

Nittoグループは、「安全をすべてに優先する」という共通の価値観のもと事業活動を展開しています。グループをあげて安全に取り組むことで、一人ひとりが安心して働ける職場を全員参加で築き、あらゆる事故・災害をゼロにすることができると考えています。

安全文化の醸成

これまで、先取りの安全活動として、設備・生産プロセスに関わるリスク低減を図ってきました。2014年度以降は安全文化の醸成に重点を置き、従業員一人ひとりが実行する「安全の諸活動」の判断基準として、新たに安全原則を定め、それらを浸透させる活動を進めてきました。また、危険に対する認識が不足しがちな経験の浅い従業員を中心に体感型安全教育を進めています。移動可能な体感型安全教育車(トレーラー車)を日本、中国に導入するほか、体感型安全教育室を台湾、韓国に設置し、疑似的な体験を通じた安全教育により安全意識の向上を図っています。

エリア交流会

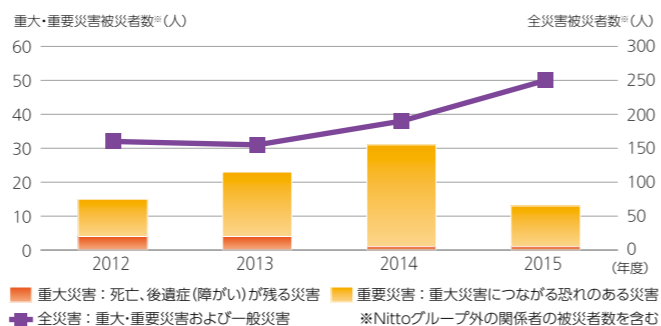
これまで「安全の諸活動」の推進体制は、日本を中心としてきましたが、2015年度は東アジア・南アジア・米州・欧州の各エリア主体での推進体制とし、各エリアで交流会を開催しました。交流会には、拠点の長と環境安全責任者が参加し、事故・災害発生状況などの情報共有を行うとともに、安全文化を醸成するために必要な「安全意識の変革」と「行動の変容」について学ぶワークショップを実施しました。「安全をすべてに優先する」という意識を定着させるために、安全に関する課題を抽出して具体的な行動に落とし込む訓練を行っています。



南アジアエリア環境安全交流会

災害発生状況

安全活動を推進した結果、2015年度は重大災害および重大災害につながる恐れのある重要災害の発生は抑えることができ、死亡事故はありませんでした。しかしながら、重大・重要災害以外の一般災害は増加傾向にあります。これは、海外エリアにおける管理体制の整備により、結果として報告件数が増えたものと捉えています。今後は、重大・重要災害のみならず、一般災害の発生を抑えるべく、さらなる安全活動の強化と安全文化の醸成に取り組めます。



「Nittoグループ安全ガイドブック」の配付

「安全をすべてに優先する」という価値観の定着を目的に、安全ガイドブックをグループ全従業員に配付しています。ガイドブックは、安全に関する方針などを解説しているほか、リスクアセスメント、5S※といった安全活動の概念について説明しており、各自が「安全のコミットメント」を記入するようになっています。

※整理・整頓・清掃・清潔・しつけの5項目を徹底して行うこと



16言語で作成した安全ガイドブック

Nittoグループは、「豊かな地球を次世代に」を環境基本方針に掲げ事業活動を展開しています。法とその精神を遵守し、地域から地球規模までの環境に配慮した誠実な行動により、持続可能な社会の発展に貢献します。

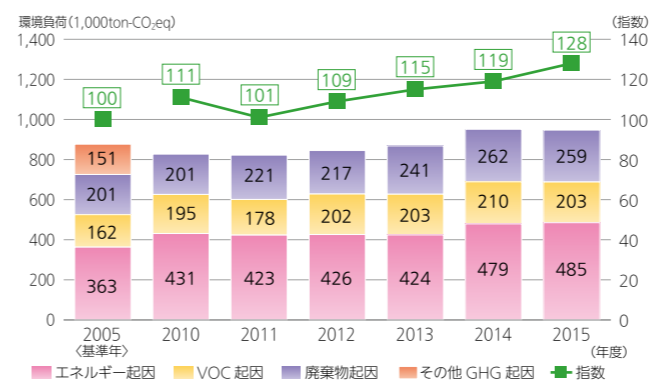
環境経営指標の達成状況

Nittoグループは、2004年度、事業活動によって創出した付加価値※1と、環境負荷※2を総合的に評価するグループ統一の環境経営指標として「環境負荷付加価値生産性」を定めました。これまで、2005年度を基準(指数: 100)として2015年度までに生産性を2倍(指数: 200)にすることを目標とし、取り組みを行ってきました。しかしながら、創出した付加価値に対し十分な環境負荷の抑制が図れなかったことから、掲げた目標を達成できませんでした。

※1 売上高から材料費、外注費、エネルギーコストを引いた値
 ※2 CO₂排出量をベースに、エネルギー、廃棄物、揮発性有機化合物(VOC)などを当社独自の係数を用いて換算した値

$$\text{環境負荷付加価値生産性} = \frac{\text{付加価値(百万円)}}{\text{環境負荷(CO}_2\text{等価換算量)}}$$

2015年度
 付加価値 : 438,388百万円
 環境負荷付加価値生産性 : 0.463百万円/ton-CO₂eq
 指数 : 128(目標値200)



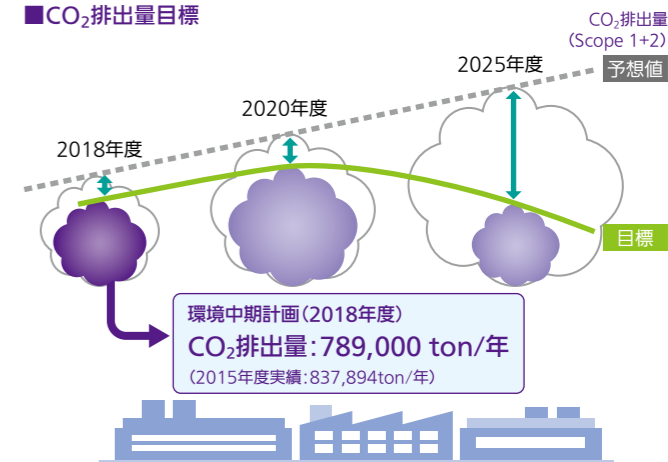
環境目標の設定

2015年度、さらなる環境負荷の低減と環境保護に寄与するビジネス展開を図るべく、目標の見直しを行いました。これまでも、環境経営の視点で環境負荷の削減を進めてきま

したが、事業戦略との連携をさらに強化するために、環境安全委員会からメンバーを選出し、環境課題について協議するグリーンコミッティーを開催しました。

見直しの結果、今後はCO₂排出量およびトルエン大気排出量の削減を目標に掲げ、まず、中期計画として2018年度までにCO₂排出量789,000ton/年、トルエン大気排出量25ton/月を目指し、グループをあげて環境保護に取り組みます。

CO₂排出量目標



環境リスクと機会

Nittoグループは、事業活動を行う上で重要な環境リスク(下表参照)についても把握し、管理しています。これらの環境リスクへ備えることが、市場における機会の獲得にもつながると確信しています。今後も引き続き、持続可能な社会の発展に貢献すべく、環境負荷の低減や環境保護に寄与するビジネス展開を推進していきます。

Nittoグループの事業活動に伴う環境リスクと機会

<p>◎気候変動 ・地球温暖化 ・異常気象</p>	<p>◎資源枯渇 ・エネルギー資源の枯渇 ・廃棄物の増加</p>
<p>◎水危機</p>	<p>◎生物多様性の減少 ・有害化学物質の使用</p>

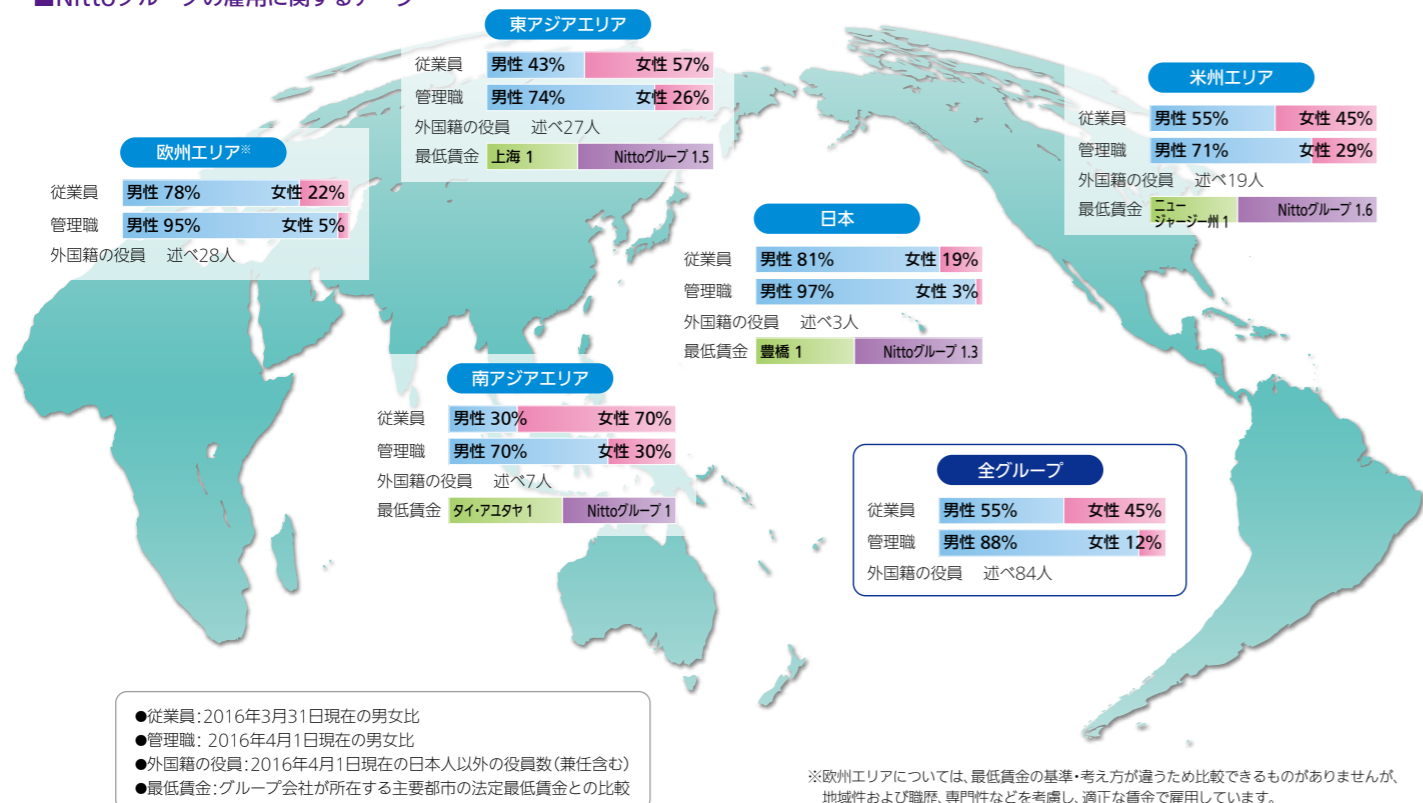
成長・変化し続けるグローバル市場において、グローバルニッチトップ™およびエリアニッチトップ™戦略を推進するNittoグループは、「人財は最も重要な資産」と位置付け、多様な人財の活躍を支援する施策を展開しています。

ダイバーシティと女性活躍の推進

Nittoグループでは、約3万人の多様な人財が世界各地で活躍しており、国籍や性別を問わず、それぞれの能力を最大限に活かすことでさらなる成長を目指しています。Nitto本社の新入社員も多様性に富み、この4年間で26人の外国籍社員を採用し、2016年度は約4割を女性が占めています。

また、グループ全体の女性管理職比率は約12%で、女性が活躍する環境は整いつつあります。しかし、国内グループでは約3%と低い水準に留まっているため、積極的に女性の活躍を推進すべく目標値を設定しました。例えば、Nitto(単体)は2018年度までに同比率を4%に引き上げる計画で、ダイバーシティ推進グループを組織化して具体的な施策導入を検討しており、すでに在宅勤務の試行など一部取り組みを開始しました。

■Nittoグループの雇用に関するデータ



人財育成

Nittoグループでは、入社する際の基礎教育として「Nitto Group Cultivation System(NCS)」を設け、6つの科目(安全・5S・品質・CSR・環境・経営理念)について、国内外の各グループ会社で研修を行っています。

さらに、経営のグローバル化に対応できる、将来の経営幹部を育成することを目的として、Nittoグローバル・ビジネス・アカデミー(NGBA)を2011年度に開講しました。毎年、世界各地の厳選された受講者が教育を受けており、グループの今後の成長を支える人財を多様性の視点からも育成しています。

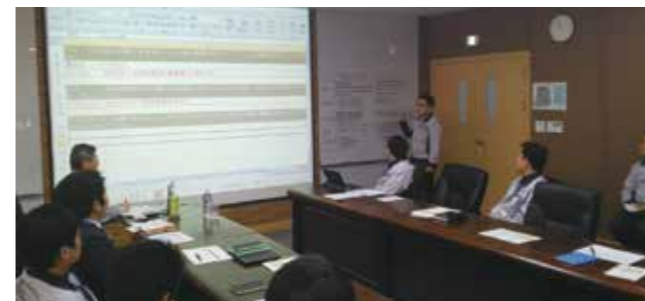
近年、グローバル企業の組織的な不正が相次いで発覚し、その余波は様々なステークホルダーに及び、なかにはマネジメント層が関与するケースも見られます。Nittoグループは、全従業員への「ビジネス行動ガイドライン」の徹底を図るとともに、役員および管理職のさらなる意識向上に取り組みます。

また、人権擁護もコンプライアンスの一部と捉え、サプライチェーンも含めた啓発活動を推進します。

コンプライアンスの徹底

Nittoグループは、法令に限らずあらゆるルールを守り、常に倫理的な判断を行うことを「コンプライアンス」と定義し、16言語で作成した「ビジネス行動ガイドライン」を、文化・習慣・国籍の異なるすべての従業員に配付しています。入社時には研修を受けることになっているほか、グループ各社で啓発・徹底に取り組んでいます。

また、役員と管理職を対象としたCSRワークショップを毎年実施しています。コンプライアンスの実践のみならず、不正を監視し未然に防止する役割を果たすことも意識付けています。2015年度は「腐敗防止」や「独占禁止法」などをテーマに取り上げ、20か国で計155回開催されたワークショップに2,329人が参加しました。



韓国でのCSRワークショップの様子

2015年度は、商法上の開示義務が生じる問題はありませんでしたが、労務・人権や不正に関する通報が16件ありました。いずれも通報者を保護した上で関係者から慎重にヒアリングを行い、対応しました。

児童労働と強制労働の禁止

Nittoグループは「ビジネス行動ガイドライン」に児童労働および強制労働の禁止を明記し、グループ全社に徹底しています。さらに、「CSRに基づく調達方針」にもこれを明記し、Nittoグループとお取引させていただくパートナー様にも徹底をお願いしています。

2015年度は、児童労働および強制労働に関する問題はありませんでした。

人権啓発活動

Nittoグループは「世界人権宣言」を支持し、「Nittoグループ人権基本方針」を定めています。年度初めと「世界人権デー」に合わせて年2回、中央人権啓発推進委員会委員長のメッセージを発信し、グループ全体に人権擁護を求めています。

また、日本では各拠点・グループ会社に担当者を置いて人権標語募集や研修などを行っているほか、それ以外のエリアにおいても研修などを行い、国・地域特有の課題に対処しています。

企業倫理に関する通報システム

法令違反や倫理問題を早期に検出し対応するために、NittoのCSR統括部に直接報告・相談する窓口を設け、連絡先を「ビジネス行動ガイドライン」に記載しています。上司やグループ各社の担当部署に相談することが困難な場合、グループ従業員であれば誰でも利用できます。また、限定的ではありますが、第三者機関を介する通報システムも導入しています。通報は増加傾向にありますが、「おかしい」と思ったことを正直に言える社風が根付いてきたことを示していると捉えています。

e-ラーニングでセクシャルハラスメントについて学ぶ

Nitto豊橋事業所では、管理職を対象にe-ラーニングによるセクシャルハラスメント教育を実施し、2015年度は435人が受講しました。受講者は相手の立場になって考えることから法的な内容に至るまでを学び、セクシャルハラスメントについて理解を深めました。