

日本特殊陶業 サステナビリティデータブック 2025

Sustainability Data Book 2025



CONTENTS

Sustainability Data Book 2025

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
優先的に取り組む経営課題	06

社会的課題解決

気候変動への対応	08
環境配慮製品	13
社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業	15
社会貢献	18
事業に関わりが深い分野での活動	18
地域社会の発展・活性化に貢献する活動	19
将来社会に貢献する活動	20
支援を必要とする人々に対する活動	22

人的資本

人材マネジメント	24
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	28
ワーク・ライフ・バランス	32
人材の育成	34
労働安全衛生	36
健康増進	41

経営基盤

コーポレート・ガバナンス	45
リスクマネジメント	51
コンプライアンス	53
人権の尊重	56
品質	61
情報セキュリティ	63
適正な調達	65
ステークホルダーとのコミュニケーション	69
適正な納税	72
環境	73
エコビジョン	74
環境マネジメント	76
事業による環境負荷	78
水資源の保全	79
廃棄物管理	80
化学物質管理	82
生物多様性の保全	83
TCFD提言に基づく情報開示	86
TNFD提言に基づく情報開示	89

サステナビリティデータ(非財務情報)	95
参加するイニシアチブ	106
ESGに関する社外からの評価	107
GRIスタンダード対照表	111
SASBスタンダード対照表	116

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

2024年度(2024年4月1日～2025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

2025年10月30日時点

対象範囲

日本特殊陶業グループ
※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「Niterrraウェイ」にある企業理念、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。

「2030 長期経営計画」の後半がスタートするにあたり、あらためてその先の2040年のありたい姿として、「”特殊”な技術と発想で社会的課題を解決し、『地球を輝かせる企業』となる」を掲げました。グローバル企業として、環境問題をはじめとした地球規模の社会的課題に向き合い、社会の持続的発展を目指します。また、優先的に取り組む経営課題（Niterrraマテリアリティ）については、「社会的課題解決」「人的資本」「経営基盤」の3つの分野に整理をし、社会的課題解決を実現するために人的資本投資をおこないつつ経営基盤を強化するという基本概念のもと、従来から進めている具体的な重要施策を中心にこれらの基本的な考え方を社内に浸透させ、グループ一丸となって社会的課題の解決に取り組んでまいります。

当社グループは、こうしたさまざまな取り組みに関して、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まいります。

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

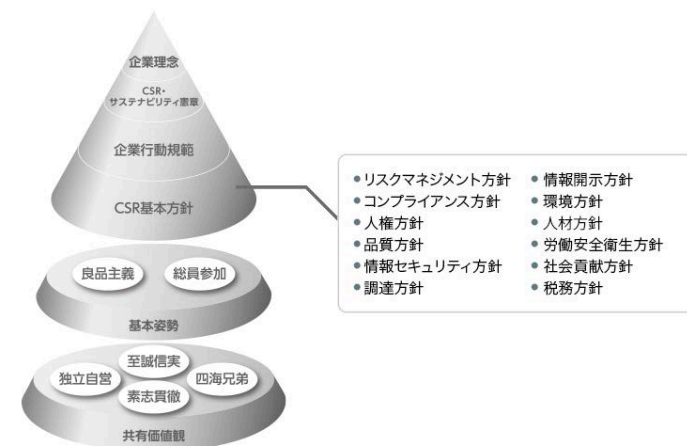
CSR・サステナビリティ憲章

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「企業行動規範」、「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優先的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いとともに、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



Niterrra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、優先的に取り組む経営課題として3つの分野「社会的課題解決」「人的資本」「経営基盤」を特定して活動を推進しています。

CSR・サステナビリティ委員会は、取締役会からの諮問に対して、必要に応じて外部有識者を招いて知見・視座を高めながら、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さまざまなESGテーマに関して多角的に議論をして答申していきます。

また、重要なESGテーマに関しては、分科会をCSR・サステナビリティ委員会に設置して注視していきます。現時点では人権分科会を立ち上げて人権デュー・ディリジェンスの有効性を監督しています。各専門委員会については、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ています。

優先的に取り組む経営課題の「主な取り組み内容」である「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 → 優先的に取り組む経営課題 →

2024年度の活動実績

2024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や次期優先的に取り組む経営課題についての議論、CSR基本方針の改訂審議などをおこないました。

また、同委員会内で立ち上げた人権分科会を2回開催し、活動内容についての議論や人権デュー・ディリジェンスの結果報告をおこないました。

外部有識者を招いた有識者講演会を毎年開催しており、質疑応答では活発な意見交換がおこなわれました。



CSR・サステナビリティ委員会

2024年度 CSR・サステナビリティ委員会の活動実績

開催時期	主な議題
第1回 2024年4月	・次期 経営層による次期優先的に取り組む経営課題ワークショップ ・2024年度CSR・サステナビリティ委員会体制とスケジュール
第2回 2024年4月	・取締役会への答申内容（2023年度の活動報告、次期優先的に取り組む経営課題の検討状況） ・2023年度の専門委員会のモニタリング結果 ・2023年度の優先的に取り組む経営課題の進捗状況
臨時会 2024年5月	・次期 優先的に取り組む経営課題の候補項目（ゲスト委員として社外取締役を交えて）
第3回 2024年5月	・次期 優先的に取り組む経営課題（臨時会の結果を受けて）
第1回人権分科会 （第3回CSR・サステナビリティ委員会内開催）	・2024年度の活動内容、スケジュール
第4回 2024年6月	・次期 優先的に取り組む経営課題について、目指す姿、具体的施策とKPI
第5回 2024年7月	・次期 優先的に取り組む経営課題と次期中期経営計画の連携
第6回 2024年9月	・次期中期経営計画におけるサステナビリティ経営 ・HD制を見据えた本委員会の体制 ・ESG評価からの課題および今後の取り組み
第7回 2024年11月	・2024年度上期の専門委員会のモニタリング結果 ・次年度の本委員会の体制、役割 ・人権方針（行動指針、付属書）の改訂
第8回 2025年2月	・CSR基本方針の年次改訂 ・次年度の本委員会の体制、役割 ・次期 優先的に取り組む経営課題の開示案
有識者講演会 2025年2月	題目：時代の転換点においてサステナビリティと企業戦略を考える 講師：田瀬和夫氏
第9回 2025年3月	・有識者講演会の振り返り ・来期以降の活動内容
第2回人権分科会 （第9回CSR・サステナビリティ委員会内開催）	・2024年度人権デュー・ディリジェンスの結果



CSR・サステナビリティの浸透活動

役員向けの浸透活動

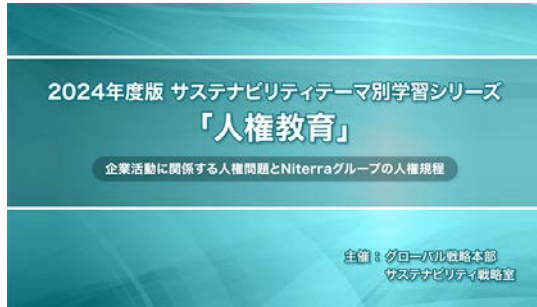
持続可能な社会の実現に寄与していく意志を示すため、役員にSDGsバッジを配付し、対外的な周知や従業員への啓発を図っています。また、CSR・サステナビリティ委員会の活動の一環として開催している有識者講演会のアーカイブ公開をおこなうなど、サステナビリティに関する最新の情報や専門家の知見を共有しています。

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、全グループ会社向けと各部門向けの2種類開催しています。全グループ会社向けのオープントークは、会社・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場です。各部門向けのオープントークは、より自身の業務と関係が深いサステナビリティピックスについて理解を深め、議論する場となっています。



新入社員向けCSR・サステナビリティ研修



全従業員向け「サステナビリティテーマ別学習シリーズ」



メールマガジン「サステナ通信」(左:日本語版、右:英語版)

「国連グローバル・コンパクト」への参加

当社グループは、2016年11月に国連グローバル・コンパクトに参加しました。国連グローバル・コンパクトは、世界規模で進行している温暖化、環境問題、格差社会などさまざまな問題を解決するために、1999年当時の国連事務総長であるコフィー・アナン氏が提唱し、2000年7月に国連本部にて正式に創設されたイニシアチブで、企業による自主行動原則です。当社グループは、持続可能な社会づくりに寄与するため、国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」・「労働」・「環境」・「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、「社会の良き一員」として、さまざまな活動を推進していきます。



国連グローバル・コンパクトの4分野10原則

【人権】

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

【労働】

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

【環境】

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

【腐敗防止】

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

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンはこちら





SDGsへの取り組み

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

※SDGsとは

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



CSR・サステナビリティに関する歩み

1996年11月 「企業理念」制定

1998年2月 「企業行動規範」制定

2010年10月 CSR委員会 設置

2011年4月 「CSR方針」制定

2013年5月 『CSR調達ガイドライン』発行

2016年11月 「国連グローバル・コンパクト」に参加

2017年8月 「統合報告書」発行

2019年7月 「サステナビリティデータブック」発行

2020年4月 「CSR・サステナビリティ憲章」制定

2021年6月 『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』発行

2024年4月 「人権分科会」発足



優先的に取り組む経営課題

基本的な考え方

私たちは、Niterrraウェイ（CSR・サステナビリティ憲章）にも謳われているように、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、社会的課題の解決が最重要経営課題と考え、Niterrraならではの想いも込めて「技術と発想で地球を輝かせる」こと、そして「地球を輝かせる」ための人材創出をおこない「多様で主体的な人材がNiterrraウェイを体現する」こと、また「地球を輝かせる」ための基盤整理をおこない「変革を促す新たなグローバル経営基盤を作る」ことをあわせて推進していきます。

具体的には、多様な技術の組み合わせを通じた社会的課題解決への貢献、再生可能・循環可能なソリューションの提供をおこなっていきます。またそれを支える人的資本投資としては、多様な人材が個を活かしていきいきを働くことができる仕組みの拡充、変革中も主体的に動き、未来を切り開く人材の育成、より高度な課題に対し、専門性を持って、新たな価値を創造できる人材の育成などを実現できるようにおこないます。さらにこれらを支える経営基盤整理として、迅速な意思決定を支え、戦略的なリスクコントロールを可能にする組織プラットフォームの構築を実現していきます。

そしてこれらの項目を実現するために、「社会的課題解決」、「人的資本」、「経営基盤」のそれぞれ分野で中長期的な視点でより具体的な取り組み内容とその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。

優先的に取り組む経営課題の特定プロセス

STEP
1

外部環境認識

国連グローバル・コンパクト、SDGs、GRIスタンダード、ESG調査の内容、業界団体のガイドライン、ISSB、ESRS（CSRD）などの外部要請、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）を抽出し、それらに関連するリスクと機会を認識。

STEP
2

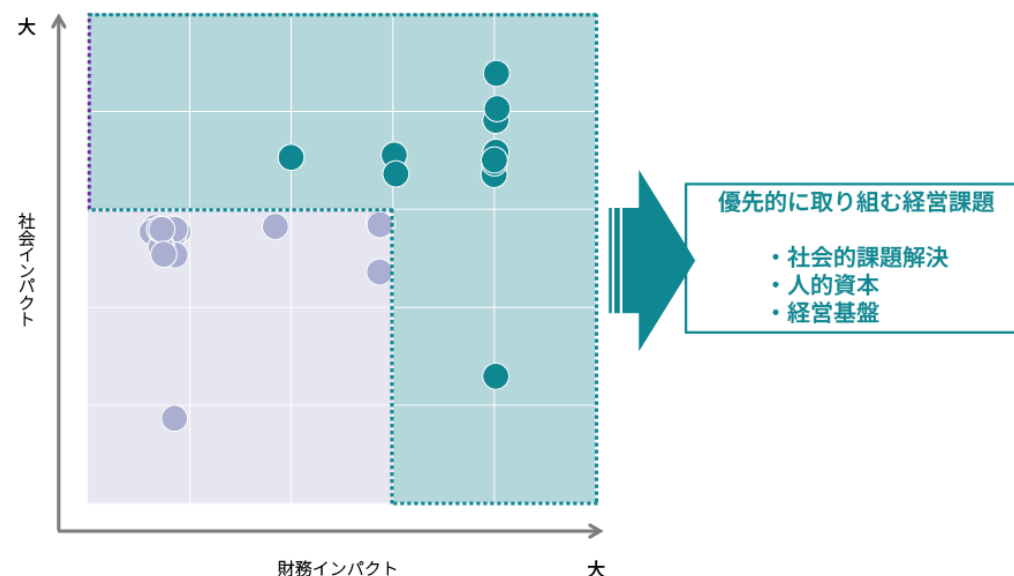
ロングリスト作成・絞り込みとシナリオ作成

さまざまな外部要請のうち CSRD のトピックスを先進的なものと位置づけ、それらを中心として約 100 項目のロングリストを作成。当社グループの事業の現在・将来を鑑みて関連性の高い項目を絞り込み、それぞれにおいて想定シナリオを作成。

STEP
3

ダブルマテリアリティの数値化と優先的に取り組む経営課題の特定

グローバル戦略本部および主要事業の担当役員による集中討議にて、各項目の想定シナリオを基に当社グループが社会に与える影響（社会インパクト）と当社グループが受ける財務影響（財務インパクト）をスコアリングしてマッピング。さらに STEP1 で認識したリスク・機会を踏まえて検討し、CSR・サステナビリティ委員会での議論、取締役会での承認を経て、「優先的に取り組む経営課題」を制定。長期経営計画「2030 長期経営計画 日特 BX」で特定した 8 つの「優先的に取り組む課題」を、新たに制定した 3 つの「優先的に取り組む経営課題」に再分類。



優先的に取り組む経営課題

優先的に取り組む経営課題として3つの分野「社会的課題解決」、「人的資本」、「経営基盤」を特定し、各種取り組みを推進しています。

CSR・サステナビリティ委員会では、その進捗について、取締役会の諮問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。

優先的に取り組む経営課題		主な取り組み内容		目標・アウトプット (2029年度)	2024年度進捗
社会的課題解決	技術と発想で地球を輝かせる ・多様な技術を融合させ社会課題解決に貢献 ・再生・循環可能なソリューションの提供	気候変動対応	CO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量 [2018年度比] 2030年度:30%削減 2035年度:71.4%削減 2050年度:カーボンニュートラル (ネットゼロ)	29.7%削減 (19.6万トン) ※第三者検証前
			自動車関連環境配慮製品の普及・拡販	貴金属プラグの販売比率:50%以上	46%
		社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業の開発		全領域空燃比センサの販売比率:50%以上	41%
			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	・新規用途向けの拡販 ・家庭用高効率モノジェネレーションシステムの開発
			無鉛圧電材の用途開発	有鉛圧電材からの代替促進	代替件数の2024年度目標達成
			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	陸上養殖システムの市場納入開始
			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	・メタン製造テスト機設置完了 ・地域CCUとして実証試験を実施
人的資本	多様で主体的な人材がNiterrawエイを体現する ・Niterrawで働く一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続ける その成長がNiterrawグループの永続的発展の原動力へ	グローバル人材マネジメント	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%	26.9% (2025年3月現在)
			新たな人事制度の検討	従業員満足調査の結果向上	従業員満足度:3.48 (前々年度 3.33 前年度 3.46)

優先的に取り組む経営課題		主な取り組み内容		目標・アウトプット (2029年度)	2024年度進捗
経営基盤	変革を促す、新たなグローバル経営基盤を作る ・外部環境の変化に適応し、より強い企業体質への変革 ・迅速な決定と戦略的リスク管理を可能にする	コーポレート・ガバナンス	取締役の女性・外国籍比率の向上	女性・外国籍取締役比率:30%以上	36% (11名中4名)
			取締役の社外比率の向上	社外比率:3分の1以上	64% (11名中7名)
	リスクマネジメント	重大インシデントの顕在化予兆の管理および未然防止		経営の意思決定に資するリスクマネジメントシステムの構築	・優先リスク対策状況のモニタリング、リスク低減活動の推進 ・経営視点での戦略リスクを統合型リスクマネジメントに取り込むことを目的に、リスク要素の洗い出しを実施
		コンプライアンス	役員・従業員の意識調査と継続的な教育啓発	コンプライアンス意識調査実施と結果の開示	・低スコア部門への改善施策の継続実施 ・階層別教育の実施
		情報セキュリティ	インシデント対応組織の維持・強化および予防体制の構築	情報セキュリティマネジメントシステムの維持	・グローバルセキュリティ体制継続強化 ・サイバーBCP構築 ・ITセキュリティ監査の国内外全拠点実施

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。さらに2024年度末には「2035年度：2018年度比71.4%削減」（スコープ1・2）を設定しました。

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、当社グループおよび社外のCO₂の利活用を推進し、気候変動問題の解決に貢献しつつ当社グループのネットゼロを目指していきます。

当社グループでのカーボンニュートラル(ネットゼロ) 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	2035年度 71.4%削減(2018年度比) ^{※1} 2030年度 30%削減(2018年度比) ^{※2} ・2029年度 29.4%削減(2018年度比) ・2028年度 28.2%削減(2018年度比) ・2027年度 27.0%削減(2018年度比) ・2026年度 25.7%削減(2018年度比) ・2025年度 24.5%削減(2018年度比)

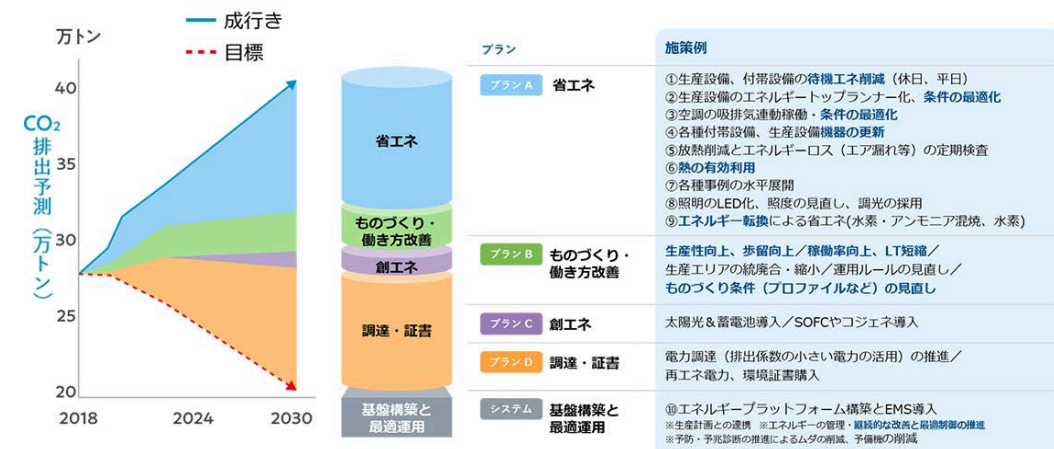
※1. SBTi1.5°C目標の要件(CO₂排出量の毎年4.2%以上削減)に相当するよう目標設定。

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

2030年までの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、グルーパー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	国	会社・サイト名		公称発電容量(kw)
太陽光発電	日本	日本特殊陶業（株）	小牧工場	882
			伊勢工場	2640
		（株）日特スパークテックWKS	二野工場	193
			さつま工場	1092
		セラミックセンサ（株）	中津川工場	1216
		（株）NTKセラテック	本社工場	422
	中国	上海特殊陶業（有）		400
		常熟特殊陶業（有）		978
	タイ	サイアムNiterra（株）		389
		Niterra タイ（株）		1679
		Niterra アジア（株）		3637
	インド	Niterra インド（株）		574
	オーストラリア	Niterraオーストラリア（株）		175
	ブラジル	Niterra ブラジル（有）		3413
地中熱ヒートポンプ	日本	（株）日特スパークテックWKS	大草工場	—
小型水力発電		日本特殊陶業（株）	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

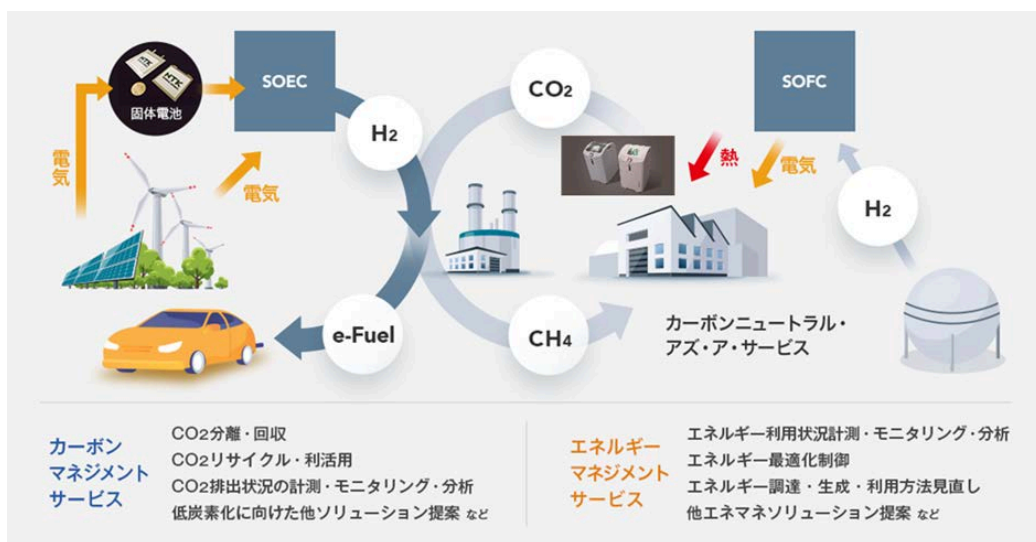
CO₂フリー電力導入の取り組み

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。また、小牧工場とNTKセラテックでは部分的にCO₂フリー電力を使用しています。

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。



地域CCU®



業績連動型株式報酬制度における非財務指標(従業員エンゲージメント)と気候変動対応のつながり

当社は、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、株主の皆さまと利害を共有することを目的として、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)と執行役員(雇用型執行役員を除く)を対象に、業績連動型株式報酬制度を導入しています。この制度では、中期業績指標や株主価値指標に加え、非財務指標として「従業員エンゲージメント」を設定しています。従業員エンゲージメントは、当社グループの持続的な成長の源泉である従業員の活力や貢献意欲を示す重要な指標であり、当社グループでは特に従業員一人ひとりの「やりがい」を重視しています。

この「やりがい」は、事業を通じて社会的課題を解決しているという実感によっても大きく育まれます。例えば、CO₂排出量削減などの気候変動対応は、従業員が自社の活動に誇りを持ち、「やりがい」を感じる大きな要因です。また、「やりがい」は、人材育成や働きやすい職場環境づくりによっても向上します。そのため、これらの取り組みを積極的に進めることは、経営陣の重要な評価項目となります。

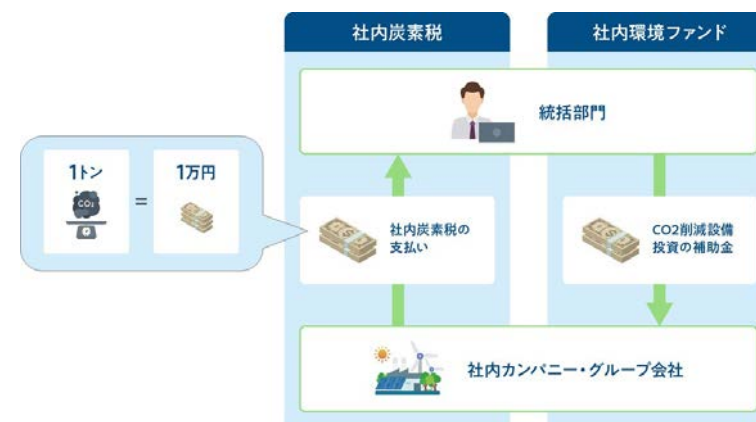
このように、気候変動対応をはじめとする非財務関連のさまざまな取り組みが、従業員エンゲージメントの向上につながり、最終的に業績連動型株式報酬に反映される仕組みとなっています。

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。2023年度の実例として、伊勢工場やセラミックセンサ中津川工場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です。

太陽光発電システムPPAサービスの検討

当社の創エネ活動の一環として、当社グループのみならず地域のCO₂削減を目指すため、これまでの取り組みに加え、従業員、お取引先さま、当社製品ユーザー工場や店舗の事業者様にもご参加いただける事業者様向けPPAサービスの検討を開始します。当社がサービス提供主体者として、地域の工場や店舗に太陽光発電システムを設置し、発電した電力をその工場や店舗の電力使用者へ提供します。発電した太陽光発電の余剰電力は当社で活用し、将来的には水素製造、水素利用をおこない炭素循環型社会に向けて、創出した電力を有効活用します。

当社は本取り組みにより地域一体となってカーボンニュートラルを推進していきます。

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が改善する設計を行うなど、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いしています。

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「Niterrag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、「Niterrag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）

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

気候変動関連のリスク・機会に関する情報開示の拡充

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

TCFDの提言に基づいて、気候変動が当社グループの事業や戦略、財務に与える影響を全社的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



地域社会との連携

当社グループは、地域とともにカーボンニュートラルな未来の実現を目指しており、事業を展開する各拠点において、CO₂排出量の削減や再生可能エネルギーの導入を積極的に進めています。

NTKセラミックは2025年2月に、生産拠点のある長野県上伊那郡飯島町とカーボンニュートラルに向けた連携協定を締結しました。飯島町は、2022年10月に「飯島町カーボンニュートラル宣言」を表明しており、2050年までに飯島町の二酸化炭素（CO₂）排出量実質ゼロを目指すことを宣言しています。カーボンニュートラルの実現に向けた産業分野の取り組み推進に貢献していきます。

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）
- ・GXリーグ（経済産業省）
- ・日本自動車部品工業会（カーボンニュートラル部会）

参加するイニシアチブ



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、エコビジョン2030において「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「Niterrra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

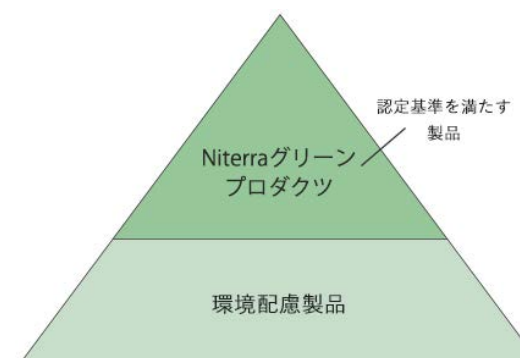
製品・サービスを新しく生み出す、あるいは、より良いものへ改善していくプロセスには、研究、開発、工程設計、包装仕様設計などがあります。当社グループは、これらのプロセスにおいても、ライフサイクル全体を対象として、CO₂を削減できるか、資源の削減や有効利用ができるか、環境負荷物質の含有や使用はないかなどを確認し、環境に著しい影響があると判断される場合には対策をおこなっています。また、製品・サービスが環境法規制をはじめとする法規制を遵守していることや倫理面での問題がないことも確認していきます。



環境配慮製品認定制度「Niterrra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「Niterrra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

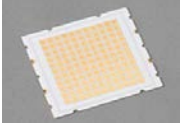
次のいずれかを満たすこと。

➢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

「Niterraグリーンプロダクト」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
2輪車用酸素センサ「OZAS®-S5,S6」		・省エネ性 ・省資源性	 	・詳細はこちら

製品		認定理由	関連するSDGs	情報
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
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



製品		認定理由	関連するSDGs	情報
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経営課題の一つである「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貴金属スパークプラグや 全領域空燃費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電セラミックスへの代替促進、センシングIoT技術を活用した事業の効率向上を目標として設定しています。

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

優先的に取り組む経営課題



社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業

社会的課題の解決に寄与する技術・製品・事業

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・事業を通じて持続可能な社会に貢献します。

製品

燃料電池

事業紹介を見る



SOFC（動画）



リバーシブル SOC システム

事業紹介を見る



無鉛圧電セラミックス

事業紹介を見る



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。

<水質センシングシステム>

事業紹介を見る



水質センシング(動画)



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

カーボンニュートラル社会の実現に貢献するため、メタネーション関連技術(セラミックの固体電解質を応用した水素製造技術や酸素濃縮装置の技術を応用したCO₂回収技術)の開発を進めています。

<地域CCU>

事業紹介を見る



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 (SUIISO 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SUIISO 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。



SUIISO no MORI - 水素と炭素循環を、これからの地球へ。



産学連携

日本特殊陶業-産総研 カーボン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 カーボン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 カーボン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 



水素バリューチェーン推進協議会 (JH2A)

水素バリューチェーン推進協議会は、サプライチェーン全体を俯瞰し、業界横断的かつオープンな組織として水素社会の早期実現を目指す団体です。社会実装プロジェクトの推進や政策提言を通じて、日本の水素エネルギー普及に貢献しています。

水素バリューチェーン推進協議会 

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。
 - ・ 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、地域社会の発展・活性化に貢献する活動
 - ・ 環境保全、学術・教育（特に次世代の人材育成）、文化の継承など、将来社会に貢献する活動
 - ・ 支援を必要とする人々に対する活動
- 役員・従業員が一市民として社会貢献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。

基本的な考え方

当社グループは、「私たちは、相互信頼を深め、未来を見つめた新たな価値を提案し、世界の人々に貢献します」という企業理念のスローガンのもと、事業活動と社会貢献活動を通じた社会的課題の解決に取り組んでおります。社会貢献活動としては、事業に関わりが深い分野での活動、地域の発展や環境保全、次世代育成、支援を必要とする人々への活動などがあります。これは、企業が社会の健全な発展によって成り立つという考えに基づき、「良き企業市民」として社会貢献活動を行うという、当社グループの意志でもあります。そして、こうした活動を通して社会との共存関係を築くことは、長期的な視点に立ち、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の基盤を築くことにも繋がると考えています。

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



事業に関わりが深い分野での活動

当社グループでは、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、事業に関わりが深い分野における活動をしています。

モータースポーツの支援を通じた次世代育成

当社グループは、長年モータースポーツを支援してきました。若手ライダーの登竜門である「NGKスパークプラグ杯」の冠スポンサーや、レーシングチーム、「鈴鹿2&4レース」への支援を通じて、将来のモータースポーツ人材の育成にも貢献しています。



NGKスパークプラグ杯

技術学校での製品研修

Niterraグループは、創業以来、自動車部品の製造・技術開発をおこなってきました。その知見を活かし、一部の拠点では、地元の技術学校にて、自動車関連の技術を学ぶ学生に向けて、スキル開発を目的とした製品教育をおこなっています。





地域社会の発展・活性化に貢献する活動

当社グループでは、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、地域社会の発展・活性化につながる活動をおこなっています。

名古屋市民会館のネーミングライツパートナー



Niterra 日本特殊陶業市民会館

当社は、2012年7月から、本社を置く名古屋市内にある「名古屋市民会館」のネーミングライツを取得しており、名称を「Niterra日本特殊陶業市民会館 (Niterra HALL)」としています。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、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。

マラソン大会への協賛

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



マラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知

交通安全の啓発

会社近隣の小・中学校の登校時間に合わせて、当社グループの従業員が交差点での交通誘導や校門前で挨拶を促進する活動をおこなっています。



活動の様子

地域のイベントへの協力

スポーツ大会やお祭りなど、当社グループが拠点を置く各地域で開催されるイベントへ参加、協賛しています。地域の方々との交流の機会とするとともに、行事の保存・継承につなげていきたいと考えています。



スポーツ大会への協賛



将来社会に貢献する活動

当社グループでは、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、将来社会に貢献するさまざまな活動をしています。

ジブリパークのオフィシャルパートナー

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。



岐阜県高山市での植林

当社グループは、森林が二酸化炭素を吸収することで地球温暖化を抑制するだけでなく、多様な生物の住処となることで生物多様性の保全にも重要な役割を果たしているということをグループ従業員が深く理解するために、2022年より植林活動をおこなっています。



活動のようす (2022年)



活動のようす (2024年)

※ 詳細はオウンドメディア「MIRAI no ME」をご覧ください

外来種の駆除

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。

また、2024年度より、日特スパークテックWKS二野工場で、可見市久々利地区周辺のおオオキンケイギク駆除活動に参加しました。今後も取り組みを継続していく予定です。



オオキンケイギク



オオキンケイギクの駆除活動
(日特スパークテックWKS)

多様なクリーンアップ活動

街の清掃

本社近くにある久屋大通公園を中心に、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。また、IoTスマートゴミ箱「SmaGO」を用いた東京・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。



活動のようす



表参道の「SmaGO」

※ 詳細はオウンドメディア「MIRAI no ME」をご覧ください



拠点周辺の清掃

当社グループ会社のとっとくスマイルは、愛知県小牧市の巾下川左岸を走る市道を、日特アルファサービスは、愛知県小牧市にある小牧山周辺を、Niterra North America株式会社は、ウェストバージニア工場前の幹線道路を、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あるアダプトプログラムによって、清掃や植栽活動をおこなっています。この他にも、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。



とっとくスマイル株式会社



Niterra North America株式会社
ウェストバージニア工場

海岸の清掃

NPO法人HAPPYPLANETや地域コミュニティ、当社グループが共同でビーチクリーン(海岸清掃)を年2回おこなっています。



活動のようす (2024年 春)



活動のようす (2024年 秋)

子どもたちの心をはぐくむファミリーミュージカルを主催

弊社は2013年よりネーミングライツパートナーを務める名古屋市民会館(Niterra日本特殊陶業市民会館)において、児童福祉施設の皆さまや地域の皆さまをご招待し毎年ファミリーミュージカルを主催しています。子どもたちが芸術に触れる機会を提供することで、豊かな感性や創造性を育むとともに、未来を担う子どもたちの成長を応援することを目的としています。



「ピーターパン」(2024年撮影)



当社挨拶(2024年撮影)



ボランティア活動のようす(2024年撮影)

※ 詳細はオウンドメディア「MIRAI no ME」をご覧ください

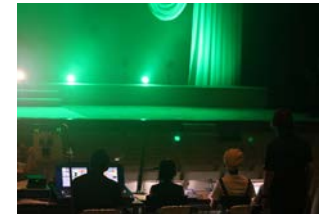
次世代のキャリア教育を支援

日本では、高校生向けに危険体感実習をおこなったり、中高生向けに企業訪問を受け入れたり、小学生向けには劇場スタッフ体験や科学工作などによる創造性・科学への興味育成をおこなったりしています。

海外では、大学生向けに技術セミナー、ミニカーコンテストを支援したり、奨学金贈呈を通じて自動車産業の人材育成を支援したり、またライフプラン設計や就職活動の講演会などを実施したりしています。



危険体感実習



劇場スタッフ体験



外国人留学生を支援

国際交流と友好親善を担う人材育成のため、当社の公益信託日本特殊陶業海外留学生奨学基金は、世界各国からの留学生に奨学金を支給しています。2007年設立の「につとくアジア留学生奨学基金」を前身とし、創立80周年を迎えた2016年に全世界を対象とする現在の名称に改称しました。2024年度は、愛知県内の大学・大学院に通う9名の留学生に奨学金を授与しています。



日本特殊陶業海外留学生奨学基金 授与式にて

支援を必要とする人々に対する活動

当社グループでは、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、支援を必要とする人々への活動をおこなっています。

「TABLE FOR TWO」への参加

当社は、従業員が気軽に参加できる活動として、2011年よりTABLE FOR TWO (TFT) プログラムに参加しています。従業員食堂でTFT対象のヘルシーメニューを食べると、開発途上国の子どもたちに給食1食分に相当する20円が寄付される仕組みです。2011年から継続して参加しており、2025年3月までに653,493食分の13,069,860 円を寄付しました。



TFT対象のメニュー

TABLE FOR TWO



輪島塗の支援

2024年1月1日に発生した能登半島地震により、伝統工芸である「輪島塗」は甚大な被害を受けました。当社は、ものづくり企業として「輪島塗」の復興を支援するため、輪島塗の職人の方々が今後制作される製品を返礼品とするクラウドファンディングを実施し、支援をおこなっています。



輪島塗伝統工芸



福祉施設や児童養護施設等への支援

当社グループの一部の拠点では、事業所のある地域において、福祉施設や児童養護施設の子どもたちへの支援活動を継続的におこなっています。具体的には、学用品やリュックサックなどの日常品に加え、クリスマスプレゼントといった季節の贈り物など、子どもたちの健やかな成長を願って多岐にわたる物品を寄付しています。



子どもたちへのクリスマスプレゼント

人材マネジメント

人材方針

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、自律創造人材を活かし、当社グループの発展を目指します。

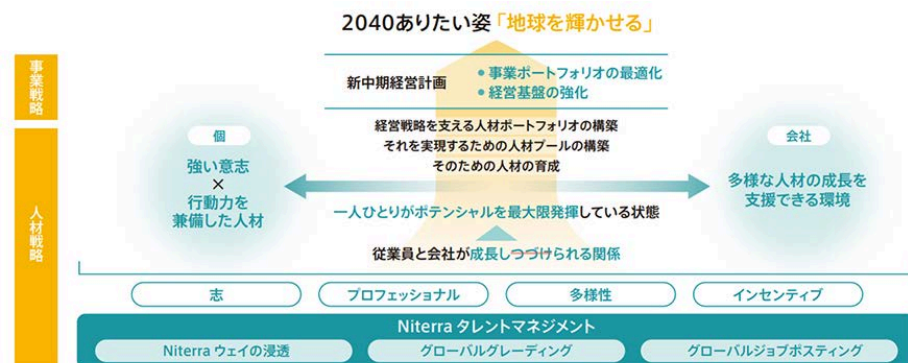
行動指針

- ・志を持ち、自らの価値を高めると同時に、社会に価値を提供できる人材の育成と活躍を促し、従業員と会社がともに成長しつづけられる関係を築いていきます。
- ・多様な個性を有する人材が、一人ひとりの力を合わせ、ポテンシャルを最大限発揮できる環境を整えます。

戦略の全体像

当社グループでは、2025年度以降の中期経営計画において、「Nitterraで働く一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続ける。そして、その成長がNitterraグループの持続的発展の原動力になることで、企業価値の向上を目指す」ことを人的資本経営の根幹に据えています。この実現に向け、私たちは以下の「Nitterraタレントマネジメント」をグローバルで推進していきます。

まず、事業ポートフォリオの最適化に向け、その実現を適時適切、適所適材で支える人材ポートフォリオの構築にグローバルで取り組みます。本社および各地域での人材会議を通じて、この人材ポートフォリオについて議論を深め、それを採用、育成、登用施策へと具体的に展開し、事業環境の変化に対応できるような多様な人材プールの強化を図ります。同時に、社内のジョブを明確化し、キャリアパスを示すことで、「個の志を尊重した人材登用」「フェアな機会提供」「公平なジョブアサイメント」を実現します。これにより、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援し、強い意志と行動力を兼ね備えた人材を育成することで、従業員と会社がともに成長し続けられる関係を築いていきます。



Nitterra の人的資本経営の考え方

中期経営計画2030に掲げる「事業ポートフォリオの最適化」と「経営基盤の強化」は、当社グループの持続的発展を支える重要な戦略の柱です。これらの戦略を確実に遂行するためには、その原動力となる「人」と「組織」の成長が不可欠となります。そのために、長期経営計画の後半にあたる2025年以降は、「多様で主体的な人材がNitterraウェイを体現する」ことを優先課題としています。この課題実現の中核を担うのが、グローバルで展開する「Nitterraタレントマネジメント」です。私たちは、従業員一人ひとりの成長を力強く支援し、役割と責任を明確化した上で、挑戦したい仕事に自ら手を挙げられる機会を拡充します。そして、成果や貢献に正しく応えていきます。加えて、中期経営計画2030の実現に向けて、「Nitterraウェイを体現する」人材を育成するための、人材育成プログラムの見直しを進めています。

こうした人材育成の取り組みと、「Nitterraウェイ」の浸透を通じて、従業員一人ひとりが「志を持ち、自ら行動し、やり抜く」「プロを目指し、自身の価値を高める」「多様な人材と協働する」といった行動でNitterraウェイを体現できる環境を構築します。これにより、経営戦略の達成とともに、「Nitterra」という英文商号に想いを込めた「地球を輝かせる企業」となることを目指していきます。

ガバナンス

人材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ウェルビーイング戦略グループ管掌役員のもと、人事戦略室にて立案し、経営会議に諮ります。



人材マネジメントの4つのキー要素

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、人的資本経営を推進しています。従業員の自律的な成長を支援することによって、従業員と会社が成長し続けられる関係を築き、一人ひとりがポテンシャルを最大限発揮している状態を目指します。2025年以降は、そのためのキー要素を4つ抽出し、人材マネジメント施策を展開していきます。



1つ目は「志」です。一人ひとりが自律して行動する力の源泉であり、志を持つことで、従業員が仕事を通して自分自身の未来を創ることを促します。そのために今後は、一人ひとりが志を持ち、それを実現できる機会を、より広く公平に提供していきます。

2つ目は「プロフェッショナル」です。従業員自身が望む挑戦のために必要なものを理解し、プロフェッショナルとして自身の価値を高めていくことを期待します。また、人事制度改定を通して、健全な厳しさを持ち、プロフェッショナルとしての適正な評価が得られるようにします。

3つ目は「多様性」です。急速な外部環境変化の中でも継続して企業価値を発揮していくためには、多様なバックグラウンドを有する人材が一つになり、チームとしての力を何倍にも高めることが重要と考えます。

今後は、性別や国籍の違いのみならず、ライフスタイルや性格・価値観などを含めたより広義での多様な人材が活躍できる組織風土の醸成を促進していきます。

4つ目は「インセンティブ」です。役割と成果に応じた処遇のメリハリ、公平な機会提供によって、適正な競争環境を生み出し、個の意欲的な成長を促します。またその結果、社内外の優秀な人材を惹きつけ続けることで、持続的な発展に繋がっていきます。

Niterraタレントマネジメント

2025年以降は、「Niterraで働く一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続ける。そして、その成長が Niterraグループの持続的な発展の原動力になることで、企業価値の向上を目指す」ことを人的資本経営の根幹に据え、Niterraタレントマネジメントを推進します。

その実現のために、社内のジョブを明確化し、キャリアパスを示すことで、一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援します。具体的には、グループ内のコアポジションを共通指標で測る「グローバルグレーディング」、グレーディングをもとに社内ポジションを公開し、従業員の手上げ異動を可能とする「グローバルジョブポスティング」を実施します。

加えて、「Niterraウェイ」をあらためてグループ全体に浸透させ、これに沿った行動を促すことで、多様なバックグラウンドを有する個を繋げる拠り所としていきます。

グローバルグレーディング

2025年3月期現在、当社グループは海外62拠点、海外売上比率が80%超となっており、グループ従業員の4割超を海外法人の人員が占めています。このような内部環境下において、人的資本経営の一環として、グローバルグレーディングを導入します。国内外グループ会社のコアポジションを対象に、共通のグレーディングを設定することでジョブの価値を明確化し、グループ全体で適所適材の配置を一層強化することを狙いとしています。具体的には、国内外グループ会社のコアポジションと、そこに紐づく基幹人材を把握して、戦略的な育成計画や登用を強化し、サクセッションプランを機能させることで持続的な企業価値向上に貢献します。

グローバルジョブポスティング

一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するため、新たにグローバルジョブポスティングの仕組みを中期経営計画2030期間に導入します。これは、国内外コアポジションのジョブディスクリプションを社内公開し、従業員が自らの意思で異動希望を出すことができるようにするものです。その後選考を経て、正式な就任者を決定します。

これまで、社内公募の仕組みを導入していますが、ポジションの開示・活用が一部の部門に限られるなど、全社的な活用に課題がありました。

中期経営計画2030期間中には、海外ポジションも対象とすることで、海外経験を含めたキャリアパスを描くことが可能となります。加えて、国内のポジション開示も拡大し、より魅力的な社内求人を増やすことで、優秀人材の獲得・確保に努めていきます。

Niterraウェイの浸透

当社グループでは、2017年、森村グループの礎である森村組創立時から大切にしてきた考え方を整理し直し、「日特ウェイ（現：Niterraウェイ）」として制定しました。制定から約10年経った現在、国内外グループ会社への浸透が道半ばという課題認識を持っています。

事業の多角化、グローバル展開による多様なバックグラウンドを持った人材の獲得、また多様な人材が活躍できる環境整備を積極的に進めている中で、あらためてこうした多様な人材を繋げるための拠り所として、Niterraウェイが浸透し、従業員一人ひとりがこれを体現していくことが重要と考えています。その結果、グループとしての一体感を醸成し、強い意志と行動力を兼ね備えた人材を育成していきます。



現人材の一層の活躍

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、実現したいことやありたい姿を考え、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



多様な人材の採用

事業環境の変化に迅速に対応し、人材ポートフォリオの転換を図るため、当社は管理職クラスを含め、本社部門、新規事業部門、IT部門を中心にキャリア採用を積極的に推進しています。

また、さらなるグローバル化に対応するため、多様な人材が活躍できるよう、外国籍従業員の採用を積極的におこなっています。新卒採用においても外国籍従業員を継続的に採用しており、近年では日本の大学への留学生に加え、海外の大学で専門性を身につけた人材の採用にも注力しています。

さらに、女性従業員や障がいのある方の採用比率向上も推進しており、キャリア採用者や外国籍従業員を含む多様な人材が各職場で活躍することで、会社全体のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進に貢献しています。

パフォーマンス管理と役割等級制度について

当社は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を採用しています。従業員の報酬には所属する部門の成果が反映される仕組みを導入し、従業員一人ひとりが事業・業績への貢献に繋がるアウトプットを強く意識して、より高効率に業務を推進することを期待しています。

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おこなっています。

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。

基幹職(管理職)の役割等級制度

基幹職には役割等級制度を採用し、「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なっています。

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促しています。

また、基幹職は、組織の統括、高度な判断を要する業務遂行を通して、組織の発展・業績向上・活性化の役割を担うマネジメント職(M職)と、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専門職(SP職)の2つの資格を設けています。M職はマネジメントに、SP職は専門性の発揮に集中することで、より高効率な事業運営を推進します。個人の役割を明確にすることで、スピード感を持った革新、適所適財を実現し組織目標の達成を促進していきます。

マネジメント職(M職)			スペシャリスト職(SP職)	
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		SP1 (上席専門職)
		ランク3		SP2 (主席専門職)
		ランク4		SP3 (主管専門職)
	M2 (主管)	ランク5		
		ランク6		
		ランク7		
現行の基幹職の資格体系				



表彰制度

各種表彰制度を設け、従業員の活動を応援しています。

日特 BX AWARD

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

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

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

当社グループは、一人ひとりの多様な個性を尊重し、意欲や能力を引き出すことが、人材と組織の持続的な成長に不可欠であると認識しています。この考えに基づき、従業員エンゲージメント向上を重要な経営課題と位置付け、全社を挙げてその推進に取り組んでいます。毎年実施するエンゲージメントサーベイを通じ、「人材と組織の状態」を定量的・定性的に可視化することで、現状の課題を明確にし、より良い状態を実現するための具体的な施策を検討、実行しています。このプロセスにおいて、人事部門が中心となり、役員との議論や、部課長との取り組み共有会を通じて全社的な認識合わせを図っています。同時に、各職場が中心となり、メンバー全員が当事者意識を持って、より良い職場をつくるための取り組みを考えるワークショップを開催しています。

これらの活動の結果、エンゲージメントは、2022年度末3.30点から2025年度末3.48点と、着実に改善をしています。引き続き、人材と組織の成長に向けて、従業員エンゲージメントを高める活動を、グループ一丸となって取り組んでいきます。

2025年度からの新たな中期経営計画では、従業員エンゲージメントの数値を人材戦略のKGIとします。これまで、働きやすさなどの衛生要因と、仕事の“やりがい”などの動機付け要因を総合満足度として測ってきましたが、健康経営等の環境整備による総合満足度の向上と比較して、“やりがい”に関する項目の点数が低いことが課題となっていました。そのため今後は、適所適材の人材マネジメントを推進し、“やりがい”に関する項目（仕事の充実感、適応感、会社へのロイヤリティなど）に注力していきます。このスコアを、2025年度末期時点で全社平均3.37点のところを、2030年度末に3.56点以上を目指します。こうした目標を、Niterrraタレントマネジメントの各施策の実行により、達成していきます。

また、2022年度よりエンゲージメントサーベイ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てきましたが、2025年度からは、役員の業績連動型株式報酬の指標にも「従業員エンゲージメント」を導入します。これにより、エンゲージメント向上を経営における重要指標として明確に位置づけ、グループ全体の持続的成長に向けた人的資本経営を加速させていきます。

コーポレート・ガバナンス





プラチナキャリア・アワードにおいて優秀賞を受賞

当社は、社員の自律的なキャリア支援に関する取り組みを評価する「第6回プラチナキャリア・アワード」(主催:株式会社三菱総合研究所)において「優秀賞」を受賞しました。

「プラチナキャリア」とは、長期的視点(年齢によらず活躍し続けるキャリア形成)、自律的学び(自ら能動的に学び、経験を積んでいくキャリア)、社会課題解決(ビジネスで社会課題解決を目指す意識を持ったキャリア形成)の3つを特徴としたキャリア像であり、「プラチナキャリア・アワード」はその理念を社会に浸透させることを目的として、社員のプラチナキャリア形成を支援する企業を表彰するものです。当社では、「DX リテラシー教育の高受講率(99%)」、「社員スキルの可視化と不足スキルの学習機会提供」、「キャリア自律の意識醸成・情報開示」などが評価され、全116社の応募の中から、優秀賞を受賞しました。



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・障がいの有無・国籍のほか、ライフスタイル・性格などを問わず、多様な人材を認めて受け入れ、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。いきい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。

多様なリーダーの輩出(女性活躍)

当社グループは、目指す姿の実現に向け多様なバックグラウンドを持つリーダーが活躍する組織を目指しています。特に女性の活躍推進に注力し、2030年までに取締役における女性・外国籍比率を30%、管理職における女性・外国籍・キャリア入社比率を25%とする目標を掲げ、いずれもすでに達成しています。これに加えて、2030年までに管理職の女性比率10%という目標を掲げて取り組みを進めています。管理職の女性比率向上については、2019年より選抜型女性管理職登用研修「Raise UPプログラム」を実施しています。経営層や上司の支援のもと、管理職に必要な知識・スキル・マインドを学ぶ場を提供し、これまでに28名の女性が管理職として活躍しています。研修効果により女性管理職比率は年々増加し、多様なリーダーを育む風土が着実に醸成されています。

今後も当社グループは、女性活躍推進を柱とする多様なリーダー輩出を推進しつつ、さらに経験や思考の多様性を含む深層的なダイバーシティを重視し、多様な人材が活躍できる組織と、それを牽引するリーダーの輩出に継続して取り組んでいきます。

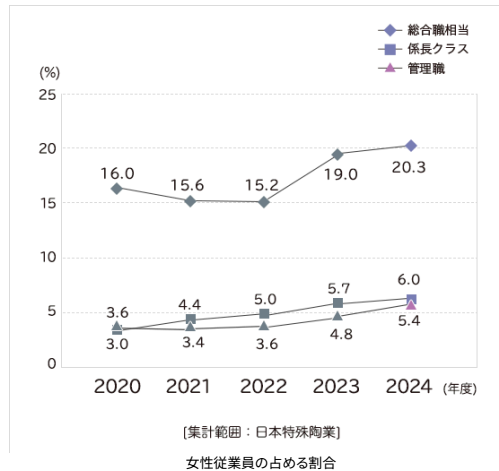
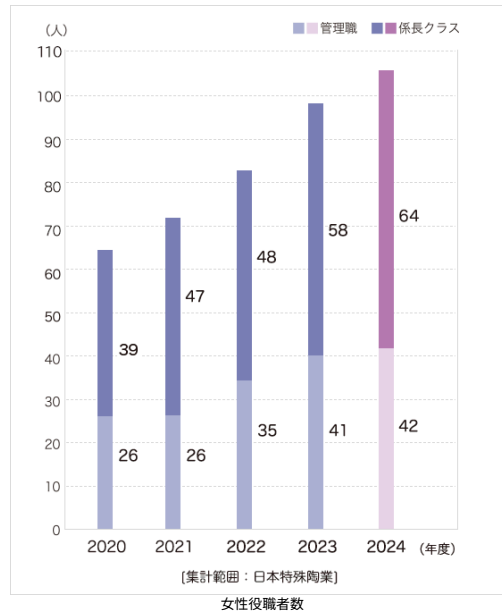
Raise UP プログラム(選抜型女性管理職登用促進研修)

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(かつこよく)、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、自分らしいリーダー像を探究してもらった選抜型の研修です。プログラム期間には複数回にわたるワークショップの他、アドバイザーボードメンバーと呼ばれる役員や上司との面談を通じて受講者は管理職に求められる視座を獲得します。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。



多様な人材が活躍できる環境の整備

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。

具体的には、多様なキャリアの選択肢を提供し、従業員全員のさらなる活躍を後押しするために、多角的な支援体制を構築しています。従業員が安心してキャリアを築けるよう、専門の相談員によるキャリア相談窓口を設置し、さらに、それぞれのライフステージに合わせた年齢別キャリア施策の実施など、従業員の成長を支援しています。

「Myキャリア」の活用促進

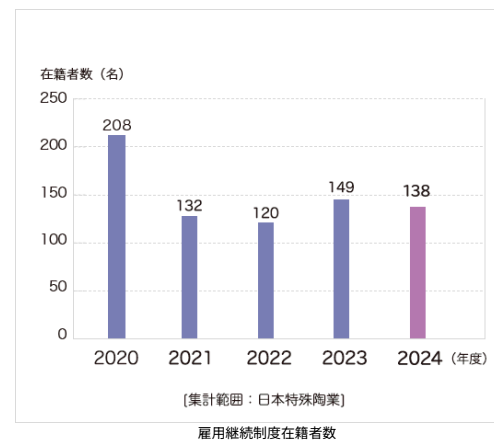
従業員が過去を振り返り、未来を描き、それを実現するために宣言するツールとして「Myキャリア」を展開しています。従業員は毎年、キャリアの棚卸と未来の希望などを入力し、それを基に管理職が面談をして部下のキャリア形成を支援しています。

プラチナ世代(60歳以上のシニア社員)の活躍推進

年齢や年次等を問わず、多様な人材が活躍し続けられる環境を目指し、2025年4月より、定年後のキャリアをさらに充実させるため、雇用継続制度を改定しました。

新制度では、プラチナ世代の社員がこれまでに培ったスキルや知識を活かせるよう、定年前と同様の役割発揮ができるよう幅広い役割に対応した資格体系を整備し、会社の期待と個人の希望に合わせた多様な働き方を可能にしました。さらに、役割と成果に応じた公平な処遇を実現し、納得感のある仕組みとしました。

一人ひとりの労働意欲を高め、モチベーションを持って働き続けられる環境を整備することで、プラチナ世代の活躍を推進していきます。



女性活躍推進に関わる社外からの評価および宣言

- ・2024年度「なでしこ銘柄」選定
- ・2024年度「名古屋子育て支援企業認定・表彰制度」最優秀賞受賞
- ・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

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



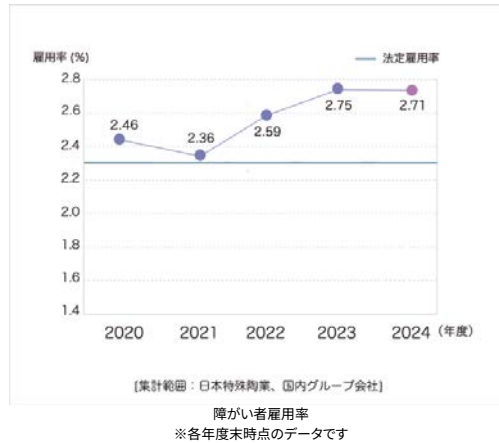


障がい者の雇用

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

※ 高度外国材：高度な専門的知識や技術を有する外国人材

厚生労働省「高度外国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

人材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。

2024年には、職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みを評価する「PRIDE指標2024」で、当社は最高位の「ゴールド」を初受賞しました。

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。

同性パートナーシップに関連する制度の拡大

従業員の多様性や個性を尊重する取り組みとして、戸籍上の性別によって結婚することができず、同性パートナーシップを宣誓している方について、異性婚と同等に福利厚生制度を利用できるよう、関連する内規を改正しました。



社内におけるDE&Iの理解浸透

当社は「多様な人材が自分らしく活躍できる組織風土」を職場に実現するため、DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の理解浸透にも力を入れています。

DE&I WEEK

2025年2月にDE&Iについて従業員とともに考え、推進していく期間として「DE&I WEEK」を開催しました。テーマを「Inclusive Niterra」と置き、DE&I 推進を自分事として捉え、自らのアクションに繋げてもらうことをゴールにさまざまなイベントを実施しました。期間中には、社外から講師を招き、全員活躍が組織に不可欠であることを伝える講演を実施。さらに、社長や役員からのメッセージも発信し、DE&I推進への強い意思を全社で共有しました。

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。

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。

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、自律した人材の育成に向けて、「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見つけ、「価値を出し続けられる、自律した人材」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見つけ、「価値を出し続けられる、自律した人材」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材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、国内は2024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います。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してはいけない」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材への成長を図り、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。

2025年6月からは一定時間以上の所定外労働を原則禁止とする長時間労働防止ルールを新たに定め、健康障害リスクの更なる軽減を図っています。

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	100% (2025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、NTKメディカル、NTKセラテック、Niterrra AQUAを含む

2024年度の活動実績

期間：2024年10月～2025年9月

中央労使懇談会 4回開催

2025年度の活動予定

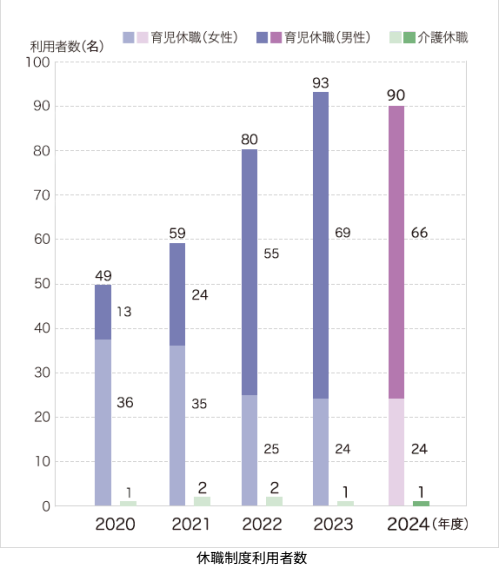
期間：2025年10月～2026年9月

2025年11月、2026年2月、5月、8月に中央労使懇談会を開催予定



多様な人材が活躍できる環境の整備

多様な人材が活躍できる環境整備として、当社は仕事と育児の両立支援に取り組んでいます。特に近年は男性育児休業取得率の向上に注力しており、社内フォーラムでの取得者エピソード共有、両立戦略セミナー、子育て社員交流会などを積極的に実施。その結果、2024年度の男性育児休業および育児目的休暇の取得率は90.6%に達し、年々向上しています。



次世代育成支援対策推進法に基づく情報の公表

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月からは時間単位休暇を取得可能になり、よりいっそう柔軟な働き方ができるようになりました。

更に、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。

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や、国内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
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
出産休暇	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
出生時育児休業（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
育児休業	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
育児休業の期間延長	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
育児中または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、希望日から子が小学校6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

制度など	概要
子の看護、介護休暇制度	小学校6年生の学年末前の子を養育している従業員、また要介護状態にある対象家族（2親等内）を有する従業員は、子の看護、介護が必要な場合に1時間単位の特別休暇（無給）が取得可能です
障がいを持つ従業員を対象とした通院向け特別有給休暇	会社に出社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。

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。

人材の育成

自律創造人材の創出

「人材」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材像「自律創造人材」育成に向け、計画的・継続的に人材を育成しています。

スキルマップの整備

自律創造人材の創出に向けた具体的な取り組みとして、自律創造人材に求める要素から紐解いたコアスキルと、当社グループの事業領域において必要となるテクニカルスキルを定義した上で、人材の保有スキルを可視化する、スキルマップの整備を進めています。この活動を通じ、社員が自律的にスキルを習得していくプロセスを支援し、個人の成長を促します。また、事業を牽引する最適な人材を配置することで、組織の成長も目指していきます。

DX人材の育成

DX教育については、デジタル活用による業務効率化を推進するため、デジタルツール（ノーコードツール、ビジネスインテリジェンスツール、データウェアハウス）のスキル教育を展開しています。いずれも社内研修プログラムを整備し、年間100名以上の受講生を輩出できる体制を構築しました。デジタルツールの適用事例が増え、業務効率化に活かされ始めています。今後、新規ツールの検討を含めた研修内容の拡充を図っていきます。



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。

2024年度は、延べ 53,892名の従業員が受講しました。



経営人材の育成と管理

当社グループでは、次世代の経営を担う人材を育成するため、グローバル選抜プログラム「HAGI」、国内選抜プログラム「日特ビジネススクール」など、各種の次世代経営人材育成プログラムを実施しています。HAGIや日特ビジネススクールの卒業生は、現在、グループのコアポジションで活躍しています。また、各国・各地域でも独自の選抜型育成プログラムを通じて、経営に貢献する現地リーダーシップの育成を推進しています。グループ全体のコアポジションの人事は、毎月経営会議で議論を重ねています。これにより、組織全体の活性化を図り、持続的な成長と企業価値向上をグローバルで加速させています。

グローバル次世代経営人材育成プログラム (HAGI)

当社グループでは、グローバルビジネス拡大に伴い、次世代の経営人材を育成するため、2016年からグローバル次世代経営人材育成プログラム「HAGI」を開講しています。

国内外問わず、部長クラスの次期経営候補を選抜し、経営者としての " 軸 " を探究する本プログラムは、幕末の松下村塾発祥地「萩」にちなみ、会長の尾堂が塾長を務めています。全社視点を重視した相互学習の場として継続的に開催し、将来のNiterragroupを牽引する、志と使命感を持った人材を育成・輩出しています。

日特ビジネススクール

「HAGI」へのステップアッププログラムとして、国内の選抜人材を対象に「日特ビジネススクール」を開講しています。経営戦略等のビジネススキルや論理的思考力や、実践的なケーススタディを通じて習得することに加え、知識 (技) に偏らないリーダー育成の推進を目指し、自己探究による自身の " 軸 " の言語化などを通じて、リーダーとしての精神 (心) や健全さ (体) を磨き、「心技体」を兼ね備えた人材を育成します。

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。

サーベイを通じて「自己内省：自らの行動が周囲からどう捉えられているかを認識する」と「行動変容：自らの行動の強みと弱みを踏まえ、行動を変えていく」の機会を提供しています。また、結果の読み解き方の支援や、上司との対話の働きかけ、行動を変えるための研修等を通じ、サーベイが単なる現状把握で終わらず、個人の成長に繋がるようにしています。

エンゲージメントサーベイの活用

人材一人ひとりの意欲や能力を最大限に引き出すため、毎年、エンゲージメントサーベイを実施しています。この結果を活用し、職場のマネジメントを担う管理職が「人材と組織の状態」を定量・定性で把握、より良い状態を実現する活動を計画・実行しています。管理職が取組の主体となるように、職場メンバーと共に、サーベイ結果を皆で読み解き、具体的な活動を企画するワークショップの支援や、職場メンバーのWillを引き出し挑戦と成長を後押しするマネジメントを学ぶ機会をつくっています。



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。
- ・安全な水と衛生設備へのアクセスを確保し、衛生習慣の向上に取り組みます。
- ・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。

※本方針は、日本特殊陶業株式会社の取締役会にて承認されています。

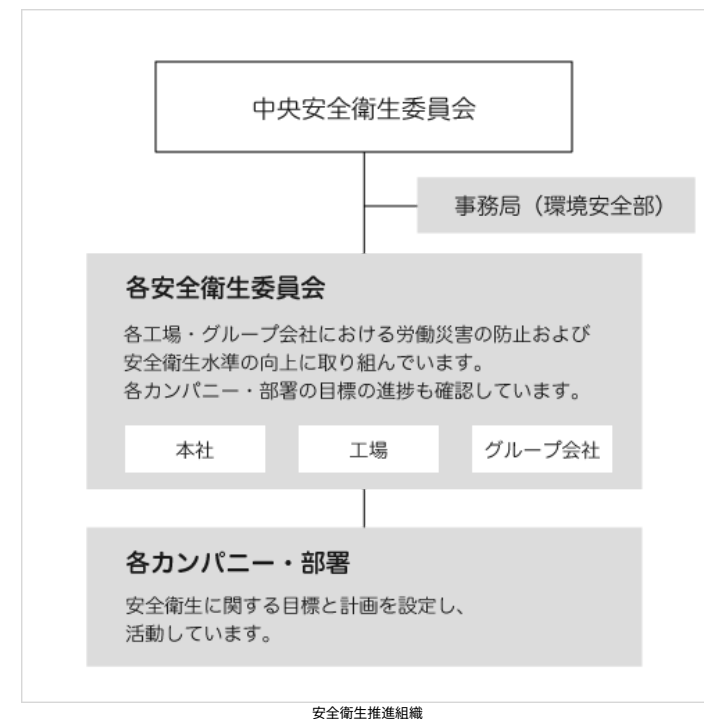
基本的な考え方

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、絶えず取り組みをおこな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、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おこない、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。中央安全衛生委員会での重要決定事項は、経営会議を通じて取締役会に報告されています。

2024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、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。
2024年度末時点で国内グループの全製造拠点7社、24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、2024年度末で認証を取得している海外グループ会社は12社となります。
国内外合わせた従業員取得割合は96.8%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

<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)
アメリカ	Niterra North America (株) ウエストバージニア工場

国	会社・サイト名	
日本	セラミックセンサ (株)	小牧工場
		伊勢分室
		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

ISO 45001登録証





安全衛生目標と昨年度実績

安全衛生のあるべき姿と目指す未来を実現するために、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。

安全衛生のあるべき姿と目指す未来（方向性）

あるべき姿	・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 ・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
目指す未来（方向性）	業務起因による労災・疾病ゼロ！そして継続！！

Niterraグループ安全衛生目標

2024年度は、Niterraグループ安全衛生目標としてISO45001審査で発生した不適合の再発0件を掲げ、目標を達成しました。引き続き、不適合の再発防止の取り組みは継続していきますが、グループ目標としての設定はせずに、内部監査を中心としたPDCAサイクルに落とし込み管理・推進していきます。

今後は、未然防止活動として、非定常作業および高リスクの管理体制をさらに強化し、2030年度の休業災害の件数ゼロを具体的な目標として取り組みを推進し、理想の姿である労働災害・疾病ゼロの実現を目指します。

<2030年度Niterraグループ安全衛生目標>

目標
休業災害の件数ゼロ

<2024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 2023年度の不適合件数：3件	不適合の再発件数：0件	目標達成 (不適合の再発なし)

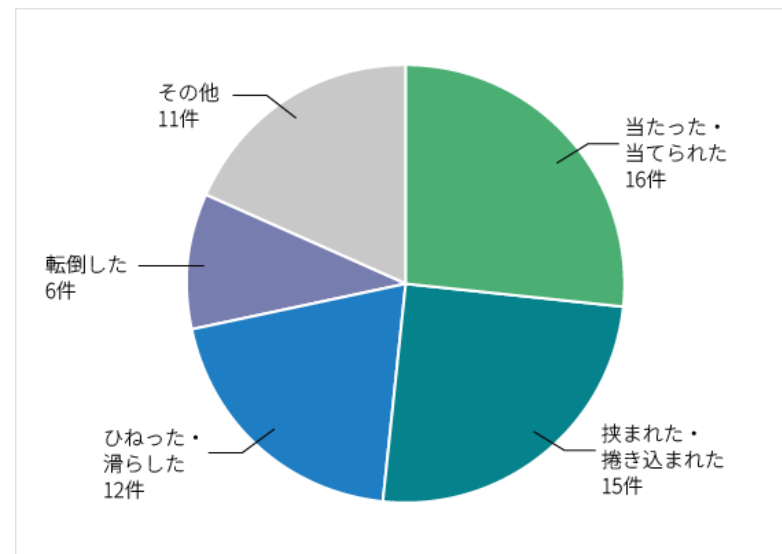
労働災害の報告手順と発生状況

<災害発生時の対応>

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おこない、適切な対策等を講じます。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ています。

<Niterraグループの災害発生状況>

2024年度はグループで60件の災害が発生しました。災害の程度は休業24件、不休業36件で、死亡につながる災害はありませんでした。重大災害が発生した会社については、再発防止のため、「全設備を対象とした毎年1回の総点検」「組織間での安全の取り組みの共有会」などの職場の安全活動の取り組みを強化しました。グループ全体では、「3現主義（現場、現物、現実）に基づいた現地確認」、「類似設備・作業の調査と対策」、「仕組みの見直し」などをおこない、類似災害発生防止に取り組んでいます。

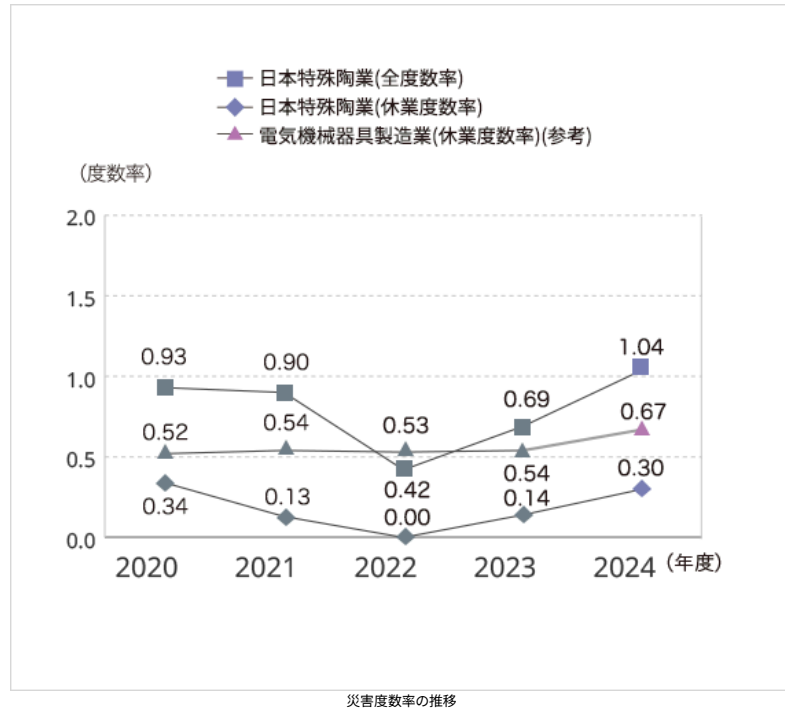


2024年度 Niterraグループで発生した災害の種類の内訳



日本特殊陶業の状況

2024年度の業務上災害の発生件数は7件(前年度:5件)で、全度数率は1.04(前年度:0.69)でした。設備調整中の災害や、非定常作業中の災害が発生しました。



グループ会社の状況

<国内グループ会社の状況>

2024年度の業務上災害の発生件数は30件でした。生産設備の調整や作業中・移動中の転倒等の災害が発生しました。

<海外グループ会社の状況>

2024年度の業務上災害の発生件数は23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>

	2023年度		2024年度	
	休業	不休業	休業	不休業
日本特殊陶業	1	4	2	5
国内グループ会社	12	17	8	22
海外グループ会社	8	4	14	9

<災害全度数率>

	2023年度	2024年度
日本特殊陶業	0.69	1.04
国内グループ会社	2.83	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Nitterra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、Nitterraグループ全体に同じ教育を実施しています。

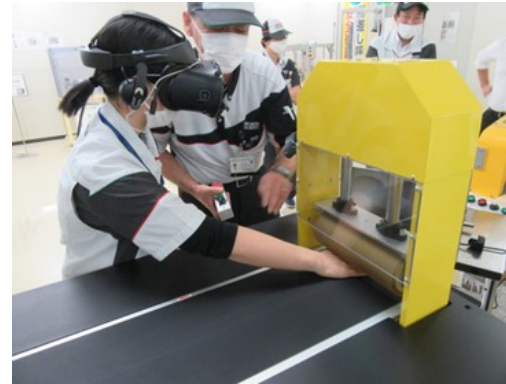
化学物質教育

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。

直接業務系及び間接業務系の危険体感機に加え、保護具の装着チェック機があります。



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」による啓発と理解度テストの実施

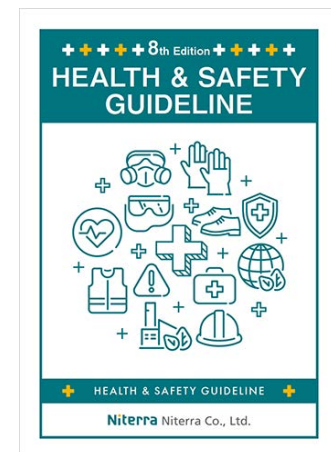
全従業員に「安全衛生心得」を配布し、各職場で読み合わせなどをおこなうことで、従業員一人ひとりの安全行動に繋がっています。

ダイバーシティ化に対応するため、英語版やWeb版も作成しています。

また、「安全衛生心得」の配布とあわせて、安全衛生知識のより深い理解と定着のために、理解度テストを実施しています。

<掲載内容の例>

- ・安全管理
- ・衛生管理
- ・健康管理
- ・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



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、「ボ・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。



「ボ・ケ・手・な・し」啓発ポスター

健康増進

健康経営

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

健康経営宣言

- I. Niterrra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 <ul style="list-style-type: none"> ・食事および運動習慣等の見直し ・健康要注意者への積極的なフォロー ・各年代別の教育・啓蒙活動 | ②メンタルヘルス <ul style="list-style-type: none"> ・セルフケアによる予防 ・ラインケアの充実 ・職場環境の改善 | ③受動喫煙防止 <ul style="list-style-type: none"> ・禁煙意識の向上 ・受動喫煙の防止対策 |
|---|--|---|





健康白書



健康白書2025 9.07MB

健康白書2024 5.00MB

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、6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。

2024年度は、グループ会社を含め合計990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。



セルフケアハンドブック



受動喫煙の防止

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

感染症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、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、Niterra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



腰痛予防



花粉症対策



眼精疲労





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年から毎年認定されています。そのうち、上位500法人である「ホワイト500」に、4年連続、通算8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。



健康経営優良法人認定制度 

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、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



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う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、経営の意思決定およ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、2024年度の平均出席率は100%でした。取締役会では、法令・定款に定める事項および取締役会規程に定める重要事項の審議・決定をおこなうとともに、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おこないます。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、多様性および規模に関する考え方＞

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

また、取締役会の過半数を当社とは異なる環境で培われた経験や専門知識を有する社外取締役で構成し、取締役会の監督機能を強化するとともに、多角的な視点から議論をおこなうことで、意思決定の透明性およ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、「企業経営」、「財務・会計」、「ガバナンス・法務・リスクマネジメント」、「人的資本」、「グローバルビジネス」、「技術・研究開発」、「事業開発・M&A」の分野を選定し、多様性も考慮しながらバランスよく取締役を配置しております。

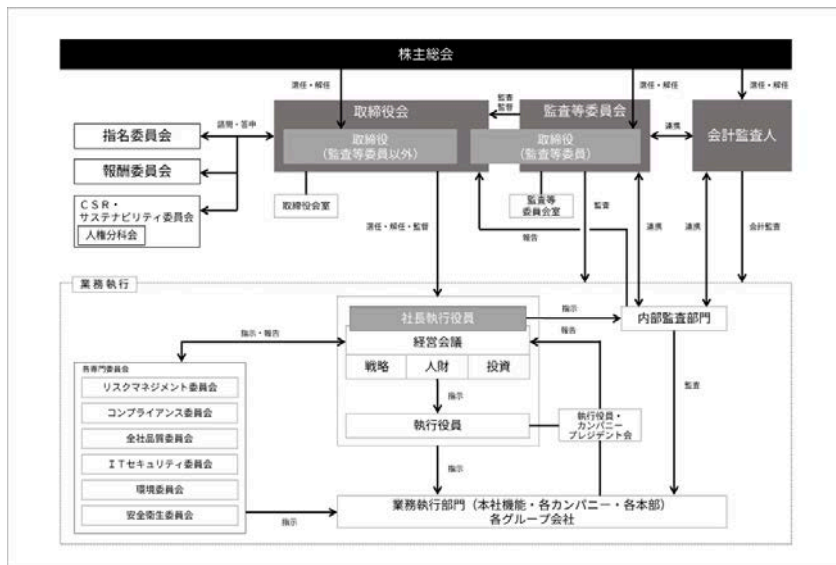


図 コーポレート・ガバナンス体制

取締役会											
氏名	尾堂 真一	川合 尊	鈴木 啓司	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	取締役 上席執行役 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125回定時株 主総会終結時)	18年	10年	新任	5年	4年(うち、1年 は社外監査 役としての在 任)	2年	1年	5年(2018年6 月から2022 年6月まで在 任、2024年6 月から現任)	8年(うち、5年 は社外監査 役としての在 任)	3年	1年
企業経営	○	○	○				○	○			○
財務・会計								○			○
ガバナンス・ 法務・リスクマネ ジメント								○	○	○	○
人的資本					○			○			
グローバルビジ ネス	○				○	○	○			○	
技術・研究開発		○	○	○							
事業開発・M&A	○	○	○	○		○	○				
取締役会出席回 数(2024年度)	12回／12回	12回／12回	-	12回／12回	12回／12回	12回／12回	10回／10回 ※	10回／10回 ※	12回／12回	12回／12回	10回／10回 ※
取締役会出席率 (2024年度)	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
所有する当社株 式の数	37,944株	19,650株	2,576株	4,106株	1,558株	1,503株	1,019株	21,924株	3,836株	475株	38株

※：2024年6月25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10回を対象としています。

＜スキルの選定理由＞

スキル項目	選定理由
企業経営	自動車産業が大変革期を迎える中で当社グループが最適な事業ポートフォリオ構築を目指すため、取締役会が中長期的な視点から企業価値の向上と社会課題解決への貢献を両立する経営方針を決定し、経営陣による果断な意思決定を監督するためには、企業経営に関するスキルが必要。
財務・会計	中長期的な利益成長と株主還元強化を推進する中で、財務健全性とのバランスがとれた成長投資および経営基盤強化のための投資を実現する財務戦略の立案・実行、並びに、健全な財務報告体制の運用を取締役会が監督するためには、財務・会計に関するスキルが必要。
ガバナンス・法務・ リスクマネジメント	ガバナンスの一層の高度化を目指す中で、コンプライアンスを推進し、事業運営を阻害するリスクに適切に対処するためのガバナンス・リスクマネジメント体制が構築・運用されていることを取締役会が監督するためには、ガバナンス・法務・リスクマネジメントに関するスキルが必要。
人的資本	「Niterrawエイ」を体現する人材の活躍に向け、人材育成、人材配置の最適化、組織・制度改革を含む人的資本投資の取組みを重点的に推進する中で、人材戦略の立案・実行を取締役会が監督するためには、人的資本に関するスキルが必要。
グローバルビジネス	グローバル市場で事業を展開するとともに、グローバルな生産・販売体制を活用して新たな事業領域への進出を図る中で、取締役会がグローバル市場での戦略・リスクに関する理解や多角的な視点に基づき事業を監督するためには、グローバルビジネスに関するスキルが必要。
技術・研究開発	セラミックス技術を核とした事業拡大と新たなコア・コンピタンスの獲得を目指す中で、技術・研究開発は重要な事業活動であり、注力する技術・研究開発領域の特定やその実現に向けた経営資源の配分を取締役会が監督するためには、技術・研究開発に関するスキルが必要。
事業開発・M&A	コア・コンピタンスを活かした事業開発やM&A等による他社とのシナジー実現による新たな事業の創出と成長を目指す中で、適切な経営資源配分および事業継続判断、中長期戦略に適合したM&Aを取締役会が監督するためには、事業開発・M&Aに関するスキルが必要。

＜取締役会室＞

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、およ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。）の指名および報酬等について、監査等委員による指名委員会およ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、意見形成をおこないます。

<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・提供をおこないます。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、評価等をおこな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、取締役会が選定する取締役（監査等委員である取締役を除く。）で構成し、その過半数を独立社外取締役とする指名委員会を設置し、取締役およ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、代表取締役および役付取締役の選定および解職、執行役員の選解任等に関して審議をおこない、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、取締役会が選定する取締役（監査等委員である取締役を除く。）で構成し、その過半数を独立社外取締役とする報酬委員会を設置し、取締役およ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。）および執行役員（雇用型執行役員を除く。）の報酬に関する方針、手続きおよ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。）および各執行役員（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おこない、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、優先的に取り組む経営課題として3つの分野「社会的課題解決」「人的資本」「経営基盤」を特定して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	尾望 真一	川合 尊	鈴木 啓司	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、副社長執行役員の松井徹、上席執行役員の小林建司、執行役員の北河広視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・監督をおこなうとともに、対処すべき経営課題や当社グループを取り巻くリスクに対して議論や事前把握をおこない、経営環境の変化に迅速に対応します。経営会議では、経営戦略やその他経営全般に関する重要事項に加え、人材配置・育成に関する重要な人材戦略および施策、ならびに設備投資や出資・買収・資本提携を含む重要な投資についても重点的に審議をおこないます。

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

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・監査実施状況および会計制度の改正等の情報交換を相互におこない、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おこない、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・報告等をおこなうなど、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、2024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>

2024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。なお、アンケートの配付および回答の回収・集計は外部機関に委託しています。

<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。

- ・取締役会が果たすべき役割・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、経験並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、グループ会社を含む従業員が企業倫理に関する問題を報告するための内部通報制度をはじめとした、コンプライアンス体制を経営陣が適切に整備していることを確認するとともに、内部監査部門、サステナビリティ委員会やその傘下のコンプライアンス委員会の活動を通じてその運用状況を監督している。
- ・社長および経営陣・取締役の報酬に関して報酬委員会が果たすべき役割・機能が明確になっており、取締役会は報酬委員会がその役割・機能を果たしていることを確認している。また、経営陣の報酬スキームの設計が会社の経営戦略や事業戦略と整合し、短期的目標・長期的目標・非財務指標目標のバランスがとれていると認識している。
- ・取締役会は、経営陣が資本コストや株価を意識した経営を推進するとともに、その取り組み状況について、適切な開示をおこなっていることを確認している。
- ・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うち、「説明資料および内容の改善による取締役会における審議内容の充実と運営効率化」については、提供資料の形式および報告方法の改善をおこなうとともに、十分な情報提供と審議時間を確保するため、前年度に引き続き、重要案件については複数回にわたり取締役会のほかオフサイトミーティングを活用して議論をおこないました。「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・議論する機会の設定」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材育成プログラムへの関与等に加え、社長のサクセッションプランの客観性・透明性向上のため、指名委員会に継続的に策定・運用状況の報告をおこなうとともに、社外取締役からの助言を適宜施策に反映させました。また、「人的資本への投資・人材戦略に関するより深い議論の実施」については、新中期経営計画の検討にあわせて人的資本への投資・人材戦略を重点的な課題として取り上げ、取締役会やオフサイトミーティングにおいて継続的な議論をおこないました。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事項として、取締役会における審議時間が増加していることから、今後、更なる議論促進のための会議運営の効率化が課題として挙がりました。また、事業環境の変化に対応するための取締役会によるモニタリング強化と事業戦略に関するより深い議論の実施も課題として挙げられており、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材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おこなう際には、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おこないます。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材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、経営人材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材育成に関与しています。

人材発掘・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）を担う人材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材育成プログラム「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材育成プログラム「HAGI」や選拔型研修「日特ビジネススクール」を通じて、次世代の経営を担う人材の発掘・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および社外取締役を除く。）およ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等に応じて当社株式を交付する「業績連動型株式報酬」から構成されています。なお、監査等委員である取締役および社外取締役に対する報酬等は「固定報酬」のみとしています。

報酬の妥当性等については報酬委員会にて審議をおこない、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単年度の連結業績指標の目標達成度や、持続的な成長および企業価値向上に向けた取り組みの成果を反映する非財務指標の目標達成度に応じた係数を乗じて決定されます。

役職別の基準額、業績目標の達成度等の評価に用いる各指標とその目標値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に報酬委員会の答申を尊重して取締役会において決定し、適宜、環境の変化に応じて見直しをおこなうものとしています。

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。

業績目標の達成度等は、中期業績指標、株主価値指標および非財務指標に基づき評価しています。中期業績指標については、中期経営計画の目標として掲げている連結売上収益および親会社の所有者に帰属する当期利益を指標としています。株主価値指標については、株主価値の向上への意識づけを強化するため、中期経営計画期間における当社TSR（株主総利回り）と同期間におけるピアグループ企業のTSRとの比較結果に基づき算出する相対TSRを指標としています。非財務指標については、当社グループの持続的成長に向けた人的資本経営の取り組みの成果を評価するため、従業員エンゲージメントを指標としています。業績目標の達成度等の評価に用いる各指標は、中期経営計画と整合するよう報酬委員会の答申を尊重して取締役会において決定し、株主総会において業績連動型株式報酬等の内容として決議します。



2024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)	494	296	151	46	8
(うち社外取締役)	(62)	(62)	(-)	(-)	(5)
監査等委員である取締役	87	87	-	-	6
(うち社外取締役)	(46)	(46)	-	-	(4)

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

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

また別枠で、第122回定時株主総会(2022年6月24日開催)の決議により当社取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)および執行役員(雇用型執行役員を除く。)を対象として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)	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」および「非金銭報酬等」に、それぞれ該当します。

※4:「賞与」および「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。なお、2023年度に在任していた取締役に對し、2023年度の事業報告において開示した賞与の総額と2024年6月に支給した実際の賞与支給額に差額(20百万円)が発生していますが、上記の表には含めていません。

※5:上記には第124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名および監査等委員である取締役2名(うち社外取締役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おこない、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、グループ内部監査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担当役員として、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、代表取締役社長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、全社的なリスクマネジメントを実践しています。リスクマネジメント委員会での重要決定事項は、経営会議を通じて取締役会に報告されています。

2024年度はリスクマネジメント委員会を2回開催し、戦略リスク管理、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

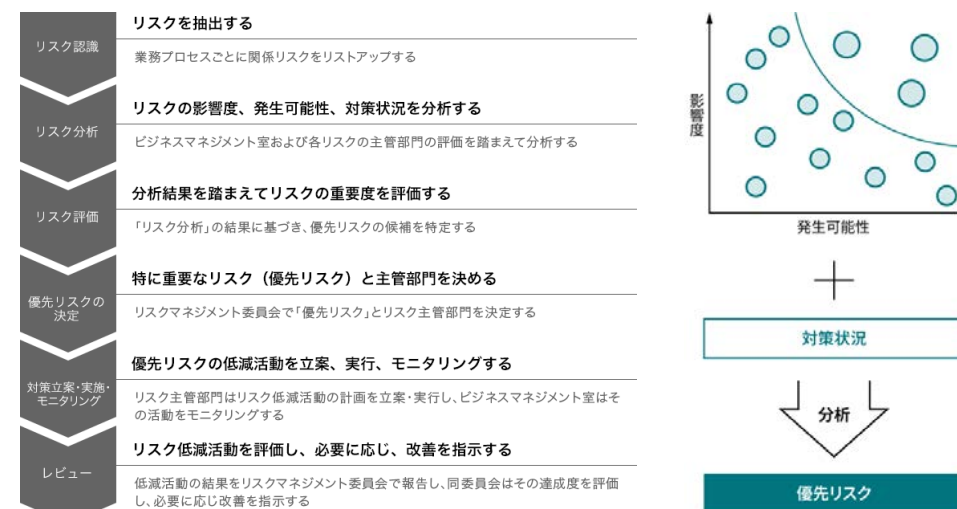


コーポレート・ガバナンスの体制



統合型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、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。

2024年度は日本およびグローバルのそれぞれに優先リスクを3件定め、その低減に取り組みました。また、経営視点で戦略リスクを統合型リスクマネジメントに取り込むことを目的に、戦略リスクを「中期経営計画の目標達成を阻害するリスク」と定義し、リスク要素の洗い出しを実施しました。

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「優先的に取り組む経営課題」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)人材確保に関するリスク |
| (4)技術開発に関するリスク | (11)コンプライアンスに関するリスク |
| (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。





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・連携などをおこない、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。

<工務部門>
南海トラフ地震に備えて、建屋・建屋付帯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、社内ポータルでの情報共有の訓練も実施しています。



通報訓練の様子

防災・減災に関する主な取り組み

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



避難訓練の様子



消火訓練 (放水訓練) の様子

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

・水害発生時の危険物流出対策
豪雨等により浸水が起きた場合に、薬品・油等の流出を防ぐため、当社グループの各拠点の浸水リスクについての調査をおこないました。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、適切な対策をおこなっています。



<従業員に対する防災の啓発>

従業員の防災意識を高め、事業継続に寄与すべく『防災啓発月間』を設定し、平時から災害時の行動指針を周知教育しています。



防災啓発月間 特設サイト(イメージ)

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、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。また、コンプライアンス委員会での重要決定事項は、経営会議を通じて取締役会に報告されています。

2024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実効性向上、お取引先さまを対象にしたコンプライアンス意識調査の結果とそれを踏まえた改善活動などについて報告、議論しました。

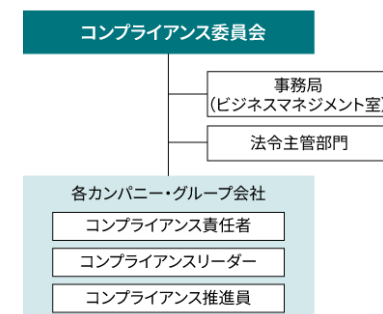


図 コンプライアンス推進体制





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。

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、ファンリテーション・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。

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。なお、2024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。

「国連グローバル・コンパクト」への参加



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います。近年の輸出管理関連法令の改正に伴い、関連規程の見直しや関連部門への周知等を実施し、輸出管理体制の継続的な改善に努めています。



人権の尊重

人権方針

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

行動指針

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

<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。

【先住民・地域コミュニティの権利】

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。また、先住民を含む事業活動を行う地域の住民の土地、森林、水に対する権利を尊重し、環境汚染や環境破壊につながる開発、強制退去、不法な収奪を行いません。

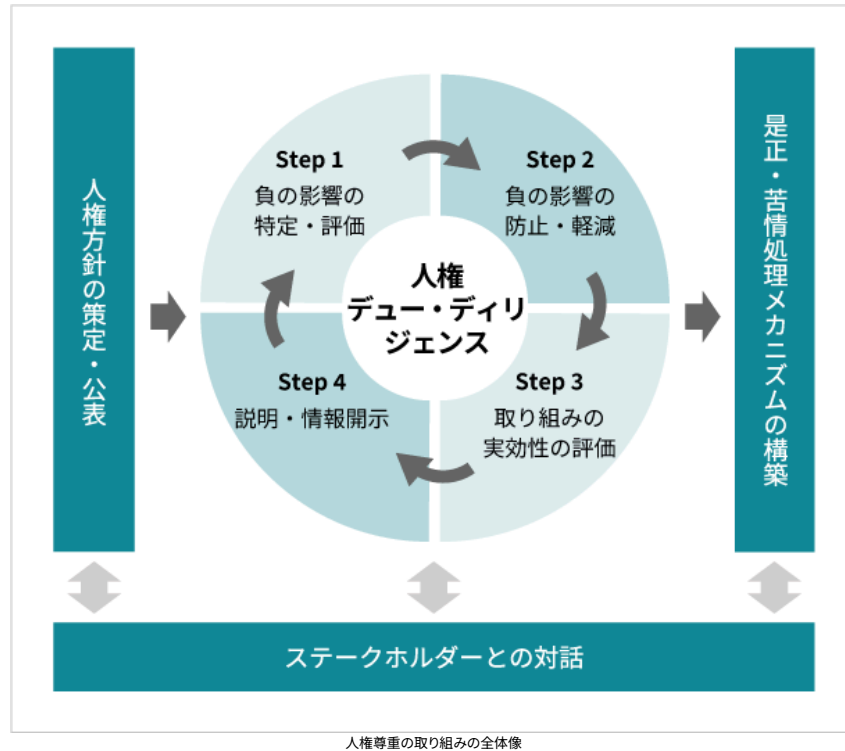
【警備における人権尊重】

警備にあたっては、各国・地域の法令を遵守するとともに、「安全と人権に関する自主原則」等の国際的ガイドラインを支持します。



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。

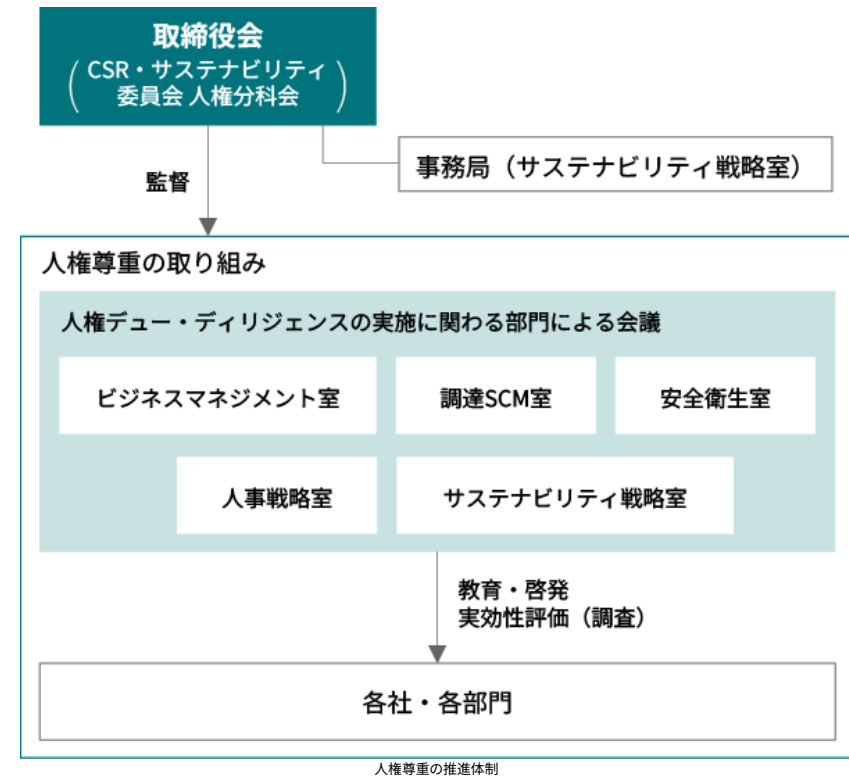


推進体制

当社グループでは、人権の問題は多岐に亘ることから、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で確認しています。

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年度から人権デュー・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、調達 SCM 室、安全衛生室、人事戦略室、サステナビリティ戦略室）を中心として、継続的に人権に関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

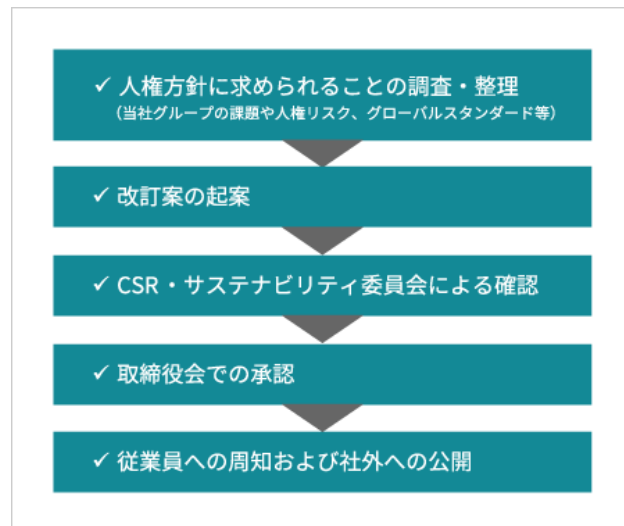


人権方針の策定・公表

2020年に CSR 基本方針の一つとして人権方針を制定して以来、毎年および必要が生じた時点でその内容を見直しています。

2023年1月、企業による人権尊重への取り組みの重要性が高まり、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取り組みが必要であるとの認識のもと、国際規範等を参照した内容へと人権方針を全面的に改訂するとともに、尊重する人権の例を人権方針付属書に明記しました。改訂にあたっては、人権に関する外部専門家の助言を受け、人権デュー・ディリジェンスの実施に関わる部門で議論を重ね、CSR・サステナビリティ委員会の確認、そして取締役会の承認を得ました。また、2024年12月には人権方針付属書を改訂し、「先住民・地域コミュニティの権利」および「警備における人権尊重」に関する項目を追加しました。

<人権方針改訂のプロセス>

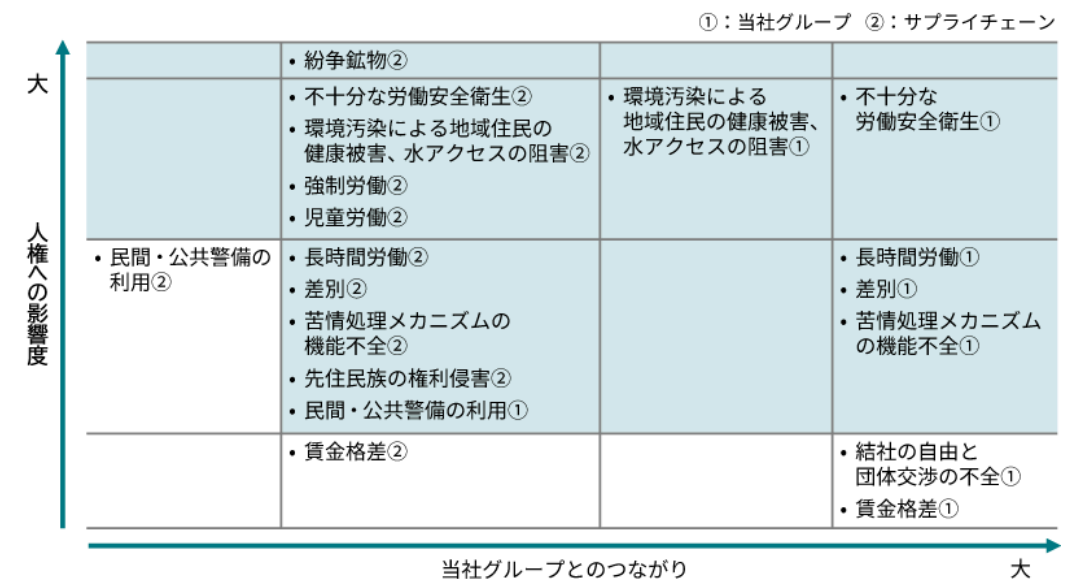


人権デュー・ディリジェンス

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

人権リスクの特定にあたっては、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、国際機関などのレポート、メディアのデータベースなど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。そのうえで人権影響評価を実施してマッピングをおこない、重点領域に挙がる人権リスクを特定しました。

<人権リスクマップ>



人権への影響度：深刻度（人権侵害の規模、範囲、是正可能性）および発生可能性で評価
 当社グループとのつながり：関与の状態（直接、助長、惹起）および関与主体で評価



＜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 ・環境汚染による地域住民の健康被害、水アクセスの阻害 ・長時間労働 ・差別 ・苦情処理メカニズムの機能不全 ・民間・公共警備の利用	・紛争鉱物 ・不十分な労働安全衛生 ・環境汚染による地域住民の健康被害、水アクセスの阻害 ・強制労働 ・児童労働 ・長時間労働 ・差別 ・苦情処理メカニズムの機能不全 ・先住民族の権利侵害

この結果を踏まえ、現在は、直接的に働きかけることが可能な当社グループ、そしてサプライチェーンを中心に、重点領域に挙がった人権リスクを優先して人権尊重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化しうることを認識しています。そのため、取り組みの実効性を高めるべく、人権デュー・ディリジェンスの実施に関わる部門が中心となっており、リスクマップを定期的に見直しています。

当社グループおよびサプライチェーンにおける人権尊重の状況は、定期的に調査を実施して確認しています。

【当社グループ】

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

【サプライチェーン】

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

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

当社グループ	コンプライアンス意識調査	・2年に1度、日本国内で実施 ・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
	人権・労働調査	・毎年実施 ・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 グループ34社に調査を実施し、うち懸念のあった13社に詳細確認をした結果、重大な人権リスクがないことを確認
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 ・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

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、必要に応じて改善策を講じ、未然防止に努めています。

具体的な事例としては、2024年度にタイのグループ会社において、就業時の安全配慮の観点から雇用前に妊娠・感染症検査を実施していることが判明しました。これは差別に繋がる可能性があるため、国際基準に則り当該検査を廃止しました。また、他のグループ会社では同様の検査を実施していないことを確認しました。

人権に関するリスクは、人権デュー・ディリジェンスなどの仕組みを整えたとしても、完全になくすことはできず、依然として存在します。なぜなら、仕組みの限界や予期せぬ事態、また人権問題の複雑さに起因することが多く、加えて人権基準も国、地域、時代によって変化するためです。これらのリスクを低減するため、継続的な改善、ステークホルダーとの対話、透明性の高い開示、そして企業文化としての人権尊重を根付かせる教育・啓発活動に尽力していきます。

2024年度の主な取り組み

人権課題	取り組み	具体的な対応
紛争鉱物	責任ある鉱物調達に対するコミットメント	「責任ある鉱物調達に関する対応指針」を制定しました。
強制労働	懲戒処分における減給措置の廃止	当社において、国際基準に基づいて、懲戒処分としての減給を廃止しました。今後、グループ会社にも反映していきます。
差別	同性パートナーシップへの対応	当社において、同性パートナーシップを宣誓している方について、異性婚と同等に福利厚生制度を利用できるようにしました。未対応のグループ会社にも反映していきます。



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。2024年度も人権をテーマとする対話をおこないました。

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て協議をおこない、相互理解を含めて改善に向けた活動に繋がっています。

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、Niterrraグループの一員としての正しい行動を確認するためのものです。このガイドブックには、人権の尊重や各種ハラスメント（妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント、同性や性的指向・性自認に関するハラスメントを含むセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントやモラルハラスメントなど）の禁止など、人権に関する遵守事項も定めています。職場で読み合わせをするなど、日々の啓発活動に活用しています。

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、経営層が聴講するサステナビリティ経営に関する有識者講演会において人権に関する世界の動向、ビジネスと人権等について取り上げるなど、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 



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

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、次の5つの活動を実践しています。

1) 品質マネジメントシステム (QMS)

当社グループは、製品やサービスを通じたお客さまへの価値の創出ならびにその支援業務を安定的かつ効率的に実現するため、必要な業務の機能やプロセスを明確にするとともに、それらの業務を主管する組織およびその関連する組織を体系的に整備し、製品やサービスの品質の継続的な改善を推進します。

2) 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。

3) 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。

4) 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。

5) 品質管理教育

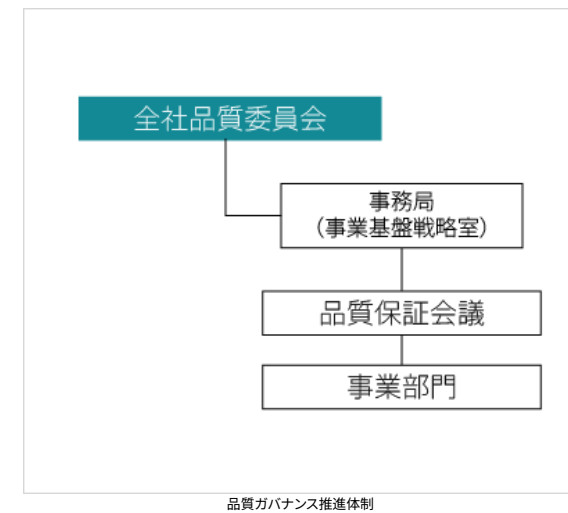
当社グループは、品質の維持向上、改善・革新を活発にするため、その前提としてTQM活動の柱を理解・意識するとともに、組織が業務に沿った階層別の教育体系を確立し、実践します。

推進体制

当社グループは、品質ガバナンスを推進するため、品質ガバナンスにおける最高責任者である事業基盤戦略室担当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の認証取得状況

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

日本特殊陶業および国内グループ会社

認証	事業範囲	サイト
ISO9001	日本特殊陶業(株) ・ビジネスインプリメンテーション本部 ・Niterra Venturesカンパニー ・自動車関連組織	本社
		小牧工場
	(株)日特スパークテックWKS	小牧工場
		大草工場
		さつま工場
		さつま電極工場
		東濃工場
	セラミックセンサ(株)	小牧工場
		中津川工場
		伊勢工場
	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
	(株)Niterra Materials	本社工場

認証	事業範囲	サイト
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
	セラミックセンサ(株)	大草工場
		小牧工場
		中津川工場
	(株)Niterra Materials	伊勢工場
		本社工場
JIS Q 9100	(株)Niterra Materials	大分工場
	(株)Niterra Materials	本社工場

海外製造販売法人

認証	事業範囲	拠点
ISO9001	Niterra ブラジル(有)	ブラジル
	Niterra マレーシア(株)	マレーシア
	Niterra タイ(株)	タイ
	サイアム Niterra(株)	タイ
	Niterra アジア(株)	タイ
	Niterra インドネシア(株)	インドネシア
	Niterra インド(株)	インド
IATF16949	Niterra ブラジル(有)	ブラジル
	Niterra North America(株)	米国
	Wells Vehicle Electronics L.P.	米国
	Niterra マレーシア(株)	マレーシア
	Niterra タイ(株)	タイ
	サイアム Niterra(株)	タイ
	Niterra アジア(株)	タイ
	Niterra インドネシア(株)	インドネシア
	上海特殊陶業(有)	中国
	常熟特殊陶業(有)	中国
ISO13485	Niterra インド(株)	インド
	Niterra 南アフリカ(株)	南アフリカ
	CAIRE Inc.	米国



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材を育成するため、「ものづくりは人づくりである」と捉えて品質管理に関するさまざまな教育を実施しています。

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

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

計測管理

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

そのため、計測管理の重要性を理解して正しい測定技術を持つ人材の育成、計測機器の精度管理、計測管理システムの改善などをおこなっています。

2024年度には、当社 ビジネスオペレーション本部 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

JCSS認定情報



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。



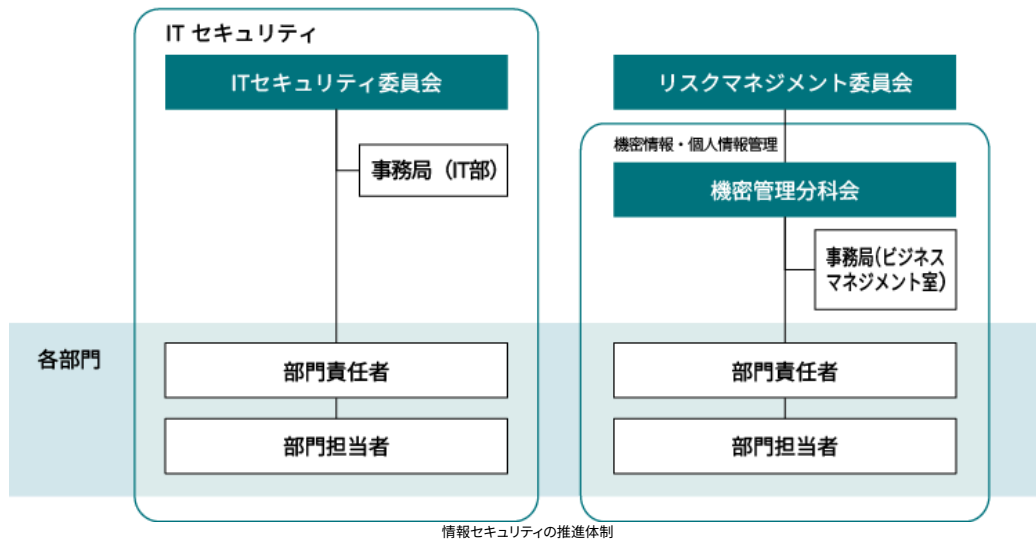
推進体制

当社グループは、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、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、DX戦略室担当執行役員を委員長とする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、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。ITセキュリティ委員会での重要決定事項は、経営会議を通じて取締役会に報告されています。2024年度はITセキュリティ委員会を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。また、グローバル会議を開催し、グループ全体でセキュリティ体制の維持強化を図りました。

一方、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。2024年度は機密管理分科会を1回開催し、インシデント報告、人を通じた技術情報流出に関する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経営課題に設定し、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。

近年、業務のDX化が進展し、生成AIの活用など、留意すべきリスク領域が拡大しています。そのため、新たなリスクについても情報セキュリティマネジメントシステムの評価対象として継続的な改善を図っており、全拠点において、ITセキュリティおよびITシステムに関する監査を毎年実施し、特定した不備事項を速やかに是正しています。

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。

優先的に取り組む経営課題



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、CSIRT (Computer Security Incident Response Team) を構築しています。

インシデント発生時は、CSIRTが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、事前の防御にも注力し、事前・事後の両面からセキュリティレベルと成熟度の向上に努めています。

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、さまざま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

当社および国内グループ会社の従業員を対象に、年一回、情報セキュリティ方針、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、理解度チェックをおこなっています。

・情報セキュリティ意識向上研修

当社および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、毎年、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。2024年度は4回実施しました。

・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おこなっています。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。2024年度は、機密情報のレベルに応じた取扱いを見直すルール改訂を図り、従業員に対する教育・啓発活動を通じて情報管理の徹底を推進しました。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）、日本の個人情報保護法など、世界的に個人情報の保護強化が進んでいることから、当社グループにおいても、各社が規程を設けて、お客さま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。

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



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。
- 地球環境への負荷を低減するため、リサイクル材をはじめとする持続可能な原材料の調達に努めます。
- 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

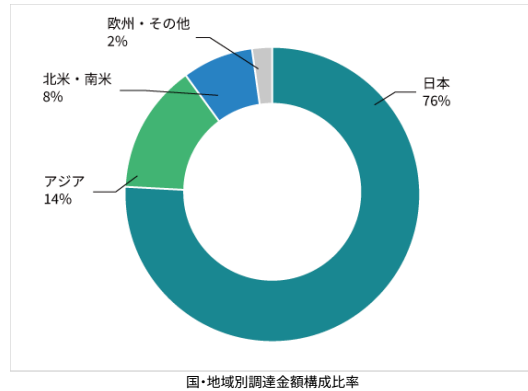
当社グループは、多種多様なお取引先さまとともにサプライチェーン全体で社会からの期待に応え、人権や環境などに配慮した責任ある調達を推進するため、調達方針に基づき、調達部門が主体となって各部門や関係する各専門委員会と連携し、活動しています。その進捗や課題は、必要に応じて経営会議に報告されます。



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。

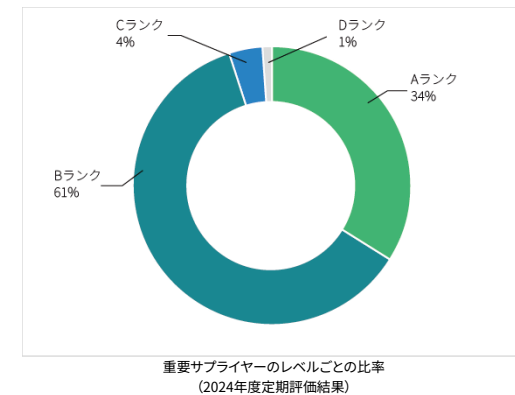
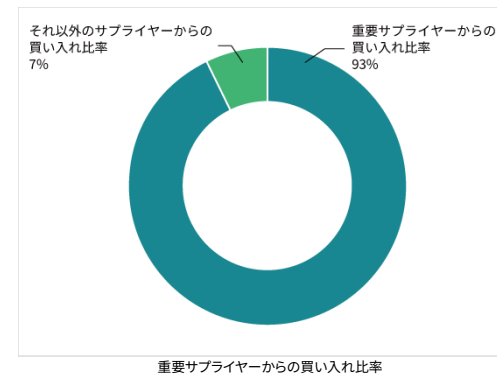


当社における取引先管理

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・価格・納期・サステナビリティなどの管理状況に加えて、改善姿勢などの観点も、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

当社グループは、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

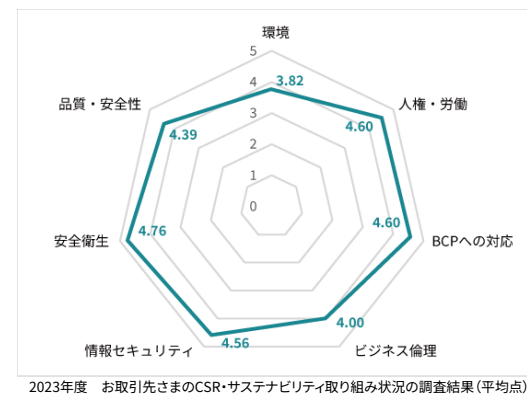
『CSR・サステナビリティ調達ガイドライン』は、環境、人権・労働、事業継続計画（BCP）への対応、ビジネス倫理、情報セキュリティ、安全衛生、品質・安全性について、お取引先さまに遵守いただきたい内容を定めています。本ガイドラインをすべてのお取引先さまに展開し、遵守することを取引の前提として、当社グループとともに実践していただきます。あわせて、お取引先さまから仕入先さまへの本ガイドラインの展開についても願っています。

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しています。2023年度に実施した調査では、日常的に取引がある約700社を対象とし、63%のお取引先さま（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。結果をスコアリングし、リスクが高い懸念のあるお取引先さまには、経営層へのヒアリング等のフォローアップを実施し、課題の改善をお願いしました。

また、本ガイドラインの別添として、サプライチェーンを通じた環境負荷低減を図るための「グリーン調達手引き」も定めており、お取引先さまへ当社グループのグリーン調達へのご協力をお願いしています。

 Niterra グループ CSR・サステナビリティ 調達ガイドライン 2025 年 4 月 日本特殊陶業株式会社	CSR・サステナビリティ調達ガイドライン	 765KB
	別添：グリーン調達手引き	 990KB
	Niterraグループ 禁止物質リスト	 765KB
	CSR・サステナビリティ調達ガイドライン (英語版)	 343KB
	別添：グリーン調達手引き (英語版)	 415KB
	Niterraグループ 禁止物質リスト (英語版)	 756KB

2023年度チェックシートによる調査結果



2023年度 お取引先さまのCSR・サステナビリティ取り組み状況の調査結果（平均点）

社内におけるCSR・サステナビリティ調達の教育

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「Niterrra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Niterrra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。

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。

あわせて、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。

また、紛争鉱物の問題について、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、当社グループにおいても、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、2025年2月に責任ある鉱物調達への取り組み方針を示した「責任ある鉱物調達への対応指針」を制定しました。



Niterraグループ 責任ある鉱物調達への対応指針

基本的な考え方

Niterraグループは、CSR・サステナビリティ調達の一環として、人権や環境などに配慮した責任ある鉱物調達を推進します。コンゴ民主共和国(DRC)およびその周辺国^{※1}などの紛争地域や高リスク地域(CAHRAs)^{※2}におけるAnnex IIリスク^{※3}に関与しないために、紛争鉱物等を製品に使用しません。もし、紛争鉱物等の使用が判明した場合は、使用回避に向けて取り組みます。なお、DRCおよびその周辺国やCAHRAsから適法に産出され、取引されたと認められる鉱物は使用します。

主な取り組み

1. OECDの「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿って、管理の仕組みを構築します。
2. 紛争鉱物等の使用状況について、CMRT(紛争鉱物報告テンプレート)、EMRT(拡張鉱物報告テンプレート)などの国際的に認められたツールを活用して、サプライチェーンを遡って調査を行います。また、お取引先さまに対しては、RMAP(Responsible Minerals Assurance Process)適合製錬所/精製所からの調達を求めます。

- ※1. 「コンゴ民主共和国(DRC)およびその周辺国」とは、米国ドット・フランク法が対象とする地域であり、コンゴ民主共和国、南スーダン共和国、ウガンダ共和国、ルワンダ共和国、ブルンジ共和国、タンザニア共和国、ザンビア共和国、アンゴラ共和国、コンゴ共和国、中央アフリカ共和国をいう。
- ※2. 「紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)」とは、EU紛争鉱物規則に基づいてEUが公表するリストに記載された国・地域をいう。
- ※3. 「Annex IIリスク」とは、OECDが発行した「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」の附属書IIIに記載された、紛争や人権侵害に関与する可能性のあるリスク等をいう。

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、訪問してお困りごとの相談を受けたり、現場を確認して、何をどのように改善すれば弱点の克服に繋がるかを一緒に考え、改善していく活動をおこなっています。また、優秀なお取引先さまに対しては、表彰をおこなっています。

パートナーシップ構築宣言

当社は、「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」[※]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。

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

本コーポレートサイトのほか、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Niterrra Venturesの情報をお伝えする「Venture Lab」などのウェブサイトを運用しています。

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、InstagramやFacebook、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



Niterrraグループ公式 Instagram



NGK SPARK PLUGS Instagram



NGK SPARK PLUGS Facebook



Venture Lab Facebook



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



NTKセラミック



Niterra North America



Niterra ベトナム



Niterra マレーシア

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

CSR・サステナビリティの取り組み →



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。

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 →

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、ペーパーカンパニーの利用等の商業的実態のない税制の使用をおこないません。

※本方針は、日本特殊陶業株式会社の取締役会にて承認されています。

推進体制

税務方針は取締役会で承認されており、税務執行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おこなっています。



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おこな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おこなっております。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・維持に努めています。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。

環境

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、再生可能エネルギーの活用を含む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、土壌、大気、水質の汚染を防止します。
- 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、環境目標を定めて運用するとともに、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めます。
- 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。

※本方針は、日本特殊陶業株式会社の取締役会にて承認されています。



エコビジョン

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 排出削減に取り組んでいます。 ・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-below2℃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。

エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿（目標）	2040 目指す姿	解説
環境配慮製品の拡充  	Niterra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「Niterra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て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	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。
	2018年度比 原単位年1%以上削減		
	3R活動の推進		



その他課題

エコビジョン2030 課題	2030 ありたい姿(目標)	2040 目指す姿	解説
<EMSの高度化> 経営との一体化 	地球環境課題を事業戦略へ組み込む	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。 ・当社では、長期経営計画に沿った「エコビジョン2030」を策定し、経営戦略の一環として環境問題に取り組んでいます。
	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・機会およびこれらへの影響について、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ている、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進みます。
<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材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る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はもちろんのこと、環境負荷物質による人体および環境への影響を最小化するため、研究開発や工程改善による更なる環境負荷物質の使用と排出の削減、代替化に取り組みます。

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 	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CSR・サステナビリティ調達ガイドラインの別添である「グリーン調達手引き」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CO2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 	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めます。
環境情報開示の充実 	ステークホルダーの要請に応え、対話につながるコミュニケーションを実践している	ステークホルダーの要請に応え、対話につながるコミュニケーションを実践している	・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。



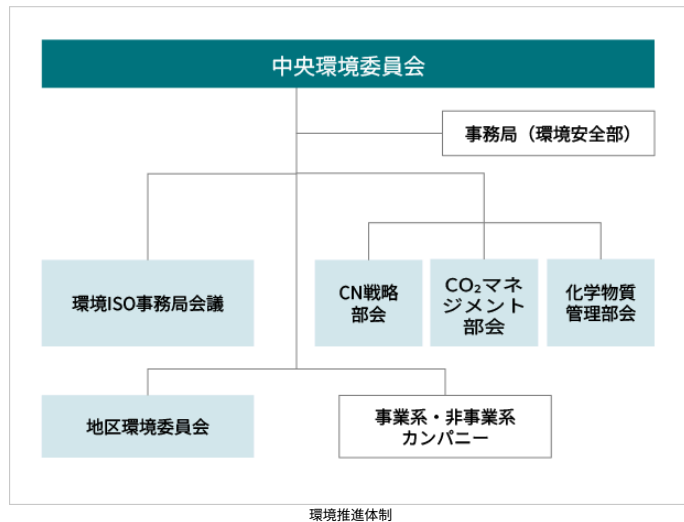
環境マネジメント

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、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。中央環境委員会での重要決定事項は、経営会議を通じて取締役会に報告されています。

2024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、内部監査結果、環境インシデントの情報、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（2024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（2024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92%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
		名古屋工場
		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
	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)NTKセラテック	小牧工場
	森村SOFCテクノロジー	小牧工場
		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、2022年度処分しました。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。

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

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。



緊急事態避難訓練
(日特スパークテックWKS さつま工場)

環境法規制対応状況

環境測定の実施

環境法規制や自治体などとの協定を確実に遵守するため、厳しい自主基準を設定すると共に、大気・水質・騒音・振動の測定を定期的に実施しています。基準値から逸脱した場合は速やかに対策を講じて、法規制違反や苦情の未然防止、周辺環境の保全に努めています。

2024年度の違反・苦情への対応

2024年度は、法規制違反が1件、環境事故が0件、苦情が1件ありました。発生した違反および苦情については、速やかに対策をおこない、再発防止を図りました。

	会社	状況	対策
違反	Niterraタイ	Niterraタイで、非定常作業時に伴う排水が、一部の排水基準を超過する水が流出しました。	排水基準に満たすよう状態に処理を行ってから敷地外へ排水します。
苦情	セラミックセンサ	小牧工場で、騒音苦情を受けました。	排気ファンのベアリングの不具合があったため、交換修理しました。再発しないよう定期的なベアリング交換を行っています。

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、取り組みの具体例、各拠点・カンパニーの月次/年次の環境パフォーマンス(CO₂排出量、廃棄物排出量、水使用量)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やメールマガジンで定期的に従業員へ発信していきます。



環境教育
(日本特殊陶業 小牧工場)



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

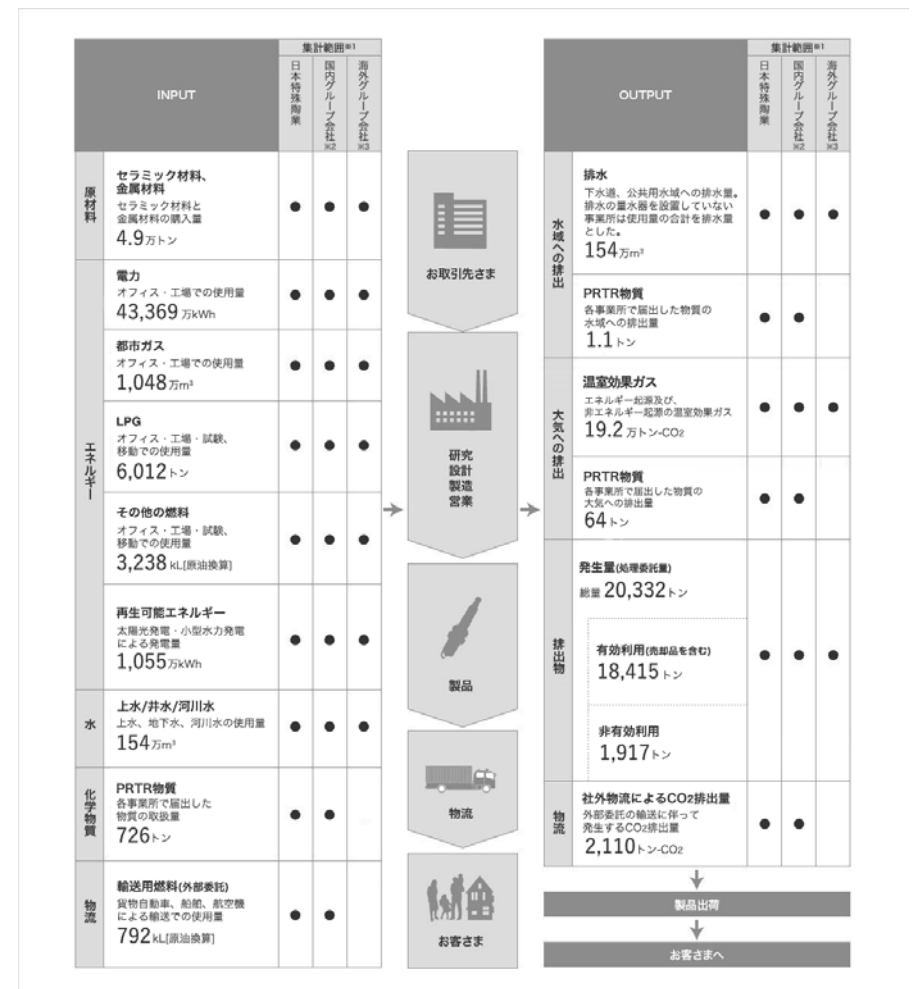
項目	認証取得企業(累計)
ISO14001	6社
エコアクション21	37社

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、セラミックセンサ、日特スパークテックWKS、NTKセラミック、NTKセラテック、日特アルファサービス、森村SOFCテクノロジー、CECYLLS、日和機器、NTKメディカルを指します。
- ※3. 海外法人とは、海外製造販売法人である上海特殊陶業、常熟特殊陶業、Niterraタイ、サイアムNiterra、Niterraアジア、Niterraマレーシア、Niterraインドネシア、Niterraインド、Niterra North America、WELLS VEHICLE ELECTRONICS, L.P.、Niterraブラジル、Niterra南アフリカ、CAIREと、海外販売法人^{※4}であるNiterra台湾、Niterraベトナム、Niterraフィリピン、Niterraオーストラリア、Niterraメキシコ、Niterra EMEA、Niterra英国、Niterra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。

2024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



水資源の保全

基本的な考え方

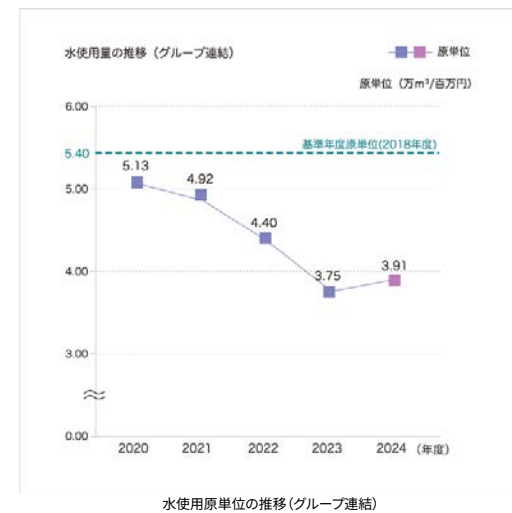
世界では水資源の危機が深刻化しており、枯渇や汚染による水不足や生物多様性への影響が懸念されています。生態系の維持に不可欠な水資源の持続可能性を守ることが、当社グループにとっても重要な課題の1つです。当社グループは、2040年の目指す姿として「世界の水関連リスクに対応して持続可能な事業運営を実践している」ことを掲げており、2030年のありたい姿として「水使用量原単位 2018年度水準以下を維持」することを目標としています。当社グループは貴重で限りある資源である水の効率的な使用を推進することで、将来にわたって環境保護に取り組んでいきます。また、当社サプライチェーンにおいても、水資源の持続可能で効率的な利用を推進していきます。

水使用量原単位の推移

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。2024年度の水使用量原単位は3.905m³/百万円であり、2018年度比27.7%削減して、目標は達成しています。

引き続き、効率的な水の使用を推進していきます。

- ※ 当社グループにおける「水使用量」とは、事業活動において水源（上水道・地下水・河川）から取水した水の総量を指します。





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、工場排水を全てリサイクルして使用しており、工場排水の工場敷地外への排水はありません。

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。

地下水の利用

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

地下水は重要な資源ですが、大量にくみ上げることで地盤沈下につながるがわかっています。小牧工場では、愛知県環境規則「県民の生活環境の保全等に関する条例による規制」に従い、管理を行っています。具体的には、施設設置の際に規制値を下回る揚水量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。

廃棄物管理

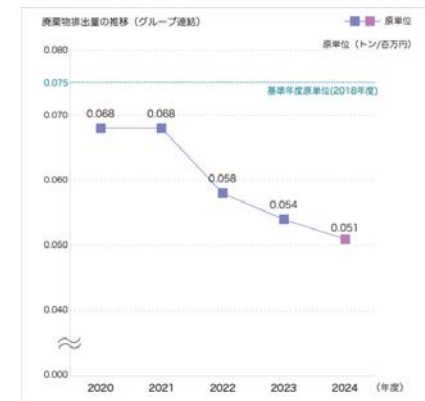
基本的な考え方

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

廃棄物排出量原単位の推移

エコビジョン2030では、2030年にありたい姿として「2018年度比 排出量原単位 年1%以上削減」を目標として掲げています。2024年度の廃棄物排出量原単位はグループ全体で0.051トン/百万円であり、2018年度比 31.6%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いきます。



廃棄物排出量原単位の推移(グループ連結)
(2022年度まではカッティングツールズ、神岡セラミック、韓国NTKを含みます。2023年度までは日特電子を含みます。)

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。社内では直接部門、間接部門問わず書類の電子化を進めており、従業員への研修資料の電子化も進めています。また、ステークホルダーの皆さまのご協力のもと、契約書の電子化や統合報告書、CSR・サステナビリティ調達ガイドラインなどの電子配布も実施しています。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

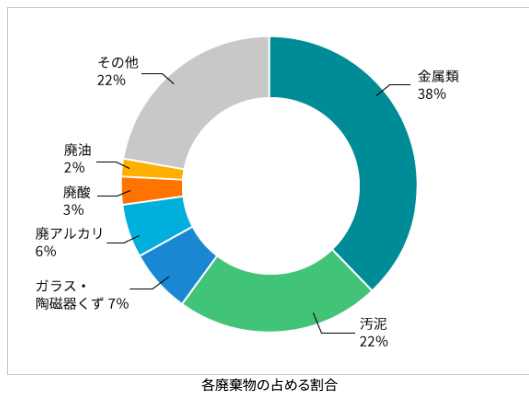
当社グループは、エコビジョン2030において、2030年にありたい姿として「有効利用率95%以上」を目標として掲げています。2024年度の有効利用率はグループ全体で90.6%と前年度から横ばいでした。今後も引き続き、2030年の目標達成に向け、廃棄物の有効利用化に取り組んでいきます。

マテリアルリサイクルの推進

当社グループでは限りある資源を有効に活用していくため、マテリアルリサイクルを推進しています。また、CO₂排出削減の観点からもこれまでサーマルリサイクルしていた廃棄物のマテリアルリサイクル化を推し進めています。

主な廃棄物のリサイクル方法

廃棄物の種類	リサイクル方法
金属類	精錬して、同品質の原料としてリサイクル。
汚泥 (主に焼成前のセラミック原料)	セラミック原料や再生盛土材としてリサイクル。
ガラス・陶磁器くず (焼成後のセラミック粉末、セラミック屑)	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リサイクル。 セラミック屑は路盤材としてリサイクル。
廃油	蒸留などを行い、燃料としてリサイクル。
プラスチック	プラスチック材料としてリサイクル。 RPF化(固形燃料化)してリサイクル。



「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、プラスチック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。

プラスチック梱包材については、納入部品に使用された梱包材を別の部門でリユースしています。梱包材の提供を受けた部門では、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。当社グループのセラミックシート製造工程において、セラミックとプラスチックの混合屑が多く生成されます。製造工程の特性上どうしても排出されるものであり、これまでは工程改善により可能な限り排出量の抑制に取り組んできました。2021年よりマテリアルリサイクル化の取り組みを本格的に進め、2024年にはこれらの混合屑をすべてマテリアルリサイクルすることができるようになりました。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は、減容機を用いたインゴット化などによる有価化を進めています。

今後も引き続き、プラスチックの資源循環のため取り組みを推進していきます。

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。2024年度は32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。



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ひと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。

お客さまからの要求への対応

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。日本の化審法、欧州のREACH規則をはじめ、POPs条約・米国TSCA規則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。

VOCの大気排出低減の取り組み

大気汚染の原因のひとつである揮発性有機化合物 (VOC) の排出について、自主的な削減計画を立て推進しています。特にVOC排出量が多い拠点に対しては、計画的に排ガス処理装置の導入を進めており、2030年度末までに、VOCの大気排出量を半減 (2021年度比) させていきます。

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、当社グループの CSR・サステナビリティ調達ガイドラインの別添である『グリーン調達手引き』および『Niterragroup 禁止物質リスト』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。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。

CSR・サステナビリティ調達ガイドライン



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

- 基本姿勢**
生物多様性に関連する法令等を遵守します。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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

「Niterrra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おこないません。

閉鎖型陸上養殖システムの提供

グループ会社であるNiterrra AQUAが提供する閉鎖型陸上養殖システムは、養殖水の水質を精密に管理することで、環境負荷を最小限に抑えながら、水産資源の枯渇を防止に貢献します。

このシステムは、従来の養殖と比較すると水質汚染を軽減できます。さらに、工場跡地や広大な駐車場などの遊休地を有効活用した場合には、新たな土地開発を抑制できます。また、近隣の工場や発電所の排熱、温泉や地熱といった未利用熱源を水温管理に活用することで社会全体のエネルギーの効率的な利用に貢献します。

水質センシング → Niterrra AQUA

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。

在来種を主とした植栽

小牧工場の一角の「SUISO no MORI hub」の周辺のエリアでは、シラカシやソヨゴ、ヒメユズリハなどの在来種を主とした樹種を植え、地域の自然環境と調和した環境づくりをしています。

また、さつま工場では、構内の樹木管理として伐採したあとに、スモモなど従来植えられていた種類の樹種を選定して植樹しています。

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。

また、2024年度より、日特スパークテックWKS二野工場で、可児市久々利地区周辺のオオキンケイギク駆除活動に参加しました。今後も取り組みを継続していく予定です。



オオキンケイギク



オオキンケイギクの駆除活動（日特スパークテック WKS）

生物多様性関連のリスク・機会の評価と取り組みの推進

当社グループはこれまで、環境方針や生物多様性保全の取り組みにおいて、生物多様性や自然資本が事業活動の基盤であると認識し、環境保全に努めてきました。

近年、地球環境は気候変動や生物多様性の損失など、かつてない規模と速度で変化しており、経済活動全体に大きな影響を与えています。このような状況を踏まえ、当社グループも現在から将来にかけての自然関連のリスクと機会をより詳細に整理し、適切な対応を講じていきます。

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、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。



情報開示

当社は、生物多様性保全への取り組みをより進化させるため、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」へ参画しました。

そして2024年1月には、TNFDが2023年9月に公表した開示提言（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、早期採用者（TNFD Early Adopters）として登録を完了しています。これにより、自然関連のリスクと機会に関する透明性の高い情報開示を進め、ステークホルダーの皆さまの説明責任を果たしていきます。



TNFD提言に基づく情報開示



取り組みの推進

当社グループは、TNFD提言で推奨される評価方法を参考に、事業における自然資本への依存、与える影響、そこから生じるリスク、そして機会について詳細に評価を進めています。この評価を通じて、当社グループにとって特に重大な自然関連のリスクと機会を特定していきます。特定した重大なリスクについては、具体的な目標を設定し、取り組みの推進と進捗のモニタリングを継続的にこなします。これらのリスクと機会については、地球環境の変化やビジネス環境の動向に即応できるよう、定期的な見直しを実施していきます。

生物多様性に関する教育・啓発

従業員の当社グループの事業活動と生物多様性の関係性について認識を高めるため、2023年度に当社および国内グループ会社の従業員を対象に動画教育を実施しました。生物多様性の重要性や世界の動向、当社グループのバリューチェーンにおける依存・影響の理解、当社グループの姿勢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ました。また、この動画はいつでも視聴できるようにイントラネットに掲載しています。

業界団体・イニシアチブへの参画

当社グループは、生物多様性への取り組みを推進していくにあたり、下記に参画しています。

・企業と生物多様性イニシアチブ（JBIB）



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・監督は取締役会がおこないます。

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おこなっています。

また、「気候変動への対応」を含む優先的に取り組む経営課題の主な取り組み内容の進捗については、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排出量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、統合型リスクマネジメントの中で評価しています。

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。

※ 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

- ・優先的に取り組む経営課題「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)
- ・「CO₂排出量：71.4%削減 [2018年度比] (2035年度)」の承認 (2025年3月環境委員会)

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变化に関するリスク」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、S&P Globalの“Mobility and Energy Future” サービスデータ など

なお、ここでいう評価（影響度）、リスク・機会が現れる時期は、次の通りです。

評価（影響度）

小：数億円程度の影響

中：50億円程度の影響

大：100億円以上の影響

リスク/機会が現れる時期

短期：2027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CO ₂ 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
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おこない、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おこなったところ、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、引き続き調査していきます。

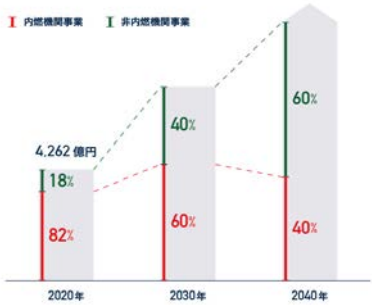
＜気候関連の機会＞

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た結果、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おり、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％）を推進しています。





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

S&P Global の分析に基づく当社予測では、各国の気候変動対策によって内燃機関への規制が進むことで、内燃機関を有する自動車は2030年代半ば以降減少すると見込んでいます。一方、当社の内燃機関事業の中核であるスパークプラグは、新車用だけでなく補修用の需要もあり、当社予測では、引き続き内燃機関を有する自動車保有されていると考えられることから、2040年以降に売上がピークを迎え、徐々に下降していくことを見込んでいます。こうした状況を踏まえて、内燃機関事業の売上収益が2040年度以降に2024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270億円、営業利益の減少額は70億円程度になります。

2024年度の内燃機関事業の売上収益：5,389億円
2024年度の内燃機関事業の営業利益：1,409億円
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　： 5,389億円×5%=269億円
営業利益　： 1,409億円×5%=70億円

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経営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。さらに、2050年に向けたマイルストーンとして、「CO₂排出量：71.4%削減 [2018年度比] (2035年度)」という目標を新たに設定しました。

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。そのため、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。

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。

スコープ1・2については、省エネルギー活動などのCO₂排出量削減施策が予定通り進捗し、さらに太陽光発電による創エネルギーとCO₂フリー電力の採用を計画よりも前倒しした結果、計画値よりも削減が進みました。

同時に、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ます。スコープ3については、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つのカテゴリについて「2030年度 30%削減 (2018年度比)」の目標を設定しています。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、カーボンニュートラルセミナーの開催やCO₂削減伴走支援 (カテゴリ1) などで適宜支援をおこなっています。

また、製品配送ルートや輸送方法の変更 (カテゴリ4)、環境配慮製品の継続開発 (カテゴリ11) など、サプライチェーン全体でのCO₂削減に向けた活動に注力しています。

<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 2035年度 71.4%削減 (2018年度比)	2024年度 31.7%削減 (2018年度比) <排出量19.1万トン> <原単位0.48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)	2024年度 13.4%減少 (2018年度比) <排出量978万トン>

※ 2030年度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。

優先的に取り組む経営課題 → 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) →

TNFD提言に基づく情報開示

当社グループは、2023年10月に「TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: 自然関連財務情報開示タスクフォース) 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。事業活動が自然に与える負荷や自然損失によるリスクを検討し、それらをTNFD提言に基づいて情報開示していきます。

ガバナンス

当社グループの全ての事業活動が環境やその基盤となる生物多様性に依存・影響していることを認識し、当社グループの環境方針と生物多様性に関する指針のもと、環境活動を推進しています。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。また中央環境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に報告され、取締役会が監督しています。

また、当社の事業活動および生物多様性保全の活動は、地域社会や先住民の人権に直結することを認識しています。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。具体的な取り組みの推進は、課題に応じて関連する各部門および各専門委員会で確認しています。また、人権デュー・ディリジェンスの実施に係る部門を中心として定期的な会議を実施し、継続的に議論をおこなっています。

CSR・サステナビリティ推進体制 → 環境マネジメント → 人権の尊重 →

戦略

現在、世界では生物多様性の損失がかつてないほどの速度で進行しており、生態系サービスの低下を通じて、多岐にわたる社会的課題を生じさせています。当社グループは、これらを含む社会的課題の解決を、優先的に取り組む経営課題の一つとしています。また、環境に関する中長期ビジョンである「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課題を抽出し取り組んでいます。

さらに私たちの取り組みを進化させるため、TNFD提言で推奨されるLEAPアプローチ[※]を参考に、当社グループの事業活動の自然への依存、影響を評価し、自然関連の重要なリスクと機会の特定を進めています。また、特定したリスクと機会に対しては、エコビジョン2030との整合性を確認しながら、追加で必要な施策や目標設定の検討をおこないます。

※ LEAPアプローチ: TNFD提言では、LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) アプローチの活用が推奨されています。これは、企業の事業活動が自然に与える影響 (依存とインパクト) を特定し、自然関連のリスクと機会を評価するための体系的なステップです。具体的には、事業活動の立地を特定し (Locate)、その立地における自然の状況を評価し (Evaluate)、自然関連のリスクと機会を評価し (Assess)、そして開示準備を行う (Prepare) という流れで進めます。



スコーピング

下記の事業領域および事業拠点を対象に自然関連課題に関する初期評価を実施しました。また、今回の開示は2025年3月31日時点での評価結果です。

＜評価対象事業＞

- ・自動車関連事業（スパークプラグ、グロープラグ、酸素センサ）
- ・セラミック事業（圧電セラミックス、ヘアリングボール、産業用セラミック製品、半導体製造装置用製品、半導体部品、医療用酸素濃縮装置）
- ・新規事業（ドクターリンク、固体酸化物形燃料電池、空気除菌脱臭機）

＜評価対象拠点＞

直接操業：当社グループの全生産拠点および物流拠点（46拠点）

上流：主要な原材料について、それらが属するセクター単位で評価

事業の自然への依存・インパクトの整理

評価対象の主要製品を中心に、ENCOREツールを用いて事業活動と自然資本・生態系サービスとの関連性を示すヒートマップを作成しました。このヒートマップは、当社グループの主要事業セクターが依存している自然資本および生態系サービス、ならびにそれらへの影響度をデータと科学的知見に基づき分析し、視覚化したものです。一般的なセクターレベルでの関連性と潜在的なリスク・機会の傾向について、客観的に把握するために活用しています。ヒートマップを通じて、当社が事業活動において特に高い依存度や影響度を持つと推測される領域、すなわち自然関連のリスクが顕在化しやすい、あるいは新たな機会が潜在しやすい領域を客観的に把握することができます。本結果では、ほぼすべての事業分野において当社グループにおける生産活動がGHG排出や水利用により自然へ影響を与えている可能性を再認識しました。バリューチェーンの上流においては水資源の「供給サービス」や水循環、気候調整の「調整サービス」へ依存し、さらに陸域の利用、GHG排出、水利用の影響を与えていること、下流においては、気候調整の「調整サービス」に依存していることを認識しました。これらのヒートマップから得られた客観的な洞察を活かし、今後さらに各事業の実態を確認していきます。

生産拠点における自然との接点の把握

TNFD提言では、自然関連のリスクと機会を評価する上で特に留意すべき地域を特定するために、以下の4つの指標が示されています。

- ・生物多様性の重要性: 生物多様性が特に豊かである、または希少種が生息する地域
- ・生態系の十全性: 生態系が健全な状態を保ち、その機能が十分に発揮されている地域
- ・生態系サービス供給の重要性: 人間社会に不可欠な生態系サービス（水供給、土壌形成、気候調整など）を供給する上で重要な地域
- ・水の物理的リスク: 水資源の枯渇や洪水などの物理的リスクが高い地域

これらの指標に基づき、当社は各種公開データベースを活用し、各生産拠点の立地する環境について分析を行いました。その結果、要注意地域として抽出した拠点数とその所在国は下記の通りです。

表 要注意地域の抽出

TNFD提言による指標	考慮した項目	使用したデータベース、ツール	拠点数	国
生物多様性の重要性	KBA、WADPA、STAR指標	IBAT	3	日本、ブラジル
生態系の十全性	生物多様性完全度指数 (BII)、樹木被覆の減少率 TCL	Newbold et al.(2016)	8	日本、マレーシア、アメリカ、ブラジル
生態系サービス供給の重要性	先住民・地域コミュニティが権利を主張するエリアとの近接	WRI Aqueduct	1	メキシコ
水の物理的リスク	水ストレス、水質汚染、洪水リスク	WWF Water Risk Filter 洪水リスクファインダー	15	日本、中国、タイ、インドネシア、マレーシア、インド、アメリカ、ブラジル、南アフリカ、メキシコ

この分析結果は、各種ツールから得られた客観的なデータに基づくものであり、各拠点の現地での生産工程や環境への具体的な取り組み、あるいは個別の環境パフォーマンスを直接的に反映しているものではありません。当社グループが事業を展開する上で特に自然関連のリスクや機会が潜在する可能性のある地域を大局的に把握するための重要な初期ステップとして認識し、この結果を基に、各生産拠点での現地情報（具体的な環境マネジメント状況、生産活動、地域コミュニティとの関係など）をさらに詳細に評価していきます。



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	
			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		かく乱
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	
セラミック事業	産業用セラミック製品（圧電セラミックス）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	-	-		
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

依存	
VH	高
H	
M	
L	
VL	低
-	依存なし

影響	
VH	高
H	
M	
L	低
-	影響なし

実際の事業を考慮してENCOREの結果を変更した

自然関連リスク・機会の概要

依存・インパクトの初期評価結果をもとに、現時点で想定される自然資本に関連するリスク・機会を抽出しました。今後は、当社グループの事業活動の実態を反映した評価をすすめ、これらの内容をより精緻化していきます。さらに、上流の依存インパクト調査サプライチェーン全体における自然関連の依存・影響、リスク・機会の評価や、定性的な複数のシナリオ（世界観）に基づく自然関連リスク・機会を特定し、重要性を評価していく予定です。

表 想定される自然関連リスク

分類		関連する自然への依存・インパクト	想定されるリスク	影響度 [※]	発生可能性／切迫度 [※]
物理的リスク	急性	【依存】気候調整、災害緩和、土壌安定	・周辺地域の開発に伴って自然の災害緩和・土壌安定機能の低下により、生産拠点での風水災・土砂災害被害が生じる。	大	中
			・周辺地域の開発に伴う自然の災害緩和・土壌安定機能の低下による、サプライヤー・調達網での風水災・土砂災害被害、原材料調達の困難化。	小	中
	慢性	【依存】気候調整、災害緩和、土壌安定	・周辺地域の自然が劣化することによって自然の災害緩和・土壌安定機能の低下し、生産拠点での風水災・土砂災害被害が生じる。	大	中
			・周辺地域の自然の劣化に伴う自然の災害緩和・土壌安定機能の低下による、サプライヤー・調達網での風水災・土砂災害被害、原材料調達の困難化。	小	中
		【依存】水資源の供給	・自然の保水力や涵養能力の低下に伴って水資源量が減少する。 ・水質浄化能力の低下に伴って水質が悪化する。	小	高
		【依存】水資源の供給 【インパクト】資源利用/回復	・過剰取水・水質汚染により水資源の劣化や水資源供給が不安定になる（上流の他者による過剰取水・汚染も含む）。	中	高
移行リスク	政策	【インパクト】陸域生態系の利用、水資源の利用、大気・水質・土壌汚染、廃棄物（鉱物生産地）	・自然保護のための採取・採掘規制（土地改変も含む）等の導入により、原材料の供給不足、価格高騰が生じる。 ・採掘時の環境管理に関する規制の強化により、鉱物供給量が減少し、生産コストに伴う鉱物価格が上昇する。	大	中
		【依存】水資源の供給 【インパクト】資源利用/回復	・地表水/地下水など水資源の取水に関する規制・条例等が強化される。 ・取水制限により水の調達コストが増大する。	中	高
		【インパクト】汚染/汚染除去	・排水に関する規制・条例等が強化される。 ・排水制限への対応策であるクローズドシステムの導入、運用コストが増大する。	大	高
			・排気・排水・廃プラスチックに関する規制や条例の強化に伴い、規制対応（排出の抑制、報告の義務化など）が必要となる。	中	高
		【インパクト】資源利用/回復	・バージン材の使用規制やリサイクル材の利用義務化などの規制・条例への対応の必要性（鉱物資源を含む）。 ・規制に伴う原材料調達の困難化・価格高騰。	中	中
			・原材料のトレーサビリティなどの報告・情報開示規制の強化。	小	低

分類		関連する自然への依存・インパクト	想定されるリスク	影響度 [※]	発生可能性／切迫度 [※]
移行リスク	政策	【インパクト】廃棄物の排出	・酸素濃縮装置などの筐体で使用する樹脂・プラスチックに対する再生プラスチックの利用義務化など規制や法令の強化。	小	中
			・空気清浄機などの筐体で使用する樹脂・プラスチックに対する再生プラスチックの利用義務化など規制や法令の強化。	小	中
	政策・市場	【インパクト】GHG排出、GHG以外の大気汚染	・ガソリン車・ディーゼル車の需要低下によりプラグやセンサの需要が低下する。	大	中
	市場	【インパクト】全般	・自然や生態系に負荷を与える製品に対する顧客の嗜好性が低下する。	大	中
			・リサイクルができないなど、ライフサイクルでの廃棄物量が多い、もしくは資源利用効率が低い製品の需要低下。	小	低
	技術	【インパクト】気候変動、資源利用/回復、汚染/汚染除去	・水効率やエネルギー効率を高めるための設備の導入。	中	低
	評判	【インパクト】資源利用/回復、汚染/汚染除去	・操業における水の大量消費や水質汚濁、土壌汚染、かく乱（乱害や騒音）に対する批判、訴訟が発生する（特に生産拠点の流域で水需給が逼迫した場合の生産拠点での水資源の利用）。	大	高
		【インパクト】陸域生態系の利用、水資源の利用、大気・水質・土壌汚染、廃棄物（鉱物生産地）	・自然や生態系サービスへのネガティブインパクトが大きい鉱山からの鉱物調達や、一般的にネガティブインパクトが大きいとされる鉱物種の調達に対する批判。	中	中
		【インパクト】陸域生態系の利用、海洋生態系の利用	・景観、周辺の生物や住民にネガティブインパクトを及ぼす再生可能エネルギー発電施設の開発事業への参入や出資による批判。	中	低
		【インパクト】汚染/汚染除去	・研究開発時の事故による汚染物質の非意図的な流出。 ・風水害（洪水）などによる薬品流出のリスク。	中	中
	評判・損害賠償	【インパクト】資源利用/回復、汚染/汚染除去	・操業時の資源の過剰利用や汚染に対して罰金、損害賠償が生じる。	大	低



※ 影響度の目安は次の通りです。事業継続、信頼・ブランド、経済の視点で最も高い影響度によって評価しました。

	事業継続への影響	信頼・ブランドへの影響	経済的影響
極大	事業の継続が困難	恒久的な信頼・ブランドの喪失(長期にわたる批判的な報道、多数の投資家の投資撤退、顧客・取引先の喪失)	売上高に著しい影響を与える
大	事業の継続のために設備や製品の抜本的な見直しを要する	著しい信頼・ブランドの喪失(一時的な批判報道、一部投資家の投資撤退、一部顧客や取引先の喪失)	売上高に与える影響が大きい
中	事業の継続のために設備や製品の改修・見直しを要する	信頼・ブランドの損失(一部メディアでの批判報道、投資家評価の低下、多くのステークホルダーの不満足の表明)	売上高に与える影響が中程度
小	事業の継続のために操業や調達先の見直し、軽微な変更を要する	信頼・ブランドの軽微な影響(一部のステークホルダーの不満足の表明)	売上高に与える影響が軽微

※ 発生可能性／切迫度の目安は次の通りです。発生可能性と発生時期で最も高い影響度によって評価しました。

高	・1年に1回以上発生 ・2025年ごろまでに顕在化すると見込まれる(あるいはすでに顕在化している)／喫緊の課題として認識されている
中	・数年に1回発生 ・2030年ごろまでに顕在化の懸念がある・高まっている／兆しが見受けられる／注視する必要がある
低	・減多に発生しない ・現状顕在化の懸念は低い

表 想定される自然関連機会

分類		関連する自然への依存・インパクト	想定される機会
ビジネス機会	製品・サービス	【インパクト】GHG排出、資源利用/回復	・水効率やエネルギー効率を高める操業・設備の導入によって操業コストが削減される。 ・少ない天然資源やエネルギーで成立する効率的な操業へ移行する。
		【依存】水資源の供給 【インパクト】水利用	・水効率やエネルギー効率を高める操業・設備の導入によって操業コストが削減される。 ・少ない天然資源やエネルギーで成立する効率的な操業へ移行する。
		【依存】水資源の供給 【インパクト】廃棄物の排出、GHG以外の大気汚染	・リサイクル材や認証材を使用することで、低資源化・低環境負荷の製品を製造・販売する。
		【インパクト】非GHG排出	・大気汚染物質のクリーン化に寄与する酸素センサ、温度センサ、NOxセンサの需要が拡大する。
		【インパクト】廃棄物の排出、資源利用/回復	・交換頻度の低い(＝長寿命な)製品の製造・販売によって廃棄物が削減され、資源利用が低減し、顧客の嗜好性が高まる。
		【インパクト】GHG排出、GHG以外の大気汚染	・燃費を向上させ、GHG排出量を削減するプラグ、酸素センサの需要が拡大する。
		【インパクト】全般	・自然への負荷がより少ない/生態系にポジティブインパクトを与える製品に対する顧客の嗜好性が高まる(圧電セラミックにおける鉛フリー材の使用など)。
		【インパクト】資源利用/回復	・資源利用量の低減に寄与するような製品に対する顧客の嗜好性が高まる(潤滑油が少量でよいベアリング用ボールなど)。
		【インパクト】全般	・半導体の生産性向上に貢献する製品の需要が増加する(ライフサイクルでの自然へのネガティブインパクトの低減のため)。
		【インパクト】資源利用/回復、GHG排出	・発電時の資源利用やGHG排出を大幅に削減する固体酸化物燃料電池(SOFC)の需要が高まり、脱炭素社会の推進に寄与する。 ・「地域CCU」によって地域社会全体のカーボンニュートラルが推進され、CO ₂ の活用を通して化石資源の利用が低減される。 ・省エネ効果の高いデシカント空調が拡大する。
サステナビリティ機会	市場/財務インセンティブ	【インパクト】全般	・自然への負荷がより少ない/生態系にポジティブインパクトを与える製品に対する顧客の選好が高まり、資金調達が拡大する。
		【依存】水資源の供給 【インパクト】廃棄物の排出	・リサイクルや認証材の活用など、自然関連リスクを低減する取り組みによって資金調達が拡大する。
		評判	・事業を通じたネガティブインパクトを低減させる取り組みや、ポジティブインパクトを拡大させる取り組みによって企業としての評判が向上する。
	持続可能な自然資源の利用	【インパクト】資源利用/回復、汚染/汚染除去	・酸素濃縮装置の筐体を再利用することで樹脂・プラスチックなどのバージン材の利用を削減する。
		【インパクト】資源利用/回復	・水資源のリサイクルや再生可能な鉱物資源の利用など、原材料を持続可能な自然資源へ転換する。
	生態系の保護・回復・再生	【インパクト】GHG排出、GHG以外の大気汚染、土壌汚染、水質汚染	・GHG、汚染物質の排出を抑制する製品の提供によって汚染削減に貢献する。



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。生物多様性の保全を含む環境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、対応していきます。

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。環境や人権をはじめとするESGに関するリスクについても評価しており、今後は生物多用性関連リスクもあわせて検討していきます。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経営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、「エコビジョン2030」において、気候変動への対応、水資源の保全、廃棄物管理について定量的な目標を設定し、取り組みを進めています。私たちは事業活動においてエネルギーや資源を使用し、環境負荷物質を排出していることから、生物多様性に影響を与えています。そのため、エコビジョンのこれらの目標達成に向けた活動は、生物多様性の保全に繋がるものと考えて取り組んでいます。今後は、LEAPアプローチに基づいて新たな視点で目標の方向性を検討し、対応策を策定していきます。

エコビジョン → サステナビリティデータ →

サステナビリティデータ(非財務情報)

- 環境マネジメントゝ環境会計ゝ環境関連データゝ環境法規制の遵守状況ゝ
- 環境配慮製品の提供ゝ人材マネジメントゝ人材の育成ゝダイバーシティゝ
- ワーク・ライフ・バランスゝ労働安全衛生ゝ製品品質ゝ社会貢献ゝ
- ステークホルダーとのコミュニケーションゝコーポレート・ガバナンスゝコンプライアンスゝ
- 適正な納税ゝ研究開発ゝ

環境マネジメント

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ISO14001取得割合	%	グループ連結	93	93	96	95	92

[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	2023年度	2024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】	5,276.0	3,559.1
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		175.1	177.3
	節水による水道費の節約	百万円		1.9	5.6
	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		6.2	1.4
合計				5,459.2	3743.3

＜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	2023年度	2024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】	30,817	30,998	181
		都市ガス	万㎡		1,054	1,038	-16
		LPG	トン		4,927	5,365	438
	水の使用量	上水	㎡		694,339	718,033	23,694
		井水	㎡		349,755	394,028	44,273
	PRTR対象物質の取扱量		トン		741	781	41
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		137,769	139,825	2,056
	廃棄物量	有効利用量	トン		9,882	9,118	-764
		非有効利用量	トン		156	140	-16
	PRTR対象物質の排出量		トン		86	65	-21

[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)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水	使用量	万㎡	グループ連結	－	153	165	161	146	154
	(原単位)	万㎡/百万円	グループ連結	5.40	5.13	4.92	4.40	3.75	3.91
	排出量	万㎡	グループ連結	－	153	165	161	146	154
廃棄物	総排出量	t	グループ連結	－	20,237	22,686	21,188	20,742	20,332
	(原単位)	t/百万円	グループ連結	0.075	0.068	0.068	0.058	0.053	0.051
	有効利用	t	グループ連結	－	18,223	20,712	19,344	18,711	18,415
	非有効利用	t	グループ連結	－	2,014	1,974	1,843	2,196	1,917
	有効利用率	%	グループ連結	－	90.0	91.3	91.3	89.5	90.6

		単位	範囲	エコビジョン 基準値 (2018年度)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	－	57	39	63	42	32
PRTR対象物質	取扱量	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	682.4	755.0	781.4	740.5	724.8
	排出量	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	125.4	139.1	151.4	85.6	65.0
	(トルエン排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	114.5	129.3	143.7	83.5	63.7
	(キシレン排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	1.1	1.0	1.1	0.4	0.0
	(その他排出量)	t	日本特殊陶業、国内グループ会社	－	9.8	8.8	6.7	1.8	1.3
エネルギー	総消費量	MWh	グループ連結	－	780,112	825,807	739,044	694,026	700,031
	再生可能でないエネルギー消費量	MWh	グループ連結	－	779,822	823,783	674,410	600,956	570,759
	(燃料)	MWh	グループ連結	－	326,302	338,530	275,900	251,348	255,796
	(電力)	MWh	グループ連結	－	453,520	485,252	398,510	349,608	314,962
	再生可能なエネルギー消費量	MWh	グループ連結	－	290	2,024	64,634	93,070	129,273
	(購入)	MWh	グループ連結	－	0	0	62,144	84,520	118,726
	(自家発電)	MWh	グループ連結	－	290	2,024	2,490	8,549	10,547
GHG排出量	スコープ1	万t-CO ₂	グループ連結	6.96	6.21	6.44	5.29	4.80	4.58
	スコープ2	万t-CO ₂	グループ連結	21.0	19.5	20.1	16.1	14.3	14.5
	スコープ1＋スコープ2	万t-CO ₂	グループ連結	27.9	25.7	26.5	21.4	19.1	19.1
	(2018年度比削減率 [※])	%	グループ連結	－	-11.1	-8.2	-26.0	-31.5	-31.7
	(原単位)	t-CO ₂ /百万円	グループ連結	－	0.86	0.79	0.59	0.49	0.48

[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。

※削減率の算出では、グループ会社の増減に合わせて、年度ごとに基準年排出量を見直しています。

<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)	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 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	208.04
2. 資本財			19.6	11.08	11.49	7.86	9.25	13.60
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	4.15
4. 上流の輸送および物流			16.6	12.86	15.03	8.75	6.14	6.32
5. 事業から出る廃棄物			0.6	0.71	0.77	0.78	0.91	0.29
6. 出張			0.2	0.21	0.21	0.21	0.21	0.20
7. 雇用者の通勤			2.0	2.10	1.47	1.46	1.45	1.41
8. 上流のリース資産			－	非該当				
9. 下流の輸送および物流			－	(カテゴリー4に含まれる)				
10. 販売製品の加工			－	非該当				
11. 販売製品の使用			970.32	878.07	939.95	909.10	749.36	743.50
12. 販売製品の生産終了処理			0.06	0.05	0.06	0.06	0.06	0.06
13. 下流のリース資産			－	非該当				
14. フランチャイズ			－	非該当				
15. 投資			－	非該当				
合計			1,128.9	1,031	1,143	1,130	951	978

[算出方法]

- 1:調達品購買量に排出原単位データベースの該当数値を乗じて算出。
- 2:有形固定資産および無形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「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「IDEA LCAデータベース」該当数値を乗じて算出。
- 4:国内輸送については、調達輸送相当量および出荷輸送量に「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。海外輸送については、調達輸送相当量および出荷輸送量に「IDEA LCAデータベース」の該当数値を乗じて算出。
- 5:廃棄物排出量に「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」または「IDEA LCAデータベース」の該当数値を乗じて算出。
- 6:各法人の従業員数に「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:従業員数および通勤費から算出した燃料使用量推定値に、ガソリンは「地球温暖化対策推進法の排出量原単位」、その他は「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。
- 11:販売した製品の単位時間当たりエネルギー消費量に出荷数量、耐用年数を乗じて算出。プラグについては日本自動車部品工業会のLCAツール、センサについては、地球温暖化対策推進法のガソリンCO₂排出係数、その他製品についてはIEAの電力CO₂排出係数を使用。
- 12:製品出荷重量推定値に「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。

<2024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㎡	116	25	1	12	1	0
	割合	%	75.2	16.0	0.8	7.5	0.3	0.1
	排出量	万㎡	116	25	1	12	1	0
	割合	%	75.2	16.0	0.8	7.5	0.3	0.1
廃棄物	排出量	t	11,897	3,242	2,182	2,511	450	49
	割合	%	58.5	15.9	10.7	12.4	2.2	0.2
CO ₂	排出量	万t-CO ₂	15.0	2.5	0.9	0.6	0.1	0.1
	割合	%	78.6	13.0	4.7	2.9	0.4	0.4

<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	2023年度	2024年度
廃プラスチック排出量	t	日本特殊陶業	51.3	40.3	33.2
		日特スパークテックWKS	50.1	47.7	52.8
		日和機器	2.5	1.8	2.2
		NTKセラミック	237.1	110.1	27.8
		セラミックセンサ	101.5	101.5	63.6
		日特アルファサービス	0.9	0.4	0.8
		南勢セラミック	16.4	18.5	16.9
		NTKセラテック	31.6	186.9	30.2
		森村SOFCテクノロジー	1.7	1.2	1.8
		NTKメディカル	2.8	1.8	3
		CECYLLS	6.9	0.4	1
		にっとくスマイル	0.2	0.2	0.2

環境法規制の遵守状況

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境に関する違反	件	グループ連結	2	2	2	0	1
環境に関する罰金	円	グループ連結	0	0	1	0	0
環境に関する苦情	件	グループ連結	2 ※海外グループ会社は含まない	4	1	1	1

環境配慮製品の提供

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
貴金属プラグの販売比率	%	グループ連結	41	40	43	47	46
全領域空燃比センサの販売比率	%	グループ連結	37	37	39	40	41

※ 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、優先的に取り組む経営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。

人材マネジメント

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数 ※ 3月31日時点		名	グループ連結 ※ IFRS基準	16,391	16,145	16,247	15,980	15,644
		名	日本特殊陶業	5,891	3,617	3,554	3,431	3,295
派遣社員数 ※ 3月31日時点		名	日本特殊陶業	473	108	121	131	91
平均年齢 ※ 3月31日時点	男性	歳	日本特殊陶業	41.5	41.5	41.4	42.1	42.7
	女性	歳	日本特殊陶業	38.7	39.6	39.5	40.0	40.7
	全体	歳	日本特殊陶業	41.0	41.0	41.1	41.8	42.3
平均勤続年数 ※ 3月31日時点	男性	年	日本特殊陶業	17.8	16.7	19.8	17.8	18.0
	女性	年	日本特殊陶業	17.2	16.9	17.3	17.1	17.0
	全体	年	日本特殊陶業	17.7	16.7	19.3	17.7	17.8
平均年間給与		円	日本特殊陶業	6,362,393	6,725,908	6,896,899	7,529,538	8,296,527
		円	日本特殊陶業のうち、休職者を除く正社員	6,781,248	7,402,134	7,631,714	8,313,518	9,121,251
		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	7,152,791	7,737,761	7,990,375	8,940,448	9,874,069

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職者数	男性	人	日本特殊陶業	114 (うち転籍者 9名)	140 (うち転籍者 45名)	194 (うち転籍者 97名)	206 (うち転籍者 87名)	194 (うち転籍者 116名)
	女性	人	日本特殊陶業	32 (うち転籍者 2名)	37 (うち転籍者 3名)	26 (うち転籍者 13名)	30 (うち転籍者 3名)	15 (うち転籍者 4名)
	全体	人	日本特殊陶業	146 (うち転籍者 11名)	177 (うち転籍者 48名)	220 (うち転籍者 110名)	235 (うち転籍者 90名)	209 (うち転籍者 120名)
離職率	全離職率	%	日本特殊陶業	3.59	4.71	6.27	4.26	5.40
	自主離職率	%	日本特殊陶業	2.12	3.51	3.29	2.97	2.49
新卒採用数	男性	名	日本特殊陶業	84	40	21	29	27
	女性	名	日本特殊陶業	26	21	13	14	28
	全体	名	日本特殊陶業	110	61	34	43	55
	うち、外国籍	名	日本特殊陶業	5	6	2	1	1
キャリア採用数	男性	名	日本特殊陶業	26	30	34	42	34
	女性	名	日本特殊陶業	9	3	6	11	8
	全体	名	日本特殊陶業	35	33	40	53	42
	うち、外国籍	名	日本特殊陶業	0	0	0	2	2
	うち、管理職としての採用	名	日本特殊陶業	6	8	13	12	11
従業員エンゲージメント	回答率	%	日本特殊陶業、国内グループ会社	88.0	87.6	92.6	96.3	96.2
	総合満足度 (5点満点)	点	日本特殊陶業、国内グループ会社	3.34	3.30	3.33	3.46	3.48

[算出方法] 平均年齢・平均勤続年数：3月31日時点。正社員について算出。

平均年間給与：賞与および基準外賃金を含む

離職率 (全離職率)：定年退職を含むすべての離職者数から算出

離職率 (自主離職率)：自己都合による離職者数から算出



人材の育成

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均研修時間	時間	日本特殊陶業、国内グループ会社	3	4	11	12	13
平均支出額	円	日本特殊陶業、国内グループ会社	8,324	10,809	14,641	22,378	23,018

[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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
正社員 (3月31日時点)	男性	名	日本特殊陶業	4,734	3,017	2,947	2,832	2,684
	女性	名	日本特殊陶業	1,057	600	607	599	611
	女性比率	%	日本特殊陶業	18.3	16.6	17.1	17.5	18.5
管理職 (基幹職) (翌4月1日時点)	男性	名	日本特殊陶業	978	780	672	713	716
	女性	名	日本特殊陶業	26	26	35	41	42
	女性比率	%	日本特殊陶業	3.6	3.4	3.6	4.8	5.4 ^{※1}
管理職の女性・外国籍・ キャリア採用比率 ^{※2}		%	日本特殊陶業	14.5	17.0	19.9	24.9	26.4 ^{※3}
係長クラス (翌4月1日時点)	男性	名	日本特殊陶業	1,264	1,024	968	955	1,008
	女性	名	日本特殊陶業	39	47	48	58	64
	女性比率	%	日本特殊陶業	2.99	4.39	4.96	5.73	5.97
総合職相当 (翌4月1日時点)	男性	名	日本特殊陶業	3,202	1,383	1,209	1,050	998
	女性	名	日本特殊陶業	612	255	217	247	254
	女性比率	%	日本特殊陶業	16.0	15.6	15.2	19.0	20.3
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	2.46	2.36	2.59	2.75	2.71

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員の年齢層 (3月31日時点)	30歳未満	%	日本特殊陶業	17	17	16	14	12
	30歳以上50 歳未満	%	日本特殊陶業	62	61	59	60	60
	50歳以上	%	日本特殊陶業	21	22	25	26	28
雇用継続者 (3月31日時点)		名	日本特殊陶業	208	132	120	149	138

[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。

- ※1. 管理職級の専門職を含まない女性比率は5.61%です。(2025年3月末時点)
- ※2. 「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。
- ※3. 国内グループでは、「管理職の女性・外国籍・キャリア採用比率」は26.9%です。(2025年3月末時点、管理職級の専門職を含まない)
- ※ 当社の管理職(基幹職)の役割等級制度について:<https://www.sustainability.niterragroup.com/ja/themes/176/>

<階層別の女性比率>

	単位	範囲	2022年度	2023年度	2024年度
取締役 (4月1日時点)	%	日本特殊陶業	36	36.4	36.4
執行役員 (4月1日時点)	%	日本特殊陶業	0	3.57	3.84
全管理職 (2023年度まで翌4月1日時点、 2024年度より3月31日時点)	%	日本特殊陶業	4.95	5.44	5.66
上級管理職 (2023年度まで翌4月1日時点、 2024年度より3月31日時点)	%	日本特殊陶業	3.26	3.03	2.45
係長クラス (2023年度まで翌4月1日時点、 2024年度より3月31日時点)	%	日本特殊陶業	4.96	5.73	5.84

＜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	66.1	85.2	67.3
		日特スパークテックWKS	74	97.8	75.2
		セラミックセンサ	71.6	78.3	73.0
		NTKセラテック	70.6	66.1	66.5
		NTKセラミック	58.7	72.1	52.0
		南勢セラミック	70.5	80.5	70.9

- ※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：「J」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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
出産・育児	出産休職取得者	名	日本特殊陶業	47	30	23	26	25
	育児休職取得者（男性）	名	日本特殊陶業	13	24	55	69	66
	育児休職取得者（女性）	名	日本特殊陶業	36	35	25	24	24
	育児休職からの復職率	%	日本特殊陶業	94	94	98	100	100
	育児短時間勤務制度利用者	名	日本特殊陶業	41	23	26	17	21
介護	介護休職取得者	名	日本特殊陶業	1	2	2	1	1
	介護短時間勤務制度利用者	名	日本特殊陶業	1	1	1	0	1
育児、介護以外での短時間勤務制度利用者		名	日本特殊陶業	2	4	4	3	4

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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	1,884	1,955	1,834	1,848	1,830
	月平均残業時間	時間／月	日本特殊陶業	8	11	15	15	15
有給休暇	付与日数	日	日本特殊陶業	19.6	19.5	19.5	—	19.5
	取得日数	日	日本特殊陶業	14.0	15.0	15.0	—	16.0
	取得率	%	日本特殊陶業	71.2	75.6	76.8	—	82.5
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	94	98	100	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	2024年度
男性の育児休業取得率	%	日本特殊陶業	52	60	78
		日特スパークテックWKS	34	45	55
		セラミックセンサ	65	50	75
		NTKセラテック	47	55	63
		NTKセラミック	25	67	100
		南勢セラミック	— ^{※1}	— ^{※1}	50

- ※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〕

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

労働安全衛生

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ISO45001取得割合	%	グループ連結	—	48.4	72.2	88.2	96.8

[算出方法] ISO14001の認証取得拠点の従業員数の割合

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全災害度数率		—	日本特殊陶業 (派遣社員を含む)	0.93	0.90	0.42	0.69	1.04
		—	国内グループ会社	—	—	2.24	2.83	2.83
休業災害度数率	全体	—	日本特殊陶業	0.34	0.13	0.00	0.14	0.30
	従業員	—	日本特殊陶業	0.27	0.13	0.00	0.14	0.30
	派遣社員	—	日本特殊陶業	1.13	0.00	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	0.14

[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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
休業災害	件	日本特殊陶業	4	1	0	1	2
		国内グループ会社	6	7	12	12	8
		海外グループ会社	—	24	8	8	14
不休業災害	件	日本特殊陶業	7	6	3	4	5
		国内グループ会社	11	10	15	17	22
		海外グループ会社	—	8	6	4	9

<業務関連の死亡者数>

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	2024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	121
	勤続10年目安全衛生教育			240	145	161
	係長・主任向け安全衛生教育			110	220	184
	新任管理職向け安全衛生教育			70	72	71
安全衛生専門教育受講者	作業者向け化学物質教育			73	128	94
	管理者向け化学物質教育			86	130	129
合計				874	835	760

製品品質

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
現金寄付	百万円	グループ連結	496.1	464.8	476.7	967.1	846.3
時間：勤務時間内における従業員のボランティア			8.4	10.6	38.1	20.1	8.7
現物寄付：製品またはサービスの寄付など			1.3	11.3	65.6	4.0	16.6
管理コスト			0.03	0.01	7.11	0.00	0.00
合計			505.8	486.7	587.6	991.2	871.6

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		
			2022年度	2023年度	2024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	235回 [※]	279回 [※]	281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・アナリスト向け決算カンファレンスコール	4回 (延べ310名)	4回 (延べ402名)	4回 (延べ394名)
		●機関投資家・証券アナリスト向けESG説明会	1回	1回	0回
		●個人投資家向けオンライン説明会	1回 (延べ724名)	2回 (延べ2,260名)	1回 (延べ315名)
		●株主通信の発行	1回	1回	1回
		●統合報告書の発行	9月	9月	9月
		●ウェブサイトによる情報発信	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。	●営業活動を通じたコミュニケーション	随時		
		●ウェブサイトによる情報発信（製品、イベントなど）	随時		
		●展示会での製品・技術の説明	随時		
		●レース等のイベント会場でのコミュニケーション	随時		
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	5月	5月	5月
		●現場実践・セミナーの開催	7講座	11講座	13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459名)	随時 (延べ511名)	随時 (延べ 408名)
		●環境に関する工場見学の受け入れ	随時 (延べ188名)	随時 (延べ589名)	随時 (延べ685名)
		●環境に関する懇談会	随時 (延べ5名)	随時 (延べ20名)	随時 (延べ6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	3月	3月
		・日本特殊陶業・FC岐阜 子どもサッカー教室	9月	12月	1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		
			2022年度	2023年度	2024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	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	97件受付	111件受付	107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 10～12月	全従業員 10～11月

※ 2024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	52回
国内機関投資家	118回
海外機関投資家	111回
合計	281回

【対応者別】

対応者	回数
社長	22回
取締役	15回
サステナビリティ部門	1回
IR部門	243回
合計	281回

コーポレート・ガバナンス

＜取締役会の状況＞

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役	男性	名	日本特殊陶業	10	7	7	7	7
	女性	名		1	4	4	4	4
	女性比率	%		9	36	36	36	36
	うち、社外取締役（独立役員）	名		4	7	7	7	7
	社外取締役比率 [※]	%		36	64	64	64	64
	女性・外国籍取締役比率 [※]	%		18	45	45	36	36
	平均在職年数 ※ 当該年度株主総会時	年		5.8	5.4	5.5	4.8	5.2
	うち、監査等委員 [※]	名		－	2	2	2	2
取締役会	男性	名		－	2	2	2	2
	女性	名		－	2	2	2	2
	女性比率	%		－	50	50	50	50
	うち、社外取締役（独立役員）	名		－	3	3	3	3
取締役会	開催回数	回		12	12	13	12	－
	平均出席率	%		100	99	97	100	－

※ 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。

※ 2022年度より監査等委員会設置会社に移行しました。

＜2024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)	494	296	151	46	8
(うち社外取締役)	(62)	(62)	(-)	(-)	(5)
監査等委員である取締役	87	87	-	-	6
(うち社外取締役)	(46)	(46)			(4)

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

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

また別枠で、第122回定時株主総会(2022年6月24日開催)の決議により当社取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)および執行役員(雇用型執行役員を除く。)を対象として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)	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」および「非金銭報酬等」に、それぞれ該当します。

※4：「賞与」および「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。なお、2023年度に在任していた取締役に對し、2023年度の事業報告において開示した賞与の総額と2024年6月に支給した実際の賞与支給額に差額(20百万円)が発生していますが、上記の表には含めていません。

※5：上記には第124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名および監査等委員である取締役2名(うち社外取締役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

コンプライアンス

＜内部通報＞

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報件数	件	日本特殊陶業、国内グループ	63	32	97	111	107

[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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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

＜2023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	6,010	714	222	239	8,191
米国	1,788	10	23	25	2,197
ドイツ	1,292	121	13	28	616
中国	822	61	16	16	763
その他	2,600	248	42	59	4,144
合計	12,512	1,155	316	368	15,911

- ※ 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:2024年3月期において納付した法人税等の額
- ※ 発生税額:2024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:2024年3月末時点の数

研究開発

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研究開発費	百万円	グループ連結	26,115	23,685	27,887	27,848	28,144
研究開発費の売上に対する割合	%		6.11	4.82	4.96	4.53	4.31

[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 
In support of  Established by UN Women and the UN Global Compact Office	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きます。 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きます。 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。
	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、独自ので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	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	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	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 

2025 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 
2025 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 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 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 
2025  Sompo 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年から継続して採用されています。



 Member 2025/2026 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

CDPによる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います。

	2022	2023	2024
気候変動	B	A	A-
水セキュリティ	B	A-	A-

CDP

CDPサプライヤー・エンゲージメント評価

CDPによる、気候変動問題に対する企業のサプライチェーン全体への取り組みに関する評価です。
当社は、2022年からA-を取得しており、2024年には最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に初めて選定されました。

2022	2023	2024
A-	A-	A

MSCI ESG RATINGS CCC B BB BBB A AA AAA 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。 <table><tr><td>2023</td><td>2024</td><td>2025</td></tr><tr><td>AAA</td><td>AAA</td><td>AAA</td></tr></table> MSCI ESG Ratings	2023	2024	2025	AAA	AAA	AAA
2023	2024	2025					
AAA	AAA	AAA					
SILVER Top 15% ecovadis Sustainability Rating JUL 2025	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 2024 ★★★★	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5年連続4星を取得しています。 <table><tr><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr><tr><td>★★★★</td><td>★★★★</td><td>★★★★</td></tr></table>	2022	2023	2024	★★★★	★★★★	★★★★
2022	2023	2024					
★★★★	★★★★	★★★★					
	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。2025年は1,715社を対象に実施され、当社は108位となりました。 <table><tr><td>2023</td><td>2024</td><td>2025</td></tr><tr><td>140位</td><td>121位</td><td>108位</td></tr></table>	2023	2024	2025	140位	121位	108位
2023	2024	2025					
140位	121位	108位					



※FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに日本特殊陶業株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index SeriesおよびFTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。これら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、環境、社会、ガバナンス (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、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。

※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おりますが、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。

2025年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「アジア太平洋地域気候変動リーダー企業」に認定	Financial Times, Statista

2024年度

対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「なでしこ銘柄」選定 	経済産業省、東京証券取引所
日本特殊陶業株式会社	「健康経営優良法人2025 (ホワイト500)」認定 	経済産業省、日本健康会議
株式会社日特スパークテックWKS	「健康経営優良法人2025 (大規模法人部門)」認定 日特スパークテックWKS 	経済産業省、日本健康会議
日特アルファサービス株式会社	「健康経営優良法人2025 (中小規模法人部門)」認定 日特アルファサービス 	経済産業省、日本健康会議



対象	名称	主催
日本特殊陶業株式会社	「The Sustainability Yearbook Member」に選定 	S&P Global
日本特殊陶業株式会社	「スポーツエールカンパニー2025」Bronze（ブロンズ）に認定 	スポーツ庁
株式会社日特スパークテックWKS	「スポーツエールカンパニー2025」認定 日特スパークテックWKS 	スポーツ庁
日本特殊陶業株式会社	令和6年度「名古屋市子育て支援企業」更新認定、最優秀賞を受賞 	名古屋市
株式会社日特スパークテックWKS	「かごしま『働き方改革』推進企業」認定 日特スパークテックWKS 	鹿児島県

対象	名称	主催
株式会社日特スパークテックWKS	令和6年度「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」認定 日特スパークテックWKS 	岐阜県
日本特殊陶業株式会社	「D&I AWARD 2024」において最高位の「ベストワークプレイス」認定 	株式会社JobRainbow
日本特殊陶業株式会社	「PRIDE指標2024」ゴールド認定 	一般社団法人work with Pride
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	「アジア太平洋地域気候変動リーダー企業」に認定	Financial Times、Statista
日本特殊陶業株式会社	「エコ・ファースト企業」認定 	環境省



GRIスタンダード対照表

GRI 2、3 GRI 101: 生物多様性 200シリーズ (経済) 300シリーズ (環境) 400シリーズ (社会)

GRI 2、3

項目		掲載ページ
GRI 2: 一般開示事項 2021		
1.組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	・会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	・報告範囲
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	・報告範囲
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	・社会・環境情報検証報告書 ☞
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	・会社概要 ・事業紹介 ・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
2-7	従業員	・サステナビリティデータ＞人材マネジメント ・サステナビリティデータ＞ダイバーシティ
2-8	従業員以外の労働者	・サステナビリティデータ＞人材マネジメント
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	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	・優先的に取り組む経営課題
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	・サステナビリティ経営
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	・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

項目		掲載ページ
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	・サステナビリティ経営＞CSR・サステナビリティ推進体制 ・コーポレート・ガバナンス＞役員トレーニング
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	・コーポレート・ガバナンス＞取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	・コーポレート・ガバナンス＞取締役の報酬等
2-20	報酬の決定プロセス	・コーポレート・ガバナンス＞取締役の報酬等
4.戦略、方針、実務慣行		
2-21	年間報酬総額の比率	—
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	・サステナビリティ＞トップメッセージ
2-23	方針声明	・人権の尊重
2-24	方針声明の実践	・人権の尊重 ・適正な調達
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	・人権の尊重
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	・人権の尊重 ・コンプライアンス
2-27	法規制遵守	・サステナビリティデータ (非財務情報)＞コンプライアンス ・コンプライアンス
2-28	会員資格を持つ団体	・参加するイニシアチブ
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	・優先的に取り組む経営課題
3-2	マテリアルな項目のリスト	・優先的に取り組む経営課題
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	・優先的に取り組む経営課題



GRI 101:生物多様性

項目		掲載ページ
GRI 101: 生物多様性 2024		
101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	—
101-2	生物多様性へのインパクトの管理	—
101-3	アクセスと利益配分	—
101-4	生物多様性へのインパクトの特定	・TNFD提言に基づく情報開示
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	・TNFD提言に基づく情報開示
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	—
101-7	生物多様性の状態の変化	—
101-8	生態系サービス	—

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125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	・優先的に取り組む経営課題 ・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125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	・廃棄物管理 ・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
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	・環境＞環境配慮製品
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	・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
303-4	排水	・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
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	・TNFD提言に基づく情報開示
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	・TNFD提言に基づく情報開示
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: 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	・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
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	・廃棄物管理 ・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
306-3	発生した廃棄物	・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
306-4	処分されなかった廃棄物	・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
306-5	処分された廃棄物	・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
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＞基本的な考え方

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)＞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＞多様な人材が活躍できる環境の整備 ・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	事業上の変更に關する最低通知期間	－
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＞労働安全衛生マネジメントシステム
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＞労働災害の報告手順と発生状況 ・労働安全衛生＞リスクアセスメント(RA)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	・労働安全衛生＞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 ・労働安全衛生＞リスクアセスメント(RA)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	・労働安全衛生＞労働災害の報告手順と発生状況 ・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
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＞多様な人材が活躍できる環境の整備
404-3	業績とキャリア開発に關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	・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ・サステナビリティデータ(非財務情報)＞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	・サステナビリティデータ(非財務情報)＞ダイバーシティ

項目		掲載ページ
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	児童労働事例に關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	強制労働事例に關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	－
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	人権方針や手順に關する従業員研修	・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＞腐敗行為の防止の取り組み ・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ー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關する違反事例	－



項目		掲載ページ
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	－
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 ・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 ・事業による環境負荷 ・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	% [※]	・優先的に取り組む経営課題 ・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 ・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	・適正な調達 ・エコビジョン＞エコビジョン2030 ・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125期 有価証券報告書＞P.36,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.niterragroup.com/>

グローバル戦略本部 ウェルビーイング戦略グループ サステナビリティ戦略室