

人財

■ なぜ、重要なのか

Nittoグループは「人財は最も重要な財産」と位置づけています。人財の獲得と定着はグループ全体の競争優位性を大きく左右します。持続的な成長を遂げていくために、また、新しいイノベーションを生み出すために、グローバルな人財の確保や従業員が常にチャレンジできる環境づくり、多様な人財が意欲を持って能力を発揮できる組織の構築を目指しています。

■ Nittoグループのアプローチ

Nittoグループは、目指す人財像としてThe Nitto Wayを理解し実践できるNitto Person、すなわち「多様なバックグラウンドを持つ人々と」「文化・価値観などの差異を乗り越え」「国境を越えた仕事ができる能力を持つ人」を掲げています。グローバルでの人財活性化を目的にNittoグループ共通の人財マネジメント基盤の整備を進めており、グローバルグレード、Nittoコンピテンシーに基づく評価制度、グローバル人財情報システム(HRIS)といった施策を進めています。今後は、これらをエリアを越えたグループ内での人財育成の取組みに活用し、グローバルでのNitto Personの育成をさらに推進します。

2030年のありたい姿(達成目標)

- 従業員教育投資 年間総研修受講時間倍増
- エンゲージメントサーベイの継続的改善と課題への対策
- 女性管理職比率 グローバル30%、日本10%

人財の確保・育成

変化の激しい現代の経営環境にあって、Nittoグループではグローバルにビジネスを拡大しており、2020年度の海外売上比率は77%超に達しています。こうした中、採用ブランディング強化や採用チャンネル多様化、体系的な教育といった人財の確保・育成策を通じて、イノベーション創出を伴った持続的成長が可能な企業グループを目指しています。

グローバルに活躍できる人財の採用

高いコミュニケーション能力や新たな価値を創造する意欲、社会貢献意識を備えたグローバル人財を仲間を迎えたい——そんな想いから、さまざまな体験を通じて成長できる場として、独自のインターンシッププログラム「Nitto Internship Academy」を開発しています。

グループの強みであるイノベーションや戦略を理解したうえで、各部門の第一線で活躍する当社従業員とチームを組んで新規事業を提案する企画や、BtoBビジネスゆえに外からは分かりづらいNittoの職場を体験するものなど、4種類のプログラムを用意しています。COVID-19感染対策としてオンライン開催に切替えた2020年度は、138人が参加しました。

Nitto Internship Academy 体系図

	1年生	2年生	3年生 (M1年生)	4年生 (M2年生)
Innovation Internship			新規事業に挑む	
1day Internship	自分のキャリアをデザイン			
配属型 Internship			職場を体験	
Experience Internship	グローバルブランディングを学ぶ			



インターンシップ優秀チーム表彰の様子

グローバルワイドでのタレントマネジメント

グローバル人財マネジメントコミッティ

2020年度の新たな試みとして、各エリアを統括するエリア長、各事業部門長および人事部門の三者によるグローバル人財マネジメントコミッティを設置。エリア軸と機能軸の両方の視点から、グローバル事業展開を支える人財育成を加速させます。

具体的には、エリア単位、またグローバルレベルでのリーダー人財開発プログラムの実施や、海外グループ会社社長のサクセッションプランの策定などを行ってまいります。

早期選抜型リーダーシップ開発研修

Nitto Global Business Academy (NGBA) は、グローバルな活躍を期待される経営層候補者への選抜教育として、2011年に始まりました。このプログラムは、講義形式によるリーダーシップ発揮・ビジネス創出・組織マネジメントなどの知識学習に加え、アクションラーニングによる経営課題解決を組み合わせた実践的プログラムです。2021年度からは、経営幹部候補者向けの「NGBA-E (Executive)」コースと、次世代ビジネスリーダー候補者向けの「NGBA-A (Advanced)」とグローバルローテーションを連動させた、世界中の若手有望人財の発掘から経営リーダー輩出までの一貫型の少人数制プログラムに刷新しました。

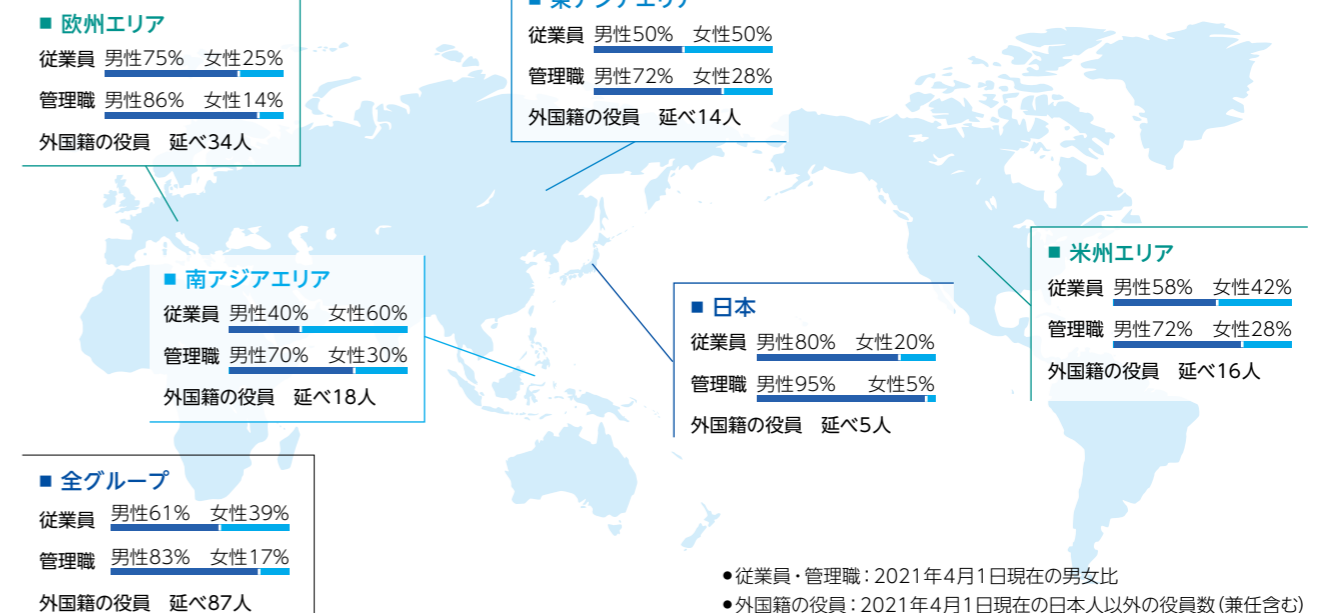
個を尊重したタレントマネジメント(日本国内)

専門職制度

日本国内では管理職層の等級制度として、職責の大きさを等級の基準とする職務グレード制を2018年度に導入しました。2021年度からはこれに加え、専門性の高さを等級の基準とする専門職等級制度がスタートします。

専門性と処遇を直結させるシステムとすることで、高度専門人財の採用および育成の推進、ひいては各人の専門性発揮による成果創出・業績貢献に結びつけていきます。まずはR&Dを中心とした技術部門にて先行導入し、2022年度以降にその他の部門に展開する予定です。

■ Nittoグループの雇用に関するデータ



完全在宅勤務制度のトライアル

2020年11月より、在宅勤務を前提としたスーパースマートワーク制度を、希望者を対象に試行しています。多様なライフスタイルを尊重し、自分らしい働き方ができるように、在宅での執務を基本とし、必要に応じて月数回出社する形をとっています。

まだ試行中ではあるものの、上司やチームメンバーとの物理的距離は必ずしもマイナスではなく、対象者からは「リモートワークツールを積極的に活用して、今まで以上にコミュニケーションが活発になった」「アウトプットへのこだわりや集中して業務しやすい環境により、アイデアや提案の質が向上した」などの声が聞かれます。Nittoらしいワークスタイルは、どうあるべきか——今後も検討していきます。

働きがいの向上

～従業員エンゲージメント向上への取組み～

従業員一人ひとりがさらに生き活きと働ける組織にすべく、2019年度、グループ会社を含む日本国内従業員8,995人を対象に、現状把握のためのエンゲージメントサーベイを実施しました。

2020年度は、ここで明確になった課題について1つずつ改善・向上のための取組みを進めました。具体的には、各拠点にて従業員エンゲージメント向上への行動計画書の策定、職制長に対するワークショップ実施や360度評価、コーチング機会の提供、また職場内のコミュニケーション向上活動などを行いました。

2021年度には、海外グループ会社も含めたグループ全体を対象に、従業員エンゲージメントサーベイを実施し、取組みをグローバルに拡大します。

従業員起点のチャレンジ・イノベーションを促進

Nitto Innovation Challenge

従業員一人ひとりがイノベーションの創出に向けてチャレンジする——革新性のある製品を強みとするNittoグループにとって、このような企業文化を育み醸成していくことは、経営において最重要な活動です。

従業員より新規事業アイデアを広く募集する、新規事業創出大会「Nitto Innovation Challenge」も、そうした取組みの1つです。2020年4月から6月にかけて、海外からのエントリーも含め、応募数は計1,107件に達しました。

これは単なるアイデア大会ではありません。新規事業化フェジビリティの観点で選考会を重ね、案件を絞り込んでいきます。有力な案件に対しては、アクセラレートプログラムとして社内アドバイザーをつけ、現在、最終選考に残ったアイデアの事業化を検討しています。

2021年度は、大会の開催に加え、新規事業開発に熱意・関心を持つ人材が仲間や相談相手を見つける場として社内にコミュニティサイトを設けるほか、新規事業開発に関するウェビナーなどの提供も行っていきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

Nittoグループでは、国籍や文化、性別、年齢、雇用形態が異なるさまざまな人材が世界各地で働いています。日本の労働生産人口が減少するなか、長期的な視点を持って、性別や国籍にとらわれない採用による雇用拡大を図っています。さらに「生産性向上」「働きやすさ」「働きがい」の観点で環境整備を一層押し進め、多彩な人材による多様な視点を経営に活かしながら新しい価値を創造するダイバーシティ経営を推進しています。

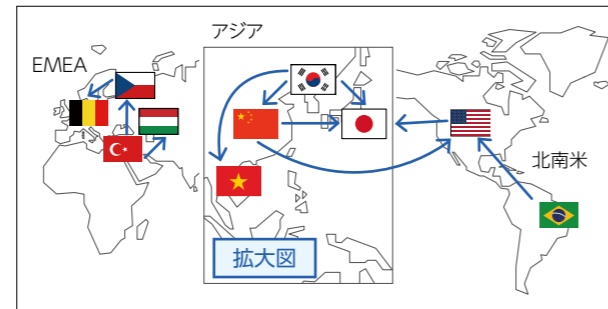
女性活躍に向けた取組み

Nittoグループでは、女性の活躍を重点的な取組み課題と認識しており、2030年には女性管理職比率を現在の2倍に引き上げる目標を設定しました。これに向けて、日本国内で

は、女性採用の拡大、出産・育児などのライフイベントに際した支援、および継続したキャリア開発支援を行っています。また、International Women's Dayには社内啓蒙イベントを開催しています。

海外グループ会社人材のグローバル活用

事業をグローバルに展開するNittoグループにおいては、グローバル人材の育成・活用が欠かせません。Nittoグループでは、優れた人材がより活躍できるよう、国境を越えて異動、転属、配置転換などを行っており、2021年4月現在で38名の海外グループ会社従業員が国際間転勤を行い、グローバルに活躍しています。



海外グループ会社人材の国際間転勤ケース

新たな時代の一体感を醸成

今回のCOVID-19の世界的な感染拡大に際し、多くの企業同様にNittoグループの事業活動も大きな影響を受けました。未だ予断を許さない状況ではありますが、安全や健康、感染予防に最大限留意しつつ業務を遂行し、経営に及ぼす悪影響やダメージを最小限に食い止めることができています。

仕事の仕方を工夫するなどしながら、献身的にNittoグループを支えてくれた全従業員とその家族一人ひとりに謝意を伝え激励したい——そうしたトップの想いから、15カ国語に訳した激励メッセージをしたためたカードを、世界各地で勤務する全従業員に送付しました。各事業所では、感染防止に十分留意しながら、上司からのねぎらいの言葉とともにこのカードが各人に届けられ、職場に笑顔が広がりました。



上司からねぎらいとともに手渡し

製品安全・品質

■ なぜ、重要なのか

Nittoグループは、世界28カ国と地域に事業を展開しており、企業活動が地域社会や経済へ与える影響は大きいと認識しています。責任あるモノづくりには、製品の安全性や安心して働ける労働環境の確保、人権への配慮などサプライチェーン全体での影響を考慮することが重要です。実際に、お客様からの要望は多様かつ高度になっており、各国・地域の法規制も強化されています。そのことから、Nittoグループは、お客様に満足していただける製品・サービスを提供するとともに、職場環境の改善や人権侵害の防止も企業としての責任であると捉えています。

■ Nittoグループのアプローチ

お客様に製品やサービスを通じて安全・安心、満足を提供するために、全社品質担当部署、事業執行部署、グループ会社それぞれに品質担当者を配置し、適切に管理する体制を構築するとともに、国際的なマネジメントシステム認証も取得しています。

また、安全・安心な職場環境を形成するために、経営戦略会議の場で施策や課題などを協議しており、経営と一体化した活動推進を図っています。

さらに、人権の尊重はグループ内だけでなく、サプライチェーン全体でグローバルに対応すべき課題であると認識しています。「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CSR調達の取組みを進めています。

2030年のありたい姿(達成目標)

- 変化を先取りした品質・安全管理
- 重大・重要災害ゼロ
- 購入金額90%以上のサプライヤー持続可能性評価と改善
- デジタル化によるロジスティクスの効率化

製品の安全性・品質向上

Nittoグループは、お客様に満足していただける製品・サービスを提供すべく、常に社会や市場の変化を先取りし、新しい発想を取り入れた製品提案を目指し、製品の安全性・品質向上に取り組んでいます。お客様との関係においても、その開発活動に寄り添いながら、新たな課題などについて早期に相談いただける状況を作り、ニーズに応える製品・技術を開発・提供することで差別化を図っています。

製品の安全性・品質向上に、マネジメントシステムを導入し運用することで、重大なクレームやリコールの発生の未然防止に努めています。

そのうえで、安全性や品質が確保された製品を世の中に提供するとともに、何か問題があれば速やかに解決を図っています。

さらに、Nittoグループでは、約4,000種類にも及ぶ化学物質を取り扱っており、その適正な管理が極めて重要な責務と捉えています。

当該物質に関する法改正の動向と、お客様の要求事項の変化を常に注視し、より厳しい自主管理基準を設け、適正な化学物質管理を行っています。

また、材料や製品に含有する化学物質情報を一元管理することで、お客様へ迅速で適切な回答を可能にしています。

労働環境の改善

Nittoグループでは、「私たちは安全をすべてに優先します」というスローガンのもと、一人ひとりが健康で安心して働ける職場を築くために、全員参加で事故災害の未然防止に取り組んでいます。

対象は従業員だけではなく、協力業者、工事業者を含む構内で働く一人ひとりを仲間と捉え、その安全を守ることが企業としての責務であると認識しています。「あらゆる事故災害ゼロ」を目標に掲げ、その実現にチャレンジしています。

重大・重要災害については、2018年度の12件、2019年度の7件に続き、2020年度は5件発生しました。地道な活動により減少傾向にはあるものの、目標とするゼロには未だ至っていません。

今後は、事故災害リスク撲滅に向けた自動化の促進や安全文化醸成へのキャプテンシー向上を図るとともに、万が一事故災害が発生した際には、迅速に対応可能なシステムの確立を進めています。

事故災害リスク撲滅

工場によって生産設備が大きく異なることから、これまで拠点ごとにリスクを抽出して、危険度に応じた対策をとってきました。しかし、「挟まれ・巻き込まれ」に分類される事故災害が継続的に発生していることから、2020年度より、グループ全体での重点課題と位置づけ、同種の事故災害の撲滅に集中的に取り組んでいます。

具体的には、人と機械の隔離、自動化を積極的に進めました。たとえば、ロール近傍にて手でゴム系材料を取り扱う高リスク作業については、一部の製造ラインにロボットを導入し、作業の自動化を実現しました。こうした対策をとることで、結果的に作業負荷の低減にもつながりました。

さらなるリスク低減策として、AI(人工知能)を用いた危険検知や事故災害防止策の開発にも着手しています。

安全文化醸成

Nittoグループは、かねてより「Global Activity Toward Excellence (GATE)」と呼ぶ小集団活動をグローバルに展開してきました。GATEでは、「品質」「安全」「環境」「合理化」という4つの分野で、各現場ならではの知恵と経験を集め、改善活動を競い合ってきました。

ただ安全については、現場でのボトムアップの取り組みもさることながら、拠点の責任者がリーダーとして拠点全体の活動を進めるべく、自ら部下たちに姿勢を示し、結果を出していくスタイル、いわばキャプテンシーが必要な局面が少なくありません。

そのため2020年度より、安全活動は前述のGATEから独立させ、「安全大会」を新たに開催しました。

目的は大きく2つあります。まずは、優れた実践例について取り上げ、その取り組みを学びあい、全体の底上げを図ること。

もう1つは、継続的に地道な活動を積み重ねてきた拠点や個人を表彰し、「安全のための取り組みが徹底できている組織は素晴らしい、賞賛に値する」という安全文化を醸成していくことです。

2020年度の大会は、COVID-19の影響を受けながらも、リモート会議などを活用し開催しました。

中国・佛山の日東電工(佛山)有限公司のチームが、「防災防止・防火防災部門」「交通安全部門」の両方で素晴らしい成果を挙げ、総合部門・特別優秀賞に輝きました。



第1回安全大会で総合部門・特別優秀賞を獲得した中国・佛山チーム

健康経営の取り組み

Nittoグループは、従業員の心身の健康が、お客様への高品質な製品や、サービスの提供につながると認識し、健康経営に取り組んでいます。

「従業員の健康度を高め、いきいきとした組織づくりを実現する」を健康経営指針として掲げ、「『からだ』と『こころ』の両面から職場環境と個々の生活の向上につなげる」を目的に、2020年4月より労働衛生活動新3カ年計画を策定し取り組んでいます。2020年度は、これまでの地道な健康経営への取り組みが評価され、Nittoとグループ会社の日東ビジネスエキスパートが「健康経営優良法人2021(大規模法人部門(ホ

ワイト500))」、ニトムズが「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」に認定されました。今後、全員参画での健康推進をスローガンに、健康経営をさらに推進していきます。

サプライチェーンにおける人権の尊重

CSR調達

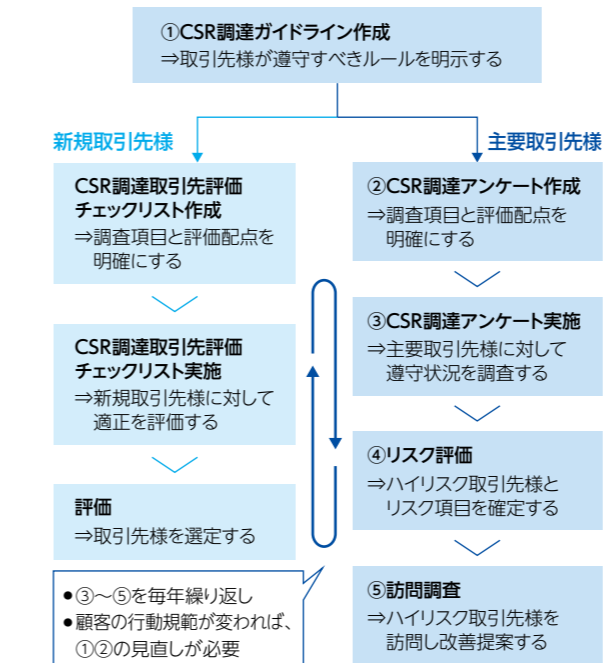
Nittoグループは、世界人権宣言を支持し「Nittoグループ人権基本方針」を定めています。これにより、Nittoグループ内だけでなく、サプライチェーン全体で人権が侵害される事態が発生せぬよう、同方針に基づいた対応を徹底しています。

具体的には、取引先様にて遵守すべきルール「CSR調達ガイドライン」を明示し、労働・人権の尊重はもとより、公正取引・倫理、安全衛生、環境への配慮、サプライチェーンへの浸透などの持続可能性への取り組みをお願いしています。

この「CSR調達ガイドライン」に基づき、主要取引先様に対して年1回「CSR調達アンケート」を実施し、改善が必要と判断される取引先様に対し、訪問調査および改善提案を行います。また、新たな取引先様との取引開始時には、「CSR調達取引先評価チェックリスト」により、適格性を審査してビジネスを開始します。

これらの活動を通じて、2030年までに、当社の購入総額のうち、各社の購入合計額が90%以上となる主要取引先様を選定し、選定された取引先様の持続可能性評価・改善プロセスを通じて、サプライチェーンの健全性を確保します。

CSR調達の全般的アプローチ



ホワイト物流への取り組み

日本国内の深刻なトラック運転手不足への対応策として、物流の安定化や経済成長への寄与を目的に、政府が主導する形で2019年からホワイト物流推進運動が展開されています。Nittoとしても、持続的成長とコンプライアンスおよびESGの観点から、物流改善を経営課題の1つと捉え同運動の趣旨に賛同し参加しています。

主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ■ デジタルツールを活用した物流の効率化 ■ 名寄せ、積合せ、輸送モードの変更および出荷に合わせた生産体制の構築 ■ 異常気象時などの運行中止・中断など

2020年度は第一弾として尾道事業所にてトラックの待機時間を平均30分以内に短縮する活動に取り組みました。物流会社側と予め配車時刻を定め、当社側がその配車時刻に合わせて積載する荷物を遅延なく準備することができれば、こうした問題は生じません。しかし実務上はそれを阻害する多くの要因が待ち受けます。

まず待機時間の発生についてデータを分析し、顧客起因、工場製造起因、物流起因など、原因を特定しました。さらにこれをもとに、関連部門が課題解決に向けて協議し輸送事業者様ときめ細やかな情報連携を行った結果、同事業所では目標を大幅に上回る平均25分を達成することができました。今後この活動を他事業所へと展開していく計画です。

国内物流におけるその他の施策としては、2020年5月より、同じくホワイト物流推進運動に参画している精密機器メーカー様との間で共同配送をスタートさせました。こうした取り組みで成果を挙げるには、両者間で路線のみならず物量やスケジュールなどの調整が不可欠となります。現時点での成果は限定的ですが、これまでの輸送コストや物量データ、向け地データに加え、配車計画や実績、積載効率などもデータ化し、輸送事業者様と共有し取り組みを拡大していきます。この取り組みはホワイト物流推進だけでなく、CO₂排出量削減にもつながります。

またカメラ、センサーなどの見える化テクノロジーを架装したフォークリフト導入を検証し、倉庫作業の安全や業務効率化を進めていきます。

環境

■ なぜ、重要なのか

CO₂排出による気候変動や資源の枯渇、プラスチックによる海洋汚染など、地球環境は危機的状況にあります。

Nittoグループのモノづくりにおいても、電力・化石燃料の消費によりCO₂を排出し、またプラスチックや有機溶剤、水などの資源も使用していることから環境への取組みは必要不可欠です(下図参照)。

お客様や社会からも、環境に対する主体的関与・貢献が求められており、持続的な成長を遂げるための重要な条件の1つになっています。

地球環境の危機に対応するために、環境負荷の少ないモノづくりを進めることが企業としての責任であると捉えています。

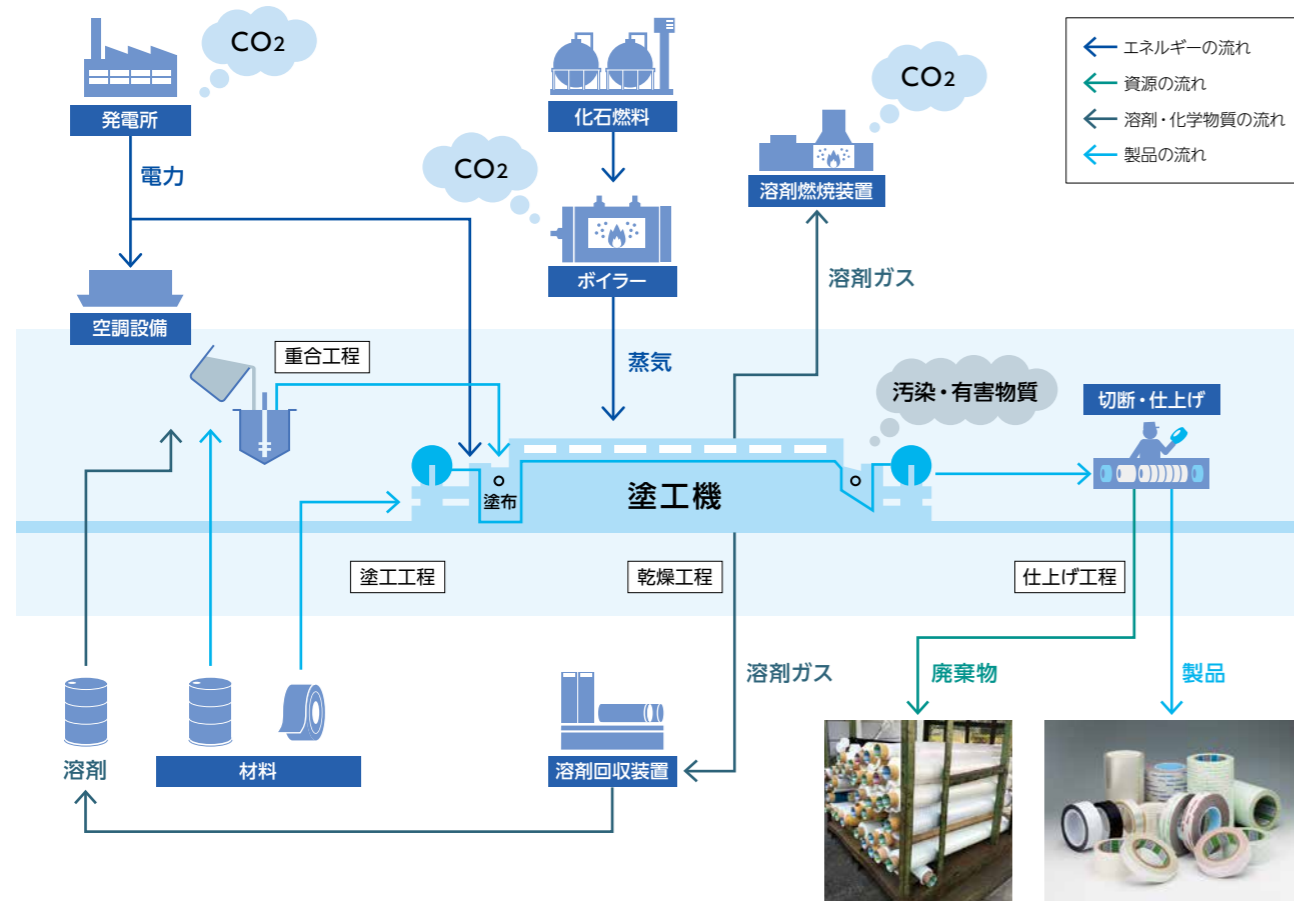
■ Nittoグループのアプローチ

モノづくりを通じて企業責任を果たすため、経営戦略会議の場で施策や課題などを協議しており、経営と一体化した活動推進を図っています。さらには、2021年度から新たに、グループ全体で環境対応施策に取り組む推進機関「Green Committee」を設けました。

同Committeeの傘下には、省エネ・再エネ・CO₂回収に取り組む「脱炭素分科会」、省資源・資源循環に取り組む「3R分科会」、汚染原因となる化学物質使用量と有害物質排出量の削減に取り組む「汚染防止分科会」を設置。それぞれのテーマについて事業執行部署や関係する専門機能部署が一丸となり、2030年の目標達成を目指します。

さらには、従業員一人ひとりの環境への意識向上を図る、啓発活動にも一層注力します。

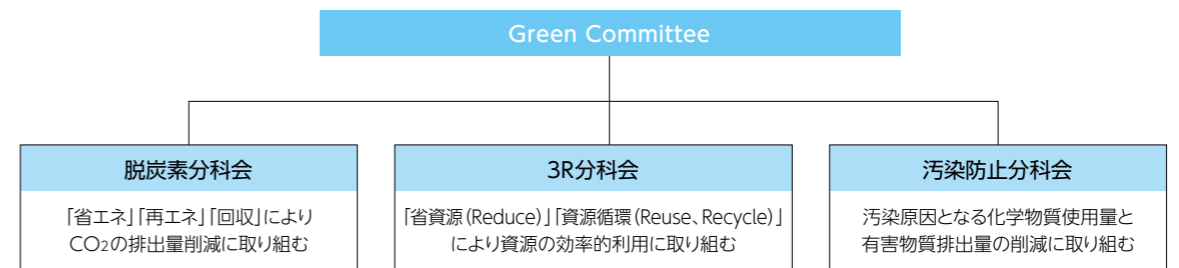
■ Nittoグループのモノづくりと主な環境負荷



2030年のありたい姿 (達成目標)		
CO₂排出削減 <ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量 60万ton/年*1 サプライチェーンCO₂排出量削減*2 	資源の効率的利用 <ul style="list-style-type: none"> 廃プラリサイクル率 60%以上 廃棄物排出量削減 再資源材料使用の促進 	汚染・有害物質の排出削減 <ul style="list-style-type: none"> VOC排出量削減

*1 scope1+2 *2 scope3

■ Green Committee体制図



CO₂排出削減

気候変動によって、世界中で災害のリスクが高まる中、企業にもその影響を食い止める努力が求められています。

NittoグループにおけるCO₂排出削減に向けた取組みとしては、2015年度に長期排出削減目標を設定し、本格的な活動を開始しました。これまで、空調における省エネやLED化などに50億円(2016~20年度合計金額)を投じました。その結果、2020年度CO₂排出量は684,774tonとなり、「2025年度73万ton/年」という目標を5年前倒しで達成することができました。

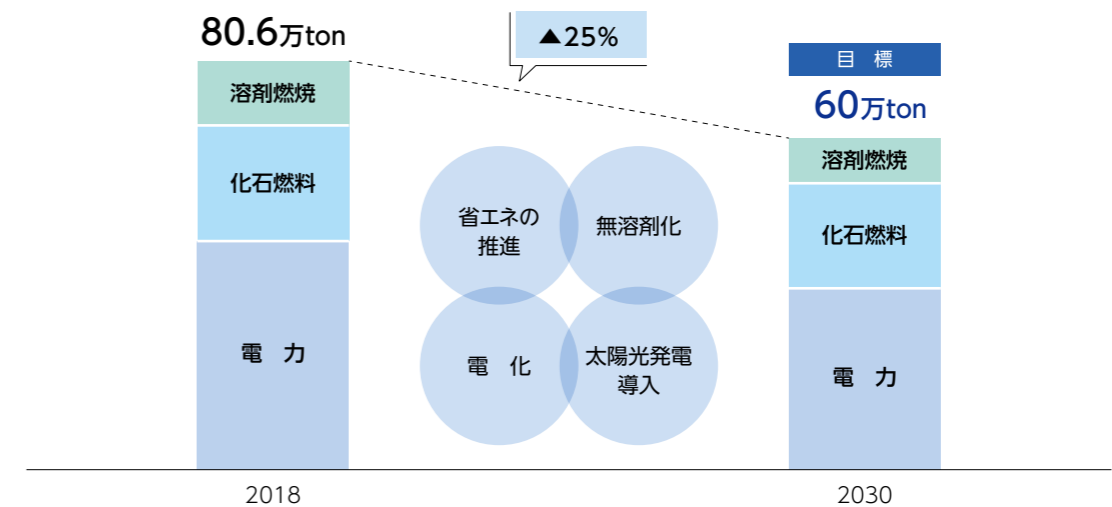
カーボンニュートラルに向けた次なる一歩として、「2030

年度60万ton/年」(2018年度比25%削減に相当)という新たな目標を設定しました。

それを実現するために、製造工程における省エネの推進、無溶剤化の追求による溶剤ガス燃焼時のCO₂排出ゼロ化、製造プロセスの電化(脱化石燃料)、太陽光発電設備の導入促進といった策を講じていきます。

これらに対し、向こう10年間で600億円超の投資を計画しています。

省エネ、再エネのみならず、製造工程から排出されるCO₂や大気中のCO₂を回収し、再利用するカーボンリサイクル技術などの新技術開発にも力を入れ、実用化に向けて取り組みます。



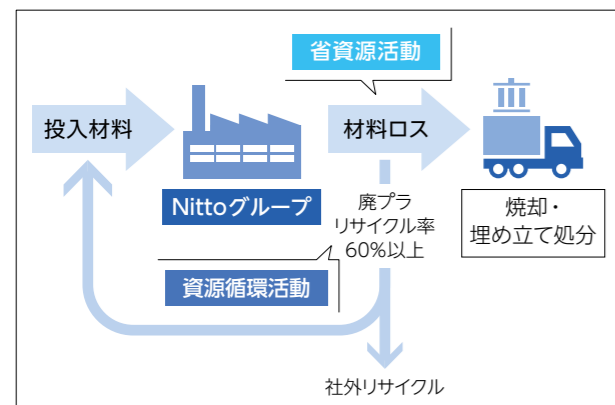
Topics

サプライチェーンでの取組み

近距離でも航空便利用が主流であったベトナムからの海外輸出を順次船便へ転換しています。また、日本国内輸送においてもモーダルシフト運送利用を着実に拡大しており、2020年度は124tonのCO₂を削減しました。今後もあらゆる視点から省エネ活動に取り組んでいきます。

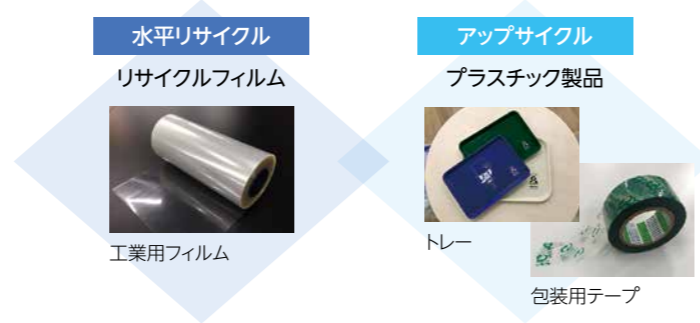
資源の効率的利用

地球には石油や鉱物、水など多くの資源が存在しており、この限りある資源を効率的に利用することは、企業にとって重要な使命であると考えています。これまでNittoグループは、国内各拠点へのトラックスケール導入による資源管理を強化し、生産性向上や廃棄物の再利用などを通じて廃棄物排出量の削減を進めてきました。2020年度の廃棄物排出量は128,962ton(2019年度比原単位1.2%増加)となり、前年度比原単位3%削減は達成できませんでした。主な要因として、新製品立ち上げやCOVID-19の影響により生じた、受注変動による生産効率の低下が挙げられます。今後は、外部要因の影響を受けない安定したモノづくりを目指し、MFCA(次項にて後述)を活用した省資源活動を推進します。さらに、2030年度の資源循環目標として、廃プラスチックリサイクル率60%以上、原材料への再資源材料の積極的利用を新たに設定しました。



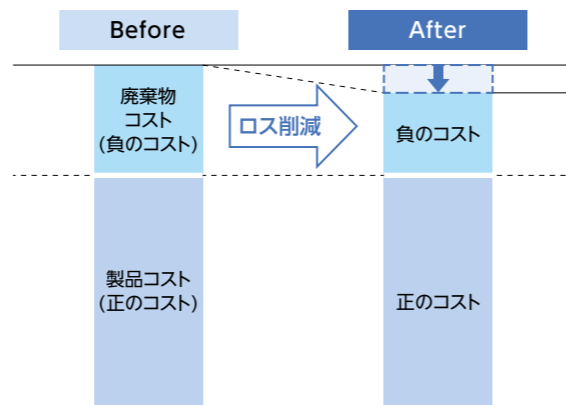
廃プラリサイクルの促進

廃プラスチックをフィルムとして再利用する水平リサイクルや、高付加価値プラスチック製品に再生するアップサイクルを推進していきます。



省資源活動

マテリアルフローコスト会計(MFCA:Material Flow Cost Accounting)は、環境管理会計手法の一種です。製造プロセスにおけるマテリアル(原材料や副資材など)のロスを物量と金額の両面から可視化し、資源ロスを最小化する手法です。MFCA手法を定義づけたISO14051:2011、サプライチェーン全体での活用を定義づけたISO14052:2017があり、これまでNittoグループは、主幹事として一連の規格化に貢献してきました。より実践的で導入が図りやすいISO14053:2021が2021年2月に新たに発行されました。この新規格を活用してグループ内でさらにMFCAを促進しようと計画中です。先行してMFCAに取り組んだメンブレン事業部では、超高性能RO膜の成膜工程において2020年度、「負のコスト」を約10%削減することができました。「3R分科会」の活動を推進することで、マテリアル側面からの見える化により、さらなる省資源化を進めていきます。



MFCAによる資源利用の効率化

資源循環活動

排水の再利用

水資源を効率的に利用するのはもちろんのこと、異常気象などにより給水が制限されるような事態に直面しても、事業活動への影響を最小限に抑えるため、水の再利用に力を入れています。滋賀事業所において、排水の蒸発濃縮・減容化と当社製の超高压RO膜(逆浸透膜)を用いた処理技術を組み合わせ、排水のリサイクルを推進しています。2022年度リサイクル率90%を目標とし、最終的には「工程排水ゼロ」の実現を目指しています。ここで得られた知見を活用し、他事業所への展開を進めています。尾道事業所でも、同様の技術を用いた水リサイクル施設が2020年10月に完成、稼働を開始しました。河川放流水「ゼロ」を目指した全社モデル施設であり、現在安定稼働を目指し調整を進めています。さらに、2018年の西日本豪雨災害のような給水停止による生産活動の停止リスクも低減しました。



尾道事業所の水リサイクル施設

モノマテリアル技術の開発

当社主力製品は粘着テープであることから、水平リサイクルを進めるうえでモノマテリアル化(素材に分けること)が必要不可欠です。これまでさまざまな分離プロセス手法を検証してきました。2021年度には、分離プロセスを確立し、再フィルム化と再生フィルムとしての品質検証を行い、順次実用化・スケールアップを進めていく予定です。

汚染・有害物質の排出削減

事業所の周辺環境や作業環境への影響を最小限に抑えるべく、汚染・有害物質の排出削減に取り組んでいます。2016年度より、Nitto単体を中心に、溶剤ガスの処理、建屋からの放出対策などのトルエン排出削減策を推進してきました。2020年度のトルエン大気排出量は190tonとなり、2016年度比400ton削減となりました。今回新たに、活動主体を単体からグループ全体に、対象をトルエンからVOC(揮発性有機化合物)に広げ、2030年に向けた削減目標と行動計画を策定中です。無溶剤プロセス化の促進、および法令などを上回る厳しい基準に基づく有害物質の特定と使用規制によって、さらなる環境負荷低減を目指します。

