

# 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たち」、「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。その基盤には従業員の心身の健康が不可欠であることから「Nittoグループ健康宣言」を新たに掲げました。

また、グローバルでの人財活性化を目的に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)といったグループ共通の人財マネジメント基盤の整備を進めています。今後は、これらをエリアを越えた人財育成に活用し、グローバルで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)

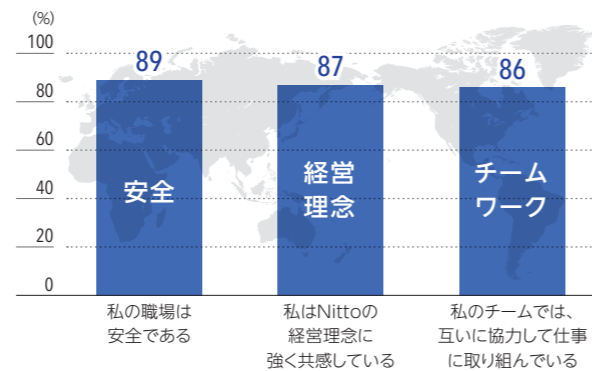
- 従業員教育投資 年間総研修受講時間倍増
- エンゲージメントサーベイの継続的改善と課題への対応
- 女性管理職比率 グローバル30%、日本10%

## 人財の確保・育成

### グループ全体でエンゲージメントサーベイを実施

2019年に国内グループ、2021年には海外グループ会社も含めグループ全体でエンゲージメントサーベイを実施しました(今回は14,193名より回答)。この結果、「持続可能なエンゲージメント」の平均スコアは74%で「健康的な水準」となりました。また、「安全」「経営理念」「チームワーク」に関する各設問では、高いスコアとなり、Nittoグループとしての「強み」を確認することができました。

### 肯定的回答の割合が高かった設問



一方、「タレントマネジメント」、「業務効率性」などが今後の課題として浮き彫りになりました。

年に2回、経営幹部が経営課題を議論するグローバルカンファレンスのテーマでも「エンゲージメント」を取り上げました。「従業員一人ひとりが『働きがい』を感じ、それぞれの持ち味を生かして活躍できる職場環境、組織風土の構築」を目指して取り組んでいくことを確認しました。2022年度はポストサーベイ期間として課題に対して各執行体、各拠点、海外各エリアでの取り組みを推進・展開していきます。



EMEAエリアでのエンゲージメント向上策を共有するエリア長のSam Strijckmansと会場のようす

## グループ表彰制度

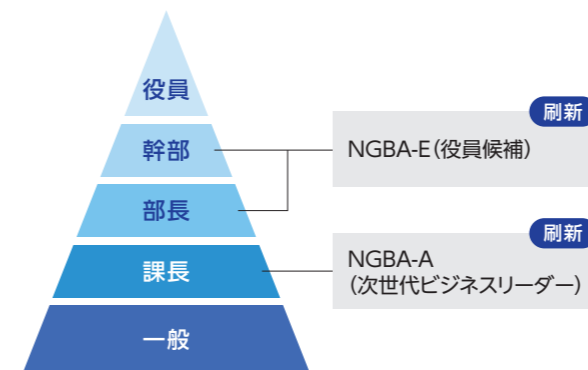
2020年度Nittoグループ表彰に117件の申請があり、「Nitto Group Awards 2021」にて社長賞2件を含む9件の表彰を行いました。



表彰式典は国内外に配信され、世界中の従業員がそれぞれの受賞者に大きな拍手を送りました。Nittoグループではさまざまなチャレンジを促し、取り組む姿勢や功績を称える企業文化を大切にしています。

## グローバルワイドでのタレントマネジメント

2011年度より、グローバルな活躍が期待される経営層候補人財への選抜教育としてNitto Global Business Academy (NGBA)を実施しています。選抜されたメンバーの国籍はさまざま、使用する言語も英語とし、まさにグローバル経営の幹部を育成するプログラムとしてデザインされています。



導入から10年が経過したため、2021年度からNittoグループ全体の教育体系を刷新しました。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)」コースとし、世界中のハイポテンシャルな

人財の発掘から経営リーダー輩出に至るまでの一貫型の少人数制プログラムとして新たにスタートしています。

	人数	期間	主なプログラム内容
NGBA-E	5名程度	2年	・海外ビジネススクールなどへの短期派遣 ・経営課題の解決に向けた提言など
NGBA-A	5名程度	1年	・経営/事業テーマ解決に向けた提言 ・リーダーシップ力などのコーチング

## サクセッションプランニング

現地法人責任者の後継者育成のために、海外の70の主要ポジションに対し、早期に候補者をプールしています。さらに、各執行体、各エリアと連携し、中長期で計画的な選抜・育成を行うことで潜在的な能力を最大限に引き出せる仕組みとしています。

## 従業員起点のイノベーション・チャレンジを促進 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新規事業アイデアを応募する、新規事業創出大会「Nitto Innovation Challenge」が2020年度よりスタートし、2021年度は877件の応募がありました。

国内外のNittoグループ従業員が応募し新規事業化フィー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市場調査やコンセプト検証を支援し、最終選考に残ったチームは新規事業化を目指す活動へと進みます。

## 今後の課題・見通し

グローバルレベルでの人財の可視化、計画的な人財育成・配置を加速させるとともに、教育にかかわる投資をさらに強化していきます。(2021年度の教育時間は前年度比約2割増\*)

2022年度は課級職制長全員(単体)を対象に360度サーベイを初めて実施する予定であり、エンゲージメントの向上も含め、組織風土改革を進めていきます。

\* 人財本部主催のNitto単体の教育投資時間

## ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

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財が世界各地で働いています。私たちがD&Iを経営の重要課題の一つと位置づけるのは、ESG経営へと大きく舵を切る中で、多様な観点を柔軟に取り入れ成果に結びつける必要があるからです。こうしたD&I推進の目指す方向性を共有し、意識を変え、取組みを加速させるため、2021年度、新たにD&I推進部を発足させました。

### 2030年のありたい姿



### 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グローバル30%、日本10%まで引き上げる目標を設定しました(2022年3月末時点グローバル17.5%、日本5.8%)。管理職という役職や数値だけが大事なのではなく、Nittoグループ全体で組織を牽引するリーダーが多く育つことで、期待される成果につなげていくことこそが私たちが目指すところです。これに関連する施策として、意識醸成のためにInternational Women's Dayにエリア長からメッセージを発信したり、日本では女性リーダー育成プログラム「FLOWERプログラム※」によるキャリア開発支援に取り組んでいるほか、社外取締役のウォン ライヨンによる講演会も行い1,000名を超える従業員が視聴しました。

※ Female Leaders OWnership EmpoweRment の頭文字の組み合わせ。性別に関係なく、大輪の花を咲かせる意味を込めています。



講演会のようす

女性活躍推進のくま座メンバー



Diversity & Inclusion

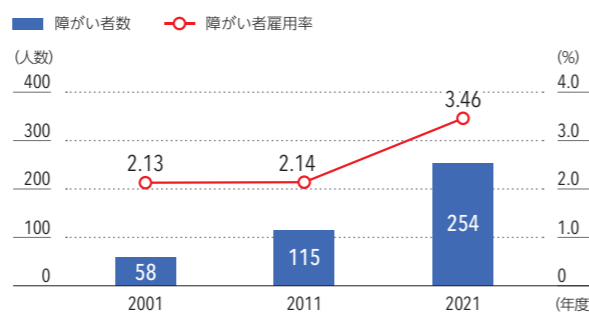
#### ◀D&I推進のロゴ

Nitto(日本)の女性の配置・登用・育成に責任もつ「女性活躍推進責任者」は、左記ロゴのパッチを常時着用しています。(30名を任命)

### 障がい者雇用

Nittoの特例子会社である日東ひまわりグループ4社は、障がいを持つ従業員と健常者がともに生き活きと働くことができる職場環境を目指しています。現在、Nittoグループでは254名の障がいをもつ従業員が働いており、一人ひとりが事業運営になくはならない業務を担っています。

#### 障がい者の雇用数、障がい者雇用率の推移(過去20年間)



※ 障がい者の雇用数および障がい者雇用率は、単体および特例子会社(4社)、関係会社特例の認定を受けた国内グループ会社(6社)を合算した数値。

日東ひまわりグループの業務は拡大を続け、社内メール(書類などの回収、配達)、製造部門の支援業務、さらには環境負荷低減につながる業務などにも取り組み始めています。

### 今後の課題・見通し

国内では女性リーダー育成のためのプログラムを着実に実行していくとともに、転勤や労働時間の見直しをはじめ、多様な人財が生き活きとやりがいをもって働く環境整備を進めていきます。さらに海外各エリアとも連携を強め、D&Iに関わるプログラムを展開・推進していきます。

## 製品安全・品質

### なぜ、重要なのか

Nittoグループは、世界28の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、品質、コスト、納期の対応はもちろん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、全社品質部門、事業部門、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・安心な職場環境を整備するために、現場での改善のみならず、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グループは社会からの要請に応え、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、製品の安全性・品質向上に取り組んでいます。2030年のありたい姿「変化を先取りした品質・安全管理」に向け、社会の変化と市場の変化の2つの側面から日々活動を進めています。

### 社会の変化の先取り

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を常に注視するため、海外拠点と連携して情報収集する体制を強化しています。2021年度はその範囲を、欧米エリアに加えて中国エリアにも拡大しました。また、これまでも健康に影響を及ぼす禁止物質などに対しては、各国の規制の変化に先回りしながら迅速に情報入手し削減につなげてきました。今後も引き続き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きます。また、原材料や製品に含有する化学物質情報の一元管理が、お客様への迅速で適切な回答を可能にしています。

### 市場の変化の先取り

お客様に寄り添いながら、新たな課題などについて早期に相談いただける環境を作り、ニーズに応えた製品・技術を開発・提供することで差別化を図っています。各製造拠点では、国際的な品質マネジメントシステ

ISO9001の認証を取得し、そのPDCAを展開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。

また、重点領域の一つに掲げる、「次世代モビリティ」に関する国際規格IATF16949の認証取得を進めています。2021年度には事業展開するうえで先行取得を必要とする拠点の約92%が取得を完了しました。

### 今後の課題・見通し

原材料の安全性担保の必要性から、今後はさらにサプライヤー管理の体制や原材料の受け入れ検査の体制強化を図ります。2022年度IATF認証の取得完了を目指し、継続的な改善に取り組みます。今後も引き続き、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、新しい発想を取り入れた製品提案を通じて、お客様への最高品質の提供につなげていきます。

## 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」の基本方針のもと、従業員、協力業者、工事業者など構内で働く一人ひとりが健康で安心して働ける職場を目指しています。「あらゆる事故災害ゼロ」を目標に掲げ、全員参加で事故災害の未然防止に取り組んでいます。

2021年度は重大・重要災害が6件発生し、目標とするゼロには未だ至っていません(P.9 ハイライト参照)。

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、予見可能なリスクの抑え込みを図っています。万が一事故災害が発生した際には、迅速にその原因を深掘りして再発防止を図ります。

### 事故災害リスク撲滅

工場によって生産設備は大きく異なりますが、「挟まれ・巻き込まれ」に分類される事故災害が未だ発生していることから、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取り組んでいます。

具体的には、人と機械の隔離や自動化を積極的に進めました。例えば、ロール近傍にて人手で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っています。

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。

### 安全文化の醸成

Nittoグループでは、安全文化醸成の段階を「反応型:事後対応段階」、「リーダー自立型:リーダーによる統率で安全行動がとれる段階」、「自立型:自らが安全行動をとれる段階」の3段階で捉えており、「自立型」の安全文化を定着させることが必要と考えています。

そこで、まずは管理者クラスの安全に対するキャプテンシーを向上させるため、2021年度からセーフティオフィサー制度\*を順次導入しており、2022年度には日本国内すべての管理者への教育展開を完了する計画です。加えて、各事業所・拠点が3段階のどの段階にいるのかを評価しています。独自に設定した「意識」、「仕組み」、「実績」、「実態」の4つのファクターをもとに定量的に評価し、さらなる安全文化のレベル向上につなげる仕組みを完成させるとともに、事業所間の情報交流も加速できるようにしています。現在、日本国内の事業所に展開しており、今後は対象を段階的にグローバルに拡大していきます。

\* 企業トップを含む経営層および管理者層やスタッフ層の安全に対する知識や理解の確認を目的とした要員教育認証システムです。

### 今後の課題・見通し

安全をすべてに優先することは、Nittoグループのベースとなる考え方です。

リスク低減が困難な場合に対しては、AI(人工知能)やロボット技術など、新しい技術とヒトや組織との調和による安全の確保、すなわち「協調安全」を促進します。また、安全への意識行動改革を継続的に実施していきます。

## 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」を定めており、サプライチェーン全体で人権が侵害される事態が発生しないよう、同方針に基づいた対応を徹底しています。

具体的には、お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」を実施しています。主要取引先様とは、取引額の大きなお取引先様や、代替不可能なお取引先様、当社にとって重要な原材料を供給いただいているお取引先様を中心に、前年度の購入金額の90%(2021年度実績)を目安に特定するものです。なお、2021年度の調査件数のうち、約3%が海外のお取引先様でした。アンケート実施後にはリスク評価を行い、ハイリスクと判断したお取引先様に対しては、改善提案を実施。その後改善状況を確認しています。その結果、ハイリスクと判断したお取引先様のうち約70%が改善したとの報告を受けています。2021年度よりCSR調達に基づく訪問調査を計画し、2022年度の実施を予定しています。

また、新たに取引をするときには、「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、主要取引先様の継続的な持続可能性評価・改善を図り、サプライチェーンの健全性を確保します。

### 人権デューデリジェンスの取り組み

Nittoグループで取り扱う原材料には、紛争鉱物のような人権リスクの高いものもあります。そこでNittoグループでは、従来よりリスク管理を行ってきた紛争鉱物以外にも人権リスクの高い原材料がないか評価・特定し、防止・軽減策を実施、それを評価して一連の取り組みを開

示するという人権デューデリジェンスを継続的に実施していきます。2021年度は人権デューデリジェンス実施のための社内管理レベルを高める取り組みを進めました。

### ロジスティクスの効率化

サプライチェーンの中でも、ロジスティクス(物流)に関する改善は、Nittoグループの持続的成長とコンプライアンスおよびESGの観点から、経営課題の一つと捉えています。また、ホワイト物流およびグリーン物流の推進にも取り組んでいます。

ホワイト物流とは、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年から展開され、Nittoでは2020年に賛同表明を行いました。尾道事業所ではトラックの待機時間を平均30分以内に短縮することを目標に掲げています。データを分析し、顧客起因、工場製造起因、物流起因など、原因を特定することで、2021年度は目標を5カ月間達成することができました。2022年度はこの活動を国内の他拠点へと順次展開していく計画です。

グリーン物流としては、モーダルシフトや積み地の変更による陸送距離の短縮、積載率の向上などにも取り組み、2021年度は、日本国内で約152ton(前年比▲2.35%)のCO<sub>2</sub>排出を削減することができました。

また、ロジスティクスの効率化には、物流部門・製造部門・営業部門など、関連するすべての従業員の理解が必要不可欠です。そのため、2021年度は国内グループ会社で経理や人事などの管理部門以外の従業員を対象に、物流に関するEラーニングを実施しました。任意受講ではありましたが、80%を超える受講率となりました。

### 今後の課題・見通し

サプライチェーンにおける人権の尊重のため、今後はお取引先様の訪問調査スキルを向上させるとともに、人権デューデリジェンスの実施によりリスクの特定・軽減を図っていきます。また、ロジスティクスに関してはデータをデジタル化・可視化するシステムを開発・導入することで一層の効率化(共同配送など)と最適化、労働環境負荷の低減に取り組めます。

# 環境

## なぜ、重要なのか

CO<sub>2</sub>排出の影響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るCO<sub>2</sub>の排出、プラスチックや有機溶剤、水などの資源利用、廃棄物や汚染有害物質の排出など環境への影響は避けられず、それらの削減、適正な取り扱いといった取組みが必要不可欠です。

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ひとつになっています。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。

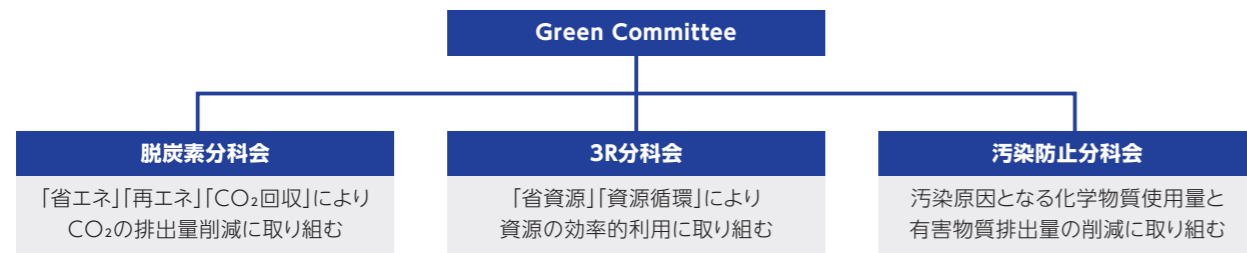
## Nittoグループのアプローチ

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、経営と一体化した活動推進を図っています。

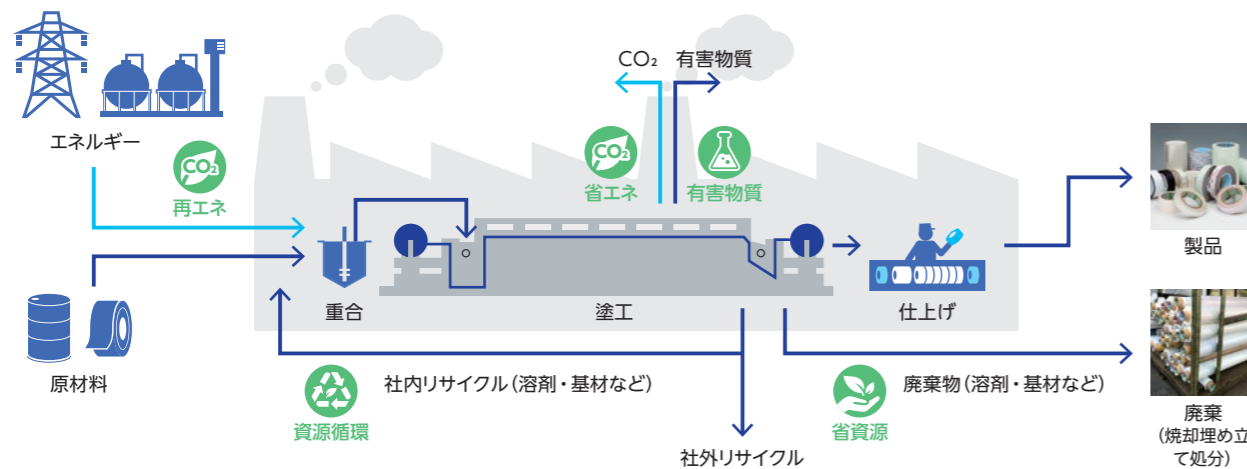
2021年度より「脱炭素分科会」、「3R分科会」、「汚染防止分科会」から構成される、「Green Committee」を設置し活動しています。2030年のありたい姿、および2050年のカーボンニュートラルを目指し、機能拡大と強化を図りながらより事業計画とリンクさせ、事業部、機能とエリアの3軸でグローバルな活動を推進していきます。

さらには、従業員一人ひとりの環境への意識を向上させるための啓発にも一層注力します。

Green Committee体制図



Nittoグループのモノづくりにおける環境への取組み



## 2030年のありたい姿(達成目標)

CO <sub>2</sub> 排出削減	資源の効率的利用	汚染・有害物質の排出削減
<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量 47万ton/年*1</li> <li>サプライチェーンCO<sub>2</sub>排出量削減*2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃プラリサイクル率 60%以上</li> <li>廃棄物排出量削減</li> <li>再資源材料使用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VOC排出量削減</li> </ul>

\*1 Scope1+2    \*2 Scope3

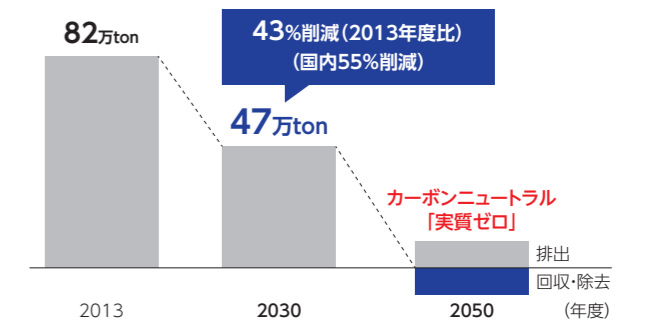
## CO<sub>2</sub>排出削減

気候変動によって世界中で災害のリスクが高まり、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。

そのような中、NittoグループはCO<sub>2</sub>削減に向けて、2022年5月にカーボンニュートラル宣言を行いました。2050年のカーボンニュートラルに向けて、2030年の目標を新たに47万トン/年と設定しました。これは、2013年度と比較してグループで43%削減(日本国内においては55%削減)することになり、より戦略的に脱炭素社会へ貢献していきます。

具体的には、製造工程における省エネの推進や、溶剤ガスの燃焼時に多くのCO<sub>2</sub>排出を伴うことから、当該プロセスの無溶剤化の追求、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。また、省エネ、再エネのみならず、今後開発および実用化を進めるCO<sub>2</sub>回収技術などの革新的な脱炭素技術を積極的に活用していきます。さらには、製品やソリューションを通じて、お客様のCO<sub>2</sub>排出量削減にも貢献します。

脱炭素に向け、2021年度、グリーンルームへの設備投資を中心に28億円の投資を実行しました。積極的な環境投資の積み重ねにより、2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は64.9万トンとなりました。2022年度は75億円の投資を計画しています。

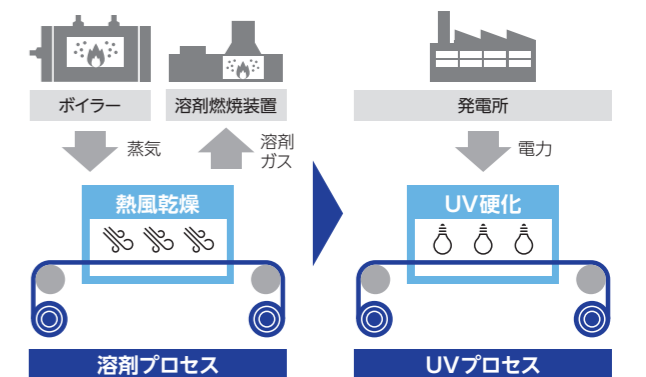


## 脱溶剤に資する技術開発

製造プロセスで使用する有機溶剤は最終製品に残らず、製造プロセスにおいて回収・処理をしているため、その過程でもCO<sub>2</sub>が排出されます。

Nittoグループでは、従来より製造プロセスでの溶剤使用量の削減・溶剤使用ゼロ化に取り組んでいます。2021年度は製造プロセスでのUV硬化やエマルジョン化を進め、脱溶剤への技術確立を進めています。

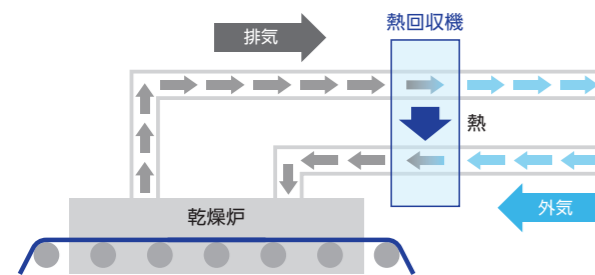
## 製造プロセス変更例(UV硬化技術)



**塗工機の廃熱回収**

塗工機では、多くの電力・蒸気を使用し、多くの熱を排出しています。これまでも日本国内外の製造拠点で積極的にコージェネレーションシステムを導入することで、CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んできました。2021年度はNitto豊橋事業所において、塗工機乾燥炉および塗工室の廃熱を回収し、その熱エネルギーを給気予熱とすることで年間400トン程度のCO<sub>2</sub>排出削減効果を見込んでいます。

**塗工機乾燥炉の廃熱回収システム**



**グリーン電力の取組み**

2050年にカーボンニュートラルを達成するための重要なステップとして、欧州エリアの6拠点と中国および日本国内の2拠点を合わせた計8つの製造拠点において消費電力の100%グリーン電力化を達成しました。高いエネルギーを必要とする拠点においてはソーラーパネルを設け、不足分はグリーン電力の調達を進めています。



**サプライチェーンでのCO<sub>2</sub>削減に向けて**

Nittoグループの事業活動は、原材料調達から廃棄にいたるまでの事業活動において直接的なCO<sub>2</sub>排出量 (Scope1、2) とともに、間接的なCO<sub>2</sub>排出量 (Scope3) の削減にも取り組む必要があるため、現在海外の (Scope3に関する) 情報収集に注力しています。また、個々の製品やサービスに対するLCA評価の重要性も認識しており、カーボンフットプリント算出の標準化にも取り組んでいます。

**今後の課題・見通し**

2030年の目標および2050年のカーボンニュートラル達成に向け、事業活動による直接的なCO<sub>2</sub>排出量の削減のための脱溶剤技術、脱化石燃料技術の開発に取り組んでいきます。脱炭素のためのモノづくりの転換は、技術力アップによる付加価値向上が必要であり、脱溶剤製品に対するお客様の理解を得ながら計画的に進めていきます。

**資源の効率的利用**

地球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。

Nittoグループでは、2030年度の目標として、廃プラスチックリサイクル率60%以上、廃棄物排出量の削減、再資源材料使用の促進の三つを設定しています。

廃プラスチックリサイクルについては、廃プラスチックをフィルムとして再活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ます。2021年度の廃プラスチックリサイクル率は40%(推定)、廃棄物排出量は14.4万トンとなりました。

**拠点の省資源活動**

関東事業所では技製販管で分科会を発足し、産廃削減活動を実施しています。全製品の生産実績から、分析ツールを活用してマテリアルフローコスト会計 (MFCA: Material Flow Cost Accounting) による見える化を行い、産廃削減テーマを設定して取り組んでいます。スタート時のロスや耳端切断ロス削減で10トン削減しました。

**マテリアルフローの見える化**



**排水の再利用・無排水 (ZLD\*) 化の推進**

水資源の効率的利用と、異常気象などによる給水制限に対する事業活動への影響を最小化するため、水の再利用・無排水化 (ZLD) に力を入れています。

2020年10月に完成し、稼働を開始した尾道事業所水リサイクル施設では河川放流水「ゼロ」を達成し、全社モデルを構築しました。これにより、Nittoグループ全排水量の4.6%相当を削減しました。

モデル施設の知見を活かし、滋賀事業所においても2021年度83%の高回収率を達成し、2022年度には回収率90%、最終的には蒸発濃縮・減容化との組み合わせにより「工程排水ゼロ化」を目指します。

\* Zero liquid discharge



滋賀事業所の水リサイクル施設

**溶剤リサイクルの促進**

Nittoグループのモノづくりでは、有機溶剤を使わないプロセス開発を進めるとともに、使用後に回収した使用済み溶剤のリサイクルを促進しています。

2021年度は滋賀事業所において、製造プロセスで用いた溶剤を再利用する取組みを開始しました。その結果、溶剤の廃棄物量が440トン削減されました。また、豊橋事業所ではリサイクルできていなかった粘着剤廃液の新規リサイクル技術を確認し、さらなる廃棄物削減につなげています。

**モノマテリアル技術の開発**

Nittoグループの主力製品である粘着テープは、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) が不可欠です。

2021年度は分離プロセス技術を確認し、再フィルム化と再生フィルムとしての品質検証を行いました。今後はテープ基材などへの展開を目指し、順次実用化・スケールアップを進めます。

**今後の課題・見通し**

省資源においてはインフラ整備による見える化を促進し、日本国内での活動を海外に展開しています。また、資源循環においては、協業先の選定や技術の導入など、各エリアでの資源循環に関する仕組みの構築を進めていきます。

**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、有機溶剤や有害物質の排出削減に取り組んでいます。

2020年度からはVOC (揮発性有機化合物) に対象を拡げて、グローバルでの削減活動に取り組んでいます。

**溶剤回収の高効率化**

トルコのNitto Bentoで、溶剤排出ガスの回収効率を上げるなどした結果、2021年度のVOC排出量は820トンとなり、前年比370トン削減となりました。これはNittoグループ全体排出量の20%に相当します。

**今後の課題・見通し**

VOC (揮発性有機化合物) 排出削減を確実に進めるため、2030年に向けた削減目標と行動計画を検討しています。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進めています。