



イビデン株式会社
CSRレポート 2015

目次

トップメッセージ	2
イビデングループのCSR経営	3
IBIDEN WAY／Challenge IBI-TECHNO 105 Plan	3
CSR経営の考え方と推進体制	4
ステークホルダーとの対話・協働	6
外部からの評価／第三者機関の診断と対応	7
内部統制	8
当社グループにおけるガバナンス体制	8
内部監査および監査役監査の状況／社外取締役および社外監査役	9
役員報酬について／適時開示、株主・投資家とのコミュニケーション	10
リスクマネジメント推進活動	11
コンプライアンス推進活動	13
サプライチェーンでのCSRマネジメント	17
人材経営	20
人材経営の考え方と推進体制	20
人権の尊重	21
公正な評価と処遇／人材の育成	22
多様な働き方の尊重	23
働きやすい職場に向けた労使協業／労働関連法令遵守の徹底	25
労働安全衛生の取り組み／労働安全衛生マネジメント組織	26
労働安全衛生の活動指針と結果	27
社員の健康増進への取り組み	29
環境経営	30
基本方針／環境方針／環境マネジメント組織	30
マネジメントシステム認証取得状況	31
環境および労働安全衛生関連法令の遵守	32
環境活動の指針／気候変動問題への対応	33
資源循環の取り組み	36
化学物質の適切な管理	37
生物多様性への姿勢	38
製品、事業での環境貢献	39
環境データ	40
環境会計	40
イビデングループのインプットアウトプット	42
事業場別環境測定実績データ	43
社会貢献	48
社会貢献の考え方と推進体制	48
地球環境保護活動	49
青少年育成活動	50
社会福祉・地域貢献活動	51
災害支援活動／社員の社会貢献・ボランティア活動推進	52
製品への社会的責任	53
顧客優先を支える品質管理	53
CSR活動の目標・実績一覧	55
2014年度の活動結果と2015年度の実践項目	55
会社情報	57
編集方針	60
GRIガイドライン対照表	62

トップメッセージ



昨年の世界経済は、好調な米国を中心に回復傾向にあったものの、中国や新興国経済の減速懸念に加え、急激な原油安や地政学リスクなど不透明な状態が続きました。国内経済は、設備投資の増加、雇用環境の改善がみられるなか、個人消費も底堅く推移し、全般としては緩やかに回復してきました。

このような情勢のなかで、当社グループでは連結中期経営計画「Challenge IBI-TECHNO 105 Plan」のもと、事業の構造改革を積極的に進め、事業競争力の強化に努めるとともに、「グローバルCSR経営」を実践し、国際社会のなかで責任を果たして社会から信頼が得られる企業となるよう努めてまいりました。今後も変化する国際社会の課題を見据えながら、当社グループ独自の改革・改善活動をグローバルに展開することで、世界規模の課題解決に貢献し、社会とともに持続的に発展する企業作りを進めてまいります。

強固な経営基盤を構築し、競争力の強化に取り組みます

イビデングループが経営基盤の強化のためCSR経営を推進していくなかで、役員をはじめとするマネジメント層はもちろんのこと、社員一人ひとりが業務の品質を認識し、行動することが重要です。会社として、イビデングループの社員として、またサプライチェーンを構成するお取引先様と何を取り組むべきかを基準・ガイドラインとして明確にしています。そして実際に現地・現物・自掛りでそれぞれの課題を確認し、誠実に対応することが私たちの行動の基本です。

多様な英知を結集し、全員参加で課題に取り組みます

イビデングループは、全員参加のもと多様な英知を結集し、より大きな力を生み出す「和」をひとつの行動精神としています。社会に顕在化している、気候変動や自然災害、労働者の権利侵害など多くの課題には、一人ひとりの行動はもちろんのこと、グループ一体となって取り組んでいかなければなりません。全員が高い意識で行動し、個人や一部門での対応でなく、様々な階層が知恵を出し合い、問題解決の実現をめざします。

持続的な貢献のため日常業務で活動をマネジメントします

イビデングループが培ってきたCSR活動をより強固なものにするため、これまでの成果を「イビデンマネジメントシステム」に統合し、活動の体系的な管理ができるしくみの構築を進めています。2015年度、イビデン株式会社で運用をスタートし、日常業務の中にCSR活動を定着していきます。このマネジメントサイクルのなかで、運用状態をチェックし問題点を把握し、さらなる業務レベルの向上をめざしてまいります。今後も社会の課題に対応したCSR経営をイビデングループ全体で推進し、ステークホルダーの皆さまの信頼獲得と、持続的な発展に貢献ができるよう努めてまいります。

ステークホルダーの皆さまと信頼関係を構築します。

ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションをとり、相互に協力しながらCSR活動を推進してまいります。当社グループでは、ステークホルダーの皆さまにご理解いただけるように、財務情報や製品、CSRに関する情報を積極的に開示し、透明性の高い経営に努めてまいります。是非、私たちの取り組みを本レポートでご一読の上、ご意見、ご感想などをお寄せいただければ幸いです。

IBIDEN WAY～イビデンの企業理念体系～

イビデンの長い歴史における、「幾多の困難を全員で乗り越え、イビデンを存続させてきた力」と「近年の飛躍的な成長を実現させた英知と活力」。これらを、世代や国籍を超えて受け継がれるように体系化したものが「イビデンウェイ」です。



イビデングループの企業理念 (MISSION)

私たちは、人と地球環境を大切に、
革新的な技術で、豊かな社会の発展に貢献します

共有すべき行動精神 (SPIRIT)

誠実 : Trust through Integrity
和 : “Wa” Teamwork & Synergy
積極性 : Challenge with Passion
イビテクノの進化 : IBI-TECHNO innovation

Challenge IBI-TECHNO 105 Plan

モノづくり力、開発力、営業力、マネジメント力を徹底強化し、市場変化に動じない強靱な企業体質を確立します。

中期経営計画

「Challenge IBI-TECHNO 105 Plan」

期間

2013年度～2017年度【5年間】

活動の柱

1. コア事業の競争力強化・再構築
2. 新規事業の創出に挑戦する
3. グローバルCSR経営を推進する

イビデングループを取り巻く事業環境は近年激しく変化し、グローバルに展開する企業間競争は熾烈を極めていきます。2013年4月、当社では、新たな100年に向けた中期経営計画「Challenge IBI-TECHNO 105Plan」を策定、スタートさせました。当社グループの「モノづくり力」「開発力」「営業力」「マネジメント力」を鍛えなおすことで、コア事業の競争力を強化、再構築します。TPM活動をグローバルに活性化し、当社現場力の底上げをめざすとともに、材料や設備、生産プロセスにおける革新的な技術の創出に挑戦していきます。

また、永年培ってきたコア技術をベースに、電子、セラミック分野における新製品の開発に加え、新規分野における製品開発、事業化も具体的に進めていきます。

さらに、CSR経営を実践するなかで、特に「人材経営」に重点を置き、グローバルに通用する人材の育成に注力していきます。この中期経営計画を着実に遂行することで、収益基盤を一層強固なものとし、新たな成長に向けて、全従業員がチャレンジしていきます。

CSR経営の考え方と推進体制

イビデングループのCSRは、「人と地球環境を大切にし、革新的な技術で、豊かな社会の発展に貢献する」という企業理念に基づいています。事業を通じて、社会と信頼関係を構築できるように、経営の信頼性と透明性を高める活動に取り組み、当社グループが永続的に存在し、社会の発展に貢献することをめざしています。

CSR活動の方向性は、グローバル企業としての役割や世界トップのお客さまをはじめとするステークホルダーの要請事項を反映した「イビデングループ行動憲章」で表し、私たちが進むべき姿としてグループ全体で共有しています。

イビデングループ行動憲章（2011年7月改定）

第1条 法令および倫理の遵守

各国、各地域の法令および倫理を遵守し、あらゆる形態の腐敗防止に取り組み、オープンで公正な企業活動を通じて国際社会から信頼される会社をめざします。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底します。

第2条 ステークホルダーとともに発展する会社

ステークホルダーとともに発展していく会社として、経営の透明性を高め、コミュニケーションを通じた信頼関係を構築します。また、良き企業市民として、地域に根ざした社会貢献活動に積極的に取り組みます。

第3条 お客さまへの感動の提供

お客さまに感動を提供するため、社会の将来にわたる要求・動向を正しく理解し、イビテクノを進化させることで、お客さまの満足が最大になる安心・安全な商品の創造やサービスを行います。

第4条 グローバル化に対応した経営

グローバル化に対応した連結経営を推進するとともに、企業活動を行ううえで、人権を含む各種の国際規範はもとより、各国、各地域の文化・慣習を尊重します。

第5条 地球環境との共存

すべての事業活動で地球環境との共存をめざし、環境と経営を両立する技術の開発と普及に努めるとともに、省エネ・省資源活動を積極的に進め、環境に優しい商品・サービスを提供します。

第6条 魅力的で活力にあふれる会社

魅力的で活力にあふれる会社をめざして、公平公正な評価が行われる人事制度と安全で働きやすい環境を柱に、多様性を尊重しあい、一人ひとりの能力が最大限に発揮できる、社員にとって働きがいのある企業風土をつくります。

イビデングループ行動憲章と企業統治

イビデングループ行動憲章（以下「グループ行動憲章」という）の精神の実現は、経営層を含めて会社全体での取り組みであることを認識し、経営層の率先垂範のもと、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促します。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立します。本憲章に反するような事態が発生したときには、経営層が問題解決にあたる体制をもち、その姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めていきます。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上で厳正な処分を行います。

CSR推進の体制

当社は、2006年4月からCSR活動の推進部門としてCSR推進室を設置しています。

各部門には推進責任者を任命し、所管部署におけるCSR活動・コンプライアンスの推進、コンプライアンス実践の監督、所属メンバーに対する教育訓練の実施、所管部門におけるコンプライアンス違反リスクの改善と報告などの役割を持たせています。推進責任者が参集するCSR推進責任者会議を、2014年度は2回開催しています。会議の中で全社での推進項目と進捗状況を確認し、各事業場、グループ会社での推進活動の事例を共有しています。

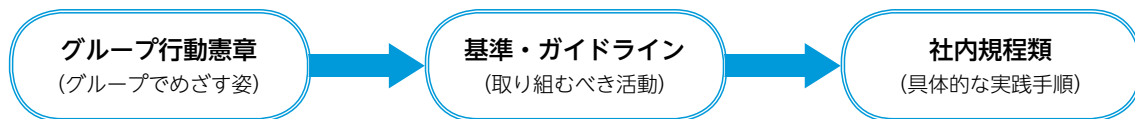
また、毎年9月をCSR月間として定めており、コンプライアンス啓発活動の集中的な実施をはじめとした活動を展開し、社員一人ひとりのCSR意識の向上に努めています。

グループ行動憲章の活動マネジメント

グループ行動憲章は、企業理念体系イビデンウェイのもと、CSR経営を実践していく上で、国際的な動向、外部ステークホルダーの要請事項を反映し制定しています。国際的な共通理解として、ISO26000のガイダンス規格や、国連グローバルコンパクトの中で求められる企業としての責任、また当社は所属していませんが電子業界団体EICC®の定める行動規範を、当社もサプライチェーンの一部として尊重して内容に反映させています。さらに当社が所属する日本経団連の企業行動憲章など、日本国内のイニシアチブが重視している項目についても評価の上、反映し制定しています。

これらの考え方を具体的な活動に展開するために、国際的な基準や外部機関からの要請・評価項目などを踏まえて、会社としての対応、一人ひとりの活動、お取引先さまに対する展開と、三つのフェーズを分けて活動を進めています。

2014年7月に当社が会社としてマネジメントすべき項目を「イビデン社会的責任管理基準」としてまとめています。この基準は、業界の行動規範や要請事項をはじめとする、国際的な基準を反映する形で作成しています。この管理基準の中で会社また管理者として取り組むべき内容を明確にして、さらにそれらの活動を社内規程類に落とし込むことで実際に運用されるしくみの構築を行っています。また管理者が、この管理基準の中で重要な項目についての実態を評価して、活動が実際に展開されているかどうかをチェックできるようにしています。



社員一人ひとりに対しては、具体的な実践行動の基準を「イビデン社員行動基準」としてまとめています。これは一人ひとりのコンプライアンス行動の指針です。グループ会社でも「イビデン社員行動基準」に準じて独自の社員行動基準を作成しています。また、お取引先さまに対しては、「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」を制定し、基準の説明と実態の調査や監査を通じて遵守の指導を行っています。当社は、会社、個人、お取引先さまの三つのフェーズの活動で、サプライチェーン全体が、めざす姿に近づくように推進しています。2015年度はこれらのしくみをイビデン独自のマネジメントシステムの中で運用することで、常にしくみと活動レベルが向上できる活動を進めていきます。

CSRに関する基準・ガイドラインの展開

当社は、グループ行動憲章のもと、イビデン社会的責任管理基準（以下「社会的責任管理基準」という）、イビデン社員行動基準（以下「社員行動基準」という）、イビデングループ取引先さまCSRガイドライン（以下「CSRガイドライン」という）の三つの基準・ガイドラインをベースにしたCSR活動を推進しています。

これらの作成に当たっては、CSR推進担当部門が国際社会の動向や外部ステークホルダーからの要請事項を踏まえうえで案を作成し、経営層の参加する経営会議で審議の上、発行されています。各基準・ガイドラインは、イビデンマネジメントシステムの中に統合され、運用されています。

社会的責任管理基準は、主に管理者層が会社としてのしくみを適切に構築し、運用するために作成しています。毎年、管理者が社会的責任管理基準の理解向上のため、注意すべき点についての教育を行い、違反例や具体的な確認ポイントを示し、管理者が日々の業務の中で、基準に反する事例が発生していないかをチェックできる体制をめざしています。

社員行動基準は、主に倫理面を中心としたコンプライアンスの視点に立って、一人ひとりが正しい行動が取れるように、階層別の教育と、日常的な教育の中で、社員に実践を促しています（「P13「コンプライアンス推進活動」参照」）。CSRガイドラインは、サプライチェーン全体で社会にお取引先さまと推進する事項をまとめており、実際のお取引先さまの状況とその課題を、説明会、CSR調査や監査などコミュニケーションの場を通じて確認しあい、サプライチェーン全体でのレベルアップを推進しています（P17「サプライチェーンでのCSRマネジメント」参照）。



イビデン社会的責任管理基準
(2014年8月初版)

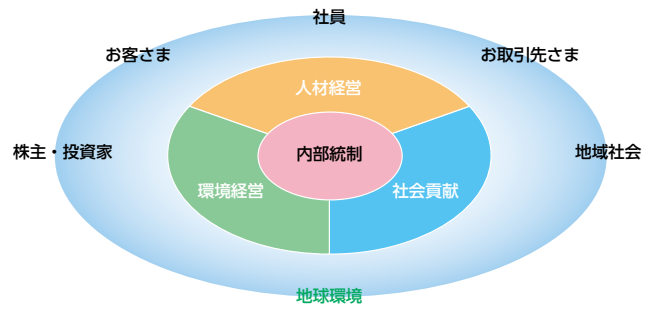
CSR方針

CSR経営を実践して、当社グループが永続的に存在するとともに、社会の発展に貢献することをめざしています。当社グループのCSR経営の視点は、企業理念、グループ行動憲章に基づいて、中期経営計画の中で、内部統制、人材経営、環境経営、社会貢献の四つの領域で展開しています。四つの視点から、ステークホルダーの皆さまに対して、幅広い領域で活動を展開し、信頼関係を構築していきます。

<CSR方針>

責任ある誠実な行動が持続可能な事業につながるという認識を深め、経済的項目・環境的項目・社会的項目で、バランスよく責任を果たし、すべてのステークホルダーと共生することによって企業価値を向上させます。

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントといった内部統制の領域と人材経営、環境経営、社会貢献の四つの視点から、ステークホルダーの皆さまに対して、幅広い領域で活動を展開し、信頼関係を構築します。



<CSR経営の概念図>


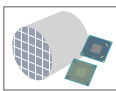



ステークホルダーとの対話・協働

当社グループは、地域に電力を提供する水力発電事業からスタートし、地域社会の皆さまをはじめ、多くの方々を支えられてきました。現在もさまざまな場面で、ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションの場をもち、当社グループに求められている期待や要求を確認しています。

2014年度は、国際的な社会的責任について共通理解を深めるためのコミュニケーションを継続して実施しました。当社グループとして取り組むべき重要な課題は何か、お客さまや各種団体とのコミュニケーションの中で理解を深めた上で、社員に対しては、教育・研修や直接の話し合いを通じて、お取引先の皆さまへは、説明会や直接のミーティング、調査および監査を通じて、サプライチェーン全体に求められている課題を共有し、改善に向けて取り組んできました。

今後もコミュニケーションの結果得られた期待や要請事項を、当社を中心とするサプライチェーンの中で活動を取り組んでいくことが、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係の構築と持続的な発展のために重要であると考えています。

■主なステークホルダーとのコミュニケーション一覧 (2015年3月末現在)

ステークホルダー		コミュニケーション例	主な対応部門
社員	 国内外39社(連結対象)のイビデングループの社員は14,306人です。私たちは、一人ひとりの創造性と個性を尊重します。	労使委員会、教育研修、評価面接 安全衛生委員会 コンプライアンス相談窓口	人事・総務部 環境安全衛生部 CSR推進室
お客さま	 電子部品からセラミック製品、建材製品まで、革新的な技術に基づく多彩な製品とその品質で、お客さまに貢献します。	顧客満足度向上活動 CSR関連調査への情報提供 行動規範監査	営業部 (各事業部門) CSR推進室
お取引先さま	 国内、海外に事業を展開するイビデングループは、数多くのお取引先さまから調達を行っています。	購買方針説明会 取引先安全講習会 CSR調査、監査 取引先コンプライアンス通報窓口	グローバル購買部 環境安全衛生部 CSR推進室
地域社会	 世界18カ国に主要な拠点を持つ当社グループは、各国・地域の文化、風土に合わせたグローバルな企業市民活動を行います。	リスクコミュニケーション 自治会との定期交流会 社会貢献活動	各事業場 人事・総務部
株主・投資家	 イビデンの発行済株式総数は約1億5千万株で、株主数は、33,726名となっています。	株主総会 投資家説明会 SRI調査機関への情報提供	人事・総務部 社長室 CSR推進室

外部からの評価

企業の収益性などの業績・財務状況だけでなく、環境や社会への貢献などの側面を考慮し、社会的責任を果たしている企業に投資を行う「SRI（社会的責任投資）」が近年注目されています。当社もSRI評価機関から評価を受け、モーニングスター社のMS-SRIの構成銘柄に選定されています。（2015年6月現在）



第三者機関の診断と対応

外部評価機関調査の活用

当社では、外部評価機関からの調査内容を基に、あるべき姿とのギャップ分析を行っています。重要アンケートの調査項目をCSR推進室で分析し、関連する部門と対応する当社の活動について議論をする中で、当社に不足している要素を抽出します。次年度改善が可能な項目は、それぞれの部門の活動方針の中で展開するようにしています。

2014年度は、CSR情報開示において十分に開示できていない項目や指標があることを課題として確認しました。これに対して、関連部門と現在の自社で行っている活動と要請される事項について再度確認・議論を行い、情報開示項目の充実に向けて取り組みを進めました。

CSRに関する監査への対応

業界行動規範の遵守やお客さまの要請に基づいた第三者機関の実施するCSRに関する監査への対応を行っています。その中においてもグローバルでの業界要求基準と当社グループの取り組みとのギャップが確認され、対応すべき課題が抽出されます。こうした監査での指摘事項は真摯に受け止め、原因分析を行い是正処置と予防策を実行し、改善に努めています。抽出された課題を改善していくことで、グローバル基準に対応したしくみづくりに取り組んでいます。

2014年度は、SR管理基準の運用をはじめとした、社内の業界要求基準に関するしくみの整理が完了したことで、改善が進みました。外部CSR監査を受診した結果では、フィリピン・日本で受診した業界基準の公式監査ではいずれも良好な遵守率を維持することができ、労働人権面、倫理面では指摘事項はありませんでした。またマレーシア・中国の拠点でも、お客さまの要請で行動規範の監査を受診しており、重大な指摘事項はありませんでした。

残念ながら安全衛生に関する面で、社内ルールの徹底の不足に起因する指摘が発生しており、再発防止のため社内でも点検し改善できるしくみを構築しています。マレーシアの拠点では、自社独自で内部監査が実施できるよう、内部監査員の養成をすすめました。既存の内部監査員とノウハウを共有することで、自社内の内部監査員のスキルを向上し、定期的なしくみと手順の運用が適切にチェックできる体制をめざしています。

実際に発生した課題については、情報を共有し、管理者が責任を持って改善し、維持できるように意識面の改善も進めています。また事象が発生した拠点以外でも問題を共有することで、グループ全体の課題をチェックする機会としています。今後は、内部監査のさらなるレベルアップで運用改善のサイクルを回し、定期的な外部監査を受診することでその有効性を検証していきます。お客さま、業界団体の行動規範の遵守体制を確立することで、CSR活動の信頼性を高めていきます。

内部統制

持続的な成長による企業価値の向上を実現するため、コーポレート・ガバナンスを経営の重要課題として認識し、グループ全体において積極的に取り組んでいます。

当社グループのコーポレート・ガバナンスの目的は、「コンプライアンスおよびリスクマネジメント推進活動」を積極的に展開することで内部統制機能を強化し、取締役会による経営監視機能と監査役の監査機能を充実・強化させることにより、株主や社会からの信頼に応える透明な企業統治体制を構築することです。

当社グループにおけるガバナンス体制

企業統治の体制の概要

当社の取締役会は、公正で透明度の高い経営を実現するために、2名の社外取締役に加わっていただき、経営の助言を受けています。指名・報酬決定などにあたっては、公正で透明度の高い手続きで行っています。

また、取締役の経営責任を明確にし、経営体質の強化を図るとともに、経営環境の変化に対応して最適な経営体質を機動的に構築するため、取締役の任期を1年、取締役の員数は18名以内（2015年6月現在10名）としています。さらに、スピーディな経営の意思決定および業務執行の一層の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しています。

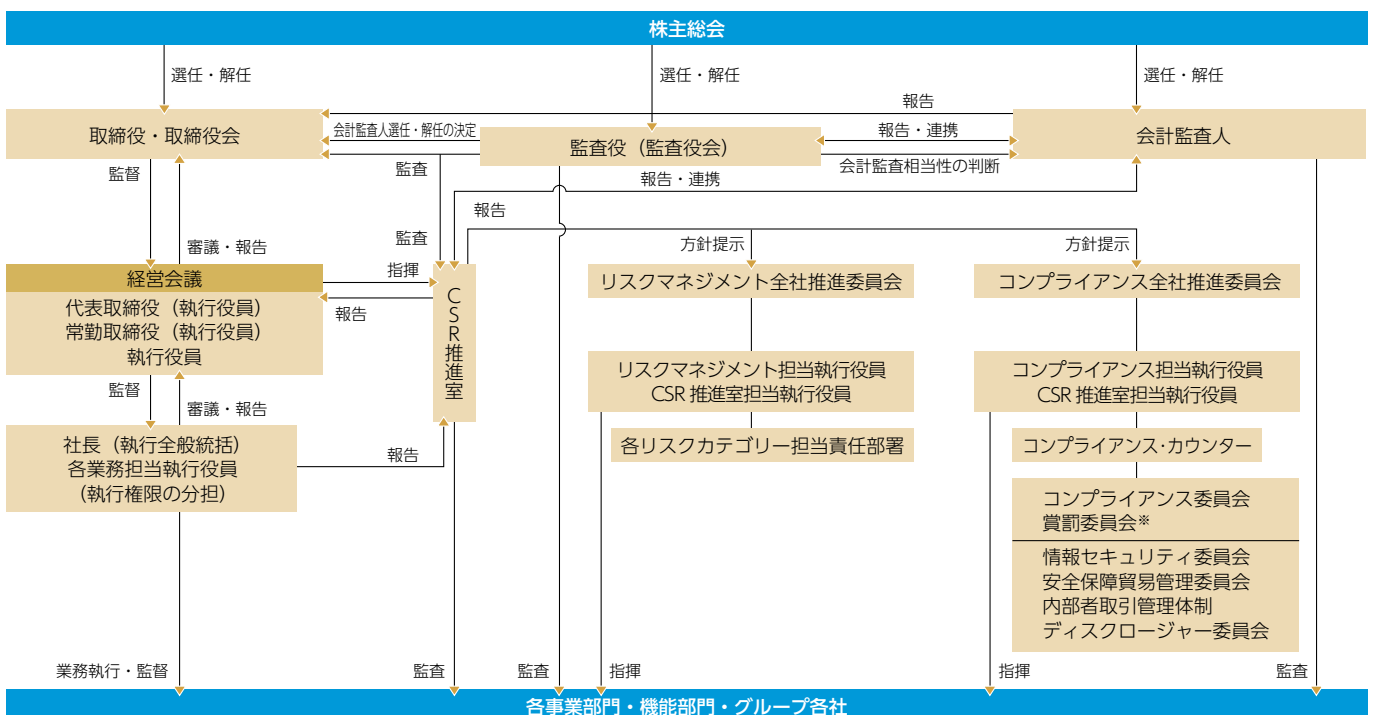
当社は、監査役および監査役会設置会社制度を採用しています。

上記の企業統治体制に加え、当社は、当社グループの同体制をさらに強固なものとするため、経営会議を設置しています。経営会議は、取締役会に付議する議案の事前審議および当社権限規程による決裁機能を持ち、代表取締役、取締役、執行役員、理事等の経営および業務執行責任者に常勤監査役を加えた構成として、年度・月次予算の進捗管理や経営課題の諸案件に係る重要案件に係る審議および意思決定を行っています。

当社は子会社全体の内部統制を担当する統括管理部署を、経営企画本部社長室経営企画グループとし、他の内部統制推進部門と連携し、各社への指導・支援を実施しています。また、国内関係会社管理規程および海外関係会社管理規程に基づき、子会社の取締役および取締役会の重要な業務執行が当社に対して事前に報告され、当社の意思決定が適切に行われる体制としています。

なおCSR推進室担当執行役員は、子会社の内部監査またはこれに相当する部署を担当する取締役と十分な情報交換を行い、内部監査体制の実行を確保しています。

当社コーポレート・ガバナンス体制の模式図は、次のとおりです。



※は関係案件発生時に随時開設されるもの

現行の企業統治の体制を採用する理由

当社グループの企業統治は、現行の監査役制度を通じて、効果的・効率的に実施されています。当社グループの事業規模および組織構造を踏まえた場合、現行の体制は、監査の独立性と企業統治の効率性を達成する上で、最適であると考えています。

内部統制システムおよびリスク管理体制の整備状況

当社グループの内部統制システムは、コーポレート・ガバナンスを経営の重要課題として認識し、コンプライアンスおよびリスクマネジメント推進活動をグループ全社において積極的に展開し、監視機能の強化を図っています。コンプライアンスおよびリスクマネジメントの推進活動は、各推進担当執行役員が定期的にそれらの整備状況を取締役会および経営会議に報告するとともに、モニタリングおよび見直しを適宜行うことにより、より適正かつ強固な体制の整備を行っています。

内部監査および監査役監査の状況

当社の監査役は4名で、そのうち2名は当社と利害関係のない社外監査役です。また、4名の監査役のうち2名は、当社財務・経理部門に長年在籍した者又は税理士の資格を有する者であるなど財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

監査役は、取締役会や経営会議など主要な会議に出席し、取締役の職務執行の監査を、さらに常勤監査役は、内部監査部門であるCSR推進室監査グループおよび会計監査人と連携し、法令および諸規定に基づく監査を、当社およびグループ会社に対して実施しています。

なお、役職員等は、監査役会の定める監査役会規則および監査役監査規則に従い、各監査役の要請に応じて必要な報告および情報提供を行っています。また、当社は、内部監査を執行する組織として、CSR推進室監査グループ（在籍者6名）を設置しています。CSR推進室は、内部監査の結果を監査役にも報告し、当社グループの監査体制の実効性を高めています。

社外取締役および社外監査役

上述のとおり、当社の社外取締役は2名、社外監査役は2名の体制となっています。当社は、これら社外取締役および社外監査役に対し、適正な企業統治への寄与および企業行動規範への有効な助言を期待しています。また、社外取締役および社外監査役の独立性確保の要件につきましては、当社独自の基準または方針は設けていませんが、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立役員として、社外取締役および社外監査役の全員を選任しています。

社外取締役齋藤昇三氏は、株式会社東芝の常任顧問であります。当該会社と当社との間に特別な関係はありません。社外取締役山口千秋氏は、東和不動産株式会社の代表取締役社長であります。当該会社と当社との間に特別な関係はありません。また、社外監査役塩田薫範氏は田辺総合法律事務所のパートナーであります。当該事務所と当社との間に特別な関係はありません。社外監査役加藤文夫氏は加藤文夫税理士事務所の代表であります。当該事務所と当社との間に特別な関係はありません。

社外取締役は、当社取締役会において、豊富な経営経験に基づいた発言を行い、当社グループのガバナンスを強化するための重要な助言を行っています。また、社外監査役は、当社取締役会および監査役会において、学識経験又は税務・財務の専門の見地に基づいた発言を行うとともに、取締役に対し、客観・公平性を有する助言を行っています。

これにより、上記の独立性を有する社外取締役および社外監査役は、当社が期待するその職責を全うしていると判断しています。

役員報酬について

役員区分ごとの報酬の総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の数数は、以下の通りです。

区分	取締役		うち社外取締役		監査役		うち社外監査役	
	支給人数 (人)	支給額 (百万円)	支給人数 (人)	支給額 (百万円)	支給人数 (人)	支給額 (百万円)	支給人数 (人)	支給額 (百万円)
月額報酬	14	388	2	17	5	87	3	23
取締役賞与	11	167	-	-	-	-	-	-
合計		555		17		87		23

1. 取締役の報酬限度額は、2007年6月22日開催の第154回定時株主総会において月額45百万円以内（うち社外取締役分3百万円以内、その他の取締役分42百万円以内、なおストックオプションによる報酬は別枠とし、使用人兼取締役の使用人としての報酬は含まれていません。）と決議されています。
2. 上記1.の確定額金銭報酬とは別に、2011年6月22日開催の第158回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対し、賞与額として、各事業年度の連結当期純利益の0.5%と当事業年度の年間配当金総額の1.6%との合計額（ただし年額5億円を上限とし、計算の結果生じる百万円未満の数字については、これを切り捨てる。）を支給することが決議されています。
3. 上記の取締役賞与支給額167百万円は、2015年5月18日開催の取締役会において支給することを決議いたしました。
4. 上記支給額のほか、当社子会社の取締役を兼務している当社取締役3名に対し、当該子会社が当期に係る月額報酬として11百万円を支払っています。
5. 監査役の報酬限度額は、2012年6月20日開催の第159回定時株主総会において月額9百万円以内と決議されています。

適時開示、株主・投資家とのコミュニケーション

ステークホルダーとの関係と適時開示

当社グループは、企業価値の向上をめざし、株主のご期待に応えることが使命であることを踏まえた上で、あわせて、社員、取引先、投資家、地域住民、地域社会などの株主以外のステークホルダーに対するそれぞれの責任を果たしていかなければならないと考えています。また、すべてのステークホルダーの当社グループに対する理解を促進し、ステークホルダー間の利害調整について広く納得を得るためにもその適正な評価に資することを目的として、ディスクロージャー規則を制定し、代表取締役社長、情報開示担当執行役員等で構成するディスクロージャー委員会による決裁をもって、当社グループに関する経営関連情報の公正かつ適時・適切な開示を実施しています。

株主・投資家とのコミュニケーション

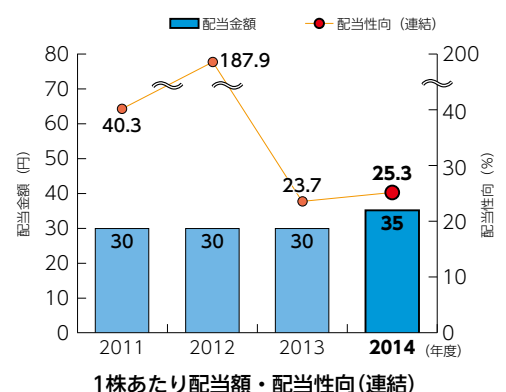
当社は2015年3月末時点で、約150百万株を発行し約3万4千人の株主を擁しています。株主総会は、2015年6月17日に本社多目的ホールで開催しています。2006年度より当日参加できない株主さまのために、議決権電子行使プラットフォームを採用し、より開かれた環境の整備に努めています。2011年度から事業報告書の内容を株主総会招集のご通知に添付したり、株主通信で株主の皆さまに提供したりするなど情報の充実に努めています。

また、アナリスト・機関投資家向けの定期説明会を決算、中間決算発表後に開催し、説明会資料をホームページ上で公開しています。そのほかにも個人投資家向けの説明会として、各種イベントに参加し、当社の株式への投資機会を促しています。（P57：財務情報の開示を参照）

剰余金の配当等の決定に関する方針について

当社は、株主の皆さまに対する利益還元について、単独業績、配当性向、ROE（株主資本利益率）に加え、企業グループとしての連結業績等の経営指標を総合的に勘案して、長期にわたる安定的な経営基盤の確立と業績の向上による安定した配当の継続を基本方針としています。

この方針に基づき、連結配当性向30%を中長期的な目標としています。内部留保金の用途については、企業価値の増大を図ることを目的として、中長期的な事業拡大のため、研究開発・製造設備などに戦略的に投資し、長期的な競争力の強化を目指します。また、当社は、自己株式の取得についても、株主の皆さまに対する利益還元の一環として財務状況を勘案しながら実施していきます。



リスクマネジメント推進活動

グローバルにビジネスを展開する中で、経営を取り巻くリスクは複雑かつ多様であり、適切に対応することは健全な企業活動には不可欠です。大規模な自然災害の発生など潜在的なリスクを洗い出し、未然に防止・最小化し、リスクが顕在化した場合でも適切に対処していくことが求められています。

基本方針

当社グループは、経営を取り巻く各種リスクを分析し、事業の円滑な運営に重大な影響を及ぼす経営資源の損失に的確に対処し、株主・顧客および役職員等の安全と経営資源の損失低減および再発の防止を図ることで、事業継続を可能にします。

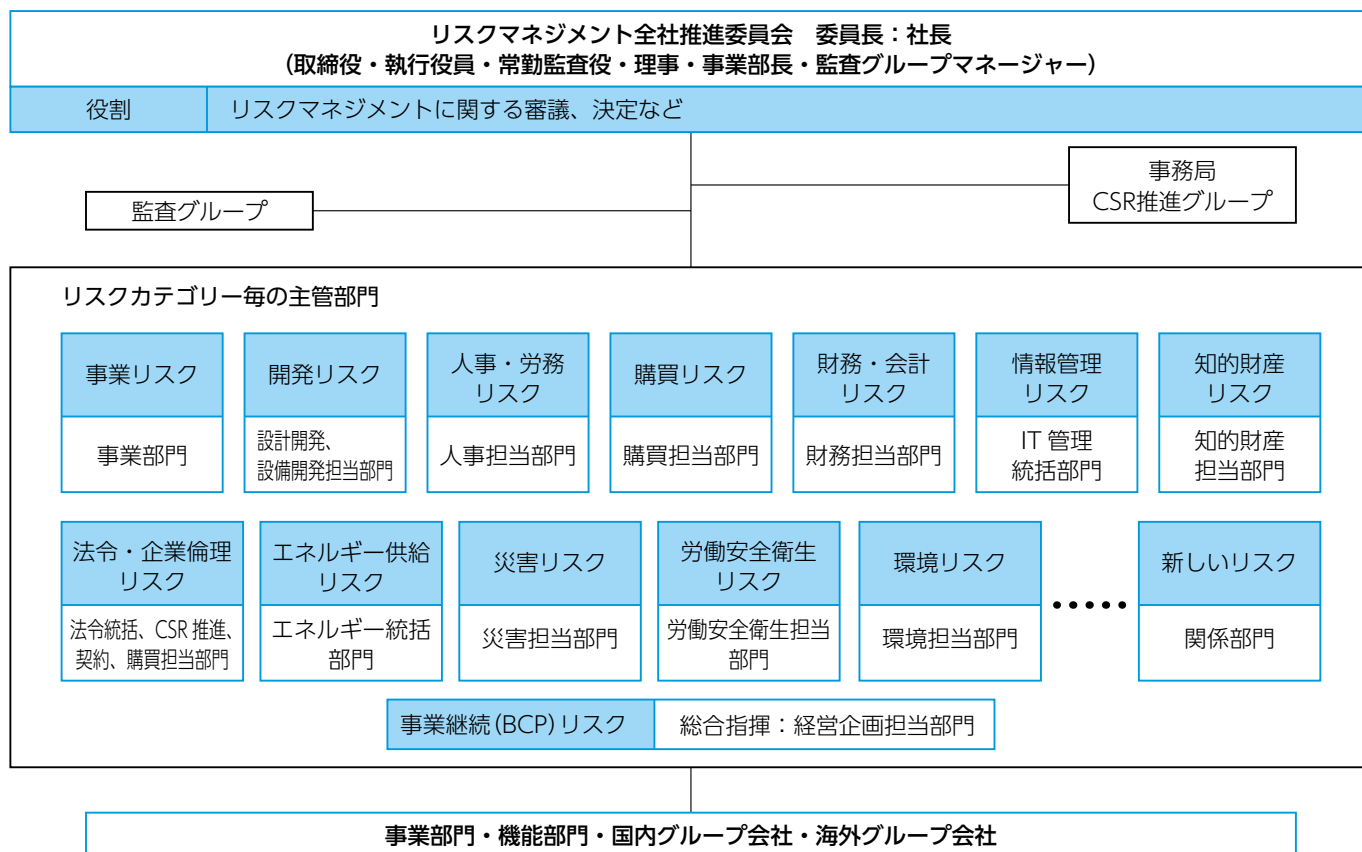
リスクマネジメント行動指針

1. 社員・取引先の安全・健康および経営資源の保全を図ります。
2. 株主・顧客・地域／国際社会の安全・健康および利益を損なわないように活動します。
3. リスクが顕在化した場合には、責任ある行動をとり、速やかな対応と復旧を図ります。
4. リスクに関する社会的要請をリスクマネジメントに反映します。
5. 誤解、理解不足や可能性のある被害の回避、低減のために必要な情報を開示します。

リスクマネジメント推進体制

当社グループは、取締役会の決議に基づき、リスクマネジメントの推進体制とマネジメントプロセスなどを定めた「リスクマネジメント規程」を制定するとともに、リスクマネジメント推進組織として「リスクマネジメント全社推進委員会」を設置しています。「リスクマネジメント全社推進委員会」は、リスクマネジメント活動全体に関わる事項について審議・決定を行なうとともに、主要リスクの対策内容や進捗状況の報告などを行ないます。

「リスクマネジメント全社推進委員会」にて決定された方針を具体的にすすめるため、それぞれのリスクカテゴリーに対するリスク主管部門を配置し、社内および当社グループ会社の状況、業務形態に応じた活動を推進しています。



※それぞれの部門に推進責任者を配置

リスクマネジメントの推進

基本方針およびリスクマネジメント規程に基づき、当社グループは、リスクカテゴリー毎の責任部署の設定と責任体制の強化および役職員等への研修の実施など、リスクマネジメント推進活動を積極的に展開します。このリスクマネジメント推進活動は、リスクマネジメント担当執行役員としてCSR推進室担当執行役員が実施し、代表取締役社長が委員長であるリスクマネジメント全社推進委員会（事務局：CSR推進室CSR推進グループ）へ報告されます。



コンプライアンスおよびリスクマネジメント全社推進委員会を年に2度開催

CSR推進室担当執行役員は、内部監査等により損失の危険のある業務執行行為が発見された場合には、直ちに当該危険の内容およびそれがもたらす損失の程度を把握し、組織的に迅速な対応を指揮するとともに損失の未然防止を図ります。また、大規模な事故、災害等が発生した場合は、直に対策本部を設置し、状況の把握、初期対応の実施および損害の拡大の防止を行い、損失の最小化に努めます。

リスクアセスメントとリスクへの対応

当社グループでは、安定的な事業活動の継続を目的とした活動を推進しています。定期的にリスクアセスメントを行い、リスクを抽出し、その中から、事業部門においては事業競争力の強化を図るためのテーマ、機能部門においては経営に重大な被害をもたらすテーマを重要テーマとして取り上げ、リスク低減を行っています。これらのリスクマネジメント活動は各部門の方針管理と一体化して実施しています。

2014年度は、毎月開催するリスクマネジメント推進部会の中で、マネジメント部門と個々の活動部門との間での課題対応、ならびに機能部門として活動を推進するテーマの検討を行い、機能全体のレベルアップに取り組みました。

2014年度リスクマネジメント推進部会 検討テーマ（抜粋）
法令違反リスク：法令毎の活動
海外事業リスク： ガバナンス、システム/規程/しくみ等対応
非常災害リスク：対応活動 (地震、火災、インフルエンザ、取引先)
固定資産管理リスク：しくみの整備と定着
情報セキュリティリスク：ルールの遵守
不正リスク：内部監査指摘

事業継続計画

当社は、当社事業場が存在するエリアでの大規模地震発生を重要なリスクテーマの一つと捉え、発生時に備えた対策に取り組んでいます。地震災害などの発生時の対応としては、人命を第一とし、次にお客さまへの製品の供給を早期に復旧することと考えています。

災害発生時の、従業員の安否確認、サプライヤーからの材料供給、設備障害、ユーティリティ障害発生など具体的なリスクテーマに対して、主に対処する部門が中心となり、しくみの構築を進めています。活動内容は、リスクマネジメント推進部会の中でレビューされ、マニュアルなど具体的なしくみに落とし込むことで大規模災害時のリスク低減を推進しています。

コンプライアンス推進活動

企業として法令および企業倫理を遵守することは、事業活動を行う上で最も基本的で重要なことです。重大な企業不祥事や不正行為により、信頼が失墜しビジネスの機会を失うケースもあります。企業活動に重大な影響を与える法令や倫理に反する行為がないように、役員社員一人ひとりの誠実な行動が求められます。

基本方針

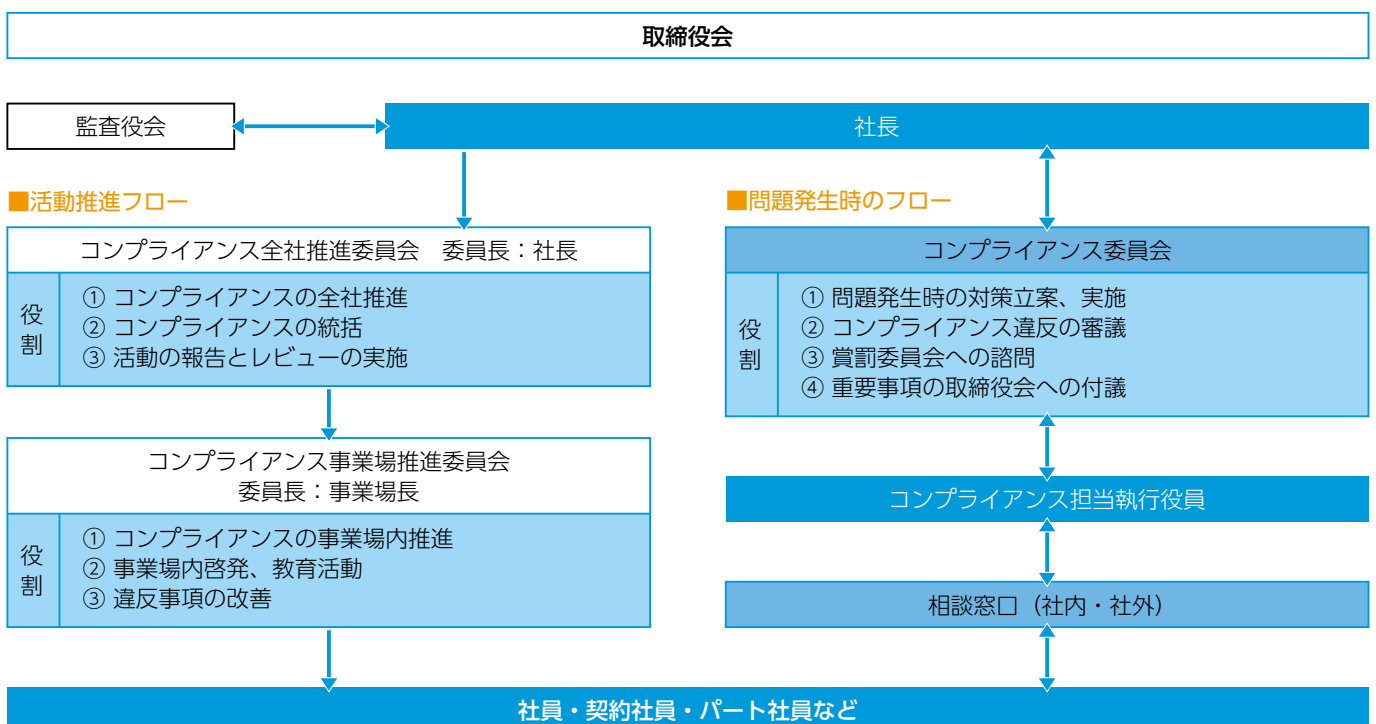
「国内外の法令、定款、社内規程および企業倫理の遵守（以下コンプライアンス）」を徹底し、オープンでフェアな企業活動を通じて国際社会から信頼される会社をめざします。

イビデングループは1998年12月に社員行動基準を制定、2003年8月にコンプライアンス推進規程を制定し、コンプライアンス推進活動をスタートさせました。今後も、コンプライアンス意識の徹底を図り、すべてのステークホルダーから信頼・評価される企業経営をめざします。

コンプライアンス推進体制

当社グループは、基本方針、コンプライアンス規程およびコンプライアンス実践の基準を定める「社員行動基準」に基づき、当社グループのコンプライアンス推進活動（コンプライアンス関連規程の整備、コンプライアンス活動実践状況の確認、役員等に対する啓発活動・研修等の実施）を積極的に展開します。このコンプライアンス推進活動は、コンプライアンス担当執行役員であるCSR推進室担当執行役員が実施し、代表取締役社長が委員長であるコンプライアンス全社推進委員会（事務局：CSR推進室）へ報告されます。

当社グループは、全役員等がコンプライアンスに違反する行為を発見した場合の報告体制として、正規の報告ラインに加え、コンプライアンス相談窓口を設置しています。コンプライアンス相談窓口には、役員等が相談窓口担当者に頭名で通報できるものと、外部専門家に匿名で通報できるものがあり、通報者のプライバシー保護と不利益処遇禁止の保障など、通報者の権利保護につき十分に配慮しています。コンプライアンス担当執行役員は、役員等への研修に際し、コンプライアンス相談窓口制度のさらなる周知徹底を図ります。万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、コンプライアンス担当執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会が招集され、当該事態の対応と処分および再発の防止を審議し、特に取締役との関連性が高いなどの重要な問題は取締役会に報告されます。



コンプライアンス全社推進委員会

当社は、2003年8月に代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス全社推進委員会」を設置し、当社グループ全体へのコンプライアンス意識の浸透を図っています。当委員会では、コンプライアンスの全社推進活動、統括、活動のレビューが行われ、ここで決まった方針・計画は各事業場に報告され、それぞれの活動へ展開されます。

また、国内・海外グループ会社にもそれぞれ、同様の推進体制が整備されており、全社推進委員会の決定事項が、各会社に報告され、各会社の活動へ展開されます。

コンプライアンス全社推進委員会は、毎年2回開催されており、2014年度は5月と12月に開催しています。また、イビデンの各事業場では、年度の初めに事業場ごとの活動目標と計画を設定し、毎月定期的に事業場推進委員会を開催してその進捗の確認をしています。その他のグループ会社でも活動目標を定期的にレビューしています。

社員行動基準

当社グループでは、グループ行動憲章を受け、役員および社員等がコンプライアンスを誠実に実践するための基準として「社員行動基準」を制定しています。社員行動基準は、グローバルに事業を展開する中での、国際ルールやステークホルダーからの期待や要請事項、進出した各国の法規制の遵守を踏まえて内容の見直しと、より社員に対してわかりやすく、伝えられる内容への再編など改訂を加えています。その中には、国際規範の中で尊重すべき労働者の基本的な権利に関して、役員社員一人ひとりが守るべき事項などが記載されています。

また、当社の「イビデン社員行動基準」は、役員、社員一人ひとりに配布していますが、当社ウェブサイト上で公開しており、誰でも閲覧可能になっています。また構内で就労する請負事業者様にも配布をし、社員行動基準に則った活動をお願いしています。

海外の主要生産拠点を含むグループ会社でも「イビデン社員行動基準」に準じて、各社の社員行動基準を制定し、遵守に向けた教育を推進しています。また、社員に配布している冊子には、担当部署、相談先を記載しており、各項目で疑問や不明点があった場合に問い合わせしやすいように配慮しています。

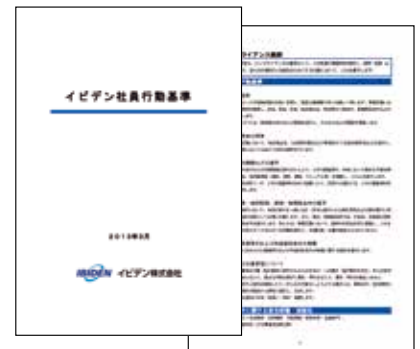
当社グループは、役員社員一人ひとりが社員行動基準を誠実に実践し、国際社会から信頼される企業集団、よき企業市民となるよう努力していきます。

コンプライアンス教育

コンプライアンス活動の推進には、継続的に社員の意識を高いレベルに維持することが不可欠です。そこで、社員のコンプライアンス意識の向上のため、階層別研修、職場単位の研修など様々な教育を行っています。これらの研修では、「社員行動基準」に違反する行為について、その発生原因、予防対策をグループで討議するなど、実際の場面に応じた対応を一人ひとりが意識して考える訓練を行っています。新入社員に対しても、CSRとは何か、またコンプライアンスを違反することとは何かを、身近な事例を基に、議論して認識を深めています。

コンプライアンス教育では、社員が理解できていることが重要です。社員用のハンドブックの配布や、テストなどを通じた理解度の確認を行うなどして、社員の理解を促進する教育を進めています。また外国人労働者を多く雇用するイビデンエレクトロニクスマレーシアでは、適切な理解を促すために、社員行動基準や教育研修の内容は、外国人労働者の母国語に合わせた形で行われています。2014年度入社の新入社員の全員がこのコンプライアンス、CSRに関する研修を受けています。

今後もグループ全体でコンプライアンス、CSRに関する教育を推進していきます。



イビデン社員行動基準
(2011年改正版発行、2015年改訂予定)



コンプライアンス教育（新入社員）

日常的な反復トレーニングの実施

コンプライアンスの徹底には繰り返しの教育による意識の向上が必要です。当社は入社時の教育だけでなく、階層別教育として定期的に研修を受けられる体系づくりを行っており、役員、管理職者から、派遣社員、期間従業員にいたるまで、研修の対象と実施目的を明確にした上で、プログラムを作成しています。

また、社員行動基準の内容をより理解できるようにするため、社員行動基準に違反するケースや遵守のためのポイントをまとめた「啓発事例（ケースブック）」を発行し、社員のコンプライアンス意識の向上を図っています。こうした啓発事例は、ある時期に特に気をつけるべき点や外部環境の変化に合わせて、新しい啓発事例を継続的に発行しています。これらは、当社内のイントラネット上に設けたCSRポータルサイトや多くの社員の集合する食堂などに掲載したり、定期的に冊子にまとめて全社員に配布したりすることで、社員の意識向上を図っています。

また、当社の事業場では、全ての職場で朝礼などの毎日のミーティングの時間を使い、それぞれの活動内容にあわせた事例集読み合わせを行い、日常活動から気をつけるべき点の啓発を行っています。

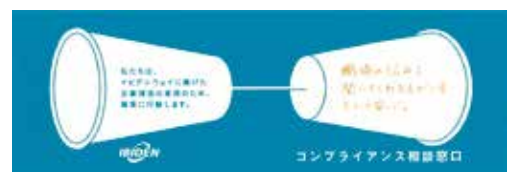
経営層のコンプライアンスと不正防止

コンプライアンス体制の確立には、全役員、マネジメント層が率先して取り組むことが不可欠です。役員の就業規則の中で、法令や社内標準の違反、利益相反行為などの禁止事項や、果たすべき責任を明確にしています。また社員行動基準は、一般の社員だけでなく、役員も含めて遵守すべきコンプライアンスの基準として制定されています。これには、不正防止はもちろんのこと、取締役が遵守すべき競業取引および利益相反取引の制限など、役員が個別に遵守すべき内容も含まれています。連邦海外腐敗行為防止法（FCPA）、英国贈収賄防止法（UKBA）などのグローバルに事業を進める上で、遵守すべき各国の贈収賄防止法があり、国内外でビジネスを行う上での影響力と留意点を認識しなければなりません。当社グループでは、社員行動基準の制定以外にも、例えば社長など高次の権限による承認が無ければ接待交際が実施できないなど、コンプライアンスの厳格なしくみを構築しています。各拠点での腐敗リスクの評価結果から、全体としての不正行為による摘発リスクは高い状態ではありませんが、各拠点の実情に合わせた汚職防止の仕組みを適切に作っていくことが重要であると考えています。2015年度は、公正なビジネス慣行に向け、教育の強化など、一層の認識強化と取り組みの強化を推進していきます。

内部通報制度

当社グループ内においてコンプライアンスに抵触する恐れを社員が知った場合、通常、上司一部下からなる職制ラインでの報告、相談、対応を基本にしていますが、通常の職制ラインを通じて報告できないような場合にも早期に問題を解決するため、「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。相談窓口は、相談者の匿名性の確保とプライバシー保護、不利益処遇禁止の保障など、通報者の権利保護を基本としています。当社グループ会社社員はもちろん、当社グループで働くすべての人が利用できるよう各拠点でコンプライアンス相談窓口の整備すすめています。

相談者がコンプライアンス相談窓口を通じて相談しやすい環境を作るため、利用方法などを記載したカードを配布や、ポスター掲示での周知、社内・弁護士事務所・外部機関など複数の相談窓口の整備を行っています。さらに、お取引先さまが相談できる通報窓口の開設も行っており、社内の相談だけでなく、お付き合いのあるお取引先さまからも当社のコンプライアンスに関する貴重な意見を収集できる環境にしています。なお、相談窓口については、その後の調査を迅速に実施することと、相談者保護の観点から基本は顕名で受付をしていますが、匿名での相談も可能にしています。相談案件も社内にて匿名性を保持して調査、対処が進められるように手順を整備するとともに、重要案件については担当役員が直接調査、対処にあたるようにしています。今後も問題の早期発見、早期対処のために、相談者が安心して相談できる相談窓口として信頼性向上の啓発活動を継続します。



全社員に配布されるコンプライアンス相談窓口カード

コンプライアンス違反への対応

2014年度は、日本国内のグループ全体で30件（前年49件）の相談が寄せられました。全体として減少傾向にあります。相談内容では、上司と部下の関係でのハラスメントに発展する恐れのある内容の相談が4件（昨年5件）と依然として相談内容として多くを占めています。以前と同様に上司部下との間でのコミュニケーション不足と、言葉遣いや指示の仕方など上司側の意識の低さから来るものです。これまでもハラスメントに対する上司への教育強化を進めており、件数としては年々減少傾向にあります。今後も上司と部下が適切にコミュニケーションの取れる環境づくりを、全員で推進し、ハラスメントのない活き活きとした職場作りに推進していきます。

また日本国内のグループ会社で2013年度に発生した、過剰な接待、贈り物を受けるといった倫理違反の事案に対して、社内でルールやしきみの徹底を推進しました。上司が不適切な行為が起きないように十分にチェックを行う業務環境になるよう、收受ルールづくりとお取引先さまを含めてルールの徹底に取り組みしました。社内の不正に関する姿勢を厳格にし、不正を許さない風土作りが進んできています。今後もコンプライアンス違反を許さない風土を、しきみと教育の徹底で進めていきます。

活動のセルフチェックと意識調査

国内グループ会社を含む全社員を対象に、毎年社員行動基準の実践状況のセルフチェックとコンプライアンス意識に関する調査を行っています。

セルフチェックでは、管理職を含めて、対象となった社員が社員行動基準の項目についての実践状況を診断し、それをまとめることで各グループ会社、事業場でのコンプライアンス課題を明確にしています。ここで出た課題は、グループ会社や事業場の次年度の改善活動へ展開されます。また、理解度が低い項目については、コンプライアンス啓発事例の発行などを行うことで理解度の向上を図るなど、教育内容とも連動させています。

意識調査では、職場、上司への満足度や職場での不正のリスクなどを様々な面から評価し、職制ごと、グループ会社・事業場ごとの特性を分析しています。社員の意識の変遷をモニタリングするとともに、セルフチェックと同じく結果を次年度のコンプライアンス活動や教育内容に反映させています。2013年度のコンプライアンス活動の結果、2014年度の意識調査では、イビデングループでめざすべき「グループ行動憲章」に対する認知度や事業場で推進する活動への意識が向上しています。一方、上司と部下との間でコミュニケーション不足を示す傾向が悪化しており、2015年度の課題として取り組みます。

情報セキュリティ対策

当社の営業・技術・経営に関する情報は、貴重な資産であり、技術開発型企業である当社にとって、その情報の適切な管理と漏洩防止は重要な課題と責務です。また、お客さまやお取引先さまの秘密情報の漏えいは、お客さまやお取引先さまからの信頼を奪い、当社にも損害を与えます。情報セキュリティ管理を実現するために、当社は「情報管理規程」のもと、情報セキュリティ推進体制の構築を行い、営業秘密情報、個人情報、情報技術（IT）などの当社の保有する情報資産を利用するにあたり、その活用と保全に関して遵守すべき基本事項を規定しています。規程の中で、情報管理体制として、情報管理統括部門のもと、営業秘密情報、個人情報、情報技術（IT）を管理する部門を明確にしています。また、当社全体の情報の保護と活用の向上を図るため、経営企画本部担当役員を委員長とする、情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティに関する施策の決定や各部門の情報セキュリティに関する施策の取り組み状況の確認を行っています。

また当社における個人情報については、人事担当部門が主管となり、関連法令を遵守した上で、個人情報の適切な管理を実施し、課題の確認と是正を進めています。個人情報の保護方針を定め、個人情報の収集・管理・利用などに必要な手続きを定めています。なお当社の個人情報保護方針は、当社ウェブサイト上に公開しています。会社としてのルールの整備とともに、各事業場では実際に情報が漏えいしないよう、情報管理の取り組みを推進しています。具体的な対策として、物理的な側面では、人・製品の出入りを管理するため、事業場内に入出入りするお取引先さまなどへの入退門の記録や統制区画での入退制限などを行っています。また、パソコンおよび情報メモリーについても管理を実施し、社員一人ひとりに対して情報管理の重



ウェブサイト上の個人情報保護方針

要性について啓発を行っています。

今後も、全社的な情報管理ルールの一層の強化と、事業場ごとの社員一人ひとりに対する啓発活動を通じて情報漏えい防止を進めます。なお2014年度にステークホルダーの皆さまに重大な影響を与える情報の流出はありませんでした。

法令遵守の体制と実績

法令を遵守することは企業の活動として基本的なものですが、常に最新の情報で展開しなければなりません。当社は法令統括部門である社長室法務グループが中心となり影響のある法令をリストアップし、改廃状況をモニタリングしており、改正・公布された段階で各法令を主管する部門などに通知し、対応が必要な場合は、その結果確認を行うしくみにしています。

さらに当社グループに特に影響が大きいものを重要法令として抽出し、その中でも特に影響の大きいものは「最重要法令」として選定しています。重要な法令としては、財務、税務関連、IT統制関連、労働雇用や政治資金関連、輸出入取引関連、その他コンプライアンスに関するものを抽出しています。さらに最重要法令については、遵守事項の明示と、教育による周知活動、定期的に遵守状況についてレビュー、監査といったマネジメントを行い、法令違反を防止するための取り組みを徹底しています。

2013年度から、2014年度にかけて、違反時の事業への影響の大きい、独占禁止法などの各国の競争法や、米国の連邦海外腐敗行為防止法（FCPA）や英国贈収賄防止法（UKBA）といった各国の腐敗行為防止法などに対する教育・遵守のしくみの整備や見直しに取り組んでいます。2015年度は、特に腐敗リスクの高いアジア地域で腐敗防止に対するしくみの充実と教育を推進します。

なお、2014年度には事業活動に大きな影響を与えるような法令違反の実績はありませんでした。

サプライチェーンでのCSRマネジメント

事業をグローバルに展開する中で、国際社会からの信頼を獲得するためには、当社グループだけでなく、サプライチェーン全体で、社会からの要請に応えていく、責任ある取り組みが必要です。当社グループの主要事業は、部品を供給するサプライチェーンの中流に位置していますが、当社グループに資材等を供給するお取引先さまや人的、技術的な支援をいただく人材派遣業者、請負事業者の皆さまとともに、イビデングループの基本方針にもとづき、CSR活動を推進することが、企業価値の向上、サプライチェーン全体の持続的な成長につながるものと考えています。

購買基本方針

1. 法令・社会規範を遵守し、お取引先さまと相互協力と信頼関係の構築に努めます。
2. お取引先さまに対して、公正な取引の機会を提供します。
3. 購買活動を通じて、人権、環境などの社会的責任を果たしていきます。

イビデングループお取引先さまCSRガイドライン

グローバルに進展する事業を、お取引先さまと持続的な成長につなげていくため、当社の購買基本方針に基づいた「お取引先さまへのお願い」を公開（2008年度）し、サプライチェーンにおける調達リスクの把握と軽減の取り組みを進めています。

環境保全に取り組む調達取引先から、環境負荷が低減された部品や材料を調達するグリーン調達のしくみとして、イビデングループグリーン調達ガイドラインを2009年に公開しています（P37参照）。さらに、お客さまや業界、国際社会からサプライチェーン全体に求められている項目、当社グループとして管理していく必要のある項目を、労働、安全衛生、環境保全、倫理・公正取引といった側面に分けてまとめ、「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」を2011年に発行しました。

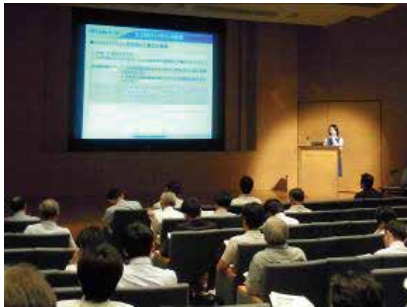
新しいお取引先さまに対しては、取引基本契約書の中でCSRガイドラインとして労働、安全衛生、環境保全、倫理・公正取引面の遵守を誓約いただいた上で、後述のCSR調査で取り組み状態を確認し、取引を行っています。



イビデングループ
お取引先さまCSRガイドライン
(2011年初版、2015年改訂予定)

これらのガイドラインを通じて、お取引先さまの事業環境が安全で、従業員が尊重され尊厳を持って扱われているか、事業活動において環境配慮がなされているかといった観点でリスクを把握し改善を進めています。

お取引先さまとの協働とコミュニケーション



お取引先さま向けCSR説明会

ガイドライン発行後には、主要なお取引先さまに対するCSRガイドラインの説明会を実施し、当社グループはもとより、資材供給や工程請負、労働者派遣などの当社グループを支えるお取引先さまとともに、取り組むべき具体的な課題を共有しています。2011年度より、お取引先さまでの活動上の課題確認や改善に向けた活動を開始し、監査員の養成など社内リソースの確保から、お取引先さまへの調査および現地訪問・監査を実施しています。

2014年度は取引先さまのさらなるレベル向上をめざし、労働、安全衛生、環境保全、倫理・公正取引のCSRガイドラインに基づく調査項目を大幅に改訂しました。改訂にあたり説明会を開催し、調査変更の要点と、これまでの調査・監査で確認された違反リスクのある内容について、お取引先さまの理解を深め、取り組みの強化

を要請しています。

調査は、資材供給、工程請負、構内工事業者、労働派遣会社の各お取引先さまに対して、取引内容、金額や取引の重要性などのリスク考慮した上で、リスクに合わせて実施しています。調査回答時にはCSRガイドラインの遵守と継続的な改善について宣言をいただいています。調査後は、改善が望まれる箇所に対して、計画的な改善活動を要請しています。特に重要なお取引先さまに対しては、労働、安全衛生、環境保全、倫理・公正取引面の監査など、直接のコミュニケーションを通じて、実際の取り組みを確認し、サプライチェーンの改善に取り組んでいただいています。

2014年度に当社からお取引先さまへの調査の結果、当社が特に遵守を要請している項目についての資材取引先の遵守率は平均約97%となっており、前年より2ポイント改善しています。今年度改訂した調査全体での遵守率も84%となっています。また2014年度は8社の資材取引先さまに対する監査を実施し、実態面で従業員に対する権利の侵害や、生命の危機につながる大きな問題は見受けられませんが、文書上の実態との乖離した内容や誤解を招く表現、安全衛生面でのリスク低減につながる内容などは正をお願いしています。なおCSRに関わる調査ならびに監査訪問を通じて重大な違反事項は確認されていません。

国内外のイビデングループ拠点でも同様にガイドラインに対する遵守活動を展開しています。フィリピンでは構内で働く人材派遣会社ならびに請負事業者、マレーシアでは外国人労働者の斡旋事業者の管理不足からくる、労働者の権利侵害のリスクが高く、各地域でこれらの事業者に対する強化を行い、定期的な面談や監査改善で労働環境の向上を推進しています。今後も、取引の実態や地域のリスクに合わせた活動を推進し、国内外で継続的に取り組みを実施することで、サプライチェーンの調達リスク低減と、CSR活動推進による競争力強化を図ります。

イビデン・お取引先さまコンプライアンス通報窓口

当社は、「イビデングループ行動憲章」「イビデン社員行動基準」を制定し、コンプライアンス（法令・倫理遵守）を推進していますが、2011年度にその一環として、お取引先さま向けのコンプライアンス通報窓口を開設しました。当社とお取引先さまの関係において、コンプライアンス上の問題点がある場合、お取引先さま自らがこの通報窓口に通報することができます。社内向けの窓口と同様に、通報情報についてはプライバシーに十分配慮して取り扱われるとともに、通報されたことを理由として不利益な取扱いを受けることは一切ありません。

2014年度も継続的に、説明会などで、お取引先さま向けの通報窓口の周知を行いました。利用の実績は少なく十分に活用されていない状態です。今後も課題の早期発見と早期解決に向けて、お取引先さまへの説明会で周知などを行います。また、2015年度はコンプライアンス通報窓口とは別に、お取引先さまが、ご指摘や困りごとをより身近に、より気軽に相談できる「お取引先さま相談窓口」を開設し、日ごろからのコミュニケーションの強化に努めます。

紛争鉱物問題への対応

人権侵害の助長につながる、紛争地域（コンゴ民主共和国およびその周辺の紛争地域）での違法な資源採掘が国際社会で大きな問題になっています。イビデングループも紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）の問題に強い懸念を持っており、当社グループが提供する製品に対する社会的責任として取り組んでいます。

「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」の中で、紛争地域で行われる違法な採掘や、それによる人権侵害に加担するような資源調達を回避するように努めることを明記しています。当社のビジネスにおいて、こうした違法行為や人権侵害に加担することをできる限り避け、紛争地域で違法採掘された鉱石を使用しないことはもとより、対象となる資源の供給ルートについての合理的な調査の実施と、誠実な開示を進めていきます。紛争鉱物問題への対応は、購買担当部門の協力のもと、CSR推進室が中心となり実施しています。購買担当部門で収集したお取引先さまの情報を、CSR推進室で集約し、内容を確認・分析し、当社の紛争鉱物使用状況をまとめています。外部からのお問い合わせについては、営業部門がこれを受け、CSR推進担当役員の承認のもと情報を提供しています。

当社は2011年度より、お取引先さま説明会で紛争鉱物に対する課題と、当社の姿勢を説明し、お取引先さまへの調査票を通じて製錬および精製所の特定をはじめとした供給ルートの確認を行っています。また、一部のお取引先さまや関係する精錬会社を訪問し、取り組みについての説明と供給ルートとそのトレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）の確認を順次行っています。当社は対象となる資源供給ルートの調査において、CFSIのConflict Mineral Reporting Templateを使用して実施しており、対象鉱物を利用するお取引先さまには定期的に更新を要請しています。

当社が供給するパッケージ基板やプリント配線板には、スズ、金が含まれるものがあります。2014年度の紛争鉱物を利用する取引先に対するトレーサビリティ調査の結果、取引先さまから供給される鉱物由来するすべての精錬所が明確になっています。スズは主に東南アジア圏の製錬所に由来しており、金は日本のリサイクルメーカーを中心とした精製所に由来する鉱石を使用しています。これらの精錬所は、CFSIの紛争鉱物フリープログラムにより認証された或いは認証中の製錬所、またはリサイクルによるものであることが確認されており、コンゴ民主共和国およびその周辺の紛争地域での紛争に加担するような鉱山運営に由来する原料を使用した製錬所からの鉱物は含まれていないと言えます。

今後は、定期的に製品に含有する資材を取り扱うお取引先さまに対して、紛争鉱物の使用状況確認と認証製錬所の使用の推進を行うとともに、当社グループ全体でトレーサビリティ調査を行い、グループの情報を集約できるしくみの確立を推進します。定期的なサプライチェーンの情報更新と、認証製錬所使用を今後も推進することで、当社のサプライチェーンの中で人権侵害への加担が行われないように配慮を継続していきます。

“人と地球環境を大切にする”という企業理念のもと、社員一人ひとりの創造性と個性を尊重し、多様な人材が知恵・能力をフルに発揮できる企業風土を大切にしていきます。

人材経営の考え方と推進体制

基本的な考え方

社員は事業を展開し、社会に価値を提供する主体です。一人ひとりが経営方針や事業戦略をよく理解し、会社の成長と社会に貢献できる役割を持つことで、満足度、達成感が得られる「活き活き職場」をめざします。

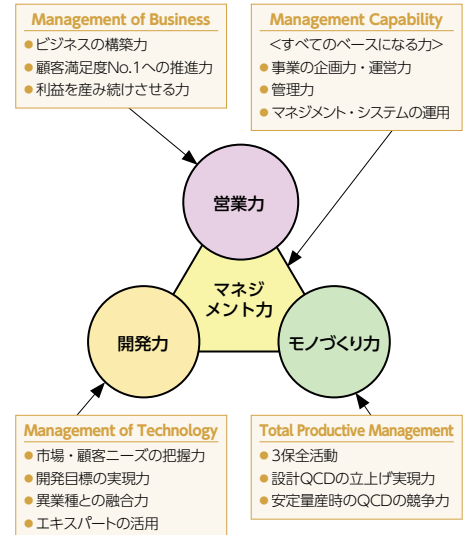
その実現の施策のひとつとして、一人ひとりの創造性と多彩な個性が発揮される人事制度や研修を取り入れています。

IPM活動を通じた人材経営

IPM活動とはIBIDEN Profit Managementの略で、「営業力」「開発力」「モノづくり力」「マネジメント力」の四つのイビテクノを進化・融合させる活動です。この活動を通じ、独自の経営手法を創造し、売上高・利益を伸ばし、そして人を成長させていきます。2014年度はIPM活動の手法である、5S・TPM・MTS*の徹底を、「現地・現物・自掛り」で進めることによって、社員一人ひとりのスキルアップをめざしました。

*MTS: モジュールターゲットスペック(Module Target Spec)の略語。良品を作るための工程ごとの設計の狙い値。

○IPM活動の模式図



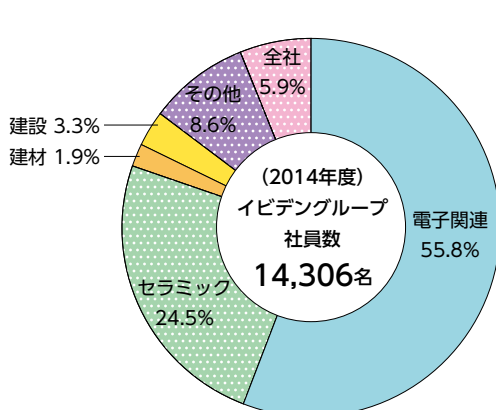
社員の構成と事業別社員割合

社員の構成 (イビデン)

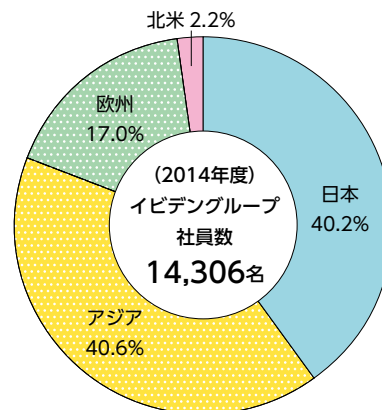
	2013年度		2014年度	
	男	女	男	女
社員数	名 3,254	名 300	名 3,232	名 317
管理職	名 312	名 0	名 303	名 0
役員*	名 28	名 0	名 27	名 0
平均年齢	歳 36.3	歳 36.1	歳 37.2	歳 37.0
平均勤続年数	年 13.4	年 13.5	年 14.6	年 14.6
離職者数	名 72	名 9	名 71	名 8

*執行役員、常勤監査役、理事を含む

事業別社員数の割合 (イビデングループ)



地域別社員数の割合 (イビデングループ)



* 2015年3月31日現在

* 臨時従業員数 (平均2,952名) を含みません。

* 地域別社員数はグループ会社拠点の所在地域を元に算出しています。

人権の尊重

グローバルに事業を進めることで、人権に対する認識の違いや、人権問題に対する法令による支援が異なる場合に遭遇することがあります。そうした場合でも、人権侵害に対する企業の加担を回避し、人権を促進かつ尊重する役割が、企業の重要な社会的責任の一つとして求められています。

労働者の権利の尊重

当社グループは、国際的に宣言されている労働者の基本的な権利を尊重し、人権侵害に加担しないことを明確にしています。「イビデン社員行動基準」の中では、こうした基本的な姿勢が明文化されており、役員・社員が、労働における基本的原則および権利を尊重し、労働基準法など各国の雇用関係法令および就業規則を遵守するとともに、社会良識・ルールに従った行動をとるように記載されています。

人権侵害を回避するしくみ

当社は、2014年に社内文書として「イビデン社会的責任管理基準」を作成し、その中で当社として人権課題への対応として、整備すべきしくみと、管理者として注意すべき事項をまとめています。具体的には、強制労働を回避するための禁止事項や、児童労働を回避するために、労働者が最低年齢に達していることを確認する手順などが含まれます。これらの事項は、イビデンマネジメントシステムの中で確実に運用されるように、必要に応じて実際に運用する機能部門や、事業部門の手順書に落とし込まれます。一例として、年齢の確認については、採用手順書の中に盛り込まれています。

人権教育

当社では、人権の尊重を確かなものにするために、特に労務面の管理者や採用面接に携わる管理者、担当者に対して、公正採用、人権課題に関する研修を実施して人権侵害に対する注意を促しています。また全社員に対しても、社員行動基準を通じた、労働者の権利についての周知を進めています。新入社員教育または受け入れ教育時に、社員行動基準とその違反事例をまとめた事例集を配布し、一人ひとりが人権課題を理解し、行動に反映できるよう教育を行っています。また、グループ会社においても、社員行動基準や就業規則をはじめとした方針の周知と徹底を進め、全社員が正しく理解できるよう教育活動に力を入れて展開しています。

サプライチェーン、グループ内の活動アセスメント

人権侵害への加担は、当社グループ内だけの課題ではありません。当社グループ内はもとより、サプライチェーン全体で人権に対して取り組むことが重要だと考えており、当社の直接のお取引先さまとともに課題に対して取り組んでいます。当社グループでは、CSRガイドラインの中で児童労働・強制労働の禁止をはじめとするサプライチェーン全体での労働者の人権への配慮について明記しています。CSRガイドラインの中で、特にお取引先さまに遵守を要請する事項を明確にし、調査と監査を通じて実践状況を評価しています（P17「サプライチェーンでのCSRマネジメント」参照）。

理解不足や間違った理解で、人権侵害を引き起こすことが無い様、お取引先さまとのコミュニケーションを進めています。日本国内の事業場では、従事する請負事業者の管理者と面談を行い、人権面でリスクとなる事象がないか確認を行っています。また、移民労働者が多く就労するマレーシアの拠点で、定期的な内部監査を実施し、移民労働者の就労環境に問題が無いか確認を行っています。

2014年度、CSR調査ならびに内部監査を通じて、当社グループならびにお取引先さまにおいて、児童労働、強制労働など労働者の基本的権利を侵害する事例、ならびにそれらを誘発する事例は発見されませんでした。今後も定期的に内部・外部の第三者による監査を実施し、CSRガイドラインに則った遵守状態の維持に努めます。また2015年度はマレーシアの拠点で、人権課題を含めたリスク評価のしくみを見直し、リスクを早期に発見し対応できる体制を構築します。

公正な評価と処遇

公正な評価・処遇のための方針

一人ひとりの仕事の成果を公正に評価し、人事を明朗かつ公正に行います。公平公正な評価が行われる人事制度のもと、多様性を尊重しあい、一人ひとりの能力が最大限に発揮できる、社員にとって働きがいのある企業風土を作ります。

当社では、全社員の活性化につながる職務等級制度を採用しており、仕事を職務成果の大きさ・重さなどにより、等級評価し、職務等級を設定しています。また、資格と職務等級に応じて、付きうる役職の関係を明確にしています。同じ職務等級の評価ランクであれば、性別、年齢、人種・国籍などの属性に関わりなく、公正に処遇されます。全社員にこれらの、職務等級およびその評価制度についてまとめた労務管理ガイドブックを配布しています。

公平公正な人事評価

当社では、「成果主義」の考え方に基づいた目標管理評価制度を導入しています。

会社業績に連動したチャレンジ目標を設定し、その結果とプロセスを公平・公正に評価し、個人の成果を処遇に直接反映させています。また、目標設定・中間面接・評価面接を通じて「上司と部下のコミュニケーション」を図り、さらにこの目標管理というしくみを利用して「部下育成」に役立てることを狙いとしています。（この制度は、イビデン社員全体の約53%に適用しています。残りの社員に対しては別途成果の評価を行っています。）

仕事・職務を基準にした職務等級制度を基本に、目標管理評価制度によるチャレンジングな目標設定と公平・公正な評価の実施、成果が報酬に連動する報酬制度、ならびに人材育成制度、その他諸制度により、最適な人材配置と社員にとって働きがいのある職場作りを行っています。

公正な評価・処遇に向けて

当社では、人事労務部門が、目標管理評価制度・報酬制度などの人事諸制度を策定し、これに基づき公平・公正な評価による適切な処遇を推進しています。公平・公正な評価を行うために、役職者をはじめとする評価者に対して評価者訓練を定期的実施するとともに、目標設定の対象者に対しても全員に、目標設定のための訓練を実施しています。さらに全社員に目標管理評価制度、報酬制度の詳細の解説を含んだ労務管理ガイドブックを配布して制度の周知・徹底につとめています。海外出向者の評価者で評価者研修を受講できない方には、研修用DVDの作成とウェブ会議を通じたポイント説明を行い、公正な評価がされるよう、取り組んでいます。また、当社では社員の声を聞く仕組みの一つとして、転籍、出向者をはじめとして人事部による面談を実施しています。会社の施策や、職場・上司に対する意識・評価、社員自身の業務と評価・処遇についての課題を、直接調査し改善しています。

人材の育成

グローバルに活躍する人材の育成

創立100周年を越えて、今後も永続的に成長・発展し続ける企業への体質強化に結びつく人材育成体系の構築をめざしています。そのために、競争力強化に貢献できる人材、異文化マネジメントできる人材を育成します。

特に海外出向者、海外長期出張者に対しては、海外スタッフとのコミュニケーションスキルを向上させ、現地化推進を促進するための異文化研修や、実践的な語学力のスキルアップに取り組んでいます。英語だけでなく韓国語など多言語の語学研修も開始しました。また、海外スタッフに対する日本での研修の実施など、海外のコア人材の育成にも力を入れています。

イビデンの人材育成体系

永続的に成長・発展し続ける企業への体質強化に結びつく人材育成体系を構築するために、資格ごとの人材像を明確にし、全社共通教育、選抜教育、環境／労働安全衛生教育、専門教育と大きく分類して実践しています。全社共通教育では、グローバル人材、CSR経営のほか、当社独自の仕事の進め方の理解と、マネジメントツールを駆使して中長期のビジョンを描ける人材の育成を行います。環境／労働安全衛生教育では、快適で安全な職場環境づくりを推進できる人材を育成します。専門教育では資格と職種に対応する人材像、能力・スキルを明確にし、改善スキルとマインドを兼ね備えた職種別のスペシャリスト人材を育成します。



研修での演習風景



新人研修での社会貢献活動体験

2014年度の研修実績 (イビデン)

・総研修時間 40,066時間／年 一人当たりの研修時間 10.6時間／年・人

キャリア形成の支援

当社は、社員一人ひとりに応じたキャリア形成を支援する制度を採用しています。上司との面談の中で、現在または将来的に社員が伸ばしたいスキルや、上司の期待と支援方針を話し合うことで、キャリア形成を支援していきます。

多様な働き方の尊重

当社は、グローバル化や価値観の多様化が進む中で、多様な人材が個々の能力を発揮でき、生きがい・働きがいを感じることができる職場環境・風土の実現をめざしています。

ワークライフバランスの取り組み

当社では、企業の社会的責任としての次の世代を担う子どもたちが健やかに育つ環境を整備するため、仕事と子育ての両立をサポートするなど、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）への取り組みを積極的に進めています。

2014年度に育児休業制度を利用した人の数は12名で、うち1名は男性です。当社では、保育園に預けられない場合は、子どもが2歳になるまで育児休業を延長できます。その制度を利用し、1年以上の育児休業を取得する社員もいます。一方、キャリアアップのため、産休後すぐに復帰する社員もあり、多様な働き方が広がっています。

2013年度に導入した海外外向帯同者の再雇用制度により退職・帯同した社員のうち、1名が帰国し再雇用されました。海外での生活についての体験談をまとめ、社内イントラネットに掲載しました。離職期間中も帯同配偶者向けの語学研修制度により英語を勉強し自己啓発に努めたことが、再雇用後の業務に役立っています。

労使協業で、毎年ライフプラン研修を実施しています。30歳・40歳・50歳を節目の年齢とし、公私に渡る生涯設計に必要な各種制度について研修を実施しています。30歳・40歳研修では、キャリア形成についてのグループワーク、資産形成についての講話、健康増進など、人生を多面的に見つめ直す内容を実施しています。50歳研修では、定年退職年齢が実質的に引き上げられたことに伴い、これからの生き方・働き方を改めて考えさせる内容としています。

今後も、社員が明るく生き活きと働ける職場環境の実現のために、多様な働き方を互いに認め合う企業風土を醸成していきます。また、裁量労働など勤務形態の見直しや年休取得の促進を強化していきます。

女性活躍の推進

当社の女性活躍推進は2010年度よりスタートし、2012年度までをフェーズⅠ〈意識改革・導入期〉という位置づけで活動を推進し、両立支援のための各種施策の導入と啓発研修を実施しました。

研修により女性の意識や企業風土が変わってきたこと、さらに近年女性を積極的に採用してきたことを受け、全女性社員における総合職比率が高まり、2013年度は、2007年度に対して約3割増加しました。

2013年度からは、フェーズⅡ〈見直し・定着期〉と位置づけ、施策の見直しを通じて効果的な活動へと進化させ取り組みを定着させていきます。2013年度には、育児と仕事を両立している社員や、国内外で活躍している女性のインタビューなどの生の声を、社内イントラネットに紹介しました。

2014年度には両立支援として、作業服のマタニティズボンを導入しました。これまではマタニティドレスを支給していましたが、ズボンでの作業は安全性が高いため、社員より好評を得ています。また復職面談の一環として、保健師面談を実施しており、人事や上司には相談しにくいことも個別に相談できる仕組みを取り入れています。2014年度の復職率*1ならびに、復職後の定着率*2はそれぞれ100%となっています（2013年度の復職率97%、定着率100%）。

今後も、能力・意欲のある女性がどのライフステージにおいても活躍できるよう、「企業風土の醸成」「キャリア育成・登用」「両立支援」の活動を通し、女性社員の活躍を支援していきます。

*1 復職率は、「育児休業後の復職人数」を、「育児休業後に復職予定の人数」で割った割合です。

*2 定着率は、「復職後12カ月後の在籍数」を、「2013年度の復職した人の総数」で割った割合です。

◆活動の三つの柱

【企業風土の醸成】

会社内全体の意識改革をするためにイベント・啓発研修や、社内報による活動の周知を行っていきます。

【キャリア育成・登用】

意欲のある女性の能力をさらに伸ばすことができるような教育プログラムの導入や女性社員の目標となるようなロールモデルの育成・紹介を行っていきます。

【両立支援】

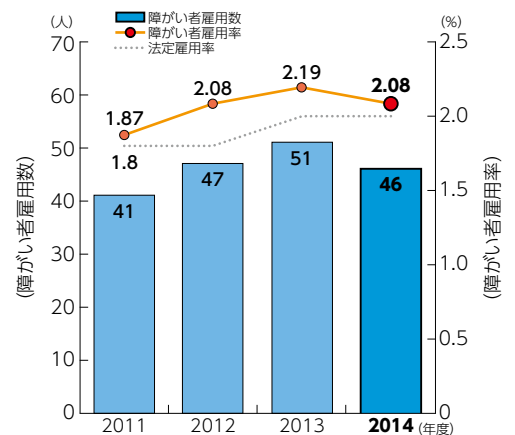
男女ともに子育てをしながら働くことができるよう、育児休業や短時間勤務など、家庭との両立をサポートする支援制度を導入しています。また、育児ハンドブックによる両立支援制度の浸透に取り組んでいきます。

障がい者雇用

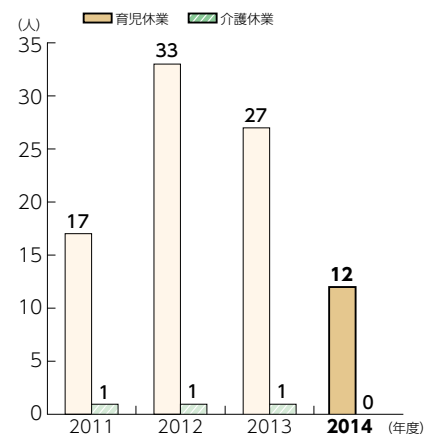
障がい者が地域の一員としてともに生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要で、当社でも、障がいを持つ社員が活躍しています。日本国内では、障害者雇用率制度に基づく雇用義務が定められており、2013年4月より、民間企業では1.8%から2.0%に引き上げられています。当社の2014年度の障がい者雇用率は2.08%で、46名が在籍しています（グラフ「障がい者雇用の実績」参照）。今後もノーマライゼーションの理念を尊重し、能力を発揮できる環境を整えていきます。

働き方の支援

当社は、豊富な経験を持つ社員が貴重な戦力として能力を発揮できるように、2004年度に定年後の再雇用制度を制定しています。働くことを通じた社会生活の充実を支援しています。



障がい者雇用の実績 (イビデン)



育児休業、介護休業取得者数 (イビデン)

働きやすい職場に向けた労使協業

当社は、働きやすい職場づくりの実現に向け、お互いの信頼関係のもと労使一体となり協業活動をしています。2014年度は、労使間の話し合いの中で、時間管理、働きやすい職場づくり、人事制度の充実の分野で、正確な時間管理の徹底、過重労働の削減、年休取得の促進、コミュニケーション促進、心と身体健康促進、目標管理評価制度の見直しといった具体的な協業テーマを挙げて取り組みを進めました。中央労働協議会、労使懇談会、労使委員会を毎月開催し、協議テーマの進捗状況についてレビューを行い、社員全員が職場環境の改善に向けて協議、活動しています。

時間管理

極端な長時間労働による労働負荷の増大は、労働による健康障害を引き起こすリスクの一因です。社員の時間管理意識の向上をめざし、正確な労働時間を推進、徹底すると同時に、時間の議論から「どうしたら成果がでせるのか」「改善が進むのか」といった効率化の議論へシフトしながら、結果的に残業時間の減少に繋がる活動を推進しています。特に人事部による自掛り活動にて、本質的な課題を早期に把握、対応することを実施し、労使協業で、3カ月の平均残業時間が60時間を超過する人をゼロにする活動や、年次有給休暇の6日間以上取得を目標として活動に取り組み、2014年度はいずれも達成しています。

働きやすい職場づくり

コミュニケーション促進のために労使一体となったあいさつ運動の継続や2013年度に制定したパワーハラスメントガイドラインの啓発活動を実施しました。さらにイビデンウェイの浸透を図るために週1回の読み合わせをすることで、当社グループの行動精神の理解を深める活動に取り組んでいます。また、社員が安心して働ける心と身体健康促進活動として、予防措置強化策の位置付けで若手向けのコーピング研修を導入し、メンタルヘルス不調の再発者を出さない活動として人事部が3カ月後復帰面談を導入いたしました。

人事制度の充実

事業の競争力を高めるためには、社員一人ひとりが高い目標にチャレンジし達成すること、組織力を向上させることが重要であると考えます。また、高い目標を達成できた成功体験は、さらなる社員の成長を促します。当社の目標管理評価制度では、高い目標で成果を出した社員のモチベーションが向上し、成果が出せなかった社員が次に向かってチャレンジできるような高い目標設定、考課のメリハリ化、納得感につながる評価結果のフィードバックを実施できるように目標管理評価制度の見直しを実施しました。

労使間のコミュニケーション

当社では、上記の中央労働協議会を通じて、経営方針、生産計画に関する事項、採用方針に関する事項などが労働組合に説明されたり、社員に重大な影響を及ぼす事項などが協議されたりします。またそれ以外にも、労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、使用者と労働者との間で、事業場毎に開催している労使委員会をはじめとして、さまざまなレベルで対話の場を設けています。

労働関連法令遵守の徹底

当社グループは、労働基準法など各国の雇用関係法令を遵守し、社会良識・ルールに従った行動を取ります。遵守すべき法令については、改廃状況などのモニタリングをしており、各国や地域において労働関連法令の関連会社で遵守活動を推進しています。また、人事労務部門が、国内のグループ会社に対して定期的にモニタリングを行い、遵守状況の確認を行っています。2014年度は、国内のグループ会社において一部労働時間管理に関する問題が確認されましたが、速やかに是正措置を講じて対応しております。その他、グループ全体においても賃金関連の法令遵守をはじめ、労働法に関連する法令違反の実態はありませんでした。

労働安全衛生の取り組み

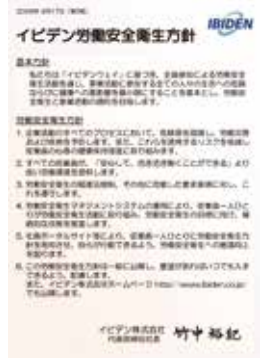
私たちは、「イビデンウェイ」に基づき、労働安全衛生基本方針を定め、中期経営計画として「労働安全衛生目的（2013-2017）」を策定し、具体的には2014年度活動指針に従い、労働安全衛生に取り組みました。

労働安全衛生の基本方針

私たちは、「イビデンウェイ」に基づき、全員参加による労働安全衛生活動を通じ、事業活動に参加するすべての人々の生命への危険ならびに健康への悪影響を最小限にすることを基本とし、労働安全衛生と事業活動の調和をめざします。

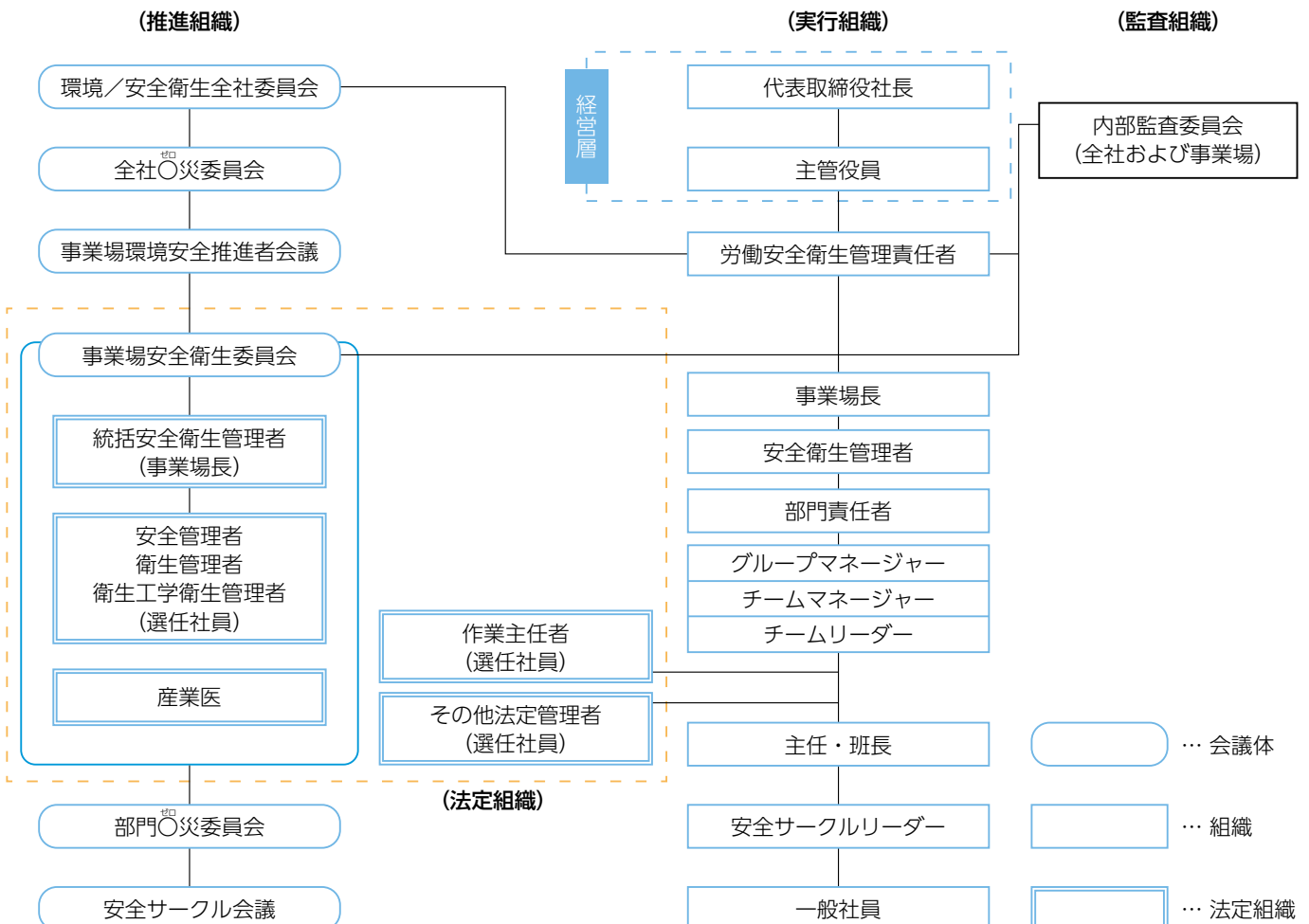
労働安全衛生方針

1. 企業活動のすべてのプロセスにおいて、危険源を認識し、労働災害および疾病を予防します。また、これらを誘発するリスクを低減し、従業員の心身の健康保持増進に取り組みます。
2. すべての従業員が、「安心して、生き生き働くことができる」、より良い労働環境を提供します。
3. 労働安全衛生の関連法規制、その他に同意した要求事項に対し、これを遵守します。
4. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用により、従業員一人ひとりが労働安全衛生活動に取り組み、労働安全衛生の目標に向け、継続的な改善を推進します。
5. 労働安全衛生カード等により、従業員一人ひとりに労働安全衛生方針を周知させ、自らが行動できるよう、労働安全衛生への意識向上を図ります。
6. この労働安全衛生方針は一般に公開し、要望があればいつでも入手できるよう、配慮します。また、イビデン株式会社ホームページ <http://www.ibiden.co.jp/>でも公開します。



社員携帯用の労働安全衛生カード

労働安全衛生マネジメント組織



活動のレビューと推進のためのコミュニケーション

毎年2回開催される環境／安全衛生全社委員会には、社長、役員、理事、関連会社社長および労働組合委員長が参加し、環境／労働安全衛生方針に従った活動状況の共有と課題認識を目的に実施しています。全社〇^{ゼロ}災委員会は、各事業場長および関連会社推進責任者が参加し、イビデングループ全体の活動のPDCAを回すための共通認識の場として実施しています。さらに、毎月開催される事業場の委員会からすべての職場の安全衛生サークル（小集団活動）へ展開し、全社員が参加して、安全衛生に関するコミュニケーションと職場の改善活動を行っており、労使で安全衛生に関する目標の進捗状況を確認するなど一体となった活動を推進しています。

当社の安全衛生マネジメント活動は、事業場構内で働く構内請負事業者や、工事業者の方とともに進めています。勉強会などを通じて、安全衛生に関する法令、ならびに当社の基準や構内の作業ルールについての情報共有や、意見交換を行い、事故の無い職場環境作りを推進しています。（安全衛生マネジメントシステムについては、P31「マネジメントシステム認証取得状況」を参照）

労働安全衛生の活動指針と結果

労働安全衛生の活動指針

2014年度、「労働災害／環境誘因事故低減&作業環境改善」、「法令遵守」、「メンタルおよび生活習慣病改善」を活動の柱とし、イビデングループ全体として全員参加で労働安全衛生に取り組みました。2014年度は次の項目を重点に取り組みました。

1. リスクアセスメントの有効性を向上させ、すべての災害をゼロにする
2. 安全パトロール指摘事項/ヒヤリハット/KYの危険有害情報をリスクアセスメントに組み込み体系的にリスクコントロールできるようにする
3. 火災、ポヤを発生させないよう、すべての原因を想定して防火管理を構築する
4. 大規模災害時の人命確保のため、防災管理レベルを強化する
5. 請負工事/構内請負会社の安全衛生勉強会の継続により災害ゼロをめざす
6. 「いきいき健康づくり Next Health 105 Plan」に基づき全員参加の活動をする

重点実施活動

1. 基盤活動

(1) 職場安全サークル活動（ヒヤリハットなど）

構内で働くすべての職場単位で職場安全サークル活動を実施しています。毎年、サークル活動のガイドラインと評価基準をアップグレードして、安全活動のレベルアップを推進しています。2014年度、実際に経験したヒヤリハットやKY（危険予知）で顕在化した危険または有害性に対して、サークル上司（管理者）が責任を持って100%是正・改善する活動を展開しました。（結果は98.6%で前年と同じですが、改善スピードは大きく改善しています）

(2) 安全パトロール（職制、事業部安全管理部門、事業場） ※現地現物のコミュニケーションが基本

職場安全サークル単位で行う職制自主点検、事業場長、管理者および労働組合員が行う事業場安全衛生パトロールなどの安全パトロールを毎月1回以上の頻度で定期的実施しています。2014年度は、上期の労働災害が増加傾向（9件）にあったことから、安全第一の基本的な考え方、取組み方を目的に、安全担当主管役員による安全巡視を実施しました。各事業本部長が立ち会う中で、事業に影響する「労働災害」「誘因事故」ゼロの指標と、活動の基本は「再発防止」と「災害・事故の予防」であることを再確認しました。各その他の活動を含め、結果として、下期の労働災害は5件まで減少させることができました。

2. 専門活動

(1) 環境保安アセスメント（安全設計、検査のしくみ）の徹底

イビデン安全衛生環境基準（ISS）に従った安全設計、工事安全管理、認定検査員による完成検査および関連法令に従った各種届出を行うしくみを徹底しています。工事安全管理のレベルアップとして2013年度より開始した、「イビデン工事安全推進会」を、2014年度も当社と取引のある元請業者約90社を対象に開催しました（年3回開催）。



イビデン安全衛生環境基準(ISS)

(2)安全衛生リスクアセスメント（設備と作業の両面から評価する）

毎年2月頃、すべての現場を対象に安全衛生リスクアセスメント（RA）を実施しています。RA実施にあたり、各部門の安全サークルリーダーおよび上司に対し、毎年RAトレーニングを全事業場で実施し、実際の作業観察をしながら、抽出のポイントやリスクの見積り方の教育を実施しています。2014年度は、3つの全社特定リスクとして、①挟まれ・巻き込まれ ②墜落・転落 ③有害物との接触のリスクに対して、計画を前倒して是正ができるよう毎月の全社〇災委員会を通じて推進しました。計画したリスク低減計画は100%完了しています。



リスクアセスメントトレーニング

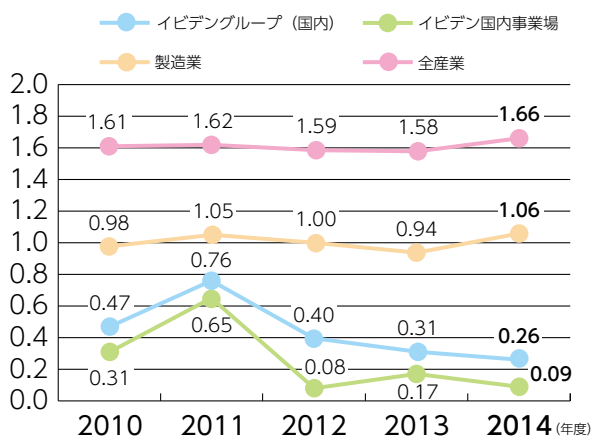
また、RA結果の重大性が高い項目に関しては、責任者が現地現物でリスクアセスメントの妥当性を確認し、重大事故の未然防止を徹底するように推進します。2015年2月実施のRA、人間工学的な負担に関するリスクが効果的に抽出できるように、内容を見直ししています。

(3)構内請負会社

当社事業場の構内請負会社に対する労働安全衛生活動の推進として「イビデン構内請負安全衛生推進会」を年3回実施し、当社の環境労働安全衛生方針、行政方針の説明や法改正情報の共有、安全衛生に関する勉強会を行うことで、各社の労働安全衛生の管理レベル向上を図っています。さらに、2014年度は、請負会社の相互監査を実施し、現地現物で活動を確認し、お互いの良いところ、改善すべきところを指摘し合い、レベル向上に努めています。



構内請負会社の監査



労働災害発件率* (イビデンおよび国内グループ会社)
*100万時間延べ実労働時間あたりの労働災害発件数 (休業災害以上)

労働災害発件数 (イビデンおよび国内グループ会社)

	イビデン国内事業場	イビデングループ (日本国内計)
死亡災害	0 (0)	0 (0)
休業災害	1 (2)	3 (3)
不休災害	2 (6)	1 (5)
微傷	11 (6)	5 (3)

*2014年度実績、カッコ内は2013年度実績

管理指標

1. 労働災害発生状況

(1)国内事業場 (イビデン)

7つの事業場において、労働災害件数は2013年度：14件に対して、2014年度：14件 (変化なし) 上半期に労働災害が9件と多く発生しましたが、安全パトロールや小集団活動の基盤活動の徹底と教育訓練により、下期は5件と減少しています。災害の程度も前年に比べ微傷災害が多くなっていますが、今後も「安全第一」を、管理者からトップダウンで実践し、災害ゼロ、危険ゼロを推進します。

(2)国内関連会社

労働災害件数は2013年度11件に対して、2014年度9件 (▲18%) ですが、障がいの残る重大災害が1件発生しています。請負事業者、派遣などでの労災が増加しており、ルール・手順の繰り返し教育を通じて、着実な改善を進めていきます。また、関連会社に対して、環境安全衛生部による年2回の安全巡視を実施し、安全衛生の年度方針の確認と現場での運用管理、遵法確認を行い、安全衛生活動のレベル向上に取り組んでいます。

(3)海外主要生産会社

休業（4日以上）以上の労働災害発生件数は2013年度：33件*に対して、2014年度：43件
 継続的に、毎月グローバルEHS会議を本部と各主要生産拠点間で実施し、各社の「問題点を指摘」、「課題解決の提案」、
 「支援、指導」、「有効性のための監査」のPDCAを回し、災害予防活動の向上を推進しています。

*各国で基準に違いがあるため、統一を検討しています。

(4)請負工事

労働災害件数は2013年度：2件に対して、2014年度：1件（▲50%）
 継続して「イビデン請負工事安全衛生推進会（年3回）」を実施して、関連法令および当社ルールの遵守、当社災害予防
 活動への積極的な参加の促進、グループ演習による意見交換などを行い安全衛生管理レベルの向上を推進しています。

2. 過重労働とメンタル不調者

昨年に続き、労働時間管理の強化とメンタルヘルス推進教育を推進しています。受注量の増加により、過重労働者全体
 数は昨年より大幅に増加していますが、メンタル不調者率は低下傾向にあります（過重労働健康福祉措置者数は、45名
 →137名、メンタル不調者率は、1.4%→0.9%と低下した。）。

今後、上司による継続的なマネジメントが実施できるよう、教育訓練と予防管理を推進していきます。

社員の健康増進への取り組み

イビデングループ「いきいき健康づくり Next Health 105 Plan」

厚生労働省の方針で「二十一世紀における第二次国民健康づくり運動（健康日本21 [第二次]）」が推進される中で、当社お
 よび国内グループ会社では2013年度から2017年度の5ヶ年計画で「Next Health105プラン」を推進し社員の健康増進に
 取り組んでいます。

★Health105プラン

《活動理念》

- (1) 健康は「自らが守る」ことが基本であり、会社はそれをサポートする
- (2) 「社員の健康水準」・「企業の健康度」は企業の発展性や社会貢献のバロメーター
- (3) 健康寿命を延ばす
- (4) 生活習慣病を克服する

《狙い》

- (1) 社員の心身の健康維持・向上
- (2) 労働生産性の向上
- (3) 医療費の削減

2014年度は、キーワードを社員、家族、グローバルとし、衛生部会を中心に各事業場と連携し、目標の達成に向けた活動
 を展開しました。食堂においては健康食イベントを開催し、社員の健康意識の向上に努めました。

メンタルヘルス不調による休職者を発生させないよう、一人ひとりが自分の心や身体のストレス度合いをチェックできる“e-
 診断システム”の活用を推進しています（セルフケア）。早期発見・対応のため事例集を作成、産業医による勉強会や階層別
 研修にて管理監督者の啓発も行っています（ラインケア）。“e-診断システム”入力結果に基づき、産業医による組織分析、
 問題点の抽出、提言活動を行っています。それ以外にも、組織変更にとまなう、異動者に対して心のケアをする体制を構築
 しています（産業保健スタッフによるケア）。

Health105プラン（2013年度～2017年度） 管理指標と目標（イビデン）

項目	管理指標	2014年実績	2015年目標値
適正体重維持者の増加	BMI 18.5-24.9	68.20%	78.00%
運動習慣者の増加	30分以上 2回以上/週 以上	16.20%	18.00%
喫煙率の低下	喫煙率	33.80%	32.00%
ストレス対処能力の向上	メンタル不調者 1ヵ月以上の休業者率	1.10%	0.70%

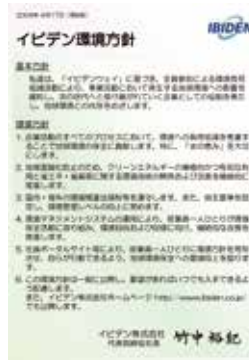
ビジネスの中で環境保全を意識し、資源とエネルギーのロスを徹底して排除し、効率的に社会の発展に役立つことをめざします。環境負荷を低減する技術・製品を提供することで地球環境保全に貢献していきます。

基本方針

「イビデンウェイ」に基づき、全員参加による環境負荷低減活動により、事業活動において発生する地球環境への影響を緩和し、次の世代へと受け継がれていく企業としての役割を果たし、地球環境との共存をめざします。

環境方針

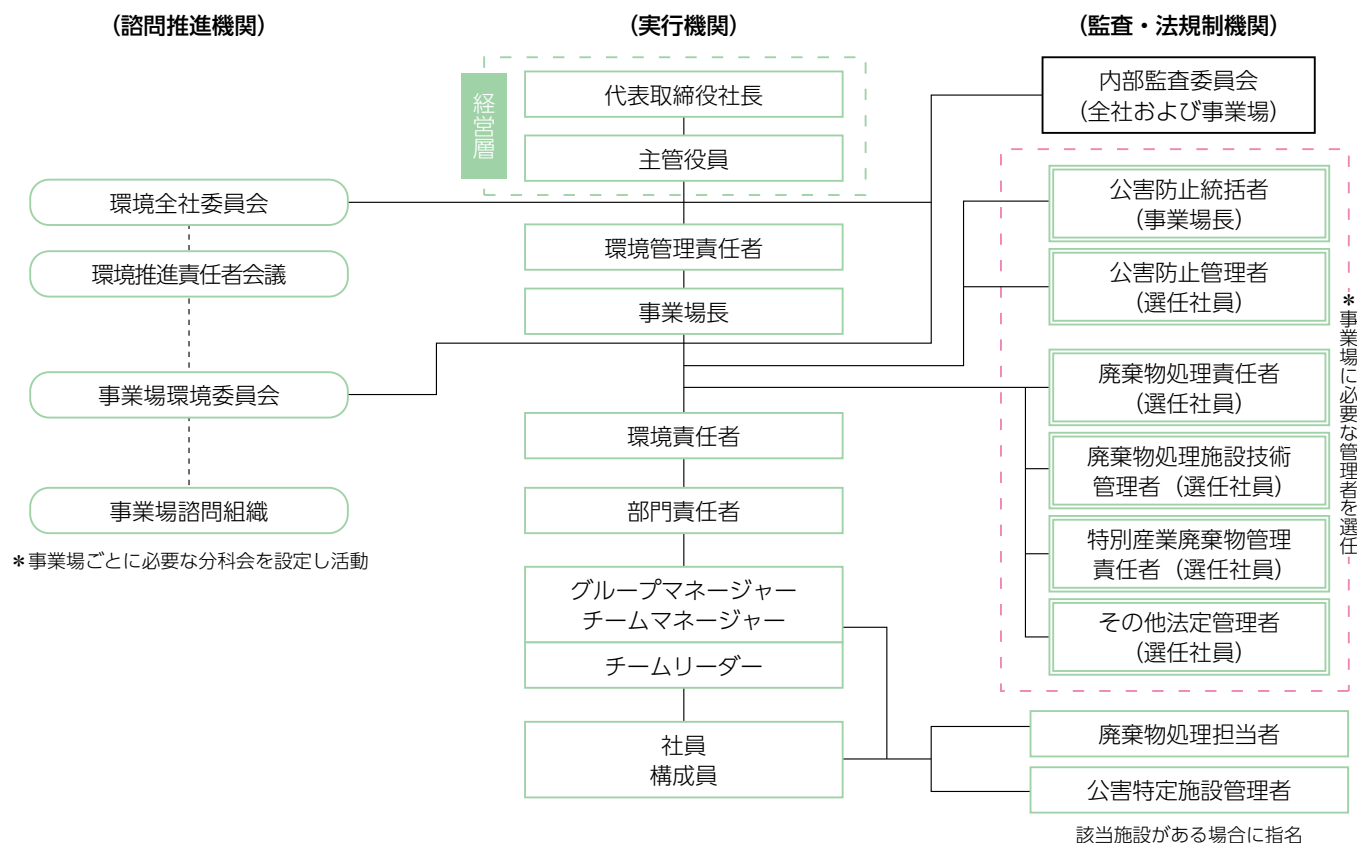
1. 企業活動のすべてのプロセスにおいて、環境への負荷低減を考慮することで地球環境の保全に貢献します。特に、「水の恵み」を大切にします。
2. 地球温暖化防止のため、グリーンエネルギーの積極的かつ有効な利用と省エネ・省資源に関する環境技術の開発および改善を継続的に推進します。
3. 国内・海外の環境関連法規制等を遵守します。また、自主基準を設定し、環境管理レベルの向上に努めます。
4. 環境マネジメントシステムの運用により、従業員一人ひとりが環境保全活動に取り組み、環境目的および目標に向け、継続的な改善を推進します。
5. 環境カード等により、従業員一人ひとりに環境方針を周知させ、自らが行動できるよう、地球環境保全への意識向上を図ります。
6. この環境方針は一般に公開し、要望があればいつでも入手できるよう、配慮します。また、イビデン株式会社ホームページ <http://www.ibiden.co.jp/> でも公開します。



社員携帯用の環境カード

環境マネジメント組織

地球環境との共存の価値観のもと、グループ全体で環境経営を推進しています。社長をトップとした全社環境マネジメントシステムを構築し、各事業場においても事業場長を中心とした環境委員会を整備し、環境経営を推進しています。



上記以外に、毎月競争力強化合宿を開催し、エネルギー、排水・廃液など環境の視点で事業競争力強化につながる改善活動を推進しています。また、各事業部門より指名された環境保全推進者による会議の開催、海外の主要生産7拠点と実施するグローバル環境会議、各部門の省エネ推進者が集う省エネ推進会議などによりグループ全体で環境保全の情報共有に取り組んでいます。

マネジメントシステム（ISO14001・OHSAS18001^{*1}）認証取得状況

国内グループのISO14001およびOHSAS18001認証取得状況

当社グループの活動・製品およびサービスによって生じる環境への影響を持続的に改善するための手段として、ISO14001およびOHSAS18001のマネジメントシステムを構築し認証の取得を進めています。

当社の事業に直結したイビデン電子工業(株)、イビデングラファイト(株)、イビデンエンジニアリング(株)（水処理部門）とともに2000年1月にISO14001を、2003年3月にOHSAS18001を認証取得しました。また、2011年度から、当社はISO14001とOHSAS18001を統合したマネジメントシステムの運用を進め、2014年度、さらに品質マネジメントなど会社全体のマネジメントシステムをイビデンマネジメントシステム（IMS）として統合し、運用をスタートさせています。

また当社のマネジメントシステムは、半期に一度の内部監査、ならびにマネジメントシステムの外部認証に対して毎年外部機関による監査を受け、マネジメントシステムが正しく構築・運用されていることを確認しています。

当社事業場では事業場長を専任化し、事業場長を中心に、環境委員会、安全衛生委員会を通じて、活動のPDCAを回しています。また、毎月の事業場長会議を通じて、事業場間の活動の情報交換を行い、イビデン全事業場のレベルアップを図っています。

*1 OHSAS18001：労働安全衛生マネジメントシステム規格。OHSASは「Occupational Health and Safety Assessment」の略。

イビデングループ（日本国内）のISO14001およびOHSAS18001認証取得状況						
名称	イビデン ^{*2}	イビデンエンジニアリング（本社）	イビデングリーンテック	イビデン物産	イビデン産業	イビデン樹脂
ISO14001認証	2000年1月	2002年10月	2004年3月	2005年5月	2005年9月	2009年6月
OHSAS18001認証	2003年3月	2013年10月	2013年1月	2013年5月	2012年8月	2013年3月

*2 大垣、大垣中央、青柳、河間、大垣北、衣浦、神戸、本社、エネルギー統括の各事業場で取得、イビデン電子工業、イビデンエンジニアリング（水処理部門）、イビデングラファイト、イビデン建装のグループ会社を含みます。

海外グループのISO14001およびOHSAS18001認証取得状況

日本国内だけでなく、海外グループ会社のISO14001およびOHSAS18001の認証取得に向けた活動を展開しています。2014年9月に、新たにイビデンハンガリーがOHSAS18001の認証を取得しています。また、イビデンDPFフランス、イビデンポルツェランファブリックフラウエンタールにおいても認証を取得に向けた活動を進めています。今後も、国内と同様に、海外グループ会社の認証取得に向けた活動を推進していきます。

イビデングループ（海外生産拠点）のISO14001およびOHSAS18001の取得状況							
名称	イビデンフィリピン	イビデンエレクトロニクスマレーシア	揖斐電電子（北京）	揖斐電電子（上海）	イビデンハンガリー	イビデンDPFフランス	イビデンポルツェランファブリックフラウエンタール
ISO14001認証	2003年6月	2013年3月	2003年7月	2005年2月	2007年2月	取得予定	2002年2月
OHSAS18001認証	2013年8月	2013年3月	2007年3月	—	2014年9月		取得予定

環境および労働安全衛生関連法令の遵守

当社グループの事業では、多くの事業場が化学物質を取り扱っており、かつ日本国内の事業場は、一部が市街に面しているため、排気、排水および騒音には特に注意を払い対応をしています。

著しい環境影響を及ぼす可能性がある運用および活動について、国や自治体の要求基準に合わせた自主的な基準を設定して、その遵守状況を定期的に監視し測定しています。なお各事業場におけるモニタリングの結果を「事業場別環境測定実績データ（P43-47参照）」として公開しています。また事業場長が中心となり、当社事業場の活動について地域の方とコミュニケーションをとる機会を設けており、地域の皆さまに、より一層安心していただける事業運営を心がけています。2014年度は、環境測定についての計測値に違反は発生しておらず、外部環境に重大な影響を与える漏えいなどの事故は発生していません。

また、その他の環境および労働安全衛生面の関係法令の遵守についても、事業を行う上での最低限の責任の一つであると考え取り組んでいます。2014年度は、化学物質管理に関する法令遵守活動を進め、結果として違反はありませんでしたが、法的な指導事項を確認しており、事業場総点検・グループ会社環境リスク監査と是正確認を実施し、遵守評価のしくみの再確認と遵守徹底を進めています。なお、環境および労働安全衛生関連法令、規制に関する違反による罰金・制裁などの実績もありませんでした。今後も法令遵守の取り組みは継続して推進していきます。2015年度は、化学物質の漏えいによる土壌汚染リスクの継続監視と懸念個所の調査・改善・維持管理の継続的な実施と、今後の法改正などを見越し化学物質管理委員会で、REACHや安全衛生法など国内外の法改正の動きを先取りし、計画的に環境リスクに対する管理を進めていきます（化学物質の適切な管理（P37参照））。

環境活動の指針

2014年度は、環境保全面での競争力強化をめざし、エネルギーコスト削減、資源ロス改善、化学物質関連法規制の管理などの活動を、次の活動指針のもとで推進しました。

1. エネルギーコスト削減、資源（水／薬品／廃液）ロス改善を、合宿等の組織活動による環境コスト削減で達成する
2. 負荷と連動したエネルギーマネジメントにより、エネルギーロスを削減する
3. 品質マネジメントシステムと連動したデザインレビューの実施により、環境コスト・環境リスクを効率的かつ確実にマネジメントする
4. 大規模災害時の復元困難な環境汚染を防止するため、防災管理レベルを強化する
5. 化学物質関連法規制のグローバル管理により、法令違反をゼロ化する
6. リスクマネジメントにより、電気／蒸気／冷水の安定供給を確保する

ビジネスの中での、エネルギーの使用は大きなインパクトを持っており、これを改善することが当社グループの競争力強化につながります。そこでエネルギーについて使用から供給までトータルにマネジメントするため、競争力強化合宿の中でエネルギーに関するワーキンググループを立上げ、推進しています。

気候変動問題への対応

気候変動問題は、世界的に関心が高まっており、今後も排出に関わる関連法規制の強化などが想定されます。当社グループが操業していく上でも、エネルギーや資源コストの上昇などの事業活動に影響を与えるリスク要因となる課題です。一方で、世界的な規制に対応できる製品を開発していくことで、こうした課題解決に向けた貢献と、同時にビジネスの拡大をめざせる機会になるため、気候変動問題は当社にとっても重要性の高い課題です。

また、日本での地球温暖化対策推進法、エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）など、各国の法規制への対応も進めており、自家発電におけるクリーンエネルギー化の取り組みと、生産活動における省エネルギー活動の取り組みにより温室効果ガスの直接排出削減に取り組んでいます。

クリーンエネルギーへの取り組み

当社グループの歴史は、地元・大垣の振興を図るため、揖斐川の上流に水力発電所をつくり、その電力供給により産業を誘致しようという構想から始まります。1912年には、電力事業会社である揖斐川電力株式会社として設立されますが、時代の変化とともに、電力を利用した電気化学工業会社に転進します。以来、カーバイドやカーボン、建材、セラミック製品、電子製品と事業を拡げ、地域とともに発展を遂げてきました。

現在も、岐阜県の揖斐川上流に、東横山、広瀬、川上の三つの水力発電所を所有しています。水力発電は、水の位置エネルギーを利用しており、CO₂などの温室効果ガスを排出しないクリーンエネルギーです。創業以来100年近くにわたりクリーンエネルギーの供給を続け、事業を支えています。



広瀬水力発電所（2012年度更新完了）
発電能力 8,900キロワット



川上水力発電所（2014年度更新完了）
発電能力 4,400キロワット



東横山水力発電所
発電能力 13,600キロワット

<水力発電施設の改修と電力需要者へのエネルギー供給>

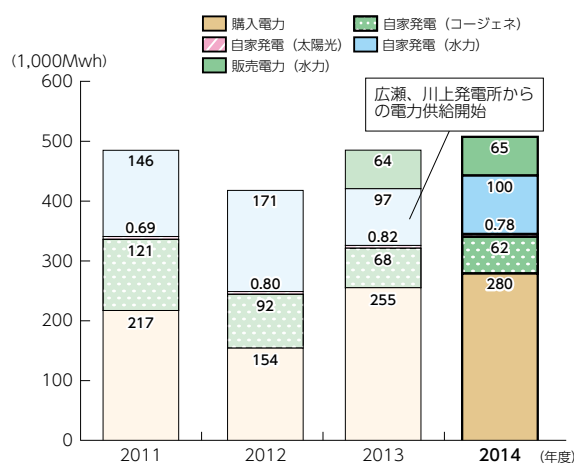
イビデンの保有する三つの水力発電施設（東横山・広瀬・川上発電所）は、計画的に改修工事を実施し、隧道*の改修や最新の発電機への更新等により発電出力の維持に努めており、2015年度から、東横山水力発電所の発電効率向上に向けた更新を推進します。

当社の広瀬・川上の水力発電所は、「再生エネルギー買取制度」の基準を満たすものです。そこで、2013年3月に大垣北事業場敷地内に当社と電力会社の送電網を接続するための施設を設け、余剰電力を電力会社に供給できる体制を整備しました。2013年から順次、広瀬、川上水力発電所の発電分を売却用として運用し、地域の電力需要者へ提供し、CO2排出の改善に寄与しています。

*隧道（ずいどう）：発電所まで水を送るためのトンネル

1992年から導入した、コージェネレーションシステムは、燃料の燃焼によりタービンを回転させることで発電を行い、同時に廃熱を利用して蒸気を発生させます。その蒸気を工場で利用するためエネルギー効率に優れたシステムです。また近年では、大規模な太陽光発電システムを、2005年11月に本社屋上、2008年3月に大垣中央事業場に導入しています。

自家発電の改善として、水力発電の能力アップ、火力発電の効率改善に取り組んでいます。自然エネルギーの拡大と、環境性能に優れたコージェネレーションの効率改善を継続的に進めていますが、2013年度から電力需要者への供給を開始したことで、結果2014年度の当社の自家発電による電力の自給率は約40%となっています。



電力使用量、販売量の推移 (イビデン国内事業場)



水力発電
揖斐川上流で三つの水力発電所（広瀬・川上・東横山水力発電所）が稼働しています。



コージェネレーションシステム
当社の事業場構内でコージェネレーションシステムが稼働しています。



太陽光発電システム
定格発電出力647キロワットの太陽電池パネルが本社・大垣中央事業場に設置されています。

省エネルギー活動

当社グループは、電子関連の製造工程での温度管理やセラミック関連での電気炉など、生産活動において大きなエネルギーを消費しており、省エネルギーの活動は重要な課題の一つです。すべての生産部門でエネルギー使用量とエネルギー原単位の管理を行い、それぞれ目標を設定し、グループ全体で省エネ改善を進めています。

競争力強化合宿の一つのテーマとして、生産部門、および関連する機能部門が集まって議論を重ね、活動計画の作成、進捗の報告、改善情報の共有を目的とした事例発表、マネジメントによる助言により、全員参加で省エネ改善のPDCAサイクルをまわしています。合宿では、エネルギーコストの上昇などのリスク要因についてもモニタリングを行っており、エネルギー効率を上げることが当社の競争力に直結するものと考え改善に取り組んでいます。

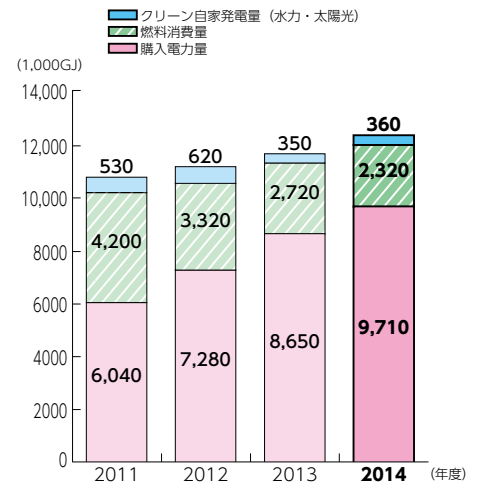
2014年度は、冷凍機の効率運転、空調設備の設定などの見直しや、生産スペース・工程集約、電気炉の充填率向上などによるエネルギー使用量削減のテーマをあげて活動を推進しました。2015年度は、関連する部門が一体となって活動を活性化し、生産設備の運転条件の見直しや、これまでの改善テーマを他の拠点や類似する製造ラインに展開するなど徹底的なエネルギーのムダの削減を推進します。

省エネ活動の成果は、エネルギー使用量、エネルギー原単位（生産量あたり）を指標としています。エネルギー使用等の事業活動をCO₂排出量に換算した指標では、電力会社におけるCO₂排出係数の変動もあり上昇の傾向を示しています。なお当社グループの省エネルギー活動をCO₂排出に対する寄与に換算した場合、2014年度は年間21,000 t-CO₂の削減効果となります*。

CO₂排出の目標について、2013年度から2017年度の期間で、グローバルで年間2%の改善を目標として活動を進めてきましたが、2015年度にこうした外的な環境の変化も踏まえて、2012年度対比3%の削減(2017年度)へ、目標を見直しています。今後も省エネの徹底により、エネルギー使用量の削減に努めていきます（グラフ「CO₂排出量と生産量あたりの原単位の推移」参照）。

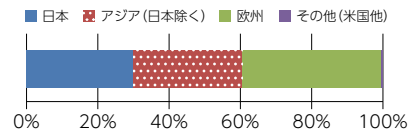
なお、水力発電による自家発電電力により、232,000GJ（32.8千t-CO₂相当）分を、温室効果ガスの排出がないクリーンエネルギーとして社会へ供給しています。

*改善内容をCO₂削減量に換算した推定量です。

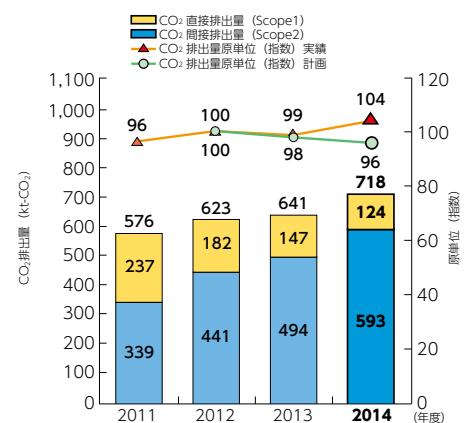


エネルギー使用量の推移 (イビデングループ)

*購入電力の一次エネルギーの換算には、換算係数として9.76MJ/kWh (省エネ法 (日本)) を使用しています。



2014年度エネルギー使用量の地域別割合 (イビデングループ)



CO₂排出量*1と生産量あたりの原単位**2,3の推移 (イビデングループ)

*1: 算出時の排出係数は、日本国の環境省・経済産業省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」ならびにガス供給会社提供の係数を使用しています。

*2: 原単位は2012年度の実績値を100として割合を計算したものです。

*3: 原単位 (指数) は、売却した水力発電に相当する購入電力分のCO₂排出量を除いて算出しています。

資源循環の取り組み

廃棄物量の削減活動

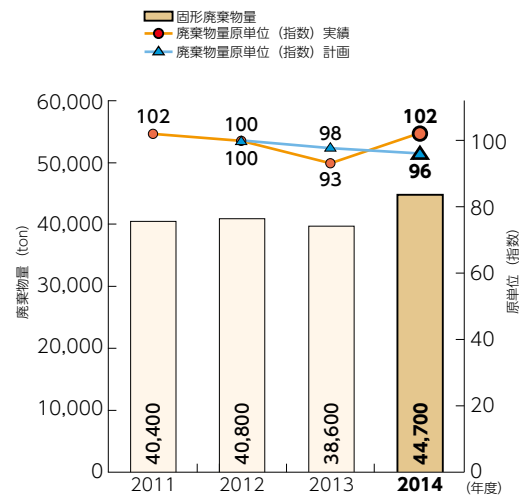
当社は、限られた資源を有効に利用することも企業の大きな責任と考え、グローバルに省資源の活動に取り組んでいます。資源循環として、発生抑制 (Reduce)、再利用 (Reuse)、再資源化 (Recycle) の3R活動を推進し、資源効率の向上をめざしています。2004年以降、固形廃棄物のゼロエミッション*を継続して達成しています。

また、当社グループでは、生産量あたりの廃棄物の排出を管理する指標を策定し取り組みを行っています。2013年度から2017年度の期間で、グローバルで年間2%の改善を目標として活動を進めています。2013年度以降、産業廃棄物の量とコストの見える化からの気付きを促進し、廃棄物管理の現地確認を推進しています。タスクフォースチームにより、廃プラスチックなどの分別について事業場間の差をなくし、従来廃棄物であったものの有価物化を促進しています。

2014年度は、日本国内での水処理場での脱水汚泥の増加が影響し、廃棄物量は前年比で増加しており、生産量あたりの廃棄物量も、2012年度比で2%増加しています。なお廃棄物管理に関する法令遵守については電子マニフェストによる管理を推進し、100%近い遵守状態を維持しています。

2015年度は、固形廃棄物量単位の計画を達成できるよう、生産負荷と連動した廃棄物マネジメントによるムダ削減を推進します (グラフ「固形廃棄物量と原単位の推移」参照)。

*当社のゼロエミッションは、「生産工程から発生する固形廃棄物の直接埋め立てゼロ」と定義しています。



固形廃棄物量と原単位の推移 (イビデングループ)

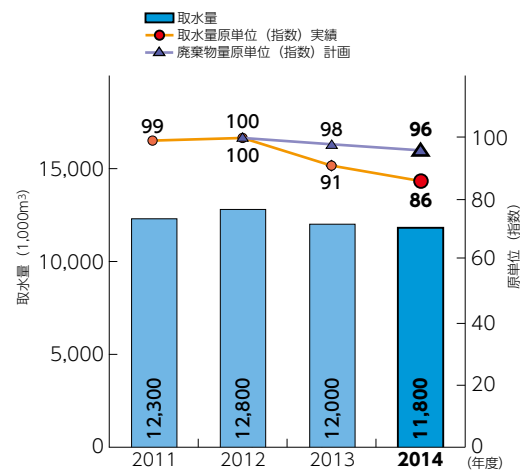
*原単位(指数)は2012年度の実績値を100として割合を計算したものです。

水資源の有効利用 (節水の取り組み)

電子関連製品の製造過程では、洗浄などで大量の水を消費します。国内生産拠点が集まる岐阜県大垣市は揖斐川水系などの恩恵を受け地下水が豊富ですが、グローバルな観点では、水不足は深刻な問題です。当社グループは、3Rの考え方を基本にグループの環境技術、生産技術一体で活動を実施することで、使用する工業用水の量を削減しています。また、排水・廃液の適切な管理と水資源の3R活動を確実に進めるため、2008年度から、毎月関係部門が議論し、進捗の確認と報告を行っています。

当社グループでは生産量あたりの取水量を管理する指標を策定し取り組みを行っており、2013年度から2017年度の期間で、グローバルで年間2%の改善を目標として活動を進めています。特に水資源のリスクが高いといえる揖斐電電子北京では、2012年度から工業団地内のリサイクル水の利用を拡大しています (2014年度実績: 90%以上継続)。

2014年度は、水使用の多い工程の見直しに着手し、取水量の多い事業場で取水量が減り、生産量あたりの取水量は2012年度比14%の減少を達成しています。今後も全工場で節水やリサイクル活動を継続し、取水量原単位の削減に取り組めます (グラフ「取水量と原単位の推移」参照)。



取水量と原単位の推移 (イビデングループ)

*原単位(指数)は2012年度の実績値を100として割合を計算したものです。

化学物質の適切な管理

製品含有物質および製造プロセスでの化学物質規制への対応

製造工程では様々な化学物質を使用します。これらは環境汚染、人体への影響を及ぼす可能性があり、化学物質の管理はリスク要因です。また各国の化学物質に関する規制は厳格さを増しており、遵法の観点からも、当社グループにとって重要な課題の一つです。当社はリスクを未然に防ぐため、全廃、削減する対象の化学物質を定めて、適切な管理に取り組んでいます。社内の組織として、化学物質管理委員会を運営し、欧州でのREACH規制をはじめとする化学物質に関する社会の要請をすばやく捉え、適切に対応する体制を構築しています。また、海外生産拠点においても、化学物質管理体制の運用を開始しています。また業界団体、一般社団法人日本電子回路工業会の理事として環境安全委員会に参加し、業界団体における化学物質規制等の問題について情報共有と対応を協議しています。

サプライチェーンでの取り組み

化学物質管理をはじめとする環境の取り組みなどのCSRの推進にはサプライチェーン全体の連携が不可欠です。当社は、主要サプライヤーに対しグリーン調達ガイドラインを発行し、お取引先さまの環境管理、化学物質管理に関する取り組み状況の確認と、環境に大きな負荷を与えるおそれのある化学物質の含有状況などを調査しています。当社は調査対象物質として既に規制されている物質以外にも、今後対象になる物質についても含有調査を行い、お取引先さまとともにより迅速に各国の環境法規制に対応できる体制を整備しています。

2014年度は、サプライチェーン全体で化学物質管理レベル向上および環境負荷低減を実現するために、お取引先さまの環境/化学物質管理体制の構築状況をより詳細に把握しています。管理体制において改善が必要な点について、計画的に改善活動を実施して頂くために、グリーン調達ガイドラインを改訂して推進しています。そして、購買システムと連動させて、漏れがないように調査対象の選定を実施し継続した情報把握を進めます。

海外拠点で独自に調査を行えるようにガイドライン、規程類の整備を行っており、マレーシア・中国など海外拠点でも独自に含有物質調査を実施し状況を把握しています。また、当社が収集した化学物質含有情報は、ITシステムで管理し、問合せに迅速に対応できるようしくみを構築しています。その他、重点サプライヤーに対する、計画的なオンサイト監査を実施しています。(P17参照)



グリーン調達ガイドライン(第5版)

PRTR*法対象物質の排出量および移動量

国内法に関しては、PRTR法、化審法に対応できるよう、社内化学物質管理の体制を強化し、抜け落ち・漏れがないような管理のしくみを構築しています。

* PRTR : Pollutant Release and Transfer Register (環境汚染物質排出・移動登録)

■ 報告義務のある化学物質は13物質 ■ 特定第1種化学物質：2種 ■ 第1種化学物質：11種 ■ 排出量および移動量の合計 約 413 7年

制令番号	対象物質名	排出量				移動量		排出量および移動量の合計 (kg/年)
		大気への排出 (kg/年)	公共用水域への排出 (kg/年)	事業所内の土壌への排出 (kg/年)	事業所内で埋立処分 (kg/年)	下水道への移動 (kg/年)	事業所外への移動 (kg/年)	
20	2-アミノエタノール	1,843	0	0	0	0	182,442	184,285
59	エチレンジアミン	0	0	0	0	0	0	0
76	イブシロン-カプロラクタム	0	0	0	0	0	71	71
237	水銀およびその化合物	0	0	0	0	0	49	49
272	銅水溶性塩 (錯塩を除く。)	0	840	0	0	58	58,919	59,817
309	ニッケル化合物	0	0	0	0	0	5,334	5,334
349	フェノール	27	0	0	0	0	0	27
368	4-ターシャリーブチルフェノール	0	0	0	0	0	20	20
395	ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	0	0	0	0	0	28,135	28,135
405	ほう素化合物	0	0	0	0	0	3,252	3,252
408	ポリ (オキシエチレン) = オクチルフェニル	0	0	0	0	0	1,291	1,291
411	ホルムアルデヒド	1,534	0	0	0	0	113,141	114,675
412	マンガンおよびその化合物	0	0	0	0	0	15,988	15,988

【調査対象】 当社および当社環境マネジメントシステム内のグループ会社

【調査対象期間】 2014年4月～2015年3月

生物多様性への姿勢

水の恵みからスタートした当社グループの事業活動は、水資源の安定的な供給など生物多様性からの恵みを受けているとともに、事業活動を行うにあたって影響を与えています。気候変動による地球温暖化防止と同じく、生物多様性の保全是取り組むべき重要な課題の一つです。

社会の持続的な発展に貢献するために、「地球環境との共存」の価値観のもと、社会と連携をとりながらグローバル企業として責任ある行動をします。

森林保全活動地域

2008年8月にイビデンは、岐阜県、揖斐川町およびNPO法人揖斐自然環境レンジャーと「生きた森林づくり協定」を締結しました。協定に基づき、東横山地区内「イビデンの森 東横山」、鶴見地区内「イビデンの森 ふじはし」において、10年間にわたり植樹や間伐、除伐を行い、将来も持続可能な森林の再生活動を支援します。

→活動内容は48ページからの「社会貢献」を参照ください。

<森林保全活動対象地域>



地域の皆さまと連携し、
秋には自然体験教室を開催



保育事業計画地
「イビデンの森 ふじはし」
面積：37ha



植栽事業計画地
「イビデンの森 東横山」
面積：4.31ha

製品、事業での環境貢献

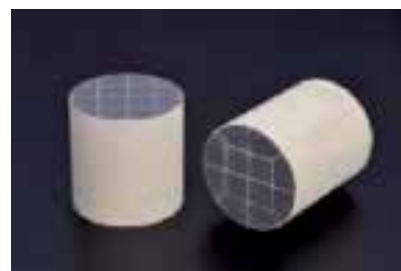
製品のライフサイクルアセスメント

当社は、製品の開発初期段階から、安全／環境法規制、省エネ、省資源に配慮した設計活動を進めています。製品開発・設計の審査を行うデザインレビューにおいて、製品、プロセスの安全性、使用材料の環境規制／安全性、生産プロセスの省エネ配慮など環境配慮設計ガイドラインを審査項目に加えて、当社が開発・生産する製品が環境に適合しているかどうかを確認するしくみを構築しています。

2013年度から、環境配慮設計ガイドラインの運用を開始し、技術開発段階で新規資材の化学物質の情報調査を行っています。環境配慮設計レビューを製品のデザインレビューと連動することで定常的な活動を推進し、また、材料検討時に収集・抽出された化学物質情報は、遵法面から規制に該当する化学物質については、代替物質の検討を行います。

DPF（ディーゼル車黒煙除去フィルター）

環境規制の強化にともない、自動車排気系部品の市場は今後拡大が予想されています。燃料効率のよいクリーンディーゼル車に搭載される当社のDPF（ディーゼル車黒煙除去フィルター）は、次世代に向けた高性能製品を開発し市場に投入することで、環境負荷の低減に取り組んでいます。



SiC-DPF（ディーゼル車黒煙除去フィルター）

再生可能エネルギーの推進事業

当社グループのイビデンエンジニアリングでは、当社創業以来の水力発電メンテナンスやコージェネレーションシステム運用の技術を活かし、エネルギーソリューション分野の事業を行っています。設計提案・施工・メンテナンスまでを一貫して行う体制を確立し、水力発電設備を筆頭に、変電設備などの各種発電事業において数多くの実績を残しており、他にも、環境、省エネ等に寄与する設備（コージェネレーションシステム・非常用発電機・太陽光発電等）等を幅広く手掛けています。環境問題の深刻化にともない、再生可能エネルギーの供給が求められる中、2013年度より、大規模太陽光発電設備を設置し、そこからの売電事業を開始しています。昨年は90万kWhの発電実績(年間約200世帯分の電力相当)に寄与しています。イビデングループ内にとどまらず、エネルギー問題の解決に向けた事業を推進しています。



太陽光発電設備 完成予想図
(イビデン大垣中央事業場)

防災と環境保護を両立する事業

山地の多い日本では、開発にともなう土木工事や災害による斜面の崩壊などが多く、必然的に多くののり面（人工斜面）が形成され、その保護がなされています。のり面保護工は、日本特有の気象、地質などの悪条件から斜面の安定を守り、土砂災害から人命を守るため、種々の工法・技術が試行され、改善され、時代とともに変遷してきました。かつての主流は防災機能に重点をおいたコンクリート主体の工法でしたが、現在では防災機能に加え、環境への配慮を取り入れた緑化工法が求められています。

当社グループのイビデングリーンテックは、時代のニーズにあった技術を創出し、社会に貢献してきました。これからも「全面緑化」を可能にする新しい工法など、「防災」と「環境保全」を両立した新しいのり面技術を提供し続け、人々が安心して生活できる環境を創造していきます。



GTフレーム工法®によるのり面

環境会計

1. 環境経営を支える会計

当社グループでは、環境経営の推進にあたり、環境負荷低減のために費やした経営資源とその効果を把握するため、投資額やその費用を定量的に把握して集計・分析を行い、投資効果や費用対効果を経営の意思決定に反映させる「環境会計」に取り組んでいます。

2. 集計対象範囲

会計対象期間	2014年度（2014年4月1日～2015年3月31日）
会計対象範囲	イビデン株式会社および国内主要生産グループ会社 （イビデンエンジニアリング・イビデングラフィック・イビデン建装・イビデン樹脂・イビデン電子工業・イビデン物産）
集計方法	環境省発行の2005年版環境会計ガイドラインの基準に準拠し算出

3. 主な環境保全コスト

2014年度の投資額は2013年度に比べ約4.1億円、30%増加しました。主な理由は水力発電送電設備の更新(②地球環境保全コスト)および自動車排気系部品等環境関連製品の研究開発(⑥研究開発コスト)への投資により増加しました。

2014年度の費用額は2013年度に比べ約2.7億円、3%増加しました。主な理由は、水力発電送電設備の維持運用に関わる費用(②地球環境保全コスト)および環境負荷抑制を目的とした研究開発(⑥研究開発コスト)に注力したことによるものです。

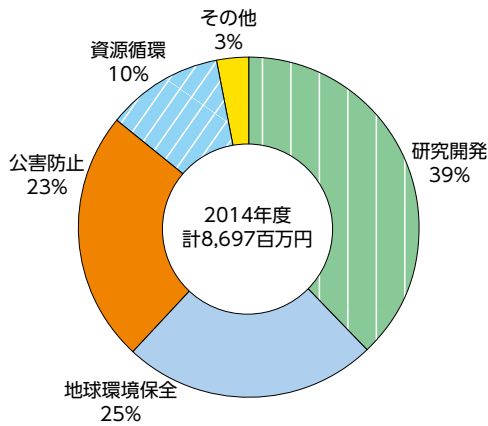
また、生産量が増加する中で水処理工程、廃液処理の改善により、『①公害防止コスト』および『③資源循環コスト』が合計で2013年度比3%減少しました。

(単位：百万円/年)

分類	投資額 注1)			費用額 注1)			
	2013年度	2014年度	前年比	2013年度	2014年度	前年比	
事業エリア内コスト (事業場エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト)	①公害防止コスト	100	42	-58%	2,007	1,990	-1%
	②地球環境保全コスト	797	1,111	+39%	2,070	2,219	+7%
	③資源循環コスト	0	4	—	895	829	-7%
④上・下流コスト	0	0	—	14	17	+27%	
⑤管理活動コスト	5	5	0%	192	200	+4%	
⑥研究開発コスト	486	639	+31%	3,228	3,418	+6%	
⑦社会貢献コスト	0	0	—	27	24	-11%	
⑧環境損傷対応コスト	0	0	—	0	0	—	
総合計 (百万円/年)	1,388	1,800	+30%	8,432	8,697	+3%	

注1) 投資額、費用額は全額を環境保全コストと判断できない場合は、差額集計あるいは按分集計を行っています。

4. 環境保全コストの構成比



- ・ 研究開発コストには次世代DPF等環境配慮型製品の研究開発等環境負荷抑制を目的とした研究開発費用を含みます。
- ・ 地球環境保全コストには当社の特徴である「水力発電およびコージェネ設備の維持管理費用」を含みます。
- ・ なお、水力発電関連費用および環境配慮型製品の研究開発費用に関しては、環境を主目的としたものであり適当な按分基準がないため全額集計しています。

5. 環境保全対策にともなう経済効果・実質的効果 注2)

2014年度の省エネルギーにともなう経済効果は2013年度に比べ約3.2億円、14%増加しました。主な理由は発電設備の更新による発電量の増加、生産設備の運用の効率化および保守管理の徹底等エネルギーのムダ改善の取組みによる効果です。

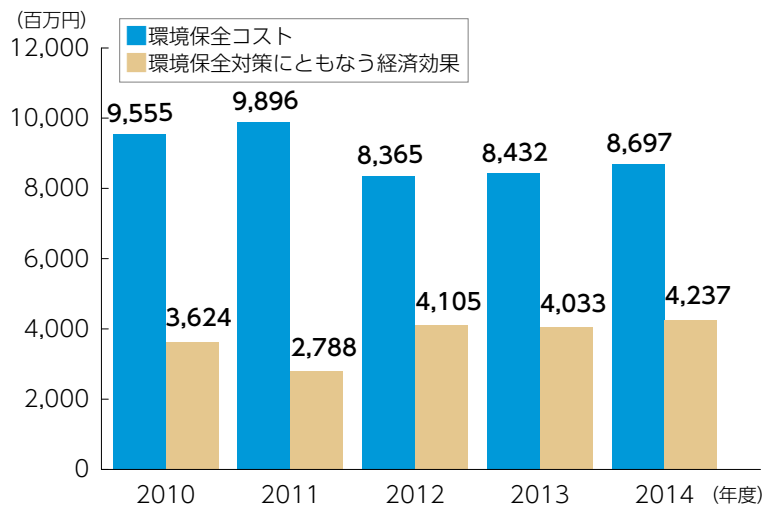
2014年度の資源循環にともなう経済効果は2013年度に比べ約1.1億円、6%減少しました。主な理由は製品仕様の変化に伴う生産設備の集約等により貴金属の使用量が減少した結果、貴金属含有廃液等の有価物の売却益が減少したためです。

(単位：百万円/年)

効果の内容		金額		前年比
		2013年度	2014年度	
実質効果	1.省エネルギーにともなう経済効果 ・水力有効発電、発電効率改善、空運転ロス低減、生産性向上、空調改善、蒸気エネルギーの改善、エネルギー転換、保守管理の徹底等による効果	2,209	2,526	+14%
	2.資源循環にともなう経済効果 (1)廃棄物の低減 ・廃液処理費用・歩留まり改善・ロス改善による廃棄物削減による効果 (2)廃棄物のリサイクル ・有効利用による効果 ・貴金属付基板、貴金属含有廃液、含銅汚泥、廃プラ類の売却などによる効果	1,824	1,711	-6%
合計		4,033	4,237	+5%






注2) 環境保全対策にともなう経済効果には推定計算を含むみなし効果は含めていません。


6. 環境保全コスト・経済効果額の推移



イビデングループのインプットアウトプット（物質収支）

イビデングループは、さまざまな原材料を調達し、水、エネルギーなどの多くの地球資源を生産活動で用いています。地球環境に優しい製品をお客さまに提供するために、グローバルで事業活動における環境負荷を把握し、中長期目標を設定し、環境負荷の低減に取り組みながら、付加価値の高い製品の提供を続けていきます。

エネルギー				原材料				
分類		単体 *1	グループ *2	分類		単体	グループ	
	電力 (Mwh) *3	購入電力	279,968	768,696		金属類 (t)	925	5,754
		再生可能エネルギー	100,666	100,666		プラスチック樹脂類 (t)	3,838	8,826
	天然ガス (1,000m³)	LPG (t)	1,355	1,654		ガラス類 (t)	2	129
		灯油 (1,000ℓ)	148	148		セラミック原材料 (t)	16,261	39,214
	軽油 (1,000ℓ)	重油 (1,000ℓ)	78	2,741	木材類 (t)	16	85	
		重油 (1,000ℓ)	0	1,908	紙類 (t)	8,271	8,623	
					農産物類 (t)	0	3,508	
					化学物質 (t)	72,430	143,340	

水資源			
分類		単体	グループ *4
	地下水 (1,000m³)	5,455	6,995
	上水道 (1,000m³)	16	4,759

*1 単体：日本国内の7事業場。
 *2 グループ：単体と国内グループ会社（5社）および海外グループ会社（8社）。
 *3 上記以外に、火力による自家発電（73,800MWh）の利用があります。
 *4 グループの地下水には、河川（45,000m³）を含みます。グループの上水道には、工業団地リサイクル水（1,037,000m³）を含みます。



INPUT


IBIDEN

イビデングループ



OUTPUT

大気				廃棄物				
分類		単体 *1	グループ *2	分類		単体	グループ	
	CO ₂ (1,000 t)	スコープ1 *3	72	124		マテリアルリサイクル量 (t)	11,359	32,414
		スコープ2 *4	143	593		サーマルリサイクル量 (t)	1,010	2,977
		スコープ3 *5	44	64		リユース量 (t)	570	2,580
	SOx排出量 (1,000 t)	0	3.38	中間処分後埋立量 (t) *6	1,876	5,373		
	NOx排出量 (1,000 t)	0.1	0.5	直接埋立量 (t)	0	1,341		
				廃棄物量合計 (t)	14,815	44,686		

水域			
分類		単体	グループ
	下水放流 (1,000m³)	486	2,961
	河川放流 (1,000m³)	3,388	5,797
	COD汚濁負荷量 (t)	9	72
	窒素汚濁負荷量 (t)	7	7
	リン汚濁負荷量 (t)	0.2	0.2
	外部委託廃液 (1,000 t)	38	53

*1 単体：日本国内の7事業場。
 *2 グループ：単体と国内グループ会社（5社）および海外グループ会社（9社）。
 *3 スコープ1：CO₂の直接的排出（事業所内での燃料使用による排出）CO₂以外の温室効果ガス（5ガス）を含む。
 *4 スコープ2：CO₂の間接的排出（購入電力の発電時の排出）。
 *5 スコープ3：スコープ1・2に含まれない企業活動の上流から下流に関わる以下の四項目を含む排出。
 ・エネルギー：スコープ1・2に含まれない排出
 ・物流：当社グループ会社による日本国内における輸送による排出
 ・廃棄物処理：日本の国内事業場の廃棄物処理による排出
 ・通勤：日本の国内事業場と国内グループ会社の従業員の通勤による排出
 *6 最終埋立量ではない。最終処分が埋立となる廃棄物の排出量（焼却などの減容処理前の重量）。最終埋立低減の指標としている。

大垣北事業場

<総合排水 河川放流水>

測定項目	単位	国の基準	町の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)		5.8~8.6	5.8~8.6	6.0~8.3	7.5	8.2
BOD (生物化学的酸素要求量)	mg/L	160	30	20	2.6	9.5
COD (化学的酸素要求量)	mg/L	160	総量規制	総量規制	6.9	19
SS (浮遊物質)	mg/L	200	30	25	2.1	6
銅含有量	mg/L	3	2	1	0.01	0.02
ふっ素およびその化合物	mg/L	8	8	8	0.1未満	0.1
フェノール類含有量	mg/L	5	0.4	0.4	0.1未満	0.1未満
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	mg/L	5	5	4	1未満	1未満
窒素含有量	mg/L	120	60	50	9	26
リン含有量	mg/L	16	8	7	1.2	3.9
ほう素およびその化合物	mg/L	10	10	10	0.1未満	0.1未満
アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物および硝酸化合物	mg/L	100	100	100	7	20

<大気測定>

測定項目	設備名	単位	国の基準	町の基準	自主基準	平均値	最大値
硫化水素	真空焼成炉	ppm	0.02	0.02	0.02	0.0005未満	0.0005未満

<騒音測定>

場所	単位	国の基準	町の基準	自主基準	平均値	最大値
北 (朝・夕)	dB	60	60	60	46	60
東 (朝・夕)	dB	60	60	60	46	56
南 (朝・夕)	dB	60	60	60	47	52
D棟西角 (朝・夕)	dB	60	60	60	46	57
西門 (朝・夕)	dB	60	60	60	51	56
墓前 (朝・夕)	dB	60	60	60	43	50
墓西 (朝・夕)	dB	50	50	50	44	51 ^{*1}
北 (夜)	dB	50	50	50	45	50
東 (夜)	dB	50	50	50	43	48
南 (夜)	dB	50	50	50	45	49
D棟西角 (夜)	dB	50	50	50	44	50
西門 (夜)	dB	50	50	50	49	50
墓前 (夜)	dB	50	50	50	43	47
墓西 (夜)	dB	45	45	45	43	47 ^{*1}

*1 蛙および虫の鳴き声による基準値超え。

神戸事業場

<西棟排水口 河川放流水>

測定項目	単位	国の基準	町の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)		5.8~8.6	5.8~8.6	5.8~8.6	7.4	7.9
BOD (生物化学的酸素要求量)	mg/L	160	15	15	2.1	2.1
COD (化学的酸素要求量)	mg/L	160	総量規制	総量規制	4.7	4.7
SS (浮遊物質)	mg/L	200	30	30	3.0	3
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	mg/L	5	5	5	1未満	1未満
窒素含有量	mg/L	120	総量規制	60	1.6	1.6
リン含有量	mg/L	16	総量規制	8	0.05未満	0.05未満

<東棟排水口 河川放流水>

測定項目	単位	国の基準	町の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)		5.8~8.6	5.8~8.6	5.8~8.6	7.5	7.8
BOD (生物化学的酸素要求量)	mg/L	160	15	15	3.0	3.0
COD (化学的酸素要求量)	mg/L	160	総量規制	総量規制	5.7	5.7
SS (浮遊物質)	mg/L	200	30	30	6.0	6.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	mg/L	5	5	5	1未満	1未満
窒素含有量	mg/L	120	総量規制	60	3.8	3.8
リン含有量	mg/L	16	総量規制	8	0.2	0.2

<騒音測定>

場所	単位	国の基準	市の基準	自主基準	平均値	最大値
東 (朝・夕)	dB	65	65	65	45	50
南 (朝・夕)	dB	65	65	65	43	48
西 (朝・夕)	dB	65	65	65	44	51
北 (朝・夕)	dB	65	65	65	41	44
東 (夜)	dB	60	60	60	43	49
南 (夜)	dB	60	60	60	40	43
西 (夜)	dB	60	60	60	40	42
北 (夜)	dB	60	60	60	39	43

衣浦事業場

<排水口 河川放流水>

測定項目	単位	国の基準	市の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)		5.8~8.6	////	6.0~8.4	7.2	7.5
BOD (生物化学的酸素要求量)	mg/L	160	////	20	13	46
COD (化学的酸素要求量)	mg/L	160	////	30	10	13
SS (浮遊物質)	mg/L	200	////	50	7	12
銅含有量	mg/L	3	////	0.2	0.01	0.01
クロム含有量	mg/L	2	////	1	0.02	0.02
ふっ素およびその化合物	mg/L	8	////	3.0	0.1	0.1
フェノール類含有量	mg/L	5	////	0.2	0.1	0.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量	mg/L	5	////	1	1	1
窒素含有量	mg/L	120	////	30	20	20
リン含有量	mg/L	16	////	3	0.66	0.66
溶解性マンガン	mg/L	10	////	3	2.4	2.4
亜鉛含有量	mg/L	2	////	1	0.02	0.02
溶解性鉄	mg/L	10	////	3	0.42	0.42
大腸菌数	個/cm ³	3,000	////	1,000	1	1
ほう素およびその化合物	mg/L	10	////	3	0.22	0.22
アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物および硝酸化合物	mg/L	100	////	50	16	16

<大気測定>

測定項目	設備名	単位	国の基準	市の基準	自主基準	平均値	最大値
ばいじん	貫流ボイラーNO1	g/m ³ N	0.3	////	0.3	0.002	0.003
	貫流ボイラーNO3	g/m ³ N	0.3	////	0.3	0.002	0.003
	貫流ボイラーNO4_ガス	g/m ³ N	0.1	////	0.1	0.001	0.001
	貫流ボイラーNO5_ガス	g/m ³ N	0.1	////	0.1	0.001	0.001
NOx	貫流ボイラーNO1	ppm	260	////	100	76	77
	貫流ボイラーNO3	ppm	260	////	100	72	73
	貫流ボイラーNO4_ガス	ppm	150	////	100	18	18
	貫流ボイラーNO5_ガス	ppm	150	////	100	17	17
SOx	貫流ボイラーNO1	m ³ N/h	0.13	////	0.13	0.03	0.03
	貫流ボイラーNO3	m ³ N/h	0.13	////	0.13	0.02	0.02

<騒音測定>

場所	単位	国の基準	市の基準	自主基準	平均値	最大値
東 (朝・夕)	dB	65	////	65	60	61

イビデンエレクトロニクスマレーシア(株)

<排水口 放流水>

測定項目	単位	国の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)	pH	5.5-9.0	6.2-8.3	7.1	7.5
Biochemical Oxygen Demand, BOD	mg/L	50	50	1.1	25
Chemical Oxygen Demand, COD	mg/L	200	100	5.7	89
Total Suspended Solids, TSS	mg/L	100	100	2.1	37
Copper	Cu mg/L	1	0.5	0.21	0.33
Lead	Pb mg/L	0.5	0.5	ND(<0.05)	ND(<0.05)
Chromium (Hexavalent)	Cr ⁺⁶ mg/L	0.05	0.05	ND(<0.01)	ND(<0.01)
Cyanide	CN mg/L	0.1	0.1	0.03	0.07
Nickel	Ni mg/L	1	1	0.03	0.06
Color	色 ADML	200	200	18	26
Oil & Grease	油分 mg/L	10	10	5.0	5.0
Iron (Dissolved)	Fe mg/L	5	5	0.52	1.15
Manganese (Dissolved)	Mn mg/L	1	1	0.18	0.20
Formaldehyde	ホルムアルデヒド mg/L	2	2	0.25	0.53

<騒音測定>

測定場所	単位	国の基準	自主基準	平均値	最大値
Daytime (7 am - 10 pm)	日中 db	70	70	54	
Nighttime (10 pm - 7 am)	夜間 db	60	60	53	

イビデンポルツェランファブリックフラウエンター(株)

<排水口 河川放流水>

測定項目	単位	国の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)	pH	6.5-8.5	6.5-8.5	7	7
Temperature	Temp. °C	30	30	21.9	24.2
Chemical Oxygen Demand, COD	mg/L	80	80	29	33
Total Suspended Solids, TSS	mg/L	70	70	3	4
Iron (Dissolved)	Fe mg/L	2	2	0.45	0.67
Aluminium	Al mg/L	2	2	0.29	0.33
Ammonium	NH ₃ mg/L	10	10	3.01	3.23
Fluoride	F mg/L	20	20	1.50	1.90

<騒音測定>

測定場所	単位	国の基準	自主基準	平均値	最大値
Daytime (7 am - 10 pm)	日中 db		55	51	57 ¹
Nighttime (10 pm - 7 am)	夜間 db		45	49 ¹	59 ¹

*1 隣接する、他社設備からの騒音の影響によるものです。

イビデンハンガリー(株)

<排水口 放流水>

測定項目	単位	国の基準	工業団地の基準	自主基準	平均値	最大値
pH (水素イオン濃度)		6.5-10.0	6.5-10.0	6.5-10.0	8.7	9.1
Electrical conductivity	μs/cm	2,500	2,500	2,500	1,764	1,908
Volume of sediment	ml/L	-	-	-	< 5	< 5
Available chlorine	mg/L	30	30	30	< 0.2	< 0.2
Chemical Oxygen Demand	mg/L	1,000	1,000	1,000	197	206
Biochemical Oxygen Demand	mg/L	500	500	500	105	127
Total inorganic nitrogen	mg/L	120	120	120	30	34
Total nitrogen	mg/L	150	150	150	38	40
Ammonium	mg/L	100	100	100	39	44
Total phosphorus	mg/L	20	20	20	3.8	5.8
Sulphate	mg/L	400	400	400	50	53
Organic solvent extract (grav.)	mg/L	50	50	50	14	17
Phenols	mg/L	10	10	10	0.04	0.06
Fe	mg/L	20	20	20	0.9	0.9
Mn	mg/L	5	5	5	0.06	0.09
Sulphide	mg/L	1	1	1	0.37	0.57
Total dissolved solid	mg/L	2,500	2,500	2,500	1,112	1,112
Total solids	mg/L	2,500	2,500	2,500	1,138	1,138
Fluoride	mg/L	50	50	50	0.3	0.3
Total hydrocarbons (TPH, C5-C40)	μg/L	-	-	-	1	1
Tars	mg/L	5	5	5	4.5	7.0 ¹⁾

*1 対策は完了しました。

<騒音測定>

測定場所	単位	国の基準	工業団地の基準	自主基準	平均値	最大値
Nighttime (22 pm - 6 am)	dB	40	40	40	39	43 ²⁾

*2 騒音対策は完了しました。

イビデンDPFフランス(株)

<大気測定>

測定項目	単位	国の基準	自主基準	平均値	最大値	
Nitrogen Oxides (NOx)	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	100	100	<3.3	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	100	100	<3.3	
Sulfur Dioxide (SO ₂)	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	20	20	1.5	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	20	20	1.6	
COV NM	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	20	20	0.4	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	20	20	5.8	
Formaldehyde	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	5	5	<0.04	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	5	5	<0.04	
Acetaldehyde	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	5	5	<0.04	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	5	5	<0.04	
Methanol CH ₃ OH	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	10	10	<2.5	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	10	10	<2.78	
Methylethylketone	Sintering L3 (curing oven)	mg/m ³	10	10	<1.01	
	Sintering L4 (curing oven)	mg/m ³	10	10	<1.11	

<騒音測定> *1

測定項目	単位	国の基準	自主基準	平均値	最大値
Daytime (9 am - 5 pm)	Point 1 dB (A)	50	50	46.5	
Daytime (9 am - 5 pm)	Point 2 dB (A)	52	51.5	50.5	
Daytime (9 am - 5 pm)	Point 3 dB (A)	52	51.5	51.5	
Nighttime (5 pm - 9 am)	Point 1 dB (A)	42	41.5	41.5	
Nighttime (5 pm - 9 am)	Point 2 dB (A)	46	46	48 ¹⁾	
Nighttime (5 pm - 9 am)	Point 3 dB (A)	49	49	49.0	
Emergence Area - Ambient - Point n° 4 (in neighbour)	dB (A)	5	5	2.5	
Emergence Area - Residual - Point n° 4 (in neighbour)	dB (A)	4	4	0.0	

*1 騒音対策は完了しました。

イビデングラファイトコリア(株)

<大気測定>

測定項目	単位	国の規制	自主基準	平均値	最大値	
焼成炉	NO _x	ppm	100	100	43	91
	S O _x	ppm	70	70	6	20
黒鉛化電気炉	H ₂ S	ppm	10	10	0.1	0.5
	CS ₂	ppm	30	30	0.1	0.3
	PM	mg /m ³	50	50	3	7

各国や各地域の文化、風土に合わせたグローバルな企業市民活動を通じて、国際社会から信頼される企業をめざします。

社会貢献の考え方と推進体制

基本方針と考え方

企業として自らの特性が生かせる生活環境整備、地域人材育成などの活動を行い、またはこれらの活動を行っている団体活動への参加、支援など各国や各地域の文化、風土に合わせたグローバルな企業市民活動を行うことで、国際社会から信頼される会社をめざします。

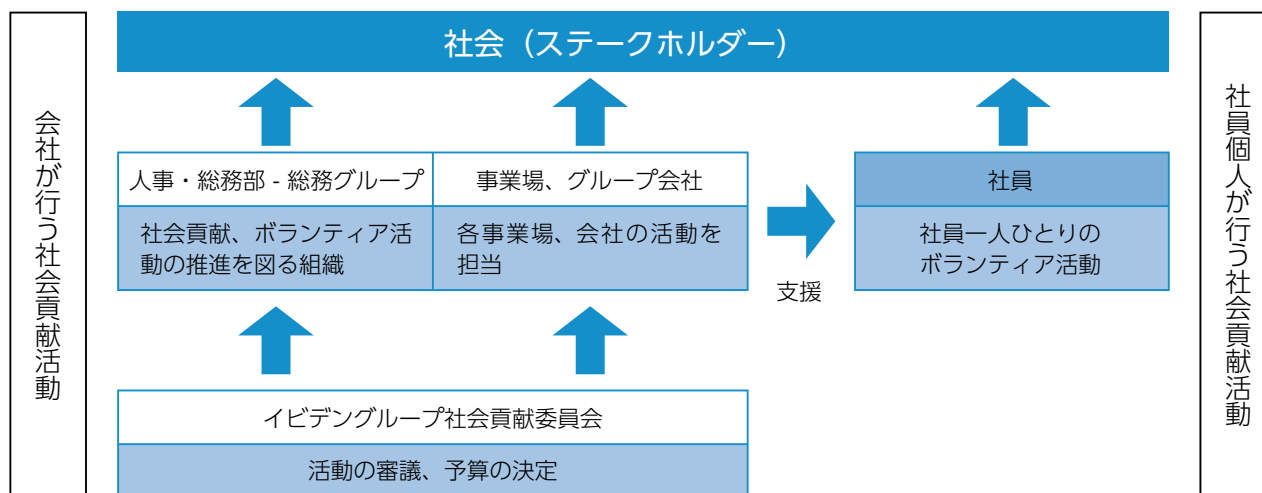
「地球環境保護活動」「青少年育成活動」「社会福祉・地域貢献活動」「災害支援活動」を重点分野とし、イビデングループの社会貢献活動を推進するとともに、社員が自主的、自発的に取り組む営利を目的としない社会貢献ボランティア活動を奨励します。

社会貢献活動の推進体制

2008年度より人事・総務部内に社会貢献担当を設置し、方針、計画の立案と活動の企画運営を行っています。また、2011年度には、社会貢献規程を制定し、イビデングループが行う重点活動分野と、社会貢献活動を円滑に運営するための社会貢献委員会の設置、会社が行う社会貢献活動と社員が活動する社会貢献活動団体を助成するための社会貢献基金の設立を明確にしています。

社会貢献委員会は、日本国内のグループ会社の代表者により構成されており、社会貢献活動の年間活動の承認、社会貢献基金の運用と管理を行っています。また、NPOやNGOなど他の社会貢献を推進する団体との協働活動や、社員のボランティア活動についての表彰、報奨に関する内容についても審議を行います。

社会貢献推進体制図



社会貢献活動の実績

イビデングループの社会貢献活動は重点四つの柱で活動を行っています。

活動の柱		オリジナルプログラム		社会貢献のしくみ	
地球環境 保護活動	森林保全活動 「イビデンの森」で森林 保全活動を実施中		地域美化活動 事業場周辺地域の美化 活動を定期開催		社会貢献基金運営制度 社会貢献ボランティア活動表彰制度
	青少年 育成活動	モノづくり体験 水から学ぶイビデンツ アーで発電所見学とモ ノづくり体験	工場見学 各地域で工場見学に地 域を受入		
	社会福祉・ 地域貢献活動	社内献血 各事業場内で献血バス などを受入れて協力	スポーツイベント開催 イビデン杯サッカー大 会などを開催		
	災害支援 活動	災害被災者支援 募金活動			

地球環境保護活動

地球環境との共存の価値観のもと、地球環境の保護につながる活動を展開しています。

地球環境保護活動の事例

【森林づくり活動「イビデンの森」】

2008年度より地球環境保護活動の一つとして、当社グループの起源である水力発電事業のゆかりの地、東横山を中心拠点とした森林づくり活動を進めています。10年間にわたり揖斐川町の約40haの地域で植樹や下草刈り、間伐／除伐などを行い、地域住民や社員、家族、OB・OGとともに将来に持続可能な地球環境との共存をめざす活動を展開していきます。

また、自治体・地域の皆さま、NPOと連携して、自然観察会や郷土文化を活用した地域交流を行っています。

2014年度までの7年間で30回の活動を実施して2,500名以上（スタッフ除く）が参加し、延べ1,000本以上の植栽、補植活動を行いました。

今後も参加者との輪を広げ、地域に愛される森林づくりの活動として展開していきます。



地球温暖化防止をめざした森林再生活動としてだけでなく、社員やその家族および地域住民による森林整備の体験活動の場でもあります。



地域の皆さまと連携して、植樹祭や里山体験の活動を開催しています。

【イビデンハンガリー(株) 環境絵画展開催】

創立10周年を記念して「クリーンな空気のために歩んだ10年」をテーマに、地元の小学校や従業員の子どもが参加して絵画展を行いました。出品作品を従業員が投票し、式典にて上位には絵画セットを贈りました。



イビデンハンガリー 環境絵画展

【イビデンフィリピン(株) 植樹活動】

2014年度は、工場周辺とサンラフェル地域の二箇所で開催した植樹活動を実施し、役員と社員ボランティアの参加人数は延べ188名になりました。費用は社員の募金で集められ、合計470本の植栽を実施しました。



イビデンフィリピン 植樹活動

【損斐電電子（北京）有限公司 植樹活動】

北京郊外の植樹活動は、2014年度で第5回目となり従業員161人がヤナギ等の植樹を行いました。今後も、継続的に実施していきます。



損斐電電子（北京）植樹活動

【地域の美化活動を展開】

当社国内グループでは1992年から各拠点周辺の美化活動を積極的に実施しており、2014年度は延べ6,500名以上が参加しました。また、行政（大垣市など）、地元のNPO団体などが主催する地域清掃活動にも、当社グループの社員やOB・OGが積極的に参加しています。



河川清掃活動



グループOB・OG 美化活動

【ライトダウンジャパン2014への参加】

当社は、地球温暖化防止として環境省が推進している「CO₂削減／ライトダウンキャンペーン」期間を含む2014年6月21日～8月31日の間、青柳事業場の屋上看板を消灯しました。

青少年育成活動

将来を担う次世代を育成していくために、青少年育成活動を展開しています。

青少年育成活動の事例

【水から学ぶイビデンツアー】

当社では、創業以来稼働している「東横山発電所」の見学とものづくり体験を通して自然の力と電力について学ぶツアーを、2010年より開催しています。

2014年度は、夏休みに地域の小学校とその親子15組37名がツアーに参加し、水の流れを利用して電気ができる仕組みを学ぶ機会を提供しました。



イビデンツアー風景

【揖斐電電子（北京）有限公司「学校支援活動」】

2012年度より、学校の教育環境の向上のために教育備品の寄贈を実施しています。2014年度は13名の従業員が参加し、小学校2校に教室の黒板や絵本、文房具、体育道の道具などを寄贈しました。



小学校への寄贈

【イビデンハンガリー(株) 工場見学会の開催】

イビデンハンガリー(株)では継続的な活動として地元の小学校や専門学校等の生徒を対象に工場見学会を開催しており、2014年度は5回実施し、製造現場などを実際に見てもらうことで、イビデンのモノづくりや製品などについて知ってもらい、知識の向上に役立ててもらっています。



イビデンハンガリー 工場見学

社会福祉・地域貢献活動

地域社会との連携と地域の発展に貢献していくために、社会福祉・地域貢献活動を展開しています。

社会福祉・地域貢献活動事例

【国内外における社内献血活動】

当社国内グループでは、日本赤十字社主催の「献血サポーター」への登録を行い、社内献血で安定的に供給できるように実施しています。2014年度は、国内グループ会社を含む9箇所、海外グループ会社3箇所、計16回開催し、904名が参加しました。



イビデンエレクトロニクス
マレーシア



イビデンハンガリー

【大垣市十万石まつり「企業みこし」への参加】

当社グループは、毎年10月に開催される大垣市十万石まつりの「企業みこし」に参加しています。毎回100名以上の社員が参加し、地域の皆さんとともに祭りを盛り上げ、地域活性化を推進しています。

また、2009年から「企業みこし」終了後に、会場となる駅前通りの美化活動を実施しています。



十万石まつり



まつりでの美化活動

【いびがわマラソンを支援】

当社グループは、毎年11月に揖斐川町で開催される「いびがわマラソン」の公式スポンサーとして同大会を支援しています。また、揖斐川町内にある事業場の駐車場の貸し出しや、その駐車場の交通整理・給水所などのボランティアスタッフにも参加協力しています。

【「イビデン杯ママさんバレーボール大会」の支援とイビデン女子バレーボール部による教室開催】



ママさんバレーボール教室

当社のグループ社会貢献委員会では、西濃地区ママさんバレーボール連盟と協働して「イビデン杯ママさんバレーボール大会」を毎年開催しています。2014年度は、9回目の開催で、28チーム350名が参加する大会となりました。

また、当社女子バレーボール部はバレーボールを通じた地域貢献活動として、近隣の小・中・高校生やママさんに技術指導などのバレーボール教室を実施しました。

【地域の人材育成への貢献】

地域産業の活性化に寄与するために、当社のこれまでの経験を活かし、地域の保全士育成などの技術系の人材育成プログラムの開催に協力しています。また地域の大学で、環境関連の講座に講師として参加するなど、多様な側面から地域の人材活性化の一助を担っています。

【イビデンフィリピン(株)・イビデンハンガリー(株) 地域へパソコンを寄贈】

社内で使用しなくなったパソコンを、地元の小学校や高校などに寄贈する活動を実施しています。2014年度は、イビデンフィリピンでは9箇所、これらのパソコンを使ってパソコン教室も開催し、67名の従業員が参加する活動を実施しました。イビデンハンガリーでは、病院や研究所など3箇所へ寄贈しています。



イビデンフィリピン パソコン教室

災害支援活動

地域の人々の生活と社会基盤の復旧・復興の一助を担うために、災害支援活動を展開しています。

災害支援活動事例

【イビデンフィリピン(株) 中部台風災害支援】

2013年11月のヨランダ台風被災者支援のために、Tシャツを作り、社内でチャリティ募金活動を行いました。その後、タクロバン市へ21名で出向き、同行の産業医の指示による健康診断の補助や薬配布などの救援活動を実施しました。また、台風で船を失った漁師に2隻の漁船も寄贈しました。



イビデンフィリピン 災害支援

社員の社会貢献・ボランティア活動推進

社員の自主的、自発的なボランティア活動の奨励のために、社会貢献・ボランティア活動推進を行っています。

【ボランティア奨励制度】

当社および国内グループ会社では、ボランティア奨励制度として、ボランティア特別休暇（特別有給休暇、年間最大7日間）があり、その他にも社会貢献委員会による社員表彰を規定しています。

【ちょボラ活動 - ちょっとしたボランティア】

当社および国内グループ会社では誰もが気軽に参加できるボランティア活動（ちょボラ活動）として、2008年度より、使用済み切手や書き損じハガキなどの回収、2009年度よりペットボトルキャップ回収を実施し、地域の福祉団体やNPOなどへ寄贈や寄付をする活動として展開しています。これまでの累計として、使用済み切手は22kg以上、書き損じハガキ・未使用切手などは920枚以上、ペットボトルキャップは2,700kg以上の回収をしています。

【日本のちょボラ活動と海外貢献活動の連携】

2009年度から、年末年始に日本国内の社員やOBに不要になった本やCDなどの寄贈を募り、それらの売却収益金を寄付する活動を実施しています。2014年度は、イビデンフィリピン(株)と協力して、より学校環境をよくするために現地の学校の修理や塗装、清掃活動などの費用に使用しました。また、この活動に当社の従業員22名がボランティアとして参加しました。



イビデンフィリピン 学校の修理活動

顧客優先を支える品質管理

基本方針

当社は弛まざる先端技術の開発により、高付加価値製品の提案、供給を通じて、快適なIT社会や環境と自動車が共存する社会の実現に貢献しています。顧客優先の考え方のもと、顧客の要求に独自技術と地球環境に配慮した設計で応え、常に安心・安全な製品を安定して提供し続けることを最大のミッションと考えています。顧客のニーズを見据えた開発の設計段階から品質をつくりこむ姿勢と、モノづくり段階での品質保全とこれらを支えるマネジメントシステムを構築し、高い顧客満足度の獲得に取り組んでいます。

電子事業グループ品質基本方針：品質第一の考えのもとに、お客さまの要求を的確につかみ、独自の技術力で信頼性のある製品を生み出し、提供することにより、お客さまの満足を得ます。

セラミック事業グループ品質基本方針：お客さまの真のニーズや潜在ニーズをイビテクノで具現化、価値化するとともに絶えず品質を真ん中に置いたモノづくりでお客さまに感動を提供することをめざします。

品質保証体制

当社グループでは、全社品質保証担当の役員を中心に、各事業本部に品質保証組織を設けています。

製品の品質を通じて、お客さま、そして社会に貢献するために、当社は先端技術の開発、製品企画、設計、量産までのプロセスの中の各段階で、デザインレビューと品質保証会議を開催し、設計、仕様の検討を行っています。さらに品質向上のために国内外の事業場でのトップ診断をはじめとする指導、監査を行い、お取引先さまに対しても品質向上のための指導を行っています。また、品質を真ん中に置いたCS*向上を目的として、品質管理部のもと継続的品質改善活動を推進し、グループグローバルに定着させるために3か月に1回グローバル品質保証会議を開催しています。2014年度は設備故障ゼロ、歩留り98%の継続達成へ向け、全員が「現地・現物・自掛り」で改善活動を推進しました。

*CS: Customer Satisfaction 顧客満足度のこと



エンジンベンチによるSiC-DPF性能評価
最新の排ガス規制に対応した評価ができるように、常にエンジンや評価系の更新を行っています。

品質マネジメントシステム

電子事業関連では、1995年3月にISO9001認証取得以来、継続して品質マネジメントシステムのレベルアップを推進し、顧客の期待、要求を超える製品提供を実現できるように取り組んでいます。また、セラミック事業関連では自動車業界の国際品質マネジメント規格ともいえるISO/TS16949の認証を、国内では2003年10月に、また、グローバルに展開する製造拠点でも2006年度に認証取得し、グローバルに高品質の製品が提供できる仕組みを構築しレベルアップを推進しています。2014年度に、事業競争力と顧客満足度を継続的に向上することを目的として、品質 (ISO9001)、環境 (ISO14001)、労働安全衛生 (OHSAS18001) および企業運営上のしくみを、イビデンマネジメントシステムに統合し、運用を開始しました。

顧客満足度向上の取り組み

営業部門が顧客窓口として技術、苦情等の様々な情報を集め、各部門へ展開しています。各事業部門で、定期的に把握しているお客さまの満足度について事業部門ごとの合宿の中でレビューを行っており、経営層の指導のもと改善活動を進めています。営業部門が中心となった顧客サポートと先端技術製品の提供により、納入先の電気機器、半導体、自動車メーカー各社から高い評価をいただいています。

品質を支える人材の育成

職場の英知を結集し、新たな価値を創造できる人材を育成することを目的に、全従業員を対象とした教育を体系的に実施しています。

今後は、顧客優先を実践する人材を育成するために、営業・開発・ものづくり・マネジメントの四つのイビテクノをTPMの手法を活用し進化させていきます。ステップごとに進度を指標化して、スキルとモチベーションの向上をめざした取り組みを実施していきます。こうして進化する当社の事業活動の価値を、顧客満足度としてお客さまの視点で正しく評価をいただき、成長・発展し続ける会社をめざします。

IPM活動 (Ibiden Profit Management)

当社は、2012年度より従来からのものづくり部門の強化を主たる目的としたTPM活動から顧客満足度と、競争力強化のため、全社全部門が参加するIPM活動に進化させ活動を進めています。IPM活動とは“お客さまのために”を常に考え、営業力・開発力・ものづくり力・マネジメント力の四つのイビテクノによって、イビデンの価値を向上させ、市場における競争力を付け安定した収益を確保する。そしてすべてのステークホルダーの皆さまに貢献することが狙いです。

「営業力強化活動」：お客さまに価値と感動を提供できる競争力ある目標を設定する。

「開発力強化活動」：競争力あるプロセス・設備開発を自掛りで実現する。

「ものづくり力強化活動」：さらなる改善と維持管理をする。

そして、この3つのイビテクノをクロスさせ、さらに「マネジメント力強化活動」で有機的に推進し、実現することで事業目標を達成させます。

また、市場における競争力の源は人材です。現地・現物・自掛りで高い目標にチャレンジし、組織を超えたクロスセクションチームワークで成果を出し、スキルと達成感とチームワーク力を向上させることで、次はさらに高い目標をめざしてスパイラルアップしていきます。



図：イビデンIPM活動の
スパイラルアップイメージ

CSR活動の目標・実績一覧

2014年度の活動結果と2015年度の実践項目

当社グループは、企業理念の実現に向けて、グループ行動憲章に基づくCSR活動を展開しています。2014年度は、「イビデン社会的責任管理基準」を制定するなど一層の活動の推進に努めています。取り組むべき課題に対する実践状況は以下のとおりです。

第一条 法令および倫理の遵守	
各国、各地域の法令および倫理を遵守し、あらゆる形態の腐敗防止に取り組み、オープンで公正な企業活動を通じて国際社会から信頼される会社をめざします。また、個人情報・顧客情報はじめとする各種情報の保護・管理を徹底します。	
2014年度の実践項目と結果	2015年度の実践項目
<ul style="list-style-type: none"> イビデンマネジメントシステム（IMS）で法令および企業倫理の遵守体制再構築を完了（イビデン） 全社員を対象にした社員行動基準の教育と遵守状況のモニタリングの実施 <ul style="list-style-type: none"> 約4,400名参加（イビデンおよび国内グループ会社） 遵守状況モニタリングから抽出した課題を、各事業場、グループ会社のテーマ活動として推進（イビデンおよび国内グループ会社） 	<ul style="list-style-type: none"> IMSで法令および企業倫理遵守体制の本格運用開始 社員行動基準の教育と遵守状況モニタリングの継続実施
<ul style="list-style-type: none"> 競争法、腐敗行為防止法に関する教育の実施 不正、固定資産、情報セキュリティ、法令遵守を重点に置いた内部監査の実施と改善 <ul style="list-style-type: none"> 実施事業に重大な影響を与える法令違反実績なし 	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体で不正防止の教育の継続 IMSで不正、倫理違反行為に関する内部チェックの展開
<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ管理の社内規程類の見直しを実施 ITシステムの視点で情報セキュリティを見直し <ul style="list-style-type: none"> 重大な情報漏えいの実績なし 	<ul style="list-style-type: none"> 情報漏えい防止の取り組みの強化

第二条 ステークホルダーとともに発展する会社	
ステークホルダーとともに発展していく会社として、経営の透明性を高め、コミュニケーションを通じた信頼関係を構築します。また、良き企業市民として、地域に根ざした社会貢献活動に積極的に取り組みます。	
2014年度の実践項目と結果	2015年度の実践項目
<ul style="list-style-type: none"> 非常災害発生時の緊急対応に関する手順の整備と、非常災害を想定した訓練の実施 緊急事態発生時の適切な情報伝達のためのルールとツールの整備を実施 取引先さまの災害発生時の対応計画の調査と集約 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害時の防災管理レベルの強化
<ul style="list-style-type: none"> 労使間コミュニケーションによる協業テーマと改善課題の抽出、および課題への対応実施（イビデン） 地域との情報交換の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的な労使間コミュニケーションの実施 地域との情報交換の継続実施
<ul style="list-style-type: none"> CSRガイドラインのサプライヤー説明会開催 お取引先さま向けのCSR調査内容の見直しと、監査の継続実施 <ul style="list-style-type: none"> 新しいCSR調査での遵守率84%、重大違反事項なし（イビデン） 	<ul style="list-style-type: none"> CSRガイドラインの改訂と周知 お取引先さま向けのCSR調査、監査の継続実施 CSR調査、監査の改善活動フォローアップ
<ul style="list-style-type: none"> イビデンツアー継続開催、家族・地域の学生向け工場見学会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 青少年向けプログラムの継続展開 地域に合わせた社会貢献プログラムの展開

第三条 お客さまへの感動の提供	
お客さまに感動を提供するために、社会の将来にわたる要求・動向を正しく理解し、イビテクノを進化させることで、お客さまの満足が最大になる安心・安全な商品の創造やサービスを行います。 ※感動とは、お客様の潜在的ニーズを把握して、期待以上の応えを与えること。	
2014年度の実践項目と結果	2015年度の実践項目
<ul style="list-style-type: none"> お客さま満足度モニター・課題抽出と改善活動の実施 <ul style="list-style-type: none"> 主要顧客から継続的な品質改善に対する高評価の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> お客さま満足度モニター・課題抽出
※その他に、市場要求のモニター、新分野への挑戦、既存分野の改革・改善などについて内部目標を設定して取り組んでいます。	

第四条 グローバル化に対応した経営

グローバル化に対応した連結経営を推進するとともに、企業活動を行ううえで人権を含む各種の国際規範はもとより、各国、各地域の文化・慣習を尊重します。

2014年度の実践項目と結果	2015年度の実践項目
<ul style="list-style-type: none"> ・社会的責任管理基準を8月に発行、全管理者へ説明実施（イビデン） ・社会的責任管理基準の重要項目の教育と自主点検実施（イビデン） ・事業場、グループ会社のCSR点検と一部の内部監査の実施 ・CSR推進責任者会議で活動事例の共有化と関係会社の活動レベル診断実施（イビデンおよび国内グループ会社） 	<ul style="list-style-type: none"> ・社員行動基準、社会的責任管理基準の改訂と周知 ・事業場、グループ会社の活動レベル把握と向上 ・CSR推進責任者会議での継続的な事例共有
<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体で読み合わせなどイビデンウェイ浸透活動を実施 ・各事業場でテーマ活動を通じたグループ行動憲章の浸透策を実施 - グループ行動憲章認知度97%（イビデンおよび国内グループ会社） 	<ul style="list-style-type: none"> ・イビデンウェイ浸透活動の展開 ・社員行動基準に関する階層別教育の見直し
<ul style="list-style-type: none"> ・階層別教育で内部通報相談窓口の機能と利用方法説明 - コンプライアンス相談窓口相談件数 30件（イビデンおよび国内グループ会社） ・全社員対象の意識調査を実施し、コンプライアンス相談窓口の理解度を確認 - コンプライアンス相談窓口認知度95%（イビデンおよび国内グループ会社） ・相談事項に関する課題や当社外で発生した重要なコンプライアンス違反をまとめた啓発事例を作成し、全社員へ配布（イビデン） 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス相談窓口の継続的な啓発活動 ・啓発事例を活用した違反発生、再発の予防
<ul style="list-style-type: none"> ・IMSの運用を開始（イビデン） ・内部監査指摘事項に対する改善の進捗管理、効率的、効果的監査改善の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・IMSの本格運用の開始 ・既存マネジメントシステムを統合した内部監査の実施

第五条 地球環境との共存

全ての事業活動で地球環境との共存をめざし、環境と経営を両立する技術の開発と普及に努めるとともに、省エネ・省資源活動を積極的に進め、環境に優しい商品・サービスを提供します。

2014年度の実践項目と結果	2015年度の実践項目
<p><省エネ活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・冷凍機の効率運転、空調設備の設定などの見直し実施 ・生産変動に対応し、生産スペース、工程集約の実施 - エネルギー原単位前年比 2.1%減少 - CO₂排出原単位2012年度比4%増加（目標未達） 	<p><省エネ活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産設備の運転条件の見直しでエネルギー使用削減 ・省エネ改善テーマの他サイト・類似ラインへの展開管理 - CO₂排出原単位 2012年度比 3%削減（2017年度）
<p><省資源活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物置き場、作業場の内部監査を実施し、課題を抽出し是正 ・廃棄物適法管理として電子マニフェスト運用で適法の維持 ・水使用の多い工程の見直し実施 - 固形廃棄物発生原単位 2012年度比 2%増加（目標未達） - 取水量原単位2012年度比7%減少（目標達成） 	<p><省資源活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産負荷と連動した廃棄物マネジメントによるムダ削減 ・製造条件のMTSの明確化、適切化を図る - 固形廃棄物原単位 2012年度比6%以上削減（毎年2%削減） - 取水量原単位 2012年度比6%以上削減（毎年2%削減）
<p><環境リスク管理></p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境リスクの高い物質の含有リスクマップ作成 ・デザインレビューと連動した化学物質含有のレビュー実施 ・REACH・SVHC物質のサプライチェーン調査継続実施 - 法令面の指導事項6件（重大な法令違反なし） 	<p><環境リスク管理></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業場総点検・グループ会社環境リスク監査の継続実施 ・技術開発部門主体での適法を重視した環境配慮設計活動 ・サプライチェーンに対する継続的な調査実施
<ul style="list-style-type: none"> ・「イビデンの森」での植樹祭や森林保全活動の開催（東横山・ふじはし） ・アジア地区グループ会社（IEB、IPI）での植樹活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・「イビデンの森」での森林保全活動の実施

第六条 魅力的で活力にあふれる会社

魅力的で活力にあふれる会社をめざして、公平公正な評価が行われる人事制度と安全で働きやすい環境を柱に、多様性を尊重しあい、一人ひとりの能力が最大限に発揮できる、社員にとって働きがいのある企業風土をつくります。

2014年度の実践項目と結果	2015年度の実践項目
<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理システムによる正確な時間管理の実施 ・過重労働対象者への面談の実施 - 3ヶ月の平均残業時間が60時間超過者なし（イビデン） ・社員ポータルでの継続的な情報発信 ・女性の働きやすい制服導入、育児休業復職時の保健師面談実施 - 育児休業後の復職率定着率100%（イビデン） 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的な正確な時間管理の徹底 ・効率的な仕事の仕方の実践
<ul style="list-style-type: none"> ・目標評価とフィードバックのしくみの見直し実施 ・環境変化に対応した、柔軟な就労体系の具体化 	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい目標管理評価制度の運用 ・キャリアアップ研修制度の検討
<ul style="list-style-type: none"> ・経営者の巡視や小集団活動の安全パトロールを通じたルール徹底 ・危険予知による有害性に対する是正・改善の実施 ・特定安全衛生リスクに対するリスク低減活動の徹底 ・請負工事、構内請負会社との意見交換 - 労働災害発生度数率（イビデンおよび国内グループ会社） - 休業災害以上の労災発生件数28件（海外グループ会社） 	<ul style="list-style-type: none"> ・小集団活動での危険有害情報を組み込んだリスクコントロール ・リスクアセスメントの有効性の向上 ・爆発・火災を発生させない防火管理 ・請負工事/構内請負会社の安全衛生勉強会の継続
<ul style="list-style-type: none"> ・衛生部会を通じた健康管理「Health105プラン」の推進 ・メンタルヘルス不調防止のためのストレス診断と実施後のケア実施 - メンタルヘルス不調者の減少を達成（イビデン） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「Health105プラン」での健康促進 ・マネジメント職に対するハラスメント教育の徹底

会社情報

企業情報 (2015年3月末現在)

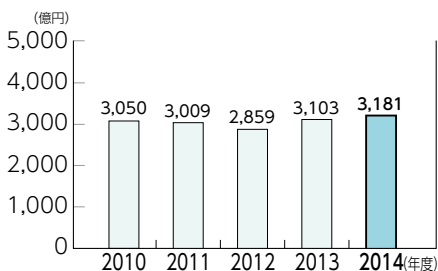
商号	イビデン株式会社
創立	1912年(大正元年)11月25日
資本金	64,152百万円
代表者	代表取締役社長 竹中 裕紀
従業員数	【連結】14,306名 【単独】3,549名
事業所所在地	本社 〒503-8604 岐阜県大垣市神田町2-1 Tel: 0584-81-3111 (代)
支店	東京
事業場	大垣、大垣中央、青柳、河間、大垣北、神戸(以上岐阜県)、衣浦(愛知県)、東京研究所
関係会社数	連結子会社39社(国内16社、海外23社)

主要な事業内容

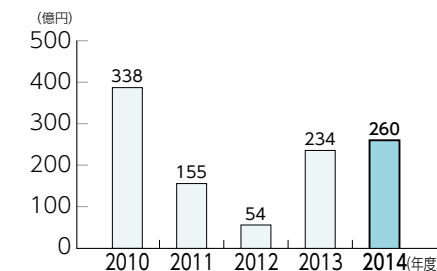
事業区分	主要な製品および事業
電子事業	プリント配線板、パッケージ基板
セラミック事業	環境関連セラミック製品、特殊炭素製品、ファインセラミックス製品、セラミックファイバー
建材事業	住宅設備機器、メラミン化粧板、化粧板関連加工部材
建設事業	法面工事・造園工事等の土木工事の設計・施工、各種設備の設計・施工
その他事業	合成樹脂加工業、農畜水産物加工業、石油製品販売業、情報サービス等の各種サービス業

財務概況 (連結) (2015年3月末現在)

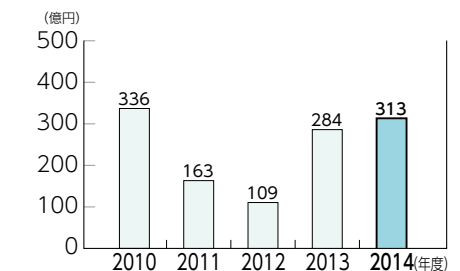
売上高



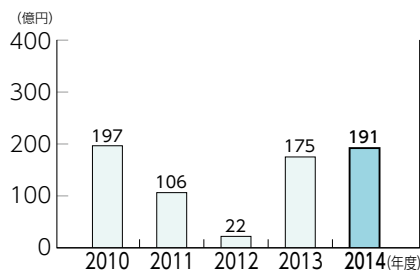
営業利益



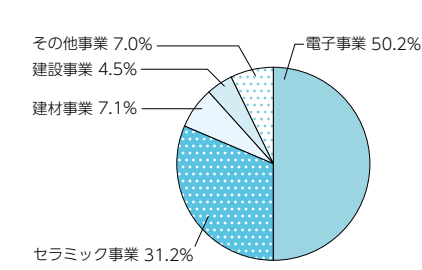
経常利益



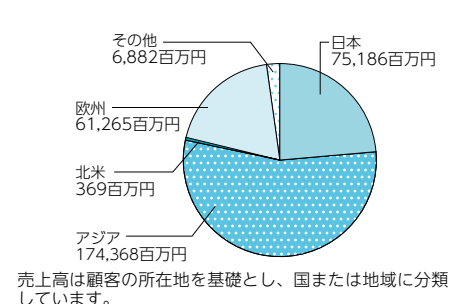
当期純利益



事業別売上高割合



地域ごとの売上高



財務情報の開示

当社は、すべての株主や投資家に対し、公正、正確かつ理解しやすい情報の適時開示に注力しています。情報開示の基準は東京証券取引所・適時開示規則に基づき、投資判断に重要な影響を与える会社の運営・業務および財産などについての項目、すでに開示された重要な会社情報の内容の変更、中止についての項目とし、積極的かつ公平に開示する方針です。また、適時開示規則に該当しなくとも、投資判断に重要な影響を与える会社情報については、できる限り正確、迅速に、適切な方法で開示します。



株主・投資家向けサイト
<http://www.ibiden.co.jp/ir/index.html>

重要な子会社

国内	所在地	主要な事業内容
イビデン電子工業株式会社	岐阜県 大垣市	電子機器製造
イビデングリーンテック株式会社	岐阜県 大垣市	特殊工事の設計・施工
イビデンケミカル株式会社	岐阜県 大垣市	化学製品の製造・販売
イビケン株式会社	岐阜県 大垣市	物品販売
イビデングラファイト株式会社	岐阜県 大垣市	炭素製品加工
イビデン産業株式会社	岐阜県 大垣市	物品販売
タック株式会社	岐阜県 大垣市	情報サービス
イビデン樹脂株式会社	岐阜県 揖斐郡	合成樹脂加工
イビデン物産株式会社	岐阜県 本巣市	農畜水産物加工
イビデンエンジニアリング株式会社	岐阜県 大垣市	設備の設計・施工
株式会社イビデンキャリア・テクノ	岐阜県 大垣市	事務代行
イビデン建装株式会社	岐阜県 大垣市	物品販売

海外	所在地	主要な事業内容
イビデンU.S.A.株式会社	米国	米国内投資・金融・物品販売
マイクロメック株式会社	米国	炭素製品加工
イビデンメキシコ株式会社	メキシコ	セラミック製品製造
イビデンヨーロッパ株式会社	オランダ	欧州域内投資・金融・物品販売
イビデンハンガリー株式会社	ハンガリー	セラミック製品製造
イビデンDPFフランス株式会社	フランス	セラミック製品製造
イビデンポルツェランファブリックフラウエンタール株式会社	オーストリア	セラミック製品製造
イビデンアジアホールディングス株式会社	シンガポール	アジア域内投資・金融
イビデンエレクトロニクスマレーシア株式会社	マレーシア	電子機器製造
揖斐電電子（北京）有限公司	中国	電子機器製造
イビデングラファイト코리아株式会社	韓国	炭素製品製造
イビデンフィリピン株式会社	フィリピン	電子機器製造
揖斐電電子（上海）有限公司	中国	物品販売
イビデンシンガポール株式会社	シンガポール	物品販売
イビデン코리아株式会社	韓国	物品販売
台湾揖斐電股份有限公司	台湾	物品販売

上記の重要な子会社を含め、連結対象子会社は39社です（2015年3月末現在）。

役員・組織図

取締役

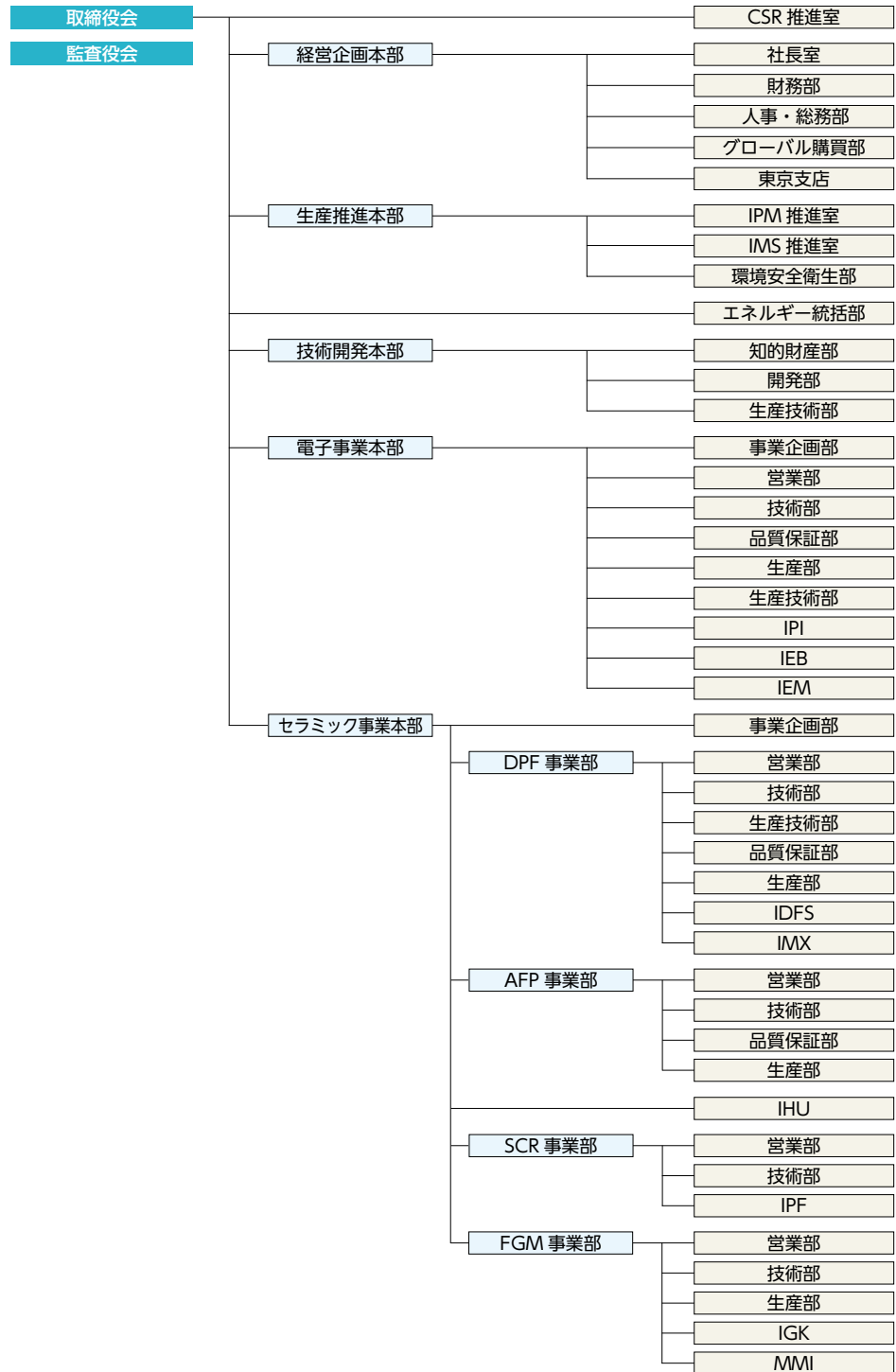
代表取締役	竹中 裕紀
取締役	桑山 洋一
取締役	西田 剛
取締役	高木 隆行
取締役	青木 武志
取締役	児玉 幸三
取締役	大野 一茂
取締役	生田 斉彦
取締役(社外)	齋藤 昇三
取締役(社外)	山口 千秋

監査役

常勤監査役	平林 佳郎
常勤監査役	阪下 敬一
監査役(社外)	塩田 薫範
監査役(社外)	加藤 文夫

執行役員

社長	竹中 裕紀
専務執行役員	桑山 洋一
専務執行役員	西田 剛
専務執行役員	高木 隆行
常務執行役員	青木 武志
常務執行役員	児玉 幸三
執行役員	大野 一茂
執行役員	生田 斉彦
執行役員	伊藤宗太郎
執行役員	河島 浩二
執行役員	丸山 仁



(2015年6月17日現在)

編集方針

「イビデンCSRレポート2015」は、イビデングループの環境面、社会面の活動方針と実績を中心に構成し、当社グループのCSRを、ステークホルダー（利害関係者）の皆さまに分かりやすく報告することを目的に発行しています。当社グループのCSRが企業経営に強く結びついているという認識のもと、ステークホルダーの皆さまの関心事や、連結中期経営計画の柱の一つである「グローバルCSR経営の推進」の四つの視点（「内部統制」「人材経営」「環境経営」「社会貢献」）を中心に、テーマ別に内容をまとめています。

報告期間

2014年度（2014年4月1日から2015年3月31日まで）の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告を含みます。

発行時期

2015年9月（次回：2016年9月発行予定、前回：2014年9月発行）

参考ガイドライン

- ・ISO26000：2010（社会的責任に関する手引き）
 - ・GRI「サステナビリティレポートガイドライン第4版」
 - ・環境省「環境報告ガイドライン（2012年度版）」、環境省「環境会計ガイドライン2005年度版」
- ※巻末にGRIガイドライン対照表を掲載しています。

記載に関する補足

イビデンメキシコ株式会社が連結範囲に含まれていますが、操業前のため報告内容に含まれていません。その他、データ上の修正などが発生している場合は、個々に修正理由を記載しています。

CSR情報の開示場所

イビデングループのCSR報告はホームページおよび本レポートを通じて行っています。また、ホームページ上では、イビデングループの事業報告および連結財務諸表を含む財務面情報、CSR情報の各種方針・管理指標を含む非財務面の情報を、幅広く、適時公開しています。

Webサイト

イビデングループ ホームページ <http://www.ibiden.co.jp/>
イビデングループ CSRホームページ <http://www.ibiden.co.jp/csr/>



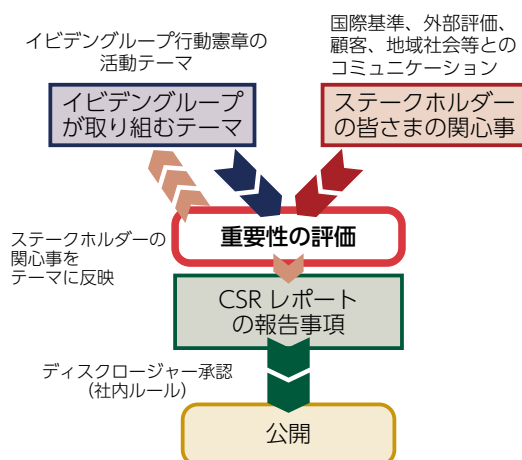
報告事項の決定プロセス

①報告テーマのリスト化

イビデングループ行動憲章に基づき、イビデン社会的責任管理基準の項目など、当社グループがマネジメントすべき課題を抽出しています（P8を参照）。また、EICC行動規範など業界団体で取り組むべき事項やお客さまからの要請事項、SRI（社会的責任投資）など外部評価機関の評価項目およびフィードバック、CSRレポートへのフィードバック、労使間のテーマや地域社会などその他のステークホルダーとの直接のコミュニケーション等、ステークホルダーの皆さまの関心事についてテーマを抽出し、GRIサステナビリティレポートガイドライン第4版（以下「G4ガイドライン」という）の側面に対照させてリスト化しています。G4ガイドラインの側面に分類できないテーマは新たな側面としてリストに追加しています。

②重要性の評価

これらの側面についての課題を、イビデングループへの影響度、ステークホルダーにとっての重要度から評価し、重要度を算出し、上位項目を重要性の高い側面として抽出しています。その結果、①でリスト化された報告テーマの中から独自に抽出した四つの項目を含む25の側面を重要性の高いテーマとして抽出しています。

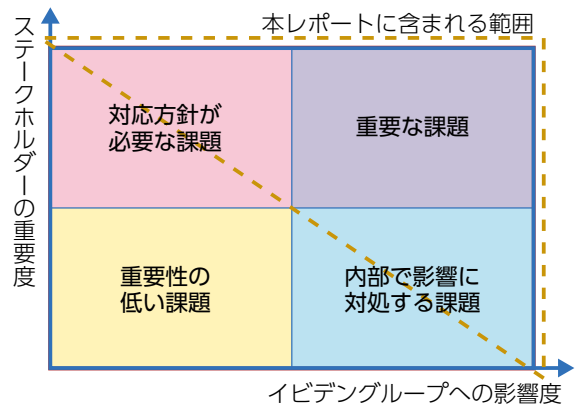


図：CSRレポート報告テーマの選定プロセス

③レポートでの報告事項

これらの重要性の高い側面を中心に、イビデングループとしてなぜ重要なのか、また、管理のしくみ、指標を報告します。それぞれの報告テーマについて、連結中期経営計画の柱の一つである「グローバルCSR経営」の四つの視点（「内部統制」「人材経営」「環境経営」「社会貢献」）に分けて、内容をまとめて報告書に記載しています。

なお、本報告は、CSRに関心の高いステークホルダーの皆さまを対象として作成しています。報告の内容は、重要性の高い報告テーマに限らず、幅広くステークホルダーの皆さまから当社グループへの期待や要請の大きい項目、当社が積極的な対応を進めている課題についても、当社の姿勢を理解いただくために、取り組みや考え方を一部報告しています。



図：課題の位置づけと報告範囲

④報告内容の公開に当たって

本CSRレポートは、上記の課題選定プロセスを経て、当社ディスクロージャー規則に基づき、ディスクロージャー委員会による承認を受けて発行しています。

報告の対象組織

原則としてイビデン株式会社（=当社、イビデン）および国内・海外グループ会社を対象としています。イビデングループ（=当社グループ）を対象としていない報告は、個々に対象範囲を記載しています。一部のデータは、イビデンの国内事業場を対象としており、イビデン単体と一部国内グループ会社を含み、「イビデン国内事業場」と表記しています。重要な子会社と報告範囲との関係は、以下のようになっています。

国内	内部統制	人材経営	環境経営	環境データ	社会貢献	備考
イビデン電子工業*	○	○	○	◎	○	
イビデングリーンテック	○	○	○	◎	○	
イビデンケミカル	○	○	○	◎	○	
イビケン	○	○	○	○	○	製造以外
イビデングラフィイト*	○	○	○	◎	○	
イビデン産業	○	○	○	◎	○	
タック	○	○	○	○	○	製造以外
イビデン樹脂	○	○	○	◎	○	
イビデン物産	○	○	○	◎	○	
イビデンエンジニアリング*	○	○	○	◎	○	
イビデンキャリア・テクノ	○	○	○	○	○	製造以外
イビデン建装	○	○	○	○	○	製造以外

* 「イビデン国内事業場」に含む国内グループ会社。イビデンエンジニアリングは一部水処理部門のみをイビデン国内事業場に含みます。

海外	内部統制	人材経営	環境経営	環境データ	社会貢献	備考
イビデンU.S.A.	○	○	○	-	○	製造以外
マイクロメック	○	○	○	○	○	
イビデンメキシコ	○	-	-	-	-	操業前
イビデンヨーロッパ	○	○	○	-	○	製造以外
イビデンハンガリー	○	○	○	◎	○	
イビデンDPFフランス	○	○	○	◎	○	
イビデンポルツェランファブリックフラウエンタール	○	○	○	◎	○	
イビデンアジアホールディングス	○	○	○	-	○	製造以外
イビデンエレクトロニクスマレーシア	○	○	○	◎	○	
揖斐電電子（北京）	○	○	○	◎	○	
イビデングラフィイト코리아	○	○	○	◎	○	
イビデンフィリピン	○	○	○	◎	○	
揖斐電電子（上海）	○	○	○	○	○	
イビデンシンガポール	○	○	○	-	○	製造以外
イビデン코리아	○	○	○	-	○	製造以外
台湾揖斐電股份有限公司	○	○	○	-	○	製造以外

◎は原単位指標に含まれる拠点

その他、報告中のグラフや記載文章の中で具体的に対象範囲を限定して報告を行っています。また、サプライチェーンなど当社グループ外への影響については個々の報告の中で記載をしています。

イビデンCSRレポート2015 GRIガイドライン対照表

「イビデンCSRレポート2015」の作成にあたって、GRI*の「サステナビリティレポートガイドライン（第4版）」を参照しています。

報告書作成においてGRIサステナビリティレポートガイドラインのフレームワークをどの程度適用したかを準拠のオプションとして選択することが可能であり、本レポートは、「Core」をオプションとして選択しています。

*GRI:Global Reporting Initiative 国際的な持続可能性報告のガイドラインを策定している団体

Coreに準拠した報告で開示の必要な一般標準開示項目は、項目番号を青色□で記載しています。

必要の無い項目についても、当社の取り組みをさらに理解していただくことを目的に対照表に掲載しています。

一般標準開示項目		イビデン株式会社 CSRレポート2015		
		掲載頁	保証	掲載項目
戦略および分析				
G4-1	a.組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	P2 P3 P4-6	-	トップメッセージ IBIDEN WAY/Challenge IBI TECHNO 105 Plan CSR経営の考え方と推進体制
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会	P2 P4-6 P11-12 P55-56	-	トップメッセージ CSR経営の考え方と推進体制 リスクマネジメント推進活動 CSR活動の目標・実績一覧
組織のプロフィール				
G4-3	a. 組織の名称	P57	-	会社情報
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービス	P57	-	会社情報
G4-5	a. 組織の本社の所在地	P57	-	会社情報
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	P58	-	会社情報
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態	P8 P57	-	当社グループにおけるガバナンス体制 会社情報
G4-8	a. 参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む)	P57	-	会社情報
G4-9	a. 組織の規模 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量	P57	-	会社情報
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	P20	-	社員の構成と事業別社員割合
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	*	-	*第162期有価証券報告書P10「従業員の状況」にて一部開示しています。
G4-12	a. 組織のサプライチェーン	P18	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実。例えば、 ・所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	P60	-	記載に関する補足
外部のイニシアティブへのコミットメント				
G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	P11-12	-	リスクマネジメント推進活動
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの一覧表示	P4-6	-	CSR経営の考え方と推進体制
G4-16	a.（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格の一覧表示 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 主として、組織レベルで保持している会員資格を指す。	P4-6 P37	-	CSR経営の考え方と推進体制 化学物質の適切な管理

一般標準開示項目		イビデン株式会社 CSRレポート2015		
		掲載頁	保証	掲載項目
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー				
G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体の一覧表示 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはない	P61	-	報告の対象組織
G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか	P60-61	-	報告事項の決定プロセス
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面の一覧表示	本表 (P62-67)	-	GRIガイドライン対照表
G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー	P60-61	-	報告事項の決定プロセス 報告の対象組織
G4-21	a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー	P61	-	報告の対象組織
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	P60	-	記載に関する補足
G4-23	a. スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	P60	-	記載に関する補足
ステークホルダー・エンゲージメント				
G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	P4-6	-	CSR経営の考え方と推進体制
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	P6	-	ステークホルダーとの対話・協働
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する。またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か	P6 P7 P60-61	-	ステークホルダーとの対話・協働 第三者機関の診断と対応 報告事項の決定プロセス
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ	P6 P7 P55-56	-	ステークホルダーとの対話・協働 第三者機関の診断と対応 CSR活動の目標・実績一覧
報告書のプロフィール				
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	P60	-	報告期間
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	P60	-	発行時期
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）	P60	-	発行時期
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	裏表紙	-	お問い合わせ先(Webサイトからの問い合わせも可能です。 http://www.ibiden.com/utility/inquiry.html)
GRI内容索引				
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプション b. 選択したオプションのGRI内容索引 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報	本表 (P62-67)	-	GRIガイドライン対照表
保証				
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	外部保証に関する情報はありません		
ガバナンス				
ガバナンスの構造と構成				
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会の特定	P8-9	-	当社グループにおけるガバナンス体制
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	P8-9	-	当社グループにおけるガバナンス体制
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	P11-12 P13-17 P26-27 P30	-	リスクマネジメント推進活動 コンプライアンス推進活動 労働安全衛生マネジメント組織 環境マネジメント組織
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて	P8-9	-	当社グループにおけるガバナンス体制
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	P8-9 P59	-	当社グループにおけるガバナンス体制 役員・組織図
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割 そのような人事の理由）。		-	
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準	P8-9	-	当社グループにおけるガバナンス体制

一般標準開示項目		イビデン株式会社 CSRレポート2015		
		掲載頁	保証	掲載項目
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報	P8-9 P9 P13-16 *	-	当社グループにおけるガバナンス体制 社外取締役および社外監査役 コンプライアンス推進活動 *第162期有価証券報告書P30「役員の状況」、P33「コーポレート・ガバナンスの状況等」、P76「関連当事者情報」にて一部情報を開示しています。
目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割				
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員を報告する。	P4-6 P55-56	-	CSR経営の考え方と推進体制 CSR活動の目標・実績一覧
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価				
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告	-	-	
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス、当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否か b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化	-	-	
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割				
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か	P4-6 P6 P11-12	-	CSR経営の考え方と推進体制 ステークホルダーとの対話・協働 リスクマネジメント推進活動
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割	P11-12	-	リスクマネジメント推進活動
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	P11-12	-	リスクマネジメント推進活動
サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割				
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	P60-61	-	報告事項の決定プロセス
経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割				
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	P8 P11-12 P13-17	-	当社グループにおけるガバナンス体制 リスクマネジメント推進活動 コンプライアンス推進活動
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段	P8 P13-17	-	当社グループにおけるガバナンス体制 コンプライアンス推進活動
報酬とインセンティブ				
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針 b. 報酬方針のパフォーマンス基準と最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的との関係	P10	-	役員報酬について
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の他の関係	-	-	
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果	-	-	
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率	-	-	
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率	-	-	
倫理と誠実性				
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	P3 P4-6 P13-17	-	IBIDEN WAY CSR経営の考え方と推進体制 コンプライアンス推進活動
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	P13-17	-	コンプライアンス推進活動

サステナビリティレポートガイドラインに基づき、重要性が高い特定標準開示項目を選定しています。
 本レポート上の記載ページ数は以下のようになっています。
 ガイドラインに記載の側面に対して、当社が特に重要性が高いと特定した側面は青色□で記載しています。
 また、重要性が高いと特定され、ガイドライン上明記されていない側面についても、対照表上に記載しています。

側面	特定標準開示項目	イビデン株式会社 CSRレポート2015		
		掲載頁	保証	掲載項目
カテゴリー：経済				
マネジメント手法 (側面固有のDMAがある場合は、各側面毎に対して記載しています)	G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する。 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する。 c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する。 ・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ・マネジメント手法の評価結果 ・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	P3 P4-6 P6 P8-19 P30-41 P55-56	- Challenge IBI-TECHNO 105 Plan CSR経営の考え方と推進体制 ステークホルダーとの対話・協働 内部統制 環境経営 CSR活動の目標・実績一覧
経済パフォーマンス	G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	P10 P56*	- 適時開示、株主・投資家とのコミュニケーション 会社情報 *第162期有価証券報告書P40～「経理の状況」に記載があります。
	G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	P11-12 P32-34	- リスクマネジメント推進活動 気候変動問題への対応
	G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	*	*第162期有価証券報告書P66～「退職給付関係」に記載があります。
	G4-EC4	政府から受けた財務援助		
地域での存在感	G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）		
	G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率		
間接的な経済影響	G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響		
	G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）		
調達慣行	G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率		
緊急対策		緊急災害時への備え	P11-12	- リスクマネジメント推進活動
カテゴリー：環境				
マネジメント手法 (側面固有のDMAがある場合は、各側面毎に対して記載しています)	G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由、マテリアルと判断する要因となる影響 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 c. マネジメント手法の評価	P30-41 P55-56	- 環境経営 CSR活動の目標・実績一覧
原材料	G4-EN1	使用原材料の重量または量	P42	- イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合		
エネルギー	G4-DMA		P33-35	- 気候変動問題への対応
	G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	P33-35 P42	- 気候変動問題への対応 イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN4	組織外のエネルギー消費量		
	G4-EN5	エネルギー原単位	P33-35	- 気候変動問題への対応
	G4-EN6	エネルギー消費の削減量	P33-35	- 気候変動問題への対応
	G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量		
水	G4-EN8	水源別の総取水量	P36 P42	- 資源循環の取り組み イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	P36 P42	- 資源循環の取り組み イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	P36 P42	- 資源循環の取り組み イビデングループのインプットアウトプット
生物多様性	G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	P38	- 生物多様性への姿勢
	G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述		
	G4-EN13	保護または復元されている生息地	P38	- 生物多様性への姿勢
	G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する		
大気への排出	G4-DMA		P33-35	- 気候変動問題への対応
	G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	P33-35 P42	- 気候変動問題への対応 イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	P33-35 P42	- 気候変動問題への対応 イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	P42	- イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P33-35	- 気候変動問題への対応
	G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	P33-35	- 気候変動問題への対応
	G4-EN20	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量		該当なし
	G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出	P42	- イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	P42	- イビデングループのインプットアウトプット
	G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	P42	- イビデングループのインプットアウトプット
排水および廃棄物	G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	P32	- 環境および労働安全衛生関連法令の遵守
	G4-EN25	バーゼル条約付属文書I、II、III、VII に定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率		
	G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値		

側面	特定標準開示項目		イビデン株式会社 CSRレポート2015		
			掲載頁	保証	掲載項目
製品およびサービス	G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	P39	-	製品、事業での環境貢献
	G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）			
コンプライアンス	G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	P32	-	環境および労働安全衛生関連法令の遵守
輸送・移動	G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響			
環境全般	G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	P40-41	-	環境会計
サプライヤーの環境評価	G4-DMA		P37 P39	-	化学物質の適切な管理 製品、事業での環境貢献
	G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	P17-19 P37	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント 化学物質の適切な管理
	G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	P17-19 P37	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント 化学物質の適切な管理
環境に関する苦情処理制度	G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	P13-17 P32	-	コンプライアンス推進活動 環境および労働安全衛生関連法令の遵守

カテゴリ：社会 [労働慣行とディーセントワーク]					
マネジメント手法 (側面固有のDMAがある場合は、各側面毎に対して記載しています)	G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由、マテリアルと判断する要因となる影響 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 c. マネジメント手法の評価	P20-29 P55-56	-	人材経営 CSR活動の目標・実績一覧
雇用	G4-DMA		P21	-	人権の尊重
	G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	P20	-	人材経営の考え方と推進体制
	G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）			
	G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	P23-24	-	多様な働き方の尊重
労使関係	G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)			
労働安全衛生	G4-DMA		P29	-	社員の健康増進への取り組み
	G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	P26-27	-	労働安全衛生マネジメント組織
	G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	P27-29	-	労働安全衛生の活動指針と結果
	G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数			
	G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	P27-29	-	労働安全衛生の活動指針と結果
研修および教育	G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	P22-23	-	人材の育成
	G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	P22-23 P23-24	-	人材の育成 多様な働き方の尊重
	G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	P22	-	公正な評価と処遇
多様性と機会均等	G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）			
男女同一報酬	G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）			
サプライヤーの労働慣行評価	G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P17-19	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント
	G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	P21	-	人権の尊重
労働慣行に関する苦情処理制度	G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
人事評価と人事制度	人事評価制度		P22	-	公正な評価と処遇
労働時間	労働時間の管理		P25	-	働きやすい職場に向けた労使協業

カテゴリ：社会 [人権]					
マネジメント手法 (側面固有のDMAがある場合は、各側面毎に対して記載しています)	G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由、マテリアルと判断する要因となる影響 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 c. マネジメント手法の評価	P13-17 P17-19 P20-29 P55-56	-	コンプライアンス推進活動 サプライチェーンでのCSRマネジメント 人材経営 CSR活動の目標・実績一覧
投資	G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率			
	G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	P21	-	人権の尊重
非差別	G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	P13-17 P21	-	コンプライアンス推進活動 人権の尊重
結社の自由と団体交渉	G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策			
児童労働	G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	P21	-	人権の尊重
強制労働	G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	P21	-	人権の尊重
保安慣行	G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率			
先住民の権利	G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置			
人権評価	G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率			
サプライヤーの人権評価	G4-DMA		P17-19 P21	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント 人権の尊重
	G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P17-19 P21	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント 人権の尊重
	G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	P21	-	人権の尊重
人権に関する苦情処理制度	G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P13-17	-	コンプライアンス推進活動

側面	特定標準開示項目		イビデン株式会社 CSRレポート2015		
			掲載頁	保証	掲載項目
カテゴリ：社会 [社会]					
マネジメント手法 (側面固有のDMAがある場合は、各側面毎に対して記載しています)	G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由、マテリアルと判断する要因となる影響 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 c. マネジメント手法の評価	P13-17 P17-19 P48-52 P55-56	-	コンプライアンス推進活動 サプライチェーンでのCSRマネジメント 社会貢献 CSR活動の目標・実績一覧
地域コミュニティ	G4-DMA		P32 P48-49	-	環境および労働安全衛生関連法令の遵守 社会貢献の考え方と推進体制
	G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	P48-52	-	社会貢献
	G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	P32	-	環境および労働安全衛生関連法令の遵守
腐敗防止	G4-DMA		P13-17	-	コンプライアンス推進活動
	G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	P11-12	-	リスクマネジメント推進活動
	G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
	G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
公共政策	G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）			
反競争的行為	G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
コンプライアンス	G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金額および罰金以外の制裁措置の件数	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
サプライヤーの 社会への影響評価	G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P17-19	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント
	G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	P13-17 P17-19	-	コンプライアンス推進活動 サプライチェーンでのCSRマネジメント
社会への影響に 関する苦情処理制度	G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
カテゴリ：社会 [製品責任]					
マネジメント手法 (側面固有のDMAがある場合は、各側面毎に対して記載しています)	G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由、マテリアルと判断する要因となる影響 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 c. マネジメント手法の評価	P13-17 P17-19 P53-54 P55-56	-	コンプライアンス推進活動 サプライチェーンでのCSRマネジメント 顧客優先を支える品質管理 CSR活動の目標・実績一覧
顧客の安全衛生	G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率			
	G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）			
製品および サービスのラベリング	G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率			
	G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）			
	G4-PR5	顧客満足度調査の結果			
マーケティング・ コミュニケーション	G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上			
	G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）			
顧客プライバシー	G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	P13-17	-	コンプライアンス推進活動
コンプライアンス	G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金額			
紛争鉱物	紛争鉱物への対応		P17-19	-	サプライチェーンでのCSRマネジメント



www.ibiden.co.jp

お問い合わせ先

CSR推進室

岐阜県大垣市神田町2-1

Tel. 0584-81-3147

Fax. 0584-81-2395

当社ホームページに常設されたアンケートからご意見をお聞かせください。