

ネツレン CSRレポート

NETUREN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

2012





ネツレン CSRレポート

NETUREN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

2012

Contents

目次／編集方針／会社概要／財務情報／
ネツレンの製品と社会とのかかわり 1

トップコミットメント 3

特集1 ネットレンのグローバル展開への挑戦
—中国グループ会社の取り組み— 5

特集2 座談会
これからのネツレンが求める人財とは 7

ネツレングループのCSR 9

社会性報告

お客さまとのかかわり 11

調達先とのかかわり 12

従業員とのかかわり 13

地域社会とのかかわり 16

環境報告

環境マネジメント 17

マテリアルフロー 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 21

環境に配慮した技術・製品 22

ガバナンス

ガバナンス 23

第三者意見／第三者意見を受けて 25

世界に広がるネツレンネットワーク 26

編集方針

本レポートは、持続可能な社会の実現に向けたネツレン(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。

2012年度版では、ネツレングループ第12次中期経営計画「Global Challenge 30」を軸に、「グローバル事業の展開」と「人財の確保と育成」という2つの柱に焦点をあて報告しています。特集1では、中国の塩城高周波熱錬有限公司での事業展開とそこでのCSRの取り組みを紹介し、特集2では、グローバルに活躍できる人財の確保と育成をテーマに外部有識者を交えた座談会の様子を報告しています。報告ページの欄外には「CSR豆知識」としてCSRの入門知識を分かりやすくまとめ、従業員と読者のCSR意識の普及と向上を目指しています。

また、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

2011年4月1日～2012年3月31日
(報告の一部に、2012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

ネツ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ネツレン(高周波熱錬株式会社)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都度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3.1版)」
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」

■発行情報

発行日:2012年10月
次回:2013年10月予定(前回発行2011年10月)

■お問い合わせ先

ネツレン(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

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

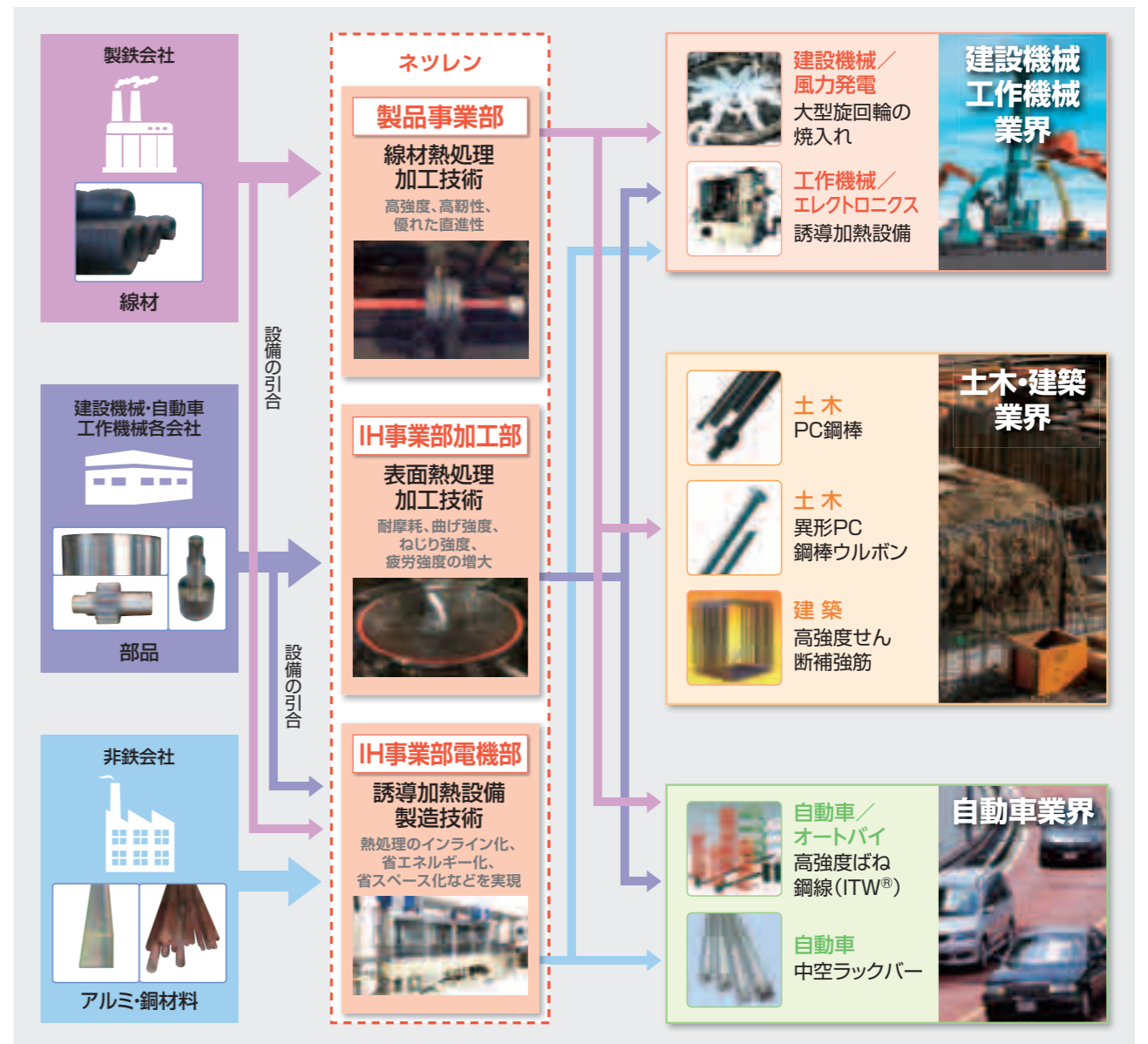
創立 1940年(昭和15年)7月12日
設立 1946年(昭和21年)5月15日(現社名)

資本金 6,418百万円
代表者 代表取締役社長 福原 哲一

従業員数 1,231名(連結)
733名(単独) (2012年3月31日現在)

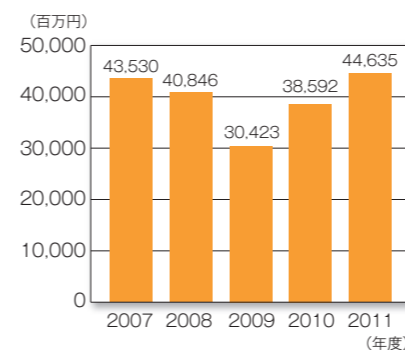
主な事業内容 金属材料および金属製品の熱処理加工
金属熱処理加工製品の製造販売
金属加工機械およびその応用製品の製造販売
電子応用装置および電子応用装置応用製品の製造販売

ネツレンの製品と社会とのかかわり

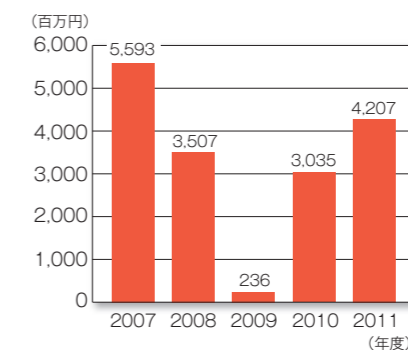


財務情報(連結)

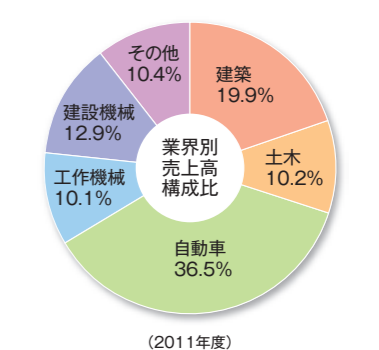
■売上高



■営業利益



■業界別売上高構成比





グローバルに 従業員とともに 環境そして社会の発展に ネツレンの技術で 貢献します

代表取締役社長

福原 哲一

「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する」という経営理念の実現を目指し、第12次中期経営計画をスタートさせました。

「Global Challenge 30」というスローガンを掲げたこの計画の大きな柱は、まず「グローバル展開」です。これまでのお客さま企業のパートナーとしての海外進出ではなく、当社自らの意志と戦略を持って海外での事業展開を加速させることが急務です。すでに米国、そして中国での事業展開をスタートさせていますが、その中国で現在深刻化しているのが、急速な経済発展にともなう環境問題です。もちろん、ほかの新興国にとっても、大気汚染の防止やCO₂の削減が今後ますます重要な課題になっていくことは言うまでもありません。そこで大きな役割を果たせるであろうIH技術を広く発信し、伝えていくことも、グローバル化にともなう私たちの使命です。

そして、もう一つの柱が「人財育成」です。これは、グローバル展開に向けた喫緊の課題でもあります。今後求められる人財像を明確化し、それにふさわしい人財の採用・育成に注力していきます。そのために、研修制度の拡充、国内の若手従業員の海外派遣、海外からの研修生の受け入れなど、海外子会社との積極的な人事交流も推進していきたいと考えています。

メリットがある一方、電力を大量に消費するという側面があります。2012年、全社横断の「電力削減プロジェクト」を立ち上げ、3年後の「電力費30%削減」の目標のもと、工場・オフィスともに無駄を削減するための洗い出し作業を徹底し、より効率的な機器の導入などにも積極的な投資を行っていきます。

従業員一人ひとりとともに

近年、企業を取り巻く事業環境はめまぐるしい変化を遂げています。その変化にいかに対応していかけるかが、今後の鍵を握ると言えます。

変化への対応のために、何より重要になるのは従業員一人ひとりの力であり意識です。中期経営計画はもちろん、CSRについても、今後さらに社内啓発に力を入れ、全社的な意識向上を進めていきます。そして、それと同時に、だれもがやりがいを持って生き生きと働ける職場環境の整備にも力を尽くします。お客さま満足度とともに従業員の満足度も向上させることを目指して、従業員とともに邁進していきます。

本レポートは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションツールです。ぜひお読みいただき、忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いです。

企業としての責任を果たす

—安定供給と環境保全—

近年、経済のグローバル化は、ますます加速しており、当社も数年来、海外進出を積極的に進めるお客さま企業のニーズに応えるため、海外での事業展開を本格化させてきました。それにともなって、国内外を問わず、地球温暖化防止やエネルギー問題、人権問題など、さまざまな社会課題に取り組んでいく責任もますます大きなものになっていると認識しています。

特に、2011年の東日本大震災によるサプライチェーンの寸断は、どのような状況でもお客さまに部品を安定供給することの重要性を、改めて認識する機会となりました。これを大きな教訓として、全事業所でBCP(事業継続計画)の見直しを進めています。また、被災地復興の土台となる社会インフラの構築に不可欠な建材や土木建設機械には当社で加工した部品が数多く用いられて

おり、その安定供給を継続することも、当社の重要な使命だと考えています。

もちろん、経営理念にもあるように、地球環境の保全もまた、当社が果たさなくてはならない社会的責任の一つです。当社の事業の基盤である、鋼材を電磁誘導作用によって加熱処理するIH技術は、経済的(Economical)でかつ環境にやさしい(Ecological)「ダブル・エコ」技術です。生産性・効率性が高いだけでなく、熱処理時にCO₂が発生せず、加工によって鋼材が高強度化することで省資源化にもつながるといった利点があります。この技術を活かして、さらに社会への貢献を進めていきたいと考えています。

挑戦し続けるネツレン

—第12次中期経営計画のスタート—

2012年4月には、企業としてのさらなる成長、そして

イノベーションを通じて 環境負荷削減に貢献

「新商品・新事業の育成と実現」という点では2011年、風力発電の風車などにも用いられる大型リング部材の焼入れ新技術の開発に成功しました。これまで数日かかっていた熱処理がわずか数十分で可能になるというもので、コスト面のみならずCO₂排出量の削減にも大きな効果が期待できます。再生可能エネルギーへの注目も高まる中、今後一層ニーズが拡大することを確信しています。

環境負荷の削減については、こうした本業を通じた貢献とともに、自社の消費電力削減に対してもさらに取り組みを進めています。IH技術は、熱処理段階でCO₂が発生せず、総体としてのエネルギー消費量が少ないという

ネツレングループ 第12次中期経営計画 「Global Challenge 30」の骨子

中期経営基本方針

- 1 成長戦略を継承し、将来の成長、事業拡大に向けての基盤づくりを行う。
- 2 飛躍的な発展をするためにグローバル展開に果敢に挑戦する。
- 3 人財の確保と育成は最重要課題とする。





ネットレングループ第12次中期経営計画の大きな柱の一つであるグローバル事業の展開。中でも中国事業の拡大は、今後の飛躍を見据えた試金石です。ネットレンの強みでもある「モノづくり」「人づくり」、そして「IH(誘導加熱)技術とその製品」の視点から、塩城高周波熱煉有限公司の取り組みを紹介します。

中国市場への挑戦

中国のほぼ中央部、江蘇省大豊市に位置する塩城高周波熱煉有限公司(以下「塩城」)。誘導加熱設備製造を主要事業とし、その関連部品の販売、受託加工を行う、ネットレンのグループ会社の一つです。

ネットレンと現地企業との技術援助契約によって同社が設立されたのは2005年。近年、中国に進出する日本企業が急速に増加し、ネットレンのお客さま企業からも、部品の現地生産・現地調達を可能にする体制を整えてほしいとの要望が出てきたことが、その背景にありました。

「地域社会に根ざし、広く社会から信頼される企

会社概要

名称：塩城高周波熱煉有限公司
 所在地：中華人民共和国江蘇省大豊市経済技術開発区昌平路9号
 設立：2005年8月
 従業員数：109名*
 (当社出向社員3名)
 主要事業：高周波誘導加熱装置の開発・設計、製造、販売



総経理 宮崎華陽

*2012年3月31日現在

業」を経営理念に掲げ、設立から7年が経過。当初はお客さまの多くが中国進出を果たした日本企業でしたが、中国国内の自動車産業などの急速な発展にともない、最近では海外進出を念頭に安定した高品質の製品を求める中国企業、さらには中国に進出してきた日本以外の外国企業からの注文も増加しています。ネットレンからの技術協力を受けながらお客さまとの信頼関係を築き上げ、売上高も徐々に拡大。2011年には、トータル100台目の誘導加熱装置を出荷するにいたりしました。

ネットレンのモノづくり・人づくりを伝える

経営環境や雇用状況など、さまざまな条件は日本と違って、信頼性の高い製品やサービスを安定供給するという企業としての使命は変わりません。特に塩城は誘導加熱設備の製造・販売をしているため、中国においても、ネットレンが日本で製造するものと同じ品質の製品を提供していく責任があります。そのため、同社の運営に当っては、ネットレンの伝統であるモノづくり・人づくりの姿勢をしっかりと伝えていくこと、それを通じて技術力の向上や一流技術者の育成を進めることが、一貫した重要な課題です。

その具体的な取り組みの一つが、中国人スタッフ

を対象とした、日本のネットレンでの定期的な研修プログラムの実施です。これにより、製品の製造・販売や受託加工のみならず、お客さまに納入した設備に対するアフターフォロー



日本での研修プログラムの様子

の体制も、さらに充実させることができるようになりました。そのほか、社内での各種勉強会なども随時実施しています。

同社は、中国国内のほかの企業に比べ、従業員の離職率が非常に低いことが特長です。ネットレンの豊かな経験や知見



モノづくりに励む現地の従業員

に支えられながら、経験のない若い人財を一から育て上げていること、常に新しい技術を学んで身につけていけること、また幅広い分野の仕事にチャレンジできることが、従業員が「仕事のおもしろさ」を実感し、ネットレンの一員であるという意識を抱くことにつながっているのではないかと考えています。

IH技術を広め 中国の社会・産業の発展に貢献

もちろん、日本のネットレンと同じく、製品の製造・開発に当っては、限りある資源を無駄なく有効に活用し、地球環境に最大限配慮することが基本姿勢です。誘導加熱装置に加え、その関連設備や前後の工程もふくめた一貫加工体制の構築も視野に入れています。ネットレンから導入された設備や技術も吸収し、塩城独自の工夫も凝らしな



ウォームギア焼入焼戻装置

から、誘導加熱の持つ高効率性を最大限に活かした設備設計や処理方法の導入に努めています。

また、近年の中国では、急速な経済発展の結果、大気汚染やCO₂排出量の増加をはじめとする環境汚染が深刻な問題になっています。その解決に向けて、熱処理時にCO₂を発生させず空気も汚さない、環境負荷の低いIH技術が果たせる役割は、非常に大きいはずで



旋回輪転面移動焼入装置

です。同社の事業を通じて、いまだ中国においては認知度の低いIH技術を導入・定着させていくことは、中国社会全体への大きな意義ある貢献であり、私たちの重要な使命の一つだと考えています。

創造力とチームワークで「信頼される企業」に

今後、さらに飛躍的に発展していくであろう中国経済。ネットレンと塩城はこれからも、ネットレンの確かな技術を基盤に、より質の高い、そしてお客さまの多様なニーズに対応できる商品やサービスを社会に提供していくことで、その一助になりたいと考えています。

そのために、従業員一人ひとりの創造力を結集するとともに、日本人スタッフと中国人スタッフの間のコミュニケーションを密に取りながら、さまざまな社会的課題に積極的に挑んでいきたい。そして、地元・江蘇省大豊市はもとより社会全体から信頼される、魅力溢れる企業となることを目指して前進していきます。



集合写真

高周波熱煉(中国)軸承有限公司の設立

高周波熱煉(中国)軸承有限公司は、中国における5番目の工場として2011年2月に設立され、同年12月操業を開始しました。これまでネットレン神戸工場で製造していた建設機械用油圧ショベルの部品製造の役割を担います。

近年の中国現地での供給需要の高まりや、中国における建設機械業界などの継続的な拡大予想に基づき、中国における現地生産化を強化するものです。

今後の中国事業戦略の重要拠点として見込まれており、現在、日本のネットレンとの連携を強化し、全社一丸となり事業を軌道に乗せていくための取り組みを進めています。



高周波熱煉(中国)軸承有限公司



第12次中期経営計画の重要な柱である「人財の確保と育成」。激動する世界の中で当社が継続的に発展していくために最も重要なのは人財です。ネツレングループの10年後のありたい姿を描くNETUREN VISION 2020策定委員会アドバイザーの花井嶺郎氏を囲み、これからの時代が求める人財とその育成について話し合いました。

全社的な視点を持つ「全体最適」が人財育成の一つ目のキーワード

花井氏 御社はIH(誘導加熱)という非常に高度な技術で65年もの間発展し続けてきました。これはすごいことだと思います。ところが、今、現状のままがいいのかと、皆さんが非常に健全な危機感を持っていらっしゃる。それを聞いたときに、この会社はまだ伸びると感じました。

私が提案したい人財育成のキーワードは2つあります。まず「全体最適」です。この会社は、線材熱処理事業、表面熱処理事業、誘導加熱設備製造事業という3つの柱で発展してきましたが、この3つの事業が連携すると、新しい価値を生み出せる力になる。そのためには、「全体最適」の視点を持つ人財が必要です。

中尾 私は当社に来て7年目ですが、途中で入ってきた者の視点で見ると、わが社には総合的な人財を育成するしくみが弱いと感じていました。入社以来、ほかの工場を見たことがない、ほかの職場を全く知らないという人がたくさんいたんですね。そこで、意図的に部署の間での行き来を始めたら、その人たちがどんどん変わっていくんです。ネツレンの従業員は潜在能力がものすごく高いのだと感じました。

溝口 製品事業部では以前、業務上の

理由で、工場から営業に異動したり、営業から工場に戻ったり、ということがありました。一度工場から外に出てお客さまと接する機会を持つと、工場に戻った後にお客さまのことを考えるようになる。違う部署を経験する、ということは非常に重要なことだと思います。

安川 従来は、大学の専攻などによって、それぞれの専門分野を掘り下げていくような発想でした。これまでの事業展開ではそれでよかったかもしれませんが、これからはほかの事業所なりほかの職種なりを経験することで、スパイラル的な発想ができるような人財に育てていくことが必要ですね。

花井氏 最近の社会問題は、単一の分野だけでは解けない、複合的な問題が多い。必ず他分野の考え方などを総合することによって答えが出るような世の中になっているんですね。企業の中でも同じことが言えると思います。いろいろな部署を知っていると、情報を活かすという思想さえあれば、自分たちの力がもっと発揮できるはずですよ。



花井 嶺郎 氏

1972年、日本電装株式会社(現株式会社デンソー)入社。同社にて、生産技術部長、取締役、常務役員、専務取締役を歴任。2007年、アスモ株式会社取締役副社長に就任し、その後、代表取締役社長、顧問を務める。現在は、製造業の海外事業展開に関する豊富な知見を活かし、企業のアドバイザーとして活躍。

「全体最適」が縦軸なら横軸は「グローバル」。「時間軸」もプラスして三位一体の取り組みを

花井氏 もう一つのキーワードは「グローバル人財」です。これは単に語学の問題ではなく、どれだけ自分を持っていて、他を理解できるかということ。その国のことを理解できて受け入れられないと駄目だろうと思います。

安川 私どもの製造拠点も、お客さまの拠点も、予想以上のスピードと規模で海外に出て行っています。成長戦略を継続するためにもグローバルに活躍できる人財の確保・育成は欠かせません。

溝口 研修という形で海外の関係会社に赴任して、そこで経験を積めるようにしたいですね。

花井氏 どの年代でも海外経験を活かせるかというところでもない。30歳前後で一度海外を経験して、その苦労を国内で活かしていけば、将来拠点長になれるような人財に育ちます。

中尾 30歳前後というのは、ちょうど一つの仕事をやり終えて、少し自分に自信がついたころ。そのタイミングで海外や他部署を経験してもらい、その後、マネジメントにも自信がついた時にまた海外へ行ってもらおう。そういうイメージで今、部下のキャリアパスを考えています。

花井氏 全体最適(総合)とグローバル(海外)は、縦軸横軸です。総合という縦軸を経験してもらうためには、個を大事にして事業を伸ばしていく経験と、全社的な視点で最適を図れる機能的な体験がなければいけない。海外の軸の方はきわめて明解で、国内と海外の両方の経験をする、ということですね。そういった経験をしながら伸びていく人財が、会社を大きくしていくでしょう。

また、横軸と縦軸に「時間軸」もプラスして、長期的な視点で取り組むことが非常に大切です。その意味で、現在検討しているビジョン策定委員会で描く“ありたい姿”をしっかりに見据えることで、人財育成の道筋も見えてくるはずですよ。

自ら考え、自ら行動する。「教」と「育」のバランスがとれた人財育成

溝口 2011年夏に開始した、全社選抜メンバーで編成したビジョン策定委員会では、最初はお互いに面識もなく、名刺交換から始まったんですが、合宿もして議論を重ねるうちに、われわれメンバーの中で一体感が自然と生まれてきました。この雰囲気を実感することがビジョンづくりの成功の鍵だと思います。

花井氏 1年かけて議論を重ねることで、それぞれの課題認識を共有するとともに個々人の想いが融合されていったんで

すよね。あの活動が全社に伝わっていくと、ものすごい会社になるだろうと思います。

溝口 決められたビジョンを部下に指示する方法では多分駄目だろうと思うんですよ。こういう問題があるからこういうビジョンをつくったよ、ということだけは理解してもらって、その先は各部署でロードマップをつくってもらって。自分たちでつくったロードマップなら、腹に落ちるだろうし、達成することができるのではないかと思います。

中尾 今、われわれがビジョン策定委員会で行っていることは、会社をこの方向に進ませると自信を持って言うための作業だと思います。今度はそれを社内全体にいかにかつ伝えるか。私たちが考えもしなかった視点をどう加えてもらうか。実は、若手従業員を集めてタスクフォース(作業部会)をつくって、ビジョン実現のためのテーマについて答えを出してもらうような試みを始めています。

溝口 タスクフォースは非常によいですね。与えられたテーマに対し自分たちで考えることで納得度が増し、自分たちの考えが認められることでやり甲斐が生まれる。「この会社に入ってよかったと後輩に言われる会社になりたいね」と、私はよく同僚と話しているんですが、そういうことにもつながるかもしれない。意見を吸い上げられるような組織でありたいですね。

花井氏 「教師」はいても「育師」はいませんよね。「教える」、「覚える」ではなく、自ら考え行動して、自ら育つ。「教」と「育」のバランスがとれた人財教育に取り組んでいただきたいです。

安川 私は究極のCSRは教育であると思っています。34年後、当社が100年企業になった時に、当社のDNAはこれだ、と言えるようなものをつくれるように、ビジョンづくり、人財育成に全力で取り組みたいと思います。本日はありがとうございました。

花井氏からいただいたご意見

ネツレンでは人材の「材」に財産の「財」を使っていますが、材料から財産に変えていく過程がまさに人財育成です。人財育成は、会社がどうなっていくのか、どうなりたいのか、というビジョンがあって初めて生きてくるものであり、その議論抜きに人財育成は成り立ちません。技術よりも人を育てることの方が長い時間がかかりますが、会社がどうありたいかということと育て方がマッチングした時に、非常に大きな意義を持つてくるのだと思います。



常務取締役
製品事業部長
溝口 茂



常務取締役
IH事業部長
中尾 安幸



取締役
管理本部長
安川 知克

◆ ネットングループのCSR

■ CSRの考え方

ネットングループでは、経済・社会・環境の各側面に配慮した事業活動を行い、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、社会および自社の持続可能な発展を実現することを目指しています。

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。

第12次中期経営計画では、①成長戦略の遂行と基盤づくり、②グローバル事業の展開、③人財の確保と育成の3つの柱を掲げています。ネットンの強みを活かし本業を成長させ、人を育て社会に貢献していくことが、CSR活動に通じるものと考えています。

■ 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、2007年4月CSR基本規程を策定しました。「**全社CSR推進委員会**」は、取締役社長を委員長とし、関連する部・室の長により構成しています。委員会は、原則として年4回開催され（委員長の決定により、随時臨時開催）、CSRに知見のある社外オブザーバー等も交え、主に全社CSR活動計画の策定と進捗管理、個別課題についての審議、緊急時における対応方針の立案などを行っています。また、CSR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。

2011年度には社内浸透の一環として、CSRレポートの社内アンケートを実施し、約70%の従業員から回答がありました。「今後もCSR活動を積極的に推進すべき」「会社経営に不可欠」という意見がある一方で、「CSR勉

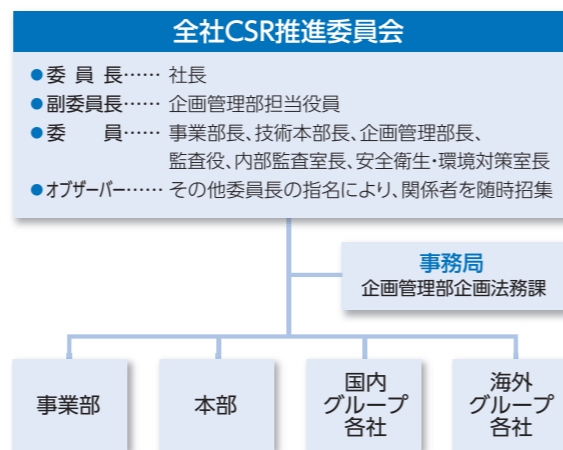
ネットングループ経営理念

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。

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、ネット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。

強会の開催が必要」など、さらなる理解促進の必要性が明らかになりました。今後も継続的に周知・啓発活動を推進していきます。



■ CSR活動 目標と実績

活動領域	推進テーマ	2011年度目標	2011年度実績	2012年度目標
社会側面	品質保証活動の推進	流出不良ゼロ、および内部失敗コスト0.1%以下(売上高比)	●未然防止のためのシステム構築と運用の徹底、再発防止対策項目の徹底管理、品質コスト分析強化等を実施 ●内部失敗コスト0.367%※	活動の継続
	労働安全衛生(働きやすい職場づくり)	安全キーマンの育成	●安全キーマン養成のためのRST講座を受講(各工場1名) ●災害3件(休業災害1件)	危険感受性の高い人づくり、設備の本質安全化、管理監督者を中心とする体制強化を推進
	従業員満足度(ES)向上	全社メンタルヘルス対策推進体制の構築	メンタルヘルス担当者養成のための外部研修を受講(延べ14名)	各工場のメンタルヘルス推進担当者の養成
	社会貢献活動の推進	地域社会に密着した社会貢献活動の実施	各工場・事業所において地域の交流会・清掃活動に積極的に参加(尼崎:兵庫県高等学校教育研究会工場見学、寒川:寒川産業祭り支援、いわき:桜広場清掃等)	●一般職への新人事評価制度導入を協議 ●管理職への新人事評価制度の定着 ●教育制度の充実による従業員満足度の向上 ボランティア活動、清掃活動、地域交流会への参加
環境側面	CO ₂ 削減	各工場における省エネ目標(原単位1%以上)の必達	●エネルギー使用の原油換算は対前年度比119.7%、原単位は94.7% ●福島第一原子力発電所事故による電力不足の影響で、夜間操業へのシフトや休日出勤対応を実施 ●冷却水用ポンプのインバータ化や高周波電源装置の高効率最新型機への更新を実施 ●関係法令に基づく管理標準の整備と遵守の徹底	●中長期計画に基づき、高周波電源装置を高効率機へ更新 ●照明機器のLED化
		輸送量(トンキロ)の削減目標(原単位1%以上)の達成	●エネルギー使用原単位は対前年度比0.6%の増加 ●積載効率の向上施策、輸送業者の低燃費車導入働きかけ等を実施	●輸送量を原単位1%以上削減 ●積載効率の向上施策、輸送業者の低燃費車導入、事業部門の枠を越えた物流会社の連携強化等を実施
		電力節電策	2012年度新規目標	電力削減プロジェクトを中心に、2015年電力費を2011年度比30%削減
	グリーン調達	事務用品グリーン調達購入比率80%以上の達成	未達部署への意識啓発とグリーン商品の定番商品化の推進により、2011年度実績は78.1%	●活動の継続 ●事務用品グリーン調達購入比率80%以上の達成
環境に配慮した技術・製品の普及・促進	CSRレポートを通じて、ステークホルダーへの発信を強化	「二重高周波焼入れ」「小型インバータユニット」「表面酸化による高強度・高耐久鋼材」等を開発	太陽電池分野など自然エネルギーの利用拡大につながる製品開発	
ガバナンス	コーポレートコミュニケーション(広報機能の強化)	●広報委員会の3部会の活性化 ●ホームページ、ビデオ、カタログ等の充実	●ホームページリニューアルに向けた基本仕様策定完成 ●会社紹介ビデオを完成	CSRレポート、ホームページ、ビデオ、カタログ等を活用し、従業員へのCSR浸透とステークホルダーとの対話を強化
	内部統制	有効性の維持	以下の評価を実施: ●全社的な内部統制、●決算・財務報告プロセス、財務報告にかかわる重要な業務プロセスの整備・運用状況、●IT利用時の内部統制の有効性	●内部統制の整備・運用評価 ●推進委員会を通じて内部統制の推進
	コンプライアンス	コンプライアンス委員会の定期開催とフォローの継続	コンプライアンス委員会上期2回、下期2回実施	内部統制の整備、三様監査の連携強化、コンプライアンス委員会の開催
	情報セキュリティ	●機密情報管理の強化 ●不正アクセス対策強化 ●ウイルス感染対策強化	●PC・アプリケーションのID管理強化により、機密情報管理、不正アクセス対策を強化 ●ウイルス感染の早期発見と除去を目指し、ソフトの適時更新・監視を強化	活動の継続
	リスクマネジメント	事業継続計画(BCP)の構築。尼崎工場・いわき工場・岡山工場を対象に推進	本社および尼崎・岡山・刈谷・寒川の各工場BCPマニュアルを完成	●赤穂・いわき・可児・神戸・湘南の各工場、BCPマニュアルを作成(2012年7月までに全工場で完成済) ●全工場BCPマニュアルを定着させる
	CSRマネジメント体制の構築と推進	自社の強み・課題の把握と推進体制の構築	従業員を対象にCSRアンケートを実施	●活動の継続 ●CSR浸透に向けてCSRレポートの読み合わせ会を実施

※新規立ち上げ製品の初期不良が多発したため

■ ステークホルダーとのかわり

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良い信頼関係の構築」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。

▶ ステークホルダーとの主なコミュニケーションの方法と頻度

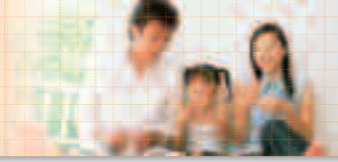
ステークホルダー	主なコミュニケーションの方法	頻度
株主	決算説明会	2回/年(5月・11月)
	株主総会	1回/年(6月)
	機関投資家向け工場見学	1回/年(12月)
顧客	顧客満足度調査	1回/年(3月)
従業員	目標成果管理制度	2回/年(5月・11月)
	自己申告・面接	1回/年
調達先	中央労使協議会	12回/年
	調達説明会	3回/年(5月に東部・中部・西部の3地区)
地域社会	小・高校生工場見学	3回/年(赤穂・岡山・湘南)



「CSR」Corporate Social Responsibility: CSR(企業の社会的責任)の大きな目的は、持続可能な社会を実現することです。国家のGDPをも凌駕する経済規模の企業も出現し、大きな社会的影響力とイノベーション力を持つ企業には、社会の課題解決に向けて積極的に関与・貢献する「社会的責任」が求められています。



「ISO26000」: 持続可能な発展に向けて、企業や組織はどのような姿勢で何をなすべきかについて、世界各国の行政、産業、NPO等の代表者が立場を越えて長年の議論を重ねてつくり上げた国際規格がISO26000です(2010年11月発行)。日本ではJIS規格として、JIS Z 26000も制定されました。



■ お客さまとのかかわり

■ 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。

■ 総合的品質経営: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。

■ 品質保証

品質方針

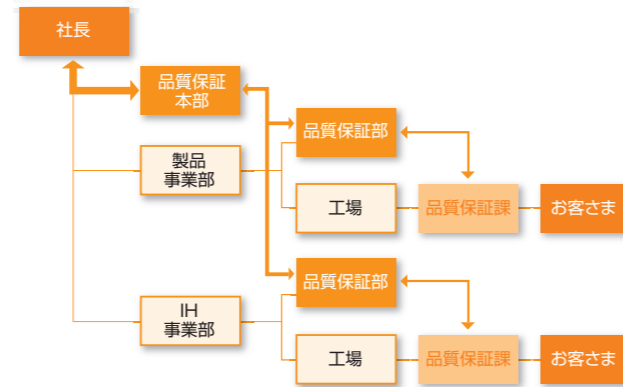
1. 当社は、常にお客様に満足していただける高品質の製品とサービスを提供します。
2. このため、全員で新しい技術の開発とより高い水準への改善に絶えず努力します。

Netzレンでは、製品・サービスの品質確保と品質にかかわる顧客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TS16949の認証を取得して品質保証システムを運用しています。

2011年度は、品質保証体制を一部改めました。各事業部に品質保証部を設置し、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、品質保証本部は事業部の品質保証部を通じて全社的な品質保証を統括・推進していく体制としました。

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、速やかな経営トップへの情報伝達体制と技術本部をふくめた全社的な対応体制を整えています。

▶ 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、①予防処置を設けること、②万が一不適合が発生した場合の是正処置を整備しておくこと、③従業員の業務遂行能力の向上を図ること、を基本的な考え方としています。

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、確認漏れを防止し、不適合発生を予防していますが、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と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、それぞれのレベルに応じた階層別研修を実施し、能力向上に努めています。

■ 製品の安全性確保

Netzレンでは、製品使用段階におけるお客さまの安全性確保も品質の一部と考え、お客さま目線での製品のリスクアセスメントに取り組んでいます。焼入装置の開発・設計段階では、起こりうる事故・災害に対し、①危険源の特定⇒②リスクの見積り⇒③リスクの評価⇒④リスク低減対策の実施、の手順に従い、安全対策を行っています。その後、リスクが一定基準を下回ったか再度リスク評価を実施します。各工程における検査・評価、設計の妥当性の最終確認を行い、お客さまに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ます。

■ お客さま満足度向上の取り組み

Netzレンでは、お客さまの満足度 (CS) 向上を常に最優先で考える姿勢を大切にしています。従業員一人ひとりが、それぞれの日々の業務において、品質、サービス、価格、納期等の面で、お客さまのより高い満足が得られるように、絶えず努力し、継続的な改善を重ねています。

NetzレンIH事業部では、年に1回、CS調査を実施しています (下表参照)。これは、製品納入後1年を経過した

▶ 顧客満足度調査結果 (NetzレンIH事業部電機部)

	満点	目標値	平均点
2009年度	150	115	118.4
2010年度			118.5
2011年度			103.5

2011年度の評価が下がった理由は、装置納入した1社において初期トラブルが多かったためです。改善策を実施した現在は、順調に生産稼働しています。

■ 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、西部・中部・東部の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。調達方針、設備計画、品質方針、安全講習、コンプライアンス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。2012年6月

VOICE | 調達説明会参加者の声 (アンケートより)

普段顔を合わせることもないほかの関係会社の方とも有意義な意見交換ができ、説明会はよい機会でした。会の内容について、提案結果のフィードバックは改善事例のみならず、不可の場合の理由なども共有できれば、今後のよりよい製品づくりに役立てることができると思います。

お客さま15社に対して、①製品の機能と信頼性、②メンテナンス性、③Netzレンの対応、の3つの側面から評価を受けるものです。2011年度調査では、さらなる製品の小型化・低価格化のご要望や、メンテナンス体制・対応を評価するコメント等をいただきました。結果を今後の活動に活かし、お客さまにより一層満足いただける製品・サービスの提供に取り組んでいきます。

■ 課題と今後の計画

Netzレンでは、CSとES (従業員の満足度) との間には強い正の相関があると考えています。従業員がお互い協力して高い目標を持って仕事をし、そのやりがいを共有し、従業員の満足度 (ES) を向上させていくことが、CS向上には不可欠です。従業員のESを高めることでCSを高める企業を目指します。

の調達説明会には86社102名が出席し、活発な情報交換を行いました。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、資材・品質保証担当者が、月に1回、部品製作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、法的遵守に関する監査・指導を行っています。同時にこの訪問は、調達先からNetzレンへの要望・意見等を聞く機会となっています。指摘・要望事項に対しては積極的に意見交換を行い、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。

■ 課題と今後の計画

2011年度には、取引契約を締結している調達先180社と『反社会的勢力の排除に関する覚書』を締結しました。引き続き、調達先評価等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、お客さま満足の向上につなげていきます。

従業員とのかかわり

■ 考え方

ネツレンでは、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・企業風土を実現することを目指します。

■ 中期経営計画における人財の確保と育成

ネツレンでは、「飛躍的な発展を目指しグローバル展開に挑戦すること」を基本方針とする2012年度からの第12次中期経営計画の中で、企業発展の礎とな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)総合的人財マネジメントシステムの構築、(2)人財資源への積極投資、(3)次世代リーダー・グローバル人財の育成、の3つの主な課題に対し全社的に取り組んでいます。

■ 多様な人財の確保と活躍支援

・女性の活躍・支援

ネツレンの女性従業員数は54名で全従業員に占める割合は7.4%です。現在女性管理職はいませんが、引き続き研修等を通じて、女性の活躍促進・機会の拡大に向けた施策を展開していきます。

・障がい者実雇用

ネツレンにおける障がい者実雇用率は、1.45%です(法定雇用率1.8%以上)。引き続き、障がい者の方々働きやすい環境づくりと雇用促進に努めていきます。

▶従業員関連のデータ (2012年3月31日現在)

		2011年度	
男女別従業員数	男性	679名	
	女性	54名	
新卒採用数	男性	26名	
	女性	2名	
平均勤続年数	13.8年		
平均年齢	37.0歳		
平均年間給与	5,178千円		
女性管理職比率	0%		
障がい者実雇用率*	1.45%		
継続雇用制度実績	更新33名 新規8名		

*2011年6月1日現在

・継続雇用制度

ネツレンでは、「改正高齢者雇用安定法」に対応すると同時に、モノ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。

■ ワークライフバランス

ネツレンでは、「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. 次世代法の社内周知および啓発
2. 有給休暇等の取得率向上に向けた取り組み
3. 所定外労働時間短縮に向けた取り組みの継続的な実施

・出産・育児・看護支援

ネツレンでは、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、産前産後の特別休業、育児休業に加え、子の看護休暇などを導入しています。また、勤務時間の短縮、フレックスタイム制度など柔軟な働き方を推進することにより、次世代を担う子どもを育てやすい環境づくりに努めています。

・介護休業

ネツレンでは、1999年に介護休業制度を導入していますが、2011年度の利用実績はありませんでした。今後も必要な際に適宜活用できるよう制度の周知を図るとともに、環境づくりに努めていきます。

▶ワークライフバランスにかかわる各種制度と利用実績 (2011年度)

		制度概要		男性	女性
産前産後特別休業	産前産後の合計6週間取得可能	0名	2名		
育児休業	申出日から最長で子どもが1.5歳に達するまで取得可能	0名	2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		
子の看護休暇	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	5名	2名		

・有給休暇取得率向上の取り組み

2011年度は、有給休暇の取得促進のため「有給で、じぶん補給」と題したポスターを作成し、「働きざかりを休もう!」というスローガンのもと、積極的に年間5日間以上の有給休暇を取得できるよう周知しました。

▶ワークライフバランスにかかわるデータ (2011年度)

	男性	女性
平均有給与日数	17.2日/年	16.7日/年
平均時間外労働時間	17.5時間/月	10.6時間/月
休日出勤をふくむ平均時間外労働時間	20.2時間/月	11.3時間/月

VOICE | 従業員の声

ワークライフバランスを目指して

2010年に長男を出産し、産前産後の特別休業と育児休業を利用して2011年に復帰し、現在は短時間勤務制度を利用しています。子どもに、働く母の姿をしっかりと見せたいと思い、仕事と子育ての両立に励んでいます。それができるのは周りの方々の理解と協力があるからだと感じています。今後は、男性社員にもぜひ制度を利用してほしいと思います。



管理本部
企画管理部 管理課
今井 英里子

■ 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

ネツレンでは、技術的専門性の高いモノづくり企業として、従来より人財育成を重要視しています。各職場での日常的な従業員教育、若手従業員への技術技能の伝承に加え、全社的な教育システムの充実を図っており、職務内容、経験年数、職制に応じて、種々の社内セミナーや、現場見学、お客さま事業所見学、新入社員向けの「ネツレンテクノ講座」等を実施しています。

「ネツレンテクノ講座」では、従業員自らが講師を務める機会を増やし、講師側と受講側双方の学び合いの場となっています。

また、社内共通の技術課題を主題に開催している「イブニングセミナー」には、技術開発担当者だけでなく製造、品質保証、営業等の担当者も多数参加し、活発な意見交換が行われ、技術向上と合わせモチベーションの向上にも役立っています。

VOICE | 従業員の声

海外赴任者向け研修制度の充実

私は現在、中国山東省済寧市の高周波熱錬(中国)軸承有限公司に出向しています。神戸工場での約4か月半の事前研修を通じて、あらかじめ現地の職場の雰囲気や人間関係、課題などへの理解を深めることができ、会社の効果的な支援体制のもと、新しい仕事に着任できました。ネツレンは、業務に必要な資格等への教育支援も充実しており、意欲がある人にとっては非常によい職場環境であると思います。



高周波熱錬(中国)軸承有限公司
副総経理
渡邊 務

■ 労働安全衛生

ネツレンでは、「ネツレン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。



【ダイバーシティDiversity(多様性)】企業のダイバーシティ推進の背景には、近年の少子高齢化やグローバル化への対応とともに、労働力の確保や競争力の強化という狙いがあります。さまざまな人財が十二分にその能力を発揮できるように、多くの企業が採用方針の変更や各種制度の整備、職場環境の改善等に取り組んでいます。



【ワークライフバランスWork Life Balance】従業員が仕事のやりがいや充実感を得ながら、家庭や地域での活動など自身の生活も大切にできるような、仕事と生活の調和を図る働き方が望まれます。ライフスタイルやライフステージに応じ、多様な働き方を選択・実現できるよう、企業ではさまざまな施策が進められています。

従業員とのかかわり

労働安全衛生(つづき)

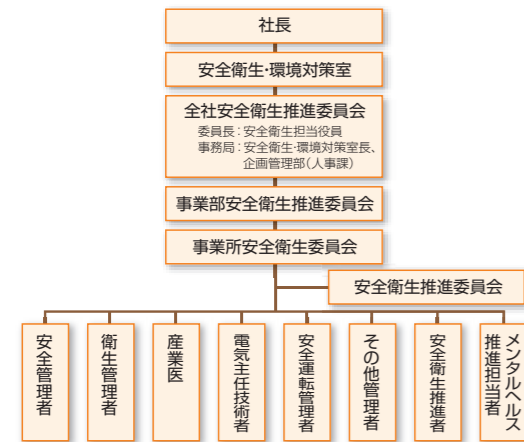
基本方針

Netz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 Netzレンの従業員、Netz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。

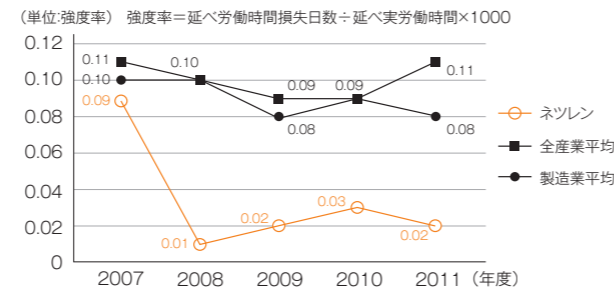
安全衛生管理体制



労働安全衛生の具体的な取り組みとして、①管理者の安全管理者選任時研修受講による意識改革、②安全体感教育・ルールを守る職場づくり・危険予知訓練・指差呼称・個人の安全宣言等による危険感受性の高い人づくり、ゼロ災害推進の考え方の浸透、③リスクアセスメントの実施等による設備の安全化、などを実施し、職場の危険や問題点の解決を図っています。

また、衛生管理者を中心に定期健康診断における有所見率の改善や、産業医との協力を推進しています。メンタルヘルスについては、社内規程類の整備や事業所内の推進担当者の育成等の対策を実施しており、2011年度のメンタルヘルス育成講座には14名が参加しました。

労働災害発生推移(災害強度率)



事故・災害実績

	休業	不休
2009年度	2件	5件
2010年度	2件	5件
2011年度	1件	2件

TOPICS 各工場の安全キーマンの育成

工場内の安全活動を効果的に推進するために、安全に関する専門知識を持つ人材の計画的な育成に取り組んでいます。2011年度はRST[※]講座を開催し、8名が受講。今後、社内での職長教育や新入社員の安全教育の実施につなげていきます。

※R:労働省方式 S:安全衛生教育 T:トレーナーの略

労使関係

Netzレンと労働組合は、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、会社の永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。高周波熱錬労働組合には、2012年3月31日現在、534名が加入しています。

課題と今後の計画

Netzレンでは、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、現在、労使双方が連携しながら有給休暇取得率の向上に向けたプロジェクトに取り組んでおり、職場環境の改善を目指しています。

地域社会とのかかわり

考え方

Netzレンでは、「地域社会との共存」をCSR基本方針に掲げ、「地域に開かれたNetzレンへ」を基本的な考え方として、意見交換や交流会の実施、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。

事業所近隣での活動

Netzレンの各事業所・工場では、地域の方々とのコミュニケーションを図るために、地域交流会や地域清掃活動に従業員が積極的に参加しています。主な地域交流会として、近隣地区住民の工場見学・小学校の工場見学・高校の工場見学などを行っています。また、地域近隣道路の清掃活動を、年に1回から6回実施し、地域の環境美化への取り組みに努めています。

高校生の工場見学受け入れ

Netzレンの赤穂工場では、毎年12月に、兵庫県立相生産業高等学校の機械科および電気科の2年生約40名の工場見学を受け入れています。見学を通じて、「Netzレンでは、何を作っているのか」という単純な興味から、「Netzレンで働くには、どんな勉強が必要ですか」と、モノづくりへの意欲を高めた様子も見られ、地元企業として



相生産業高等学校の工場見学の様子

喜ばしく感じています。次世代を担う子どもたちに、材料・電気技術の一端を現場で体感してもらうことで、モノづくりのおもしろさや大切さを伝えたいと考えています。

課題と今後の計画

2011年度より、花や緑を通じて、美しい地域環境と豊かな生活環境の整備に貢献する公益財団法人「日本花の会」に入会し活動を進めています。社外組織との連携等により、今後も地域社会との共存を目指します。

VOICE 従業員の声

格闘技を通じた地域との交流

NETUREN USA INC. の拠点があるインディアナ州のジム IBJJA(Indiana Brazilian Jiu-Jitsu Academy) に所属し、仕事の後や週末に活動しています。「仕事以外で打ち込めるもの」を持つことで、自分自身の健康管理、地域の人たちとのコミュニケーションにつながっています。子どもたちへの指導にも力を入れており、微力ながら地域の活性化の一端を担えればうれしいです。



NETUREN USA INC. 副課長 高野 敦大 (前列右端)

VOICE 従業員の声

ボランティア送迎支援で地域に貢献

私は2001年に移送サービスボランティア講座を、2007年に福祉有償運送運転者講習を受講し、現在、赤穂市ボランティアセンターで、車いす利用の方の送迎支援をしています。シフト勤務の関係で発生する平日の休みに、何か人の役に立つ活動をしたかったことがきっかけです。利用者や仲間との交流が楽しく、何より「ありがとう」の言葉をいただくことがうれしく、励みになっています。今後も地域の皆さんのために活動を続けていきたいと思っています。



製品事業部 赤穂工場 製造1課 潮海 忠生



「メンタルヘルス」Mental Health: 日本でのうつ病患者は100万人を超えと言われ、年々増加傾向にあります。従業員の心の病による労働力不足など、企業への影響も深刻です。身体の健康管理と同様に、メンタルヘルス(心の健康)対応に力を入れ、従業員の働きがい、生きがいの向上に努める企業が増えていきます。



「社会貢献活動」: 社会貢献活動は、協賛・寄付などの資金提供という形態だけでなく、自社の強みや特徴を活かした活動や、従業員参加型・NPO等との協働型の取り組みが増えています。地域社会への貢献とともに、従業員の社会意識の醸成や、それが本業へおよぼすプラスの効果などが期待できます。

環境マネジメント

環境方針

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。

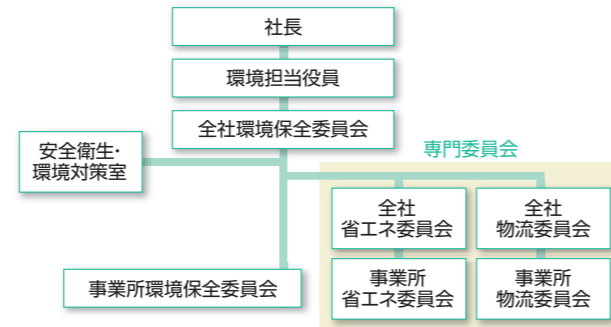
1. 製品の開発・生産活動の各段階及び製品・サービスの提供において、環境汚染の予防に努めるとともに創意工夫で環境負荷の継続的改善に努める。
2. 継続的改善として、省エネルギーの推進と省資源、リサイクル化、廃棄物の削減を図る。
3. 環境保全に関する法規制及び協定その他の要求事項を遵守し、環境マネジメントを行う。
4. 具体的な環境目的及び目標を定め、これらの達成に努めるとともに、定期的に見直し、必要に応じて改訂する。
5. この環境方針を達成するため、当社の従業員又は当社の為に働く全ての人は、環境マネジメントシステムを遵守する。

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推進し、活動の範囲を広げており、2011年度までに全工場で認証を取得しました。

環境マネジメントシステム体制図

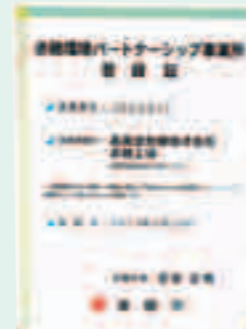


ISO14001およびエコステージ取得

事業所名	登録番号	登録日
湘南事業所	JICQA E605	2003年 3月27日
九州高周波熱錬(株)	JICQA E1832	2007年12月13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(株)ネツレン・竜ヶ崎	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
尼崎工場(株)ネツレン・ヒラカタ	JICQA E2152	2011年 1月27日
神戸工場	エコステージ1 ESK-058	2010年 5月25日

TOPICS 赤穂工場の取り組み

赤穂市は、市民・事業者・市がともに環境づくりに取り組むまちを目指し、市内事業者と市が協働して事業活動にともなう環境負荷の低減を推進するために「赤穂環境パートナーシップ登録制度」を設けています。製品事業部赤穂工場は、環境マネジメントシステムに基づき継続的に活動を展開しています。廃棄物やCO₂の排出削減等の取り組みを自主的・計画的に進めていることが認められ、2012年3月にパートナーシップ事業所に登録されました。



TOPICS 岡山工場の取り組み

IH事業部岡山工場は、2010年度までの過去3年間のエネルギー使用状況の推移、合理化の改善活動、運用状況等から総合的に評価を受け、2012年2月に中国経済産業局よりエネルギー管理優良事業者として表彰されました。この3年間でエネルギー使用原単位を5.8%削減することができました。今後も省エネ活動を継続していきます。



IH事業部 岡山工場 製造課 磯野 修

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ますが、環境関連法令や環境マニュアルの遵守事項が適切に守られているか自らモニタリングを行うと同時に、外部機関による定期的な審査も実施しています。

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。集計については、環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」に準じています。()のデータは2010年度

INPUT		OUTPUT	
総物質投入量	217,646t(215,537t)	総生産量	215,526t(204,087t)
エネルギー投入量	●化石燃料 18,596GJ(19,006GJ) ●購入電力 1,007,047GJ(959,923GJ)	温室効果ガス	●実排出量 46,101t(43,187t) ●調整後排出量 36,139t(36,344t)
水資源投入量	●上水道 43,525m ³ (41,091m ³) ●工業用水 132,559m ³ (143,708m ³) ●地下水 706,604m ³ (765,608m ³)	排水量	●下水道 160,889m ³ (171,545m ³) ●河川 647,492m ³ (719,532m ³)
紙資源投入量	20.8t(17.1t)	廃棄物排出量	●一般廃棄物 48t(55t) ●産業廃棄物 2,536t(2,355t) ●特別管理産業廃棄物 1t(1t)
化学物質取扱量	1.227t(1.296t)	リサイクル	3,067t(3,489t)
		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」: 環境マネジメントとは、環境負荷低減への取り組みを効果的に推進していくための運営の仕方のことです。自社の環境に対する認識や方針を明確にし、PDCA(Plan計画⇒Do実行⇒Check評価⇒Action改善)のサイクルで取り組みを進め、継続的に改善を図ることが大切です。



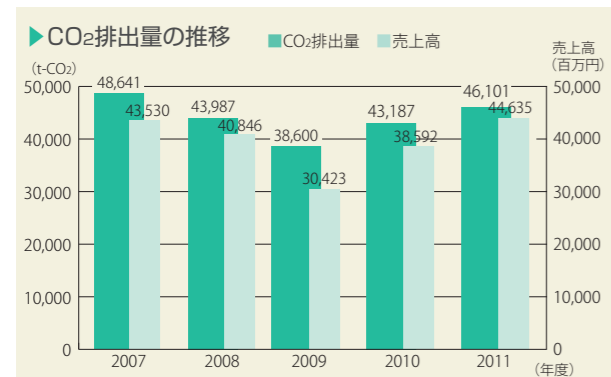
「マテリアルフロー」Material Flow: マテリアルフローとは、事業活動における資源の投入量、製品としての出荷量、発生する環境負荷の量などの物質の流れのことです。すべての環境マネジメントの基本は、現状と改善状況を定量的に把握することであり、マテリアルフローの集計は製造業の企業にとって重要な任務です。

地球温暖化防止への取り組み

■ 考え方

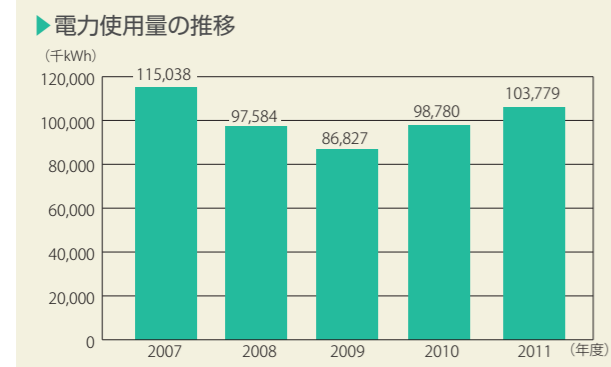
Netzlenでは、無公害・省資源の「ダブル・エコ」を事業の柱としています。「省エネルギー」によるCO₂排出量削減に注力し、各工場・事業所が主体となり地球温暖化防止に向けた取り組みを推進しています。

■ CO₂排出量削減と省エネルギーへの取り組み



Netzlen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、熱処理の供給ポンプ、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、高周波発振器のエネルギー変換効率の向上や、コンピュータによる加熱パターン解析を活用した加熱コイル形状の改善・効率向上等を進めてきました。



2011年度は東日本大震災後の電力不足のため、東京電力管内および東北電力管内で、電力使用が制限されましたが、各種施策によりピーク時電力の15%削減を達成しました。その後、生産効率の悪化および復興特需の影響で年間使用電力とCO₂排出量が増加しましたが、電力効率向上のための工場での種々の施策により、原単位は対前年度比0.5%改善しました。

■ 電力削減プロジェクト

Netzlenでは、高周波熱処理を行う事業の特性上大量の電力を使用するため、従来より使用電力の削減に努めてきましたが、2011年の東日本大震災後の全国的な電力不足を受け、節電への取り組みをさらに強化しています。

2011年度には、全社的な電力削減プロジェクトを結成し、2015年度までの電力費を2011年度比で30%削減することを目標に、さまざまな取り組みを進めています。具体的には、①電力効率の悪い老朽化した設備の更新、②設備のインバータ化の推進、③LED照明の全社的導入、④太陽光発電導入の検討、などを行っています。

TOPICS (株) Netzlen・ヒートリート (NHT) 山口工場の取り組み

NHT山口工場は、THK(株)様の山口工場内で、LMガイド(直動ガイド)の熱処理加工を担当しています。山口工場では、LMガイドの部品の一つLMレールに施す焼戻しについて、従来の電気炉焼戻しから、いち早く高周波焼戻しを採用しています。電気炉焼戻しに比べ、熱処理時間の短縮になると同時に、原単位で約20%の電力量削減効果により使用エネルギーの削減にもつながっています。

*LMガイド(直動ガイド):リニア・モーションガイドの略で、工作機械等に使用される部品



LMレール高周波熱処理設備 LMレール高周波焼戻コイル

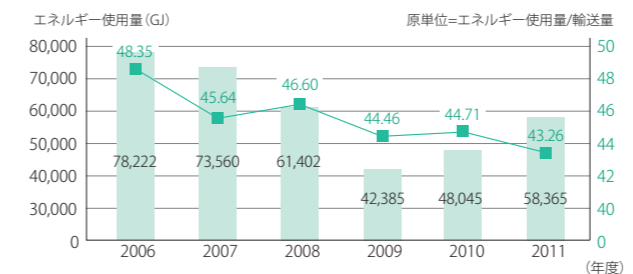
■ 環境に配慮した輸送

Netzlen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省エネ対策計画書を提出しています。

全社物流委員会を通じて、積載率の改善、共同輸送(複数の納入先の混載)やモーダルシフト*の推進等を実施し、CO₂排出量の削減に努めています。

*トラックによる貨物輸送から、鉄道や船舶に転換すること

▶ 輸送エネルギーの使用量と原単位の推移



化学物質の使用削減と適正な管理

■ 考え方

Netzlen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を工場ごとに集計・管理しています。PRTR制度における第一種指定化学物質が1t以上、また、特定第一種指定化学物質が0.5t以上の事業所に該当しないため、届出の適用外となっています。ただし、使用量にかかわらず適正な管理を行い、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、人に・地球にやさしいモノづくりを目指していきます。

■ 取り組み事例 (RoHS指令への対応)

RoHS指令で禁じられている有害化学物質の使用を削減する取り組みとして、2006年より、事業活動のための電源装置、制御盤、機械装置に使用している部品がRoHS対応品であるかどうかの調査を行い、随時RoHS対応品への変更を推進してきました。

2008年からは装置に組み込まれる部品について、六価

■ オフィスでの節電への取り組み

事務所内の節電対応について、以下の施策を実施しています。

- ①照明の照度調整および照明の間引き、昼休み時間の一斉消灯
- ②室内温度27~28度の空調設定と扇風機等を利用した空気循環等
- ③パソコンのディスプレイ照度調整と省電力設定等

■ 課題と今後の計画

電力削減プロジェクト等の全社プロジェクトを中心に、より高い目標を掲げて、省エネ化や物流の効率化を推進していきます。また、オフィスの電力削減についても、全社・全員参加で活動に取り組んでいきます。

クロムのものから三価クロムのものへ変更し、また、無電解メッキのメッキ液安定剤については、鉛フリーのものに変更しています。社内で製造するコイルやコイルリードのろう付けについては、カドミウムをふくまないカドミフリー銀ろうへの切替えを進めています。また、電源装置に使用する基板を新規で設計製作する場合は、鉛フリーはんだにより製造しています。

現在、半導体関係を除き主要製品についてのRoHS指令への対応を完了しています。引き続き調査を進め、さらなる有害化学物質の使用削減を進めていきます。

■ 課題と今後の計画

Netzlenの化学物質排出・移動量は10kg未満と、環境への影響は比較的軽微ですが、PRTR法の該当化学物質を取り扱っているため、今後も適正な管理に努めていきます。



「地球温暖化」: 地球温暖化が引き起こす異常気象による災害、食糧不足、水不足等は、私たち人類の存在さえも脅かし、持続可能な発展を阻む地球規模の課題です。化石燃料の大量消費が主因と考えられる地球温暖化を防止するために、私たちはエネルギー資源のあり方や使い方、ライフスタイル等の変革を求められています。



「RoHS指令」: RoHS指令は、環境汚染物質の拡散防止策としてEUが2006年に施行した、電気電子機器への特定有害物質の含有を制限する規制です。対象物質は鉛、カドミウムなど6物質で、EU域内では、これらの物質が指定値を超えてふくまれる機器は納入できないため、適切な対応が求められています。

資源の有効活用と廃棄物の削減

■ 考え方

ネツレンでは、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。

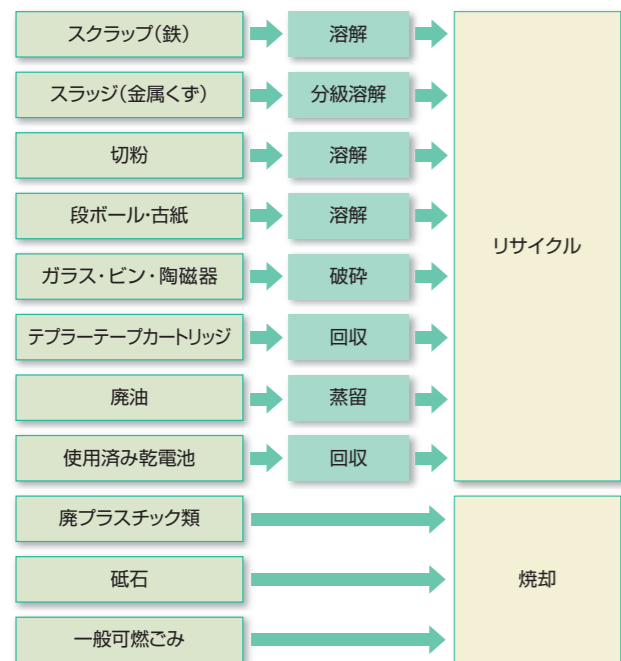
■ 廃棄物削減とリサイクル

ネツレンでは、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化の推進を行うことを基本的な考え方とし、産業廃棄物管理規定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。

可児工場では、歯成形工程での歯型使用後、再度切削を行い複数回利用する「歯成形歯型の再利用」や、スリット工程でブローチカッターやサイドカッターを研磨後再利用する「切削刃物の再研磨再利用」などに取り組み、廃棄物の削減に努めています。

また、廃液の中間処理工程で、従来の油水分離に加え、一部、改質分級処理（廃棄物のセメント原料化）を採用することで、資源の有効利用とリサイクル化に努めています。

▶ 廃棄物処理フロー(可児工場の場合)



■ 土壌汚染の防止

高周波焼入れの工程は、製品を短時間で900~1000℃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冷却水を使用しています。この冷却緩和剤はMSDS（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、万が一の事態に備え、冷却水の漏えいを想定し、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し、年に1回、所定の教育訓練を行い、土壌汚染や公共水域へ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。



緊急事態対応手順教育訓練

■ 水の取り組み

ネツレンの各工場・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。

赤穂工場では、熱処理の冷却水用ポンプをインバータ制御にし、熱処理設備の稼働状況に合った揚水量に調整することで、地下水のくみ上げ量およびポンプの動力用電力を削減しています。

■ 課題と今後の計画

今後は、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。

環境に配慮した技術・製品

■ 考え方

ネツレンでは、無公害・省資源の「ダブル・エコ」の高周波誘導加熱技術を活かした製品・サービスを提供し、お客さまや社会の環境負荷低減に貢献します。日々の創意工夫により、よりよい製品・サービスを今後も継続して生み出します。

■ 二重高周波焼入れ (W-IQ)

W-IQとは、加熱時間5~10秒程度の二重硬化層焼入れのことで、高周波焼入れ後に予熱とさらに0.5秒程度の超急速短時間加熱焼入れ (SRIQ) を行い、微細結晶粒と高圧縮残留応力を得る方法です。高い疲労強度や曲げ強度が得られ、機械部品の高強度を安定して確保できると同時に、より効果的な省エネ・省資源化熱処理方法として注目されており、現在開発を進めています。

■ 小型インバータユニット

省エネルギー、省スペース、低コストを実現する制御盤内搭載型の15kW電源装置です。従来型に比べ、回路方式の改善により受電容量



小型インバータユニット

を約20%削減（当社比）、スペースは約96%低減（当社比）しています。制御盤内に組み込むことで受電の供給不要やコントロール回路の削減となり、コストも大幅に低減。また、非常に小型なので機械装置内にも組み込み可能で、送電ロスもさらに低減できます。

■ 表層軟化による高強度・高耐久鋼材の開発

ネツレンの高周波熱処理PC鋼棒は、コンクリートに守られていれば安全ですが、万一腐食環境にさらされると、高強度であるがゆえに耐遅れ破壊性*の低さが問題になることがあり、従来、ケイ素やニッケルを添加して改善してきました。この課題に対し、高周波誘導加熱の特徴である表面加熱を利用し、焼戻し表層を軟化させて、さらに改善する方法を開発しました。インフラ整備で社会に役立つPC鋼棒の適用拡大を図っています。

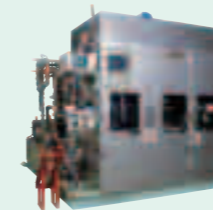
*遅れ破壊性:高強度鋼部品を静的高負荷、腐食性環境で使用すると脆性的に破壊する現象。水素脆性が原因

■ 課題と今後の計画

ネツレンでは、安定品質の確保やエネルギー原単位の低減に優れた高周波熱処理の特長を活かし、より省エネ・省資源で、より高機能・多機能な、次世代型の熱処理技術と製品の開発を進めています。

TOPICS アイシン・エイ・ダブリュ様のものづくり開発賞を受賞

従来の高周波焼入れ設備は、電源装置・制御盤・機械・水槽が、それぞれ分散配置されていましたが、コンパクト高周波焼入れ設備は、整合・送電損失の削減と据付面積の60%削減を実現した、新しいタイプのオールインワン設備です。省エネルギー・省スペースへの貢献を評価され、2012年5月、アイシン・エイ・ダブリュ株式会社様のものづくり開発賞を受賞しました。



コンパクト高周波焼入れ設備



受賞時の様子

VOICE お客様の声

従来、中二階に設置していた電源装置を機械組込みしていただくことで、事業所内の配置変更が簡単になり、非常に助かっています。また、チラー・油圧ユニットなどの削減機器も多く、当社の省エネに効果を上げています。渦流検査装置・洗浄装置を内蔵することで、“工程とび”がなくなり、品質向上に非常に役立つ設備としていただきました。

アイシン・エイ・ダブリュ株式会社
生産技術本部
熱処理生技部
熱処理技術グループ
田口 圭太 様



「水」: 水の危機(枯渇と汚染)は、地球温暖化や生物多様性問題と並ぶ大きな課題です。現在、世界の約7億人が水不足の状況にあるとも言われています。原材料として水を利用する企業等の間では、水源確保の競争も起きています。その一方で、水の浄化や汚染の防止などに向けた新たな水関連のビジネスも生まれています。



「スコープ3」Scope 3: 温室効果ガスの排出削減が求められる領域は、自社における排出量(スコープ1)や電力等の二次エネルギー消費による排出量(スコープ2)に加えて、サプライチェーン全体での間接的排出量(スコープ3)にまでおよんでいます。使用時や廃棄まで考慮した製品開発が求められます。

ガバナンス

■ 考え方

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ます。

■ コーポレートガバナンス

・コーポレートガバナンスの考え方

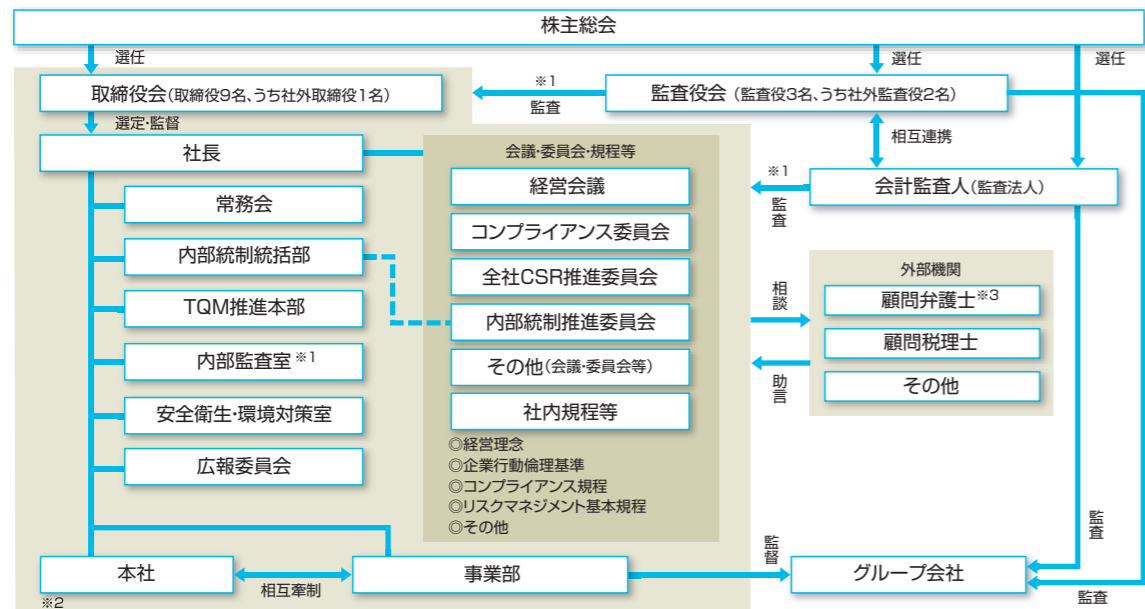
ネツレンでは、「株主、お客さま、従業員、社会との調和および共生を通じた企業価値の増大化」を図るため、コーポレートガバナンスを「経営の透明性、公正性、迅速性を確保する最重要な経営機能」の一つと位置付けています。

・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1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あるいは監査を行っています。

さらに、経営の迅速化、効率化を図るために、役付役員

▶ コーポレートガバナンス体制図



※1 監査役会、会計監査人および内部監査室の三者は監査の計画立案から報告までの相互連携体制をとっています。
 ※2 本社には、管理本部、営業本部、調達本部、技術本部および品質保証本部があります。
 ※3 現在、特定の弁護士との顧問契約は締結していません。専門性を要する法的問題が生じた場合は、必要性を検討し個別案件ごとに相談しています。

を構成員とする常務会および取締役、事業部門長を構成員とする経営会議を月1回以上開催し、経営課題の進捗および結果の審議を行っています。

・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、また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か月に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)および社長直轄の内部監査室は、三者連携により、いわゆる「三様監査」を実施しています。また、内部監査室では必要に応じて内部統制統括部、安全衛生・環境対策室、品質保証本部などのモニタリング機能を有する専門部署との連携による監査も実施しています。監査対象は関係会社をふくむネツレングループ全体とし、内部監査の結果については毎月社長、関係部門長および監査役に報告し、改善を進めるとともに、重要な議題

に関しては、3か月ごとの「コンプライアンス委員会」に報告し、全社へ展開を進めています。

■ 情報セキュリティ

ネツレンでは、社会的な責任を担う企業として、企業活動を行う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。

このために、情報セキュリティポリシーとその基本規程を定め、情報セキュリティ推進体制のもと、情報セキュリティを適切に維持・管理しています。

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、情報資産の適切な保護に努め、情報の機密性・安全性・可用性を維持することが重要であると考え、会社の小冊子に情報セキュリティポリシーを記載し、全従業員に配布して周知徹底を図っています。

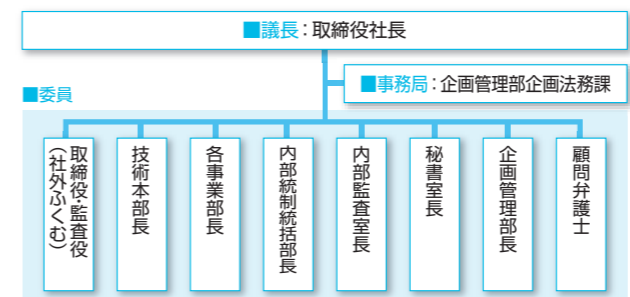
■ コンプライアンス

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、企業倫理行動基準やコンプライアンス規程などを整備し、役員・従業員の法令遵守の徹底に努めるとともに、さまざまなコンプライアンス・プログラムを構築・運営し、コンプライアンスのより一層の強化に努めています。

・コンプライアンス委員会

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(社外ふくむ)などが出席するコンプライアンス委員会を設けています。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



・コンプライアンス研修

従業員一人ひとり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、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、各人のふるまい方、違反があった場合の懲罰等について、レクチャー形式の研修を行っています。

・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するためのしくみとして、企画管理部企画法務課と社外の弁護士事務所にコンプライアンスヘルプライン相談窓口を設けています。

■ リスクマネジメント

・事業継続計画(BCP)の強化

ネツレンでは、2011年の東日本大震災で被災したいわき工場の経験もふまえ、現在、グループ会社もふくめたBCP(事業継続計画)の構築を進めており、2012年度内の作業完了を目標にしています。また、従業員およびその家族の安全を確保したうえで、お客さまへの供給責任を果たすためにBCP体制の整備を進めています。なお、すでにBCPの構築を完了した事業所では、全従業員を対象にしたマニュアルの教育、緊急連絡網・安否確認手段の訓練等を実施し、実行性のあるマニュアルとするための検証を行っています。これにより明らかとなった新たな課題については、今後の活動計画に落とし込み改善につなげていきます。

TOPICS 本社地区でのBCPマニュアルの作成

—安定供給の使命を果たすために—

ネツレン本社地区では、被害想定に基づき緊急対策本部組織を立ち上げ、有事の際の連絡先や指揮命令系統を定めました。さらに、緊急連絡網、避難経路、初動対応、情報システムバックアップ体制、マニュアル等を整備のうえ、実際に安否確認訓練も行いました。首都直下地震を想定し、帰宅困難時の備蓄品の整備も完了しています。

■ 課題と今後の計画

リスクマネジメントについては、東日本大震災を機に従業員の意識の向上が見られます。そのほかのガバナンス機能についても、従業員の理解を深める施策を講じ、体制を強化していきます。



「ガバナンス」Governance: 2001年のエンロン・ワールドコム事件等は、不正な経営が企業の命取りとなることを世界に知らしめました。国内でも、不祥事を起こした企業の社会的・経済的な損失はよく知られています。倫理にかなった、法・規制に則った経営を行うためのガバナンス(企業統治)は、CSRの基盤です。



「BCP」Business Continuity Plan: 商品やサービスを安定的かつタイムリーに供給することは企業の社会的使命です。東日本大震災やタイの洪水では多くの企業の供給機能がサプライチェーンの各所で寸断されました。綿密なBCP(事業継続計画)の備えと訓練は企業の社会責任に欠かせない取り組みです。

第三者意見

特定非営利活動法人
パブリックリソースセンター
理事・事務局長
岸本 幸子氏



昨年に引き続き第三者意見を述べさせていただきます。

<評価できる点>

- 事業計画とCSRとを連動して考える姿勢があること。**
同社は東日本大震災の影響を受けながらも、2012年4月に第12次中期経営計画をスタートさせ、「飛躍的な発展をするためにグローバル展開に果敢に挑戦する」という方針を打ち出している。本レポートにおいても、特集において中国における製造拠点建設の話題とこれからの人財育成という、中期経営計画から派生する二つのテーマが取り上げられており、CSRを事業と連動させて考えるという姿勢が明確である。
- 外部有識者との座談の場を設けて、ステークホルダーとの対話を開始したこと。**
昨年度の第三者意見の指摘を受けて、本レポートでは人財育成をめぐる座談会を初めて開催した。対話の場にCSR担当部門だけでなく事業部門の担当役員が出席していることは、今後CSRを経営に組み込むための社内の風土づくり、全社的な環境づくりにつながる努力として、評価できる。
- 電力費を2015年で2011年比30%減という目標を明示したこと。**
同社の基幹技術であるIH技術は、経済的かつ環境にやさしいという「ダブル・エコ」技術である。これに加えて、電力効率の悪い設備の更新投資等を進めて一層の電力使用量の削減を図っていることは高く評価できる。ぜひ計画を前倒しで達成するよう、期待したい。

<今後に期待したい点>

- CSRレポートにおける報告の対象範囲を広げること。**
同社はグローバルな事業展開を志向しているが、本レポートで開示されているCSRデータの範囲は、現在は基本的にネツレン(高周波熱錬株式会社)単体に限定されている。同社は今年がCSRレポート発行3年目で毎年誠実に進化しているが、まだCSRマネジメントの整備と事業戦略の方向性との間の差は大きいといわざるをえない。今後報告対象範囲を、まずは国内連結へ、次に世界へと広げてほしい。特に同社が外部に与える影響が大きい分野として、環境や労働安全の領域で、マネジメント方針と体制の確立、パフォーマンスデータの収集や情報公開の実施に向けて、具体的な計画策定を急ぐことを期待する。
- 事業が社会に及ぼす影響、特にマイナスの影響を直視する姿勢をもつこと。**
企業活動は社会価値を生むが、同時に、気づかぬうちにマイナスの影響を社会に与えていることがあるという視点に立ち、企業活動を自己評価し、外部の意見を聴く姿勢をもつことが重要である。特に事業のグローバル化に取り組むのであれば、現地社会に多方面で影響を及ぼす可能性がある。人権、労働安全、環境等の分野においてマイナスの影響を地域社会に及ぼすことがないか、チェックし、リスクを軽減させる仕組みづくりが求められる。

第三者意見を受けて

ネツレンCSRレポートは、今回で3回目の発行となりますが、初回から継続的に大変貴重なご意見・ご提言を賜り誠にありがとうございます。

本年度のCSR活動につきましては、昨年ご提言をいただきました「CSRの戦略的な取り組みを強化すること」および「ステークホルダーとの対話を深めること」に力点を置き、推進してまいりました。その結果、「評価できる点」としての成果に結び付けることができたと考えております。

一方、「今後に期待したい点」として、「CSRレポートにおける報告の対象範囲を広げること」および「事業が社会

に及ぼす影響、特にマイナスの影響を直視する姿勢をもつこと」のご提言をお示しいただきました。

このご提言を真摯に受け止め、今後のネツレンのCSR活動がさらに「持続可能な発展に貢献」するよう努力してまいります。

取締役
管理本部長
安川 知克

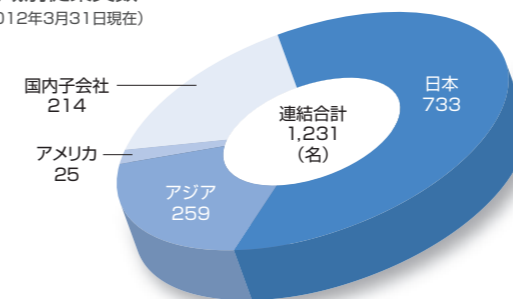


世界に広がるネツレンネットワーク

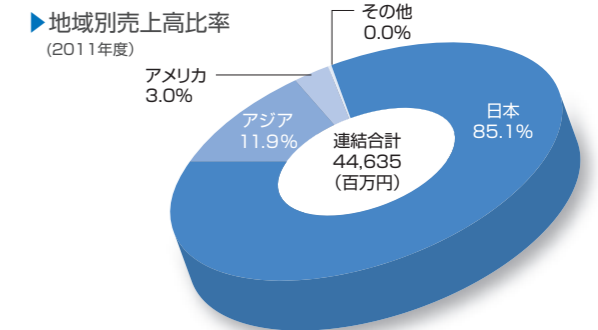
ネツレンは国内外の事業所・グループ会社と一体となり、ビジネスフィールドを創造し、さらなる飛躍を目指します。



▶地域別従業員数 (2012年3月31日現在)



▶地域別売上高比率 (2011年度)





©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。