

日本特殊陶業 サステナビリティデータブック 2024

Sustainability Data Book 2024



CONTENTS

Sustainability Data Book 2024

目次／編集方針

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	22
環境配慮製品	23
化学物質管理	25
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	29
人権の尊重	31
グローバル人財マネジメント	36
労働安全衛生	47
品質	55
適正な調達	58
社会貢献	62
ステークホルダーとのコミュニケーション	66

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	70
リスクマネジメント	75
情報セキュリティ	78
コンプライアンス	80
適正な納税	82

サステナビリティデータ(非財務情報)	84
参加するイニシアチブ	93
ESGに関する社外からの評価	94
GRIスタンダード対照表	98
SASBスタンダード対照表	103

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

2023年度(2023年4月1日～2024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

2024年9月30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

当社グループの企業理念、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、気候変動、エネルギー問題、自然破壊、食糧問題といった世界が直面する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取り組みを推進しています。

具体的には、事業を通じた社会的課題の解決による貢献を基軸に、持続可能な社会の実現に向け、国際的な規範や目標、ガイドラインに賛同し意思表明をおこなうとともに、当社グループの行動指針を示すCSR基本方針に反映しCSR・サステナビリティ推進体制を構築しています。

また、「2030 長期経営計画 日特BX」においては、ESG（環境、社会、ガバナンス）に関する「優先的に取り組む課題」を特定し、2030年の目標を設定の上、達成に向けた取り組みを進めています。中でも特に、気候変動への対応については、2050年のカーボンニュートラル実現を目指して、社内カーボンプライシング制度を導入し、グループ全体でCO₂排出量の削減に向け取り組んでいます。事業においては、水素社会・炭素循環型社会の早期実現に向けた水素の森プロジェクトやメタネーションを含む地域 CCU[®]などのソリューション開発などの取り組みを推進していきます。

また、こうした取り組みを担う「人財」は、企業にとって最大の経営資源であると考えており、従業員一人ひとりのエンゲージメント向上を通して、人的資本の最大化に取り組みます。

当社グループは、積極的な情報開示をおこない経営の透明性を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、社会的課題の解決と経済的成長を両立させる事業・サービスの創出によって持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値の向上を目指しています。

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

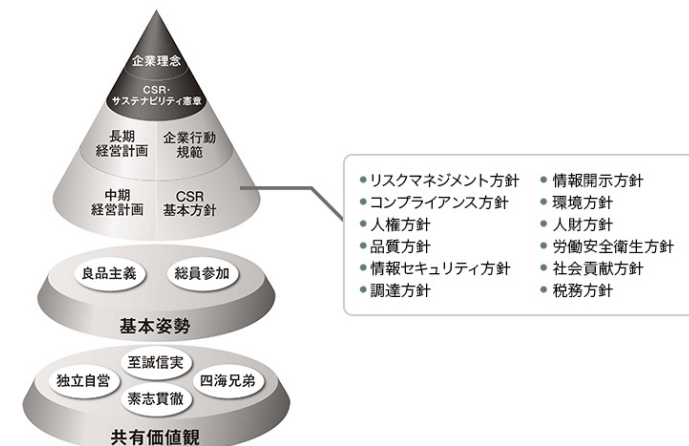
CSR・サステナビリティ憲章

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思いが込められています。その思いにもとづき、さまざまな社会的課題の解決に資する製品、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。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。CSR基本方針は取締役会で承認されており、Niterrra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。

また、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明をおこなうとともに、長期経営計画のなかで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ています。



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(年4回の定例会および必要に応じて臨時会を開催)を設置し、社外取締役を委員長に据えて外部視点を重視し、ESGの各分野で優先的に取り組む課題を特定して、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、取締役会からのサステナビリティに関する諮問に対して答申・提言する機能と、各専門委員会を監督する機能の2つを担います。取締役会からの諮問に対しては、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多角的に議論をおこない、答申・提言しています。また、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はそれを監督しています。

優先的に取り組む課題に特定されている「気候変動への対応」や「リスクマネジメント」などの進捗にかかわる重要な情報は、CSR・サステナビリティ委員会にも共有され、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



2023年度の活動実績

2023年度はCSR・サステナビリティ委員会を10回開催し、サステナビリティ経営のあり方、次期マテリアリティ、人権尊重の推進体制、CSR基本方針の改訂などについて議論しました。



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

役員向けの浸透活動

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。2023年度には、次世代経営層向けに3日間のサステナビリティ・ワークショップを開催し、専門家による世界動向のインプットや、当社のマテリアリティを中心とした議論をおこないました。



ワークショップの様子

従業員向けの浸透活動

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なるため、階層別研修や全従業員向けの動画教育、継続的なメールマガジンでの情報発信などをおこなっています。また、自由参加型のイベントであるオープントークを定期的で開催しており、部門の垣根を超えて集まったメンバーが、サステナビリティについての意見交換をおこなう貴重な機会となっています。



CSR・サステナビリティ研修



全従業員向け「サステナビリティ動画学習シリーズ」





「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。

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

2024年4月 「人権分科会」発足

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

STEP
1

課題抽出

国連グローバル・コンパクト、SDGs、ISO26000、GRIスタンダード、ESG調査の内容、業界団体のガイドライン、他社ベンチマークなどを参考に、社会からの要請事項（課題）を抽出。

STEP
2

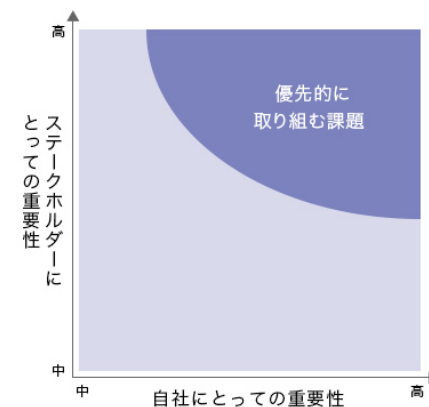
重要度の分析、優先順位付け

STEP1の国際的ガイドライン等やESG調査の内容などから「ステークホルダーにとっての重要性」を、これまでの取り組みや今後の経営計画などから「自社にとっての重要性」を評価し、分析マップ案を作成。

STEP
3

優先的に取り組む課題の特定

STEP2で重要性が高いと判断した項目について、最終的には社外役員も出席するCSR・サステナビリティ委員会での承認をもって、「優先的に取り組む課題」を特定。課題の見直しは、毎年実施。



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	特定理由	主な取り組み内容	目標・アウトプット (2030年3月期)	2023年度進捗
環境 E	気候変動への対応	 7 7. 再生可能エネルギーの普及 12 12. 持続可能な消費と生産 13 13. 気候変動に具体的な対策を	自然災害の激甚化をはじめとする気候変動による影響は、社会の持続可能な発展を妨げます。そのため、気候変動の原因とされるCO ₂ などの温室効果ガスの排出を抑制し、脱炭素社会を目指すことが世界共通の課題となっています。当社グループにとっても、事業活動およびサプライチェーンで排出されるCO ₂ を削減することが重要な課題と認識しています。	CO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量:30%削減 [2018年度比] (2030年度)	31.7%削減(19万トン)
	環境に配慮して設計した製品の提供	 7 7. 再生可能エネルギーの普及 12 12. 持続可能な消費と生産 13 13. 気候変動に具体的な対策を	地球の資源には限りがあります。将来世代に限りある地球の資源を残すためには、現代世代が利用する製品・サービスの環境負荷をできるだけ小さくすることが不可欠です。当社グループは、製品・サービスの使用時や廃棄時なども含めたライフサイクル全体を俯瞰し、環境負荷がより小さい製品・サービスを提供することで、社会の持続的な発展に貢献したいと考えています。	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	47%
					全領域空燃比センサの販売比率:50%以上	40%
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 3. 健康と福祉 7 7. 再生可能エネルギーの普及 12 12. 持続可能な消費と生産 13 13. 気候変動に具体的な対策を	当社グループは、世界が抱える課題に向き合い、その解決に資する新たな価値を共創・提供することで、よりよい社会の実現に与ってきたいと考えています。気候変動や食料不足など、世界が直面する課題はさまざまですが、当社グループの技術と蓄積した経験を活かして、世界の人々に新たな価値を提案していきます。	燃料電池の開発	CO ₂ 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立上げ完了と追加増産に遅れ
			無鉛圧電材の用途開発	有鉛圧電材からの代替促進	無鉛圧電材の適用に向けて、一部の製品において量産仕様を確定	
			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	エビ陸上養殖用の養殖システム(水質管理システム、水槽、濾過槽等)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	地域実証において、CO ₂ の回収・運搬・利用の体制を構築し、CO ₂ の回収・リサイクルを実証	

	優先的に取り組む課題	SDGsへの貢献	特定理由	主な取り組み内容	目標・アウトプット (2030年3月期)	2023年度進捗
社会 S	グローバル人材マネジメント	 5 5. 男女の平等 8 8. 持続可能な雇用と経済成長 10 10. 人や国の不平等をなくす	当社グループは、従業員は最大の経営資源であると認識しています。世界で16,000名を超える従業員の多様性・個性を尊重し、一人ひとりが活躍できる環境を整えることが当社グループの発展に繋がると考えています。	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	24.9% (前年度より5.0ポイント上昇)
				新たな人事制度の検討	従業員満足調査の結果向上	3.46 (前年度より0.13上昇)
ガバナンス G	コーポレートガバナンス	 5 5. 男女の平等 16 16. 平和と公正	持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、専門知識や経験など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と考えています。また、取締役会の社外取締役比率を向上することで、取締役会の監督機能を強化するとともに意思決定の透明性を確保することを重視しています。	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)
	リスクマネジメント	 8 8. 持続可能な雇用と経済成長 11 11. 持続可能な都市とコミュニティ	ビジネスを取り巻く環境が大きく変化する現代において、企業が直面するリスクも多様化しており、リスクへの対応を誤ると、企業存続の危機に陥ることもあります。当社グループは、日頃からリスクマネジメントを推進することで、企業価値の向上に努めています。	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	・優先リスクへの対策の推進 ・リスクマップの更新と優先リスクの定期見直し ・グローバル優先リスクの選定と対応方針の立案
	コンプライアンス	 16 16. 平和と公正	当社グループがビジネスを展開していくためには、社会から信頼される企業であり続けることが不可欠です。当社グループは「社会の一員である」との認識を持ち、社会の要請に適切に応えていくことで、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業を目指します。	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 ・コンプライアンス教育の拡充
	情報セキュリティ	 8 8. 持続可能な雇用と経済成長 9 9. 持続可能な産業と革新 11 11. 持続可能な都市とコミュニティ	情報技術が日々高度化し、ビジネスにおいても、さまざまな情報資産を扱っています。一方で、サイバー攻撃をはじめとするリスクが増しており、情報セキュリティを高めることが課題となっています。当社グループにおいても、情報資産を経営資源の一つと位置付けて、適正に保護しながら有効に活用するために、情報セキュリティを強化していきます。	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	・セキュリティ監視強化 (ログ相関分析基盤構築、グローバルでの24時間365日監視体制構築) ・グローバルISMS推進 (ISMSスタンダード作成および展開実施) ・ITセキュリティ監査実施 (国内外全拠点実施)



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CO₂の削減とエネルギーの効率的な利用、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、環境汚染を防止します。
- 資源の持続可能な利用、製品の使用時および使用後の環境負荷削減に取り組むことで、資源循環を推進します。
- 生態系サービスから得られる恩恵を認識し、生物多様性の保全に努めます。
- 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を継続的に改善し、環境負荷の低減に取り組みます。
- 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。

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 ₂ 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	・CO ₂ 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 ₂ 排出削減に取り組み始めています。 ・CO ₂ 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 ₂ を削減することは当社グループの果たすべき責任です。 ・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 ₂ 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℃以内に抑える」ためのwell-below 2℃水準（2℃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 ₂ 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。
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	・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。 ・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、製品が使命を終え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。 ・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きます。
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持続可能な事業運営を実践している	・当社グループは世界各地に製造拠点がおり、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。 ・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。 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。
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	・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。 ・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。 ・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。

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 9	地球環境課題を事業戦略へ 組み込む	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	・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。 ・CO ₂ 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。
	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		
<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	・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。 ・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。
<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	・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。 ・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。
<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おり、社会から信頼される企業となっている	・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。 ・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。
<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	・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財の育成が必要不可欠です。 ・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。
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	・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。 ・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ももちろんのこと、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、代替化に取り組みます。

エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿(目標)	2040 目指す姿	解説
グリーン調達 12 13	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	・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。 ・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。 しかし、今後はサプライチェーン全体でのCO ₂ 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。 ・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。
グリーン物流 7 13	グリーン物流を推進し、物流効率の最適化によりCO ₂ 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	・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 ₂ 排出量削減も取り組むべき課題です。 ・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。 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 ₂ 排出量の削減に取り組みます。
環境情報開示の充実 12	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	・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。 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。



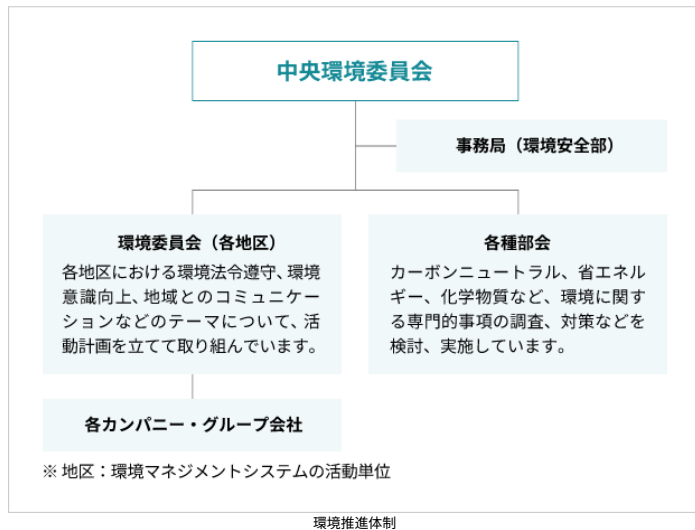
環境マネジメント

推進体制

当社グループは、環境関連法令を遵守し、環境保全を推進していくため、環境統括責任者（社長）が任命する役員を委員長とする中央環境委員会（年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催）を設置しています。中央環境委員会は、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会（委員長は社外取締役）の監督のもと、エコビジョン2030の進捗状況やグループの環境関連課題の確認をおこない、継続的改善を図っています。

2023年度は中央環境委員会を2回開催し、エコビジョン2030の進捗、内部監査での不適合事項、土壌・地下水汚染リスクへの対応、気候変動対応のロードマップの進捗と今後の計画などについて報告、議論しました。

エコビジョン2030の達成に向けて、事業活動に関する項目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、地区全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、カーボンニュートラル、省エネルギー、化学物質などの専門的事項について取り組んでいます。



環境マネジメントシステムの構築状況

当社および国内グループ会社は10社（2023年度末時点）でISO14001のマルチサイト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、国内1社、海外16社（2023年度末時点）が個社認証によりISO14001の認証を取得しています。

当社グループにおけるISO14001国内外合わせた従業員取得割合は95%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
		大草工場
	日和機器（株）	
	NTKセラミック（株）	小牧工場
		飯島工場
		可児工場
日本	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）	本社事業所
		小牧事業所
	(株) 南勢セラミック	小牧工場
		伊勢工場
	(株) NTKセラテック	小牧工場
		森村SOFCテクノロジーズ
		武並工場
	NTKメディカル（株）	

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,L.P
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）	
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）	

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・地下水の調査と対応

当社グループは、土壌汚染対策法に則り、必要な調査を行っています。また、環境管理の一環として、2022年度より定期的に工場敷地境界の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。

またウェブサイトのニュースサイトにて情報公開しております。

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。



樹脂ドレインの漏洩を想定した対応訓練
(セラミックセンサ 中津川工場)

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すると共に、大気・水質・騒音・振動の測定を定期的を実施し、法規制違反や苦情の未然防止に努めています。

2023年度の違反・苦情への対応

2023年度は、法規制違反が0件、環境事故が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
苦情	NTKセラミック	飯島工場で、騒音苦情を受けました。	排気のモーターベアリングの不具合であったため、交換修理しました。また、排気音を拡散させないよう、防音シートを設置しました。

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）などの専門教育も実施しており、2022年度からは受講者のニーズに合わせた効率的な教育を目的に動画視聴型への切り替えを検討し対応しています。

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。

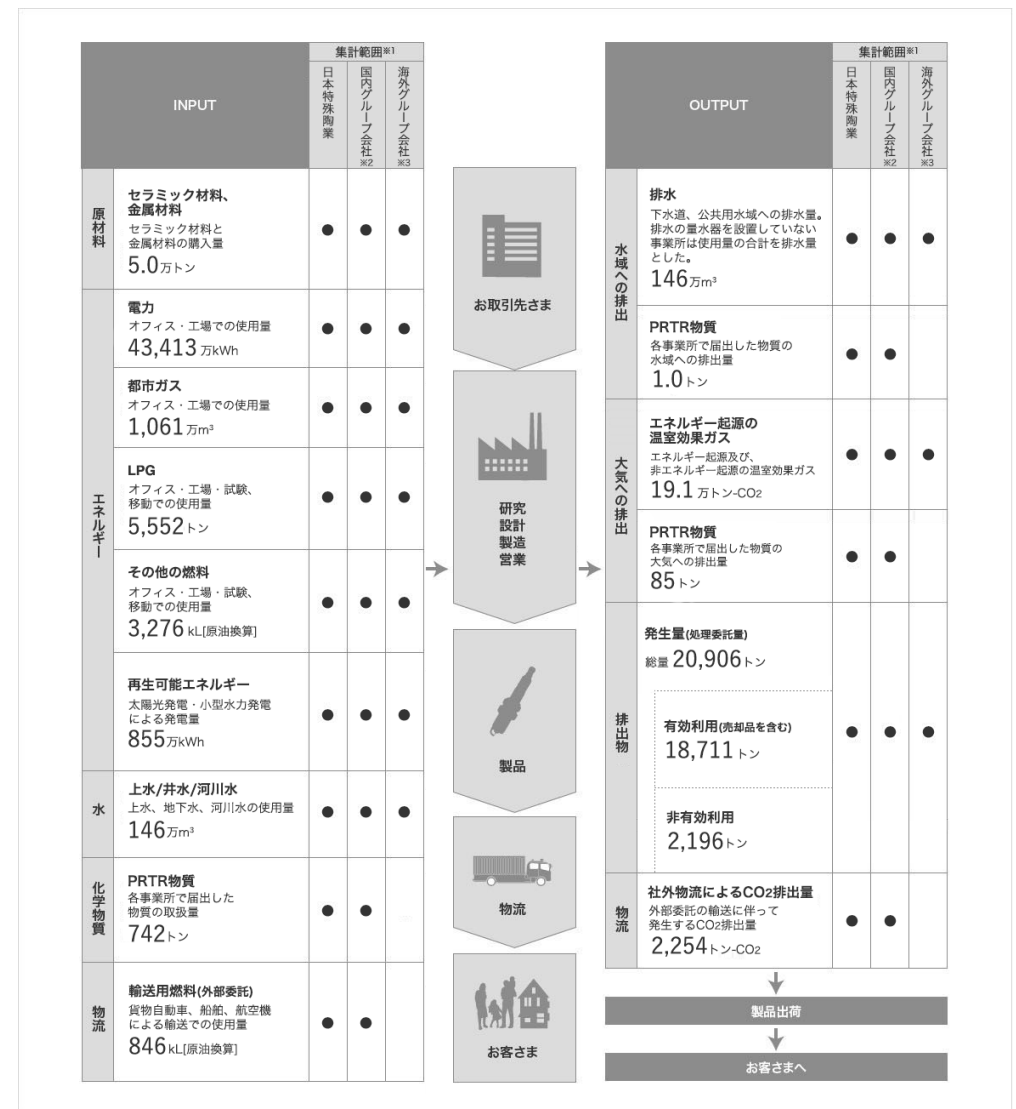
環境マネジメントシステム第三者認証取得支援実施実績

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CO₂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、マルチサイト認証取得の日特アルファサービス、セラミックセンサ、NTKセラミック、南勢セラミック、日特スパークテックWKS、日和機器、NTKメディカル、森村SOFCテクノロジーズ、NTKセラテック小牧工場と個社認証取得の日特電子、NTKセラテック仙台/仙台西工場を指します。
- ※3. 海外法人とは、海外製造販売法人※4である上海特殊陶業、常熟特殊陶業、Niterratay、サイアムNiterratay、Niterratayアジア、Niterratayマレーシア、Niterratayインドネシア、Niterratayインド、Niterratay North America、Wells Vehicle Electronics, L.P.、Niterratayブラジル、Niterratay南アフリカ、CAIREと、海外販売法人であるNiterratay台湾、Niterratayベトナム、Niterratayフィリピン、Niterratayオーストラリア、米国テクノロジー、Niterratayカナダ、Niterratayメキシコ、Niterratay EMEA、Niterratay英国、Niterratay中東、Niterratayフランスを指します。
- ※4. 海外販売法人はエネルギー起源CO₂排出量のみを集計しています。

2023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、CO₂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、CO₂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CO₂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CO₂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CO₂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

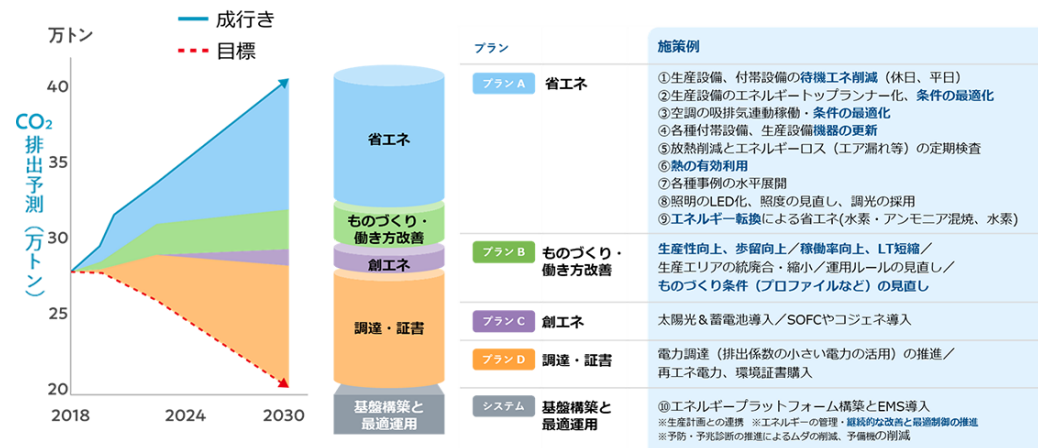
項目	目標
スコープ1・2	2030年度 30%削減(2018年度比) ・2024年度 10.0%削減(2018年度比) ・2023年度 7.5%削減(2018年度比) ・2022年度 5.0%削減(2018年度比) ・2021年度 2.5%削減(2018年度比)

- ※ SBTi (Science Based Targets Initiative) より、SBT WB2°C (well-below 2°C) の認定を取得済み
- ※ 2025年度以降の目標値について検討中。

2030年までのCO₂排出量削減方策

当社では、2030年までにスコープ1・2のCO₂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CO₂排出量削減と経済的な成長を両立していきます。

CO₂排出予測



「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ー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。

屋上緑化

緑地の拡大、省エネ効果を目的として小牧工場の一部で屋上に緑地を設置しております。



「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CO₂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。

現在、再生可能エネルギーに関する設備を設置している主な拠点は下記の通りです。今後も計画的に設置を進めていきます。

再生可能エネルギー	会社	拠点	出力(kW)
太陽光発電	日本特殊陶業	小牧工場	802
	日特スパークテックWKS	二野工場	2,640
	日特スパークテックWKS	さつま工場	193
	NTKセラテック	仙台工場	422
	上海特殊陶業	-	200
	Niterraインド	-	555
	Niterraブラジル	-	793
地中熱ヒートポンプ	スパークテックWKS	大草工場	-
小型水力発電	日本特殊陶業	小牧工場	-

実際の発電量についてはサステナビリティデータをご覧ください。

サステナビリティデータ(非財務情報)



燃料電池

小牧工場には、定格発電出力20kW級の小型燃料電池システムと定格発電出力250kW級の燃料電池複合発電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CO₂削減に挑戦していきます。



「プランD 調達・証書」の取り組み

CO₂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CO₂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CO₂が削減されました。

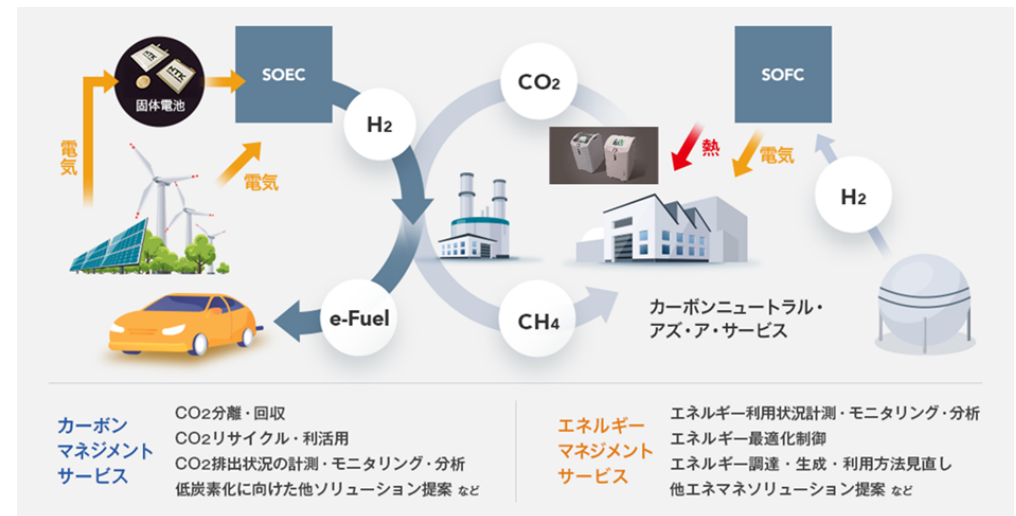
今後、東北エリアの事業所においても、CO₂フリー電力導入を検討しています。

今後も省エネ活動を中心に電力消費を抑制しながら、CO₂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CO₂回収技術)の開発を進めています。



業績連動型株式報酬制度の採用

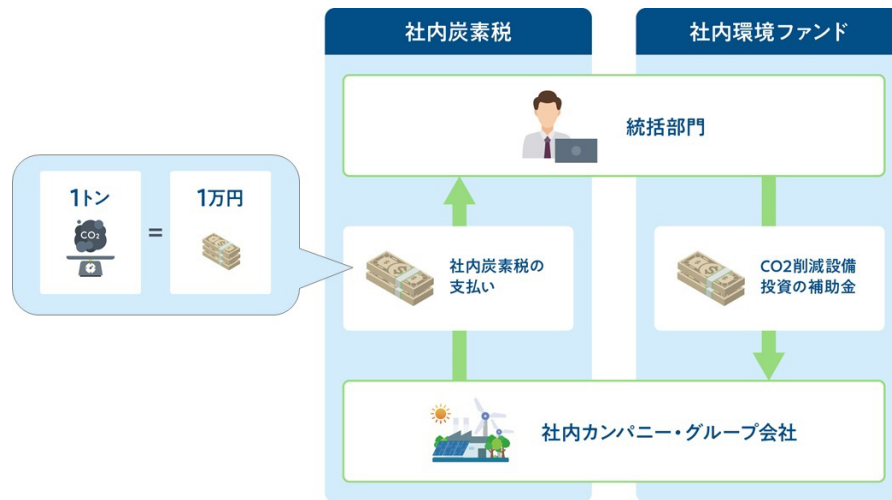
CO₂削減をより一層推進するための取り組みとして、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）および執行役員（雇用型執行役員を除く。）を対象とする業績連動型株式報酬制度において、評価指標の一つに「CO₂排出量削減率」を定めています。

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、CO₂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CO₂排出量に応じて、その金額を徴収する仕組みです。よりCO₂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、CO₂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。設備導入の際は、CO₂排出量だけでなく、水やエネルギーなど全般の環境アセスメントをしたうえで、経営会議にて総合的に判断しています。



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[※]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

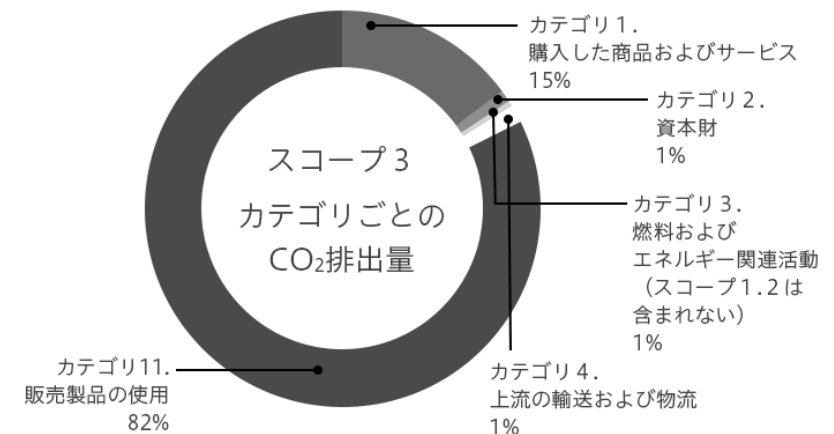
スコープ3は、スコープ1・スコープ2以外の間接的な温室効果ガスの排出（当社事業活動に関連する他社の排出）を指し、15個のカテゴリに分類されています。

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、CO₂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CO₂削減目標の設定と取り組みを求めている、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CO₂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改善の設計を行うなど、取り組みを進めています。



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、CO₂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お願ひしています。

当社向けの製品に関連するCO₂排出量の調査

お取引先さまにおける当社に関連するCO₂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CO₂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、CO₂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CO₂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

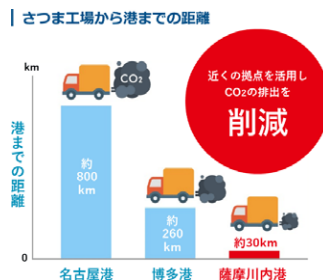


カテゴリ4「輸送、配送（上流）」の取り組み

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CO₂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CO₂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CO₂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。

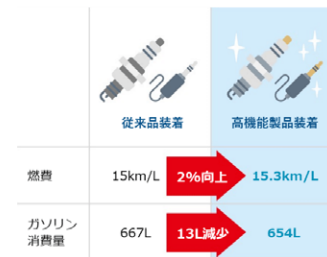
例えば、「日特グリーンプロダクツ」に認定されている貴金属プラグや全領域空燃比センサを装着した自動車は、従来品を装着した自動車と比較して、ガソリン消費量は1台あたり年間13Lの節約となり、1年間に約30kgのCO₂排出を抑制できます。

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CO₂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CO₂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）



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な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、気候変動に関する公共政策や規制に対して、それを支持しており、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[※]（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。CO₂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CO₂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、CO₂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「CO₂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シナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関するリスク」と、世界のCO₂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になるため、エネルギーコストや原材料コストが増加する。	大	中期～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になるため、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、設備投資や再エネ電力購入等の対応コストが増加する。	大	中期～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・再エネ技術の普及	・新たな省エネ・再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CO2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
	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否かは、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＞

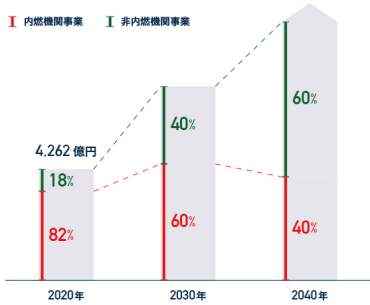
側面	主な機会	機会が 現れる時期
資源の効率性	・新たな省エネ・再エネ技術の社内への導入が進み、エネルギーコストが減少する。	中期～長期
エネルギー源	・炭素税が課税されない燃料として水素の需要が高まり、水素エネルギー市場で新たな機会が生まれる。 ・メタネーションなどの技術が発達し、eFuelなどの合成燃料が普及すると、現状の内燃機関ビジネスが継続される。	長期
製品／サービス	・燃費規制に対応していくために、高付加価値製品の需要が増える。	短期～中期
	・GHG削減が義務化されることで水素エネルギー市場が拡大すると予想され、水素関連技術やSOFC、SOECの需要が高まって、ビジネス機会が生まれる。	長期
	・電気を利用して水素を作る(SOEC)、回収したCO2を燃料にするなどのCO2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)が目玉され、SOFCの需要が高まる。	長期
市場	・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
	・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、グローブ 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※1	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予想しています。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予想しています。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2023年度から5%減少すると仮定して試算すると、売上収益の減少額は250億円、営業利益の減少額は60億円程度になります。

2023年度の内燃機関事業の売上収益：5,053億円
2023年度の内燃機関事業の営業利益：1,212億円
2040年度以降の内燃機関向け製品の売上減少割合の仮定値：5%
売上収益　：　5,053億円×5%=253億円
営業利益　：　1,212億円×5%=61億円

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、全社的な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、「CO₂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CO₂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、CO₂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「CO₂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CO₂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。CO₂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CO₂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。

<CO₂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)	2023年度 31.7%削減 (2018年度比) <排出量19.1万トン> <原単位0.49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)	2023年度 13.4%減少 (2018年度比) <排出量951万トン>

※ 上記のCO₂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、エコビジョン2030において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。

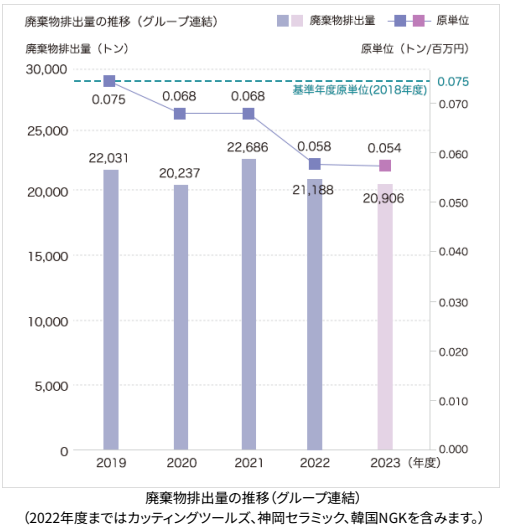
また、当社サプライチェーンにおいても、原材料等の持続可能で効率的な利用を推進していきます。

廃棄物削減の取り組み

廃棄物排出量の推移

2023年度の廃棄物排出量は20,906トンでした。

また、2023年度の廃棄物原単位はグループ全体で0.054トン/百万円であり、2018年度比28.5%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、全社的なペーパーレス推進活動を展開しています。直接部門、間接部門問わず、部門を超えて書類の電子化を進めております。

また、社内だけでなく、ステークホルダーの方々にもご協力をいただいております。
たとえば、契約書の電子化、統合報告書やサステナビリティデータブックデータ配布を行っています。
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

2023年度の有効利用率はグループ全体で89.5%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。

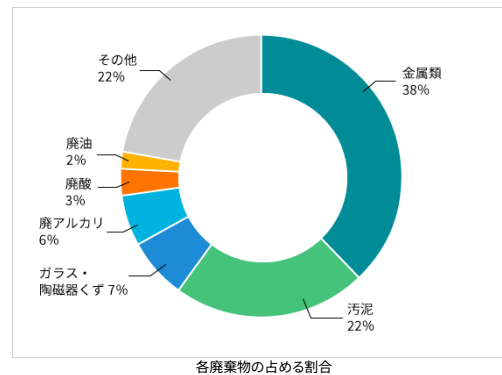
一般廃棄物、産業廃棄物の有効利用

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。
プラスチックは破碎して、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、CO₂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いましたが、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。2023年度は42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が、当社グループにとっても重要な課題の1つです。

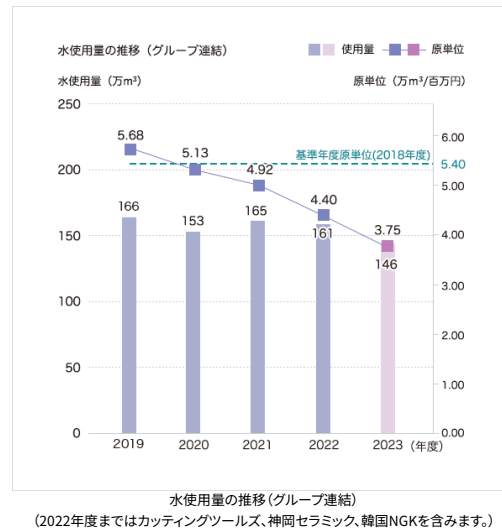
当社グループは、2040年の目指す姿として「世界の水関連リスクに対応して持続可能な事業運営を実践している」ことを掲げており、2030年のありたい姿として「水使用量原単位 2018年度水準以下を維持」することを目標としています。

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

2023年度の上水・井水・河川水の使用量は146万³m³でした。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「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。2023年度の水使用量原単位は3.752m³/百万円であり、2018年度比30.5%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。

工場排水リサイクル

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、愛知県の環境規則「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を上限として設定し、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	● 資源有効利用 ● 材料製造時のCO₂削減
原材料輸送	輸送方法の変更	● 調達時の輸送CO₂削減
当社グループでの製造	当社グループ内での合理化	● 製品製造時のCO₂削減、省資源 ● 環境負荷物質排出の低減
出荷	輸送方法の変更	● 製品輸送時のCO₂削減
客先での使用	加工時のエネルギー削減	● 加工時のCO₂削減
エンドユーザーの使用	製品性能の向上	● 使用時のCO₂削減 ● 環境負荷物質排出の低減
廃棄	製品の回収	● 製品リサイクルによる省資源

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

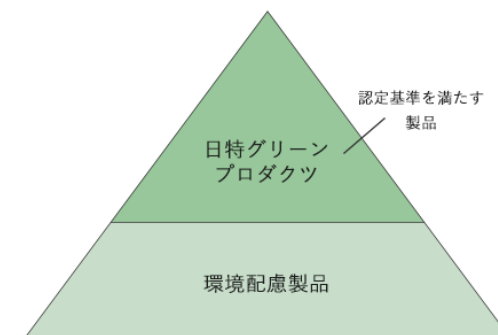
製品・サービスを新しく生み出したり、より良いものへ改善していくプロセスには、研究、開発、工程設計、包装仕様設計などがあります。当社グループは、これらのプロセスにおいても、ライフサイクル全体を対象として、CO₂を削減できるか、資源の削減や有効利用ができるか、環境負荷物質の含有や使用はないかなどを確認し、環境に著しい影響があると判断される場合には対策をおこなっています。また、製品・サービスが環境法規制をはじめとする法規制を遵守していることや倫理面での問題がないことも確認していきます。



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



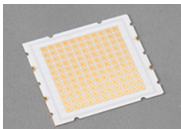
・認定基準

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	 	・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	 	・詳細はこちら
酸素センサ「OZAS®-S4」		・省エネ性 ・省資源性	 	・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	  	・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 ₂ フレッシュ-5G」		・省エネ性 ・省資源性	 	・詳細はこちら
無鉛圧セラミックス		・環境負荷物質	   	・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		・詳細はこちら
水質管理システム		・省資源性 ・環境負荷物質	 	・詳細はこちら

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、CO₂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。

優先的に取り組む課題





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、化学物質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。

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 管理体制

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こない、取扱量、排出量、移動量等を把握することで、適切な管理に努めています。

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、資源循環促進に次ぐ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「Niterragroup 生物多様性に関する指針」を制定しました。

Niterragroup 生物多様性に関する指針

基本的な考え方

Niterragroup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

「Nitterra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

当社は、生物多様性保全に係る活動をより進化させることを目的に、2023年10月に「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フォーラム」に参画しました。また、2024年1月に、2023年9月にTNFDが公表した開示提言（TNFD提言）に沿った情報を2025年度までに開示する意思を表明し、TNFDに早期採用者（TNFD Early Adopters）として登録しました。

当社グループの事業活動が自然に与える負荷や自然の損失によるリスクの検討をおこない、それらの適切な情報開示に努めるとともに、ステークホルダーとも連携しながらバリューチェーン全体で自然資本や生物多様性への取り組みをおこなっていきます。



LEAPアプローチに沿った評価の進捗

TNFD開示提言で示されたLEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) アプローチに沿った形で、環境や生物多様性への依存、影響、リスク、機会の評価を進めております。

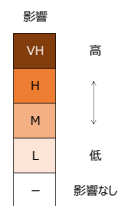
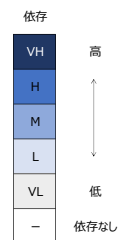
現在は、当社グループの事業活動と自然との接点を発見する「Locate」のフェーズにおいて、ENCOREを用いて当社グループの事業の潜在的な自然との依存関係および影響を評価しました。これらの結果をもとにさらなる解析、分析を進めてまいります。



依存・影響に関するヒートマップ

セグメント	事業内容	バリューチェーンの 段階	自然への依存								自然へのインパクト（ネガティブ）												
			供給サービス		調整サービス					文化的 サービス	土地・淡水域・海洋の利用			気候変動	資源利用/回復		汚染/汚染除去					侵略的 外来種 の侵入	
			水資源	その他資源	汚染浄化	水循環	気候調整	災害緩和	土壌安定・ 土質維持		その他調整	陸域生態系の利用	淡水生態系の利用		海洋生態系の利用	GHG排出	水利用	その他 資源利用	廃棄物	GHG以外 の大気汚染	土壌汚染		水質汚染
自動車関連事業	スパークプラグの製造・販売	原材料の採取・調達	H	-	-	H	H	-	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		製品の製造	M	-	M	M	VL	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
		製品の使用	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	-	H	-	-	-	H	L	L	H	M
	酸素センサの製造・販売	原材料の採取・調達 （金属・鉱物）	H	-	-	H	H	-	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		原材料の採取・調達 （樹脂）	H	-	L	L	L	M	L	-	-	H	-	-	VH	H	-	H	H	H	H	-	-
		製品の製造	M	-	M	M	VL	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
		製品の使用	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	-	H	-	-	-	VH	L	L	H	M
セラミック事業	産業用セラミック製品（圧電セラムックス）の製造・販売	原材料の採取・調達	H	-	-	H	H	-	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		製品の製造	M	-	M	M	VL	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
	半導体製造装置用製品の製造・販売	原材料の採取・調達	H	-	-	H	H	-	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		製品の製造	M	-	M	M	VL	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
	医療用酸素濃縮装置の製造・販売	原材料の採取・調達 （金属・鉱物）	H	-	L	H	H	M	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		原材料の採取・調達 （樹脂）	H	-	L	L	L	M	L	-	-	H	-	-	VH	H	-	H	H	H	H	-	-
		製品の製造	M	-	VL	-	VL	-	-	-	-	M	-	-	VH	-	-	H	M	-	M	-	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
新規事業	ベアリングボールの製造・販売	原材料の採取・調達	H	-	-	H	H	-	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		製品の製造	M	-	M	M	VL	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
	固体酸化物形燃料電池（SOFC）の製造・販売	原材料の採取・調達	H	-	L	H	H	M	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		製品の製造	M	-	-	M	-	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H
	オゾン発生器の製造・販売	原材料の採取・調達 （金属・鉱物）	H	-	-	H	H	-	M	-	-	VH	H	-	VH	VH	-	H	H	H	H	H	M
		原材料の採取・調達 （樹脂）	H	-	L	L	L	M	L	-	-	H	-	-	VH	H	-	H	H	H	H	-	-
		製品の製造	M	-	M	M	VL	M	VL	-	-	M	-	-	VH	VH	-	H	H	H	H	M	-
		物流	-	-	-	-	H	M	M	-	-	M	-	M	H	-	-	-	H	L	L	H	H

凡例



実際の事業を考慮してENCOREの結果を変更した



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

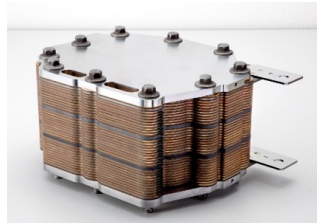
当社グループは、社会的課題の解決に資する新たな価値を共創・提供することを目指し、社会の要請を捉えて、技術・製品・事業の開発に挑んでいます。

製品

燃料電池

固体酸化物形燃料電池 (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)

小型リバーシブル SOC システム

社会的な再生可能エネルギー比率の増加とともに、余剰電力の利活用が社会的な課題となっています。その解決策の一つとして、余剰電力を水素に変換して貯蔵し、電力不足や災害時の停電の際に貯めた水素を使って発電するエネルギーマネジメントが注目されています。

当社グループは、兼ねてから有している燃料電池の技術を応用し、セルスタック1台で水電解による水素製造と燃料電池による発電が可能な「リバーシブルSOCシステム」を開発しました。



ニュース> 水素製造と発電が可能な小型リバーシブル SOC システムを開発

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)

ソリューション

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)

水質センシング



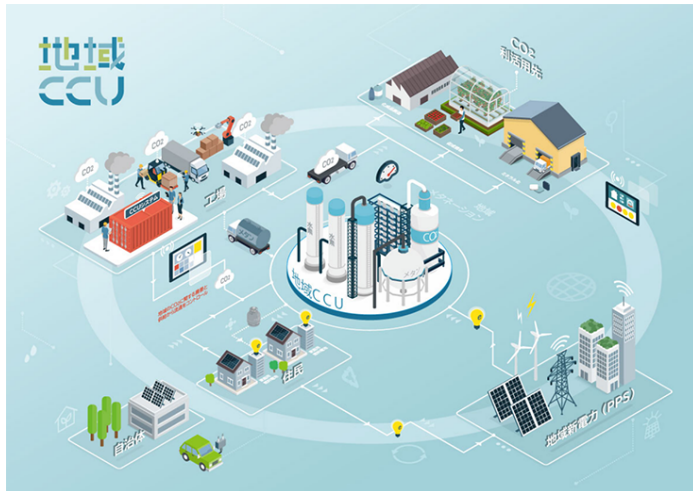
カーボンニュートラル・アズ・ア・サービス (Carbon Neutral as a service)

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CO₂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CO₂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 (CO₂回収・利活用技術) を軸にCO₂排出量・需要量、再エネ電気の製造量を最適にマネジメントすることでCO₂、水素、メタンガス、電気を地域で融通、循環。CO₂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、地域の特色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。



地域CCU®



ニュース> 蒲郡市・竹本油脂・日本特殊陶業・新東通信 4者によるサーキュラーエコノミーの実現を目指した官民合同の「地域CCU®プロジェクト」を展開



CVCファンド (Corporate Venture Capital Fund)

PEGASUS TECH VENTURES COMPANY VI, L.P.

新規事業創出の注力領域である「Smart Health」「Decentralized Utility」「Smart Mobility」の領域で新規事業創出を加速していくためには、最先端の技術・ビジネスモデル・アイデアを持ったベンチャー企業との連携が必要と考え、2021年に米国シリコンバレーを拠点するペガサス・テック・ベンチャーズと共同運営のCVCファンドを設立しました。

ニュース> CVCファンド設立のお知らせ



水素の森 (SUISO no MORI)

2024年にグローバル・ブレイン株式会社と共同でCVCファンドを設立しました。水素・炭素循環社会の早期実現への貢献を目指し、それらに関連するスタートアップへの投資支援をおこなうとともに、小牧工場内に実証フィールドSUISO no MORI hubを設置し、スタートアップの技術開発・成長支援をおこないます。



SUISO no MORI - 水素と炭素循環を、これからの地球へ。



ニュース> 水素社会・炭素循環型社会の実現に向けた「水素の森」プロジェクトを始動



産学連携

日本特殊陶業-産総研 カarbonニュートラル先進無機材料連携研究ラボ

2022年に産総研材料・化学領域内に「日本特殊陶業-産総研 カarbonニュートラル先進無機材料連携研究ラボ」を設立しました。「環境・エネルギー」や「モビリティ」の分野において、日本特殊陶業にて培った無機材料技術、粉体・粉末冶金技術と、産総研が有する最先端の機能性材料開発技術、触媒開発技術、DXによる材料開発技術などを融合、カーボンニュートラルに関わる先進材料の開発を進めています。

ニュース> 「日本特殊陶業-産総研 カarbonニュートラル先進無機材料連携研究ラボ」を設立



日本特殊陶業 × 東北大学 MIRAI no ME 共創研究所

2024年、日本特殊陶業と東北大学は、革新的な次世代セラミックスの創出を目指した共同研究の推進、統括を目的として「日本特殊陶業 × 東北大学 MIRAI no ME 共創研究所」を設置しました。

日本特殊陶業の強みであるセラミックスの研究開発と実用化の知見とともに、社会課題の解決に貢献する、新「奇」セラミックスの早期提案と社会実装を加速します。

ニュース> 「日本特殊陶業 × 東北大学 MIRAI no ME 共創研究所」を設置





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(CO₂)と水素(H₂)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CO₂を原料としているため、e-fuelを燃焼しても大気中のCO₂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。
- ・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】

最低賃金、時間外賃金、同一労働同一賃金、労働時間などの各国・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、不当な賃金減額は行いません。また、採用・昇進・報酬などにおける機会均等と公平性を確保します。

【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、長時間労働の削減に努めるとともに、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】

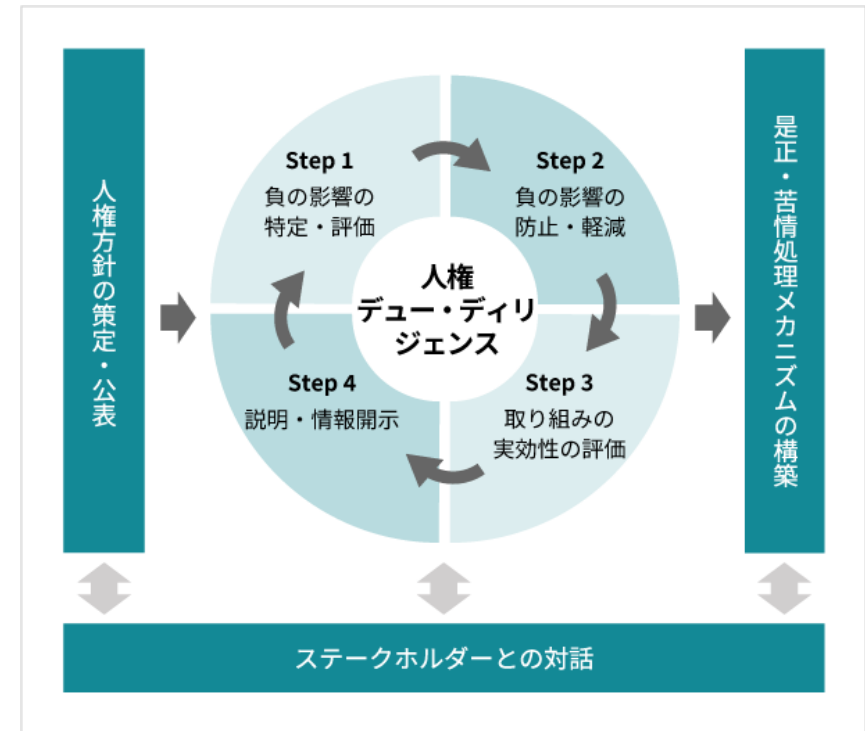
地域社会の安全や健康への負の影響を防止するため、環境破壊や汚染を予防し、地域住民の権利に配慮した事業活動を行います。

【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。当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、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

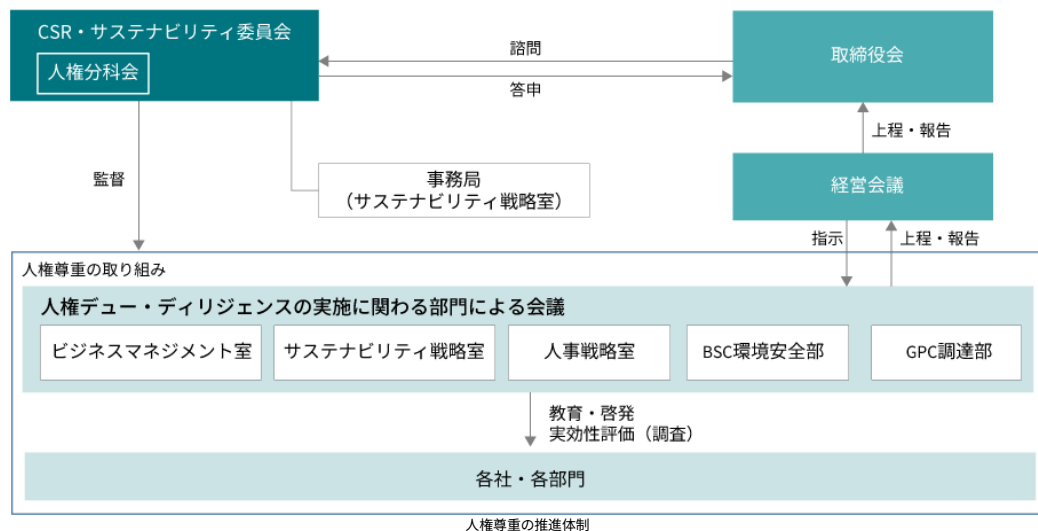


推進体制

当社グループでは、人権の問題は多岐にわたることから、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年度に人権デュー・ディリジェンスの実施に関わる部門（ビジネスマネジメント室、サステナビリティ戦略室、人事戦略室、環境安全部、調達部）を中心として検討を開始し、継続的に人権にかかわる議論をおこなっています。

なお、人権尊重の取り組みについては、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会（委員長は社外取締役）の人権分科会が監督しています。



CSR・サステナビリティ推進体制

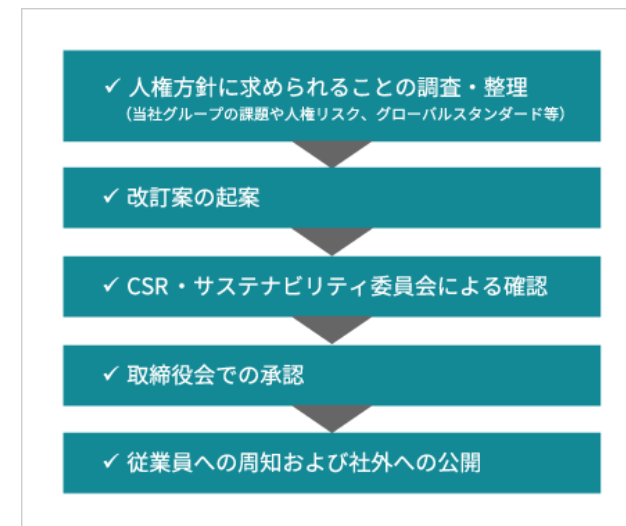


人権方針の策定・公表

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・ディリジェンス

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
・不十分な労働安全衛生 ・長時間労働 ・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） ・苦情処理メカニズムの機能不全	・紛争鉱物 ・強制労働 ・児童労働 ・環境汚染による地域住民の健康被害 ・不十分な労働安全衛生 ・長時間労働 ・差別 ・苦情処理メカニズムの機能不全 ・先住民の権利侵害

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・ディ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。

2023年度は、ガイドラインおよびチェックシートを改訂し、新たなチェックシートでお取引先さまへの調査を実施しました。

当社グループ	コンプライアンス意識調査	・2年に1度、日本国内で実施 ・2022年度は、2021年度調査結果のフォローに注力 ・2023年度は、人権に関する設問を補強して実施 ・2024年度は、2023年度調査結果のフォローに注力予定
	人権・労働調査	・毎年実施 ・2022年度は人権に関する設問を補強して実施 ・2023年度は、通常調査に加え、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 ・2024年度は、子どもの権利に関する設問を補強して実施予定
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	・2年に1度実施 ・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 ・2023年度は、人権に関する設問を補強して実施 ・2024年度は、2023年度調査結果のフォローに注力予定

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。2023年度は人権をテーマとする対話もおこないました。

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に繋げています。

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。



人権をテーマとする労働組合との対話

人権に関する教育・啓発

コンプライアンスガイドブック

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、Nitterra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。

人権研修

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、人権デュー・ディリジェンス、救済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LGBTQ+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、適所適財を推進します。

基本的な考え方

当社グループは、「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」にこだわらず、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、自律した人財の獲得と育成、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。

人財戦略とグローバル人財マネジメント

長期経営計画の支柱に、事業ポートフォリオ転換を掲げています。事業ポートフォリオ転換実現の為には、「既存事業」と「新規事業」における両利きの経営の実践が必要不可欠であると考えています。

そして、その両利きの経営を実践・推進していくのは、経営上最も重要な資本である人財です。当社としては、人財が活躍できる機会や育成環境の提供と、組織風土の醸成を目的に、マテリアリティとして「グローバル人財マネジメント」を掲げています。

まず、「グローバル人財マネジメント」を牽引していく人財像を、「自律創造人財」と定め、輩出すべく、現人財の一層の活躍機会や育成環境の提供とともに、外部からも尖った専門性を持つ人財を戦略的に獲得しています。

また、次世代経営人財の育成にも力を入れており、選抜人財に対し、経営に必要な姿勢や思考、知識を習得するための育成プログラムも継続的に提供しています。

育成・確保した自律創造人財の能力を最大限に引き出すための組織風土醸成にも積極的に取り組んでいます。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の公平な提供や、多様な人財が活き活きと働くために、働き方の選択肢の多様化推進など、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の基盤構築を推進することを通じて、従業員のエンゲージメント向上を図っています。

ガバナンス

人財戦略および経営上重要な人事施策、また、経営戦略上、重要なグループ全体のコアポジションの人事については、人的資本管理責任者である人事戦略室管掌役員のもと、人事戦略室にて立案し、経営会議に諮ります。

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、年齢や性別などの属性にとらわれず、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・業績への貢献に繋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。

自律創造人財

中期経営計画達成のための人財像として、「自律創造人財」を定義しております。「自律＝常に自ら目的を考え、行動する。」と「創造＝現状に捉われず、最適解を考え実践する。」の両方を体現し続けることで、存在価値を発揮する人財と定義しており、その要件を「目的の明確化」「意志入れ」「相互尊重」「自らの役割を果たす」の4つに定めています。

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ました。自律創造人財の4要件をもとにしたコアスキルと、当社グループのコアコンピタンスに基づき注力する事業領域において必要となるテクニカルスキル のふたつの軸で、現従業員の保有スキルを可視化し、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整備として、それぞれのスキルを育成する研修プログラムについても構築を進めています。

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。グループ一丸となり、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「自律創造人財」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。1on1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げています。

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、適所適材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)	
基幹職	職能資格	役割等級	SP職は 職能資格なし	役割等級
	M1 (参事)	ランク1		フェロー
		ランク2		
		ランク3		SP1 (上席専門職)
		ランク4		
	M2 (主管)	ランク5		SP2 (主席専門職)
		ランク6		
		ランク7		SP3 (主管専門職)

基幹職の資格体系

現人財の一層の活躍

キャリアデザインサイクルの3要素

従業員の主体的なキャリア開発を支援するために、「キャリアデザインサイクル」を回していく仕組みを整備しています。具体的にはWILL: 毎年自身のキャリアを上司と対話するマイキャリアという仕組みを通じて、実現したいことややりたい姿を考え、CAN:スキルマップを活用して伸長すべきスキルを確認し、MUST:期待される役割と自身のWILL,CANとの接続を、定期的な面談や日常の1on1の中で、職場上司とすり合わせを行うキャリアデザインサイクルを回しています。

デザインしたキャリアの実現を支援する教育コンテンツを体系化し、またコアスキルに関しては、伸ばしたいスキルに応じて推奨される研修を一覧化して、従業員に公開することで、自己研鑽の機会を提供しています。

キャリアデザインサイクルの過程で、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。

マイキャリア×今期目標×人材・成長の紐づけ



社内公募制度

入社3年目以上のグループ社員を対象に、個人のWill (志) を尊重したキャリア支援、キャリア自律の風土醸成、また組織における人材流動施策として社内公募制度を実施しています。社内公募制度とは、人材を求める部署が当社グループ内で募集をかけ、応募してきた社員の中から選考するという人事異動制度です。

会社のニーズと社員のWillのマッチングにより、個人の意思を尊重したキャリア形成やスキルアップにつながるだけでなく、社内で人材の流動性が高まることでノウハウが部署を超えて共有されやすくなり、組織全体の生産性向上にもつながると考えています。

当社グループでは、2017年度より社内公募制度の運用を開始し、150名以上の方が本制度を活用し、マッチングした部署へ異動しました。



外部専門人財の確保(戦略的採用)

採用については、事業環境の変化に迅速に対応し、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に対応し、多様な人財の活躍を促進するため、外国籍従業員の採用をおこなっています。新卒採用においては、外国籍従業員を継続的に採用しており、近年は、日本の大学への留学生のみならず、海外の大学でより専門性を身につけた外国籍従業員の採用にも力を入れています。

さらには、女性従業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従業員を含めて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(DE&I)の推進に繋がっています。

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。

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。

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

当社グループでは、“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すために、エンゲージメント向上は重要課題であると認識し、改善活動に取り組んでいます。

その中で、組織課題を可視化し、組織改善につなげるため、従業員意識調査を実施しています。結果について、役員へフィードバックを行い、対話を通して取り組む課題について検討し、改善活動へ繋がっています。

活動の具体例として、人事部門が中核となり、若手ヒアリングや課長ヒアリング、ワークショップを行い、各組織の改善活動を支援しています。各部門での改善活動事例の共有会を実施し、好事例を横展開することで、組織改善の促進を図っています。

また、エンゲージメント向上の意義やサーベ이의目的を上長から自部門の従業員へ共有したことに加えて、2022年度より従業員意識調査の結果を役員賞与算定に用いる指標の一つとして採用し、エンゲージメント向上に向けて取り組みを加速しています。今年度の回答率は96.3%と昨年度より3.7ポイント改善しました。

これらの活動の結果、2023年度の総合満足度は、昨年度より0.13ポイント程度向上しました。

引き続きサーベイ結果をもとに、課題を把握し打ち手を実行することで、グループ一丸となって改善活動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

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

従業員一人ひとりが個性を活かし、能力を存分に発揮す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(DE&I)を重要な経営戦略の一つとして位置付けています。

性別・年齢・障害の有無・国籍のほか、ライフスタイル・性格などを問わず、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に努めています。生き生きと働ける環境の中、知と知を組み合わせ、そこから生み出される新たな価値や発想を活かしていきます。

ジェンダー平等の取り組み(女性活躍推進)

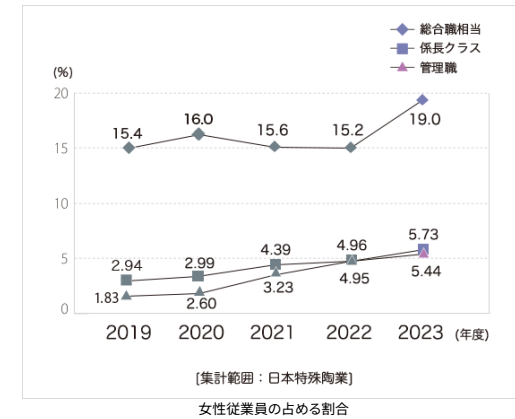
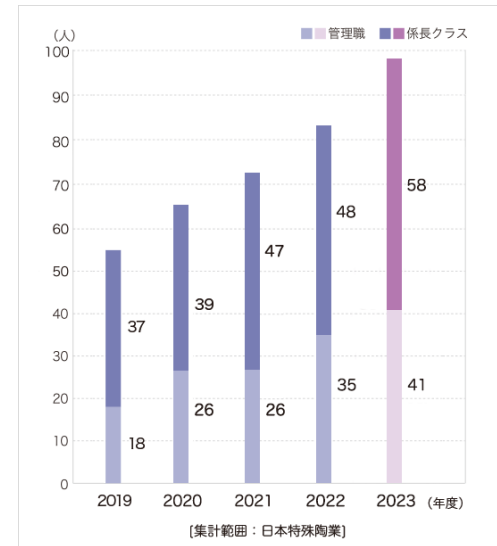
ダイバーシティの第一歩として、2013年から女性が活躍できる職場づくりに着手しています。当社グループは、2030年までに管理職の女性・外国籍・キャリア採用比率を25%とすることを目指しております。また具体的かつ組織構造改革として、より効果が見込める指標として、新たに2030年までに女性管理職10%という目標を掲げています。

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。

当社グループにおける男女の賃金格差について

当社グループにおいては、男女で制度の差は無く、資格別で見ると男女の賃金差は殆どありません。ただ、今後の課題としては、母数に占める管理職クラスの比率が男性と比べて女性が低いことから、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。



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
- ・WEPs (女性のエンパワメント原則) 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

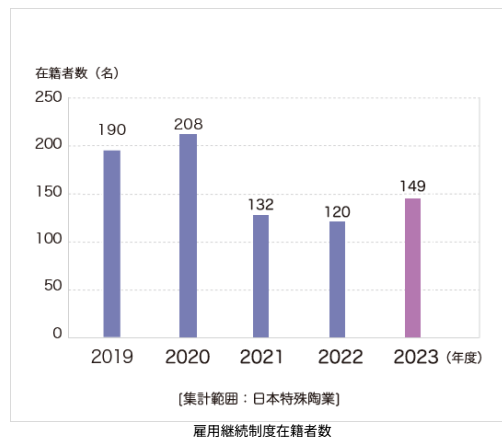
キャリアコンサルタントの国家資格を持つ従業員が、キャリアビジョン、やりがい、ライフイベントなど、キャリアに関する相談を受けています。キャリアコンサルタントが相談者に解決策を示すのではなく、相談者自らが答えを導き出せるように支援しています。

「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。

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。

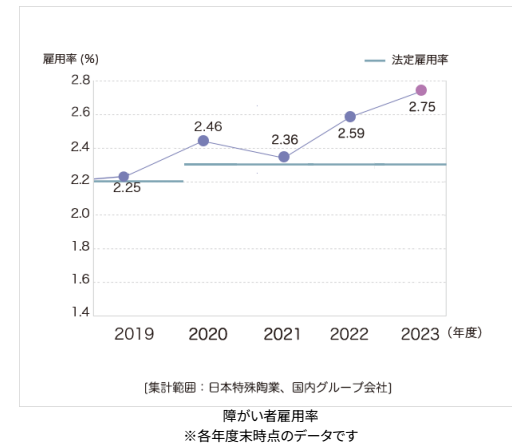


障がい者の雇用

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。

2023年度末の障がい者雇用率は2.75%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、さらに多様な人材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、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「高度外国人材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年度より名古屋レインボープライドへ研修協賛し、社内研修の実施にご協力いただいています。この研修は、LGBTQ+当事者の方々の体験談をお聞きし、対話することで、従業員が理解を深める貴重な機会となっています。

<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。

社内におけるDE&Iの理解浸透

「誰もが自分らしく活躍し続けられる環境」が職場で実現できるよう、DE&Iの理解浸透に力を入れています。

ダイバーシティフォーラム

DE&Iに関する様々な情報や当社の活動を、『ダイバーシティフォーラム』にて毎月人事部門から全従業員へ発行しています。定期的なDE&Iに関する情報の周知による理解浸透に努めています。

DE&I WEEK

2024年2月にDE&Iについて従業員と一緒に考え・推進していく期間として『DE&I WEEK』を開催しました。社外取締役による講演では、DE&Iとはそもそも何かをはじめ、「インクルージョン」の必要性について語っていただき、従業員が自分事として「インクルージョン」を考える機会となりました。

MT研修

管理職を対象に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MT研修も行っています。

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。
Niterrraグループは1人ひとりの価値観、志を尊重します。

「2030 長期経営計画 日特 BX」で示した働き方改革の目指す姿を実現するため、2021年に「働き方改革宣言」を策定し、多様な働き方ができる環境の整備を推進しております。数ある選択肢から自身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」の創出をすることで、「従業員のパフォーマンスの最大化」「エンゲージメントの向上」を目指します。そのために、以下2つの取組みを進めております。

①「働く場所、働く時間の多様化」施策の推進

- 遠隔地勤務制度（2024年導入済み）
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。
- 国内外にある家族居住地からのリモートワーク（海外は2023年導入済み）
従業員が最適な働き方を選択できる環境を整備することでワークライフバランスの向上を図ります。
- 短時間勤務者のフレックス勤務（2023年導入済み）
短時間勤務者も勤務時間をフレキシブルに選択し、仕事とプライベートの調和を図り効率的に働くことを可能にします。

②施策の振り返りと見直し

これまでに整備してきた働き方施策を振り返ることで、課題抽出を行い、目指す姿へ向けての見直しや、さらなる施策の検討を進めていきます。

労働時間の適正化

当社にとって、従業員の総実労働時間の適正化は、近年特に重要な課題と認識しております。ただし、この課題と向き合うにあたって大切なことは、単に「労働時間の削減を目的にはしていない」ということです。
真の狙いは、取り組みを通じてすべての従業員に自律した人財への成長を図り、心身の健康維持、ワークライフバランスやダイバーシティの推進を実現することです。

取り組みとして、定時退社日の設定、深夜勤務や1日5時間超残業の原則禁止、勤務時間インターバル10時間確保をワークルールとし、従業員ひとりひとりが自身の業務棚卸をした上で、「何を減らすか」ではなく「何に注力すべきか」を考えることを継続しています。
また、2024年度には、グループの全従業員を対象に、労働時間とワークルールに関する教育動画の視聴と確認テストを実施し、適正な労働時間管理についてあらためて周知徹底しました。

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。

Niterrraグループの労働組合

日本特殊陶業労働組合 加入率	99.9% (2024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uttingツールズ、NTKセラテック（小牧）を含む

2023年度の活動実績

期間：2023年10月～2024年9月

中央労使懇談会 4回開催

2024年度の活動予定

期間：2024年10月～2025年9月

2024年11月、2025年2月、5月、8月に中央労使懇談会を開催予定

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。

女性の育児休職取得率は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、要件を問わない制度としたことと、2023年10月には短時間勤務者もフレックスタイム勤務を可能とする制度見直しを行い、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。

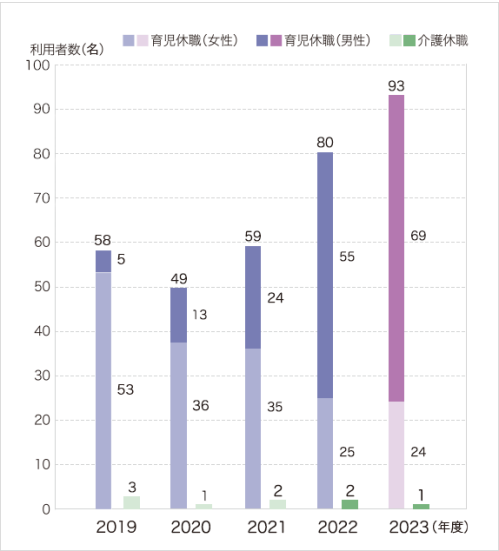
更に、2024年2月より、通勤が困難な遠隔地からでも活躍し続けることを可能とする、遠隔地勤務制度を導入しております。家庭環境（介護、育児等）により居住地変更が必要または居住地変更が困難な従業員も、勤務地から離れた居住地での勤務が可能となります。

また、育児と仕事の両立について考えるための「両立戦略セミナー」や、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」、子育てに関する情報交換ができる「子育て社員の交流会」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

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	自宅、当社が設置するサテライトオフィス、海外にある家族の住居でのリモートワークが可能です。在宅でのリモートワークの日数に応じて手当が支給されます。
遠隔地勤務制度	遠隔地にある自宅を所定の就業場所として勤務することが可能です
地域限定勤務制度	転勤がなく、申請時に所属する拠点がある地域に限定して勤務することが可能です



制度など	概要
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への負担になる場合、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	長時間労働が身体への負担になる場合、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	長時間労働が身体への負担になる場合、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
育児中また介護中の残業時間の上限設定	育児・介護を事由に、従業員の申請により、1日に2時間、1か月に24時間、1年間に150時間を超える超過勤務を免除することが可能です
短時間勤務（育児）	育児を事由に、希望日から小学校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。また、フレックスタイム勤務との併用が可能です
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。また、フレックスタイム勤務との併用が可能です
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。また、フレックスタイム勤務との併用が可能です
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	会社へ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
ドナー休暇制度	骨髄・末梢血幹細胞移植に必要な通院や入院のために、提供希望者（ドナー）が、最大10日間の特別休暇（有給）を取得することが可能です



各種セミナー

両立戦略セミナー

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・復職予定者の上司向けセミナー

育児休職中、もしくは、これから取得される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。

子育て社員の交流会

子育て社員同士が情報交換できるネットワークの構築を目的とした交流会です。

人財の育成

自律創造人財の創出

「人財」は企業活動の今後を左右する重要な位置付けであり、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「自律創造人財」育成に向け、計画的・継続的に人財を育成しています。

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、自律創造人財に求める要素から紐解いたコアスキルと、当社グループのコアコンピタンスに沿った事業領域において必要となるテクニカルスキルを明確にし、現従業員の保有スキルを可視化する全社共通のスキルマップを展開しています。今後は、事業戦略に基づき、優先度の高いテクニカルスキルを特定し、優先度の高いスキルを保有する従業員が不足している場合には充足に向けた取り組みも並行して整備していきます。

DX人財の育成

DX教育については、全従業員の基礎教育と一部業務に必要な専門教育の両面で2022年度より積極的に展開しています。国内全グループ会社の全従業員を対象としたデジタルリテラシー教育を皮切りに、2023年度は、デジタル活用による業務改善を推進するため、ノーコードツール開発者育成を展開し、デジタルで業務改善を推進できるノーコードツール開発者が年間100名以上輩出できる教育体制を構築しました。今後は、業務改善から業務変革への拡大と、事業変革を目指し、教育施策を展開していきます。



OJT/ OFF-JTの実施

実際の業務を通して必要な技術や知識を職場で身につけるOJT (On the Job Training) を基本として、職場を離れて新たな技術・知識・スキルを身につけるOFF-JT (Off the Job Training) もおこなっています。OFF-JTでは、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教育や、専門教育として、DX教育、品質教育、環境・安全衛生教育、ものづくり教育、グローバル教育、キャリア支援など幅広い教育プログラムがあります。

2023年度は、延べ 42,238名の従業員が受講しました。

	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	階層別教育	理念教育 (日特ウエイ)	グローバル教育	TOEIC IP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・TPM教育・ものづくり教育	デジタル技術教育・OA教育	研究開発教育	生産技術教育	商品知識研修	岡立支援・女性活躍支援・キャリア支援	通信教育・eラーニング
一般職	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、経営会議で議論されています。

また、次世代経営層を対象とした選抜の育成施策を実行し、姿勢や思考、知識の習得を進めています。さらに、サクセッションプランとして、重要ポジションの後継者候補を、「今すぐ」「1〜3年後」「5年後」の各時間軸で明確化しています。コアなポジションに最適な人財を配置して、組織パフォーマンスの最大化を計画的に推進します。

経営スパーリング道場

経営陣を対象として、次期経営チーム（次期経営会議メンバー）を担う人財が経営に必要なコンピテンシーや視点視座を養うことを目的とした当社独自の経営人財育成プログラム「経営スパーリング道場」を実施しています。

経営スパーリング道場は、次期経営チームに求められる姿勢や思考の醸成はもちろんのこと、経営者として備えるべき知識（経営哲学、ESG、データサイエンス、地政学等を含む）についても習得することを目的としています。

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う仕組みとしています。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、従業員代表と合意した行動計画に基づき、総員参加で安全衛生活動に取り組みます。

※ 本方針は、社員、派遣社員、請負社員、納入業者、工事業者、来訪者等、当社グループの事業活動に関わるすべての人に適用します。

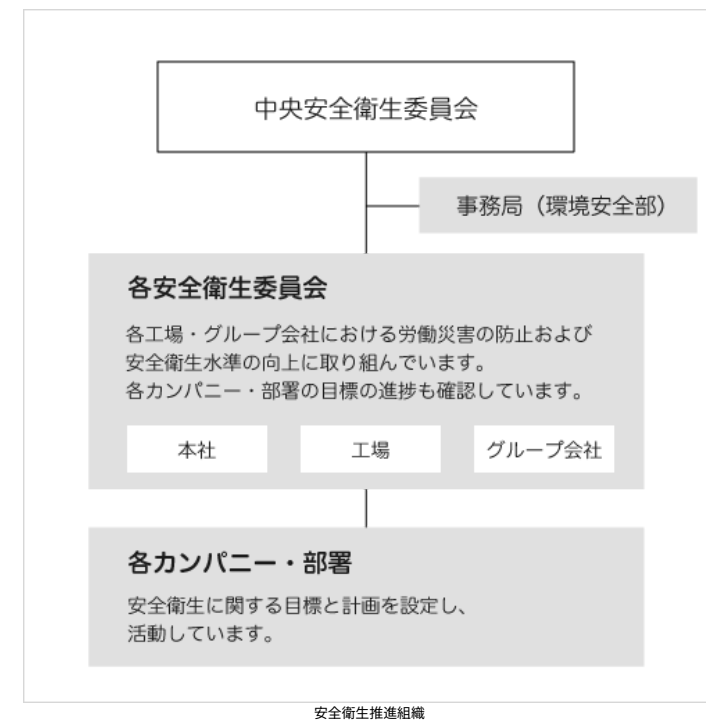
基本的な考え方

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

当社グループは、労働災害を撲滅し、快適な職場環境を形成するために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、安全衛生統括責任者を委員長とする中央安全衛生委員会(年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催)を設置しています。中央安全衛生委員会は、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会(委員長は社外取締役)の監督のもと、当社グループの安全衛生の課題や各カンパニーからの安全衛生活動の報告を行い、安全衛生統括責任者によるマネジメントレビューなどを実施しています。また、各カンパニーは目標と計画を設定し、工場ごとの安全衛生委員会などを通じて、安全衛生活動に取り組んでいます。

2023年度は中央安全衛生委員会を2回開催し、労働災害対応、グローバル安全衛生体制、設備安全対策の進捗、健康経営活動、作業環境改善などの活動について報告、議論しました。



コーポレート・ガバナンス





労働安全衛生マネジメントシステム

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^{※1}を認証取得しました。
2023年度末時点で国内グループの全製造拠点10社、27拠点でISO45001のマルチサイト認証を取得しています。
海外グループ会社については個別認証を進めており、2023年度末で認証を取得している海外グループ会社は11社となります。
国内外合わせた従業員取得割合は88.2%となりました。

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

ISO 45001認証取得拠点

<マルチサイト認証>

国	会社・サイト名	
日本	日本特殊陶業 (株)	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
		二野工場
		東濃工場
		大草工場
	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)	小牧工場
		伊勢分室

<個社認証・個別認証>

国	会社・サイト名
ブラジル	Niterra ブラジル (有)
フランス	Niterra フランス (株)
タイ	サイアムNiterra (株)
	Niterra タイ (株)
	Niterra アジア (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	セラミックセンサ (株)	中津川工場
	(株) 南勢セラミック	本社工場
		小牧工場
	(株) NTKセラテック	本社/本社工場
		仙台西工場
		小牧工場
	森村SOFCテクノロジー(株)	小牧工場
		武並工場
	NTKメディカル (株)	
	日和機器 (株)	

ISO 45001登録証



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	・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 ・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。 ・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
健康	・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



Niterraグループ安全衛生目標

Niterraグループ安全衛生目標は、当社グループのすべての拠点を対象とし、各活動単位で安全衛生目標管理計画表による進捗管理をおこない、活動に取り組みます。

<2024年度Niterraグループ安全衛生目標>

目標	指標
ISO45001審査にて昨年度までに発生した不適合について、是正措置と維持管理をおこない、再発しない体制で運用されている	不適合の再発件数:0件
2023年度の不適合件数:3件	

<2023年度Niterraグループ安全衛生目標と達成度>

目標	指標	結果
ISO45001審査にて昨年度までに発生した不適合について、是正措置と維持管理をおこない、再発しない体制で運用されている	不適合の再発件数:0件	目標達成 (不適合の再発なし)
2022年度の不適合件数:11件		

安全衛生

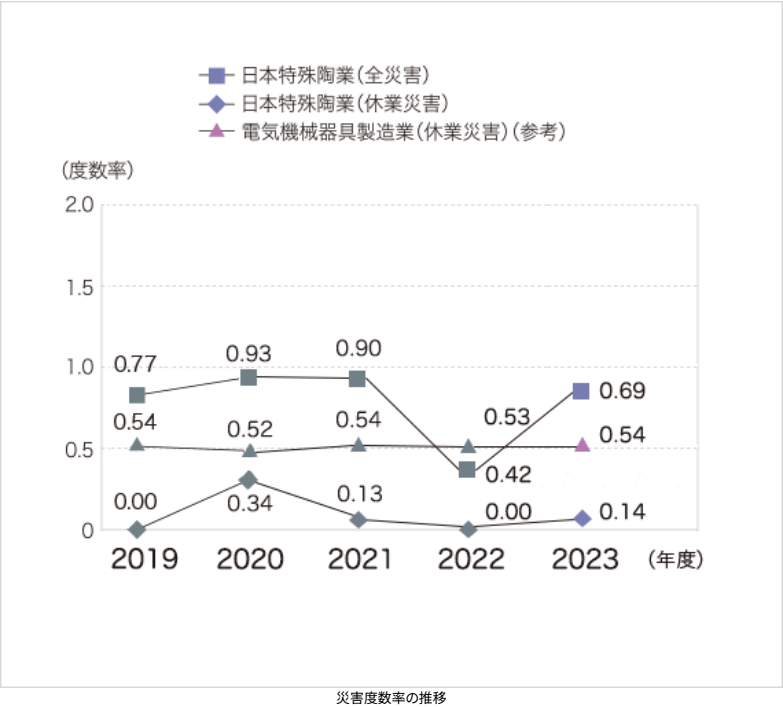
労働災害の発生状況と報告手順

労働災害の撲滅に取り組んでいますが、2023年度はグループで46件（前年度：44件）の災害が発生しました。災害の程度は休業21件（前年度：20件）、不休業25件（前年度：24件）で、死亡につながる災害はありませんでした。

労働災害が発生した際は、職場の報告を受け、職場と環境安全部門にて事実調査を行い、適切な対策等を講じました。また、発生した災害の内容や状況をまとめた災害速報と、恒久対策等の内容を記載した災害対策書を作成し、これらをグループ全社員へ配信することで、類似災害を防止するための啓発としました。

日本特殊陶業の状況

2023年度の業務上災害の発生件数は5件（前年度：3件）で、全度数率は0.69（前年度：0.42）でした。設備調整中の災害や、非定常作業中の災害等が発生しました。





グループ会社の状況

＜国内グループ会社の状況＞

2023年度の業務上災害の発生件数は29件（前年度：27件）でした。生産設備の調整や清掃中の災害等が発生しました。

＜海外グループ会社の状況＞

2023年度の業務上災害の発生件数は12件（前年度：14件）でした。生産設備の調整中や段取り中の災害等が発生しました。

＜業務上災害発生件数＞

	2022年度		2023年度	
	休業	不休業	休業	不休業
日本特殊陶業	0	3	1	4
国内グループ会社	12	15	12	17
海外グループ会社	8	6	8	4

＜災害全度数率＞

	2022年度	2023年度
日本特殊陶業	0.42	0.69
国内グループ会社	1.23	2.83

※ 休業災害度数率、全度数率、死亡者数の算定に対して、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



リスクアセスメント（RA）の取り組み

リスクアセスメント（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。既存 事業だけでなく新規事業も含めた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健康・安全に関するリスク評価をおこない、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に対して、他職場の改善対策を共有するなど、第I管理区分となるようにNiterraグループ全体で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。

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・主任、管理職を対象に実施しており、Niterraグループ全体に同じ教育を実施しています。

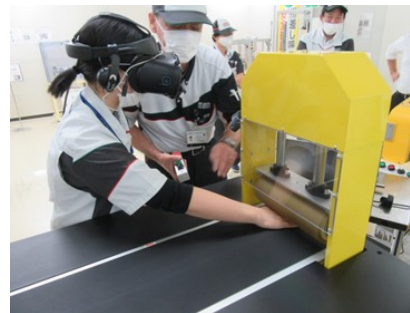
化学物質教育

作業者及び管理者を対象に化学物質教育を実施し、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

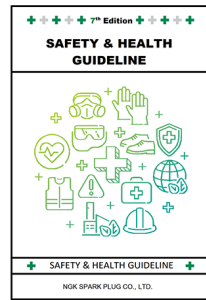


安全衛生心得

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がっています。
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。

<掲載内容の例>

- ・安全管理
- ・衛生管理
- ・労働災害発生直後の対応
- ・作業環境管理
- ・OHSMS
- ・労働安全衛生法
- ・緊急事態の対応
- ・保護具
- ・化学物質の取り扱い
- ・安衛法 88 条の対応
- ・局所排気装置
- ・オフィスの災害防止 等



英語版



ポルトガル語版

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。



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。

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」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、生き活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 | ②メンタルヘルス | ③受動喫煙防止 |
| ・食事および運動習慣等の見直し | ・セルフケアによる予防 | ・禁煙意識の向上 |
| ・健康要注意者への積極的なフォロー | ・ラインケアの充実 | ・受動喫煙の防止対策 |
| ・各年代別の教育・啓蒙活動 | ・職場環境の改善 | |



健康白書

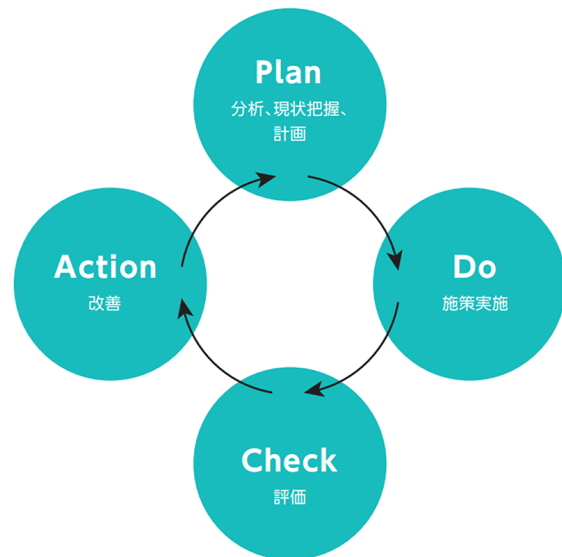


健康白書2023

📎 5.31MB

健康経営PDCA

従業員の健康管理の基礎となる、健康診断の受診率は100%に達し、婦人科検診やピロリ菌検査など任意検診にも注力しています。また、産業医や保健師が従業員の健康状態を的確に把握できるよう、クラウドによる健康管理システムを構築しました。従業員の健康情報を一元管理し、健康診断結果を分析・評価することで、一人ひとりに合わせた健康指導やメンタルヘルス対策を行います。



生活習慣病の予防

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、各種指導やプログラム、キャンペーンを実施し、従業員が健康を保持増進できるようサポートしています。

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。

コラボヘルス 特定保健指導

当社グループと日本特殊陶業健康保険組合は、コラボヘルスの一環として2021年から従業員及び雇用継続者に対する特定保健指導を実施しています。BMI35以上の方やハイリスク者に対しては、初回面談と合わせて産業医の面談も実施しています。

生活習慣病対策プログラム「ヘルスアップ」

BMI 25以上の従業員を対象に、「ヘルスアップ」と名付けたプログラムを実施しています。本プログラムは月1回の身体データ計測を通して健康のための減量をサポートするもので、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。

「健康チャレンジキャンペーン」の実施

この取り組みは、参加者が1年間、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。

2023年度は、グループ会社を含め合計267名の方がエントリーし、それぞれのBMIごとに設定された目標に向かって減量・運動に取り組みました。

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。





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。

感染症など世界的な健康問題の予防・管理

各種感染症から従業員を守るため、予防・管理に取り組んでいます。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。
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。

インフルエンザへの対応

毎年流行するインフルエンザは、特に職場での集団感染が発生すると、業務へ大きな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適時情報を発信しています。
また、2022年・2023年とインフルエンザワクチンの職域接種を行い、感染対策・重症化を防ぐ取り組みをしています。

新型コロナウイルスへの対応

従業員が感染した場合に備え、Nitterraグループ内の就業に関するルールを定め、感染拡大防止に取り組んでいます。昨今国内では、感染対策と生産活動の両立を図っており、当社もルールを改訂し、従業員に周知徹底を図りました。

また、2021年度、2022年度には、当社グループ従業員、従業員の家族、お客さま、お取引先さま、地域住民の皆さまを対象に新型コロナワクチンの職域接種を実施しました。

今後も状況に応じ、必要な対応をおこなっていきます。

海外出張・赴任時の予防接種

従業員が海外へ出張・赴任する際は、それぞれの国・地域で罹患の恐れのある感染症に対し、会社負担で予防接種を受けることができます。

健康経営推進の取り組みと啓発活動

月2回のヘルシーメニュー

構内の食堂では月2回、「Healthy Day（ヘルシー・デイ）」を設定し、健康に配慮したヘルシーメニューを提供しています。

メルマガ「けんこう通信」の発行

当社グループの全従業員に向けて、健康に関する情報を分かりやすくお伝えするため、毎月発行しています。

飲酒

けんこう通信 No.10
お酒と上手に付き合いましょう！

飲酒量を抑えることは、健康維持に大切なことです。健康維持のためには、適量の飲酒を心がけることが大切です。

飲む水をどうするか？
飲む水は、健康維持に大切なことです。健康維持のためには、適量の飲酒を心がけることが大切です。

飲む水をどうするか？
飲む水は、健康維持に大切なことです。健康維持のためには、適量の飲酒を心がけることが大切です。

飲む水をどうするか？
飲む水は、健康維持に大切なことです。健康維持のためには、適量の飲酒を心がけることが大切です。

腰痛予防

けんこう通信 No.11
腰痛予防 自分でできるセルフケア

腰痛は、日常生活で最も多い健康問題の一つです。腰痛を予防するためには、正しい姿勢や運動が大切です。

腰痛予防のセルフケア
腰痛を予防するためには、正しい姿勢や運動が大切です。

腰痛予防のセルフケア
腰痛を予防するためには、正しい姿勢や運動が大切です。

腰痛予防のセルフケア
腰痛を予防するためには、正しい姿勢や運動が大切です。

花粉症対策

けんこう通信 No.12
今日からできる花粉症対策

花粉症は、春から夏にかけて多く発症するアレルギー疾患です。花粉症を予防するためには、正しい対策が大切です。

花粉症対策のポイント
花粉症を予防するためには、正しい対策が大切です。

花粉症対策のポイント
花粉症を予防するためには、正しい対策が大切です。

花粉症対策のポイント
花粉症を予防するためには、正しい対策が大切です。

眼精疲労

けんこう通信 No.51
眼精疲労を予防しましょう

眼精疲労は、長時間のパソコン作業や読書によって起こります。眼精疲労を予防するためには、正しい対策が大切です。

眼精疲労の予防
眼精疲労を予防するためには、正しい対策が大切です。

眼精疲労の予防
眼精疲労を予防するためには、正しい対策が大切です。

眼精疲労の予防
眼精疲労を予防するためには、正しい対策が大切です。



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、コラボ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（中小規模法人部門）」に2022年度から3年連続で認定されています。

「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 

「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定

健康経営に関する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8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、3年連続、通算7回選定されています。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

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



健康経営優良法人認定制度 



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。

基本的な考え方 ～品質経営(TQM)の推進～

当社グループは、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

当社グループ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

当社グループ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

当社グループは、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

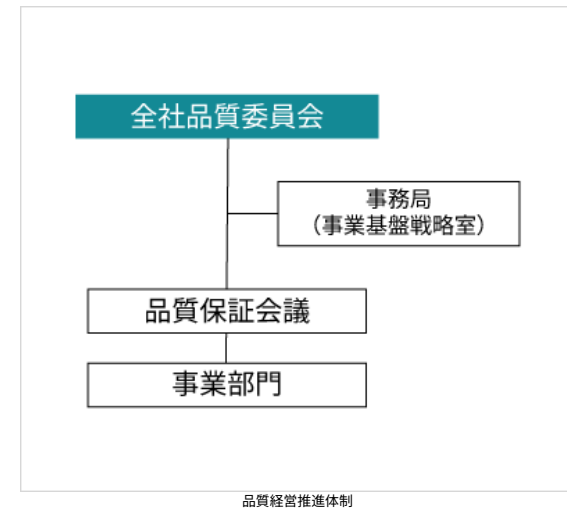
当社グループは、日常管理、方針管理を通じて明らかとなったさまざまな課題・問題に対し、小集団チームによる解決と、それを通じた人材育成を図ります。

5) 品質管理教育

当社グループは、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

当社グループは、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責任者として事業基盤戦略室管掌執行役員を委員長とする全社品質委員会(年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催)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。



品質マネジメントシステム

当社グループは、国内外の主要拠点において、製造する製品のビジネス要件等にあわせ、ISO9001、IATF16949、ISO13485等の品質マネジメントシステムの認証取得をおこなっています。

当社グループが、お客さまのニーズを満たす製品・サービスを提供し続けるためには、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の取得が重要であると考えています。今後も認証取得の推進ならびに維持管理をおこなっていきます。



品質マネジメントシステム認証取得拠点

国内 自動車関連事業・関係会社

認証	事業範囲	サイト
ISO9001	日本特殊陶業(株) ・IGNITE カンパニー ・Sensor Beyond カンパニー (株)日特スパークテックWKS セラミックセンサ(株)	名古屋工場
		小牧工場
		さつま工場
		伊勢工場
		中津川工場
		東濃工場
	(株)日特スパークテックWKS	大草工場
		さつま電極工場
IATF16949	(株)日特スパークテックWKS	名古屋工場
		小牧工場
		さつま工場
		二野工場
		大草工場
	セラミックセンサ(株)	小牧工場
		中津川工場
		伊勢工場

海外製造会社

認証	事業範囲	サイト
ISO9001	Niterra アジア株式会社	Thailand
IATF16949		
ISO9001	Niterraインドネシア株式会社	Indonesia
IATF16949		
IATF16949	上海特殊陶業有限公司	Shanghai
IATF16949	常熟特殊陶業有限公司	Changshu
ISO9001	友進工業株式会社	HWASEONG工場
IATF16949		本社&第1工場
		ANSAN第2工場
		SADONG工場
ISO9001	Niterraインド株式会社	India
IATF16949		
IATF16949	Niterra南アフリカ株式会社	South Africa
ISO9001	Niterraブラジル有限会社	Brasil
IATF16949		
IATF16949	Niterra North America株式会社	USA
IATF16949	Wells Vehicle Electronics L.P.	USA
		Mexico
ISO9001	Niterraマレーシア株式会社	Malaysia
IATF16949		
ISO9001	Niterra タイ株式会社	Thailand
IATF16949		
ISO9001	サイアム Niterra株式株式会社	Thailand
IATF16949		

国内 非自動車関連事業・関係会社

認証	事業範囲	サイト
ISO9001	日本特殊陶業(株) ・Niterra Venturesカンパニー ・ビジネスインプリメンテーション本部	小牧工場
		名古屋
	NTKセラミック(株)	小牧工場
		可児工場
		飯島工場
	(株)NTKセラテック	仙台工場
		小牧工場
	森村 SOFC テクノロジー(株)	小牧工場
		武並工場
ISO9001	南勢セラミック(株)	小牧工場
ISO13485		伊勢工場
ISO13485	NTKメディカル(株)	小牧工場

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財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、お客さまや社会のニーズを満たす製品・サービスを創出できる人財を育成するため、「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、新型コロナウイルス対策、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財の育成、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っています。

2024年度には、当社 ビジネスサポートカンパニー 品質統括部 計測技術課が、計量法に基づく計量法トレーサビリティ制度であるJCSS (Japan Calibration Service System) の長さ区分において校正事業者登録を取得しました。

JSCCとは、NITE (製品評価技術基盤機構) が計量法に基づき、特定の校正分野における能力及びISO/IEC 17025の要求事項に適合しているかどうか等を審査し登録する制度です。

今後も測定技術の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きます。



当社 計測技術課は国際MRA対応JCSS認定事業者です
JCSS 0373は当社 計測技術課の認定番号です



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」に関した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財を育てるために、「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 (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適正な価格での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。

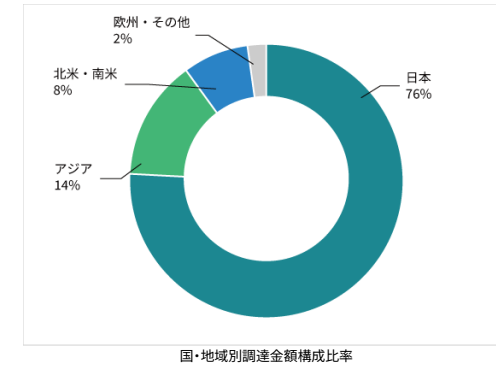
推進体制

当社グループは、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、人権や環境などに配慮した責任ある調達を推進するため、調達方針に基づき、調達部門が主体となって各部門や関係する各専門委員会と連携し、活動しています。その進捗や課題は、必要に応じて経営会議に報告されます。

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。



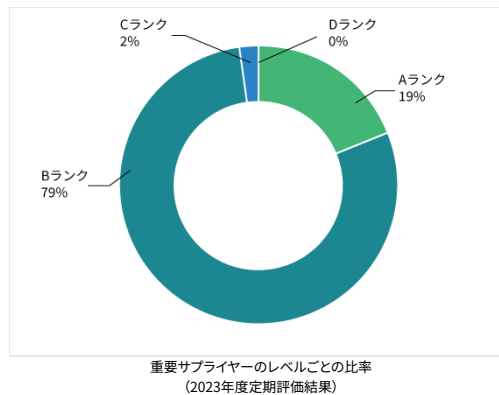
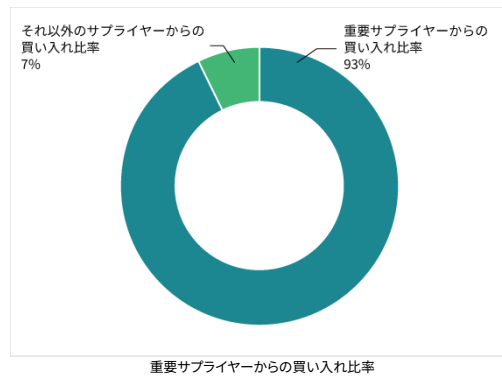


当社における取引先管理

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。

ランク	対応方針
A	優先して見積もりを取得する。共同開発等、技術パートナーの候補となる
B	弱点に対する指摘と指導を行い、レベルアップを促す
C	改善依頼書に基づき改善を求める。またBランク以上を目指すよう指導する
D	改善意思の有無を確かめ、定期的な改善フォロー/確認をおこない取引継続する



適正な取引価格に関する調達指針

社グループは、公正取引委員会の示す「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に則り、取引価格適正化に向けた調達指針を定め、周知徹底しています。これを全社の共有認識とすることで、今後もフェアな取引を維持していきます。

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年度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います。本ガイドラインをすべてのお取引先さまに展開し、遵守することをお取引の前提として、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。

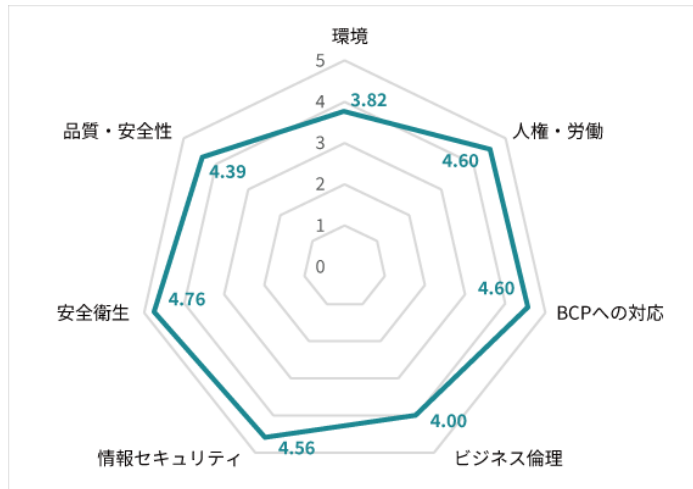
お取引先さまの取り組み状況は、2年ごとにチェックシートを用いて調査をおこなっています。2023年度に実施した調査では、対象を全てのお取引先さまに拡大し、うち63%（社数ベース：全買入金額基準では83%に相当）から回答をいただきました。一部のお取引先さまには、経営層へのヒアリングなどのフォローアップを実施し、課題の改善をお願いしました。



CSR・サステナビリティ調達ガイドライン 803KB

CSR・サステナビリティ調達ガイドライン 761KB
(英語版)

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。
2023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。

グループ従業員向け「Nitterraグループ調達コンプライアンス教育」

調達コンプライアンスの遵守徹底を目的に、グループ従業員を対象にしたNitterraグループ調達コンプライアンス教育と理解度テストを実施しています。

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

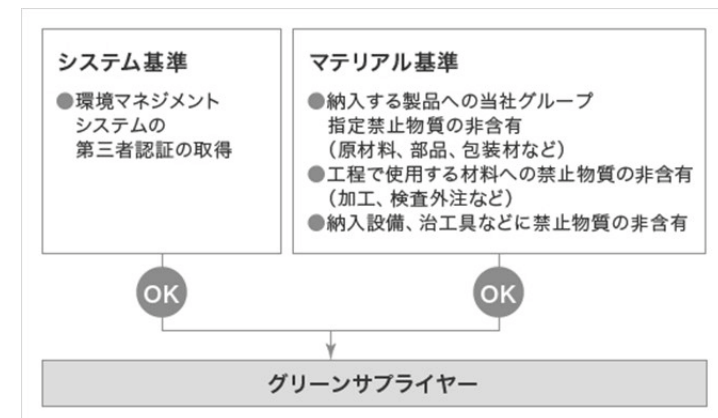
付表-1 環境負荷物質含有調査票 27KB

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CO₂削減目標の設定と、当社向け製品に関連するCO₂排出量調査にご協力をお願いしています。

CO₂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、CO₂削減の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。

すでに3割程度のお取引先さまにはCO₂削減目標を設定していただいております。未設定のお取引先さまには引き続き目標設定を働きかけていきます。(2022年度調査時点)

当社向けの製品に関連するCO₂排出量の調査

お取引先さまにおける当社に関連するCO₂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CO₂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、CO₂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。

サプライチェーンでのCN推進に向けた取組み ～Scope3排出量削減の取組の一環として、中小サプライヤー企業を中心に積極的な支援を実施～



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きます。

底力支援活動(セミナー・現場実践コース)の実施

毎年、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、訪問してご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」[※]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。

CSR・サステナビリティの取り組み

当社グループは、世界中の各拠点で、さまざまなCSR・サステナビリティ活動に取り組んでいます。
各拠点での取り組みはウェブサイトでご確認ください。

CSR・サステナビリティの取り組み 

環境保全貢献

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、環境保全貢献などさまざまな活動をしています。

当社は、ジブリパークを応援しています

当社は、2022年11月1日に「愛・地球博記念公園（モリコロパーク）」内に開園した「ジブリパーク」のオフィシャルパートナーです。

「愛・地球博記念公園（モリコロパーク）」は、「自然の叡智」をテーマに「人、いきもの、地球への愛」を示した愛知万博の理念を継承し、緑豊かな公園を作り上げてきました。当社は、ジブリパークの事業主体である愛知県の目指す方向性にも共感し、オフィシャルパートナーとして賛同することで、社会貢献方針のもと、環境保全、文化・芸術の振興活動と地域活性化に貢献していくことを目指します。あわせて、当社グループ全体の環境活動への啓発、地球温暖化問題や生物多様性を考えるきっかけとしていきたいと考えています。

当社は、ジブリパークへの賛同を通じて、より一層、持続可能な社会づくりへの貢献を進めてまいります。





当社は、さまざまなクリーンアップ活動をおこなっています

IoTスマートゴミ箱「SmaGO」(スマゴ) への協賛

当社は、2022年7月より、本社の周辺地域への環境貢献をしたいと考え、本社に隣接する久屋大通公園にて、IoT スマートゴミ箱「SmaGO」運用を支援しています。

「SmaGO」は、ソーラー発電で作動するため電源が不要なIoTスマートゴミ箱です。ゴミが溜まると自動的に約1/5まで圧縮する機能を持ち、ゴミが溢れず回収回数の削減が可能です。また、通信機能を通じてゴミの蓄積状況をリアルタイムにクラウド上で管理・分析できるため、効率的なゴミ回収が可能になり、回収コストや、回収作業に伴うCO₂排出量の削減が期待されます。

そして、2023年4月からは、東京・表参道沿いの歩道に34台設置、提供している「SmaGO」を使用した表参道におけるスマートアクションプロジェクトを支援しています。本プロジェクトは、ゴミを正しく捨てることから始まる、循環型社会への新しいチャレンジです。表参道からスタートしサステナブルなゴミ回収システムとヘラルボニー契約作家の描くアートを融合することによって、アートを楽しみながら社会に新しい価値を生み出し、サステナブルな社会、多様性を認め合う社会の実現を目指します。



NPO法人 HAPPY PLANETとの合同クリーンアップ活動

本社がある久屋大通周辺を中心に、NPO法人 HAPPY PLANETと当社グループ従業員（任意参加）が定期的にクリーンアップ活動を実施しています。この活動は、社内で健康増進を目的として実施している「健康チャレンジキャンペーン」の対象であり、参加した従業員にはカフェテリアポイントを付与することで、参加を促進しています。



健康増進



アダプトプログラム

アダプトプログラムは、道路や公園等の公共施設を我が子のように愛情と責任をもって清掃し美化を行う取り組みです。

当社グループ会社のにっとくスマイルは、愛知県小牧市の「小牧市公共施設アダプトプログラム」に参加し、小牧工場付近の下川左岸を走る市道を清掃しています。にっとくスマイルは、小牧市を快適で清潔なまちにするため、この市道をはじめとして、小牧工場周辺の清掃活動をおこなっています。

Nitterra North America株式会社は、「Adopt-A-Highway」プログラムに参加しています。ウェストバージニア工場前の幹線道路の里親となり、清掃や植栽活動をおこなっています。



にっとくスマイル株式会社



Nitterra North America株式会社 ウェストバージニア工場

各拠点周辺でのクリーンアップ活動

当社グループの各拠点で、従業員が地域や会社周辺のクリーンアップ活動をおこなっています。



Nitterraマレーシア株式会社



日和機器株式会社



にっとくスマイル株式会社



日本特殊陶業株式会社

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しています。

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



「Nitterra日本特殊陶業市民会館」への想い

Nitterra 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。



「赤ずきん」(2023年撮影)



「3びきのこぶた」(2023年撮影)



当社挨拶 (2023年撮影)



ボランティア活動のようす (2023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ちなみ、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。



地域貢献

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。

マラソン大会への協賛を通じて地域社会の活性化に貢献しています

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、「夢を追い、挑戦する人を応援したい」という想いのもと、2021年からゴールドスポンサーを務めています。

■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



トップアスリートを支援しています

当社は、公益財団法人日本オリンピック委員会(JOC)がおこなっているアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じて、現役アスリートを社員として採用し、競技活動を支援しています。安心して競技に取り組み、仕事と競技を両立できる環境を整えることで、世界を舞台に戦う選手をサポートし、そしてその姿をグループ丸となって応援しています。当社は、トップアスリートの支援を通じて、スポーツ競技の発展と未来を担う次世代の育成に貢献していきます。



アーチェリー 上原瑠果選手(左)、大橋朋花選手(右)



プロサッカークラブ「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。この地を本拠地とするFC 岐阜は、「オールぎふ」を合言葉に、地域社会貢献活動を積極的に推進しています。当社はこの理念に共感し、ともに地域の活性化に取り組みたいとの想いから、FC岐阜の「パートナー」となり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



パートナーとなった2014年から毎年、当社冠試合「日本特殊陶業サンクスマッチ」が開催されており、FC岐阜の熱戦をさらに盛り上げるべく、グループをあげた応援をおこなっています。また、小学生を対象としたFC岐阜の選手によるサッカー教室も同様に毎年開催しており、選手との交流を通じて子どもたちにスポーツの楽しさや素晴らしさを伝えています。



サンクスマッチ ((C) Kaz Photography/FC Gifu)



サッカー教室

モータースポーツの発展に貢献しています

当社の主力製品であるNGKスパークプラグは、エンジンを動かすための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。

当社が冠スポンサーを務める「NGKスパークプラグ杯」(鈴鹿サンデーロード最終戦)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。他にも、レーシングチームのメインスポンサーや、鈴鹿サーキット(三重県)で開催される「鈴鹿2&4レース」の冠スポンサーも務めています。

高品質なスパークプラグの供給に加え、こうしたスポンサーシップを通じて、スパークプラグのトップブランドとしての責任を果たしながら、モータースポーツの普及と発展に貢献していきます。



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

＜決算説明会等＞

決算説明会をはじめとして、決算カンファレンスコール、個別面談、個別電話会議など、さまざまな形式で機関投資家や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も丁寧に説明し、当社の状況を正しく理解していただけるよう努めています。

＜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、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。

＜ESG説明会＞

当社グループのサステナビリティ経営を知っていただくために、機関投資家向けにESG説明会を開催し、ESGの活動実績や将来の方向性などについて説明をおこなっています。

ESG説明会資料



個人投資家とのコミュニケーション

個人投資家の皆さま向けに、オンラインの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。

ウェブサイトやSNSでの情報発信

NGKスパークプラグをはじめとした当社製品に関する情報をお伝えする「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」や、当社の新規事業創出部門であるNitera Venturesの情報をお伝えする「Venture Lab」などのウェブサイトを活用しています。また、より多くのお客さまに当社グループを知っていただけるよう、FacebookやInstagram、LinkedInなど各種SNSにおいて、公式アカウントを開設し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



Venture Lab

ウェブサイト



Facebook

NGK SPARK PLUGS



Facebook Venture Lab



Instagram

NGK SPARK PLUGS



展示会・イベントへの出展

各種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。



日本特殊陶業 小牧工場



日特スパークテックWKS



Niterra North America



Niterra ベトナム

CSR・サステナビリティの取り組み →

NPO法人とのコミュニケーション

サステナビリティの取り組み促進を目的に、NPO法人の皆さまとの対話や共同イベントの開催をおこなっています。



一般社団法人SDGs市民社会ネットワークとの対話



NPO法人HAPPY PLANETとの共同ゴミ拾いイベント



従業員の皆さまとのコミュニケーション

各種情報開示や社内広報による適切な情報提供をおこなうだけでなく、従業員意識調査などの各種調査や労働組合との対話を通じ、双方向のコミュニケーションをはかっています。

従業員意識調査

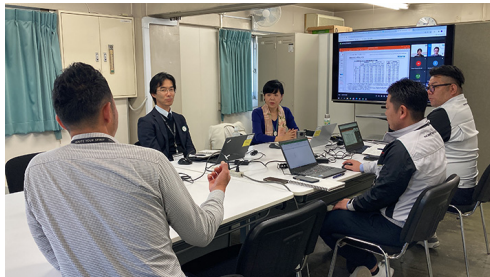
毎年、従業員意識調査をおこなっています。各項目の会社平均とあわせ、職場ごとに結果をフィードバックすることで、各職場の課題把握・職場改善を促進します。

グローバル人材マネジメント



労働組合との対話

従業員の代表である労働組合と、定期的な対話をおこなっています。



労働組合との対話の様子

人権の尊重





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。

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、2023年度の平均出席率は97%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。

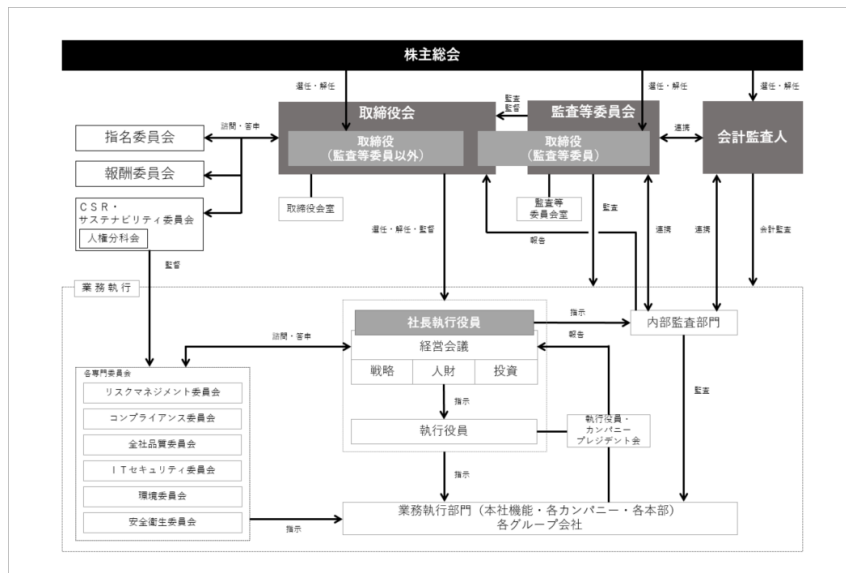


図 コーポレート・ガバナンス体制

取締役会											
氏名	尾堂 真一	川合 尊	松井 徹	土井 美和子	高倉 千春	三村 孝仁	真茅 久則	磯部 謙二	永富 史子	Christina L. Ahmadjian	内山 英世
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	女性	女性	男性	男性	男性	女性	女性、外国 籍	男性
独立性				●	●	●	●		●	●	●
在任期間 (第124回定時株主 総会終結時)	17年	9年	6年	4年	3年 (うち、1年は 社外監査役 としての在 任)	1年	新任	4年 (2018年6月 から2022年6 月まで在任)	7年 (うち、5年は 社外監査役 としての在 任)	2年	新任
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 (2023年度)	13回／13回	13回／13回	13回／13回	13回／13回	13回／13回	10回／11回 ※3	-	-	12回／13回	12回／13回	-
取締役会出席率 (2023年度)	100%	100%	100%	100%	100%	90%	-	-	92%	92%	-
所有する当社株式 の数	37,176株	19,136株	12,397株	3,336株	1,301株	1,246株	1,000株	16,124株	3,578株	345株	0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

※3:2023年6月27日開催の定時株主総会において就任したため、出席状況は就任以降に開催された取締役会11回を対象としています。

※4:上記スキル・マトリックスは、各取締役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。

＜取締役会＞

取締役会での審議内容の充実や監督機能の強化、取締役会の過半数を構成する社外取締役へのサポートや情報提供の充実を図ることを目的に、取締役会の運営をサポートする専任の組織として、取締役会室を設置しております。取締役会室は、取締役会議題の整理・選定、年間スケジュールの策定、関係部門との連携等のほか、社外取締役を対象とした取締役会議題の事前説明会や就任時のオリエンテーション、取締役会実効性評価の運営等を通じて、取締役会の円滑な運営と実効性向上をサポートしています。なお、取締役会室は指名委員会・報酬委員会も担当し、両委員会の運営をサポートしています。

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＞

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

取締役								監査等委員である取締役			
氏名	尾堂 真一	川合 尊	松井 徹	土井 美和子	高倉 千春	三村 孝仁	真茅 久則	磯部 謙二	永富 史子	Christina L. Ahmadjian	内山 英世
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	-	-	○	-	○	-	-	-	-	-	-

※ CSR・サステナビリティ委員会は「○」の取締役のほか、上席執行役員の鈴木啓司および小林建司を委員として構成しています。

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、人財配置・育成に関する重要な人財戦略および施策、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、2023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>

2023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、気候変動などの地球環境問題への配慮や人権の尊重などのサステナビリティを巡る課題への対応が、中長期的な企業価値向上の観点から重要であると認識しており、適切に構築された体制のもと、経営陣が課題への対応に能動的に取り組んでいることを確認している。
- ・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、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。

2023年度の実効性評価で課題として挙げられていた項目の内、「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」については、中長期戦略に影響のある重要案件の審議にあたり十分な情報提供と審議時間を確保するため、検討段階から最終決定に至るまで複数回にわたり取締役会で議論しました。また、新たにオフサイトミーティングを実施し取締役間で中長期戦略等について議論を行ったほか、重要な取締役会付議事項についての社外取締役に對する事前説明、中期経営計画の進捗状況報告を継続的に実施しました。一方で、取締役会における審議内容の充実と運営効率化のため、説明資料および内容については一層の改善が必要であることが課題として挙がりました。「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對する監督の強化」については、指名委員会の委員である社外取締役による経営人財育成プログラムの傍聴や執行役員の昇格審査プロセスへの関与を通じて、経営人財の育成状況を確認する機会を設けました。一方で、サクセッションプランの全体像や進捗について定期的に報告・議論する機会が必要であることが課題として挙がりました。

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、上記の課題のほか、人的資本への投資・人財戦略に関するより深い議論の実施が挙げられており、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

取締役会は、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サクセッションプランの策定・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おこなわれているかの監督をしています。

取締役会の具体的な関与内容

指名委員会を通じてサクセッションプランの運用状況を確認するほか、経営人財育成プログラムに代表取締役をはじめ、社外取締役も講師やオブザーバーとして参加するなど積極的に人財育成に関与しています。

人財発掘・育成施策の内容

2023年度は、経営陣を対象として、次期経営チーム（経営会議メンバー）を担う人財が経営に必要なコンピテンシーや視点視座を養うことを目的とした経営人財育成プログラム「経営スパーリング道場」を実施しました。

本プログラムは、経営者として求められる姿勢や思考の情勢はもちろんのこと、経営者として備えるべき知識（ESG、サイエンス、地政学などを含む）について習得することを目的としています。

また、グローバル次世代経営人財育成プログラム「HAGI」や選抜型研修「日特ビジネススクール」を通じて、次世代の経営を担う人財の発掘・育成に継続的に取り組んでいます。



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に対する報酬等は「固定報酬」のみとしています。

報酬の妥当性等については報酬委員会にて審議を行い、取締役会へ答申しております。

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などの会社業績達成度の定量目標や、従業員エンゲージメントの向上を反映する指標である従業員満足度、個人業績に係る定性的な評価を加味して、総合的に勘案した上で決定されます。賞与の額の算定に用いる会社業績に関する指標は、会社業績との連動性の確保および業績向上への貢献意識を高めることを目的として、営業活動の成果を反映する連結営業利益としており、過去事業年度に対する当事業年度の連結営業利益の増減率および個人業績に係る定性的な評価に応じて賞与の額を算出します。

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、非内燃機関事業売上比率およびCO₂排出量削減率をそれぞれ指標としています。

2023年度の実績

	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)	473	296	131	44	8
(うち社外取締役)	(62)	(62)	(-)	(-)	(5)
監査等委員である取締役	93	93	-	-	4
(うち社外取締役)	(46)	(46)	-	-	(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2021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:監査等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） 賞与総額	月額 年額	10百万円以内 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123回定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役（監査等委員である者を除く）1名に対する報酬を含んでい
ます。

算定方法の詳細は有価証券報告書をご覧ください。

有価証券報告書



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の判断に至る場合は、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

当社グループは、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（年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催）を専門委員会の一つとして設置し、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会（委員長は社外取締役）の監督のもと、全社的なリスクマネジメントを実践しています。

2023年度はリスクマネジメント委員会を2回開催し、優先リスクへの対応、リスクマップの更新などについて報告、議論しました。

CSR・サステナビリティ推進体制



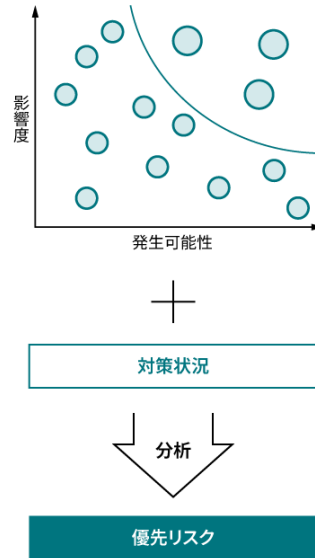
コーポレート・ガバナンスの体制





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。



事業等のリスクについて業務プロセスごとに具体的なリスクを抽出し、全社的な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てリスクの低減活動を推進するとともに、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。

2023年度は優先リスクを3件定め、その低減に取り組みました。なお、事業等のリスクのうち、(8) 環境、(9)情報セキュリティ、(12)事業投資などのテーマは「優先的に取り組む課題」としても取り上げており、サステナビリティ経営上の重要課題として認識されています。

<事業等のリスク>

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

各事項の詳細は、下記リンクより、有価証券報告書をご確認ください。

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。大規模災害など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 (BCP) を策定して初動体制や復旧手順を定めているほか、定期的にBCP訓練を実施するなど、防災・減災に取り組んでいます。また、新型コロナウイルスをはじめとする感染症についても、今後の不測の事態にも備える体制の整備・維持に継続して取り組んでいます。

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・訓練を定期的に実施しています。

<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

<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』

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。

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

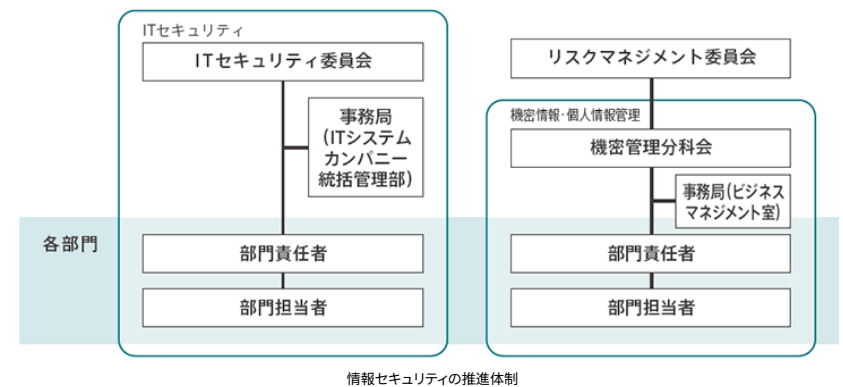
情報セキュリティの重要性が高まる中、経営から現場までが一体となって情報セキュリティマネジメントの有効性を高め、当社グループの情報資産に対するセキュリティリスクを低減していく必要があります。特にDigital分野はそのサイバー攻撃において、AIを用いた攻撃など益々その脅威が増しています。我々は、従前より情報セキュリティの中のDigital関連をITセキュリティとして切り分け迅速に対応する体制を整えております。また、外部からお預かりする情報を含めて各種機密情報・個人情報の適正な保護に取り組んでまいります。

推進体制

当社グループは、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会（委員長は社外取締役）の監督のもと、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回の定例会および必要に応じて臨時会を開催）を設置し、DX戦略室担当執行役員を委員長、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。2023年度は2回開催し、インシデント、ITセキュリティ強化に向けた活動、ISMS活動などについて報告、議論しました。

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回の定例会および必要に応じて臨時会を開催）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。2023年度は機密管理分科会を1回開催し、インシデント報告、注意喚起などを実施しました。なお、各部門においては、ITセキュリティおよび機密情報・個人情報管理の領域ごとに配置された責任者と担当者が、情報セキュリティ活動をリードしています。



CSR・サステナビリティ推進体制



コーポレート・ガバナンスの体制



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、ISO27001相当の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。2023年度は、ITセキュリティおよびITシステムに関する監査をすべての拠点で実施し、不備事項を特定して是正をおこないました。今後も毎年実施し、セキュリティレベルの向上を図っていきます。

なお、一部自動車メーカーの要請により、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認証を取得しています。

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。

情報セキュリティの教育・啓発

情報セキュリティインシデントの防止には、従業員の情報セキュリティ意識の向上が不可欠であり、様々な研修や教育ツールを通じて教育・啓発を実施しています。

・情報セキュリティ方針・ルール等の教育

従業員を対象に、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)とITセキュリティ関連規程に関する教育を実施し、理解度チェックを行っています。

・情報セキュリティ意識向上研修

国内グループ会社の役員、雇用継続者、派遣社員を含む従業員を対象に、情報セキュリティ脅威の種類や被害、それらに対する対策や心構えを身に着けるための教育をおこなっています。

・CSIRT通信

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。
- ・腐敗行為防止についても関連する法令等の遵守のもと、直接的にも間接的にも、腐敗行為（贈収賄、利益相反、インサイダー取引、反競争的慣行、資金洗浄、政治・行政との不適切な関係等）に関与せず、誠実な事業活動をおこないます。
- ・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

当社グループは、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（年2回の定例会および必要に応じて臨時会を開催）を設置しています。コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関であるCSR・サステナビリティ委員会（委員長は社外取締役）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などについての指導・監視などをおこなっています。

2023年度はコンプライアンス委員会を2回開催し、法令改正への対応、コンプライアンス活動の状況、海外グループ会社での内部通報制度の有効性向上、コンプライアンス意識調査結果とフォロー活動などについて報告・議論しました。

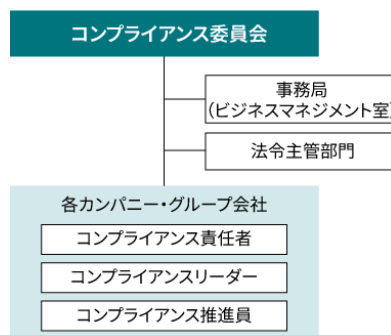


図 コンプライアンス推進体制

内部通報制度

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」を整備しています。

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。

2023年度は、グループ会社からの相談も含め、111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、速やかに解決し是正を実施しました。

本制度は、研修や社内イントラネットを利用した啓発、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しました。

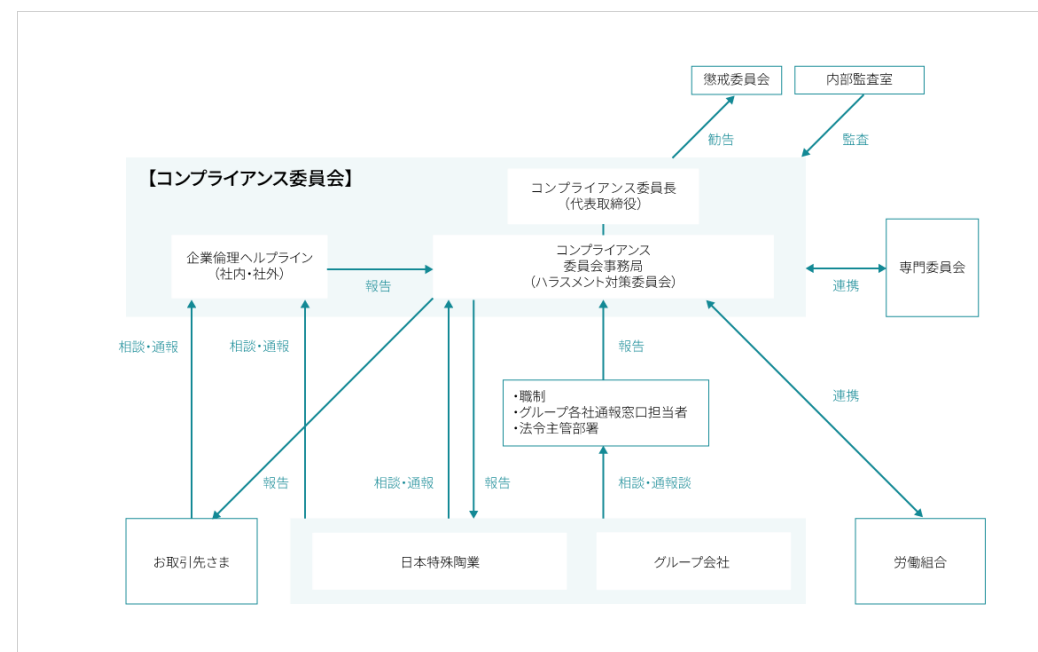


図 ヘルプライン通報後の流れ





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、各部門のコンプライアンス推進員を通じた情報共有や周知をおこなうとともに、階層別研修のほか、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、コンプライアンス意識調査を行い、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っています。2023年度は国内グループ約8,000名を対象に調査を実施しました。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、改善活動を継続して実施しています。

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 | ・貿易関連法の遵守 |
| ・ハラスメントの禁止 | ・個人情報の保護 |
| ・独占禁止法の遵守 | ・会社機密の保持 |
| ・賄賂行為・不適切な接待の禁止 | ・利益相反の禁止 |
| ・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 | ・環境保全 |
| ・インサイダー取引の禁止 | ・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た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

腐敗行為の防止への取り組み

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、腐敗行為の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、腐敗行為の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、不適切な行為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。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、2023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

当社グループのNTKメディカル株式会社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、当社の競争法法務・コンプライアンスチームが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。

推進体制

税務については財務担当役員が統括しています。重要事項については必要に応じて経営会議または取締役会に報告しています。税務実務は、当社経理部門とグループ会社の経理部門とが連携を図りながら進めています。グループ会社より定期的に、税務申告・納税などの業務執行状況や報告、税務を含む財務状況等、職務の執行に係る報告を受けています。そして、案件に応じて適宜、業務に関する指導をおこなっています。

税務コンプライアンス

当社グループは、適切な税務コンプライアンスを徹底するため、OECD等国際機関が公表する国際的な税務基準やガイドラインに準拠し、各事業拠点において、各国・地域の税務に関する法令・規則に従い、適時かつ適切な税務申告と納税をおこなっています。当社グループは、適切な税務コンプライアンスを徹底するため、OECD等国際機関が公表する国際的な税務基準やガイドラインに準拠し、各事業拠点において、各国・地域の税務に関する法令・規則に従い、適時かつ適切な税務申告と納税を行っています。



税務プランニング

納税の社会的意義を十分認識したうえで、事業目的の達成のための適切かつ有効な税務プランニングを行うことは重要であると認識しています。法令・諸規則の制定趣旨を踏まえながら、二重課税の排除、優遇税制の有効活用等により、連結キャッシュ・フローの最大化に取り組んでいます。

税務リスク

事業活動における税務リスクに対して、事前に十分な検討を行っております。必要に応じて税務専門家に対して助言・指導などを依頼しています。

税務当局との関係

当社グループは各国の税務当局との対応を、誠意をもって適切におこない、良好な関係の構築・維持に務めています。当局との見解の相違が生じた場合には、真摯に対応しその解消に取り組んでいます。



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▽ グローバル人財マネジメント▽ 人財の育成▽ ダイバーシティ▽

ワーク・ライフ・バランス▽ 労働安全衛生マネジメント▽ 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▽

適正な納税▽ 研究開発▽

環境マネジメント

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ISO14001取得割合	%	グループ連結	93	93	93	96	95

[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	2022年度	2023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 【マルチサイト認証】	769.8	5,276.0
費用節減	省エネルギーによるエネルギー費の節約	百万円		134.2	175.1
	節水による水道費の節約	百万円		3.4	1.9
	省資源、又はリサイクルに伴う廃棄物処理費の節減	百万円		40.3	6.2
合計				947.7	5,459.2

<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	2022年度	2023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 【マルチサイト認証】	33,351	30,817	-2,535
		都市ガス	万㎡		1,115	1,054	-61
		LPG	トン		5,929	4,927	-1,002
	水の使用量	上水	㎡		796,098	694,339	-101,759
		井水	㎡		370,205	349,755	-20,450
	PRTR対象物質の取扱量		トン		856	741	-115
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 ₂ 排出量		トン		158,182	137,769	-20,413
	廃棄物量	有効利用量	トン		10,851	9,882	-969
		非有効利用量	トン		47	156	109
	PRTR対象物質の排出量		トン		223	86	-137

[算定方法] エネルギーの使用量、エネルギーのCO₂排出量：輸送に伴う使用量およびCO₂排出量は含まない。

環境関連データ

		単位	範囲	エコビジョン基準値 (2018年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
水	使用量	万㎡	グループ連結	—	166	153	165	161	146
	(原単位)	万㎡/百万円	グループ連結	5.40	5.68	5.13	4.92	4.40	3.75
	排出量	万㎡	グループ連結	—	166	153	165	161	146
廃棄物	総排出量	t	グループ連結	—	22,031	20,237	22,686	21,188	20,906
	(原単位)	t/百万円	グループ連結	0.075	0.075	0.068	0.068	0.058	0.054
	有効利用	t	グループ連結	—	19,212	18,223	20,712	19,344	18,711
	非有効利用	t	グループ連結	—	2,662	2,014	1,974	1,843	2,196
	有効利用率	%	グループ連結	—	87.3	90.0	91.3	91.3	89.5

		単位	範囲	エコビジョン基準値 (2018年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物	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	－	82	57	39	63	42
PRTR対象物質	取扱量	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	799.1	682.4	755.0	781.4	740.5
	排出量	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	116.1	125.4	139.1	151.4	85.6
	(トルエン排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	105.2	114.5	129.3	143.7	83.5
	(キシレン排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	1.6	1.1	1.0	1.1	0.4
	(その他排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	9.4	9.8	8.8	6.7	1.8
エネルギー	総消費量	MWh	グループ連結	－	799,541	780,112	825,807	739,044	692,093
	再生可能でないエネルギー消費量	MWh	グループ連結	－	799,263	779,822	823,783	674,410	599,023
	(燃料)	MWh	グループ連結	－	339,823	326,302	338,530	275,900	249,415
	(電力)	MWh	グループ連結	－	459,440	453,520	485,252	398,510	349,608
	再生可能なエネルギー消費量	MWh	グループ連結	－	278	290	2,024	64,634	93,070
	(購入)	MWh	グループ連結	－	0	0	0	62,144	84,520
	(自家発電)	MWh	グループ連結	－	278	290	2,024	2,490	8,549
GHG排出量	スコープ1	万t-CO ₂	グループ連結	6.96	6.47	6.21	6.44	5.29	4.80
	スコープ2	万t-CO ₂	グループ連結	21.0	21.1	19.5	20.1	16.1	14.3
	スコープ1＋スコープ2	万t-CO ₂	グループ連結	27.9	27.6	25.7	26.5	21.4	19.1
	(原単位)	t-CO ₂ /百万円	グループ連結	－	0.94	0.86	0.79	0.59	0.49

[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	エコビジョン基準値 (2018年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1. 購入した商品およびサービス	万t-CO ₂	グループ連結	115.3	－	122.01	169.03	197.48	179.00
2. 資本財			19.6	－	11.08	11.49	7.86	9.25
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)			4.3	－	4.29	4.60	4.34	4.13
4. 上流の輸送および物流			16.6	－	12.86	15.03	8.75	6.14
5. 事業から出る廃棄物			0.6	－	0.71	0.77	0.78	0.91
6. 出張			0.2	－	0.21	0.21	0.21	0.21
7. 雇用者の通勤			2.0	－	2.10	1.47	1.46	1.45
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	749.36
12. 販売製品の生産終了処理			0.06	－	0.05	0.06	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			1,128.9	－	1,031	1,143	1,130	951

[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CO₂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CO₂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CO₂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CO₂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

<2023年度の地域別の割合>

	項目	単位	日本	アジア	北米	南米	欧州	アフリカ
水	使用量	万㎡	109	23	2	11	1	0
	割合	%	74.7	15.9	1.3	7.5	0.4	0.1
	排出量	万㎡	109	23	2	11	1	0
	割合	%	74.7	15.9	1.3	7.5	0.4	0.1
廃棄物	排出量	t	11012	2796	2198	2619	488	58
	割合	%	57.4	14.6	11.5	13.7	2.5	0.3
CO ₂	排出量	万t-CO ₂	15.0	2.4	0.9	0.7	0.1	0.1
	割合	%	78.7	12.3	4.6	3.5	0.4	0.5

<国内グループ会社の廃プラスチック排出量>

	単位	範囲	2022年度
廃プラスチック排出量	t	日本特殊陶業	51.3
		日特スパークテックWKS	50.1
		日和機器	2.5
		神岡セラミック	2.1
		NTKセラミック	237.1
		セラミックセンサ	101.5
		日特アルファサービス	0.9
		南勢セラミック	16.4
		NTKセラテック	31.6
		森村SOFCテクノロジー	1.7
		NTKカッティングツールズ	3.4
		NTKメディカル	2.8
		CECYLLS	6.9
		日特電子	2.7
		にっとくスマイル	0.2

環境法規制の遵守状況

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境に関する違反	件	グループ連結	3	2	2	2	0
環境に関する罰金	円	グループ連結	0	0	0	1	0
環境に関する苦情	件	グループ連結	1 ※海外グループ会社は含まない	2 ※海外グループ会社は含まない	4	1	1

環境配慮製品の提供

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
貴金属プラグの販売比率	%	グループ連結	39	41	40	43	47
全領域空燃比センサの販売比率	%	グループ連結	34	37	37	39	40

※ 貴金属プラグ、全領域空燃比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。

グローバル人財マネジメント

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 ※ 3月31日時点		名	グループ連結	16,430 ※ IFRS基準	16,391 ※ IFRS基準	16,145 ※ IFRS基準	16,247 ※ IFRS基準	15,980 ※ IFRS基準
		名	日本特殊陶業	5,883	5,891	3,617	3,554	3,431
派遣社員数 ※ 3月31日時点		名	日本特殊陶業	649	473	108	121	131
平均年齢 ※ 3月31日時点	男性	歳	日本特殊陶業	39.7	41.5	41.5	41.4	42.1
	女性	歳	日本特殊陶業	37.6	38.7	39.6	39.5	40.0
	全体	歳	日本特殊陶業	39.3	41.0	41.0	41.1	41.8
平均勤続年数 ※ 3月31日時点	男性	年	日本特殊陶業	17.1	17.8	16.7	19.8	17.8
	女性	年	日本特殊陶業	16.4	17.2	16.9	17.3	17.1
	全体	年	日本特殊陶業	16.9	17.7	16.7	19.3	17.7
平均年間給与		円	日本特殊陶業	6,759,462	6,362,393	6,725,908	6,896,899	7,529,538
		円	日本特殊陶業のうち、休職者を除く正社員	7,228,578	6,781,248	7,402,134	7,631,714	8,313,518
		円	日本特殊陶業のうち、地域限定社員、短時間勤務者、休職者を除く正社員	7,692,547	7,152,791	7,737,761	7,990,375	8,940,448
離職率	全離職率	%	日本特殊陶業	3.12	3.59	4.71	6.27	4.26
	自主離職率	%	日本特殊陶業	1.90	2.12	3.51	3.29	2.97
新卒採用数	男性	名	日本特殊陶業	101	84	40	21	29
	女性	名	日本特殊陶業	27	26	21	13	14
	全体	名	日本特殊陶業	128	110	61	34	43
	うち、外国籍	名	日本特殊陶業	5	5	6	2	1

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
キャリア採用数	男性	名	日本特殊陶業	30	26	30	34	42
	女性	名	日本特殊陶業	8	9	3	6	11
	全体	名	日本特殊陶業	38	35	33	40	53
	うち、外国籍	名	日本特殊陶業	1	0	0	0	2
	うち、管理職としての採用	名	日本特殊陶業	7	6	8	13	12
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	90.9	88.0	87.6	92.6	96.3
	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	3.46

[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

人財の育成

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均研修時間	時間	日本特殊陶業、国内グループ会社	9	3	4	11	12
平均支出額	円	日本特殊陶業、国内グループ会社	18,321	8,324	10,809	14,641	22,378

[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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員 ※ 3月31日時点	男性	名	日本特殊陶業	4,784	4,734	3,017	2,947	2,832
	女性	名	日本特殊陶業	1,045	1,057	600	607	599
	女性比率	%	日本特殊陶業	17.9	18.3	16.6	17.1	17.5
管理職 ※ 4月1日時点	男性	名	日本特殊陶業	963	978	780	672	713
	女性	名	日本特殊陶業	18	26	26	35	41
	女性比率	%	日本特殊陶業	1.83	2.60	3.23	4.95	5.44
管理職の女性・外国籍・キャリア採用比率※		%	日本特殊陶業	13.6	14.5	17.0	20.0	24.9
係長クラス ※ 4月1日時点	男性	名	日本特殊陶業	1,221	1,264	1,024	968	955
	女性	名	日本特殊陶業	37	39	47	48	58
	女性比率	%	日本特殊陶業	2.94	2.99	4.39	4.72	5.73
総合職相当 ※ 4月1日時点	男性	名	日本特殊陶業	3,305	3,202	1,383	1,209	1,050
	女性	名	日本特殊陶業	601	612	255	217	247
	女性比率	%	日本特殊陶業	15.4	16.0	15.6	15.2	19.0
障がい者雇用率 ※ 3月31日時点		%	日本特殊陶業、日特スパークテックWKS、セラミックセンサ、NTKセラミック、南勢セラミック、NTKセラテック、日特スマイル	2.25	2.46	2.36	2.59	2.75
従業員の年齢層 ※ 3月31日時点	30歳未満	%	日本特殊陶業	22	17	17	16	14
	30歳以上50歳未満	%	日本特殊陶業	60	62	61	59	60
	50歳以上	%	日本特殊陶業	18	21	22	25	26
雇用継続者 ※ 3月31日時点		名	日本特殊陶業	190	208	132	120	149

【算出方法】

正社員：グループ会社への出向者を含む。

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。

＜階層別の女性比率＞

	単位	範囲	2023年度
取締役 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	36.4
執行役員 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	3.57
全管理職 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	5.44
上級管理職 ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	3.03
係長クラス ※ 4月1日時点	%	日本特殊陶業	5.73

＜2024年度 国内グループ会社の男女の賃金の差異＞

	単位	範囲	正規雇用労働者の男女の賃金の差異	非正規雇用労働者の男女の賃金の差異	全ての労働者の男女の賃金の差異
男女の賃金の差異	%	日本特殊陶業	67.0	81.9	68.4
		日特スパークテックWKS	74.6	103.3	75.8
		セラミックセンサ	69.7	—	71.6
		NTKセラテック	69.7	62.1	64.9
		NTKセラミック	55.4	76.8	47.8
		南勢セラミック	74.5	—	74.5

※1：賃金については、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものを含んでいます。退職手当、通勤手当は除外しています。

※2：正規雇用労働者については、出向者は賃金を支払う出向元の会社に含んでいます。

※3：非正規雇用労働者については、定年後再雇用者、パートタイマー、契約従業員、嘱託を含み、派遣社員を除いています。

※4：対象会社は、常時雇用する労働者が101名以上の国内連結子会社としています。

※5：「—」は、女性の非正規雇用労働者がいないことを示しています。



ワーク・ライフ・バランス

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
出産・育児	出産休職取得者	名	日本特殊陶業	47	47	30	23	26
	育児休職取得者(男性)	名	日本特殊陶業	5	13	24	55	69
	育児休職取得者(女性)	名	日本特殊陶業	53	36	35	25	24
	育児休職からの復職率	%	日本特殊陶業	96	94	94	98	100
	育児短時間勤務制度利用者	名	日本特殊陶業	30	41	23	26	17
介護	介護休職取得者	名	日本特殊陶業	3	1	2	2	1
	介護短時間勤務制度利用者	名	日本特殊陶業	1	1	1	1	0
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	2	4	4	3
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	1,982	1,884	1,955	1,834	1,848
	月平均残業時間	時間／月	日本特殊陶業	19	8	11	15	15
有給休暇	付与日数	日	日本特殊陶業	19.5	—	19.6	19.5	19.5
	取得日数	日	日本特殊陶業	16.7	—	14.0	15.0	15.0
	取得率	%	日本特殊陶業	85.6	—	71.2	75.6	76.8
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	94	98	100

[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

<国内グループ会社の男性の育児休業取得率>

	単位	範囲(※2)	2022年度	2023年度
男性の育児休業取得率	%	日本特殊陶業	52	60
		日特スパークテックWKS	34	45
		セラミックセンサ	65	50
		NTKセラテック	47	55
		NTKセラミック	25	67
		南勢セラミック	— (※1)	— (※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:対象会社は、常時雇用する労働者が101名以上の国内連結子会社としています。

[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

労働安全衛生マネジメント

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ISO45001取得割合	—	グループ連結	—	—	48.4	72.2	88.2

[算出方法] ISO14001の認証取得拠点の従業員数の割合

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全災害度数率		—	日本特殊陶業 (派遣社員を含む)	0.77	0.93	0.90	0.42	0.69
		—	国内グループ会社	—	—	—	2.24	2.83
休業災害度数率	全体	—	日本特殊陶業	0.00	0.34	0.13	0.00	0.14
	従業員	—	日本特殊陶業	0.00	0.27	0.13	0.00	0.14
	派遣社員	—	日本特殊陶業	0.00	1.13	0.00	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。

＜業務上災害発生件数＞

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
休業災害	名	日本特殊陶業	0	4	1	0	1
		国内グループ会社	3	6	7	12	12
		海外グループ会社	－	－	24	8	8
不休業災害	名	日本特殊陶業	10	7	6	3	4
		国内グループ会社	10	11	10	15	17
		海外グループ会社	－	－	8	6	4

＜業務関連の死亡者数＞

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
死亡者数	従業員	名	グループ連結	0	0	0	0	0
	請負業者	名		0	0	0	0	0

＜労働安全衛生関連の教育受講者数＞

		単位	範囲	2022年度	2023年度
安全衛生階層別教育受講者	勤続3年目安全衛生教育	名	日本特殊陶業、国内グループ会社	295	140
	勤続10年目安全衛生教育			240	145
	係長・主任向け安全衛生教育			110	220
	新任管理職向け安全衛生教育			70	72
安全衛生専門教育受講者	作業者向け化学物質教育			73	128
	管理者向け化学物質教育			86	130
合計				874	835

製品品質

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
現金寄付	百万円	グループ連結	394.6	496.1	464.8	476.7	967.1
時間:勤務時間内における従業員のボランティア			7.6	8.4	10.6	38.1	20.1
現物寄付:製品またはサービスの寄付など			51.3	1.3	11.3	65.6	4.0
管理コスト			29.7	0.03	0.01	7.11	0.00

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		
			2021年度	2022年度	2023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	258回	235回※	279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288名)	4回 (延べ310名)	4回 (延べ402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	1回	2回	1回
		●機関投資家・証券アナリスト向けESG説明会	－	1回	1回
		●個人投資家向けオンライン説明会	2回 (延べ1,720名)	1回 (延べ724名)	2回 (延べ2,260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	5回
		●株主通信の発行	1回	1回	1回
		●統合報告書の発行	10月	9月	9月
		●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		
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。	●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		
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プライチェーンを通し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	5月	5月
		●現場実践・セミナーの開催	7講座	7講座	11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558名)	随時 (延べ459名)	随時 (延べ511名)
		●環境に関する工場見学の受け入れ	随時 (延べ324名)	随時 (延べ188名)	随時 (延べ589名)
		●環境に関する懇談会	随時 (延べ7名)	随時 (延べ5名)	随時 (延べ20名)
		●文化やスポーツを通じたコミュニケーション	－	－	－
		・NGKスパークプラグ 鈴鹿2&4レース	4月	4月	4月
		・日本特殊陶業・FC岐阜 子どもサッカー教室	10月	9月	12月

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		
			2021年度	2022年度	2023年度
地域社会		・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	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
		●ウェブサイトによる情報発信(環境情報など)	随時		
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。	●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:2回 ウェブ:随時	ウェブ:随時	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	32件受付	97件受付	111件受付
		●各種研修の実施	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 10～12月

※ 2023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	63回
国内機関投資家	129回
海外機関投資家	87回
合計	279回

【対応者別】

対応者	回数
社長	43回
取締役	12回
サステナビリティ部門	1回
IR部門	223回
合計	279回

コーポレート・ガバナンス

<取締役会の状況>

		単位	範囲	2022年度	2023年度	2024年度
取締役	男性	名	日本特殊陶業	7	7	7
	女性	名		4	4	4
	女性比率	%		36	36	36
	うち、社外取締役(独立役員)	名		7	7	7
	社外取締役比率※	%		64	64	64
	女性・外国籍取締役比率※	%		45	45	36
	平均在職年数 ※当該年度株主総会時	年		5.4	5.5	4.8
うち、監査等委員	男性	名		2	2	2
	女性	名		2	2	2
	女性比率	%		50	50	50
	うち、社外取締役(独立役員)	名		3	3	3
取締役会	開催回数 ※前年度	回		12	—	12
	平均出席率 ※前年度	%		99	—	97

※ 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。

<2023年度の取締役の報酬等>

	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)	473	296	131	44	8
(うち社外取締役)	(62)	(62)	(—)	(—)	(5)
監査等委員である取締役	93	93	—	—	4
(うち社外取締役)	(46)	(46)	—	—	-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
賞与総額	年額	(うち社外取締役分月額13百万円以内) 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。

コンプライアンス

<内部通報>

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
内部通報件数	件	日本特殊陶業、国内グループ	80	63	32	97	111

[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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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

適正な納税

＜2022年度 国ごとの納税額＞ (単位:億円)

居住地国等	収入金額	税引前 当期利益 (損失)の額	納付税額	発生税額	従業員の数(人)
日本	5,802	509	241	163	8,853
米国	1,587	-1	25	-39	2,168
ドイツ	1,182	61	17	20	510
中国	729	52	12	13	797
その他	2,150	202	30	51	4,070
合計	11,449	823	325	208	16,399

- ※ 収入金額:売上高(グループ内含む)、営業外収入(グループ内配当収入を除く)。
- ※ 納付税額:2023年3月期において納付した法人税等の額
- ※ 発生税額:2023年3月期の損益計算書に計上した法人税等の額(税効果会計で計上した法人税等調整額を除く)
- ※ 従業員の数:2023年3月末時点の数

研究開発

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
研究開発費	百万円	グループ連結	28,315	26,115	23,685	27,887	27,848
研究開発費の売上に対する割合	%		6.64	6.11	4.82	4.96	4.53

[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。

	国連グローバル・コンパクト 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。 「国連グローバル・コンパクト」への参加 
	持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals) 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。 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。 SDGsへの取り組み 
	女性のエンパワメント原則 (WEPs: Women's Empowerment Principles) 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。 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。
	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) 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。 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。 TCFD提言に基づく情報開示 



	自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD:Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)フォーラム TNFDフォーラムは、TNFDでの議論を、専門的知見などを提供するステークホルダーとしてサポートする国際組織です。当社は、生物多様性保全に係る活動をより進化させることを目的に、2023年11月にTNFDフォーラムに参画しました。当社グループの事業活動が自然に与える負荷や自然の損失によるリスクの検討をおこない、それらの適切な情報開示に努めるとともに、ステークホルダーとも連携しながらバリューチェーン全体で自然資本や生物多様性への取り組みをおこなっています。 TNFDフォーラムはこちら 
	CDP 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。 CDPはこちら 
	Science Based Targets イニシアチブ (SBTi) 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。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℃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。
	気候変動イニシアティブ (JAPAN CLIMATE INITIATIVE, JCI) 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。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。 気候変動イニシアティブはこちら 
	GXリーグ 「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。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。 GXリーグはこちら 
	エコ・ファースト推進協議会 エコ・ファースト推進協議会とは、「エコ・ファースト企業」が、環境大臣に個別に宣言している「エコ・ファーストの約束」の確実な実践と、先進性・独自性に富む環境保全活動のさらなる充実強化等を企業間で連携して推進していくことを目的に設立された協議会です。当社は環境分野において「先進的、独自のかつ業界をリードする事業活動」をおこなっているとして、2024年4月に環境省より「エコ・ファースト企業」の認定を受けました。そして、同月にエコ・ファースト推進協議会に入会しました。当社の「エコ・ファーストの約束」について当社グループで活動に取り組むとともに、協議会との連携により環境保全活動を推進してまいります。 エコ・ファースト推進協議会  エコ・ファースト制度  エコ・ファーストの約束 

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）が採用するすべての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 >

	FTSE4Good Index Series 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。 当社は、2003年より継続して選定されています。 FTSE4Good Index 
	FTSE Blossom Japan Index 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。 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。 FTSE Blossom Japan Index Series 
	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 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。 当社は、2022年のインデックス作成時に選定されています。 FTSE Blossom Japan Index Series 

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数	MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数 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。 MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) 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。 MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)
MORNINGSTAR GenDi J Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index TOP CONSTITUENT 2024	Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index Morningstar社(米国)が作成する日本株のインデックスで、職場のジェンダー・ダイバーシティに優れた企業が選定されています。当社は最高ランクである「グループ1」で格付けされました。 Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
S&P/JPX カーボン エフィシエント 指数	S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数 S&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比率が決定されます。当社は2018年より継続して採用されています。 S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数
2024 Somp Somp Sustainability Index	SOMPOサステナビリティ・インデックス 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5年連続で採用されています。
STOXX Member 2024/2025 Platinum Career Index	ISTOXX MUTB Japanプラチナキャリア150インデックス 三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下のSTOXX社が共同で開発した人的資本経営にフォーカスした指数です。「長期的な視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の3つの観点から、従業員のキャリア構築に積極的な150企業で構成されています。当社は2023年より採用されています。 ISTOXX® MUTB 日本プラチナキャリア150インデックス

＜主な外部調査の評価＞

CDP

DISCLOSURE INSIGHT ACTION

A LIST 2023

CLIMATE

CDP

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ており、2023年度は初めて気候変動において最高評価であるAスコアを獲得しました。

	2021	2022	2023
気候変動	B	B	A
水セキュリティ	B	B	A-

CDP

MSCI

ESG RATINGS

AAA

CCC B BB BBB A AA AAA

MSCI ESG Ratings

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年からAAAランクを取得しています。

2022	2023	2024
AA	AAA	AAA

MSCI ESG Ratings

SILVER | Top 15%

ecovadis

Sustainability Rating

JUL 2024

Eco Vadisサステナビリティ評価

国際的な評価機関であるEcoVadis社(フランス)が実施するサステナビリティ評価です。「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野における企業の方針、施策、実績について評価され、当社は全評価対象企業のうち上位の企業に付与される「シルバースター」を2023年から取得しています。

Eco Vadis 当社スコア

NIKKEI

SDGs

経営調査 2023 ★★★★★

日経SDGs経営調査

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4年連続4星を取得しています。

2021	2022	2023
★★★★★	★★★★★	★★★★★



	日経スマートワーク経営調査		
	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。		
	2021	2022	2023
	★★★★	★★★★	★★★★

東洋経済CSR調査		
2005年から東洋経済新報社が主催し、CSR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。2024年は1,714社を対象に実施され、当社は121位となりました。		
2022	2023	2024
133位	140位	121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または関連会社による当社の後援、保証、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、「現状のまま」提供するものであり、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。

※Morningstar, Inc及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、日本特殊陶業株式会社が、「指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の最上位のグループにランクされた」という事実を反映するために、日本特殊陶業株式会社がMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的として日本特殊陶業株式会社によるロゴの使用を承認しております。日本特殊陶業株式会社によるロゴの使用はMorningstar が日本特殊陶業株式会社を推奨するものではなく、また、日本特殊陶業株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされていますが、Morningstar は、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstar の名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービス マークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

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。

2024年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「第6回プラチナキャリア・アワード」優秀賞を受賞 	株式会社三菱総合研究所
日本特殊陶業株式会社	「エコ・ファースト企業」認定 	環境省

2023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2024～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	「The Sustainability Yearbook Member」に選定 	S&P Global



対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「スポーツエールカンパニー2024」Bronze（ブロンズ）に認定 	スポーツ庁
日本特殊陶業株式会社	「PRIDE指標2023」シルバー認定 work with Pride 	work with Pride
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



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 201		
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 🔗
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2024」CSR・サステナビリティ調達 🔗
2-7	従業員	・サステナビリティデータ＞グローバル人財マネジメント ・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＞グローバル人財マネジメント

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	・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
2-11	最高ガバナンス機関の議長	・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
2-12	インバ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	インバ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	・サステナビリティ経営＞CSR・サステナビリティ推進体制
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	マイナスのインバ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 ・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
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
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
GRI 3: マテリアルな項目2021		
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
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	・「有価証券報告書 (第124期)」 図
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	・優先的に取り組む課題 ・ガバナンス > リスクマネジメント ・TCFD提言に基づく情報開示
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124期)」 図
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI 202: 地域経済での存在感 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	・社会貢献
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
GRI 204: 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205: 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	・コンプライアンス > 腐敗行為の防止への取り組み
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 > 腐敗行為の防止への取り組み
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 > 腐敗行為の防止への取り組み
GRI 206: 反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	・コンプライアンス > 競争法に関する取り組み
GRI 207: 税務 2019		
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
GRI 301: 原材料 2016		
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	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302: エネルギー 2016		
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	—
GRI 303: 水と排水 2018		
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
GRI 304: 生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	・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
GRI 305: 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ1)	・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
GRI 306: 排水および廃棄物 2016		
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	—
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016		
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
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	・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
GRI 401: 雇用 2016		
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
GRI 402: 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
GRI 403: 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	・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
GRI 404: 研修と教育 2016		
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	—
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	・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124期)」 ④
GRI 406: 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	・ワーク・ライフ・バランス＞労働組合との関係
GRI 408: 児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	・人権の尊重
GRI 409: 強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	・人権の尊重
GRI 410: 保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411: 先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—



項目		掲載ページ
GRI 412: 人権アセスメント 2016		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	・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	—
GRI 413: 地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	・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	—
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	・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
GRI 415: 公共政策 2016		
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
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリ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	—
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	・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
GRI 418: 顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016		
419-1	社会経済分野の法規制違反	—



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 [※]	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 [※]	
	(3) 再生可能エネルギーの割合		MWh [※]	
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			
	(3) リサイクル率		% [※]	
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	% [※]	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	設問	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 ²	第124期 有価証券報告書＞P.37,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