



このPDFにはインタラクティブ機能を実装しています。

- ▶ 目次ページにはリンク機能、各ページ右側にはナビゲーションボタンを設けています。
- ▶ 該当箇所には関連情報を掲載している当社ウェブサイトへのリンク機能を設けています。

日本ガイシ

NGK Group

Sustainability Website Data
2025

Surprising Ceramics.

目次

トップメッセージ	1
サステナビリティマネジメント	3
マテリアリティ	13

NGKグループのサステナビリティ 環境

環境マネジメント

NGKグループ環境ビジョン・環境方針	17
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	19
環境マネジメントシステム (EMS)	23

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	27
カーボンニュートラルへの取り組み	35

循環型社会への取り組み

廃棄物削減と資源の有効利用	48
水資源の保全	51

自然との共生への取り組み

TNFD提言に基づく情報開示	53
生物多様性の保全と再生	71

環境汚染の防止

環境汚染の防止	77
---------------	----

環境社会貢献

環境貢献製品およびサービス	79
---------------------	----

環境コミュニケーションの推進

環境教育とコミュニケーション	86
----------------------	----

サステナビリティデータ集

環境データ集	89
--------------	----

NGKグループのサステナビリティ 社会

人権

人権の尊重	96
-------------	----

サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント	104
----------------------	-----

お客さまとともに

製品・サービスの品質の追求	109
製品・サービスの安全性の追求	117
お客さま満足の向上	120

人材価値の向上

人的資本経営	121
労働慣行	124
ダイバーシティ&インクルージョン	129
人材育成	143
健康経営	149
労働安全衛生	154

社会貢献活動

社会貢献活動	159
--------------	-----

サステナビリティデータ集

社会データ集	164
--------------	-----

NGKグループのサステナビリティ 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	172
各機関の状況	175
取締役・監査役の指名と報酬	190
政策保有株式の保有方針	200

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制	201
コンプライアンス徹底の取り組み	210
腐敗防止	215
税の透明性	218

リスクマネジメント

リスクマネジメント	219
情報セキュリティ	229

知的財産マネジメント

知的財産マネジメント	232
------------------	-----

サステナビリティデータ集

ガバナンスデータ集	236
-----------------	-----

サステナビリティ基本情報

方針・考え方	238
GRIスタンダード対照表	255
ISO26000対照表	265
NGKグループの外部評価	268

会社概要／ウェブサイト情報	272
---------------------	-----

NGK グループ拠点／編集にあたって	273
--------------------------	-----

第三者保証	274
-------------	-----

トップメッセージ

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



日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

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

NGKグループはビジョンで掲げた「なすべきこと」の実現のため、2030年に新事業化品売上高1,000億円以上を目標とする「New Value 1000」（NV1000）を掲げています。これは、カーボンニュートラル（CN）およびデジタル社会（DS）の2つの領域において、社会課題の解決に直結する新たな事業を生み出していく取り組みです。開発フェーズのテーマを含め2,000億円規模のポテンシャルがあると見ており、目標に対して着実に前進しているという実感を持っています。 CN領域では、脱炭素社会に不可欠な技術として、大気中のCO2を直接、吸着・回収する「ダイレクト・エア・キャプチャー（DAC）」用セラミックスや、混合ガス・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」の研究開発に注力しています。これらは、2030年代前半に向けて本格的なニーズ拡大を期待しており、「2030年まではDS領域、2030年以降はCN領域も」という予測の下、 NV1000の中核を担うものとして重視しています。

2026年春、当社は「NGK株式会社」へと社名を変更します。背景には、当社の現状と未来を見据えた強い意志があります。現在、がいし製品の売上高は全体の1割未満にとどまり、当社の中核事業は大きく転換しています。また、売上高の約7割が海外、従業員の6割以上が外国籍である今、海外では「NGK」というブランドがすでに広く認知され、社内外からその社名への移行を望む声が高まっていました。この社名変更は、NGKグループビジョンに掲げる事業構成の転換と、グローバル市場での企業価値向上という、私たちの次なるステージへの決意を映したものとなっています。

私たちは独自のセラミック技術を核に、社会課題の解決に挑み続けてきました。この基本姿勢は、時代が大きく変化する中でも決して揺らぐことはありません。たとえ困難なテーマであっても、挑戦を恐れず、技術開発を止めることなく、社会にとって本当に価値ある製品を生み出し続けます。新社名の下でも、こうした技術や製品の提供を通じて、社会から必要とされ続ける会社でありたいと考えています。

社長としての私の最大の目標は、すべてのステークホルダーに「誇り」と「信頼」を持っていただけるNGKグループを築くことです。その実現に向けて、これからも変革と挑戦を続けてまいります。

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

NGKグループは、NGKグループ理念「社会に新しい価値を そして、幸せを」に基づき、独自のセラミック技術で新しい価値を提供することで持続可能な社会の実現に貢献し、社会の皆さまからの期待に応え、信頼を得たいと考えています。これをNGKグループのサステナビリティに係わる基本的な考え方とし、NGKグループ理念の実現に向けて、ESG（環境・社会・企業統治）およびSDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）を念頭に置きつつ、カーボンニュートラルとデジタル社会の実現に貢献し、持続的な企業価値の向上を目指します。

[NGKグループサステナビリティ基本方針](#) ▶

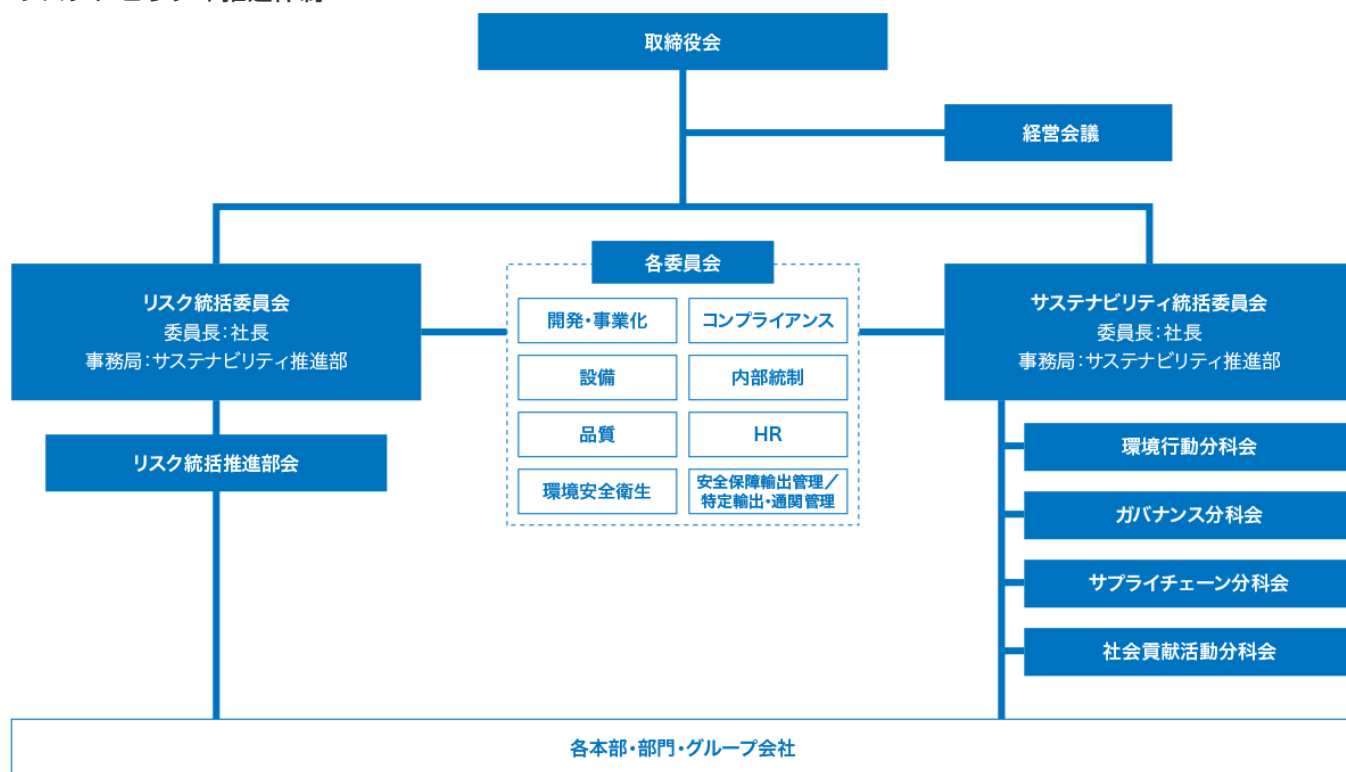
ガバナンス

NGKグループは、ESGを経営の中心に位置づけています。海外でのビジネスが拡大する中、経営の透明性と自律性を高めるべく、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。

当社グループのESG要素を含むサステナビリティ課題に関するリスクと機会は、サステナビリティ統括委員会において集約、確認しています。サステナビリティ統括委員会の活動内容は年1回以上取締役会に報告されるとともに、必要な事項は取締役会および経営会議で審議または報告された上で施策として執行されます。またリスク統括委員会においては、リスクマネジメントに係わる方針策定、体制構築、執行状況のモニタリング等を行うとともに、個別のリスク事項については各種の委員会等においてリスク管理を行うものとしています。サステナビリティ統括委員会およびリスク統括委員会の委員長は社長が務め、本社部門、事業部門などを担当する執行役員および部門長をその構成員としています。

[リスクマネジメント](#) ▶

サステナビリティ推進体制



2024年度ESG統括委員会（現 サステナビリティ統括委員会）の実績

回	開催日	議題
第1回	2024年4月	- NGKグループのサステナビリティ課題の認識 - 各分科会活動 年間計画
第2回	2024年5月	- TNFD開示について - マテリアリティ開示のアップデート
第3回	2024年6月	- NGKグループサプライヤー行動規範の制定の審議 - 第5期環境行動5カ年計画158期実績と159期目標 - グリーンファイナンスレポート - 統合報告書 NGKレポート2024 制作状況報告
第4回	2024年9月	- 環境価値取得計画について - CSRD、ISSB（SSBJ）対応の進捗 - NGKグループのESG課題対応状況
第5回	2024年12月	- 社外（顧客・ESG評価機関等）からの調査対応状況と今後の対応について - 脱炭素燃料の供給について
第6回	2025年3月	環境価値取得計画について

リスク管理

NGKグループのサステナビリティ課題に関するリスクと機会については、取締役会および経営会議で重要な項目をマテリアリティとして特定した上で対応しています。

マテリアリティの特定に際しては、マテリアリティ候補となる環境・社会に関する各種の課題について、「事業への影響度」および「ステークホルダーの要請・期待、社会への影響度」の2軸で評価してマテリアリティ・マップの作成を行いました。これを基にサステナビリティ統括委員会においてマテリアリティ候補を抽出し、それらに対するリスクと機会、主な取り組みの検討を行った上で、取締役会および経営会議においてマテリアリティ項目として決定しました。

これらの項目は各々に関係する委員会では取り扱われ、サステナビリティ統括委員会に集約されるとともに、取締役会または経営会議への報告等を通じてリスクと機会の監視・管理（ガバナンス）、識別・評価（リスク管理）を行っています。

[リスクマネジメント](#) >

[マテリアリティ](#) >

戦略および指標と目標

マテリアリティのすべての項目についてKPIを設定し、取り組みを行っています。

[マテリアリティ](#) >

サステナビリティ活動の重点テーマ

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。

マテリアリティ	
E（環境）	- 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（社会）	- 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（ガバナンス）	- 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

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 また、一人ひとりが公平な処遇のもとで能力を最大限発揮できるよう、人材の成長を支援します。	- 従業員の人間性尊重 - 安全で働きやすい職場づくり - 職場環境、従業員満足度調査 - 理念・方針の浸透	- 社内報 - 英語版社内報「Global MIZUHO」 - ビデオニュース - 社内イントラネット - 労使懇談会/労使協議会 - 組織活性度調査 - CRS（Corporate Risk Survey）調査 - ヘルプライン - ホットライン

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)
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](#) 



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生かして持続可能な社会の実現に向けた新しい価値を提供していきます。



目標		NGKグループの提供価値
 1 貧困をなくそう	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
 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

目標		NGKグループの提供価値
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	— 適切な雇用を創出し、従業員に働きがいのある職場を提供し、経済成長に寄与します
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

目標		NGKグループの提供価値
	つくる責任つかう責任	セラミックスの原料となる天然資源を効率的に利用します
	気候変動に具体的な対策を	- NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します - 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
	海の豊かさを守ろう	セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します
	陸の豊かさを守ろう	社有地の生物多様性保全を進めています
	平和と公正をすべての人に	各国、地域の法令やルールを守り、国際間の取り決めに尊重してコンプライアンスを徹底します
	パートナーシップで目標を達成しよう	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、地球環境の保全、産業の発展に貢献する企業として、NGKグループ理念「社会に新しい価値を そして、幸せを」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しました。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。

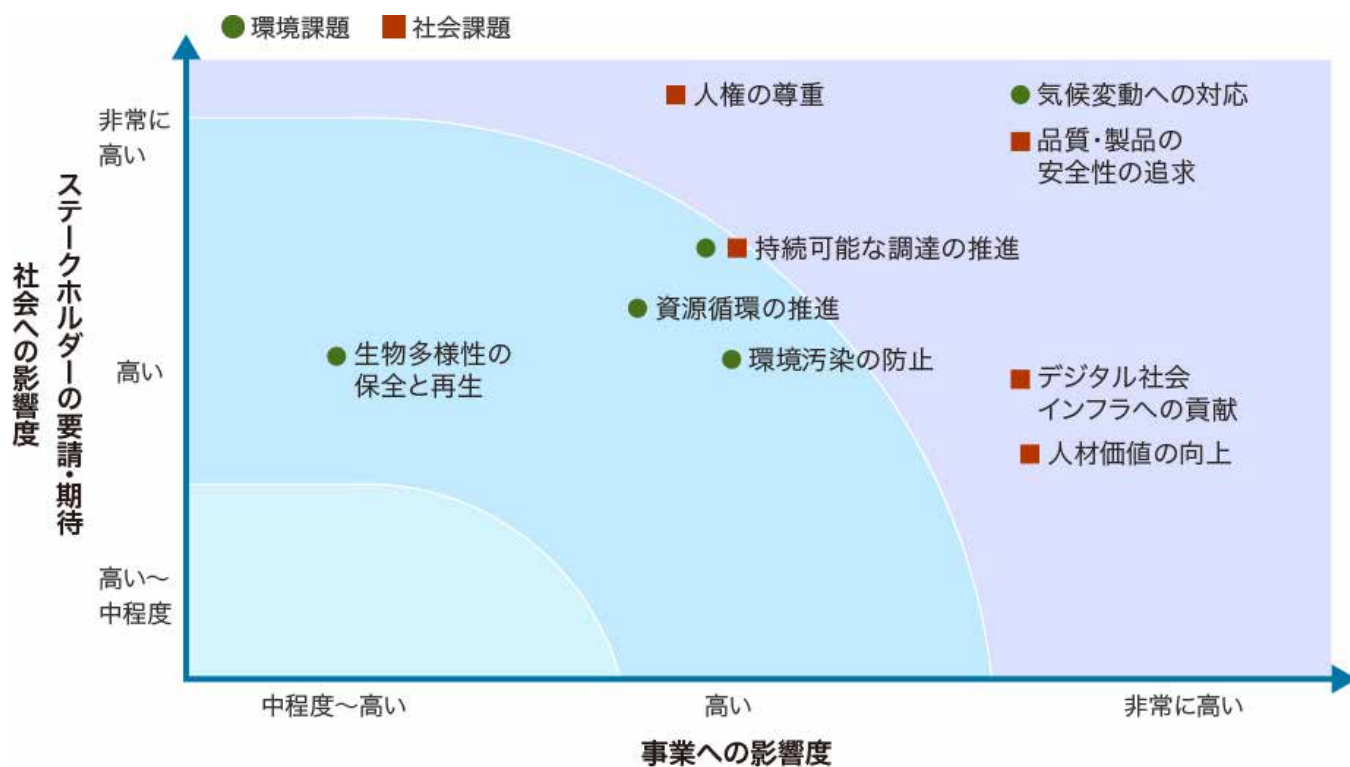
ガバナンス課題は組織として当然取り組むべき課題として対象外としました。

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（現 サステナビリティ統括委員会）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。

Step 4：KPIの設定

マテリアリティのマネジメントのため、それぞれのマテリアリティに関して、取り組み項目、KPI、目標、目標達成時期を設定しました。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

Environmental

NGKグループのサステナビリティ

環境

環境マネジメント

NGKグループ環境ビジョン・環境方針	17
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	19
環境マネジメントシステム (EMS)	23

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	27
カーボンニュートラルへの取り組み	35

循環型社会への取り組み

廃棄物削減と資源の有効利用	48
水資源の保全	51

自然との共生への取り組み

TNFD提言に基づく情報開示	53
生物多様性の保全と再生	71

環境汚染の防止

環境汚染の防止	77
---------------	----

環境社会貢献

環境貢献製品およびサービス	79
---------------------	----

環境コミュニケーションの推進

環境教育とコミュニケーション	86
----------------------	----

サステナビリティデータ集

環境データ集	89
--------------	----

NGKグループ環境ビジョン・環境方針

NGKグループは地球環境保全を人類共通の重要課題と位置づけ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを体系的に推進するため、「環境基本方針」を1996年に策定し、具体的な行動指針を明確にしてきました。その後、より長期的かつ包括的な視点から当グループの目指すべき将来像を描くため、2021年には「NGKグループ環境ビジョン」を策定しました。現在では、「NGKグループ環境ビジョン」を上位概念と位置づけ、その実現に向けた具体的な取り組みの方向性を「NGKグループ環境方針」によって示しています。

つまりNGKグループ環境ビジョンは当社の環境に対する理念や志を表すものであり、NGKグループ環境方針はその理念を実現するための実践的なガイドラインです。このように、NGKグループ環境方針はNGKグループ環境ビジョンに基づいて策定・運用されるものであり、両者は相互に補完し合いながら、当グループの環境経営を支える重要な柱となっています。

NGKグループ環境ビジョン

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

カーボンニュートラルへ	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。

NGKグループ環境方針

基本的な考え方

NGKグループは、地球・宇宙環境の保全を人類共通の重要課題と認識し、環境と調和した事業活動を推進するため、NGKグループ環境ビジョンに基づき、カーボンニュートラル、循環型社会、自然との共生への寄与を骨子として取り組みます。また、事業活動が環境や社会に与える影響（インパクト）ならびに、環境や社会が事業活動に与える影響（リスクや機会）を認識しながら、環境課題の解決に取り組みます。このような取り組みにより、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。

重点取り組み事項

1. 環境貢献製品・低環境負荷製品の開発・設計・製造に努めます。
2. 事業活動に伴い生じる環境負荷の低減に取り組みます。
デザインレビューなどにおいて事業活動に伴う環境影響を科学的に調査・評価し、
 - プロセス、設備の省エネ対策・再エネ利用の拡大を推進し、エネルギーの削減や効率的な利用により、CO₂排出量の削減に取り組みます。
 - 天然資源の利用削減やリサイクル資源の利用拡大を推進し、廃棄物（有価物など含む）の削減に取り組みます。
 - 水資源のリスクを管理し、事業活動での節水や再利用を推進し、取水量削減に努めます。
 - 化学物質の適正使用、適正管理を通して有害物質のリスク低減に努めます。
 - 環境に配慮した材料・部品・製品・設備を優先的に調達・購入するとともに、取引先との協力関係も強化していきます。
 - 環境負荷低減および環境貢献製品の開発・普及を通じて生物多様性保全に寄与します。
3. グローバルな視点での環境管理体制を充実していくとともに、環境負荷の継続的な改善を行います。環境の変化に対応しつつ事業を継続するために、シナリオ分析に基づいたリスク管理を行います。
4. 環境に関する法律、条例、その他要求事項を遵守するだけでなく自主基準を設定し、大気・水質・土壌を含む環境汚染の防止および環境保全のレベルアップに努めます。また地域のすべての人々が、事業活動によって衛生的な水資源の享受を妨げられないように、環境保全に努めていきます。
5. 環境に関する情報は適時外部に提供し、すべての利害関係者と対話を重ねます。社会貢献活動を積極的に展開していきます。また、従業員の環境意識の向上を図るため、教育、広報活動を行います。

[NGKグループ環境方針](#) >

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

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つの戦略からなる「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50万トン（基準年2013年度比32%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、水素や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。

なお、2025年度の目標値は、ロードマップ策定当初は55万トン（基準年度比25%削減）としていましたが、より高い削減率を目指して見直しを行いました。

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。

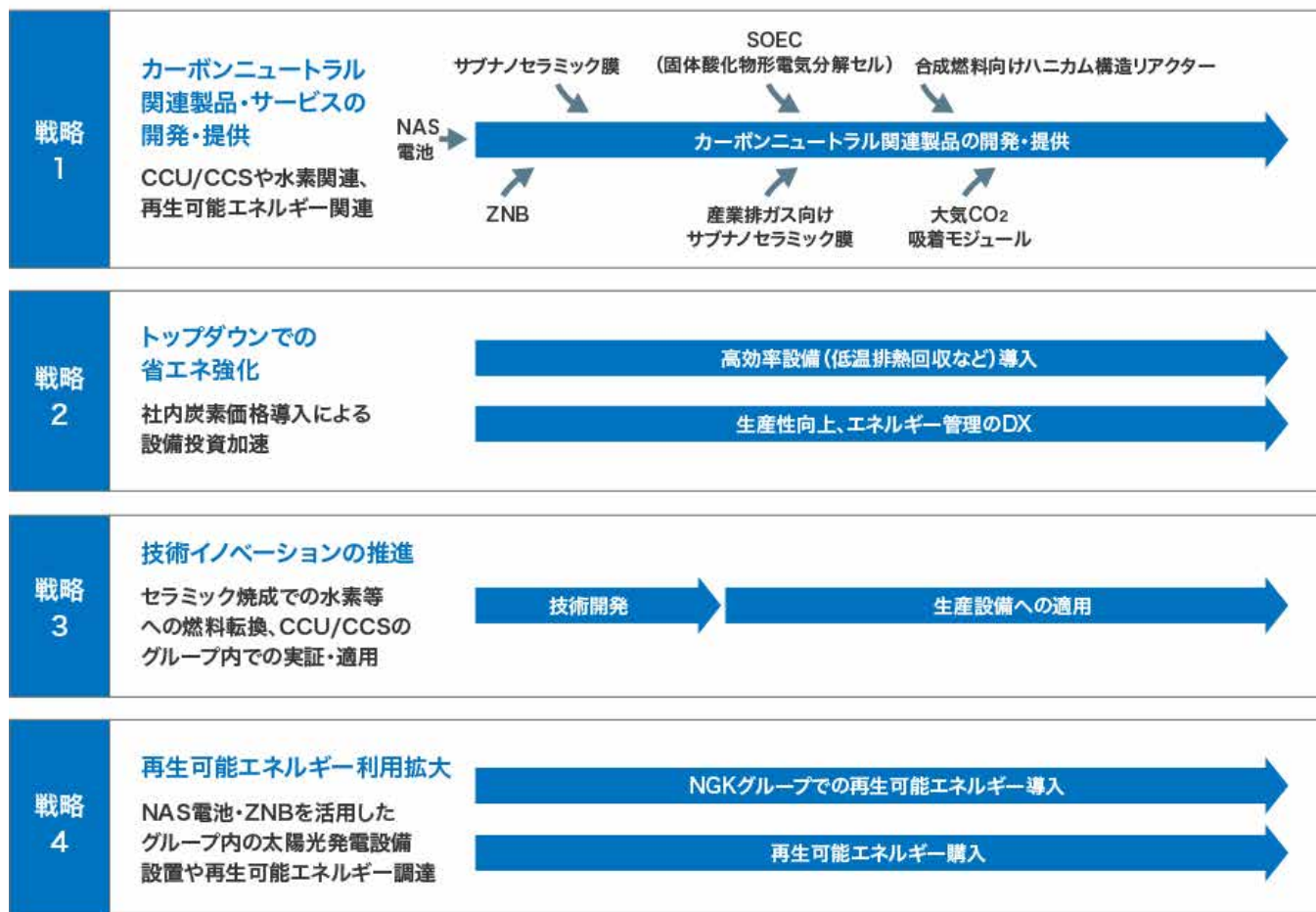
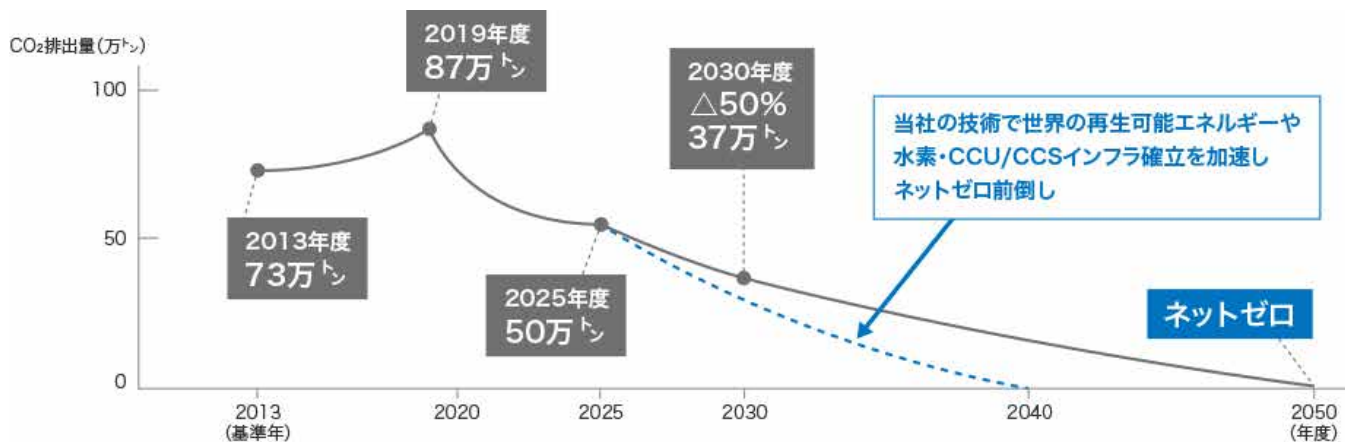
戦略3：技術イノベーションの推進

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

戦略4：再生可能エネルギー利用の拡大

国内外でさまざまなスキームでの再生可能エネルギー調達を進めるとともに、NGKグループ内の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



第5期環境行動5カ年計画（2021～2025年度）

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、環境ビジョンの達成を目指します。

基準年・目標年・管理範囲

- 基準年：2013年度（一部2019年度）
- 目標年：2025年度
- 管理範囲：連結（一部国内）

本5カ年計画のこれまでの実績と2024年度目標と実績、および最終年度である2025年度目標値を以下に示します。

2025年度のCO₂排出量（連結）の目標値については、これまでの省エネ活動の推進や再生可能エネルギー拡大への取り組みが進んだことを受け、2021年当初に設定していた55万トンから50万トンへ目標値を見直しました。

区分	項目	管理指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			2025年度目標	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）	62万トン（対2013年度比15%削減）	56万トン（対2013年度比23%削減）	56万トン（対2013年度比23%削減）	60万トン（対2013年度比18%削減）	54万トン（対2013年度比26%削減）	○	50万トン（対2013年度比32%削減）	
	再生可能エネルギー利用率（連結） ^{※2}		25%	27%	27%	25%	26%	○	50%	
	バリューチェーンで発生するCO ₂ の削減	計画進捗率	LCA:NAS電池とハニセラムで算定	Scope3連結開示LCA算定対象拡大	Scope3:SBT計画LCA:2製品済	Scope3:SBT認証LCAの事業部展開	Scope3:SBT認証済LCAの拡大（開発品）	○	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 44%削減	2013年度比 55%削減	2013年度比 53%削減	2013年度比 50%削減	2013年度比 62%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 26%削減	2013年度比 31%削減	2013年度比 31%削減	2013年度比 30%削減	2013年度比 35%削減	○	2013年度比 30%削減	
	資源循環の推進	再資源化率（国内）	99.5%	99.5%	99.5%	99%以上維持	99.6%	○	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 レベル維持	2019年度 レベル維持	2019年度 レベル維持	2019年度 レベル維持	2019年度 レベル維持	○	2019年度レベル維持	
 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	経団連自然保護協議会に参加	国内外の動向調査	ロードマップ検討 TNFD着手	TNFD開示	TNFD開示済み	○	国際的なイニシアチブ ^{※5} に対し、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	登録数増減なし	1件追加 （あばしり電力）	1件追加 （絶縁放熱基盤）	製品登録数増	1件追加 （改良型NAS電池 「NAS MODEL L24」）	○	毎年度1件以上登録	
	CSR調達の推進	計画進捗率	サプライヤー調査を 国内で実施	サプライヤー訪問 開始	サプライヤー調査	サプライヤー行動 規範を基にSAQ ^{※6} 見直し	SAQ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	あいちサステイナ 研究所やEPOCと 連携	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	EPOCセミナー企画	○	地域と連携した活動の 継続・充実	
	環境意識の向上	計画進捗率	NGKグループ環境 ビジョン説明会の 動画配信	事務棟省エネ推進	みずほでのESG 特集・連載	資源循環や自然 共生関連の教育	社内発表会を活用 し意識浸透を促進	○	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
- ※6 当初はポスト愛知目標としていたが、2022年に昆明・モンテリオール生物多様性枠組が採択され、国際的な合意に基づく新たな枠組みへと移行したため変更

第5期環境行動5カ年計画の実績と目標

第5期環境行動5カ年計画 2024年度の実績

2024年度の目標はすべて達成できました。

カーボンニュートラルの取り組みにおいては、省エネ活動の推進や再生可能エネルギー利用の拡大などを通じて、CO₂排出量は目標60万トンに対し、実績は54万トンとなり、目標を達成することができました。また、再生可能エネルギー由来電力の利用率は26%となり、こちらも目標を達成しています。

循環型社会への取り組みでは、廃棄物の削減や取水量の管理に関する定量目標を達成しました。

自然との共生に関しては、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）に基づく開示内容の拡充を進めました。さらに、環境社会貢献においては、新型NAS電池（NAS MODEL L24）を環境貢献製品として新たに登録しました。

環境コミュニケーションの推進では、環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）でのセミナーの開催や社内発表会の活用を通じて、地域社会への貢献や環境意識の向上を図りました。

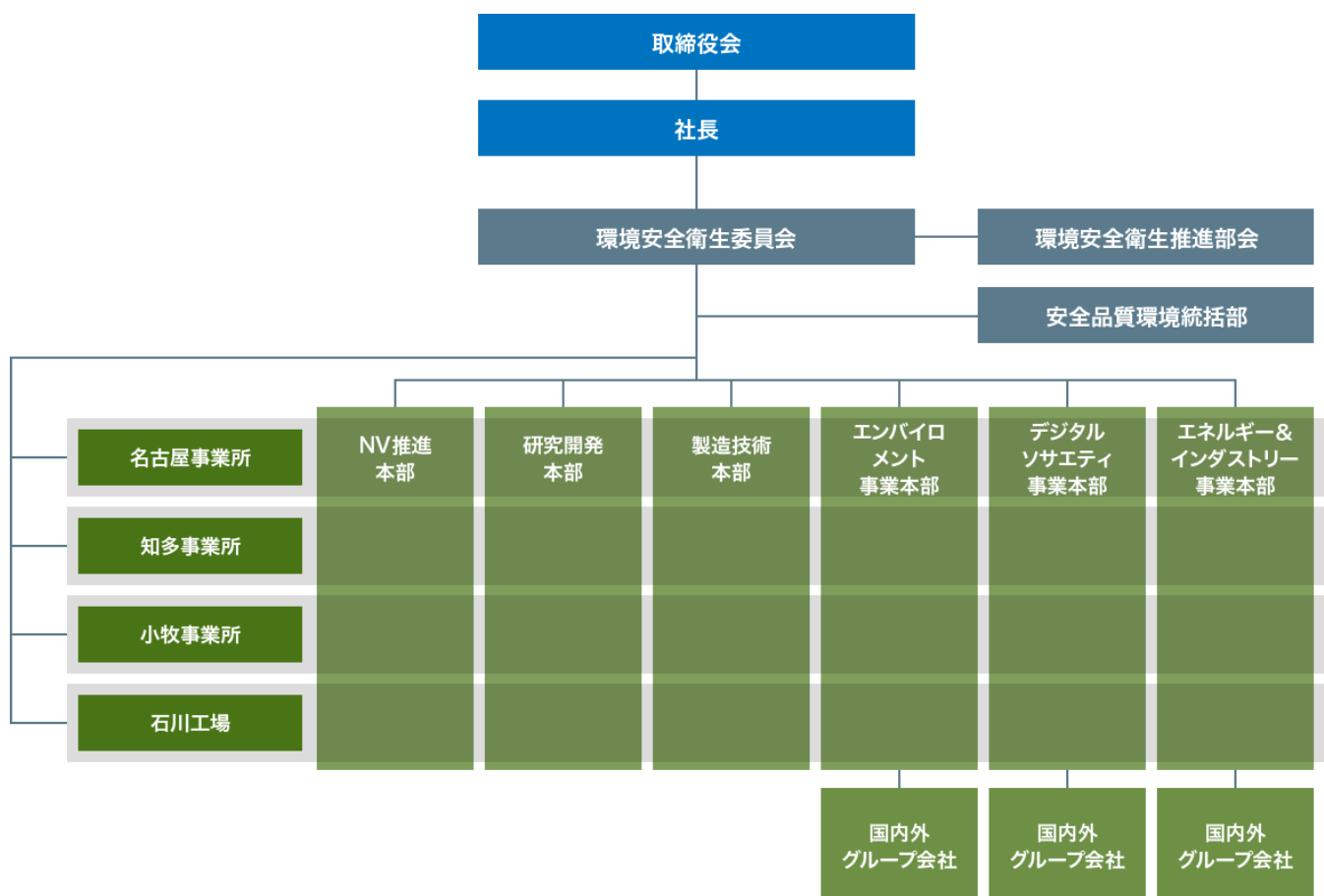
環境マネジメントシステム（EMS）

NGKグループは、グループ全体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、NGKグループ環境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

環境安全衛生委員会は、環境管理と安全衛生管理で構成されます。いずれの管理業務もコンプライアンス・ガバナンス・リスク低減の観点で共通しており、1つの委員会で統合して扱っています。取締役専務執行役員を委員長とし、年2回以上開催しています。なお、必要に応じ委員長が臨時委員会を招集し重要事項の決定を行います。また、委員会の内容は取締役会で報告され、取締役会によって監督されています。

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
委員	副社長、所管、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）、その他委員長の指名する者

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	エンパ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、その他部会長が指名する者

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、環境方針に基づき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。問題発生時の発生原因および是正処置を確認し、グループ会社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行い不具合点については改善対策を実施しました。また、2024年度は新たに廃棄物管理に関する再点検を実施、対策を進めました。

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

2025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	5	5
	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	5	5
海外グループ会社	エンバイロメント事業本部	11	11
	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	3	3

※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。

2024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実施し、最新情報を提供することで担当者のレベルアップを図り、環境汚染の防止に努めています。2024年度は国内グループ会社で製品原料を含むスラリーが雨水系統へ流出する事案が発生しました。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。

2024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。

2024年度の実施状況

環境パトロール

地区	大気	水質	騒音・振動	化学物質
名古屋	4	2	4	2
知多	1	1	1	1
小牧	2	2	1	1
石川	2	2	2	2

緊急時対応訓練

地区	大気	水質	騒音・振動	化学物質
名古屋	3	2	-	2
知多	6	5	-	-
小牧	8	16	-	-
石川	6	2	-	2

-：緊急時対応訓練の重要性が低いいため計画なし

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。TCFD解散後の2023年11月24日現在で1,488の企業・機関が賛同を表明しています。

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サステナビリティ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。

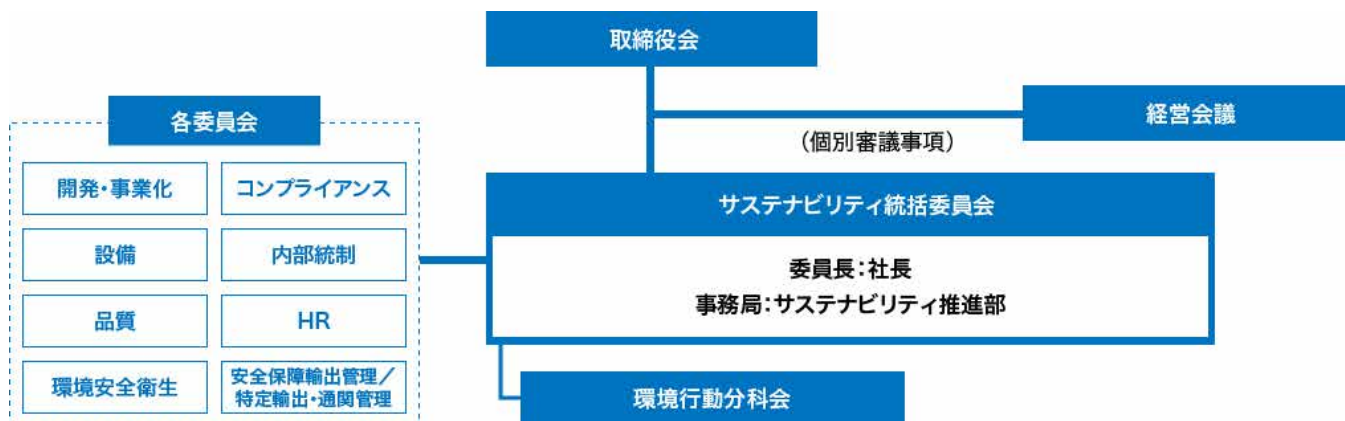
TCFD提言に基づく情報開示については、サステナビリティ統括委員会に置かれ、関連する部門が参加する環境行動分科会で対応を検討の上、サステナビリティ統括委員会の審議を経て、取締役会に報告します。環境行動分科会では、ほかにも行動計画の一つとして事業活動におけるカーボンニュートラルを遅くとも2050年までに達成することを目ざし、省エネ・焼成燃料の転換などもマネジメントします。

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、サステナビリティ統括委員会で審議した内容は年1回以上取締役会に報告されます。

[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



トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

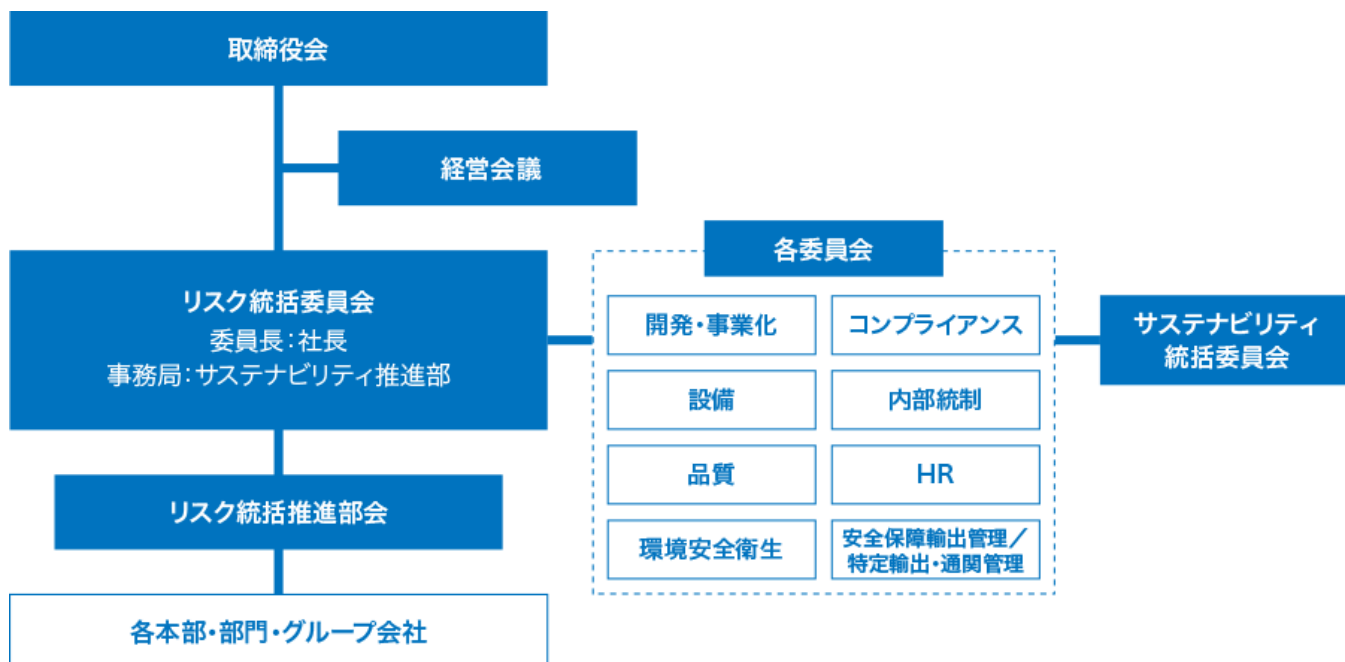
マテリアリティ

E
環境S
社会G
ガバナンスサステナビリティ
基本情報

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、サステナビリティ推進部担当執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し対応に当たります。

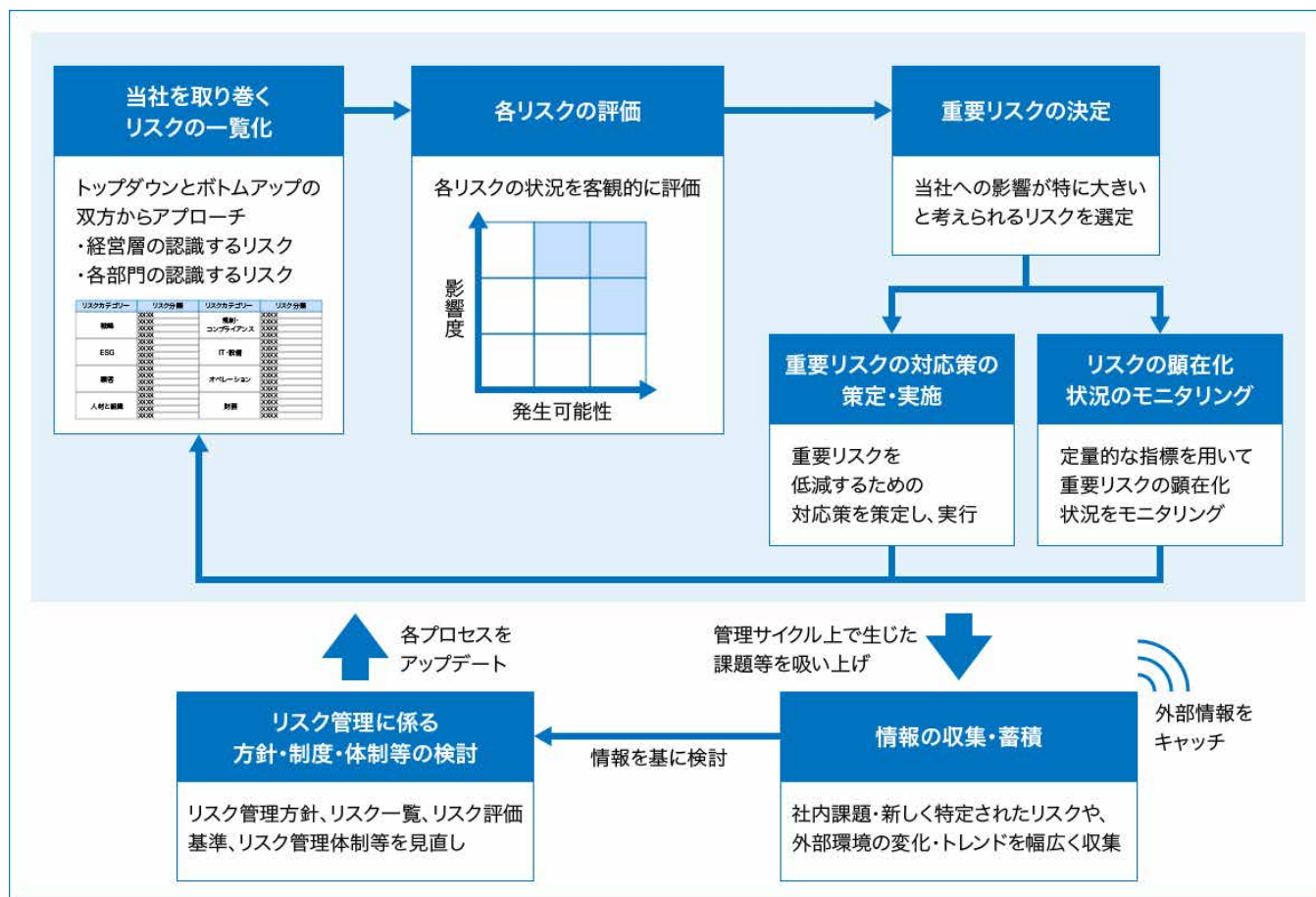
リスクマネジメント体制図



リスクマネジメントプロセス

さらに、気候変動に関連するリスクについては、サステナビリティ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、サステナビリティ統括委員会の審議を経て取締役会に報告されます。

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価コストの増加 リスク 炭素価格の導入によるコスト増加 リスク	省エネ、再生可能エネルギーの調達、エネルギーの電化、焼成用燃料の天然ガスから水素・アンモニアなどへのエネルギー転換に向けた設備導入・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関連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 機会 リスク CCU/CCS(CO ₂ の回収・利用・貯留)の普及による市場拡大 機会	・ 自社の技術開発が進む場合、競争力の強化 ・ 蓄電池ニーズが増加 競合製品の技術革新が進む場合、自社技術の競争力低下 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(FCEV)等の割合が急速に増加し、内燃機関自動車の割合が減少する。 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 機会 リスク 蓄電池需要の拡大 機会 半導体関連製品の需要拡大 機会	・ 短期的には排ガス規制強化により、自動車排ガス浄化用部品、NO _x 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)ウェハー「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」やニッケル亜鉛電池「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、デジタルリソ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 ～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部品の増加で内燃機関自動車向け需要低下をカバー ・ 窒化ガリウム(GaN)ウェハー「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 ・ ニッケル亜鉛電池「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 機会 気候変動対応の遅れによるステークホルダーからの信頼低下 リスク	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 気候変動対応が遅れた場合、ブランド、資金調達、取引などの悪影響が生じる	短期 ～長期 ～長期	・ NGKグループビジョン目標である事業環境転換 ・ 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、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拡大する。 ・ 猛烈な台風の高頻度が増大する。	風水害による工場・サプライチェーンへの影響 リスク	・ 風水害により、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	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 リスク	・ 高潮リスクが高まり、浸水被害によるプロパティ損害、利益損害が増加 ・ かさ上げ、防壁等の対策や移転費用の発生	中期 ～長期	・ サプライチェーン途絶に備え、災害リスクの高い産地を中心に、予め代替の調達方法の検討 ・ 主要サプライヤーにおける水災リスク評価の検討	

※ 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・事業停止による損失額と主要サプライヤーの事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)ウェハー「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。

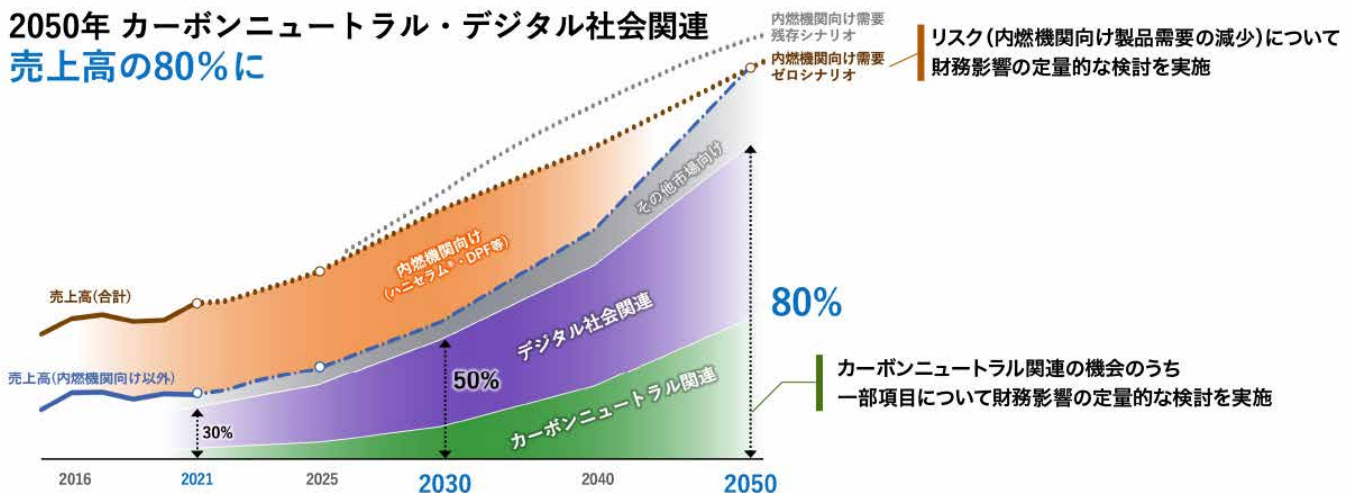
[NGKグループ環境ビジョン](#) >

[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



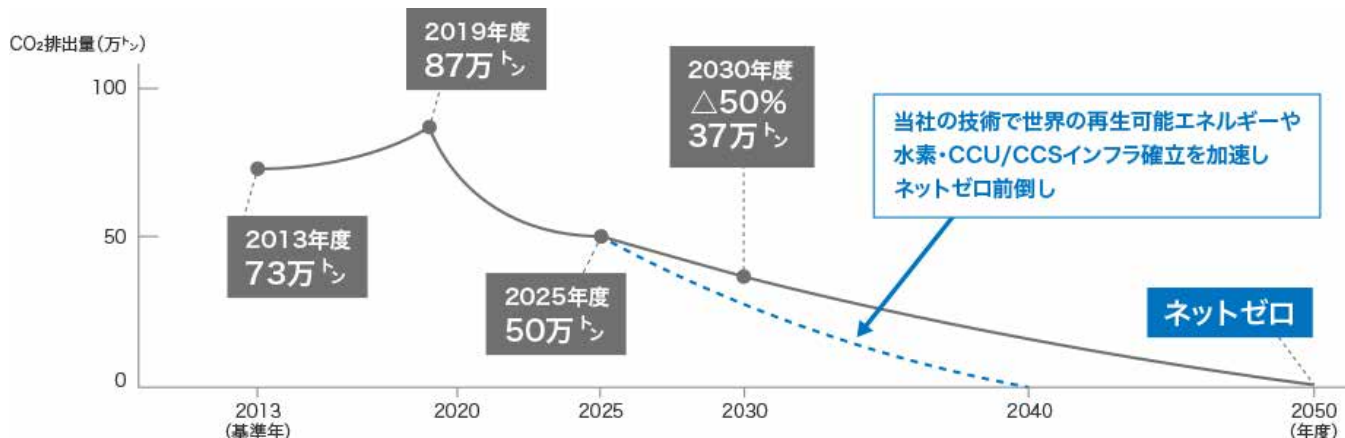
シナリオ分析については、参照した外部シナリオや各種のパラメーター等の追加や更新、新製品の開発状況に応じて適宜充実、深化させ、気候変動のリスクと機会が経営にもたらす影響を継続的に分析し、対応を検討していきます。

指標と目標

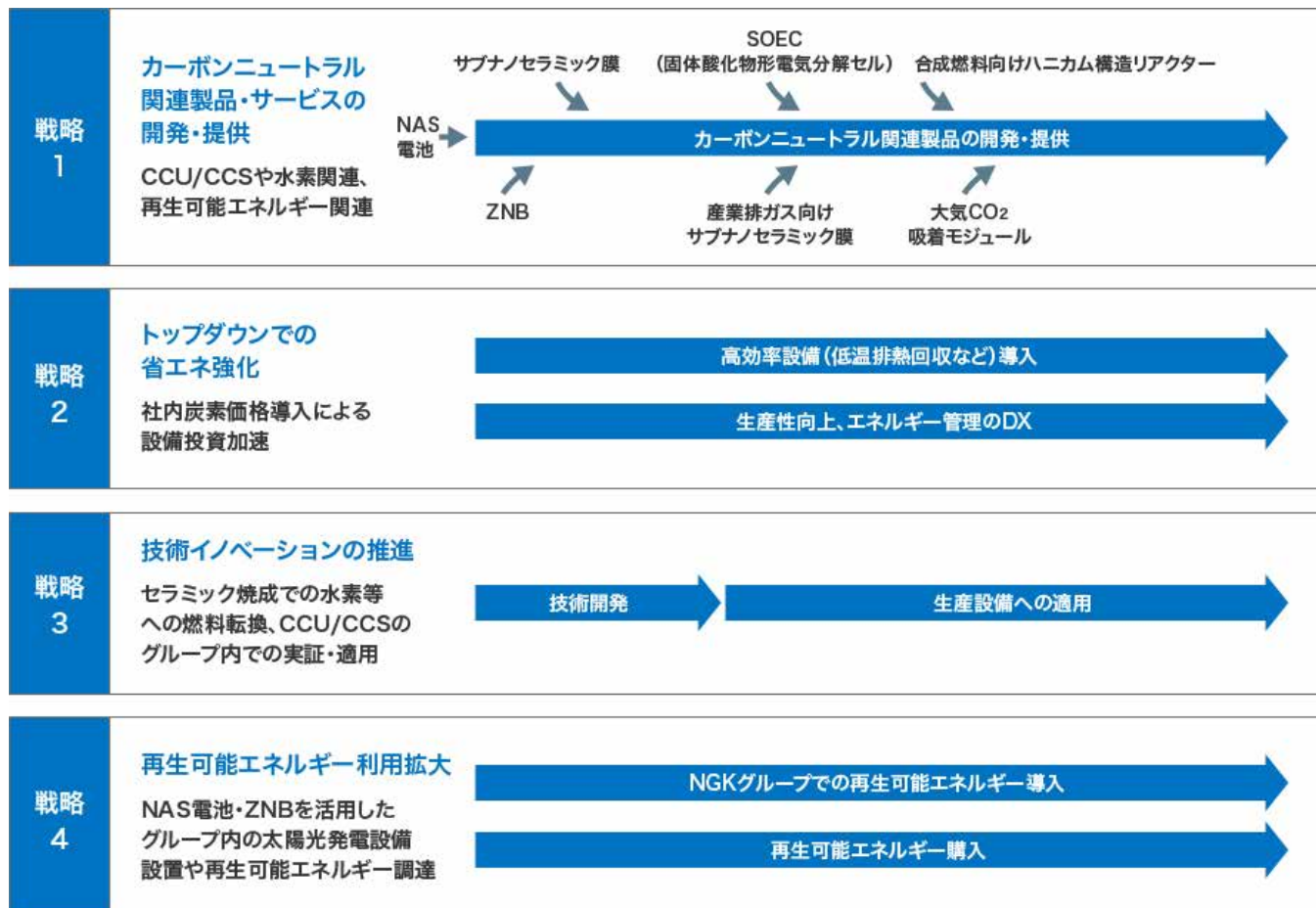
「NGKグループ環境ビジョン」の達成に向けて、目標実現のための「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」を策定しました。2050年の目標をグループ全体のCO₂排出量ネットゼロとし、そこに至るまでのマイルストーン目標として、2025年度に排出量50万トン（基準年2013年度比32%削減）、2030年度に同37万トン（同50%削減）を設定しています。

なお、2025年度の目標値は、ロードマップ策定当初は55万トン（基準年度比25%削減）としていましたが、より高い削減率を目指して見直しを行いました。

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の登録数を増やす目標も定めました。

環境行動5カ年計画 >

CO₂排出量 Scope1・2・3 

(2023年5月 開示)

カーボンニュートラルへの取り組み

NGKグループ環境ビジョンとカーボンニュートラル

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、取り組みを推進しています。2020年にTCFD（気候関連財務情報タスクフォース）へ賛同し、バリューチェーン全体にカーボンニュートラルの取り組みを働きかけ、CO₂排出ネットゼロの事業活動を目指しています。さらに、2021年に「NGKグループ環境ビジョン」を策定し、4つの戦略からなる「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」と「環境行動5カ年計画」に沿って、2050年までにCO₂排出ネットゼロにすることを目標に活動を推進しています。

[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・環境行動5カ年計画](#) >

カーボンニュートラル戦略ロードマップに沿った取り組み

NGKグループはTCFD提言に沿って、カーボンニュートラル社会への移行に伴うリスクと機会を特定しています。こうした社会の実現に向けて、「カーボンニュートラル戦略ロードマップ」を策定し、ロードマップの戦略ごとにCO₂排出ネットゼロを目指した取り組みを推進することで、リスクの低減と機会の拡大を図っています。

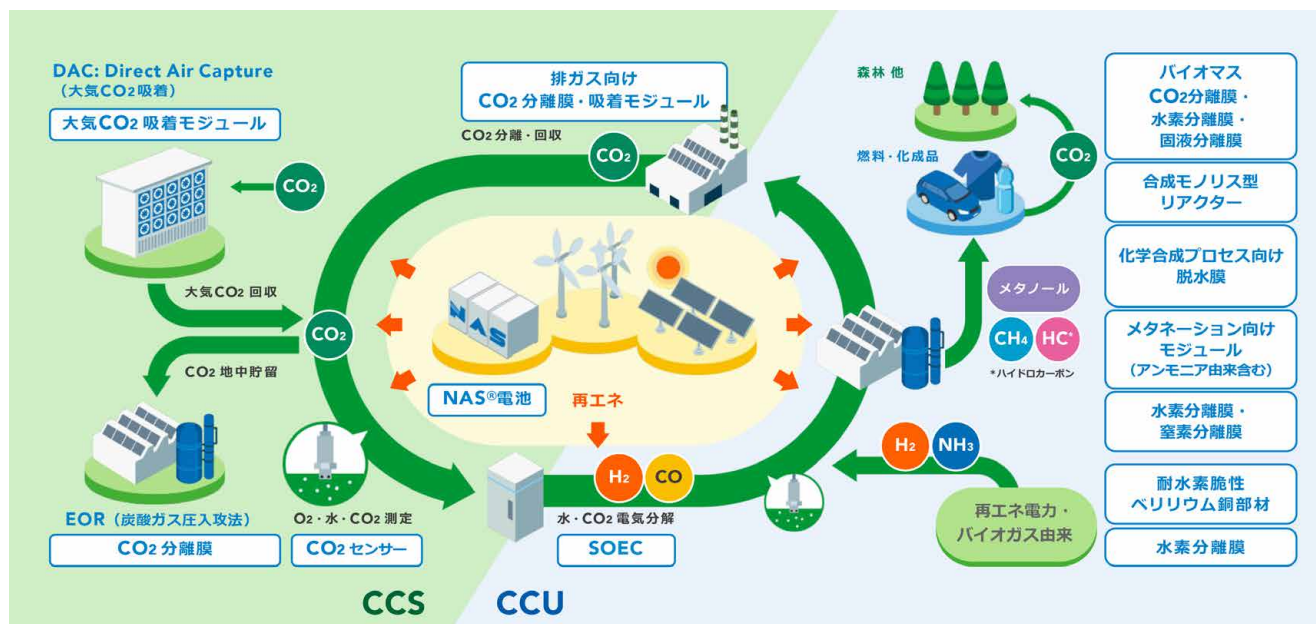
戦略1：カーボンニュートラル（CN）関連製品・サービス開発と提供

NGKグループは、カーボンニュートラルの実現に貢献するため、CCU/CCS（CO₂の回収・利用・貯蔵）や水素、メタネーションなどに関わる技術の開発を推進しています。水素輸送における水素とメタンの分離や、CO₂由来の燃料合成（e-Fuel）における反応・分離・精製などに寄与するセラミック膜、e-Fuelの利用等により再び大気中に拡散されるCO₂を吸着・回収するDACモジュールなどの開発にも取り組んでいます。

カーボンの循環を停滞させずスムーズに流すために必要な技術に着目して開発を促進し、CN関連製品・サービスの提供に繋がっていきます。

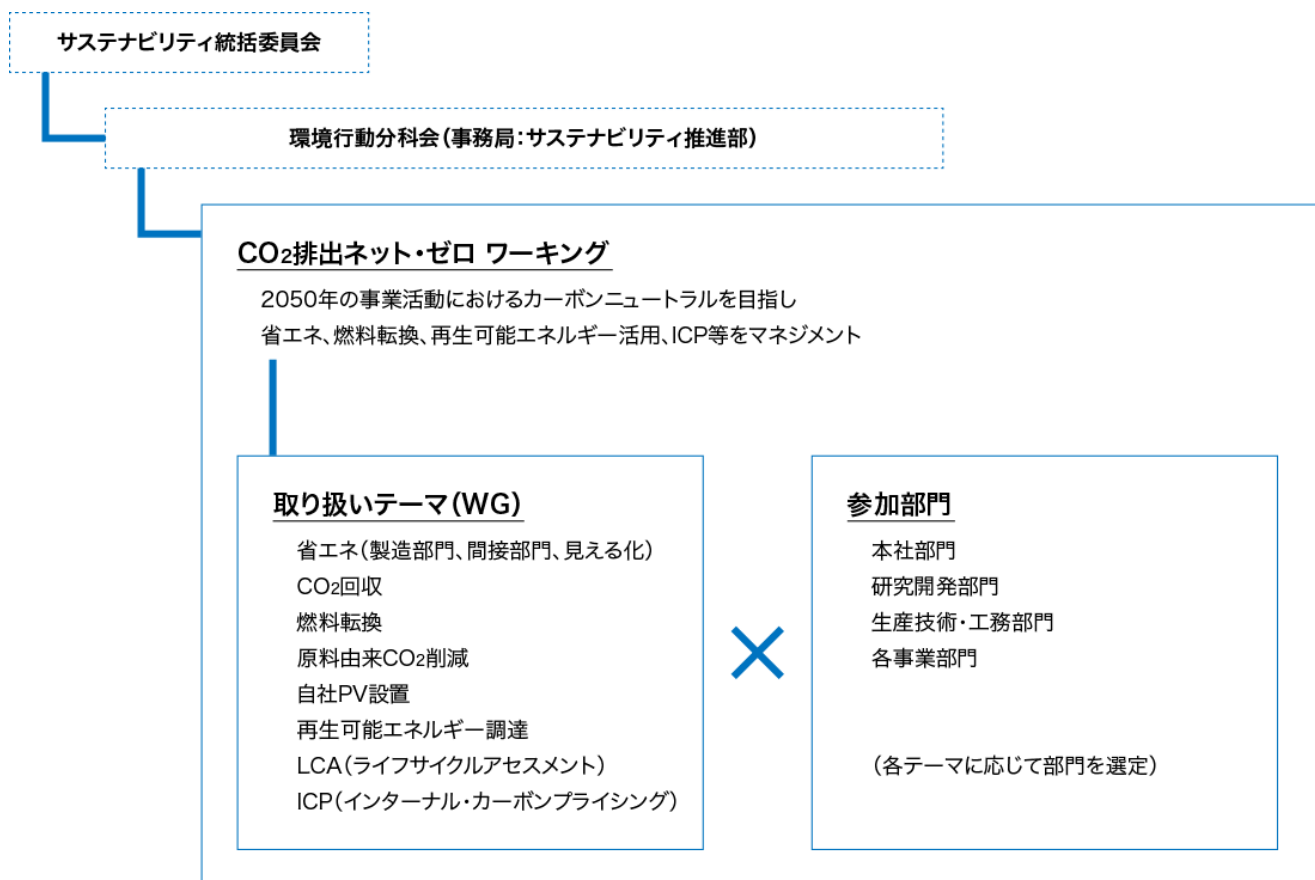
[研究開発](#) >

カーボンニュートラルに貢献するNGKグループの技術開発



CO₂排出量削減推進体制（戦略2～4）

戦略2～4はNGKグループにおけるCO₂排出量の削減を目的とした取り組みです。これらを推進するために、全社的に体制を整えて取り組むことが重要と考えています。そのため、2021年度から2023年度にかけてカーボンニュートラルの実現に向けた体制づくりとして、「CO₂排出ネット・ゼロプロジェクト」を発足しました。このプロジェクトでは、戦略2～4に基づくワーキンググループ（WG）を設置し、省エネ強化、カーボンプライシング導入、燃料転換技術開発、太陽光発電導入などの取り組みを進めました。各グループがロードマップを策定し、3年間で自立的に活動を継続できる体制を構築しました。2024年度からは各グループがそれぞれのロードマップに基づいて、引き続き取り組みを推進しています。

CO₂排出ネット・ゼロワーキング推進体制

戦略2：トップダウンでの省エネ強化 （省エネ（製造部門・間接部門）WG、ICPWG）

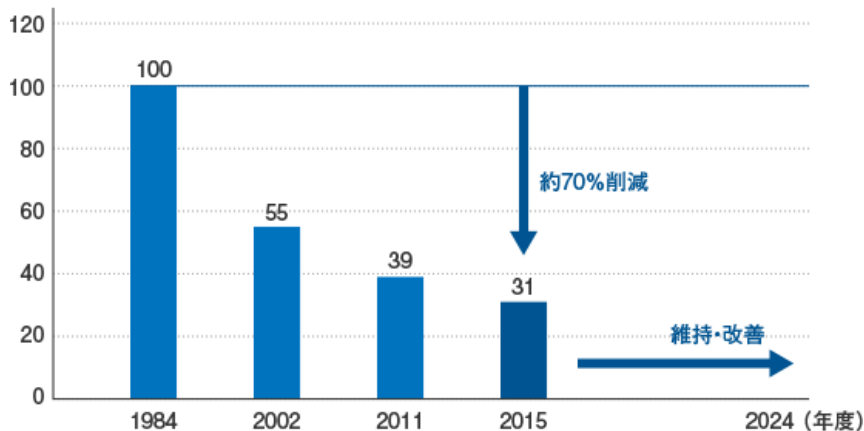
トップダウンによる省エネ強化

CO₂排出削減に向けては、まず徹底した省エネルギーの推進が重要であると考えます。省エネはコスト削減にも直結することから、各製造部門のトップが主体となって取り組む体制を整備しました。「省エネ推進会議」を設置し、製造部門のトップをリーダーとして年2回開催、各部門の省エネ活動を共有し、相互に学び合う場としました。また、本社の製造技術部門が中心となり、「省エネパトロール」と称した診断・指導を実施し、各部門に適した省エネ活動の支援を行っています。部門ごとに活動内容には差があるものの、それぞれが設定した削減目標に向けて着実に取り組んでいます。その結果、2024年度にはNGKグループ全体で2.4万トンのCO₂排出量削減を達成しました。

生産プロセスの高効率化

NGKグループでは、がいし製造から長年にわたり生産プロセスの高効率化に継続的に取り組んでいます。セラミックスの製造において不可欠な焼成工程で使用する焼成炉では、初期には燃料として石炭や重油を利用していました。これを天然ガスなどに変更するとともに、炉材も従来のレンガからファイバーに変更し、焼成バーナーもより高効率なものへ更新してきました。これらの取り組みにより、連続焼成炉におけるCO₂の量は1980年代から30年間で約7割の削減を達成し、現在もその水準を維持・改善しています。近年では、こうした大規模な改善に加え、焼成時の空気比の調整や乾燥炉などエネルギー消費の大きな設備における排熱の有効利用など、さらなる効率化を目指して取り組みを検討、推進しています。

連続焼成炉 導入年代別CO₂比較
(CO₂原単位)



NGKグループの生産拠点の取り組み（2024年度（令和6年度）省エネ大賞受賞）

トップダウンによる省エネ強化の取り組みの成果として、NGKアドレックが一般財団法人省エネルギーセンターの主催する「2024年度（令和6年度）省エネ大賞」の省エネ事例部門において、資源エネルギー庁長官賞（産業分野）を受賞しました。省エネパトロールや省エネ診断をきっかけに現状のムダ削減、操業条件の見直しや設備統廃合などにチャレンジし、省エネ効果をあげた点が評価されました。今後はほかの拠点へも展開していくことを目指しています。

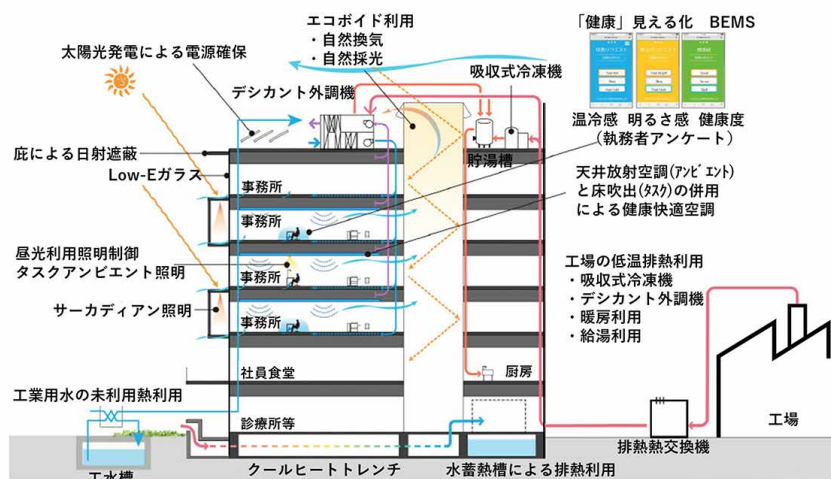
[耐火物製造工場での省エネの取り組みが「2024年度（令和6年度）省エネ大賞」を受賞](#) ▶

建物の省エネ化

■ ZEB（ゼロエネルギービル）志向型オフィスビルの建設

NGKグループは建物の新設および更新時に、積極的な省エネ化を推進しています。2020年に竣工した名古屋事業所瑞穂地区の新事務・厚生棟は、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て大幅な省エネを図り、CO₂排出量を半減するZEB志向型オフィスとして建設、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）」に採択されました。さらに、2022年度にはZEB-Readyを達成し、2023年度には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。今後もグループ内のビル建設時にはZEB化を推進していきます。





既存建物の省エネ活動

建物の新設、更新時の省エネ化と並行して、既存の事務棟やオフィスにおいても省エネ化を推進しています。本社地区の本館ビルは1992年12月に竣工し、当時は高精度な空調設定が可能な省エネ性能の高い施設として設計されました。一方、利用開始から30年以上経過した現在では、最近の施設と比較して省エネ効果が徐々に低下してきています。こうした状況をふまえ、間接部門省エネWGでは、これまでの管理手法に加え、さらなる省エネ効果を目指した取り組みを開始しました。まず、各フロアの執務室に温度・湿度・不快指数を表示する計器を設置しました。さらに、トップ自らから施設利用者に向けて、衣服による体温調整など、省エネを意識した行動を促すビデオメッセージを発信しました。また、施設管理者は実際の温度や湿度を確認しながら、きめ細やかな空調調整を行うとともに、利用者からの温度変更の要望があった場合には、計器の数値を確認した上で適切に対応する運用としました。これらの取り組みの結果、2021年から2024年の3年間でエネルギー使用量を約20%削減する事ができました。今後も、この活動を継続・改善するとともに、他の建物へも展開を進めていく予定です。

インターナル・カーボンプライシング（ICP）の運用

ICPI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、使用する炭素価格です。NGKグループは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年度に引き続き、2024年度も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）が予測する2030年の炭素価格（先進国）である140USドル/CO₂トン、をICPの基準価格として設定しています。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。今後は、社会動向を注視するとともに、さらなる活用として社内炭素課金の導入などに向けた検討を開始しています。

戦略3：技術イノベーションの推進（燃料転換WG、CO₂回収WG）

電力などの間接的なエネルギー使用に伴う排出量については、再生可能エネルギーの導入などによるCO₂排出削減が可能です。一方で、当社の強みであるセラミック製品の製造には焼成工程が必要で、その燃料として主に天然ガスを利用するため、直接排出にあたる排出量は他の事業と比較して多くなっています。そのため、電化に加えて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、焼成工程における燃料のCO₂排出フリーを目指しています。

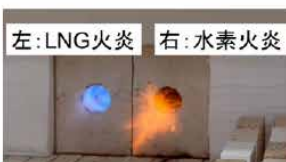
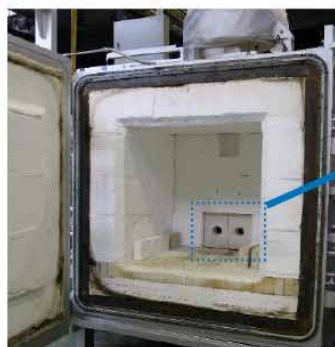
燃料転換技術開発

水素バーナーを用いた焼成炉の実用化に向けて、2022年度に量産実証炉を設置しました。現在、量産実証炉におけるバーナーの耐久性や炉内の温度分布などを検証するとともに、製品への適用にむけて試作品での品質確認を進めています。

水素、アンモニアの量産適用ロードマップ



燃焼・製品評価 2021～



プレ量産実証 2023～



NGK開発
水素省エネバーナー

CO₂回収技術開発

水素やアンモニアのインフラ整備の進捗具合に備えて、工場からの排ガスからCO₂を回収するCCUS（Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage）の設備を導入し、実証を進めています。2024年度は、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設備を導入し、実証を進めています。合成したメタンを使用した脱臭炉での燃料試験（ただし主燃料への混合）は完了し、2025年9月より利用開始予定です。

CO₂分離、回収、再利用実証試験

CCUSに向けたCO₂回収実証を開始 セラミックス焼成炉の排ガスからCO₂を回収しメタネーションへ活用 >

戦略4：再生可能エネルギーの拡大（自社PV設置WG、再生可能エネルギー調達WG）

NGKグループは2022年に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。この目標達成のために、太陽光発電設備（PV）の設置など再生可能エネルギーの導入や、再エネ証書などの再生可能エネルギー調達について、コストも意識しながら計画的に推進しています。

PVの設置や再生可能エネルギーの調達などにより、2024年度は0.7万トンの削減へつながりました。2025年度は、NGKグループにおける再生可能エネルギー利用率50%達成に向け、さらなる取り組みを進めていきます。

自社PV設置

太陽光発電設備については、2021年度以降、NGKセラミックデバイス（NCDK）多治見工場や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てきました。2024年度は、引き続き名古屋事業所や、海外の生産拠点であるNGKセラミックスポーランド（ACP）などへの設置も進めました。

NAS電池を活用したデマンドレスポンス

デマンドレスポンスとは、電力の需給バランスを保つために需要家が電力の使用量を調整する仕組みです。日本ガイシでは名古屋・知多・小牧などの事業所に設置しているNAS電池を活用し、夏や冬の電力が不足するタイミングに合わせて、蓄電池に貯めておいた電力を放出することで、電力の需給ひっ迫の改善に貢献しています。

[NAS電池で「デマンドレスポンス」に対応、電力需給ひっ迫の改善に貢献 カarbonニュートラルに向け独自EMSの設計・検証も開始](#) >

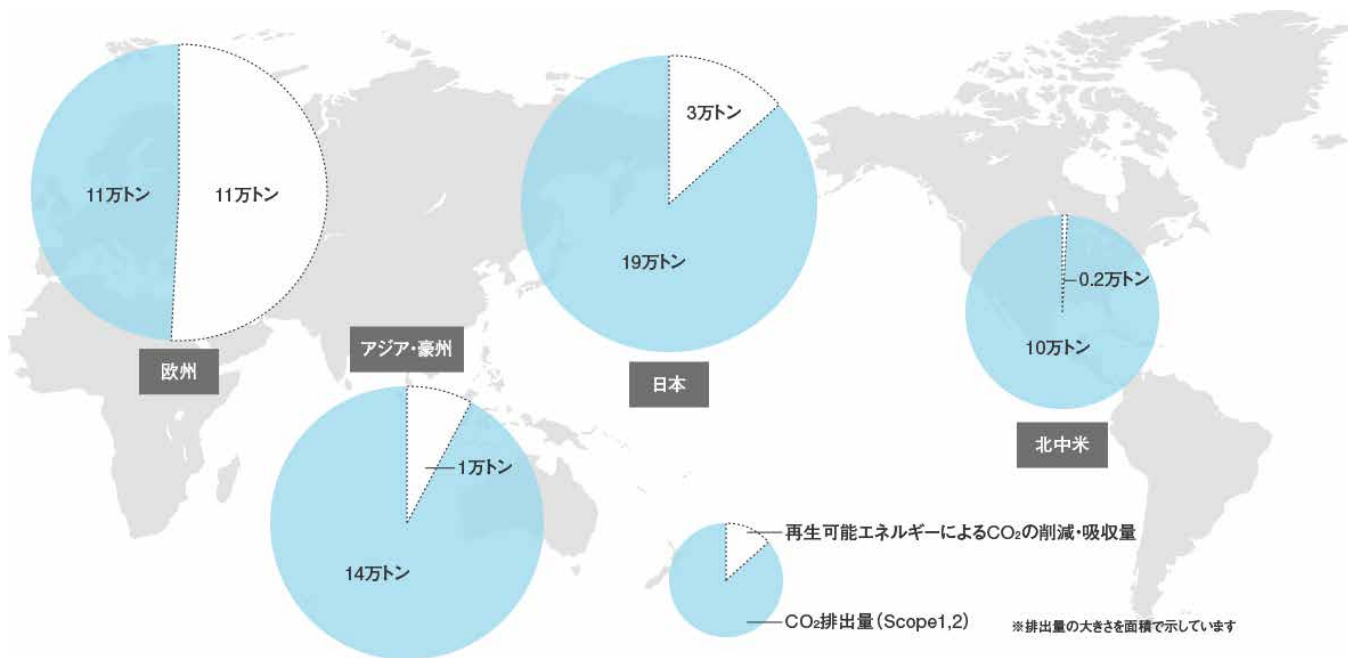
再生可能エネルギーの調達

NGKグループ内での省エネの推進や再生可能エネルギーの導入だけでは、カーボンニュートラルの目標達成には不十分です。そこでNGKグループでは、地域の状況やコストなどを総合的に考慮しながら再生可能エネルギーの調達を進めています。調達方法としては、太陽光発電所からの直接エネルギーの調達に加え、使用電力とは別に環境価値のみを再エネ証書として取得する方法などがあります。これらの取り組みの一環として、まず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であるNGKセラミックスポーランド、NGKセラミックスヨーロッパ、NGKベリルコフランス、および北米グループ会社のNGKロックにおい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。

一方、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において、カーボンニュートラルLNGといったカーボנקレジットを利用し、CO₂の排出削減に取り組んでいます。

さらに、2026年度からはNGKセラミックスポーランドにてVPPA（Virtual Power Purchase Agreement：仮想電力購入契約）での調達を開始します。2026年4月から10年間調達する予定で、10年間で約94万トンの二酸化炭素（CO₂）の削減に寄与することが見込まれます。

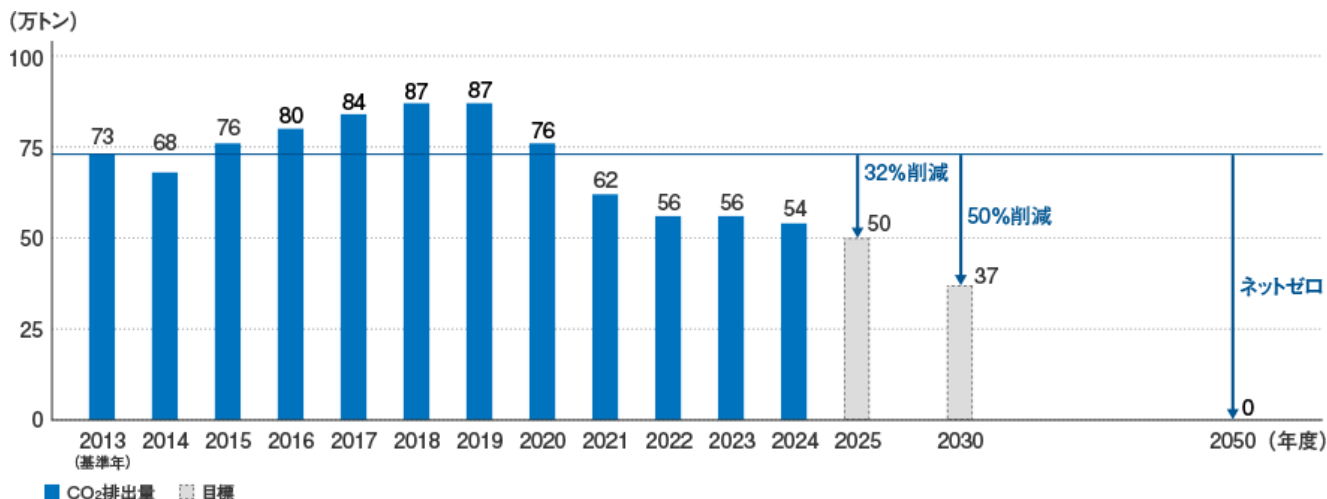
NGKグループの各地域の再生可能エネルギーの拡大状況（2024年度実績）



[ポーランドの製造拠点でVPPAを初締結 再生可能エネルギー由来の環境価値の調達によりカーボンニュートラルに貢献](#) >

目標と実績（戦略2～4）

省エネ活動の推進やNGKグループ内での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※への切り替えなどに取り組んだ結果、2024年度のCO₂排出量実績（Scope1,2）は54万トンとなり、目標である60万トン以下を達成することができました。5か年計画を策定した2021年当初は、最終年度の排出量目標を55万トンとしていましたが、カーボンニュートラルに向けた取り組みの進展を踏まえ、目標を50万トンに引き下げました。2025年度は、2024年度に引き続き、上記の取り組みをさらに推進していきます。



※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

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、Scope1※¹およびScope2※²におけるCO₂排出量の削減だけでなく、Scope3※³に該当するバリューチェーン全体でのCO₂排出量を把握し、サプライヤーやお客様と協働して削減に取り組むことも重要です。NGKグループでは、CO₂排出ネットゼロの実現に向けた目標について、SBT（Science based Targets）の認証を取得し、削減に取り組んでいます。

SBT認証に基づくカーボンニュートラル目標

SBTイニシアチブが掲げるネットゼロ基準で目標を設定し、2024年度に認定を取得しました。

Scope1, 2の目標

年	目標値
2050年	ネットゼロ
2030年	2013年度比 50%削減

Scope3の目標

年	目標値
2050年	2022年度比 90%以上削減
2030年	2022年度比 25%削減

※1 Scope1：自社が直接排出する温室効果ガス

※2 Scope2：他社から購入した電力などの使用による間接排出

※3 Scope3：バリューチェーン全体で発生するその他の間接排出

[SBTイニシアチブのネットゼロ基準で認定を取得](#) >

Scope3削減の取り組み

NGKグループでは2022年度よりグループ全体でのScope3におけるCO₂排出量の把握を開始し、2024年度には375万トンの排出量を確認しました。中でも、Scope3のカテゴリ1（購入した製品・サービス）は202万トンと最も多く、それに次いでカテゴリ11（販売した製品）の使用が137万トンと多いため、これらカテゴリの排出量を優先的に削減することが重要と考えます。

こうした背景を踏まえ、2024年度にはSBTイニシアチブのネットゼロ基準に基づく排出削減目標を設定し、Scope3を含むバリューチェーン全体での削減に取り組んでいます。NGKグループではサプライヤーとの連携を重視しており、2024年度からは主要サプライヤー200社を対象にGHG排出量や削減目標に関する調査を開始しました。より多くのサプライヤーの賛同と参加を促すため、調査に先立ち説明会を実施し、NGKグループの気候変動に対する取り組みを共有するとともに、サプライヤー各社における排出削減への取り組みと情報提供への協力を依頼しました。また、サプライヤーからの疑問に対しては個別対応を行い、継続的な活動を目指した意見交換を実施するなどコミュニケーションを通じて連携の深化を図っています。

ライフサイクルアセスメント（LCA：Life Cycle Assessment）によるカーボンニュートラル（LCA WG）

LCAとは、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CO₂削減を推進するためにScope1、Scope2、Scope3の総量だけでなく、NGKグループの製品ごとのCO₂排出量（CFP：Carbon Footprint of products）も把握することが、重要と考えています。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、2021年度からISO14040に基づいた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。これまでに主要製品のLCAを実施し、環境負荷の大きな工程の特定や改善による効果を把握しました。また、製品の企画・設計段階にある開発品や新製品のLCAを実施し、環境負荷がより小さく他製品や従来品と比べて競争力の高い製品の提供を進めています。主要製品のLCA結果からは、原材料の調達段階で全体の約20%、製造段階で約70%、客先輸送段階で約10%のCO₂が排出されることが明らかになりました。さらに、製造段階においては、電力由来が約50%、燃料由来が約30%を占めており、電気や燃料がCO₂フリーになった場合の削減効果を定量的に把握することが可能となりました。

その他の取り組み

100%カーボンニュートラル公演の取り組み

2024年12月3日開催した音楽ユニット「スキマスイッチ」の恵那公演において、100%カーボンニュートラル公演を実現しました。恵那電力が供給する太陽光発電や水力発電由来のCO₂フリー電力や、夕方以降の公演には、NAS電池に蓄えた電力を活用しました。さらに観客やスタッフの移動、宿泊、グッズの製造など、公演に関わるすべてのエネルギー使用に伴うCO₂排出量をLCAに基づいて算出し、恵那電力由来のJ-クレジットによりカーボンオフセットしました。



日本ガイシとオフィスオーガスタ、「スキマスイッチ」の100%カーボンニュートラル公演を実現 [図](#)

イニシアチブや外部団体への参加および認証

外部団体への参画の考え方

NGKグループでは気候変動対策に対する自社の考え方や方向性と一致する業界団体やイニシアチブに積極的に参画し、CO₂排出ネットゼロの実現に向けた取り組みを推進しています。また、これらの外部団体への参画については、NGKグループの方針と大きな乖離がないかを適宜精査しており、方向性に大きな相違が認められる場合には、参画内容の見直しや脱退も含めて検討します。これらの対応については、サステナビリティ推進部を中心に社内関連部門と連携し検討しています。

イニシアチブへの賛同・参加

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2020年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、シナリオに基づいて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](#) >



SBTイニシアチブ（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、国際的な認定機関である「SBTイニシアチブ（Science Based Targets initiative）」からネットゼロ基準で認定を取得しました。バリューチェーン全体で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Scope3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SBT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 \(Science Based Targets initiatives\)](#)



RE100

RE100（100% Renewable Electricity）は、事業活動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。NGKグループは、「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。あわせて策定した「NGKグループ環境ビジョン」では、2050年までに二酸化炭素（CO₂）排出量ネットゼロを目標に掲げ、実現のための戦略の一つとして「再生可能エネルギー利用の拡大」に取り組んでいます。

[RE100](#)



その他参加イニシアチブ

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

廃棄物削減と資源の有効利用

NGKグループは、主にセラミック製品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させることは、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が、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づけ、取り組みを進めていきます。

目標と実績

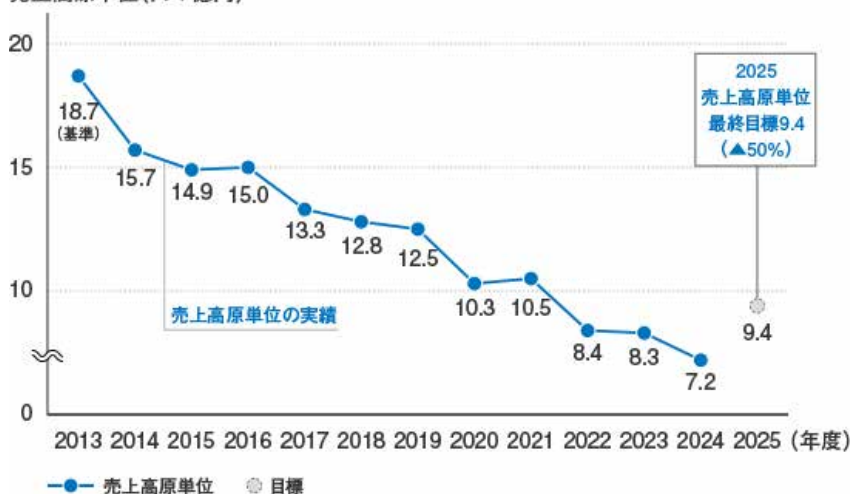
廃棄物の削減

NGKグループは、廃棄物の削減における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。2024年度の売上高原単位は2013年度比で削減率62%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や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※は35%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。第5期環境行動5カ年計画の最終年度に向けて、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。

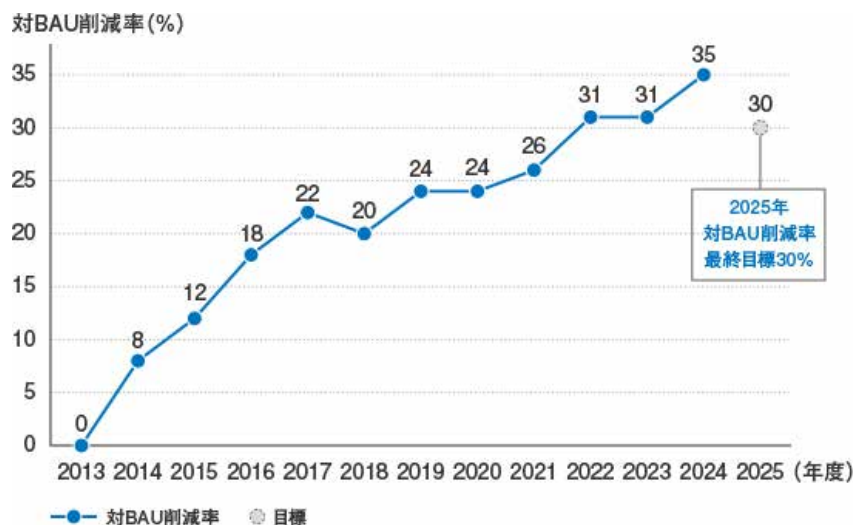
※生産量原単位が基準年度から変化がなかったと仮定した場合の廃棄物発生量に対する実際の廃棄物発生量の比率

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）



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検討などを通じて、廃棄物の再資源化に積極的に取り組んでいます。2017年度からは、国内の全生産拠点で、再資源化の方法や廃棄物処理業者に関する情報を共有し、信頼性の高い業者を選ぶことで、効率的かつ確実な再資源化の推進を図っています。これらの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、製造工程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値を設定しています。海外グループ会社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社を除く平均の再資源化率が、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グループは、2023年度から製造時の廃プラスチックの発生量について開示を開始しました。2024年度の廃プラスチック発生量は1,777トンです。今後、プラスチックの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・販売する木材の代替角材や鉄板の代替板材など、産業・建築資材（リブラギ）の材料として100%リサイクルしています。

サークキュラーエコノミーへの対応

欧州ではサークキュラーエコノミーの実現に向けて、バッテリー規則やエコデザイン規則などの規制の制定が進んでいます。NGKグループはこれらの動向を注視し、社会からの要請に対して適切に対応していきます。

今後、グループの事業における資源循環事例を整理し、開示していくとともに、「NGKグループ環境ビジョン」に掲げる循環型社会実現へ2030年にむけた行動計画を検討します。

また、事業所内で発生する廃プラスチックの材料リサイクルの可能性についても検討を始めています。その一例として、製造工程で発生した廃プラスチックからテーブルの天板や施設サインなどを製作し、当社のNGKグループ共創施設「NGK Collaboration Square DIVERS（ダイバース）」に設置しました。2024年度には、同素材を用いた従業員向けのノベルティを製作し、サステナビリティ意識の浸透を図りました。さらに、梱包材や製造現場での活用も検討していきます。



NGK Collaboration Square DIVERSに設置したテーブルと施設サイン

水資源の保全

NGKグループは、NGKグループ環境ビジョンの一つに循環型社会の実現への寄与を掲げ、事業における資源循環を推進しています。主な事業であるセラミックスの製造時に必要な水についても、効率的な利用を推進することで環境への負荷を低減することにご貢献できると考えます。今後はサプライチェーンにも拡大して、さらなる水利用の効率化と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、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います。2024年度は、650m³/億円と目標を達成しました。2025年度も引き続き、2019年度の売上高原単位の維持は達成するとともに、それを下回る水準の実現を目指して取り組みを推進していきます。

水資源に関するリスク管理と対応

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

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進めています。

2024年度はNGKグループの国内外の拠点で、排水水質に関する重大な基準および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います。詳細分析では、水需給リスクについて、水ストレス※、地下水ストレスや季節による水供給量の変化、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。

これら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での水リスクは深刻な状態ではありませんが、規制の動向を注視し、必要に応じて水利用の効率化に取り組んでいます。

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

なお、アジア・欧州・北米など一部の拠点は、水ストレスが高いとされる流域に位置しており、2024年度のこれらの地域での取水量は1,260,000m³でした。これはNGKグループ全体の取水量に対する割合の約31%です。

潜在的な水リスクのある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
北米	5	0	1	0	0	0
欧州・その他	4	1	0	0	2	3
中国	2	0	0	0	0	0
アジア・豪州	6	0	4	0	1	1

※水ストレス：水需給がひっ迫している状態、ここでは水ストレスを評価する指標として水供給量に占める取水量の比率を用いている

グループ会社における水利用の効率化

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、これを使用した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の結果を活用して、ガイドラインの充実を図るとともに、各拠点における水利用の効率化を進めます。

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フィルター用複合ウエハーの加工工程では、大量の水を使用するため、セラミック膜でろ過した再生水を利用するシステムを導入し、2022年から利用を開始しました。このシステムの導入により、2024年度は年間取水量約150,000m³のうち、約28,000m³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を導入しており、水需給リスクが比較的小さな国内においても、効率的な水の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

はじめに

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ことを目的に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、企業の戦略的なリスクに自然関連課題が関わることから、企業に対して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。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、2024年7月に初回開示を実施しており、今回はさらなる開示情報の充実に取り組みました。

※1 TNFD Early Adopter：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）

自然と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、一方でそれらの活動が自然に対して負のインパクトを与えることなどを原因として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年に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（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。自然関連課題は事業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、インパクトを与えているのかを把握し、管理することが重要と考えています。

開示の目的

NGKグループはTNFD開示を通じて事業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に掲げる「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。

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

TNFD開示提言項目と今回の開示範囲

TNFD開示の提言項目に対して、2023年度はNGKグループの事業や生産拠点について自然との接点を把握し、2024年度は製造段階の依存・インパクトについて評価しました。これらの取り組みの結果については、TNFDの開示推奨項目である一般要件と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）に沿って参考にしたLEAPアプローチとともに開示、説明します。

TNFD開示提言項目と今回の開示範囲

○：開示提言を満たす項目、△：開示提言を部分的に満たす項目

TNFD開示提言項目		参考にしたLEAPアプローチ			今回の開示範囲
ガバナンス	A.取締役会の監督			P	○
	B.経営者の役割			P	○
	C.ステークホルダーに関する人権方針、エンゲージメント活動			P	○
リスクとインパクトの管理	A(i).自社の事業における依存・インパクト、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けのプロセス		E	A	○

TNFD開示提言項目と今回の開示範囲

○：開示提言を満たす項目、△：開示提言を部分的に満たす項目

	TNFD開示提言項目	参考にしたLEAPアプローチ				今回の開示範囲
リスクとインパクトの管理	A(ii).バリューチェーンにおける依存・インパクト、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けのプロセス		E	A		○
	B.依存・インパクト、リスク・機会を管理するためのプロセス		E	A		○
	C.組織のリスク管理への統合			A		○
戦略	A.依存・インパクト、リスク・機会の特定		E	A		△*
	B.依存・インパクト、リスク・機会がビジネスモデル、戦略、財務計画に与えるインパクト				P	△
	C.シナリオを考慮した戦略のレジリエンス			A	P	
	D.優先地域の基準を満たす資産や活動場所	L	E	A		△*
測定指標とターゲット	A.リスク・機会の測定指標			A		
	B.依存とインパクトの測定指標		E	A		○
	C.ターゲットとパフォーマンス				P	○

*【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】表の主要なバリューチェーンにおける「製造」部分のみ

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ

E
環境S
社会G
ガバナンスサステナビリティ
基本情報

一般要件

TNFD提言では、開示の全体を通じて適用される6つの一般要件の説明を求めています。この一般要件に対してNGKグループの考え方は以下の通りです。

一般要件	NGKグループの考え方
マテリアリティの適用	NGKグループはダブルマテリアリティの考え方に基づき、グループの限りある経営資源を効率的かつ効果的に活用し、NGKグループとステークホルダー双方に対する価値創造を最大化することを目指して環境・社会課題の解決に取り組んでいます。TNFDの対応についても、ダブルマテリアリティの考え方で評価・開示を行っています。
開示のスコープ	NGKグループの全事業を対象に、自然との関連性（依存・インパクト、リスク・機会）を分析し、開示しています。なお、NGKグループ生産拠点については各拠点の場所の特性を考慮した詳細な分析を実施し、その他のバリューチェーンについては現段階では概要を把握しています。
自然関連課題がある地域	NGKグループの主な生産拠点に対し、場所の特性を踏まえTNFDの要注意地域に該当するかを評価し、優先地域を特定しています。加えて、特に重要な自然への依存・インパクトがある拠点については先行して対応を進めています。水リスクは先行して対応を進めるべき対象と考え「NGKセラミックスメキシコ」に関して詳細な検討を行いました。

一般要件	NGKグループの考え方
他のサステナビリティ関連の開示の統合	NGKグループでは、2050年の「ありたい姿」を達成するために「なすべきこと」の1つに「ESG（環境・社会・ガバナンス）経営」を掲げています。その実現のために取り組むべき自然関連課題として、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を挙げています。NGKグループではTCFD提言に基づく開示を実施済みであり、本開示においては一部結果を参照しています。TCFDおよびTNFDに基づく開示については、両者の内容に重複する領域が存在することから、今後はこれらを整理し、統合した形での開示を目指すことを検討します。
考慮する時間軸	TNFDの開示において考慮した時間軸については、短期：2～3年後、中期：2030年、長期：2050年を想定しています。
先住民族、地域社会と影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント	NGKグループでは、「NGKグループ人権方針」を策定しており、その方針はNGKグループのすべての役員と従業員に適用し、サプライヤーに対しても遵守を期待しています。先住民族や地域社会、影響を受けるステークホルダーの権利を侵害しないよう、「NGKグループ行動規範」「NGKグループサプライヤー行動規範」にて人権に関わる取り組み定めています。 またNGKグループは、人権デューディリジェンス、救済措置の仕組みを構築し、これを実践する過程におけるステークホルダーとのエンゲージメントの重要性を認識しています。

ガバナンス

取締役会の監督、経営者の役割

取締役会決議において、「NGKグループ環境ビジョン」でカーボンニュートラル、循環型社会、自然との共生を掲げ、NGKグループのマテリアリティとして「生物多様性の保全と再生」を特定しています。具体的な取り組みについては、取締役社長が委員長を務め、各委員会委員長や本部長等から構成されるサステナビリティ統括委員会において「環境行動5カ年計画」を策定し、管理指標と年度ごとの達成目標により進捗を管理するとともに、バリューチェーンにおける活動も推進しています。TNFD提言に基づく情報開示はサステナビリティ統括委員会で審議され取締役会に報告されます。これを含むサステナビリティ統括委員会の活動内容は、年1回以上取締役会に報告すると定めています。

リスクとインパクトの管理

依存・インパクト、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けのプロセス

NGKグループの事業のバリューチェーンにおける自然関連の依存・インパクト、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けのプロセスは以下の通りで、下表のプロセスの詳細内容は、「戦略」パートの該当箇所の説明します。

プロセス	内 容
依存・インパクトの全体把握、および特定	- 事業のバリューチェーンにおける依存・インパクトの整理 - 重要な依存・インパクトの特定 - 優先地域の基準を満たす活動場所の評価および選定 - 製品およびサービスによるポジティブインパクトの整理
重要な自然関連のリスク・機会の特定	- 重要な自然関連のリスク - 重要な自然関連の機会

依存・インパクト、リスク・機会を管理するためのプロセス、および組織のリスク管理への統合

サステナビリティ統括委員会は、NGKグループにおける自然関連の依存・インパクト、リスク・機会を管理しています。また、特にリスクについては、全社的なリスク管理に従い、リスク統括委員会が定めるリスクマネジメント体制およびプロセスに沿って対応に当たります。

[リスクマネジメント](#) >

戦略

本項では、前項「リスクとインパクトの管理」で定めた、依存・インパクト、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けのプロセスに則り、具体的な検討内容を説明します。

依存・インパクトの全体把握、および特定

事業のバリューチェーンにおける依存・インパクトの整理

NGKグループが属する産業分野の自然への依存・インパクトを確認するために、評価ツールであるENCORE^{※2}を利用しました。利用においては事業上重要と判断した自然への依存における供給サービスの「非生物資源」を追加し評価しました。その結果を踏まえ、主要な事業のバリューチェーン（調達・製造・物流）における依存・インパクトのレベルを整理しました。

※2 ENCORE：NGOのGlobal Canopy、UNEP-FI（国連環境計画・金融イニシアチブ）およびUNEP-WQMC（世界自然保全モニタリングセンター）らが開発した、金融機関や企業等が業種別の自然への依存やインパクトの重要性を把握するためのツール

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グループの事業に類似した産業分野の評価）

自然への依存

主要なバリューチェーン	主要なプロセス	供給サービス		調整・維持サービス									
		水資源	非生物的資源	汚染浄化				水流調整	気候調整 地球規模の気候調整	洪水・暴風緩和			土壌・堆積物保持
				固形廃棄物の浄化	大気・生態系による希釈	空気ろ過	水質浄化			洪水制御	暴風雨緩和	降雨パターンの調整	
調達	金属の採掘・精錬	H	VH	L	M	M	VH	H	H	H	M	VH	M
	非金属鉱物の採取・採掘	H	VH	L	M	VL	VH	H	H	H	M	VH	H
	その他原材料の製造	M	VH	L	L	VL	M	M	VL	M	M	M	M
製造	セラミックス関連製品の製造	M	H	M	L	VL	M	M	VL	M	M	L	L
	金属の加工・精錬	M	H	M	L	M	M	M	VL	M	M	M	L
	電池及び蓄電池製造	M	H	L	L	VL	M	M	VL	M	M	M	L
物流	陸運・海運・空運	L	H	—	VL	VL	M	M	M	H	H	VH	L

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)

自然へのネガティブなインパクト

主要なバリューチェーン	主要なプロセス	土地・淡水域・海洋利用変化			気候変動 温室効果ガス排出	資源利用		汚染					侵略的外来種 外来種の導入
		陸域生態系利用	淡水生態系利用	海洋生態系利用		水利用	非生物的資源の抽出	固形廃棄物	温室効果ガス以外の大気汚染物質	土壌・水質汚染物質	土壌・水質の栄養素汚染物質	かく乱	
調達	非金属鉱物の採取・採掘	M	H	H	H	M	VH	M	H	H	ND	H	VL
	その他原材料の製造	L	—	—	M	H	—	M	M	VH	—	VH	—
製造	セラミックス関連製品の製造	L	M	—	H	M	—	M	H	VH	M	M	—
	金属の加工・精錬	L	—	—	M	M	—	M	H	VH	M	VH	—
	電池及び蓄電池製造	L	—	—	VL	L	—	L	L	H	—	M	—
物流	陸運・海運・空運	M	L	M	H	M	—	M	H	L	M	VH	VH

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)

これらの評価の結果から、主に以下の点を認識しました。

調達：

自然への依存について、金属の採掘・精錬、非金属鉱物の採取・採掘のプロセスにおいて、水資源および非生物的資源といった供給サービスや水質浄化および降雨パターンの調整などの調整・維持サービスに依存しています。自然へのネガティブなインパクトについては、淡水および海洋生態系利用や資源利用、土壌・水質汚染物質およびかく乱による汚染などのインパクトを発生している可能性があります。

製造：

自然への依存について、水資源や非生物的資源といった供給サービスに若干依存しています。自然へのネガティブなインパクトについては、温室効果ガス排出による気候変動や土壌・水質汚染物質による汚染などのインパクトが発生している可能性があります。

物流：

自然への依存について、製品や原材料の輸送に伴い燃料など非生物的資源といった供給サービスに依存しているほか、輸送インフラ維持や災害リスク軽減に関わる洪水制御・暴風緩和機能などの調整・維持サービスにも依存しています。自然へのネガティブインパクトについては、かく乱による汚染や外来種の導入による侵略的外来種などのインパクトを発生している可能性があります。

この認識を踏まえ、今回の開示では「製造」について重要な依存・インパクトを特定します。

重要な依存・インパクトの特定

主要なバリューチェーンにおける自然への依存・インパクト評価結果の「製造」における重要度がVH、H、Mの項目につき、各種文献^{【参考文献(1)】}、生産拠点環境データ、事業における対策状況を加味した上で、NGKグループの事業活動に照らして重要度が高いと考えるべき依存・インパクトに絞り込みました。その過程で、事業特性において関連性が低いもしくは潜在的に発生しうるが既存の対策により十分に低減されていると考える項目は重要度が低いと判断しています。

下図では、事業活動ごとの「重要な依存」、「重要なインパクト」と、関連する自然（TNFDで提示される「環境資産」）および、それらに対する「NGKグループ以外からのインパクト」の関係を整理しました。

参考文献（1）

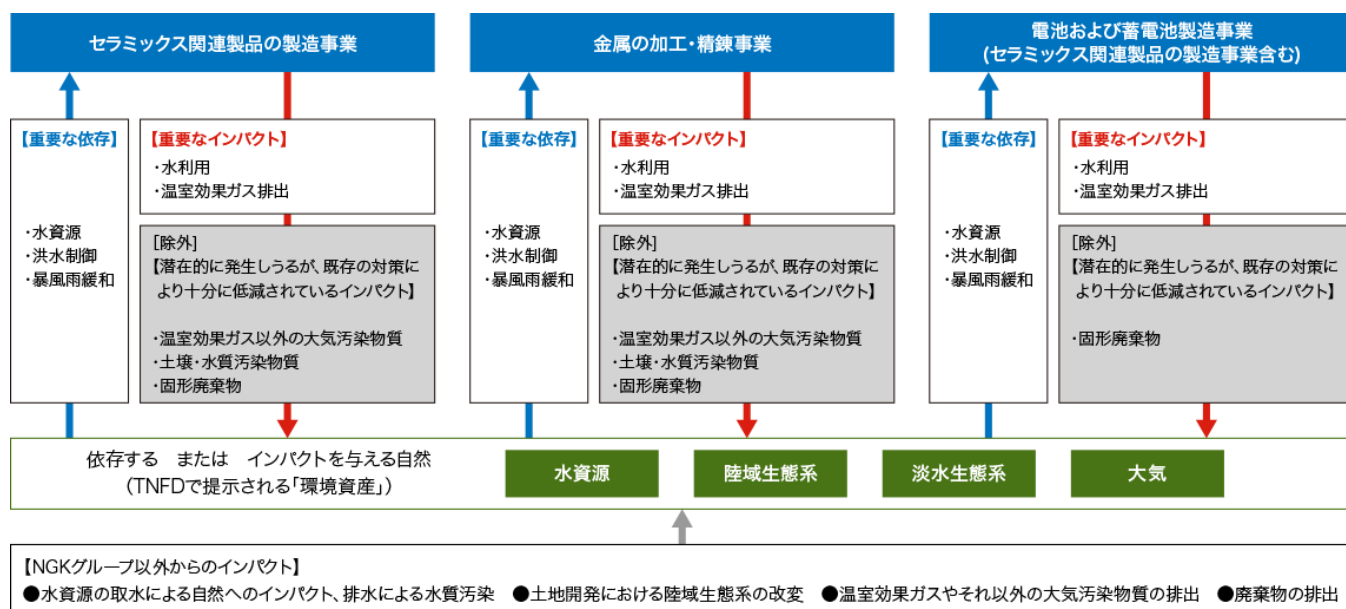
CDP water Impact Index

世界銀行 EHSガイドライン "

欧州委員会 Ecodesign for Sustainable Products Regulation –preliminary study on new product priorities "

European ceramic industry association " Ceramic roadmap to 2050 "

NGKグループの製造段階における重要な自然への依存・インパクトおよび潜在的なインパクト、関連する自然・環境資産と外部要因



この結果、NGKグループのバリューチェーンのうち「製造」において「重要な依存」と「重要なインパクト」を、以下の通り特定しました。

重要な依存

- ・水資源
- ・洪水制御、暴風雨緩和機能

重要なインパクト

- ・ 水利用
- ・ 温室効果ガス排出

優先地域の基準を満たす活動場所の評価および選定

TNFD提言では「要注意地域」と「重要地域」の組み合わせを「優先地域」としています。

「要注意地域」とは、事業による依存・インパクトの有無に関わらず生態学的に影響を受けやすい地域のことで、例えば多くの希少種や固有種の生息地や手つかずの自然が残っている地域、水ストレスが高い地域などが含まれます。

「重要地域」とは、事業で重要な自然関連の依存・インパクトがある地域のことで、企業にとって自然との関わりが特に強いと考えられる地域です。

NGKグループの国内外の生産拠点39拠点を対象に、「要注意地域」の評価、「重要地域」の評価をそれぞれ行った上で「優先地域」を選定しました。そして、優先地域にある拠点は、優先的に対応すべき対象としました。

「要注意地域」の評価

TNFD提言は、「要注意地域」の視点として「生物多様性の重要性/生態系の十全性の高さ」「生態系の十全性の低下」「水の物理的リスク」を挙げており、各視点に対して関連するそれぞれの指標を使用し対象拠点を評価しました。

要注意地域の視点	使用した指標
生物多様性の重要性/ 生態系の十全性※6の高さ	— 保護地域※3やKBA※4との500m圏内での近接状況 — 保全優先度※5 [参考文献(2)] — 生態系の完全性指数※7 [参考文献(3)]
生態系の十全性の低下	— ヒューマンフットプリント※8の変化 [参考文献(4)]
水の物理的リスク	— 水ストレスの高さ [参考文献(5)] — 水質汚濁の程度（表流水の水質の総合指数） [参考文献(6)] — 水災リスク [参考文献(7)]

※3 保護地域：地域や国、国際条約などによる保護地域

※4 KBA (Key Biodiversity Area)：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

※5 保全優先度：その場所を開発した時の、生物種の損失リスクの高さを指標化したもの

※6 生態系の十全性：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

※7 完全性指数：その場所の生態系が、人間活動が生じる前の自然であった状態と比較してどの程度残っているかを示す指標

※8 ヒューマンフットプリント：様々な人間活動（都市開発、農地開発、輸送など）を統合した環境に対する影響の強さ

参考文献(2) 株式会社シンク・ネイチャーの生物種の分布に関するビッグデータから、場所ごとの生物種の生息種数、各生物種の絶滅危惧、各生物種の生息域の広さにより算出

参考文献(3) IUCNのハビタットマップ（土地利用状況、改変に応じた損失度合い）と、自然林の分布をもとに、株式会社シンク・ネイチャーにて算出

参考文献(4) Mu, H., Li, X., Wen, Y., Huang, J., Du, P., Su, W., ... & Gang, M. (2022). A global record of annual terrestrial Human Footprint dataset from 2000 to 2018. Scientific Data, 9(1), 176.

参考文献(5) WRI（世界資源研究所）"AqueductのBaseline Water Stress"

参考文献(6) WWF Water Risk Filter "Surface water quality index"

参考文献(7) TCFDのリスク機会評価時に使用したハザードマップの結果

■生物多様性の重要性/生態系の十全性の高さ

生物多様性の重要性が高い地域とは、希少種や固有種が多く生息し生態系のバランスが保たれているなど生物多様性の価値が高い地域を指します。また、生態系の十全性が高い地域とは、人為的な改変が少なく自然環境が良好な状態で維持されている地域を指します。希少種・固有種の多さに基づく保全優先度の指標を使用して生物多様性の重要性を評価するとともに生態系の完全指数を使用して生態系の十全性を評価しました。その結果、保全優先度が高い地域に位置する38拠点を生物多様性の価値が高い要注意拠点としました。この要注意拠点には、保護地域（IUCNカテゴリーⅣ※9：種と生息地管理地域）または生物多様性重要地域と500m圏内で近接している日本や欧州の6拠点や、生態系の十全性が高い地域に所在するメキシコなどの3拠点も含まれています。

これらの地域では事業活動が自然環境に与えるネガティブなインパクトによって生物多様性や生態系への負荷が懸念されます。しかしながら、汚染物質の排出など生物多様性に影響を与える可能性のある要因について、NGKグループの事業活動においては既存の環境対策により要注意拠点が周辺の自然に及ぼすネガティブなインパクトは限定的であると考えます。

※9 IUCNカテゴリーⅣ：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

■生態系の十全性の低下

生態系の十全性が低下している地域とは、自然環境の劣化が進行し環境の脆弱性が高く外部への抵抗力が低い地域です。人間の活動が自然環境に与える影響を示す指標であるヒューマンフットプリントの変化の指標は、過去から現在にかけて値が増加している場合、自然環境が大きく変化し生態系の十全性が低下していることが考えられます。そこで生産拠点付近についてヒューマンフットプリントの変化を確認し、主にアジア・欧州・北米を中心とした12拠点を十全性が低下している要注意拠点としました。

■水の物理的リスク

水の物理リスクを、水ストレス、水質汚濁、水災リスクの3つの指標で評価を行いました。

- 水ストレスが高い地域は、流域の水需要量が水供給量を上回る地域であり、生態系に必要な水の供給が不足して湿地や河川の乾燥や生物の生息環境の悪化など自然環境への影響が深刻化する可能性があります。AqueductのBaseline Water Stressにて水ストレスの高さを評価した結果、アジア・欧州・北米などの12拠点を水ストレスの高い要注意拠点としました。
- 水質汚濁がある地域は、水質の悪化が地域の生態系や住民の生活環境に影響を及ぼす可能性があります。Surface water quality indexにて表流水の水質汚染度指数(BOD（Biochemical Oxygen Demand：生物化学的酸素要求量）や電気伝導率、窒素などの栄養源の指数)の高さを評価した結果、アジア・欧州・北米の主に都市部に位置する26拠点を水質汚濁の要注意拠点としました。なお、NGKグループでは水質などの汚染防止に関しては地域の法令や条例の基準を遵守するだけでなく、さらに上乘せ基準としての自主的な基準を設定しており、水質汚濁に関してのネガティブなインパクトは限定的と考えています。
- 水災リスクが高い地域は、河川氾濫や高潮などのリスクが高く、災害時に土壌流出や水質悪化、生物の生息地破壊などが発生する可能性があります。水災リスクは気候変動に起因する物理的リスクの一つとしてTCFDのリスク機会評価時に使用したハザードマップを確認した結果、日本を含むアジアの8拠点を水災リスクの高い要注意拠点としました。

「重要地域」の評価

TNFD提言では「重要地域」を事業で重要な自然関連の依存・インパクトがある地域としており、前述の「重要な依存・インパクトの特定」から、NGKグループの製造段階においては、「重要な依存」を水資源および洪水制御・暴風雨緩和機能、「重要なインパクト」を水利用および温室効果ガス排出としました。

「水資源への依存および水利用のインパクト」は、水ストレスが高い地域において依存やインパクトが高くなると考え、水ストレスが高い地域に位置する12拠点を水資源への依存および水利用のインパクトの重要拠点としました。

「洪水制御、暴風雨緩和機能への依存」は、生態系の十全性が低下している地域や水災リスクが高い地域で依存が高いと考え、これらの地域に位置する19拠点を洪水制御、暴風雨緩和機能への依存の重要拠点としました。

「温室効果ガス排出のインパクト」は、拠点の地域を問わず重要な課題であると考えていることと、すでにTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の下で検討および対応を進めていることから、今回のTNFD開示における検討対象から除外しました。

「優先地域」の選定

これまでの「要注意地域」の評価と「重要地域」の評価を組み合わせ、「優先地域」を選定しました。その結果、メキシコ、ベルギー、中国、日本などの22拠点を優先拠点として対応することとしました。今後は選定した各拠点に対し、適宜詳細な調査を実施していきます。今回の開示では先行事例として、NGKセラミックスメキシコにおける水ストレス評価の結果を末尾で説明します。

製品およびサービスによるポジティブインパクトの整理

ここまでは主にNGKグループの事業や拠点の場所の特性における自然に対する「ネガティブ」なインパクトについて説明しました。一方で、NGKグループは事業を通じて自然に対して「ポジティブ」なインパクトもあると考えます。そこでTNFD提言における自然の変化の要因を参照しNGKグループの主な製品やサービスにおける自然へのポジティブインパクトを整理した結果について以下に示します。

事業内容		主な製品やサービス	土地利用変化	気候変動	資源利用	汚染			
			陸域生態系の利用	温室効果ガス排出	非生物資源の抽出	固形廃棄物	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セグメント	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	●		●	●	●		

事業内容		主な製品やサービス	土地利用変化	気候変動	資源利用	汚染			
			陸域生態系の利用	温室効果ガス排出	非生物資源の抽出	固形廃棄物	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セグメント	産業プロセス事業	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セグメント	SPE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		●	●	●			
	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セグメント	エナジーストレージ事業	NAS電池	●	●	●	●			
	ガイシ事業	がいし	●	●	●	●			

一般的にセラミック製品の特徴は耐熱性、耐食性、耐久性が高く長寿命のため、ほかの素材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です。この特徴を生かしたNGKグループの主な製品およびサービスは、自然へのネガティブなインパクトを低減すること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できます。

[環境貢献製品・サービス](#) >

重要な自然関連のリスク・機会の特定

TNFD提言のリスク・機会の分類を参照したうえで、現時点で想定されるリスク・機会について整理しました。リスクについては、まず発生可能性と影響度を想定し、次に定性的に優先順位付けを行いました。その結果として重要度が高いと判断したリスクと想定される対応策をまとめました。

機会については、発生する可能性などの想定が困難と考えたため、製品およびサービスによるポジティブインパクトの結果などを参考として現時点で想定される機会をまとめました。また温室効果ガスの排出に関するリスク・機会については、TCFD提言に基づく情報開示にて整理しているためTNFD開示のリスク・機会の検討からは除外しました。

[TCFD提言に基づく情報開示](#) >

重要な自然関連のリスク

リスク分類	依存・インパクト	リスク	時間軸	対応策
移行	政策	インパクト 製造工程での水資源使用	中期～	- 関連規制のモニタリング - 拠点の立地状況に応じた水利用の効率化取り組みの推進 - ガイドラインに基づく水利用の適正化の取り組みの推進
	政策	インパクト 鉱物資源の採掘・採取時の陸・淡水・海洋生態系の改変	中期～	関連規制や原材料の需給動向のモニタリング
	市場	インパクト 原材料生産	短期～	原材料の市場・需給動向のモニタリング
	技術	インパクト 製造工程での水資源使用	短期～	- 技術動向のモニタリング - 拠点の立地状況に応じて優先順位付けしたうえでの水利用効率化取り組みの推進
	評判賠償責任	- 突発的な事故などによる大気汚染物質の排出に対する地域コミュニティからの批判 - 罰金などの法的請求によるコスト増	短期～	法令や条例に基づく測定や、重要項目に対する常時モニタリングの実施、規制値の遵守

重要な自然関連のリスク

リスク分類		依存・インパクト	リスク	時間軸	対応策
移行	評判賠償責任	インパクト 製造工程の水質汚染物質排出	- 突発的な事故などによる水質汚染の発生に対する地域コミュニティからの批判 - 罰金などの法的請求によるコスト増	短期～	法令や条例の排水基準への自主的な上乗せ基準の設定、それに基づく警報・遮断の設定
		依存 製造工程の水資源供給サービス、水流調整	水源側での水資源の汚染や干ばつなどによる急性の水不足の発生、操業停止	短期～	- 拠点の立地状況に応じた水利用の効率化に向けた取り組みの推進 - ガイドラインに基づく水利用の適正化に向けた取り組みの推進
物理的	急性	依存 製造工程の洪水制御・暴風雨緩和機能	周辺地域の自然の劣化による洪水や暴風雨の激化	短期～	主要拠点における将来も含めた水災リスクの評価、BCPの推進
		依存 サプライチェーン上流における洪水制御・暴風雨緩和、降雨パターン調整機能	周辺地域の自然の劣化による洪水や暴風雨の激化に伴う調達網への影響	短期～	- サプライチェーン上流におけるリスク評価、サプライチェーンも含むBCPの検討 - 代替調達方法の検討
		依存 製造工程での水資源供給サービス、水流調整	地域の経済発展による需要の増加や気候変動の影響による慢性的な水不足の発生、水コストの増加、操業の縮小	中期～	- 将来も含めた水需給リスクの評価 - 拠点の立地状況に応じた水利用の効率化に向けた取り組みの推進 - ガイドラインに基づく水利用の適正化に向けた取り組みの推進
	慢性	依存 サプライチェーン上流における水資源供給サービス、水流調整	水不足の発生による原材料生産への影響	短期～	サプライチェーン上流における水需給リスクのリスク評価

重要な自然関連の機会

分類	ポジティブインパクト	機会	時間軸
市場/ 製品・ サービス	- 排水・排気の浄化による水質・大気汚染物質の排出の低減 - 資源の有効利用（レアメタル回収、歩留まり向上）による採掘時の自然へのネガティブインパクトの軽減	膜分離装置(CO₂分離)、高温ガス集塵装置、耐火物製品の需要増加	中期～
	長寿命、小型化、資源のリサイクルによる廃棄物量減	EnerCera（メンテナンスフリー・小型化による廃棄物削減）、焼成用セッター（長寿命による廃棄物削減）の需要増加	中期～
	希少金属不使用による採掘量の削減、採掘時の自然へのネガティブインパクトの軽減	NAS電池の需要増加（リチウム電池と比較して希少金属不使用）	中期～
資源効率/ 評判	製造時の各種ネガティブインパクトの低減	水使用効率向上、廃棄物・汚染物質の排出削減に向けた取り組みによるコスト削減、および評判の向上	中期～
評判	資源採掘時における土地改変や汚染などのインパクトの低減	リサイクル金属や認証原材料の使用による原材料採取・生産時におけるネガティブインパクト低減に伴う評判向上	中期～
	地域の自然・生態系の保全	社有地での生態系保全の取り組み、生態系に配慮した緑地の整備などの取り組みによる評判向上	中期～

測定指標とターゲット

TNFD提言の「測定指標とターゲット」では、自然関連の依存・インパクト、リスク・機会を評価して管理するための測定指標とターゲットの開示を推奨しています。このうち測定指標についてNGKグループでは、事業活動に伴う各環境データを把握し開示しています。また、ターゲットやパフォーマンスについては、「第5期環境行動5カ年計画」を2021～2025年度における環境活動の目標管理として推進しています。

これらを踏まえTNFD提言にて推奨しているグローバル中核開示指標に沿って、現時点で整理している指標は以下の通りです。

測定指標番号	自然の変化の要因	指標	測定指標内容（2025年8月時点）
—	気候変動	温室効果ガス排出量	環境データ集「温室効果ガス（GHG）排出量」を参照
C1.0	陸/淡水/海洋利用の変化	総空間フットプリント	組織が監督権を有する監督下、管理下にある総表面積4.1km ² （NGKグループが管理する敷地面積）

測定指標番号	自然の変化の要因	指標	測定指標内容（2025年8月時点）
C1.1	陸/淡水/海洋利用の変化	陸/淡水/海洋の利用変化の範囲	自主的に保全を行った陸域面積 0.1km ² （自然共生サイトの認定を受けた日本ガイシ みんなの森みすなみの面積）
C2.0	汚染/汚染除去	土壌に放出された汚染物質の種類別総量	土壌への放出なし
C2.1		廃水排出	排水先別の排水量は環境データ集「水資源の保全」を参照
C2.2		廃棄物の発生と処理	廃棄物量は環境データ集「廃棄物管理」を参照
C2.3		プラスチック汚染	プラスチック廃棄物量は環境データ集「廃棄物管理」を参照
C2.4		温室効果ガス（GHG）以外の大気汚染物質総量	大気へ放出されたPRTRおよびVOCの排出量は環境データ「化学物質管理」を参照

[環境データ集](#) >

[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](#) >

今後の取り組み

TNFD開示提言項目と今回の開示範囲で記載した通り、原材料の採取採掘などのバリューチェーン上流における自然への依存・インパクトについて詳細検討を行う予定です。また、シナリオを踏まえた自然関連のリスク・機会の精査も検討していきます。さらに、測定指標とターゲットについてはTNFD提言のグローバル中核開示指標を参照しながらデータの収集やターゲットについての検討を深め、TNFD提言に基づいた全項目の開示に向けて内容を充実させていきます。

参考

「優先地域」に関する詳細評価 NGKセラミックスメキシコにおける水ストレス評価

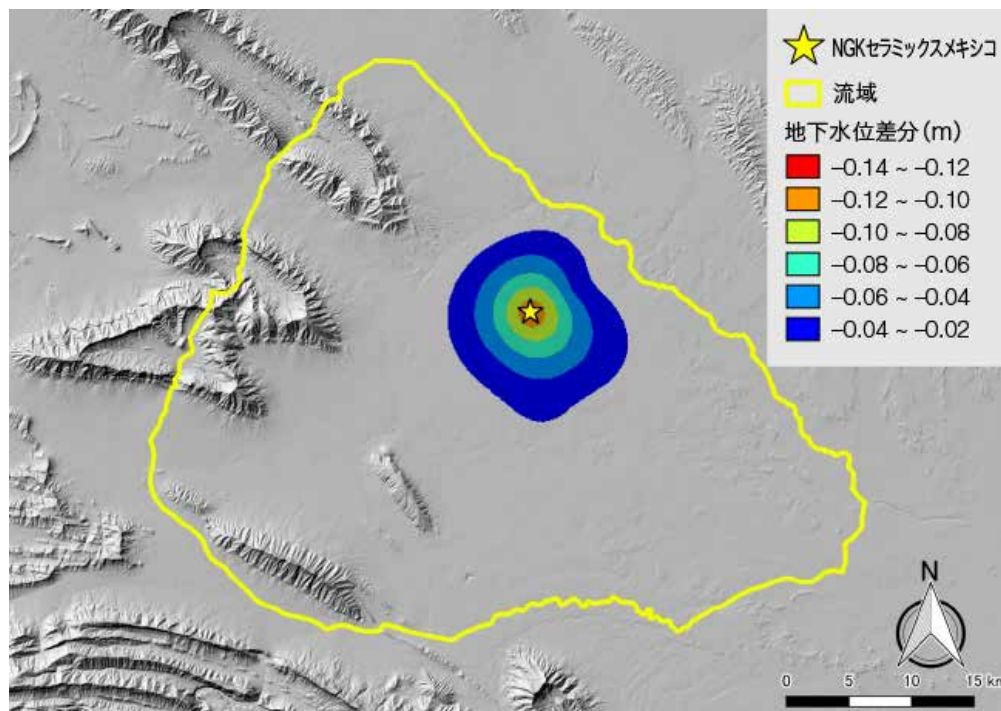
選定した「優先地域」の詳細評価としてNGKセラミックスメキシコを参考事例として示します。NGKセラミックスメキシコは水ストレスが高い地域に位置し、主に地下水を利用しています。一般的に地下水は表流水と比較して水資源に関する水位変動などを把握しづらいですが、株式会社地圏環境テクノロジーが有する水循環可視化するシミュレーションモデル " GETFLOWS " を用いることで、取水流域の状況や水使用による周辺地域への影響の評価が可能となり、以下のプロセスに沿って詳細評価しました。このうち、取水のインパクト評価、および水ストレスの評価について説明します。

評価プロセス

評価プロセス	主な内容
水循環モデルの構築	気象、地形、土地利用や土地被覆、地質、水利用のデータを組込んだ水循環のシミュレーションモデルを構築
流域の特定	シミュレーションより、取水する地下水の集水域、取水の影響範囲を特定
取水のインパクト評価	地下水の取水による、周辺への影響の範囲・程度を評価
水ストレスの評価	集水域および流域における水ストレスを評価

NGKセラミックスメキシコにおける取水のインパクト評価

NGKセラミックスメキシコの取水による周囲の地下水位に及ぼすインパクトを把握するために、「取水が実施されている場合」と「取水が実施されていない場合」をシミュレーションで再現し地下水位の差分を確認しました。その結果、NGKセラミックスメキシコ（図☆）を中心に最大で0.15m程度の地下水位の低下があることと、おおむね半径1km程度の範囲で0.1m程度低下があることが分かりました。一方で、当該地域における地下水位モニタリングデータより、季節変動の幅が2～6mであることも分かりました。これらの結果を踏まえると、NGKセラミックスメキシコの取水による地下水位の低下のインパクトはおおむね限定的であると考えました。



拠点取水時の周囲地下水位の変化

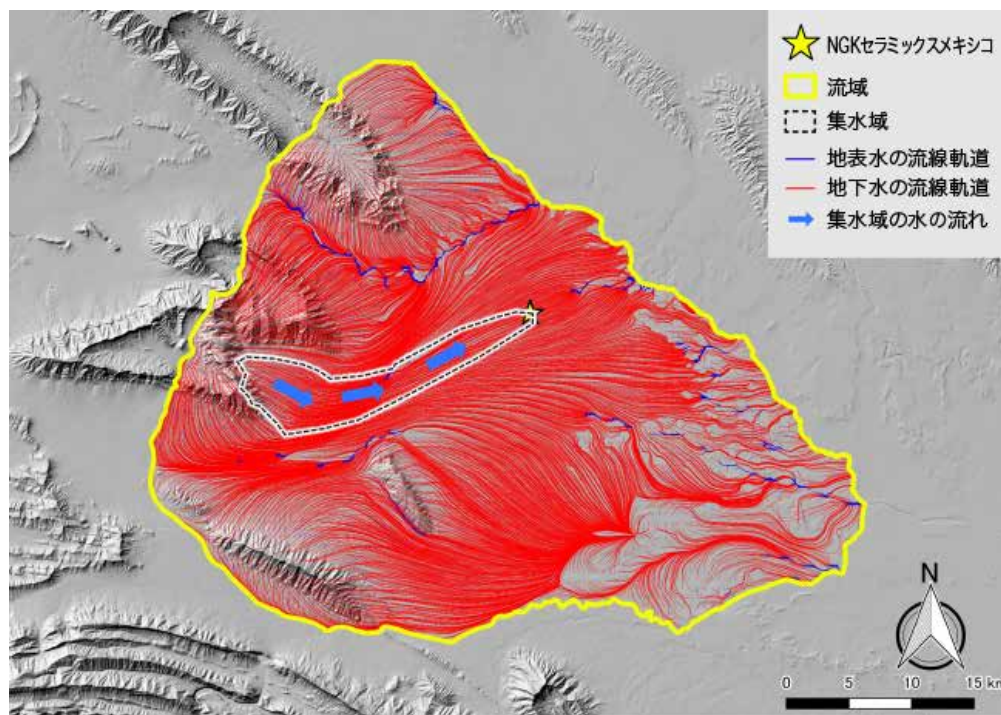
NGKセラミックスメキシコにおける水ストレスの詳細評価

上記の取水のインパクト評価の結果から、NGKセラミックスメキシコの取水による地下水位への影響は限定的であることが分かりました。

一方で、この地域で中長期的な事業活動の継続を目的に水資源管理の必要性を把握したいと考え、水ストレスの詳細評価を実施しました。評価にあたっては、「集水域」と「流域」の観点から該当地域の水需要量や水資源量に関する文献などをもとに分析を行いました。なお、本評価はNGKセラミックスメキシコの実際の取水量を対象としたものではなく、立地する地域全体の水資源状況を評価したものです。

NGKセラミックスメキシコの集水域（点線枠内）と流域（黄色線枠内）の水ストレスを評価するために地下水と地表水の流動経路を3次元的にシミュレーションしました。その結果、まずNGKセラミックスメキシコは拠点西側の山地部から、つまり下図の点線枠内の矢印、西から東に向かって浸透する水を取水していることが分かりました。次に水ストレスを評価したところ、集水域については水ストレスのひっ迫度^{※10}は5段階中の3段階、NGKセラミックスメキシコや下流域を含む広域な流域については水ストレスのひっ迫度は4段階であることが分かりました。

※10 水ストレスのひっ迫度：WRI(世界資源研究所)が提供する「Aqueduct Water Risk Atlas」における水ストレスの基準



拠点の流域における水の流動経路および集水域

NGKグループでは本シミュレーションを実施する以前から主な製造拠点の水リスク評価を実施しており、NGKセラミックスメキシコは水ストレスが高い地域と認識し、既に工場内で利用した水の再利用などを実施しております。一方で、近年国際的に流域範囲での水資源管理が主流化していることも踏まえ、今後は本調査結果と実際の取水データを照らし合わせながら、集水域だけでなく流域の水ストレス低減につながる取り組みの検討を進めていきます。

生物多様性の保全と再生

2022年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。

NGKグループは、これらの国際的な動向を踏まえ、自然との関わりを重視し、バリューチェーン全体における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。生物多様性の保全と再生を重要な課題と位置づけ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進していきます。

目標と実績

NGKグループは、「NGKグループ環境ビジョン」において、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、自然との共生を図る」としています。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の一つとし、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」を掲げ取り組みを進めています。

2024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ました。TNFDが提唱するLEAP

（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）アプローチに沿ってリスクや機会の評価をするとともに、バリューチェーン全体の依存およびインパクトの概観に関する評価などを実施し、その結果を開示しました。今後もこれらの取り組みを継続、強化し、開示内容のさらなる充実を図っていきます。

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月にTNFD Early Adopterとして登録しました。これにより2026年度の開示までにTNFDが提唱する4つの柱（ガバナンス、戦略、リスクとインパクト管理、測定指標とターゲット）に沿った構成で情報開示を行うことを宣言しましたが、当社は1年前倒しの2025年度の開示で4つの柱に沿った形での開示を実施しました。今回の開示では主に前年度に実施した製造段階におけるLEAPアプローチに基づく評価結果を踏まえた開示をしています。

[TNFD提言に基づく情報開示](#) >

生物多様性のための自然保全活動

社内の事例発表会を活用した従業員の意識向上への取り組み

NGKグループは、自然保全活動の情報開示とともに従業員への環境教育や啓発活動を継続的に実施しています。

2024年10月に社内で開催した事例発表会「NGK-BOX 2024」では、NGKグループが企業として生物多様性の保全と再生に取り組む目的や考え方などについて、事前に実施した社内アンケートの結果とともに説明し、生物多様性に対する従業員の理解促進を図りました。



NGK-BOXでの発表風景

[2024年10月社内事例発表会 プレゼンテーション資料](#)

社有地や事業所での生物調査

NGKグループは、地域の生態系を理解し保護活動の基礎を築くためにも生物調査は重要と考えます。これまでいくつかの社有地で植物や動物、鳥類、昆虫などの生物調査を実施し、さまざまな生物が確認されました。調査の結果、早急な対応が必要な外来種はこれまでに発見されておらず、適切な管理状態にあることを確認しました。また、調査結果はパネルなどにまとめ厚生施設に展示することで、従業員だけでなく地域のステークホルダーへも生物多様性保護の重要性を認識していただけるよう活用しています。2024年度は、環境DNAという手法を用いて、本社沿いを流れる新堀川で生物調査を実施しました。当社は新堀川では取水や排水を行っていませんが、調査結果を地域の生物多様性保護に役立てられないか検討しています。今後は、他の拠点でも環境DNAの活用を検討していく予定です。

2024年度 調査の概要

1. 日時：2025年2月
2. 場所：新堀川（日本ガイシ名古屋事業所付近）
3. 調査委託会社：サンリット・シードリングス株式会社



新堀川での生物調査実施風景

環境に関わる社会貢献活動

NGKグループは、国内外の拠点で、環境分野での地域への貢献や生物多様性の保護、従業員の環境意識の向上を目的に、地域の行政やNPO、企業と連携した社会貢献活動を実施しています。

日本ガイシ石川工場とNGKセラミックデバイス（NCDK）石川工場の海岸清掃

石川工場とNCDK石川工場は、石川県内全域で行われている海岸愛護運動「クリーン・ビーチいしかわ」に参加しています。昨今、海洋プラスチックごみによる環境汚染が世界的に懸念されており、生態系への影響が深刻な問題となっています。2024年は従業員とその家族約80人が参加し、地域住民と共に根上海岸の清掃活動を行いました。この活動は石川県の海岸線583キロをきれいにすることを目的に1995年から実施されており、石川工場は2012年、NCDK石川工場は2018年から参加しています。



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保全活動

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）」で森林保全活動を実施し、役員および従業員とその家族27人が参加しました。NGKフィルテックは、神奈川県の森林の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、県が行う森林整備費用などの支援を行っています。インストラクターの指導の下、やどりき水源林に生息する生物の観察の他、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）

小牧事業所とNGKセラミックデバイス（NCDK）による清掃活動

日本ガイシ小牧事業所とNCDKは、小牧事業所の田神地区東側を流れる大山川沿いを清掃する「大山川クリーンアップ」（小牧市役所主催）に協力しました。当社は第1回開催時から協力しており、2024年度は従業員とその家族35人が参加しました。



地域の清掃活動（小牧事業所とNCDK）

NGKセラミックスタイランド（ACT）によるマングローブの植林

ACT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。



マングローブの植林（NGKセラミックスタイランド）

駐車場跡地の緑化

日本ガイシ本社にある駐車場跡地を利用し、緑地活動試験を開始しました。地域性在来種の苗を植えることで、地域の生物多様性の回復に貢献できることを目指します。



駐車場跡地を利用した緑化活動（日本ガイシ本社）

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と国が認定した区域のことです。



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。



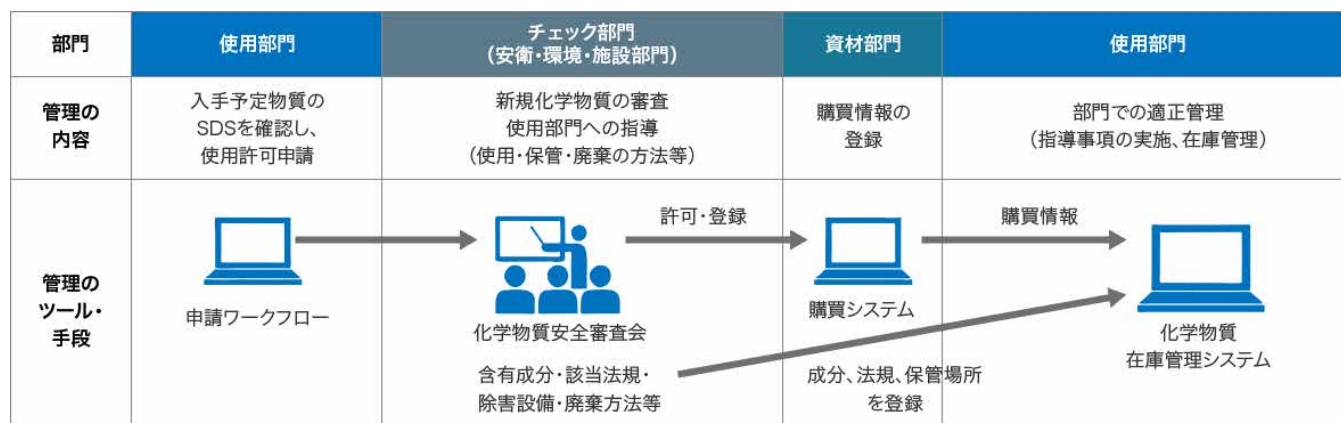
環境汚染の防止

化学物質管理

NGKグループは、法令・指針等の規制に準拠した適切な化学物質管理レベルの維持・向上に取り組んでいます。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NGK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、サプライヤー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、法定処理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、適正に処分されている事を確認しています。

大気への排出管理

日本ガイシでは、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（不適切な放出）を抑制しています。ばい煙発生施設に関しては、法や条例等の規制項目に自主管理項目を加えて定期的な測定を実施すること、また重要な項目の常時監視を行うことにより、規制値を遵守しています。また、NGKグループは愛知県光化学スモッグ緊急時対策取扱要領および石川県大気汚染緊急時対策実施要綱の緊急時協力工場として登録しています。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、同要領に従いNOx発生施設を停止させるなど減少のための対策協力を行っています。

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、法や条例等で定められた排水基準を遵守する基準値に対し、自主的な上乘せ基準と、排水基準以下での警報、遮断を設定し、異常事態が発生した場合も規制基準値を超えないような管理を実施しています。

環境貢献製品およびサービス

NGKグループは、事業活動を通じた社会への貢献が企業の最も重要な使命の一つと考えます。創業から1世紀以上にわたり蓄積した技術を生かして、地球環境に貢献する製品や技術を開発し、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およびサービスの登録数を増やすことを目標としています。これまでにNAS電池を使って再生可能エネルギーを安定供給することにより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2022年度「あばしり電力」を登録しました。2023年度には「絶縁放熱回路基板」、2024年度には改良型NAS電池「NAS MODEL L24」を登録しました。

環境貢献製品およびサービスのラインアップは12となりました。うちカーボンニュートラル関連は6つです。今後もNAS電池に続くニッケル亜鉛電池「ZNB」や、CCU/CCS分野での活用が期待されるCO₂分離膜など、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。

なお、研究開発において、2024年度に大気汚染防止に関連する製品の改良などに6.6億円、水資源の保全に関連する製品の開発などに0.3億円の投資を行いました。

2024年度環境貢献製品

売上高比率 **66%**

当社の環境貢献製品およびサービスの定義

以下の要件のうち、いずれかを満たすものを環境貢献製品およびサービスと定義しています。

- 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

製品設計時のサステナビリティ考慮

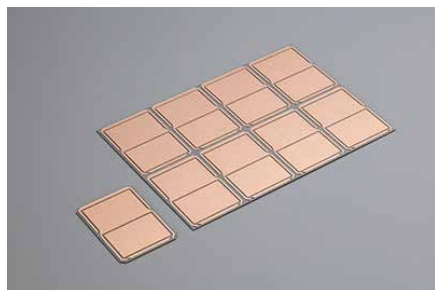
NGKグループは、製品およびサービスの開発や設計を「NGKグループ企業行動指針および行動規範」に沿って実施し、また、お客さまからの要求事項の遵守にも努めています。「NGKグループ環境方針」では「環境社会貢献として、環境貢献製品・サービスの開発普及を推進すること」を明記し、その取り組み状況は環境マネジメントシステムに関する定期的な内部監査や第三者機関による監査を通して確認されています。

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ー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。NGKグループ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。



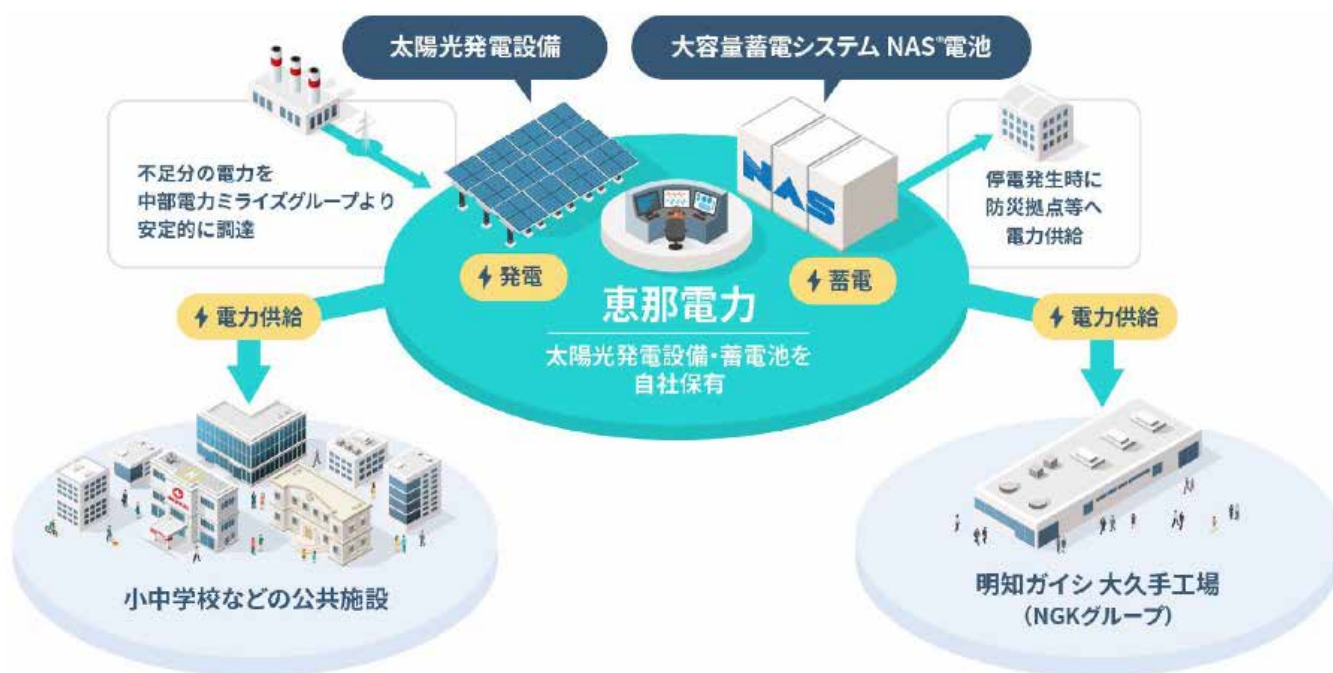
地域への再生可能エネルギーの供給サービス（恵那電力およびあばしり電力）

（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 **740** MW 放電容量 **5050** MWh 稼働実績 **300** カ所以上

改良型NAS電池「NAS MODEL L24」

(カーボンニュートラル関連製品)

従来のコンテナ型NAS電池の性能を向上させた、改良型NAS電池「NAS MODEL L24」の販売を2024年度より海外向けに開始しました。

NAS MODEL L24は従来品に比べて、より少ない設置台数での運用が可能で、お客さまの蓄電池システムのライフサイクルコストをおおよそ20%削減することに貢献します。



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確保することでその浄化性能を高めています。

1976年に量産開始以来、累計生産数は20億個以上に達し、自動車の排ガス浄化に欠かせないセラミック製品です。NGKグループ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。NGKグループは、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、今後も社会のニーズに応えていきます。



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

NGKグループは、独自の処理技術や高性能フィルターを使った排ガス除塵技術を用いて、原子力設備で発生する低レベル放射性廃棄物を安全に処理する各種設備を全国の原子力発電所や関連研究施設などに納入しています。日本ガイシは、設計から製造、工事までの幅広いエンジニアリング、長期にわたるメンテナンス対応によって、高度かつ安定的な放射能除去を達成し、原子力設備の安全運転に貢献しています。

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



放射性廃棄物処理の重要性

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

紫外LED用マイクロレンズ

紫外LED用マイクロレンズは、NGKグループ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、BtoB製品が中心であるため、現時点では製品への環境ラベルの適用は行っておりません。ただし、今後必要とされる事例が出てきた場合は適切に対応していきます。

環境教育とコミュニケーション

環境意識向上の取り組み

NGKグループは、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。

高校での出前授業

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、従業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、企業とサステナビリティ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

幅広い経営倫理の研究と普及を支援する一般社団法人経営倫理実践研究センター（BERC）の寄付講座の講師として、また大学院講義の非常勤講師として従業員が大学で講義を行いました。これらの講義では、NGKグループの理念や企業戦略、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

環境に関する情報発信を通じて「循環型経済社会」の構築を目指す、環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）※では、日本ガイシがリーダーを務める分科会が、企業の環境経営に関するさまざまなテーマ（脱炭素、資源循環、生物多様性、水資源、環境関連法令など）について、年間数回のセミナーや視察を開催し、会員向けに情報を発信しています。2024年度には、セミナー3件と勉強会1件を実施しました。

※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、日本ガイシは設立当初から企画運営に参画、会員数は260社（者）（2025年5月9日現在）

従業員への環境教育・スキルアップ

環境専門教育

環境管理におけるコンプライアンス強化を目的に、オンデマンド形式の教材を活用した教育を実施しています。2024年度は、フロンに関する教育を約1,500名、廃棄物に関する教育を約5,500名が受講しました。今後は、請負・委託業者への展開も予定しています。

環境特別教育

例年、社外の専門家を招き、カーボンニュートラル、資源循環、自然共生をテーマに、解説や課題提起、企業の取り組み事例などを紹介し、従業員と共に考える場を設けています。

2024年12月、資源循環の取り組みの一環として、社外講師を招き、サーキュラーエコノミーに関するセミナーとワークショップを開催しました。対象は各事業部門に加え、関連する本社部門に所属する従業員とし、セミナーに続いてワークショップを行うことで、サーキュラーエコノミーに資する取り組みへの理解を深めました。



資格取得の推進

法規制等を遵守した環境保全活動を継続的に推進するため、各事業所の運営に必要な公害防止に関する管理者の能力向上に取り組んでいます。必要となる法定資格の取得にあたっては、企業として支援を行い、計画的な育成と人員の確保を進めています。

エネルギー管理士については工務部門で、特別管理産業廃棄物管理責任者など廃棄物関連の管理者については、環境部門および各事業部門において、それぞれ計画的に育成しています。

2025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871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で、環境問題に関する幅広い知識を問われる

eco検定合格者数

[環境データ集](#) 

NGKエコポイント制度

日本ガイシは、従業員が会社や家庭で実施した環境行動をポイント化して、その一部を金額に換算し、各地区の自治体（環境基金）などに寄付して、地域の環境に貢献する取り組みに活用いただくエコポイント制度を実施しています。

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

NGKエコポイントの成果を寄付

「NGKエコポイント」は、従業員が前年度に取り組んだ環境活動をポイント化し、エコグッズとの交換または地元自治体への寄付のいずれかを選択できる制度です。近年は寄付を選ぶ従業員が増加しており、社会貢献意識の向上にもつながっています。寄付金は、水辺の生態調査用備品の購入や環境教育事業などに活用されています。



愛知県小牧市長と日本ガイシの従業員



愛知県名古屋市環境局長と日本ガイシの従業員

環境データ集

マテリアルバランス

カテゴリー	物質名	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024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	88	22	98	23	94	23	95	22	92	21	万MWh
	ガス類	141	20	166	19	150	20	142	19	127	17	万MWh
	石油類	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	万MWh
	原材料	14	3	16	2	15	3	14	3	12	3	万トン
	うちリサイクル材料	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	万トン
	PRTR	506	188	447	186	511	160	963	176	1,001	297	トン
	取水	378	145	437	141	414	120	423	131	404	130	万m ³
OUTPUT	エネルギー起源CO ₂	76	13	63	12	59	13	59	14	56 (56 [☑])	12 [☑]	万トン-CO ₂
	同上 (CN LNGの効果含む)※	-	-	62	10	56	10	56	11	54	10	万トン-CO ₂
	その他温室効果ガス計	0	0	0	0	0	0	1	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	83	0	77	1	107	1	88	4	46	1	トン
	PRTR (大気への排出)	89	3	84	2	110	2	92	5	49	4	トン
	排出物	5	1	5	1	5	1	5	1	4	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	253	109	274	103	268	80	271	86	264	84	万m ³
	PRTR (水域への排出)	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	トン
	Scope1 (エネルギー起源CO ₂)	26	4	31	4	28	4	27	4	24 (24 [☑])	3 [☑]	万トン-CO ₂
	同上 (CN LNGの効果含む)※	-	-	29	2	25	1	24	1	21	1	万トン-CO ₂
	Scope2 (エネルギー起源CO ₂)	49	10	33	9	31	9	32	10	33 (33 [☑])	9 [☑]	万トン-CO ₂

☑連結の()内の生産拠点の数値および、単独の数値がデロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による第三者保証対象の数値。
(注) 本表に記載の環境パフォーマンスを表す数値は便宜上、四捨五入しているため、個々の数値を合計しても総計と一致しない場合があります
(注) 排出物は、産業廃棄物と有価物の合計を示します
(注) 単独欄の数字は、日本ガイシ単独の生産拠点 (本社 / 名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場) のデータです
※ 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2020～2022 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CO₂排出量＝Σ (各エネルギー使用量×各エネルギーのCO₂換算係数) ＜エネルギーのCO₂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の調整後排出係数の値/ 基礎排 出係数の値^{※1}, 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^{※2}, 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^{※2}, 中国 IEA の値/ 中華人民共和国生態環境部の値/ IEA の値^{※3}、その他の国 IEA の値 燃料 天然ガス・中国 (kgCO₂/Nm³) 2.22/2.16/2.17^{※3}, 天然ガス・中国以外 (kgCO₂/Nm³) 2.22/2.17^{※4}, 都市ガス・日本ガイシ単独 (kgCO₂/Nm³) 2.244/2.29/2.27^{※3}, 都市ガス・ 日本ガイシ単独以外 (kgCO₂/Nm³) 2.23/2.27^{※4} 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2020～2023 年度、右は2024 年度よりデータ使用 ※2 / の左は2020 年度、右は2021 年度よりデータ使用 ※3 / の左は2020 年度、中央は2021～2022 年度、右は2023 年度よりデータ使用 ※4 / の左は2020～2022 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	76	62	56	56	54	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	26	29	25	24	21	万トン-CO ₂
GHG 排出量 (Scope2：エネルギー起源CO ₂)※1	-	-	49	33	31	32	33	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	167	120	100	96	87	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		89.3	344.9	351.9	327.0	375.3	万トン-CO ₂
	1	購入した製品・サービス	77.0	178.8	192.2	188.1	201.8	万トン-CO ₂
	2	資本財（設備投資）	9.0	13.4	13.9	15.7	16.4	万トン-CO ₂
	3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	1.5	8.6	8.2	8.1	7.7	万トン-CO ₂
	4	輸送（上流）	1.3	18.8	11.1	10.8	9.8	万トン-CO ₂
	5	廃棄物	0.2	1.2	1.0	1.0	0.8	万トン-CO ₂
	6	出張	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3	万トン-CO ₂
	7	雇用者の通勤	0.2	0.9	0.9	0.8	1.0	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	137.2	万トン-CO ₂
	12	販売した製品の廃棄	-	0.4	0.4	0.4	0.3	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	1	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

☑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。
※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。

GHG 排出量（Scope3）の算定方法

カテゴリー	区分	算定方法
1	購入した製品・サービス	Σ（製品・サービス購入額×排出原単位※1）
2	資本財（設備投資）	設備投資額×排出原単位※1
3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	Σ（エネルギー使用量×排出原単位※1）
4	輸送（上流）	Σ（輸送品重量×距離×排出原単位※2）
5	廃棄物	Σ（廃棄物重量×排出原単位※1）
6	出張	従業員数×排出原単位※1
7	雇用者の通勤	従業員数×年間勤務日数×排出原単位※1
8	リース資産（上流）	—
9	輸送（下流）	—
10	販売した製品の加工	—
11	販売した製品の使用	Σ（製品販売個数×年間エネルギー消費量×耐用年数×CO ₂ 排出係数※3）
12	販売した製品の廃棄	Σ（製品販売個数×製品重量×排出原単位※1）
13	リース資産（下流）	—
14	フランチャイズ	—
15	投資	—

※1 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver3.5 の値
※2 IDEAデータベース Ver2.3 の値
※3 日本の地球温暖化対策の推進に関する法律の値

エネルギー使用量

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
電力	88	98	94	95	92	万MWh
ガス類	141	166	150	142	127	万MWh
石油類	2	2	2	2	1	万MWh
売上高原単位	513	522	442	413	359	MWh/億円

範囲は連結

水資源の保全

項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
取水	水道水・工業用水	313.5	372.0	349.4	361.6	339.6	万m ³
	地下水	64.0	61.4	64.8	60.8	64.2	万m ³
	雨水	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	万m ³
	合計	377.7	433.6	414.3	422.6	403.8	万m ³
排水	河川	73.4	73.3	70.5	68.1	64.5	万m ³
	湖沼	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	万m ³
	海域	120.1	121.8	115.2	123.8	118.8	万m ³
	下水道	37.6	45.8	50.7	49.6	50.0	万m ³
	工業団地処理	20.7	23.8	23.3	24.3	23.5	万m ³
	その他	1.7	5.7	7.9	5.4	7.4	万m ³
	合計	253.4	270.4	267.7	271.2	264.2	万m ³
水消費量		124.3	163.2	146.6	151.4	139.6	万m ³
リサイクル量		6.6	6.3	7.7	10.2	10.2	万m ³
リサイクル率※		1.7	1.5	1.9	2.4	2.5	%

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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
原材料	合計	14	16	15	14	12	万トン
	窯業原料					8.7	万トン
	金属					2.0	万トン
	プラスチック					0.3	万トン
	その他(セメント・ゴム等)					0.8	万トン
うちリサイクル材料		0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	万トン

範囲は連結

化学物質管理

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
VOC	83	77	107	88	46	トン
PRTR(大気への排出)	89	84	110	92	49	トン
PRTR(水域への排出)	0	1	1	1	1	トン

範囲は連結

廃棄物管理

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
排出物	5	5	5	5	4	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	0.2	万トン
売上高原単位	10.3	10.5	8.4	8.3	7.2	トン/億円
対BAU削減率※	24	26	31	31	35	%

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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
PCB廃棄物	処分対象検討台数	166	39	179	104	32	台
	処分量	21,999	11,480	28,805	470	9,152	kg

範囲は連結

環境貢献製品・サービス

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
環境貢献製品・サービスの売上高比率	57	59	59	64	66	%

範囲は連結

環境会計

項目			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
環境保全コスト／設備投資※1			26.8	9.4	19.4	28.6	15.9	億円
環境保全コスト／費用※1	合計		35.0	41.4	31.8	50.0	49.5	億円
	公害防止コスト	公害防止設備の維持管理費用	9.7	8.1	8.3	13.2	11.8	億円
	地球環境保全コスト	地球環境保全に関わる費用	5.4	6.2	4.3	8.5	13.6	億円
	資源循環に関するコスト	省資源、節水、廃棄物削減その他資源循環に関わる費用	8.6	9.2	7.8	9.0	10.9	億円
	上・下流コスト	事業エリアの外（社外）で発生する環境負荷を抑制するための費用	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	億円
	管理活動コスト	環境負荷抑制に間接的に貢献する取組みの費用	6.8	4.0	5.2	5.3	6.3	億円
	研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発費用	1.6	1.6	1.7	4.1	4.1	億円
	社会活動コスト	環境保全や社会との環境コミュニケーションに関する費用	2.7	2.2	2.3	2.4	2.5	億円
	環境損傷コスト	環境に与えた損傷に関して生じた費用	0.2	9.9	2.1	7.5	0.2	億円
経済効果※1	合計		4.5	6.9	7.7	7.2	9.8	億円
	省エネルギー	省エネ活動による効果	1.2	1.6	3.0	2.9	6.4	億円
	省資源（水）	節水による効果	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	億円
	省資源（原材料）	資源の効率的利用による効果	0.3	0.1	0.1	0.1	0.3	億円
	省資源（容器包装）	容器包装の再利用による効果	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	億円
	省資源（処分減）	廃棄物削減による効果	1.2	1.7	1.7	1.2	1.0	億円
	省資源（売却益）	有価物売却による効果	1.7	3.5	2.8	3.0	2.1	億円
費用対効果※1※2			12.9	16.7	24.1	14.4	19.8	%
CO ₂ 環境効率※3※4※5			122	187	226	233	259	%
排出物環境効率※3※4※6			176	172	216	217	253	%

※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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	18	19	19	19	19	取得拠点数
海外グループ会社	21	21	21	21	18	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
重大な違反	0	0	1	1	0	件

範囲は連結

環境関連の外部評価

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CDP-Climate Change	B	B	A-	A-	B
CDP-Water Security	B	B	A-	B	A
CDP-Supplier Engagement	B	A	A-	B	A

範囲は連結

eco 検定合格者数

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
合格者数	73	44	29	43	49	人

範囲は日本ガイシ

Social

NGKグループのサステナビリティ

社会

人権

人権の尊重.....	96
------------	----

サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント.....	104
---------------------	-----

お客さまとともに

製品・サービスの品質の追求.....	109
製品・サービスの安全性の追求.....	117
お客さま満足の上.....	120

人材価値の向上

人的資本経営.....	121
労働慣行.....	124
ダイバーシティ&インクルージョン.....	129
人材育成.....	143
健康経営.....	149
労働安全衛生.....	154

社会貢献活動

社会貢献活動.....	159
-------------	-----

サステナビリティデータ集

社会データ集.....	164
-------------	-----

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および行動規範に、サプライヤー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推進しています。

[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みます。

[社会貢献活動](#) ▶

現地労働法令等の遵守

NGKグループは、各国および地域の労働と安全衛生関連の法令を遵守します。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しています。また、会社が提供した施設（寮や住居）への出入り等に不合理な制約を設けたり、施設内における移動の自由等に不合理な制約を課すことはありません。

なお、定期的なサーベイを通じ、児童労働・強制労働の発生事例はこれまで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、NGKグループの事業活動が影響するすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。これを従業員への教育や研修のみならず、あらゆるステークホルダーの皆さまにもお伝えし、理解と協力をお願いしています。特に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の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。主要サプライヤーに対して、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。

[サプライチェーンマネジメント](#) >

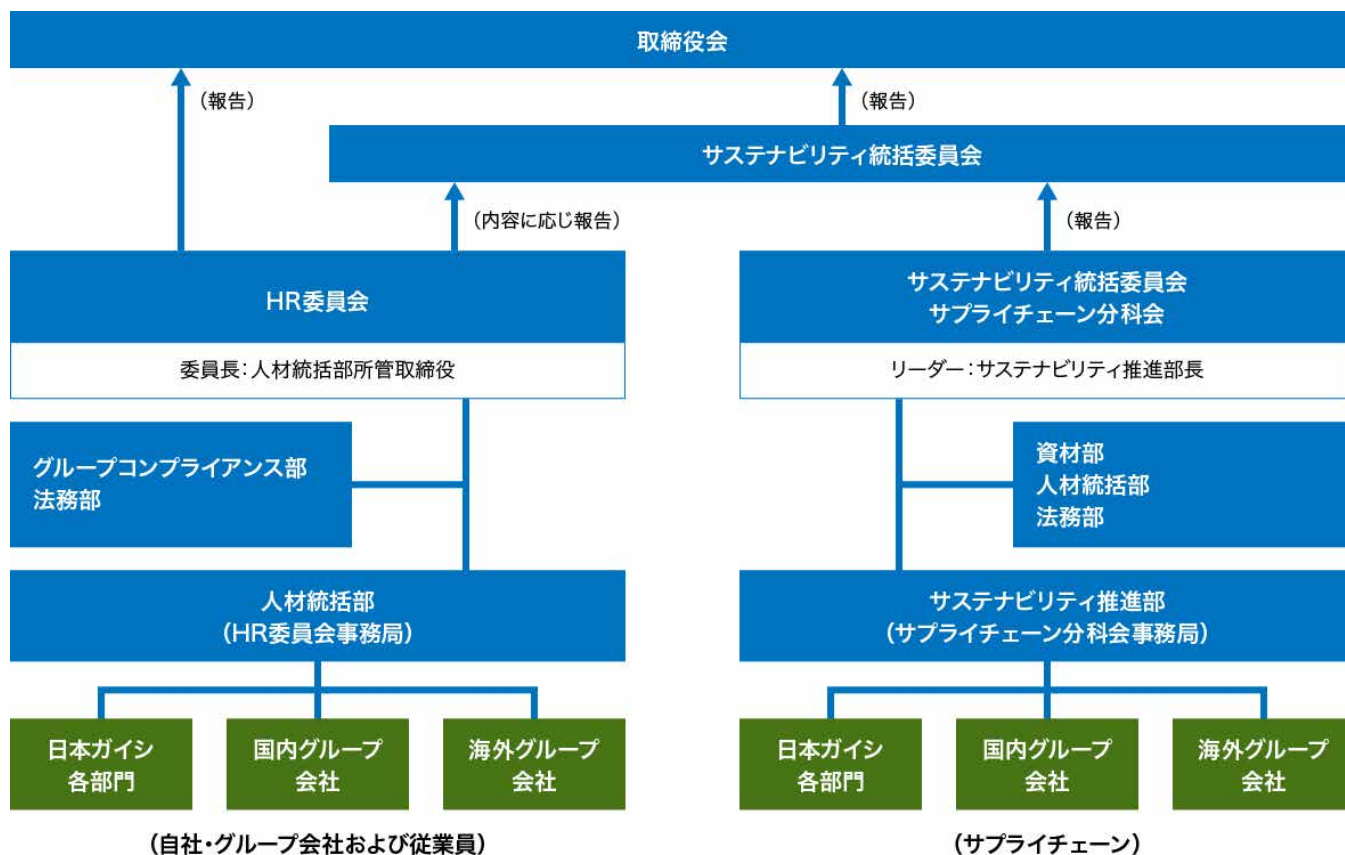
[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 

マネジメント体制

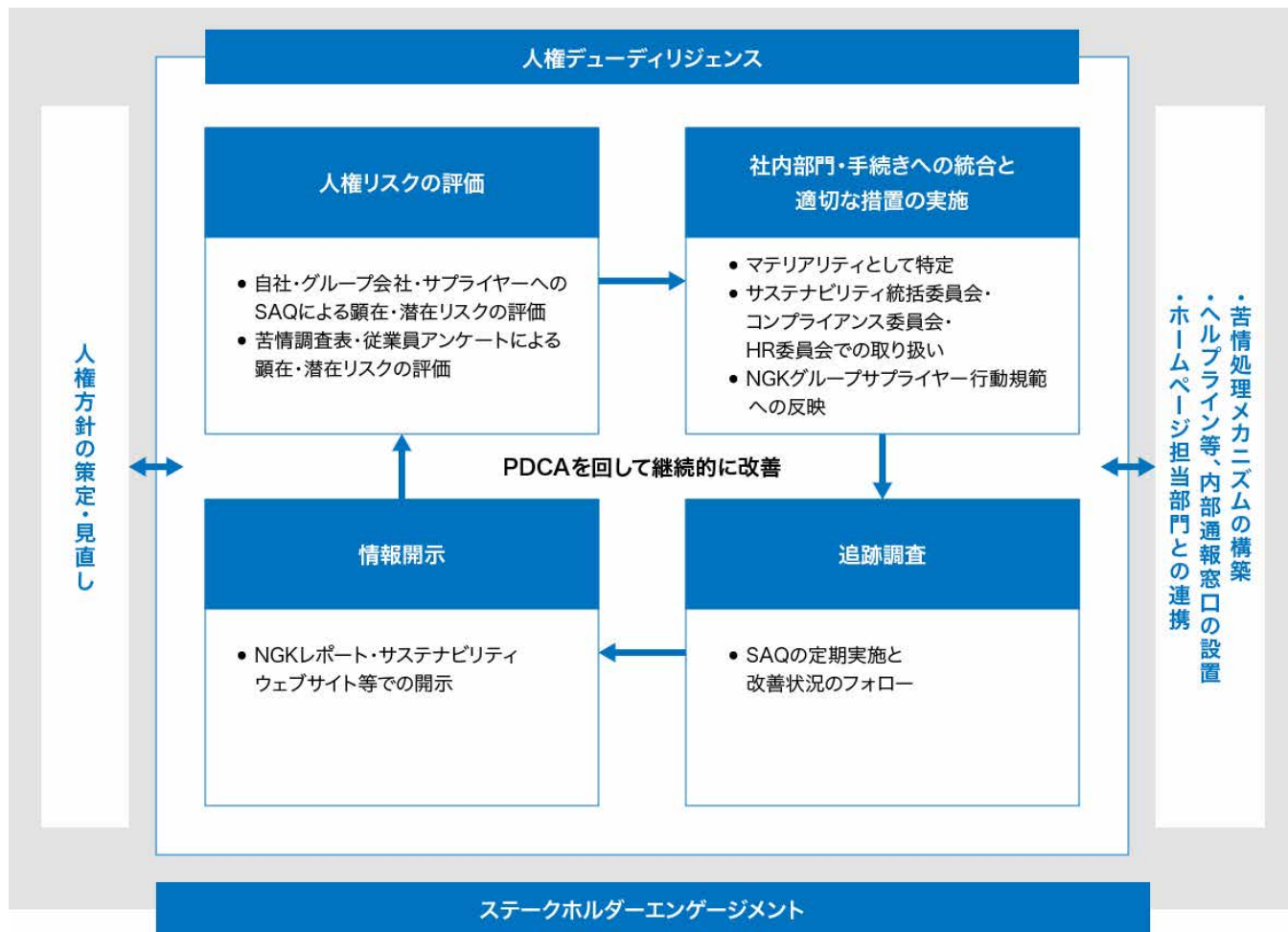
2020年4月に、より人権を尊重した企業活動やグループ全体で対処すべき人事課題を横断的に議論する組織として、人材統括部所管取締役を委員長とする「HR委員会」を設置しました。

人権尊重の取り組みは、人材統括部所管取締役、サステナビリティ推進部所管取締役、人材統括部長、サステナビリティ推進部長および各部門長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



トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ

E
環境S
社会G
ガバナンスサステナビリティ
基本情報

2024年度の活動

2024年度は以下の施策を実施しました。

実施時期	実施内容
4～6月	2023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（2024年3月期）」を開示
10月～11月	2024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）
2024年12月～ 2025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
2025年3月	「NGKグループ行動規範ガイドブック「2.人権尊重」」を題材にしたeラーニングを実施 国内グループ会社の外国人労働者（正社員、派遣社員）とのステークホルダーエンゲージメントを実施

※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

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実施しています。2024年度は、日本ガイシを含む計38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。これらの結果を踏まえ、2024年度、日本ガイシは就業規則の改定により、懲戒の種類から「減給」を削除しました。今後も、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。2024年度は上記手続きを通じ、NGKグループ全体で42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

主要サプライヤーに対して、新規取引開始、および取引継続にあたり定期的に「NGKグループサプライヤー行動規範」遵守の同意をお願いしています。

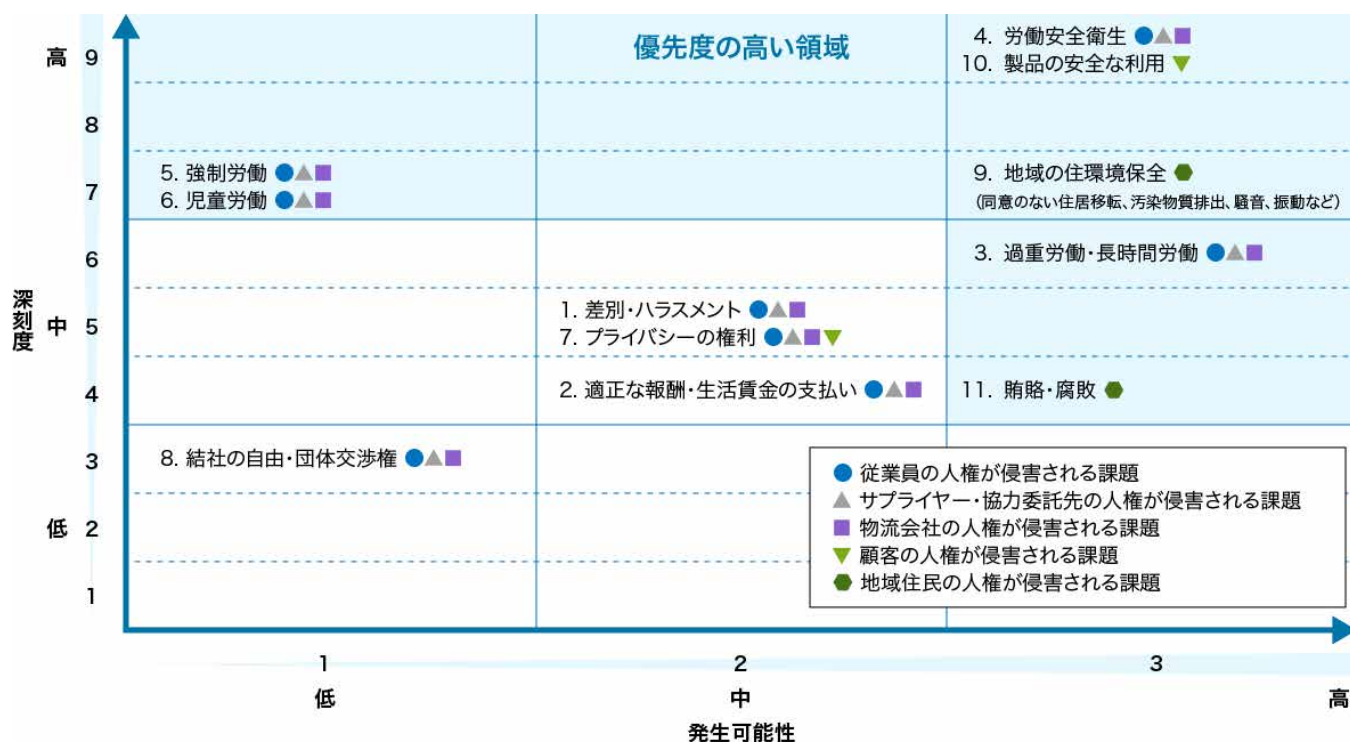
[NGKグループサプライヤー行動規範](#) 図

[サプライヤーアセスメント](#) >

注視すべき人権課題

国連指導原則において、人権を尊重する企業の責任とされている基本的な人権に基づいたロングリストを作成し、バリューチェーンの整理をしたうえで、事業に関連する人権課題の洗い出しを行いました。業界における顕在化した人権インシデントを調査するとともに、事業が関係する国々の潜在的なリスクを把握するため、カントリーリスク調査を行いました。次に、責任ある企業行動（RBC）のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスにて定められた考え方に沿って、「深刻度」と「発生可能性」の2軸から重要度評価を行い、事業本部代表者へのインタビューを通じて、人権課題をステークホルダー別にリスクマップ上にプロットしました。さらに、関係者との協議、HR委員会での報告を経て、優先的に取り組むべき人権課題を特定しました。これらの人権課題に優先的に対応し、人権課題の防止・是正に取り組んでいます。また、事業環境の変化やステークホルダーの意見を考慮し、人権リスクマップの継続的な見直しを行っています。

- 過重労働・長時間労働
- 労働安全衛生
- 強制労働
- 児童労働
- 地域の住環境保全（同意のない住居移転、汚染物質排出、騒音、振動など）
- 製品の安全な利用
- 賄賂・腐敗



ステークホルダーエンゲージメントの実施

NGKグループは、事業活動における人権リスクを特定し、適切な対応を行うことを目的に、バリューチェーン上のステークホルダーを整理、優先的にエンゲージメントを行う対象を選定しました。2024年度は、事業の状況等を考慮し、国内グループ会社1社の外国籍正規従業員および派遣労働者にインタビューを実施しました。その結果、対象となったグループ会社は、安全で働きやすい環境の整備に努めており、改善の余地はあるものの、人権リスクに直結する重大な課題は認められませんでした。



外国籍正規従業員および派遣労働者へのインタビューの様子

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各事業所に勤務するすべての人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・社外窓口は匿名での相談・通報も可能とするとともに、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勤務するすべての人が利用できる相談・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。

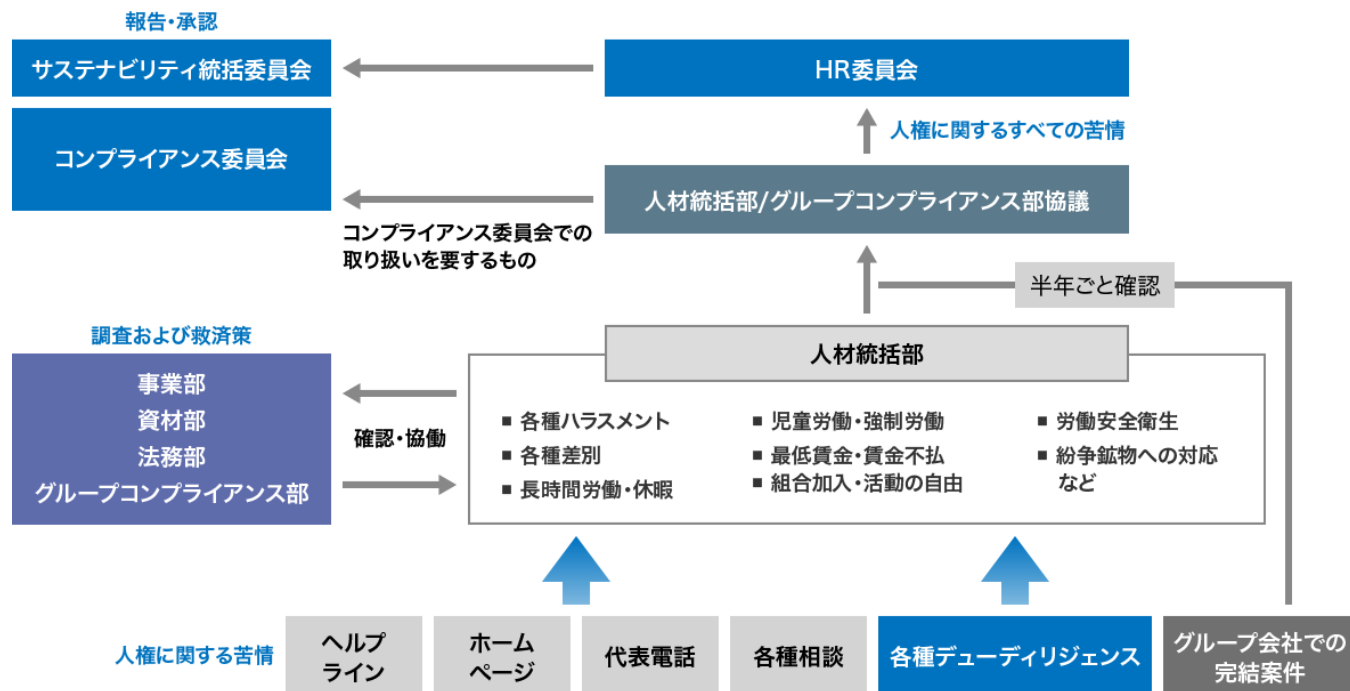
[内部通報制度](#) >

[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・サステナビリティ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



トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ

E
環境S
社会G
ガバナンスサステナビリティ
基本情報

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	NGKグループ行動規範ガイドブック「2.人権尊重」を題材にした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、アルバイトを含む）	アンケート回答者数：4,619	2024年4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	133	2024年12月
人権全般	NGKグループ企業行動指針 事業活動を通じた持続可能な社会の実現、人権尊重、コンプライアンスの徹底について	一般職昇格者、対象となる資格のキャリア採用者、新入社員	571	2024年4月～ 2025年3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
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	175	2024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	571	2024年 4月～ 2025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	20	2024年 7月～12月
ハラスメント	弁護士による講演「ハラスメント防止のための理解と工夫～より良いコミュニケーションのために～」	日本ガイシおよび国内グループ会社の役職員	504	2024年 8月～ 2024年 12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共に公正・公平な取引を行い、ともに繁栄を図るため、その骨子と具体的な取り組みを明示した「NGKグループ調達方針」を定めています。2021年には内閣府、中小企業庁が推進する「パートナーシップ構築宣言」を行い、「サプライヤーとの共存共栄」「適正・公平な取引実施」を引き続き推進しています。

[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。サプライチェーンマネジメントの取り組みはサステナビリティ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、サステナビリティ統括委員会は委員会の内容を定期的に取締役会に報告しています。

持続可能な調達の推進

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グループでは持続可能な調達を推進しています。CSRの取り組み、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。

持続可能な調達推進の歩み



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年度には、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」への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、各部門がメールや郵送、口頭などの方法で個別に購入していた一般間接材につき、2021年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。2024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に位置づけ
- 取引量：主要生産品目の原料・金型購入80%以上をカバー
- BCP：1社供給比率70%以上

2025年3月現在、37社（Tier1 22社、Tier2 15社）を重要サプライヤーと位置づけています。

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

新規サプライヤーのアセスメント

日本ガイシは、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年度からは、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、次に国内外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ています。2025年度はアンケート内容を全面的に見直し、実施予定です。

アンケートの主な設問項目

主要項目	内容
コーポレートガバナンス	推進体制、内部統制、BCP体制、内部通報制度、社内外への情報発信
人権・労働	基本姿勢、人権尊重、差別・侵害の禁止・回避、雇用・育成・キャリア等の平等機会提供、適正賃金、時間・休暇の公正適用、強制・児童労働の禁止、安全衛生・健康管理、結社の自由
環境	基本姿勢、化学物質管理、廃棄物削減、資源の有効利用（水リサイクル、原材料再利用）・保全、温暖化防止、生物多様性
公正な企業活動	基本姿勢、行政・公務員との適切な関係、関係者との不適切な利益授受防止、競争法違反防止、反社会团体との関係排除、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

NGKグループの事業状況、経営方針、年度事業計画、調達方針などをサプライヤーの皆さまと共有し、コミュニケーションを図ることを目的に、主要なサプライヤーに対して毎年、業績・方針説明会を行っています。2024年度はサプライヤー116社が対面参加し、約90社がオンライン参加しました。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あること

[取引先ヘルプライン](#) >

サプライヤーへの訪問・モニタリング

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。2024年度は既存のサプライヤーのうち、重要サプライヤー11社を含む31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。2024年度は会員企業から55社89人が出席し、安全と良質なチームワークに関する特別講演を受講しました。

責任ある資源、原材料調達

NGKグループは、人権侵害や貧困などの社会問題を引き起こす原因となり得る原材料（例、紛争鉱物：コンゴ民主共和国と隣接諸国から産出されるスズ、タンタル、タングステン、金の4種鉱物で、かつ同地域の武装勢力の資金源となっている鉱物）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うものとし、上記のような原材料の使用回避に向けた施策を行っています。また、顧客からの要請に応じて、サプライヤーの調査を実施しています。

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、「品質・製品の安全性の追求」をマテリアリティの一つとして位置づけています。

「NGKグループ企業行動指針および行動規範」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品質

[マテリアリティ](#) >

[NGKグループ企業行動指針および行動規範](#) >

[品質方針](#) >

2025年度 品質目標

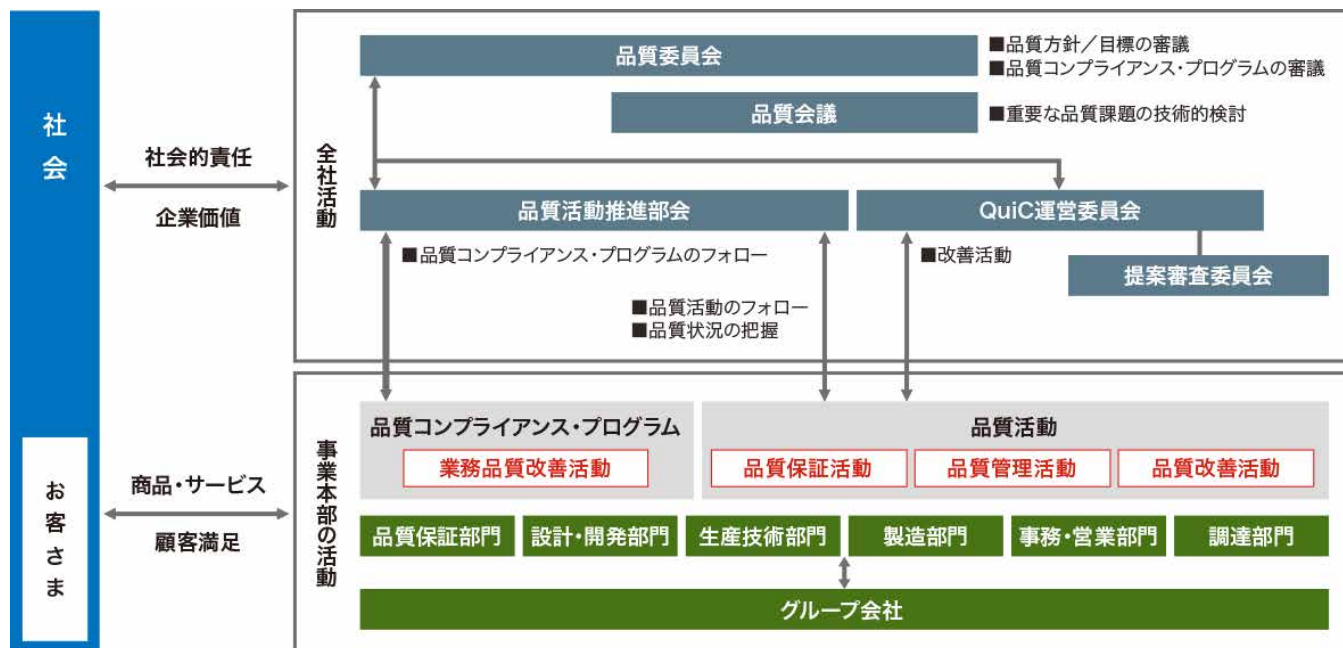
マネジメントからフロントラインまで業務のムリ・ムダ・ムラを徹底議論し改善する

品質活動体制

NGKグループの品質活動体制は、品質委員長（取締役専務執行役員）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上昇に努めています。

品質活動体制



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

日本ガイシ本社および国内外グループ会社のすべて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、全社品質コンプライアンスプログラムとして、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きました。2023年度には業務の無理・曖昧の防止とコミュニケーションの徹底、フロントラインに向けた通報制度教育を図ってきた結果、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みました。

2024年度はさらに、遺産継承として役員講演会の開催、全基幹職を対象として教育ビデオの配信、自らの関与のリスクを考える自分活動の展開等を実施しました。2023年度までの活動に加え、2024年度の3つの活動により、役員およびマネジメント層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考える意識向上が見られたため、2025年度は平時の活動に移行し、部門が一層自律的に取り組めるよう活動を進めます。

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。

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。

※DR：デザイン・レビュー（設計審査）

QRE-P活動

2017年度から、製品・サービスの開発における品質向上と品質リスク排除を強化するための考え方・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、部門の規程へのQRE-Pの思想反映、開発案件を選定した実践支援等を中心に実施してきました。

2024年度は、2023年度に始めた市場不具合の原因となった仕事の進め方を部門と分析し、改善点を共有することで、仕事のやり方の改善を図る取り組みや開発案件の品質リスクの排除を一層効果的／効率的に進めることを目指しました。あわせて、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取り組みや、国内だけではなく海外のグループ会社へのQRE-P活動の展開を継続し推進した結果、QRE-Pの思想浸透が進んでいます。

2025年度は仕事の進め方の分析支援対象を絞って注力することにより、より効果的な改善を目指すとともに、開発部門とグループ会社へのQRE-P活動の展開を継続することで一層の浸透を進めていきます。また、新しい取り組みとして、お客さま目線に立ち、商品・サービス自体ではなくその使用を通じて得られる体験や感動に価値の焦点をあてる取り組み（コト売り）も始め、それを進める上での品質リスクの分析も進めています。さらに「製品・サービスの安全性の追求」についてもQRE-P活動を通して活動を継続していきます。

※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

[製品・サービスの安全性の追求](#) ▶

DR機能を強化する活動

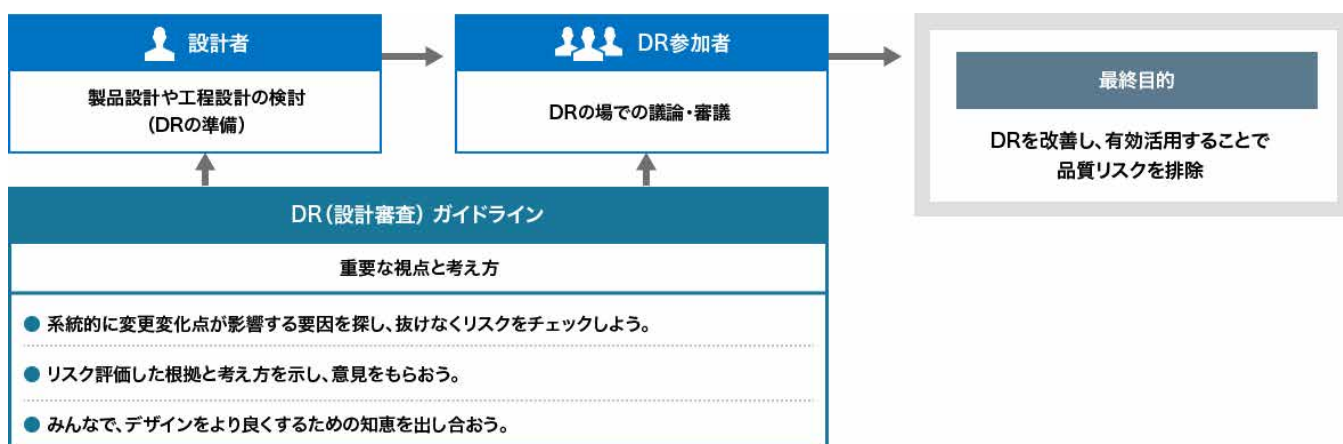
お客さまの品質要求の高度化や多様化により、開発の全期間にわたり、設計だけでなく生産技術や製造の関連メンバーの知見を集める必要性が高まっています。このため、DRを最重要活動と位置づけ、開発の節目や製造工程の変更時にはDRを実施すること、重要なDRには全社からレビューが参加して品質リスク排除の支援を強化しています。

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

また、部門だけでは解決が困難な課題に対して、全社DR（全社の品質会議）を開き、社内から広く関連する技術者や知見者を集め、製品の信頼性や安全性などを多面的に評価しています。

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

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年度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、優れた改善事例の水平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年度から件数のほか内容も重視する形に見直しを進めています。2024年度は、7月に「QuiC活動全社大会」を、10月には事例発表会「NGK-BOX/Surprising Challenges!」を開催しました。2021年度に開始した「NGK-BOX/Surprising Challenges!」は、全社の改善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、2024年度も開催しました。オンラインと会場開催を併用することで、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っています。

2025年度もこの活動を継続し、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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
製造部門	82%	89%	88%	85%
非製造部門	71%	76%	69%	45%
事務部門	25%	27%	26%	11%
提案件数	約16,400件	約15,600件	約14,500件	約10,800件
優秀提案比率	18.2%	20.7%	24.5%	30.7%



QuiC活動全社大会



事例発表会「NGK-BOX/Surprising Challenges!」



社外での改善事例発表

品質改善活動で取り組んだ事例を社外の方と共有し、今後の活動に生かすことを目的に、中部品質管理協会主催中部品質管理大会 QCサークル事例発表大会と業務改善事例発表大会、日本経営協会主催改善・提案活動中部大会、日本能率協会主催第一線監督者の集いの4つの会合で発表しました。

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、オンラインおよび対面受講を併用して実施しています。

業務内容別では、業務品質の改善や品質リスクの低減に関連する品質マネジメントシステム（QMS）の研修や信頼性の研修は重要と考え、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。さらに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。

2024年度は次の3つの研修を強化しました。①社員のデータ解析能力の向上を目指し、統計的品質管理の演習講座に動画による反転学習を活用、②不具合原因分析の一手法としてなぜなぜ分析の研修、③製品安全の意識を社内に浸透させるための研修。QC検定の受検支援活動も2020年度から始め、その利用者は1,500人に上りました。

2024年度の品質教育

研修名	参加人数	目的・特長
個別教育	17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	63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）手法動画講座	延べ305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
SQC（Statistic Quality Control）手法演習	延べ136人	- 統計的品質管理手法の演習主体の講座 - SQC手法動画講座を活用した反転学習によりスキルアップ
なぜなぜ分析	73人	- 不具合原因の分析力強化 - 解説とグループワークにより体得度向上
信頼性基礎研修	信頼性基礎研修Ⅰ：64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：54人	- 未然防止の手法、QFD、FTA、FMEA、DR、日本ガイシのQRE-Pの理解と習得 - FTA・FMEAのグループ演習を通して潜む問題の発見力を養う
失敗学と創造学研修	分析指導会：88人 トレーニングコース：延べ16人	自社不具合の分析事例の直接指導により分析力と展開力の向上
QMS研修	ISO/IATF規格解説：852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：201人	内部品質監査員の育成と認定
	VDA6.3プロセス監査：38人	VDA規格で要求されるプロセス監査の理解
製品安全研修	103人	- 製品安全の考え方の基本を学ぶ。 - グループ演習により、危険に対する気づきを養う

自主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、2024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。

※自主保全活動：設備を操作する作業者自身が設備の状態や安全性などの予防措置を実施する活動

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	29人	15人 (52%)	44人	32人 (73%)
NGKセラミック デバイス	18人	6人 (33%)	74人	53人 (72%)
NGKエレクトロ デバイス	27人	14人 (52%)	—	—

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、「品質・製品の安全性の追求」をマテリアリティの一つとして位置づけています。「NGKグループ企業行動指針および行動規範」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。

[マテリアリティ](#) >

[NGKグループ企業行動指針および行動規範](#) >

[製品・サービスの品質の追求](#) >

推進体制

日本ガイシの品質活動体制は、品質委員長（取締役専務執行役員）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、[品質活動体制](#) > 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・サービスの安全性を品質確認ルールの「守るべき6つの品質」の一つに位置づけ、QRE-P^{*1}活動を通して実施と確認をする仕組みとしています。さらに安全に関する国際的な基本指針であるISO/IECガイド51をベースに全社的なガイドラインを設定し、事業部門や開発部門での活動の指針としています。
- IATF16949/ISO9001やIEC QC 080000の要求事項に基づき、製品開発のDR^{*2}で製品・サービスの安全性を審査しています。また、内部監査や外部監査でリスク評価や仕組みの不備を是正する仕組みになっています。品質経営部は事業部門のDRへの参画や新規開発品の品質保証検討会での審議等により、部門におけるリスク評価の実施を確認・支援しています。

- 製品・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、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。
- 製品を出荷後もお客さま満足度調査、市場品モニター、市場品の定期回収等により、安全性に関する必要な是正措置を実施しています。

※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 DR：デザイン・レビュー（設計審査）

2024年度は、全社的なガイドラインの考え方を事業部門との議論を通して浸透させていくとともに、必要な修正・補強を実施しました。また、事業部門が製品実現や上市後にリスクを認知した場合には速やかにお客さまに通知や警告ができるよう、仕組みを再確認しました。

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、出荷先の国や地域の規制を確認し、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、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、プロダクトシュワードシップに関連した活動として、「NGKグループ環境方針」「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](#) 

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。2023年度から開始した製品・サービスの安全性に特化した教育は2024年度に拡充し、主に技術系の従業員を対象に計4回延べ103名が受講しました。2025年度以降も教育を継続し、従業員の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、[2025年度 全社育成体系図](#) をご覧ください。

品質教育については、[製品・サービスの品質の追求](#) をご覧ください。

お客さま満足の向上

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生かしていくため、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

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
100%	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点以上の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48%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課題への対応を経営の中心と位置づけています。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。

NGKグループビジョンを踏まえ、「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](#) >

人材育成方針

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

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

事業環境の変化に迅速に対応し、提供価値を最大化するためには、高い知識、技術、能力を持ち、チームワークを発揮し、自ら考え迅速に行動する人材が必要であると認識しています。このような人材の育成・確保に向けて、各人が志向・適性・職種に応じて追求できる多様なキャリアパスや教育プログラムを提供しています。また、従業員がそれぞれの環境で事業への貢献に向けて主体的に成長できる制度や風土づくりに取り組んでいます。

[人材育成](#) >

[公正な処遇・評価](#) >

社内環境整備方針

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

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

5つの変革の実現には、イノベーションにつながる新たな発想や創造性を刺激する人材、多様なバックグラウンドや経験を持つ人材の異なる視点とアプローチが必要不可欠です。NGKグループは、人種、国籍、性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、年齢、宗教、信条、障がいの有無にかかわらず、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推進、テレワークの活用など柔軟な働き方の提供に加え、従業員が持てる力を存分に発揮できる職場環境の整備に注力しています。従業員が働きやすく、やりがいを感じられる環境を整備するため、組織活性化調査を毎年実施し、従業員の意見や要望を把握し、問題点や改善の必要性を特定しています。

[ダイバーシティ＆インクルージョン](#) ▶

[健康経営](#) ▶

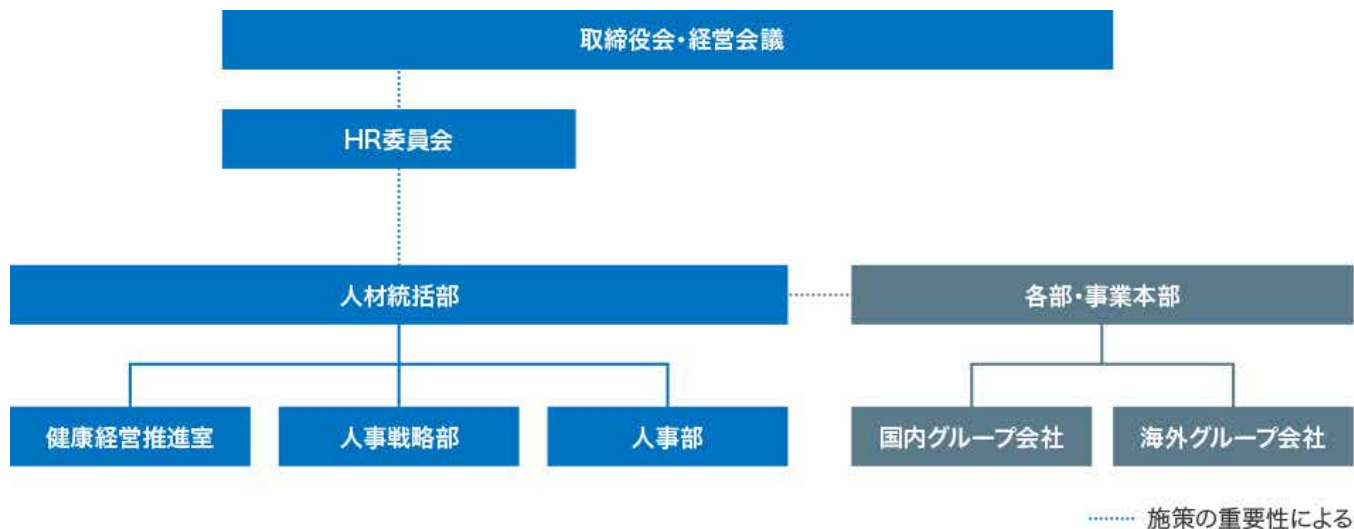
[従業員とのコミュニケーション](#) ▶

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



人的資本経営方針の浸透に向けた取り組み

2024年度には、人的資本経営方針の浸透を図るため、期初の社長メッセージで全従業員に本方針の策定背景や意図、概要と施策を発信しました。日本ガイシの従業員に対しては、新入社員や昇格者などの階層別研修時に、改めて本方針の説明を実施しています。

また、人材統括部が欧州3社、北中米6社、アジア5社を訪問し、各社の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。この取り組みを通じて、グループ各社が、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。

今後も、従業員との対話を重視しながら方針の理解を深め、企業文化として根付かせるため、国内外グループ会社を訪問し、方針共有の場を設けるほか、浸透イベントや情報発信などのインターナルコミュニケーションを強化します。方針の浸透を通じて、社員のエンゲージメントを高め、企業価値の向上と持続的な成長を実現します。

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

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することで、上位資格で求められるものを認識し、より高いレベルの仕事に挑戦しやすくしています。自らの意志で積極的に上位職群にチャレンジした従業員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を狙いとしています。

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および事業・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、成果を出すことが期待される。または、特定分野のスペシャリストとして重要な課題・業務を担うことが期待される。
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が期待される。
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が期待される。

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。

基幹職人事制度

基幹職人事制度の改定

日本ガイシは、2025年4月に、多様な人材の最大活用と自律的行動の促進に向け、基幹職（管理職）の人事制度を改定しました。年齢や在籍年数にとらわれず職務内容に応じた処遇とするなど、挑戦し変革する人材を後押しし、NGKグループビジョンで掲げるカーボンニュートラル関連とデジタル社会関連分野への事業構成転換を推進します。

基幹職新人事制度の概要

制度	概要
等級制度	- 過去の実績ではなく、これから担う職務を基軸に等級を決定する。 - 多様な人材がそれぞれの強みを発揮できるよう、等級を複線化し、役割を明確にする。
等級の種類	- マネジメント：役職者として、組織運営と組織の成果に責任を負う。 - シニアプロフェッショナル：専門性の発揮や集団のリードで事業推進の中核を担う。 - エキスパート：極めて高い専門性の発揮によって事業推進の中核を担う。

基幹職新人事制度の概要

制度	概要
評価制度	- 各年の評価結果を翌年の年収へ反映。 - これまでの「成果に対する評価」に加え、基幹職に求められる行動を評価する制度を導入。
社内公募・スカウト制度	- 他部門から直接スカウトを受け、本人の意志で選考プロセスに進むことができる社内スカウト制度の新設。 - 他部門の募集に対し、本人の意志で選考プロセスに進むことができる社内公募制度を、全基幹職に展開。

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 (一般職対象) 成果評価 (基幹職対象)	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。 年2回実施。	100%
行動評価 (基幹職のみ)	1年間を通じて、基幹職として求められる行動に対する評価。 年1回実施。	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」について独自に協定を結びました。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。

2024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

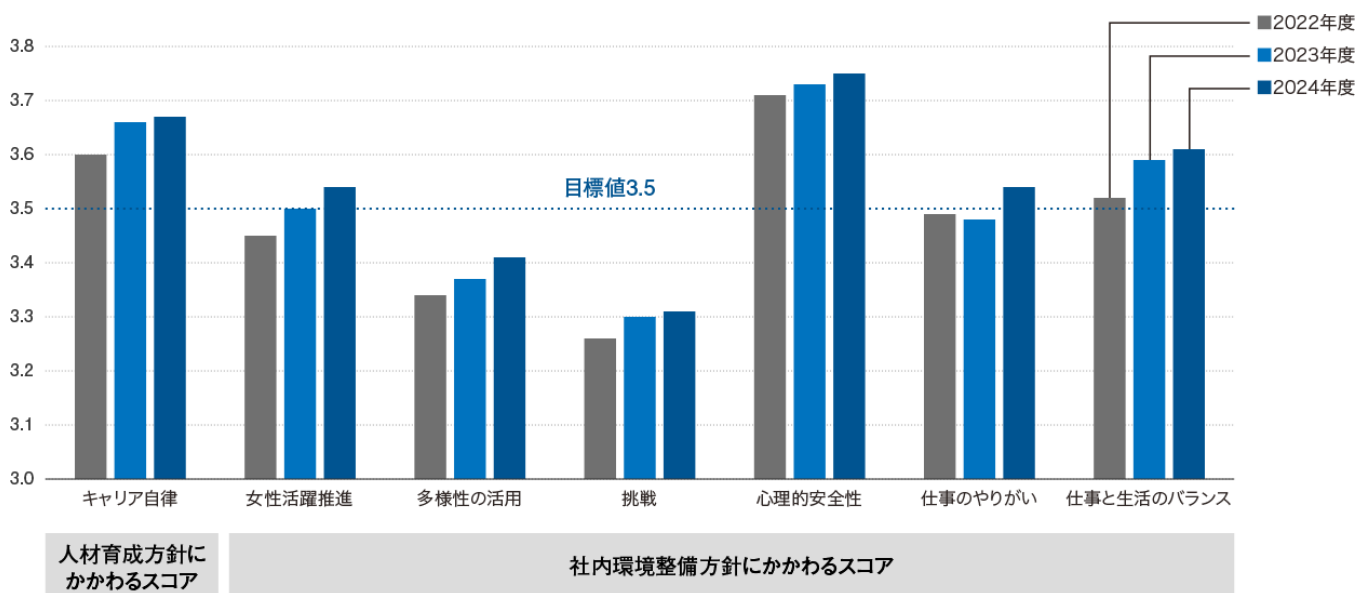
従業員エンゲージメント

日本ガイシでは、従業員エンゲージメント調査を毎年実施しています。この調査は組織や従業員の活性度状態を「仕事」「職場」「上司」などさまざまな要素から可視化するサーベイです。

2024年度の調査では、5,089人（男性：4,432人、女性：657人）から回答があり、全項目において前年比スコアが向上する結果となりました。特に、「仕事のやりがい」は初めて目標スコア3.5に到達しました。要因は、職場での活性化に向けたワークショップの実施などのさまざまな取り組みの成果であると考えています。一方、「挑戦」「多様性」は目標未達となりました。挑戦を支援し、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備をさらに進めていきます。

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し、日々の職場環境の改善に役立てています。

組織活性度調査スコア



※スコアが1点～5点で示され、5点に近づくほど、その設問に対する社員の満足度が高いことを意味しています。目標の3.5以上とは所属社員の過半数が満足度4点以上である状態です

離職率

自主退職率

[社会データ集](#) 図

労使の取り組み

結社の自由

日本ガイシは、団体交渉権など労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を築くことに努めています。2025年3月末時点の労働組合員数は4,106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

日本ガイシは、労使懇談会や職場懇談会、定期労使協議会といった各種協議体でのコミュニケーションを通じて、労使の相互の信頼関係の構築に努めています。日本ガイシと労働組合は、労使懇談会では会社の業況・業績について、職場懇談会では職場ごとの生産・勤務体制や職場環境などの課題の共有を図っています。また、定期労使協議会では、労使が積極的に意見交換を実施しています。

業務上の異動に関する通知

日本ガイシは、日本ガイシ労働組合との間で締結している労働協約の中で、業務上の必要性により異動する場合は、従業員本人の能力、健康、家庭の事情等を考慮し決定すると定めているほか、原則として3週間前までに本人に通知を行うルールを採用しています。特に、集团的に異動を行う場合、または組合活動に重大な影響を与えると判断されるものについては事前に組合と協議することを労働協約に規定しています。

2024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きます。

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。

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。2025年度からは基幹職を対象に、他部門から直接スカウトを受け、本人の意志で選考プロセスに進むことができる「社内スカウト制度」を新設しました。

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、2024年度は13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人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

基幹職および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。2024年度末時点で3人の実績があります。

[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営業・管理系40%、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、2024年度に4%であった基幹職（管理職）に占める女性割合を、2030年までには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。

2025年3月末日現在 女性基幹職（管理職）人数

[社会データ集](#) 図

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雇用枠などにより、障がい者の採用に取り組んでいます。2024年度は1人をキャリア採用しました。加えて、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でも9人を新規採用しています。これらの活動により2024年度末時点で法定雇用率2.83%となっています。NGKゆうサービス株式会社は「令和6年度名古屋市障害者雇用優良企業表彰」において最優秀賞を受賞しました。NGKグループでは障がい者雇用促進のための特例子会社をはじめ、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。今後も障がい者雇用の拡大に取り組めます。

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

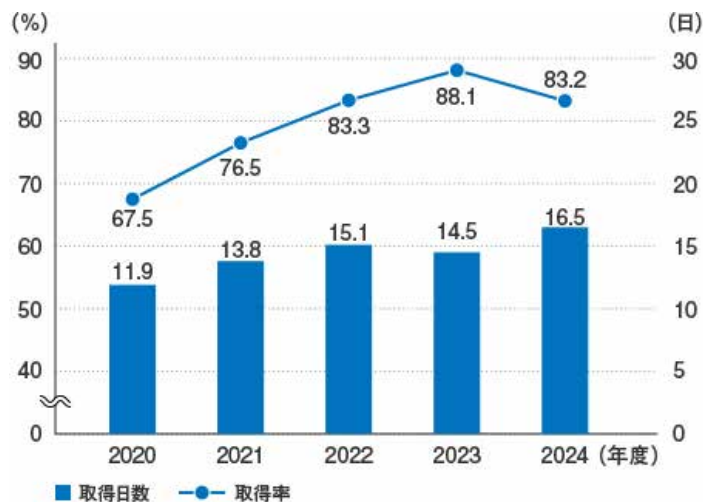
健康経営：総労働時間短縮への取り組み [>](#)

有給休暇取得促進への取り組み

2024年度は、勤続年数が短い従業員もより有給休暇を取得しやすいよう制度を見直し、有給休暇付与日数を新入社員や経験者採用者も20日※に増やしました。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。

※入社月により案分あり

有給休暇の取得日数・取得率（日本ガイシ組合理員。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、在宅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、2024年度は9割以上の男性※が育児等取得しています。

※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：2024年4月1日～2025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カ月目に到達する日まで）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暇取得者が増加。
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」で寄せられた社内の好事例をポータルサイトに掲載。
2024年	育児休職からの復職者と、その上司にオンライン研修を実施。 男性の育休取得者が増加したため、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を男性用・女性用に分割し、複雑化している男性育休の制度をより理解しやすくし、制度活用をサポートできるように変更。 育児目的での積立休暇の使用可能日数・期間を拡大*。子の看護休暇も法定以上の取得範囲（子が小学校6年生の3月末まで）に拡大*。出社と在宅勤務を併用する部分在宅勤務において回数制限を撤廃した。 介護については、従業員がタイムリーに情報を取得できるよう、関連の情報の掲載された社内ポータルサイトを構築した*。

※25年4月から制度運用開始

各段階における仕事と育児の両立支援制度

		面談（本人・所属長・人事）		面談（本人・所属長・人事）	
		妊娠中	出産前後	育児休業中	両立中
勤務制度		健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度	産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業（積休利用）	産後パパ育休 育児休業 育児休業の継続 産後サポート休暇 （男性従業員向け）	短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇（積休利用） 子の看護休暇 早期復職支援一時金 配偶者の海外赴任に伴う同行休暇
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
育児休職	原則、子が1歳に到達する日まで利用可能 保育園に入れないなどの事情がある場合は、最長、子が2歳まで利用可能 ※積立休暇（失効した過年度の有給休暇）利用可
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

社会データ集

日本ガイシ独自の制度

制度名	制度内容
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
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）
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
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）
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
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5年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

日本ガイシ独自の制度

制度名	制度内容
出産祝い金	子が生まれた場合：5万円
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
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
駐車場の育児支援枠	通勤用の駐車場に優先枠を設置
早期復職支援一時金	産育休から子が満11カ月に到達する日までに復職した場合、一時金として10万円支給

社会データ集 図

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より理解し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。2024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。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。また、2025年4月からは介護に直面する従業員との面談フローを構築し、各種制度を適切に利用できるよう状況の確認や個別の制度説明を行っています。

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
女性活躍推進優良企業
「えるぼし」認定
認定段階3

子育てサポート企業として「プラチナくるみん」認定を取得

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、高い水準の取り組みを行っている優良な「子育てサポート企業」として2023年に「プラチナくるみん」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」

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

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」は、「共働き・共育て」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を選定されます。当社は2023年度に続き2回目の選定となります。

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※として愛知県、名古屋市から認定

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどを行っている企業などを愛知県が認証するもので、2024年に認証を更新しました。



愛知県
あいち女性輝きカンパニー
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。

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



名古屋市
女性の活躍推進企業認定

人材育成

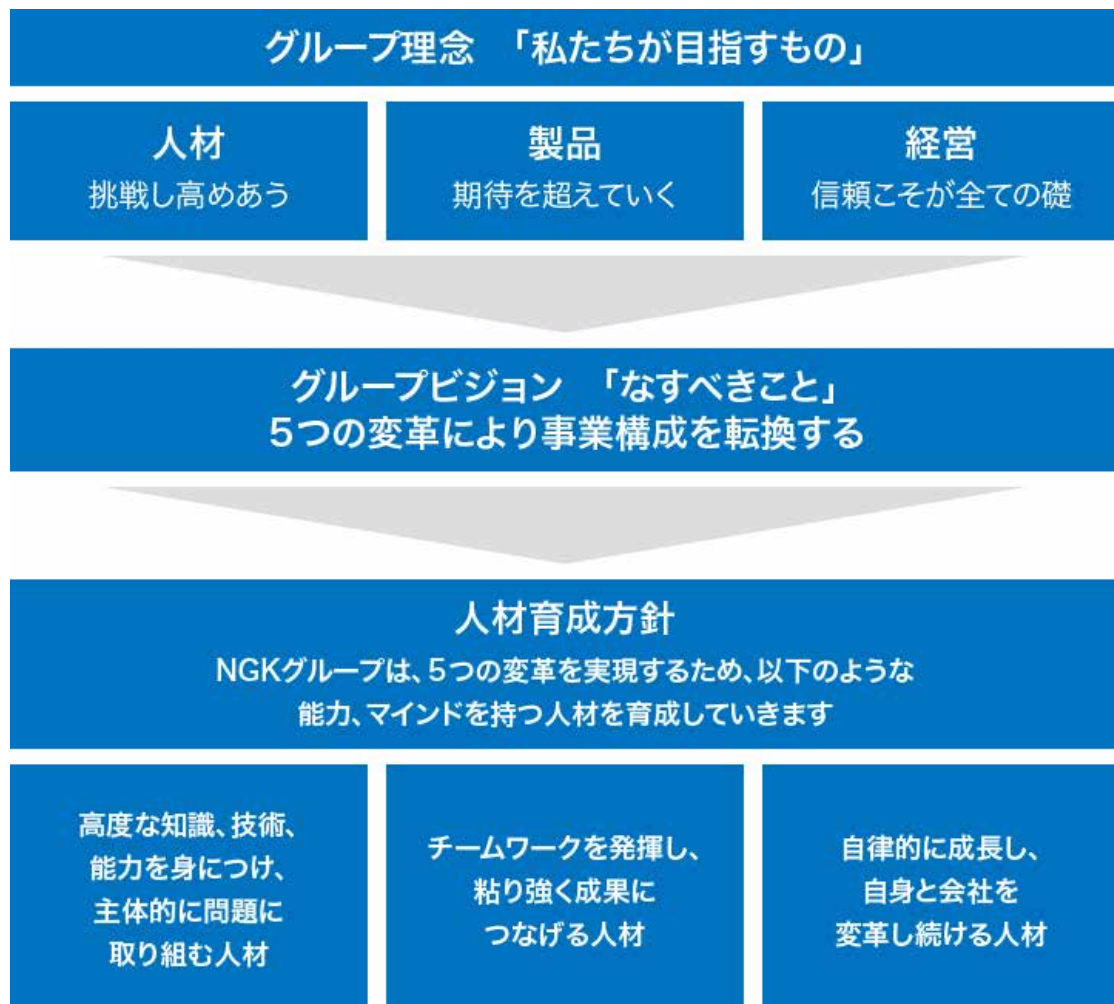
基本的な考え方

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

従業員向け能力開発

NGKグループは、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。

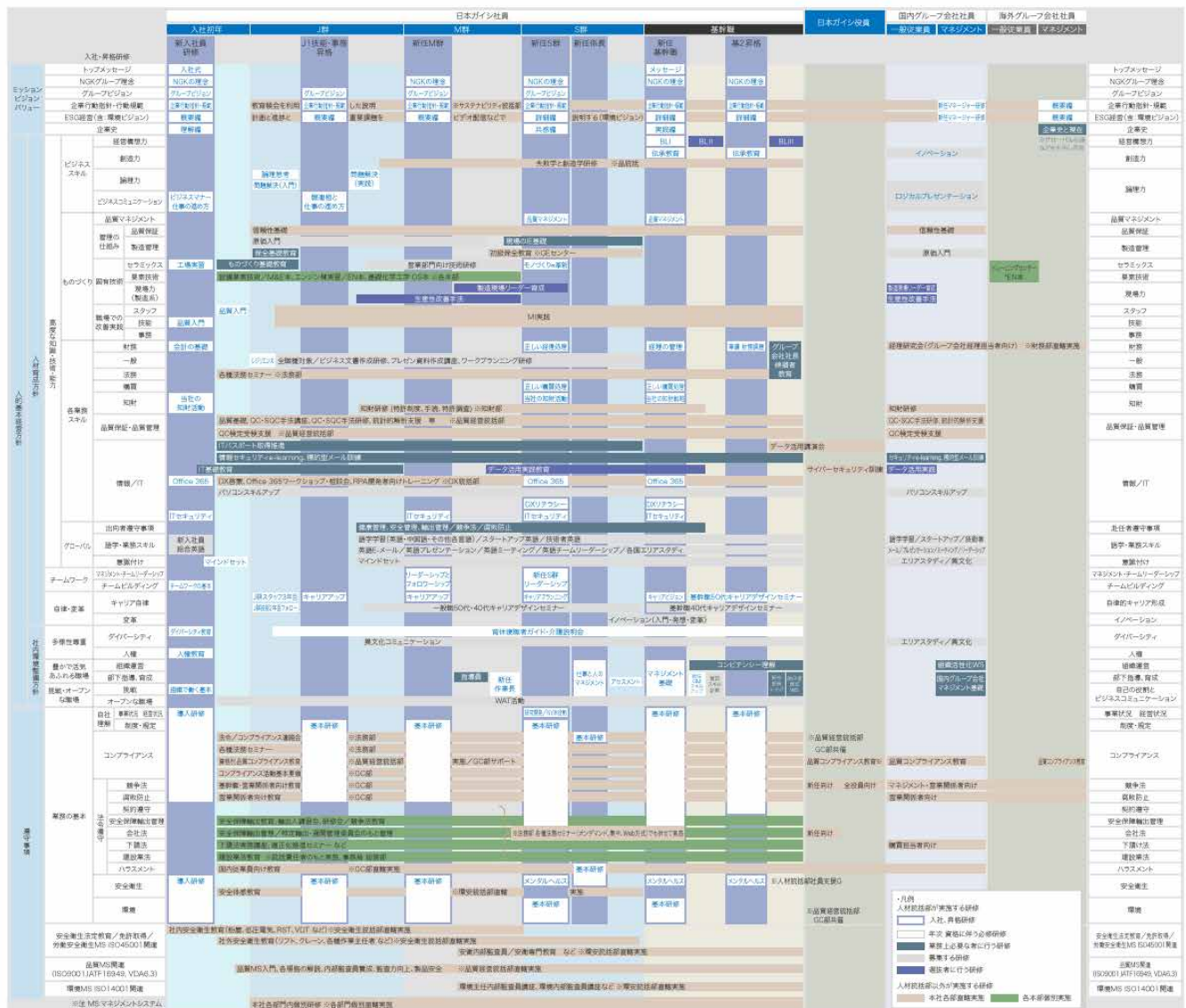
1. 高度な知識、技術、能力を身に付け、主体的に問題に取り組む人材
2. チームワークを発揮し、粘り強く成果につなげる人材
3. 自律的に成長し、自身と会社を変革し続ける人材



2025度 全社育成体系図

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。

近年は、上記に加えて手挙げ制・選択型の研修を増やし自律型キャリア形成の促進を図っています。



2025年度 全社教育体系図 図

基幹職コンピテンシー

日本ガイシは、変革への挑戦や職場の多様性活用など、NGKグループビジョン実現に必要な行動をより一層喚起するために、NGKグループ人的資本経営方針に基づき、「基幹職コンピテンシー（行動特性）」を定義しています。基幹職コンピテンシーは、行動評価や360度サーベイにおいて活用しています。

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、基幹職人事制度の改定により、マネジメント職を担う等級の期待役割を再定義しました。プレイヤー業務を極力減らし、組織運営と組織の成果に責任を負うことを明示しています。再定義された期待役割に基づき、マネジメント力を一層強化する教育体系の整備と充実を図っています。現在は、新基幹職制度の浸透・定着を図るべく、上位役職者から順次、新制度に合わせた研修を実施しています。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。従業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従業員にライセンスを提供しています。これまでに、のべ約700人を超える従業員がeラーニングを活用してリスキルに努めています。

また、2024年度には学習管理システム（LMS）を導入し運用を開始しました。当社では、必須研修や募集型研修、学習教材、eラーニングなど、多種多様な教育を実施しています。それらをLMSに集約することで、NGKグループ従業員への教育シェアード化を実現し、一層の自律学習が進む教育インフラの構築を目指しています。

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。固有技術教育のうちセラミック技術においては、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の育成を、製造現場に対しては、作業長レベルの製造部門の従業員に対し、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。管理・改善技術教育では、QC、統計、および信頼性、原価や保全に関する基礎教育等により自発的に改善に取り組む人材を育成します。

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、経営層を含むすべての従業員への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に取り組みます。経験や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社内の提案制度と連携しています。

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、対象者全員に研修やワークショップを実施しています。2024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530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年度から総合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。次に希望者へは英語研修を行い、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最多時間（2024度実績）

88時間／年

※総合職新入社員数123人のうち、最多時間受講者数114人

海外実務研修・グローバルセミナー

グローバルに活躍できる人材育成を目指し、約半年間にわたり海外のグループ会社で海外実務研修を実施しています。若手従業員のうち、海外赴任候補者を対象に、異文化環境におけるコミュニケーション能力と実務対応能力の習得を図ることを目的としています。また、海外赴任候補者含め、海外業務に携わる従業員を対象に、異文化理解を基礎としたグローバルスタンダードなコミュニケーション・マネジメント手法の習得、語学研修、各国エリアスタディなど多岐にわたるグローバル研修を実施しています。

2024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](#) 

資格・学位取得支援

従業員の新たな能力開発や自己成長に向けた自律的な学びと意欲をサポートするため、資格や学位の取得支援制度を導入しています。現在の業務に関連する資格はもちろん、将来のキャリアを見据えた次のステップに必要な資格や興味のある分野の能力開発につながる資格など、新たなスキル取得への挑戦を積極的に支援しています。

対象は弁護士、公認会計士、弁理士、建築士をはじめ、環境、安全衛生、品質管理、技術、各種専門、語学、IT関連など多岐にわたる500を超す資格および業務に関連する博士号と経営学修士（MBA）です。取得者には受験費用や交通費などの実費を補助するほか、難易度や有用性の高い資格にはグレードに応じて最大10万円の一時金を支給し、資格維持にかかる費用も補助します。高度な資格や学位については、学費の1/2（上限200万円）も補助します。

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

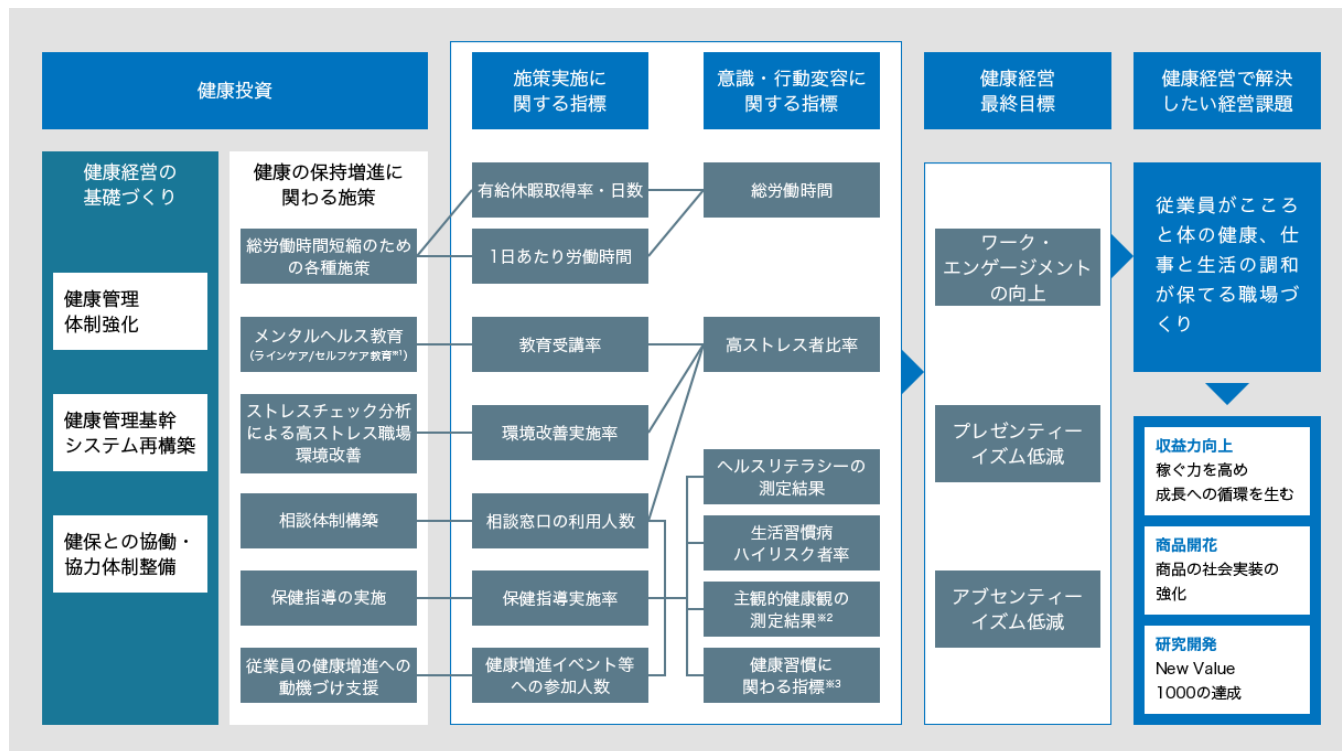
健康経営推進体制

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。

2024年度は、残業時間の社内上限を上回る事例が30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：3件（うち一般職1件） ※法定超過はなし
- 300時間超過：27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](#) 

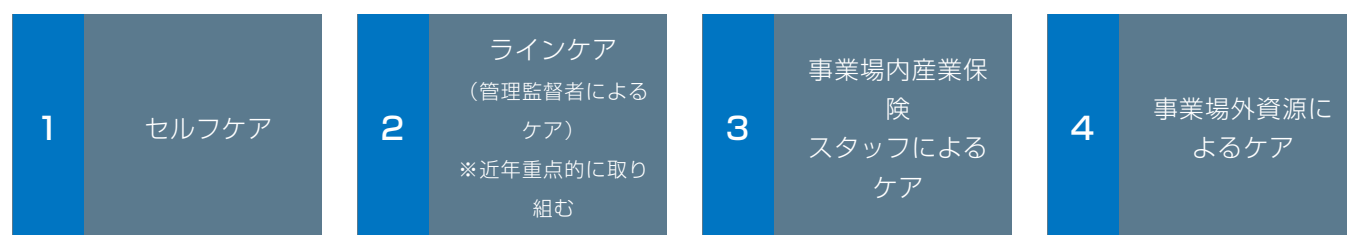
（注） 確認の結果、2020年度の長時間労働者の面談数を67人に修正しています

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。2024年度も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-ラーニングおよびメンタルヘルスに関するワークショ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](#)

階層別メンタルヘルスケア教育

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](#)

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」「Web動画配信(フィットネス、生活改善等)」「卒煙キャンペーン」などを実施し、従業員の健康増進、体力づくりに努めています。

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

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](#) 図

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ

E
環境S
社会G
ガバナンスサステナビリティ
基本情報

海外滞在時の健康管理・感染症への対応

日本ガイシでは、海外赴任者とその帯同家族の約470人、ならびに海外出張者年間合計約500人に対し、安全かつ健康に生活・業務を遂行できるよう支援しています。渡航医療の専門知識をもつ医師による健康管理研修を通じて、食事や生活面での注意点、感染症の基礎知識、予防接種の推奨事項、さらにはHIV/エイズ、マラリア、結核などの感染症への予防策を提供し、渡航者の健康維持を支援しています。さらに、赴任者および出張者向けに外部医療コンサルタントと契約し、海外における医療相談や現地医療機関での通訳サービスを提供しており、緊急時には医療搬送にも対応、安心して現地で生活できる環境を整えています。また、渡航後は健康情報を定期的にメールで配信し、メンタルヘルスを含めた医療相談を直接受けることが可能です。加えて、基幹職・一般職を問わず、海外赴任者の上限残業時間は日本国内と同様月70時間とし、上限を超えた場合には問診や当社産業医との面談を実施することで、赴任者の健康管理を推進しています。このような健康管理体制を通じて、日本ガイシは海外での安心・安全な生活と業務の遂行を支援しています。

健康経営優良法人

日本ガイシは2019年から経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に連続して認定されています。

また、日本ガイシ健康保険組合も「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」に連続して認定されています。2025年にはネクストブライト1000にも認定されました。



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かつ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。

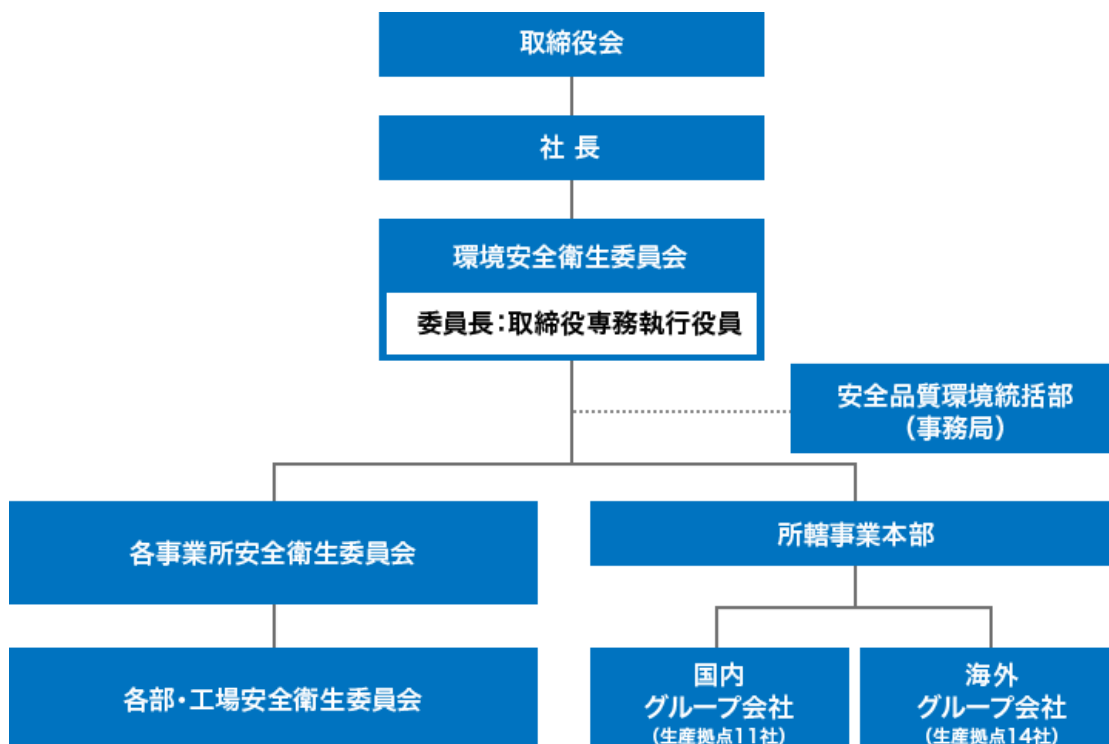
[安全衛生基本方針](#) >

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を向上させるため、環境安全衛生委員会委員長を安全衛生の監督責任者としています。環境安全衛生委員会は、取締役専務執行役員が委員長を務め、年に2回以上開催しグループの活動方針や行動計画を審議・決定するとともに、活動実績や災害発生状況および対策の確認も行っています。また、委員会の内容は取締役会に報告され、取締役会によって監督されています。

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および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と審議を行い、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・重大事故の未然防止では、既存の設備や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。

2024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。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を構築中。
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概ね整備完了。
リスク低減	重大災害 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）と設備対策（設備更新改造）を完了。また、危険源のさらなる抽出力の向上を目指したリスクアセスメント教育も継続して実施。

数値目標

日本ガイシは、2025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0.010以下

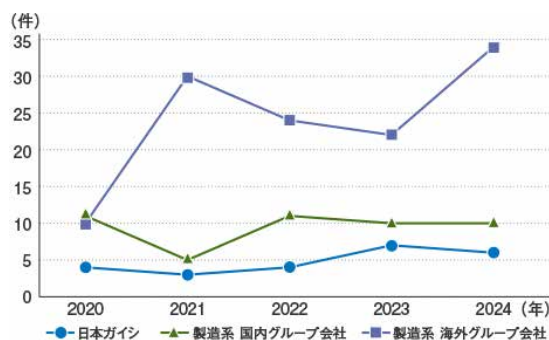
2024年は、グループ全体で死亡災害・重大災害ゼロを達成しました。一方、休業災害強度率はグループ全体で0.015となり、目標（0.010以下）に対し未達成となりました。

労働災害死亡者数

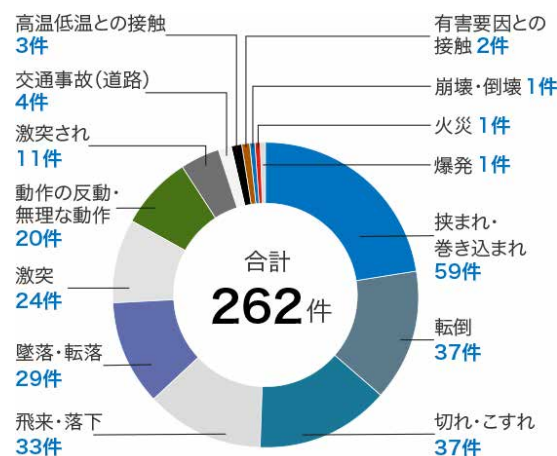
業務上災害件数

社会データ集 [📄](#)

不休災害以上の業務上災害件数の推移



不休災害以上の事故の型：過去7年間：グループ連結



労働災害発生時の対応

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等を開催し、徹底した原因究明と再発防止策を実施しています。

2024年はグループ全体で50件の不休災害以上の災害が発生しました。（日本ガイシ6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34件）

発生件数は、海外グループ会社で軽微な災害が増加したため、グループ全体では昨年に比べ約30%増加しました。

しかし、重篤災害を未然に防ぐために、リスクの管理的対策や設備対策を強化し、さらに現場担当者を対象としたリスクアセスメント教育（危険源の抽出力教育）を継続して実施した結果、重傷以上の災害は大幅に減少しました。なお、重点活動として取り組んでいる回転体巻き込まれ、感電、爆発による災害は発生していません。

請負業者の休業災害以上の労働災害発生件数

請負業者の死亡者数

強度率（1,000労働時間当たり休業日数）

休業災害度数率

業務上疾病度数率

社会データ集 [📄](#)

労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証

NGKグループは、職場の安全衛生水準の継続的な向上を図るため、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格の認証を推進しています。2017年には日本ガイシ名古屋事業所が国内初となるISO45001のプライベート認証を取得し、2018年には国内の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や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。2024年度は、安全衛生に関連する社内の集合教育を受けた従業員の総数が2,217名となりました。その内訳は、階層別教育・昇格者教育670名、危険体感予知教育1,478名、ISO45001内部監査員教育69名です。（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、セーフティアセッサ等の教育は除く）

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で集合教育を実施
社外安全衛生教育	職長教育、低圧電気、有機溶剤、情報機器作業従事者教育、リフト、クレーン、各種作業主任者など、必要とする社員等に社外の機関で教育を実施
雇い入れ時教育	新卒社員の集合教育、および派遣社員を含め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
作業者教育	現場作業を対象とした教育・訓練は、習熟度評価・技能認定まで実施
現場マネジメント教育（セーフティオフィサ）	（下記参照）
危険体感予知道場教育	（下記参照）

セーフティオフィサ資格の取得

管理者層の安全に関するマネジメント能力の強化を図り、2021年度から2023年度の3年計画で製造部門、技術部門、研究開発部門の部長、工場長、マネージャー全員を対象に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※の取得も進めました。

※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新たな展開

日本ガイシは、主に若年労働者や経験の浅い作業者の労働災害を防止するため、2018年に知多事業所内に「危険体感予知道場」を開設しました。道場内には、「挟まれ、回転体巻き込まれ、感電、爆発」など、過去に社内で発生した労働災害を疑似体験できる機械設備を設置しています。これに、CG等を用いた座学を組み合わせ、専任の従業員講師による教育プログラムを提供しています。

2020年には、VR体感（仮想現実）装置を導入し、より実践的に危険感受性を磨く教育プログラムを展開しました。また、2024年には道場をリニューアルし、ゾーンごとにテーマを設け、没入感と臨場感を高める工夫を施しました。さらに、受講者が災害をより自分事として捉えられるよう、映像や実際の災害に関わる展示物を追加しました。

これらの教育プログラムは国内のグループ会社の社員にも展開され、2024年度までの累計受講者数は10,909名に達しました。



社会貢献活動

基本的な考え方

NGKグループは、「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。

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グループの社会貢献活動は、サステナビリティ統括委員会の傘下に社会貢献分科会を設置し、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。2024年度は、40件の活動報告がありました。

[NGKグループ社会貢献活動方針](#) >

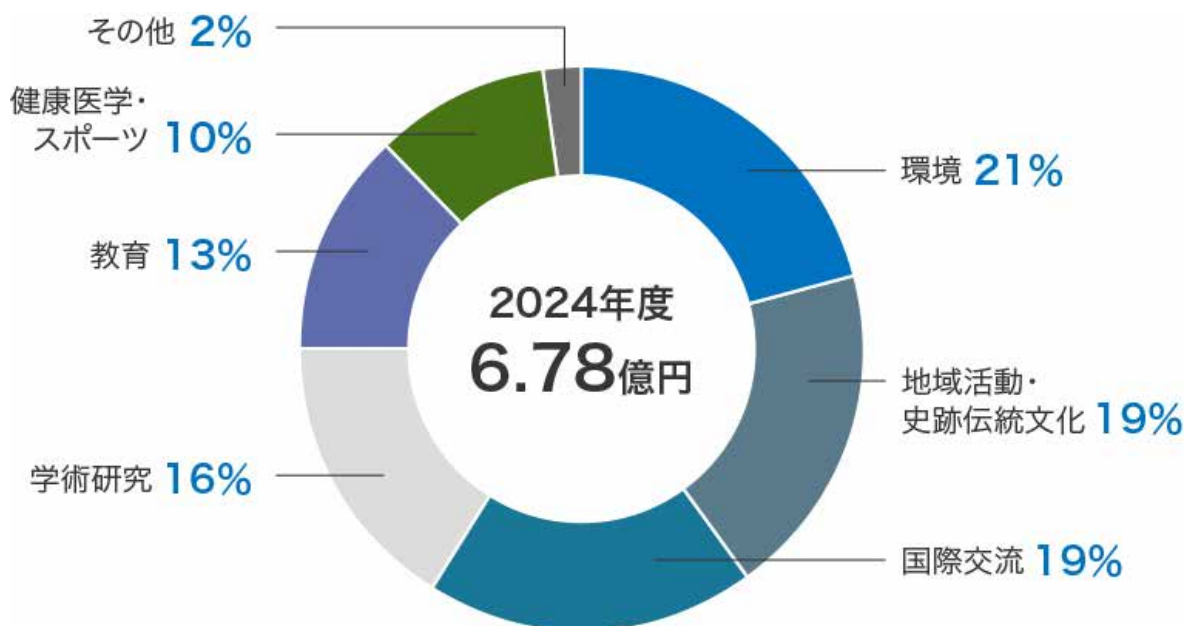
社会貢献支出額

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

留学生への支援

（人・教育、地域とのかかわり）

日本ガイシは、グローバルな人材の育成への貢献を目的に、1998年に一般財団法人日本ガイシ留学生基金を設け、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海外に出張所や駐在員事務所を開設し、その後も世界各地に生産拠点や営業拠点を展開した際、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月に、愛知県公益認定等審議会における審議を経て、公益財団法人となりました。2024年度は9カ国35人に宿舍を提供、7カ国20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。2024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6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34人が参加しました。宿舍では異文化交流会を5回開催し、一色コスモス二重堀教室では中国の文化を紹介しました。2024年度までの交流会参加者数は、累計1,116人となりました。

支援終了後のコミュニケーション

2024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、支援留学生との関係性の継続を目的に、支援終了後も近況報告を兼ねた年賀状を毎年約320人に送付しています。

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年から外国人児童の日本語学習支援を行っています。愛知県経営者協会、中部経済連合会と連携し、愛知県小牧市の任意団体「一色コスモスサポート学習の会」や愛知県半田市の一般社団法人「MIRAI Project」に当社施設を提供。さらに従業員がボランティア休暇制度を利用して講師アシスタントを務めています。

■2024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	14人	21人	95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	10人	10人	45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

（人・教育、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。国内外への遠征費を支援するなど、愛知県を拠点に活動する選手6人の活躍を後押ししています。2020年度から2022年度は、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、2024年度に同倶楽部にインドアコートを新設し、天候の影響を受けずいつでも練習できる環境を整えました。

さらに、日本ガイシは日本車いすテニス協会（JWTA）とオフィシャルサポーター契約を締結し、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。2024年度は、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、インドアコートのオープンイベント、ニューミックス交流会※を開催しました。

※日本ガイシが支援契約する車いすテニス選手と、諸の木テニス倶楽部のスクール生や一般利用者の交流イベント



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、岐阜県瑞浪市にある社有林「日本ガイシ みんなの森みずなみ」（面積 17ha）で森林づくり活動を実施しています。2022年に岐阜県・瑞浪市・東濃西部養蜂組合と森林づくり協定を締結、取り組みを推進するための東濃西部養蜂・林業連携推進円卓会議を設置しました。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ています。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。2024年度は、引き続き、生物多様性保全と健全で豊かな森林資源の造成のため、危険木の伐採、湿地の保全、獣害対策など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や日吉町の皆さまとの交流イベントなど、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。さらに地域の養蜂組合と協力して「みんなの森みずなみ」に整備した養蜂場ではちみつ採取や、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や日吉町の皆さまとの交流イベントなど、岐阜県の「企業との協働による森林づくり」とも連携して活動を実施しました。

「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 ▶

岐阜県・瑞浪市・東濃西部養蜂組合と社有林を活用した「林業と養蜂」の連携促進に関する協定を締結 ▶



従業員による社会貢献活動の促進

ボランティア休暇制度

日本ガイシは、社会貢献や多様な経験による成長を促すために従業員のボランティア活動参加を支援することを目的とし、2024年4月にボランティア休暇制度を新設しました。2024年度は27人が制度を利用し、累計309時間のボランティア活動を実施しました。

NGKグループの社会貢献活動の詳細は、[NGKグループの社会貢献活動](#) をご覧ください。

社会データ集

従業員 基本情報

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
従業員数※ ¹	日本ガイシ	-	4,316	4,382	4,547	4,775	4,876	人
	NGKグループ	-	19,695	20,099	20,077	19,540	19,931	人
男女別従業員数	日本ガイシ※ ²	全体	4,650	4,745	4,877	5,086	5,236	人
		男性	4,046	4,132	4,258	4,427	4,544	人
		女性	604	613	619	659	692	人
	NGKグループ	全体	20,195	20,656	20,450	19,533	19,892	人
		男性	15,920	16,393	16,074	15,486	15,698	人
		女性	4,275	4,263	4,376	4,047	4,194	人
雇用形態別従業員数	日本ガイシ	正規従業員	4,650	4,745	4,877	5,086	5,236	人
		契約社員	287	272	280	206	140	人
		派遣社員	302	372	491	477	471	人
エリア別従業員構成比	NGKグループ	日本	37	37	38	39.9	40.1	%
		欧州	25	25	24	24.3	24.0	%
		北中米	15	15	16	15.1	15.8	%
		アジア	22	22	21	20.4	19.9	%
		その他	1	1	1	0.4	0.2	%
新入社員3年定着率	日本ガイシ	全体	92.8	90.3	88.7	97.1	95.7	%
		男性	92.7	91.0	90.7	96.6	96.7	%
		女性	93.3	87.9	81.8	100	88	%
平均年齢	日本ガイシ	全体	39.2	40.0	39.7	40.2	40.5	歳
		男性	39.3	40.1	39.9	40.3	40.7	歳
		女性	38.6	39.6	39.4	39.5	39.5	歳
平均勤続年数	日本ガイシ	全体	14.3	15.6	15.5	15.0	15.3	年
		男性	14.3	15.6	15.5	15.1	15.4	年
		女性	14.1	15.6	15.5	14.6	14.5	年
平均給与	日本ガイシ	-	7,635,830	7,696,997	8,240,174	8,553,909	8,453,574	円
労働組合加入率※ ³	日本ガイシ	-	98	98	98	98	97	%
離職率 (正規従業員のみ、定年退職を除く)	日本ガイシ	全体	1.3	1.3	1.7	1.4	1.5	%
		男性	1.2	1.1	1.5	1.2	1.4	%
		女性	1.7	2.0	2.9	2.7	2.2	%
自主退職率 (正規従業員のみ、定年退職を除く)※ ⁴	日本ガイシ	全体	1.2	1.2	1.5	1.2	1.4	%
		男性	1.1	1.0	1.3	1.0	1.3	%
		女性	1.6	2.0	2.7	2.3	2.0	%
	NGKグループ	-	-	-	-	-	6.3	%

従業員エンゲージメント

組織活性化調査 満足度※ ⁵	日本ガイシ	-	59.3	-	59.4	59.4	60.6	%
組織活性化調査 キャリア自律項目スコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	3.60	3.66	3.67	点
組織活性化調査 女性活躍推進スコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	3.45	3.50	3.54	点
組織活性化調査 多様性の活用にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	3.34	3.37	3.41	点
組織活性化調査 挑戦にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	3.26	3.30	3.31	点
組織活性化調査 心理的安全性にかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	-	-	3.71	3.73	3.75	点
組織活性化調査 仕事のやりがいにかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	3.49	-	3.49	3.48	3.54	点
組織活性化調査 仕事と生活のバランスにかかわるスコア	日本ガイシ	目標	-	-	3.5以上	3.5以上	3.5以上	点
		実績	3.53	-	3.52	3.59	3.61	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 『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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
育児休職制度取得者数	日本ガイシ	全体	64	79	157	172	201	人
		男性	35	56	127	143	115	人
		女性	29	23	30	29	28	人
育児休暇取得後の復職率	日本ガイシ	全体	100	99	100	100	100	%
育児期間中の短時間勤務制度	日本ガイシ	利用者数	62	79	69	76	84	人

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
育児休業等取得率	日本ガイシ	男性 ^{※2}	-	-	91	98	97	%
		女性 ^{※3}	-	-	103	87	104	%

※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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
産後復帰一時金	日本ガイシ	26	38	19	21	26	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	58	73	68	76	103	人
産後復帰一時金サポート休暇	日本ガイシ	16	15	34	37	31	人
父親向け積立休暇利用の育児休暇	日本ガイシ	54	53	100	102	92	人
産休前面談	日本ガイシ	20	31	29	30	34	人
復職前面談	日本ガイシ	25	32	27	24	36	人
海外赴任同行休職	日本ガイシ	0	1	4	3	5	人
出産祝い金	日本ガイシ	260	223	224	245	219	人
ベビーシッター費用補助	日本ガイシ	31	28	43	46	43	人
保活コンシェルジュ（首都圏在住者対象）	日本ガイシ	0	0	0	0	0	人
駐車場の育児支援枠	日本ガイシ	40	41	37	46	47	人
早期復職支援一時金	日本ガイシ	3	4	4	4	6	人

介護支援

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
介護休職取得者数	日本ガイシ	全体	1	1	3	2	4	人
	日本ガイシ	男性	0	0	2	0	1	人
	日本ガイシ	女性	1	1	1	2	3	人
介護休暇取得者数	日本ガイシ	全体	0	34	17	5	6	人
	日本ガイシ	男性	0	23	13	4	3	人
	日本ガイシ	女性	0	11	4	1	3	人

ダイバーシティ＆インクルージョン

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
新卒採用※1	日本ガイシ	全体	141	105	139	168	175	人
		男性	108	89	123	134	146	人
		女性	33	16	16	34	29	人
新卒採用 女性比率※2	日本ガイシ	全体	34	17	14	23	20	%
		営業・管理系 目標40%	52	33	29	50	42	%
		技術系 目標20%	27	13	11	17	14	%
キャリア採用	日本ガイシ	全体	26	37	109	118	99	人
		男性	20	34	95	99	74	人
		女性	6	3	14	19	25	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	15	18	16	18	13	人
キャリア採用比率	日本ガイシ	全体	23	34	47	45	39	%
女性従業員比率※3	日本ガイシ	-	13.0	12.9	12.7	13.0	13.2	%
	NGKグループ	-	21.2	20.6	21.3	20.7	21.1	%
基幹職（管理職）人数	日本ガイシ	全体	969	1,028	1,085	1,150	1,206	人
		男性	940	993	1,044	1,107	1,158	人
		女性	29	35	41	43	48	人
		うち部長職以上	1	4	4	4	5	人
		女性割合	3.0	3.4	3.8	3.7	4.0	%
	海外グループ会社	女性割合	23.1	23.1	19.4	21.3	20.5	%
女性取締役	日本ガイシ	全体	9	9	9	9	10	人
		女性	1	1	1	1	3	人
		割合	11.1	11.1	11.1	11.1	30.0	%
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	145	155	160	172	195	人
		雇用率	2.35	2.46	2.43	2.55	2.83	%

※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

2025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	1,206	303	639	2,148	人
	男性	1,158	298	508	1,964	人
	女性	48	5	131	184	人
	女性割合	4.0	1.7	20.5	8.6	%

2024年度 労働者の男女の賃金の差異

項目	範囲	区分	2024年度	単位
男女の賃金の差異	日本ガイシ	全労働者	79.5	%
		正規雇用 労働者	79.5	%
		パート 有期労働者	95.5	%

項目	範囲	区分	男性の 平均給与	女性の 平均給与	2024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）	6,982,136円	6,721,675円	96.3	%
		管理職レベル （基本給+その他金銭的 インセンティブ）	11,995,456円	11,205,652円	93.4	%
		非管理職レベル （基本給のみ） ※正規のみ集計	4,193,096円	4,018,306円	95.8	%
		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	7,559,992円	6,565,227円	86.8	%

社内公募制度の実績

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
公募制度	日本ガイシ	公募件数	9	59	80	77	63	件
		募集人数	13	86	108	87	94	人
		応募人数	15	50	56	60	42	人
		成立人数	6	17	25	30	18	人

人材育成

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
研修参加者数概略(延べ人数)	日本ガイシ	合計	2,527	8,201	6,377	4,760	7,171	人
		基幹職	480	665	719	902	1,356	人
		一般職	2,047	7,536	5,658	3,858	5,815	人
合計		6.0	28.0	18.0	11.4	11.7	時間	
基幹職		4.2	18.0	11.0	9.9	11.6	時間	
一般職		6.4	31.0	20.0	11.7	11.7	時間	
正規従業員一人当たり年間平均研修コスト		-	22,000	29,522	31,138	39,498	45,712	円

労働安全衛生

項目	範囲	区分	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	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	1	2	3	3	2	件
		不休	3	1	1	4	4	件
		休業・不休計	4	3	4	7	6	件
	国内製造系グループ会社	休業	3	3	9	3	4	件
		不休	8	2	2	7	6	件
		休業・不休計	11	5	11	10	10	件
	海外製造系グループ会社	休業	8	24	21	16	24	件
		不休	2	6	3	6	10	件
		休業・不休計	10	30	24	22	34	件
	グループ計	-	25	38	39	39	50	件
請負業者の休業災害以上の労働災害発生件数	日本ガイシ	-	1	0	0	0	3	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	-	1	1	2	3	3	件
	グループ計	-	2	2	2	4	7	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	-	0.004	0.111	0.025	0.010	0.015	日/時間×1,000
	日本ガイシ	-	0.002	0.387	0.019	0.012	0.002	日/時間×1,000
	国内製造系グループ会社	-	0.003	0.003	0.026	0.001	0.004	日/時間×1,000
	海外製造系グループ会社	-	0.005	0.029	0.028	0.013	0.026	日/時間×1,000
	全産業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.03	0.04	0.03	0.02	0.03	日/時間×1,000
	製造業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.03	0.03	0.02	0.02	0.04	日/時間×1,000
休業災害度数率 (100万労働時間当たり休業災害による傷病者数)	NGKグループ	-	0.31	0.67	0.79	0.55	0.73	人/時間×1,000,000
	日本ガイシ	-	0.10	0.19	0.28	0.28	0.18	人/時間×1,000,000
	国内製造系グループ会社	-	0.46	0.43	1.27	0.42	0.50	人/時間×1,000,000
	海外製造系グループ会社	-	0.36	0.93	0.86	0.72	1.09	人/時間×1,000,000
	全産業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.69	0.69	0.62	0.56	0.59	人/時間×1,000,000
	製造業(日本・事業所規模1000人以上) ^{※1}	-	0.28	0.31	0.30	0.32	0.33	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	93	100	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

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ

E
環境

S
社会

G
ガバナンス

サステナビリティ
基本情報

心身の健康増進

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	2,044	2,044	2,016	1,999	1,971	時間
		月平均残業時間	21.6	23.4	22.8	20.8	20.2	時間
	日本ガイシ・基幹職を含む	年間総労働時間	2,057	2,059	2,029	2,013	1,985	時間
		月平均残業時間	22.0	23.8	23.2	21.0	20.3	時間
	日本ガイシ・製造部門	年間総労働時間	2,061	2,056	2,024	2,006	1,976	時間
		月平均残業時間	22.8	24.1	23.2	20.9	20.5	時間
	日本ガイシ・製造部門以外	年間総労働時間	2,037	2,038	2,011	1,997	1,969	時間
		月平均残業時間	21.1	23.1	22.6	20.7	20.1	時間
有給休暇の取得日数・取得率	日本ガイシ	取得日数	11.9	13.8	15.1	14.5	16.5	日
		取得率	67.5	76.5	83.3	88.1	83.2	%
長時間労働者の面談数※1	日本ガイシ	全体	67	37	27	37	20	人
ストレスチェック受検率	日本ガイシ	-	94.1	95.3	95.4	96.4	95.9	%
高ストレス者の比率	日本ガイシ	-	9.9	9.0	9.5	7.9	6.8	%
階層別メンタルケア教育	日本ガイシ	全体	585	517	565	583	603	人
		新入社員	140	105	139	168	175	人
		一般職	362	307	311	287	295	人
		基幹職	83	105	115	128	133	人
定期健康診断※2	日本ガイシ	対象人数	4,894	4,728	4,910	5,138	5,284	人
		受診者数	4,894	4,728	4,910	5,138	5,284	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	-	85.7	88.7	89.7	89.3	-	%
特定保健指導対象率※3		-	15.6	13.3	14.0	14.5	-	%
特定保健指導終了率※3		-	57.5	59.1	57.5	87.5	-	%
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	-	1,560	1,505	865	938	508	人
健康アプリ参加人数※4	日本ガイシ従業員+家族	-	1,134	1,511	1,703	1,917	2,066	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	-	-	-	-	356	553	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	294	人
喫煙率	日本ガイシ	-	23.6	21.9	21.9	21.6	19.5	%

※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 2024年度の集計値は2026年1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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
ISO9001 認証またはIATF16949 認証取得状況／割合	NGK グループ	100	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
社会貢献支出額	NGK グループ	2.96	5.33	7.54	6.41	6.78	億円
社会貢献プログラム数		10	16	10	10	10	件
NPO/NGO との協働件数		4	3	2	2	8	件

Governance

NGKグループのサステナビリティ 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	172
各機関の状況	175
取締役・監査役の指名と報酬	190
政策保有株式の保有方針	200

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制	201
コンプライアンス徹底の取り組み	210
腐敗防止	215
税の透明性	218

リスクマネジメント

リスクマネジメント	219
情報セキュリティ	229

知的財産マネジメント

知的財産マネジメント	232
------------------	-----

サステナビリティデータ集

ガバナンスデータ集	236
-----------------	-----

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、サステナビリティ統括委員会、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な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

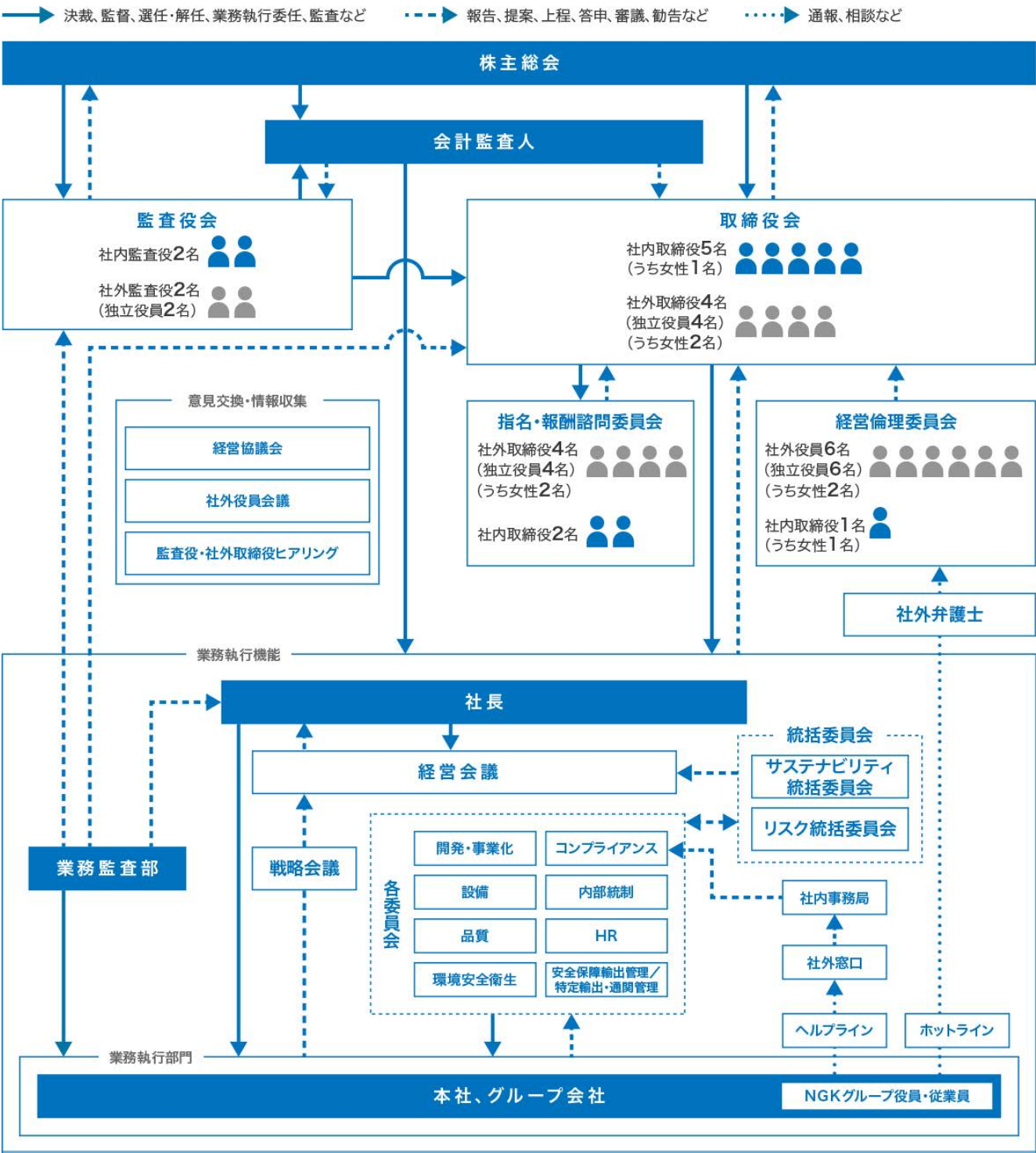
コーポレートガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

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 NGKグループ行動規範を制定
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	2025年 4月	ESG統括委員会をサステナビリティ 統括委員会に改称
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



各機関の状況

取締役会

取締役の属性・所属する会議体（2025年9月現在）

[役員一覧](#) >

取締役の属性・所属する会議体（2025年9月現在）

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	68	40,000	66,000	◎ 100% (16回／ 16回)	100% (3回／ 3回)	
小林 茂	64	40,126	21,000	100% (16回／ 16回)	100% (3回／ 3回)	
神藤 英明	60	19,500	10,000	100% (16回／ 16回)		
森 潤	61	16,090	8,000	—		
稲垣 真弓	61	13,741	5,000	100% (12回／ 12回) *		100% (4回／ 4回) *
浜田 恵美子	66	5,000	—	100% (16回／ 16回)	◎ 100% (3回／ 3回)	◎ 100% (5回／ 5回)
佐久間 浩	69	—	—	100% (12回／ 12回) *	100% (3回／ 3回)	100% (4回／ 4回) *
川上 紀子	66	3,000	—	100% (12回／ 12回) *	100% (3回／ 3回)	100% (4回／ 4回) *

取締役の属性・所属する会議体（2025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
宮本 健悟	57	3,000	—	100% (12回／ 12回)*	100% (3回／ 3回)	100% (4回／ 4回)*

(注) 1. ◎は議長または委員長を示しています。なお、指名・報酬諮問委員会および経営倫理委員会の委員長は2024年6月26日開催の取締役会において選定しました。

2. 会議の出席状況は2024年度の実績を示しています。

※2024年6月26日の就任以降に開催された取締役会および経営倫理委員会を対象としています

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%	33%	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 期間	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	11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) ・地方経営者団体 会長、大手金融企業・ インフラ企業 社外取締役
小林 茂 代表取締役社長	5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) ・当社サステナビリティ統括委員長
神藤 英明 取締役専務執行役員	4年	男性			○	○	○				○			・当社財務部門およびサステナビリティ推 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
森 潤 取締役専務執行役員	—	男性			○	○	○	○	○					・当社事業部門(企画、技術開発、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)
稲垣 真弓 取締役常務執行役員	1年	女性			○							○	○	・当社人事、総務、業務監査、グループコン プライアンス、法務部門担当執行役員
浜田 恵美子 社外取締役	8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	1年	男性	○	○	○	○	○		○		○		○	・大手商社の事業グループCEO(M&Aの 経験、知見および管理会計の分析を含む) ・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	1年	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	1年	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)
八木 尚也 常勤監査役	2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)
長谷川 耕司 常勤監査役	—	男性			○	○	○				○			・当社財務部門(海外駐在の経験を含む) ・当社事業部門(企画、海外子会社運営の 経験を含む)
坂口 正芳 社外監査役	6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	3年	男性	○	○	○					○	○	○	○	・大手金融機関、IT企業の経営者 ・上場企業の社外監査役(常勤)

取締役・監査役のスキルマトリックスと項目選定理由

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。
------	---

経験領域・専門知識として選定した理由

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づけ、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。

経験領域・専門知識として選定した理由

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、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9名 2024年度開催回数16回

取締役会は、9名（男性6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をしています。

2024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】

- マテリアリティ行動計画とKPIの策定
- 新規事業の創出についての取り組み（New Value 1000の進捗報告）
- 事業ポートフォリオについての取り組み
- 重点フォローリスクの決定

【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】

- 第5期環境行動5カ年計画の進捗の報告
- TNFD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
- 再生可能エネルギー電力調達

【委員会報告】

- 主要な委員会活動の報告

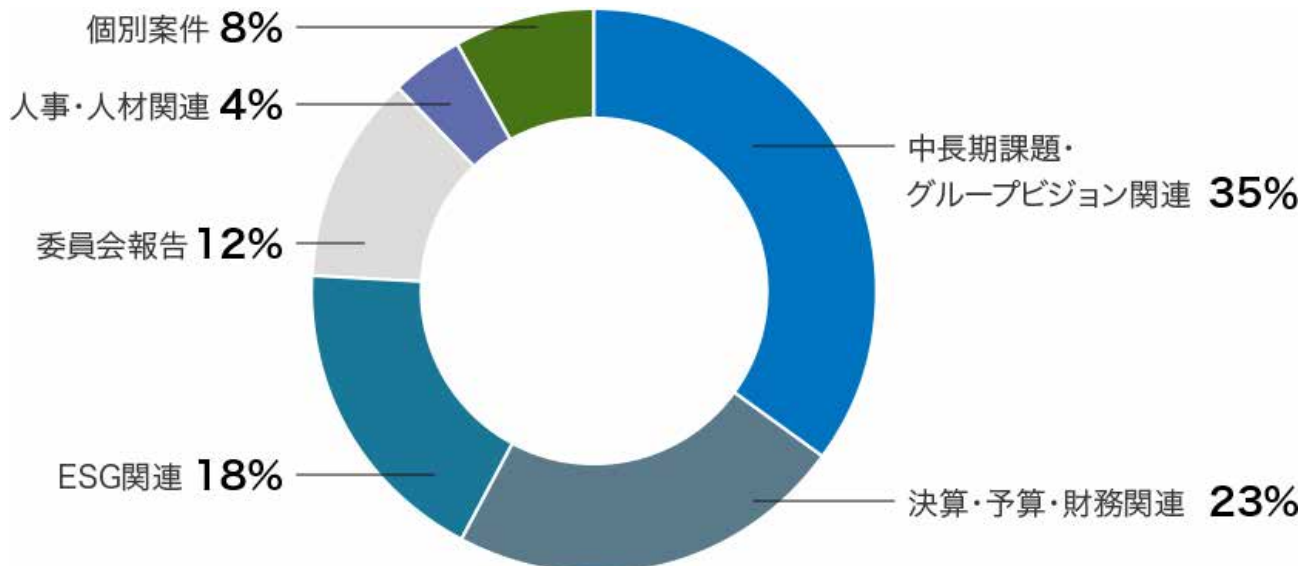
【人事・人材関連】

- 組織と人事
- 経営陣幹部の配置
- 基幹職にかかる人事制度の改定

【個別案件】

- 生産設備、研究開発等への投資
- 商号の変更

主要議題の時間配分



監査役会・監査

監査役の構成（2025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
八木 尚也	60	4,306	—	100% (16回／ 16回)	◎ 100% (13回／ 13回)	—	—
長谷川 耕司	61	1,040	—	—	—	—	—
坂口 正芳	67	—	—	100% (16回／ 16回)	100% (13回／ 13回)	◇ 100% (3回／ 3回)	100% (5回／ 5回)
木村 高志	70	—	—	100% (16回／ 16回)	100% (13回／ 13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2024年度の実績を示しています。

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。2025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様々なリスク事案に対する危機管理体制の確認に加え、NGKグループビジョン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 2024年度開催回数13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。

2024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
- 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
- 監査役候補者基準の制定
- 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
- 会計監査人による会計監査報告
- 財務部による決算案の報告
- 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（20名: 2025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 2024年度開催回数3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（最高経営責任者に非常事態が生じた際の対応含む）、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（後継者計画の制定および改廃、後継者候補の育成状況、後継者候補の決定）等について審議し、その結果を取締役に答申しています。同委員会（男性4名、女性2名）は、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役から選出しています。委員長および委員は、取締役会が選定しています。また審議プロセスの適正性確認のため、社外監査役がオブザーバーとして出席しています。

2024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、監査役の人事
- 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 2024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（男性4名、女性3名）で構成され、当社の役員等が関与する不正・法令違反について必要な調査を実施し、再発防止策等を取締役に勧告するとともに、競争法および海外腐敗行為防止法の遵守のため、体制の構築や活動内容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。

経営協議会

構成人数11名 2024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8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 2024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 2024年度開催回数14回

監査役および社外取締役で構成され、当社の事業環境や課題について社内関係者から情報を聴取するものです。男性6名、女性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 2024年度開催回数23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2024年4月から2025年3月末の集計

戦略会議 開催回数：16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。
サステナビリティ統括委員会 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、サステナビリティ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：4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 - 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 - 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 - ヘルプライン事案への対応 - 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

その他の機関 ※開催回数は2024年4月から2025年3月末の集計

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おります。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おります。

I. 2023年度を対象とした実効性評価を踏まえた2024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、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

【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、取締役会に報告いたしました。とりわけ、人材戦略については多様な人材の最大活用と自律的行動の促進を図るため、基幹職（管理職）の人事制度のあるべき姿等を討議し、基幹職人事制度の改定を決議いたしました。

- 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

【主な取り組み】

2023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、グループ子会社戦略について重点的に議論を行いました。

- 引き続き経営陣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

【主な取り組み】

経営陣幹部と社外役員との昼食懇談会を月に1度自由席形式で開催いたしました。また、社外取締役と各執行役員との面談を設定する等、より活発かつ実質的な意見交換を促進するとともに、監査役・社外取締役ヒアリングに経営陣幹部が出席し、事業の概況等について報告を行いました。

- 社外役員への情報提供の一層の充実を図る

【主な取り組み】

取締役会上程案件に関し、担当部門等による個別説明の機会を一層充実させるとともに、経営会議、戦略会議、各種委員会等で使用される業務執行に関する資料を、社外役員が常時閲覧できる体制を整備しました。

(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

【主な取り組み】

委員会での審議状況、議論の内容等については、委員会資料を活用し、取締役会に対して丁寧に共有いたしました。加えて、組織・人事の意思決定に際しては、代表取締役社長より、経営陣幹部の配置に関する意図を取締役会へ報告いたしました。

- 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更なる充実を図る

【主な取り組み】

新任取締役および監査役候補者の経歴、保有スキル、ならびに期待する役割等、より詳細なデータについて、委員会事務局より各委員に対して提供いたしました。

II-①. 2024年度を対象とした実効性評価の方法

- (1) 2025年4月初頭に全取締役（10名）および全監査役（4名）に対し、全30問、2024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おります。
- (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. 2024年度の評価結果の概要

- (1) 2025年6月6日開催の取締役会において、評価結果の概要を報告しました。
- (2) アンケート結果から、取締役会（指名・報酬諮問委員会含む）の実効性に関する外部評価は総じて高く、適切に運営されていると評価しました。
- (3) 外部機関の総評コメントは以下の通りです。
- 当社の取締役会は、適切なメンバー構成のうえで、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
 - 指名・報酬諮問委員会についても、実効的な議論を行い、取締役会への適切な共有がなされているとの自己評価がなされている
 - 昨年度の実効性評価結果を踏まえて打ち出された「2024年度取り組み方針」を受け、事業戦略にかかる議論の場の設定、社外役員への情報提供の拡充、指名・報酬諮問委員会からの答申内容の拡充が図られたことが見受けられ、実効性強化に寄与していることが伺える
 - 事業戦略にかかる議論については一定の進展が見られたものの、継続的に議論を深化させていくことが重要であり、さらなる実効性向上のためにグループビジョンの実現に向けて事業ポートフォリオの最適化や不採算事業の議論を含む具体的な方針策定や施策につなげていくことが必要と認識されている
 - これらの議論を適切に行うためにも、取締役会に上程する議題の峻別・絞り込みは継続的な課題と考えられる
 - 議論の深化にあたっては、過去の経営判断に対する振り返りを適切に行い、今後につなげていくことの重要性が指摘されている
 - 後継者計画・育成についての更なる取り組みの充実や、経営陣幹部のパフォーマンスの評価・処遇等の取締役会における議論についても継続的な課題と考えられる

III. 更なる実効性向上に向けた2025年度の取り組み方針

2024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2025年度の取り組み方針を策定いたしました。

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向上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、以下の項目を取締役に定期的に報告し、討議・モニタリングを行う
 - ・ 中期経営計画全般の進捗状況
 - ・ 事業ポートフォリオの転換への取り組み
 - ・ 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
 - ・ 全社リスクマネジメントの状況
 - ・ IR・SR活動、各種委員会活動
- 重点的に議論すべき課題を峻別し、事業戦略（グループ会社含む）に関する議論の深化を図り、不採算事業のモニタリングや具体的な方針策定や施策につなげる
- 経営陣幹部と社外役員との対話機会の更なる充実を図るとともに、後継者計画・経営陣幹部の育成および経営陣幹部の処遇等に関する議論の深化を図る

(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審議状況の一層の共有を図るとともに、委員会の審議プロセスの適正性を一層確保する
- 報酬および指名に関する委員会への情報提供の更なる充実を図る

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

2024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5回、名古屋事業所、知多事業所、研究開発施設、石川工場、小牧事業所）
取締役会等の事前説明、業務説明（全14回）
監査役・社外取締役による執行部門へのヒアリング（全14回）

取締役・監査役の指名と報酬

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2025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項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、人事施策等について意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しています。 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ています。また、同氏は現に当社の社外取締役として投資家の視点を踏まえた経営判断・事業活動全般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。 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。

社外取締役

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ています。また、同氏は現に当社の社外取締役としてサプライチェーン整備や原価低減の進め方、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カ国以上に、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ています。また、同氏は現に当社の社外取締役として法務戦略や内部通報制度の実効性向上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。 当社は同氏に対して、2023年9月末まで当社のヘルプライン・ホットラインの社外窓口を委嘱し、その対価を支払っていましたが、取引額は当社の独立性基準に定める金額を超えるものではなく、同氏は当社の基準が定める独立社外取締役の独立性判断基準を満たしています。また、同氏は当社株式3,000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、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、2024年度末時点における同社による当社株式の保有比率は

社外監査役

氏名	選任の理由
坂口 正芳	1.01%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。
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、2024年度末時点における同行による当社株式の保有比率は2.41%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15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](#) 図

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	+	譲渡制限付株式報酬 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				

2024年度における取締役および監査役の報酬等の構成比率

報酬構成	固定・変動		固定報酬	変動報酬	
	インセンティブの種類		—	短・中期	長期
	報酬の種類		基本報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬※
支給対象	取締役	代表取締役	48%	38%	14%
		取締役（社外取締役を除く）	56%	28%	16%
		社外取締役	100%	-	-
	監査役		100%	-	-

※譲渡制限付株式報酬は、退任までの長期保有を前提としており、株価を介して間接的に業績と連動するしくみとしています

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率
- 当事業年度の投下資本利益率※について、期首（または期中）に設定した目標との増減率

※NGK版ROIC（営業利益、売掛債権、棚卸資産、固定資産を基に計算）

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等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増減率
- 新製品・新事業の創出－Keep Up 30※の達成度
- CO₂排出量削減の単年度目標達成度

※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（除く個人評価）、2024年度の業績連動賞与の算出に用いた主な指標の実績

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%	連結業績（売上高／営業利益／純利益） - 前期（2023年度）実績値：5,789億円／663億円／405億円 - 当期（2024年度）実績値：6,195億円／812億円／549億円 - 増減率：+7%／+22%／+35%*
		▲100%～ +100%	投下資本利益率 - 期首（2024年度）目標値：11.0% - 当期（2024年度）実績値：12.1% - 増減率：+1.1%*
中長期的指標	60%	▲100%～ +100%	中長期業績目標（営業利益） - 当期（2024年度）目標値：775億円 - 当期（2024年度）実績値：812億円 - 増減率：+4.8%*
		▲100%～ +100%	重要課題達成度等（主な項目は以下の通り） - 新製品・新事業の創出－Keep Up 30：未達成 - CO₂排出量削減の単年度目標：60万トン達成 - その他項目（社内プロジェクトの進捗など）

非金銭報酬等

譲渡制限付株式報酬

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。

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

※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

※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（2024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）	610	303	217	89	7
社外取締役	53	53	-	-	6
監査役 （社外監査役を除く）	72	72	-	-	2
社外監査役	28	28	-	-	2

（注）1. 上記取締役（社外取締役を除く）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、2024年6月26日に退任した取締役1名および同人に対する報酬等の額を含んでいます。
2. 上記社外取締役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、2024年6月26日に退任した社外取締役2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（2024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	54	19	141
小林 茂	取締役	提出会社	67	52	19	140

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、2024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16.6です。

（2024年度）

代表取締役社長の報酬 140,000,000円

従業員の平均報酬 8,453,574円

政策保有株式の保有方針

日本ガイシは、NGKグループの長期的な事業発展に資する上場株式については取引関係の維持強化を主な目的として、また、共通の創業者により設立された森村グループ各社の株式についてはグループのブランドが理念や歴史を通じて当社価値の一部を構成していることから、互いに経営品質を高めるべく、政策保有しています。

これらは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づけています。保有規模については、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いては、株式のみでの評価は行っておらず、リスクおよび期待リターンが異なる事業ごとに投下資本利益率（NGK版 ROIC）管理を行っており、政策保有株式は事業ごとの貸借対照表に含めて評価しています。

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

検証の結果、2024年度は特定投資株式4銘柄5,159百万円を売却しました。

銘柄数および貸借対照表計上額（2025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	41	3,264
非上場株式以外の株式	38	62,820

2024年度に株式数が増加した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の増加に係る取得価額の合計額（百万円）	株式数の増加の理由
非上場株式	2	1,629	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	-	-	-

2024年度に株式数が減少した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の減少に係る売却価額の合計額（百万円）
非上場株式	-	-
非上場株式以外の株式	4	5,159

コンプライアンス推進体制

NGKグループ企業行動指針および行動規範

「NGKグループ企業行動指針」は、企業活動を行う上での原則的な考え方を示すものです。また、「NGKグループ行動規範」は、役員および従業員が遵守すべき事項をまとめたものです。

NGKグループの一人ひとりがこれらの指針や規範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。日本語、英語、中国語など計13カ国語に翻訳し、毎年、年度初めにNGKグループの一人ひとりに周知、徹底の通知を行っています。また、日本ガイシと国内グループ会社は、社内イントラネットを活用し全従業員が使用するパソコンへの「NGKグループ企業行動指針」のポップアップ表示を行っています。

NGKグループでは、内部監査や内部通報制度、コンプライアンス意識調査アンケートなどを通じてNGKグループ企業行動指針やNGKグループ行動規範、法令などに対する違反の有無を確認しています。また、コンプライアンス委員会への報告や議論を通じてこれらの指針や規範の有効性を定期的にレビューし、改善につなげています。

[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。従業員には入社時の研修および「NGKグループ行動規範ガイドブック」を通じて周知しているほか、階層別教育などにおいても教育を実施しています。

コンプライアンス違反件数の報告

2024年度は、NGKグループにおいて重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

コンプライアンス違反件数

[ガバナンスデータ集](#) 図

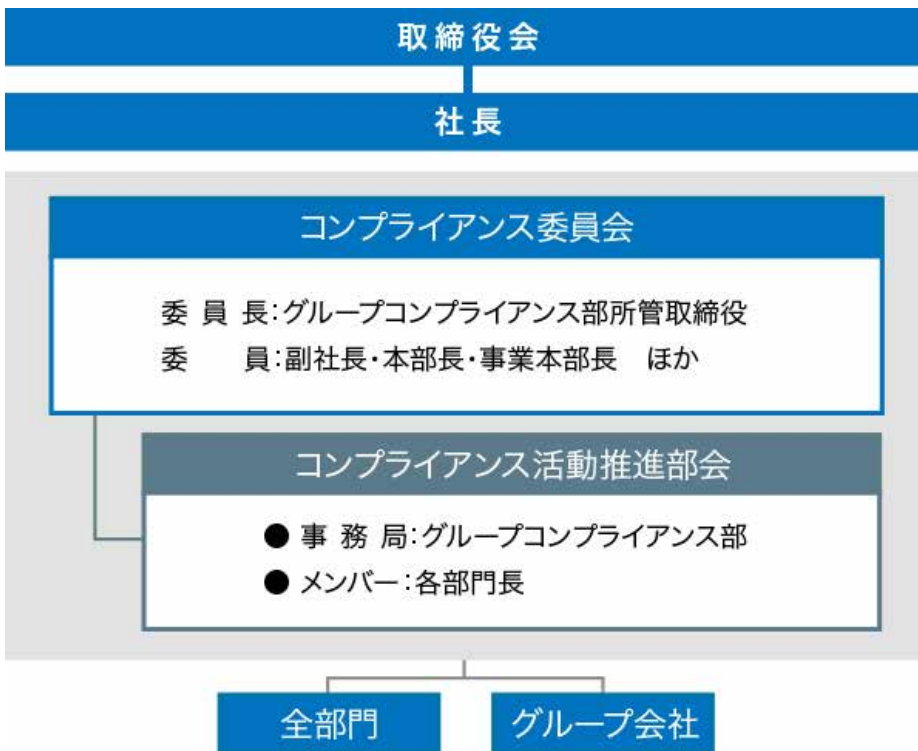
NGKグループコンプライアンス活動基本要領

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年度に「NGKグループコンプライアンス活動基本要領」を制定し、国内外の従業員に周知・徹底しています。「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2024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

NGKグループでは、コンプライアンス違反の早期発見、組織の自浄作用の促進を目的として、各種内部通報制度を設置しています。

ヘルプライン・ホットラインは、公益通報者保護法その他関係法令に準拠した内部通報制度であり、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、1年以内に退職した者を含む）が利用できます。

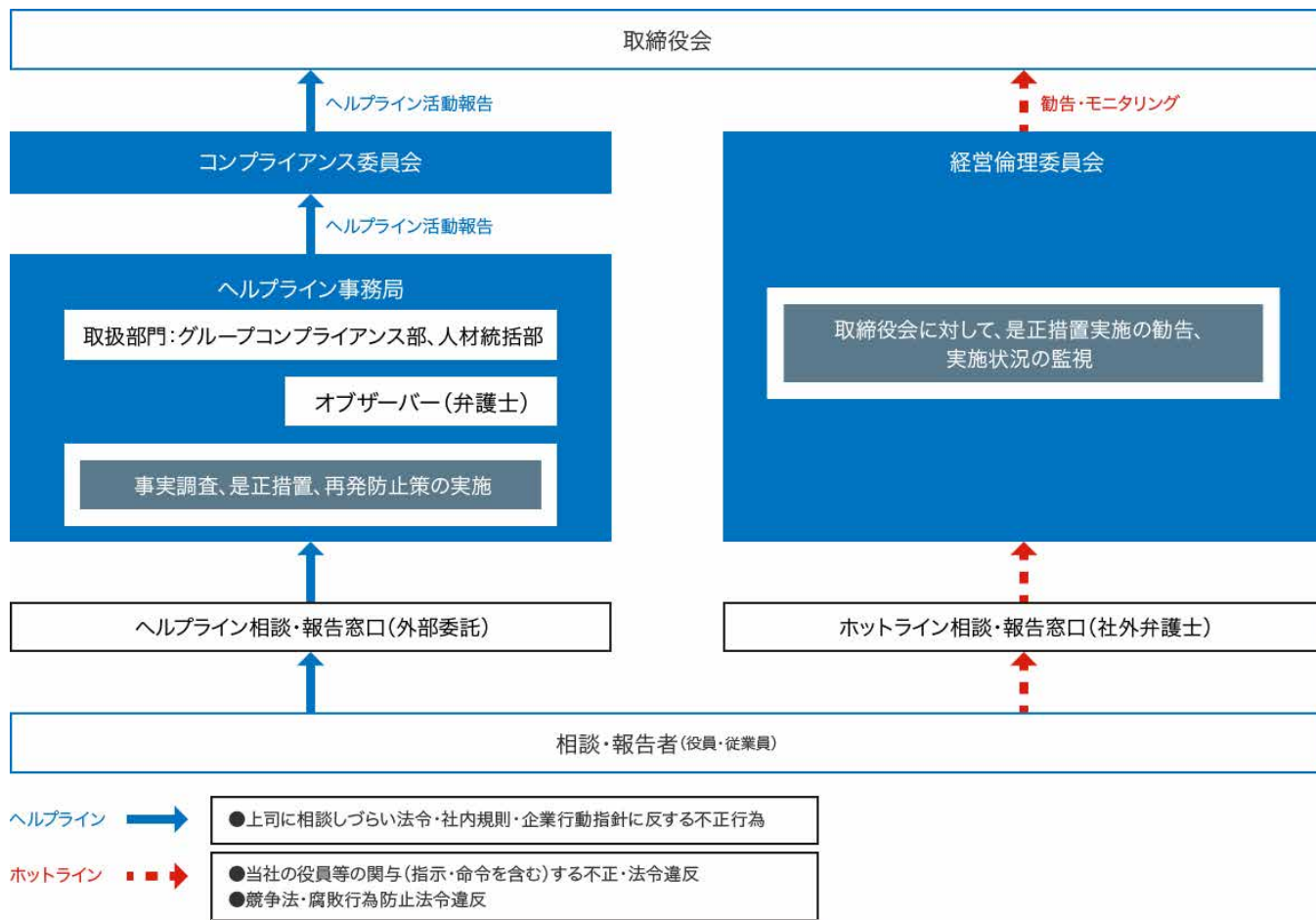
相談・報告は、原則として第三者が運営する社外窓口が、電話やインターネットを通じて受け付けます。日本語のみならず、英語での相談・報告にも対応しています。また、相談・報告者が受付窓口や会社に対して自らの氏名や所属等を明かさない方法（匿名）を希望する場合には、匿名の相談・報告として受け付けます。

相談・報告者の保護は社内規程で定められており、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。また、相談・報告への対応は、公益通報者保護法に基づく指定を受けた従事者のみが担当するほか、従事者は社内規程の定めに従い定期的に研修を受けています。

相談・報告を受け付けた後、外部の独立した弁護士の助言を受けながら、事実調査から是正措置に至るまでの対応プロセスを公正、公平かつ誠実に実施します。調査の結果、法令違反、不正行為等が特定された場合には、会社は当該行為に関与した者に対して、就業規則に基づき処分を行います。

このほかにも、取引先ヘルプラインやホームページ等の窓口を通じて、NGKグループの事業活動と関わりを持つあらゆるステークホルダー（サプライヤーやお客さま、地域住民の皆さまなど）の声を受け付ける体制を整備しています。

内部通報体制図



ヘルプライン制度

「NGKグループ企業行動指針」や「NGKグループ行動規範」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。

役員や管理職層は、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や発生した場合の対応などについて定期的に社外の弁護士から研修を受けています。なお、2024年度はパワハラ事案に加え、不正行為事案への対応例につも取り上げました。

ヘルプライン相談・報告件数

ガバナンスデータ集 [図](#)

2024年度の相談・報告件数は計42件でした。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なかったものの、5件の事案についてはコンプライアンス違反が確認されたため、速やかに是正措置を講じました。通報・相談された内容を参考に、NGKグループ企業行動指針および行動規範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。

ホットライン制度

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。

このほか、すべての海外グループ会社にも同様のホットライン制度を設置しており、グループコンプライアンス部による支援・監督のもと、適正な運用が図られています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

NGKグループでは、コンプライアンス違反の早期発見、組織の自浄作用の促進を一層確実なものとするため、グループで働く従業員だけでなく、広くステークホルダーの皆さまからコンプライアンス違反等に関する情報を提供していただくための窓口を設置しています。

ホームページ上の窓口では、お客さまや株主、地域住民をはじめ、NGKグループと何らかの利害関係を持つあらゆるステークホルダーの皆さまからの通報を受け付けています。

また、ステークホルダーのうち、NGKグループが直接、物品、サービスを調達しているサプライヤーの皆さまに向けて、専用窓口である取引先ヘルプラインを設置しています。

[取引先ヘルプライン](#) ▶

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。

2024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、贈賄防止規制	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、贈賄防止規制、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、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、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、贈賄防止規制、安全保障輸出管理	動画視聴	1
コンプライアンス教育	海外グループ会社管理者層・営業職	コンプライアンス、競争法、贈賄防止規制	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	贈賄防止規制	弁護士によるセミナー	4
	役員	競争法	弁護士によるセミナー	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 損害賠償について	社内講師によるセミナー・動画視聴	1
		7月度 贈賄防止のためのベストプラクティス ～贈賄の法規制と国際ビジネス～	社外弁護士によるセミナー・動画視聴	1

2024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
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	9月度 フリーランス法について	社内講師によるセミナー・動画視聴	1
		11月度 裁判例に見るハラスメントの動向 ～内部通報制度の活用方法とともに～	社外弁護士によるセミナー・動画視聴	1
		1月度 インサイダー取引規制の最新動向	社内講師によるセミナー・動画視聴	1
		3月度 著作権にまつわる実務上の留意点	社内講師によるセミナー・動画視聴	1

2024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

2024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	贈賄防止規制	4
法令コンプライアンス連絡会	日本ガイシ基幹職	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.106

今回のテーマ：違法な時間外労働をさせていませんか？



長時間残業や休日出勤が不要な職場、 活力のある働きやすい職場を目指しましょう。

ある日、Aさんの会社に、事前の連絡なしで労働基準監督署から労働基準監督官がやってきた。Aさんが応対したところ、監督官は、「36協定に違反していますね？」と調査を始めた。

Aさんの会社は、従業員に36協定を超える長時間の時間外労働をさせ、労働基準法違反で摘発されたのだ。この件は翌朝の新聞で大きく報道され、Aさんは、「大きく載ってしまった……どうなるんだろう」と不安を感じていた。

会社には朝から問い合わせや苦情の電話がひっきりなしにかかってきたため、Aさんも電話への対

応に追われることになった。Aさんの会社に就職が内定している学生からは、内定を辞退したい旨の申し出もあった。インターネット上で「ブラック企業」という悪評が立ち、就職活動中の人から忌避されるようになってしまったためである。

このような状況は、社内の雰囲気にも影響していた。「ネットじゃウチはブラックって言われているし、やる気も出ないよ」「新入社員もゼロかぁ……」「俺、辞めようかなぁ……」等々……すっかり活力が失われてしまった職場に、Aさんは頭を抱えてしまった。

この事例はフィクションです。

「こんぶろカスタム」提供

2024年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧

4月	なぜ企業はSDGsに取り組むの？
5月	コミュニケーションをとるのが苦手な人がいたら…
6月	顧客情報を不正に持ち出したら
7月	納期に間に合わなければ、検査を省略してもよい？
8月	会社のスマホを私的に利用したら

2024年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧

9月	インテグリティって何？
10月	コンプライアンス強化月間
11月	同性からセクハラを受けたら…
12月	人権週間
1月	取引先と健全な関係になっていますか？
2月	「偽装請負」って何？
3月	違法な時間外労働をさせていませんか？

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。2024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。2024年度はデジタルソサエティ事業本部の「交流活動・職場環境改善による組織活性化」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意見交換を行いました。

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および行動規範」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しています。これにより、不公正な行為や取り引きを排除し、取引先との対等で公正な取引関係の構築・維持に努めています。

また、競争法遵守に関する基本的事項をまとめた「競争法遵守ハンドブック」を作成し、業務での活用を推進しています。2024年3月には社内ルールを見直し、第4版を発行しました。

これらの規程、ハンドブックをはじめ、実務マニュアルや教育資料などはNGKグループ内の誰もが閲覧できる「競争法遵守ポータルサイト」に掲載しています。

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

実施年度	規定整備	社内体制の構築	教育
1997年度	「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要（解説集）」制定	各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け	外部講師（弁護士）による競争法講演会開催※
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※
2015年度	国内外すべてのグループ会社の「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	「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 「グローバルコンプライアンス室」新設	- 新入社員向け競争法教育実施 - 国内グループ会社用競争法教育DVD配布

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

実施年度	規定整備	社内体制の構築	教育
2015年度	「競争法遵守ハンドブック」を改訂	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	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 - 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	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		
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		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※	
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

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

実施年度	規定整備	社内体制の構築	教育
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
2024年度	- リスクベースの観点から競争者の定義、届出が必要な会合等の対象範囲を見直し - 国内外グループ会社の競争法遵守規程改定推進 - 海外孫会社の競争法遵守規程制定推進	競争法遵守プログラムを競争法コンプライアンスプログラムに改称	- アジア地域のグループ会社の経営層、海外の競争法遵守実務責任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 - 日本ガイシの競争法違反事案を題材とした映像を用いた教材作成

※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外部専門家からの助言に基づく改善

日本ガイシは、2015年度からコンプライアンスに関する外部専門家に、「競争法遵守規程」に基づき、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・報告体制の確認を委託し、2023年度まで毎年継続しました。2021年度からは競争法コンプライアンスプログラムの改善に向けた助言も受けており、2024年度はこの助言をもとに改善検討を進め、2025年度の競争法コンプライアンスプログラムに反映しました。2025年度はこのプログラムの運用を通して、更に実効性の高い活動を実践していきます。

反競争的事例

2024年度、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および行動規範」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・教育を確実にを行っています。

輸出管理システムによる確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替及び外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、事案ごとに許可の要否を審査し、「安全保障輸出管理システム（TTP）」による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。

輸出入の実績のうち、輸出については、「安全保障輸出管理システム（TTP）」の「出荷登録一覧」を、輸入については「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適宜開催しています。また、2024年度からは、輸出や輸入、制度についての動画をロジポータルサイトに掲載し、「スキマ時間で学べるお手軽講座」として開始しています。

ハラスメント防止

日本ガイシではハラスメント防止のための取り組みとして、階層別の研修を毎年実施しています。

これに加えて2022年度からは、弁護士などの専門家を講師として、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ハラスメント防止教育を開始しました。この教育では、パワーハラスメントおよびセクシャルハラスメントを題材に、少人数でのグループディスカッションを行うことで、ハラスメント問題に対する受講者の正しい理解や自覚を促し、教育の実効性を高めています。2024年度は、国内グループ会社の役職者を中心に、5社5拠点504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防止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1年を経過し9,000回を超える視聴がありました。また、教育の終了後に実施するアンケート結果をもとに、教育内容の改善を進めています。

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きます。

弁護士によるハラスメント防止教育の開催数・参加人数

[ガバナンスデータ集](#) 

コンプライアンス意識調査

NGK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

2024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・贈収賄事例

[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）を行うこと、または他者からのこれら利益提供（収賄）を受ける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

NGKグループでは、リスクベースアプローチの考え方に基づき、関係法令の遵守を徹底するため、従業員のみならず、コンサルタント、エージェント、販売代理店などのビジネスパートナーも対象とした腐敗防止の取り組みを行っています。

まず、日本ガイシでは、贈賄防止に関する法令の遵守と業務遂行にあたって守るべき倫理規準を定めた社内規程である「贈賄防止規程」を制定し、相手方が公務員であるか否かにかかわらず、直接または間接的（会社の代理人等のビジネスパートナーをはじめとする第三者を通じてなされるものを含む）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、新規に代理人等のビジネスパートナーを起用する際には、デューディリジェンス（当社が定める不審兆候の有無の確認など）の実施や、腐敗防止を含む関連法令の遵守を定めたコンプライアンス条項を契約書等に含めることを義務付けています。

また、典型的に腐敗リスクの高い取引（外国送金・接待、代理人等への手数料支払いなど）については、定期的取引状況や送金実績の監査を実施しているほか、CPI（腐敗認識指数）などの各種指標に照らし、リスクが高いと考えられるグループ会社を中心に、定期的な監査や教育・研修を実施することで、グループ全体で腐敗行為の包括的な防止に努めています。

また、NGKグループでは、腐敗防止法令や「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、社外役員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。

腐敗防止教育

NGKグループは、NGKグループ企業行動指針、NGKグループ行動規範やNGKグループ腐敗防止方針において、贈収賄、利益相反、マネー・ローンダリングを含むあらゆる腐敗行為に従業員が関与することを禁止しています。これらの方針は、日本ガイシおよび国内外グループ会社の全従業員に対し、各種コンプライアンス研修や行動規範ガイドブックなどを通じて、周知・徹底しています。

具体的には、日本ガイシでは、社内講師による階層別の研修や弁護士による少人数教育をはじめとする腐敗防止教育を毎年実施しているほか、国内グループ全従業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。

弁護士による腐敗防止教育の開催数・参加人数

[ガバナンスデータ集](#) 

責任ある政治的関与

政党や政治資金団体への寄付

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

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。

2024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

NGKグループ（2024年3月期）（億円）

	納付税額
日本	113.6
中国	30.2
ドイツ	11.6
ポーランド	9.2
米国	5.2
インドネシア	3.7
オーストラリア	1.7
その他	1.4
合計	176.6

※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。

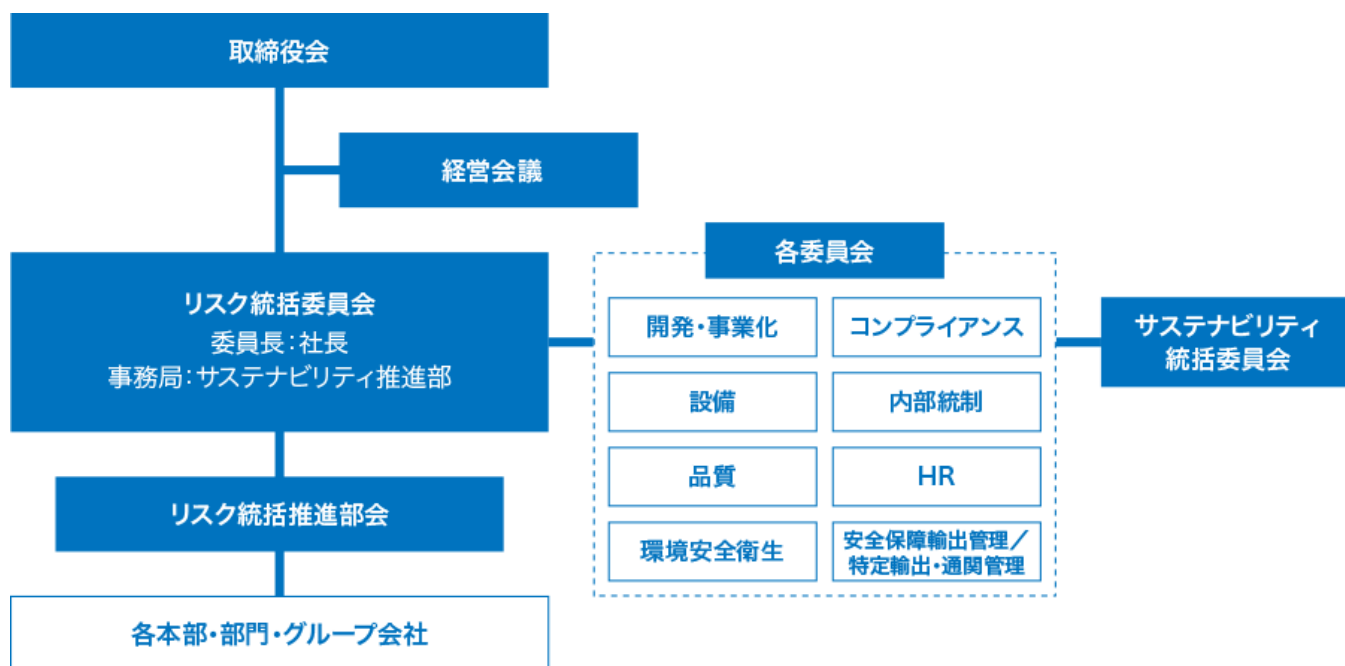
またNGKグループは、経営に与える影響が大きいリスクが発生した場合には、危機管理基本規程に基づきそのリスクに応じた委員会が中心となって情報収集や実態把握を行い、負の影響の極小化を図るとともに、原因分析や再発防止に取り組みます。このうち、著しく重大なリスクに関しては、サステナビリティ推進部担当執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し、対応に当たります。

[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グループは、2023年度から社長を委員長とするリスク統括委員会を設置し、取締役会の監督の下で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管理しています。リスク統括委員は担当領域におけるリスク対応について各本部・部門に指示・支援を行うなどのマネジメントを行っており、各本部・部門等はリスク対応策の策定および実行に加え、リスクの顕在化状況を継続的にモニタリングし、その結果をリスク統括委員会に報告しています。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



トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

マテリアリティ

E
環境S
社会G
ガバナンスサステナビリティ
基本情報

リスクマネジメントプロセス

取締役会は、NGK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、リスクマネジメントに関する方針として「リスクマネジメントの考え方」を決定し、当社において「とるべきリスク」と「排除すべきリスク」について、リスクの種別に応じた取り組みの考え方を決定しています。この考え方の下、リスク統括委員会ではCOSO-ERMフレームワーク※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。重要なリスクの特定・見直しに当たっては、事業を取り巻くリスク項目について年1回、経営層からのトップダウンと各部門のボトムアップの双方から洗い出しを行い、各リスクの影響度と発生可能性の変化や新たなリスク認識の有無を確認し、リスク評価の見直しを行っています。リスク統括委員会は、こうした取り組みを通じて当社グループを取り巻くリスクを横断的に統括し、取締役会に報告しています。

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、柔軟に対応できるようにしています。2024年度は米国政権交代を受け、リスク統括委員会の場で関税政策を中心に当社事業への影響について外部有識者を交えた意見交換を行いました。

※COSO-ERM：企業が直面するリスクを全社的に管理し、戦略とパフォーマンスを統合することを目的とした国際的な枠組みであり、COSO（米国トレッドウェイ委員会支援組織委員会）によって策定されたもの

1. 事業運営におけるリスク	エンバイロメント事業	
	対応策	- 需要の変化に応じた新製品や高機能品の開発、市場投入 - 需要動向のモニタリングによる柔軟な生産対応 - 中国市場において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 - 産業機器関連製品における競合状況のモニタリングによる競争力の維持、向上
	残存リスク	想定を超えた需要変化や環境規制への対応遅延、景況悪化による短期間での需要減等による業績および財政状況への悪影響
	デジタルソサエティ事業	
	リスク概要	- 半導体の需給状況や各国の規制の変化、技術革新による需要の減少 - 顧客ニーズへの対応遅れによるシェア低下 - 革新的な発明によって半導体製造プロセスが大幅変更されることによる期待する成長水準の未達 - 半導体に関する各国の輸出規制の複雑化への対応遅延等による業績への悪影響 - 最終消費財の需要減や携帯基地局・データセンターへの投資減
	対応策	- 客先動向や需要情報を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜設備能力や人員体制、生産体制を見直し - 当社独自の技術対応力や製品供給力の向上による業界トップのポジションの維持 - 規制動向を注視し、関係部門への情報共有や必要な規程・マニュアル整備を実施
	残存リスク	想定を上回る規模での需要減退に伴う販売不振と在庫負担による業績および財政状況への悪影響
	エネルギー&インダストリー事業	
	リスク概要	- リチウムイオン電池など競合製品のシェアの拡大 - NAS電池が適した長時間用途市場の立ち上がりの遅れによる需要の不安定化 - 国内市場におけるポリマー製がいの採用 - 海外市場における競合、電力政策影響による収益の減少
	対応策	- 海外有力企業とのパートナーシップ強化 - 政府の支援策活用による安定したニーズの喚起及び取り込みと、コストの削減 - 使用実績に基づく信頼性アピールによる採用の維持 - 品質維持とコスト競争力の向上による需要の確保
	残存リスク	- 長時間用途の市場拡大のさらなる遅れやリチウムイオン電池の適用拡大による需要低迷、価格の下落による業績および財政状況の悪化 - 想定を上回る規模での需要の減少による業績および財政状況への悪影響

2. 研究開発に関するリスク	エネルギー&インダストリー事業
	リスク概要 マーケットフィットが実現できず、新商品創出や事業化が停滞することによる New Value 1000※の未達 ※New Value 1000：2030年に新製品・新規事業の売上高1,000億円以上の目標
	対応策 - NV推進本部、研究開発本部、製造技術本部の連携および外部からの技術やリソースの積極的な獲得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
	残存リスク 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ことによる業績への悪影響
3. 人材におけるリスク	人材確保・人材管理
	リスク概要 求める人材（DX・グローバル・失敗を恐れず挑戦するマインドを持つ人材）の確保・育成が計画通りに進まないことによる機会損失や重要な意思決定への悪影響
	対応策 - 事業戦略に即した人材の獲得のための採用方式の多様化、最適化 「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 - 基幹職も含めた従業員の挑戦をサポートする社内環境の整備
	残存リスク 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
	ダイバーシティ&インクルージョンへの対応
	リスク概要 - 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 - 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
4. 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク	対応策 「NGKグループ人的資本経営方針」に基づく人事施策の実施状況の確認と、ビジョン達成に向けた体制構築の推進 - 多様な人材の採用と育成を促進する人事施策の推進
	残存リスク ダイバーシティ&インクルージョン推進の遅れにともなうイノベーション創出の停滞による、事業目標の未達や業績および財政状況への悪影響
	法令等の遵守に関するリスク
	リスク概要 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の低下と事業収益への悪影響

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

対応策

- 従業員への各種教育の実施やハンドブックなど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要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の低減

残存リスク

- 予期せぬ問題発生による業績への悪影響

人権・安全に関するリスク

リスク概要

- ルール不履行やリスク認識不足による業務災害の発生とレピュテーションの低下
- 従業員のメンタルヘルス悪化による人材の不足と業務の停滞
- グループの事業活動における人権の侵害

対応策

- 「安全衛生基本方針」に基づく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の強化
- 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
- 「NGKグループ人権方針」の策定
- 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
- グループ会社へのセルフチェック実施と主要取引先への「NGKグループサプライヤー行動規範」遵守の要請

残存リスク

- 予期せぬ問題発生による業績への悪影響

品質と製品の安全性に関するリスク

リスク概要

- 重大な市場クレームや契約違反などの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

対応策

- 「品質方針」に基づく品質経営部による各事業本部の品質活動のモニタリング
- 重点課題に対する品質会議の開催による迅速な解決
- 全社品質コンプライアンスプログラムによる業務品質の改善
- 経営層から現場までが品質コンプライアンスを自分事として業務のムリ・ムダ・ムラを改善する活動の推進
- 品質活動のルール化と守るべき品質の策定、及び効果的な品質リスク排除の考え方・やり方の全社展開による品質の向上
- 市場不具合の原因の是正、製品・サービスの安全性の確保、コトビジネスにおける品質リスク分析への注力

4. 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク	品質と製品の安全性に関するリスク - お客さまの要求仕様・保証内容の確認強化と品質・安全リスク発生時の迅速な通知体制の整備 残存リスク - 想定を超えた品質問題の発生による業績への悪影響
5. 情報システムのリスク	リスク概要 - 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 対応策 「NGKグループ情報セキュリティ方針」に基づくグループ全体のITセキュリティ統制と対策レベル向上に向けたグループ各社の取り組みの定期的な共有 - 社内の情報資産および外部のクラウドサービスの適正管理・運用によるセキュリティ事故の防止 - 情報漏洩の防止およびソフトウェアの適正利用のための従業員に対する定期的な情報セキュリティ教育の実施 - インシデント発生時の対応力強化のためのセキュリティインシデント対応体制・マニュアルの整備と、経営層による対応訓練の実施 残存リスク - 年々激化、高度化するサイバー攻撃による、社会的信用や事業継続、業績への悪影響
6. 為替、資金および資材調達のリスク	リスク概要 - 円高による売上高・利益の減少・業績の悪化 - 金融危機などで設備投資その他の資金調達が困難となることによる、事業運営や業績・財政状態への悪影響 - 資材調達での素材・エネルギー・物流コスト上昇による業績への悪影響 - 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お客さまへの出荷の滞留 - 特定の素材・設備の供給停滞や法令違反による当社のレピュテーションの低下と事業収益への悪影響 対応策 - 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 - 短期的な変動に対する先物為替予約等によるリスクヘッジ - 素材価格やエネルギーコスト等の上昇に対する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 - 海外拠点を通じた情報収集と状態監視により、在庫管理の最適化や調達先の多様化を図り、サプライチェーン上のリスクを低減 残存リスク - 想定を大きく超えた為替変動や想定外の事態により資金・資材調達が困難となった場合の事業運営や業績および財政状態への悪影響

7. 気候変動と災害のリスク	気候変動に関するリスク	
	リスク概要	気候変動財務情報開示タスクフォース（TCFD）の枠組みに基づき、設定した時間軸とシナリオにおいて特定したリスク（カーボンニュートラル社会への移行リスク、気候変動の顕在化に伴う物理的リスク）
	対応策	- 気候変動財務情報開示タスクフォース（TCFD）の枠組みに基づき特定したリスクの影響の大きさを分析し、対応戦略を策定 - カーボンニュートラル社会の実現に資する製品とサービスの開発、提供 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
	残存リスク	- 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 - 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
	大規模災害および感染症に関するリスク	
	リスク概要	- 大規模な地震や火災、風水害等による操業困難な拠点の発生 - 重大な感染症の発生・蔓延による生産・販売への悪影響
	対応策	- 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、従業員の安全確保等の各種対策
	残存リスク	想定を超える事象による主要製造拠点への深刻な被害や、地域のインフラの長期的な供給支障による相当期間の生産活動の停止に伴う、業績及び財政状態への悪影響

海外グループ会社のリーガルリスクマネジメント

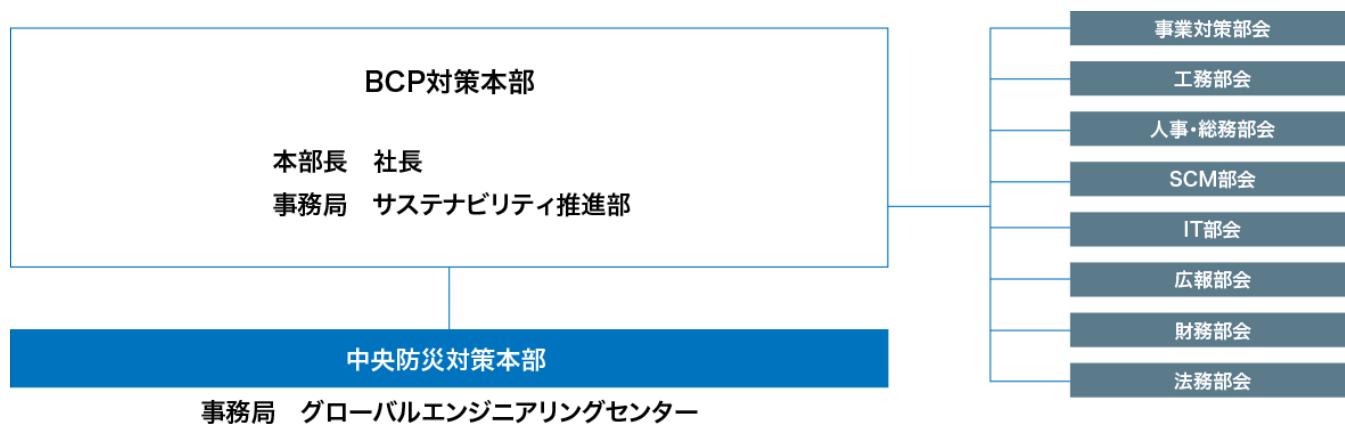
NGKグループは、事業拡大に伴ってグローバル化・多様化するリスクを最小限にとどめるため、海外での事業展開におけるリーガルリスクマネジメント状況の把握強化に取り組んでいます。

海外グループ会社に対しては、半年に一度、訴訟などの法務案件や弁護士の利用状況を、また、年に一度、内部通報制度の利用、輸出管理、法令関連情報の入手など、リーガルリスクへの対応状況の報告を求めています。報告のうち主要な内容についてはコンプライアンス委員会で報告し、情報を共有しています。また、海外拠点からの相談に対しては適宜、弁護士と法務部が対応しリスクを回避しています。

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

2024年度の取り組み

- | | | |
|-----|--|--------------------------------|
| 教育 | | — 普通救命講習会の実施 |
| 啓発 | | — 防火・防災に関するメルマガの配信 |
| 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、教育・訓練や防災イベントの継続

情報セキュリティ

基本的な考え方

ますます高度化する情報通信社会の進展に伴い、あらゆる保有情報資産の安全性確保が求められています。NGKグループは、世界で高まる情報セキュリティのリスクに対して、強固な情報セキュリティを確立することで文化的で安全なデジタル社会の一員としての責任を果たすとともに、独自のセラミック技術をベースとした製品を供給することで世界のデジタル技術の発展に貢献し続けることを目指しています。

また、NGKグループは、情報セキュリティに関する基本方針を定め保有情報資産の保護に努めています。

[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。

電子情報を取り扱う全従業員に対して「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と指導を行っています。2024年度は、米国および中国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、オンラインを併用して北中米、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2回開催し、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。

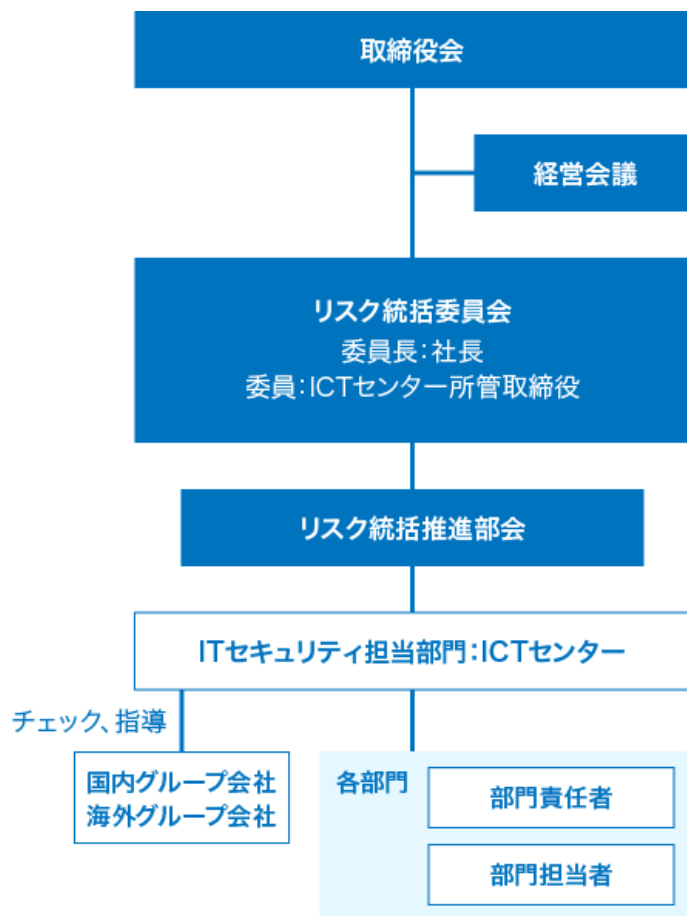
ITセキュリティ管理体制

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。2024年度は、クラウドサービスの利用状況を管理する運用を整備しました。

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。

平時におけるIT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。ITセキュリティに関するリスクはリスク統括委員会で取り扱い、年1回以上取締役へ報告しています。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、危機管理の社内体制との整合を図り強化していきます。

ITセキュリティ管理体制図



※重要システムに対するセキュリティインシデントなどの発生時には、危機管理基本規程に基づき対応にあたります

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、日本ガイン従業員を対象とし、e-ラーニングは日本ガイン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	176人	100%
主任への昇格者向け教育	178人	100%
基幹職への昇格者向け教育	99人	100%
e-ラーニング	7,146人	98.8%

※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。また、2024年度は役員を対象にインシデント対応訓練、本社および国内グループ会社の全社員を対象に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認識することで、セキュリティ意識の向上を図りました。2024年度はNGKグループ全体で、事業活動に影響があるセキュリティ事故は発生しておりません。

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。

[個人データ保護基本方針](#) >

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、提供され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づけています。

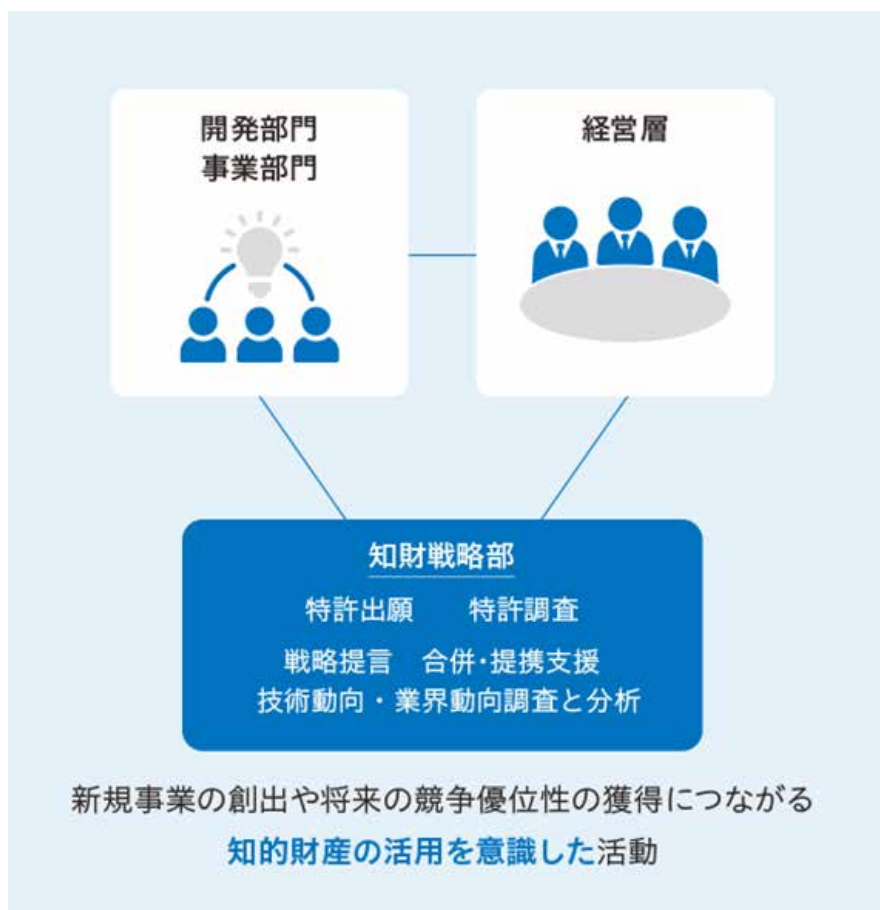
保有する知的財産を最大限に活用するとともに、経営戦略に資する知的財産活動を推進し、新規事業の創出ならびに既存事業の競争力強化につなげ、事業の拡大と収益性の向上を目指していきます。

2030年の目指す姿

NGKグループは知的財産を重要な経営資源と位置づけ、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求められる中、従来の「権利化中心の活動」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によって、新規事業の創出や、既存事業の競争力を強化し、NGKグループビジョンを実現しなければなりません。このため、「2030年の目指す姿」を掲げ、知財活動目標を明確化しこれに向けた取り組みを推進していきます。

- 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) 経営・事業を成功に導く知的財産活動の実施

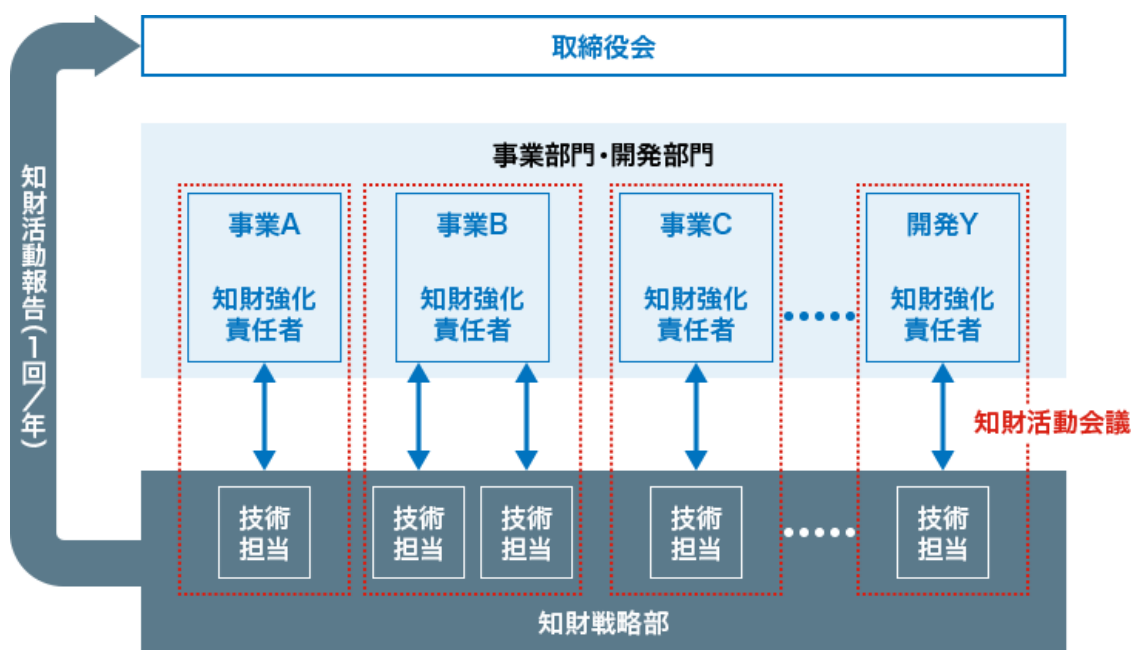
目指す姿



知的財産推進体制

知的財産の戦略的活用を通じて企業価値の最大化を図るため、事業部門、開発部門、知財戦略部が一体となった知財活動会議を1年に2回開催し、各部門の連携を強化しながら知的財産の創出・保護・活用に関する戦略を検討、共有しています。また、取締役会では年1回、全社の知財活動状況の報告を行っています。この報告により、知的財産活動の進捗状況および成果が取締役会に共有され、適切な監督と改善が図られます。

全社知財活動推進体制図



2030年の目指す姿実現に向けた4つの重点課題

NGKグループでは、2030年の外部環境と自社の現状を分析し、「2030年の目指す姿」の実現に向けた到達像を描いています。そしてその到達像とのギャップを埋めるための4つの重点課題を2023年度に特定しました。これら4つの重点課題に対して、2024年度から3カ年のロードマップを作成し、このロードマップに沿って着実に活動を進化させることにより「2030年の目指す姿」の実現を目指します。

2030年の目指す姿実現に向けた4つの重点課題

重点課題	課題への2024年度施策
1)全社知財マインドの醸成	NGK知財フォーラムの開催
2)知財活動体制の強化	知財活動会議の開催
3)知財スキルの向上	知財教育プログラムの見直し
4)知財戦略部機能の強化	社外調査、分析コンサルタントの積極活用

NGK知財フォーラムの開催

2024年度、NGKグループは従業員に対して知財活動の重要性に関する理解促進を目的として、「NGK知財フォーラム」を初開催しました。技術者に加え営業や事務などの多様な職種の従業員約200人が参加しました。外部講師による講演および各事業領域での知財活動、商標保護などの事例紹介や、身の回りの知財にかかわる話題、意匠や商標、知財戦略部の活動事例などの展示も行いました。また、生成AIを活用して簡単に特許調査や分析ができる最新ツールの体験会や相談会も行い、来訪者と知財担当者が活発な議論を交わしました。



知財活動会議の開催

知財戦略部は、事業部門および開発部門と連携し、既存事業および重要な開発テーマごとに「知財活動会議」を期初、期中の年2回開催しています。この会議では、横断的に複数の部門の関係者が一同に会して、市場や競合状況などの分析結果に基づき、あるべき知財戦略を議論し、実行計画を策定します。各事業や開発戦略に連動した知財活動方針を立て、半期ごとに活動の進捗をフォローしています。例えば、IPランドスケープを活用して、技術動向や競合の特許群を可視化し、不足技術の購入や自社特許のライセンスアウトなども視野に入れながら、研究開発やアライアンスの意思決定を行っています。2024年度は延べ30以上の技術分野について知財活動会議を開催しました。また、実効性のある知財活動を推進するため、優れた発明を表彰する発明報奨制度も充実させ、知的財産の創出を奨励しています。

特許保有件数の推移



2025年3月末時点の特許保有数

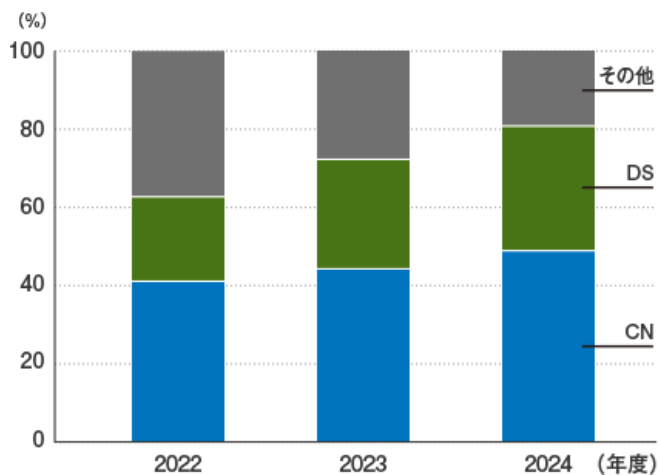
国内特許 **3,275** 件

海外特許 **4,603** 件

グループビジョンの実現に向けた研究開発を加速

NGKグループの特許出願におけるカーボンニュートラル(CN)とデジタル社会(DS)分野の合計割合が、2024年度に初めて8割に達しました。今後もCN分野とDS分野の研究開発を加速し、NGKグループビジョンの実現を目指します。

CN、DS分野の出願件数割合推移



【IPランドスケープの例】 NGK保有技術から新規用途を探索

下記の図は、NGKグループの全特許出願の分布を可視化したものです。色の赤い領域は、多数の出願がなされていることを示します。これらデータを活用しながら、自社および競合の特許の強みと弱みを認識し、戦略的な知的財産活動を推進しています。



提供：VALUENEX株式会社

ガバナンスデータ集

取締役

項目	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	単位
取締役数	日本ガイシ	13	9	9	9	10	9	人
うち社外取締役数		3	3	3	3	4	4	人
取締役会開催回数		14	13	14	15	16	-	回

監査役

項目	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	13	-	回

執行役員

項目	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	単位
執行役員数（取締役兼務を除く）	日本ガイシ	15	22	22	25	25	25	人
男性		14	21	21	24	25	24	人
女性		1	1	1	1	0	1	人

取締役および監査役の報酬

項目	範囲	区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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）	591	685	539	526	610	百万円
		監査役（社外監査役を除く）	59	67	69	71	72	百万円
		社外役員	66	68	70	70	81	百万円

株主還元

項目	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
配当金の推移	日本ガイシ	30	63	66	50	60	円
自己資本当期純利益率（ROE）		7.9	12.9	9.0	6.1	7.8	%

知的財産マネジメント

項目	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
特許保有件数（日本）	日本ガイシ	3,521	3,374	3,448	3,536	3,275	件
特許保有件数（海外）		4,452	4,444	4,589	4,780	4,603	件

コンプライアンス違反件数

項目		範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
重大なコンプライアンス違反事例（合計）		NGKグループ	0	0	0	0	0	件
（内訳）	反競争的事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件
	腐敗・贈収賄事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件
	その他の法令違反事例	NGKグループ	0	0	0	0	0	件

内部通報制度の運用状況

項目		範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
ヘルプライン相談・報告件数		NGKグループ	28	43	38	35	42	件
うち違反認定件数※		NGKグループ	5	19	5	8	5	件

※ヘルプライン相談・報告のうち、事務局において事実認定がなされた結果、何らかの是正措置を講じるに至ったものを指す

弁護士によるコンプライアンス教育の実施状況

項目		範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位
競争法教育	開催数	NGKグループ	2	2	2	2	2	回
	受講者数	NGKグループ	1,548	1,768	1,733	1,812	1,826	人
腐敗防止教育	開催数	NGKグループ	3	2	1	1	4	回
	受講者数	NGKグループ	90	50	24	24	74	人
ハラスメント防止教育	開催数	NGKグループ	(※)	(※)	5	5	5	回
	受講者数	NGKグループ	(※)	(※)	178	757	504	人

※新型コロナウイルス感染症流行により、弁護士監修の教育動画の視聴で代替

方針・考え方

「NGKグループ企業行動指針」に基づき具体的な活動の方針・考え方を定めています。

方針

NGKグループサステナビリティ基本方針

1. 基本的な考え方

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

2. 重要な課題（マテリアリティ）の特定と取り組みの推進

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

3. 取締役会の責任

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

2023年4月 日本ガイシ株式会社 取締役会決議

NGKグループ環境方針

基本的な考え方

NGKグループは、地球・宇宙環境の保全を人類共通の重要課題と認識し、環境と調和した事業活動を推進するため、NGKグループ環境ビジョンに基づき、カーボンニュートラル、循環型社会、自然との共生への寄与を骨子として取り組みます。また、事業活動が環境や社会に与える影響（インパクト）ならびに、環境や社会が事業活動に与える影響（リスクや機会）を認識しながら、環境課題の解決に取り組みます。このような取り組みにより、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。

重点取り組み事項

1. 環境貢献製品・低環境負荷製品の開発・設計・製造に努めます。
2. 事業活動に伴い生じる環境負荷の低減に取り組みます。
デザインレビューなどにおいて事業活動に伴う環境影響を科学的に調査・評価し、
 - プロセス、設備の省エネ対策・再エネ利用の拡大を推進し、エネルギーの削減や効率的な利用により、CO₂排出量の削減に取り組みます。
 - 天然資源の利用削減やリサイクル資源の利用拡大を推進し、廃棄物（有価物など含む）の削減に取り組みます。
 - 水資源のリスクを管理し、事業活動での節水や再利用を推進し、取水量削減に努めます。
 - 化学物質の適正使用、適正管理を通して有害物質のリスク低減に努めます。
 - 環境に配慮した材料・部品・製品・設備を優先的に調達・購入するとともに、取引先との協力関係も強化していきます。
 - 環境負荷低減および環境貢献製品の開発・普及を通じて生物多様性保全に寄与します。
3. グローバルな視点での環境管理体制を充実していくとともに、環境負荷の継続的な改善を行います。環境の変化に対応しつつ事業を継続するために、シナリオ分析に基づいたリスク管理を行います。
4. 環境に関する法律、条例、その他要求事項を遵守するだけでなく自主基準を設定し、大気・水質・土壌を含む環境汚染の防止および環境保全のレベルアップに努めます。また地域のすべての人々が、事業活動によって衛生的な水資源の享受を妨げられないように、環境保全に努めていきます。
5. 環境に関する情報は適時外部に提供し、すべての利害関係者と対話を重ねます。社会貢献活動を積極的に展開していきます。また、従業員の環境意識の向上を図るため、教育、広報活動を行います。

品質方針

品質を大切にし、お客さまと世の中に信頼され役立つ製品とサービスを提供する

NGKグループ人権方針

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

1.人権に対する基本的な考え方

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

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

2.適用法令

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

3.適用範囲

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

4.教育・研修

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

5.人権尊重に関する重点取り組み事項

NGKグループは、

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

NGKグループは、

- 各国および地域の安全衛生関連の法令を遵守し、安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。
- 各国および地域の労働関連の法令を遵守し、労働時間・休日・休暇・賃金・福利厚生などの労働条件を適正に提供します。
- 各国および地域の法令に基づき、従業員の結社の自由および団体交渉に関する権利を尊重します。
- 仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- 社員との誠実な対話と協議を通じて信頼関係を構築します。
- 社員に教育の機会を与えるとともに、意欲・能力を伸ばす機会を提供します。
- 自由闊達な議論を尊重し、風通しの良い文化の醸成を目指します。

6.人権デューディリジェンス

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

7.救済

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

8.対話・協議

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

9.情報開示

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

10.責任者

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

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

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

2024年3月期 英国現代奴隷法に関する声明

2015年英国現代奴隷法第54条に基づき、日本ガイシ株式会社とその子会社（以下、「NGKグループ」）は、2024年3月期のNGKグループにおける、現代奴隷、人身売買の発生を防止するための方針や取り組みについて説明します。

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

1.組織体制及びサプライチェーン

NGKグループは、セラミック技術をコアテクノロジーとして、自動車用セラミックス部品、電力用がいし製品、電子部品、産業用機器・装置等、社会基盤を支え、環境保全に貢献できる製品を開発、提供し続けています。

NGKグループは、本社を日本の愛知県に置く日本ガイシ株式会社を中核会社とし、国内及び海外（英国、米国を含む）20か国・地域で、47社の連結子会社を置き、約2万人の従業員と共に事業を展開しています。

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

2.現代奴隷・人身売買防止に関する方針

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

またサプライチェーンに対しては、「CSR調達ガイドライン」の中で、人権侵害・貧困などを引き起こす原因となり得る紛争鉱物の使用回避や、強制労働・児童労働の禁止についての理解と賛同を要請しており、NGKグループならびにサプライチェーン全体で、現代奴隷や人身売買の防止への姿勢を明確にしています。なお、現行の「CSR調達ガイドライン」をNGKグループ各種方針、行動指針・規範に基づき、取引先の行動規範を具体的に定める内容に改め、「サプライヤー行動規範」とする準備を進めております。

3.デューディリジェンスプロセス

4.リスク評価・管理

5.パフォーマンス指標

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

上記デューディリジェンスプロセスに基づき2024年3月期は、日本ガイシ本体および日本国内・在外グループ会社計39社についてセルフ・アセスメント質問表による調査を行い、リスクの有無やレベルを確認しました。また、NGKグループでは、各国の実情にあわせ各グループ会社において社員全員が利用できる相談・通報メカニズムを設置するなど、実効性のある内部通報体制の整備を進めています。

上記調査および相談・通報メカニズムを通じ、2024年3月期は、強制労働・児童労働・人身売買等の事例や各国法令に違反する事象等、深刻なリスクは認められませんでした。

サプライチェーンにおいては、新規サプライヤーを含め、取引先に「CSR調達ガイドライン」遵守の同意を毎年要請しています。2024年3月期は新たに、海外グループ会社の取引先約70社を対象に、CSR調達に対する理解度、活動状況を把握するために、セルフ・アセスメント質問表を活用し、調査を実施しました。また、取引先ヘルプラインを設け、奴隷労働等の人権問題を含むリスクの把握に努めています。

上記調査および相談・通報メカニズムを通じ、2024年3月期は、強制労働・児童労働・人身売買等の事例や各国法令に違反する事象等、深刻なリスクは認められませんでした。

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

2025年3月期以降も、これらアセスメント対象ならびに内容を拡充していくことにより、パフォーマンス指標としての有効性の確保に取り組んでいきます。

6.教育

NGKグループでは、「NGKグループ企業行動指針」につき、ガイドブックの配布、ポスター掲示をはじめ、社内通達による周知の徹底、訪問教育などを実施しています。また、2024年3月期は、「NGKグループ人権方針」について、e-ラーニングによる教育を実施しました。

サプライチェーンについては、取引先様に上述の「CSR調達ガイドライン」について遵守を求め、同意書の提出を毎年要請しています。

本ステートメントは:

- (i) 2024年9月24日に開催された日本ガイシ株式会社取締役会において承認されました。
- (ii) 2024年9月24日にNGK Europe GmbHの全取締役によって承認されました。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

NGK Europe GmbH
Managing Director

油井 進

安全衛生基本方針

従業員一人ひとりの安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす

1. 労働安全衛生に関する法令、社内規程の遵守
2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく継続的な改善による安全衛生水準の向上
3. 安全衛生教育の充実、従業員との協議を尊重した安全衛生活動
4. 危険性、有害性のリスク低減と災害防止を図り快適職場の実現
5. 従業員の健康障害防止と健康増進の取組み強化

NGKグループ人的資本経営方針

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

人材育成方針

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

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

社内環境整備方針

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

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

NGKグループ情報セキュリティ基本方針

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

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

個人データ保護基本方針

日本ガイシ株式会社及び日本ガイシ国内グループ会社（以下「当社」といいます。）は、当社が収集する個人データの処理について、次の方針に従います。

- （1）適用される個人情報の保護に関する法令等に従い、個人データを取り扱います。
- （2）個人データの収集は適法かつ公正な手段により行います。
- （3）個人データの利用は、特定した利用目的の範囲内で行います。
- （4）個人データを、本人の同意がある場合又は適用される個人情報の保護に関する法令等で許容される場合を除き、第三者に提供しません。
- （5）個人データの流出・漏洩・紛失などのないよう社内規程や組織体制などを整備するとともに、従業員の教育を通じて個人データ管理の徹底を図ります。

NGKグループ調達方針

1. 基本的な考え方

NGKグループは、「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。

これらの一連の行動・活動を通じて、持続可能な調達を推進し、社会全体に価値ある製品・サービスの提供を実現していきます。

2. 適用法令

NGKグループは、調達活動を行うそれぞれの国または地域間における法と規制を遵守します。

3. 適用範囲

本方針は、NGKグループのすべての役員と従業員の調達業務に適用します。またNGKグループは、サプライヤーの皆様に対しても本方針・本趣旨の遵守を求めます。

4. 重点取り組み事項

NGKグループは、

- 必要法令、国際規範を遵守し、人権尊重、環境保全、地域社会との共生など社会全体の要請に応えた調達活動を行います。
- 企業所在地、規模、取引実績などを問わず、全てのサプライヤーにオープンな参入機会を提供します。
- 品質、技術、価格、納期、ESG要素などを過不足なく評価し、公平・公正なサプライヤー選定を行います。
- 全てのサプライヤーは市場価値を共に創出する重要なパートナーであり、尊重し合える、対等な関係性を築きます。
- 当グループの各方針・指針・規範に沿った調達活動をサプライチェーン全体で求め、実現することに全力で取り組みます。
- 紛争鉱物の使用回避など、地域社会への影響を考慮した調達活動を行い、責任ある原材料調達をサプライチェーン全体で求めます。
- クリーンエネルギー導入、サプライチェーン全体での温室効果ガス削減調達などに取り組み、地球環境、および生物多様性の保全に努めます。

5.是正・改善

NGKグループ、もしくはそのサプライヤーを通じた調達活動において、本方針、重点取り組み事項に反する状況が発生、またはその懸念が明らかになった場合は、関係者と連携し、適切かつ効果的な是正・改善に取り組みます。

NGKグループ腐敗防止方針

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共に、全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、ここに「NGKグループ腐敗防止方針」を定めます。

1.適用法令の遵守

NGKグループは、事業活動を行う国・地域において適用される腐敗防止関連法令を遵守します。

2.腐敗行為の禁止

NGKグループは、

- ─ 役員・従業員が贈収賄、横領、背任、利益相反、インサイダー取引、マネー・ローンダリング、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ます。
- ─ 役員・従業員が代理店やコンサルタント等の第三者を通じて腐敗行為に関与することを禁止します。第三者との間の契約を厳格に管理し、取引状況を定期的に確認する等、必要な施策を実施します。

3.腐敗防止体制の構築

NGKグループは、

- ─ 本方針を周知し、推進するための社内規程や組織体制を整備します。
- ─ 事業を行う国・地域等における腐敗リスクを評価し、リスクの高い事業活動に重点を置き、対策を実施します。
- ─ 役員・従業員が腐敗行為を発見した場合に通報ができる内部通報制度を整備します。通報に関する機密は保持し、通報者に対する不利益な取り扱いを禁止します。

本方針、施策の実施状況は、日本ガイシの取締役会に報告され、必要に応じて見直しを行います。

4.教育

NGKグループは、役員・従業員に対して、本方針および行動・手続きに関する教育を定期的に行います。

5.適正な会計処理

NGKグループは、法令、社内規程に沿って正確な会計処理を行い、適正に会計帳簿を記録し、保管します。

6.記録と保管

NGKグループは、業務記録を正確に残し、適切に管理、保管します。

7.監査およびモニタリング

NGKグループは、

- 本方針の実施状況の内部監査等を行い、問題が発見された場合は、速やかに是正措置を講じます。
- 内部監査、その他施策の有効性を検証して継続的改善を図ります。

8.情報開示

NGKグループは、腐敗防止の取組状況の開示に努めます。

9.違反等への対応

NGKグループは、

- 違反行為やその恐れがある行為に対しては速やかに対処し、必要な是正を行うと共に再発防止を徹底します。
- 役員・従業員が法令、NGKグループ行動規範、および社内規程に違反した場合は、社内規程に基づき、公正で厳正な処分を行います。

10. トップコミットメント

経営トップは、

- NGKグループ内に本方針を周知し、実行に必要なリソースを配分し、体制を整備させます。
- 本方針に反する事態が発生した場合は、率先して問題解決、原因究明、再発防止に努めます。

本方針は、日本ガイシの代表取締役社長により署名されています。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

小林 茂

NGKグループ税務方針

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

1. コンプライアンス

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

2. 税務ガバナンス

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

3. リスク管理

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

4. 税負担の最適化

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

5. 税務当局との関係性

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

マルチステークホルダー方針

日本ガイシは、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、お客さま、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。

[マルチステークホルダー方針 \(PDF : 196KB\)](#) 

NGKグループ社会貢献活動方針

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。

1.社会貢献活動に対する基本的な考え方

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。

2.重点取り組み事項

NGKグループ理念やビジョンをもとに次の分野を社会貢献の活動軸として取り組みます。

人・教育

未来を担う子どもたちにもものづくりの楽しさを伝えとともに、地域社会を発展させうる教育活動を支援します。

環境

NGKグループ環境ビジョンにもとづき、自然との共生に積極的に取り組み、地球環境の保全に貢献します。

地域とのかかわり

社会課題に関心を持ち、信頼される企業市民として地域共生をめざした活動を行います。

また、NGKグループが拠点を置く国や地域を中心に魅力あるまちづくりに参画します。

社会感度の向上、多様性への理解浸透などのために、すべての従業員へ社会貢献へ参加することを促し、活動を体験、実感できる機会を提供するなど支援します。

3.情報開示

NGKグループで働くすべての従業員が活動趣旨を理解できるよう定期的に活動情報を提供します。

また、ウェブサイトなどで取り組みに関する情報を開示し、ステークホルダーとの信頼関係を深めます。

考え方

リスクマネジメントの考え方

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留めるため、リスクの種別に応じた取り組みの考え方を以下のとおり定めます。

事業構成の転換に係るリスクへの取り組み

カーボンニュートラルとデジタル社会に新たな価値を提供するため、事業構成の転換に向けて適切なリスクテイクを行い、積極的な事業機会の創出、変革への挑戦を継続します。

企業運営に係るリスクへの取り組み

企業活動の継続性や経営目標の達成、持続的成長に関する事業遂行上の重要リスクについては、サプライチェーンを含む内外の環境変化を適時に捉え顕在化の可能性や影響度合いの変化を継続的にモニタリングし、対応策を定め適切にコントロールします。

ステークホルダーとの関係性に係るリスクへの取り組み

- 提供する製品とサービスの品質および安全性の確保が阻害されるリスクについては、常にその排除に取り組みます。
- 人権や気候変動を含むサステナビリティ課題に係るリスクについては、サプライチェーン全体で社会からの期待を満たすように取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。
- コンプライアンスに係るリスクについては、国際規範に照らした誠実で責任ある行動に努め、不正な行為を含め国際社会の一員としてそぐわない行動の排除を徹底します。

正確な記録に関する考え方

適時・適切な情報開示を行うため、適用される法令や規則、社内ルールを遵守し、内部統制システムの確立と適切な運用により、財務情報及びその他の情報について正確な記録の作成と報告を行います。

利益相反に関する考え方

NGKグループにおけるすべての業務上の判断は、つねにグループの最善の利益を見据えつつ公正かつ適切に行われます。NGKグループの事業に従事するすべての者は、高い倫理観を持って、ほかの会社・個人との業務外の関係に起因する利益相反を招く可能性のある状況や関係の構築を避け、現在および将来のお客様やサプライヤー、業務委託先、競合他社、その他第三者とのやり取りに細心の注意を払い、誠実に対応します。

NGKグループは、こうした考え方のもと、利益相反となる可能性のある状況（例えば、個人的な利益のためにNGKグループに関連する第三者のビジネスにおいて、私的に密接な関係を持ったり、近親者を雇い入れたり、会社資産を私的に使用すること等）を適切に管理し、適時に必要な措置を講じるための態勢整備を継続的に行ってまいります。

偽造/模倣品に関する考え方

当社は、NGKグループ企業行動指針において他者の知的財産権の尊重を謳うとともに、知的財産の創造活動の奨励、適切な権利の保護・活用に努め、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んでおります。

偽造/模倣品は、当社のこうした創造活動により生み出される商品やサービスの価値を脅かすおそれがあり、当社はその排除に向け、市場調査等を踏まえ、必要かつ適切な措置を講じて参ります。

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード内容索引

利用に関する声明	NGKグループはGRIスタンダードを参照し、当該期間2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI	GRI1：基礎（2021）
該当するGRIセクター別スタンダード	なし

GRI 2：一般開示事項 2021

開示事項		掲載箇所
組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	- 会社概要 - 拠点情報
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	サステナビリティウェブサイト編集方針＞対象組織
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	- サステナビリティウェブサイト編集方針 - サステナビリティに関するお問い合わせ
2-4	情報の修正・訂正記述	該当する事例はありませんでした
2-5	外部保証	- サステナビリティウェブサイト編集方針＞第三者保証 - 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
活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	- 会社概要 - サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント - 有価証券報告書（2025年3月期）＞P6 事業の内容 図
2-7	従業員	- 社会データ集＞従業員 基本情報 図 - 有価証券報告書（2025年3月期）＞P12 従業員の状況 図

開示事項		掲載箇所
2-8	従業員以外の労働者	—
ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	— コーポレートガバナンスの体制 — 有価証券報告書（2025年3月期）>P83 コーポレート・ガバナンスの状況等 図 — コーポレートガバナンス報告書 図
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	— 取締役・監査役の指名と報酬
2-11	最高ガバナンス機関の議長	— 各機関の状況>取締役会
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	— サステナビリティマネジメント>ガバナンス
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	— サステナビリティマネジメント>ガバナンス
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	— サステナビリティマネジメント>ガバナンス
2-15	利益相反	— 取締役・監査役の指名と報酬>指名および選解任に関する事項 — 有価証券報告書（2025年3月期）>P83 コーポレート・ガバナンスの状況等 図
2-16	重大な懸念事項の伝達	— コンプライアンス推進体制>内部通報制度 — リスクマネジメント>リスクマネジメントプロセス
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	— 各機関の状況>取締役会
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	— 各機関の状況>取締役会の実効性
2-19	報酬方針	— 取締役・監査役の指名と報酬>報酬に関する事項
2-20	報酬の決定プロセス	— 取締役・監査役の指名と報酬>報酬に関する事項 — 有価証券報告書（2025年3月期）>P83 コーポレート・ガバナンスの状況等 図
2-21	年間報酬総額の比率	— 取締役・監査役の指名と報酬>報酬に関する事項
戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	— トップメッセージ

開示事項		掲載箇所
戦略、方針、実務慣行		
2-23	方針声明	■ 方針・考え方 ■ NGKグループサステナビリティ基本方針 ■ NGKグループ環境ビジョン・NGKグループ環境方針>NGKグループ環境方針 ■ 人権の尊重>基本的な考え方 ■ 人権の尊重>関連する方針・考え方
2-24	方針声明の実践	■ サステナビリティマネジメント>ガバナンス ■ 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>カーボンニュートラル戦略ロードマップ ■ 環境マネジメントシステム（EMS） ■ 人権の尊重>人権デューデリジェンスの実施 ■ 人権の尊重>マネジメント体制 ■ サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	■ 人権の尊重>人権デューデリジェンスの実施 ■ 人権の尊重>苦情処理メカニズムの設置 ■ サプライチェーンマネジメント>調達パートナーとのコミュニケーション活動
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	■ 人権の尊重>苦情処理メカニズムの設置 ■ コンプライアンス推進体制>内部通報制度
2-27	法規制遵守	■ 環境マネジメントシステム（EMS）>環境リスクマネジメント ■ コンプライアンス推進体制>NGKグループ企業行動指針および行動規範
2-28	会員資格を持つ団体	■ サステナビリティマネジメント>イニシアチブへの賛同・参加 ■ TCFD提言に基づく情報開示 ■ カーボンニュートラルへの取り組み>イニシアチブや外部団体への参加および認証 ■ 生物多様性の保全と再生>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

開示事項		掲載箇所
ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティマネジメント>ステークホルダーとのコミュニケーション
2-30	労働協約	労働慣行>従業員とのコミュニケーション

GRI 3：マテリアルな項目 2021

開示事項		掲載箇所
マテリアルな項目		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	- マテリアリティ>マテリアリティの特定プロセス - サステナビリティマネジメント>リスク管理
3-2	マテリアルな項目のリスト	- マテリアリティ>マテリアリティ体系 図 - サステナビリティマネジメント>戦略および指標と目標
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	- マテリアリティ>ありたい姿を実現するためのマテリアリティ - サステナビリティマネジメント>リスク管理

200 経済

開示事項		掲載箇所
GRI 201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書（2025年3月期）>P2 企業の概況 図
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	- サステナビリティマネジメント>リスク管理 - TCFD提言に基づく情報開示>戦略 - リスクマネジメント
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書（2025年3月期）>P154-156 確定給付制度 図
201-4	政府から受けた資金援助	有価証券報告書（2025年3月期）>P122 連結損益計算書 図

開示事項		掲載箇所
GRI 202：地域経済でのプレゼンス 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	— 社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	— 有価証券報告書（2025年3月期）>P13 事業の状況 図
GRI 204：調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	— 腐敗防止
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	— 腐敗防止 — コンプライアンス推進体制>腐敗防止体制、コンプライアンス教育
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
GRI 206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	— コンプライアンス徹底の取り組み>競争法の遵守
GRI 207：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	— NGKグループ税務方針
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	— NGKグループ税務方針
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	— NGKグループ税務方針
207-4	国別の報告	— 税の透明性

300：環境

開示事項		掲載箇所
GRI 301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ集>マテリアルバランス、原材料 📄
301-2	使用したリサイクル材料	環境データ集>マテリアルバランス、原材料 📄
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ集>マテリアルバランス、エネルギー使用量 📄
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	環境データ集>エネルギー使用量 📄
302-4	エネルギー消費量の削減	- 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>第5期環境行動5カ年計画2024年度の実績 - カーボンニュートラルへの取り組み - 環境データ集>エネルギー使用量 📄
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	- 循環型社会への取り組み>水資源の保全 - 自然との共生への取り組み>TNFD提言に基づく情報開示
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	循環型社会への取り組み>水資源の保全
303-3	取水	環境データ集>水資源の保全 📄
303-4	排水	環境データ集>水資源の保全 📄
303-5	水消費	環境データ集>水資源の保全 📄
GRI 304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが 生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	- 自然との共生への取り組み>生物多様性の保全と再生 - 自然との共生への取り組み>TNFD提言に基づく情報開示
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	自然との共生への取り組み>TNFD提言に基づく情報開示
304-3	生息地の保護・復元	自然との共生への取り組み>生物多様性の保全と再生

開示事項		掲載箇所
GRI 304 : 生物多様性 2016		
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305 : 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量 📄
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量 📄
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量 📄
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量 📄
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	- 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>第5期環境行動5カ年計画2024年度の実績 - カーボンニュートラルへの取り組み - 環境データ集>温室効果ガス（GHG）排出量 📄
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	環境データ集>化学物質管理 📄
GRI 306 : 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	- 環境データ集>マテリアルバランス 📄 - 循環型社会への取り組み>廃棄物削減と資源の有効利用
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	循環型社会への取り組み>廃棄物削減と資源の有効利用
306-3	発生した廃棄物	環境データ集>廃棄物管理 📄
306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ集>廃棄物管理 📄
306-5	処分された廃棄物	- 環境データ集>廃棄物管理 📄 - 環境データ集>有害物質管理 📄
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーンマネジメント>サプライヤーアセスメント
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

400：社会

開示事項		掲載箇所
GRI 401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	- 社会データ集＞従業員 基本情報 図 - 社会データ集＞ダイバーシティ&インクルージョン 図
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	ダイバーシティ&インクルージョン＞多様な働き方を支える制度・取り組み
401-3	育児休暇	ダイバーシティ&インクルージョン＞多様な働き方を支える制度・取り組み
GRI 402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	労働慣行＞従業員とのコミュニケーション
GRI 403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生＞基本的な考え方
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	- 労働安全衛生＞安全衛生管理体制 - 労働安全衛生＞安全衛生活動の強化
403-3	労働衛生サービス	- 労働安全衛生＞安全衛生管理体制 - 労働安全衛生＞安全衛生活動の強化
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	- 労働安全衛生＞安全衛生管理体制 - 労働安全衛生＞安全衛生活動の強化
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生＞安全衛生教育
403-6	労働者の健康増進	健康経営
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	労働安全衛生＞安全衛生活動の強化
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	- 労働安全衛生＞安全衛生活動の強化 - 社会データ集＞労働安全衛生 図
403-9	労働関連の傷害	- 労働安全衛生＞安全衛生活動の強化 - 社会データ集＞労働安全衛生 図
403-10	労働関連の疾病・体調不良	- 労働安全衛生＞安全衛生活動の強化 - 社会データ集＞労働安全衛生 図
GRI 404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	- 人材育成＞従業員向け能力開発 - 社会データ集＞人材育成 図
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材育成＞従業員向け能力開発

開示事項		掲載箇所
GRI 404：研修と教育 2016		
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	労働慣行＞公正な処遇・評価
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	- 社会データ集＞ダイバーシティ&インクルージョン 図 - 有価証券報告書（2025年3月期）＞P83 コーポレート・ガバナンスの状況等 図
405-2	基本給と報酬総額の男女比	社会データ集＞ダイバーシティ&インクルージョン 図
GRI 406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重＞人権デューディリジェンスの実施
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	- 人権の尊重＞人権デューディリジェンスの実施 - サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント
GRI 408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	- 人権の尊重＞人権デューディリジェンスの実施 - サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント
GRI 409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	- 人権の尊重＞人権デューディリジェンスの実施 - サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント
GRI 410：保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411：先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—

開示事項		掲載箇所
GRI 413：地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発 プログラムを実施した事業所	- 人権の尊重＞人権デューディリジェンスの実施 - サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	- 人権の尊重＞人権デューディリジェンスの実施 - サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーンマネジメント＞サプライヤーアセスメント
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI 415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	腐敗防止＞責任ある政治的関与
GRI 416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	- 製品・サービスの品質の追求 - 製品・サービスの安全性の追求＞リスク評価
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	該当なし
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし
GRI 418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし

ISO26000対照表

中核主題	課題	掲載箇所
組織統治	組織統治	■ トップメッセージ ■ サステナビリティマネジメント ■ マテリアリティ ■ コーポレートガバナンス（全般） ■ コンプライアンス（全般） ■ リスクマネジメント（全般） ■ NGKグループ理念 ■ NGKグループ企業行動指針および行動規範 ■ 方針・考え方
人権	1. デューディリジェンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利	■ サステナビリティマネジメント ■ マテリアリティ ■ 人権の尊重 ■ サプライチェーンマネジメント ■ 社会貢献活動 ■ 労働慣行 ■ ダイバーシティ&インクルージョン ■ 健康経営 ■ 労働安全衛生 ■ コンプライアンス推進体制 ■ コンプライアンス徹底の取り組み ■ NGKグループ企業行動指針および行動規範 ■ 方針・考え方 ■ 資材調達情報 ■ 英国現代奴隷法に関する声明

中核主題	課題	掲載箇所
労働慣行	1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練	- サステナビリティマネジメント - マテリアリティ - 人権の尊重 - サプライチェーンマネジメント - 人的資本経営 - 労働慣行 - ダイバーシティ&インクルージョン - 人材育成 - 健康経営 - 労働安全衛生
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	- トップメッセージ - サステナビリティマネジメント - マテリアリティ - 環境マネジメント（全般） - 気候変動への対応（カーボンニュートラルへの取り組み）（全般） - 循環型社会への取り組み（全般） - 自然との共生への取り組み（全般） - 環境汚染の防止 - 環境貢献製品およびサービス - NGKグループ企業行動指針および行動規範 - NGKグループビジョン
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重	- サステナビリティマネジメント - マテリアリティ - コーポレートガバナンス（全般） - コンプライアンス（全般） - リスクマネジメント（全般） - 知的財産マネジメント - サプライチェーンマネジメント - NGKグループ企業行動指針および行動規範 - 方針・考え方

中核主題	課題	掲載箇所
消費者課題	1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上	－ サステナビリティマネジメント － マテリアリティ － 環境貢献製品およびサービス － お客さまとともに（全般） － 情報セキュリティ － プライバシーポリシー － NGKグループ企業行動指針および行動規範 － 方針・考え方
コミュニティへの参画 及びコミュニティの発展	1. コミュニティの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	－ トップメッセージ － サステナビリティマネジメント － 自然との共生への取り組み（全般） － 税の透明性 － 社会貢献活動 － NGKグループの社会貢献活動 － 公益財団法人日本ガイシ留学生基金 － NGKグループ企業行動指針および行動規範

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 Best-in-Class Asia Pacific Inde

社会的責任投資の代表的指数の一つである「Dow Jones Best-in-Class Indices」の中の「Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index」に選定されています。

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)

2025 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、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が運用対象として採用する「MSCI 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

2025 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、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が運用対象として採用する「MSCI 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



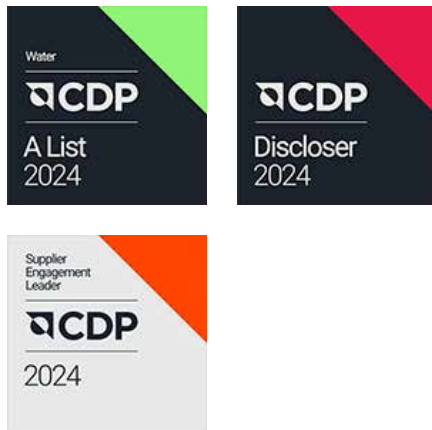
S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社（S&P）と日本取引所グループ（JPX）の東京証券取引所が共同で開発したESG指数「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」で、十分位数分類で「9」、情報開示状況「開示」の評価をいただいています。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

Morningstar社が確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透し、またジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いた指数に選定されています。また、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数に採用しています。

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B、「水セキュリティ」「サプライヤーエンゲージメント」はA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」は、「共働き・共育て」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。当社は2023年度に続き2回目の選定となります。

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。

健康経営優良法人



日本ガイシは2019年から経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に連続して認定されています。

また、日本ガイシ健康保険組合も「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」に連続して認定されています。2025年にはネクストブライト1000にも認定されました。

会社概要／ウェブサイト情報（2025年3月31日現在）

会社概要

表 記 社 名 日本ガイシ株式会社
商 号 日本碍子株式会社
NGK INSULATORS, LTD.
所 在 地 〒467-8530
名古屋市瑞穂区須田町2番56号
Tel:052-872-7181
設 立 1919(大正8)年5月5日
資 本 金 701億円
売 上 高 6,195億円(連結、2024年度)

連 結 子 会 社 46社
持分法適用会社 1社
従 業 員 数 単独 4,876人
連結 19,931人
証 券 コ ー ド 5333

ウェブサイト情報

本冊子は、2025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 2025 (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2025
<https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2025/ngk2025.pdf>



企業情報
<https://www.ngk.co.jp/info/>



IR情報
<https://www.ngk.co.jp/ir/>

NGKグループ拠点／編集にあたって（2025年3月31日現在）

NGKグループ拠点

日本ガイシ 事業所・本部・支社・営業所

本社／名古屋事業所

知多事業所／小牧事業所／石川工場

東京本部／大阪支社／札幌営業所／仙台営業所／北陸営業所／広島営業所／高松営業所／福岡営業所

NGKグループ

JAPAN

エナジーサポート株式会社

関西エナジス株式会社

九州エナジス株式会社

北陸エナジス株式会社

エナジス産業株式会社

明知ガイシ株式会社

NGKオホーツク株式会社

NGKエレクトロデバイス株式会社

NGKセラミックデバイス株式会社

NGKメテックス株式会社

NGKファインモールド株式会社

NGKケミテック株式会社

NGKフィルテック株式会社

NGKアドレック株式会社

NGKキルンテック株式会社

NGKライフ株式会社

NGKゆうサービス株式会社

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グループのサステナビリティ（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開示しています。

2025年は、8月末時点の取り組みを「NGK Group Sustainability Website Data 2025 (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

2024年4月1日～2025年3月31日を報告対象期間としていますが、一部当該年度以外の内容も記載しています。

■将来予測に関する記述について

本誌に掲載している業績見通しなどの将来予測に関する記述は、当社が現在入手している情報や合理的であると判断する一定の前提に基づいていますが、実際の業績はさまざまな要因によって異なる結果となり得ることをご承知おきください。

■罫子（がいし）の表記について

本冊子では一般名詞として使用する場合は平仮名の「がいし」を、商号は漢字の「罫子」を、表記社名および事業名にはカタカナの「ガイシ」を使用しています。

第三者保証



独立した第三者保証報告書

2025 年 9 月 17 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 2025 (PDF)」(以下「報告書」という。)に記載されている ☒ の付された 2024 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) 並びに GHG 排出量 (Scope 3 カテゴリ 2, 3, 6, 7, 11, 12) (以下「温室効果ガス情報」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規準（報告書のマテリアルバランス計算根拠及び GHG 排出量 (Scope 3) の算定方法に記載）に準拠して温室効果ガス情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な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、温室効果ガス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、温室効果ガス情報が、会社が採用した算定及び報告の規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2025

■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サステナビリティ推進部
E-MAIL: pr-office@ngk.co.jp

発行 2025年10月