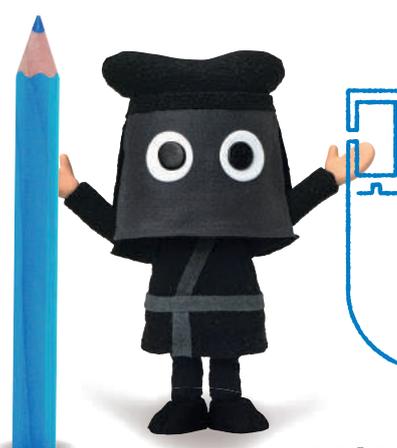


日本ガイシグループ

NGKレポート2016

CSR版



目次

トップコミットメント	1
特集：新環境行動5カ年計画と環境貢献製品	3
価値創造の源泉	11
コーポレートガバナンス	17
CSR マネジメント	35
CSR活動の目標と実績	40
より高品質な製品・サービスの実現	47
株主・投資家とのコミュニケーション	56
コンプライアンスの徹底	60
リスクマネジメント	73
人間性の尊重、快適な職場環境の確保	78
サプライチェーン	102
地球環境の保全	107
社会との関わり	129
GRI ガイドライン・ISO26000 対照表	145
独立した第三者保証報告書	158
第三者意見	159
編集方針	160



TOP COMMITMENT

社会のニーズや課題に応えながら、
持続的に成長するために。
一人ひとりが力と自主性を発揮できる企業を目指す。

日本ガイシ株式会社 代表取締役社長

大島 卓
TAKU OSHIMA

2015年度は過去最高の売上高を記録。 中長期的な視点で持続的な成長を目指す。

2015年度、日本ガイシグループは過去最高の売上高と利益を達成することができました。背景には、自動車市場や半導体市場が活況だったこと、円安傾向などの外部要因もありますが、既存事業の競争力や新規事業を順調に伸ばしてきた成果だと考えています。

私たちが目指しているのは、短期的な利益だけではなく持続的な成長です。そのために2014年度から取り組んでいるのが、ものづくりの中長期的な競争力を高める「新・ものづくり構造革新」です。活動は順調に進捗しており、主力製品である自動車排ガス浄化用セラミックスの最新鋭生産ラインを導入するなど、製造現場の生産性は着実に高まっています。また、2013年からはさらなる成長を支える新製品・新規事業を創出する「2017Challenge30」を進めており、目標年度の2017年度を前に売上高に占める新製品比率30%以上を達成できる見込みです。

2016年度は市場や円高の影響、大型増産対応などの一時的な費用の増加で減収減益を見込みますが、向こう数年は主力事業を中心に需要が伸びる見通しです。持続的な成長を目指してしっかりと需要を取り込むべく準備を整えていくことが重要だと考えています。

培ってきたセラミックス技術を活かして、 社会のニーズ・課題に応えられる製品をつくる。

日本ガイシグループは、「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」を、企業理念として掲げています。メーカーとして、培ってきた技術を活かして社会が求める製品を開発し、世の中に送り出していくことは、今までもこれからも変わらずに果たしていくべき大きな社会的責任です。私たちの大きな強みの一つは、セラミックスをはじめとする独自の多彩な技術です。2016年度から始まった新たな環境行動5カ年計画では、「製品による環境社会貢献」を最重点項目として掲げ、環境貢献製品の開発・普及を積極的に推進していきます。

例えば現在、当社の自動車排ガス浄化用セラミックス「ハニセラム」は世界で販売される自動車のほぼ半数に採用されています。高い品質を確保するとともに、量的にも供給責任を果たしていくことが私たちの使命です。設備や技術開発へ積極的に投資し、より強く安定した生産体制を構築していきます。

また、社会のニーズを的確に捉えるために、マーケティング活動も強化しています。各事業部にマーケティング専任者を置き、新事業企画室と連携して、開発テーマ探索を進めています。

当社は2015年4月に国連グローバル・コンパクトに署名しましたが、さらに、より大きな社会課題を捉えその解決に貢献していくため、国連が2015年9月に採択した「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals : SDGs)なども踏まえて、私たちの技術が何に貢献できるのかを考えていきます。

従業員一人ひとりが自主性を持ち、力を発揮できる企業を目指す。

日本ガイシグループが果たすべき社会的責任には、安全、環境、品質に関わるものから、適切なコーポレートガバナンスやサプライチェーンマネジメント、地域社会への貢献などさまざまなものがあります。企業として、これらの責任に真摯に取り組んでいくのはもちろんですが、成長の原動力となるのは、やはり一人ひとりの従業員であり、それぞれの自主性をいかに発揮できるかが重要です。

グループ全体の従業員約2万人のうち、6割は日本以外の国・地域で働いており、多種多様な人種・民族で構成されています。目指すのは、世界各地のさまざまな事業部門で働く多様な人材が、互いの良さを認め、高め合いながら成長していける体制・仕組みの構築です。今後は若手従業員や中堅従業員がより高いステージに挑戦できる機会を増やし、また高齢層の従業員が安心して働き続けられるように、そして女性従業員ももっと活躍できるように、人事制度の改定にも着手しました。世界に通用する真のグローバル企業を目指し、人材の育成や多様化への対応に注力していきます。

日本ガイシは2015年9月に自動車用触媒担体の取引の一部に関して、米国反トラスト法などに違反した事実を認め、米国司法省との司法取引に合意しました。この事態を厳粛に受け止め、コンプライアンス体制の強化や全役員・全従業員を対象とした関係法令教育の徹底など、再発防止のための体制を整備しました。加えて、経営に重大な影響を及ぼす不正を監視する「経営倫理委員会」を設置し、そうした不正行為に関する内部通報を取り扱う「ホットライン」を新設するなど、2015年度までに体制整備は完了しましたが、大切なのは仕組みをつくるだけでなく、従業員一人ひとりが異常や違反に気づき、それを公然と指摘できる企業風土を築くことです。各職場で普段から積極的にコミュニケーションをとり、どんなに小さなことでも報告・共有できる環境にすることが、再発防止につながるはずですが、

日本ガイシは1919年の設立以来、ガイシから始まった事業を時代ごとのニーズに応じて多角化し、発展してきました。これからもグループの力を合わせて新しい技術や製品に挑戦し、社会のニーズや課題に積極的に応えてまいりますので、ぜひご期待ください。

特集

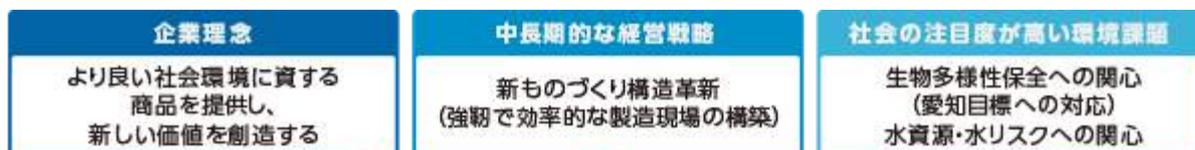
新環境行動
(2016年～2020年)
5ヵ年計画と
環境貢献製品

日本ガイシグループでは、2001年度から環境行動5ヵ年計画を策定し、それに基づく取り組みを行ってきました。2015年度で第3期の計画が終了し、2016年度からは新たに第4期の計画を開始します。

｜新環境行動5ヵ年計画の背景

2016年度から取り組む第4期環境行動5ヵ年計画では、まず社会が企業に要求する環境への取り組みを網羅することを前提としました。日経環境経営度調査やGRI(Global Reporting Initiative)ガイドライン、DJSI(Dow Jones Sustainability Index)なども参考に必要な取り組みを網羅し、計画に盛り込んでいます。

その上で、日本ガイシ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。日本ガイシグループのあらゆる活動の原点は、企業理念にあります。企業理念の実現に直結する「製品による環境社会貢献」は、重点項目の第一に設定しました。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と排出物の削減」も、重点項目としました。また、社会的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きます。



第4期環境行動 5カ年計画への反映

《重要項目》

製品による
環境社会貢献

(環境貢献製品の開発・普及)

《強化項目》

**生物多様性
保全**への対応

水資源に関する
リスク管理と対応

《重要項目》

CO₂および
排出物の削減

(エネルギーと原材料の
コストダウン)



取締役常務執行役員 環境委員長

丹羽 智明

Chiaki Niwa

▶環境委員長メッセージ

環境に貢献するものづくりを グループ一丸となって推進します

「より良い社会環境に資する商品の提供」を企業理念に掲げている当社にとって、製品による環境貢献と環境に配慮したものづくりは最も重要な取り組みの一つです。今年度から始まる第4期環境行動計画では、企業理念に直結する「環境貢献製品の開発・普及」を最重要項目に位置付け、計数目標を初めて設定しました。既存製品の拡販はもとより、開発中の新製品についても従業員の意識を一層高め、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。環境負荷の低減に関しては、当社は従来から、CO₂と排出物の削減を主要テーマに掲げ、目標管理の範囲を当社単独からグループ会社全体へとグローバル規模に拡大してきました。2015年度までは、国内と海外で各々目標値を設定して管理してきましたが、海外での生産拡大を鑑み、新計画では国内外共通の目標を設定し、これらを連結で管理します。目標値は高いレベルに設定しており、グループ一丸となってさらなる環境負荷低減に取り組んでいきます。

社会に貢献し人々とともに生きる企業が 持続的な成長を遂げる

新しい環境行動5カ年計画において、環境貢献製品の開発・普及を最重要項目に位置付けた点に着目したいと思います。日本ガイシが有する高いセラミック技術を生かしたNAS®電池やハニセラム®などを、企業戦略としてマテリアリティ（＝重要性）の高い事業として選択したことは、環境保全に貢献する姿勢を、より明らかにした点で大変興味深いことです。加えてこれらの事業には“それだけで成立する技術ではない”という共通点があります。例えばNAS電池は再生可能エネルギーの活用とともに魅力を発揮し、DPF（ディーゼル・パティキュレート・フィルター）はディーゼル車の環境性を向上させてその魅力を最大に引き出す役割を持つなど、これらは比類なき高品質のガイシで電力網の発達を「黒衣」のように長年支えてきた祖業の製品と似た社会的役割を担う製品です。未来技術を支援、強化し、社会の健全な発展に貢献することによって、人々とともに持続的に生きようとする企業の姿は、私にとってなかなか味わい深く、目標年の5年後を楽しみにしています。



名古屋大学大学院工学研究所 准教授
NPO法人 AKJ環境総合研究所 理事

小林 敬幸氏
Noriyuki Kobayashi

新環境行動 5 (2016年～2020年) カ年計画

新しい環境行動5カ年計画では、製品による環境社会貢献とグローバルな環境負荷低減（CO₂と排出物の削減）を重要項目と位置づけています。それぞれに事業計画にリンクした実効的かつ具体的な目標値を高いレベルで設定しました。そのほか、生物多様性保全については活動メニューの拡充、水資源についてはリスク評価の継続と水利用効率化の取り組みの各拠点への水平展開など、強化項目についても積極的な活動を推進していきます。

第4期環境行動5カ年計画

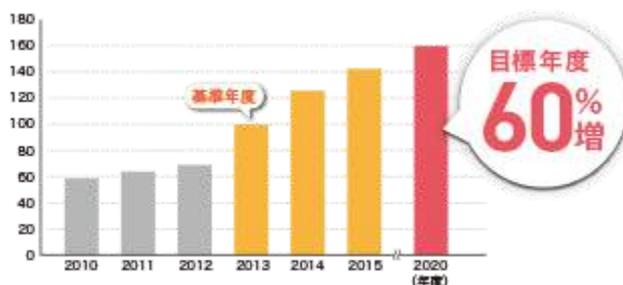
区分		項目	管理項目	2020年度目標
環境社会貢献	 製品による環境社会貢献	環境貢献製品の開発・普及	売上高伸び率	(連結)2013年度比60%以上
		グリーン調達推進	計画進捗率	国内のレベル維持・海外の取り組み拡大
	 環境コミュニケーションの推進	地域社会への貢献	計画進捗率	地域と連携した活動の継続・充実
		環境意識の向上		環境教育、情報開示の継続・充実
	 生物多様性保全への対応	生物多様性保全ガイドラインに基づく活動の推進	計画進捗率	愛知目標に対応し、取り組み内容を拡充
環境負荷低減	 地球温暖化防止	生産活動に伴うCO ₂ 削減	売上高原単位	(連結)2013年度比20%削減
			対BAU削減率※	(連結)2013年度比15%
		サプライチェーンでのCO ₂ 削減	輸送量原単位	(単独)中長期で平均1%/年削減
	 資源の有効利用	生産活動に伴う排出物削減	売上高原単位	(連結)2013年度比30%削減
			対BAU削減率※	(連結)2013年度比20%
		資源循環の推進	再資源化率	国内は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	拠点別リスク評価と水利用の効率化への取り組み強化	

※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を示す（BAUはBusiness as Usualの略）。この指標は為替等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。

製品による 環境貢献を推進

日本ガイシでは、当社定義による環境貢献製品について、2013年度を基準とし、2020年度に売上比率50%以上を維持しつつ、売上高伸び率で60%以上を達成という目標を掲げました。これにより、事業の成長と環境貢献拡大の両立を推進します。

■環境貢献製品の売上高の推移と目標値



1 再生可能エネルギー普及への貢献

NAS®電池

再生可能エネルギーの 普及を支える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。この欠点を補うのがNAS電池です。必要に応じて発電した電力を充電、放電することで、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、地球全体の環境負荷低減に大きく貢献することができるのです。

トップクラスの実績

国内外
約 **190**カ所 **53**万kw 設置
※2016年6月時点

ますます高まる再生可能エネルギーの重要性

石油・石炭などの化石燃料は埋蔵量に限りがあり、燃焼する際にCO₂など地球温暖化の原因となる物質を排出します。このことから、風力や太陽光などの再生可能エネルギーが注目を集めています。

■日本の電源別発電電力量構成比における再エネの割合

2015年度 **14.3%** ▶ 2030年度 **22~24%**

※出典：電源別発電電力量構成比（電気事業連合会）および長期エネルギー需給見通し（資源エネルギー庁）



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、長期間安定した電力供給が可能となし、従来使用されている鉛蓄電池に比べてコンパクトな蓄電池です。

持続可能な社会を実現

現在注力しているのは、モノを売るビジネスからシステムを売るビジネスへの転換です。NAS電池単体ではなく、周辺設備を含めたNAS電池システムを構築し、お客さまの課題解決に役立つ提案をすることに力を入れています。今後、再生可能エネルギーの導入が進むにつれ、電力系統の安定化のために、大量の電気をためるニーズがさらに高まるとみえています。NAS電池の特性を活かして再生可能エネルギーの普及、拡大を支えることで、社会に貢献したいと考えています。

電力事業本部
NAS事業部 海外営業部

海野 大輔 Daisuke Umino

主に北米、アジア市場の営業を担当。ニーズに合致した最適なシステムの提案から、納品後の保守に至るまでお客さまをサポートしながら、NAS電池の新規市場を開拓中。



2 自動車の排ガス浄化

DPF (ディーゼル・パティキュレート・フィルター)

排ガス中のPMを除去

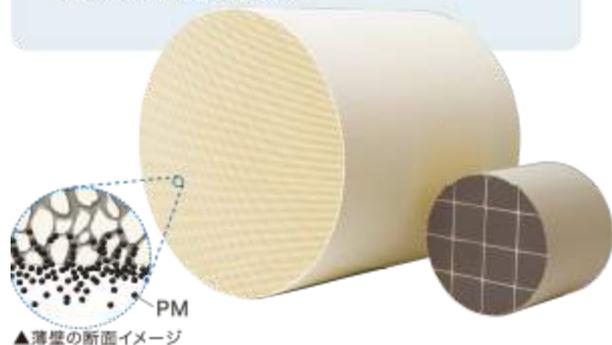
DPFは世界中のディーゼル車の排気系に搭載されている多孔質セラミックフィルターです。微細孔により粒子状物質（PM）を確実に捕集し、ディーゼル車の排ガスをきれいにします。日本ガイシは、コーゼライト製と炭化ケイ素製、2種類を量産する唯一のメーカーとして、ディーゼル車のさらなる進化をセラミック技術で支えています。

微細な孔でPMをキャッチ

セルの入り口と出口が交互に目封じされたハニカム構造。セラミックスの薄壁でPMを捕集し、浄化ガスだけを通過させます。

自動車排ガス規制強化の流れ

世界各国で自動車の排ガス対策が急速に進む中、その対応が急がれています。



PMを最大99%除去

世界中の空気をクリーンに

アジアなどの新興国を訪れ、深刻な大気汚染の現状を目の当たりにするたびに、当社の製品で世界の環境をクリーンにしたいという思いを強くします。DPFの需要は堅調に推移しており、今後の排ガス規制の強化に伴ってさらなる需要拡大が見込まれます。トップメーカーとしての供給責任を果たし、お客さまのニーズに合った製品をいち早く確実に世界中に提供していきます。

セラミックス事業本部
営業統括部 海外営業部

眞銅 竜太郎 Ryutaro Shindo

DPFなどの市場動向を分析し、営業戦略の立案や生産管理に携わる。国内外の拠点のパイプ役となってお客さまの需要にタイムリーに応えることで受注につなげるなど、グループ会社一丸となった取り組みをリードする。



自動車社会に欠かせない 浄化装置

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。ハニカム（ハチの巣）構造のセラミックスで、有害物質を化学反応で無害化する触媒を保持しています。

ハニセラムは1976年に量産開始して以来、年々厳しさと広がりが増す排ガス規制に対応する必需品として、世界中に出荷してきました。現在、欧米、アジア、アフリカの8カ国で生産しており、累計出荷数は12億個以上。暮らしのゆとりと豊かさを支える自動車に欠かせないセラミック製品です。



乗用車用ハニセラム（左）と、大型ディーゼル車向けの大型ハニセラム（右）。ハニセラムに担持する触媒によって排ガス中の粒子状物質（PM）や窒素酸化物（NOx）を除去します。

高い浄化効果を発揮する ハニカム構造

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。

■NOx除去量

年間 **400** 万トン

※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センサー

長期間高精度での測定が可能

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。

■NOx濃度測定精度

100 万分の **1** レベル



▲ジルコニアセラミックスの素子を内蔵

クリーンディーゼル車の進化に貢献

排ガス規制が世界中で年々強化される中、NOxセンサーの事業はここ数年で大きな成長を遂げました。クリーンディーゼル車の環境性能のさらなる向上を目指して、私たちは現在、新しいタイプのセンサーを次々に開発し市場へ送り出しています。今後もお客さまや社会のニーズに応える環境貢献製品を生み出し、世界中の人々に届けることで、より良い社会環境をつくっていきます。

NGKヨーロッパ(ドイツ)
NOxセンサー高売部門長代理

ダニエル・ジークベルグ

Dr. Daniel Sieberg

NOxセンサーの技術営業を担当。ディーゼル車が多く普及しているヨーロッパで、お客さまと日本の開発や製造チームをつなぐ架け橋として活躍している。



3 低レベル放射性廃棄物の処理

低レベル放射性廃棄物処理装置

放射性廃棄物の安全な処理のために

日本ガイシは、原子力施設で発生する可燃性の低レベル放射性廃棄物を安全に焼却処理する装置を、国内の全ての原子力発電所と複数の研究施設に納入しています。また、不燃性の低レベル放射性廃棄物（金属やガラス、コンクリートなど）を埋設処分する際には、長期にわたって物理的・化学的に安定な固体化処理が必要です。日本ガイシは、その要求基準を満たし、かつ廃棄物を大幅に減容できる高周波誘導加熱方法による溶解固化システムを開発。国内の原子力発電所に5基を納入し、順調に稼働しています。廃炉に伴い大量に発生する放射性廃棄物の処理設備として、高圧圧縮プレスやドライブラスト除染装置も提供しています。

放射性廃棄物処理の重要性

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



▲低レベル放射性廃棄物処理装置

■放射性物質の除去性能

10万分の1レベル

価値創造の源泉

1919年 「特別高圧ガイシの国産化」を目指して誕生

日本ガイシは創立以来、
セラミックスの可能性を追求し、
世界のニーズに応える価値を創造してきました。

日本に電気が普及し始めた明治後期。輸入に頼っていた特別高圧ガイシを国産化し、国家の発展を支えなければならない。そんな使命から、一片の米国製ガイシを手掛かりに、高電圧に耐えるガイシの研究開発が始められました。



これが発端となって日本ガイシが設立され、暮らしや産業の発展に伴う電力の需要増大に応え、超高圧・超高強度ガイシを次々と開発してきました。創立後間もなく化学工業用耐酸機器の開発に着手し、1931年に製造販売を開始。1935年にはインドへ送電用ガイシを初めて輸出するなど、事業の多角化とグローバル化にも積極的に取り組み、独自のセラミック技術を核に、社会の基盤を支え、環境保全に役立つ製品を開発、提供し続けてきました。創立の精神は「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する。」という現在の企業理念に脈々と息づいています。

1950年代～ 戦後・高度成長期

高度経済成長期、日本ガイシは事業の多角化と拡大を積極的に進めます。1958年にベリリウム銅合金の製造販売を開始。1942年に竣工した知多工場（愛知県半田市）に続き、1962年には小牧工場（愛知県小牧市）が竣工。1965年には初の海外販売会社を米国に設立しました。



1970年代～ オイルショックからバブル景気まで

1973年のオイルショックにより日本経済も大きく混乱しました。日本ガイシは事業のグローバル化を図るため、1973年に米国で、1977年にベルギーでガイシの現地生産を開始。1976年には自動車排ガス浄化用触媒担体ハニセラム®の製造販売を開始しました。



1990年代～ 持続性と多様性の実現

環境貢献製品の開発・生産が本格化します。1989年にディーゼル・パティキュレート・フィルター（DPF）、1996年に半導体製造装置用セラミックと自動車排ガス用NOxセンサーの生産を開始。1984年から研究を始めた電力貯蔵用NAS®電池は、2002年に事業化し、翌年から世界で初めて量産を開始しました。



2010年代～ よりよい未来へ向けて

自動車排ガス浄化用セラミックの生産が急拡大し、NAS電池も国内外で納入が進むとともに、ガソリン・パティキュレート・フィルター（GPF）や電子デバイス用ウエハー、サブナノセラミック膜、波長制御乾燥システムなど、さまざまな分野で社会のニーズに応える新製品が次々と生まれています。



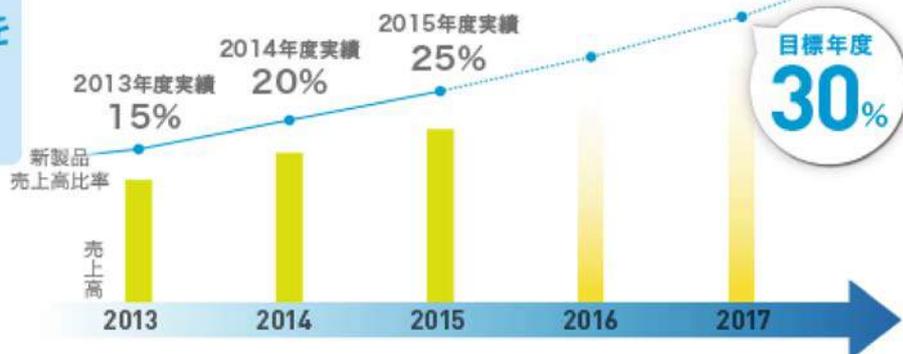
2017
Challenge 30

全社を挙げて高付加価値・高機能な 新製品・新規事業の創出を推進

日本ガイシグループは、研究開発を重要な経営課題のひとつとし、ファインセラミックスを中心とした材料技術とプロセス技術とをベースに、高付加価値、高機能な新製品の提供を目指し、研究開発に積極的に取り組んでいます。

売上高に占める新製品の比率を2017年度に30%まで引き上げる「2017 Challenge 30」を全社目標に掲げて新製品・新規事業の創出に取り組んでおり、目標達成に向けて着実に進捗しています。

新製品
売上高比率を
2倍に



ウエハー新製品群の拡充

セラミック分野で培った当社独自の異種材接合技術や結晶育成技術、単結晶基板の薄板加工技術を駆使し、さまざまな高性能なウエハーを開発しています。



全社横断『セラミックス電池プロジェクト』を発足

固体酸化物形燃料電池やチップ型セラミックス二次電池、亜鉛二次電池などの新製品については、生産技術開発、設備開発の促進、顧客開拓の強化による事業化加速を目的として2016年4月、製造技術本部・研究開発本部・事業部・本社部門からなるセラミックス電池プロジェクトを発足。全社を挙げて早期市場投入を進めています。

固体酸化物形燃料電池 (SOFC) モジュール

全てにセラミックスを採用した独自の設計により、コンパクトで、高い発電効率と耐久性を両立。次世代燃料電池システム向け。



亜鉛二次電池

独自開発の水酸化物イオン伝導性セラミックスにより高容量、長寿命を実現。安全性が高く、設置場所の自由度が高いため家庭用や屋内設置に適した蓄電池。



チップ型セラミックス二次電池

超薄型（薄さ0.2mm）で高エネルギー密度。120°Cの高温下でも使用できる全固体電池。ウェアラブルデバイスやIoT無線モジュール用に。



価値創造の源泉

新しい価値を創造してきた日本ガイシの技術・製品

一人ひとりから始まる、日本ガイシの価値創造の最前線。その一端をご紹介します。

➤ 100カ国以上で採用されているガイシ

➤ 次世代の半導体製造装置用セラミックス

➤ 日本発 工業化に成功したベリリウム銅

100カ国以上で採用されているガイシ

ライフラインである電力を安全かつ安定的に届けるために、送電線を支え、鉄塔や機器との間を確実に絶縁する重要な役割を担っているガイシ。日本ガイシは1919年の設立以来、独自の技術を進化させ、地震や台風、冠雪など過酷な環境に耐える強度と品質を誇る製品を生み出してきました。生産能力でも世界最大級を誇り、100カ国以上で採用されています。



世界最高強度を持つ100万ボルト級送電用ガイシは、直径約40cmのガイシ1個で86トンもの重さを支えます。



世界最大級の変電用ガイシ（全長11m）を用いたブッシング。高度な設計、製造技術により100万ボルトの高電圧や大地震にも耐え、長期の信頼性を誇ります。

揺るぎない品質と技術力で暮らしを支える

私は現在、さらに高品質で高付加価値の製品を提供することを目指し、ガイシの素地や釉薬など材料や製造方法の改善研究に取り組んでいます。

ガイシは何十年もの長年にわたって屋外で使用され、その間、壊れたり性能を落したりすることなく機能を発揮し続けなければならない、とても難しい製品といえます。わずかな不具合でも電力供給の支障となりかねないため、揺るぎない品質と技術力によって、安全で確実な電力供給を支えることは私たちの使命です。

創立以来90年以上もの長い歴史があるガイシですが、時代のニーズに応じて進化し続け、常に新しい価値を提案してきました。これからも、先進の技術力で皆さまの暮らしを支え、安定した電力供給に貢献していきます。



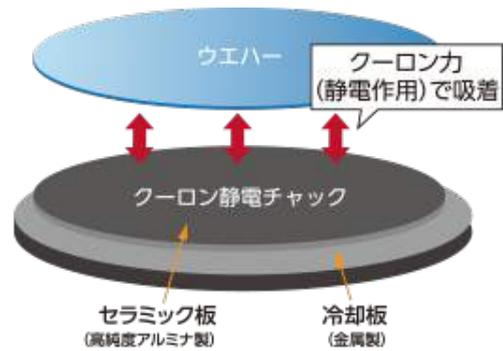
電力事業本部ガイシ事業部 製造部

田中 雄太 Yuta Tanaka

大学で結晶材料工学を専攻し、現在は材料面からガイシの高品質化に取り組む。原料の種類や配合、製造条件などを追求し、実生産レベルへスケールアップしながら製品のさらなる高付加価値化に挑んでいる。

次世代の半導体製造装置用セラミックス

当社独自のファインセラミック技術を駆使して生み出される高機能な半導体製造装置用セラミックスは、ナノメートル単位の半導体製造技術を支えています。半導体は、配線回路を微細化することで小型化、高速化、多機能化できるため、微細配線の加工に適用できる当社製品へのニーズが高まっています。われわれは新しい製品、技術の開発を進め、次世代の半導体技術に対応できる製品を常に提案し続けています。



クーロン力で半導体素子の材料であるウエハーを吸着固定し温度制御する台（サセプター）で、半導体製造装置の重要部品。ヒーターを内蔵することでウエハーの温度を一定に保ったり、急速に変化させたりできる。スマートフォン用最新プロセスなどの半導体の微細加工に対応できる。

将来のニーズを先読みして、技術革新をリードする

技術の進歩が速い半導体業界では、技術トレンドを見定め、将来のニーズを先読みして開発を進めるスピード感が特に重要です。IoT（Internet of Things モノのインターネット）の流れの中で、現在のトレンドは半導体の配線回路の微細化や大容量化。そのためには半導体を加工する際のウエハー温度やプラズマ分布を今まで以上に厳密に制御する必要があり、私たちの製品にはさらなる高性能化と高度化が要求されています。開発、技術、製造、営業、品質保証などが一体となって新製品の開発から量産体制までいち早く進め、他社をしのぎ時代の先を行く製品を今後もスピーディーに提供し続けたいと思います。セラミックスならではの優れた耐食性や耐久性などを活かし、半導体の進化を支えていきます。



エレクトロニクス事業本部 HPC事業部 開発部

赤塚 祐司 Yuji Akatsuka

米国のグループ会社に6年間駐在し、最前線で技術営業に従事し昨年帰国。現在は静電チャックの開発、設計に携わり、海外のお客さまのニーズに応えながらシェア拡大を目指している。

日本初 工業化に成功した ベリリウム銅

日本ガイシでは、公害・環境破壊が大きな社会課題として指摘されるより以前から、環境保全に貢献する製品を開発・販売してきました。現在も、世界のさまざまな地域で発生している環境問題の解決に貢献できる製品づくりを行っています。ベリリウムを銅に数%添加したベリリウム銅は、導電性や熱伝導性に優れる銅の特長に加え、特殊鋼に匹敵する高い強度とバネ性、耐疲労性・耐熱性などを兼ね備えた銅合金です。当社は1958年に日本で初めてベリリウム銅の工業化に成功して以来、素材技術と加工技術の融合により、さまざまなベリリウム銅製品を開発、提供しています。



導電バネ材の中で最高強度を誇るベリリウム銅。寿命が長く信頼性の高い導電バネ材として、さまざまな電子機器や自動車のコネクタや端子、リレー、スイッチなどに使われています。

お客様の声を聴き、 クリーンな環境づくりに貢献する

大手商社から現地の部品・プレスメーカーまで、広大な中国の隅々まで足を運んで信頼関係をつくり上げ、自動車や家電、産業機器など幅広い市場で営業ネットワークを構築しているのが私たちの強みです。PM2.5などによる深刻な大気汚染が社会課題となっている中国では、電気自動車（EV）やプラグインハイブリッド自動車（PHV）の普及が急務とされています。強度と導電性に優れるベリリウム銅は、EVやPHVの大電流コネクタに最適な材料であり、私たちの技術力でお客様の開発をサポートしながらスピーディーな製品化を後押ししています。「世界の工場」と呼ばれる中国で、これからもフットワーク軽くお客様のものを訪れお客様のニーズをくみ取りながら、製品の品質向上やクリーンな環境づくりに貢献したいと思います。



エレクトロニクス事業本部 NGK(中国)投資 駐在
近藤 由美香 Yumika Kondo

ベリリウム銅の海外営業担当。最も重要な市場である中国に駐在し、日本企業ならではの手厚いサービス、マーケティング力を武器にシェア拡大を図っている。

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、すべ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。

 [コーポレートガバナンス報告書 日本語版 \(PDF:268KB\)](#)

基本的な考え方

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

これを実現するために監査役会設置会社を選択し、コーポレートガバナンス体制としては、株主総会、取締役会、監査役会に加え、社長の意思決定を補助するための経営会議や各委員会を設置し、重要事項の審議・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があるとの認識のもと、日本ガイシは執行役員制度を導入することによって、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。

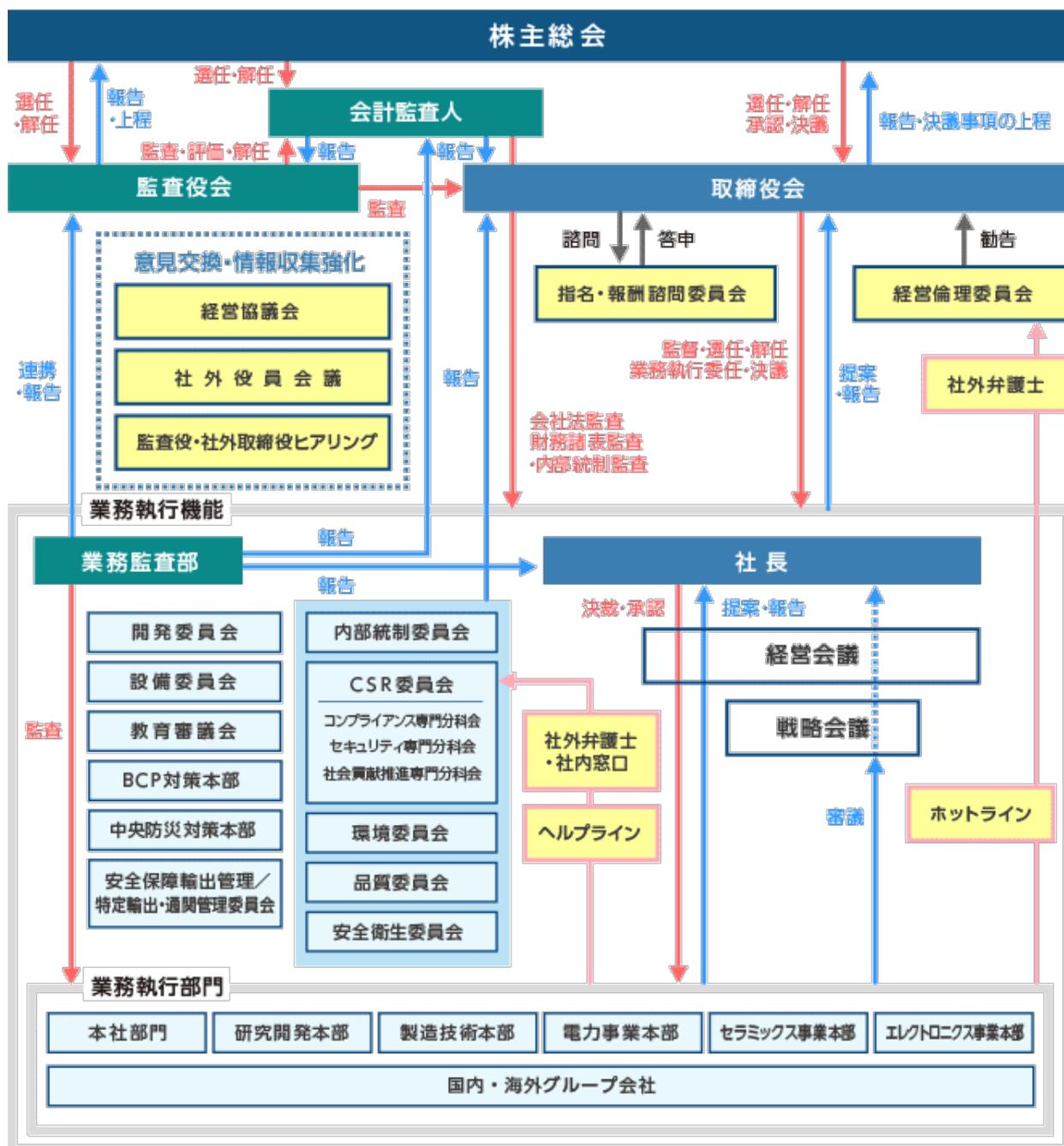
さらには、取締役会の監督・監視機能を強化するため、日本ガイシを取り巻く各々のリスクを取り扱う各委員会のうち、主要な委員会から取締役会への報告を義務付けるとともに、[指名・報酬諮問委員会](#)、[経営協議会](#)、[社外役員会議](#)、[経営倫理委員会等](#)を設置し、コーポレートガバナンス・コードの趣旨の徹底を図っております。

日本ガイシは、今後も引き続き、より充実した[コーポレートガバナンス体制](#)を実現していきます。

コーポレートガバナンス

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。



社外取締役からのコメント

社外取締役 経営倫理委員会 委員長
蒲野 宏之

積極的な教育・監督を推進

2015年12月にコーポレートガバナンス体制を刷新し、現在は運用の充実に力を入れています。コンプライアンスについては、国内外の従業員一人ひとりが高い意識を持てるよう、積極的な教育・啓発と確認・監督を進めていきます。世界各地で異なる法規制や文化も踏まえながら、一人ひとりが納得し、自分の意思でコンプライアンスを実践できるようになること。それが、当社が全てのステークホルダーにとって意味のある会社になるための手段の一つとなるでしょう。



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

取締役候補者は、取締役会決議により決定され、株主総会の決議をもって取締役に選任されます。監査役候補者は、監査役会の同意を得て取締役会決議により決定され、株主総会の決議をもって監査役に選任されます。

なお、役員候補者の指名については、社外役員が過半数を占める指名・報酬諮問委員会で、指名の方針と候補者の選定について審議を行い、その結果を取締役に答申することにより、役員の人事に関わる公正性の確保および透明性の向上を図っています。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。

取締役のトレーニング

新任の代表取締役・取締役・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。また、取締役を含む全役員を対象として、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。さらに2015年7月には、コーポレートガバナンスに関する社会的要請について、社外有識者から意見をヒアリングする機会を設けました。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。

▶ [トレーニングの方針はこちらです。](#)

組織名	説明
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。経営の監督と執行の役割分担を明確にするために、取締役会議長には原則として執行役員を兼務しない会長が当たっています。取締役のうち2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。
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、豊富な業務経験を有する社外監査役を選任しています。なお、社外監査役のうち1名は、長年にわたる金融機関での業務経験を有し、財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、実効性のあるモニタリングを行なっています。
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。現在、男性14名、女性1名となっています。
CSR委員会	<p>法令・企業倫理の順守活動（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 順守活動】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「企業行動指針」を含む、法令・企業倫理順守に関する基本方針の決定・改廃 2. 法令・企業倫理に関する全社レベルの重要な順守徹底活動・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>
環境委員会	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。
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
安全衛生委員会	安全衛生に関する全社的な基本方針や、基本計画および重点目標の設定などに関して審議・決定し、下部委員会を通じて、その推進を図る機関です。
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
開発委員会	開発に関する方針、評価、予算、主要個別計画、事業化計画などについて社長および開発委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。
設備委員会	設備投資や情報システムに関する方針、評価、予算・実績、主要個別計画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。
教育審議会	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。
BCP対策本部	災害発生時における事業継続を目的として、平時には事業継続計画（BCP）の維持管理を行うとともに、BCPの発動時には、復旧優先順位の決定、復旧体制の指示・支援などを遂行する機関です。

中央防災対策本部	会社に重大な影響を及ぼす恐れのある地震、風水害、火災、爆発などの災害に関する事項について、社長および対策本部長の決定を助けるため必要な事項を審議するほか、対策本部長の指揮のもとで所要の業務を遂行する機関です。
安全保障輸出管理／ 特定輸出・通関管理 委員会	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、法令順守をはじめとして適切な社内体制の構築、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。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する会議体

日本ガイシは、コーポレートガバナンス（企業統治）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おります。

経営倫理委員会

社外役員とコンプライアンスを担当する社内取締役1名で構成され、当社の役員等が関与する不正・法令違反、ならびに、競争法と海外腐敗行為防止法の順守について監視し、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、社外役員に直結する[内部通報制度（ホットライン）](#)を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っております。

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。

指名・報酬諮問委員会

社外役員を過半数として構成され、取締役と執行役員の人事と報酬に関する事項、最高経営責任者の後継者計画などを審議し、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。

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。

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。

新たなガバナンス体制についての説明会を開催

日本ガイシの法務部は、2016年1月19日、法令／コンプライアンス連絡会を開催し、新たなガバナンス体制の周知徹底を図りました。2015年6月に適用が開始されたコーポレートガバナンス・コードへの対応の一環として、10月に構築した新たなガバナンス体制とそのもとなる方針について、主に基幹職を中心とした約400人に説明しました。



コーポレートガバナンス

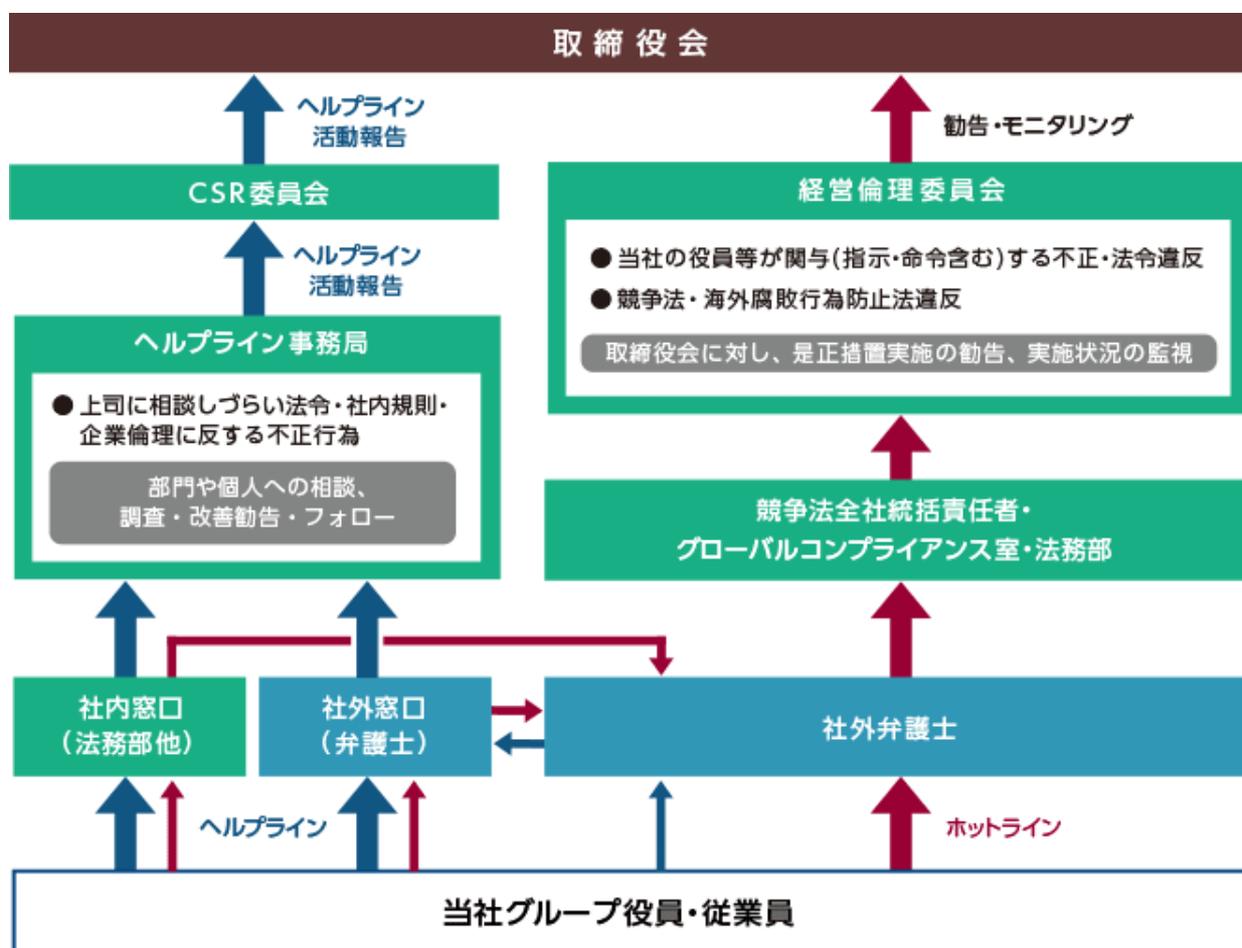
内部通報制度

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。

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、並びに、競争法および海外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するものです。



コーポレートガバナンス

社外取締役と社外監査役の状況

日本ガイシでは、経営の強化と効率化を図り、取締役の業務執行の監督を図る側面から、さまざまな業界の中から豊富な経験、優れた実績を有する方を選任しています。また、社外役員の独立性については、一般株主と利益相反の生じる恐れがないよう、当社における独立性判断基準と東京証券取引所の「上場管理など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。2名の社外取締役は、客観的、合理的な判断が可能な専門家であり、一方、2名の社外監査役からは、主に社会的、財務的視点から意見をいただいています。

社外役員の活動状況

氏名		取締役会出席状況	主な活動状況
社外取締役	蒲野宏之	14回開催のうち14回出席	弁護士としての豊富な経験と専門性を活かして、コンプライアンス体制の強化や経営計画の管理手法などについて意見を述べています。
	中村利雄	14回開催のうち14回出席	経済産業行政における豊富な経験と実績を活かして、事業判断の根拠の明確化などについて意見を述べています。

氏名		取締役会出席状況	監査役会出席状況	主な活動状況
社外監査役	田中節夫	14回開催のうち14回出席	14回開催のうち14回出席	警察行政における豊富な経験と実績を活かして、リスク管理体制の強化などについて意見を述べています。
	寺東一郎	14回開催のうち13回出席	14回開催のうち14回出席	株式会社三菱東京UFJ銀行と株式会社ニコンにおける経営者としての経験と幅広い見識を活かして、経営全般について意見を述べています。

現在の独立役員と選任の理由

氏名	選任の理由
社外取締役 中村 利雄	通商産業省（現経済産業省）貿易局長や中小企業庁長官を歴任し、現在も日本商工会議所の専務理事を務めるなど、長年にわたり商工業の振興に寄与する要職を務めてきており、その経歴を通じて培った見識と豊富な経験を活かし、当社の経営全般に対して提言をいただくことが期待できるため。
社外監査役 寺東 一郎	株式会社東京三菱銀行（現株式会社三菱東京UFJ銀行）の専務執行役員や、株式会社ニコンの代表取締役兼副社長執行役員を務めるなど、長年にわたり会社の経営に携わっており、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活かし、当社の経営全般に対して提言をいただくことが期待できるため。

役員の報酬等の総額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

日本ガイシは、役員の成果責任を明確にし、公正性・透明性を高めるとともに、当社の企業理念や経営方針の実現に向けたモチベーションを喚起する目的から、2005年4月の取締役会で役員報酬制度改革として、業績連動賞与の導入と株式報酬型ストックオプションの導入を決議しています。この決議を基本に、その後の定時株主総会で承認をいただいた枠組みの中で、以下の方針で役員の報酬などを決定しています。

なお、取締役と執行役員の報酬については、社外役員を過半数として構成される指名・報酬諮問委員会において審議の上、その結果を取締役に答申することにより、役員の報酬決定に関わるさらなる公正性の確保と透明性の向上を図っています。

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

報酬決定方針

取締役の報酬等 (社外取締役を除く)	役職位に応じた固定的年額報酬としての基本報酬、業績連動賞与と株式関連報酬で構成しています。また、社外取締役および監査役の報酬などについては、基本報酬のみとしています。
業績連動賞与 (年次賞与)	毎年の業績に対する各取締役(社外取締役を除く)の成果責任をさらに明確にし、業績との連動性を一層高めた賞与制度として、連結営業利益、連結売上高、連結ROEの実績と増減に基づいて決定しています。
株式関連報酬 (長期インセンティブ)	日本ガイシの株価や連結業績への感応度をより引き上げ、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主と共有することにより、適正な会社経営を通じた株価上昇と連結業績向上への意欲と士気を高めるため、長期インセンティブとして、取締役(社外取締役を除く)に対して行使価額を1株当たり1円とする株式報酬型ストックオプションを付与し、その付与数は役位に応じて決定しています。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。
各監査役の報酬等の額	監査役の協議により決定しています。

役員の報酬等/h4>

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)
		基本報酬	ストック オプション	賞与	退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	618	354	87	176	—	12
監査役 (社外監査役を除く)	59	59	—	—	—	3
社外役員	46	46	—	—	—	4

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬等

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の額（百万円）				報酬等の総額 （百万円）
			基本報酬	ストック オプション	賞与	退職慰労金	
大島 卓	取締役	提出会社	59	16	30	—	106

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス・コードへの対応

東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」各原則について、当社の実施状況は以下の通りです。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示

▶ 原則1-4. 政策保有に関する方針、政策保有株式に係る議決権の行使基準

日本ガイシは、主として取引関係の維持・強化を図るため、長期的な事業発展に資する上場株式については、継続的に政策保有しています。

また、共通の創業者により設立された森村グループの株式については、グループのブランド価値を高めるべく保有しています。経営品質向上に互いに取り組み、セラミックスを中心とした産業の発展にそれぞれが貢献していきます。

取締役会においては、定期的に政策保有株式の保有意義、株価、配当利回り、格付け等を確認して継続保有の要否を判断しており、有価証券報告書において保有のねらい・合理性について具体的な説明を行っています。

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

▶ 原則1-7. 関連当事者間の取引についての手続の枠組み

当社は、取締役および執行役員との取引については、法令に定められた利益相反取引に係る手続に則って取締役会の承認事項としており、独立社外取締役を含む取締役会において、取引の内容や条件が適切かどうか、会社を害することがないかといった観点から審議、決議し、取引の主な内容を事業報告や有価証券報告書にて開示しています。法令上、利益相反取引とされていない、監査役及び主要株主との取引についても、上記同様に取締役会の承認事項として取り扱い、同様の開示を行っております。

▶ 原則3-1. 情報開示の充実

1. 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

日本ガイシは、「日本ガイシはより良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する。」を企業理念としています。経営戦略、経営計画については、決算短信及び日本ガイシのホームページにて開示しています。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、[こちらをご参照ください](#)。また、当社のコーポレートガバナンス・コードに関する基本方針を次のとおりとします。

(1) 株主の権利・平等性の確保

株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、株主の権利行使に係る適正な手続を遵守するとともに、適時適切な情報開示により、株主に対し質量ともに十分な説明となりうる情報を提供していきます。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

企業理念に基づいて、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーとの適切な協働を積極的に推進することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を図っていきます。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

適切な情報開示が会社経営の透明性の確保、ひいてはコーポレートガバナンスの向上に資するものと認識し、会社の財政状態・経営成績等の財務情報のみならず、経営戦略・経営課題、リスクやコーポレートガバナンスに係る情報等の非財務情報についても、積極的に発信していきます。

(4) 取締役会等の責務

取締役会の主要な責務は、経営の基本方針を示すことと取締役の業務執行を監督・監視することであると認識に基づき、取締役会がその責務を十分果たすことができるよう、業務執行に係る各種委員会や社外役員を中心とする諮問委員会を最大限活用していきます。

(5) 株主との対話

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主との建設的な対話が重要であると認識に基づき、株主からの対話の申込みについては、必要に応じ関係部門が連携して真摯に対応することにより、株主の意見・懸念の経営陣への効果的なフィードバックに努めていきます。

3. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

報酬決定の方針

当社における取締役（社外取締役を除く）および執行役員の報酬は、企業理念および経営方針の実現への動機付け、並びに役員の責任の明確化と公正性、透明性を高めることを目的として、

1. 役職位に応じた固定的年額報酬としての基本報酬、
2. 毎年の業績に対する各取締役の成果責任を一層明確にし、業績との連動性を高めるための業績連動賞与、ならびに
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までも株主と共有し、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と士気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。固定的年額報酬と変動報酬の比率については、中長期の業績の安定および向上を重視する観点に立ち、業績に連動する変動報酬の割合が過度にならないよう設定しています。

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。

その額については、平成19年6月開催の当社定時株主総会で、株式関連報酬すなわちストックオプションを除く取締役の報酬等の額を年額8億円以内、うち社外取締役3,000万円以内と決議されています。同様に取締役（社外取締役を除く）に対するストックオプションに関する報酬等の額は年額2億円以内、監査役の報酬等の額は年額1億円以内と決議されています。

報酬決定の手続

役員報酬については、その決定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、取締役及び監査役全体の報酬枠案、取締役及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おります。取締役会では、同委員会の答申を尊重した上で取締役及び執行役員の報酬に係る決議を行い、当該決議を受けて代表取締役の協議により賞与を含めた年額を決定しております。具体的には、基本報酬については企業業績、関連業界の報酬水準などを勘案しつつ、役位に応じた金額を設定しております。年次賞与である業績連動賞与については毎年度の連結営業利益率、連結売上高、連結ROE等の経営指標の実績と増減に基づいて決定しております。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おります。各監査役の報酬等の額は監査役の協議により決定しております。

4. 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

指名の方針

当社の事業はセラミックス等の素材及びその関連製品を、多様な事業領域や海外も含めた広範な地域に供給する製造業であります。その経営陣幹部、業務執行を担う取締役及び執行役員は、各事業分野や製造技術、研究開発に精通した個別の知見や、財務、法務、労務などの知識に基づいて経営判断や意思決定を行うことが求められ、常勤監査役も同様に財務などの専門知識と個別の事業経験から得られた知見に基づいて監査業務を行う必要があります。そのため候補の指名に際しては、各事業分野における製造技術、研究開発、営業、企画などの実務経験とリーダーシップ、及び財務、法務、労務などの知識の有無を重視しております。社外取締役・社外監査役については、法律や企業財務など高度な専門性や、国際情勢、社会・経済動向に関する見識等を持つ者から候補者を選定しております。取締役の総数は定款により15名以内としております。これらの方針については、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

審議し、その決議内容を取締役に答申しております。

指名の手続

取締役及び監査役候補者の指名にあたっては、各候補者について代表取締役全員で協議を行い、監査役候補者についてはその独立性を担保するため、監査役会の同意を得ております。加えて、指名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設置した指名・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に答申しております。取締役会では、同委員会の答申を尊重した上で、取締役、監査役候補者を決定し、株主総会の目的事項（議案）として決議しております。

5. 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

第150期定時株主総会にて選任された取締役及び監査役の指名の理由につきましては、[当社ウェブサイト](http://www.ngk.co.jp/IR/) (<http://www.ngk.co.jp/IR/>) に掲載しております「第150期定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

第150期定時株主総会にて改選期を迎えていない監査役（社外監査役を除く）の指名の理由は以下のとおりです。

水野丈行：セラミックス事業部門の技術開発を経て半導体製造装置用セラミックス部門の立ち上げに携わるなど、ものづくりを中心とした事業運営の経験を有し、また製造技術部門、品質委員会、環境委員会の長も務めました。これらに基づく知見が当社を監査する上で有用であると考え、監査役として指名しております。

杉山 謙：当社入社以来、財務部門の経験が長く、財務部長を務めました。また、海外子会社の事業運営に携わったほか、業務監査部長も経験いたしました。これらに基づく財務会計と業務監査に関する豊富な知識と経験が、当社を監査する上で有用であると考え、監査役として指名しております。

▶ 補充原則4-1①. 経営陣に対する委任の範囲の概要

日本ガイシは、取締役会において、法令上取締役会において決議することが定められている事項、並びに、これに準ずるものとしてその重要性および性質等から取締役会において決議することが適当であると認められる事項について、判断・決定を行っています。取締役会は会社の経営理念を達成するための戦略的な方向付けを行うべく経営戦略や経営計画策定等を議論し、その方向性に基づき、業務執行に関する決定を当社の経営陣に委任しています。

取締役会が判断・決定する事項は、具体的には当社定款および取締役会規則に定めており、その主なものは、全社総合予算、会社の解散・合併・提携等の戦略的計画、株式取扱規則、株主総会の招集の決定、代表取締役の選定および解職、計算書類および事業報告等の承認、重要な財産（長期保有の有価証券、土地、設備等）の処分および譲受、重要な使用人の選解任、重要な組織の設置・変更です。

当社は執行役員制度を導入して経営の意思決定と業務執行の分離による意思決定の迅速化を図っており、上記以外の事項は、別に定めた職務権限表に基づいて経営陣が決定しております。

▶ 原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準

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

外取締役とすることができるものとします。

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

1. 当社の現在の議決権所有割合10%以上の主要株主、また当該主要株主が法人である場合には直近を含めた最近の3事業年度において当該法人の業務執行者であったことがある者。
2. 当社グループとの間で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、双方いずれかの連結売上高の2%以上の取引がある取引先の現在の業務執行者。
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者である法人において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
4. 当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1000万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1000万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項に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

▶ **補充原則4-11①、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方**

日本ガイシの取締役会は、各事業分野における製造技術、研究開発、営業、企画などの実務経験とリーダーシップを有する者、財務、法務、労務などの知識を有する者、また法律や企業財務など高度な専門性や、国際情勢、社会・経済動向に関する見識等を有する独立性の高い社外の人材から構成することとし、その人数は定款で15名以内と定めています。女性や外国人の登用については、今後事業の拡大に伴う必要性の観点から検討すべき重要課題であると認識しています。

▶ **補充原則4-11②、取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況**

当社は、取締役および監査役の他社での兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンスに関する報告書において毎年開示しています。

▶ **補充原則4-11③、取締役会の実効性についての分析・評価の結果の概要**

当社取締役会では、各種法令や定款、社内規程に則って適切な議事運営が行われており、議論も活発に行われております。取締役会の実効性について、当社取締役会は平成28年3月期を対象に各取締役及び監査役に対するアンケートを実施の上、分析と評価を外部機関に委託し、その内容を取締役に報告いたしました。結果としては、当社取締役会はその実効性に問題はなく有効に機能しており、透明性とバランス感覚を備えた会議体として重要案件の審議を十分に行っているとの評価を得ております。また、今後実効性を向上させるために望ましい事項として、長期の戦略的重要テーマに対する議論の一層の充実などが挙げられており、当社はこの評価結果に基づき、引き続き取締役会の実効性の確保、強化に努めてまいります。

▶ **補充原則4-14②. 取締役・監査役に対するトレーニングの方針**

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

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

▶ **原則5-1. 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針**

当社は、株主・投資家の皆様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おります。株主・投資家の皆様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合せについては、財務部およ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・広報室・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。

機関投資家の皆様に向けた直接的な対話の機会も重視し、経営トップが関与して決算説明会（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。

これらの対話の結果を定期的にと取締役会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・投資家の皆様との対話は、企業価値およ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の開示しないものとしています。

コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由

▶ 原則4-8. 独立社外取締役2名以上の選任

当社は現在、取締役会に対して当社の経営全般に対する提言を行うこと等によりコーポレートガバナンスの強化に適切な役割を果たしてもらうため社外取締役を2名置いています。そのうち1名については、別途設置した独立委員会の委員長職の委嘱に係る費用を支払っていたため、独立役員としての届け出は行っていません。

当該社外取締役につきましては独立役員としての届け出は行っていないものの、当社との間に特別な利害関係はなく、その経験、知識に基づき、取締役会において少数株主を含めた外部の立場から発言していることなどから、経営陣から独立した社外取締役として期待される役割を十分に果たしているものと会社として判断しています。

もう1名の社外取締役については、独立役員としての届け出を行っており、その経験、見識に基づいて取締役会で発言することなどにより会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に対して重要な役割を果たしています。

今般、コーポレートガバナンス・コードにおいて独立社外取締役を2名以上選任することが求められたことを踏まえ、今後はその主旨に添うべく引き続き対応を検討していきます。

▶ [こちらをご覧ください。](#)

コーポレートガバナンス

内部統制システム

内部統制システムの構築と運用について、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」を定めています。この指針の制定と法令・企業倫理順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、2015年12月21日開催の取締役会で、「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。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス強化の推移

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

1999年4月	企業行動指針を制定
2003年4月	NGKグループ企業行動指針に改定
2005年6月	執行役員制度の導入
	ストックオプションの導入
	社外役員制度の導入
2005年7月	C S R 委員会を設置
2007年4月	C S R 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全面改定
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会議体 を設置

CSR活動の考え方と体系

日本ガイシグループは、企業理念の実現を目指して、より良い社会環境に貢献し、新たな価値をもたらす製品やサービスの提供に取り組んでいます。このような活動を通じて社会的責任を果たし、社会の皆さまからの期待と信頼を獲得するために、CSRの目標を定め、継続的に取り組みを強化しています。CSRの目標は、「NGKグループ行動指針」から設定したCSR活動の推進項目に基づき、毎年策定しています。



▶ [企業理念・企業行動指針・行動ガイドライン](#)

CSRマネジメント

CSR推進項目（マテリアリティ）の設定

日本ガイシグループは、社会の持続的な発展を目指し、さまざまなステークホルダーの要請に配慮して、企業行動指針の8項目をCSR活動の推進項目に設定し、それぞれに具体的な計画・目標を定めて活動を行っています。毎年、目標に対する達成状況を検証し、取り組みの継続的な改善を図っています。

▶ [CSR活動の目標と実績](#)

マテリアリティ特定プロセス

日本ガイシグループは、企業理念、企業行動指針をもとに、CSRのマテリアリティであるCSR推進項目を設定しています。CSR推進項目の設定にあたっては、企業理念や企業行動指針とひとつの理念体系を構築するものとして、社会の動きやニーズを踏まえた情報開示・活動体制の整備を行いながら、取り組んできました。

今後も、この考え方のもと、ステークホルダーの皆様や、レポートをお読みいただいた皆様のご意見を参考に、時代の要請を的確にとらえてまいります。

CSR推進項目設定の経過

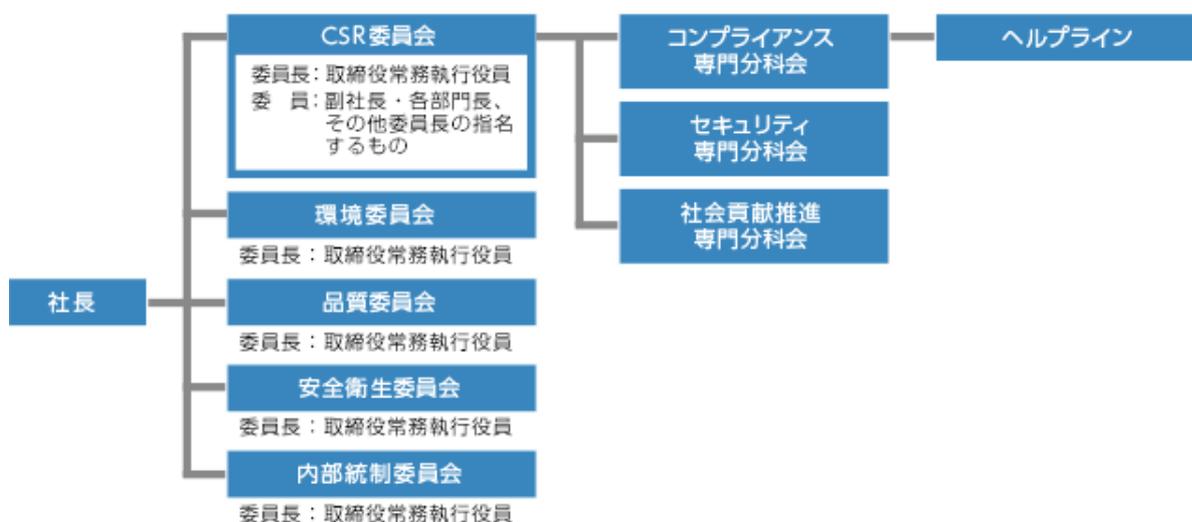
1986年	企業行動理念／経営理念／行動規範制定
1999年	企業行動指針制定
2008年	企業行動指針改訂 企業理念とCSRの観点から、企業行動指針を、企業理念を実践していくための指針と位置付け再構成。社会課題の変化を考慮し、「不正な利益などの取得を目的とする接待・贈答の禁止」や「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」を明記。
2009年	CSR推進項目策定 日本ガイシグループのCSRを、企業理念の実現に向けた活動と位置付け、次の推進項目（マテリアリティ）を設定。 ① より良い社会環境に資する商品の提供 ② 企業情報の開示 ③ コンプライアンスの徹底、リスクマネジメント ④ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保 ⑤ 公正、自由、透明な取引の実践 ⑥ 地球環境の保全 ⑦ 地域社会との協調、社会貢献活動の推進 ⑧ ステークホルダーとのコミュニケーション
2011年	企業行動指針改訂 ISO26000など、社会の要請により的確に responding していくため、企業行動指針をCSR推進項目と完全に一体化。ひとつの理念体系として完成。

CSRマネジメント

CSR推進体制

日本ガイシグループでは、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、CSR活動を推進しています。

CSR委員会では、法令・企業倫理の順守活動について、社長とCSR委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議しているほか、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恐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、委員長が重要と判断したCSR関連事項の審議などの活動を、幅広く行っています。

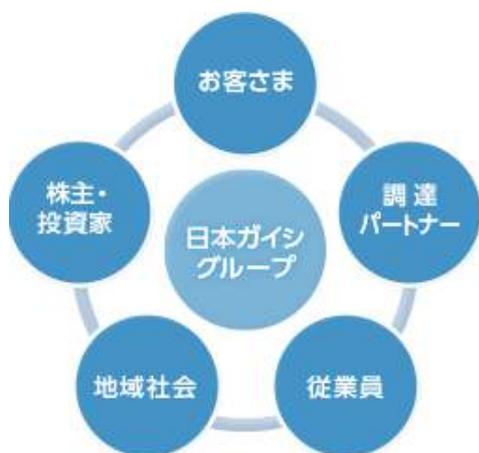


▶ [各委員会の役割・機能について](#)

CSRマネジメント

対象とするステークホルダーと対応方針

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



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。

- ▶ [全社品質方針](#)

取引先との関わり

日本ガイシグループは、「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。

- ▶ [購買基本方針](#)
- ▶ [取引先ヘルプライン](#)
- ▶ [サプライチェーン: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](#)

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。

従業員

日本ガイシグループは、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。

- ▶ [人材育成の基本方針](#)

地域社会

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

CSRマネジメント

人権への取り組み

日本ガイシグループは、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4月の「国連グローバル・コンパクト」への参加を機に、人権擁護に対する啓発活動を積極化し、5月には国連グローバル・コンパクトの概要や、そこで提唱されている人権保護について説明するセミナーを開催したほか、コンプライアンス教育を通じて、人権保護の重要性について啓発しました。

また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが実施する「人権分科会」に参加して人権への取り組みを学ぶとともに、人権をテーマとした研修・教育用資料の作成も進めています。

▶ [コンプライアンス教育](#)

※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」。



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。

▶ [関連ニュース](#)

CSR活動の目標と実績

*評価の基準：○ 目標達成 △ 目標の80%以上を達成 × 目標の達成率は80%未満

より良い社会環境に資する商品の提供



地球環境保全に貢献する製品・サービスの開発、提供

自動車関連製品の市場動向に対応し計画的に生産体制を強化 (日本ガイシグループ)	自動車関連製品の需要拡大に対応し生産体制をグローバルに増強 (日本ガイシグループ)	○	環境貢献製品売上高伸び率2020年度60%以上(2013年度比) ・N A S電池(再生可能エネルギー普及) ・DPF,ハニセラム, Noxセンサー(自動車の排ガス浄化) ・低レベル放射性廃棄物処理装置(日本ガイシグループ)
--	--	---	---

より高品質な製品・サービスの実現

安全・安心を実現する製品・サービスの開発、提供

設計検証と信頼性評価を徹底し、重大な市場クレーム0。製造条件の最適化と標準化で、不良コストを削減(日本ガイシグループ)	<u>重大な市場クレームは9割以上の部門で達成する一方、不良コストは約半数の部門が削減未達となった(日本ガイシグループ)</u>	△	変更点・変化点における検証を徹底し、設計と製造に潜むリスクを排除する(日本ガイシグループ)
---	--	---	---

企業情報の開示



企業情報発信の充実

公平、公正な情報の適時、適切な開示の継続・強化(日本ガイシグループ)	<u>公平、公正な情報の適時、適切な開示の継続(日本ガイシグループ)</u>	○	公平、公正な情報の適時、適切な開示の継続・強化(日本ガイシグループ)
------------------------------------	--	---	------------------------------------

財務報告に係る内部統制のスパイラルアップ

監査指摘を受けた項目の削減と確実な改善(日本ガイシグループ)	<u>監査指摘項目は年度内にすべて改善(日本ガイシグループ)</u>	○	監査指摘を受けた項目の確実な改善(日本ガイシグループ)
前年度までの評価実績が良好なプロセスを対象に評価と監査を効率化(日本ガイシグループ)	<u>前年度までの評価実績が良好なプロセスを対象に評価と監査を効率化(日本ガイシグループ)</u>	○	前年度までの評価実績が良好なプロセスを対象に評価と監査を効率化(日本ガイシグループ)

コンプライアンスの徹底、リスクマネジメント



NGKグループ企業行動指針の徹底、教育の実施

引き続き「NGKグループ企業行動指針」と「行動ガイドライン」を周知・徹底（日本ガイシグループ）	キャリア教育などで周知徹底するとともに、企業行動指針をまとめた啓発用ペーパーを作成し、全従業員に配布（日本ガイシグループ）	○	引き続き「NGKグループ企業行動指針」と「行動ガイドライン」を周知・徹底（日本ガイシグループ）
---	---	---	---

リスクマネジメント体制の強化

全社のリスク対策状況をCSR委員会で定期的にフォロー（日本ガイシグループ）	CSR委員会を3回開催し、リスク対応状況をフォロー（日本ガイシグループ）	○	全社のリスク対策状況をCSR委員会で定期的にフォロー（日本ガイシグループ）
CSAアンケートを実施（日本ガイシ）	日本ガイシの執行役員・常勤監査役を含む1703名を対象とするCSAアンケートを実施（日本ガイシ）	○	国内グループ会社の役員・管理職を対象とするCSAアンケートを実施（日本ガイシグループ）

知的財産の尊重・保護

管理層向け啓発プログラムを実施（日本ガイシ）	社外の専門家を講師に招き、管理層向けの啓発プログラムを実施し、約100名が参加（日本ガイシ）	○	管理層向け啓発プログラムを実施（日本ガイシ）
若手技術者を対象にした対話形式の少人数セミナーを継続実施（日本ガイシ）	対話形式の少人数セミナーを、研究開発部門や事業部門の若手技術者を中心に5回実施。計62名が受講（日本ガイシ） 特許の基礎を学ぶe-ラーニングを実施。136名が受講（日本ガイシ）	○	若手技術者を対象にした対話形式の少人数セミナーを継続実施特許の基礎を学ぶe-ラーニングの実施（日本ガイシ）

情報セキュリティの構築、レベルアップ

2016年1月にサポート終了となるInternet Explorerのバージョンアップ対応をグループ全社で完了（日本ガイシグループ）	セキュリティ対策およびソフトウェア管理の状況について海外グループ会社4社をフォロー。対策不十分のグループ会社は個別指導を実施（日本ガイシグループ）	○	セキュリティ対策の継続フォローとソフトウェアライセンス管理の強化（日本ガイシグループ）
--	---	---	---

独占禁止法・下請法などの取引関連法規の順守

競争法遵守プログラムの浸透の確実な実施（日本ガイシグループ）	全てのグループ会社の「競争法遵守規定」を改定し、国際水準に見合う遵守体制を整備。グローバルコンプライアンス室を設置し、体制を強化（日本ガイシグループ） 海外グループ会社に対する教育を大幅に拡充。26社に対して教育を実施（日本ガイシグループ） 競争法ハンドブックを改定。日本ガイシおよび国内グループ会社へ配布するとともに、事業本部会等で内容を周知（日本ガイシグループ）	○	E-learning 導入による教育拡充（日本ガイシおよび国内グループ会社） 競争法遵守ハンドブック海外版作成（米国、中国用） コンプライアンスカードの改定（日本ガイシおよび国内グループ会社） グループ会社の電子メールアーカイブ開始（国内および米国）
--------------------------------	---	---	--

腐敗防止への取り組み

外国公務員贈賄規制教育の実施 (日本ガイシグループ)	贈賄防止に関する倫理基準を定めた社内規定を制定 (日本ガイシグループ) 海外赴任者研修の一環として外国公務員贈賄規制教育を実施 (日本ガイシグループ) 海外グループ会社で贈賄規制教育を実施 (日本ガイシグループ)	○	外国公務員贈賄防止規定の運用開始 (日本ガイシグループ) 外国公務員贈賄防止に関する教育実施 (日本ガイシグループ)
-------------------------------	--	---	---

輸出入関連法規の順守

輸出入ハンドブックの周知徹底 (日本ガイシ)	社内各部門の実務担当者を対象に、輸出入ハンドブックの趣旨を啓発する教育を17回を実施。約350名が受講 (日本ガイシ)	○	輸出入ハンドブックの周知徹底 (日本ガイシ)
---------------------------	---	---	---------------------------

人間性の尊重、快適な職場環境の確保



安全・快適な職場環境の維持、レベルアップ

事故未然防止のための安全教育に注力 (日本ガイシ)	個別の安全教育、安全意識向上、異常時の行動訓練に取り組み (日本ガイシ)	○	事故未然防止のための安全教育に注力 (日本ガイシ)
5S職場認定を維持する活動を全社で継続展開 (日本ガイシ)	全社で展開し、優秀事例を水平展開 (日本ガイシ)	○	5S職場認定を維持する活動を全社で継続展開 (日本ガイシ)
長時間労働者の健康管理を継続実施 (日本ガイシ)	継続実施。226人が受診 (日本ガイシ)	○	長時間労働者の健康管理を継続実施 (日本ガイシ)

グループとしての人材開発、人材育成

人材に応じた有効性の高い教育の企画 (日本ガイシ)	約120種のプログラムで機能的な教育を推進 (日本ガイシ)	○	人材に応じた有効性の高い教育の企画 (日本ガイシ)
「現場力の強化」を図る研修を計画的に進行 (日本ガイシグループ)	社内インストラクターが現場力強化研修の講師を務め、自身の経験を生かした指導を実践 (日本ガイシグループ)	○	「現場力の強化」を図る研修を計画的に進行 (日本ガイシグループ)
語学研修を継続実施 (目標=新入社員の8割がTOEIC600点以上) (日本ガイシ)	新入社員の8割以上がTOEIC600点以上を達成 (日本ガイシ)	○	語学研修を継続実施 (目標=新入社員の8割がTOEIC600点以上) (日本ガイシ)

多様な人材活用の実現

法定雇用率2.0%以上を維持 (日本ガイシ)	障害者雇用率2.18%を達成 (日本ガイシ)	○	法定雇用率2.0%以上を維持 (日本ガイシ)
「総合職転換制度」の利用促進を継続実施 新卒女性採用比率の拡大 (日本)	10名が総合職に転換 大卒新卒採用に占める女性比率40.3% (昨年度23.7%) (日本)	○	女性社員のキャリア意識を高めるとともに潜在能力を引き出す 新卒女性採用比率の拡大と配属

ガイシ)	<u>ガイシ)</u>		先の多様化 (日本ガイシ)
------	-------------	--	------------------

職場と家庭、子育ての両立支援

労働組合とともに長時間労働是正を推進 (日本ガイシ)	<u>労働組合とともに時間外労働が増加する原因と対応策を検討・実施した結果、3年連続年6日以上の休暇取得率99%、平均取得日数5年以上連続10日以上を達成、取得率5年以上連続6割超を達成 (日本ガイシ)</u>	○	労働組合とともに長時間労働是正を推進 (日本ガイシ)
子育て支援策の拡充と利用拡大 (日本ガイシ)	<u>育児休職制度を39人が利用 (女性29人男性10人)。また、育児期間中の短時間勤務制度は53人が利用 (日本ガイシ)</u>	○	子育て支援策の拡充と利用拡大 (日本ガイシ)

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



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

新規取引先、重要取引先を重点に評価(全取引先社数の約1割)を実施 (日本ガイシ)	<u>新規の取引先13社と既存の取引先90社の計103社(全取引先社数の約1割)を訪問、評価 (日本ガイシ)</u>	○	新規取引先、重要取引先を重点に評価(全取引先社数の約1割)を実施 (日本ガイシ)
各調達先との取引関係の中で、個別にBCP対応を協議 (日本ガイシ)	<u>各調達先との取引関係の中で、個別にBCP対応を実施 (日本ガイシ)</u>	○	各調達先との取引関係の中で、個別にBCP対応を協議 (日本ガイシ)

CSR調達の推進

取引先に対して、再度、理解・同意を求め、活動の継続性を維持 (日本ガイシグループ)	<u>取引先から同意書を入手 (日本ガイシグループ)</u>	○	取引先に対して、再度、理解・同意を求め、活動の継続性を維持 (日本ガイシグループ)
---	--------------------------------	---	---

地球環境の保全



地球温暖化防止

CO2排出量の抑制 <国内> CO2排出量:1990年度比10%削減 (19.0万トン以下) 売上高原単位:2010年度比20%削減 <海外> 売上高原単位:2010年度比5%削減 (日本ガイシグループ)	<u><国内> CO2排出量:1990年度比9.3%削減 (19.1万トン) 売上高原単位:2010年度比27%削減 <海外> 売上高原単位:2010年度比34%削減 (日本ガイシグループ)</u>	国内 △ 海外 ○	売上高原単位:2013年度比9%削減 (日本ガイシグループ)
--	---	--------------------	--------------------------------

環境に優しい生産プロセスの導入

海外拠点への革新プロセス技術の展開を推進（日本ガイシグループ）	日本ガイシで開発し海外拠点に設置した革新プロセスが量産体制に移行（日本ガイシグループ）	○	海外の新工場の稼働開始や、最新設備の増設・増産など、革新プロセスによる生産を増強（日本ガイシグループ）
国内・海外のグループ会社の汎用設備の省エネ診断と対策を推進（日本ガイシグループ）	グループ会社での自主的な省エネ対策推進に向け、省エネガイドラインと事例集を制作し、国内/海外グループ各社に配布（日本ガイシグループ）	○	

資源循環の推進

排出物発生量の抑制 ＜国内＞ 売上高原単位:2010年度比10%削減 ＜海外＞ 売上高原単位:2010年度比5%削減 （日本ガイシグループ）	＜国内＞ 売上高原単位：2010年度比19%削減 ＜海外＞ 売上高原単位：2010年度比40%削減 （日本ガイシグループ）	○	売上高原単位：2013年度比13%削減（日本ガイシグループ）
各国の実情に合わせた再資源化の推進と管理の定着（日本ガイシグループ）	＜国内＞ 再資源化率99%以上を維持 ＜海外＞ 各拠点での分別管理が定着、適正範囲の再資源化率を設定 （日本ガイシグループ）	○	国内の再資源化率99%以上を維持・継続（日本ガイシグループ）

グローバル環境管理の強化

海外グループ会社に注力し、課題を特定するとともに必要に応じて対応を検討（日本ガイシグループ）	海外グループ会社においてリスク管理強化が必要な拠点を特定し、課題を明確化（日本ガイシグループ）	○	リスク管理が必要な拠点への支援、および規制値管理について従来の点から傾向管理へシフト（日本ガイシグループ）
--	---	---	---

地域社会との協調、社会貢献活動の推進



留学生への奨学、生活支援

留学生支援事業を継続（日本ガイシ）	4カ国32人に宿舎を提供、12カ国20人に奨学金を支給（日本ガイシ）	○	留学生支援事業を継続（日本ガイシ）
留学生が講師役を務める語学講座や異文化交流会を継続実施（日本ガイシ）	中国語の語学講座を20回、インド、カナダ、スウェーデン、トルコ、フランス、ベトナム、マレーシア、中国、韓国の留学生との異文化交流会を10回開催（日本ガイシ）	○	留学生が講師役を務める語学講座や異文化交流会を継続実施（日本ガイシ）
支援終了後も情報発信を継続（日本ガイシ）	OB・OGを含む支援留学生約300人に年賀状を送付。また支援終了時に「NGKインターナ	○	支援終了後も情報発信を継続（日本ガイシ）

	「シヨナルフレンドシップクラブ」のメンバーズカードを発行（日本ガイシ）		
--	---	--	--

地域社会・労組・NPOなどと協調した社会貢献活動

グループ各社の活動状況を把握し、各社の次の活動につながるような情報発信を継続（日本ガイシグループ）	グループ各社の通信員から70件の社会貢献活動報告があり、一部を弊社Webサイトに掲載するなど、情報の共有化を実施（日本ガイシグループ）	○	グループ各社の活動状況を把握し、各社の次の活動につながるような情報発信を継続（日本ガイシグループ）
---	---	---	---

従業員のボランティア活動に対する支援

従業員が気軽にボランティア活動ができる環境を継続整備（日本ガイシ）	サイエンスボランティア、TABLE FOR TWO活動、マラソンボランティア、NGKエコポイント制度、森づくりボランティアなど、従業員が参加スタイルを選べるボランティアメニューを継続して提供（日本ガイシ）	○	従業員が気軽にボランティア活動ができる環境を継続整備（日本ガイシ）
-----------------------------------	--	---	-----------------------------------

ステークホルダーとのコミュニケーション



お客さま・調達パートナーとのコミュニケーション活動

主要取引先への業績説明会を継続開催（日本ガイシ）	主要取引先131社への業績説明会を開催（日本ガイシ）	○	主要取引先への業績説明会を継続開催（日本ガイシ）
取引先ヘルプラインを継続し運用（日本ガイシ）	取引先ヘルプラインを継続実施（日本ガイシ）	○	取引先ヘルプラインを継続し運用（日本ガイシ）
新規取引先、重要取引先を重点に評価(全取引先社数の約1割)を実施（日本ガイシ）	新規の取引先13社と既存の取引先90社の計103社(全取引先社数の約1割)を訪問、評価（日本ガイシ）	○	新規取引先、重要取引先を重点に評価(全取引先社数の約1割)を実施（日本ガイシ）

工場見学・オープンハウスなどを通じた地域社会との交流

地域社会との交流を継続実施（日本ガイシ）	3事業所で6回の工場見学を通じて地域の方々と交流（日本ガイシ）	○	地域社会との交流を継続実施（日本ガイシ）
社外ステークホルダーとのコミュニケーション強化（日本ガイシ）	地域行政の方々を中心に意見交換（日本ガイシ）	△	社外ステークホルダーとのコミュニケーション強化（日本ガイシ）

CSRトークライブ（CSR実践に向けた従業員各層との対話）

日本ガイシおよび国内グループ会社従業員との双方向コミュニケーションイベントの継続開催（日本ガイシ・国内グループ各社）	「CSRトークライブ」を国内8会場で10回実施。388人が参加。（日本ガイシ・国内グループ各社）	○	日本ガイシおよび国内グループ会社従業員との双方向コミュニケーションイベントの継続開催（日本ガイシ・国内グループ各社）
--	--	---	--

<p>「CSR-Web」の内容充実と従業員教育への利用（日本ガイシ・国内グループ各社）</p>	<p>リアルタイムの情報発信の定着 社員教育への利用開始（日本ガイシ・国内グループ各社）</p>	<p>○</p>	<p>「CSR-Web」の内容充実と従業員教育への利用（日本ガイシ・国内グループ各社）</p>
---	--	----------	---

より高品質な製品・サービスの実現

基本的な考え方

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

品質方針

品質を大切にし、お客さまと世の中に信頼され役立つ製品とサービスを提供する

2016年度 品質目標

変更点・変化点における検証を徹底し、設計と製造に潜むリスクを排除する

2016年度の取り組み

2015年度の品質目標は「設計検証と信頼性評価を徹底し、重大な市場クレーム0。製造条件の最適化と標準化で、不良コストを削減」でした。

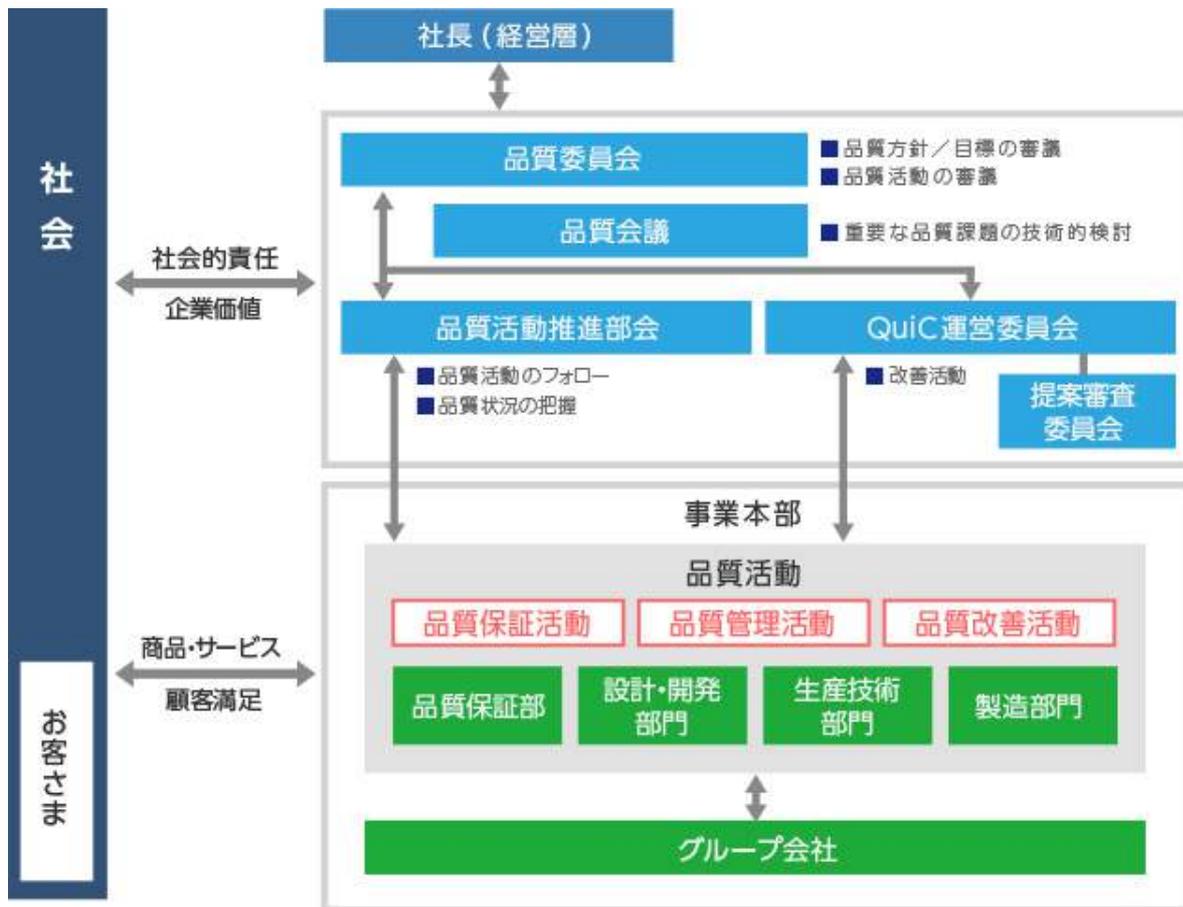
残念ながら2015年度では達成に至らなかったため、この数値目標を2016年度も継続すると共に、2015年度に発生した不具合の反省を踏まえた新たな品質目標を掲げ、取り組みを進めています。

より高品質な製品・サービスの実現

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全社体制と、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。全社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。ISO9001認証またはTS16949認証を取得し、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。

品質活動体系



品質マネジメントシステムの取得状況（2016年3月期）

日本ガイシグループの品質マネジメントシステム（ISO9001もしくはTS16949）の認証取得数は34。国内外の生産拠点を100%カバーしています。

より高品質な製品・サービスの実現

全社を挙げて品質リスクの排除を強化

日本ガイシグループの「品質活動ルール」

日本ガイシグループでは、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の活動を進めています。

4つの「品質活動ルール」

- **品質確認のルール：**
開発から生産立ち上げまでの節目や、製造工程の変更時に守るべき6つの品質を確認し、継承する。
- **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、全社的措施を検討する。

ルールの定着から、より一層の有効性向上へ

2012～2014年度にかけて、主要な製品系列の設計から生技や製造の各部門において、品質活動ルールの定着と有効性の状況を調査し、さらに部門の品質活動がより良くなるように議論を重ねました。

その結果を受け、2015年度は品質活動ルールの「拡大と深化」を目指した活動に取り組みました。拡大とは、品質目標の全グループ会社への確実な展開です。各社の目標設定値（クレーム数と製造不良コスト）と、注力活動を半期ごとに確認しました。また、深化の面では、重要な2つの製品に特化して、品質統括部のメンバーが製品開発部門のメンバーと一緒に、製品実現のための設計課題の整理や市場での壊れ方の洗い出し、不具合の真の原因分析を行い、品質リスク排除の活動レベル向上を図りました。

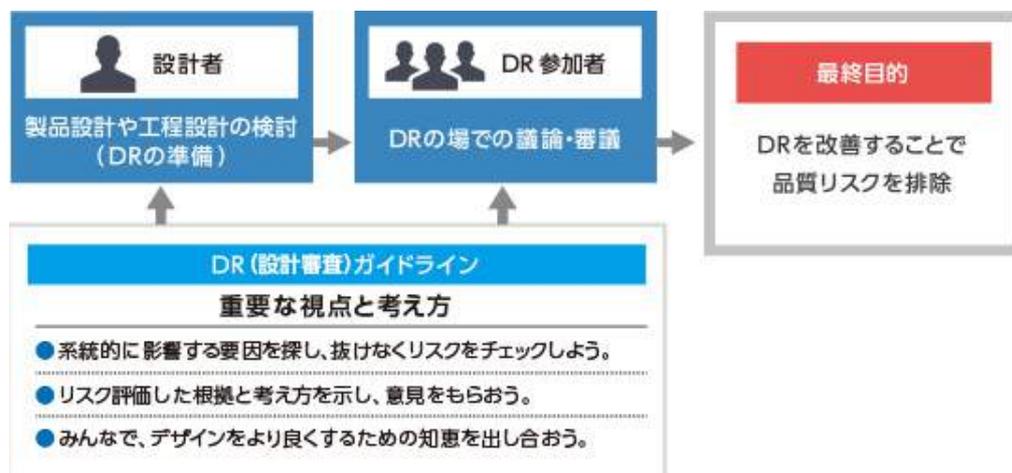
しかし、2015年度も製品の設計変更、設備や人の入れ替わりといった変化に起因した不具合が発生したため、2016年度は変更点・変化点における検証の徹底をさらに強化していきます。

DR機能強化の活動

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

各DRの議論をより活性化し品質リスク排除を徹底できるよう「DRガイドライン」を作成し、教育やDRごとの振り返りなどにより普及に努めることで、DRの有効性向上を推進しています。また、各部門のレベル変化の見える化による改善促進のための「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。



東京エレクトロン株式会社からエクセレント・パートナー・アワードを受賞

日本ガイシは、半導体製造装置の国内トップメーカーである東京エレクトロン株式会社から2015年度エクセレント・パートナー・アワードを受賞しました。これは、当社が高品質な半導体製造装置用セラミックスを数多く開発し、お客さまの事業発展に貢献したことが高く評価されたものです。当社は今後も技術・製造・営業・品質保証部門が一体となって生産体制増強を確実に進めるとともに、高品質な製品を安定して納品することで、お客さまの事業発展に貢献していきます。



表彰式で東京エレクトロンの河合利樹代表取締役社長兼CEO（右）、東哲郎取締役相談役（左）と記念撮影するエレクトロニクス事業本部長の石川修平取締役常務執行役員（中央）

より高品質な製品・サービスの実現

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TS16949認証を取得しています。また全社の品質活動により、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、日本ガイシグループ全体の品質状況がタイムリーに把握されています。全社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。

海外工場でNGKグループの品質活動説明会を実施

2015年9月、NGK唐山電瓷有限公司（中国）の管理層に対し、NGKグループの品質状況および、品質活動の体制とルールの説明会を実施しました。

市場クレームの防止と製造不良の低減に向けて取り組むべき課題を議論し、NGKグループの一員として目指す姿の理解を深めました。

より高品質な製品・サービスの実現

全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」

日本ガイシグループでは、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による改善活動と提案活動から成り、優れた改善事例はグループ全社で共有しています。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。

2015年度の全社大会では、海外2工場を含めた14事例の活動発表が行われ、文部科学省創意工夫功労者賞受賞事例1件、営業と製造管理、グループ会社が協力して改善に取り組んだ事例1件などが発表されました。社長・役員も含め約400名が聴講しました。

2015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37,000件



CLOSE UP! クローズアップ

海外工場の実態を知り改善活動を加速

2015年10月、普段見ることができない海外工場の実態を体験するため、2014年度のQuiC活動に関する提案優秀者4名と2015年度全社大会で最優秀賞を受賞したサークルの代表者2名を、米国のセラミックスUSAに派遣し、研修を行いました。

海外工場を実際に見て、駐在従業員や現地作業者と意見交換することで、日本のマザー工場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ACUの駐在従業員、現地作業者にとっても改善を意識し、向上心を持たせることで、改善活動を加速することを目的としています。



より高品質な製品・サービスの実現

品質教育の強化

日本ガイシグループの品質教育は従来、製造現場での改善手法とその進め方、管理手法を中心に実施してきました。近年の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る、製品系列や部門ごとの品質へのニーズの違いへ対応するために、担当者が実務テーマを持ち寄って行う、実践教育を強化しています。

2015年度に強化した主な実践教育

教育名	開催日数と参加人数	目的
品質基礎Ⅱ (人事部主催)	63日 入社3年目の技術系従業員全員 40名	品質工学手法による問題解決法の実践、 習得
未然防止実践研修	座学と系列別課題検討会：5日 延べ60名	リスクに気づきやすくなるための考え方 と具体的な手順の理解
	開発案件のリスク検討会：8日 延べ30名	開発案件のリスクの洗い出しや、自部門 の仕組みの見直し
失敗学・創造学	3日 延べ90名	過去の失敗に学ぶための分析力と展開力 の向上

自主保全士試験に51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51人が、2015年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。



より高品質な製品・サービスの実現

お客様の声を経営に活かす体制

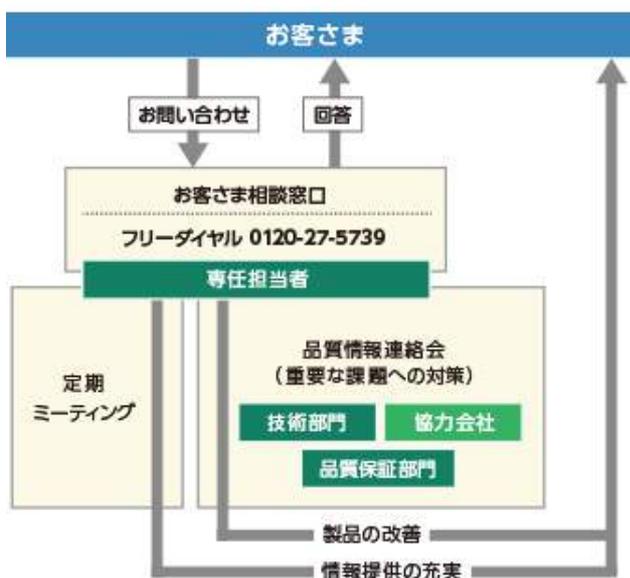
日本ガイシは、産業用セラミックスのトップメーカーとして培ってきた技術を活かし、家庭用浄水器C1（シー・ワン）を製造・販売しており、お客様の「声」に応える仕組みづくりを推進しています。

お客様相談窓口の設置

社内にC1専用の「お客様相談窓口」を設置し、広くお客様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。

2015年度も全国の百貨店などで店頭販売や、各種イベントで試飲会を実施するなどして、浄水器の魅力を伝えながら、お客様と活発にコミュニケーションを図りました。

また、日本ガイシのホームページからもお問い合わせにお答えしています。



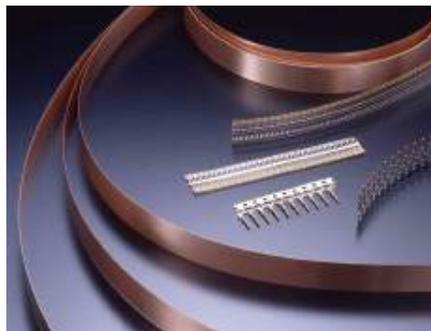
お客様カード

C1を購入されたお客様から送っていただく「お客様カード」でも、さまざまな声にお応えしています。このカードは主にアンケート形式になっており、購入理由や購入店舗、お客様の住所・氏名・年齢を記入していただきます。送っていただいた情報はお客様リストに登録され、カートリッジ交換時期の案内などに利用しています。

サービスの現地化

～中国の事業所にラボと倉庫を開設～

恩基客（中国）投資有限公司は2015年7月、お客さまから持ち込まれる試作品の評価に迅速に対応するために、深圳（しんせん）事務所にベリリウム銅合金の材料解析室を新設しました。従来は日本で対応していたため数カ月かかることもありましたが、わずか数日で不具合の原因究明や解決方法の提案ができるようになりました。ベリリウム銅合金の技術・営業担当は、中国全土に点在する千社を超えるお客さまを年1回は必ず訪問し、全ての技術支援や開発支援などに当たっています。



超高压変電所を訪問

～お客さまの声を聴き、期待を超えるものづくりを～

自身が設計や製造、販売に携わる製品がどのように使われているのか、自分の目で見て、お客さまの声を直接聞きたい。お客さま視点を第一に事業風土の変革に取り組んでいる電力事業本部の従業員が、中部電力株式会社の協力で超高压変電所「北豊田変電所」を訪問しました。



お客さまの声

創業当初からお世話になっています。

日頃から、巡視や点検によって設備トラブルを未然に防ぎ、高品質な電気を絶えず・確実に送り届けられるよう全力を尽くしています。北豊田変電所で使われているガイシ類のほとんどが日本ガイシ製です。日本ガイシの高度な技術力により製造されるガイシへの信頼は非常に高く、私たちの電力の安定供給を支えてくれています。

中部電力株式会社 名古屋支店
中電力センター変電課
青山真志さま



株主・投資家とのコミュニケーション

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・広報室・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、経営トップが関与して決算説明会（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。

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

経営の透明性を高め、日本ガイシグループに対する社会の信頼を得るために、経営情報、財務情報、商品・サービスに関する情報など、広く社会が求める情報を正確かつタイムリーに発信します。

行動ガイドライン

社会が必要とする情報は、法令や規則、社内ルールに従い、速やかに開示します。

正確な財務情報を開示するために、財務報告に係る内部統制の仕組みを確立し、適切に運用します。

商品・サービスに対するお客さまのお尋ねには誠意を尽くし、正確、かつ適切な内容・方法で応えます。

▶ [NGKグループ企業行動指針](#)

株主・投資家とのコミュニケーション

株主重視の経営

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、総会会場付近の製品の常設展示ブースに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、招集通知を総会前日の3週間前に発送するとともに、インターネットでの発送前日開示を2015年度より開始しました。また、東京証券取引所のプラットフォーム参加により、議決権電子行使を可能にしています。

また、株主総会会場では会社紹介ブースを設営し、株主への会社説明を行いました。

株主総会の招集通知、議決権行使結果、決議通知は下記よりご覧いただけます。

[株主総会関連情報](#)

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。今後もこれらの取り組みを継続・拡大していくことで、投資家の皆さまとのコミュニケーションをさらに充実させていきます。

2015年度の活動状況	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 IR情報	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。

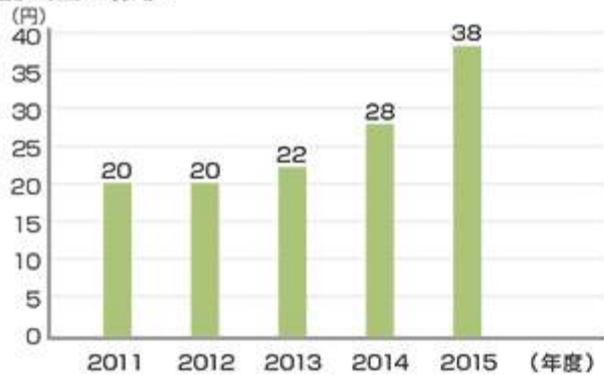
株主還元策

日本ガイシは、株主・投資家とのコミュニケーションを踏まえ、持続的な企業価値の向上に資する観点から資本政策を展開しています。

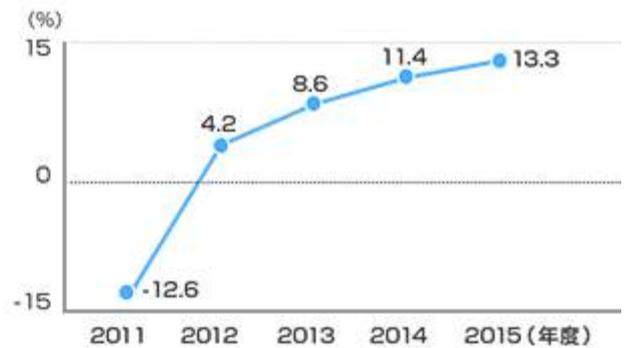
資本コストを上回る収益性確保と財務健全性を両立させると共に、中長期の観点から積極的な株主還元に努めます。併せて、ROE、配当性向及び株主資本配当率等を重要な指標として、利益率、資本回転率、財務レバレッジを健全な水準に維持することを目指します。

2015年度は自動車関連製品や半導体製造装置用セラミックス製品の需要が順調に推移したことにより、過去最高の売上高・利益を計上しました。その結果、ROEは前期比1.9ポイントアップの13.3%と改善しました。なお、こうした業績を勘案し、年間配当金は1株当たり10円増配の38円、連結配当性向は23.3%となりました。

配当金の推移



自己資本当期純利益率 (ROE)

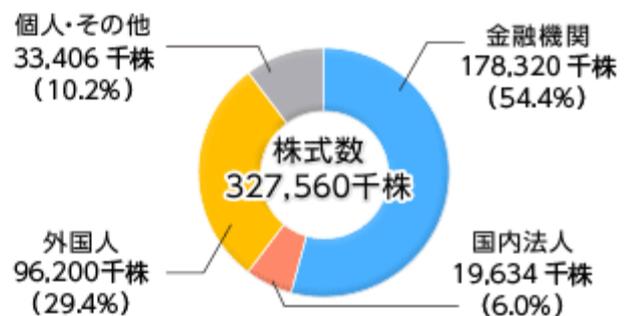
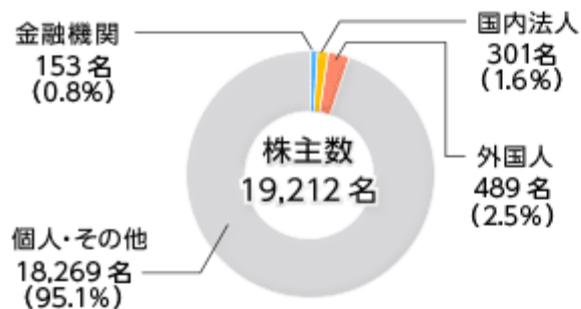


株主情報

株式の情報 (2016年3月31日現在)

会社が発行する株式の総数	735,030,000株
発行済み株式総数	327,560,196株
株主数	19,212名

株主構成 (2016年3月31日現在)



大株主の状況

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）	38,445	11.77
第一生命保険株式会社	21,457	6.57
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	21,343	6.53
明治安田生命保険相互会社	18,695	5.72
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー	11,402	3.49
株式会社三菱東京UFJ銀行	10,292	3.15
ザ バンク オブ ニューヨーク ノントリーティー ジャスティック アカウント	5,451	1.66
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	4,387	1.34
日本生命保険相互会社	4,313	1.32
全国共済農業協同組合連合会	4,309	1.31

※上記持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数（981,389株）を控除した株数を基準として算出し、小数点第3以下を切り捨てとしております。

[関連情報・株価情報](#)

コンプライアンスの徹底

NGKグループ企業行動指針

日本ガイシグループでは、「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」という企業理念を実現していくために守るべきことを「NGKグループ企業行動指針」として定め、その周知・徹底に取り組んでいます。

企業行動指針と行動ガイドラインの周知徹底

「NGKグループ企業行動指針」と、個々に取り組むべき「行動ガイドライン」の周知徹底に取り組んでいます。2015年度は、この取り組みをよりわかりやすいものに変更しました。

啓発用冊子や企業行動指針をまとめた啓発用ペーパー、常時携帯できる「コンプライアンスカード」を作成し、日本ガイシと国内グループ会社の製造契約社員や派遣社員を含む全従業員に配布しています。

また、日本ガイシの従業員に対しては新入社員研修で企業行動指針と行動ガイドラインの理解を徹底させているほか、昇格者研修にも企業行動指針の説明を盛り込みました。

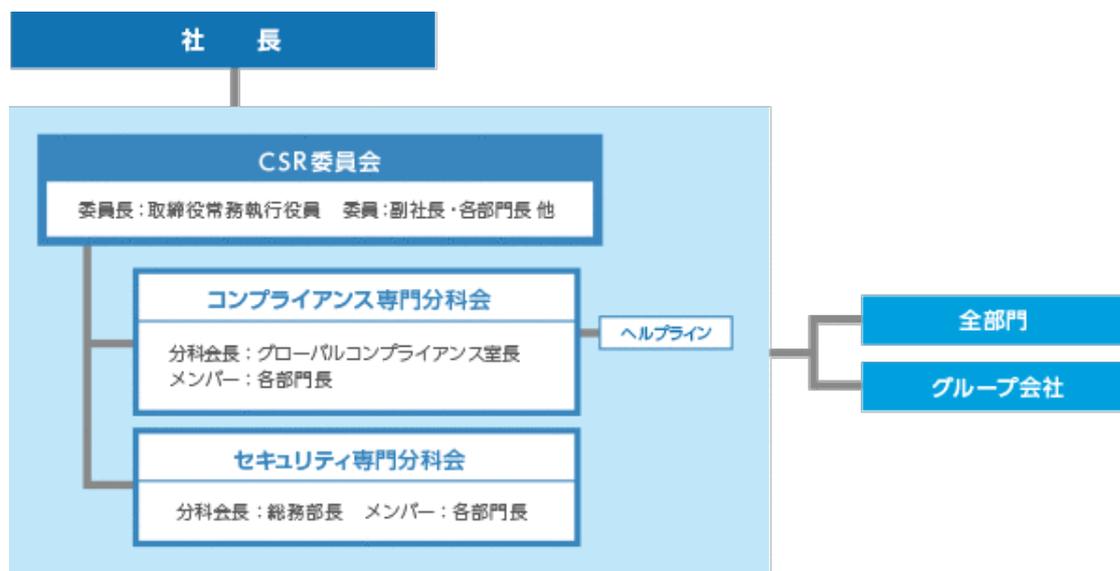
日本ガイシグループで開催しているCSRトークライブでも、企業行動指針と行動ガイドラインの目的と意義を説明しています。海外グループ会社では、企業行動指針の趣旨を踏まえ、各社や国・地域の特性に応じた規則を制定しています。

- ▶ [企業理念・企業行動指針](#)
- ▶ [CSRトークライブ](#)

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス推進体制

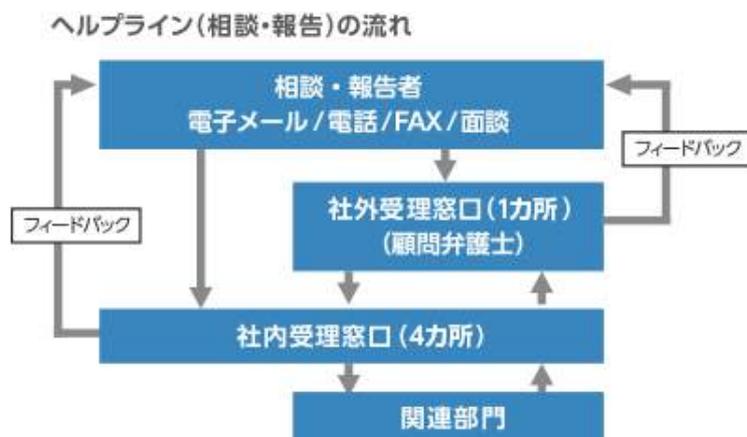
法令・企業倫理順守をグループ内に徹底するため、CSR委員会の傘下にコンプライアンス専門分科会を設けています。また、会社に重大な影響を及ぼす恐れがあると判断される事件・事故への対応などのためにセキュリティ専門分科会を設けています。



内部通報制度

「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。

また、ほかに当社の役員等が関与する不正・法令違反、並びに、競争法および海外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。



コンプライアンスの徹底

コンプライアンス教育の推進

CSR推進室、グローバルコンプライアンス室、法務部が中心となり、役員と従業員に対するコンプライアンス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。2015年度は、競争法、外国公務員贈賄規制に関する教育を拡充するとともに、教育対象者を拡大しました。具体的には、新入社員や昇格者などに対して行う競争法教育、新任管理職や昇格者などに対して行う外国公務員贈賄規制に関する教育を新規に開始しました。

2015年度に実施したコンプライアンス教育

教育の名称	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	2回
	昇格・転換者、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	2回
	新任係長	コンプライアンス、競争法、外国公務員贈賄規制、安全保障輸出管理	1回
	新任管理職	コンプライアンス、競争法、外国公務員贈賄規制、安全保障輸出管理	1回
	管理職2級昇格者	コンプライアンス、競争法、外国公務員贈賄規制、安全保障輸出管理	1回
海外赴任者研修 (グローバル研修)	海外赴任予定者	競争法、外国公務員贈賄規制、安全保障輸出管理	1回
法令/コンプライアンス連絡会	管理職ほか内容に応じた対象者	<p>2015年5月20日(水) 国連グローバル・コンパクトについて 講師：八尋英昭氏(GC-JN事務局長) 295名</p> <p>2015年7月22日(水)、27日(月) 下請法遵守の徹底 講師：GC室 400名(うち、27日は研開本60名)</p> <p>2015年9月30日(水) インサイダー取引規制の最新動向 講師：法務部 328名</p> <p>2015年11月19日(木) 会社の秘密情報の保護について 講師：鮎澤多俊弁護士 400名</p> <p>2016年1月19日(火) 当社の新たなガバナンス体制について 講師：経企室 433名</p> <p>2016年3月28日(月) 海外腐敗行為防止規制について 講師：JR貨物 常勤監査役 宗永健作氏 333名</p>	6回
新任役員向け競争法研修	新任の取締役、執行役員	米国競争法について	2回
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、全管理職、営業職	競争法及び贈収賄防止について～世界的動向を踏まえ、中国の規制に焦点を当てて	9回(内2回は講演、7回はDVDによる講演を各地区で開催)
海外グループ会社競争法研修	海外グループ会社の営業職、管理職、日本ガイシからの出向者	弁護士による講演会：北米10社、韓国1社、中国4社 オリジナルDVD視聴：7社 紙資料による教育：4社 (合計26社)	

海外グループ会社 外国公務員贈賄規制研修	海外グループ会社の役員、管理職、営業職、日本ガイシからの出向者	弁護士による講演会：北米10社、韓国1社 オリジナルDVD視聴：7社 (合計18社)	
国内グループ会社 を対象にした教育	国内グループ全社の役員、従業員	<ul style="list-style-type: none"> NGKエレクトロデバイスでの役員、従業員を対象にしたセミナー 全ての国内グループ会社へDVDを配布し、教育対象者が視聴 	1回 適時
社内講師による競争法研修	内容に応じた対象者	部門からの依頼による教育。 法令概要と競争法順守のための具体的規定、行動の説明	14回
その他教育	購買責任者・担当者	下請法の説明会	2回(グループ会社 1回、日本ガイシ 1回)

CLOSE UP! クローズアップ

国連グローバル・コンパクトについてセミナーを開催

日本ガイシでは2015年5月、本館1階ホールで「法令/コンプライアンス連絡会」を開催。当社が4月2日付けで署名登録した国連グローバル・コンパクトについて、その概要や署名企業に求められる人種・環境・労働・腐敗防止に関する取り組みなどを紹介しました。



講師として招いたグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークの八尋英昭事務局長（当時）



従業員約300人が出席し、グローバル企業として果たすべき社会的責任について学んだ

コンプライアンスの徹底

腐敗防止体制

日本ガイシグループでは、公正で透明な取引を実践するために、腐敗防止に取り組んでいます。2015年度は、贈賄防止に関する法令を順守し、業務遂行に当たって守るべき倫理規準を定めた社内規定を制定しました。

贈賄規制教育の実施

2015年度は、海外赴任者研修の一環として外国公務員への贈賄規制の教育を実施しました。また、海外グループ会社でも贈賄規制についての教育を行っており、弁護士による講演会や独自に制作したDVDによる研修を実施しました。

2016年度は、外国公務員贈賄防止規定の運用を開始するとともに、引き続き贈賄規制の教育を実施していきます。

[競争法など取引関連法規の順守](#)

コンプライアンスの徹底

競争法など取引関連法規の順守

日本ガイシグループでは、競争法（独占禁止法）や下請法などの取引関連法規の順守・徹底に取り組んでいます。「NGKグループ企業行動指針」の「行動ガイドライン」に独占禁止法の順守を定める一方、国際的水準に見合う「競争法遵守規定」を日本ガイシグループとして整備して国内外で従業員教育の強化に取り組み、法規順守を徹底することで、不公正な行為・取引の排除と、取引先と対等で公正な取引関係の構築・維持に取り組んでいます。

2015年度は担当部署を法務部からグローバルコンプライアンス室に変更し、海外グループ会社に対する教育を大幅に拡充しました。

▶ [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](#)

日本ガイシグループにおける競争法に関するコンプライアンス強化策

実施年度	規定整備	社内体制の構築	教育
1997年度	<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 ※1 		
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法ハンドブック」作成・配布 ※2 「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 ※3 「会合等事前届出、参加報告データベース」運用開始 「電子メールモニタリング」開始 北米販社「競争法遵守規定」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築（社長から独立） 「競争法全社統括責任者」設置 ヘルプラインの強化 	<ul style="list-style-type: none"> 日米弁護士による新任役員向け競争法、会社法教育実施（以降、毎年開催） 海外グループ会社で競争法教育実施（各国法令に対応）
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> 全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」を改訂し、日本ガイシグループとして、国際水準に見合う順守体制を整備 「競争法遵守ハンドブック」を改訂 第三者による順守状況の確認 ※4 	<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 	<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

日本ガイシグループは、競争法の順守体制を強化するため、下記の取り組みを実施してきました。

2011年度	役員・従業員の順守義務や管理体制、守るべき事項・禁止している事項などについて明記した社規「競争法遵守規定」を制定 ※1
2012年度	競争法を順守するためのガイドライン「競争法ハンドブック」を作成、日本ガイシの全役員と従業員（全基幹職と業務が競争法と関わりのある部門の一般職）に配布 ※2
2014年度	「競争法遵守規定」を改定。取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築し、「競争法遵守プログラム」の運用・管理・検証などが実効的に行われる仕組みを導入 ※3
2015年度	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 ※4

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、規定およびハンドブックの説明会を実施しています。海外グループ会社では、競争法に通じた弁護士を招いての教育やオリジナルDVDを用いた研修を実施しています。2016年度は、E-learning等による教育の拡充、第三者機関による「競争法遵守プログラム」の運用状況の確認などを行います。

グローバルコンプライアンス室の設置

グローバル規模で有効かつ実効性のあるコンプライアンス体制の基礎を、日本ガイシグループ全体に構築するために2015年6月にグローバルコンプライアンス室を設置しました。

ミッション

- コンプライアンスを日本ガイシ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

2015年度の取り組み

2015年度は国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」を改定し、日本ガイシグループとして国際水準に見合う順守体制を整備し、「競争法遵守プログラム」を各社へ展開しました。また、外国公務員への贈賄防止に関する社内規定を策定しました。海外グループ会社に関する日本ガイシにおけるコンプライアンス体制の確認と各本社部門の取り組み状況を調査しました。2016年度は海外グループ各社のコンプライアンスに関する調査を行い、各社の体制強化と運営を支援していきます。

2015年度の競争法に関する研修実績

	実施回数	内容
役員向けの競争法研修	1回	競争法と贈収賄防止について
新任役員向けの競争法研修	2回	競争法について
外部講師による講演会	1回 ※1	競争法と贈収賄防止について
海外グループ会社対象の教育	18回 ※2	競争法の内容や執行状況と競争法順守のための実務上の注意点
社内講師による競争法研修	14回	競争法の基礎知識と順守のための実務上の注意点

※1 他にDVDによる講演を各地区で延べ7回実施

※2 26社が受講



従業員向け研修



役員向け研修



2016年2月に「競争法遵守ハンドブック」を改訂し、役員・従業員が実施すべきことを分かりやすくまとめ、日本ガイシの全役員と従業員に配布

コンプライアンスの徹底

輸出入関連法規の順守

日本ガイシでは、コンプライアンス徹底の一環として、輸出入関連法規の順守・徹底に取り組んでいます。「NGKグループ企業行動指針」の「行動ガイドライン」に安全保障輸出管理関連法規の順守を定め、社内規定や輸出入ハンドブックに基づき管理・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

「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、許可の可否を審査し、その記録を安全保障輸出管理データベースに蓄積しています。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、輸出管理を実施しています。

2015年5月より輸出貨物管理台帳の運用を開始しました。輸入については2014年度同様、自主点検を実施しています。さらに、NACCSデータ（税関輸出入データ）を活用し、輸出入貨物管理台帳の網羅性の検証も開始しました。

国内グループ会社に対しては、通関管理状況についてのアンケート調査を実施しています。2016年度には、輸出・輸入ともに自主点検を実施する予定です。

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順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。

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、2015年度は合計17回行い、約350名が参加しました。



コンプライアンスの徹底

個人情報保護方針と体制

日本ガイシグループは、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・取り扱いに努めています。

2015年度より、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。

- ▶ [個人情報保護について](#)
- ▶ [特定個人情報等の基本方針](#)

コンプライアンスの徹底

情報セキュリティ方針と体制

日本ガイシグループでは、「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従業員が毎年グループ会社を数社訪問し、現地でITセキュリティ対策の実施状況のチェック・指導を行っています。2015年度は、海外グループ会社4社を訪問しました。

▶ [NGKグループ情報セキュリティ基本方針](#)

NGKグループITセキュリティ基準を策定

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

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

情報セキュリティ教育

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

- 新入社員向け教育
- 主任、基幹職への昇格者向け教育
- 全従業員を対象としたeラーニング

コンプライアンスの徹底

法令などの違反状況

2015年度は、過去の法令違反1件について公表いたしました。

- ▶ [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

基本的な考え方

日本ガイシグループでは、「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」という企業理念の実現に向けて取り組む基本姿勢を「NGKグループ企業行動指針」として社内外に宣言しています。その中で、リスクマネジメントの実践を通じて、会社の資産や信用、第三者の権利を守ることを明記し、周知・徹底に取り組んでいます。

▶ [企業理念・企業行動指針](#)

リスク分析と対応

日本ガイシグループでは、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、戦略会議や経営会議などにおける予算・計画の審議や実施決済の過程で総合的に検討・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

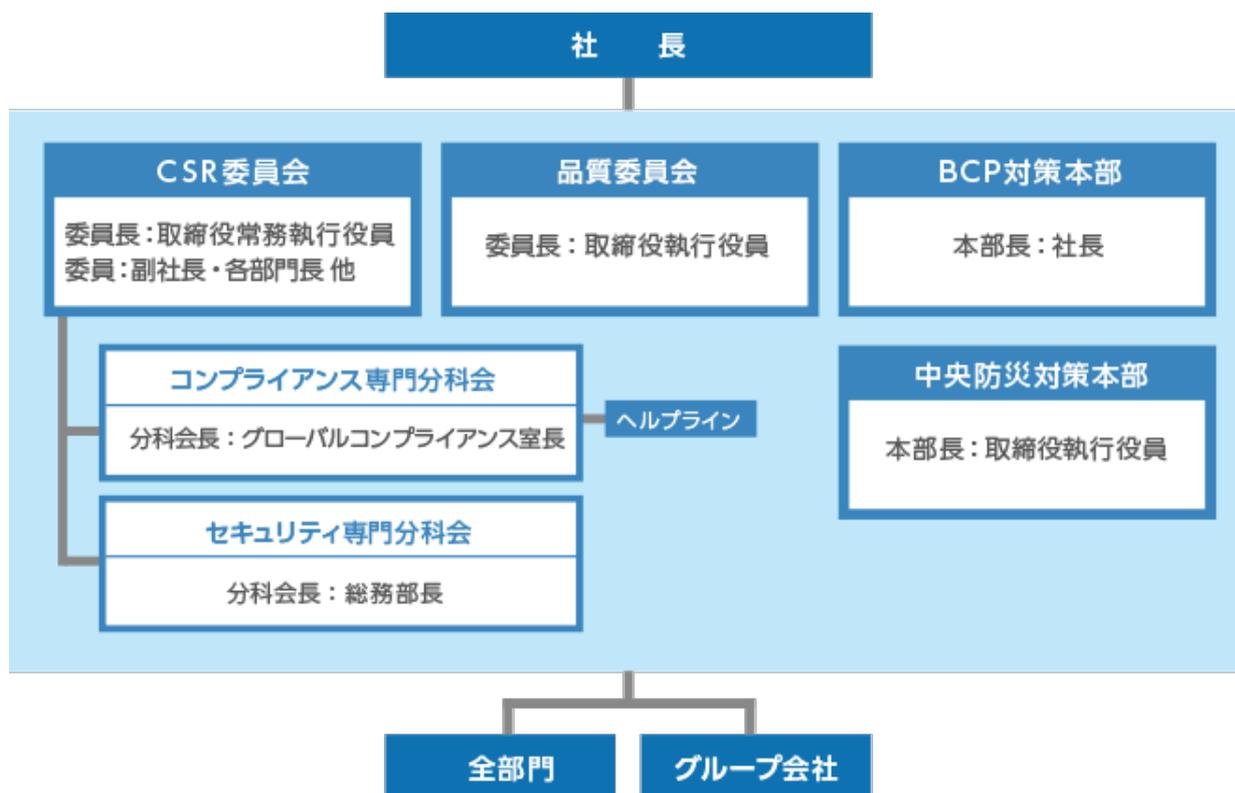
分類	リスク	分類	リスク
1. コンプライアンス	法令違反・不適切な会計	3. 雇用・労働	労務トラブル
	個人による横領		労働災害
	贈収賄		交通事故
	知的財産の侵害		長時間労働・健康管理
	人権侵害・ハラスメント		未熟者対応
	地域とのトラブル	4. 事件・事故・災害	事件・事故
	反社会的勢力への対応		自然災害
2. 情報	情報システムの不具合	5. 環境	環境管理のトラブル
	機密情報漏洩・個人情報漏洩		EMSの不備
	不適切なSNS利用	6. 製品安全	製品欠陥

リスクマネジメント

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

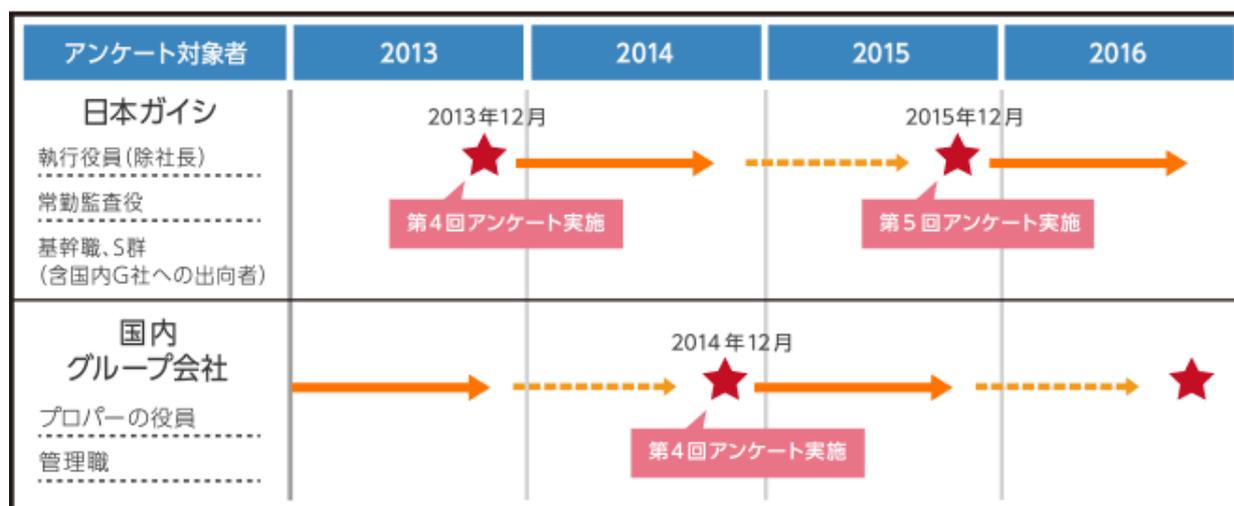
平時	CSR委員会と各委員会でフォロー	
危機発生時	法令・倫理または事件・事故に関する対応	CSR委員会が担当。緊急を要するものはあらかじめ決められた5人と関係役員で初動対応。
	品質に関する事故	品質委員会が担当。
	災害に関する事項	中央防災本部とBCP対策本部が担当。

CSA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の強化の一環として、日常の事業運営で起こりうるさまざまなリスクの把握と未然防止を目的に、リスク発生の可能性とその影響度について回答者の認識を問う「CSA（Control Self Assessment）アンケート」を実施しています。

日本ガイシを対象とするアンケートと国内グループ会社を対象とするアンケートを隔年で実施しています。2015年12月にCSAアンケートを実施し、その結果をもとに各リスク対応部門と各本部で2016年度のリスク対応策を策定しました。CSAアンケートはリスクの未然防止や的確な対応を図るための啓発の役割も果たしており、今後も継続して実施していきます。

CSAアンケートの実施状況



2015年12月実施の対象人数および回答率 対象人数：1703人／回答者数：1640人（回答率：96.3%）
 ※前回2013年の回答率96.6%、前々回2011年の回答率89.2%

CSAアンケートに基づくリスク対応策

全社共通リスク ※人事部、法務部、知的財産部、グローバルコンプライアンス室、総務部、資材部、情報システム部、経営企画室、環境経営統括部、品質統括部、施設統括部、安全衛生統括部

主なリスク	対策
コンプライアンス	競争法・贈収賄コンプライアンス体制の強化（含海外グループ会社）
情報	撮影・録画機器の持ち込み制限、秘密保持誓約書
雇用・労働	組織診断実施、労働時間管理、長時間残業の多い職場・個人の指導
事件・事故・災害	総合防災訓練、BCP訓練、地区別防災計画
環境・製品安全	パトロール・訓練の実施、品質委員会・品質会議でのフォロー

海外グループ会社のリーガルリスクマネジメント

日本ガイシグループでは、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、訴訟そのほか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状況、輸出管理の状況、法令関連情報の入手状況など、リーガルリスクへの対応状況の報告を求めています。報告の中から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。

リスクマネジメント

BCP(事業継続計画)への取り組み

BCPへの取り組み

日本ガイシでは、BCP（事業継続計画）を全社的に推進し、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。複数拠点化や複数購買化、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。

2015年度の取り組み

- ・一般の方が来場され利用される施設に食料・寝具等の備蓄品を配備した。（顧客の帰宅困難対策のため）
- ・2014年度に引き続き、大規模地震発生から5～6時間後を想定した訓練を実施、これに加えて、発災から3日目の想定のもと復旧方針を決定するまでの訓練を実施した。復旧方針の決定判断に必要な情報を精査、現在想定している対応の問題点を抽出した。



今後予定している取り組み

訓練シナリオの高度化、対象者や範囲の拡大などにより、初動と事業継続における対応力の向上に努めます。より実践的な訓練を通じて、BCPの実効性を高めていきます。

担当者へのQ&A

- Q.** ここ数年、訓練にどのような工夫を行い、どのような効果が出ているか？
- A.** 実際に動いてみると机上で想定した以上の具体的な発見があり、それが改善につながっています。年を追うごとに細かい点の改善ができるようになっていきます。
- Q.** 実践的な訓練により明らかになった問題点は？それを今後どう改善したいか？
- A.** 刻一刻と変わる情報をどのように分かりやすく伝えるのか、発災から復旧方針決定までの時系列での動きにより近い状態を設定した訓練を行うことで検証を重ねていきます。



経営企画室 野嶋美奈子

リスクマネジメント

知的財産マネジメント

日本ガイシグループは、知的財産教育などによって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、事業部門、研究開発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。なお2016年3月末時点で、日本ガイシは国内特許を2,907件、外国特許を4,042件保有しています。

2016年3月末時点の
特許保有数

国内
特許

2,907 件

海外
特許

4,042 件

管理者向けの啓発プログラムの実施

日本ガイシでは、事業部門や研究開発部門での知的財産戦略を磨くために、管理層向けの啓発プログラムを実施するとともに、そこで抽出された課題を自社の知的財産戦略に活かしています。

2015年度は、11月26日に「知財を考える」シリーズ講演会の第7回を実施しました。「YKK株式会社の知的財産活動のご紹介」と題し、講師としてYKK株式会社の法務・知的財産部 知的財産グループアドバイザーの永安孝志氏をお招きしました。YKKグループのグローバルな知財活動や、YKKグループのビジネスモデルと特許の関係、中国での知的財産への取り組みなどについてお話いただき、約100人が聴講しました。

知的財産教育の推進

若手技術者のための研修

主に開発部門の若手技術者を対象に、知的財産情報をグラフや図にして「見える化」する手法を学ぶ「特許マップ活用説明会」を継続実施しているほか、全社向けに特許の基礎を学ぶe-ラーニングも導入しています。

2015年度は「特許マップ活用説明会」を1回実施し、計2人が受講しました。また、e-ラーニングは計136人が受講しています。また、対話形式の少人数セミナーを研究開発部門や事業部門の若手技術者を中心に5回実施しました。計62人が受講し、特許の基礎知識や先行技術調査、特許明細書の読み方などについて意見を交換しました。

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います。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います。

制度の制定以来、自動車排ガス浄化用セラミックスや半導体製造装置用セラミックスなどの製品に関し、製品利益の一部を発明者に分配しました。

国内グループ会社でも本社と同等の職務発明制度を設け、日本ガイシグループ全体での発明奨励活動を行っています。

さらに各国法制や労働慣行を踏まえ、知的財産活動奨励と個人の権利保護のために海外グループ会社でも職務発明報奨制度を順次整備し、グローバルな知的財産活動を推進しております。

海外での知的財産リスクへの対応

グローバルな生産活動を行う自動車排ガス浄化用セラミックス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ました。海外でも、日本と同レベルの知的財産マネジメントを推進していきます。

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

基本的な考え方

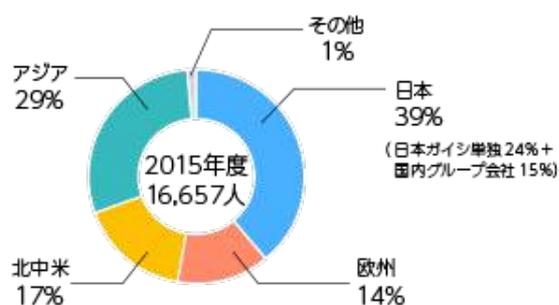
「NGKグループ企業行動指針」では、従業員との関わりについて、「人間性の尊重と快適な職場環境の確保」を基本に、次のように定めています。

「人材の採用、処遇は公正・公平に行い、安全・快適で、家庭と両立する働きやすい職場環境を提供します。多様な人材が挑戦できる場と機会を設け、知識や技術の習得を通じて人材の成長を支援します。職場におけるいじめ、差別、ハラスメントなど人権に反する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。」

日本ガイシグループ 従業員数

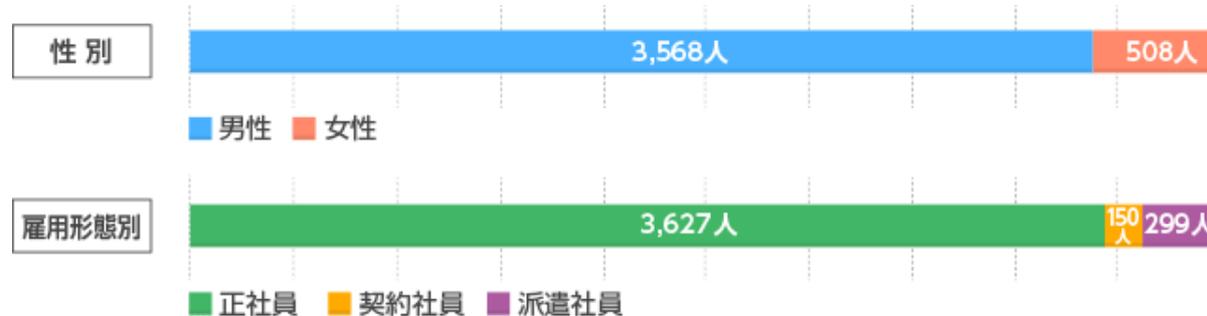
	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
従業員数	12,372人	13,159人	13,210人	16,217人	16,657人

日本ガイシグループ エリア別従業員構成比



	日本	欧州	北中米	アジア	その他
従業員数	6,511人	2,310人	2,755人	4,894人	187人

日本ガイシ 2015年度における従業員の状況



平均年齢	平均勤続年数	離職率	平均給与
38.6歳 (男性：38.6歳/女性：39.2歳)	15年 (男性：14.8年/女性：16.3年)	1.2%	7,746,664円 (775万円)

新入社員定着数（3年）

	合計	男性	女性
2013年新卒入社	87人	77人	10人
2016年在籍者	82人	73人	9人

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

安全衛生と健康

日本ガイシでは、全社安全衛生方針に基づき、災害ゼロを目指して、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年度から労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入しています。以来、システムの定着と運用を徹底するとともに、リスクアセスメントの強化に努めています。

また、従業員の健康増進に積極的に取り組み、近年は長時間労働の削減と長時間労働者への健康管理に注力しています。

全社安全衛生方針

従業員一人一人の安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

1. 労働安全衛生法、社内規定の順守。
2. OSHMSに従う適切な措置による継続的な安全衛生水準の向上。
3. 従業員との協議を尊重した安全衛生活動。
4. 危険性、有害性のリスク低減と災害防止を図り快適職場の実現。
5. 従業員の健康障害防止と健康増進の取組強化。

安全衛生活動の強化

日本ガイシは2012年7月に発生した知多事業所での事故を受けて、3カ年の取り組み計画を立案し安全対策を強化してきました。計画が終了した2015年度も、2012年度に開始した網羅的リスクアセスメントに引き続き取り組んでおり、作業で抽出したリスクを重要度、危険度に応じて順次対策をとっています。危険度は、作業に対する頻度、怪我の可能性・程度により点数をつけて設定しています。

事故を真摯に受け止め、「とっさの動き」などにアセスメントの範囲を拡大するとともに、挟まれ・巻き込まれ、感電などを中心に重大事故につながる可能性のあるリスクを緊急に見直し、ソフト・ハードを含む安全対策を進めることが狙いです。

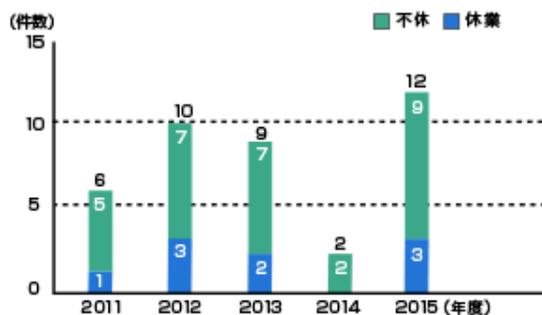
災害の未然防止を目指して安全衛生教育を実施

従業員の安全衛生意識を高める教育にも取り組みました。2015年度は安全な人づくり活動として、個別安全教育、安全意識向上活動、異常時の行動訓練に取り組みました。

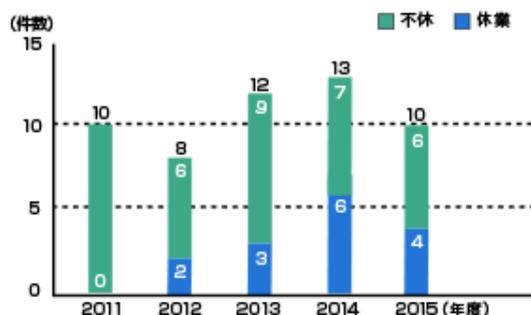
個別安全教育では残留リスク教育、安全意識向上活動では気付き活動、異常時の行動訓練では対応マニュアル整備や初期動作訓練に取り組みました。

契約社員向けには現場でのOJTに加え、入社数カ月後に1回全社的なフォロー教育として災害防止や交通安全の教育を行っています。

○業務上災害件数（日本ガイシ）



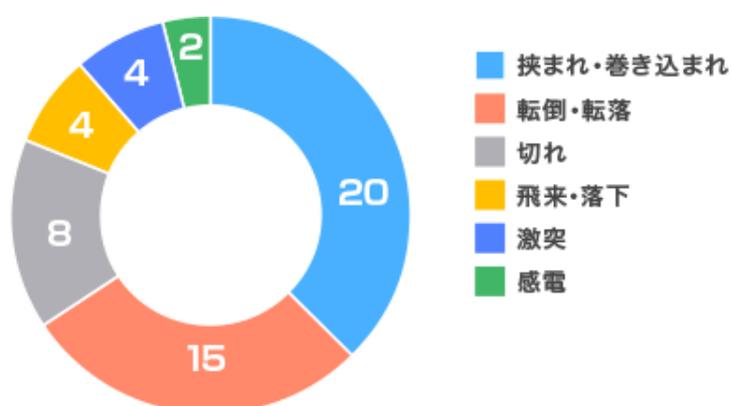
○業務上災害件数（国内グループ企業）



休業度数率（日本ガイシ）

	1990年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
全産業計	1.95	1.59	1.58	1.66	1.61
製造業計	1.30	1.00	0.94	1.06	1.06
日本ガイシ計	0.60	0.41	0.28	0.00	0.41

○業務上災害の種類(過去7年間)



職業病度数率 (日本ガイシ)

2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
0.71	0.41	0.14	0	0

労災死亡者数 (日本ガイシ・国内グループ会社)

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
人数	1	0	0	0	0

5S活動を全社に水平展開

日本ガイシでは、従来から実施してきた「5S※活動」を、2012年度から事務系も含めた全社活動に拡大し推進しています。各職場でチームごとに目標と定期的な活動時間を設定して取り組み、好事例は安全衛生委員会で報告し、水平展開します。

※ 5S：職場で徹底されるべき「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」のこと。

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規やパート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。

長時間労働者の面談者数

面談者数 (人)	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
一般職	135	125	118	63	154
基幹職	149	107	46	46	72

※人数は延べ人数。80時間/月、300時間/6カ月をカウント

安全衛生マネジメントの強化

残業時間推移（一般職）

就業時間 (1人あたり)	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015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	2,103	2,089	2,087	2,077	2,085
月平均残業時間	24.6	24.1	24.4	24.5	26.4

日本ガイシでは、災害ゼロを目指して安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の構築を推進。全社横断的な安全衛生委員会の下に事業所・部・工場・職場ごとの安全衛生委員会を置き、PDCAサイクルを回して安全衛生活動の計画的・組織的な改善を目指してきました。

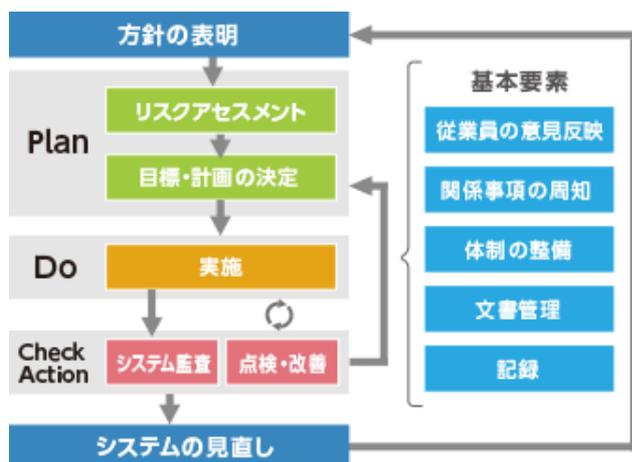
2015年度は「安全な人作り活動」と「衛生改善活動」を重点活動として取り組みました。今後もOSHMSに基づき、労働環境の改善に注力していきます。

安全衛生マネジメントシステム（JISHA方式OSHMS）の外部認証取得事業所

事業所		取得年	更新
日本ガイシ	名古屋事業所	2008年	2014年 第2回更新審査受審後、認証取得
	知多事業所	2009年	2016年 第2回更新審査受審後予定
	小牧事業所	2009年	2015年 第2回更新審査受審後、認証取得



PDCAサイクル



海外生産拠点の安全衛生管理者を集め、安全対策の見直しと顕在リスクの未然防止を図る

日本ガイシのセラミックス事業本部では、2015年9月に安全PEM（Process Expert Meeting：製造エキスパート会議）を初めて開催しました。この会議は、日本ガイシグループ全体で安全対策を見直し、リスクの顕在化を未然に防止することを目的に実施しました。国内外の生産拠点から安全衛生管理者11人と製造責任者9人が本社に集まり、拠点ごとに問題点や課題を発表し、過去の災害事例をもとに原因と今後の安全活動の方向性について議論しました。



従業員有志が応急技能コンクールで団体総合優勝

NGK唐山電瓷の従業員有志が結成した応急救護チームが、2015年5月23日に中国・唐山市で開催された安全生産応急技能コンクールに出場し、団体総合優勝を果たしました。このコンクールは27団体から延べ594人が参加し、消火や負傷者の救助を行う際の速さや正確性を競うものです。NGK唐山電瓷の応急救護チームは各種競技で優秀な成績を収めました。今後も全従業員を対象に消防救護訓練を定期的に行い、従業員の安全意識向上に努めます。



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、従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組んでいます。毎月開催している各事業所の安全衛生委員会では、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。厚生労働省が推奨するメンタルヘルスの「4つのケア」を中心に継続的な活動を展開しています。2015年度は、産業医と人事部でメンタル不調者に関する情報交換を密に行い、適切な人事措置を図ることを目指しました。また、メンタルチェックのアンケートとして睡眠障害に関するアンケートを実施しており、問題があった場合は産業医がヒアリングしています。2016年9月からはストレスチェックも実施する予定です。

4つのケア



階層別のメンタルケア教育

階層別のメンタルケア教育についても継続して実施しています。2015年度も新入社員、一般職、基幹職あわせて558人に対して教育を実施。基幹職を対象とした教育では、座学ではなく職場でのメンタル者への対応の練習、傾聴法※1、自立訓練法※2などの実践的な内容を工夫しています。

病気休職者については、産業医と面談した上で半日就労から通常就労に就業時間を段階的に戻す制度を設けるなど、安心して健康回復に専念できるよう配慮しています。

また、海外出向者については、日本と違った風土・文化・環境の下でさまざまなストレスを受けることを考慮し、健康相談を中心に心身のケアに努めています。

※1傾聴法：話し手（部下）をよりよく理解し、よりよい関係を築き、ストレスを解消してもらうことを目的に2人ペアになり仮想問題に対して話し手と聞き手になって実際に学習する。

※2自立訓練法：自身の疲労回復、ストレス緩和、仕事の能率向上、抑うつや不安の軽減を目的に身体および精神をリラックスさせるトレーニング方法を修得する。

日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施

(単位：人)

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
新入社員	97	103	88	56	199
一般職	178	227	293	291	272
基幹職	40	63	95	95	87

ハラスメント行為の追放

日本ガイシグループでは、個人の尊厳を傷つけたり、職場秩序や業務遂行を妨げたりするようなハラスメント行為(セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど)に厳正に対処しています。

一人ひとりの多様性・人格・個性を尊重し、出生・国籍・信条・宗教・性別・人種・民族・年齢・障がいの有無・病歴・学歴・社会的地位などによる差別を行わないよう取り組んでいます。また、いかなる形態であろうと、強制労働・児童労働などの非人道的な行いを認めません。

ハラスメント行為の防止に向けた講演会を実施するとともに、それぞれの職階や立場に応じた啓発を徹底し、コンプライアンス教育の中でもハラスメント防止について取り上げています。また、職場でハラスメントを受けた場合などに、相談・報告できるヘルプラインを設けています。

- ▶ [コンプライアンス教育](#)
- ▶ [ヘルプライン制度](#)

日本ガイシグループ ハラスメント追放教育の実施

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
講演会開催数	6回	6回	4回	6回	11回
参加者数	227人	229人	189人	203人	277人

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

ダイバーシティ

日本ガイシグループは、人種、国籍、信条、性別、障がいなどによらず、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		
2012年4月	60	50	10	0	42
2013年4月	62	53	9	0	25
2014年4月	36	28	8	0	20
2015年4月	38	29	9	0	30
2016年4月	94	67	27	0	60

日本ガイシ 中途採用 (単位：人)

入社	合計				
	計	大卒男	大卒女	その他 男	その他 女
2011年4月～ 2012年3月	82	30	6	37	9
2012年4月～ 2013年3月	53	17	15	21	0
2013年4月～ 2014年3月	7	3	1	3	0
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

女性の活躍を推進

女性基幹職の登用

日本ガイシグループでは、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、2015年度で14人となっています。

総合職転換制度により女性の活躍を促進

日本ガイシは、一般職として入社した従業員がより広い業務や専門分野に特化した業務を遂行する総合職に職群を転換できる総合職転換制度を設けています。

総合職転換をした先輩従業員を囲む「キャリアプラン座談会」を実施するなど、制度の利用促進に取り組んできた結果、2015年度に10人、累計で70人が一般職から総合職に職群を転換しました。

キャリア相談窓口の設置

女性比率が少ない職場で働く従業員でも、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ています。キャリアカウンセラー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。

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」に認定されました。2014年には、継続して女性活躍に取り組んでいることに加え、従来制度をより良く改めている点などが評価され更新認定を受けました。

※ 女性がいそいそ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）

日本ガイシは名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定されています

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、2016年1月28日、女性活躍推進法に基づく行動計画策定届を厚生労働省愛知労働局に提出しました。今回の提出は、県内7社とともに他社に先駆けて行ったものです。女性が活躍できる雇用・職場環境の整備を行うため行動計画を策定しました。目標を達成するため、さまざまな取り組みを通して課題を解決していきます。

推進行動計画を提出する日本ガイシ人事部長の山田忠明執行役員（写真右）。「女性従業員に幅広いチャンスを提供し、各人にあった働き方をしてもらうことで潜在能力を引き出すとともに、皆さんにレベルアップしてもらいたい」



< 行動計画 >

課題

- ・ 課題・昇進基準や勤続年数に勤続年数に性差は見られないが、管理的立場にある女性、並びその予備軍としての女性管理職候補者が少ない。
- ・ 女性の活躍している職域（職種・場職位）が限られている。

目標

- ・ 女性の活躍を推進する風土醸成。
- ・ 管理職候補者（係長級）の人数を1.5倍に増やし、将来の管理職登用に向けて育成する。

取り組み1：女性従業員のキャリア意識を高めるとともに潜在能力を引き出す。

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。

女性従業員比率

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
女性従業員比率 ※1	13.1%	13.4%	13.3%	12.9%	12.6%
女性基幹職比率 ※2	1.1%	1.0%	1.5%	1.8%	1.8%
女性一般職比率 ※3	16.6%	16.9%	16.6%	16.1%	15.6%

海外グループ会社の女性管理職比率（2015年8月現在）

	欧州	北中米	アジア	その他
女性管理職比率 ※2	7%	12%	28%	22%

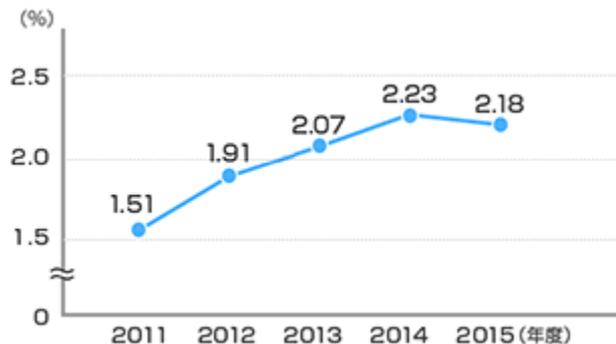
※1 全従業員に占める割合 ※2 全基幹職に占める割合 ※3 全一般職（非基幹職）に占める割合

法定雇用率を上回る障がい者採用の拡大

日本ガイシは、障がい者採用の拡大に取り組んでいます。特別支援学校からの会社見学や実習の受け入れ、障がい者向け採用セミナーへの参加などによって採用を促進してきた結果、2015年度末の障がい者雇用率は2.18%と、2013年4月に改定された法定雇用率2.0%を3年連続で上回りました。

2015年度は、製造部門での障がい者採用促進の取り組みとして、特別支援学校からの実習受け入れを拡大しました。

○障がい者雇用率（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

日本ガイシグループは、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活かすため、人材を必要とする職種を社内で公開し、応募者を登用する「社内公募制度」や、個人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

年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
公募件数	16件	3件	2件	19件	25件
募集人数	27人	4人	3人	23人	36人
応募人数	9人	8人	3人	12人	23人
成立人数	3人	4人	1人	8人	9人

キャリアフォロー制度の実績

年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
登録人数	2人	7人	5人	2人	2人
異動人数	2人	2人	0	1人	1人

FA制度の実績

年度	2015年度
登録人数	2人
異動人数	1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、2015年度は25人が正規雇用されました。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、合格者を正規雇用しています。

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。2015年度は11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

年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
転換人数	23人	17人	4人	27人	25人

飛び級昇格の実績

年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
昇格人数	11人	11人	7人	4人	11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3～4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フィードバック、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ジョブローテーション制度を導入しており、入社4年目以降の社員が、海外出向を含め、部をまたいで異動します。

ハーフタイム勤務も選択できる再雇用制度

日本ガイシでは、2001年度から一般正規従業員を、2007年度からは基幹職についても定年退職後に再雇用する制度を導入しています。2013年度からは、フルタイム勤務のほかにハーフタイム勤務を選択することを可能とし、ベテラン層の働き方の多様化に一層柔軟に対応できる制度に変更しました。

日本ガイシ 再雇用制度

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
再雇用者数	222人	213人	196人	150人	157人
うちハーフタイム勤務者	53人	65人	62人	33人	26人
全従業員※に占める再雇用者の割合	6.1%	5.8%	5.3%	4.0%	3.9%

※契約社員、パートなどを除く全従業員

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

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。

○ワーク・ライフ・バランス推進の7つのルール

1. 1か月の時間外時間の上限を70時間以内とする。
2. 1か月の時間外時間が45時間を超える月は年6回までとする。
3. 年次有給休暇は最低6日取得する。
4. 半期の時間外時間は300時間までとする。
5. 原則として、リフレッシュ・デー（毎週水曜日・金曜日）には残業させない。
やむを得ず残業させる場合、事前に許可申請書を提出する。
6. 原則として、連続7日を超えて勤務させない。
やむを得ず勤務させる場合、事前に許可申請書を提出する。
7. 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する。

時間外労働抑制への取り組み

さまざまな事情によって時間外労働が月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従業員については、事象発生の都度、職場単位で労働組合と個別に協議し、対応策を協議しています。

海外駐在中の出向者に対しては、長時間残業をしている場合に理由書の提出と健康診断の受診を義務付けています。

日本ガイシ 有給休暇の取得率

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
付与日数	17.1日	17.6日	17.8日	18.4日	18.3日
取得日数	10.5日	10.9日	11.2日	12.7日	11.9日
取得率	60.6%	62.0%	62.6%	69.1%	65.2%

3年連続、年6日以上の
取得率99%

平均取得日数
5年以上連続10日以上

取得率
5年以上連続6割超

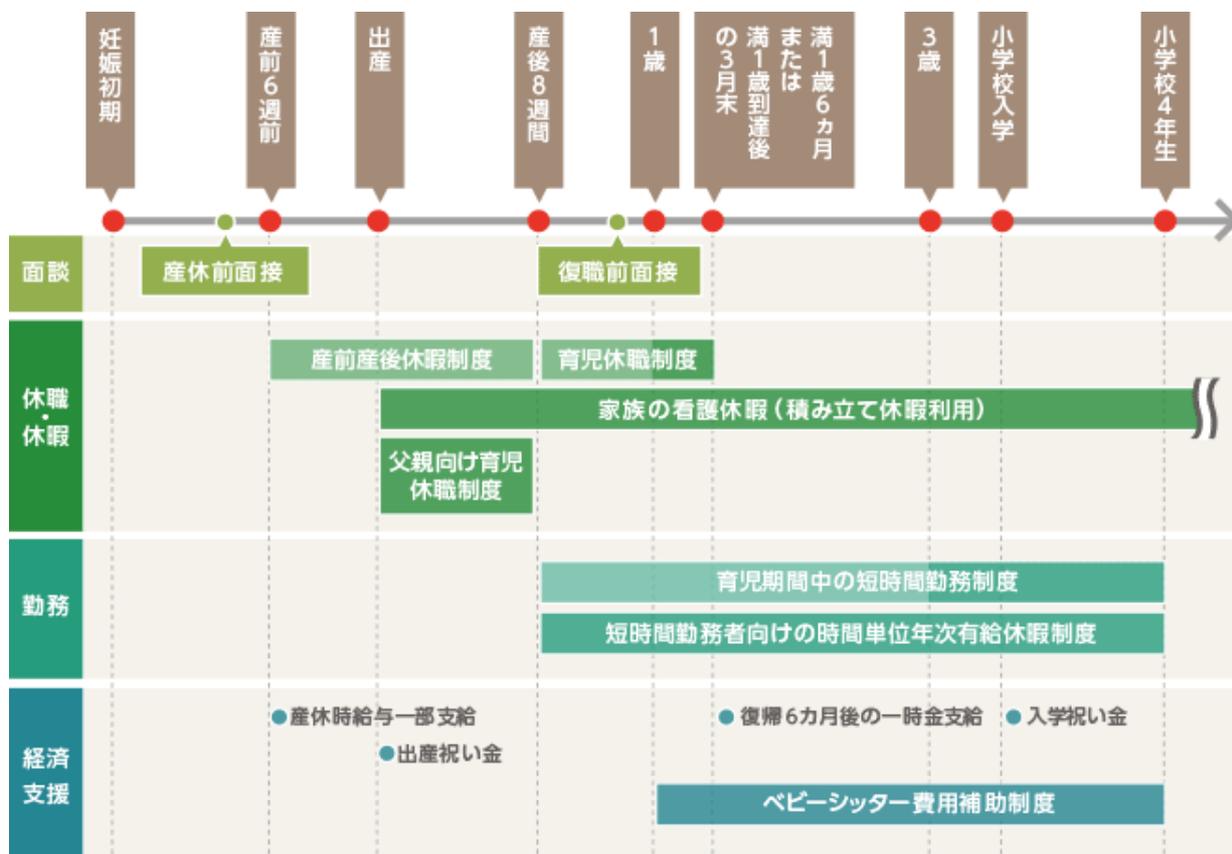
仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

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。

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。



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	利用者数				
			2012年度	2013年度	2014年度	2015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	16人	21人	26人	29人
		うち復職者 (復職者割合)	16人 (100%)	19人 (90.5%)	24人 (92.3%)	- (休職期間中)
		復職者の 1年後の定着率	100%	100%	100%	- (休職期間中)
		男性	9人	8人	11人	10人
		うち復職者 (復職者割合)	9人 (100%)	8人 (100%)	11人 (100%)	9人 (休職期間中)
		復職者の 1年後の定着率	100%	100%	100%	- (休職期間中)
育児期間中の短時間勤務制度	子が小学校4年生になる4月度まで6時間または7時間勤務を利用可能(法定：3歳未満)	利用者	33人	38人	43人	53人

【日本ガイシが独自に実施している制度】

制度名	内容	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
復帰後6カ月の一時金支給	職場復帰6カ月後に一時金が支給されます	11人	13人	20人	16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できます（1日分）。子の急な発熱で少し早く帰らなければいけないときなどに便利	未導入	13人	20人	53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できます	9人	8人	11人	11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者面談を行います	15人	23人	25人	22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行います	13人	14人	14人	27人
海外同行休職制度	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できます。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、キャリアを継続することができるようになりました	-	1人	1人	2人
出産祝い金 (ファミリーファンド)	子が産まれた場合に5万円が贈られます	156件	165件	183件	173件
小学校入学祝い金 (ファミリーファンド)	小学校入学時に5万円が贈られます	106件	134件	137件	124件
ベビーシッター費用補助 (ファミリーファンド)	業務都合による出社時に臨時的にベビーシッターや病児保育を利用する際に年間10万円を上限に費用を補助します	25件	33件	13件	5件

海外赴任同行休職制度利用者の声

電力事業本部 営業統括部 泉 詞子

夫がオランダ赴任することになった際に、2人の幼い子どもの家族環境を考慮し、制度を利用して同行しようと決めました。オランダでは家族が離れることなく暮らせたため、多くの時間を共有しています。たくさんの国が隣接するヨーロッパでの暮らしは、子どもたちとっても異国文化を身近に接するよい機会となりました。今後、復職した際には、休職中に蓄えたエネルギーをもって、休職以前よりもさらに力を発揮していきたいと考えています。



介護支援のための制度一覧

働く	フレックスタイム勤務制度	時間外労働の免除
	深夜労働の免除	短時間勤務
休む	長期：介護休職 ※	短期：家族の看護休暇（積立休暇利用可）
		短期：家族の介護休暇
経済支援	介護休業給付金	介護休職支援金
		介護支援一時金

※介護休職

1. 同一対象家族の同一事由の要介護状態に対して原則1回取得可能。（期間：1年に達する月度の末日まで）
2. 介護休職の通算日数が93日以内の場合、同一対象家族が、同一事由による要介護状態を複数回にわたって繰り返す場合に複数回取得可能。（期間：通算日数が93日に達するまで）

共済制度を改定し介護支援などを拡充

日本ガイシ、日本ガイシ労働組合、日本ガイシ健康保険組合の従業員を対象とした福利厚生のための共済制度「ファミリーファンド」を、2015年9月に拡充しました。主な改定内容は、これまでの制度では補完が難しかった高齢者介護に関する支援、退職時や再雇用時における一時金、慶弔見舞金の一層の拡充です。特に介護支援については、誰もが直面しうる社会課題であり、幅広いサポートが必要であると考えており、すでに実施していた介護休職支援金制度に加えて、従業員の家族が要介護認定を受けた際に使える介護支援一時金制度を新設しました。

社内イントラネットに「仕事と家庭の両立支援サイト」を開設

子育て支援策を周知するため、社内イントラネットに「仕事と家庭の両立支援サイト」を開設し、各種制度や支援策の内容説明、利用者の声などを紹介しています。また、サイト内に支援担当者と直接連絡が取れる「相談窓口」を設置。社内報でも同様の情報を発信しています。

産休や育休に入る従業員には、制度の説明会を上司同席で実施するなど、各種制度や支援策を利用しやすい環境づくりに努めています。

[2012年12月 子育てサポート企業（厚生労働省）](#)



人間性の尊重、快適な職場環境の確保

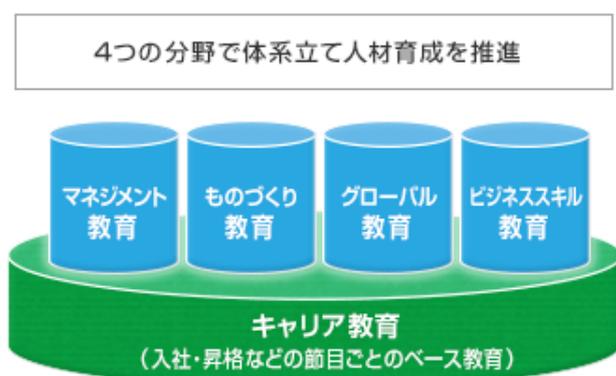
人材育成

日本ガイシは人を最も大切な経営資源と位置付け、従業員の意欲と向上心を尊重し、次代を担う人材の育成に取り組んでいます。近年は、マネジメント層を担うリーダー人材の育成や、事業の海外展開に伴うグローバル人材の育成に力を注いでいます。

2015年度は、グローバル教育とイノベーション教育を強化しました。

グローバル教育では、新任の係長クラス全員を対象に「グローバルマインドセット研修」を新たに導入しました。また、新入社員英語研修にも個人カウンセリングとマインドセット研修を導入、海外人材育成研修の対象枠を従来の海外赴任候補者から、国内勤務者に拡大するなど、より多くの階層・職種に対しグローバル教育を実施しました。

また、イノベーション教育では、受講対象の拡大と、より掘り下げた内容への変更の両面で見直しを行いました。前者では新任係長研修にイノベーション研修を新規導入しました。後者については、他社との合同で、アイデアの発案から新規ビジネスへの提案までを一貫して行う研修を新規に開催しました。



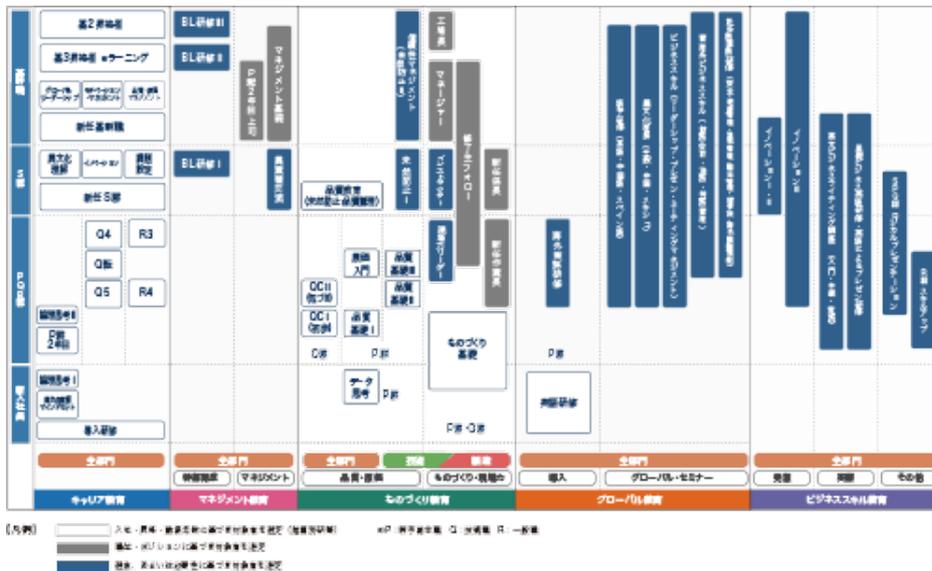
約120種のプログラムで機能的な教育を推進

日本ガイシでは、入社・昇格などの節目ごとに実施するキャリア教育をベースに、4つの分野で研修を設定し、計画的な人材育成に取り組んでいます。階層別の必修研修以外に、年間を通じて約120種のプログラムを導入して、機能的な教育を行っています。

「マネジメント教育」は、新任のグループマネージャーを対象にしていた「マネジメント基礎研修」を若手の基幹職にも拡大して実施しています。「ものづくり教育」は、現場力強化や監督者教育などのカテゴリーで研修を開催し、若手向けには、材料、成形、加工、乾燥・焼成などセラミック製造の基礎教育も継続して実施しています。「グローバル教育」は、異文化理解等のマインドセット、プレゼンテーション、国際法務・労務管理等のビジネススキルや、健康・安全管理、コンプライアンスに関する研修を実施しています。また、各種外国語研修を行っています。

「ビジネススキル教育」としては、総合職・一般職の従業員を対象にスキルアップ研修を実施。会社のニーズに基づく研修だけでなく、受講者の業務ニーズに合わせた最適な教育の企画・実施に取り組んでいます。

2015年度 研修体系



画像を拡大する (+)



イノベーション研修



現場力強化リーダー研修

研修参加者数概略（延べ人数）

	2013年度	2014年度	2015年度
基幹職 男性	927人	960人	876人
基幹職 女性	37人	30人	16人
一般職 男性	2,779人	2,752人	2,775人
一般職 女性	308人	302人	321人
男性（延べ人数）	3,706人	3,712人	3,651人
女性（延べ人数）	345人	332人	337人

従業員一人当たり年間平均研修時間

	2013年度	2014年度	2015年度
男性	28時間	22時間	21.8時間
女性	15時間	14時間	15.4時間
基幹職	18時間	15時間	15.3時間
一般職	28時間	23時間	22.5時間

正規従業員一人当たり年間平均研修コスト

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
平均費用	11万円	11万円	11万円	11万円	10万円

技能職向け品質改善研修

従業員の年齢構成の若年化や、中途入社などさまざまな経歴を持つ従業員の増加に伴い、多様な研修ニーズをカバーする研修プログラムが必要となっています。こうした状況を鑑み、受講者の職種や経歴に応じた4つの内容のクラスで技能職向け品質改善研修を行っています。研修の中で受講者はそれぞれの理解レベルや職種に応じた内容の学習と課題演習を行います。

2015年度の品質改善に関わる研修の受講人数

現場力強化リーダー研修	8人
現場力強化石川工場リーダー研修	8人
現場力強化修了生フォロー研修	30人
現場力強化インストラクター養成研修	5人
現場力強化インストラクターブラッシュアップ研修	19人
現場のIE基礎	16人
QC教育Ⅰ（初歩）	26人
QC教育Ⅱ（気づき）	90人

定量的な指標で人材育成の成果を測る

人材育成の成果を客観的に評価するため、定量的な指標を導入しています。客観的な評価により、従業員の能力開発をさらに加速させるのが狙いです。

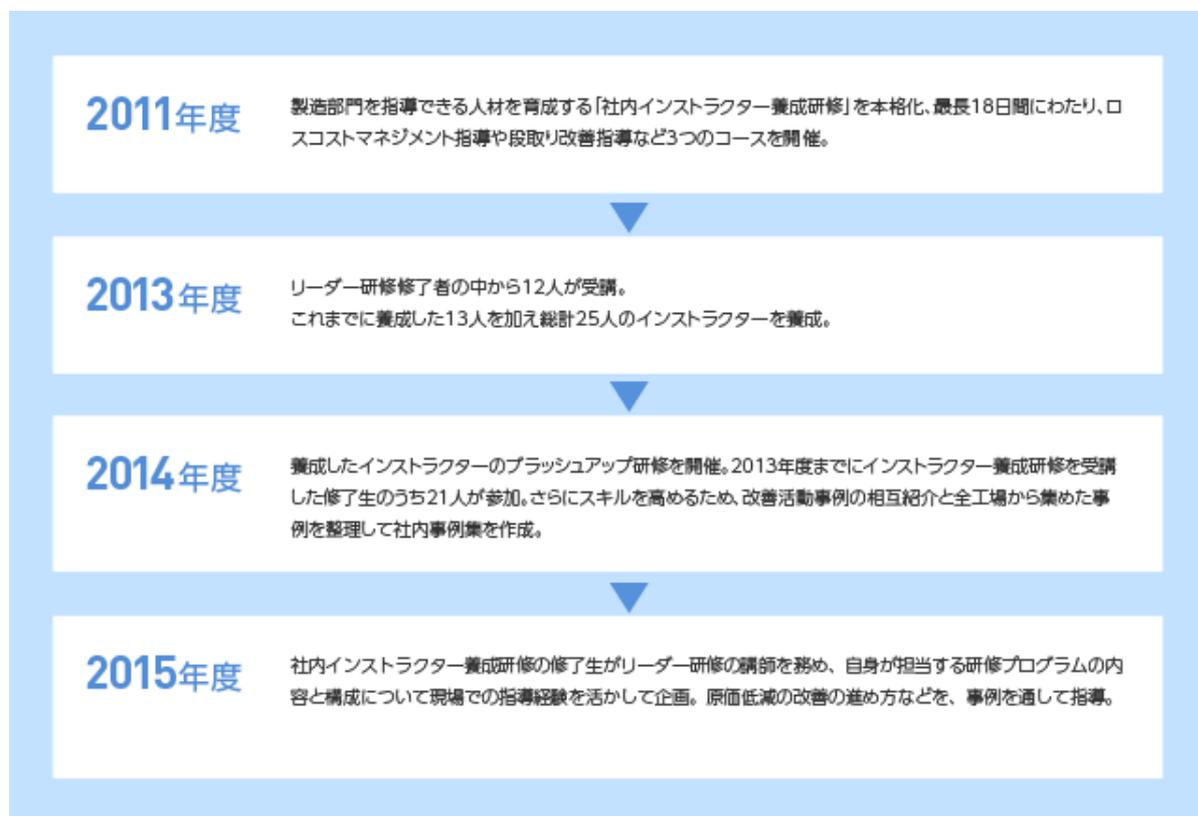
【人材育成の成果を図る定量指標】

- ・ 研修後の受講アンケートの理解度、満足度調査の実施
- ・ TOEICやネイティブ講師によるレベルチェック
- ・ 研修中、研修後のテスト
- ・ 算出されたロスコスト
- ・ 審査員による審査評点 など

現場リーダー層の人材育成

ベテラン層の大量退職などから製造現場でキャリアの浅い従業員の比率が増えている中、日本ガイシグループでは現場力の強化を図る研修を計画的に進めています。

【現場力の強化を図る研修の歩み】



若年層の指導・育成の担い手である現場リーダー層の指導力やコミュニケーション力などの向上を図るため、製造現場の全作業長を対象にした「作業長研修」を2011年度から開始しています。2015年度は新任作業長41人が、労務管理や作業長の役割認識などについての研修を受講しました。

現場力の強化を図る研修では、実際の業務での改善能力について、改善された内容を金額に換算し、改善成果の一側面として評価しています。

2015年度研修の実績

社内インストラクター養成研修：4日	5人修了
ブラッシュアップ研修：2日	7人修了
作業長研修：2.5日	41人修了
研修による改善成果金額（合計）	641万円
一人当たりの改善成果金額	80万円

◆社内インストラクターの声

佐々木 唯好

NGKアドレック

(セラミックス事業本部 産業プロセス事業部へ出向中)

社内インストラクターとして活動しています。ビジネスのスピードが加速する中、当社のものでづくり力を高め、グローバル競争に打ち勝つためには、自ら考え率先して行動できる現場のリーダーを早期に育成する必要があります。後輩を指導する際は、仲間と力を合わせて課題を解決する喜びや達成感、爽快感を味わってもらい、楽しみを見いだしながら高い目標に挑戦できる人材を育てることを心掛けています。



研修で原価低減の改善事例を紹介する佐々木さん



社内インストラクターは現在約30人。ディスカッションを重ね研修プログラムをブラッシュアップする

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、総合職の新入社員全員を対象に2011年度から英語研修を実施しています。日本人講師を中心とした基礎力養成研修や、ネイティブ講師が中心となるビジネス実践力養成研修などを各自のレベルに応じて組み合わせ、レベル別クラス編成で入社後1年間にわたって行います。一方で、レベルの異なる受講生でチームを作り、研修期間中互いに刺激し合い、切磋琢磨して実力向上を図ります。

2015年度は、グローバル人材に必要な発信力を強化するプログラムを追加しました。また、社員のグローバル化に関する意識強化と、モチベーション向上を図るため、グローバルマインドセット研修も追加、自らの目的意識に基づく自律的な取り組みを促しています。さらに受講者個々の状況を講師や事務局が詳細に把握し適切なアドバイスを提供できるよう、7月と11月に個人カウンセリングを実施しました。

総合職新入社員一人当たりの
英語教育にける時間（2015年実績）

128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、将来的な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が研修の目的です。

2015年度は、部門から推薦された社員2名がイギリスと中国でそれぞれの国の語学研修を2ヶ月受けました。その後一人はドイツに赴任、もう一人はさらに中国で4ヶ月の実務研修を受けました。2010年の制度発足以来、累計で48名が研修を受け、うち31名が海外赴任しています。

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

従業員との対話

CSRトークライブ（CSR実践に向けた従業員との対話）

日本ガイシグループでは、従業員一人ひとりがCSRの取り組みへの理解を深めていくために、従業員と経営トップが直接対話するトークイベント「CSRトークライブ」を、2009年から全国の事業所で開催しています。今後も直接対話を深め、CSRの浸透を図っていきます。

2015年度に行われたCSRトークライブの様態をダイジェストでお届けします。

▶ [CSRトークライブ](#)

CSR活動の最新情報を発信するCSR-Web

日本ガイシの国内グループの全従業員にCSRの浸透を図るため、社内イントラネットに、グループのCSRに関する取り組みを紹介する「CSR-Web」を設けています。全従業員に共有してほしいCSRトピックスや分野ごとの目標などを掲載しているほか、随時更新して最新の情報を発信するとともに、CSR委員会の議事やトップと従業員が直接話す「CSRトークライブ」の質疑を原則全て公開するなど、ここでしか見られない情報の拡充に努めています。



労使間のコミュニケーション

日本ガイシでは、労使懇談会や事業所懇談会、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、事業所懇談会では事業所ごとの生産・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。

労働時間への言及に特化せず、より大きな視点で従業員の働き方を改善するためにできる対策を実施することを、労使では重視しています。2015年度は、ワーク・ライフ・バランス全般についての勉強会を定期的開催しました。

コミュニケーションの結果、2015年7月から不妊治療のための積立休暇の使用が可能となり、さらに2015年9月からは介護支援一時金制度が導入されました。

組織活性化調査

日本ガイシでは2年に1度、全従業員を対象に組織活性化に関する調査を実施しています。調査には従業員の満足度に関連する質問が含まれており、回答結果に基づき組織の課題を見つけることにより、従業員が働きやすく、やりがいを感じられる組織に改善することを目的としています。調査結果は社内報で公開するとともに、職場ごとの結果を各部長にフィードバックし、日々の職場環境の改善を依頼しています。

次回は2016年秋に実施予定です。

サプライチェーン

基本的な考え方

日本ガイシグループは、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。

<購買基本方針>

門戸開放 (Open & Fair)

- ・オープンで公正かつ公平な調達
- ・競争原理と経済性の追求。

共存共栄 (Partnership)

- ・サプライヤーとの相互信頼に基づく相互繁栄

社会的協調 (Relationship with Society)

- ・法の順守
- ・地球環境の保護

サプライチェーン

CSR調達推進

CSRがサプライチェーン全体の活動として実現されるよう社会的要請が高まる中、日本ガイシグループは、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や、CSRの重要性に当社と同様に配慮している取引先を優先して採用しています。2013年度にはCSR調達ガイドラインを改定しました。

CSR調達ガイドライン

日本ガイシグループは、2013年度にCSR調達ガイドラインを改定しました。購買基本方針に沿って、これまでのガイドラインの内容を整理し、紛争鉱物、贈収賄、人権・労働の原則を追加しました。従来のグリーン調達ガイドラインは、一部内容を見直した上、CSR調達ガイドラインの補足資料「グリーン調達基準書」として新たに盛り込んでいます。

このガイドラインは、日本ガイシグループのすべての取引先を対象範囲としていますが、その取引先のさらなる取引先についてもガイドラインへの理解、取り組みをお願いしています。日本ガイシと国内外グループ会社の取引先に開示することで、常に取り組みの実践と拡大を図っています。なお、CSR調達ガイドラインは、日本語・英語・中国語版を下記に公開しています。

▶ [CSR調達ガイドラインと補足資料](#)

責任ある資源、原材料調達

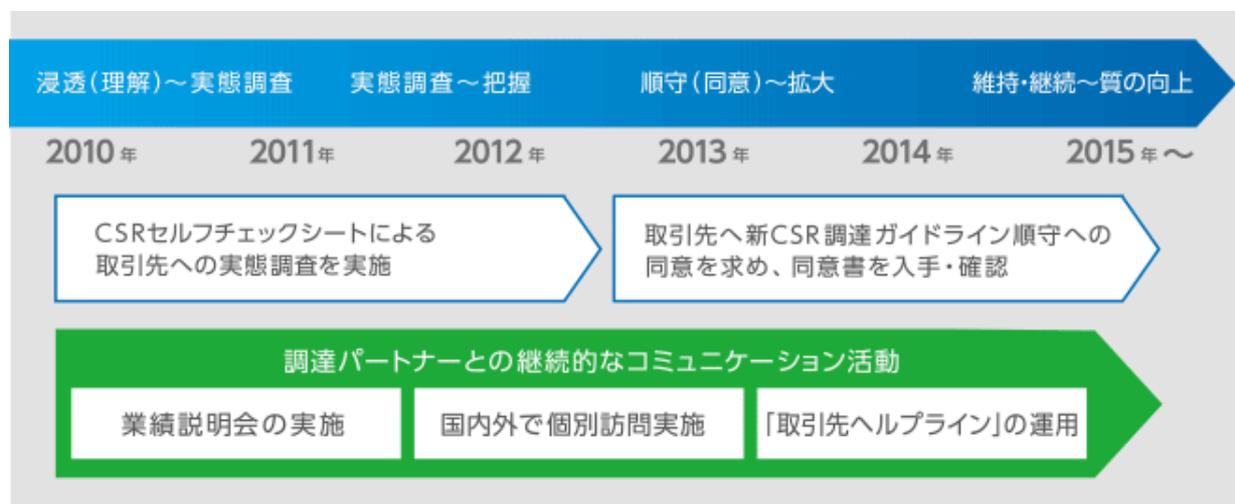
人権侵害や貧困などの社会問題を引き起こす原因となり得る原材料（例、紛争鉱物：コンゴ民主共和国と隣接諸国から産出されるスズ、タンタル、タングステン、金の4種鉱物で、かつ同地域の武装勢力の資金源となっている鉱物）の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うものとし、懸念のある場合には使用回避に向けた施策を行なっています。

社会の動向に合わせた CSR調達の展開

日本ガイシグループでは、CSR調達について、2013年度までに取引先における理解の浸透、実態調査、さらに2014年度以降はガイドラインの順守へと着実に進化させ、その活動を新規取引先にも広げCSR調達のさらなる拡大に取り組んできました。今後とも、先進団体や取引先企業の取り組みを確認し、社会的な動向を踏まえながら、取引先とともにCSR調達活動を維持・継続して行き、さらなる質の向上を目指します。

また、海外グループ会社では、各国・地域の動向に配慮し活動を推進します。

■ CSR調達の継続的な推進



海外グループ会社従業員向けバイヤー研修を開催

日本ガイシの資材部は、2015年11月にNGKセラミックスインドネシア、2016年2月にNGKセラミックスポーランドの調達担当者を対象に、バイヤー研修を実施しました。海外グループ会社の調達力の強化と担当者のスキルアップを目的としたもので、研修参加者は調達部門の役割をはじめ、調達のノウハウや取引先の管理など、調達活動を効率的に進めるための知識を学びました。



サプライチェーン

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

日本ガイシでは、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あたっては、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、保管場所についても津波被害も考慮した安全な地域へ順次変更しています。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。

サプライチェーン

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

日本ガイシでは、主要な取引先を招いた業績説明会を、2015年6月に開催し、131社から229人に出席していただきました。

業績説明会では、施設統括部長から国内外の製造拠点で設備投資が見込まれる中、主要取引先に一層の支援と協力をお願いしました。また、財務部開示グループより日本ガイシの業績について、資材部長よりグローバルな生産への対応やサプライチェーンでのCSR調達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

日本ガイシでは、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。2016年度も[取引先ヘルプライン](#)を継続運用して、公正な取引関係の維持に努めていきます。

国内外で取引先の個別訪問を実施

日本ガイシでは、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。2015年度は新規の取引先13社と既存の取引先90社の計103社を訪問しました。

また、QCDの監査のため、訪問した既存取引先のうちの12社について不具合是正などを実施しました。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お願いしています。

2016年度も引き続き新規取引先や主要取引先を中心に訪問、評価を実施していきます。

地球環境の保全

日本ガイシグループは、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、環境負荷の低減に寄与する製品・サービスの開発を進め、地球環境の保全に向けた努力を続けています。

報告の対象範囲

- 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営業所は含みません）
- 国内グループ会社 製造関連の連結子会社12社（2016年3月に解散した平成セラミックスを含む。また2015年1月子会社化したNGKエレクトロデバイス社は除く。）
- 海外グループ会社 製造関連の連結子会社16社

環境基本方針

日本ガイシグループは、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

「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」ことを企業理念としている日本ガイシは、次世代の快適環境をつくる「トリプルE」（エコロジー、エレクトロニクス、エネルギー）の事業領域を通じて地球環境問題に貢献していくものとします。

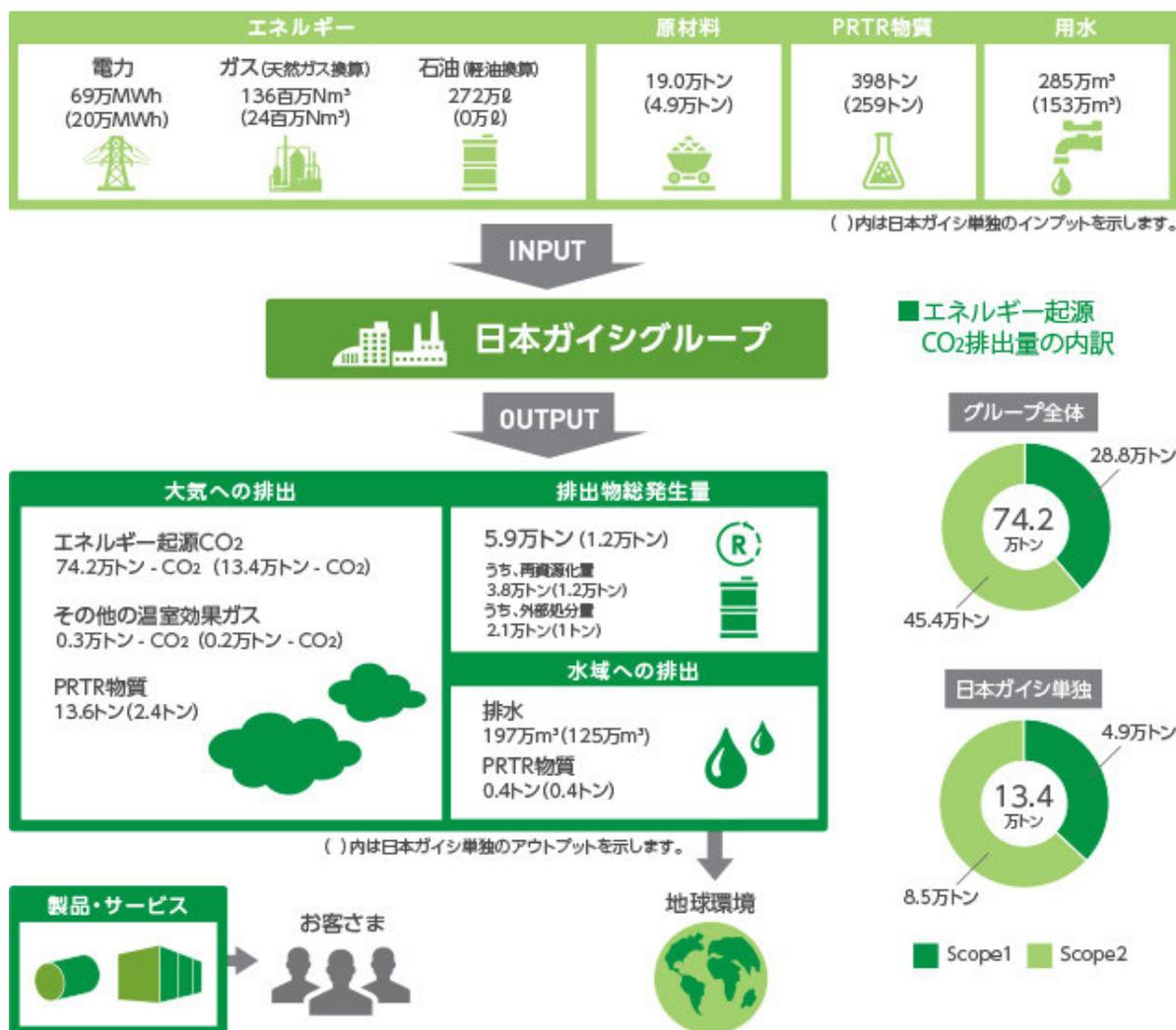
環境行動指針

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、その他要求事項を順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。

地球環境の保全

環境負荷の全体像

日本ガイシグループの事業活動において、国内・海外の全生産拠点（NGKエレクトロデバイス社除く）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。生産活動の拡大に伴い、日本ガイシグループが排出する環境負荷のアウトプットはやや増加傾向にありますが、最新の生産プロセスの導入などの努力により、排出する環境負荷の増加率は、お客さまに提供した製品・サービス（売上高）の増加率を下回っています。



(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。♻️は社外リサイクルを表します。

(算定計算式)

【 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

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

天然ガス：40.9MJ/Nm³ 都市ガス：46.05MJ/Nm³

LPG：50.2MJ/kg LNG：54.5MJ/kg

※日本ガイシの当社/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所および国内グループ会社2社の都市ガスは、'15年4～8月は46.05MJ/Nm³、'15年9月～'16年3月は45.0MJ/Nm³

石油： 燃料の種類毎の使用量を軽油量に換算した量
= Σ (各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷軽油の単位発熱量)
<燃料ガスの単位発熱量>
軽油：38.2MJ/L A重油：39.1MJ/L 灯油：36.7MJ/Lg

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を合算

【 OUTPUT 】

5. エネルギー起源CO₂排出量

エネルギー起源CO₂排出量 = Σ (各エネルギー使用量×各エネルギーのCO₂換算係数)

<エネルギーのCO₂換算係数>

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

電力 (国内) : 0.42

電力 (海外) : 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
燃料 天然ガス (Nm³) 2.02 都市ガス (Nm³) 2.347 LPG (kg) 3.007
LNG (kg) 2.70 軽油 (L) 2.64 A重油(L) 2.68 灯油 (L) 2.49

※日本ガイシの当社/名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所および国内グループ会社2社の都市ガスは、'15年4～8月は2.347、'15年9～'16年3月は2.29

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 = 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

地球環境の保全

環境行動5カ年計画

第3期環境行動5カ年計画（2011年～2015年）の結果

日本ガイシでは、5年ごとに環境行動計画を策定しています。2011年度から開始した第3期環境行動計画では、グローバル規模での環境負荷低減を重点にグループ全体が一体となって活動を推進してきました。その結果、CO₂の国内排出量を除いたすべての項目で5カ年計画の目標を達成し、特に海外のCO₂と排出物については売上高原単位の目標値を大幅に上回る成果を挙げることができました。国内のCO₂削減については原単位で目標を上回る改善を達成しましたが、生産量の増加が著しく、2015年度の排出量については目標には僅かに届きませんでした。

区分	項目	管理項目	5カ年計画目標 (2015年度)	実績	自己評価 ※ 1
 地球温暖化防止	生産に伴うCO ₂ 削減	国内排出量	19.0万トン（90年度比10%削減）	19.1万トン（9.3%削減）	△
		国内売上高原単位	2010年度比20%削減	27%削減	○
		海外売上高原単位	2010年度比5%削減	34%削減	○
	物流に伴うCO ₂ 削減	単独輸送量原単位 ※2	毎年1%削減	平均1.7%/年削減	○
 資源の有効利用	排出物削減	国内売上高原単位	2010年度比10%削減	19%削減	○
		海外売上高原単位	2010年度比5%削減	40%削減	○
	資源循環の推進	国内再資源化率	99%以上	99.3%	○
		海外再資源化率	各国の事情を考慮した再資源化率設定と管理定着	各拠点での分別管理が定着 適正範囲の再資源化率を設定	○
水資源の有効利用	計画進捗率	効率的な利用基準の構築	利用基準を国内外のグループ会社に展開	○	
 化学物質管理強化	使用化学物質の管理レベル向上	計画進捗率	化学物質管理システムの更新	システム更新完了/ 適正な運用が定着	○
 環境調和型製品の提供	製品による環境貢献推進	計画進捗率	製品による環境貢献度の定量化基準の策定	主要製品で 定量評価を実施し公表	○
	グリーン調達 の推進		グリーン取引先認定の完了	(2012年度で完了)	○
 環境コミュニケーションの推進	環境貢献活動の充実	計画進捗率	地域社会と連携した活動の継続・充実	緑化、清掃等の地域活動継続 エコポイント制度導入による 地域貢献	○
	環境意識の向上		環境教育、情報開示の継続・充実	環境講演会による教育継続 トークライブ、CSRレポート など開示充実	○

※1 年度目標に対する達成度の自己評価基準：○ 目標達成 △ 目標の80%以上を達成 × 目標の達成率は80%未満
※2 単独輸送量原単位は、トンキロあたりの原油換算燃料使用量です。なお、CO₂sub排出量は3,570トン（対前年度比4%増）となりました。

第4期環境行動5カ年計画（2016年～2020年）

日本ガイシは、2016年度から2020年度における新たな環境活動の目標として「第4期環境行動5カ年計画」を策定しました。

第4期環境行動5カ年計画の概要

第4期環境行動計画では、グローバルな環境経営指標／指針において、企業が対応を要求されている環境課題を活動項目に網羅した上で、下記の考え方に沿って活動していきます。

- 当社の企業理念（日本ガイシはより良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する）を環境の視点で捉え、「環境貢献製品の開発・普及」を重点項目に位置付けて取り組みます。
- 環境負荷低減については、当社の重要な活動の一つである「新・ものづくり構造革新」と連携し、グローバル規模でCO₂と排出物の削減に取り組みます。このため、主要な管理項目の基準年は「新・ものづくり構造革新」と同じ2013年度に設定します。
- 社会的な要請の高まりに応えるため、生物多様性保全に向けた取り組みや、水資源に関するリスク管理と水利用の効率化への取り組みを強化します。
- その他、環境コミュニケーションに関する活動について、従来と同様に積極的に取り組んでいきます。当社はこれらの取り組みを通じて、低炭素社会や循環型社会、自然共生社会の構築に貢献しつつ、持続可能な成長を目指していきます。

主な内容は以下の通りです。

1. 製品による環境社会貢献を推進するため、当社定義による環境貢献製品について、売上比率50%以上を維持しつつ、売上高伸び率で2013年度比60%以上を目指します。
2. グローバルな環境負荷低減を推進するため、生産活動で発生するCO₂と排出物の削減目標を連結ベースで設定します。
 - (1) 生産活動に伴うCO₂排出量の売上高原単位を2020年度までに2013年度比で20%削減します。
また、削減した対策量の比率を示す対BAU削減率は2013年度比で15%を目指します。
 - (2) 生産活動に伴う排出物発生量の売上高原単位を2020年度までに2013年度比30%削減します。
また、削減した対策量の比率を示す対BAU削減率は2013年度比で20%を目指します。
3. 生物多様性保全に向けた国際目標である「愛知目標」に対応した取り組みを拡充します。
4. 各生産拠点における水資源に関するリスク管理および水利用効率化への取り組みを拡充します。

※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を示す
(BAUはBusiness as Usual の略)

第4期環境行動5カ年計画での報告の対象範囲

- 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営業所は含みません）
- 国内グループ会社 製造関連の連結子会社12社（2015年1月に連結子会社化したNGKエレクトロデバイス社を含む。）
- 海外グループ会社 製造関連の連結子会社16社

[詳しくは、特集をご覧ください。](#)

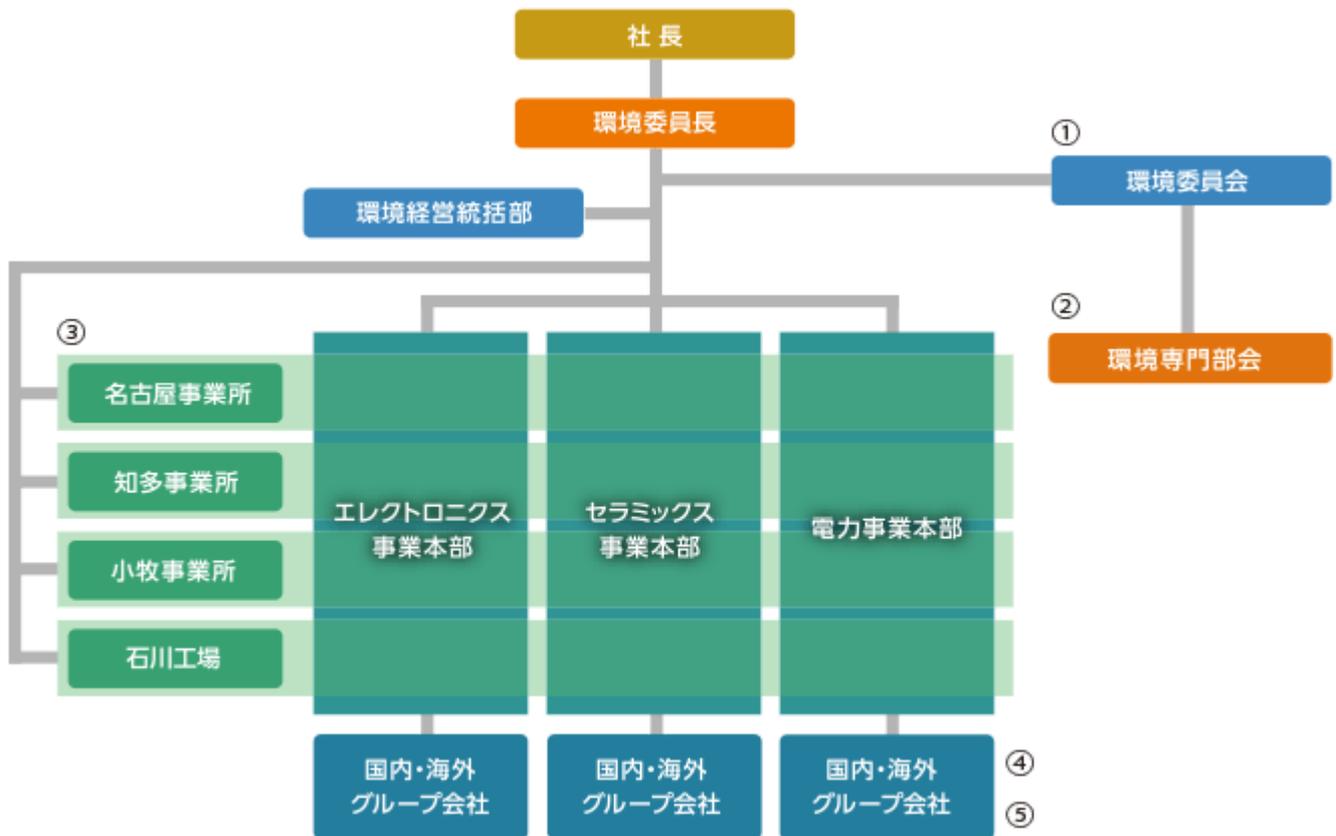
地球環境の保全

環境管理体制・環境マネジメントシステム

日本ガイシグループは、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

日本ガイシグループは、名古屋、知多、小牧、石川の各地区ごとの環境管理に加え、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。事業本部別の環境管理体制の特徴は、CO2排出削減、排出物発生抑制、化学物質管理強化などの課題に対して、グループで環境経営を推進できることにあります。グループ会社と一体となった環境管理を図るため、毎年開催してきた国内グループ会社との連絡会に加え、2013年度からは海外のグループ会社との連絡会も開始し、懸案事項とその対応について、双方向の情報交換を実施しています。また、グループ会社を本社スタッフが訪問し、省エネルギー診断や対策検討などの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（2016年7月現在、取締役常務執行役員）
副委員長	環境委員長が指名（2016年7月現在、環境経営統括部長）
委員	副社長、本社部門所管執行役員、各本部長、各事業本部長、各事業所公害防止統括者、環境経営統括部長、安全衛生統括部長、経営企画室長、人事部長、CSR推進室長、財務部長、法務部長、総務部長、資材部長、広報室長、施設統括部長、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。全社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もの

③ 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。全社環境委員会の決定事項を各地区に伝達・徹底させるとともに、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 国内グループ会社連絡会

年1回開催。製造系のグループ会社に対して、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。

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。主要なグループ会社は2～3年ごとに現地を訪問し、聞き取りにより管理状況を把握。

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	CO2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集計開始
	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集計開始
	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
2004年	3月	CO2総量削減の中・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CO2、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CO2、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CO2、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	石川工場でISO14001認証を取得（日本ガイシの3事業所との統合認証）
	4月	CO2、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CO2対策部会とリサイクル部会を吸収）
	8月	グローバル環境管理強化の一環として、海外グループ会社を対象とした環境連絡会を開始
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

環境マネジメントシステム（ISO14001など）への取り組み

日本ガイシグループでは、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もしくはこれに準じ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、石川の各地区、国内グループ会社の全12社と海外グループの全16社で認証の取得を完了しています。

環境管理の充実に向け、今後もこれら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

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	3	3
	セラミックス事業本部	6	6
	エレクトロニクス事業本部	10	10
海外グループ	電力事業本部	4	4
	セラミックス事業本部	9	8
	エレクトロニクス事業本部	4	4

2014年度から製造拠点数のカウント方法を変更しました。

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（サーベイランス審査）を実施しています。各グループ会社でも、日本ガイシと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。

2015年度も重大な指摘事項はありませんでした。重大な指摘を受けた場合には、関連部門と環境部門が協力して対策を検討・実施するとともに、各地区の環境委員会で周知させることで水平展開を図ります。

環境リスクマネジメント

日本ガイシグループは、水質や大気などの環境汚染の予防に取り組むとともに、環境管理体制を定期的に見直し、事故の防止に努めています。また、万一事故が発生した場合に備え、緊急時対応訓練を実施し、万全を期しています。

法規制順守

日本ガイシでは、関連する法規制や監督官庁との合意事項を順守するとともに、事業所が立地する自治体と環境保全協定などを締結し、法規制より厳しい基準に従って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。2015年度は名古屋、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。

		大気	水質	騒音・振動	化学物質
名古屋	環境パトロール	2	2	2	2
	緊急時対応訓練	3	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	2	2	1	1
	緊急時対応訓練	9	7	—	—
石川	環境パトロール	2	2	2	1
	緊急時対応訓練	2	2	—	—

—：緊急時対応訓練の重要性が低いため計画なし

地球環境の保全

環境負荷低減への取り組み

日本ガイシグループは、生産活動におけるCO₂排出量や排出物発生量の削減促進など、環境負荷の低減に取り組んでいます。

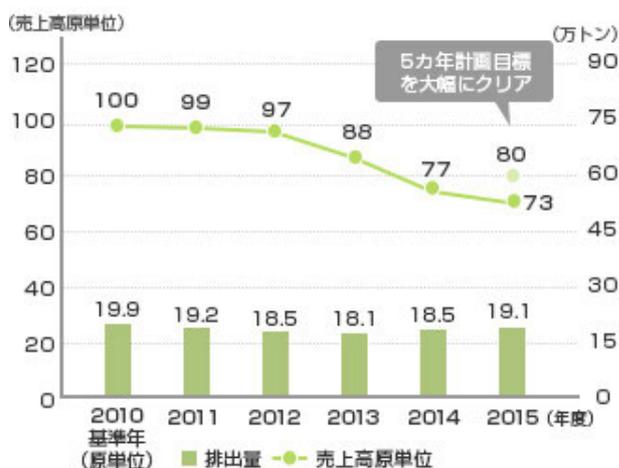
地球温暖化防止

地球温暖化の主要因であるCO₂に対して、海外の生産活動においても排出量の削減目標を設定し、海外を含めた日本ガイシグループ全体でCO₂排出量を管理し、その削減に向けた取り組みを進めています。

CO₂削減計画は国内・海外ともに順調に進捗

日本ガイシグループは、5カ年計画で中長期的なCO₂削減目標を設定するとともに、その達成に向け、国内外の全製造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、着々と成果を積み上げてきました。2015年度は国内で排出量の約2%に相当する3300トンのCO₂を削減し、売上高原単位は対前年度で5%改善、5カ年目標も達成することができました。ただし、生産量の増加により総排出量は目標に僅かに届きませんでした。海外は排出量の2%強に相当する13,400トンのCO₂を削減し、売上高原単位は対前年度で4%強改善、5カ年目標を大幅に上回る改善を実現することができました。

CO₂ 排出量・売上高原単位*の推移
(日本ガイシ・国内グループ会社)



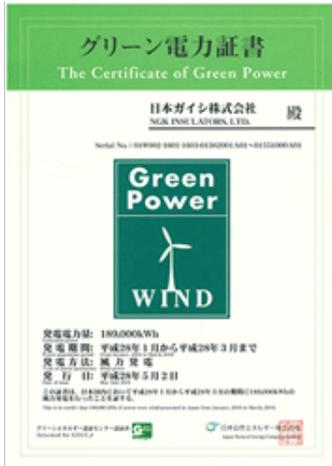
CO₂ 排出量・売上高原単位*の推移
(海外グループ会社)



* 売上高原単位の推移は2010年度を100として算出

「グリーン電力」の導入

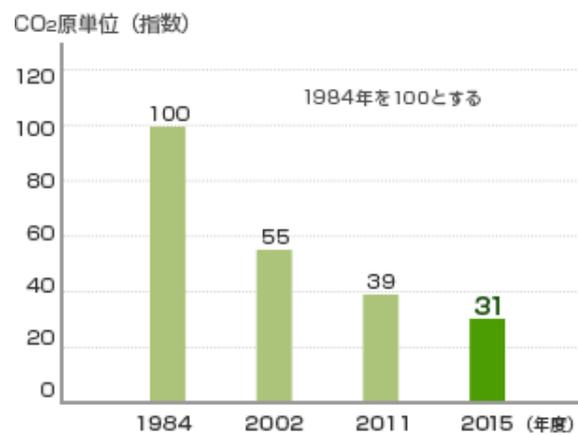
日本ガイシは、環境と調和した企業活動の一環として、他社に先駆けて2002年からグリーン電力（風力、太陽光、バイオマスなどで発電される電力）を導入しています。日本自然エネルギー株式会社と「グリーン電力証書システム」に基づいた契約を締結し、年間200万キロワット時の風力発電を委託しています。この電力は日本ガイシ本社ビルの年間使用電力量の約6割にあたり、これによるCO₂削減効果は年間約800トンで、約60,000本のスギの木の年間CO₂吸収量に相当します。



環境にやさしい生産プロセスの導入

日本ガイシグループでは、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 導入年代別CO₂比較



生産プロセスの高効率化によるCO₂排出削減

日本ガイシグループでは、海外での生産が拡大する中、グループ全体のCO₂と排出物の削減を図るため、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、着実に成果を積み重ねてきました。汎用設備の省エネルギー活動については、ポイントや着眼点をまとめたガイドラインおよび実施例を集約した冊子を作成し、生産部門、生産拠点を対象に配布しました。

2015年度の海外拠点での生産プロセスの高効率化に向けたこれらの取り組みは、CO₂削減効果で年間1.3万トン（削減率2.4%）に達するなど、大きな成果を上げています。

CO2排出削減に向けた取り組み事例

区分	方策	効果
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	CO2削減効果 国内 0.33万トン 海外 1.34万トン
グループ会社の省エネルギー診断	省エネルギー診断の取り組み ・当社独自の省エネガイドラインと事例集を全グループ会社に展開 ・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 ・製造プロセスの改善 国内 0.13万トン 海外 1.08万トン
汎用設備の省エネルギー活動	水平展開した主な改善 ・エアや蒸気の漏れの撲滅、使用量の適正化 ・照明のLED化 ・空調機器の運転条件の適正化	・汎用設備の省エネルギー 国内 0.20万トン 海外 0.26万トン

海外グループ会社での環境活動

NGKセラミックスヨーロッパ

太陽光発電システム導入で工場内の電力使用量削減

厳しいヨーロッパの環境規制に対応するため、2003年度から省エネ活動を実施しています。生産プロセスの改善や生産性向上などを通して環境負荷を低減しました。2013年8月に導入した太陽光発電システムは、再生可能エネルギーの有効活用によるCO2排出量削減に寄与しました。年間発電量は6万キロワット時で、約18トンに相当するCO2を削減できます。



NGKメタルズ

制御装置の自動化でCO2削減

生産設備の制御システムの更新や運用改善などにより、CO2排出量削減を進めています。中でも効果の高かった取り組みが、2013年12月に実施した圧延機のオイル循環システムの制御装置自動化でした。以前は複雑な手順を手動で行っていましたが、自動制御に更新したことで無駄なポンプ運転がなくなりました。これにより、消費電力の削減とCO2排出量削減に貢献できました。



資源循環の推進

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

排出物削減計画は、国内・海外ともに順調に進捗

日本ガイシグループは、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・管理して排出物の大幅な発生抑制を実現してきました。

2015年度は国内で排出量の約5%に相当する900トンの排出物を削減しました。売上に寄与しない試作品の増加等の影響から、売上高原単位は対前年度で悪化しましたが、5カ年目標は大幅に超過達成することができました。海外は排出量の約9%に相当する3,900トンの排出物を削減し、売上高原単位も対前年度で約9%強の改善を達成、5カ年目標を大幅に上回る成果を挙げるすることができました。

排出物発生量・売上高原単位※の推移 (日本ガイシ・国内グループ会社)



排出物発生量・売上高原単位※の推移 (海外グループ会社)



※ 売上高原単位の推移は2010年度を100として算出

物流に伴うCO₂発生量を削減

日本ガイシでは、物流に伴うCO₂の削減についても、輸送量原単位を毎年1%改善することを5カ年計画の目標に定め、積載率向上や船舶へのモーダルシフトなどに取り組んできました。これらの取り組みにより、第3期5カ年計画の期間平均の削減率は1.7%/年に達し、目標を達成することができました。

輸送量・輸送量原単位の推移(日本ガイシ)



日本ガイシグループ全体で再資源化を推進

日本ガイシグループでは、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注力してきました。これにより、2013年度以降、日本ガイシと国内グループ会社を合わせた国内全体の再資源化率は99%以上の値を維持しています。特に日本ガイシ単独では2015年度の埋立処分量はわずか1トンで、再資源化率はほぼ100%のレベルに達しています。

一方、海外グループ会社については国や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16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%程度で推移しています。

海外グループ会社の実施例

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、また、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セラミックスヨーロッパ



NGKセラミックスUSA

海外グループ会社での環境活動

NGKセラミックスサウスアフリカ

全廃棄物のリサイクル率100%を目指し、再資源化に注力

2006年度からリサイクル推進活動を開始し、再資源化に注力してきました。以前は廃棄物を埋め立て処分していましたが、2009年に廃棄物処理の見直しを実施し、廃棄物の種類ごとに環境保全に配慮した対応ができるリサイクル委託先を選定しました。たとえば、輸送時や焼成工程で不良となったハニセラムはレンガ製造会社に委託しレンガの原料として再利用してもらっています。廃プラスチックの再利用、包装用ダンボール紙の分別収集などは既にリサイクル率100%を達成しています。全従業員で廃棄物の処理や分別に取り組めるよう、定期的に環境トレーニングを実施し、引き続きさらなるリサイクル率向上を目指しています。

NGKスタンガー

ガス開閉器のリユースとリサイクルで環境に貢献

スタンガーはオーストラリアで唯一の配電機器メーカーです。2010年度から、お客様に納入したガス開閉器※のリユースとリサイクルに取り組んできました。以前は使用済みの開閉器の処分はお客様に任せていましたが、お客様の倉庫で使用済みの開閉器があふれている状態となっていることを知り、回収を開始しました。回収した開閉器は組立工程の作業者が分解して、修理可能なものはリユース、修理できないものは部品を細かく分別して専門の会社に引き渡しリサイクルします。

活用可能な資源を廃棄に回すことなく処理し、廃棄物削減・環境負荷低減に貢献しています。

※主に電柱に設置され、電気を通したり切ったりするスイッチの役目をする配電用機器

日本ガイシグループの水資源に対する取り組み

水リスクの評価

国内外のグループ会社を含む全製造拠点の水リスクについて、「Aqueduct（アキダクト）※」などを用いて分析するほか、各拠点の水使用状況（総使用量と原単位）や適正な水利用に向けた取り組み、立地する地域の規制動向を定期的に調査し、各拠点の水リスクとその対応状況の把握に努めています。

また、そのほか取水量が大きな拠点について分析を行い、深刻なリスクがないことを確認しています。

※世界資源研究所（WRI）が公開している世界の水リスク分析のためのツール。

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、国内外の全製造拠点での効率的な水利用の現状調査に着手しました。

今後、各拠点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、水ストレスが高い地域に立地する拠点での適正化の取り組みを促進していきます。

グループ会社の取組み事例

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を用いたろ過し、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

グローバル環境管理の強化

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

グループ全体の潜在リスク低減に着手

日本ガイシグループでは、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。

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。

2015年度は、環境リスクの抽出・評価、予防措置、トラブル対応体制などの環境リスク管理体制の充実を図るため、これらを評価する方法を定めた上で全ての海外拠点の評価を行い、体制強化すべき拠点の特定と課題の明確化を行いました。課題が発見された拠点では、自ら策定した改善計画に基づき対策を進めることにより、環境リスク管理体制の充実を図っています。

事業計画にリンクした環境管理の強化

日本ガイシグループは、絶え間なく変化する事業計画に対応した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、半年ごとに国内と海外それぞれについて、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。

地球環境の保全

環境貢献製品の創出

日本ガイシグループは、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ます。創立から約1世紀にわたり蓄積した技術を活かして、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。

製品を通じて地球環境の保全に貢献しています

日本ガイシグループでは、自動車の排ガス浄化や再生可能エネルギーの普及といった社会ニーズに応え環境に貢献する製品の開発に力を入れています。これら環境貢献製品の生産体制を拡充しグローバルにお届けすることで、社会と環境に貢献しています。2016年度から始まる第4期環境行動五カ年計画では、重要項目として環境貢献製品の普及・開発に取り組みます。

[日本ガイシの環境貢献製品を通じた取り組みはこちらをご覧ください。](#)

地球環境の保全

生物多様性保全への取り組み

日本ガイシグループでは、持続可能な社会の実現を目指す上で、生物多様性の保全についても企業にとって重要な課題の一つと捉えており、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

日本ガイシグループでは、生物多様性保全についても企業にとって重要な課題の一つと捉えており、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。2015年度は従来の活動に加え、当社のスタッフ2名を「なごや市民生きもの調査員」に登録し、「なごや生物多様性センター」（名古屋市環境局）の活動への参加を開始しました。2016年度から始まる第4期環境行動5カ年計画では、生物多様性保全を強化項目に取り上げており、今後も取り組みを拡充していきます。

愛知目標		当社の活動
目標1	普及啓発	従業員の環境教育（エコポイント制度、eco検定受験支援）、次世代教育（小学校への出前授業、従業員のボランティアによる環境教育講師）
目標4	持続可能な生産と消費	CO2排出量削減、排出物削減、資源循環の推進、水資源の有効活用、グリーン調達、再生可能エネルギー導入促進製品の拡販（NAS電池）
目標5	生息地破壊の抑止	ミズバショウ群生地の整備（NGKオホーツク）や「オイスカの森」（愛知県）での森づくり（日本ガイシ）など、ボランティア活動への参加
目標8	化学物質などによる汚染の抑制	化学物質管理の強化、大気・水質管理、大気汚染防止製品の拡販（自動車排ガス浄化用セラミックス、NOxセンサーなど）
目標11	保護地域の保全	ミズバショウ群生地の整備（NGKオホーツク）や「オイスカの森」（愛知県）での森づくり（日本ガイシ）など、ボランティア活動への参加
目標14	生態系サービス	ミズバショウ群生地の整備（NGKオホーツク）や「オイスカの森」（愛知県）での森づくり（日本ガイシ）など、ボランティア活動への参加

「愛知目標」に対する具体的取り組み

環境貢献活動

日本ガイシグループとして、生物多様性の視点から湿地帯や森の保全活動に努めるなど、地域や社会と関わり合った環境貢献活動を進めています。また日本ガイシでは、国内外で植林や環境保全などに取り組んでいる公益財団法人オイスカのボランティア募集情報を社内イントラネットなどで提供し、従業員が植林活動や草刈り活動に参加しています。

2015年度の取り組みについては[こちら](#)をご覧ください。

地球環境の保全

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。

環境保全コスト（日本ガイシ・国内グループ会社）

設備投資



費用



経済効果（日本ガイシ・国内グループ会社）

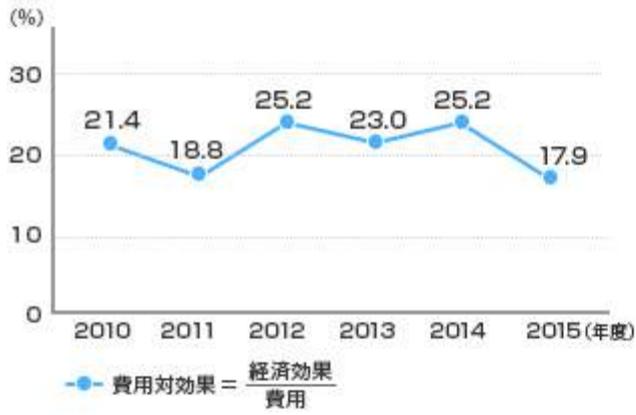


※エネルギー、水、排出物処理の各単価は、2001年度ベース値を使用しています。

※コストアップ分との相殺はしていません。

これらグラフの数値は四捨五入して表記しています。

費用対効果（日本ガイシ・国内グループ会社）



環境効率（日本ガイシ・国内グループ会社）



※ 2010年度を100とした指数で表示しています。

地球環境の保全

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あ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。

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も実施しています。

また、従業員の環境意識向上のため、事務用品や什器などのリユースの促進、階段利用や夏季の冷房設定温度、環境に関する提案を募る「ECO提案」、家庭でのグリーンカーテンづくりのサポート、環境行動を書き込みポイントに応じて地元行へへの寄付を行う「NGKエコポイント制度」（詳細は[こちら](#)）などを実施しています。

社外での環境教育

2015年度は5月に「あいち環境デー2015」に参加し、水資源関連のパネルを展示しました。イベントには名古屋市立御剣小学校などから200人が参加しました。展示を通じて、身近な水資源の大切さを伝えました。

また、毎年実施している環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）主催の出前授業で水資源に関する講座を担当しました。（詳細は“環境教育への協力”参照）これまでの社外での環境教育への参加者は、述べ約2,100人となります。

資格取得の推進

法規制などを順守した環境保全活動を継続的に行うため、各事業所の運営に必要な公害防止に関わる管理者を対象として、法定資格者の育成と能力向上に努めており、環境関連の法的資格の取得にあたっては部門ごとにサポートを行っています。エネルギー管理士は工務部門で、特別管理産業廃棄物管理責任者などの廃棄物関係は環境部門と各事業部門で計画的に育成しています。公害防止に関わる管理者は、各事業部門で計画的に育成するほか、環境部門が全社から希望者を募り、受験費用や受験者向け講習会への参加費用などを補助しています。

2015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			
70人	83人	15人	17人	13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※取得を支援しています。役員も積極的に取得しています。

会社のサポートとして、希望者への参考書などの貸し出しや、受験費用の補助を行っており、これまでに日本ガイシ単独の従業員の1割以上にあたる471人が合格しています。2015年度は92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。2006年の10月に第一回の試験が行われ、以降毎年7月と12月に実施されている。2015年度は全国で23,849人（実受験者数）が受験し、13,704人が合格（合格率57.5%）。

NGKエコポイント制度

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、緑化活動や防砂林の苗の購入など、地域の環境に貢献する取り組みです。2012年度に新たな試みとして知多事業所で導入したこの制度を、2013年度から全社に展開しました。

NGKエコポイントの上位者を初表彰

日本ガイシは、従業員が昨年度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（本社・瑞穂・熱田）・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初めて行いました。このNGKエコポイントはエコグッズまたは寄付のどちらかを従業員が選べる仕組みで、年々寄付を選択する従業員が増え、環境意識の向上につながっています。

1位表彰者の声

NGKエレクトロデバイス
稲葉 聡

自然を敬う生活をただけで1位とは意外でした。今年もエコポイント数の更新を目指します。



環境教育への協力

小学校で出前授業を実施

日本ガイシは、環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）※の次世代教育事業に参画し、小学生を対象とした「出前授業」を実施しています。これまでに通算で約2,100人の小学生が当社の出前授業に参加しました。この出前授業では、当社オリジナルのテキストを使った講義や紙芝居、クイズ、実験などを通じて水資源の大切さを伝えています。

2015年度は、一宮市立小信中島小学校（6/17、106名）、碧南市棚尾児童館（7/17、14名）、安城市北部児童センター（8/4、21名）の計3箇所にて出前授業実施しました。

※中部地区の産業界の環境オピニオンリーダーが中心となり、環境対応に関する情報を発信するとともに、世界に誇れる環境先進地域の形成と「循環型経済社会」の構築を目指して、2000年2月に設立された団体。



土や活性炭で水を浄化する実験

社員有志が「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）の講師を社員が務め、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。

子どもたちはセミやトンボなど本物の昆虫を見て、触ってみる体験を通じて、身近な場所にたくさんの昆虫が暮らしていることを知り、目を輝かせていました。



毎年、定員50人を超える参加者が集まる

社会との関わり

基本的な考え方

日本ガイシグループは、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。

国内外のグループ会社にいる社会貢献活動通信員から、各地の活動情報を収集しています。2015年度は、70件の活動報告がありました。

社会貢献活動の推進状況

	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
社会貢献支出額	3.46 億円	3.48 億円	3.31 億円	3.46 億円
社会貢献 プログラム数	9件	9件	8件	9件
NPO/NGOとの 協働件数	2件	3件	5件	4件



社会との関わり

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、1997年から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あたた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。

2015年度は4カ国32人に宿舍を提供、12カ国20人に奨学金（給付型）を支給しました。



留学生宿舍 NGK International House



従業員も参加して開催した留学生歓迎会

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。

2015年度は中国語講座に24人の地域住民の方々が20回参加しました。異文化交流会はインド、カナダ、スウェーデン、トルコ、フランス、ベトナム、マレーシア、中国、韓国出身の留学生が講師を担当し、10回開催しました。最終日には餃子パーティーを開催するなど、地域住民の方々や日本ガイシ従業員とのよい交流の機会となりました。2015年度までの参加者は、延べ850人となります。



中国語講座：講師を務める中国出身の留学生



餃子パーティー

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。

2015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、支援終了した留学生を含む約300人に送付しました。これに対して受け取った留学生から近況を知らせる年賀状やeメールが届き、コミュニケーションを継続しています。

CLOSE UP! クローズアップ

当社の留学生支援活動を紹介

2016年3月17日、留学生の宿舎「NGK International House」で中部CSR企業連絡会が開催され、CSR推進室が日本ガイシの留学生支援活動を紹介しました。この連絡会は、中部地区の企業13社のCSR担当者で構成されており、CSR活動の推進について定期的に意見交換を行っています。また、「NGK International House」に入居している留学生2人が日本での生活の様子や感想などを発表しました。その後、留学生用の個室や共同で使用するキッチン・ダイニングルーム、スタディールームなどへ連絡会のメンバーを案内しました。



中部地区企業のCSR担当者28人が訪れた



「日本ガイシ留学生基金のおかげで充実した学生生活が送れている」と話す中国出身の留学生

社会との関わり

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、国内外の日本ガイシグループ各社でも、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。

備蓄品を寄贈、フードバンクへの協力

日本ガイシは、災害発生時のために備蓄した水と食料の中から賞味期限が迫っているものを、生活困窮者や外国人への支援団体に寄贈する、フードバンクの取り組みに協力しています。

2015年度は、賞味期限を迎える備蓄品の有効活用と社会貢献を目的に、日本ガイシ本社と事業所（知多・小牧）、営業所（北陸・高松・福岡）の備蓄品をNPO法人セカンドハーベスト名古屋と小牧市社会福祉協議会へ寄贈しました。賞味期限まで数カ月あるパンや水は、生活困窮者の支援などに利用されます。日本ガイシ全体で防災用の缶詰パン（約3,400缶）とミネラルウォーター（約2,300本）を寄贈しました。



小牧市社会福祉協議会担当者(左)に備蓄品を手渡した



缶詰パンやミネラルウォーターを寄贈

CLOSE UP! クローズアップ

熊本地震への支援

熊本地震の被災地を支援するために、ライフラインとしての電力設備の復旧に向け、ガイシなど関連機材の生産と供給に日本ガイシグループ一丸となって取り組み、被災者の皆さまの救援や被災地の復興に役立てていただくために、として義援金1千万円を拠出しました。加えて従業員から寄付を募り、寄せられた金額と同額を会社が上乘せして拠出する「マッチングギフト」も行いました。

また、本社などで備蓄していた食料品やミネラルウォーターを、セカンドハーベスト・ジャパンを通じて被災地へ届けました。



下水が壊れた被災地に水や食料をいち早く届けた



セカンドハーベスト・ジャパンと熊本県阿蘇市の皆さま

陸前高田市の中学生の職場体験に協力

日本ガイシは2016年1月、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、中学生2人に日本ガイシ本社AC工場でハニセラムの窯詰めや窯出しを体験してもらいました。

名古屋市と陸前高田市の教育委員会は子どもたちを励まし交流が末永く続くことを目指して、2012年に「絆協定」を締結し、中学生の相互訪問を毎年実施しています。2015年度は、1月6日から3日間の日程で陸前高田市立中学校の生徒20人が名古屋市を訪れ、日本ガイシを含む10社での職場体験や、名古屋市の中学生との交流会などが行われました。



横田中学校の遠藤恵太さん（左）と高田東中学校の菅原彬人さんを大島卓社長が激励。サッカーボールをプレゼント

参加した生徒の感想

「製品の窯詰めや窯出しを体験し、不良品がないかチェックしたり、壊れやすい製品を慎重にかつ素早く並べたりと慣れない仕事にとっても疲れましたが、最後までしっかりやり抜きました」

「主な企業が津波で流された陸前高田市では職場体験できるところがなく、今回、日本ガイシという日本を代表する企業で貴重な経験ができ、とてもありがたく思っています。」



「学んだことを自分のものにするのはもちろん、地元の友人や皆にも伝えたい」と感想を語った

高齢者への給食サービス

2016年9月17日に名古屋市瑞穂区の御劔コミュニティセンターで行われた、一人暮らしの高齢者との「昼食会・お楽しみ会」に、日本ガイシの従業員2人がボランティアとして参加しました。この会は瑞穂区の学区地域福祉推進協議会が「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、約90人の高齢者が参加しました。

日本ガイシは1996年から年に1度、会場での作業やゲームの景品の寄付などのサポートを行っています。



ビンゴゲームを楽しむ皆さん



「地域の皆さんとのコミュニケーションを大切に、これからも貢献していきたい」と参加した社員があいさつ

[その他の活動はこちら](#)

社会との関わり

従業員のボランティア活動に対する支援

日本ガイシグループでは、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、科学や技術に関心を抱くきっかけとすることを目的に、子ども向けの情報発信に取り組んでいます。

1997年に科学雑誌「ニュートン」へ企業広告として「NGKサイエンスサイト 家庭でできる科学実験シリーズ」の連載を開始しました。日本ガイシのホームページにも専用サイトを設け、専門家の監修による科学実験を詳細な手順とともに毎月1回掲載しています。実験では、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ことで、子どもたちの興味を喚起しています。2016年1月で、連載は220回を超えます。

また、NGKサイエンスサイトで紹介している実験の従業員ボランティアによる実演も行っています。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）でも実演しています。ほかに地域の科学館のイベントに実験ブースを出展するなどして、これまでに約40回の実演を行い、延べ約2万人が体験しています。



大勢の子どもや家族連れが訪れ、ボランティアは大忙し



大人気の工作。後ろが見える「スパイメガネ」



NGKサイエンスサイトが 日経プラスワンでランクイン

家庭で気軽にできる実験を紹介する当社のNGKサイエンスサイトの「まだ間に合う！夏休みの自由研究」が8月22日付け日経プラスワン（日本経済新聞 土曜版 別刷り）1面「何でもランキング」で2位と6位にランクインしました。



アフリカの子どもたちに給食を贈る、TABLE FOR TWOへの取り組み

日本ガイシは、従業員が気軽に参加できるボランティア活動として2010年9月からTABLE FOR TWO (TFT) のプログラムに参加しています。従業員食堂でヘルシーメニューを食べると、アフリカの子どもたちに給食1食分（20円）が寄付される仕組みで、日本ガイシ内の全ての食堂（4地区8食堂）で実施しています。

2015年度は41,500食相当を寄付し、2010年9月からの累計は21万食（約950人分の1年間の学校給食に相当）となりました。

また、2015年10月にTABLE FOR TWO活動に参加している従業員が登場する三角POPを制作しました。気軽に参加できる社会貢献活動として多くの従業員に参加してもらうため、2013年6月から各食堂のテーブルに設置しています。今回までに登場した協力者は、延べ108人になりました。

また、2013年7月から日本ガイシ本社に3台設置しているTABLE FOR TWOへの寄付金付き自動販売機の売上げ本数に対し、2015年度は約20万円を寄付しました。



気軽に参加できるボランティア活動として、多くの従業員が参加している



2015年度は41,500食相当の給食を途上国の子どもに寄付

マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知に団体ボランティアとして参加

2016年3月13日に名古屋市で「マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知」が開催されました。地元のビッグイベントを盛り上げようと、日本ガイシグループ他の従業員有志約100人が団体ボランティアとして参加し、ランナーへの給水やコース整理などを行い、運営をサポートしました。

日本ガイシ労働組合とともにグループ会社や食堂運営会社にも呼びかけを行いました。また、大会に先立ちボランティアとランナーの交流会を実施し、日本ガイシ社長の島卓も激励に訪れました。さらに、各職場から従業員ランナーへの応援メッセージを盛り込んだ「ランナー紹介ビデオ」を製作・放映し、ボランティアとランナー相互の応援ムードを醸成しました。



有志約100人が参加



ランナーへの給水をサポート

壇 陽子さん(NGKセラミックスデバイス)

私は給水を担当し、水だけでなく元気も届けたい！と、ランナーへ大声で声援を送り続けながら水を配布しました。早朝から6時間、仲間と協力して活動をやり遂げた後には心地良い疲れと感動が残り、参加して本当に良かったと思いました。来年にはさらに多くの仲間と一緒にイベントを盛り上げていきたいです。



NGKエコポイント制度

[→こちらをご覧ください。](#)

「オイスカの森」での森づくり活動

愛知県北設楽郡「オイスカの森」で公益財団法人オイスカとの共催で行う森づくり活動に、2015年度はボランティアとして従業員27人が参加し、ヤマザクラ50本の植樹を行いました。全社行事として「オイスカの森」の森林整備を行ったのは今年で4回目となり、延べ82人の従業員が協力し、計170本のヤマザクラを植樹しています。

また、オイスカへの寄付金付き自動販売機2台を2015年11月に日本ガイシ本社に設置しました。従業員はこの自販機を利用するだけで、気軽にボランティア活動に参加できるようになりました。



国内グループ会社の社会貢献活動

NGKオホーツク ミズバショウ群生地の整備

2015年8月、北海道網走湖畔での「ミズバショウ群生地の草刈り（網走湖・水と緑の会主催）」に、NGKオホーツクの従業員8人が参加しました（6年目の参加、毎年、春と秋に実施）。従業員たちは持参した草刈機や鎌、鍬を使い、市民参加者と一緒に群生地や道路沿いの草刈りを行いました。また、ミズバショウの生育に適した湿地にするため、刈り取った草や流木を利用して水辺の整備や側溝の土留め作業も行いました。

■参加者の感想

群生地脇の水路は、夏にはホタル、秋には鮭の遡上が見られる自然豊かな名所です。来年の春もミズバショウが咲き誇るよう、これからも環境保全に協力していきます。



双信電機 国際ボランティアデー社会貢献一斉アクションに参加

2015年12月4日、「国際ボランティアデー社会貢献一斉アクション」が、双信電機東京本社がある浜松町ビルディングで開催されました。この催しは国連が定める「国際ボランティアデー(毎年12月5日)」にあわせ、同ビルの入居企業15社が実施しました。当日は、NPO法人や団体によるフェアトレード商品の販売、ワークショップ、東芝管弦楽団による演奏会が行われました。双信電機の従業員も販売員として活躍しました。催しの収益は、参加団体が取り組む活動や、開発途上国の生産者の支援に役立てられます。



NGKセラミックデバイス 春の交通安全県民運動

2015年5月、NGKセラミックデバイスの従業員19人が、会社付近の国道交差点で交通安全の呼びかけを行いました。この活動は、小牧警察署が全国交通安全運動の一環として市民の交通安全意識を高めるために行っているもので、有志の従業員が毎年2回参加しています。



NGKメテックス 一斉美化活動を実施

2015年10月、NGKメテックスの従業員10人が、埼玉県加須市の本社周辺の清掃を行いました。この活動は、メテックスが社会貢献の一環として工業団地の近隣企業と一緒に取り組んでいるもので、年に2回実施しています。約1時間の清掃で集めた23袋分のごみは加須市が回収し、堆肥として活用される予定です。



海外グループ会社の社会貢献活動

世界最大規模のチャリティーマラソン大会に参加（ドイツ）

2015年6月、NGKヨーロッパ（ドイツ）従業員50人が、フランクフルト市内で開催された「JPモルガン・コーポレート・チャレンジ」に参加しました。約7万人が出場する世界最大規模のこの大会は、参加費の一部が障がい者支援団体へ寄付されます。参加した従業員は、会社設立30周年を記念したロゴ入りTシャツを着て市内5.6kmを走りました。

[チャリティーマラソン大会に9年連続で参加](#)



子どもたちの絵を購入するチャリティー活動（ポーランド）

2015年6月、NGKセラミックスポーランドは、孤児院の子どもたちが描いた絵を販売するチャリティーオークションを実施しました。このチャリティーは、従業員とその家族、約3,000人が参加するファミリーピクニックでのイベントとして行われています。今年も感性豊かな素晴らしい作品が出品され、相次ぐ高額落札に会場は大いに盛り上がりました。

[子どもたちの絵を購入するチャリティーを実施](#)



歳末助け合い運動に協力（ポーランド）

2015年12月、NGKセラミックスポーランドは、2016年も昨年に続き、ポーランド全域で行われている歳末助け合い運動「ノーブルパッケージ」に協力しました。従業員有志が持ち寄った食料品や衣料品、日用品のほか、障がいを持つ少女のために専用の椅子を寄贈しました。

[歳末助け合い運動に協力施](#)



献血に協力（マレーシア）

マレーシアのベナン島に拠点を置くNGKエレクトロデバイスマレーシアとNGKグローブエレクトロニクステクノロジーで、献血キャンペーンを行いました。この活動は健康への注意喚起と地域社会への貢献を目的として、毎年1回行われています。2015年4月14日に89人、8月11日に47人の従業員が献血に参加しました。

[NGKエレクトロデバイスの海外子会社が献血に協力](#)



児童養護施設の子どもたちにクリスマスプレゼント（米国）

2015年12月、NGKメタルズは、ボランティア団体を通じてメタルズ近郊の児童養護施設の子どもたちに、クリスマスプレゼントを贈っています。この活動は7年前から行っているもので、従業員有志からおもちゃや洋服などの寄付を募ってプレゼントにしています。今年も多くのプレゼントが集まり、従業員が心を込めてラッピングして子どもたちへ届けました。

[施設の子どもたちへクリスマスプレゼントを寄付](#)



Make a CHANGE Dayへの参加

Make a CHANGE Dayは、「愛・地球博ボランティアセンター」が行う事業で、全国各地で一定期間内にボランティア・市民活動を行う取り組みです。さまざまな団体の活動をインターネットやメディアで発信することで、ボランティア・市民活動の社会的意義や影響力を高めるとともに、「ボランティア文化」の創造に寄与していくことを目指しています。日本ガイシは、2014年10月から2015年3月に実施した、環境活動、スポーツ関連、教育、社会福祉関連などの社会活動12件を登録しました。

社会との関わり

労働組合と協調した社会貢献活動

事業所周辺の清掃活動

日本ガイシグループでは、地域社会の一員として、事業所周辺の清掃活動を積極的に行っています。2015年度は日本ガイシの各事業所や石川工場のほか、グループ各社で実施しました。

日本ガイシ労働組合でも、NGKゆうサービス、NGKビルサービスの協力の下、日本ガイシ本社周辺と近隣公園の清掃を25年前から継続して実施しています。2015年は2回実施し、延べ436人が参加して公園内の美化に協力しました。



25年前から実施



事務所周辺を清掃する従業員

福島ひまわり里親プロジェクトへの参加

2015年8月、日本ガイシ労働組合は「福島ひまわり里親プロジェクト」に参加しました。この活動は、ひまわりの種子を買って育て、種子を収穫する「里親」となることで、福島との絆づくりや震災の風化対策、更には知的作業所を始めとした、現地の方々の雇用対策に貢献することを目的としています。2015年5月に日本ガイシ名古屋事業所の3カ所に設置した「里親ブース」では育てたひまわりが、立派に咲きました。また、日本ガイシ社内でも「里親」を募集し、賛同した42人の従業員がそれぞれの家庭でひまわりを育てています。お送りした種子は福島県内の各所で開花し、採れた種子が「ひまわり油」となって福島の復興のために活用されます。



日本ガイシ本社で咲いたひまわり



「来年は規模を拡大して実施したい」と話す担当者

桜の植樹と復興支援ツアー

2014年4月、日本ガイシ労働組合が企画した「桜の植樹と東北復興支援ツアー」に22人の従業員が参加し、宮城県仙台市若林区で21本の桜を植えました。

2015年10月末、植樹した桜の成長を確認するため現地を訪問し、順調に成長していることを確認しました。また、さくらの管理をしていただいているご夫妻からも色々なお話を伺いました。既に春に花を咲かせた木があったと言う事もお聞きしています。

また、11月には、新たに山桜の成木を仙台市若林区三本塚に植樹することが決まり、そのお披露目会にお招きいただきました。大変立派な成木で、地元住民の方々にも大変喜んでいただくことが出来ました。今後も引き続き支援していくことで、さくらの花が立派に咲き誇る頃に現地を訪問し、お花見が出来る事を目標に活動して行く予定です。

■桜基金とは

東日本大震災の津波最高到達地点への桜並木植樹を通じて、津波の惨事を風化することなく伝承し、植樹事業などによる被災地の経済復興支援を行うことを目的とした募金活動。NPO法人さくら並木ネットワークが主催。



[NPO法人さくら並木ネットワークHP](#)

社会との関わり

地域社会との交流

日本ガイシグループは、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活動に活かしていくよう努めています。

工場見学の開催

子どもや地域住民との交流

日本ガイシでは、地域との交流を図り、当社やものづくりへの関心と理解を深めていただくために、2015年度は3事業所で6件、計152人の小学生や地域の皆さまに工場を見学していただきました。

2015年度に開催した工場見学会（日本ガイシ）

	件数	参加人数	詳細
知多事業所	1件	61人	地域住民工場見学会を開催
小牧事業所	3件	27人	春日井西高等学校、瀬戸窯業高等学校の生徒らが来訪。近隣区長・役員見学会を開催
石川工場	2件	64人	能美市小学生、石川県立工業高等学校の生徒らが来訪

知多事業所で地域住民の工場見学会を開催

日本ガイシは、2015年11月、重要なステークホルダーである地域住民の方々とコミュニケーションを図るために、知多事業所で工場見学会を行いました。知多事業所長の石川修平取締役常務執行役員らが日本ガイシの事業内容などについて説明した後、参加者は金属工場の圧延工程、ガイシ工場の製造・検査工程を見学しました。地域住民の方々に、日本ガイシのものづくりや事業活動について理解を深めてもらうことができました。



地域住民ら61人が訪れた



ガイシ工場を見学する参加者

恒例のNGK夏まつりを開催

日本ガイシは2015年7月、小牧事業所で恒例の「NGK夏まつり」を開催しました。49年目となる今回は、近隣の方々や従業員の家族約2,200人が来場しました。ステージでは太鼓の演奏やジャズダンス、地元出身の歌手による歌謡ショー、アイドルグループのステージなどが披露されました。また、かき氷やゲームなど従業員が運営した模擬店は子どもたちに大人気で恒例の抽選会では、ヘリコプターの遊覧飛行チケットや家庭用浄水器C1（シー・ワン）などの景品が登場し、会場は熱気に包まれました。



ステージ



盛況なスーパーボールすくい

環境教育への協力

[こちらをご覧ください](#)

GRIガイドライン・ISO26000対照表

標準開示項目

		ISO26000 課題との対応 ※	掲載箇所	
			WEB版フルレポート	冊子版
戦略および分析				
G4-1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ トップコミットメント 	P3-4 トップコミットメント
G4-2	主要な影響、リスクと機会	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ トップコミットメント ■ リスクマネジメント ■ 特集 新環境5カ年計画と環境貢献製品 ■ 地球環境の保全 	P3-4 トップコミットメント P11-16 特集 新環境5カ年計画と環境貢献製品 P17-22 事業概況 P41 コンプライアンスの徹底 P42 リスクマネジメント
組織のプロフィール				
G4-3	組織の名称	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 会社概要 (企業情報) 	P45 会社概要
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品情報 (企業情報) 	P5 事業領域 P7-10 価値創造の源泉 P14-16 製品による環境貢献の推進 P17-22 事業概況
G4-5	組織の本社の所在地	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 会社概要 (企業情報) 	表4 P45 会社概要
G4-6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 会社概要 (企業情報) ■ 有価証券報告書 ※P7-11 関係会社の状況 	P45 会社概要 P47-48 グローバルネットワーク
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 会社概要 (企業情報) ■ 有価証券報告書 ※P23 提出会社の状況 	
G4-8	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む)	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業情報 ■ 有価証券報告書 ※P5 事業の内容 	P17-22 事業概況 P44 財務ハイライト
G4-9	組織の規模 <ul style="list-style-type: none"> ■ 総従業員数 ■ 総事業所数 ■ 純売上高 ■ 株主資本および負債の内訳を示した総資本 ■ 提供する製品、サービスの量 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業情報 ■ 有価証券報告書 ※P2-3 主要経営指標、P7-11 関係会社の状況 ■ 製品情報 	P43-44 財務ハイライト P45 財務サマリー
G4-10	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用契約別および男女別の総従業員数 ■ 雇用の種類別、男女別の総正社員数 ■ 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 ■ 地域別、男女別の総労働力 ■ 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者(請負業者の従業員とその派遣労働者を含む)以外の者であるか否か ■ 雇用者数の著しい変動 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保 	p44 財務ハイライト

G4-11	<ul style="list-style-type: none"> ■ 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 有価証券報告書 ※P12 従業員の状況 	
G4-12	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織のサプライチェーン 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーン 	P36 サプライヤーとの公平、公正なパートナーシップを徹底
G4-13	<p>報告期間中の、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関する重大な変更</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 所在地または事業所の変更(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ■ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化 ■ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選択や終了を含む) 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ 該当なし 	
G4-14	<p>組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方</p>	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント ■ コンプライアンスの徹底 ■ サプライチェーン ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保 ■ リスクマネジメント 	P39-42 ステークホルダーの皆様から信頼される企業を目指して
G4-15	<p>外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの</p>	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ トップコミットメント ■ CSRマネジメント>人権への取り組み 	P3-4 トップコミットメント P6 人権への取り組みを推進
G4-16	<p>(企業団体など)団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ガバナンス組織において役職を有しているもの ■ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ■ 通常の会員資格の義務を越える多額の資金提供を行っているもの ■ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント>人権への取り組み 	P6 人権への取り組みを推進

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

G4-17	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 ■ 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRレポート2016 編集方針 ■ 会社概要 ■ 新環境5カ年計画 ※環境のみ 	P1 編集方針 P45-46 会社概要
G4-18	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報告内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス ■ 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント ■ CSRレポート2016 編集方針 	P6 企業理念
G4-19	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント 	P6 企業理念
G4-20	<p>各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 当該側面が組織内でマテリアルであるか否か ■ 当該側面が、組織内のすべての事業体(G4-17による)にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらか <ul style="list-style-type: none"> - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループ 	—	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント>マテリアリティ ■ 特集 新環境行動5カ年計画と環境貢献製品球環境保全>新環境行動5カ年計画 	P6 企業理念 P11-16 特集 新環境行動5カ年計画と環境貢献製品

	<p>の一覧、または、</p> <ul style="list-style-type: none"> - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ▪ 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項 			
G4-21	<p>各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 当該側面が組織内でマテリアルであるか否か ▪ 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地 ▪ 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項 	—	※必要に応じて報告記事とデータごとに明記	※必要に応じて報告記事とデータごとに明記
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、その影響および理由	—	該当なし	該当なし
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	—	該当なし	該当なし

ステークホルダー・エンゲージメント

G4-24	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント>対象とするステークホルダーと対応方針 	
G4-25	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント>対象とするステークホルダーと対応方針 	
G4-26	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法(種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など)、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRマネジメント ▪ より高品質な製品・サービスの実現>お客さまの声を経営に活かす体制 ▪ 社会との関わり 	<p>P36 サプライヤーとの公正・公平なパートナーシップ</p> <p>P37-28 世界各地で信頼され、愛される企業へ</p> <p>P42 CSRトークライブ</p>
G4-27	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか(報告を行って対応したものを含む)、また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ▪ サプライチェーン>調達パートナーとのコミュニケーション ▪ より高品質な製品・サービスの実現>お客さまの声を経営に活かす体制 ▪ 人間性の尊重と快適な職場環境の確保>従業員との対話 ▪ 第三者意見 	<p>P36 サプライヤーとの公正・公平なパートナーシップ</p> <p>P42 CSRトークライブ</p> <p>P50 第三者意見、ご意見をいただいて</p>

報告書のプロフィール

G4-28	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 提供情報の報告期間(会計年度、暦年など) 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRレポート2016 編集方針 	P1 編集方針
G4-29	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 最新の発行済報告書の日付(該当する場合) 			表4
G4-30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 報告サイクル(年次、隔年など) 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRレポート2016 編集方針 	P1 編集方針
G4-31	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 報告書またはその内容に関する質問の窓口 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRに関するお問い合わせ 	表4
G4-32	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 組織が選択した「準拠」のオプション ▪ 選択したオプションのGRI内容索引 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 独立した第三者保証報告書 	P49 独立した第三者保証報告書

	<ul style="list-style-type: none"> 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報 			
G4-33	<ul style="list-style-type: none"> 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合、外部保証の範囲および基準 組織と保証の提供者の関係 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か 		<ul style="list-style-type: none"> 独立した第三者保証報告書 第三者意見 	P49 独立した第三者保証報告書 第三者意見

ガバナンス

G4-34	<ul style="list-style-type: none"> 組織のガバナンス構造(最高ガバナンス組織の委員会を含む)、および経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 	P39-40 コーポレート・ガバナンス
G4-35	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制>コーポレートガバナンスに関する会議体 	P39-40 コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制、コーポレートガバナンスの体制強化
G4-36	<ul style="list-style-type: none"> 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス CSRマネジメント 地球環境の保全>環境管理体制・環境マネジメントシステム 	P39-40 コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制、コーポレートガバナンスの体制強化 コーポレート・ガバナンス
G4-37	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス、また協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、および最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセス 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制>コーポレートガバナンスに関する会議体>コーポレートガバナンス強化の推移 CSRマネジメント 	P39-40 コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制、コーポレートガバナンスの体制強化 コーポレート・ガバナンス
G4-38	<p>最高ガバナンス組織およびその委員会の構成</p> <ul style="list-style-type: none"> 執行権の有無 独立性 ガバナンス組織における任期 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ジェンダー 発言権の低いグループのメンバー 経済、環境、社会影響に関する能力 ステークホルダーの代表 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制 有価証券報告書 ※P59-62 役員の状況 	P23 マネジメント体制 P39-40 コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制 コーポレートガバナンス体制の強化
G4-39	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か(兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由) 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制 	P39-40 コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス体制 コーポレートガバナンス体制の強化
G4-40	<p>最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス、また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 	

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ■ ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか 			
G4-41	<p>最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス、またステークホルダーに対して 利益相反に関する情報開示を行っているか、最低限、次の事項を開示しているか</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 役員会メンバーの相互就任 ■ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式持ち合い ■ 支配株主の存在 ■ 関連当事者の情報 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ 有価証券報告書 ※63-73 コーポレートガバナンスの状況 	
G4-42	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ CSRマネジメント 	
G4-43	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント 	
G4-44	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス、また当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度、当該評価が自己評価であるか否か ■ 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ P13 コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方 ■ P14 CSRマネジメント 	<p>P13 コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンスの基本的な考え方</p> <p>P14 CSRマネジメント</p>
G4-45	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割(デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む) ■ ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ リスクマネジメント ■ 地球環境の保全>環境管理体制・環境マネジメントシステム 	
G4-46	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ リスクマネジメント>リスクマネジメント体制 	
G4-47	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント体制 ■ リスクマネジメント 	
G4-48	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント 	

G4-49	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ リスクマネジメント 	
G4-50	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段 	6.2 組織統治		
G4-51	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針 <ul style="list-style-type: none"> - 固定報酬と変動報酬 <ul style="list-style-type: none"> >パフォーマンス連動報酬 >株式連動報酬 >賞与 >後配株式または権利確定株式 - 契約金、採用時インセンティブの支払い - 契約終了手当 - クローバック - 退職給付(最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) ■ 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス>コーポレート・ガバナンスコードへの対応 ■ 有価証券報告書 ※P72 役員の報酬等 	
G4-52	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報酬の決定プロセス。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か。報酬コンサルタントと組織の間のこの他の関係 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ 有価証券報告書 ※P72 役員の報酬等 ■ コーポレートガバナンス報告書 	
G4-53	<ul style="list-style-type: none"> ■ 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果 	6.2 組織統治		
G4-54	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)に対する比率 	6.2 組織統治		
G4-55	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)の増加率に対する比率 	6.2 組織統治		

倫理と誠実性

G4-56	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織の価値、理念および行動基準・規範(行動規範、倫理規定など) 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRマネジメント 	P6 企業理念
G4-57	<ul style="list-style-type: none"> ■ 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度(電話相談窓口) 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コンプライアンスの徹底>コンプライアンス推進体制 	P40 内部通報制度の拡充 p41 コンプライアンスの徹底
G4-58	<ul style="list-style-type: none"> ■ 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度(ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど) 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ コンプライアンスの徹底>コンプライアンス推進体制 	P19-20 コンプライアンスの徹底・リスクマネジメント>コンプライアンス推進体制

マネジメント手法の開示項目

G4-DMA	<ul style="list-style-type: none"> 側面がマテリアルである理由、また当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響 マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 マネジメント手法の評価 <ul style="list-style-type: none"> - マネジメント手法の有効性を評価する仕組み - マネジメント手法の評価結果 - マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 		<ul style="list-style-type: none"> CSRマネジメント 地球環境の保全>環境管理体制・環境マネジメントシステム 	
--------	--	--	---	--

経済

G4-EC1	<ul style="list-style-type: none"> 創出および分配した直接的経済的価値 	6.8.3 コミュニティへの参画 6.8.7 富及び所得の創出	<ul style="list-style-type: none"> 財務ハイライト (連結) 有価証券報告書 ※P2 企業の概況 	P18-22 事業概況 P43-44 財務ハイライト
G4-EC2	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会 	6.2 組織統治 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		
G4-EC3	<ul style="list-style-type: none"> 確定給付型年金制度の組織負担の範囲 			
G4-EC4	<ul style="list-style-type: none"> 政府から受けた財務支援 	6.6.4 責任ある政治的関与		
G4-EC5	<ul style="list-style-type: none"> 重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率(男女別) 	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.8.7 富及び所得の創出		
G4-EC6	<ul style="list-style-type: none"> 重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率 	6.8.5 雇用創出及び技能開発		
G4-EC7	<ul style="list-style-type: none"> インフラ投資および支援サービスの展開と影響 	6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利 6.8.9 社会的投資		
G4-EC8	<ul style="list-style-type: none"> 著しい間接的な経済影響(影響の程度を含む) 	6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利 6.6 公正な事業慣行 6.7 消費者課題 6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展		
G4-EC9	<ul style="list-style-type: none"> 重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率 	6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.8.5 雇用創出及び技能開発		

環境

G4-EN1	<ul style="list-style-type: none"> 使用原材料の重量または量 	6.5.4 持続可能な資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境の保全>環境負荷の全体像 	P26 社会の一員として>地球環境の保全>環境負荷の全体像
G4-EN2	<ul style="list-style-type: none"> 使用原材料におけるリサイクル材料の割合 	6.5.4 持続可能な資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み 	P27-29 第3期環境5カ年計画の推進結果
G4-EN3	<ul style="list-style-type: none"> 組織内のエネルギー消費量 	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境の保全>環境負荷の全体像 	P26 環境負荷を低減するための活動
G4-EN4	<ul style="list-style-type: none"> 組織外のエネルギー消費量 	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境の保全>環境負荷の全体像 	P26 環境負荷を低減するための活動
G4-EN5	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー原単位 	6.5.4 持続可能な資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境の保全>環境行動5カ年計画 	P27-29 第3期環境5カ年計画の推進結果

G4-EN6	■ エネルギー消費の削減量	6.5.4 持続可能な資源の利用	■ 地球環境の保全>環境行動5カ年計画	P27-29 第3期環境5カ年計画の推進結果
G4-EN7	■ 製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	■ 製品情報>NAS電池、電子電気機器用セラミックス、産業用機器・装置 ■ 特集>環境貢献製品	P14-16 製品による環境貢献の推進
G4-EN8	■ 水源別の総取水量	6.5.4 持続可能な資源の利用	■ 地球環境の保全>環境負荷の全体像	
G4-EN9	■ 取水によって著しい影響を受ける水源	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	■ 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	
G4-EN10	■ リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	6.5.4 持続可能な資源の利用		
G4-EN11	■ 保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	該当なし	該当なし
G4-EN12	■ 保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復		
G4-EN13	■ 保護または復元されている生息地	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	■ 地球環境の保全>生物多様性への取り組み	P29 生物多様性への取り組み
G4-EN14	■ 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。絶滅危険性のレベルでの分類	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復		
G4-EN15	■ 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量(スコープ1)	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	■ 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 環境負荷を低減するための活動
G4-EN16	■ 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量(スコープ2)	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	■ 地球環境の保全>環境負荷の全体像	P26 環境負荷を低減するための活動
G4-EN17	■ その他間接的な温室効果ガス (GHG)排出量(スコープ3)	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		
G4-EN18	■ 温室効果ガス(GHG)排出原単位	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	■ 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	P26 環境負荷を低減するための活動
G4-EN19	■ 温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	■ 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	P26 環境負荷を低減するための活動
G4-EN20	■ オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	6.5.3 汚染の予防 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応		
G4-EN21	■ NOx、Sox、およびその他の重大な大気排出	6.5.3 汚染の予防		
G4-EN22	■ 水質および排出先ごとの総排水量	6.5.3 汚染の予防	■ 地球環境の保全>環境負荷の全体像 ※総量のみ	P26 環境負荷を低減するための活動 ※総量のみ
G4-EN23	■ 種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	6.5.3 汚染の予防	■ 地球環境の保全>環境負荷の全体像 ※廃棄方法ごとの総量のみ ■ 地球環境の保全>環境負荷低減への取り組み	
G4-EN24	■ 重大な漏出の総件数および漏出量	6.5.3 汚染の予防	該当なし	該当なし

G4-EN25	<ul style="list-style-type: none"> ■ パーゼル条約付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率 	6.5.3 汚染の予防		
G4-EN26	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値 	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地球環境の保全>生物多様性への取り組み 	
G4-EN27	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品およびサービスによる環境影響緩和の程度 	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.5 持続可能な消費	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地球環境の保全>環境貢献製品の創出 ■ 特集：新環境行動5カ年計画 	P11-16 特集新環境行動5カ年計画
G4-EN28	<ul style="list-style-type: none"> ■ 使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率(区分別) 	6.5.4 持続可能な資源の利用 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.5 持続可能な消費		
G4-EN29	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数 	6.2 組織統治 6.5 環境 6.6.3 汚職防止	該当なし	
G4-EN30	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響 	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地球環境の保全>第3期環境行動5カ年計画(2011年~2015年)における2015年度の推進結果 	P27 地球環境の保全>第3期環境行動5カ年計画(2011年~2015年)における2015年度の推進結果
G4-EN31	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境保護目的の総支出と総投資(種類別) 	6.2 組織統治 6.5 環境	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地球環境の保全>環境会計 	
G4-EN32	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率 	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-EN33	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現実的、潜在的なもの)および行った措置 	6.5 環境 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-EN34	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数 	6.2 組織統治 6.5 環境	該当なし	該当なし

社会(労働慣行とディーセント・ワーク)

G4-LA1	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率(年齢、性別、地域による内訳) 	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保 	P44 財務ハイライト 従業員数、エリア別従業員数
G4-LA2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付(主要事業拠点ごと) 	6.4.4 労働条件及び社会的保護		
G4-LA3	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産・育児休暇後の復職率と定着率(男女別) 	6.4.4 労働条件及び社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>ワークライフバランスの推進 	
G4-LA4	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む) 	6.4.4 労働条件及び社会的保護		
G4-LA5	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率 	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係 6.4.6 労働における安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>安全衛生と健康 	

G4-LA6	<ul style="list-style-type: none"> ■ 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別) 	6.4.6 労働における安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>安全・衛生と健康
G4-LA7	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数 	6.4.6 労働における安全衛生	
G4-LA8	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ 	6.4.6 労働における安全衛生 6.4.5 社会的対話	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>安全・衛生と健康
G4-LA9	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員一人あたりの年間平均研修時間(男女別、従業員区分別) 	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成
G4-LA10	<ul style="list-style-type: none"> ■ スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援 	6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.8.5 雇用創出及び技能開発	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成
G4-LA11	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別) 	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成
G4-LA12	<ul style="list-style-type: none"> ■ ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性別) 	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人間性の尊重、快適な職場環境の確保>ダイバーシティー
G4-LA13	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別) 	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採用情報 ■ ※障がい者採用の初任給データは外部サイトに掲載(採用情報>障がい者>待遇と勤務条件)
G4-LA14	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	
G4-LA15	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響(現実のもの、潜在的なもの)と実施した措置 	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーン>CSR調達の推進
G4-LA16	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数 	6.2 組織統治 6.4.4 労働条件及び社会的保護	

社会（人権）

G4-HR1	<ul style="list-style-type: none"> ■ 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率 	6.3 人権 6.6 公正な事業慣行	
G4-HR2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間(研修を受けた従業員の比率を含む) 	6.3 人権 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ コンプライアンスの徹底>コンプライアンス教育の推進
G4-HR3	<ul style="list-style-type: none"> ■ 差別事例の総件数と実施した是正措置 	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.6 苦情解決 6.3.7 差別及び社会的弱者	
G4-HR4	<ul style="list-style-type: none"> ■ 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策 	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.5 加担の回避 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.5 社会的対話 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	

G4-HR5	<ul style="list-style-type: none"> 児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策 	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.5 加担の回避 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン>CSR調達の推進 	P36 サプライヤーとの公正・公平なパートナーシップを徹底
G4-HR6	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策 	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.5 加担の回避 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン>CSR調達の推進 	P36 サプライヤーとの公正・公平なパートナーシップを徹底
G4-HR7	<ul style="list-style-type: none"> 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率 	6.3 人権 6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR8	<ul style="list-style-type: none"> 先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置 	6.3.3 デューディリジェンス 6.3.6 苦情解決 6.3.7 差別及び社会的弱者 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進	該当なし	該当なし
G4-HR9	<ul style="list-style-type: none"> 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率 	6.3 人権 6.6 公正な事業慣行		
G4-HR10	<ul style="list-style-type: none"> 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 	6.3 人権 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR11	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)、および実施した措置 	6.3 人権 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進		
G4-HR12	<ul style="list-style-type: none"> 人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数 	6.3 人権		

社会(社会)

G4-SO1	<ul style="list-style-type: none"> 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率 	6.3.3 デューディリジェンス 6.5 環境 6.6 公正な事業慣行 6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの開発	<ul style="list-style-type: none"> 社会との関わり>地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動 	
G4-SO2	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティに著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業 	6.3.3 デューディリジェンス 6.5 環境 6.6 公正な事業慣行 6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの開発	該当なし	該当なし
G4-SO3	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク 	6.2 組織統治 6.6 公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底>腐敗防止体制 	
G4-SO4	<ul style="list-style-type: none"> 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 	6.2 組織統治 6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.6 公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底>腐敗防止体制 	

G4-SO5	<ul style="list-style-type: none"> 確定した腐敗事例、および実施した措置 	6.2 組織統治 6.6 公正な事業慣行	該当なし	該当なし
G4-SO6	<ul style="list-style-type: none"> 政治献金の総額(国別、受領者・受益者別) 	6.6.4 責任ある政治的関与 6.8.9 社会的投資		
G4-SO7	<ul style="list-style-type: none"> 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果 	6.6.3 汚職防止 6.6.5 公正な競争	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況 	
G4-SO8	<ul style="list-style-type: none"> 法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数 	6.2 組織統治 6.6 公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況 	
G4-SO9	<ul style="list-style-type: none"> 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 	6.6 公正な事業慣行		
G4-S10	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)および実施した措置 	6.6 公正な事業慣行		
G4-S11	<ul style="list-style-type: none"> 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数 	6.6 公正な事業慣行		

社会(製品責任)

G4-PR1	<ul style="list-style-type: none"> 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率 	6.6.3 汚職防止 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.4 消費者の安全衛生の保護	<ul style="list-style-type: none"> より高品質な製品・サービスの実現 地球環境の保全>環境行動5カ年計画 特集：新環境行動5カ年計画 	P11-16 新環境行動5カ年計画(2011年~2015年)
G4-PR2	<ul style="list-style-type: none"> 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別) 	6.2 組織統治 6.6.3 汚職防止 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.7.4 消費者の安全衛生の保護	該当なし	該当なし
G4-PR3	<ul style="list-style-type: none"> 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率 	6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	<ul style="list-style-type: none"> より高品質な製品・サービスの実現>お客さまの声を経営に活かす体制 	P17-18 企業理念の実現>より高品質な製品・サービスの実現>お客さまの声を経営に活かす体制
G4-PR4	<ul style="list-style-type: none"> 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別) 	6.2 組織統治 6.7.3 公正なマーケティング、事実即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	該当なし	該当なし
G4-PR5	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足度調査の結果 	6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
G4-PR6	<ul style="list-style-type: none"> 販売禁止製品、係争中の製品の売上 	6.7 消費者課題	該当なし	該当なし
G4-PR7	<ul style="list-style-type: none"> マーケティング・コミュニケーション(広告、プロモーション、スポンサー活動を含む)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別) 	6.2 組織統治 6.7.3 公正なマーケティング、事実即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	該当なし	該当なし
G4-PR8	<ul style="list-style-type: none"> 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実証された不服申立の総件数 	6.3.6 苦情解決 6.7.6 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	該当なし	該当なし

		6.7.7 消費者データ保護及びプライバシー		
G4-PR9	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額 	6.2 組織統治 6.7.3 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	該当なし	該当なし

独立した第三者保証報告書

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

2016年7月12日

日本ガイシ株式会社

代表取締役社長 大島 卓 殿

株式会社トーマツ 審査評価機構
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役社長 **稲永 弘**



株式会社トーマツ審査評価機構（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 レポート 2016」（以下「報告書」という。）の 26 頁及び 27 頁に記載されている会社単独における 2015 年度のエネルギー起源の CO₂ 情報及び 29 頁に記載されている会社単独における 2015 年度の輸送量及び輸送量原単位（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 P27）に準拠して CO₂ 情報を作成する責任を負っている。また、CO₂ 情報の算定は、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、分析的な手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

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

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

限定的保証の結論

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

以 上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

第三者意見



立命館大学大学院経営管理研究科客員教授

池田 耕一氏

「NGKレポート2016」は、日本ガイシグループをいわば丸ごと、しかも、できるだけ分かりやすく報告しようとするチャレンジングなレポートです。財務情報と非財務情報（CSRなど）を統合的に報告する、いわゆる統合レポートに向けての第一歩といえましょう。

膨大な多種多様かつ多面的事実の中から何を選択し、そして、どのように報告するか、統合レポートには経営の基本的意思と実際の業務状況が色濃く反映されます。「NGKレポート2016」からは、社会における日本ガイシグループの存在意義と強みを明確に自覚して経営の基軸とし、その基軸のもと業務を遂行しつつ将来にわたる持続的成長を期している企業の姿がくっきりと浮かび上がってきます。

冒頭のトップコミットメントにおいて、「より良い社会環境に資する商品を提供し、新しい価値を創造する」を企業理念とする日本ガイシグループとして、2016年度から始まった新たな環境行動5カ年計画では、大きな強みの一つであるセラミックスをはじめとする独自の多彩な技術を活かした「製品による環境社会貢献」を最重点項目として掲げ、環境貢献製品の開発・普及を積極的に推進することが力強く語られています。

これを受けて、「新環境行動5カ年計画（2016年～2020年）と環境貢献製品」の具体像が特集されています。注目されることは、企業理念に直結する「環境貢献製品の開発・普及」に計数目標を初めて設定したこと、また、環境負荷低減の主要テーマ（CO2と排出物の削減）について国内外共通の目標を設定するとともに連結での管理を明示したことです。「製品による環境貢献と環境に配慮したものづくり」をグローバルに実践していくことへの高い志といわば本気度を社内外に示すものであり、環境社会貢献と事業成長の具体的融合への信頼と期待が高まります。

また、「成長の原動力となるのは、やはり一人ひとりの社員」であるとして、それぞれの力と自主性を発揮できる企業を目指すとの実感あふれるトップコミットメントを受けて、「ESG Report2—社会—」で地に足を着けた多彩な活動が紹介されています。よりよい社会環境に資する製品・サービスの提供という使命を果たすための人材育成、安全な職場環境整備、そして、女性が働きやすい環境づくりなど、さまざまな取り組み状況が臨場感ある写真や簡潔な図表と当事者の生のコメントによって生き生きと伝わってくることは、「NGKレポート2016」の随所に見られる素晴らしい特長でもあります。

「NGKレポート2016」において、社会の求める統合レポートに向けての方向性と中心軸は確立されたといえましょう。今後より一層社会の理解と共感を得られるようにレポート項目の構成を練り上げていかれること、また、一部に見られる報告内容の粗密や濃淡を上位平準化していかれることを心から期待しています。

ご意見をいただいて



取締役常務執行役員

CSR委員長

佐治 信光

貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。

本年から、冊子版については財務報告と非財務情報をあわせてご報告する「NGKレポート」としました。日本ガイシグループで働く一人ひとりが企業理念の実現に向け、足元を見詰め直し、「自らの仕事を通して地球環境と社会に貢献する」ことを絶えず意識して、ステークホルダーの皆さまの声に真摯に耳を傾けながら、さらなるレベルアップを図っていきます。ホームページに掲載の内容と併せてご一読いただき、忌憚なきご意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。

今後も海外でのビジネス規模がさらに拡大していくことが予想され、国際的なルールの順守が強く求められる状況の下、私たちはグループ一丸となって、引き続きコンプライアンスをCSR活動の根幹と考え、国際的な水準の判断基準に従い、誠実に行動することを通じて、グローバル社会からの期待と信頼にお応えしていきたいと考えています。

NGKレポート2016 編集方針

参考ガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」
GRI（Global Reporting Initiative）
「サステナビリティレポートガイドライン（第4版）」

対象組織

事例ごとに異なるため、報告記事とデータごとに明記しています。

対象期間

2015年4月1日～2016年3月31日

「CSR推進項目」に沿った報告内容

日本ガイシグループでは、「NGKグループ企業行動指針」で8つの「CSR推進項目」を明確にし、それぞれに年度ごとの目標を立てて活動しています。CSRレポート2016では、それら「CSR推進項目」に基づいた章立てで報告します。