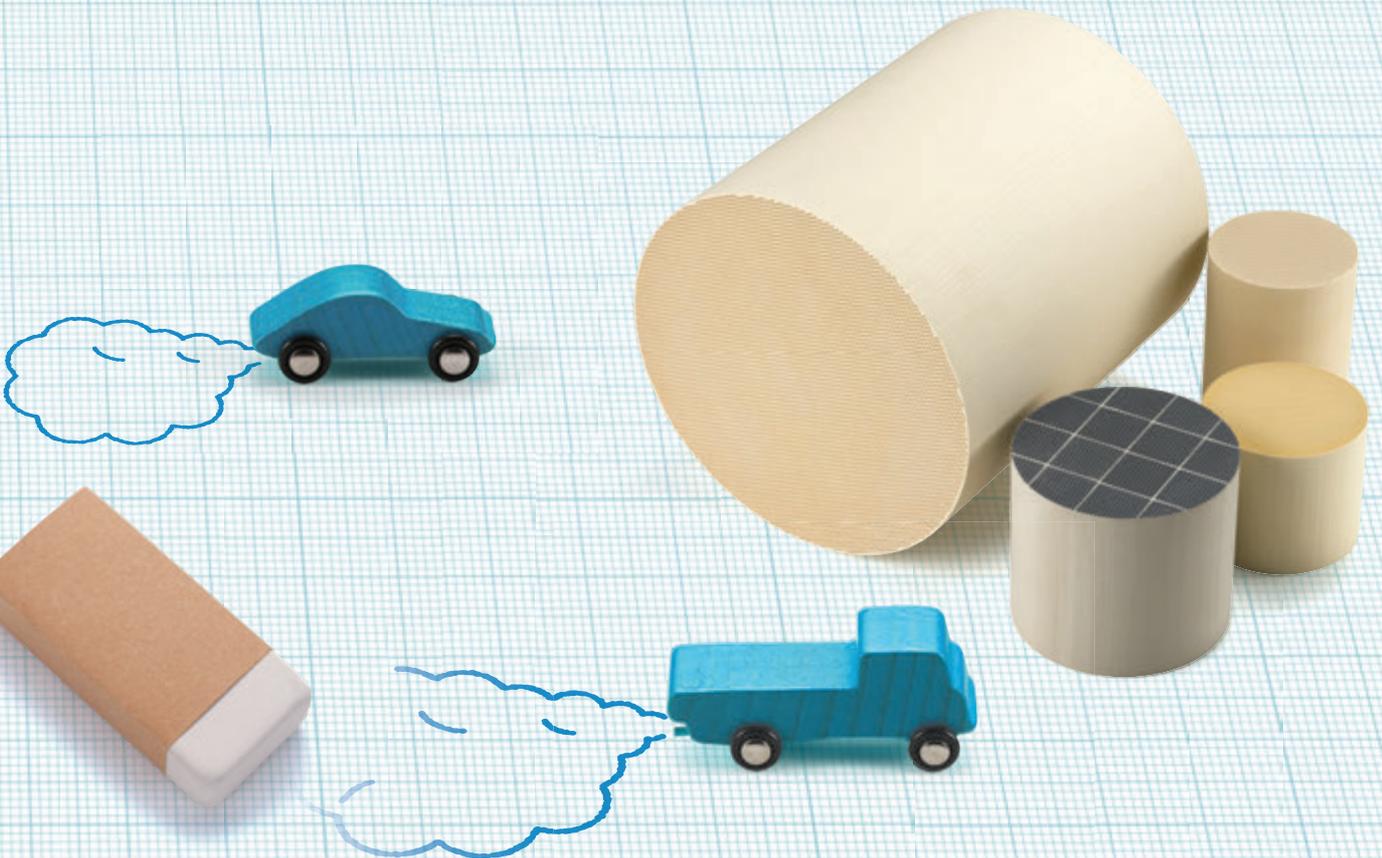


日本ガイシグループ

NGKレポート2017

©NGK・kero/dwarf





より良い社会環境に資する
ものづくりで、世界のニーズに
応える価値を創造します。

私たち日本ガイシグループは、創立以来、蓄積してきた
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、提供し続けます。

CONTENTS

- 03 日本ガイシの紹介 ダイジェスト
- 05 企業理念
- 11 歴史に培われた強み
- 15 トップコミットメント
- 19 対談
- 23 財務ハイライト
- 25 非財務ハイライト
- 26 財務サマリー
- 27 事業概況
 - 27 電力事業本部
 - 31 セラミックス事業本部
 - 35 エレクトロニクス事業本部
- 39 CSRマネジメント
 - 39 CSR活動の考え方と体系
 - 40 CSR推進項目(マテリアリティ)の設定
 - 40 CSR推進体制
 - 41 CSR活動の目標と実績
 - 45 対象とするステークホルダーと対応方針
 - 48 人権への取り組み
- 2016年度の活動報告
- 50 (1) より良い社会環境に資する商品の提供
 - 50 基本的な考え方
 - 50 品質活動体制
 - 51 全社を挙げて品質リスクの排除を強化
 - 53 海外拠点における品質活動への取り組み
 - 54 全従業員が参加する品質改善活動「QuiC活動」
 - 55 品質教育の強化
- 56 (2) 企業情報の開示
 - 56 基本的な考え方
 - 57 開かれた株主総会
- 60 (3)-① コンプライアンスの徹底
 - 60 NGKグループ企業行動指針
 - 60 コンプライアンス推進体制
 - 61 コンプライアンス教育の推進
 - 62 腐敗防止体制
 - 63 競争法など取引関連法規の順守
 - 64 輸出入関連法規の順守
 - 64 個人情報保護方針と体制
 - 65 情報セキュリティ方針と体制
 - 65 法令などの違反状況
- 66 (3)-② リスクマネジメント
 - 66 基本的な考え方
 - 68 リスクマネジメント体制
 - 70 BCP(事業継続計画)への取り組み
 - 71 知的財産マネジメント
- 73 (4) 人間性の尊重、快適な職場環境の確保
 - 73 基本的な考え方
 - 75 安全衛生と健康
 - 79 ダイバーシティ
 - 83 ワーク・ライフ・バランス
 - 87 人材育成
 - 91 労使の取り組み
- 92 (5) 公正、自由、透明な取引の実践
 - 92 基本的な考え方
 - 93 CSR調達の推進
 - 94 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
- 95 (6) 地球環境の保全
 - 95 環境基本方針
 - 96 環境管理体制・環境マネジメントシステム
 - 100 環境負荷の全体像
 - 102 環境行動5カ年計画
 - 104 製品による環境社会貢献
 - 106 地球温暖化防止
 - 110 資源の有効利用
 - 112 生物多様性保全への対応
 - 113 環境教育とコミュニケーション
 - 115 環境会計
- 116 (7) 地域社会との協調、社会貢献活動の推進
 - 116 基本的な考え方
 - 117 留学生への奨学、生活支援
 - 118 地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動
 - 120 従業員のボランティア活動に対する支援
 - 121 労働組合と協調した社会貢献活動
 - 122 地域社会との交流
- 124 (8) ステークホルダーとのコミュニケーション
 - 124 お客様の声を経営に活かす体制
 - 125 従業員との対話
 - 127 調達パートナーとのコミュニケーション活動
- 128 コーポレートガバナンス
 - 128 基本的な考え方
 - 129 コーポレートガバナンス体制
 - 130 コーポレートガバナンスに関する会議体
 - 133 社外取締役と社外監査役の状況
 - 134 取締役および監査役の報酬
 - 136 内部通報制度
 - 137 コーポレートガバナンス・コードへの対応
 - 142 内部統制システム
- 143 マネジメント体制
- 145 会社概要
- 147 GRIガイドライン・ISO26000対照表
- 160 第三者意見
- 161 編集にあたって

独自のセラミック技術を核に トリプル“E”の領域で事業を展開しています

日本ガイシグループは、セラミック技術をコアテクノロジーとして、エネルギー、エコロジー、エレクトロニクスの事業領域において、電力関連事業、セラミックス事業、エレクトロニクス事業を展開しています。時代のニーズを見据えて新たなセラミック技術の可能性に挑み続け、事業による収益の拡大とともに地球環境保全と社会への貢献を目指しています。

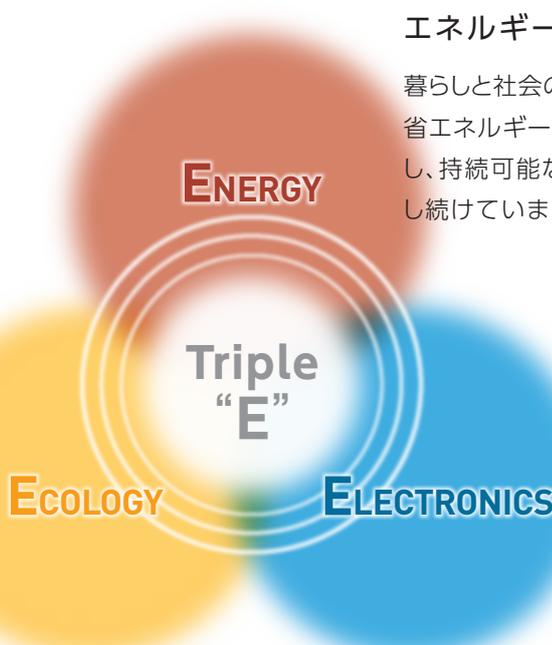
エネルギーの安定供給を支えるために暮らしと社会の基盤である電力の安定供給を支え、省エネルギーや再生可能エネルギーの普及を推進し、持続可能な社会の実現に貢献する製品を提供し続けています。

環境負荷低減のために

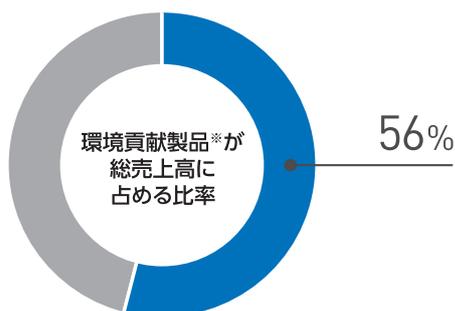
自動車排ガス浄化用セラミックスをはじめ、幅広い産業分野に向けて、環境保全や省エネルギーなどのニーズに応える最先端の製品を提供しています。

エレクトロニクス製品の進化のために

最先端のセラミック技術でエレクトロニクス製品の高度化や小型、軽量化などの技術革新に貢献するさまざまな製品を提供しています。

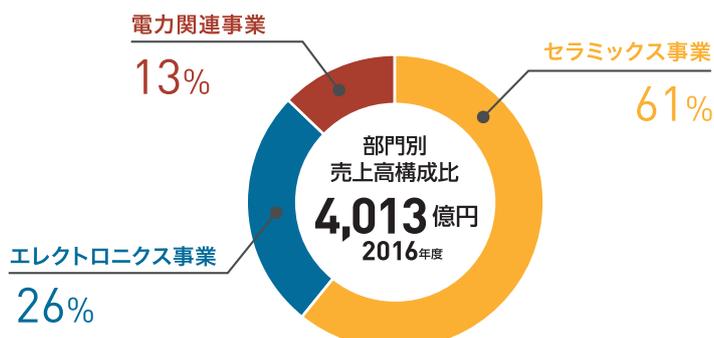


環境貢献製品 6割



*環境貢献製品の詳細は104ページを参照してください。

3事業部門



高い技術力と品質力をつなぎ 信頼のグローバルネットワークを構築

連結子会社数

58社

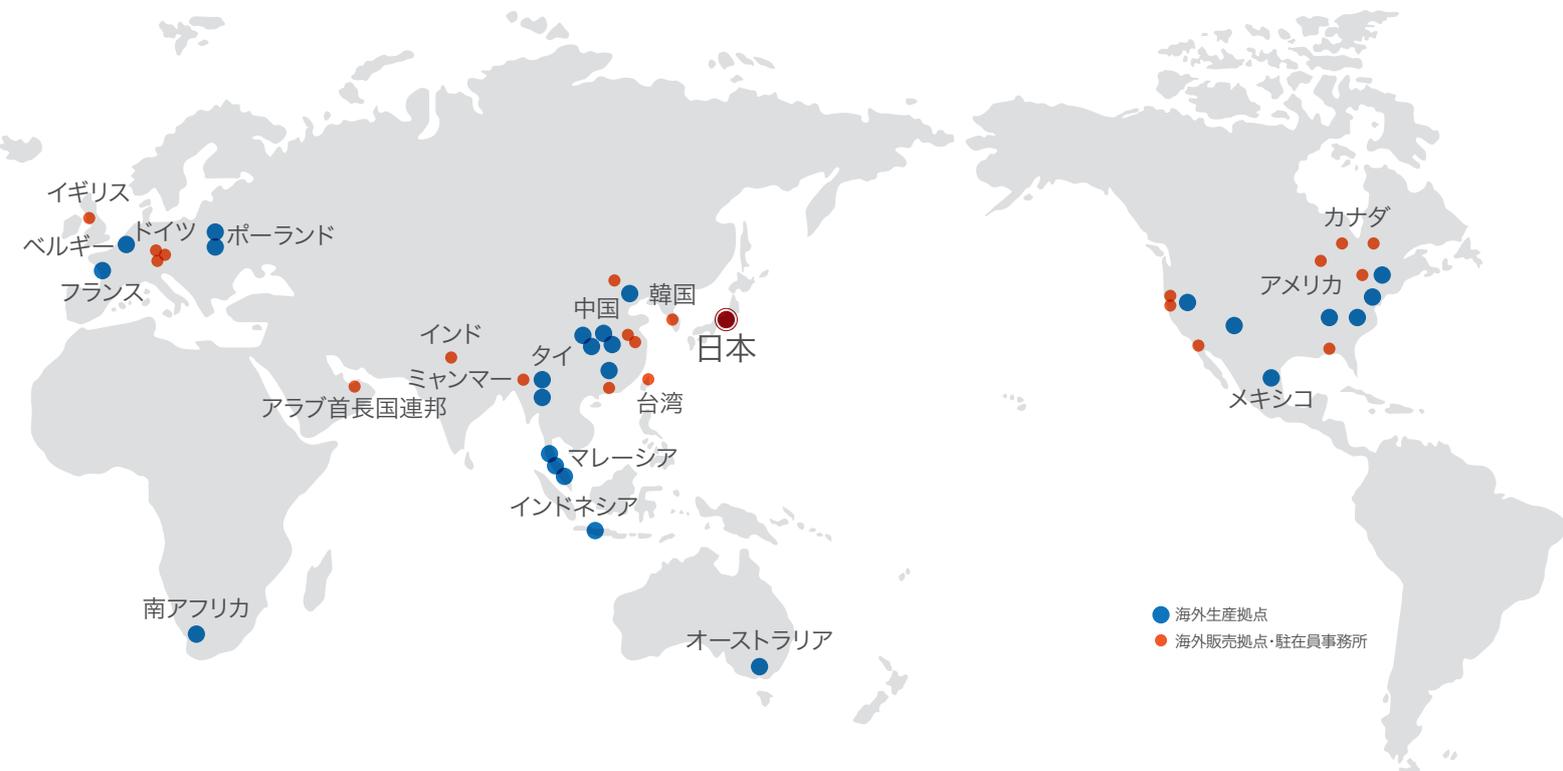
拠点

世界**20**カ国・地域

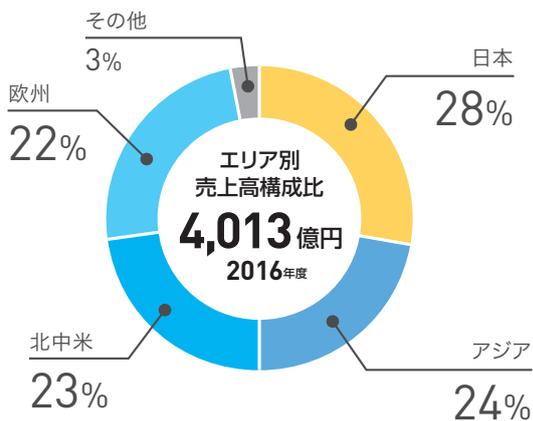
従業員数

約**2.1**万人

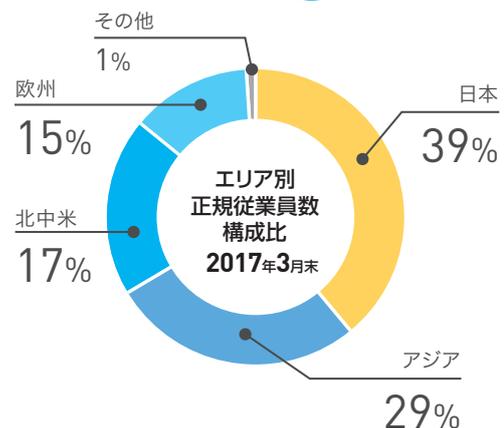
正規 17,517人(2017年3月末現在)
臨時 3,451人(2016年度平均)



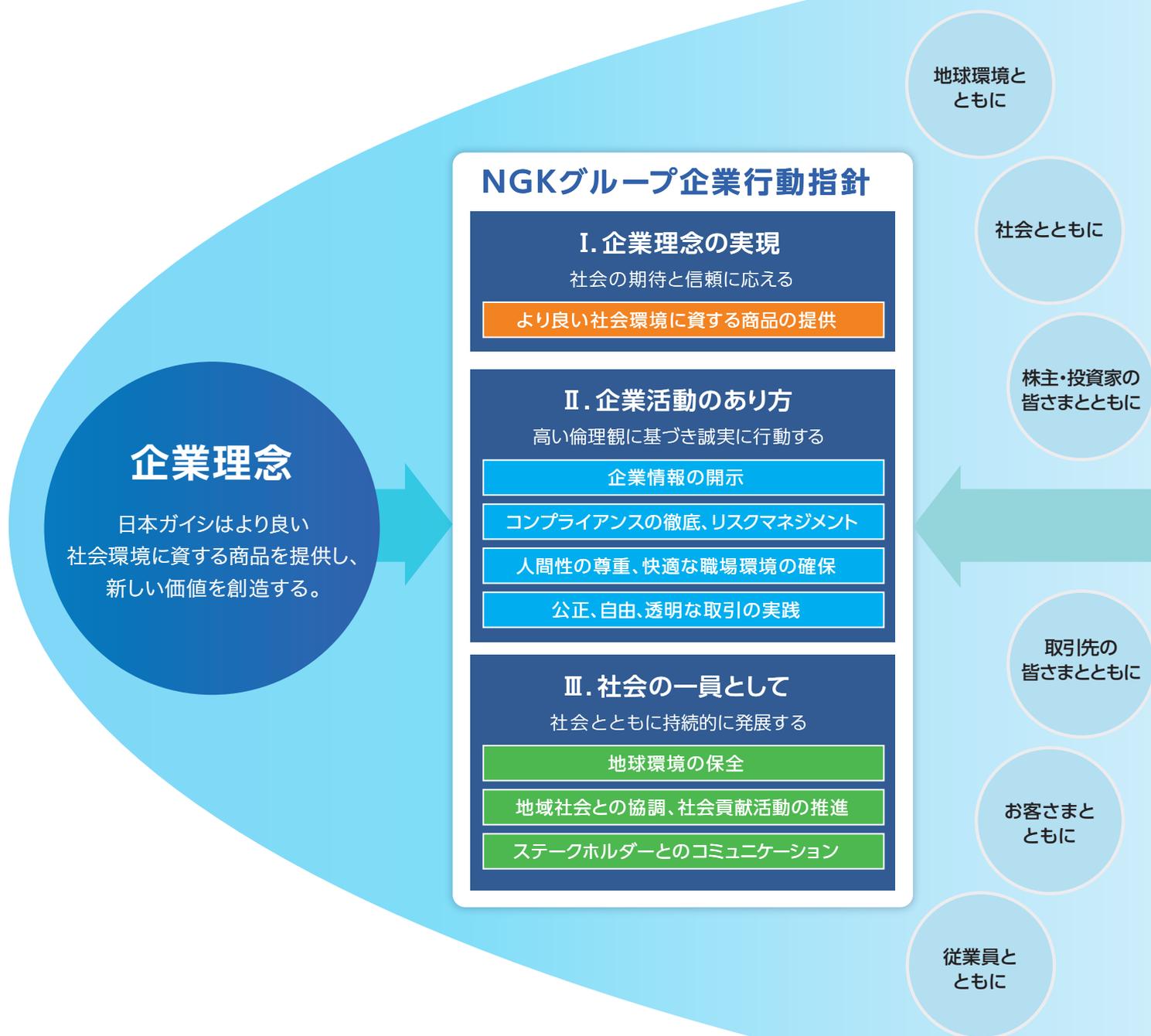
海外売上高 **7割**



海外の従業員 **6割**



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



企業理念に基づいた社会への貢献

日本ガイシグループは、企業理念を形あるものにして社会に貢献するために、より良い社会環境づくりのお役に立ち、社会に新しい価値をもたらす製品やサービスをこれからも提供していきたいと願っています。それによって社会の皆さまの期待と信頼を獲得し、社会的責任を全うしていこうと考えています。この考え方をグループ全体で共有するため、「NGKグループ企業行動指針」を制定し、日々の企業活動を通じて、ステークホルダーの皆さまからより信頼される企業づくりを目指して取り組んでいます。

本冊子では「CSR推進項目」に基づいた章立てで、
取り組みを報告します。

CSR推進項目・内容

より良い社会環境に 資する商品の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球環境保全に貢献する製品・サービスの開発、提供 ● 安全・安心を実現する製品・サービスの開発、提供 ● より高品質な製品・サービスの実現 	P50 >
企業情報の開示	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業情報発信の充実 ● 財務報告に係る内部統制のスパイラルアップ 	P56 >
コンプライアンスの徹底、 リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● NGKグループ企業行動指針の徹底、教育の実施 ● リスクマネジメント体制の強化 ● 知的財産権の尊重・保護 ● 情報セキュリティの構築、レベルアップ ● 独占禁止法・下請法などの取引関連法規の順守 ● 輸出管理関連法規の順守 	P60 >
人間性の尊重、 快適な職場環境の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・快適な職場環境の維持、レベルアップ ● グループとしての人材開発、人材登用 ● 多様な人材活用の実現 ● 職場と家庭、子育ての両立支援 	P73 >
公正、自由、透明な 取引の実践	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底 ● CSR調達の推進 	P92 >
地球環境の保全	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球温暖化防止 ● 環境に優しい生産プロセスの導入 ● 資源循環の推進 ● グローバル環境管理の強化 	P95 >
地域社会との協調、 社会貢献活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 留学生への奨学、生活支援 ● 地域社会・労組・NPOなどと協調した社会貢献活動 ● 従業員のボランティア活動に対する支援 	P116 >
ステークホルダーとの コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さま・調達パートナーとのコミュニケーション活動 ● 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 ● CSRトークライブ（CSR実践に向けた従業員各層との対話） 	P124 >

事業活動を通じたSDGsへの貢献

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

「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」を企業理念に掲げる当社は、CSR推進項目の実践を通じて、社会の持続可能な発展に貢献していきます。



時代のニーズを捉え 新しい価値を生み出し続ける

日本ガイシは1919年、暮らしや産業の発展に伴う電力の需要増大に応え、社会の近代化を支えるために、磁器ガイスメーカーとして歩みを始めました。

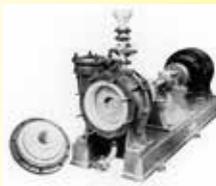
その後、高品質で信頼性の高いガイシ製造を通じて培った独自の技術力を核に、事業の多角化やグローバル化へ積極的に取り組み、産業や人々の暮らしを支え、社会課題の解決に役立つ製品を次々と生み出すことで持続的な成長を果たしてきました。

日本ガイシはこれからも時代のニーズに応える先進のものづくりで、世界に新しい価値を提供していきます。

1919
日本陶器(現ノリタケカンパニーリミテド)のガイシ部門を分離し、日本ガイシを設立



1931
化学工業用耐酸機器類



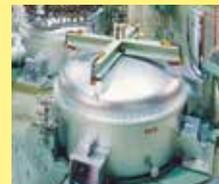
1958
ベリリウム銅



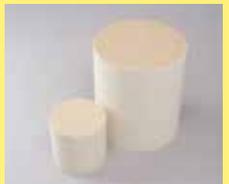
1976
自動車排ガス浄化用触媒担体「ハニセラム®」



1978
低レベル放射性廃棄物処理装置



1989
ディーゼル・パティキュレート・フィルター



1919

1930

1940

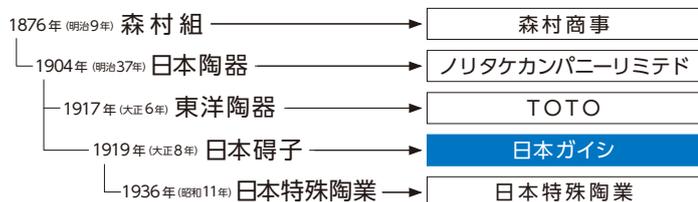
1950

1960

電力の需要増大に応え
社会の近代化を支えるために
日本ガイシは誕生しました

森村グループ

日本の貿易業界の草分けともいべき森村組をルーツとしたセラミックス集団です。



1919

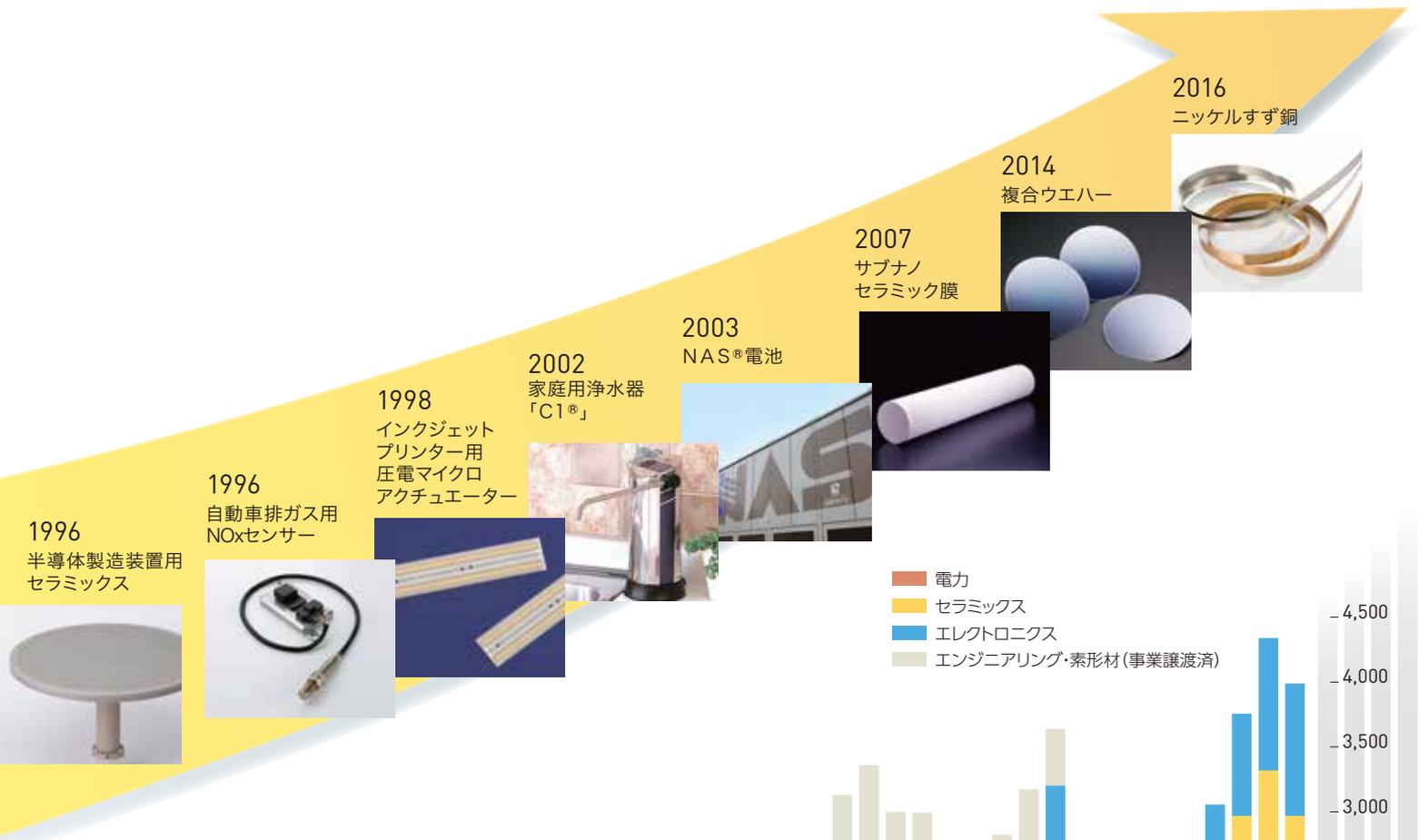


暮らしや
産業の発展を支えるために



1957年の本社・熱田工場の完成で世界一のガイスメーカーへの足場を固めた

第一次世界大戦が終了した翌年の1919年、当社は日本経済がかつて経験したことのないほどの好景気の中で歩みを始め、電力の需要増大に応えるために超高压・超高強度ガイシを次々と開発して、暮らしや産業の発展を支えました。世界トップクラスのガイスメーカーとして、今も世界の電力供給を支えています。



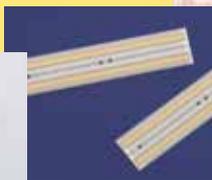
1996
半導体製造装置用
セラミックス



1996
自動車排ガス用
NOxセンサー



1998
インクジェット
プリンター用
圧電マイクロ
アクチュエーター



2002
家庭用浄水器
「C1®」



2003
NAS®電池



2007
サブナノ
セラミック膜



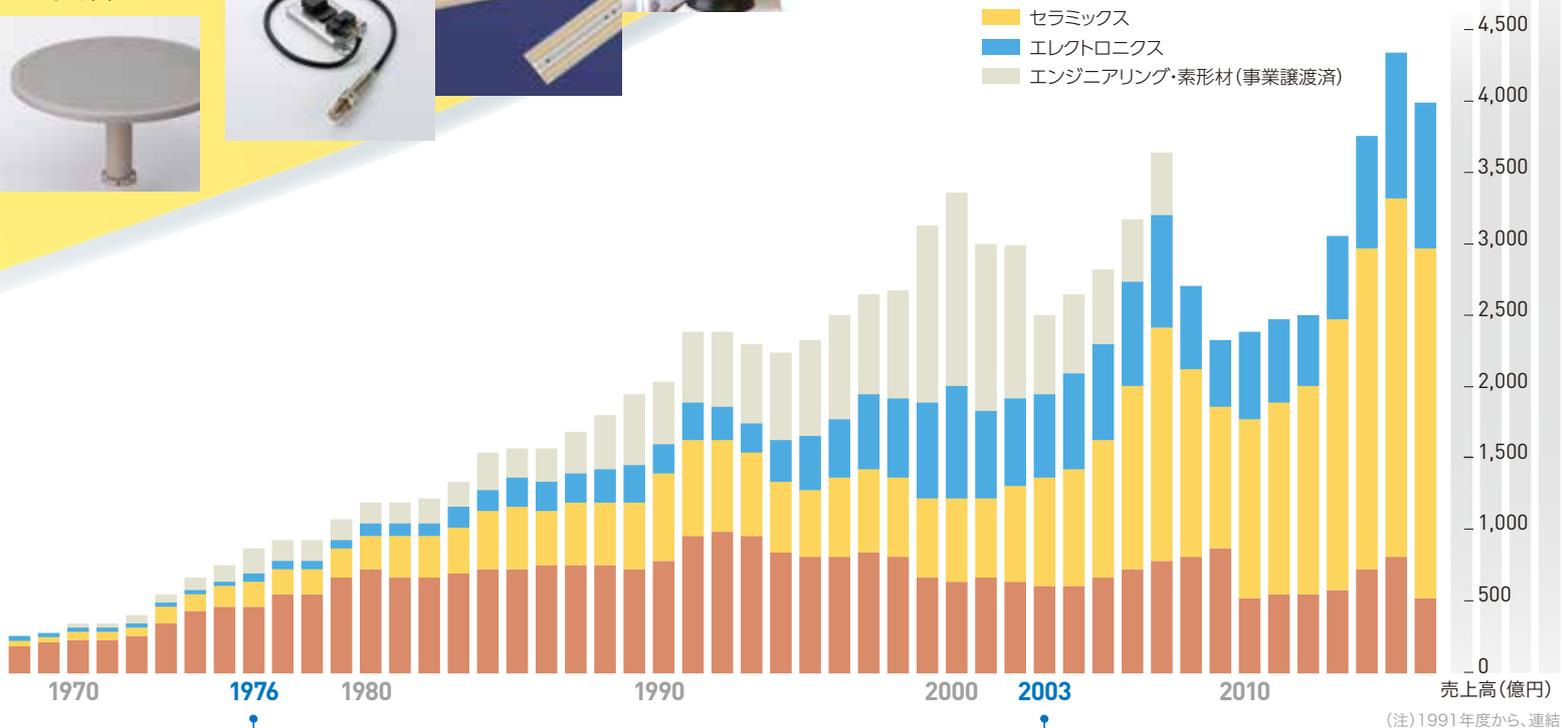
2014
複合ウエハー



2016
ニッケルすず銅



電力
セラミックス
エレクトロニクス
エンジニアリング・素形材(事業譲渡済)



1976

クリーンな 空気を守るために

当時深刻化していた大気汚染対策として自動車の排ガス規制が強化されるのに伴い、当社はエンジン直下に取り付けることができるセラミック製の触媒担体「ハニセラム」(32ページ参照)を開発しました。高温の排ガスによる激しい熱衝撃に耐えるハニセラムは現在、世界中のクルマに搭載されており、環境課題の解決に大きく貢献しています。



「ハニセラム」量産第1号品。2009年に国立科学博物館の重要科学技術史資料(未来技術遺産)に登録された

2003

持続可能な 社会の実現に貢献するために

電解質にセラミックスを用いたNAS電池の基本原則が示されたのは1960年代のこと。しかし技術的な課題が多く各社が製品化を断念する中、当社は大容量化やコストダウンなど数々の課題を克服し2003年、ついに世界で初めてNAS電池の量産を開始しました。再生可能エネルギーの普及・拡大のカギとして注目を集めています。



NAS電池は国内および海外ですでに約200カ所の稼働実績があります

創業以来のマインドと培われた 独自技術による事業の成長 それを支える人材が私たちの強みです

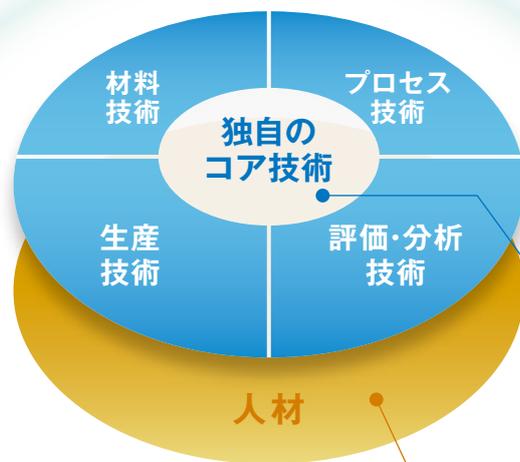
独自の多彩な技術を核に、日本ガイシは創業以来、社会の基盤を支え、環境課題の解決に役立つ製品を開発、提供し続けています。その強みの基盤となるのは人材であり、品質をとことん追求し、新領域に挑戦し続け、社会に貢献するマインドは今も脈々と私たちに息づいています。

グローバル・新領域への挑戦

日本ガイシのルーツは1876(明治9)年、森村市太郎(六代市左衛門)とその弟・豊が設立した「森村組」(現森村商事)にさかのぼります。近代日本の幕開けの時代、森村兄弟はグローバル化を推進し日米貿易を開拓した先駆者でした。ガイスメーカーとして誕生した日本ガイシは、設立間もなく化学工業用耐酸機器の開発に着手し、1935年にはインドへ送電用ガイシを初輸出、1973年に初の海外生産拠点を設立するなど事業の多角化とグローバル化に積極的に取り組んできました。今も私たちは常に新たな領域に挑み続け、持続的な成長を図っています。



三十年史掲載の海外取引先地図。
海外からの受注が相次ぎ工場を増設



社会への貢献



初代社長:大倉和親
森村グループを創立した森村市左衛門の義弟、大倉孫兵衛の長男。28歳にして日本陶器(現ノリタケカンパニーリミテド)の初代社長に就任した後、東洋陶器(現TOTO)や日本ガイシの社長、伊奈製陶(現LIXIL)の会長も務めた実業家

日本に電気が普及し始めた明治期、高電圧に耐えるガイシは輸入品に頼っていました。「国家への奉仕としてガイシを国産化しなければならない」(初代社長・大倉和親)。そんな使命感から、一片の米国製ガイシを手掛かりに、特別高圧ガイシの研究開発が始められ、日本ガイシが誕生しました。

高品質なガイシを安定供給することで、電力の需要増大に応え、人々の暮らしや産業発展に貢献したいという創業の精神は、現在の企業理念にも受け継がれています。

創業の発端となった米国製ガイシの破片。日本の優れた技術なら必ず特別高圧ガイシを製造できるはずという信念の下、開発が始まった



土や水、炎といった自然に左右されるセラミックスは本来、均一なものづくりが非常に難しい製品です。しかし、ライフラインを数十年にわたって支え続けるガイシは、たった一つの不良品でも社会に甚大な影響を及ぼしかねません。食器製造業から独立し、工業製品であるガイシ製造の道を歩み始めた当社が徹底的に追求したのが“ユニフォーミティー（製品の均一性）”であり、その達成のために材料技術やプロセス技術といった独自のコア技術を磨き抜くことで、高い品質と信頼性を誇る製品を提供し続けてきました。品質へのこだわりとそれを実現する技術力が、日本ガイシのものづくりを支えています。



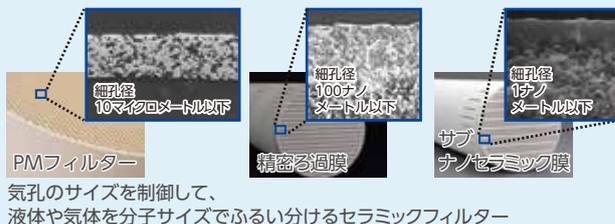
初代社長、大倉和親はじめ経営者ら6人の誓いがしたためられた連署「創立ノ誓」。ガイシ事業の拡大と、一層の品質改善が掲げられた

品質の追求

独自のコア技術

材料技術

異なる材料を組み合わせることで相乗効果を引き出し、飛躍的に優れた特性のセラミックスを生み出したり、セラミックスの細孔径（気孔のサイズ）や結晶の向き、熱伝導性、イオン伝導性、電気抵抗などを制御したり。セラミックスの機械的、熱的、電気的、物理化学的な性質に精通し、変幻自在に材料を操ることで、社会のニーズにぴったりの製品づくりを実現します。



PMフィルター
気孔のサイズを制御して、液体や気体を分子サイズでふるい分けるセラミックフィルター

生産技術

革新的で競争力の高い製品の数々は、日本ガイシ独自の量産プロセス技術や、製造ノウハウを盛り込んだ自社開発の生産設備から生み出されます。開発した最新鋭の生産ラインを速やかに海外拠点に展開し、高効率なグローバル生産体制をスピーディーに構築することで世界中のお客さまのニーズに応えています。また、ビッグデータ解析をいち早く生産管理に導入して品質の向上やコストダウンにつなげています。



革新的な量産プロセスによる生産性の向上

プロセス技術

当社独自のモールドキャスト成形や押出成形、テープ成形などの成形技術や焼成技術、加工技術を駆使してさまざまな構造を実現したり、セラミックスに金属などの異種素材を接合したり。微細で複雑な三次元形状から、11.5メートルもある世界最大級の大型磁器まで、さまざまな特性を持つ独自製品を開発、製造しています。



モールドキャスト成形は、粘土を成形して焼成する従来方法とは異なり、液体の原料を型で冷やし固めるだけで完成する画期的な成形方法で、複雑な形状でも高精度に実現できる

評価・分析技術

開発期間の大幅短縮を可能にする高度なコンピューターシミュレーション技術や、わずかな不良も見逃さない画像検査技術など、最先端技術をいち早く取り入れ、当社のコア技術と融合、進化させることにより、常にものづくりの革新を図っています。



卓越した評価・分析技術を駆使した研究開発や製品づくり

ものづくりの基盤を支える人材

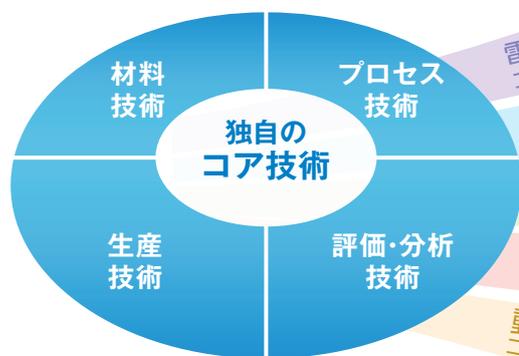
従業員が一人ひとりが高い志を持って挑戦、成長できる環境づくりに努め、最高のパフォーマンスを発揮できるように充実した教育プログラムを構築。ものづくりの基盤を支える人材の育成に注力しています。

当社設立2カ月後にいち早く、働きやすい環境で従業員が持てる能力を発揮できるように“事業発展と従業員の幸福増進は一致すべきもの”という方針を打ち出した



素材や性質を自在に操り さまざまな社会課題の解決に貢献する 製品やサービスを提供します

多孔質セラミックスや機能性セラミックスなどの材料技術と、独自の成形、焼成、加工といったプロセス技術を融合させることで、多彩な製品を生み出せることが私たちの強みです。電気や熱など目に見えないものをも自在にコントロールすることに長けている日本ガイシの製品は、皆さまの目には触れにくい場所で、より良い環境づくりやエネルギーの未来、エレクトロニクスの進化を支え、社会に貢献しています。



- 電気のコントロール
- 気体・液体のコントロール
- 光のコントロール
- 熱のコントロール
- 動きのコントロール

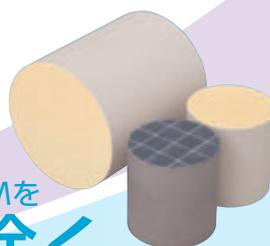
電気を 支える



ガイシ

世界最高100万ボルト(UHV)級送電に対応。絶縁しつつ送電線を支え、電力の安定供給に貢献します。

排ガスを 浄化する



ディーゼル・パティキュレート・フィルター

PMを 除く

排ガス中のPM(粒状物質)を99%除去し、世界の空気をきれいになります。

わずか0.05mmの超薄壁で排ガスを浄化し、よりエコなクルマの開発や進化を支えます。

ハニセラム®

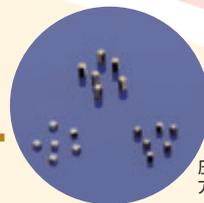
均一に 温める



半導体製造装置用セラミックス

半導体の微細化・高積層化に対応し、IoTや人工知能(AI)の進化を支えます。

超高速で 動かす



圧電アクチュエーター

高速・高精度で電子デバイスを制御するマイクロサイズのモーター。

電気を ためる



NAS®電池

メガワット級の蓄電システム。再生可能エネルギーの普及に貢献します。

エネルギーの安定供給を支え、
持続可能な社会を実現する
製品の開発・製造



気体を 分ける



サブナノセラミック
膜フィルター

液体や気体を分子レベルで分離できる「分子ふるい」。

濃度を はかる



NOxセンサー

NOx(窒素酸化物)濃度を高精度かつリアルタイムに測定できる世界初の車載用センサー。

自動車、化学、医療、食品、原子力など
幅広い分野の環境課題を解決し、
より豊かで安全・安心な社会に資する
製品の開発・製造



光を 通す



ハイセラム®

発光ダイオード(LED)素子の基板などに使われる透光性(99.9%)セラミックス。

光で 乾かす



波長制御
乾燥システム

乾燥時間を1/2に短縮し、
大幅な省エネを実現。

熱膨張を 抑える



SAWフィルター用
複合ウエハー

次世代LTE対応。熱膨張を従来品の3分の1以下に抑え、ノイズを低減。音質を改善します。

速やかに 冷やす



ハイサイクル金型

樹脂を短時間で冷やし固め、生産効率や品質の向上に貢献します。

IoTやAI(人工知能)の進展、
エレクトロニクス製品の
高度化や小型・軽量化などに
貢献する製品の開発・製造



TOP COMMITMENT

日本ガイシ株式会社
代表取締役社長

大島 卓

TAKU OSHIMA



未来へ向け

持続的成長を目指し「育む」

独自の強みを、さらに育む

日本ガイシグループは創立以来、セラミック技術を活かしたさまざまな製品の開発・販売で事業を拡大してきました。これまでに培ったセラミックスに関する高い技術力や知見、品質は、当社の大きな強みです。世界各国で強化が進む自動車の排ガス規制に対応する自動車排ガス浄化用セラミックスやNOx(窒素酸化物)センサー、またAI(人工知能)やIoT(モノのインターネット)の進化に伴い需要が高まっている半導体製造装置用のセラミックスなど、日本ガイシグループのセラミック技術が活躍する分野は多岐に渡ります。2016年度は円高基調と設備投資・開発投資を大幅に増やしたことにより、前年度比減収・減益となりましたが、長期的には新製品の開発や増産などによって売上高と営業利益は右肩上がりに推移していく見通しです。今後も強みを伸ばし、さらなる成長を達成するため、現在、中長期的な競争力を高める「新・ものづくり構造革新」や、売上高に占める新製品比率を30%以上とする「2017 Challenge 30」*など、複数の全社プロジェクトを進めています。

成長の礎となる、人を育む

3年前の社長就任以来、事業を拡大し持続的に成長する基盤として、人材育成や働き方改革に注力してきました。若手や女性をはじめ、従業員が仕事へのやり

がいを持てる環境、ベテランや中堅も常に前を見て生き生きと働ける企業をつくっていきます。特に女性活躍推進は喫緊の課題と捉え、活躍する機会の提供や長く働き続けるための制度・環境づくりに取り組んでいます。従業員一人ひとりが能力を発揮できる環境を整え、持続的成長を続ける企業を目指します。

持続可能な未来を、育む

グローバルに事業を展開するにあたって日本ガイシグループは、国連が提唱する企業の自主行動原則「グローバル・コンパクト」に署名しています。国連が採択した「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals:SDGs)なども指標に、幅広く社会課題の解決に貢献することが、重要な社会的責任になると考えています。競争法をはじめとする関係法令の順守や人権の尊重に取り組み、公正な価値観や国際的に通用する判断基準に従って行動することも必要です。製造・販売している製品の多くが社会インフラや環境保全に関わる日本ガイシグループにとって、事業活動と社会課題解決は一体のものです。これからも、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ために、グループの力を結集して挑戦を続けていきます。

*2018年度以降は「Keep up 30」として取り組みを継続



持続的成長のための 全社的取り組み

01 既存事業の競争力強化

02 新製品・新規事業の創出

03 グローバル経営の強化

04 人材育成と働き方改革

01 既存事業の競争力強化

新・ものづくり構造革新

日本ガイシグループは、技術先進性をベースにした製品価値の向上と革新製造プロセスによる生産性向上に取り組んでいます。

中長期的な事業環境を見据え、2020年以降も世界の市場で勝ち抜いていく競争力を確立するために、2014年度から推進している「新・ものづくり構造革新」では、既存設備の利用効率向上にも注力し、新規投資は優先順位をつけて確実な成果につなげます。

当社グループが事業領域とするエネルギー、エコロジー、エレクトロニクスの分野では、社会の要請や技術革新などを背景に事業機会が拡大すると予想されます。こうした状況の下、今後3年間で3,000億円規模の設備投資を実施する予定です。例えば、自動車関連製品については、世界的な需要拡大に対応するために、最新鋭の生産ラインを着実に海外に展開して事業の持続的な成長を目指します。

技術の先進性

- 製品価値の向上
- 革新製造プロセスによる生産性向上

新・ものづくり構造革新

- 既存設備の利用効率の向上
- 新規投資の確実な成果

グローバル生産体制の強化

- 最新鋭の生産ラインを海外に展開
- 高効率なグローバル生産体制を構築

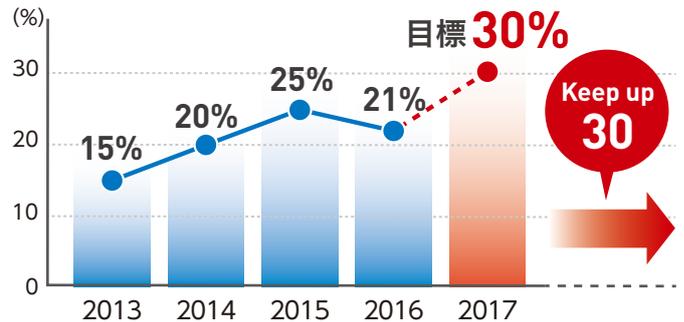


02 新製品・新規事業の創出

2017 Challenge 30

日本ガイシグループは売上高に占める新製品の比率を2017年度に30%に引き上げる「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、目標を達成できる見通しです。2018年度以降についても新製品売上高比率30%以上を維持する「Keep up 30」を目標に掲げて取り組んでいきます。

新製品売上高比率 2017年度に達成見込み



新製品の早期事業化

新製品の取り組み例としては、昨年度に「セラミックス電池プロジェクト」を、本年度から新たに「オプト部材プロジェクト」を発足させました。ともに製造技術本

部・研究開発本部・事業部・本社部門が連携して製品開発や量産設備開発、顧客開拓に取り組み、新規事業の立ち上げを円滑に進めます。

オプト部材プロジェクト

エレクトロニクス事業での事業化を見据えて、2017年4月に全社横断組織の「オプト部材プロジェクト」を立ち上げました。

窒化ガリウム (GaN) ウエハー

特徴

当社独自の結晶成長技術を用いて、ウエハー全面での低欠陥を達成。当社ウエハーを基板に用いることにより、今までにない超高輝度のレーザーやLED(発光ダイオード)が実現できます。



最終用途例



ビジネスプロジェクター



シネマ用プロジェクター



配光制御ヘッドライト



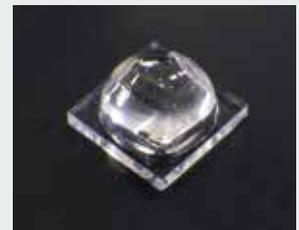
スタジアム照明

プロジェクターやスタジアムの照明など、光量が足りないため今までレーザーやLEDが使われていなかった分野でも応用が期待されています。

紫外LED用マイクロレンズ

特徴

紫外LEDを効率良く用いるために、当社独自の成形技術や焼成技術を応用して、高品質で複雑形状の透明石英ガラス製レンズを開発しました。

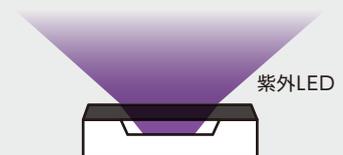
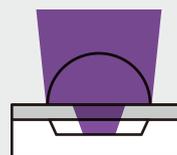


最終用途例

マイクロレンズ付き紫外LED(殺菌用途)

[マイクロレンズ使用]
効果的な殺菌のために紫外LED光の照射範囲を絞る小さなレンズが必要

[参考]
レンズ無しの場合紫外LED光が拡散し、殺菌効率が低下



樹脂硬化や殺菌、浄化などの用途で普及している紫外(UV)光源には現在、水銀ランプが用いられていますが、「水銀に関する水俣条約」により2020年以降使用禁止となる可能性があるため、水銀を用いない紫外LEDが注目されています。

セラミックス電池プロジェクト

2016年4月、製造技術本部、研究開発本部、事業部門、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。

チップ型 セラミックス二次電池



特徴

- 配向セラミックス正極版
(基本特許取得済み)
- 超薄型、高エネルギー密度、
高温対応可

最終用途

ウェアラブル
デバイス



スマート
カード

IoTモジュール

オンボード
マイコン電源



亜鉛二次電池



特徴

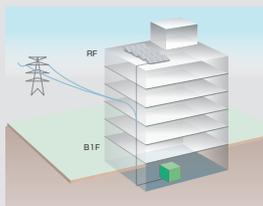
- 新材料のセラミックス製
セパレータ
- 水系電解液(安全)、
高容量、常温作動

最終用途

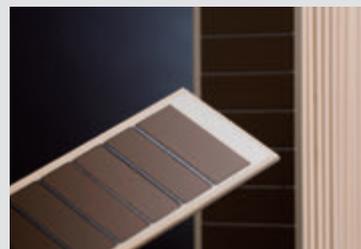
家庭用蓄電池(10kWh級)



屋内設置型蓄電池(500kWh級)
ビル・病院・商業施設など



固体酸化物形燃料電池 (SOFC)モジュール



特徴

- 独自構造と独自セラミック
材料
- コンパクト、高発電効率、
高耐久

最終用途

戸建て用・
マンション用
(各戸に設置)
燃料電池システム



マーケティング・試作機能の強化

社会のニーズを捉えた新製品・新規事業の開発を行うために、マーケティング・試作機能の強化を進めています。2016年度は顧客との接点を増やし、情報交換を活発化しました。また、グループ会社と日本ガイシの事業部・本社が連携した活動を積極的に行いました。

継続的に 新製品を創出

- 的確にニーズを捉えた
探索活動を推進
- 顧客提案力を強化



03 グローバル経営の強化

法令順守の徹底

国際的な水準に沿った競争法順守プログラムを実施する体制の下、経営トップからの継続的なメッセージの発信、各国の法制に従い各国言語で編集した「競争法ハンドブック」の活用などにより、国内外グループ会社の役員・従業員を含めて法令順守の徹底を図っています。

国内外全ての グループ会社で 教育を強化

- 国際水準に沿った競争法順守プログラムを実施



本社カアップ

グローバルな事業展開が加速する中、本社部門には高い専門性と高度な戦略性で事業部門をサポートし、日本ガイシグループ全体を支えることが望まれます。徹底した議論を通じグローバルな人材活用や育成、増大する法

的リスクへの対応などの具体的なテーマを絞り込んで活動し、世界に通用するグローバル企業を目指します。また、業務や時間の無駄をなくし、より本質的な業務に注力するための活動に全社で取り組んでいます。



- 専門性の向上
- 変化への対応力強化

本社機能を高め グローバル展開をサポート

- ☑ 国内・海外グループ会社の安全衛生活動支援
- ☑ 知的財産調査・解析体制の抜本的な改善による技術・開発支援
- ☑ 国内・海外グループ会社のCSR調達支援
- ☑ 海外グループ会社のコンプライアンス強化支援

04 人材育成と働き方改革

人事制度改定

全ての従業員がやりがいをもって働ける企業づくりを目指し、人事制度を改定しました。今後事業をグローバルに展開し新製品・新規事業を創出していくためには、従業員の意欲を高め能力を十分に発揮できる環境づくりが重要です。また、60歳以降も安心して働けるよう、賃金を同等の水準のまま定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。

若手・中間層
より高い職域や
職責に挑戦



ベテラン層
65歳定年制で
一層の活躍、安心感



勤務制度の拡充と
女性の活躍推進



厚生労働省
女性活躍推進認定マーク
「えるぼし」取得

私たちの生活や環境を変える



SPECIAL TALK

日本ガイシ 代表取締役社長

大島 卓

Taku Oshima

| Profile |

1980年日本ガイシ入社。2004年電力事業本部NAS事業部長、2007年執行役員電力事業本部NAS事業部長、2011年常務執行役員電力事業本部NAS事業部長を経て、2014年に代表取締役社長に就任。



立教大学経営学部教授

高岡 美佳氏

Mika Takaoka

| Profile |

経済学博士。専門は小売経営論、フランチャイズシステム論、サステナブルコミュニケーションと消費者行動。産業構造審議会地球環境小委員会評価・検証WG(低炭素社会実行計画フォローアップ)などを務める。

可能性を持つ、次代の製品を。



持続的成長を支える日本ガイシの強み

高岡: 日本ガイシはその名の通り「ガイシ」の製造から出発した企業ですが、今や非常に幅広い分野で事業を展開しています。現在、特に伸びている分野は何でしょうか？

大島: 大きく2つあります。ひとつは自動車の排気系に関わる分野です。当社の主力製品で、世界で約5割のシェアを持っている排ガスの浄化用部品や、NOxセンサーなど

です。世界の自動車の年間販売台数は約9,000万台、年率3~4%くらいの割合で伸び続けています。電気自動車など排ガスを出さない車種も伸びてはいますが、バスやトラックといった大型車をはじめ、まだ化石燃料を使う車種が圧倒的に多い。そのような状況を踏まえ、各国で排ガスの規制がどんどん厳しくなっており、排ガス浄化用部品やNOxセンサーの需要は高まっています。

高岡: 御社の供給責任は非常に大きいですね。大規模な量産を進めるには、設備投資や研究開発の進捗はいかがでしょう。



来たるべき未来を見据えて、 さらなる研究開発に努めていきます。

大島: 新工場をポーランドとタイに建設するなど成長分野への集中投資を積極的に実施しています。2017年度からの3年間で、会社全体で3,000億円、自動車関連で1,700億円の設備投資を行います。

もうひとつ活況になっているのが半導体関連で、そちらでも新たな設備投資を進めており、同時に研究開発にも力を入れています。

高岡: 半導体については、モバイル通信のさらなる大容量化・高速化やIoT(モノのインターネット)の普及で市場が広がっていますし、AI(人工知能)の分野などでの技術革新、ほかにも新しい社会インフラづくりへの活用が期待されています。

大島: 当社は半導体を製造する装置にセラミックス製の重要な機能部品を供給しており、半導体の著しい進化を支えています。これは世界でも数社のセラミックスメーカーしか作れないものです。

高岡: 日本ガイシにはなぜそのような特殊な技術があるのでしょうか。他社に対する優位性を維持できる技術・製品を複数持つのは、企業として大きな強みですね。

大島: そこはやはり、ガイシから始まった当社ならではの特徴です。ガイシは数十年という長い期間使い続けられる製品です。だから、絶対的な品質を追求し、独自技術を磨きに磨いてきたのです。加えて、当社は早くから事業の多角化を進めてきました。得た利益を研究開発にあて、次の柱となる事業を育てていく。その繰り返しで成長してきたんです。

将来のニーズを捉え、技術を磨く

高岡: 研究開発を進める際にポイントとなるのは、社会の将来的なニーズを見極めることです。日本ガイシではそれができていたから、多角化が成功したのでしょうか。

大島: NOxセンサーについても、20年以上ずっと研究を続けてきたものが、この3、4年で主力製品として花開いた。これまでの積み重ねがあったからこそ、社会が必要とするタイミングで供給できるわけです。

高岡: 日本ガイシの製品の中で、今後、飛躍するのではと私が注目しているのは、NAS[®]電池です。大型の蓄電池を事業化している企業は少ないので。

大島: 世界は低炭素社会の構築を目指していますが、そうならばエネルギー供給は再生可能エネルギーに頼らざるを得ません。するとエネルギーの安定化を図るために、電力を蓄える装置が必要不可欠です。来たるべき未来を見据えて、さらなる研究開発に努めていきます。

さらなる成長に向けた人材育成と 働きがいのある職場づくり

高岡: 人材育成について大島社長の考えをお聞かせください。

大島: 社長の任に就いて以来、人材育成や職場環境の整備には力を入れています。一番大事なのは自主性です。だからこそ、誰でも自らの意思でチャレンジできる環境をつくりたい。自主性をどう育てるか、モチベーションをどうやって上げていくかをいつも考えています。そのために、

国内外のグループ会社や製造拠点、さらには社内のすべての部署に足を運び、自分の目で実際の職場の様子を見て回ることから始めました。

高岡:実際に現場をご覧になって、いかがでしたか。

大島:増産に次ぐ増産で、どの現場もとても忙しく、一生懸命な従業員を見るにつけ、無駄な作業や慣習を徹底的に見直し、本当に必要な仕事に注力できる環境を整えなければならぬと感じました。そこで、無駄をなくして本質的な業務に注力するE3 (E-Cubed)*活動を始めたのです。働き方の改革というのは、どうしてもトップダウンでなければできない部分もあるので、各部門のトップが方針を定め、宣言して推進する形をとりました。

高岡:トップがコミットメントすることで現場は動きやすくなりますね。動きやすくなって効率があがれば、従業員のモチベーションは高まると思います。近年、人材確保はどの業界でも大きな経営課題となっていますから、従業員の満足度を上げる取り組みは必要です。

大島:優秀な人材を採用し、長く働いて能力を発揮してもらいたいと考えています。そのため、人事制度を今年から改定しました。まずは若手や中堅層の意欲的なチャレンジを促すための一般従業員の人事制度改定。そして、ベテラン層がもっと活躍でき、安心して働き続けられる65歳定年制の導入。前者については、女性の活躍推進も狙いの一つです。

高岡:製造業は昔から女性従業員比率が低く、管理職への登用も進んでいないと言われていました。

大島:実は、当社の平均勤続年数は女性の方が長いのです。仕事と家庭の両立を支援する制度を充実させてきた成果と考えていますが、一方で管理職への登用はまだ十分ではないため、現在、次代を担う女性管理職の育成を促進する取り組みを行っています。

世界中の従業員の

総合力でさらなる成長を目指す

高岡:グローバルで展開する御社には海外にも大勢の従業員がいます。



**社会のニーズを見極めていたからこそ、
多角化が成功したのでしょうか。**

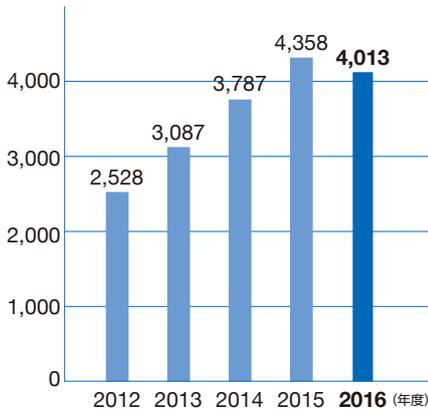
大島:2万人を超える当社グループの従業員のうち、半数以上が海外で働いています。皆が一丸となって事業を進めるには、目指す姿を共有することが非常に重要です。今、2年後の創立100周年に向けて企業理念の見直しも進めています。

高岡:私たちの生活や環境を変える可能性を持つ商品の今後も楽しみです。新しい理念を発表されるのも楽しみにしています。

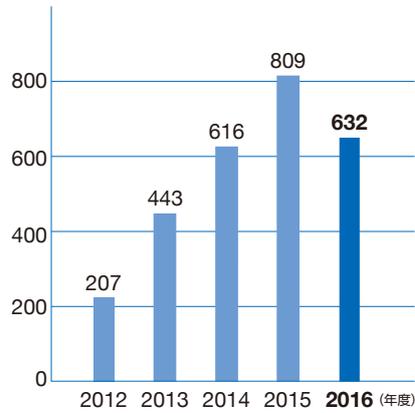
大島:当社の製品は、電気、自動車、通信など人が生活し発展していくためのインフラに必要なものです。これからも、そのような製品を提供できる企業であるために、グループを挙げて取り組んでまいりますので、ご期待ください。

※E3 (E-Cubed) 活動
Pursuing our Essence (本質の追求)
Eliminating Waste (無駄の削減)
Increasing Efficiency (効率の向上)

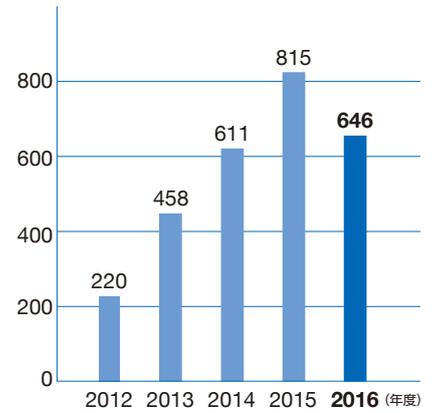
売上高 (億円)



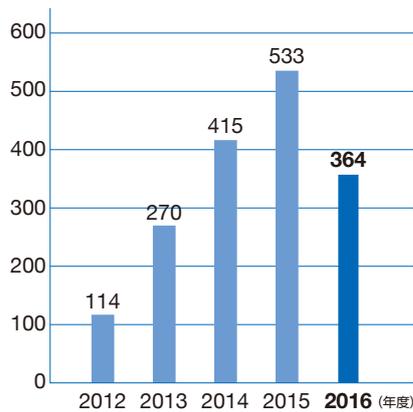
営業利益 (億円)



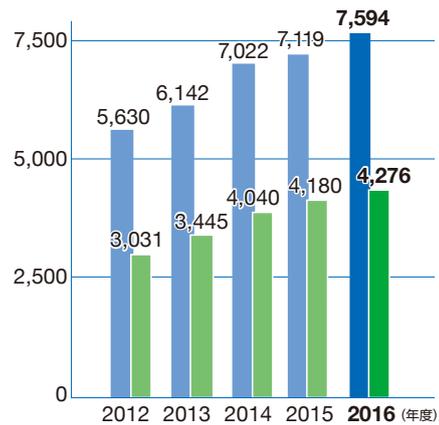
経常利益 (億円)



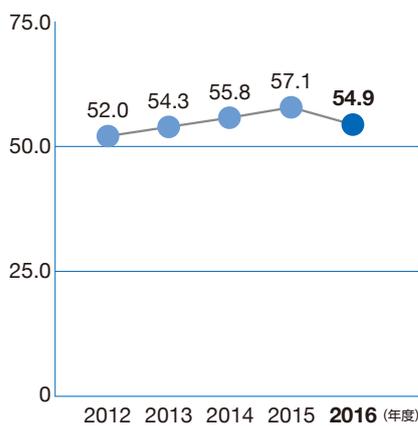
当期純利益 (億円)



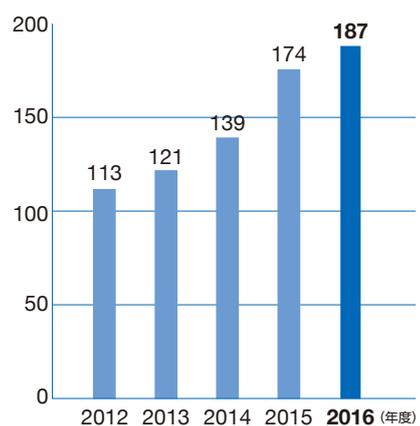
総資産・純資産 (億円) ■ 総資産 ■ 純資産



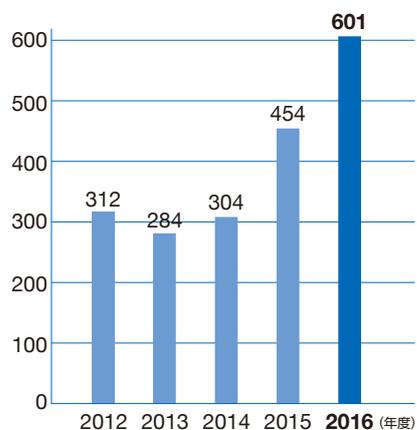
自己資本比率 (%)



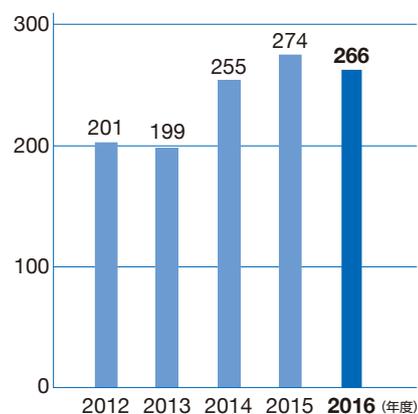
研究開発費 (億円)



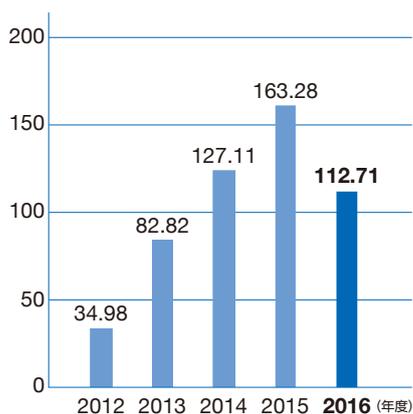
設備投資額 (億円)



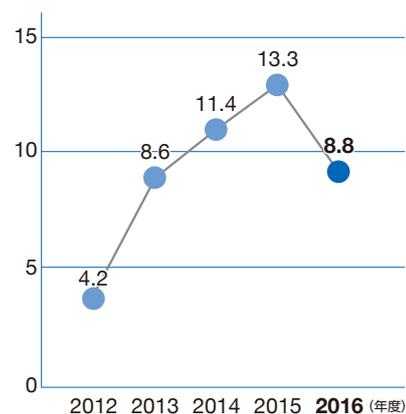
減価償却費 (億円)



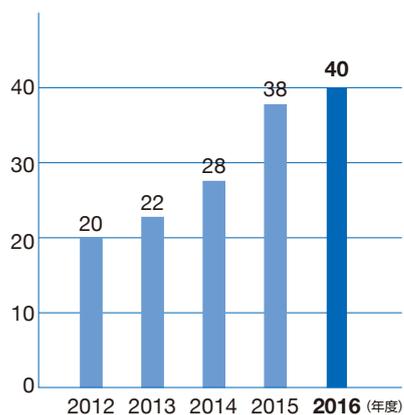
1株当たり当期純利益 (円)



自己資本当期純利益率 (ROE) (%)



配当金 (円)

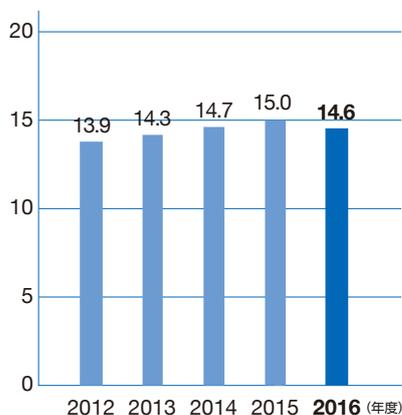


株価

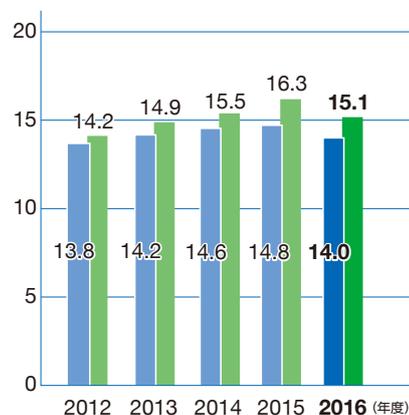
年度	2012	2013	2014	2015	2016
最高値 (円)	1,181	2,230	2,827	3,345	2,578
最安値 (円)	752	946	1,864	1,904	1,800

人的資本

平均勤続年数(全体) (年)

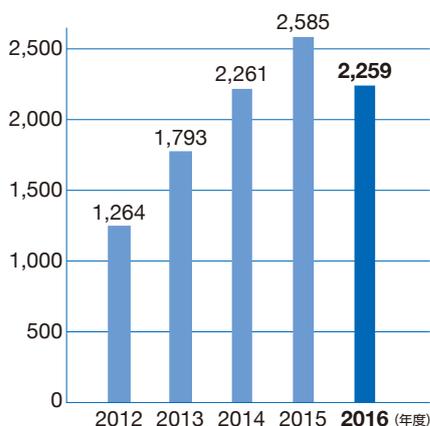


平均勤続年数(男女別) (年) ■男性 ■女性



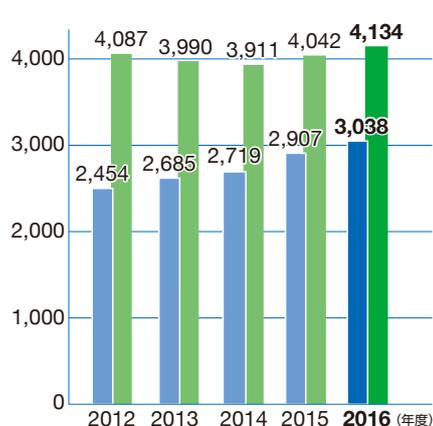
環境資本

環境貢献製品(104ページ参照)総売上高(億円)



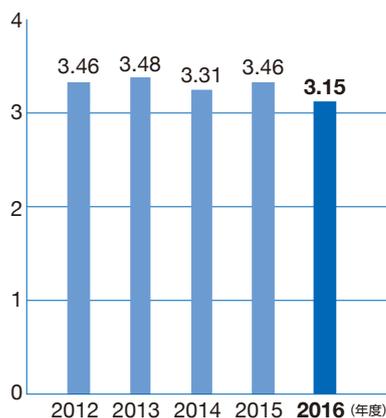
知的資本

特許保有件数(件) ■国内 ■海外



社会関係資本

社会貢献支出額(億円)



財務サマリー(5年間の主要財務データ)

業績(会計年度)	2012	2013	2014	2015	2016
					単位:百万円
売上高	252,789	308,671	378,665	435,797	401,266
売上原価	178,052	208,052	254,386	289,266	272,434
販売費及び一般管理費	54,041	56,366	62,700	65,633	65,619
営業利益	20,695	44,252	61,577	80,898	63,212
親会社株主に帰属する当期純利益	11,422	27,045	41,504	53,316	36,379
設備投資額	31,216	28,434	30,366	45,437	60,101
減価償却費	20,089	19,893	25,532	27,365	26,615
研究開発費	11,315	12,060	13,942	17,410	18,653
キャッシュ・フロー					
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,681	32,647	73,002	59,445	80,172
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 582	△ 21,185	△ 39,495	△ 47,772	△ 56,452
財務活動によるキャッシュ・フロー	12,448	2,026	△ 26,000	△ 373	△ 13,013
現金及び現金同等物	102,845	119,781	128,616	136,065	144,692
財政状態(会計年度末)					
総資産	563,030	614,219	702,234	711,897	759,434
有利子負債	155,816	167,295	156,203	163,973	174,150
純資産額	303,073	344,453	404,001	417,972	427,593
一株当たり情報					
一株当たり当期純利益	34.98円	82.82円	127.11円	163.28円	112.71円
年間配当金	20円	22円	28円	38円	40円
財務指標					
営業利益率	8.2%	14.3%	16.3%	18.6%	15.8%
自己資本利益率(ROE)	4.2%	8.6%	11.4%	13.3%	8.8%
自己資本比率	52.0%	54.3%	55.8%	57.1%	54.9%

電力関連事業

時代の潮流を捉え、お客さまの期待を常に上回る製品とサービスを提供し、持続可能なエネルギー社会の実現に貢献します

電力事業本部は、電力という重要な社会インフラを支え、発展させる製品・サービスを世界中で提供しています。再生可能エネルギーが拡大するに伴い、電力供給の安定化に寄与する大容量蓄電池へのニーズは高まっています。また、ガイシ事業についてもお客さまの要望に即した最適な製品とサービスを迅速かつ正確、柔軟に提供できるように、お客さま視点で一層の体制強化を図っています。お客さまに選ばれるブランドを目指し、電力インフラの整備や、再生可能エネルギーの普及、拡大に貢献する事業を進めていきます。

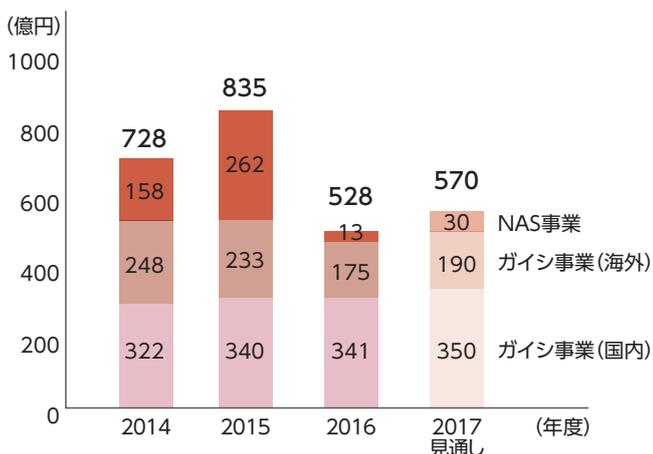


取締役専務執行役員
電力事業本部長
齋藤 英明
Hideaki Saito

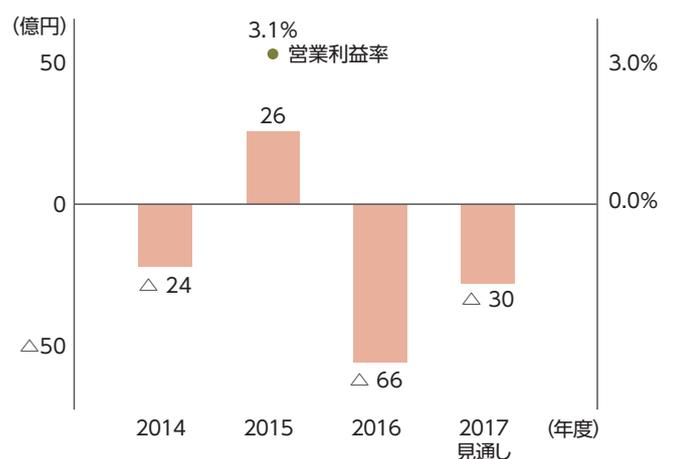
Financial Data

業績推移と見通し

売上高 (セグメント間売上高消去後)



営業利益



Products

主な製品

ガイシ事業

ガイシは電力の安定供給を支える日本ガイシグループの祖業であるセラミック製品で、送電線と鉄塔をつなぐ絶縁体です。当社はガイシのトップメーカーとして高品質で信頼性の高い送電・変電・配電用ガイシや機器を製造、販売しています。



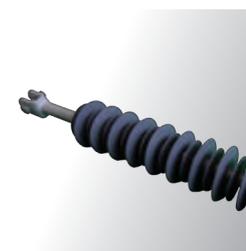
電気を安全かつ安定的に届けるために欠かせない
「送電用ガイシ」



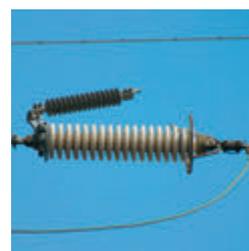
世界最大の磁器製品を用いた100万ボルト級
「変電用ガイシ・機器」

NAS事業

大容量、高エネルギー密度、長寿命を特長とし、長期にわたり安定した電力供給が可能な蓄電池「NAS®電池」は、電力負荷平準によるピークカットや再生可能エネルギーの安定化、電力余剰対策、節電やエネルギーコスト削減などに貢献します。



磁器製のほか、幅広いラインアップでニーズに応える
「送電用ポリマーガイシ」



停電の減少に大きく貢献する避雷装置などの
「送電用機器」

Product Sites

生産拠点



電力設備の保全管理や効率的な運用に貢献する
「配電用機器」



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「NAS®電池」

Results

2016年度の事業概況

来期以降へつながる案件が順調に進捗

売上高・営業利益は、ガイシ事業・NAS事業ともに期首予測を下回る結果となりました。ガイシ事業は北米の取り替え需要が低迷したことなどから減収となり、NAS事業は大口案件の出荷がなく低調だったことが主な要因です。

一方で、ガイシ事業、NAS事業ともに来期以降につながる案件が、順調に進捗しています。ガイシは、高度経済成長期に設置された国内の取り替え需要が堅調で、今後拡大します。海外では、経済の停滞や原油価格の下落などの影響で大口案件が足踏みしている状態ですが、中東や中国、東南アジアの新興国では電力不足を背景に送電網整備の需要があります。NAS電池については、ドイツで再生可能エネルギー拡大に伴う電力需給バランス調整の実証実験が開始されました。日本でも再生可能エネルギーの拡大に向けた電力系統用蓄電池の検討が始まり、NAS電池が活躍できる土壌が整いつつあります。

2016年度の総括

売上高 528億円
(対前年度比△307億円)

営業利益 △66億円
(同 △92億円)

ガイシ事業

売上高 516億円
(同 △57億円)

- 日本…取り替え需要は堅調
- 海外…大口案件繰り延べ (アジア・中東他)などで減

NAS事業

売上高 13億円
(同 △249億円)

- 国内外ともに大口案件がなく減

Present Action

2017年度の課題と取り組み

[ガイシ事業]

競争力を高め、スリムな事業体制を構築

ガイシ事業では引き続き堅調な国内の取り替え需要に応えつつ、製品の競争力強化と、さらなる品質向上に取り組み、これまで以上に高い信頼を得られる製品やサービスを提供していきます。

さらに市況や需要の変動に対応できるよう、工場の生産ラインを整備したり業務を整理・統合したりして、需要の変動に即応できるスリムな事業体制を構築し、収益を改善します。

加えて、幅広いラインアップを求める市場の声に応えるため、北米市場を中心にOEM*品の調達・販売を促進し、プレゼンスを高めていきます。

[NAS事業]

需要の創出を図り海外市場を積極的に開拓

NAS事業については、今しばらく厳しい状況が続きますが、足元では潜在的なニーズが高まりつつあります。

風力発電の導入が盛んな北海道で、電力系統を安定化させるために蓄電池を設置する検討が具体化しており、受注を目指します。海外では、特に再生可能エネルギーの拡大が顕著な欧州で、需要調整に蓄電池を活用する動きが出てきているほか、中近東でも火力発電の代替として太陽光発電を導入する計画が持ち上がっています。

このようなさまざまなニーズに対してNAS®電池の有効性をアピールする際に、我々のこれまでの豊富な設置事例や実績は大きな強みです。最近も2017年4月からドイツで実施される大規模ハイブリッド蓄電池システムの実証事業にNAS電池を提供することを発表したところ。こうした実証試験の場も積極的に活用して、NAS電池の認知度の向上や用途拡大を図っていきます。

2017年度の見通し

売上高 570億円
(対前年度比+42億円)

営業利益 △30億円
(同 +36億円)

ガイシ事業

売上高 540億円
(同 +24億円)

■日本…取り替え需要は堅調に推移
■中国…長距離大型送電プロジェクトが増加

■北米・南アジア・中東…引き続き、経済停滞や原油安などの影響で大口案件は動かず

NAS事業

売上高 30億円
(同 +17億円)

■日本…北海道で系統用蓄電池が具体化するも本格採用には時間を要す

■海外…ドイツで再生可能エネルギー拡大に伴う電力需給バランス調整の実証事業を開始

*OEM:Original Equipment Manufacturingの略で、委託者ブランドの製品をつくること(日本ガイシブランドによる製造委託)

Topics1

配電網の安全性と信頼度の向上に貢献

アジア最後のフロンティア、ミャンマーへ

ミャンマーは、アジア域内でトップの高い経済成長を続けています。2011年の軍事政権終了後は、道路や鉄道、電力といったインフラの近代化が進められています。

ミャンマー政府は、2014年に30%だった国内の電化率を、2030年までに100%にすることを国策目標としていますが、現在、ミャンマー国内に張り巡らされている配電網は、電線が裸線で、「カットアウト」も感電事故や停電事故が多発する露出型です。

そこで日本ガイシグループは、充電部の露出がない密閉型カットアウトの標準仕様化を働き掛け、2016年8月に現地法人を設立。現地提携先企業へ生産技術と品質管理を指導しています。電線の絶縁化により配電網の安全性や信頼度を向上させ、ミャンマーの人々のより豊かな暮らしや経済発展に貢献していきます。



カットアウト

中にヒューズが内蔵されており、配電線の事故などで過電流が発生したときに、安全かつ速やかに電流を遮断し、配電機器を保護します。エネルギーサポートが製造するカットアウトは、その高い信頼性から国内では全ての電力会社で使用され、高いシェアを誇ります。



エネルギーサポートと現地企業との間で業務提携を締結

Next Vision

今後の展望と取り組み

[ガイシ事業]

持続可能な事業体質の構築と ブランド価値の向上

ガイシ事業は、高収益をあげられる事業構造をつくっていきます。日本も米国も電力設備の老朽化が進んでおり、今後、取り替え需要が拡大すると見られます。当社の製品は、いままで培ってきた実績と品質で非常に高い評価を得ていますので、今すべきことはスリムな生産体制づくりと、持続可能な事業体質の構築です。加えて、今まで以上に最適な製品とサービスを迅速かつ正確、柔軟に提供できるよう、お客さま視点で一層の体制強化を図っていきます。

[NAS事業]

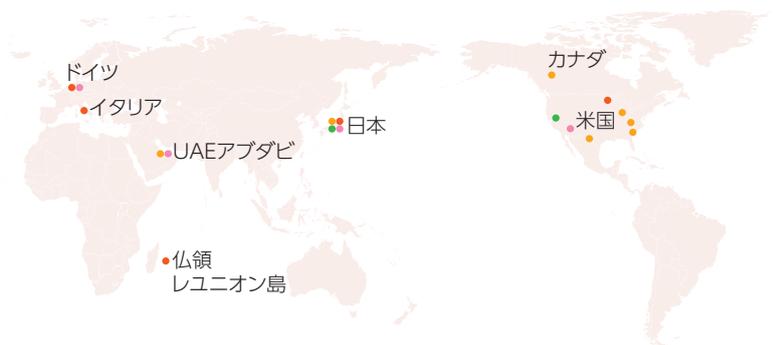
世界的な再生可能エネルギーの 拡大に伴い需要を取り込む

NAS事業では、大容量蓄電池として大容量でコンパクト、かつ優れたコストパフォーマンスを持つ強みを活かし、世界的な再生可能エネルギーの拡大とともに事業の成長を図ります。

再生可能エネルギーが本格的にエネルギーインフラとして導入されるのは、2020年から2025年ごろと予測されています。NAS®電池の潜在ニーズは非常に高く、将来的な需要増加に備え、向こう数年間のうちに、積極的にさま

NAS電池の設置実績

世界で約200カ所、
約53万kW/370万kWhの設置実績



NAS電池の用途

- ピークカット・シフト
- 系統対策、再生可能エネルギー併設
- 周波数調整
- スマートグリッド

ざまな国・地域で実証実験を行います。お客さまによって蓄電池の導入背景や使用環境は大きく異なるため、知見や実績を蓄えることで、より実践的なソリューションを提案できるからです。製品販売後に発生するお客さまのニーズも予測し、導入後の遠隔監視やアフターケアに関するオペレーションの確立にも取り組んでいます。大容量蓄電池のリーディングカンパニーである当社は実績でも性能でも他社を先行しています。3、4年後には立ち上がるであろう大容量蓄電池のマーケットを見据え、海外市場での営業活動や実証試験を行い、NAS電池をお客さまに選ばれるトップブランドへ育てていきます。

Topics2

環境先進国ドイツで実証事業がスタート

2017年4月から3年間、NAS電池を提供

NAS電池の欧州市場での実績・知名度向上を図っています。

欧州の中でも特に大きな市場と捉えているのがドイツです。再生可能エネルギー先進国であるドイツは、北部で発電した大量の電力を消費地である南部に送っていますが、送電線網が脆弱なために、周波数や電圧の乱れが発生しています。

このような問題を解決するために、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO※)はドイツで最も多くの風力発電量を有する地域であるニーダーザクセン州の経済・労働・交通省と協力し、「大規模ハイブリッド蓄電池システム実証事業」

2017年3月に行われた調印式。ドイツは、2050年に国内電力需要の80%以上を再生可能エネルギーに代替していくエネルギー転換政策を掲げている



開始に向けた調整を行ってきました。2017年3月に基本協定書を締結すると同時に、NEDOの委託先として日本ガイシも地域電力会社と協定付属書を締結し、正式に実証事業を開始することになりました。NAS電池により、電力の需給バランスを調整、安定化させることを目指します。また、このシステムを用いた新たな電力取引事業のビジネスモデルの確立も期待されています。

セラミックス事業

自動車排ガスをはじめとする環境問題の解決に貢献し、
省エネルギーなどのニーズに応える製品や技術の
開発を追求しています。

自動車の排ガス浄化用セラミックスをはじめ、
幅広い産業分野に向けて、環境保全や省エネルギーなどの
ニーズに応える製品を提供しています。
高い品質の製品を安定して供給すること、
そして新しい環境規制に対応する製品を
適切なタイミングで提供していくことは、
私たちにとって社会的責任の一つと言えます。
9カ国18工場からなるグローバル生産体制を通して、
これからも社会のニーズに応える製品を
世界の市場に届けていきます。

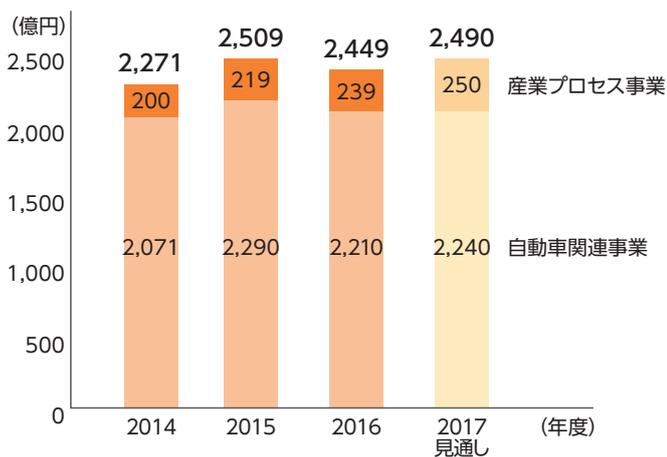


取締役専務執行役員
セラミックス事業本部長
蟹江 浩嗣
Hiroshi Kanie

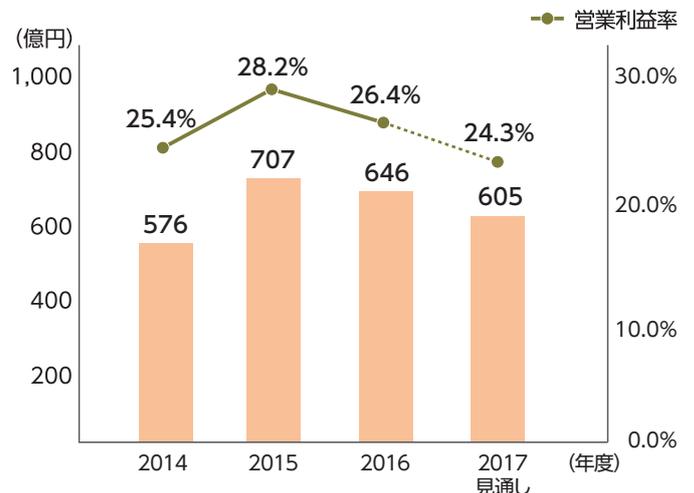
Financial Data

業績推移と見通し

売上高 (セグメント間売上高消去後)



営業利益

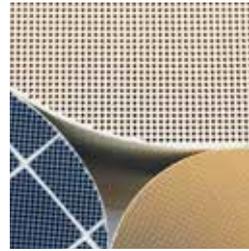


Products

主な製品

自動車関連事業

自動車の排ガス浄化用触媒担体「ハニセラム®」や粒子状物質 (PM) を除去するディーゼル・パティキュレート・フィルター (DPF)、ガソリン・パティキュレート・フィルター (GPF)、窒素酸化物 (NOx) 濃度を測定するNOxセンサーを中心に事業を展開しています。



世界トップシェアを誇る「ハニセラム」
PMを最大99%除去する「DPF」



NOx濃度を高精度かつリアルタイムに測定できる世界初の「車載用高精度NOxセンサー」

産業プロセス事業

加熱装置・焼成炉・耐火物製品、セラミックフィルター・分離装置、耐食機器、低レベル放射性廃棄物処理装置など、幅広い産業分野に向けて、環境保全や省エネルギーのニーズに応える製品を製造、販売しています。



家庭用浄水器 C1 (シー・ワン)



セラミックスの製造で培った焼成技術を生かした「加熱装置」や「耐火物製品」



全国の原子力施設で採用され、廃棄物の低減に貢献している「低レベル放射性廃棄物処理装置」

Product Sites

生産拠点

自動車関連事業

日本	ポーランド	インドネシア
米国	中国	南アフリカ
メキシコ	ベルギー	タイ

2018年生産開始

産業プロセス事業

日本
中国
タイ



抜群の耐食性を有するポンプやバルブ、グラスライニング製品などの「耐食機器・装置」



医薬や食品の精製・ろ過、化学・電子工場の排水・排ガス処理用の「セラミックフィルター・分離装置」

Results

2016年度の事業概況

需要の伸びと事業再構築により利益は改善

円高の影響を受け、前年度比減収・減益となりましたが、自動車市場は世界的に活況で、生産量は前年度比で増加しています。排ガスに対する各国の規制強化、中国での小型乗用車・トラック販売の増加など日本ガイシグループの製品へのニーズが高まる状況は続いており、自動車関連事業では期首予測を上回る売上高・利益をあげることができました。産業プロセス事業についても、電気自動車用のリチウムイオン電池正極材向け加熱装置の需要が中国を中心に伸びています。また、原子力関連設備の新設案件、メンテナンス需要も徐々に増えつつあります。従来から取り組んできた窯、耐火物系列の事業再構築の成果もあり、利益は継続して改善しています。

2016年度の総括

売上高 2,449億円 (対前年度比△60億円)
営業利益 646億円 (同 △61億円)

自動車関連事業

売上高 2,210億円 (同 △80億円)
■中国・欧州市場の乗用車販売、中国市場のトラック販売が堅調で物量増
■円高により減収。加えて、開発費や設備投資の増加により減益

産業プロセス事業

売上高 239億円 (同 +20億円)
■国内・中国でのリチウムイオン電池正極材向け加熱装置が好調
■原子力関連設備の新設・改補修案件が増加し、電子・鉄鋼・化学などの主要分野も堅調

Present Action

2017年度の課題と取り組み

円高基調が続くと予測されていること、供給力強化に向けた設備投資や、新製品開発、人材育成などを積極的に行っていることから、2016年度に続き減益となる見込みです。日本ガイシグループの強みである供給力強化のため、世界各地で生産ラインの増設や新工場の立ち上げを進めています。

[自動車関連事業]

世界各地で同一品質の安定供給を強化

自動車関連事業ではポーランドのライン増設、タイの新工場建設(15ページ参照)、その他の既存工場でも設備のリニューアルを行い、生産性向上やグローバル同一品質の強化を目指します。グローバル企業として、同一品質の製品を安定して供給することは非常に重要です。そのため、工場の経営層が集まって問題解決や情報共有を行うGOM(Global Operation Meeting)、生産技術系部門の担当者が集まって意見交換などを行うPEM(Process Expert Meeting)などを定期的を実施しています。同時に取り組んでいるのが、設備面からの品質

統一です。最新鋭ラインを複数の工場へ展開しており、ハニセラム®は石川工場からタイへ、炭化ケイ素製ディーゼル・パティキュレート・フィルター(DPF)は小牧工場からポーランドへと、絶えず技術革新を図っています。さらに、自動車関連事業では新たな規制が導入されるタイミングや新規市場の立ち上がりには合わせた新製品の上市、量産体制の確立によって着実に市場やお客さまのニーズに応えます。

[産業プロセス事業]

事業基盤の強化

産業プロセス事業については、リチウムイオン電池正極材などの自動車向け関連部材の設備需要が高水準であり、低レベル放射性廃棄物処理設備の新設案件の取り込みも見込んでいます。ものづくり力やエンジニアリング力といった事業基盤の強化も引き続き進めていくことによって、安定した売上高・利益を確保できるものと考えています。

2017年度の見通し

売上高 2,490億円
(対前年度比+41億円)
営業利益 605億円
(同 △41億円)

自動車関連事業

売上高 2,240億円
(同 +30億円)

- 中国市場のトラック販売増や欧州の排ガス規制強化で自動車関連製品の物量増
- 開発費や償却費の増加により減益の見通し

産業プロセス事業

売上高 250億円
(同 +11億円)

- リチウムイオン電池正極材を中心とした自動車関連部材向けの設備投資が活況
- 電子・化学・医薬などの主要分野が引き続き堅調

Topics1

“光”で乾燥 波長制御乾燥システム

産業プロセス事業部は、従来の熱風乾燥では不可能だった低温乾燥を可能とする、波長制御乾燥システムの開発に注力しています。特定波長の赤外線を用いることで、乾かす対象物の温度を必要以上に上げずに素早く乾燥させることができます。熱による変形や変質が起きないため、電子分野で高機能化が進む各種フィルム製造プロセスなどでの活用が期待されています。また、溶剤の蒸発に有効な赤外線を選択的に照射することで、無駄な消費エネルギーを節減し、消費電力を大幅に抑えることもできます。現在、知多事業所に設けた加熱試験場(テストラボ)で、電子分野を中心に試験評価を進めており、さらに医薬や食品の分野にも展開を図ります。



生産プロセスの乾燥工程を革新する「波長制御乾燥システム」
熱エネルギーを抑え消費電力を従来より

30~50%削減

用途

自動車・照明関連	●リチウムイオン電池 ●燃料電池 ●LED(発光ダイオード) ●回路基板 ●有機EL(エレクトロルミネッセンス)
情報家電関連	●セラミックコンデンサー ●磁性シート ●セラミックシート ●偏光フィルム
メディカル関連	●医薬品 ●化粧品
食品関連	●パッケージ ●バリアフィルム

Next Vision

今後の展望と取り組み

[自動車関連事業]

豊富なラインアップで市場の成長に対応

セラミックス事業本部を取り巻く市場環境は、2018年度以降、特に自動車関連事業で大きく伸長する見込みです。

ガソリン車向けの粒子状物質(PM)の排出個数規制が本格的に導入され、ガソリン・パーティキュレート・フィルタ(GPF)市場が大きく成長すると予測されます。これに対し、日本ガイシグループでは欧州を中心にGPFの量産出荷を開始しました。

また、NOxセンサーについても新製品の量産を始めます。中国やインドでは大気汚染の深刻化が続いていることから、自動車の排ガス規制が強化されるのは確実です。それに伴い、ハニセラム®やDPF、GPF、NOxセンサーなどの需要は中・長期的に増加する見通しです。

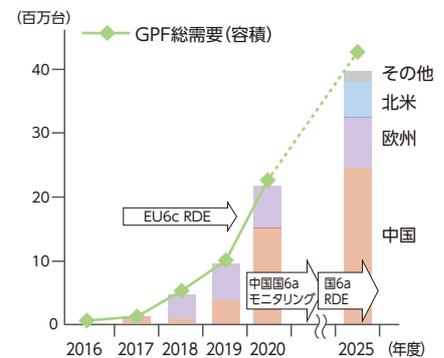
日本ガイシグループには、さまざまな地域やお客さまの要望に応える幅広い製品ラインアップがあります。乗用車、大型車、ディーゼル車、ガソリン車、ハイブリッド車向けの製品を取りそろえ、どの市場でも高いシェアを獲得することで、トップサプライヤーの地位を確立します。これにより、自動車メーカー各社の技術動向をいち早くつかみ、将来的なニーズに備えた技術開発や製品開発を進めていきます。

[産業プロセス事業]

幅広い業界チャネルを生かし新市場へ進出

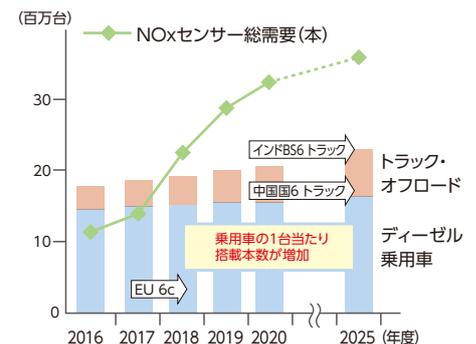
産業プロセス事業については、各種耐食機器から加熱装置まで多様な製品ラインアップによる幅広い業界チャネルを生かして、伸長が期待される市場への選択と集中を進めていきます。各種二次電池材料、セラミック積層コンデンサー、バイオ医薬や医療機器といった分野において、新製品開発や既存製品の新しい用途展開に取り組んでいます。

GPF搭載乗用車台数とGPF総需要



欧州でのRDE(実路走行排気)試験導入や中国での規制強化(国6a、国6b)に伴いGPF需要は飛躍的に増加

ディーゼルエンジン後処理対象台数とNOxセンサー需要



欧州での規制強化(Euro6c)に伴い、ディーゼル乗用車のNOxセンサー搭載本数が増加

Topics2

グローバル人材育成のさらなる取り組み

世界同一品質を推進するため、グローバルな人材育成を行うトレーニングセンター(仮称)構想に着手しました。各地の文化や思想の違いを超えて、守るべき日本ガイシグループの品質や安全に対する骨子をつくり、浸透させるとともに各工場それぞれに最適な管理・運営方法を策定していきます。2017年度から2018年度にかけて検討と準備を進め、2019年度を目処に日本ガイシ本社内に立ち上げる予定です。



Topics3

次世代製品の開発

ハイブリッド車や電気自動車のように、モーターを搭載しエンジンを常時稼働させない自動車では、ディーゼル車やガソリン車と比べて暖房などに使用する熱エネルギーが不足します。このため、少ない熱エネルギーを有効利用するシステムが重要となります。日本ガイシグループでは、自動車メーカーなどと共同で熱エネルギーのマネジメントに関する技術開発を開始しました。次世代の自動車を進化・普及させるうえで鍵となるシステムの開発に取り組んでいます。

エレクトロニクス事業

製品の機能向上や小型化を通じ、暮らしをより快適にする 通信インフラの構築に貢献

AI(Artificial Intelligence、人工知能)やIoT(Internet of Things、モノのインターネット)などで膨大な情報量を高速で通信する時代が到来しています。われわれが開発、生産している半導体製造装置用セラミックスや電子部品、スマートフォンや家電、自動車、産業機器などに幅広く活用されているベリリウム銅などの製品はどれも、これら次世代の情報インフラと密接に関わっています。日本ガイシグループならではの材料、製造プロセスといった差異化技術を活かし、進化し続ける社会のニーズに応える製品を提供していきます。



取締役常務執行役員
エレクトロニクス事業本部長
石川 修平
Shuhei Ishikawa

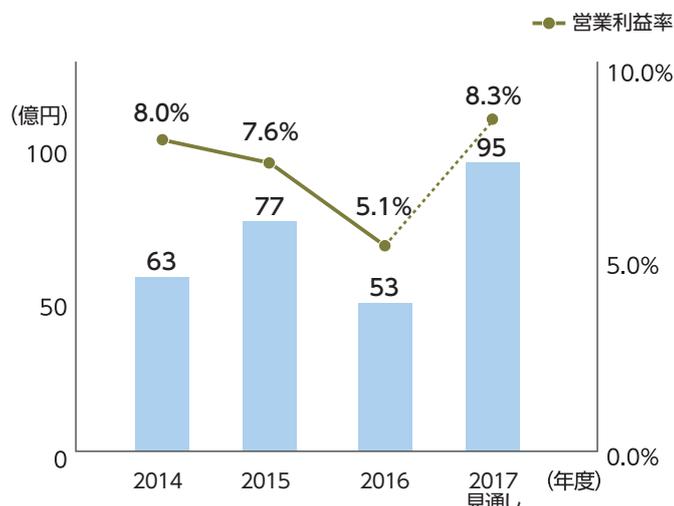
Financial Data

業績推移と見通し

売上高 (セグメント間売上高消去後)



営業利益



Products

主な製品

HPC (半導体製造装置用セラミックス) 事業

半導体製造装置の内部で半導体材料のシリコンウエハーを支持するセラミック製の機能部品(サセプター)やチャンバー部材を提供しています。半導体の高集積化に伴い、拡大するメモリー需要や電子部品の小型化・省電力化ニーズに応えています。

金属事業

銅に数パーセントのベリリウムを添加した「ベリリウム銅」は、耐疲労性に優れ、寿命が長く、信頼性の高い導電バネや接点の材料として幅広く活用されています。2016年からニッケルすず銅展伸材も提供しています。

電子部品事業

セラミック分野で培った独自技術により開発した電子デバイス用の基板や照明用発光管のほか、双信電機で通信機器用電子部品、NGKエレクトロデバイスでセラミックパッケージなどを製造・販売しています。



半導体の製造プロセスを効率化する「**半導体製造装置用セラミックス**」



電子機器の信頼性向上、小型化などを実現する「**ベリリウム銅**」



単一材料では実現できない性能や機能を引き出す「**複合ウエハー**」

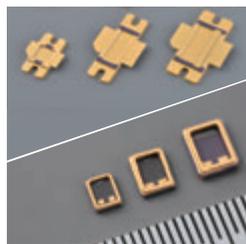


LED素子の基板などに使われる透光性アルミナ「**ハイセラム®**」

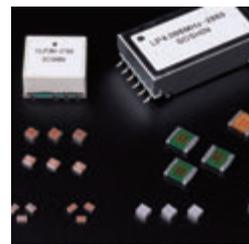
Product Sites

生産拠点

HPC事業	金属事業	電子部品事業
日本	日本	日本
米国	米国	中国
	フランス	マレーシア



世界トップシェアの高周波デバイス用「**セラミックパッケージ**」



積層誘電体フィルターやカプラーなどの「**通信機器用電子部品**」

Results

2016年度の事業概況

旺盛な需要に対応するため、設備投資を積極的に

半導体市場の伸びに支えられ好況であった一方、セラミックパッケージの需要回復が遅れ、全体では増収減益となりました。半導体製造装置用セラミックス事業については、半導体の高積層化・微細化を背景に半導体メーカー各社の設備投資が高水準で続き、業績は好調でした。旺盛な需要に対応するため、設備投資も積極的に行いました。

金属事業では、中国市場の産業機器向けにベリリウム銅製品の出荷が増加しましたが、円高のために売上高は微増にとどまりました。

電子部品事業では、中国で携帯電話基地局への投資が遅れたことがセラミックパッケージの需要に影響し、減収となりました。

2016年度の総括

売上高 1,035億円(対前年度比+21億円)

営業利益 53億円(同 △24億円)

HPC事業

売上高 464億円(同 +96億円)

■半導体の高積層化・微細化を背景に半導体メーカーやファウンドリ(半導体受託生産会社)の設備投資が高水準で継続し、半導体製造装置向けの出荷が堅調で前期比増収

金属事業

売上高 203億円(同 +4億円)

■中国市場の産業機器向けを中心にベリリウム銅製品の出荷が増加し増収

電子部品事業

売上高 274億円(同 △65億円)

■複合ウエハーは物量増も、中国市場でセラミックパッケージの需要が減少し減収

双信電機

売上高 94億円(同 △14億円)

■中国経済の成長鈍化や基地局投資の停滞などで産業機器分野、情報通信機器分野とも総じて低調に推移

Present Action

2017年度の課題と取り組み

半導体市場の好況が継続し 増収・増益の見通し

2017年度は、半導体市場の好況が継続し、エレクトロニクス事業本部全体としては増収・増益の見通しです。半導体製造装置用セラミックス事業では、半導体メーカーやファウンドリの設備投資が高水準で推移します。旺盛な需要に対応するため、既存工場の生産エリアを拡張したり、新工場を建設していくとともに、半導体の高集積化に伴う次世代品の開発にも注力します。金属事業部では、ベリリウム銅製品市場の成長が鈍化しており、原料価格も高騰しています。安定して収益を上げるためには既存製品の収益構造の再構築と新規材料や新規用途品の拡販を進めていきます。電子部品事業ではモバイル通信向け高性能フィルターの市場が拡大するため、SAWフィルター用複合ウエハーの量産を本格化します。セラミックパッケージは既存製品の需要は横ばいとみており、新製品の開発を加速して早期の収益貢献を目指します。

2017年度の見通し

売上高 1,140億円 (対前年度比+105億円)
営業利益 95億円 (同 +42億円)

HPC事業

売上高 530億円 (同 +66億円)
■半導体の高集積化・細分化を背景に、半導体メーカーやファウンドリの設備投資が高水準で継続し、増収・増益の見通し

金属事業

売上高 200億円 (同 △3億円)
■ベリリウム銅製品の需要は横ばい。新材料や新規用途品を拡販

電子部品事業

売上高 310億円 (同 +36億円)
■モバイル機器向け高性能フィルターの市場拡大を背景に、複合ウエハーの需要が増加。セラミックパッケージは既存製品の需要は横ばい。新製品の投入と拡販

双信電機

売上高 100億円 (同 +6億円)
■新製品の市場投入によるノイズ対策関連事業など主力製品の拡大で増収の見通し

Topics1

需要増加に応える生産体制の強化

半導体製造装置用セラミックス事業では、半導体市場の好況を受け、積極的な設備投資による生産能力増強を推進しています。半導体製造装置メーカーが増産を進めているフェーズでは、先行して設備投資することでお客様の増産要求に応え、トップサプライヤーとしてあり続けます。

国内では半導体材料のシリコンウエハーを支持する機能部品(サセプター)の増産のため小牧事業所の生産エリアを拡張するとともに、岐阜県多治見市に新工場を建設します。海外では米国の生産拠点FMインダストリーズでチャンバー部材増産のための新工場を開設します。お客さまと一体となって次世代製品を市場へスピーディーに投入し、高度なセラミック技術でエレクトロニクスの最先端を切り拓いていきます。



半導体製造装置用
セラミックス
(サセプター)

生産能力
25%
増強

岐阜県多治見市に 新生産拠点

名称
NGKセラミックデバイス
多治見工場(仮称)

投資額
約200億円

工事開始
2018年3月(予定)

生産開始
2020年4月(予定)



Topics2

ビッグデータを活用

ベリリウム銅展伸材の工場
で、ビッグデータを活用して
製造システムをインテリジェ
ンス化する取り組みを行っ
ています。展伸材の製造
プロセスで、あらゆる製造
データをリアルタイムに蓄
積し、製造条件や品質情報
の相互作用をビッグデー
タ分析することにより、品質
管理や製造ラインの異常の
予測などに役立てます。こ
れにより、収率向上、コス
ト削減につながります。今
後は、他の工場でも同様
のデータ収集・分析とイン
テリジェンス化を推進し、
さらに電子部品工場にも
拡大していくことを目指
します。

Next Vision

今後の展望と取り組み

高機能製品の量産化へ

IoTやAIの時代が到来し、増大する情報通信量や次世代高速通信に対応するために、さまざまな技術イノベーションが起こります。エレクトロニクス事業本部の製品はそうした技術イノベーションのタイミングで新製品を拡大したり創出するチャンスがあります。

例えば、次世代通信に向けたインフラ整備や通信の高速化に対しては複合ウエハー、セラミックパッケージ、ベリリウム銅展伸材の新製品を投入し、データセンター向けの半導体メモリの需要増に対しては半導体製造装置用セラミックスを高機能化することで事業拡大を図っていくことが将来の成長へとつながります。

製造や開発の面では、バリューチェーンを通じての最適な生産・開発体制の構築を進めています。半導体製造装置用セラミックス事業では外注加工工場との協業体制（設備投資・貸与、ものづくり指導など）を整えて、お客さまの増産要求に応えます。次世代の製造装置開発を、お客さまの開発プログラムと一体となって行っています。金属事業は、材料メーカーやお客さまとともに仕様の統

合・標準化を推進しています。これにより、多品種少量生産の非効率を改善します。電子部品事業では、製品特性で差別化を図るために、品質をコントロールするためのキーファクターを材料メーカーと共有することで、高機能製品の量産化に結びつけています。材料技術や成形技術をもとに、さまざまな分野の企業や研究機関などと幅広い共同開発や試作を行い、新たな製品を開発していきます。



スマートフォンなどの通信品質を改善する SAWフィルター用複合ウエハー

従来のSAW(Surface Acoustic Wave:表面弾性波)フィルターには熱による伸縮が大きいという弱点がありましたが、日本ガイシの複合ウエハーは熱膨張率を大幅に低減し、より高精度なフィルター機能が求められる次世代LTEにも対応できます。

Topics3

するインテリジェンス工場



当社は素材メーカーとしてはいち早く、2013年からビッグデータ分析の導入準備を開始



ビッグデータの活用によりコストダウンを実現したことが注目を集め、講演会に招かれて取り組みを紹介する石川常務

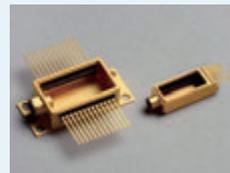
- ①2016年6月:IT関連の展示会の特別企画として
- ②2017年4月:メーカーの特別講演にて

新たな市場向けや次世代の新製品の創出

「セラミックス電池プロジェクト」が昨年度、「オプト部材プロジェクト」が本年度に発足し、全社プロジェクトが動き出しています(16・17ページ参照)。プロジェクトで開発中の製品のいくつかは、エレクトロニクス事業本部での事業化を目指しており、いずれも当事業本部にとっては新たな市場への展開となります。開発段階からマーケティングや品質保証、ものづくりに関する課題解決に参画し、事業を運営している経験と知見を生かしてスムーズな事業化を目指します。

日本ガイシ社内だけでなく、グループ会社との連携も強化しています。双信電機やNGKエレクトロデバイスとともに、次世代の高速通信市場向けに新製品を探索しています。

日本ガイシは材料技術、双信電機は電子部品業界での幅広いチャネル、NGKエレクトロデバイスは量産製造プロセスと、それぞれの強みを生かして、新製品の開発を進め、将来の成長につなげます。



光ファイバー通信の変換部分に用いられる「光通信パッケージ」。通信の高速化により、需要の拡大が見込まれる。



パワー半導体の性能を最大限に引き出す「絶縁回路基板」。市場成長が見込まれる産業機械やハイブリッド、電気自動車向けの拡販に注力。

CSRマネジメント

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

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。

NGKグループ企業行動指針	CSR推進項目	CSRの目標
企業理念を実現するための行動指針	企業行動指針の8項目をCSR活動の推進項目に設定	8項目に沿った詳細な目標。 目標ごとに毎年活動計画を策定
I. 企業理念の実現 社会の期待と信頼に応える	より良い社会環境に資する商品の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球環境保全に貢献する製品・サービスの開発、提供 ● 安全・安心を実現する製品・サービスの開発、提供 ● より高品質な製品・サービスの実現
	企業情報の開示	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業情報発信の充実 ● 財務報告に係る内部統制のスパイラルアップ
	II. 企業活動のあり方 高い倫理観に基づき誠実に行動する	コンプライアンスの徹底、リスクマネジメント
	人間性の尊重、快適な職場環境の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・快適な職場環境の維持、レベルアップ ● グループとしての人材開発、人材登用 ● 多様な人材活用の実現 ● 職場と家庭、子育ての両立支援
	公正、自由、透明な取引の実践	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底 ● CSR調達の推進
III. 社会の一員として 社会とともに持続的に発展する	地球環境の保全	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球温暖化防止 ● 環境に優しい生産プロセスの導入 ● 資源循環の推進 ● グローバル環境管理の強化
	地域社会との協調、社会貢献活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 留学生への奨学、生活支援 ● 地域社会・労組・NPOなどと協調した社会貢献活動 ● 従業員のボランティア活動に対する支援
	ステークホルダーとのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さま・調達パートナーとのコミュニケーション活動 ● 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 ● CSRトークライブ（CSR実践に向けた従業員各層との対話）
行動ガイドライン 行動指針に基づき、日々の業務の中で「自分は何を行えばよいか」を示したガイドライン		毎年、計画に応じた活動レビュー

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。

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。

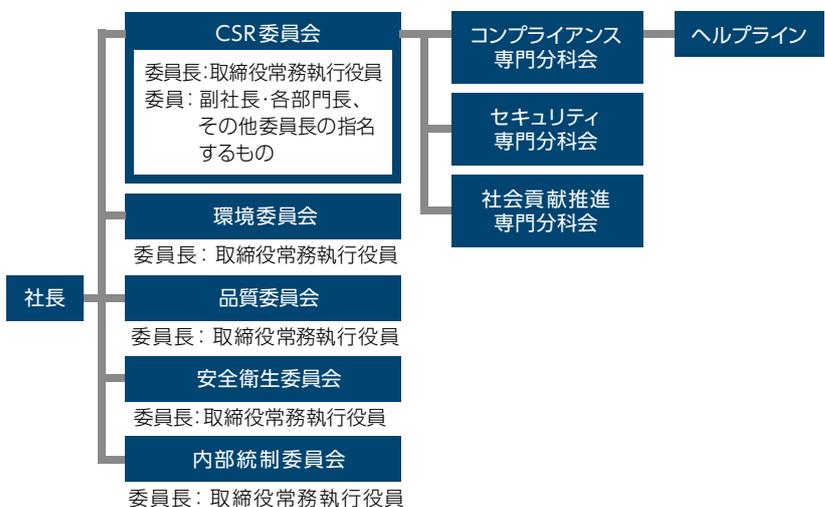
<CSR推進項目設定の経過>

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・企業倫理の順守に関する事項について、社長とCSR委員長の決定を助けるため、必要な審議をしているほか、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を、幅広く行っています。



CSR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

P 2016年度の計画・目標

D 2016年度の実績

C 評価

A 2017年度の計画・目標

地球環境保全に貢献する製品・サービスの開発、提供

環境貢献製品売上高伸び率25%以上 (2013年度比) ・NAS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)	環境貢献製品売上高伸び率26% (2013年度比) (日本ガイシグループ)	○	環境貢献製品売上高伸び率30%以上 (2013年度比) (日本ガイシグループ)
--	---	---	---

安全・安心を実現する製品・サービスの開発、提供 より高品質な製品・サービスの実現

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。重大な市場クレーム0と不良コスト削減の数値目標は継続する。 (日本ガイシグループ)	クレームコスト、不良コストは共に約2割減少したものの、重大な市場クレーム0は未達成。 (日本ガイシグループ)	△	リスク排除の意識と知識を高め、より良い品質を実現する。重大な市場クレーム0と不良コスト削減の数値目標は継続する。 (日本ガイシグループ)
---	---	---	---

企業情報の開示

P 2016年度の計画・目標

D 2016年度の実績

C 評価

A 2017年度の計画・目標

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)	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)	○	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確実な改善 (日本ガイシグループ)	監査指摘項目は年度内にすべて改善	○	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)	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	○	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

P 2016年度の計画・目標

D 2016年度の実績

C 評価

A 2017年度の計画・目標

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	○	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)
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 (日本ガイシおよび国内グループ会社)	国内グループ会社の役員・管理職458名を対象とするCSAアンケートを実施 (日本ガイシおよび国内グループ会社)	○	日本ガイシの係長・主任職以上を対象とするCSAアンケートを実施 (日本ガイシおよび国内グループ会社)

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、に管理層向けの啓発プログラムを実施。116名が聴講。(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 特許の基礎を学ぶe-ラーニングの実施 (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8回実施。計103名が受講。 特許の基礎を学ぶe-ラーニングを実施。58名が受講。(日本ガイシ)	○	若手技術者を対象にした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

セキュリティ対策の継続フォローとソフトウェア管理の強化 (日本ガイシグループ)	海外グループ会社7社を訪問し、現地のITセキュリティ対策およびソフトウェア管理状況をチェック・指導。情報セキュリティ教育を延べ4613名(eラーニング含む)に実施。 (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

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 (国内および米国グループ会社)	新任役員向け競争法研修、競争法コンプライアンス講演会 (役員・管理職・営業職)、海外グループ会社および国内グループ会社を対象とした競争法研修、および社内講師による各部門の研修を実施 競争法遵守ハンドブック米国版、中国版を作成し、米国グループ会社、中国グループ会社に配布 コンプライアンスカードを改定 (日本ガイシおよび国内グループ会社)	○	社内階層別教育における関連事項の教育実施 社外講師によるセミナーの開催 (国内および海外グループ会社)
--	---	---	--

腐敗防止への取り組み

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)	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) 贈収賄規制研修を北米9社、EU3社、アジア9社で実施 (日本ガイシグループ)	○	社内階層別教育における関連事項の教育実施 社外講師によるセミナーの開催 (海外グループ会社)
---	--	---	--

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9回を実施。199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

P 2016年度の計画・目標 **D** 2016年度の実績 **C** 評価 **A** 2017年度の計画・目標

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)	体験型安全教育を推進 (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)
長時間労働者の健康管理を継続実施 (日本ガイシ)	月80時間超残業者前年比60%減 健康管理継続実施。108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財開発、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	○	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研修内容を見直し。テキストはグループ各社で共有。 (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)	1人当り128時間/年の教育を実施。新入社員の87%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2.03%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)
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先の多様化 (日本ガイシ)	9名が総合職に転換 大卒新卒採用に占める女性比率23.1% (昨年度28.7%) (日本ガイシ)	△	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)	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、時間外労働が月45時間を超えるケースは大幅に減少。また年間600時間以上の長時間労働者は5年連続で減少 (日本ガイシ)	○	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)	育児休職制度を51人が利用(女性44人男性7人)。また、育児期間中の短時間勤務制度は57人が利用。 (日本ガイシ)	○	子育て支援策の拡充と利用拡大 (日本ガイシ)

公正、自由、透明な取引の実践

P 2016年度の計画・目標 **D** 2016年度の実績 **C** 評価 **A** 2017年度の計画・目標

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(全取引先社数の約1割)の評価を実施(日本ガイシ)	新規の取引先21社と既存の取引先102社の計123社を訪問、評価(日本ガイシ)	○	新規取引先、重要取引先(全取引先社数の約1割)の評価を実施(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)	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)	○	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・同意書を確認し、活動の継続性を維持 (日本ガイシグループ)	取引先から毎年同意書入手する仕組みに変更(日本ガイシグループ)	○	取引先に対して、毎年同意書を確認し、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

P 2016年度の計画・目標 **D** 2016年度の実績 **C** 評価 **A** 2017年度の計画・目標

地球温暖化防止

CO ₂ 排出量抑制 売上高原単位：2013年度比9%削減(日本ガイシグループ)	CO ₂ 排出量抑制 売上高原単位：2013年度比10%削減(日本ガイシグループ)	○	CO ₂ 排出量抑制 売上高原単位：2013年度比11%削減(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 売上高原単位：2013年度比13%削減(日本ガイシグループ)	排出物発生量の抑制 売上高原単位：2013年度比19%削減(日本ガイシグループ)	○	排出物発生量の抑制 売上高原単位：2013年度比17%削減(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)	国内の再資源化率99.2%(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

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)	環境測定値の傾向から管理状態の逸脱を予測して予防措置を行う仕組みをすべてのグループ会社で導入 (日本ガイシグループ)	○	傾向管理、環境リスク診断などの取り組みを継続的に推進 (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

P 2016年度の計画・目標 **D** 2016年度の実績 **C** 評価 **A** 2017年度の計画・目標

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)	8カ国40人に宿舎を提供、11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)	中国語と韓国語講座を各16回開催し、各講座に24人の地域の方々が参加。また、12カ国の留学生との異文化交流会を12回開催し、23人の地域の方々が参加 (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)	これまでの支援者に年賀状を送付(約300人)。また支援終了時に「NGKインターナショナルフレンドシップクラブ」のメンバーカードを発行 (日本ガイシ)	○	支援終了後も情報発信を継続 (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88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

P 2016年度の計画・目標 **D** 2016年度の実績 **C** 評価 **A** 2017年度の計画・目標

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運用（日本ガイシ）	取引先ヘルプラインを継続運用（日本ガイシ）	○	取引先ヘルプラインを継続運用（日本ガイシ）
新規取引先、重要取引先を中心に訪問、評価を継続実施（日本ガイシ）	新規の取引先21社と既存の取引先102社の計123社を訪問、評価（日本ガイシ）	○	新規取引先、重要取引先を中心に訪問、評価を継続実施（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7回、計219人の工場見学を通じて地域社会と交流（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（日本ガイシおよび国内グループ会社）	「CSRトークライブ」を国内8会場で9回実施。約330人が参加。開始以来の参加人数は延べ3339人に。	○	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（日本ガイシおよび国内グループ会社）
「CSR-Web」の内容充実と従業員教育への利用（日本ガイシおよび国内グループ会社）	リアルタイムの情報発信定着。身近なテーマを月1回更新。社員教育への利用開始（日本ガイシおよび国内グループ会社）	○	「CSR-Web」の内容充実と従業員教育への利用（日本ガイシおよび国内グループ会社）

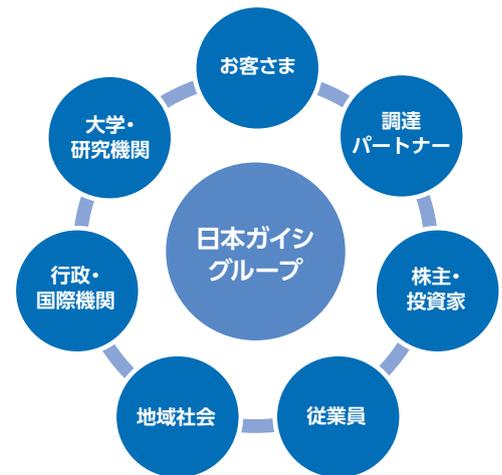
対象とするステークホルダーと対応方針

日本ガイシグループは、お客さま、取引先、株主・投資家、地域社会の皆さま、行政・国際機関、大学・研究機関、従業員に対する当社グループの理解を促進するとともに、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。

2016年度は、広く消費者に向けて「CSRレポートアンケート」を、従業員に向けては「CSR推進項目期待度アンケート」を実施しました。

アンケートを集計した結果、一般消費者が興味を持った日本ガイシグループのCSR活動は「環境」「地球環境の保全」で、従業員が期待するCSR活動は「より良い社会環境に資する商品の提供」であることがわかりました。

一般消費者の関心が高い「環境保全」に今後さらに貢献していくためにも、従業員が期待する「より良い社会環境に資する商品の提供」を促進していきます。そのほか、アンケートを通していただいたご意見は次年度以降のCSR報告と活動の改善に生かしていきます。



お客さまとの関わり

お客さまからの信頼を獲得・維持するために、長期的かつグローバルな視点に立ち、地球環境の保全と社会の安全・安心を実現する商品やサービスの提供を通じて、新たな価値の創造に取り組みます。

取引先との関わり

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。

株主・投資家との関わり

経営情報、財務情報、商品・サービスに関する情報など、適時適切な情報開示に努めるとともに、対話を通じて期待にお応えし、企業価値の向上を目指します。

地域社会との関わり

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

行政・国際機関との関わり

ともに社会課題解決を目指す主体として協力しあうため、国際的イニシアチブなどへ積極的に参加しています。

大学・研究機関との関わり

産学連携による研究・教育活動を通して、科学技術の発展や社会課題解決に貢献する技術の開発などを進めています。

従業員との関わり

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。

<ステークホルダー・エンゲージメントの実施状況>

ステークホルダー	目的	コミュニケーション手段	掲載ページ	回数
お客様 (一般消費者含む)	CS向上 品質向上	公式HP		随時
		お問い合わせ窓口		随時
		展示会への参加		年数回
		オープンイノベーションの実施		随時
取引先	公正、自由、透明な取引の実現 取引先企業と情報交換 より良いサプライチェーンの構築	業績説明回		年1回
		取引先ヘルプライン		随時
		国内外の取引先個別訪問		随時
株主・投資家	企業価値向上	株主総会		年1回
		説明会		国内・海外それぞれ年2回
		訪問・個別面談		随時
		IR関連イベントへの参加		年1回
		社会的責任投資（SRI）への対応		随時
		公式HP		随時
地域社会	信頼される企業市民として 地域に根ざす	NPOなどとの協働活動		随時
		従業員のボランティア活動		随時
		労働組合と協調した社会貢献活動		随時
		工場見学/イベントへの招待		随時
行政・国際機関	社会課題解決への取り組み促進	国際的なイニシアチブへの参加		随時
大学・研究機関	科学技術の発展 社会課題解決に貢献する技術の開発	共同研究		随時
従業員	従業員の人間性尊重 安全で働きやすい職場づくり 職場環境、ESの調査 理念・方針の浸透	社内報		月1回
		ビデオニュース		月2回
		CSRトークライブ		年10回程度
		社内イントラネット		随時
		労使懇談会/労使協議会		年1回/年2回
		組織活性化調査		2年に1回
		コンプライアンス意識調査		2年に1回
		CSA (Control Self Assessment) アンケート		年1回
		CSR推進項目期待度アンケート		年1回
		ヘルプライン		随時
		ホットライン		随時

NGKレポート読者アンケート結果

アンケート実施期間:2016年8月9日～10月13日

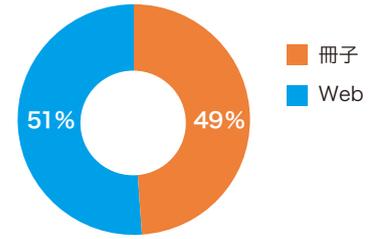
回答数:344

アンケート回答者の属性:

【性別】男性 74% 女性 26%

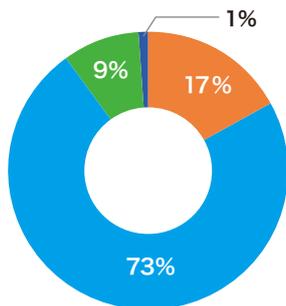
【年代】10代以下 3% 20代 9% 30代 19% 40代 31%

50代 24% 60代 10% 70代 3%



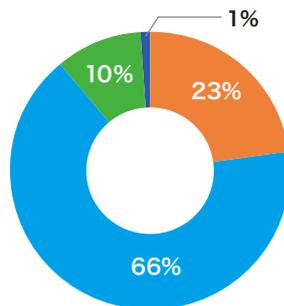
NGKレポートを読んだ媒体

Q.1 トップコミットメントについて

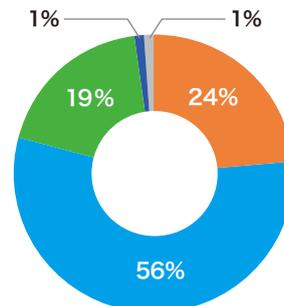


- とても伝わってきた
- 伝わってきた
- あまり伝わってこなかった
- 伝わってこなかった

Q.2 特集 新環境行動5カ年計画と環境貢献製品について



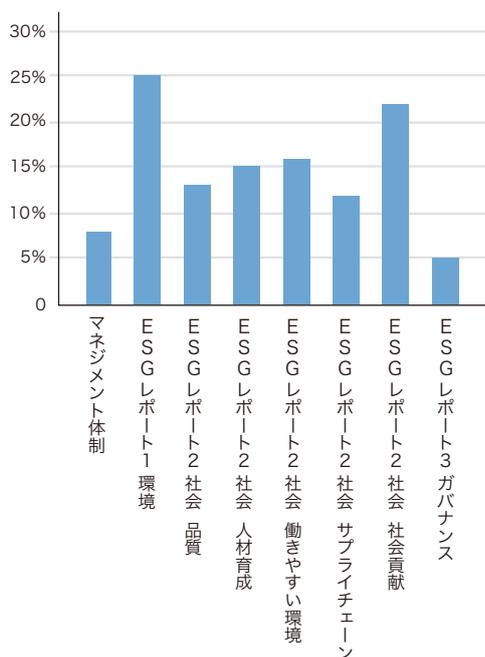
- とても伝わってきた
- 伝わってきた
- あまり伝わってこなかった
- 伝わってこなかった



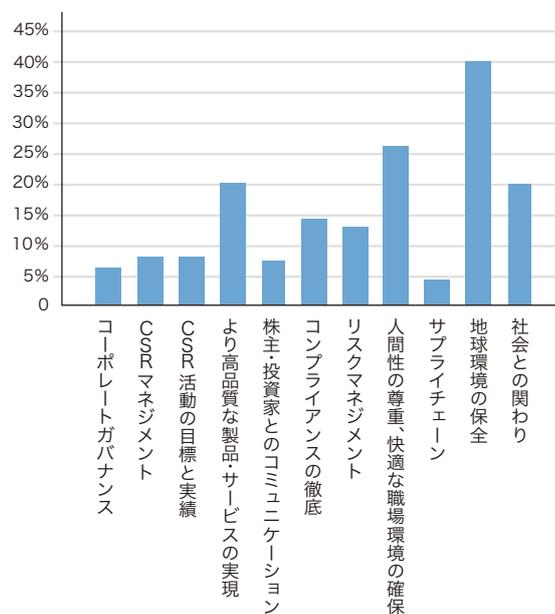
- とても評価できる
- 評価できる
- 普通
- あまり評価できない
- 評価できない

Q.3 興味を持たれた項目について

<冊子読者>



<Web読者>



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年の「国連グローバル・コンパクト」への署名を機に、人権擁護に対する啓発活動を積極化し、2016年度もグループ会社も含め、人権に関するセミナーを開催しました。

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「人権教育分科会」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。

参考ページ

> コンプライアンス教育

P61

※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。

人権デュー・ディリジェンスの開始

日本ガイシグループでは、2016年度よりグループの人権デュー・ディリジェンスを開始しました。人権デュー・ディリジェンスは、人権に関連する影響を認識し、対処するために企業が実施すべきステップであり、人権に関する方針の策定、企業活動が人権に与える影響の評価、パフォーマンスの追跡や開示などを行うことです。

EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition、電子業界CSR アライアンス) 行動規範や、国連ビジネスと人権に関する指導原則を参考に、社外コンサルタントの支援を受けて具体的な調査項目を設定しました。2016年11月から、国内グループ会社を対象として活動に着手、2017年度には本社および海外のグループ会社へも順次活動を拡大していきます。

TOPIC

人権講演会を開催

2017年3月から4月にかけて、日本ガイシ本社、小牧事業所、知多事業所で人権講演会を開催しました。「新興国ビジネスでの人権リスク～責任ある労務対応～」をテーマに、CSR やサステナビリティの分野で企業活動をサポートしている株式会社創コンサルティングの海野みづえ氏から、ビジネスと人権に関する幅広い話を聞くことができました。参加者たちは、日本ガイシのサプライチェーンで行うべき労働者の人権保護にどう取り組むかなど、具体的な課題や対策について学びました。



講師の(株)創コンサルティング
海野みづえ氏

より良い社会環境に資する商品の提供

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、お客さま視点に立った世の中に信頼される品質づくりに努めています。

基本的な考え方

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。

2017年度の取り組み

品質不具合は、製品や工程の変更・変化を起点として発生することが多いため、日本ガイシでは変更点の明確化や、変更内容が品質に及ぼす影響を見逃さないための仕組みづくりに注力してきました。この仕組みを有効活用するために、2017年度は、従業員一人ひとりのリスク排除の必要性(意識)や手法の理解(知識)を高める活動を強化していきます。

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

2017年度 品質目標

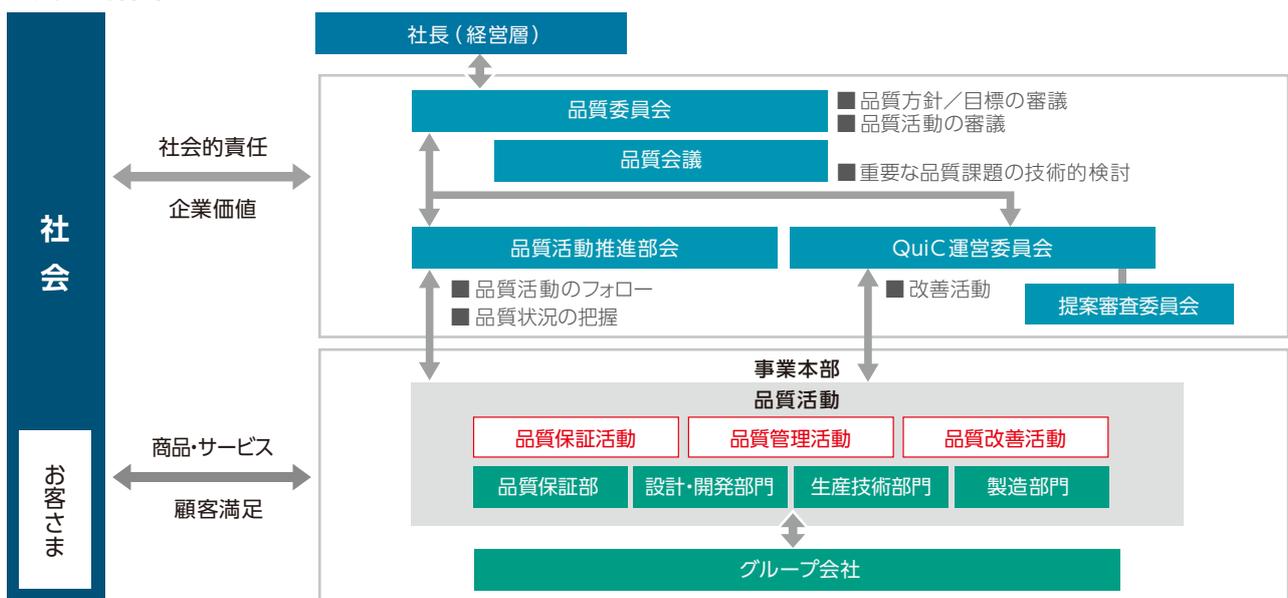
リスク排除の意識と知識を高め、より良い品質を実現する

品質活動体制

日本ガイシの品質活動体制は、品質委員長をトップとするグループ全体の体制と、各事業本部長をトップとする事業部門内活動体制からなります。グループ全体の活動としては品質委員長を補佐する審議機関として品質委員会を設置し、事業部門内活動体制としては事業系列別に、それぞれに適した品質システムを構築し、ISO9001認証またはTS16949認証を取得して、品質保証・品質管理・品質改善・品質教育などの活動を推進しています。

重大な品質問題が発生した場合は、CSR委員長と品質委員長が協議連携して対応にあたります。技術的な問題については必要に応じて品質会議を開催して対策を立案し、品質委員長が発生部門の措置を指導。対外的な問題についてはCSR委員長の指示で、速やかに開示を行います。

品質活動体系



品質マネジメントシステムの取得状況(2016年度3月31日現在)

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35。国内外の生産拠点を100%カバーしています。

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。

ルールの定着から、より一層の有効性向上へ

2016年度は、各事業部で自部門に適した品質活動の改善計画を強化しました。電力事業本部では、調達・設計・製造が連携したクレーム撲滅運動などを実施して、クレーム件数は3分の1に減少しました。

2017年度は、従来の品質活動ルールに加え、製品実現において品質を向上させながら品質リスクを排除するための仕事のやり方を示した業務プロセス(QRE-P: Quality Risk Elimination-Process)の適用をスタートします。QRE-Pは、これまで個人の経験や熟練度に依存していたリスクへの気づきの手順を具体的に示したもので、過去の品質活動から得た知見をもとに品質統括部が作成したツールで、3年間での全社展開を目指しています。

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、全社的措置を検討する。

DR機能強化の活動

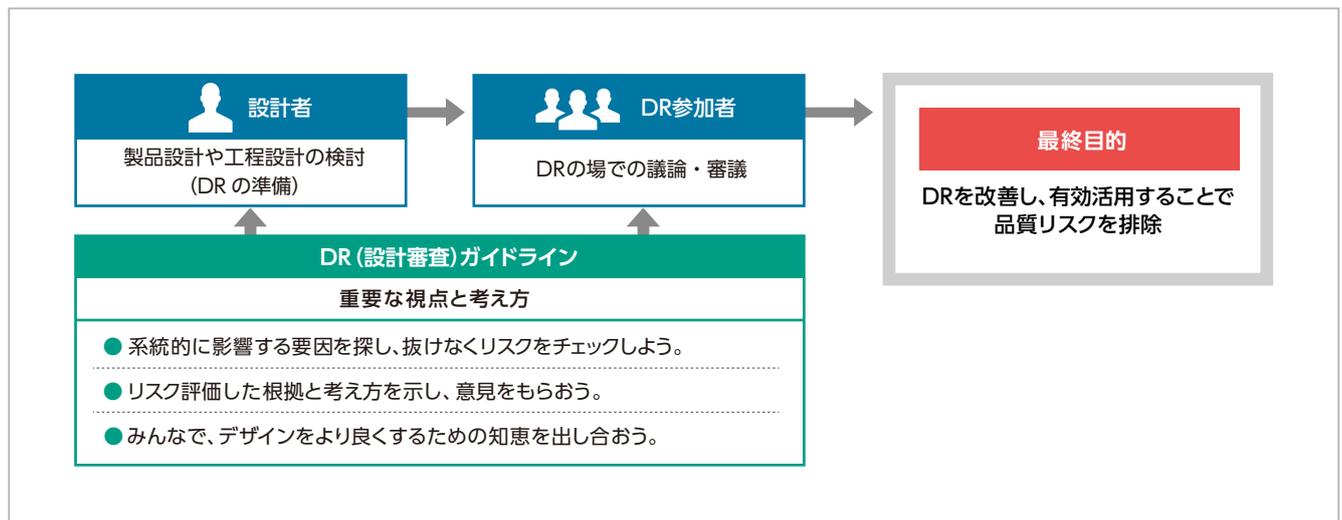
お客さまの品質要求の高度化や多様化により、開発の全期間にわたり、設計だけでなく生技や製造の関連メンバーの知見を集める必要性が高まっています。このため、DR(デザイン・レビュー、設計審査)を最重要活動と位置付け、開発の節目や製造工程の変更時にはDRを実施すること、重要なDRには全社からレビューが参加して品質リスクの排除を支援することを強化しています。

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

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

DR評価指標の導入から3年目の2016年には、DRを主催する日本ガイシ8事業部門の部門長による意見交換を行いました。DR評価指標の活用状況や、部門の抱える課題について議論し、DRをリスク抽出のための議論の場としての意識をさらに高める必要性を共有しました。

今後は、さらにDR機能を強化していくため、判明した課題の解決に取り組みます。



海外拠点における品質活動への取り組み

海外製造拠点では従来からそれぞれに適した品質システムを構築し、ISO9001認証またはTS16949認証を取得して品質活動を行っています。

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

海外工場でNGKグループの品質活動説明会を実施

2016年度は、5つの海外製造工場で品質活動説明会を実施しました。品質向上に向けて各工場の課題を議論するとともに、NGKグループの品質活動状況を説明しました。

<品質活動説明会を実施した海外製造工場>

- NGKスタンガー
- サイラムNGKテクノセラ
- NGKセラミックスポーランド
- NGKセラミックスヨーロッパ
- NGKエレクトロデバイスマレーシア



サイラムNGKテクノセラで開催された品質活動説明会

TOPIC

NGK(蘇州)環保陶瓷(中国)の品質向上活動

NGK(蘇州)環保陶瓷(中国)では、毎月、工程ごとの優秀者を表彰しています。優秀者は、品質向上に寄与した活動や、改善に結びつける活動に対する加点、品質不良などが発生した場合の減点を月度集計して選出します。この取り組みは、品質向上とともに従業員のモチベーション向上にも役立っています。



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や個人による改善、提案活動で、優れた改善事例は全グループ会社で共有します。毎年7月には、優れた改善事例の横展開を目的に全社大会を本社で開催しています。

2016年度の全社大会では、製造部門からは海外5工場を含めた12事例、スタッフ部門からは海外1営業所を含めた4事例の活動発表が行われました。社員・役員も含め約400人が全社大会を聴講しました。

2016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	93%
提案件数	約39,000件



製造部門の最優秀賞は、画期的なアイデアで大きな成果をあげたNGKセラミックスポーランドが2年連続で受賞



スタッフ部門では、社長感動賞を新たに設け参加者のモチベーションアップを図りました

全社大会の提案優秀者を国内外の現場へ派遣

10月末から11月初旬にかけて、2015年度の提案優秀者4人(日本人)と2016年度の最優秀賞受賞者2人(ポーランド人)をNGKロックポリマーインシュレーターズとNGKセラミックスUSA(ともに米国)に派遣しました。現地では、現地従業員とともに改善ポイント(気づき)研修を行い、意見交換をしました。

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、受け入れる駐在員・現地作業者也改善を意識し向上心を強め、グループ全体の改善活動が加速することを目的としています。

また12月には、2015年度の提案優秀者6人(日本人)と2016年度の大会優秀賞・特別賞受賞者7人(中国人1人を含む)を沖縄に派遣し、QCサークル全国大会を聴講して意見交換を行いました。



NGKロックポリマーインシュレーターズで研修を行う提案優秀者

改善活動の海外への普及

日本ガイシグループは海外での改善活動普及を目指す取り組みを行っています。2016年度は、9月に NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司(中国)で小集団活動発表会と日本ガイシのQuiC活動紹介を実施、さらに改善活動の活性化調査を行いました。

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。

<2016年度に強化した実践教育>

教育名	開催日数と参加人数	目的
品質基礎Ⅱ	63日 入社3年目の技術系従業員全員 40人	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：6日 延べ40人	未然防止と再発防止の基本的考え方とリスク検討の手順の理解
	開発案件のリスク検討会：8日 延べ20人	開発案件を題材としたリスクの洗い出しと対策検討の体験
失敗学・創造学	4日 延べ70人	失敗を活用し、未来に活かすための分析力と展開力の向上

失敗学・創造学の教育では、失敗学研修者の分析例を実務で活用できるレベルまで手直しするために、社外講師が演習事例を添削、講評する事例発表会を実施しました。発表会では、事例の記述力と分析力に関して厳しい指摘が相次ぎましたが、参加者には失敗分析の方法がより具体的に理解できたと好評でした。

今後は、演習の強化と分析事例の公開を進め、失敗を未然防止に生かす風土を醸成すべく環境を整えていきます。

自主保全士試験に48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48人が、10月に行われた自主保全士試験(日本プラントメンテナンス協会)に合格しました。この資格は品質管理や安全、機械保全に必要な幅広い知識と技能を持ち、自主保全活動の計画・立案、実践・指導ができると認められた者に与えられます。今後も、各製造現場の品質管理を向上するため、資格取得を推進していきます。

海外拠点での品質教育強化の取り組み

海外の各生産拠点でも、品質教育を強化する取り組みを実施しています。2016年度は、米国のNGKセラミックスUSAとNGKロックポリマーインシュレーターズで、品質改善教育を行いました。

企業情報の開示

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

基本的な考え方

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

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

機関投資家の皆さまに向けた直接的な対話の機会も重視し、経営トップによる決算説明会(年2回)や海外IR(年2回)等の各種ミーティングを実施しています。

個人投資家の皆さまとの対話としては、証券会社が主催するIRイベントに出展しました。

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

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

企業情報の開示

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。

 参考URL

> NGKグループ企業行動指針
<http://www.ngk.co.jp/info/governance/index.html>

開かれた株主総会

日本ガイシは、株主の皆さまにとって親しみやすく、開かれた株主総会の開催に努めています。毎年、総会会場には、会社紹介ブースと製品展示ブースを設け、説明担当者を配置するなど、当社の企業活動の紹介に努めています。株主総会関連情報の拡充にも努めており、下記の取り組みを実施しています。

① 招集通知の早期発送	総会前日の3週間前に発送
② ウェブサイト上での早期開示	2017年度より招集通知発送の2日前に開示
③ 東京証券取引所の議決権行使プラットフォーム※1に参加	インターネットによる議決権の行使
④ 株主総会資料のWebサイトへの掲載	株主総会招集通知、議決権行使結果、決議通知、臨時報告書などをWebサイトで公開 サイトで公開 株主総会関連情報 http://www.ngk.co.jp/IR/meeting/index.html

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

双方向のコミュニケーション

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

< 2016年度の活動状況 >

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

参考URL

> IR情報
<http://www.ngk.co.jp/IR/index.html>

個人投資家向けフォーラムに初出展

2016年12月、東京国際フォーラムで開催された「野村IR資産運用フェア 2016」(主催:野村インベスター・リレーションズ、共催:野村証券)に、初出展しました。

同フォーラムには、計76社の上場企業や投信運用会社が出展し、2日間で14,400人の個人投資家が来場しました。当社ブースを訪れた約500人に対し、日本ガイシの事業内容や成長性を説明し、直接対話を通じて理解を深めていただくとともに、当社への関心を持っていただくことができました。



株主還元策

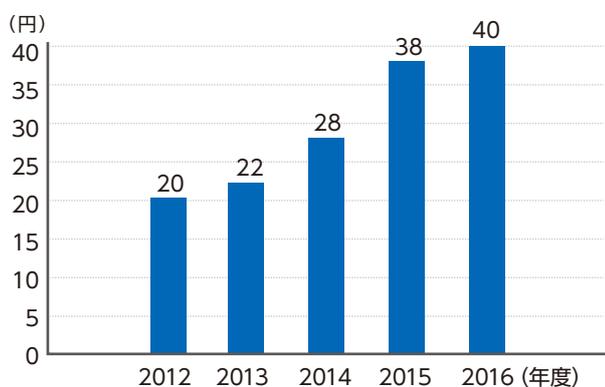
日本ガイシは、株主に対する利益還元が経営の最重要政策の一つと考えています。

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

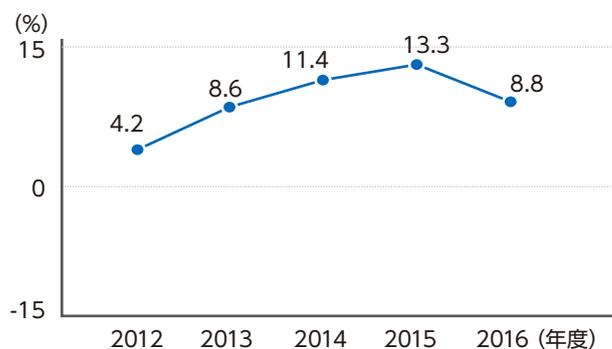
2016年度は1株当たり2円増配の40円の年間配当を実施し、連結配当性向は35.5%となりました。また、自己株式500万株を取得しました。

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

配当金の推移



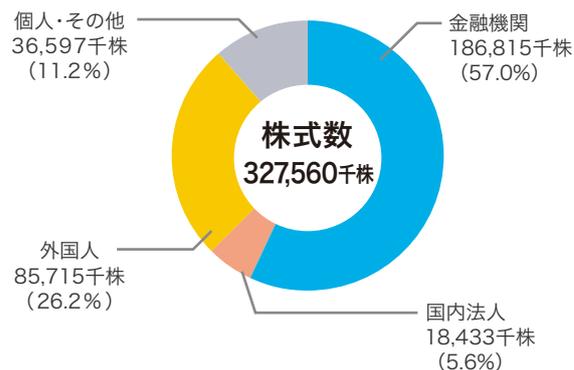
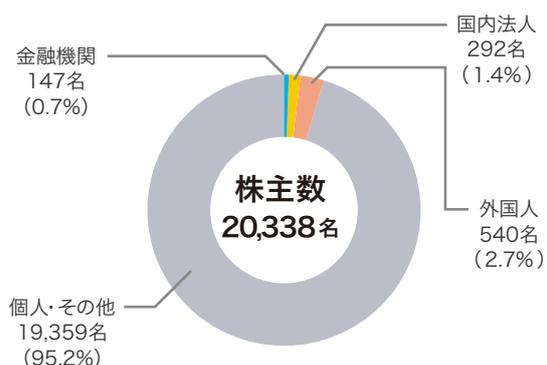
自己資本当期純利益率(ROE)



株主情報

<株式の情報> (2017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	20,338名



<大株主の状況> (2017年3月31日 現在)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	38,101	11.84
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)	27,780	8.63
第一生命保険株式会社	21,457	6.67
明治安田生命保険相互会社	18,695	5.81
株式会社三菱東京UFJ銀行	10,292	3.19
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口5)	4,857	1.51
野村信託銀行株式会社 (投信口)	4,650	1.44
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	4,387	1.36
日本生命保険相互会社	4,313	1.34
全国共済農業協同組合連合会	4,309	1.33

※当社は、自己株式5,915,570株を保有していますが、上記大株主から除いています。
また、上記持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数を控除した株数を基準として算出し、小数点第3位以下を切り捨てとしています。

コンプライアンスの徹底

日本ガイシグループは、コンプライアンスをCSRの根幹であり、信頼性向上の最重要の取り組みと位置付け、従業員へのコンプライアンス意識の浸透と、腐敗防止や法令順守のための具体的な体制づくりに努めています。

NGKグループ企業行動指針

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。

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。

企業行動指針と行動ガイドラインの周知徹底

日本ガイシグループでは、「NGKグループ企業行動指針」と個々が取り組むべき「行動ガイドライン」の周知徹底に取り組んでいます。啓発用冊子を作成し、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するとともに、毎年4月には啓発用ペーパーを配布しています。日本ガイシの従業員に対しては、新卒者、中途採用者ともに入社時の研修で理解の徹底を図っているほか、昇格者研修でも繰り返し説明をしています。

日本ガイシグループで開催しているCSRトークライブでは、経営トップ自ら「企業行動指針」の意義と目的を説明しています。

また、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。

参考URL

> 企業理念・企業行動指針
<http://www.ngk.co.jp/info/governance/index.html>

参考ページ

> CSRトークライブ

P126

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。



グローバルなコンプライアンス体制

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(現グループコンプライアンス部)を設置しました。

<グループコンプライアンス部のミッション>

- コンプライアンスを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

コンプライアンス教育の推進

従業員に対するコンプライアンス教育

グループコンプライアンス部と法務部が中心となり、役員および従業員に対するコンプライアンスの教育と啓発に努めています。キャリア教育や海外赴任者教育のほか、法令解説や事例紹介を行う「法令 / コンプライアンス連絡会」を実施しています。

2016年度は、特にアジア地域でのコンプライアンス教育を強化し、アジア地域の全グループ会社に対して、弁護士による競争法、贈収賄防止規制セミナーを実施しました。増加する中途入社従業員や海外赴任者への教育についても回数を増やして実施しています。



NGKテクノロジーズ インディアで実施したコンプライアンス教育

2016年度に実施したコンプライアンス教育(全般)

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、外国公務員贈賄規制	3回
	昇格・転換者	コンプライアンス基礎、競争法、外国公務員贈賄規制	2回
	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	6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
	新任基幹職	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
	基幹職2級昇格者	コンプライアンス	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	5回
法令/コンプライアンス 連絡会	基幹職ほか内容に 応じた対象者	身近な犯罪から身を守るために 講師:社内講師/参加者数:延べ320名 下請法遵守の徹底 講師:社内講師/参加者数:延べ522名 ソフトウェアの適正な使用の徹底について 講師:社内講師/参加者数:延べ554名 インサイダー取引規制の最新動向 講師:社内講師/参加者数:延べ395名 職場のハラスメント防止とリスク管理について 講師:企業リスク研究所 代表 白木大五郎氏/参加者数:延べ430名 ビジネスと人権 講師:株式会社創コンサルティング 代表取締役 海野みづえ氏/ 参加者数:延べ460名	6回 (国内3事業所 延べ2681人 出席)
その他教育	購買責任者・担当者	下請法の説明会	4回

2016年度に実施した競争法に関する教育

教育の名称	主な対象者	主な内容	実施回数
新任役員向け競争法研修	新任の執行役員	会社法、競争法	1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、全基幹職、営業職など	弁護士による講演会の実施 ～カルテルを中心に～	13回 (内4回は講演、 9回はDVDによる講演を各地区で開催)
国内グループ会社を対象にした競争法教育	国内グループ全社の役員、従業員	NGKエレクトロデバイスでの役員、従業員を対象にした競争法、贈賄防止教育 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	3回 適時
社内講師による競争法教育	内容に応じた対象者	部門からの依頼による教育 法令概要と競争法順守のための具体的規定、行動の説明	3回
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、基幹職、日本ガイシからの出向者など	弁護士による講演会の実施：北米9社、EU3社、アジア9社 (オリジナルDVD視聴：1社) TV会議などでの教育：1社 紙資料による教育：5社 (合計28社)	28社 (DVD、TV会議、紙資料による教育7社を含む)

2016年度に実施した贈収賄防止に関する教育

教育の名称	主な対象者	主な内容	実施回数
海外グループ会社贈収賄規制研修	海外グループ会社の役員、基幹職、営業職、日本ガイシからの出向者など	弁護士による講演会：北米9社、EU3社、アジア9社 オリジナルDVD視聴：1社 TV会議での教育：1社(合計23社)	23社 (DVD、TV会議による教育2社を含む)

その他の啓発活動



<2016年度「コンプライアンス便り」テーマ一覧>

6月	内部通報	11月	時間外労働
7月	通勤時の交通安全	12月	人権
8月	知的財産	1月	下請法
9月	パワーハラスメント	2月	外国公務員贈賄防止
10月	カルテル	3月	品質

2016年度からは、社内イントラネットに毎月1回、「コンプライアンス便り」の掲載を開始しました。身近なテーマを4コマ漫画などで提示したうえで、詳細な解説を行っています。

※「こんぶるカスタム」提供

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、贈収賄防止に取り組んでいます。日本ガイシは2015年度に、贈収賄防止に関する法令の順守と業務遂行に当たって守るべき倫理規準を定めた外国公務員贈収賄防止規定を制定、2016年から運用を開始しました。また2016年度は、北米、アジア、豪州のグループ会社19社で同様に贈収賄防止に関する規定を制定、今後は他の地域での制定を進めます。

贈収賄防止教育の実施

2016年度も弁護士によるセミナーを実施しました。アジア地域ではこれまでの中国・韓国に加え、インド、タイ、インドネシアを対象を拡大しアジアの全グループ会社で実施しました。

北米では、2015年度に引き続き全グループ会社を対象に実施、欧州では昨年のドイツに加えてポーランドでも実施しました。

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、国際的な水準に見合う「競争法遵守規定」を日本ガイシグループとして整備し国内外で従業員教育の強化に取り組み、社内規定・法規順守を徹底することで、不公正な行為・取引の排除と、取引先との対等で公正な取引関係の構築・維持に取り組んでいます。

また、「競争法遵守規定」「競争法遵守ハンドブック」の周知徹底と活用促進のため、規定と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等による研修を実施しています。

また、昨年に続き、PwCアドバイザリー合同会社(2016年3月プライスウォーターハウスクーパース株式会社から社名変更)に委託し、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、競争法遵守規定や競争法遵守プログラムの運用状況、および国内・海外グループ会社を含む日本ガイシグループとしての一元的な監督・報告体制について確認しました。

参考URL

> 自動車用触媒媒体に関わる米
国司法省との合意について
[http://www.ngk.co.jp/news/
2015/20150904_01.html](http://www.ngk.co.jp/news/2015/20150904_01.html)

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

実施回数	規定整備	社内体制の構築	教育
1997年度	<ul style="list-style-type: none"> 「独占禁止法マニュアル」および「独占禁止法の概要(解説集)」制定 	<ul style="list-style-type: none"> 各本部による「独占禁止法遵守状況報告書」の提出義務付け 	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師(弁護士)による独占禁止法講演会開催(以降、毎年開催)
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規定」制定 		
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法ハンドブック」作成・配布 「競争法ハンドブック資料集」作成・配布 	<ul style="list-style-type: none"> 「独立委員会」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 法務部員による社内研修 海外グループ会社での現地弁護士による研修
2013年度			<ul style="list-style-type: none"> 競争法ハンドブック説明会実施 競争法講演会に米国弁護士を招聘
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守規定」改訂 「会合等事前届出、参加報告データベース」運用開始 「電子メールモニタリング」開始 北米版社「競争法遵守規定」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会を頂点とする全社一元的な監督・報告体制を構築(社長から独立) 「競争法全社統括責任者」設置 ヘルプラインの強化 	<ul style="list-style-type: none"> 日米弁護士による新任役員向け競争法、会社法教育実施(以降、毎年開催) 海外グループ会社で競争法教育実施(各国法令に対応)
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> 全ての国内、海外グループ会社の「競争法遵守規定」を改訂し、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 	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守プログラム」を取締役会で決議 「グローバルコンプライアンス室」新設 プライスウォーターハウスクーパース株式会社に、コンプライアンスの専門家としての中立的な立場から、全社一元的な監督・報告体制や「競争法遵守プログラム」の導入状況についての確認を委託 	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員向け競争法教育実施 国内グループ会社用競争法教育DVD配布 国内外で競争法順守教育を拡充
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> 「競争法遵守ハンドブック」米国版、中国版を作成し、米国グループ会社、中国グループ会社に配布 	<ul style="list-style-type: none"> 競争法遵守プログラムの進捗を社外役員が多数の経営倫理委員会へ四半期ごとに報告。提言を受けながら推進 競争法順守状況をPwCに委託して確認 	<ul style="list-style-type: none"> アジア地域での弁護士によるセミナーを拡充 新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催 幅広い教育実施のため、Webセミナーによる教育準備を推進(2017年度に国内で実施予定)

TOPIC

新任執行役員を対象に会社法・競争法セミナーを開催

2016年8月19日、新任の日本ガイシ執行役員を対象に、会社法と競争法のセミナーを開催しました。

弁護士が講師を務めるこのセミナーは、ガバナンスの強化と、グローバルなコンプライアンス体制の構築を目的としており、執行役員の権限や経営層として身につけておくべき会社法の重要事項、近年厳格化しているカルテル規制の現状とリスクへの対応方法などを学びました。



輸出入関連法規の順守

日本ガイシは、コンプライアンス徹底の一環として、輸出入関連法規の順守・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ます。

データベースを活用した確実な審査と通関管理の実施

日本ガイシは、「外国為替及び外国貿易法」をはじめとする輸出管理関連法規に対応するため、事案ごとに許可の要否を審査し、「安全保障輸出管理データベース」に記録しています。一部の製品輸出については特定輸出申告制度を利用しています。

2015年5月から、「輸入貨物管理台帳」に加えて「輸出貨物管理台帳」の運用を開始しました。各部門で、「輸出入貨物管理台帳」に基づき、輸入関連書類の整合や保管状況などを自主点検しています。2016年度は、輸入について58部門で自主点検を実施しました。特定輸出の自主点検は毎年期初に実施しています。

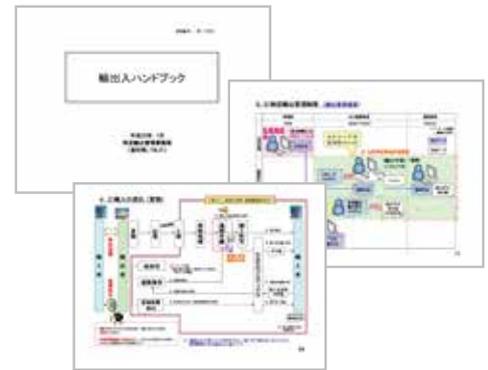
「輸出入貨物管理台帳」の網羅性を検証するため、NACCSデータ(輸出入・港湾関連情報処理システム)を活用しています。輸入ではほぼ網羅性100%を達成、輸出では90~95%となりました。今後、各部門への教育・啓蒙を続け網羅性の向上に努めます。国内グループ会社については、通関管理状況を把握するためのアンケート調査を実施しています。

輸出入ハンドブックの周知徹底

輸出入通関における法規の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、2016年度は合計9回行い、199名が参加しました。



輸出入ハンドブック

個人情報保護方針と体制

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・取り扱いを徹底しています。2015年度から、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。

また、2017年5月30日に施行の「改正個人情報保護法」に準拠しています。

参考URL

- > 個人情報保護について
<http://www.ngk.co.jp/utpolicy/>
- > 特定個人情報等の基本方針
<http://www.ngk.co.jp/mynumber/>

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。2016年度は、海外グループ会社7社を訪問しました。

参考URL

> NGKグループ情報セキュリティ基本方針
<http://www.ngk.co.jp/info/governance/guideline.html#group>

NGKグループITセキュリティ基準を策定

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

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

情報セキュリティ教育

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

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

新入社員向け教育	受講者数：157人（受講率99%）
主任への昇格者向け教育	受講者数：116人（受講率100%）
基幹職への昇格者向け教育	受講者数：48人（受講率100%）
eラーニング	受講者数：4,292人（受講率100%）

※産休育休・長期出張中などの従業員を除く

法令などの違反状況

2016年度は、法令違反となる事例はありませんでした。

リスクマネジメント

日本ガイシグループは、事業拡大に伴ってグローバル化・多様化するリスクを最小限にとどめるため、リスクマネジメントの強化に取り組んでいます。全社のリスク対策状況をCSR委員会でも定期的にフォローするなど、事業活動に伴うリスクの管理に全力で取り組んでいます。

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。

参考URL

> 企業理念・企業行動指針
<http://www.ngk.co.jp/info/governance/index.html>

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
1. コンプライアンス	法令違反・不適切な会計
	個人による横領
	贈収賄
	知的財産の侵害
	人権侵害・ハラスメント
	地域とのトラブル
	反社会的勢力への対応
2. 情報	情報システムの不具合
	機密情報漏洩・個人情報漏洩
	不適切なSNS利用

分類	リスク
3. 雇用・労働	労務トラブル
	労働災害
	交通事故
	長時間労働・健康管理
	未熟練者対応
	取引先、外注先などの労働
4. 事件・事故・災害	事件・事故
	自然災害
5. 環境	環境管理のトラブル
	E M S の不備
6. 製品安全	製品欠陥

事業等のリスク

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

事業拠点について

日本ガイシグループは、主要な生産拠点を、国内においては愛知県及び石川県に、海外においては米州、欧州、アジア等に有しています。自動車用排ガス浄化用触媒担体等の主力製品においては、需要地生産や最適生産分担の観点からグローバルな生産体制を展開しており、生産拠点としてのリスクの分散化は図られています。しかし、国内海外にかかわらず、地震や火災等の事故などで主要生産拠点の生産設備に重要な被害が発生した場合には、相当期間、生産活動が停止し、日本ガイシグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。また、特に海外展開においては、

①当該国の法律、規制、税法等、②為替変動を含む経済変化、③人材の確保と教育の難しさ、④インフラの未整備、⑤テロ、戦争などの社会的混乱、等のリスクが潜在しています。これらの予期せぬ事象が発生した場合には、日本ガイシグループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

為替、金利、素材価格の変動について

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

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

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

新製品について

日本ガイシグループは、新製品の創出による成長力の確保を目指しており、今後の成長の柱となるべき新製品に対しては集中的に資本投下を行っています。需要拡大が予測される製品については、設備投資を段階的に行っています。

これらの設備の立ち上げがスケジュール通り進まない場合等で、日本ガイシグループの中期的な成長力に悪影響を及ぼす可能性があります。

景気変動について

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

(製品の品質について)

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

製品の品質について

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

競争状況に関する国際的な調査について

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

参考URL

> 平成29年3月期 決算短信P8,P13
<http://www.ngk.co.jp/IR/library/statement/pdf/151.pdf#page=15>

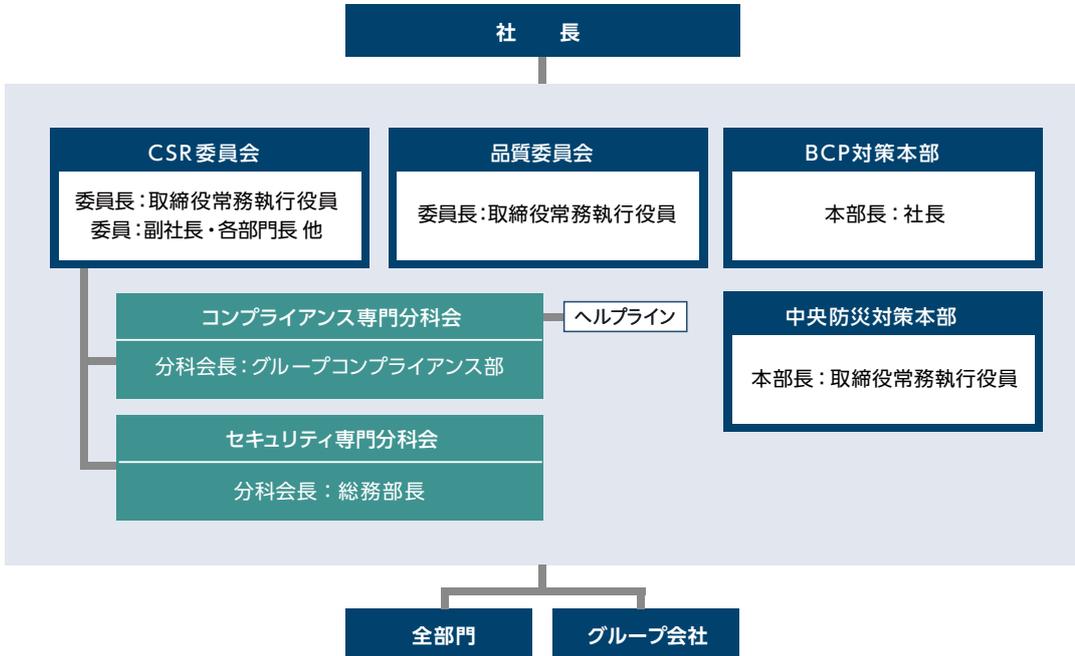
参考URL

> 2017年3月期 決算説明会資料
<http://www.ngk.co.jp/IR/library/presentation/pdf/201704.pdf#page=3>

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>

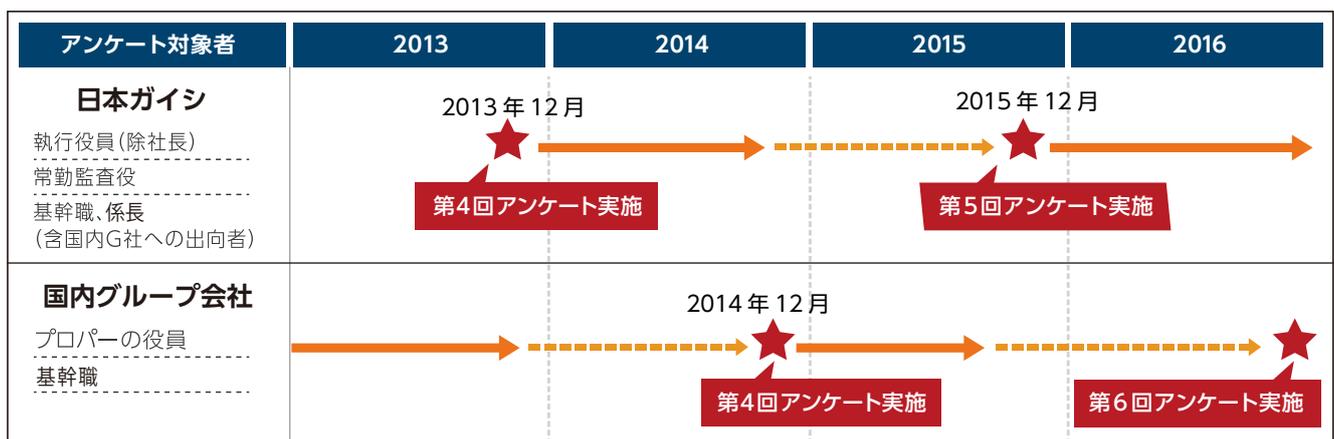


<リスク対応>

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4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	中央防災対策本部と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。その結果をもとに各リスク対応部門と各本部で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。



2015年12月実施の対象人数および回答率 96.3% (1640名(回答者) / 1703名(対象者))

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、グループコンプライアンス部、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

分類	2016年度下期に実施した対策
グループのリスク全般	・危機管理基本規定に該当する事案が発生した場合の対処についてモニタリングを実施
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ・贈収賄コンプライアンス教育の強化 ・競争法コンプライアンス体制の強化を継続 ・コンプライアンス関連教育、説明会の継続実施 ・部門、グループ会社に対する実務的な個別支援の継続 ・全海外グループ会社のソフトウェア管理状況を確認
情報	<ul style="list-style-type: none"> ・標的型攻撃防御システムをグループ会社4社に導入 ・可搬記録媒体の棚卸の実施 ・無線LANの社外利用、Web会議利用におけるセキュリティ対策実施 ・PC・LAN管理者の教育定期開催 ・極秘文書管理システムの導入
雇用・労働	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理および長時間勤務者のフォロー徹底 ・長時間残業の多い職場や個人への指導 ・網羅的リスクアセスメントの推進及びリスク教育の実施 ・災害多発対策を追加実施
事件、事故、災害対応	<ul style="list-style-type: none"> ・地区別帰宅ガイドライン、防災計画の整備 ・海外拠点別リスク対応計画作成 ・赴任者および帯同家族向け安全研修の実施 ・出張規制の基準作成 ・国内グループ会社の海外安全管理対応
環境	・EMS計画に従ってパトロールと訓練を実施
製品安全	・品質委員会、品質会議等におけるフォロー実施

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限にとどめるため、海外での事業展開におけるリーガルリスクマネジメント状況の把握強化に取り組んでいます。

海外グループ会社に対しては、半年に一度、訴訟などの法務案件や弁護士の利用状況を、また年に一度、ヘルプラインの利用、輸出管理、法令関連情報の入手など、リーガルリスクへの対応状況の報告を求めています。報告のうち主要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。

BCP(事業継続計画)への取り組み

日本ガイシでは、BCP(事業継続計画)を全社的に推進し、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。重要事業の製造拠点の分散化や購買先の複数化、建物・設備の減災、従業員の安全確保などの各種対策に取り組んでいます。

BCPの運用訓練として、大規模災害を想定した訓練を実施しています。計画に基づき実際に動いてみることで細かい問題点まで抽出し、BCPの改善に役立っています。

<2016年度の取り組み>

- 新規事業・新製品の立ち上げに伴い、BCP上の重要事業の見直しを実施
- 名古屋・知多・小牧地区を中心としていた従来の被災シナリオを拡大し、より広範囲をカバーするシナリオに改善

<今後の取り組み>

- 被災シナリオの拡大に伴う被害想定とその対応、大地震後に引き続き起こる地震リスクへの対応などの検討
- 訓練シナリオの高度化、対象者や範囲の拡大など、より実践的な訓練を通じて、BCPの実効性を高める



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・研究開発・技術部門と知的財産部門が緊密に協働し、戦略的な特許網の構築を目指して取り組んでいます。例えば、膨大な特許データをグラフや図表で見える化した特許マップを作成して情報の共有化を図るなどして、自社・他社の特許状況を把握しています。

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

2017年3月末時点の
特許保有数

国内特許 **3,038**件

海外特許 **4,134**件

<知的財産部の業務>

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

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。

2016年度は、3月に「知財を考える」シリーズ講演会の第8回を実施しました。「積水化学工業の知的財産活動」と題し、講師として元積水化学工業株式会社知的財産部長の石原幹也氏をお招きしました。特許情報を活用して競合他社の技術動向を調査・分析し、結果をどのように事業戦略や開発戦略に生かしたかなど、知財戦略強化の取り組みを中心に話しいただき、116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、特許検索手法の教育を継続実施しています。個々にPCを操作しながら実践的に検索手法を習得できるカリキュラムです。

2016年度は、若手技術者の基礎教育と特許出願者のスキルアップのため、e-ラーニングとセミナーを実施しました。

<2016年度に実施した知的財産教育>

	対象者	参加者数
e-ラーニング	若手技術者	58人
特許制度に関するセミナー（特許Ⅰ／特許Ⅱ／特許Ⅲ）	若手技術者	130人
ライセンス契約や知的財産戦略に関するセミナー	担当社員	14人
知的財産の検索・操作技能を養成するセミナー	担当社員、技術者	89人
対話形式少人数セミナー	研究開発部門・事業部門の若手技術者	103人 （実施回数8回の合計）

従業員の発明を奨励する職務発明報奨制度

日本ガイシでは、特許法に基づく法的観点および従業員の発明を奨励するため、出願報奨、登録報奨、実績報奨から構成される「職務発明報奨制度」を設け、正当な対価を従業員に支払っています。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。

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います。

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、日本と同レベルの知的財産マネジメントを推進しています。

NGK(蘇州)環保陶瓷(中国)では、知的財産保護のための「先使用保全活動」を継続実施しています。この活動は、特許を出願・公開せずにノウハウとして秘密管理していた技術が、万が一他社から出願された場合、出願日以前に自社が実施していたことを証明し、事業の継続を可能にするためのものです。

TOPIC

海外における知財研修

日本ガイシは、海外における知的財産のエキスパート育成を目的に、若手従業員をアメリカやヨーロッパでの海外研修に派遣しています。2016年から知的財産部の安居将司さんがドイツ・ミュンヘンにある「Munich Intellectual Property Law Center(MIPLC)」で研修を行っています。10月からは、現地特許事務所で更に実践的な実務研修も行います。



安居さん(最後列左から6人目)とMIPLCで共に学ぶ学生たち

人間性の尊重、快適な職場環境の確保

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下で能力を最大限発揮できるよう、人事制度を運用しています。

基本的な考え方

「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。

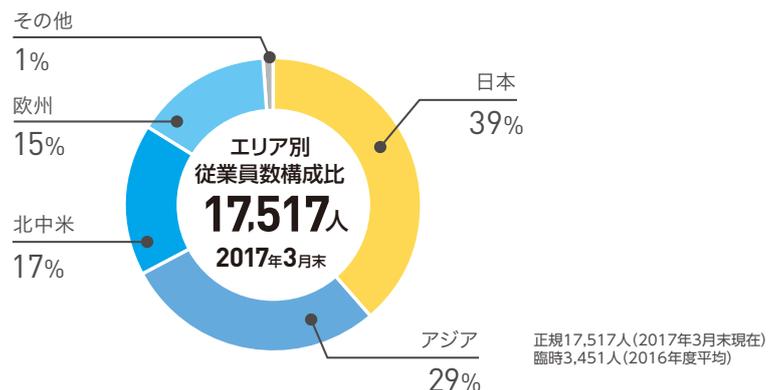
- 人材の採用、処遇は公正・公平に行い、安全・快適で、家庭と両立する働きやすい職場環境を提供します
- 多様な人材が挑戦できる場と機会を設け、知識や技術の習得を通じて人材の成長を支援します
- 職場におけるいじめ、差別、ハラスメントなど人権に反する行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります

従業員基本情報

<日本ガイシグループ 従業員数>

	従業員数
2012年度	13,159人
2013年度	13,210人
2014年度	16,217人
2015年度	16,657人
2016年度	17,517人

<日本ガイシグループ エリア別従業員構成比>



<日本ガイシ 2016年度における従業員の状況>



平均年齢	39.0歳 (男性: 39.1歳/女性: 38.9歳)
平均勤続年数	14.6年 (男性: 14.0年/女性: 15.1年)
入社後3年以内の離職率	2.2%
平均給与	7,861,726円

<離職率>

	2016年度
離職率	1.1% (46人)
男性	0.9% (35人)
女性	2.0% (11人)

<自主退職率>

	2016年度
自主退職率	0.8% (34人)
男性	0.7% (25人)
女性	1.7% (9人)

<新入社員定着率(3年)>

	2014年新卒入社	2017年在籍者数
合計	36人	33人
男性	28人	25人
女性	8人	8人

一般職人事制度改定

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

<制度改定の要点>

資格	・全ての従業員が上位の職群にチャレンジできる仕組みづくり ・資格定義の明確化
評価	・年功的な評価から各人の努力や成果がより適正に反映される処遇の実現
65歳定年	・60歳到達時点と同等の給与水準を維持

従業員の能力を十分に発揮できる環境づくり

2017年4月に施行した新人事制度では、会社が求める人材像を明確に打ち出し、若手や中堅層には能力を最大限に発揮できる制度を用意しましたので、自ら進んでより高いステージに挑戦してほしいと思っています。またベテラン層も65歳の定年まで、安心して変わらない働きができる環境を整えています。

今回の人事制度改革が、女性の意欲向上にもつながり、日本ガイシグループの取り組む女性活躍推進の後押しになればと思います。

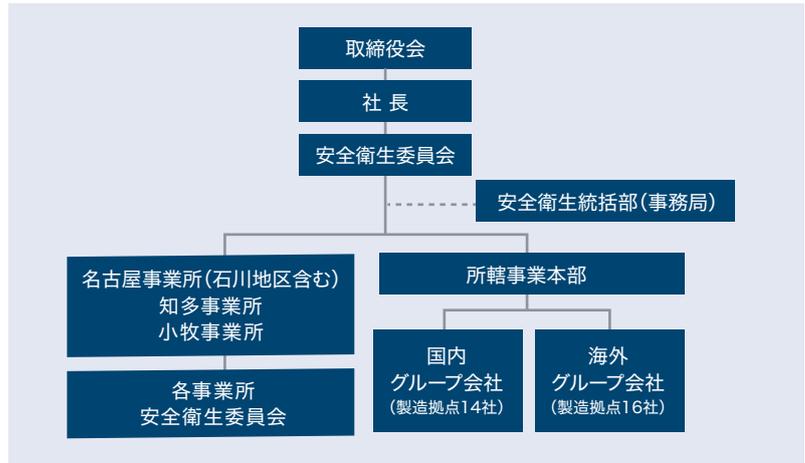
人事部 マネージャー 杉浦 由佳



日本ガイシでは、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。

<安全衛生活動推進体制>



<安全衛生基本方針>

従業員一人ひとりの安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

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

<2016年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ（単独）	危険を想定する力の錬成	・ 製造部門全員を対象とした体験型安全教育 ・ 安全レベルの自己評価と職制との認識共有 ・ リスクアセスメント活動の継続と残留リスク教育
	ルールと教育の充実	・ 安全作業ルールの充実と若年層への計画的教育 ・ セーフティアセッサの育成
	作業環境改善課題の明確化	・ 法令／規定の遵守状況監査 ・ 改善すべき職場の特定 ・ 課題の特定と改善計画の立案
国内外のグループ会社	グループ会社の監査と改善進捗フォロー	・ 現場視察、課題抽出と改善すべき課題の認識共有 ・ 監査指摘事項のフォローアップ ・ 改善計画と進捗のフォロー
	仕組みの補強	・ マネジメントシステムの改善 ・ 国際規格の認証の取得開始

<2017年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ（単独）	管理者に重点を置いた教育の強化	・ 管理者向け関連法令教育 ・ リスク管理能力のための実践RA教育
	自主管理体制の向上	・ 網羅的リスクアセスメント活動
	危険を想定する力の錬成	・ 体験型安全教育の内容の充実
国内外のグループ会社	リスク抽出・周知する仕組みの強化	・ リスクアセスメント活動の推進 ・ リスク管理体制と教育体制の強化

安全衛生活動の強化

日本ガイシは、安全衛生活動の強化を最優先課題の一つと捉えています。

2015 年度までの安全衛生活動は名古屋・知多・小牧の 3 事業所を主体に活動し、グループ会社は各社で取り組むか、所管本部を通して安全衛生活動を推進してきましたが、2016 年度より、国内外を問わずグループ全体で安全衛生活動の強化を進めています。グローバルコンプライアンスおよびガバナンス強化の一環として各拠点へ情報伝達・状況把握を行い、監査・支援を実施して安全衛生活動の着実なレベルアップを図っています。

2016 年 9 月には、コンプライアンス・リスク低減・ガバナンス強化を上位概念とした中期行動計画を設定しました。これらを補強するため、国内外グループ会社のマネジメントシステムの国際規格認証の取得も進めています。

体験型安全教育の推進

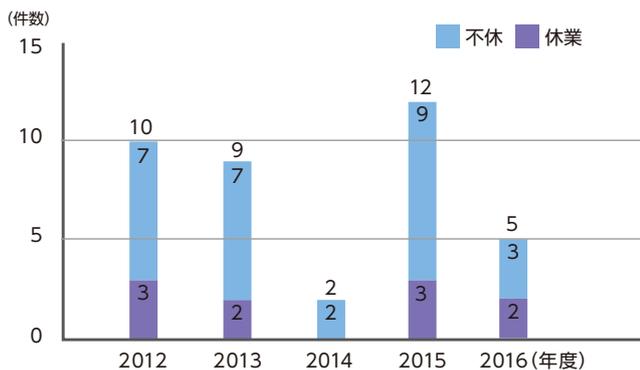
勤続年数が短い作業員や経験の浅い作業員による事故が増えていることから、名古屋・知多・小牧の 3 事業所と石川工場に、危険を体感できるトレーニングセンターを開設しました。社内に開設したことで、これまでより多くの作業員が充実したトレーニングを受けることができるようになりました。各トレーニングセンターでは「感電」「巻き込まれ」「挟まれ」の 3 種類の危険を体感できる簡易キットを使って、安全ルール順守の大切さを指導しています。今後は、更に危険体感を充実させるとともに、危険予知力を養うことを目的に安全道場を設置する計画です。



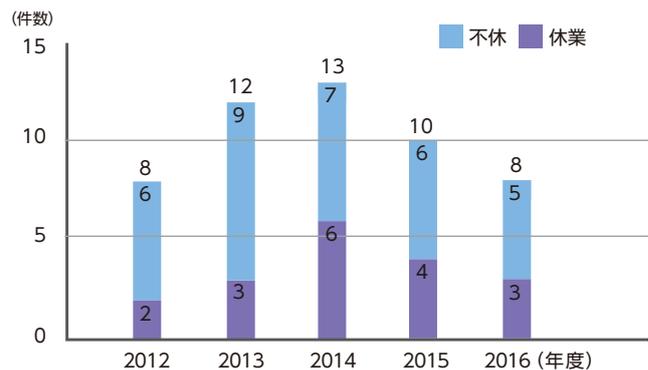
製造部門の「セーフティアセッサ」育成

2016 年度から、製造部門の社員を対象に「セーフティアセッサ」資格の取得を促進しています。この資格は国際安全規格に基づく機械の安全なオペレーションに必要な幅広い知識と能力を有すると認められた人に対して、日本認証(株)が認証を与えるものです。資格は知識や能力に応じて 4 段階に分かれており、2016 年度はまず製造部門の作業員以上と安全衛生担当者に初級の「セーフティベーシックアセッサ」取得を促し、317 名が合格しました。

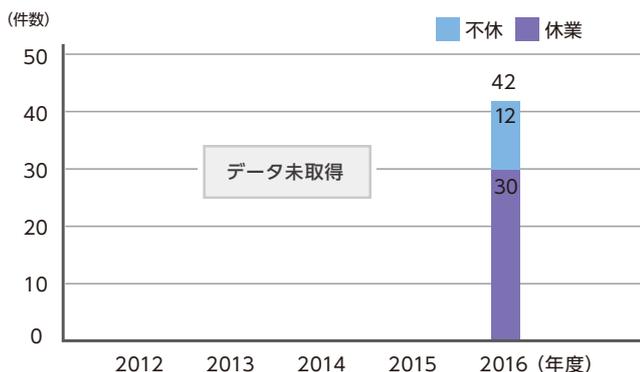
業務上災害件数(日本ガイシ)



業務上災害件数(国内グループ会社)



業務上災害件数(海外グループ会社)



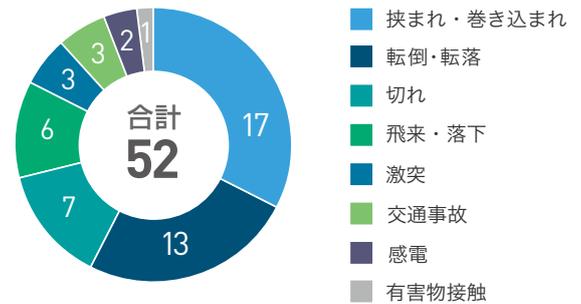
強度率(1,000労働時間あたり休業日数)

	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度
日本ガイシ	1.049	0.026	0	0.007	0.003
国内グループ会社	—	—	—	—	0.009
海外グループ会社	—	—	—	—	0.040

< 休業度数率:日本ガイシ > (100万労働時間あたり休業災害件数)

平均年齢	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
全産業計	1.59	1.58	1.66	1.61	1.63
製造業計	1.00	0.94	1.06	1.06	1.15
日本ガイシ	0.41	0.28	0.00	0.41	0.27
国内グループ会社	—	—	—	—	0.50
海外グループ会社	—	—	—	—	1.40

< 業務上休業災害の種類:過去7年間:日本ガイシ >



< 職業病度数率:日本ガイシ >

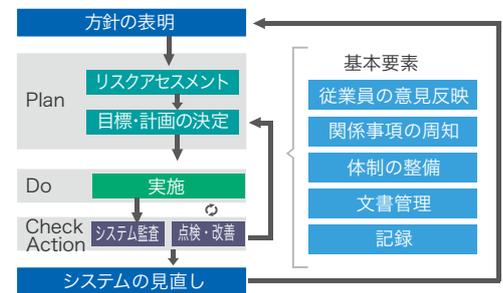
2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
0.41	0.14	0	0	0.13

< 労災死亡者数:日本ガイシおよび国内外グループ会社 >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
人数	0	0	0	0	0

安全衛生マネジメントの強化

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。日本ガイシグループ横断的な安全衛生委員会の下に日本ガイシ単独では事業所・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。



安全衛生マネジメントシステムの外部認証

安全衛生に関する中期目標を補完するため、国際的に重視されつつある安全衛生マネジメントシステムの認証取得と運営反映を推進しています。

< マネジメントシステムの認証取得状況:2016年3月31日現在 >

日本ガイシ	JISHA方式適格OSHMS※を名古屋事業所/知多事業所/小牧事業所/石川工場で取得
国内グループ会社	NGKアドレック、明知ガイシの2社がOHSAS18001取得に向け行動開始
海外グループ会社	ACC、ACIn、ACP、ACSの4社でOHSAS18001を取得済み。 ACE、ACU、NGK唐山の3社が取得に向け行動開始。 ※ ACC：NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司 ACIn：NGKセラミックスインドネシア ACP：NGKセラミックスポーランド ACS：NGKセラミックスサウスアフリカ ACE：NGKセラミックスヨーロッパ ACU：NGKセラミックスUSA NGK唐山：NGK唐山電瓷有限公司



※中央労働災害防止協会およびその認定機構が依頼を受けた事業場の労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）について、厚生労働省の指針に基づき適切に導入され、かつ、安全衛生水準の段階的向上のために適切に運用されているかを定められた基準（JISHA方式適格OSHMS基準）により評価し、当該基準に適合していると認められるもの。

長時間労働の抑制

日本ガイシでは、2016年度は、7月度から残業時間の社内上限を月70時間に引下げ、各部門で業務の優先順位の明確化や、部内での横断的な業務分担などの見直しを行いました。取り組みの結果、上期の月80時間超残業者は対前期比で6割減となり、9月度以降の超過件数はゼロとなりました。

< 残業時間推移:一般職 >

就業時間(1人あたり)	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016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	2,089	2,087	2,077	2,087	2,069
月平均残業時間	24.1	24.4	24.5	24.9	23.7

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規従業員も含めた長時間労働者に対し、産業医による面談と健康診断を継続的に実施しています。その状況については各事業所の安全衛生委員会で報告し、確実にフォローしています。また、毎月開催する安全衛生委員会で、長時間労働者の健診状況や健康要保護者の管理状況などを報告し、時間外労働の削減の徹底を促しています。

心身の健康増進を図る活動を推進

メンタルヘルスの「4つのケア」

日本ガイシでは、厚生労働省が推奨するメンタルヘルスの「4つのケア」を中心に継続的な活動を展開しています。2016年度は、「心と身体の健康調査」を実施し、メンタル不調の恐れがあると思われる従業員に対して産業医およびカウンセラーによる面談・指導を行いました。11月には、従業員自身にストレス度合いの気付きを与えることを目的に法令化されたストレスチェックを実施しました。

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。2016年度は、近年重点的に取り組んでいるラインケア（管理監督者によるケア）をさらに強化するため、基幹職を対象にメンタルヘルス教育を実施しました。今後は基幹職登用時の集合教育にも組み入れ、メンタルヘルスに関する理解を深めていきます。

安全PEM開催

日本ガイシのセラミックス事業本部では、毎年、日本ガイシグループ全体で安全対策等を見直すために、海外生産拠点の安全衛生管理者を集め、安全PEM（Process Expert Meeting：製造エキスパート会議）を開催しています。2016年度は国内外のハニセラム生産拠点から17人が集まり、「なぜ人は不安全行動をとるのか」などのテーマで議論を重ねました。また、安全コンサルタントによる講演会も開催。安全に対するリーダーの立ち振る舞いの重要性を再認識しました。

< 長時間労働者の面談者数 >

面談者数（人）	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
一般職	125	118	63	154	68
基幹職	107	46	46	72	40

※人数は延べ人数。80時間/月、300時間/6カ月をカウント

< 4つのケア >



< 日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施 >

(単位：人)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
新入社員	103	88	56	199	234
一般職	227	293	291	272	325
基幹職	63	95	95	87	450

TOPIC

NGKセラミックスインドネシアで「更地化コンペティション」を開催

NGKセラミックスインドネシア(AC I n)で、生産物量の増加に伴い必要となる設備や製品置き場のスペース確保を目的に、「更地化コンペティション」を開催しました。単にスペースを捻出するだけでなく、5Sによる動線や安全性の向上も評価対象とし、コンペ開催2ヶ月後に状態が維持されているかも確認して総合評価した結果、P4(LSH外周加工)グループが最優秀賞となりました。今後も全社での活動を継続し、作業の効率化と安全性の向上に努めていきます。



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		
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
2017年4月	65	50	15	0	46

<日本ガイシ 中途採用> (単位：人)

入社	計	合計			
		大卒男	大卒女	その他 男	その他 女
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
2016年4月~2017年3月	158	66	15	73	4

ダイバーシティ推進体制

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

女性の活躍を推進

女性基幹職の登用

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、2016年度で16人となっています。

人事制度改定により女性の活躍を推進

日本ガイシは、一般事務職として定型事務に従事していた従業員が、より幅広く高いレベルの業務に取り組めるよう、人事制度を改定しました。

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

キャリア相談窓口の設置

女性ならではのキャリアの悩みをいつでも相談できるように、2016年3月から社内に専用の相談窓口を設けました。キャリア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。2017年5月からは、女性に限定せず全社員を対象に相談を受け付けています。

早期復職支援制度導入

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

☐ 参考ページ

> 早期復職支援

P84

女性活躍推進優良企業「えるぼし」の認定を取得

2017年3月、日本ガイシは厚生労働大臣から「えるぼし」の認定を受けました。この認定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づいた取り組みの実施状況が優良な企業へ与えられるものです。「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、日本ガイシは4つの項目を満たしたとして全3段階中の「認定段階2」を取得しました。



女性活躍推進企業※として名古屋市から認定

日本ガイシは、総合職転換制度の見直しをはじめとする女性の活躍を推進する雇用環境づくりなどが評価され、2012年1月に名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定され、2014年に更新認定を受けています。



2012年1月
女性の活躍推進企業(名古屋市)

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

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月に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を厚生労働省愛知労働局に提出しました。この計画書の中で、日本ガイシは女性社員の採用者数増加を目標として掲げており、2012年度には16%だった全採用者に対する女性採用者の割合が、2016年度には29%へと向上しました。今後も目標を達成するため、行動計画に従い取り組みを実施しています。

< 行動計画 >

課題

- ・昇進基準や勤続年数に性差は見られないが、管理的立場にある女性、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・職場・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。

< 女性基幹職(管理職)比率 >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
女性従業員比率 ※1	13.4%	13.3%	12.9%	12.6%	12.7%
女性基幹職比率 ※2	1.0%	1.5%	1.8%	1.8%	2.0%
女性一般職比率 ※3	16.9%	16.6%	16.1%	15.6%	15.5%

※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

< 海外グループ会社の女性管理職比率 > (2017年3月末現在)

	欧州	北中米	アジア	その他
女性管理職比率	9%	14%	28%	25%

キャリアプラン座談会

日本ガイシは、入社3年未満の女性社員を対象に、キャリアプラン座談会を開催しました。先輩社員の話を聞くことで、自身のキャリアプラン構築の一助としてもらうことを目的としています。参加者からは「さまざまな職場の女性と話ができて、貴重な体験だった」などの声が寄せられました。



女性活躍推進に向けた上司研修

日本ガイシは、2017年3月から女性を部下に持つ基幹職向けの研修を開催しています。上司が女性活躍推進の重要性を再認識し、自身の役割を学ぶことを目的としています。研修ではグループ演習や行動計画の作成を通じて、女性部下の早期キャリアアップと定着に向けた上司の役割意識を学びました。



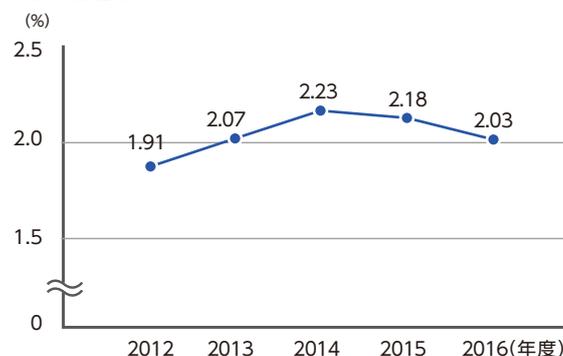
法定雇用率を上回る障がい者採用の拡大

日本ガイシは、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障がい者の採用を促進しています。その結果、2016年度末の障がい者雇用率は2.03%と、法定雇用率2.0%を4年連続で上回りました。

2016年度は、2015年度に引き続き特別支援学校からの実習生を受け入れ、2017年度の新入社員として採用しました。

また、受け入れ部門を増やし、障がい者の職域の拡大も図っています。

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 >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
公募件数	3件	2件	19件	28件	17件
募集人数	4人	3人	23人	36人	28人
応募人数	8人	3人	12人	23人	11人
成立人数	4人	1人	8人	9人	4人

< キャリアフォロー制度の実績 >

年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
登録人数	8人	5人	2人	2人	0人
異動人数	3人	0人	1人	0人	0人

< FA制度の実績 >

	2014年度	2015年度	2016年度
登録人数	0人	1人	0人
異動人数	0人	0人	0人

製造契約従業員の正規雇用の促進

日本ガイシでは、製造契約従業員から正規雇用への登用制度を設けており、2016年度は15人が登用されました。年2回実施する人材評価で優秀であると評価されたうえで部門長の推薦を受けた者が、正規登用試験を受けることができます。

また、正規雇用への転換者を対象に優秀な従業員には、資格を2ランクアップする飛び級昇格を実施しています。2016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	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
転換人数	17人	4人	27人	25人	15人

< 飛び級昇格の実績 >

年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
昇格者数	11人	7人	4人	11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のフィードバックを行うことなどで、若手従業員の定着に成果をあげています。また、若手総合職社員を中心に、入社後4年が経った時点で、海外出向を含め、部をまたいで異動するジョブローテーション制度を導入しています。

カムバック制度

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

 参考URL

> カムバック制度

<http://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/>

<ワーク・ライフ・バランス推進の9つのルール>

日本ガイシは、ワーク・ライフ・バランスの推進と従業員の長時間労働の削減に取り組み、2011年度には、前年度までの3年間、労使で取り組んできた具体策をルール化しました。働き方に関する意識変化や法改正など、社会の変化を迅速に把握するよう努めるとともに、制度の改善や運用方法の見直しなどにより、柔軟かつ適切な対応を取ることを目指しています。

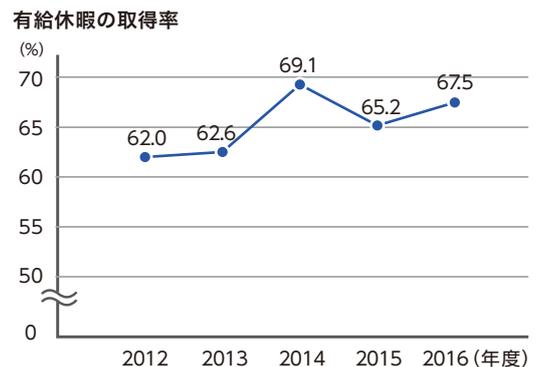
- 1か月の時間外時間の上限を70時間以内とする
- 1か月の時間外時間が45時間を超える月は年6回までとする
- 年次有給休暇は最低6日取得する
- 半期の時間外時間は300時間までとする
- 原則として、リフレッシュ・デー(毎週水曜日・金曜日)には残業させない
- やむを得ず残業させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 原則として、連続7日を超えて勤務させない
- やむを得ず勤務させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する

時間外労働抑制への取り組み

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

時間外労働増加への対応策

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



4年連続、年6日以上取得率99%

平均取得日数 10年以上連続10日以上

取得率5年以上連続6割超

仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

日本ガイシは、従業員が仕事と家庭を両立するための柔軟な制度を整えています。育児・介護支援については、短時間勤務をはじめとする勤務面での配慮に加え、ベビーシッター利用補助、介護支援一時金など経済面での支援も充実しています。

両立制度の拡充

日本ガイシは2010年に人事制度を大幅に改定し、以降も従業員のニーズを取り入れながら継続して両立支援策の拡充に取り組んでいます。その一環として、2013年には配偶者の海外赴任に同行する際に取得できる休職制度を新設しました。

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

2017年5月からは、育児・介護に加えて、反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える従業員が退職することなく治療と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方を可能とする勤務制度を開始しました。

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

各段階における仕事と育児の両立支援制度

		面談(本人・所属長・人事)		面談(本人・所属長・人事)	
		妊娠中	出産前後	育児休業中	両立中
勤務制度		健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度	産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業(積休利用)	育児休業 育児休業の継続	短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇(積休利用) 子の看護休暇
その他制度			保活コンシェルジュ (首都圏在住者)		通勤用駐車場の優先利用 (名古屋地区) 許可外保育所の費用補助
経済支援制度	ファミリー ファンド		出産祝金		ベビーシッター費用補助 入学祝金
	健康保険		出産育児一時金		
	雇用保険			育児休業一時金	
給与			産前・産後の休暇中 標準報酬日額の2/3を支給	無給	復帰後の実務期間6ヶ月経過後支給 33万円支給 ※経過した月度の翌月給与にて
賞与			産前・産後の休暇中 出勤率を2/3として算出した額を 支給	無給	

早期復職支援制度

日本ガイシでは、産前・産後休業および育児休業を取得した社員を対象に、キャリアの早期再開を促すための制度を整備しています。これらの制度は、特に女性社員が働きやすい職場づくりを目指しており、女性の活躍推進に寄与することを期待しています。

< 早期復職のための支援制度 >

- 早期復職支援一時金(2017年4月から)
- 認可保育所等費用補助(2017年4月から)
- 保活コンシェルジュ(2017年4月から)

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	2016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	35人	40人	52人	49人	44人
		復職率	100%	94.1%	100%	100%	100%
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	— (休職期間中)
		男性	9人	8人	12人	11人	7人
		うち復職者(復職者割合)	9人 (100%)	8人 (100%)	12人 (100%)	11人 (100%)	7人 (休職期間中)
		復職者の1年後の定着率	100%	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	57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	2016年度
復帰後6カ月の一時金支給	職場復帰6カ月後に一時金を支給	11人	13人	20人	16人	26人
短時間勤務利用者向けの時間単位年次有給休暇制度	短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取得可能(1日分)	未導入	未導入	18人	35人	36人
父親向け育児休職制度	未使用の年次有給休暇を育児休職として利用可能	9人	8人	12人	11人	7人
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休に入ってもらうために、本人・人事・上司の3者面談を実施	15人	23人	25人	22人	20人
復職后面談	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後の業務内容や働き方などについて面談を実施	13人	14人	14人	27人	18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可能 この制度により、以前であれば家庭との両立が困難な場合にも、キャリアの継続が可能に	未導入	1人	2人	3人	6人
出産祝い金(ファミリーファンド)	子が産まれた場合：5万円	156人	165人	183人	175人	208人
小学校入学祝い金(ファミリーファンド)	小学校入学時：5万円	106人	134人	137人	124人	142人
ベビーシッター費用補助(ファミリーファンド)	業務都合による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	25人	33人	13人	16人	19人
保活コンシェルジュ(首都圏在住者対象)	子を保育所に入所させ、スムーズに職場復帰するためのサポート	未導入	未導入	未導入	未導入	2人
駐車場の育児支援枠(本社地区勤務者対象)	通勤用の駐車場に優先枠を設置	未導入	データ無し	12人	17人	19人

父親向け育児休職制度利用者の声

セラミックス事業本部 製造統括部 生産技術部
北口 ダニエル

初めての子育てにあたって、「子どもの成長著しい時期を見逃したくない」「妻のサポートをしたい」という思いから、育児休職制度を利用しました。子どもが日々成長する姿を間近に見ることができ、制度を利用して良かったと思っています。制度の利用には、周囲の理解や協力が欠かせません。私も、早くから上司に相談をして業務の調整を行いました。男性も積極的に育児参加すべきだと思いますので、社内や社会全体の理解や協力がさらに進み、制度利用者が増えることを期待しています。



介護支援のための制度一覧

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

■介護支援制度の充実

2017年1月の「育児・介護休業法」等の改正に伴い、制度を改定し、介護休業1年間を3分割して取得できるようにするなどの変更を実施しました。また、介護の支援を行うNPO法人「海を越えるケアの手」と法人契約を締結し、介護支援サービスを充実させました。このサービスでは、要介護認定の有無に関わらず、介護相談を無料で受けることができ、必要な場合には介護者に代わって介護をサポートする介護支援を受けることができます。

社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を設置

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



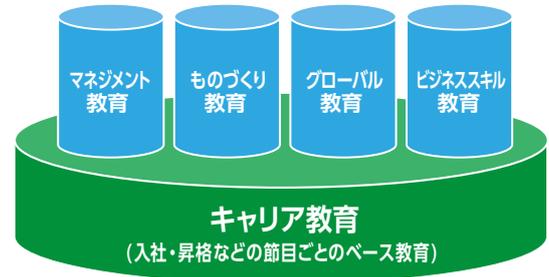
人材育成

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。

2016年度は幹部候補者の育成を目的とする研修と、マネージャー候補者を育成する研修を開催しました。

日本ガイシのグローバル展開は年々加速しており、グローバル人材の育成を目的に開催しているグローバルセミナーへの参加者は初めて100人を超えました。

4つの分野で体系立て人材育成を推進



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、併せて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。

< 研修参加者数概略(延べ人数) >

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
基幹職 男性	927人	960人	876人	903人
基幹職 女性	37人	30人	16人	30人
一般職 男性	2,779人	2,752人	2,775人	2,697人
一般職 女性	308人	302人	321人	372人
男性(延べ人数)	3,706人	3,712人	3,651人	3,600人
女性(延べ人数)	345人	332人	337人	402人

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
男性	28時間	22時間	21.8時間	25.5時間
女性	15時間	14時間	15.4時間	20.3時間
基幹職	18時間	15時間	15.3時間	13.1時間
一般職	28時間	23時間	22.5時間	28.8時間

< 正規従業員一人当たり年間平均研修コスト >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
平均費用	11万円	11万円	11万円	7.8万円	7万円

※算定基準を2015年度から実績ベースに変更

< 2016年度研修体系 >

基設職 基2昇格者 基3昇格者 eラーニング グローバルリーダーシップ モバベンション・マネジメント 品質・原価・マネジメント 新任基幹職	BL研修III BL研修II マネジメント基礎 P群2年目上司	信頼性マネジメント (未然防止II) 工場長 マネージャー 修了生フォロー インストラクター 現場力リーダー	品質教育 (未然防止・品質管理) 品質基礎III 品質基礎II 原価入門 品質基礎I QCII (気づき) QCI (初歩) Q群 P群 データ思考 P群	海外事務研修 P群 英語研修	赴任前研修 (安全・健康管理・地域情報・輸出管理・競争法海外開拓制) 管理系ビジネススキル (財務会計・法務・労務管理) ビジネススキル (リーダーシップ・プレゼン・ミーティングマネジメント) 異文化理解 (全般的・中国・メキシコ) 語学研修 (英語・中国語・スペイン語)	イノベーションIII イノベーションII 基礎ビジネス英語研修・英語とよみ上げ研修 英文ビジネスライティング講座 (入門・中級・実務) SPO群 ロジカルトレーニング R群 スキルアップ	全部門	全部門 グローバル・セミナー グローバル教育	全部門 製造 ものづくり・現場力 ものづくり教育	全部門 マネジメント マネジメント教育	全部門 キャリア教育
							全部門 発想 その他	全部門 英語 その他	全部門 導入	全部門 品質・原価	全部門 マネジメント
S群 異文化理解 イノベーション 課題設定 新任S群	BL研修I 異業種交流	未然防止I 品質基礎III 品質基礎II 原価入門 品質基礎I QCII (気づき) QCI (初歩) Q群 P群 データ思考 P群	海外事務研修 P群 英語研修	赴任前研修 (安全・健康管理・地域情報・輸出管理・競争法海外開拓制) 管理系ビジネススキル (財務会計・法務・労務管理) ビジネススキル (リーダーシップ・プレゼン・ミーティングマネジメント) 異文化理解 (全般的・中国・メキシコ) 語学研修 (英語・中国語・スペイン語)	イノベーションIII イノベーションII 基礎ビジネス英語研修・英語とよみ上げ研修 英文ビジネスライティング講座 (入門・中級・実務) SPO群 ロジカルトレーニング R群 スキルアップ	全部門 全部門 グローバル・セミナー グローバル教育	全部門 製造 ものづくり・現場力 ものづくり教育	全部門 マネジメント マネジメント教育	全部門 キャリア教育		
P/Q/R群 論理思考II P群2年目 R3 Q4 Q転 R4 Q5		品質基礎III 品質基礎II 原価入門 品質基礎I QCII (気づき) QCI (初歩) Q群 P群 データ思考 P群	海外事務研修 P群 英語研修	赴任前研修 (安全・健康管理・地域情報・輸出管理・競争法海外開拓制) 管理系ビジネススキル (財務会計・法務・労務管理) ビジネススキル (リーダーシップ・プレゼン・ミーティングマネジメント) 異文化理解 (全般的・中国・メキシコ) 語学研修 (英語・中国語・スペイン語)	イノベーションIII イノベーションII 基礎ビジネス英語研修・英語とよみ上げ研修 英文ビジネスライティング講座 (入門・中級・実務) SPO群 ロジカルトレーニング R群 スキルアップ	全部門 全部門 グローバル・セミナー グローバル教育	全部門 製造 ものづくり・現場力 ものづくり教育	全部門 マネジメント マネジメント教育	全部門 キャリア教育		
新入社員 論理思考I 異文化理解 マインドセット 導入研修		品質基礎III 品質基礎II 原価入門 品質基礎I QCII (気づき) QCI (初歩) Q群 P群 データ思考 P群	海外事務研修 P群 英語研修	赴任前研修 (安全・健康管理・地域情報・輸出管理・競争法海外開拓制) 管理系ビジネススキル (財務会計・法務・労務管理) ビジネススキル (リーダーシップ・プレゼン・ミーティングマネジメント) 異文化理解 (全般的・中国・メキシコ) 語学研修 (英語・中国語・スペイン語)	イノベーションIII イノベーションII 基礎ビジネス英語研修・英語とよみ上げ研修 英文ビジネスライティング講座 (入門・中級・実務) SPO群 ロジカルトレーニング R群 スキルアップ	全部門 全部門 グローバル・セミナー グローバル教育	全部門 製造 ものづくり・現場力 ものづくり教育	全部門 マネジメント マネジメント教育	全部門 キャリア教育		

- 【凡例】
- 入社・昇格・勤続年数に基づき対象者を選定 (階層別研修) ※P: 若手総合職 Q: 技術職 R: 一般職
 - 職位・ポジションに基づき対象者を選定
 - 選抜、あるいは必要性に基づき対象者を選定

技能職向け品質改善研修

従業員の若年化や、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。

「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。

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。

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 >

2011年度 製造部門を指導できる人材を育成する「社内インストラクター養成研修」を本格化、最長18日間にわたり、ロスコストマネジメント指導や段取り改善指導など3つのコースを開催。

2013年度 リーダー研修修了者の中から12人が受講。これまでに養成した13人を加え総計25人のインストラクターを養成。

2014年度 養成したインストラクターのブラッシュアップ研修を開催。2013年度までにインストラクター養成研修を受講した修了生のうち21人が参加。さらにスキルを高めるため、改善活動事例の相互紹介と全工場から集めた事例を整理して社内事例集を作成。

2015年度 社内インストラクター養成研修の修了生がリーダー研修の講師を務め、自身が担当する研修プログラムの内容と構成について現場での指導経験を活かして企画。原価低減の改善の進め方などを、事例を通して指導。

2016年度 現場カリーダ研修では、社内講師による研修内容の見直しを実施し、個別指導がより行き届くように改善しました。改訂したテキストはグループ会社とも共有しています。

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。2016年度は新任作業長29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。

研修で取り組んだ改善については、経済効果を具体的な金額に換算して評価しています。

< 2016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	13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	61人
現場力強化インストラクター養成研修	0人
現場力強化インストラクターブラッシュアップ研修	12人
現場のIE基礎	13人
QC教育Ⅰ（初歩）	20人
QC教育Ⅱ（気づき）	86人

< 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

< 2016年度 研修の実績 >

現場カリーダ研修：18日	13人修了
ブラッシュアップ研修：2日	12人修了
作業長研修：2.5日	29人修了
研修による改善成果金額（合計）	1047万円
一人当たりの改善成果金額	81万円

社内インストラクターの声

若手の主体性を引き出し、働く楽しさを伝える

電力事業本部 ガイシ事業部 製造部
筋野 真人

グローバル競争が激化する中、海外工場での人材育成が急務となっています。この状況を踏まえ、社内インストラクターは日常業務でも若手育成のためのいろいろな仕掛けを取り入れるなどの工夫をしています。

研修や教育時には、受講する従業員一人ひとりの主体性を引き出すことと、業務や仲間たちとともに働くのは楽しいと実感してもらうことを重視しており、研修・教育をやりきった時の喜びと達成感を体感できるよう、努めています。



新入社員英語研修

グローバル人材の早期育成を目的として、2011年度から総合職の新入社員全員を対象に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と、ネイティブ講師が中心となるビジネス実践力養成研修を、各自のレベルに応じたクラス編成で1年間にわたって行います。あわせて、レベルの異なる受講生でチームをつくることで、互いに刺激し合い実力向上を図っています。

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や個別カウンセリングを実施しています。これらの施策を通して、従業員の自律的な取り組みを促しました。2016年度は、さらに受講者の学習意欲を高めるため、研修開始時に効果的な学習法を指導しました。

総合職新入社員一人当たりの
英語教育にかける時間
(2016年度実績)

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を目的としています。

労働組合

日本ガイシは、団体交渉権など労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を築くことに努めています。2017年3月末時点の労働組合員数は3,295人です。

団体交渉権の保護

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

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

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

< 2016年度に実施した労使協議の回数・内容 >

- | | |
|--------------------|----|
| 定期労使協議会 | 2回 |
| 労使懇談会 | 1回 |
| そのほかに実施した交渉、協議 | |
| ・ 時間外および休日労働に関する協議 | |
| ・ 協定変更に関する協議 | |
| ・ 長時間労働対策のための協議 | |

最低賃金の保障

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

労使間のコミュニケーション

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

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

2016年度は、労使で人事制度の抜本的な改定に取り組みました。「ハイクオリティな若手・中堅社員の創出」と「高年層が安心感と働きがいを持ち続けられること」をねらいとし、幅広く議論を行い、2017年度に、人事制度改定を実施しました。職域拡大のチャンスが広がり、評価・賃金制度もオープンになりました。また、定年を60歳から65歳へと延長しました。

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、職場ごとの結果は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。

公正、自由、透明な取引の実践

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、公平な取引に努めています。

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。

サプライチェーン管理体制

第1次取引先であるサプライヤーの管理は、資材部で行っています。さらに、第2次取引先以降のサプライチェーンの管理は、原材料メーカーなどの重要な購買品に限定して行っています。全てのサプライヤーの管理は、取引先管理規定に基づき、実施しています。

参考ページ

> 調達パートナーとのコミュニケーション活動

P127

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

購買ハンドブックの周知徹底

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

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

今後も、取引先企業など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調達を維持・継続し、さらなる質の向上を目指します。



CSR調達推進

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

CSR調達ガイドライン

日本ガイシグループは海外グループも含めたCSR調達を進めるため、2010年度にグループ全体を包括する「CSR調達ガイドライン」を制定しました。このガイドラインの中で、自らの社会的責任を明らかにするとともに、取引先の皆さまに果たしていただきたい社会的責任についても明示しました。2013年には、環境負荷の低い製品・サービスを優先的に購入する「グリーン調達ガイドライン」を統合。社会的状況の変化を踏まえ、紛争鉱物、贈収賄、人権・労働の原則を追加しています。

日本ガイシグループの「CSR調達ガイドライン」は、日本語・英語・中国語版でWebサイトで公開しています。

参考URL

> CSR調達ガイドラインと補足資料
<http://www.ngk.co.jp/info/procure/>

責任ある資源、原材料調達

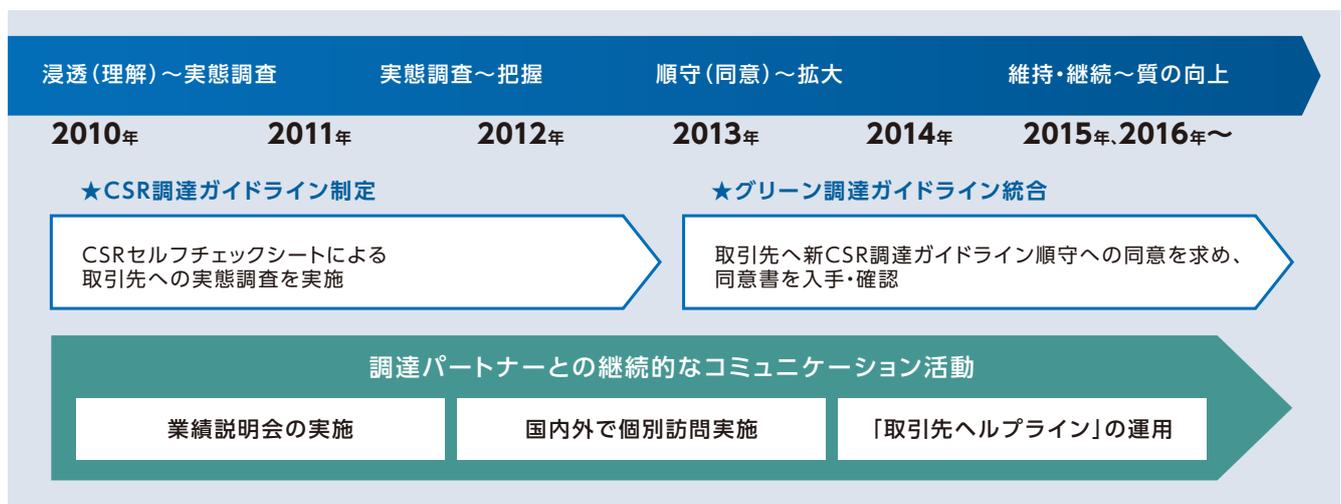
人権侵害や貧困などの社会問題を引き起こす原因となり得る原材料(例、紛争鉱物: コンゴ民主共和国と隣接諸国から産出されるスズ、タンタル、タングステン、金の4種鉱物で、かつ同地域の武装勢力の資金源となっている鉱物)の使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行うものとし、懸念のある場合には使用回避に向けた施策を行っています。

CSR調達の改善

日本ガイシグループはCSR調達を推進するため、取引先への個別訪問や実態調査を含む理解の浸透活動に取り組んでいます。新規取引先を含め、取引先企業には「CSR調達ガイドライン」順守についての同意書の提出を求めています。2016年度からは、毎年同意を取り直す仕組みに改善し、CSR調達のさらなる浸透や対象の拡大を図っています。

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

CSR調達の継続的な推進



海外グループ会社の調達力強化

海外グループ会社従業員向けバイヤー研修を開催

日本ガイシは、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て、調達担当者を対象としたバイヤー研修を実施しています。2016年度は、資材部の従業員が講師としてNGKセラミックスインドネシアへ赴き、直接指導を行いました。研修参加者は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。

海外グループ会社購買連絡会を開催

日本ガイシは5月と10月に、NGKセラミックUSAとNGKセラミックメキシコの購買連絡会を開催。両社のバイヤーが各々の購買・物流活動における課題やコストダウン事例を紹介しました。

この連絡会により、両社のさらなる購買活動の促進と、バイヤーの購買知識向上を図ることができました。

公正・公平な調達パートナー評価とリソースの複数化徹底

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

公正・公平な評価に基づく取引先の選定

日本ガイシは、取引実績がない企業にも広く調達の門戸を開放しています。

新規取引先の選定にあたっては、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、保管場所については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。

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)
- グループ会社: 製造関連の連結子会社全42社(国内19社、海外23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

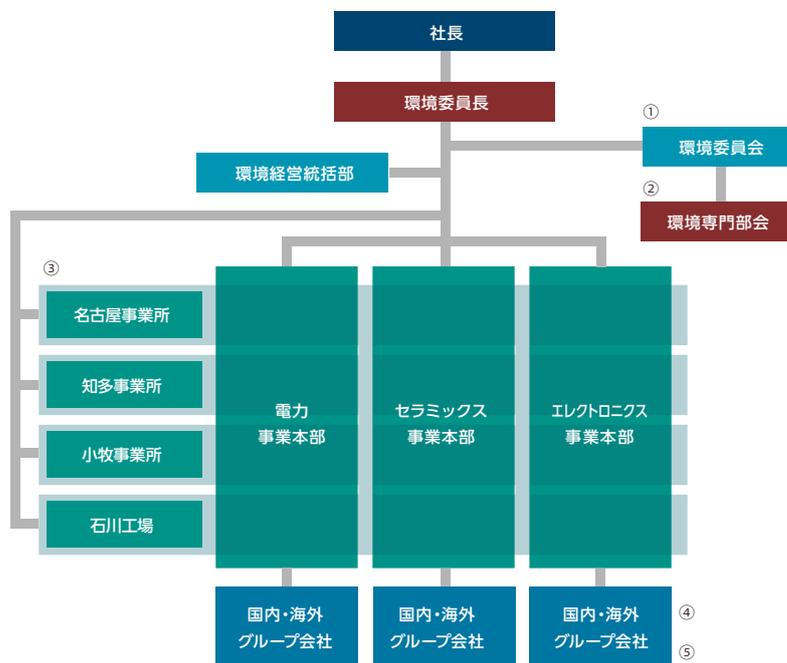
1. 環境貢献製品・低環境負荷製品の開発・設計・製造に努めます。
2. 事業活動に伴い生じる環境負荷の低減に取り組みます。
デザインレビューなどにおいて事業活動に伴う環境影響を科学的に調査・評価し、
 - プロセス、設備の省エネ対策を推進し、CO₂発生量の抑制に取り組みます。
 - 省資源、リサイクルを推進し、副産物の発生抑制に取り組みます。
 - 化学物質の適正使用、適正管理を通して有害物質のリスク低減に努めます。
 - 環境に配慮した材料・部品・製品・設備を優先的に調達・購入するとともに、取引先との協力関係も強化していきます。
3. グローバルな視点での環境管理体制を充実していくとともに、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。

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では、日本ガイシ単独の各地区(名古屋、知多、小牧、石川)の環境管理に加え、国内・海外のグループ会社についても事業本部を活動主体とする環境管理を推進しています。環境行動5カ年計画や年次推進計画は事業本部を通じて全グループ会社に周知され、各々の事業活動に反映されています。また、グループ会社と一体となった環境管理を図るため、国内グループ会社との連絡会を毎年開催するほか、本社スタッフが海外グループ会社を定期的に訪問し、懸案事項とその対応について、双方向の情報交換と支援を実施しています。



① **環境委員会** 原則として年2回開催。委員長が必要と判断した場合には随時開催。

<運営体制>

委員長	経営会議審議の上、社長が決定（2017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（2017年7月現在、環境経営統括部長）
委員	副社長、本社部門所管執行役員、各本部長、各事業本部長、各事業所公害防止統括者、環境経営統括部長、安全衛生統括部長、経営企画室長、コーポレートコミュニケーション部長、人事部長、グループコンプライアンス部長、財務部長、法務部長、総務部長、資材部長、施設統括部長、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 **日本ガイシ各地区の環境委員会(名古屋事業所、知多事業所、小牧事業所、石川工場)**

原則として各地区で年2回開催。全社環境委員会の決定事項を各地区に伝達・徹底するとともに、各地区ごとの課題・トピックについて連絡、協議。(全4カ所、各年2回で 計：年8回開催)

④ 国内グループ会社連絡会

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については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	2004年	3月	CO ₂ 総量削減の中・長期計画を策定
1992年	6月	廃棄物対策部会を設置	2005年	3月	副産物削減の全社中期計画を策定
1993年	3月	環境に関するボランティアプランを策定		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
1994年	12月	特定フロン（CFCs）、1,1,1-トリクロロエタンを全廃		10月	環境パフォーマンス第三者審査開始
1995年	2月	社内環境監査を実施	2006年	4月	第2期環境行動5カ年計画を策定
1996年	4月	環境基本方針を制定		9月	海外グループ会社の環境監査を開始
		12月	CO ₂ 対策部会を設置	2007年	5月
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	2008年	4月	環境経営統括部を設置
1999年	3月	「環境レポート」の発行を開始	2009年	1月	海外グループ会社のCO ₂ 、副産物、化学物質削減目標を導入
	4月	環境会計を導入	2010年	1月	海外グループ会社のCO ₂ 、副産物、化学物質削減目標管理対象を拡大
	10月	グリーン購入推進部会を設置		2011年	4月
	11月	国内グループ会社の環境監査を開始	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
2000年	2月	環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）設立・参加	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）
	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		4月	CO ₂ 、排出物、その他の重要な環境管理項目に関わる事項を取り扱う機関として、環境専門部会を設置（従来のCO ₂ 対策部会とリサイクル部会を吸収）
2001年	3月	第1期環境行動5カ年計画を策定		10月	グリーン購入推進部会を設置
	4月	国内グループ会社の環境パフォーマンス調査開始		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
	10月	リサイクルヤードの運用開始	2015年	2月	NAS電池が2015愛知環境賞の金賞を受賞
2002年	1月	海外グループ会社の環境パフォーマンス調査開始	2016年	4月	第4期環境行動5カ年計画策定
	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			

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

< 環境マネジメントシステムの取得状況 >

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	7	4
	セラミックス事業本部	5	5
	エレクトロニクス事業本部	11	11
海外グループ	電力事業本部	5	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	8	8

2016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を実施しています。各グループ会社も同様に環境マネジメントシステムの内部監査と外部審査を実施しています。

2016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では、各生産拠点にて個別に環境管理体制を構築し、環境汚染の予防に努めています。また、日本ガイシ本社は各生産拠点が定期的実施する環境リスク管理の自己評価結果を確認し、必要に応じて改善の支援を実施するなど、グループ全体の管理レベルの向上に努めています。

法規制順守

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

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。2016年度も名古屋、知多、小牧、石川の4地区で、大気や水質の汚染防止、化学物質の適正管理、騒音・振動の抑制などを目的とした環境パトロールや、緊急時を想定した対応訓練を行いました。今後も積極的にパトロールや訓練を実施し、運用方法の改善を図りながら、環境リスクの低減に取り組みます。

< 2016年度の実施状況 >

		大気	水質	騒音振動	化学物質
名古屋	環境パトロール	2	2	2	1
	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	3	5	—	—
小牧	環境パトロール	1	3	1	1
	緊急時対応訓練	12	7	—	—
石川	環境パトロール	2	2	2	—
	緊急時対応訓練	4	2	—	—

—：緊急時対応訓練の重要性が低いため計画なし

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。

グループ全体の環境リスク低減の取り組み

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。

2016年度は、水質、大気などの環境測定値の経年変化の傾向より管理状態からの逸脱を予測して必要な予防措置を行う仕組みを整備し、国内および海外のすべてのグループ会社で導入しました。また、本社スタッフが海外グループ会社へ出向き環境リスクの診断を行いました。診断において抽出された環境リスクについては各拠点で対策を実施し完了しています。今後もこれらの取り組みを継続的に推進することにより、グループ全体の環境リスクの低減を図っていきます。

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。

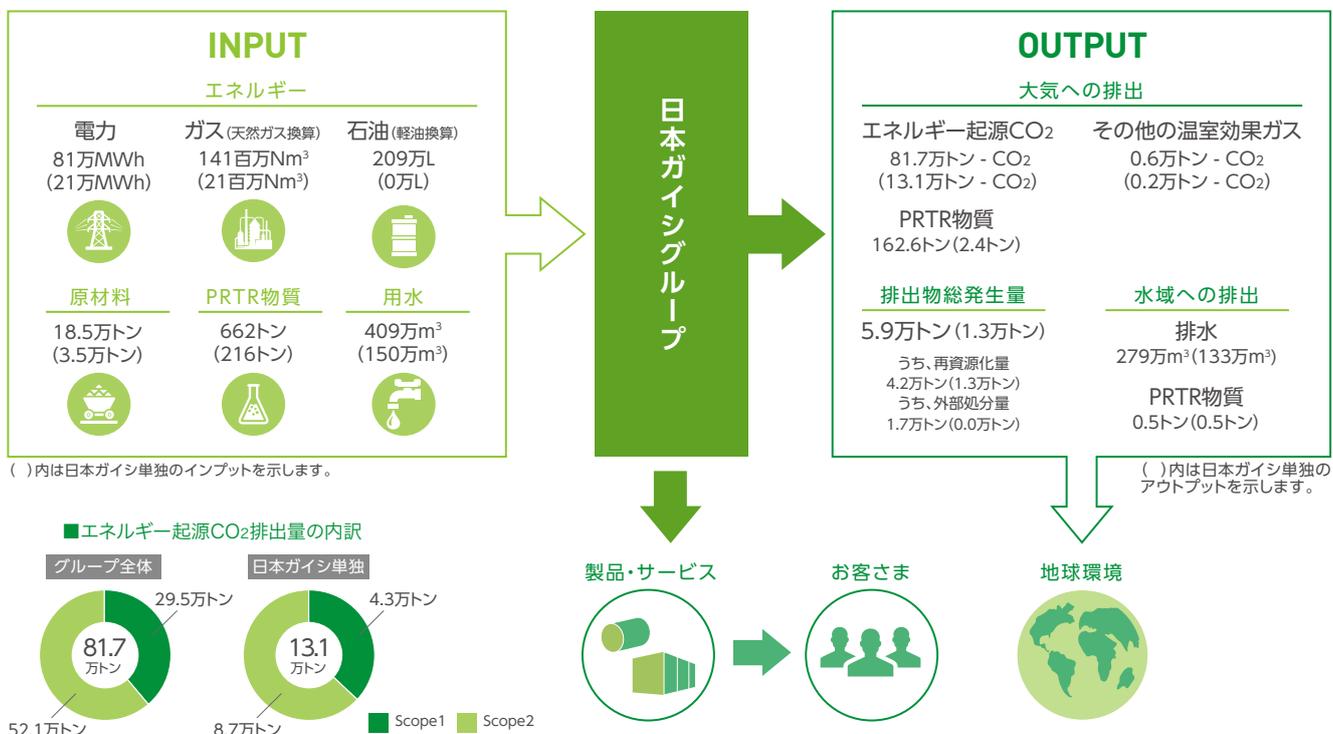
事業計画に沿った環境負荷低減への取り組みとして、半年ごとに国内と海外それぞれについて、事業本部別・製品系列別・生産拠点別の実績評価と先行きの見通し予測を実施し、次に取り組むべき課題を見直しています。

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。

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。

日本ガイシグループのマテリアルバランス(インプット・アウトプット)



(注) 日本ガイシ単独のCO₂排出量の算出に用いたCO₂換算係数 (kg-CO₂/単位) : 以下の () 内は単位を表しています。
 購入電力(kWh) : 0.42、A重油(L) : 2.677、軽油(L) : 2.64、灯油(L) : 2.49、都市ガス(Nm³) : 2.29、LPG(kg) : 3.007、LNG(kg) : 2.70、ガソリン(L) : 2.322
 出典 : 電気事業連合会 (1990年度実績値)、環境省、一部は独自に把握した換算係数を用いています。
 なお、地球温暖化対策の推進に関する法律施行令 (2016年5月改正) に規定されたCO₂換算係数を用いた場合の日本ガイシ単独での2016年度エネルギー起源実CO₂排出量は、14.6万トンとなります。

(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。

INPUT

1. エネルギー

電力： 電力使用量

ガス： 燃料ガスの種類毎の使用量を天然ガス量に換算した量
= Σ (各燃料ガス使用量×各燃料ガスの単位発熱量÷天然ガスの単位発熱量)

<燃料ガスの単位発熱量>

天然ガス：40.9MJ/Nm³, 都市ガス：45.0MJ/Nm³,

LPG：50.2MJ/kg, LNG：54.5MJ/kg

石油： 燃料の種類毎の使用量を軽油量に換算した量

= Σ (各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷軽油の単位発熱量)

<燃料ガスの単位発熱量>

軽油：38.2MJ/L, A重油：39.1MJ/L, 灯油：36.7MJ/L

2. 用水

市水・工業用水・井戸水・雨水使用量の合計

3. PRTR物質

日本のPRTR法第1種指定化学物質の取り扱い量の合計

4. 原材料

製品の製造に使用された原材料の重量を合算

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： 日本 0.42, 米国 0.709, ベルギー 0.292, フランス 0.061, ポーランド 0.986, 南アフリカ 1.096

中国 0.983, タイ 0.687, インドネシア 0.790, オーストラリア 1.390, メキシコ 0.741,

燃料：天然ガス (Nm³) 2.02, 都市ガス (Nm³) 2.29, LPG (kg) 3.007, LNG (kg) 2.70,

軽油 (L) 2.64, A重油(L) 2.677, 灯油 (L) 2.49, 産業用蒸気 (MJ) 0.06

6. その他の温室効果ガス排出量

その他の温室効果ガス排出量 (tCO₂) = 活動量×排出係数×地球温暖化係数

<地球温暖化係数>

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

7. 排水

排水量の合計。但し、雨水排水量は除外

8. PRTR物質

水域への排出：日本のPRTR法第1種指定化学物質の公共用水域への排出量の合計

大気への排出：日本のPRTR法第1種指定化学物質の大気への排出量の合計

9. 排出物総発生量

排出物総発生量 = 外部処分量(※1) + 外部再資源化量

再資源化量：外部再資源化量 = 有償委託(※2) + 有価物(売却)量

※1 外部処分量：直接埋立、単純焼却を行っているもの

※2 有償委託：有償で外部に処理を委託し、再資源化するもの

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

第4期環境行動5カ年計画(2016年～2020年)の概要

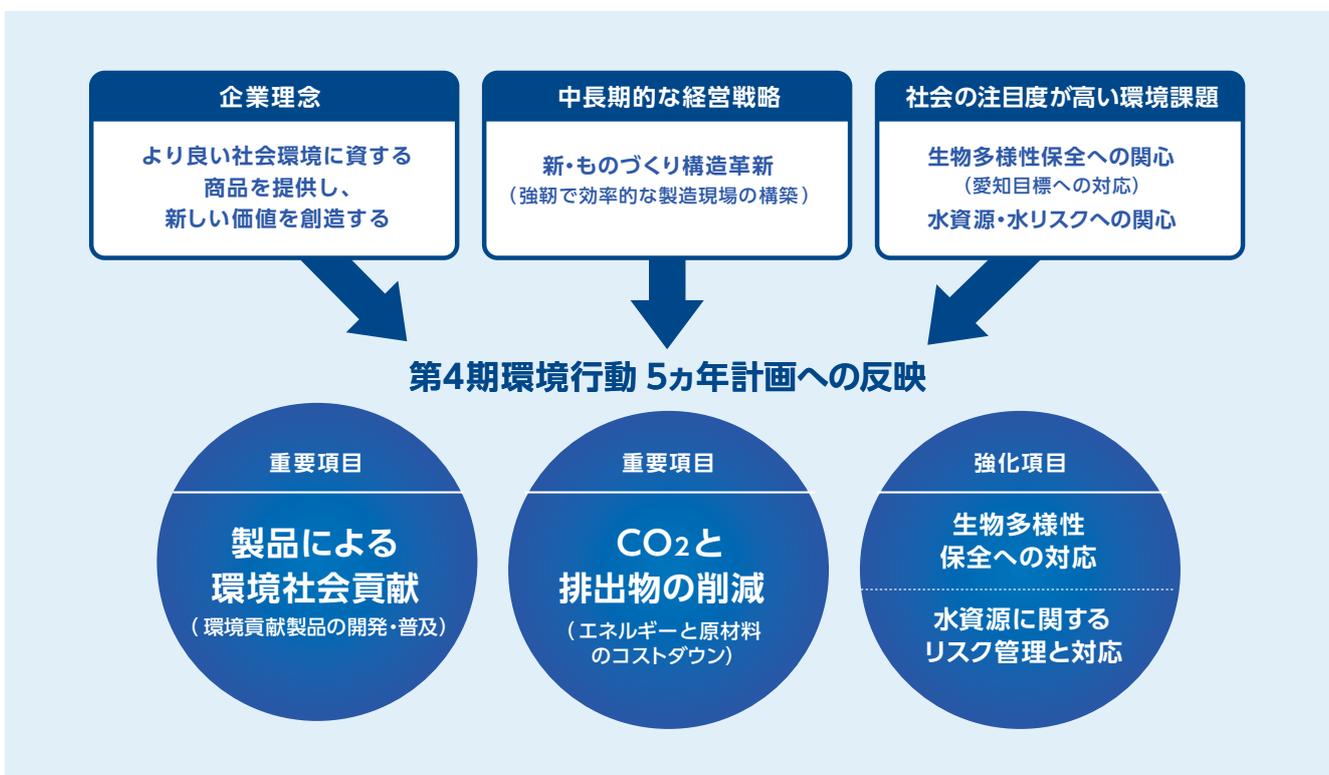
日本ガイシグループでは、5年ごとに環境行動計画を策定しています。2016年度からスタートした第4期環境行動計画では、企業が対応を要求されているグローバルな環境課題を活動項目に網羅した上で、日本ガイシグループの企業理念や中長期的な経営戦略、社会のニーズを鑑み、重要項目と強化項目を設定しました。

日本ガイシグループの企業理念の実現に直結する「製品による環境社会貢献」は、重要項目に設定しました。さらに、競争力強化に向けた中長期的な活動である「新・ものづくり構造革新」と関連性が強い「CO₂削減」「排出物削減」も、重要項目としました。また、社会からの要請が高まっている「生物多様性保全」や「水資源に関するリスク管理と対応」は、強化項目として注力しています。

【基準年・目標年・管理範囲】

基準：2013年度／目標：2020年度

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



第4期環境行動5カ年計画における2016年度の進捗結果

本5カ年計画の2016年度目標と実績、2017年度目標および最終年度である2020年度目標を以下に示します。

2016年度については計数目標を設定した項目のほとんどで次年目標を達成したほか、その他の項目についても期首の計画通りに進捗しており、5カ年計画の1年目として順調なスタートを切ることができました。特に排出物削減については、事業部門の努力の結果、期首目標を大きく上回る削減となりました。2017年度についても、グループ丸となって目標達成に向けて環境活動に取り組みます。

区分	項目	管理項目	2016年度			2017年度	2020年度	
			目標	実績	自己評価 ※1	目標	目標	
環境社会貢献	 製品による環境社会貢献	環境貢献製品の開発・普及	売上高伸び率	(連結)2013年度比25%増	(連結)2013年度比26%増	○	(連結)2013年度比30%以上	(連結)2013年度比60%以上
		グリーン調達	計画進捗率	日本ガイシ国内取引先の「CSR調達ガイドライン」への同意率99%以上	同意率99.4% (一部同意含め100%)	○	国内のレベル維持・海外取り組み方法調査(他社の状況等)	国内のレベル維持・海外の取り組み拡大
	 環境コミュニケーションの推進	地域社会への貢献	計画進捗率	出前授業実施	児童館にて実施	○	出前授業実施	地域と連携した活動の継続・充実
		環境意識の向上	計画進捗率	従業員への環境教育実施、従業員との対話、環境イベントの参加推進	階層別教育実施、CSRトークライブ開催、緑のカーテンなど実施	○	従業員への環境教育実施、従業員との対話、環境イベントの参加推進	環境教育、情報開示の継続・充実
	 生物多様性保全への対応	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	新たな取り組みの探索/実施	社有地の生物調査を実施、取引先への取り組み要請	○	社有地の生物調査継続、従業員のMY行動宣言への参加推進	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9%削減	(連結)2013年度比10%削減	○	(連結)2013年度比11%削減	(連結)2013年度比20%削減
			対BAU削減率 ※2	(連結)2013年度比12.3%以上	(連結)2013年度比15%	○	(連結)2013年度比15%	(連結)2013年度比15%
	 資源の有効利用	サプライチェーンでのCO ₂ 削減	輸送量原単位 ※3	(単独)5年度間平均※4 1%/年削減	(単独)5年度間平均※4 2%/年増加	×	(単独)5年度間平均※4 1%/年削減	(単独)5年度間平均※4 1%/年削減
			生産活動に伴う排出物削減	売上高原単位	(連結)2013年度比13%削減	(連結)2013年度比19%削減	○	(連結)2013年度比17%削減
			対BAU削減率 ※2	(連結)2013年度比11.6%以上	(連結)2013年度比18%	○	(連結)2013年度比19%	(連結)2013年度比20%
			資源循環の推進	再資源化率	(国内)99%以上	(国内)99.2%	○	(国内)99%以上
		水資源に関するリスク管理と対応	計画進捗率	第三者による水リスク調査	5拠点で調査実施	○	水リスク調査継続	拠点別リスク評価と水利用の効率化への取り組み強化

※1 年度目標に対する達成度の自己評価基準：○ 目標達成 × 目標未達成

※2 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することができます。

※3 輸送量原単位は、トンキロあたりの原油換算燃料使用量です。

※4 算定方法は、省エネ法に従う。

製品による環境社会貢献

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。

環境貢献製品の開発と普及

2016年度からスタートした第4期環境行動5カ年計画では、企業理念に直結する「環境貢献製品の普及・開発」を最重要項目に位置づけています。5カ年計画の目標は2020年度の環境貢献製品の売上高を2013年度比60%増（かつ全製品に占める売上げ比率50%以上を維持）に設定しました。現時点で環境貢献製品に設定している製品は以下で紹介する5製品ですが、当社の定義に該当する製品が開発された際には対象製品に追加していきます。

2016年度の環境貢献製品の売上高は2013年度比で26%の増加となり、年次目標の25%増を達成しました。2017年度も目標達成に向けて普及・拡販に努めるほか、新たな製品の開発にも注力していきます。

環境貢献製品の売上高伸び率（日本ガイシグループ）



環境貢献製品の開発と普及

ハニセラム®

日本ガイシのハニセラムは、自動車の排ガスに含まれる有害成分を浄化する触媒担体用セラミックスです。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14億個以上に達し、自動車の排ガス浄化に欠かせないセラミック製品です。

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



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)

DPF(ディーゼル・パーティキュレート・フィルター)

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）を確実に捕集することで、ディーゼル車の排ガスを浄化し、大気汚染の防止に大きく貢献しています。日本ガイシは、コーゼライト製と炭化ケイ素製、2種類を量産する唯一のメーカーとして、ディーゼル車のさらなる進化をセラミック技術で支えています。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。



PMを最大 **99** % 除去

NOxセンサー

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



NAS®電池

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



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

トップクラスの実績

国内外約**200**カ所 **53**万kw設置

※2017年6月時点

低レベル放射性廃棄物処理装置

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

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

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



放射性廃棄物処理の重要性

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

日本ガイシグループでは、地球温暖化の主要因であるCO₂に対して、国内・海外の生産拠点を含めたグループ全体での排出削減目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。

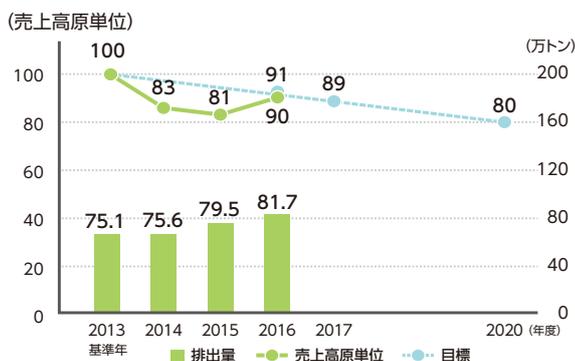
生産活動に伴うCO₂排出量削減

日本ガイシグループは、5カ年計画で設定したCO₂削減目標の達成に向け、国内外の全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、着実に成果を積み上げてきました。

2016年度は円高の影響を強く受けたほか、製品構成の変化や海外拠点における新設製造ラインの立上げなどの影響から売上高原単位は前年度と比べて悪化したものの、期首の計画通り削減対策を遂行し、5カ年計画最終年度を見据えて設定した年次目標を達成することができました。また、削減努力の可視化を目的に本5カ年計画から新たに導入した対BAU削減率については、生産量原単位の大幅な改善により、2020年の目標として掲げた15%に達しました。

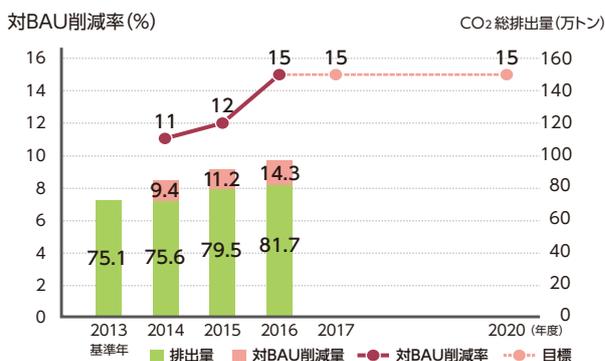
2017年度については、海外で大規模な工場新設と新製品の量産化を実施するため、一時的なCO₂発生量の増加が予想されます。このため年次目標はハードルの高いものとなっていますが、達成に向けて立上げロスの最小化に注力するとともに全製造部門で削減対策の上積みを図り、年次目標の達成に取り組んでいきます。

CO₂排出量・売上高原単位※の推移（日本ガイシグループ）



※売上高原単位の推移は2013年度を100として算出

対BAU削減率※の推移（日本ガイシグループ）

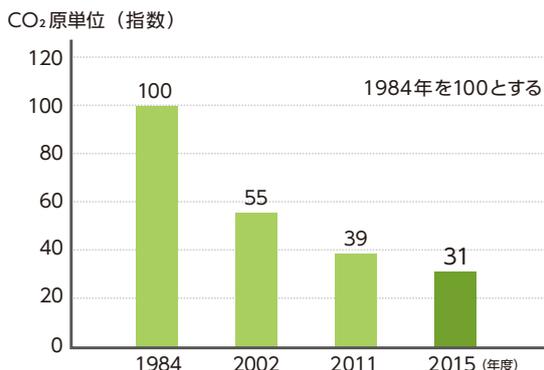


※対BAU削減率：削減しない場合の排出量に対する削減量の割合

環境に優しいプロセスの導入

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。（右図に代表的な生産設備である連続焼成炉のCO₂原単位削減推移を示す）

連続焼成炉 導入年別CO₂比較



CO₂排出削減の方策と効果

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

2016年度の海外拠点での生産プロセスの高効率化に向けた取り組みでは、CO₂削減効果で年間0.95万トン（削減率1.2%）と、大きな成果を上げています。

< CO₂排出削減に向けた主要な取り組み >

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	CO ₂ 削減効果（約1.5万トン） 国内 0.52万トン 海外 0.95万トン
グループ会社への省エネサポート	海外拠点での省エネ推進 ・当社独自の省エネ事例集とガイドライン 英語版を制作、海外拠点に展開 ・本社スタッフが現地を訪問、現地従業員 と共同で実施	このうち ・生産プロセスの改善 国内 0.19万トン 海外 0.73万トン
汎用設備の省エネ活動	水平展開した主な改善 ・ボイラーの高効率化更新 ・エアーや蒸気の漏れの防止、使用量の適正化 ・照明のLED化 ・空調機器の更新と運転条件の適正化	・汎用設備の省エネ活動 国内 0.33万トン 海外 0.22万トン

汎用設備の省エネ活動～生産部門と本社部門の連携

日本ガイシグループでは、従来から照明・空調・蒸気・工場エアーなどの汎用設備の省エネ活動に取り組んでいます。汎用設備の省エネは、共通するノウハウ情報を本社部門から各拠点に水平展開することで、効率的により大きな成果につなげることができます。2016年度は本社工務部門にエネルギーセンターを新設し、グループの生産拠点での省エネ活動に取り組んでいます。

(1) 本社工務部門から海外生産拠点への省エネサポート

数年前から、本社工務部門のメンバーが海外生産拠点に赴いて省エネ診断を実施し、国内でのノウハウを活かした省エネ対策を、現地メンバーとともに進めています。こうした活動の結果、NGK唐山電瓷などで省エネの成果があがっています（「グループ会社での省エネ活動」参照）。

(2) 省エネ事例集、ガイドライン冊子の発行・配布

省エネ事例集やガイドラインは、以前から電子版にてグループ内で公開しておりましたが、生産現場で活用しやすいように、新たに冊子を発行しました（日本語版、英語版）。これを国内外の生産拠点に配布することで、今後のさらなる省エネによるCO₂削減へつながるものと期待しています。



100件もの事例をまとめた虎の巻で 省エネ活動をグローバル展開

環境経営統括部 岡 徹

約100件の省エネ事例を1冊に収録した「省エネ事例集」を発行しました。コンプレッサーやボイラー、照明、空調といったタイプごとに、改善方法や費用対効果まで具体的に収録した虎の巻です。加えて、省エネ活動の進め方やポイントを解説した「汎用設備の省エネガイドライン」も作成。写真や図解をふんだんに使用した分かりやすい手引き書として、海外グループ会社からも好評です。エネルギーセンターがグループ会社の相談に乗ったり、指導したりするときにも活用されており、今後も事例を拡充して省エネの推進に役立てたいと思います。



グループ会社での省エネ活動

NGK唐山電瓷

日本の工場で実施しているCO₂対策を採り入れています。当初は意識向上を目標として、不要時に設備や照明の電源を切るところからスタート、現在は日本の小牧事業所担当者が半年ごとにNGK唐山電瓷を訪れ現場を確認したうえで、より効果的な対策を一緒に選定しています。



NGKセラミックスポーランド

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



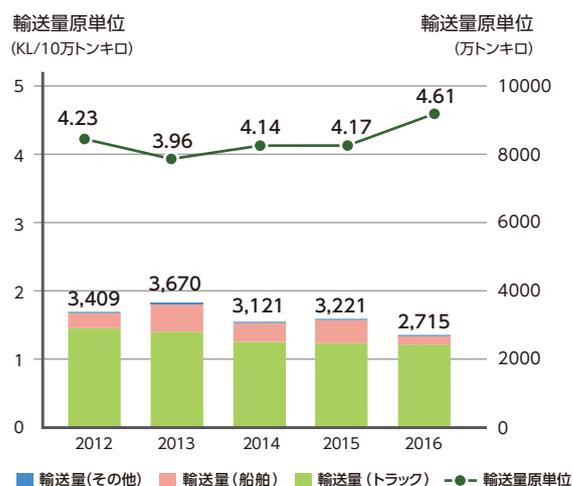
NGKメタルズ

生産設備の制御システムの更新や運用改善など、積極的にCO₂削減に取り組んでいます。中でも高い効果をあげることができたのが、圧延機のオイル循環システムの制御装置自動化です。取り扱いが難しいというのに起動・停止に時間がかかることから昼夜関係なく稼働させていた部分を、自動制御に更新。無駄な稼働がなくなったことで消費電力量が減り、CO₂削減に貢献しました。



サプライチェーン(物流工程)でのCO₂削減

日本ガイシでは、物流に伴うCO₂の削減について、輸送量原単位を省エネ法の評価に則り5年度間平均で1%度/年改善することを目標に定め、積載率向上やモーダルシフトなどの削減対策に取り組んできました。2016年度は、製品構成の変化から輸送量原単位の良い船舶の輸送比率が大幅に低下したことが影響し、5年度間平均で2.1%/年の悪化となりました。



SCOPE3でのCO₂排出量把握への取組み

日本ガイシグループでは、CO₂排出量については、グループ全体のSCOPE1、SCOPE2、および日本ガイシ単独での物流（荷主分）について把握しています。近年、サプライチェーンでのCO₂排出量についても把握することが求められるようになってきたことから、日本ガイシ単独でのSCOPE3の排出量把握に着手しました。

「グリーン電力」の導入

日本ガイシは、環境と調和した企業活動の一環として、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2016年度の実績で年間約1,000トン（電力のCO₂換算係数：0.532）と、約71,000本のスギの木の年間CO₂吸収量に相当します。



資源の有効利用

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。

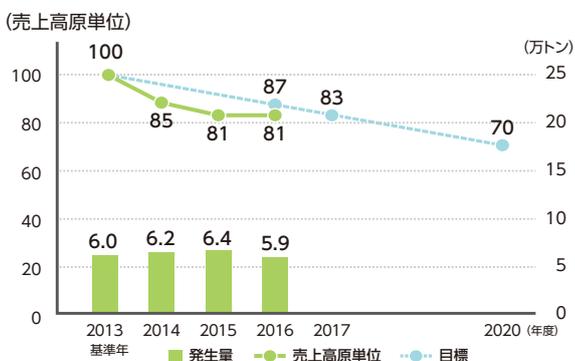
生産活動に伴う排出物削減

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・管理して排出物の発生抑制を推進しています。

2016年度はCO₂と同じく、売上高への為替影響や新設製造ラインの立上げなどの不利な条件がありましたが、売上高原単位は前年度と同等の値を維持し、年次目標を超過達成しました。これは各工程での原料利用率と歩留の改善、工程内での再利用など製造部門の改善活動が計画以上の成果を上げたためで、多くの主力製品の生産量原単位が昨年度から大幅に改善されました。このため、2013年度の生産量原単位を基準とした改善率を示す対BAU削減率は前年度から大きく向上し、18%に達しています。

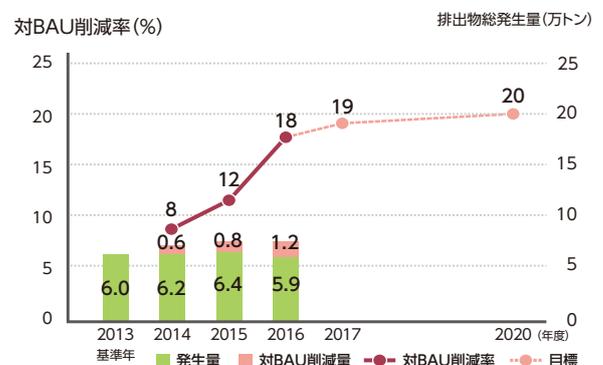
2017年度も5カ年目標の達成を目指し、これらの改善活動を継続していきます。

排出物発生量・売上高原単位※の推移（日本ガイシグループ）



※売上高原単位の推移は2013年度を100として算出

対BAU削減率※の推移（日本ガイシグループ）



※対BAU削減率：削減しない場合の排出量に対する削減量の割合

資源循環の推進

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取り組んでいます。

2016年度は新たに目標管理に組み入れたNGKエレクトロデバイス（2014年度に子会社化）と、新規業者の探索を必要としていた明知ガイシの再資源化に注力しました。いずれも現場と日本ガイシ本社が連携して取り組んだことで、処理コストも考慮した再資源化が実現し、埋立量を大幅に削減しました。その結果、2013年度以降継続し、5カ年計画の目標でもある「国内全体の再資源化率：99%以上」を維持することができました。なお、日本ガイシ単独では遂に埋立処分量ゼロを達成、再資源化率は100%となりました。

一方、海外については地域によって状況が異なるため、各国の実情を考慮して目標を設定しています。海外の製造系グループ会社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排出物削減事例

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



NGKセラミックヨーロッパ



NGKセラミックUSA

水資源に関するリスク管理と対応

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

水リスクの評価

国内外の全製造拠点の水リスクについて、従来は拠点が立地する地域の河川の水供給量を基に水不足の度合いによる簡易的な自己評価を実施していました。2016年度は、自己評価で水不足が懸念された拠点について、第三者による詳細な分析を実施しました。水需給リスクについては、河川の水供給量に加え、地下水や季節変化、ダム等の貯水力も評価項目に加え、将来の水需給予測も実施しました。その他、水災リスク、水質リスクについても分析を実施しています。調査結果では、いずれの拠点も現時点の水リスクは深刻な状態ではありませんが、将来に備えて規制動向等のウォッチを実施していきます。今後は海外拠点全域で水リスク把握に向けた詳細調査を実施します。

水利用に関するガイドライン

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

グループ会社での水利用の効率化

NGKセラミックスメキシコ

水ストレスが高い地域に立地するグループ会社で、工場内で水の循環利用を検討するなど、貴重な水資源の適正かつ効率的な活用に努めています。

例えば、NGKセラミックスメキシコでは、製造工程で発生した排水を逆浸透膜でろ過し、再生水として冷却水やボイラー水、緑地散水などに再利用しています。



逆浸透膜を用いたろ過装置

調達先との連携

日本ガイシグループでは、水資源への対応はサプライチェーン全体の課題と捉え、CSR調達ガイドラインを通じて水資源に関するリスク管理と水利用の効率化を取引先の皆様にもお願いしています。取引先の皆様にご理解・ご協力をお願いした結果、2016年度は日本ガイシの国内取引先の99.4%にあたる723社より同意をいただきました。

生物多様性保全への対応

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、生物多様性保全への対応を重要な課題の一つと捉え、以下の取り組みを行っています。

「愛知目標」の実現を目指す活動

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

2016年度は、これまで未着手だった「調達先との協力」と「社有地での生物調査」への取り組みを開始しました。

愛知目標		当社の活動
目標1 普及啓発	人々が生物多様性の価値と行動を認識する	従業員への環境教育、次世代教育、 調達先との連携
目標4 持続可能な生産と消費	すべての関係者が持続可能な生産・消費のための計画を実施する	環境貢献製品の拡販、CO ₂ 排出量の削減、資源の有効利用、 調達先との連携
目標5 生息地破壊の抑止	森林を含む自然生息地の損失が少なくとも半減、劣化・分析が顕著に減少する	植林や環境保全活動への従業員のボランティア活動、 社有地の生物調査/適正管理
目標8 化学物質などによる汚染の抑制	化学物質・肥料・農薬の汚染を有害ではない範囲まで抑える	化学物質、大気、水質管理、大気汚染防止製品の拡販、 調達先との連携
目標9 外来種への対応	侵略的な外来種を制御し、または、根絶する	社有地の生物調査/適正管理
目標11 保護地域の保全	少なくとも陸域の17%、海域の10%を保護地域などにより保全する	植林や環境保全活動への従業員のボランティア参加
目標14 生態系サービス	自然の恵みをもたらす生態系が回復・保全される	植林や環境保全活動への従業員のボランティア参加、 社有地の生物調査/適正管理

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

※2 赤字は2016年に開始した活動

調達先との協力

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

社有地での生物調査

名古屋市緑区に保有する厚生施設で実施した生物調査では、鳥類23種、草木類80種を確認しました。これらの中で早急に対応が必要な希少種や外来種は発見されず、適切な管理状態にあることが確認できました。



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。

地域社会への貢献

小学校や児童館での出前授業を実施

環境パートナーシップ・CLUB（EPOC）主催の次世代教育事業に参画し、出前授業を毎年実施しています。2016年度は、愛知県弥富市東部児童館で「水資源と水利用」と題した講座を行い、土が水を浄化する実験を児童に体験してもらいました。

これまでに前出授業をはじめとする社外で実施した環境教育の参加者は、延べ約2,100人となります。



社員ボランティアによる「親子昆虫教室」の講師に

鶴舞公園（名古屋市昭和区）で毎年開催される親子昆虫教室「夏休みの昆虫観察」（名古屋市緑化センター主催）の講師を社員が務め、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。環境学習会事業への貢献が認められ、2016年8月には講師を務めた社員に名古屋市みどりの協会から感謝状が贈られました。



環境意識の向上

社内での環境教育

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

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。

< 2016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			
71人	84人	27人	21人	14人	4人

eco検定の取得支援

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

希望者には参考書などの貸し出しや、受験費用の補助を行い、これまでに、日本ガイシの全従業員の1割以上にあたる590人が合格しました。2016年度は役員も含めて116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。

NGKエコポイント制度

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

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

NGKエコポイントの上位者を初表彰

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・知多・小牧の3事業所と石川工場の地区ごとに集計。各地区の上位者の表彰を行っています。このNGKエコポイントはエコグッズまたは寄付のどちらかを従業員が選ぶことができる仕組みで、年々寄付を選択する従業員が増え、社会への貢献意識の向上につながっています。



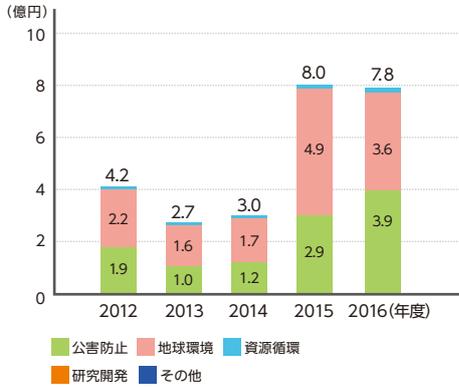
NGKエコポイント上位者の声

電力事業本部 ガイシ事業部 製造部
加藤 功一

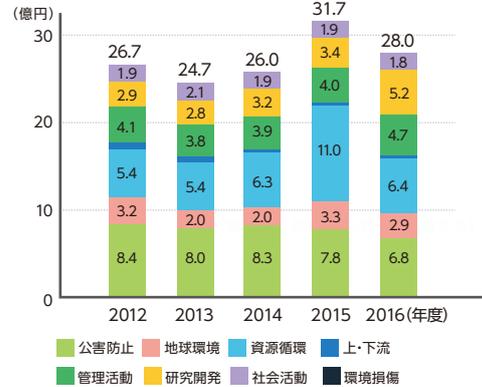
2016年度は家造りを進める中で、エネルギー効率の良い構造・材質を選び、太陽光発電とオール電化の導入と、省エネ家電の購入を行いました。その結果、このような表彰をいただくことができ嬉しく思います。2017年度はお金をかけずに高いポイントを得られるよう、頑張ります。

日本ガイシは、環境経営の重要な指標として環境会計を導入し公表してきました。2007年度からは、従来の環境保全コスト（設備投資、費用）、経済効果、費用対効果に加え、CO₂環境効率と排出物環境効率を公表しています。

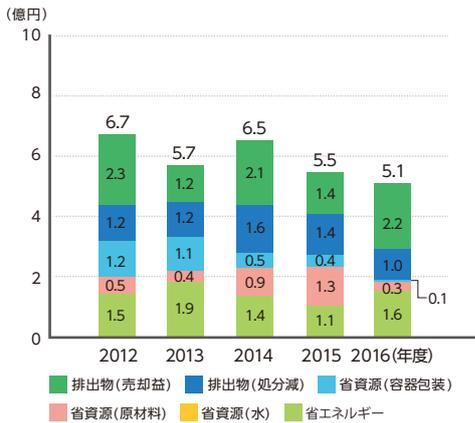
(1) 設備投資 (日本ガイシ・国内グループ会社)



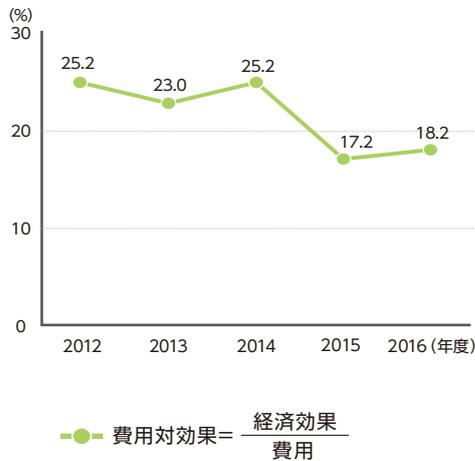
(2) 費用 (日本ガイシ・国内グループ会社)



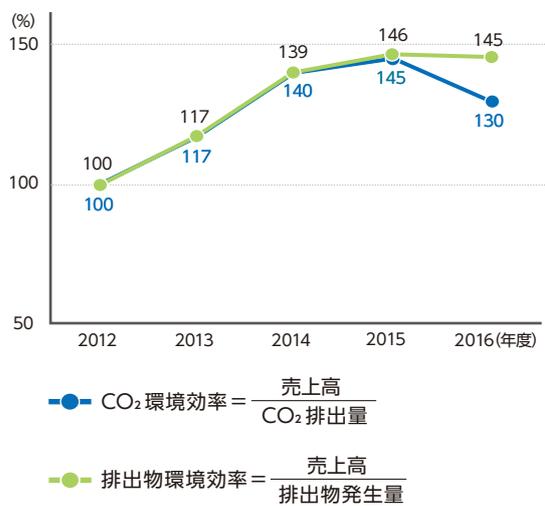
(3) 経済効果 (日本ガイシ・国内グループ会社)



(4) 費用対効果 (日本ガイシ・国内グループ会社)



(5) 環境効率 (連結)



※ 上記グラフのうち (1) ~ (4) は2015年度まで、(5) は2012年度のみNGKエレクトロデバイス社他一部の製造子会社のデータが含まれていません。

地域社会との協調、社会貢献活動の推進

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

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。

社会貢献活動の推進体制

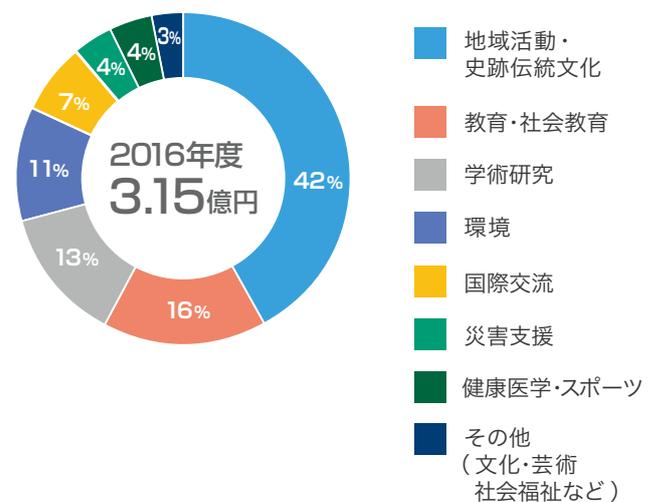
日本ガイシグループの社会貢献活動は、CSR委員会のもと総務部長が分科会長を務める社会貢献推進専門分科会を中心に推進しています。

各地で実施した社会貢献活動に関する情報は、国内外のグループ会社の社会貢献活動通信員から収集しています。2016年度は、88件の活動報告がありました。

社会貢献活動の推進状況

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
社会貢献支出額	3.48億円	3.31億円	3.46億円	3.15億円
社会貢献プログラム数	9件	8件	9件	10件
NPO/NGOとの協働件数	3件	5件	4件	4件

活動の内訳



留学生への奨学、生活支援

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

この活動は、1930年代から日本ガイシが世界へ進出した際、海外へ赴任した従業員やその家族が現地で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。2016年度は8カ国40人に宿舍を提供、11カ国20人に奨学金(給付型)を支給しました。

参考URL

> 一般財団法人日本ガイシ留学生基金
<http://www.ngk.co.jp/csr/philanthropy/>



留学生宿舍「日本ガイシインターナショナルハウス」

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。

2016年度は、中国語と韓国語の語学講座を行いました。また、異文化交流会は12カ国の留学生が講師となり、12回実施、留学生と地域住民の方々との良い交流の機会となりました。2016年度までの参加者は、延べ920人となります。

< 留学生と地域住民の参加者数 >

	中国語講座	韓国語講座	異文化交流会
留学生	4名	4名	20名
地域住民	24名	24名	23名



マリ文化交流会(2016年9月)



インド文化交流会(2016年10月)

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。

2016年度は財団や日本ガイシのトピックスを掲載した年賀状を支援が終了した留学生を含む約300人に送付しました。

地域社会、NPOなどと協調した社会貢献活動

日本ガイシは、地域に信頼される企業市民であることを目指し、地域社会やNPOなどと協調して、地域のニーズに応じた社会貢献活動に取り組んでいます。また、国内外の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。

参考URL

＞ その他の社会貢献活動についてはホームページをご覧ください。
<http://www.ngk.co.jp/csr/social/stakeholder/activity/>

日本ガイシの社会貢献活動

熊本地震被災地への支援

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、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乗せして拠出する「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。



NPO法人に備蓄品を手渡した

陸前高田市の中学生の職場体験に協力

日本ガイシは2017年1月、名古屋市教育委員会が行う岩手県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。



はんだエコ探検隊の工場見学

知多事業所は半田市からの要請に応え、市内の親子計20人の工場見学を受け入れました。参加者は環境に配慮している事業所や施設を見学する学習事業「はんだエコ探検隊」の一環として当社を訪れ、ガイシ工場を見学。ガイシが「ろくろ」の上で形を変えていく様子は、子どもだけでなく大人の関心も集めていました。



国内グループ会社の社会貢献活動

明知ガイシ「第44回光秀まつり」にボランティアとして協力

2016年5月に岐阜県恵那市の日本大正村で行われた「第44回光秀まつり」に、明知ガイシの社員5人がボランティアとして協力しました。武者行列に参加した社員3人は、巫女姿で文化財保存のための寄付を募ったり、お守りを販売しながら沿道を練り歩きました。そのほかの2人は明智町交通安全協会の会員として、山車が進む沿道の交通整理を行いました。



双信電機、切手収集で女性支援のボランティア活動に協力

2016年8月、双信電機東京本社の営業・管理部門の女性社員13人が、情報紙「シティリビング」(サンケイリビング新聞社発行)が推進しているボランティア活動「シティOL-AID」に協力しました。女性社員は社内に切手の回収ボックスを設置して声を掛け合い、使用済み切手を収集。合計で779gの使用済み切手を新聞社に送りました。切手は新聞社経由で国内外の収集家に買い取ってもらい、開発途上国の妊産婦や女性を支援するための活動資金に役立てられます。



NGKオホーツク「オホーツク網走マラソン」にボランティアとして参加

2016年9月、地元のイベントを盛り上げようと、社員らの参加を募り「オホーツク網走マラソン2016」にグループボランティアとして参加しました。秋晴れの下、約2,000人のランナーがオホーツク海と世界遺産の知床連山を望み、魅力的な景観を満喫して疾走する中、NGKオホーツクのボランティア6人はコース誘導などに協力しました。



海外グループ会社の社会貢献活動

サイアムNGKテクノセラ、タイ南部・洪水被災者に寄付

2017年1月、タイでは南部を中心に大雨による大規模な洪水が発生しました。これを受け、サイアムNGKテクノセラの社員有志は、被災者への支援金や、日用品や医薬品といった必要物資を寄付しました。支援金や物資は、タイの行政政府を通じて被災者へ届けられます。



中国・蘇州で桜の名所づくりに協力

NGK蘇州環保陶瓷は、中国・蘇州市の太湖湿地公园で桜の植樹活動を行っています。この植樹活動は、2016年で5年目を迎えます。

2016年4月13日の植樹活動では48人の社員ボランティアが参加し、240本の苗木を植えました。今後も、地域社会への貢献につながる取り組みに協力していきます。



バージニアビーチで健康を願いウォーキング

NGKロックポリマーインシュレーターズの社員有志が、バージニアビーチで行われたウォーキングイベントに「チームNGK」として参加しました。このイベントは、アメリカがん協会が乳がん検診の早期受診を促す啓発運動の一環として行っているものです。イベントに先立ち NGKロックポリマーインシュレーターズ社内で行われた募金活動では、総額1,000ドルを超える寄付金が集まりました。



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るための情報発信をしています。1997年から科学雑誌に「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。

また、1998年から毎年、「青少年のための科学の祭典・名古屋大会」(主催:日本科学技術振興財団ほか)などの地域の科学イベントに実験ブースを出展し、従業員ボランティアがNGKサイエンスサイトの実験を紹介しています。これまでに約40回の実演を行い、延べ約2万人の子供やその親らが体験しています。

参考URL

> NGKサイエンスサイト
<http://site.ngk.co.jp/>

TOPIC

NGKサイエンスサイトが広告賞を受賞

家庭でできる工作や実験を楽しく図解している点が評価され「NGKサイエンスサイト」が第38回「2017日本BtoB広告賞」(主催:日本BtoB広告協会)雑誌広告の部で金賞を受賞しました。今後も気軽にできる工作の要素を取り入れた科学実験を分かりやすく紹介していきます。



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。2016年度は日本ガイシの各事業所や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。2016年は神宮東公園で実施し、3回で延べ556人が参加しました。2017年3月には名古屋市都市美化連盟から都市美化功労表彰を受け、名古屋市都市美化連盟会長の河村たかし名古屋市長から感謝状が贈呈されました。



福島ひまわり里親プロジェクトへの参加

日本ガイシ労働組合は、購入したひまわりの種子を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「福島ひまわり里親プロジェクト」に参加しています。2016年は日本ガイシ名古屋事業所に昨年よりも大規模な「里親ブース」を設置し、ひまわりを育てました。ひまわりは立派に育ち、昨年は7.4kgだった種の収穫が2016年は10.6kgとなりました。また、2016年6月には「福島ひまわり里親プロジェクト」を立ち上げた NPO法人「チームふくしま」の理事を招いて、防災講演会を開催しました。83人が参加し、被災地の「生の声」を聞くことで、「これから」の活動を考えるきっかけとなりました。



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、2016年度は3事業所で7件、計219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。

2016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	2件	79人	地域住民工場見学会、半田市環境課の親子見学会（エコ探検ツアー）を開催
小牧事業所	3件	39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	101人	石川県立工業高等学校の生徒、日本ガイシ安全協力会らが来訪

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、2016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(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、参加者は金属工場とガイシ工場を見学しました。見学後には、参加者から製造現場におけるロス削減活動の取り組み状況やガイシの価格についてなどの質問が寄せられました。

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よい機会となりました。



地域住民ら61人が訪れた



ガイシ工場を見学する参加者

小牧事業所「NGK夏まつり」50周年と初めての「日本ガイシ 石川工場夏祭り」

日本ガイシは7月に、小牧事業所で恒例の「NGK夏まつり」を開催しました。50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。大島卓社長も浴衣姿で参加し、来場者に対して日頃の支援への感謝を述べました。8月には、石川工場で「日本ガイシ石川工場夏祭り2016」を開催しました。近隣住民や社員の家族ら約800人が来場したこの夏祭りは、2011年の石川工場操業開始から5周年を迎えたことを記念し、近隣住民への感謝を込めて初めて開催したものです。



日本ガイシスポーツプラザ命名権10年、エナジーサポート命名権取得

日本ガイシは2007年の取得以来継続している、愛知県名古屋市にある日本ガイシスポーツプラザ(日本ガイシホール、日本ガイシアリーナ、日本ガイシフォーラムを含む)のネーミングライツ契約を2017年に更新しました。また、エナジーサポートは2016年4月、犬山市民体育館(愛知県犬山市)のネーミングライツ(命名権)を取得し、地域住民の豊かな心とエネルギーを育む場となることを願って、「エナジーサポートアリーナ」と命名。日本ガイシグループは、公共施設への経済支援を通して地域社会に貢献します。



環境教育への協力

「環境教育とコミュニケーション」のページをご覧ください。

参考ページ

> 環境教育とコミュニケーション

P113

ステークホルダーとのコミュニケーション

日本ガイシグループは、さまざまな機会を通じて、お客さまや取引先、地域の皆さまや従業員など、多様なステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図り、信頼関係の構築・維持に努めています。

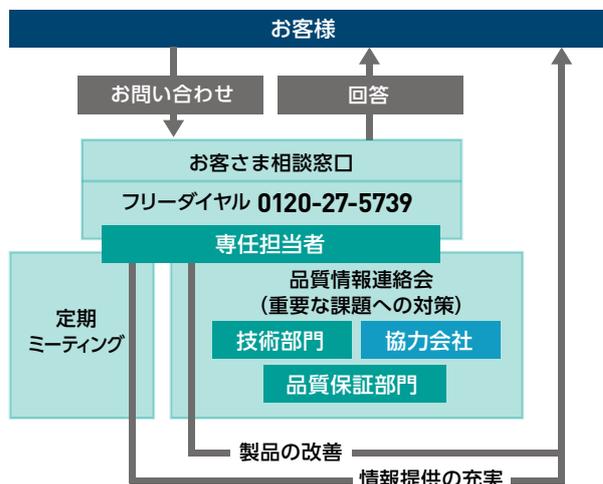
お客さまの声を経営に活かす体制

お客さま相談窓口の設置

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

社内にC1専用の「お客さま相談窓口」を設置し、広くお客さまの声を製品やサービスに反映させる仕組みを構築しています。2016年度は、取り付け方法、商品性能、カタログ請求、修理や取り付け工事依頼など、電話やメールで約10,000件のご相談やお問合せをいただきました。

また5月には、中部電力グループの家族向けイベント「中電グループファミリーフェア」でC1を展示し、お客様に直接C1の魅力を紹介しました。



お客さまカード

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

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



TOPIC

C1発売15周年

日本ガイシが持つセラミックス技術で一般家庭に貢献したいという想いで開発したC1は、2017年5月で発売から15周年を迎えます。

これまで製造・販売を続けてこられたのは、製品の高いクオリティが支持されるとともに、お客さまからいただいた声と真摯に向き合ってきたことも理由のひとつと考えています。これからも人々の暮らしをより良くする製品をお届けするため、技術や品質の向上はもちろん、お客さまとのコミュニケーションを大切にしていきます。



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全従業員にCSRの浸透を図るため、社内イントラネットに、CSRの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トピックスや活動分野ごとの目標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対話する「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。

2016年度から月に1回、身近なテーマを4コマ漫画を使って紹介・解説する「コンプライアンス便り」の掲載を開始しました。



参考ページ

> コンプライアンス便り

P62

TOPIC

経営層の現場視察

「現場主義の徹底」という目標のもと、本社部門や事業部門、営業所、世界各地の生産拠点を日本ガイシ社長大島が直接訪問し、従業員と対話をする取り組みを行いました。

訪問を通じて通常では上がってこない各現場の課題を把握し、改善につなげました。訪問を受けた社員からは、「日本ガイシグループとしての一体感を得た」「社長と直接話ができ心が動いた」などの声がありました。



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、従業員がCSRとその取り組みへの理解を深めるために、経営トップと直接対話するイベント「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。

2016年度はグループ会社も含め7つの会場で合計9回開催し、約330人が参加しました。トークライブではまず、副社長とCSR委員長が「日本ガイシグループのCSRへの取り組み」をテーマに語り、CSRの重要性を訴えました。続いて環境経営統括部とCSR推進室から、「NGKレポート2016(社内版)」の内容を具体的な事例も交えて解説しました。

出席した従業員からは、ワーク・ライフ・バランスへの取り組み、CSRの取り組み、ヘルプラインなどについて、活発な質問や意見が寄せられました。また、新たな取り組みとして「社史から学ぶCSRと題した参加者を公募で募るトークライブを開催しました。日本ガイシ創立時の歴史をひもとき学ぶことで、現在のCSRの取り組みにつながる精神について考え意見交換をし、新たな観点から理解を深めました。



<CSRトークライブの開催日時と参加人数>

NGKメテックス	10月17日	30人
石川工場	10月25日	23人
NGKキルンテック・NGKケミテック	10月31日	43人
NGKオホーツク	11月10日	31人
名古屋事業所	11月17日	50人
	11月18日	51人
	11月21日	21人
知多事業所	11月30日	47人
小牧事業所	10月20日	49人

CSRトークライブ
出席者数 延べ **3,339**人 (2009年~2016年)

「CSRトークライブ」参加者の質問と会社からの回答(抜粋)

コーポレート・ガバナンス:内部通報制度

Q ヘルプラインは活用されていると言えるか?

A 相談の7割~8割が職場環境の人間関係ですが、1件1件丁寧に対応し、きちんと解決されています。通報者保護は厳格に行っておりますので、もしルール違反を疑われるケースを見かけた場合は必ず通報してください。

人材:ダイバーシティー

Q 日本ガイシ社内の多様性という話題が出たが、今後何か具体的な活動の予定はあるか?

A 部門の必要性に応じて、海外グループ会社から外国籍の逆出向者を積極的に受け入れようとしています。また、障がい者採用についても、促進していきます。

CSR:マネジメント

Q 「国際的な水準の判断基準で考える」とあったが、判断基準がわからない。

A 社内や日本国内など狭い考え方で判断するのではなく、広く世界のルールや基準に反しないか考えることが必要です。日本ガイシグループが2015年の4月に署名したグローバル・コンパクトの10原則は、現在の世界的な考え方、基準のひとつの目安となります。

環境:環境貢献製品

Q 日本ガイシの環境への取り組み状況は理解できたが、社会への貢献レベルを教えてください。

A 製品による環境貢献については、環境保全に直接寄与する製品が全売上の6割を占めており、高いレベルと考えています。今後は生物多様性保全の取り組みについてアピールを強化し、さらに高いレベルを目指していきます。

取引先への業績説明会

日本ガイシは、主要な取引先を招いた業績説明会を、2016年6月に開催し、131社から238人に出席していただきました。

業績説明会では、まず資材部所管役員から今後の生産拡大への一層の支援と協力をお願いしました。続いて財務部から日本ガイシの業績について、資材部から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

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

参考URL

> 取引先ヘルプライン

<http://www.ngk.co.jp/info/procure/index.html>

国内外で取引先の個別訪問を実施

日本ガイシは、QCD(品質・コスト・納期)などを公正・公平に評価し、最適な取引先から調達するために、国内外で個別訪問を実施しています。2016年度は新規の取引先21社と既存の取引先102社の計123社を訪問しました。

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

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。

参考URL

> コーポレートガバナンス報告書 日本語版
http://www.ngk.co.jp/csr/pdf/governance_jp.pdf

基本的な考え方

企業行動指針と行動ガイドラインの周知徹底

日本ガイシは、事業活動の適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（企業統治）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、当社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、当社を取り巻く各々のリスクを取り扱う各委員会のうち、主要な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います。

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。

参考ページ

> 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

P130

参考ページ

> コーポレートガバナンス体制

P129

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	CSR委員会を設置
2007年4月	CSR推進室を設置

2010年6月	独立役員の指定
2011年7月	NGKグループ企業行動指針を全面改定
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
2017年6月	社外取締役を1名追加選任

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体制のさらなる強化・充実を目的として、取締役会の監督・監視機能を強化するための会議体を設置しています。

取締役会

13名の取締役で構成し、会社法で定められた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3名については社外取締役を選任しており、より広い視野からの意思決定と専門的な知見に基づいた経営監視を可能とする体制となっています。2017年6月29日現在、男性12名、女性1名となっています。

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、豊富な経験と高い見識を有する社外監査役を選任しており、独立性の高い社外監査役を含む監査役による取締役の職務執行・業務・財政状況の監査を行っています。

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。

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ホットライン制度を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っています。

参考ページ

> 内部通報制度(ホットライン)

P136

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、役員の人選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。

法令・企業倫理の順守活動に関する機関

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
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	<p>環境と調和した企業活動を推進するため、環境基本方針の実現について社長および環境委員長の決定を助けるため、必要な事項を企画、立案および審議する機関です。</p>
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	<p>安全衛生に関する基本方針や重点目標の設定および労働災害や重点活動の確認など安全衛生に関わる重要事項に関して、社長および安全衛生委員長の決定を助けるため、審議する機関です。</p>
開発委員会	<p>開発に関する方針、評価、予算、主要個別計画、事業化計画などについて社長および開発委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p>
設備委員会	<p>設備投資や情報システムに関する方針、予算・実績・主要個別計画の検討・評価などについて社長および設備委員長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p>
教育審議会	<p>人材育成に関する方針、制度および体制、主要な推進計画などについて社長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関です。</p>
BCP 対策本部	<p>災害発生時における事業継続を目的として、平時には事業継続計画（BCP）の維持管理を行うとともに、BCP の発動時には、復旧優先順位の決定、復旧体制の指示・支援などを遂行する機関です。</p>
中央防災対策本部	<p>会社に重大な影響を及ぼす恐れのある地震、風水害、火災、爆発などの災害に関する事項について、社長および対策本部長の決定を助けるため必要な事項を審議するほか、対策本部長の指揮のもとで所要の業務を遂行する機関です。</p>
安全保障輸出管理／特定輸出・通関管理委員会	<p>安全保障輸出管理、特定輸出申告制度、および通関業務の管理について、法令順守をはじめとして適切な社内体制の整備、子会社および関係会社への指導などに係る審議、決定などを行う機関です。</p>

業務執行の状況

取締役会の決定に基づく業務執行に関しては、社長が業務執行上の最高責任者として当社の業務を統括しています。業務執行に関わる重要な事項については、社長の決定を補助するため、経営会議で審議を行っています。また、社外役員と代表取締役らの意見交換の会合である経営協議会において、経営に関するさまざまな課題について社外役員から経営陣への積極的な助言を求めています。

監査の状況

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

役員の選任

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

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。加えて、取締役を含む全役員を対象に、競争法執行法域の増加とその実務上のリスクを中心テーマとした競争法コンプライアンスに関する講演会を毎年実施しています。また、社外役員に対しては、主に取締役会上程案件に関する担当部門などからの個別の説明、ならびに事業環境や課題についての定期的な情報提供と意見交換の場を提供しています。

参考ページ

トレーニングの方針

P141

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社外役員に選任しています。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。3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（2016年度）

	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	13回開催のうち13回出席	弁護士としての豊富な経験と専門性を生かして、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	13回開催のうち13回出席	経済産業行政における豊富な経験と実績を生かして、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	13回開催のうち 12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生かして、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	13回開催のうち 12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生かして、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

	選任の理由
社外取締役 蒲野 宏之	長年弁護士として法律実務に携わるとともに、東京弁護士会の副会長を務めるなど、法曹界において豊富な経験と実績を有しております。この経験を生かし、現に当社の社外取締役としてコンプライアンス体制の強化や経営戦略の観点から意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しております。
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ます。その経歴を通じて培った見識と豊富な経験を生かし、事業判断の根拠の明確化について意見を述べるなど、当社の業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しております。
社外取締役 浜田 恵美子	太陽誘電株式会社にて在籍中、CD-R（記録できるCD）の発明および世界初の製品化を主導するなどの顕著な業績を挙げ、その後は名古屋工業大学教授、名古屋大学客員教授として産学官連携を主体とした研究活動に携わってきました。その経歴を通じて培った見識を生かし、当社の技術開発をはじめとする業務執行への提言および経営の監督を適切に行っていただけると判断し、社外取締役に選任しております。
社外監査役 田中 節夫	警察庁の各要職を経て警察庁長官を務めており、行政における豊富な経験および実績を生かし、業務の適法性やリスク管理の観点による当社の経営全般に対する提言が期待できることから、社外監査役に選任しております。
社外監査役 寺東 一郎	株式会社三菱銀行（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ます。この会社経営の専門家としての豊富な経験とその経歴を通じて培った見識を生かし、当社の経営全般に対して提言を行うなど、当社のコーポレートガバナンスの強化のため適切な役割を果たしていることから、社外監査役に選任しております。

取締役および監査役の報酬等の決定に関する方針

日本ガイシにおける取締役の報酬は、企業理念及び経営方針の実現への動機付け、ならびに役員
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
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

参考ページ

> 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

P139

以上の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あります。

報酬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、取締役および執行役員個人別の報酬額案について審議を行い、その決議内容を取締役に答申しています。

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います。

取締役および監査役の報酬等の総額（2016年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる 役員の員数 (人)
		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）	692	419	75	197	—	10
監査役（社外監査役を除く）	59	59	—	—	—	2
社外役員	52	52	—	—	—	4

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬（2016年度）

氏名	役員区分	報酬等の種類別の総額（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	
浜本 英嗣	取締役	59	13	35	—	107
大島 卓	取締役	68	13	41	—	123

社外取締役からのコメント

社外取締役 蒲野 宏之

コンプライアンスをグローバル観点で捉える

日本ガイシは2015年12月にガバナンス体制を刷新しました。近年日本のガバナンスで重要な論点となっている役員報酬について指名・報酬諮問委員会を設置するなど、求められるガバナンス体制の構築を目指しています。

コンプライアンスについても、さまざまな問題を乗り越え、非常に良い方向に機能していると感じます。従来は本社中心のコンプライアンスにとどまっていたが、現在は幅広い企業活動をグローバルな観点で捉えることができるようになっており、格段に進歩しています。

今後の課題を挙げるなら、企業価値向上のための長期的戦略に対する議論を活性化させ、次の世代のための事業ポートフォリオの最適化を図っていく必要があるかと考えます。事業戦略とガバナンスは一体ですから、グローバル化と合わせて、一層、取り組みの強化が求められます。



社外取締役 中村 利雄

課題に対する鋭敏な感覚を持ち続けることが重要

社外取締役として経営に参画して6期が過ぎましたが、日本ガイシのコーポレートガバナンスはこの数年で着実に進歩してきていると感じています。

リスクマネジメントの面では、どのようなリスクがあるかを見極めるとともに、意思決定のプロセスを明確にし、仮に問題が発生したときにも検証と的確な対応ができる体制づくりが重要です。また、社内に問題が生じていないかどうか鋭敏に感じ取る意識を、経営層から従業員まで共有することも大切です。この点では、トップのさまざまな発信や研修が繰り返し行われており、従業員の意識も変わってきたと感じています。

企業の継続的成長を図ることは、コーポレートガバナンスのもう一つの重要な役割です。日本ガイシにおいては、ベースとなる技術をしっかりと磨くとともに、技術の持つ可能性を見極め、新たな領域での活用を追求する力が大切です。「2017 Challenge 30」など、すでに具体的な取り組みが進んでいますから、そこから将来の大きな飛躍の原動力が生まれることを期待しています。



社外取締役 浜田 恵美子

技術の視点から、現場とともに事業に取り組む

これまで、日本ガイシを外から見てきましたが、確固たる技術を持ち、地道に研究を重ねる真面目な会社だという印象を強く持っています。

2017年から社外取締役に就任しました。初の技術開発関連の社外取締役として新しい技術を開発する際に、外部の視点から意見を述べることで、日本ガイシの新しい可能性を広げたいと思います。そのために、開発現場でのディスカッションや、事業部の現場にも積極的に出向きたいと考えています。

また、もう一つ期待されている役割として、私自身エレクトロニクス分野での経験が多いことから、日本ガイシがエレクトロニクス業界へさらに展開していく際に、業界の文化やルールへの対応に関して知見を発揮するという場面があるかもしれません。今まで社内になかった観点や、気づかなかったような新しい切り口で、今後の成長に貢献していきたいと考えています。



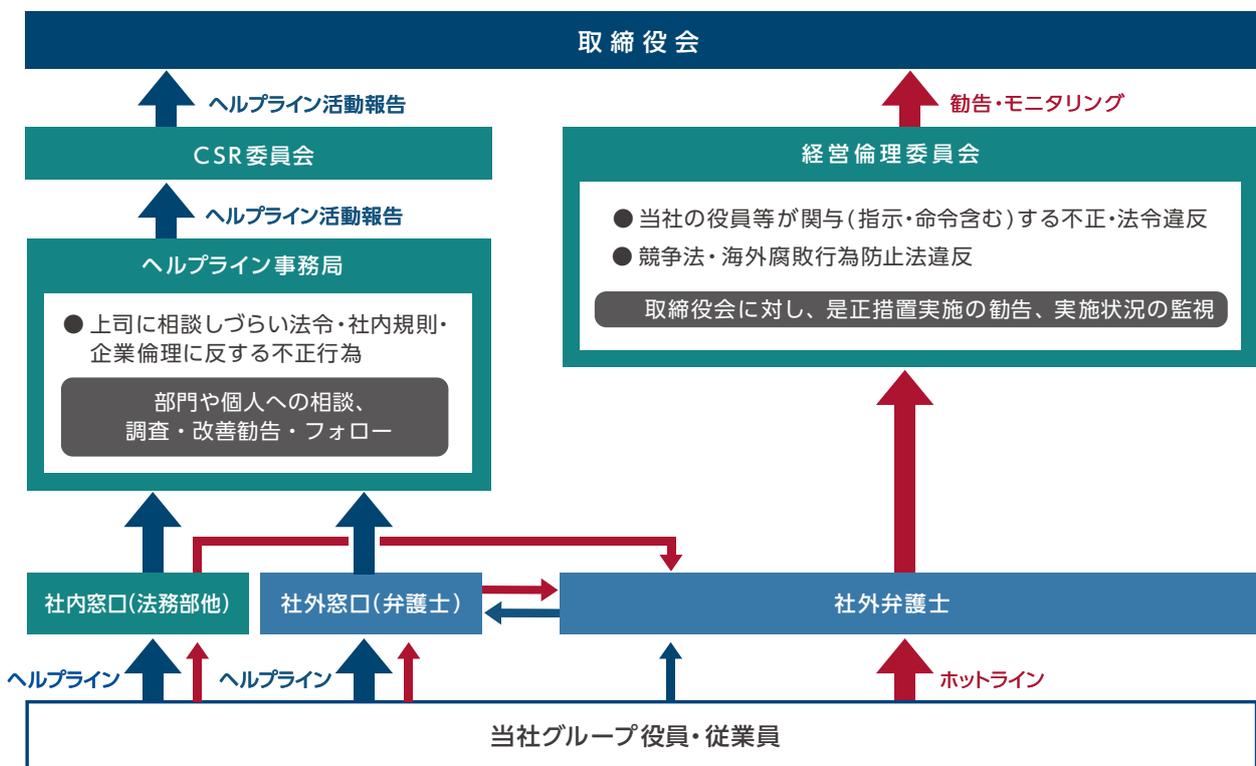
ヘルプラインの設置

「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。2016年度のヘルプライン相談件数は17件でした。

ホットラインの設置

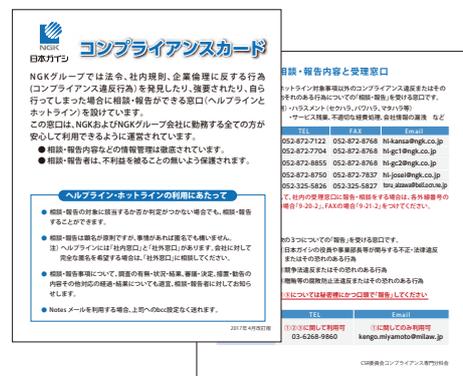
日本ガイシの役員等が関与する不正・法令違反、ならびに、競争法および海外腐敗行為防止法違反に対応する内部通報制度としてホットラインを設けています。ホットラインは、社外弁護士が窓口となり、社外役員中心で構成される経営倫理委員会が取り扱い、取締役会へ直接報告するものです。

海外グループ会社については国ごとに現地の状況を考慮しながら設置を進めています。



コンプライアンスカードについて

内部通報制度を周知するため、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各事業所に勤務する全ての従業員へ配布しています。



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。当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

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可否を判断しており、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注目して行使します。

原則 1-7. 関連当事者間の取引についての手続の枠組み

日本ガイシは、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、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することとしています。法令上、利益相反取引とされていない、監査役およ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、同様の開示を行うこととしています。

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、決算短信および当社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、本報告書の128ページの「基本的な考え方」に記載していますので、そ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いたします。

(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順守するとともに、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。

参考ページ

> 基本的な考え方

P128

(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の認識に基づき、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の認識に基づき、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

日本ガイシにおける取締役（社外取締役を除く）および執行役員の報酬は、企業理念及び経営方針の実現への動機付け、なら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おります。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及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。

社外取締役及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おりません。

その額については、2007年6月および2017年6月開催の当社定時株主総会で、株式関連報酬すなわちストックオプションを除く取締役の報酬等の額を年額8億円以内、うち社外取締役6,000万円以内と決議いただいています。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1億円以内と決議いただいています。

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、取締役および監査役全体の報酬枠案、取締役および執行役員の個人別の報酬額案について審議を行い、その決議内容を取締役会に答申しています。取締役会では、同委員会の答申を尊重した上で取締役および執行役員の報酬に係る決議を行い、当該決議を受けて代表取締役の協議により賞与を含めた年額を決定しています。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います。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います。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います。各監査役の報酬等の額は監査役の協議により決定しています。

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き

指名の方針

日本ガイシ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および執行役員は、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、および財務、法務、労務などの知識の有無を重視しています。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います。取締役の総数は定款により15名以内としています。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います。

指名の手続

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

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151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/>) に掲載しています「第151期定時株主総会招集ご通知」に記載していますので、そちらをご参照ください。第151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 文行：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、監査役に指名しています。

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、監査役に指名しています。

 参考URL

当社ウェブサイト
<http://www.ngk.co.jp/IR/>

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、ならびに、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。

原則 4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準

日本ガイシは、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ます。ただし、このいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし当社の独立社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、会社法上の社外取締役および東京証券取引所の独立役員要件を充足し、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を行う団体で、直近を含めた最近の 3 事業年度のいずれかにおいて、当該団体の連結総売上高の 2%以上の支払いを当社グループから受けている団体の現在の社員等。
7. 当社が現在主要株主である会社において、直近を含めた最近の 3 事業年度において業務執行者であったことがある者。
8. 上記 1～7 項に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

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。なお若手人材および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引き続き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

日本ガイシは、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

日本ガイシの取締役会では、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 2017年3月期を対象に各取締役およ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、その内容を取締役会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、ガバナンスの要件を順守しながら、コンプライアンスを確実にモニタリングしつつ、メンバーがコミットして健全で透明性のある議論を実施しているという強みを有するとの評価を得ています。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、最重要事項（長期・戦略的重要テーマ）に対する議論の更なる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

日本ガイシは、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、並びに事業環境や課題についての定期的な情報提供及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

日本ガイシは、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います。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・コーポレートコミュニケーション部・法務部等と密接に連携しながら真摯に対応することで、建設的な対話の促進に努めています。

機関投資家の皆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取り締め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を開示しないものとしています。

内部統制システム

内部統制システムの構築と運用について、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、2017年3月開催の取締役会で、「業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議」を改訂しています。



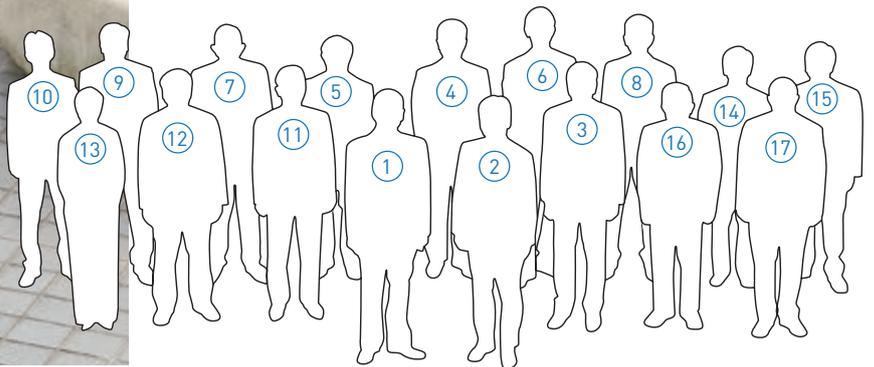
取締役

- ① 浜本 英嗣 取締役会長
- ② 大島 卓 代表取締役社長
- ③ 武内 幸久 代表取締役副社長
社長補佐、研究開発本部長、開発委員長
- ④ 坂部 進 取締役専務執行役員
財務部・資材部所管、東京本部長
- ⑤ 蟹江 浩嗣 取締役専務執行役員
セラミックス事業本部長、名古屋事業所長
- ⑥ 岩崎 良平 取締役専務執行役員
経営企画室・新事業企画室・秘書室・コーポレートコミュニケーション部・人事部所管、グループ会社統括
- ⑦ 齋藤 英明 取締役専務執行役員
電力事業本部長、小牧事業所長

- ⑧ 石川 修平 取締役常務執行役員
エレクトロニクス事業本部長、同本部電子部品事業部長
- ⑨ 佐治 信光 取締役常務執行役員
業務監査部・グループコンプライアンス部・法務部・知的財産部・総務部所管、CSR委員長、内部統制委員長、大阪支社長
- ⑩ 丹羽 智明 取締役常務執行役員
製造技術本部長、環境経営統括部・品質統括部・安全衛生統括部所管、設備委員長、環境委員長、品質委員長、安全衛生委員長
- ⑪ 蒲野 宏之 取締役(社外)
- ⑫ 中村 利雄 取締役(社外)
- ⑬ 浜田 恵美子 取締役(社外)

監査役

- ⑭ 水野 丈行 常勤監査役
- ⑮ 杉山 謙 常勤監査役
- ⑯ 田中 節夫 監査役(社外)
- ⑰ 寺東 一郎 監査役(社外)



執行役員



倉知 寛
常務執行役員
 セラミックス事業本部技術統括部長、同本部センサ事業部長



手嶋 孝弥
常務執行役員

エレクトロニクス事業本部副本部長、知多事業所長



松田 敦
常務執行役員

セラミックス事業本部営業統括部長、同本部営業統括部海外営業部長



松田 弘人
執行役員

セラミックス事業本部製造統括部長



辻 裕之
執行役員

製造技術本部製造技術統括部長



山田 智裕
執行役員
 NGKエレクトロデバイス(株)代表取締役社長



山田 忠明
執行役員
 人事部長



加藤 明
執行役員
 エレクトロニクス事業本部金属事業部長



小林 茂
執行役員
 電力事業本部副本部長、同本部ガイシ事業部長



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



井上 昌信
執行役員
 セラミックス事業本部産業プロセス事業部長



加藤 宏治
執行役員
 NGKヨーロッパ(ドイツ)取締役社長

会社概要

表記社名

日本ガイシ株式会社

商号

日本碍子株式会社
NGK INSULATORS, LTD.

所在地

〒467-8530
名古屋市瑞穂区
須田町2番56号
Tel:052-872-7181

設立

1919(大正8)年5月5日

資本金

698億円(2017年3月)

売上高

4,013億円(連結、2016年度)

従業員数

単独 正規3,937人(2017年3月現在) 臨時516人(2016年度平均)
連結 正規17,517人(2017年3月現在) 臨時3,451人(2016年度平均)

エリア別事業展開

日本ガイシ株式会社
連結子会社/58社
持分法適用会社/2社

- 日本21社
- 北中米14社
- 欧州6社
- アジア・その他17社

組織図

電力事業本部

- 企画部
- 営業企画部
- 営業部
- ガイシ事業部
- 機器配電部
- NAS事業部
- 品質保証部

セラミックス事業本部

- 企画部
- 営業統括部
- 技術統括部
- 製造統括部
- センサ事業部
- 産業プロセス事業部
- 品質保証部

エレクトロニクス事業本部

- 企画部
- HPC事業部
- 金属事業部
- 電子部品事業部
- 品質保証部

本社部門

- 業務監査部
- 環境経営統括部
- 品質統括部
- 安全衛生統括部
- 経営企画室
- 新事業企画室
- 秘書室
- コーポレートコミュニケーション部
- 人事部
- グループコンプライアンス部
- 財務部
- 法務部
- 知的財産部
- 総務部
- 資材部

研究開発本部

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

製造技術本部

- 管理部
- 製造技術統括部
- 情報システム部
- 施設統括部

グローバルネットワーク(グループ企業一覧)

日本国内

エナジーサポート株式会社
配電機器等の製造・販売

明知ガイシ株式会社
配電用ガイシ等磁器製品の製造

池袋珪瑯工業株式会社
ガラスライニング製品の設計・製造

NGKケミテック株式会社
耐食機器・ガラスライニングの販売・保守サービス

NGKフィルテック株式会社
医薬用水装置・膜ろ過装置の設計・製造

NGKアドレック株式会社
耐火物の製造

NGKキルンテック株式会社
加熱装置の設計・製造・販売

双信電機株式会社
通信機器用電子部品の製造・販売

NGKエレクトロデバイス株式会社
セラミックパッケージ、機能回路基板・電子機能部品の製造・販売

NGKセラミックデバイス株式会社
電子機能部品等の製造

NGKオホーツク株式会社
セラミックス用治具等の製造

NGKメテックス株式会社
ベリリウム銅製品の加工

NGKファインモールド株式会社
金型の製造・販売

NGKスポーツ開発株式会社
テニスクラブ・ゴルフ練習場の運営

NGKライフ株式会社
保険代理業・ゴルフ場の運営

NGKゆうサービス株式会社
福利厚生・ビジネスサービス

NGKロジスティクス株式会社
製品、原料、設備の輸送・保管

NGKビルサービス株式会社
ビル管理・保全

北中米

ロックインシュレーターズ
変電用ガイシの製造

NGKロック
ガイシ等電力関連製品の販売

NGKロックポリマーインシュレーターズ
ポリマーガイシの製造

NGKセラミックスUSA
自動車用セラミックスの製造

NGKオートモーティブセラミックスUSA
自動車用セラミックスの販売

FMインダストリーズ
半導体製造装置用金属部品の加工・
表面コート・モジュール製造

NGKエレクトロニクスUSA
半導体製造装置用セラミックス等の販売

NGKメタルズ
ベリリウム銅製品の製造・販売

NGKインシュレーターズカナダ
ガイシ等電力関連製品の販売・
自動車用セラミックスの販売

NGKセラミックスメキシコ
自動車用セラミックスの製造

欧州

NGKベリルコUK
ベリリウム銅製品の加工・販売

NGKセラミックスヨーロッパ
自動車用セラミックスの製造

NGKヨーロッパ(ドイツ)
自動車用セラミックス等の販売

NGKベリルコドイツ
ベリリウム銅製品の販売

NGKベリルコフランス
ベリリウム銅製品の製造・販売

NGKセラミックスポーランド
自動車用セラミックスの製造

NGKセラミックスサウスアフリカ
自動車用セラミックスの製造・販売

アジア・その他

NGK唐山電瓷有限公司
送電用ガイシの製造・販売

恩基客(中国)投資有限公司
ガイシ等電力関連製品の販売・
ベリリウム銅製品の販売

NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司
自動車用セラミックスの製造・販売

NGK(蘇州)熱工技術有限公司
加熱装置の設計・製造・販売、耐火物の販売

NGKオートモーティブセラミックスコリア
自動車用、半導体製造装置用セラミックスの販売

NGKセラミックスインドネシア
自動車用セラミックスの製造・販売

NGKセラミックスタイランド
自動車用セラミックスの製造・販売

サイアムNGKテクノセラ
耐火物の製造・販売

NGKテクノロジーズ インディア
自動車用セラミックスとベリリウム銅製品の販売

NGKスタンガー
配電用機器の製造・販売、
送・変電用ガイシの販売

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/PDF版	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	—	・トップコミットメント ・対談	P13-18 トップコミットメント P19-22 対談
G4-2	主要な影響、リスクと機会	—	・トップコミットメント ・リスクマネジメント ・地球環境の保全 ・事業概況	P13-18 トップコミットメント P27-38 事業概況 P41 コンプライアンスの徹底、 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	—	・会社概要(企業情報)	P55 会社概要
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	—	・製品情報(企業情報)	P3-4 日本ガイシの紹介 ダイジェスト P7-12 歴史に培われた強み P27-38 事業概況
G4-5	組織の本社の所在地	—	・会社概要(企業情報)	裏表紙 P55 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	—	・会社概要(企業情報) ・有価証券報告書 ※P7-11 関係会社の状況	P3-4 日本ガイシの紹介 ダイジェスト P55 会社概要
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	—	・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)	—	・企業情報 ・有価証券報告書 ※P5 事業の内容	P27-38 事業概況 P23-24 財務ハイライト
G4-9	組織の規模 ・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	—	・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	P3-4 日本ガイシの紹介 ダイジェスト P23-24 財務ハイライト P26 財務サマリー
G4-10	・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	—	人権性の尊重、快適な職場環境の確保	P3-4 日本ガイシの紹介 ダイジェスト P25 非財務ハイライト
G4-11	・団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	—	有価証券報告書 ※P12 従業員の状況	
G4-12	組織のサプライチェーン	—	公正、自由、透明な取引の実践	P44 公正、自由、透明な取引の実践

G4-13	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 ・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)	—	該当なし	該当なし
G4-14	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	—	・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 CSRマネジメント
G4-15	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の	—	・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	P13-18 トップコミットメント P39 CSRマネジメント
G4-16	(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 ・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	—	・CSRマネジメント>人権への取り組み	P39 CSRマネジメント
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー				
G4-17	・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	—	・NGKレポート2017 編集方針 ・会社概要 ・地球環境の保全 ※環境のみ	P1 編集方針 P55 会社概要
G4-18	・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	—	・CSRマネジメント ・NGKレポート2017 編集方針	P5-6 企業理念
G4-19	・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	—	・CSRマネジメント	P6 企業理念
G4-20	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 ・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 - 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の一覧、または、 - 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	—	・CSRマネジメント>CSR推進項目(マテリアリティ)の設定	P6 企業理念
G4-21	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 ・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	・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	・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	P39 CSRマネジメント
G4-25	・組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの特定および選定基準	6.2 組織統治	・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	・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	・CSRマネジメント ・より良い社会環境に資する商品の提供 ・ステークホルダーとのコミュニケーション ・地域社会との協調、社会貢献活動の推進	P44 公正、自由、透明な取引の実践 P42 CSRトークライブ
G4-27	・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	・公正、自由、透明な取引の実践 ステークホルダーとのコミュニケーション ・人間性の尊重、快適な職場環境の確保 ・第三者意見	P36 サプライヤーとの公正・公平なパートナーシップ P50 ステークホルダーとのコミュニケーション
報告書のプロフィール				
G4-28	・提供情報の報告期間(会計年度、暦年など)	—	・CSRレポート2017 編集方針	P1 編集方針
G4-29	・最新の発行済報告書の日付(該当する場合)	—		裏表紙
G4-30	・報告サイクル(年次、隔年など)	—	・CSRレポート2017 編集方針	P1 編集方針
G4-31	・報告書またはその内容に関する質問の窓口	—	・CSRに関するお問い合わせ先	裏表紙
G4-32	・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 ・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	—	・独立した第三者保証報告書	P57 独立した第三者保証報告書
G4-33	・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	—	・独立した第三者保証報告書 ・第三者意見	P57 独立した第三者保証報告書 P58 第三者意見
ガバナンス				
G4-34	・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	・コーポレートガバナンス	P51 コーポレートガバナンス
G4-35	・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	・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	P51 コーポレートガバナンス
G4-36	・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	・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	P51 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 	P51 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 	P51 コーポレートガバナンス
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 	P51 コーポレートガバナンス
G4-40	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートガバナンス 	
G4-41	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ※67-76 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	<p>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</p>	6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ・CSRマネジメント 	
G4-44	<p>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</p> <p>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</p>	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 	P51 コーポレートガバナンス P39 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"> ・コーポレート・ガバナンス ・CSRマネジメント 	P51 コーポレートガバナンス P39 CSRマネジメント
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 	P51 コーポレートガバナンス
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 ※P76 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 ※P76 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	・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	・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	・CSRマネジメント	P5-6 企業理念
G4-57	・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	・コンプライアンスの徹底 >コンプライアンス推進体制	P51 コーポレートガバナンス
G4-58	・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	・コンプライアンスの徹底 >コンプライアンス推進体制	P51 コーポレートガバナンス
マネジメント手法の開示項目				
G4-DMA	・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 - 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		・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 CSRマネジメント
経済				
G4-EC1	・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	・財務ハイライト(連結)有価証券報告書 ※P2 ・企業の概況	P27-38 事業概況 P23-24 財務ハイライト
G4-EC2	・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	・確定給付型年金制度の組織負担の範囲			
G4-EC4	・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	・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)	6.6.4 労働条件及び社会的保護 6.8.7 富及び所得の創出		
G4-EC6	・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	・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	・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	・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	・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	・地球環境の保全>環境負荷の全体像	P45 環境負荷の全体像
G4-EN2	・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	・地球環境の保全>温暖化防止	P46 第4期環境行動5カ年計画(2016年~2020年)における2016年度の推進結果
G4-EN3	・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	・地球環境の保全>環境負荷の全体像	P45 環境負荷の全体像
G4-EN4	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	・地球環境の保全>環境負荷の全体像	P45 環境負荷の全体像
G4-EN5	・エネルギー原単位	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	P46 第4期環境行動5カ年計画(2016年~2020年)における2016年度の推進結果
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	P46 第4期環境行動5カ年計画(2016年~2020年)における2016年度の推進結果
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 ・地球環境の保全>製品による環境社会貢献"	P47 環境貢献製品の開発と普及
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 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	・地球環境の保全>資源の有効利用	
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>生物多様性保全への対応	P48 生物多様性保全への対応

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	P48 CO ₂ と排出物の削減
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	P48 CO ₂ と排出物の削減
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>温暖化防止	P48 CO ₂ と排出物の削減
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>温暖化防止	P48 CO ₂ と排出物の削減
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	P45-48 地球環境の保全 ※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>温暖化防止	
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	・バ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	・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	・地球環境の保全>生物多様性保全への対応	
G4-EN27	・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	・地球環境の保全>生物多様性保全への対応	P45-48 地球環境の保全
G4-EN28	・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	・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	・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	・地球環境の保全>環境行動5カ年計画	P46 第4期環境行動5カ年計画(2016年~2020年)における2016年度の推進結果
G4-EN31	・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	・地球環境の保全>環境会計	
G4-EN32	・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	・サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現代的、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	・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	・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	・人間性の尊重、快適な職場環境の確保	P3-4 日本ガイシの紹介 ダイジェスト P25 非財務ハイライト
G4-LA2	・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	・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	・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	
G4-LA4	・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	・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	・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	・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	・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	・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	・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	・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	・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	・人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成	
G4-LA10	・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	・人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成	
G4-LA11	・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	・人間性の尊重、快適な職場環境の確保>人材育成	
G4-LA12	・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	・人間性の尊重、快適な職場環境の確保>ダイバーシティ	
G4-LA13	・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	・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	・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	・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	・公正、自由、透明な取引の実践 >CSR調達の推進	
G4-LA16	・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	・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	・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	・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	・差別事例の総件数と実施した是正措置	6.3.3 デューデリジエンス 6.3.6 苦情解決 6.3.7 差別及び社会的弱者		

G4-HR4	・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	・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	・公正、自由、透明な取引の実践 >CSR調達の推進	P44 公正、自由、透明な取引の実践
G4-HR6	・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	・公正、自由、透明な取引の実践 >CSR調達の推進	P44 公正、自由、透明な取引の実践
G4-HR7	・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	・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	・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	・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	・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	・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	・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 デューデリジエンス 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	・地域社会との協調、社会貢献活動の推進	
G4-SO2	・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 デューデリジエンス 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	・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	・コンプライアンスの徹底>腐敗防止体制	
G4-SO4	・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	・コンプライアンスの徹底>腐敗防止体制	
G4-SO5	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	・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	・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	・コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況	
G4-SO8	・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	・コンプライアンスの徹底>法令などの違反状況	
G4-SO9	・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	・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	・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	・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	・より良い社会環境に資する商品の提供 ・地球環境の保全>環境行動5カ年計画	P46 第4期環境行動5カ年計画(2016年~2020年)における2016年度の推進結果

G4-PR2	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	・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	・より良い社会環境に資する商品の提供	
G4-PR4	・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	・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	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	・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	・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 6.7.7 消費者データ保護及びプライバシー	該当なし	該当なし
G4-PR9	・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

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

財務情報と非財務情報（CSRなど）を統合的に報告する「統合報告」は少なくともグローバルに活動する企業にとって喫緊の課題になりつつあり、その実践のあり方について世界的にさまざまな模索が続いています。

「統合報告」2年目となる今年、どのように実践するかについて「NGKレポート2017」は見事な解を示しています。それは、「簡にして要を得た」レポートです。「NGKレポート2017（冊子）」は、同社グループの現在と将来、そして、これらを支える創立以来の歩みについて、膨大な多種多様かつ多面的事象の中から重要性の高い事柄を厳選するとともに、的を射た簡潔な言葉や図表によって明確に分かりやすく伝えています。より詳細な情報については、同社のWEBサイトで検索できることはいうまでもありません。

トップコミットメントは、創立以来のセラミックスに関する高い技術力などの「独自の強み」、成長の礎となる「人」、同社グループにとって事業活動と社会課題解決は一体のものであるとの認識を踏まえた「持続可能な未来」、これらの3つを育むことにより未来へ向け持続的成長を目指すことを宣言しています。まさに、「簡にして要を得た」経営意思の表明です。

これを受けて、中長期的な競争力を高める「新・ものづくり構造革新」、売上高に占める新製品比率を30%以上とする「2017 Challenge 30」など、持続的成長のための全社的取り組み、ならびに、電力、セラミックス、エレクトロニクスの3事業に関する事業概要が簡潔かつ明快に紹介されています。特に、3事業ごとの事業概要は、業績推移と見通し、主な製品、2016年度の事業概況、2017年度の課題と取り組み、そして、不確実性のため困難度が高いと思われる今後の展望と取り組みに至るまで、それぞれがシンプルでありながら訴求力に満ちた豊潤な内容であり、出色の一語に尽きます。

また、人権デュー・ディリジェンスの開始などの人権への取り組み、若手からベテラン層まで全ての従業員がやりがいをもって働けるように2017年4月に実施された一般職人事制度改定、サプライチェーンにおけるCSR調達の継続的な推進など、内外の経営環境の変化の中での的確に選定された取り組みが力強く推進されていることも同社グループに対する信頼を高めます。併せて、従来から使命感にあふれ積極的に進められてきた環境への取り組みが、例えば環境貢献製品の売上高伸び率について環境行動5カ年計画（2016年～2020年）最終年度の目標の下、順調に推移していることなど、一段と深化していることは特筆されます。

今後は、散見される報告内容の粗密を高位平準化されること、さらには、一層の「簡にして要を得た」統合報告への挑戦を通じて、グローバルな経営環境の変化を鋭敏に察知し迅速に対応するフェーズを他社に先駆けて進んでいかれることを心から期待しています。

外部評価

当社は2016年9月、社会的責任投資の代表的指数の一つである「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス（Dow Jones Sustainability Indices）」の中の「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス（Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index）」に初めて選定されました。

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

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、報告記事とデータに明記しています。

対象期間

2016年4月1日～2017年3月31日

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



← Renewable energy



日本ガイシ株式会社

〒467-8530 名古屋市瑞穂区須田町2番56号

発行部署・お問い合わせ先
コーポレートコミュニケーション部

Tel: 052-872-7181 E-mail: pr-office@ngk.co.jp
Fax: 052-872-7690 <http://www.ngk.co.jp/>

発行 2017年8月