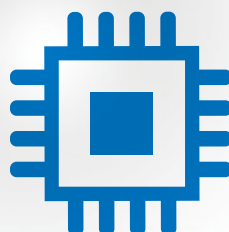




ESG DATA BOOK

ESGデータブック2022

2022年12月期



日本電気硝子株式会社

CONTENTS

環境	P 1
多様性	P 10
コーポレート・ガバナンス	P 18
コンプライアンス	P 23
リスクマネジメント	P 26
ステークホルダーとの対話	P 27
税 務	P 29
会社情報	P 30

データブックの発行にあたって

この「ESGデータブック2022」は、「統合レポート2022」や当社ウェブサイトなどに掲載しているESG関連情報の中でも、特にESG投資に関心の高いステークホルダーの皆さまにご参照いただきたい情報をまとめています。今後も皆さまからのご意見も参考に、より分かりやすい報告書になるよう改善を図ってまいります。

対象組織

日本電気硝子グループ会社国内10社、海外15社を対象としています。一部集計範囲が異なるデータについては、集計範囲を記載しています。

対象期間

2022年度（2022年1月～2022年12月）なお、定性的情報については、2023年度の情報も一部掲載しています。

発行/次回発行予定

2023年5月発行／次回2024年5月発行予定

情報開示の考え方

当社は、グループ企業行動憲章において「適時、適切に、必要な企業情報を開示するとともに、広く関係先とのコミュニケーションを図ります。」と定めています。これを情報開示の基本姿勢におき、株主・投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆さまに、適時、適切に当社グループに関する重要な情報を開示してまいります。

予測・見通しに関する注意事項

この冊子に掲載されている計画、見通し、戦略などのうち歴史的事実でないものは、将来に関する見通しであり、これらの情報は、公表日現在入手可能な情報であるか、または合理的と判断される一定の前提に基づき作成されています。従って、さまざまな要因によりこれら見通しと大きく異なる結果になりうることを、ご承知おきください。

環境

ISO14001認証取得状況

当社は、2015年に改定された国際規格ISO14001:2015について、2017年8月に登録を更新し、2023年には2回目の更新審査を予定しています。認証を通じPDCA(Plan・Do・Check・Action)サイクルを回して、環境パフォーマンスの改善を進めていきます。

国内外の認証取得状況

認証取得会社名	認証取得日付
日本電気硝子株式会社 (4事業場でのマルチサイト認証取得)	1999.8.27
グループ会社	認証取得日付
国内	
エスジーエスエンジニアリング株式会社	2001.1.19
日電硝子加工株式会社	2002.11.1
滋賀日万株式会社	2013.2.15
LTCCマテリアルズ株式会社	2020.12.25
国外	
Techneglas LLC	2000.1.31
Nippon Electric Glass (Malaysia) Sdn. Bhd.	2002.1.12
台湾電気硝子股份有限公司	2006.9.18
坡州電気硝子株式会社	2007.8.28
日本電気硝子(韓国)株式会社	2007.10.9
電気硝子(上海)有限公司	2009.12.21
電気硝子(Korea)株式会社	2014.12.9
電気硝子(広州)有限公司	2015.11.11
電気硝子(廈門)有限公司	2017.4.17
Electric Glass Fiber NL, B.V.	2017.5.22
電気硝子(南京)有限公司	2018.4.13

環境管理計画の推進

2022年度は日本国内全事業場で42件の目標を設定し、全て達成しました。2023年度は46件の目標を掲げ、CO₂やエネルギー、資源の削減に関連付けた喫緊の課題・中核業務に直結した環境パフォーマンスの向上に取り組んでいます。

環境教育実施状況

当社で働く従業員を環境活動のための重要な資源と捉え、全ての従業員に対して各種の環境管理教育訓練を実施しています。国内事業場における内部監査員と順守義務・順守評価者の力量向上が重要と考え、その任を担う従業員への教育に力を入れています。

2022年度は、新任内部監査員28名に対する教育を実施しました。

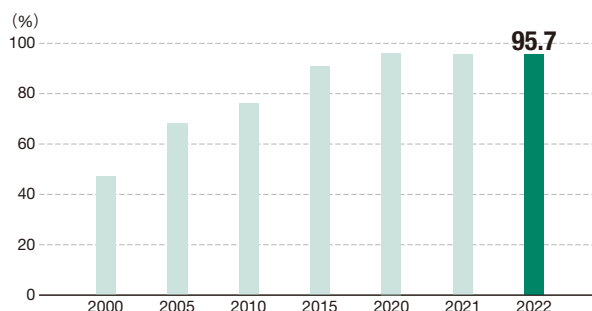
当社の温暖化対策

溶融に多くのエネルギーを使用するガラス製造において、溶融炉から排出される温室効果ガス量の削減は重要な課題であり、最優先で対応を進めています。

酸素燃焼炉の導入

酸素燃焼炉は空気燃焼炉と異なり炉内に窒素を持ち込まないため排ガス（排熱）量が大幅に減少し、燃料使用量とCO₂排出量が削減できます。さらに炉内での窒素の酸化によるサーマルNO_xの発生も低減されます。当社は1993年に日本で初めてガラス溶融炉に酸素燃焼方式を導入し、現在ではほぼ全ての炉への導入が完了しています。

酸素燃焼炉導入比率

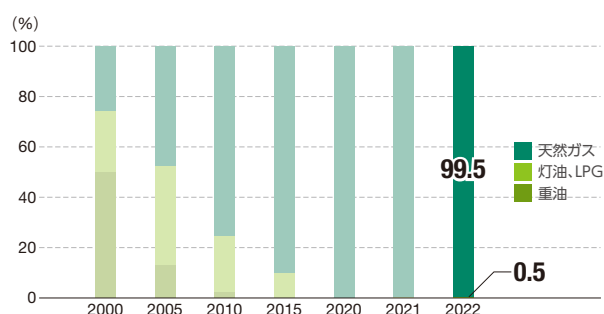


ガラス溶融炉の燃料転換

当社は20年以上前から、よりCO₂排出量の少ない燃料への転換を進めてきました。積極的に天然ガスの使用を推進し、2010年には重油の使用を完全に廃止しました。2022年には天然ガスの使用率が99.5%に到達しています。

現在、CO₂が発生しない燃焼技術の開発を進めています。2022年には水素100%を燃料とした水素-酸素燃焼バーナーを開発し、ガラス溶融の実証実験に成功しました。水素燃料と酸素燃焼の技術とを組み合わせることで、効率の高いガラス溶融が可能になります。

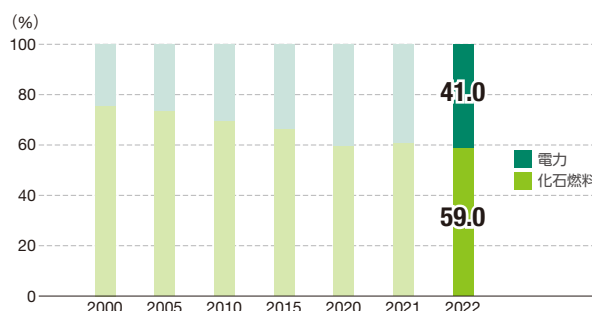
燃料転換

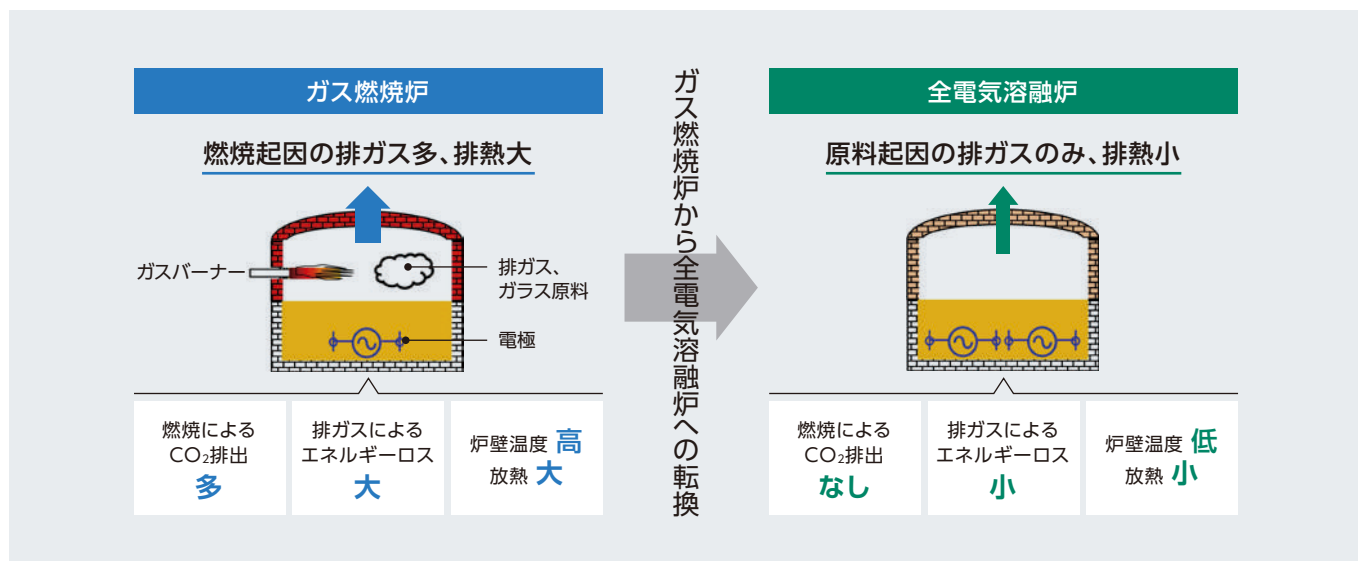


溶融エネルギーの電力比率向上

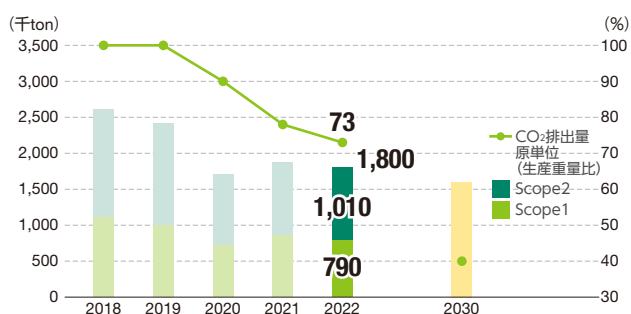
現在ガラス溶融にはガスと電力を用いています。当社での電力の使用には、溶融ガラスに電極を挿入し、直接通電して加熱する方式を用いています。この加熱方式はエネルギー利用効率に優れ、燃焼ガスによる排熱も減らすことができます。将来、再生可能エネルギーの導入を進めることでCO₂排出量の削減も行えるため、当社グループでは溶融工程に電気を取り入れたハイブリッド溶融炉への転換を進めています。さらに、溶融に必要なエネルギーを全て電気でまかなう全電気溶融炉への転換に積極的に取り組むことで、将来のカーボンニュートラルへの対応を進めています。

電力比率





CO₂排出量、CO₂排出量原単位の推移※



2030年削減目標(2018年比)

- CO₂排出量 36%削減
- CO₂排出量原単位 60%削減(生産重量比)

※GHGプロトコル、ISO14064-1を参考に算定

環境ビジネスプラン

環境ビジネスプランは事業経営の手法を環境保全活動に応用した当社独自の活動です。2000年から取り組んでいる「廃棄物」「水」に加えて、2021年から「エネルギー」についての活動をスタートさせました。これらの活動を通じて環境負荷の低減に努めていきます。



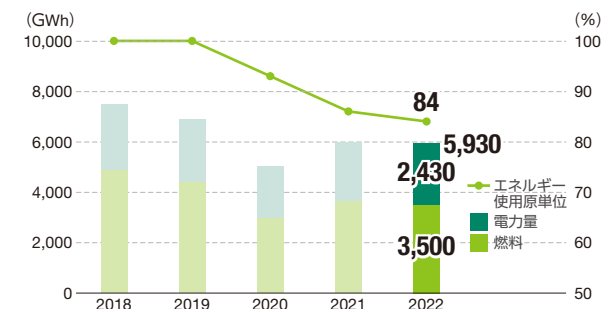
● 効率的なエネルギー使用

当社はグローバルで製品の各製造工程における使用エネルギー量の可視化を行い、エネルギーの効率的な使用と無駄の削減を進めるエネルギービジネスプランの活動を2021年に開始しました。

得られたデータは生産性改善のための解析と対策立案に用い、エネルギー使用原単位(生産重量比)を継続的に低減するべく、目標と改善計画を設定してエネルギー効率を向上させる活動に取り組んでいます。

これらの活動を、電力比率向上や水素燃焼など新しい製造プロセス技術の導入と組み合わせ、当社のカーボンニュートラルの目標達成に向けた取り組みを進めることにより、世界一の効率と世界一環境にやさしいガラスづくりを目指していきます。2022年のエネルギー使用原単位は2018年比で16%低減しました。

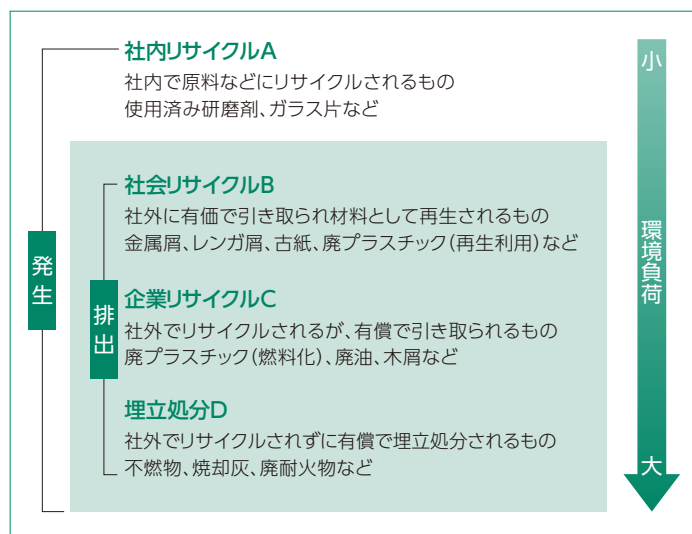
総エネルギー量、エネルギー使用原単位



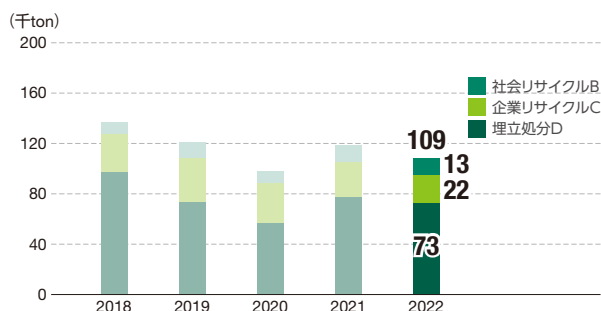
● 廃棄物の削減

2000年に開始したこの活動では、まず廃棄物を通常の生産活動で発生する「通常廃棄物」とガラス溶融炉の定期的な修理などで発生する「大型工事廃棄物」に区分しています。

それぞれをさらに次表のように4種に分類し、環境負荷の高い「埋立処分D」から順に優先順位を定めて削減を進めています。

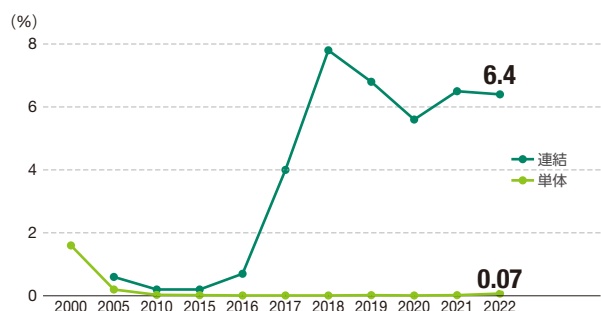


総排出量



通常廃棄物-埋立処分Dは日常の発生を極限まで低減する取り組みとリサイクル化により、国内では2009年以降販売重量比0.1%以下を継続しています。一方、海外では2016年、2017年にイギリス、オランダ、アメリカのガラスファイバ事業部門を買収によりグループ会社とした結果、通常廃棄物が急増しました。今後は海外の通常廃棄物についても削減を推進していきます。

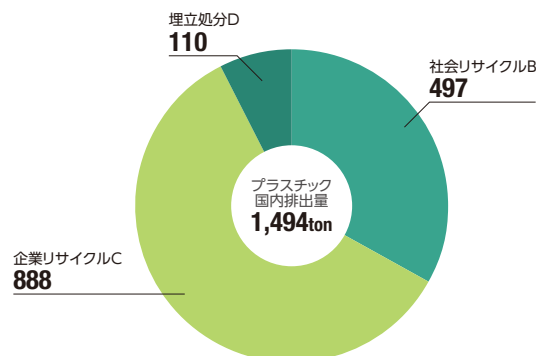
販売重量に対する通常廃棄物-埋立処分D



大型工事廃棄物-埋立処分Dは主にガラス溶融炉の修理時に発生し、リサイクルできなかった廃レンガです。

2017年にクロム(Cr)レンガとジルコニウム(Zr)レンガを耐火物メーカーで原料として再利用し、社会リサイクルB区分とする仕組みを構築しました。これにより特別管理廃棄物となるCrレンガの埋立処分量の削減にも大きく貢献しています。

埋立処分以外の社会リサイクルBや企業リサイクルCでは、排出量削減に努めると同時に、選別や分類による製品原料としての再資源化や、焼却時の熱エネルギーとしての利用を推進しています。近年問題視されているプラスチックの2022年度の国内排出量は1,494トンであり、そのうち廃棄として扱われる企業リサイクルCと埋立処分Dの合計量は998トンでした。今後は、海外事業場についても同様の取り組みを進めていきます。

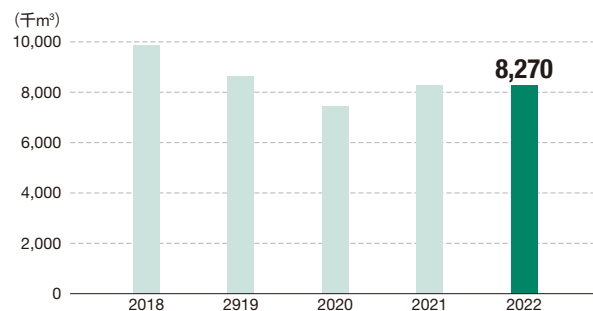


● 水の削減

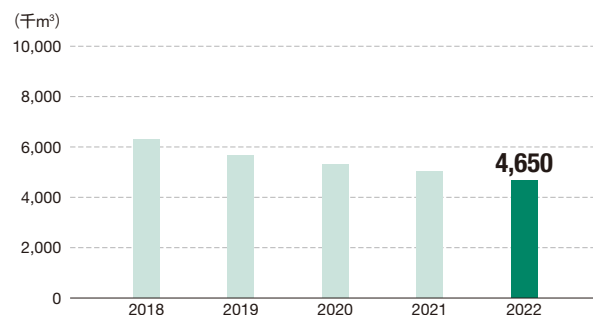
「モノづくりのレベルは水の使用量に表れる」との考えのもと、水を管理することで溶融、成形、加工などの製造プロセスのあり方の理解と技術・設備の完成度を高める活動を行っています。製品の販売重量に対する取水、排水量の推移をグラフに示します。2004年度以降、ブラウン管から液晶への急激な事業転換により原単位が増加しましたが、2014年度以降、液晶事業での利用効率の向上活動により、原単位の継続的な低下を進めています。

当社では貴重な水資源の取水量低減のため、大量に水を使用する溶融・成形プロセスでの冷却用途や、加工プロセスでの洗浄用途での繰り返し利用を推進しています。他の用途でも水の使用目的や要求品位にあわせたカスケード利用や浄化による循環利用により、取水量、排水量の削減を進めています。

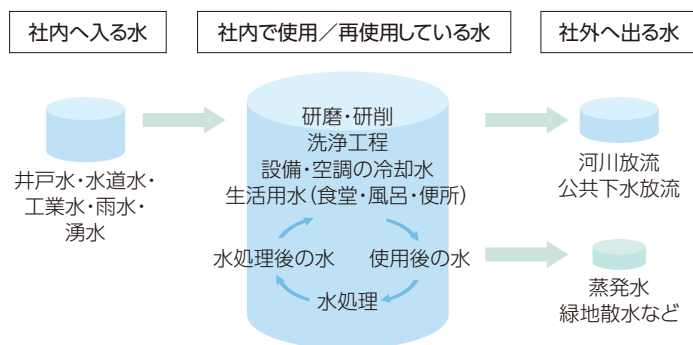
取水量



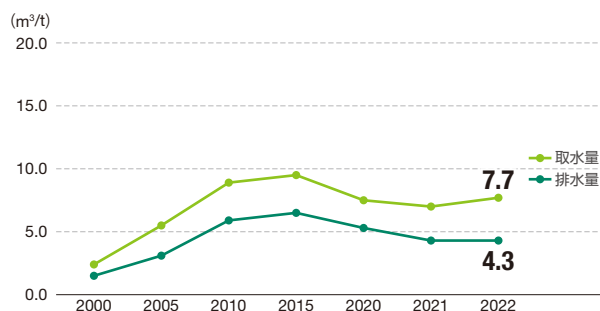
排水量



水のフロー



販売重量に対する取水、排水量



● 生物多様性対応

企業の社会的責任として、事業活動を通じた地球環境保護などへの貢献が求められています。当社は自然との共生を大切な価値観として掲げ、生物多様性の保全にも努めてきました。

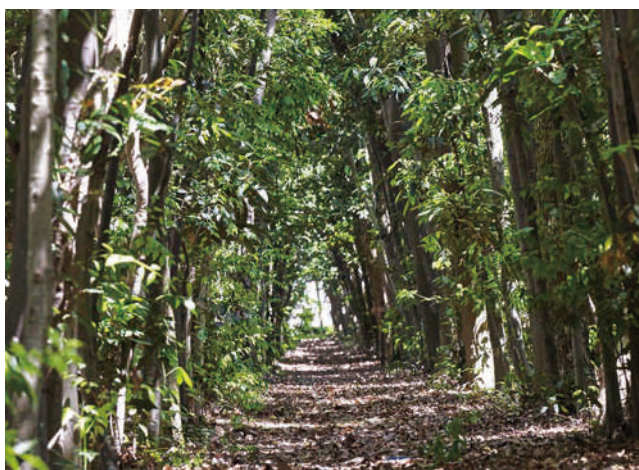
能登川事業場では事業活動に必要な場所以外はありのままの自然を残す、という考えのもと、開設当時から小川を残し、地元鈴鹿山系の潜在自然植生を生かした自然林を維持しています。また、事業場内の温室で花苗を育て、地元地域の緑化にも協力しています。

また、2021年に滋賀県とも連携し、一般社団法人滋賀県造林公社(理事長:三日月大造氏(滋賀県知事))と「びわ湖・カーボンクレジット」パートナー協定を締結し、J-クレジットの継続的購入や地元の生産森林組合が行う整備作業へのボランティア参加を通して琵琶湖の水源である森林保全活動を支援しています。

さらに、半世紀にわたる事業場周辺の川辺林の保全や外来魚駆除イベントへの参加による琵琶湖の生態系の保全など、さまざまな活動に取り組んでいます。

当社はこれらの取り組みから、2022年に滋賀県が実施する「令和3年度しが生物多様性取組認証制度」において、最高評価である“3つ星”認証を更新取得しました。

今後もさまざまな活動を通じて生物多様性の保全に努めていきます。



潜在自然植生の緑道



● 環境管理シンボルマーク

このシンボルマークは、1993年6月に制定され、環境マネジメントシステムの活動や環境憲章などに使用されています。デザインは社内公募により決定され、緑の葉は新しい環境技術、若葉(自然や緑化)、従業員の手を、空色の丸は私たちの手で生まれた環境設備と私たちを取り巻く地域や社会、地球を表しています。



● 環境負荷の分析(2022年度連結)

● INPUT (投入)

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
エネルギー	総エネルギー量 (GWh)	7,500	6,920	5,040	5,990	5,930
	電力量 (GWh)	2,620	2,490	2,040	2,340	2,430
	燃料 (GWh)	4,880	4,430	3,000	3,650	3,500
水	取水量 (千m ³)	9,880	8,630	7,450	8,270	8,270

● OUTPUT (排出)

	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
大気	CO ₂ (千ton)	2,610	2,410	1,710	1,880	1,800
	Scope1 (千ton)	1,110	1,000	730	870	790
	Scope2 (千ton)	1,500	1,410	980	1,010	1,010
	SOx (ton)	183	207	149	96	126
	NOx (ton)	4,160	3,280	2,690	2,520	2,540
	ばいじん (ton)	239	258	212	216	261
水	排水量 (千m ³)	6,310	5,670	5,320	5,030	4,650
廃棄物	総排出量 (千ton)	137	121	98	118	109
	社会リサイクルB (千ton)	9	13	9	13	13
	企業リサイクルC (千ton)	31	35	32	28	22
	埋立処分D (千ton)	97	74	57	77	73

注) SOx, NOx, ばいじんの値は当局での係数見直しを反映した結果、2018年～2021年を修正しています。

環境会計(単体)

(単位 百万円)

分 類		主な取り組みの内容		2021年		2022年	
				投資額	費用額	投資額	費用額
(1)事業エリア内 コスト	生産活動により 事業エリア内で生じる 環境負荷を抑制する ためのコスト			99	2,993	189	3,250
		内 訳	①公害防止のための維持管理コスト	80	491	54	586
			②地球環境保全のためのコスト	6	691	33	957
			③資源循環のためのコスト	14	1,811	102	1,707
(2)上・下流コスト	生産活動に伴って上流または 下流で生じる環境負荷を 抑制するためのコスト	グリーン調達、製品リサイクル、 容器・包装リサイクル、環境保全対応などに 要したコスト		—	166	—	193
(3)管理活動コスト	管理活動における 環境保全コスト	環境教育の実施、ISO14001のシステム構築 維持管理、環境負荷測定などのコストと 環境管理専任者の人件費		3	742	—	751
(4)研究開発コスト	研究開発活動における 環境保全コスト	環境配慮型製品開発に関連する費用、 環境負荷低減のための製造技術関連費用		807	887	244	1,025
(5)社会活動コスト	社会活動における 環境保全コスト	地域社会との共生のための美化・緑化活動、 地域社会への支援、環境関連広告などのコスト、 緑地化		—	101	—	95
(6)環境損傷コスト	環境損傷に対応するコスト	環境修復費用		—	221	—	5
(7)その他	その他環境保全に関連する コスト	環境関連施設、設備の解体、撤去費用		48	27	15	19
総 計				957	5,137	448	5,338

注)投資額・費用額について、環境に直接関わる明確な発生コストだけを集計しました。製造設備や研究開発については環境に関わる部分だけを抽出しています。

(単位 百万円)

項 目	内容など	2021年	2022年
投資総額	ガラス溶融炉の定期修繕および生産合理化投資、主要製品製造における生産性改善投資など	34,234	46,846
研究開発総額	FPD用ガラス、電子デバイス用ガラス、その他の製品開発、生産技術開発・改良など	6,272	6,932
(1)の③に関わる有価物などの売却額	金属屑、レンガ屑などの売却	10	52
(2)に関わる有価物などの売却額		0	0

環境配慮型製品

当社は、地球環境の保全につながる製品を供給し持続可能な社会に貢献しています。

環境配慮型製品売上高: 約1,100億円(2022年度)



省エネ・省力分野



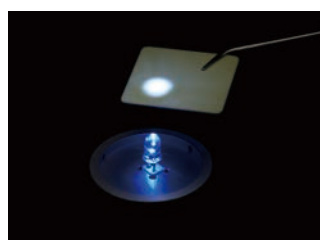
Eガラスファイバ (チョップドストランド)

自動車の樹脂部品に使用され、自動車の軽量化を実現します。



超薄板ガラスG-Leaf®

薄さ数十ミクロン。デバイスの軽量化やRoll to Roll製法による製造プロセスの省力化に可能性が広がります。



蛍光体ガラス ルミファス®

LED照明の波長変換材料です。省エネに貢献するLED照明の用途拡大に貢献しています。

創エネ分野



Eガラスファイバ(ロービング)

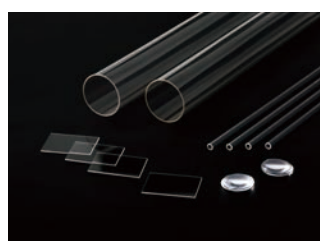
風力発電用風車の樹脂製ブレード(羽根)の補強材として使用されています。また、近年では燃料電池車用の水素タンクの補強材としても期待されています。



全固体ナトリウムイオン二次電池(開発中)

有機系電解液を超えるナトリウムイオン伝導性と広い作動温度域を持つ結晶化ガラス製の固体電解質を開発し、現行のβアルミナから置き換えることで、電池の主要部材の全てに結晶化ガラスを用いたオール結晶化ガラスの酸化物全固体ナトリウムイオン二次電池を世界で初めて実現しました。安価で豊富な資源の活用と高い安全性を両立し、実用性能が得られることから、脱炭素社会のキーパーツとして早期の製品化が期待されている開発品です。

環境負荷低減分野



高効率深紫外線透過ガラス

LEDの殺菌灯に使用されます。
環境負荷物質である水銀使用の殺菌灯からの置き換えに対応します。

多様性

多様な人材の採用

人材採用と環境整備

従来から注力する障害者雇用に加え、女性や高齢者、外国人、LGBTQ等、多様な考え方や背景を尊重しつつ、個々人がいきいきと働くことができる職場環境を目指しています。



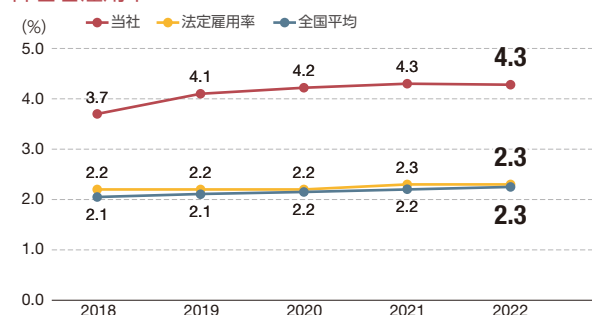
環境整備の例

- ・障害者：バリアフリー設備(スロープ、トイレ、エレベータ)、障害者の職域拡大
- ・女性：次世代育成支援(プラチナくるみん)、社内制度の整備、女性従業員の意見交換活動
- ・高齢者：再雇用者の給与水準の段階的引き上げ、職務に応じた処遇制度の設定
- ・外国人：会社制度理解のフォロー、外国人従業員向け研修の整備、日本語教育、メンター制度
- ・LGBTQ：人権研修での啓発活動、ジェンダーレスの取り組み(作業服、更衣室、トイレ)

障害者雇用

当社グループの障害者雇用促進のための特例子会社は、若者の採用・育成に積極的かつ雇用管理の状況も優良であるとして、特例子会社としては全国2番目の早さで、2018年にユースエール企業に認定されました。これまで、障害者雇用率は法定雇用率の2倍(4.6%)を目標に取り組み、2022年は4.28%(2022年12月末時点)を達成しています。今後も継続して障害者雇用の推進を図ります。

障害者雇用率(単体+国内連結子会社)



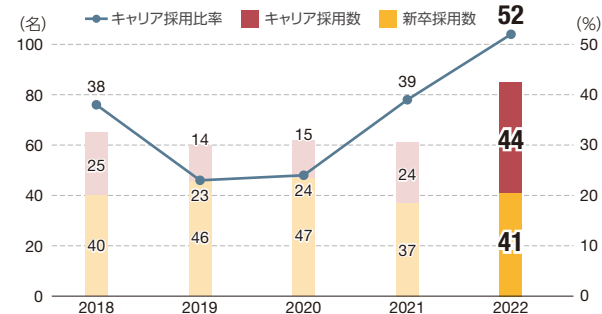
キャリア採用

人材基盤強化のため、当社では積極的にキャリア(経験者)人材の採用を進めています。

通常の採用ルートに加え、「リファラル採用」や「アルムナイ(出戻り)採用」といった採用ルートも設け、採用の入り口の拡充を図ることで、高い専門性やプロ意識を兼ね備えた人材採用を進めた結果、2022年は新規雇用人数の半数以上が新卒以外のキャリア人材採用となりました。

今後もさまざまな経験や能力を持った、多様な人材の確保に努めていきます。

採用人数



人材育成

● 教育研修実績(2022年、単体)

- ・研修時間(本社教育部門管轄) 44時間/人
- ・研修費用 全社284百万円、168千円/人

● 教育研修体系

階層	階層別	キャリア形成	語学	職域別	スキル系/目的別	自己啓発	外部研修
取締役	取締役研修						
執行役員	執行役員研修						
管理職	二次評価者研修 管理職研修 一次評価者研修 新任評価者研修	ライフプラン・キャリア開発研修	英語研修GCP	営業職研修	コンプライアンス研修 人権研修 電子情報セキュリティセミナー 経理セミナー 知的財産セミナー DX・データサイエンス研修 安全衛生セミナー (メンタルヘルス他) 『ガラスの無限の可能性』講座 ISO 製造現場における小集団活動	語学・イブニングクラス 資格チャレンジ制度 通信教育・eラーニング 学会補助制度	公的資格制度 社外セミナー
中堅社員 若手社員	総合・技術コース 中堅社員10年目研修 若手社員5年目研修 若手社員3年目研修 一般コース OJT 技能・技術総合コース OJT						
新入社員	総合・技術コース 入社1年後振り返り研修 技術系配属先実習 事務系配属先&海外実習 交替勤務実習 OJT 配属先実習 入社時集合研修						

● 英語研修GCP(Global Communications Program)

海外売上比率の増加および事業のグローバル化に伴い、世界共通言語である英語習得の必要性から「ビジネスで通用する実践的な英語能力」の習得・向上を目的に少人数制の英語クラスを実施しています。

総合職新入社員のほか、入社年次や採用区分を問わず、業務上ニーズがあり本人意欲の高い従業員を対象として英語のレベルアップを図っています。

修了レベル			
【海外でビジネスができるレベル】・どんな状況でもコミュニケーションがとれる ・自分の意見を述べ、確実に伝えられる			
クラス	TOEIC L&R	受講者割合	目標/年
A	600以上	57%	TOEIC L&R 730 TOEIC SP140、WR150 以上(修了条件)
B	400~600未満	34%	TOEIC L&R +100
C	~400未満	9%	

修了
進級
進級

受講者数(名)

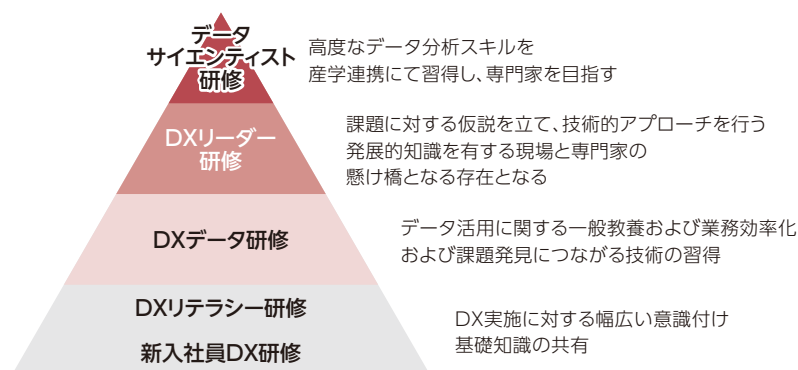
2020年	2021年	2022年
107	119	125

プログラム合計時間 45時間/人/年(業務時間中に実施)

● DX・データサイエンス研修

DX変革への社内意識の醸成、業務改革・効率化により得意先へ付加価値を与えることのできる人材の育成を目的に2022年度から従来のAI/IoT研修に替わり、下記実施マップを基にした研修を開始しました。

最新技術や事例紹介を学ぶとともに職場でのDXアイデア考案を行ったり、VBAを題材とした言語手法を学びました。今後も継続的にレベルの底上げを図るとともに、データサイエンティスト育成に向けての取り組みを進めていきます。



DXスキル研修	
業務効率化を主軸としたITスキルを学ぶ	テーマ例 プログラミング基礎 ノーコードアプリ開発 RPA作成

受講者数(名)

2022年実績	
DXリテラシー研修	1,184
新人DX研修	25
プログラミング基礎研修	30

2023年計画	
新人DX研修	51
DXデータ研修	77
DXリーダー研修	25
RPA作成研修	50
データサイエンティスト研修 (大学院博士課程前期への派遣)	若干名

● 「ガラスの無限の可能性」講座

事務系職種の従業員を対象としたガラスの基礎講座を実施しています。基礎研究部門の従業員が講師となり、ガラスの知識を深めるとともに企業理念への意識付けも図っています。

また、2022年度は動画の作成も行い、いつでも基礎知識を学習できる環境を整えました。

今後は未受講の従業員に順次実施をしていきます。

講座内容、受講者数

対象者	レベル	内容	累計受講者数 (内2022年)	動画再生件数
営業上級	上級	製品考察 未来の製品アイデア	38	Advance 693 Standard 755
営業	中級	担当製品紹介 開発の方向性	123 (27)	
スタッフ	初級	ガラスの性質 主要製品の用途と特性	166 (16)	
一般従業員	基礎	身の回りのガラス ガラスの定義・特長把握	62	
合計			389 (43)	1,448

人材の定着・活躍推進の取り組み

働き方改革

在宅勤務制度やフレックスタイム制などの多様な働き方の拡大、5連休や定時退社日の実施、育児・介護の両立支援、働き方改革推進セミナーの開催など多岐にわたる内容を実施し、人材の定着・多様な人材の活躍ができる環境を整備しています。

主な取り組み

- ・仕事の棚卸し ・在宅勤務制度の新設 ・会議改革(時間短縮など) ・ジョブリターン制度の新設 ・ITツールの積極活用
- ・フレックスタイム制の対象職場拡大 ・5連休の年間2回取得 ・育児・介護のための情報提供 ・定時退社日の完全実施
- ・働き方改革推進セミナーの実施 ・育児介護休業法改正にあわせた制度の見直し ・従業員意識調査の実施

新たな取り組み(2023年～)

- ・在宅勤務制度の拡充 ・フレックスタイム制対象職場のさらなる拡大とコアタイムの短縮検討

次世代育成支援・女性活躍推進

当社は2019年2月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく“プラチナくるみん”を取得し、次世代育成支援に向けた取り組みを継続しています。その後、第六次行動計画(2018～2021年)および2021年からは第七次行動計画に自主的に取り組み、男性の育休取得や年次有給休暇の取得日数の向上、多様な働き方を可能にする制度の検討など、さらに従業員が仕事と私生活を両立しながらいきいきと働ける環境整備を目指しています。

第七次行動計画の概要と経過(計画期間:2021年4月1日～2023年12月31日)

- 男性従業員の育児参加の促進
- 多様な人材が活躍できる環境整備に向けた働き方改革の推進



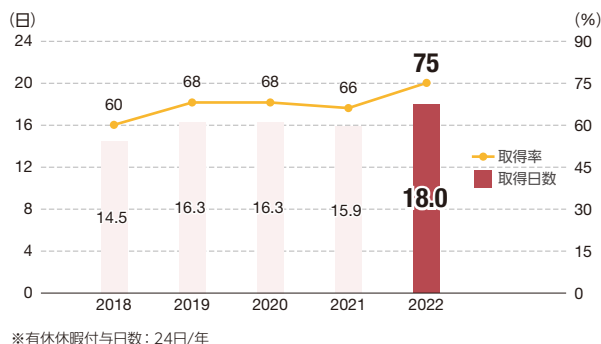
(経過)2021年4月1日～2022年12月末

- 育児休業の取得
 - 女性 取得率100%(4/4名)
 - 男性 取得率 46.9%(30/64名)
- 多様な働き方を可能にする制度、時間外労働削減、有給休暇取得促進の取り組み
 - ・5連休の年間2回取得推進(継続)
 - ・フレックスタイム制の対象職場の拡大検討
 - ・より使いやすい在宅勤務制度の検討

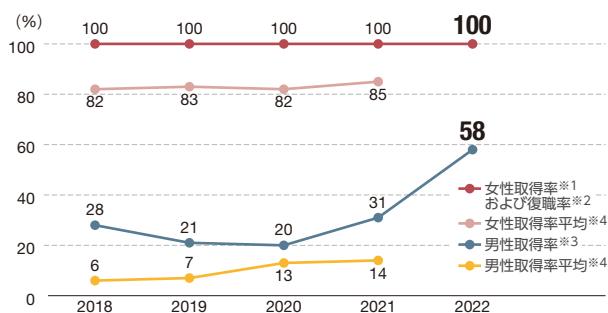
育児休業取得率

2015年以降、男女とも世間平均を上回る育休取得率を達成してきましたが、2022年の育児・介護休業法の改訂をふまえた対象従業員への個別説明などの実施によって、男性の育児休業についても50%を上回る取得率となっています。

有休休暇取得日数および取得率



育児休業取得率および女性の復職率(%,単体)



※1 女性取得率： 育児休業取得者数 ÷ 出産した従業員数 ×100

※2 復職率： 出産後、子が1歳になった時点で在職継続している者の率

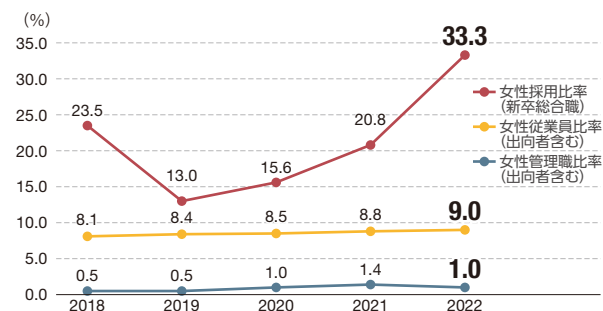
※3 男性取得率： 育児休業取得者数 ÷ 配偶者が出産した従業員数 ×100

※4 女性/男性取得率平均： 厚生労働省雇用均等基本調査

● 女性従業員比率および女性管理職比率(単体)

当社では、「女性力活性化プロジェクト」を通じ、女性の活躍をテーマとした意見交換や他企業との交流会を実施するなど、管理職を含む女性リーダーの育成にも力を入れています。女性の働きやすい環境・職場づくりを進め、より多様な意見や考えを反映できる会社風土および職場環境の醸成に取り組みます。

女性活躍推進に関する指標



女性活躍推進に関する指標および目標

- 女性採用比率(新卒総合職)25%以上を指標とする。
- 女性管理職の比率を2028年までに2022年の2倍にする。

● 従業員数、勤続年数、離職率

		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
従業員数(名)	男性	1,891	1,837	1,811	1,797	1,787
	女性	143	156	161	169	173
	合計	2,034	1,993	1,972	1,966	1,960
平均勤続年数(年)	男性	25.1	25.0	25.0	25.1	24.9
	女性	24.3	22.5	21.5	20.7	19.5
	合計	25.1	24.8	24.7	24.7	24.4
離職率(%)		1.4	1.6	1.6	1.2	1.3

※出向者を含む、各年12月末時点

● 賃金

従業員区分	男女の賃金※差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	[補足]手当等を除く 基準内賃金のみの正社員男女の差異	
全従業員	68.5%	管理職	88.5%
正社員	68.7%	総合職(管理職除く)	92.9%
パート・有期社員	56.8%	上記以外の正社員	89.9%

※賃金： 超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当等を除く

対象期間 : 2022年度(2022年1月1日から2022年12月31日まで)
 正社員 : 出向者については当社から社外、および他社からの出向者を除く
 パート・有期社員: 雇用契約期間の定めがある従業員

性別にかかわらず同一の賃金基準を用いて算出していますが、人数、雇用区分、勤続年数などの違いにより男女の賃金差が生じています。また、交替勤務従事者対象の各種手当(交替勤務者の98%が男性)や上位役職者が相対的に男性より少ないことも賃金差の要因となっています。

パート・有期社員の従業員区分は雇用区分の違いが賃金差の大きな要因となっています。(男性の大半は定年後再雇用者かつ主にマネジメント業務等に携わり、給与水準の高い雇用形態、一方で女性は勤続1年未満の有期社員です)

● 労使関係

当社の従業員は、日本電気硝子労働組合を組織し、電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)に加盟しています。

各事業場において会社と労働組合による労使協議会を毎月開催しているほか、経営トップと労働組合執行部が意見交換する場を年2回設けています。ほかにも安全衛生や健康経営の取り組みなど、幅広い場面において労使で協議する場を持ち、良好な関係を維持しています。

● 人権の取り組み

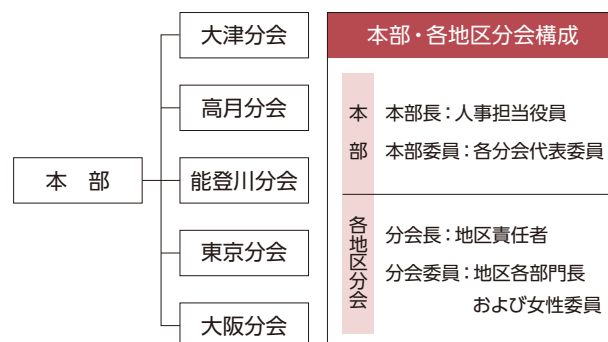
当社は、「企業理念体系」の精神のもと、企業行動憲章と企業行動規範に「人権尊重」を掲げ、人権問題対策委員会が旗振り役となり、人権研修、行政および外部団体の事業への参画・役員の派遣などを行っています。主力拠点のある滋賀県では滋賀人権啓発企業連絡会の理事会社として地域の人権活動の推進役も担っています。

	2020年	2021年	2022年
外部(行政・外部団体等)活動の参画／派遣 延べ人数	97	225	270
社内人権活動(人権研修等)の参加人数	775	807	818



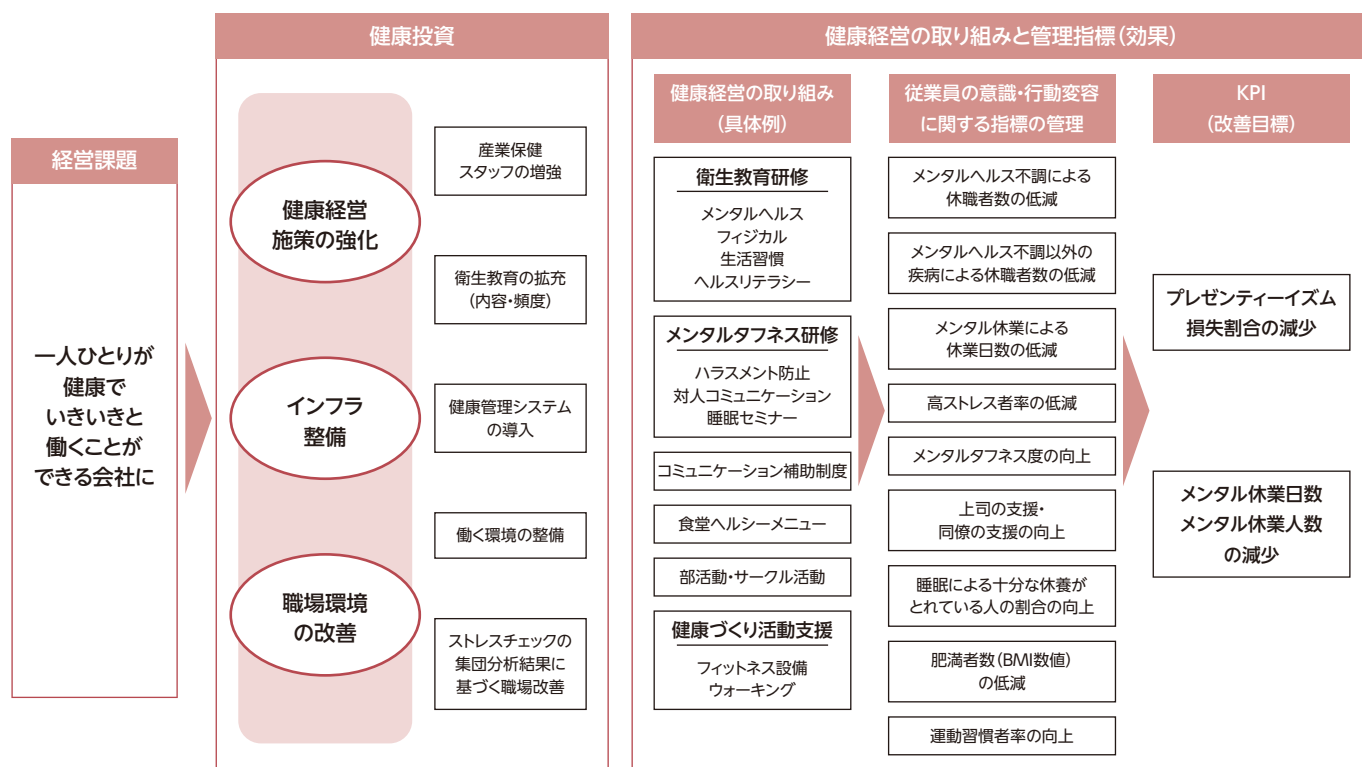
人権研修会

人権問題対策委員会の組織図



健康経営

当社では、全ての従業員の健康増進を図ることが企業成長につながるとの考えから、「健康経営」を基本とした活動を展開しています。健康経営の考えに基づいた健康経営戦略マップを策定し、「一人ひとりがいきいきと働くことができる会社」を課題とし、さまざまな取り組みを推進しています。



健康経営

心身の健康づくりのためにKPIを設定し、これらのKPIを達成するために、各地区で健康増進のための活動や研修などを展開しています。またその取り組みの一つとして、2021年度より国内全事業場・営業所を全面禁煙としています。

健康経営の指標と目標

KPI	2022年	2026年目標
プレゼンティーイズム損失割合	27%	23%
メンタル休業割合(全従業員)	1.2%	1%以内

※プレゼンティーイズム損失割合： 出社しているものの、何らかの健康問題によって業務効率が落ちている状況。高いほど悪い。
※今年度よりKPIを変更し、健康経営の取り組みを推進していきます。2023年は組織体制の見直し、教育研修の拡充を行っていく予定です。

当社は、当社健康保険組合とともに、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2023」に認定されました。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定するもので、当社は5年連続で認定を受けています。



● 安全衛生

定期的な職場パトロールのほか、教育啓蒙活動、危険予知活動、国内外の全事業場での情報共有を実施し、災害ゼロと安全衛生の意識向上に取り組んでいます。また、従業員・その家族を対象にEAP（従業員支援プログラム）の運営やストレスチェック後のフォローを実施し、心のケアにも配慮した活動を展開しています。

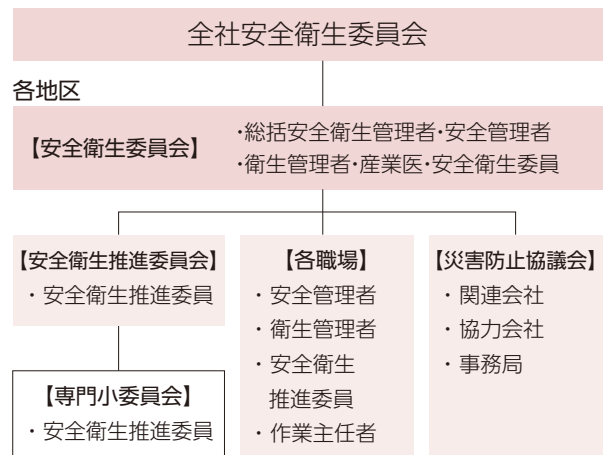
2022年度は当社本体で休業災害が2件発生しました。その反省を2023年度以降の安全衛生活動に活かし、休業災害発生を抑制していきます。

ディスプレイ事業に関しては、滋賀高月事業場および海外子会社でISO45001を取得しています。

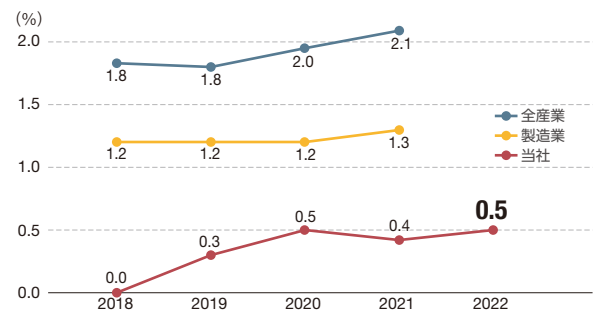
当社単体での労働災害度数率は全産業ならびに製造業と比較して低い水準となっています。

近年休業災害発生件数は横ばいとなっており、休業災害ゼロに向けて、リスクアセスメント活動による本質安全化対策の実行、パトロール活動、安全衛生教育の実施などを継続的に行い、労働災害発生撲滅に向けて活動中です。

安全衛生の組織図



労働災害度数率(単体)

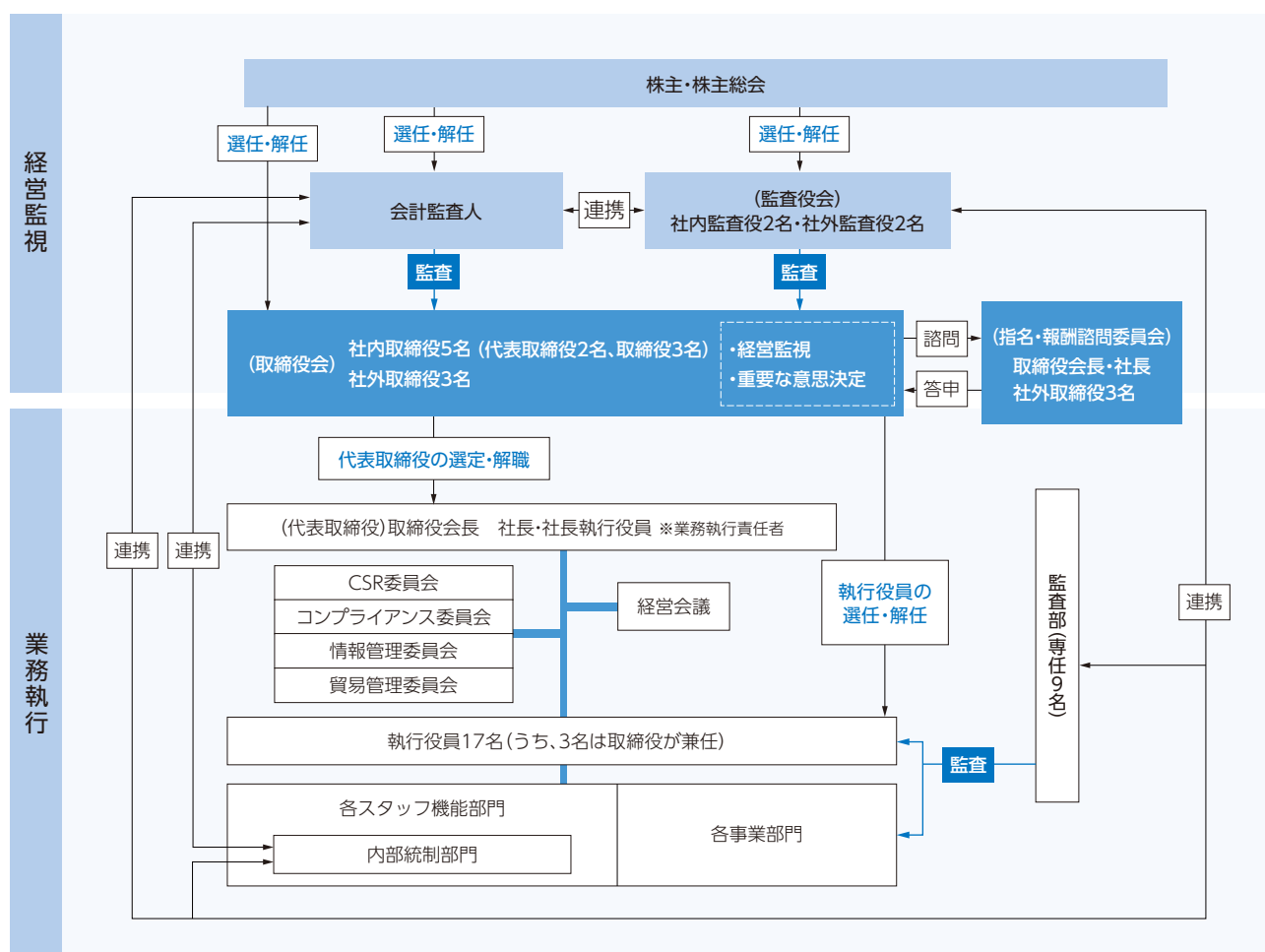


コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの考え方

当社は、企業価値の向上と持続的成長を図るためには、経営における透明性の確保や業務執行に対する監督機能の強化に継続的に取り組む必要があると考えています。これをコーポレート・ガバナンスの基本におき、組織や制度などの充実に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年3月30日現在)



取締役会

取締役会は、当社グループの経営に係る重要な事項の決定を行うとともに、業務執行を監督しています。2023年3月30日現在、取締役会は8名(代表取締役2名、社内取締役3名および社外取締役3名)で構成されています。議長は取締役会長が務めています。取締役の任期は、経営責任を明確にし、経営環境の変化に対応した経営体制を機動的に構築するため、1年としています。毎月1回、定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。このほか、年1回開催される予算説明会において執行役員から直接当事業年度の総括および翌事業年度の予算の説明を受けることで経営の監視に努めています。なお、全ての取締役の選任理由を第104期定時株主総会(2023年3月30日開催)の招集通知に記載しており、当社ホームページ(<https://www.neg.co.jp/ir/meeting/>)にて開示しています。

● 監査役会

当社は、監査役制度を採用しています。2023年3月30日現在、監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名で構成されています。各監査役は、取締役会に出席するほか、監査役会で定めた監査の方針および計画、業務の分担などに従い、重点監査テーマを設定し、業務、財産の状況の調査などを通じ、取締役の職務執行の監査を行っています。原則、毎月1回監査役会を開催し、監査役間で適宜、情報を共有し意見交換を行っています。このほか、予算説明会の出席や定期的に取り締役および執行役員から担当業務の状況を聴取するなど、事業の理解を深め監査の実効性の向上に努めています。

● 指名・報酬諮問委員会

当社は、コーポレート・ガバナンス強化の一環として、代表取締役の選定・解職および取締役報酬の決定プロセスにおける透明性、客観性を確保するため、指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会では、代表取締役の選定・解職および取締役の報酬方針・制度、取締役の報酬額に関する事項の妥当性について審議を行い、取締役会に答申します。2022年度は4回開催され、代表取締役の選定などについて取締役会に答申しました。また、当社の取締役の個人別の月額(固定)報酬の額および賞与(社外取締役を除く。)の評価配分は、取締役会への答申を不要とし、同委員会で決定された内容は取締役会で決議があったものとみなしています。

なお、同委員会は代表取締役2名および社外取締役3名で構成され、その構成員は以下のとおりです。

委員長	伊藤 好生 (社外取締役)
委 員	松本 元春 (取締役会長) 岸本 暁 (社長) 裏出 令子 (社外取締役) 伊藤 博之 (社外取締役)

● 経営会議

経営会議は、会社の経営上の重要案件や取締役会の決定事項の具体的な実施施策などについての審議を行っています。毎月2回定例会議を開催するほか、必要に応じて臨時経営会議を開催しています。2023年3月30日現在、経営会議は社内取締役5名(うち、2名は代表取締役)および常務執行役員5名で構成されています。

● 執行役員

当社では、意思決定の迅速化と経営における透明性の確保、業務執行機能の強化を図るため執行役員制度を採用しています。また、2023年3月30日現在、執行役員には業務執行責任者である社長執行役員(代表取締役 社長が兼任)のほか、17名(うち3名は取締役が兼任、1名はフランス人)が就任しており社長執行役員のもと業務執行を行っています。任期は1年としています。

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会の実効性について、毎年、取締役全員を対象に、①取締役会全般、②取締役会の運営、③社外役員などの項目に関しアンケートを実施しています。

2021年度に行ったアンケートでの設問と意見

(1)「取締役会では、企業戦略等、会社の大きな方向性に関して、適切に議論が行われている」とする設問

- ・ 企業戦略は、各事業関係については説明しているが、会社の大きな方向性に関しては十分とは言えない
- ・ 取締役会に上程すべき事項はもれなく上程されているが、議事内容が比較的短期または当面の課題が多いので、中長期的観点からの戦略的課題の議論の機会をもう少し増す必要性を感じる

(2)「社内取締役は、自身の執行の役割と取締役としての役割の違いを認識し、担当外の議題についても意見を述べ、取締役会の審議と意思決定の質の向上に貢献している」とする設問

- ・ 経営会議で議論が尽されているためと思うが、社内取締役の発言がさらに積極的になされることを期待したい

これらについては改善に努めてきていますが、特に(2)については、社内取締役からの発言が増えてきています。

2022年度に行ったアンケートでは、取締役会の人数について現状が最低限かという意見があった一方、より少ない方がよいのではないかという意見がありました。また、「社内取締役は、自身の執行の役割と取締役としての役割の違いを認識し、担当外の議題についても意見を述べ、取締役会の審議と意思決定の質の向上に貢献しているか」という設問に対して、意思決定には参加しているものの、意思決定の質の向上に貢献しているとまでは言えないのではないかという意見がありました。アンケートの結果、取締役会として有効に機能しており、実効性が確保できていると判断していますが、今後、評価結果を踏まえ改善を図り、引き続き実効性評価を行うことにより、取締役会での審議の充実に努めていきます。

2022年度における取締役会・監査役会への出席状況

	氏名	取締役会	監査役会
代表取締役	有岡 雅行	14回／14回(100%)	—
	松本 元春	14回／14回(100%)	—
取締役	竹内 宏和	14回／14回(100%)	—
	山崎 博樹	14回／14回(100%)	—
	加埜 智典	14回／14回(100%)	—
	森井 守	11回／11回(100%) (2022年3月就任以降)	—
社外取締役	森 修一	14回／14回(100%)	—
	裏出 令子	14回／14回(100%)	—
	伊藤 博之	14回／14回(100%)	—
	伊藤 好生	11回／11回(100%) (2022年3月就任以降)	—
常勤監査役	應治 雅彦	14回／14回(100%)	13回／13回(100%)
	林 嘉久	14回／14回(100%)	13回／13回(100%)
社外監査役	高橋 司	14回／14回(100%)	13回／13回(100%)
	矢倉 幸裕	11回／11回(100%) (2022年3月就任以降)	10回／10回(100%) (2022年3月就任以降)

取締役の専門性と経験(スキルマトリックス)

経営環境の変化に柔軟に対応し、中長期的に企業価値を向上させるためには、幅広い経験や視点、経営に関するさまざまな分野における専門的な知見を有することが重要と考えています。

氏名	会社における地位	社外独立	性別	指名・報酬諮問委員会 (◎は委員長)	主な知識・経験・能力			
					企業経営	財務・法務	技術	営業・マーケティング
松本 元春	取締役会長 (代表取締役)		男	○	○	○		○
岸本 暁	社長 (代表取締役)		男	○	○		○	○
山崎 博樹	取締役		男				○	
加埜 智典	取締役		男		○		○	○
森井 守	取締役		男			○		○
裏出 令子	取締役	○	女	○			○	
伊藤 博之	取締役	○	男	○		○		
伊藤 好生	取締役	○	男	◎	○		○	○

注) 上表は各取締役が有する全ての知見を表すものではありません。

社外役員に関する事項

2023年3月30日現在、当社には、社外取締役3名、社外監査役2名の社外役員が就任しており、全取締役のうち社外取締役が3分の1超を占めています。取締役会などの場において客観的な立場からの意見を反映させるため、農学の専門的な知識や豊富な経験をもった理系研究者、企業統治や経営組織に関する専門的な知識や豊富な経験をもった経営学者、会社経営に長年にわたって携わり、会社経営に関する知識、豊富な経験を有した会社経営経験者を社外取締役として選任し、経営監視機能の強化を図っています。また、監査機能の強化を図り、取締役会や監査などの場で客観的な立場からの意見を反映させるため、専門的な知識や豊富な経験をもった公認会計士兼税理士1名および弁護士1名の計2名を社外監査役に選任しており、各社外監査役は積極的にその役割を果たしています。当社では、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準に従って、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断される方を選任しています。なお、当社は、社外役員全員について東京証券取引所に「独立役員」として届け出しています。

取締役・監査役に対するトレーニング

社内取締役、常勤監査役などを対象として、毎年10月のコンプライアンス強化月間に、外部講師を招いてコンプライアンス講演会を開催しています。また、取締役研修会を毎年開催し、コーポレート・ガバナンスを含む経営を取り巻く状況について、理解を深めています。監査役については、外部団体への加入により、セミナーや情報交換を通じ、監査業務に関する知識の習得を行っています。社外取締役および社外監査役には、就任までに会社の状況や制度を説明するとともに、就任後は取締役・執行役員との面談の機会を設けています。

● 役員の報酬等の額の決定に関する方針

当社の役員報酬は、取締役(社外取締役を除く。)については月額報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬で、社外取締役および監査役については月額報酬のみで構成されています。取締役の月額報酬総額は株主総会で決議された範囲内とし、賞与支給総額は、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で承認のうえ、株主総会において決定します。個人別の月額報酬および賞与額は、個々の職務、責任および実績に応じて、業績(社外取締役を除く。)や当社の経営環境、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データに基づき他社水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定しています。その具体的内容は、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会にて審議、決定します。委員の意見が同数で異なった場合を除き、同委員会で決定された内容は取締役会で決議があったものとみなします。譲渡制限付株式報酬については、株主総会で決議された総額の範囲内で、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で個々の職務、責任等と株価をベースに決定しています。定額報酬である月額(固定)報酬と、変動報酬である賞与・譲渡制限付株式報酬の比率は、支給額ベースで概ね「定額報酬:変動報酬=6:4」としています。

監査役の報酬額については、株主総会で決議された総額の範囲内で外部専門機関の調査による他社水準を参考に、監査役が協議のうえ、決定しています。

● 2022年度における役員報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の人数(名)
		月額(固定) 報酬	譲渡制限付 株式報酬	賞 与	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	354	230	43	80	—	7
監査役(社外監査役を除く)	43	43	—	—	—	2
社外役員	47	47	—	—	—	7

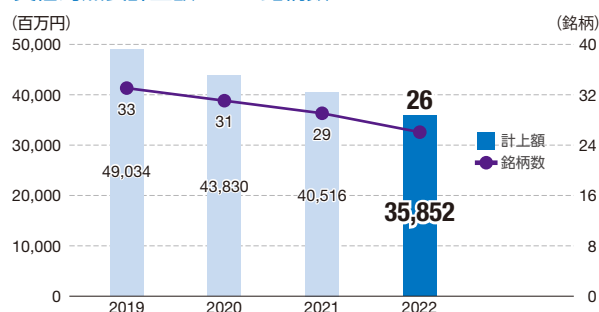
● 政策保有に関する方針

当社では、業務提携および取引の維持・強化等、保有目的の合理性が認められる場合を除いて、政策保有株式を保有しません。

また、当社は、個別の政策保有株式の保有目的が適切かなどの定性面や、資本コストを踏まえた経済合理性などの定量面から保有の適否を取締役会で検証しており、所期の保有目的が希薄化してきた場合は、縮減を検討しています。

政策保有株式の議決権行使について、実質的に議案が当社の保有方針に適合するか、発行会社の企業価値の向上を期待できるかなど総合的に判断したうえで議決権行使をしています。

貸借対照表計上額および銘柄数

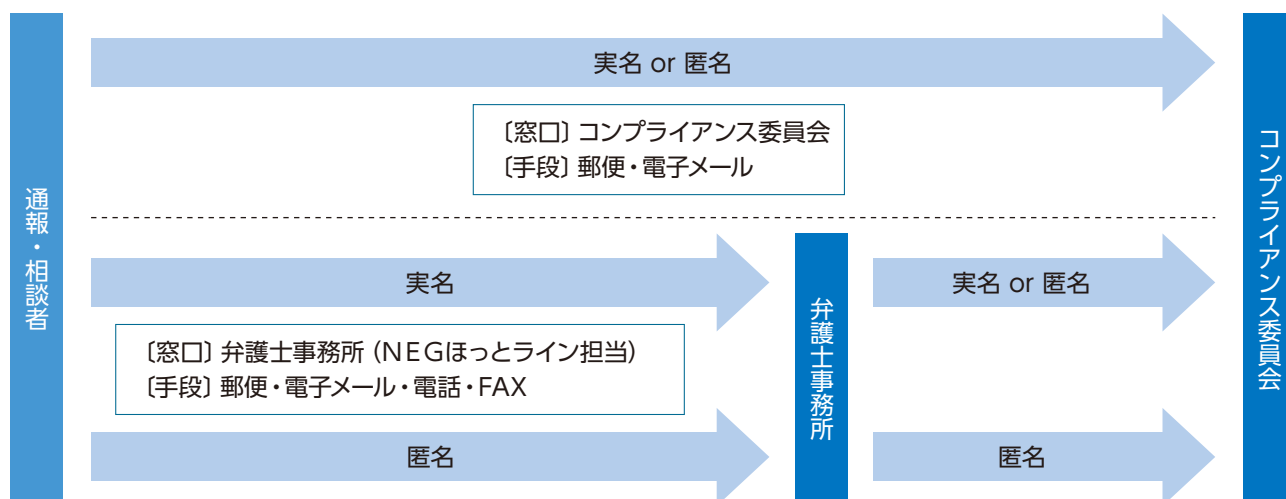


● 内部統制

会社法に基づく内部統制システムについては、取締役会で基本方針を定め、業務の適正を確保する体制の構築を図っています。また、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応し、財務報告の適正性を確保する体制を整備・運用しており、財務報告に係る内部統制の状況を社長直轄の内部監査部門(監査部)が評価しています。2022年度の財務報告に係る内部統制評価については、「内部統制は有効である」と判断した「内部統制報告書」を2023年3月に提出しています。また、監査法人からも「全ての重要な点において適正に表示している」との報告を受けています。

コンプライアンス

内部通報制度「NEGほっとライン」



※当社および国内グループ会社の制度図

当社グループの通報・相談件数

2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
6件	11件	11件	12件	25件

※2018年は当社および国内グループ会社のみの数値

腐敗防止に向けた取り組み

グローバル化の進展に伴い、国際的な取引に伴う贈収賄などの腐敗行為を防止することの重要性が各国で認識されています。

当社グループにおいても企業行動規範において国内外の公務員・公務員に準ずる者に対する贈賄行為等を禁じています。また、コンプライアンス強化月間中に国内外のグループ各社において行うコンプライアンス研修においても、適時、腐敗防止をテーマとして取り上げています。

公正な取引に向けた取り組み

独禁法の遵守も、公正な国際取引を行うために重要であると認識しています。

当社グループでは、企業行動規範で談合やカルテルなどの行為を禁じているほか、国内外のグループ各社において社内規程を定め、競合他社の役職員と接触する場合には申請と報告を行うこととしています。また、コンプライアンス強化月間中に国内外のグループ各社において行うコンプライアンス研修においても、適時、独禁法遵守をテーマとして取り上げています。当社においてはこれらに加えて営業部員を対象に独禁法セミナーを実施しました。

輸出入管理に対する取り組み

当社では、貿易管理委員会を設置し、輸出管理の徹底とともに、外国為替及び外国貿易法(外為法)などの輸出関連諸法令遵守に努めています。貿易管理委員会は輸出管理手続の履行状況の監査、外為法などの内容の教育、社内規程の制定などを行っています。

また、輸出入通関手続きと納税申告を適正に実施するため、特定輸出申告制度事務局および特例輸入申告制度事務局を置き、当社が行う貿易関連業務について、関税法およびその他関税に関する法令に則った業務の遂行を図っています。両事務局は当社グループ全体での定期的な監査と従業員への教育を行い、コンプライアンスの徹底と意識の向上を図っています。こうした取り組みの結果、当社は貨物のセキュリティ管理と法令遵守の体制が整備された事業者と与えられる「認定事業者(AEO事業者)」(特定輸出者および特例輸入者)の承認を神戸税関より取得しています。これにより当社のみならず海外子会社においても、AEO相互承認により輸出入通関手続きがよりスムーズになります。また、日本のガラスメーカーで特定輸出者および特例輸入者の両承認を取得しているのは当社のみです(2023年3月17日現在)。

当社子会社の電気硝子(広州)有限公司も現地税関からAEOの高級認証を取得しています。

コンプライアンス教育・研修会・講演会の実施状況(2022年度)

	名 称	対象者	実施回数	受講者数	テーマ
国 内	新入社員教育 (新卒)	新入社員全員 (新卒)	2	40	● 企業理念・行動憲章・行動規範 ● コンプライアンスとは ● 内部通報制度 ● ケーススタディ など
	Eラーニング	当社および国内子会社 役員、従業員	—	2,400	● コンプライアンスの解説 ● ケーススタディ ● 内部通報制度
	講演会	当社役員、部門長、 国内子会社代表者、地区責任者	1	52	● 贈賄について経営者が留意すべきこと
	営業部門・ 独禁法セミナー	当社営業部員	1	81	● 当社の取り組み ● 日本の独禁法規制 ● 各国の最近の動向 ● ケーススタディ ● 競合他社との接触管理規程
海 外	研修会	中国・韓国・台湾子会社 管理職など	—	567	● コンプライアンスの解説 ● 企業理念・行動憲章・行動規範 ● ケーススタディ ● 内部通報制度

これらの取り組みの結果、2022年度において、贈収賄や反競争行為、その他の違反行為により法的措置を受けた事例はありませんでした。

情報セキュリティ事故への備え

ランサムウェアをはじめとするサイバー攻撃は年々高度化・巧妙化しています。被害を受ける企業も増加傾向にあり、事業に対するリスクは高まっています。当社では、システムの対応強化を図るとともに、組織や人の対応強化を行っています。従来からの従業員への教育や訓練に加えて、2022年3月、情報セキュリティ事故対応組織(CSIRT: Computer Security Incident Response Team)を設置し、事故発生時の対応マニュアルを整備しました。また、万一の事故発生に備えて同年10月にCSIRT組織に対する訓練を実施しました。今後も継続的にシステムと組織・人の両面から対応強化を行います。



BCP(事業継続計画)の導入

当社では、これまで地震をはじめ風水害、火災、集団感染などの災害を想定した災害対策基本規程のもとに、災害対策マニュアルを策定し、定期的に防災訓練を行うなどの対策を行ってきましたが、2011年の東日本大震災をきっかけに、設備とその建屋、事務所の耐震補強をはじめ、対策の見直しを進めてきました。

2015年からは、災害対策基本規程に代わるBCP(事業継続計画)およびBCP運用のための具体的な準備項目や災害発生時の行動内容を定めたBCP対応マニュアルの策定を進めてきました。また、BCP導入に伴い、災害発生時に国内のグループ会社の従業員とその家族の安否情報を効率的に確認できるシステムを導入しました。さらに、早期に生産を復旧し、製品供給を継続できるよう、資材調達に関するリスク管理体制の強化を進めています。

BCP対応訓練

2022年11月に実施したBCP対応訓練では、過去の地震データを再現したVRゴーグル併用シミュレータを用いた地震体感訓練と防災士による講習を受け、事業継続や復旧作業の手順の再確認を行いました。

BCPの基本方針

- ① 従業員とその家族の生命を守り、安全を確保する
- ② 設備を守り、二次災害を含む社内および近隣への災害拡大と被害拡大を防止し、救援をサポートする
- ③ 早期に顧客へ製品やサービスの供給を開始する



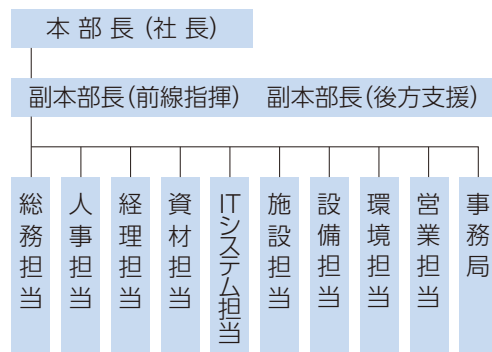
BCP対応訓練

BCP発動時の体制

本社災害対策本部 ——— 各地区災害対策本部
(国内6拠点)

(役割) 本社: 緊急対策全般の基本方針・意思決定を行う
地区: 本社と密接な連携を取りながら、緊急対策を推進する

本社災害対策本部の編成



リスクマネジメント

事業などのリスク

リスク	内 容	発生の可能性	影響度	対 応
① 資材などの調達に関するリスク	原燃料、資材の供給ひっ迫や遅延、価格の高騰、物流費の高騰	中	大	調達先との良好な関係の維持、調達先の開拓・複数化、汎用品への転換
② 自然災害、事故災害、感染症に関するリスク	地震、台風、大雨などの自然災害、火災、停電などの事故災害や感染症の発生(サプライチェーンにおけるこれらの事態の発生を含む)による操業中断、生産・出荷の遅延、設備などの修復に要する費用の発生	中	大	BCP(事業継続計画)の推進、耐震建築・防災活動・製造拠点の分散、感染予防・拡大防止の徹底
③ 情報セキュリティに関するリスク	事業の過程で取得した機密情報の漏洩に伴う損害賠償請求や企業イメージの低下、ウイルス、サイバー攻撃による情報システムや事業活動の中断	中	中	情報管理委員会の設置、情報セキュリティインシデント対応チーム(CSIRT)の設置、インシデント対応訓練の実施、セキュリティシステムの活用、社内教育の実施
④ 需要および市場構造の急変に関するリスク	技術革新による既存製品の需要縮小や競争の激化による製品価格または供給量の変動	中	中	研究開発の促進、積極的な営業展開による新規ニーズへの対応
⑤ 設備投資に関するリスク	需要予測の大きな変化、所期の設備能力の未達、主要設備部材価格の急激な変動	中	中	適時かつ適切な生産設備の新設と継続的な改良
⑥ 環境に関するリスク	環境に関する規制や社会が求める環境責任の厳格化	中	中	環境に配慮した製品の開発、環境への影響低減のための設備・管理体制の充実、生産効率向上、3R(Reduce、Reuse、Recycle)の推進、CO ₂ 削減の取り組み強化、TCFD提言に基づく開示
⑦ 法的規制などに関するリスク	事業を行っている国および地域の各種法令・規制違反	中	小	法令・規制の遵守、法令改正の動向調査実施、定期的な社内教育・監査等の実施
⑧ 為替および金利などの変動リスク	為替相場の変動、金利情勢の変動	中	小	為替予約の活用、有利子負債の適切な管理、金利スワップ取引の実施
⑨ 一部製品の販売に関するリスク	特定の主要顧客の投資・販売計画・資材調達方針の変更	低	大	顧客の多様化
⑩ 海外活動に伴うリスク	予期せぬ法令・規制の変更、国際税務リスク、特有の取引慣行、政治・社会情勢変化、テロ・戦争・感染症その他の要因による社会的混乱	低	中	現地当局や海外子会社との緊密なコミュニケーション、専門家の助言
⑪ 人材の確保および労務関連のリスク	今後の事業展開に適切な人材確保の困難、労務関連の各種コンプライアンス違反	低	中	多様な人材の積極的な採用・育成、自動化などによる省力を通じた最適かつ効率的な人材の確保、法令に基づく労務管理
⑫ 知的財産権に関するリスク	知的財産権に関連する争訟	低	中	事業活動に有用な知的財産権の取得、他社の知的財産権の調査・監視、代替技術の開発、他社の知的財産の譲受・ライセンス取得

Topics

模擬記者会見の実施

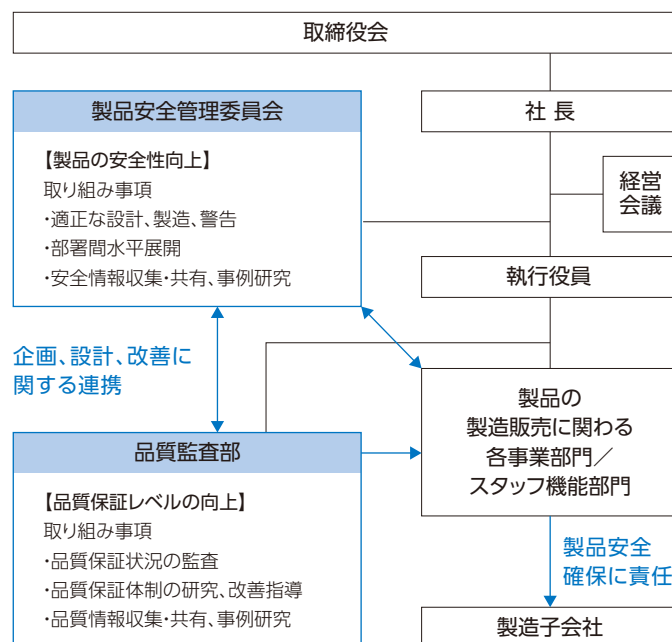
当社事業場でのトラブルを想定した模擬記者会見を2022年11月に実施しました。想定問答の作成から発表までの訓練を事業場責任者も交えて行うことで、事業場におけるリスクの洗い出しやステークホルダーに真摯に対応することを再確認しました。



ステークホルダーとの対話

お客さまとの対話

製品安全および品質保証体制



製品安全管理委員会

製品安全管理委員会を設置し、製品の安全性を向上させる活動を行っています。委員は、製品の製造・販売を行う各事業本部、および製品とプロセスの開発部門から選出されています。

品質保証部

製品の製造を行う各事業部に品質保証部を置き、製品ごとにお得意先のご要求に応じた信頼性の高い品質保証を実施するとともに“モノづくり”のレベル向上に取り組んでいます。

品質監査部

本社に品質監査部を置き、当社グループ全体の品質保証レベルの向上に全社横断で取り組んでいます。

お取引先との対話

お取引先説明会

当社では、定期的に「お取引先説明会」を開催し、お取引先とのコミュニケーション向上に努めています。

	2022年
お取引先説明会参加社数	168社

お取引先様へのお願い

- 1.競争力の維持・向上、安定供給
- 2.法令・社会規範の遵守、人権尊重、労働環境への配慮
- 3.環境保全への配慮
- 4.適切な情報管理
- 5.健全な経営体制
- 6.紛争鉱物不使用への取り組み

● お取引先調査

「サプライチェーンガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」のご理解と、取り組みの有効性を高めるため、主要なお取引先には毎年「お取引先調査」を行い、当社の取り組みについての賛同、参画の確認をお願いしています。また、重要なお取引先に対しては訪問し、環境保全、安全衛生等の取り組み状況の確認を行っています。

	2022年
お取引先調査実施社数	117社

● 人権尊重への取り組み

グループ各社およびお取引先とともにサプライチェーン上の人権リスクの予防・低減に取り組んでいくことは重要な課題です。当社は、サプライチェーン全体で取り組むため、お取引先にも「サプライチェーンガイドライン」で人権尊重への取り組みをお願いしています。従来の取り組み事項を統合しながら人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築していきます。

● 「パートナーシップ構築宣言」の公表

当社は2022年3月、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。サプライチェーンのお取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指します。

● 株主・投資家との対話

● 株主総会

2023年3月30日(木)に第104期定時株主総会を開催しました。当年度の業績や事業の概況の報告を行った後、株主の皆さまから多くのご質問をいただき、経営陣が真摯に回答しました。



● 投資家との対話

当社では、個別取材や決算説明会、証券会社主催のIRイベントへの参加などを通して、国内外の機関投資家との対話を図っています。対話を通じて寄せられたご意見やご要望については、経営陣にフィードバックし、IRの充実に役立てています。

	2022年度実績
対話実施延べ社数	160社
国内社数	78社
海外社数	82社
ESGを主題とするもの(内数)	8社

税務

● 税務に対する考え方

当社グループでは、各国・地域における税務に関する法令等を遵守し、適正な納税に努めています。これにより、各国・地域の社会・経済の安定および発展、ならびに当社グループ事業の安定に寄与するものと認識しています。なお、当社グループは租税回避を目的としたタックスヘイブンを利用しません。

英国における税務戦略については当社ウェブサイト

https://www.neg.co.jp/uploads/sites/2/202212_UK-Tax-Strategy.pdf に掲載しています(英語のみ)。

● 税務ガバナンス

当社グループの税務ガバナンスの責任は、税目ごとに割り当てられた担当部門の執行役員が負います。また、税務の適正性はそれぞれの担当部門により監督しています。

● 移転価格税制

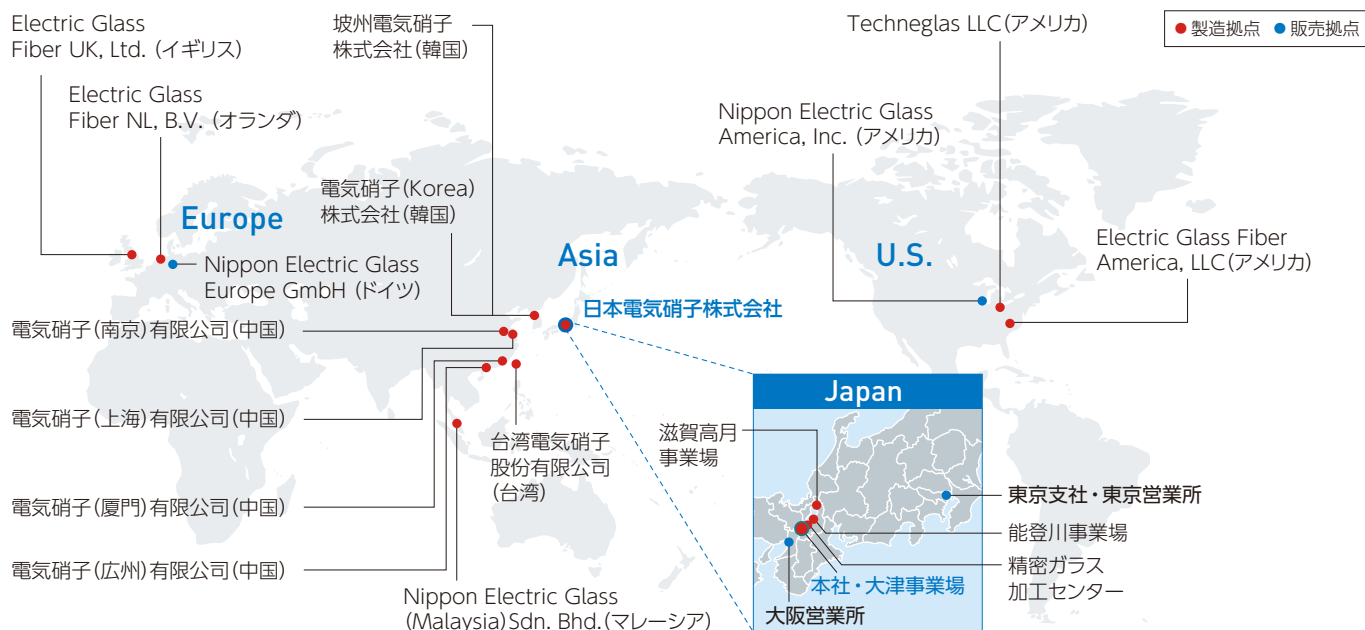
当社グループでは、OECD移転価格ガイドラインおよび各国の移転価格税制に基づき、当社グループ間のそれぞれの機能、資産およびリスクの分析に基づいた移転価格算定方法で当社グループ各社間の取引価格を決定しています。また、移転価格課税の予測可能性を確保するため、必要に応じて事前確認制度(APA)を利用し適正な納税に努めています。

会社情報

会社概要

社名	日本電気硝子株式会社 Nippon Electric Glass Co.,Ltd.	創立	1949年12月1日
本社	〒520-8639 滋賀県大津市晴嵐二丁目7-1 TEL: 077-537-1700	事業場	大津・滋賀高月・能登川・精密ガラス加工センター
営業所(大阪)	〒532-0003 大阪市淀川区宮原四丁目1-14 住友生命新大阪北ビル10F TEL: 06-6399-2711	資本金	32,155百万円
(東京)	〒108-0075 東京都港区港南二丁目16-4 品川グランドセントラルタワー9F TEL: 03-5460-2510	従業員数	6,349名(連結、2022年12月31日現在)
		上場証券取引所	東京(プライム市場)
		証券コード	5214
		事業年度	毎年1月1日から12月31日まで
		定時株主総会	毎年3月
		株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社

グローバル展開



WEBサイト、SNSのご案内

WEBサイト

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



LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/nippon-electric-glass-co-ltd>



YouTube

<https://www.youtube.com/@nipnonelectricglassco.ltd.9256>



Twitter

https://twitter.com/NEG_PR

