

コーポレート・ガバナンス

ガバナンスの取り組みに関する詳細はWebサイトをご覧ください。



基本的な考え方

当社グループは、公正な事業活動を通じて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組むことが、株主・投資家の付託に応える企業経営の基本的使命であると考えます。加えて、お客様、お取引先様、地域社会、行政自治体、従業員、地球環境といった株主・投資家以外のステークホルダーに対する責任も遂行していかなければなりません。

このような考え方に基づく企業経営の実践にあたっては、「意思決定の迅速化と的確性の確保」、「経営の透明性向上」、「ディスクロージャー（情報開示）およびIRの充実」、「コンプライアンス体制を含むリスクマネジメントの強化」等のコーポレート・ガバナンスの確立が不可欠であると認識し、マネジメントシステムの刷新等を通じて、取り組みの強化および充実を推進しています。

コーポレート・ガバナンス

● 経営体制

統治組織の全体像

当社グループは、取締役会による適正な経営管理を確保しつつ、監査役会による経営チェック機能を活用するために、監査役会設置会社を採用しています。

これらの機能を十分に発揮するため、業務執行に対する独立した立場から監督が行われることを期して、社外取締役を複数名選任しています。また各専門分野から多面的な監査が行われることを期して、監査役会の半数を占める社外監査役を選任し、幅広い知識と見識に基づく助言や提言を得るとともに、経営の透明性や健全性の高い企業統治体制としています。

また、執行役員制度を採用し、意思決定（取締役会）と業務執行を分離することにより、適切な経営管理と効率的な業務執行の両立を図るとともに、常勤の取締役および執行役員で構成する経営会議を設置し、社長の業務執行に資する機関として経営の重要事項について審議しています。

取締役および取締役会

取締役会は、会社の経営戦略や方針および目標を設定、または実現するために具体的な計画を樹立し、経営全般にわたる基本事項を定めます。社内の諸課題を解決する方策を提示する権限を有し義務を負うとともに、代表取締役をはじめ、他の取締役および執行役員の職務を監督する権限を有し、その責任を公正に追及する義務を負っています。

取締役の員数は、迅速かつ適切な意思決定の実施および取締役会が負う義務の範囲を勘案し、社外取締役を含む9名以内としています。取締役の任期は1年とし、再任を妨げないものとします。

責任限定契約の内容の概要等

当社グループは、社外取締役および社外監査役との間において、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結し、会社法第425条第1項に定める額を責任の限度とします。

監査役および監査役会

監査役会は会社法が求める責務を履行し、客観的な立場からの経営監視の役割を担うことを目的とします。常勤監査役は取締役会への出席に加え、経営会議をはじめとする重要な会議に出席し、業務執行の適法性および違法性に関する監査を実施しています。また社外監査役は、取締役会において意思決定の適法性および違法性について適宜質問し、意見を述べています。

監査役員の員数は、会計監査および業務監査の実効性の確保を勘案して、4名以内としています。このうち半数以上を社外監査役とします。

当社グループは、監査役職務を補助する組織を設け、監査役会の主導で職務を遂行する専属の従業員を配置します。

また、当該使用人の取締役からの独立性および監査役の指示の実効性を確保するため、当該従業員の任命および異動に関しては、事前に監査役会と協議するものとしています。

社外取締役および社外監査役

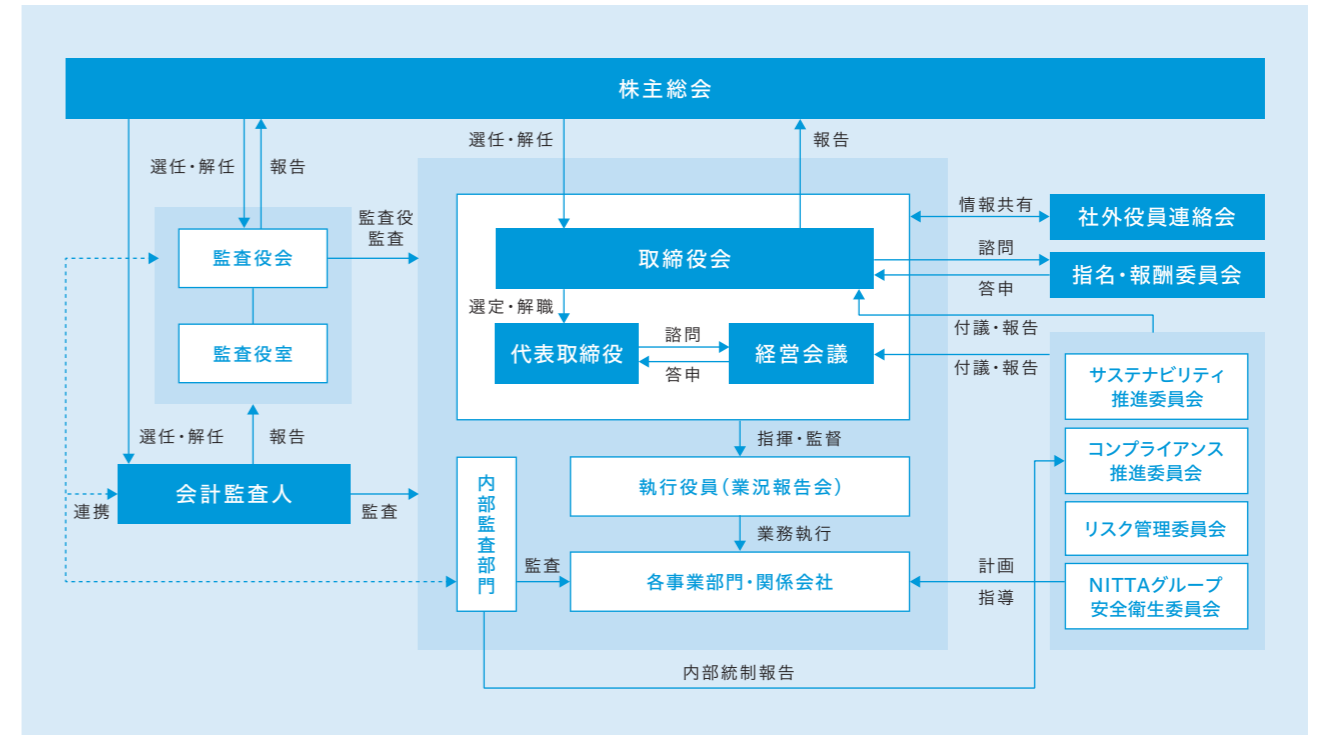
専門分野を含めた幅広い経験や見識を当社グループ経営の意思決定に反映させるため、また公正中立な立場で業務執行の妥当性を監督するため、社外役員を選任しています。

また、当社グループは社外役員の独立性に関する基準に関しては、2010年の東京証券取引所の定める「上場管理等に関するガイドライン」における社外役員の独立性に関する判断基準に準拠しています。2012年に東京証券取引所が改正した上場規則における属性情報についても、同様の対応としていますが、選任にあたっては当社グループで軽微基準を設定し、それに基づいています。

指名・報酬委員会

当社グループの指名・報酬委員会は、社外取締役3名、社内取締役2名で構成されています。また、委員長は社外取締役が務めています。指名・報酬委員会は取締役会の諮問を受けて、取締役選解任候補者の審議や人材開発プログラム、並びに取締役の報酬制度や報酬水準およびその配分等について審議し、取締役会に答申します。

▼ ニッタグループコーポレート・ガバナンス体制図



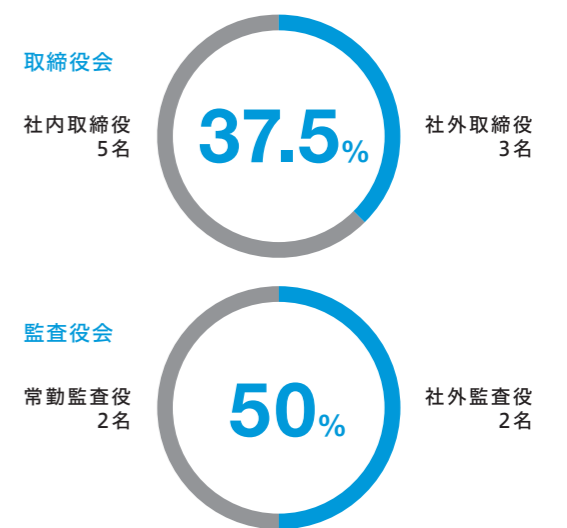
▼ 取締役会、監査役会、指名・報酬委員会の出席メンバー

取締役・監査役名		取締役会	監査役会	指名・報酬委員会
取締役会	代表取締役会長 石切山 靖順	◎		○
	代表取締役社長 北村 精一	○		○
	取締役 萩原 豊浩	○		
	取締役 泉 敦	○		
	取締役 懸上 耕一	○		
	取締役(社外) 豊島 ひろ江	○		◎
	取締役(社外) 池田 剛久	○		○
取締役(社外) 小野 友之	○		○	
監査役会	常勤監査役 福若 克博	○	◎	
	常勤監査役 森下 敏彦	○	○	
	監査役(社外) 松浦 一悦	○	○	
	監査役(社外) 大神 哲明	○	○	

◎：議長 ○：出席メンバー

※2025年6月26日現在

▼ 社外者の割合



● 取締役会の実効性についての分析・評価

当社グループでは取締役会の実効性について、社外を含む全ての取締役および監査役に対してアンケートを実施し、その結果を取締役に報告しています。その概要は以下の通りです。

- 取締役会の運営（開催頻度・審議項目数・資料の事前検討時間等）は概ね適切である。
- 取締役会では、社外取締役や監査役が自由に意見を述べることのできる状況が確保されている。

左記2項目からも分かるように、肯定的な評価を得ており、取締役会の実効性が概ね確保できていると分析・評価しています。一方で、「より柔軟な会議時間の設定」、「取締役会付議基準の見直し」、「社会の変化に応じた研修等の実施」を求める意見がありました。

これらの意見を踏まえて、取締役会の実効性のさらなる向上に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンスに関する詳細は Webサイトをご覧ください。



コンプライアンス

●コンプライアンス体制

当社グループでは、取締役会の諮問組織として「コンプライアンス推進委員会」を設置し、委員会の下に「コンプライアンス推進部会」を設置しており、内部統制およびコンプライアンス推進を徹底するための実務的な検討および企画を行っています。コンプライアンス推進部会は原則月1回開催し、次の事項に関する職務を行います。

▼コンプライアンス推進委員会

委員長	代表取締役会長
副委員長	代表取締役社長
委員	取締役、監査役、執行役員、委員長が指名する者
事務局長	総務CSR担当役員
事務局	総務CSRグループ

1. コンプライアンス推進に関する基本方針・社内規程等の制定・改廃案の策定
2. コンプライアンス推進計画案の策定、進捗管理、評価
3. 内部監査結果の共有化と改善取り組みに関する事項
4. コンプライアンス事案への対応
5. 当社の事業に関係する法令の制定・改廃および行政や社会の動向の調査・研究
6. コンプライアンス・プログラムの策定、実施
7. 当社グループのコンプライアンス推進状況のステークホルダーへの情報開示
8. その他コンプライアンス推進に関する各部門への指示・情報連携

●コンプライアンスに関する重点取り組み事項

贈賄行為の禁止徹底

「NITTAグループ行動憲章」において「法令等の遵守」「公正な取引」「企業倫理推進体制の構築」を掲げるとともに、「NITTAグループ贈賄防止方針」を制定し、公務員等に対する贈賄等を禁止し、違反行為の未然防止に努めています。

反社会的勢力排除に向けた取り組み

当社グループは、反社会的勢力排除に向け、市民生活や企業活動の秩序や安全に脅威を与える勢力および団体には法令に基づき毅然として対処します。その旨を「NITTAグループ行動憲章」に定め、反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これらの活動を助長するような行為は一切行わないと定めています。

反社会的勢力による不当要求等への対応を所管する部署を総務CSRグループとし、事案発生時の報告および対応に係るマニュアル等の整備を行い、反社会的勢力には警察および全国暴力追放運動推進センター等の関連機関と連携を図り、組織的に対処します。

インサイダー取引の未然防止に向けた取り組み

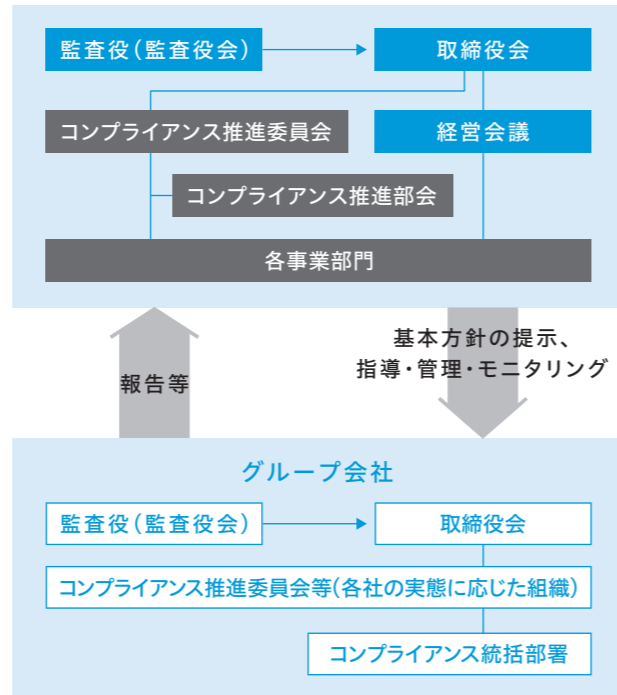
当社グループは、役員等による金融商品取引法第166条および同法第167条の遵守を確保するために「NITTAグループ行動憲章」において未公表の情報に基づき、株式等の売買は行わないこととしています。また、「重要情報の管理および開示規程」および「インサイダー取引防止規程」において情報管理体制の整備を行い、不正取引を排除しています。

●コンプライアンス教育

コンプライアンスの要となる管理職および従業員に対する教育を毎年開催しています。また、隔月ごとに当社グループ全ての国内社員を対象とするコンプライアンス教育資料の提供を行い、各職場におけるコンプライアンスの実践を支援しています。

また、日本証券業協会のJ-IRISSに役員に関する情報を登録し、インサイダー取引等の法令違反の未然防止、証券市場の信頼性確保に協力しています。

▼コンプライアンス体制イメージ図



●モニタリング

当社およびグループ会社の内部監査等により、企業活動の中に潜む既存または新規のコンプライアンスリスクを、顕在化する前に発見するよう取り組んでいます。

●内部通報制度

当社国内・海外グループ会社の役員、監査役、社員、パートタイマー、嘱託および派遣社員を含む全ての従業員に加えて退職者(1年以内)、取引先の役員を対象に、当社グループ内の組織的または個人的な不正行為の未然防止、早期発見、是正を目的として、専門窓口に通報できる内部通報制度を導入しています。

通報者は、Webフォーム、フリーダイヤル、メールもしくは書面で通報でき、専門窓口は経営陣から独立した外部機関を介しているため、通報者の保護が徹底されています。

リスクマネジメント

●リスクマネジメント体制

当社グループでは、取締役会の下に「リスク管理委員会」を設置し、委員会の下に「リスク管理部会」を設置しており、リスクの把握および回避・低減・未然防止に取り組んでいます。リスク管理部会は原則月1回開催し、次の事項に関する職務を行います。

1. リスク管理の推進に関する方針案および活動計画案の策定
2. リスク管理案の策定・実施および関係する基本方針・社内規程等の制定・改廃案の策定
3. リスク管理推進計画およびリスク管理に関する進捗状況の管理並びに評価・検証の実施
4. 当社事業に関連する重要なリスク管理に関する法令の制定・改廃および行政や社会の動向の調査・研究
5. リスク管理に関する社員教育計画および啓発策の策定・実施
6. ステークホルダーに対する危機管理事象への取り組み状況の開示・コミュニケーションの実施
7. その他当社グループ全社に対する危機管理事象に関する指示・情報連携

▼リスク管理委員会

委員長	代表取締役会長
副委員長	代表取締役社長
委員	取締役、監査役、執行役員、委員長が指名する者
事務局長	安全環境品質担当役員
事務局	安全環境品質グループ、総務CSRグループ

リスクマネジメントに関する詳細は Webサイトをご覧ください。



●情報セキュリティ対策

当社グループでは、「NITTAグループ情報セキュリティ方針」に基づき、情報資産の機密性・完全性・可用性を確保するとともに、DX推進に向けたゼロトラストに対応した情報セキュリティ管理体制の強化に取り組んでいます。

1. セキュリティポリシーの整備

「情報セキュリティ管理規程」や「IT利用ガイドライン」の改定を通じ、DX推進に対応した情報管理体制を構築し、システムの運用の適正化を図っています。

2. ゼロトラストモデルの構築

多層防御を導入し、ユーザー・デバイス・アプリケーション・ネットワークの全てに対して検証を原則に、ID侵害やサイバー攻撃への対応力を強化しています。

3. 多要素認証とアクセス制御の強化

多要素認証の展開とアクセス権限の適正化に加え、脆弱性分析を通じてリスクの早期発見と対策を実施しています。

4. クラウド活用とネットワーク構築

SD-WANの導入により柔軟かつ安全なネットワーク構成を構築。社内LANの改善やIT/OT統合を通じて、ネットワークの利便性とセキュリティの両立を図っています。

5. 情報セキュリティ教育と意識向上

国内外の全社員を対象に、eラーニングやメール訓練、インシデント対応教育を実施。また、改正個人情報保護法など法令遵守体制の強化も含め、実効性のある教育を推進しています。

6. グローバル対応強化と展開

国内外拠点でのセキュリティ対策の標準化とBCPバックアップ体制の整備により、リスクの高い環境への対応力を高めています。

株主・投資家とのかかわり

●情報開示

積極的かつ公正な企業情報の開示

当社グループは多様なステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、企業情報を積極的かつ公正に開示します。また株主や投資家に対し、ルールに則って適時かつ適切に企業情報を開示し、透明性の高い経営を目指します。

適時開示にかかわる社内体制

情報開示に関する具体的な手続きおよび報告体制について、「重要情報の管理および開示規程」を制定し、それに基づく情報開示を実施しています。情報開示には、東京証券取引所の適時開示システム(TDnet)を用いています。

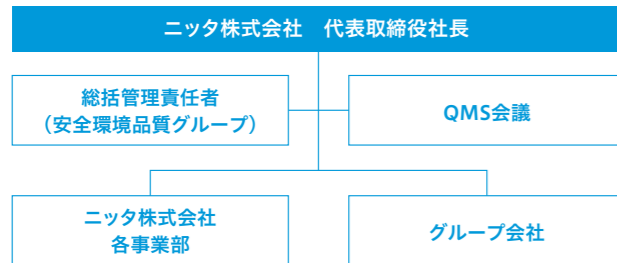
品質向上への取り組み

●基本方針

当社グループは「ものづくり」企業として、「品質」を企業活動の根幹を支える最も重要な価値の一つと位置づけています。製品・サービスの品質向上を通じて、お客様の期待に応え、信頼の獲得と持続可能な成長を目指して以下の「品質方針」を定めています。

「ニッタグループは、質の高い製品・サービスを提供するため、お客様と一緒に製品開発を進め、環境・安全に配慮した製品づくりに取り組みます。」

▼品質向上活動の推進体制図



●体制と主な取り組み

品質マネジメント推進体制を構築し、各事業部・グループ会社で品質管理委員会を運営しています。国内外の各事業部門および子会社では、ISO 9001やIATF 16949（自動車部品）等の認証を取得し、国際規格に基づく品質管理体制を整備しています。

全社的な品質向上活動として、QCサークル活動（職場単位の小集団活動）、トヨタ生産方式に基づく改善活動、自立推進活動等を展開し、現場主導の品質改善を推進しています。さらに、DX化や自動化による製造支援、品質管理システムの強化を通じて、安定した品質の確保と業務効率の向上を図っています。



推進状況と評価

各種品質向上活動は、各部門のマネジメントプログラムに組み込み、計画的に実施しています。品質マネジメントシステム会議や品質パトロールを通じて施策の進捗を確認し、各事業部門およびグループ会社の改善活動を支援することで、全社的な品質レベルの向上に取り組んでいます。加えて、DXの活用により、検査工程における不正リスクの未然防止を含む、予防的な管理体制の強化を進めています。

DX(デジタルトランスフォーメーション)への取り組み

●体制と主な取り組み

当社グループでは、データとデジタル技術を活用し、新たな価値創出と競争優位の確立を目指しています。グループに適したデジタル戦略のもと、業務効率化とPSI（生産・販売・在庫情報の統合管理）によるサプライチェーンの最適化を重要課題と位置づけています。

この戦略の実現に向け、2つのステージを設定。ステージ1では、販売・開発・生産・品質保証等の業務領域でのデジタル化を

推進し、社員の意識改革を図っています。ステージ2では、自社技術とデジタル技術の融合によるビジネスモデルの変革と新たな顧客価値の創造に取り組めます。

これらの取り組みを支える基盤として、基幹業務システムやITインフラの整備、情報セキュリティ、デジタル人材育成と文化醸成までを一元的に推進し、効率化と統制を両立させながら、真のDXの実現を目指しています。

推進状況と評価

中長期経営計画「SHIFT2030」のフェーズ1を、デジタル活用の基盤構築期間と位置づけ、既存ビジネスの最適化に向けた業務のデジタル化と見える化を推進してきました。生産・間接業務における手入力の廃止やペーパーレス化、ネットワーク整備、ITガバナンス・セキュリティ強化等、業務効率化とDX実感のある環境づくりに取り組んできました。

フェーズ2では、業務・プロセスのデータ化と分析環境の整備を進め、全体最適化を図ります。基幹システムの再構築により、標準化とデータ連携による効率化およびコスト削減を実現します。さらに、新技術やモバイルデバイスの活用、社員の自律的なDX推進を支える人材育成、専門人材による支援体制の強化に取り組めます。

また、情報の適正利用に向けた教育と、情報資産を守るためのガバナンス・セキュリティ体制を強化し、特に海外拠点のセキュリティ強化を重点的に進めていきます。

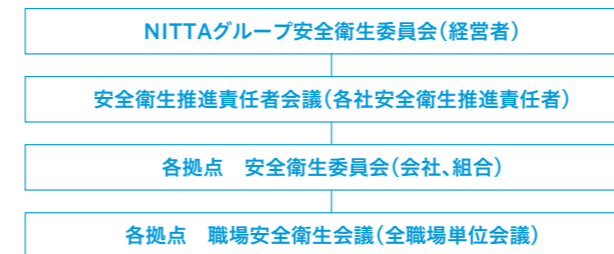
労働安全衛生への取り組み

●基本方針

当社グループは、働く人々全員の安全と健康を企業活動の基盤と位置づけ、労働災害・自動車事故・衛生環境の悪化を防止・撲滅することを目的に、NITTAグループ労働安全衛生方針を定めています。

「当社グループは、当社グループの管理下で働く全ての人の安全と健康に配慮した快適な職場環境を実現するため、労働安全衛生リスクを明確にし、危険性・有害性の軽減・除去、並びに防火・防災活動を全員参加で推進し「危険ゼロの職場」を目指します。また、労使の参加と協議を通して、継続的な改善に努めます。」

▼労働安全衛生活動の推進体制図



●体制と主な取り組み

労働安全衛生マネジメント推進体制を構築し、各種安全衛生教育、パトロール、リスクアセスメント、安全運転推進活動等を実施しています。

化学物質に関しては、SDSの適切な管理体制の導入、リスクアセスメントの実施状況確認、管理者選任の不備への対応等を通じて、職場環境の安全性向上を図っています。事務局によるパトロールや不特定の現場確認を通じて、リスクの抽出漏れや対策漏れへの対応も強化しています。

また、テレマティクスデータを活用した自動車事故の未然防止活動にも取り組んでいます。



推進状況と評価

災害発生時には、原因の調査・分析と恒久的な再発防止策の検討を行い、安全衛生委員会にて情報を共有。必要に応じて改善提言を行い、再発防止の仕組みづくりに継続的に取り組んでいます。重大事故の未然防止に向けては、パトロール活動を通じた改善を推進し、化学物質や自動車運転に関するリスクへの対応を強化しています。

事業継続計画(BCP)への取り組み

●基本方針

当社グループは、事業活動を阻害し、ステークホルダーの皆様に影響を及ぼすリスクに対する対応力・復旧力の向上に継続的に取り組み、自然災害・事故をはじめとする不測の事態発生時においても事業を継続し、企業として地域社会への責任を遂行するとともに、質の高い製品・サービスを提供するために、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定しています。

●体制と主な取り組み

全社共通の事業継続計画(BCP)を基盤とし、各工場をはじめとする拠点ごとに、地域特性や業務内容に応じた個別のBCPを策定しています。これらの計画の実効性を高めるため、定期的に訓練を実施し、訓練結果の評価を通じて、復旧手順書や対策計画の見直し・改善を継続的に進めています。

このような取り組みにより、災害や緊急事態発生時においても、迅速かつ確かな対応が可能な体制の構築を進めています。

推進状況と評価

事業継続計画(BCP)の実効性を高めるため、工場において外部コンサルタントを活用した災害発生時のシミュレーション訓練を導入しています。この訓練では、現実的かつ実行可能な対策となっているか、対応に漏れがないかを検証するとともに、避難行動、人命救助、拠点間の連携体制等の課題を洗い出し、改善を図っています。

これらの取り組みを通じて、災害発生時における「行動力の強化」を継続的に推進しており、実効性の高いBCP体制の構築を目指しています。また、工場において実施した災害発生時のシミュレーション訓練により、その有効性が確認されたことを受け、今後は本支店を含む他の拠点にも順次展開していきます。

社外取締役・監査役からの評価

- 1 SHIFT2030フェーズ1への評価について
- 2 ビジョン達成、成長戦略の着実な実行のための課題について
- 3 人材確保・人材教育、理念や目標の共有、エンゲージメント強化等への評価
- 4 サステナビリティ経営（経営環境分野）について
- 5 SHIFT2030フェーズ2への期待と課題、新社長への期待
- 6 取締役会への評価・課題について
- 7 コーポレート・ガバナンス強化について

社外取締役 豊島 ひろ江



1 フェーズ1は、計数目標をほぼ達成できたことは評価できますが、新規事業の開発や設備投資の伸び悩みは残念でした。フェーズ2は、ここに力点を置いて、新社長のリーダーシップで目標達成を目指していただきたいです。また、グローバル化の推進は成長戦略として必須であり、人材確保・育成を含む戦略の具体化も期待します。

2 目標の達成に向けては経営陣が旗を振るだけでなく、社員自身が「挑戦」の意義を理解することが重要です。経営陣は自ら挑戦する意思を示し、同時に、社員の持てる力を試す場を与える姿勢を示すこと、そして、目標達成に向けた経営陣の覚悟、責任を取る覚悟を社員に示すことが重要です。

3 SHIFT2030の3つのSHIFT（成長・企業価値向上・更なるグローバル化）を成し遂げるためには、人材の確保や育成が必須ですが、その点が重視されていないように感じます。経営陣は「企業は人なり」を再認識し、社員が力を発揮できる経営について、あらためて考える必要があります。

4 長年北海道における森林事業や酪農事業を営んできており、それらを活かした事業展開が他社にはない独自のサステナビリティ戦略になりうると考えます。フェーズ2の環境関連取り組みにも挙げられていますが、より積極的な検討・推進を期待します。

5 北村社長には現場との対話を大事にさせていただきたいと思います。現場の課題を知ろうとする姿勢、より良い会社にしようとする姿勢を見せることが信頼につながります。また、短期的な目標達成だけでなく、10年以上先を見越した視点で、150周年はもとより200周年を見据えて、中長期計画の実現に挑んで欲しいと考えます。

社外取締役 池田 剛久



1 円安の恩恵があったとはいえ、フェーズ1の目標数値を達成した中で、創業140周年を迎えたことは、フェーズ2への大きな弾みとなります。また、原材料価格の高騰の販売価格への転嫁も進みつつあり、今後の収益改善を期待しています。一方、ホース・チューブ事業の収益力低下やNamd™の用途拡大・事業化の遅れ等、早急な対応が必要な課題もあります。

2 新規事業の検討・進捗は残念ながら芳しいとは言えません。自己資本は充実していますので、次の10年を見据えて中長期的な視点で探索を進めていく必要があります。

3 人口減少下で当社が優秀人材を量的に確保することは相当厳しい状況です。生産部門の技術系、管理部門の事務系ともにメリハリのある対応が必要です。特に、女性人材の採用・登用について工夫して欲しいと考えます。

4 温暖化ガスの排出量削減の取り組みは順調ですが、当社の特長である森林事業や酪農事業を前面に出した事業展開で、当社の社会的価値や当社に対する評価の引き上げを検討してもらいたい。

5 創業140周年という節目に北村社長が誕生し、新たな局面を迎えています。世界各地での紛争、関税問題・原材料価格の高騰、人口減少、AIの進展等、経営環境の変化はとても速く大きくなっています。当社としても新体制の下、既存事業の聖域なき見直しに取り組む良い機会と考えます。期待しています。

社外取締役 小野 友之



1 フェーズ1は売上高の目標は達成したものの新製品比率の目標は未達、また、設備投資額も計画を下回る等、課題が残りました。また、新規事業の探索の推進に一層の積極性が求められます。

2 新規事業の探索が遅れていると認識していますが、除染システムやNamd™等、将来が期待できるシーズもありますので、それらの製品を有効活用し積極果敢に新事業にチャレンジするとともに、グローバル展開を推進していくことがSHIFT2030のビジョン達成のためには重要です。

3 昨年度の人事制度改正実施に見られるように、社員のモチベーションアップと人材確保に積極的に取り組んでいると感じています。また、多様性はイノベーションの源泉ですが、ダイバーシティや女性活用の取り組みについては高く評価しています。これらの取り組みが定着するように注視していきたいと思います。

4 北海道に広大な森林を保有し、100年以上前から森林の社会的価値を認識して維持し続けていることは素晴らしい、サステナビリティ精神が経営の根底に根付いていると感じます。今後も森林資源をさらに有効活用し、社会的責任を果たしながら、長期的な経済的利益を確保することを期待します。

5 フェーズ2では、事業ROICを導入し、営業利益率の向上、運転資本の削減、資本コストを上回る投資を推進することが企図され、各事業部門のアクションプランが策定されています。目標達成には、フェーズ1における「新規事業の探索」の課題を克服して新事業を開拓し、グローバル展開を進めることが重要となります。北村社長の実直で誠実な人柄と強力なリーダーシップに大いに期待しています。

社外監査役 松浦 一悦



1 「選択と集中」によって、事業の再編と新規事業の展開を検討・決定しようという意識が定着しています。事業の多角化を図る一方で、こうした経営の選択の手堅さがフェーズ1の計数目標達成の要因になったと考えます。また、広大な森林の保有をはじめとする脱炭素の取り組みやTCFDに基づく気候変動関連の情報開示の取り組みについては、もっと社外に積極的にPRしてもよいのではないかと思います。

2 当社の取締役会では、議題内容に応じて予め社外役員連絡会において詳細な案件説明がなされ、十分に理解を深めたうえで審議がなされています。取締役会では、議論が活発になされ、そのうえで意思決定がなされていますので、会議体として上手く機能していると感じます。

3 世界情勢の変化が著しく、海外展開を進めるうえでの経営判断が難しい時代です。紛争が続く欧州・中東そして台湾・中国情勢等、不透明感が増す中、多様な視点でのリスク管理が重要です。世界情勢の行く末を見据えて事業展開を図るためには、確かなインテリジェンス機能が求められると同時に、グローバルな視点で行動できる人材の育成が不可欠です。当社が昨年度新たに立ち上げた「グローバル推進室」の人材育成とインテリジェンス機能の強化を期待しています。

社外監査役 大神 哲明



1 フェーズ1は、計数目標に対してニッらしい正攻法で着実に結果を出したという印象です。事業分野あるいは地域ごとに見ると凹凸はありましたが、評価できる結果でした。私が監査役に就任したのはフェーズ1の途中からですが、環境変化の中、当初やや手堅すぎような印象を受けた戦略展開・投資が結果として正解であったと受け止めています。フェーズ2が今後の成長角度を決める正念場です。人的投資についてもこれまで以上に積極化させて、飛躍のフェーズにして欲しいと期待しています。

2 当社の取締役会は、ものづくりに詳しくない外部の者でも分かるように、実務に対する出席者の理解を進めたうえで審議に諮るといって丁寧な運営がなされています。逆に丁寧すぎるため、時間に追われるという場面も少なくありません。稟議決裁基準等の見直しも提案していますが、審議内容にメリハリをつけることで、社内・社外それぞれの取締役が意見を十分に出し合い、議論をさらに深められるようになることを望みます。

3 コーポレート・ガバナンスの強化が図られ、現状大きな問題もありませんが、海外子会社のリスク管理については、徹底できているか再確認が必要な時期ではないかと考えます。さらに、取締役会、監査役会に加えて、サステナビリティ・コンプライアンス・リスク管理委員会についてもその位置づけや討議すべき事項をより明確にすることが、さらなるガバナンス強化につながるものと考えます。