

日東電工株式会社

CSR報告書発行事務局

〒530-0001 大阪市北区梅田2丁目5番25号ハービスOSAKA
TEL. 06(6452)7102 FAX. 06(6452)3305

〒441-3194 愛知県豊橋市中原町字平山18番地
TEL. 0532(41)8647 FAX. 0532(43)1879

<http://www.nitto.co.jp/>



この報告書は、古紙含有率100%の再生紙を使用しています。
また、印刷にはVOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの地球に
やさしいインキを使用しています。

2006年7月発行



日東電工グループが、 「グローバル・エクセレント・カンパニー」を めざして果たすべきこと

「グローバル・エクセレント・カンパニー」とは、単に業績が優れた会社のことではありません。
ステークホルダーの方から高い評価をいただける会社であること、
従業員が誇りを持って働くことができる会社であることが重要な要素です。
私たちは、2007年度に「グローバル・エクセレント・カンパニー」を実現するべく、
グループ一体となってCSR活動の推進、ブランド価値の向上に取り組んでいきます。

One-NITTO



目次

2 編集方針、報告範囲

3 製品紹介

グループ&グローバル展開

7 **トップメッセージ**

CSRを果たすために——
グループ体経営
**「One-NITTO」の実現と、
「質の向上」をめざします**

9 **担当責任者のコミットメント**

**世の中から選ばれる企業をめざして
すべての活動において、
言動一致で社会的責任を果たしていきます**

12 コーポレート・ガバナンス/内部監査

13 **コンプライアンス意識の共有**

**全世界グループ共通の倫理観を醸成する
「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」を
制定しました**

15 CSRマネジメント

環境保全の取り組み

17 **世界最大の光学フィルム工場を
最新鋭の環境配慮型事業所へ**
～尾道事業所での「省エネ」「水資源有効利用」への挑戦

- 19 事業にまつわる環境負荷とこれまでの環境保全活動
- 21 環境マネジメント
- 22 事業活動におけるマテリアルフロー
- 23 環境ボランティアプランの達成状況
- 24 産業廃棄物削減
- 25 地球温暖化防止/大気汚染防止
- 26 グループ会社の環境保全活動の状況
- 27 その他の環境保全活動
- 28 これからの環境保全活動について
- 29 環境会計
- 30 環境配慮型製品

社会的側面での取り組み

31 **“チャレンジする人を応援する”**
～各エリアでの、従業員を中心とした活動と社会貢献

- 33 株主の皆様とのかかわり
- 34 サプライヤー（パートナー）様とのかかわり
- 35 お客様とのかかわり
- 37 従業員とのかかわり
- 41 地域社会とのかかわり
- 42 ガイドライン対照表

編集方針

- 本報告書は、すべてのステークホルダーの皆様へ、日東電工グループにおける社会的責任を果たすための取り組みをご理解いただく目的で発行しています。
- 情報開示にあたっては「オープン・フェア・ベスト」の精神に基づき透明性の高い情報公開に努めます。
- 日東電工グループは化学物質を扱う製造業であることから、環境保全への取り組みが重要な社会的責任の一つと考えています。事業活動に起因して発生する環境負荷削減のための取り組みを重点対象として報告いたします。
- 参考にしたガイドライン
GRI(Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」

ウェブサイトの詳細な情報を掲載しています

誌面の都合上、本報告書に記載できなかった国内・海外グループ会社についての環境パフォーマンスデータ、社会活動等の詳細な情報は、昨年同様ホームページ上で公開する予定です。(2006年9月公開予定)

<http://www.nitto.co.jp>

将来に関する予測・予想・計画について

本報告書には、日東電工グループの過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これら予測・予想・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、これらには不確実性が含まれています。したがって、将来の事業活動の結果や将来に惹起する事象が本冊子に記載した予測・予想・計画とは異なったものとなるおそれがあります。日東電工グループは、このような事態への責任を負いません。読者の皆様には、以上をご承知いただくようお願い申し上げます。

報告範囲

情報収集・編集体制を整える過程にあるため、全項目で日東電工グループとしての報告には至っていません。環境パフォーマンスデータの集計範囲は、下記の通りになっています。その他、全グループを対象としていない項目は、その項目ごとに対象範囲を明記しています。

■ 環境パフォーマンスデータ集計範囲

日東電工単体：国内製造6事業所

東北事業所/関東事業所/豊橋事業所/亀山事業所/滋賀事業所/
尾道事業所

国内グループ会社：国内主要製造グループア社

日東シンコー/ニトムズ/日東ライフテック/
愛知日東電工/日東エレクトロニクス九州/
三重日東電工/埼玉日東電工

海外グループ会社：海外主要製造グループア社

パーマセル(アメリカ)/ハイドロノーティクス(アメリカ)/
日東ヨーロッパ(ベルギー)/日東電工(上海松江)(中国)/
台湾日東電工(台湾)/
日東電工エレクトロニクスマレーシア(マレーシア)/
日東電工マテリアルタイランド(タイ)

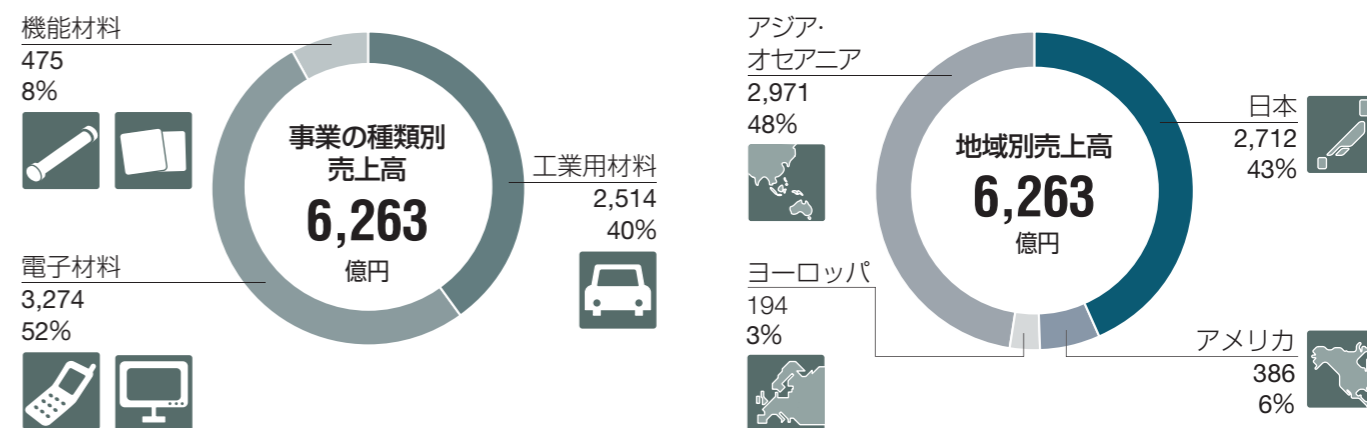
■ 対象期間 2005年度(2005年4月から2006年3月)
一部この期間外についても記載します。

■ 次回発行日 2007年7月予定

世界中の身近なところに、日東電工グループの製品が活躍しています

日東電工グループは粘着加工技術、高分子合成技術を活かし、家庭、医療、住宅、建築、電気・電子、自動車などの分野に多くの製品を提供しています。事業の成長には、新製品開発は重要なポイントです。私たちは、技術とマーケティングの両輪で、お客様のニーズを先取りし新製品を開発することで成長を遂げていきます。

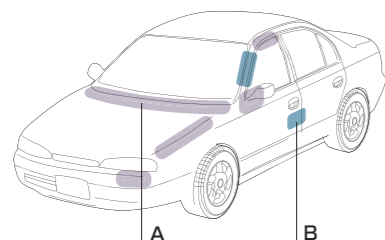
2005年度のセグメント別売上高 (日東電工グループ連結)



工業用材料

自動車

世界の自動車に、快適性・安全性を提供しています。



A: 発泡シール材 (エフトシーラー)



あらゆる隙間を埋め、熱・水・音・振動をシャットアウトします。

B: 高機能制振材 (レジェトレックス)

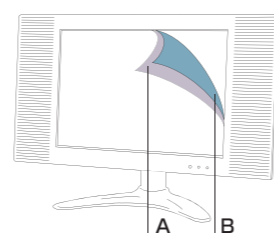


防音・制振かつ軽量化に貢献しています。ドアを閉めたときの音も、重厚な高級車の音に変化します。

電子材料

液晶テレビ

世界の液晶テレビに、日東電工グループの光学フィルムはなくてはならない存在です。



A: 液晶用偏光板



これがないと画面が見られない、なくてはならないフィルムです。

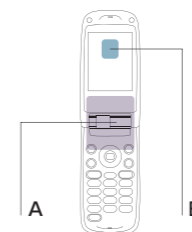
B: 液晶用位相差板



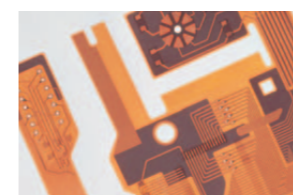
光をコントロールし、「どこから見てもきれい」を可能にします。

携帯電話

通信機器の高機能化に、日東電工グループの製品が貢献しています。



A: フレキシブル回路基板



折り曲げ部分での使用や製品の小型化に活躍しています。

B: LED封止用透明エポキシ樹脂



表示部分やボタンなどのバックライト用として使われているLEDを、熱や衝撃、湿気から保護します。

機能材料

医療製品 メンブレン製品

テープ技術を活かし、医療分野に貢献しています。

経皮吸収型テープ製剤



皮膚から薬を吸収させるテープで、病気の患者さんの体の負担を軽減します。

世界中の水資源の創出に貢献しています。

海水淡水化用逆浸透膜



海水を真水に変えることができる膜で、水不足の地域で使用されています。

事業のあるべき姿 「グローバルニッチトップ戦略」

「変化・成長するマーケットの中でニッチな分野を対象に、固有の差別化技術を活かしてお客様に最高の満足をご提供し、トップシェアを獲得する」ことを、グループ一体となってグローバルに実行することです。日東電工グループには現在、液晶用偏光板など、世界トップシェアのグローバルニッチトップ製品が20製品以上あります。

ウェブサイトで日東電工グループ製品の早わかりコンテンツを掲載。日東電工のキャラクター NITTOくんが紹介しています。



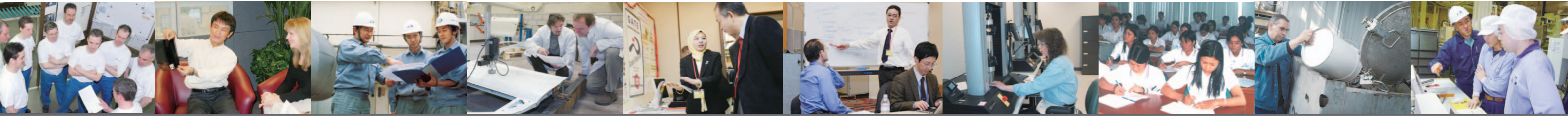
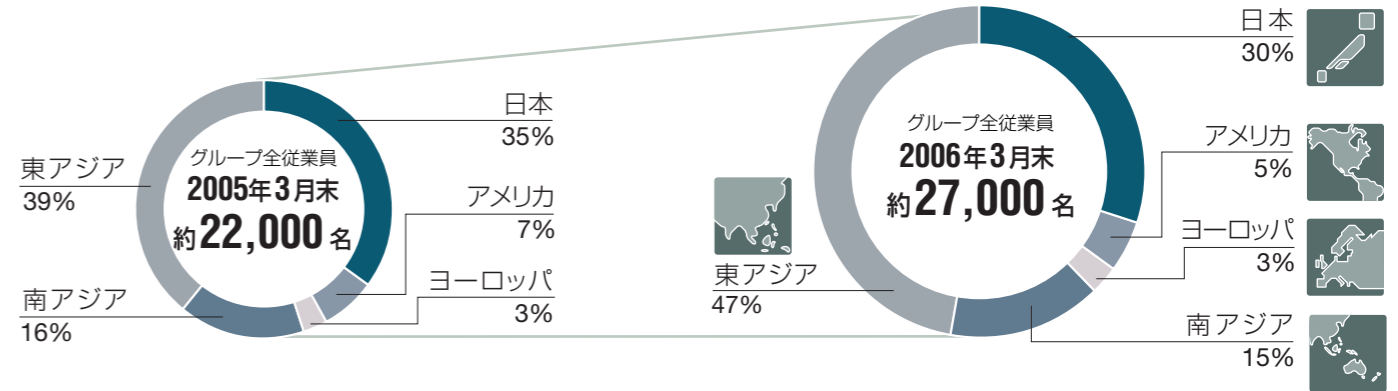
日東電工のキャラクター NITTOくん

>> <http://www.nitto.co.jp/>

世界各地に114社、約27,000名の従業員が 一つになって、「One-NITTO」として CSR活動に取り組んでいきます

“One-NITTO”とは、それぞれの国や会社にふさわしい方法で同じ目標達成に向かい、世界で114社、約27,000名の従業員で構成される日東電工グループがひとつになっていくことです。同じ目標に向かって一体となることは簡単ではありませんが、私たちは世界に通用する日東電工グループをめざして成長を続けていきます。

グループ全従業員地域別構成推移 (日東電工グループ連結子会社含む)



会社概要 (2006年3月31日現在)

社名 日東電工株式会社
設立 1918年10月25日
本社所在地 大阪市北区梅田2丁目5番25号
代表取締役社長 竹本 正道
資本金 267億8,300万円
従業員数 単体：3,187名
連結：21,527名

日東電工グループ一覧 (2006年4月1日現在)

ヨーロッパ 会社数12社

日東ヨーロッパ
日昌ハンガリープレジジョン
共信ヨーロッパ
日東スカンジナビア
日東ドイツ
日東フランス
日東イギリス
日東イタリア
日東ポーランド
ハイドロノーティクスオランダ
ハイドロノーティクスドイツ
ハイドロノーティクススペイン

南アジア 会社数20社

日東電工シンガポール
日東電工エレクトロニクスマレーシア
日東電工マテリアルタイランド
日東電工マテリアルスマレーシア
日東電工フィリピン
日昌プレジジョンマレーシア
日昌シンガポール
日昌プレジジョン(タイランド)
日昌タイランド
共信シンガポール
共信マレーシア
共信テクノロジー(タイランド)
共信PAPTI
共信フィリピン
日東マテックスインドネシア
日東マテックスタイ
日東マテリアルズインドネシア
日東電工オーストラリア
日東電工ベトナム
日東電工テープマテリアルベトナム

東アジア 会社数37社

日東電工(中国)
日東電工(蘇州)
日東電工(上海松江)
日東電工(上海浦東新区)
上海日東オプティカル
日東電工香港
日東電工マテリアルズ(深圳)
日東電工(天津)
日東精密回路技術(深圳)
日東電工(アモイ)
日昌香港
日昌産業(上海)
日昌(天津)
日昌(大連保税區)
日昌蘇州プレジジョン
日昌無錫プレジジョン
日昌東莞プレジジョン
共信香港
共信電子(上海)
共信工貿(大連保税區)

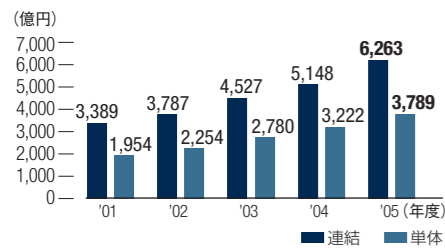
日本 会社数28社

日東電工株式会社
日東シンコー株式会社
日東電工CSシステム株式会社
株式会社ニトムズ
日昌株式会社
共信株式会社
日東電工マテックス株式会社
日東ライフテック株式会社
愛知日東電工株式会社
日東エレクトロニクス九州株式会社
日東精機株式会社
三重日東電工株式会社
日東メディカル株式会社
三新加工株式会社
埼玉日東電工株式会社
福島日東シンコー株式会社
日昌産業株式会社
株式会社エル日昌
共信化工株式会社
共信TM株式会社

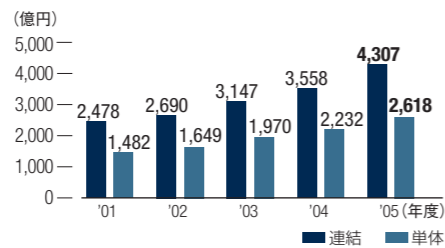
アメリカ 会社数17社

日東アメリカス
パーマセル
ハイドロノーティクス
パーマセルオートモーティブ
アヴィーパドラッグデリバリーシステムズ
パーマセルセントルイス
パーマセルカンザスシティ
日東電工アメリカ
グラフィックテクノロジー
システムコーポレーション
ピッカテクノロジー
ピッカテクノロジーLLC
トーヨーレックスインダストリーコーポレーション
日東電工テクニカルコーポレーション
キノバートライフサイエンス
パーマセルメキシコ
パーマセルラテンアメリカ

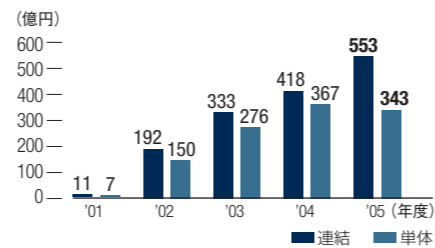
売上高推移



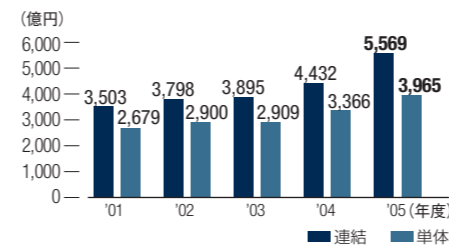
売上原価



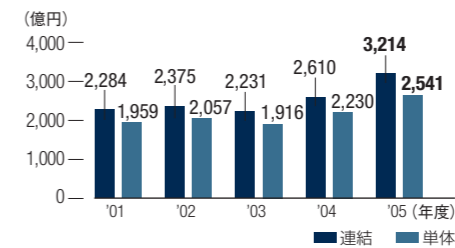
当期純利益



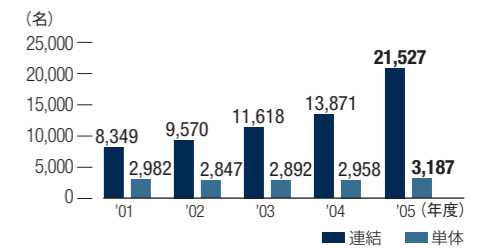
総資産



株主資本



従業員数



CSRを果たすために

グループ体経営

「One-NITTO」の実現と、「質の向上」をめざします



「グローバル・エクセレント・カンパニー」に向けて、企業としての質の向上を重視します

日東電工グループは2005年度、中期経営計画「One-NITTO Dream Plan Step2」をスタートさせ、初年度の取り組みを進めました。

この計画の目標は、2007年度に「グローバル・エクセレント・カンパニー」と認められる企業になることです。そのためには、財務面での目標達成はもちろんのこと、企業としての「質の向

上」を図ることが大切です。事業の成長・量的拡大だけでなく、ブランド価値の向上やCSRを果たしていく活動の推進など、無形資産（インタンジブル・アセット）の充実をめざして、グローバルに、グループ全体が一体となって取り組んでいく必要があると考えております。

従業員一人ひとりの質を高め、オープンな企業文化を創造します

「企業の質」を向上させるには、日東電工グループを支えている「従業員の質」の向上が不可欠です。やる気やモラルが高く、自分自身の可能性を常に追求し、広げていくことができる——そんな質の高い「人財」が企業の質を高めていくからです。

そこで私たちは、「日東University」をはじめとする多彩な教育研修に今後いっそう力を入れ、「人財」を育成していきます。一方、従業員の方々には、自分自身の質を向上させ有用な「人財」となるために自ら努力して欲しいということを申し上げます。

また、社長である私にも「人財」育成への責任があります。この責任を果たすために、できるだけ多くの従業員と会い、自分の言葉で話したいと考え、2005年度は30歳前後の従業員約400名と面談いたしました。この面談では、私が社長として考えていることを伝え、従業員が考えていること、日々仕事の中で感じていることを聞かせてもらいました。この中で、私自身多くのことを学びました。

日東電工グループ ブランドステートメント

変化の瞬間に 光る技術で しなやかに

“変化の瞬間” ———— それはチャンスであり、新たな成長の出発点です。
 “光る技術” ———— それは私たちの自信です。
 “しなやかであること” ———— それは私たちの姿勢です。



これからも、一人ひとりの力を結集し、揺るぎないパワーで社会環境と調和しながらグローバルに突き進んでいきます。私たちは、「Flexible Technology Company」日東電工グループです。

こうしたやり方は、決して効率がよいとは言えません。しかし、互いに自分の言葉で話し、相手を理解し、自分を理解してもらう努力をすることは、とても大切なことだと考えております。

多くの従業員と「オープン」に話せる企業文化をつくることは私の仕事であり、今後もこうした面談を継続することが、日東電工グループの強みになっていくものと信じております。

日東電工グループ全体が一体となってCSR活動を推進していきます

2005年度のCSR活動においては、「コンプライアンス（法令遵守）」「環境・安全・品質のレベルアップ」「社会貢献」をグループの重要課題としました。

コンプライアンスについては、グループ約27,000名の従業員すべてを対象とする「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」の作成に取りかかり、2006年度からの公開・活用を予定しています。

環境・安全・品質活動に関しては、それぞれグループ統一指標を設定し、定めた目標を達成するための活動に取り組んでいます。

製造業の果たすべき必須条件として、信頼される品質体制、環境負荷の低い製品開発、環境・品質に配慮した製造工程、安全な職場の実現は欠かせません。これら課題に対して、今後、自分たちの弱い部分に注目し、現場から間接部署まで一丸となり、またグループ全体が一体となり、日々の活動を強化していきます。

また、2006年度から「n倍発想からの脱却」をグループ全体のスローガンとして掲げています。これは「仕事量が2倍になったら人や時間が2倍必要になる」「生産量が2倍になったら産廃発生量も2倍になる」といった考え方から脱却し、仕事の質、効率を根本的に改革する、という意味です。すべての課題に対して「今までの延長線上に解はない」という姿勢で臨んでいこう、という決意を込めました。

企業活動はさまざまなステークホルダーに支えられており、自社の利潤のみを追求しては存続・維持・発展はできません。「オープン（に情報を共有化し）・フェア（に議論を行い）・ベスト（決まったことにベストを尽くす）」の精神で、ステークホルダーのご要望・ご意見と真摯に向かいあうこと、誠実にステークホルダーへの責任を果たしていくことが、事業を成功させるための根幹であると確信しております。

本報告書を通じ日東電工グループの考え方や行動をご理解いただくとともに、率直なご意見、ご感想をお寄せ願えれば幸いです。

2006年7月

日東電工株式会社 代表取締役社長

竹本正道

中期経営計画「One-NITTO Dream Plan Step2」

2007年度に「グローバル・エクセレント・カンパニー」へ

将来投資、社会コストをまかなったうえで「質をともなった成長」をしてゆく

ブランド
価値向上

- ・エモーショナルキャピタル向上
- ・グループ体感の醸成
- ・社外からの等身大評価

さらなる
事業成長

- ・グローバルニッチトップ製品倍増
- ・グローバル化
- ・事業の選択と集中

CSR推進

- ・コンプライアンス
- ・シンプルなルール
- ・環境・安全・品質で社会と共生する会社
- ・日東電工グループらしい社会貢献

成長を支えるOne-NITTO事業・経営インフラの強化

- ・連結経営のための情報共有
- ・グループでの人財育成、活用
- ・グループ最適な組織構造

経営理念と行動基準

経営理念

「新しい価値の創造」
 日東電工グループは、オープン・フェア・ベストを行動の原点として、新しい発想で人々の暮らしと産業の未来に貢献します。

- ・お客様に満足される新しい機能を持った製品やサービスをスピーディーに創造します。
- ・社員の自主性と独創性を尊重し、自由闊達にチャレンジできる職場環境を実現します。
- ・健全な事業活動を展開し、適切な情報開示とコミュニケーションにより株主の信頼に応えます。
- ・企業の社会的責任を常に念頭に置き、地球環境の向上と地域社会の発展に貢献します。

行動基準

私たちは、オープン・フェア・ベストの精神に則り、日東電工グループの社員としての誇りと気概を持って誠実に行動します。

1. 最高の品質とサービスをお客様に提供します。
2. 安全を全てに優先します。
3. 常にチャレンジ精神を持って行動します。
4. 法と倫理に基づき良識に従って行動します。
5. 自然環境の保護と省資源に貢献します。

世の中から選ばれる企業をめざして

すべての活動において、言動一致で社会的責任を果たしていきます

藤原 達之助

取締役
グループ最高財務責任者
CSR推進委員会委員長



堀内 哲夫

常務執行役員
全社技術部門副部門長
QES統括センター長
CSR推進委員会委員



小澤 正和

執行役員
全社経営統括部門副部門長
経営企画部長、兼、人財マネジメント部長
CSR推進委員会委員



松橋 善実

理事
CSR推進部長
CSR推進委員会委員



竹間 和彦

執行役員
日東電工(中国)投資社長
東アジアエリア経営執行担当



世界27,000名の従業員に 法令遵守や倫理観の理解と徹底を図ります

企業が社会的責任を果たしていくためには、従業員一人ひとりが、法令を守ることや高い倫理感を持つことが必要です。

現在、日東電工グループの従業員は世界で約27,000名となり、年々その規模は拡大しています。世界の従業員全員の日々の行動の中に、法令遵守や倫理観を浸透させることは容易ではありませんが、2006年度に制定し展開を予定している世界共通の「ビジネス行動ガイドライン」に基づいて、理解と徹底を図ります。また、CSR推進活動については継続的にCSR報告書で情報を公開していきます、より多くのステークホルダーの方に日東電工グループのCSR活動についてご理解をいただけるよう努めます。

社会的責任を果たしている企業は、常に言動が一致しており、またそれができる企業こそが、世の中から選ばれとされます。今回の報告書では、CSR推進委員会メンバー、および4エリアトップのCSRコミットメントを掲載いたしました。日東電工グループは、すべての活動においてCSRに配慮していきます。

「ミスは防ぐ」を念頭に、 環境・安全・品質に 取り組みます

製造業にとって「持続可能な循環型社会」を実現させる環境経営と、「地域社会と従業員の安全の確保」「安心・信頼して使用していただける品質の維持」は当然の責務です。「資源やエネルギー生産性の高い製品の開発・製造を追求し不必要なロスを出さないこと」、「作業者の安全に配慮した職場を作ること」、「高い品質を維持しお客様に選んでいただける製品を作りだすこと」に取り組んでいます。

「防ぐことができるミスは防ぐ」ことを念頭に、グループ一丸となって活動に取り組んでいきます。

従業員が能力を 発揮できる職場環境を 作ります

会社を構成しているのは人です。日東電工グループは人を大切にし、一人ひとりの能力を最大限に活かすことによって持続的に成長したいと考えています。

そのためには、能力を発揮できる職場環境を作り出すことが必要です。従業員をとりまく過重労働や、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの労務問題には積極的に対策を講じていきます。また、世界で問題となっている強制労働、児童労働などについては各国法令の遵守を徹底し、人権を尊重します。

正しい判断ができるよう 「ビジネス行動ガイドライン」を 浸透させます

2006年6月のニューズウィークに、2006年度版世界企業ランキング(Newsweek Global 500)が掲載されました。これは、財務指標とCSR指標で評価されるもので、世の中の企業評価において財務だけでなく、CSRも重視されてきていることを意味します。日東電工グループはこの評価で96位にランク付けされましたが、まだCSRを果たす取り組みは改善の余地を残しています。

今後は、世界のグループ会社に「ビジネス行動ガイドライン」を浸透させ、共通の認識のもと正しい判断ができる日東電工グループをめざしていきます。

現地での人財育成と 地域に根ざした企業文化創造に 努めます

私は東アジアを担当しています。一言で東アジアと言っても国ごとに法律や文化、習慣が異なります。私は、日東電工が持っている日本の文化の良い部分と、現地の文化の良い部分を融合させ、真にその国に根ざした企業文化を作りたいと考えています。

そのためには人財が必要です。これからは現地での人財育成に力を入れ、新しい企業文化を創造し、グローバル・エクセレント・カンパニー実現の一翼を担えるエリアをめざします。

佐久間 陽一郎
執行役員
日東アメリカス社長
アメリカエリア経営執行担当



高崎 秀雄
理事
日東ヨーロッパ社長
ヨーロッパエリア経営執行担当



有本 雅彦
理事
日東電工マテリアルタイランド社長
南アジアエリア経営執行担当



健全な財務体質の実現とともに、アメリカエリアでCSRを果たします

日東アメリカスは異なる事業を行う6つの会社から成り立っています。これらは日東電工グループの個々の事業分野において、アメリカ市場における重要な足場となっています。現在、日東アメリカスは財務状態を改善する大きな改革期にあり、強く競争力をもった、財務体質の健全な会社の実現をめざしています。私たちのCSRIは、これらの財務面での活動とともに果たすべきものだと考えています。

CSRとは単なるスローガンやプログラムではありません。CSRは私たちの日々の振る舞いの中に自然に現れる「私たちの生き方」でなければならないのです。

柔軟に対応できる体制と従業員の意識改革に注力します

ヨーロッパエリアでのビジネスは、EU圏を中心に、最近ではロシアをはじめトルコや南アフリカといった地域へ拡大しつつあります。欧州の特徴は多数の国があり、それぞれ言語や法律も異なっていることです。よって、相手国・相手エリアの法律や慣習をよく理解することから始めなければなりません。

私たちの課題は、各国のお客様から安心して買っていただける製品を作る文化をヨーロッパエリアの中いかに定着させるかです。特に環境規制などの社会の変化に、よりフレキシブルに対応できる体制と従業員の意識改革に注力していきます。

法令遵守を基本に、小集団活動を通じてCSRを推進します

南アジアエリアは、アセアンとオーストラリアの現地法人で構成されており、今や従業員数は約3,000名となりました。

急速な経済成長を遂げているこのエリアでは、社会基盤が十分とはいえずストライキなどの労務問題や、環境・安全などの問題が浮上してくる可能性があります。法令遵守を基本に、社会貢献などを推進すると同時に、南アジア全拠点での小集団活動を通じた、企業ブランド・CSRの教育に重点を置いています。また、生産拠点を中心に環境安全品質のISOの認証取得を進めており、ほぼ全拠点の取得が目前となっています。

**「健全で透明な経営」を推進
ステークホルダーからの信頼の獲得をめざします**

コーポレート・ガバナンス

**2006年5月施行の「会社法」に対応して
内部統制基本方針を定めました**

日東電工グループは、従来から「オープン・フェア・ベスト」すなわち、「オープンに情報を共有化し、フェアに議論し、決まったことに対してベストを尽くす」ことを行動の原点におき、「健全で透明な経営」を推進しています。

経営の健全性・透明性を高めるため、監査役5名のうち3名を社外監査役にしています。

また、経営環境の変化に的確かつ迅速に対応できる経営体制を確立。取締役の経営責任を明確にするため、2004年度の株主総会決議から、取締役の任期を2年から1年に短縮するとともに、2005年度は5名の取締役で運営しました。

2006年5月施行の「会社法」では、大会社が内部統制システム(取締役の職務執行が法令・定款に適合することなど、会社の業務の適性を確保するための体制)構築の基本方針を決定することを義務づけています。日東電工グループでは、2006年5月に取締役会決議として内部統制基本方針を定め、運用を開始しました。

内部監査(QES監査)

**リスク管理を目的とした、環境・安全・品質の
内部監査を同時に実施しています**

日東電工グループは、監査室が実施する業務監査と同様に、専門技術分野の業務監査の位置付けとして2004年度に環境・安全・品質の専任監査組織(QES監査部: Quality Environmental Safety Audit Dept)を設置し、内部統制体制の強化を図っています。これまで別々に実施していた環境・安全・品質の内部監査を同時に行うことで、多面的な観点から課題を指摘することが可能になりました。QES監査では、システムのパフォーマンスの有効性を監査するとともに、環境・安全・品質に関する経営面での潜在的なリスクを抽出し、その削減を図っています。

2004年度下期からスタートした監査は、グループ製造・加工会社を対象に一巡目が終了し、2005年度末には二巡目に入りました。一巡目の監査を分析した結果、現場の管理監督者が日常的に気付くレベルのリスクが多く抽出されたことから、2006年度は拠点の管理監督者の日常パトロールを奨励しています。また、今後も継続し監査前の調査を行い、重点ポイントを明確にし監査の実効性を高めていきます。

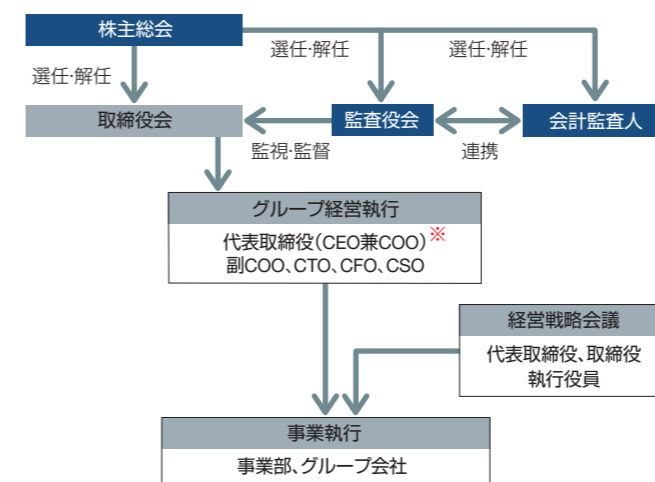
環境・安全・品質の維持向上には、専門技術的な面からの対話と気付きによる啓蒙が重要と認識し、さらなる各拠点での内部監査機能の向上や、自己浄化能力の向上をめざした監査を行っていきます。



QES監査の現場

コーポレート・ガバナンス体制

経営の監視・事業執行の仕組みを示す模式図は以下の通りです



※ CEO (Chief Executive Officer) : グループ最高経営責任者
 COO (Chief Operating Officer) : グループ最高経営執行責任者
 CTO (Chief Technology Officer) : グループ最高技術責任者
 CFO (Chief Financial Officer) : グループ最高財務責任者
 CSO (Chief Strategy Officer) : グループ最高経営戦略責任者

2006年度の年度方針

「信頼され喜ばれる監査でCSRの向上を目指す」

1. モノづくりを中心に環境・安全・品質面で経営リスクの抽出に力点を置く
2. 各拠点の実情にあわせたレベルと頻度で実施
3. 各事業執行体、品質保証部、環境安全部と協業し、課題の共有化と解決のチームティーチングを図る

全世界グループ共通の倫理観を醸成する 「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」を制定しました

世界各国に広がる日東電工グループの全従業員が、「One-NITTO」としてのグループの行動の価値観を共有し、共通の倫理感を持つことを目的として「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」を新たに制定しました。ここではその制定に至る背景と経緯、今後展開する世界レベルでのコンプライアンスの取り組みを紹介します。

事業活動の急激なグローバル化を背景に

世間では、粉飾決算や情報漏えい、さまざまな問題の隠蔽など、ステークホルダーの信頼を裏切る不祥事が頻発しています。たった一度の不祥事でも、企業はそれまで築き上げた実績や信頼をすべて失うこととなります。また、当然のことながらそのような企業の商品・サービスは市場から淘汰されてしまいます。

日東電工グループは、このような問題の根底にあるのがコンプライアンス意識の欠如であると考え、2005年度からCSR推進の重点項目として、コンプライアンスの徹底を世界レベルで取り組むことにしました。

これまで、2003年4月に「日東電工グループ法令倫理遵守ガイドライン」を作成し、国内の日東電工グループ従業員に配布、徹底を行ってまいりました。しかし、現在、日東電工グループは世界20数カ国で事業活動を展開し、約27,000名の従業員が働いています。国や地域が違えば、法律はもちろん、慣習なども異なることから、グループ全体で共通のコンプライアンス意識を持つことは簡単ではありません。このような状況から、日本語のガイドラインだけではコンプライアンスの意識は徹底できないと考え、世界で共通して使用できるガイドラインの作成に着手しました。

ガイドラインに示す行動の価値観

(英語マスターの翻訳版)

誠実さ

私たちは、自身に対して、またお互いに、最高レベルの誠実さを求めます。

私たちは、会社の資産を守ります。

私たちは、すべての会社方針と法に従います。

私たちは、企業市民として責任を持って行動します。

卓越性

私たちは、製品や工程の開発、そして自身の進化に挑戦し続けます。

私たちは、行動の原点であるオープン・フェア・ベストを実行します。

私たちは、お客様の事業を理解し、それを成功させることに尽力します。

私たちは、従業員の個性を尊重し、仕事を通じた自己実現を可能にします。

私たちは、多様性、平等性、相互尊重、相互信頼の確保に努めます。

責任

私たちは、コミットメントを重んじて、全ての行動と結果に責任を負います。

私たちは、私たちの文化の重要な要素であるたゆまぬ革新を約束します。

私たちは、環境に配慮し、地域および国際社会への貢献に努めます。



ロビン・アンドリュー

アメリカエリア
(日東電工アメリカ)

世界から集まった同僚とともに、世界共通のガイドラインの作成にたずさわる機会を得たことは、私自身にとって非常に価値のある経験でした。次のアクションとして、この新しいガイドラインをすべてのアメリカエリアのメンバーに伝え、日常のビジネスの中に浸透させることに取り組みます。



エリック・パス

ヨーロッパエリア
(日東電工ヨーロッパ)

グローバル化が伝統的な考え方や個々の倫理観・行動に大きなインパクトを与えている昨今において、本ガイドラインの作成に貢献できたことは大変喜ばしく感じています。このガイドラインが、全世界のグループ従業員一人ひとりに、何が望まれているのかを示し、また助言する“灯台”となることを希望しています。



陳 少雄

東アジアエリア
(日東電工(上海松江))

今回、ガイドラインの作成という共通の目標に向かって、日本と4つのエリアが同じ立場で互いに議論し合い、ともに頑張ることができました。これこそが、真のグローバル化のモデルだと思います。今後も日東電工グループに誇りを持ち、その姿勢を全世界のメンバーと共有化したいと思います。

ロスラン・ディラン

南アジアエリア
(日東電工エレクトロニクスマレーシア)

プロジェクトメンバーに選ばれたことは大きな驚きであり名誉なことでした。各エリアの代表とともに3か月に及ぶメールベースでの議論、そして一同に会しての一週間の集中討議と編集作業に参加し“One-NITTO”の風を直接感じることができました。「グローバル・エクセレント・カンパニー」実現に向けて貢献できたことに、大きな満足感と誇りを感じています。



多国籍メンバーによるプロジェクトチームを編成

2005年5月から約半年間にわたり、CSR推進部が世界に共通して使用できるガイドラインについて調査・準備を開始。2005年12月にCSR推進委員会のもとに「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」制定プロジェクトチームを発足しました。このチームは、CSRやコンプライアンスに詳しい多国籍メンバー5名(アメリカ、ヨーロッパ(ベルギー)、東アジア(中国)、南アジア(マレーシア)、日本)で構成されました。

プロジェクトメンバーは、まず、現行の「日東電工グループ法令倫理遵守ガイドライン」の内容の見直しから実施。世界に通用するガイドラインに仕上げるべく、各エリアの意見を取りまとめ、国・地域の法令・慣習を勘案しながら、ガイドラインに盛り込むべき内容と項目について議論を重ねました。そして2006年3月末に、日東電工グループ統一のガイドラインである「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」の詳細内容を決定しました。

このガイドラインの冒頭に掲げているのが、従業員に求められる「誠実さ」、「卓越性」、「責任」です。もしも、事業活動の中で判断がつかない場合や倫理上疑問に感じることがあれば、「それは「誠実さ」、「卓越性」、「責任」という共通の行動の価値観と矛盾していないか?」「それはガイドラインや日東電工グループの方針・手順、または法令に反していないか?」「お客様、その他ステークホルダー、一般の人々、またあなたの家族は、それを正しいと考えるのか?」「オープン・フェア・ベストを実行しているか?」を自問自答し襟を正すよう促しています。

世界中で説明会や研修を実施予定

このガイドラインは、「職場環境」「資産保護」「事業活動」「法令遵守」「あなた自身の時間」の5項目から構成されています。さまざまなビジネスシーンを想定し、従業員が判断に困るような34の具体的な項目に対し、判断の基本となる価値観と参考事例を示しました。また、事例説明の最後に署名欄を設け、個人がガイドラインの内容と自身の責任を理解したことを確認しています。

今後、2006年度前半に12言語の翻訳版ガイドラインを完成させ、それをもとに全世界の日東電工グループ従業員に対して、エリア説明会あるいは研修などを精力的に実施します。一人ひとりがこのガイドラインを理解し、日東電工グループの行動の価値観を共有するためのツールとして、また事業活動支援において法令および倫理に則った判断の基準として、有効に機能させていく予定です。



企業として社会的責任を果たすために 事業の中で直面する課題を正しく認識し、責任ある行動をとります

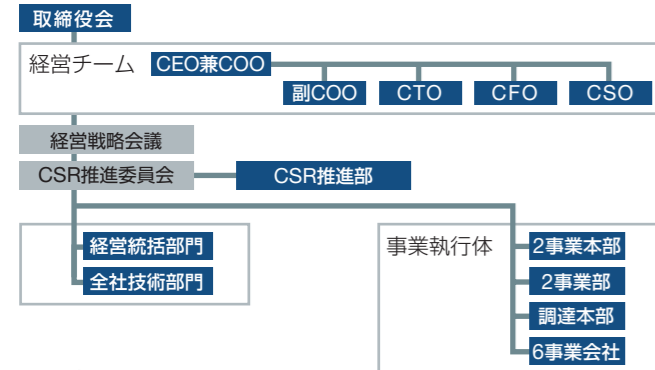
CSRマネジメント

コンプライアンスと情報開示を基本に活動を継続します

2005年度は「CSR元年」と定め改めて活動を開始する年とし、CSR活動推進の統括機能として「CSR推進委員会」と、その推進事務局機能として「CSR推進部」を設けました。

また、6つのCSR推進項目(下表参照)を定め、活動を開始しました。特に注力したコンプライアンスに関しては、国内各拠点で研修を実施するとともに、世界の日東電工グループ共通の「ビジネス行動ガイドライン」の整備を進め、2006年度からの展開を予定しています(詳細はP13-14参照)。

CSR推進体制 (2006年7月現在)



事業執行体

事業の執行を担当する2事業本部(インダストリアル事業本部(7事業部を含む)、オプティカル事業本部)、2事業部、調達本部、国内6事業会社(日東シンコー、日東電工CSシステム、ニトムズ、日昌、共信、日東電工マテックス)。海外製造グループ会社は関連する事業本部、事業部に属しています。

CSR推進項目の主な活動と予定

項目	2005年度の主な活動	2006年度の活動予定
リスクの把握と改善	●尾道事業所にて火災リスク合同訓練実施 ●労務、税務、貿易関連課題をグローバルリスクと認識	●地震BCM(事業継続マネジメント)の強化
コンプライアンス文化醸成	●国内コンプライアンス研修実施 ●ビジネス行動ガイドライン整備	●ビジネス行動ガイドライン展開
情報開示と改善	●CSR報告書発行 …環境・社会報告書から変更	●継続して誠実な情報開示をめざす
従業員モチベーション向上	●大阪国際女子マラソン協賛 …従業員ボランティア活動 ●海外従業員を含む従業員や家族のハーフマラソン参加	●大阪国際女子マラソン協賛継続予定
環境への取り組み(温暖化)	●環境ボランティアプラン目標達成(産廃、エネルギー、有機溶剤)	●地球温暖化対策指標を加えて再スタート
安全・安心職場の実現	●事故の危険を学ぶ体感施設を開設(亀山事業所、豊橋事業所)	●安全体感施設の拡大 「止める文化」「止まる設備」の定着

グループでのCSRの啓蒙

海外4エリアで「CSR説明会」を実施しました

2005年9月5日～10月28日に、日東電工グループのアメリカ、ヨーロッパ、南アジア、東アジアの4エリア・延べ16拠点で、CB(コーポレート・ブランド)とCSRについての意識の啓蒙を目的とした説明会を実施しました。各拠点の管理者クラスのメンバー約300名を対象に、CSR推進活動の目的や背景について説明。従業員一人ひとりの認識と行動がCSRを推進するうえで重要であることを共有しました。説明会の後、出席者にCSRに関する理解度についてアンケートを実施したところ、全体の75%程度の理解が得られたことがわかりました。

今後も、「CSRは企業を構成する人財に支えられてはじめて実現できるものである」との考えのもと、従業員の意識をさらに向上させていくために、各種教育研修などと連携し、CSR意識の啓蒙活動を継続していきます。



CSR説明会

TOPICS

グローバル会議でCB、CSRについて議論しました

日東電工グループでは、2004年度から、研究開発や環境・安全、品質、調達の4つの部門のグローバルな交流や情報共有を目的としたグローバル・テクノロジー会議(GTC)を開催しています。

2005年度のGTCのサブテーマは、「CB(コーポレート・ブランド)の向上とCSR推進」と定め、参加者の意識の啓蒙を目的に、活動の発表やポスターセッションを実施しました。また、2005年度の初の試みとして、4部門混成メンバーでのグループディスカッションを行い、CB価値向上とCSRに配慮した製品開発に何が必要かについて討議しました。

顧客満足度などを考慮した将来テーマの探索、環境配慮型設計、リサイクル設計などを考慮した生産プロセスなどについて活発に討議し、現状の問題点の洗い出しと今後の改善について再確認しました。



グローバル会議でのポスターセッション



グローバル会議でのディスカッション



グローバル会議

リスクマネジメント

火災発生リスクを想定した 実地訓練を実施しました

日東電工グループは、事業の継続を揺るがす8つのリスクを定めています。その中でも火災は大きな被害・損害をとまなうことから、2005年5月に尾道事業所において火災発生を想定した実地訓練を行いました。この訓練では主に、「情報の把握」「伝達」「報告」に重点を置き、火災発生から社内伝達、社外への報告までの一連の流れを行いました。また、それらを検証することで是正点の洗い出しと改善を実施。緊急対策本部の設置や記者会見なども行い、社外の専門家から指導や講評をいただきました。

2006年度は、地震BCM(事業継続マネジメント)の強化を図っていきます。



尾道事業所で行われた実地訓練

8つの重点リスク

1. 製品・製造のリスク
2. コンプライアンスのリスク
3. 労務のリスク
4. 事故災害のリスク
5. 環境のリスク
6. ITリスク
7. 社会への犯罪リスク
8. その他

コンプライアンス

マネジメント層に対する研修を集中的に実施し、 コンプライアンスに対する意識の向上に努めました

日東電工グループでは、コンプライアンス(法令・社会倫理の遵守)をCSR推進活動の基本としています。

2004年度に、国内グループ従業員約4,000名を対象として実施した第1回「コンプライアンス意識調査(日本人対象)」では、「法令倫理遵守ガイドライン」の認識度は74%でした。2005年度はこの結果を踏まえ、従来の職能別・階層別研修に加え、職場のコンプライアンス推進の核となるマネジメント層に対する研修を集中的に全46回実施、971名が受講しました。

2006年度は、管理職や一般従業員別にケーススタディによる演習形式でさらに実践的な研修を実施し、コンプライアンスに対する意識とリスクに対する感度の向上に努めます。

企業倫理ヘルプライン

法令倫理、公益に反する事項についての 社内・社外相談窓口を設置しています

日東電工グループ(国内)では、2003年度から企業倫理ヘルプラインを設置し、グループの企業理念・行動基準や「オープン・フェア・ベスト」、法令倫理、公益に反する事項についての相談を従業員から受け付けています。

また、2005年4月からは、透明性と匿名性をよりいっそう高めるため新たに社外相談窓口を設置し、社内窓口との二本体制に変更しました。さらに、2003年4月に制定した「法令倫理遵守ガイドライン」には、従業員がいざというときに利用しやすいよう、ヘルプラインの利用方法や具体的な相談事項の例、匿名性の確保などの運営方法が記載されています。

個人情報保護

個人情報の管理を徹底しています

日東電工グループでは、2004年12月に「日東電工グループ個人情報保護規程」を制定し、グループ全体で取り組んでいます。また、具体的な事例をもちこんだパソコン管理などの「技術的対策ガイドライン」と、個人情報の取扱いについて明記した「個人情報保護に関するガイドライン」を定めています。今後も、グループ全体にこのガイドラインを周知徹底するとともに、個人情報管理の徹底にも努めていきます。なお、2005年度は個人情報に関する問題はありませんでした。

日東電工 個人情報保護ポリシー

<http://www.nitto.co.jp/privacy/index.html>

comment



尾島 五郎
共信(株) 取締役人事総務部長
「人」に焦点をあて、
CSRを推進します。

私は人事総務担当役員としてCSR運営責任者をしています。日東電工グループが真の「グローバル・エクセレント・カンパニー」になるためには、CSRの推進は欠かせないテーマです。全社で取り組むべき課題は多岐にわたっていますが、私は特に「人」に焦点をあてていきます。

「主役は従業員全員です。できることから一歩ずつ着実に実践を」を合言葉に、法令倫理コンプライアンス文化の醸成に注力しています。

環境保全の取り組み

日東電工グループは、「環境に配慮したモノづくり」の徹底に努めています。

そんな取り組みのひとつとして、日東電工尾道事業所は、太陽光の利用や廃水のリサイクルを進め、最新鋭の環境配慮型事業所へと変貌を遂げつつあります。

環境保全の取り組みハイライト

世界最大の光学フィルム工場を最新鋭の環境配慮型事業所へ

～尾道事業所での「省エネ」「水資源有効利用」への挑戦

まずは省エネルギーの抜本的対策として、蓄熱式脱臭炉とコージェネを導入

尾道事業所は、世界最大の液晶表示用偏光フィルム製造の専門工場です。液晶ディスプレイパネルの本格的な需要拡大期に先駆けて1994年12月に建設を着工し、日東電工国内7番目の事業所として1996年4月から操業しています。

そして2003年度からは、環境配慮型事業所をめざした本格的な取り組みを開始。まずは省エネルギーの抜本的対策として、有機溶剤を処理する脱臭炉(燃焼処理装置)を、補助燃料消費量が大きい直燃式から、熱交換効率がよく燃料消費量の少ない蓄熱式に転換しました。この転換によって、脱臭炉の運転に必要なエネルギーを削減することができましたが、脱臭炉の排熱を利用していたクリーンルームの空調エネルギーが不足するという問題が発生しました。そこで、クリーンルームを少ないエネルギーで運転・維持・管理できるように、高効率ターボ冷凍機の導入と空調機予冷コイルを追加。さらに、コージェネレーションシステムを導入し、エネルギーの需要および供給双方での省エネルギーを実現することにより、エネルギー生産性の大幅な向上を図りました。

以上の結果、2005年度にはエネルギー使用効率を、2003年度比で約25%改善しました。これは年間8,700トンのCO₂排出削減に相当します。



尾道事業所



ソーラー発電システム

また、この設備の導入にともない、燃料を従来のLPG(液化石油ガス)から燃焼時のCO₂発生量がさらに少ないLNG(液化天然ガス)への転換を開始しており、2010年度末を目標に全量を転換する予定です。

中国・四国地方で最大級のソーラー発電と雨水リサイクルシステムを導入

2005年度には、大規模ソーラー発電システムと雨水リサイクルシステムの採用を決定しました。

NEDO(独立行政法人 新エネルギー産業技術総合開発機構)の共同研究事業として2006年7月から稼働するこのソーラー発電システムは、中国・四国地方では最大級の規模。新築する開発センターと物流センターの建物屋根3,200平方メートルを、1,860枚のソーラーパネルで覆います。このソーラーパネルで発電される電力によって、尾道事業所の間接部門で使用



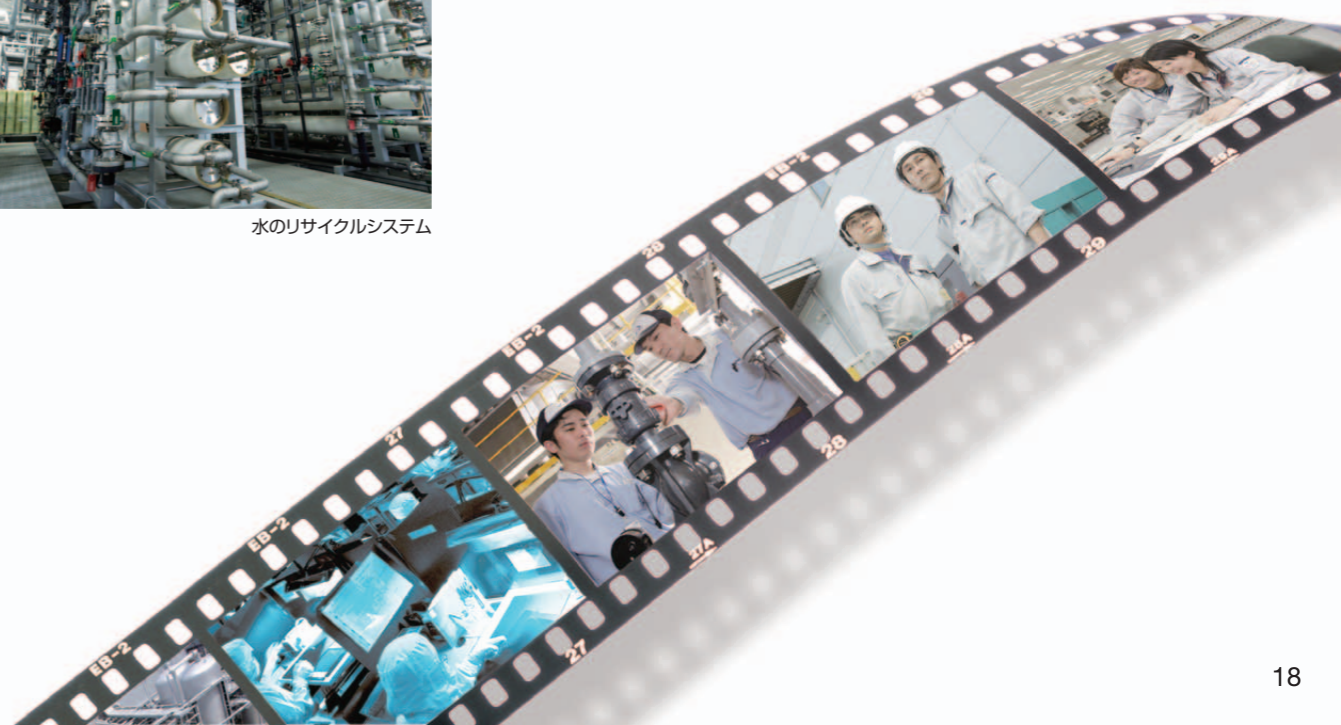
水のリサイクルシステム

する一年分の照明空調エネルギーをまかなうことができます。

また2006年中に、雨水の有効利用のため物流センターの地下に1,300トンの貯水槽を設置します。これまでも、工程で発生した廃水を当社開発の逆浸透膜によって処理し、再度工程水として利用してきました。さらに今回の貯水槽の設置によって、雨水の有効利用が可能になり、事業所の年間水使用量65万トンのうち5万トンを、このリサイクルシステムの利用で節約できます。

今後、液晶市場はさらなる拡大が予測され、尾道事業所の光学フィルム生産量も増加が見込まれます。環境設備への投資だけでなく生産条件を根本から見直し、生産効率を上げるための生産設備への投資も予定しています。従来と比較し、少ないエネルギーと資源でこれまでと同じ、もしくはそれ以上の価値を生み出す、そんな効率的で効果的な改善が私たちの目標です。

今回の投資により、尾道事業所は最新鋭の「環境配慮型事業所」への変化を開始しました。「次世代モデル工場」としてグループ会社を牽引し、今後いっそうの環境負荷低減に向けて取り組みを加速させていきます。



事業にまつわる環境負荷とこれまでの環境保全活動

日東電工グループは主に粘着テープや光学フィルムなどを製造しており、エネルギーや有機溶剤の使用、産業廃棄物の発生など地球環境へ負荷をかけています。私たちは常に環境への負荷を最小限に抑えるために、省エネルギーや製造プロセスの効率化、環境負荷の性質に合わせた処理・リサイクルなど環境保全活動に積極的に取り組んでいます。

1 産業廃棄物の削減 ~資源とコストの無駄を省く

製造工程では、テープ切断時の耳端や、打ち抜き品の打ち抜きカス、不良品などの廃棄物が発生します。廃棄物は、原材料として再利用するマテリアルリサイクルと、廃棄物を焼却した際の熱を活用するサーマルリサイクルを積極的に行い、有効活用しています。

また、廃棄物を発生させない製造方法の開発(源流対策)を推進し、トータルローコストの実現をめざします。

2 CO₂の排出削減 ~省エネと排熱回収に努める

CO₂排出量を削減するため、省エネ設備やコージェネレーションシステム、ソーラー発電システムの導入や、CO₂排出の少ない燃料への転換を積極的に行っています。

テープの製造工程で使用する有機溶剤を燃焼処理する際にも、CO₂が排出されます。そこで脱臭炉に熱回収装置を設置し熱エネルギーを活用することで、燃料の使用量削減に努めています。

3 有機溶剤の大気排出防止 ~「源流」「出口」双方で対策

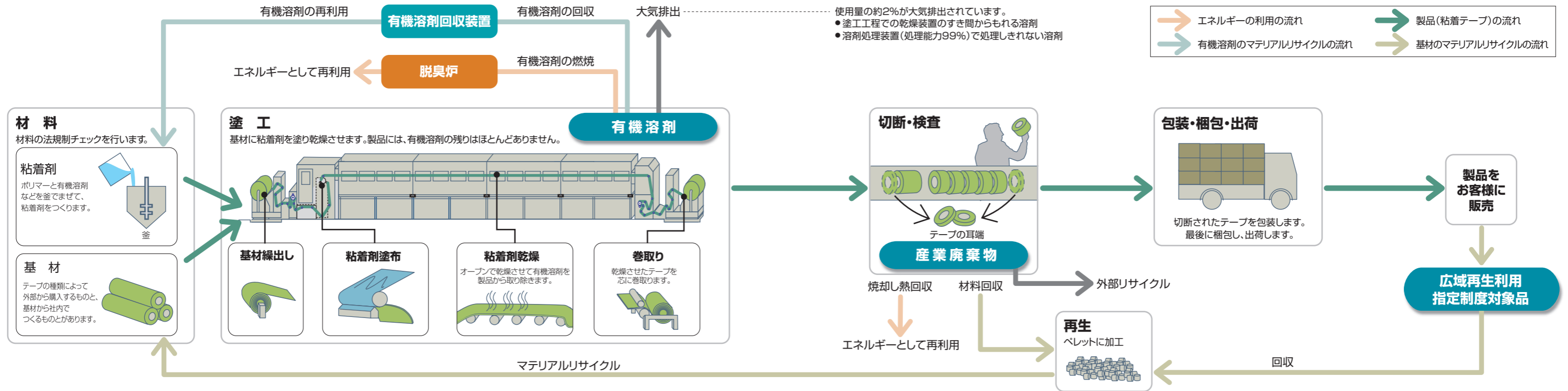
粘着剤を製造する際の溶媒として有機溶剤を使用していますが、大気排出された場合、大気を汚染する要因のひとつとなります。

有機溶剤の大気排出を防ぐため、回収装置で処理して再利用するほか、脱臭炉で燃焼処理し熱エネルギーとして活用しています。また、有機溶剤の総使用量を削減するため、製造プロセスの見直しや、有機溶剤を使用しない製品の開発に取り組んでいます。

4 化学物質の適正管理 ~世界の法規制に対応

製品の材料や製造工程の一部で使用している化学物質を、化学物質管理データベースで適正に管理し、人の健康、生態系および環境への影響を未然に防止しています。

新製品の開発時には、世界の法規制に照らし合わせ、規制物質を使用しないよう関連部署を交え確認します。既存製品についても、各国の法規制の改訂にともない随時材料を変更し、規制されていない物質でも環境や人体に影響があると考えられるものは、できる限り代替物質への切り替えを図っています。



これまでの環境保全活動

日東電工グループの活動	世の中の動き	日東電工グループの活動	世の中の動き	日東電工グループの活動	世の中の動き	日東電工グループの活動	世の中の動き	日東電工グループの活動	世の中の動き
1960年代 溶剤回収装置の設置 ③ 低硫黄重油の採用	1967年 公害対策基本法制定	1993年 全社環境統括部門の設置 環境保護活動計画(ボランティアプラン)の策定	1993年 環境基本法制定	1998年 ボランティアプランに「環境アピール」の内容を反映し、「ISO14001取得」「海外事業展開にあたっての環境配慮」の項目を追加 トリクロロエチレンの全廃 ④ 日東電工の全製造事業所でISO14001認証取得完了	1998年 地球温暖化対策推進法制定	2000年 環境会計の導入(日東電工単体) 主要国内製造グループ会社でISO14001認証取得完了	2000年 循環型社会形成推進基本法制定 資源有効利用促進法制定 環境物品調達推進法制定	2004年 環境・社会報告書の発行 SF ₆ (温室効果ガス)の全廃 ② 環境経営指標の設定 マテリアルフローコスト会計をもとに豊橋事業所に環境投資	
1970年代 無溶剤型粘着テープの生産開始 ③	1968年 大気汚染防止法制定	1994年 特定フロン全廃 ④		1999年 コージェネレーション(熱電併給)システムの設置 ② PRTRシステムの運用 ④ 第1回 環境報告書の発行 薬品管理規則の制定 ④	1999年 化学物質管理促進法制定	2001年 グリーン調達ガイドラインの設定 国内グループ会社(5社)で環境会計導入 特別管理化学物質管理規程を廃止し、日東自主管理化学物質管理指針を制定 ④ マテリアルフローコスト会計試行	2001年 PCB処理法制定 フロン回収法制定	2005年 CSR報告書の発行 化学物質管理データベース(グループ対応)の運用開始 ④ 再資源化センター(豊橋事業所)の本格稼働 ① ジクロロメタンの使用廃止(豊橋事業所)により、すべての塩素系有機溶剤の全廃	
1980年代 回収溶剤の再利用のための精留装置の設置開始 ③ 脱臭炉(有機溶剤ガスの燃焼処理装置)の設置 ③ 産業廃棄物の燃料化 ①	1970年 水質汚濁防止法など制定	1995年 特別管理化学物質管理規程の制定 ④ 原材料・製品・中間品安全性事前審査規程の制定	1996年 経団連環境アピール発表 国際環境規格ISO14001発行			2002年 海外グループ会社(7社)で環境会計開始	2002年 土壌汚染対策法制定		2005年 京都議定書発効
1992年 環境委員会の設置 日東ユーテックの設立(リサイクル事業の展開、現 愛知日東電工) ①	1991年 経団連地球環境憲章制定 リサイクル法制定	1996年 環境基本方針の制定 原材料法規制データベース構築 ④				2003年 日東電工で再資源化率99%以上を達成 ① 第一回環境安全グローバル会議開催			

環境マネジメント

日東電工は1993年に全社環境統括部門を設置し、「日東電工における環境保護活動計画(ボランティアプラン)」を策定。本格的な環境保全活動を開始しました。また、1996年には環境基本方針を制定し、社内外に公表するとともにグループ会社へも周知を図っています。

環境基本方針

理念

私達の住むかけがえのない地球を守り、次世代に引き継いでいくために、地球環境の保全は人類共通の最重要課題であることの認識のもと、日東電工グループは「新しい価値の創造」を通じ、企業活動のあらゆる面で地域から地球規模までの環境に配慮し、行動する。

基本方針

1. 環境マネジメントシステムを整備し、効果的な環境保全活動を実現する。
2. 企業活動による環境影響を的確に把握し、技術的、経済的に可能な範囲で環境目的・目標を定め、計画的な取り組みをし、環境保全活動の継続的改善を図る。
3. 環境負荷の低減を指向した製品開発、技術開発を行う。
4. 省資源、省エネルギー、産業廃棄物の削減、リサイクルの推進に企業活動のあらゆる面で取り組む。
5. 環境に負荷を与える物質については可能な限り、代替技術の開発による削減及び排出の抑制を図り、環境負荷の低減に努める。
6. 環境に関する法律、規制、協定などを遵守するとともに、必要に応じ自主基準を設定し、環境保全に努める。
7. 環境に関する教育、広報活動に努め、全従業員に「環境基本方針」の理解と意識の向上を図り、実践に結びつける。
8. 環境監査を定期的実施し、環境管理レベルの維持、向上に努める。
9. 環境に有益な技術、情報は必要に応じ公開し、社会に貢献する。

環境マネジメントシステム

2005年度は国内・海外の9拠点でISO14001認証を取得しました

日東電工グループでは環境保全活動に実効的に取り組むために、環境ボランティアプランの取り組み項目に「環境保護のための国際規格(ISO14001)認証取得と継続」を掲げ、認証の取得を推進してきました。

この認証取得の推進活動は、グループ会社にも拡大しており2005年度は日本で1社、東アジアで7社、南アジアで1社がISO14001の認証を取得。2005年度末時点で、製造拠点70社中31社、非製造会社44社中11社がISO14001認証取得済み(認証範囲として含まれる会社を含む)です。今後も新たな認証に向けた活動を進めていきます。

環境関連法規制の遵守

規制より厳しい自主基準値を設けています

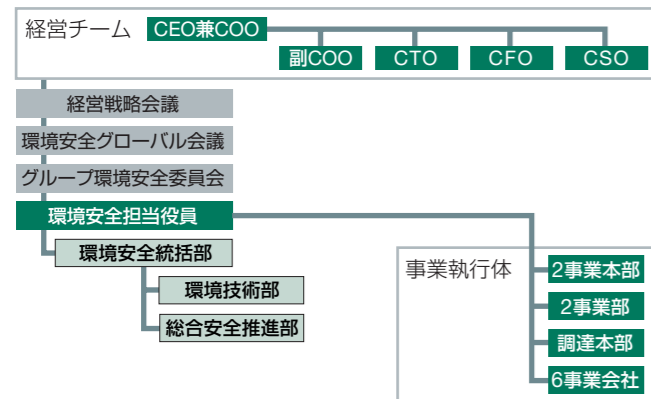
日東電工グループでは、事業活動に関連するすべての環境法令や協定を遵守しています。各事業所・グループ会社では、法令や協定の要求事項をリスト化し、事業所の運営基準に反映させ管理しており、内部監査などで運営・管理状況を確認しています。また、新たに適用される重要な法令などについては、全社組織である環境安全統括部から国内外の事業所に情報提供しています。

グループで設定している自主管理基準値は、各種公的規制値よりも厳しいレベルとなっています。万が一、事業活動でその自主管理基準値を超えるようなことがあった場合には、至急対策を講じるとともに、各事業所・グループ会社へも情報を伝達し、同様の事故が起きないように対応します。

また、全米に流通するすべての日東電工グループ製品について、世界で最も環境規制が厳しいとされるカリフォルニア州の「プロポジション65^{*}」で定められた警告表示を実施しています。さらに、「欧州危険物質使用制限指令」(RoHS)で指定されている禁止物質を使用している製品をすべて洗い出し、禁止物質を含有している製品に対しては、代替物質へと変更しました。EU諸国以外に流通する製品に関しても、可能な限り代替物質への変更にも努め、世界各国の化学物質規制に対応しています。

^{*} プロポジション65:「アメリカ・カリフォルニア州 安全飲料水および有害物質法」。発がん性物質、生殖毒性物質に対する警告表示や排出等を規定しています。

環境マネジメント推進体制 (2006年7月現在)



環境安全グローバル会議 (1回/年)

グループの環境安全に関する次年度の計画を事業所、各社拠点に周知するとともに、個々の計画に反映することを指示します。

グループ環境安全委員会 (4回/年)

環境安全に関わる中期計画、年度計画を審議するとともに、実行上の課題を共有化し解決に対する意見交換を行います。特に、重要案件として経営上の判断を要するものは、経営戦略会議などで承認後実行に移されます。

環境安全統括部

国内事業所、国内グループ会社、海外グループ会社に設置されている環境安全部署を統括。環境安全に関する情報の収集と提供、グループの環境安全に関する企画・立案・管理および技術面からのサポートを行っています。環境安全担当役員の直下に置かれており、トップの意向を迅速に反映し、行動しています。

事業活動におけるマテリアルフロー

日東電工グループでは、産業廃棄物のマテリアルリサイクルやサーマルリサイクルを推進しています。有機溶剤についても、回収装置による回収再利用(マテリアルリサイクル)や、脱臭炉で焼却処理したときに発生する熱エネルギーの利用(サーマルリサイクル)を行っています。

2005年度のマテリアルフロー (日東電工単体)

再資源化センターの本格稼働によってマテリアルリサイクル量が増加しました

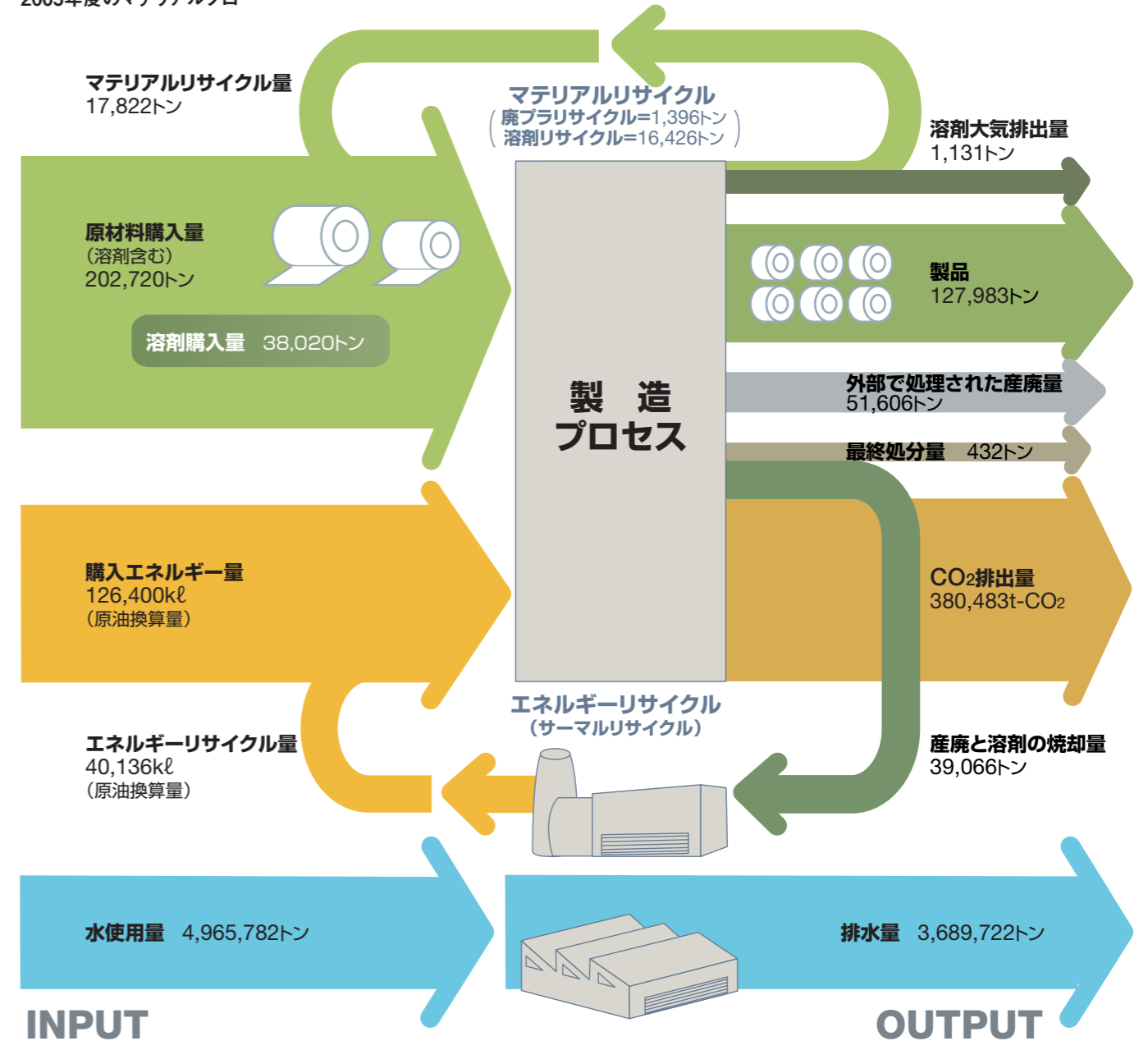
2005年度の原材料(合成樹脂や紙、ゴムなど)の購入量は202,720トン、エネルギー購入量は126,400kℓ(原油換算量)でした。

2005年度のマテリアルリサイクル量は、豊橋事業所の有機溶剤回収装置による回収、廃プラスチックの再資源化によって17,822トンと増加しました。廃プラスチックリサイクルにつ

いては、豊橋の再資源化センターの稼働等により、2004年度と比較して約30%の増加となりました。

サーマルリサイクルでは、脱臭炉での有機溶剤の燃焼処理と、廃棄物の焼却処理の際に発生する熱を回収することで、エネルギー使用量の約24%にあたる40,136kℓ(原油換算量)を作り出しています。

2005年度のマテリアルフロー



環境ボランティアプランの達成状況

日東電工は1993年に、「日東電工における環境保護活動計画(ボランティアプラン)」を策定し、これを、環境保全活動を推進する具体的な行動指針としています。
2006年度からは、新たなグループ統一指標による目標達成に向けて環境活動を継続していきます。

2005年度の環境ボランティアプラン達成状況 (日東電工単体)

中期目標はすべて達成、2006年度からはグループ統一目標の達成をめざします

2005年度は中期目標の最終年度であり、目標値を達成すべく各事業部・事業所で活動に取り組みました。その結果、「再資源化率」は99%と2003年度から継続して目標を達成。「エネルギー原単位」は368ℓ/百万円と2010年度目標を前倒しでクリアしたほか、すべての項目において2005年度の目標値を達成することができました。

2006年度からはグループ統一指標に基づき、具体的な行動に結びつく「環境行動指標」とその目標値を定め、目標達成に向けて活動に取り組みます(P28参照)。なお、2010年度まで目標を設定しているエネルギー原単位、有機溶剤大気排出量については、その内容を踏まえて、新たに日東電工グループとしての目標値を定めます。

2005年度の環境ボランティアプラン達成状況

項目	目標	2005年度実績	掲載ページ
産業廃棄物削減	2005年度目標 2003年度以降2005年度まで98%以上	99.0%	P24
	2005年度目標 2005年度に12% (2000年度比5ポイント減)	11.5%	
地球温暖化防止	2005年度目標 2005年度までに460ℓ/百万円 (1990年度比20%向上)	368ℓ/百万円	P25
	2010年度目標 2010年度までに430ℓ/百万円 (1990年度比25%向上)		
大気汚染防止	2005年度目標 2005年度までに1,200t/年以下	1,131t/年	P25
有機溶剤大気排出量	2010年度目標 2010年度までに960t/年以下		
環境保護のための国際規格(ISO14001)の認証取得推進	国内の製造拠点はISO14001の運用による環境管理の改善を継続し、海外製造拠点もISO14001の導入(認証取得と継続)を進める。	【認証取得会社】 (認証範囲として含まれる会社を含む) 製造拠点 31社/70社中 非製造会社 11社/44社中 【2005年度認証取得会社】 9拠点取得 台湾日東電工 日東電工(上海松江) 日東電工(蘇州) 他	P21
海外事業活動支援	経団連が「地球環境憲章」に示した「海外事業展開における10の環境配慮事項」を基本に国内対応と同レベルの環境保全を行う。	2005年11月 第3回環境安全グローバル会議を開催 国内グループ会社 7拠点 海外グループ会社 11拠点参加	P15

産業廃棄物削減

独自指標である産廃原価比率(産業廃棄物そのものの材料費や加工費が生産高に占める割合)を管理し、歩留まり向上や製造プロセスの改善を行うことにより、製造工程で発生する廃棄物の削減に努めています。また、発生した産業廃棄物については、マテリアルリサイクルやサーマルリサイクルによる再資源化に取り組んでいます。

廃棄物の削減 (日東電工単体)

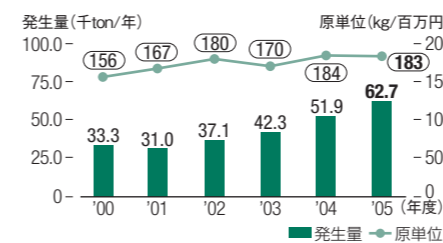
「再資源化率」「産廃原価比率」は中期目標を達成、産廃発生量原単位は横ばいになりました

ボランティアプランの活動項目にあげた「再資源化率」「産廃原価比率」はともに2005年度の中期目標を達成しました。

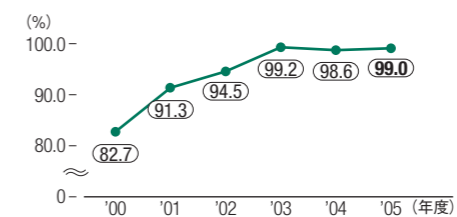
また、歩留まりの改善活動や生産プロセスの見直しなどによって、廃プラスチックの産廃発生量原単位は約10%改善し

ました。しかし、光学関連製品の生産増加によって廃水量が増加したため、産廃発生量原単位は横ばいとなっています。尾道事業所では、廃水のリサイクルを工場内でできるようリサイクル設備の増強を進めています。

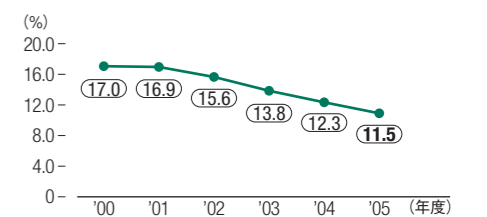
産業廃棄物の発生量と原単位



再資源化率



産廃原価比率



TOPICS

廃プラスチックをリサイクルする「再資源化センター」が本格稼働しました

2005年11月、豊橋事業所の「再資源化センター」が本格稼働しました。3階建て2,059m²の再資源化センターでは、豊橋事業所が1ヵ月に排出するプラスチック産業廃棄物の約13%にあたる約240トンを、原材料として再利用できるようにペレット化しています(2006年3月時点)。

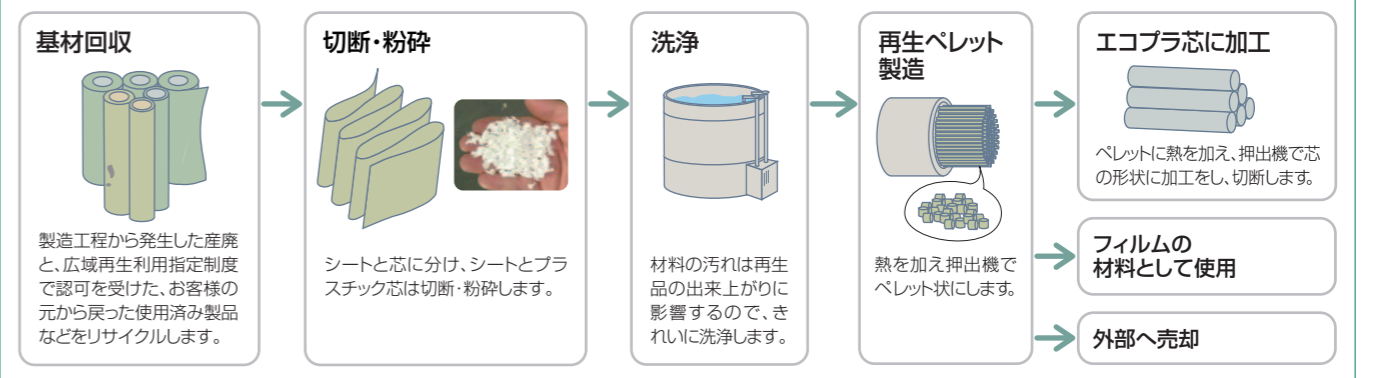
日東電工では、1980年代から産廃削減活動を開始。1992年に、日東ユーテック(現 愛知日東電工)でプラスチック類のリサイクルを始めました。1998年度に48%だった再資源化率は、1999年に実施した事業所運動「ゴミゼロ運動」によって、2001年度には91.3%と大幅に向上しました。しかし、生産量の増加にともなう産業廃棄物排出量の増加や、サーマルリサイクルに起因するCO₂排出量の増加、資源の枯渇といった

環境への悪影響などを考慮して、産業廃棄物を資源として再利用するマテリアルリサイクルへの取り組みが急務と考えていました。

この再資源化センターでは、今までサーマルリサイクルしていたシートやテープ類の産廃や、産業廃棄物広域再生利用指定制度*によってお客様から回収した使用済み製品を、原料に再生加工しています。

今後は、再資源化技術の開発と再資源化センターでの産廃処理能力アップに力を入れていきます。

* 産業廃棄物広域再生利用指定制度: 再生利用を目的とする場合、メーカーが産業廃棄物処理業の許可なしに、広域的に産業廃棄物となった使用済み製品を回収・再資源化できる制度。



地球温暖化防止/大気汚染防止

地球温暖化の原因となっているCO₂。

日東電工でのCO₂の主な発生源は、約70%がエネルギー使用、約25%が有機溶剤処理に起因しており、効率的なエネルギー使用や燃料転換、有機溶剤を使用しない製品の開発に力を入れています。

CO₂排出削減と省エネルギー（日東電工単体）

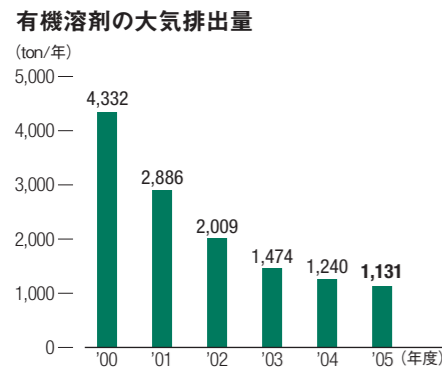
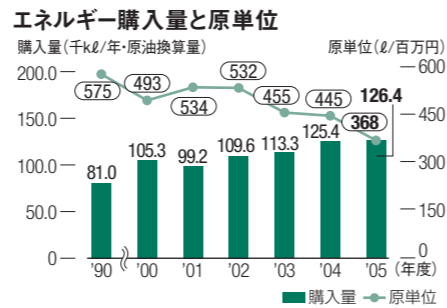
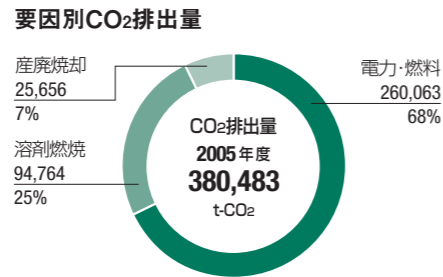
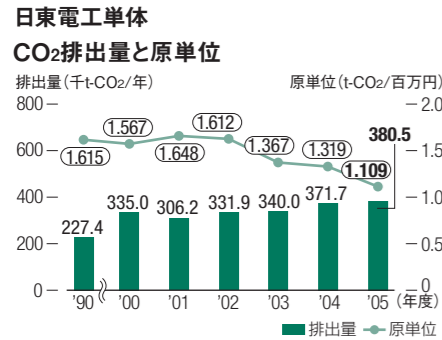
**エネルギー管理システムを導入し
さらなる省エネ活動につなげていきます**

日東電工のCO₂排出量は、約70%がエネルギー使用、約25%が有機溶剤の燃焼処理によるものです。そのため、省エネ設備の導入やCO₂排出量の少ない燃料への転換、有機溶剤処理方法の変更に取り組んでいます。2005年度のCO₂排出量原単位は、1,109t-CO₂/百万円と2004年度比16%削減しました。しかし、総排出量では事業拡大にともない増加傾向にあるため対策が急務となっています。

2005年度の日東電工のエネルギー使用量原単位は、368ℓ/百万円となり、2010年度目標を前倒して達成することができました。生産高の大幅増加も達成要因の一つですが、脱臭炉の蓄熱化や、精留残渣の燃料化、豊橋事業所でのエネルギーバランスの見直しなどの効果も大きく貢献しました。

事業拡大にともなうエネルギー使用量の増加に対応するため、2006年1月に東北、関東、亀山、滋賀の4事業所でエネルギー管理システムを導入。エネルギー使用状況の把握・分析が容易になりました。今後はこのデータを利用し、効果的な省エネ活動を推進していきます。また、2006年7月には尾道事業所で太陽光発電システムが完成し稼働する予定です(P17-18参照)。

製造プロセスから発生する有機溶剤を排ガス処理装置などで燃焼処理する際に、有機溶剤そのものの燃焼によってCO₂が発生します。この活動によるCO₂排出量は、現在、国際的な報告義務の対象となっていませんが、日東電工グループでは、これも大気中のCO₂濃度を増加させる要因の一つと考え、事業活動によるCO₂排出量として管理しています。



主なPRTR対象物質の大気排出量 (ton/年)

物質名	2000	2001	2002	2003	2004	2005
トルエン	3,236	2,067	1,379	678	610	653
ジクロロメタン	178	72	72	83	89	6
キシレン	27	26	16	20	16	11
フタル酸ジ-n-ブチル	3	2	0	0	0	0
エチレンジクロロモノメチルエーテル	2	0	2	2	2	0
エチレンジクロロ	0	0	0	1	1	0
ジクロロペンタフルオロプロパン	19	14	7	3	2	1
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	5	4	4	0	0	0
ポリ(オキシエチレン)＝ノニルフェニルエーテル	3	9	3	1	0	0
アクリル酸	1	1	1	0	0	0
エチルベンゼン	0	0	8	8	9	4
N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	0	0	28	2

有機溶剤の大気への排出（日東電工単体）

**2000年度比73%減となり、
2005年度目標を達成しました**

2005年度の有機溶剤の大気排出量は、2000年度と比較して73%削減の1,131トンとなり目標を達成しました。

しかし、有機溶剤の使用量は2005年度では49,746トンとなり、生産量の増加にともない年々増えている状況です。使用する有機溶剤を削減するため、製品開発に力を入れることはもちろんですが、同時に溶剤乾燥設備などから漏れる有機溶剤を回収する方法についても対策を進めていきます。

製品の無溶剤化

**いろいろな方法で有機溶剤を使用しない
製品の開発を進めています**

有機溶剤の使用量を削減するため、日々無溶剤化製品の開発に努めています。有機溶剤を使用しない方法としては、水を使用するエマルジョン型、熱を使用するホットメルト型、材料に光を当てて粘着剤にするUV重合型などがあります。

無溶剤に移行した製品の一例

SPV-Mシリーズ、Aシリーズ、Cシリーズの一部(表面保護材料)、紙マスキングテープなど

グループ会社の環境保全活動の状況

私たちは“One-NITTO”の考えに基づき、グループ一丸となった環境経営に取り組んでいます。

日頃から情報共有を積極的に行い、国内・海外グループにおいても、日東電工と同等の環境保全対策を実施しています。

グループ会社の環境対策の状況

国内・海外グループ会社との情報共有を活発化させ、各社の状況に応じて活動に取り組んでいます

国内・海外グループ会社においても、日東電工と同様に環境基本方針に則り、環境保全活動に取り組んでいます。グループ環境安全委員会や環境安全グローバル会議で、グループ全体の目標や活動の進捗状況を確認するとともに、情報共有などを行っています。

国内グループでは、年4回開催するグループ環境安全委員会だけでなく、常日頃から交流を持ち情報交換を行っています。海外グループについては、環境部員が適宜訪問をするほか、年1回の環境安全グローバル会議で交流を図っています。

国ごとに法律や状況がそれぞれ違うことから、目標達成への方法はさまざまですが、常に“One-NITTO”として同じ課題や目標に向かって、国ごとの法律、状況、事業に適した方法で活動を推進しています。

産業廃棄物の削減

各拠点において再資源化の取り組みを活発に実施しています。

国内グループでは、三重日東電工が再資源化率100%を達成し、日東シンコー、ニトムズ、日東ライフテックでも90%以上と全体的に向上してきています。

海外グループでも、日東電工(上海松江)が再資源化率89.9%、日東ヨーロッパでは92.4%と再資源化は進んでいます。しかし、排出量については国内と比較して多い状況が続いています。

CO₂排出量の削減と省エネ

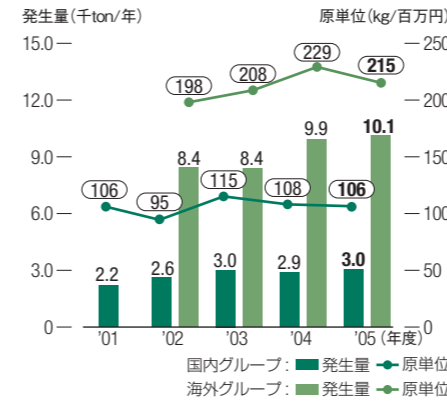
CO₂排出量削減のため、三重日東電工では、2006年度下期に重油から都市ガスへの燃料転換を計画しています。

有機溶剤の大気排出防止

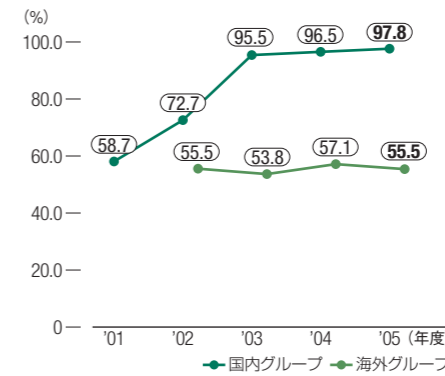
日東電工と同様に、各種の溶剤処理装置を設置し対策を行っています。有機溶剤処理については、処理能力の高い設備、また処理能力が高い方法を選択しています。

海外グループについては、台湾日東電工が2003年3月に脱臭炉を設置したことで、2003年度以降の排出量は減少しています。

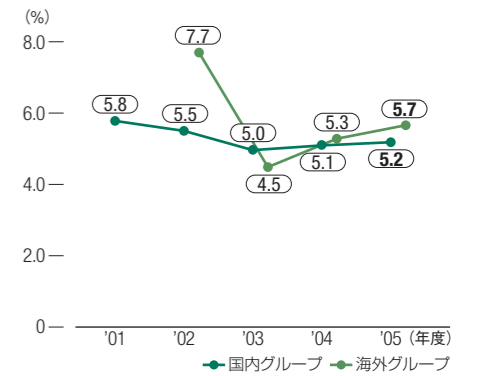
産業廃棄物の発生量と原単位



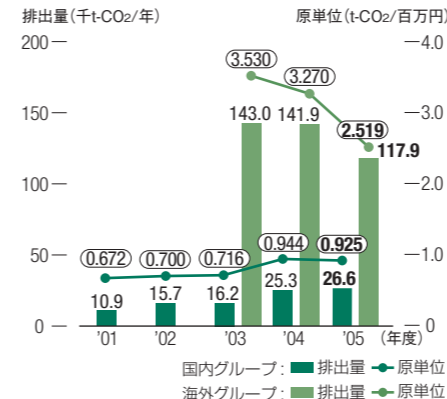
再資源化率



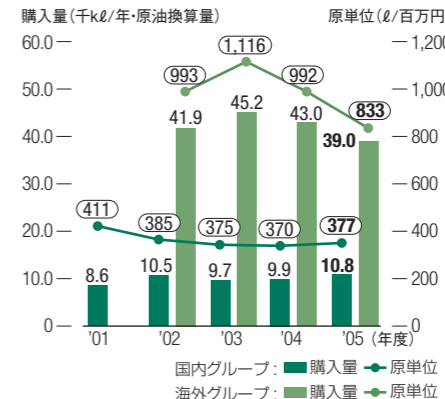
産廃原価比率



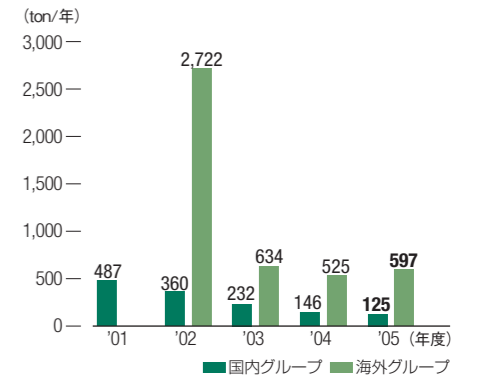
CO₂排出量と原単位



エネルギー購入量と原単位



有機溶剤の大気排出量



その他の環境保全活動

日東電工グループでは、環境ボランティアプランで定める項目のほか、有害化学物質の管理やグリーン物流、グリーン調達にも積極的に取り組み、事業活動における環境負荷の低減に努めています。

化学物質管理

3カ国語対応の化学物質データベースで法規制や化学物質情報を共有化しています

事業のグローバル化にともない、各国ごとに存在する化学物質に関する法規制に対応することが、必要不可欠となってきています。そこで日東電工グループでは、1996年4月に原材料法規制データベースを構築し、購入原材料の法規制情報を検索できるようにしました。2005年度からはさらに内容を充実させ、化学物質管理データベースを新たに構築。このデータベースは、国内・海外の化学物質に関する法規制、原材料メーカーからのMSDS(化学物質安全性データシート)、法規制該非調査表、特定物質含有調査表、内部情報である資材データと日東自主管理物質リストなどで構成しています。

2005年4月からは、取り扱う化学物質の法規制情報を、グループ会社を含むすべての技術系従業員(製造、開発、環境安全、品質、調達部門など)が必要に応じて活用できるようにしました。同時に、化学物質の取扱いマニュアルも簡単に検索でき、作業者が安全に化学物質を取り扱えるよう配慮しています。さらに、研究・開発、品質保証、環境安全、調達部門のメンバーは、原材料の使用量、排出量の集計データについても容易に入手できるようになっています。

この化学物質管理データベースは、海外グループ会社でも利用できるように、法規制情報は3カ国語に翻訳しており、また他の情報についても今後多言語化を進めていきます。

PCBの管理

豊橋事業所では、2006年度中にすべてのPCBを処理する予定です

日東電工グループは、有害物質であるポリ塩化ビフェニル(PCB)を、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」に基づき、適切に保管しています。

また、PCBの処理に関しては処理予約制度を活用して、率先して処理することを方針とし、国内事業所・国内グループ会社について、予約申請が完了しています。

2005年度、豊橋事業所は処理を予定していましたが、処理施設の事情により処理を行うことができませんでした。

土壌・地下水の環境保全

塩素系有機溶剤の全廃を完了しました

土壌地下水汚染に関わる塩素系有機溶剤については、塩素系有機溶剤の有害性が明らかになった1990年代前半から使用の廃止に取り組んでいます。1998年にトリクロロエチレン、1.1.1.トリクロロエタンを全廃。2005年にはジクロロメタンの使用を全廃し、日東電工グループではすべての塩素系有機溶剤の使用を廃止したことになります。

2005年度も、土壌・地下水汚染の問題は発生していません。

グリーン物流

改正省エネ法に対応し物流データ管理体制の強化を図ります

物流の効率化のため、日東電工グループの国内外の製品輸送に関わる業務を行っているグループ会社の日東ロジコムが中心となり、積載効率の向上、モーダルシフトなどに取り組んでいます。

2006年4月施行の省エネ法の改正によって、今後は日東電工も荷主として省エネ対策を講じることが義務づけられます。そこで営業統括部と日東ロジコムを中心に、地球温暖化ガス削減を考慮した物流効率の改善を進めていきます。2006年度は、現状分析と改善計画の立案を行うため、物流データ管理体制の強化を図ります。

グリーン調達

ELV指令、RoHS指令などへのさらなる対応強化のため「日東電工グループグリーン調達基準書」を作成しました

日東電工グループでは、環境負荷の少ない資材(原材料・生産設備など)を適正なコストで調達する「グリーン調達」を推進し、事業活動における環境負荷の低減と、環境に配慮した製品の提供に努めています。

2006年6月には、ELV指令、RoHS指令の施行など新たな法規制への取り組みを強化し、自動車、電気電子機器に限らず有害物質は使用しないという姿勢を日東電工グループとして明確にするため、2001年に作成した「グリーン調達ガイドライン」をもとに「日東電工グループグリーン調達基準書」を作成し、ホームページで公開しています。

これからの環境保全活動について

日東電工グループでは、すべてのグループ会社の環境負荷データを把握・管理し、グループ一丸となった環境保全活動を推進していくため、「環境経営指標」と「環境行動指標」を策定しました。2006年度中に世界のグループ会社で使用できるデータベースを稼働し、本格的なグループ環境経営に努めていきます。

「環境経営指標」と「環境行動指標」の策定

2006年度からはグループ一丸となって、「地球温暖化防止」と「枯渇性資源の有効利用」に取り組めます

京都議定書が2005年2月16日に発効し、地球温暖化防止への取り組みが一段と注目されています。また一説によると、石油資源はあと40年で枯渇するといわれていることをはじめ、限りある資源の有効利用や資源循環型社会の形成がますます重要になっています。つまり、「地球温暖化」「資源の枯渇」という2つの問題は、新たな経営リスクであるという認識が必要となってきました。こういう情勢の中で、事業活動を続け成長し続けるためには、日東電工グループの地球環境保全に対する考え方、行動を具体的に示す必要があります。

そこで2005年度に、環境効率(創出付加価値と環境負荷との関係)を総合的に評価する「環境経営指標」とその中長期目標値を設定しました。

しかし「環境経営指標」だけでは、世間で注目を集めている

「地球温暖化防止」と「資源生産性」に対する具体的な取り組み姿勢を示すことが困難です。そこで、これまでの環境ボランティアプランに代わり、活動を評価する指標として「環境行動指標」を定めました。2006年度からは、グループ一丸となって「地球温暖化防止」と「資源生産性の向上(枯渇性資源の有効利用)」に取り組んでいきます。

環境行動指標とは

3テーマ、7つの指標で目標値を設定

エネルギー有効利用	産業廃棄物削減	化学物質管理
<ul style="list-style-type: none"> エネルギー原単位 	<ul style="list-style-type: none"> 産廃発生量原単位 単純焼却・埋立処理量 再資源化率 産廃原価比率 	<ul style="list-style-type: none"> 有機溶剤購入量原単位 有機溶剤大気排出量

環境経営指標とは

コンセプト

- 事業活動によって発生するすべての環境負荷低減に取り組む。
- 環境負荷は、地球温暖化対策を視野に入れ、CO₂換算量で定量的に把握する。
(京都議定書で定める地球温暖化ガスの排出量のみならず、その他の環境負荷に関しても、その環境負荷にともなうCO₂の見なし排出量を算出し、すべての環境負荷をCO₂換算量で把握する)
- 環境負荷と創出価値との関係性を評価し、付加価値生産性の向上をめざす。

目標値

- 2005年度を基準として、2015年度に環境効率(環境経営指標)を2倍にする。

環境経営指標
事業活動によって創出した付加価値と、それにとめない発生した環境負荷との関係。

$$\text{環境負荷付加価値生産性} = \frac{\text{付加価値(企業価値)}}{\text{環境負荷(CO}_2\text{換算量)}}$$

付加価値(企業価値)とは…営業利益、販売管理費、製造経費など、企業活動によって創出した価値

事業活動によって発生する環境負荷

環境負荷発生の要因		環境経営指標に算入する環境負荷(CO ₂ 排出量に換算)		
		直接排出(京都議定書の対象)	間接排出(自主的に算入)	見なし排出(自主的に算入)
エネルギー	生産プロセスの動力に使用	温暖化ガス		
有機溶剤	内部処理	温暖化ガス		
	外部処理		温暖化ガス	見なし排出
	大気放出			見なし排出
産業廃棄物	内部処理	温暖化ガス		
	外部処理		温暖化ガス	見なし排出
その他	その他温暖化ガス	温暖化ガス		
	フォークリフト・営業車等の使用	温暖化ガス		
	製品物流		温暖化ガス	

環境会計

日東電工グループでは、環境負荷の低減とコスト削減を図るためのツールとして独自の観点から環境会計を行っています。環境保全コストを有効に使い環境負荷コストの低減を図ることで、資源生産性を向上させトータルローコストの実現をめざしています。

環境会計の考え方

**独自の環境会計を活用し
環境負荷低減とコスト削減を図っています**

日東電工グループでは、2000年度から日東電工単体、2001年度から国内主要製造グループ会社、2002年度から海外主要製造グループ会社に環境会計を導入してきました。環境省のガイドラインや経済産業省の指針などを参考に、環境への負荷を低減すると同時にコスト削減を図るためのツールとして、独自の観点から環境会計を行っています。

グループの環境会計の特徴は2つあります。1つ目は、事業部、グループ会社ごとに達成すべき目標として環境予算を設定し、環境課題・責任などを明確にしていること。2つ目は、環境省ガイドラインに示された「環境保全コスト」に加えて、「環境負荷コスト(環境に負荷を与えているものの金額)」を明確にしていることです。「環境負荷コスト」には、産廃原価(製品にならない産業廃棄物の材料費や加工費)や製造段階で使用されるエネルギー費や溶剤購入費、水の使用量が含まれています。

現状は、環境会計を経営に充分活用しているとはいえないことから、今後も経営に役立つ環境会計の研究を続けていきます。

2005年度の環境会計の実績

**グループトータルで予算を
達成することができました**

2005年度のグループ全体の環境負荷コスト比率(売上高に占める環境負荷コストの割合)は、予算13.5%に対し、実績は12.2%と予算数値より良い結果となりました。

個別に見ていきますと、単体では環境負荷コスト比率予算15.3%に対して、実績が13.7%となり予算達成。

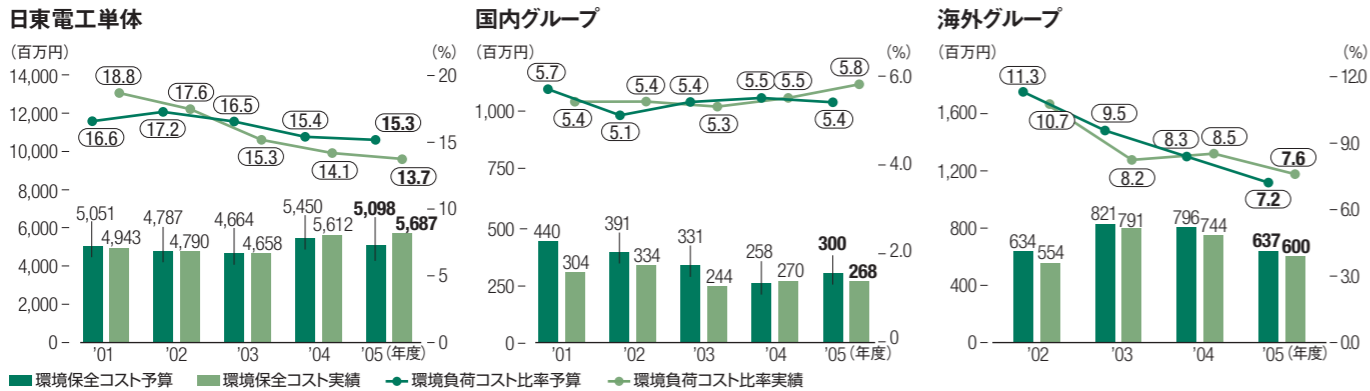
国内グループでは環境負荷コスト比率予算5.4%に対し、実績が5.8%となり予算未達となりました。

海外グループについても、環境負荷コスト比率予算7.2%に対して、実績が7.6%となり予算を達成できませんでした。

データ集計範囲

単体	日東電工(愛知日東電工、埼玉日東電工含む)
国内グループ 4社	日東シンコー、ニトムズ、三重日東電工、日東ライフテック
海外グループ 7社	パーマセル(アメリカ)、ハイドロノートクス(アメリカ)、日東ヨーロッパ、日東電工(上海松江)、台湾日東電工、日東電工エレクトロニクスマレーシア、日東電工マテリアルタイランド

環境保全コスト・環境負荷コスト比率



集計の考え方

対象期間

日東電工グループの事業年度(毎年4月1日から翌年3月31日まで)とする

定義

- 1) 環境に関わる活動や環境への影響を、貨幣価値(会計情報)もしくは物量(物量情報)で評価する
- 2) 環境コストは環境保全コストと環境負荷コストで構成する

$$\text{環境負荷コスト比率(\%)} = \frac{\text{環境負荷コスト}}{\text{売上高}} \times 100$$

$$\text{産廃原価比率(\%)} = \frac{\text{産廃原価}}{\text{内作生産高}} \times 100$$

環境保全コスト	環境保全のために使用した費用
一般経費	廃棄物処理費・業務委託費・人件費・設備投資(減価償却費)・研究開発費を除く経費(排ガス処理設備や排水処理設備などの管理費や修繕料/ISO14001に係る費用/廃棄物削減や省エネルギーなどに必要な活動費/環境情報公開や環境広告に係る費用、寄付金等)
産廃処理費	外部に委託した廃棄物処理やリサイクルに係る費用
業務委託費	環境保全のために必要な作業をグループ会社や外部に業務委託する費用
人件費	環境保全に従事する社員の人件費
減価償却費	環境保全を目的とした設備(以下環境設備)の対象期間中(事業年度中)における減価償却費の合計
R&D&E費	環境保全を主要な目的とした技術開発のための一般経費・産廃処理費・業務委託費・人件費・設備投資(減価償却費)

環境負荷コスト	環境に負荷をかけているもののコスト
産廃原価	廃棄物そのものの材料費と加工費
エネルギー費	生産工場が外部から購入する電力、燃料(重油、LPG、天然ガスなど)購入費の総額
溶剤購入費	外部から購入する溶剤購入費の総額
用水使用料	工業用水、上水など用水の使用料の総額

環境配慮型製品

日東電工グループでは、お客様へ環境に配慮した製品を提供するために環境配慮型製品の開発を進めています。新製品・従来製品について製品環境影響評価を実施し、快適性・利便性を追求するだけでなく、環境や安全にも配慮しています。また、製品の環境影響評価の1つとして、EEBE*の研究に参加し、評価手法としての標準化を検討しています。

液晶用輝度向上フィルム

液晶テレビ、パソコン、携帯電話、カーナビゲーションシステムなどの画面に使用されるフィルムです。このフィルムを画面に貼り付けることで、従来と比較して50%~60%明るさが増し、電力使用量を削減することができます。



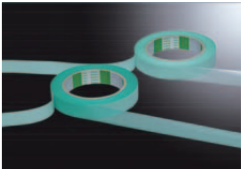
両面接着テープ

建材用途で使用される両面テープです。主に屋内向けの用途のため、シックハウス症候群を引き起こす揮発性有機化合物(VOC)は使用していません。また、静電気対策を施しているため、さまざまな用途に使用できます。



水溶性粘着テープ

製紙や印刷工程の中で、原反と原反を貼り合わせる際の継ぎ目に使用するテープです。水に溶けるので、継ぎ目を捨てることなく再度原料のバルブとして使用することができます。



海水淡水化用逆浸透膜

世界の水不足を解決することができる、海水を淡水化する高分子膜です。水不足が社会問題となっているアラブ首長国連邦(フジャイラ)、スペイン(カルボネラス)など世界各地で使用されています。



ノンハロゲン無溶剤ワイヤーハーネステープ

有害物質を使用していないノンハロゲン無溶剤型の粘着テープです。自動車に使用される配線を結束するためのテープで、世界の自動車業界の環境対応ニーズにお応えしています。



害虫除去システム

性フェロモンや害虫の行動特性などを利用した害虫駆除システムです。農業を使用せず、特定の害虫だけに作用するため、環境に悪影響を与えない害虫捕獲システムとして農場や街路樹で使用されています。



製品環境影響評価

**ライフサイクルアセスメントに基づく
製品開発ガイドラインを作成予定です**

日東電工では、環境マネジメントシステムに基づき、新製品・従来製品について製品環境影響評価を実施しています。

従来品については、開発部門が中心となり毎年1回環境評価を行っています。この評価の結果、環境に対する負荷が大きいと判断された製品について、年度課題として改善に取り組むシステムになっています。また新製品に関しては、製品として認可される前の設計審査において、品質要求事項の確認と同時に製品環境影響評価を実施。この評価で、従来品より環境負荷が大きい場合は、製品として生産できないことを規定しています。

2006年度はライフサイクルアセスメント(資源の採取から廃棄に至るすべての工程の環境負荷を分析・評価すること)の考えを取り入れた環境配慮型製品のガイドラインを作成する予定で、環境技術部が中心となり調査・研究を進めています。

* EEBC(External Economic Benefit Evaluation): メーカーの本業である市場への製品供給によって、従来技術と比較した場合どのような環境効果が得られるかを価値として評価するもの。

comment



バート・フォーリエ
日東ヨーロッパ 開発マネージャー
**環境規制の動向に
常に注意しています。**

私は、日東ヨーロッパのテープ事業部の開発に所属しています。EU諸国は特に環境規制が厳しいため、常に法規制の動向に注意し適合できるように、さまざまなプロジェクトに取り組んでいます。今後は、自動車、電機電子産業製品分野でのリサイクル問題に取り組む必要があると認識しています。

私たちの研究開発成果を新製品に活かして、世界の人々に支持される製品を開発していきたいと考えています。



ウォルター・エバース
日東ヨーロッパ 研究開発部門 ゼネラルマネージャー
**環境負荷の少ない新製品開発を通し
貢献します。**

新製品開発においては、常にどのような開発をしたら環境負荷が少なく、また人にもやさしい製品ができるかということを考えています。例えば、簡単にリサイクルできたり、少ないエネルギーで製造できたり……。私たちはこれらの研究開発を通して、日東電工グループのグローバル・エクセレント・カンパニー実現に向けて、貢献していきます。

社会的側面での取り組み

日東電工グループの従業員は、誇り・気概を持ち、常に“チャレンジ精神を持って行動する”人として、また会社は常に“がんばる人を応援する”企業として皆様に認めていただける活動に取り組んでいます。

社会的側面での取り組みハイライト

“チャレンジする人を応援する”

～各エリアでの、従業員を中心とした活動と社会貢献

大阪国際女子マラソンでの、従業員ボランティア

2006年1月、日東電工グループは昨年に引き続き、大阪国際女子マラソンに協賛しました。多くの方々に日東電工を知っていただくことはもちろんですが、従業員がグループの一員であることに誇りを持ち、輝いてもらうことを、大会に協賛する第一の目的としています。

今回の大会では、グループ各社より集まったメンバーで、大会を盛り上げるためのプロジェクトを組みました。大会をサポートする企画、従業員が地域の方と触れ合う企画、グループ会社の従業員が一体となって行うことができる企画といったテーマで、さまざまなアイデアが提案され、日東電工グループの製品を利用したテーピングサービス、ハーフマラソンの給水ボランティア、子ども向けのさまざまなイベント、清掃活動などを実施。多くのグループ従業員がボランティアとして活動に参加し、グループ一丸となって大会を盛り上げました。また、この大会にあわせて、募金活動も実施し、689,931円を(財)日本障害者スポーツ協会に寄付しています。

同時に行われた市民ハーフマラソンでは、従業員とその家族、中国のグループ会社従業員8名、あわせて67名が参加しました。中国グループ会社の参加従業員からは、「日東電工グループのためにもっと頑張りたい」「また機会があれば是非とも参加したい」などの感想がありました。



大阪国際女子マラソンに400名のグループ従業員ボランティアが参加



大阪国際女子マラソン

日東電工ひまわりで、障害者のスポーツ支援

日東電工ひまわりは、障害者の雇用促進を目的に、2000年に豊橋事業所内に設立。「ひまわり」という社名は、「いつも太陽に向かって、明るい将来に向けて希望に満ちた、高く強く育つ花」にちなんでつけられ、障害者の方が自立して生き生きと働ける職場環境づくりに努めています。

「ひまわり」では、障害者の積極的なスポーツ活動への参加を支援しており、2005年11月には、「第3回あいち障害者フライングディスク競技会」に従業員15名が参加、9名が入賞するという好成績を収めました。誰にでもなじみやすいスポーツであることから、「ひまわり」では全従業員が昼休みの休憩時間を利用して技を磨いています。2006年1月の「大阪国際女子マラソン」では、フライングディスクの楽しさを体験してもらおうと、「ひまわり」の従業員25名がボランティアとして参加し、ご来場の皆様との交流を深めました。

従業員の中には、車椅子バスケットボールの愛知県代表選手もおり、大会へ応援に行くなどして会社としても応援をしています。2004年度「全日本身体障害者スポーツ大会」では、車椅子バスケットボール競技で愛知県が優勝、2005年度では第3位で銅メダルを獲得するという好成績を収めており、日々練習に励んでいます。

中国で、積極的な交通安全運動を実施

日東電工(上海松江)では、従業員の労働安全衛生の向上に努めています。中国は交通事情が良くないことから、同社では、事故防止のためバイク通勤の従業員に対して、中国では義務づけられていないヘルメットの着用を徹底。朝の出勤時のヘルメットやバイクの整備状況などのチェック、交通事故予防ポスターの作成などをして、交通安全を推進しています。さらに、地域の交通事故を防止するため同社が中心となり、他の会社と共同交通安全啓蒙活動を行っています。

また、2005年度は、食堂を改修し面積を広げ雰囲気をも明るくしました。

ヨーロッパで、ソーラーカーレースに協力

日東ヨーロッパ(ベルギー)は、2005年9月オーストラリアで開催されたソーラーカーレース「ワールドソーラーチャレンジ(WSC)」に参加したベルギーチームのスポンサーの1社として協力しました。このレースは、各チームが自作のソーラーカーで、オーストラリア大陸3,000kmを縦断するというものです。同社は、寄付金とソーラーカー製作用に製品を提供。ベルギーチームは11位と健闘しWSCのオブザーバーから「The Hans Tholstrup Adventure Award」賞を獲得しました。また、同社では、地元のプロサッカーチーム「Genk」のスポンサーも続けています。



社会的側面での取り組み

株主の皆様とのかかわり

日東電工は、株主の皆様へ安定的に利益を還元することを方針にしています。

株主の皆様とのコミュニケーションの充実に取り組み、2005年度は東証「ディスクロージャー表彰」を受賞。

今後さらなる情報開示の充実をめざします。

配当方針

**積極的に先行投資をしながら、
安定的に利益の還元を行っています**

日東電工の配当方針は、「株主の皆様に対して安定的に利益の還元を行う」ことを基本としています。また、急速な技術革新を実現し顧客ニーズに応えるために、研究・開発・生産設備など、積極的な先行投資も不可欠です。配当は、財務状況、利益水準、配当性向などを総合的に勘案して実施することとしています。

2006年3月期の株主配当は、事業成長分野への大型設備投資を継続する中で、期初に予定していた年間1株あたり50円を上回る60円としました。2007年3月期の株主配当は、年間で1株あたり70円を予定しています。今後も事業の継続的成長のための先行投資を充実させつつ、株主資本の効率的な運用に努め、バランスに配慮した利益配分を行なっていきます。

SRI組み入れ状況

**2005年度も新たに
SRIファンドに組み入れられました**

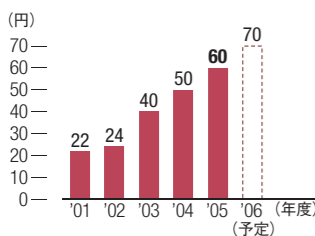
企業の財務状況や成長性のみを評価するのではなく、環境保全やコンプライアンスなどを評価し、株式への投資活動が行われるSRI(社会的責任投資)がますます注目を集めています。

日本市場における代表的なECOファンドおよびSRIファンドの運用報告書によると、日東電工は、2005年度新たに「DCダイワSRIマザーファンド」や「住信SRIマザーファンド」などの大型のSRIファンドに組み入れられており、2005年末の組み入れ金額は昨年比約2倍(内部調査に基づく比較)となっています。

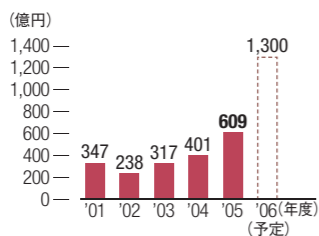
日東電工のSRI組み入れ状況

- 日興エコファンド
- 朝日ライフSRI社会貢献ファンド(あすのはね)
- 損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称:ぶなの森)
- UBS日本株式エコファンド(愛称:エコ博士)
- エコ・パートナーズ(愛称:みどりの翼)
- DCダイワSRIマザーファンド
- 住信SRIマザーファンド

1株あたりの配当金



設備投資(日東電工連結)



株主総会

**より多くの株主の皆様からのご意見・ご提案を
今後の企業活動に活かしていきます**

2006年6月23日に日東電工の第141回定時株主総会を開催しました。出席株主数は全議決権保有株主15,740名中216名で、昨年の205名からやや増加しました。当日ご出席いただけない株主様のために、ウェブを利用し議決権を行使する方法を第138回定時株主総会から導入しています。また、今回から機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを用意しました。インターネット経由の議決権行使は、あわせて321件でした。

本総会後の「株主懇親会」では、取締役・執行役員が各テーブルに分かれて株主の皆様と歓談しました。そこでいただいた株主の皆様からのご意見・ご提案は、今後の企業活動に活かしていきます。

株主・投資家とのコミュニケーション

**個人株主の方に向けて、
ホームページでの迅速な情報開示に努めています**

日東電工では、株主や投資家・アナリストとのコミュニケーションに努めており、その対話の内容をグループの経営に活かしています。

2006年3月末時点で株主持株比率は外国人株主が55.9%を占めており、2005年度は経営トップ自らが北米・欧州を中心に訪問して、経営状況を説明しました。また、個人株主の持株比率は比較的低いものの、個人株主数は株主総数の93.7%を占めており、ホームページなどでの情報開示内容の充実をめざしています。

TOPICS

東証「ディスクロージャー表彰」を受賞しました

2005年度、日東電工は東京証券取引所による「第11回ディスクロージャー表彰」を受賞しました。この賞は、上場企業のディスクロージャーの充実を促進する目的から、毎年1回、国内の上場企業の中から適切に積極的な情報開示を行う企業を表彰するものです。

今回の受賞は、当社の決算短信における簡潔・明瞭さ、ホームページでのIRの充実などが評価されたものです。今後も、IR活動の充実に取り組んでいきます。



授賞式

社会的側面での取り組み

サプライヤー(パートナー)様とのかかわり

日東電工グループでは、サプライヤー様とともに発展をめざすパートナーであると考えています。

2005年度は「CSRに基づく調達方針」と、「調達活動に係わる者の行動指針」を制定し、

サプライヤー様の正当な権利を尊重するとともに、公正で透明性のある取引に努めています。

フェアな取引のための指針

**国内外のグループ共通の
調達活動の指針を制定しました**

日東電工グループでは、2005年度「オープン・フェア・ベスト」と「パートナーシップ」の考え方を基本とした、「CSRに基づく調達方針」と「調達活動に係わる者の行動指針」を制定しました。

この方針は、世界のグループ共通のものとして社内外に公開しており、海外グループの調達機能を持つ製造会社12社*へは、別途、代表者・調達責任者あてに通知するとともにグループ&グローバル会議などで周知徹底しています。2006年度は方針に基づき調達基準を見直し、その後監査を実施する予定です。

また2006年度上期には、日東電工との取引の中で、これらの方針・指針に違反する行為があった場合にサプライヤー様からお申し出いただく「調達ホットライン」を設置します。

* 製造会社12社:日東ヨーロッパ、パーマセル、パーマセルオートモーティブ、ハイドロノティクス、日東電工(上海松江)、日東電工(上海浦東新区)、日東電工(蘇州)、台湾日東電工、台湾日東オプティカル、韓国日東オプティカル、日東電工エレクトロニクスマレーシア、日東電工マテリアルタイランド

CSRに基づく調達方針

調達本部は、OPEN, FAIR, BEST & Partnershipを基本的な考え方としております。

OPEN

日東電工グループは、国内外を問わず、パートナー様に対して広く門戸を開き、自由な提案環境をご提供致します。

FAIR

日東電工グループは調達にあたり、パートナー様と対等かつ公正な取引を行います。

BEST

日東電工グループは、新しい価値を創造すべく、自然環境への配慮や法と倫理に基づく調達活動の実現に最善をつくします。

Partnership

日東電工グループは、お客様だけでなくパートナー様からも選ばれる企業でありたいと考えています。信頼と協力のもとに、共存共栄しあえる真のパートナーシップの実現を目指します。

調達活動に係わる者の行動指針

日東電工グループは、調達活動に従事する各自の行動が企業倫理や社会常識から乖離しないよう心がけるとともに、公正かつ廉潔な調達を推進する為、次の行動指針に基づき活動致します。

1. 調達活動に係わる者は、調達に係わる全ての法令を遵守します。法令に反する事実を知り得た場合は、直ちに上司に報告のうえ適正な処置を実施致します。
2. 調達活動に係わる者は、パートナー様からの中元・歳暮・手土産などの贈答品は受け取りません。同様に、慶弔・見舞い等の儀礼についても辞退致します。
3. 調達活動に係わる者は、パートナー様より未公開株を取得するなど、インサイダー情報を得ての株式取得は行いません。
4. 調達活動に係わる者は、個人使用を目的としたお取引先製品の特別な割引斡旋を受けません。
5. 調達活動に係わる者は、パートナー様を訪問した際の交通費・宿泊費・食事代などをご負担いただくことはありません。
6. 調達活動に係わる者は、パートナー様に対して個人的な利益供与を要求するなど、一切の利害関係を持つことはありません。

サプライヤー様とのコミュニケーション(日東電工単体)

**「パートナーズミーティング」で
サプライヤー様と意見交換しています**

サプライヤー様はパートナーであるとの考えから、例年開催している「サプライヤーズミーティング」を、2005年度から「パートナーズミーティング」へと改称しました。

このミーティングは取引先社数の多い亀山事業所と豊橋事業所で年1回開催し、当社の動向や調達方針、原材料に対する要求品質、品質システムなどを説明するとともに、意見交換を実施してサプライヤー様との交流を深めています。



パートナーズミーティング



ポスターセッションでの交流

下請法への対応

**Web-EDIを導入し、
発注プロセスを改善しました**

2005年度、日東電工は管理系部門からの発注物に対する下請法対策に着手しました。下請法勉強会の開催をはじめ、Web-EDI*を導入し発注プロセスを改善するなど、下請法の遵守を徹底しています。また、グループ会社に対しても下請法勉強会を実施しています。

* Web-EDI:ウェブによる電子的な受発注システム。

comment



前田 和孝

日東シンコー(株) 生産本部 ロジスティクス部長

**相互信頼をベースに、
自由で公正な関係を維持しています。**

日東シンコーは主に絶縁材料を製造する会社で、私は原材料調達を担当しています。調達では「信頼できるもの」、「環境への影響が少ないもの」を調達し、「経済的な価格で安定的に供給すること」に重点を置き、グローバル視点で材料の選定を行っています。また、お取引先様との関係も重要です。法令の遵守はもちろんのこと、相互信頼をベースに、自由で公正な関係を維持しています。

今後の目標としては、環境に配慮した材料や産業廃棄物削減に資する高品質な材料を選定し、お客様、地域の方々、お取引先様そして従業員に喜ばれる環境配慮型製品づくりで、社会に貢献していきます。

お客様とのかかわり

日東電工グループでは、お客様に満足していただける製品の提供に努めています。
“先取りの品質マネジメント”をキーワードに、品質教育や情報システムなどのインフラ整備と普及によって
お客様満足度向上に取り組んでいます。

品質年度方針

“先取りの品質マネジメント”に 取り組んでいきます

2004年度から策定している「日東電工グループ品質年度方針」では、「お客様の満足度」と「お客様からの返品・補償率」を指標に掲げ、グループで取り組むべき重点施策と目標を定めています。

2005年度は、“育てよう人財、築こう先取りの品質マネジメント”をスローガンに、お客様の満足度向上のための取り組みや製品品質の安定化、インフラ整備などを行いました。2005年度末には、品質部門に加えて関係する他部門が参加することで、“先取りの品質マネジメント”への具体的な活動を取りまとめました。

2006年度は、この“先取りの品質マネジメント”を定着させ実行する年として、関連部門との活動を活性化させます。

先取り品質マネジメントとは

製品開発の時点から品質を考慮した開発設計などを行い、不良品を発生させない仕組み。

品質マネジメントシステム

豊橋事業所で ISO/TS16949認証を取得しました

日東電工グループでは、製造・加工の約80拠点でISO9001等の品質認証を取得しています。また、経皮吸収型テープ製剤など医薬品を製造しているメディカル事業部では、医療機器の品質管理に関する国際規格ISO13485や、GMP(医薬品適正製造基準)に基づいた品質マネジメントシステムを構築しています。

また、2006年1月には豊橋事業所で、世界でもっとも厳しい品質マネジメント規格と言われるISO/TS16949認証を取得。グループでの認証取得数は13拠点(2006年7月現在)となりました。この認証の取得を要望される自動車業界や半導体・電気電子業界のお客様に高い満足をいただいています。

さらに、2004年度から環境・安全・品質の3部門を含めて行っている内部監査(QES監査)では、“先取りの品質保証”の導入・展開状況を重点的に監査し、成果に結びつくような具体的なアドバイスや改善事例情報を提供しています。

品質教育

国内外のグループ会社で品質教育を 実施しています

日東電工グループでは、お客様に安定した品質の製品をお届けするため、品質管理者・製品開発担当者・現場監督者を対象に、品質教育を実施しています。新人から高度な品質技術知識を持った従業員まで、知識レベルや対象部署に応じて各種の品質講座を設けています。

製品に不良が出てから対策を講じるのではなく、不良を出さない製品設計に取り組んでおり、品質知識を持つ開発者の育成が欠かせないことから、特に製品開発者の品質教育に力を入れています。

2005年度は、内容を一新した各種講座のテキストを日・英の2か国語で作成し、世界のグループ会社で品質教育を実施しました。2006年度は、現在把握している各拠点の品質知識レベルをもとに、グループ全体での品質レベル向上をめざした品質教育を実施する計画です。



品質研修会

comment



チャカパン・ロハヴィサヴァニッチ
日東電工マテリアルタイランド 品質保証マネージャー

**目標は、
世界最高レベルの品質。**

私は品質保証部門に所属しており、お客様に満足していただけるよい製品を提供するため、データ分析や品質手法を駆使して、不良品を外に出さない活動を推進しています。私たちの業務で大切なことは、品質リスクを社内ですばやく察知し、対策をいち早く講じることと、全従業員への品質教育を続けてレベルを上げていくことです。

目標は、品質クレームのない世界最高レベルの品質。信頼されるメーカーとして、お客様に満足していただきたいと考えています。

製品安全

消費者の安全に配慮した製品を提供しています

日東電工グループでは製造物責任法(PL法)が施行される以前から、消費者の安全を守る製品づくりに努めています。特に、直接一般消費者に使用されるメディカル事業部の医療用サージカルテープ・培養おたね人参などや、ニトムズが扱うコンシューマー向けテープ類・各種生活用品などの製品の安全には、細心の注意を払っています。



メディカル製品

カスタマーセンター (日東電工単体)

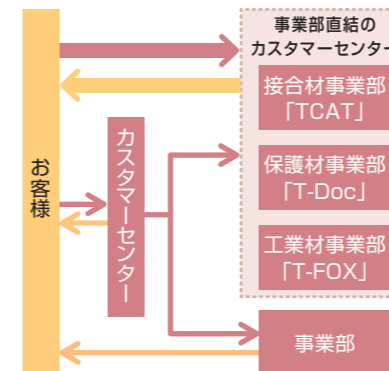
工業材事業部直結のカスタマーセンター 「T-FOX」を設置しました

日東電工のカスタマーセンターでは、お客様への迅速な対応を基本に、電話やウェブで受注や相談を受け付けています。

特にお客様からのお問い合わせが多い事業部については、事業部内に事業部直結のカスタマーセンターを設置しており、専門のスタッフがスピーディに対応しています。事業部直結のカスタマーセンターには、両面接着テープを扱う接合材事業部の「TCAT(ティーキャット)」、表面保護材料を扱う保護材事業部の「T-Doc(ティードック)」、そして2005年度に新設した発泡シール材を扱う工業材事業部の「T-FOX(ティーフォックス)」があります。

今後とも、お客様からの相談に迅速、適切に対応するとともに、お客様からのお問い合わせ情報を分析し、事業戦略立案に役立てていきます。

カスタマーセンター



カスタマーセンター お問い合わせ先

接合材カスタマーセンター「TCAT」
TEL. 0532-41-8400,
0532-41-8267
FAX. 0532-41-8473
E-mail tcac@nitto.co.jp

保護材テクニカルサポート センター「T-Doc」

TEL. 0532-41-7223
FAX. 0532-41-7259
E-mail tdoc@nitto.co.jp

工業材カスタマーセンター 「T-FOX」

TEL. 0532-41-7838
FAX. 0532-41-8446
E-mail tfox@nitto.co.jp

品質情報システム

セキュリティに配慮しつつ グループで品質情報を共有しています

日東電工グループでは、品質に関するお客様への対応を迅速に行うため、社内イントラネット上に構築した「お客様品質情報システム」を、セキュリティに十分配慮し活用しています。情報は、ログインIDとパスワードで保護されており、お客様への対応に必要な情報を、必要とする従業員がいつでも閲覧できるようになっています。

2005年度は、主要な分析項目を即時にグラフ表示するよう改善しています。

製品安定供給責任

市場環境の変化の中で 原材料の安定調達に努めています

BRICs^{*}の台頭と地政学的要因、さらに投機的なオイルマネーの注入によって、2003年度から一気に原油価格が高騰し、石油化学品の調達に困難になっています。この厳しい調達環境のもと、日東電工では原材料を安定調達するため、仕入先との関係強化を図っています。

2005年7月からは、安定調達とともに資材単価高騰に対する抑制も兼ねて、中国上海地区に調達本部直轄の担当者2名を配置し、広く中国の原料メーカーの調査・訪問を実施。中国現地法人や、日本の各事業所・グループ会社の調達をサポートしています。また、2005年度からはインドのメーカーの調査を開始しています。

^{*} BRICs(ブリックス)：新興大国であるブラジル(Brazil)、ロシア(Russia)、インド(India)、中国(China)の4か国の総称。

comment



シュイン・テオ
日東電工エレクトロニクスマレーシア 開発チームリーダー

**開発部門のCSRは、法令遵守と
お客様ニーズへの対応です。**

私は半導体封止材の開発を行っています。開発部門でのCSRは強化される環境規制をクリアする製品を開発し、お客様のニーズに応えることと考えています。最近ではEU指令のWEEEに準拠し、環境配慮型製品として開発した半導体封止材(グリーンシリーズ)が、お客様に大変喜ばれています。

開発段階から将来施行される法規制の遵守やお客様のニーズを組み込み、今後も、お客様に選ばれる製品の開発に取り組んでいきます。

従業員とのかかわり

日東電工グループでは、従業員は会社における最重要の財産「人財」であるとの考えから、従業員一人ひとりの「個」を大切に、やりがいを持って働けるオープンで公正な企業風土の醸成に努めています。また、安全をすべてに優先し、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

採用方針

目標に向かってチャレンジする人を応援しています

日東電工グループが成長を続けていくために必要なことがあります。それは、まず従業員一人ひとりが自分の能力を信じて、そして変化に対する好奇心を持って常に高いレベルにチャレンジしてやりぬくことです。そうした人財が会社という場においてオープンな姿勢で切磋琢磨し、目標に向かって突き進んでいくのが理想です。日東電工グループは、自己の可能性を追求し続ける人財を採用しています。

教育制度

2005年度から海外グループ従業員を受け入れる「短期出向制度」を開始しました

日東電工グループの教育制度は、本人の主体性を尊重した「能力開発」と、グローバルな事業展開において将来的に核となる人物を計画的に育てていく「人財育成」を二本柱としています。2004年1月から「人財の戦略的な発掘・開発の強化」としてグループ従業員を対象にした「日東University」を開講し、2005年末時点で140名が受講しました。一方、急速に進展する事業のグローバル化に対応できる人財の育成を目的に、2004年度から「海外派遣トレーニー制度」、2005年度からは「短期出向制度」を導入しています。

2005年度は37の教育カリキュラムに延べ2,300名の従業員が参加しました。また、研修後には、各自が学んだスキルを職場で活かせる課題を設定し、上司による達成度の確認をもって研修修了として認定する仕組みを取り入れました。



短期出向者の発表

2005年度の雇用の状況 (日東電工単体)

従業員数(男性)	2,896名
従業員数(女性)	291名
従業員数(合計)	3,187名
平均勤続年数	15.3年
採用実績	197名

2005年度の「グローバル人財」教育実施状況

項目	対象	期間	内容	2005年度実績	2006年度予定
海外派遣トレーニー制度	30歳前後の若手社員	9月～8月	海外グループ会社および語学学校へ派遣 コミュニケーション能力、国際ビジネス感覚の向上を図る	14名	10名
短期出向制度	海外現地法人営業	5月～3月	日東電工営業本部で、実際の業務に従事 将来のマネージャーを育成	6名	8名
	海外現地法人R&D	11月～3月	日東電工技術部門で実際の業務に従事 グローバル研究開発体制の一翼を担う人財を育成	1名	未定
グローバルマネジメントスクール	アジア圏のリーダークラス	7月	NITTO-Wayの浸透・定着。グループの一員としての自覚向上	43名	未定
	全エリアのマネージャークラス	10月	One-NITTOの実現 グループの一員として無形財産の共有、関係強化		

人事制度 (日東電工単体)

能力主義や結果主義ではなく、「成果原理」に基づく人事制度を導入しています

日東電工では、「成果原理」に基づいた人事制度を導入し「貢献に見合った処遇を実現する」ことで、やりがいや活力にあふれた職場をめざしています。全員を同じように処遇するのではなく、成果に応じた評価を行い評価に応じた処遇をすることで、従業員一人ひとりが活性化することを狙っています。

また、評価に対する本人の納得性を高めるため、上司と本人の間で「目標の設定」から「評価結果のフィードバック」までの一連の流れにおけるポイントで面接を行い、コミュニケーションを密にしています。さらに、面接での話し合いや評価結果の説明が確実に実行されるよう、毎年、従業員にアンケート調査を実施しています。

労使関係・従業員との対話 (日東電工グループ<国内>)

月1回の労使協議会の開催が、2006年7月で通算500回目となります

日東電工グループでは、「相互信頼」「パートナーシップ」「共存共栄」を基本理念に、従業員との対話に努めています。国内では、日東電工だけではなく、日東シンコーなどのグループ会社でも労働組合が結成されています。他のグループ会社においても同様に、従業員と会社が共存共栄の精神のもと協同歩調をとることをめざしています。

日東電工での従業員と会社との対話の場としては、中央と各支部で労使協議会を、職場では職場労使懇談会を毎月開催。40年以上の歴史を持ち、2006年7月で通算500回目の開催となる労使協議会は、さまざまな課題を労使一体となって解決していく労使双方にとって重要な場となっています。

福利厚生 (日東電工グループ<国内>)

会社生活と家庭生活を両立できる従業員支援を計画しています

日東電工グループの福利厚生制度は、「まさかの場合の備え(共助)」「安定的な生活の実現(自助努力支援)」「業務上必要な福利厚生」を基本コンセプトとして展開しています。

2005年度は、4月1日から施行された次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の会社生活と家庭生活の両立を図るべく、従業員支援策として2年間の行動計画を策定しました。2006年度は、2005年度の実績を労使によって中間評価し、残り1年の行動計画遂行に役立てていきます。

定年後雇用 (日東電工グループ<国内>)

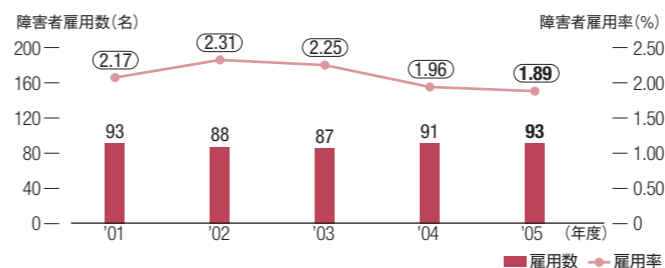
グループ人財バンクを開設し定年後の雇用マッチングを推進しています

日本企業では、2007年度からの団塊世代の定年退職にともなうスキルの喪失が深刻な問題となっています。また、企業に対して定年者雇用に関する一定の取り組みを求める「改正高齢者雇用安定法」が2006年4月1日から施行されました。

日東電工グループ国内28社では、1994年から、60歳定年後の継続雇用制度を順次制定・運用しており、2005年度末時点で65名が勤務しています。2006年4月からは、定年後雇用に関する一定の基準を労使協定において設定し、この基準を満たす希望者全員を原則として再雇用しています。

また、2005年10月に、定年後もグループ内で働くことを希望する従業員のスキル情報と、グループの各部門の求人ニーズをデータベース化した「日東電工グループ人財バンク」を開設し、会社・部門の垣根なく定年後雇用のマッチングを図っています。

障害者雇用の状況 (日東電工単体*)



* 日東電工単体・特例子会社グループ
<2003年度以前>日東電工、日東電工ひまわり
<2004年度以降>日東電工、日東電工ひまわり、日東ビジネスサポート、ニトムズ
注)2005年度CSR報告書に掲載した数値と相違がありますが、数値の算出方法を統一したため過去数値を変更しています。

障害者雇用 (日東電工グループ<国内>)

積極的な採用と障害に合わせた職場環境の整備を行っています

日東電工グループでは、2000年5月に設立した障害者雇用特例子会社、日東電工ひまわりを中核として、障害者雇用を積極的に推進しています。2005年度は、事業拡大にともなう従業員の大幅増加によって障害者雇用率は1.89%となり、2004年度と比較して比率は低下しました。

日東電工ひまわりでは、障害者の採用とともに、地域の養護学校・ろう学校生に対する就業体験実習の受け入れも実施しています。今後もグループ一体となって、さらに障害者の採用を積極的に進めるとともに、障害者の方々の活躍の場を広げるために、職場環境の整備を進めていきます。

人権啓発活動 (日東電工グループ<国内>)

「人権文化の醸成」と「人権尊重の企業風土づくり」をめざしています

日東電工グループでは、「人権文化の醸成」「人権尊重の企業風土づくり」をめざした人権啓発活動を推進しています。2005年度は、日東電工グループの全管理者層・リーダー層を対象に人権意識高揚のための研修を実施するとともに、全従業員に「人権啓発用小冊子」を配布しました。

2005年度の「全国人権週間」に「人権標語」を募ったところ、グループ従業員から1,418件の応募があり、この内の1件が大阪同和・人権問題企業連絡会主催の人権標語募集の優秀作品に選ばれ表彰を受けました。2006年度は、グループ内の各職場に人権意識を相互啓発する場を設けることで、人権文化のさらなる浸透、定着をめざします。

comment



森 佳久
日東電工ベトナム ジェネラルディレクター
従業員が誇りを持って働ける会社をめざして。

日東電工ベトナムは、ホーチミン市郊外の工業団地の中にあり、フレキシブル回路基板(FPC)を製造しています。ベトナムは1975年のベトナム戦争終結後、カンボジアや中国との戦争が1991年まで続き、それ以後外国からの投資で急成長の途上にある国です。私は、日東電工ベトナムが従業員にとって誇りを持って働ける会社でありたい、お客様から選ばれる会社でありたいと考えています。そのためには、社会的責任の考え方は不可欠であると認識しています。まずは従業員に理解をってもらうことから始めて活動へつなげていこうと思います。

社会的側面での取り組み 従業員とのかかわり

労働安全衛生活動

グループ全体で「止める文化」「止まる設備」の定着をめざします

日東電工グループは、「重大労働災害※をゼロにする」ことをめざして、2007年度に重大労働災害発生度率を2005年度比30%減少することを安全の中期目標としています。

労働災害の3分の2は、回転している製造設備への手足の巻き込まれや、テープやフィルムを切断する際の刃物による切傷です。そこで、災害を未然に防ぐために設備の安全対策や、従業員への安全教育、グループでの労働安全情報の共有化に取り組んでいます。

2005年度の労働災害状況は、グループ全体で重大災害が37件発生し、2004年度と比較して悪化しました。そのうち19件は動いている機械との接触が原因であることがわかり、異常が発生した際に機械を「止める文化」が定着していないことが浮き彫りとなりました。なお、発生した災害については災害の程度に関わらず原因の究明を徹底し、対策することで再発防止に努めています。

2006年度は、異常が発生した際に機械を停止してから措置を行う「止める文化」、安全が確認されない限り稼働しない「止まる設備」をグループ全体に定着させていきます。そのため、安全教育体制を再構築するとともに、日東University(P37参照)に環境・安全・品質講座等を設ける準備をしています。また設備では、現状の危険検出型から安全確認型の「止まる設備」へ移行するため技術安全部会を立ち上げ、設備の安全基準を検討します。

※ 重大労働災害：後遺症が残る可能性のある災害。

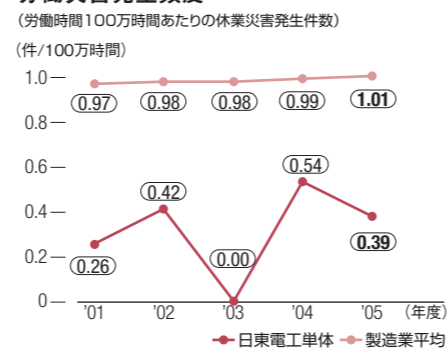


英語・中国語に対応した安全小冊子

安全活動の目標と実績

	2005年度主要テーマ	2005年度達成	2006年度活動予定テーマ
安全感性・意識の向上	安全体感設備の導入	○	止まる設備の導入 既存設備の安全維持 「安全確認型システム」を取り入れた、グループ安全基準の制定
	安全意識、感性向上のための教育活動	×	
レベルの平準化	グループ会社支援	○	止める文化の定着 リスクアセスメント、設備事前審査制度の定着への活動 OHSAS認証取得推進(継続) 安全体感設備導入促進(継続)
活動の同期化	災害情報共有化促進	○	安全の情報活用と迅速な情報発信(継続)
	小集団活動の仕組み作り	△	
拠点施策支援・検証	担当者レベルアップの部会活動、施策の検証	○	グループ会社の安全・遵法活動定着(継続)
	快適職場形成の会社指針の見直し	△	

労働災害発生頻度



グループでの情報共有

災害情報対策を充実させ、グループ全体で再発防止に努めます

日東電工グループでは、災害を防止するためには国内・海外グループ会社との情報共有が重要であると考え、担当者の情報共有の場として、年1回「環境安全グローバル会議」と、年4回国内グループ会社とともに「グループ環境安全委員会」を開催しています。また、トップの認識が安全活動のカギとなることから、2005年度からグループ会社経営者安全推進会議を開始しました。今年は1回の開催でしたが、今後は年2回開催していく予定です。日々の情報共有は、2003年度に開設した社内イントラネット「環境安全のページ」(日・英)を活用しており、グループ内で発生した労働災害、火気事故などの情報を共有しています。

2006年度は災害情報速報用のデータベース(Webシステム)を新たに立ち上げ、災害への詳細対策を充実させ、類似災害の再発防止を図ります。

火気対策

国内グループ会社を含め、防火診断や勉強会を実施しました

日東電工グループでは、粘着剤の製造で有機溶剤を使用しており、気化した有機溶剤と静電気放電により発火する可能性があることから、火気には厳重な注意を払っています。2005年度は「静電気防火部会」から「防火部会」へと名前を変更し、防火の対象範囲を広げ4拠点の防火診断や防火対策の提案、火災事例・発火メカニズムの勉強会を3回実施し



防火部会/パトロール

ました。2006年度も引き続き、防火知識と技術の習得に取り組みます。なお、2005年度も大規模な火気事故は発生していません。

従業員の健康管理 (日東電工グループ<国内>)

一般健康診断や特殊健康診断を行い従業員の健康を管理しています

製造工程で有機溶剤などの化学物質を使用することから、従業員に健康障害が起きないように、会社規程「安全衛生基本規則」および労働安全衛生法等の法令に基づき会社規程「健康障害予防規則」を定めています。万が一、対策が必要と判断した場合には、職場環境を確認し適切な対策をとることを規定しています。

従業員の健康管理については、生活習慣の改善を支援するプログラムなどの施策を展開しています。40歳以上の従業員が3年ごとに受診する人間ドックは、身体の健康チェックに役立っています。また、日東電工では事業所ごとに医師や栄養士による食生活、生活習慣についての講演会を定期的に行っています。2005年度は、生活習慣病や禁煙の講演、ダンベル体操指導講座などを実施しました。

アスベストによる健康被害への対応 (日東電工グループ<国内>)

アスベスト使用製品の製造業務従事者を対象に、健康診断を実施しました

日東電工グループ(国内)では、1995年以前に一部アスベスト製品を取り扱っていました。そこで、アスベスト製品製造に関する作業に直接従事していた方、それに準じる作業に従事していた方を、退職された方も含めて調査し、2005年12月から2006年1月の期間に、健康診断をお願いしました。その結果、125名に健康診断を受けていただき、退職者3名においてアスベストに起因する所見がありました。

現在の所見では、石綿肺症、肺がん、中皮腫などの発症には至っていませんが、行政(労働局・労働基準監督署・保健所など)と連携して、継続的に健康診断とフォローを実施します。今後も、今回の健康診断で所見の無かった方を含め、追跡調査と健康診断を実施していきます。

TOPICS

業務中の危険に対する感度を高める「安全体感施設」を亀山・豊橋事業所に設置しました

労働災害撲滅のため、業務中に発生する可能性のある危険を網羅的に体感できる「安全体感施設」を2005年4月に亀山事業所、11月に豊橋事業所に設置しました。

近年、就業年数の浅い従業員の労働災害が増える傾向にあります。その原因は、経験不足によって危険予知能力が低いことや、経験豊富な団塊世代の従業員の退職にともなう技能伝承の機会が減少していることなどが考えられます。そのため、作業者に危険予知能力を身につかせ労働災害を未然に防止するためには、これまでの机上中心の安全教育だけでなく、設備を使用するときの危険を実際に体感することで、危険に対する感度を高める必要があると判断しました。

この「安全体感施設」での危険体感は、すでに豊橋事業所での中途採用者の教育カリキュラムに組み込まれており、2006年度からは新入社員や事業所内のすべての従業員が受講できる安全教育システムを構築しています。また、他事業所やグループ会社からの体験も受け入れており、グループをあげて災害の防止に取り組んでいます。

2006年度には、東北事業所、尾道事業所をはじめその他の国内事業所でも「安全体感施設」の導入を予定しています。また、施設の設置が難しい事業所は「安全体感移動車」での巡回を検討しています。

豊橋事業所「安全体感施設」の体感装置

Vベルト巻きまれ/シート巻きまれ/ロール巻きまれ/安全確認型扉/プレス挟まれ/丸刃切れ/ボール盤/チャッキング挟まれ/溶剤爆発/粉じん爆発/火炎伝播&フレームアレスター/ハンデグラフ(静電気発生装置)/静電靴チェッカー



豊橋事業所・安全体感施設

地域社会とのかかわり

日東電工グループでは、清掃活動や地域活動への積極的な参加など、地域の皆様とのよりよい関係づくりに努めています。

また、災害への寄付活動や学生への教育支援など、社会的支援にも積極的に取り組んでいます。

「こども環境サミット2005」参加者が工場を見学

豊橋事業所

2005年7月、国連環境計画(UNEP)主催の「こども環境サミット2005」が、愛知万博会場を主な会場として開催されました。「持続可能な社会に向けて行動を起こそう」という全体テーマのもと、世界55カ国の10歳から14歳までの子どもが、話し合いや自然観察、環境に配慮した工場の見学を行いました。その工場見学の1つとして、日東電工豊橋事業所が選ばれ、サミットの参加メンバー31名の来訪を受けました。



こども環境サミット〜豊橋事業所工場見学

心臓病の子どもたちへの看護を援助

日東電工 東ヨーロッパ(スロバキア)

スロバキアでの税金関連の法律では、納税額の2%をある特定の組織に寄付することが定められています。日東電工 東ヨーロッパ(スロバキア)では、この寄付先を Foundation of the Children's Cardio Center*に決定。納税額の2%にあたる18,623スロバキアコルナ(約7万円)の寄付を、子どもたちの病気に役立てています。

* Foundation of the Children's Cardio Center: 特殊な看護を必要とする心臓病の子どもたちの看護の向上を援助するため、1993年6月29日にスロバキアで設立された財団。

周辺地域の清掃活動を実施

日東電工グループ(各拠点)

日東電工グループでは、各事業所ごとに事業所周辺道路のゴミ拾いを定期的実施しています。

また、地域主催の清掃活動にも積極的に参加し、地域の一員として活動しています。



清掃活動

ハリケーン・カトリーナ被害に対して義援金を寄付

アメリカエリア

2005年8月、アメリカ南東部を襲った大型ハリケーン・カトリーナの被害に対して、アメリカエリアでは積極的な募金活動を行い、会社と従業員合わせて33,667ドル(約391万円)を寄付しました。また、生活水などを作る高分子膜を製造しているハイドロノーティクス社(カリフォルニア)は、被災地の水不足を解決すべく浄水プラントで使用するろ過膜20,000ドル(約232万円)相当を寄付しました。

さらに、世界各地のグループ会社でも募金活動を行いました。

学生の工場見学・就業体験の受け入れ

日東電工(各事業所)

日東電工の各事業所では、学生の見学や就業体験を受け入れています。就業体験では実際に学生の方々に作業服を着てもらい、一日から数日間、従業員と同様の仕事を体験していただいています。この経験が学生の方々の将来にとって有益なものであってほしいと思います。指導にあたっています。



中学生の工場見学

クリスマスカードを電子化して、寄付

日東ヨーロッパ

多くの言語が使用されるヨーロッパでは、ステークホルダーとのコミュニケーションは他の地域以上に重要です。日東ヨーロッパでは、2005年のクリスマスカードを従来の紙から電子メールに変更し、お客様、お取引先様などに送りました。電子メール化にとともにセーブされた10,000ユーロ(約146万円相当)は、赤十字に寄付しました。



赤十字への寄付

ガイドライン対照表

日東電工グループは、持続可能な社会に向けての適合性に関する情報開示を充実させるために、

GRIのサステナビリティ・リポーティング・ガイドラインの指標に基づいて報告する努力を継続しています。

すべての指標に対して十分な情報はそろっていませんが、可能な限りの情報収集と開示に取り組んでいきます。

GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」との対照表

☑ 必須項目 ☐ 任意項目

項目		掲載ページ
1	ビジョンと戦略	P7-11
2	報告組織の概要	
	組織概要	P3-6
	報告書の範囲	P2, 裏表紙
	報告書の概要	P2
3	統治構造とマネジメントシステム	
	構造と統治	P12, P13-14, P15-16
	ステークホルダーの参画	P33, P34, P36, P37
	統括的方針およびマネジメントシステム	P12, P15-16, P21, P30, P35, P39
4	GRIガイドライン対照表	P42
5	パフォーマンス指標	
経済的パフォーマンス指標		
顧客	☑ EC1.	総売上 P5-6
	☑ EC2.	市場の地域別内訳 P3-4
供給業者	☑ EC3.	製品、資材、サービスなど全調達品の総コスト P5-6
	☑ EC4.	違約条項の適用なし、合意済みの条件で支払い済みの契約件数のパーセンテージ -
従業員	☑ EC5.	給与と給付金(時間給、年金その他の給付金と退職金も含む)総支払額の国ないし地域ごとの内訳 -
投資家	☑ EC6.	債務と借入金について利子ごとに分類された投資家への配当、また株式のすべてのカテゴリーごとに分類された配当 P33
	☑ EC7.	期末時点での内部留保の増減 -
	☑ EC8.	支払税額の種類別についての国別内訳 -
公共部門	☑ EC9.	助成金等についての国ないし地域別内訳 -
	☑ EC10.	地域社会、市民団体、その他団体への寄付。金額と物品別に付けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳 P41
環境パフォーマンス指標		
原材料	☑ EN1.	水の使用量を除いた、原材料の種類別総物質使用量 P22
	☑ EN2.	外部から報告組織に持ち込まれた廃棄物(処理、未処理を問わず)が、製品作りの原材料として使用された割合 P22, P24
エネルギー	☑ EN3.	直接的エネルギー使用量 P22, P25, P26
	☑ EN4.	間接的エネルギー使用量 P22, P25, P26
水	☑ EN17.	再生可能なエネルギー源の使用、およびエネルギー効率の向上に関する取り組み P17-18, P25
	☑ EN5.	水の総使用量 P22
☑ EN22.	水のリサイクル量および再利用量の総量 W	
生物多様性	☑ EN6.	生物多様性の高い地域に所有、賃借、管理している土地の所在と面積 -
	☑ EN7.	陸上、淡水域、海洋において報告組織が行う活動や提供する製品とサービスによって発生する生物多様性への主な影響の内容 -
	☑ EN8.	温室効果ガス排出量(CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6) P25, P26
放出物、排出物および廃棄物	☑ EN9.	オゾン層破壊物質の使用量と排出量 W
	☑ EN10.	NOx, SOx, その他の重要な放出物(タイプ別) W
	☑ EN11.	種類別と処理方法別の廃棄物総量 P22, P24, P26
	☑ EN12.	種類別の主要な排水 P22
供給業者	☑ EN13.	化学物質、石油および燃料の重大な漏出について、全件数と漏出量 該当なし
	☑ EN33.	「統治構造とマネジメントシステム」に対応する「プログラムと手続き」の、環境に關係する供給業者の「パフォーマンス」 P27
製品とサービス	☑ EN14.	主要製品およびサービスの主な環境影響 P30
	☑ EN15.	製品使用後に再利用可能として販売された製品の重量比、および実際に再生利用された比率 P24
法の遵守	☑ EN16.	環境に関する国際的な宣言/協定/条約、全国レベルの規制、地方レベルの規制、地域の規制の違反に対する付帯義務と罰金 該当なし
輸送	☑ EN34.	物流を目的とした輸送に関する重要な環境影響 P27
その他全般	☑ EN35.	種類別の環境に対する総支出 P29

項目		掲載ページ
社会的パフォーマンス指標		
労働慣行と公正な労働条件		
雇用	☑ LA1.	労働力の内訳 P5-6
	☑ LA2.	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分 P37
	☑ LA12.	従業員に対する法定以上の福利厚生 P38
労働/労使関係	☑ LA3.	独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合、または団体交渉協定によりカバーされている従業員の地理的な割合 P37
	☑ LA4.	報告組織の運営に関する変更(例:ストラクチャリング)の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順 -
安全衛生	☑ LA5.	労働災害および職業性疾患に関する記録・通知の履行、ならびに「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」への適合性 P39-40
	☑ LA6.	経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、このような委員会が対象としている従業員の割合 P39-40
	☑ LA7.	一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数(下請け従業員を含む) P39-40
	☑ LA8.	HIV/AIDSについての方針およびプログラム -
教育研修	☑ LA14.	「労働安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドライン」の実質的遵守の立証 P39-40
	☑ LA15.	職場の安全衛生に関する労働組合または真に従業員を代表する者・団体従業員との公式な取り決めの記述と、これらを取り決める対象となる従業員の割合 P37
	☑ LA9.	従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間 P37
多様性と機会	☑ LA16.	雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対応プログラムの記述 P37
	☑ LA17.	技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム P37
人権	☑ LA10.	機会均等に関する方針やプログラムと、その履行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述 P37-38, G
	☑ LA11.	上級管理職および企業統治機関(取締役会を含む)の構成 -
方針とマネジメント	☑ HR1.	業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述(監視システムとその結果を含む) P38
	☑ HR2.	投資および調達に関する意志決定(供給業者・請負業者の選定を含む)の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証 P34
	☑ HR3.	サプライチェーンや請負業者における人権/パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順(監視システムとその結果を含む)の記述 -
差別対策	☑ HR8.	業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修 P38
組合結成と団体交渉の自由	☑ HR4.	業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述(監視システムとその結果を含む) P38
児童労働	☑ HR5.	組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲の記述、またこれらの問題に取り組みするための手順・プログラムの記述 P37
強制・義務労働	☑ HR6.	ILO条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述、またこの問題に取り組みするための手順・プログラム(監視システムとその結果を含む)の記述 G
懲罰慣行	☑ HR7.	強制・義務労働撤廃に関する方針と、この問題が明白に述べられ適用されている範囲の記述、またこの問題に取り組みするための手順・プログラム(監視システムとその結果を含む)の記述 G
社会	☑ HR10.	報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述 P16
地域社会	☑ SO1.	組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組みするための手順と計画(監視システムとその結果を含む)の記述 -
	☑ SO4.	社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰 P33
贈収賄と汚職	☑ SO2.	贈収賄と汚職に関する方針、手順/マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システムの記述 W, G
政治献金	☑ SO3.	政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順/マネジメントシステムと遵守システムの記述 W, G
競争と価格設定	☑ SO6.	反トラストと独占禁止法令に関わる訴訟の判決 該当なし
製品責任	☑ SO7.	不正競争行為を防ぐための組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述 G
	☑ PR1.	製品サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲、またこの問題を取り組みするための手順・プログラム(監視システムとその結果を含む)の記述 P36
顧客の安全衛生	☑ PR4.	顧客の安全衛生に関する規制への不適合、およびこれらの違反に課された処罰・罰金の件数と類型 該当なし
	☑ PR5.	製品とサービスの安全衛生を監督、規制する所轄機関、および同種の公的機関に報告されている苦情件数 該当なし
	☑ PR2.	商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述 P35-36
製品とサービス	☑ PR7.	製品情報と品質表示に関する規制への不適合の件数と類型(これらの違反に課された処罰・罰金を含む) 該当なし
	☑ PR8.	顧客満足度に関する組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システム(顧客満足度調査の結果を含む)の記述 P35-36
広告	☑ PR10.	広告、マーケティングに関する法律違反の件数と類型 該当なし
プライバシーの尊重	☑ PR3.	消費者のプライバシー保護に関する方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述 P16
	☑ PR11.	消費者のプライバシー侵害に関して正当な根拠のある苦情件数 該当なし

W: ウェブ版CSR報告書に掲載。

G: 「日東電工グループビジネス行動ガイドライン」に掲載(ビジネス行動ガイドラインはウェブ上で公開)。