

日本特殊陶業 サステナビリティデータブック 2023

# Sustainability Data Book 2023



**Niterra**  
日本特殊陶業

## CONTENTS

トップメッセージ	02
サステナビリティ経営	02
優先的に取り組む課題	05

## 環境

エコビジョン	07
環境マネジメント	09
事業による環境負荷	11
気候変動への対応	12
TCFD提言に基づく情報開示	17
廃棄物管理	20
水資源の保全	21
環境配慮製品	22
化学物質管理	24
生物多様性の保全	26

## 社会

社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業の開発	27
人権の尊重	28
グローバル人財マネジメント	32
労働安全衛生	40
品質	46
適正な調達	48
社会貢献	52
ステークホルダーとのコミュニケーション	55

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	57
リスクマネジメント	62
情報セキュリティ	64
コンプライアンス	66
適正な納税	69

サステナビリティデータ	70
参加するイニシアチブ	79
ESGに関する社外からの評価	80
GRIスタンダード対照表	87
SASBスタンダード対照表	92

## 編集方針

サステナビリティデータブックは、当社ウェブサイト サステナビリティページをさらに読みやすく、検索性の高いPDF形式で年に一度まとめています。

## 対象期間

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)  
※一部当該年度以外の内容も記載しています。

## 収録時期

2023年10月20日時点

## 対象範囲

Niterraグループ  
※一部日本特殊陶業単体の報告も含まれます。



## トップメッセージ

当社の企業理念、CSR・サステナビリティ憲章には、世界の人々に「新たな価値を提案」、「貢献」といった言葉があり、事業を通して社会的課題の解決に貢献したい、というサステナビリティにつながる思いが込められています。そしてその思いに基づき、さまざまな社会的課題解決に資する製品、サービスを生み出していくことが、我々の使命であり、存在意義であると認識しています。

持続可能な社会の実現に向けて、推進体制を構築し、事業を通じた社会的課題の解決での貢献を基軸に、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、SDGs、TCFDなどの国際的な規範や目標、ガイドラインに賛同する意思表示をおこなうとともに、ESG(環境、社会、ガバナンス)に関する「優先的に取り組む課題」を特定するなど取り組みを進め、ステークホルダーの皆さまに、わかりやすい形でその内容を発信していきます。

変化が大きく先行き不透明な時代だからこそ、Niterraグループは経営の透明性をより高めることによりステークホルダーの皆さまから信頼を得ながら、持続可能な社会の実現に寄与することで、企業価値の向上を目指して参ります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後も変わらぬご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

代表取締役会長

代表取締役社長社長執行役員

尾堂 真一

川合 尊

## サステナビリティ経営

### CSR・サステナビリティ憲章

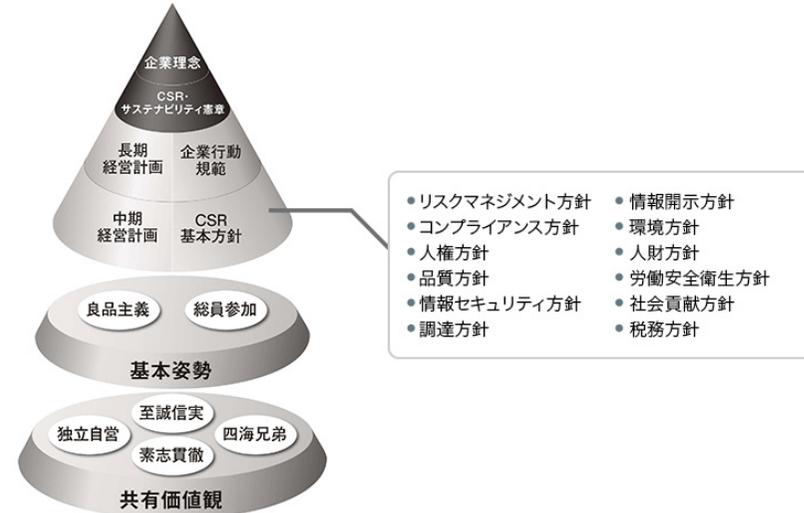
私たちは、持続可能な社会の実現に寄与することで、企業価値の向上を目指します。

- ・透明性の高い経営を行いながら、ステークホルダーとの信頼関係を構築します。
- ・社会的課題の解決に資する新たな価値を共創・提供します。

私たちの企業理念には、世界の人々に「新たな価値を提案」、「貢献」といった言葉があり、社会の役に立ちたいという思いが含まれています。これは、事業を通して社会的課題の解決に貢献するという、サステナビリティにつながる考えです。

この考えをより分かりやすく示し、広く社内外に伝えるため、「CSR・サステナビリティ憲章」およびCSRに関する当社グループの行動指針を示す「CSR基本方針」(全12方針)を制定し、CSR・サステナビリティを推進しています。

なお、CSR基本方針は取締役会で承認されており、Niterraグループの全事業における製品・サービスの研究開発、設計、生産活動、資材調達、物流および取引先選定、合併・買収時などの全過程に適用するものです。



企業理念



企業行動規範



CSR基本方針



長期経営計画



日特ウェイ





## CSR・サステナビリティ推進体制

当社グループが社会とともに持続的に成長していくため、CSR・サステナビリティ委員会を設置し、ESG(環境・社会・ガバナンス)の各分野で優先的に取り組む課題を特定し、その課題解決に向けた活動を推進しています。

CSR・サステナビリティ委員会は取締役会の諮問機関として、取締役会からの諮問に対して答申・提言する機能と、各専門委員会を監督する役割の2つを担います。答申・提言においては、ゲスト委員として外部有識者を招いて知見・視座を高め、長期を見据えたサステナビリティ経営の推進を図るべく議論をしていきます。また、各専門委員会に対しては、業務執行側に位置づける各専門委員会が有効に機能しているかを注視し、必要に応じて監督していきます。

なお、CO<sub>2</sub>削減の進捗やリスク評価などの各専門委員会の重要な情報はCSR・サステナビリティ委員会にも共有されています。また、各専門委員会での重要決定事項は、業務執行における重要事項を審議・決定・監督する経営会議を通じて取締役会に報告されています。

コーポレート・ガバナンスの体制 



CSR・サステナビリティ委員会



ゲスト委員による講演

## CSR・サステナビリティの浸透活動

持続可能な社会の実現に寄与していく意志を示すため、役員にSDGsバッジを配付し、対外的な周知や従業員への啓発を図っています。

また、従業員一人ひとりが日頃から自分の仕事と社会とのつながりを意識し、仕事を通して社会的課題の解決に貢献する行動をとれるようにするため、階層別研修や継続的にメールマガジンなどでの情報発信をおこなっています。



CSR研修



メールマガジン

## 「国連グローバル・コンパクト」への参加

当社グループは、2016年11月に国連グローバル・コンパクトに参加しました。

国連グローバル・コンパクトは、世界規模で進行している温暖化、環境問題、格差社会などさまざまな問題を解決するために、1999年当時の国連事務総長であるコフィー・アナン氏が提唱し、2000年7月に国連本部にて正式に創設されたイニシアチブで、企業による自主行動原則です。

当社グループは、持続可能な社会づくりに寄与するため、国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、「社会の良き一員」として、さまざまな活動を推進していきます。



### 国連グローバル・コンパクトの4分野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、尊重すべきである。

原則2：企業は、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、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。

原則4：企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。

原則5：企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。

原則6：企業は、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すべきである。

原則8：企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。

原則9：企業は、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。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンはこちら 



## SDGsへの取り組み

当社は、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、国連が掲げる目標であるSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けて貢献できるように、当社としてできることに取り組んでいます。

※SDGsとは

2015年に国連サミットで採択された2030年までに持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットで、貧困や不平等、気候変動などの世界共通の問題・課題を解決し、「地球上の誰一人として取り残さないこと」を目指しています。



## CSR・サステナビリティに関する歩み

1996年11月 「企業理念」制定

1998年2月 「企業行動規範」制定

2010年10月 CSR委員会 設置

2011年4月 「CSR方針」制定

2013年5月 『CSR調達ガイドライン』発行

2016年11月 「国連グローバル・コンパクト」に参加

2017年8月 「統合報告書」発行

2019年7月 「サステナビリティデータブック」発行

2020年4月 「CSR・サステナビリティ憲章」制定

2021年6月 『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』発行



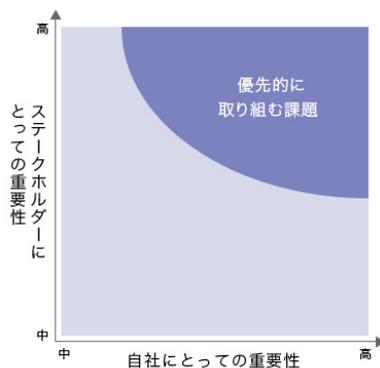
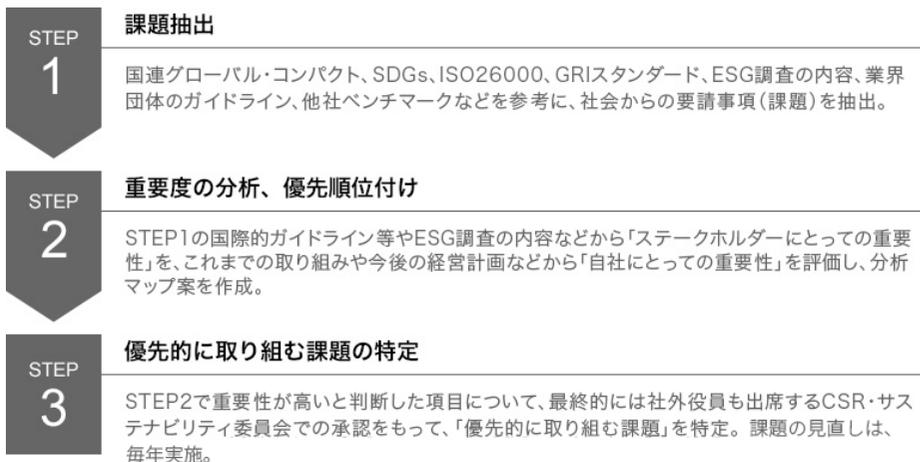
## 優先的に取り組む課題

### 基本的な考え方

私たちは、持続可能な社会の実現に寄与することで、企業価値を向上していくことを目指しています。

そのためには、社会的課題を的確に捉えたうえで、当社グループとしてESG(環境・社会・ガバナンス)の各分野で優先的に取り組むべき課題(マテリアリティ)を特定し、中長期的な視点で目標を設定して取り組んでいくことが重要だと考えています。

### 優先的に取り組む課題の特定プロセス



## 優先的に取り組む課題

優先的に取り組む課題として8つを特定しています。

CSR・サステナビリティ委員会では、その進捗について、サステナビリティ部門より報告を受けて、監視しています。

また、グローバルスタンダードや社会の動向等を勘案し、外部有識者のご意見も参考に、毎年、課題の見直しを実施しており、改訂する場合は取締役会で承認しています。

	優先的に取り組む課題	SDGsへの貢献	主な取り組み内容	目標・アウトプット (2030年3月期)	2022年度進捗
環境 E	気候変動への対応	7 気候変動への対応 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動への対応	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	CO <sub>2</sub> 排出量:30%削減 [2018年度比](2030年度)	27.6%削減(21.07万トン)
	環境に配慮して設計した製品の提供	7 気候変動への対応 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動への対応	環境配慮製品の普及・拡大	貴金属プラグの販売比率:50%以上  全領域空燃比センサの販売比率:50%以上	43%  39%
社会 S	社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業の開発	3 気候変動への対応 7 気候変動への対応 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動への対応	燃料電池の開発	CO <sub>2</sub> フリー水素利用を視野に入れた高効率分散型電源の普及	SOFCセルスタックの量産体制を構築
			無鉛圧電材の用途開発	有鉛圧電材からの代替促進	無鉛圧電材の適用先拡大を目指した技術開発を進め、紹介・提案を継続的に実施
			センシングIoT事業の開発	自動化、最適化、汎用化などによる事業の効率向上	エビ陸上養殖用の水質管理システムの開発を進行中
			カーボンニュートラル・アズ・ア・サービス	合成燃料(メタン)製造システムの構築と導入	CCUソリューションのコンテナ型メタネーションデモ機が完成し、稼働に向けた準備を実施
グローバル人材マネジメント	5 気候変動への対応 8 経済的成長 10 気候変動への対応	女性・外国籍・キャリア採用の促進	管理職の女性・外国籍・キャリア採用比率:25%以上	19.9%	
		新たな人事制度の検討	従業員満足調査の結果向上	満足度 3.33(回答率92.6%)	
ガバナンス G	コーポレートガバナンス	5 気候変動への対応 16 公正な社会	取締役の女性・外国籍比率の向上	女性・外国籍比率:30%以上	45%(11名中5名)
			取締役の社外比率の向上	社外比率:3分の1以上	64%(11名中7名)



	優先的に取り組む課題	SDGsへの貢献	主な取り組み内容	目標・アウトプット (2030年3月期)	2022年度進捗
ガバナンス G	リスクマネジメント	 	重大インシデントの顕在化予兆の管理および未然防止	経営の意思決定に資するリスクマネジメントシステムの構築	優先リスクの対策を推進
	コンプライアンス		役員・従業員の意識調査と継続的な教育啓発	コンプライアンス意識調査実施と結果の開示	コンプライアンス意識調査結果に基づく改善策を実施
	情報セキュリティ	  	インシデント対応組織の維持・強化および予防体制の構築	情報セキュリティマネジメントシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タイのグループ会社でTISAX認証を取得</li> <li>・ITセキュリティ監査を実施</li> </ul>



# エコビジョン

## 環境方針

私たちは、グローバルに展開するものづくり企業として、持続可能な社会の構築に寄与するため、総員参加のもと経営と一体化した環境保全活動を推進し、企業成長との両立を目指します。

## 行動指針

- ・すべての事業活動を通じ、脱炭素化社会に向けたCO<sub>2</sub>の削減、水資源の保全、廃棄物管理および環境配慮製品の開発と提供・拡充に重点を置いて取り組みます。
- ・環境に負荷を与える化学物質の管理を通して、生態系の保全に努めます。
- ・全従業員が積極的に活動に取り組むよう、環境意識の向上を図ります。
- ・環境保全に関する法律、条例および協定を遵守します。
- ・ステークホルダーへの情報開示とコミュニケーション活動の充実を図り、地域との共生を目指した活動をおこないます。
- ・これらを達成するため、環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。

## エコビジョン2030

地球環境を守ることは、持続可能な社会を維持するためのベースであり、すべてのステークホルダーのために真正面から取り組んでいく必要がある重要な経営課題です。

2050年カーボンニュートラルを目指すことを前提として、2030年までのありたい姿(目標)と2040年までの目指す姿を示す「エコビジョン2030」を策定しました。

エコビジョン2030では、事業および製品が社会に及ぼす影響と自社に及ぼす影響を分析のうえ、影響が大きい13課題を抽出し、その中で特に影響が大きいと判断した「気候変動への対応」「環境配慮製品の拡充」「水資源の保全」「廃棄物管理」については、重要4課題と位置付けて、定量目標を設定しています。「エコビジョン2030」の実践を通じて、地球規模のカーボンニュートラルやゼロエミッションの実現に貢献できるよう、グループ一丸となって取り組んでいきます。

## 重要4課題

エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿(目標)	2040 目指す姿	解説
気候変動への対応 	CO <sub>2</sub> 排出量 2018年度比 30%削減	脱炭素化社会実現に向けて活動を実践している ※2050年にカーボンニュートラルを目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO<sub>2</sub>排出量削減により気候変動の緩和に努めることは地球規模での重要課題です。世界の多くの国々や企業がカーボンニュートラルな社会の構築を目指し、サプライチェーン全体でCO<sub>2</sub>排出削減に取り組んでいます。</li> <li>・CO<sub>2</sub>排出削減はものづくり企業である当社グループにとっても重要な課題であり、事業を通じて排出するCO<sub>2</sub>を削減することは当社グループの果たすべき責任です。</li> <li>・2050年カーボンニュートラル達成を目指すことを前提に2030年に向けてCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を掲げ、まずは直接管理が可能なスコープ1、2の削減に取り組みます。目標は「パリ協定で目指す「産業革命後の気温上昇を2°C以内に抑える」ためのwell-below 2°C水準(2°Cを十分に下回る水準)と整合的なものとし、2050年カーボンニュートラルも見据えて全社で積極的な削減活動を展開します。全事業の関係者が集まり、役員を長とするCO<sub>2</sub>マネジメント部会でその進捗を管理していきます。また、サプライチェーンも含めたスコープ3の削減も推進していきます。</li> </ul>
環境配慮製品の拡充 	日特グリーンプロダクツの拡充	すべての製品が地球環境の改善に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献できている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・持続可能な社会への関心は世界的な高まりを見せています。当社グループは、自らが作り出す製品で持続可能な社会の実現に貢献する責任があります。</li> <li>・環境課題にアプローチする中で、製品製造に必要な原材料の製造段階から、製品が使用中を廃棄される段階までである製品ライフサイクル全体の環境負荷の大きさを意識することはとても重要です。</li> <li>・当社グループは2021年度に自社生産プロセスを含むサプライチェーンでの環境負荷の大きさに着目した環境配慮製品認定制度を設立し、毎年、認定基準を満たした製品を「日特グリーンプロダクツ」として公表していきます。この活動により、社会の環境課題解決に貢献するものづくりを加速させていただきます。</li> </ul>
水資源の保全 	水使用量原単位 2018年度水準以下を維持	世界の水関連リスクに対応して持続可能な事業運営を実践している	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社グループは世界各地に製造拠点があり、工場稼働による水需要が増加していることから、水需要動向は注視すべき重要な環境課題です。</li> <li>・水資源は地域的な偏在があり、当社グループの製造拠点の中にも、気候変動の進行に伴い将来的に渇水リスクが高まる可能性のある拠点が存在しているため、定期的な水リスク評価と現状把握および必要資源量の推計を継続して実施していきます。</li> <li>また、当社グループは貴重な資源である水の効率的な使用を推進することで、将来にわたって環境保護に取り組んでいきます。</li> </ul>
廃棄物管理 	有効利用率 95%以上  2018年度比 原単位年1%以上削減  3R活動の推進	ゼロエミッションを推進し、世界の循環型社会の形成に貢献している	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社グループはセラミックや貴金属類などさまざまな原材料を使用していますが、地球環境保護のため資源有効活用、廃棄物削減およびリユース、リサイクルが必要です。</li> <li>・製造工程の改善などによる資源投入量の削減、再資源化の推進によって最終廃棄量を削減することが、将来にわたって安定的な資源管理をするうえで重要です。</li> <li>・各拠点で廃棄される資源の有効利用や廃棄物削減の取り組みについては、全ての拠点において活動水準の高度化を図るため、当社グループ全体で3R活動を推進していきます。</li> </ul>



## その他課題

エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿(目標)	2040 目指す姿	解説
<EMSの高度化> 経営との一体化 	地球環境課題を事業戦略へ 組み込む 環境関連KPI(エコビジョン 2030)の取り組みとその達 成に向けた経営者のコミット メント	地球環境課題の事業戦略へ の取り組みを継続できている	<ul style="list-style-type: none"> <li>地球環境を守ることは、持続可能な社会を維持するためのベースであり、事業戦略に環境課題を取り組み、環境活動を経営と一体化させて取り組みます。</li> <li>CO<sub>2</sub>削減の達成度に応じた、役員への業績連動報酬の導入によりEMSへの経営層の関与を強化し、役員・従業員が一体となって活動を活性化させていきます。</li> </ul>
<EMSの高度化> EMSのグローバル化 	海外グループとの環境情報共 有および監視・監督機能の充 実を図る	海外グループとの環境情報共 有および監視・監督機能が継 続できている	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの事業規模が拡大するにつれて、社会への影響力も高まり、ESG課題へのグローバルでの対応など、社会から期待される責任の範囲も拡大しています。</li> <li>今回策定したエコビジョン2030は、当社グループ総員参加で取り組まなければ達成が難しい高度な目標ですが、グローバルでEMSに取り組み、実効性の強化と達成水準の高度化を目指します。</li> </ul>
<EMSの高度化> 気候関連リスク・機会の分析 	気候変動のリスクと機会を分 析して、その対応を事業戦略 に組み込む	気候変動のリスクと機会を分 析して、その対応を事業戦略 に組み込み、事業が持続的に できている	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループとして、カーボンニュートラルな社会においても持続的に事業をしていくために、事業への影響を分析し、対応を明確にして事業戦略に組み込むことが重要です。</li> <li>当社はTCFD提言へ賛同しており、分析した気候関連リスク・機会およびこれらの影響について、当フレームワークに則った情報開示を実践していきます。</li> </ul>
<EMSの高度化> 環境コンプライアンスの徹底 (環境法令遵守と環境事故の 撲滅) 	環境法令違反・環境事故ゼロ を目指す	環境法令違反・環境事故ゼロ を継続できている、社会から 信頼される企業となっている	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境コンプライアンスの徹底は環境事故の発生を予防し、安心安全な職場環境を維持するだけではなく、近隣住民をはじめとするステークホルダーや社会からの信頼確保にもつながります。</li> <li>環境マネジメントシステム(ISO14001)を基軸とした社内ルールに基づき、PDCAを回しながら継続的改善を図り、全従業員が環境法令・規則を正しく理解した中で業務に邁進します。</li> </ul>
<EMSの高度化> 環境意識の向上 	全従業員が環境教育プログ ラムを受講し、積極的に環境 保全活動に取り組む	全従業員が高い環境意識を 持ち、企業として持続可能な 社会の実現に貢献できている	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループ全体の環境意識レベルを向上することにより、事業が直面する気候変動への対応等の環境リスクを理解し、ビジネスチャンスへとつなげることができる人材の育成が必要不可欠です。</li> <li>従業員に対してイントラネットを活用した環境教育を徹底することで、全従業員がエコビジョン2030の目的、必要性について深く理解し、一人ひとりが日々の業務の中で自ずと環境に配慮した行動にうつすことができる社内風土づくりを推進していきます。</li> </ul>
化学物質管理 	適正な化学物質管理を実施 し、環境負荷の低減を図る	適正な化学物質管理を継続 的に実施し、生物多様性保全 に貢献している	<ul style="list-style-type: none"> <li>原材料に化学物質を使用するものづくり企業にとって、化学物質の適切な管理は社会的責任の一つであり、適切な対応が事業の継続には必須です。</li> <li>当社グループでは、関係法令に基づく管理運用や顧客要求への対応の徹底に取り組むのはもちろんのこと、環境負荷物質による人体および環境への影響を最小化するため、研究開発や工程改善による更なる環境負荷物質の使用と排出の削減、代替化に取り組めます。</li> </ul>

グリーン調達 	グリーン調達制度導入100% を達成している	持続可能な社会実現に向け、 環境負荷が少ない調達を実 施している	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループは、製品ライフサイクル全体を通した環境負荷の低減を目指し、より環境負荷の小さい製品の提供を進めています。</li> <li>活動の一環として、化学物質管理などをはじめとする環境負荷低減に関する考え方を示した「グリーン調達ガイドライン」を展開することにより、お取引先さまとともにグリーン調達を推進してきました。</li> <li>しかし、今後はサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>削減、化学物質規制強化への対応などが必要であり、また海外を含めた調達先の多様化が予想されることから、お取引先さまとの協働が更に重要となります。</li> <li>グローバルな調達体制を確立し、グリーン調達を更に推進することにより、持続可能な社会の構築に貢献していきます。</li> </ul>
グリーン物流 	グリーン物流を推進し、物流 効率の最適化によりCO <sub>2</sub> を削 減している	グローバルでグリーン物流が 実現できている	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン全体の環境負荷低減に取り組むうえで、物流CO<sub>2</sub>排出量削減も取り組むべき課題です。</li> <li>当社グループでは以前より国内ではグリーン物流網の整備を進めてきましたが、海外拠点も対象に含めたグローバルなグリーン物流の実現が今後の課題です。</li> <li>そのため、効率的な輸送ルート構築等の事例を海外にも展開することで、グローバルにグリーン物流体制の拡大を目指すとともに、物流CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組めます。</li> </ul>
環境情報開示の充実 	ステークホルダーの要請に応 え、対話につながるコミュニ ケーションを実践している	ステークホルダーの要請に応 え、対話につながるコミュニ ケーションを実践している	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関投資家とのコミュニケーション機会も増えるなど、当社グループへのステークホルダーからの関心が高まっていることから、ステークホルダーに当社グループの事業について正しくご理解いただき、将来にわたって支持いただくことが重要と捉えています。</li> <li>そのために、開示する情報の質・量を充実させ、情報に対する信頼性を高めていきます。また、ステークホルダーの関心の高い課題について、高い透明性をもって説明責任を果たし、ステークホルダーとのコミュニケーションの機会も充実させていきます。</li> </ul>



# 環境マネジメント

## 推進体制

当社グループは、カンパニーと各地区で構成するマトリクス型の体制で、それぞれの役割を明確にして環境活動を推進しています。

事業活動に関連する項目については各カンパニーで目標を管理し、事業と一体となった活動をおこなっています。一方で、法令遵守、環境意識向上や地域とのコミュニケーションといった活動は、地区主体で活動計画を立てて取り組んでいます。また、カンパニーを横断する組織として各種部会を設置し、活動の推進を図っています。

それぞれの活動については、社長をはじめとする役員、各カンパニー長、各地区環境管理責任者、各部会長等が出席する中央環境委員会において目標の進捗や課題の確認をおこない、継続的改善を図っています。

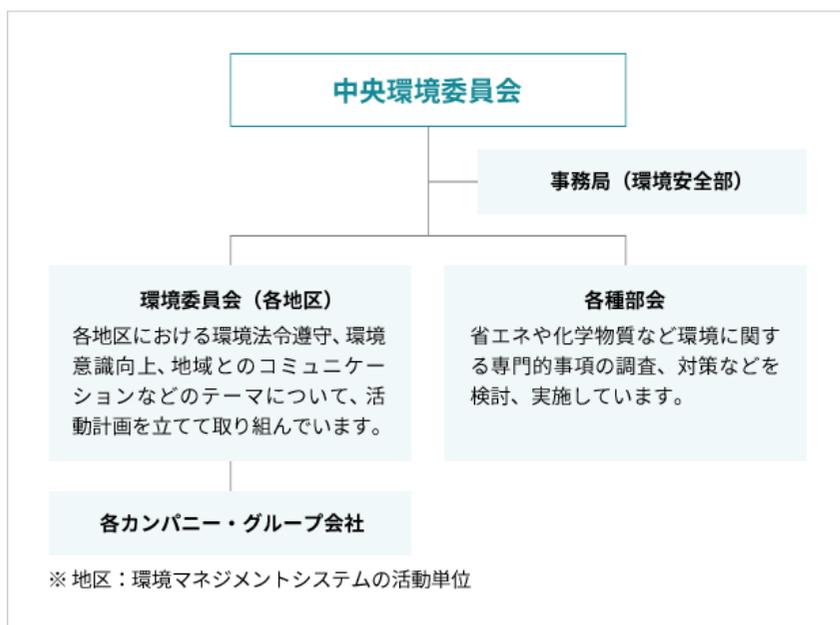


図 環境推進組織

## 環境マネジメントシステムの構築状況

当社グループは、当社および国内グループ会社13社(2022年度末時点)でISO14001のグループ統合認証を取得しています。

その他の国内グループ会社および海外グループ会社については個別にISO14001をはじめとした環境マネジメントシステムの認証取得を進めており、2022年度末で認証を取得している海外グループ会社は17社で、従業員取得割合96%となりました。

## ISO14001 認証取得拠点

### 統合認証(適用範囲)

国	会社・サイト名		
日本	日本特殊陶業(株)	本社及び本社工場	
		小牧工場	
		さつま工場	
		伊勢工場	
		犬山物流センター	
	(株)日特スパークテックWKS	本社工場	
		名古屋工場	
		さつま工場	
		さつま電極工場	
		二野本社工場	
		東濃工場	
	日和機器(株)	(株)神岡セラミック	大草工場
	NTKセラミック(株)	NTKセラミック(株)	小牧工場
飯島工場			
可児工場			
セラミックセンサ(株)	セラミックセンサ(株)	小牧工場	
		伊勢分室	
		中津川工場	
日特アルファサービス(株)	日特アルファサービス(株)	本社事業所	
		小牧事業所	
(株)南勢セラミック	(株)南勢セラミック	小牧工場	
		伊勢工場	
(株)NTKセラテック	(株)NTKセラテック	小牧工場	

### 個別認証

国	会社・サイト名	
日本	(株)NTKセラテック	仙台工場、仙台西工場
米国	Niterra North America(株)	ウェストバージニア工場
		Wells Vehicle Electronics.LP
メキシコ	Niterra メキシコ(株)	
ブラジル	Niterra ブラジル(有)	
フランス	Niterra フランス(株)	
英国	Niterra 英国(株)	
ドイツ	Niterra EMEA(有)	
タイ	サイアムNiterra(株)	Niterra タイ(株)
		Niterra アジア(株)
韓国	韓国NTKセラミック(株)	
マレーシア	Niterra マレーシア(株)	
中国	上海特殊陶業(有)	常熟特殊陶業(有)
インドネシア	Niterra インドネシア(株)	
インド	Niterra インド(株)	
南アフリカ	Niterra 南アフリカ(株)	



国	会社・サイト名	
日本	森村SOFCテクノロジーズ	小牧工場
		武並工場
	NTKカッティングツール(株)	
	NTKメディカル(株)	
	CECYLLS(株)	

サステナビリティデータ(非財務情報)



ISO14001登録証



## 環境リスクへの取り組み

事業活動には、環境事故や環境汚染などのリスクが存在します。当社グループは、それらのリスクを特定し、リスクの低減や未然防止に努めています。

### 土壌・地下水の自主調査

当社グループは、環境管理の一環として、2022年度より定期的に工場の土壌・地下水の汚染状況を自主調査しています。

土壌汚染対策法の基準を上回る有害物質が検出された場合には、行政当局に速やかに報告し、指導に従い適切な対策を実施します。

2022年度の自主調査の結果、セラミックセンサ小牧工場にて、法の基準を超える値を検出しました。行政当局に速やかに報告し、現在、行政当局指導のもと、汚染の拡散防止に努めております。

### PCBの管理

日本特殊陶業名古屋工場、小牧工場で保管していたPCB廃棄物は2018年度に処分しましたが、2021年の行政からの高濃度PCB廃棄物の発見事例展開を機に、再度調査を行いました。

その結果、新たにPCB廃棄物を発見し、昨年度処分しました。

PCB廃棄物は、一斉調査を行っても後から見つかるケースも多いため、当社グループでも引き続き調査を実施していきます。

また、当社グループであるセラミックセンサ中津川工場で保管していたPCB廃棄物は2022年度に処分しました。

## 緊急事態対応訓練

突発的な事故などの緊急事態が発生した場合に備え、定期的に対応訓練を実施しています。各部署で起こり得る事故と影響を想定し、汚染の防止に努めています。



廃液の漏洩を想定した対応訓練  
(日特スパークテックWKS さつま工場)

## 環境法規制対応状況

### 環境測定の実施

環境法規制や自治体などとの協定を確実に遵守するため、厳しい自主基準を設定した環境測定を行っています。大気測定、水質測定、騒音測定、振動測定を定期的の実施し、法規制違反や苦情の未然防止に努めています。

### 2022年度の違反・苦情への対応

2022年度は、法規制違反が1件、苦情が1件ありました。発生した違反および苦情については、速やかに対策をおこない、再発防止を図りました。

	会社	状況	対策
違反	日本特殊陶業	小牧工場で、薬品が構内の雨水経路を通じて敷地外の側溝へ流出しました。	トラックによる薬品納品作業時の急ブレーキと、薬液がバンドで固定されていなかったことが原因のため、外部業者を含めた運転ルール、積載ルールの再周知を行いました。
苦情	日本特殊陶業	小牧工場で、ファンモーター稼働時の音について、騒音苦情を受けました。	Vベルトの故障が原因だったため、Vベルトの交換を行いました。



## 環境教育

従業員の環境意識の向上を図るため、環境教育を実施しています。階層別教育に加えて、環境基礎講座、環境マネジメントシステム講座、環境負荷物質集計手順講座、環境法令講座(施設編)の4講座を開催しています。

また、製造部門を中心に、当社に関連性の深い主要な4法令に該当する部署に出向き、その部署で必要な対応的を絞った環境法令出前教育を実施しています。

2021年度からは、コロナ感染状況を考慮して、在宅でも受講可能なものについては、オンラインで開催しています。

エコビジョン2030を従業員へ周知させるために、イントラネットにエコビジョンサイトを立ち上げて、エコビジョン2030設定の背景やエコビジョン目標達成により得られる成果、従業員へのお願い事項を掲載しています。また活動のトピックスなどをエコビジョンサイトで定期的に従業員へ発信しています。



環境教育  
(日特スパークテックWKS さつま工場)

## お取引先さまへの支援

環境講習会の開催や、第三者認証を取得するための環境マネジメントシステムの構築支援により、2007年から43社の第三者認証取得支援を実施しました。

## 環境マネジメントシステム第三者認証取得支援実績

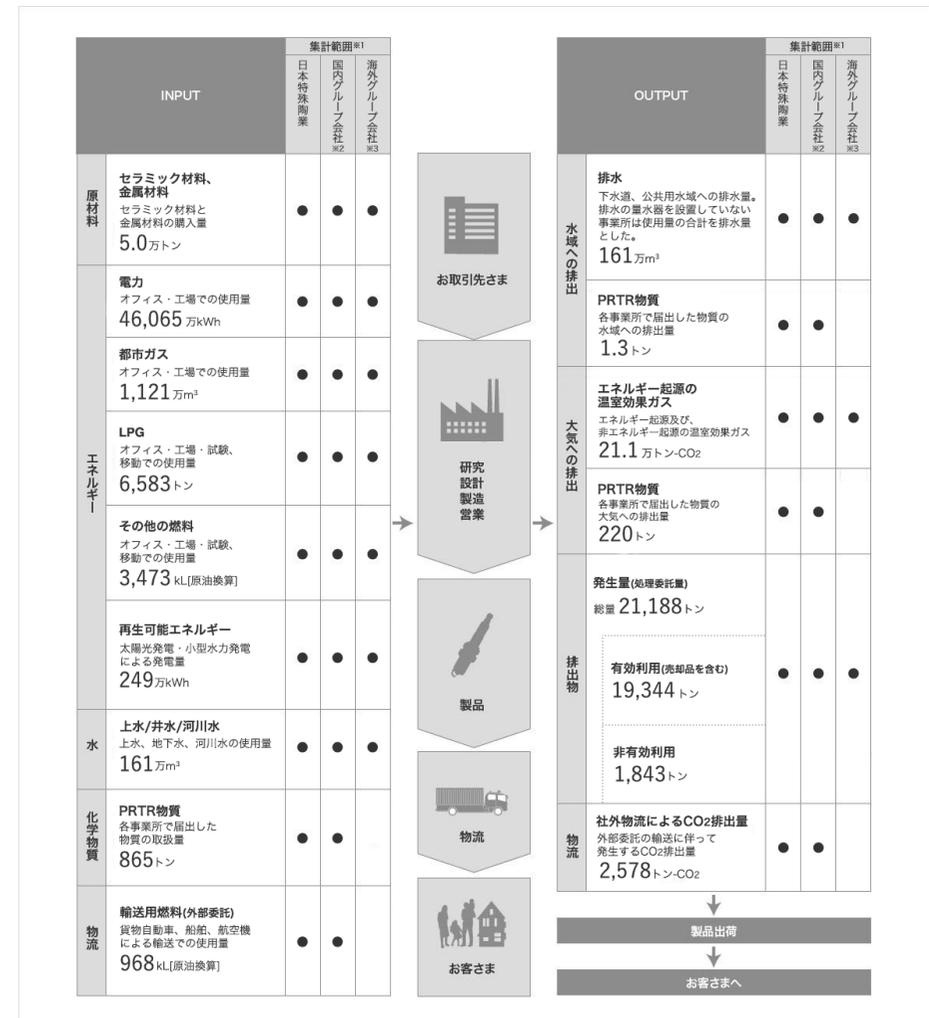
項目	認証取得企業(累計)
ISO14001	6社
エコアクション21	37社

## 事業による環境負荷

### 事業による環境負荷

事業活動が環境にどのような負荷を与えているかを知ることが、環境保全活動の第一歩です。当社グループが使用する原材料やエネルギーなどの投入量(INPUT)と、事業活動の結果としてグループ外へ排出するCO<sub>2</sub>や廃棄物などの量(OUTPUT)を把握して、環境負荷の低減に取り組みます。

INPUTとOUTPUTを示すマテリアルバランスは、下図の通りです。





- ※1. INPUTとOUTPUTで報告する各量の集計範囲を●で示しています。
- ※2. 国内グループ会社とは、統合認証である日特スパークテックWKS、日和機器、神岡セラミック、NTKセラミック、セラミックセンサ、日特アルファサービス、南勢セラミック、NTKセラテック(小牧工場)、森村SOFCテクノロジー、NTKカッティングツールズ、NTKメディカル、CECYLLSおよび統合認証外のにっくスマイル、日特電子、NTKセラテック(仙台工場、仙台西工場)、当社国内営業所を指します。
- ※3. 海外法人とは、海外製造販売法人である上海特殊陶業、常熟特殊陶業、韓国NTKセラミック、Niterraタイ、サイアムNiterra、Niterra、Niterraマレーシア、Niterraインドネシア、Niterraインド、Niterra North America、Wells Vehicle Electronics,L.P.、Niterraブラジル、Niterraフランス、Niterra南アフリカ、CAIRE と、海外販売法人であるNiterra 台湾、Niterra ベトナム、Niterra フィリピン、Niterra オーストラリア、米国テクノロジー、Niterra カナダ、Niterra メキシコ、Niterra EMEA、Niterra 英国、Niterra 中東を指します。
- ※ 社名は2023年6月時点

2022年度のエネルギー使用量とそれに伴う温室効果ガス排出量、水使用量およびその排出量、排出物量(有効利用量 / 非有効利用量)、当社およびグループ会社の国内工場間物流による温室効果ガス排出量の算定に対して、日本品質保証機構(JQA)による第三者検証を受け、下記の検証報告書を受領しました。

社会・環境情報検証報告書



## 気候変動への対応



### 基本的な考え方

気候変動の緩和のため温室効果ガスの排出を削減することは、地球規模で緊急かつ重要な課題であり、当社グループにとっても優先的な課題です。特に、ものづくり企業である当社グループにとって、CO<sub>2</sub>排出量を削減することは、当社グループが果たすべき責任と考えています。

当社グループは、『エコビジョン2030』において、2050年カーボンニュートラルを目指すことを前提として、CO<sub>2</sub>排出量の削減目標「2030年度:2018年度比30%削減(スコープ1・2)」を宣言しています。また、サプライチェーンや製品ライフサイクルにおいてもCO<sub>2</sub>排出量削減を推進し、「2030年度:2018年度比30%削減(スコープ3)」を目指します。

取り組みとしては、主に「プランA 省エネ」「プランB ものづくり・働き方改善」「プランC 創エネ」「プランD 調達・証書」の4つのプランでさまざまな施策を行い、計画的なCO<sub>2</sub>排出量削減と経済的な成長を両立していきます。

また、将来的には、「炭素循環型」の仕組みを構築し、あわせて水素活用に取り組んでいくことで、社内外のCO<sub>2</sub>の利活用を推進し、気候変動問題の解決につなげます。



## 当社グループでのカーボンニュートラルへ向けた取り組み

### スコープ1・2の目標値

項目	目標
スコープ1・2	・2030年度 30%削減(2018年度比)

※ SBTi(Science Based Targets Initiative)より、SBT WB2°C(well-below 2°C)の認定を取得済み

### 2030年までのCO<sub>2</sub>排出量削減方策

当社では、2030年までにスコープ1・2のCO<sub>2</sub>排出量30%削減を達成するためのロードマップを作成しています。主に「プランA 省エネ」「プランB ものづくり・働き方改善」「プランC 創エネ」「プランD 調達・証書」の4つのプランでさまざまな施策を行い、計画的なCO<sub>2</sub>排出量削減と経済的な成長を両立していきます。



### 「プランA 省エネ」の取り組み

#### 生産現場における取り組み

生産設備導入の際は、省エネ設計のためのチェックリストを設定し確認しています。既存の生産設備や付帯設備については、休日・夜間の待機エネルギー削減のための設備改善に取り組んでいます。

また、設備の経年劣化によるエア漏れなどのエネルギーロスを防ぐため、定期検査・保守を計画的におこなっています。

#### オフィスにおける取り組み

LED照明への切り替え、休憩時の消灯・PC電源OFFはもちろんのこと、夏季はクールビズ、冬季はウォームビズを推奨し、温度・湿度・換気を適切に管理することで省エネを図っています。

### 「プランB ものづくり・働き方改善」の取り組み

#### 生産現場における取り組み

生産において過剰なエネルギーで加工をすることのないよう、適宜、ものづくりの条件（プロファイル）を見直しています。また、各カンパニーごとのCO<sub>2</sub>排出量は、社内ダッシュボードで可視化されており、可能なかぎりエネルギー効率の良い生産ができるよう各拠点で日々の改善活動に取り組んでいます。改善事例は各拠点で展開され、グループ一丸となって省エネ活動を推進しています。

### 「プランC 創エネ」の取り組み

#### 再生可能エネルギー

太陽光や水力、地中熱などの再生可能エネルギーの利用を推進しています。

ブラジル特殊陶業には最大発電能力793kw、インド特殊陶業には最大発電能力514kWの太陽光発電設備を設置しています。

小牧工場には、最大発電能力120kWの太陽光発電設備と小型水力発電設備を設置しています。また、スパークテックWKSの大草工場には地中熱ヒートポンプを、名古屋工場には太陽光発電設備と太陽熱温水器を設置しています。

当社グループの2021年度の再生可能エネルギー発電量は、合計202万kWhであり、これは358トン分のCO<sub>2</sub>削減に貢献したことになります。





## 加圧複合型システム

小牧工場には定格発電出力250kW級の燃料電池複合発電システムと、定格発電出力20kW級の小型燃料電池システムを導入済みです。今後もクリーン水素利用による燃料電池システムや蓄電池など、多様なエネルギーデバイスの導入を検討し、クリーンエネルギー創出によるCO<sub>2</sub>削減に挑戦していきます。



加圧複合型システムの外観

## 「プランD 調達・証書」の取り組み

### CO<sub>2</sub>フリー電力導入の取り組み

本社と日特スパークテックWKSさつま工場およびさつま電極工場ではCO<sub>2</sub>フリー電力を100%採用しています。この取り組みにより、本社は年間約200トン、さつま工場等では年間約2万トンのCO<sub>2</sub>が削減されました。

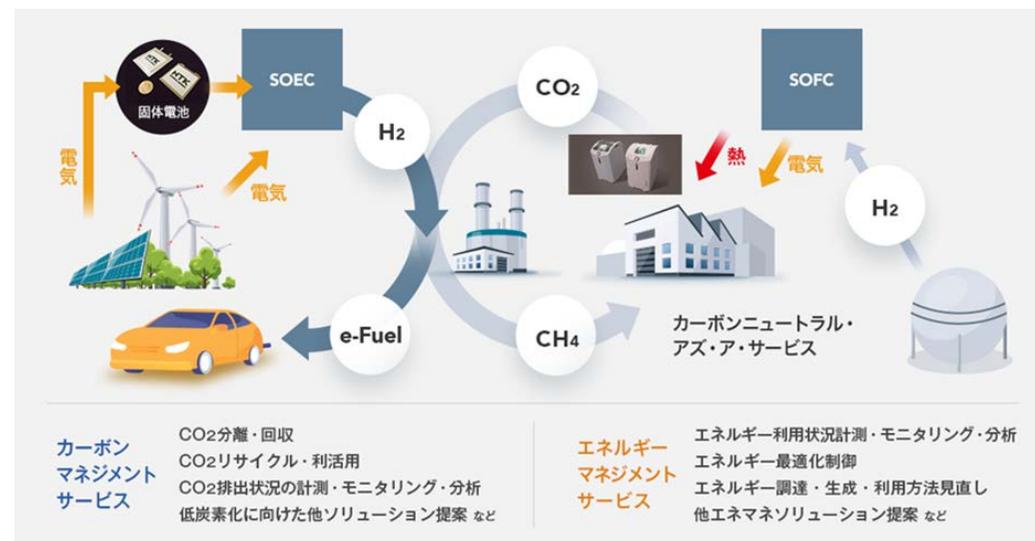
今後、東北エリアの事業所においても、CO<sub>2</sub>フリー電力導入を検討しています。

今後も省エネ活動を中心に電力消費を抑制しながら、CO<sub>2</sub>フリー電力を計画的に導入していきます。



## 炭素循環型社会の実現に向けた取り組み(カーボンニュートラル・アズ・ア・サービス)

カーボンニュートラル社会の実現に貢献するため、メタネーション関連技術(セラミックの固体電解質を応用した水素製造技術や酸素濃縮装置の技術を応用したCO<sub>2</sub>回収技術)の開発を進めています。



地域CCU

## 業績連動型株式報酬制度の採用

CO<sub>2</sub>削減をより一層推進するための取り組みとして、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)および執行役員(雇用型執行役員を除く。)を対象とする業績連動型株式報酬制度において、評価指標の一つに「CO<sub>2</sub>排出量削減率」を定めています。

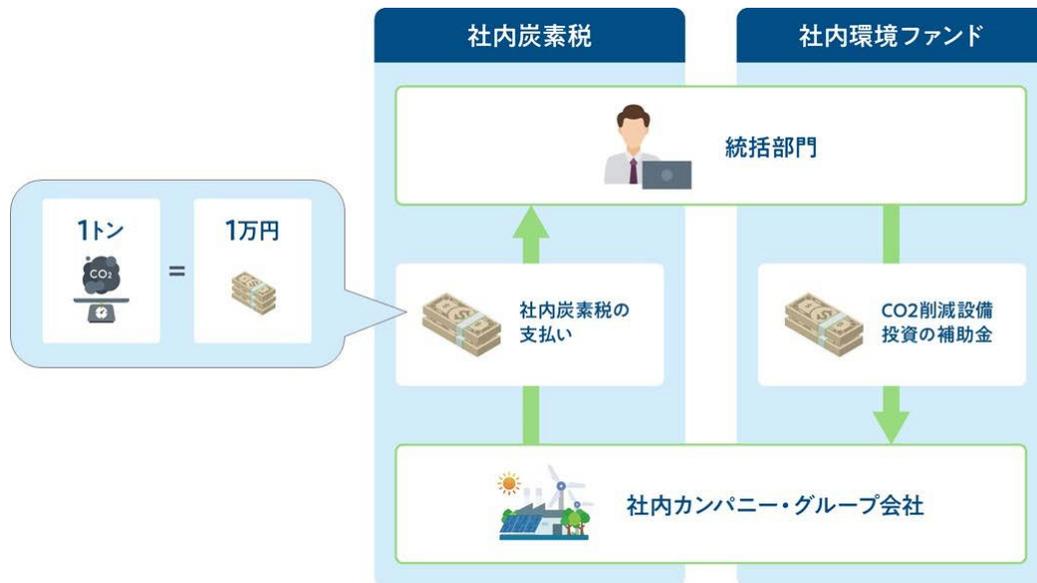


## 社内啓発の取り組み(社内カーボン・プライシング、社内炭素税、社内環境ファンド)

カーボンニュートラルに向けてスコープ1・2を削減していくための啓発施策として「社内カーボン・プライシング」、「社内炭素税」、「社内環境ファンド」を導入しています。

「社内カーボン・プライシング」について、当社グループでは、CO<sub>2</sub>排出量1トンあたり1万円と設定しています。「社内炭素税」は、社内カンパニーやグループ会社を含む各部署のCO<sub>2</sub>排出量に応じて、その金額を徴収する仕組みです。よりCO<sub>2</sub>削減への意識を高め、加速する効果を期待しています。

また、「社内環境ファンド」は、「社内炭素税」で集まった資金を、CO<sub>2</sub>削減のための設備投資への補助金として充当する仕組みです。2021年度の実例として、インド特殊陶業の太陽光発電設備へ補助金を供出しました。



## 従業員参加型のカーボンニュートラルの取り組み

※  
本取り組みは、当社が中部電力ミライズから、従業員の自宅で発電した太陽光発電の余剰電力<sup>※</sup>に由来する環境価値を付加した電気の供給を受け、小牧工場で利用するものです。また、余剰電力の環境価値を提供した従業員には中部電力ミライズを通じてインセンティブを付与いたします。

当社は、本取り組みにより従業員と一体となってカーボンニュートラルの取り組みを推進いたします。

※ 再生可能エネルギーの固定価格買取制度に基づく買取期間が満了したもの。

## サプライチェーンでのカーボンニュートラルへ向けた取り組み

### スコープ3の目標値設定について

項目	目標
スコープ3:カテゴリ1「購入した製品・サービス」 カテゴリ4「輸送、配送(上流)」の一部 カテゴリ11「販売した製品の使用」	・2030年度 30%削減(2018年度比)

※ SBTi(Science Based Targets Initiative)より、SBT WB2°C(well-below 2°C)の認定を取得済み

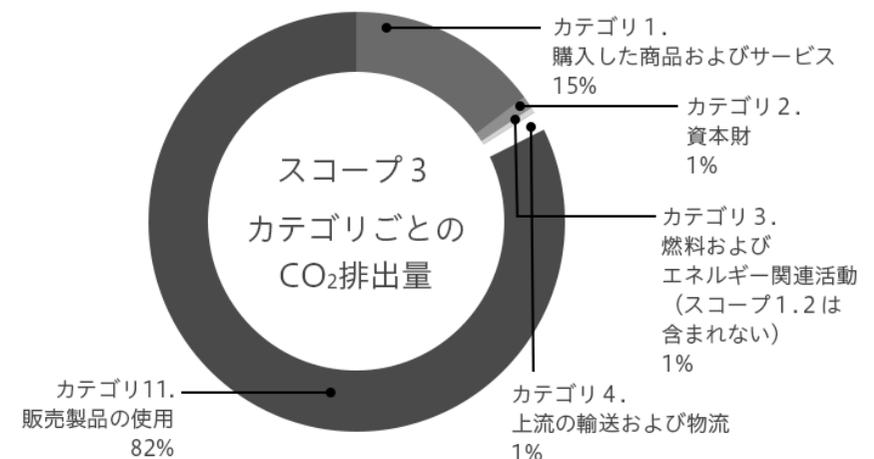
スコープ3は、スコープ1・スコープ2以外の間接的な温室効果ガスの排出(当社事業活動に関連する他社の排出)を指し、15個のカテゴリに分類されています。

当社では、カテゴリ1「購入した製品・サービス」、カテゴリ4「輸送、配送(上流)」、カテゴリ11「販売した製品の使用」の合計でスコープ3全体の97.6%を占めていることから、これら3つのカテゴリをターゲットに目標設定し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

カテゴリ1については、『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』を通して、お取引先さまにCO<sub>2</sub>削減目標の設定と取り組みを求めており、お取引先さまの状況に応じて、必要な支援を実施していきます。

カテゴリ4については、省エネ法の特定荷主として、工場再編・集約化や、廃棄物処理業者の見直しなどによる輸送距離の短縮など、輸送に伴うCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

全体に占める割合が最も大きいカテゴリ11については、製品使用時のエネルギー効率が改善する設計を行うなど、取り組みを進めていきます。



サステナビリティデータ(非財務情報)





## カテゴリ1「購入した製品・サービス」の取り組み

### CSR・サステナビリティ調達ガイドライン

CSR・サステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体で推進するために『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、お取引先さまに展開しています。

本ガイドラインは、お取引先さまに遵守いただきたい内容を定めたもので、気候変動への対応についても記載しており、CO<sub>2</sub>削減目標の設定と取り組みを実践していただいています。また、お取引先さまから仕入先さまへの本ガイドラインの展開についても願っています。

### 当社向けの製品に関連するCO<sub>2</sub>排出量の調査

お取引先さまにおける当社に関連するCO<sub>2</sub>排出量を把握するため、お取引先さまへ、当社向けの製品に関連するCO<sub>2</sub>排出量の調査を実施しています。また、ご希望のあったお取引先さまに、CO<sub>2</sub>排出量に応じて必要な支援を実施していきます。

### お取引先さま向けセミナー

お取引先さま向けのセミナーを開催し、気候変動のリスクや、当社のCO<sub>2</sub>削減のための取り組みを事例として紹介しています。

適正な調達



## カテゴリ4「輸送、配送(上流)」の取り組み

### 物流ルートの見直し

当社工場で製造した製品は陸送で港まで運ばれ、船便で世界中に出荷されています。さつま工場で製造した製品は、名古屋港と博多港の2拠点に陸送して出荷していましたが、新たに薩摩川内港の利用を開始しました。製品の一部をさつま工場と距離が近い薩摩川内港を活用することで、効率よく輸送し、陸送中に排出されるCO<sub>2</sub>を削減する狙いです。物流拠点の見直しにより、年間約42トンのCO<sub>2</sub>削減が実現できる見込みです。



## カテゴリ11「販売した製品の使用」の取り組み

### 製品のライフサイクルでの環境配慮

当社グループは、自社製品においてもCO<sub>2</sub>削減に貢献しています。

製品のなかで、製品ライフサイクル全体において、特に環境性能の高い製品を「日特グリーンプロダクツ」に認定し、その拡充を図っています。

例えば、「日特グリーンプロダクツ」に認定されている貴金属プラグや全領域空燃比センサを装着した自動車は、従来品を装着した自動車と比較して、ガソリン消費量は1台あたり年間13Lの節約となり、1年間に約30kgのCO<sub>2</sub>排出を抑制できます。

年間で、貴金属プラグが8,000万台に装着されたと仮定すると、約240万トンのCO<sub>2</sub>排出抑制につながります。同様に、全領域空燃比センサについても、2,500万台に装着されたと仮定すると、約75万トンのCO<sub>2</sub>排出抑制になります。

環境配慮製品



計算過程 (年間1万km走行した場合)

	従来品装着	高機能製品装着
燃費	15km/L	2%向上 15.3km/L
ガソリン消費量	667L	13L減少 654L

## 気候変動関連のリスク・機会に関する情報開示の拡充

当社グループは、2020年7月に、TCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)による提言への賛同を表明しました。

TCFDの提言に基づいて、気候変動が当社グループの事業や戦略、財務に与える影響を全社的リスクマネジメントの枠組みで検討し、全取締役が出席するリスクマネジメント委員会およびCSR・サステナビリティ委員会で議論していきます。また、自主的かつ積極的な情報開示を進めていきます。

TCFD提言に基づく情報開示



## 業界団体・イニシアチブへの参画

当社グループは、気候変動への取り組みを推進していくにあたり、下記に参画しています。

- ・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)
- ・SBTi(Science Based Targets イニシアチブ)
- ・JCI(気候変動イニシアティブ)
- ・GXリーグ(経済産業省)

参加するイニシアチブ





# TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、2020年7月に、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言への賛同を表明しました。

TCFDの提言に沿って、気候変動に関する重要情報を以下の通り開示します。

## ガバナンス

当社グループは、気候変動を含む環境問題は、重要な経営課題であると認識しています。そのため、気候変動対応全般についての最終的な意思決定・監督は取締役会が行います。

気候変動に関する経営の方針・方向性については、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会<sup>※</sup>（社外取締役を委員長として年4回以上開催）において、気候関連のリスクおよび機会などを踏まえて提言を取りまとめ、取締役会に答申して、取締役会で最終的な意思決定を行っています。

また、「気候変動への対応」を含む優先的に取り組む課題の進捗については、サステナビリティ部門よりCSR・サステナビリティ委員会に報告し、同委員会にてレビュー・監視しています。CO<sub>2</sub>削減などの具体的な活動については、環境委員会（年2回開催）において目標の進捗管理や課題の確認をおこない、継続的改善を図っています。気候変動に関するリスクについては、リスクマネジメント委員会（年2回開催）において、全社的リスクマネジメントの中で評価しています。

CSR・サステナビリティ委員会は、環境委員会、リスクマネジメント委員会をはじめとする各専門委員会を監督する機能を担っています。各専門委員会が、それぞれ専門の業務執行が有効に機能していることをモニタリングし、CSR・サステナビリティ委員会が、各専門委員会が有効に機能しているかを監督しています。各専門委員会で報告・審議・決定されたCO<sub>2</sub>削減の進捗やリスク評価などの重要な情報はCSR・サステナビリティ委員会にも共有されています。

なお、各専門委員会での重要決定事項は、業務執行における重要事項を審議・決定・監督する経営会議を通じて取締役会に報告され、取締役会が監督しています。

また、気候変動対策を役員が率先して推進していくため、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）および執行役員（雇用型執行役員を除く。）を対象とする業績連動型株式報酬制度において、CO<sub>2</sub>排出量削減率を指標の一つとしています。

※ 2022年6月に監査等委員会設置会社に移行し、CSR・サステナビリティ委員会を取締役会の諮問機関として位置づけました。

コーポレート・ガバナンスの体制 → CSR・サステナビリティ推進体制 → リスクマネジメント 推進体制 →

環境マネジメント 推進体制 →

## これまでに気候変動に関して議論され決定された例

- ・優先的に取り組む課題「CO<sub>2</sub>排出量：30%削減 [2018年度比] (2030年度)」の承認(2020年3月CSR・サステナビリティ委員会)
- ・TCFD提言への賛同表明(2020年7月経営会議)
- ・「エコビジョン2030」の承認(2021年3月環境委員会)
- ・「2050年に向けてカーボンニュートラルを目指す」の承認(2021年3月CSR・サステナビリティ委員会)

## 戦略(リスク・機会)

### 気候変動に対するシナリオ分析

気候関連のリスク・機会について、川上から川下までのサプライチェーン全体を見渡して、短期、中期、長期における社会動向や規制動向などを予測し、TCFD提言の例示を参考にしながら、幅広くリスク・機会の項目を挙げました。

そして、列挙したリスク項目について、主に2°Cシナリオの途上起こる「低炭素経済への移行に関するリスク」と、世界のCO<sub>2</sub>排出量削減未達により4°Cシナリオに至った場合に発生する「気候変動による物理的変化に関するリスク」を想定し、TCFDの分類に沿って整理したうえで事業インパクトを評価しました。具体的には、サステナビリティ部門にて議論を重ねてリスク項目を洗い出し、事業インパクトと評価を起案しました。また、列挙した機会項目については、「気候変動緩和策・適応策による経営改革の機会」についてTCFDの分類に沿って整理し、検討しました。

そのうえで、サステナビリティ部門の管掌役員、リスクマネジメント部門・環境部門などの関係部門と協議・検討しました。取りまとめた気候変動に関するリスク・機会は、CSR・サステナビリティ委員会に報告し、確認しました。

<検討に用いた主なシナリオや予測>

2°Cシナリオ:IPCC RCP2.6、IEA ETP 2DS など

4°Cシナリオ:IPCC RCP8.5、IHS Markit Automotiveの“Mobility and Energy Future” サービスデータ など

なお、ここでいう短期、中期、長期は、次の通りです。

短期:中期経営計画の目標年度に合わせた2025年頃まで

中期:長期経営計画の目標年度に合わせた2030年頃まで

長期:長期経営計画の目指す姿に合わせた2040年頃まで

<気候関連のリスク>

リスク項目		事業インパクト(リスク)	評価 (影響度)	リスクが 現れる時期	
低炭素経済への移行 に関するリスク	政策・ 法規制	炭素税	・炭素税が導入されると燃料調達コストに税金が課されることとなるため、エネルギーコストや原材料コストが増加する。	大	短期～長期
		国境炭素税	・国境炭素税が導入されると、輸出する製品に課税されることとなるため、製品の価格競争力が低下する。	大	短期～長期
		炭素排出規制	・GHG削減目標の達成が求められ、設備投資や再生エネルギー購入等の対応コストが増加する。	大	短期～長期
		ガソリン車販売	・ガソリン車の新車販売を禁止する国では、OEM需要が無くなり、売上が減少する。	大	中期～長期
技術	省エネ・再生エネ技術の 普及	・新たな省エネ・再生エネ技術を導入するために、設備投資等の対応コストが増加する。	中～大	短期～長期	
		新技術開発	・新技術への研究開発の投資コストが増加する。	大	短期～長期
市場	顧客の変化	・2030年代以降に中古車でもZEVを選ぶ人が増え、プラグの交換需要が減少し、売上が減少する。 ・ライフサイクルでのCO <sub>2</sub> 排出量が少ない製品が選ばれるようになり、従来品の売上が減少する。	大	長期	



リスク項目		事業インパクト(リスク)	評価 (影響度)	リスクが 現れる時期	
	評判	投資家の変化	・内燃機関への風当たりが強くなり、ダイベストメントの対象となる。	小～中	中期～長期
		求職者の変化	・内燃機関への風当たりが強くなり、就職先として選ばれなくなる。	小～中	短期～中期
気候変動による物理的変化に関するリスク	急性	異常気象の激甚化	・台風等によって工場等への被害が発生し、操業停止や生産減少などが起こる。また、設備復旧への追加コスト等が発生する。損害保険料も増加する。	小～中	短期～長期
	慢性	海面の上昇	・海面上昇に伴って洪水や高潮が増加し、沿岸部にある工場や交通インフラが被害を受けてサプライチェーンが寸断され、対応コストが発生する。	小～中	長期
		降水・気象パターンの変化	・水不足が深刻化する地域にある工場で水利用が制限され、操業を停止・減少せざるを得なくなり、別工場での生産や輸送などの対応コストが発生する。	小～中	長期
		平均気温の上昇	・猛暑の中で働く従業員に熱中症が頻発し、体力的な負担が増加するため、猛暑対応のためのコストや人件費が増加する。	小～中	長期

また、主要な事業拠点を対象に、現状の洪水・渇水・高潮等のリスクポテンシャル調査を行い、想定される被害の程度や頻度を勘案した結果、深刻な被害が発生する可能性は低いことが分かりました。

一方、将来の洪水・渇水・高潮等のリスクポテンシャル調査も行ったところ、降水量の増加が見込まれる地域があることが分かりました。しかし、洪水や土砂崩れなどのリスク増に直結するかどうかは、各事業拠点の立地(地盤、標高、河川との距離など)や治水対策の状況によるため、引き続き調査を行っていきます。

#### <気候関連の機会>

側面	主な機会	機会が 現れる時期
資源の効率性	・新たな省エネ・再エネ技術の社内への導入が進み、エネルギーコストが減少する。	短期～長期
エネルギー源	・炭素税が課税されない燃料として水素の需要が高まり、水素エネルギー市場で新たな機会が生まれる。 ・メタネーションなどの技術が発達し、eFuelなどの合成燃料が普及すると、現状の内燃機関ビジネスが継続される。	長期
製品/サービス	・燃費規制に対応していくために、高付加価値製品の需要が増える。	短期～中期
	・GHG削減が義務化されることで水素エネルギー市場が拡大すると予想され、水素関連技術やSOFC、SOECの需要が高まって、ビジネス機会が生まれる。	長期
	・電気を利用して水素を作る(SOEC)、回収したCO <sub>2</sub> を燃料にするなどのCO <sub>2</sub> 循環関連ソリューションの需要が高まる。	長期
	・災害に備えて、エネルギーの地産地消(分散型の発電)が目ざされ、SOFCの需要が高まる。	長期
	・電気モーターや発電機に使われるセラミック関連技術・製品の需要が高まる。	中期～長期
市場	・社会のニーズを捉えた気候変動に関連する新技術を開発することで、ビジネス機会が生まれる。	中期～長期
強靱性(レジリエンス)	・災害に備えて、サプライチェーンも含めてBCM/BCPを継続的に強化していくことで、レジリエンスが高まる。	短期～長期

## 気候関連シナリオに基づく事業のリスクと機会とその対応

気候変動のリスクと機会をより具体的にするため、各事業について、2℃および4℃シナリオ下における事業環境とその対応について検討しました。

その結果、物理的リスクについての致命的な影響は見受けられませんでした。

事業については、現在、売上収益の8割を占める内燃機関に関連する事業が大きな変革を迫られていること、その一方で、脱炭素社会の実現に向けて、水素関連をはじめとして新たなニーズや市場が期待されることから、「2030 長期経営計画 日特BX」において、今後注力する事業分野の一つに「環境・エネルギー」を掲げ、2040年に向けて事業ポートフォリオ転換(売上収益構成比率:内燃機関事業40%、非内燃機関事業60%)を進めていきます。



検討対象とした事業	製品	今後の事業リスクと事業機会への対応	財務面の影響	長期経営計画での売上収益目標
自動車関連事業	スパークプラグ、グロープラグ、センサー	2℃シナリオ下では、内燃機関を有する自動車への規制が厳しくなることで、将来、内燃機関部品の売上減少が想定される。一方で、電動車市場などの新市場への機会が生じる。 4℃シナリオ下では、内燃機関のさらなる省エネと有害ガスの排出抑制が求められるため、高性能化への対応を行う。	売上収益の一部に影響 <sup>※1</sup>	4,500億円(2029年度)
燃料電池事業	燃料電池	2℃/4℃のいずれのシナリオ下においても非化石エネルギーの需要拡大が予想されるため、当該市場への対応を引き続き強化。 2℃シナリオにおいては、水素インフラの普及が予想され、加速的に市場が増える可能性がある。	2000億円規模の市場が予想され、水素インフラの普及状況によっては上振れの可能性あり	3,000億円(2029年度)
その他の事業	SPE、パッケージ、酸素濃縮装置、ベアリング用ボールなど	2℃/4℃のいずれのシナリオにおいても、リスクおよび機会への影響は小さい。	小さい	

- ・自動車関連事業は2℃シナリオ下において、規制強化により将来的に売上減少が見込まれるため、事業ポートフォリオ転換が必要である。
- ・その他の事業については、2℃および4℃いずれのシナリオ下においても、市場の動向を注視し、柔軟かつ戦略的に事業を展開しており、中・長期の観点からも高いレジリエンス性を有している。



### ※1. 内燃機関事業の財務面の影響額について

IHS Markit Automotiveの分析に基づく当社予測では、各国の気候変動対策によって内燃機関への規制が進むことで、内燃機関を有する自動車は2030年代半ば以降減少すると見込んでいます。一方、当社の内燃機関事業の中核であるスパークプラグは、新車用だけでなく補修用の需要もあり、当社予測では、引き続き内燃機関を有する自動車が保有されていると考えられることから、2040年以降に売上がピークを迎え、徐々に下降していくことを見込んでいます。こうした状況を踏まえて、内燃機関事業の売上収益が2040年度以降に2020年度から10%減少すると仮定して試算すると、売上収益の減少額は350億円程度になります。

2020年度の売上収益: 4,262億円

2020年度の内燃機関事業の割合: 82%

2040年度以降の内燃機関向け製品の売上減少割合の見込み: 10%

4,262億円×82%×10%=350億円

長期経営計画



## リスク管理

当社グループはグローバルかつ多くの分野で事業を展開しており、事業ごとにさまざまなリスクと機会があることから、事業ごとにリスクと機会を把握して、それぞれに対応しています。気候変動に関するリスクと機会についても、規制動向などを注視して事業への影響をそれぞれに評価し、対応しています。

リスクマネジメント委員会では、リスクについて、全社的見地で事業存続や目標達成に大きな影響を及ぼすか否かを、影響度と発生可能性、およびその対策状況を分析して評価しています。重点的な対応が必要と評価されたリスクは「優先リスク」として主管部門を定め、リスクマネジメント委員会で低減活動の状況を確認しています。気候変動や人権をはじめとするESGに関するリスクについても併せて評価しています。一方、重要な機会については、CSR・サステナビリティ委員会で確認し、必要に応じて経営戦略や優先的に取り組む課題に反映しています。

リスクマネジメント



## 指標と目標

当社グループは、2020年5月に発表した長期経営計画「2030 長期経営計画 日特BX」において、「CO<sub>2</sub>排出量: 30%削減 [2018年度比] (2030年度)」という目標を掲げています。

また、長期的な視野で環境保全活動を進めるため、2021年4月に「エコビジョン2030」を策定し、その中で2050年に向けてカーボンニュートラルを目指すという長期目標を掲げました。

エコビジョン2030では、重要4課題として、気候変動への対応、環境配慮製品の拡充、水資源の保全、廃棄物管理を挙げています。環境配慮製品の拡充は、固体酸化物形燃料電池(SOFC)やカーボンニュートラル・アズ・ア・サービスなど、気候変動対応やCO<sub>2</sub>削減をはじめとする環境配慮製品・サービスの提供を目指すものです。また、水資源の保全のために節水にすることや、資源投入量や廃棄物排出量を削減することは、CO<sub>2</sub>排出量の削減に繋がります。したがって、これらを重要4課題と設定し、個別の課題として取り組むのではなく、相互に関係する課題として取り組んでいくことで、よりシナジーのある対応を目指しています。

これら目標の達成に向けて取り組みをより一層推進するため、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)および執行役員(雇用型執行役員を除く。)を対象とする業績連動型株式報酬制度において、評価指標の一つに「CO<sub>2</sub>排出量削減率」を定めています。また、グループが一丸となってCO<sub>2</sub>削減の取り組みを進めていくため、ICP(インターナルカーボンプライシング)を導入しています。CO<sub>2</sub>排出量1トンあたり10,000円を排出部門から徴収し、徴収した金額は、社内環境ファンドとして脱炭素のための投資支援やインフラ整備に充当しています。サプライチェーンも含めたスコープ3の削減も推進していきます。スコープ3においては、まずはカテゴリ1「購入した製品・サービス」、カテゴリ4「輸送、配送(上流)」の一部、カテゴリ11「販売した製品の使用」の各カテゴリで2030年度 30%削減(2018年度比)を目指します。また、お取引先さま(サプライヤー)に対してはCO<sub>2</sub>の削減目標を設定して取り組むよう求めており、適宜支援をおこなっていきます。

### <CO<sub>2</sub>削減目標と実績>

項目	目標	実績
スコープ1・2	2030年度 30%削減 (2018年度比)	2022年度 27.6%削減 (2018年度比) <排出量21.1万トン> <原単位0.58トン/百万円>
スコープ3: カテゴリ1「購入した製品・サービス」 カテゴリ4「輸送、配送(上流)」の一部 カテゴリ11「販売した製品の使用」	2030年度 30%削減 (2018年度比)	2022年度 0.8%増加 (2018年度比) <排出量1,115万トン>

※ 上記のCO<sub>2</sub>削減目標は、科学的根拠に基づく目標(SBT, Science-based targets)として、2022年6月にSBTイニシアチブより、WB2°C(well-below 2°C)の認定を取得しました。

優先的に取り組む課題



エコビジョン



気候変動への対応



サステナビリティデータ(非財務情報)





## 廃棄物管理

### 基本的な考え方

地球の資源には限りがあり、持続可能な利用と、その保護が求められています。ものづくり企業である当社グループは、セラミックや貴金属類などさまざまな原材料を使用しており、地球環境保護のため、リデュース、リユースおよびリサイクル(3R)に積極的に取り組んでいくことは、当社グループの果たすべき責任と考えています。

当社は、2040年の目指す姿として「ゼロエミッションを推進し、世界の循環型社会の形成に貢献している」ことを掲げており、2030年のありたい姿として「有効利用率95%以上」、「2018年度比 排出量原単位 年1%以上削減」、「3R活動の推進」を目標としています。

また、当社サプライチェーンにおいても、原材料等の持続可能で効率的な利用を推進していきます。

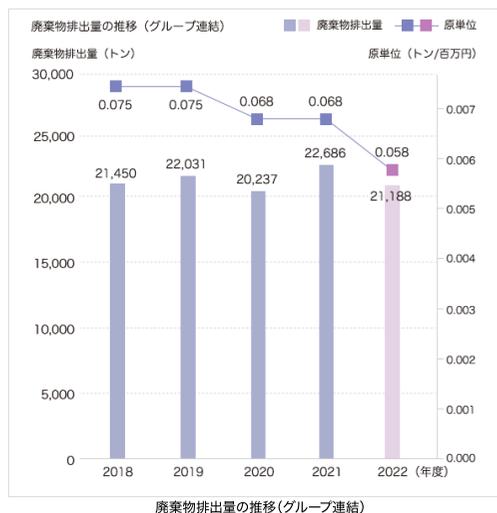
### 廃棄物削減の取り組み

#### 廃棄物排出量の推移

2022年度の廃棄物排出量は21,188トンで、前年度比6.6%減少しました。

2021年度から取り組みを開始したエコビジョン2030では、2030年にありたい姿として「有効利用率95%以上」、「2018年度比 排出量原単位 年1%以上削減」を目標として掲げています。

2022年度の有効利用率はグループ全体で91.3%であり、前年度から横ばいでした。2030年の目標である95%以上を達成するため、今後も廃棄物の有効利用化に取り組んでまいります。また2022年度の廃棄物原単位はグループ全体で0.058トン/百万円であり、2018年度比22.8%削減で目標を達成しました。今後も工程の改善を進め、廃棄物削減に取り組んでまいります。



### ペーパーレス推進の取り組み

当社では、廃棄物削減のため、ペーパーレスの取り組みを推進しています。

統合報告書やサステナビリティデータブック、また社内啓発のための従業員向けの冊子についても、データ配布を行っております。今後も、ペーパーレスの取り組みを推進していきます。

### 廃棄物有効利用の取り組み

#### 廃棄物有効利用率の推移

2022年度の有効利用率はグループ全体で91.3%であり、前年度から横ばいでした。2030年の目標である95%以上を達成するため、今後も廃棄物の有効利用化に取り組んでまいります。

#### 一般廃棄物、産業廃棄物の有効利用

当社ではマテリアルリサイクルとサーマルリサイクルによる有効利用を行っています。

廃棄物の中で最も割合の高い金属ゴミは、精錬して、同品質の原料としてリサイクルしています。

次に割合の高い汚泥は、主に焼成前のセラミック原料で、セラミック原料や再生盛土材として再利用しています。

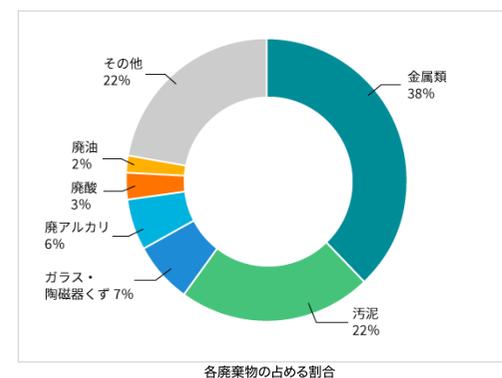
焼成後のセラミック粉末、セラミック屑についても再利用しています。

セラミック粉末は、純度が高いものは窯業材料として、そうでないものはセメント原料として再利用し、セラミック屑は路盤材として再利用しています。

廃溶剤は蒸留して再利用したり、燃料として再利用しています。

プラスチックは破砕して、再度プラスチックの原料や、RPF化(固形燃料化)して再利用します。

また、CO<sub>2</sub>排出の観点から、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルに切り替えていくことが必要と考え、活動しています。





## 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の取り組み

当社グループでは、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に関連する取り組みとして、梱包材のリユースと廃プラスチックのマテリアルリサイクル化を行っています。

梱包材のリユースは、当社グループの垣根を超えた取り組みです。ある事業者内でリユースできない梱包材を、他事業者へ提供しリユースします。梱包材の提供を受けた事業者は、梱包材の新規購入が減少しました。

廃プラスチックのマテリアルリサイクル化は、サーマルリサイクルしている廃プラスチックをマテリアルリサイクルに切り替える取り組みです。当社グループの製造工程において、セラミック成分を多く含む廃プラスチックが生成されます。可能な限り排出量の抑制に取り組んできましたが、製造工程上どうしても排出されてしまうため、新たにマテリアルリサイクル化の取り組みを開始しました。

マテリアルリサイクルするには、処分先に合わせた排出形状の変更（粉碎など）が必要であり、この対応を進めています。また、これまでサーマルリサイクルしていた発泡スチロールも、減容機を用いたインゴット化による有価化も進めています。

## 食品廃棄物の有効利用

当社では、社員食堂のフードロス削減のための啓発や取り組みを実施していますが、それでも排出されてしまう食品廃棄物があります。小牧工場の社員食堂から排出された食品廃棄物は、小牧市内のバイオガス発電所に運ばれ、メタン発酵によってバイオガスに変換されて、発電の燃料として有効利用されています。

## 廃棄物の適正処理

廃棄物が契約通り処理されていることを確認するため、定期的に廃棄物処理業者を視察しています。2022年度は21か所を視察し、適正に処理されていることを確認しました。

## 水資源の保全

### 基本的な考え方

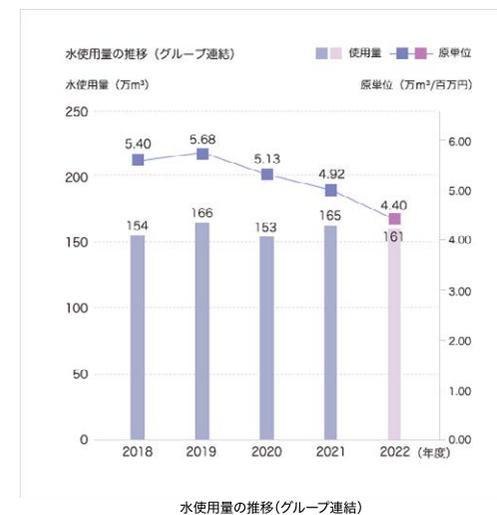
世界では水資源の危機が深刻化しており、枯渇や汚染による水不足や生物多様性への影響が懸念されています。生態系の維持に不可欠な水資源の持続可能性を守ることは、当社グループにとっても重要な課題の1つです。

当社グループは、2040年の目指す姿として「世界の水関連リスクに対応して持続可能な事業運営を実践している」ことを掲げており、2030年のありたい姿として「水使用量原単位 2018年度水準以下を維持」することを目標としています。

当社グループは貴重で限りある資源である水の効率的な使用を推進することで、将来にわたって環境保護に取り組んでいきます。また、当社サプライチェーンにおいても、水資源の持続可能で効率的な利用を推進していきます。

### 水使用量の推移

2022年度の上水・井水・河川水の使用量は161万<sup>3</sup>m<sup>3</sup>でした。売上増加の中、水使用量を抑えたことに伴い前年度比3%減少しています。2021年度から取り組みを開始したエコビジョン2030では、2030年にありたい姿として「水使用量原単位 2018年度水準以下を維持」を目標として掲げています。2022年度の水使用量原単位は4.403m<sup>3</sup>/百万円であり、2018年度比18.4%削減して、目標は達成しております。引き続き、効率的な水の使用を推進してまいります。





## 水資源の保全のための取り組み

### クローズドシステム

Niterra インドの工場では、法令遵守のためクローズドシステムを導入おり、工場の敷地外への排水はありません。

### 排水処理場の設置

当社伊勢工場には排水処理場があり、工場排水をリサイクルして使用しています。

### 設備・製造条件の改善

設備や製造条件の改善による節水に継続的に取り組んでいます。

### 地下水の活用

小牧工場では、地下水をくみ上げ、水処理場で鉄・マンガンなどを除去して工場内で使用しています。

地下水は重要な資源ですが、大量にくみ上げることで地盤沈下につながるがわかっています。

小牧工場では、愛知県環境規則「県民の生活環境の保全等に関する条例による規制」に従い、管理を行っています。

具体的には、施設設置の際に規制値を下回る揚水量で、上限揚水量を設定しており、それを超えることのないよう管理しています。毎年、尾張県民事務所に揚水量の実績報告を行っています。

## 環境配慮製品

### 製品のライフサイクルでの環境配慮

当社グループは、「すべての製品が地球環境の改善に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献できている」ことを2040年の目指す姿として、環境に配慮して設計した製品の開発・提供に取り組んでいます。そのため、製品ライフサイクル全体において特に環境性能の高い製品を「日特グリーンプロダクツ」に認定し、その拡充を図っています。

	環境配慮の例	環境効果の例
原材料製造	材料使用量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資源有効利用</li> <li>● 材料製造時のCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
原材料輸送	輸送方法の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 調達時の輸送CO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
当社グループでの製造	当社グループ内での合理化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品製造時のCO<sub>2</sub>削減、省資源</li> <li>● 環境負荷物質排出の低減</li> </ul>
出荷	輸送方法の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品輸送時のCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
客先での使用	加工時のエネルギー削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加工時のCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>
エンドユーザーの使用	製品性能の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用時のCO<sub>2</sub>削減</li> <li>● 環境負荷物質排出の低減</li> </ul>
廃棄	製品の回収	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品リサイクルによる省資源</li> </ul>

製品ライフサイクルと主な取り組み



## 製品・サービスの設計・開発における取り組み

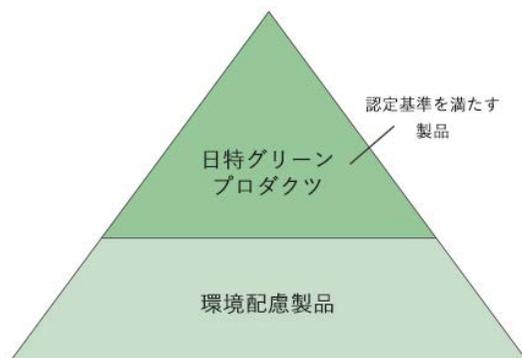
製品・サービスを新しく生み出したり、より良いものへ改善していくプロセスには、研究、開発、工程設計、包装仕様設計などがあります。当社グループは、これらのプロセスにおいても、ライフサイクル全体を対象として、CO<sub>2</sub>を削減できるか、資源の削減や有効利用ができるか、環境負荷物質の含有や使用はないかなどを確認し、環境に著しい影響があると判断される場合には対策をおこなっています。また、製品・サービスが環境法規制をはじめとする法規制を遵守していることや倫理面での問題がないことも確認していきます。



## 環境配慮製品認定制度「日特グリーンプロダクツ」

当社グループは環境に配慮して設計した製品の開発・提供に取り組んでおり、その点では全ての製品が環境配慮製品といえます。その中でも、製品ライフサイクル視点で特に環境性能の高い製品を認定する環境配慮製品認定制度を2021年度から設けています。中央環境委員長をトップとする環境配慮製品認定委員会(年2回開催)において、省エネ性、省資源性、環境負荷物質の3つの環境カテゴリで評価し、認定基準を満たす製品を「日特グリーンプロダクツ」に認定しています。

当社グループは、本制度を通して製品のライフサイクル全体の環境配慮を推進するとともに、製品の優れた環境性能を皆さまにお伝えしていきます。



### ・評価カテゴリ

カテゴリ	評価項目(製品ライフサイクル視点)
省エネ性	エネルギーの削減
省資源性	軽量化、リサイクル原料の使用、長寿命化など
環境負荷物質	環境負荷物質の不使用、使用削減など

### ・認定基準

次のいずれかを満たすこと。

- 新規開発製品の場合は、製品ライフサイクル全体での環境性能が基準以上であること
- 改善製品の場合は、従来製品に比べて製品ライフサイクル全体での環境性能の向上が基準以上であること

## 「日特グリーンプロダクツ」認定製品の例

製品	認定理由	関連するSDGs	情報
中心に貴金属(イリジウム合金)を採用したスパークプラグ	・省資源性	12 持続可能な消費と生産 13 気候変動対策	・詳細はこちら
全領域空燃比センサ「ZFAS®-U3」	・省エネ性 ・省資源性 ・環境負荷物質	13 気候変動対策 15 陸の豊かさ	・詳細はこちら
酸素センサ「OZAS®-S4」	・省エネ性 ・省資源性	12 持続可能な消費と生産 15 陸の豊かさ	・詳細はこちら
LED用アルミナ高放熱パッケージ(厚Cuめっき仕様)	・省資源性	12 持続可能な消費と生産 13 気候変動対策 15 陸の豊かさ	・詳細はこちら



製品	認定理由	関連するSDGs	情報
酸素濃縮装置「O <sub>2</sub> フレッシュ-5G」 	・省エネ性 ・省資源性	12 持続可能な消費と生産 15 陸の生態系を保全	・詳細はこちら
無鉛圧電セラミックス 	・環境負荷物質	3 気候変動に具体的な対策を 12 持続可能な消費と生産 14 海洋資源を持続可能な開発に向けて保全 15 陸の生態系を保全	・詳細はこちら
オゾン発生器「澄風」 	・省エネ性 ・省資源性 ・環境負荷物質	3 気候変動に具体的な対策を	・詳細はこちら
水質管理システム 	・省資源性 ・環境負荷物質	12 持続可能な消費と生産 14 海洋資源を持続可能な開発に向けて保全	・詳細はこちら

## 化学物質管理

### 基本的な考え方

化学物質はその多くの優れた機能により産業分野のみならず日常生活の様々な場面で利用されています。

その反面、中には人や環境にとって有害なものも存在しており、社会の関心の高まりとともに有害化学物質に関する規制は世界的に年々厳しくなっています。

原材料に化学物質を使用するものづくり企業である当社グループにとって、化学物質の適切な管理は社会的責任の一つであると考えています。

当社グループは、2040年の目指す姿として「適正な化学物質管理を継続的に実施し、生物多様性保全に貢献している」ことを掲げており、2030年のありたい姿として「適正な化学物質管理を実施し、環境負荷の低減を図る」ことを目標としています。

また、当社サプライチェーンにおいても、化学物資の適正な管理を推進していきます。

### 化学物質の管理体制

当社グループは、環境負荷物質の取り扱いについて、(1)お客さまからの要求への対応、(2)グループ内での取り扱い、(3)お取引先さまからの調達、の3つの段階から成る管理体制を構築しています。

法規制やお客さまからの要求に確実に対応するのはもちろんのこと、化学物質による環境や人体への影響を小さくするよう、環境負荷物質の使用と排出の削減に取り組みます。

### お客さまの要求への対応

製品含有化学物質に関する規制の強化を受け、自動車や電気・電子業界をはじめとするお客さまからの遵守要請が強くなっています。欧州のREACH規則をはじめ、POPs条約・米国TSCA規制などの対象化学物質に関して、当社製品中の含有状況を把握するとともに、お客さまからご要望があった際は、非含有宣言書/IMDS/JAPIAシート/chemSHERPAなど、各種データの速やかな提出、管理体制に関する調査や監査への対応など、適切な対応に努めています。

当社グループの優先的に取り組む課題の一つである「環境に配慮して設計した製品の提供」では、自動車の燃費向上・排ガスの浄化に寄与するスパークプラグや自動車用酸素センサを環境配慮製品の代表格として、2030年の目標値を設定しています。

また、「社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業の開発」においては、CO<sub>2</sub>フリー水素の利用を視野に入れた燃料電池の普及、当社が開発した無鉛圧電セラミックスへの代替促進、センシングIoT技術を活用した事業の効率向上を目標として設定しています。

これらは社会的な課題の解決に寄与するとともに、環境性能も高いことから、改めて日特グリーンプロダクツに認定しました。



## グループ内での取り扱い

世界的に年々厳しくなる化学物質規制に適切に対応するため、製品への非含有管理と工場での使用管理をおこなっています。有害化学物質には、規制の厳しさや有害性に応じてハザードランクを設定し、ランクごとの取り扱い基準を定めています。今後も、法規制やお客さまからの要求を確実に遵守するため、有害化学物質の代替化や、管理の強化を図っていきます。



図 管理体系

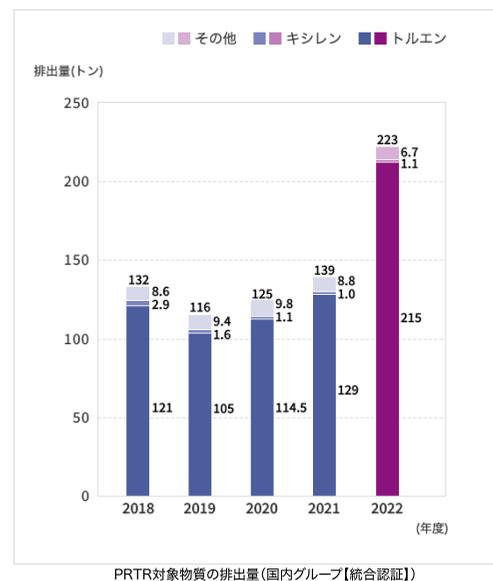
## ハザードランク

ランク	取り扱い基準	対象となる物質
禁止	使用を禁止する	法規制などで使用を禁止または強く制限されている物質
制限	代替化計画を立案し、使用量の削減をおこなう	禁止物質に相当する危険・有害性があり、特性上すぐに代替することが不可能な物質
要監視	製品に関わる購入資材に対して含有有無を把握する	禁止や制限はされないが、製品への含有の把握が求められる物質

## PRTR対象物質の管理

各部門でPRTR対象物質の特定と集計を確実におこない、取扱量、排出量、移動量を把握することで、適切な管理に努めています。

PRTR対象物質の2022年度の排出量は223トンでした。その大部分がセラミックシート製造工程から排出されるトルエンで、増産に伴って排出量が増加しています。今後、計画的に処理装置の導入を進め、2030年度末までに、トルエンを含むVOC(揮発性有機化合物)の大気排出量を半減させる予定です。



## お取引先さまからの調達

製品含有化学物質を適切に管理するためには、お取引先さまの協力が不可欠です。そのため、『グリーン調達ガイドライン』において、当社が禁止する有害化学物質を含有しないよう、お取引先さまへお願いしています。なお、当社のシステム基準とマテリアル基準を満たすお取引先さまを「グリーンサプライヤー」として認定し、有害化学物質を双方で適切に管理することを推進しています。

また、エコビジョン2030では、「グリーン調達制度導入100%達成」を目標としており、当社グループ全体でグリーン調達体制の確立を目指して取り組んでいくために、海外工場への拡大の準備を開始しました。

グリーン調達ガイドライン



# 生物多様性の保全

## 生物多様性に関する指針

生物多様性の保全に関して、世界的に必要性が高まっており、当社グループにおいても地球温暖化防止、資源循環促進に並ぶ重要な環境課題と位置づけています。

そのため、2013年4月に生物多様性への取り組み方針を示した「Niterraグループ 生物多様性に関する指針」を制定しました。

## Niterraグループ 生物多様性に関する指針

### 基本的な考え方

Niterraグループは、生物多様性が持続可能な社会にとって必要不可欠であること、および、エネルギーや資源の使用、環境負荷物質の排出などが生物多様性に影響を与えていることを認識し、全ての事業活動において影響を削減できるよう、お取引様や外部団体などと連携を図りながら、保全活動に取り組みます。

### 主な取り組み

- 1. 基本姿勢**  
生物多様性に関連する法令等を遵守します。
- 2. 事業所**  
事業所の進出、拡張、撤退において生態系への影響に配慮するとともに、全ての事業活動において、エネルギー・資源の使用量低減、環境負荷物質の排出削減および騒音・振動の発生抑制に努めます。
- 3. 製品**  
省エネルギー・省資源・環境負荷物質発生低減に寄与するとともに廃棄時のリサイクルのしやすさなども考慮した製品の開発に努め、市場に提供します。
- 4. 調達**  
生物多様性に配慮したグリーン調達を推進するとともに、お取引先様にも生物多様性への理解と協力を求めます。
- 5. 意識**  
生物多様性に対する全従業員の意識を高め、従業員自らが継続的に保全活動に取り組めるようにしていきます。

## 生物多様性のための取り組み

「Niterraグループ 生物多様性に関する指針」に基づき、エネルギーや資源の使用といった活動が生物多様性に影響を与えていることを認識したうえで、すべての事業活動においてその影響を低減するよう、お取引先さまや外部団体などと連携を図りながら取り組んでいきます。

また、当社は、法律を遵守し、河川の汚染や森林破壊を行いません。

### クローズドシステムの導入

伊勢工場では、周辺地域の豊かな自然を守るため、生産排水の「クローズドシステム」を導入しています。生産排水は工場の敷地外に排出せず、敷地内で浄化し再利用しています。

### オオキンケイギクの駆除

事業活動外での取り組みのひとつとして、小牧市、小牧市自然環境観察人（公募によって市に登録された市民）、近隣企業の協働で、特定外来生物に指定されている「オオキンケイギク」を駆除する活動を小牧市内で実施しており、毎年参加しています。



オオキンケイギク



オオキンケイギクの駆除活動

## 生物多様性関連のリスク・機会に関連する情報開示の拡充

気候変動が当社グループの事業や戦略、財務に与える影響の検討をすすめ、情報開示を拡充していきます。



# 社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業の開発

## 社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業の開発

当社グループは、社会的課題の解決に資する新たな価値を共創・提供することを目指し、社会の要請を捉えて、技術・製品・事業の開発に挑んでいます。

### 燃料電池

固体酸化物燃料電池(SOFC)は、発電効率が他の燃料電池と比較して高く、二酸化炭素などの温室効果ガスの削減効果が高いため、クリーンなエネルギー源の一つとして期待されています。

当社グループは、来たるべき水素社会の構築に貢献することを大きな事業テーマに掲げ、SOFCの発電をおこなう「スタック」の開発を推進しています。



SOFC(動画)

### 無鉛圧電材料

身近な生活機器の中で広く利用されている圧電セラミックスは、環境や私たちの健康に悪影響をおよぼすことが懸念される鉛を含むことが懸念されています。

当社は、鉛を含まない無鉛圧電セラミックスを開発し、代替促進を目標としています。



無鉛圧電セラミックス

無鉛圧電セラミックス(動画)

## センシングIoT

さまざまなモノがインターネットを通じて有機的につながるIoT(Internet of Things)時代において、センシング技術が果たす役割はますます重要度を増しています。

当社の幅広いセンシング技術とIoTを組み合わせることで、自動化、最適化、汎用化などによる事業の効率向上に役立てていきます。

### ・水質センシング

センシング技術を応用し、水質情報の可視化、カメラによる生体情報との統合、ビッグデータ解析を組み合わせた、養殖作業管理ができる陸上養殖トータルソリューションの提供に取り組んでいます。将来的には、海や川の水質保全など、世界の環境問題に貢献することを目標に開発を進めています。

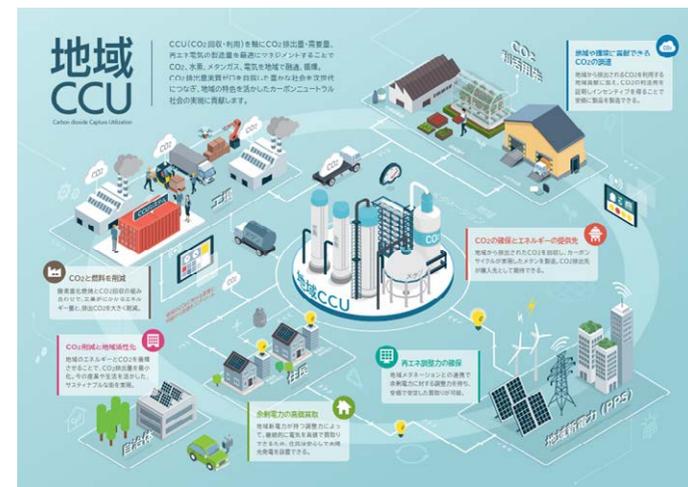
水質センシング(動画)

## カーボンニュートラル・アズ・ア・サービス(Carbon Neutral as a service)

カーボンニュートラル社会の実現に貢献するため、メタネーション関連技術(セラミックの固体電解質を応用した水素製造技術や酸素濃縮装置の技術を応用したCO<sub>2</sub>回収技術)の開発を進めています。

### ・地域CCU

工場や商業施設などから排出されるCO<sub>2</sub>を回収し、資源として活用することで地球温暖化防止に貢献できる技術の開発に取り組んでいます。CCU(CO<sub>2</sub>回収・利活用技術)を軸にCO<sub>2</sub>排出量・需要量、再生エネルギーの製造量を最適にマネジメントすることでCO<sub>2</sub>、水素、メタンガス、電気を地域で融通、循環。CO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを目指した豊かな社会を次世代につなぎ、地域の特徴を活かしたカーボンニュートラル社会の実現に貢献します。





## 社会的課題を解決するテーマの探索と調査

社会の要請を捉えるため、さまざまな団体やプロジェクトに参画し、社会的課題の解決に資する新たなテーマを探索・調査しています。

### ・Hydrogen Council(水素協議会)

Hydrogen Councilは、エネルギーの移行に向けた水素技術の重要な役割について長期的ビジョンを示す、CEOレベルのグローバルなアドバイザリー機関です。当社はサポーティングメンバーとして参画しています。

Hydrogen Council

### ・MATSURI(まつり)

MATSURIとは、光合成を活用した藻類の生産を通じてカーボンニュートラル実現を推進する企業連携型プロジェクトです。多種多様な業界からさまざまな企業が参加し、藻類培養に関わる設備の開発や物流網の整備、商品の開発・販売など、藻類の生産から販売に至る全ての役割においてパートナー企業が事業を展開し、一体となって藻類産業の構築を目指しています。

MATSURIプロジェクトの詳細

ニュース>カーボンニュートラルの実現に向けて藻類を活用した新産業をつくるプロジェクト「MATSURI」に参画

### ・eFuel Alliance

eFuel Allianceは、地球温暖化防止に貢献するeFuelを確立・普及させ、世界中で受け入れられるようにすることを目標とする団体です。

※ eFuelとは：二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)と水素(H<sub>2</sub>)を合成して製造された燃料を合成燃料といい、そのうち特に、再生可能エネルギー由来の水素を用いた合成燃料を「e-fuel」といいます。大気中のCO<sub>2</sub>を原料としているため、e-fuelを燃焼しても大気中のCO<sub>2</sub>は増加しません。

eFuel Alliance



## 人権の尊重

### 人権方針

私たちは、さまざまな社会的課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しています。その前提として、私たちの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権を尊重することが重要であり、継続してその責任を果たすことが持続可能な社会の実現に真に貢献していく上で不可欠であると認識しています。そのため、世界人権宣言、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言に記された人権を尊重し、国連グローバル・コンパクト、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD多国籍企業行動指針に基づいて、これらの人びとの尊厳が守られるように力を尽くします。

### 行動指針

- ・事業活動を行うすべての国・地域の法令を遵守します。その国・地域の法令と国際的に認められた人権に齟齬がある場合は、可能な限り、国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。
- ・事業活動を通して与え得る人権への負の影響を特定し、予防、軽減、または原因の排除を図ります。
- ・従業員およびお取引先さまが相談・通報を行うための仕組みを設置し、人権に関する相談・通報を受け付けます。受け付けた相談・通報は事実関係を調査し、問題が確認された場合には、適切な対応を通して救済に取り組みます。
- ・本方針および人権尊重の取り組みの進捗状況を適宜公表するとともに、グループ内外のさまざまなステークホルダーとの対話や協議を通じて、人権尊重の取り組みを進化させていきます。
- ・本方針は、グループのすべての役員および従業員に適用します。本方針がすべての役員および従業員に浸透するよう、適切な教育や研修に取り組みます。
- ・お取引先さまを含むすべてのビジネスパートナーにおいても、本方針とそれに基づく取り組みをご理解・ご支持いただくとともに本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

<付属書>

本方針は、企業理念、CSR・サステナビリティ憲章および企業行動規範を補完しつつ、当社グループの人権尊重の考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として位置づけしており、CSR・サステナビリティ委員会での確認後、取締役会で決議し改訂しました。

なお、社会の動向や事業環境に応じて変化する人権課題に対応していくため、ステークホルダーとの対話・協議なども踏まえて、定期的の方針を見直します。また、本方針が事業活動全体に定着するよう、適正な体制を整備し、関連する事業方針や手続きに反映します。

当社グループが企業活動において尊重する人権には、以下を含みます。

【強制的な労働の禁止】

強制労働、人身売買を行わず、従業員をその意思において雇用します。

【非人道的な扱いの禁止】

虐待、体罰、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど非人道的な扱いを行わず、従業員の人権を尊重します。

【児童労働の禁止】

各国・地域の法令で定められた最低就業年齢に満たない児童を雇用せず、子どもの権利を尊重します。また、満18歳未満の若年労働者については、その発達を損なうような就労をさせません。

**【差別の禁止】**

人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、民族、国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属組合、保護された遺伝情報、または配偶者の有無などに関わらず、いかなる差別も禁止します。

**【労働条件と機会均等】**

各国・地域の法令を遵守し、従業員によりよい生活のための労働条件の提供に努めるとともに、法定最低賃金以上を支払い、不当な賃金減額は行いません。また、採用・昇進・報酬などの機会均等と平等を推進します。

**【結社の自由と団体交渉】**

各国・地域の法令に基づいて、結社の自由および団体交渉の権利を尊重します。

**【責任ある資源・原材料の調達】**

紛争鉱物をはじめとする人権問題を考慮し、責任ある資源・原材料の調達を推進します。万一、使用が判明した場合は適切な措置をとります。

**【プライバシーの尊重】**

個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しません。

**【働きやすい職場環境】**

各国・地域の安全衛生および健康に関する法令を遵守し、安全で健康的な働きやすい職場環境を構築します。

**【地域社会とのかかわり】**

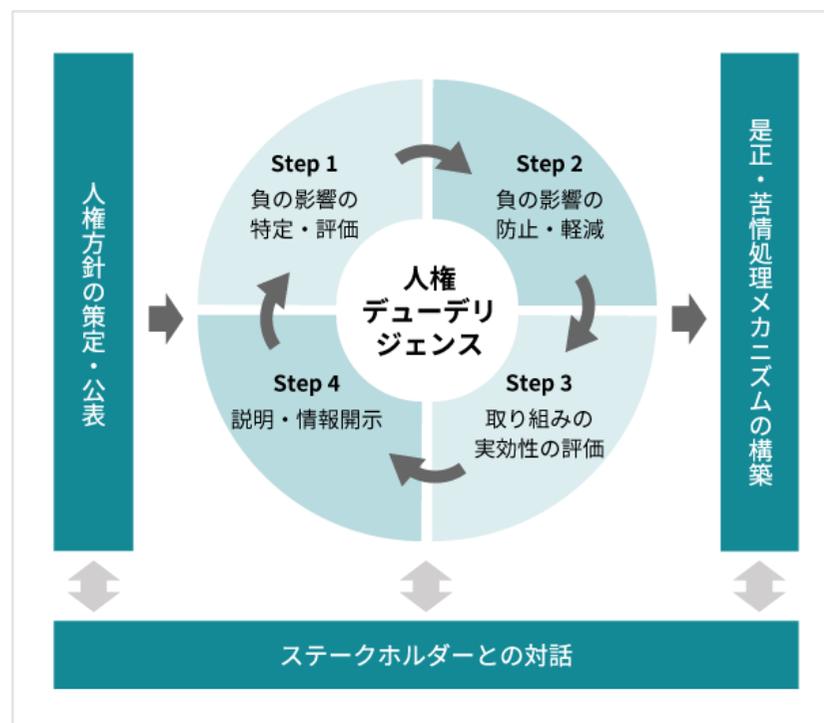
地域社会の安全や健康への負の影響を防止するため、環境破壊や汚染を予防し、地域住民の権利に配慮した事業活動を行います。

**【先住民の権利の尊重】**

先住民が在住する地域での事業活動においては、先住民が固有の文化や歴史を持つことを認識し、国際的な取り決めに定められた先住民の権利を尊重します。

## 基本的な考え方

当社グループの事業活動により、当社グループの従業員をはじめとして、お取引先さまの従業員、地域にお住まいの皆さまなど、さまざまな人びとが影響を受けていることを認識しています。そのため、事業活動に関する人権への負の影響を特定・評価、防止・軽減、是正するための仕組み構築を通して、人権尊重に取り組んでいきます。



人権尊重の取り組みの全体像

## 推進体制

人権の問題は多岐にわたることから、人事部門、調達部門、リスク・コンプライアンス部門、環境安全部門など、課題に応じて各部門で取り組んでおり、その進捗や課題は、各部門および関係する各専門委員会を確認しています。

また、昨今、世界的に「ビジネスと人権」に関する法制化等が進んでいることから、当社グループの人権尊重をグローバルスタンダードに適する取り組みへと進化させるため、2022年度に人権ワーキンググループを設置して検討を開始しました。

なお、人権尊重の取り組みについては、CSR・サステナビリティ委員会が監督しています。

CSR・サステナビリティ推進体制



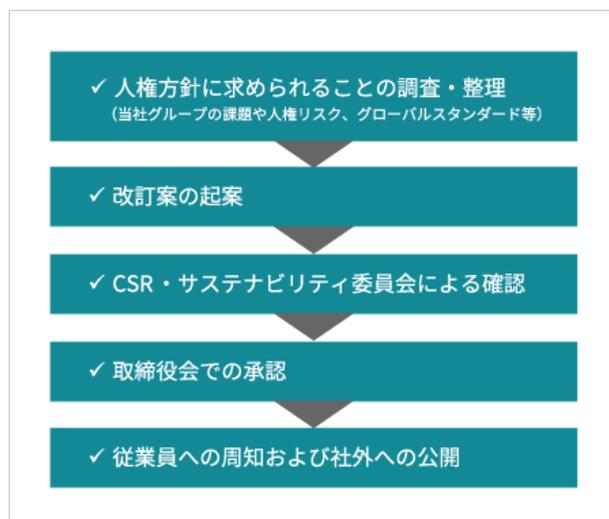


## 人権方針の策定・公表

2020年にCSR基本方針の一つとして人権方針を制定しました。その後、企業の人権取り組みの重要性や期待が増していること、また、当社グループのみならずバリューチェーン全体を通じた人権取り組みが必要であることから、2023年1月に人権方針を改訂しました。

改訂にあたっては、人権ワーキンググループにおいて、人権に関する外部専門家の助言のもと、当社グループの課題や人権リスク、グローバルスタンダード等を考慮して改訂案を作成し、CSR・サステナビリティ委員会での確認を経て、取締役会で承認されました。

### <人権方針改訂のプロセス>



## 人権デューデリジェンス

当社グループの事業活動に関する人権リスクについて、特定・評価、防止・軽減に取り組んでいます。

人権リスクの特定においては、当社グループの主なバリューチェーンと関連するステークホルダーを整理し、バリューチェーンごとに一般的に想定される人権リスクを抽出しました。そして、国際機関等のレポート、メディアのデータベース等の調査や他社ベンチマークを参考に、当社グループの人権リスクを整理しました。そのうえで、簡易な人権影響評価を実施してマッピングし、重点領域に挙がる人権リスクを特定しました。

### 重点領域に挙がった人権リスク

当社グループ	サプライチェーン
<ul style="list-style-type: none"> <li>・不十分な労働安全衛生</li> <li>・長時間労働</li> <li>・差別(人種、性別、民族、国籍、障がいの有無、宗教等のあらゆる差別)</li> <li>・苦情処理メカニズムの機能不全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・紛争鉱物</li> <li>・強制労働</li> <li>・児童労働</li> <li>・環境汚染による地域住民の健康被害</li> <li>・不十分な労働安全衛生</li> <li>・長時間労働</li> <li>・差別</li> <li>・苦情処理メカニズムの機能不全</li> <li>・先住民の権利侵害</li> </ul>

この結果をふまえ、現在は、当社グループ、サプライチェーンを中心に、人権リスクごとに、リスク評価に応じた人権デューデリジェンスの取り組みを進めています。

また、社会情勢の変化や当社グループの事業の進展、新しいお取引先さまの開拓などにより、特定した人権リスクが変わりうることを認識しています。取り組みの実効性を高めるため、リスクマップの定期的なレビューをおこなっていきます。

### 【当社グループ】

従業員に対するコンプライアンス意識調査、グループ会社に対する人権・労働調査を実施し、人権侵害の有無や潜在的な人権リスクを確認しています。

#### ・従業員に対するコンプライアンス意識調査

国内グループの従業員を対象に「コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンス(ハラスメントを含む)に関するリスク、意識や理解の程度、組織の状況等を把握しています。この調査には自由記述欄もあり、個人を特定できない形で、コンプライアンスについて感じていることを回答することができます。調査を通して把握した課題や潜在的な人権リスクについては、未然防止に向けて、各部門長にフィードバックして改善に取り組んでいます。

#### ・グループ会社に対する人権・労働調査

グループ会社に対して、毎年、人権・労働についての調査を実施し、潜在的な人権リスクを確認しています。



## 【サプライチェーン】

CSR・サステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体で推進するため、『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、お取引先さまに展開しています。このガイドラインには、人権・労働、安全衛生など、人権に関する遵守事項も含んでいます。

お取引先さまの取り組み状況は、2年ごとにチェックシートを用いて調査し、その結果をフィードバックしています。フォローアップが必要なお取引先さまに対しては、訪問等によって状況を確認しています。また、改善が必要な場合は、適宜支援をしています。

当社グループ	コンプライアンス意識調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2年に1度、日本国内で実施</li> <li>・2022年度は、2021年度調査結果のフォローに注力</li> <li>・2023年度は、人権に関する設問を補強して実施予定</li> </ul>
	人権・労働調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年実施</li> <li>・2022年度は人権に関する設問を補強して実施</li> <li>・外国人技能実習生が在籍するグループ会社にヒアリングを実施</li> </ul>
サプライチェーン	CSR・サステナビリティ調達ガイドラインのチェックシートによる調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2年に1度実施</li> <li>・2022年度は、人権に特化した調査票を用いて一部のお取引先さまに実施</li> <li>・2023年度は、人権に関する設問を補強して実施予定</li> </ul>

## 苦情処理メカニズム

お客さま、お取引先さま、従業員をはじめとするステークホルダーの皆さまからのご意見・ご質問・ご要望などを受け付ける窓口を複数設置しています。

お取引先さまおよび従業員からの人権に関する通報・相談については、内部通報窓口で受け付けています。受け付けた相談・通報については、利用者が特定されたり、不安を感じたりすることがないように細心の注意を払った上で事実関係を調査し、問題が確認された場合は速やかに対処しています。また、通報・相談したことを理由として利用者に不利益な取り扱いをすることを禁止するとともに、利用者に対して不利益な取り扱いの有無を確認しています。

## 【日本】

- ・内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」として社内および社外に窓口を設置しています。
- ・社外窓口は、勤務時間外や休日の相談・通報が可能で、匿名での相談も受け付けています。
- ・お取引先さまおよび当社グループ従業員が利用できます。

## 【海外】

- ・グループ各社に内部通報窓口を設置しています。

企業倫理ヘルプライン 

## ステークホルダーとの対話

従業員の代表である労働組合と定期的に労使懇談会を開催し、労働時間管理や働き方について議論しています。お取引先さまに対しては、お困りごと相談窓口等を通じてご相談を受け付け、内容について真摯に受け止め、協議をおこない相互理解を含めて改善に向けた活動を繋げています。

また、工場の近隣にお住まいの方々に対しては、代表者と懇談会等をおこない、住環境を脅かす事案がないかを含めて意見交換を実施しています。

## 人権意識の向上

当社グループで働く従業員に『コンプライアンス ガイドブック』を配付しています。

『コンプライアンスガイドブック』は、会社や社会におけるルールをまとめた冊子で、判断に迷ったときに、Niterrraグループの一員としての正しい行動を確認するためのものです。このガイドブックには、人権の尊重や各種ハラスメント（妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント、同性や性的指向・性自認に関するハラスメントを含むセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントやモラルハラスメントなど）の禁止など、人権に関する遵守事項も定めています。職場で読み合わせをするなど、日々の啓発活動に活用しています。

全従業員を対象とする人権研修では、人権尊重の必要性、当社グループの人権方針についての動画を視聴し、チェックテストで理解度を確認しています。また、経営層向けの人権セミナーでは、世界の動向、ビジネスと人権等について考える機会とするなど、人権についての教育や情報提供の機会を増やして経営層・従業員の意識を高めています。近年は各種研修やメルマガなどを通してジェンダー平等やLGBTについての啓発を増やしているほか、世界各地で起きている人権問題も注視しています。

## 法務省「Myじんけん宣言」プロジェクトに賛同

当社は2021年7月、法務省が推進する「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に賛同し、「Myじんけん宣言」を公表しました。





宣言文を持つ川合社長



当社の「Myじんけん宣言」

法務省「Myじんけん宣言」特設サイト 



# グローバル人財マネジメント

## 人財方針

私たちは、従業員は最大の経営資源であると認識し、従業員の多様性・個性を尊重することで、自律創造人財を活かし、当社グループの発展を目指します。

## 行動指針

- ・「志を持ち、変える・変わるための行動ができる人財（自律創造人財）」を育成し、活躍できる環境を整えます。
- ・多様な個性を有する人財が、能力を発揮できる風土を醸成し、適所適材を推進します。

## 基本的な考え方

当社は、「2030 長期経営計画 日特BX」において「これまでの延長線上にない変化」を遂げていることを2040年の目指す姿として掲げています。その中核メッセージは、「志を持った多様な人財とともに共生する企業になる」ことです。「セラミックスで何ができるか」に拘らず、セラミックスの領域を越え、世の中や私たちの想像を超えた挑戦のため、自律した従業員の育成と獲得、多様な知と知の組み合わせ、エンゲージメントの向上を通じ、人的資本の最大化を目指すことで、企業価値向上を実現していきます。

目指す姿を実現するためには、志を持った多様な人財が必要です。従業員一人ひとりが個性を活かし、能力を存分に発揮し続けることが、企業の成長と個人の幸福に繋がると考え、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つとして位置づけています。性差や年次等の各種属性を問わず、多様な人財を認めて受け入れ、それぞれに最適なサポートや機会を公平に提供するよう努めています。

また、人的資本の価値向上として、「人財」は企業にとって最大の経営資源であるとの認識に立ち、長期経営計画実現のために目指すべき人財像を「自律創造人財」と定め、創出に向けて計画的・継続的に育成施策を展開しています。中でもまず次世代リーダーの育成を重要な課題と捉え、管理職の早期育成、さらには経営人財の育成を推進しています。

## 人財戦略

当社の人財戦略は、「2030 長期経営計画 日特BX」と中期経営計画のビジョン達成のために必要な人財を、どのように育成・獲得するかに主眼を置いています。求める人財像を定め、現有の人財とのギャップを埋め、人財ポートフォリオの転換をすべく、グローバル人財マネジメントを推進しています。

急激な環境の変化に対応する技術や新規事業の創出のため、内部人財の一層の活躍のみならず、尖った専門性をもつ外部人財を戦略的に獲得していくことにも注力しています。

当社が全従業員に求める人財像を、自ら主体的に働き、新しく創造することができる「自律創造人財」と定め、人財ポートフォリオ転換の実現に向けて人財の強化を図っています。

## 全社共通スキルマップの整備

自律創造人財の創出に向けた具体的な取り組みとして、必要なスキルを定義し、全社共通のスキルマップの整備を推進しています。現状と目指すスキルとのギャップも明らかにし、従業員自らがギャップを埋めるためスキルアップしていける環境を整えます。

## DX人財の育成

DXについても、業務の高効率化を図り、延長線上にない変化の実現に向け、育成施策を積極的に展開しています。2022年度には、全従業員のデジタルリテラシーを向上すべく、国内全グループ会社を対象に教育施策を実施しました。今後は、デジタルを活用した業務改革を、ひいては事業創出を目指すべく、教育施策を展開していきます。

## 採用戦略

採用については、事業環境の変化に迅速に対応するため、また人財ポートフォリオの転換を図るために、管理職クラスを含め、本社部門や、新規事業部門、IT部門を中心にキャリア採用を積極的に進めています。また、急激に進展するグローバル化対応として、多様な人財の活躍を促進するため、外国籍社員の採用を行っています。新卒採用においては、毎年2~5名程度の外国籍社員を継続的に採用しており、近年では日本の大学への留学生のみならず、海外の大学で日本語だけでなくより専門性を身につけた外国籍社員の採用にも力を入れています。さらには、女性社員の採用比率や障がい者雇用比率を高めることも推進しており、キャリア採用者や外国籍社員を含め、多様な人財が各職場で活躍することで、会社全体のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進につなげています。

## 人事制度

当社は2022年4月より人事制度を改変しました。中期経営計画のテーマである「変えるために、壊す」「変わるために、創る」ことが実現できる「自律創造人財」の創出を加速させるため、当社グループ共通で目指す人財施策の方向性を明示した「グループ人財方針」を落とし込み、これまでよりさらに、年齢などの背景にとらわれず、成果と挑戦に報いる、公平性の高い人事制度となっています。従業員の報酬には各カンパニーが出した成果が反映される仕組みを導入し、一人ひとりが事業・業績への貢献につながるアウトプットを強く意識して、より高効率な業務推進を期待しています。



## 評価要素の追加

新人事制度では、グループ共通の評価要素として、「自律」、「創造」、「成果」、「挑戦」を新たに追加設定しました。グループ丸となり、中期経営計画のテーマである「変えるために、壊す」「変わるために、創る」ことが実現できる「自律創造人材」を育成していきます。

## パフォーマンス管理

期初面談にて、組織目標に則した個人目標を設定しています。1 on 1 ミーティングや進捗報告ミーティングなどを通じて、日々進捗を確認しているほか、期中面談に上期の振り返りをし、下期の進め方をディスカッションしています。最終的には期末面談にてパフォーマンス評価を行っています。

また、パフォーマンス評価結果のフィードバックと考課者によるアドバイスを行うことで、パフォーマンスの向上や将来のキャリア形成につながっています。

## 管理職の役割等級制度導入

管理職には役割等級制度を導入し、「求められる役割」に応じた役割ランク・役割給を設定することで、実際に担う役割と処遇が一致する納得感のある仕組みとしました。担当職層においても、昇格に際して年次要件を廃止することで、管理職、担当職全体で、年次を問わず早期の優秀人材の登用を実現しました。また、高い専門性を活かし事業運営・業績にインパクトを与える役割を担う人材として、専門職 (SP職) という資格を新たに設定しました。従来の管理職であるM職はマネジメントに、SP職は専門性を発揮することに集中し、より高効率な事業運営を推進します。個人の役割を明確にすることで、スピード感を持った革新、適所適財を実現し組織目標の達成を促進していきます。

	マネジメント職 (M職)		スペシャリスト職 (SP職)	
	職能資格	役割等級		役割等級
基幹職	M1 (参事)	ランク1	SP職は 職能資格なし	フェロー
		ランク2		SP1 (上席専門職)
		ランク3		SP2 (主席専門職)
	M2 (主管)	ランク4		SP3 (主管専門職)
		ランク5		
		ランク6		
		ランク7		

基幹職の資格体系

## 表彰制度

各種表彰制度を設け、従業員の活動を応援しています。

### 日特 BX AWARD

“Beyond ceramics, eXceeding imagination”を体現し、日特ウェイのマインドを持った従業員を表彰する社内コンテストです。「日特ウェイ」および「2030 長期経営計画 日特BX」の理解・浸透、「延長線上にない変化」の促進、「夢を語り、夢を叶える」人を称賛することを目的に、2021年度に創設しました。

今までの延長線上にない変化を達成した、もしくは現在チャレンジしている活動、また、社会もしくは当社グループへの貢献がある活動を募集し、従業員から応募された活動の中から、社長賞 (全活動の中から年間1件)、優秀賞 (半期ごとに上位10件) を選出し、表彰しています。

### 改善提案制度

従業員の創意工夫の奨励、業務を改善していく意欲と能力の開発、経営への参画意識の向上などを目的として、改善提案制度を導入しています。作業方法や品質に関する改善事例はもちろんのこと、エネルギーや原材料の削減などの環境保全、安全衛生・健康に関する改善事例なども受け付けており、優れた改善事例には報奨金を支給しています。

### アイデアチャレンジ制度

従業員が、部門を横断するアイデアや自部門に対するアイデアを提案する制度です。提案が採用された場合は、提案者自らが知識やスキルを発揮し、その実現に向けて取り組むことができます。アイデア提案が採用された提案者には奨励金を支給しています。

### 優秀特許褒賞制度

従業員による発明等 (特許、実用新案権または意匠権にかかわる発明) を奨励するため、独創性や技術的価値が高く、会社に対して特に顕著な貢献があると認められた発明等に対して、発明した従業員等を表彰し、褒賞金を支給しています。



## 従業員意識調査

当社グループでは、①従業員のモチベーションや負担感の把握、②長期経営計画で掲げる行動指針“Change(変革) with(共生) Will(志)”の現状把握・効果検証・施策検討、③結果検討を通じた職場改善の3つの目的のため、従業員満足度調査を実施しています。

部門ごとの結果は各部門長にフィードバックし、各部門長はその結果から自組織の現状と課題を把握しています。エンゲージメントが低い項目、より高めたい項目について、部門内での意見交換を通して課題と対応を考え、職場改善・活性に繋げています。また、人事部門は率先し、各職場の若手従業員や課長へのヒアリングによる課題の抽出や、部長勉強会を催し、課題と対応の促進を図るなど、より良い職場環境になるよう取り組んでいます。2022年度の総合的満足度は、僅かながら、前年度より1%程度の向上が認められています。

また、2022年度より総合的満足度の増減を役員賞与算定に用いる指標の一つとして採用しました。従業員エンゲージメントの向上が経営上の重要課題であることを認識し、向上施策に取り組んでいきます。

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

### ジェンダー平等の取り組み(女性活躍推進)

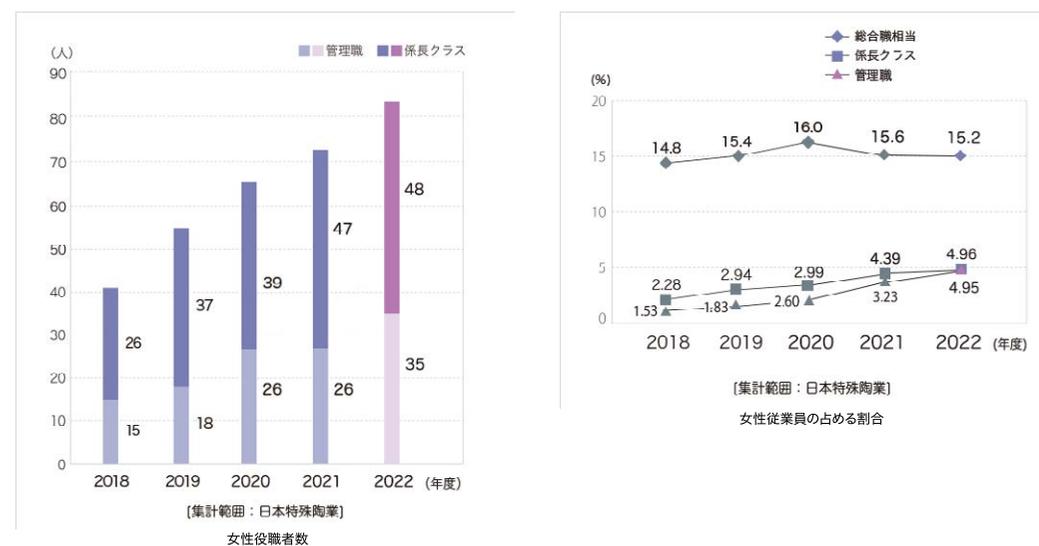
当社は、ダイバーシティの第一歩として、2013年から女性が活躍できる職場づくりに着手しています。女性活躍を企業風土改革の推進エンジンと位置づけ、管理職層や女性従業員自身の意識改革をおこなっています。今後、管理職に占める女性比率の向上に向けて、さらなる取り組みを進めていきます。

### Raise UP プログラム(選抜型女性管理職登用研修)

次の成長のステージが管理職となる女性を対象として、Resilient(しなやかに)、Active(能動的に)、I(自分らしく)、Smart(かっこよく)、Exceed(一歩前へ) UP~しなやかに自分らしく一歩前へ~をコンセプトに、自身のありたい姿の実現のために必要な知識・スキル・スタンスを獲得するための選抜型の研修です。役員数名をプログラムのアドバイザー・リーボードメンバーと設定し、受講者が自主的にアドバイスやプログラムへの支援を求め、複数のメンターを獲得する機会を提供しています。受講者は管理職に求められる視座を獲得し、研修の最後には会長、社長、役員の前でプレゼンを行います。研修を通して管理職になる心の準備をし、自信をもってチャレンジできるよう支援します。

### MT研修

管理職の意識向上のため、ダイバーシティをはじめ、日特ウェイやコンプライアンスなどをテーマに、「耳にタコ(MT)」ができるくらい繰り返し受講する研修です。





## 女性活躍推進に関わる社外からの評価および宣言

- ・2021年度「なでしこ銘柄」選定
- ・WEFs(女性のエンパワーメント原則)加盟
- ・2020年度「くるみん」認定
- ・2018年度「なでしこ銘柄」選定
- ・あいち女性輝きカンパニー2017年度優良企業表彰
- ・2017年度経済産業省主催「新・ダイバーシティ経営企業100選」
- ・2016年度女性活躍推進法「えるぼし(二つ星)」認定
- ・2015年度日本生産性本部 女性活躍パワーアップ大賞奨励賞
- ・名古屋市女性の活躍推進企業 2014年度優秀賞

女性活躍推進法に基づく情報の公表

ESGに関する社外からの評価

## だれもが活躍し続けられる環境づくり

従業員の成長が会社の持続的成長に繋がることから、すべての従業員が自分らしいキャリアを歩みながら知識・スキルを高め、活躍し続けられる環境づくりを目指しています。

そのため、60歳以上をプラチナ世代と定義し、雇用継続者も含めた全従業員が今後ますます活躍できる施策を検討するため、2018年から2021年公募メンバーで結成した「プラチナプロジェクト」を設置し、以下の施策を立上げました。

## キャリア相談窓口の設置

キャリアコンサルタントの国家資格を持つ従業員が、キャリアビジョン、やりがい、ライフイベントなど、キャリアに関する相談を受けています。キャリアコンサルタントが相談者に解決策を示すのではなく、相談者自らが答えを導き出せるように支援しています。

## 「Myキャリア」の活用促進

従業員が過去を振り返り、未来を描き、それを実現するために宣言するツールとして「Myキャリア」を展開しています。従業員は毎年、キャリアの棚卸と未来の希望などを入力し、それを基に管理職が面談をして部下のキャリア形成を支援しています。

## アイデアチャレンジ制度

自分の知識やスキルを発揮できる場を創るため、アイデアチャレンジ制度があります。自ら考えたアイデアを提案し、採用審査を通過すれば、実務として携わることができます。

## プラチナ世代の働き方の多様化

やる気はあっても体力に自信がないプラチナ世代の従業員を助け合うことを目的に、希望するプラチナ世代従業員を3直勤務(夜間の勤務)から外し、その他の従業員で対応する変則勤務を試行し、一部の工場で導入しました。

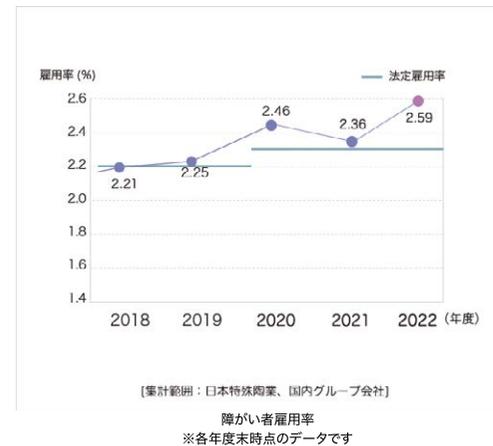


## 障がい者の雇用

障がい者雇用促進を目的とした「にっとくスマイル株式会社」を設立し、2018年1月に特例子会社として認定されました。障がいを持つ方が生き生きと働ける環境を整備し、誇りと活力に繋がる組織を目指しています。

2022年度末の障がい者雇用率は2.59%で、法定雇用率の2.3%を達成しています。

今後も社内への障がい者雇用の理解浸透を進めていくことで、よりいっそう働きがいのある職場の実現を進めていきます。





## 外国籍の新卒採用に注力

急激に進展するグローバル化に対応し、さらに多様な人財の活躍を促進するため、外国籍の方の採用を行っています。

新卒採用においては、毎年2～5名程度の外国籍学生を継続的に採用しており、近年では、日本の大学への留学生だけでなく、海外の大学で日本語を学び、日本で就職を希望している外国籍学生の採用に力を入れています。

多国籍の新入社員がよりスムーズに日本の生活に適應できるよう、先輩社員が立ち上げたお助けサイト「日特ベディア」、日本人同期によるバディ制度、日本語教育や異文化研修などでサポートしています。

キャリア採用者を含め、外国籍社員が技術系・事務系を問わず各職場で活躍することも、会社全体のダイバーシティに向けた意識向上につながっています。

当社のこれらの取り組みは、高度外国人材※を積極的に採用する企業として、経済産業省が作成する「高度外国人材活躍企業50社」および厚生労働省が作成する「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」で紹介されました。また、国籍にとらわれずに優秀な才能を組織に取り入れていく「高度外国人IT人材雇用」という新しい経営手法に取り組む企業を日本全国から約100社選出する政府プロジェクト「ビジョナリー経営2021」にも選出されました。

※ 高度外国人材：高度な専門的知識や技術を有する外国人材

経済産業省「高度外国人材活躍企業50社」 

厚生労働省「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために雇用管理改善に役立つ好事例集」 

政府プロジェクト「ビジョナリー経営2021」 

## LGBTQ+への取り組み

人財方針で従業員の多様性・個性を尊重することを掲げており、LGBTQ+の従業員が誇りを持って活躍できる職場づくりを目指しています。ダイバーシティ専門部門が中心となり、さまざまな取り組みを推進しています。

### 啓発活動・研修

従業員が正しい知識を持つことができるよう、LGBTQ+に関する研修や社内メールマガジンでの情報発信を行っています。

当社は、2022年度に名古屋レインボープライドへ研修協賛し、社内研修を開催していただきました。研修では、LGBTQ+当事者の方々の体験談をお聞きし、対話することで、理解を深める貴重な機会となりました。

<https://www.nagoyarainbowpride.com/sponsor/> 

### ハラスメント対策

人権方針でLGBTQ+などを理由とする差別を行わないことを明示しています。また、LGBTQ+を含むセクシャルハラスメントに関する相談は、労使双方が各工場に設置する相談窓口や企業倫理ヘルプラインで受け付けて、ハラスメント対策委員会で速やかに対応する体制をとっています。

## 多様性を尊重する職場環境を目指して

従業員の多様性・個性を尊重するため、制度やルールだけでなく、施設や設備の面からも取り組みを進めています。

### ジェンダーレスなユニフォームの採用

デザイン・カラーを統一したジェンダーレスなユニフォームを採用しています。

### 多目的トイレの設置

本社、小牧工場などで、誰でも使用できる多目的トイレを設置しています。

### 授乳室の設置

小牧工場N-Forestでは、授乳・搾乳が必要な従業員のために授乳室を設置しています。

授乳室がない拠点についても、女性用休憩スペースを設けるなどの配慮をしています。

### お祈り部屋の設置

宗教上の理由等で、就業時間内に礼拝が必要な従業員のために、本社や小牧工場N-Forestにお祈り部屋を設置しています。



# ワーク・ライフ・バランス

## 働き方改革

生産性向上、自律した人財の育成に向けて、「快適なりモートワーク推進」と「変化に対応するツールでの新しい価値創出」を柱とする『働き方改革宣言』を策定しました。

### 働き方改革宣言

日特BX「一人ひとりの志が共生する、熱を帯びた組織」となるために「多様な働き方」を推奨します。

- 快適なりモートワークを従業員に推進します
  - リモートワーク率70%以上を目標とした環境を整えます。
- 変化に対応したツールを準備し、新しい価値を生み出します
  - そのために、デジタルソリューションへの投資を進めます。

そして、数ある選択肢から、自分にとってのベストをみつけ、「価値を出し続けられる、自律した人財」になってほしい。Niterraグループは1人ひとりの価値観、志を尊重します。

この中で働き方改革の一環として推進してきたリモートワークは、各職場における業務の見直しと、コロナ禍の感染拡大防止対策も相まって定着してきましたが、本年1月からは一定程度(月40%以上)の出社を促すことで、対面でのコミュニケーションを通じ、更なる組織活性化を図り、リモートと出社双方のメリットを最大化する取り組みを始めております。

また、日特BXで示した働き方改革の目指す姿を達成する為、「生産性向上」と「エンゲージメント向上」に向けた施策として、今期は、以下2つを制度化することを目指しております。

- ①「働く場所」の多様化
 

2022年2月には遠隔地勤務のトライアル導入を実施しており、場所に制約される働き方から脱却することで、遠隔地に住む優秀な人財の確保や離職の防止に繋がります。
- ②「働く時間」の多様化
 

勤務時間の選択肢を広げることで仕事とプライベートの調和をとり、自律した人財への成長を促す環境を整えます。

また、従業員の活躍の場を広げることを目的に、2021年10月から副業制度を開始しました。要件を満たし許可を得た場合に利用可能で、新たな人脈の形成、多様な働き方の獲得、自己成長と自己実現、事業機会の拡大などのポジティブな効果を期待しています。

## 労働時間の短縮

総労働時間の短縮に向けて、時間外労働の短縮に取り組んでいます。時間外労働の事前計画が判明した時点で、労使で職場状況を確認し、労働時間を目標基準内に収めるよう協議をおこなっています。

また、労使働き方委員会における施策として、水曜日の定時退社、深夜残業や1日5時間超残業の原則禁止をルールとしています。さらに、勤務時間インターバルとして10時間を確保することをルールに加え、守れない場合には労使協議の対象とすることにより、残業の抑止効果を狙っています。2020年4月からは年間の繁閑に合わせて、月々の所定労働時間を設定できる年変形労働時間制度を導入し、残業の抑制とメリハリのある働き方を可能としました。

## 労働組合との関係

良い製品・サービスの提供によって広く社会に貢献することは、労使の大きな使命です。労使相互の信頼と協力のもと、それぞれが責任を果たし、より良い職場づくりに努めています。

また、労使のコミュニケーションの場として、事業所単位や全社単位でそれぞれ年3～4回労使懇談会を開催しています。会社の情勢、労働環境の改善など、さまざまな課題について活発な意見交換を行い、労使合意を形成する機会としています。

## Niterraグループの労働組合

日本特殊陶業労働組合 加入率	98% (2023年3月31日時点)
-------------------	-----------------------

※セラミックセンサ、日特スパークテックWKS、南勢セラミック、NTKメディカル、NTKカッティングツールズ、NTKセラテック(小牧)を含む

## 両立支援制度と各種研修

仕事と生活を両立しやすくするため、さまざまな制度を設けています。

女性の育児休業取得率は98%を超えており、近年は男性の取得も増えています。

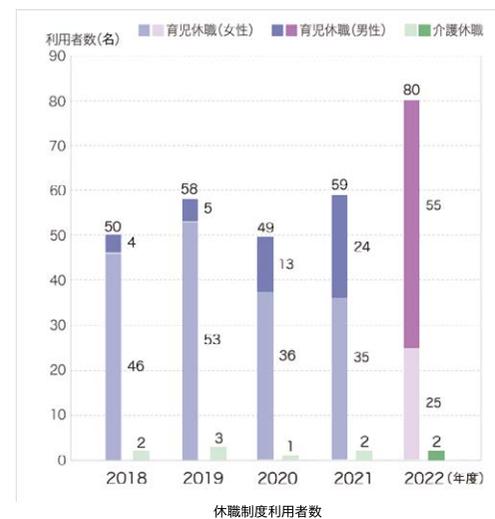
従来、育児や介護を理由としていた短時間勤務制度を見直し、要件を一切問わない制度とすることで、従業員の働き方の選択肢を広げました。

また、フレックスタイム勤務はコア時間を設けず、2022年4月からは時間単位休暇を取得可能になり、よりいっそう柔軟な働き方ができるようになりました。

更に、働きがい、仕事の質の向上を目的に、2022年2月より、遠隔地勤務制度をトライアル導入しております。家庭環境(介護、育児等)により居住地変更が必要または居住地変更が困難な従業員も、勤務地から離れた居住地での勤務が可能となり、男性の育児参画の促進のドライバーになっています。

また、育児と仕事の両立について考えるための「育児戦略セミナー」や、復職者を対象とした「復職者研修」、復職予定者の上司を対象とした「復職者・復職予定者の上司向けセミナー」を開催しています。

次世代育成支援対策推進法に基づく情報の公表





## 各種制度や取り組み

制度など	概要
フレックスタイム勤務制度	1か月の総労働時間の範囲内で、始業や終業の時間を決めることができます
時間単位休暇制度	理由を問わず、1時間単位で休暇(有給)が取得できます。中抜けも可能です
副業制度	弊社業務を「本業」とし、ルールに則り、別の会社に雇用されること、フリーランスで働くことが可能です
リモートワークに関する制度	リモートワーク率70%以上を目標とした環境整備を進めています。2023年1月からは一定程度の出勤を促すハイブリッドワークを推奨しています。在宅でのリモートワークの日数に応じてリモートワーク手当が支給されます
配偶者の転勤による退職者の再雇用制度	配偶者の転勤を理由に退職した場合に、再雇用が可能です
不妊治療のための特別無給休暇	不妊治療により通院する場合に特別休暇(無給休暇)を取得することが可能です
妊娠通院のための特別休暇	妊娠12週～23週は4週毎に1日、妊娠24週～35週は2週毎に1日、妊娠36週～は1週毎に1日の特別休暇を取得できます
妊産婦の通勤緩和のための措置	通勤時の混雑が身体の負担になる場合、産業医等の指導があり、本人が申し出た場合に、1時間単位での遅出および早帰りが可能です(1日あたり2時間まで)
妊産婦の業務に関する措置	長時間労働が身体の負担になる場合、産業医等の指導があり、本人が申し出た場合に、1時間単位での遅出および早帰りが可能です(1日あたり2時間まで)
妊産婦の休憩に関する措置	長時間労働が身体の負担になる場合、産業医等の指導があり、本人が申し出た場合に、作業の転換と、時間外労働、深夜労働および休日労働を免除することができます
出産休職	出産予定日の17週前、出産翌日から8週間の休職が可能です。満1歳までの期間で分割して2回取得することもできます
出生時育児休職(通称「産後ババ育休」)	男性および養子縁組等要件を満たした女性において、子の出生後8週間以内に4週間までの休職が可能です。2回に分割して取得することもできます
育児休職	子が生まれてから満1歳の誕生日前日まで休職が可能です
育児休職の期間延長	保育所に入所できない場合や、子の養育を行っている配偶者の死亡・負傷・疾病等により子の養育が困難な場合に、満2歳経過後の4月末まで休職期間を延長することが可能です
託児サービス利用の補助	カフェテリアプラン(選択型福利厚生制度)で、託児施設・保育園・ベビーシッター利用料金への補助を選択することができます。
短時間勤務(育児)	育児を事由に、希望日から子が小学校3年生学年末までの間、労働時間を所定労働時間より2時間短縮することが可能です
短時間勤務(介護)	介護を事由に、希望日から介護終了までの間、労働時間を所定労働時間より2時間短縮することが可能です
短時間勤務(その他)	理由を問わず、希望日から予め設定した日までの間、労働時間を所定労働時間より2時間短縮することが可能です
子の看護、介護休暇制度	小学校3年生の学年末前の子を養育している従業員、また要介護状態にある対象家族(2親等内)を有する従業員は、子の看護、介護が必要な場合に1時間単位の特別休暇(無給)が取得可能です
障がいを持つ従業員を対象とした通院向け特別有給休暇	会社に届けを出している障がい者本人が、検査や診察などの通院で休暇が必要な場合に、月に1度、特別休暇(有給)を取得することが可能です

## 各種セミナー

### 育児戦略セミナー

育児休職から復職した後のキャリアを戦略的に考え、準備することを目的としたセミナーです。

当社グループ従業員とそのパートナーで育児休職中の方や育児休職予定の方をはじめ、将来の子育て世代や職場上司など、幅広い世代を受講対象としているのも特徴です。

### 復職者研修

出産休職・育児休職を経た復職者本人を対象に復職者研修を実施しています。

### 復職者・復職予定者の上司向けセミナー

育児休職中の部下を持つ上司の方を対象に、両立支援制度の理解の促進と受け入れ体制の準備を目的としたセミナーです。



# 人財の育成

## 従業員のスキルアップとキャリア開発

自己成長の支援ツールとして、自らのスキルを点検できる全社共通のスキルマップを導入しました。スキル向上のために従業員自らが手挙げ方式で受講する専門教育のほか、各階層・役割に応じて必要な知識・スキルを身につける階層別研修、品質教育等に特化したものづくりのための研修など、さまざまなプログラムを実施し、従業員のキャリア形成を支援しています。

また、従業員が将来のキャリアを描き、自身の目指す方向性について自律的に考えるための仕組みである「Myキャリア」にも取り組んでいます。そういった従業員一人ひとりのCan(自分ができる仕事)とWill(こんな仕事をしたい)を整理し、「キャリアデザインサイクル」を回していくことも、今期より提唱しています。キャリアデザインサイクルとは、将来のなりたい姿やありたい自分を実現するため、職場上司との面談を通して、自身のキャリアを主体的に設計し、実現していくものです。サイクルが上手く回らず、日々の業務やキャリアの悩みが生じた場合に、いつでも相談ができるよう、キャリア相談窓口を設けています。キャリアコンサルタントの資格を持った従業員が、1対1でカウンセリングをおこない、相談者自らが答えを導き出せるよう支援しています。

	階層別教育	専門教育	その他
マネジメント職	幹部候補 選抜型研修		
一般職	階層別教育 理念教育 (日特ウェイ)	グローバル教育 TOEIC 試験 CSR・サステナビリティ教育 コンプライアンス教育 環境・安全衛生教育 ビジネス法務教育 知的財産教育 品質教育・PM教育・ものづくり教育 デジタル技術教育・OJ教育 研究開発教育 生産技術教育 商品知識研修 男女活躍支援・キャリア支援	通信教育・eラーニング
	新入社員教育		

■ 必須   
 ■ 部署指名・自己選択   
 ■ 選抜指名   
 ■ 自己選択

## 経営人財の育成と管理

当社グループの将来を担うコアポジションの人事は、経営会議(人財関連)で議論しています。

また、その人材育成のための「グローバル次世代経営人財育成プログラム」「日特ビジネススクール」などの選抜プログラムを運用しています。

そのほか、PAMA、アジアなどの各地域においても、域内選抜での人財育成プログラムを策定し、年に4回程度開催して、経営に資するリーダーシップの育成に取り組んでいます。

### グローバル次世代経営人財育成プログラム(HAGI)

グローバルにビジネスが拡大する中で、すべてのグループ会社から次世代経営を担う人財を発掘し育てていく「グローバル次世代経営人財育成プログラム」を2016年から開講しています。

国籍に関係なく人財を採用・登用し、その一人ひとりが活躍できるような機会・環境づくりをおこなうこのプログラムは、幕末に多彩な人財を輩出した松下村塾の発祥地(山口県萩市)にちなんで「HAGI」と名づけ、会長の尾堂が塾長となっています。HAGIは、全社視点の実践を重視した相互に学び合う塾として継続的に開講しており、将来の当社グループを担う志と使命感を持った人財を育成して輩出しています。

### 日特ビジネススクール

日本国内の人財については、HAGIの一手手前の人財を選抜して「日特ビジネススクール」を開講しています。日特ビジネススクールでは、論理思考の強化、経営戦略、マーケティング、プレゼンなどの知識やスキルの習得、実例に基づくケーススタディなどのプログラムを用意し、特に心技体について、リーダーとしての育成をおこなっています。



## 管理職の育成

管理職を育成するため、管理職としての取り組み姿勢を振り返る機会や、自職場の状況を客観的に見る機会を設けています。

### 360度サーベイの実施

2018年度に役員から部長職クラスを対象として実施してきた360度サーベイを、2020年度から課長職クラスまで拡大し、継続しています。

サーベイでは、進取性や理知性、責任性などのリーダーシップの発揮を支える取り組み姿勢と、回避性などリーダーシップの発揮を阻害する恐れのある気をつけたい取り組み姿勢について調査し、本人の自覚と周囲が見ている姿とのギャップを観ています。結果は、本人にフィードバックし、「自分自身を観る」ことを意識してもらう仕組みとしています。

サーベイでは、対象者の行動に対する回答結果より、意識や心構え等の取り組み姿勢が分析されます。対象者本人の自覚と周囲が見ている姿とのギャップを観ています。サーベイ結果は、対象者本人にフィードバックし、「自分自身を見る」ことを意識してもらうと共に、組織の為に行動改善してもらう仕組みとしています。

### 職場エンゲージメント指標の見える化

職場エンゲージメント見える化ツールを導入しました。このエンゲージメント数値は、組織や仕事に対して貢献意欲をもって取り組んでいるかを数値化したもので、各職場のライン長が確認でき、数値を見て自組織のマネジメントの強弱を意識することに役立ててもらっています。エンゲージメントを高めるためのツールとして1on1ミーティング(上司と部下の対話を通じた自律型人財の育成施策)研修を実施しています。

## 労働安全衛生

### 労働安全衛生方針

私たちは、人間尊重を基本とし、労働安全衛生を企業活動の出発点と位置付け、行動します。

#### 行動指針

- ・従業員の労働に関する負傷および疾病といった健康障害を防止するために、安全かつ健康に働ける職場環境を実現し、心身の健康増進に取り組みます。
- ・労働安全衛生に関する法規および自主基準を遵守します。
- ・労働安全衛生マネジメントシステムおよび安全衛生パフォーマンスを継続的に改善します。
- ・労働安全衛生に関する危険源を除去し、リスクを低減することにより業務事故を撲滅します。
- ・教育・啓発により労働安全衛生に関する能力や自覚を促します。
- ・全従業員に本方針を周知し、総員参加で安全衛生活動に取り組みます。

## 基本的な考え方

当社グループは、世界の各拠点に多くの従業員が在籍しており、従業員一人ひとりの心身の安全と健康を守るために、絶えず取り組みを行うことは当社の責任であると考えています。従業員が心身ともに満たされた状態(Well-being)で働き続けられる職場環境を提供することで、社会に貢献します。



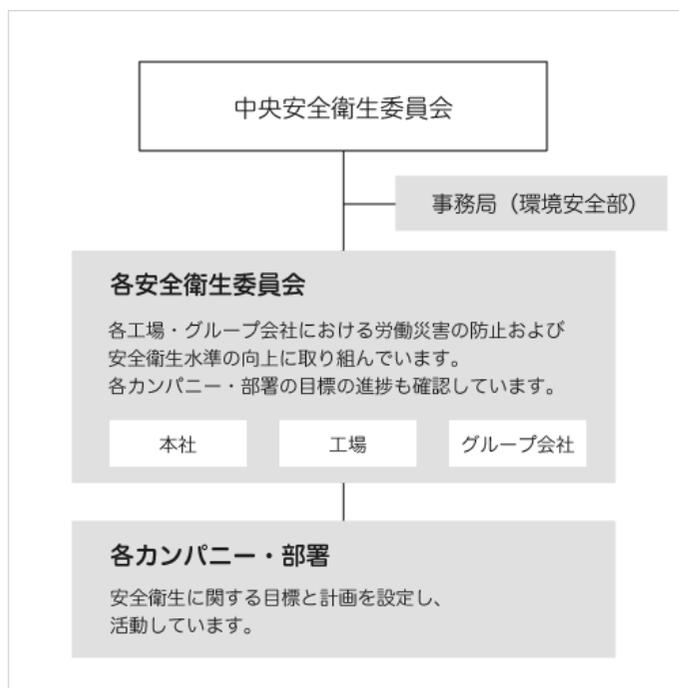
## 推進体制

労働災害を撲滅し、快適な職場環境を形成するため、OHSMS(労働安全衛生マネジメントシステム)を構築・運用しており、労働安全衛生方針の下で、カンパニー、本部および国内グループ会社で目標と計画を設定し、総員参加で安全衛生活動に取り組んでいます。

これらの運用状況は毎年の内部監査で確認するとともに、各安全衛生委員会および中央安全衛生委員会でも確認し、安全衛生水準の向上を目指しています。

当社は、2021年度に労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001<sup>※1</sup>を認証取得しました。今後、国内外のグループ会社でも認証を目指し、国内外のグループ会社を含めたNiterraグループでの安全衛生活動を進めています。

※1 ISO 45001とは、国際標準化機構 (ISO) が発行する初の労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格。



安全衛生推進組織

## 安全衛生目標と昨年度実績

2023年度より、「安全衛生」と「健康」のあるべき姿と方向性を達成するために、Niterraグループ共通の目標と、カンパニーやグループ会社毎に独自の目標を設定して取り組んでいます。

### 「安全衛生」と「健康」のあるべき姿と方向性

項目	あるべき姿・方向性
安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全な「人」づくり 職場のリスクやルールを認識し、自ら安全に行動できる人づくり</li> <li>安全な「作業」の提供 リスクの低減と管理を進め、労働者に対して安全な作業を提供する。</li> <li>安全な「作業環境」の整備 作業環境測定や5Sの実施による作業環境の改善や維持</li> </ul>
健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員と家族の「健康」 働きやすい職場環境の中で、社員とその家族が自ら健康意識を高め、心身ともに健やかに働いている</li> </ul>

### 2023年度Niterraグループ安全衛生目標

Niterraグループ目標	指標
・不適合内容の是正措置と維持管理	不適合の再発件数・0件



## 2022年度目標と結果

項目	2022年度目標	2022年度結果	評価	
安全衛生	人	「ポ・ケ・手・な・し」の推進	各職場の状況に合わせて、立哨などで「ポ・ケ・手・な・し」の推進活動を実施しました。	○
		危険源とリスクの周知	災害の未然防止活動の中核であるリスクアセスメントを推進し、各職場でリスクレベルⅣ・Ⅲの危険源とリスクを優先的に作業者へ周知を実施しました。	○
		交通KYTの実施	車の運転だけでなく、参加メンバーの交通手段にあった交通KYTを実施しました。	○
	設備・作業	作業手順への指差確認ポイントの設定	各職場で、高リスクの箇所に関わる作業において、指差確認ポイントを設定し、安全を確認してから作業に取り掛かる活動を実施しました。	○
		安全観察による作業者間の作業の違いの確認	作業の安全観察を実施し、作業者間での作業方法の違いがないかを確認。作業方法の違いがみられた際は、その原因を調査し作業手順書の見直しを実施しました。	○
	作業環境	第Ⅲ、Ⅱ管理区分の改善と第Ⅰ管理区分の維持	作業環境測定の結果から、有害物質や騒音の発生の抑制や、作業者へのばく露量を減らす改善を実施しました。	○
健康	生活習慣病対策の実施	各組織で従業員の健康推進に向けたセミナーの参加や残業時間管理などを実施しました。	○	
	メンタルヘルス対策の実施			
	受動喫煙対策の実施			

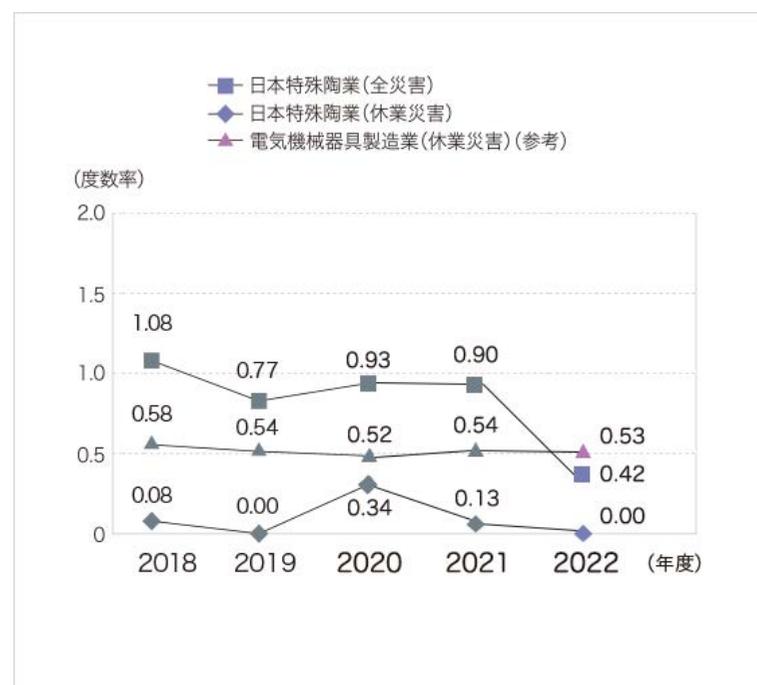
※ 「ポ・ケ・手・な・し」とは、「ポケットに手を入れて歩かない!」、「ケータイを歩きながら使用しない!」、「手すりを持って階段を昇降する!」、「斜め横断(ショートカット)をしない!」、「指差確認の実施ポイントでは必ず行う!」の頭文字をとったもので、歩行中の事故防止と、実作業における「指差確認」の実施により、作業ミスを減らすことを目的に推進しています。

## 安全衛生

## 労働災害の発生状況と報告手順

## 日本特殊陶業の状況

2022年度の業務上災害の発生件数は3件(前年度:7件)で、全度数率は0.42(前年度:0.90)でした。災害は、軽微な災害のみとなっています。



災害度数率の推移



## 国内グループ会社の状況

2022年度の業務上災害の発生件数は合計27件(前年度:23件)でした。

### <業務上災害発生件数>

	2021年度		2022年度	
	休業	不休業	休業	不休業
日本特殊陶業	1	6	0	3
日特グループ	8	16	10	17

### <災害全度数率>

	2021年度	2022年度
日本特殊陶業	0.90	0.42
日特グループ	1.29	1.23

※ 休業災害度数率の算定に対して、日本品質保証機構(JQA)による第三者検証を受けています。

社会・環境情報検証報告書 

## 労働災害の報告手順など

労働災害の発生職場は速やかにその事実を報告し、災害速報を作成します。また、その職場は事実調査を行い、恒久対策等の内容を基に災害現認書を作成します。

災害速報および災害現認書は、として日本特殊陶業グループ全社員へ配信され、類似災害を防止するための啓発や措置を講じています。

## RA(リスクアセスメント)の取り組み

RAはOHSMS(労働安全衛生マネジメントシステム)の中心的な活動です。すべての職場にて設備・化学物質・作業から危険源を詳しく調査し、それぞれの危険源の評価をおこない、リスクレベルの高い危険源に対して優先的にハード対策やソフト対策(残留リスク管理)をおこなっています。

また、職場のトップによる作業観察の実施、リスクアセスメント結果の再確認を実施しています。

## 作業環境の改善

化学物質を取り扱う職場や粉じん、騒音が発生する職場に対しては、法令に基づき作業環境測定を実施しています。第III、第II管理区分となった職場では、第I管理区分となるように改善を進めています。

また、暑熱職場では温湿度の測定、水分・塩分の補給、冷却保護具の支給、経口補水液の配備など、熱中症予防に取り組んでいます。

オフィスでは、照度・温度・湿度を適正に管理し、作業に適した環境を維持しています。冬季には加湿器により風邪の蔓延やインフルエンザの感染予防に努めています。

また、新型コロナウイルスについても、厚生労働省の指針に従い、社内通達を発行して、感染予防対策を行っています。

## 教育・訓練・啓発の充実

災害の再発防止だけでなく、未然防止するために、「ひと」「もの」「しくみ」の視点で安全文化の構築を目指し、さまざまな教育訓練活動を実施しています。

### 階層別教育

入社時、3年目、10年目、係長、管理職を対象に実施しており、国内グループ会社へも展開しています。

### 専門教育

化学物質に関する教育の充実を図り、労働災害防止に努めています。



## 危険体感機による訓練

挟まれ・巻き込まれなど職場で起こりうる災害を想定した危険体感機を通して、言葉では伝えにくい「被災する怖さ」やどうすれば災害を避けられるかについて、疑似体感できます。

29種類の危険体感機に加え、保護具の装着チェック機 2種類があります。



危険体感教育:VR(バーチャルリアリティ)+体感装置

## 安全衛生心得

安全衛生心得という冊子を全従業員に配付し、各職場で読み合わせに活用するなど、従業員一人ひとりの安全行動に繋げています。

また、ダイバーシティ化にともなって、英語・ポルトガル語版やWeb版の作成を行っています。

## ルール遵守活動

安全・安心な人・職場づくりを目指して、ルール遵守活動をおこなっています。特に歩行中の事故を防止するため、「ポ・ケ・手・な・し」を啓発しており、中でも指差確認の浸透に重点をおいて活動しています。

これらの活動に加えて、職場の管理監督者は安全衛生管理の責任者として、職場パトロールやKYT、ヒヤリハット事例の共有化といった活動にも取り組んでいます。



Niterra 日本特殊陶業株式会社  
「ポ・ケ・手・な・し」啓発ポスター

## 健康増進

### 健康経営

当社は、持続的な成長を実現するため、従業員の健康を重要な経営資源の一つとして捉え、従業員一人ひとりの健康増進を図り、「健康経営」を推進しています。2017年12月には、当社グループの「健康経営宣言」を掲げ、従業員の健康増進について、会社としても積極的にサポートするべく、「生活習慣病予防」、「メンタル不調対策」、「受動喫煙防止」の観点から各種施策を推進しています。また、当社の健康経営について広く認知していただくことを目的に、取り組みや当社従業員の健康状態の分析結果などをまとめた「健康白書」を発行しています。

これらの取り組みが評価され、当社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に2017年から7年連続で認定されています。そのうち、上位500法人である「ホワイト500」に、通算で6回選定されています。



### 健康経営宣言

- I. Niterraグループは持続的な成長を実現するため、社員の健康を重要な経営資源の一つとして捉え、社員一人ひとりの健康増進を図り、「健康経営」<sup>※</sup>を推進する事を宣言します。
- II. 社員それぞれの多様性・個性を尊重し、一人ひとりが能力を十分に発揮し、生き生きと働ける職場づくりを推進します。
- III. 社員のみならず、その家族も含めた健康増進活動を労働組合・健康保険組合とともに一丸となって、長期的な視点に立って積極的に行います。

代表取締役社長 社長執行役員  
川合 尊

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

#### <重点施策>

- ①生活習慣病予防
  - ・食事および運動習慣等の見直し
  - ・健康要注者への積極的なフォロー
  - ・各年代別の教育・啓蒙活動



## ②メンタルヘルス

- ・セルフケアによる予防
- ・ラインケアの充実
- ・職場環境の改善

## ③受動喫煙防止

- ・禁煙意識の向上
- ・受動喫煙の防止対策



健康白書2023

## 生活習慣病の予防

生活習慣病を予防するためには、日頃からの健康チェックが欠かせません。

従業員が健康を保持増進できるように、健康診断で所見があった場合は必ず産業医、診療医、保健師などでフォローし、必要時には医療機関へ紹介し、連携を図っています。

## メタボリック

また、メタボリック症候群の生活習慣病対策として「ヘルスアップ」と名付けたプログラムを実施しています。産業医の面接や保健師による指導に、約6ヵ月間継続的に取り組み、成果を上げています。

## メンタルヘルスへのケアを強化

社内外の研修によるラインケア教育とともに、職場内では『セルフケアハンドブック』の読み合わせを実施し、疾病の未然防止ならびに自己管理の周知を図っています。また、社内講習会の実施や、不調を感じた従業員が相談できる『健康相談窓口』を開設するなど、心の健康づくりに努めています。

また、ストレスチェックを実施して職場の環境が従業員の心身に与える影響を分析することで、ストレスによる従業員のメンタル不調の未然防止を行い、安全・安心な職場環境づくりに努めています。



セルフケアハンドブック

## 受動喫煙の防止

当社では、2023年4月から日本国内の全ての事業所において敷地内での喫煙を全面的に禁止しています。また、禁煙を希望する方々に対しては禁煙外来を含めたサポートを提供しています。

## 感染症予防の取り組み

毎年流行するインフルエンザから従業員を守るため、感染予防に取り組んでいます。特に職場での集団感染は、業務へ影響が生じる可能性もあるため、職場と協力して迅速かつ集中的な対策を講じています。流行期には全従業員が最新動向を共有し、適切な対応がとれるよう毎週、情報を発信しています。

また、新しい感染症(新型インフルエンザ、新型コロナウイルス等)に関する情報にも常に注意して情報収集をおこなっています。マスク、消毒液等の対策品の備蓄をおこなうとともに、職場での感染防止対策や感染時の対応指針等を策定し、全従業員への周知徹底を図っています。

## 健康増進のための取り組みと啓発活動

### 「健康チャレンジキャンペーン」の実施

健康経営の重点領域である生活習慣病対策の施策として、BMI24以上の方を対象とした「健康チャレンジキャンペーン」を開催しています。この取り組みは、2023年1月から1年間、参加者が3ヵ月ごとに減量目標・運動習慣の定着を達成しているかを報告し、達成度に応じた福利厚生ポイントを付与するものです。また、栄養管理士による食生活改善セミナーや、オンライン栄養指導などをあわせて開催し、従業員の取り組みをサポートしています。

グループ会社を含め合計267名の方がエントリーし、健康的な減量にチャレンジしています。

### メルマガ「けんこう通信」の発行



## 日本特殊陶業健康保険組合の取り組み

健康保険組合では、組合員とその家族の「こころ」と「からだ」の健康をサポートするため、会社および労働組合と協力してさまざまな取り組みを進めています。

健康維持・疾病予防として、メタボリックシンドロームの改善・予防、インフルエンザ予防接種補助、ウォーキングなど健康支援に関するイベントなどを開催・実施しています。また、事業主である当社とともに特定保健指導、婦人科健診等の受診支援をおこない、コラポヘルスを推進しています。

これらの取り組みが評価され、日本特殊陶業健康保険組合は、経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)」に選定されました。

## 「健康経営アライアンス」への参画

2023年6月、業界を超えた健康経営の実践に取り組む200社・団体が集結し、「健康経営アライアンス」が発足しました。当社もこの「健康経営アライアンス」に参加し、課題、各種施策の計画、実行、評価方法を共有し、健康経営を推進します。

健康経営アライアンス 

## お取引先さまへの支援

当社では、お取引先さまや近隣企業の健康経営の取り組みを積極的に支援しています。

当社作成の「健康経営チェックシート」を活用して、お取引先さまの健康経営状況を把握し、今後の施策の提言などを行っています。

<支援内容の例>

- ・お取引先さまの健康経営推進担当者と、健康経営に関する意見交換や情報提供
- ・健康経営優良法人認定取得を目指す企業のサポート
- ・健康経営に関する相談窓口の設置

<連絡先>

日本特殊陶業 HRコミュニケーションカンパニー 人事部健康推進課 けんこう総合窓口  
TEL:0568-66-4087

## 品質

### 品質方針

私たちは、「良品主義」「総員参加」の基本姿勢に基づき、お客さまと価値を共創し社会に貢献し続けます。

### 行動指針

- ・お客さまが私たちの製品やサービスの利用で喜んでいただくために何をするべきか考え続け、組織能力の向上に努めます。
- ・全社で品質向上活動に参画し、各人が個性・創造性を発揮し、知恵を結集して課題や問題の解決に努め、高い目標に挑戦します。

## 品質経営(TQM)の推進

当社は、すべてのステークホルダーにとっての価値を創出し、変化に柔軟かつ迅速に対応できる体制を整えたグループ企業となるために、TQM(品質経営)の概念を共有し、TQM活動の柱である次の5つを定義して、実践しています。

### 1)品質保証

当社のお客さまおよび社会のニーズを満たす製品・サービスを提供するため、すべての業務を確立し、安全・安心を保証するとともに、新たな価値の創出に向けた開発活動を推進します。

### 2)日常管理

当社のすべての業務に対して、できばえを測定する方法・指標を考え、通常とは異なる結果が得られた場合には、迅速に原因究明し、対策を講じて品質の維持向上を図ります。

### 3)方針管理

維持向上活動をさらに改善・革新し、お客さまにとっての新たな価値を創出し、変化する社内外環境に対応するために戦略と目標を持って、取り組むべき課題・問題を明らかにし、達成に向けて遂行します。

### 4)小集団改善活動



## 5) 品質管理教育

品質の維持向上、改善・革新を活発にするため、その前提としてTQM活動の柱を理解・意識するとともに、組織が業務に沿った階層別の教育体系を確立し、実践します。

### 推進体制

品質経営を推進するため、品質経営における最高責任者である品質統括本部担当役員を委員長とする全社品質委員会を設置しています。全社品質委員会では、当社の各機能を全社視点から最適化するための方針や指針の策定および指示を決定しています。また、品質保証会議では、品質保証レベルの引き上げを目指して、品質不具合の原因や対策の共有、協議、実行の推進などをおこなっています。

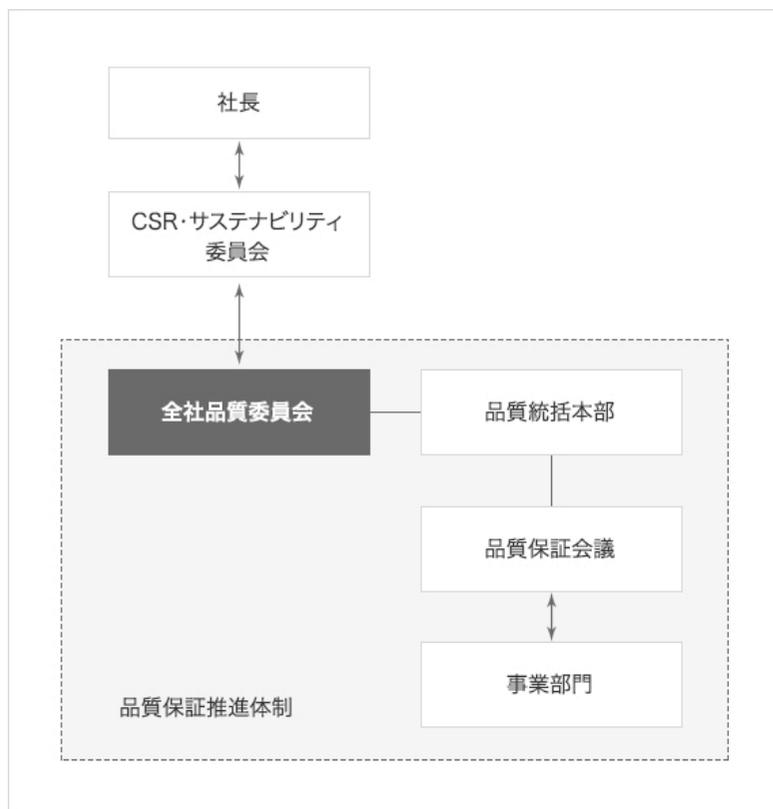


図 品質保証推進体制

## 品質マネジメントシステム

お客様のニーズを満たす製品・サービスを提供し続けるには、品質を担保する仕組みである「品質マネジメントシステム(QMS)」が欠かせません。そのQMSをベースに、ビジネスの差別化や組織の体質改善に繋がる仕組みの整備や改善に加え、ビジネス要件としてのISO9001などの認証取得をおこなっています。

医療機器製品に対しては、該当する法令規制への対応を優先に仕組みの整備と内部監査をおこない、医療機器産業の国際規格であるISO13485の認証取得を推し進めています。

### 小集団改善活動

小集団活動の一つとしてQCサークル活動を「NQC活動」(NはNittokuの頭文字)として展開しています。

NQC活動は、身近な問題や課題に応じてチームを編成し、その解決・達成を目指す活動で、有形/無形の経営貢献と同時に人材育成に寄与しています。

社外発表会においても全日本選抜QCサークル大会にて金賞、QCサークル石川馨賞を受賞するなど、活動レベルが向上しています。

また、NQC活動の強化を目指し、双方向のコミュニケーションITツール『NQCステーション』の導入を進めています。活動議事録をシステム化し、状況把握を容易にしました。ポータルサイト機能も備えており、サークルメンバーが活動に役立つ情報や資料をいつでも入手できるようになりました。

### 品質管理教育

従業員の品質能力を向上させ、お客様や社会のニーズを満たす製品・サービスを創出できる人材を育成するため、「ものづくりは人づくりである」と捉えて品質管理に関するさまざまな教育を実施しています。

エンジニア向けの製品実現の考え方・進め方や品質管理手法の実践スキルを習得する研修をはじめとして、職種や階層に応じた研修を随時開催し、品質の維持向上に必要な知識や実践スキルの継続的なレベルアップを通して、製品全体の品質が向上することを目指しています。

また、お取引先さまに対しても、継続的な品質改善によって安定した高い品質の部材を納入していただけるように、品質や問題解決に関する教育や実践支援をおこなっています。

### 品質活動行事による啓発

毎年11月の全国品質月間のみならず、年間を通じて品質活動行事を実施しています。

品質展示会は、従来、各拠点で開催していましたが、新型コロナ対策、利便性等を考慮してWEBによる開催へ見直しました。当社グループの品質に対する考え方や職場のさまざまな品質活動に関する取り組みを共有し、品質意識の維持と向上を図っています。

その他、品質標語の募集や各種行事を通じて全従業員参加型の品質の維持向上活動を推進しています。



## 計測管理

ものづくりには、正しい測定が欠かせません。信頼できる測定結果を得るためには、ものづくりに携わる従業員が正しい測定技術を持ち、そのうえで計測機器を正しく管理、使用することが重要です。

そのため、計測管理の重要性を理解して正しい測定技術を持つ人材の育成、計測機器の精度管理、計測管理システムの改善などをおこない、精度向上と安定化を図ることで、品質保証体制を強化しています。

## ものづくり教育

適切な時期に必要な知識・技能を身に付けることができるよう、「ものづくり教育訓練場」では「安全、品質、保全、改善」に関する受講者が求めるカリキュラムを準備しています。新入社員に対しては社会性を重んじ、手順を守り品質を重視する人材を育てるために、「規律」を研修の土台として位置付けた配属前教育をおこなっています。

安全教育では労働災害ゼロを念頭に、「行動前の感性力を磨き、危険を考え予知行動できる従業員を育成する」を指針として、訓練を実施しています。バーチャル・リアリティー（VR）も導入し、転落・転倒等の災害について、より臨場感を感じる体感教育も取り入れながら、教育・訓練の内容改善に努めています。

コロナ禍における講義形式としてWEB講義を導入するなど、柔軟に対応しながら価値のある教育提供に取り組んでいます。



ものづくり教育訓練の様子



バーチャル・リアリティー体感の様子

## 適正な調達

### 調達方針

私たちは、良品主義のもと、世界最適調達の実現を目指しています。その実現に向けてお取引先さまとの連携を強化し、CSR・サステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体で推進するとともに、原材料・部品等の調達にあたっては、次の考えに基づき、適正な購買取引を実践します。

### 行動指針

- ・公正、透明、自由な競争ならびに合理性に基づく取引をおこないます。
- ・調達に関する法令等を遵守するとともに、責任ある調達を促進します。お取引先さまの選択には、品質、技術、価格、納期、CSR・サステナビリティの取り組みの他、継続的な改善に取り組む姿勢を総合的に判断します。
- ・地球環境により優しいものを調達することを目指し、グリーンサプライヤー制度の推進を図ります。
- ・お取引先さまは良きパートナーであり、相互信頼を深め、相互発展を目指します。

## 基本的な考え方 ～責任ある調達活動の推進～

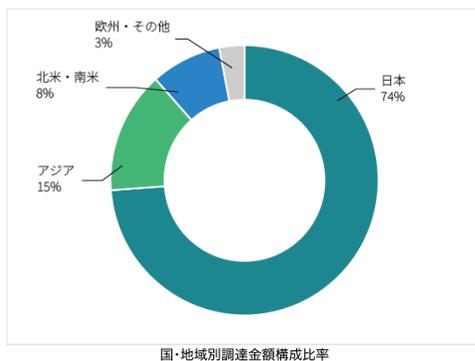
昨今のサプライチェーンに関する社会的・環境的課題を真摯に受け止め、下請法などをはじめとする各種法令を遵守するのはもちろんのこと、人権や環境などに配慮した責任ある調達活動を推進しています。多種多様なお取引先さまとともにサプライチェーン全体で社会からの期待に応えることで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



## サプライチェーンマネジメント

### 当社のサプライチェーン

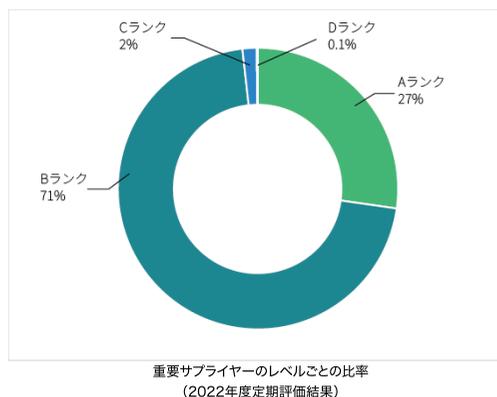
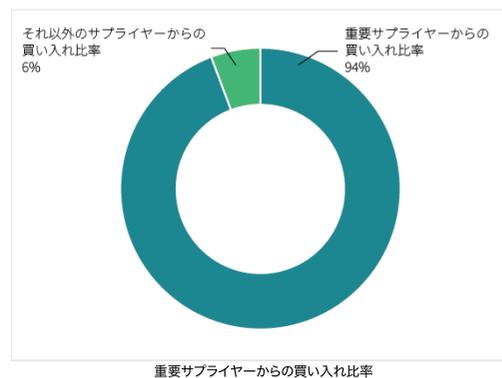
当社はグローバルで調達活動をおこなっており、集中購買と分散購買のそれぞれの利点を活用しつつ、海外の製造工場では、最適調達を目的とした現地調達もおこなっています。



### 当社における取引先管理

当社では調達部門が中心となり取引先管理をおこない、品質・技術・価格・納期などの管理状況に加えて、環境、社会、ガバナンスや改善姿勢といった持続可能性の観点も、お取引における条件として確認・調査をおこなっています。

特に当社の製品製造に関わる部材、加工や設備などを納入頂くお取引先さまを重要サプライヤーとして位置付けており、それらのお取引先さまには、上記の当社取引先管理の観点を踏まえた年1回の定期評価をおこない、A～Dでランク分けをし、このフィードバックをもとに継続的な改善を促しています。



## CSR・サステナビリティ調達の推進

CSR・サステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体で推進するため、『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』を発行し、お取引先さまに展開しています。

また、2023年に本ガイドラインを改訂した際には、改訂についてより理解を深めていただくための説明会を開催し、多数のお取引先さまにご参加いただきました。

### CSR・サステナビリティ調達ガイドライン

『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』は、環境、人権・労働、事業継続計画(BCP)への対応、ビジネス倫理、情報セキュリティ、安全衛生、品質・安全性について、お取引先さまに遵守いただきたい内容を定めており、当社グループとともに実践していただきます。また、お取引先さまから仕入先さまへの本ガイドラインの展開についても願っています。

お取引先さまの取り組み状況は、2年ごとにチェックシートを用いて調査をおこなっています。2021年度に実施した調査では、対象を全てのお取引先さまに拡大し、うち82%から回答をいただきました。一部のお取引先さまには、経営層へのヒアリング等のフォローアップを実施し、課題の改善をお願いしました。



CSR・サステナビリティ調達ガイドライン

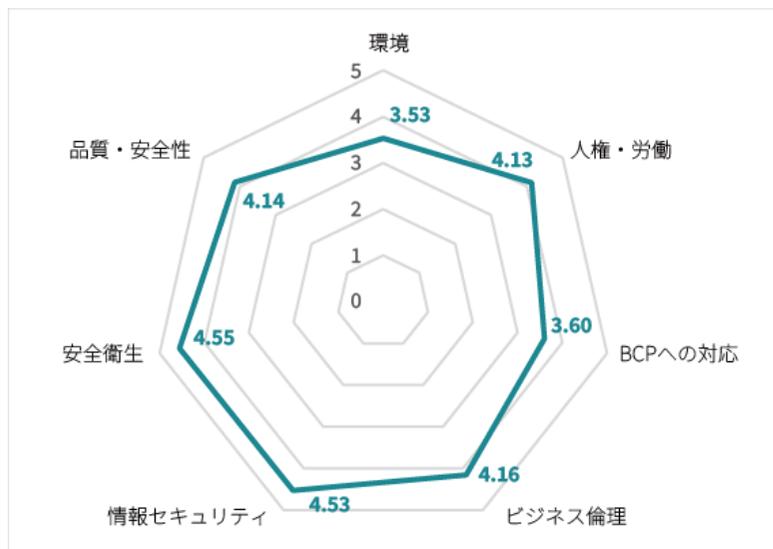
📄 812KB

CSR・サステナビリティ調達ガイドライン(英語版)

📄 761KB



## 2021年度チェックシートによる調査結果



### 当社調達部門向け サステナビリティ研修

サステナビリティに関する知識を向上させるため、調達部門スタッフ向けのサステナビリティ研修を実施しています。2022年度には100名以上の調達部門担当者が研修を受講しました。

## グリーン調達の徹底

サプライチェーンを通じた環境負荷低減を図るため、『グリーン調達ガイドライン』を発行し、お取引先さまに環境マネジメントシステムの構築と、環境負荷物質の管理徹底をお願いしています。

### グリーン調達ガイドライン

『グリーン調達ガイドライン』は、当社の環境方針に基づき、グリーン調達に取り組む基本的な考え方を示すものです。2021年7月、関係する化学物質一覧を見直し、第11.01版を発行しました。お取引先さまに対しては、本ガイドラインへのご理解と、当社のグリーン調達へのご協力をお願いしています。



グリーン調達ガイドライン 1.51MB

#### 調査票

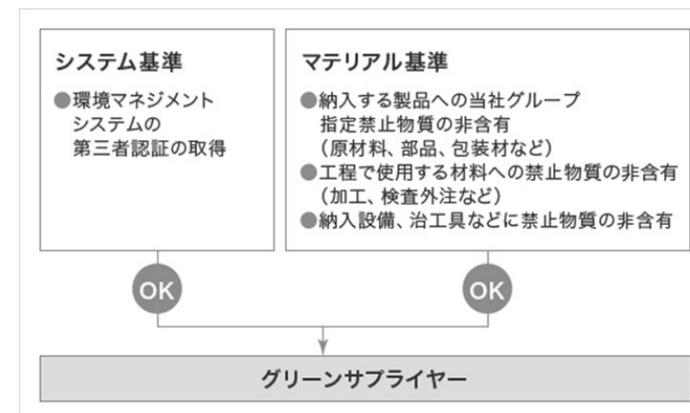
付表-1 環境負荷物質含有調査票 27KB

付表-2 不使用宣言書 29KB

### グリーンサプライヤー制度

『グリーン調達ガイドライン』に定めるシステム基準とマテリアル基準を満たすお取引先さまをグリーンサプライヤーに認定し、優先的に購入しています。

2022年度時点で原材料・補助材料・部品・加工・外注関連のお取引先さま153社、設備・治工具、建築・付帯設備関連のお取引先さま104社を認定しています。





## 紛争鉱物に対する取り組み

コンゴ民主共和国および周辺国で採掘される鉱物資源の一部が武装勢力の資金源となり、人権侵害や紛争を助長している可能性があることが懸念されており、資源・原材料調達における重要な社会問題の一つと認識しています。

そのため、紛争鉱物の使用状況について、毎年サプライチェーンをさかのぼった調査を実施し、そのリスクがある場合は、使用回避に努めています。

## 人権についての取り組み

お取引先さまやその仕入先さまに関わる皆さまの人権を尊重していくため、『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』に人権に関する禁止事項等を定めています。

また、人権への取り組みに関する調査を実施し、定期的にお取引先さまの取り組み状況を確認するとともに、当社からのフィードバックを通して、取り組みが不足している点についての改善を促進しています。

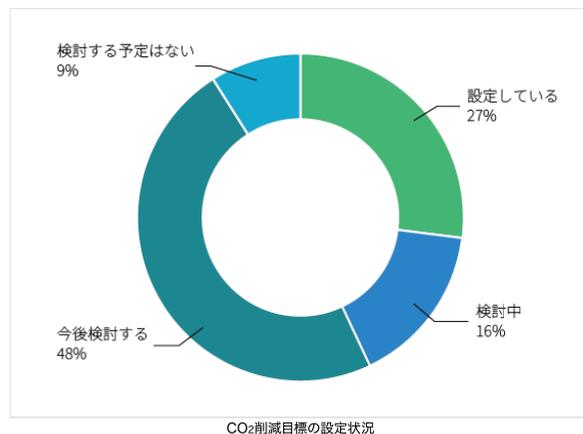
## 気候変動への取り組み

お取引先さまを含めたサプライチェーン全体でカーボンニュートラルを目指して取り組んでいくため、お取引先さまでの温室効果ガス削減目標の設定と、当社向け製品に関連するCO<sub>2</sub>排出量調査にご協力をお願いしています。

### 温室効果ガス削減目標の設定

お取引先さまへ展開している『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』に、温室効果ガスの削減目標を設定して削減取り組みを推進していただくことを定めています。

2022年度に実施した調査では、CO<sub>2</sub>削減目標を設定済みのお取引先さまの割合は27%でした。未設定のお取引先さまには、目標設定を働きかけていきます。



CO<sub>2</sub>削減目標の設定状況

## 当社向けの製品に関連するCO<sub>2</sub>排出量の調査

お取引先さまにおける当社に関連するCO<sub>2</sub>排出量を把握するため、2022年度から当社向けの製品に関連するCO<sub>2</sub>排出量の調査を実施しており、今後も継続的に調査を実施していきます。

あわせて、すべてのお取引先さまに、CO<sub>2</sub>排出量削減に関するセミナーや資料提供等の支援をおこなっているほか、取り組みレベルに合わせた支援や、取引先様の希望により現地支援もおこなっています。

## お取引先さまへの支援活動

「底力支援活動」やお取引先さま定期評価のフォローアップ活動などを通してお取引先さまとともに改善に取り組むことで、信頼関係を深めています。

### 底力支援活動(セミナー・現場実践コース)の実施

お取引先さま向けのセミナーとして、図面の書き方講習やなぜなぜ分析講習などものづくりに特化したセミナーや、CSR・サステナビリティの基盤強化と企業価値向上を目指すことを目的としたCSR・サステナビリティ支援セミナーなど7講座を開催しています。一方、現場実践コース(5S改善活動・TPM活動の2講座)はお取引先さまの製造現場に入って、改善に取り組む活動です。

現場実践コースを修了されたお取引先さまのフォローアップ診断もおこなっております。この活動は、お取引先さまの人材育成を進め、より力のある企業を目指していただく一助となるよう実施しているものです。お取引先さまと一緒に、良品主義の実践、ものづくり力の向上に取り組んでいます。

### お取引先さま定期評価のフォローアップ活動

年に一度、対象となるお取引先さまの定期評価を実施し、結果をお伝えしています。特にフォローアップを必要とするお取引先さまに対しては、訪問してお困りごとの相談を受けたり、現場を確認して、何をどのように改善すれば弱点の克服に繋がるかを一緒に考え、改善していく活動をおこなっています。また、優秀なお取引先さまに対しては、表彰をおこなっています。



## パートナーシップ構築宣言

当社は、「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」<sup>※</sup>において創設された「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、当社としての宣言を公表しています。サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、「振興基準」の遵守に取り組むとともに、調達方針に基づいて適正な購買取引を実践していきます。

※メンバーは、日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣(内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省)



当社の「パートナーシップ構築宣言」



## お取引先さま向けヘルプライン

当社グループの役員・従業員による違反行為について、お取引先さまからご通報いただく窓口「ヘルプライン」を設置しています。

詳細は、パンフレットをお取引先さまに配布し、ご案内しています。

## 社会貢献

### 社会貢献方針

私たちは、経営資源を有効に活用し、「良き企業市民」として、社会に貢献します。

### 行動指針

- 次の活動分野を中心として取り組みます。
  - ・ 当社グループの事業に関わりが深い分野での活動
  - ・ 各国・地域の文化を尊重し、交通安全の啓発など、地域社会に貢献する活動
  - ・ 環境保全、学術・教育(特に次世代の人財育成)、文化の継承など、将来社会に貢献する活動
- 役員・従業員が一市民として活動に参加できる風土をつくります。また、その行動を尊重し、支援します。



## 文化貢献

当社では、CSR基本方針にて「社会貢献方針」を定め、良き企業市民として、文化振興、福祉の発展などさまざまな活動を行っています。

当社は、名古屋市民会館のネーミングライツパートナーです



「Niterra日本特殊陶業市民会館」への想い

## Niterra 日本特殊陶業市民会館

当社は、1936年の創立以来、名古屋市に本社を置き、『良き企業市民として積極的に社会貢献活動をおこなう』という企業行動規範のもと、さまざまな活動をしてきました。名古屋市民会館は、伝統と格式ある名古屋を代表する文化施設であり、文化交流の場として親しまれています。当社は、このネーミングライツを通して、一層の文化・芸術の振興と地域活性化に貢献していきたいと考えています。

## 地域の皆さまとのつながりを大切に

当社は、地域の皆さまへ日ごろのご愛顧に感謝をするため、さまざまな活動を実施しています。その一つとして、2013年から当市民会館にてファミリーミュージカルを毎年主催しています。このイベントには、児童福祉施設の皆さま、東日本大震災で被災され愛知県で生活されるご家族、地域の皆さまをご招待しています。



ジャックと豆の木(2022年撮影)



当社挨拶(2022年撮影)

## ネーミングライツについて

区分	名称
名古屋市民会館	Niterra日本特殊陶業市民会館 (Niterra Hall)
大ホール	フォレストホール
中ホール	ビレッジホール

Niterra 日本特殊陶業市民会館の大ホール・中ホールの名称をそれぞれ「フォレストホール」と「ビレッジホール」としました。これは当社が森村グループの一員であることになみ、Niterra 日本特殊陶業市民会館が豊かな文化や芸術を育む「森」や「村」となるようにという思いも込め命名したものです。

 **フォレストホール**  
FOREST HALL

 **ビレッジホール**  
VILLAGE HALL

Niterra 日本特殊陶業市民会館ウェブサイト





## スポーツ貢献

当社では、CSR基本方針にて「社会貢献方針」を定め、良き企業市民として、地域社会貢献やスポーツ貢献などさまざまな活動をしています。

### 当社は、FC岐阜を応援しています

#### 「FC岐阜」への想い

当社にとって岐阜県は、3つのグループ会社を置く国内生産の要所であり、縁の深い場所です。当地を本拠地とするFC 岐阜は「県民チーム」をテーマに掲げ、地域社会貢献活動を積極的に推進しています。当社も、この理念に共感し、スポンサーという立場からFC岐阜を支援することを決めました。グループ会社を含めた全従業員が一丸となり、FC岐阜を応援しています。

FC岐阜ウェブサイト 



### 全社一丸となって地域のスポーツを応援

2019年8月25日(日)、FC岐阜第29節 FC岐阜VS柏レイソル戦において、当社冠試合「日本特殊陶業サンクスマッチ」が開催されました。FC岐阜の熱戦をさらに盛り上げるべく、会社をあげた応援をおこないました。



## モータースポーツの発展に貢献

### 当社は、モータースポーツ会場や展示会などでブース出展や協賛をおこなっています

当社の主力製品であるNGKスパークプラグは、エンジン性能を大きく左右する重要な機能部品の一つです。当社は長年にわたりモータースポーツの分野にも高品質なスパークプラグを供給してきました。

また、当社がスポンサーとして協賛するNGK杯(鈴鹿サンデーロードレース最終戦)は、国内最高峰の全日本ロードレースへの昇格を目指して、ビギナーからベテランまで幾多の精鋭が腕を磨くことから、全日本ロードレース選手権をはじめ世界を目指すライダーの登竜門となっています。

このようなイベントや協賛活動を通じて、これからもプラグのトップブランドとしての責任を果たしながら、モータースポーツ、ひいては車社会のさらなる信頼と発展に貢献していきます。



### マラソン大会を通じて地域社会の活性化に貢献

当社は、地域社会の活性化に貢献したいという想いから、地域のマラソン大会にも協賛しています。特に、2015年から協賛しているマラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知については、当社の経営テーマの一つである「女性の活躍推進」をさらに進めるため、さまざまな場面で“頑張る女性を応援したい”という想いを込め、協賛を続けています。

#### ■協賛しているマラソン大会

- ・マラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知
- ・小牧シティマラソン大会





# ステークホルダーとのコミュニケーション

## 情報開示方針

私たちは、世界の人々に愛され親しまれる企業であるために、透明性の高い経営を目指し、公正な情報開示をおこないます。

## 行動指針

- ・金融商品取引法等により開示が義務付けられている情報は、適時・適正に開示します。
- ・開示が義務付けられていないものの、ステークホルダーにとって重要と考えられる情報については、プレスリリースやウェブサイト等の日常的な広報活動を通じて積極的に開示します。
- ・株主・投資家をはじめとするステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、相互理解を図ります。

## 株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション

法令開示基準の遵守はもちろんのこと、各種メディアへの情報開示や、当社が運営するウェブサイトでの情報公開を迅速におこないます。

### 定時株主総会の開催

毎年6月に定時株主総会を開催しています。

株主の皆さまに、株主総会における報告事項および決議事項について十分にご検討いただくため、招集通知を法定期限よりも早く発送するとともに、発送前に当社ウェブサイトに掲載し、早期の情報開示に努めています。海外の株主さま向けには、招集通知を一部英訳し、日本語版と同時にウェブサイトに掲載しています。

また、書面での議決権行使方法に加え、パソコンや携帯電話からも議決権の行使を遂行できるなど、株主の皆さまの権利行使に係る適切な環境整備に努めています。

なお、株主総会の模様は、後日、当ウェブサイトで一定期間、配信しました。

### 機関投資家およびセルサイドアナリストとのコミュニケーション

四半期ごとの決算説明会をはじめとして、カンファレンスコール、個別面談、個別電話会議などいるるな形式で社内外の機関投資家、アナリストと対話を図り、財務状況だけでなく非財務状況を丁寧に説明し、当社の状況を正しく認知にしていいただけるように努めています。

### 機関投資家・セルサイドアナリスト向け技術説明会

当社の技術への理解を深めていただけるよう、投資家・アナリスト向けに技術説明会を開催し、実際の製造工程もご覧いただいています。

## 個人投資家向け会社説明会

個人投資家の皆さま向けに国内主要都市において会社説明会を実施しています。個人投資家の皆さまが求めている情報をわかりやすくお伝えすることを心がけております。

IR情報

## お客さまとのコミュニケーション

安心して製品・サービスをご購入・ご利用いただくため、ウェブサイトや展示会などにおいて、お客さまの視点に立った情報の提供に努めています。

### ウェブサイトでの情報発信

「NGKスパークプラグ/NTKテクニカルセラミックス 製品サイト」は、NGKスパークプラグをはじめとした当社製品に関する詳しい情報をお伝えするウェブサイトです。車両・機種に対する適応品番を検索することができるほか、当社レースサポートチームを中心にモータースポーツ情報、展示会やイベントへの出展についてもお知らせしています。

また、Facebook、Instagramにおいて、NGKスパークプラグ公式アカウントを開設しています。より多くのお客さまにNGKスパークプラグブランドを知っていただけるよう、情報発信をおこなっています。

NGKスパークプラグ/NTKテクニカルセラミックス 製品サイト Facebook NGK SPARK PLUGS<Official>

Instagram NGK SPARK PLUGS<Official>

### 展示会・イベントへの出展

展示会やモータースポーツ会場でのPRブース出展を積極的におこなっています。

お客さまにお会いして、直接当社の製品・技術を説明できる貴重な機会であり、常に変化するニーズの把握にも活用しています。

展示会・イベント情報



## 製品などの不具合への対応

製品などの不具合によりお客さまに危険が及ぶ恐れがある場合、当社ウェブサイト、新聞、業界紙など適切なメディアを通してお客さまに速やかにお知らせするとともに、安心してご利用いただくための対策を実施しています。

大切なお知らせ [→](#)

## お取引先さまとのコミュニケーション

お取引先さまとの間に健全なパートナーとしての信頼関係を構築し、ともに発展するために、会社方針説明会などの活動をサプライチェーンを通しておこなっています。

## 会社方針説明会

当社の置かれた現状と目指すところをご理解いただくため、主要お取引先さまに向けて、会社方針説明会を開催しています。業績、会社基調方針とそれに基づく各部門の方針、調達方針と取り組みなどについて紹介し、品質向上やCSR・サステナビリティの取り組みの実践を要請しています。

適正な調達 [→](#)

## 地域社会の皆さまとのコミュニケーション

世界各地に設けた拠点において 現地の文化や慣習を尊重し、地域社会と円滑なコミュニケーションを図るとともに、社会の一員として快適な社会づくりを目指し、さまざまな社会貢献活動への参画に努めています。

## 環境に関する懇談会

近隣にお住まいの皆さまとのコミュニケーションの場として、懇談会などを開催しています。日ごろの環境活動を説明して皆さまからご意見をいただくとともに、さらなる改善の機会としています。

## 地域清掃活動

定期的に事業所近隣の清掃活動を実施し、地域の環境維持に努めています。また、自治体などが主催する美化活動にも継続して参加しています。



清掃活動(小牧工場)



清掃活動(日特スパークテックWKS)

CSR・サステナビリティの取り組み [→](#)



# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

当社は、「わたしたちは、相互信頼を深め、未来を見つめた新たな価値を提供し、世界の人々に貢献します」をスローガンとする企業理念のもと、中長期的な企業価値の向上を目指す経営を推進するため、コーポレート・ガバナンス体制を構築し、その充実に取り組んでいます。そして、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会等の各ステークホルダーに対して、公正で透明性の高い経営をおこないながら信頼関係を築くとともに、効率的で健全な経営により持続的な成長を果すため、経営体制および内部統制システムを整備・運用していくことを、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

## コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、取締役会における経営方針・経営戦略に関する議論の一層の充実と監督機能の強化、経営の意思決定及び執行の更なる迅速化を目的として、監査等委員会設置会社を選択し、監査等委員会設置会社の枠組みの中で各機関を設置しています。

※ 第122回定時株主総会(2022年6月24日開催)の決議をもちまして、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

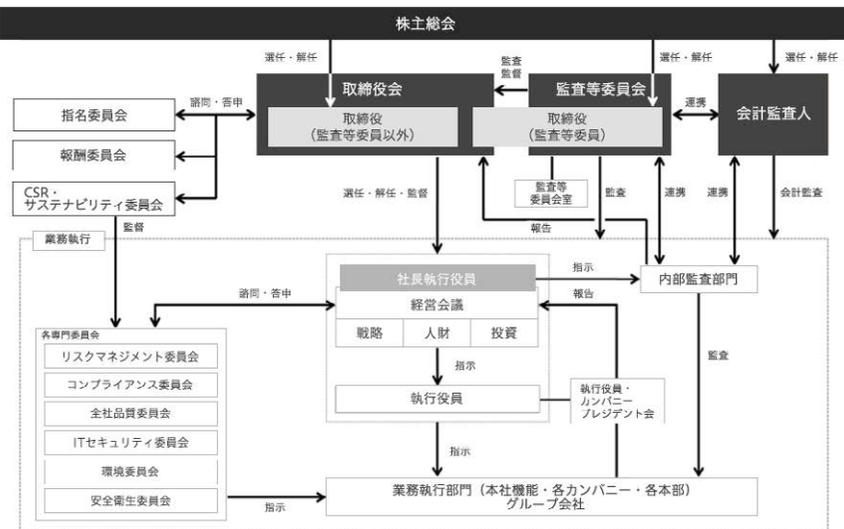


図 コーポレート・ガバナンス体制

## 取締役会

取締役会は、11名(うち7名が社外取締役)の取締役で構成し、月1回の定例の他必要に応じて随時開催されます。原則、すべての取締役会に出席することになっており、昨年度の平均出席率は99%でした。取締役会では、法令・定款に定める事項及び取締役会規程に定める重要事項の審議・決定を行うとともに、一定の事項については代表取締役社長に委任し、代表取締役社長その他の業務執行取締役からの報告を受けて業務執行状況の監督を行います。また、取締役会の監督機能を強化し、経営の透明性を確保するため、取締役会の過半数を独立社外取締役とすることとしています。

<取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方>

当社は持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な人材で取締役会を構成することが重要であると考えており、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面も含む多様性を考慮した上で、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人材でその時々々の事業環境によってバランスよく構成することとしております。

また、取締役会の過半数を当社とは異なる環境で培われた経験や専門知識を有する社外取締役で構成し、取締役会の監督機能を強化するとともに、多角的な視点から議論を行うことで、意思決定の透明性及び客観性の確保に努めております。

なお、当社は人種、民族性、国籍、出生国もしくは文化的背景等を理由に取締役候補の対象外とすることはありません。

<取締役のスキル・マトリックス>

上記の考え方に基づき、取締役会が備えるべき知見・経験につきましては、当社グループの事業内容や経営体制を踏まえ、経営上の重要な意思決定および業務執行の監督の観点で基本となる分野、ならびに、中期経営計画の実現に向けて特に注力して推進・監督が必要となる分野として特定したうえで、多様性も考慮しながらバランス良く取締役を配置しております。



取締役会											
氏名	尾堂 真一	川合 尊	松井 徹	Mackenzie Donald Clugston	土井 美和子	高倉 千春	三村 孝仁	加藤 三紀彦	安井 金丸	永富 史子	Christina L. Ahmadjian
地位	代表取締役 会長	代表取締役 社長 社長執行役 員	代表取締役 副社長 副社長執行 役員	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	取締役 常勤監査等 委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員
属性	男性	男性	男性	男性、外国 籍	女性	女性	男性	男性	男性	女性	女性、外国 籍
独立性				●	●	●	●		●	●	●
第123回定時株主 総会終結時	16年	8年	5年	4年	3年	2年(うち、1 年は社外監 査役としての 在任)	新任	6年	9年	6年(うち、5 年は社外監 査役としての 在任)	1年
企業経営	○	○	○					○	○		○
財務・会計								○	○		
ガバナンス・ 法務・リスクマネ ジメント	○	○	○	○		○	○			○	○
グローバル経験	○		○	○		○	○	○			○
技術・研究開発		○			○						
営業・ マーケティング	○		○				○				
新規事業・M&A	○	○	○		○						
人財開発・人事				○		○		○			○
IT・DX	○	○			○						
SCM		○	○								
取締役会出席回数 (2022年度)	12回/12回	12回/12回	12回/12回	12回/12回	12回/12回	12回/12回	-	12回/12回	12回/12回	12回/12回	9回/10回
取締役会出席率 (2022年度)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	90.0%
所有する当社株式 の数	36,108株	18,423株	12,254株	0株	2,267株	945株	0株	10,956株	3,601株	3,219株	165株

※1:経営上の重要な意思決定および業務執行の監督の観点で基本となる分野

※2:中期経営計画の実現に向けて特に注力して推進・監督が必要となる分野

※3:上記スキル・マトリックスは、各取締役に特に期待する分野を表しており、各取締役の有するすべての知見・経験を表すものではありません。

## 監査等委員会

監査等委員会は、4名(うち3名が社外監査等委員)の監査等委員で構成し、株主から負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査・監督しています。なお、監査等の環境の整備、社内からの情報収集、及び内部統制システムの構築・運用状況の日常的な監視・検証の観点より常勤監査等委員を選定し、他の監査等委員にそれらの情報を共有し、組織監査の実効性確保に努めます。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指名及び報酬等について、監査等委員による指名委員会及び報酬委員会への陪席並びに代表取締役からの説明等を通じてその妥当性・適切性を確認し、意見形成を行います。

### <監査等委員会室の設置>

監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会室を設置し、専属のスタッフを4名配置しております。監査等委員会室スタッフは監査等委員の指示を受け、社内との連絡・調整および必要な情報の収集・提供を行います。なお、監査等委員会室は監査等委員会の指揮命令下に置き、指揮命令に関して取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員および使用人からの独立性を確保するとともに、スタッフの異動、評価等を行う場合には事前に監査等委員会の同意を要することとしております。

## 指名委員会

取締役会の諮問機関として、全ての社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び代表取締役で構成する指名委員会を設置し、取締役及び執行役員の指名についての合理性並びに透明性の確保を図っています。指名委員会は株主総会へ付議する取締役選任議案、代表取締役及び役付取締役の選定及び解職、執行役員の選解任等に関して審議を行い、取締役会に答申します。なお、監査等委員である取締役も両委員会に陪席します。

## 報酬委員会

取締役会の諮問機関として、全ての社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び代表取締役で構成する報酬委員会を設置し、取締役及び執行役員の報酬決定についての合理性並びに透明性の確保を図っています。報酬委員会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員(雇用型執行役員を除く。)の報酬に関する方針、手続き及び制度内容の妥当性並びに各取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び各執行役員(雇用型執行役員を除く。)の報酬案の妥当性等に関して審議を行い、取締役会に答申します。なお、監査等委員である取締役も両委員会に陪席します。



## CSR・サステナビリティ委員会

当社グループが社会とともに持続的に成長していくため、取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とするCSR・サステナビリティ委員会を設置し、ESG(環境・社会・ガバナンス)の各分野で優先的に取り組む課題を特定し、その課題解決に向けた活動を推進しています。

CSR・サステナビリティ推進体制 

### 委員会構成メンバー

氏名	取締役							監査等委員である取締役			
	尾堂 真一	川合 尊	松井 徹	Mackenzie Donald Clugston	土井 美和子	高倉 千春	三村 孝仁	加藤 三紀彦	安井 金丸	永富 史子	Christina L. Ahmadjian
独立性				●	●	●	●		●	●	●
指名委員会	○	○	○	○	○	○	○	陪席	陪席	陪席	陪席
報酬委員会	○	○	○	○	○	○	○	陪席	陪席	陪席	陪席
CSR・サステナビリティ委員会	-	-	○	-	-	○	-	○	-	-	-

## 経営会議

経営会議は、代表取締役および一部の上席執行役員で構成し、取締役会で決定された経営の基本方針に基づく業務執行に関する重要事項について決定・監督を行うとともに、対処すべき経営課題や当社グループを取り巻くリスクに対して議論や事前把握をおこない、経営環境の変化に迅速に対応します。経営会議では、経営戦略やその他経営全般に関する重要事項に加え、人材配置・育成に関する重要な人材戦略および施策、ならびに設備投資や出資・買収・資本提携を含む重要な投資についても重点的に審議を行います。

## 執行役員・カンパニープレジデント会

取締役会決定の諸方針に基づく業務執行を迅速におこない、その成果責任を明確にすることを目的として、執行役員制度を採用しています。執行役員は取締役会により選任され、月1回開催する執行役員・カンパニープレジデント会において、業務執行に係る状況報告をおこない、横断的に情報共有や意見交換をおこなっています。

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人による監査への監査等委員の立会いや、監査等委員会・会計監査人・内部監査部門による定期あるいは随時の会合によって、監査方針・監査計画・監査実施状況及び会計制度の改正等の情報交換を相互に行い、緊密な連携を図ることによって、監査の実効性向上に努めています。

監査等委員会と内部監査部門は、定期あるいは随時の会合を開催し、監査方針・監査計画・監査実施状況等の直接の報告や情報交換を行い、緊密な連携を図っています。

また、必要な場合には、内部監査部門による監査に監査等委員が立会い、さらに内部監査部門は監査等委員会の求めに応じて調査・報告等を行うなど、お互いの監査の品質向上に努めています。

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関する評価を年1回実施しており、2022年度における評価結果の概要は以下の通りです。

### <1. 評価の実施方法>

2022年度における取締役会の構成と運営、経営戦略等の審議、業務執行の監督状況等を評価項目とするアンケートを取締役に對し実施し、アンケート結果等を基に取締役の実効性評価を実施しました。

### <2. 評価結果の概要>

当社の取締役会の実効性は十分に確保されていることが確認され、特に以下の項目について効果的な取り組みが実行されていることを確認しました。

- ・取締役会と業務執行を担う経営陣の役割・機能が明確化されており、取締役会は、その役割・機能を果たす上で必要な知識、能力、経験ならびに多様性が確保されたメンバー構成となっている。
- ・取締役会は、当社グループの適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなる内部統制やリスク管理体制を適切に構築しており、内部監査部門、サステナビリティ委員会やその傘下の各委員会を通じてその運用状況を監督している。
- ・経営陣の選解任の判断を適切に行うため、指名委員会において、経営陣の業務執行が持続的な成長と企業価値の観点から行われているかについて適切に評価されている。
- ・取締役会は、経営陣の報酬スキームの設計が会社の経営戦略や事業戦略と整合し、短期的および長期的目標ならびに非財務指標目標のバランスがとれていることを確認している。
- ・適切なインセンティブとなるような報酬を決定するため、報酬委員会において、経営陣の業務執行が持続的な成長と企業価値向上の観点から行われているかについて適切に評価されている。
- ・取締役会は、取締役会の実効性評価で把握された重要な課題について適宜改善の施策を打ち、実効性の向上に努めている。

2021年度の実効性評価で課題として挙げられていた項目内の、「取締役会における中長期的な経営戦略に関する議論や中期経営計画のモニタリングの一層の充実」については、2022年度においては、監査等委員会設置会社への移行に合わせ、取締役会付議事項の区分として従来の決議事項・報告事項に加え、中長期的な経営方針を議論することを目的として新たに協議相談事項を導入したほか、個別の業務執行の決定権限を執行側に委譲するため決裁基準の見直しを行いました。加えて、取締役会において中期経営計画に対する進捗状況の定期報告を実施しております。この結果、取締役会における中長期的な経営戦略に関する議論が充実した一方で、審議事項の変化に合わせた情報提供や議案説明の在り方が今後の課題として挙げられました。また、「社外役員に対する事前の資料配布・説明の改善」については、重要な取締役会付議事項について社外取締役に対する事前説明を重点的に実施したことで、取締役会における議論の充実化・効率化を実現しました。

今回の実効性評価で取締役会の実効性を更に高めていくために望ましい項目として、中長期的な経営戦略に関する取締役会における議論にあたっての情報提供や説明内容の改善、および、取締役会や指名委員会による経営陣のサクセッションプランに対する監督の強化が挙げられており、今後はそれらに取り組むことで引き続き取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでまいります。



## 社外取締役の役割および独立性

当社は、取締役会の監督機能を高めるとともに、多角的な視点からの議論を通じて意思決定の透明性および客観性の確保をするため、取締役の過半数を社外取締役とし、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する多様な人財で取締役会を構成いたします。また、当社は社外取締役全員を独立役員として指定し、(株)東京証券取引所および(株)名古屋証券取引所へ届け出ており、その指定にあたっては、当社の経営陣および主要株主との間に特別な関係がなく、一般株主との利益相反が生ずるおそれのないよう、会社法で定められた社外取締役の要件および金融商品取引所が定める独立役員の独立性基準に加えて、当社独自の「独立役員選任基準」を策定し、これらすべてを満たす者を独立役員に指定することとしております。

社外取締役は、取締役会や任意の諮問委員会に出席し、独立した立場から会社の重要な意思決定に関与することで監督機能を担うとともに、取締役会において中長期的な経営方針の策定や進捗状況の確認を行う際には、各社外取締役が有する豊富な経験・知見に基づき大局的な観点から助言を行います。また、監査等委員である社外取締役は、その独立性や専門知識に基づき監査・監督機能を担います。

## サクセッションプラン

当社の取締役会においては、将来の最高経営責任者をはじめとする経営を担う人財の発掘と育成を目的としたグローバル次世代経営人財育成プログラム等の後継者計画の策定・運用に主体的に関与し、十分な時間と資源をかけて計画的に後継者の育成が行われているかの監督を行います。

### 取締役会の具体的な関与内容

グローバル次世代経営人財育成プログラムに代表取締役をはじめ、社外取締役も講師として参加するなど積極的に人財育成に関与しております。

### 最高経営責任者の人財育成内容

将来の交代を見据えて、十分な時間と資源をかけて計画的・戦略的に後継者候補を育て、必要な資質を備えさせるため、グローバル次世代経営人財育成プログラムや取締役・執行役員全員が参加する役員研修等を実施しております。

## 役員トレーニング

当社では、取締役に対して、期待される役割・責務を適切に果たすために必要な支援を適宜実施しております。社内取締役ににつきましては、外部セミナーの受講等を通じて職責を果たすために必要な知識の習得に努めるとともに、社内取締役・執行役員が参加する役員研修を開催し、経営課題の共有・解決に努めております。また、社外取締役ににつきましては各部門から事業・業務内容等の説明を受け、主要事業所を視察することを通じて当社グループへの理解を深めるよう努めております。

なお、監査等委員である取締役ににつきましては、監査等委員としての心得、監査手法、関係法令および会計監査に必要な財務会計の知識等を習得するため、適宜外部セミナーを受講しております。

## 取締役の報酬等

取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）及び執行役員に対する報酬等は、中長期的な業績の向上と企業価値増大への貢献意識を高め、株式保有を通じた株主の皆さまと利害を共有することを基本方針とし、金銭で支給される「固定報酬」、単年度の会社業績達成度等に連動する「賞与」、役位および中期経営計画等で掲げる業績目標の達成度に応じて当社株式を交付する「業績連動型株式報酬」から構成されています。なお、監査等委員である取締役および社外取締役に対する報酬等は「固定報酬」のみとしています。

### 固定報酬

固定報酬は、役位、職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案した上で決定されます。

### 賞与の決定方針

賞与は、役職別の基準額に、営業活動の成果を反映する連結売上収益および連結売上収益営業利益率等の会社業績達成度の定量目標や、個人業績に係る定性的な評価を加味し、総合的に勘案した上で決定されます。なお、2021年度の連結売上収益および連結売上収益営業利益率の目標値は4,920億円および10.2%、実績値は4,917億円および15.4%です。



## 業績連動型株式報酬制度

役員報酬と当社株式価値との連動性を明確にし、当社の中長期的な業績の向上と企業価値増大への貢献意識を高め、株主の皆さまと利害を共有することを目的に、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）および執行役員（雇用型執行役員を除く。）を対象とした業績連動型株式報酬制度を導入しています。本制度では、役員報酬BIP（Board Incentive Plan）信託を採用し、中期経営計画の期間を対象期間として、役位や中期経営計画等の業績目標の達成度等に応じて、あらかじめ報酬委員会の審議を経て取締役会で決定する株式交付規程に定める算定方法に従ってポイントを付与し、対象期間終了後に、付与された合計ポイント数に応じて当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付または給付することとしています。

目標達成度を評価する指標は、単年度業績目標、中期業績目標および非財務指標目標に基づき設定しており、単年度業績目標については、営業活動の成果を反映する連結売上収益および連結営業利益、中期業績目標については、中期経営計画の目標として掲げている連結売上収益、連結営業利益および投下資本に対して効率的に利益を獲得したかを図る指標であるROIC、非財務指標目標については、持続的な成長および企業価値向上への取り組みの成果を反映し、事業ポートフォリオ転換を促進するため、非内燃機関連事業売上比率およびCO<sub>2</sub>排出量削減率をそれぞれ指標としています。

## 2022年度の取締役および監査役の報酬等

	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 (名)
		固定報酬	賞与	業績連動型株式報酬	
取締役 (監査等委員であるものを除く)	494	328	111	55	12
(うち社外取締役)	(61)	(61)	(-)	(-)	(5)
監査等委員である取締役	70	70	-	-	4
(うち社外取締役)	(35)	(35)	-	-	(3)
監査役	17	17	-	-	4
(うち社外監査役)	(10)	(10)	-	-	(3)

※1：取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬の限度額は、第122回定時株主総会（2022年6月24日開催）の決議により次のように定められています。

報酬の総額（賞与総額を除く）	月額	60百万円以内 （うち社外取締役分月額13百万円以内）
賞与総額	年額	1億80百万円以内

また別枠で、第122回定時株主総会（2022年6月24日開催）の決議により当社取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）および執行役員（雇用型執行役員を除く）を対象として2022年度から2024年度までの4事業年度に対して限度額1,000百万円の業績連動型株式報酬を設定しています。

※2：監査当委員である取締役の報酬の限度額は、第122回定時株主総会（2022年6月24日開催）決議により次のように定められています。

報酬の総額（賞与総額を除く）	月額	10百万円以内
賞与総額	年額	10百万円以内

なお、監査役報酬の限度額は、第106回定時株主総会（2006年6月29日開催）決議により次のように定められています。

報酬の総額（賞与総額を除く）	月額	10百万円以内
賞与総額	年額	10百万円以内

※3：「賞与」は「業績連動報酬等」に、「業績連動型株式報酬」は「業績連動報酬等」及び「非金銭報酬等」に、それぞれ該当します。また、上記の「賞与」及び「業績連動型株式報酬」の総額は、それぞれ当事業年度中に費用計上した額です。

※4：上記には、第122回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名及び監査役2名（うち社外監査役1名）に対する報酬を含んでいます。

## 政策保有株式

### 政策保有に関する方針

当社は、取引先等との継続的かつ安定的な取引関係の維持・強化を基本にしつつ、中長期的な経済合理性を検証の上、当社の企業価値向上につながるかと判断する株式を保有することとしています。この保有に関しては、毎年、取締役会にて個別の政策保有株式について資本コストと中長期的なリスク・リターンとの比較などを踏まえた保有の合理性および企業価値向上の観点から効果の検証を行い、継続保有に該当しないと判断に至る場合は、適宜市場動向を見ながら売却いたします。

### 議決権行使の基準

保有株式の議決権の行使については、保有先および当社の企業価値向上に資するものであるかどうかといった観点から議案ごとに賛否を判断いたします。特に、役員選任議案、剰余金処分議案および株主価値に大きな影響を与える議案については、議決権行使基準に基づき議決権を行使いたします。

## グループガバナンスの強化

当社は、グローバルに拡大する事業環境に対し、より市場に近い拠点でスピーディーかつ正確な経営判断を下すため、米州、EMEAを統括するRHQ（リージョナルヘッドクォーター）に現地採用の執行役員も配置し、独自のガバナンスチームを配置することにより、グループ全体として適切な「自立分権」システムの構築やグローバルでのガバナンス強化への取り組みを進めています。

また、業務執行から独立した立場で、当社グループのガバナンスの有効性を監査することを目的として、グローバルグループガバナンス本部を設置しています。グループ会社およびRHQに対する経営監査、各部門における主管業務に対する業務監査、グループ会社全体の内部統制向上のための施策立案および実行といった業務を遂行することで、グループ全体でのガバナンス強化の一端を担っています。



# リスクマネジメント

## リスクマネジメント方針

私たちは、グローバルな視点でグループを取り巻く経営環境の変化やリスクの多様化に適応し、経営資源の損失を低減もしくは回避するようリスクマネジメントを推進して、企業価値の向上に努めます。

### 行動指針

- ・グローバルかつ長期的な視点で、経営目標の達成を阻害するリスクをとらえ、計画的、組織的にリスクの未然防止に努めます。
- ・万一リスクが顕在化した場合は、ステークホルダーへの影響を最小限に抑え、信頼の維持と再発防止に努めます。

## 推進体制

リスクマネジメントの最高責任者を代表取締役社長、推進責任者をビジネスマネジメント室管掌役員として、リスクを未然に防ぐ「リスク管理」と、重大なリスクが発現したときに対処する「危機管理」を一元化させたリスクマネジメント体制の整備と運用を図っています。

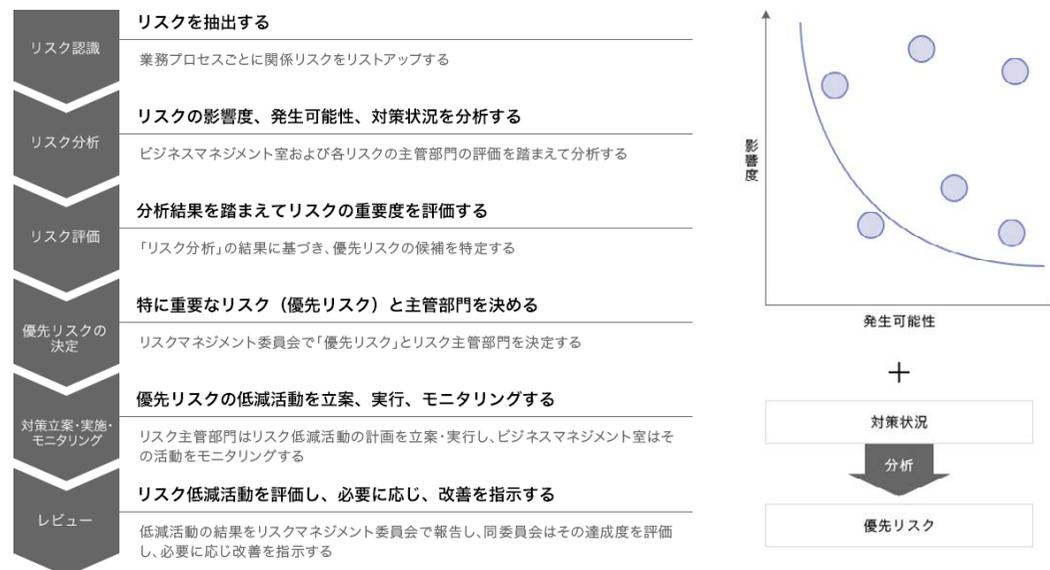
また、リスクマネジメントの最高責任者が任命した執行役員を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、毎年リスクマネジメント体制の整備および運用の監視をおこなっています。リスクマネジメント体制の有効性については、定期的にレビューしてCSR・サステナビリティ委員会に報告し、確認しています。

CSR・サステナビリティ推進体制



## 全社的リスクマネジメント

事業存続や目標達成に大きな影響を及ぼすリスクを特定し、そのリスク低減をおこなうため、以下のプロセスに基づくリスクマネジメントを実施しています。気候変動や人権をはじめとするESGに関するリスクについても併せて評価しています。



リスクについて、全社の見地で事業存続や目標達成に大きな影響を及ぼすか否かを、影響度と発生可能性、及びその対策状況を分析して評価しています。重点的な対応が必要と評価されたリスクは「優先リスク」として主管部門を定め、リスクマネジメント委員会で低減活動の状況を確認しています。

<事業等のリスク>

- (1)世界情勢・為替変動に関するリスク
- (2)事業環境に関するリスク
- (3)製品品質に関するリスク
- (4)技術開発に関するリスク
- (5)知的財産に関するリスク
- (6)原材料調達に関するリスク
- (7)自然災害に関するリスク
- (8)気候変動に関するリスク
- (9)情報セキュリティに関するリスク
- (10)人財確保に関するリスク
- (11)法令・規制・訴訟に関するリスク
- (12)事業投資に関するリスク
- (13)感染症に関するリスク
- (14)人権侵害に関するリスク

各事項の詳細はこちらをご確認ください。

有価証券報告書





## 危機発生時の対応

リスクが顕在化し、事業継続に深刻な影響が及ぶ恐れがある場合は、社長を最高責任者として速やかに危機対応チームを組成し、緊急事態に対応する体制を構築します。危機対応チームは、情報収集および分析、対策の決定および指示、関係機関への連絡・連携などを行い、緊急事態に対応することとしています。

また、重要な事件・事故・災害等が発生した場合に、発生部門から役員、ビジネスマネジメント室、関係部門に一斉に通報できる緊急連絡メールシステムを整備し、初動の遅れを防ぐよう努めています。

## 事業継続マネジメント(Business Continuity Management: BCM)

地震など大規模災害時におけるさまざまな事象を想定した事業継続マネジメントの活動を実施しています。大規模災害等に遭遇しても被害を最小限にとどめ、万一の操業停止時にもいち早く生産を再開し、お客さまのサプライチェーンを維持できるように、グループ全社で事業継続計画の策定や防災・減災に取り組んでいます。

新型コロナウイルスへの対応では、在宅勤務の拡充や勤務シフトの運用見直し等により、感染予防と事業継続の両立を図っています。また、感染症に関する事業継続の社内ガイドラインを見直し、今後の不測の事態にも備える体制を整備してまいります。

## 事業継続計画(Business Continuity Plan:BCP)に関する主な取り組み

部門毎にBCPを策定し、初動体制や復旧手順を定めています。

### <IT部門>

災害時の事業継続のために、ITシステムの被害の最小化と復旧スピードの短縮を図る活動を継続して実施しています。具体的には、システムを堅牢性の高いデータセンターに移設することで被害を最小化し、また復旧スピードの短縮については、国内外グループ会社を含め バックアップのクラウド化により被害の無い環境でシステム復旧・立ち上げができるように対応しています。現在、システム自体のクラウド移行を進めており、さらなる事業継続の強化を図ります。

なお、有事の際にシステム復旧・立ち上げが確実に対応できるよう、より実践的な教育・訓練を定期的実施しています。

### <調達部門>

材料・部品などの重要購買品については、複数購買などの対策を進めています。当社製品の製造にあたり必要な材料・部品は多岐にわたるため、各お取引先さまと目的を共有し、サプライチェーン全体の取り組みを通じて、BCPに対応する体制を確保しています。

### <建屋・設備部門>

南海トラフ地震に備えて、建屋・設備の耐震対策を実施しています。地震発生後に速やかに建屋立ち入り診断ができるようにチェックリストを作成し、各拠点で建屋の診断訓練を推進しています。立ち入り後は BCPに定められた手順で復旧チームがインフラ、建屋付帯設備、設備等を点検し、優先順位に従って復旧活動を実施します。

### <事業部門>

事業部毎のBCPで、主要製品の目標復旧時間を設定し、復旧チームの行動計画を策定して早期に復旧できる体制を構築しています。

### <BCP訓練の実施>

被災時にいち早く事業が再開できるよう、毎年12月に訓練を実施しています。訓練では、主要事業の復旧計画の立案、復旧チームの編成、復旧活動の実働などをおこない、BCPの実効性向上を図っています。また、社内LANが使用できない状況を想定し、IP無線機を使用した対策本部との連絡や、インターネットでの情報共有の訓練も実施しています。



災害時対応のセミナー・討論会の様子



## 防災・減災に関する主な取り組み

### <全社防災訓練の実施>

南海トラフ巨大地震を想定して、国内グループ合同の「全社防災訓練」を実施しています。避難訓練、従業員の安否確認、初期消火活動、施設・設備の被災状況確認等に取り組み、有事の早期復旧に備えています。



避難訓練の様子



消火訓練(放水訓練)の様子

### <風水害への対応>

近年、気候変動により甚大化する風水害に対しては、事業拠点毎に災害別タイムラインを構築し、地域のハザードマップを毎年定期点検するなど、被害の最小化を図っていきます。

#### ・水害発生時の危険物流出対策

豪雨等により浸水が起きた場合に、薬品・油等の流出を防ぐため、当社グループの各拠点の浸水リスクについての調査を行いました。浸水リスクがある拠点では、劇物等の密閉容器への保管、土のうの設置や、災害防止手順書の作成・運用など、適切な対策を行っています。

### <従業員に対する防災の啓発>

従業員の災害対応力を高め、事業継続に寄与すべく、防災冊子『日特防災』を配付し、平時から災害時の行動指針を啓発しています。



防災冊子『日特防災』

## 情報セキュリティ

### 情報セキュリティ方針

私たちは、保有するすべての情報資産を経営資源の一つと位置づけ、これを適正に保護し、有効活用をすることで事業の健全な維持、発展を目指します。

### 行動指針

- ・お客さまからお預かりした情報、当社グループが保有するノウハウや知的財産、および個人情報等を含めたすべての情報資産を保護・管理する規程を定め、体制と責任を明確化します。
- ・情報セキュリティに関する法令、規則等を遵守します。
- ・情報資産を取り扱うすべての役員と従業員に対して、情報セキュリティの重要性および具体的な遵守事項の教育をおこないます。
- ・すべての情報資産に対する機密性、完全性、可用性の維持・向上に向けた情報インフラの最新化を継続的に実施します。
- ・日々進展する情報技術の高度化がもたらす情報漏洩リスクに対応するため、事故の未然防止への取り組みを推進します。万一事故が発生した場合は、被害を最小限に留めるとともに再発防止策を講じます。

## 基本的な考え方

情報セキュリティの重要性が高まる中、経営から現場までが一体となって情報セキュリティマネジメントの有効性を高め、当社グループの情報資産に対するセキュリティリスクを低減していくことが必要です。そのため、外部からお預かりする情報を含めて各種機密情報・個人情報の適正な保護に取り組むとともに、増加するサイバー攻撃に対応するためのITセキュリティ強化にも取り組んでいきます。

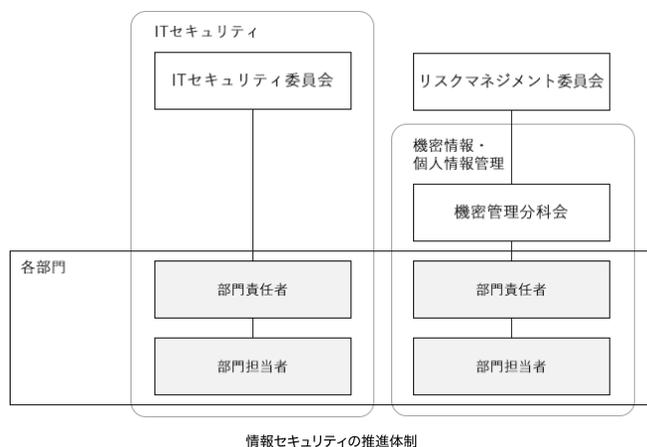


## 推進体制

ITセキュリティおよび機密情報・個人情報管理の領域別に推進体制を整備し、双方で連携して情報セキュリティの強化を図っています。ITセキュリティについては、ITセキュリティ委員会(年2回以上開催)を設置し、最高情報セキュリティ責任者(DX戦略室担当執行役員)を委員長、情報システム部門長、統括管理部門長、および本社機構・各カンパニーの企画部門などの主な部門の責任者を委員として、全社的なITセキュリティの活動状況を確認して適切な対策を推進しています。

機密情報・個人情報管理については、リスクマネジメント委員会の傘下に機密管理分科会(年1回以上開催)を設置し、ビジネスマネジメント室担当執行役員を分科会長、各部門の責任者を委員として、機密情報・個人情報管理に関するリスクの低減を推進しています。

また、ITセキュリティおよび機密情報・個人情報管理の領域毎に配置された各部門の部門責任者および部門担当者が、情報セキュリティ活動をリードしています。



機密管理の分野においては、機密情報管理や個人情報保護に関するリスクを捉えて低減する推進組織として、リスクマネジメント委員会の傘下に機密管理分科会を設けています。

CSR・サステナビリティ推進体制

## 情報セキュリティマネジメントシステム

企業や組織を脅かす情報セキュリティ上のリスクに対し、継続的に対応していくため、情報セキュリティを優先的に取り組む課題に設定し、情報セキュリティマネジメントシステムの構築を進めています。

その一つとして、当社は2020年に、ドイツの自動車業界のサプライチェーンを対象とする情報セキュリティの審査基準であるTISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange)の認証を取得しました。2021年度には米国、中国のグループ会社でもTISAX認証の取得を完了しています。

優先的に取り組む課題

## 情報セキュリティインシデントへの対応

情報セキュリティインシデントに対応するための組織CSIRT (Computer Security Incident Response Team)を構築しています。インシデント発生時には、CSIRTにて速やかに事実を整理・確認し、インシデントのレベルを判断したうえで対処しています。また、再発防止策としてナレッジの蓄積・共有なども実施しています。

インシデント発生後の対応はもちろんのこと、事前の防御にも努めており、事前・事後の両輪で、レベルや成熟度の向上を図っています。2021年度は、世界でのサイバー攻撃による被害増加を受けて、当社およびグループ会社で使用しているサーバの総点検を実施し、セキュリティに懸念があるサーバを洗い出して対策を行いました。

また、CSIRTは、『CSIRT通信』を毎月発行し、従業員に情報セキュリティに関する最新情報の周知や注意喚起を行っています。緊急度の高い注意喚起が必要になった際は、具体的な注意事項を記載した速報版を発行するなど、インシデントの未然防止に取り組んでいます。

## 機密管理

機密管理分科会では、制定した機密管理ルールに基づいて、全社的な機密管理実施状況の点検を毎年おこなっています。各部門による自己点検結果については、機密管理分科会事務局が点検結果の妥当性を確認し、チェック機能の強化を図っています。

また、社内で取り扱う機密情報だけでなく、モバイルパソコンやクラウドサービスの利用手順など、社外に持ち出す機密情報の漏えい防止のためのルールを定め、その遵守状況を確認しています。

## 個人情報の保護

欧州一般データ保護規則 (GDPR)をはじめとして世界的に個人情報の保護強化が進んでおり、当社グループにおいても各々社内規程を設けて、お客様や従業員などの個人情報の保護、管理、取り扱いを徹底しています。

また、2022年4月から施行された改正個人情報保護法への対応として、事前に取り扱う個人情報の種類、数を基に取り扱うリスクを評価し、リスクを低減するための対策を図っています。

なお、個人情報の取り扱いについての方針(プライバシーポリシー)は、下記にてお知らせしています。

個人情報の取り扱いについて



# コンプライアンス

## コンプライアンス方針

私たちは、企業が社会の一員であることを認識し、企業倫理を高め、法令、社内規則、国際ルール、社会規範の精神・趣旨を理解することにより社会の要請に適切に応え、国際社会から信頼される企業を目指します。

## 行動指針

- ・法令等を遵守することはもとより、社会人としての良識と責任を持って誠実に行動します。
- ・高い倫理観と正しい知識を持って自主的に行動することで問題を未然に防止するよう、全従業員に定期的に教育と啓発をおこないます。
- ・万一、問題が発生した場合には、速やかに事態を収拾して説明するとともに、原因を究明して再発防止に努めます。

## 推進体制

コンプライアンスの向上を図るため、代表取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会では、CSR・サステナビリティ委員会の監督のもとコンプライアンス違反の未然防止活動や、違反行為があった場合の対応等についての指導・監視などをおこなっています。

コンプライアンス委員会は、従業員を対象にしたコンプライアンス意識調査の結果等を基にして活動計画を立案し、各専門委員会およびグループ会社と連携してコンプライアンスを推進する活動を実施しています。また、職場のハラスメント防止への取り組みを推進し、労使が一体となってコンプライアンスの徹底に努めています。

さらに、コンプライアンス意識の向上を目的に、役員・従業員に対するコンプライアンス教育・啓発活動を継続的に実施するとともに、各部門のコンプライアンス推進者を通じた情報共有や周知活動をおこなっています。

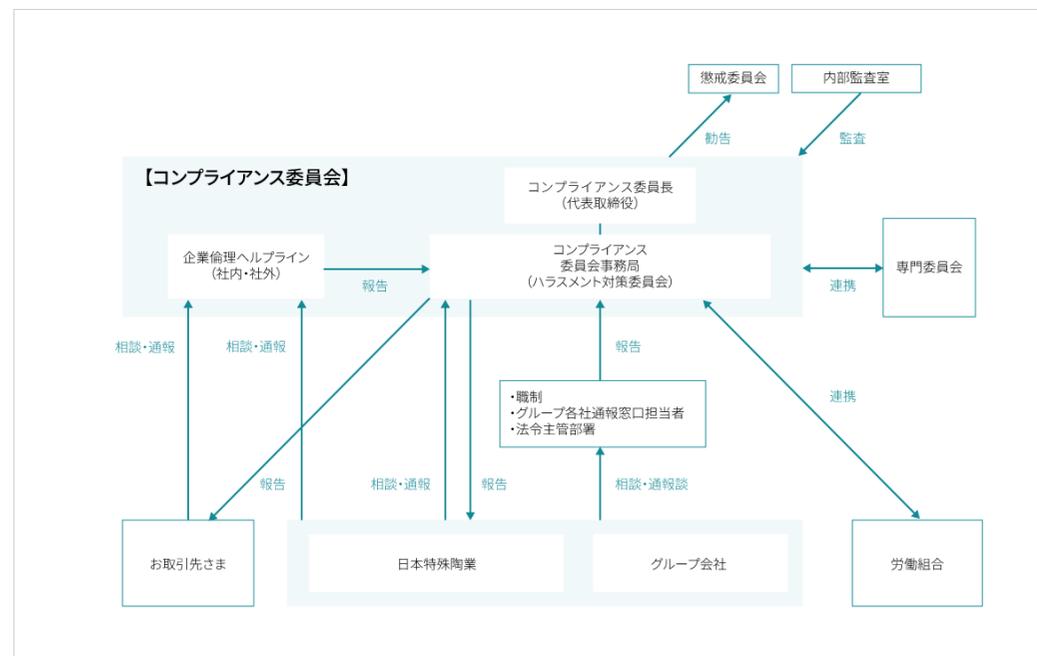


図 コンプライアンス推進体制



## 企業倫理ヘルプライン

従業員やお取引先さまがコンプライアンスに関する相談・通報ができる、内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。コンプライアンス委員会事務局を社内の窓口として設置するほか、社外の民間専門業者にも設置し、勤務時間外や休日の相談・通報を可能にするなど、利便性の向上を図っています。また、匿名での相談・通報も受け付けており、通報者が特定されたり、通報によって不利益を被ったりすることがないように、通報者の保護を徹底しています。

窓口では、ハラスメントを含むあらゆるコンプライアンス違反、あるいはそのおそれのある行為を知った時の相談・通報を受け付けており、受け付けた相談・通報については、事実関係を調査し、問題が確認された場合は速やかに対処しています。

2022年度は、グループ会社からの相談も含め、97件の相談・通報がありました。その内容には、労務関連・社内規則関連などがあり、問題が確認された事案は、速やかに是正を実施しました。

本制度は、研修での啓発、ポスターの掲示、携行カードの配布などにより、継続的に周知しています。

また、海外グループ会社においてもそれぞれに窓口を設置し、相談・通報できる体制を整えています。

なお、2022年6月の改正公益通報者保護法の施行に伴い、関連規程の見直し、従業員への企業倫理ヘルプラインの再周知等をおこないました。

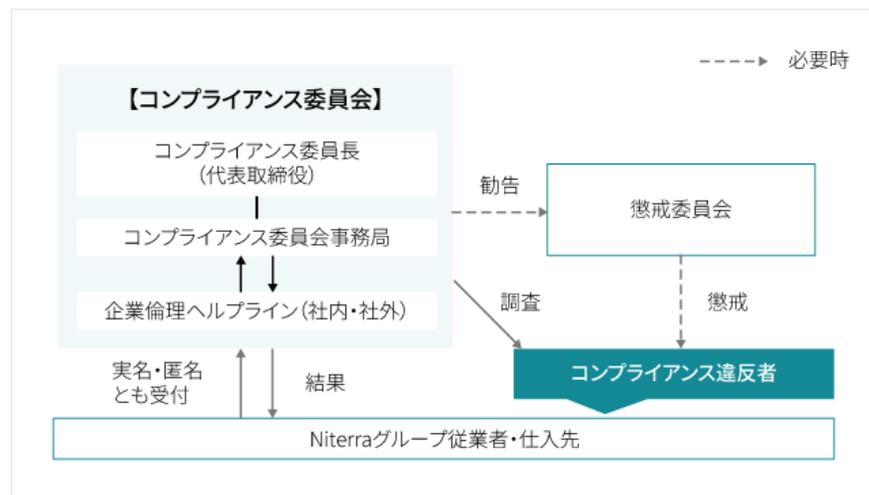


図 ヘルプライン通報後の流れ

## コンプライアンスの教育・啓発

従業員のコンプライアンス意識・知識を高めるため、階層別研修やテーマ別研修のほか、会社や社会におけるルールをまとめた『コンプライアンスガイドブック』、身近に起こり得る事例を取り上げた『コンプライアンス通信』、階層別に期待される役割・振る舞いを解説した『コンプライアンス推進の心得(管理職編/中堅社員編)』などを用いて、教育・啓発を継続しています。

また、会社のルールや制度についての従業員の理解度の確認や、各職場風土やコンプライアンスリスクの洗い出しをおこなうため、コンプライアンス意識調査を実施しています。2021年度は国内グループ約8,800名を対象に意識調査を実施し、回答率83%でした。2022年度は、意識調査の結果を各職場にフィードバックするとともに、課題がある部門を抽出してヒアリングをするなど、改善活動に注力しました。

### コンプライアンス ガイドブック



コンプライアンスガイドブックには、当社や社会が遵守すべき法令やルールについての解説と、具体的な禁止事項等を掲載しています。

<掲載内容の例>

- ・人権の尊重
- ・ハラスメントの禁止
- ・独占禁止法の遵守
- ・賄賂行為・不適切な接待の禁止
- ・海外事業展開にあたって外国公務員などへの贈賄の禁止
- ・インサイダー取引の禁止
- ・貿易関連法の遵守
- ・個人情報の保護
- ・会社機密の保持
- ・利益相反の禁止
- ・環境保全
- ・寄付および政治献金の規制
- ・反社会的勢力との関係断絶

等

### コンプライアンス推進の心得(管理職編/中堅社員編)



コンプライアンス推進の心得は、「管理職編」と「中堅社員編」の2種類を準備しています。管理職や中堅リーダー社員が職場でコンプライアンスを推進するための行動の指針となるもので、それぞれの立場に応じて必要な振る舞いや知識、事例を掲載しています。

<掲載内容の例>

- ・期待される役割や振る舞い
- ・コンプライアンス経営
- ・問題が起きる前の対応
- ・問題が起きた後の対応

等



## 腐敗防止の取り組み

企業行動規範に「公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。」と定め、腐敗防止に取り組んでいます。

2012年に発行した『コンプライアンスガイドブック』に、政治献金への関与、贈収賄の禁止など、腐敗防止に関するルールを定めて従業員に周知しています。2013年には従業員に対して「贈答および接待の授受に関する行動指針」を示し、不適切な行がないよう啓発しています。さらに、2016年には「国連グローバル・コンパクト」に署名、2018年には従業員に対して「腐敗防止ポリシー」を策定し、改めて腐敗防止に取り組む決意を広く表明しました。

慈善寄付においても、その内容・用途が法令に違反していないことを確認しています。

これらの指針等に従って腐敗防止に取り組んでいますが、万一、腐敗防止に反する事案があった場合には、コンプライアンス委員会を中心に対応することとしています。海外グループ会社においても腐敗防止（特に公務員に対する贈賄、ファシリテーション・ペイメントの禁止と予防）に取り組んでおり、従業員への教育および現地法の調査を実施しています。

お取引先さまに対しては、『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』を通して、贈収賄行為をおこなわないことを求めています。なお、2022年度において、グループ全社で腐敗行為に関する法令違反はありませんでした。

### ▼医療機関等との透明性ガイドライン

当社グループは医療関連製品を販売しており、医療機関等との関係において透明性が求められています。そのため、「医療機関等との透明性ガイドラインに関する指針」において、医療機関等への支払資金に関する情報を公開する方針を示すとともに、資金提供等の情報を公開しています。

「国連グローバル・コンパクト」への参加



医療機関等との透明性ガイドライン



## 反社会的勢力排除のための取り組み

反社会的活動や勢力・団体には毅然とした態度で臨み、それらと関連のある仕入先を含め、物品を購入したり、利益供与や資金洗浄（マネーロンダリング）に加担するなど、その活動を助長するような行為をおこないません。

## インサイダー取引防止に関する取り組み

株式市場における公平な取引を阻害するインサイダー取引を未然防止するための社内規程を設けています。

社内規程には、当社の内部情報の管理および当社または他社の株式等の売買等に関する行動基準を定めており、これを遵守することで、当社役員、従業員および当社自身などによるインサイダー取引の未然防止に努めます。

## 競争法に関する取り組み

2014年度に判明した競争法（独占禁止法）違反を重く受け止め、競争法コンプライアンスを推進する体制を整備し、内外の法令遵守徹底に努めています。

日本国内においては『独占禁止法コンプライアンスマニュアル』を策定して従業員に周知するとともに、役員向けも含めて各種社内セミナーを実施しています。さらに競争法違反再発防止モニタリングのため、社内Eメール監査システムを導入しています。

海外グループ会社においては、当社に対して競争法コンプライアンスの活動状況を定期的に報告するとともに、当社の競争法務・コンプライアンスチームが訪問して遵守体制や運用状況についての監査を実施し、ルールが周知徹底されていることを確認しています。また、専門家を招いてセミナーを実施しています。

今後も、国内外で教育や監査などを継続して実施し、競争法の遵守を徹底していきます。

## 輸出に関する取り組み

国際社会の平和および安全確保のための輸出管理の国際的な枠組み（国際輸出管理レジーム）に則った外国為替及び外国貿易法に基づく国内法規制の遵守はもちろんのこと、米国法規制（EAR）にも対応すべく、社内の輸出管理体制を整えています。また、関係部門に対して、輸出管理に関する啓発活動や点検活動を継続的に実施して法令を遵守した輸出管理の徹底と強化を図るとともに、軍事転用可能な貨物や機微技術の流出防止についても注力し、国際情勢の不安定化の防止に努めています。

また、輸出管理に関する国際情勢や関連法令の改正動向について把握し対応する体制を整えており、2022年5月に施行された輸出管理関連法令の改正に伴い、関連規程の見直し、関連部門への周知等をおこないました。



# 適正な納税

## 税務方針

私たちは、租税に関する法令等の精神・趣旨を理解することにより社会の要請に適切に応え、国際社会から信頼される企業を目指します。

## 行動指針

- ・各国における法人税をはじめとする税法、ならびにOECD移転価格ガイドライン、BEPS行動計画、グループ内取引における独立企業間価格による価格設定など国際的な税務のスタンダードを遵守し、社会的責任を果たしていきます。
- ・租税に関する法令遵守を確実に実行するため、税務に関する知識の向上、正しい理解に努め、また税務当局に対して誠実な態度を持って、信頼性と透明性を高めていきます。
- ・各国における適切な申告・納税に努めることで税務リスクを管理し、株主価値を高めていきます。
- ・租税回避を意図したタックスヘイブンや軽課税国への利益移転行為や対策をおこないません。



## サステナビリティデータ(非財務情報)

環境マネジメント▽ 環境会計▽ 環境関連データ▽ 環境法規制の遵守状況▽

環境配慮製品の提供▽ グローバル人材マネジメント▽ 人材の育成▽ ダイバーシティ▽

ワーク・ライフ・バランス▽ 労働安全衛生▽ 製品品質▽ 社会貢献▽

ステークホルダーとのコミュニケーション▽ コーポレート・ガバナンス▽ コンプライアンス▽

研究開発▽

### 環境マネジメント

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ISO14001取得割合	%	グループ連結	—	93	93	93	96

[算定方法]ISO14001の認証取得拠点の従業員数の割合

### 環境会計

<環境保全効果>

効果の内容		単位	集計範囲	2021年度	2022年度
収益	事業活動で生じた廃棄物のリサイクル、又は使用済みの製品等のリサイクルによる事業収入	百万円	日本特殊陶業および国内グループ会社【統合認証】	724.2	769.8
費用節減	省エネルギーによるエネルギー費の節約			111.9	134.2
	節水による水道費の節約			0.3	3.4
	省資源、又はリサイクルに伴う廃棄物処理費の節減			3.0	40.3
合計			839.4	947.7	

<環境保全効果物量>

事業エリア内効果	効果の内容		単位	集計範囲	2021年度	2022年度	前年度との差
事業活動に投入する資源に関する効果	エネルギーの使用量	購入電力	万kWh	日本特殊陶業および国内グループ会社【統合認証】	34,959	33,351	-1,608
		都市ガス	万m <sup>3</sup>		1,157	1,115	-42
		LGP	トン		6,593	5,929	-664
	水の使用量	上水	m <sup>3</sup>		821,362	796,098	-25,264
		井水	m <sup>3</sup>		358,895	370,205	11,310
	PRTR対象物質の取扱量		トン		704	856	152
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する効果	エネルギーのCO <sub>2</sub> 排出量		トン	194,207	155,197	-39,010	
	廃棄物量	有効利用量	トン	11,727	10,851	-876	
		非有効利用量	トン	66	47	-19	
	PRTR対象物質の排出量		トン	92	221	129	

[算定方法]エネルギーの使用量、エネルギーのCO<sub>2</sub>排出量：輸送に伴う使用量およびCO<sub>2</sub>排出量は含まない。

### 環境関連データ

		単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水	使用量	万m <sup>3</sup>	グループ連結	154	166	153	165	161
	(原単位)	万m <sup>3</sup> /百万円	グループ連結	5.40	5.68	5.13	4.92	4.40
	排出量	万m <sup>3</sup>	グループ連結	154	166	153	165	161
廃棄物	総排出量	t	グループ連結	21,450	22,031	20,237	22,686	21,188
	(原単位)	t/百万円	グループ連結	0.075	0.075	0.068	0.068	0.058
	有効利用	t	グループ連結	19,490	19,212	18,223	20,712	19,344
	非有効利用	t	グループ連結	1,960	2,662	2,014	1,974	1,843
	有効利用率	%	グループ連結	90.9	87.3	90.0	91.3	91.3
	処理業者の現地確認件数	件	日本特殊陶業、国内グループ会社	84	82	57	39	21



		単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
PRTR対象物質	取扱量	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	920.0	763.8	640.4	755.0	865.0
	排出量	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	132.3	88.1	94.5	139.1	222.5
	(トルエン排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	120.9	77.1	83.6	129.3	214.8
	(キシレン排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	2.9	1.6	1.1	1.0	1.1
	(その他排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	8.6	9.4	9.8	8.8	6.7
エネルギー	総消費量	MWh	グループ連結	830,834	799,541	780,112	825,807	739,043
	再生可能でないエネルギー消費量	MWh	グループ連結	830,258	799,263	779,822	823,783	674,410
	(燃料)	MWh	グループ連結	367,018	339,823	326,302	338,530	275,900
	(電力)	MWh	グループ連結	463,241	459,440	453,520	485,252	398,510
	再生可能なエネルギー消費量	MWh	グループ連結	576	278	290	2,024	64,633
	(購入)	MWh	グループ連結	0	0	0	0	62,144
	(自家発電)	MWh	グループ連結	576	278	290	2,024	2,489
GHG排出量	スコープ1	万t-CO <sub>2</sub>	グループ連結	7.01	6.47	6.21	6.44	5.11
	スコープ2	万t-CO <sub>2</sub>	グループ連結	22.1	21.1	19.5	20.1	16.0
	スコープ1+スコープ2	万t-CO <sub>2</sub>	グループ連結	29.1	27.6	25.7	26.5	21.1
	(原単位)	t-CO <sub>2</sub> /百万円	グループ連結	1.02	0.94	0.86	0.79	0.58

#### [算定方法]

スコープ1：地球温暖化対策推進法の係数を用いて算出。

スコープ2：日本においては、各電力会社の係数、海外においてはIEA公表の各国の係数を用いて算出。

#### <スコープ3排出量の詳細>

項目	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
1. 購入した商品およびサービス	万t-CO <sub>2</sub>	グループ	119.16	—	122.01	169.03	197.48		
2. 資本財			20.23	—	11.08	11.49	7.86		
3. 燃料およびエネルギー関連活動(スコープ1, 2は含まれない)			4.42	—	4.29	4.60	4.34		
4. 上流の輸送および物流			17.15	—	12.86	15.03	8.75		
5. 事業から出る廃棄物			0.57	—	0.71	0.77	0.78		
6. 出張			0.21	—	0.21	0.21	0.21		
7. 雇用者の通勤			2.06	—	2.10	1.47	1.46		
8. 上流のリース資産			0						
9. 下流の輸送および物流			—	—	—	—	—		
10. 販売製品の加工			—	—	—	—	—		
11. 販売製品の使用			970.32	—	878.07	939.95	909.10		
12. 販売製品の生産終了処理			0.06	—	0.05	0.06	0.06		
13. 下流のリース資産			0						
14. フランチャイズ			0						
15. 投資			0						
合計	1,134	—	1,031	1,143	1,130				



## 【算出方法】

- 1: マテリアルバランスデータに「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の該当数値を乗じて算出
  - 2: 有形固定資産の取得による支出(決算短信)に「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の該当数値を乗じて算出
  - 3: 使用電力量については、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の該当数値を乗じて算出。使用ガス等については、「IDEA LCAデータベース」から該当数値を乗じて算出
  - 4: 省エネ法特定荷主の届出データより引用(製品)
  - 5: 自社廃棄物の輸送に関わるCO<sub>2</sub>排出量(省エネ法特定荷主の届出データ(廃棄物)から引用)と、廃棄物処理におけるCO<sub>2</sub>排出量(2018年度までは廃棄物処理費用、2019年度は廃棄物処理量に「IDEA LCAデータベース」の該当数値を乗じて算出)を合計して算出
  - 6: 従業員数に「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の該当数値を乗じて算出
  - 7: 従業員数×勤務日数に「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の該当数値を乗じて算出
  - 11: 日本自動車部品工業会のLCAツールを利用して製品1トン当たりCO<sub>2</sub>排出量を算定し、出荷製品重量を乗じて算出
  - 12: 製品出荷重量に「IDEA LCAデータベース」の該当数値を乗じて算出
  - 15: 当社保有株式の金額上位5社のCO<sub>2</sub>排出量に持分比率を乗じて算出
- ※ 非該当の項目は「0」、算定困難の項目は「-」を記載

## &lt;2022年度の地域別の割合&gt;

	項目	単位	日本	アジア	北米	南米	欧州	アフリカ
水	使用量	万m <sup>3</sup>	121	23.3	1.9	13.8	0.7	0.3
	割合	%	75.2	14.5	1.2	8.6	0.4	0.2
	排出量	万m <sup>3</sup>	121	23.3	1.9	13.8	0.7	0.3
	割合	%	75.2	14.5	1.2	8.6	0.4	0.2
廃棄物	排出量	t	11,916	3,496	2,074	2,889	740	73
	割合	%	56.2	16.5	9.8	13.6	3.5	0.3
CO <sub>2</sub>	排出量	万t-CO <sub>2</sub>	16.7	2.6	0.9	0.7	0.1	0.1
	割合	%	79.2	12.1	4.4	3.2	0.5	0.4

## 環境法規制の遵守状況

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境に関する違反	件	グループ連結	0	3	2	2	1
環境に関する罰金	円	グループ連結	0	0	0	0	0
環境に関する苦情	件	日本特殊陶業、国内グループ会社	3	1	2	4	1

## 環境配慮製品の提供

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
貴金属プラグの販売比率	%	グループ連結	39	39	41	40	43
全領域空燃比センサの販売比率	%	グループ連結	27	34	37	37	39

- ※ 貴金属プラグ、全領域空燃比センサ、NO<sub>x</sub>センサは環境配慮製品の一種であり、優先的に取り組む課題として選定したものです。「貴金属プラグの販売比率」および「全領域空燃比センサの販売比率」を2030年度に「50%以上」とすることを目標としています。



## グローバル人材マネジメント

		単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数 ※ 3月31日時点	名	グループ連結	15,994	16,430 ※ IFRS基準	16,391 ※ IFRS基準	16,094 ※ IFRS基準	16,247 ※ IFRS基準	
	名	日本特殊陶業	5,863	5,883	5,891	3,617	3,554	
派遣社員数 ※ 3月31日時点	名	日本特殊陶業	505	649	473	108	121	
平均年齢 ※ 3月31日時点	男性	歳	日本特殊陶業	39.0	39.7	41.5	41.5	41.4
	女性	歳	日本特殊陶業	36.9	37.6	38.7	39.6	39.5
	全体	歳	日本特殊陶業	38.6	39.3	41.0	41.0	41.1
平均勤続年数 ※ 3月31日時点	男性	年	日本特殊陶業	16.8	17.1	17.8	16.7	19.8
	女性	年	日本特殊陶業	16.1	16.4	17.2	16.9	17.3
	全体	年	日本特殊陶業	16.7	16.9	17.7	16.7	19.3
平均年間給与	円	日本特殊陶業	6,912,014	6,759,462	6,362,393	6,725,908	6,896,899	
離職率	全離職率	%	日本特殊陶業	2.62	3.12	3.59	4.71	6.27
	自主離職率	%	日本特殊陶業	1.53	1.90	2.12	3.51	3.29
新卒採用数	男性	名	日本特殊陶業	116	101	84	40	21
	女性	名	日本特殊陶業	27	27	26	21	13
	全体	名	日本特殊陶業	143	128	110	61	34
	うち、外国籍	名	日本特殊陶業	4	5	5	6	2
キャリア採用数	男性	名	日本特殊陶業	40	30	26	30	34
	女性	名	日本特殊陶業	4	8	9	3	6
	全体	名	日本特殊陶業	44	38	35	33	40
	うち、外国籍	名	日本特殊陶業	0	1	0	0	0
	うち、管理職としての採用	名	日本特殊陶業	—	7	6	8	13
従業員エンゲージメント	回答率	%	日本特殊陶業、国内グループ会社	88.1	90.9	88.0	87.6	92.6
	総合満足度(5点満点)	点	日本特殊陶業、国内グループ会社	—	3.37	3.34	3.30	3.33

[算出方法] 平均年齢・平均勤続年数：3月31日時点。正社員について算出。

平均年間給与：賞与および基準外賃金を含む

離職率(全離職率)：定年退職を含むすべての離職者数から算出

離職率(自主離職率)：自己都合による離職者数から算出

## 人材の育成

		単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均研修時間	時間		日本特殊陶業、国内グループ会社	8	9	3	4	29
平均支出額	円		日本特殊陶業、国内グループ会社	23,310	18,321	8,324	10,809	39,955

[算出方法] 人事部門が主催する研修(階層別研修、グローバル研修など)を対象

## ダイバーシティ

		単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正社員 ※ 3月31日時点	男性	名	日本特殊陶業	4,730	4,784	4,734	3,017	2,947
	女性	名	日本特殊陶業	1,037	1,045	1,057	600	607
	女性比率	%	日本特殊陶業	18.0	17.9	18.3	16.6	17.1
管理職 ※ 4月1日時点	男性	名	日本特殊陶業	966	963	978	780	672
	女性	名	日本特殊陶業	15	18	26	26	35
	女性比率	%	日本特殊陶業	1.53	1.83	2.60	3.23	4.95
管理職の女性・外国籍・キャリア採用比率※	%		日本特殊陶業	12.5	13.6	14.5	17.0	19.9
係長クラス ※ 4月1日時点	男性	名	日本特殊陶業	1,112	1,221	1,264	1,024	968
	女性	名	日本特殊陶業	26	37	39	47	48
	女性比率	%	日本特殊陶業	2.28	2.94	2.99	4.39	4.96
総合職相当 ※ 4月1日時点	男性	名	日本特殊陶業	3,427	3,305	3,202	1,383	1,209
	女性	名	日本特殊陶業	597	601	612	255	217
	女性比率	%	日本特殊陶業	14.8	15.4	16.0	15.6	15.2
障がい者雇用率 ※ 3月31日時点	%		日本特殊陶業、国内グループ会社	2.21	2.25	2.46	2.36	2.59
従業員の年齢層	30歳未満	%	日本特殊陶業	24	22	17	17	16
	30歳以上 50歳未満	%	日本特殊陶業	59	60	62	61	59
	50歳以上	%	日本特殊陶業	17	18	21	22	25
雇用継続者 ※ 3月31日時点	名		日本特殊陶業	204	190	208	132	120



## 【算出方法】

正社員：グループ会社への出向者を除く。

管理職・係長クラス・総合職相当：グループ会社への出向者を含む。

障がい者雇用率：グループ会社への出向者、特例子会社を含む。

雇用継続者：グループ会社への出向者を含む。

従業員の年齢層：グループ会社への出向者を含む。

※ 「管理職の女性・外国籍・キャリア採用比率」を2030年度に「25%」とすることを目標としています。

## &lt;階層別の女性比率&gt;

	単位	範囲	2022年度
取締役 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	36.0
執行役員 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	0
全管理職 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	4.95
上級管理職 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	3.26
係長クラス ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	4.96

## ワーク・ライフ・バランス

		単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
出産・育児	出産休職取得者	名	日本特殊陶業	61	47	47	30	23
	育児休職取得者(男性)	名	日本特殊陶業	4	5	13	24	55
	育児休職取得者(女性)	名	日本特殊陶業	46	53	36	35	25
	育児休職からの復職率	%	日本特殊陶業	100	96	94	94	98
	育児短時間勤務制度利用者	名	日本特殊陶業	42	30	41	23	26
介護	介護休職取得者	名	日本特殊陶業	2	3	1	2	2
	介護短時間勤務制度利用者	名	日本特殊陶業	0	1	1	1	1
育児、介護以外での短時間勤務制度利用者		名	日本特殊陶業	0	0	2	4	4
労働時間	所定労働時間	時間/年・人	日本特殊陶業	1,899	1,899	1,899	1,899	1,899
	実労働時間	時間/年・人	日本特殊陶業	2,008	1,982	1,884	1,955	1,834
	月平均残業時間	時間/月	日本特殊陶業	22	19	8	11	15
有給休暇	付与日数	日	日本特殊陶業	19.6	19.5	—	19.6	19.5
	取得日数	日	日本特殊陶業	16.6	16.7	—	14.0	15.0
	取得率	%	日本特殊陶業	84.4	85.6	—	71.2	75.6
労働組合加入割合 ※ 3月31日時点		%	日本特殊陶業、日特スパークテックWKS、南勢セラミック、NTKセラテック(小牧)、NTKメディカル、NTKカッティングツールズ	92	92	92	94	98

## 【算出方法】

出産・育児・介護休職取得者：年度中に休職を開始した人数

育児休職からの復職率：年度中に育児休職期間が満了する方のうち、職場に復職した方の割合

育児・介護短時間勤務制度利用者：年度中に新たに制度の利用を開始した人数

労働時間：グループ会社への出向者および休職者を除く

有給休暇：10月から翌9月を1年度として算出(例：2019年度は2019年10月から2020年9月の1年間)

グループ会社への出向者および休職者を除く



## &lt;国内グループ会社の男性の育児休業取得率&gt;

	単位	範囲(※2)	2022年度
男性の育児取得率	%	日本特殊陶業	52
		日特スパークテックWKS	34
		セラミックセンサ	65
		NTKセラテック	47
		NTKセラミック	25
		南勢セラミック	— (※1)

※1: 配偶者が出産した男性の数がゼロのため記載なし

※2: 当社含む国内連結会社のうち、女性活躍推進法の規定により公表している会社を開示

[算出方法]

男性の育児休業取得率(%)=(育児休業等をした男性の数)÷(配偶者が出産した男性の数)×100

## 労働安全衛生

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
全災害度数率	-	日本特殊陶業 (派遣社員を含む)	1.08	0.77	0.93	0.90	0.42	
休業災害度数率		全体	日本特殊陶業	0.08	0.00	0.34	0.13	0.00
		従業員	日本特殊陶業	0.08	0.00	0.27	0.13	0.00
		派遣社員	日本特殊陶業	0.00	0.00	1.13	0.00	0.00
業務上疾病度数率		日本特殊陶業 (派遣社員を含む)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

[算出方法]

全災害度数率: 100万労働時間あたりの全災害者数

全災害度数率=全労働災害の被災者数÷延労働時間×100万時間

休業災害度数率: 100万労働時間あたりの休業災害者数

休業災害度数率=休業災害の被災者数÷延労働時間×100万時間

業務上疾病度数率: 100万労働時間あたりの業務上疾病休業者数

業務上疾病度数率=業務上疾病※の休業者数÷延労働時間×100万時間

※ 「業務上疾病」とは熱中症、腰痛、化学物質中毒等、その他厚生労働省が定義する業務上疾病を指す。

## &lt;業務関連の死亡者数&gt;

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
死亡者数	従業員	グループ連結	0	0	0	0	0
	請負業者		0	0	0	0	0

## &lt;労働安全衛生関連の教育受講者数&gt;

	単位	範囲	2022年度
安全衛生階層別教育受講者	名	勤続3年目安全衛生教育	295
		勤続10年目安全衛生教育	240
		係長・主任向け安全衛生教育	110
		新任管理職向け安全衛生教育	70
安全衛生専門教育受講者	名	作業者向け化学物質教育	73
		管理者向け化学物質教育	86
合計		日本特殊陶業、国内グループ会社	874

## 製品品質

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リコールされた車両の数	台	グループ連結	0	0	0	0	0
該当年度に実施したリコールにより発生した費用	円		0	0	0	0	0
強制的にリコールされた車両の数	台		0	0	0	0	0
年間の収益額に対するリコール費用の割合	%		0	0	0	0	0



## 社会貢献

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
現金寄付	百万円	グループ連結	248.5	394.6	496.1	464.8	476.7
時間：勤務時間内における従業員のボランティア			13.4	7.6	8.4	10.6	38.1
現物寄付：製品またはサービスの寄付など			1.7	51.3	1.3	11.3	65.6
管理コスト			35.2	29.7	0.03	0.01	7.11

## ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダー	コミュニケーション	主な取組	開催時期・頻度・参加人数等／年間		
			2020年度	2021年度	2022年度
株主・投資家	法令開示基準の遵守はもちろんのこと、各種メディアへの情報開示や、当社が運営するウェブサイトへの情報を迅速に公開します。	●定時株主総会の開催	6月	6月	6月
		●機関投資家・証券アナリストとの個別面談	197回	258回	235回※
		●機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会	2回	2回	2回
		●機関投資家・証券アナリスト向け決算カンファレンスコール	4回 (延べ242名)	4回 (延べ288名)	4回 (延べ310名)
		●機関投資家・証券アナリスト向け事業説明会／テーマ別説明会	新型コロナのため中止	1回	2回
		●機関投資家・証券アナリスト向けESG説明会	—	—	1回
		●個人投資家向けオンライン説明会	2回 (延べ411名)	2回 (延べ1,720名)	1回 (延べ724名)
		●個人投資家向けSNSを活用した会社情報／決算情報の発信	—	—	6回
		●株主通信の発行	1回	1回	1回
		●統合報告書の発行	10月	10月	9月
お客様	安心して製品・サービスをご購入・ご利用いただくため、ウェブサイトや展示会などにおいて、お客さまの視点に立った情報の提供に努めています。	●ウェブサイトによる情報発信	随時		
		●営業活動を通じたコミュニケーション	随時		
		●ウェブサイトによる情報発信（製品、イベントなど）	随時		
		●展示会での製品・技術の説明	随時		
		●レース等のイベント会場でのコミュニケーション	随時		

ステークホルダー	コミュニケーション	主な取組	開催時期・頻度・参加人数等／年間		
			2020年度	2021年度	2022年度
お取引先さま	お取引先さまとの間に健全なパートナーとしての信頼関係を構築し、ともに発展するために、会社方針説明会などの活動をサブライチエーションを通じておこなっています。	●日常の調達活動を通じたコミュニケーション	随時		
		●会社方針説明会の開催	6月	6月	5月
		●現場実践・セミナーの開催	24講座	7講座	7講座
地域社会	世界各地に設けた拠点において現地の文化や慣習を尊重し、地域社会と円滑なコミュニケーションを図るとともに、社会の一員として快適な社会づくりを目指し、さまざまな社会貢献活動への参画に努めています。	●懇談会やイベント等を通じたコミュニケーション	随時		
		●地域イベントへの参加（お祭りなど）	随時		
		●清掃活動の実施	随時 (延べ464名)	随時 (延べ558名)	随時 (延べ459名)
		●環境に関する工場見学の受け入れ	随時 (延べ71名)	随時 (延べ324名)	随時 (延べ188名)
		●環境に関する懇談会	随時 (延べ4名)	随時 (延べ7名)	随時 (延べ5名)
		●文化やスポーツを通じたコミュニケーション	—	—	—
		・2020 NGKスパークプラグ 鈴鹿2&4レース	新型コロナのため中止	4月	4月
		・日本特殊陶業・FC岐阜 子どもサッカー教室	新型コロナのため中止	10月	9月
		・日本特殊陶業市民会館でのファミリーミュージカル	12月 (規模縮小)	12月	12月
		・マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知	3月	3月	3月
従業員	安全かつ健全な職場環境を維持し、社員に生き生きと働いてもらうために、経営陣は積極的に現場に足を運び、対話を心がけています。	●ウェブサイトによる情報発信（環境情報など）	随時		
		●日常業務や職場でのコミュニケーション	随時		
		●社内報の発行	冊子：4回 ウェブ：随時	冊子：2回 ウェブ：随時	冊子：2回 ウェブ：随時
		●各種労使協議会の開催	随時		
		●企業倫理ヘルプライン（従業員用）の活用	63件受付	32件受付	97件受付
		●各種研修の実施	随時	随時	随時
		●従業員満足度調査の実施	全従業員 10～11月	全従業員 10～11月	全従業員 10～11月

※ 2022年度 機関投資家・証券アナリストとの個別面談の詳細



## 【対話相手別】

対話相手	回数
証券アナリスト	57回
国内機関投資家	85回
海外機関投資家	93回
合計	235回

## 【対応者別】

対応者	回数
社長	23回
取締役	4回
サステナビリティ部門	2回
IR部門	206回
合計	235回

## &lt;2022年度の取締役および監査役の報酬等&gt;

	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 (名)
		固定報酬	賞与	業績連動型株式報酬	
取締役 (監査等委員であるものを除く)	494	328	111	55	12
(うち社外取締役)	(61)	(61)	(-)	(-)	(5)
監査等委員である取締役	70	70	-	-	4
(うち社外取締役)	(35)	(35)	-	-	(3)
監査役	17	17	-	-	4
(うち社外監査役)	(10)	(10)	-	-	(3)

※1: 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の限度額は、第122回定時株主総会(2022年6月24日開催)の決議により次のように定められています。

報酬の総額(賞与総額を除く) 月額 60百万円以内  
(うち社外取締役分月額13百万円 以内)

賞与総額 年額 1億80百万円以内

また別枠で、第122回定時株主総会(2022年6月24日開催)の決議により当社取締役(監査当委員である取締役および社外取締役を除く)および執行役員(雇用型執行役員を除く)を対象として2022年度から2024年度までの4事業年度に対して限度額1,000百万円の業績連動型株式報酬を設定しています。

※2: 監査当委員である取締役の報酬の限度額は、第122回定時株主総会(2022年6月24日開催)決議により次のように定められています。

報酬の総額(賞与総額を除く) 月額 10百万円以内  
賞与総額 年額 10百万円以内

なお、監査役報酬の限度額は、第106回定時株主総会(2006年6月29日開催)決議により次のように定められています。

報酬の総額(賞与総額を除く) 月額 10百万円以内  
賞与総額 年額 10百万円以内

※3: 「賞与」は「業績連動報酬等」に、「業績連動型株式報酬」は「業績連動報酬等」及び「非金銭報酬等」に、それぞれ該当します。また、上記の「賞与」及び「業績連動型株式報酬」の総額は、それぞれ当事業年度中に費用計上した額です。

※4: 上記には、第122回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名及び監査役2名(うち社外監査役1名)に対する報酬を含んでいます。

## コーポレート・ガバナンス

## &lt;取締役会の状況&gt;

		単位	範囲	2022年度	2023年度
取締役	男性	名	日本特殊陶業	7	7
	女性	名		4	4
	女性比率	%		36	36
	うち、社外取締役(独立役員)	名		7	7
	社外取締役比率※	%		64	64
	女性・外国籍取締役比率※	%		45	45
	平均在職年数 ※ 当該年度株主総会時	年		5.4	5.5
うち、監査等委員	男性	名	2	2	
	女性	名	2	2	
	女性比率	%	50	50	
	うち、社外取締役(独立役員)	名	3	3	
取締役会	開催回数 ※ 前年度	回	12	-	
	平均出席率 ※ 前年度	%	99	-	

※ 2030年度までに「社外取締役比率」を「3分の1以上」にすること、「女性・外国籍取締役比率」を「30%以上」にすることを目標としています。



## コンプライアンス

### <内部通報>

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
内部通報件数	件	日本特殊陶業、国内グループ	73	80	63	32	97

[算出方法] 企業倫理ヘルプラインを通して受け付けた相談・通報の件数

### <腐敗防止>

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
腐敗防止に関連する法令違反	件	グループ連結	0	0	0	0	0

### <政治献金等>

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
政治献金	件	日本特殊陶業	0	0	0	0	0
	円		0	0	0	0	0
ロビイスト	件		0	0	0	0	0
	円		0	0	0	0	0
事業者団体	件		0	0	0	0	0
	円		0	0	0	0	0

## 研究開発

	単位	範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
研究開発費	百万円	グループ連結	28,071	28,315	26,115	23,685	27,887
研究開発費の売上に対する割合	%		6.60	6.64	6.11	4.82	4.96

[算定方法] 既存製品の改良、応用研究等に関する費用、無形資産に計上された開発費を含む



## 参加するイニシアチブ

日本特殊陶業は、サステナビリティに関するイニシアチブに積極的に参加しています。

	<p><b>国連グローバル・コンパクト</b></p> <p>国連グローバル・コンパクトは、世界規模で進行している温暖化、環境問題、格差社会などさまざまな問題を解決するために、1999年当時の国連事務総長であるコフィー・アナン氏が提唱し、2000年7月に国連本部にて正式に創設されたイニシアチブで、企業による自主行動原則です。</p> <p>当社は、2016年11月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、「社会の良き一員」として、さまざまな活動を推進していきます。</p> <p>「国連グローバル・コンパクト」への参加 <a href="#">→</a></p>
	<p><b>持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)</b></p> <p>SDGsとは、2015年に国連サミットで採択された2030年までに持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットです。貧困や不平等、気候変動などの世界共通の問題・課題を解決し、「地球上の誰一人として取り残さないこと」を目指しています。</p> <p>当社は、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、国連が掲げる目標であるSDGsの達成に向けて貢献できるように、当社としてできることに取り組んでいます。</p> <p>SDGsへの取り組み <a href="#">→</a></p>
<p>In support of</p>  <p>Established by UN Women and the UN Global Compact Office</p>	<p><b>女性のエンパワーメント原則(WEPs:Women's Empowerment Principles)</b></p> <p>WEPsは、企業が女性活躍促進に自発的に取り組むための原則です。これは、企業が職場、市場、コミュニティで男女平等と女性のエンパワーメントを促進し、社会とビジネスに前向きな成果をもたらすための全体的フレームワークを提供します。国連グローバル・コンパクトと国連女性機関が協力し、多様な利害関係者による国際協議を通じて2010年にWEPsを発展させ確立しました。</p> <p>当社は2020年10月にこの行動原則に署名し、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意思を表明しました。</p>
	<p><b>気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures)</b></p> <p>TCFDは、主要国の中央銀行や金融規制当局などが参加する国際機関である金融安定理事会(FSB)によって設置されたタスクフォースで、気候変動に関する情報開示のフレームワークを示しています。2017年6月、気候変動に関連するリスクや機会についての情報開示を推奨する報告書を公表し、世界中の政府や金融機関、企業などがTCFDの提言に賛同しています。</p> <p>当社は、2020年7月にTCFDの提言に賛同しました。財務に影響のある気候関連情報の開示を求めるTCFDの提言に基づき、気候変動が事業に与えるリスク・機会について分析し、積極的な情報開示を進めています。</p> <p>TCFD提言に基づく情報開示 <a href="#">→</a></p>
	<p><b>CDP</b></p> <p>CDPは2000年に発足した国際的な非政府組織(NGO)で、世界の主要企業の環境活動に関する情報を収集・分析・評価し、これらの結果を機関投資家向けに開示しています。当社は気候変動と水セキュリティの質問に回答しています。</p> <p>CDPはこちら <a href="#">🔗</a></p>

	<p><b>Science Based Targets イニシアチブ(SBTi)</b></p> <p>SBTiは、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)が連携する国際的な団体で、科学的根拠に基づく目標設定のベストプラクティスを定義および促進し、企業の目標を独立して評価しています。</p> <p>2022年6月、当社グループの温室効果ガス削減目標が「パリ協定の「2°Cを十分に下回る水準」に適合しているとしてSBTiに認められました。</p>
	<p><b>気候変動イニシアティブ(JAPAN CLIMATE INITIATIVE, JCI)</b></p> <p>気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体によるネットワークです。</p> <p>当社は、脱炭素社会の実現を目指し、2021年4月に参加しました。</p> <p>気候変動イニシアティブはこちら <a href="#">🔗</a></p>
	<p><b>GXリーグ</b></p> <p>「GXリーグ」(GX:グリーントランスフォーメーション)とは、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が、同様の取り組みを行う企業群、政府、大学・学術機関等と共に協働する場です。</p> <p>当社は、2022年に「GXリーグ基本構想」に賛同し、2023年に「GXリーグ」に参画しました。</p> <p>GXリーグはこちら <a href="#">🔗</a></p>



## ESGに関する社外からの評価

### ESG投資に関する企業評価

ESG投資とは、財務面だけでなく、非財務情報であるESG(環境・社会・ガバナンス)要素を考慮して投資対象を選定する投資のことをいいます。国内外で多数のESG投資に関する評価が実施されています。

なお、当社は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用している国内株式からなるすべてのESG指数の構成銘柄に継続選定されています。

#### <ESGインデックスへの組み入れ状況>

 <p>FTSE4Good</p>	<p><b>FTSE4Good Index Series</b></p> <p>FTSE4Good Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、ESGについて優れた対応をおこなっている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Seriesはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。</p> <p>当社は、2003年より継続して選定されています。</p> <p>FTSE4Good Index </p>
 <p>FTSE Blossom Japan</p>	<p><b>FTSE Blossom Japan Index</b></p> <p>FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、ESGについて優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。</p> <p>当社は、2017年のインデックス作成時から継続して選定されています。</p> <p>FTSE Blossom Japan Index Series </p>
 <p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p>	<p><b>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</b></p> <p>グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより作成され、企業のESGに関する取り組みや経営姿勢を評価するESG総合指数です。各セクターにおいて、相対的にESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映し、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。</p> <p>当社は、2022年のインデックス作成時に選定されています。</p> <p>FTSE Blossom Japan Index Series </p>

<p>2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数</p>	<p><b>MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数</b></p> <p>MSCI社(米国)が作成する日本株のインデックスで、各業種の中からESG格付けが相対的に高い企業を選別して構成されています。</p> <p>当社は、2017年のインデックス作成時から継続して選定されています。</p> <p>MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 </p>
<p>2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)</p>	<p><b>MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)</b></p> <p>MSCI社(米国)が作成する日本株のインデックスで、各業種の中から性別多様性に優れた企業で構成されています。当社は2019年に再度組み入れられました。</p> <p>MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) </p>
	<p><b>S&amp;P/JPXカーボン・エフィシエント指数</b></p> <p>S&amp;P Dow Jones Indices社と日本取引所グループ(JPX)が共同で開発したESG指数です。TOPIX(東証株価指数)の構成銘柄を対象に、環境情報の開示状況と炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)を考慮して指数への組み入れ率が決定されます。</p> <p>当社は2018年より継続して採用されています。</p> <p>S&amp;P/JPXカーボン・エフィシエント指数 </p>
 <p>2023 Sompo Sustainability Index</p>	<p><b>SOMPOサステナビリティ・インデックス</b></p> <p>SOMPOアセットマネジメント株式会社が作成するインデックスで、ESG評価に優れた企業で構成されています。当社は2020年より4年連続で採用されています。</p>



## &lt;主な外部調査の評価&gt;

	<p><b>CDP</b></p> <p>世界の主要企業の環境活動に関する評価で、これらの結果は機関投資家向けに開示されます。当社は気候変動と水セキュリティに回答し、次の評価を得ました。</p> <table border="1" data-bbox="414 308 1050 467"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>気候変動</td> <td>A-</td> <td>B</td> <td>B</td> </tr> <tr> <td>水セキュリティ</td> <td>B</td> <td>B</td> <td>B</td> </tr> </tbody> </table> <p>CDP </p>		2020	2021	2022	気候変動	A-	B	B	水セキュリティ	B	B	B
	2020	2021	2022										
気候変動	A-	B	B										
水セキュリティ	B	B	B										
	<p><b>MSCI ESG Ratings</b></p> <p>MSCI社(米国)が、産業の長期的なESGリスクに対する企業のレジリエンスを評価するESG格付けです。同業他社と比較し、ESGリスクをどの程度適切に管理しているかを7段階(リーダー:AAA、AA、平均:A、BBB、BB、遅れ:B、CCC)で評価されます。当社は2023年にAAAランクを取得しました。</p> <table border="1" data-bbox="414 759 1050 863"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>AA</td> <td>AAA</td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	A	AA	AAA						
2021	2022	2023											
A	AA	AAA											
	<p><b>日経SDGs経営調査</b></p> <p>2019年から日本経済新聞社が主催し、全国の上場企業と有力非上場企業を対象として、「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の4つの柱から、企業の「SDGs経営」を星5段階で評価します。当社は2020年から3年連続4星を取得しています。</p> <table border="1" data-bbox="414 1067 1050 1171"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>★★★★</td> <td>★★★★</td> <td>★★★★</td> </tr> </tbody> </table>	2020	2021	2022	★★★★	★★★★	★★★★						
2020	2021	2022											
★★★★	★★★★	★★★★											
	<p><b>日経スマートワーク経営調査</b></p> <p>2017年から日本経済新聞社が主催し、全国の上場企業と有力非上場企業を対象として、「多様で柔軟な働き方の実現」、「新規事業などを生み出す体制」、「市場を開拓する力」の3要素によって、組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、企業統治など経営基盤も加え、星5段階で評価します。</p> <table border="1" data-bbox="414 1402 1050 1506"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>★★★★</td> <td>★★★★</td> <td>★★★★</td> </tr> </tbody> </table>	2020	2021	2022	★★★★	★★★★	★★★★						
2020	2021	2022											
★★★★	★★★★	★★★★											

<b>東洋経済CSR調査</b>		
2005年から東洋経済新報社が主催し、CSRIに関する「人材活用」「環境」「企業統治+社会性」「財務」の4つの観点から企業を評価します。2022年は1,631社を対象に実施され、当社は133位となりました。		
2020	2021	2022
150位	146位	133位

※日本特殊陶業株式会社のMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCI ESG Research LLC またはその関連会社(MSCI)のデータの使用や、MSCI のロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCI による当社の後援、推薦あるいはプロモーションを行うものではありません。MSCI のサービスとデータは、MSCI またはその情報プロバイダーの所有物で、現状を提示するものであり、保証するものではありません。MSCI の名称とロゴは、MSCI の商標またはサービスマークです。

## 主な受賞や認定

当社グループのCSR・サステナビリティに関する取り組みについて、いただいた主な受賞や認定をご紹介します。

## 2023年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「アジア太平洋地域気候変動リーダー企業」に選定	Financial Times, Statista
インド特殊陶業株式会社	「DivHERsity Awards 2023」を受賞	HerKey



## 2022年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	「日経総合報告書アワード 2022」にて優秀賞を受賞	日本経済新聞社
日本特殊陶業株式会社	「スポーツエールカンパニー2023」認定 	スポーツ庁
日本特殊陶業株式会社	「2022年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」業種別部門および総合部門の優秀サイトに選出	日興アイ・アール株式会社
日本特殊陶業株式会社	「サステナビリティサイト・アワード 2023」でブロンズを受賞	一般社団法人サステナビリティコミュニケーション協会
にっとくスマイル株式会社	障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度) 	厚生労働省
日本特殊陶業株式会社 伊勢工場	日本赤十字社 金色有功章	日本赤十字社
インド特殊陶業株式会社	「DivHERSity Awards 2022」を受賞	HerKey

## 2021年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」の構成銘柄に選定	S&P Dow Jones Indices
日本特殊陶業株式会社	「SUSTAINA ESG AWARD 2021」受賞 総合部門:ブロンズクラス 業種別部門(ガラス・土石製品):ブロンズクラス 	SUSTAINA
日本特殊陶業株式会社	「PRIDE指標2021」シルバー認定 	work with Pride
日本特殊陶業株式会社	「第22回テレワーク推進賞」優秀賞を受賞	一般社団法人日本テレワーク協会
インド特殊陶業株式会社	Top 25 Safest Workplaces in India at the KelpHR Posh Awards* 2021に選定 ※Poshとは、Prevention of Sexual Harassment at Workplaceの略	KelpHR
日本特殊陶業株式会社	令和3年度「名古屋市子育て支援企業」認定、優秀賞を受賞 	名古屋市
日本特殊陶業株式会社	「スポーツエールカンパニー2022」認定 	スポーツ庁



対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」受賞	愛知県
日本特殊陶業株式会社	「健康経営銘柄2022」選定 	経済産業省、東京証券取引所
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2022～ホワイト500～」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	「なでしこ銘柄」選定 	経済産業省、東京証券取引所

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「SUSTAINA ESG AWARD 2020」受賞 業種別部門(ガラス・土石製品):シルバークラス 	SUSTAINA
日本特殊陶業株式会社	「名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業」認証 	名古屋市
日本特殊陶業株式会社	令和2年度「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」イクメン・イクボス企業賞 受賞 	愛知県
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2021」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	「スポーツユエルカンパニー2021」認定 	スポーツ庁

## 2020年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」の構成銘柄に選定	S&P Dow Jones Indices
日本特殊陶業株式会社	「くるみん」認定 	厚生労働省
日本特殊陶業株式会社	「ゼロエミ・チャレンジ企業」認定 	経済産業省



## 2019年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」の構成銘柄に選定	S&P Dow Jones Indices
日本特殊陶業株式会社	第55回献血運動推進全国大会「厚生労働大臣表彰」受賞	厚生労働省
日本特殊陶業株式会社	「SUSTAINA ESG AWARD 2019」受賞 総合部門：ブロンズクラス 業種別部門(ガラス・土石製品)：シルバークラス  	SUSTAINA
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2020～ホワイト500～」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	「令和元年度 スポーツエールカンパニー」認定 	スポーツ庁

## 2018年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」の構成銘柄に選定	S&P Dow Jones Indices
日本特殊陶業株式会社	「なでしこ銘柄」選定 	経済産業省、東京証券取引所
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2019～ホワイト500～」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	「愛知県健康経営推進企業」認定 	愛知県
日本特殊陶業株式会社	「インターネットIR表彰」優良賞 受賞 	大和インベスター・リレーションズ株式会社
日本特殊陶業株式会社	「SUSTAINA ESG AWARD 2018」受賞 総合部門：ブロンズクラス 業種別部門(ガラス・土石製品)：シルバークラス  	SUSTAINA
日本特殊陶業株式会社	「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」最高ランク取得 	株式会社日本政策投資銀行



## 2017年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」の構成銘柄に選定	S&P Dow Jones Indices
日本特殊陶業株式会社	「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰 受賞 	愛知県
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	RobecoSAM Sustainability Award 2017 選定 「ブロンズクラス」 	RobecoSAM

## 2016年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「えるぼし」認定 	厚生労働省
日本特殊陶業株式会社	2016 CEAAワード (企業環境功労賞)受賞	米国セラミックス学会

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	2017愛知環境賞「金賞」受賞	愛知県
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2017～ホワイト500～」認定 	経済産業省、日本健康会議
日本特殊陶業株式会社	「新・ダイバーシティ経営企業100選」認定 	経済産業省
日本特殊陶業株式会社	「準なでしこ」選定	経済産業省、東京証券取引所

## 2015年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	女性活躍パワーアップ大賞 奨励賞 受賞	日本生産性本部 ワーキングウーマン・パワーアップ会議
米国特殊陶業株式会社 ウェストバージニア工場	Five Diamond Employer賞 受賞	ウェストバージニア商工会議所

## 2014年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	Top100 グローバル・インノベーター 2014に選出	トムソン・ロイター
日本特殊陶業株式会社	「名古屋市女性の活躍推進企業 認定・表彰制度」認定 平成26年度優秀賞 受賞	名古屋市
日本特殊陶業株式会社宮之城工場	第33回工場緑化推進全国大会 経済産業大臣賞 受賞	一般財団法人日本緑化センター



## 2013年度

---

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	Top100 グローバル・イノベーター 2013に選定	トムソン・ロイター

## 2010年度

---

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	第14回環境コミュニケーション大賞奨励賞 受賞	環境省
日本特殊陶業株式会社	日本が誇るべき企業100社に選定	日本財団



# GRIスタンダード対照表

GRI 2、3 200シリーズ(経済) 300シリーズ(環境) 400シリーズ(社会)

## GRI 2、3

項目	掲載ページ
GRI 2: 一般開示事項 2021	
1.組織と報告実務	
2-1	組織の詳細 ・会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 ・報告範囲
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先 ・報告範囲
2-4	情報の修正・訂正記述 —
2-5	外部保証 ・環境>事業による環境負荷 <a href="#">☑</a>
2.活動と労働者	
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 ・会社案内>会社概要 ・事業紹介 ・企業情報>グローバルネットワーク ・適正な調達>サプライチェーンマネジメント ・「統合報告書2023」CSR・サステナビリティ調達 <a href="#">☑</a>
2-7	従業員 ・サステナビリティデータ>グローバル人材マネジメント ・サステナビリティデータ>ダイバーシティ
2-8	従業員以外の労働者 ・サステナビリティデータ>グローバル人材マネジメント

項目	掲載ページ
3.ガバナンス	
2-9	ガバナンス構造と構成 ・コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンスの体制
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出 ・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長 ・ガバナンス>コーポレート・ガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 ・優先的に取り組む課題
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 ・サステナビリティ経営
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 ・優先的に取り組む課題
2-15	利益相反 ・コーポレート・ガバナンス>社外取締役の役割および独立性
2-16	重大な懸念事項の伝達 ・サステナビリティ経営>CSR・サステナビリティ推進体制 ・リスクマネジメント>推進体制
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見 ・サステナビリティ経営>CSR・サステナビリティ推進体制 ・コーポレート・ガバナンス>役員トレーニング
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 ・コーポレート・ガバナンス>取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針 ・コーポレート・ガバナンス>取締役の報酬等
2-20	報酬の決定プロセス ・コーポレート・ガバナンス>取締役の報酬等
4.戦略、方針、実務慣行	
2-21	年間報酬総額の比率 —
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 ・サステナビリティ>トップメッセージ
2-23	方針声明 ・人権の尊重
2-24	方針声明の実践 ・人権の尊重 ・適正な調達
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス ・人権の尊重
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度 ・人権の尊重 ・コンプライアンス
2-27	法規制遵守 ・サステナビリティデータ(非財務情報)>コンプライアンス
2-28	会員資格を持つ団体 ・サステナビリティ>参加するイニシアチブ



項目		掲載ページ
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	・サステナビリティデータ(非財務情報)＞ステークホルダーとのコミュニケーション ・ステークホルダーとのコミュニケーション
2-30	労働協約	・ワーク・ライフ・バランス＞労働組合との関係 ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞ワーク・ライフ・バランス
<b>GRI 3: マテリアルな項目2021</b>		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	・優先的に取り組む課題
3-2	マテリアルな項目のリスト	・優先的に取り組む課題
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	・優先的に取り組む課題

## 200シリーズ(経済)

項目		掲載ページ
<b>GRI 201: 経済パフォーマンス 2016</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	・「有価証券報告書(第123期)」 <a href="#">☞</a>
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	・サステナビリティ>優先的に取り組む課題 ・ガバナンス>リスクマネジメント
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	・「有価証券報告書(第123期)」 <a href="#">☞</a>
201-4	政府から受けた資金援助	—
<b>GRI 202: 地域経済での存在感 2016</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
<b>GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016</b>		
203-1	インフラ投資および支援サービス	・社会貢献
203-2	善しい間接的な経済的インパクト	—
<b>GRI 204: 調達慣行 2016</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
<b>GRI 205: 腐敗防止 2016</b>		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	・コンプライアンス>腐敗防止の取り組み
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	・コンプライアンス>腐敗防止の取り組み
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	・コンプライアンス>腐敗防止の取り組み
<b>GRI 206: 反競争的行為 2016</b>		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	・コンプライアンス>競争法に関する取り組み
<b>GRI 207: 税務 2019</b>		
207-1	税務へのアプローチ	・適正な納税
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関するステークホルダーエンゲージメントおよび管理	—
207-4	国別の報告	—



## 300シリーズ(環境)

項目		掲載ページ
<b>GRI 301: 原材料 2016</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	・事業による環境負荷
301-2	使用したりリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
<b>GRI 302: エネルギー 2016</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	・事業による環境負荷 ・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境関連データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
<b>GRI 303: 水と排水 2018</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	・水資源の保全
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	・環境マネジメント > 環境法規制対応状況
303-3	取水	・水資源の保全 > 水使用量の推移
303-4	排水	・事業による環境負荷
303-5	水消費	・水資源の保全
<b>GRI 304: 生物多様性 2016</b>		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	・生物多様性の保全
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	・生物多様性の保全
304-3	生息地の保護・復元	・生物多様性の保全
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—

項目		掲載ページ
<b>GRI 305: 大気への排出 2016</b>		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境関連データ
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境関連データ
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境関連データ
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境関連データ
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境関連データ
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	・事業による環境負荷
<b>GRI 306: 排水および廃棄物 2016</b>		
306-1	排水の水質および排出先	・事業による環境負荷
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	・事業による環境負荷
306-3	重大な漏出	・環境マネジメント > 環境法規制対応状況 ・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境法規制の遵守状況
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
<b>GRI 307: 環境コンプライアンス 2016</b>		
307-1	環境法規制の違反	・環境マネジメント > 環境法規制対応状況 ・サステナビリティデータ(非財務情報) > 環境法規制の遵守状況
<b>GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016</b>		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	・適正な調達 > 責任ある調達活動の推進



## 400シリーズ(社会)

項目		掲載ページ
<b>GRI 401: 雇用 2016</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	・サステナビリティデータ(非財務情報)＞グローバル人材マネジメント
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	・ワーク・ライフ・バランス＞両立支援制度 ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞ワーク・ライフ・バランス
<b>GRI 402: 労使関係 2016</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
<b>GRI 403: 労働安全衛生 2018</b>		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	・労働安全衛生＞推進体制
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	・労働安全衛生＞推進体制 ・安全衛生＞RA(リスクアセスメント)の取り組み
403-3	労働衛生サービス	・健康増進
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	・労働安全衛生＞推進体制
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	・安全衛生＞教育・訓練・啓発の充実
403-6	労働者の健康増進	・健康増進
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	・労働安全衛生＞推進体制 ・安全衛生＞RA(リスクアセスメント)の取り組み
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	・労働安全衛生＞推進体制
403-9	労働関連の傷害	・安全衛生＞労働災害の発生状況と報告手順 ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞労働安全衛生
403-10	労働関連の疾病・体調不良	・健康増進 ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞労働安全衛生

項目		掲載ページ
<b>GRI 404: 研修と教育 2016</b>		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	・人材の育成 ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞人材の育成
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	・人材の育成 ・ダイバーシティ＞だれもが活躍し続けられる環境づくり
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
<b>GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016</b>		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	・グローバル人材マネジメント ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞グローバル人材マネジメント ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞ダイバーシティ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	・「有価証券報告書(第123期)」 <a href="#">④</a>
<b>GRI 406: 非差別 2016</b>		
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
<b>GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016</b>		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	・ワーク・ライフ・バランス＞労働組合との関係
<b>GRI 408: 児童労働 2016</b>		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	・人権の尊重
<b>GRI 409: 強制労働 2016</b>		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	・人権の尊重
<b>GRI 410: 保安慣行 2016</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
<b>GRI 411: 先住民族の権利 2016</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—



項目		掲載ページ
<b>GRI 412: 人権アセスメント 2016</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	・人権の尊重
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	・人権の尊重
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
<b>GRI 413: 地域コミュニティ 2016</b>		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	・社会貢献 ・ステークホルダーとのコミュニケーション
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
<b>GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	・適正な調達
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	・適正な調達
<b>GRI 415: 公共政策 2016</b>		
415-1	政治献金	・コンプライアンス>腐敗防止の取り組み ・サステナビリティデータ(非財務情報)>コンプライアンス
<b>GRI 416: 顧客の安全衛生 2016</b>		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
<b>GRI 417: マーケティングとラベリング 2016</b>		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	・環境配慮製品>製品のライフサイクルでの環境配慮
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—

項目		掲載ページ
<b>GRI 418: 顧客プライバシー 2016</b>		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—
<b>GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016</b>		
419-1	社会経済分野の法規制違反	—



# SASBスタンダード対照表

※SASBの要求項目とは異なる単位や集計方法で情報を開示しています。

トピック	設問	コード	単位	掲載箇所
エネルギーマネジメント	(1) 消費された総エネルギー量	TR-AP-130a.1	MWh <sup>※</sup>	サステナビリティデータ(非財務情報)>環境関連データ 環境>事業による環境負荷
	(2) 系統電力の割合		MWh <sup>※</sup>	
	(3) 再生可能エネルギーの割合		MWh <sup>※</sup>	
廃棄物処理	(1) 製造時に排出される廃棄物の総量	TR-AP-150a.1	トン	サステナビリティデータ(非財務情報)>環境関連データ 環境>事業による環境負荷 環境>廃棄物管理
	(2) 有害廃棄物の割合		非開示	
	(3) リサイクル率		% <sup>※</sup>	サステナビリティデータ(非財務情報)>環境関連データ
製品安全	リコールの回数、リコールの総個体数	TR-AP-250a.1	台	サステナビリティデータ(非財務情報)>製品品質
燃費向上に向けた設計	燃費向上および/または排出量削減に寄与するよう設計された製品からの収益	TR-AP-410a.1	% <sup>※</sup>	優先的に取り組む課題 サステナビリティデータ(非財務情報)>環境配慮製品の提供 環境>気候変動への対応>カテゴリ11「販売した製品の使用」の取り組み
材料調達	重要な材料の使用に関連するリスクの管理についての記述	TR-AP-440a.1	考察と分析	社会>適正な調達 環境>エコビジョン>エコビジョン2030 環境>化学物質管理>グループ内での取り扱い
材料効率	販売された製品のうち、リサイクル可能なものの割合	TR-AP-440b.1		非開示
	リサイクル材または再製造された内容物を使用した投入材料の割合	TR-AP-440b.2		非開示
競争行動	反競争的行動に対する規制に関連する訴訟手続きの結果生じた金銭的損失の合計額	TR-AP-520a.1		非開示

トピック	コード	単位	掲載箇所
製造された部品の数	TR-AP-000.A		非開示
製造された部品の重量	TR-AP-000.B		非開示
製造工場の面積	TR-AP-000.C	千m <sup>2</sup>	第123期 有価証券報告書>P.28,第3【設備の状況】 企業情報>グローバルネットワーク



日本特殊陶業株式会社

〒461-0005 名古屋市東区東桜一丁目1番1号 アーバンネット名古屋ネクスタビル

<https://www.ngkntk.co.jp/>

グローバル戦略本部 サステナビリティ戦略室