NGK Sustainability Data Book 2020

日本ガイシ

NGKグループ理念
NGK Group Philosophy

私たちの使命　Our Mission

社会に新しい価値を
そして、幸せを

Enriching Human Life
by Adding New Value to Society.

私たちが目指すもの　Our Values

人材 Quality of People	挑戦し高めあう Embrace challenges and teamwork.
製品 Quality of Product	期待を超えていく Exceed expectations.
経営 Quality of Management	信頼こそが全ての礎 Social trust is our foundation.

NGKグループ理念の詳細は、ウェブサイトの「企業情報」で紹介しています。
https://www.ngk.co.jp/info/governance/

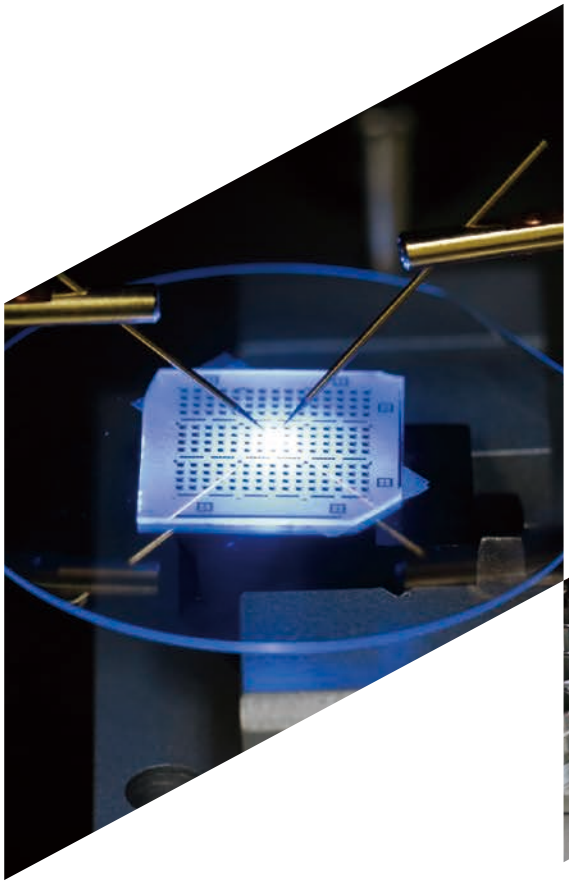
「NGKグループ理念」は、全てのグループ従業員が幅広く共有する、NGKグループの“道しるべ”です。創立100周年を迎えた2019年に制定されました。独自のセラミック技術を基盤にエネルギーの未来、地球環境の保護、産業の発展に貢献し、世界の人々に快適さや幸せをもたらしたいという、私たちの思いが凝縮されています。

目次

トップメッセージ

独自のセラミック技術で、環境と人間が共生できる未来へ

　このたびの新型コロナウイルス感染症の拡大は世界経済を急減速させ、NGKグループの業績にも大きな影響を及ぼしています。しかし、私たちは立ち止まっているわけにはいきません。従業員と家族の安全確保と感染予防を最優先に、独自のセラミック技術で社会の期待を超える製品を提供し、持続可能な未来のために成長し続けてまいります。



NGKグループの研究開発

世界を変える技術にこだわり、粘り強く挑み続ける

　新製品の開発期間は短いものでも3年程度、長いものでは10年以上ですが、なかなか完成に至らない研究でもあきらめることはありません。挑戦しやすい土壌があるのが、NGKグループの研究開発の強みです。

1 NGKグループ理念/目次
2 価値創造プロセス
4 トップメッセージ
10 ESGマネジメント
12 SDGsについての考え方
13 環境
39 社会
86 ガバナンス
125 GRI内容索引
132 会社概要
133 NGKグループ 拠点
134 第三者保証
135 外部評価/編集にあたって

価値創造プロセス

先進のセラミック技術で、価値創造と社会課題解決へ

NGKグループは先進のセラミック技術を用い、「エネルギー」「エコロジー」「エレクトロニクス」の3つの軸に沿った独自の製品群をグローバルに展開。新たな価値を創造するとともに、社会課題の解決にも貢献しています。

インプット（2019年度）

財務資本

総資産	8,331億円
現金および現金同等物	947億円

製造資本

設備投資	940億円
有形固定資産	3,594億円

知的資本

研究開発投資	229億円
特許保有件数	日本 3,513件
	海外 4,485件

人的資本

従業員数	20,000人

社会・関係資本

連結子会社	55社

自然資本

電力	95万MWh
ガス（天然ガス換算）	137百万Nm³
石油（軽油換算）	174万L
原材料	14.7万トン
PRTR物質	589トン
総水使用量	433万m³

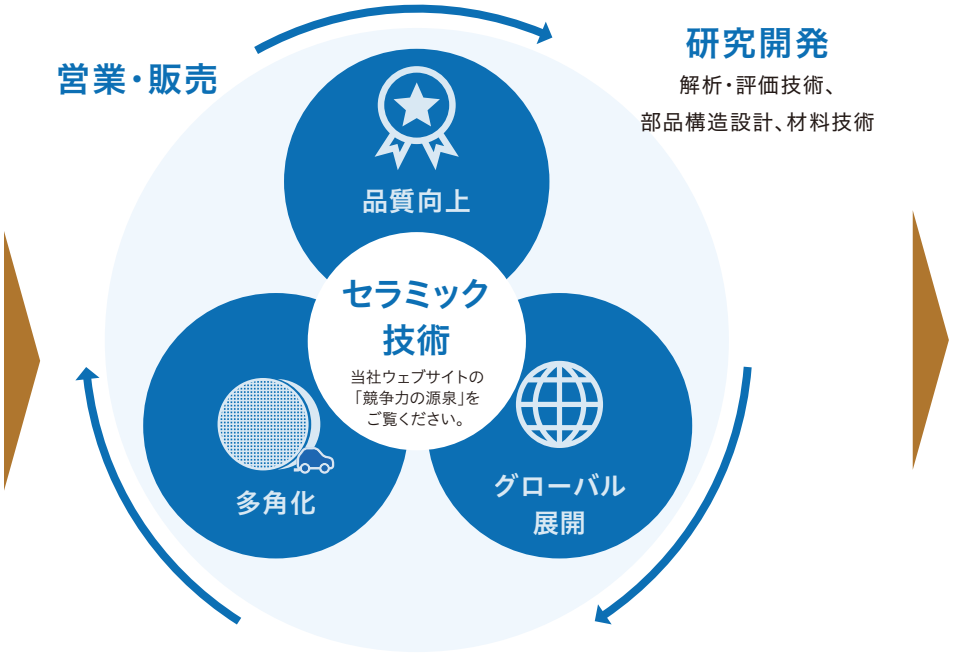
社会課題の認識

- 社会インフラの整備
- 再生可能エネルギーへのシフト
- 環境汚染の防止
- IT技術革新
- 気候変動

NGKグループ理念

社会に新しい価値を
そして、幸せを

NGKグループの価値創造エンジン



コーポレート・ガバナンス

アウトプット

セラミックス事業本部

ガソリン・パティキュレート・フィルター（GPF）

プロセステクノロジー事業本部

半導体製造装置用セラミックス

エレクトロニクス事業本部

チップ型セラミックス二次電池「EnerCera®」

エネルギーインフラ事業本部

NAS® 電池

アウトカム（2019年度）

連結売上高
4,420億円

親会社株主に帰属する当期純利益
271億円

ROE
5.8%

環境貢献製品総売上高
2,599億円

社会貢献支出額
2.4億円

NOx削減貢献量
年間400万トン

※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

NGKグループの提供価値

社会インフラを支える

エネルギーをみんなにそしてクリーンに
- がいしは、電力の安定供給になくてはならないものです
- NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現します

産業と技術革新の基盤をつくろう
- 電子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
- チップ型セラミックス二次電池はIoTデバイスやスマートカードなど次世代機器の普及に貢献します

環境を守る

エネルギーをみんなにそしてクリーンに
- 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

気候変動に具体的な対策を
- NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します

海の豊かさを守ろう
- セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します

暮らしをより良く

すべての人に健康と福祉を
- 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

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

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

トップメッセージ

独自のセラミック技術で、環境と人間が共生できる未来へ

新型コロナウイルス感染症による影響を受けられた方々に謹んでお見舞い申し上げます。
医療関係者の皆さまをはじめ、社会を支えてくださっている方々に心より敬意と感謝の意を表します。
このたびの感染拡大は世界経済を急減速させ、NGKグループの業績にも大きな影響を及ぼしています。
しかし、私たちは立ち止まっているわけにはいきません。従業員と家族の安全確保と感染予防を最優先に、
独自のセラミック技術で社会の期待を超える製品を提供し、持続可能な未来のために成長し続けてまいります。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

大島　卓

創立101周年を迎えて
未来を見据え「NGKグループ理念」を具現化する目標を

創立100周年という節目を迎えた昨年、私たちは企業理念体系を見直し、新しく「NGKグループ理念」を制定しました。101年目に当たる今年は、この理念の下、グループが中長期にわたり何を目標とするかを明らかにする、新たなビジョンの策定に取り組む年にしていきたいと思います。

過去4年間で進めてきた大型投資はおおむね完了しました。既存製品の事業拡大への道筋はでき、将来を期待できる新製品も各事業から生まれつつあります。2020年代にやるべきことは既に見えています。これからのNGKグループに必要なのは、さらにその先を見据えたビジョンです。

新ビジョンでは「環境と人間の共生」をどう進めていくかを重要な視点としています。その上で、私たちの技術を生かしてさまざまな社会課題を解決し、新しい価値を創造していくことを目指します。

二酸化炭素（CO_2）の削減は地球規模の重要な課題であり、企業のESGに対する取り組みが投資家から問われる時代です。日本政府が推進している「Society 5.0」では「人間中心の社会」がうたわれ、企業も変革が求められています。「環境と人間の共生」という視点はこうした流れを前提に、企業としてあるべき姿を考える中で生まれてきました。

しかし、環境と人間の共生の実現は決して容易なことではありません。豊かな自然とともに生きていく未来を創るために、私たちは強みであるセラミック技術にさらに磨きをかけ、斬新なソリューションでさまざまな社会課題を解決しなくてはなりません。そのために必要なことはグループの総力を挙げた「変革と成長」です。

そこで2019年末から、経営層や社外取締役、若手従業員らとビジョン策定に向けた議論を進めています。セラミックスの未来を信じ、独自の技術をさらに進化させることで私たちは社会に対して何ができるのか。今も考え続けているところです。

トップメッセージ

新型コロナウイルス感染症
人命を第一に、事業を維持・継続

一方で視線を現在に戻せば、新型コロナウイルス感染症の猛威が世界中でいまだ収まらず、多くの方々が不安な思いで過ごされているかと思います。

当社グループでは新型コロナウイルス感染症拡大防止を「重大危機管理事案」と位置付け、BCP(事業継続計画)対策本部を立ち上げ情報を集約し、「人命の尊重」「行政対応と地域連携」「企業活動の維持・継続」の3つの方針の下、安全確保と感染拡大防止を最優先に事業継続に向けた各種対策に取り組んでいます。

具体的には、間接部門では可能な限り時差通勤や在宅勤務に切り替え、製造部門ではビニールカーテンの設置や一部フェースシールドを導入するなど、人と人との接触リスクを減らす対策を実施しています。在宅勤務への移行は新たなソフトウエアの導入などネットワーク環境の整備を進めていたこともあり、比較的スムーズに進めることができました。この機会に従来の仕事を見直し、業務の効率化を図っている部門も増えています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響はグループの各事業にも及び、欧州や北中米、アジアの各生産拠点が一時、操業停止や稼働率低下を余儀なくされました。需要面でも主要市場の多くに影響が広がっています。ただ、中長期的には需要の回復が見込めますので、足元の需要減に機動的に対応しつつ、将来に向けた新製品創出に注力していきます。

事業上のリスク
多様化する事業のリスク管理体制を強化

新型コロナウイルス感染症をはじめとする事業上のリスクについては、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、継続的に見直しを行っています。

自動車関連について言えば、将来的には内燃機関自動車がEV(電気自動車)やFCV(燃料電池自動車)の非内燃機関自動車に徐々に置き換わるなど需要が変動する可能性があります。しかし当面は、排ガス規制の強化に伴い内燃機関自動車の市場はまだまだ増えていくと考えられることから、新製品や高機能品の増加による事業成長を見込んでいます。また、重要性を増す中国市場では現地企業が今後台頭してくることも考えられますが、環境規制を先取りした技術対応力や供給の安定感により競争力を強化していきます。

当社グループはグローバルに事業が拡大する中、多様化する事業リスクの影響を最小限にとどめるため、リスクマネジメントの強化に取り組んでいます。リスク管理体制を整え、さらなる経営基盤の強化を図ります。

各事業の状況
2023年までの生産能力は確保、新製品の普及に注力

ここで、グループ各事業の状況を説明します。

自動車関連事業は、2018年後半から中国の自動車市場で経済的な減速と大型車への環境規制導入が想定より遅れたこと、さらに欧州ではディーゼル車離れが進んだため、需要が想定に及ばなかったことが2019年度の業績にも影響しました。しかし2030年までは内燃機関を使った自動車が増えるという見通しには変わりはありません。新規の排ガス規制に対応した高機能製品の開発も進んでいます。

2016年度から進めてきた大規模な設備投資により、2023年度までの生産能力は既に確保できています。ここ直近の償却負担が利益を圧迫する側面もありますが、自動車市場の落ち込みに対しては、他の事業で下支えしていきたいと考えています。

半導体関連事業は、IoT(モノのインターネット)やAI(人工知能)、次世代通信規格「5G」関連の投資が拡大基調にあることから、今後も成長し続けると見ています。2019年

10月に稼働した岐阜県多治見市の新工場を最大限に活用し、生産効率を高め、収益力を確保していきます。さらに、半導体製造装置の高機能化に対応する次世代製品の開発にも取り組んでいきます。

電力関連事業は今年、事業本部の名称を電力事業本部から「エネルギーインフラ事業本部」に改称しました。既存の電力系統向けがいしやNAS® 電池に、需要家向けの亜鉛二次電池「ZNB® 」を新たに加えました。ZNBはリチウムイオン電池と比べ、極めて安全性の高い電池で、その安全性の高さから蓄電池分野で世界初の「UL検証マーク」を取得※しており、今後は開発と拡販を推進していきます。全ての人々が安価で信頼できるエネルギーへのアクセスを確保できるように、電力の安定供給を支えるだけではなく、効率的運用への可能性も広げて社会インフラに貢献できる事業にしていきます。

エレクトロニクス関連事業では、2019年度に事業化したチップ型セラミックス二次電池「EnerCera® (エナセラ)」シリーズを、200社以上の客先にサンプル出荷しています。多機能型カードや自動車のスマートキーをはじめ、IoTデバイスへの採用に向けた評価を進めており、早期の売上・利益創出に向けてマーケティングの強化とコストダウンに取り組んでいます。

EnerCeraをはじめ、複合ウエハーや窒化ガリウム(GaN)ウエハー「FGAN® 」など、期待の新製品を一手に扱うために2019年度に新設したのが、エレクトロニクス事業本部傘下の「ADC(Advanced Device Components)事業部」です。複合ウエハーはスマートフォンなどに搭載される電子デバイス用の基板で、モバイル通信の高速化技術の普及を背景に今後も確実な伸びが期待できる製品です。FGANはLEDの発光効率の向上や半導体レーザーの高出力化を実現する高機能ウエハーです。市場の大きいパワー半導体への適用も見据え、6インチサイズの大型化技術も確立しています。

いずれの製品も、結晶配向技術や精密研磨技術、ウエハー接合技術、液相結晶成長技術など当社グループ独自の技術をベースにしたもので、他社にはまねできない高性能を実現しています。お客さまから新用途が舞い込んできたり、こちらが考えていなかったようなニーズもあったりと、先が楽しみな事業です。

※米国の第三者安全科学機関「Underwriters Laboratories(UL)」が厳しい安全試験・評価を経て発行する、安全性に関する検証マーク。有効期限は2020年10月まで

トップメッセージ

ESG
関連事項を「ESG会議」に集約、グループの方針として推進

2019年度から、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）に関する議論を一元化するために「ESG会議」をスタートしました。これにより、2021年度から始まる「第5期環境行動5カ年計画」をはじめ、ESGに関する取り組みを会社のトップレベルで討議し、グループの方針として進める体制が整いました。

今年最終年度を迎えた「第4期環境行動5カ年計画」では、排出物の削減や再資源化などは既に目標数値を達成していますが、売上高原単位でのCO_2削減目標の達成は生産規模の拡大により厳しい状況となっており、気候変動対策が次期計画の焦点となりそうです。引き続き環境負荷低減に寄与する生産技術の開発や導入、製品・サービスの普及ができるよう体制を整え、目標達成を目指します。

この2月には、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同を表明しました。持続可能な社会の実現に当事者として取り組むとともに、関連する情報の開示とその充実に努めます。

社会の側面では、第一に「働きがい改革」に取り組みます。私はかねてより「本質の追求」が重要と従業員に粘り強く語りかけてきました。本当に必要なことに時間を使い、より付加価値の高い仕事をしてもらいたいと考えているからです。社長就任以来、私自身が各職場へ訪問をし、注力していることや課題解決に向けた取り組みなどについて意見を聞いて回っています。年々、部門トップだけでなく従業員の意識も変わってきたことを実感しています。今後も従業員一人ひとりが安心して活躍し、より質の高い仕事を行える企業とするために、一層の制度の充実も図ります。

当社グループは従業員の多様性を尊重し、時代に即した人事制度設計をこれまで行ってきました。2020年4月には、人権をより尊重する企業活動やグループ全体で対処すべき人事課題を横断的に議論する組織として「HR委員会」を設置するとともに、ダイバーシティ推進部を新設しています。

ガバナンス・コンプライアンスについては、「誠実な事業活動」を推進していきます。当社グループは過去に競争法違反やがいしの受渡検査不整合など、二度と繰り返してはならない問題を起こしています。これを繰り返さないことが重要で、そのためには当たり前のことをきちんとやる、という文化を育てる必要があります。現在、グループ各拠点でコンプライアンスセミナーを開催するなど各種取り組みを進めており、こうした意識を従業員一人ひとりに浸透させたいと考えています。

ポストコロナ
新しい働き方で「創意工夫」を

新型コロナウイルス感染症の影響で、かつてないほど世界経済はダメージを受けています。過去をひもとくと、長い歴史の中で感染症は社会に非常に大きなインパクトを残してきました。そのような史実に鑑みると、長期戦を覚悟する必要もあるかもしれません。今後、ワクチンの開発などさまざまな対策も進み、ポストコロナの時代に合った新たな価値観や技術も生まれてくると思いますが、当社グループでは引き続き安全確保と感染予防を最優先に各種対策を進めていきます。

今回をきっかけに私自身は「環境」に対する考え方が大きく変わりました。これまで環境と人間が共生できる未来を意識し、温暖化対策などのCO_2削減を中心に「環境」を捉え、当社グループの強みをどう生かせるのかなどを検討してきました。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大により、私たちは目に見えないものと日々向き合っているのだという現実に直面しました。そこで改めて考えたことは、私たちは常に大自然とともに生きているということです。大自然とどう向き合っていくかを考えることは、10年先、20年先、あるいは100年先の未来のために、会社として社会に何ができるのかを考えることに大きくつながっていきます。新ビジョンの策定に向けて、「環境」をより広い意味で捉え直し、会社として進むべき方向を明確にしていきます。

社会が変化する中で、私たちの働き方も大きく変わってきました。テレワークやウェブ会議など新しい仕事の進め方が浸透し、自分にしかできないことを考えたり、考えたことを皆で議論したりすることに時間を割くなど、本当に必要な

仕事は何かを見極めるきっかけにもなったと感じています。現在、コロナ禍で変化したことや感じたことなどの意見を社内で集約しており、当社グループに合う新しい働き方についてこれから検討を進めていきます。

変化を考えるとき、私は「創意工夫」という言葉を大切にしています。世間では「イノベーション」が簡単に使われていますが、世の中を変えるためには、長くかかる研究の積み上げや、一人ひとりの創意工夫の積み重ねが重要です。気付きや発想から始まり、具現化に向けて取り組んでいく。その地道な努力の結晶が製品であり、そこには一足飛びにたどり着くような魔法はありません。そうしたことに時間を使うことにこそ、働く意義があります。そのために私ができることは、従業員が働きやすく、それぞれの創意工夫に取り組める環境を整えていくことだと考えています。

これからも環境と人間が共生できる未来のために、創意工夫を持って他社にはまねできないセラミック技術を追求し続け、社会に貢献できる企業として発展していきます。

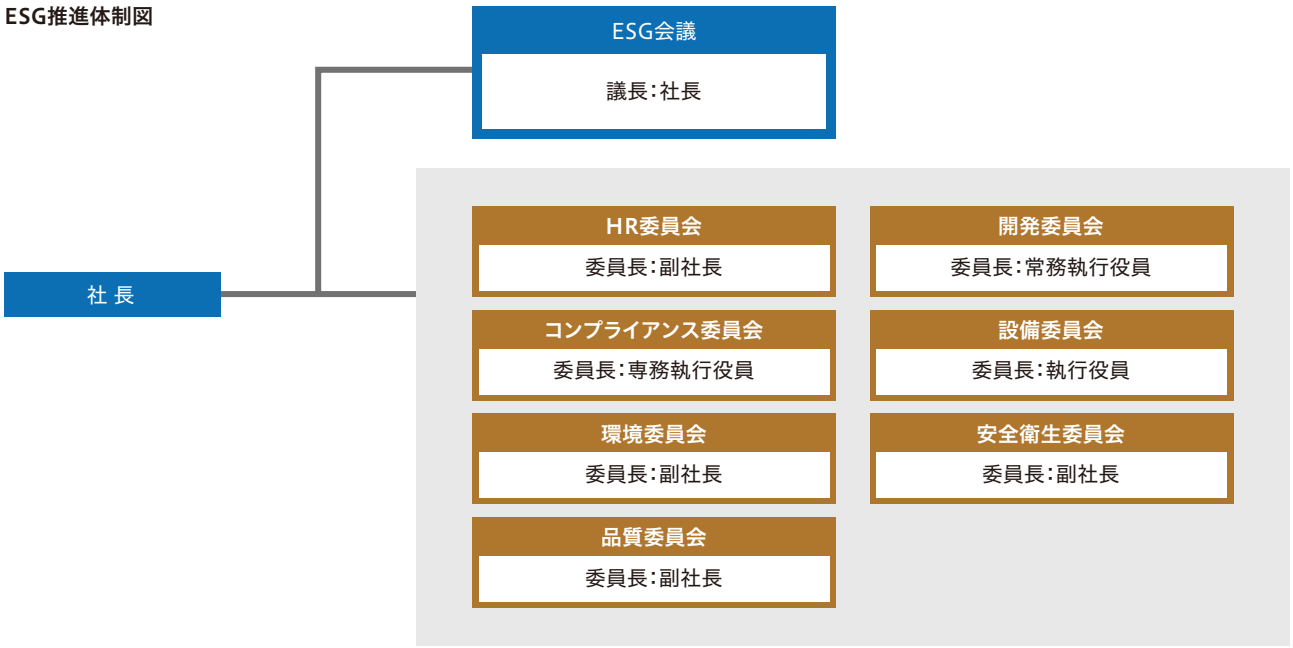
ESGマネジメント

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

ESG推進体制

2019年4月に社長を議長とするESG会議を設置し、グループ理念に基づきESGの観点から経営課題を審議しています。2020年度は各委員会の機能の中でもESG課題を議論していきます。

ESG推進体制図



2019年度ESG会議の活動実績

回	開催日	議題
第1回	2019.4.11	●ESG会議の基本コンセプト ●他社動向の分析
第2回	2019.7.4	●環境・品質・安全衛生・コンプライアンスの取り組み ●ESG企業ランキング分析
第3回	2019.9.25	●リスクマネジメントの課題 ●社会貢献活動の取り組み
第4回	2019.12.18	●環境長期計画
第5回	2020.3.19	●リスクマネジメントの強化 ●ESG情報開示

ESG推進の重点テーマ

2020年度第1回ESG会議で今年度のESG推進における重点テーマを決定しました。

重点テーマ	主な取り組み	取り組みの主体
人権保護	●人権方針の策定 ●人権デューデリジェンスの展開	●HR委員会
気候変動対策	●次期環境行動計画・環境ビジョンの策定 ●TCFDの具体的行動	●環境委員会 ●タスクフォース設置
サプライチェーン展開支援	●CSR調達方針の徹底	●タスクフォース設置
ガバナンス体制の刷新	●執行と監督の分離を強化した体制の検討 ●リスクマネジメント体制の強化	●タスクフォース設置
新事業によるSDGsへの貢献	●SDGs視点からの開発テーマ評価	●開発委員会
ESG関連設備投資の推進	●環境関連設備投資 ●バリアフリー推進	●設備委員会
ESG情報開示 （統合報告書/有価証券報告書）	●開示事項の拡大、充実	●タスクフォース設置
社会貢献活動の在り方	●NGK留学生基金・留学生会館	●タスクフォース設置

※タスクフォース：複数の担当部門で構成するプロジェクト組織

国連グローバル・コンパクトに署名

NGKグループは、国連が提唱する企業の自主行動原則「グローバル・コンパクト」に署名しています。国連が採択した「持続可能な開発目標（SDGs）」（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・コンパクトは、企業・団体が社会の良き一員として行動することで、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みです。

SDGsについての考え方

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

	目標	NGKグループの提供価値
	貧困をなくそう	・適切な雇用を創出し、貧困を終わらせることに貢献します ・気候変動対策により災害を低減します
	飢餓をゼロに	・日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、雇用の機会への平等なアクセスを確保します
	すべての人に健康と福祉を	・GaNウエハーを用いた高出力・高効率な半導体レーザーは、超高圧水銀ランプの代替として水銀の使用を減らします ・紫外LEDに使われるマイクロレンズは、水や空気の殺菌に使われる紫外線光源のLED化を進め水銀の使用を減らします ・自動車排ガス浄化用セラミックスは排気ガスをクリーンにします
	質の高い教育をみんなに	・適切な雇用の創出により、教育への平等なアクセスを得られるようにします
	ジェンダー平等を実現しよう	・日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、女性の能力強化を推進します ・女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保します
	安全な水とトイレを世界中に	・セラミック膜フィルターは、安全性の高い水を提供します ・セラミック膜フィルターは、排水を浄化します
	エネルギーをみんなに そしてクリーンに	・がいしは、電力の安定供給になくてはならないものです ・NAS®電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現します ・自動車排ガス浄化用セラミックスは排気ガスをクリーンにし、化石燃料のクリーンな利用を実現します
	働きがいも経済成長も	・適切な雇用を創出し、従業員に働きがいのある職場を提供し、経済成長に寄与します
	産業と技術革新の基盤をつくろう	・薄型リチウムイオン二次電池は、IoT時代を電源供給で支えます ・電子・電気機器用セラミックスは、安価で普遍的な情報通信技術を支えます ・半導体製造装置用セラミックスは、生活の基盤となる半導体生産を支えます ・金属製品は、携帯電話や、自動車、産業機器など生活を支える機器に幅広く活用されています
	人や国の不平等をなくそう	・差別行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります
	住み続けられるまちづくりを	・NAS電池は、都市のエネルギーマネジメントを革新し、持続可能な都市をつくります
	つくる責任つかう責任	・セラミックスの原料となる天然資源を効率的に利用します
	気候変動に具体的な対策を	・NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します
	海の豊かさを守ろう	・セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します
	陸の豊かさを守ろう	・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、国際間の取り決めを尊重してコンプライアンスを徹底します
	パートナーシップで目標を 達成しよう	・効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進します

Environmental

環境

環境基本方針 …… 14

環境行動5カ年計画 …… 15

環境行動5カ年計画当期の進捗結果 …… 16

環境管理体制・環境マネジメントシステム …… 17

環境負荷の全体像 …… 21

地球温暖化防止 …… 24

資源の有効利用 …… 29

生物多様性保全への対応 …… 31

環境教育とコミュニケーション …… 33

製品による環境社会貢献 …… 35

環境会計 …… 38

環境

NGKグループは、環境保全に貢献する製品・サービスの開発・普及を推進するとともに、環境負荷を低減する生産技術の開発・導入や生産プロセスの改善に注力することで地球環境の保全に努めています。

＜報告の対象範囲＞

NGKグループ全拠点

- 日本ガイシ：本社/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場、東京本部、大阪支社および6営業所
- グループ会社：連結55社

環境基本方針

NGKグループは、地球環境の保全を人類共通の重要課題と認識し、環境と調和した企業活動を推進するため、1996年4月に環境基本理念と環境行動指針から成る環境基本方針を制定しました。この基本方針の下、事業活動に伴う環境負荷の低減を図るとともに、環境保全に資する製品や技術の開発を通じて地球環境の保全に貢献していきます。

＜環境基本方針＞

環境基本理念 (2019年6月改定)

NGKグループは「トリプルE」（エネルギー、エコロジー、エレクトロニクス）の事業を通じて地球環境に貢献していきます。

環境行動指針

1. 環境貢献製品・低環境負荷製品の開発・設計・製造に努めます。
2. 事業活動に伴い生じる環境負荷の低減に取り組みます。
   デザインレビューなどにおいて事業活動に伴う環境影響を科学的に調査・評価し、
   - プロセス、設備の省エネ対策を推進し、CO_2発生量の抑制に取り組みます。
   - 省資源、リサイクルを推進し、副産物の発生抑制に取り組みます。
   - 化学物質の適正使用、適正管理を通して有害物質のリスク低減に努めます。
   - 環境に配慮した材料・部品・製品・設備を優先的に調達・購入するとともに、取引先との協力関係も強化していきます。
3. グローバルな視点での環境管理体制を充実していくとともに、環境負荷の継続的な改善を行います。
4. 環境に関する法律、条令、その他要求事項を遵守するだけでなく自主基準を設定し、環境保全のレベルアップに努めます。
5. 環境に関する情報は適時外部に提供し、すべての利害関係者と対話を重ねます。社会貢献活動を積極的に展開していきます。また、従業員の環境意識の向上を図るため、教育、広報活動を行います。

環境行動5カ年計画

NGKグループは、2016年度から2020年度における環境活動の目標である「第4期環境行動5カ年計画」の達成を目指して年次目標を毎年設定し、環境活動を推進しています。

第4期環境行動5カ年計画（2016～2020年度）の概要

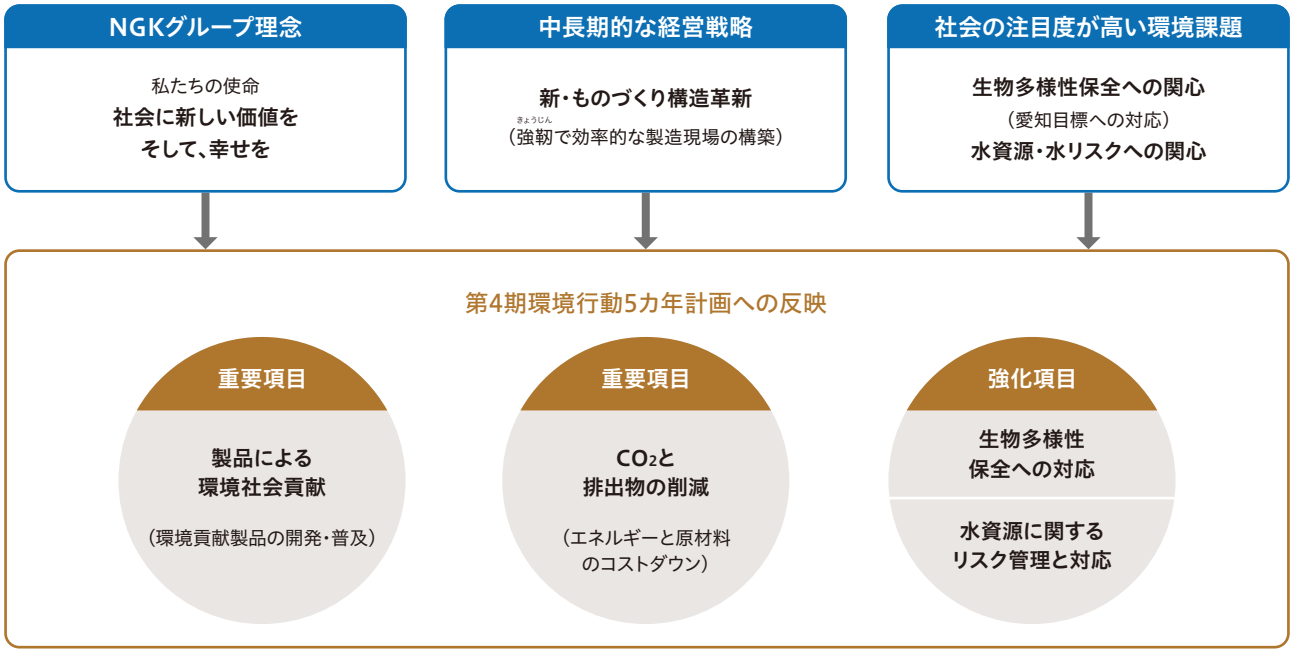
NGKグループでは、5年ごとに環境行動計画を策定しています。2016年度からスタートした第4期環境行動計画では、グローバルな環境課題を活動項目に網羅した上で、NGKグループの企業理念や中長期的な経営戦略、社会のニーズを鑑み、重要項目と強化項目を設定しました。

NGKグループ理念の実現に直結する「製品による環境社会貢献」は、重要項目に設定しました。さらに、競争力強化に向けた中長期的な活動である「新・ものづくり構造革新」と関連性が強い「CO_2削減」「排出物削減」も、重要項目としました。また、社会からの要請が高まっている「生物多様性保全」や「水資源に関するリスク管理と対応」は、強化項目として注力しています。

基準年・目標年・管理範囲

- 基準：2013年度
- 目標：2020年度
- 管理範囲：連結

環境行動５カ年計画は、事業計画「新・ものづくり構造革新」と連携して推進しています。このため、基準年は「新・ものづくり構造革新」と同じ年度に揃えています。また、管理範囲は連結を基本としています。海外での生産増加や国内外の複数の拠点を経由する製品が増加していることを受けたものです。



環境行動5カ年計画当期の進捗結果

本5カ年計画の2019年度目標と実績、最終年度である2020年度目標を以下に示します。

2019年度は、期首見通しと比較して、主要製品の物量減少や為替などの悪化要因があり、計数目標を設定した項目の中でいくつかの項目が年次目標未達成でした。2020年度は本5カ年計画の最終年度にあたります。新型コロナウイルス感染症の拡大が世界経済にとって大きな不安要素となっていますが、新工場・新設ラインの円滑な立ち上げや歩留まり向上などに注力するなど、5カ年目標の達成に向けグループ全社が一丸となって環境活動に取り組んでいきます。

区分		項目	管理項目	2019年度 目標	2019年度 実績	自己評価※1	2020年度 目標	関連SDGs目標 全17項目中11項目に関連
環境社会貢献	製品による環境社会貢献	環境貢献製品の開発・普及	売上高伸び率（連結）	2013年度比52%増	2013年度比45%増	×	2013年度比60%以上	
		グリーン調達の推進	計画進捗率	・国内取引先の「CSR調達ガイドライン」同意率99%以上 ・海外取り組み方法調査	・国内取引先の同意率99.5%（一部同意含めると100%） ・海外の有用な取り組み情報は取得できず	○	国内のレベル維持・海外の取り組み拡大	
	環境コミュニケーションの推進	地域社会への貢献	計画進捗率	地域の環境保全活動に参加	グループ各社での事例	○	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	・従業員への環境教育実施 ・環境方針の浸透 ・環境イベントの参加推進	・階層別教育実施 ・緑のカーテンなど実施	○	環境教育、情報開示の継続・充実	
	生物多様性保全への対応	生物多様性保全ガイドラインに基づく活動の推進	計画進捗率	従業員のMY行動宣言への参加拡大継続	2019年度参加者396人（累積6,550人）	○	愛知目標に対応し、取り組み内容を拡充	
環境負荷低減	地球温暖化防止	生産活動に伴うCO_2削減※5	売上高原単位（連結）	2013年度比17%削減	2013年度比9%削減	×	2013年度比20%削減	
			対BAU削減率※2（連結）	2013年度比16%	2013年度比16%	○	2013年度比18%（計画策定時15%）	
		サプライチェーンでのCO_2削減	輸送量原単位※3（単独）	5年度間年平均※4 1%削減	5年度間年平均※4 5.1%増加	×	5年度間年平均※4 1%削減	
	資源の有効利用	生産活動に伴う排出物削減※5	売上高原単位（連結）	2013年度比30%削減	2013年度比32%削減	○	2013年度比30%削減	
			対BAU削減率※2（連結）	2013年度比19%	2013年度比24%	○	2013年度比23%（計画策定時20%）	
		資源循環の推進	再資源化率（国内）	99%以上	99.3%	○	99%以上を維持	
		水資源に関するリスク管理と対応	計画進捗率	水使用量実績フォロー	水使用実績は安定して推移	○	拠点別リスク評価と水利用の効率化への取り組み	

※1 年度目標に対する達成度の自己評価基準：○目標達成、×目標未達成

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

※3 輸送量原単位は、トンキロあたりの原油換算燃料使用量です。

※4 算定方法は、省エネ法に従っています。

※5 対象はNGKグループ全生産拠点。

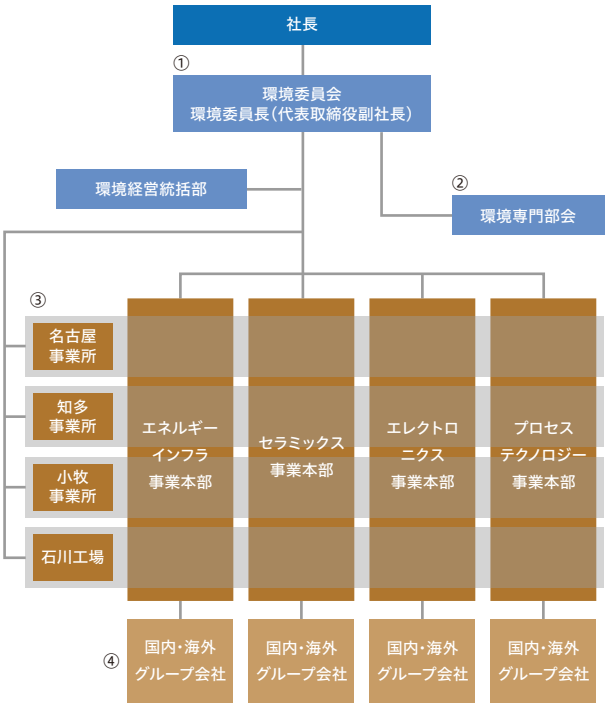
環境管理体制・環境マネジメントシステム

NGKグループは、国内外のグループ会社が一丸となった環境管理体制と環境マネジメントシステム（EMS）への取り組みにより、環境基本方針に沿った環境保全活動を推進しています。

環境管理推進体制

NGKグループでは、日本ガイシ単独の各地区（名古屋、知多、小牧、石川）の環境管理に加え、国内・海外のグループ会社についても事業本部を活動主体とする環境管理を推進しています。環境行動5カ年計画や年次推進計画は事業本部を通じて全グループ会社に周知され、各々の事業活動に反映されています。

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



① 環境委員会

原則として年２回開催、委員長が必要と判断した場合には随時開催しています。

＜運営体制＞

委員長	経営会議審議の上、社長が決定（2020年7月現在、代表取締役副社長）
副委員長	環境委員長が決定（2020年7月現在、環境経営統括部長）
委員	副社長、本社部門所管執行役員、各本部長、各事業本部長、各事業所公害防止統括者、環境経営統括部長、安全衛生統括部長、経営企画室長、コーポレートコミュニケーション部長、人材統括部長、グループコンプライアンス部長、財務部長、法務部長、総務部長、資材部長、施設統括部長、グローバルエンジニアリングセンター長、その他委員長が指名する者

② 環境専門部会

環境委員会の前に開催し、委員会への報告事項に関して協議・検討しています。

＜運営体制＞

部会長	環境経営統括部長
副部会長	施設統括部長
メンバー	事業本部企画部長、事業本部推進責任者、環境経営統括部グループマネージャー、その他部会長が指名する者

③ 日本ガイシの地区環境委員会

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

④ 国内・海外グループ会社の環境管理

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

環境マネジメントシステム(ISO14001など)への取り組み

NGKグループでは、環境基本方針に沿った環境保全活動を組織的、継続的に展開するため、ISO14001もしくはエコステージ2、エコアクション21といった第三者認証の取得を推進しています。

日本ガイシの名古屋、知多、小牧、石川の各拠点をはじめ、海外を含む全てのグループ会社で取得が完了しています(新規拠点除く)。2019年度は5拠点が新たに認証取得しました。

取得済み生産拠点

47拠点　グループ全体の100%

<環境マネジメントシステムの取得状況>　2020年7月現在

区分		生産拠点数	取得拠点数
日本ガイシ		4	4
国内グループ	エネルギーインフラ事業本部	5	5
	セラミックス事業本部	1	1
	エレクトロニクス事業本部	12	12
	プロセステクノロジー事業本部	4	4
海外グループ	エネルギーインフラ事業本部	3	3
	セラミックス事業本部	9	9
	エレクトロニクス事業本部	5	5
	プロセステクノロジー事業本部	4	4

稼働開始2年以内の新たな拠点は対象外。

当社の環境経営に対する外部機関の評価

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

2019年度は、CDP-Climate ChangeでA-ランクに評価されました。

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

日経環境経営度調査は2017年度の50位が過去最高位で、2019年度から始まった日経SDGs経営調査では偏差値59.6と評価されました。

<ESG企業評価一覧>

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

環境監査

日本ガイシでは、名古屋、知多、小牧、石川の各地区で、環境マネジメントシステムの内部監査と外部審査（更新審査）を実施しています。各グループ会社も同様に環境マネジメントシステムの内部監査と外部審査を実施しています。

2019年度も重大な指摘事項はありませんでした。重大な指摘を受けた場合には、関連部門と環境部門が協力して対策を検討・実施するとともに、各地区の環境委員会で周知させることで水平展開を図ります。

環境リスクマネジメント

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

また、2019年度は、日本ガイシ本社は昨年の監査結果の改善状況や、昨年実施できなかった、海外拠点を中心に、生産拠点国内14拠点、海外9拠点の環境リスク管理を中心とした監査を実施しました。監査結果に基づき課題の是正や、改善の支援を実施するなど、グループ全体の管理レベルの向上に努めています。

法規制遵守

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

なお、日本ガイシでは、2019年度環境関連法令の重大な違反は発生しませんでした。

環境パトロール・緊急時対応訓練

日本ガイシでは、環境汚染を未然に防止するため、年間計画に沿って環境パトロールを実施するとともに、緊急時を想定し、被害を最小限にとどめるための対応訓練を実施しています。

2019年度も名古屋、知多、小牧、石川の4地区で、大気や水質の汚染防止、化学物質の適正管理、騒音・振動の抑制などを目的とした環境パトロールや、緊急時を想定した対応訓練を行いました。今後も積極的にパトロールや訓練を実施し、運用方法の改善を図りながら、環境リスクの低減に取り組みます。

<2019年度の実施状況>　（回）

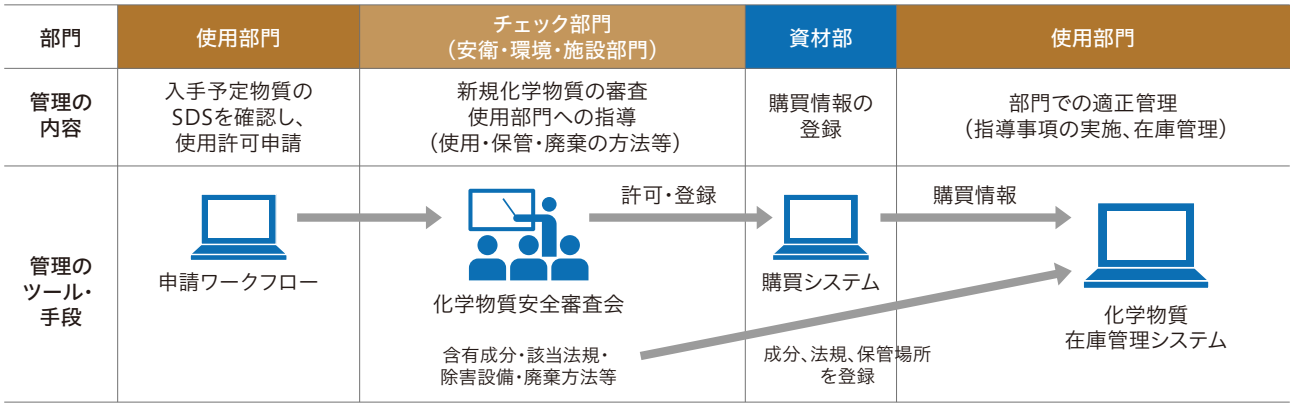
		大気	水質	騒音振動	化学物質
名古屋	環境パトロール	4	4	4	1
	緊急時対応訓練	4	2	−	2
知多	環境パトロール	1	2	1	1
	緊急時対応訓練	4	5	−	−
小牧	環境パトロール	1	2	1	1
	緊急時対応訓練	9	9	−	−
石川	環境パトロール	2	2	2	2
	緊急時対応訓練	5	2	−	2

−：緊急時対応訓練の重要性が低いため計画なし。

化学物質管理

日本ガイシ単独においては、新たな化学物質を使用する際に厳しいチェックを実施し、管理レベルの維持・向上に努めています。新規の化学物質については入手する前に社内の化学物質安全審査会にて使用の是非を判断するほか、使用・廃棄時等の留意事項を使用部門に確認・指導しています。これにより使用部門が主体となった適切な化学物質管理を実施されています。こうした取り組みにより日本ガイシにおける有機溶剤を含むPRTR対象物質の大気排出量は2019年度には2010年度比で62%削減されました。これらの成果は海外の主要な生産拠点に水平展開されており、グループ全体の環境負荷の低減につながっています。

化学物質管理の流れ



グローバル環境管理の強化

NGKグループでは、環境行動指針にのっとり、国内で実施した環境負荷低減への取り組みを海外グループ会社に水平展開するとともに、環境関連法改正に確実に対応するための仕組みを整備し、グローバル環境管理のレベルアップを推進しています。

グループ全体の環境リスク低減の取り組み

NGKグループでは、海外を含むほぼ全てのグループ会社生産拠点でISO14001もしくはこれに準じた第三者認証の取得が完了し、環境マネジメントシステムに沿った環境管理を実施しています。

また、日本ガイシでは、国内の環境規制法令の改正情報を国内グループ会社と共有し、その対応状況を把握する仕組みを構築、運用しています。海外については、グループ会社が立地する国や地域の重要な法規制改正情報と、各社の対応状況や管理状況などについて、本社が定期的に把握する仕組みを強化しています。

2019年度は2018年度に引き続き、本社スタッフが生産拠点国内14拠点、海外9拠点に対して環境リスク管理を中心とした監査を実施しました。監査結果に基づき課題の是正や、改善の支援を実施するなど、グループ全体のグループ全体の環境リスクの低減を図っています。2020年度以降も定期的に、全拠点で監査を行う予定です。

事業計画にリンクした環境管理の強化

NGKグループは、社会環境と事業計画の絶え間ない変化に対応する環境管理を目指しています。

事業計画に沿った環境負荷低減への取り組みとして、半年ごとに事業本部別・製品系列別・生産拠点別の実績評価と先行きの見通し予測を実施し、次に取り組むべき課題を見直しています。

この一環として、環境委員会の下に環境専門部会を設置し、各事業本部で実際に事業計画を立案・推進する企画部門長や製造部門長などと協議する場を設け、全社的な環境管理体制を強化しています。今後もさらに経営との一体化を進め、地球環境の保全と企業の成長を両立させる環境経営を推進していきます。

環境負荷の全体像

NGKグループの事業活動において、国内・海外の全拠点でインプットされた原材料・エネルギーなどと、アウトプットされた製品・サービス、大気や水域へ排出された物質量の推移は以下の通りです。

<2019年度NGKグループのマテリアルバランス(インプット・アウトプット)>

カテゴリー	物質名	単位	2017年度		2018年度		2019年度	
			連結	単独	連結	単独	連結	単独
INPUT	電力	万MWh	88	23	93	25	95	25
	ガス(天然ガス換算)	百万Nm^3	140	19	142	20	137	19
	石油(軽油換算)	万L	255	27	211	28	174	30
	原材料	万トン	19.2	3.6	18.0	3.5	14.7	2.8
	うちリサイクル材料	万トン	0.44	0.44	0.38	0.38	0.38	0.38
	PRTR	トン	707	232	694	219	589	236
	総水使用量	万m^3	432	150	453	160	433	155
OUTPUT	エネルギー起源CO_2	万トン-CO_2	93.2	15.6	96.0	16.4	96.0	15.7
	その他温室効果ガス計	万トン-CO_2	0.5	0.1	0.5	0.1	0.5	0.2
	CO_2(非エネルギー起源)	万トン-CO_2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	CH_4	万トン-CO_2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	N_2O	万トン-CO_2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	HFC	万トン-CO_2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	PFC	万トン-CO_2	0.4	0.0	0.4	0.1	0.3	0.0
	SF_6	万トン-CO_2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	VOC	トン	145.3	0.0	119.7	0.0	68.4	0.2
	PRTR(大気への排出)	トン	154.2	2.4	127.5	2.8	76.3	2.6
	排出物	万トン	5.9	1.1	5.8	1.1	5.4	1.1
	うち再資源化量	万トン	4.4	1.1	4.3	1.1	4.3	1.1
	うち外部処分量	万トン	1.5	0.0	1.6	0.0	1.1	0.0
	総水排出量	万m^3	287	131	281	137	314	140
	PRTR(水域への排出)	トン	0.4	0.4	0.3	0.3	0.5	0.5
	Scope1(エネルギー起源CO_2)	万トン-CO_2	32.0	4.3	32.3	4.4	30.9	4.3
	Scope2(エネルギー起源CO_2)	万トン-CO_2	61.2	11.3	63.7	12.0	65.1	11.4

(注)本レポートに記載の環境パフォーマンスを表す数値は便宜上、四捨五入しているため、個々の数値を合計しても総計と一致しない場合があります。
(注)排出物は、産業廃棄物と有価物の合計を示します。
(注)単独欄の数字は、日本ガイシ単独の生産拠点(本社/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場)のデータ。
(注)2017年度の単独のCO_2排出量は地球温暖化対策の推進に関する法律施行令に規定されたCO_2換算係数を用いて算出するよう見直しました。
(注)2018年度連結のVOC排出量の値に集計ミスがあり修正しました。
(注)2018年度連結のPRTR(大気への排出)の値に集計ミスがあり修正しました。

Scope3でのCO_2排出量把握への取り組み

近年、サプライチェーンでのCO_2排出量についても把握することが求められるようになってきたことから、2017年度より日本ガイシ単独上流でのScope3の排出量を算定しています。2019年度は、全体で97.7万トン-CO_2となり自社でのCO_2排出(Scope1、2の合計値)15.7万トン-CO_2の6倍以上であること、また、Scope3のカテゴリー1(原材料など)が8割以上を占めることを確認しました。今後、範囲拡大に向けて算定方法を検討していきます。

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

<GHG排出量(Scope3)の推移>

カテゴリー	物質名	単位	2017年度	2018年度	2019年度
			単独	単独	単独
1	原材料など(転売品含む)	CO_2万トン	76.2	86.3	84.2
2	資本財(設備投資)	CO_2万トン	8.4	15.2	9.9
3	エネルギー	CO_2万トン	1.6	1.8	1.6
4	輸送	CO_2万トン	1.1	0.8	1.4
5	廃棄物	CO_2万トン	0.1	0.3	0.2
6	出張	CO_2万トン	0.1	0.1	0.1
7	通勤	CO_2万トン	0.2	0.2	0.2
8	リース	CO_2万トン	0.0	0.0	0.0
合計		CO_2万トン	87.7	104.7	97.7

<水源別取水量・排水先別排水量・リサイクル量・リサイクル率の推移>

項目名		単位	2017年度		2018年度		2019年度	
			連結	単独	連結	単独	連結	単独
取水量	地方自治体の水道(または他の水道施設から)	万m^3	369.0	106.0	391.0	114.0	371.0	108.0
	地下水	万m^3	63.0	44.0	62.0	47.0	62.0	47.0
	表層水(湖、川など)	万m^3	0.2	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0
	合計	万m^3	432.2	150.2	453.2	161.0	433.1	155.0
排水量	下水道	万m^3	73.0	20.0	71.0	19.0	66.0	20.0
	河川、湖沼など	万m^3	214.0	111.0	210.0	118.0	248.0	120.0
	廃棄物	万m^3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地面浸透	万m^3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	万m^3	287.0	131.0	281.0	137.0	314.0	140.0
リサイクル量		万m^3	9.0	0.0	9.0	0.0	9.0	0.0
リサイクル率		%	2.04	0.00	1.95	0.00	2.04	0.00

INPUT

1.エネルギー

電力：　電力使用量

ガス：　燃料ガスの種類毎の使用量を天然ガス量に換算した量
＝Σ（各燃料ガス使用量×各燃料ガスの単位発熱量÷天然ガスの単位発熱量）
<燃料ガスの単位発熱量>
天然ガス：43.5MJ/Nm³, 都市ガス：45.0MJ/Nm³,
LPG：50.8MJ/kg, LNG：54.6MJ/kg

石油：　燃料の種類毎の使用量を軽油量に換算した量
＝Σ（各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷軽油の単位発熱量）
<燃料ガスの単位発熱量>
軽油：37.7MJ/L, A重油：39.1MJ/L, 灯油：36.7MJ/L, ガソリン：34.6MJ/L

2.用水

市水・工業用水・井戸水・雨水使用量の合計

3. PRTR物質

日本のPRTR法第1種指定化学物質の取り扱い量の合計

4. 原材料

製品の製造に使用された原材料の重量の合計

OUTPUT

5. エネルギー起源CO_2排出量

エネルギー起源CO_2排出量＝Σ（各エネルギー使用量×各エネルギーのCO_2換算係数）
<エネルギーのCO_2換算係数>
（電力の係数の単位）$kgCO_2/kWh$（燃料の係数の単位）$kgCO_2$/燃料の単位

電力：　日本 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数の値,
米国 0.709, ベルギー 0.292, フランス 0.061, ポーランド 0.986, 南アフリカ 1.096
中国 0.983, タイ 0.687, インドネシア 0.790, オーストラリア 1.390, メキシコ 0.741, マレーシア 0.543

燃料：　天然ガス（Nm^3）2.22, 都市ガス・日本ガイシ単独（Nm^3）2.244, 都市ガス・日本ガイシ単独以外（Nm^3）2.23,
LPG（kg）3.00, LNG（kg）2.70, 軽油（L）2.58, A重油（L）2.71, 灯油（L）2.49, ガソリン（L）2.32, 産業用蒸気（MJ）0.06

6. その他の温室効果ガス排出量

その他の温室効果ガス排出量（tCO_2）＝活動量×排出係数×地球温暖化係数
<地球温暖化係数>
CO_2：1, CH_4：25, N_2O：298, HFC：種類により異なる, PFC：種類により異なる, SF_6：22800, NF_3：17200

7. 排水

排水量の合計。但し、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

地球温暖化防止

NGKグループでは、地球温暖化の主要因であるCO_2に対して、排出削減目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。

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

TCFD※提言への賛同

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

※TCFDとは、金融安定理事会(FSB)により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」です。2019年6月の大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しました(2020年6月22日現在で276の企業と機関)。

気候変動によるリスクの管理

環境委員会で提案された行動計画を取締役会で審議し、グループの環境経営の取り組みを決定しています。さらに2019年度より、社長以下の経営層をメンバーとしたESG会議を発足し、ESGに関する重要な課題や戦略・行動計画などについて議論しています。気候変動によるリスク管理はこれらの場で議論されます。

生産活動に伴うCO_2削減

NGKグループは、5カ年計画で設定したCO_2削減目標の達成に向け、国内外の全生産拠点にて事業計画に沿った年次改善計画を立案・管理することにより、着実に成果を積み上げてきました。

2019年度は後半の新型コロナウイルス感染症の影響による景気後退の煽りを受け、主要製品での需要減がありました。また新しい拠点での設備立ち上げに伴う一時的なエネルギーロスが発生するなど、CO_2削減の面で厳しい状況となりました。さらに円高の影響もあり、5カ年計画達成を考慮して設定した売上高原単位の年次目標を達成することができませんでした。

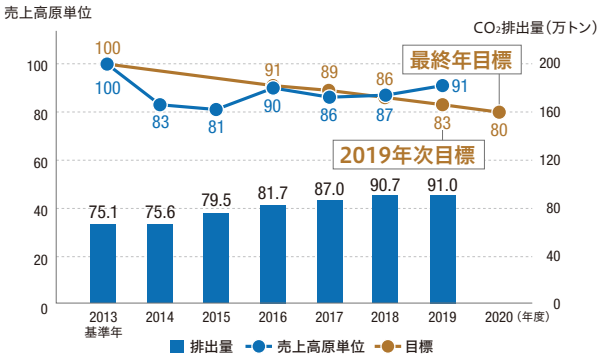
一方、削減努力の可視化を目的に本5カ年計画から新たに導入した対BAU削減率については、生産拠点での着実な削減努力の結果、年次目標を達成しました。

5カ年計画最終年度となる2020年度についても、新型コロナウイルス感染症の影響により、ほとんどの製品で大幅な需要減が予想され、5カ年目標の達成は非常に厳しい状況が予想されます。しかしながら、生産体制の回復に努めるとともに当初予定していたCO_2削減対策を可能な限り実施するように努力いたします。

なお、NGKグループは将来の地球温暖化の防止を企業の最も重要な責務の一つと認識し、5カ年計画以降のより長期的な視点でのCO_2削減についても検討を開始しました。これは2030～2050年を想定したもので、当社のあるべき姿とその実現に向けた方策を検討しています。

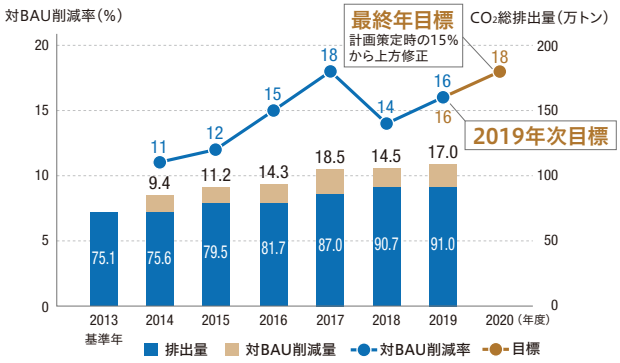
注記
環境行動計画でのCO_2排出量の算定では、過去からの目標値の整合性を考慮し、下記の通り、「環境負荷の全体像」と違うCO_2換算係数を用いています。
CO_2排出量＝Σ(各エネルギー使用量×各エネルギーのCO_2換算係数)
<エネルギーのCO_2換算係数>
(電力の係数の単位)$kgCO_2/kWh$ (燃料の係数の単位)$kgCO_2$/燃料の単位
電力:日本 0.42, 米国 0.709, ベルギー 0.292, フランス 0.061, ポーランド 0.986, 南アフリカ 1.096, 中国 0.983, タイ 0.687, インドネシア 0.790, オーストラリア 1.390, メキシコ 0.741, マレーシア 0.543
燃料:天然ガス(Nm³) 2.02, 都市ガス(Nm³) 2.29, LPG(kg) 3.007, LNG(kg)2.70,軽油(L) 2.64, A重油(L) 2.677, 灯油(L) 2.49, 産業用蒸気(MJ)0.06

CO_2排出量・売上高原単位※の推移（NGKグループ 全生産拠点）



※売上高原単位の推移は2013年度を100として算出。

対BAU削減率※の推移（NGKグループ 全生産拠点）

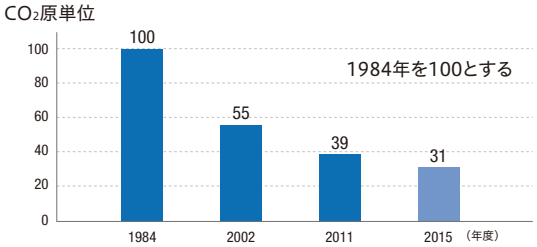


※対BAU削減率：削減しない場合の排出量に対する削減量の割合。

環境に優しいプロセスの導入

NGKグループでは、生産効率の向上や排熱の回収・利用の促進、エネルギー効率の高い設備導入などによって、生産に伴う環境負荷の低減に努めています。また、競争力強化を目指し、「新・ものづくり構造革新」の活動により、さらに進化したエコプロセスを構築していきます。

連続焼成炉 導入年代別CO_2比較



※代表的な生産設備である連続焼成炉のCO_2原単位削減推移。

CO_2排出削減の方策と効果

NGKグループでは、海外での生産が拡大する中、グループ全体のCO_2排出削減を図るため、海外拠点での生産の効率化に注力しています。これまで国内で実施した革新的製造プロセスの導入や設備改善、運用改善などを海外の生産拠点にも積極的に展開するほか、汎用設備を対象とした省エネルギー活動を推進し、着実に成果を積み上げています。

<CO_2排出削減に向けた主要な取り組み>

区分	方策	効果（2019年度）
生産プロセスの高効率化	海外拠点での生産効率化の主な取り組み ・革新的製造プロセスの導入 ・設備改善 ・運用改善	CO_2 削減効果（1.7万トン） 国内　0.7万トン 海外　1.1万トン このうち ・生産プロセスの改善 国内　0.4万トン 海外　1.0万トン ・汎用設備の省エネ活動 国内　0.3万トン 海外　0.1万トン
グループ会社への省エネサポート	海外拠点での省エネ推進 ・当社独自の省エネ事例集とガイドライン英語版を制作、海外拠点に展開 ・本社スタッフが現地を訪問、現地従業員と共同で実施	
汎用設備の省エネ活動	水平展開した主な改善 ・ボイラーの高効率化更新 ・エアーや蒸気の漏れの防止、使用量の適正化 ・照明のLED化 ・空調機器の更新と運転条件の適正化	

汎用設備と建物の省エネ化

NGKグループでは、従来から照明・空調・蒸気・工場エアーなどの汎用設備の省エネ活動に取り組んでいます。汎用設備の省エネは、共通するノウハウ情報を本社部門から各拠点に水平展開することで、効率的により大きな成果につなげています。

また、建物についても新設・更新時に大幅な省エネ・ZEB（ゼロエネルギービル）化を図っています。

(1)本社工務部門から海外生産拠点への省エネサポート

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

(2)省エネ事例集、ガイドライン冊子の発行・配布

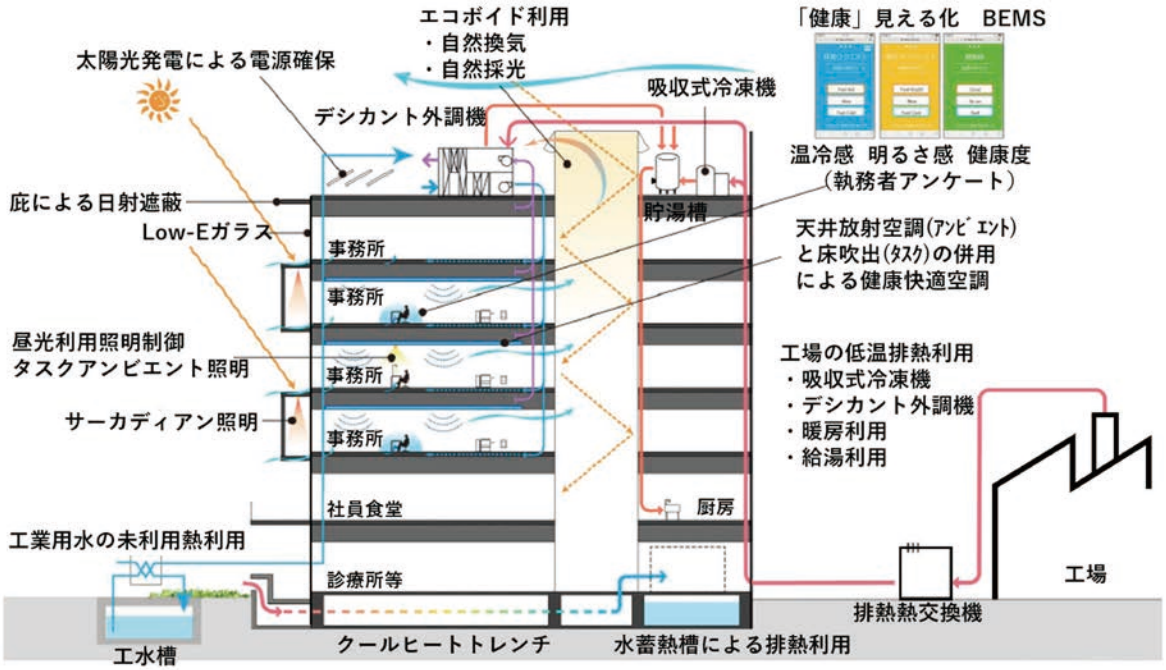
省エネ事例集やガイドラインは、電子版にてグループ内で情報を共有するほか、生産現場で活用しやすいように、冊子を発行し、国内外の全生産拠点に配布しています。(日本語版、英語版)。これらの資料が現場での自主的な活動を活性化し、さらなるCO_2削減につながるものと期待しています。

(3)建物の省エネ化に向けた取り組み

建物の更新・新築時には、積極的に高効率機器や再生可能エネルギーの導入を図るほか、隣接する自社工場の低温排熱の有効利用や自然換気・自然採光等、立地条件等を考慮した対策を検討し、大幅な省エネを図っています。名古屋事業所瑞穂地区に新たに建設した新事務・厚生棟(2020年1月完成)はこれらの工夫により、基準に対しCO_2排出量を半分以下に削減できる「ZEB(ゼロエネルギービル)指向型オフィスビル」となりました。この建物は国土交通省の「サステナブル建築物等先導事業(省CO_2先導型)」に採択され、先進的な省CO_2対策が高い評価を受けました。

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

新事務・厚生棟



グループ会社における地球温暖化防止の取り組み

NGKスタンガー・北陸エナジス

廃棄処分となった顧客のガス開閉器を回収し、リサイクルする取り組みを実施しています。この機器には、大きな地球温暖化係数を持つSF_6（六フッ化硫黄）が絶縁用に封入されており、回収機器の解体時にはSF_6を大気に放散させることなく全量回収しています。2019年度のSF_6回収量は910kgで、CO_2に換算すると約20,800トンに相当します。

NGKセラミックスポーランド

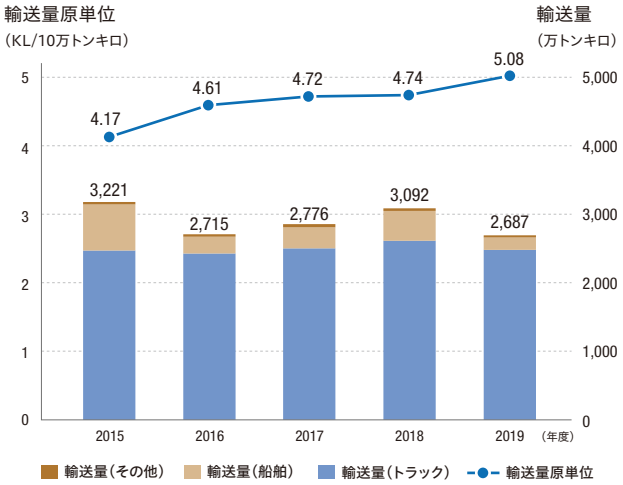
2011年から生産量の大半を占める炭化ケイ素（SiC）製ディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）のプロセス改善に注力しています。生産工程の中でもエネルギー使用量の多い焼成・乾燥工程に対して、さまざまな改善活動を実施してきました。名古屋事業所から水平展開された改善技術をはじめ、常に新しい改善に取り組み、CO_2削減に努めています。

NGKメタルズ

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

サプライチェーン（物流工程）でのCO_2削減

日本ガイシでは、物流に伴うCO_2の削減について、輸送量原単位を省エネ法の評価に則り5年度間平均で1%度／年改善することを目標に定め、積載率向上やモーダルシフトなどの削減対策に取り組んできました。ここ数年間は製品構成の変化により船舶輸送案件の減少が影響し、輸送量原単位は悪化傾向にあります。2019年度は、5年度間平均で5.1%／年の悪化となりました。



「グリーン電力」の導入

日本ガイシは、環境と調和した企業活動の一環として、2002年からグリーン電力（風力、太陽光、バイオマスなどで発電される電力）を導入しています。日本自然エネルギー株式会社と「グリーン電力証書システム」に基づいた契約を締結し、年間200万キロワット時のバイオマス発電を委託しています。

この電力は日本ガイシ本社ビルの年間使用電力量の約6割にあたり、これによるCO_2削減効果は年間約1,000トンと、約71,000本のスギの木の年間CO_2吸収量に相当します。

グリーン電力証書
The Certificate of Green Power
日本ガイシ株式会社 殿
Green Power
発電電力量: 2,000,000kWh
発電期間: 平成30年4月～平成31年3月
発電方法: 自然エネルギー発電（バイオマス発電）
発行日: 令和元年5月24日

資源の有効利用

NGKグループは、生産プロセス改善による歩留まりの向上、工程内での原材料の再使用などにより排出物の発生抑制に努めるとともに、再資源化による最終処分量の削減にも注力し、資源循環を推進しています。

生産活動に伴う排出物削減

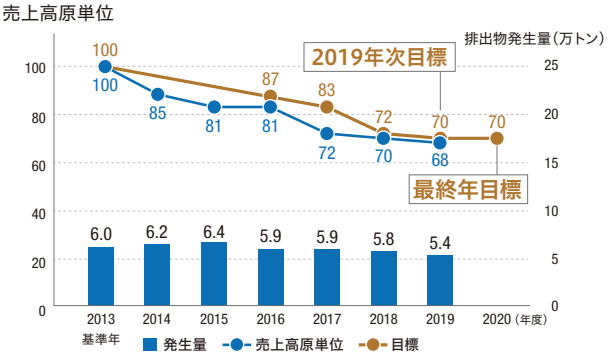
NGKグループは、排出物削減においても5カ年目標の達成に向け、CO_2と同様に年次改善計画を立案・管理して排出物の発生抑制を推進しています。

2019年度はCO_2と同じく、主要製品の需要減および円高などの不利な条件がありましたが、売上高原単位は前年度から改善され、年次目標を達成し、昨年度に続き5カ年目標にも前倒しで到達することができました。これは各工程での原料利用率と歩留りの改善、工程内での再利用など製造部門の継続的な改善活動の成果です。

一方、2013年度を基準とした生産量原単位の改善率を示す対BAU削減率は24%と年次目標を達成し、5カ年最終目標23%も一年前倒しで達成しました。

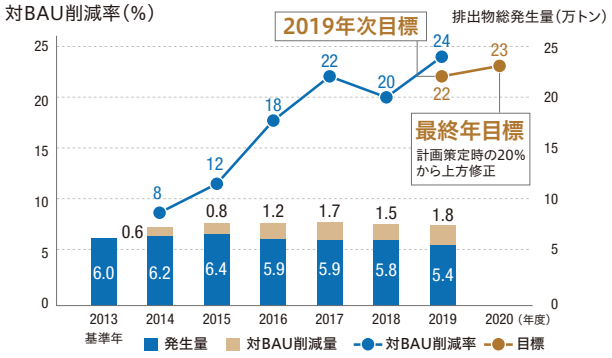
2020年度もこれまでの活動を継続推進し、さらなる改善を目指していきます。

排出物発生量・売上高原単位※の推移（NGKグループ 全生産拠点）



※売上高原単位の推移は2013年度を100として算出。

対BAU削減率※の推移（NGKグループ 全生産拠点）



※対BAU削減率：削減しない場合の排出量に対する削減量の割合。

資源循環の推進

NGKグループでは、排出物の分別徹底や再資源化方法の探索などを通じて、排出物の再資源化の推進に取り組んでいます。

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

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

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

海外グループ会社の再資源化推進の事例

海外のグループ会社では、分別ルールを排出物のストック場所に掲示して見える形にしたり、排出物の分類とストックする容器の色を対応させることで分別の誤りをなくすなど、排出物の分別管理を徹底しています。

NGKセラミックヨーロッパ

NGKセラミックUSA

水資源に関するリスク管理と対応

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

水リスクの評価

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

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

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

＜潜在的な水リスクをもつ地域の海外生産拠点数＞

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

水利用に関するガイドライン

水利用の適正化を目指したガイドライン（実施状況のチェックリスト）を作成し、2015年度から国内外の全生産拠点での効率的な水利用の現状調査を行っています。今後、グループ内の各拠点や他社の事例調査を通じて、ガイドラインの充実を図るとともに、拠点での水利用の適正化の取り組みを促進し、将来の水需給の悪化に備えていきます。

グループ会社での水利用の効率化

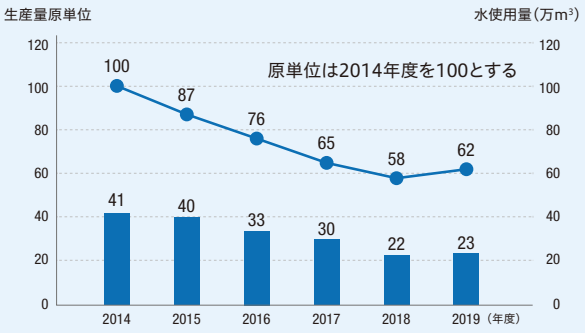
NGKセラミックスメキシコ

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

例えば、NGKセラミックスメキシコでは、製造工程で発生した排水を逆浸透膜でろ過し、再生水として冷却水やボイラー水、緑地散水などに再利用しています。生産ラインが本格的に立ち上がった2014年度以降、水使用量の生産量原単位は年々改善が進んでいます。

逆浸透膜を用いたろ過装置

水使用量原単位の推移（NGKセラミックスメキシコ）



調達先との連携

NGKグループでは、水資源への対応はサプライチェーン全体の課題と捉え、CSR調達ガイドラインを通じて水資源に関するリスク管理と水利用の効率化を取引先の皆さまにもお願いしています。取引先の皆さまにご理解・ご協力をお願いした結果、2019年度は国内の取引先の99.5%の皆さまから同意をいただいています。

生物多様性保全への対応

NGKグループでは、持続可能な社会の実現を目指す上で、生物多様性保全への対応を重要な課題の一つと捉え、以下の取り組みを行っています。

「愛知目標」の実現を目指す活動

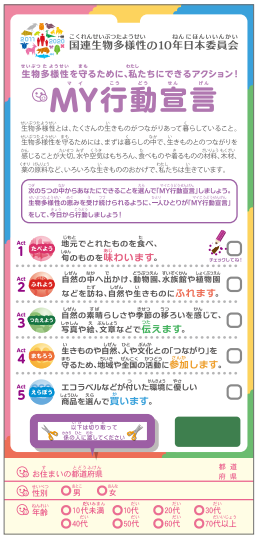
NGKグループでは、生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）で合意された国際目標「愛知目標」に対応する取り組みを進めています。

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

MY行動宣言参加の推進

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

日本ガイシはこの活動を従業員の啓発の機会として活用し、全従業員を対象にこれまでに累計で約5,200人の宣言を集めました。また、国内のNGKグループ会社にも水平展開を図っており、グループ全体の累積で約6,500人の宣言を集めました。



MY行動宣言カード

愛知目標			当社グループの活動
目標1	普及啓発	人々が生物多様性の価値と行動を認識する	・従業員への環境教育、次世代教育 ・調達先との連携 ・MY行動宣言参加の推進 ・従業員へのボランティア参加の呼びかけ
目標4	持続可能な生産と消費	すべての関係者が持続可能な生産・消費のための計画を実施する	環境貢献製品の拡販、CO_2排出量の削減、資源の有効利用、調達先との連携
目標5	生息地破壊の抑止	森林を含む自然生息地の損失が少なくとも半減、劣化・分析が顕著に減少する	植林や環境保全活動への従業員のボランティア活動、社有地の生物調査/適正管理
目標8	化学物質などによる汚染の抑制	化学物質・肥料・農薬の汚染を有害ではない範囲まで抑える	化学物質・大気・水質管理、大気汚染防止製品の拡販、調達先との連携
目標9	外来種への対応	侵略的な外来種を制御し、または、根絶する	社有地の生物調査/適正管理
目標11	保護地域の保全	少なくとも陸域の17%、海域の10%を保護地域などにより保全する	植林や環境保全活動への従業員のボランティア参加
目標14	生態系サービス	自然の恵みをもたらす生態系が回復・保全される	植林や環境保全活動への従業員のボランティア参加、社有地の生物調査/適正管理

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

調達先との協力

「CSR調達ガイドライン」に、水資源に関する取り組みとともに、生物多様性保全への取り組みの項目を追加しました。取引先の皆さまにご理解とご協力をお願いした結果、国内の99.5%の取引先さまより同意をいただきました。

社有地での生物調査

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

生物調査の様子

従業員のボランティア活動

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

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

また、日本ガイシ石川工場とNGKセラミックデバイス石川工場は、地域住民とともに根上海岸（石川県能美市）の清掃活動に参加しています。昨今、海洋プラスチックごみによる環境汚染が国際的に懸念されており、海岸の景観を損ねるだけでなく、生態系への影響が深刻な問題となっています。こうした問題を背景に、石川県の海岸愛護運動「クリーン・ビーチいしかわ」に毎年協力しており、2019年度は両工場あわせて109人が参加しました。

海外グループ会社においても積極的に取り組んでおり、NGKエレクトロデバイスマレーシア（マレーシアペナン州）では、マレーシア政府森林局の植林活動に協力し、ペナン州マレー半島地区のニボントゥバル森林保護区にマングローブを植林しました。この活動は植林を通して社員に自然保護や生態系維持の重要性を意識してもらうことを目的としています。88人の社員が参加し、500本におよぶマングローブの苗木を植えました。

ミズバショウ群生地の保全
（NGKオホーツク）

海岸清掃
（日本ガイシ 石川工場、NGKセラミックデバイス石川工場）

マングローブの植林
（NGKエレクトロデバイスマレーシア）

環境教育とコミュニケーション

日本ガイシは環境基本方針で、従業員の環境意識向上のための教育・広報活動を行動指針に掲げ、さまざまな環境教育・啓発活動を継続的に実施しています。従業員一人ひとりが環境問題に対する理解を深め、自覚を持って環境保全活動に当たることを目指します。また、小学校への出前授業など、さまざまなステークホルダーを対象に環境イベントや情報発信などを実施し、環境意識の向上に取り組んでいます。

地域社会への貢献

小学校や児童館での出前授業を実施

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

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

※環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）：2000年に中部地域の産業界が中心となり設立された任意団体。環境に関する情報発信を行い、「循環型経済社会」の構築を目指すことを目的として活動。日本ガイシは設立当初から企画運営に参画。会員数は約270社（者）。

企業に向けた情報発信

環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）で日本ガイシが幹事を務める分科会では、企業の環境経営に関するテーマ（低炭素・資源循環・生物多様性・水資源・環境関連法令など）のセミナーや視察を年間数回開催し、会員に向けて情報発信しています。

環境意識の向上

社内での環境教育

日本ガイシの環境基本方針の趣旨や内容を理解するため、環境マネジメントシステムに関する教育を階層別に実施しています。また、環境管理に関わる担当者を対象とした環境専門教育および従業員全員を対象とする環境特別教育も実施しています。

・2019年度の環境専門教育

①「環境法関連設備の届出と対応について」
9月に述べ4回実施、計189名参加。

②「フロン類使用機器の管理について」
3月に4回講習会を予定したが新型コロナウイルス感染症防止のため資料回覧のみ実施。

資格取得の推進

法規制などを遵守した環境保全活動を継続的に行うため、各事業所の運営に必要な公害防止に関わる管理者を対象として、法定資格者の育成と能力向上に努めており、環境関連の法的資格の取得に当たっては部門ごとにサポートを行っています。

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

<2019年度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			
81人	99人	19人	19人	17人	3人

eco検定の取得支援

日本ガイシでは、従業員一人ひとりが、環境に関する幅広い知識と、高い環境意識を身につけることを目的として、従業員のeco検定※受験を支援しています。

希望者には参考書などの貸し出しや、受験費用の補助を行い、これまでに、日本ガイシの全従業員の20%以上に当たる845人が合格しました。

<eco検定合格者数>

年	2015	2016	2017	2018	2019
合格者数	94人	120人	125人	90人	37人

※eco検定:東京商工会議所が開催する環境社会検定試験。環境問題に関する幅広い知識を問われる。

NGKエコポイント制度

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

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

NGKエコポイント成果を寄付

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

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

製品による環境社会貢献

NGKグループは、事業活動を通じた社会貢献が企業の最も重要な使命の一つと考えます。創立から約1世紀にわたり蓄積した技術を生かして、地球環境への負荷を低減する製品・技術を開発し、提供していきます。

環境貢献製品の開発と普及

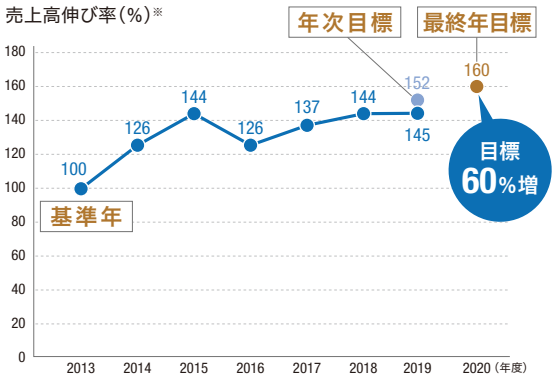
2016年度からスタートした第4期環境行動5カ年計画では、環境貢献製品の2020年度売上高として、2013年度比60%増（かつ全製品に占める売上比率50%以上を維持）を目標にしました。

2019年度の環境貢献製品の売上高は2013年度比で45%の増加にとどまり、年次目標の52%増を達成できませんでした。新型コロナウイルス感染症の影響による世界経済の冷え込みなどにより、計画時より需要が悪化したためです。

2020年度も新型コロナウイルス感染症の影響で前半は需要が回復せずに5カ年計画最終目標の達成は困難が予想されます。

環境貢献製品は、昨年度登録されたFGANおよび紫外LED用マイクロレンズの2製品が加わり、現在9製品のラインナップとなっています。今後もZNB（亜鉛二次電池）や燃料電池、CO_2分離膜などの新たな環境貢献製品の開発にも注力していきます。

環境貢献製品の売上高伸び率（NGKグループ）



※売上高伸び率の推移は2013年度を100として算出。

当社の環境貢献製品の定義

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

NGKグループの環境貢献製品

ハニセラム®

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

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

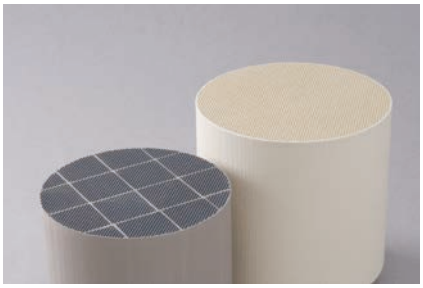
日本ガイシが生産したハニセラムが1年間で削減できる窒素酸化物（NOx）※1の量は、年間400万トン。これは、日本の年間NOx排出量※2の約2倍に相当します。

※1 排ガスシステムを搭載していない新車に同システムを搭載していると仮定。
※2 出典：OECD Environment Statistics（2012）。

NOx除去量 年間 400 万トン

ディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）

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



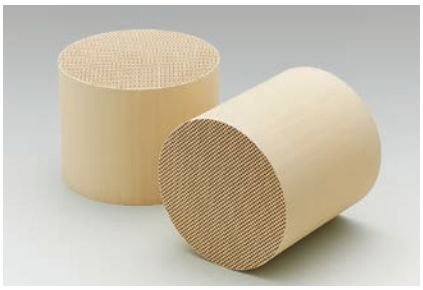
PMを最大 99% 除去

ガソリン・パティキュレート・フィルター（GPF）

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

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

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



車載用高精度NOxセンサー

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

NAS®電池

化石燃料を使わず、二酸化炭素（CO_2）を排出しない再生可能エネルギーの普及が進んでいます。NAS電池は、自然現象に左右される風力発電や太陽光発電の出力変動を充放電で吸収し安定化することができます。

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

出力580MW　放電容量4000MWh　稼働実績200カ所以上

※2020年6月時点。

低レベル放射性廃棄物処理装置

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

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

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

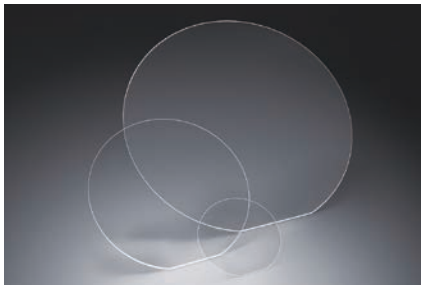
放射性廃棄物処理の重要性　原子力発電所などの放射性管理区域で発生する廃棄物の処理・処分に関しては、放射性物質の放出・漏洩を防止することが最重要で、一般の廃棄物とは異なった処理・処分をしなければなりません。

波長制御乾燥システム

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

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

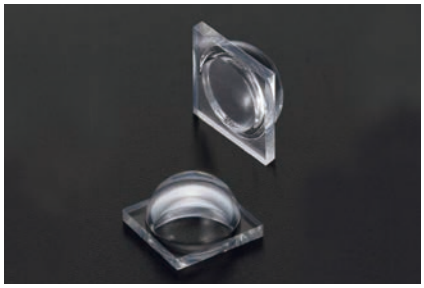
窒化ガリウム（GaN）ウエハー「FGAN®」



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

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

紫外LED用マイクロレンズ

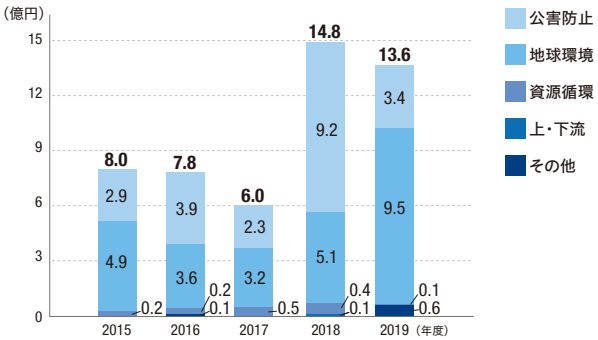


紫外LED用マイクロレンズは、日本ガイシが開発した石英ガラス製レンズで、水銀ランプに代わる紫外LEDに使われます。水や空気の殺菌などの用途で普及している紫外線光源には現在、水銀ランプが用いられていますが、水俣条約の規制を背景に今後、使用が禁止となる可能性があるため、水銀を用いない紫外LEDへの関心が高まっています。当社製紫外LED用マイクロレンズは紫外LEDチップを格納するキャビティ（空間）を備えた形状に特徴があり、紫外LEDの効率を高め、同時に低コスト化も実現します。

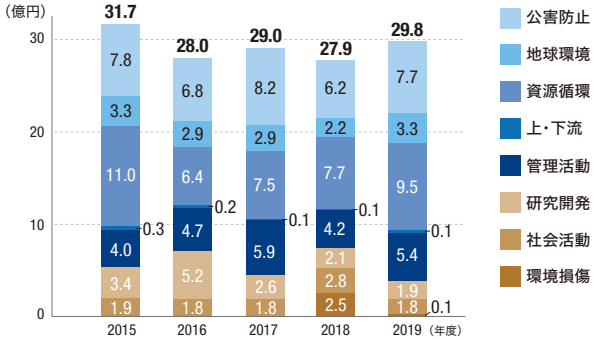
環境会計

日本ガイシは、環境経営の重要な指標として環境会計を導入し公表してきました。2007年度からは、従来の環境保全コスト（設備投資、費用）、経済効果、費用対効果に加え、CO_2環境効率と排出物環境効率を公表しています。

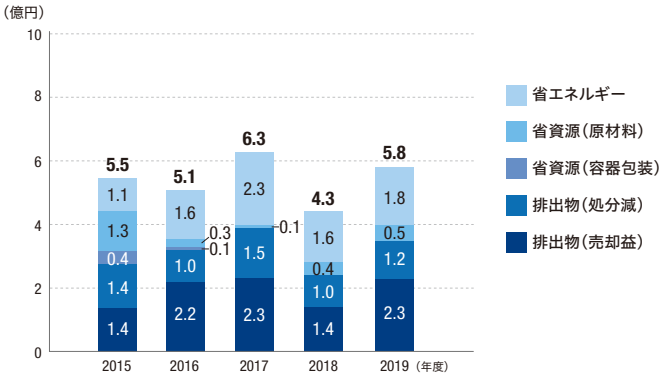
(1)設備投資（日本ガイシ・国内グループ会社）



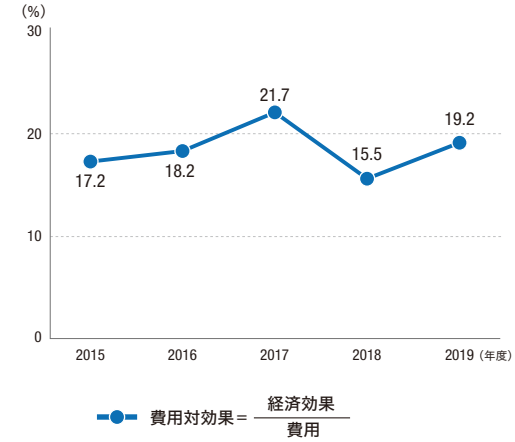
(2)費用（日本ガイシ・国内グループ会社）



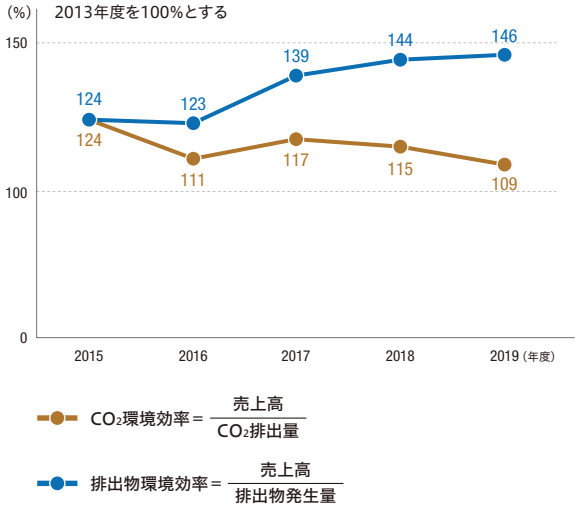
(3)経済効果（日本ガイシ・国内グループ会社）



(4)費用対効果（日本ガイシ・国内グループ会社）



(5)環境効率（連結）



※上記データは、2015年度までNGKエレクトロデバイス社他一部の製造子会社のデータが含まれていません。

Social
社会

ステークホルダーとのコミュニケーション：基本的な考え方 …… 40
人権：基本的な考え方 …… 42
お客さま：基本的な考え方 …… 43
品質活動体制 …… 44
全社を挙げて品質リスクの排除を強化 …… 45
海外拠点における品質活動への取り組み …… 47
全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」 …… 48
品質教育の強化 …… 49
お客さまの声を経営に生かす体制 …… 50
従業員：基本的な考え方 …… 51
労働安全衛生 …… 54
健康経営 …… 58
ダイバーシティ …… 61
ワーク・ライフ・バランス …… 66
人材育成 …… 70
労使の取り組み …… 74
公正・自由・透明な取引の実践：基本的な考え方 …… 75
公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底、CSR調達の推進 …… 76
サプライチェーンリスク評価、調達パートナーとのコミュニケーション活動 …… 78
地域社会：基本的な考え方 …… 79
留学生への奨学、生活支援 …… 80
地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動 …… 81
従業員のボランティア活動に対する支援 …… 84
地域社会との交流 …… 85

ステークホルダーとのコミュニケーション

NGKグループは、お客さま、取引先、株主・投資家、地域社会の皆さま、行政・国際機関、大学・研究機関、従業員に対する当社グループの理解を促進するとともに、全てのステークホルダーとの対話を通じて活動や取り組みを継続的に改善しています。

基本的な考え方

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

企業情報の開示と説明

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

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

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

<ステークホルダーへの対応>

ステークホルダー	対応	コミュニケーション(目的)	コミュニケーション(手段)
お客さま	お客さまからの信頼を獲得・維持するために、長期的かつグローバルな視点に立ち、地球環境の保全と社会の安全・安心を実現する商品やサービスの提供を通じて、新たな価値の創造に取り組みます。	CS向上 品質向上	公式HP お問い合わせ窓口 展示会への参加 オープンイノベーションの実施
調達パートナー	NGKグループは、「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」を調達の基本方針として、サプライチェーンを構成する調達パートナーの皆さまとともに公正、自由、透明な取引に努めています。また、「取引先ヘルプライン」を設置し、重要なお問い合わせを見逃さずに対応することで、公正な取引関係の維持に努めています。	公正、自由、透明な取引の実現 取引先企業と情報交換 より良いサプライチェーンの構築	業績説明会 取引先ヘルプライン 国内外の取引先個別訪問
株主・投資家	経営情報、財務情報、商品・サービスに関する情報など、適時適切な情報開示に努めるとともに、対話を通じて期待にお応えし、企業価値の向上を目指します。	企業価値向上	株主総会 説明会 訪問・個別面談 IR関連イベントへの参加 社会的責任投資(SRI)への対応 公式HP
従業員	NGKグループは、従業員の人間性を尊重し、安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。また、一人ひとりが公平な処遇のもとで能力を最大限発揮できるよう、人材の成長を支援します。	従業員の人間性尊重 安全で働きやすい職場づくり 職場環境、ESの調査 理念・方針の浸透	社内報 英語版社内報「Global MIZUHO」 ビデオニュース 社内イントラネット 労使懇談会/労使協議会 組織活性度調査 CRS(Corporate Risk Survey)調査 ヘルプライン ホットライン
地域社会	各国、地域の社会的課題に関心を持ち、地域に信頼される企業市民であることを目指して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。	信頼される企業市民として 地域に根ざす	NPOなどとの協働活動 従業員のボランティア活動 労働組合と協調した社会貢献活動 工場見学/イベントへの招待
行政・国際機関	ともに社会課題解決を目指す主体として協力しあうため、国際的イニシアチブなどへ積極的に参加しています。	社会課題解決への取り組み促進	国際的なイニシアチブへの参加
大学研究機関	産学連携による研究・教育活動を通して、科学技術の発展や社会課題解決に貢献する技術の開発などを進めています。	科学技術の発展 社会課題解決に貢献する技術の開発	共同研究

人権

基本的な考え方

2019年1月に改定した「NGKグループ企業行動指針」では、従業員との関わりについて「人権尊重」と「安全・快適な職場環境の提供」を基本に、次のように定めています。

人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

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

安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

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

参考URL 従業員への取り組みについて
https://www.ngk.co.jp/sustainability/society/

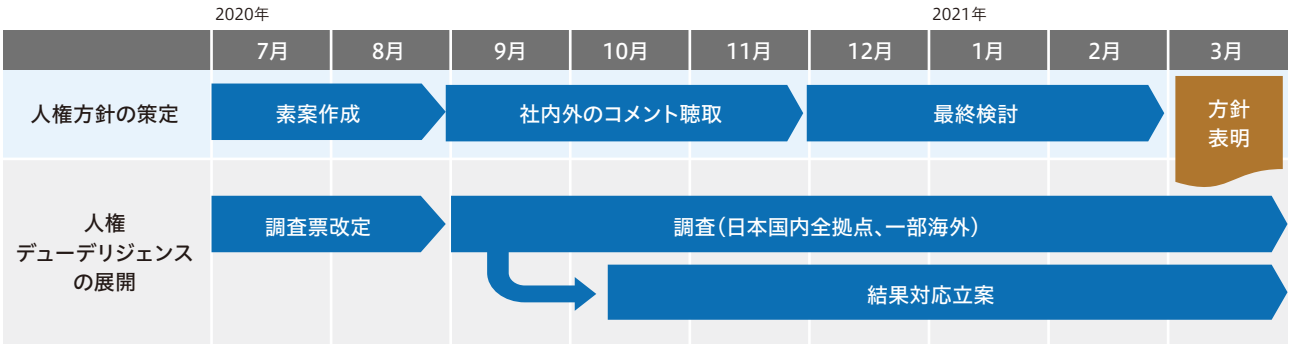
人権保護とHR委員会の設置

当社グループは、人権に関する国際的な規範を遵守するとともに、人種、国籍、性別などの従業員の多様性を尊重し、雇用の安定と機会均等を基本方針に多様な人材を登用しています。2020年４月には、より人権を尊重した企業活動やグループ全体で対処すべき人事課題を横断的に議論する組織として「HR委員会」を設置しました。

人権保護について2020年度は次の施策を重点的に進めていきます。

1. 人権方針の策定・表明

2. 全グループに人権デューデリジェンスの展開



お客さま

NGKグループは、より良い社会環境に資する製品・サービスの提供を最も重要な使命の一つと考え、お客さま視点に立った世の中に信頼される品質づくりに努めています。

基本的な考え方

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

品質方針

品質を大切にし、お客さまと世の中に信頼され役立つ製品とサービスを提供する

2020年度 品質目標

問題をオープンにして業務品質の改善を加速する

2020年度の取り組み

2019年度は、前年度に取り組みを開始した「業務品質」※1の改善に対し、経営層への意識改革を図るための教育を行うとともに、契約内容を業務へ落とし込むための仕組みの強化に取り組みました。これにより各事業部では業務品質の改善が進み、活動も浸透してきました。

2020年度は、課長・係長クラスへの意識改革を図るため教育の裾野を拡大するとともに、「おかしい」と思うことは指摘する風土作りに取り組みます。

一方で製品品質については、従来から取り組んでいるQRE-P※2が部門で自律的に運用されるための部門体制の強化を図ります。

なお2020年度は、組織風土の改革を確かにするため、問題への気づきを促し、指摘を大切にする品質目標を設定しました。

※1 業務品質：お客さまとの約束を遵守するための仕事の仕組みのレベル
※2 QRE-P：製品の企画から量産に至る商品化プロセスにて、より効果的に品質リスクを排除する仕事の手順書；Quality Risk Elimination-Process

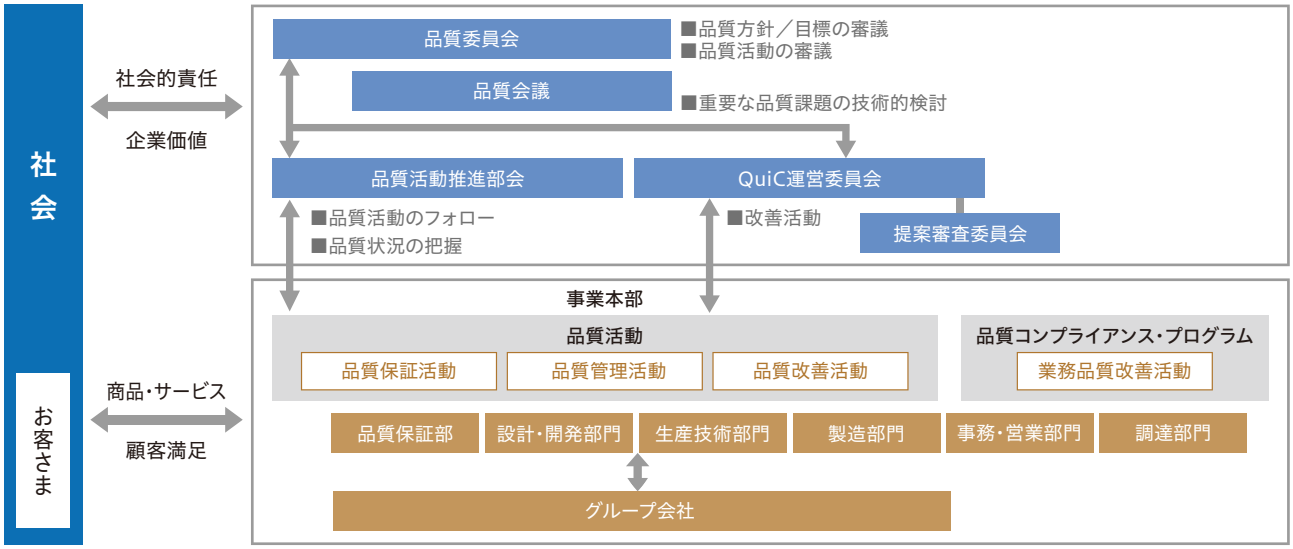
品質活動体制

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

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

2020年度の危機管理の見直しにより、重大な品質問題が発生した場合、法令・企業倫理など他の分野が関係する問題については、品質委員長がその担当委員会と連携して対応に当たります。技術的な問題については必要に応じて品質会議を開催して対策を立案し、品質委員長が発生部門の措置を指導します。

品質活動体系



＜ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況＞

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
ISO9001認証取得事業所／割合(%、グループ)	100	100	97	97	97

※2017年度以降、未取得のNGKセラミックスタイランドは認証取得に向けて準備中

全社を挙げて品質リスクの排除を強化

NGKグループの「品質活動ルール」

NGKグループでは、お客さまの品質要求の高度化や多様化、対象市場などの違いに、より的確に対応するために「NGK品質活動の再構築」の活動を全社で推進しています。

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

4つの「品質活動ルール」

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。

品質監視のルール

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

DR※機能強化のルール

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

※デザイン・レビュー、設計審査

重大な市場クレーム処置のルール

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

品質活動の有効性向上および仕事のやり方改革を目指して

製品実現において品質向上と品質リスク排除を強化するための仕事のやり方を示した業務プロセス（QRE-P：Quality Risk Elimination-Process）活動の全社展開を進めています。2019年度は、研究開発部門などが行う新製品開発における品質リスク排除を強化するために、「新製品開発の品質リスク未然防止活動に関するガイドライン」を全社規定に追加しました。その中で定めた、品質保証検討会を2回実施し、開発者だけでなく多数の有識者の知見を集め、品質リスク排除に関する市場で使われる前の議論を強化しています。

担当者が実務に活用できるレベルまで理解するには相当の練習と体験が必要なため、開発事案を対象として推進メンバーが担当者とともに作業することで理解が深まるように取り組んでいます。

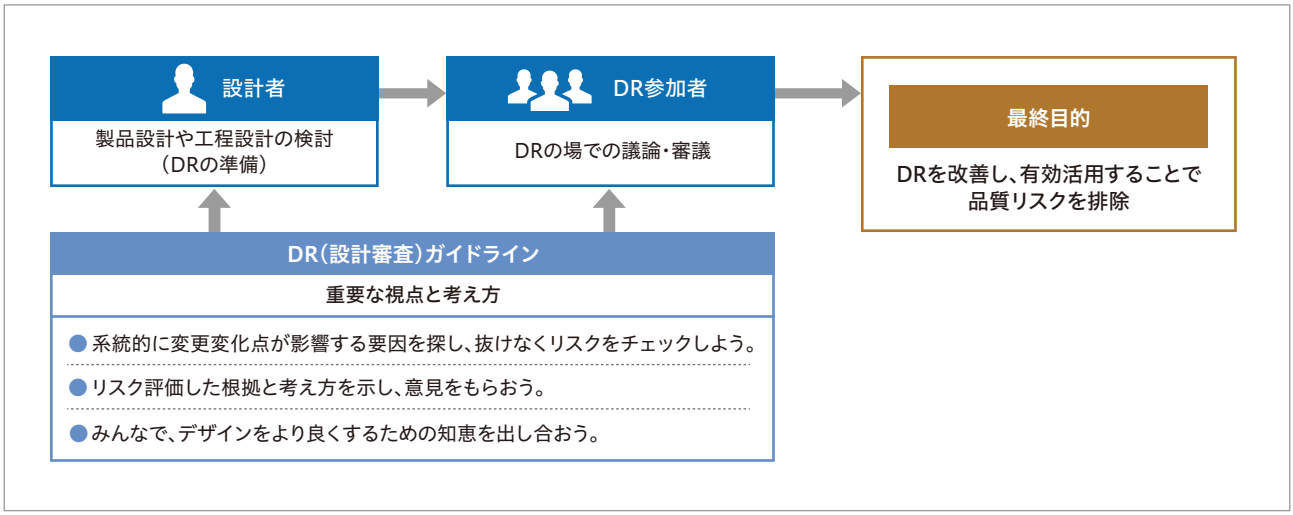
DR機能強化の活動

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

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

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

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



海外拠点における品質活動への取り組み

海外生産拠点では従来からそれぞれに適した品質システムを構築し、ISO9001認証またはIATF16949認証を取得して品質活動を行っています。

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

海外拠点での品質教育強化の取り組み

2019年度は、お客さまとの約束を遵守する業務の仕組みを点検し改善する「業務品質」の活動として、アメリカのグループ会社6社に対して品質コンプライアンス教育を実施しました。

品質コンプライアンスの理解と重要性の認識を図るために、がいしの受渡検査不整合の問題を紹介し、これに対するNGKグループの取り組みとルールを説明しました。

改善活動の海外への普及

NGKグループは海外での改善活動普及を目指す取り組みを行っています。

2019年の海外研修ではベルギーのグループ会社（ACE）を訪問し、以下を実施しました。

- 「改善（提案・小集団）って何？」をチームで議論し現地メンバーに発表
- 現地メンバーと工場内を観察し、問題点の抽出と改善方法についてのディスカッション
- 改善事例をプレゼンテーション

全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」

NGKグループでは、全従業員が参加する品質改善活動「QuiC（Quality up innovation Challenge）活動」を、2003年から展開しています。製品と仕事の質の向上を図るための小集団や個人による改善、提案活動で、優れた改善事例は全グループ会社で共有します。毎年7月には、優れた改善事例の横展開を目的に全社大会を本社で開催しています。

2019年度の全社大会は、製造部門とスタッフ部門の大会に分けて2日間開催しました。

製造部門の大会では国内外グループ会社6社を含めた13事例の活動発表が行われました。スタッフ部門の大会では、午前に「自走する組織の作り方」と題した基調講演、午後からはグループ会社3チームを含む8事例の発表を紹介しました。社員・役員も含め延べ約700人が全社大会を聴講しました。

＜提案活動参加率＞

	2017年度	2018年度	2019年度
製造部門	98%	100%	98%
非製造部門	93%	92%	85%
事務部門	—	—	60%
提案件数	約38,000件	約28,000件	約29,000件

製造部門

7月10日に開催した製造部門の大会では、ACCが最優秀賞を受賞しました。増加する需要に対応するべく検査能力の向上と不良低減を両立させ目標を達成しました。

スタッフ部門

7月16日に開催したスタッフ部門の大会では、NGKアドレックが最優秀社長感動賞を受賞しました。過去から積み重なる不要品番を営業部門や製造部門を巻き込んで整理し、スマートな製品管理を実現させました。

全社大会の受賞者および提案活動の優秀者を国内外の研修に派遣

海外グループ会社での研修

10月末～11月初旬にかけて、2018年度の提案優秀者4人と2019年度全社大会の最優秀賞受賞者2人をベルギーにあるグループ会社（ACE）に派遣しました。現地従業員とともに、お互い実施した改善事例を紹介し合い改善の重要性を共有しました。

国内研修

12月下旬には、2018年度の提案優秀者6人と2018年度全社大会の大会優秀賞・特別賞受賞者13人を沖縄に派遣し、QCサークル全国大会を聴講し、他社とNGKの違いなどをテーマとして意見交換を行いました。

海外グループ会社

ACEで現地の方とチームを組んでの研修風景

国内研修

QCサークル全国大会の派遣メンバー

品質教育の強化

NGKグループでは、製品の価値を高め、お客さまの期待に応えていくために、具体的なニーズを製品化に活用できるスキル習得を目指した、品質教育を実施しています。

具体的には、実務テーマを持ち寄って行う、実践教育と業務の仕組み改善を促進するための品質管理システム（QMS）の研修を、グループ会社を含め、継続的に強化しています。

＜2019年度の品質教育＞

教育名	開催日数と参加人数	目的
QCI	講義3日、相談会1回、報告会1日、延べ約40日 入社3年目技能職51人と中途採用者80人	データに基づく判断やQC7つ道具を演習し、QCストーリーに従った問題解決の進め方を実践
QCI教育のG社展開	講義2日、相談会3日、報告会1日、延べ11日 双信電機（長野＆宮崎）：合計8人	NGKで実施しているQCIレベルの問題解決の実践研修
品質基礎II	講義4日、指導会3回、報告会1日、延べ約45日 入社3年目スタッフ技術職62人+G社2人	外部講師と社内講師による、品質管理に活用する統計的手法の習得と業務課題に沿った問題解決の実践
失敗学と創造学研修	講義1.5日、演習4日、発表会1日、延べ6.5日 延べ155人	失敗に学ぶための分析力と展開力を講義と演習で習得する 管理職の意識改革強化のため、組織が陥りやすい失敗例の 特別講演を追加した
未然防止研修	講義1.5日　延べ16人	具体的なBtoB事例を用いて製造物責任法の基本を理解する 未然防止と再発防止の基本とリスク排除手段を理解する
	課題検討会：0.5日×4組　延べ20人	受講者の業務課題をテーマにした、未然防止活動を活性化するための仕事のしくみ改善研修
QMS研修	ISO/IATF規格解釈：各1日　延べ340人	規格の意図と要求事項の理解
	ISO/IATF内部品質監査員育成： 各2日、延べ122人	内部品質監査員の育成と認定
	監査員力量向上：1日　38人	QMSの実効性向上と品質コンプライアンス意識向上を目指した、プロセス監査の力量アップを図る
	VDA6.3プロセス監査：1日　33人	VDA規格で要求されるプロセス監査の理解

品質教育の強化点

QMS研修

品質保証の仕組みの実効性を高めるとともに、品質コンプライアンスの意識と知識を高めることを目指して、内部監査を有効活用できる人材育成を強化しています。2019年度は、内部監査員の力量向上講座において、研修内容を社外講師と協議してNGKグループ向けに調整したところ、受講者から好評だったため、今後継続的に強化していく予定です。

自主保全士試験に77人（1級31人、2級46人）の従業員が合格

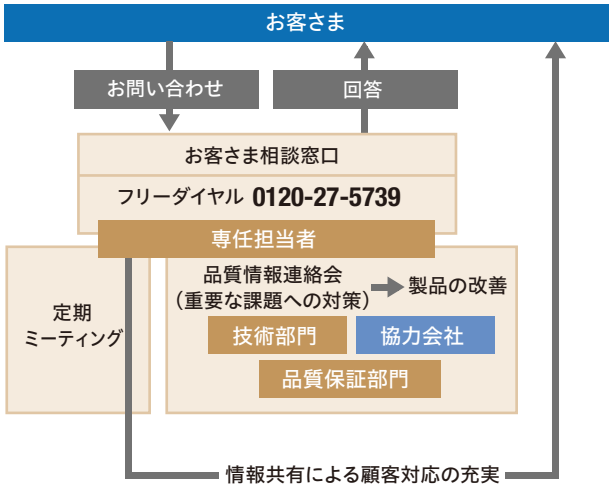
日本ガイシの自主保全活動に従事する製造部門や工務センターの従業員77人（1級31人、2級46人）が、10月に行われた自主保全士試験（日本プラントメンテナンス協会）に合格しました。この資格は品質管理や安全、機械保全に必要な幅広い知識と技能を持ち、自主保全活動の計画・立案、実践・指導ができると認められた者に与えられます。今後も、各製造現場の品質管理を向上するため、資格取得を推進していきます。

お客さまの声を経営に生かす体制

お客さま相談窓口の設置

日本ガイシは、産業用セラミックスのトップメーカーとして培ってきた技術を生かし、家庭用浄水器「C1（シー・ワン）」を製造・販売しており、お客さまの「声」に応える仕組みづくりを推進しています。

社内にC1専用の「お客さま相談窓口」を設置し、広くお客さまの声を製品やサービスに反映させる仕組みを構築しています。2019年度は、商品性能、取り付け方法、カタログ請求、修理・工事依頼など、電話やメールで約6,000件のご相談やお問い合わせをいただきました。



お客さまカード

C1を購入されたお客さまからお送りいただいた「お客さまカード」でもさまざまな声にお応えしています。

「お客さまカード」の情報は、「お客さまリスト」に登録し、カートリッジ交換時期のご案内など、サービスの向上に役立てています。

従業員

NGKグループは、従業員の人間性を尊重し、安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。また、一人ひとりが公平な処遇の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。

基本的な考え方

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

人権尊重

●人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

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

安全・快適な職場環境の提供

●安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

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

従業員基本情報

<従業員数>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員数(人)※1	日本ガイシ		3,700	3,937	4,142	4,119	4,224
	NGKグループ		16,667	17,517	18,783	20,115	20,000
男女別従業員数(人)	日本ガイシ※2	全体	3,717	3,939	4,136	4,355	4,529
		男	3,247	3,440	3,621	3,807	3,951
		女	470	499	515	548	578
		女性比率(%)	12.6	12.7	12.5	12.6	12.8
	NGKグループ	全体	16,805	17,824	19,406	20,578	20,409
		男	12,855	13,620	15,013	16,167	16,010
		女	3,950	4,204	4,393	4,411	4,399
		女性比率(%)	23.5	23.6	22.6	21.4	21.6
雇用形態別従業員数(人)	日本ガイシ	正社員	3,717	3,939	4,136	4,355	4,529
		契約社員	150	131	398	507	464
		派遣社員	299	322	392	389	395

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

<エリア別従業員構成比>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
エリア別従業員構成比(%)	NGKグループ	日本	39	39	38	37	39
		アジア	29	29	27	25	23
		欧州	14	15	18	21	21
		北中米	17	17	16	16	15
		その他	1	1	1	1	1

<従業員の状況>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
平均年齢(歳)	日本ガイシ	全体	38.6	39.0	38.7	39.0	38.8
		男	38.6	39.1	38.7	38.1	39.0
		女	39.2	38.9	38.6	39.1	38.6
平均勤続年数(年)	日本ガイシ	全体	15.0	14.1	13.7	14.1	13.7
		男	14.8	14.0	13.6	14.1	14.4
		女	16.3	15.1	14.6	15.1	14.9
平均給与(円)	日本ガイシ		7,746,664	7,861,726	7,852,010	7,888,094	7,770,318

<離職率>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
離職率(%) (正社員のみ、定年退職を除く)	日本ガイシ	全体	1.2	1.1	0.8	1.4	1.5
		男	1.2	0.9	0.7	1.2	1.3
		女	1.6	2.0	1.9	2.9	2.8

<自主退職率>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
自主退職率(%) (正社員のみ、定年退職を除く)	日本ガイシ	全体	0.7	0.8	0.8	1.2	1.5
		男	0.6	0.7	0.6	1.0	1.3
		女	0.8	1.7	1.7	2.5	2.6

※自主退職率の数値は「年間の自己都合退職者数／年間の退職者数」により算出。

<新入社員3年定着率>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
新入社員3年定着率(%)	日本ガイシ	全体	95.1	94.3	94.6	92.6	93.5
		男	94.8	89.2	94.8	97.6	95.2
		女	90.0	100.0	80.0	83.9	85.1

一般職人事制度改定

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

制度改定の要点

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

評価
- 年功的な評価から各人の努力や成果がより適正に反映される処遇の実現。

65歳定年
- 60歳到達時点と同等の給与水準を維持。

日本ガイシの資格定義

基幹職：管理職
S　群：基幹職候補人材または高度なスペシャリスト
M　群：実務・現場を牽引する人物
J　群：一人前を目指し、一人前として活躍する人材

労働安全衛生

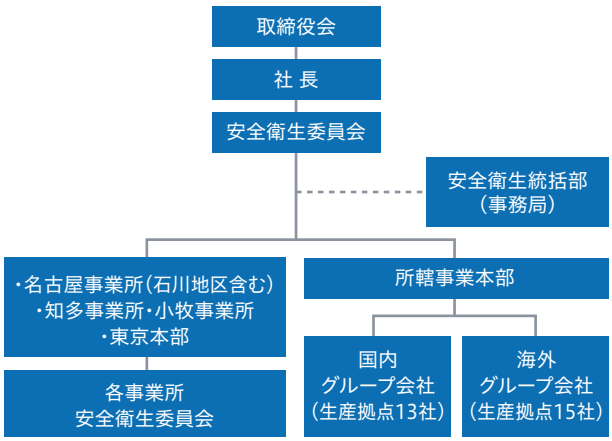
NGKグループは、安全衛生基本方針に基づき従業員の安全と健康確保を組織的／継続的に達成する仕組みとして労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、厳格な運用とリスクアセスメントによる安全対策を徹底して行い、グループ全体の安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生基本方針

従業員一人ひとりの安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

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

安全衛生活動推進体制



安全衛生活動の強化

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

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

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

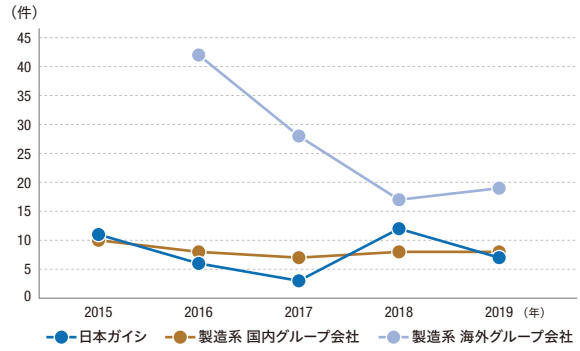
<2019年度の取り組み>

中期行動計画	年度実施項目	重点活動
リスクマネジメントの強化	重篤・重大災害リスクの特定と未然防止対策（応急対策）	・グループ全体で、回転巻き込まれ／感電／爆発の可能性のある全ての設備／作業を再評価 ・重篤リスク／爆発リスクのある設備／作業のリスクアセスメントの見直しと応急的対策の実施
連結ガバナンス体制の充実	グループ会社のガバナンスの仕組みの定着化	・各社の残課題の完遂と監査によるフォロー ・全ての製造系グループ会社でマネジメントシステムの国際認証取得を推進 ・各事業本部の方針伝達・情報共有の網羅性の補強

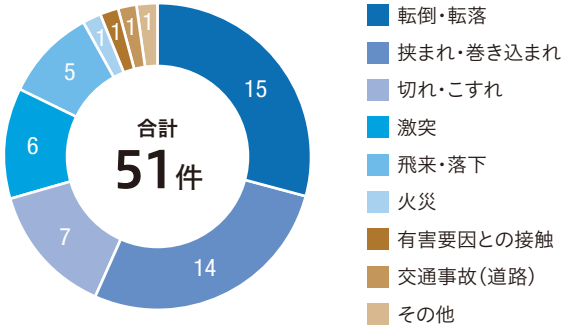
<業務上災害件数>

項目	報告範囲	区分	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
業務上災害件数	日本ガイシ	休業	2	3	1	4	0
		不休	9	3	2	8	7
		休業・不休計	11	6	3	12	7
	製造系 国内グループ会社	休業	4	3	0	1	1
		不休	6	5	7	7	7
		休業・不休計	10	8	7	8	8
	製造系 海外グループ会社	休業	–	30	20	8	13
		不休	–	12	8	9	6
		休業・不休計	–	42	28	17	19

業務上災害件数の推移



業務上不休災害以上の災害の種類:過去7年間:日本ガイシ



<強度率(1,000労働時間当たり休業日数)>

項目	報告範囲	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
強度率(%) (1,000労働時間当たり休業日数)	NGKグループ全体	–	0.026	0.013	0.193	0.012
	日本ガイシ	0.007	0.004	0.000	0.743	0.000
	国内グループ会社	–	0.009	0.000	0.000	0.005
	海外グループ会社	–	0.040	0.022	0.015	0.020
	全産業(日本・事業所規模100人以上)※	0.070	0.100	0.090	0.090	0.090
	製造業(日本・事業所規模100人以上)※	0.060	0.070	0.008	0.100	0.100

※厚生労働省 労働災害統計より。

<休業度数率(100万労働時間当たり休業災害件数)>

項目	報告範囲	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
休業災害度数率 (100万時間当たり休業災害件数)	NGKグループ全体	–	1.00	0.55	0.32	0.34
	日本ガイシ	0.29	0.34	0.11	0.40	0.00
	国内グループ会社	–	0.50	0.00	0.14	0.13
	海外グループ会社	–	1.42	0.91	0.34	0.56
	全産業(日本・事業所規模100人以上)※	1.61	1.63	1.66	1.83	1.80
	製造業(日本・事業所規模100人以上)※	1.06	1.15	1.02	1.20	1.20

※厚生労働省 労働災害統計より。

<職業病度数率>

項目	報告範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
職業病度数率(%)	日本ガイシ	0.00	0.11	0.11	0.10	0.00

<労災死亡者数>

項目	報告範囲	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
労災死亡者数(人)	日本ガイシ	0	0	0	1	0
	国内グループ会社・製造	0	0	0	0	0
	海外グループ会社・製造	0	0	0	0	0

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

労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証

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

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

一方、国内外の製造系グループ会社では、27社中23社でISO-45001またはOHSAS-18001の認証を取得しました。

<マネジメントシステムの認証取得状況>

項目	報告範囲	区分	2018年度	2019年度
労働安全衛生 マネジメントシステム取得状況	日本ガイシ	ISO-45001およびJIS Q 45100	100%	100%
	国内グループ会社(製造系12社)	ISO-45001	58%	100%
	海外グループ会社(製造系15社)	ISO-45001またはOHSAS-18001	40%	73%

※日本ガイシ／名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場、御嵩工場。

危険体感予知道場の設置

若年労働者や経験の浅い作業者による労働災害を削減するため、旧来の簡易的なトレーニングセンターに代わり知多事業所内に450m²の広さの「危険体感予知道場」を設置し、社外で経験を積んだ専任の社員による安全教育を実施しています。

道場内にはクレーン、回転体巻き込まれや挟まれなどの危険体験装置、マネキンなどが社内で発生した労働災害を模擬して配置されており、一般的な危険体感訓練に加え、より実践的な「疑似体験」を通して危険に対する感度を磨く教育プログラムとなっています。

2020年は危険体感VR（仮想現実）とCGも導入し、既存の危険体感機器と座学と組み合わせた新教育プログラムにより、危険感受性のさらなる向上を目指します。

約1,700名

「危険体感予知道場」安全教育 2019年度受講者数

安全ベストの着用

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

安全PEM開催

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

健康経営

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

2018年4月

代表取締役社長 大島 卓

長時間労働の削減

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

＜残業時間推移＞

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
就業時間・残業時間（年間所定 1,919時間）	日本ガイシ・一般職	年間総労働時間	2,087	2,069	2,072	2,081	2,059
		月平均残業時間	24.9	23.7	24.3	25.2	23.7
	日本ガイシ・基幹職を含む	年間総労働時間	2,079	2,067	2,089	2,087	2,056
		月平均残業時間	23.7	22.9	23.4	25.2	23.6
	日本ガイシ・製造部門	年間総労働時間	2,140	2,102	2,129	2,129	2,067
		月平均残業時間	26.7	24.7	25.7	27.3	24.4
	日本ガイシ・製造部門以外	年間総労働時間	2,053	2,051	2,077	2,050	2,052
		月平均残業時間	22.4	22.3	22.4	24.0	23.2

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規従業員も含めた長時間労働者に対し、産業医による面談と健康診断を継続的に実施しています。その状況については毎月開催する各事業所の安全衛生委員会で報告し、時間外労働の削減の徹底を促しています。

2019年度は特定基幹職の長時間労働が常態化したため、各事業本部より指導を実施しました。

＜長時間労働者の面談者数＞

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
長時間労働者の面談数（人）	日本ガイシ	全体	226	108	85	243	78

※人数は延べ人数。

心身の健康増進を図る活動を推進

メンタルヘルスの「4つのケア」

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

2019年度も全従業員を対象にストレスチェックを実施しました。その結果を元に集団分析を行い、高ストレス者の比較的多い職場のマネージャーを対象に、自職場における対人関係の改善や環境改善を進めるための研修を実施し、半年間かけて改善を目指すプログラムに取り組んでいます。

<4つのケア>

1 セルフケア

2 ラインケア（管理監督者によるケア）※近年重点的に取り込む

3 事業場内産業保健スタッフによるケア

4 事業場外資源によるケア

<ストレスチェック受検率>

単位(%)

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

階層別メンタルケア教育

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

2019年度はメンタル不調者の多い地区の基幹職向けに研修を実施し、早期発見・早期対応・早期復調へとつなげる展開を図っています。

<階層別メンタルケア教育の実施>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
階層別メンタルケア教育(人)	日本ガイシ	全体	558	1,009	402	567	614
		新入社員	199	234	158	192	143
		一般職	272	325	181	306	339
		基幹職	87	450	63	69	132

<ハラスメント教育>

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
講演会開催数	11	6	5	5	5
参加者数(人)	277	326	350	464	419

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

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

＜健康診断受診率＞

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	目標
定期健康診断	日本ガイシ	対象人数	3,846	4,035	4,266	4,683	4,936	
		受診者数	3,794	3,946	4,230	4,601	4,855	
		除外人数※	52	89	36	82	81	
		受診率(%)	100	100	100	100	100	100

※産休、休職者など。

＜喫煙率＞

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

＜メタボ検診受診率＞

項目	報告範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
メタボ健診受診率(%)	日本ガイシ	84.5	84.8	86.3	86.3	集計結果は2020年11月頃
メタボ該当者率(%)	日本ガイシ	15.7	13.2	13.1	14.3	
メタボ指導実施率(%)	日本ガイシ	42.1	59.1	58.6	56.7	

＜健康増進の取り組み参加者数＞

(単位:人)

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

感染症などグローバルな健康問題への対応

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

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

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

健康経営優良法人

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

2020
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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(健保)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。

ダイバーシティ

NGKグループは、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性によらず、雇用の安定と機会均等を基本方針に多様な人材を登用しています。また、従業員の自主・自立を促すことを目指し、会社への貢献度に応じて公正に処遇し、必要な人事制度の構築に取り組んでいます。

<新卒採用> ※新卒紹介予定派遣は除く

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
新卒採用(人)	日本ガイシ	全体	68	154	111	155	143
		男	58	127	96	122	115
		女	10	27	15	33	28

<新卒採用 女性比率>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性比率(%)	日本ガイシ	全体※	29	23	31	28	23
		事務系　目標30%	42	27	42	44	52
		技術系　目標20%	13	20	22	24	27

※対象はスタッフ職。

<中途採用>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
中途採用(人)	日本ガイシ	全体	200	158	135	115	105
		男	185	139	121	101	87
		女	15	19	14	14	18

ダイバーシティ推進体制

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

LGBTへの理解を深めるセミナーを開催

日本ガイシは、経営層を対象にLGBTに関するセミナーを初開催しました。

今回の研修は、LGBTも含め誰もが働きやすい職場づくりのために会社として取るべき対応などを学び、性の多様性や人権尊重への理解をより深めることを目的としています。

研修では、on the Ground Project代表の市川武史さんが「企業とLGBT等性的マイノリティ～誰もが働きやすい職場づくりをめざして～」をテーマにLGBTに関する基礎知識やリーディングカンパニーの取り組みなどを紹介しました。LGBTへの無知は企業リスクになり得るとし、正しい理解を持って従業員の能力や多様性を尊重し、誰もが働きやすい職場をつくることが会社の成長にもつながると話しました。今後、同様の研修をNGKグループ全体でも展開していく予定です。

女性の活躍を推進

女性基幹職(管理職)の登用

NGKグループでは、性別を問わず意欲と能力のある人が持てる力を発揮する機会を増やすよう努めるとともに、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

<女性従業員比率>

項目	報告範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性従業員比率※(%)	日本ガイシ	12.6	12.7	12.5	12.6	12.8

※ 全従業員に占める割合。

<基幹職(管理職)人数>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
基幹職(管理職)人数	日本ガイシ	全体	803	824	865	890	900
		男	789	808	848	870	874
		女	14	16	17	20	26
		うち部長職以上	3	3	4	4	5
		女性割合(%)	1.7	1.9	2.0	2.2	2.9
	海外グループ会社	女性割合(%)	16.6	15.3	21.0	16.0	20.2

<女性取締役>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性取締役(人)	日本ガイシ	全体	ー	ー	12	12	13
		女	ー	ー	1	1	1
		割合(%)	ー	ー	8.3	8.3	7.7

人事制度改定により女性の活躍を推進

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

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

キャリア相談窓口の設置

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

早期復職支援制度導入

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

▶ P67 ワーク・ライフ・バランス-早期復職支援

育休復職者研修の実施

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

J群事務職キャリアデザイン研修を実施

2017年の一般職人事制度改定（職群統合、65歳定年延長）を受け、今後のキャリアや働き方を考える機会として、J群事務職キャリアデザイン研修を実施しました。本研修を通して、周囲の期待・自身の能力や価値観を確認し、今後のキャリアを中長期的な視点で主体的に考え行動に移していくことを目的としています。講師からの情報提供のみならず、個人ワークやグループでの共有を通し、自己理解を深める機会となりました。

女性活躍プロジェクト「Surprising Women.」

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

2019年度はJ群事務職の職域拡大を後押しするため、本人とその上司に向けてアンケートを実施し、課題解決に向けたヒントを回答者に展開しました。

また、J群スタッフ職の女性社員向けにキャリアデザインワークショップを実施し、先輩社員との交流や参加者間のワークショップなどを通して、漠然とした将来への不安を払拭し、今後のキャリアを主体的に考えていけるような機会を設けました。

浜田塾を開催

基幹職・S群女性社員を対象に浜田恵美子社外取締役が主催する「浜田塾」を開催しました。「いい仕事ができ、満足できる会社をつくること」について考えることを目的とし、浜田さんが自身の経験談を交えながら役員や基幹職として働くやりがいを話すとともに、これから目指す姿などについて、参加者らと意見を交換しました。

女性活躍推進行動計画を厚生労働省に提出

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

この計画書の中で、日本ガイシは女性社員の採用者数増加を目標として掲げており、2012年度には16%だった全採用者に対する女性採用者の割合が、2019年度には28%となりました。

今後も目標を達成するため、行動計画に従い取り組みを実施しています。

行動計画

課題

・昇進基準や勤続年数に性差は見られないが、管理的立場にある女性が少ない。

目標

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

取り組み1 両立中の女性がより働きやすい環境を整備する。

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

外部からの評価

女性活躍推進優良企業「えるぼし」の認定を取得

2017年3月、日本ガイシは厚生労働大臣から「えるぼし」の認定を受けました。この認定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づいた取り組みの実施状況が優良な企業へ与えられるものです。「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、日本ガイシは2019年9月に5つの項目を満たしたとして全3段階中の「認定段階3」を取得しました。

厚生労働省
次世代認定マーク
「くるみん」（2012年）

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

女性活躍推進企業※として名古屋市から認定

日本ガイシは、総合職転換制度の見直しをはじめとする女性の活躍を推進する雇用環境づくりなどが評価され、2012年1月に名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定され、2018年1月に更新認定を受けています。

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

名古屋市
女性の活躍推進企業認定
（2011年）

愛知県
あいち女性輝きカンパニー
認定（2016年）

シニアの活躍推進

日本ガイシは2017年4月より人事制度を改定し、定年年齢を65歳に引き上げました。60歳到達時の給与水準を維持し、賞与や福利厚生なども同様の処遇としています。60歳以降も安心して働ける環境を実現することが目的です。疾病や介護に対する制度やサポートとして、短時間勤務や週3日勤務といった柔軟な勤務制度、父母や配偶者の介護負担には介護支援一時金の導入などを拡充しました。

障がい者雇用

日本ガイシは特別支援学校からの実習受け入れや障がい者向け合同説明会の参加などにより障がい者採用に取り組んでいます。

2019年度は新入社員として1名の障がい者を採用しました。また、子会社で知的障がい者を中心とした清掃業務に取り組み、9月に特例子会社認定を取得しました。これらの活動により法定雇用率2.2%を達成しました。2020年度中に引き上げられる法定雇用率2.3%の達成とさらなる障がい者雇用の拡大に向けて、引き続き特別支援学校からの受け入れや障がい者向け合同説明会の参加、特例子会社での業務推進などにより障がい者雇用の拡大に取り組みます。

＜障がい者雇用人数・率＞

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用（人）	日本ガイシ	人数	56	55	57	62	135
		雇用率（%）	2.18	2.03	1.90	1.92	2.20

多様な人材活用を図るさまざまな制度を運用

NGKグループは、多様な人材の活用が組織風土の変革につながると考え、人材活用を促進する制度を運用しています。

従業員の個性や能力にあわせた人材活用制度

日本ガイシでは、従業員の個性や能力を生かすため、人材を必要とする職種を社内で公開し、応募者を登用する「社内公募制度」や、個人の志向・業務異動希望を社内に向けて自己登録する「FA制度」を実施しています。

＜社内公募制度の実績＞

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
公募制度	日本ガイシ	公募件数	25	17	32	28	28
		（募集人数）	36	28	50	40	37
		（応募人数）	23	11	15	7	18
		（成立人数）	9	4	5	2	7

製造契約従業員の正規雇用の促進

日本ガイシでは、製造契約従業員から正規雇用への登用制度を設けており、2019年度は41人が登用されました。年2回実施する人材評価で優秀であると評価されたうえで部門長の推薦を受けた者が、正規登用試験を受けることができます。

＜製造契約従業員から正規雇用への転換実績＞

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
正規登用者数	日本ガイシ	人数	25	15	20	37	41

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度を運用

日本ガイシでは、配属ミスマッチを防ぐために「若手フォローアップ面談」を実施しています。総合職では入社2年目、生産技術職では入社2年目および3年目の従業員全員に、仕事や就労環境についてのアンケートと面談を実施し、本人の希望があれば所属部門長へのフィードバックを行うなどして、若手従業員の定着に成果をあげています。また、若手総合職社員を中心に、入社後4～6年が経った時点で、海外出向を含め、部をまたいで異動するジョブローテーション制度を導入しています。

カムバック制度

日本ガイシは2016年度から、転職、留学、配偶者の転勤などの諸事情により日本ガイシを退職した従業員を対象に、カムバック制度を設けています。

参考URL **カムバック制度**
https://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/

ワーク・ライフ・バランス

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

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

ワーク・ライフ・バランス推進の10のルール

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

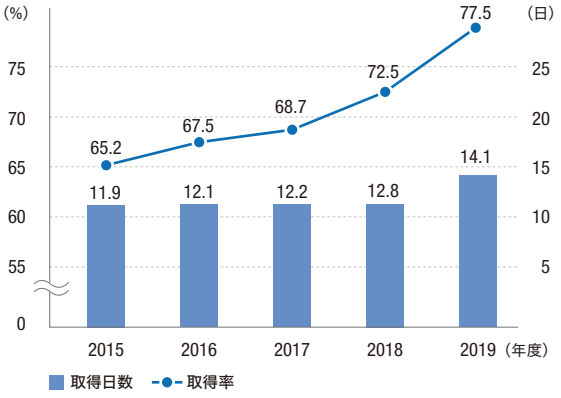
時間外労働抑制への取り組み

時間外労働が月45時間を超える見込みとなった場合は、事前に労使協議によって時間外労働が増加する理由を確認し、期間と負荷の平準化、増員補充などの対応策を講じています。

時間外労働増加への対応策

労働時間や休暇取得の実態は毎年、労働組合に開示し、意見交換や対策協議を実施しています。長時間労働が認められる場合はその都度、職場単位で労働組合と対応を協議しています。海外出向者に対しては、長時間労働の実態を把握した時点で、理由書の提出と健康診断の受診を義務付けます。これにより出向者の健康を保持するとともに、理由書から長時間労働の原因を究明し解決に向けた対策を講じています。

有給休暇の取得日数・取得率（日本ガイシ組合員・出向者除く）



仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

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

両立制度の拡充

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

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

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

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

各段階における仕事と育児の両立支援制度

面談（本人・所属長・人事）　面談（本人・所属長・人事）

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

早期復職支援制度

日本ガイシでは、産前・産後休業および育児休業を取得した社員を対象に、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、特に女性社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
- 認可保育所等費用補助
- 保活コンシェルジュ

子育て支援策の概要と利用人数

<法定レベル以上の制度>

項目	報告範囲	区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休職制度取得者数(人)	子が1歳に達する月度の末日。保育所に入れない等の事情がある場合は子が1歳6カ月に達する月度の末日か、1歳到達後の3月末までのどちらか長い方。(法定:1歳6カ月まで)	全体	60	51	53	54	94
		男	11	7	17	27	37
		女	49	44	36	27	57
育児期間中の短時間勤務制度	子が小学校4年生になる4月度まで6時間または7時間勤務を利用可能(法定:3歳未満)	利用者数(人)	53	57	51	63	64

<日本ガイシが独自に実施している制度>

制度名	報告範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
復帰後6カ月の一時金(人)	職場復帰6カ月後に一時金を支給	16	26	19	31	25
時間単位年次有給休暇制度(短時間勤務者対象)(人)	短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取得可能(1日分)	35	36	36	59	62
父親向け積立休暇利用の育児休暇(人)	未使用の年次有給休暇を育児休職として利用可	11	7	17	19	31
産休前面談(人)	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休に入ってもらうために、本人・人事・上司の3者面談を実施	22	20	27	30	26
復職前面談(人)	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後の業務内容や働き方などについて面談を実施	27	18	30	29	27
海外赴任同行休職制度(人)※	海外赴任する配偶者(当社従業員に限らない)がいれば、最大2年6カ月休職して同行することが可能 この制度により、以前であれば家庭との両立が困難な場合にも、キャリアの継続が可能に	3	6	9	10	9
出産祝い金(人)	子が産まれた場合:5万円	175	208	225	241	218
ベビーシッター費用補助(人)	業務都合による出社時に臨時的にベビーシッターや病児保育を利用する際に年間10万円を上限に費用を補助	16	19	9	8	11
保活コンシェルジュ(人)	子を保育所に入所させ、スムーズに職場復帰するためのサポート	未導入	2	1	1	1
駐車場の育児支援枠(人)	通勤用の駐車場に優先枠を設置	17	19	29	32	40
認可外保育所等費用補助(人)		未導入	未導入	1	0	0
早期復職支援一時金(人)		未導入	未導入	3	7	5

※海外赴任同行休職制度のデータは定義を見直し、過年度分を修正しています。

介護支援のための制度一覧

勤務時間

❶ 短時間勤務制度
❷ 週3日勤務
❸ 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社員向け）
❹ 時間外労働の制限
❺ 所定外労働の免除
❻ 深夜労働の免除

休暇

❼ 積立休暇利用の看護休暇
❽ 無給の介護休暇

休職

❾ 介護休職

経済支援

❿ 介護休業給付金
⓫ 介護休業支援金
⓬ 介護支援一時金

＜介護休暇の取得（日本ガイシ）＞

区分	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全体	0	0	1	1	1
男	0	0	1	0	1
女	0	0	0	1	0

※契約社員を含みます。

介護支援制度の充実

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

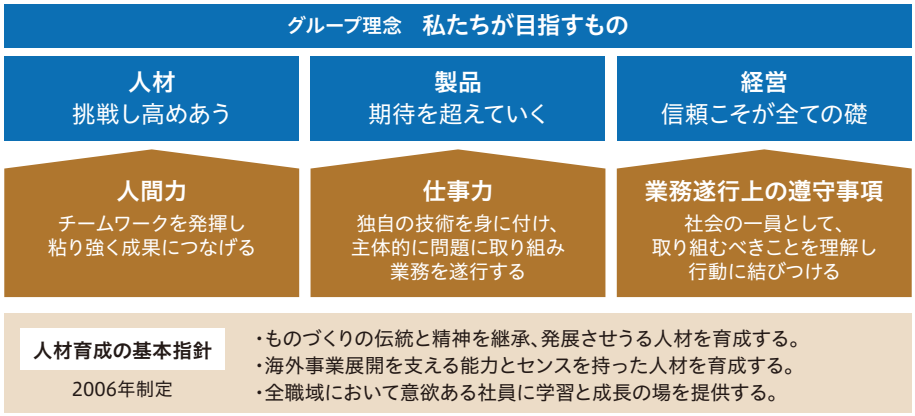
また、介護の支援を行うNPO法人「海を越えるケアの手」と法人契約を締結し、介護支援サービスを充実させました。このサービスでは、要介護認定の有無に関わらず、介護相談を無料で受けることができ、必要な場合には介護者に代わって介護をサポートする介護支援を受けることができます。

社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を設置

仕事と家庭の両立支援策を周知するため、社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を立ち上げました。2015年まで運営していた「仕事と家庭の両立支援サイト」を、育児と介護に関するハンドブックを掲載するなど、よりわかりやすく使い勝手のよいサイトとしました。

人材育成

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、社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作りや上司との連携にも取り組みます。



日本ガイシは入社時および昇格などの節目ごとに、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。

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

基幹職コンピテンシー

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

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

基幹職コンピテンシー策定の狙いは次の通りです。

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

これを機に全基幹職を対象に360度サーベイ（多面評価）を実施しました。

＜日本ガイシ研修参加者数概略（延べ人数）＞　（人）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
延べ人数	3,988	4,002	3,889	4,661	4,685
基幹職	892	933	1,132	991	813
一般職	3,096	3,069	2,757	3,670	3,873

＜日本ガイシ正規従業員一人当たり研修受講時間＞　（時間）

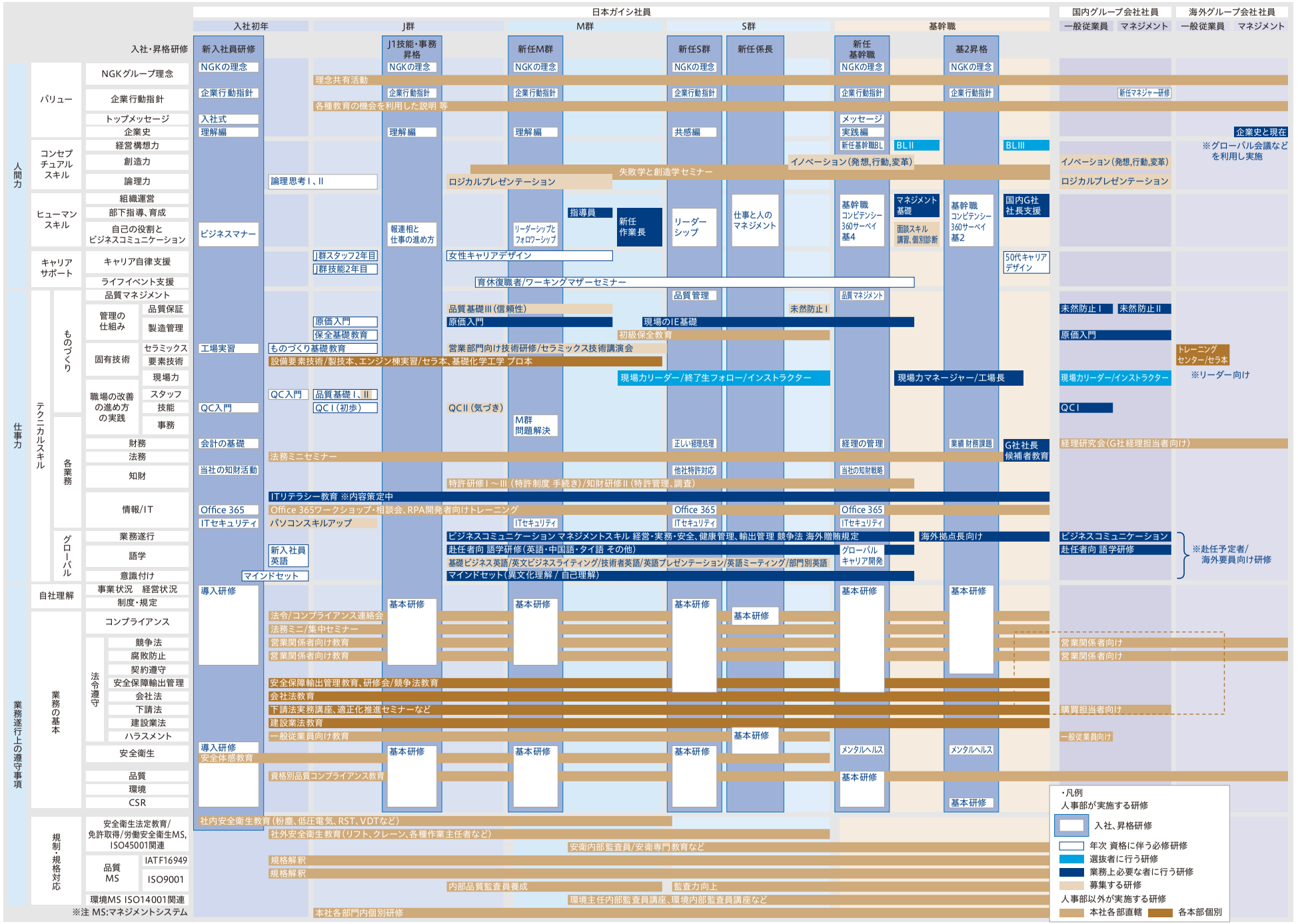
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
合計	21.0	24.8	21.7	21.3	21.4
基幹職	15.3	13.1	15.6	12.8	12.3
一般職	22.5	28.8	23.3	25.0	23.7

＜日本ガイシ正規従業員一人当たり年間平均研修コスト＞　（円）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
平均費用	78,000	70,000	66,000	63,000	53,000

※算定基準を2015年度から実績ベースに変更。

<2020年度　全社教育体系図>



バリュー

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

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

ビジネススキル

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

キャリアサポート

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

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

ダイバーシティ推進の中、さまざまな環境の中一人ひとりが持てる力を発揮することができるよう、注力して取り組んでいきます。

業務遂行上の遵守事項

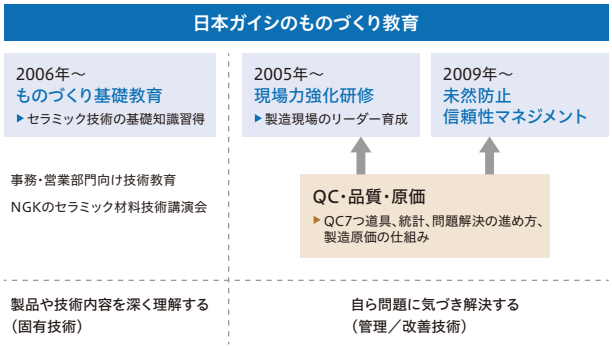
社会の一員として、従業員一人ひとりが理解し実践しなくてはならない内容について教育を行います。これを通して、高い倫理観を持ち、やるべきことを手抜きせず実行する人材の育成に取り組みます。

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

ものづくり教育

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

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



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

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

イノベーション研修

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

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

企業史教育

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

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

新入社員英語研修

グローバル人材の早期育成を目的として、2011年度からスタッフ職の新入社員全員を対象に英語研修を実施しています。

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

総合職新入社員一人当たりの英語教育にかける時間
（2019年度実績）

120時間／年

海外実務研修

グローバルに活躍できる人材育成を目指し、約半年間にわたり海外のグループ会社で海外実務研修を実施しています。若手社員のうち、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をとしています。

労使の取り組み

労働組合

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。2020年3月末時点の労働組合員数は3,995人です。

＜労働組合加入率＞ (%)

2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
89	94	96	97

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

団体交渉権の保護

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

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

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

2019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
- 協定変更に関する協議
- 長時間労働対策のための協議

最低賃金の保障

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

労使間のコミュニケーション

日本ガイシでは、労使懇談会や職場懇談会、定期労使協議会といった各種協議体でのコミュニケーションを通じて、労使の相互の信頼関係の構築に努めています。

日本ガイシと労働組合は、労使懇談会では会社の業況・業績について、職場懇談会では職場ごとの生産・勤務体制や職場環境などの課題の共有を図っています。また、定期労使協議会では、労使が積極的に意見交換を実施しています。

組織活性度調査

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

2018年度の調査では、4,370人から回答を回収し、仕事に対する満足度や本人とっての重要度が他社平均と比較し、高めの傾向にある結果が得られました。

これらの調査結果は、人事施策を検討する上での基礎データとして活用し、従業員が働きやすく、やりがいを感じられる組織を実現できるように努めています。また、職場ごとの結果は各所属長にもフィードバックし、各部門で施策を考え取り組んでいくことで、日々の職場環境の改善に役立てています。

回答回収率 89%　　**満足度 3.28（5点満点）**

公正・自由・透明な取引の実践

NGKグループは、「門戸開放」「共存共栄」「社会的協調」を調達の基本方針として、サプライチェーンを構成する調達パートナーの皆さまとともに公正・公平な取引に努めています。

基本的な考え方

NGKグループは、調達パートナーの皆さまと公正・公平な取引を行い、ともに繁栄を図るため、「購買基本方針」を定めています。

サプライチェーン管理体制

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

▶ P78 調達パートナーとのコミュニケーション活動

購買基本方針

門戸開放（Open & Fair）
- オープンで公正かつ公平な調達
- 競争原理と経済性の追求

共存共栄（Partnership）
- サプライヤーとの相互信頼に基づく相互繁栄

社会的協調（Relationship with Society）
- 法の遵守
- 地球環境の保護

購買ハンドブックの周知徹底

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

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

公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底

日本ガイシは、購買基本方針にのっとり、公正・公平な評価で調達パートナーを選定しています。さらに、調達リソースの複数化により、災害などの際の調達の確保を図っています。

公正・公平な評価に基づく取引先の選定

日本ガイシは、取引実績がない企業にも広く調達の門戸を開放しています。

新規取引先の選定に当たっては、複数の企業から、QCD（品質、コスト、納期）に加え、財務状況や環境保全をはじめとしたCSRへの取り組みなどを公正・公平に評価して、最適な取引先を選定しています。また、取引先選定に関わる評価は、調達部門だけでなく必ず複数部門が実施し、多段階層の承認を得た上で決定する仕組みを整えることで、評価・決定の公正・公平性の確保に努めています。

調達リソースの複数化によるBCP（事業継続計画）を推進

万一、大災害などの不測の事態が発生した際にも調達が滞らないよう、原料、設備、副資材などの重要な購買品については、BCPの一環として取引先の複数化と見直しを進めています。取引先が1社の場合は備蓄を確保し、津波被害も考慮した安全な地域に保管しています。また、新規調達先の選定に際しては、複数拠点の有無や在庫確保への努力などを考慮しています。

CSR調達の推進

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

CSR調達ガイドライン

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

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

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

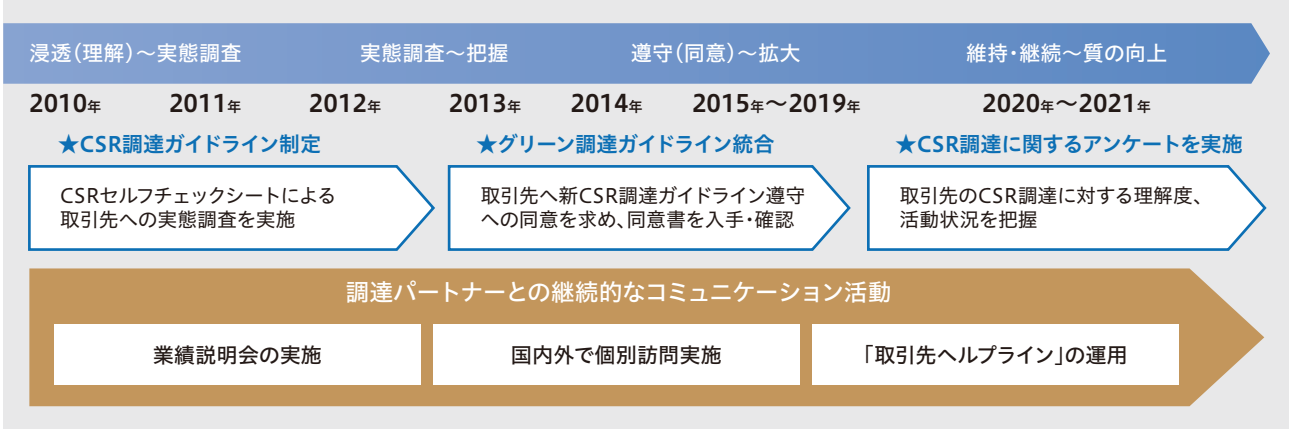
参考URL CSR調達ガイドラインと補足資料
https://www.ngk.co.jp/info/procure/

CSR調達の改善

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

今後は2020年から2021年にかけて、取引先企業のCSR調達に対する理解度、活動状況を把握するためのアンケートを実施し、全ての取引先のレベルアップが図れるよう勉強会等のフォローを実施する予定です。

CSR調達の継続的な推進



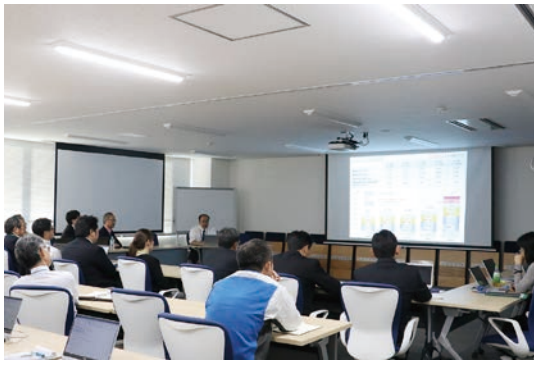
責任ある資源、原材料調達

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

グループ会社の調達力強化

NGKグループでは、グループ各社の資材担当者を対象とする「NGKグループ購買連絡会」を2019年度より開催しています。第1回は、規模や事業領域の近い、双信電機、NGKセラミックデバイス(NCDK)、NGKエレクトロデバイスの3社から11人が出席。各社の資材購買部門の体制や購買・コスト低減活動、課題などを発表し、情報を共有しました。

今後もグループ会社との連携を強化することにより、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」の様子

海外グループ会社との連携

海外グループ会社との連携強化に向けた取り組みとして、NGKエレクトロデバイスのマレーシア子会社がRBA※監査を受ける際に、現地に赴き支援を実施しました。その他、海外グループ会社からの要請に応え、取引先管理やコストダウン等の支援を行っています。

また、海外グループ会社の物流実態調査として、現地を訪問してのヒアリングを年間10社程度を対象として実施しています。

※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。

サプライチェーンリスク評価

NGKグループは、サプライチェーンにおける持続可能性に関するリスクを特定するために、「CSR調達ガイドライン」に基づいて調達パートナーを選定するとともに、取引先への訪問を実施し、高リスクな調達パートナーを確認しています。

調達パートナーとのコミュニケーション活動

取引先への業績説明会

日本ガイシは、主要な取引先を招いた業績説明会を6月に開催し、130社から236人に出席していただきました。

業績説明会では、まず資材部所管役員から日頃の取引に関する感謝を述べ、続いて財務部から日本ガイシの業績について、資材部から継続的なコミュニケーションといった課題への取り組みについて説明しました。

取引先を招いた業績説明会

取引先ヘルプラインの継続的な運用

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

参考URL 取引先ヘルプライン
https://www.ngk.co.jp/info/procure/

国内外で取引先の個別訪問を実施

日本ガイシは、QCD(品質・コスト・納期)などを公正・公平に評価し、最適な取引先から調達するために、国内外で個別訪問を実施しています。2019年度は新規の取引先11社と既存の取引先79社の計90社を訪問しました。

訪問した取引先には、監査結果を説明した上で、評価の低い項目について改善を図るよう依頼しています。QCDの管理体制を向上すると同時に、取引先とコミュニケーションを取ることでより良い信頼関係の構築にもつながるよう努めています。

取引先への研修などを通じた支援活動

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

2019年度は日本ガイシから約15人、会員企業からは85社130人が出席し、現場での事故未然防止に向けたコミュニケーションに関する特別講演を受講しました。

海外の取引先に対するモニタリング活動

海外の取引先に向けた取り組みとして、品質監査を計画的に実施しています。

地域社会

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

地域社会への基本的な考え方

NGKグループは、以下のような考え方のもとで、社会貢献活動を推進しています。

活動の軸

「人・教育」、「環境」、「地域との関わり」を主要な活動軸とする。

会社活動と従業員の関わり

- 従業員に活動を体験/実感できる機会を提供する。
- 従業員の満足感、会社への信頼感を醸成するために、会社が個人活動を積極的に認める。

情報発信

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

社会貢献活動の推進体制

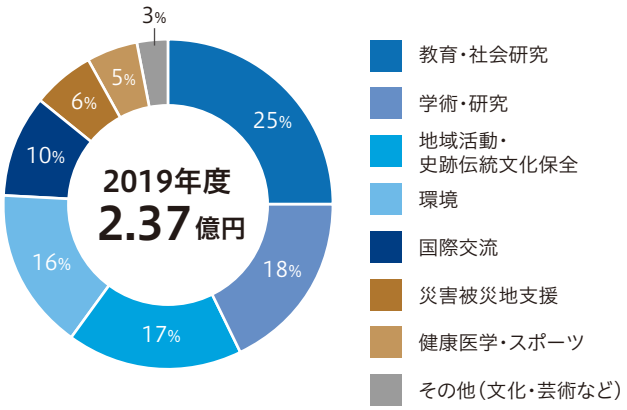
NGKグループの社会貢献活動は、ESG会議のもと総務部が中心となって推進しています。

各地で実施した社会貢献活動に関する情報は、国内外のグループ会社の社会貢献活動通信員から収集しています。2019年度は、76件の活動報告がありました。

＜社会貢献活動の推進状況＞

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
社会貢献支出額	3.46億円	3.15億円	3.00億円	3.02億円	2.37億円
社会貢献プログラム数	9件	10件	10件	10件	13件
NPO/NGOとの協働件数	4件	4件	4件	4件	4件

＜活動の内訳＞



留学生への奨学、生活支援

日本ガイシは、国際社会の発展に貢献する人材育成への寄与を目的に、一般財団法人日本ガイシ留学生基金を設け、日本を訪れる海外からの留学生に対する宿舎提供や奨学金支給を柱とする支援活動を続けています。

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

2019年度は6カ国40人に宿舎を提供、14カ国20人に奨学金(給付型)を支給しました。

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

支援留学生と地域社会、従業員との交流

支援留学生と地域の方々や従業員との草の根国際交流の機会となる各種の行事にも取り組んでいます。留学生が講師を務める語学講座を2000年から、留学生が母国を紹介する異文化交流会を2006年から毎年開催しています。

2019年度は、各国の留学生が毎回交代で母国を紹介する異文化交流会を6回実施。留学生と地域住民との良い交流の機会となりました。2019年度までの参加者は、約1,000人となります。

<異文化交流会 参加者数>

(人)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
留学生	20	12	12	11
地域住民	23	20	20	20

支援終了後のコミュニケーション

支援終了後も支援留学生との関係を維持するため、OB・OGを含む留学生に、近況報告を兼ねた年賀状を送っています。

また、支援が終了した留学生には、当社の連絡先を記載した「NGKインターナショナルフレンドシップクラブ」のメンバーズカードを配布しています。

2019年度は財団や日本ガイシのトピックスを掲載した年賀状を支援が終了した留学生を含む約300人に送付しました。

地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動

日本ガイシは、地域に信頼される企業市民であることを目指し、地域社会やNPOなどと協調して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に取り組んでいます。また、国内外のNGKグループ各社でも、従業員ボランティアを中心に、それぞれの地域に根付いた社会貢献活動を行っています。

参考URL
その他の社会貢献活動については
ホームページをご覧ください。
https://www.ngk.co.jp/sustainability/social/

日本ガイシの社会貢献活動

陸前高田市の中学生の職場体験に協力

日本ガイシは、名古屋市教育委員会が行う陸前高田市の中学生の職場体験に協力しました。

訪れた同市の中学生はAC工場でハニセラムの測定作業を体験。最後に蟹江浩嗣副社長と面会し、職場体験の感想などを伝えました。

この活動は、東日本大震災で甚大な被害を受けた陸前高田市への支援として名古屋市が行っている「丸ごと支援」に基づいたもので、当社は2016年から毎年継続してこの活動に協力しています。

国内グループ会社の社会貢献活動

網走湖畔の清掃活動に協力（NGKオホーツク）

NGKオホーツク（NOK）が、網走市観光協会主催の「平成31年度網走湖クリーン作戦」に参加し、網走湖畔の清掃に協力しました。

この活動は、きれいな景観で旅行者らを出迎えようと、網走市が観光振興活動の一環として行っている市内最大のボランティア活動です。

参加したNOKの社員21人は、約1時間かけて網走湖畔周辺のごみを拾い歩き、約450人の市民有志らとともに、地域の美化活動に貢献しました。

犬山市の避難訓練に協力（エナジーサポート）

エナジーサポートは、犬山市主催の「土砂災害時の避難行動を身に付ける実践的訓練」に協力しました。

訓練は土砂災害を想定し、エナジスへの避難経路や避難設備を確認。訓練後には避難行動などに関する防災講話なども行われました。

エナジスは2018年1月に「災害時における指定緊急避難場所としての使用に関する協定」を犬山市と締結し、災害発生時には緊急避難場所としてエナジスの施設を開放することに合意しています。

海岸清掃に参加（日本ガイシ／NGKセラミックデバイス 石川工場）

日本ガイシ（NGK）とNGKセラミックデバイス（NCDK）の石川工場が、地域住民とともに石川県能美市の根上海岸の清掃活動に参加しました。

海洋環境汚染による生態系への影響が深刻な国際問題となっていることを背景に、石川県では環境ボランティア活動の一環として、石川県の海岸線583kmを清掃する海岸愛護運動「クリーン・ビーチいしかわ」を実施。NGK石川工場は2012年から、NCDK石川工場は2017年から毎年この活動に協力しています。

今年は両工場あわせて109人が地元の町内会や協力企業らとともに根上海岸のごみ拾いを行い、海岸の環境美化に努めました。

台風第19号の復興支援に義援金1,000万円（双信電機）

双信電機は、2019年10月に発生した「令和元年台風第19号」の復興支援で、拠点の一つである長野県に義援金として1,000万円を寄付しました。長野県庁で義援金の贈呈が行われ、双信電機の上岡崇社長が阿部守一長野県知事に目録を贈りました。上岡社長は「今回の台風災害からの早期復興に微力ながら協力したい」とあいさつ。知事からは県内の被災状況や今後の復興に向けた取り組みなどの説明がありました。

駅伝競走大会にボランティアとして参加（NGKエレクトロデバイス（NGKED））

NGKEDが、マツダ美祢自動車試験場で開催された「第12回美祢市駅伝競走大会」にボランティアとして参加しました。

この大会は美祢市の主催により毎年開催されているもので、今年は男女あわせて420人計69チームが出場しました。

参加した社員は出走前の選手への確認コールやコース内の走者の誘導と監視のほか、バザー用食事券の発券と販売などを担当し、ランナーや見物客をサポートしました。

地域の保育施設にクリスマスプレゼント（双信パワーテック）

双信電機のグループ会社の双信パワーテック（宮崎県都城市）と双信デバイス（宮崎県宮崎市）が、それぞれ地元の保育施設を訪れ、子どもたちにクリスマスプレゼントを贈りました。

この活動は地域貢献の一環として毎年行っているものです。

海外グループ会社の社会貢献活動

児童養護施設の子どもたちを食事会に招待（NGKセラミックスインドネシア）

NGKセラミックスインドネシア（ACIn）は児童養護施設の子どもたちを招き、工場敷地内のモスクで断食明けの食事会を行いました。

イスラム教の断食月（ラマダン）の期間中、国民の大半を占めるイスラム教徒は日の出から日没まで飲食せずに生活し、断食明けの日没後には皆で集まって食事を楽しみ神の恵みに感謝します。

この日の日没後、ACInでは社会貢献の一環として子どもたちを招待。社員と食事を楽しんだほか、子どもたちに学習用ノートやかばんなどをプレゼントしました。

植樹で地域の環境貢献活動に協力（NGKメタルズ）

NGKメタルズ（メタルズ）の社員有志13人が米国最大の植樹イベント「Tennessee Tree Day 2020」（非営利団体Tennessee Environmental Council 主催）に協力しました。

このイベントはテネシー州原産樹木の苗木を植樹することで、環境や地域社会に貢献し、持続可能な文化を育むことを目的に2007年からはじまったものです。毎年何千人ものテネシー州民が参加し、これまでテネシー州全95郡で計6,371,000本の苗木を植えています。

メタルズは昨年からこの活動に賛同。今年も社員有志が寄付金で苗木を購入し、それぞれの土地に植樹を行いました。

献血運動に協力（NGKエレクトロデバイスマレーシア）

NGKエレクトロデバイスマレーシア（NGKMY、マレーシアペナン州）が社会貢献活動の一環として社内で献血を行いました。

NGKMYは、安定した血液の確保と供給、献血の周知と普及を目的としたペナンゼネラル病院の献血運動に賛同し、年一回の献血を通してこの運動を支援しています。

NGKMYでは「ドナーはヒーロー。あなたもなれる」をモットーに、今後も献血活動を継続していきます。

森林火災被害の復興に義援金を寄付（NGKスタンガー）

NGKスタンガー（スタンガー）は、2019年12月から2020年2月にかけて発生した大規模な森林火災の復興支援として、3万豪ドル（約200万円）をオーストラリア赤十字社に寄付しました。

オーストラリア赤十字社に集まった義援金は、被災者支援や地域社会が必要とするさまざまなサービスの提供に充てられます。

スタンガーはオーストラリアのお客さまとの長年にわたる取引により、これまで事業を継続してきました。今回はオーストラリアへの恩返しの気持ちで寄付を決定しました。

従業員のボランティア活動に対する支援

NGKグループでは、従業員が社外ボランティアに参加するきっかけをつくるため、活動への積極的な支援や情報提供を行っています。

NGKサイエンスサイトに家庭でできるスペシャルコンテンツを掲載

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

2020年4月、この「NGKサイエンスサイト」内に、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、外出自粛により家の中で過ごす時間をさらに楽しんでいただきたいという想いから、買い物に出かけなくても、家にあるもので簡単にできる実験や工作を集めた特集ページを公開しました。

日本ガイシは、今後もものづくりに携わる企業として、次世代を担う子どもたちに科学の楽しさを伝えるための情報を発信していきます。

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

科学の面白さを伝えるクリスマス・レクチャー

日本ガイシは、科学の面白さを子どもたちに伝える科学イベント、英国科学実験講座「クリスマス・レクチャー」(読売新聞社主催、東京工業大学共催)に2011年から協賛しています。このイベントは約200年前から英国で、科学者から青少年へのクリスマスプレゼントとして毎年開催されてきた伝統ある人気のレクチャーを日本で再現したもので、ゲスト講師として登壇する社員が毎年のテーマに合わせて当社製品の特長を子どもたちや学生に分かりやすく紹介しています。

TABLE FOR TWOプログラムを社員食堂で実施

日本ガイシは、社員が気軽に毎日参加できるボランティア活動として2010年9月からTABLE FOR TWOプログラムに参加しています。社員食堂でヘルシーメニューを食べると、アフリカの子どもたちに給食1食分(20円)が寄付されるしくみで、名古屋、知多、小牧事業所と石川工場のすべての食堂(8食堂)で実施しています。2019年度は、4万食(80万円/社員と会社からのマッチング)の給食を寄付し、TABLE FOR TWO事務局からプラチナサポーター賞をいただきました。これまでの寄付累計は、39万食(約780万円)となり、アフリカの子ども約1,770人分の1年間の学校給食に相当します。

地域社会との交流

NGKグループは、工場見学や地域イベントなどの機会を通じて地域の皆さまとの交流を活性化するとともに、直接対話の機会を設けていただいたご感想やご意見を当社グループの事業活動やCSR活動に生かしていくよう努めています。

工場見学の開催

<2019年度に開催した工場見学会(日本ガイシ)>

	参加人数	詳細
名古屋事業所	36人	日本ガイシ留学生基金
	3人	陸前高田市立高田第一中学校
知多事業所	55人	地域住民工場見学会
石川工場	41人	石川県立工業高校
	80人	能美市町会連合会
合計	215人	

小牧事業所と石川工場で、近隣住民を招いたイベントを開催

小牧事業所では毎年恒例となっていた「こまき夏まつり」の開催時期を秋に変更し、「日本ガイシ オータムフェスタ」として一新、会場も従来の事業所内から小牧勤労センターへ変わり、近隣住民や社員の家族ら約1,350人が来場しました。科学実験やクロコくん※の塗り絵などが楽しめる体験コーナーや、和太鼓の演奏やお笑いライブなどが行われる特設ステージが設置され、会場は大いに沸きました。

また、石川工場では、NGKセラミックデバイス(NCDK)石川工場と共同で、「日本ガイシ石川工場夏まつり2019」を開催、近隣住民や社員の家族ら約750人が来場しました。日本ガイシ創立100周年にあたる今回は、来場した子どもたちに、100周年キャンペーンのポケモングッズをプレゼント。特設ステージでは地域で活動するアイドルグループのパフォーマンスや歌手による歌謡ショーのほか、来場者参加型のストラックアウトも行われました。

※日本ガイシの広告キャラクター。小牧事業所と石川工場のイベントにはクロコくんの着ぐるみが登場。

日本ガイシ オータムフェスタ(小牧事業所)

日本ガイシ石川工場夏まつり2019(石川工場)

Governance
ガバナンス

コーポレート・ガバナンス：基本的な考え方 …… 87

コーポレート・ガバナンス体制 …… 88

コーポレート・ガバナンスに関する会議体など …… 89

取締役・監査役・執行役員一覧 …… 95

取締役および監査役の報酬 …… 100

社外取締役と社外監査役の独立性基準、方針 …… 102

社外取締役と社外監査役の選任の理由 …… 103

社外取締役メッセージ …… 104

開かれた株主総会 …… 106

内部統制システム …… 109

コンプライアンスの徹底：NGKグループ企業行動指針 …… 110

コンプライアンス推進体制 …… 112

内部通報制度 …… 113

コンプライアンス教育の推進 …… 114

腐敗防止体制 …… 115

競争法など取引関連法規の遵守 …… 116

輸出入関連法規の遵守、個人情報保護方針と体制 …… 117

情報セキュリティ方針と体制、法令などの違反状況 …… 118

リスクマネジメント：リスクマネジメントの考え方、
リスク特定プロセス …… 119

BCP（事業継続計画）への取り組み …… 122

知的財産マネジメント …… 123

コーポレート・ガバナンス

日本ガイシは、企業価値の向上に資するべく、コーポレート・ガバナンスを強化し充実させるさまざまな方策を実施して、全てのステークホルダーの皆さまから信頼される企業となることを目指しています。

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

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンス体制に関する基本的な考え方

NGKグループは事業活動の適法性と経営の透明性を確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制と、株主重視の公正な経営システムを構築・維持することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。

これを実現するために、監査役会設置会社を選択し、株主総会、取締役会、監査役会に加え、社長の意思決定を補助するための経営会議や各委員会を設置し、重要事項を審議・検討することを通じて、ガバナンスの実効性を高めています。

また、事業環境の変化に即応し、迅速かつ最適な意思決定およびその執行の必要性から、執行役員制度を導入して経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の分離を進め、それぞれの役割の明確化と機能強化を図っています。

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

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

コーポレート・ガバナンス強化の歩み

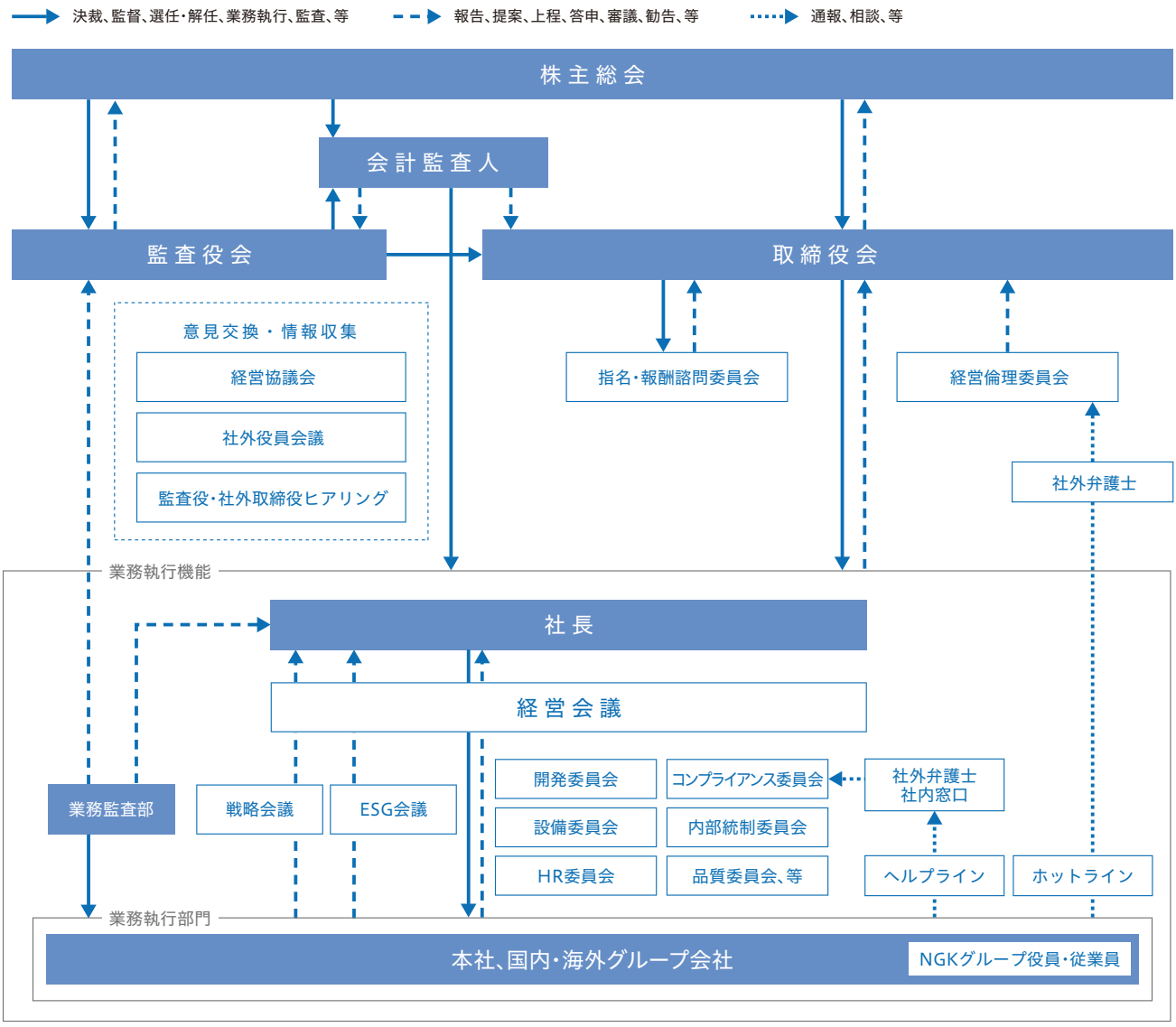
コーポレート・ガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

1999年 4月	企業行動指針を制定
2003年 4月	NGKグループ企業行動指針に改定
2005年 6月	執行役員制度の導入
	ストックオプションの導入
	社外役員制度の導入
2005年 7月	CSR委員会を設置
2007年 4月	CSR推進室を設置
2010年 6月	独立役員の指定
2011年 7月	NGKグループ企業行動指針を改定

2015年 4月	国連グローバル・コンパクトに参加
2015年 6月	グローバルコンプライアンス室を設置
2015年12月	指名・報酬諮問委員会、経営協議会、社外役員会議、経営倫理委員会を設置
2017年 6月	社外取締役を1名追加選任
2018年10月	Chief Compliance Officer（コンプライアンス全社統括責任者）を任命
2019年 1月	NGKグループ企業行動指針を改定
2019年 4月	ESG会議を設置
2020年 4月	コンプライアンス委員会を設置 HR委員会を設置

コーポレート・ガバナンス体制

事業活動の適法性と経営の透明性を確保して経営環境の変化に迅速に対応し、株主重視の公正な経営システムを構築、維持するために、以下のような体制を構築しています。2019年4月には環境・社会・ガバナンスに関する重要な課題、戦略・行動計画について幅広く議論を行うべく、社長を議長とする「ESG会議」を新設しました。2019年度にはESG会議を5回開催し、環境対応に関する長期計画、環境、品質、安全衛生に関する各委員会の活動状況、重要なリスクの把握と開示への対応、社会貢献活動などについて議論しました。



コーポレート・ガバナンスに関する会議体など

日本ガイシは、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化・充実を目的として、取締役会の監督・監視機能を強化するための会議体を設置しています。

取締役会

13名の取締役で構成し、会社法で定められた全社総合予算、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、計算書類および事業報告等の承認、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、取締役の職務執行を監督しています。取締役のうち3名については社外取締役を選任しており、より広い視野からの意思決定と専門的な知見に基づいた経営監視を可能とする体制となっています。また、取締役会には、常勤監査役および社外監査役が出席し、必要があると認めるときは意見を述べることとしています。2020年6月29日現在、男性12名、女性1名となっています。

開催回数：14回

監査役会

監査役会は、常勤監査役２名と社外監査役２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。

開催回数：14回

経営会議

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・取締役・監査役・シニアフェロー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います。2020年6月29日現在、男性17名、女性1名となっています。

開催回数：21回

指名・報酬諮問委員会

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、代表取締役社長を委員長に、社外役員5名と代表取締役3名で構成されています。取締役および監査役の人事に関する事項、取締役、執行役員および監査役の報酬に関する事項、最高経営責任者の後継者計画について審議し、その結果を取締役会に答申しています。

開催回数：2回

経営倫理委員会

社外役員とコンプライアンスを担当する社内取締役1名で構成され、当社の役員等が関与する不正・法令違反について必要な調査を実施し、再発防止策等を取締役会に勧告するとともに、競争法および海外腐敗行為防止法の遵守のため、遵守体制の構築や遵守活動について検討を行い取締役会に報告するものです。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。

開催回数：5回

▶ P113 内部通報制度（ホットライン）

経営協議会

社外役員と代表取締役など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、社外役員5名と代表取締役3名で構成されています。

開催回数：3回

社外役員会議

社外役員5名で構成され、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、当社の経営課題などについて意見を交換するものです。

開催回数：2回

監査役・社外取締役ヒアリング

監査役4名と社外取締役3名で構成され、当社の事業環境や課題について各部門責任者から情報を聴取するものです。

開催回数：7回

※開催回数は2019年4月～2020年3月末の集計

その他の機関

品質委員会 開催回数：5回	より高品質な製品・サービスの実現によるお客さまの満足と信頼の向上を目的に、次項について、社長および品質委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 1. 品質方針および品質目標の決定・改廃 2. 市場における重大な品質不良発生防止や発生後の技術的対応にかかわる事項 3. そのほか重要と判断した品質関連事項
環境委員会 開催回数：2回	環境と調和した企業活動を推進するため、環境基本方針の実現について社長および環境委員長の決定を助けるため、必要な事項を企画、立案および審議する機関です。
安全衛生委員会 開催回数：2回	安全衛生に関する基本方針や重点目標の設定および労働災害や重点活動の確認など安全衛生に関わる重要事項に関して、社長および安全衛生委員長の決定を助けるため、審議する機関です。
コンプライアンス委員会 開催回数：3回 （2019年度までは CSR委員会）	下記について、社長およびコンプライアンス委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 ①法令・企業倫理　遵守活動 1. 法令・企業倫理遵守に関する基本方針（含む「企業行動指針」）の決定改廃　※ 取締役会決議事項 2. 法令・企業倫理に関する重要な遵守徹底活動・制度および体制の決定 3. ヘルプライン事案への対応 4. 法令・企業倫理に関するリスクマネジメント体制の決定改廃 ②法令・倫理に関する事項または事件・事故に関する事項のうち、特別危機管理事案への対応 ③その他委員長が重要と判断したコンプライアンス関連事項
内部統制委員会 開催回数：3回	金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価および報告」について、社長および内部統制委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。 1. 同報告の当年度の報告範囲や評価・報告スケジュールの決定および内部統制に関する評価基準やそのほか基本事項の決定 2. 内部統制評価の集約と内部統制報告書案の決定
開発委員会 開催回数：3回	開発に関する方針、評価、予算、主要個別計画、事業化計画などについて社長および開発委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
設備委員会 開催回数：2回	設備投資や情報システムに関する方針、予算・実績・主要個別計画の検討・評価などについて社長および設備委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。

HR委員会 （2020年4月新設）	企業の人権尊重に関する責任（課題対応）、NGKグループにおける重要な人事施策に関して、社長の決定を助けるため、課題提示、調査報告、解決策の検討など、必要な事項を審議する機関です。 1. 人権に対する基本方針の決定改廃に関する事項 2. グループ会社を含めた人権に対する啓発活動や人権デューデリジェンスの実施に関する事項 3. グループ会社にも影響し得る重要な人事施策に関する事項 4. その他委員長が重要と判断した人権、人事施策に関する事項
ESG会議 開催回数：5回	環境・社会・ガバナンスに関する重要な課題について、社長および関係取締役等の間で情報共有・意見交換・方針議論を行い検討する機関です。
BCP対策本部 開催回数：1回	災害発生時における事業継続を目的として、平時には事業継続計画（BCP）の維持管理を行うとともに、BCPの発動時には、復旧優先順位の決定、復旧体制の指示・支援などを遂行する機関です。
中央防災対策本部 開催回数：1回	会社に重大な影響を及ぼす恐れのある地震、風水害、火災、爆発などの災害に関する事項について、社長および対策本部長の決定を助けるため必要な事項を審議するほか、対策本部長の指揮のもとで所要の業務を遂行する機関です。
安全保障輸出管理／ 特定輸出・通関管理委員会 開催回数：1回	安全保障輸出管理、特定輸出申告制度、および通関業務の管理について、法令遵守をはじめとして適切な社内体制の整備、子会社および関係会社への指導などに係る審議、決定などを行う機関です。

監査の状況

監査役監査の状況

各監査役は、独立した立場から取締役および会計監査人の職務の執行状況を確認する一方で、監査役会において情報を共有し、実効性の高い監査を効率的に行うよう努めています。監査役会は、取締役会開催前後に月次で開催されるほか、必要に応じて随時開催されます。2019年度は合計14回開催し、1回あたりの所要時間は約1.5時間でした。

2019年度は、下記3点を重点監査項目として取り組みました。

(1) コンプライアンスに係る取り組みの浸透状況

(2) 新事業、新製品等の立ち上げ・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

監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、必要により意見表明を行っています。また、監査役・社外取締役ヒアリングにおいて各本部長および本社部門所管役員から予算の内容、事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。その他、必要に応じ、また往査時などを利用して、取締役をはじめとする各層や、子会社の取締役等から事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。企業集団の監査としては、国内外子会社の中から重要性およびリスク・アプローチに基づき対象を選定し、往査／視察を実施しました。

常勤監査役は上記のほか、経営会議、CSR委員会※、内部統制委員会等の社内の重要な会議および委員会に出席し、業務執行の判断プロセスを確認したほか、代表取締役との面談を半期毎に開催し、監査結果の報告や意見交換を行いました。また、企業集団の監査として、国内子会社のうち大会社の監査役との会議を年2回実施したほか、その他の国内および中国・韓国の子会社の監査役・監事、または監査担当者との監査報告会議を年2回実施しました。

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

※CSR委員会は、2020年4月1日付にてコンプライアンス委員会に改組されています。

内部監査の状況

内部監査部門としては、業務監査部（17名）を設け、各部門の業務執行状況を監査して、経営層に対し、経営判断に資する情報を提供しています。業務監査部長は内部統制委員会の委員となっています。

内部監査部門である業務監査部は、決裁申請や経費精算のモニタリング監査のほか、競争法・下請法・安全保障輸出管理等に係るコンプライアンス監査、当社およびそのグループ会社を対象とした財務報告に係る内部統制監査および業務プロセスの監査を実施しています。同部は上記の各監査に関して、半期ごとの総括的な業務監査結果に加え、随時、個別の監査結果についてとりまとめ、代表取締役社長・同部の所管取締役・監査役等に報告しています。

内部監査は、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、効率性を上げるため、監査役（会）および会計監査人と、監査の方針・計画・結果などについて定期的に情報交換を行っています。

また、品質・環境・安全衛生の各分野の監査については専門的な知見を要することから、各分野に係る委員会の事務局である専門部署が必要に応じてグループ内の監査を実施しています。監査結果は各委員会で報告され、委員会の概要は取締役会において報告されています。

会計監査の状況

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

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

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

役員の選任

取締役と監査役候補者の指名においては、各候補者について代表取締役全員で協議を行い、加えて、社外役員が過半数を占める指名・報酬諮問委員会において各候補者について審議を行い、その決議内容を取締役会に答申しています。監査役候補者については、監査役としての独立性を担保するため監査役会の同意を得ています。取締役会では、同委員会の答申を尊重した上で、取締役、監査役候補者について株主総会の目的事項（議案）として決議し、取締役、監査役は株主総会の決議をもって選任されます。また、取締役の使命と責任をより明確にするため、取締役の任期については1年としています。

役員に対するトレーニングの方針

取締役・監査役が会社からの受任者として善管注意義務を負っていることを踏まえ、それぞれが経営の専門家として、あるいは業務執行の監督者としての職責を十分に果たすことができるよう、以下のような研鑽の場を提供することをトレーニングの方針としています。

1. 社内役員に対する会社法、金融商品取引法、競争法その他コーポレートガバナンスやコンプライアンスに関する研修
2. 社外役員に対する、主に取締役会上程案件に関する担当部門等からの個別の説明、並びに事業環境や課題についての定期的な情報提供および意見交換の場の提供

取締役会の実効性評価

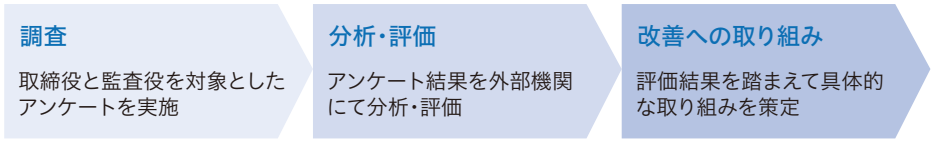
取締役会の実効性について、当社取締役会は毎年度終了時に取締役および監査役を対象としたアンケートを実施し、分析と評価を外部機関に委託してその結果を取締役会に報告するとともに、評価結果に基づく課題認識を踏まえて、取締役会の実効性向上のための具体的な取り組みを行っています。

2019年度を対象とした取締役会評価については、2020年4月に全50問および自由記述からなるアンケートを実施し、その結果を取締役会に報告しました。総評として、外部機関より以下のコメントを得ています。

・当社の取締役会は、リーダーシップやコミットメント、健全な風土・運営など、取締役会として求められる土台となる要素が維持されている。また、改善に向けたさらなる課題提起がなされている。
・これらのことから、当社取締役会は継続的な実効性を有するものと考えられる。
・これまで課題とされてきた重要・大型案件のリスク把握や過去の経営判断の分析に加えて、取締役会の機能・構成や中長期戦略の必要性についても課題認識が伺える。
・今後、取締役会のあるべき機能・構成について議論を深めることが、さらなる実効性向上に資するものと考えられる。

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

実効性向上の取り組み



政策保有株式の保有方針

当社は、NGKグループの長期的な事業発展に資する上場株式については取引関係の維持強化を主な目的として、また、共通の創業者により設立された森村グループ各社の株式についてはグループのブランドが理念や歴史を通じて当社価値の一部を構成していることから互いに経営品質を高めるべく、政策保有しています。これらは全て保有資産のポートフォリオの一部として、事業計画で必要と考える流動性を補完するものと位置づけています。保有規模につきましては資産効率の観点から常に縮減を意識しつつ、事業動向全体やリスクの変化、金融情勢、個別相手先との取引関係などにより変動する可能性があります。また、銘柄については、取引関係からの保有意義に加えて、格付などの安全性、配当利回りなどの効率性を把握し、継続保有の適否を取締役会において資本政策とともに定期的に確認しています。一方、当社の資本コストとの対比につきましては、株式のみでの評価は行っておらず、リスクおよび期待リターンが異なる事業ごとにROIC管理を行い、政策保有株式は事業ごとの貸借対照表に含めて評価しています。検証の結果、2019年度は特定投資株式4銘柄43億5,300万円を売却しました。

＜銘柄数および貸借対照表計上額＞

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場株式	38	2,026
非上場株式以外の株式	41	31,138

＜2019年度に株式数が増加した銘柄＞

	銘柄数（銘柄）	株式数の増加に係る取得価額の合計額（百万円）	株式数の増加の理由
非上場株式	1	483	森村グループ4社が各々保有する固体酸化物形燃料電池に関する技術・ノウハウ等を融合し早期に商品化を実現することを目指して合弁会社を設立、出資したため。
非上場株式以外の株式	–	–	–

＜2019年度に株式数が減少した銘柄＞

	銘柄数（銘柄）	株式数の減少に係る売却価額の合計額（百万円）
非上場株式	1	11
非上場株式以外の株式	4	4,353

経営の後継者育成に関する計画（サクセッションプラン）

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

取締役・監査役・執行役員一覧

取締役（2020年6月末現在）

大島 卓
代表取締役社長

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100%（14回/14回）

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

選任理由

当社入社後は生産技術部門に所属し、海外子会社の製造ライン立ち上げを経験しました。また、電力貯蔵用NAS®電池（ナトリウム／硫黄電池）の開発、量産に当初から携わり、世界初の大規模容量の蓄電池事業部門の長として設計、製造、市場開拓などに取り組みました。2014年より代表取締役社長を務め、当社における豊富な業務経験と経営全般に関する知見を有していることから、選任しました。

蟹江 浩嗣
代表取締役副社長

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100%（14回/14回）

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

（担当）
経営企画室・新事業企画部・秘書室・コーポレートコミュニケーション部・人材統括部・総務部所管、グループ会社統括、HR委員長、大阪支社長

選任理由

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

丹羽 智明
代表取締役副社長

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100%（14回/14回）

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

（担当）
技術統括、製造技術本部管掌、品質経営統括部・環境経営統括部・安全衛生統括部・情報システム部所管、品質委員長、環境委員長、安全衛生委員長

選任理由

エンジニアリング事業部門（現在は別会社として分離独立）および産業プロセス事業部門でのプラント技術部門を長く経験し、現在は品質、環境、安全衛生部門などの本社部門を所管するとともに、研究開発本部および製造技術本部を管掌して当社グループのものづくりを主導する役割を果たしています。当社における豊富な業務経験とプロジェクトマネジメントおよび製造技術に関する知見を有していることから、選任しました。

坂部 進
取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
12,000株

取締役会への出席状況
100%（14回/14回）

1981年3月　当社入社
2007年6月　当社執行役員
2010年6月　当社取締役執行役員
2011年6月　当社取締役常務執行役員
2015年6月　当社取締役専務執行役員（現任）

（担当）
財務部・資材部所管、東京本部長

選任理由

当社入社後は財務部門を中心に業務経験を積み、事業部門の企画部長および財務部長のほか、国内および北米子会社の経営を経験しました。現在は取締役専務執行役員として、資本政策の立案や購買・物流部門の戦略策定に注力するなど、当社における豊富な業務経験と知見を有していることから、選任しました。

※ 所有する当社の株式の数は2020年6月29日現在の数字

岩崎 良平
取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
10,000株

取締役会への出席状況
100%(14回/14回)

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

(担当)
プロセステクノロジー事業本部長

選任理由

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

石川 修平
取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
14,000株

取締役会への出席状況
100%(14回/14回)

1984年3月　当社入社
2010年6月　当社執行役員
2014年6月　当社常務執行役員
2015年6月　当社取締役常務執行役員
2019年6月　当社取締役専務執行役員(現任)

(担当)
エレクトロニクス事業本部長

選任理由

当社入社以来、金属事業部門の技術、開発に携わり、同部門における生産技術、新製品開発に関する知識を有しています。同部門の事業部長を経て、現在は取締役専務執行役員エレクトロニクス事業本部長として同本部の運営を主導しています。当社における豊富な業務経験と同本部における知見および人脈を有していることから、選任しました。

佐治 信光
取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
5,000株

取締役会への出席状況
100%(14回/14回)

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

(担当)
コンプライアンス全社統括責任者、業務監査部・グループコンプライアンス部・法務部・知的財産部所管、コンプライアンス委員長、内部統制委員長

選任理由

エネルギーインフラ事業部門の営業、財務部門、海外子会社、社外団体出向など多様な業務を経験した後、複数の事業部門の企画部長を経て法務部長に就任しました。現在は取締役専務執行役員として法務、コンプライアンス関連部門を所管し当社の法令遵守を主導する立場にあるなど、当社における豊富な業務経験と法務分野における国際的な知見を有していることから、選任しました。

松田 敦
取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
8,000株

取締役会への出席状況
100%(14回/14回)

1985年3月　当社入社
2012年6月　当社執行役員
2017年6月　当社常務執行役員
2018年6月　当社取締役常務執行役員
2020年6月　当社取締役専務執行役員(現任)

(担当)
セラミックス事業本部長、同本部営業統括部長、名古屋事業所長

選任理由

当社入社以来、産業プロセス事業部門、セラミックス事業部門の営業に携わり、また海外子会社の経営経験を有しています。セラミックス事業本部営業統括部長を経て、現在はセラミックス事業本部長として同本部の運営を主導しており、当社における豊富な業務経験と事業運営に関する知見を有していることから、選任しました。

小林 茂
取締役専務執行役員

所有する当社の株式の数
5,126株

取締役会への出席状況
新任

1983年3月　当社入社
2016年6月　当社執行役員
2018年6月　当社常務執行役員
2020年6月　当社取締役専務執行役員(現任)

(担当)
エネルギーインフラ事業本部長、小牧事業所長

選任理由

エネルギーインフラ事業部門の海外営業を経て、海外子会社社長、セラミックス事業部門の海外営業部長などの役職を歴任しました。現在はエネルギーインフラ事業本部長として同本部の運営を主導しています。当社における豊富な業務経験と同本部における知見および人脈を有していることから、選任しました。

七瀧 努
取締役常務執行役員

所有する当社の株式の数
3,000株

取締役会への出席状況
新任

1986年3月　当社入社
2016年6月　当社執行役員
2019年6月　当社常務執行役員
2020年6月　当社取締役常務執行役員(現任)

(担当)
研究開発本部長、開発委員長

選任理由

当社入社後、複数の事業部門における製品開発に加え、研究開発部門でセラミックスの基礎研究や応用技術の開発に携わるなど多様な経験を有し、現在は研究開発本部長として同本部の運営を主導しています。当社における豊富な業務経験と研究開発分野における知見を有していることから、選任しました。

独立役員
蒲野 宏之
取締役(社外)

所有する当社の株式の数
1,000株

取締役会への出席状況
100%(14回/14回)

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

選任理由

長年弁護士として法律実務に携わるとともに、東京弁護士会の副会長を務めるなど、法曹界において豊富な経験と実績を有しています。その専門性および豊富な経験に加え、幅広い見識を生かし、当社の社外取締役として当社グループ理念の浸透やコンプライアンス体制の強化、事業判断の根拠の明確化などについて意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、選任しました。

独立役員
浜田 恵美子
取締役(社外)

所有する当社の株式の数
5,000株

取締役会への出席状況
100%(14回/14回)

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

選任理由

太陽誘電株式会社に在籍中、CD-R(記録できるCD)の発明および世界初の製品化を主導するなどの顕著な業績を挙げ、その後は名古屋工業大学教授、名古屋大学客員教授として産学官連携を主体とした研究活動に携わってきました。その経歴を通じて培った見識を生かし、当社の社外取締役として技術力の強化や品質管理のあり方などについて意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、選任しました。

独立役員

古川 一夫

取締役(社外)

所有する当社の株式の数
5,000株

取締役会への出席状況
100%(11回/11回)
(注)2019年6月21日の就任以降を対象としています。

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

選任理由

株式会社日立製作所において、情報・通信グループ長&CEOなどの要職を経て同社取締役代表執行役執行役社長を務め、また国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構において理事長を務めるなど、情報通信をはじめとする技術分野の知見と大規模組織運営の経験を有しています。これらの知見と経験を生かし、当社の社外取締役として事業活動全般について幅広く意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、選任しました。

所属する会議体 (2020年6月末現在)

	取締役会	経営会議	指名・報酬諮問委員会	経営協議会	社外役員会議	監査役・社外取締役ヒアリング	経営倫理委員会
大島 卓	●	●	●	●			
蟹江浩嗣	●	●	●	●			
丹羽智明	●	●	●	●			
坂部 進	●	●					
岩崎良平	●	●					
石川修平	●	●					
佐治信光	●	●					●
松田 敦	●	●					
小林 茂(2020年6月就任)	●	●					
七瀧 努(2020年6月就任)	●	●					
蒲野宏之	●		●	●	●	●	●
浜田恵美子	●		●	●	●	●	●
古川一夫(2019年6月就任)	●		●	●	●	●	●

取締役の専門性 (2020年6月末現在)

氏名	年齢	事業領域経験					専門分野知識				
		エネルギーインフラ事業	セラミックス事業	エレクトロニクス事業		プロセステクノロジー事業					
		電力・エネルギー	自動車	情報通信	半導体	化学工業	財務	法律	人事労務	素材技術	エンジニアリング
大 島 卓	63	○								○	○
蟹 江 浩 嗣	62	○	○			○			○		
丹 羽 智 明	60					○					○
坂 部 進	61			○			○	○	○		
岩 崎 良 平	60		○	○	○	○			○		
石 川 修 平	60			○	○					○	
佐 治 信 光	61	○		○	○		○	○	○		
松 田 敦	59		○			○					
小 林 茂	59	○	○								
七 瀧 努	58		○	○	○					○	

※ 経営経験:選任時点(2020年6月29日)で大規模組織運営(事業本部・事業部長・複数部門所管)、グループ会社トップの経験を有する者

監査役（2020年6月末現在）

杉山 謙
常勤監査役

所有する当社の株式の数
2,544株

取締役会への出席状況
100%（14回/14回）
監査役会への出席状況
100%（14回/14回）

1980年3月　当社入社
2002年7月　当社財務部長
2007年4月　当社業務監査部長
2015年6月　当社常勤監査役（現任）

選任理由

当社入社以来、財務部門の経験が長く財務部長を務め、また海外子会社の事業運営に携わったほか、業務監査部長も経験しました。これらを通じて得た海外を含めた当社グループの財務会計と業務監査に関する豊富な知識と経験に基づき、当社の監査役として経営に関する監査を適切に行っていることから、選任しています。

島﨑 毅
常勤監査役

所有する当社の株式の数
817株

取締役会への出席状況
100%（11回/11回）
監査役会への出席状況
100%（10回/10回）
※2019年6月の就任以降

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

選任理由

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

独立役員
伊藤 純一
監査役（社外）

所有する当社の株式の数
－

取締役会への出席状況
100%（14回/14回）
監査役会への出席状況
100%（14回/14回）

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

選任理由

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

独立役員
坂口 正芳
監査役（社外）

所有する当社の株式の数
－

取締役会への出席状況
100%（11回/11回）
監査役会への出席状況
100%（10回/10回）
※2019年6月の就任以降

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

選任理由

大阪府警察本部長、警察庁長官官房長などの要職を経て警察庁長官を務めており、行政における豊富な経験と大規模組織の運営の実績を有しています。これらの経験を生かした業務の適法性やリスク管理の観点に基づく当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、選任しています。

執行役員（2020年6月末現在）

倉知 寛 常務執行役員
セラミックス事業本部センサ事業部長

加藤 明 常務執行役員
エレクトロニクス事業本部副本部長、同本部金属事業部長、知多事業所長

宮嶋 敦 執行役員
製造技術本部長、設備委員長

篠原 宏行 執行役員
経営企画室長、新事業企画部担当

石原 亮 執行役員
秘書室長、コーポレートコミュニケーション部担当

松田 弘人 常務執行役員
プロセステクノロジー事業本部副本部長、同本部HPC事業部長

井上 昌信 執行役員
プロセステクノロジー事業本部産業プロセス事業部長

神藤 英明 執行役員
財務部長

大和田 巌 執行役員
エレクトロニクス事業本部ADC事業部長

稲垣 真弓 執行役員
法務部長

山田 忠明 常務執行役員
人材統括部長、同部ダイバーシティ推進部長、総務部担当

加藤 宏治 執行役員
NGKヨーロッパ（ドイツ）取締役社長

森 潤 執行役員
セラミックス事業本部製造統括部長

市岡 立美 執行役員
エネルギーインフラ事業本部エナジーストレージ事業部長

坂本 浩文 執行役員
セラミックス事業本部技術統括部長、同本部技術統括部開発部長

※ 所有する当社の株式の数は2020年6月29日現在の数字

取締役および監査役の報酬

役員報酬の決定に関する方針

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定方針の内容および決定方法

当社における取締役（社外取締役を除く）および執行役員の報酬は、①役職位に応じた固定年額報酬としての基本報酬、②毎年の業績に応じた業績連動賞与、および③当社の株価への感度をより引き上げて株価上昇によるメリットのみならずその下落によるリスクをも株主と共有し、適正な会社経営を通じた中長期的な企業価値向上への意欲等を高めるための株式関連報酬、の3つの部分で構成しています。社外取締役および監査役については、独立した立場から経営の監督、監査を行う役割を担うことから基本報酬のみとしており、業績連動賞与や株式関連報酬は設けていません。

役員報酬の決定に際しては、そのプロセスにおける公正性の確保と透明性の向上を目的に、社外役員を過半数として設置した指名・報酬諮問委員会において、報酬の決定に関する方針、取締役および監査役全体の報酬枠案、取締役および執行役員の個人別の報酬額案について審議を行い、その決議内容を取締役会に答申しています。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執行役員の報酬に係る決議を行い、当該決議を受けて代表取締役の協議により賞与を含めた年額を決定しています。各監査役の報酬等の額は監査役の協議により決定しています。

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定方針および決定方法に関与する委員会

指名・報酬諮問委員会は、社外役員5名と代表取締役3名で構成され、取締役と監査役の人事に関する事項、取締役、執行役員および監査役の報酬に関する事項、最高経営責任者の後継者計画について審議しています。委員会の決議に際しては、出席した委員の過半数をもって決議を行います。2019年度は委員会を計2回開催し、うち1回において役員の報酬額等の決定方針、各役位における報酬額とその内訳、業績連動賞与の額の算出について審議しました。

役員の報酬等の額の決定権限を有する者

取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申を受け、これを十分に斟酌した上で、役員の報酬の決定を代表取締役の協議に再一任いたします。代表取締役はその全員の協議によって、取締役会決議により一任された範囲内で、役職位に応じた基本報酬、業績連動賞与および株式関連報酬を決定する権限を有し、その氏名は以下の通りです。
大島卓、武内幸久、蟹江浩嗣

業績連動報酬の構成概要

当社においては、短期的な業績に連動する賞与、および中長期的な企業価値向上への意欲と士気を高め株価の上昇を目指した株式報酬型ストックオプションを、業績に連動して変動する報酬部分と認識しています。それらの変動報酬と固定年額報酬との比率については、当社の事業が産業や生活の社会的基盤に資する製品を多く取り扱っている素材型産業であること、また新製品や新事業の創出に際して材料技術や生産技術など自社が独自に開発した技術を重視し、その開発と新製品の上市および収益への貢献には比較的長期間を要していることから、中長期の業績の安定および向上を重視する観点に立ち、基本報酬、業績連動賞与および株式報酬型ストックオプションの割合を設定しています。基本報酬を含めた報酬の合計額については、信頼できる外部調査機関のデータに基づき、企業規模による報酬水準などを勘案しつつ、役職位に応じた金額を設定しています。

業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由

年次賞与である業績連動賞与については、短期的観点として、①期首および期中に公表した売上高、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益（以下、純利益という）と決算数字との比較、②前期の売上高、営業利益、純利益と当期との比較、また、中期的観点として、①複数年度に跨る当社が設定した重要課題の各年度の達成度、②ROEの基準となる営業利益および純利益、を指標としています（これらの指標は全て当社グループの連結業績に基づくものとします。以下同じ）。株主および投資家の皆さまにとって、当社が公表した業績目標を達成すること、加えて毎年度ごとに着実に成長を遂げることが重要であるとの観点から、期首および期中公表の業績数値との比較、および前期の業績数値との比較を重視しています。業績の中でも当社の実力を端的に示す数値として、売上高、営業利益、純利益、ROEを指標として採用しています。

業績連動報酬の額の決定方法

業績連動報酬額の算出については、以下の方法に則って決定しています。

・役職位ごとに算定の基準となる基準賞与額を設定。
・基準賞与額を、短期的観点の①期首および期中に公表した売上高、営業利益、純利益と決算数字との比較、②前期の売上高、営業利益、純利益と当期との比較、および中期的観点の①複数年度に跨る当社が設定した重要課題の各年度の達成度、②ROEの基準となる営業利益および純利益、の各項目に配分。
・各項目の結果について0%から200%の範囲で評価し、各項目に配分した額を算出。
・配分した額を合計して業績連動賞与の額を算出。
・代表取締役以外の取締役については、個人業績について代表取締役の査定を加味して、業績連動賞与の額を算出。
・これらにより、業績連動賞与の実際の支払い額は基準額に対して0%から200%の範囲で変動いたします。
業績連動賞与に係る主な指標の目標と実績は以下の通りです。

期首公表の業績数値	売上高 4,900億円	営業利益 700億円	純利益 470億円	–
期中公表の業績数値	売上高 4,500億円	営業利益 600億円	純利益 420億円	–
前期業績数値	売上高 4,635億円	営業利益 647億円	純利益 355億円	ROE 7.6%
当期業績数値	売上高 4,419億円	営業利益 550億円	純利益 271億円	ROE 5.8%

株式関連報酬については、長期インセンティブとして、行使価格を1株当たり1円とする株式報酬型ストックオプションにつき役職位に応じて決定した個数を付与し、権利行使の条件として当社の役員退任後1年が経過した日から原則として5年以内に行使することとしています。

役員の報酬等に関する株主総会の決議およびその内容

取締役の報酬等の額については、2007年６月および2017年６月開催の当社定時株主総会で、株式関連報酬すなわちストックオプションを除く取締役の報酬等の額を年額８億円以内、うち社外取締役6,000万円以内と決議されています。同様に取締役（社外取締役を除く）に対するストックオプションに関する報酬等の額は年額2億円以内、監査役の報酬等の額は年額1億円以内と決議されています。なお、これらの決議に係る役員の員数は、当社定款第20条および第31条において、取締役の定員を15名以内、監査役の定員を５名以内と定めています。また、役員退職慰労金制度は、2005年6月開催の第139期定時株主総会終結の時をもって廃止しました。

取締役および監査役の報酬等の総額（2019年度）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	ストックオプション	退職慰労金	
取締役（社外取締役を除く）	535	377	113	44	–	9
監査役（社外監査役を除く）	59	59	–	–	–	3
社外役員	66	66	–	–	–	7

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬（2019年度）

氏　名	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の総額（百万円）				報酬等の総額（百万円）
			固定報酬	業績連動報酬	ストックオプション	退職慰労金	
大島 卓	取締役	提出会社	65	26	8	–	100

社外取締役と社外監査役の独立性基準、方針

社外取締役

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

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

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

②当社グループとの間で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、双方いずれかの連結売上高の2%以上の取引がある取引先の現在の業務執行者。

③当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者である法人において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。

④当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円または当該団体の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている団体の現在の理事、役員。

⑤直近を含めた最近の3事業年度において、当社グループの会計監査人または会計参与であったことがある公認会計士、税理士または監査法人もしくは税理士法人の現在の社員等。

⑥上記⑤に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントで、役員報酬以外に当社グループから、直近を含めた最近の３事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、または上記⑤に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイスを行う団体で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、当該団体の連結総売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けている団体の現在の社員等。

⑦当社が現在主要株主である会社において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。

⑧上記①～⑦に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

社外監査役

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

社外取締役と社外監査役の選任の理由

社外取締役

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

社外監査役

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

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

社外取締役メッセージ

テーマ：企業価値向上

社外取締役
蒲野 宏之

経営のバランスを チェックするのが我々の役割

企業は社会的存在である以上、環境や社会といった側面を無視すれば存続できません。従って、雇用の提供や環境貢献などの社会的価値は、企業の存立基盤である収益性や成長性などの経済的価値同様に重要だと考えます。

また、ポストコロナの時代やその延長上にある未来には、企業と環境との関わりがさらに重要度を増すとみています。「環境と人間の共生」が一つの社会的テーマとなり、そこに貢献できる企業には、存続する価値が社会からより認められるようになります。

その意味で、NGKグループは非常に良いポジションにいるといえます。自動車関連事業で環境を改善する製品を主力としているなど、事業活動そのものが環境負荷の低減に貢献しているからです。得意とするセラミック技術を生かしSDGsを推進していくことができれば、コロナ不況というピンチをチャンスに変えることも十分可能です。

社会の変動がこれだけ激しくなると、経営も変化が不可欠で、社会のニーズを捉え続けた創造性に富んだ会社が成長していきます。経営陣は株主の大事な資産を預かる責任上、保守的になりがちですが、経営という行為には成長を目指すため常に冒険的な側面が伴います。

大切なのは双方のバランス、経営がイノベーションの方向に向いているか、それが取り得るリスクの範囲内かどうかです。経営が過度に冒険的になっていないか。リスクを十分に計算しているか。メリットとのバランスは取れているか。そこをチェックしていくのが、我々社外取締役の役割だと思っています。

NGKグループが将来価値を先取りするあるべき変革の方向に向かい、今の若い従業員の方々が夢を持つことができ20年後、30年後にも企業として存続するよう、取締役会での発言を続けていきます。

社外取締役
浜田 恵美子

ポストコロナの時代に向けた変革と成長を

企業価値の向上とは要するに、いかに社会から必要とされ期待に応えるかです。そのためには、社会に新しい価値を提供する企業でなければなりません。自社の使命を「社会に新しい価値をそして、幸せを」と定めた「NGKグループ理念」は、実に当を得ています。

難易度の高いセラミック技術を積み重ねて製品を開発してきた歴史こそが、NGKグループの強みです。ただ、今後は強みに磨きをかけつつも、単に優れた製品やサービスを作るだけでなく、時代の変化に見合った製品やサービスをお客さまに届けることが大事ではないでしょうか。

セラミックスは優れた耐久性と汎用性を兼ね備えた素材で、応用範囲が非常に広い。それこそ、感染症対策を含めた健康・医療分野でも優れた機能を発揮できるのではないかと思っています。得意とするセラミック技術で、時代が求める新しい技術や製品を提供できる力をNGKグループは持っています。

ポストコロナの時代には、まだ先と思っていた未来が一足飛びに来て、そこに新たなアイデアを持ち込んだ企業が次の時代を築きます。NGKグループには、新分野の技術開拓を通じて時代のパイオニアになってほしい。目指すべき「変革と成長」とは、そういうことだと思います。

企業として持続的に成長し続けるためには、従業員一人ひとりの価値を認め、最大限に引き出すことが大切です。具体的には、世界各地にいる従業員が現場で気付いたことを集め、いろいろな視点を交えて議論をしていけるか。まさに、ダイバーシティそのものです。NGKグループにはダイバーシティの基盤は既に整備されているので、寄せられた多様な声を生かせるかが次のステージになると考えます。

社外取締役
古川 一夫

グループ一体となって全ての業務をスピードアップし、企業価値の向上を

NGKグループの社外取締役に就任してから1年が経過しました。取締役会など主要会議の運営、グループ会社への権限分散、グローバル・ガバナンスの徹底など、製造業として全体的にきちんと運営されていると感じます。ただし、さらなる企業価値向上のためには、グローバル企業として攻めの運営を強化すべく、グループ一体となって全ての業務をスピードアップしていくことが重要です。

現在、市場の変化は極めて速く、新型コロナウイルス感染症にみられるように何が起こるか予測の難しい時代です。しかもAIやIoT、量子コンピューターなどの新しいテクノロジーが次々と出現し、世の中を大きく変えつつあります。そうした中、当社グループが得意とするセラミック技術と最新テクノロジーを組み合わせ、今までにない全く新しい製品を生み出していくことが必要となってきます。創立100周年に掲げたスローガン「Surprising Ceramics.」を具現化するように、現在では「EnerCera®（エナセラ）」「亜鉛二次電池（ZNB®）」のような次の時代を担う製品も生まれつつあります。この動きをもっと加速し、製品の開発スピードを上げるだけでなく、量産体制もグローバルな視点で素早く整えてほしい。グローバルベースで企画、開発し、生産できるようになれば、世界同時期に発売することも可能になると思います。

加えて、全ての基本的な発想をグローバル視点で行うという意味では、製品だけでなくBCP（事業継続計画）の在り方も同様です。新型コロナウイルス感染症に関しては、テレワークへの移行などの対策をスムーズに行えたと評価していますが、これからはサプライチェーン、生産拠点の見直し、間接部門の業務改善など、「働きがい改革」も含めグローバルベースで考えて、迅速に着手し、早い成果を得て各拠点にフィードバックしていく時代です。次の100年に向けてグローバル企業としてさらなる成長を目指してほしいと思います。

開かれた株主総会

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

株主総会関連情報の拡充にも努めており、下記の取り組みを実施しています。

❶ 招集通知の早期発送	総会前日の22日前に発送
❷ ウェブサイト上での早期開示	2018年度より招集通知発送の4日前に開示
❸ 東京証券取引所の議決権行使プラットフォーム※に参加	インターネットによる議決権の行使
❹ 株主総会資料のWebサイトへの掲載	株主総会招集通知、議決権行使結果、決議通知、臨時報告書などをWebサイトで公開 英語による株主総会招集通知 サイトで公開 株主総会関連情報　https://www.ngk.co.jp/ir/meeting/

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

双方向のコミュニケーション

機関投資家の皆さまとの対話充実にも継続的に取り組み、国内・海外での定期的な説明会に加え、個別訪問や取材対応を行っています。また、経営トップによる国内外の機関投資家の訪問と個別面談を実施しています。

<2019年度の活動状況>

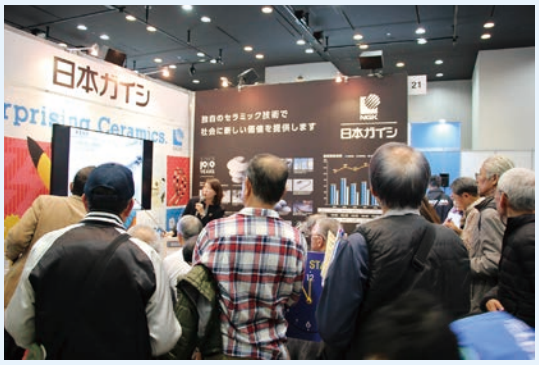
活動状況	内容
国内	経営トップによるアナリスト・機関投資家向け説明会を年2回開催。さらに個別訪問や訪問取材にも対応。
海外	経営トップによるアナリスト・機関投資家向け海外IRを年2回実施。
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、アニュアルレポート、株主総会資料などを掲載しています。

参考URL IR情報 https://www.ngk.co.jp/ir/

野村IRフェアに出展

総務部と財務部は、個人投資家らに日本ガイシの事業内容や業績などを知ってもらおうと、東京国際フォーラム（東京都）で開催された「野村IR資産運用フェア2019」（主催：野村インベスター・リレーションズ、共催：野村證券）に出展しました。

展示会には計62社の上場企業や投資信託会社が出展し、2日間で約12,200人が来場。当社ブースでは、パネルの展示やミニ会社説明会を通して事業内容や業績について説明しました。



株主還元

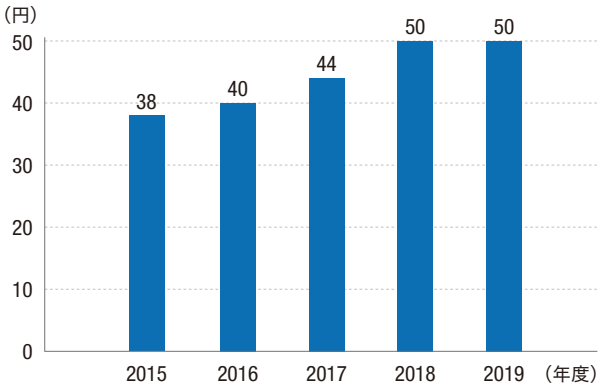
日本ガイシは、株主に対する利益還元が経営の最重要政策の一つであると考えています。

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

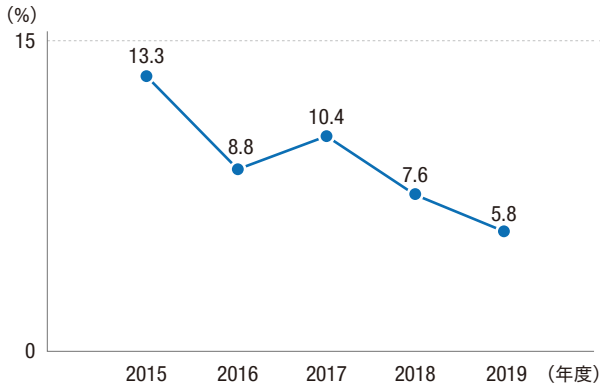
2019年度は50円の年間配当を実施し、連結配当性向は59.0%となりました。

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

配当金の推移



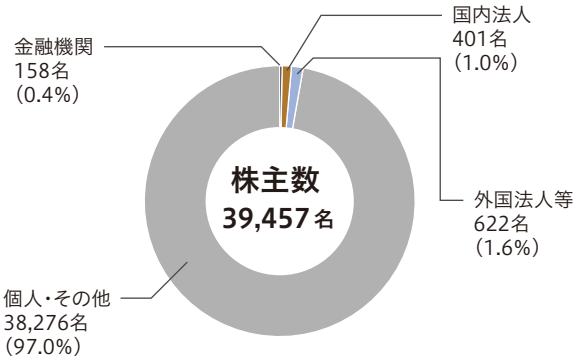
自己資本当期純利益率（ROE）

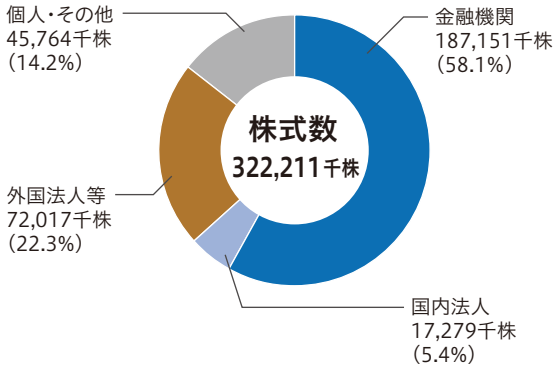


株主情報

＜株式の情報 ＞（2020年3月31日 現在）

発行可能株式総数	735,030,000株
発行済株式の総数	322,211,996株 （自己株式5,668,060株を含む）
株主数	39,457名





＜大株主の状況＞（2020年3月31日 現在）

株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	42,287	13.35
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	30,746	9.71
明治安田生命保険相互会社	21,695	6.85
第一生命保険株式会社	21,457	6.77
株式会社三菱UFJ銀行	7,204	2.27
全国共済農業協同組合連合会	7,029	2.22
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	4,965	1.56
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口7）	4,759	1.50
ジェーピーモルガンチェースバンク385151	4,602	1.45
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	4,387	1.38

（注）当社は、自己株式5,668,060株を保有していますが、上記大株主から除いています。また、上記持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数を控除した株数を基準として算出し、小数点第３位以下を切捨てとしています。

内部統制システム

内部統制システムの構築と運用は、取締役会のほか社長以下の業務執行機関が当たりますが、各部門の業務執行状況については、内部監査の専門部署である業務監査部が監査を行い、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への対応については、内部統制委員会を設けて推進しています。

またNGKグループの企業理念を実践していくための指針として、会社が経済性を追求すると同時に、社会にとっても有益な存在であるための事業活動や行動の基本姿勢を具体的に示した「NGKグループ企業行動指針」を2019年1月に改定しました。この指針と法令・企業倫理遵守のグループ内への徹底などについては、コンプライアンス委員会が各部門の実務責任者から構成される事務局会を設置して管掌します。また、当社の役員等が関与する不正および法令違反ならびに競争法および海外腐敗行為防止法への対応は、経営倫理委員会が取り扱います。

なお、2020年4月開催の取締役会で、業務の適正を確保するための体制等の整備について改定決議を行っています。

コンプライアンスの徹底

NGKグループは、コンプライアンスを信頼性向上の最重要の取り組みと位置付け、従業員へのコンプライアンス意識の浸透を図り、倫理観を持って誠実で責任ある事業活動を行うための具体的な体制づくりに努めています。

NGKグループ企業行動指針

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

2019年度は、指針を理解し、実践するためのガイドブックを作成して国内の全役員、全従業員へ配布しました。また、啓発用のポスターを各職場に掲示して意識向上を図りました。

日本ガイシの従業員に対しては、新卒者、中途採用者ともに入社時の研修で理解の徹底を図るほか、昇格者研修でも繰り返し周知をしています。

NGKグループ企業行動指針 啓発ポスター

持続可能な社会の実現

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

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

人権尊重

2. 人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

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

安全・快適な職場環境の提供

3. 安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

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

誠実な事業活動

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

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

企業情報の開示と説明

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

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

サプライチェーンへの社会的責任の浸透

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

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

環境保全

7. 地球環境の保全と問題の解決に取り組みます。

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

地域、社会との協調

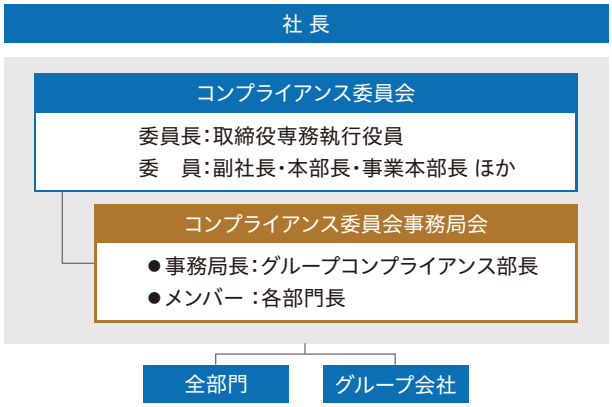
8. 良き企業市民として地域、社会の発展に貢献します。

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

コンプライアンス推進体制

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

<**コンプライアンス推進体制図**>



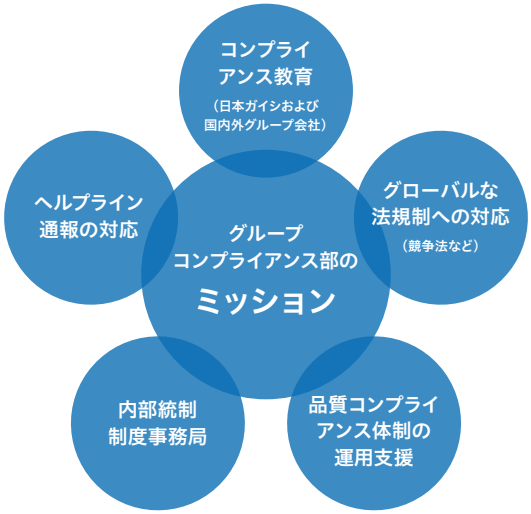
グローバルなコンプライアンス体制

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

<**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NGKグループ全体の企業文化として定着・発展させていく
国内外のグループ各社のコンプライアンス体制の強化と運営を支援し、コンプライアンス教育の提供などを積極的に行う
特に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より効果的なコンプライアンスの推進を図る

ミッション遂行に向けての2019年度の取り組み



内部通報制度

ヘルプラインの設置

「NGKグループ企業行動指針」の趣旨に反する行為の抑制や未然防止、早期解決のために、従業員からの相談・報告を受け付けるヘルプラインを設けています。海外グループ会社は会社ごとにヘルプラインを設置しています。

<ヘルプライン相談件数>

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
17	43	75	55

ホットラインの設置

日本ガイシの役員等が関与する不正・法令違反ならびに、競争法および贈賄等の腐敗行為防止法違反に対応する内部通報制度としてホットラインを設けています。ホットラインは社外弁護士が窓口となり、社外役員中心で構成される経営倫理委員会が取り扱い、取締役会へ直接報告します。

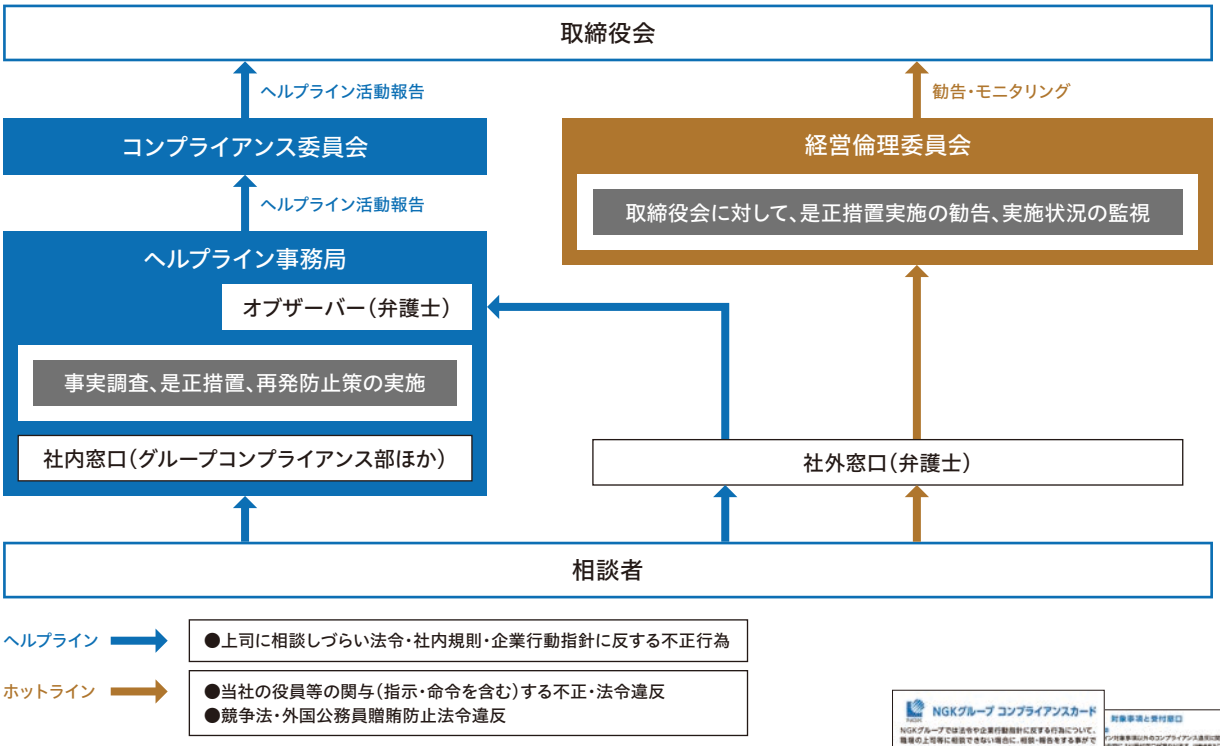
海外グループ会社については国ごとに現地の状況を考慮しながら設置を進めています。ただし、競争法および腐敗行為防止法違反に関する通報窓口は全ての海外グループ会社で設置しています。

内部通報制度の運用

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

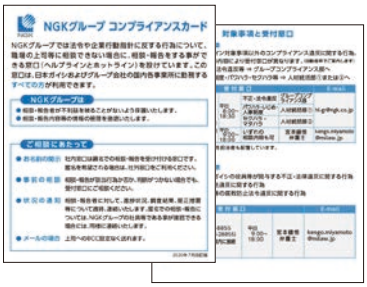
相談・報告は、顕名で行うことを原則としますが、社外窓口の利用により匿名での相談も可能です。相談・報告者の保護は社規で約束されています。

<内部通報体制図>



コンプライアンスカードについて

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



コンプライアンス教育の推進

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、契約遵守を新たに加えて教育を行っています。

2019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	実施回数
キャリア教育	新入社員	コンプライアンス基礎、競争法、外国公務員贈賄規制	2
	昇格・転換者	コンプライアンス基礎	3
	キャリア中途採用者	コンプライアンス基礎、競争法、外国公務員贈賄規制	1
	新任係長	コンプライアンス一般、競争法、外国公務員贈賄規制 品質コンプライアンス、契約遵守、安全保障輸出管理	1
	新任基幹職	コンプライアンス一般、競争法、外国公務員贈賄規制 品質コンプライアンス、契約遵守、安全保障輸出管理	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含む）	1
海外赴任者研修 （グローバル研修）	海外赴任予定者	競争法、外国公務員贈賄規制、安全保障輸出管理	2
コンプライアンス教育	海外グループ会社管理者層・ 営業職	弁護士による講演会の実施および紙資料による自社教育	22
	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	31
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	会社のしくみ～株主総会・取締役会を中心に～ 社内講師／参加人数：409名 不審メールを想定した訓練結果について 社外講師／参加人数：582名 インサイダー取引規制の最新動向 社内講師／参加人数：497名 民法改正への対応 社内講師／参加人数：331名 腐敗防止の国際潮流 社外講師／参加人数：536名	5
その他	全役員、基幹職ほか内容に 応じた対象者	品質コンプライアンスセミナー 外部弁護士、社内講師	2
	事業部、国内グループ会社	下請法の説明会	3
	国内グループ会社新社長 支援研修	コンプライアンス、ハラスメント禁止、内部通報制度など	1

2019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	外部弁護士によるセミナーを動画配信	1
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、TV会議システムを使った セミナーの実施、社内講師による実施、紙資料での実施	22
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教育	1

2019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	社外弁護士によるセミナー、および少人数による 事例ディスカッション	5
海外グループ会社 贈収賄規制研修	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、TV会議システムを使った セミナーの実施、社内講師による実施、紙資料での実施	22

その他の啓発活動

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

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

<2019年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧>

4月	社会人として	10月	企業倫理月間
5月	人権について	11月	ハラスメント
6月	お客さまとの契約の確実な履行	12月	人権週間
7月	セクハラ	1月	契約遵守
8月	不正行為	2月	コンプライアンスファースト
9月	転倒事故防止	3月	サービス残業

コンプライアンス便り

※「こんぷろカスタム」提供

コンプライアンス意識調査の活用

NGKグループでは、コンプライアンス意識や事業リスクについて調べるコーポレート・リスク・サーベイ（Corporate Risk Survey, CRS調査）を2年に1度実施しています。

2019年10月に行ったCRS調査では、コンプライアンス意識について、意識の浸透、コンプライアンス違反の有無、職場の雰囲気を調査しました。部門のコンプライアンス意識は浸透しているという回答が2017年の前回調査より増加しました。コンプライアンス違反がある、またはあると思うとの回答の内容でもっとも多かったのはハラスメントでした。また、職場で違反を公然と指摘できる雰囲気については7割が「ある」、または「どちらかといえばある」と回答しました。

これらの回答を元に、いっそうのコンプライアンス意識の浸透、違反防止、職場の雰囲気改善を推進しています。

※CRS調査対象
1）コンプライアンス意識調査　国内：派遣含む従業員、全役員／海外：出向者
2）事業リスク　国内：S群※以上　※係長・主任クラス

腐敗防止体制

NGKグループでは、公正で透明な取引を実践するために、贈収賄防止に取り組んでいます。日本ガイシは2015年度に、贈賄防止に関する法令の遵守と業務遂行に当たって守るべき倫理規準を定めた外国公務員贈賄防止規定を制定、各社で運用しています。2017年度から業務監査部が外国送金、接待の実績を確認しています。

贈収賄防止教育の実施

2019年度は、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たほか、社外から弁護士を招いて対話形式での研修を開催しました。また、全てのグループ会社で弁護士によるセミナー等による教育を実施しました。

政治献金の実施状況

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

2019年度の政治献金支出はありませんでした。

競争法など取引関連法規の遵守

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

また、「競争法遵守規定」「競争法遵守ハンドブック」の周知徹底と活用促進のため、教育・研修を実施しています。一方では、当社は2015年度から毎年PwCアドバイザリー合同会社（以下「PwC」といいます。）にコンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、競争法遵守規定に基づく競争法遵守プログラムの運用状況、および国内・海外グループ会社を含むNGKグループとしての一元的な監督・報告体制についての確認を委託しています。加えて、2017年度からは、事業本部を所管する役員の競争法遵守に向けた取り組み姿勢の確認や、その意識の一層の向上を図るため、PwCによるインタビューを実施しています。これらの確認結果を競争法遵守プログラムの運用、改善などに活用しています。

参考URL 自動車用触媒担体に関わる米国司法省との合意について

NGKグループにおける競争法に関するコンプライアンス強化策

実施回数	規定整備	社内体制の構築	教育
1997年度	• 「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要（解説集）」制定	• 各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け	• 外部講師（弁護士）による独占禁止法講演会開催（以降、毎年開催）
2011年度	• 「競争法遵守規定」制定		
2012年度	• 「競争法ハンドブック」作成・配布 • 「競争法ハンドブック資料集」作成・配布	• 「独立委員会」設置	• 法務部員による社内研修 • 海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			• 競争法ハンドブック説明会実施 • 競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	• 「競争法遵守規定」改定 • 「会合等事前届出、参加報告データベース」運用開始 • 「電子メールモニタリング」開始 • 北米販社「競争法遵守規定」改定	• 取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築（社長から独立） • 「競争法全社統括責任者」設置 • ヘルプラインの強化	• 日米弁護士による新任役員向け競争法、会社法教育実施（以降、毎年開催） • 海外グループ会社で競争法教育実施（各国法令に対応）
2015年度	• 全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」を改定し、NGKグループとして、国際水準に見合う遵守体制を整備 • 「競争法遵守ハンドブック」を改定	• 「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 • 「グローバルコンプライアンス室」新設 • プライスウォーターハウスクーパース株式会社に、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、全社一元的な監督・報告体制や「競争法遵守プログラム」の導入状況についての確認を委託	• 新入社員向け競争法教育実施 • 国内グループ会社用競争法教育DVD配布 • 国内外で競争法遵守教育を拡充
2016年度	• 「競争法遵守ハンドブック」米国版、中国版を作成し、米国グループ会社、中国グループ会社に配布	• 競争法遵守プログラムの進捗を社外役員が多数の経営倫理委員会へ四半期ごとに報告。提言を受けながら推進 • 競争法遵守状況をPwCアドバイザリー合同会社に委託して確認	• アジア地域での弁護士によるセミナーを拡充 • 新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催 • 幅広い教育実施のため、Webセミナーによる教育準備を推進（2017年度に国内で実施）
2017年度	• 競争法遵守状況を記録するデータベースの運用マニュアルを整備	• 本部、事業本部、グループ会社のそれぞれのトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施	• 国内の861名に対してWebセミナーを実施
2018年度	• 競争法違反またはそのおそれがある場合にホットラインへ報告すべき事項を明確化して競争法遵守規定を改定 • 競争法遵守のための実務マニュアルを整備	• 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施	• 新任取締役、執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催 • 競争法コンプライアンス講演会を開催 全役員、全基幹職が受講
2019年度	• NGKエレクトロデバイス株式会社が、その子会社の競争法遵守体制強化のために、競争法遵守規定を改定	• 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施	• 新任執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催 • 競争法コンプライアンス講演会を開催 全基幹職および競争法遵守実務責任者が指定した者が受講 • 競争法遵守ハンドガイドブックに記載の「メール・文章を作成するとき」の注意点内容（競争者情報）についての詳細説明会を実施

※青文字の項目は毎年継続

輸出入関連法規の遵守

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

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替および外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、事案ごとに許可の要否を審査し、「安全保障輸出管理データベース」に記録していましたが、2017年10月16日より、「安全保障輸出管理システム(TPP)」に移行し、新たな管理システムでの管理を実施しています。また、一部の製品輸出については特定輸出申告制度を利用しています。

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

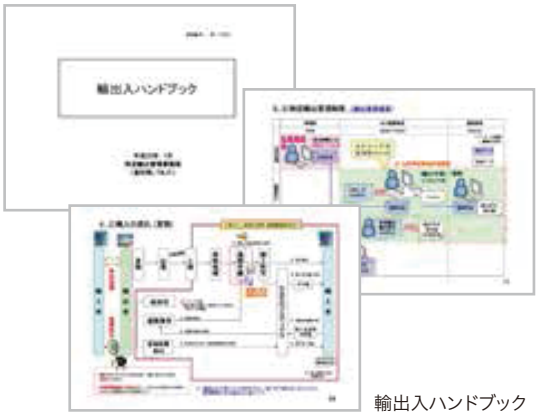
さらに、「輸出入貨物管理台帳」および「出荷登録一覧」の網羅性を検証するため、NACCSデータ(輸出入・港湾関連情報処理システム)を活用しています。輸出・輸入ともほぼ網羅性100%を達成しています。

輸出入ハンドブックの周知徹底

輸出入通関における法規の遵守事項などをまとめた「輸出入ハンドブック」を2012年度に発行し、その周知徹底にも取り組んでいます。

「輸出入ハンドブック」は社内イントラネットに掲載し、全社で閲覧を可能にするとともに、社内各部門で行われた輸出入管理関連の勉強会でもその趣旨を啓発する教育を実施しています。

特定輸出並びに輸出入管理関連の勉強会は、担当部門の実務者に対し年1回以上行っており、2019年度は合計31回行い、568名が参加しました。



輸出入ハンドブック

個人情報保護方針と体制

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

参考URL
個人情報保護について
https://www.ngk.co.jp/utpolicy/
特定個人情報等の適切な取り扱いに関する基本方針
https://www.ngk.co.jp/mynumber/

情報セキュリティ方針と体制

NGKグループでは、「NGKグループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、総務部や情報システム部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。

また、日本ガイシの情報システム部員が毎年グループ会社を数社訪問し、現地でITセキュリティ対策の実施状況のチェック・指導を行っています。2019年度は、海外グループ会社11社および国内グループ会社1社を訪問し、現地でITセキュリティ対策の実施状況をチェック・指導しました。

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

NGKグループITセキュリティ基準を策定

情報通信技術や機器の急激な進歩に伴い、グループ全体で統一したセキュリティを確保していくことが急務となったため、2010年度に「NGKグループITセキュリティ基準」を策定し、グループ内共通の基準に基づくITセキュリティ体制の構築とITセキュリティのレベルアップを目指して取り組んでいます。

各グループ会社は毎年、対策実施計画書を作成し、計画的にセキュリティ強化を図ります。日本ガイシは対策実施計画書を介して各グループ会社の取り組みを確認し、必要に応じて指導を行います。

情報セキュリティ教育

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

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

新入社員向け教育	受講者数:143人(受講率100%)
主任への昇格者向け教育	受講者数:115人(受講率100%)
基幹職への昇格者向け教育	受講者数:50人(受講率100%)
e-ラーニング	受講者数:5,215人(受講率100%)

※産休育休・長期出張中などの従業員を除く。

法令などの違反状況

2019年度は、NGKグループにおいて重大な法令違反はありませんでした。

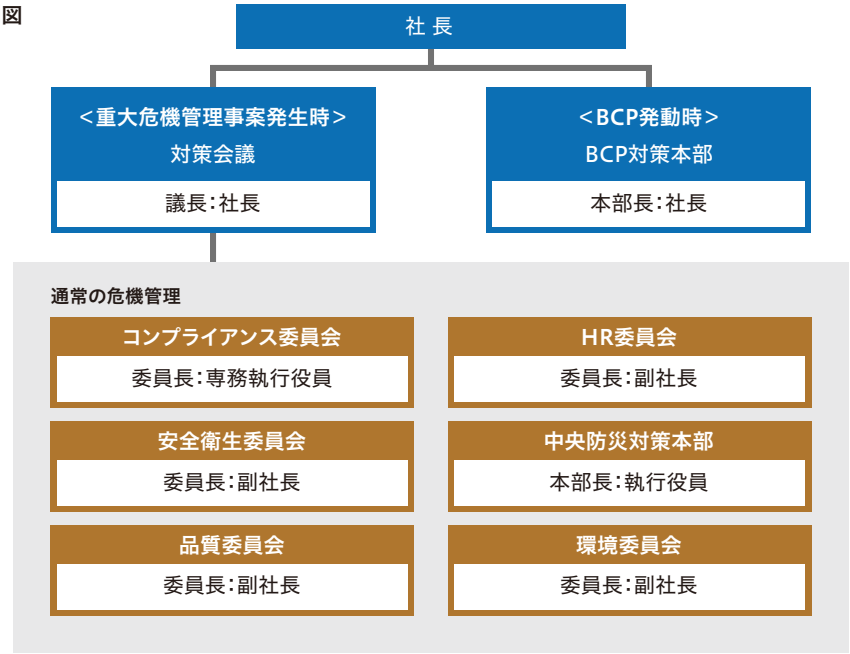
リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

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

社会経済情勢の不確実性が一層高まりつつある中では、リスクへの感度を高め、リスクが危機へと変わる前に対処を進めることが重要です。そこで、平時には6つの委員会が常時リスクを管理しつつ、リスクが拡大した際にはトップ主導で迅速に対策が行える体制を構築しました。

リスクマネジメント体制図

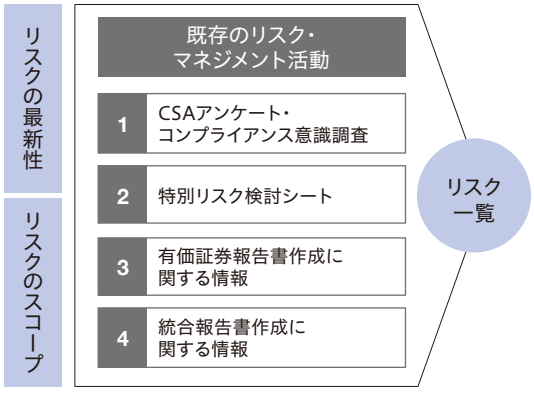


リスク特定プロセス

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

リスクの収集・一覧化

既存活動のリスクを集約し、リスク一覧を作成



リスクの評価

統一の評価軸で各リスクを評価し、
重要リスクを抽出

影響度	発生頻度 1	2	3
5	10	3	0
4	12	8	0
3	28	17	9
2	29	30	11
1	28	30	25

上記結果を用いて、当社グループの
リスクヒートマップを作成

経営トップの審議

ESG会議で審議し、
取締役会・経営会議に報告

リスク・リスク概要・対応策

リスク	リスク概要	対応策
1 事業運営におけるリスク	**各事業共通**	
	●デモ、テロ、戦争、感染症・伝染病など予期せぬ事象の発生	●拠点の分散によりグローバルに代替可能な体制を構築
	❶ セラミックス事業	
	●内燃機関自動車の需要減少による当社グループ製品への需要低下	●排ガス規制の強化に伴う新製品や高機能品の増加で需要低下をカバー
	●中国市場の競合台頭によるシェア低下	●環境規制を先取りした技術対応力や供給の安定感により競争力を強化
	●景況悪化や規制時期の遅れなどにより先行投資を回収できない	●自動車メーカーの計画や景況変化に適宜対応し、設備投資計画を見直し
	❷ プロセステクノロジー事業	
	●半導体需要の減少に伴う業績と財務状況の悪化	●直接の顧客である半導体製造装置メーカーと連携し、都度、設備能力や人員・生産体制等を見直し
	●顧客ニーズへの対応遅れ	
	●革新的な半導体製造プロセスの登場	●半導体製造プロセスの動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し
	●リチウムイオン電池正極材、電子部品向け焼成炉における競合の成長による市場シェア低下	●客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を刷新
	❸ エレクトロニクス事業	
	●携帯基地局、データサーバーの需要急減	●客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を刷新
	●顧客の技術革新に対応した新技術開発、製品投入ができない	●客先動向を注視しタイムリーな技術開発
	❹ エネルギーインフラ事業	
	●海外の電力政策の変化	●各国の電力政策を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し
	●競合企業、競合製品の動向	●技術対応力や供給の安定感により競争力を強化
	●大容量・長時間用途電池の市場拡大の時期の遅れ	●客先動向を注視し需要の変動に素早く対応できるよう適宜生産体制を見直し
2 研究開発に関するリスク	●技術間競争の複雑化によりインプットが十分な成果に結び付かない	●既存製品の高性能化のみならず有望テーマの探索にもインプットを継続
3 法令遵守、人権・安全、品質に関するリスク	**❶ 法令等の遵守に関するリスク**	
	●法令・規制への違反や、人権の尊重、契約遵守などの社会的要請に反した行動による当社グループのレピュテーション低下	●従業員への各種教育の実施やハンドブック配布による関連法規制の周知徹底・コンプライアンス意識の向上 ●重要な不正事案や法令違反については、社外役員とコンプライアンス担当役員から構成される経営倫理委員会で予防と監視
	❷ 人権・安全に関するリスク	
	●サプライチェーンにおける労働者の人権侵害	●HR委員会による人権デューデリジェンスの実施
	●従業員の労働災害や疾病・身体・メンタルヘルス問題	●安全衛生基本方針に基づき重大災害リスクの特定とリスクアセスメントによる未然防止対策強化 ●長時間労働者へのフォローや階層別メンタルケア教育の実施
	❸ 品質に関するリスク	
	●重大な市場クレームや契約違反など業務の不備に伴う信用の失墜、利益の喪失、成長の減退等の品質リスク	●経営トップの直接指導の下、品質方針に基づき、品質経営統括部が各事業本部の品質活動をモニタリング ●重要課題については品質会議を開催して迅速な解決を図る
4 情報システムのリスク	●外部からのサイバー攻撃や不正アクセス、想定外のシステム不具合やセキュリティ上の問題によるデータ処理の停止、データの盗難・破壊・改ざん・喪失等の発生による社会的信用や業務の継続への悪影響	●グループ内共通の基準に基づいたITセキュリティ体制の構築 ●従業員に対する情報セキュリティ教育の実施
5 為替、資金および資材調達のリスク	●円高による売上高・利益の減少、業績悪化	●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
	●地域により大きな金融危機などで資金調達が困難となり、当社グループの事業運営や業績・財務状況に悪影響を及ぼすリスク	●先物為替予約等によるリスクヘッジ
	●素材価格の上昇による製造コストの上昇	●客先への売価への反映 ●競争購買、生産性の向上などによるコストダウン
6 気候変動と災害のリスク	●将来的に国際的な温室効果ガスの排出規制や環境税・炭素税などの税制が導入された場合、追加的費用による業績悪化	●環境負荷低減に貢献する製品・サービスの開発・普及、高効率・低環境負荷な生産技術の開発・導入に注力
	●温暖化に伴う海水面の上昇や台風の大型化、局地的な暴雨の頻発等による操業低下	●「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を2020年2月に表明。具体的な活動を開始
	●大規模災害や火災等の事故等に伴う生産活動停止による業績悪化	●BCP(事業継続計画)をグループ全体で推進
	●新型インフルエンザや新型コロナウイルス感染症等の重大な感染症の発生・蔓延(まん)による操業低下、製品の生産・販売への悪影響	

海外グループ会社のリーガルリスクマネジメント

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

海外グループ会社に対しては、半年に一度、訴訟などの法務案件や弁護士の利用状況を、また、年に一度、ヘルプラインの利用、輸出管理、法令関連情報の入手など、リーガルリスクへの対応状況の報告を求めています。報告のうち主要な内容についてはコンプライアンス専門分科会とCSR委員会で報告し、情報を共有しています。

また、海外拠点からの相談に対しては適宜、弁護士と法務部が対応しリスクを回避しています。

アンケートに基づくリスクの抽出と未然防止

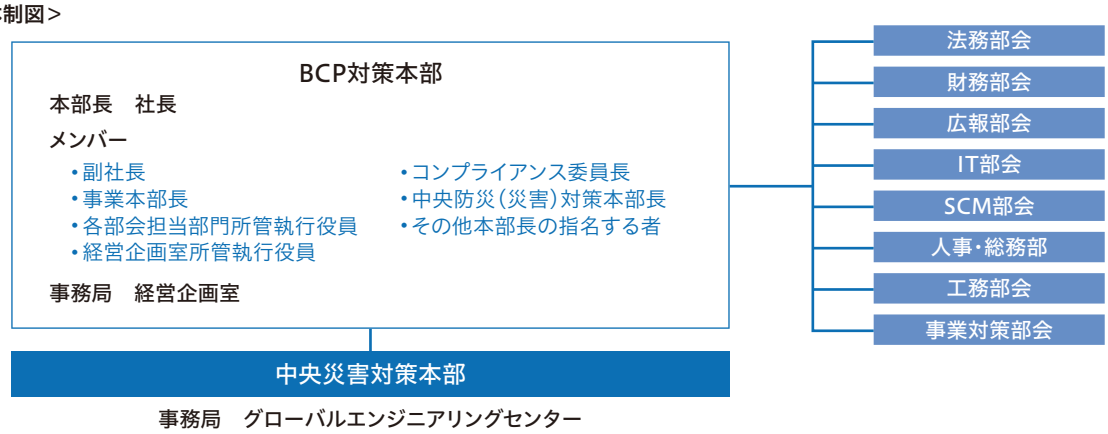
日本ガイシと国内グループ会社では、リスクマネジメント体制強化の一環として、2019年度に第2回CRS（Corporate Risk Survey）調査を実施しました。これは従来から実施しているCSA（Control Self Assessment）アンケートとコンプライアンス意識調査アンケートを統合した調査で、日常の事業運営で起こりうるさまざまなリスクの把握と未然防止を目的に、リスク発生の可能性とその影響について回答者の認識を訊ねています。この結果をもとに各リスク対応部門と各本部がリスク対応策を策定してリスク低減に取り組んでいます。

BCP（事業継続計画）への取り組み

日本ガイシは、大規模災害発生時の事業継続や早期復旧を指揮する組織として、社長を責任者とするBCP対策本部を設置し、グループ全体でBCP（事業継続計画）を推進しています。生産拠点の分散化や購買先の複数化、建物・設備の減災、従業員の安全確保など各種対策に取り組んでいます。

災害時の危機対応力向上を目的として、大規模災害を想定した訓練を実施しています。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。

＜BCP体制図＞



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

＜2019年度の取り組み＞

教育	・防災の専門家を招き、本部メンバーの危機管理意識を高める講演会を開催 ・国内海外の拠点をWebで結んでの防災セミナー等を開催 ・各部門のキーマンを対象とした防災ワークショップを開催
啓発	・国内のNGKグループ従業員全員を対象に「防災・救急ガイドブック」を配布
向上	・防災の専門家を招き、各部門のキーマンを対象とした防災ワークショップを開催 ・従来から訓練シナリオを見直し、実効性の高い訓練を実施
その他	・NGKグループの社員向けに、簡単・便利に防災関連品を購入できる仕組みを構築

＜今後の取り組み＞

・ワークショップを通じて浮き彫りになった当社のBCP上の課題解決に向けた取り組み
・防災・BCPの実力診断継続
・訓練をレベルアップし、BCPの実効性を高める
・BCP上の最優先事項である人命尊重の観点から、家庭防災支援の取り組み継続（セミナー開催、防災備品の販促会開催など）

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う対応

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

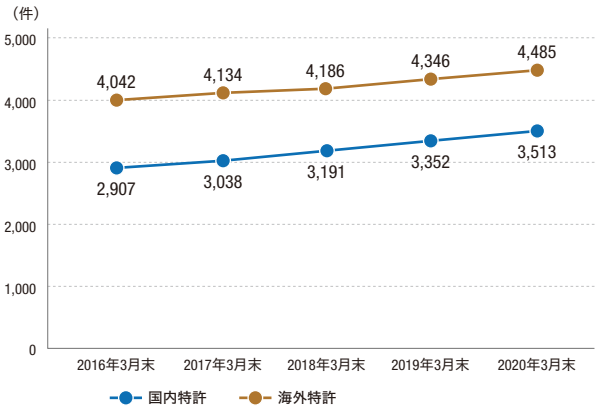
知的財産マネジメント

NGKグループは知的財産の創造活動を奨励し、適切な権利の保護・活用に努めています。また、自他の権利を尊重することを基本方針として、事業・研究開発・技術部門と知的財産部門が緊密に協働し、戦略的な特許網の構築を目指して取り組んでいます。

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

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

特許保有件数の推移



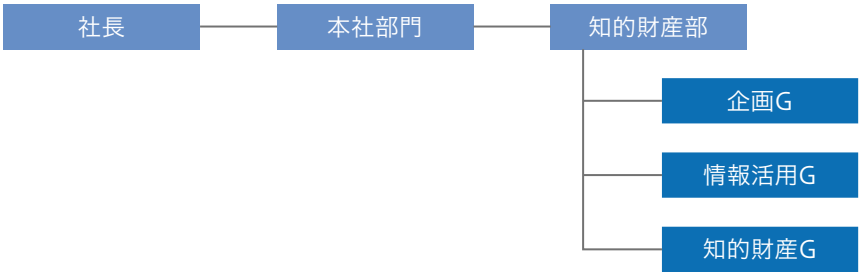
2020年3月末時点の特許保有数

国内特許 **3,513** 件

海外特許 **4,485** 件

知的財産管理体制

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



＜知的財産部の業務＞

特許・実用新案・意匠などの出願・権利化・・・日本ガイシの研究・開発成果を知的財産として権利化し、知的財産面から保護する
特許調査・・・他社の特許状況を調査し、例えば日本ガイシが他社の特許を侵害するのを未然に防ぐ
特許管理システムの管理・運用
取得した特許権の維持管理・職務発明報奨制度の運用・特許事務所との連携
コーポレートマークやプロダクト商標の出願・権利化・維持管理
著作権対応
知的財産に関する社内教育

知的財産教育の推進

若手技術者のための研修

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

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

＜2019年度に実施した知的財産教育＞

	対象者	参加者数
特許法入門e-ラーニング	若手技術者	71人
特許制度に関するセミナー（特許Ⅰ／特許Ⅱ／特許Ⅲ）	若手技術者	151人
知的財産の検索・操作技能を養成するセミナー	担当社員、技術者	74人
対話形式少人数セミナー	研究開発部門・事業部門の若手技術者	113人 （実施回数11回の合計）

従業員の発明を奨励する職務発明報奨制度

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

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

2019年度は、発明者等からの申請を受けて、何段階もの厳正な審査を経た結果、発明功績賞2件と革新発明賞3件の受賞が決定しました。

海外での知的財産リスクへの対応

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

社外セミナーで「特許調査ノウハウ」特別講演

名古屋商工会議所（名古屋市中区）で開催された「JPDSフェア in 名古屋」（日本パテントデータサービス主催）にて、情報活用グループの瀬口洋平さんが、特別講演を行いました。

日本パテントデータサービス（JPDS）は、知的財産情報サービスや特許管理システムの提供などを専門とする企業で、同社製品の概要や新機能の紹介を目的に毎年JPDSフェアを開催しています。「NewCSS※を用いた特許調査の際に留意していること」をテーマに、日本ガイシの特許調査活動や特許検索式を作成する際の留意点などを紹介しました。

※ NewCSS：特許データサービスの名称

GRI内容索引

102 一般開示事項

		掲載箇所
GRI 102: 一般開示事項 2016		
1 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	・P132 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	・P2-3 価値創造プロセス
102-3	本社の所在地	・P132 会社概要
102-4	事業所の所在地	・P132 会社概要
102-5	所有形態および法人格	・P132 会社概要
102-6	参入市場	・P132 会社概要 ・有価証券報告書 P5 事業の内容
102-7	組織の規模	・P132 会社概要 ・P2-3 価値創造プロセス ・有価証券報告書 P2-3 主要経営指標
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	・P51-53 従業員
102-9	サプライチェーン	–
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし
102-11	予防原則または予防的アプローチ	・P10-11 ESGマネジメント ・P119-121 リスクマネジメント
102-12	外部イニシアティブ	・P11 国連グローバル・コンパクトに署名 ・P12 SDGsについての考え方 ・P24 地球温暖化防止 ・P31 生物多様性保全への対応
102-13	団体の会員資格	・P11 国連グローバル・コンパクトに署名 ・P24 地球温暖化防止
2 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	・P4-9 トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	・P2-3 価値創造プロセス ・P119-121 リスクマネジメント
3 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	・P1 NGKグループ理念 ・P10-11 ESGマネジメント ・P14 環境基本理念 ・P110-111 NGKグループ企業行動指針
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	・P113 内部通報制度
4 ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	・P88 コーポレート・ガバナンス体制
102-19	権限移譲	・P17 環境管理体制・環境マネジメントシステム ・P88 コーポレート・ガバナンス体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	・P10-11 ESGマネジメント ・P17 環境管理体制・環境マネジメントシステム ・P88 コーポレート・ガバナンス体制

102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	・P17　環境管理体制・環境マネジメントシステム ・P87　基本的な考え方 ・P88　コーポレート・ガバナンス体制
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	・P95-99　取締役・監査役・執行役員一覧 ・有価証券報告書 P76-81　役員の状況
102-23	最高ガバナンス機関の議長	・P89　コーポレートガバナンスに関する会議体など ・有価証券報告書 P67　コーポレート・ガバナンスの概要
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	・P92　役員の選任 ・コーポレート・ガバナンス報告書 P3　取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方 ・コーポレート・ガバナンス報告書 P9　業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項
102-25	利益相反	・P92　役員の選任 ・P95-99　取締役・監査役・執行役員一覧 ・P103　社外取締役と社外監査役の選任の理由
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	・P61　LGBTへの理解を深めるセミナーを開催
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	・P93　取締役会の実効性評価
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	・P10-11　ESGマネジメント ・P93　取締役会の実効性評価
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	・P119-121　リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	
102-33	重大な懸念事項の伝達	・P119-121　リスクマネジメント
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	
102-35	報酬方針	・P100-101　取締役および監査役の報酬
102-36	報酬の決定プロセス	・P100-101　取締役および監査役の報酬
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	・P100-101　取締役および監査役の報酬
102-38	年間報酬総額の比率	・P52　従業員基本情報>従業員の状況 ・P100-101　取締役および監査役の報酬
102-39	年間報酬総額比率の増加率	
5 ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	・P40-41　ステークホルダーとのコミュニケーション
102-41	団体交渉協定	・P74　労働組合 ・有価証券報告書 P12　従業員の状況
102-42	ステークホルダーの特定および選定	・P40-41　ステークホルダーとのコミュニケーション
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	・P40-41　ステークホルダーとのコミュニケーション
102-44	提起された重要な項目および懸念	・P50　お客さまの声を経営に生かす体制 ・P78　調達パートナーとのコミュニケーション活動
6 報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	・P132　会社概要
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	

102-47	マテリアルな項目のリスト	・P11　ESG推進の重点テーマ
102-48	情報の再記述	該当なし
102-49	報告における変更	・P11　ESG推進の重点テーマ
102-50	報告期間	・P135　対象期間
102-51	前回発行した報告書の日付	NGKレポート バックナンバー https://www.ngk.co.jp/sustainability/backnumber.html
102-52	報告サイクル	NGKレポート バックナンバー https://www.ngk.co.jp/sustainability/backnumber.html
102-53	報告書に関する質問の窓口	・裏表紙　発行部署・お問い合わせ先 ・サステナビリティに関するお問い合わせ https://www.ngk.co.jp/contact/sustainability.html
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	
102-55	内容索引	・P125-131　GRI内容索引
102-56	外部保証	・P134　第三者保証

103 マネジメント手法

GRI 103: マネジメント手法 2016		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	・P11　ESG推進の重点テーマ
103-2	マネジメント手法とその要素	・P10-11　ESGマネジメント ・P14　環境基本方針 ・P15　環境行動5カ年計画 ・P17　環境管理体制・環境マネジメントシステム ・P31　「愛知目標」の実現を目指す活動 ・P40　ステークホルダーとのコミュニケーション ・P43　品質方針、2020年度 品質目標 ・P50　お客さまの声を経営に生かす体制 ・P54　安全衛生活動推進体制 ・P61　ダイバーシティ推進体制 ・P75　サプライチェーン管理体制 ・P79　社会貢献活動の推進体制 ・P88　コーポレート・ガバナンス体制 ・P110　NGKグループ企業行動指針 ・P112　コンプライアンス推進体制 ・P113　内部通報制度 ・P115　腐敗防止体制 ・P119　リスクマネジメント体制
103-3	マネジメント手法の評価	・P16　環境行動5カ年計画当期の進捗結果

200 経済

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	・有価証券報告書 P2　企業の概況
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	・P2-3　価値創造プロセス ・P30　水資源に関するリスク管理と対応 ・P120　リスク・リスク概要・対応策
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	・有価証券報告書 P122　確定給付制度
201-4	政府から受けた資金援助	・有価証券報告書 P94　連結損益計算書
GRI 202: 地域経済での存在感 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	・P2-3　価値創造プロセス ・NGK Report 2020　P59　At a Glance
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	
GRI 204: 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
GRI 205: 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	・P110-118　コンプライアンスの徹底
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	・P118　法令などの違反状況
GRI 207: 税 2019		
207-1	税へのアプローチ	
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	
207-3	利害関係者の関与と税に関する懸念の管理	
207-4	国別レポート	

300 環境

GRI 301: 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	・P21-22　環境負荷の全体像
301-2	使用したリサイクル材料	・P21-22　環境負荷の全体像
301-3	再生利用された製品と梱包材	・P16　環境行動5カ年計画当期の進捗結果>再資源化率
GRI 302: エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　INPUT
302-2	組織外のエネルギー消費量	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　INPUT
302-3	エネルギー原単位	・P16　環境行動5カ年計画当期の進捗結果
302-4	エネルギー消費量の削減	・P16　環境行動5カ年計画当期の進捗結果
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	・P30　水資源に関するリスク管理と対応
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	・P19　法規制遵守
303-3	取水	・P21-22　環境負荷の全体像>水源別取水量・排水先別排水量・リサイクル量・リサイクル率の推移
303-4	排水	・P21-22　環境負荷の全体像>水源別取水量・排水先別排水量・リサイクル量・リサイクル率の推移
303-5	水消費	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　INPUT ・P30　水資源に関するリスク管理と対応

GRI 304: 生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	・P32　社有地での生物調査
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
304-3	生息地の保護・復元	・P32　従業員のボランティア活動
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	
GRI 305: 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　OUTPUT
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　OUTPUT ・P28　「グリーン電力」の導入
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	・P21-22　環境負荷の全体像>Scope3でのCO_2排出量把握への取り組み
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	・P24-25　生産活動に伴うCO_2削減
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	・P16　環境行動5カ年計画当期の進捗結果 ・P25　CO_2排出削減の方策と効果 ・P27　サプライチェーン(物流工程)でのCO_2削減 ・P38　環境効率
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	
GRI 306: 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の重大なインパクト	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P29　資源の有効利用
306-2	廃棄物関連の重大な影響の管理	・P29　資源の有効利用
306-3	廃棄物発生量	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　OUTPUT ・P29　資源の有効利用>排出物発生量・売上高原単位の推移
306-4	廃棄から転用された廃棄物	・P 21-22　環境負荷の全体像 ・P23　OUTPUT ・P29　資源循環の推進
306-5	処分された廃棄物	・P21-22　環境負荷の全体像 ・P23　OUTPUT
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016		
307-1	環境法規制の違反	該当なし
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	・P77-78　CSR調達の推進
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	

400 社会

GRI 401: 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	・P52　従業員基本情報>離職率 ・P61　ダイバーシティ>新卒採用
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	・P67　両立制度の拡充 ・P68　日本ガイシが独自に実施している制度
401-3	育児休暇	・P68　子育て支援策の概要と利用人数
GRI 402: 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
GRI 403: 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	・P54-57　労働安全衛生
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	・P54-57　労働安全衛生
403-3	労働衛生サービス	・P54-57　労働安全衛生 ・P58-60　健康経営
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	・P54-57　労働安全衛生 ・P58-60　健康経営
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	・P54-57　労働安全衛生 ・P58-60　健康経営
403-6	労働者の健康増進	・P54-57　労働安全衛生 ・P58-60　健康経営
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	
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	・P54-57　労働安全衛生 ・P58-60　健康経営
403-9	労働関連の傷害	・P54-57　労働安全衛生>業務上災害件数、業務上不休災害以上の災害の種類、強度率（1,000労働時間当たり休業日数）、休業度数率（100万労働時間当たり休業災害件数）、労災死亡者数
403-10	労働関連の疾病・体調不良	・P54-57　労働安全衛生>職業病度数率
GRI 404: 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	・P70　研修参加者数概略
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	・P70-73　人材育成
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	・P70-73　人材育成
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	・P61-65　ダイバーシティ ・P95-99　取締役・監査役・執行役員一覧 ・コーポレート・ガバナンス報告書　P3　取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方
405-2	基本給と報酬総額の男女比	
GRI 406: 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	

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	・P42　人権 ・P76-77　CSR調達の推進
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	・P42　人権 ・P76-77　CSR調達の推進
GRI 410: 保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
GRI 411: 先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当なし
GRI 412: 人権アセスメント 2016		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	・P42　人権
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	・P42　人権
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	
GRI 413: 地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	・P81-83　地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	・P76-77　CSR調達の推進
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	・P115　政治献金の実施状況
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	・P44　品質活動体制
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	該当なし
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし
GRI 418: 顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	・P118　法令などの違反状況
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016		
419-1	社会経済分野の法規制違反	該当なし

会社概要

（2020年3月31日現在）

会社概要

表記社名	日本ガイシ株式会社
商号	日本碍子株式会社 NGK INSULATORS, LTD.
所在地	〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号 Tel:052-872-7181
設立	1919(大正8)年5月5日
資本金	698億円
売上高	4,420億円(連結、2019年度)
連結子会社	55社
持分法適用会社	2社
従業員数	単独 4,224人 連結 20,000人
証券コード	5333

NGKグループウェブサイトのご案内

本冊子は、サステナビリティ情報を報告する「NGK Sustainability Data Book 2020」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
【日本語】
https://www.ngk.co.jp/sustainability/
【英語】
https://www.ngk-insulators.com/en/sustainability/

企業情報
【日本語】
https://www.ngk.co.jp/info/
【英語】
https://www.ngk-insulators.com/en/info/

IR情報
【日本語】
https://www.ngk.co.jp/ir/
【英語】
https://www.ngk-insulators.com/en/ir/

NGKグループ 拠点

日本ガイシ 事業所・本部・支社・営業所

本社/ 東京本部/ 大阪支社/ 知多事業所/ 小牧事業所/ 石川工場
札幌営業所/ 仙台営業所/ 北陸営業所/ 広島営業所/ 高松営業所/ 福岡営業所

日本ガイシ 本社

NGKグループ

■ Japan

エナジーサポート株式会社/ 関西エナジス株式会社/ 九州エナジス株式会社
北陸エナジス株式会社/ エナジス産業株式会社
明知ガイシ株式会社/ NGKオホーツク株式会社
NGKメテックス株式会社/ NGKファインモールド株式会社
NGKセラミックデバイス株式会社/ NGKエレクトロデバイス株式会社
双信電機株式会社/ 双信デバイス株式会社/ 双信パワーテック株式会社/ 立信電子株式会社
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スポーツ開発株式会社/ NGKライフ株式会社
NGKゆうサービス株式会社/ NGKロジスティクス株式会社

■ America

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

■ Europe, Africa

NGK ITALY S.R.L./ NGK BERYLCO U.K. LTD.
NGK CERAMICS EUROPE S.A./ NGK EUROPE GMBH
NGK DEUTSCHE BERYLCO GMBH/ NGK BERYLCO FRANCE
NGK CERAMICS POLSKA SP. Z O.O.
NGK CERAMICS SOUTH AFRICA (PTY) LTD.
SOSHIN ELECTRONICS EUROPE GMBH

■ Asia, Oceania

恩基客(中国)投資有限公司/ NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司
NGK(蘇州)熱工技術有限公司
NGK AUTOMOTIVE CERAMICS KOREA CO.,LTD.
P.T. NGK CERAMICS INDONESIA
SIAM NGK TECHNOCERA CO., LTD.
NGK CERAMICS (THAILAND) CO., LTD.
NGK TECHNOLOGIES INDIA PVT. LTD.
NGK STANGER PTY. LTD.
爱那其斯電机(上海)有限公司/ NGK ENERGYS MYANMAR CO., LTD.
双信電子(香港)有限公司/ 双信華科技(深圳)有限公司
台湾双信電機股份有限公司/ SOSHIN ELECTRONICS (M) SDN. BHD.
NGK ELECTRONICS DEVICES (M) SDN. BHD.
NGK GLOBETRONICS TECHNOLOGY SDN. BHD.

第三者保証

Deloitte.
デロイト トーマツ

トーマツ.

独立した第三者保証報告書

2020年8月31日

日本ガイシ株式会社

代表取締役社長　大島　卓　殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役　杉山雅彦

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、日本ガイシ株式会社（以下「会社」という。）が作成した「NGK Sustainability Data Book 2020(PDF版)」（以下「報告書」という。）の21頁に記載されている会社単独の2019年度のエネルギー起源CO_2排出量（以下「CO_2情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書23頁）に準拠してCO_2情報を作成する責任を負っている。また、CO_2の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

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

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO_2情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

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

- 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

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

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO_2情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以　上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

外部評価/編集にあたって

外部評価

当社は2019年9月、社会的責任投資の代表的指数の一つである「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス（Dow Jones Sustainability Indices）」の中の「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス（Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index）」に4年連続で選定されました。

また、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が運用対象として採用する「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ」「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」にも選定されるほか、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2020（ホワイト500）」など、国内の各種認定も獲得しています。

MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In collaboration with SAM a RobecoSAM brand

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

2020 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

厚生労働省
女性活躍推進優良企業
「えるぼし」認定
認定段階3

厚生労働省
次世代認定マーク
「くるみん」

名古屋市
女性の活躍推進企業認定

愛知県
あいち女性輝きカンパニー
認定

編集にあたって

■編集方針

「NGK Sustainability Data Book 2020」は当社グループのESG情報の詳細について報告しています。なお、当社グループの強みや価値創造プロセス、成長に向けた戦略に加え、どのように地球と社会の持続的発展に貢献するかを、ステークホルダーの皆さまにお伝えするものとして別途「NGK REPORT 2020」を発行しています。本データブックの編集にあたっては、GRI（Global Reporting Initiative）の「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」を参考にしました。

■対象組織

事例ごとに異なるため、報告記事とデータに明記しています。

■対象期間

2019年4月1日～2020年3月31日

■将来予測に関する記述について

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

※本データブックでは一般名詞として使用する場合は平仮名の「がいし」を、商号は漢字の「碍子」を、表記社名および事業名にはカタカナの「ガイシ」を使用しています

UD FONT

日本ガイシ株式会社

〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号

発行部署・お問い合わせ先
コーポレートコミュニケーション部
Tel:052-872-7181　E-mail:pr-office@ngk.co.jp
Fax:052-872-7690　www.ngk.co.jp

発行 2020年9月