



ESG DATA BOOK

ESG データブック2023
日本電気硝子株式会社

2023年12月期

CONTENTS

● 環境	P 1
● 多様性	P 13
● コーポレート・ガバナンス	P 23
● コンプライアンス	P 28
● リスクマネジメント	P 31
● 人権尊重	P 32
● ステークホルダーとの対話	P 34
● 税務	P 37

データブックの発行にあたって

この「ESGデータブック2023」は、「統合レポート2023」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14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。なお、Electric Glass Fiber NL, B.V.は2023年9月26日に破産手続を開始し、連結の範囲から除外しています。

対象期間

2023年度(2023年1月～2023年12月) なお、定性的情報については、2024年度の情報も一部掲載しています。

発行/次回発行予定

2024年5月発行/次回2025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いきます。

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

環境ISOマネジメント活動

● ISO14001認証取得状況

当社は、2015年度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、2024年度には定期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
電気硝子(上海)有限公司	2009.12.21
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
電気硝子(南京)有限公司	2018.4.13
Electric Glass Fiber UK, Ltd.	2023.5.10

● 環境管理計画の推進

2023年度は日本国内全事業場で46件の目標を設定し、43件達成しました。2024年度は43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。

2023年度は当年に内部監査を担当する内部監査員にスキルアップ教育を実施しました。また新たな内部監査員を養成する目的で41名に対する教育を実施しました。

● 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。



▲ 気候変動への対応

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。

当社は2021年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD)の提言に賛同を表明し、気候変動が事業にもたらすリスクと機会を分析し、財務面への影響とその対応について、当社のカーボンニュートラル実行計画*に基づいた指標と目標、目標達成に向けた取り組みを開示しています。

当社はこの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優しいガラスづくりを目指していきます。

*統合レポート、P.39-42を参照



● 酸素燃焼炉の導入

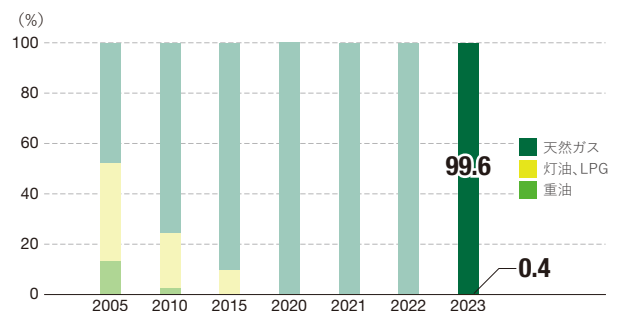
酸素燃焼炉は空気燃焼炉と異なり炉内に窒素を持ち込まないため排ガス(排熱)量が大幅に減少し、燃料使用量とCO₂排出量が削減できます。さらに炉内での窒素の酸化によるサーマルNO_xの発生も低減されます。当社は1993年度に日本で初めてガラス溶融炉に酸素燃焼方式を導入し、現在ではほぼ全ての炉への導入が完了しています。

● 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年度には重油の使用を完全に廃止しました。2023年度には天然ガスの使用率が99.6%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年度には水素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。

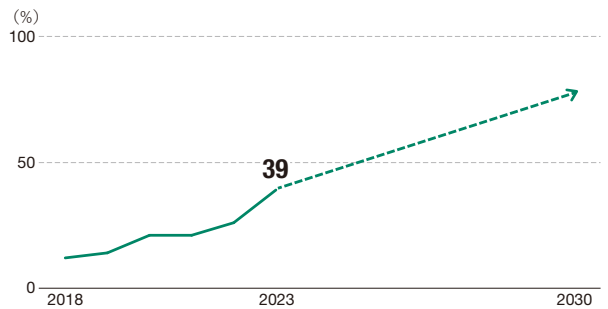
燃料転換



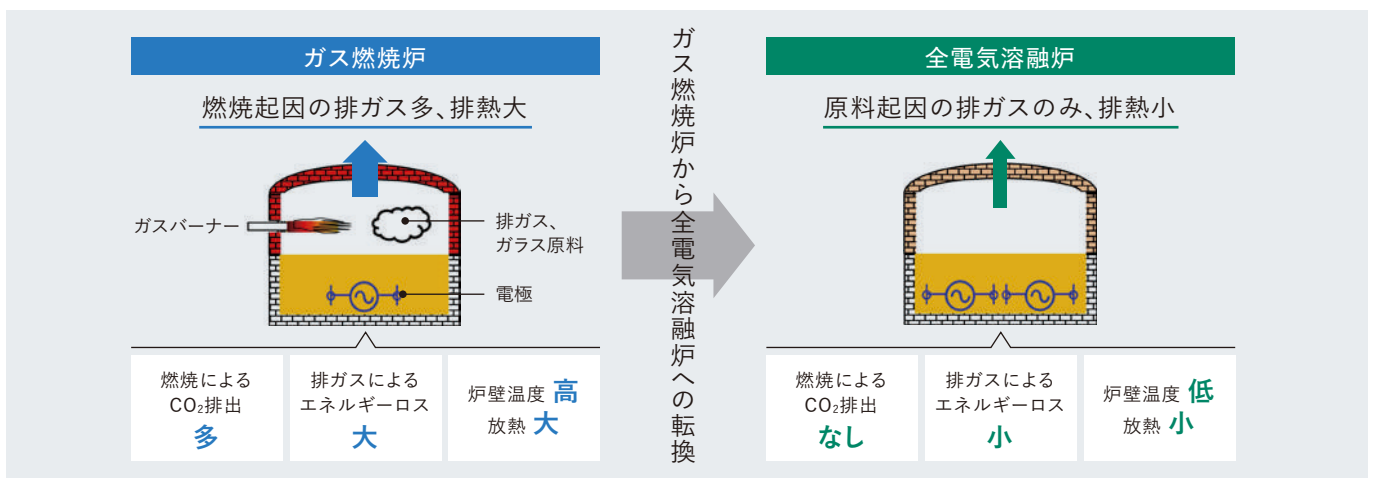
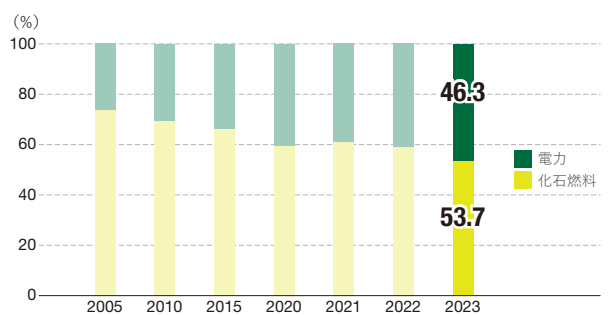
● 溶融エネルギーの電力比率向上

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を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きまなう全電気溶融炉への転換に積極的に取り組んでいます。

全電気溶融の導入比率



電力比率



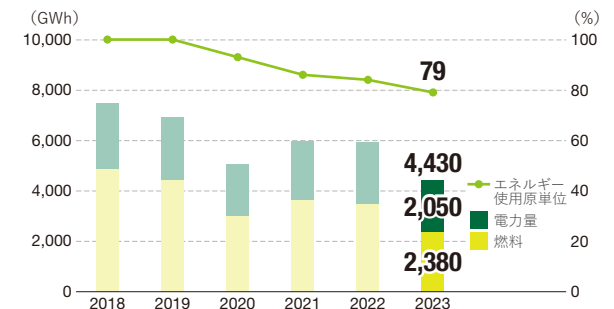
● エネルギー使用効率の向上

当社は2021年度に開始した「エネルギー」のビジネスプランの活動により、グローバルで製品の各製造工程(溶融・成形・加工)やユーティリティ設備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ています。

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使い、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、エネルギー使用効率を向上させる活動に取り組んでいます。この活動は当社のカーボンニュートラル実行計画に基づく目標および改善計画と連動しています。

2023年度のエネルギー使用原単位は2018年度比で21%低減しました。

エネルギー使用原単位



● 再生可能エネルギーの活用

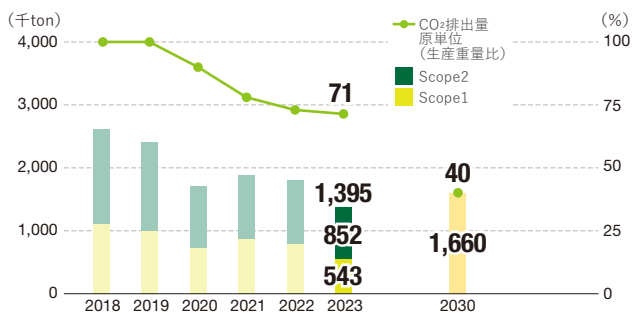
当社は、使用電力の一部に再生可能エネルギーを使用することによるCO₂排出削減にも取り組んでいます。

滋賀高月事業場では太陽光発電設備(年間 約3.7GWh想定)を設置し、2023年4月から本格稼働を行っています。また、電気硝子(広州)有限公司では、2023年1月に工場建屋の屋根に太陽光発電設備(年間 約1.3GWh想定)を設置して発電した電力の使用を開始しました。2023年度の再生可能エネルギー電力使用量は68.5GWhでした。



滋賀高月事業場 太陽光発電設備

● CO₂排出量、CO₂排出量原単位の推移*



■ 2030年度削減目標(2018年度比)

- 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

Topics

グリーンローンに関するレポート

当社は、2022年11月22日にグリーンローンによる資金調達を実施しました。グリーンローンとして認められる資金用途(適格クライテリア)を満たすプロジェクトへの資金の充当状況および環境改善効果は次のとおりです。

(1) 資金充当レポート(2023年12月31日時点)

適格クライテリア	調達金額(億円)	充当額(億円)	未充当額(億円)
全電気溶融炉への転換および太陽光発電設備	100	95	5

※1 充当額に占めるリファイナンスへの充当額は14億円です。

※2 未充当資金は2025年12月までに適格クライテリアを満たすプロジェクトへ全額充当予定です。

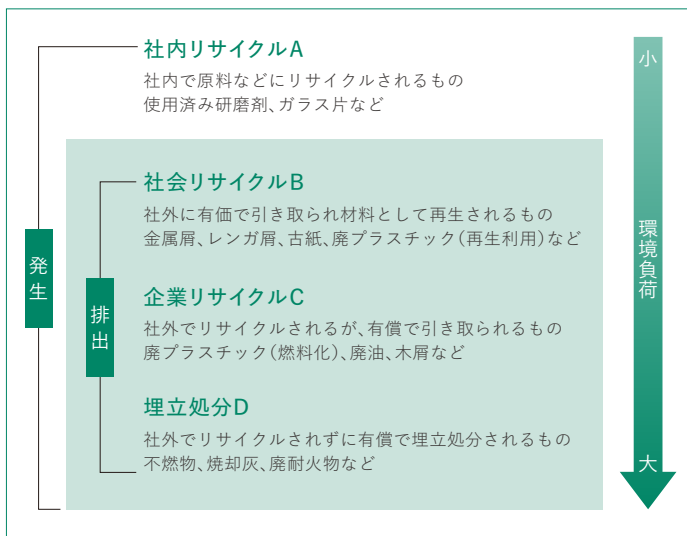
(2) 環境改善効果(2023年度実績)

事業区分	適格クライテリア	発電量(MWH)	CO ₂ 排出削減量(ton)
エネルギー効率(省エネ設備)	全電気溶融炉への転換	-	22,332
再生可能エネルギー	太陽光発電設備	3,267	1,016

廃棄物の削減

当社は、「ガラス事業固有の固形廃棄物は社内再利用を徹底すること」を基本に、リサイクルに着目して、環境のビジネスプランによる「廃棄物」の削減の活動を2001年度に開始しました。

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。



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年度以降販売重量比0.1%以下を継続しています。一方、海外では2016年度、2017年度にイギリス、オランダ、アメリカの複合材事業を買収によりグループ会社とした結果、通常廃棄物量が急増しました。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。

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。

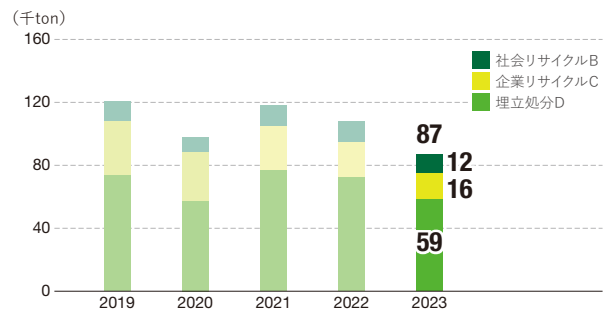
2017年度にクロム(Cr)レンガとジルコニウム(Zr)レンガを耐火物メーカーで原料として再利用し、社会リサイクルB区分とする仕組みを構築しました。これにより特別管理廃棄物となるCrレンガの埋立処分量の削減に大きく貢献しています。

埋立処分以外の社会リサイクルB、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・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。

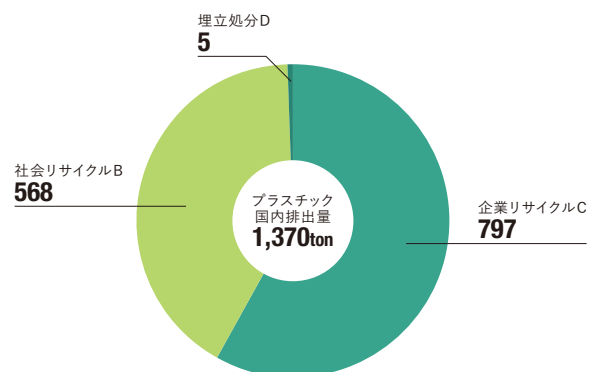
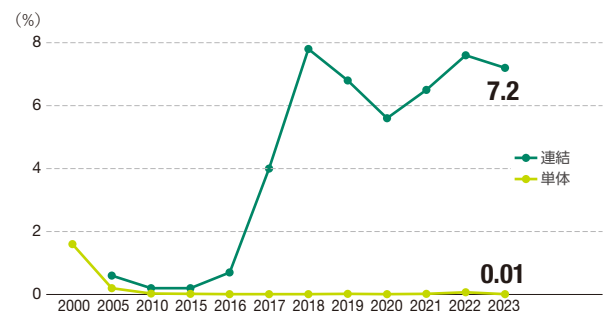
近年問題視されているプラスチックの2023年度の国内排出量は1,370トンでした。そのうち廃棄として扱われる企業リサイクルCと埋立処分Dの合計量は802トンであり、社会リサイクルBとして再資源化された量は568トンでした。

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。

総排出量



販売重量に対する通常廃棄物-埋立処分D



社内リサイクルAでは、これまで、研磨スラッジや電気集塵機ダスト、熔融ガラスから蒸発して排ガス中に含まれるホウ酸を主成分とした粉塵を回収して、ガラス原料として再利用する技術を確立してきました。

複合強化材として使用されるガラスファイバの表面には、繊維を束ね、保護するとともに樹脂との適切な接着力を得るために有機物による表面処理を施しています。その表面処理剤が障となり、製造工程内で発生するロスや端材は、多くのガラスファイバメーカーでは廃棄物として処理しています。当社は表面処理剤を除去し、粉碎する技術を確立し、ガラス原料として再利用しています。



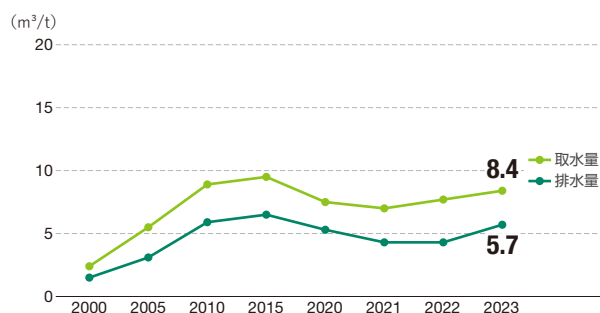
水の削減

当社は「水」のビジネスプランを2003年度にスタートさせ、水資源を有効かつ効率的に活用する取り組みを進めてきました。「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。

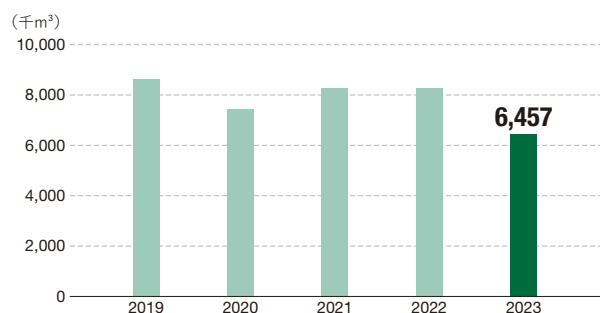
製品の販売重量に対する取水、排水量の推移をグラフに示します。2004年度以降、ブラウン管から液晶への急激な事業転換により原単位が増加しましたが、2014年度以降、ディスプレイ事業での利用効率の向上活動により、原単位の継続的な低下を進めています。

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。

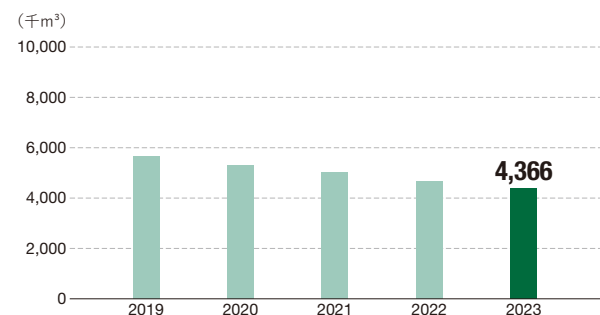
販売重量に対する取水、排水量



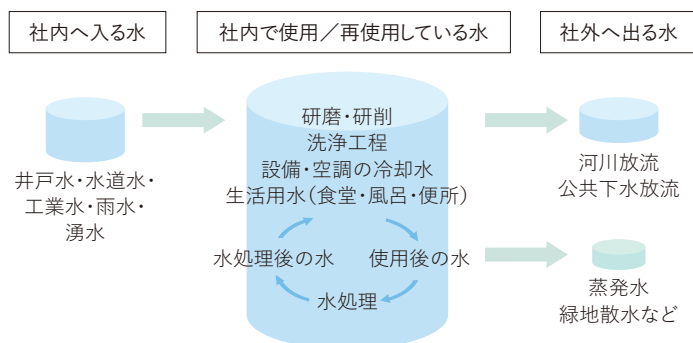
取水量



排水量



水のフロー



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。

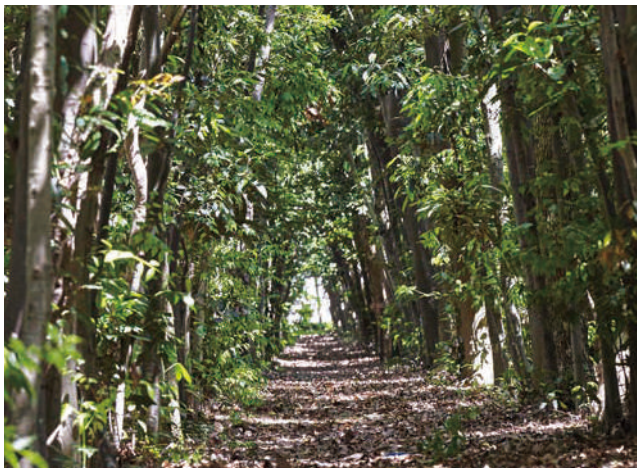
能登川事業場では事業活動に必要な場所以外はありのままの自然を残す、という考えのもと、開設当時の小川を残し、地元鈴鹿山系の潜在自然植生を生かした自然林を維持しています。また、事業場内の温室で花苗を育て、地元地域の緑化にも協力しています。

また、2021年度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年度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



環境負荷の分析(2023年度連結)

● INPUT(投入)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギーなど 使用量	総エネルギー量	(GWh)	6,921	5,036	5,990	5,935	4,430
	電力量	(GWh)	2,486	2,038	2,337	2,433	2,050
	燃料	(GWh)	4,435	2,997	3,653	3,502	2,380
水	取水量	(千m ³)	8,626	7,447	8,268	8,266	6,457

● OUTPUT(排出)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
大気	CO ₂	(千ton)	2,408	1,713	1,881	1,797	1,395
	Scope1	(千ton)	999	734	871	790	543
	Scope2	(千ton)	1,408	978	1,010	1,008	852
	SO _x	(ton)	207	149	96	133	101
	NO _x	(ton)	3,282	2,694	2,524	2,505	1,511
	ばいじん	(ton)	258	212	216	261	191
水	排水量	(千m ³)	5,670	5,315	5,034	4,651	4,366
廃棄物	総発生量	(千ton)	148	120	150	141	112
	社内リサイクルA	(千ton)	27	22	31	33	25
	総排出量	(千ton)	121	98	118	109	87
	社会リサイクルB	(千ton)	13	9	13	13	12
	企業リサイクルC	(千ton)	35	32	28	22	16
	埋立処分D	(千ton)	74	57	77	73	59

注) SO_x, NO_x, ばいじんの値は当局での係数見直しを反映した結果、2019年度~2022年度の値を修正しています。

環境会計(単体)

(単位 百万円)

分類	主な取り組みの内容	2022年度		2023年度			
		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		1,917	3,250	5,921	3,159	
		内訳	①公害防止のための維持管理コスト	54	586	24	719
		②地球環境保全のためのコスト	1,761	957	5,873	791	
		③資源循環のためのコスト	102	1,707	24	1,649	
(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	—	193	—	479	
(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	—	751	31	707	
(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	244	1,025	331	546	
(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	—	95	—	93	
(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	—	5	—	4	
(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	15	19	—	106	
総計			2,176	5,338	6,283	5,094	

注)投資額・費用額は、環境に直接関わる明確な金額だけを集計しています。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。集計範囲を見直した結果、2022年度を修正しています。

(単位 百万円)

項目	内容など	2022年度	2023年度
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	46,846	34,087
研究開発総額	ディスプレイ用ガラス、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	6,932	7,703
(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	52	127
(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850億円(2023年度)



省エネ・省力分野



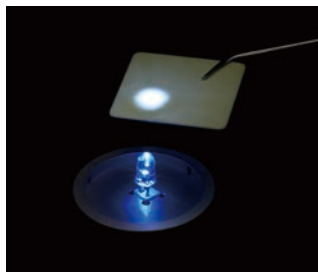
Eガラスファイバ (チョップドストランド)

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加え、薬品によるガラスのスリミング工程も不要となり環境負荷の低減にも貢献します。



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。



LTCC用粉末ガラス

内層導体に電気導電率の高い金あるいは銀を使用でき、電気特性の良い回路基板が得られることから、省エネ化に貢献します。

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

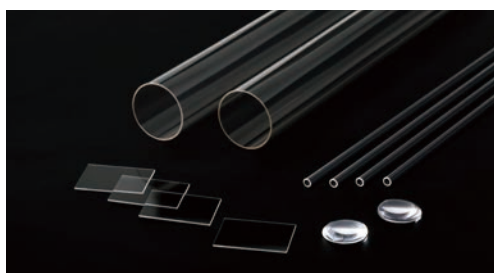
正極、負極、固体電解質の全てが「安定した酸化物」により構成されており、当社独自の結晶化ガラス技術により強固に一体化しています。過酷な環境下(-40°C~200°C)で作動し、発火や有毒ガス発生リスクがなく、また資源確保への懸念を要しない材料(ナトリウム)を用いた革新的な全固体電池です。



人工衛星ソーラーパネル用 超薄板カバーガラス

宇宙空間の紫外線による太陽電池の部材劣化低減や太陽電池自体の軽量化を実現します。

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。

Scope1・2 第三者の保証声明書



LRQA独立保証声明書

日本電気硝子株式会社の統合レポート2023及びESGデータブック2023に掲載される2023年GHG排出量データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて日本電気硝子株式会社に対して作成されたものである。

保証業務の条件

LRQA リミテッド（以下、LRQA という）は、日本電気硝子株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、統合レポート2023及びESGデータブック2023に掲載される2023年（2023年1月1日～12月31日）の会社の温室効果ガス（GHG）データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISO14064-3:2019を用いて、限定的レベルの独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内外連結会社における運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 以下の指標に関する環境データの正確性及び信頼性の評価

環境¹

- スコープ1 GHG 排出量(トン CO₂e)
- スコープ2 GHG 排出量[マーケット基準](トン CO₂e)

LRQA の保証業務は会社のサプライヤー、業務委託先、及び報告書で言及された第三者に関するデータ及び情報を除くものとする。

LRQA の責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRQA は会社以外へのいかなる義務または責任を放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析、公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

LRQA の意見

LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できるパフォーマンスデータを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準²、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

保証手続

LRQA の保証業務は、ISO14064-3: 2019 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

¹ GHG の定量化には固有の不確かさが前提となる。

² 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認することにより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。



- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを行った。
- サンプルング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2023 年の環境データに関する記録及び情報の検証を行った。
- 本社、能登川事業場及び滋賀高月事業場を訪問し、データの収集及び記録管理の実施状況の確認を行うと同時に、敷地範囲において排出源の現場確認を実施した。

観察事項

- サプライチェーン全体への配慮、また重要性の観点を踏まえ、集計範囲・集計方法の継続的な見直しを期待する。

基準、適格性及び独立性

LRQAはISO14065 “温室効果ガス—認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項”、ISO17021-1 “適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項 - 第1部：要求事項” に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準1と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRQAは、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQA が会社に対して実施した業務はこの検証のみであり、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

署名

2024年4月15日

由岐中 一順

LRQA 主任検証人

LRQA リミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LRQA reference: YKA00001250

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2024.

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。



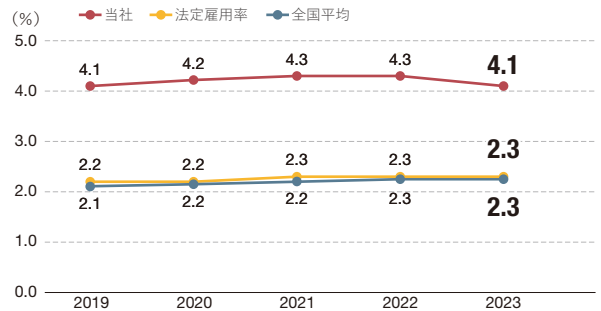
環境整備の例

- ・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年度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2.5%(2024年4月以降)を大幅に上回る4.6%を目標に取り組んできました。2023年12月末時点の雇用率は4.1%で、障害者の定年退職等により前年より若干下がりました。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)

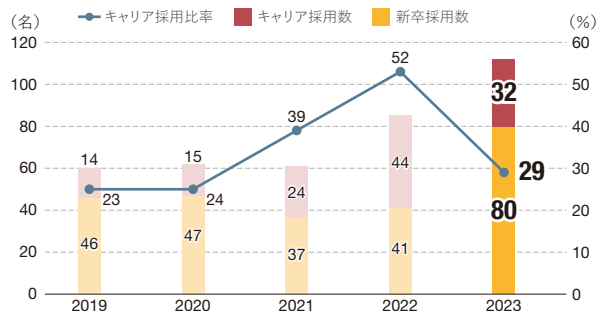


● キャリア採用

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。

新卒採用を中心とした次世代を担う優秀人材の確保に加えて、キャリア採用においては、高い専門性やプロ意識を兼ね備えた人材確保を促進し、多様な人材が力を発揮しています。さらなる事業の拡大に向けて中核を担える人材を中心に、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(2023年度、単体)

- ・研修時間(本社教育部門管轄) 61時間/名
- ・研修費用 全社392百万円、229千円/名

● 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
Top Management	役員研修						
Senior Manager	幹部研修						
Manager	マネジメント研修 二次評価者研修 新任管理職研修 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)	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
Middle Intermediate	総合・技術コース プレマネジメント研修 トランジション研修	一般コース OJT 一般コース社員研修			技能・技術総合コース OJT 3年目研修		
Introductory	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 研究開発研修 事務系配属先実習 海外実習 交替勤務実習	一般コース OJT期間振り返り研修 OJT			技能・技術総合コース 入社1年後振り返り研修 OJT	『ガラスの無限の可能性』講座 ISO教育 製造現場における小集団活動	
	入社時集合研修						

※GCP: Global Communications Program

● Global Communications Program(GCP)

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年度	2021年度	2022年度	2023年度
107	119	125	162

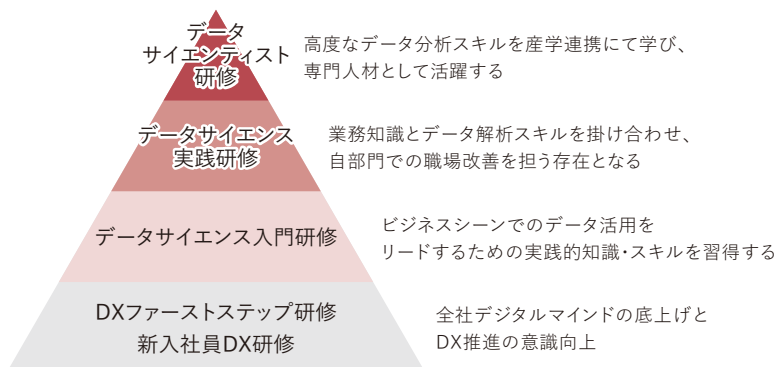
プログラム合計時間 45時間/名/年(業務時間中に実施)

● 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2019年度から時代に応じた研修を実施しています。

2022年度においては、デジタルマインドの底上げを図ることを目的として、全従業員を対象としたDXリテラシー研修(現在のDXファーストステップ研修)を実施しました。また、2023年度においては、実践的な知識・スキルの習得を目的として、よりハイレベルな研修を実施しました。

今後は未受講の従業員に対してのフォローアップを行っていくとともに、データによる業務改善・変革を担える高度な専門知識を持った人材の育成を推進していきます。なお、2024年度計画の実施により、全従業員の7割以上がDXファーストステップ研修を修了見込みです。



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 Office活用 プログラミング基礎 ノーコード・ローコードアプリ開発 RPA作成

受講者数(名)

2022年度実績	
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

※現在の「DXファーストステップ研修」

2023年度実績	
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

2024年度計画	
新入社員DX研修	34
DXファーストステップ研修	220
データサイエンス入門研修	30
データサイエンス実践研修	30
スキル研修 (RPA AI言語 ツール教育等)	300
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

当社は、基礎研究部門の従業員が講師となり、事務系職種の全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。基礎から中級レベルまではほぼ全ての対象者が受講しており、ガラスの知識を深めるとともに企業理念への意識付けを図っています。また、2022年度からは、動画の作成も行い、繰り返し基礎知識を学習できる環境を整備しました。

今後も継続して講座を実施し、従業員のレベルアップを図っていきます。

講座内容、受講者数

対象者	レベル	内容	累計受講者数	累計動画再生件数
営業上級	上級	製品考察 未来の製品アイデア	38	Advance 866 Standard 966
営業	中級	担当製品紹介 開発の方向性	123	
スタッフ	初級	ガラスの性質 主要製品の用途と特性	184	
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	97	
合計			442	1,832

人材の定着・活躍推進の取り組み

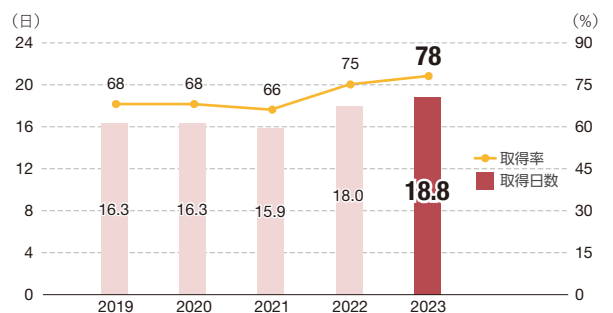
● 多様な働き方と業務効率化の推進

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・多様な人材が活躍できる環境を整備しています。

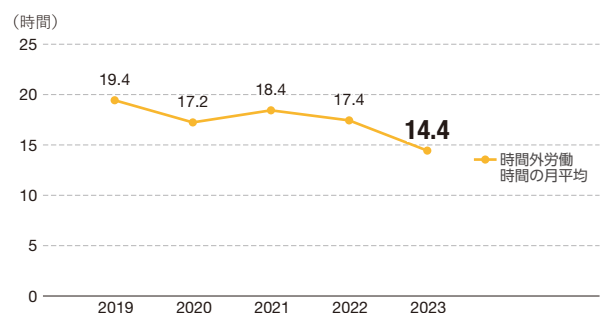
主な取り組み

- ・仕事の棚卸し ・在宅勤務制度の新設と利用条件の拡大
- ・会議改革(時間短縮など) ・ジョブローテーション制度の新設
- ・ITツールの積極活用
- ・フレックスタイム制のコアタイム縮小と対象職場の拡大
- ・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

有給休暇取得日数および取得率



時間外労働時間の平均推移



● 次世代育成支援

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。2021年度からは第七次行動計画に取り組み、男性の育児休業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を行ってきました。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)

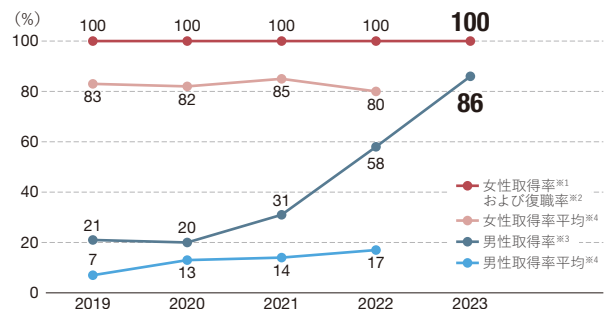
- 男性従業員の育児参加の促進
 - 多様な人材が活躍できる環境整備に向けた働き方改革の推進
- ▼
- 行動計画対象年度の育児休業取得実績(2021年1月1日～2023年12月31日)
 - 女性 取得率100%(7/7名)
 - 男性 取得率 63.6%(63/99名)
 - 多様な働き方を可能にする制度、時間外労働削減、有給休暇取得促進の取り組み
 - ・5連続休暇の年間2回取得推進(継続)
 - ・フレックスタイム制の対象職場の拡大、コアタイムの短縮
 - ・育児や介護を理由とする在宅勤務制度の整備

今後も男性の育児休業取得率の向上に加え、時間外労働の削減や有給休暇の取得促進、各種制度の利用促進を図り、従業員の状況に応じた多様な働き方の実現に向けてさらなる対応を進めていきます。

育児休業取得率

2015年度以降、男女とも全国平均を上回る育児休業取得率を達成してきました。2022年度の育児・介護休業法の改正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、男性の育児休業取得率は大幅に伸長し、2023年度は86%と高い取得率となっています。

育児休業取得率および女性の復職率(%、単体)

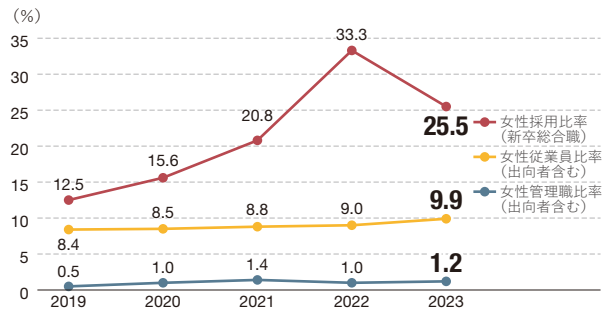


※1 女性取得率： 育児休業取得者数 ÷ 出産した従業員数 × 100
 ※2 復職率： 出産後、子が1歳になった時点で在職継続している者の率
 ※3 男性取得率： 育児休業取得者数 ÷ 配偶者が出産した従業員数 × 100
 ※4 男女の育児休業取得率全国平均： 厚生労働省雇用均等基本調査

● 女性活躍推進

女性総合職の採用強化や、女性従業員と女性社外取締役との交流で女性の活躍をテーマとした意見交換を行うなど、管理職を含む女性リーダーの育成に力を入れています。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めます。

女性活躍推進に関する指標



※2023年は前年比で女性採用比率は低下していますが、女性採用者数は前年比1.6倍になっています。

女性活躍推進に関する指標および目標

- 当社女性採用比率(新卒総合職)25%以上を指標とする。※2022年度・2023年度は、25%超を達成しています。
- 当社女性管理職の比率を2028年度までに2022年度の2倍(2.0%)以上にする。
- 当社および国内外連結子会社女性管理職の比率を2028年度までに10.0%以上にする。※2023年時点9.2%

● 従業員数、勤続年数、離職率

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数(名)	男性	1,837	1,811	1,797	1,787	1,768
	女性	156	161	169	173	191
	合計	1,993	1,972	1,966	1,960	1,959
平均勤続年数(年)	男性	25.0	25.0	25.1	24.9	24.2
	女性	22.5	21.5	20.7	19.5	18.2
	合計	24.8	24.7	24.7	24.4	23.6
離職率(%)		1.6	1.6	1.2	1.3	1.9

※出向者を含む、12月末時点

- 平均勤続年数が低下傾向にあるのは、男女とも新規採用者が増加していることに伴うものです。
- 従業員が安心して長期的に働ける環境づくりに取り組んでおり、離職率は1%台と低い水準になっています。

● 給与

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 基準内賃金みの正社員男女の差異	
		管理職	総合職(管理職除く)
全従業員	65.6%	89.2%	92.2%
正社員	66.3%		
パート・有期社員	27.1%	88.1%	

対象期間 : 2023年度(2023年1月1日から同年12月31日まで)

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

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

※性別に関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。

従業員意識調査の実施

従業員が働きがいを実感しながら成果を出していける組織づくりを目指し、2022年度に続き「従業員意識調査」を実施しました。結果は経営会議や部門長向け報告会で報告し、全従業員にもフィードバックしています。また、結果を踏まえて全社・職場単位で組織の強み・弱みを分析し、課題に対する改善活動を展開しています。

エンゲージメント向上のための取り組みサイクル

メインサーベイの実施

- ▼ 結果の分析、経営層・部門トップ・従業員へのフィードバック

結果を踏まえた全社・職場単位の施策検討と実施

- ▼ 改善活動の展開

フォーカスサーベイの実施

- ▼ 設定課題に絞ったサーベイで施策が有効に機能しているかモニタリングし、取り組みを軌道修正

メインサーベイの実施

- ▼ 継続的に実施し、経年変化を確認

2023年度調査結果

目的	組織状態の可視化と、全社・職場単位での改善活動展開
回答総数	1,955名(前年度1,915名)
回答率	99.7% (前年度97.8%)
結果サマリー	<ul style="list-style-type: none"> ・上司の支援行動や職場の一体感が改善 ・調査時の会社業績や事業状況が会社や経営の不安に影響

総合スコアは2022年度を100とした場合、98となり、僅かながら低下しました。直近の会社業績の動向を受けて会社基盤に関するポイントが低下しましたが、一方で職場単位での改善活動の成果により上司の支援や職場の一体感に関連する複数の項目でポイントが上昇し、トータルでの総合スコアは微減となりました。

今後も定期的に調査を実施し、活気ある組織づくりに取り組んでいきます。

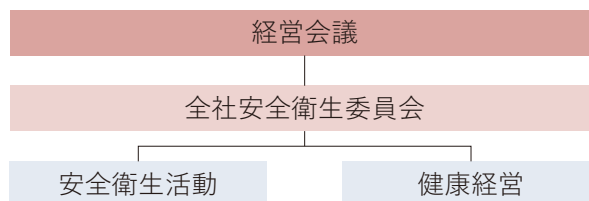
結社の自由・労使関係

当社グループは各国の法令によって認められた結社の自由および団体交渉の権利を尊重しています。当社社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。ユニオンショップ協定に基づき、管理職などを除く一般社員全員を加入対象とし、全社員に占める割合は77.9%です(2023年12月時点)。

当社は日本電気硝子労働組合との間で労働協約・労使協定を結び、労働条件の確認を行っています。また、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回以上設けています。ほかにも安全衛生や健康経営、次世代育成の取り組みなど、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。

労働安全衛生と健康経営

当社では、社長と労働組合委員長をメンバーに入れた全社安全衛生委員会を毎年開催し、全社の安全衛生活動や健康経営について、活動方針や達成目標を策定のうえ、経営会議で承認を受け、全社に展開しています。



全社安全衛生活動方針(2024年度)

- ①働くすべての人が安全第一を実践し、安全で健康に働ける職場づくりに取り組む。
- ②事業場全体のあらゆる作業についてリスクの把握に取り組み、対策を徹底し、PDCAサイクルに基づいて継続的な改善を図る。
- ③「健康経営」の考えに基づき、一人ひとりの心身の健康の維持・増進に取り組む。

労働安全衛生

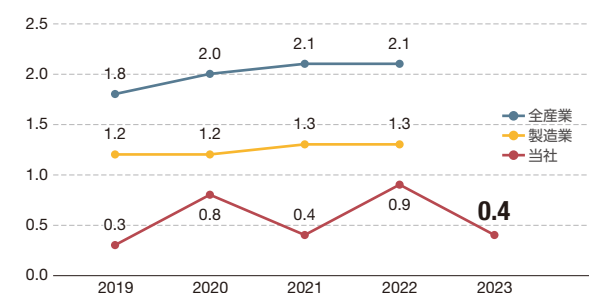
企業行動規範や全社安全衛生活動方針で掲げられた方針に基づき、「安全で健康に働ける職場づくり」や、「事業場全体のあらゆる作業についてリスクを把握して対策を徹底し、PDCAサイクルに基づいた継続的な改善を図ること」を掲げ、各地区の安全衛生委員会や安全衛生推進委員会、災害防止協議会等の委員が中心となり、さまざまな安全衛生活動を推進しています。定期的な職場パトロールのほか、教育啓蒙活動、危険予知活動、国内外の全事業場での情報共有を実施し、災害ゼロと安全衛生の意識向上に取り組んでいます。また、従業員・その家族を対象にEAP(従業員支援プログラム)の運営やストレスチェック後のフォローを実施し、心のケアにも配慮した活動を展開しています。

労働安全衛生組織図



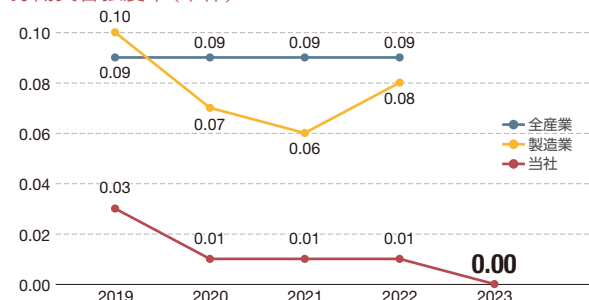
2023年度は当社で2件の災害が発生しました。非正常作業中の災害や作業中の腰痛など、通常外作業の管理や労働衛生面で課題が残りました。その反省を2024年度以降の安全衛生活動に活かし、災害発生を抑制していきます。近年災害発生件数は横ばいとなっており、災害ゼロに向けて、リスクアセスメント活動による本質安全化対策の実行、パトロール活動、安全衛生教育の実施などを継続的に行い、労働災害発生撲滅に向けて活動中です。

労働災害度数率(単体)



なお、当社での労働災害度数率および強度率は、全産業および製造業と比較して低い水準となっています。

労働災害強度率(単体)

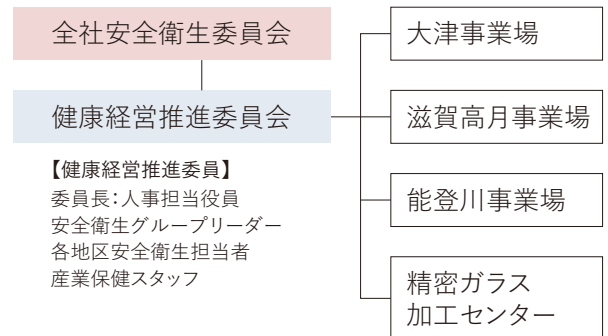


外部認証に関して、ディスプレイ事業において滋賀高月事業場および全海外子会社でISO45001を取得しています。

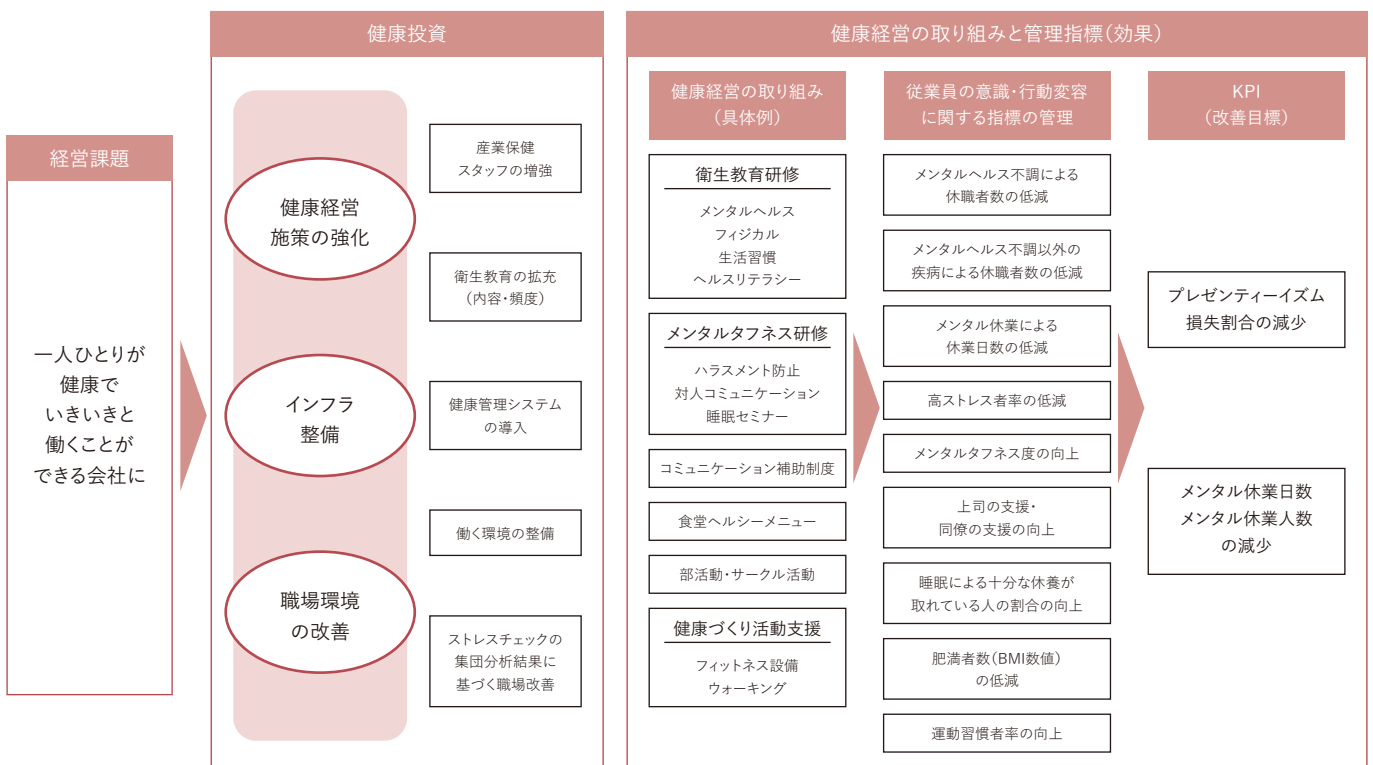
● 健康経営

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、「一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる会社に」を課題とし、さまざまな取り組みを推進しています。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。2023年度からは、健康経営推進委員会を立ち上げ、全地区共通取り組み事項の決定など、健康経営に関わる取り組みを議論しています。

健康経営推進委員会の組織図



健康経営戦略マップ



健康経営の指標と目標(単体)

KPI	2023年度	2026年度目標
プレゼンティーズム損失割合	26.8%	23%未満
メンタル休業割合	1.3%	1%未満

※プレゼンティーズム損失割合: 出社しているものの、何らかの健康問題に起因して生産性が損失している割合
 ※メンタル休業割合: 全従業員に占めるメンタル不調による休業者数の割合

健康経営の取り組み事例(一部)

- ・セルフケア研修、ラインケア研修(2023年度) セルフケア研修:1,067名、ラインケア研修:330名の受講(いずれも全地区対象)
- ・産業保健スタッフ(メンタル専門の嘱託産業医)の増強(2023年度)
- ・国内全事業場・営業所の全面禁煙(2021年度より)

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2024」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6年連続で認定を受けています。



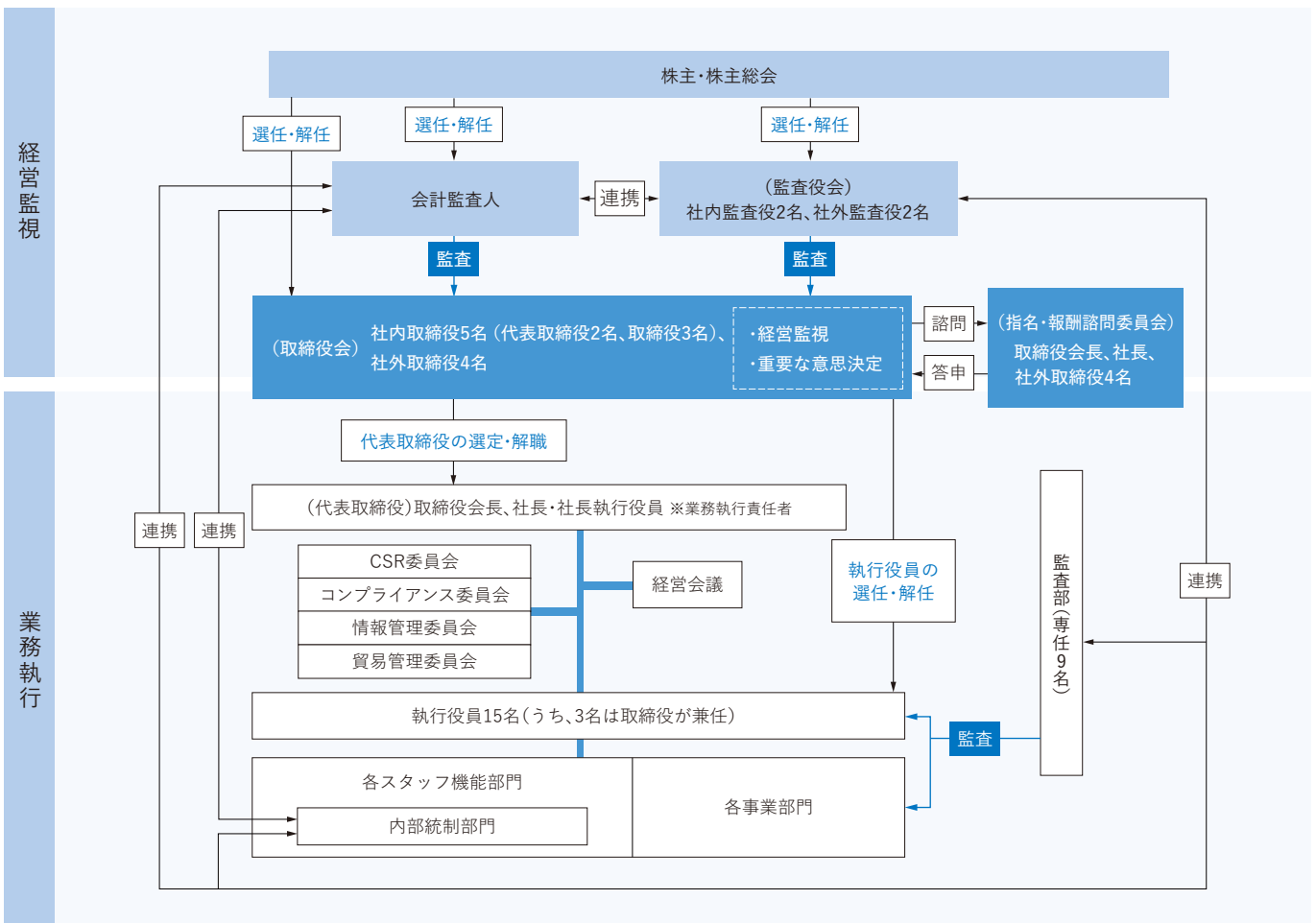
コーポレート・ガバナンス

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・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンス体制図：2024年3月28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。2024年3月28日現在、取締役会は9名(代表取締役2名、社内取締役3名および社外取締役4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105期定時株主総会(2024年3月28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。2024年3月28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と取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。2023年度は4回開催され、取締役賞与総額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、2024年3月28日現在、同委員会は代表取締役2名および社外取締役4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)
	青砥 なほみ (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。2024年3月28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。2024年3月28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、15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。

■ 社外役員に関する事項

2024年3月28日現在、当社には、社外取締役4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超を占めており、また女性の社外取締役が2名就任しています。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、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、企業統治や経営組織に関する専門的な知識、豊富な経験をもった経営学者、農学出身の理系研究者として同分野の専門的な知識や豊富な経験をもった研究者およびグローバル企業の技術開発部門において実績を残すとともに人材育成にも携わり、技術開発に関する専門的な知識、豊富な経験をもった技術開発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、社外役員の独立性について、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および以下に記載する当社の「社外役員の独立性判断基準」に基づき判断しています。なお、当社の社外役員と当社との間には、上記の判断基準に定められる事項に該当する人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係はなく、基準を満たしていることから、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。

● 社外役員の独立性判断基準

当社は社外役員(社外取締役および社外監査役)の独立性判断基準を以下のとおり定め、以下のいずれかに該当する者は、独立性を有しないと判断する。

1. 現在または過去10年間に於いて、当社および当社の子会社の業務執行者^(注1)であった者
2. 当社並びに当社子会社(以下「当社グループ」と総称する)の主要な取引先^(注2)またはその業務執行者
3. 当社の大株主(総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者)またはその業務執行者
4. 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者またはその業務執行者
5. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産^(注3)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
6. 当社の会計監査人である監査法人に所属する者
7. 当社グループから多額の寄付^(注4)を受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
8. 当社グループの業務執行者が他の会社において社外役員に就いている場合における当該他の会社の業務執行者
9. 過去3年間に於いて、上記2から8までに該当していた者
10. 上記2から9に該当する者(重要な地位にある者^(注5)に限る)の配偶者または二親等以内の親族

(注1) 業務執行者とは、法人その他の団体の取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準じる者および使用人等の業務を執行する者をいう。

(注2) 当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度において(i)当社グループと取引先との間の取引金額(製品・役務の提供、調達にかかる金額)がいずれかの連結売上高の2%を超える者をいう(ii)取引先からの当社グループの借入額が、連結総資産の2%を超える者をいう。(当社グループが借入れをしている金融機関については当社グループの資金調達において必要不可欠であり代替性がない程度に依存している金融機関に限る。)

(注3) 多額の金銭その他の財産とは、直近事業年度における、役員報酬以外の年間1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益をいう。(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の直近事業年度における総収入額の2%を超える金銭その他の財産上の利益をいう。)

(注4) 多額の寄付とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該組織の直近事業年度における総収入額の2%のいずれか高い方の額を超える寄付をいう。

(注5) 重要な地位にある者とは、取締役(社外取締役を除く)、執行役、執行役員および部長職以上の上級管理職にある使用人並びに監査法人または会計事務所所属する者のうち公認会計士、法律事務所所属する者のうち弁護士、その他同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。

独立役員に係る取引または寄付が次に定める軽微基準を充足する場合には、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断し、その記載を省略しています。

株主の議決権行使に影響を及ぼさないものと判断する軽微基準

1. 取引

- ・直近事業年度において、当社グループと取引先との間の取引金額(製品・役務の提供、調達にかかる金額)がいずれもの連結売上高の1%未満であること

2. 寄付

- ・直近事業年度において、年間500万円または当該組織における総収入額の1%のいずれか高い方の額を超えないこと

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。

2023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)	301	206	34	60	—	7
監査役(社外監査役を除く)	44	44	—	—	—	2
社外役員	45	45	—	—	—	7

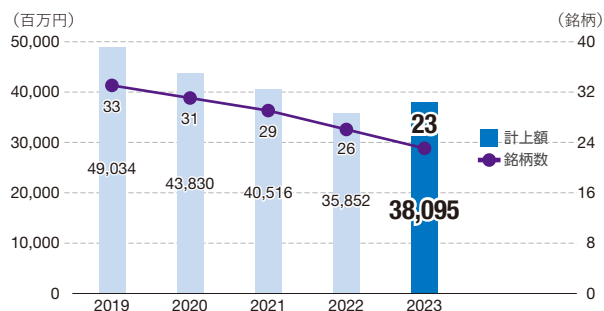
政策保有に関する方針

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、事業環境の変化等を考慮し、資本コストを踏まえた定量面と経営戦略などの定性面から保有の適否を検証し一層の縮減を進めます。

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上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の推移

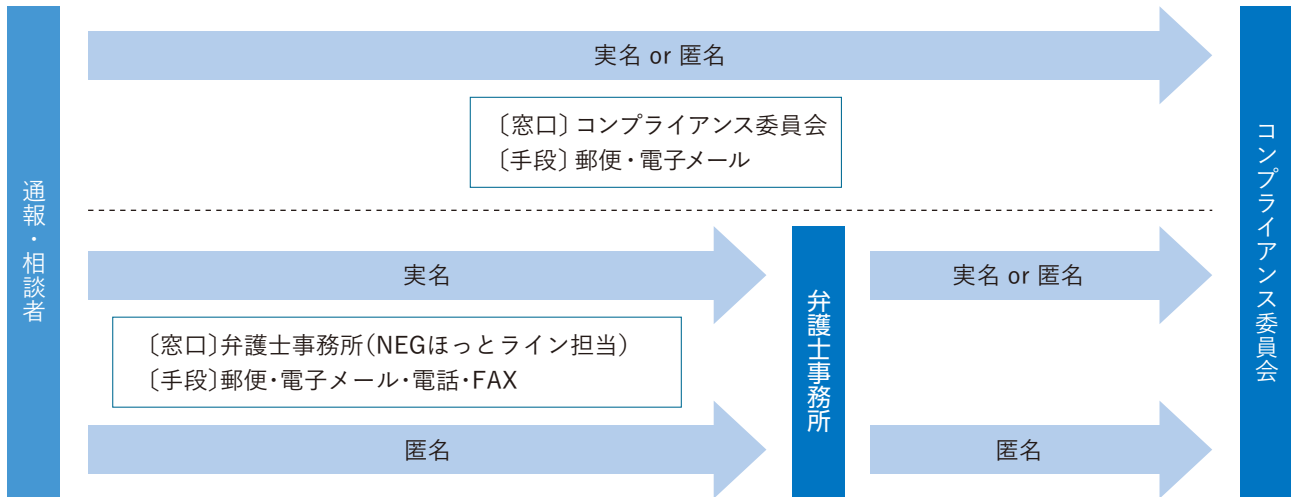


内部統制

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。2023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2024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

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
11件	11件	12件	25件	16件

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、外国為替および外国貿易法(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。業務遂行において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認められる「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(2024年3月5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(2023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	80	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	—	2,457	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	55	<ul style="list-style-type: none"> ● ビジネスと人権
	営業部門・独禁法セミナー	当社営業部員	1	63	<ul style="list-style-type: none"> ● カルテル規制 ● 流通における競争阻害 ● 競争者の排除 ● 優越的地位の濫用
海外	研修会	米国・英国・ドイツ・マレーシア子会社管理職など	—	267	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、2023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、体系的な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、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ています。また、2023年度は前年度に引き続き、万一の事故発生に備えて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

2023年11月に実施したBCP対応訓練では、南海トラフ地震臨時情報発令時の対応訓練を実施し、同臨時情報発令時の対応に関する課題の確認を行いました。



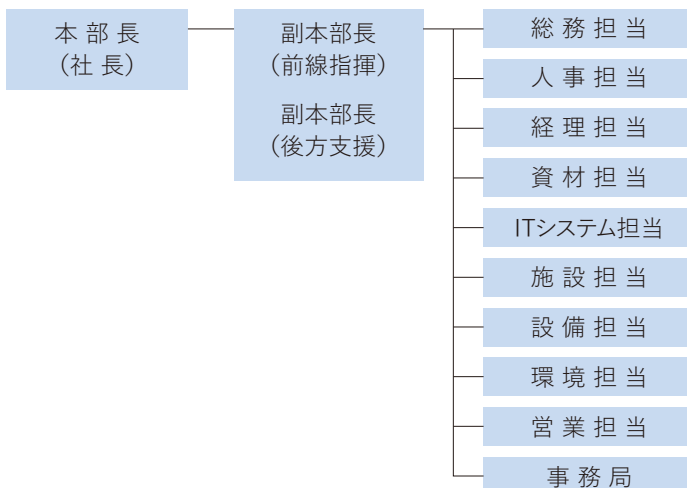
BCP対応訓練

● 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、固定金利による借入金の一部調達
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

人権尊重

● 人権に対する基本的な考え方

当社グループでは、「企業理念体系」の精神のもと、「NEGグループ企業行動憲章」「NEGグループ企業行動規範」において、「人権の尊重」「職場の安全衛生の確保」などを掲げています。また、各種法令や会社が定めたルールへの遵守に加え、国連の「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「基本的人権規約」などの国際基準に則り、高い倫理観を持って企業活動を行っています。

企業行動憲章:7. 人権の尊重

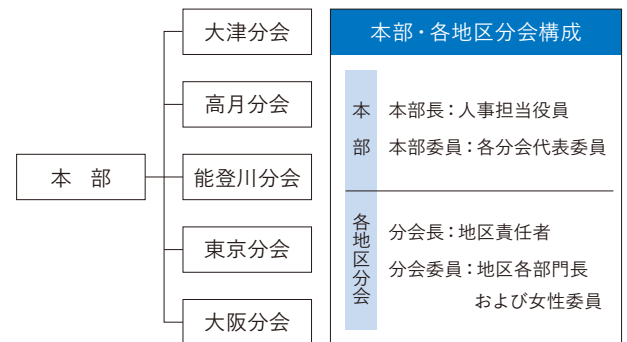
- ・企業活動のあらゆる場面において、すべての人の基本的人権を尊重します。
- ・安全で、多様な人材が十分に能力を発揮できる職場環境を確保するとともに、人材育成に努めます。

● 体制

当社は、人権尊重に関わる活動を推進する組織として「人権問題対策委員会」を設置しています。同委員会は、幅広い関係部署のメンバーで構成されており、本部や各地区の分会が立てた活動計画に沿って、新入社員全員を対象とした新入社員人権研修や、全従業員を対象とした外部講師による人権研修会、行政および外部団体が主催する事業への参画・役員の派遣など、年間を通して精力的な取り組みを行っています。なお、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。

人権リスクが生じた際は、内部通報制度「NEGほっとライン」を通じてコンプライアンス委員会が報告を受け、当社グループ全体としてリスク管理を行っています。

人権問題対策委員会の組織図



● 取り組み

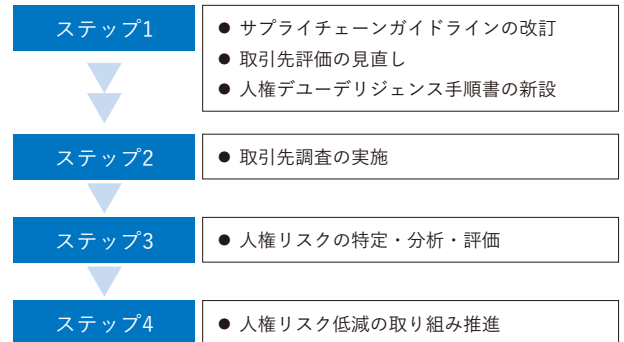
・ サプライチェーン

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、2023年にサプライチェーンガイドラインを改訂するとともに、取引先評価の手法を見直し、人権デューデリジェンスの枠組みを構築しました。今後も、サプライチェーン上の人権リスクを把握し、取引先とともにリスクの低減に取り組んでいきます。

・ 当社グループ

人権問題対策委員会を旗振り役として、人権問題対策委員・各地区分会委員の人権問題の理解向上や、従業員に対する啓発活動、地域の人権活動の推進に努めるとともに、新規採用者(新卒／キャリア)に対する人権教育100%実施の方針と定め、積極的に取り組んでいます。

取り組みステップ



主な活動内容(2023年度)

- 新入社員人権研修 (心豊かな人生に関するテーマ)
- 従業員人権研修会 (障害者差別に関するテーマ)
- コンプライアンス研修
- 滋賀人権啓発企業連絡会の記念行事、研修会などへの参加
- 行政主催の人権問題研修会・人権啓発担当者のための研修会などへの参加

	2021年度	2022年度	2023年度
外部(行政・外部団体等)活動の参画／派遣 延べ人数	225	270	126
社内人権活動(人権研修等)の参加人数	807	818	1,360

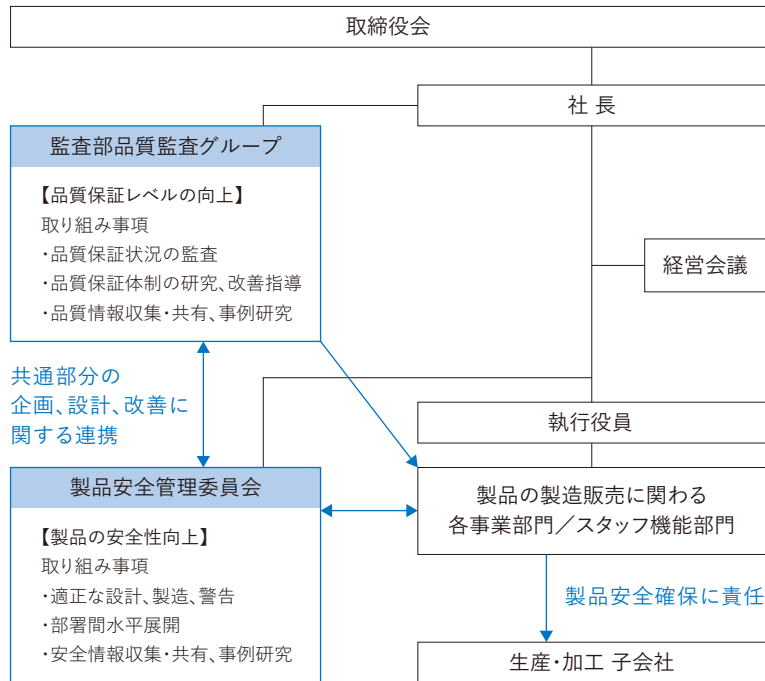
● 英国現代奴隷法への対応

英国に拠点を置く Electric Glass Fiber UK, Ltd.では、同国で2015年に制定された英国現代奴隷法(UK Modern Slavery Act 2015)への対応としてステートメントを発行しています。

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。

取り組み事項

- ・ 適正な設計、製造、警告
- ・ 部署間の水平展開
- ・ 安全情報収集・共有、事例研究

● 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。

● 監査部品質監査グループ

当社は、社長直轄の監査部内に品質監査グループを置き、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。

取り組み事項

- ・ 品質保証状況の監査
- ・ 品質保証体制の研究、改善指導
- ・ 品質情報収集・共有、事例研究

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。

	2023年度
お取引先説明会参加社数	160社

お取引先さまへのお願い

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。

	2023年度
お取引先調査実施社数	116社

● 「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

2024年3月28日(木)に第105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じて、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。

対話実施延べ社数	2023年度
国内	92社
海外	96社
計	188社
内、ESGテーマのもの	7社

対話の主なテーマ

PBR1倍対応について、収益性改善に向けた事業戦略、資本効率改善に向けた財務戦略、サステナビリティ戦略、株主還元方針、情報開示拡充など

経営陣などへのフィードバックの状況

株主・投資家との対話内容は、定期的に経営会議において報告しています。

対話を踏まえた対応事項

資本効率を意識した経営目標の導入(ROE8%、最適な株主資本額の開示など)

キャッシュアロケーションなど情報開示の拡充

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。それにより、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/2/202312_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。