

# ネツレン CSRレポート2017

NETUREN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT



## ネツレングループ 経営理念

1. 熱処理技術を中核として、常に新商品・新事業の開発を進め社会の発展に貢献します。
2. 世界をリードする技術力、高品質、高いお客様満足度、そして透明で公正な企業文化を背景に社会から信頼されるパートナーを目指します。
3. たゆまぬ自己変革に努め、常に成長することを目指します。
4. 安全および健康を基本として、人を育て、活力ある企業グループを目指します。
5. 地球環境との共生を基本として、企業の社会的責任を果たします。

## NETUREN VISION 2020

ネツレンは、IH技術による材料改質ソリューションで、社会から信頼されるパートナーであり続けます。

熱処理材料改質といえば“ネツレン”といわれる卓越した技術力で、IHをベースに世界のモノづくりに貢献します。

## Contents

|      |   |
|------|---|
| 編集方針 | 2 |
|------|---|

|          |   |
|----------|---|
| トップメッセージ | 3 |
|----------|---|

### 特集

|                        |   |
|------------------------|---|
| 特集 ① IH技術で地球環境と社会へ貢献する | 5 |
|------------------------|---|

|                        |   |
|------------------------|---|
| 特集 ② 次世代のグローバル人材育成を考える | 7 |
|------------------------|---|

|              |   |
|--------------|---|
| ネツレングループのCSR | 9 |
|--------------|---|

### 社会性報告

|                     |    |
|---------------------|----|
| 2016年度の主な成果と活動ハイライト | 11 |
|---------------------|----|

|            |    |
|------------|----|
| お客さまとのかかわり | 12 |
|------------|----|

|           |    |
|-----------|----|
| 調達先とのかかわり | 13 |
|-----------|----|

|           |    |
|-----------|----|
| 従業員とのかかわり | 14 |
|-----------|----|

|            |    |
|------------|----|
| 地域社会とのかかわり | 16 |
|------------|----|

### 環境報告

|                     |    |
|---------------------|----|
| 2016年度の主な成果と活動ハイライト | 17 |
|---------------------|----|

|          |    |
|----------|----|
| マテリアルフロー | 17 |
|----------|----|

|          |    |
|----------|----|
| 環境マネジメント | 18 |
|----------|----|

|               |    |
|---------------|----|
| 地球温暖化防止への取り組み | 19 |
|---------------|----|

|                 |    |
|-----------------|----|
| 化学物質の使用削減と適正な管理 | 20 |
|-----------------|----|

|                |    |
|----------------|----|
| 資源の有効活用と廃棄物の削減 | 20 |
|----------------|----|

### ガバナンス

|                     |    |
|---------------------|----|
| 2016年度の主な成果と活動ハイライト | 21 |
|---------------------|----|

|              |    |
|--------------|----|
| ネツレングループの広がり | 23 |
|--------------|----|

|                 |    |
|-----------------|----|
| 第三者意見／第三者意見を受けて | 25 |
|-----------------|----|

|        |    |
|--------|----|
| CSR用語集 | 26 |
|--------|----|

## Netzレングループ 第13次中期経営計画 [Global Innovation 70th]

### 3つの柱

1. 安全管理体制と品質保証体制のさらなる拡充とグローバル展開
2. NETUREN VISION 2020ロードマップの確実な遂行
3. グローバルに活動できる人財の確保と育成

## CSR基本方針

1. 当社グループが目指すCSR経営を明確にし、CSRに基づいた事業活動を行う。
2. グループ経営理念、企業行動倫理基準、社員等行動基準を役員、従業員等に周知し、具体的な課題として展開する。
3. 企業倫理を重視する企業風土を醸成し、常に主体的かつ適切な判断を行う。
4. 環境保護・人権擁護・地域社会との共存等が企業の社会的な使命であることを全役員、従業員が十分に認識する。
5. CSRの個別課題について、合理的な理由に基づき、適正な優先順位付けと、資源配分を行う。
6. CSR活動に関して、ステークホルダーに対し適時適切な情報開示を行い、信頼関係を醸成する。
7. CSRを、Netzレングループ全体の活動として位置づけ、グループ会社全体に周知徹底させる。

## 編集方針

本レポートは、持続可能な社会の実現に向けたNetzレン(高周波熱錬株式会社)のCSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)の取り組みについて、すべてのステークホルダーの皆さまにお伝えするとともに、活動のさらなる向上を目的に発行しています。

2017年度版では、第13次中期経営計画「Global Innovation 70th」の最終年度として、その進捗状況をトップメッセージで報告しているほか、特集では、Netzレンの製品や技術がどのように社会に貢献しているのか、中期経営計画に掲げられているグローバル人財の確保と育成への取り組みを紹介しています。また、報告ページには「実践!私のCSR」を掲載し、従業員が日々実践しているCSR活動を紹介するとともに、「CSR用語集」をもうけ読者の理解促進にも努めました。さらに、第三者意見を掲載し、報告書の信頼性を高めるとともに、CSR活動の向上に活かしています。

### ■ 対象期間

2016年4月1日～2017年3月31日  
(報告の一部に、2017年4月以降の活動と取り組み内容もふくみます)

### ■ 対象範囲

Netzレングループを報告対象としています。  
データについては基本的にNetzレン単独の全部門を対象範囲としますが、例外事項がある場合はそのつど本編中に示しています。

### ■ 参考ガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)  
「サステナビリティ・レポート・ガイドライン(第4版)」

### ■ 発行情報

発行日:2017年10月  
次回:2018年10月予定(前回発行2016年10月)

### ■ お問い合わせ先

Netzレン(高周波熱錬株式会社)  
管理本部企画管理部  
TEL:03-3443-5441(代表)  
FAX:03-3449-3969

たゆまぬ技術力の革新と、  
人財力の強化に取り組み、  
持続的成長に向けた進化を続けます。

代表取締役社長

溝口 茂



### 着実な歩みを進めた

#### 「Global Innovation 70th」最終年度

ネットレンでは、長期ビジョンとして2020年に目指す姿を描いた「NETUREN VISION 2020」の実現に向けて、「新技術の開発」「事業基盤の強化」「海外事業の強化」「人財育成」の4つを基本戦略として取り組んでいます。2017年度は、それを3か年の計画に落とし込んだ第13次中期経営計画「Global Innovation 70th」の最終年度となりました。

この3か年における経営環境の変化は大きく、単年度ごとの歩みを振り返れば、2015年度は鉱山・土木建設機械業界の不況感などを背景に厳しい結果となりました。建設機械業界の復調や自動車部品業界の躍進により、状況の改善が見られたのが2016年度です。堅調に推移する

これら2分野にリードされ、2017年度は売上高460億円の目標達成へと着実な歩みを進めています。

状況はよくなりつつあるものの、2016年度には中期経営計画の目標値を下方修正することとなりました。長期ビジョン実現に向けた観点からは、当初計画への認識が不十分であったと言わざるをえません。PDCAサイクルで十分な改善につなげていなかったという反省のもと、成長戦略をスピードアップさせる強い基盤づくりを推進し、現在はその芽が徐々に育ちはじめているところといえます。全社での意識をいっそう強め、長期ビジョンに掲げる「真のグローバル企業」の実現を目指していきます。



## さらなる企業価値向上を目指し、 多様な挑戦を続ける

Netzレンの土台となる新技術・新商品開発をよりスピーディに行っていくため、2016年度からは、研究開発本部・製品技術本部・事業開発本部を横断した三部署連絡会議をスタートしています。当社が進める研究・開発の一つひとつを、「これは本当にお客さまニーズをとらえており、事業として成り立つか」という点で、営業の目線も組み入れながら徹底して見つめ直していきます。これに対して、研究・開発に携わる従業員からも「自分の仕事が会社の利益につながっている手ごたえを感じる」という声を聞き、目的を明確にし、共有していく重要さをあらためて実感しているところです。

2017年1月には、IH技術で鉄筋を部分的に高強度化した熱処理異形鉄筋「ダブルスターク」が、国土交通大臣の材料認定を受けました。ダブルスタークは、建築物の鉄筋量を減らしながら安全性を守ることができ、省資源化や巨大地震対策にも貢献の可能性が広がります。また自動車部品分野でも、お客さまとの協働のもと、火炎や油を使わない環境にやさしい新たな熱処理技術を確認し、「IH技術のNetzレン」を超えて、「表面改質のNetzレン」への新たな一歩を踏み出すことができました。

海外事業では、上海・広州などの中国拠点で、合併先とのパートナーシップのもと新たな引き合いが増えているほか、ヨーロッパ展開の要となるチェコでも、高強度ばね鋼線(ITW<sup>®</sup>)を中心に活況となっています。さらに、メキシコ・アグアスカリエンテス州において新工場が稼働し、増え続ける熱処理受託加工ニーズに応えていきます。

順調な海外進出を果たしてきた一方、それを支える「人財」の確保と育成はまだまだこれからだと感じています。今後、海外拠点への赴任が必然的に増えていく中、それに備えた従業員の研修や評価制度の整備は欠かせません。優秀な人財を国内外で獲得するため、生産拠点国からの人財登用も積極的に進めるほか、待遇や教育制度、仕事のやりがい、将来性などをふくめて、トータルでの魅力を高めていく必要があります。「人財を集められる会社づくり」はそのまま企業価値向上にもつながるものと考えます。

IRの強化の観点では、2016年度には、機関投資家の皆さまとのエンゲージメントを推進してきました。また、コーポレートガバナンスをさらに強固にするため、製造業への知見が深い社外取締役を新たに迎えています。外部からの厳しい視点を得て、建設的な対話のもと、成長力へとつなげていきます。

## 「NETUREN VISION 2020」 実現に向けた進化力の向上へ

不確実性が増す時代において、「NETUREN VISION 2020」を実現していくためには、今までの延長線上の取り組みでは不十分です。自然界では進化し続ける生物だけが、大きな環境変化を乗り越えて生き残るように、私たちもまた未来を見据え、進化力を向上させていかなければなりません。現在は、「NETUREN VISION 2020」への集大成となる2018年度からの新中期経営計画の策定に向けて、社内で検討を重ねている段階です。

重要なのは、国内外や部門間の垣根を越え、人と物と情報がつながる「全体最適」を徹底して追求することです。繰り返し呼びかけてきたことで、管理職以上ではかなり理解と実践が進んできているのを実感します。社内のコミュニケーションをより円滑にし、現場で働く従業員一人ひとりにまでこれを浸透させていきます。

一方で、重要なステークホルダーである従業員が、やる気を持っていきいきと働ける環境づくりはますます不可欠となっています。利益を上げれば適正に従業員に還元していくことも重要と考えます。

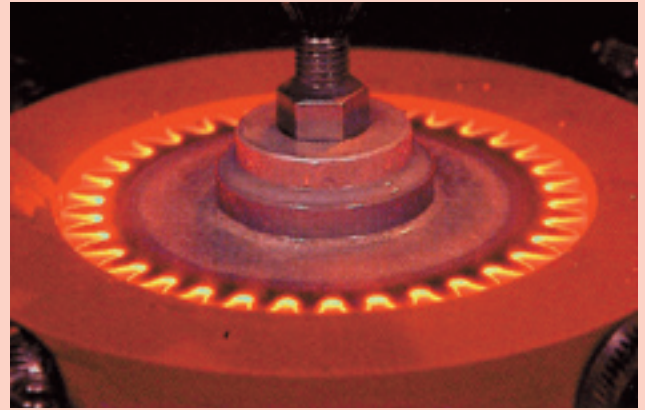
Netzレンは今後も、大きな目標に向かい、全従業員・役員が一丸となって進化を遂げていきます。皆さまには私たちの取り組みについて忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いです。



# IH技術で 地球環境と 社会へ貢献する

ネツレンは、IH(誘導加熱)技術を中心に、製品の軽量化や高強度・長寿命化、省資源化を実現し、環境負荷の低減やお客さまに安全・安心を提供するとともに、さまざまな産業に変革と貢献をもたらし続けています。

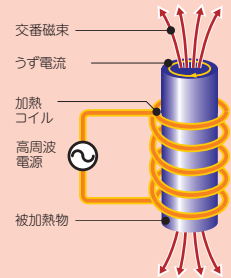
## IH技術



### IH技術と熱処理

「IH(誘導加熱)技術」とは、電気ので金属を加熱する技術の一つです。被加熱物(金属)の周りに配した加熱コイルに高周波電流を流し、その電磁誘導で被加熱物にうず状の電流を発生させることで急速な発熱を促します。炎での加熱ではなく、磁気ので加熱するため、熱処理時にCO<sub>2</sub>を排出せず、大気汚染の心配がありません。また、金属自体を発熱させるため非常に加熱効率がよく、短時間の加熱で処理できることが特長です。

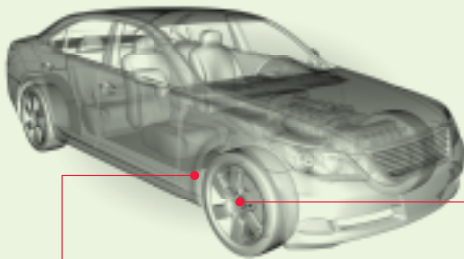
IHを利用した「焼入れ」「焼戻し」などの熱処理により、金属製品の硬さや耐摩耗性、耐久性などが大きく向上し、より少ない資源量で製品の強度や安全性の保持、長寿命化にも寄与しています。



## 軽量化・ 長寿命化

### 自動車・二輪車

自動車や二輪車は、乗る人の安全はもちろん、部品の耐久性や燃費の向上が求められています。自動車部品に対してネツレンが持つIH技術を利用した熱処理加工を行うことで、強度が非常に高められるため、鋼材使用量の削減につながり、部品の軽量化を実現しています。また、熱処理によって耐摩耗性が付与されるため、長寿命化も実現しています。



#### 中空ラックバー



自動車の舵取り装置を構成する部品の一つです。ハンドルからの動きを変換してタイヤの方向を変える役割を担っています。軽量化と高強度化を実現し、燃費向上にも寄与しています。

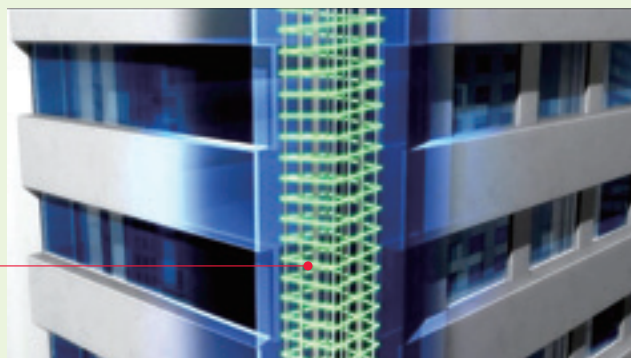
#### 高強度ばね鋼線 (ITW<sup>®</sup>)



自動車や二輪車のサスペンションばねとして使用される、冷間成形用の高強度ばね鋼線です。疲労強度、耐へたり性に優れています。また、コンパクトな設計により軽量化を実現しています。

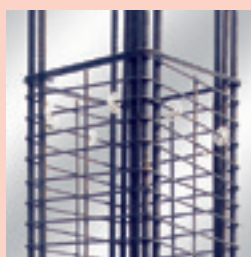
## 建築・土木

地震が頻繁に発生する日本において、建築・土木分野では耐震性・耐久性などさまざまな側面から強度が求められています。 NetzlenのIH技術を利用した熱処理加工は、部材を高強度化するほか、少ない部材量で建築基準を満たすことができるため、省資源化も実現しています。



## 省資源化

### 高強度せん断補強筋



マンションや超高層ビルなど鉄筋コンクリート造(RC造)の建築物の柱や梁などで、地震時に発生するせん断力による破壊を防止する高強度の鋼材です。

### PC鋼棒



橋梁・鉄道のまくらぎ・ボックスカルバート(共同溝用)に使用されます。引張りに弱いコンクリート構造物に圧縮力を加えることで強度を高めています。

## 高強度化

## インフラ・建設機械

インフラ設備では、長期使用における耐久性が求められます。また、建設機械では耐久性のほかに非常に高い強度が求められます。 NetzlenのIH技術を利用した熱処理加工を部材に加えることで、鋼材の使用量を減らしても強度や安全性を保つことができるため、少ない資源量で高強度化や耐久性の向上を実現しています。

### 旋回輪



建設機械の回転基部に使用される旋回輪です。高強度・長寿命化する高周波熱処理の受託から前後工程を取り込んだ一貫生産まで行っています。

### LCX用テープ



通信ケーブルを保護するための被膜です。主に鉄道の運行管理、道路やトンネル内での無線通信設備の一つとして社会インフラを支える役割を担っているほか、携帯電話にも活用されています。



# 次世代のグローバル 人財育成を考える

海外事業のさらなる発展・強化のために

ネットレンが持続的に成長していくため海外事業を強化する中、急務となるのがグローバル人財の育成です。さまざまな立場から海外経験を持つ7名の従業員が集まり、自身の体験談や人づくりに感じる課題、今後の施策などを話し合う座談会を開催しました。

## 海外拠点で実感した「違い」とは

今回座談会に出席したのは、これまで海外拠点に駐在、または研修で長期滞在した従業員と、日本国内で働く外国人の従業員、グローバル人財育成に携わる人事担当者です。

まず前半では、それぞれの海外での体験を自由に話しました。アメリカや中国、東南アジアなどの海外拠点勤務経験者からは、現地で感じたさまざまな商習慣や文化の違いが聞かれました。マレーシアに駐在した従業員からは「相手国の宗教や国民性を考慮した視点で業務計画を立てる必要があった」と話す一方、アメリカで研修を受けた従業員からは「主張があれば一つひとつ理論立った説明が求められ、粘り強く自分の意見を伝えられるようになった」という声も。また、緊急時でない限り残業せず、余暇や家族との時間を大切にする文化や、離職率の高さについても複数の従業員から日本との比較で語られました。

また、共通して挙がった話題が「国内では専門性を磨いてきたものの、海外拠点ではオールラウンドに業務をこなすことが求められた」という点です。原材料の手配から設備管理、お客さまとのやり取りや採用まで、現地のマネージャとして全面的に携わった経験なども語られました。



安全衛生・環境対策室  
山根 弘士

IH事業部  
秋山 正稔

研究開発本部  
魏 嵐

製品事業部  
土井 浩平

製品事業部  
内藤 和宏

IH事業部  
高野 敦大

管理本部  
杉本 健





## 人づくりに向けた課題と対策

座談会後半では、ネツレンのグローバル人財育成が今後どうあるべきかについて活発な議論が交わされました。海外赴任をめぐる、日本とは異なる環境で新たな職務に就く従業員をどう支えていくかについて、意見が集中しました。「業務面でも生活面でも、何かあったときに相談できるホットラインが必要。今は個人的なネットワーク頼りになっているので、会社の制度として整備されるとよい」「時差の問題で、緊急時には日本のサポートを受けられないことも多い。製造や設備の知識など、実務的な事前研修をいっそう充実すべき」といった現地経験者ならではの視点から意見が挙がりました。

また、海外拠点では人の管理もふくめて広範な業務を任せられることから、「ある程度のマネジメント能力が求められる。赴任前の育成に数年間はかかり、将来的な人員交代も考慮すれば10年先ぐらいまでの計画が欠かせない」と、長期的視野からの人財計画の重要性が挙げられました。これに関連して、2012年度からスタートした若手従業員の海外研修者派遣（トレーニー）制度が話題にのぼると、「本人は海外での貴重な経験を積むことができ、上司は赴任に先駆けた適性を見極めができる」など肯定的な見方が示されました。

一方で、「広範な業務に携われる分、技術面での専門性を磨く時間に限りが出てしまう」「日本のネツレンの細かい動向が、海外拠点からは見えにくい」などを指摘する声も。今後グローバルに人財を送り出して行くうえでの課題が浮き彫りになりました。

さらに、日本国内でも海外のお客さまに対応できる人づくりが重要であることも話題になりました。ネツレンでは2016年度から入社3年目までの従業員にTOEICの受験を求めるなど、従業員の語学力向上に注力。座談会に参加した若手従業員からは「海外の取引先との交流などを通し、英語力の必要性を感じることで勉強する意欲が高まった」「教科書的に正しく話せなくても、コミュニケーションを取ることを実感するのが大事だと思う」などの意見が聞かれました。近年では、グローバル人財の採用も強化しており、日本でネツレンに就職した外国人従業員のほか、「海外で働きたい」という日本人従業員も増えています。

## 経験のストックを次世代へ受け継ぐ

参加者たちは、海外拠点でのさまざまな苦勞を語りながらも、そこで得たものの大きさを口にしました。「言語や文化が違う初対面の相手でも、物おじしない度胸やコミュニケーション力」「困難に直面しても、あきらめず何とか切り抜けるバイタリティー」などはその共通項です。「海外に出て外から客観的に日本社会を見る経験を通し、仕事の上でも、何かあれば一歩引いて見る視点を持てるようになった」と自身の変化について話す従業員も。「責任は重い分自由度も高い。日本とは異なる新しい環境を楽しむ前向きな気持ちが大切」といった発言には、多くの同意が集まりました。

今回グローバル人財育成について話し合う初の座談会でしたが、参加者たちからは、「海外経験者は、お互いに共通したメリットと課題を感じていると分かった」「急速に海外拠点が増えている中で、今後はだれもが普通に赴任を経験するようになるのだと思う。そのためにもきちんと経験や情報を伝えていかなければ」などの感想が聞かれるとともに、人事担当者からは、「赴任前研修を通して経験のストックを次世代に伝え、赴任中も気軽に相談できる人のつながりを作りたい。また、今回のような座談会の開催などを通じ、赴任経験者と赴任予定者のコミュニケーションを促していければ」と話すと、「海外事業の強化はネツレンの成長には不可欠。そこに協力できることがあれば協力したい」と、今後の具体的な取り組み強化に向けた前向きな意見も出た座談会となりました。



# ネットングループのCSR

ネットングループでは、経営理念やCSR基本方針に基づき、CSR活動基本計画を策定しています。毎年目標を策定・見直ししながらPDCAサイクルで改善を図り、継続的な活動を推進しています。

## ● CSR の考え方

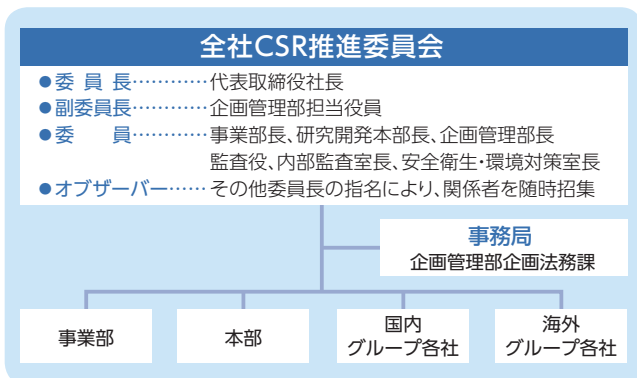
ネットングループのCSR活動は、ネットングループ経営理念に加え、CSR基本方針およびネットングループ企業行動倫理基準、社員等行動基準を基盤としています。特にCSRの実践に際しては、これらの理念等の地道な実現と、ネットンの基幹技術である無公害・省資源の高周波熱処理技術を活かして、省エネ効果の高い製品・サービスの開発・拡販を行うことにより、環境負荷低減への寄与、さらには持続可能な社会の発展に貢献することを社会からの期待と認識しています。

## ● CSR 推進体制と社内浸透

ネットングループでは、体系的にCSRに取り組むため、CSR基本規程を策定し、代表取締役社長を委員長とする「**全社CSR推進委員会**」を設置しています。委員会は原則年4回開催し、主に全社CSR活動基本計画の策定と進捗管理、個別課題についての審議などを行っています。また、全社CSR推進委員会のもとには事務局を設置し、CSR活動の実務全般の統括の役割を持たせています。

2017年度のCSR活動基本計画については早期に計画を作成し、全社CSR推進委員会で承認を得るとともに、全社の年度方針検討会で概要を報告し、事業運営との連携を強化しました。今後は新入社員教育やCSRレポートの読み合わせ会などを引き続き実施し、さらなる社内浸透に努めます。

### ● CSR推進体制図



## CSRレポート読み合わせ会の実施

ネットングループでは、CSRに対する社内浸透を図るため、2016年度よりCSRレポート読み合わせ会を実施しています。この取り組みでは、内容の理解だけでなく、CSRの意味や

用語解説・CSRレポート発行の意義などもふくめて包括的かつ基本的な部分からの教育を行うことで、従業員のCSRに対する理解度向上を図っています。

また、新入社員研修においてもCSRに関する教育を行っており、入社した段階からCSR活動に携わっていくことの大切さを重点的に伝えています。

今後も従業員一人ひとりが的確に社会の要請に応えられるよう、CSRに関する理解を高めるための施策を実施していきます。



新入社員研修でのCSR教育の様子

## ● ステークホルダーとのかかわり

ネットングループでは、CSR基本規程の中で「ステークホルダーとのよりよい信頼関係の構築」を明示しています。「株主」「顧客」「従業員」「調達先」「地域社会」を主なステークホルダーと位置付け、それぞれに対して主なコミュニケーション手段を確保しています。また、従業員一人ひとりの日常業務や社外での活動などを通じたコミュニケーションも活用し、社会からの要請を的確にとらえ、期待に応えていくことが重要と考えています。

### ● 主なコミュニケーションの方法と頻度

| ステークホルダー | 主なコミュニケーションの方法 | 頻度           |
|----------|----------------|--------------|
| 株主・投資家   | 決算説明会          | 2回/年(5月・11月) |
|          | 株主総会           | 1回/年(6月)     |
|          | 機関投資家向け工場見学    | 1回/年(12月)    |
|          | 個人投資家向けIRセミナー  | 1回/年(2月)     |
| 顧客       | 顧客満足度調査        | 1回/年(3月)     |
|          | 目標成果管理面接       | 2回/年(4月・10月) |
| 従業員      | 自己申告面接         | 1回/年         |
|          | 中央労使協議会        | 12回以上/年      |
| 調達先      | 調達説明会          | 3回/年(5月)     |
| 地域社会     | 小・中・高等学校生工場見学  | 随時対応         |

## CSR活動基本計画 目標と実績

| 活動領域            | 推進テーマ                        | 2016年度目標  | 2016年度実績  | 2017年度目標                               |
|-----------------|------------------------------|---|---|--|
| 社会側面            | 品質保証活動の推進                    | 重大品質問題0件<br>品質保証部による重点指導・監査の実施                            | 重大品質問題2件<br>重点指導・監査104回実施                                     | 重大品質問題0件                               |
|                 | サプライチェーンマネジメントの推進            | 調達説明会や地域ごとの輸送連絡会を通じたコンプライアンス意識の向上                         | 定期的な供給者訪問を実施し、納期、品質等監査を継続的に実施                                 | 調達方針の策定と周知                             |
|                 | 人財育成                         | 階層別・分野別の研修の実施   | 新任管理職研修実施<br>内部品質監査員教育27名参加                                   | 教育研修の継続と育成のしくみづくり                      |
|                 | 従業員満足度(ES)向上                 | ワークライフバランス支援策の継続  | 時間外作業改善策の継続<br>支援策のうち、有給休暇取得日数8.2日/年となり、目標達成                  | ワークライフバランス支援策の継続                       |
|                 | 従業員の社会貢献を支援                  |   |   |  |
|                 | ダイバーシティの推進                   | 女性活躍推進をふくむ人材の多様性の確保と推進                                    | 女性活躍支援アンケートを実施<br>障がい者法定雇用率の維持                                | 人材の多様性の確保・グローバル化の推進と維持                 |
|                 | 労働安全衛生<br>(働きやすい職場づくり)       | 中災防OSHMS認証取得とグループへの展開<br>安全マネジメントシステムに基づいた管理体制構築と土台づくり    | 管理体制構築の構築完了   | パイロットとなる事業所への展開                        |
|                 |                              | ストレスチェックの実施   | 実施・労働基準監督署への報告完了<br>実施率約90%                                   | ストレスチェックの継続実施・実施率100%                  |
| 地域社会との共生        | 地域交流会、地域清掃活動への継続的参加          | 各工場・事業所において地域の交流会・清掃活動に参加<br>工場見学の受け入れ<br>学生インターンシップの受け入れ | 地域交流会、地域清掃活動への継続的参加   |  |
| 環境側面            | CO <sub>2</sub> 削減・電力削減策     | 各部の省エネ委員会と協働し、原単位1%低減の達成                                  | 原単位1%低減達成   | 各種省エネ策の遂行と原単位1%低減の達成                   |
|                 |                              | 積載効率の向上<br>事業部門の枠を超えた物流会社の連携強化                            | 共同輸送の定着<br>輸送コスト削減  | 積載効率の向上とコンプライアンスの遵守                    |
|                 | グリーン調達                       | グリーン調達推進と、目標未達部門に対する働きかけを継続                               | グリーン購入比率73.8%   | グリーン購入対象品目の定番化と購入比率向上策の継続              |
|                 | 化学物質の使用削減と適正な管理              | 第一種指定化学物質の移動  | 低濃度品についての処理方針を決定  | PCB廃棄物の早期処理実現                          |
|                 | 資源の有効活用と廃棄物の削減               | PCB微量含有機器の処理計画の立案   | 計画立案完了  | 微量PCB含有機器で、使用中の機器の更新計画および埋もれている機器の全社調査 |
| 環境に配慮した技術・製品の推進 | 省資源、省エネにつながる技術および製品の拡販と開発の推進 | 熱処理異形鉄筋「ダブルスターク」の国土交通大臣認定取得                               | 省資源、省エネにつながる技術および製品の拡販と開発の推進                                  |  |
| ガバナンス           | 企業情報の開示                      | ウェブサイトおよび企業紹介ビデオの見直し<br>企業紹介資料(日・英・中)の整備                  | NETUREN AMERICA CORPORATIONのウェブサイトリリース<br>企業紹介ビデオに海外グループ会社の追加 | 各種展示会への出展によるPR活動推進<br>全社広報資料整備と一元管理の推進 |
|                 | 内部統制の強化                      | 推進委員会での内部統制整備・運用評価の推進(ネットレン全工場での評価実施)                     | 整備・運用評価を計画通り実施<br>推進委員会の開催(4月・10月)                            | 全工場での運用評価実施                            |
|                 | コンプライアンス                     | コンプライアンスの周知状況の検証を継続                                       | 実施状況の確認<br>拠点ごとのハラスメント説明会実施要請                                 | 継続的強化教育の実施                             |
|                 | 情報セキュリティ                     | 情報セキュリティチェックシートの実施<br>結果に基づく現状分析と対応の実施                    | 情報セキュリティガイドライン案作成<br>IT統合管理の実施                                | 情報セキュリティ関連監査の実施                        |
|                 | リスクマネジメント                    | リスク管理項目の再整理とBCPの有効性確認                                     | 全体から見たリスク項目の評価の実施   | 事業所ごとのリスクの評価の実施                        |
|                 | ステークホルダー・エンゲージメント            | お客さま・調達先・地域社会・株主・従業員との対話の継続                               | 5月・11月決算説明会開催<br>2月個人投資家向け説明会実施                               | ステークホルダーとの対話の継続                        |



# 社会性報告

ネツレンでは、社内外のステークホルダーと継続的なコミュニケーションを図り、各種施策に活かすなど、活動の改善を図りながら取り組みを推進しています。

## 2016年度の 主な成果



イブニングセミナー参加者  
延べ**100**名



調達説明会の開催  
**82社97**名参加



障がい者雇用率  
**2.14%**

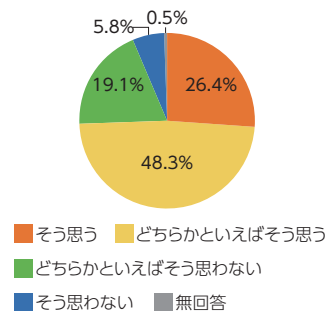
## 2016年度の活動ハイライト

### 女性活躍推進に関するアンケートの実施

ネツレンでは、女性活躍推進に当たり、社内での意識調査をアンケート形式で実施しました。このアンケートでは、従業員やエリア従業員のほか役員も対象としており、性差の影響がある業務内容の把握のほか、育児・介護休

暇取得や復帰に関する実態など、働きやすさに関する設問や自由意見なども設けることで、なるべく多くの従業員の声を拾い、女性の働きやすさの実現へとつなげています。

女性の管理職登用を推進すべきか



女性活躍推進アンケート結果(一部抜粋)

### 輸送連絡会の開催

ネツレンでは、毎月輸送連絡会を開催しています。工場配車担当者、調達本部、輸送業者の出席で安全運行と道路3法の厳守を目的に講習と事例紹介を行っています。

連絡会時には、ネツレン構内での改善要望

と配送先での課題やご意見をいただき、運送会社との情報交換の場としています。ドライバーが安心して配送できる環境と、コンプライアンスが担保できるしくみづくりを推進しています。



出荷の様子

### QCサークルの取り組み

ネツレングループでは、第一線で働く従業員がグループを組み、継続的に製品や仕事の質の改善に取り組む「QC(品質管理)サークル活動」を実践しており、メンバーの能力向上や活力ある職場づくりにも大きく貢献してき

ました。毎年開催されるネツレングループQCサークル大会は2016年度で44回目を迎え、近年では海外のグループ会社の参加も目立ってきているほか、取引先とのQC活動まで輪が広がっています。



QCサークル大会での発表の様子

### 工場見学・インターンシップの受け入れ

ネツレングループでは、工場や事業所における近隣とのコミュニケーションを通じて地域との相互理解を深めています。近年では地域住民にとどまらずさまざまなステークホルダーも対象として工場見学を実施しており、

2016年度は機関投資家や人材交流団体を通じた外国人研修生も参加しています。また、インターンシップも積極的に受け入れており、次世代が活躍できる場づくりにも貢献しています。



工場を見学する機関投資家の皆さま

## お客さまとのかわり

### ● 考え方

Netzレンでは、高い技術力による高品質な製品・サービスを提供するとともに、さらなるコミュニケーションの活性化を図ることで、お客さまの満足度の向上を目指しています。

### ● 全社的品質管理:TQM

Netzレングループでは、経営の質の向上、内部統制の適切な整備・運用およびグループ経営理念の実現を目的に、TQM<sup>※</sup>活動を経営活動の中核に位置付けています。経営方針を組織全体で徹底させる方針管理を骨格とし、TQM活動計画書へ落とし込み、生産革新活動「Netzレン・ウェイ」により実践しています。各事業部、事業所TQM会議でPDCAサイクルを回し、毎年の社長診断により確実な経営改善につなげています。

※ TQM: Total Quality Managementの略。

### 品質方針

1. 当社は、常にお客様に満足していただける高品質の製品とサービスを提供します。
2. このため、全員で新しい技術の開発とより高い水準への改善に絶えず努力します。

### ● 品質保証

#### 品質保証体制

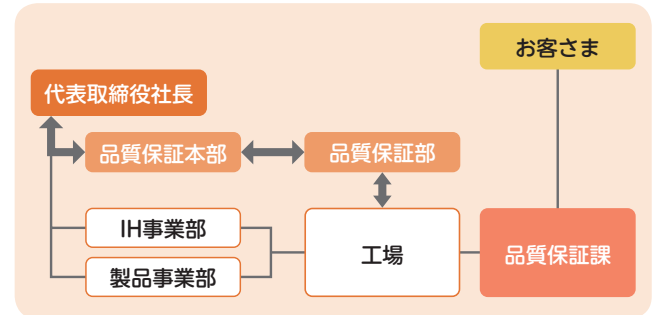
Netzレンでは、製品・サービスの品質確保と品質にかかわるお客さま満足度を高めるために「品質保証規程」を定めています。これに基づき、各部門では品質保証の国際規格であるISO9001やIATF16949<sup>※</sup>の認証を取得して品質保証システムを運用しています。

品質保証本部は、事業部内の品質保証課を統括して品質保証体制を充実させ、全社的な品質保証を統括・推進していくとともに、国内外の関係会社の品質保証も統括しています。また、万が一重大な品質問題が発生した場合には、お客さまへの被害を最小限に食い止め、迅速に是正処置を行うために、速やかに経営トップへの情報伝達を行う体制と研究開発

本部をふくめた全社的な対応体制を整えています。

※ IATF16949: IATF (国際自動車産業特別委員会) が作成した自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム規格

### ● 品質保証体制図



### ● 品質向上の取り組み

Netzレンでは品質向上のために、予防処置の実施を基本としています。新規製品の立ち上げや工程の変更時に進捗管理チェックリストを用いて確認漏れを防止し、不適合発生を予防しています。万が一不適合品が発生した場合には、その内容をお客さまへの迷惑度指標として重要度を判定し、その度合いに応じて適切な対応を取る体制を構築しています。

このような品質管理の基本的な考え方や手法について、従業員一人ひとりの理解・習得を促すために、新入社員、入社3年目、中堅社員、それぞれのレベルに応じた階層別教育を実施しています。2016年度には89名が受講し、2008年度以降で受講者は延べ520名に達しています。

### ● 製品の安全性確保

Netzレンでは、お客さまに安心して製品をご使用いただけるよう、安全性確保も品質の一部と考え、製品のリスクアセスメントに取り組んでいます。機械装置設計段階では、安全な機械装置製作の意識を常に持ち、安全対策を立案、実行し製品の安全レベル向上に努めています。2016年度は、26件の焼入装置に対し、計画的にリスクアセスメントを行い、対策が安全性確保に対し妥当であるか評価・確認を行ったうえで納入しています。今後も、お客さまに喜ばれ、安心してご使用いただけるよう製品の安全対策に努めていきます。

### 実践! 私のCSR

私は自動車部品の強度を向上させる高周波焼入れを行っています。高周波焼入れは特殊工程と呼ばれ、人命にかかわる重要な工程であるため、品質管理には細心の注意を払っています。自動車は、われわれの生活になくてはならないものです。これからも高いレベルで品質管理を徹底して行き、お客さま満足度のさらなる向上はもちろん、引続き、皆さまの生活に安全・安心を提供していきます。(IH事業部加工部刈谷工場 男性)

## ● お客さま満足度向上の取り組み

製品事業部では、各商品の主要なお客さまに対して、毎年顧客満足度調査を実施しています。2016年度調査結果は、下表のとおりです。結果を今後の活動に活かし、よりいっそう満足いただける製品・サービスの提供を目指します。

### ● 顧客満足度調査結果 (製品事業部) (5点満点)

|                | 目標   | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|----------------|------|--------|--------|--------|--------|
| PC鋼棒           | 4.5点 | 3.9    | 3.9    | 4.1    | 3.8    |
| 細径異形PC鋼棒・ウルボン® |      | 4.0    | 4.1    | 3.8    | 3.9    |
| 高強度せん断補強筋      |      | 4.3    | 4.3    | 4.3    | 4.1    |
| 高強度ばね鋼線 (ITW®) |      | 3.6    | 3.9    | 4.1    | 4.1    |
| 製品事業部 平均       |      | 4.0    | 4.1    | 4.1    | 4.0    |

IH事業部加工部では、高周波熱処理受託加工の主要なお客さまに対して毎年顧客満足度調査を実施しています。調査項目はQCDS (品質、コスト、納期、安全) に関する内容から構成されており、この評価結果を今後の改善活動に活かし、よりいっそう満足いただける高周波熱処理受託加工を目指します。

### ● 顧客満足度調査結果 (IH事業部加工部) (5点満点)

|         | 目標     | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 茨城・寒川工場 | 4.5点以上 | 3.6    | 3.7    | 3.7    | 4.0    |
| 刈谷工場    |        | 3.8    | 3.6    | 3.6    | 3.6    |
| 尼崎工場    |        | 4.1    | 4.2    | 4.3    | 4.4    |
| 岡山工場    |        | 4.0    | 3.9    | 4.0    | 4.0    |
| 加工部平均   |        | 3.9    | 3.8    | 3.9    | 4.0    |

## ● 課題と今後の計画

Netzレンでは、CS (お客さま満足度) とES (従業員満足度) との間には強い正の相関があると考えています。ES向上を図ることで、CSを高める企業を目指します。また、今後いっそうのCS向上を目指し、CS調査で評価が思わしくなかったお客さまに対しては、改善計画の策定、実行、振り返りを行い、PDCAサイクルを回して効果的な改善を図っていきます。

## 調達先とのかかわり

### ● 考え方

Netzレングループでは、グループ経営理念に基づき、オープンでフェアな調達を実施します。調達先との連携を強化して、活力あるパートナーシップにより社会の発展に貢献します。

### ● 調達説明会

Netzレンでは、東部・中部・西部の3地区において、調達本部主催による調達説明会を毎年実施しています。Netzレンの経営方針、調達方針、設備計画、品質方針、安全講習、コンプライアンス、CSR活動等を互いに共有することで、よりよい関係づくりと提供する製品・サービスの品質向上へつなげています。2016年5月の調達説明会には82社97名が出席し、活発な情報交換を行いました。アンケートでの満足度は9割を超え、今後もこのような説明会などを通じてサプライチェーン全体のレベルアップを図っていきます。

### ● 調達先監査

Netzレンでは、調達・品質保証担当者が月に1回、原材料、装置製作の調達先を訪問する機会を設けています。作業手順、品質工程などを確認し、労働安全、品質、法令遵守、QC (品質管理) 手法に関する監査・指導を行っています。

また、新規取引先には供給者認定監査を行い、品質管理、職場環境、経営状態の確認を行っています。監査を調達先からNetzレンへの要望・意見等を聞く機会としても活用し、前向きに改善を図ることで、お互いの信頼関係の構築に努めています。

### ● 工事業者をふくめた安全大会の実施

Netzレンでは、工場での大型工事前に工事安全大会を実施しています。工場長、保全担当者、安全推進室、調達本部のほか、工事業者の方にご来場いただき、作業内容、日程、作業エリア、安全の取り組みを相互に確認し、無事故・無災害で工事が完了できることを確認するとともに、だれもが安心して働くことができる安全な職場を整備することで、安全意識の向上と安全文化の構築に努めています。

### ● 課題と今後の計画

今後も、調達先評価などの取り組みを通して、サプライチェーンにおける社会的責任の理解と取り組みの促進に努めるとともに、調達先とのパートナーシップをさらに強化し、安定調達の向上につなげ、オープンでフェアな調達を推進します。

### 実践! 私のCSR

私は主要材料、全社共通品、大型設備などの調達を行っています。調達説明会、定期的な供給者訪問監査、大規模工事時の安全大会、輸送業者との連絡会など、取引先とのコミュニケーションを通じた調達方針の浸透や要望等の収集を行うことで、サプライチェーンのレベルアップと信頼関係の向上を図っています。(調達本部 男性)



## 従業員とのかかわり

### ● 考え方

Netzレンでは、安全で健康に働ける職場環境を整備し、国籍・人種・性別・年齢を問わず、多様な人財一人ひとりが最大限能力を発揮し、活躍できる会社・企業風土を目指します。

### ● 中期経営計画における人財の確保と育成

Netzレンでは、2015年度からの第13次中期経営計画の中で、企業発展の礎となる「グローバルに活動できる人財の確保と育成」を最重要課題と位置付けています。(1) 人事部門を中心に、事業部、各機能本部と協業して人事・育成計画を策定し、実行・推進(2) 人財育成方針の明確化として、キャリアアップコース設定と6W2H\*を明示した人財育成体制の整備(3) 国内・海外研修制度をふくむ、レベルに応じた研修・OJTの充実強化の3つの主な課題に対し全社的に取り組んでいます。

\* When・Where・Who・Whom・Why・What・How・How much

### ● 多様な人財の確保と活躍支援

#### 女性の活躍・支援

Netzレンでは、女性活躍推進法に基づき作成した推進計画書の内容を実行に移し、女性の活躍推進・機会の拡大に向けた施策を展開していきます。2016年度は、従業員を対象に女性活躍推進等に関するアンケートを実施しました。今後はアンケート内容を分析し、女性活躍・支援に向けた施策を検討・実施していきます。また、2015年度に引き続き、女性従業員が新規学卒者採用活動に参画し、女性従業員の採用比率拡大に向けたきめ細かな対応を行いました。

#### 障がい者雇用

障がい者の雇用の促進等に関する法律では、障がい者の法定雇用率を2.0%以上と定めています。Netzレンの障がい者実雇用率は2.14%(2016年6月1日現在)となっており、法定雇用率を達成しています。今後も、障がい者の方々が働きやすい環境づくりと雇用促進に引き続き努めていきます。

#### 継続雇用制度

Netzレンでは、「改正高年齢者雇用安定法」に対応すると同時に、ものづくりに大切な技術・技能の伝承の必要性から、継続雇用制度を導入し、雇用機会の確保に努めています。

### ● 従業員関連のデータ (2017年3月31日現在)

|           |    | 2016年度      |
|-----------|----|-------------|
| 男女別従業員数   | 男性 | 737名        |
|           | 女性 | 63名         |
| 新卒採用数     | 男性 | 31名         |
|           | 女性 | 5名          |
| 平均勤続年数    |    | 15.0年       |
| 平均年齢      |    | 39.6歳       |
| 平均年間給与    |    | 5,689千円     |
| 女性管理職比率   |    | 0.25%       |
| 障がい者実雇用率* |    | 2.14%       |
| 継続雇用制度実績  |    | 更新40名 新規10名 |

\* 2016年6月1日現在。

### ● ワークライフバランス

Netzレンでは、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立を支援するために各種関連制度の充実を推進しています。

#### 目標

1. 有給休暇取得の推進・フォローおよび所定外労働の削減
2. 子育てを行う従業員の職業生活と家庭生活の両立を実現するための環境の整備

### さまざまな支援制度

Netzレンでは、従業員が安心して仕事と家庭を両立できる職場環境を目指しています。産前産後特別休暇、育児休業に加え、子の看護休暇、フレックスタイム勤務制度などを導入し、柔軟な働き方を推進しています。今後も、次世代を担う子どもを育てやすい環境をつくるため、従業員の意見を取り入れながら支援制度の整備に努めていきます。

一方で、介護支援にも目を向け、1999年に介護休業制度、2010年に介護休暇制度を導入しています。今後も必要に応じて適宜活用できるよう制度の周知を図るとともに、働きやすい環境づくりに努めていきます。

#### 実践! 私のCSR

私は人財の採用業務を通じて、ダイバーシティを推進しています。雇用環境が改善され求人倍率が上昇を続ける昨今、時間・賃金・障がい・法律などのさまざまな制約をクリアし、多様性を認め配慮をしながら採用を進めていくことには難しさを感じています。一方で、社内でも人財の多様性を認める動きが少しずつ感じられるようになりました。さらに推進していくために尽力していきます。(管理本部企画管理部 男性)

## 有給休暇取得率向上の取り組み

ネツレンでは、有給休暇の取得率向上策として、計画有給休暇の設定、取得状況の四半期ごとのフォローなどを実施しています。2016年度は、昨年度から実施している会社が指定する年次有給休暇指定日を2日間に増やして設定した結果、取得日数が前年比0.7日増加し、目標の8.2日/年を達成することができました。今後も、働き方改革をふくめたさらなる有給休暇の取得促進策を労使双方で検討し、実施していきます。

### ● ワークライフバランスにかかわる各種制度と利用実績 (2016年度)

|          | 制度概要                               | 男性  | 女性 |
|----------|------------------------------------|-----|----|
| 産前産後特別休暇 | 産前産後の合計6週間取得可能                     | —   | 1名 |
| 育児休業     | 申出日から最長で子どもが1歳6ヵ月に達するまで取得可能        | 0名  | 2名 |
| 子の看護休業   | 小学校就学前の看護を必要とする子1人につき、1年に5日間まで取得可能 | 11名 | 5名 |
| 介護休業     | 介護を必要とする者1人につき、通算で最長1年取得可能         | 0名  | 0名 |
| 介護休業     | 介護を必要とする者1人につき、1年間で5日まで取得可能        | 6名  | 2名 |

### ● ワークライフバランスにかかわるデータ (2016年度)

|                   | 男性       | 女性       |
|-------------------|----------|----------|
| 平均有給付与日数          | 18.01日/年 | 17.17日/年 |
| 平均時間外労働時間         | 17.4時間/月 | 12.8時間/月 |
| 休日出勤をふくむ平均時間外労働時間 | 22.9時間/月 | 14.6時間/月 |

## ● 人財育成

### 基本理念

人は当社の財産であり経営基盤を為すものである。ネツレングループ経営理念に掲げた「人を育て、活力ある企業グループを目指す」を具現化すべく、当社は人財育成を経営活動の最重要課題として位置づけ、積極的に人財育成を推進します。

### 重点方針

1. 人財育成は管理監督者の重要な職務
2. 人財育成に対する研修制度の整備
3. 社員は積極的に自己啓発

ネツレンの教育体系は、集合研修 (OFF・JT) と職場教育 (OJT) の2つに分かれています。2016年度の集合研修では、階層別、安全、品質、技術・技能の伝承、CSRなどをふくむ12のカテゴリーで実施しました。今後は、従来の育成に加え、安全・品質・営業に重点を置き、若手や新任者を中心としたカリキュラムを構成し、人財育成を推進していきます。

### 実践! 私のCSR

私は現在、女性活躍推進策検討会議に参加しています。私自身2013年に出産し、産休・育休を経て時短勤務を続けていますが、ライフイベントと仕事の両立には職場の理解が不可欠だと実感しています。従業員それぞれの生活と多様な職務内容をふまえての両立支援策の検討は容易ではありませんが、性別にかかわらずいきいきと仕事を続けられる職場づくりへの取り組みを全社へ発信していきたいです。(管理本部企画管理部 女性)

### ● 主な研修制度

|           |                    |
|-----------|--------------------|
| ・ 新任管理職研修 | ・ 安全体感道場           |
| ・ 課長補佐研修  | ・ 品質管理入門           |
| ・ リーダー研修  | ・ ラインケア研修(メンタルヘルス) |

### ● イブニングセミナーの開催

社内共通の技術課題を主題に「イブニングセミナー」を年数回、各工場をTV会議でつなぎ、開催しています。

2016年度は主に営業担当者を対象に2回実施し、延べ100名ほどの参加がありました。ネツレン技術の強みと弱みを知ることで、より顧客満足度を高めるための意見交換を行うとともに、従業員のモチベーション向上にも役立っています。

### ● 新任管理職研修

ネツレンでは、毎年、新たに管理職になる従業員向けに新任管理職研修を実施しており、2016年度は3名が受講しました。具体的な事例を通じたグループ討議や、自らの面談の様子をビデオ撮影した演習等を行い、組織の中でのリーダーシップ等について認識を深めました。また、参加者同士が日ごろの悩みを共有し、その後の業務でもお互いにサポートし合える関係を構築するなど、有益な機会となっています。

### ● グローバル人材の育成と強化

事業の海外展開に当たって、海外のグループ会社で技術指導ができる人財、経営マネジメントができる人財の育成が、当社の喫緊の課題です。現地の人財を積極的に登用するとともに、「ネツレン・ウェイ」を共有しながら、適正な評価・育成を行い、キーマンとなるグローバル人材を育成しています。海外グループ会社で1年間、異文化での商習慣、語学力、グローバルな視点等を習得する「海外トレーニー制度」を継続して行っており、2016年度は1名が参加しました。また、新たな試みとして、グローバル思考の醸成と英語力向上を目的に、入社3年目までの従業員にTOEIC受験を実施しました。

## ● 労働安全衛生

### 基本方針

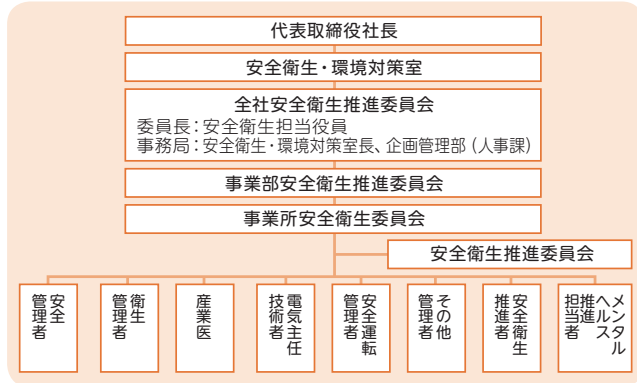
ネツレンは、「安全・衛生はすべてに優先」という基本方針に基づき、常にネツレンの従業員、ネツレンのために働く人々の労働災害を防止し、健康障害を防止すると共に、快適な職場環境をつくりあげる。

そのために、当社とその従業員および当社のために働く人々は、労働安全衛生にかかる法規制等の順守は当然のこととして、業務上の危険または有害要因を特定し、特定された危険と有害要因を除去または低減するために必要な施策を実施する。

これらの施策を効果的に進めるために安全衛生管理のしくみを整備し、しくみの継続的改善を進める。

Netzlenでは、「Netzlen労働安全衛生基本方針」と中央労働災害防止協会ゼロ災推進部の掲げる「人間尊重の基本理念」に基づき、ゼロ災・ゼロ疾病を目標に、安全な職場風土づくりを目指しています。

### ● 安全衛生管理体制



### 「ゼロ災」で安全な職場づくり

Netzlenでは、安全衛生管理のしくみとしてグローバル安全衛生管理体制を構築するために、中央労働災害防止協会が実施している「JISHA方式適格の労働安全衛生マネジメントシステム」の導入・展開を進めています。

2016年度は、製品事業部を代表して赤穂工場への導入を進めてきました。2017年度は、IH事業部の代表として刈谷工場への導入を進めるほか、今後は両事業部内においてその他の工場への展開を進め、Netzlenの全工場での管理体制の構築を進めていく計画です。

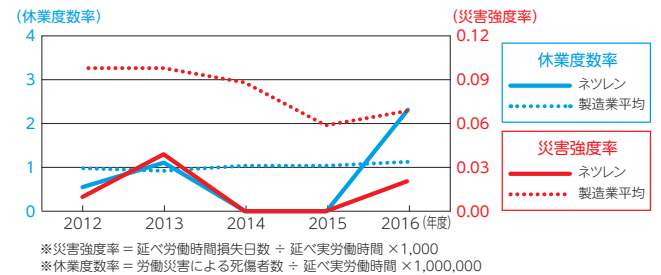
国内のグループ会社においては、2016年度以降の活動で構築したシステムを紹介して、順次展開を開始しました。今後は海外のグループ会社についても拡大し、国内・海外のグループ会社をふくめた全事業所で安全管理体制の構築・安全衛生のレベル向上を推進していきます。

### 従業員の健康管理

衛生面では、産業医との連携を強化し、定期健康診断の結果に基づく有所見者の指導および生活習慣病予防のための特定健康診査と特定保健指導のフォローを行っています。

メンタルヘルス関連では、従業員支援プログラム (EAP) により、症状の現れた従業員へのケアを実施しています。そのほか、2016年度はストレスチェックを開始しました。今後も引き続きメンタル不調の未然防止、早期発見、および専門医による面接指導を推進していきます。

### ● 労働災害発生推移



### ● 労使関係

Netzlenと労働組合は、中央労使協議会、支部労使懇談会等を通じて定期的に意見交換を行い、会社の持続的な発展と従業員の豊かな生活を実現することを共通目的として活動しています。高周波熱練労働組合には、2017年3月31日現在、627名が加入しています。

### ● 課題と今後の計画

Netzlenでは、安全で働きやすい環境づくりが自社の重要な課題であり、ひいては従業員の満足度向上に結び付くものと考えています。ワークライフバランスの充実に向けて、労使の連携による有給休暇取得率のさらなる向上策や所定外労働時間の削減、働き方改革や女性活躍推進に向けた施策を継続していきます。

## 地域社会とのかかわり

### ● 考え方

Netzlenでは、「地域社会との共存」をCSR基本方針に掲げ、「地域に開かれたNetzlenへ」を基本的な考え方として、意見交換や工場見学会の実施、情報公開、各事業所での活動等を行い、地域との相互理解に努めています。

### ● 2016年度の主な活動

Netzlenでは、拠点ごとにできる取り組みを通じて地域社

会とコミュニケーションを図り、良好な関係を築くとともに、インターンシップや工場見学の受け入れ等、本業の技術的側面を通じた社会貢献も重視しています。

### ● 2016年度主な活動一覧

| 事業所名 | 時期 | 内容                 |
|------|----|--------------------|
| 尼崎工場 | 2月 | 日本熱処理技術協会主催学生工場見学会 |
| 各事業所 | つど | 学生インターンシップ受け入れ     |
| 各事業所 | つど | 工場周辺清掃活動への参加・実施    |
| いわき  | 3月 | 小学生向け会社見学ガイドブック掲載  |

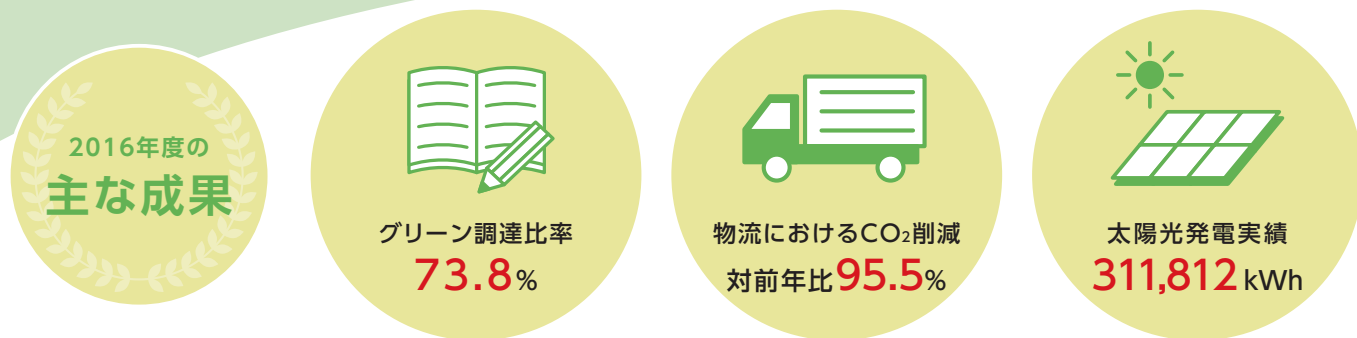
### 実践! 私のCSR

赤穂工場では、中災防方式の安全衛生マネジメントシステムの導入を進めています。本システムは、①各職場単位にて通年の計画・目標を立てて、工場の安全衛生委員会にて進捗を確認する、②危険源に対するリスクアセスメントを実施し、優先順位を付けて対策を取っていくことが特徴です。システムの運用を通じて、PDCAを回しながら工場の安全衛生体質の向上につなげていきます。(製品事業部製造部赤穂工場 男性)



# 環境報告

ネツレンでは、環境保全を経営の重要課題としてとらえています。方針およびマネジメントシステムを整備し、環境負荷低減への取り組みを推進しています。



## 2016年度の活動ハイライト

### 工場におけるLED化の推進

一般的に工場内で使用される水銀灯は、エネルギー消費量が多い反面、光の広がりが大きく陰ができにくい特長があるため、作業の安全性や正確性の観点からLEDへの切り替えは容易ではありませんでした。

ネツレンでは、作業者からの意見を大いに取り入れながらLED化を検討することで、これらの条件をクリア。神戸工場をはじめ、全社的な工場のLED化に成功しました。



LED化された神戸工場

出典：季刊「環境ビジネス」2017春号より抜粋

## マテリアルフロー

ネツレンでは、事業活動にともなう環境負荷等の総量を把握し、主要製造拠点における資源・エネルギーなどの使用量削減やそのほかの環境負荷低減活動に活かしています。

| INPUT    | 2015年度                | 2016年度                | OUTPUT     | 2015年度                | 2016年度                |
|----------|-----------------------|-----------------------|------------|-----------------------|-----------------------|
| 総物質投入量   | 186,070t              | 192,030t              | 総生産量       | 179,620t              | 201,150t              |
| エネルギー投入量 |                       |                       | 温室効果ガス     |                       |                       |
| ・化石燃料    | 14,040GJ              | 13,650GJ              | ・実排出量      | 51,490t               | 63,340t               |
| ・購入電力    | 907,240GJ             | 945,040GJ             | ・調整後排出量    | 51,140t               | 53,990t               |
| 水資源投入量   |                       |                       | 排水量        |                       |                       |
| ・上水道     | 38,830m <sup>3</sup>  | 50,740m <sup>3</sup>  | ・下水道       | 158,420m <sup>3</sup> | 176,510m <sup>3</sup> |
| ・工業用水    | 150,920m <sup>3</sup> | 163,330m <sup>3</sup> | ・河川        | 689,610m <sup>3</sup> | 747,400m <sup>3</sup> |
| ・地下水     | 779,470m <sup>3</sup> | 840,060m <sup>3</sup> | 廃棄物排出量     |                       |                       |
| 紙資源投入量   | 15.4t                 | 16.3t                 | ・一般廃棄物     | 32t                   | 19t                   |
| 化学物質取扱量  | 2.31t                 | 2.52t                 | ・産業廃棄物     | 2,465t                | 3,195t                |
|          |                       |                       | ・特別管理産業廃棄物 | 0t                    | 1t                    |
|          |                       |                       | リサイクル      | 3,330t                | 4,240t                |
|          |                       |                       | 化学物質排出・移動量 | 0t                    | 0t                    |

※ 総物質投入量、総生産量には受託加工品をふくみます。

※ 化学物質排出・移動量は第一種指定化学物質については1t以上、特定第一種指定化学物質については0.5t以上の取り扱い物質のみ集計しました。

※ 排水量を計測していない事業所は水資源投入量を排水量としました。

## 環境マネジメント

### 理念

高周波熱錬株式会社は、かけがえのない地球の環境保全が人類共通の最重要課題の一つであることを認識し、経営活動の重点課題としてとらえ、地球、地域社会の環境保全を積極的に推進する。

### 方針

クリーンな高周波誘導加熱技術分野のパイオニアカンパニーとして、次の事を実施する。

1. 製品の開発・生産活動の各段階及び製品・サービスの提供において、環境汚染の予防に努めるとともに創意工夫で環境負荷の継続的改善に努める。
2. 継続的改善として、省エネルギーの推進と省資源、リサイクル化、廃棄物の削減を図る。
3. 環境保全に関係する法規制及び協定その他の要求事項を遵守し、環境マネジメントを行う。
4. 具体的な環境目的及び目標を定め、これらの達成に努めるとともに、定期的に見直し、必要に応じて改訂する。
5. この環境方針を達成するため、当社の従業員又は当社の為に働く全ての人は、環境マネジメントシステムを遵守する。

### ● 環境マネジメントシステム

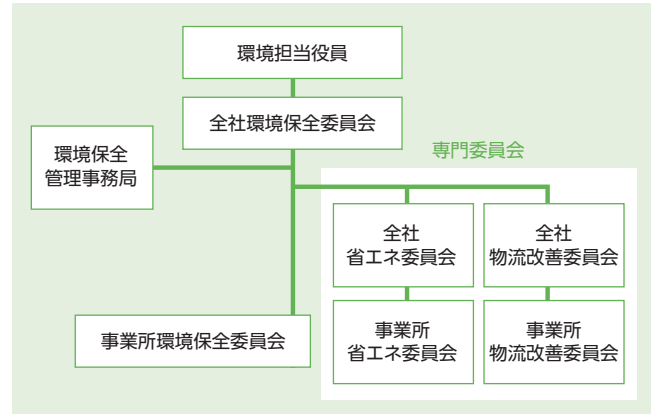
ネツレンでは、環境保全への体系的な取り組みを行うため、環境担当役員を委員長とする全社環境保全委員会を設置しています。全社環境保全委員会には省エネルギー委員会と物流改善委員会の専門委員会が組織され、省エネ活動と物流改善を推進しています。各事業所での活動は、環境保全委員会のメンバーを中心とする事業所環境保全委員会を設置し、事業所ごとの環境保全活動を推進しています。

また、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証取得に努め、製品およびサービスの環境負荷の低減を積極的に推進しています。国内グループ会社でも認証取得を進め、環境活動の範囲を広げており、今後も全工場での認証取得を推進していきます。

### 実践! 私のCSR

赤穂工場では、操業当初より地域の自治体と工場排水の協定を締結し、その基準に基づき熱処理や機器に使用する冷却水の河川への排水を管理しています。近年、産業廃棄物のより細かい分別とその管理が求められており、工場としては、産業廃棄物のリサイクル、識別管理および従業員への啓発活動を行い、汚染の予防、環境負荷の軽減に努めています。(製品事業部製造部赤穂工場 男性)

### ● 環境マネジメントシステム体制図



### ● ISO14001およびエコステージ取得

|        | 事業所名            | 登録番号               | 登録日         |
|--------|-----------------|--------------------|-------------|
| ネツレン   | 湘南事業所           | JICQA E605         | 2003年3月27日  |
|        | 刈谷工場            | JICQA E1861        | 2008年1月31日  |
|        | 岡山工場            | JICQA E1883        | 2008年4月24日  |
|        | 寒川工場            | JICQA E1884        | 2008年4月24日  |
|        | 赤穂工場、いわき工場      | JICQA E1916        | 2008年8月21日  |
|        | 可児工場            | JICQA E2008        | 2009年4月9日   |
|        | 神戸工場            | エコステージ1<br>ESK-058 | 2010年5月25日  |
|        | 尼崎工場            | JICQA E2152        | 2011年1月27日  |
| グループ会社 | 九州高周波熱錬(株)      | JICQA E1832        | 2007年12月13日 |
|        | (株)ネツレン・ヒラカタ    | JICQA E2152        | 2011年1月27日  |
|        | (株)ネツレン小松       | JICQA E2236        | 2013年1月24日  |
|        | 高周波熱錬(中国)軸承有限公司 | 10414E10378R05     | 2014年8月26日  |

### ● 環境監査

ネツレンの各事業所では、ISO14001の環境マネジメントシステムを基に環境保全活動を推進しているほか、内部監査室による環境監査や外部機関による定期的な審査を通じて、環境関連法令の遵守を徹底しています。

### ● 環境教育・啓発活動

ネツレングループでは、全従業員に環境方針を周知徹底することを環境保全活動の基本としています。新入・転入社員への環境教育（環境関連法令ふくむ）、緊急事態の想定訓練等の実施のほか、環境方針の小冊子を従業員全員に配付するとともに社外へも適宜配布し、ネツレンの環境活動への理解を促しています。

## 地球温暖化防止への取り組み

### ● 考え方

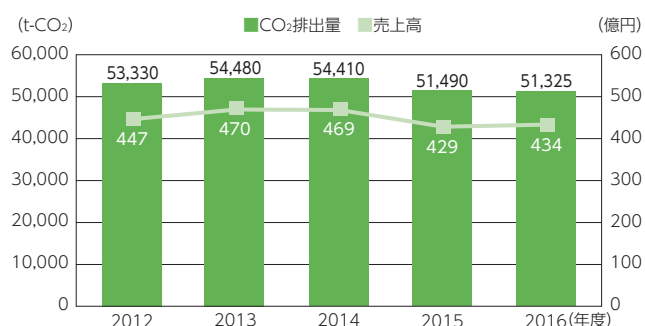
ネツレンでは、無公害・省資源の「W-Eco」のIH技術を事業の柱としています。「省エネルギー」によるCO<sub>2</sub>排出量削減に注力し、各工場・事業所が主体となり地球温暖化防止に向けた取り組みを推進しています。

### ● CO<sub>2</sub>排出量削減と省エネルギーへの取り組み

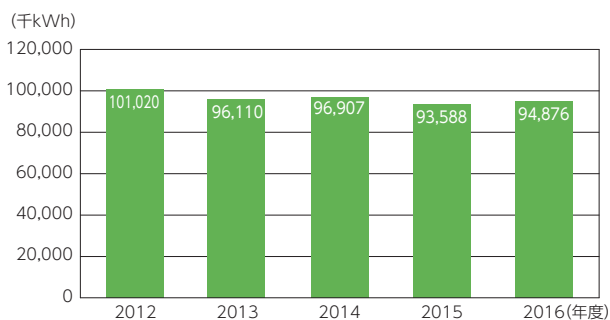
ネツレンの各事業所におけるエネルギー使用は、高周波焼入焼戻用電源装置、焼入焼戻機の制御装置、焼戻用電気炉、熱処理冷却水供給ポンプ、コンプレッサー、一部事業所での切削加工と研削加工、そして照明や空調などによるものです。使用エネルギーの98%以上が購入電力になります。

電気エネルギーを大量に使用する事業特性のため、工場では、あらゆる視点で省エネにつながる施策を実施しています。具体的には、高周波熱処理電源装置の高効率タイプへの更新、冷却水用ポンプの高効率品への更新と適正容量への変更、工場照明のLED化（水銀灯からの置き換え）等を中長期計画で取り組んでいます。結果、エネルギー使用に係る原単位が対前年度比96.0%となり、目標の1%改善を達成しました。

### ● CO<sub>2</sub>排出量の推移



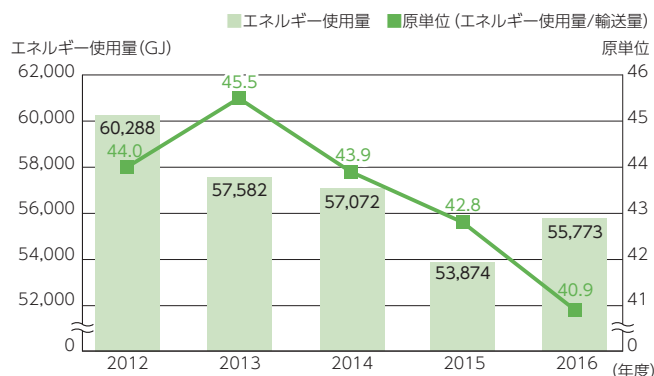
### ● 電力使用量の推移



### ● 環境に配慮した輸送

ネツレンの物流にともなう環境負荷は、土木・建築用の高強度鋼材製品を全国各地に納品するため、約95%がトラック輸送によるものです。特定荷主（3,000万トンキロ/年以上）に指定されており、毎年、関東経済産業局への定期報告書および計画書を提出しています。全社物流改善委員会を通じて、組織横断的に積載率の改善、共同輸送（複数の納入先の混載）、中継倉庫の活用等の取り組みにより、エネルギー使用による原単位が対前年度比95.5%となり、3年連続で目標の1%改善を達成、5年度間平均原単位変化も98.2%で目標達成しています。

### ● 輸送エネルギーの使用量と原単位の推移



### ● オフィスでの節電への取り組み

事務所内では、蛍光灯のLED化、昼休み時間の一斉消灯、ディスプレイの省電力設定を徹底し、通年で節電に努めています。また、季節に応じたクールビズ・ウォームビズの実施、空調の温度設定のルール化等に取り組んでいるほか、当社が入居するビルの管理組合が主体となって実施している屋上緑化作業にも、当社従業員が毎年参加しています。

### ● 課題と今後の計画

省エネ法の判断基準に基づき、各工場の重点項目を抽出し、中長期計画書に盛り込み確実に実行していきます。また、より高い目標を掲げて、省エネ化や物流の効率化の推進、オフィスの節電にも全社・全員参加で活動に取り組んでいきます。

### 実践! 私のCSR

神戸工場では、工場生産設備の各種省エネ対策実施のほか、①工場天井照明・事務所蛍光灯のLED化および休憩時間の一斉消灯による電力使用量の低減、②加工機械からの切削液等の漏れを随時塞ぐことで使用量や廃液を減らす活動、③機械加工で発生する金属切り粉を圧縮機で圧縮し、回収業者の回収輸送頻度の低減につなげるなどの省エネ活動を行っています。(IH事業部製造部神戸工場 男性)



## 化学物質の使用削減と適正な管理

### ● 考え方

Netzレンは、化学物質による地球環境の破壊や人の健康に害をおよぼす危険を最小化し、人と地球にやさしいものづくりを目指します。

### ● 工場における主な取り組み

Netzレンでは、製品生産時に使用する化学物質取扱量と排出量および移動量について、量の多少を問わず工場ごとに適

切な取り扱いと集計・管理を行うとともに、使用削減にも努めています。

### ● 課題と今後の計画

Netzレンの化学物質排出・移動量について環境への影響は比較的軽微ですが、今後も適正な管理に努めていきます。

## 資源の有効活用と廃棄物の削減

### ● 考え方

Netzレンでは、循環型社会の形成を見据え、廃棄物の削減とリサイクル、環境汚染の防止への取り組みを推進し、限りある資源を大切にします。

### ● 廃棄物削減とリサイクルの取り組み

Netzレンでは、廃棄物の分別徹底や、回収・処理業者による適切な処理を確認することで、廃棄物の削減およびリサイクルの推進を行うことを基本的な考え方とし、産業廃棄物管理規程や廃棄物分別収集作業標準等の規程を定めています。具体的な取り組みについては、各工場・事業所が主体となり活動を推進しています。

### ● 土壌汚染の防止

高周波焼入れの工程は、製品を短時間で900～1,000℃まで加熱した後、水で冷却しますが、急激に冷やすことによる焼割れの防止のために、冷却緩和剤を混ぜた焼入液を使用しています。この冷却緩和剤はSDS（製品安全データシート）を入手し適正に管理された水槽でクローズドシステムで使用しているため、土壌への汚染はありません。

しかし、万が一の冷却水漏えいの事態発生を想定し、ISO14001の緊急事態対応規程に準じて緊急事態対応手順を文書化するとともに、年に1回所定の教育訓練を行い、土壌汚染や公共水域の汚染防止に努めています。また、この緊急事態対応訓練が適正であるかの内部監査も適宜実施しています。

### ● 水への取り組み

Netzレンの各工場・事業所における水の主な用途は、熱処理時の鋼材の冷却、製造設備の機器冷却、鋼材の表面洗浄です。水使用の状況や所在地域の環境に応じて、各事業所・工場において、水資源の有効利用のための各種施策を実施しています。主な取り組みとして、冷却等で使用した水を循環させ、地下水の揚水量および使用量の削減に努めています。排水については、沈殿槽での鉄粉の除去、クーリングタワーによる水温上昇防止、洗浄水の不純物除去などの処理を行ったうえで排水しています。

### ● 課題と今後の計画

今後も、廃棄物処理業者の施設の状況確認などを通じて処理業者との協力関係を深め、適正な廃棄物処理とリサイクル化のさらなる推進につなげていきます。

### 実践！ 私のCSR

可児工場では、ごみの分別・使用済み用紙の回収を積極的に行っています。工場内では、ごみ箱の前にイラストを掲示して分別方法を分かりやすくしており、事務所では使用済み用紙の回収ボックスを設置して古紙回収を依頼しています。その他、可児工業団地の環境パトロール活動にも協力しています。今後ごみの分別や地域の環境活動に、積極的に取り組んでいきます。(IH事業部製造部可児工場 男性)

# ガバナンス

経営の透明性、公正性、迅速性を常に高めるとともに、監視・監督機能が適切に組み込まれたガバナンス体制を構築し、株主等のステークホルダーからの信頼性確保に努めています。

2016年度の  
主な成果

個人  
個人投資家向けIRセミナー  
107名参加

機関  
機関投資家向け決算説明会  
58名参加

買収防衛策を  
株主総会導入型に  
更新

## 2016年度の活動ハイライト

### 新生“ネツレン・ウェイ”の発表

ネツレンでは、生産革新活動で学んだ「モノづくり」企業としての価値観、考え方をまとめたモノづくり“ネツレン・ウェイ”を2007年に発行し、グループ全社に配布して周知徹底してきました。2016年度は、その後の事業環境の変

化にともない、“ネツレン・ウェイ”として新たに改訂しました。

今後はこれを新たなネツレンのDNAとして、職場における課題解決やさらなる顧客満足度の向上につなげていきます。



“ネツレン・ウェイ”(表紙)

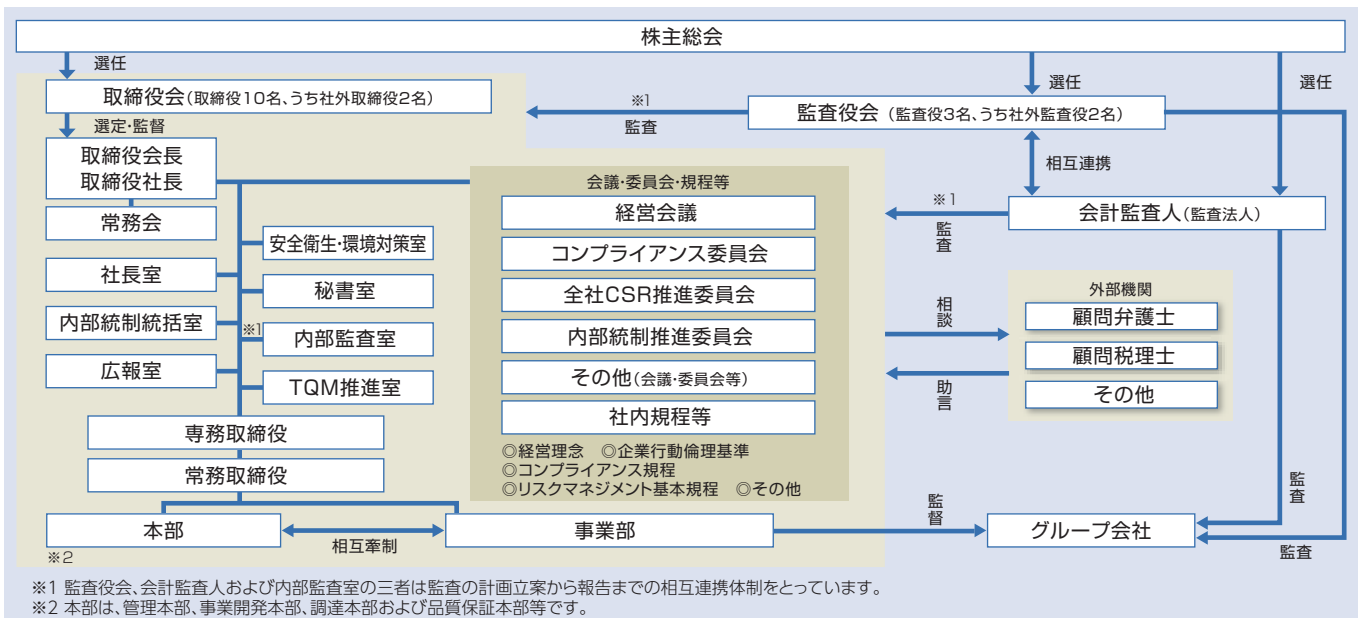
### ● コーポレートガバナンスにおける考え方

ネツレンでは、「株主、お客さま、従業員、社会との調和および共生を通じた企業価値の増大化」を図るため、コーポレートガバナンスを「経営の透明性、公正性、迅速性を確保する最重

要な経営機能」の一つと位置付けています。

また、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく情報開示を行っており、その内容については、当社ウェブサイトおよび日本取引所グループのウェブサイトに掲載されています。

### ● コーポレートガバナンス体制図



## コーポレート・ガバナンス体制

月1回以上開催される取締役会では、取締役の報告を受け職務執行の監督を行うとともに、内部統制システムを構築・運用して、経営における意思決定の透明性を高めています。この取締役会には社外取締役2名、また、監査役(会)には社外監査役2名がふくまれており、独立した立場から経営の監督や監査を行っています。さらに、経営の迅速化、効率化のために、役員役員を構成員とする常務会および取締役、各部門の部門長を構成員とする経営会議を月1回以上開催し、経営課題の進捗と結果の審議を行っています。

また、買収防衛策について、信頼性・法的安定性をいっそう高めるべく、その導入・更新等について株主総会で株主意思の確認を行うしくみに変更しました。さらに、「買収者」の定義を「当社の株券等を議決権の割合で20%以上保有する者」に変更し、かつ新たに「独立委員会」を設置しました。

### 取締役会の機能強化

取締役会は、法令・定款で定められた重要事項を決定し、取締役の職務執行を監督するための機関として、定時取締役会を毎月1回以上開催し、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催しています。なお、各業務執行取締役は、原則として3ヵ月に1回、業務執行状況を取締役に報告することにより取締役会の監督機能を確かなものにしていきます。

### 監査体制

会計監査人、監査役(会)と社長直轄の内部監査室は、三者連携による「三様監査」を実施しています。監査対象は、海外関係会社をふくむネツレングループ全体とし、重要な監査結果については、つど社長や関係部門長および監査役に報告しています。さらに半期の総括に関して、経営会議に報告し、全社への周知および改善の展開を行っています。監査部門として被監査部門を支援し、確実な改善を進めています。

 コーポレート・ガバナンスの取り組みの詳細は、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載しています。  
<http://www.k-neturen.co.jp/investor/tabid/187/Default.aspx>

## ● コンプライアンス

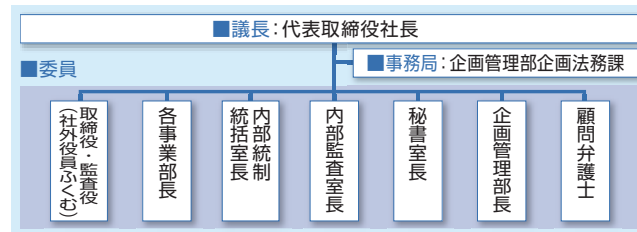
ネツレンでは、高い倫理観を持って企業活動を行うために、企業行動倫理基準、コンプライアンス規程、コンプライアンス・ヘルプラインなどを整備し、役員・従業員の法令遵守の徹底に努めるとともに、さまざまなプログラムの構築・運営を通じた、コンプライアンスの強化に努めています。

### コンプライアンス委員会

代表取締役社長を議長とし、役員、各事業部長、監査部門および取締役・監査役(社外役員をふくむ)などが出席するコンプライアンス委員会を設け、年4回定期的に開催しています。万が一コンプライアンス違反が生じた場合の対処方法

として、その場で厳正な事実調査、厳格な処分および適切な再発防止策を決定する体制を構築しています。

### ● コンプライアンス委員会体制図



## コンプライアンス教育

従業員に対しコンプライアンス教育を継続的に行うことにより、一人ひとりの意識の向上を図っています。コンプライアンスの重要性、倫理法令遵守の組織への有効性、対人対応、違反があった場合の懲罰等について、ポスターによる啓発やレクチャー形式の教育を行っています。また、グループ会社にもコンプライアンス教育を継続的に行っています。

### コンプライアンス・ヘルプライン相談窓口

倫理違反やコンプライアンス上の不適切な行為を早期に発見し、是正するためのしくみとして、社内と社外にコンプライアンス・ヘルプライン相談窓口を設け、運営しています。

## ● 情報セキュリティ

ネツレンでは、企業活動を行っていくうえで基礎となるすべての情報を、正確で、信頼性のある重要な情報資産として適切に保護・管理します。情報セキュリティポリシーとその基本規程を定め、全社で統制された管理体制を整備しています。従業員一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、情報セキュリティポリシー、関連諸規程を継続的に遵守し、全社一丸となってセキュリティレベルの向上に努めています。

## ● リスクマネジメント

### BCPからERM(全社的リスクマネジメント)への拡大

2016年度は、リスクマネジメントにおける項目を13の類型に分け、さらにそれぞれの項目について、発生時の影響度と発生頻度をシミュレートし、評価点をつけることで優先順位が分かりやすくなりました。

今後は、事業所ごとに評価点を検討し、BCP(事業継続計画)について見直しを進めていく予定です。

## ● 課題と今後の計画

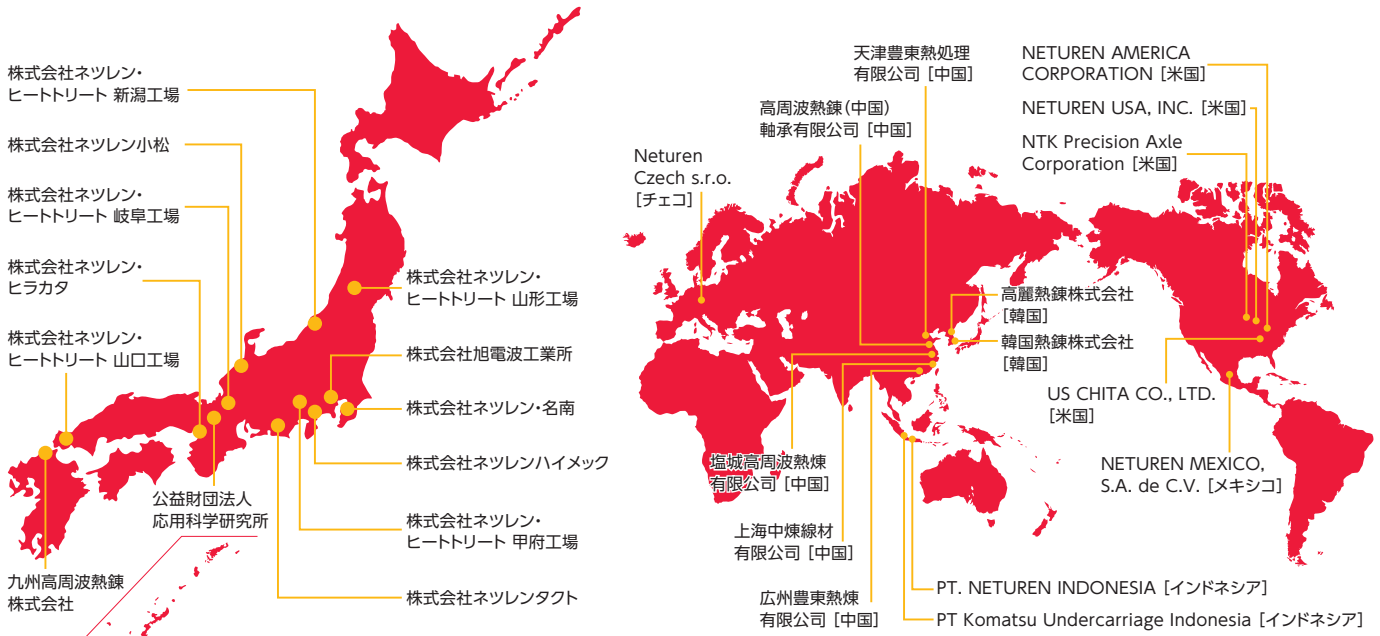
グループ会社をふくめ、ガバナンスの範囲は非常に多岐にわたります。公正な事業活動を継続的に行っていくために、社内外で効果的なコミュニケーションを図り相互チェックを行いながら、ネツレングループ全体で適切なガバナンスの実現に努めていきます。



# ネットングループの広がり

ネットングループは創業以来70年以上となり、世界各国へ拠点を拡大してきました。ネットンが掲げる理念や方針を世界中で共有するとともに、グループ・関連会社でさまざまなCSR活動を推進しています。

ネットングループ  
国内:10社 28拠点  
海外:6カ国 15社  
※2017年3月末時点



## グループ・関連会社のCSR活動

### ● 株式会社ネットンハイメック

#### 防衛省より感謝状を受領

ネットンハイメックは、自衛隊航空機の整備用機材の製造・定期修理を行っており、その装備品の品質向上が認められ、自衛隊の任務遂行能力の向上に貢献したとして、防衛省南関東防衛局より局長をはじめ4名にご来訪いただき、感謝状をいただきました。

#### 【事業概要】

- 所在地: 神奈川県平塚市
- 設立: 1999年1月
- 資本金: 8,000万円
- 事業内容:
  - ・航空機・自動車・建設機械等の  
油圧・空圧システム試験装置の設計・製造・販売
  - ・油圧・空圧システムおよび部品の設計・製造・販売
  - ・超高压水圧加工システムの設計・製造・販売
  - ・高压ガス製造設備機器の設計・製造・販売
  - ・上記に付帯する技術サービス



感謝状



授与式の様子

### ● NETUREN MEXICO, S.A.de C.V.(メキシコ)

#### 経営理念およびCSR基本方針の浸透

ネットングループでは、国内外の拠点を問わず、経営理念やCSR基本方針の浸透に注力しています。自動車業界のグローバル化への対応として2015年にメキシコに設立されたNETUREN MEXICO, S.A.de C.V.では、エントランスにスペイン語のパネルを用意することで、いつでも理念や方針が目に見えるようにしています。

#### 【事業概要】

- 所在地: メキシコ合衆国アグアスカリエンテス州
- 設立: 2015年1月
- 資本金: 4,000,000USD
- 事業内容:
  - ・熱処理受託加工およびIH(誘導加熱)装置等のメンテナンス



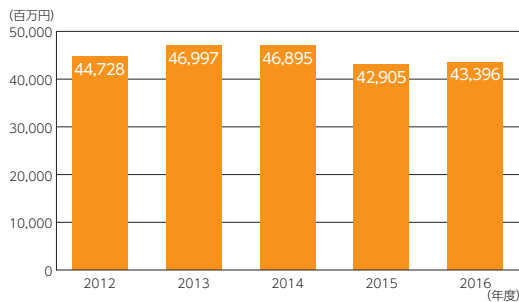
エントランスに掲げられたパネル

## 会社概要

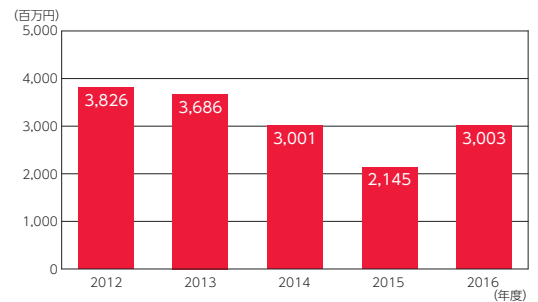
- **商号** 高周波熱錬株式会社 (Neturen Co., Ltd.)
- **所在地** 〒141-8639 東京都品川区東五反田二丁目17番1号  
オーバルコート大崎マークウエスト
- **創立** 1940年(昭和15年)7月12日
- **設立** 1946年(昭和21年)5月15日(現社名)
- **資本金** 6,418百万円(2017年3月31日現在)
- **代表者** 代表取締役社長 溝口 茂
- **従業員数** 1,407名(連結) 800名(単独) (2017年3月31日現在)
- **主な事業内容**
  - ・金属材料および金属製品の熱処理加工
  - ・金属熱処理加工製品の製造販売
  - ・金属加工機械およびその応用製品の製造販売
  - ・電子応用装置およびその応用製品の製造販売

## 財務情報(連結)・事業情報

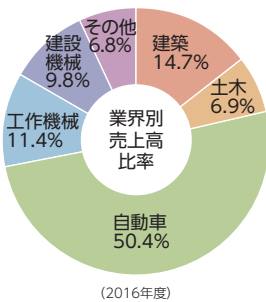
### ● 売上高



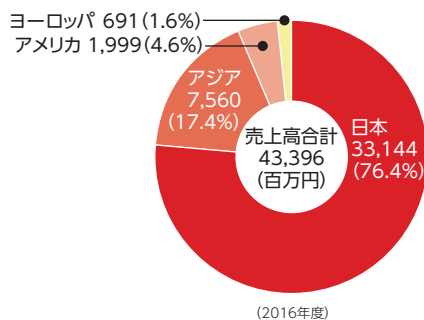
### ● 営業利益



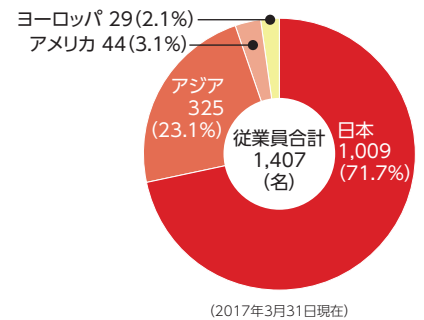
### ● 業界別売上高比率



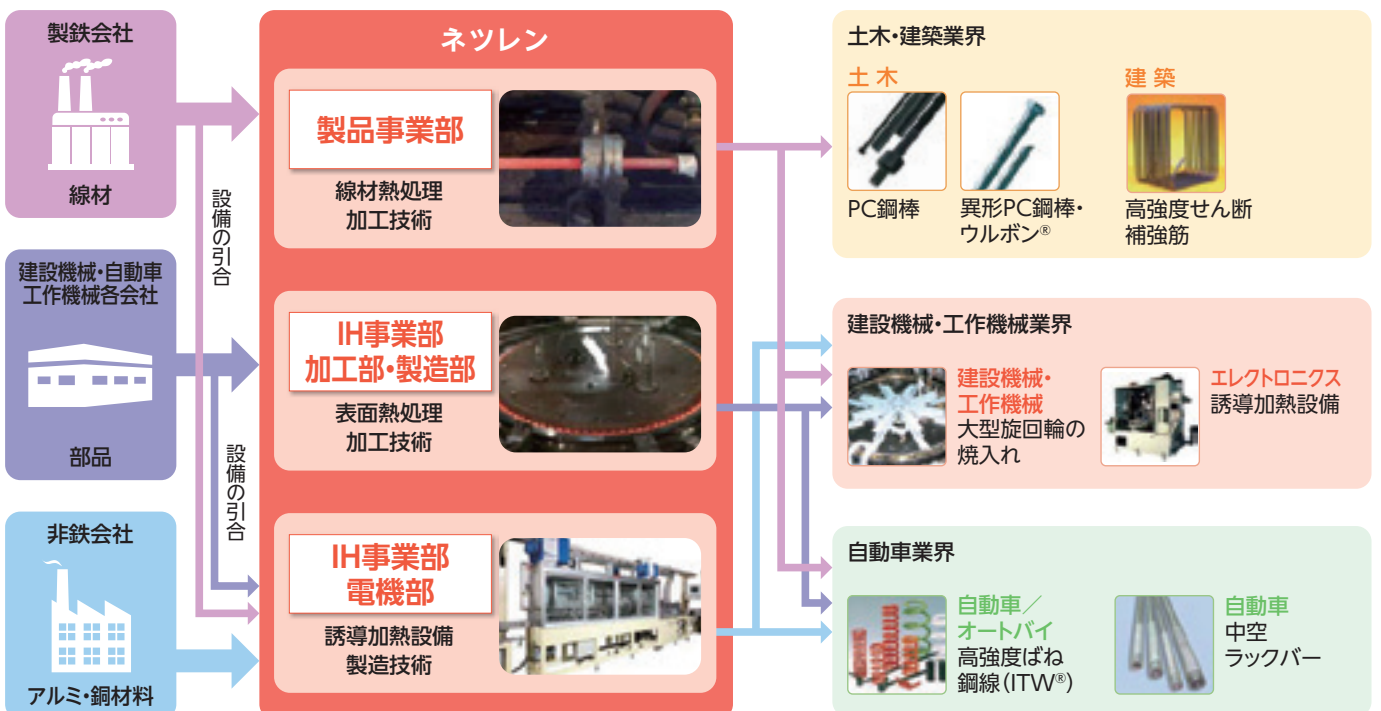
### ● 地域別売上高比率



### ● 地域別従業員数



## Netzlenの製品と社会とのかかわり



# 第三者意見



経済産業研究所  
コンサルティングフェロー  
藤井 敏彦氏

NetzレンCSRレポート2017は、設立70周年に当たった昨年の充実したレポートからさらに高みを目指す内容となっています。とりわけ、溝口社長が挙げられている、①真のグローバル企業の実現、②さらなる企業価値向上を目指した多様な挑戦、③人と物と情報のつながりを通じた全体最適の実現、への意気込みがひしひしと感じられます。

包括的なレポートですが、以下上記の3つの視点を中心にコメントします。

## <真のグローバル企業へ>

まず高く評価したいことが、次世代グローバル人財の育成への取り組みです。海外経験者の座談会は、おのおのが世界でビジネスをすることの本質をつかまえており、大変読みごたえがあります。是非彼らの経験や知見を次の人財の育成につなげてほしいです。また、Netzレンウェイを発表した意味も大きいです。多様性はそれだけでは遠心力になりかねません。束ねる共通の価値観が必要だからです。今後の課題として、国連で定められた「持続可能な開発目標 (SDGs)」を学習し、CSRに取り入れることを是非ご検討いただければと思います。

## 第三者意見を受けて

藤井様には、ご多忙のところ昨年に引き続き、第三者意見をお引き受けいただき、誠にありがとうございます。貴重なご意見・ご提言を賜り、深謝申し上げます。

本号においては、①ステークホルダーの皆さまに分かりやすい表現、②コンテンツの充実、③Netzレングループ全体のCSR推進を紹介するという3つのポイントに注力し、報告いたしました。

100年というマイルストーンを目指すうえで、「真のグローバル企業への進化」が不可欠であり、そのためにはCSR活動の一層の推進が重要なファクターになるととらえております。今回いただいたご意見・ご提言を参考に、CSR活動のますますの推進を図ってまいります。

昨年度のレポートでご指摘いただきました課題や今回ご

## <さらなる企業価値向上>

溝口社長の言う「IH技術のNetzレンから表面改質のNetzレンへ」―自社のありさまのとらえ直し―は、企業価値向上への正攻法です。その上で、CSRの観点から来年以降の参考として2点述べます。Netzレンの成長の基礎は金属の使用にあります。ほかの素材に比べたときの金属の（例えば、そのリサイクル可能性などの視点で）社会的な意義を明確にすることは社会価値と企業価値の長期的な両立をもたらすのではないのでしょうか。

環境面から言えば、Netzレンの事業特性から使用エネルギーの大半（98%）が購入電力となっています。環境面の価値向上を図るためには購入電力についての打ち手が必要となってきます。制度的な困難は承知していますが、グリーンな電力購入の可能性などの方策を探ることを期待します。

## <人と物と情報のつながりによる全体最適>

本年度のレポートの特色の一つは女性の活躍・支援の充実です。さまざまな取り組みがありますが、例えば従業員を対象にしたアンケートの実施は、女性が活躍できる環境をつくる上で欠かせない従業員の意識の変化につながるでしょう。また、CSRを含めた各種研修も風通しのよい横のつながり文化を強めていく上で有益であろうと思います。さらに、2018年度からの新中期経営計画においても是非社会の中のNetzレン、世界の中のNetzレンの視点を打ち出してほしいです。高い理念は人と物と情報のつながりの核となってくれます。

以上、コメントと将来に向けた期待について述べました。昨年度のレポートについて課題として挙げた点、目標の結果志向型（アウトカム化）など、にも引き続き取り組んでいただくことをお願いして、素晴らしいCSRレポート2017についての意見を締めくくります。

提言いただきました3点につきましては、次年度からの第14次中期経営計画が目指す当社のあるべき姿と照らし合わせながら、具現化してまいります。

NetzレンCSRレポートが当社の重要な情報発信ツールとして機能し、ステークホルダーの皆さまに当社への理解を深めていただくためにも、議論を重ね、当社独自のCSR活動を推進してまいります。



取締役  
管理本部長  
安川 知克



# CSR用語集

## 国連グローバル・コンパクト

国連が提唱した枠組みの一つで、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止にかかわる10の原則から成っています。企業を中心としたさまざまな団体が、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって社会のよき一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに自発的に参加することが期待されています。

## ステークホルダー

組織が活動を行ううえでかかわる組織や個人（利害関係者）のこと。企業にとっては、お客さま、株主・投資家、調達先、従業員、NGO、地域社会、地球環境、行政などが挙げられます。企業はステークホルダーからの信頼のうえに成り立っており、対話を通じてさまざまな関心や要望をくみ取りながら、ステークホルダーへの責任を果たしていくことが重要です。

## トリプルボトムライン

企業の長期的な企業価値を評価するための考え方。持続可能な社会を実現するうえで企業が果たす責任は大きいと、財務的な成果だけでなく経済・社会・環境の3側面から評価することで、長期的な企業の価値を見いだします。CSRレポートで参照されるGRIガイドラインの骨格となっているなど、今日のCSRの考え方の基本となっています。

## GRI スタンダード

CSRレポートにおける情報開示の手引きとして、国連環境計画の公認機関GRIが発行する「サステナビリティ・レポート・ガイドライン」が世界中で広く使用されています。近年、非財務情報の開示要請の高まりなど、社会環境が大きく変化する中、組織がより依拠しやすい国際標準（スタンダード）への移行が決まり、2018年の発効に向けた準備が進められています。

## サプライチェーン

製品などの原材料や部品の調達から、製造、在庫管理、販売、配送など、消費者の手に届くまでのすべての工程を鎖のように一つのつながりととらえる考え方。またCSR活動においては、川上・川下の企業が連携して取り組むことをサプライチェーン・マネジメントといい、主に供給者に対して取り組みを促すことで、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことを目指します。

## ダイバーシティ

多様な人財を積極的に活用しようという考え方のこと。性別や国籍、障がいの有無などにとらわれず、さまざまな人財を広く活用することで企業の生産性を高めることを目指しています。この取り組みはもともとアメリカで始まり、人種や性的少数者の平等や機会の均等などを求める動きが発展し、今日ではグローバル化にともない日本でも推進されています。

## 働き方改革

日本政府が提唱する一億総活躍社会実現に向けた労働生産性を改善するための取り組みのこと。多様な働き方を可能とするとともに、過労死などをもたらす長時間労働を是正し、中間所得者層の厚みを増すことで日本経済の成長と分配の好循環を実現し、より多くの国民が心豊かな家庭を築けるようになることを目指しています。

## EAP (Employee Assistance Program)

うつ病などの精神的不調を抱える人が増加する中、従業員のメンタルヘルス対策の重要性も増えています。EAPは、企業が外部団体と契約してメンタルヘルス面から従業員を支援するプログラムです。従業員にとっては外部の専門的なヘルスケアを利用でき

るメリットがあり、組織の生産性向上にもつながることから、近年導入する企業が増えています。

## ゼロエミッション

国連大学が1994年に提唱した言葉で、リサイクルを徹底することにより、最終的に廃棄物をゼロにしようとする考え方。異業種間の連携により、ある産業において廃棄物となるものを別の産業で原料として使うことで、廃棄物を社会全体で循環して可能な限り利用することを目指しています。

## ISO14001

環境活動に計画的に取り組むための体制・手続き等のしくみ（環境マネジメントシステム）を規定した国際規格。計画（Plan）／実施（Do）／点検（Check）／是正（Act）の工程を繰り返すことで、環境を管理するレベルを継続的に改善するものです。2015年には経営者の説明責任等を盛り込んだ改訂版が発行され、発行から3年以内に移行を完了することが求められます。

## LCA (Life Cycle Assessment)

製品やサービスに対する環境影響評価手法の一つ。原材料調達から、生産、流通、使用、廃棄にいたるまでの工程（ライフサイクル）における投入資源やエネルギー、CO<sub>2</sub>排出量などの環境負荷およびそれらによる地球や生態系への潜在的な環境影響を定量的に評価することで現状の改善を促し、持続可能な社会の実現を目指します。

## PRTR 制度

有害性が疑われる化学物質が、どこから、どのくらい、環境（大気・水域・土壌など）中へ排出されているか（排出量）、また廃棄物などとして移動しているか（移動量）を把握し、集計・公表するしくみ。事業者が自ら把握し国に対して届け出るとともに、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計し、公表することになっています。

## コーポレートガバナンス・コード

上場企業が守るべき行動規範を示した企業統治（コーポレートガバナンス）の指針のことで、日本では2015年6月より東京証券取引所で適用が開始されました。ステークホルダーとの対話や取締役会の責務などを規定し、企業が中長期的に価値向上を図るための実効性のある経営のしくみを整え、分かりやすく伝えることを求めています。

## コンプライアンス

法令や社会的倫理を守ること。企業が社会から信頼や共感を得るためには、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って、公正で誠実に行動することが求められます。

## ERM (Enterprise Risk Management)

危機管理手法の一つで、企業に発生するあらゆるリスクについて、組織全体の視点から統合的に把握して最適化することで企業価値の最大化を図ろうとする考え方。経営者から従業員までをふくめて総合的にリスクを評価することで、リスクの性質やリスク間の関係をより正しく把握し、より最適な対処策を取ることを目指しています。

## ESG

環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）の頭文字を取ったもので、企業が事業活動を行ううえで配慮や責任を求められる重要課題のこと。環境・社会への取り組みや透明性の高い企業経営など、ESGに配慮した事業活動を推進する企業は持続的成長が期待できるとして、企業の投資価値を測る際の評価指標としても注目が高まっています。



©NETUREN designed by MONDO DESIGN  
ネットレングループマスコットキャラクター  
「レンガル」



■本レポートに関するお問い合わせ先

高周波熱錬株式会社 管理本部企画管理部

〒141-8639

東京都品川区東五反田二丁目17番1号 オーバルコート大崎マークウエスト

TEL 03-3443-5441 (代表) FAX 03-3449-3969

URL <http://www.k-neturen.co.jp/>



この冊子には、FSC®認証紙を使用し、印刷には環境に配慮した植物性インキを使用しています。