Neg
日本電気硝子

ESG Data Book 2024

2024年12月期

ESG Data Book
2024

Contents

トップメッセージ …… 3
CSR基盤 …… 4
マテリアリティ …… 6

環境

環境に対する考え方 …… 8
環境マネジメント …… 10
気候変動への対応 …… 13
廃棄物の削減 …… 22
水の削減 …… 25
生物多様性への対応 …… 27
環境配慮型製品 …… 29
グリーンローン …… 33

社会

人権の尊重 …… 34
人材育成 …… 37
ステークホルダーとの対話 …… 42
多様性の尊重 …… 48
職場環境の整備 …… 51
労働安全衛生／健康経営 …… 56
地域社会とともに …… 60

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス …… 63
内部統制 …… 73
リスクマネジメント …… 76
コンプライアンス …… 79

外部からの評価／第三者保証 …… 83
ESGデータ …… 85

データブックの発行にあたって

本レポートは2025年5月時点の当社Webサイトにて公開している
サステナビリティに関する情報をもとに作成しています。

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が、
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

2024年度（2024年1月～2024年12月）
なお、定性的情報については、2025年度の情報も一部掲載しています。

発行 / 次回発行予定

2025年5月発行 / 次回2026年5月発行予定

トップメッセージ

よりよい社会の実現に向けて

代表取締役 社長　**岸本 暁**

当社グループは、1970年代初頭における公害問題を教訓として、長年にわたり「環境保全」を事業継続に関わる重点課題に掲げてきました。ガラスメーカーという業態の特性上、資源やエネルギーを大量に消費していることもあり、こうした環境負荷の低減施策に特に力を注いでいます。また、長期的な価値創造の原動力である人的資本の強化に向けた取り組みや、地域との共生に関する取り組みも重要な課題と認識しています。

これらの取り組みは事業活動と一体のものであり、切り離して考えることはできません。こうした考えから、企業理念体系の精神に則って活動を推進していること、また活動を通じて企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目標とすることを、CSR（企業の社会的責任）の基本的な考え方としています。

近年は、気候変動への対応、人的資本の確保、人権の尊重なども社会全体の課題となっています。これらの課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献することが企業にも求められます。当社においても、さまざまな社会課題への対応方針などを包括的に議論し、機動的に活動を展開するための専任組織として、CSR委員会を設置しています。本委員会のもと、「環境」「多様性」「地域」の３つを重点領域に掲げ、個々の課題の解決に向けて取り組んでいます。

ステークホルダーの皆様の信頼とご支持をいただけるよう、今後も努力してまいりますので、引き続きご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

CSR基盤

当社におけるCSR活動の歴史と課題、基本的な考え方について掲載しています。

CSR活動の歴史と課題

当社は、1970年代初頭に藤沢工場（2015年閉鎖）で起こした公害問題を教訓に、「環境保全」を事業継続のための重点課題として取り組んできました。ガラスメーカーという業態の特性上、資源やエネルギーを大量に消費しCO_2を排出する当社にとって「環境保全」は今も最重要の課題です。加えて、地元人材の育成支援を中心に「地域貢献」を展開するとともに、積極的な「障害者雇用」にも取り組んできました。

このような歴史を踏まえ、CSR活動をいっそう推進していくため、トップマネジメントが参加する経営会議において、その拠り所となる「考え方」を明確にし、CSRの重点課題（マテリアリティ）とその基本方針を定めました。

CSRに対する基本的な考え方

CSRは企業活動の一部であり、「企業理念体系」から離れて存在することはあり得ません。

そこで「企業理念体系」の精神に則ってCSR活動を推進すること、またCSR活動の推進を通じて、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目標とすること、この2つを当社のCSRに対する基本的な考え方として定めています。

CSRの考え方

当社は、企業理念体系を基本としてCSRを推進しています。
CSR活動を通して企業価値を高め、持続可能な社会を実現してまいります。

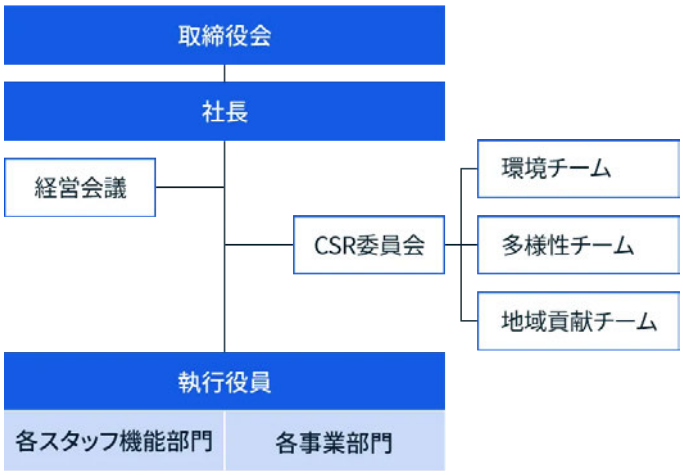
CSR委員会

近年、気候変動、人的資本、人権への対応など、企業の持続的成長のための課題が増加し、企業活動を通した社会課題解決や情報開示の充実といった社会的要請も強まってきています。このため、CSRの方向性や活動内容などについて包括的に議論し、経営陣に提言し、機動的に活動を展開するとともに、より適切な情報開示につなげていくための組織横断的な仕組みとして、2023年1月にCSR委員会を設置しています。

CSR委員会では、CSRの3つの重点課題を軸として、ESGやSDGsなど広くサステナビリティに関連する課題についても取り組み、当社グループの企業価値を高めるとともに、社会の持続可能な発展に貢献していきます。

CSR委員会には、各重点課題の取り組みの実効性を高めるため、「環境チーム」、「多様性チーム」、「地域貢献チーム」の3つのワーキングチームを設置しています。

CSRに関する体制



マテリアリティ

「環境」「多様性」「地域」の3つの重点課題に取り組み、
持続可能な社会に貢献していきます。

3つの重点課題（マテリアリティ）

当社のCSRに関する重点課題（マテリアリティ）として、「環境」「多様性」「地域」の3つを設定しています。これらは、従来取り組んできた重点課題（環境保全、地域貢献、障害者雇用）との関連性が強いものですが、それぞれの設定理由や重要性を再確認し、より広範で積極的な取り組みの方向性を示しています。当社は、これらの3つを「持続可能な開発目標（SDGs）」につながるものとして重視しています。

マテリアリティの特定プロセス

STEP 1	社会視点での絞り込み
STEP 2	事業活動視点での整理
STEP 3	経営陣による妥当性の確認
STEP 4	マテリアリティの特定

特定された3つの重点課題（マテリアリティ）

環境	当社の事業運営にとって環境保全は責務であり、「自然との共生」と「効率の高いモノづくり=環境に優しいモノづくり」を標榜しています。 また、当社の事業活動は環境保全活動抜きには考えられないという姿勢を堅持していきます。
多様性	「多様性」は、性別や年齢、国籍も含めた多様な人材による総合力が企業成長の原動力であるとの考え方がベースです。もちろん、障害者雇用の推進もこの中に含まれます。同時に、これらの社員が健康で安全に働ける職場環境の整備や人材育成に努めていきます。
地域	永続的な事業活動には、地域との融和が不可欠です。地元人材への教育支援や地域活動への積極的な参画、地域の社会的弱者に対する支援を中心とした貢献を継続し、地域に喜ばれ、地域社会とともに発展していくことが重要であると考えています。

重点課題（マテリアリティ）の基本方針

CSR活動の方向性をより明確にするために、それぞれの重点課題について、基本方針を策定しています。また、ガバナンスを“CSRの根幹を支えるもの”と位置付け、内容の充実を図っています。
これらの重点課題に取り組むことで、財務価値、社会価値の創出にもつなげ、企業価値の向上を目指していきます。

3つの重点課題

環境	● 自然との共生 ● 企業活動によって生じる環境負荷の低減 ● 地球環境の保全と循環型社会の実現	
多様性	● 多様な人材が活躍できる職場環境 ● 健康経営を基本とした安全衛生活動 ● 継続的な人材育成	
地域	● 地域に根ざした活動 ● 持続可能な取り組み ● 地域の発展に寄与する活動	

ガバナンス

CSRの根幹を支えるガバナンスの充実を図る

ガバナンスの強化	● 経営の透明性確保 ● 取締役会の機能強化 ● コンプライアンス体制充実 ● リスクマネジメント	
情報開示の充実	● ステークホルダーとの対話推進 ● 公平でタイムリーなディスクロージャー	

環境に対する考え方

当社の環境に対する考え方をご紹介します。

環境に対する考え方

資源やエネルギーを多く消費するガラスメーカーにとって、「環境」は経営の最重要課題の1つです。当社は大切にしている価値観として“自然との共生”を掲げ、地球環境の保全を常に意識して事業を続けてきました。そして「世界一効率の高いモノづくりこそが、世界一環境にやさしいモノづくりにつながる」との考えのもと、環境負荷の低減のみならず、持続可能な発展や生物多様性の保全など、さまざまな課題に対処しています。また、気候変動が地球規模の重要課題となる中、カーボンニュートラルを達成するための施策についても推進しています。

環境憲章

環境憲章は、当社の環境に対する基本方針であり、環境の取り組みにおいて進むべき方向性を指し示したものです。当社は、環境憲章に基づき、これからもグループ各社とともにガラスを通して地球環境の保全と循環型社会の実現に寄与していきます。

環境理念

地球環境の保全は、21世紀において、文明と人類の繁栄に不可欠の最重要課題です。

日本電気硝子は『ガラスの持つ無限の可能性を引き出し、モノづくりを通して、豊かな未来を切り拓く』という企業理念のもと、「自然との共生」を1つの大切な価値観と掲げ、最先端の技術開発、最高水準の品質、高効率の生産、潤沢な製品供給を実践することで、世界一の特殊ガラスメーカーを目指しています。日本電気硝子はグループ各社とともに効率が高く、環境負荷が少ないプロセスを実践することで、地球環境の保全と循環型社会の実現に寄与します。

行動指針

1. 関連する環境法規制ならびに当社が同意した協定等を遵守するにとどまらず、適切な自主規制を定めこれを実行することに努めます。
2. 調達から、製造、物流、販売、使用、再生、廃棄に至る、製品のライフサイクルの各段階および企業活動の各場面にわたって、環境負荷を低減することに努めます。

3. 世界一のモノづくりを実現することで、天然資源やエネルギーを有効活用し、生物多様性の保全と地球温暖化ガスの排出削減に努めます。
4. 21世紀に求められる汚染の予防への適応に努力し、社会との共生を目指します。
5. 環境目標を設定し、本来業務の推進および全員参加の環境保全活動により、その達成を目指します。そして、環境パフォーマンスを向上させるため環境マネジメントシステムを継続的に改善します。

Neg 日本電気硝子

社長

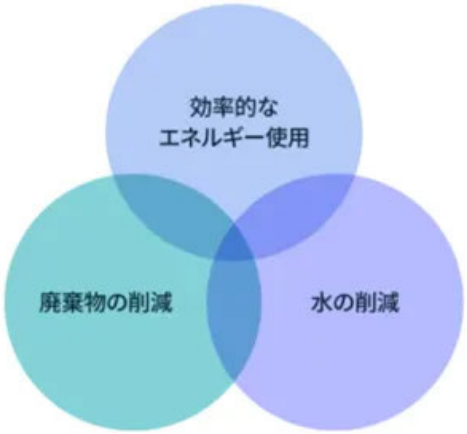
岸本 晄

初版1992.9.1制定、第8版2023.1.1改定

なお、当憲章は文書化し、組織内の従業員ならびに関係会社に伝達し、組織外からの要求に応じて開示します。

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あり、資源の効率的な使用と無駄の削減を徹底することにより、環境保全と循環型社会の実現に寄与することを目指しています。この活動においては、廃棄物の削減、水の削減、効率的なエネルギー使用を重点課題としています。



2001年度より「廃棄物」のビジネスプランを導入し、2003年度には「水」の活動を始めました。それぞれ原単位を指標に継続的な削減とリサイクル化を進めることにより、環境負荷の低減に取り組んでいます。またガラス製造の溶融工程では多くのエネルギーを使用するため、効率的なエネルギー使用を目指して、2021年度よりエネルギーの原単位を指標に「エネルギー」の活動を開始しました。この活動に、電力比率向上や水素燃焼などの新しい製造プロセス、再生可能エネルギーの導入などを組み合わせて、気候変動への対応として当社のCO_2排出削減の目標達成に向けた取り組みを進めています。

無駄のないモノづくりは、経済的にも自然環境にも優しく生物多様性の保全にもつながるものと認識し、これらの活動を生産活動に関わるすべての事業部門で展開しています。

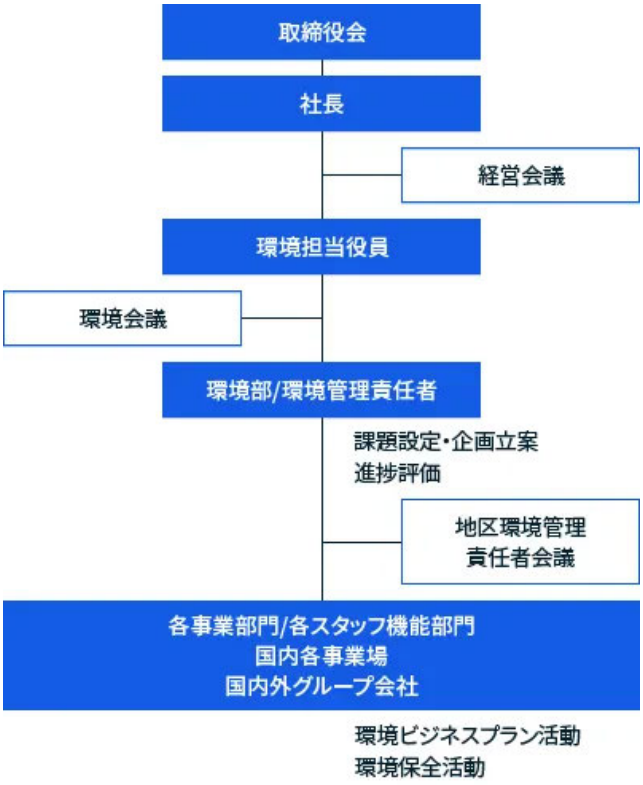
環境マネジメント

当社は環境マネジメント体制を構築し、グループ全体の環境活動を推進しています。

環境マネジメント体制

当社は、社長、環境担当役員のもと、環境部、各事業部門、各スタッフ機能部門と国内外グループ会社からなる環境マネジメント体制を構築しています。

環境マネジメント活動組織図



環境会議

環境会議は3か月ごとに開催しています。環境担当役員が議長となり、社長以下、役付執行役員、事業部および主要な製造グループ会社の代表者が出席しています。会議では、気候変動をはじめとするさまざまな環境課題への対応のほか、環境部が主催する毎月の地区環境管理責任者会議にて討議された環境保全活動の課題への対応など、当社グループ全体の環境活動の審議を行う場となっています。

環境ISOマネジメント活動

当社は、環境マネジメントシステム（ISO14001）を活用し、環境保全活動を推進しています。

日本電気硝子株式会社（国内４事業場）および生産活動に関わる国内外のグループ会社は、それぞれ環境ISOマネジメントシステムを導入し、適切に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ます。2017年8月には2015年度に改定された国際規格ISO14001:2015の登録を更新し、2024年度はISO14001追補1に対応しました。なお、2025年1月末時点で、当社の国内４事業場と国内外製造子会社におけるISO14001認証取得率は88.9%となっています。

ISO14001認証取得状況

国内外の認証取得状況（2025年1月末時点の取得状況）

認証取得会社名		認証取得日付
本社	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
国内グループ会社	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
	LTCCマテリアルズ株式会社	2020.12.25
海外グループ会社	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（厦門）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

2024年度は国内４事業場で43件の目標を設定し、38件達成しました。2025年度は42件の目標を掲げ、CO_2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。

環境教育の実施状況

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。

2024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20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

気候変動への対応の考え方と取り組みについてご紹介します。

基本的な考え方

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は、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※1）の提言への賛同を表明し、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※2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。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やさしいガラスづくりを目指していきます。

※1　2023年10月に解散し、国際財務報告基準（IFRS）財団がその役割を引き継いでいます。
※2　カーボンニュートラル実行計画：「指標と目標」の「目標達成に向けた取り組み事項」をご参照ください。

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CO_2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NOx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CO_2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。2024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、CO_2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。

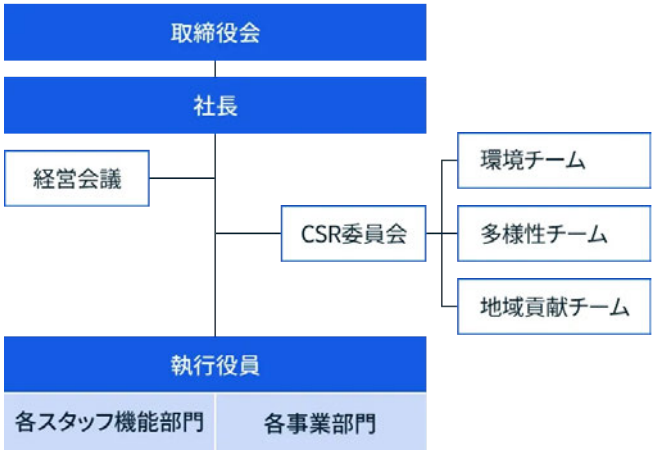
燃料転換

カーボンニュートラルへの取り組み

ガバナンスおよびリスク管理

気候関連リスクと機会を含むCSRに関する当社のガバナンス体制は右図のとおりです。

ガバナンス体制図



取締役会

当社グループの経営に係る重要な事項の意思決定を行うとともに、業務執行を監督しています。気候変動に係る経営課題において、体制の構築、優先して取り組むべき課題とその解決に向けた施策および目標の設定、業務執行責任者として社長が遂行する施策の評価、助言などを行います。取締役会には、社外役員（社外取締役4名、社外監査役2名）が参加しています。

社長

業務執行責任者としてその任にあたり、取締役会の決定および助言に基づき施策を実行しています。

経営会議

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。

CSR委員会

気候関連を含むCSRの方向性や活動内容などについて包括的に議論し、機動的に活動を展開します。また、CSRの3つの重点課題（環境、多様性、地域）を軸として、ESGやSDGs等広くサステナビリティに関連する課題についても取り組んでいます。同委員会は、総務統括役付執行役員を委員長として、CSRに関係する部門長等で構成され、事務局を総務部に置いています。また、各重点課題の取り組みの実効性を高めるため、3つのワーキングチームを設置し、「環境チーム」は気候変動対応や環境保全、「多様性チーム」は人的資本や人権、「地域貢献チーム」は教育支援等を主要テーマに取り組んでいます。

CSR委員会の主な活動は、CSRに関わる基本方針の策定、重点課題の設定および重点課題に対応するための諸施策の立案・審議・推進、情報開示の方針や開示内容等の立案・審議であり、適宜、経営会議および取締役会への提言・報告します。

気候関連では、CSR委員会「環境チーム」が、TCFDの枠組みに基づき、スタッフ機能部門と事業部門へのヒアリングを行い、気候関連のリスクと機会を特定または見直し、シナリオ分析により事業インパクトを評価・レビューしています。当該リスクと機会の責任部門が、戦略のレジリエンスの要であるカーボンニュートラル実行計画などを推進し、その進捗を環境チームが定期的にCSR委員会に報告します。同委員会は、サステナビリティ推進の観点から当該報告事項に関する各部門への支援内容を立案・審議・推進するとともに、情報開示の方針や開示内容などの立案・審議を行い、適宜、経営会議および取締役会へ提言・報告を行います。

執行役員および所轄のスタッフ機能部門、事業部門

カーボンニュートラル実行計画の遂行などを通じて気候関連リスクの低減と機会の獲得に努めています。

CSR委員会で特定および評価した気候関連のリスクと機会および対応策については、「内部統制の基本方針」に基づき、定期的に行われる当社グループのリスク調査に統合されるとともに、担当部門が対応策を推進します。

戦略

シナリオ分析の実施

異なるシナリオ下における事業インパクトを評価するとともに、気候関連リスク・機会に対する当社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、下記のとおりシナリオ分析を実施しました。

分析対象とした事業

分析対象は当社グループの全事業です。

評価の時間軸

シナリオ分析で特定した重要な気候関連リスク・機会が当社グループに与える事業インパクトは2030年度時点を想定して評価しました。

分析ステップ

ステップ1	重要な気候関連リスク・機会の特定、パラメータの設定
ステップ2	気候関連シナリオの設定
ステップ3	各シナリオにおける事業インパクトの評価
ステップ4	気候関連リスク・機会に対する戦略のレジリエンスの評価、さらなる対応策の検討

設定したシナリオ

区分	シナリオの概要	主な参照シナリオ
1.5℃/2℃ シナリオ	脱炭素社会の実現へ向けた政策・規制が実施され、世界全体の産業革命前からの気温上昇幅を1.5℃/2℃に抑えられるシナリオ。4℃シナリオと比較すると、移行リスクは高いが、物理リスクは低く抑えられる。脱炭素社会の実現に貢献する製品需要が大きくなる。	● IEA World Energy Outlook 2024 Net-Zero Emissions by 2050 Scenario ● IEA World Energy Outlook 2024 Announced Pledges Scenario ● IEA World Energy Outlook 2019 Sustainable Development Scenario ● IPCC RCP2.6
4℃ シナリオ	公表されている各国の政策・規制は実現するものの、新たな政策・規制は導入されない場合の将来像を描いたシナリオ。世界のエネルギー起源CO_2排出量は継続的に増加する。1.5℃/2℃シナリオと比較すると、移行リスクは低いが、物理リスクは高くなる。	● IEA World Energy Outlook 2024, 2019 Stated Policies Scenario ● IPCC RCP8.5

特定した重要な気候関連リスク・機会と事業インパクトの評価および対応策

種類		リスク・機会の内容	事業インパクト	対応策
移行リスク	政策・規制	炭素価格の導入や上昇	製造コスト増加 1.5/2℃：210億円 4℃：40億円	カーボンニュートラル実行計画の遂行
	技術	CO_2排出削減を実現する製造設備への投資	減価償却コスト増加 事業インパクト※1：中	
	評判	エネルギー大量消費企業としての評判悪化	売上減少※2	
	市場	エネルギー価格の上昇	物流コスト増加 事業インパクト※1： 1.5/2℃：中 4℃：中	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
		資源の需給構造の変化によるガラス原料価格の高騰	調達コスト増加※2	
物理リスク	急性	災害、異常気象、台風、洪水の頻度上昇による操業・物流への悪影響	売上減少※2 設備修復コスト増加※2	BCP（事業継続計画）の推進、防災活動・製造拠点の分散
	慢性	渇水による操業への悪影響		
機会	資源効率	高効率生産（カーボンニュートラル実行計画実施）によるエネルギー消費量とScope 1+2のCO_2排出削減	製造コスト削減 事業インパクト※1： 1.5/2℃：高 4℃：高	カーボンニュートラル実行計画の遂行
	製品	顧客工程での生産コストや輸送費の削減に貢献する低炭素製品（ディスプレイ用薄板ガラス）の需要増加	売上増加※2	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
		電気自動車普及により、車体の軽量化やバッテリーケースに用いる機能樹脂強化用ガラスファイバの需要増加		
	市場	全固体Naイオン電池の上市と脱炭素社会への移行を背景とした同製品の需要増加		

※1　事業インパクトの目安 低:100億円未満、中:100億円以上300億円未満、高:300億円以上

※2　事業インパクト算定のための情報が不足しており、定性的な記載をしています。

戦略のレジリエンス

参照シナリオの更新を受けて、事業インパクトの再評価を実施しました。世界的なインフレの進行等により原燃料価格が高騰したことや、為替レートが変動したことなどから事業インパクトが変化しました。社内外の新しい技術やソリューションを取り込むとともに、カーボンニュートラル実行計画等の対応策を着実に遂行することで、事業活動のレジリエンスを高めていきます。

指標と目標

今日、気候変動への対応が地球規模の重要課題となる中、今後も持続可能なモノづくりを追求するとともに、気候変動に的確に対応するため、2022年2月に2030年度におけるCO_2排出量削減目標（Scope 1+2）と2050年度までのカーボンニュートラル達成を公表し、全電気溶融設備の水平展開や省エネ設備への切り替え、再生可能エネルギーへの投資等、野心的な施策を推進しています。また、Scope3についても排出量算定のための仕組みを構築し、排出量を開示しています。

CO_2排出量および削減目標（Scope 1+2）

CO_2排出量の削減目標

- 2030年度にCO_2排出量（Scope 1+2）36%削減、排出量原単位※（Scope 1+2）60%削減 (2018年度比)
- 2050年度までにカーボンニュートラルの達成

※ 生産重量比

目標達成に向けた取り組み事項

CO_2排出量の削減目標を達成するために、当社グループでは「カーボンニュートラル実行計画」を策定し、下表の事項を中心にさまざまな取り組みを行っています。各取り組みにより2030年度に所期の目標を達成し、その後も2050年度までのカーボンニュートラル達成に向けて改善活動を推進していきます。

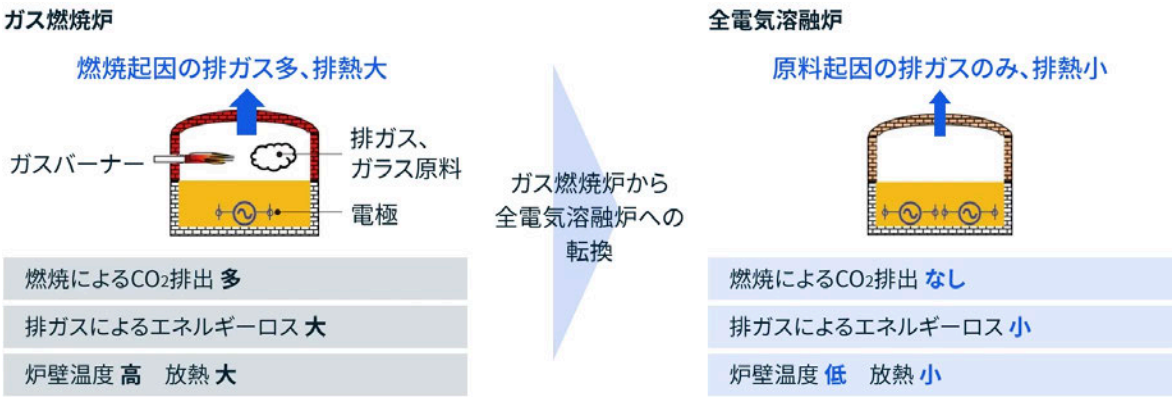
区分	取り組み事項
製造プロセス	● 全電気溶融の推進、溶融の高効率化 ● 省エネ設備への切り替え ● 成形/加工設備の技術改良/電化 ● 操業の自動化/最適化
ユーティリティ設備	● 高効率設備への更新 ● 設備の最適化 ● 運転の最適化
技術開発	● CO_2フリー燃料（水素など）の燃焼技術開発
調達	● 再生可能エネルギーへの投資や調達

カーボンニュートラル実行計画の進捗

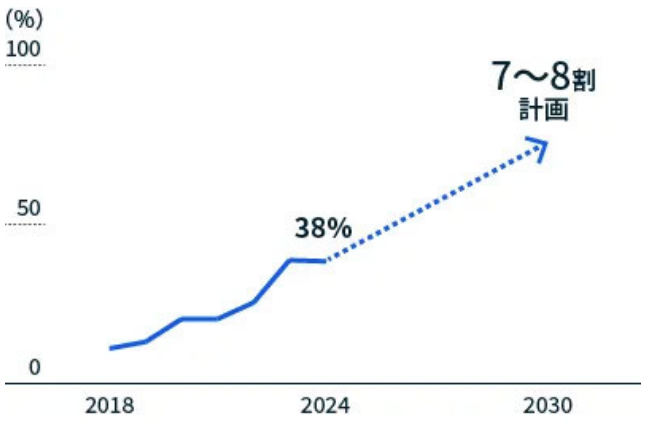
全電気溶融の導入推進

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CO_2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んでいます。

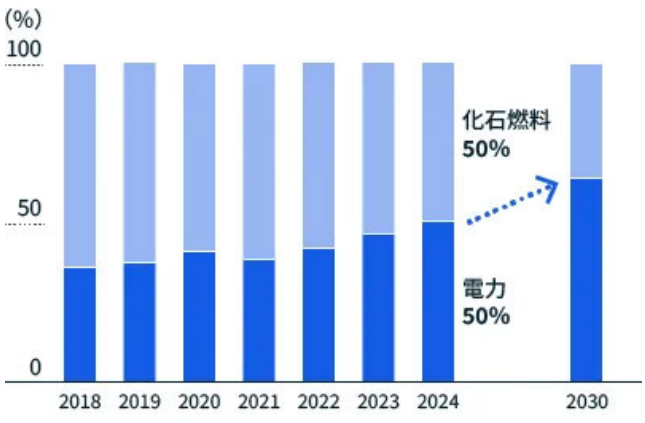
ガス燃焼炉と全電気溶融炉



全電気溶融の導入比率



溶融/成形/加工設備の電化状況（使用エネルギー比率）



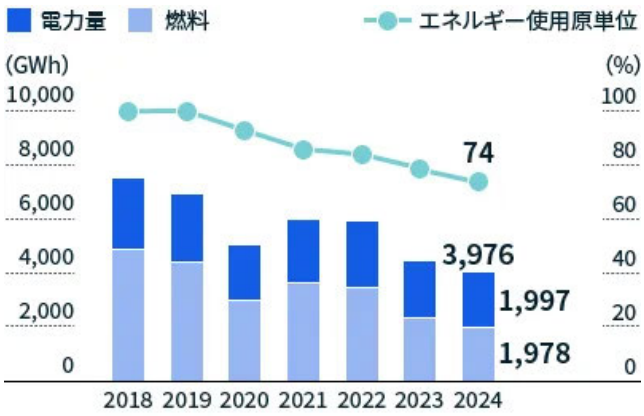
エネルギー使用効率の向上

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、各事業部門はエネルギー使用効率を向上させる改善計画や原単位の目標を設定し、PDCAを回して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と改善計画と連動しています。

2024年度のエネルギー使用原単位は2018年度比で26%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CO_2排出削減に取り組んでいます。

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。

2024年度における当社グループ全体での再生可能エネルギー電力使用量（自家発電量、および、購入電力量）は、17GWhであり、当社の総電力使用量の0.9%にあたります。

滋賀高月事業場 太陽光発電設備

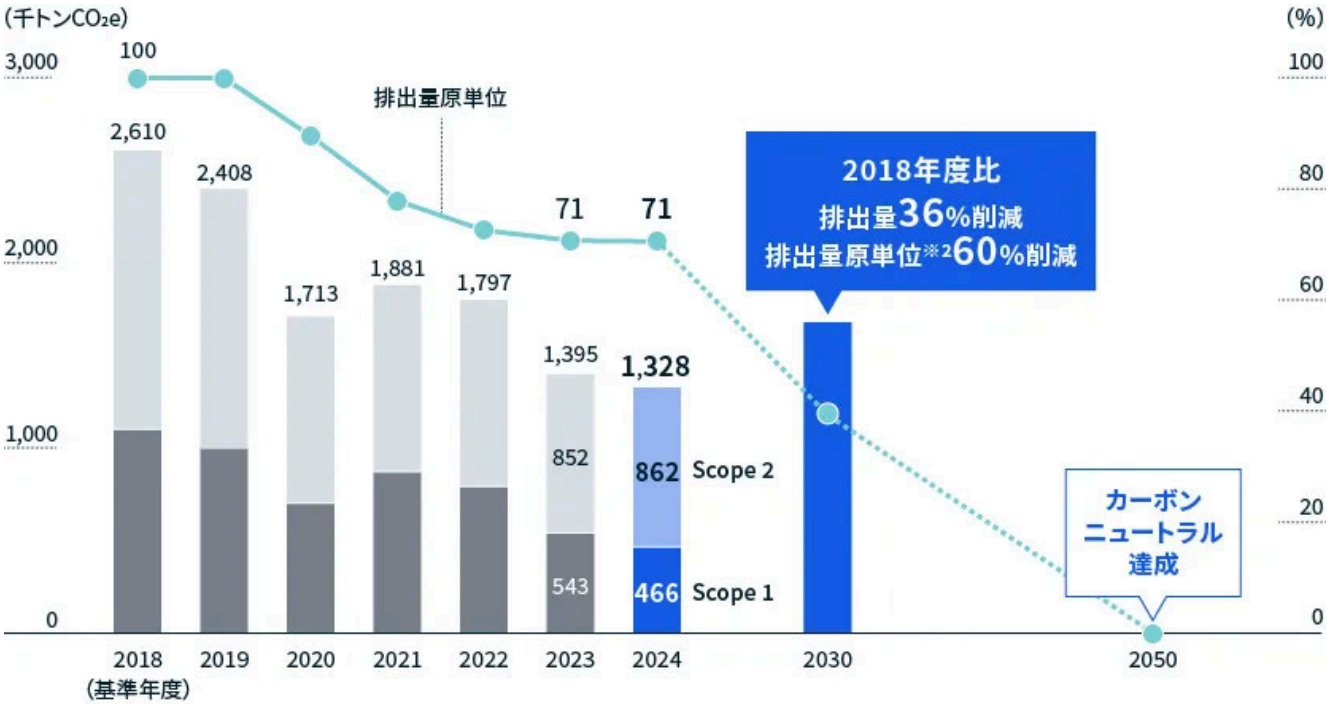
また、当社は再生可能エネルギー電力発電事業者とVPPA（Virtual Power Purchase Agreement: 仮想電力購入契約）を締結し、環境価値の調達によるCO_2排出量削減にも取り組んでいます。2024年度は、三重県に建設された太陽光発電所によるVPPAの運用により、608t-CO_2の削減に寄与しました。同年7月には、マレーシアで太陽光発電によるVPPA（仮想電力契約）を締結し、2026年度からの排出削減（年間 約41,000t-CO_2 想定）に寄与する予定です。

CO_2排出量、CO_2排出量原単位の推移

2024年度は、主にディスプレイ事業および複合材事業で前年度に実施した事業構造改革により、CO_2排出量（Scope 1+2）は前年度と比べて減少しました。CO_2排出量原単位（Scope 1+2）は前年度から横ばいとなりました。

またサプライチェーン全体における排出量を把握するべく、Scope 3の算定を継続しています。

CO_2排出量（Scope 1＋2）※1



※1　GHGプロトコル、ISO14064 を参考に算定しています。
Scope 2は、マーケット基準による算定値を掲載しています。

※2　生産重量比

CO_2排出量（Scope 3）

（千トンCO_2e）

カテゴリ		2024年度
1	購入した製品・サービス	530
2	資本財	103
3	燃料・エネルギー関連	191
4	輸送、配送（上流）	497
5	事業から出る廃棄物	12
6	出張	1
7	雇用者の通勤	3
8	リース資産（上流）※1	（算定除外）
9	輸送、配送（下流）※2	（算定除外）
10	販売した製品の加工※2	（算定除外）
11	販売した製品の使用※3	（非該当）
12	販売した製品の廃棄	188
13	リース資産（下流）※4	（非該当）
14	フランチャイズ※4	（非該当）
15	投資※4	（非該当）
計		1,524

※1　カテゴリ8：Scope 1+2排出量に含んでいます。

※2　カテゴリ9、10：製品の出荷先が多様で、顧客により使用方法が異なることから数字を入手することが困難で、算定していません。

※3　カテゴリ11：使用により直接GHGを排出する製品はありません。

※4　カテゴリ13、14、15：算定対象となる事業活動はありません。

注　排出原単位は、環境省「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 Ver. 3.4」、IDEA (Inventory Database for Environmental Analysis) Ver3.4.1を利用しています。

廃棄物の削減

廃棄物削減の考え方と取り組みについてご紹介します。

基本的な考え方

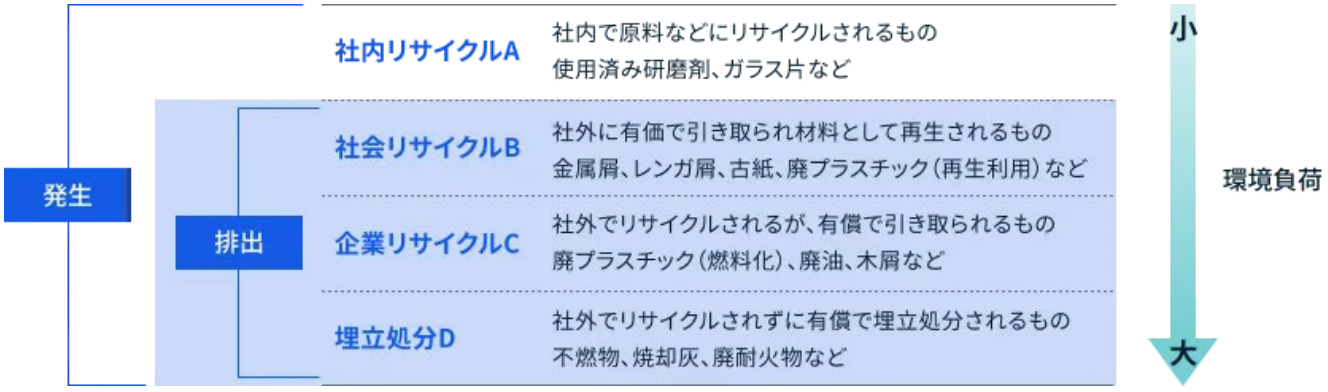
循環型社会の実現に向けては、生産から消費、廃棄に至るまで、社内のリサイクル技術開発や社会的システムの活用によるリサイクルを進めることで、資源を有効に活用することが強く求められます。当社は2001年度に開始した「廃棄物」のビジネスプランにより、「ガラス事業固有の固形廃棄物は社内再利用を徹底すること」の方針に沿って、製造過程で発生する廃棄物のミニマム化や再資源化を進め、環境負荷の大きい埋立処分される廃棄物量の削減を進めてきました。今後も廃棄物のミニマム化や再資源化を推進し、資源の有効活用に繋げていきます。

廃棄物の区分

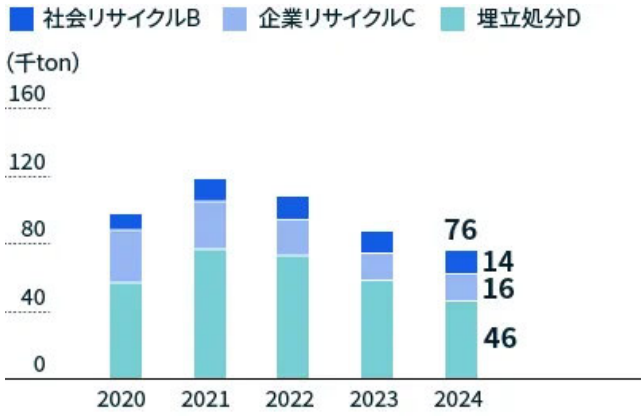
当社では廃棄物を通常の生産活動で発生する「通常廃棄物」とガラス溶融炉の定期的な修理などで発生する「大型工事廃棄物」に区分しています。

さらにそれぞれを下のように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。

廃棄物の分類



総排出量

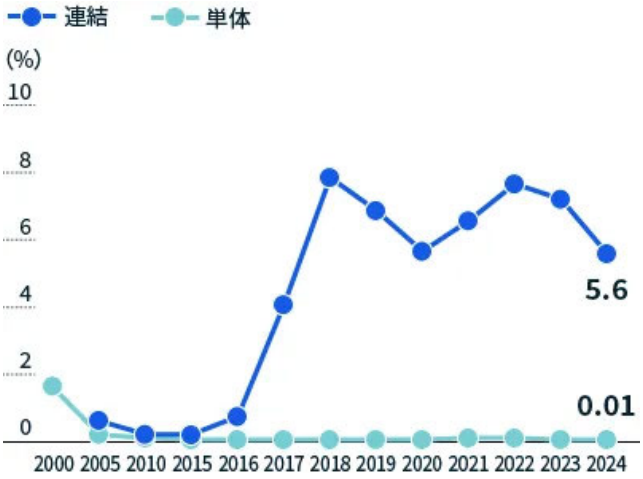


埋立処分Dの廃棄物削減

通常廃棄物- 埋立処分Dでは、毎年、販売重量比での原単位（廃棄物量ton/販売重量ton）の計画を掲げ、削減活動に取り組んでいます。国内では、原単位0.1%以下の計画を立てて、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を進めてきており、2009年度以降は計画を達成しています。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ており、海外の通常廃棄物についても削減を推進しています。

2024年度は、国内では原単位0.1%以下を達成しました。また、国内外の全ての事業部門での販売重量比の原単位は5.6%となり、前年度比で22%低減しました。2025年度は生産効率の向上に取り組むことで、原単位3.7%の計画を掲げて削減活動を進めています。なお、これらの活動は環境会議で報告され、審議が行われています。

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も大きく貢献しています。Crレンガ以外のアルミナレンガやムライトレンガといった耐火物についても、ガラス溶融炉の修理や解体時に徹底した区分と選別を行い、再生可能なレンガは、レンガリサイクルメーカーと協働して社会リサイクルB化を行っています。

埋立処分D以外の廃棄物削減

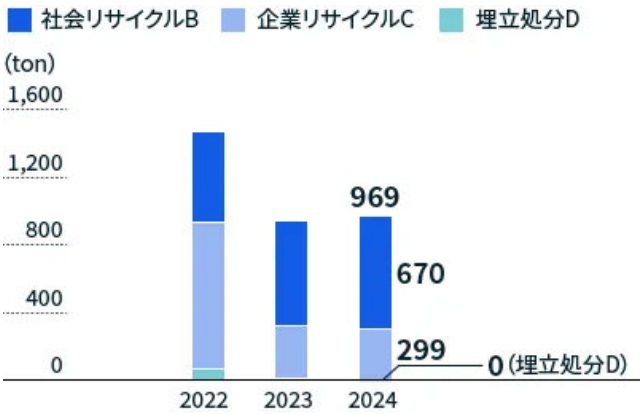
社会リサイクルB、企業リサイクルCでは、排出量削減に努めると同時に、選別・分類による製品原料としての再資源化や、焼却時の熱エネルギーとしての利用を推進しています。

近年問題視されているプラスチックの2024年度の国内排出量は969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299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670トンでした。

2024年度は、廃棄物の排出削減と分別を徹底したことにより、国内の企業リサイクルCにおけるプラスチック排出量は前年度比で12トン減少しました。

今後も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。

プラスチック国内排出量の内訳※



※ 2024年度に廃棄物の集計方法を変更したため、2022年度にさかのぼって値を修正しています。

また社内リサイクルAでは、これまで、研磨スラッジや電気集塵機ダスト、溶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。その表面処理剤が支障となり、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、粉砕する技術を確立し、ガラス原料として再利用しています。

水の削減

水削減の考え方と取り組みについてご紹介します。

基本的な考え方

当社は琵琶湖周辺地域に主要事業拠点を置いており、かねてから水に対して特段の配慮を払ってきました。水が貴重な資源であることを自覚し、有効かつ効率的に活用する方針に従って「水」のビジネスプランを2003年度にスタートさせました。「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としています。

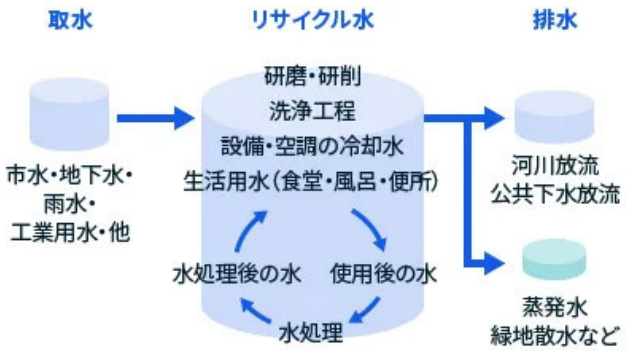
一方で、海外の事業場では世界的な人口増加や経済発展などに伴う水の需要増加から、良質で潤沢な取水の確保と持続利用は重要な課題となっており、この活動をグローバルに展開して取り組んでいます。

また拠点ごとの水事情も考慮する必要があるため、WRI（世界資源研究所）のAqueduct Water Risk Atlasの評価も活用し、リスクが高いと判断された拠点については、海外拠点を統括する事業部門にて、水の使用量の削減に加えて水の供給確保等の対応を進めています。

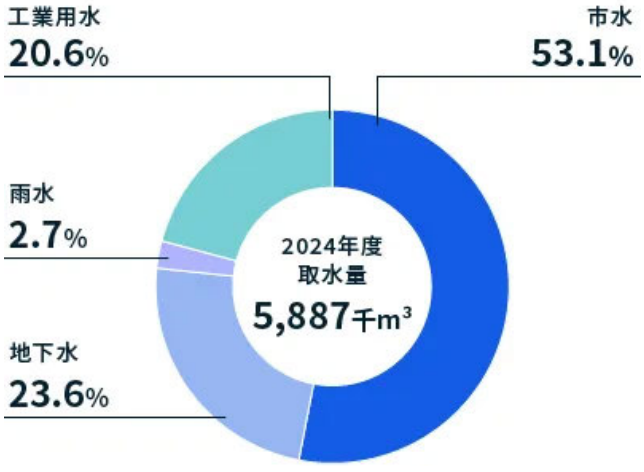
水の区分

当社では、取水（社内に入る水）、排水（社外へ出ていく水）、リサイクル水（社内で使用／再利用している水）に区分して、取水量、排水量、及び、それらの原単位を指標にして管理しています。なお、2024年度の取水量とリサイクル水を合わせた総使用量におけるリサイクル水量の割合は98%でした。

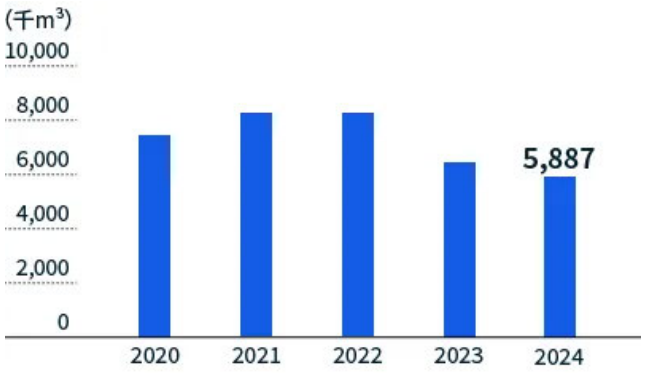
水のフロー



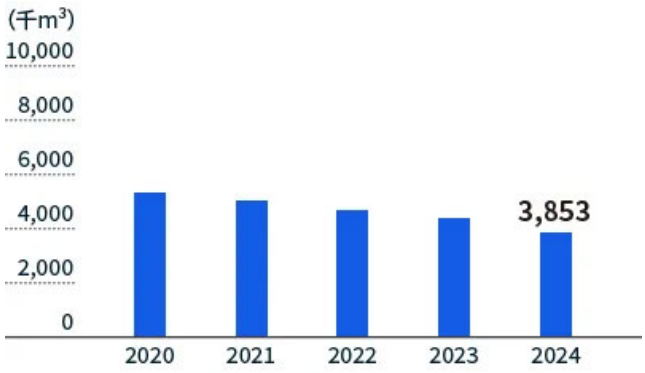
取水源別の内訳



取水量



排水量



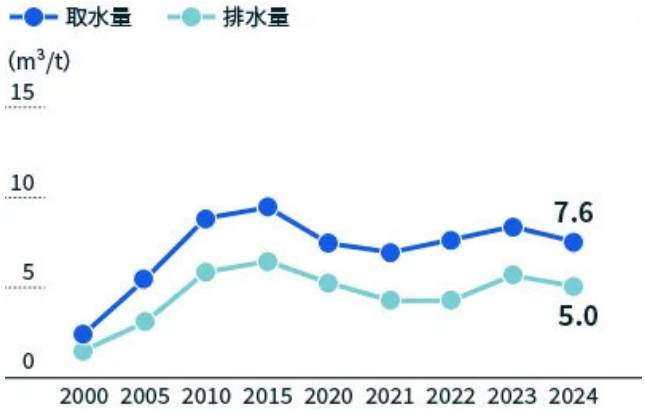
取水量・排水量原単位の推移

当社では毎年、拠点毎に地域の水事情や削減取り組みに基づいた水の削減計画を立案しています。継続して効率的な水活用を推進するため、製品販売重量に対する取水量と排水量の原単位（水量m^3/販売重量ton）の推移を管理しています。

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。

2024年度は、国内外の生産活動に関わる全ての事業部門での販売重量比の取水量原単位は7.6となり、計画の7.8を達成しました。また、排水量原単位は、5.0となり、計画の5.1を達成しました。2025年度は取水量原単位7.4、排水量原単位4.5の計画を掲げて、削減活動を進めています。なお、これらの活動は環境会議で報告され、審議が行われています。

販売重量に対する取水量、排水量の原単位



当社では貴重な水資源の持続利用のため、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。

生物多様性への対応

自然との共生を大切な価値観として掲げ、生物多様性保全に努めています。

生物多様性の保全への取り組み

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、無駄のないモノづくりは経済的にも自然環境にもやさしく、生物多様性の保全にもつながるものと認識し、これまで取り組んできました。

琵琶湖の周辺に複数の製造拠点をもつ当社では、環境保全と地域貢献をCSR活動の重点課題に位置付け、事業場での自然林の維持や、地元の森林保全活動など、さまざまな生物多様性への取り組みを進めています。

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、開設当時からの小川を残し、地元鈴鹿山系の潜在自然植生を活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。

森林は琵琶湖の水を育む水源かん養機能などの役割を果たすとともに、多くの動植物の生息地となっており、生物多様性の保全に重要な役割を果たします。当社は、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。2021年度には滋賀県と連携し、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ました。

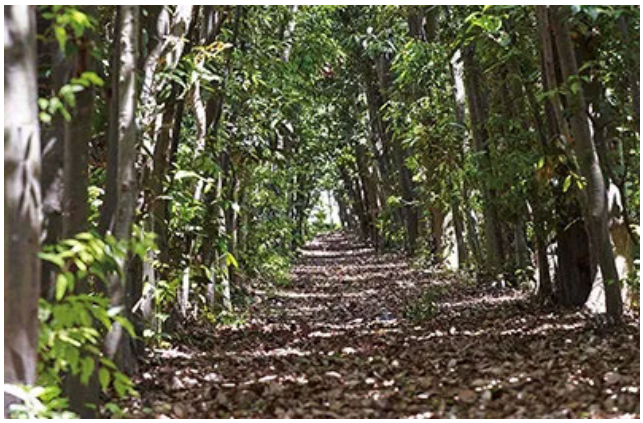
さらに、半世紀にわたる事業場周辺の川辺林の保全や、外来魚駆除イベントへの参加による琵琶湖の生態系の保全など、さまざまな活動に取り組んでいます。

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。

また、サプライチェーンの取り組みとして取引先へ「グリーン調達ガイドライン」を示し、共同で生物多様性を保全する取り組みを進めています。

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。

※ グリーン調達ガイドラインについてはこちら →



潜在自然植生の緑道

「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

森林保全活動に参加する当社社員

環境配慮型製品

省エネ・省資源化につながる製品、創エネ分野で活躍する製品など、
地球環境の保全につながる製品を積極的に開発、供給しています。

環境配慮型製品開発の取り組み

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770億円（2024年度）

省エネ・省資源分野

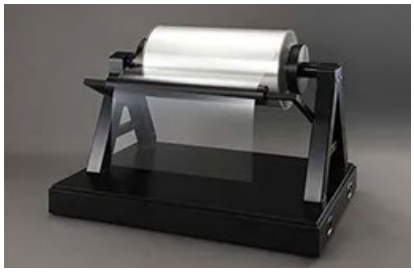
Eガラスファイバ：チョップドストランド

樹脂と組み合わせることで樹脂の強度、耐熱性、硬度、寸法安定性などを向上させます。自動車の軽量化やエレクトロニクス機器の小型化、薄型化に貢献します。

製品情報 →

超薄板ガラス：G-Leaf®、Dinorex UTG®

薄さ数十ミクロン。G-Leaf®は超薄板化することでフレキシブル性を実現した曲がるガラスです。Dinorex UTG®はフォルダブルディスプレイのカバーガラス用に開発した化学強化用の超薄板ガラスです。これらのガラスは、高い表面平滑性と板厚の均一性により曲げ特性に優れ、新たなデバイス開発に貢献します。また、デバイスの軽量化やRoll to Roll製法による製造プロセスの効率化が可能で、薬品によるガラスのスリミング工程も不要となり、省資源化にも貢献します。

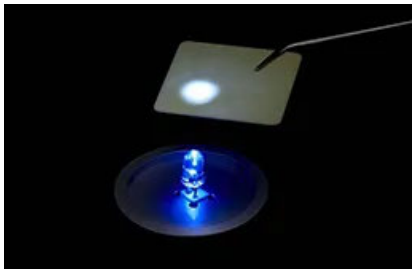


製品情報（G-Leaf®）

製品情報（Dinorex UTG®）

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。



製品情報

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。

製品情報

ファイアライト®（複層ガラス仕様）

火災時の高熱や消火時の放水による急冷にも耐えうる唯一の防火ガラスです。樹脂や木製サッシにファイアライト®と低放射ガラスを組み合わせた網のない「高断熱防火窓」は、ビルや住まいの安全性と快適性、省エネに貢献します。

製品情報 →

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。

製品情報 →

全固体ナトリウムイオン二次電池

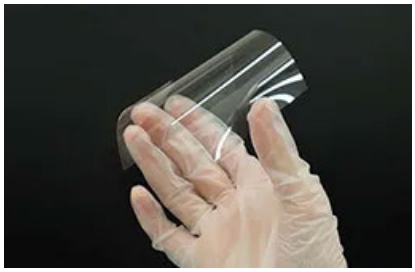
正極、負極、固体電解質の全てが「安定した酸化物」により構成されており、当社独自の結晶化ガラス技術により強固に一体化しています。過酷な環境下（-40°C～200°C）で作動し、発火や有毒ガス発生のリスクがなく、また資源確保への懸念を要しない材料（ナトリウム）を用いた革新的な全固体電池です。

製品情報 →

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。

製品情報 →



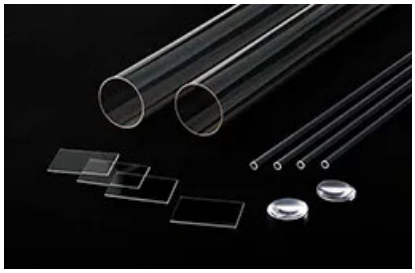
環境負荷低減分野

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。

製品情報 →



グリーンローン

グリーンローンによる資金調達を行い、環境保全活動に活用しています。

グリーンローンに関するレポーティング

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使途（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）資金充当レポーティング（2024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）
全電気溶融炉への切り替えおよび太陽光発電設備	100	100	–

注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。

注2 未充当資金は適格クライテリアを満たすプロジェクトへ全額充当済みです。

（2） 環境改善効果（2024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	–	61,397
再生可能エネルギー	太陽光発電設備	3,890	1,688

人権の尊重

企業行動憲章・企業行動規範に「人権尊重」を掲げ、
人権に関する意識浸透を図っています。

人権の取り組み

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。

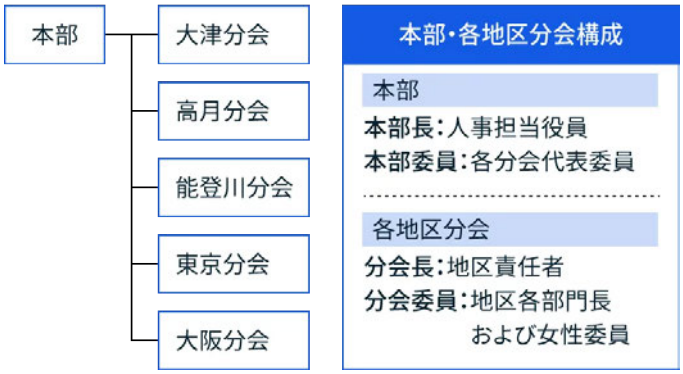
体制

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、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。

人権デューデリジェンスの手順

ステップ1	取引先調査の実施、人権リスクの洗い出し
ステップ2	人権リスクの特定、評価、分析
ステップ3	重大な人権リスクの防止・低減措置
ステップ4	効果の確認

人権相談窓口の新設

当社の事業活動によって、国際規範や各国の国内法、企業行動憲章、企業行動規範、サプライチェーンガイドラインに反して、人権に関する具体的な負の影響が生じている、あるいは懸念される事案に関し、ご相談を受け付けるため、2025年に人権相談窓口を開設しました。

当社グループ

人権問題対策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%実施を方針と定め、積極的に取り組んでいます。

2024年度の主な活動内容は以下の通りです。

- 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（ハラスメントの防止に関するテーマ）
- 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	2024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	148
社内人権活動（人権研修等）の参加人数	807	818	1,360	1,328

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。

Modern Slavery Act Transparency Statement for Fiscal Year 2024（英文のみ）（289KB）

人材育成

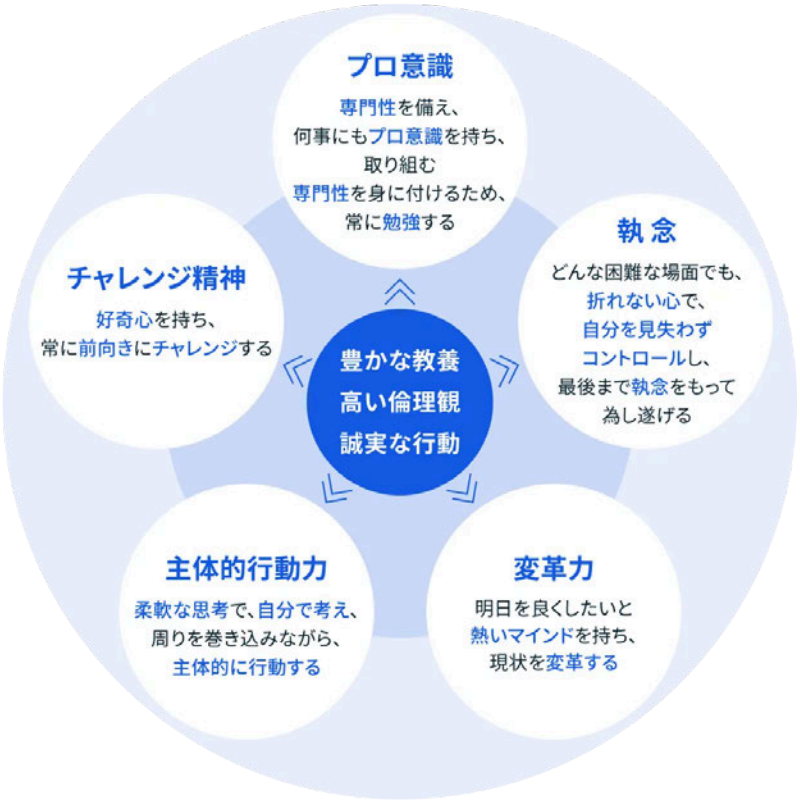
「あらゆるステージで世界一のパフォーマンスを発揮できる人」の育成に向けて、研修制度などを整備しています。

人材についての考え方

ガラス事業は材料開発・プロセス開発に長い時間や大規模な投資を要するため、短期的な利益追求だけでは革新的な製品の開発や持続的な成長はできません。長期的な価値創造の原動力として人材を位置付け、多様な価値観を持つ人材が長期的な視野と高いエンゲージメントを持ってチャレンジングな業務に取り組める環境を目指しています。

目指す人材像として2020年に「あらゆるステージで世界一のパフォーマンスを発揮できる人」を設定しました。その実現に向けて、階層別研修、キャリア教育、自己啓発制度など各人の成長を促すプログラムを整備しました。また、働きやすい環境の実現に向けて、柔軟な働き方を可能にする制度の拡充や、安全衛生・健康経営施策に取り組んでいます。人事処遇制度についても、能力・成果配分の見直しや、再雇用者の処遇改善など、従業員がより高いモチベーションをもって働ける仕組みづくりを行っています。

求める要件・行動



人材育成

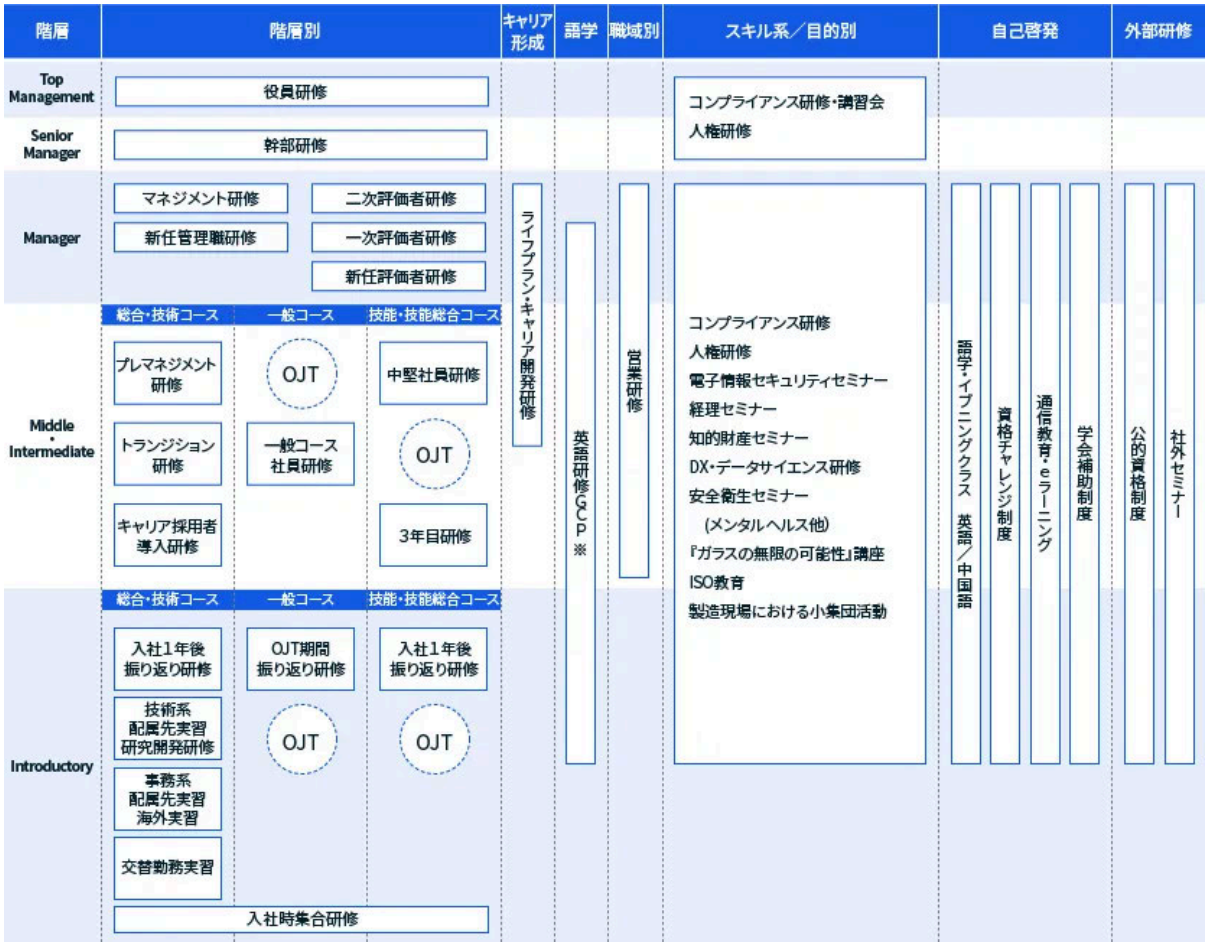
目指すべき企業像「世界一の特殊ガラスメーカー」を実現するためには、人材が「あらゆるステージで世界一のパフォーマンスを発揮できる人」でなければなりません。当社では、OJTに加え、階層別研修、グローバル人材研修、スキル系研修、自己啓発・資格取得支援プログラムなど、従業員が研鑽する場を設け、人材のレベルアップを図っています。今後もさらなる人材のレベルアップに向けて、研修の充実に力を入れていきます。

教育研修実績

教育研修実績（2024年度、単体）

項目		単位	2024年度
研修時間（本社教育部門管轄）		（時間／名）	49
研修費用	全社	（百万円）	329
	1名当たり	（千円／名）	189

教育研修体系



※ 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。

受講者数（名）

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
107	119	125	162	151

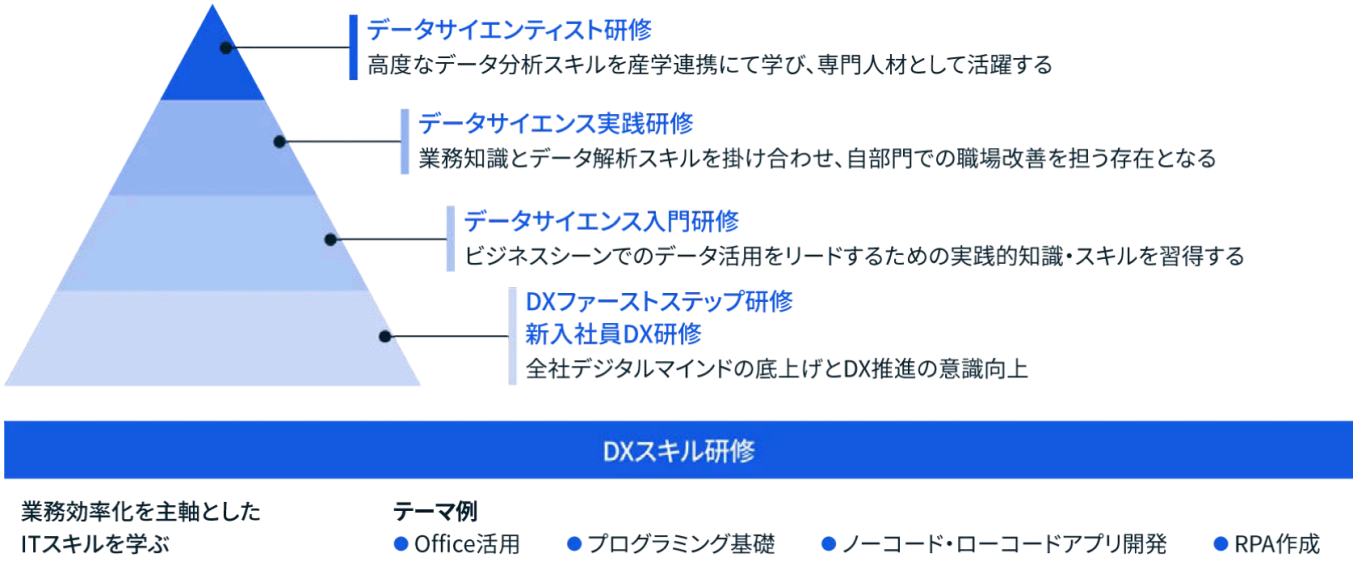
プログラム合計時間 46時間/名/年（業務時間中に実施）

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。

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。2022～2024年度の３年で、全従業員の8割近くがDXファーストステップ研修を修了し、EXCELスキル研修は想定を超える全従業員の約1/4が受講し、DX推進の意識向上を図ることができました。

今後も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。



受講者数（名）

研修名		受講者数（名）
2022年度	DXリテラシー研修（2024年度以降、DXファーストステップ研修）	1,184
	新人DX研修	25
	プログラミング基礎研修	30
2023年度	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	新入社員DX研修	35
	DXファーストステップ研修	186
	データサイエンス入門研修	21
	データサイエンス実践研修	25
	EXCELスキル研修	425
	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 966 Standard 1,102
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	204	
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	104	
合計			469	2,068

ステークホルダーとの対話

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、さまざまなステークホルダーとの積極的な対話を通じて、相互理解を深め、企業価値の向上に努めています。

お客様との対話（製品安全・品質保証）

お客様に対して安全・安心な製品をご提供できるよう品質保証体制を整えるとともに、必要に応じて製品情報の発信などを行い、お客様が十分な情報を得られるよう配慮しています。
また、展示会などでの情報発信も積極的に実施しています。

製品安全と品質保証

当社グループは、“大切にしている価値観”に「お得意先第一」を、また、運営方針に「世界一の顧客満足」を掲げています。製品安全と品質保証のそれぞれに基本方針を定め、顧客満足度の向上と安全で確かな製品の供給を目指しています。

製品安全の基本方針

常に皆様に安心して使用いただける安全な製品をお届けします。

1. 設計の段階から、製品の安全性確保を最も重視します。
2. 品質保証を通じて製品の安全性を継続的に改善します。
3. 製品のライフサイクルのすべてに対して継続してリスクを低減します。
4. 万が一製品事故が発生した場合は早期の情報開示と安全確保を実施します。

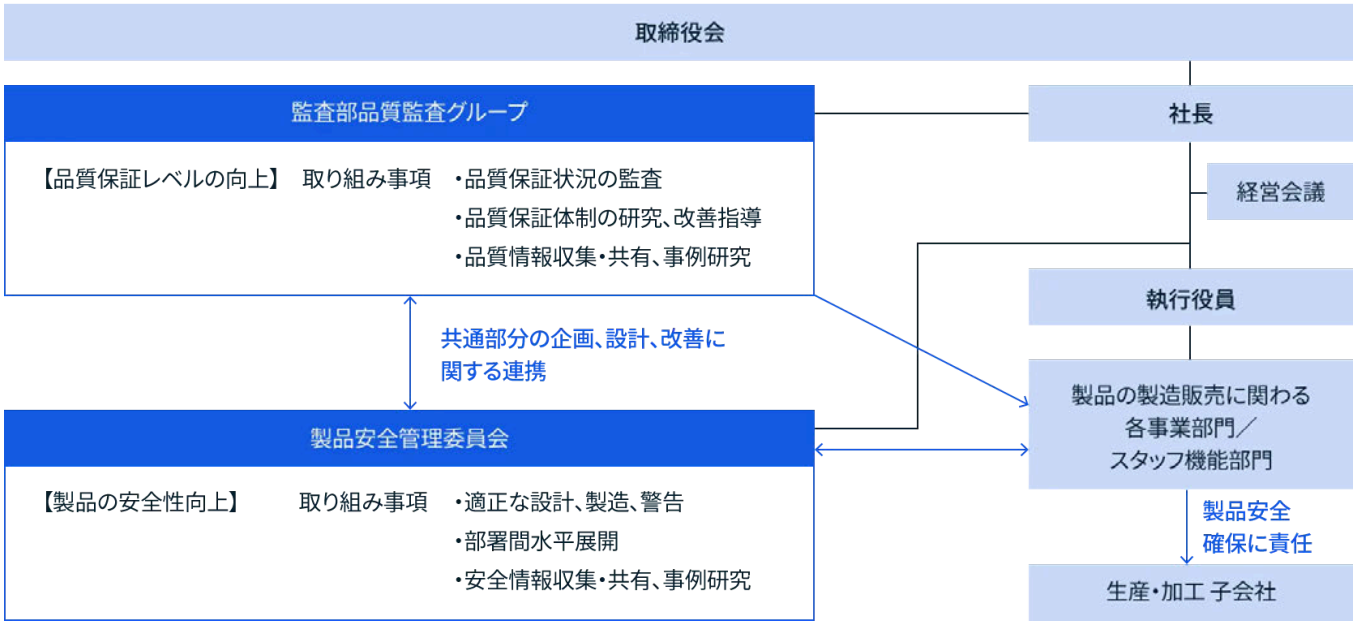
品質保証の基本方針

「お得意先第一」のもと、営業・製造・開発等のすべての部門が連帯してお得意先にご満足いただける製品をお届けします。

1. お得意先の求める製品を正しく理解し、継続的に仕様に反映させていきます。
2. 的確な品質保証を行った製品を出荷します。
3. 品質とそれを支える“モノづくり”のレベルを継続的に向上させます。
4. 万が一お得意先でトラブルが生じた場合は迅速かつ的確に対処します。

製品安全・品質保証体制

製品安全および品質保証体制図



製品安全管理委員会

当社は、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。

主な取り組み事項は次の通りです。

- 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

当社は、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。

主な取り組み事項は次の通りです。

- 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

製品情報の発信

展示会や当社ホームページで製品紹介などの情報提供を行い、コミュニケーションツールとして活用しています。

展示会情報 →

お取引先との対話

お取引先様に対して当社の考え方を共有し、ともによりよい商品・サービスの提供とサステナブルなサプライチェーン構築に取り組んでいます。

購買基本方針

当社では、購買基本方針を定め、優れた品質と安定した供給、価格競争力のある商品およびサービスをご提供いただけるお取引先との信頼関係構築に取り組んでいます。また、サプライチェーン全体で実効が上がるように、サプライチェーンガイドラインにてお取引先に安定供給と競争力向上、法令遵守や人権への配慮、環境保全への配慮などの賛同、参画をお願いしています。

あわせて、アフリカのコンゴ民主共和国およびその周辺国で採掘される鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）が、非人道的行為を行う武装グループの資金源となっているため、当社では紛争鉱物の不使用に向けて責任ある調達を実践しています。

購買基本方針

1. オープンかつ公平公正な取引
2. お取引先様との共存共栄
3. 社会規範の遵守
4. 人権への配慮
5. 環境への配慮
6. 紛争鉱物への取り組み

資材調達 →

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。

お取引先説明会参加社数

	2024年度
お取引先説明会参加社数	156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。

お取引先調査実施社数

	2024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・投資家に当社への理解を深めていただくために有用と考えられる情報を適示・適切に発信し、建設的な対話を行っていきます。

情報開示について

当社は、東京証券取引所が定める開示規則に従い、適時開示情報伝達システム（TDnet）によって適時開示を行い、当社ホームページにおいても速やかに開示します。

また、当社グループをご理解いただくために有用と思われる情報についても、フェアディスクロージャールールの下、適時適切、公正に、ニュースリリースやホームページへの掲出などによって積極的に開示します。

情報開示の考え方 →

株主総会

2025年3月28日(金)に第106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。

2024年度実績

国内	107社
海外	126社
対話実施延べ社数	233社
内、ESGテーマのもの	15社

対話の主なテーマ

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、電子デバイス事業（特に半導体関連）の成長性、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

- 中期経営計画の進捗状況、営業利益増減分析など情報開示拡充
- Scope3算定

多様性の尊重

長期的な価値創造の原動力として、
多様な人材の確保と活躍できる環境づくりに取り組みます。

多様な人材の採用

人材は会社の成長基盤と考え、性別、年齢、国籍などにとらわれず、多様な人材を採用しています。また、新卒採用人数の拡大に加え新たな採用手法を導入するなど積極的な採用活動を行っています。具体的には、高い専門性を持つ人材のキャリア採用や若年層を対象とした第二新卒採用、リファラル採用による地域に根差した人材の獲得などを行ってきました。さらに、一度退職した従業員の再入社の窓口を新たに設けるなど、人材流動化が加速する中においても、幅広い入り口で多様な人材確保につなげます。

当社は障害者の雇用にも積極的に取り組んでいます。1980年に全国で6番目となる障害者雇用促進のための特例子会社を設立しました。これまで障害者雇用率は法定雇用率2.5%を大幅に上回る4.6%を目標に取り組み、正社員として採用してきました。今後も継続して障害者雇用の推進を図ります。

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

多様な人材が活躍できる環境づくり

従来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である電気硝子ユニバーサポート（https://www.us-neg.com/）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。また、2021年度には障害者雇用優良中小事業主認定（もにす認定）を受けました。

2024年4月以降は、障害者雇用率は法定雇用率2.5%を大幅に上回る4.6%を目標に取り組んできました。2024年12月末時点の雇用率は3.9%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）

障害者雇用、法定雇用率を大幅に上回る4.6%を目指す

電気硝子ユニバーサポート株式会社の取り組みについて詳しく知りたい方は[こちら]

シニア人材の活躍推進

多様な専門性や能力を持ったシニア人材の確保と活躍は今後ますます重要となります。近年の高齢者雇用に関する法改正や世間動向などを踏まえ、当社ではシニア人材の給与水準を段階的に引き上げるとともに、職務の大きさや評価が反映される処遇制度を整備してきました。意欲・能力あるシニアの方にさらに活躍いただくとともに、次の世代への円滑なバトンタッチを進めていきます。

海外にルーツを持つ従業員への活躍支援

年々増加する海外にルーツを持つ従業員への支援として、会社制度理解のフォローに加え、日本語教育やメンター制度など職場コミュニケーションをスムーズに行うための支援を適宜行っています。

このような中、2019年10月には外国籍従業員から初の管理職登用を実施し、以後も継続して管理職への登用を行っています。また、2023年1月には海外子会社の外国籍従業員から初の本社執行役員を選任しました。今後もさまざまなバックグラウンドを持った従業員が活躍できる環境づくりに力を注ぐとともに、多様な文化を尊重しながらシナジーの発現に力を入れていきます。

職場環境の整備

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整備します。

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

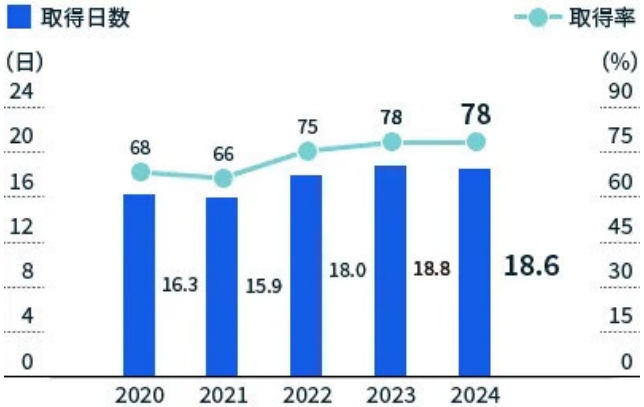
在宅勤務・フレックス等の多様な働き方の拡大、5連休や定時退社日の実施、育児・介護の両立支援、働き方改革推進セミナーの開催等、多岐にわたる内容を実施し、時間外労働の削減や有給休暇の取得増を実現しました。生まれた成果は福利厚生の充実やIT投資など、人材投資の形で従業員に還元しています。

今後も取り組みを見直しながら改善を進めていきます。

主な取り組み

- 仕事の棚卸し
- 会議改革（時間短縮など）
- ITツールの積極活用
- 5連休の年間2回取得
- 定時退社日の実施
- 働き方改革推進セミナーの実施
- ジョブリターン制度の新設
- 在宅勤務制度の利用条件の拡大
- 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
- 育児介護休業法改正にあわせた制度の見直し
- 育児・介護のための情報提供
- 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

注　有休休暇付与日数：24日/年

次世代育成支援・女性活躍推進

当社は2019年2月の「次世代育成支援対策推進法」に基づく“プラチナくるみん”を取得以降も、次世代育成支援に向けた取り組みを継続し、育児や介護目的での働き方の選択肢を広げてきました。各種取り組みの結果、男性の育児休業取得率が２年連続80%を上回るなどの成果につながっています。
次世代育成推進に関しては新たに自主目標としての行動計画を策定し、取り組んでまいります。

また、女性総合職の採用強化や、女性特有の健康課題に関する社内セミナーを行うなど、女性従業員比率の向上や女性リーダーの育成に取り組んでいます。連結女性管理職比率については、2028年度までに10%を目標として取り組んだ結果、2024年度で11.9%を達成しました。

次世代育成支援に関する自主目標（計画期間：2025年1月1日～2028年12月31日）

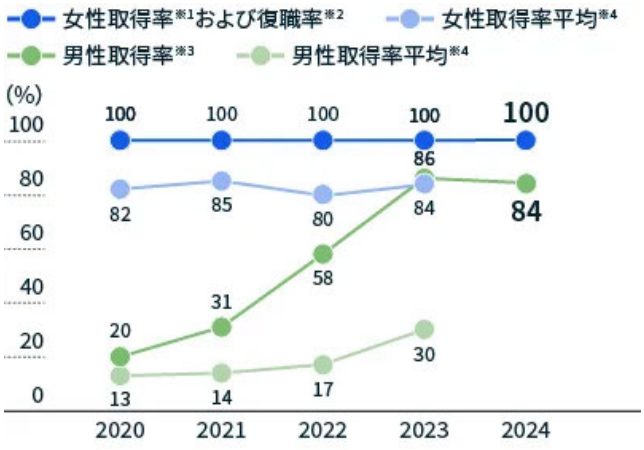
- 男性育児休業取得率80%以上を維持し100%を目指す
- 子育て世帯が各家庭の状況に応じた育児と仕事の両立を実現できるよう後押しする取り組み
- 有給休暇取得日数17日以上の継続

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、2年連続80%以上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、女性従業員比率の向上や女性リーダーの育成に取り組んでいます。また、女性特有の健康課題に関する社内セミナーを行うなど、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

注　2023年度は前年度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度比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（計画期間：2025年1月1日～2028年12月31日）

- 当社女性採用比率(新卒総合職)25%以上を指標とする。※2022年度以降、25%超を継続して達成。
- 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。※2024年 11.9%、目標達成

従業員数、勤続年数、離職率

項目	男女	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数（名）	男性	1,524	1,530	1,530	1,541	1,569
	女性	149	152	157	172	177
	合計	1,673	1,682	1,687	1,713	1,746
平均勤続年数（年）	男性	24.1	24.3	23.8	22.9	21.9
	女性	19.7	18.8	17.8	16.2	14.6
	合計	23.7	23.8	23.2	22.2	21.2
離職率（%）	ー	1.6	1.2	1.3	1.9	2.0

注　従業員数および平均勤続年数には出向者を含まない

- 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)
全従業員	67.2%
正社員	68.3%
パート・有期社員	38.1%

[補足]手当等を除く 基準内賃金のみの正社員男女の差異	
管理職	87.8%
総合職(管理職除く)	91.6%
上記以外の正社員	88.2%

対象期間：2024年度（2024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

注1 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。

注2 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、2023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

1. **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
2. **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
3. **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
4. **メインサーベイの実施**
   継続的に実施し、経年変化を確認

2024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	1,938名（前年度1,955名）
回答率	99.6% （前年度99.7%）
結果サマリー	● エンゲージメントを構成する各要素について、期待度・満足度とも前年度比で上昇傾向である ● 前年度に続き、職場内の連携や上司の支援行動への満足度が高く、職場としての一体感が醸成されている

総合スコアは2023年度を100とした場合、102となり、微増に留まったものの、エンゲージメントを構成する要素16領域（全64項目）のうち、期待度、満足度とも前年度比でマイナスになった項目はありませんでした。期待度の上昇や高い回答率は組織改善への意欲の表れであり、ポジティブな変化と捉えています。

今後も定期的に調査を実施し、結果を踏まえた改善活動に取り組みながら、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78.3%です（2024年12月時点）。

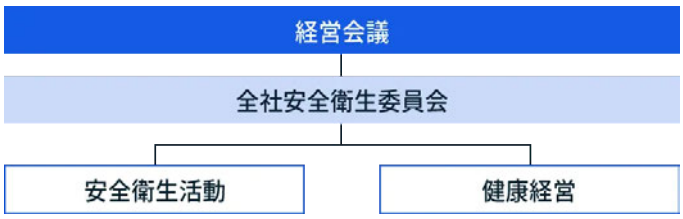
当社は日本電気硝子労働組合との間で労働協約・労使協定を結び、労働条件の確認を行っています。また、各事業場において会社と労働組合による労使協議会を毎月開催しているほか、経営トップと労働組合執行部が意見交換する場を年2回以上設けています。ほかにも安全衛生や健康経営、次世代育成の取り組みなど、幅広い場面において労使で協議する場を持ち、良好な関係を維持しています。

労働安全衛生／健康経営

労働災害ゼロを目指してリスクアセスメントに基づく改善施策を講じるとともに、
全ての従業員の健康の維持・増進に向けて、心身の健康づくりを支援しています。

全社安全衛生委員会

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（2025年度）

- 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。
- 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。
- 「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

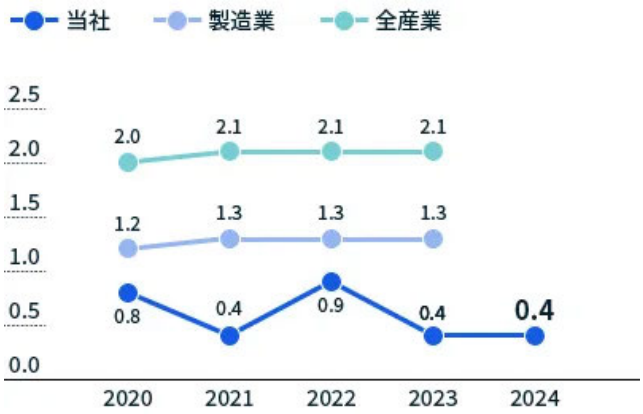
企業行動規範において「安全衛生に関する法令及び会社が定めたルールを遵守し、安全第一で業務に取り組みます。」と定めています。加えて、全社安全衛生活動方針では、働く全ての人が安全第一を実践し、安全で健康に働ける職場づくりや、事業場全体のあらゆる作業についてリスクを把握して対策を徹底し、PDCAサイクルに基づいた継続的な改善を図ることを掲げ、各地区の安全衛生委員会や安全衛生推進委員会、災害防止協議会等の委員を中心とし、さまざまな安全衛生活動に取り組んでいます。

労働安全衛生組織図

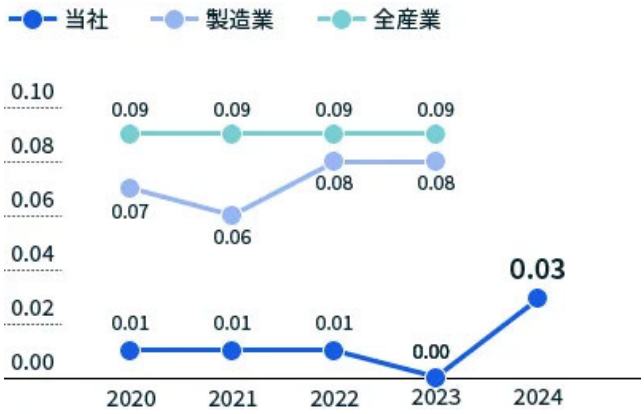
2024年度は当社で4件の災害が発生しました。労働衛生面に加え、被災時の対応についても課題が残りました。その反省を2025年度以降の安全衛生活動に活かし、災害発生を抑制していきます。近年災害発生件数は横ばいとなっており、リスクアセスメント活動による本質安全化対策の実行、パトロール活動、安全衛生教育の実施などを継続的に行い、労働災害発生撲滅に向けて活動中です。
なお、当社での労働災害度数率および強度率は、全産業および製造業と比較して低い水準となっています。

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。

労働災害度数率（単体）



労働災害強度率（単体）

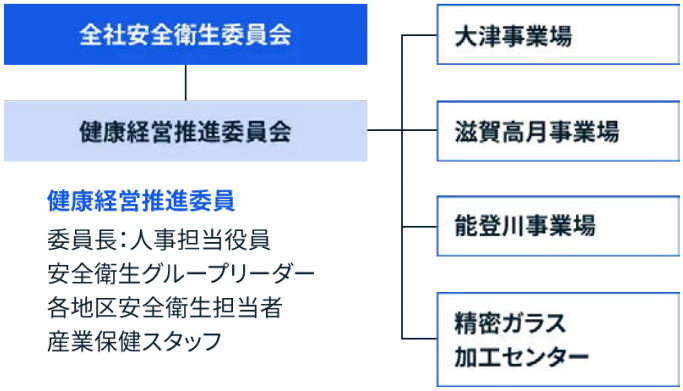


健康経営

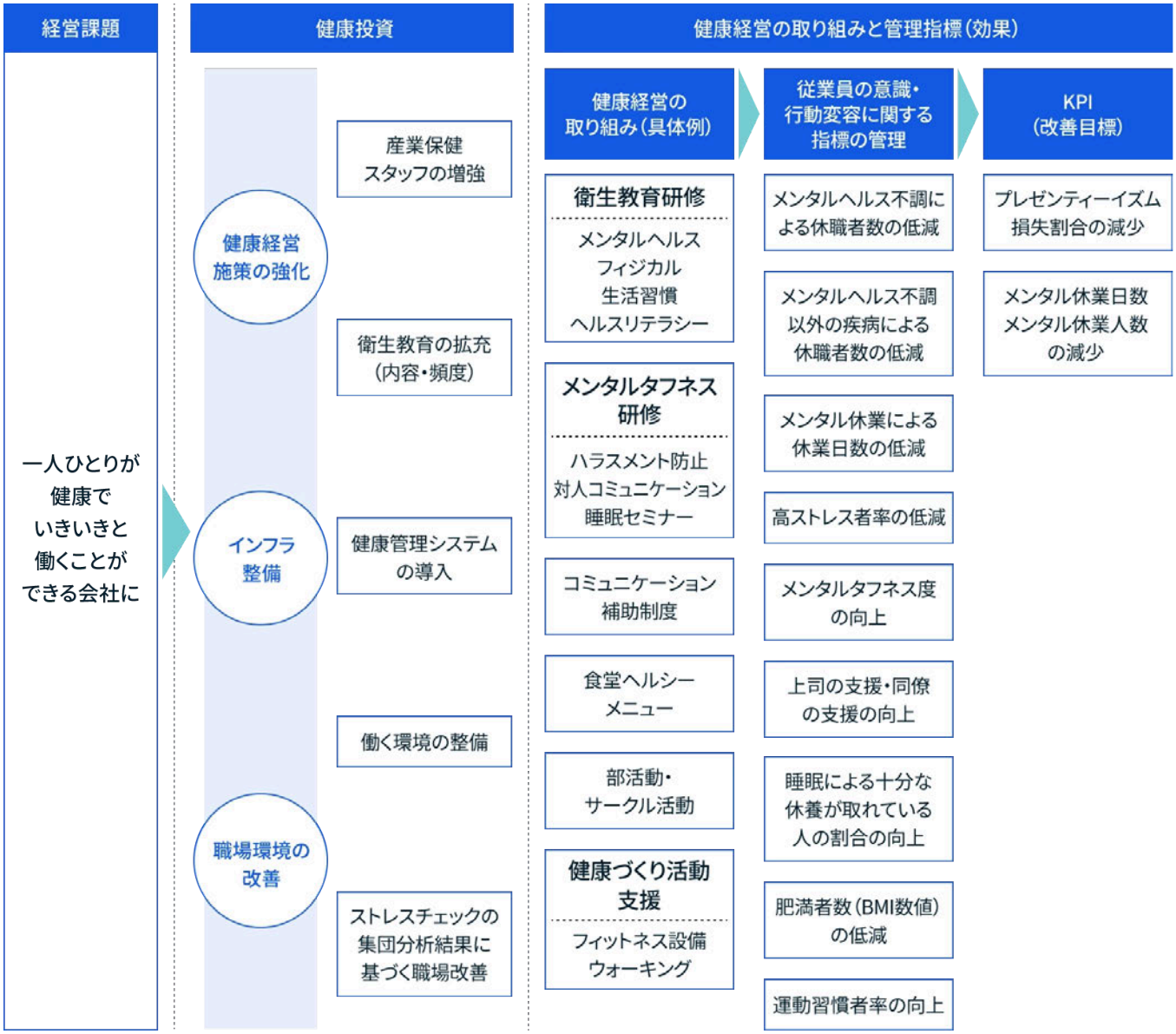
全ての従業員の健康増進を図ることが企業成長につながるとの考えから、「健康経営」を基本とした活動を展開しています。健康経営の考えに基づいた健康経営戦略マップを策定し、「一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる会社に」を課題とし、さまざまな取り組みを推進しています。心身の健康づくりのためにKPIを設定し、これらのKPIを達成するために、各地区で健康増進のための活動や研修などを展開しています。

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。また、2024年度は休業者の復職支援体制の整備を進めました。

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	2024年度	2026年度（目標）
プレゼンティーイズム損失割合※1	26.7%	23%未満
メンタル休業割合※2	1.3%	1%未満

※1　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起因して生産性が損失している割合

※2　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）

- コミュニケーション研修　2024年度受講者：362名（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）

「健康経営優良法人」に7年連続で認定

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2025」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7年連続で認定を受けています。

地域社会とともに

永続的な事業活動には、地域が抱える社会課題への対応を図るとともに
地域との融和が不可欠です。
教育支援や地域イベントへの参画などを中心に活動に取り組み、
地域社会とともに発展していきます。

次世代人材の育成支援

子どもたちに科学に親しみをもってもらえるよう、地元滋賀県を中心に教育支援を行っています。また、大学との産学連携により、ガラスに関する研究を推進するとともに、将来のガラス産業発展の礎となる若手研究者や技術者の育成を支援しています。

産学連携協定

2007年に滋賀県立大学との間で協定を締結し、寄附講座の開設をはじめ、ガラス工学に関する共同研究、技術交流、次世代を担う人材育成に関する相互協力などの連携事業に取り組んでいます。

2023年には、京都大学にガラス基礎研究の寄附講座を開設しました。ガラス科学に関する基礎研究を深く掘り下げ、その活動を通して将来のガラス研究者や技術者となる人材の育成を目指しています。本講座において、従来のガラスとは一線を画す、「高秩序ガラス」ともいえる新しい材料群が存在することを示すなど、ガラスを教科書的な常識から解き放ち、その可能性を広げる研究成果を得ています。

滋賀県「びわ湖フローティングスクール事業」へ支援

滋賀県の子どもたちに対する、環境学習を通じた人材育成事業の支援を目的に、2019年、滋賀県の「びわ湖フローティングスクール事業」に関するネーミングライツを取得しました。同契約を2023年に更新し、さらに4年間の支援を継続中です。

「びわ湖フローティングスクール事業」で使用される学習船「うみのこ」

出前授業(大津市科学館の発明・発見・モノづくり事業「IFクラス」に協賛)

地域の小中学生がガラスの用途や特性を学び、ガラスに触れる出前授業を開催しています。2024年は29名の参加がありました。

IFクラス 出前授業

JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に参画

滋賀県立大学が2020年から取り組む科学技術振興機構（JST）主管の「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に共同機関として参画しています。2024年に実施した職場交流体験には19名の参加がありました。

職場交流体験

工場およびショールーム見学の受け入れ、地域への施設の開放

2024年度実績

項目	実績
工場およびショールームの見学者数	約320名
地域に開放している施設（緑地など）の利用者数	約220名

地域社会との共生

国内外において、地域の清掃や植栽などのボランティア活動、地域の方々を招いての各種イベント、そのほか寄附・支援活動を通して、地域社会と積極的に交流しています。

2024年度活動実績（国内外）

活動内容	実績
地域貢献活動	当社参加者数：約540名
納涼祭など	来訪者数：約12,770名
地域自治会との意見交換会	来訪者数：約120名
地域の学校や自治会などへの花苗の寄贈	株数：約14,900株
滋賀県内の子ども食堂および外国にルーツを持つ子どもたちへの近江米の寄贈	量数：6トン

金勝生産森林組合の「林道クリーン作戦」に参加

滋賀高月事業場　感謝祭を開催

坡州電気硝子(韓国)　近隣老人会の誕生会に寄附

滋賀県社会福祉協議会より感謝状を受領

電気硝子(厦門)　近隣の同美社区に寄附

電気硝子(広州)　工場周辺の清掃活動

コーポレート・ガバナンス

経営全般にわたる監督機能の強化と取締役会の活性化を通して競争力を高め、
中期経営計画EGP2028の達成に取り組みます。

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・ガバナンス報告書（520KB）

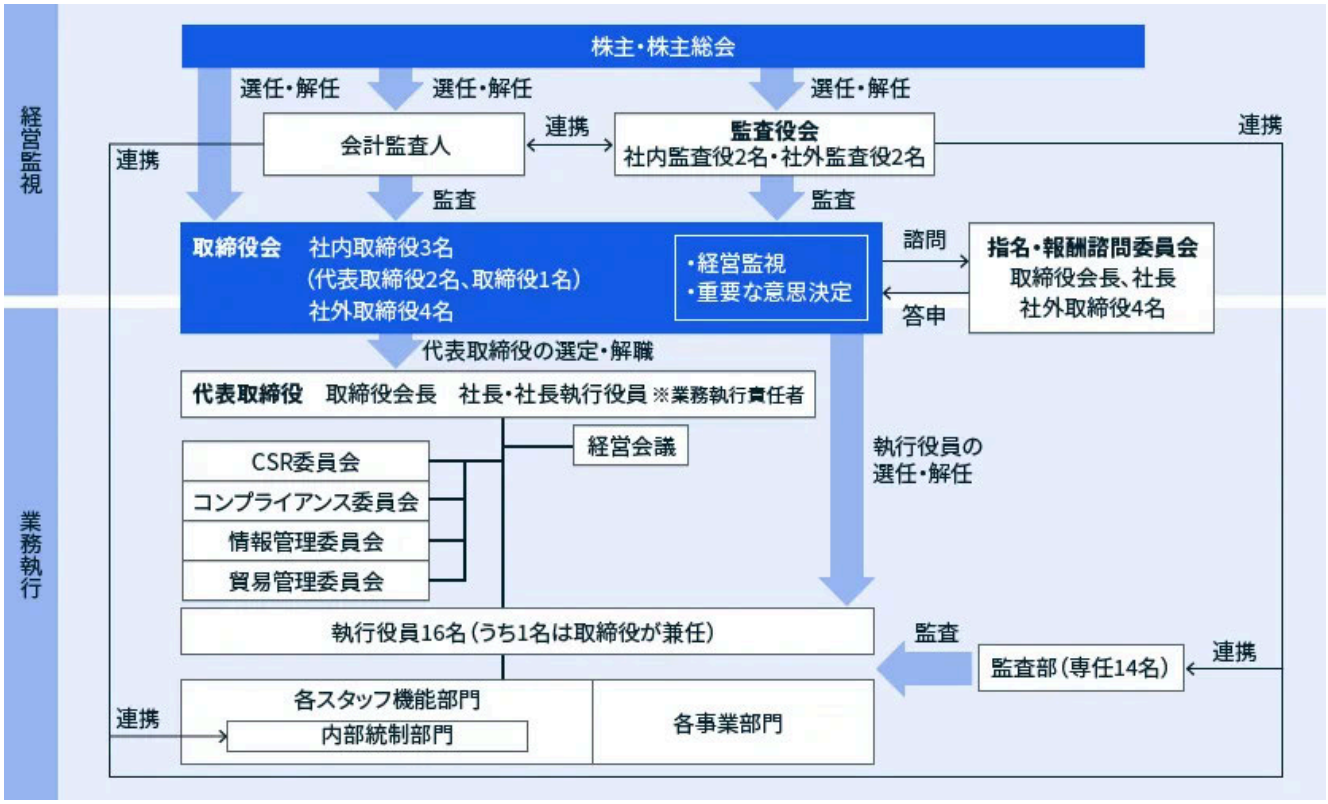
コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社であり、社外取締役を含む取締役会が、業務執行に関する意思決定と取締役等による職務執行の監督を行い、社外監査役を含む監査役会が、取締役会と業務執行組織から独立して取締役の職務執行を監査し、取締役会の透明性・公正性を確保する体制としています。

また、取締役会の諮問機関として任意の委員会である指名・報酬諮問委員会を設置し、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。

さらに、CSR委員会、コンプライアンス委員会、情報管理委員会、貿易管理委員会の各委員会を設け、コーポレート・ガバナンス強化のため、組織横断的な取り組みを推進しています。

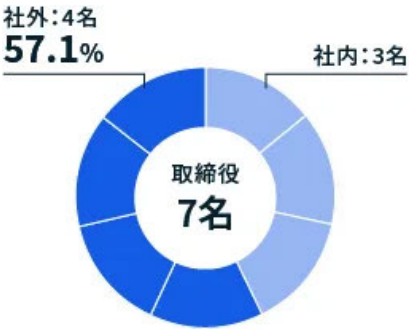
コーポレート・ガバナンスの体制図（2025年3月28日現在）



コーポレート・ガバナンス強化の歩み

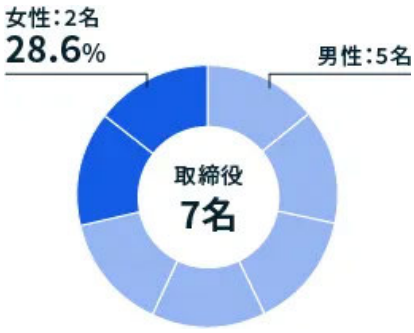
	2000年～	2010年～	2020年～
決算・株式	2006年 買収防衛策を導入	2012年 買収防衛策を廃止	
業務執行 監督体制	2001年 執行役員制度を導入 取締役員数削減に着手	2015年 初めて独立役員の社外取締役を選任	2020年 指名・報酬諮問委員会を設置
	2003年 取締役任期を1年に短縮 初めて独立役員の社外監査役を選任	2016年 独立役員の社外取締役を2名に増員 取締役会実効性評価を開始	2023年 外国人執行役員を選任 相談役制度を廃止
		2019年 独立役員の社外取締役を3名に （社外取締役が1/3に） 譲渡制限付株式報酬制度の導入 初めて女性社外取締役を選任	2025年 取締役のうち独立役員の社外 取締役が過半数に
内部統制・ リスクマネジメント	2000年 企業行動規範を制定	2015年 企業理念体系を制定 事業継続計画（BCP）を策定	2023年 CSR委員会を設置
	2003年 監査部を設置	2019年 全グループ会社対象に内部通報制度 を導入	
	2006年 内部通報制度「NEGほっとライン」 を導入 コンプライアンス委員会を設置		

社外取締役比率



2025年3月28日現在

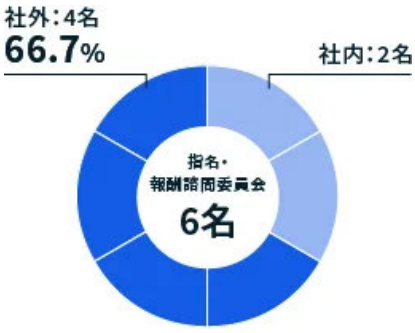
女性取締役比率



2025年3月28日現在

指名・報酬諮問委員会

社外取締役比率



2025年3月28日現在

2024年度における取締役会・監査役会への出席状況

役職	氏 名	取締役会	監査役会
代表取締役	松本 元春	14回／14回（100%）	–
	岸本 暁	14回／14回（100%）	–
取締役	山崎 博樹	14回／14回（100%）	–
	加埜 智典	14回／14回（100%）	–
	森井 守	14回／14回（100%）	–
社外取締役	裏出 令子	14回／14回（100%）	–
	伊藤 博之	14回／14回（100%）	–
	伊藤 好生	14回／14回（100%）	–
	青砥 なほみ	11回／11回（100%） （2024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	矢倉 幸裕	14回／14回（100%）	13回／13回（100%）
	印藤 弘二	14回／14回（100%）	13回／13回（100%）

社外役員に関する事項

2025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過半数を占め、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次に記載する当社の「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」として届け出ています。

社外役員の独立性判断基準（120KB）

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。2025年3月28日現在、取締役会は7名（代表取締役2名、社内取締役1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。

そのほか、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督に努めています。

なお、全ての取締役の選任理由を第106期定時株主総会（2025年3月28日開催）の招集通知に記載しており、「株主総会」ページにて開示しています。

役員一覧 →　株主総会 →

監査役会

当社は、監査役制度を採用しています。2025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。

そのほか、予算説明会の出席や定期的に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。

役員一覧 →

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。

2024年度は6回開催され、取締役の報酬方針、報酬制度について見直しを行いました。そのほか、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、2025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。

指名・報酬諮問委員会の構成員

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しています。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。

2025年3月28日現在、経営会議は社内取締役3名（うち、2名は代表取締役）、専務執行役員1名および常務執行役員7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。2025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、16名（うち1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。

役員一覧 →

取締役・監査役のスキル

取締役・監査役の専門性と経験

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。

スキルマトリックス

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・事業戦略	財務・会計	法務・コンプライアンス	開発・製造プロセス・品質	営業・マーケティング	グローバル	サステナビリティ
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	●	●		●	●	●		●
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	◎	●			●	●	●	
青砥なほみ	取締役	●	女	●				●		●	
林 嘉久	常勤監査役		男				●				●
成田 利治	常勤監査役		男					●			
矢倉 幸裕	監査役	●	男			●	●				
印藤 弘二	監査役	●	男				●				

注　上表は各取締役および各監査役が有するすべての知見を表すものではありません。

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を習得しています。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。

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社では、取締役会の実効性について、毎年、取締役および監査役全員を対象に、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。

2023年度に行ったアンケートでの設問と意見、対応

- 「取締役会の事前資料配付の内容および配付時期は適切である」という設問において、時折直前の配付となることがあり、事前に十分理解できぬまま取締役会に臨まざるを得なくなることが懸念されるとの意見がありました。出席メンバーが理解した上で取締役会に臨めるよう、配付時期には今後も留意していきます。
- 「会社は社外役員が国内外の工場を視察し、現地幹部と意見交換する機会を与えるように努めていた」という設問において、（新型コロナ禍ということもあり）工場を視察する機会がなかったとの意見がありました。2024年度は社外役員を対象に海外子会社の視察を実施しました。

2024年度に行ったアンケートでの意見

取締役会の構成について、社外役員が過半数になることを評価する一方で、十分な議論がなされるような体制構築を望む意見がありました。

また、社外役員が現場の状況を適切に把握できるよう、国内外の工場視察や幹部との意見交換の機会を増加するよう要望する意見もありました。アンケートの結果としては、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。今後、評価結果を踏まえて改善を図り、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。

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、業績連動報酬である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および賞与は株主総会で決議された範囲内とします。個人別の月額報酬額は、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。また、賞与は連結営業利益をその指標とし、経済情勢、事業状況、実施施策の状況、個々の評価などを踏まえ、決定しています。

月額報酬および賞与の具体的内容は、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、責任など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。

2024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）			対象となる役員の員数（名）
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（うち、社外取締役）	338 (37)	242 (37)	60 (–)	35 (–)	9 (4)
監査役（うち、社外監査役）	60 (14)	60 (14)	– (–)	– (–)	4 (2)
計（うち、社外役員）	398 (51)	302 (51)	60 (–)	35 (–)	13 (6)

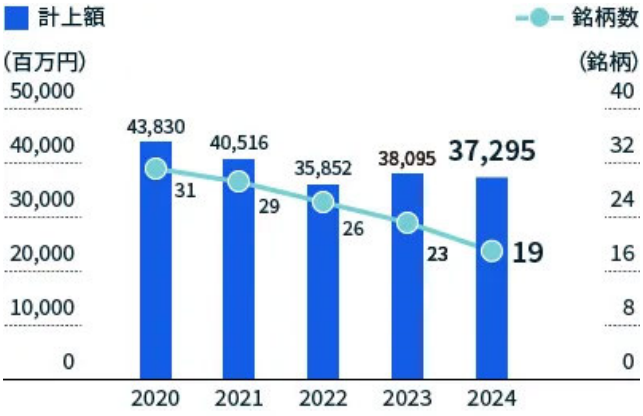
政策保有株式に関する方針

当社では、業務提携および取引の維持・強化など、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いっそうの縮減を進めます。

政策保有株式の議決権行使については、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

各種法令等に基づき、業務の適正を確保する体制を構築しています。

内部統制システムに関する基本的な考え方

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。

2024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2025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。

内部統制の基本方針

当社では、取締役会決議により、以下のとおり内部統制の基本方針を定めています。
※投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は「リスクマネジメント：事業などのリスク」に掲載しています。

(1) 当社及び子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社グループ内への法令遵守、企業倫理の周知徹底を継続的に行う専門組織としてコンプライアンス委員会を設置し、1.企業理念、グループ企業行動憲章、グループ企業行動規範の改訂の立案及びこれらを当社グループ各社に浸透させるための諸施策の企画、立案、実施、2.国内外の関係法令及び社会情勢の動向などコンプライアンスに関する情報の収集、分析、教育研修、3.内部通報制度の運用を行います。これらの内容は、定期的に取締役会及び監査役に報告します。また、コンプライアンス委員会は、当社又は当社グループ各社の取締役又は執行役員が関与する法令違反行為等の通報を受け付け又は報告を受けた場合には、適時、その内容を監査役に報告します。

内部監査部門（監査部）は、内部監査規程及び監査計画に基づき、独立した立場で各部門及びグループ各社に対して内部監査を実施し、その状況を適宜社長及び監査役に報告します。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る文書（稟議その他の決裁書、会議議事録など）は、法令のほか文書管理規程をはじめとする社内規程等に基づいて、適切に保存、管理をします。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

定期的にリスク調査を行い、経営上のリスクの把握、対応等を行います。

また、当社が重要と認識している会社の事業に関するリスク（資材等の調達、自然災害、事故災害、情報セキュリティ、環境等）については、担当部署又は専門委員会が、必要に応じて、規程・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成などの対応を行います。

新たに生じたリスクについては、社長が速やかに対応責任者を決定し対策を講じます。

経営上特に重要な事項については、取締役会、経営会議で審議・報告します。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

経営目標を明確にし効率的に業務運営を行うため、執行役員制度及び事業部制を導入するとともに、毎年、取締役会において事業部門別及び全社ベースの年度予算（ビジネスプラン）を定めます。また、業績は月次レベルで管理するとともに、経営上の重要事項については取締役会、経営会議、事業部会議等で多面的に審議、検討します。

適時に必要な情報が必要な関係者に伝わり適切な判断がなされるために、電子決裁システムなどＩＴ技術を活用します。

(5) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社グループの取締役及び従業員の判断・行動基準となるグループ企業行動憲章、グループ企業行動規範を制定・周知するとともに、内部通報制度を運用します。コンプライアンス委員会は、当社又は当社グループ各社の取締役又は執行役員が関与する法令違反行為等の通報を受け付け又は報告を受けた場合には、適時、その内容を監査役に報告します。

また、当社グループ各社は、財務報告の適正性を確保するために必要な組織体制を整備・運用し、内部監査部門（監査部）がその有効性を評価します。

このほか、子会社に役員を派遣し、各子会社の担当の執行役員を定め、事業遂行上の相談を受け付ける体制を敷くとともに、本社管理部門又は関係する事業部が子会社と定期的に情報交換等を行うなど、適宜、子会社の経営上の課題等を把握・解決します。また、定期的に当社及び子会社を対象にリスク調査を行い、当社グループとしてのリスクの把握を行い、適宜対応します。特に海外子会社については、重大な自然災害の発生等、当社に報告すべき事項のリストを作成し、問題が生じた場合の把握、対応に努めます。当社と子会社の経営トップが必要に応じ会議等を行い、経営効率の向上を図ります。

当社グループ業務の効率面では、グループファイナンスやグループ共通の会計システムを活用します。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

総務部に所属する従業員が必要に応じて監査役の職務を補助します。また、当該従業員の異動等の取り扱いについては、監査役の意見を尊重します。

(7) 監査役への報告に関する体制

取締役及び従業員は、当社グループに重大な影響を及ぼす事項について、事前又は事後に速やかに監査役へ報告を行います。また、内部通報制度の運営状況、内部監査の実施状況についても、その責任者が適宜報告を行います。さらに、コンプライアンス委員会は、当社又は当社グループ各社の取締役又は執行役員が関与する法令違反行為等の通報を受け付け又は報告を受けた場合には、適時、その内容を監査役に報告します。

このほか、取締役及び従業員は、監査役が要求した場合には速やかに報告を行います。

子会社の監査上の問題把握のため、監査役は、子会社の監査役と適宜連携を図ります。

(8) 監査役へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

内部通報制度の運用状況は適宜監査役に報告していますが、社内規程において、内部通報制度による通報者に対して、通報を理由とした解雇その他のいかなる不利益取扱いも禁止します。

(9) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役の職務の執行について生ずる費用については、監査役からの申請に基づき、支払い処理を行います。

(10) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、適宜、代表取締役、会計監査人及び監査部と意見交換を行います。

リスクマネジメント

「内部統制の基本方針」に基づき、定期的にリスク調査を行い、
経営上のリスクの把握、対応などを行っています。

リスクマネジメントの基本方針

当社グループでは、「内部統制の基本方針」に基づき、定期的にリスク調査を実施し、経営上のリスクの把握、対応に努めています。また、当社が重要と認識している会社の事業に関するリスクについては、担当部署または専門委員会が、必要に応じて、規程・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成などの対応を行います。

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

リスク	内容	発生の可能性	影響度	対応
(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

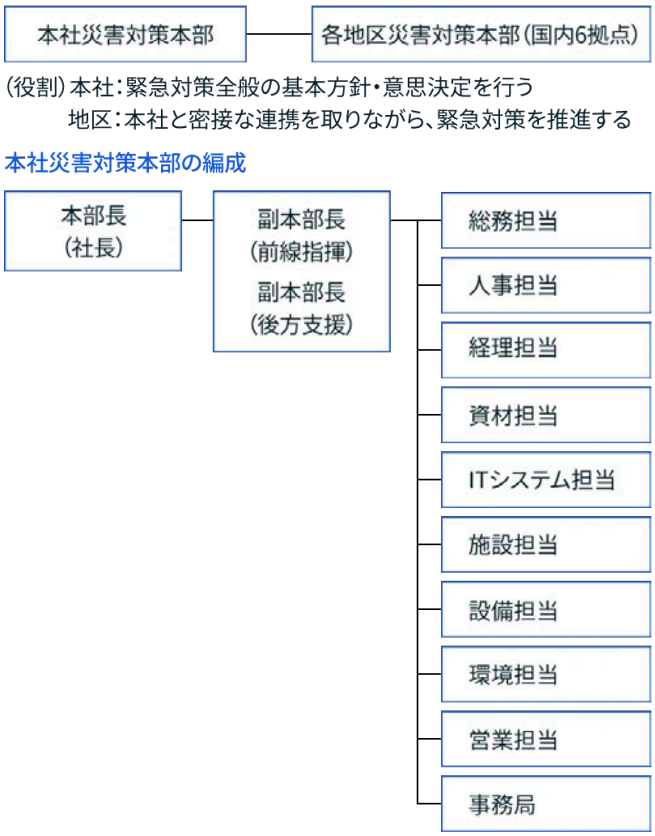
BCP（事業継続計画）

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発動時の体制



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

2024年12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

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、万一の事故発生に備えてCSIRT組織に対する訓練を定期的に実施しています。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。

コンプライアンス

社会からの信頼を獲得し持続的な成長を図るべく、当社グループの全ての役員と従業員が法令、国際ルールを遵守し、常に高い倫理観をもって誠実に行動します。

コンプライアンス体制

当社グループ内への法令遵守、企業倫理の周知徹底を継続的に行う専門組織としてコンプライアンス委員会を設置し、主に下に掲げる項目を実施しています。

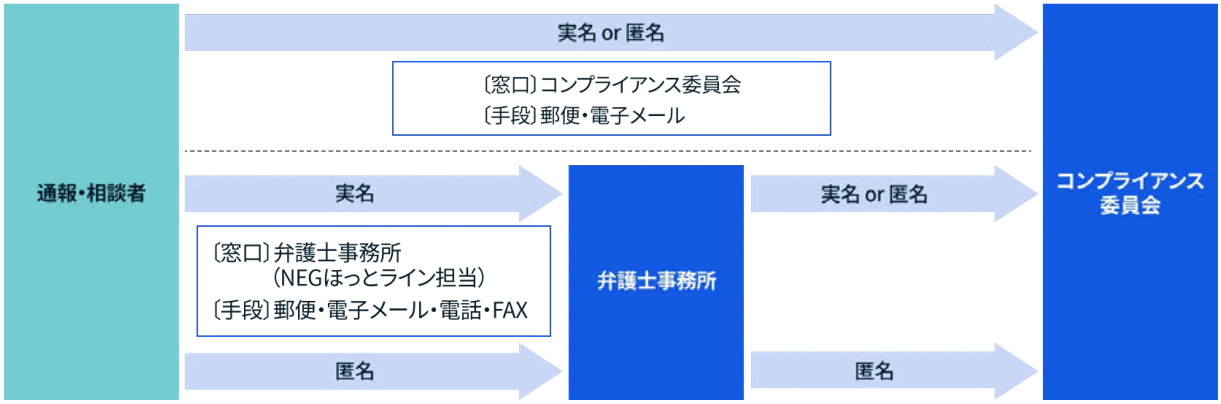
コンプライアンス委員会の主な取り組みテーマ

- 企業行動憲章および企業行動規範の改訂の立案など
- コンプライアンスに関する情報の収集、分析、教育研修
- 内部通報制度「NEGほっとライン」の運用

内部通報制度

当社グループ内の法令違反、不正、反倫理的行為の防止およびこれらの早期発見、早期解決を図るため、「NEGほっとライン」を設置し、運用しています。「NEGほっとライン」では、コンプライアンス委員会（社内）と弁護士事務所（社外）の2つの窓口を用意し、通報・相談を受け付けています。いずれの窓口においても通報したことによって通報者が不利益を被らないよう厳重に情報を管理し運用しています。
海外においても全ての子会社で導入しています。繰り返し制度を周知するとともに適正に運用していきます。

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内部通報制度図

当社グループの通報・相談件数

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
11件	12件	25件	16件	18件

コンプライアンス意識浸透に向けた取り組み

教育研修

当社グループ全体へのコンプライアンス意識（高い倫理観、人権尊重など）の浸透を図るため、毎年、新入社員の入社時教育や営業職向けの独禁法研修会などを実施しています。あわせて、取締役や執行役員を対象とする研修会においても、機会を捉えてガバナンスやコンプライアンスをテーマに討議を行うなど、経営層への意識の浸透を図っています。また、当社では、コンプライアンスの啓発と周知徹底を図るため、毎年10月を「コンプライアンス強化月間」として、事業場内にポスターを掲示するとともに、講演会や国内外のグループ会社を対象に社内研修会などを実施しています。あわせて、国内外のグループ会社の役員、従業員から、企業行動規範を遵守する旨の宣誓書を毎年提出してもらい、各自の業務をコンプライアンスの観点から見直す機会としています。

コンプライアンス教育・研修会・講演会の実施状況（2024年度）

地域	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	50	● 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	–	2,635	● 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	57	● 企業コンプライアンスの実践知と経営の役割
	営業部門・独禁法セミナー	当社営業部員	1	125	● カルテル事例紹介 ● リニエンシー制度
海外	研修会	中国・台湾・韓国子会社管理職など	–	436	● 企業理念・行動憲章・行動規範 ● コンプライアンス違反事例 ● ケーススタディ ● 内部通報制度

※ これらの取り組みの結果、2024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。

企業行動憲章、企業行動規範の浸透

従業員一人ひとりにコンプライアンスの周知徹底を図るため、企業行動憲章および企業行動規範を定めています。また、自らの行動基準としていつでも参照できるように、ポケットサイズのカードにまとめ国内グループ会社の従業員に配布しています。この携帯カードには、企業行動憲章、企業行動規範のほか当社の企業理念体系や「NEGほっとライン」の概要も掲載しています。

腐敗防止に向けた取り組み

グローバリゼーションの進展に伴い、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。

反社会的勢力排除に向けた取り組み

当社は、NEGグループ企業行動憲章において、「高い倫理観」の基本方針として、「反社会的勢力、団体には毅然と対応する」ことを規定するとともに、NEGグループ企業行動規範に具体的な行動基準を記載しています。これらは携帯カードとして役員・従業員に配布し、周知徹底を図っています。

上記の方針に従い、総務担当部門が中心となって情報収集を行うとともに、必要に応じて弁護士、警察等と連携し、組織的に対応することとしています。

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。

輸出入管理の取り組み

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。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に与えられる「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（2025年1月7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。

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（英語のみ）（105KB）

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。

外部からの評価／第三者保証

当社のサステナビリティに関する取り組みについて、外部の団体等から評価を得ています。また、開示データの一部は外部団体の保証を受けています。

各種サステナビリティインデックスに組み入れ

当社は、サステナビリティに関する取り組みを評価され、以下のサステナビリティインデックスに組み入れられています。

- **FTSE Blossom Japan Sector Relative**
  ESG （環境、社会、ガバナンス）評価の高い日本企業から構成されたインデックス。英FTSE Russellによる。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

- **S&P/JPX カーボン・エフィシエント**
  米S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスと日本取引所グループが共同で算出・公表している評価指数。東証株価指数（TOPIX）の構成銘柄について、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）を評価し、炭素排出量の少ない企業を組み入れている。

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

- **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）**
  「ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業」「ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業」に重点を置いたESG指数。米Morningstar社による。

CDP 気候変動でスコア「B」を獲得

CDPは英国に本拠地を置き、企業などに環境情報開示を要請し、回答に応じてA～D-の8段階で評価する国際的なNGOです。当社は同団体の要請に応え、「気候変動」に関する情報を開示しています。

2024年度のスコアはBとなりました。引き続きカーボンニュートラルへの取り組みを充実させるとともに、その内容をステークホルダーに開示していきます。

CDP Discloser 2024

「しが生物多様性制度」において”3つ星”に認定

当社は、滋賀県が実施する「しが生物多様性取組認証制度」において、最高評価の”３つ星”認証を取得しています。

本制度は、滋賀県内に本社または事業所を置く企業などを対象として、生物多様性保全や自然資源の持続的な利用に関する取り組み状況を評価、認証するもので、3年ごとの評価更新が必要となっています。

当社は2019年に最初の認証を取得し、2022年に評価を更新しました。引き続き、地域の生物多様性保全に配慮した事業活動を心がけていきます。

「健康経営優良法人2025」に認定

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2025」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7年連続で認定を受けています。

"プラチナくるみん"の認定を取得

当社は2019年2月、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、“プラチナくるみん”の認定を取得しました。今後も、多様な働き方を推進する制度の充実、仕事と子育てを両立しながら自己実現できる職場環境の整備に取り組んでいきます。

第三者保証

当社は、Webサイト、統合レポートおよびESGデータブックに掲載している温室効果ガス排出量データ（Scope1・2）について、妥当性などを評価すべく第三者の検証を受けています。

2024年度の掲載情報については、重大な誤りや記載の漏れがない旨の報告を受けました。

Scope1・2　第三者の保証声明書　（596KB）

ESGデータ

当社のESGに関するパフォーマンスデータを掲載しています。

環境

環境マネジメントシステム 外部認証取得

ISO14001:2015 認証取得状況（2025年1月末時点の取得状況）

認証取得会社名		認証取得日付
本社	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
国内グループ会社	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
	LTCCマテリアルズ株式会社	2020.12.25
海外グループ会社	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（厦門）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

廃棄物の削減

補足：廃棄物の社内区分

- 社内リサイクルA
  社内で原料などにリサイクルされるもの。使用済み研磨剤、ガラス片など
- 社会リサイクルB
  社外に有価で引き取られ材料として再生されるもの。金属屑、レンガ屑、古紙、廃プラスチック（再生利用）など
- 企業リサイクルC
  社外でリサイクルされるが、有償で引き取られるもの。廃プラスチック（燃料化）、廃油、木屑など
- 埋立処分D
  社外でリサイクルされずに有償で埋立処分されるもの。不燃物、焼却灰、廃耐火物など

通常廃棄物のうち埋立処分Dの販売重量に対する割合

（単位 %）

	2022年度	2023年度	2024年度
連結	7.6	7.2	5.6
単体	0.07	0.01	0.01

プラスチック国内排出量の内訳

（単位 ton）

分類	2022年度	2023年度	2024年度
プラスチック国内排出量	1,465	933	969
社会リサイクルB	529	617	670
企業リサイクルC	871	311	299
埋立処分D	65	5	0

水の削減

販売重量に対する取水、排水量

（単位 %）

	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	7.7	8.4	7.6
排水量	4.3	5.7	5.0

環境負荷の分析（連結）

INPUT（投入）

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギーなど使用量	総エネルギー量	（GWh）	5,036	5,990	5,935	4,430	3,976
	電力量	（GWh）	2,038	2,337	2,433	2,050	1,997
	燃料	（GWh）	2,997	3,653	3,502	2,380	1,978
水	取水量	（千m^3）	7,447	8,268	8,267	6,457	5,887
	市水	（千m^3）	–	4,063	3,990	3,357	3,128
	地下水	（千m^3）	–	1,734	1,810	1,549	1,390
	雨水	（千m^3）	–	135	171	165	157
	工業用水	（千m^3）	–	2,258	2,140	1,343	1,211
	他	（千m^3）	–	77	156	42	0
	リサイクル水※	（千m^3）	–	217,489	326,680	282,553	255,852

※ 2021年度および2022年度は、一部子会社の集計は含まれていません。

OUTPUT（排出）

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
大気	CO_2	（千ton）	1,713	1,881	1,797	1,395	1,328
	Scope 1	（千ton）	734	871	790	543	466
	Scope 2	（千ton）	978	1,010	1,008	852	862
	SOx	（ton）	149	96	133	109	71
	NOx	（ton）	2,694	2,524	2,506	1,508	1,541
	ばいじん	（ton）	212	216	242	205	183
水	排水量	（千m^3）	5,315	5,034	4,651	4,366	3,853
廃棄物	総発生量	（千ton）	120	150	141	112	97
	社内リサイクルA	（千ton）	22	31	33	25	21
	総排出量	（千ton）	98	118	109	87	76
	社会リサイクルB	（千ton）	9	13	13	12	14
	企業リサイクルC	（千ton）	32	28	22	16	16
	埋立処分D	（千ton）	57	77	73	59	46

※ 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、2022年度～2023年度の値を修正しています。

※ 2022年度の取水量の値は集計範囲を見直した結果、値を修正しています。

環境会計（単体）

環境保全コスト

（単位 百万円）

分類		主な取り組みの内容		2023年度		2024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			5,921	3,159	3,382	2,200
		内訳	（1）公害防止のための維持管理コスト	24	719	12	548
			（2）地球環境保全のためのコスト	5,873	791	3,127	181
			（3）資源循環のためのコスト	24	1,649	243	1,471
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		–	479	–	376
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		31	707	14	742
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		331	546	178	889
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		–	93	–	94
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		–	4	–	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		–	106	29	27
総計				6,283	5,094	3,603	4,333

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。

投資額など

（単位 百万円）

分類	主な取り組みの内容	2023年度	2024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	34,087	25,209
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	7,703	7,556
「環境保全コスト」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	127	70
「環境保全コスト」2に関わる有価物などの売却額		0	0

Scope 1・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 2024 及び ESG データブック 2024 に掲載される 2024 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機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 2024 に掲載される 2024 年（2024 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 CO_2e)
- スコープ 2 GHG 排出量 [マーケット基準] (トン CO_2e)

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。
- サンプリング手法を用いて、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。
- 2024 年の環境データに関する記録および情報の検証を行った。
- 本社、大津事業場を訪問し、また中国厦門事業場についてはリモート検証により、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

保証業務における観察事項は以下の通りである。

- 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　　2025 年 4 月 4 日

内堀伸健
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, 2025.

社会

多様な人材の採用

障がい者雇用

障害者雇用率（単体+国内連結子会社）

（単位 %）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
当社	4.2	4.3	4.3	4.1	3.9
法定雇用率	2.2	2.3	2.3	2.3	2.5
全国平均	2.2	2.2	2.3	2.3	2.4

キャリア採用

キャリア採用実績

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
キャリア採用比率	（%）	15	39	52	32	46
キャリア採用数	（名）	24	24	44	29	53
新卒採用数	（名）	47	37	41	80	63

人材育成

教育研修実績（2024年度、単体）

	単位	2024年度
研修時間（本社教育部門管轄）	（時間／名）	49
研修費用（全社）	（百万円）	329
1名あたり	（千円／名）	189

Global Communications Program（GCP）受講者数（名）

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
107	119	125	162	151

補足：Global Communications Program（GCP）目標と修了レベル

人材の定着・活躍推進

多様な働き方と業務効率化の推進

有給休暇取得日数および取得率

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得率	（%）	68	66	75	78	78
取得日数	（日）	16.3	15.9	18.0	18.8	18.6

注： 有給休暇付与日数：24日/年

時間外労働時間の平均推移

（単位 時間）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
時間外労働時間の月平均	17.2	18.4	17.4	14.4	16.7

次世代育成支援

育児休業取得率および女性の復職率（単体）

（単位 %）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性取得率※1および復職率※2	100	100	100	100	100
女性取得率平均※4	82	85	80	84	–
男性取得率※3	20	31	58	86	84
男性取得率平均※4	13	14	17	30	–

※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

女性活躍推進に関する指標の動向

（単位 %）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性従業員比率（出向者含む）	8.5	8.8	9.0	9.9	9.8
女性管理職比率（出向者含む）	1.0	1.4	1.0	1.2	1.3
女性採用比率（新卒総合職）	15.6	20.8	33.3	25.5	28.6

注： 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。

従業員数、勤続年数、離職率

指標	男女	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	男性	（名）	1,524	1,530	1,530	1,541	1,569
	女性		149	152	157	172	177
	合計		1,673	1,682	1,687	1,713	1,746
平均勤続年数	男性	（年）	24.1	24.3	23.8	22.9	21.9
	女性		19.7	18.8	17.8	16.2	14.6
	合計		23.7	23.8	23.2	22.2	21.2
離職率	–	（%）	1.6	1.2	1.3	1.9	2.0

注： 従業員数および平均勤続年数には出向者を含まない

- 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、離職率は低い水準になっています。

給与

男女の賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

（単位 %）

従業員区分	男女の賃金差異
全従業員	67.2
正社員	68.3
パート・有期社員	38.1

補足：手当等を除く基準内賃金のみの正社員男女の賃金差異

（単位 %）

従業員区分	男女の賃金差異
管理職	87.8
総合職	91.6
上記以外の正社員	88.2

対象期間　　：2024年度（2024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

注1 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。

注2 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

2024年度調査結果

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
回答総数	（名）	1,915	1,955	1,938
回答率	（%）	97.8	99.7	99.6

労働安全衛生・健康経営

労働災害度数率（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全産業	2.0	2.1	2.1	2.1	–
製造業	1.2	1.3	1.3	1.3	–
当社	0.8	0.4	0.9	0.4	0.4

労働災害強度率（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全産業	0.09	0.09	0.09	0.09	–
製造業	0.07	0.06	0.08	0.08	–
当社	0.01	0.01	0.01	0.00	0.03

健康経営の指標と目標（単体）

KPI	2024年度	2026年度（目標）
プレゼンティーイズム損失割合※1	26.7%	23%未満
メンタル休業割合※2	1.3%	1%未満

※1　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起因して生産性が損失している割合

※2　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

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

2024年度における役員報酬等の総額

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）
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（うち、社外取締役）	338 (37)	242 (37)	60 (–)	35 (–)	9 (4)
監査役（うち、社外監査役）	60 (14)	60 (14)	- (–)	- (–)	4 (2)
計（うち、社外役員）	398 (51)	302 (51)	60 (–)	35 (–)	13 (6)

政策保有株式貸借対照表計上額および銘柄数の推移

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
銘柄数	（銘柄）	31	29	26	23	19
計上額	（百万円）	43,830	40,516	35,852	38,095	37,295

コンプライアンス

内部通報窓口「NEGほっとライン」通報・相談件数（連結）

（単位 件）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
相談件数	11	12	25	16	18

コンプライアンス教育・研修会・講演会の実施状況（2024年度）

地域	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	50	● 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	–	2,635	● 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	57	● 企業コンプライアンスの実践知と経営の役割
	営業部門・独禁法セミナー	当社営業部員	1	125	● カルテル規制 ● リニエンシー制度
海外	研修会	中国・台湾・韓国子会社管理職など	–	436	● 企業理念・行動憲章・行動規範 ● コンプライアンス違反事例 ● ケーススタディ ● 内部通報制度

これらの取り組みの結果、2024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。

人権尊重

研修等への参加実績

（単位 名）

研修内容等	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	148
社内人権活動（人権研修等）の参加人数	807	818	1,360	1,328

ステークホルダーとの対話

「お取引先説明会」への参加者数実績

（単位 社）

指標	2024年度
お取引先説明会参加社数	156

お取引先調査の実績

（単位 社）

指標	2024年度
お取引先調査実施社数	116

機関投資家との対話実績

（単位 社）

指標	2024年度
国内	107
海外	126
計	233
内、ESGテーマのもの	15