



NGK Sustainability Data Book 2019



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.

CONTENTS

NGKグループ理念	1	社会	40
NGKグループの価値創造	2	ガバナンス	83
競争力の源泉	4	GRIガイドライン内容索引	115
トップメッセージ	6	会社概要・組織図	122
CSRマネジメント	12	国内外拠点・子会社	123
SDGsについての考え方	15	第三者保証	124
環境	16		

「NGKグループ理念」を制定

NGKグループは、創立100周年を機に企業理念体系を見直し、新たに「NGKグループ理念」を制定しました。独自のセラミック技術をもとに多様な産業分野に進出し、フィールドを世界に広げてきた歴史を踏まえつつ、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当社の思いを凝縮したものです。

国内外全てのNGKグループに属するさまざまな従業員の間で幅広く共有できるよう、分かりやすさや簡潔さにもこだわりました。グループが一丸となり、最大のパフォーマンスを発揮するための礎になればと願っています。

NGKグループ理念についてはホームページの企業情報で詳細を紹介しています。
<https://www.ngk.co.jp/info/governance/>

編集にあたって

編集方針

「NGK Sustainability Data Book 2019」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 2019」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・レポートング・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

2018年4月1日～2019年3月31日

※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。



NGKグループの価値創造

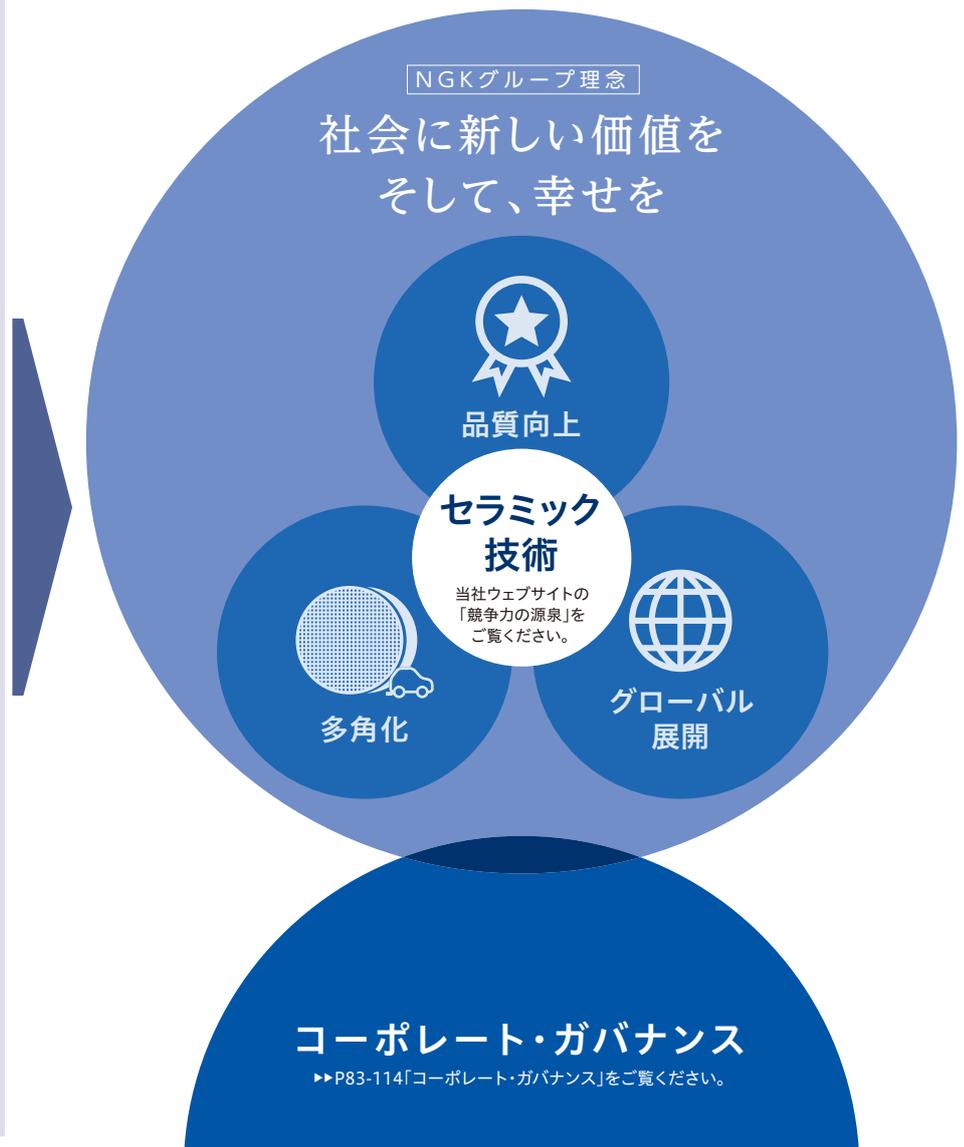
先進の技術が動かす、 独自の“価値創造エンジン”

NGKグループは、長年育て上げてきた独自のセラミック技術を軸に、高品質の多彩な製品群を開発し、世界へと展開。それによりさまざまな価値を生み出し、社会課題の解決にも貢献しています。

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

インプット (2018年度)	
財務資本	
・総資産	8,636 億円
・現金及び現金同等物	1,240 億円
製造資本	
・設備投資	1,053 億円
・有形固定資産	3,261 億円
知的資本	
・研究開発投資	233 億円
・特許保有件数	4,346 件
人的資本	
・従業員数	2.0 万人
社会・関係資本	
・連結子会社	国内 21 社 海外 36 社
自然資本	
・電力	93 万MWh
・ガス	142 百万Nm ³
・石油	211 万L
・原材料	18.0 万トン
・PRTR物質	694 トン
・用水	453 万m ³

NGKグループの価値創造エンジン



参考URL	競争力の源泉	https://www.ngk.co.jp/sustainability/value02.html
	事業概況	https://www.ngk.co.jp/info/division/
	SDGsについての考え方	https://www.ngk.co.jp/sustainability/management02.html

アウトプット

電力関連事業



がいし

NAS電池

セラミックス事業



自動車排ガス浄化用セラミックス

NOxセンサー

エレクトロニクス事業



電子・電気機器用セラミックス

ベリリウム銅

プロセステクノロジー事業



半導体製造装置用セラミックス

産業用機器・装置

アウトカム (2018年度)

連結売上高

4,635億円

親会社株主に帰属する 当期純利益

355億円

ROE

7.6%

環境貢献製品 総売上高

2,589億円

社会貢献支出額

3.0億円

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、電力の安定供給に欠かせないものです
- NAS[®]電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現します



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

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

競争力の源泉

セラミック製造の最適解を 求め続けた蓄積こそが競争力の源泉

NGKグループは創業以来、古くから伝わるセラミックの製造手法を最新の科学技術で見直し、製品ごとに、最適の工程条件の組み合わせを一つひとつ見いだしてきました。そうした技術やノウハウの100年に及ぶ蓄積が、当社グループの競争力の源泉です。

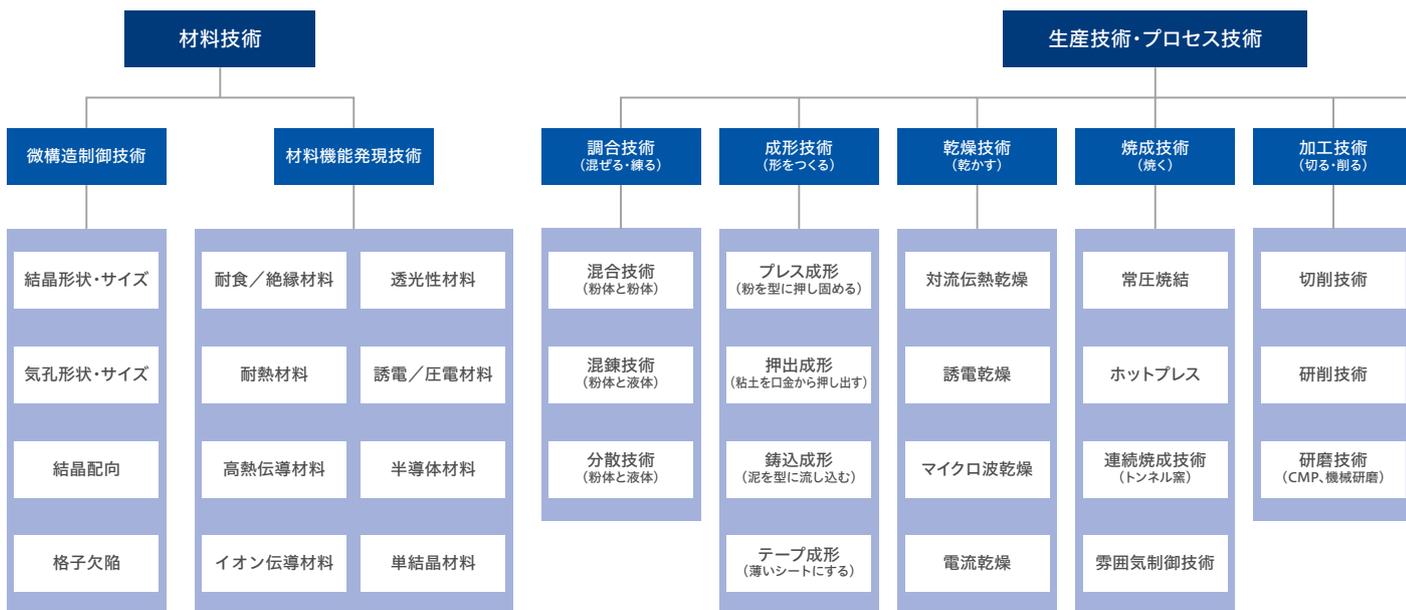
調合、成形、焼成。無限の組み合わせを解くパズル

セラミック製品の製造は、硬くてもろい無機物に命を吹き込んでいく地道な作業です。数万種の材料から最適な原料を選び調合するところから始まり、焼き上げた際の形を計算し尽くした上で成形を行い、最後に製品に最適な微構造と部品構造を同時に作り

上げる焼成を実施し、製品に仕上げます。

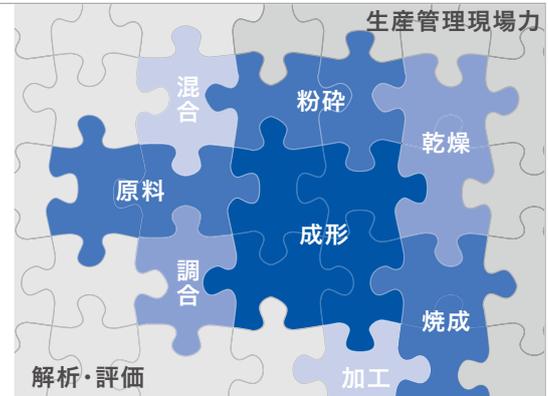
これらの一連の工程において、パラメーターの組み合わせはほぼ無限。製品ごとに異なる複雑なジグソーパズルのようなもので、一つピースが欠けても製品は成り立ちません。

■日本ガイシのコア技術



自動車排ガス浄化用触媒担体「ハニセラム®」の製造に用いられる主要技術

均一な製品を作り続けるためには、ロットごとに性質がわずかに変わる原料に合わせて生産工程をコントロールするための解析・評価や、生産管理などの現場力が不可欠です。

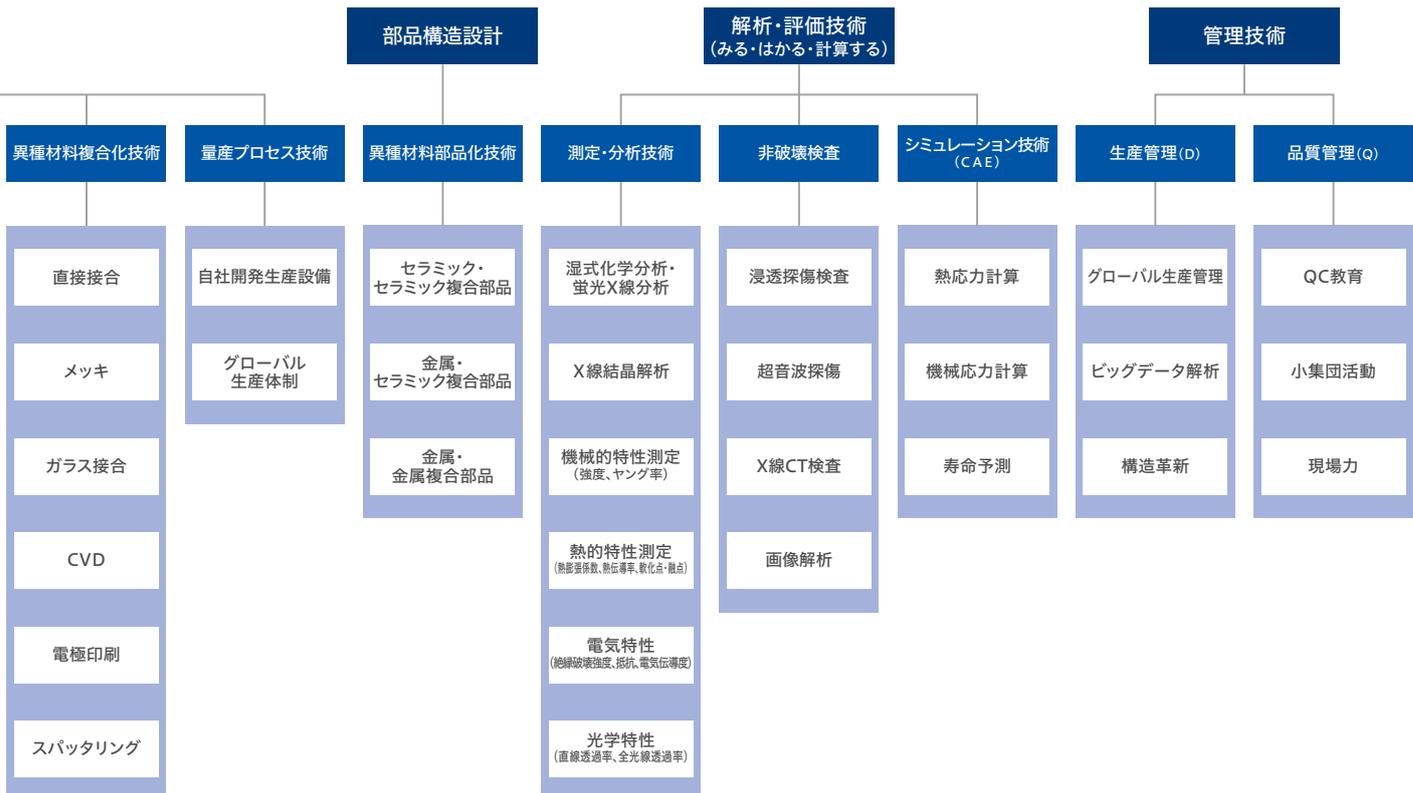


ユニフォーミティーと量産性の両立に、長ければ10年以上も

工業製品に必要とされるのは、ばらつきの少なさ＝均一性(ユニフォーミティー)。特に当社グループが創立以来手掛けるがいしは、一つが壊れても送電線全体が機能なくなるため、徹底した品質管理が求められてきました。このため当社グループではユニフォーミティーの追求が、企業DNAとして浸透しています。

製造コストをにらみながら、調合、成形、焼成などの各工程で最適な組み合わせを一つひとつ地道に探索し、

最後にはユニフォーミティーと量産性を両立できるレベルにまとめ上げる。工程決定にかかる時間は長く、難しい製品では10年以上かかります。揺るぎない経営方針と現場の地道な努力が噛み合っ、初めて成り立つやり方です。がいし、ハニセラム、NOxセンサー、NAS®電池、半導体製造装置用製品まで、他社の追従を許さない製品を生み出し供給し続けられる理由は、まさにここにあります。



トップメッセージ



理念体系の再構築：より覚えやすく分かりやすい言葉に

2019年1月、理念体系の再構築を行い「NGKグループ理念」を発表しました。私たちの使命を「社会に新しい価値をそして、幸せを」とし、私たちの目指すものとして、人材、製品、経営の3つにつき、ありたい姿を定めました。

再構築にあたり、こだわったのは、理念を覚えやすく、理解しやすい言葉に改めることです。地球環境を豊かにし、産業の発展を支え、エネルギーの未来を明るくし、世界中の人々に快適さや幸せをもたらす。そんな製品やサービスを提供し続ける会社でありたいという従来からの思いを、より覚えやすく分かりやすい言葉に凝縮しました。

もうひとつこだわったのが、当社グループ全従業員に共有できるようにすることです。当社グループは世界20カ国

に約2万人の仲間がいます。事業の多角化やグローバル化が進み、グループの従業員構成は大きく変化しています。互いに尊重し合い、グループ一丸となって最大のパフォーマンスを発揮するためには、グループ全体で同じ使命を持ち、価値観を共有することが大切です。そこで、文化や言語が違う仲間にも分かるよう、シンプルな言葉を選び、世界中で語れるものにしました。

新たな理念のもと当社グループは一丸となって、セラミック技術にさらに磨きをかけていくことはもとより、もう一度創立の原点に立ち返って製品や業務の質を高める活動を続け、この使命を果たしていきます。

積み上げてきたものを生かし、 真のグローバル企業へ

NGKグループは2019年5月5日、創立100周年を迎えました。今日まで発展を遂げ、この日を迎えることができたのは、お客さまや株主の皆さま、世界各拠点の地域の皆さまをはじめとするさまざまなステークホルダーの方々のご支援の賜です。心より御礼申し上げます。

今後もこれまで積み上げてきたものを生かして、他社には追随できない技術力を軸に社会の期待を超える製品を次々と生み出し、真のグローバル企業として世界に貢献し続ける考えです。NGKグループのさらなる発展にご期待ください。

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

大島 卓

企業風土を改革：本質的な仕事を行えるように

当社グループには、改善しなければならない課題がまだ残っています。残念ながら、社長就任以降、2015年には競争法違反の問題、そして2018年はがいの受渡検査不整合の問題が発生しました。昔ながらの慣習にとらわれ、モノが率直に言えない、言い出せない体質が残っていたことが、問題の根底にあります。

このような体質を変えるため、まずは私が各職場に訪問する機会を増やしました。年間で70回くらいのペースです。何か困っていることはないか、改善点はないか、と聞いて回っているのですが、最近では、こんなことを考えていたのか、取り組んでいたのか、と感心することも増えてきました。

女性が7割を占めるあるセクションでは、女性が中心と

なって、家庭と仕事を両立しやすい職場を作り上げました。忙しくなりがちな設計部門は、小さな改善の積み重ねと、斬新な提案ルールの導入で、休みをきちんと取れる職場になりました。

これらは、2017年の人事制度改革により活性化を図った成果でもあります。風土改革と並行して、従業員には粘り強く、「本質的なことをやろう」「強い意志をもって無駄な仕事を止めよう」と伝え続けています。実際、従業員と話をしても、意識が変わってきたな、と感じることが多くなっています。

ただ、こうした活動は、経営層が意識を改め、率先しないと続きません。そこで副社長以下部門トップの10人も、

トップメッセージ

自分の部門の何を変えるかを宣言し、フォローアップもするようにしました。こうした「品質経営」に向けた取り組みを

全社で徹底することで、より質の高い仕事を行えるよう企業風土を変えていきたいと思えます。

ESG会議の立ち上げ：優先順位を付けつつ、やるべきことを明確化

昨今、持続可能な世界の実現に向け、SDGs(持続可能な開発目標)やESG(環境・社会・ガバナンス)が重視されるようになってきました。当社グループも取り組みを強化するため、この4月から、私を議長、役員をメンバーとした「ESG会議」を立ち上げました。

私を含め経営層として、環境、品質、安全などを幅広く

討議し、社の方針を検討していきます。優先順位を付け、やるべきことを明確化したいと思います。ちょうど、2020年度に終了する環境行動5カ年計画の次期計画を策定する時期に入りますので、CO₂排出量の原単位引き下げや再生可能エネルギーの購入量増加についても方針を固めていきます。

事業概況と展望：増産投資に変更なし

2018年度は、市況の変動が激しい年でした。当初の業績予想を下半期に見直し、その後さらに下方修正を余儀なくされ、最終的には売上高は過去最高を確保しましたが、前期比減益となりました。電力関連の赤字拡大に加え、エレクトロニクス事業の減益が業績に影を落とし、がいしの中国生産子会社の解散により関係会社事業損失を計上したことなども影響しました。

今年度も米中の経済摩擦や、英国のEU離脱問題、中東問題等、世界の経済情勢は混沌としていますが、自動車関連事業では、排ガス規制の強化に伴いガソリン車の排ガス中の微粒子を捕集するガソリン・パーティキュレート・フィルター(GPF)の需要が本格化すると想定しています。一方、ディーゼル車用のディーゼル・パーティキュレート・フィルター(DPF)も、大型車需要が牽引して全体でも伸びています。さらにNOxセンサーも、自動車一台当たり複数個が搭載されるケースが増えており、自動車部品は全体に右肩上がりに推移するでしょう。電子部品関連などについても新製品が続々と出てきており、良い状況にあります。電力関連事業につきましては、不採算製品からの撤退や、配置転換による大幅なスリム化、生産性改善を進め、早期黒字化を図ります。

現在約3,000億円を投じて行っている増産投資に変更はありません。GPFは中国第2工場を年内に立ち上げるほか、ポーランドでも増産を行う方針です。また、岐阜県多治見市では、半導体製造装置用セラミックスの新工場がこの秋から稼働を始めます。一貫生産を特長とする工場、量的



には約3割の増産となり、生産性も従来の工場に比べ約4割向上します。これで、ようやくお客さまの需要に応えられるようになります。

山梨県の富士吉田市には、需要が拡大する電子部品や、今後事業化を目指す新製品の生産に対応するため新工場を立ち上げます。

■グローバル生産体制の強化(主要拠点) ●セラミックス事業拠点 ●プロセステクノロジー事業拠点

NGKセラミックスポーランド第2工場

SiC-DPFの生産増強 (第2棟)



NGKセラミックスポーランド第1工場

組み立て設備



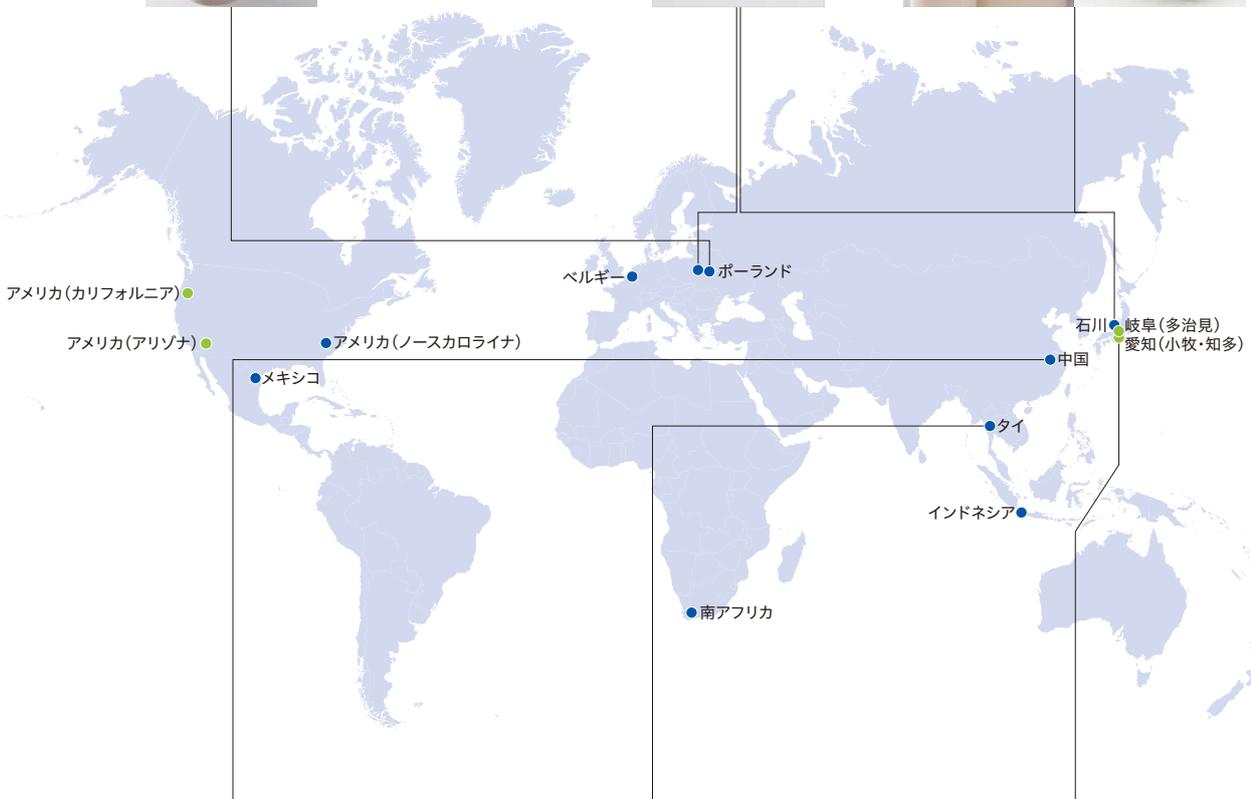
日本ガイシ石川工場

原料調合設備の増強



日本ガイシ石川工場

素子生産設備



NGK(蘇州)環保陶瓷第2工場

GPFの量産



NGKセラミックスタイランド

大型担体の量産



NGKセラミックデバイス多治見工場

半導体製造装置用セラミックス製品の増強



トップメッセージ

こうした中、将来が期待できる新製品も登場しました。チップ型セラミックス二次電池「EnerCera®(エナセラ)」シリーズです。電極に当社独自の結晶配向セラミックス板を使用した、小型・薄型でエネルギー密度の高いリチウムイオン二次電池で、著名な技術情報誌で「抜群の性能」と評価されたほか、世界最大の電子機器見本市「CES 2019」でも、イノベーションアワードを受賞しました。

お客さまへのサンプル出荷を経て、この4月から量産を

開始しています。これを電源に使用すれば、クレジットカードに指紋認証機能や無線通信機能などを盛り込めるようになり、セキュリティと利便性を高めることができます。自動車のスマートキーでも、最近問題となっている微弱電波を悪用した不正開錠による盗難を解決できるため、CESでは自動車メーカーが高い関心を示しました。今後が楽しみな製品です。

研究開発：時代の要請に合わせて領域を絞り込み資金と人材を投下

当社グループが今後も中長期的に成長を続けていくには、次の時代を支える製品を絶えず生み出していく必要があります。そのための研究開発には、人材も資金も積極的に投じていくのが基本だと思っています。

当期の研究開発費は売上高の5%である250億円程度を予定しており、額は5、6年前に比べおよそ2倍になりました。それだけ、資金を投ずるべき研究対象があるということです。また、ベーシックな研究開発活動と並行して、お客さまからのニーズを深掘りした開発や共同研究も行っています。

研究開発の方針としては、これから伸びていく市場でかつ当社が差別化技術で強い競争力を出せると見込む領域に研究対象を絞り込んでいます。領域を揚げ過ぎても進まない、という過去の反省から、決めたものです。それが功を奏して結晶配向技術が伸び、EnerCera(エナセラ)などの製品化につながりました。

研究開発の成果で、今後期待ができるもののひとつが、窒化ガリウム(GaN)ウエハー「FGAN®」です。ウエハーの欠陥(結晶中での原子の位置ずれ)数が非常に少ないものができあがっており、半導体レーザー素子や、パワー半導体、5G通信を支える高周波無線通信用増幅器(高周波デバイス)のベース基板に使われるものと思っています。半導体レーザー素子向けは事業化済みですが、シリコンウエハーのように多彩な産業の基盤となる材料ですので、パワー半導体向けや高周波デバイス向けも面白い事業になりそうです。レーザーヘッドライトの光源や自動車の電動化に必要な車載インバーターなど、今後普及が進むプラグインハイブリッド車(PHV)や電気自動車(EV)向けの用途も想定して、製品化や立ち上げを進め

ています。

PHVやEV向けとしては、全固体電池、当社では「オールセラミックス電池」と呼んでいますが、その開発にも力を入れています。多くの企業が電解質に硫化物系を用いる中、当社グループでは安全性の高い酸化物系のセラミック素材を採用しています。結晶制御技術が必要で難易度が高いのですが、これまで培ったセラミック材料技術を生かして、鋭意開発を進めているところです。

このほか、CO₂分離用大型セラミック膜の実証実験も始まります。粘度が高くて採掘しづらい油田にCO₂を圧入すると流動性が高まり原油回収量が増えるのですが、その際に噴出してくる随伴ガスに含まれているCO₂を分離するために使うものです。分離したCO₂は再び油田に圧入されます。原油回収量が増えるのみならず、一部のCO₂を地中に閉じ込めることで、地球温暖化の抑制にも貢献できます。

なお、SOFC(固体酸化物形燃料電池)に関しては、ノリタケカンパニーリミテド、TOTO、日本特殊陶業、当社の森村グループ4社で合併会社設立についての基本合意書を締結、具体的に検討を進めることを合意しました。

SOFCは、大規模な最新鋭火力発電所以上の高効率な発電を小規模でも実現できるシステムとして、低炭素社会に向けて期待の高い技術です。設立する合併会社については、その内容を4社で協議中です。

次の100年に向かって:10年以上先を見据え、何をすべきかを考える

これまでに描いてきた2030年までの青写真は、現実的なものになりつつあると考えています。自動車、半導体、電池などは、従来の派生技術で色々と用途展開できますし、現在の延長上で成長は可能です。

ただ、2030年以降については、社会構造がどう変わるか、人間は何を求めるようになるのか、もう少し勉強しなければなりません。世界の人口構成が変わっていくことは避けて通れず、成長の中心は遠からずアジアやアフリカに移ります。その中で消費はどう変わり、何が必要とされるのだろうか。変わる世界に対し、すでに何かと行き届いている先進国では何が必要となるのか。そこから逆算して、今からやるべきことは何か。想像力を働かせ、時間を掛けて考え始めたいと思っています。

また、CO₂削減は人類の宿命として必要です。世界中で一緒になって取り組むべきことではないでしょうか。そういう意味で、そこにはビジネスチャンスがあります。例えば、今後ますます必要となる再生可能エネルギーには、NAS電池のような大規模かつ長時間放電できる蓄電池が不可欠です。

自らを振り返れば、NGKグループではセラミックス焼成のために炉を使っており、熱効率を高めて省エネにつながったり、排出物を減らしたりする努力がこれからも必要となります。世の中ではESG的な視点が当たり前となり、投資家もそこに注力している企業に投資したいという顕著な意向をお持ちです。社の方針にそこをどう取り入れていくのか、今後検討を進めます。

私は毎年正月に「今年の一文字」を社内に発表してきたのですが、今年は「一文字」を止めて「初心忘るべからず」という一文にしました。

がいの検査不整合など過去数年に起こった件を振り返るに、私たちはちょっと思い上がっていたのではないかと。初代社長・大倉和親の「営利でなく、国家への奉仕としてやらねばならぬ」という創業精神とは違ってきているのではないかと。そういう思いを伝えたかったのです。

従業員には、企業は何のために存在しているのかをもう一度考えてほしい。社会のルールを守った中で活動し、社会との信頼関係があってこそ、企業は継続できるのです。100周年を機に、そこからまた始めたいと思います。

将来を支える事業のタネも、数多く育ってきました。自信をもってやれば、結果は付いてくると思っています。この先5~10年の準備はだいぶできました。その先に向けて、新たなスタートを切る年にしたいですね。



CSRマネジメント

CSR活動の考え方と体系

NGKグループは、独自の技術で社会に新しい価値を提供することにより、人々の暮らしや産業の発展、地球環境の保全に貢献し、社会的責任を果たすとともに、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。

NGKグループ企業行動指針	取り組み	KPI
1.持続可能な社会の実現 地球環境を守り、社会に資する商品やサービスの提供を通じて新しい価値を創造し、持続可能な社会の実現に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ●品質目標 ●品質確保の仕組みを総点検、徹底強化 ●品質改善活動 QuiC ●品質管理システム(QMS)の研修強化 ●品質教育 	点検抛点数、所要時間 参加人数
2.人権尊重 人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。	<ul style="list-style-type: none"> ●グローバル・コンパクトへの参加 ●外部勉強会への参加 ●人権デューデリジェンス ●社内研修での教育 ●ダイバーシティの推進 ●障がい者の職域拡大 ●ヘルプラインの設置、周知 ●ハラスメント教育 	勉強会への参加回数、参加人数 受講人数 障害者雇用率 女性管理職数(比率) ヘルプラインの相談件数
3.安全・快適な職場環境の提供 安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。	<ul style="list-style-type: none"> ●国際規格の認証取得 ●長時間労働抑制への取り組み ●両立支援の取り組み ●定年延長など ●組織活性化調査 ●労使の取り組み ●人材育成 	外部認証のカバー率 有給休暇取得率 制度利用者数 実施回数 研修受講人数 研修コスト
4.誠実な事業活動 国際規範や各国および地域の法令を遵守し、公正かつ透明で誠実な事業活動を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ企業行動指針の徹底 ●コンプライアンス教育の実施 ●品質教育 ●ヘルプライン ●品質活動体制再構築 ●競争法に関するコンプライアンス強化の取り組み ●贈収賄教育の実施 ●e-ラーニングの実施 ●講演会 ●e-ラーニングの実施 ●管理システムの利用 ●勉強会の開催 ●コーポレート リスク サーベイ(CRS)の実施 ●ヘルプライン制度 ●ホットライン制度の周知 	受講回数 受講人数 教育の回数、受講人数 受講回数、受講人数 受講人数 受講人数 参加人数 e-ラーニング受講人数 網羅率 参加人数 回答率、改善率 実績
5.企業情報の開示と説明 積極的な情報の開示とステークホルダーとの対話を通じて経営の健全性と透明性を高めます。	<ul style="list-style-type: none"> ●NGKレポート、NGK Sustainability Data Bookの発行 ●Webサイトの情報発信 ●ニュースリリースの発信 ●IRの実施 ●IR・投資フェアへの出席 	回数、参加人数
6.サプライチェーンへの社会的責任の浸透 取引先をはじめとするサプライチェーン全体で、社会的責任を果たす取り組みを推進します。	<ul style="list-style-type: none"> ●業績説明会 ●取引先ヘルプラインの設置 ●CSR調達ガイドライン、グリーン調達ガイドラインの徹底 ●同意書 ●個別訪問 	同意率 訪問件数
7.環境保全 地球環境の保全と問題の解決に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ●環境貢献製品の開発、提供 ●環境行動5カ年計画 ●環境に優しいプロセスの導入 ●ゼロエネルギービル(ZEB) ●物流工程でのCO₂削減 ●社有地での生物調査実施 ●ISO14001の取得 	売上高比率 5カ年計画の達成率 取得率
8.地域、社会との協調 良き企業市民として地域、社会の発展に貢献します。	<ul style="list-style-type: none"> ●留学生支援 ●サイエンスボランティア ●Table For Two、マラソンボランティアへの参加 	支援人数、支援金額 喫食数、参加人数

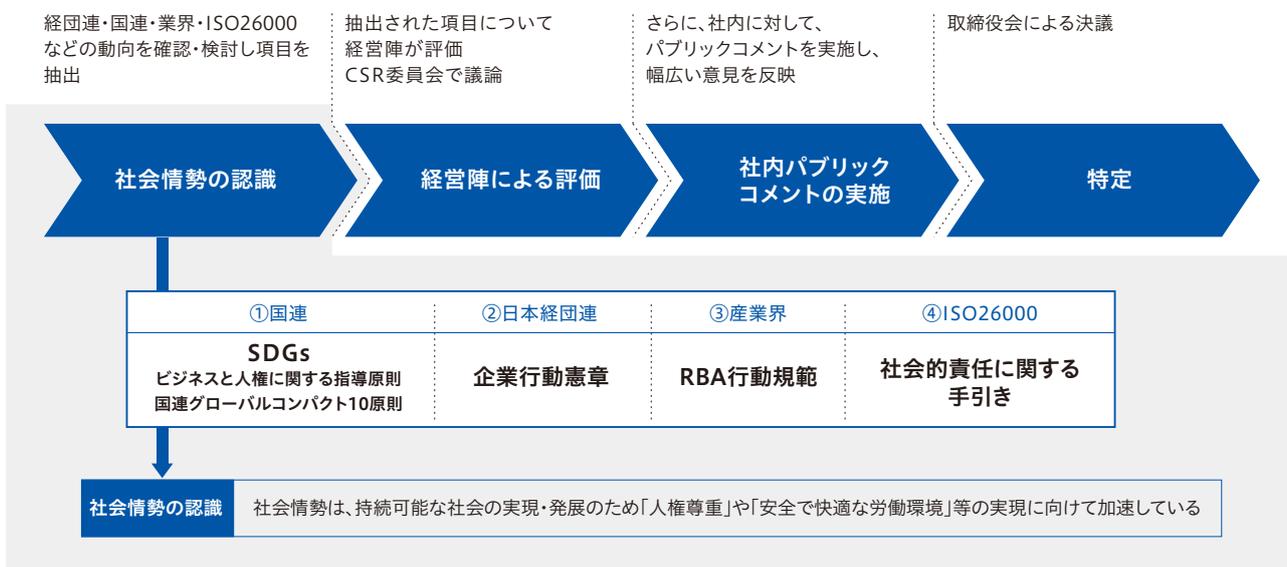
SDGsとの関連性



			3.9			6.1 6.3	7.1 7.2 7.3 7a		9c		11.1 11.3 11.6 11b		13.1	14.1			
							7b		9.1 9.4 9.5 9b								
					5.2			8.7									16.2
					5.1 5c			8.5		10.2 10.3 10.4							16.1
						6.2											
			4.4														
																	16.5
																	16.1
																	16.7
													12.7				
					5.2												16.2
						6.1	7.1 7.2 7.3 7a				11.6 11b		13.1	14.1			
						6.3 6.4						12.2 12.5	13.1 13.2 13.3				
						6.6											15.1 15.4 15.5
												12.4					

NGKグループ企業行動指針改定のプロセス

CSR推進項目の設定にあたっては、社会の動きやニーズをふまえた情報開示、活動体制の整備を行いつつ、企業行動指針と一体となった体系を構築すべく、NGKグループ企業行動指針の8項目をCSR活動の推進項目に設定しています。



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

CSR推進体制

CSR活動の推進にあたり、CSR委員会、環境委員会、品質委員会、安全衛生委員会、内部統制委員会の各委員会を設置しています。

CSR委員会では、法令・企業倫理の遵守に関する事項について、社長とCSR委員長の決定を助けるために必要な審議を行っています。また、2019年4月に社長を議長とするESG会議を設置しました。理念に基づきESGの観点に関する経営課題を審議します。



SDGsについての考え方

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。

	目標	NGKグループの提供価値
	貧困をなくそう	<ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用を創出し、貧困を終わらせることに貢献します 気候変動対策により災害を低減します
	飢餓をゼロに	<ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、雇用の機会への平等なアクセスを確保します
	すべての人に健康と福祉を	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用の創出により、教育への平等なアクセスを得られるようにします
	ジェンダー平等を実現しよう	<ul style="list-style-type: none"> 日本ガイシの製品がつくる社会インフラは、女性の能力強化を推進します 女性の参画及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	<ul style="list-style-type: none"> セラミック膜フィルターは、安全性の高い水を提供します セラミック膜フィルターは、排水を浄化します
	エネルギーをみんなに そしてクリーンに	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 適切な雇用を創出し、従業員に働きがいのある職場を提供し、経済成長に寄与します
	産業と技術革新の基盤をつくろう	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 差別行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります
	住み続けられるまちづくりを	<ul style="list-style-type: none"> NAS電池は、都市のエネルギー管理を革新し、持続可能な都市をつくります
	つくる責任つかう責任	<ul style="list-style-type: none"> セラミックスの原料となる天然資源を効率的に利用します
	気候変動に具体的な対策を	<ul style="list-style-type: none"> NAS電池は、再生可能エネルギーの安定供給を実現し、気候変動対策に貢献します
	海の豊かさを守ろう	<ul style="list-style-type: none"> セラミック膜フィルターは、排水を浄化し、海洋汚染を防止します
	陸の豊かさを守ろう	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 各国、地域の法令やルールを守り、国際間の取り決めに尊重してコンプライアンスを徹底します
	パートナーシップで目標を 達成しよう	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進します

Environmental

NGK Sustainability Data Book 2019

環境

環境基本方針	17
環境行動5カ年計画	18
環境行動5カ年計画当期の進捗結果	19
環境管理体制・環境マネジメントシステム	20
環境負荷の全体像	24
地球温暖化防止	26
資源の有効利用	30
生物多様性保全への対応	32
環境教育とコミュニケーション	34
製品による環境社会貢献	36
環境会計	39

環境

NGKグループは、環境負荷の低減に寄与する製品・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: 連結会社57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、CO₂発生量の抑制に取り組みます。
 - 省資源、リサイクルを推進し、副産物の発生抑制に取り組みます。
 - 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。

ホームページに掲載のサイトレポートでは日本ガイシ各事業所、国内、海外の製造関連グループ会社の環境負荷状況や環境保全などの活動内容を報告しています。

<https://www.ngk.co.jp/sustainability/sitereport/>

■ 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年～2020年)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、企業が対応を要求されている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。

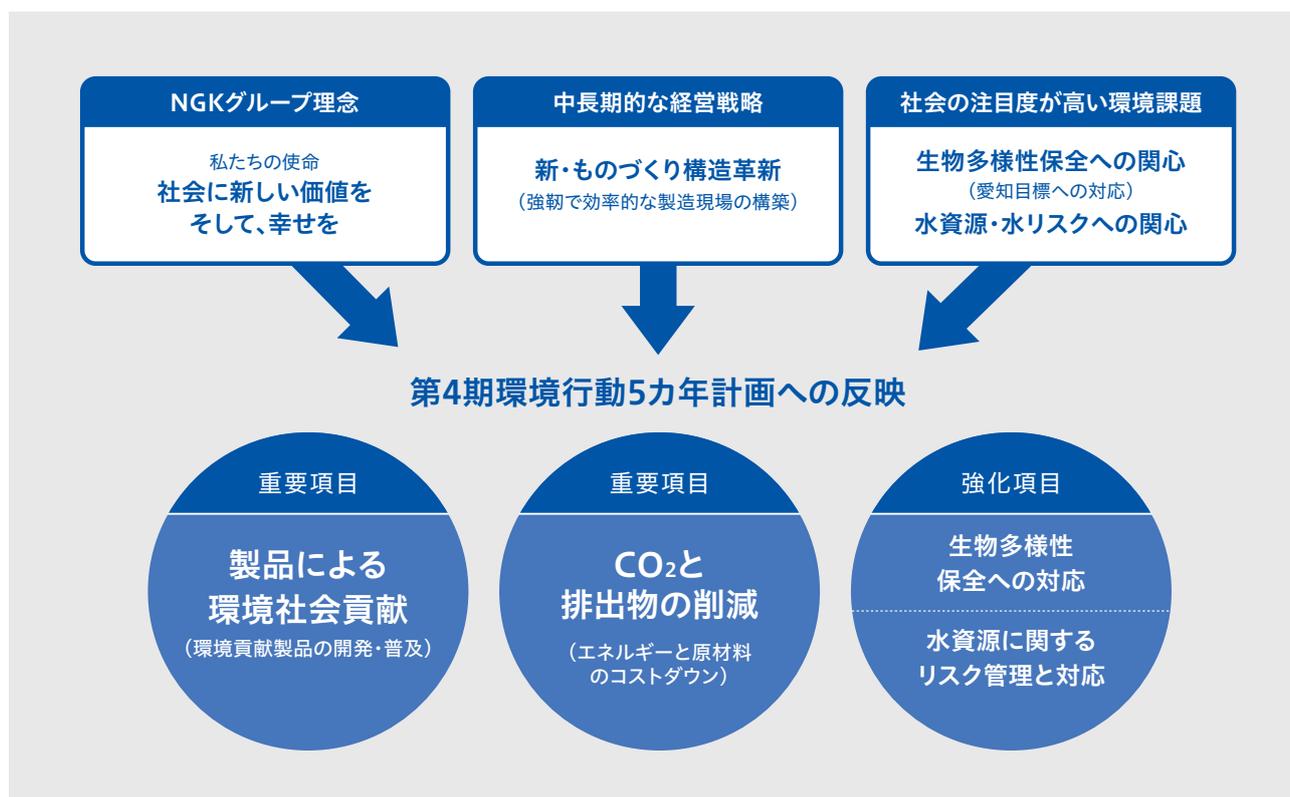
NGKグループの企業理念の実現に直結する「製品による環境社会貢献」は、重要項目に設定しました。さらに、競争力強化に向けた中長期的な活動である「新・ものづくり構造

革新」と関連性が強い「CO₂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

新環境行動5カ年計画は、事業計画「新・ものづくり構造革新」と連携して推進します。このため、基準年と目標年は「新・ものづくり構造革新」と同じ年度に揃えました。また、管理範囲は連結を基本としています。これは、海外での生産増加や国内外の複数の拠点を經由する製品が増加していることを受けたもので、従来の国内と海外で分割した管理よりも、適切で効率的な管理が可能となります。



環境行動5カ年計画当期の進捗結果

本5カ年計画の2018年度目標と実績、2019年度目標および最終年度である2020年度目標を以下に示します。

2018年度については、期首見通しと比較して、主要製品の物量減少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が年次目標未達成でした。その他の項目

については、期首の計画通りに進捗しました。2019年度は、主要製品の物量が回復するなど、悪化要因が解消する見通しのもと、目標を設定しました。これからも本5カ年計画の最終年度である2020年度の目標達成に向け、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	2018年度			2019年度	2020年度	関連SDGs目標 全17項目中 11項目に関連	
			目標	実績	自己評価 ※1	目標	目標		
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43%増	2013年度比44%増	○	2013年度比52%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 ・海外取引組方法調査	・国内取引先の同意率99.5% (一部同意含め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・海外取引組方法調査 (他社の状況等)	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	出前授業実施、地域の環境保全活動に参加	小学校にて出前授業実施	○	出前授業実施	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	○	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	環境教育、情報開示の継続・充実	
	生物多様性保全への対応	計画進捗率	MY行動宣言の国内グループ会社への展開	MY行動宣言の国内グループ会社への展開 (約1,300名)	○	従業員のMY行動宣言への参加拡大継続	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14%削減	2013年度比13%削減	×	2013年度比17%削減	2013年度比20%削減	
			対BAU削減率※2(連結)	2013年度比18%以上	2013年度比14%	×	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 3.4%増加	×	5年度間年平均※4 1%削減	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28%削減	2013年度比30%削減	○	2013年度比30%削減	2013年度比30%削減	
			対BAU削減率※2(連結)	2013年度比23%以上	2013年度比20%	×	2013年度比22%	2013年度比23% (計画策定時20%)	
資源の循環の推進	再資源化率(国内)	99%以上	99.2%	○	99%以上	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	水リスク調査継続、調査結果を拠点へフィードバック	調査完了	○	調査結果のフィードバック	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します(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。

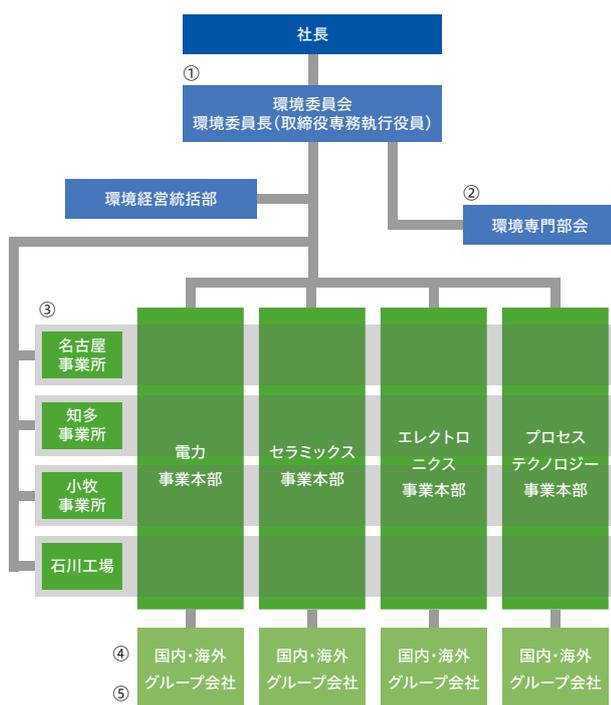
環境管理体制・環境マネジメントシステム

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。

連結環境管理推進体制

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。

<運営体制>

委員長	経営会議審議の上、社長が決定 (2019年4月現在、取締役専務執行役員)
副委員長	環境委員長が決定 (2019年4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、人事部長、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

原則として年2回開催。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。

<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 日本ガイシ各地区の環境委員会(名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場)

原則として各地区で年2回開催。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。(全4カ所、各年2回で計: 年8回開催)

④ 国内グループ会社との情報の共有化

環境パフォーマンス調査表により、年1回、各社における環境関連法への対応状況などについて調査を実施。また、製造系のグループ会社については、国内グループ連絡会を年1回開催し、定期的に現地訪問を実施。グループ全体の環境に関する取り組み方針などを伝えるとともに、各社の環境管理の状況や効果的な取り組みなど情報の共有化を図り、国内グループ会社が一体化した環境保全活動を推進。

<環境活動の経緯>

1972年	4月	全社環境委員会、環境保全室を設置
1992年	6月	廃棄物対策部会を設置
1993年	3月	環境に関するボランティアプランを策定
1994年	12月	特定フロン(CFCs)、1,1,1-トリクロロエタンを全廃
1995年	2月	社内環境監査を実施
1996年	4月	環境基本方針を制定
	12月	CO ₂ 対策部会を設置
1998年	3月	日本ガイシの3事業所(名古屋・知多・小牧)でISO14001認証を同時取得
1999年	3月	「環境レポート」の発行を開始
	4月	環境会計を導入
	10月	グリーン購入推進部会を設置
	11月	国内グループ会社の環境監査を開始
2000年	2月	環境パートナーシップ・CLUB(EPOC)設立・参加
	10月	化学物質安全審査会を設置、化学物質管理システムを導入
2001年	3月	第1期環境行動5カ年計画を策定
	4月	国内グループ会社の環境パフォーマンス調査開始
	10月	リサイクルヤードの運用開始
2002年	1月	海外グループ会社の環境パフォーマンス調査開始
	4月	中期経営計画行動指針「グリーン経営」を策定
2003年	4月	事業本部環境管理体制への本格的移行「廃棄物対策部会」を「リサイクル部会」に、「廃棄物」を「副産物」に改称

⑤ 海外グループ会社との情報の共有化

環境パフォーマンス調査表により、年1回、各社における環境関連法への対応状況などについて調査を実施。また、製造系のグループ会社については定期的に現地を訪問し、管理体制や管理状況を監査。必要に応じて体制強化や設備改善等の支援を実施。

2004年	3月	日本ガイシ単独におけるCO ₂ 削減の中・長期計画を策定
2005年	3月	副産物削減の全社中期計画を策定
	4月	環境行動指針を改訂、グリーン調達ガイドラインを改訂
	10月	環境パフォーマンス第三者審査開始
2006年	4月	第2期環境行動5カ年計画を策定
	9月	海外グループ会社の環境監査を開始
2007年	5月	国内グループ会社のCO ₂ 、副産物連結目標を導入
2008年	4月	環境経営統括部を設置
2009年	1月	海外グループ会社のCO ₂ 、副産物、化学物質削減目標を導入
2010年	1月	海外グループ会社のCO ₂ 、副産物、化学物質削減目標管理対象を拡大
2011年	4月	第3期環境行動5カ年計画を策定「副産物」を「排出物」に改称
2012年	3月	日本ガイシの3事業所(名古屋・知多・小牧)のISO14001認証を統合
2013年	3月	石川工場ISO14001認証を取得(日本ガイシの3事業所との統合認証)
	4月	CO ₂ 、排出物、その他の重要な環境管理項目に関わる事項を取り扱う機関として、環境専門部会を設置(従来のCO ₂ 対策部会とリサイクル部会を吸収)
2015年	2月	NAS電池が2015愛知環境賞の金賞を受賞
2016年	4月	第4期環境行動5カ年計画策定
2018年	1月	日本ガイシのISO14001認証を2015年度版に移行

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おり、日本ガイシの名古屋、知多、小牧、石川の各拠点をはじめ、グループ全体で44の製造拠点で取得済みです。今後も新しく稼動した工場などで取得を進め、環境管理の充実に向け環境マネジメントシステムを有効に活用していきます。

<環境マネジメントシステムの取得状況> 2019年3月現在

区分		製造拠点数	取得拠点数
日本ガイシ		4	4
国内グループ	電力事業本部	6	3
	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	電力事業本部	4	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	3

2016年度以降、EMSを導入している製造拠点の単位を、事業所や工場ごとの拠点(サイト)単位で集計するように変更しました。

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。

2018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も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、2018年度は、日本ガイシ本社は生産拠点国内22社、海外11社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行い、最新情報を提供することで担当者のレベルアップを図り、環境汚染の防止に努めています。

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。

2018年度も名古屋、知多、小牧、石川の4地区で、大気や水質の汚染防止、化学物質の適正管理、騒音・振動の抑制などを目的とした環境パトロールや、緊急時を想定した対応訓練を行いました。今後も積極的にパトロールや訓練を実施し、運用方法の改善を図りながら、環境リスクの低減に取り組めます。

<2018年度の実施状況>

		大気	水質	騒音振動	化学物質
名古屋	環境パトロール	3	2	15	2
	緊急時対応訓練	4	2	—	2
知多	環境パトロール	1	2	1	2
	緊急時対応訓練	4	5	—	—
小牧	環境パトロール	1	1	1	1
	緊急時対応訓練	10	11	—	—
石川	環境パトロール	2	2	2	2
	緊急時対応訓練	4	3	—	1

—:緊急時対応訓練の重要性が低いため計画なし。

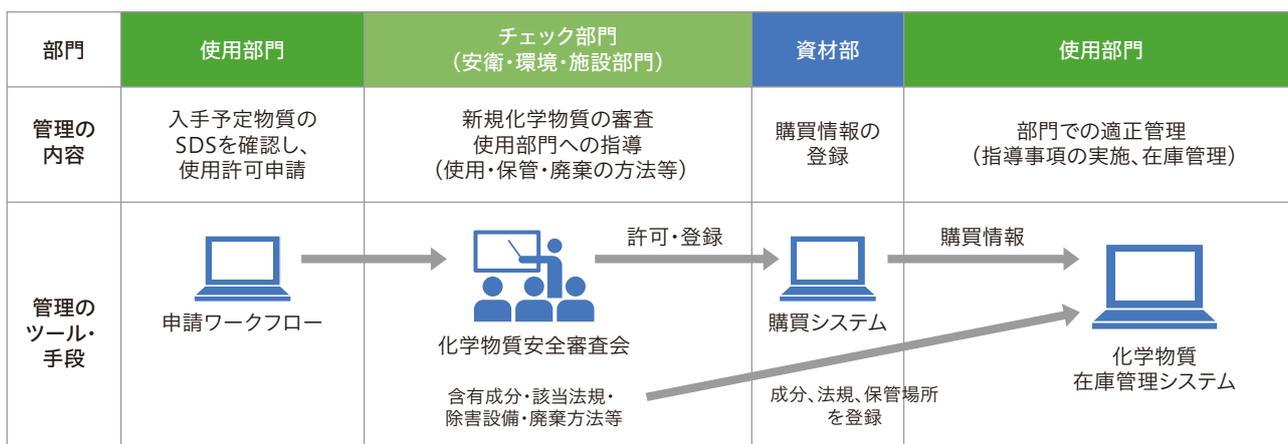
化学物質管理

NGKグループでは、国内の生産拠点を対象としてPRTR対象の有機溶剤の使用量削減と代替品への切り替えに2006年度より取り組みました。その結果、2010年度には国内の同物質の大気排出量を2005年度比で30%削減することができました。

また、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。具体的には、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2018年度には2005年度比で59%削減されました。これらの成果は海外の主要な製造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。

2018年度は、本社スタッフが生産拠点国内22社、海外11社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、グループ全体の環境リスクの低減を図っています。

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。

2018年度はISO14001の2015年度版への移行を概ね終了しました。また、環境マネジメントシステムを取得していなかった数社についても取得活動を開始しました。

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。

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。

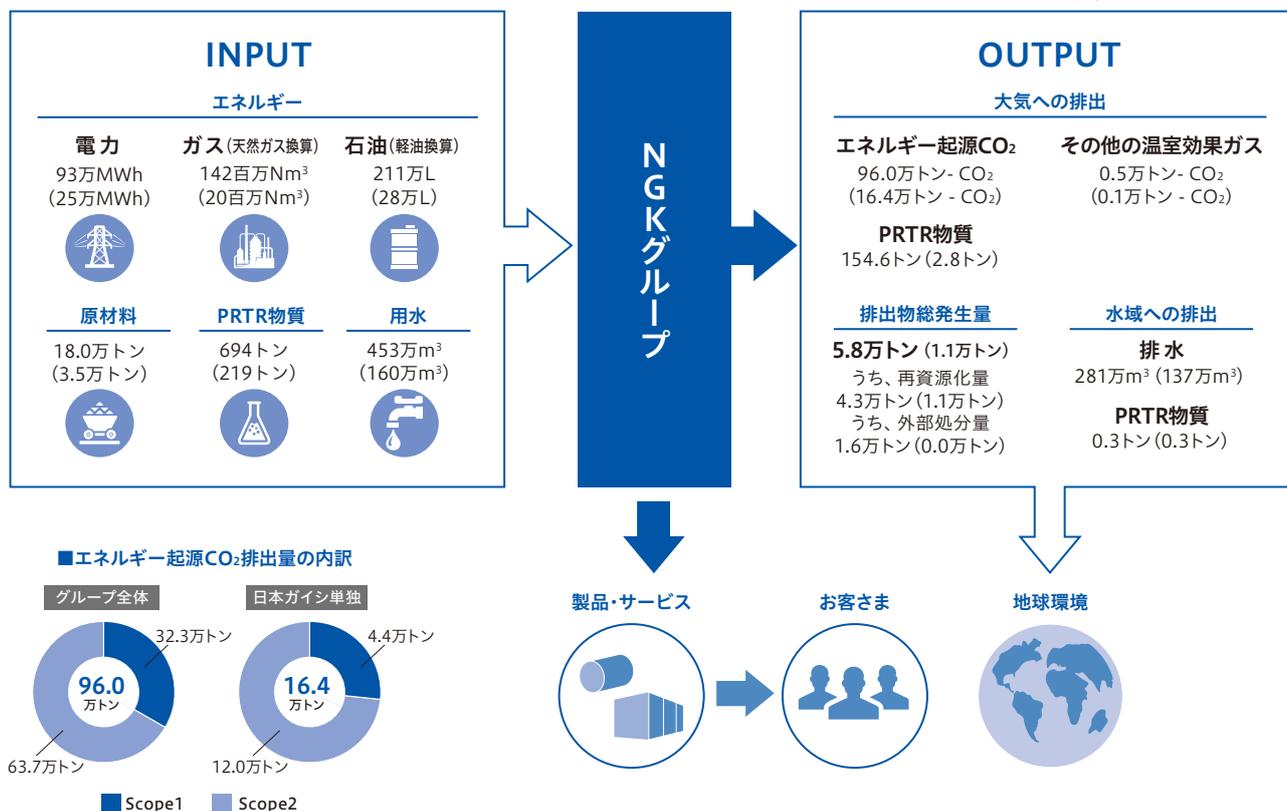
環境負荷の全体像

NGKグループの事業活動において、2018年度に国内・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は以下の図の通りです。

なお、2017年度までは生産拠点のみ対象としておりましたが、情報開示拡大の観点から、2018年度から非生産拠点も対象に拡大しております。

2018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)

()内の数字は、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)日本ガイシ単独のCO₂排出量は、本レポートより地球温暖化対策の推進に関する法律施行令(2016年5月改正)に規定されたCO₂換算係数を用いて算出するように変更しました。

(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。

<環境データの推移>

項目名	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度
GHG排出量(Scope1)	グループ	万トン	31.7	32.0	32.3
GHG排出量(Scope2)	グループ	万トン	56.2	61.2	63.7
GHG排出量(Scope3) P29参照	単独	万トン	—	87.7	104.7
原材料など	単独	万トン	—	76.2	86.3
資本財	単独	万トン	—	8.4	15.2
エネルギー	単独	万トン	—	1.6	1.8
輸送	単独	万トン	—	1.1	0.8
廃棄物	単独	万トン	—	0.1	0.3
出張	単独	万トン	—	0.1	0.1
通勤	単独	万トン	—	0.2	0.2
リース	単独	万トン	—	0.0	0.0

項目名	範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度
水総使用量	グループ	万m ³	409	432	453
VOC排出量	グループ	トン	155.4	145.3	145.2
PRTR物質排出量	グループ	トン	163.1	154.6	154.9
水総排出量	グループ	万m ³	279	287	281
排出物発生量	グループ	万トン	5.9	5.9	5.8
環境マネジメントシステム 認証割合(製造拠点)	グループ	—	90%	88%	88%

※対象範囲は製造拠点

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
 $= \Sigma (\text{各燃料ガス使用量} \times \text{各燃料ガスの単位発熱量} \div \text{天然ガスの単位発熱量})$

<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

$= \Sigma (\text{各燃料使用量} \times \text{各燃料の単位発熱量} \div \text{軽油の単位発熱量})$

<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CO₂排出量

エネルギー起源CO₂排出量 = $\Sigma (\text{各エネルギー使用量} \times \text{各エネルギーのCO}_2\text{換算係数})$

<エネルギーのCO₂換算係数>

(電力の係数の単位) kgCO₂/kWh (燃料の係数の単位) kgCO₂/燃料の単位

電力： 日本電気事業者別排出係数(H30.12.27環境省・経済産業省公表)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(Nm³) 2.22, 都市ガス・日本ガイシ単独(Nm³) 2.244, 都市ガス・日本ガイシ単独以外(Nm³) 2.23,

LPG(kg) 3.00, LNG(kg) 2.70, 軽油(L) 2.58, A重油(L) 2.71, 灯油(L) 2.49, ガソリン(L) 2.32, 産業用蒸気(MJ) 0.06

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(tCO₂) = 活動量×排出係数×地球温暖化係数

<地球温暖化係数>

CO₂:1, CH₄:25, N₂O:298, HFC:種類により異なる, PFC:種類により異なる, SF₆:22800, NF₃:17200

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

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CO₂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。

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て、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CO₂削減

NGKグループは、5カ年計画で設定したCO₂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。

2018年度は新工場および新製品の立ち上げと量産開始を行う中で主要な製品で一時的な需要減が重なったため、CO₂削減の面で厳しい条件となりました。このため、5カ年計画を見据え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。

また、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削減率についても、生産物量の減少が影響し、対前年で悪化する結果となりました。

2019年度については主要な製品の需要が回復する見通しです。新工場・新製品の生産効率改善に注力するほか、各拠点が積み上げた削減対策を着実に実施するなど、5カ年目標の達成に向けた取り組みをさらに加速させていきます。

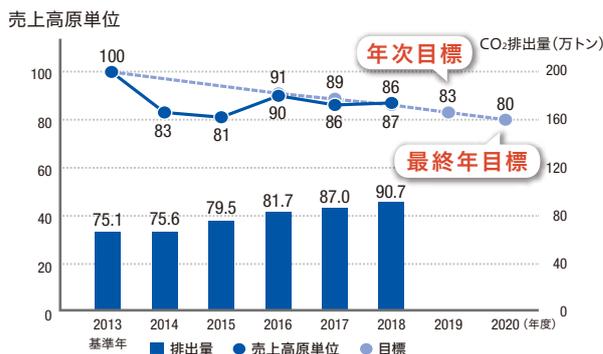
なお、当社は将来の地球温暖化の防止を企業の最も重要な責務の一つと認識し、5カ年計画以降のより長期的な視点でのCO₂削減についても検討を開始しました。これは2030～2050年を想定したもので、当社のあるべき姿とその実現に向けた方策を検討しています。

注記

環境行動計画でのCO₂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CO₂換算係数を用いています。
CO₂排出量=Σ(各エネルギー使用量×各エネルギーのCO₂換算係数)
<エネルギーのCO₂換算係数>

(電力の係数の単位)kgCO₂/kWh (燃料の係数の単位)kgCO₂/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

CO₂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)

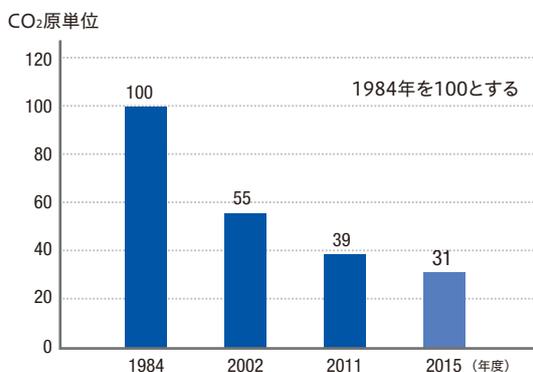


※対BAU削減率:削減しない場合の排出量に対する削減量の割合。

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た「ものづくり構造革新」もエコプロセスの実現に大きく貢献しており、「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 導入年別CO₂比較



※代表的な生産設備である連続焼成炉のCO₂原単位削減推移。

<CO₂排出削減に向けた主要な取り組み>

区分	方策	効果(2018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(1.37万トン) 国内 0.50万トン 海外 0.87万トン
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	このうち ・生産プロセスの改善 国内 0.27万トン 海外 0.71万トン
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 ・エアリ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	・汎用設備の省エネ活動 国内 0.23万トン 海外 0.16万トン

CO₂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CO₂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。

2018年度におけるこれらの取り組みの成果は、CO₂削減効果で年間約1.37万トン(削減率1.5%)に達し、その6割以上が海外の拠点で実施された改善によるものです。

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・工場エアリ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がっています。

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進めています。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(「グループ会社での省エネ活動」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CO₂削減につながるものと期待しています。



(3) 建物の省エネ化に向けた取り組み

建物の更新・新築時には、積極的に高効率機器や再生可能エネルギーの導入を図るほか、隣接する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。現在、名古屋事業所瑞穂地区で建設中の事務・厚生棟はこれらの工夫により、基準に対しCO₂排出量を54%削減する「ゼロエネルギービル(ZEB)」となる予定です。この建物は先導的な省CO₂技術の採用が評価され、国土交通省の「サステナブル建築物等先導事業(省CO₂先導型)」に採択されました。

当社は今後、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。



瑞穂地区 事務厚生棟完成予想図
(2019年12月完成予定)

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

廃棄処分となった顧客のガス開閉器を回収し、リサイクルする取り組みを実施しています。この機器には、大きな地球温暖化係数を持つSF₆(六フッ化硫黄)が絶縁用に封入されており、回収機器の解体時にはSF₆を大気に放散させることなく全量回収しています。2018年度のSF₆回収量は570kgで、CO₂に換算すると約13,600トンに相当します。



■ 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CO₂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、CO₂削減に貢献しました。



■ NGKセラミックスポーランド

2011年から生産量の大半を占める炭化ケイ素(SiC)製ディーゼル・パティキュレート・フィルター(DPF)のプロセス改善に注力しています。生産工程の中でもエネルギー使用量の多い焼成・乾燥工程に対して、さまざまな改善活動を実施してきました。名古屋事業所から水平展開された改善技術をはじめ、常に新しい改善に取り組み、CO₂削減に努めています。



サプライチェーン(物流工程)でのCO₂削減

日本ガイシでは、物流に伴うCO₂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。2018年度は、5年度間平均で3.4%/年の悪化となりました。

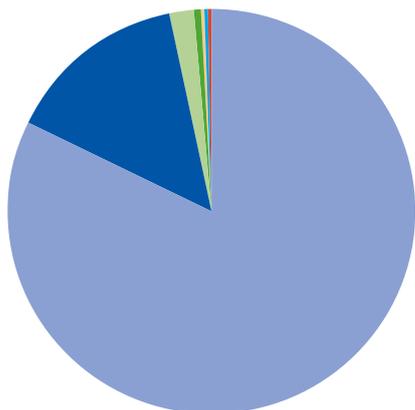


Scope3でのCO₂排出量把握への取り組み

NGKグループでは、CO₂排出量については、グループ全体のScope1、Scope2、および日本ガイシ単独での物流(荷主分)について把握しています。近年、サプライチェーンでのCO₂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でのScope3の排出量を算定しています。2018年度は、日本ガイシ単独の上流での全カテゴリーの算定方法を定め、実績値を集計しました。その結果、全体で104.7万トン-CO₂となり

自社でのCO₂排出(Scope1、2の合計値)16.4万トン-CO₂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。



2018年度Scope3内訳(日本ガイシ単独、上流のみ)

カテゴリー	排出量 (万トン-CO ₂)
カテゴリー1 原材料など*	86.3
カテゴリー2 資本財	15.2
カテゴリー3 エネルギー	1.8
カテゴリー4 輸送	0.8
カテゴリー5 廃棄物	0.3
カテゴリー6 出張	0.1
カテゴリー7 通勤	0.2
カテゴリー8 リース	0.0
合計	104.7

※カテゴリー1は転売品も含む。

「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、他社に先駆けて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CO₂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CO₂吸収量に相当します。



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りの向上、工程内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。

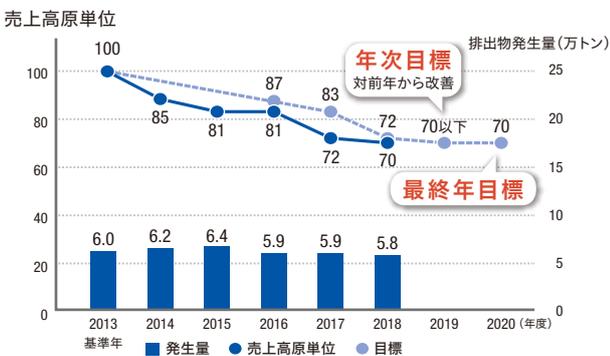
生産活動に伴う排出物削減

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、CO₂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。

2018年度はCO₂と同じく、新工場および新製品の立ち上げと量産開始を行うなど不利な条件がありましたが、売上高原単位は前年度から着実に改善され、年次目標を達成するとともに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20%に留まり、年次目標の23%に届きませんでした。これは大幅な改善を実現してきた一部の製品の需要が一時的に減少したためであり、2019年度には一昨年並みの物量に回復する見込みです。

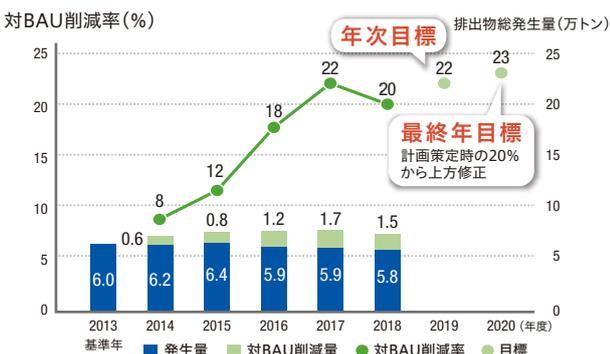
2019年度もこれまでの活動を加速・推進し、さらなる改善を目指していきます。

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年度からは国内全製造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。海外の製造系グループ会社22社のうち、再資源化が困難な3社を除いた再資源化率は90%以上を維持しています。

海外グループ会社の排出物削減事例

海外のグループ会社では、分別ルールを廃棄物のストック場所に掲示して見える形にしたり、廃棄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、廃棄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

国内外の全製造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、海外の全製造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。

■ 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製造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組みを促進し、将来の水需給の悪化に備えていきます。

■ 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、2018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おります。

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、工場内で水の循環利用を検討するなど、貴重な水資源の適正かつ効率的な活用に努めています。

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。



逆浸透膜を用いたろ過装置

■ 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

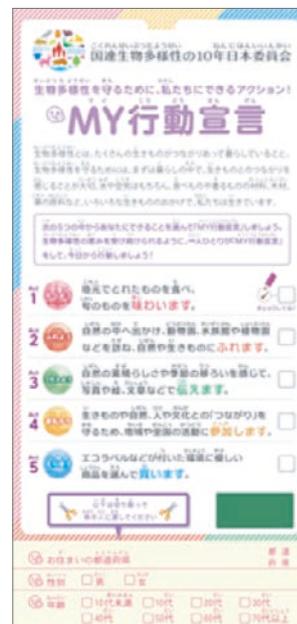
NGKグループでは、生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で合意された国際目標「愛知目標」に対応する取り組みを進めています。

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4,800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6,200人の宣言を集めました。(2019年3月現在)



MY行動宣言カード

愛知目標		当社の活動
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

※1 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)

※2 赤字は2016年以降に開始した活動。

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95%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

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。2018年度は愛知県豊明市立三崎小学校で「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に体験してもらいました。

これまでに前出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。



社員ボランティアによる「親子昆虫教室」の講師に

鶴舞公園(名古屋市昭和区)で毎年開催される親子昆虫教室「夏休みの昆虫観察」(名古屋市緑化センター主催)の講師を取締役副社長の蟹江と従業員が務め、公園に生息しているさまざまな昆虫の名前や生態を紹介しています。

この催しには、2007年以降延べ約600人が参加しています。



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)。

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を実施しています。また、環境管理に関わる担当者を対象とした環境専門教育および従業員全員を対象とする環境特別教育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。

2018年度の環境特別教育は、ダイキン工業様を招き、事業所および製品での環境負荷低減の取り組みに加え、SDGsと事業のリンクや環境長期ビジョンについてご講演いただきました。

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。

<2018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			
79人	94人	27人	20人	16人	4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19%以上に当たる808人が合格しました。2018年度は90人が合格しました。

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

年	2014	2015	2016	2017	2018
合格者数	94	94	120	125	90

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、大阪支社及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。



名古屋市の水野裕之環境局長(左)と名古屋地区で前年度NGKエコポイント獲得数1位の甲野圭祐さん(中央、センサ購買)、名古屋事業所環境管理責任者の浜口邦和さん

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。

2018年度の環境貢献製品の売上高は2013年度比で44%の増加となり、年次目標の43%増を達成しました。2019年度も目標達成に向けて対象製品の普及・拡販に努めていきます。環境貢献製品は、従来の7製品に加え、FGANおよび紫外LED用マイクロレンズの2製品が2019年6月に登録され、合計9製品となりました。今後もZnB(亜鉛二次電池)や燃料電池、CO₂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。

※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

環境貢献製品の売上高伸び率(NGKグループ)



NGKグループの環境貢献製品

ハニセラム®

日本ガイシのハニセラムは、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)。

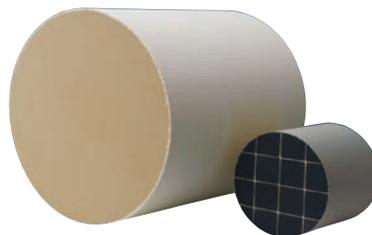
NOx除去量 年間 **400** 万トン



ディーゼル・パーティキュレート・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、コージュ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

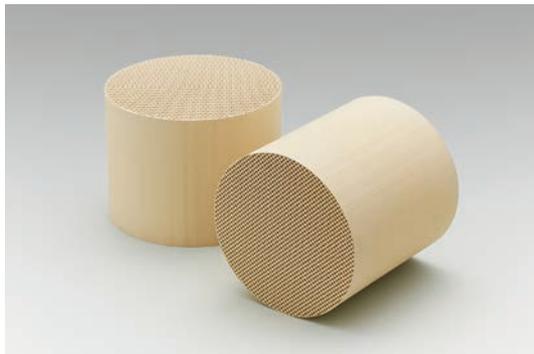


ガソリン・パティキュレート・フィルター(GPF)

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

NAS電池の用途はさまざまですが、中でも注目されているのが再生可能エネルギーの出力安定化です。風力や太陽光は枯渇しないクリーンなエネルギー源ですが、気象などに左右される不安定さが欠点です。NAS電池を活用することで、発電した電力を必要に応じて充電、放電することが可能となり、電力供給を安定化させることができます。NAS電池の供給をグローバル規模で進めることで、再生可能エネルギーの普及と拡大を支えています。



NAS電池は、日本ガイシが世界で初めて実用化したメガワット級の電力貯蔵システムです。大容量、高エネルギー密度、長寿命が特長で、長時間安定した電力供給が可能です。

トップクラスの実績

国内外 約 **560mw/4000MWh** で
200カ所以上の実績があります

※2019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・処分に關しては、放射性物質の放出・漏洩を防止することが最重要で、一般の廃棄物とは異なった処理・処分をしなければなりません。



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。

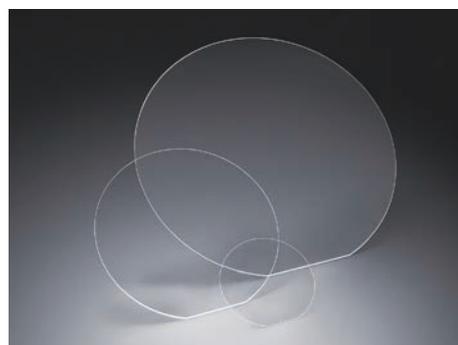
このシステムは、蒸発に有効な特定の赤外線を選択照射するため、熱で乾燥させる従来の方式と比べて乾燥時間を約1/2~1/3に短縮し、消費電力も30~50%削減できます。塗布膜中成分の乾燥による濃度の偏りを示すバインダー偏析も30~40%抑制することが可能です(当社調べ)。



窒化ガリウム(GaN)ウエハー「FGAN®」

FGANは、当社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、2018年4月に事業化しました。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開発しています。



GaNウエハー

紫外LED用マイクロレンズ

FGANと同じく水銀ランプに代わる紫外LEDに使われる当社が開発した石英ガラス製レンズです。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。水俣条約の規制を背景に今後、水銀ランプの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。



紫外LED用マイクロレンズ

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、CO₂環境効率と排出物環境効率を公表しています。

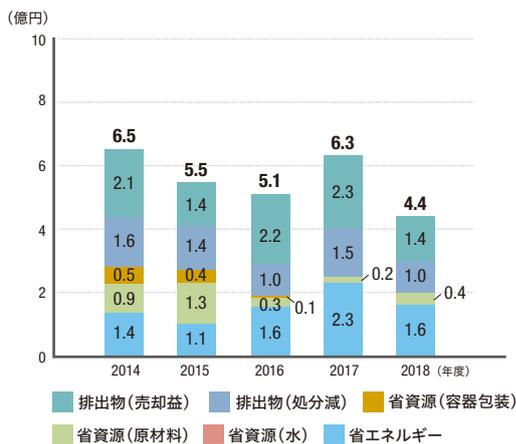
(1) 設備投資 (日本ガイシ・国内グループ会社)



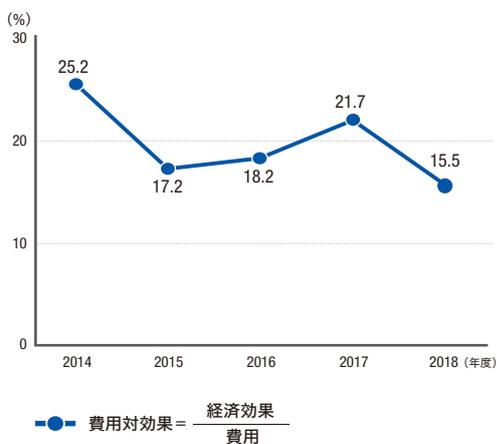
(2) 費用 (日本ガイシ・国内グループ会社)



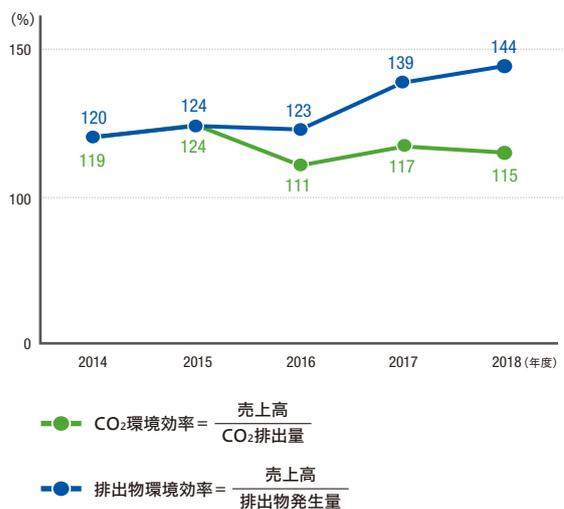
(3) 経済効果 (日本ガイシ・国内グループ会社)



(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

NGK Sustainability Data Book 2019

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	41
対象とするステークホルダーと対応方針	42
人権への取り組み	44
お客さま:基本的な考え方	45
品質活動体制	46
全社を挙げて品質リスクの排除を強化	47
海外拠点における品質活動への取り組み	49
全従業員が参加する品質改善活動「QuiC」活動	50
品質教育の強化	51
お客さまの声を経営に生かす体制	52
従業員:基本的な考え方	53
安全衛生と健康	55
ダイバーシティ	59
ワーク・ライフ・バランス	63
人材育成	67
労使の取り組み	71
公正、自由、透明な取引の実践:基本的な考え方	72
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	73
CSR調達の推進	74
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	75
地域社会:基本的な考え方	76
留学生への奨学、生活支援	77
地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動	78
従業員のボランティア活動に対する支援	81
地域社会との交流	82

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、連結事業運営に基づく資本効率と株主を重視する経営を推進し、企業価値向上による持続的な成長を目指しています。

■ 基本的な考え方

日本ガイシは、株主・投資家の皆さまとの双方向のコミュニケーションにより、経営状況や運営方針の正確・迅速な説明に努めるとともに、企業価値の最大化に取り組んでいます。

株主・投資家の皆さまからの面談の申込みや株主総会での質問、日本ガイシのホームページを通じたお問い合わせについては、財務部及び総務部の各所管取締役の指揮のもと、両部門が必要に応じて経営企画室・コーポレートコミュニケーション部・法務部等と密接に連携しながら真摯に対応することで、建設的な対話の促進に努めています。

機関投資家の皆さまに向けた直接的な対話の機会も重視し、経営トップによる決算説明会(年2回)や海外IR(年2

回)等の各種ミーティングを実施しています。

個人投資家の皆さまとの対話としては、野村インベスター・リレーションズが主催する「野村IR資産運用フェア2019」に出展しました。

これらの対話の結果を定期的に取り締役に報告することにより、マネジメントへのフィードバックを行い、経営効率の改善や経営の透明性の向上につなげています。

株主・投資家の皆さまとの対話は、企業価値及び資本効率の向上や持続的な成長の促進を目的として行うものとし、対話において未公表の重要事実を開示することは株主間の平等を害することに鑑み、原則として未公表の重要事実は開示しないものとしています。

企業情報の開示と説明

- 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/>

■ 対象とするステークホルダーと対応方針

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。

前年度に続いて2018年度も、広く消費者に向けて「CSRモニターアンケート」を実施しました。

アンケートを集計した結果、一般消費者が興味を持ったNGKグループのCSR活動は「地球環境の保全」であることがわかりました。

アンケートを通していただいたご意見は次年度以降のCSR報告と活動の改善に生かしていきます。



お客さまとの関わり

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。

取引先との関わり

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。

株主・投資家との関わり

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。

地域社会との関わり

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。

行政・国際機関との関わり

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。

大学・研究機関との関わり

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。

従業員との関わり

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。

<ステークホルダー・エンゲージメントの実施状況>

ステークホルダー	目的	コミュニケーション手段	回数
お客さま (一般消費者含む)	CS向上 品質向上	公式HP	随時
		お問い合わせ窓口	随時
		展示会への参加	年数回
		オープンイノベーションの実施	随時
取引先	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	年1回
		取引先ヘルプライン	随時
		国内外の取引先個別訪問	随時
株主・投資家	企業価値向上	株主総会	年1回
		説明会	国内・海外それぞれ年2回
		訪問・個別面談	随時
		IR関連イベントへの参加	年1回
		社会的責任投資(SRI)への対応	随時
		公式HP	随時
地域社会	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	随時
		従業員のボランティア活動	随時
		労働組合と協調した社会貢献活動	随時
		工場見学/イベントへの招待	随時
行政・国際機関	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	随時
大学・研究機関	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	随時
従業員	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	月1回
		英語版社内報「Global MIZUHO」	年2回
		ビデオニュース	月2回
		社内イントラネット	随時
		労使懇談会/労使協議会	年1回/年2回
		組織活性化調査	2年に1回
		CRS(Corporate Risk Survey)調査	年1回
		CSR推進項目期待度アンケート	年1回
		ヘルプライン	随時
		ホットライン	随時

人権への取り組み

NGKグループは、企業行動指針に「人間性の尊重」を掲げ、国内のグループ会社の全従業員が閲覧可能なイントラネットを通じて、国連の「世界人権宣言」※1と「ビジネスと人権に関する指導原則」※2について解説、周知しています。2015年の「国連グローバル・コンパクト」への署名を機に、人権に関するセミナーを開催するなど、人権擁護に対する啓発活動を積極化しています。

※1 1948年12月10日の第3回国際連合総会で採択された、すべての人民とすべての国が達成すべき基本的人権についての宣言である(国際連合総会決議217(III))。正式名称は、人権に関する世界宣言。

※2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」:ジョン・ラギー国連事務総長特別代表(当時)による「人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する報告書」。

参考
ページ

コンプライアンス教育

P103

WE SUPPORT



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。参加企業は「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を支持し、企業活動の中で実践することが求められます。

【国連グローバル・コンパクトの10原則】

【人権】

原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

【労働】

原則3: 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

【環境】

原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

【腐敗防止】

原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

ハラスメントの追放

日本ガイシは基幹職への登用時や昇格の機会に、ハラスメント追放教育を実施しています。

<ハラスメント追放教育の実施>

項目	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
講演会開催数	6回	11回	6回	5回	5回
参加者数	203人	277人	326人	350人	464人

人権デュー・ディリジェンスの開始

NGKグループでは、2016年度よりグループの人権デュー・ディリジェンスを開始しました。

RBA(Responsible Business Alliance:責任ある企業同盟)行動規範や、国連ビジネスと人権に関する指導原則を参考に、社外コンサルタントの支援を受けて具体的な調査項目を設定しました。2016年11月から、国内グループ会社を対象として取り組みに着手、2017年度からは本社および海外のグループ会社へも順次取り組みを拡大しています。

注:人権デュー・ディリジェンスは、人権に関連する影響を認識し、対処するために企業が実施すべきステップであり、人権に関する方針の策定、企業活動が人権に与える影響の評価、パフォーマンスの追跡や開示などを行うことです。

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。

2019年度の取り組み

2018年度は、従来のQRE-P*を既存製品と新製品へ展開する「製品品質」の取り組みに加え、品質コンプライアンス・プログラムを立ち上げ、各職場における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」にも品質活動を拡大しました。

2019年度は、製品品質については新製品開発の各段階で確立すべき品質保証事項を明示した品質ガイドラインを展開し、業務品質については品質経営の視点から、経営層の意識改革と、契約内容を業務へ落とし込む仕組みの強化を図ります。

なお2019年度の品質目標は、2018年度からの取り組み進捗状況がまだ道半ばであるという認識から、2018年度の品質目標を継続します。

※ 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

2019年度 品質目標

品質確保の仕組みを総点検し、徹底強化する

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。

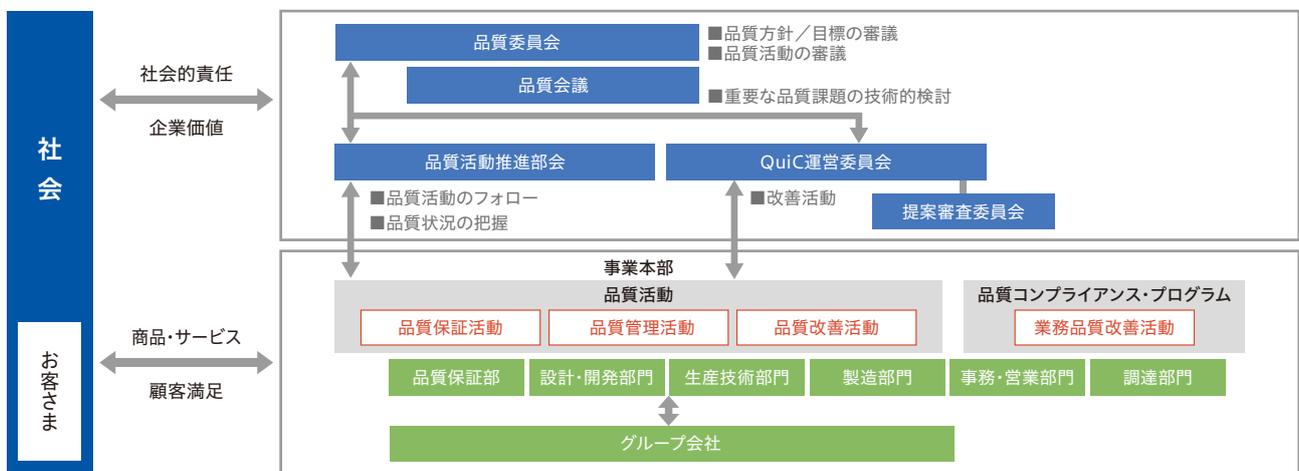
重大な品質問題が発生した場合は、CSR委員長と品質委員長が協議連携して対応に当たります。技術的な問題については必要に応じて品質会議を開催して対策を立案し、品

質委員長が発生部門の措置を指導。対外的な問題についてはCSR委員長の指示で、速やかに開示を行います。

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ました。

組織体制としては品質委員会メンバーを改めて、経営トップが品質活動を直接指導するとともに、問題のあった電力事業本部では、事業活動を行う事業部から独立した品質保証部がお客さまへの品質保証を担当するよう改めました。

品質活動体系



<ISO9001認証またはIATF16949認証取得状況>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
ISO9001認証取得事業所／割合(%,グループ)	100	100	100	97	97

※2017年度、2018年度は、NGKセラミックスタイランドが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、よりの確に対応するために「NGK品質活動の再構築」の活動を全社で推進しています。

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

品質活動の有効性向上および仕事のやり方改革を目指して

2017年度に開始した、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。2018年度には、約40%の事業部において規程を改定しました。2019年度には約75%の事業部で規程改定を行う計画です。

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。

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。

○ DR※機能強化のルール

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

○ 品質監視のルール

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

○ 重大な市場クレーム処置のルール

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

※デザイン・レビュー、設計審査

DR機能強化の活動

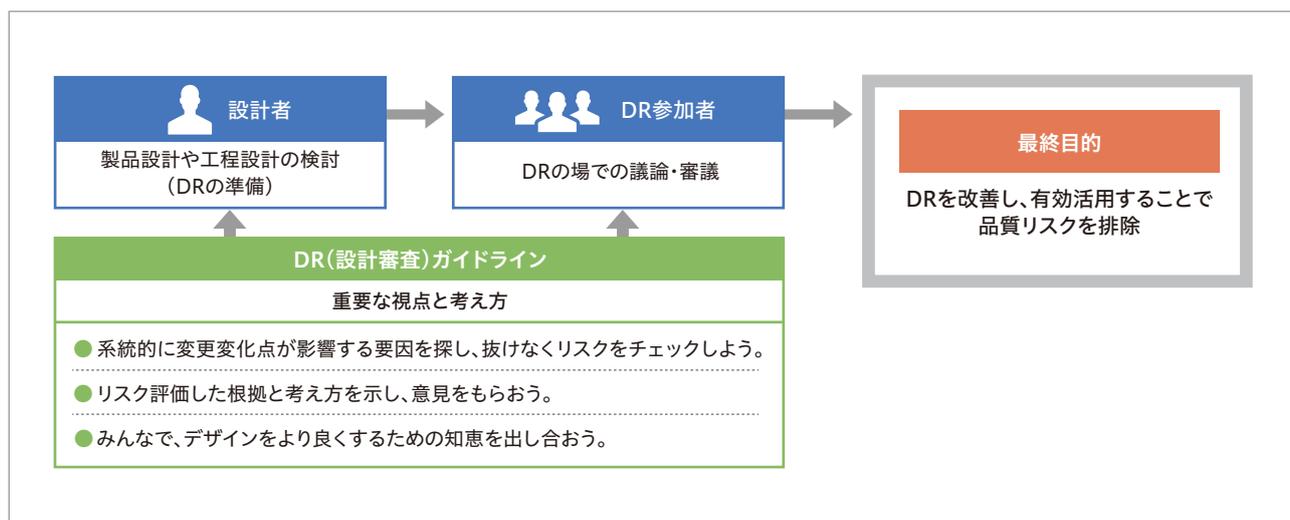
お客さまの品質要求の高度化や多様化により、開発の全期間にわたり、設計だけでなく生産技術や製造の関連メンバーの知見を集める必要性が高まっています。このため、DR(デザイン・レビュー、設計審査)を最重要活動と位置づけ、開発の節目や製造工程の変更時にはDRを実施すること、重要なDRには全社からレビューが参加して品質リスクの排除を支援することを強化しています。

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に「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、各部門が自部門のレベルをセルフチェックするための「DR評価指標」を作成し、活用しています。

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

海外製造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

2018年度は、改善活動優秀者6人の海外研修を兼ね、海外拠点、アメリカのグループ会社2社に対して品質教育を実施しました。

改善活動の活性化を目的に、改善活動の意義、優秀者の活動事例紹介、製造原価とロスの考え方の講義を行い、現地者と優秀者で工場の問題点の気づき活動を行いました。また、その対策案として、後日、日本での改善事例を紹介しました。



■ 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。

2018年度の全社大会では、昨年に引き続き、製造部門とスタッフ部門を分けて5月と7月の2回開催しました。

スタッフ部門の大会では午前には基調講演、午後からは国内グループ会社2社を含めた8事例、製造部門の大会では海外3工場、国内グループ会社5社を含めた13事例の活動発表が行われました。社員・役員も含め延べ約600人が全社大会を聴講しました。

2018年度の日本ガイシの提案活動参加率	
製造部門	100%
非製造部門	92%
提案件数	約28,000件



5月に開催されたスタッフ部門の大会では、夏まつりの継続と担当者の負担減に取り組んだ小牧総務が、最優秀社長感動賞を受賞しました。



7月に開催された製造部門大会では、なぜなぜによる真因の追及とトライアンドエラーで、設備能力の最大化を実現したACINが最優秀賞を受賞しました。

全社大会の受賞者を国内外の現場へ派遣

10月末から11月初旬にかけて、2017年度の提案優秀者4人と2018年度の最優秀賞受賞者2人をアメリカにあるグループ会社2社(NLPI&NMC)に派遣しました。現地では、現地従業員とともに改善ポイント(気づき)研修を行い、意見交換をしました。

日本のマザー工場としての重要性を認識し、成長のきっかけとするとともに、受け入れる駐在員・現地作業員も改善の重要性を認識し、グループ全体の改善活動が加速することを目的としています。

また、12月には、2017年度の提案優秀者6人と2018年度の大会優秀賞・特別賞受賞者10人を沖縄に派遣し、QCサークル全国大会を聴講して意見交換を行いました。



NGKメタルズでの研修風景

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。

2018年の海外研修期間はアメリカのグループ会社2社を訪問し、以下を実施しました。

- NGKの品質改善活動の取り組みと意義、製造原価とロスの考え方を現地メンバーに紹介
- 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
- 日本での改善事例をプレゼンテーション

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。

<2018年度に強化した実践教育>

教育名	開催日数と参加人数	目的
QCI	約20日 入社3年目技能職 49人	統計的品質管理手法の習得と自らのテーマに沿った問題解決実践
品質基礎II	約50日 入社3年目スタッフ技術職 60人+G社1名	品質管理の基本的手法の習得と実課題に沿った問題解決実践
品質管理教育のG社展開	明知ガイシ:10名・3日 双信電機(長野&宮崎):19名・10日	NGKで実施しているQCIレベルの実践研修
失敗学と創造学研修	9.5日(演習7日、発表会1日を含む) 119人(延べ人数)	失敗を積極的に活用し、未来に生かすための分析力と展開力の向上
品質基礎III-3	デザインレビュー:0.5日×2回 49人(延べ人数)	社内のDRの機能強化の取り組みを理解し、効果的にリスクを取り除くための手段を座学と体験演習で体験する
未然防止研修	製造物責任法セミナー:0.5日 17名	品質リスクに対する危機意識を高めるため、具体的なBtoB事例を含んだ製造物責任法を理解する
	気づき力を高めるセミナー:1日 14名	未然防止と再発防止の基本的考え方とリスク検討の手順の理解
	課題検討会:3日 25名(延べ人数)	受講者個人の品質課題を題材としたリスク検討の体験
QMS研修	ISO/IATF規格理解:1日 98名・G社11名	規格の意図と要求事項の理解
	内部品質監査員育成:2日 81名・G社10名	内部品質監査員の育成と認定
	監査員力量向上:1日 116名・G社5名	QMSと品質コンプライアンス、プロセス監査の力量向上

品質教育の強化点

• 品質基礎III-3 デザインレビュー

社外講師による、効果的にリスクを取り除くための基礎学習の後に、デザインレビューを疑似体験する演習を導入しました。学んだ知識と関連づけながら、設計のチェックポイントやリスク排除の抜け漏れを見つける視点について研修しました。

• 未然防止

市場での品質リスクに対する危機意識が弱いとの課題認識から、BtoB事例を含んだ製造物責任法のセミナーを、法務部と連携して開始しました。

自主保全士試験に53人(1級 30人、2級 23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53人(1級 30人、2級 23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

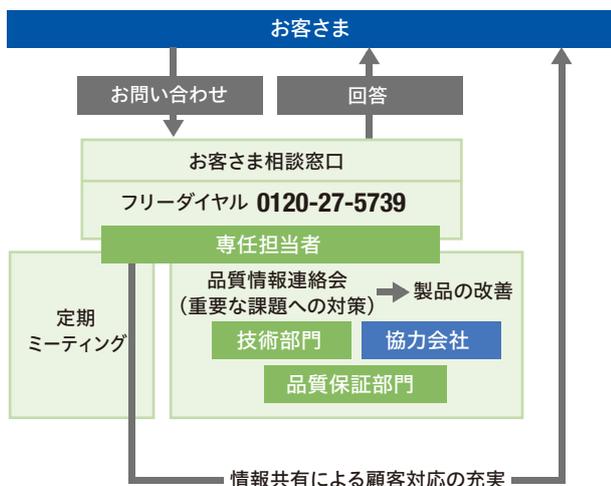
日本ガイシは、産業用セラミックスのトップメーカーとして培ってきた技術を生かし、家庭用浄水器「C1(シー・ワン)」を製造・販売しており、お客さまの「声」に応える仕組みづくりを推進しています。

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。2018年度は、取り付け方法、商品性能、カタログ請求、修理や取り付け工事依頼など、電話やメールで約7,000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。

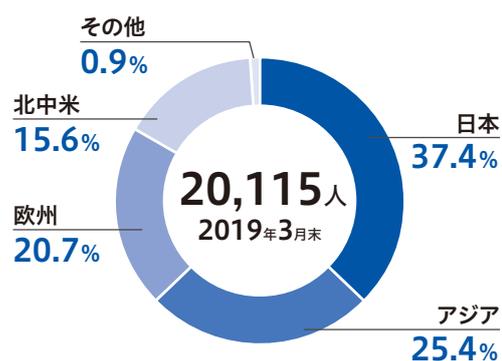
従業員基本情報

<NGKグループ 従業員数>

	従業員数
2014年度	16,217人
2015年度	16,657人
2016年度	17,517人
2017年度	18,783人
2018年度	20,115人

※正規従業員(日本ガイシグループから社外への出向者を除く、社外から日本ガイシグループへの出向者を含む)

<NGKグループ エリア別従業員構成比>



<日本ガイシ 2018年度における従業員の状況>



※正規従業員(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)



平均年齢	39.0歳(男性:38.1歳/女性:39.1歳)
平均勤続年数	14.1年(男性:14.1年/女性:15.1年)
平均給与	7,888,094円

<離職率>

	2018年度
離職率	1.42%(62人)
男性	1.21%(46人)
女性	2.92%(16人)

<自主退職率>

	2018年度
自主退職率	1.15%(55人)
男性	0.96%(40人)
女性	2.52%(15人)

<新入社員定着数・率(3年)>

	2016年 新卒入社	2019年 在籍者数	定着率
合計	158人	150人	94.9%
男性	127人	124人	97.6%
女性	31人	26人	83.9%

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 60歳到達時点と同等の給与水準を維持

日本ガイシ 一般職の資格定義

S群：基幹職(管理職)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

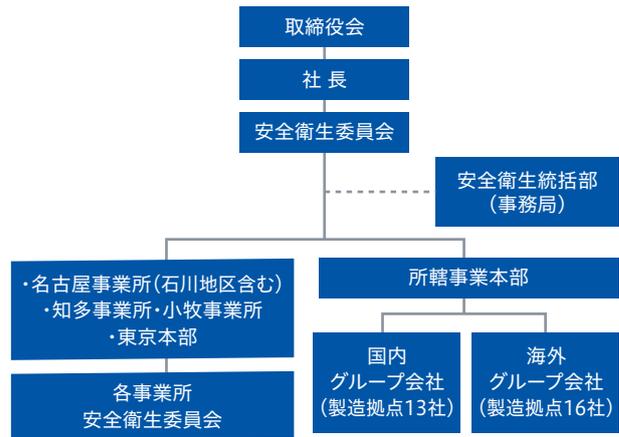
J群：一人前を目指し、一人前として活躍する人材

安全衛生と健康

日本ガイシは、安全衛生基本方針に基づき従業員の安全と健康確保のため、安全衛生活動を組織的/継続的に実施する仕組みとして2007年に労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)を導入しました。以来、システムの厳格な運用とリスクアセスメントによる安全対策を徹底し、2017年には名古屋事業所が中央労働災害防止協会から国内初となるISO-45001のプライベート認証を取得し、2018年には知多事業所、小牧事業所等を加え、国内の全ての事業所/工場がISO-45001のプライベート認証とJIS Q 45100の2018 DRAFT認証を取得しました。

一方、従業員の健康増進にも力を入れ、2019年には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)」に認定されました。

<安全衛生活動推進体制>



<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

<健康宣言>

NGKグループ健康宣言

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



<2018年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ(単独)	管理者のリスク管理能力の向上	・技術系職場に実践リスクアセスメント講習の展開 ・各工場の危険源抽出活動のレベルアップ
	自主管理体制の向上	・作業手順書とリスクアセスメントの見直し/整備 ・ヒヤリハット活動の活性化とリスクアセスメントへの展開
	危険に対する感度を高め、危険予知力を強化	・社内講師による危険体感/危険予知道場の運用開始
	重点職場に対する健康障害予防の推進	・ストレスチェック結果の分析と対応 ・健康に影響を及ぼす恐れのある作業の改善
国内外のグループ会社	コンプライアンスの強化、およびリスク抽出・周知する仕組みの強化	・法令遵守の仕組みの整備 ・リスクアセスメント活動の推進 ・国際規格の認証の取得 (新規に6社取得)

<2019年度の安全衛生促進のための取り組み>

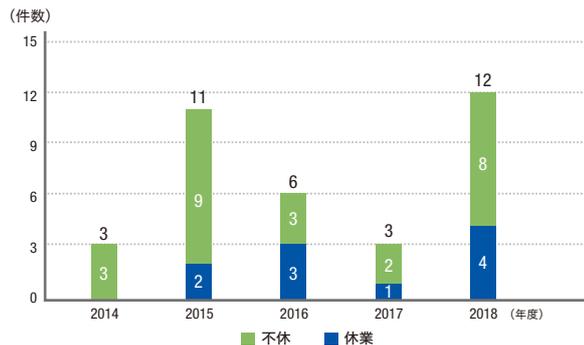
中期行動計画	2019年度実施項目	重点活動
重大災害リスクの特定と未然防止対策の強化	回転設備、爆発、感電リスクの評価	・附帯・不定期・異常作業に注力しリスクの洗い出し ・高リスク作業の抽出とハード対策の実施 ・リスク確認ルールの明確化と周知
連結ガバナンス体制の充実	グループ会社のガバナンスの仕組みの定着化	・各社の残課題の完遂と監査によるフォロー ・ISO 45001認証の未登録会社への登録作業のフォロー ・各事業本部の所管ガバナンス体制充実
責任者の現場マネジメント力の改善	階層別(部長・工場長、マネージャー)教育の実施	・現状レベルの評価と教育対象者の特定 ・リスクアセスメント(設備、作業)の教育強化 ・階層別の現場力コンサル指導会の実施

安全衛生活動の強化

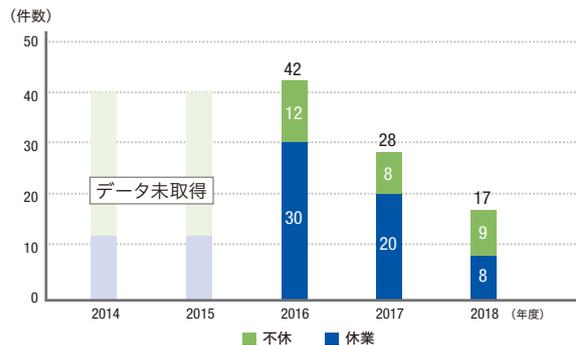
日本ガイシは、安全衛生活動の強化を最優先課題の一つと捉え、2016年度に「コンプライアンス」、「リスク低減」、「ガバナンス強化」を上位概念とした中期行動計画を策定し活動を推進しました。2018年度はその最終年度で、リスク低減対策の徹底を図るとともにグループ会社を含めた法令遵守とガバナンス体制の強固な仕組みの整備に注力しました。

また、全ての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、2018年度末時点で半数以上のグループ会社がISO-45001またはOHSAS-18001の認証を取得しています。

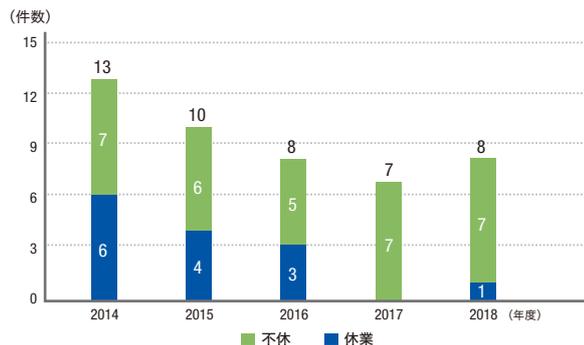
業務上災害件数(日本ガイシ)



業務上災害件数(海外グループ会社)



業務上災害件数(国内グループ会社)



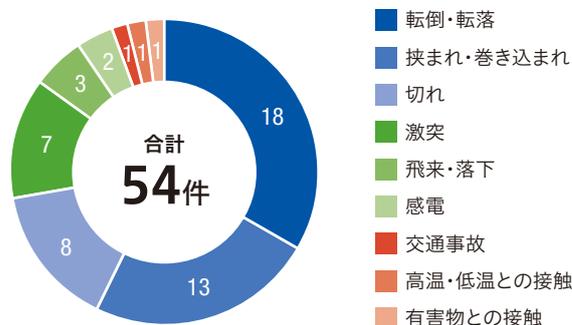
強度率(1,000労働時間当たり休業日数)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本ガイシ	0.000	0.007	0.0036	0.0002	0.7430
国内グループ会社	-	-	0.0086	0.0000	0.0004
海外グループ会社	-	-	0.0403	0.0219	0.0154

<休業度数率:NGKグループ(100万労働時間当たり休業災害件数)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
全産業計	1.66	1.61	1.63	1.66	1.83
製造業計	1.06	1.06	1.15	1.02	1.20
日本ガイシ	0.00	0.29	0.34	0.11	0.40
国内グループ会社	-	-	0.50	0.00	0.14
海外グループ会社	-	-	1.42	0.91	0.34

<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>



<職業病度数率:日本ガイシ>

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
0	0	0.11	0	0.10

<労災死者数:日本ガイシおよび国内外グループ会社>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
人数	0	0	0	0	1*

*2018年度の労災死者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、安全衛生に関する中期目標を達成するため、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の国際規格の認証を推進しています。

日本ガイシ単独では、2018年に名古屋事業所のISO-45001認証に知多事業所、小牧事業所等を加え、国内の全事業所/工場でISO-45001の統合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、14社がISO-45001(またはOHSAS-18001)の認証を取得しています。

<マネジメントシステムの認証取得率:2018年度末>

日本ガイシ(事業所・工場)	100%
国内製造系グループ会社	58% (7/12)
海外製造系グループ会社	40% (6/15)

<マネジメントシステムの認証取得状況:2018年度末>

日本ガイシ	全事業所および工場でISO-45001、およびJIS Q 45100認証取得
国内グループ会社	NGKオホーツク、エナジーサポート、NGKセラミックデバイス、NGKファインモールド、池袋珪瑯の5社がISO-45001認証取得 NGKアドレック、明知ガイシの2社がOHSAS-18001認証取得
海外グループ会社	ACC、ACP、ACS、ACE、ACU、ACMの6社がOHSAS-18001認証取得 ※ACC:NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司 ACE:NGKセラミックスヨーロッパ ACP:NGKセラミックスポーランド ACU:NGKセラミックスUSA ACS:NGKセラミックスサウスアフリカ ACM:NGKセラミックスメキシコ

危険体感・危険予知道場の設置

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2018年6月に知多事業所内に450m²の広さの「危険体感・危険予知」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開始しました。道場内にはクレーン、回転体巻き込まれや挟まれ等の危険体験装置、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。2018年度は約1,400名の社員が教育を受講しました。



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管理者を集め、安全PEM(Process Expert Meeting: 製造エキスパート会議)を開催しています。2018年度は国内外のハニセラム生産拠点から総勢29人がベルギーのACE社に集まり安全に関する情報交換等を行いました。また、安全衛生

統括部は、NGKグループの安全衛生活動方針/活動計画の推進状況や災害発生状況などを報告しました。その後、参加者全員で製造現場の作業観察を行い、危険源抽出や対策案の良い点や改善点を討議しました。その中で新たな気づきも多くありました。

TOPIC

全社のフォークリフト安全競技大会を開催

安全衛生統括部は「第2回フォークリフト安全競技大会」を知多事業所で開催しました。この大会は、リフト作業における安全意識の向上、および学科・実技試験を通じた知識と技能の習得に加え、各事業所の「リフト安全活動」のさらなる活性化を目的としたものです。事業所間の交流の場としての役割も期待し、前回に引き続き全社の競技会としました。当日は名古屋・知多・小牧の3事業所と石川工場から選抜された16人が知識・技能を競いました。



長時間労働の抑制

日本ガイシは、2016年7月から残業時間の社内上限を月70時間に引下げ(半期上限は300時間)、各部門で業務の優先順位の明確化や部内での横断的な業務分担などの見直しを行い、長時間労働の抑制に努めています。

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各事業所の安全衛生委員会で報告し、確実にフォローしています。また、毎月開催する安全衛生委員会で、長時間労働者の健診状況や健康要保護者の管理状況などを報告し、時間外労働の削減の徹底を促しています。

2018年度は受渡検査に関する不整合への対応を進めたため、基幹職の面談者数が大幅に増加しました。

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。

2018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、管理者への研修などにより、高ストレス者の比較的多い職場に対し環境改善を進め、効果を確認しています。

階層別メンタルケア教育

階層別メンタルケア教育も継続して実施しています。2018年度は前年度に続き近年重点的に取り組んでいるラインケア(管理監督者によるケア)をさらに強化するため、新任基幹職等を対象に階層別教育を実施し、メンタルヘルスに関する理解を深めています。

<残業時間推移: 一般職>

就業時間 (1人当たり)	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
年間所定労働時間	1,919	1,919	1,919	1,919	1,919
年間総実労働時間	2,077	2,087	2,069	2,072	2,081
月平均残業時間	24.5	24.9	23.7	24.3	25.2

<長時間労働者の面談者数>

面談者数(人)	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
一般職	63	154	68	65	101
基幹職	46	72	40	20	142

※人数は延べ人数。

<4つのケア>



<日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施>

(人)

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
新入社員	56	199	234	158	192
一般職	291	272	325	181	306
基幹職	95	87	450	63	69

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。

<日本ガイシ 新卒採用> ※新卒紹介予定派遣は除く (単位:人)

入社	大卒			短大・専門学校卒	高卒他
	計	男性	女性		
2015年4月	38	29	9	0	60
2016年4月	94	67	27	0	46
2017年4月	65	50	15	0	51
2018年4月	104	72	32	0	47
2019年4月	96	69	27	0	47

<日本ガイシ 中途採用> (単位:人)

入社	合計	大卒男	大卒女	その他男	その他女
2014年4月～2015年3月	49	15	4	30	0
2015年4月～2016年3月	200	69	12	116	3
2016年4月～2017年3月	158	66	15	73	4
2017年4月～2018年3月	135	58	12	63	2
2018年4月～2019年3月	115	72	12	29	2

ダイバーシティ推進体制

日本ガイシでは、人事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。

女性の活躍を推進

女性活躍プロジェクトの発足

女性活躍推進として、これまでも人事部を中心に制度の拡充や上司向けの研修などを実施してきましたが、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、人事部以外のメンバーも加えて、より全社的な視点で活動しています。

女性基幹職の登用

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。日本ガイシの女性基幹職(管理職)は、2018年度で20人となっています。

<日本ガイシ女性従業員比率>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
女性従業員比率※1	12.9%	12.6%	12.7%	12.5%	12.6%
女性一般職比率※2	16.1%	15.6%	15.5%	15.1%	15.2%

※1 全従業員に占める割合。

※2 全一般職(非基幹職)に占める割合。

<日本ガイシ女性基幹職(管理職)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
女性基幹職比率※	1.5%	1.8%	1.8%	2.0%	2.2%
人数	14人	14人	16人	17人	20人
うち部長職以上	2人	3人	3人	4人	4人

※ 全基幹職に占める割合。

<海外グループ会社 女性管理職比率>

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
16.6%	15.3%	21.0%	16.0%

人事制度改定により女性の活躍を推進

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、人事制度を改定しました。

新人事制度では、自らの意思で積極的に上位職群への転換にチャレンジすることができ、個々人のキャリアアップを後押しします。

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3月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5月からは、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。

参考
ページ

早期復職支援

P64

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、中長期的なキャリアプランを考えることを目的としています。子育てとの両立中の他部門の従業員との交流を通し、お互いの工夫している点や悩んでいることなどについて話し合う場面も見られました。

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4つの項目を満たしたとして全3段階中の「認定段階2」を取得しました。



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。



2012年1月
女性の活躍推進企業(名古屋市)

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、2018年度には31%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。

<日本ガイシ新卒採用の女性比率>

	採用 目標	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
大卒女性比率(全体)		29%	23%	31%	28%
大卒事務系	30%	42%	27%	42%	44%
大卒技術系	20%	13%	20%	22%	24%

<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。

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。

定年までに、再び新製品を世に出したい

60歳になる2017年に定年年齢が延長されました。手掛けているのは自動車用の新しいセンサーの設計で、図面を引く毎日です。元々、36年間センサー関連の仕事に従事してきました。開発から始まり、生産技術、製造管理も経験してきました。今の職場には若手の開発者も多く、その教育係も兼ねています。やることが多く大変ですが、新しいことに取り組んでいるので毎日が面白いです。

以前は60歳を過ぎると再雇用の選択肢があり、仕事としてはサポート役にまわることが多かったと思いますが、人事制度改定により第一線で働き続けられるようになったので、自然とモチベーションも上がります。

定年の65歳まであと3年半。それまでに新しいセンサーを世に出すことが一番の目標です。また、若手の育成にも力を入れて、後継者と呼べる人材を育てたいとも思っています。



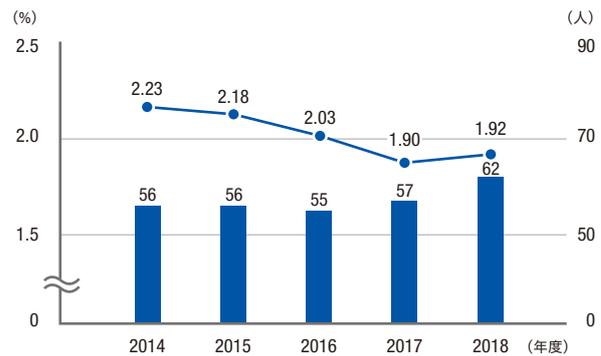
セラミックス事業本部
センサ事業部開発部 生駒 信和

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。

2018年度は新入社員として3名の障がい者を採用しました。また、初めて視覚障がい者を採用しています。法定雇用率は総員が拡大していることもあり、1.9%台にとどまっていますが、引き続き特別支援学校からの受け入れや障がい者向け説明会の参加により採用に取り組めます。また、新卒採用に加え、中途採用にも取り組み障がい者雇用の拡大を実現します。

障がい者雇用人数・率(日本ガイシ)



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、個人が納得感を持って業務を遂行できる機会が得られるよう、自分の経歴、資格、希望職種を登録できる「キャリアフォロー登録制度」、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(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
公募件数	19件	28件	17件	32件	28件
募集人数	23人	36人	28人	50人	40人
応募人数	12人	23人	11人	15人	7人
成立人数	8人	9人	4人	5人	2人

<キャリアフォロー制度の実績>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
登録人数	2人	2人	0人	3人	4人
異動人数	1人	0人	0人	1人	0人

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、2018年度は37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。

また、正規雇用への転換者を対象に優秀な従業員には、資格を2ランクアップする飛び級昇格を実施しています。

2018年度は2人が飛び級昇格しました。

<製造契約従業員から正規雇用への転換実績(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
転換人数	27人	25人	15人	20人	37人

<飛び級昇格の実績(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
昇格者数	4人	11人	11人	6人	2人

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、または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、海外志向を含め、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、カムバック制度を開始しました。

参考 URL [カムバック制度
https://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/](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み、2011年度には、前年度までの3年間、労使で取り組んできた具体策をルール化しました。

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9つのルール>

- 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
- 年次有給休暇は最低6日取得する
- 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

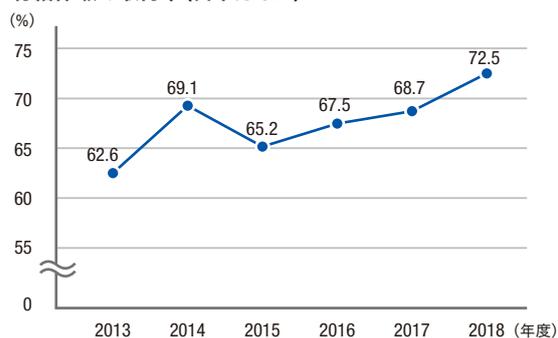
時間外労働抑制への取り組み

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。

有給休暇の取得率(日本ガイシ)



6年連続、年6日以上の取得率99%

平均取得日数 10年以上連続10日以上

取得率5年以上連続6割超

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。その一環として、2013年には配偶者の海外赴任に同行する際に取得できる休職制度を新設しました。

2016年度は、子どもの成長に合わせて段階的に勤務時間を延ばしたいという従業員のニーズに応え、所定外労働の免除や時間外労働の制限の対象となる子どもの年齢制限を緩和しました。また、保育園事情が厳しい首都圏に勤務する社員向けに、「保活コンシェルジュ」サービス[※]を導入しました。

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。

[※]スムーズな保育園入所と職場復帰を促すため、育児休業中の社員一人ひとりの事情に応じた保活(子どもを保育園に入れるための活動)支援や、職場復帰に向けたアドバイスをするサービス。

各段階における仕事と育児の両立支援制度

		面談(本人・所属長・人事)		面談(本人・所属長・人事)	
		妊娠中	出産前後	育児休業中	両立中
勤務制度	健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度	産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業(積休利用)	育児休業 育児休業の継続	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	
	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 入学祝金	
	保険給付	健康保険	出産育児一時金		
		雇用保険		育児休業一時金	
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>

制度名	内容		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児休職制度	子が1歳に達する年度の末日。保育所に入れない等の事情がある場合は子が1歳6カ月に達する年度の末日か、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)	女性	52人	49人	44人	36人	27人
		育休取得率	100%	96%	100%	100%	100%
		復職率	100%	100%	100%	100%	100%
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	—
		男性	12人	11人	7人	17人	27人
		うち復職者(復職者割合)	12人(100%)	11人(100%)	7人(100%)	17人(100%)	27人(100%)
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)	復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	—
		利用者	43人	53人	57人	51人	63人

<日本ガイシが独自に実施している制度>

制度名	内容	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
復帰後6カ月の一時金支給	職場復帰6カ月後に一時金を支給	20人	16人	26人	19人	31人
短時間勤務利用者向けの時間単位年次有給休暇制度	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)	18人	35人	36人	36人	59人
父親向け育児休職制度	未使用の年次有給休暇を育児休職として利用可能	12人	11人	7人	17人	19人
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休に入ってもらうために、本人・人事・上司の3者面談を実施	25人	22人	20人	27人	30人
復職前面談	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後の業務内容や働き方などについて面談を実施	14人	27人	18人	30人	29人
海外赴任同行休職制度	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	1人	2人	2人	6人	1人
出産祝金(ファミリーファンド)	子が産まれた場合:5万円	183人	175人	208人	225人	241人
小学校入学祝金(ファミリーファンド)	小学校入学時:5万円	137人	124人	142人	151人	172人
ベビーシッター費用補助(ファミリーファンド)	業務都合による当社時に臨時的にベビーシッターや病児保育を利用する際に年間10万円を上限に費用を補助	13人	16人	19人	9人	8人
保活コンシェルジュ(首都圏在住者対象)	子を保育所に入所させ、スムーズに職場復帰するためのサポート	未導入	未導入	2人	1人	1人
駐車場の育児支援枠(本社地区勤務者対象)	通勤用の駐車場に優先枠を設置	12人	17人	19人	29人	32人
認可外保育所等費用補助		未導入	未導入	未導入	1人	0人
早期復職支援一時金		未導入	未導入	未導入	3人	7人

介護支援のための制度一覧

勤務時間	休暇	経済支援
<ul style="list-style-type: none"> ① 短時間勤務制度 ② 週3日勤務 ③ フレックスタイム勤務制度 (フレックスタイム勤務適用部署以外に所属する社員向け) ④ 時間外労働の制限 ⑤ 所定外労働の免除 ⑥ 深夜労働の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ⑦ 積立休暇利用の看護休暇 ⑧ 無給の介護休暇 	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ 介護休業給付金 ⑪ 介護休業支援金 ⑫ 介護支援一時金
	休職	
	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 介護休職 	

<介護休暇の取得(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
介護休職取得数	0人	0人	0人	1人	0人

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年間で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。



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2 (2017年)



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)

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、私たちの使命の実現に取り組んでいきます。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。

<育成を目指す人材>

- ①課題達成に向けて粘り強く挑戦し続ける人材
- ②チームワークを発揮し成果につなげる人材
- ③国を超えた事業活動を支える能力とセンスを身に付けた人材



Why What How Must

日本ガイシは入社時および昇格などの節目ごとに、すべての職域を対象に、また国内グループ会社も含め、計画的な人材育成に取り組んでいます。

全社に向けて幅広く実施する教育においては、グループ理念を実現するための「バリュー」、業務遂行に必要な能力の習得を目指す「ビジネススキル」、キャリアを考える「キャリアサポート」および「業務遂行上の遵守事項」の4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。

全社体制で取り組む人材育成

全社の経営課題や事業課題をもとに人材育成施策を立案し、教育に関わる各部門が適切に連携し、ヌケ、モレ、ダブりのない教育プログラムの実施につながるよう、

- ・全社に向けて実施する人材育成の体制、方針、計画等について審議を行う場である、教育審議会
- ・人材育成方針を周知するとともに、各部門の課題と人材育成への要望を集約する、社内教育連絡会
- ・部門からの要望を受けて、教育実施部門が連携し、あるべき姿とそれに向けた方策の検討を行う、教育連携会議を年間計画をもとに運営し、教育業務の適切な実施と内容の一層の向上に全社を挙げて取り組んでいきます。

<日本ガイシ研修参加者数概略(延べ人数)>

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

<日本ガイシ正規従業員一人当たり研修受講時間>

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

<日本ガイシ正規従業員一人当たり年間平均研修コスト>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
平均費用	11万円	7.8万円	7万円	6.6万円	6.3万円

※算定基準を2015年度から実績ベースに変更。

<2019年度 全社教育体系図>

バリュー	日本ガイシ社員						海外グループ会社社員 一般従業員 マネジメント
	入社初年	J群 川端専断研修 理念教育/ワークショップ等(実施準備中) カスケード教育/各種教育の賜金を利用した説明等(実施準備中)	M群 M群研修 理解編	S群 S群研修 共通編	新任専断職 管理研修 実践編	基幹職 専断研修	
経営構想力	新入社員研修	川端専断研修	M群研修	S群研修	新任専断職	基幹職	海外グループ会社社員 一般従業員 マネジメント
	入社式	理理解編	理理解編	共通編	管理研修 実践編	管理研修 実践編	海外グループ会社社員 一般従業員 マネジメント
創造力	データ思考	論理思考I、II	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー
	データ思考	論理思考I、II	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー
論理力	データ思考	論理思考I、II	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー
	データ思考	論理思考I、II	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー
組織運営	部下指導、育成						
	部下指導、育成						
自己の役割と ビジネスコミュニケーション	品質保証						
	品質保証						
管理の仕組み	製造管理						
	製造管理						
固有技術	セラミックス						
	セラミックス						
業務推進							
	業務推進						
事務							
	事務						
財務							
	財務						
知財							
	知財						
情報/IT							
	情報/IT						
グローバル							
	グローバル						
キャリア自律							
	キャリア自律						
ライフイベント支援							
	ライフイベント支援						
事業状況 経営状況 制度・規定							
	事業状況 経営状況 制度・規定						
コンプライアンス							
	コンプライアンス						
法令遵守							
	法令遵守						
業務の基本							
	業務の基本						
安全衛生							
	安全衛生						
品質							
	品質						
CSR							
	CSR						
安全衛生法教育/危険取扱い 労働安全衛生マネジメントシステム/ISO45001関連 品質 マネジメントシステム ISO9001 環境マネジメントシステム ISO14001関連							
	安全衛生法教育/危険取扱い 労働安全衛生マネジメントシステム/ISO45001関連 品質 マネジメントシステム ISO9001 環境マネジメントシステム ISO14001関連						

【凡例】
人事部長が実施する研修

- 入社、昇格研修
- 年次 資格に準ずる必修研修
- 選抜者を行う研修
- 業務上必要な者を行う研修
- 募集する研修

人事部長以外が実施する研修

- 本社各部門直轄実施、全社向け研修
- 各本部門で個別実施する研修

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。

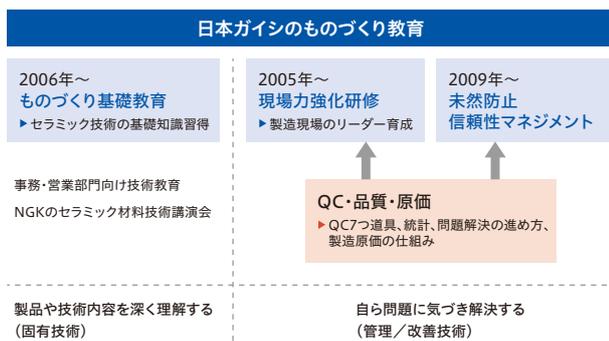
業務の基本としての“安全”“品質”“環境”“CSR”については入社時と各昇格研修の機会を捉え繰り返し教育を実施し、実践につながる確実な理解に至るよう努めています。

2018年度は品質コンプライアンス体制の確立を重要課題として、教育プログラムの見直しと拡充に取り組みました。

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、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。2018年度は、東邦ガス、住友電装と合同で実施しました。

参加者からは「他社との合同作業を通して視野を広げることができた」「実際に行動を起こすことで得られた気づきがたくさんあり、大変有意義な研修だった」などの声が寄せられました。

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。

「企業史教育」受講者の声

NGKベリルコUK

Laurie McNichol

NGKグループが今日の姿へと進化してきた歴史を知るのは非常に興味深く、グループ全体の組織や市場環境についても理解を深めることができました。また、この研修を通じて多くの刺激を受けましたし、受講したメンバーはより意欲的に取り組みを進められそうです。

さらに、NGKグループの理念についても学ぶことができ、すべての良識ある人々が受け入れるべき素晴らしい価値観であると感じられました。偉大なチームワークと他者への敬意を支持するNGKグループの理念は、現在とそして将来にも成果を挙げていくための基礎となるものだと考えています。



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かる時間
(2018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。2019年3月末時点の労働組合員数は3,852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
75%	75%	77%

※(製造契約社員を含む組合員数)/(製造契約社員を含む日本ガイシの全従業員)

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。

<2018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。

組織活性化調査

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

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。

参考
ページ

調達パートナーとの
コミュニケーション活動

P75

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。

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



■ 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グループは海外グループも含めた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、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ふまえ、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・中国語版でWebサイトで公開しています。

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求めています。2016年度からは、毎年同意を取り直す仕組みに改善し、CSR調達のさらなる浸透や対象の拡大を図っています。

今後とも、取引先企業などの取り組みを確認し、社会的な動向をふまえながら、取引先とともにCSR調達を維持・継続し、さらなる質の向上を目指します。

責任ある資源、原材料調達

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、懸念のある場合には使用回避に向けた施策を行っています。

海外グループ会社の調達力強化

海外グループ会社 購買システム構築支援

NGKセラミックスタイランドの操業開始に際し、日本ガイシは購買システム立ち上げの支援を実施しました。

資材部員が現地へ赴き、現地のマネージメント及び購買スタッフとともに、現地の実情に則した購買コンプライアンスやガバナンスの確立、システム構築を行いました。

今後も、調達業務の効率化、取引先管理やバイヤーのスキルアップ教育など、現地購買機能の向上につながる活動を継続していきます。

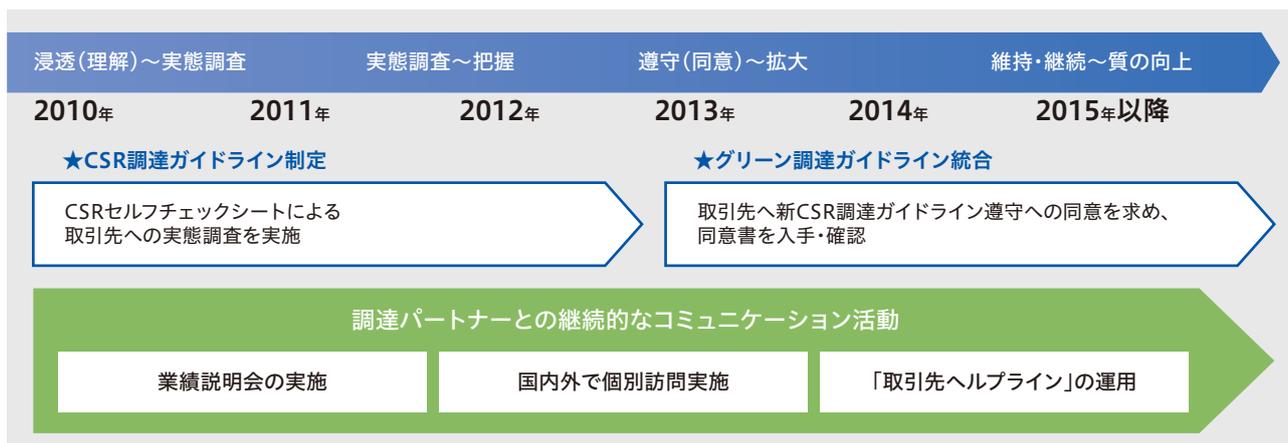
海外グループ会社との物流連絡会を実施

日本ガイシはNGKセラミックスポーランドの物流担当者を本社に招き、情報交換会を実施しました。

物流業務に関する両社の問題点、改善事例、互いの要望事項などについて情報交換を行い、倉庫や空港、港湾など物流現場の実地見学も行いました。

両社間の物流はもとより、NGKセラミックスポーランドからの製品出荷が急速に拡大する中、コミュニケーション強化により相互の利点を吸収することで業務の効率化を図ることができました。

CSR調達の継続的な推進



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、2018年6月に開催し、127社から234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。2018年度は新規の取引先12社と既存の取引先115社の計127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。

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

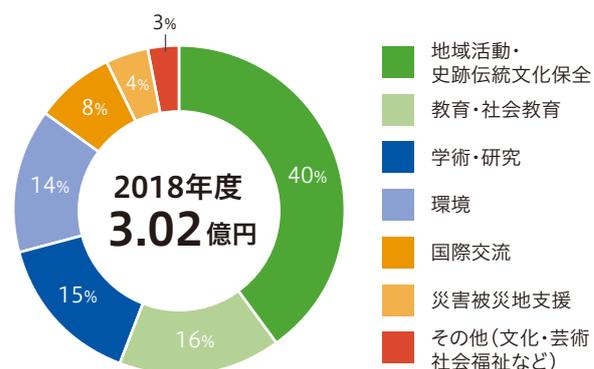
NGKグループの社会貢献活動は、CSR委員会のもと総務部長が分科会長を務める社会貢献推進専門分科会を中心に推進しています。

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。2018年度は、61件の活動報告がありました。

<社会貢献活動の推進状況>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社会貢献支出額	3.31億円	3.46億円	3.15億円	3.00億円	3.02億円
社会貢献プログラム数	8件	9件	10件	10件	10件
NPO/NGOとの協働件数	5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舍提供や奨学金支給を柱とする支援活動を続けています。

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

2018年度は11カ国39人に宿舍を提供、12カ国19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。

2018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8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。2018年度までの参加者は、約980人となります。

<留学生と地域住民の参加者数>

留学生	12人
地域住民	20人

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。

2018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2人はAC工場内を見学した後、ハニセラムの窯詰め作業などを体験。最後に社長室を訪れ、大島卓社長に職場体験の感想や今後の抱負などを伝えました。

東日本大震災で甚大な被害を受けた陸前高田市に対して名古屋市が行っている「丸ごと支援」に基づき、2016年から毎年実施しています。



■ ふれあい給食サービス事業に協力

日本ガイシの社員が、御鞆コミュニティセンター（名古屋市瑞穂区）で一人暮らしの高齢者を対象に行われた「昼食会・お楽しみ会」にボランティアとして参加しました。この昼食会は、瑞穂区の学区地域福祉協議会が「高齢者ふれあい給食サービス事業」として定期的に開催しているもので、日本ガイシは22年前から毎年このイベントに協力しています。



国内グループ会社の社会貢献活動

■ 「みね桜まつり」にボランティアとして参加（NGKエレクトロデバイス）

NGKエレクトロデバイスが、「みね桜まつり」にボランティアとして初めて参加しました。

このまつりは、美祢市役所横の厚狭川河川敷沿いに続く桜並木が人気で31回続いています。参加した社員は駐車場看板の設置や来場者の問い合わせ対応、会場の片付けなどを行い、運営をサポートしました。



佐久平駅のウェルカムフラワー設置に協賛 (双信電機)

双信電機は、JR佐久平駅へのウェルカムフラワーの設置に協賛しました。

この取り組みは、佐久市観光協会、佐久平総合技術高等学校が主催で毎年実施しており、今年は3回目となります。

今回の設置では、観光協会関係者や、種まきをした佐久平浅間小学校の4年生30人、花を育てた佐久平総合技術高等学校の生徒10人と協力し、設置作業を行いました。



高齢者施設の避難訓練に協力 (双信パワーテック)

双信電機のグループ会社、双信パワーテック(宮崎県都城市)の社員2人が高齢者総合支援センターの避難訓練に協力しました。この避難訓練は、地域住民や近隣企業、公共団体などの協力のもと、半年に一度行われているもので、双信パワーテックは地域貢献活動の一環として毎年協力しています。



西日本豪雨災害の被災者支援に義援金 (NGKセラミックデバイス)

NGKセラミックデバイスの社員会である五反田会は西日本で発生した平成30年7月豪雨の被災者支援のため、社員から寄付を募り、本社・山梨工場・石川工場の3拠点併せて30万円を寄付しました。被災地と被災者の皆さまの一日も早い復興をお祈り申し上げます。



ミズバショウ群生地の保全に協力 (NGKオホーツク)

NGKオホーツクは、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、群生地の整備を行いました。

春と夏の年2回に行われるこの活動は、網走湖畔に広がる約5,000㎡のミズバショウ群生地の景観維持と湿地帯環境保全を目的としています。NOKの参加は今年で9年目となり、網走市民と協力しながら地域の環境保全に努めています。



海外グループ会社の社会貢献活動

献血活動に協力 (NGKグローブトロンクステクノロジー)

NGKエレクトロデバイスの海外製造拠点の一つ、NGKグローブトロンクステクノロジー (NGKGT) が、社内で献血活動を実施しました。

NGKGTでは、社会貢献の一環として20年前から年に1回献血活動を行っています。



町の環境美化に貢献(NGKメタルズ)

NGKメタルズの社員有志が、自社のあるテネシー州モンロー郡の花壇の整備活動を行いました。

花壇周辺の草刈りのほか、花の植え替えを行いました。今後も定期的に清掃や整備を実施し、新たな草花の成長を皆で見守り、町の環境美化に努めます。



社員旅行中に清掃活動を実施 (NGK(蘇州)熱工技術)

NGK(蘇州)熱工技術が社員旅行中に、浙江省寧波市の名勝地、五龍潭で清掃活動を実施し、景観保全に努めました。社員旅行で清掃活動を行ったのは今回が初めてで、今後もできることから社会貢献活動を継続していきます。



清掃活動を実施 (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(NGKMY)の海外製造拠点である、NGKエレクトロデバイスマレーシアが清掃活動を実施しました。この活動は、社員の社会貢献に対する意識を高めようと、NGKMYがペナン市役所に協力を要請し、今回初めて実現したものです。

「私たちの地球を守る」というテーマのもと、参加者はペナン市の最高層ビル、KOMTAR※(コムタ)周辺のごみ拾いなどを行いました。

※Kompleks Tun Abdul Razakの略



■ 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。

子どもに科学の楽しさを伝えるサイエンスボランティア

日本ガイシは、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ます。1997年から科学雑誌に「NGKサイエンスサイト 家でできる科学実験シリーズ」の連載を開始し、ホームページにも専用サイトを設け、毎月更新しています。

専門家の監修による科学実験を、ペットボトルや乾電池、野菜や調味料など、身近にあるものを使用する詳細な手順やトピックスとともに紹介し、子どもたちの興味を喚起しています。

また、1998年から毎年、「青少年のための科学の祭典・名古屋大会」(主催:日本科学技術振興財団ほか)などの地域の科学イベントに実験ブースを出展し、従業員ボランティアがNGKサイエンスサイトの実験を紹介しています。



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。



マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知2019に団体ボランティアとして参加

NGKグループは、3月10日「マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知2019」に団体ボランティアとして参加しました。

NGKグループでは5年前から継続してこのボランティア活動を実施しており、今年もランナーへの給水やコース整備などを通して、大会の運営に協力しました。



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

2018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	31人	日本ガイシ留学生基金
	28人	愛知県立時習館高等学校
	3人	陸前高田市立高田第一中学校
知多事業所	53人	地域住民工場見学会
小牧事業所	3人	愛知県立春日井西高等学校
	13人	近隣区長見学会
石川工場	41人	石川県立工業高校
	5人	豊橋技術科学大学

主なグループ会社の工場見学会

	参加人数	詳細
NGKエレクトロデバイス	23人	山口大学
	31人	山口県美祢市立大嶺中学校
	38人	美祢青嶺高校
	34人	小野田工業高校
双信電機	29人	双信電機千曲技術センター(長野県佐久市)地域のPTA
双信パワーテック	3人	山之口中学校
双信デバイス	40人	宮崎工業高等学校

TOPIC

小牧事業所と石川工場で「夏まつり」を開催

小牧事業所は、毎年恒例の「こまき夏まつり」を開催し、近隣住民や社員の家族らが来場しました。

特設ステージでは、和太鼓の演奏や科学実験ショー、歌謡ショーが行われ、来場者の注目を集めました。また、祭りの最後にはお待ちかねの抽選会が実施され、会場は大いに湧きました。

石川工場も「日本ガイシ石川工場夏祭り2018」を開催し、近隣住民や社員の家族たち約850人が来場しました。特設ステージでは、地元ダンスチームの迫力あるダンスに加え、地元石川県出身の歌手やアイドルグループによるパフォーマンスで大盛り上がり。恒例の抽選会では豪華景品の登場で会場が熱気に包まれました。



こまき夏まつり



日本ガイシ石川工場夏祭り2018

Governance

NGK Sustainability Data Book 2019

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス:基本的な考え方	84
コーポレート・ガバナンス体制	85
コーポレート・ガバナンスに関する会議体など	86
取締役・監査役・執行役員一覧	89
取締役および監査役の報酬	91
社外取締役と社外監査役の独立性基準、方針	93
社外取締役と社外監査役の選任の理由	94
社外取締役インタビュー	95
開かれた株主総会	96
内部統制システム	99
コンプライアンスの徹底(NGKグループ企業行動指針)	100
コンプライアンス推進体制	101
内部通報制度	102
コンプライアンス教育の推進	103
腐敗防止体制	104
競争法など取引関連法規の遵守	105
輸出入関連法規の遵守、個人情報保護方針と体制	106
情報セキュリティ方針と体制、法令などの違反状況	107
リスクマネジメント:基本的な考え方	108
リスクマネジメント体制	110
リスクと機会一覧	112
BCP(事業継続計画)への取り組み、 知的財産マネジメント	113

コーポレート・ガバナンス

日本ガイシは、企業価値の向上に向け、コーポレート・ガバナンスの強化・充実のための施策を実施し、全てのステークホルダーの皆さまから信頼される企業を目指しています。

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

NGKグループ企業行動指針の周知徹底

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。

その実現の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からなるコーポレート・ガバナンス体制を構築、重要事項の審議・検討を通じて、ガバナンスの実効性を高めています。

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

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

加えて、NGKグループで働く全ての人が、法令および定款に基づき、かつ企業倫理に則りその職務を執行するための規範となる「NGKグループ企業行動指針」を制定し、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訂を行いました。

コーポレート・ガバナンスの強化

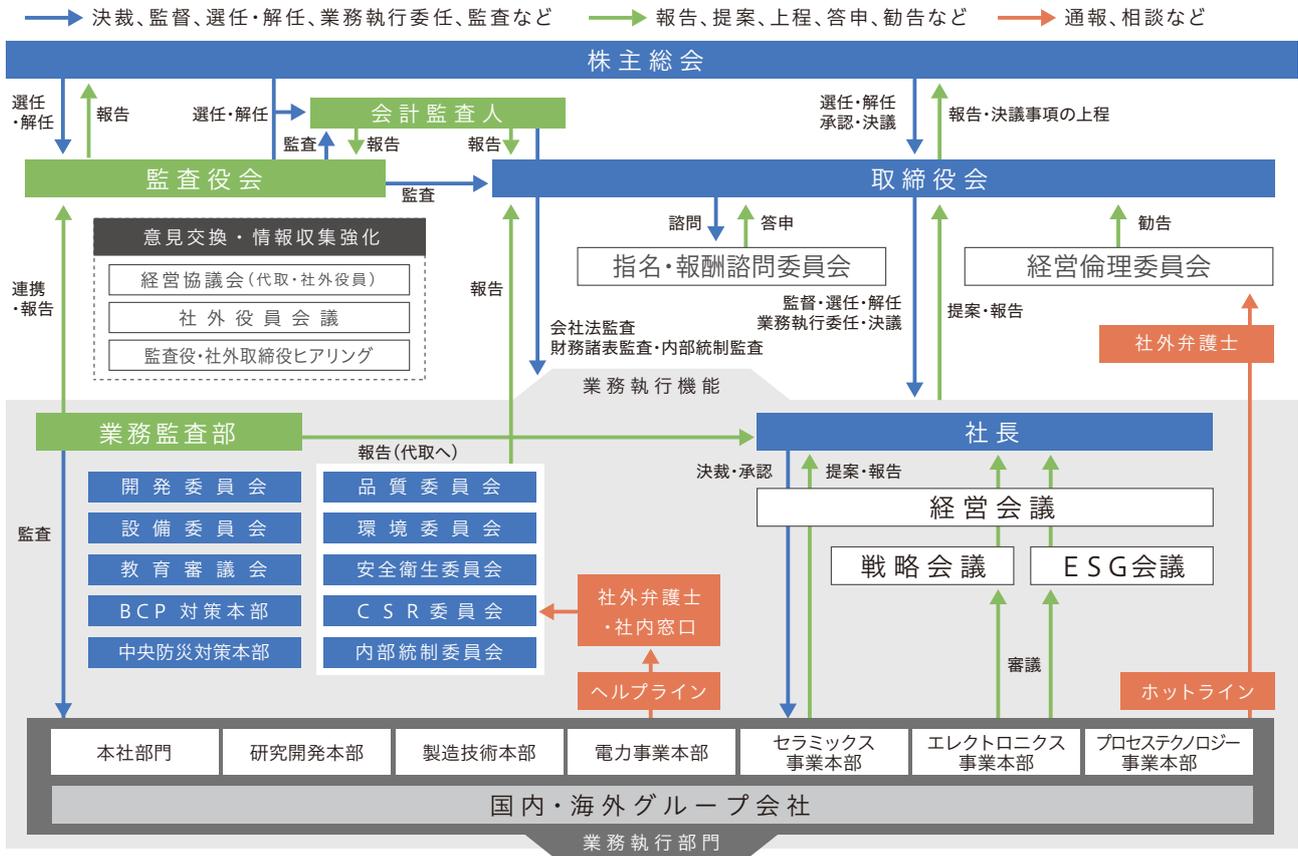
コーポレート・ガバナンスの強化に向け、執行役員制度の導入や、経営の監督・監視機能などの向上や経営全般に対する提言を行うための社外役員制度の導入など、継続的に体制の強化を図っています。

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
2005年7月	社外役員制度の導入
	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	コーポレート・ガバナンスに関する各種会議体を設置
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

■ 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。



■ 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

12名の取締役で構成し、会社法で定められた事項および経営に関する重要事項について決議し、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。2019年6月21日現在、男性11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4名で構成し、取締役会への出席などを通じて取締役の職務執行を監査しています。監査役のうち2名は、豊富な経験と高い見識を有する社外監査役を選任しており、独立性の高い社外監査役を含む監査役による取締役の職務執行・業務・財政状況の監査を行っています。

開催回数:14回

経営会議

社長・取締役・監査役および社長の指名する執行役員・部長により構成し、社長の決定を助けるため必要な事項を審議する機関です。2019年6月21日現在、男性15名、女性1名となっています。

開催回数:21回

経営倫理委員会

社外役員5名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、ならびに、競争法と海外腐敗行為防止法の遵守について監視し、取締役会に直接報告するものです。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ホットライン制度を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っています。

開催回数:8回

指名・報酬諮問委員会

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。その結果を取締役に答申することにより、役員の人事と報酬決定に関わる公正性の確保と透明性の向上を図るものです。

開催回数:5回

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す。

開催回数:2回

社外役員会議

社外役員のみで構成され、取締役会における議論に積極的に貢献することを目的に、当社の経営課題などについて意見を交換するものです。

開催回数:1回

監査役・社外取締役ヒアリング

監査役と社外取締役で構成され、当社の事業環境や課題について社内関係者から情報を聴取するものです。

開催回数:9回

※開催回数は2018年4月～2019年3月末の集計

参考
ページ

内部通報制度(ホットライン)

P102

法令・企業倫理の遵守活動に関する機関

品質委員会	<p>より高品質な製品・サービスの実現によるお客さまの満足と信頼の向上を目的に、次項について、社長および品質委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 品質方針および品質目標の決定・改廃 2. 市場における重大な品質不良発生防止や発生後の技術的対応にかかわる事項 3. そのほか重要と判断した品質関連事項
環境委員会	<p>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。</p>
安全衛生委員会	<p>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。</p>
CSR委員会	<p>法令・企業倫理の遵守活動(下記)について、社長およびCSR委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p> <p>【法令・企業倫理 遵守活動】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「企業行動指針」を含む、法令・企業倫理遵守に関する基本方針の決定・改廃 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. 法令・企業倫理に関するリスクマネジメント体制の決定・改廃 <p>また、法令・倫理に関する事項や事件・事故に関する事項のうち、会社に重大な影響を及ぼすおそれがあると判断される事項への対応や、各専門分科会の推進計画の内容検討と評価、そのほか委員長が重要と判断したCSR関連事項の審議も行います。</p> <p>開催回数/年3回</p>
内部統制委員会	<p>金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価および報告」について、社長および内部統制委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 同報告の当年度の報告範囲や評価・報告スケジュールの決定および内部統制に関する評価基準やそのほか基本事項の決定 2. 内部統制評価の集約と内部統制報告書案の決定 <p>開催回数/年3回</p>
開発委員会	<p>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。</p>
設備委員会	<p>設備投資や情報システムに関する方針、予算・実績・主要個別計画の検討・評価などについて社長および設備委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p>
教育審議会	<p>人材育成に関する方針、制度および体制、主要な推進計画などについて社長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p>
BCP対策本部	<p>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。</p>
中央防災対策本部	<p>会社に重大な影響を及ぼす恐れのある地震、風水害、火災、爆発などの災害に関する事項について、社長および対策本部長の決定を助けるため必要な事項を審議するほか、対策本部長の指揮のもとで所要の業務を遂行する機関です。</p>
安全保障輸出管理/ 特定輸出・通関管理 委員会	<p>安全保障輸出管理、特定輸出申告制度、および通関業務の管理について、法令遵守をはじめとして適切な社内体制の整備、子会社および関係会社への指導などに係る審議、決定などを行う機関です。</p>

業務執行の状況

取締役会の決定に基づく業務執行に関しては、社長が業務執行上の最高責任者として当社の業務を統括しています。業務執行に関わる重要な事項については、社長の決定を補助するため、経営会議で審議を行っています。また、社外役員と代表取締役らの意見交換の会合である経営協議会において、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ています。

監査の状況

各監査役は、監査役会が定めた監査方針と監査計画に従い、監査役・社外取締役ヒアリングなどを通じて取締役や使用人などと意思疎通を図って情報の収集に努めるとともに、取締役会や経営会議に出席するなどして取締役の業務執行を監査しています。会計監査人と内部監査部門とは社外監査役が出席する監査役会で情報交換を行い相互に連携を図っています。

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方針

新任の取締役と執行役員を対象として、日米における弁護士を講師とした会社法と競争法に関する研修をその就任時に実施しています。加えて、取締役を含む全役員を対象に、競争法執行法域の増加とその実務上のリスクを中心テーマとした競争法コンプライアンスに関する講演会を毎年実施しています。また、社外役員に対しては、主に取締役会上程案件に関する担当部門などからの個別の説明、ならびに事業環境や課題についての定期的な情報提供と意見交換の場を提供しています。

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。

2018年度を対象とした取締役会評価においては、当社取締役会は議長のリーダーシップ、構成メンバーのコミットメント、健全な風土および運営など、取締役会として求められる土台となる要素が確立されており、継続的な改善がなされていることやさらなる改善に向けた課題認識が認められることから十分な実効性を有するものと考えられる、との評価を外部機関から得ています。一方で、重要・大型案件のリスクの把握、過去の経営判断の要因分析、主要な事業組織の幹部の処遇や育成などについては、構成メンバーから改善の余地があるとの意見が出ていることを踏まえ、具体的な施策の検討を通じてさらなる実効性の向上を図ることが望まれると指摘されています。当社はこの評価結果に基づき、当社の実情に応じた具体的な対策を実施するなど、引き続き取締役会の実効性の確保、強化に努めます。

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付けています。保有規模につきましては資産効率の観点から常に縮減を意識しつつ、事業動向全体やリスクの変化、金融情勢、個別相手先との取引関係などにより変動する可能性があります。また、銘柄については、取引関係からの保有意義に加えて、格付などの安全性、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共に定期的に確認しています。一方、当社の資本コストとの対比につきましては、株式のみでの評価は行っておらず、リスク及び期待リターンが異なる事業ごとにROIC管理を行っており、政策保有株式は事業ごとの貸借対照表に含めて評価しています。

取締役・監査役・執行役員一覧

取締役 (2019年6月末現在)



大島 卓
代表取締役社長

取締役会
出席状況 | 14/14

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)



武内 幸久
代表取締役副社長

取締役会
出席状況 | 14/14

1978年3月 当社入社
2004年6月 当社取締役
2005年6月 当社執行役員
2008年6月 当社常務執行役員
2011年6月 当社取締役常務執行役員
2014年6月 当社取締役専務執行役員
2015年6月 当社代表取締役副社長(現任)

(担当) 社長補佐、研究開発本部長、開発委員長



蟹江 浩嗣
代表取締役副社長

取締役会
出席状況 | 14/14

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・人事部・総務部所管、電力事業本部管理、グループ会社統括、大阪支社長、個人情報総括管理責任者、特定個人情報等の統括責任者、建設業法統括責任者



坂部 進
取締役
専務執行役員

取締役会
出席状況 | 14/14

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



岩崎 良平
取締役
専務執行役員

取締役会
出席状況 | 14/14

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、経営業務の管理責任者



丹羽 智明
取締役
専務執行役員

取締役会
出席状況 | 13/14

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(現任)

(担当) 製造技術本部長、品質経営統括部・環境経営統括部・安全衛生統括部所管、設備委員長、品質委員長、環境委員長、安全衛生委員長



石川 修平
取締役
専務執行役員

取締役会
出席状況 | 14/14

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



佐治 信光
取締役
専務執行役員

取締役会
出席状況 | 14/14

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、CSR委員長、内部統制委員長、競争法全社統括責任者、Data Protection Officer



松田 敦
取締役
常務執行役員

取締役会
出席状況 | 10/10

※2018年6月の就任以降

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(現任)

(担当) セラミクス事業本部長、同本部営業統括部長、名古屋事業所長



独立役員
浦野 宏之
取締役(社外)

取締役会
出席状況 | 13/14

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 浦野総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)



独立役員
浜田 恵美子
取締役(社外)

取締役会
出席状況 | 14/14

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速
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(現任)
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)



独立役員
古川 一夫
取締役(社外)

取締役会
出席状況 | 新任

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員副社長
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員社長
2006年 6月 同社取締役代表執行役員執行役員社長
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員執行役員副会長
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)

監査役 (2019年6月末現在)



杉山 謙
常勤監査役

取締役会
出席状況 | 14/14
監査役会
出席状況 | 14/14

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)



島崎 毅
常勤監査役

取締役会
出席状況 | 新任
監査役会
出席状況 | 新任

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)

執行役員 (2019年6月末現在)

小林 茂 常務執行役員
電力事業本部長、小牧事業所長

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

手嶋 孝弥 常務執行役員
プロセステクノロジー事業本部副本部長

松田 弘人 常務執行役員
プロセステクノロジー事業本部HPC事業部長

山田 忠明 常務執行役員
人事部長、総務部担当

七瀧 努 常務執行役員
研究開発本部副本部長、
同本部機能材料プロジェクトリーダー

山田 智裕 執行役員
NGKエレクトロデバイス(株)代表取締役社長

加藤 明 執行役員
エレクトロニクス事業本部金属事業部長、知多事業所長

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

加藤 宏治 執行役員
NGKヨーロッパ(ドイツ)取締役社長

宮嶋 敦 執行役員
製造技術本部製造技術統括部長

神藤 英明 執行役員
財務部長

森 潤 執行役員
セラミックス事業本部製造統括部長

篠原 宏行 執行役員
経営企画室長

大和田 巖 執行役員
エレクトロニクス事業本部ADC事業部長



独立役員
伊藤 純一
監査役(社外)

取締役会
出席状況 | 10/10
監査役会
出席状況 | 10/10
※2018年6月の就任以降

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、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)



独立役員
坂口 正芳
監査役(社外)

取締役会
出席状況 | 新任
監査役会
出席状況 | 新任

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)
一般社団法人日本自動車連盟
代表理事・副会長(現任)

取締役および監査役の報酬

取締役報酬の決定に関する方針

役員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。2018年度は委員会を計5回開催し、うち1回は役員報酬等の決定方針、各役位の報酬額とその内訳、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

固定報酬等と業績連動報酬の支給割合の決定に関する方針

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 および当該業績連動報酬の額の決定方法

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。その算出については、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 5,000億円	営業利益 770億円	純利益 520億円	-
期中公表の業績数値	売上高 4,700億円	営業利益 700億円	純利益 440億円	-
前期業績数値	売上高 4,511億円	営業利益 700億円	純利益 458億円	ROE 10.4%
当期業績数値	売上高 4,635億円	営業利益 647億円	純利益 355億円	ROE 7.6%

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。

う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、監査役等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。

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

取締役および監査役の報酬等の総額（2018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)	570	388	129	53	-	11
監査役(社外監査役を除く)	62	62	-	-	-	2
社外役員	66	66	-	-	-	6

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬（2018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	68	30	10	-	110

■ 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及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」という。）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おります。この経験を生かし、現に当社の社外取締役としてコンプライアンス体制の強化や投資家の視点からみた経営戦略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おります。
浜田 恵美子	太陽誘電株式会社(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、現に当社の社外取締役として技術力の強化や商品開発の全社的方向性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おります。
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を有しております。 これらの経験を生かした当社の業務執行への提言および経営の監督により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外取締役に選任しております。

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おります。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期待し、社外監査役に選任しております。
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を有しております。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おります。

■ 社外取締役インタビュー

行動指針を自分事として理解し、実効性のあるものに



社外取締役 蒲野 宏之

創立100周年を機にNGKグループ理念が再構築され、それに合わせてNGKグループ企業行動指針も改定されたことは、たいへん意義深いことと考えています。持続可能な社会の実現への貢献を掲げ、人権尊重を真正面から取り入れたことは、近年のSDGsの世界的潮流に沿ったものです。

問題は、グループの従業員がどれだけ自分事として理解し行動していくかです。スローガンとして定めているだけでは意味がありません。世界のグループ各社従業員が指針に沿って活動し、実効性のある指針にすることが必要です。

そのためには、一人ひとりが指針の内容を十分に理解し、あるべき行動規範として具現化することに加え、指針が実行されているかをモニタリングしていくことが求められます。コンプライアンスに関連する事柄であれば、法務部門や内部監査部門、環境保全であれば環境経営統括部のチェックが必要です。取締役会によるガバナンスと共に、個々の担当部門においてもそうした視点から業務を遂行するようにならねばなりません。

受渡検査不整合問題については、社内調査に関する検証・評価委員会の委員長の立場で事案説明が公正に取り組まれているかを検証し、再発防止策についても逐一報告を受けています。事業部で契約・規格遵守を徹底し、それを本社部門である品質経営統括部とグループコンプライアンス部が監査し、さらに社外の第三者機関が規則通りかどうかを評価することで、再発防止に努めていきます。

最先端テクノロジーをビジネスに落とし込む手伝いを



社外取締役 古川 一夫

創立100周年の節目に社外取締役に就任し、次の100年に向けて一緒に仕事ができることを大変光栄に思います。企業や公的機関で培った経験をお伝えし、より良い企業グループへの進化に貢献できれば幸いです。

30数年間企業でものづくりに取り組んだ経験から見ても、NGKグループのセラミック技術を中心としたものづくり力は秀逸で、他社が簡単に追いつけるものではありません。社会に有意な製品を数多く送り出す、素晴らしい企業だと思います。

しかし、科学技術の進歩はますます加速しています。最先端テクノロジーをいかにビジネスに落とし込むか。そこが企業にとって成長の機会でもあり、私がこれからお役に立てればと思う分野です。

また、社外取締役の役割は、執行側とは異なる見方を通じて企業価値を向上させることと、コーポレート・ガバナンスの視点で社会正義、社会通念に照らして企業の運営が適切に行われているかどうかをモニタリングすることだと考えています。経営者時代の経験からどうアドバイスすれば執行側が受け入れやすいかを考えながら、取締役会などで発言をしていきます。

工場時代から「基本と正道」という考え方を最も大切に仕事をしてきました。今年制定されたNGKグループ理念の〈私たちが目指すもの「経営 信頼こそが全ての礎」〉は「基本と正道」に通じると思います。一人ひとりの実践が最も重要です。従業員の方々とも理念や使命を含めたお話ができればと思っています。

■ 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。

① 招集通知の早期発送	総会前日の22日前に発送
② ウェブサイト上での早期開示	2018年度より招集通知発送の4日前に開示
③ 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
④ 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。

<2018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

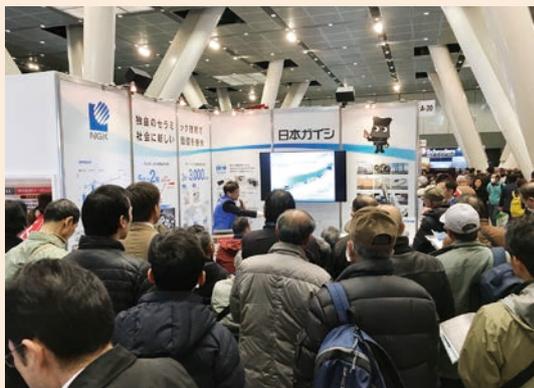
<https://www.ngk.co.jp/ir/>

TOPIC

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:野村証券)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

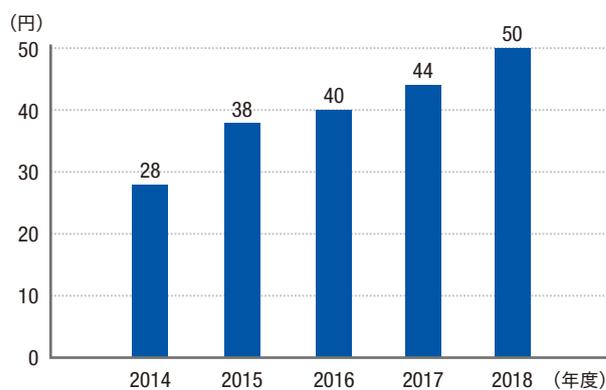
日本ガイシは、株主に対する利益還元が経営の最重要政策の一つと考えています。

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。

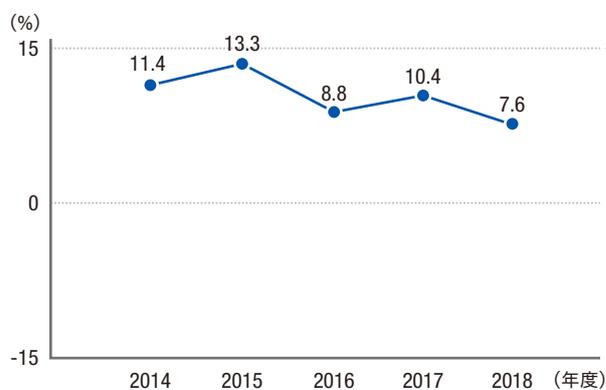
2018年度は1株当たり6円増配の50円の年間配当を実施し、連結配当性向は45.3%となりました。

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



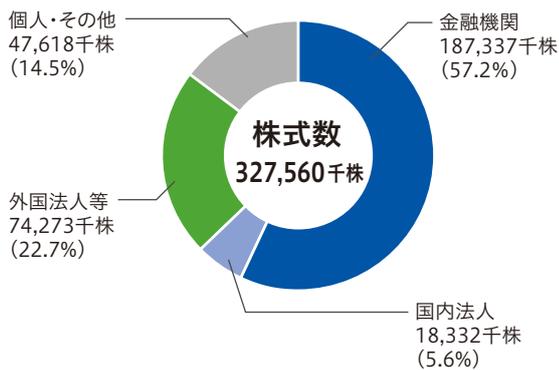
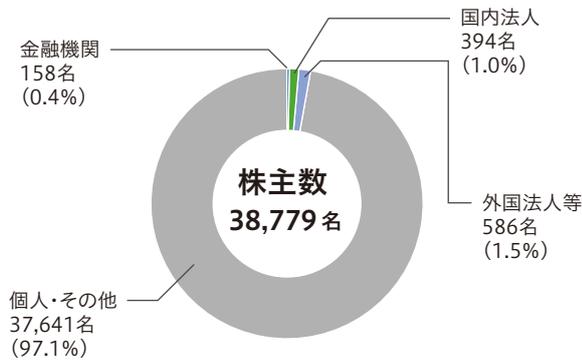
自己資本当期純利益率(ROE)



株主情報

<株式の情報> (2019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 (自己株式5,779,637株を含む)	327,560,196株
株主数	38,779名



<大株主の状況> (2019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)	39,323	12.22
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)	26,919	8.36
明治安田生命保険相互会社	21,695	6.74
第一生命保険株式会社	21,457	6.66
株式会社三菱UFJ銀行	8,748	2.71
全国共済農業協同組合連合会	6,299	1.95
ジェーピーモルガンチェースバンク380055	6,175	1.91
資産管理サービス信託銀行株式会社 (証券投資信託口)	4,808	1.49
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口5)	4,784	1.48
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	4,387	1.36

(注) 当社は、自己株式5,779,637株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。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位以下を切捨ててしております。

■ 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

月に改訂しました。この指針と法令・企業倫理遵守のグループ内への徹底、会社に重大な影響を及ぼす恐れがあると判断される事件・事故への対応などについては、コンプライアンス、セキュリティ、社会貢献推進の各専門分科会を傘下に持つCSR委員会が取り扱い、グループの内部統制システムの維持とレベルの向上を図っています。

なお、2017年3月開催の取締役会で、「業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議」を改訂しています。

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CSRの根幹であり、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と、競争法遵守、腐敗防止、契約遵守、その他法令遵守の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グループでは、2019年1月「NGKグループ企業行動指針」を改定しました。今回の改定では、2011年の前回改定以降の社会情勢等の変化を反映し、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見直しました。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。

NGKグループ企業行動指針の冊子をグループの全役員、全従業員へ配布したほか、CSR委員長、グループコンプライアンス部が各事業本部等に対して改定背景説明等を行い周知徹底を図っています。

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説明をしています。

また、理解をさらに深めるためのマテリアルの作成などを行い、より一層の浸透を推進します。

参考 URL [企業理念・企業行動指針](https://www.ngk.co.jp/info/governance/)
https://www.ngk.co.jp/info/governance/

■ 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めます。

- 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。

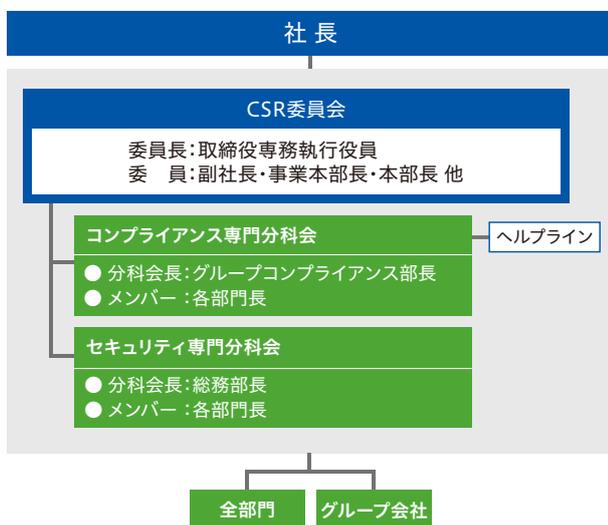
地域、社会との協調

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、CSR委員会の傘下にコンプライアンス専門分科会を設けています。また、事件・事故の予防策の立案と周知徹底や発生時の対応などのためにセキュリティ専門分科会を設けています。



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、国内外の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

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。相談・報告者の保護は社規で約束されています。2018年度の国内ヘルプライン相談件数は75件でした。

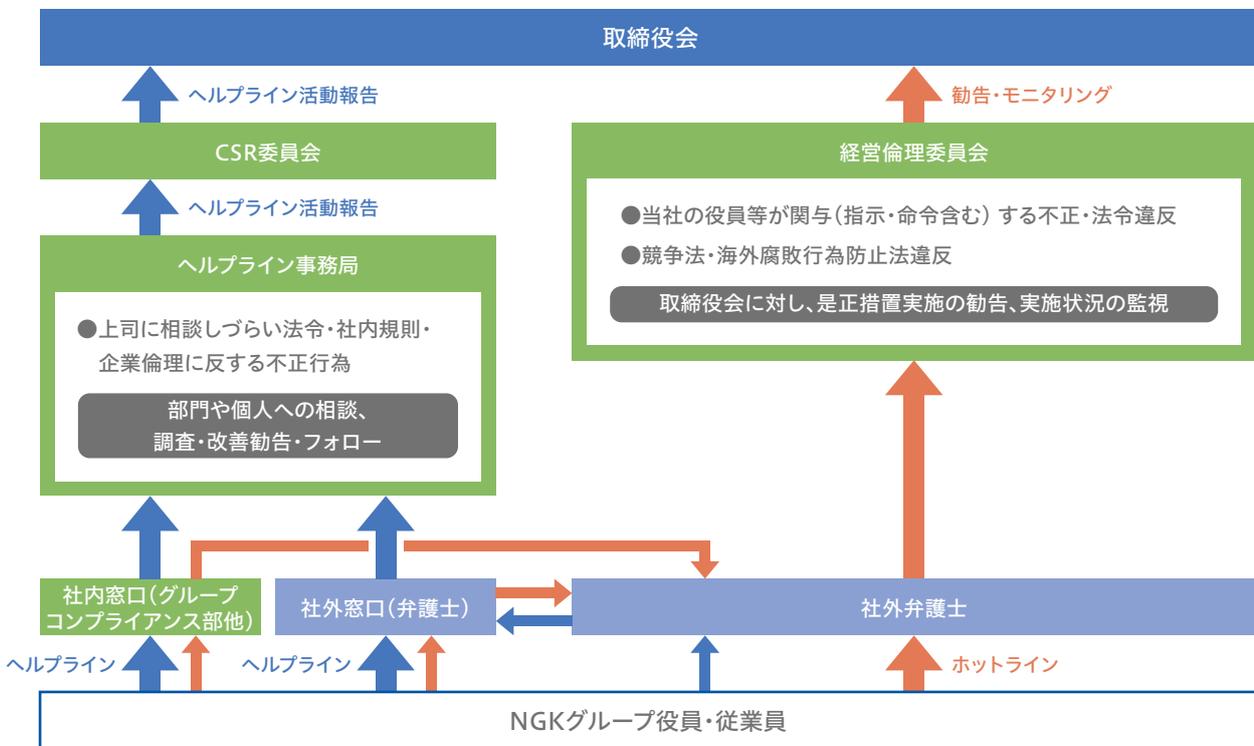
<ヘルプライン相談件数>

2016年度	2017年度	2018年度
17	43	75

ホットラインの設置

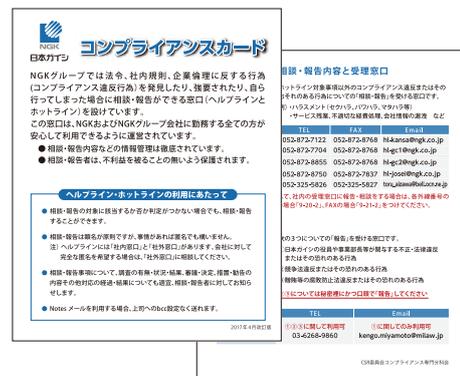
日本ガイシの役員等が関与する不正・法令違反ならびに、競争法および贈賄等の腐敗行為防止法違反に対応する内部通報制度としてホットラインを設けています。ホットラインは社外弁護士が窓口となり、社外役員中心で構成される経営倫理委員会が取り扱い、取締役会へ直接報告します。

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。



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いました。

2018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	4
	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	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	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	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及び紙資料による自社教育	18
	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	24
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	身近な犯罪から身を守るために 講師：社内講師/参加人数：502名 民法改正の概要 講師：社内講師/参加人数：642名 品質コンプライアンスセミナー 午前・午後2回実施 講師：外部弁護士/参加人数：789名 (注) 消費税転嫁対策特別措置法および下請法 講師：社内講師/参加人数：619名 インサイダー取引規制の最新動向 講師：社内講師/参加人数：450名 印紙税法への対応 講師：社内講師/参加人数：510名	6
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 講師：外部弁護士	2
	事業部、国内グループ会社	下請法の説明会	3

(注)DVD視聴等により、全基幹職が受講

2018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
競争法コンプライアンス 講演会	日本ガイシ及び国内グループ 会社の全役員基幹職、営業職	外部弁護士による講演会の実施及びDVD視聴による教育	4 (DVDによる 教育は実施回数 に含まない)
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	弁護士による講演会の実施及び紙資料による自社教育	24
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	2
国内グループ会社を 対象にした競争法教育	国内グループ会社	実務における競争法遵守のための留意点解説	3

2018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
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	弁護士による講演会の実施及び紙資料による自社教育	24

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。

<2018年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧>

4月	報連相	10月	企業倫理月間
5月	社会人として	11月	私物スマホの使用
6月	有給休暇	12月	人権週間
7月	危険運転	1月	飲酒
8月	薄れる罪悪感	2月	パワハラ
9月	形式的な承認行為	3月	情報漏洩

コンプライアンス便り



※「こんぼろカスタム」提供

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、贈収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収賄防止規定を制定、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

2018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ました。また、全ての海外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。

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おります。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おります。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	<ul style="list-style-type: none"> 「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要(解説集)」制定 	<ul style="list-style-type: none"> 各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け 	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師(弁護士)による独占禁止法講演会開催(以降、毎年開催)
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規定」制定 		
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法ハンドブック」作成・配布 「競争法ハンドブック資料集」作成・配布 	<ul style="list-style-type: none"> 「独立委員会」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 法務部員による社内研修 海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			<ul style="list-style-type: none"> 競争法ハンドブック説明会実施 競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規定」改訂 「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 北米版社「競争法遵守規定」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築(社長から独立) 「競争法全社統括責任者」設置 ヘルプラインの強化 	<ul style="list-style-type: none"> 日米弁護士による新任役員向け競争法、会社法教育実施(以降、毎年開催) 海外グループ会社で競争法教育実施(各国法令に対応)
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> 全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」を改訂し、NGKグループとして、国際水準に見合う遵守体制を整備 「競争法遵守ハンドブック」を改訂 	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 「グローバルコンプライアンス室」新設 プライスウォーターハウスクーパース株式会社に、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 	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員向け競争法教育実施 国内グループ会社用競争法教育DVD配布 国内外で競争法遵守教育を拡充
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守ハンドブック」米国版、中国版を作成し、米国グループ会社、中国グループ会社に配布 	<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守プログラムの進捗を社外役員が多数の経営倫理委員会へ四半期ごとに報告。提言を受けながら推進 競争法遵守状況をPwCアドバイザリー合同会社に委託して確認 	<ul style="list-style-type: none"> アジア地域での弁護士によるセミナーを拡充 新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催 幅広い教育実施のため、Webセミナーによる教育準備を推進(2017年度に国内で実施予定)
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守状況を記録するデータベースの運用マニュアルを整備 	<ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のそれぞれのトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 国内の861名に対してWebセミナーを実施
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> 競争法違反またはそのおそれがある場合にホットラインへ報告すべき事項を明確化して競争法遵守規定を改定。 競争法遵守のための実務マニュアルを整備 	<ul style="list-style-type: none"> 本部、事業本部、グループ会社のトップマネジメントが期首に競争法遵守の周知を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 新任取締役、執行役員を対象に会社法、競争法セミナーを開催 競争法コンプライアンス講演会を開催。全役員、全基幹職が受講。

※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きます。

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替及び外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、事案ごとに許可の要否を審査し、「安全保障輸出管理データベース」に記録していましたが、2017年10月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、輸入及び、特定輸出の自主点検を、毎年期初に実施しています。

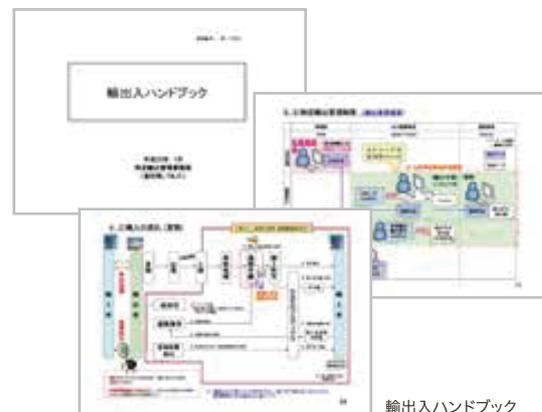
さらに、「輸出入貨物管理台帳」及び「出荷登録一覧」の網羅性を検証するため、NACCSデータ(輸出入・港湾関連情報処理システム)を活用しています。輸出・輸入ともほぼ網羅性100%を達成しております。

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、2018年度は合計21回行い、292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。マイナンバー法の施行にあわせて「特定個人情報等の基本方針」を新たに策定し、公開しています。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、CSR委員会傘下のセキュリティ専門分科会が、担当部署である総務部や情報システム部の活動をバックアップすることで、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。2018年度は、海外グループ会社11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。

法令などの違反状況

2018年度は、法令違反となる事例はありませんでした。

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、年間を通じて下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:155人(受講率100%)
主任への昇格者向け教育	受講者数:105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98%)
e-ラーニング	受講者数:4,321人(受講率100%)

※産休育休・長期出張中などの従業員を除く。

リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

NGKグループは、「NGKグループ企業行動指針」の中で、「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る」ことを明記して、リスク管理に全力で取り組んでいます。

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、定期的なリスクの見直しと、対策状況をCSR委員会で定期的にフォローしています。

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

リスク分析と対応

NGKグループでは、全社共通のリスクとしてコンプライアンス、情報、雇用・労働など6種類のリスクを想定しています。こうしたリスクについて、総合的に検討・分析し、回避・予防に努めています。

また、風水害や震災など大規模な自然災害、大規模な交通災害などの緊急事態に対しては、重要業務を継続するためのBCP(事業継続計画)を策定し、中央防災対策本部とBCP対策本部が対応にあたります。

<全社共通リスク>

分類	リスク
1.コンプライアンスリスク	遵法意識、ルールを守る意識
	物品購入・経費処理管理
	接待・贈答
	知的財産保護
	人権・ハラスメント
	地域とのトラブル
2.情報リスク	反社会的勢力への対応
	情報システム・情報セキュリティ
3.雇用・労働のリスク	人事・労務管理
	労働・安全衛生・健康管理
	交通事故
	長時間労働・健康管理
	未熟練者対応
4.設備管理、事件・事故、災害対応リスク	設備管理
	事件・事故
	災害対応
5.環境リスク	管理
6.製品安全リスク	製品欠陥

事業等のリスク

NGKグループの経営成績、株価及び財務状況等に影響を及ぼす可能性のあるリスクには以下のようなものがあります。

■ 事業拠点について

NGKグループは、主要な生産拠点を、国内においては愛知県及び石川県に、海外においては米州、欧州、アジア等に有しております。自動車用排ガス浄化用触媒担体等の主力製品においては、需要地生産や最適生産分担の観点からグローバルな生産体制を展開しており、生産拠点としてのリスクの分散化は図られております。しかし、国内海外にかかわらず、地震や火災等の事故などで主要生産拠点の生産設備に重要な被害が発生した場合には、相当期間、生産活動が停止し、NGKグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。また、特に海外展開においては、①当該国の法律、規制、税法等、②為替変動を含む経済変化、③人材の確保と教育の難しさ、④インフラの未整備、⑤テロ、戦争などの社会的混乱、等のリスクが潜在しています。これらの予期せぬ事象が発生した場合には、NGKグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

■ 為替、金利、素材価格の変動について

NGKグループの事業には、全世界における製品の生産と販売が含まれております。NGKグループは米ドル、ユーロ及び円を含む主要通貨間の為替レートの短期的な変動に対しては、先物為替予約等によりリスクヘッジしておりますが、円高は売上高・利益の減少要因となりNGKグループの業績に悪影響をもたらします。

NGKグループは事業拡大や生産性改善のための必要な設備投資を今後とも実施してまいります。設備投資や社債償還などの資金ニーズに対して金利上昇局面で将来資金調達を行う場合はコストの増加が予想され、NGKグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

素材価格の上昇はNGKグループ事業の製造コストの増加となりますが、これを軽減すべく客先への売価への反映、コストダウン、生産性の向上、経費圧縮などに取り組んでおります。NGKグループは仕入価格の上昇を吸収すべく努力してまいります。過度の素材価格の上昇は、NGKグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

■ 新製品について

NGKグループは、新製品の創出による成長力の確保を目指しており、今後の成長の柱となるべき新製品に対しては集中的に資本投下を行っております。需要拡大が予測される製品については、設備投資を段階的に行っております。これらの設備の立ち上げがスケジュール通り進まない場合等で、NGKグループの中期的な成長力に悪影響を及ぼす可能性があります。

■ 景気変動について

NGKグループが製造・販売する製品の需要は多分に国内外における景気変動の影響を受けます。日本及び海外における景気変動は、NGKグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

■ 製品の品質について

NGKグループは、全社品質方針に基づき、品質に関する活動に取り組むことにより、高い品質水準の確保に努めております。しかし、NGKグループが製造・販売するすべての製品において、予想し得ない品質問題が発生する可能性は皆無ではなく、その場合には、NGKグループの業績に大きな影響を及ぼす可能性があります。

■ 競争状況に関する国際的な調査について

NGKグループは、競争状況に関する国際的な調査の対象となっており全面的に協力しておりますが、競争当局の調査の結果等によって、NGKグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

参考
URL

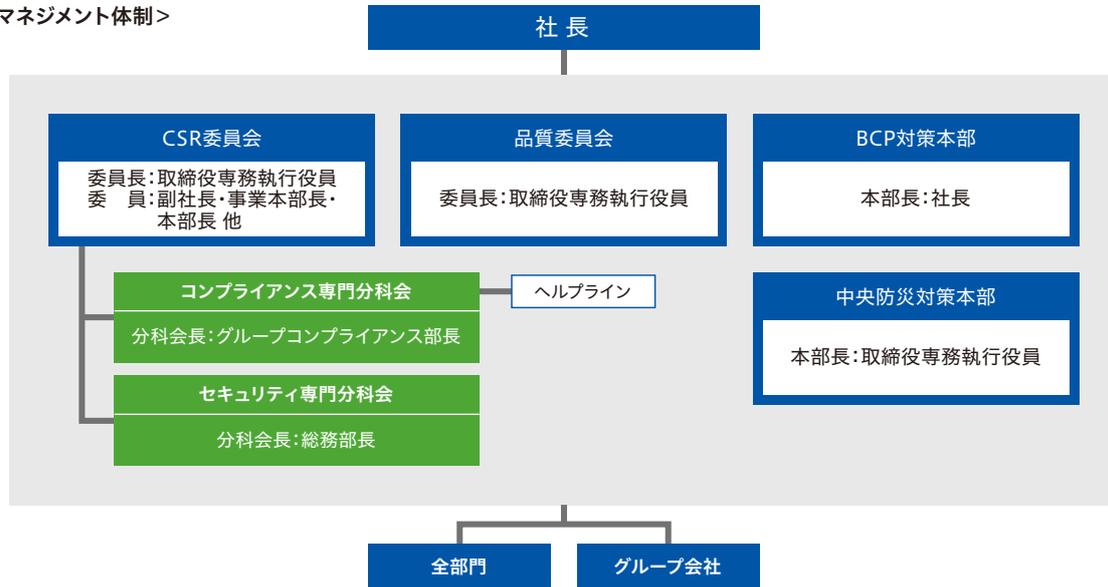
自動車用触媒担体に関わる
米国司法省との合意について

■ リスクマネジメント体制

日本ガイシでは、CSR委員会を中心としたリスクマネジメントの推進体制を構築しています。リスクの種類ごとに責任

者と対応する体制を定め、リスクの未然防止活動とリスク対応力の向上に努めています。

<リスクマネジメント体制>



<リスクマネジメント対応>

平時	CSR委員会と各委員会でフォロー	
危機発生時	法令・倫理または事件・事故に関する対応	CSR委員会が担当。緊急を要するものはあらかじめ決められたメンバーと関係役員で初動対応。
	品質に関する事故	品質委員会が担当。
	災害に関する事項	中央防災対策本部とBCP対策本部が担当。

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、2017年度に、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、CRS(Corporate Risk Survey)調査*として実施しました。CRS調査は、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、およびコンプライアンス意識の浸透を目的に、回答者のリスク認識を訊ねています。2018年度は、この結果をもとに事業運営上のリスクについては、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。また、コンプライアンスリスクについては、グループコンプライアンス部と関連部門が連携して対応しています。

2019年10月には、第2回目のCRS調査を実施し、対応すべきリスクの再認識と対策の実施を推進します。

※2017年10月実施:

従来のCSAアンケートパート

対象人数2008名、回答者数1836名。回答率91.4%

従来のコンプライアンス意識調査アンケートパート

対象人数8133名、回答者数6112名。回答率75.2%

CRS調査に基づくリスク対応策

リスク対応部門*が策定した共通リスクへの対応策

分類	2019年度に実施予定の対策
グループのリスク全般	・危機管理基本規定に該当する事案が発生した場合の対処についてモニタリング継続
コンプライアンス	・競争法、個人情報管理、知的財産権等のコンプライアンス教育継続 ・品質コンプライアンスプログラムの策定と運用 ・営業関係者に対する贈収賄防止教育の実施
情報	・サイバー攻撃を想定したメール訓練の実施 ・情報セキュリティハンドブックの改訂 ・標的型攻撃防御システムのグループ会社導入完了
雇用、労働	・週2日のリフレッシュデーの徹底 ・客観記録データによる適正な労働時間管理 ・残業時間削減の目標設定
事件、事故、災害対応	・非常時を想定した通信訓練の実施 ・南海トラフ地震発生時の防災計画見直し ・モデル設備の重篤災害リスクの洗い出しと対応策の立案・着手 ・国内、海外グループ会社に対する環境管理状況/監査の実施
事業プロセス	・業務品質改善のための事業部自己評価と対策の推進 ・海外グループ会社の品質コンプライアンスに関するルールの整備 ・重要品取引先への監査の実施

※安全衛生統括部、環境経営統括部、品質経営統括部、経営企画室、人事部、グループコンプライアンス部、法務部、知的財産部、総務部、資材部、情報システム部、グローバルエンジニアリングセンター

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。

<リスクと機会一覧>

項目	マテリアリティ	リスク	機会	対応	関連するSDGs
事業の機会とリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な社会の実現 	内燃機関の減少 再生可能エネルギーへの転換の遅延 市場環境の変化(中国・半導体需要) 技術の継承 労働力の不足 為替の変動 異常気象・天災	環境規制の強化 脱炭素社会 (再生可能エネルギー利用の拡大) IoT社会の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・GPF、EHC、NOxセンサーによる自動車排ガスマイナスイオン化の実現 ・NAS電池、ZNB、チップ型電池などさまざまな電池事業の展開 ・技術イノベーションに対応する新製品の創出・拡大 ・BCPの策定 	
	E	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境保全 	環境規制の強化 脱炭素社会への移行 (再生可能エネルギー利用の拡大)	<ul style="list-style-type: none"> ・環境行動5カ年計画の推進 ・環境貢献製品の創出 	
ESGの機会とリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権尊重 ● 安全・快適な職場環境の提供 ● サプライチェーンへの社会的責任の浸透 ● 地域、社会との協調 	人権侵害 児童労働・強制労働 労働災害 原材料・部品供給の停止	働き方改革、ダイバーシティ推進 による多様な人材の確保 地域への社会貢献活動 原材料・部品の持続的調達	<ul style="list-style-type: none"> ・人権デューデリジェンス ・人権教育 ・社内通報制度の実効的運用 ・長時間労働の抑制 ・ダイバーシティ推進 ・障がい者の職域拡大 ・阿立支援 ・定年延長 ・人材育成 	
	S			<ul style="list-style-type: none"> ・CSR調達ガイドラインの徹底 ・サプライチェーンとのコミュニケーション強化 	
G	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠実な事業活動 ● 企業情報の開示と説明 	コンプライアンス違反 企業情報の消極的開示と説明不足によるステークホルダーからの信頼低下	適切なリスク管理による企業価値の維持・向上、事業の継続 積極的な開示によるステークホルダーからの信頼向上	<ul style="list-style-type: none"> ・NGKグループ企業行動指針の徹底 ・コンプライアンス教育 ・内部通報制度(ヘルプライン、ホットライン)の有効的な運用 	
				<ul style="list-style-type: none"> ・NGKレポート、アニュアルレポート、ニュースリリース 	

BCP(事業継続計画)への取り組み

日本ガイシでは、BCP(事業継続計画)をグループ全体で推進し、大規模災害の発生時に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対策本部を設置しています。重要事業の製造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の各種対策に取り組んでいます。

BCPの運用訓練として、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。

<2018年度の取り組み>

- 本部メンバーを対象とする本部訓練ならびに部会ごとの部会訓練を実施
- 専門家を招き、BCPキーパーソンを対象として「実践的な企業防災の考え方」をテーマにした講演会を開催
- 中部企業と情報交換会を開催し、各社の防災・BCP体制について意見交換を実施

<今後の取り組み>

- 家庭の防災対策促進に向けた啓発活動(防災セミナーの開催、パンフレットの配布など)
- BCP実効性向上を目指し、より実践的なシナリオでの訓練の実施
- 「南海トラフ地震臨時情報」や「計画停電」への対応検討



BCP対策本部訓練



防災訓練

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。

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。

<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・報奨金支払い・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

2019年3月末時点の特許保有数

国内特許 **3,352** 件

海外特許 **4,346** 件

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ました。

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ました。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した。

<2018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	79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	142人
ライセンス契約や 知的財産戦略に 関するセミナー	担当社員	11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	80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	164人 (実施回数16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、特許法に基づく法的観点および従業員の発明を奨励するため、出願報奨、登録報奨、実績報奨から構成される「職務発明報奨制度」を設け、正当な対価を従業員に支払ってきました。実績報奨では、日本ガイシの黒字製品で使用されている特許などを対象に、その製品の利益の一部を発明者に分配してきました。

2018年度は、従業員による優れた発明の創出を一層促進するため、職務発明報奨制度の改定に取り組みました。新制度は、出願報奨、登録報奨、実施報奨、優秀発明報奨の4類型から構成されます。実施報奨は、新たに製品に使用された特許などに定額の報奨金を支給するもので、製品ごとの利益の有無や額に抛らず、また対象にノウハウも加えることで、広く公平に発明者に報いることとしています。一方、特に優れた発明については、実施報奨より高額な報奨金と表彰で、会社への貢献を称えることとしました。新制度は、2019年4月にスタートしました。

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。

TOPIC

知的財産調査グループの独立化

社内での知財調査・解析体制を強化すべく、これまで知的財産企画グループ下にあった調査チームを、知的財産調査グループとして独立、新設しました。

知的財産調査グループにおいて、自他知財調査・解析を行うとともに、特許動向分析の結果や知財関連情報(法改正、訴訟状況)などの知財情報について、約2回/月、社内へ情報発信を行いました。



GRIガイドライン内容索引

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	・ P122 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	・ P2-3 NGKグループの価値創造
102-3	本社の所在地	・ P122 会社概要
102-4	事業所の所在地	・ P122 会社概要 ・ P123 国内外拠点・子会社 ・ 有価証券報告書 P7-11 関係会社の状況
102-5	所有形態および法人格	・ P122 会社概要
102-6	参入市場	・ P122 会社概要 ・ 有価証券報告書 P5 事業の内容
102-7	組織の規模	・ P122 会社概要 ・ P2-3 NGKグループの価値創造 ・ 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	・ P53-54 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	・ P12 CSRマネジメント ・ P108-112 リスクマネジメント
102-12	外部イニシアティブ	・ P15 SDGsについての考え方 ・ P44 人権への取り組み
102-13	団体の会員資格	・ P44 人権への取り組み
2 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	・ P6-11 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 NGKグループの価値創造 ・ P108-112 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 ・ P12-13 CSRマネジメント ・ P17 環境基本理念 ・ P100 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	・ P102 内部通報制度
4 ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	・ P85 コーポレート・ガバナンス体制
102-19	権限移譲	・ P20 環境管理体制・環境マネジメントシステム ・ P85 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	・ P20 環境管理体制・環境マネジメントシステム
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	・ P20 環境管理体制・環境マネジメントシステム ・ P84 基本的な考え方 ・ P85 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	・ P89-90 取締役・監査役・執行役員一覧 ・ 有価証券報告書 P71-76 役員の状況
102-23	最高ガバナンス機関の議長	・ P86 コーポレートガバナンスに関する会議体
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	・ P88 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、多様性及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	・ P88 役員の選任 ・ P89-90 取締役・監査役・執行役員一覧 ・ P94 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会的知見	
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	・ P88 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	・ P88 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	・ P108-112 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	・ P108-112 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	・ P91 取締役および監査役の報酬
102-36	報酬の決定プロセス	・ P91 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	
102-38	年間報酬総額の比率	
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	・ P42 対象とするステークホルダーと対応方針
102-41	団体交渉協定	・ 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	・ P42 対象とするステークホルダーと対応方針
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	・ P41 ステークホルダーとのコミュニケーション ・ P43 ステークホルダー・エンゲージメントの実施状況
102-44	提起された重要な項目および懸念	・ P52 お客さまの声を経営に生かす体制 ・ P75 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	・ P122 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	・ P12-13 CSR活動の考え方と体系
102-48	情報の再記述	該当なし
102-49	報告における変更	該当なし
102-50	報告期間	・ P1 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	・ P115-121 GRIガイドライン内容索引
102-56	外部保証	・ P124 第三者保証書

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	・ P12-13 CSRマネジメント
103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> ・ P12-13 CSRマネジメント ・ P14 CSR推進体制 ・ P17 環境基本方針 ・ P18 環境行動5カ年計画 ・ P20 環境管理体制・環境マネジメントシステム ・ P32 「愛知目標」の実現を目指す活動 ・ P42 対象とするステークホルダーと対応方針 ・ P45 品質方針、2019年度 品質目標 ・ P52 お客さまの声を経営に生かす体制 ・ P55 安全衛生活動推進体制 ・ P59 ダイバーシティ推進体制 ・ P72 サプライチェーン管理体制 ・ P76 社会貢献活動の推進体制 ・ P85 コーポレート・ガバナンス体制 ・ P100 NGKグループ企業行動指針 ・ P101 コンプライアンス推進体制 ・ P102 内部通報制度 ・ P104 腐敗防止体制 ・ P110 リスクマネジメント体制
103-3	マネジメント手法の評価	・ P19 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ P2-3 NGKグループの提供価値 ・ P31 水資源に関するリスク管理と対応 ・ P112 リスクと機会一覧
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	
201-4	政府から受けた資金援助	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・ P2-3 NGKグループの価値創造 ・ NGK Report 2019 P13-14 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	・ P100-107 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	・ P107 法令などの違反状況

300 環境

GRI 301: 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	・ P24 環境負荷の全体像
301-2	使用したリサイクル材料	
301-3	再生利用された製品と梱包材	・ P19 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	・ P24 環境負荷の全体像 ・ P25 INPUT
302-2	組織外のエネルギー消費量	・ P24 環境負荷の全体像 ・ P25 INPUT
302-3	エネルギー原単位	・ P19 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	・ P19 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 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	
303-3	取水	・ P24 環境負荷の全体像
303-4	排水	・ P24 環境負荷の全体像
303-5	水消費	・ P24 環境負荷の全体像 ・ P31 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	・ P33 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	・ P79 ミズバショウ群生地の保全に協力
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)	・ P24 環境負荷の全体像 ・ P25 INPUT

305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ P24 環境負荷の全体像 ・ P25 OUTPUT ・ P29 「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)	<ul style="list-style-type: none"> ・ P24 環境負荷の全体像 ・ P29 Scope3でのCO₂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	<ul style="list-style-type: none"> ・ P26 生産活動に伴うCO₂と排出量削減
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ P19 環境行動5カ年計画当期の進捗結果 ・ P39 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(NO _x)、硫黄酸化物(SO _x)、およびその他の重大な大気排出物	
GRI 306: 排水および廃棄物 2016		
306-1	排水の水質および排出先	<ul style="list-style-type: none"> ・ P24 環境負荷の全体像
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ・ P24 環境負荷の全体像
306-3	重大な漏出	該当なし
306-4	有害廃棄物の輸送	
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	
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	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・ P54 従業員>離職率 ・ P59 ダイバーシティ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ P64 両立制度の拡充 ・ P65 日本ガイシが独自に実施している制度
401-3	育児休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・ P65 子育て支援策の概要と利用人数
GRI 402: 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
GRI 403: 労働安全衛生 2016		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<ul style="list-style-type: none"> ・ P55-58 安全衛生と健康
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<ul style="list-style-type: none"> ・ P55-58 安全衛生と健康
403-3	労働衛生サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・ P55-58 安全衛生と健康
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・ P55-58 安全衛生と健康
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ P55-58 安全衛生と健康
403-6	労働者の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> ・ P55-58 安全衛生と健康
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	・ P55-58 安全衛生と健康
403-9	労働関連の傷害	・ P55-58 安全衛生と健康
403-10	労働関連の疾病・体調不良	・ P55-58 安全衛生と健康
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	・ P67 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	・ P67-70 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	・ P67-70 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	・ P59-62 ダイバーシティ ・ P89-90 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、多様性及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	・ P44 人権への取り組み ・ P74 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	・ P44 人権への取り組み ・ P74 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	
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	
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	・ P78-80 地域社会
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	
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	
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	・ P46 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	・ P107 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・組織図

会社概要

表記社名	日本ガイシ株式会社	連結子会社	57社 (日本21社、北中米14社、 欧州6社、アジア・その他16社)
商号	日本碍子株式会社 NGK INSULATORS, LTD.	持分法適用会社	2社
所在地	〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号 Tel:052-872-7181	従業員数	単独 4,119人(2019年3月末現在) 連結 20,115人(2019年3月末現在)
設立	1919(大正8)年5月5日		
資本金	698億円(2019年3月)		
売上高	4,635億円(連結、2018年度)		

組織図

本社部門

- 業務監査部
- 品質経営統括部
- 環境経営統括部
- 安全衛生統括部
- 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
- 人事部
- グループコンプライアンス部
- 財務部
- 法務部
- 知的財産部
- 総務部
- 資材部

研究開発本部

- 企画部
- ウエハプロジェクト
- NCMプロジェクト
- 機能材料プロジェクト
- SOFCプロジェクト
- ZNBプロジェクト
- ACBプロジェクト
- 基盤技術研究所
- 次世代技術戦略室

製造技術本部

- 管理部
- 製造技術統括部
- 情報システム部
- 施設統括部
- グローバルエンジニアリングセンター

電力事業本部

- 企画部
- 品質保証部
- ガイシ事業部
- NAS事業部

セラミックス事業本部

- 企画部
- 品質統括部
- 営業統括部
- 技術統括部
- 製造統括部
- センサ事業部

エレクトロニクス事業本部

- 企画部
- 品質保証部
- 金属事業部
- 電子部品事業部
- ADC事業部
- 電子管理部
- 電子営業部

プロセステクノロジー事業本部

- 企画部
- 品質保証部
- HPC事業部
- 産業プロセス事業部

国内外拠点・子会社

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

国内グループ

エナジーサポート株式会社／関西エナジス株式会社／北陸エナジス株式会社／エナジス産業株式会社
九州エナジス株式会社／東海エナジス株式会社／明知ガイシ株式会社／NGKオホーツク株式会社
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エレクトロデバイス株式会社／NGKセラミックデバイス株式会社
NGKメテックス株式会社／NGKファインモールド株式会社／池袋珪瑯工業株式会社
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

海外グループ

America

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

Europe, Africa

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

Asia, Oceania

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.

Other Group Companies

NGK ITALY S.R.L.／愛那其斯電機(上海)有限公司／NGK ELECTRONICS DEVICES (M) SDN. BHD.／SOSHIN ELECTRONICS OF AMERICA INC.
双信電子(香港)有限公司／台湾双信電機股份有限公司／NGK MATERIAL USA, INC.／NGK ENERGYS MYANMAR CO., LTD.
NGK GLOBETRONICS TECHNOLOGY SDN. BHD.／SOSHIN ELECTRONICS EUROPE GMBH
双信華科技(深圳)有限公司／SOSHIN ELECTRONICS (M) SDN. BHD.

当社の詳細はウェブサイトでご覧になれます。

本冊子は、サステナビリティ情報を報告する「NGK Sustainability Data Book 2019」です。WEB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。



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/>



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/>

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

2019年7月23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 2019(PDF版）」（以下「報告書」という。）の24頁に記載されている会社単独の2018年度のエネルギー起源CO₂排出量（以下「CO₂情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書24頁）に準拠してCO₂情報を作成する責任を負っている。また、CO₂の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

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

当社の責任

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

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

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積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、事業所の現地調査を実施した。

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

限定的保証の結論

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

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

WE SUPPORT



外部評価

当社は2018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3年連続で選定されました。

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM



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 2019年8月