.5	67.5	76.5	83.3	88.1	%
長時間労働者の面談数 ^{※1}	日本ガイシ	全体	78	67	37	27	37	人
ストレスチェック受検率	日本ガイシ	-	95.9	94.1	95.3	95.4	96.4	%
高ストレス者の比率	日本ガイシ	-	10.7	9.9	9.0	9.5	7.9	%
階層別メンタルケア教育	日本ガイシ	全体	614	585	517	565	583	人
		新入社員	143	140	105	139	168	人
		一般職	339	362	307	311	287	人
		基幹職	132	83	105	115	128	人
定期健康診断 ^{※2}	日本ガイシ	対象人数	4,855	4,894	4,728	4,910	5,138	人
		受診者数	4,855	4,894	4,728	4,910	5,138	人
		受診率	100	100	100	100	100	%
特定健康診査受診率 ^{※3}	日本ガイシ従業員+家族	-	87.2	85.7	88.7	89.7	-	%
特定保健指導対象率 ^{※3}		-	14.3	15.6	13.3	14.0	-	%
特定保健指導終了率 ^{※3}		-	56.1	57.5	59.1	57.5	-	%
健康増進講演会参加人数 ^{※4}	日本ガイシ基幹職	-	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+家族	-	1,199	1,560	1,505	865	938	人
健康アプリ参加人数 ^{※4}	日本ガイシ従業員+家族	-	1,127	1,134	1,511	1,703	1,917	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	-	223	-	-	-	356	人
オンラインセミナー	日本ガイシ従業員+家族	-	-	146	1,002	436	386	人
喫煙率	日本ガイシ	-	25.4	23.6	21.9	21.9	21.6	%

※1 人数は延べ人数。問診のみの人数を含む。

※2 結核の早期発見のための胸部X線検査を含む。

※3 2023年度の集計値は2024年12月頃に公開

※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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	100	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
社会貢献支出額	NGK グループ	2.73	2.96	5.33	7.54	6.41	億円
社会貢献プログラム数		13	10	16	10	10	件
NPO/NGO との協働件数		4	4	3	2	2	件

Governance

NGKグループのESG ガバナンス

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの体制	155
各機関の状況	160
取締役・監査役の指名と報酬	175

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制	186
コンプライアンス徹底の取り組み	196
腐敗防止	201
税の透明性	203

リスクマネジメント

リスクマネジメント	204
情報セキュリティ	213

知的財産マネジメント

知的財産マネジメント	215
------------------	-----

ESGデータ集

ガバナンスデータ集	219
-----------------	-----

コーポレートガバナンスの体制

基本的な考え方

NGKグループは事業活動の適法性と経営の透明性を確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制と、株主重視の公正な経営システムを構築・維持することを、コーポレートガバナンスの基本的な考え方としています。組織形態として監査役会設置会社を選択し、株主総会、取締役会、監査役会に加え、社長の意思決定を補助するための経営会議、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グループで働くすべての人が、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](#) 

内部統制システム

当社取締役会は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他当社の業務ならびに当社およびその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとされる体制を以下の通り構築し、社長以下の業務執行機関が運用にあたります。

[内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況](#) 

コーポレートガバナンス強化の歩み

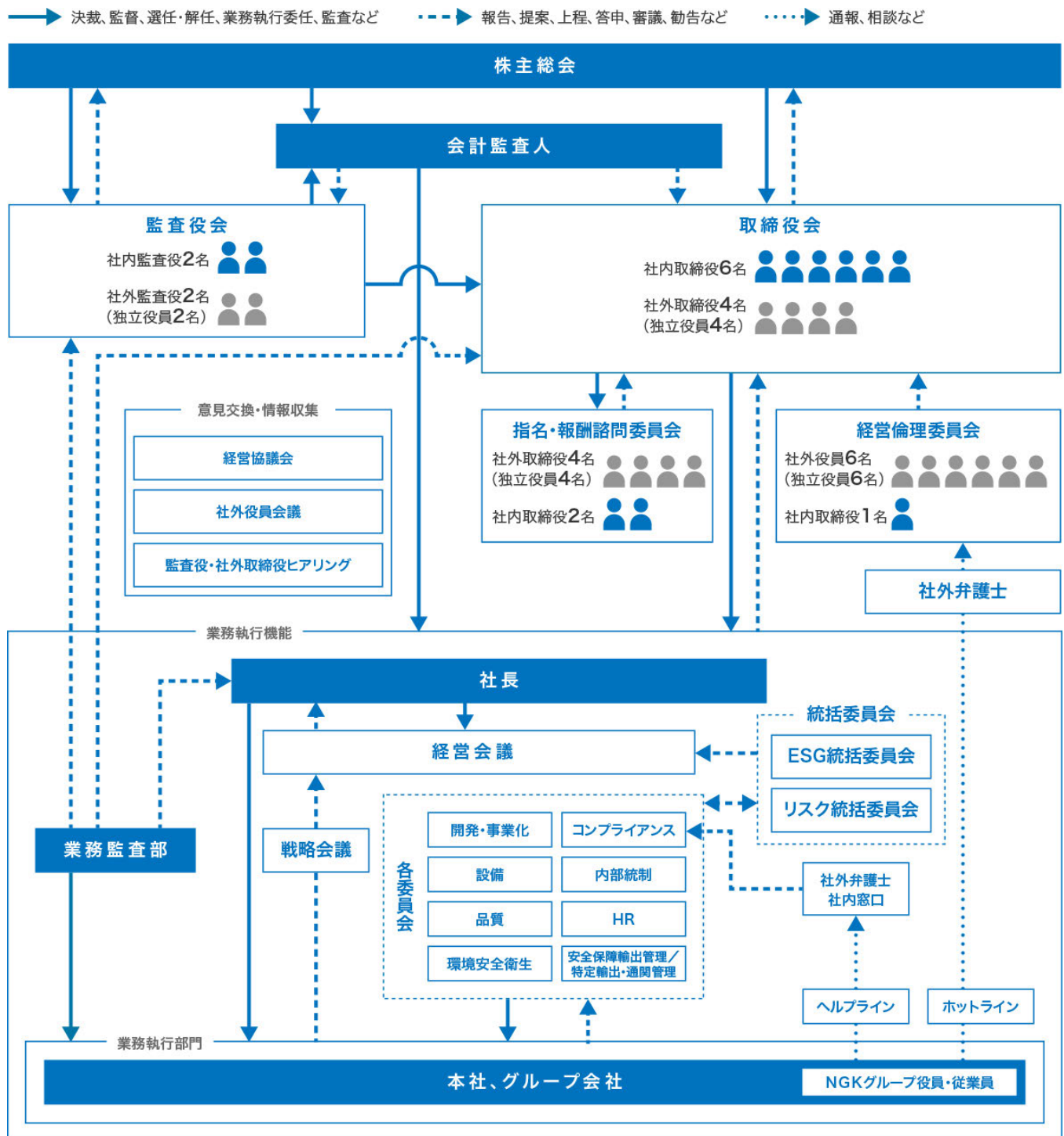
コーポレートガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

1999年 4月	企業行動指針を制定	2019年 4月	ESG会議を設置
2003年 4月	NGKグループ企業行動指針に改定	2020年 4月	コンプライアンス委員会を設置 HR委員会を設置
2005年 6月	執行役員制度の導入 ストックオプションの導入 社外役員制度の導入	2021年 4月	NGKグループビジョンを策定 NGKグループ人権方針を策定 NGKグループコンプライアンス活動基本要領を制定
2005年 7月	CSR委員会を設置	2021年 6月	取締役会における社外取締役比率を1/3に 指名・報酬諮問委員会の委員長を社外取締役に
2010年 6月	独立役員の指定	2022年 4月	ESG統括委員会を設置
2011年 7月	NGKグループ企業行動指針を改定	2022年 6月	譲渡制限付株式報酬制度の導入
2015年 4月	国連グローバル・コンパクトに参加	2023年 4月	リスク統括委員会を設置 NGKグループサステナビリティ基本方針を策定
2015年 6月	グローバルコンプライアンス室を設置	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
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	2024年 6月	取締役会における女性取締役比率を30%に
2017年 6月	社外取締役を1名追加選任		
2018年10月	Chief Compliance Officer（コンプライアンス全社統括責任者）を任命		
2019年 1月	NGKグループ企業行動指針を改定		

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。

コーポレートガバナンス体制図



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。

これらはすべ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ROIIC）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。

検証の結果、2023年度は特定投資株式2銘柄1,109百万円を売却しました。

銘柄数および貸借対照表計上額（2024年3月31日）

	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	2,161
非上場株式以外の株式	39	71,877

2023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	1	999	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	2	4,602	出資比率の減少により関係会社株式から区分変更となったためおよび非上場株式が2023年度中に新規上場したため

2023年度に株式数が減少した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の減少に係る 取得価額の合計額 （百万円）
非上場株式	1	-
非上場株式以外 の株式	2	1,109

（注）非上場株式の減少は、保有していた株式が新規上場したことによる

各機関の状況

取締役会

取締役会の構成（2024年6月末現在）

役員一覧 >

取締役の属性・所属する会議体（2024年6月末現在）

氏名	年齢	保有株式等		会議の出席状況		
		保有株式 (株)	新株予約券 (相当株数)	取締役会	指名・報酬 諮問委員会	経営倫理 委員会
大島 卓	67	30,000	66,000	◎ 100% (15回／ 15回)	100% (4回／ 4回)	
小林 茂	63	30,126	21,000	100% (15回／ 15回)	100% (4回／ 4回)	
丹羽 智明	64	24,000	27,000	100% (15回／ 15回)		
岩崎 良平	64	24,000	36,000	100% (15回／ 15回)		
神藤 英明	59	13,000	10,000	100% (15回／ 15回)		
稲垣 真弓	60	8,741	5,000	-		

氏名	年齢	保有株式等		会議の出席状況		
		保有株式 (株)	新株予約券 (相当株数)	取締役会	指名・報酬 諮問委員会	経営倫理 委員会
浜田 恵美子	65	5,000		100% (15回/ 15回)	◎※ 100% (4回/ 4回)	◎※ 100% (5回/ 5回)
佐久間 浩	68	-	-	-	-	-
川上 紀子	65	3,000	-	-	-	-
宮本 健悟	56	-	-	-	-	-

(注) 1. ◎は議長または委員長を示しています。
2. 会議の出席状況は2023年度の実績を示しています。
※2024年6月26日開催の取締役会において選定しました。

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以上	浜田 恵美子、佐久間 浩、川上 紀子、 宮本 健悟

女性取締役の割合

女性取締役割合の目標	実績	氏名
取締役の30%	30%	稲垣 真弓、浜田 恵美子、川上 紀子

取締役・監査役のスキルマトリックスと項目選定理由

氏名 地位	属性			経験領域							専門知識			○を付けた主な理由 (経験、資格等)
	在任 年数	性別	独立 役員	企業 経営	サステナ ビリティ	海外事業 国際経験	営業 企画	製造技術 研究開発	カーボン ニュートラル	デジタル	財務	法務 コンプライアンス	人事労務	
大島 卓 代表取締役会長	10年	男性		○	○	○		○	○				○	・当社代表取締役社長 ・当社製造技術部門(海外駐在の経験を含む)、事業部門(カーボンニュートラル関連の知見を含む) ・愛知県経営者協会 会長、大手インフラ企業 社外取締役
小林 茂 代表取締役社長	4年	男性		○	○	○	○		○					・当社事業部門(海外子会社運営の経験、カーボンニュートラル関連の知見を含む) ・当社ESG統括委員長
丹羽 智明 代表取締役副社長	9年	男性		○	○			○	○	○		○		・当社製造技術部門、研究開発部門、DX部門、安全品質環境経営部門担当役員
岩崎 良平 代表取締役副社長	15年	男性		○	○	○	○		○	○			○	・当社事業部門(国内営業の経験、海外子会社運営の経験、カーボンニュートラル・デジタル関連の知見を含む) ・当社人事部門担当役員、当社経営企画室長
神藤 英明 取締役専務執行役員	3年	男性			○	○	○				○			・当社財務部門およびESG推進部門担当役員 ・当社事業部門(海外子会社運営の経験を含む) ・当社経営企画室長
稲垣 真弓 取締役常務執行役員	一	女性			○							○		・当社業務監査、グループコンプライアンス、法務、知的財産部門担当執行役員
浜田 恵美子 社外取締役	7年	女性	○	○	○	○		○	○	○				・大手電子部品企業の研究開発部門および事業部門(国際標準化の経験、カーボンニュートラル・デジタル関連の知見を含む)、同企業 社外取締役 ・国立大学大学院教授(工学)、国立研究開発法人研究プロジェクト管理 ・博士(工学)、MBA
佐久間 浩 社外取締役	一	男性	○	○	○	○	○		○				○	・大手商社の事業グループCEO ・グローバル企業の経営者(カーボンニュートラル関連の知見を含む)
川上 紀子 社外取締役	一	女性	○		○	○		○	○	○				・大手産業プラント企業の製品開発部門(カーボンニュートラル・デジタル関連の知見を含む) ・博士(工学)、技術士(電気電子部門)、米国電気電子学会(IEEE)フェロー
宮本 健悟 社外取締役	一	男性	○		○	○						○	○	・弁護士(日本、米国ニューヨーク州、豪州ニューサウスウェールズ州)
佐治 信光 常勤監査役	3年	男性			○	○	○				○	○	○	・公認不正検査士 ・当社業務監査、グループコンプライアンス、法務、知的財産部門担当役員 ・当社事業部門(事業企画、海外労務の経験を含む)、財務部門(海外駐在の経験を含む)
八木 尚也 常勤監査役	1年	男性			○	○	○				○	○		・当社業務監査部門長、経営企画部門、財務部門(海外駐在の経験を含む)
坂口 正芳 社外監査役	5年	男性	○	○	○							○	○	・行政機関長(警察庁長官) ・大規模一般社団法人会長
木村 高志 社外監査役	2年	男性	○	○	○					○	○	○	○	・大手金融機関、IT企業の経営者 ・上場企業の監査役

取締役・監査役のスキルマトリックスと項目選定理由 四

経験領域・専門知識として選定した理由

企業経営	事業活動の適法性と経営の透明性を確保し、健全なリスクテイクを促すとともに、適切な意思決定ならびに業務執行を実効的に監督するために、企業経営の経験およびそれに関する知見等が必要と考えています。
サステナビリティ	NGKグループビジョンの実現のためにESG（環境・社会・ガバナンス）を経営の中心に据えています。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ために、サステナビリティ領域での経験および知見等が必要と考えています。
海外事業 国際経験	セラミックス等の素材およびその関連製品を海外も含めた広範な地域に供給するNGKグループの事業形態において、適切に助言し、業務執行を実効的に監督するために、海外事業経験ないし国際経験等が必要と考えています。
営業 企画	NGKグループビジョンの実現のために商品の社会実装の強化による「商品開花」が必要不可欠です。これらの活動を適切に助言し、業務執行を実効的に監督するために、営業ないし企画領域でのマーケティングを含めた経験および知見等が必要と考えています。
製造技術 研究開発	NGKグループビジョンで掲げたNew Value 1000（2030年の目標として、新規事業の売上高1,000億円を実現する）の達成のために早期の新規事業の創出および生産プロセスの革新のための活動が必要不可欠です。これらの活動に適切に助言し、業務執行を実効的に監督するために、製造技術ないし研究開発領域での経験および知見等が必要と考えています。
カーボンニュートラル	NGKグループビジョンで掲げるカーボンニュートラル（Carbon Neutrality, CN）関連分野を主要な事業とする事業構成への転換を目指すとともに、事業活動を通じて、社会の要請である「CN」「循環型社会」「自然との共生」の実現に寄与することを目指し、「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。これらを実現するための事業戦略を適切に助言、マネジメントし、また実効的に監督するため、カーボンニュートラルにかかる経験および知見等が必要と考えています。
デジタル	NGKグループビジョンで掲げるデジタル社会（Digital Society, DS）関連分野を主要な事業とする事業構成への転換を目指すとともに、DXを変革の推力と位置付け、NGKグループ全体でDXを加速し、2030年にはデータとデジタル技術の活用が当たり前の企業となることを目指して、「NGKグループデジタルビジョン」を策定しました。これらを実現するための事業戦略を適切に助言、マネジメントし、また実効的に監督するため、デジタルにかかる経験および知見等が必要と考えています。
財務	NGKグループは「資本収益性の向上」「成長性の確保」「非財務価値の向上」の3つの取り組みを推し進めるとともに、経営資源の適切な配分を通じて事業ポートフォリオの変革を加速させることで、企業価値向上に努めていきます。これらを実現、推進するための財務戦略を適切に助言、マネジメントし、また実効的に監督するため、財務にかかる専門的な知見等が必要と考えています。

法務 コンプライアンス	NGKグループで働くすべての人が、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」を策定しました。これらの遵守状況をモニタリングし、適切にマネジメントすることは取締役会の責務です。また、日常の事業活動において発生しうる多くのリスクを認識し、適切にマネジメントすることが取締役会には求められます。これらのことから、法務・コンプライアンスにかかる専門的な知見等が必要と考えています。
人事労務	NGKグループは、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することを目指しています。加えて、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、「NGKグループ人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。これらを実現、推進するための人材戦略を適切に助言、マネジメントし、また実効的に監督するため、人事労務にかかる専門的な知見等が必要と考えています。

[取締役・監査役の指名と報酬](#) >

取締役会のダイバーシティ方針

当社の取締役会において、取締役の総数は定款により15名以内と定め、ジェンダー、年齢、国籍および人種を問わないという方針の下、女性の取締役や海外の子会社運営の経験を有する取締役を選任するなどで、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を高めていきます。また、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。

取締役会の活動状況

構成人数10名 2023年度開催回数15回

取締役会は、10名（男性7名、女性3名）の取締役（うち3分の1以上が社外取締役）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。

2023年度のカテゴリー別の主要議題と時間配分は次の通りです。

【中長期課題・グループビジョン関連】

- マテリアリティの特定
- 新規事業の創出についての取り組み（New Value 1000の進捗報告）
- 事業ポートフォリオについての取り組み
- 知財戦略

【決算・予算・財務関連】

- 予算と決算
- 長期保有株式の売却
- IR・SR活動等の報告

【ESG関連】

- NGKグループサステナビリティ基本方針の策定
- 第5期環境行動5カ年計画の進捗の報告
- TCFDに基づく情報開示
- 競争法コンプライアンスプログラムの策定

【委員会報告】

- 主要な委員会活動の報告

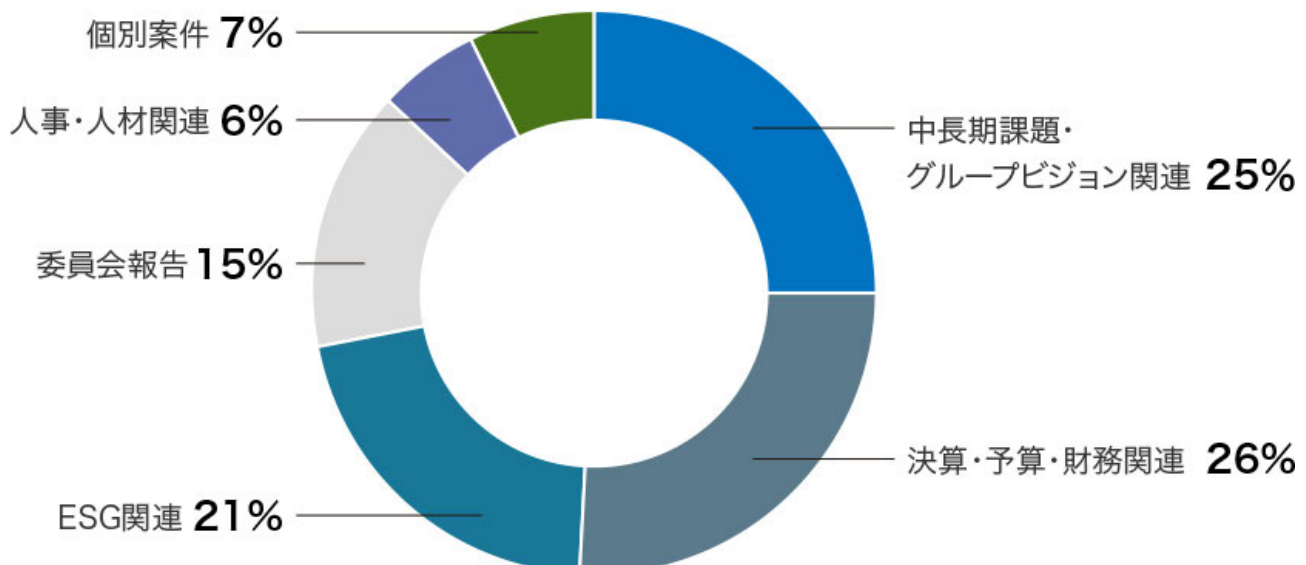
【人事・人材関連】

- 組織と人事
- NGKグループ人的資本経営方針の策定

【個別案件】

- 生産設備、研究開発等への投資
- 社規の改定

主要議題の時間配分



監査役会・監査

監査役会の構成（2024年6月末現在）

氏名	年齢	保有株式 (株)	新株予約券 (相当株数)	取締役会	監査役会	指名・報酬 諮問委員会	経営倫理 委員会
佐治 信光	65	5,000	7,000	100% (15回/ 15回)	◎ 100% (14回/ 14回)	-	-
八木 尚也	59	4,243	-	100% (11回 /11 回)※	100% (10回 /10 回)※	-	-
坂口 正芳	66	-	-	100% (15回/ 15回)	100% (14回/ 14回)	◇ 100% (4回/ 4回)	100% (5回/ 5回)
木村 高志	69	-	-	100% (15回/ 15回)	100% (14回/ 14回)	-	100% (5回/ 5回)

- (注) 1. ◎は議長を示しています。
 2. ◇はオブザーバー出席を示しています。
 3. 会議の出席状況は2023年度の実績を示しています。

※2023年6月26日の就任以降に開催された取締役会および監査役会を対象としています。

監査方針および監査計画

監査役会は、毎年期首に監査方針および監査計画を策定し、重点監査項目を定めています。2024年度においては、以下の通りです。

【監査方針】

監査役会および各監査役は、事業環境等の状況認識に基づき、会社の内部統制システムが正しく機能し、企業集団全体の健全性を維持できるよう、経営リスクの監視に注力する。自然災害のみならずさまざまなリスク事案に対する危機管理体制の確認に加え、特に、NGKグループビジョンは制定から3年が経過し、その進捗と社内外への浸透状況についての確認が重要であると考えている。

監査は、日常の業務執行におけるリスク管理や経営判断の合理性の確認を基本とし、必要に応じて個別事案に対する調査を行い、ガバナンスの向上に努める。

【重点監査項目】

(1) NGKグループビジョン

1. ESGに係る取り組みの浸透状況
2. 新規事業の立ち上げ・事業再編等の進捗状況
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

監査役監査の状況

構成人数4名 2023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。

2023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包括事前了解に関する同意

【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
- 財務部による決算案の報告
- 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
- 電子提供措置事項記載書面の確認

内部監査の状況

内部監査部門は、業務監査部（19名：2024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およ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、監査の方針・計画・結果などについて定期的に情報交換を行っていることに加え、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。

取締役会の諮問委員会

指名・報酬諮問委員会

構成人数6名 2023年度開催回数4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2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。

2023年度の主要な審議事項は次の通りです。

- 取締役、代表取締役、役付取締役の人事
- 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の育成状況

｜その他各種の会議体

経営倫理委員会

構成人数7名 2023年度開催回数5回

経営倫理委員会は、社外役員とコンプライアンスを担当する社内取締役1名で構成され、当社の役員等が関与する不正・法令違反について必要な調査を実施し、再発防止策等を取締役会に勧告するとともに、競争法および海外腐敗行為防止法の遵守のため、遵守体制の構築や遵守活動の検討を行い取締役会に提言するものです。これらの不正・法令違反に歯止めをかける仕組みとして、ヘルプライン制度とは別に、経営倫理委員会に直結する内部通報制度（ホットライン）を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っています。男性4名、女性3名で構成されています。

経営協議会

構成人数12名 2023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9名、女性3名で構成されています。

社外役員会議

構成人数6名 2023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2名で構成されています。

監査役・社外取締役ヒアリング

構成人数8名 2023年度開催回数13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2名で構成されています。

業務執行体制

経営会議

構成人数16名 2023年度開催回数20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2023年4月から2024年3月末の集計

戦略会議 開催回数：22回	経営上の重要な課題、戦略・行動計画、および各種業務執行状況・各種プロジェクト進捗状況の報告等に関し、問題点の抽出、解決方策の検討等を目的として、幅広く議論を行う機関です。
ESG統括委員会 開催回数：6回	環境・社会・ガバナンス等のESGおよびSDGsに関する課題をはじめとするNGKグループのサステナビリティ（中長期の持続可能性）に関する重要な課題、戦略および行動計画等について、ESG統括委員長である社長の決定を助け、また重要と判断する事項を取締役会もしくは経営会議に上程するために審議する機関です。
リスク統括委員会 開催回数：3回	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。
開発・事業化委員会 開催回数：7回	開発・事業化に関する方針、評価、予算、主要個別計画、事業化計画などについて社長および開発・事業化委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
設備委員会 開催回数：10回 (開発・事業化委員会 合同開催を除く)	設備投資や情報システムに関する方針、予算・実績・主要個別計画の検討・評価などについて社長および設備委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
品質委員会 開催回数：2回 (開発・事業化委員会 合同開催を除く)	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。 - 品質方針および品質目標の決定・改廃 - 市場における重大な品質不良発生防止や発生後の技術的対応に関わる事項 - 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 - そのほか重要と判断した品質関連事項
環境安全衛生委員会 開催回数：2回	NGKグループの環境・安全衛生を統括管理すべく、定期的に全体状況を把握するとともに、重大な方針決定や行動計画の策定、重大事案の対応などについて必要な審議を行う機関です。

コンプライアンス 委員会 開催回数：3回	下記について、社長およびコンプライアンス委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 ①法令・企業倫理遵守活動 1. 法令・企業倫理遵守に関する基本方針の決定改廃 ※取締役会決議事項 2. 法令・企業倫理に関する重要な遵守徹底活動・制度および体制の決定 3. ヘルプライン事案への対応 4. 法令・企業倫理に関するリスクマネジメント体制の決定改廃 ②法令・倫理に関する事項または事件・事故に関する事項のうち、特別危機管理事案への対応 ③その他委員長が重要と判断したコンプライアンス関連事項
内部統制委員会 開催回数：3回	金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価および報告」について、社長および内部統制委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 1. 同報告の当年度の報告範囲や評価・報告スケジュールの決定および内部統制に関する評価基準やそのほか基本事項の決定 2. 内部統制評価の集約と内部統制報告書案の決定
HR委員会 開催回数：7回	企業の人権尊重に関する責任（課題対応）、NGKグループにおける重要な人事施策に関して、社長の決定を助けるため、課題提示、調査報告、解決策の検討など、必要な事項を審議する機関です。 1. 人権に対する基本方針の決定改廃に関する事項 2. グループ会社を含めた人権に対する啓発活動や人権デューディリジェンスの実施に関する事項 3. グループ会社にも影響し得る重要な人事施策に関する事項 4. その他委員長が重要と判断した人権、人事施策に関する事項
BCP対策本部 開催回数：1回	災害やテロ、システム障害といった危機的状況下における事業継続を目的として、平時には事業継続計画（BCP）の維持管理を行うとともに、BCPの発動時には、復旧優先順位の決定、復旧対応の指示・支援などを遂行する機関です。
中央防災対策本部 開催回数：1回	会社に重大な影響を及ぼす恐れのある地震、風水害、火災、爆発などの災害に関する事項について、社長および対策本部長の決定を助けるため必要な事項を審議するほか、対策本部長の指揮の下で所要の業務を遂行する機関です。
安全保障輸出管理/ 特定輸出・通関管理 委員会 開催回数：1回	安全保障輸出管理、特定輸出申告制度、および通関業務の管理について、法令遵守をはじめとして適切な社内体制の整備、子会社および関係会社への指導などに係る審議、決定などを行う機関です。

｜取締役会の実効性

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性についての分析・評価の結果の概要

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

I. 2022年度を対象とした実効性評価を踏まえた2023年度の取り組み方針と主な取り組み

(1) 取締役会の取り組み方針

- 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年に新事業化品売上高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

【主な取り組み】

上記項目について、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。

とりわけ、全社リスクマネジメントについては2023年度より社長直轄の統括委員会として「リスク統括委員会」を設置し、リスクマネジメントに係る方針策定、体制構築、執行状況のモニタリング等を審議し、取締役会に報告しました。

- 事業戦略に関する議論の深化を図る

【主な取り組み】

2022年度に引き続き社外役員も出席する拡大戦略会議を2回開催し、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。

- 経営陣幹部と社外役員との対話機会の充実化を図る

【主な取り組み】

経営幹部と社外役員との懇談会を月に1度の割合で開催しました。

加えて、監査役・社外取締役ヒアリングに経営幹部が出席し、事業の概況等について報告を行いました。

- IR活動を通して株主や投資家との対話を重視する

【主な取り組み】

IR活動状況に加え、SR活動状況を定期的にと締役に報告しました。

加えて、決算発表、決算説明会での質疑応答を取締役会出席者と共有しました。

(2) 指名・報酬諮問委員会の取り組み方針

- 委員会から取締役会への協議状況の一層の共有を図る

【主な取り組み】

委員会での協議状況、議論の内容等について委員会資料を用い、丁寧に取締役会へ共有しました。

- 報酬および指名に関する委員会への情報提供のさらなる充実を図る

【主な取り組み】

新任取締役候補者の経歴、スキル、および期待する役割等、より詳細なデータを委員である社内取締役ならびに委員会事務局より提供しました。

II-①. 2023年度を対象とした実効性評価の方法

- (1) 2024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30問、2023年度取り組み方針評価6問および自由記述2問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。

なお、アンケートの設問は昨今の環境変化を踏まえ、定期的に見直しを行っています。

- (2) 加えて、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. 2023年度の評価結果の概要

- (1) 2024年6月5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健全なボード・カルチャーなどの取締役会の機能を支える基盤となる部分が適切に形成されており、これらは過去数年の結果から見ても強みとして継続して維持されているといえる
- 昨年度の実効性評価結果を踏まえて打ち出された「2023年度取り組み方針」が、今年度の取締役会および指名・報酬諮問委員会の運営に適切に反映され、実効性強化に寄与していることが伺える
- 一方で、さらなる実効性の向上のために、事業ポートフォリオの最適化を含めた長期的な方向性・戦略の議論、人的資本・知的資本を含めた経営資源のモニタリング、および後継者計画・経営陣幹部の育成とパフォーマンス等の把握と取締役会における議論について、課題認識を有しているとみられる。これらについて適切な対応を行うためにも、重要な議題を十分に議論するための議題の峻別・絞り込みと議論の深化および報告のあり方の工夫を継続的に実施することが望まれる

Ⅲ. さらなる実効性向上に向けた2024年度の取り組み方針

2023年度の評価結果および取締役会での議論を踏まえて以下の通り2024年度の取り組み方針を策定しました。継続的な取り組みを通じて、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) 取締役会の取り組み方針

- NGKグループビジョンの実現に向けて、引き続き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年に新事業化品売上高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
 - ・ IR・SR活動
- 重点的に議論すべき課題を峻別し、長期経営計画ならびに事業戦略（グループ会社含む）に関する議論の深化を図る
- 引き続き経営幹部と社外役員との対話機会の充実を図るとともに、後継者計画・経営陣幹部の育成に関する議論の深化を図る
- 社外役員への情報提供の一層の充実を図る

(2) 指名・報酬諮問委員会の取り組み方針

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

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

2023年度の実績は、各々次のとおりです。

1. 講師等を招請した会社法、競争法等に関する研修（全2回）
2. 社外役員の工場等視察（全1回、NGKセラミックデバイス株式会社多治見工場）
取締役会等の事前説明、業務説明（全13回）
監査役・社外取締役による執行部門へのヒアリング（全13回）

取締役・監査役の指名と報酬

Ⅰ 指名および選解任に関する事項

指名および選解任の方針

NGKグループは、セラミックス等の素材およびその関連製品を多様な事業領域や海外も含めた広範な地域に供給する製造業を主たる事業としています。その経営陣幹部である代表取締役および役付取締役、業務執行を担う取締役および執行役員は、性別、年齢、国籍および人種の区別なく、当社グループの各事業分野の事業内容や製造技術、研究開発に精通した個別の知見、また財務、法務、労務などの知識に基づいて経営判断や意思決定を行うことが求められ、常勤監査役も同様に財務などの専門知識と個別の事業経験から得られた知見に基づいて監査業務を行う必要があります。そのため取締役および常勤監査役候補者の指名に際しては、事業分野における製造技術、研究開発、営業、企画、海外事業などの実務経験とリーダーシップ、または財務、法務、労務、情報通信などの知識の有無を重視しています。社外取締役および社外監査役については、法律知識や企業財務などにおける高度な専門性や、国際情勢、社会経済動向、技術動向、企業経営に関する見識等を持つ者から候補者を指名しています。

代表取締役および役付取締役の選定に当たっては、当社グループの課題に対する洞察と対策を設定する能力、および当社グループのあるべき姿を示して組織を動かすリーダーシップを有することを重視しています。他方、法令、定款その他当社グループ規程等への重大な違反や、職務執行に著しい支障が生じるなど、指名・報酬諮問委員会が解職を妥当と判断し取締役会の決議を得た場合には、これを解職いたします。

本方針については、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審議し、その決議内容を取締役に答申しています。

指名および選解任の手続

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。

責任限定契約の締結

当社は、2006年6月29日開催の第140期定時株主総会で定款を変更し、社外取締役および社外監査役について、その期待される役割を十分に発揮することができるよう、責任限定契約に関する規定を設けています。

当該定款に基づき当社が社外取締役および社外監査役の全員と締結している責任限定契約の内容の概要は次の通りです。

（社外取締役および社外監査役の責任限定契約の概要）

社外取締役および社外監査役は、本契約締結後、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として損害賠償責任を負担するものとする。

社外取締役および社外監査役は、本契約締結後も中立の立場から客観的にその職務を執行する。

役員賠償責任保険の状況

当社は以下の内容で、役員等を対象とする役員等賠償責任保険契約を締結しています。本契約の締結に係る取締役会決議日は2024年6月26日です。

■ 被保険者の範囲

全ての当社の取締役、監査役および執行役員

■ 保険契約の内容の概要

被保険者が当社の役員等としての業務につき行った行為（不作為を含む。）に起因して損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害賠償金や争訟費用等を補償するものです。ただし、私的な利益または便宜の供与を違法に得たことに起因する場合、犯罪行為または違法であることを認識しながら行った行為に起因する場合等における役員等自身の損害等は補償の対象外とすることにより、役員等の職務の執行の適正性が損なわれないよう措置を講じています。保険料については、全額当社が負担しています。

社外役員の独立性判断基準

社外取締役

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

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

1. 当社の現在の議決権所有割合10%以上の主要株主、また当該主要株主が法人である場合には直近を含めた最近の3事業年度において当該法人の業務執行者であったことがある者。
2. 当社グループとの間で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、双方いずれかの連結売上高の2%以上の取引がある取引先の現在の業務執行者。
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者である法人において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
4. 当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円または当該団体の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている団体の現在の理事、役員。
5. 直近を含めた最近の3事業年度において、当社グループの会計監査人または会計参与であったことがある公認会計士、税理士または監査法人もしくは税理士法人の現在の社員等。
6. 上記5に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントで、役員報酬以外に当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、または上記5に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・

ファームその他の専門的アドバイスを行う団体で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、当該団体の連結総売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けている団体の現在の社員等。

7. 当社が現在主要株主である会社において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
8. 上記1～7に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

社外監査役

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

個々の選任理由

社外取締役

氏名	選任の理由
浜田 恵美子	太陽誘電株式会社に在籍中、CD-R（記録できるCD）の発明および世界初の製品化を主導するなどの顕著な業績を挙げ、その後は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、知財戦略等について意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しています。 同氏は当社株式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、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。
佐久間 浩	三菱商事株式会社において、新エネルギー・電力事業本部長等の要職を経て、同社常務執行役員、地球環境・インフラ事業グループCEOを務め、その後N.V. Eneco※ Member of the Management Board、Chief Cooperation & International Officerを歴任する等、カーボンニュートラルをはじめとするエネルギー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、社外取締役として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、社外取締役に選任しています。 当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。 ※三菱商事株式会社と中部電力株式会社が共同で設立したDiamond Chubu Europe B.V.を通じて取得した欧州で事業を展開する総合エネルギー事業会社。

氏名	選任の理由
川上 紀子	東京芝浦電気株式会社（現 株式会社東芝）および東芝三菱電機産業システム株式会社（現 株式会社TMEIC）において長年パワーエレクトロニクス分野の製品開発に携わり、電力系統や再生可能エネルギー利用等のインフラ設備に適用される大容量電力変換装置の開発・実用化を主導する等、エネルギー・デジタル分野の知見と豊富な実務経験を有しており、かつこの開発・実用化に対する貢献が認められ米国電気電子学会（IEEE※）よりフェローの称号を授与されています。当社は同氏に対して、これらの知見と経験を活かし、社外取締役として実践的な視点から当社の業務執行への提言を行うこと、および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、社外取締役に選任しています。 同氏は当社株式3千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TMEIC パワーエレクトロニクスシステム事業部 技監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。 ※The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.米国に本部を置く電気工学・電子工学技術に関する世界規模の学会。世界190力国以上に、40万人超の会員を擁する。
宮本 健悟	長年国内外において弁護士として法律実務に携わり、製造業、サービス業、運送業およびITをはじめとする各分野において多くの日本企業および外国企業に対し幅広い助言を提供する等、豊富な実務経験と専門知識を有しています。当社は同氏に対して、これらの知見と経験を活かし、社外取締役として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、社外取締役に選任しています。 同氏は、宮本国際法律事務所 代表弁護士などを兼務していますが、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。

社外監査役

氏名	選任の理由
坂口 正芳	大阪府警察本部長、警察庁長官官房長等の要職を経て警察庁長官を務めており、行政における豊富な経験と大規模組織の運営の実績を有しています。これらの経験を活かした業務の適法性やリスク管理の観点に基づく当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外監査役に選任しています。 当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。同氏は、当社の株主かつ資金調達先である日本生命保険相互会社において特別顧問を務めていましたが、2023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いを行っていますが、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おりますが、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係及び主要な取引関係その他の利害関係はありません。

氏名	選任の理由
木村 高志	株式会社三菱東京UFJ銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）の常務執行役員および三菱総研DCS株式会社の代表取締役社長を務めるなど、長年にわたり会社の経営に携わり、その経歴を通じて培った金融およびコーポレート・ガバナンスに関する経験・知見に加え、三菱瓦斯化学株式会社の常勤監査役を務め、上場企業の監査役として豊富な経験・知見も有しています。これらの経験を活かした当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外監査役に選任しています。 当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係および重要な取引関係その他の利害関係はありません。 同氏は、当社の株主かつ資金調達先である株式会社三菱東京UFJ銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）の出身者ではありますが、2023年度末時点における同行による当社株式の保有比率は2.30%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14年が経過していること等を踏まえると、同氏の判断に株式会社三菱UFJ銀行の意向が影響することはなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。その他、当社と重要な兼務先の間には、人的関係、重要な資本的関係および主要な取引関係その他の利害関係はありません。

当社は、株式会社東京証券取引所、株式会社名古屋証券取引所に対して、上記6名を独立役員とする独立役員届出書を提出しています。

最高経営責任者の後継者計画

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。

報酬に関する事項

報酬決定の方針

基本的な考え方

当社の役員報酬については、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。

[取締役等の報酬等の内容の決定に関する方針](#) ㊦

報酬に関する株主総会決議

役員の報酬等に関する株主総会の決議およびその内容について

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

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				

2023年度における取締役の報酬等の構成比率

支給対象者	基本報酬	業績連動賞与	株式関連報酬
代表取締役	55%	30%	15%
取締役(社外取締役を除く)	64%	22%	14%
社外取締役	100%	-	-

業績連動報酬等に関する事項

業績連動報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容および理由

当社は、業績連動報酬等として業績連動賞与を取締役（社外取締役を除く）および執行役員に支給しており、その算定に用いる指標は以下の通りです。

短期的な指標としては、業績目標の達成と毎年度の成長を重視しつつ、資本効率の観点を加味し、以下の連結業績数値を採用しています。

- 当事業年度の売上高、営業利益、純利益について、前事業年度との増減
- 投下資本利益率※について、期首（または期中）に設定した目標に対する実績の達成率

※NGK版ROIC（営業利益、売掛債権、棚卸資産、固定資産を基に計算）を使用

また、中期的な成長を重視し、NGKグループビジョンの達成およびESG重視の観点より、以下の重要課題について、各年度の目標に対する達成度を指標といたします。

- NGKグループビジョンの中長期業績目標のうち営業利益の達成率
- 新製品・新事業の創出－Keep Up 30※の達成率
- CO₂排出量削減の単年度目標達成率

※新製品（当社定義による）の売上高比率30%目標

業績連動報酬等の額の算定方法

業績連動賞与については、以下の方法に則って個人別の支払額を決定しています。

- （a）役職位ごとに算定の基準となる基準賞与額を設定する。
- （b）基準賞与額を各業績指標に配分する。配分は短期視点より中長期視点の項目の比率を高め、代表取締役以外の取締役、および執行役員については個人業績に対する代表取締役の査定を配分項目に加える。
- （c）配分された各項目について▲100%から+100%の範囲で評価し、各項目の評価額を算出する。
- （d）これらの額を合計して業績連動賞与の額を算出する。

これらにより、業績連動賞与の実際の支払額は基準賞与額に対して▲100%から+100%の範囲で変動いたします。

業績連動賞与の項目別の配分割合と業績評価指数

項目	配分割合	評価係数変動割合	業績評価指数 (実際には各指数を左の変動割合に置き換えて評価し算出)
短期的指標	40%	▲100%～ +100%	売上高・営業利益・純利益 — 当期実績値と前期実績値
		▲100%～ +100%	投下資本利益率（NGK版ROIC） — 期首目標値と当期実績値
中長期的指標	60%	▲100%～ +100%	NGKグループビジョン中長期業績目標（営業利益） — 2025年目標に向けた経過年別目標値と当期実績値
		▲100%～ +100%	重要課題達成度（新製品・新事業の創出－Keep Up 30、CO ₂ 排出量削減の単年度目標等）

業績連動報酬の額の算定に用いた業績指標に関する実績

2023年度の業績連動賞与の算出に用いた主な指標の実績は以下の通りです。

- 前期（2022年度）連結業績数値：売上高 5,592億円、営業利益 667億円、純利益 550億円
- 期首（2023年度）目標値：投下資本利益率 9.3%
- 当期（2023年度）連結業績数値：売上高 5,789億円、営業利益 663億円、純利益 405億円、投下資本利益率 9.8%
- 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：実績 663億円
- 新製品・新事業の創出－Keep Up 30：新製品（当社定義による）売上高比率は未達成
- CO₂排出量削減の取組み：CO₂削減効果：CO₂排出量原単位※の削減（省エネ）等により、2023年度CO₂排出量（連結）目標56万トン達成

※CO₂排出量単位：CO₂排出量÷単位生産量

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。

2024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および数	当社普通株式 126,500株
発行価額	1株につき2,082円
発行総額	263,373,000円
割当対象者の区分および人数（名）	当社取締役（社外取締役を除く） 6名 45,500株 当社の取締役を兼務しない執行役員 24名 81,000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（2023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	
取締役 (社外取締役を除く)	526	301	150	74	6
社外取締役	42	42	-	-	3
監査役 (社外監査役を除く)	71	71	-	-	3
社外監査役	28	28	-	-	2

（注）上記監査役(社外監査役を除く)の報酬等の総額およ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2023年6月26日に退任した監査役1名および同人に対する報酬等の額を含んでいます。

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬（2023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	
大島 卓	取締役	提出会社	67	37	17	122
小林 茂	取締役	提出会社	67	37	17	122

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、2023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14.3です。

(2023年度)

代表取締役社長の報酬 122,000,000円

従業員の平均報酬 8,553,909円

コンプライアンス推進体制

NGKグループ企業行動指針

「NGKグループ企業行動指針」は、誠実な事業活動を行うための道しるべとしてNGKグループで働くすべ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、運用を開始しました。

[NGKグループ企業行動指針および行動規範](#) >

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

2023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](#) 図

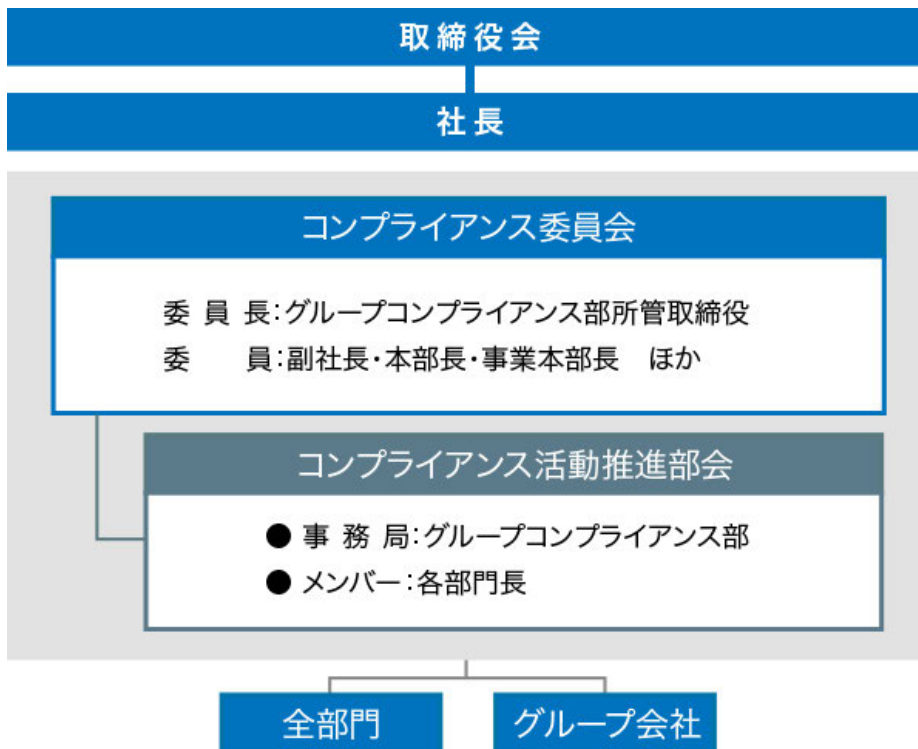
NGKグループコンプライアンス活動基本要領

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、人権、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。コンプライアンス委員会の内容については定期的に取締役会に報告することで、取締役会がコンプライアンス委員会の活動状況を監督しています。

コンプライアンス推進体制図



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2023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）
- 10月のコンプライアンス強化月間に、社長メッセージの発信や啓発ポスターを掲示
- 「NGK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：改正公益通報者保護法の運用状況確認、海外：EU内部通報指令対応、各社規程の見直し）

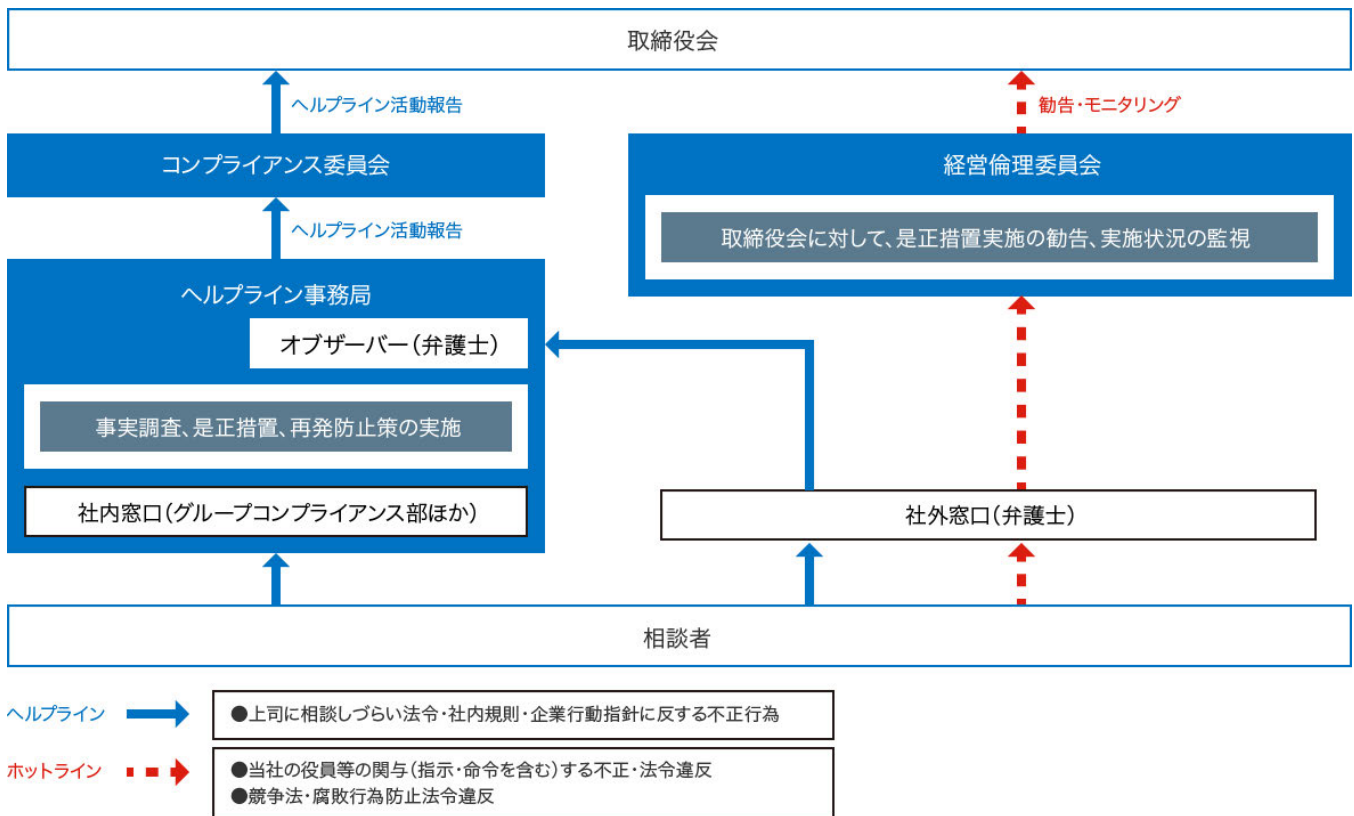
サプライヤーへの対応

サプライヤーの皆さまに対しては、「NGKグループサプライヤー行動規範」の遵守をお願いしています。本規範においては、包括的な腐敗防止、知的財産の保護、公正な取引など倫理・コンプライアンスにかかわる具体的な取り組みを明記しています。サプライヤーの皆さまには本規範遵守の同意を毎年要請しており、新規取引開始にあたっても遵守の同意をお願いしています。

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すべての人（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。顕名で行うことを原則としますが、社外窓口の利用により匿名での相談も可能です。相談・報告者の保護は社規で約束されており、NGKグループ行動規範の中で、報告を行った者に対する報復を禁じています。相談・報告受理後、調査の要否について公正、公平かつ誠実に検討し、相談・報告者に対し、速やかに今後の対応について通知します。調査の結果、法律違反、不正行為等が特定できた場合には、会社は当該行為に関与した者に対し、就業規則に従って処分を課すものとします。

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。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、2023年度はパワ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 図

2023年度の通報・相談件数は計35件でした。内訳は、ハラスメント16件、人事制度・就業規則7件、規程・ルール3件、その他9件です。すべての案件で、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。

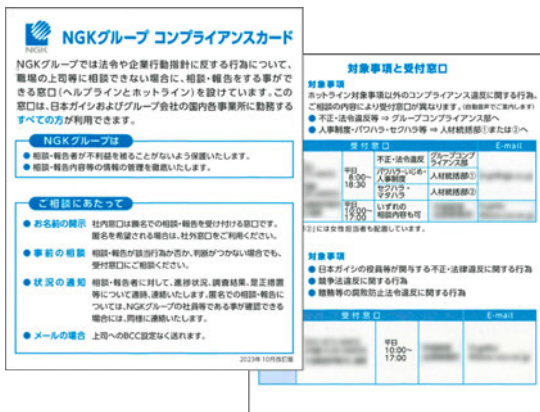
ホットラインの設置

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。

海外グループ会社における競争法および腐敗行為防止法違反の通報（ホットライン）に関してはすべての海外グループ会社で設置しています。役員等が関与する不正・法令違反に対応する通報については、国ごとに現地の状況を考慮しながら設置を進めています。

コンプライアンスカード

内部通報制度の周知のため、従業員が常時携帯できる「コンプライアンスカード」を作成。2023年度には内容を更新し、日本ガイシおよび国内グループ会社のすべての従業員へ配布しています。なお、公益通報者保護法改正に合わせ、2021年度には退職後1年間はヘルプライン・ホットラインが使用できるように社規を改定しています。



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。

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。

2023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、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、企業行動指針・行動規範（誠実な事業活動）	動画視聴	2
	キャリア中途採用者	コンプライアンス、競争法、外国公務員贈賄規制、企業行動指針・行動規範（誠実な事業活動）	社内講師による教育・動画視聴	1
	新任係長	コンプライアンス、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、企業行動指針・行動規範（誠実な事業活動）	社内講師による教育・動画視聴	1
	新任基幹職	コンプライアンス、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	社内講師による教育	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	社内講師による教育	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

教育の名前	主な対象者	主な内容	受講形式	実施回数
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、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e-ラーニング	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	1
	役員	競争法	弁護士による セミナー	1
	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	弁護士によるセミナー・動画視聴	1
	競争法実務 責任者等	競争法伝承教育	コンプライアンス 部門によるセミナー	2
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 日米の半導体製造装置等に係る輸出規制について	社内講師によるセミナー・動画視聴	1
		7月度 贈賄防止規制に関する研修	社外弁護士による セミナー・動画視聴	1
		9月度 建設業法	社内講師によるセミナー・動画視聴	1
		11月度 あなたと会社を守るヘルプラインとホットライン	社外弁護士によるセミナー・動画視聴	1
		1月度 インサイダー取引の最新動向	社内講師によるセミナー・動画視聴	1
		3月度 契約遵守について	社内講師によるセミナー・動画視聴	1

2023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	2

2023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)

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た対話形式での講義と、受講者の業務に沿ったケーススタディを基に、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、すべ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。加えて、2023年度からは営業部門だけでなく、新しく事業を探索する部門等にも教育範囲を広げて開催しています。

その他の啓発活動

コンプライアンス便り

社内イントラネットに毎月1回、身近なテーマを4コマ漫画などでわかりやすく学べる「コンプライアンス便り」を掲載。事例から学ぶべきことを詳細に解説しています。

コンプライアンス便り Vol.94

今回のテーマ：海外に製品を送るときは



製品や技術情報などを海外へ送るときには、社内のルールに従って、規制対象かどうかを確認しましょう。

あるメーカーの開発部門に勤務するAさん。ある日、海外の支店から、製品サンプルを送ってほしいという依頼があった。急いでいるらしく、すぐにも発送しなければならないらしい。しかし、Aさんは海外に荷物を送ったことがなかったので、先輩のBさんにどうすればいいかを相談した。

Bさんは、海外にものを送るときは、輸出前のチェックをしなければならないと話した。Aさんは、「一般向けの製品ですし、そもそもサンプルだからチェックは必要ないのでは」と答えた。Bさんは、「一般向けの製品でもサンプルでも、事前のチェックが必要だよ」と話し、海外に製品や技術資料など

を送るときには、安全保障上の問題がないか、事前チェックが必要だから、チェック担当部門に確認を依頼しなければならないと説明した。

先進国が保有する高度な貨物や技術が、大量破壊兵器等の開発や製造等に關与している悪意国やテロリスト等の悪意組織に渡ることを未然に防ぐ取り組みを「安全保障貿易管理」といいます。今回のように、仕事で海外に製品などを送る場合は、それが規制対象に該当するかどうかをチェックしなければなりません。今回は「製品を海外に送るときはどのようなチェックを行わなければならないか」について学びましょう。

この事例はフィクションです。

「こんぶろカスタム」提供

2023年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧

4月	企業理念を業務に活かしていますか？
5月	「風通しの良い職場」を作るには？
6月	マタハラ、パタハラって何？
7月	歩きスマホをしてはいけません
8月	仕事に集中していたら負荷の軽減・分散をしましょう
9月	古い書類を確認せずに捨てようとしたら
10月	コンプライアンス強化月間
11月	防災訓練に参加することの大切さ
12月	人権週間
1月	部外者に秘密情報を話す人を見かけたら
2月	気兼ねなく意見を出せる雰囲気にするには
3月	海外に製品を送るときは

コンプライアンス強化月間

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、社長メッセージの発信、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。2023年度は社長メッセージを日本ガイシおよび国内外のグループ会社に対し動画で配信しました。

コンプライアンス活動表彰

2021年度から「コンプライアンス活動表彰制度」を開始し、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。2023年度はガイシ事業部製造部小牧工場の「安全シンボルゾーンの取り組みによる組織活性化」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受賞部門のメンバーとの座談会を行いました。

コンプライアンス徹底の取り組み

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」は社会情勢の変化等に応じて改訂しており、2023年度は社内ルールを見直し、第4版を発行しました。

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	「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要（解説集）」制定	各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け	外部講師（弁護士）による独占禁止法講演会開催（以降、毎年開催）
2011年度	「競争法遵守規定」制定		
2012年度	「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	「独立委員会」設置	- 法務部員による社内研修 - 海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			- 競争法ハンドブック説明会実施 - 競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	「競争法遵守規定」改定 「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	- 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	- 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）

実施回数	規定整備	社内体制の構築	教育
2015年度	- すべての国内、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」を改訂	「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ス株式会社に、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、全社一元的な監督・報告体制や「競争法遵守プログラム」の導入状況についての確認を委託	- 新入社員向け競争法教育実施 - 国内グループ会社用競争法教育DVD配布 - 国内外で競争法遵守教育を拡充
2016年度	「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	- 競争法遵守プログラムの進捗を社外役員が多数の経営倫理委員会へ四半期ごとに報告。提言を受けながら推進 - 競争法遵守状況をPwCアドバイザリー合同会社に委託して確認	- 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	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	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	国内の861名に対してWebセミナーを実施
2018年度	- 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	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※	- 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※

実施回数	規定整備	社内体制の構築	教育
2019年度	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	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※	- 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	「競争法遵守活動ポータルサイト」開設	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※	- 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	「競争法遵守ハンドブック」を改訂		日本ガイシの全役員および部長を対象とし、日本ガイシで過去に発生した競争法違反について伝承教育を実施
2022年度		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	日本ガイシの営業関連基幹職を対象に日本ガイシで過去に発生した競争法違反について伝承教育を実施
2023年度	「競争法遵守ハンドブック」を改訂		- 国内の競争法遵守 - 実務責任者、担当者を対象に日本ガイシの競争法違反について総括的な教育を実施

※の項目は毎年継続

競争法コンプライアンス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リスク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」に基づく競争法コンプライアンス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コンプライアンスプログラムの運用、改善などに活用しています。

反競争的事例

2023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](#) 図

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・教育を確実に行っています。

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替および外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、事案ごとに許可の要否を審査し、「安全保障輸出管理データベース」に記録していましたが、2017年10月より、「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。

特定輸出なら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、2023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26回、延べ535名が参加しました。

ハラスメント対策

日本ガイシでは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。これに加えて2022年度から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職者を対象に開始。2023年度は4社5拠点141名が受講しました。また一般職に対しては教育内容にセクシャルハラスメントを追加し、講義形式による教育を実施。4社4拠点637名が受講しました。さらに2023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、セルフ学習や各部門等でのハラスメント教育の一環として活用できる学習教材をNGKグループ内に配信。配信開始から3カ月で3,000回を超える視聴がありました。また、この学習教材を活用し、コンプライアンス部門が各部門やグループ会社へ訪問し、積極的に教育を行っています。日本ガイシでは引き続き、より実効性の高い教育の提供によるハラスメントの未然防止と職場環境のさらなる向上に取り組んでいます。

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](#) 図

コンプライアンス意識調査

日本ガイシグループのコンプライアンス体制強化の一環で、日本ガイシと国内グループ会社の業務に従事する者を対象に、2023年度に第4回コンプライアンス意識調査アンケートを実施しました。ここでは、顕在化しているリスクを洗い出すとともに、その影響などについて対象者の認識を尋ねています。この結果を基に各部門と各社が対応策を策定してリスク低減に取り組んでいます。

腐敗防止

基本的な考え方

NGKグループは、NGKグループ企業行動指針で持続可能な社会の実現に取り組み、人権を尊重し、公正かつ透明で誠実な事業活動を行うこと、NGKグループ行動規範で腐敗行為の包括的防止に努めることを宣言しています。腐敗行為は、持続可能な社会の実現を阻害し、人権侵害をもたらすという点で、NGKグループ企業行動指針、行動規範に反し、容認することはできません。

適用法令を遵守し、直接・間接に腐敗行為に関与することを禁止するとともに、すべての事業活動において腐敗防止に努め、ステークホルダーからの信頼に応え、持続可能な社会の実現を達成するために、「NGKグループ腐敗防止方針」を定めています。

腐敗事例

2023年度は、NGKグループにおいて腐敗事例は確認されていません。

腐敗事例

[ガバナンスデータ集](#) 

贈収賄／利益相反／マネー・ローンダリング／インサイダー取引

NGKグループでは、役員・従業員が贈収賄、横領、利益相反、マネー・ローンダリング、インサイダー取引、司法妨害等の、個人や組織の利得のために自己または第三者の職務上の権限や地位の濫用等の腐敗行為を行うこと、および腐敗行為に加担することを禁止しています。

贈収賄

NGKグループは、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）を行う贈収賄を禁止しています。その防止のために、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）は受けません。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、接待は行いません。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は利用しません。

利益相反

NGKグループは、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利益相反を禁止しています。当社の利益相反に関する考え方については、下記リンクを参照ください。

[利益相反に関する考え方](#) 

マネー・ローンダリング

NGKグループは、役員・従業員が脱税、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「マネー・ローンダリング」を禁止しています。

インサイダー取引

NGKグループは、役員・従業員が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「インサイダー取引」を禁止しています。取り組みの一つとして、NGKグループに毎年インサイダー取引規制の最新動向等についての教育動画を配信しています。

腐敗防止の取り組み

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、直接または代理店等を通じた間接的な贈賄行為全般（接待、金銭・物品の贈答）を禁止するとともに、贈賄リスク低減のために日本ガイシが取るべき対応を定めています。その一環として、新規に代理人等を活用するにあたっては、デューディリジェンスとして当社が定める不審兆候リストへの該当の有無を確認した上で、腐敗防止を含む関連法令を理解・遵守する条項を含む契約を締結しているほか、年間2回、既存および新規の代理人等との取引状況をチェックし、贈賄のリスクアセスメントを実施しています。加えて、2017年度からは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、日本ガイシでは、贈賄防止法令や「外国公務員贈賄防止規程」への違反またはそのおそれのある行為について、ホットライン等を通じて報告を受け付けています。報告を受けた場合には、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。また、調査・検討の過程では、社外取締役を中心に構成される経営倫理委員会が関与することで、適切な対応と独立性が担保されています。

さらに、日本ガイシでは、社内講師が具体的な腐敗行為について説明を行う階層別教育に加えて、国内グループ全社員を対象としたコンプライアンス意識調査によって、職場における違反行為やその兆候の有無を隔年毎に確認しています。

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。

2023年度の政治献金支出はありませんでした。

税の透明性

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（2023年3月期）（億円）

	納付税額
日本	162.6
アメリカ	26.1
ドイツ	19.8
ポーランド	6.3
インドネシア	5.2
メキシコ	3.2
オーストラリア	1.6
その他	1.7
合計	226.2

※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。

リスクマネジメント

基本的な考え方

NGKグループは、グループビジョンの実現に影響を与える不確実性をリスクと捉え、これらを適切に認識し未然防止を図ることでリスクをコントロールするとともに、顕在化したリスクにより生じる損失を最小限にとどめるため、リスク種別に応じた取り組みの考え方を定めています。

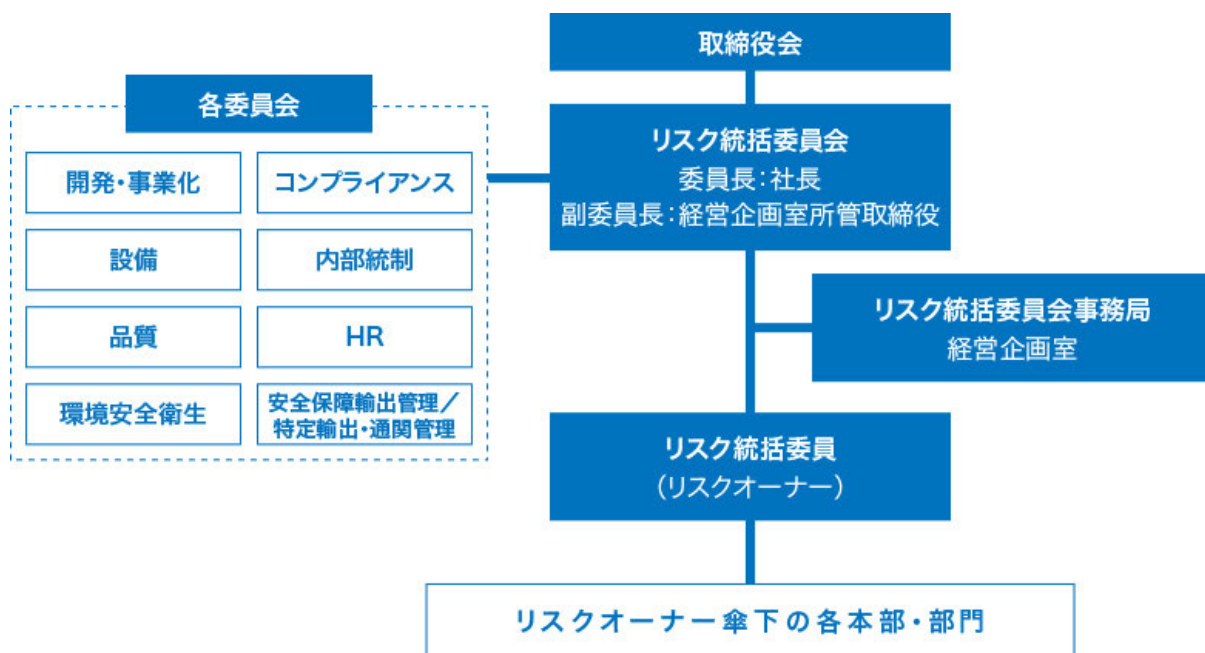
またNGKグループでは、経営に与える影響が大きいリスクが発生した場合には、危機管理基本規程に基づきそのリスクに応じた委員会が中心となって情報収集や実態把握を行い、負の影響の極小化を図るとともに、原因分析や再発防止に取り組みます。このうち、著しく重大なリスクに関しては、経営企画室担当執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し、対応に当たります。

[リスクマネジメントの考え方](#) ▶

リスクマネジメント体制

NGKグループでは、2023年度から社長を委員長とするリスク統括委員会を新たに設置し、グループの重要なリスク課題を後述のリスクマネジメントプロセスに沿って包括的に取り扱っています。取締役会は、リスク統括委員会からリスクマネジメントの活動について年1回以上報告を受けることで、その取り組み全体を監督するとともに、リスクマネジメント体制の有効性について確認をしています。当該リスクマネジメント体制は、監査役会から独立して運営されています。

リスクマネジメント体制図

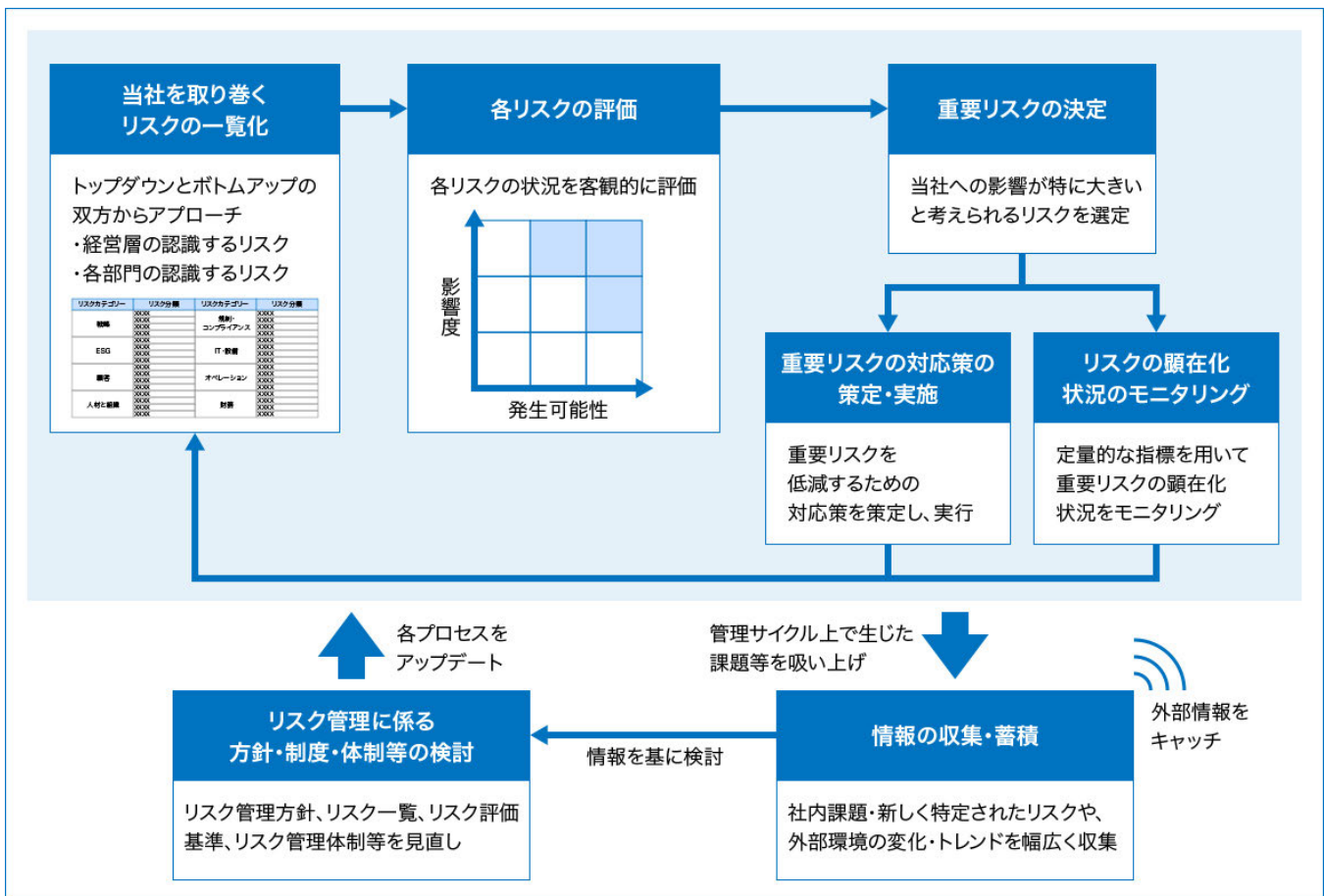


リスクマネジメントプロセス

リスク統括委員会ではCOSO-ERMフレームワークの考え方を参考にして、内外環境の変化を踏まえた定期的なリスク分析・評価、管理すべき重要なリスクの特定・見直し、リスクを主管する委員会・部門によるリスク顕在化状況のモニタリングやリスク対応策の策定・実施等のリスク管理体制および手法を整備しています。リスク統括委員会は、取締役会で決定された「リスクマネジメントの考え方」の下で当社グループを取り巻くリスクを横断的に統括するとともに、その活動を取締役に報告しています。

また、内外環境の突発的な変化等により重要性が急激に高まったリスクは、適時にリスク統括委員会で取り扱う対象として追加し、対応できるようにしています。2023年度は、能登半島地震の発生により自然災害リスクの重要性がさらに高まったと判断し、リスク統括委員会の審議を経て取締役会で決定された重要リスクに加えて、自然災害リスクをリスク統括委員会がレビューする対象として追加しました。

重要リスクの管理サイクル



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	
	デモ、テロ、戦争、感染症、自然災害など予期せぬ事象の発生	拠点の分散によりグローバルに代替可能な体制を構築
	エンバイロメント事業	
	内燃機関車の減少に繋がる変化	排ガス規制の強化に伴う新製品や高機能品の開発、市場投入
	中国市場の競合台頭によるシェア低下	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
	景況悪化や規制時期の遅れなどによる需要減	環境規制の内容と時期、需要動向に適宜対応
	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	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
	デジタルソサエティ事業	
	想定を上回る半導体需要の減少	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
	顧客ニーズへの対応遅れによるシェア低下	当社独自の製品対応力や製品供給力の向上
	革新的な発明による半導体製造プロセスの大幅な変更	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
	半導体に関する各国の輸出規制	規制動向を注視し素早く対応できるよう関係部門への情報共有や必要な規程・マニュアルを整備
	- 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	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

リスク	リスク概要	対応策
1. 事業運営におけるリスク	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	客先動向を注視しタイムリーな技術開発
	エネルギー&インダストリー事業	
	リチウムイオン電池など競合製品の技術革新によるNAS電池が持つ優位性の低下	- 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
	- 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	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
2. 研究開発に関するリスク	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	- 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）設定とNV推進本部、研究開発本部、製造技術本部の連携による新製品創出や事業化の推進 - 開発・事業化委員会における研究開発のリソース配分の見直し
3. 人材におけるリスク	人材確保・人材管理	
	求める人材の確保・育成が計画通りに進まない場合、事業の遂行能力が向上しないことによる事業目標の未達	「DX人材」および「グローバル人材」を確保・育成するための仕組みや制度の拡充 - 従業員の挑戦をサポートする社内環境整備
	ダイバーシティ&インクルージョンへの対応	
	人材の同質性が継続することによるイノベーション機会の喪失	多様性確保に向けた各種方針の策定と人事施策の実施

リスク	リスク概要	対応策
3. 人材におけるリスク	ダイバーシティ&インクルージョンに消極的な企業と認識されることによる採用競争力の低下	新卒・キャリア採用ともに幅広い人材を採用
4. 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク	法令等の遵守に関するリスク	
	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	- 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
	人権・安全に関するリスク	
	グループの事業活動における人権侵害	- 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の提出 - 従業員の人権に対する理解向上を目的とした各種教育の実施 - 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
	従業員の労働災害や疾病・身体・メンタルヘルス問題	- 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
	品質と製品の安全性に関するリスク	
	重大な市場クレームや契約違反など業務の不備に伴うブランド・レピュテーションの毀損、訴訟の提起等の品質と製品の安全性に関わるリスク	- 品質方針に基づき、品質経営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

リスク	リスク概要	対応策
4. 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク		4つの品質活動のルール化と品質リスク排除プロセス活動の全社展開 - 品質コンプライアンスプログラムの現場への浸透 - 製品・サービスの安全性に関するガイドラインの策定および各事業本部への適切なリスク評価方法の構築と教育の拡充
5. 情報システムのリスク	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	- NGKグループ情報セキュリティ方針に基づいたITセキュリティ体制の構築 - 従業員に対する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
6. 為替、資金および資材調達のリスク	- 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	- 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
	各地域における素材価格やエネルギーコストの上昇	- 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
	サプライチェーンの混乱や本国・調達元の法規制の変化への対応遅れによる資材調達の遅延や顧客への出荷滞留	- 在庫管理 - 調達先の多様化 - 海外拠点を通じた情報収集とモニタリング
7. 気候変動と災害のリスク	気候変動に関するリスク	
	気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）で想定したシナリオ以外の事象が発生した場合、追加的費用による業績悪化	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シナリオの設定と対応戦略の策定

リスク	リスク概要	対応策
7. 気候変動と災害のリスク	気候変動対応目標の未達によるステークホルダーからの評価の低下やブランド価値の毀損、ビジネス機会の喪失	- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の分類に沿って特定したリスクと機会について、財務影響を定量的に分析 - 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 2050年のCO₂排出量ネットゼロに向けたロードマップの策定
	大規模災害および感染症に関するリスク	
	- 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 - 重大な感染症の発生・蔓延による生産・販売への悪影響	- 関連規程類の策定や訓練等の実施によるグループ全体でのBCP（事業継続計画）の推進 - 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。

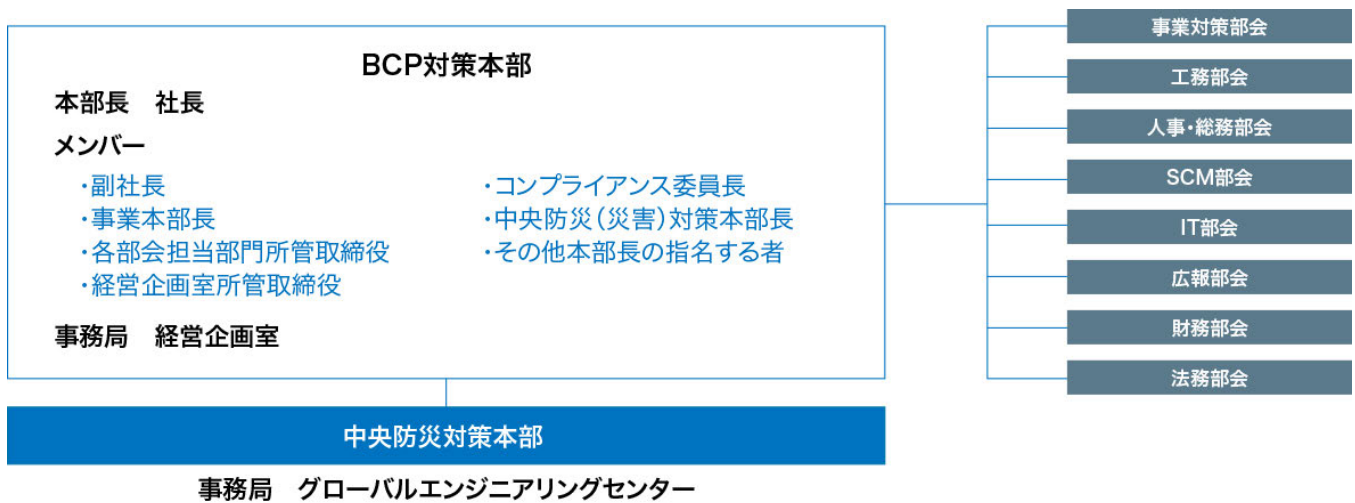
アンケートに基づくリスクの抽出と未然防止

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。この結果を基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、南海トラフ巨大地震などの大規模災害を想定したシナリオ計画に基づく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。

2023年度の取り組み

- 教育**
 - 南海トラフ地震発生時の避難対応に関する資料の配布およびアンケートを対象拠点の従業員へ実施
- 啓発**
 - 防災アイデアの募集会、座談会を実施
- 訓練**
 - 対面とオンラインを併用し、実効性の高い訓練を実施
- その他**
 - 昨年度のBCP活動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）
- 従業員一人ひとりのBCP・防災意識の向上を狙いとした、建屋フロア単位での訓練や防災イベントの継続

情報セキュリティ

情報セキュリティ管理体制

平時における情報セキュリティの管理体制は部組織の役割として定義しています。重要システムに対するセキュリティインシデント発生時など有事の対応体制についてもBCPおよび危機管理の社内体制との整合を図り強化していきます。

[NGKグループ情報セキュリティ基本方針](#) >

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付けています。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。2023年度は、欧州、米国、およびアジアのグループ会社を訪問しました。また、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。2023年度は、クラウドサービス利用におけるデータの取り扱い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。

教育一覧

内容	受験者数	受講率
新入社員向け教育	168人	100%
主任への昇格者向け教育	130人	100%
基幹職への昇格者向け教育	94人	100%
eラーニング	7,006人	85.8%

※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。

2023年度は全グループ会社を対象にSOC（Security Operation Center）を導入し、主に検知および対応を強化しました。また、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](#) >

知的財産マネジメント

NGKグループは知的財産を重要な経営資源と位置付けています。

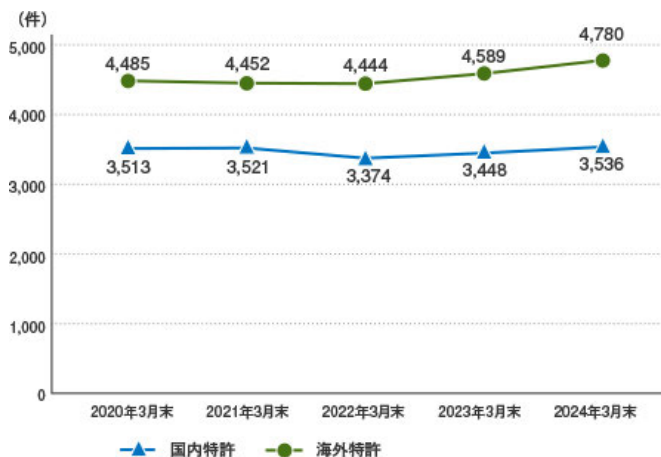
保有する知的財産を最大限に活用するとともに、経営戦略に資する知的財産活動を推進し、新規事業の創出ならびに既存事業の競争力強化につなげ、事業の拡大と収益性の向上を目指していきます。

2030年の目指す姿

NGKグループでは、知的財産を重要な経営資源と位置付け、これまでグローバルに特許等の権利を取得することを中心とした活動を行い、事業を支えてきました。近年、無形資産への投資・活用の重要性が一層高まる中、従来の「守りの活動」に加え、経営戦略との整合性を持った知的財産への投資を行うことで、新規事業の創出や、将来の競争優位性を獲得し、NGKグループビジョン実現に貢献する「知的財産の活用を意識した活動」に広げていく必要があります。このため、「2030年の目指す姿」として、

- 1) 事業戦略／開発戦略／知的財産戦略の三位一体での推進
- 2) IPランドスケープ等を用い、「知的財産の活用を意識した」知的財産活動の実施を掲げ、これに向けた取り組みを推進していきます。

特許保有件数の推移

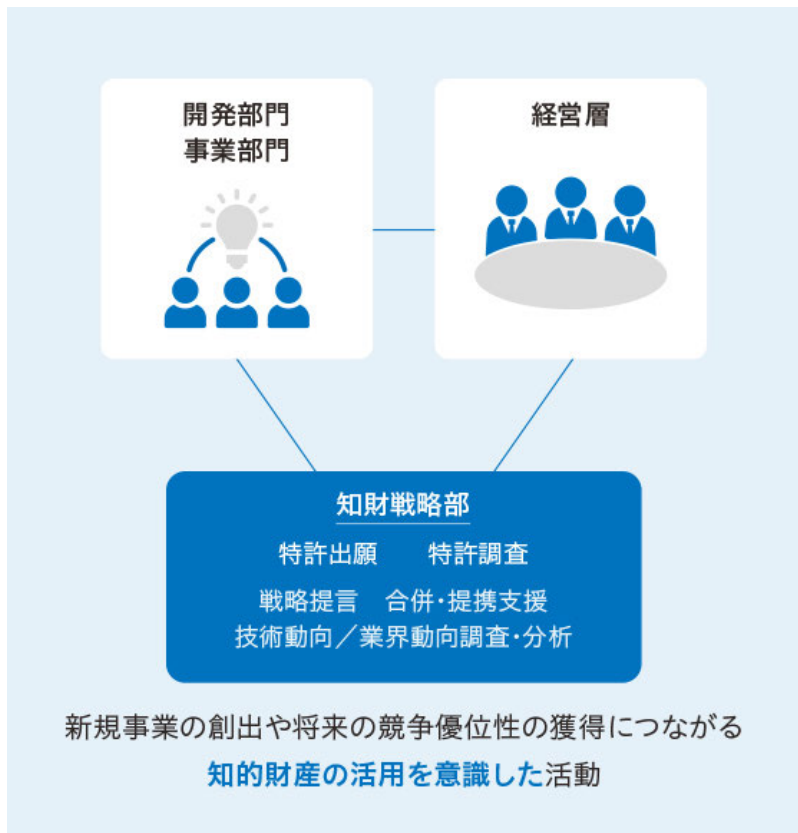


2024年3月末時点の特許保有数

国内特許 **3,536** 件

海外特許 **4,780** 件

目指す姿



【IPランドスケープの例】 NGK保有技術から新規用途を探索



特許出願の分布を可視化したもので、等高線で示される山や島は、出願の塊を示しています。色の濃い領域は、多数の出願がなされていることを示します。自社・競合の特許の強み・弱みを認識し、戦略的な出願に活用しています。

知的財産活動の推進

知財戦略部は、事業部門および開発部門と連携し、各製品・開発単位ごとに「知財活動会議」を毎年年度初めに開催しています。この会議では、自社の開発・事業目標を踏まえ、知的財産活動の目標を議論・設定し、その目標に向けた知的財産戦略を立案することを目的としています。2024年度は、活動の強化を図るべく、各事業部門および開発部門の知財強化責任者を軸にして、知的財産活動を推進していきます。さらに、知財講演会や知財解析手法の紹介、あるいは知財戦略部員による各事業部門および開発部門への個別の知財教育等を通じて、従業員への知財啓蒙活動も積極的に推進していきます。

新規事業の創出と早期事業化

新規事業の創出

新規事業創出に向け、自社のコア技術の新規展開先や、既存製品の新規用途を特許分析を通じて探索します。また、DXの推進にも積極的に取り組んでおり、例えば、大規模言語モデル（LLM）を用いて有望な新規市場の探索を行います。さらに、知的財産情報から得られた分析結果を基に、新規事業に関する協業・提携先候補を抽出して、開発・事業戦略の策定に寄与します。こうした知的財産活動を通じ、NGKグループの強みを最大限に生かした新規事業の創出と早期の事業化を推進します。

新規事業の競争優位性獲得

新規事業における競争優位性の確保に向けて、自社技術の着実な権利化と、強固な特許網の構築を実施しています。特に新規事業分野においては、サプライチェーンを意識した出願にも注力し、ビジネスモデル特許の活用や意匠権など、さまざまな権利を組み合わせた知財ミックスの活用にも取り組んでいます。一方で、秘匿すべき重要なノウハウと、権利化すべき技術との適切な切り分けも行っています。また、特許分析等を通じ、競合他社・技術の動向把握を行っています。その分析結果を基に、開発・事業部門や経営層に対し具体的な提携候補を提示していきます。こうした知的財産活動を通じ、新規事業の競争優位性獲得を後押ししています。

既存事業の競争力強化

既存事業における競争力の維持・強化に向けて、自社保有特許の棚卸を実施し、自社実施特許や他社に影響力のある特許の件数を把握しています。また、自社特許および競合他社の特許分析を行うことで、製品の事業環境に沿った適切な知的財産戦略の立案を行っています。ビジネスモデル特許の活用や意匠権、商標権など、さまざまな権利を組み合わせた知財ミックス戦略にも取り組んでおり、NGKグループのブランド価値向上も含めて事業を多角的に保護しています。一方で、秘匿すべき重要なノウハウと、権利化すべき技術との適切な切り分けを行い、効果的な知的財産マネジメントを実現しています。こうした知的財産活動を通じ、高い競争力と収益力の維持・向上を図っています。

新規事業

新規事業の創出

- コア技術の新規展開先探索
- 既存製品の新規用途探索
- 協業・提携候補の抽出

新規事業

新規事業の競争優位性獲得

- 競合他社・技術動向把握
- 強固な特許網の構築
- 権利化・ノウハウ判断

既存事業

既存事業の競争力強化

- 知財ミックス戦略
- 自社他社の特許分析
- 自社保有特許の棚卸し

知財活動会議

ガバナンスデータ集

取締役

項目	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
取締役数	日本ガイシ	12	13	9	9	9	10	人
うち社外取締役数		3	3	3	3	3	4	人
取締役会開催回数		14	14	13	14	15	-	回

監査役

項目	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
監査役数	日本ガイシ	4	4	4	4	4	4	人
うち社外監査役数		2	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	25	25	人
男性		15	14	21	21	24	25	人
女性		0	1	1	1	1	0	人

取締役および監査役の報酬

項目	範囲	区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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)	535	591	685	539	526	百万円
		監査役(社外監査役を除く)	59	59	67	69	71	百万円
		社外役員	66	66	68	70	70	百万円

株主還元

項目	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
配当金の推移	日本ガイシ	50	30	63	66	50	円
自己資本当期純利益率(ROE)		5.8	7.9	12.9	9.0	6.1	%

知的財産マネジメント

項目	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
特許保有件数(日本)	日本ガイシ	3,513	3,521	3,374	3,448	3,536	件
特許保有件数(海外)		4,485	4,452	4,444	4,589	4,780	件

コンプライアンス

項目	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	55	28	43	38	35	件
反競争の事例	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	4	4	4	4	回
階層別ハラスメント研修参加人数	日本ガイシ	419	417	448	514	455	人
腐敗・贈収賄事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件

NGKグループの外部評価

| 主なインデックスへの組み入れ状況

Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index



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8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)

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF NGK INSULATORS IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NGK INSULATORS BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

性別多様性に優れた企業を対象にして構築される指数で、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。

MSCI 日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

THE INCLUSION OF NGK INSULATORS IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NGK INSULATORS BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

ESG評価に優れた企業を選別して構築される指数で、GPIFが運用対象として採用する「MSCI 日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」に選定されています。

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、「気候変動」はA-（Aマイナス）、「水セキュリティ」と「サプライヤーエンゲージメント評価」はBの評価をいただいています。

Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業



2023年度に新設された経済産業省と東京証券取引所が共同選定する「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定されました。「共働き・子育て」を可能にする男女問わない両立支援に関する取り組みが特に優れた企業が選定されます。

えるぼし



2019年8月、厚生労働省から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（2024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	1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 4,775人 連結 19,540人
設 立	1919(大正8)年5月5日	証 券 コ ー ド	5333
資 本 金	701億円		
売 上 高	5,789億円(連結、2023年度)		

ウェブサイト情報

本冊子は、2024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 2024 (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2024
<https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2024/ngk2024.pdf>



企業情報
<https://www.ngk.co.jp/info/>



IR情報
<https://www.ngk.co.jp/ir/>

NGKグループ拠点

日本ガイシ 事業所・本部・支社・営業所

本社／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

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 CERAMICS MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.

EUROPE

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.

ASIA, OCEANIA

NGK (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。

2024年は、8月末時点の取り組みを「NGK Group Sustainability Website Data 2024(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

2023年4月1日～2024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。



独立した第三者保証報告書

2024 年 10 月 15 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 2024 (PDF)」(以下「報告書」という。)に記載されている ☒ の付された 2023 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マネジメント

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、国際品質マネジメント基準第 1 号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」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、包括的な品質マネジメント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2024

■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 2024年10月