



品質を通じた価値創造



消費者安全

ノーリツは、安全な製品を世の中に送り出し、常に安心して使っていただける状態に保つことをメーカーとしての責任と考えています。お客さま満足を追求め、安全・安心な商品・サービスを提供するため品質マネジメントシステムの構築に取り組んでいます。

商品故障時の問い合わせ時間短縮を目指して

お客さまからの問い合わせ対応を行うコンタクトセンターに新たに自動音声対応システムを導入することで、お問い合わせの待ち時間短縮と対応品質の向上を図りました。

また、ビジネスパートナー向けにLINE公式アカウント「ノーリツ/お湯net」を開設し、商品取り換え時の機種選定がチャットボットにより簡単かつ迅速に行えるようになりました。商品の故障などにおけるお客さまの不自由な時間を短縮することで快適に暮していただけるよう努めています。



チャットボット画面例

品質向上への取り組み

私たちはお客さまにご満足いただける品質やサービスの向上を通じて「ブランド価値」の向上を目指しています。

仕入先さまとアフターサービスショップの品質向上を目的に、品質大会やサービスコンテストなどを開催しています。

品質大会では、従業員および仕入先さまと品質へのこだわりを念頭に置き勉強会を開催するとともに、過去の製品事故事例をパネルで展示し、品質の大切さを再認識しています。



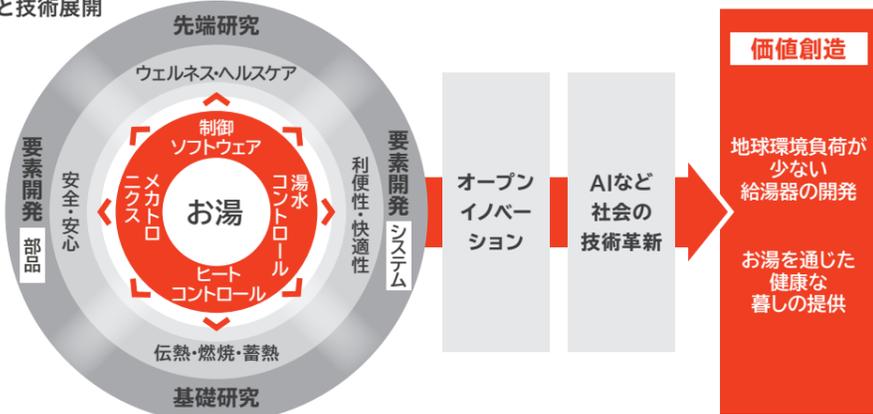
品質大会の様子

企業価値を創造するノーリツの技術力

ヒートコントロールの「燃焼」「熱交換」、湯水コントロールの「流体制御」、メカトロニクスや制御ソフトウェアの「電子制御」の4つのコア技術を中心に、「二酸化炭素の排出抑制」と「お湯を通

じた健康な暮らし」の研究を重ね、みなさまに新しい幸せをお届けしています。社会課題の解決を通じて、お客さまの健康や暮らしの向上につなげる取り組みを行っています。

ノーリツのコア技術と技術展開



IoTによる暮らしの進化

スマートフォンによる遠隔操作やスマートスピーカーを利用した機器の操作などにより便利で快適な使い方をご提案しています。スマートフォンアプリ「わかすアプリ」のご利用で、入浴中の見まもりや離れて暮す家族の給湯器使用状況の確認など、大切なご家族の安心の実現にも貢献しています。

これからもIoTやAIの技術革新に対応した快適な暮らしの実現を目指していきます。



※詳細についてはホームページをご覧ください



新たな調理文化を創造するグリルの技術

ノーリツグループは、常に時代に先駆けた製品を開発してきました。近年は便利で楽しいグリルで「ラク家事」を提案し業界のスタンダードを築いてきました。ノーリツの「マルチグリル」はこれまで蓄積した技術と安全・安心のノウハウを応用して誕生しまし

た。お手入れのしやすさはもとより、グリル内部にある温度センサー付き下火バーナーで専用容器底面の正確な温度を検知し、メニューに合わせた火加減を自動で調整します(特許取得済)。従来のグリルにはできない多彩な調理が可能になりました。

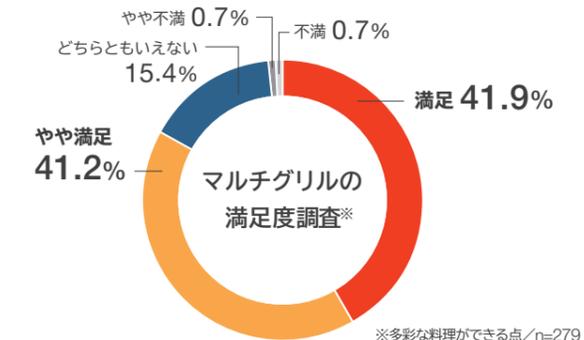


専用容器+温度センサー付き下火バーナーだからできること

- ① 常に専用容器の温度を検知し、メニューに合わせたきめ細かな温度管理を実現
- ② グリル内部側面がフラットになりお手入れ簡単
- ③ 専用容器を使用した調理により煙や二オイが大幅に軽減



PROGREの紹介動画



※多彩な調理ができる点/n=279

ノーリツが先駆けたグリル開発の歴史



E

Environment



きれいな地球を次の世代へ



環境経営への取り組み

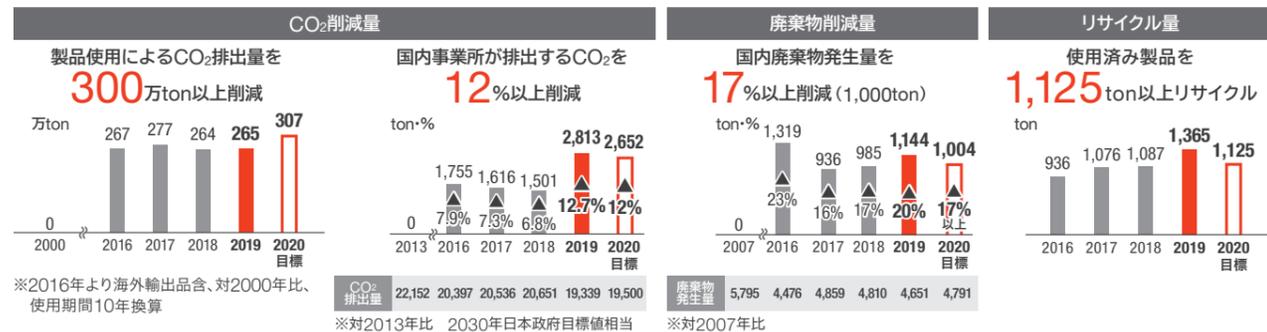
2015年「パリ協定」の採択を機に世界の気候変動対応の取り組み要請は加速しており、持続可能な社会を築いていく上でも積極的に対応することが大切であると認識しています。

そのためにも事業継続のリスクと機会を明確にし、経営課題

と環境課題を連携させた長期的な戦略の策定に努めています。2019年に「地球環境への責任を果たす」「お客さまと共に未来を考える」「パートナーシップで成長を目指す」を「環境ビジョン」と定め、具体的な活動につなげていきます。



2020年目標



バリューチェーン全体におけるCO₂年間排出量

※ノーリツグループ、2018年実績。数値はすべてビューロベリタスによる第三者保証を受けています



環境課題のガイドラインについて

持続的な成長を果たすためにもステークホルダーとの対話は重要と考えます。ノーリツは様々な形で環境活動情報を開示しています。

特にCDPへの取り組みは環境ビジョンを推進する上でのガイドラインとして活用しており、2019年は気候変動分野でBランクを獲得しました。

また、2009年にはガス・石油機器業界で初めて「エコ・ファースト企業」の認定を受け、目標達成に向けて事業活動を継続しています。



※2009年に設立された、機関投資家が連携し企業に対して気候変動等への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する公表を求めるプロジェクト



エコ・ファーストの取り組み

環境への取り組み

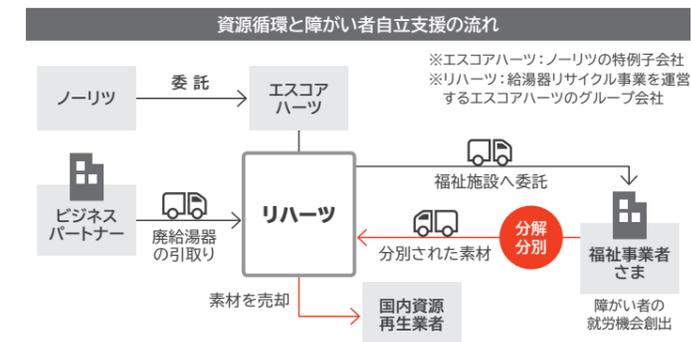
ビジネスパートナー × ノーリツグループ

リサイクルを通じた障がい者自立支援

エスコアハーツグループでは、2009年より障がい者の就労機会の創出と国内資源循環を目指し、給湯器リサイクルを進めています。

この事業に賛同いただいた大手ハウスメーカーはじめビジネスパートナーから使用済みの給湯器を回収し、福祉事業者さまに分解・分別を委託することで、より多くの障がい者の就労機会を創出しています。

同時に、国内資源循環を推進することで環境負荷低減にも貢献しています。



従業員 × ノーリツ

eco検定取得を通じた環境マインド向上

eco検定の受験料を補助するなど従業員の取得支援に取り組んできた結果、取得率65.2%を達成しました。

また、生産事業所単位で省エネワーキングを実施し、成果を横展開する仕組みを構築しています。



省エネワーキングの様子

株式会社伊藤園様 × ノーリツ

循環型社会を目指した取り組み

大手飲料メーカー(株)伊藤園と共同で、むぎ茶飲料生産後のむぎ茶殻をリサイクルした給湯器用緩衝材を開発し、2019年9月からガス給湯器の梱包材として順次、採用しています。

緩衝材としての機能(固定性と緩衝性)はそのままに、重量を約7%軽量化することを実現し、再資源化と配送時における環境負荷の低減に貢献します。



むぎ茶殻の緩衝材

S
Society



ノーリツを支える人材



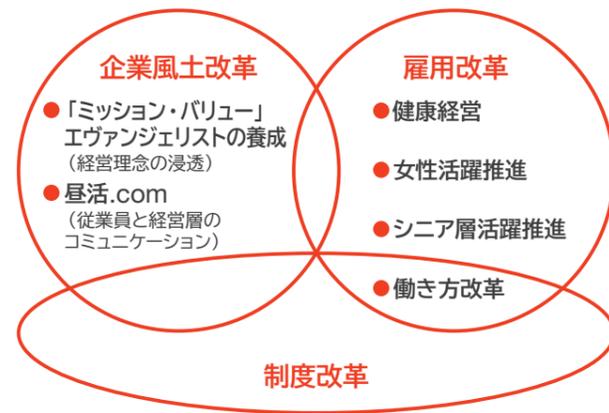
人材パフォーマンス向上に向けた取り組み

ノーリツグループが持続的に成長し、ミッションを実現するためには情熱をもって変革、挑戦、創造できる「人材」の育成と職場環境が不可欠です。そのために従業員一人ひとりがいきいきと活躍できる仕組みの構築と職場づくりを推進しています。

一人ひとりが活躍できる組織づくり

すべての従業員の幸せが私たちのミッションである「新しい幸せを、わかすこと。」の原動力です。元気で活力にあふれる企業への変革を目指し「未来をきりひらく人」を求める人材像に掲げました。

従業員エンゲージメント最大化に向け「企業風土改革」「雇用改革」「制度改革」を柱とした取り組みを行っています。また、従業員の働くエンジン(意欲、やる気)の状況を確認し、改善につなげるために「従業員わくわく指数(従業員満足度)調査」を毎年実施しています。



健康経営

従業員の健康は働く力の源です。2019年10月に「ノーリツ健康宣言」を行い、ノーリツグループが健康経営を推進していくことを宣言しました。従業員一人ひとりが心身ともに元気で持てる力を最大に発揮できるよう取り組んでいきます。

ノーリツ健康宣言

社員が心身ともに元気で持てる力を最大に発揮することで新たな価値を生み出し持続的な成長を図れるよう健康経営を推進していきます

- ・社員一人ひとりが自分の健康づくりを意識し、その維持・促進を図れるよう会社・健康保険組合・労働組合が一体となり支援します
- ・公私の充実と生産性の向上の両立実現に向け、社員一人ひとりにあった働き方を実現できるよう、制度や環境を整備し、風土改革に努めます
- ・「新しい幸せを、わかすこと。」を使命とし、人と地球の笑顔に向けて暮らしの感動をお届けします

代表取締役社長 國井総一郎

働き方改革

私たちは一人ひとりの生活が充実してこそ働く意欲も高まり、創造力がありチャレンジングな仕事ができると考えています。「公私の充実」と事業活動の「生産性向上」を目指して働き方改革に取り組んでいます。

職場に応じて制度面と職場環境の両面で取り組みを行っており、営業部門では質の高い活動を効率よく行うため、フレックスタイムやテレワークを活用し「自律的で柔軟な働き方の促進」「営業パフォーマンスの最大化」に取り組んでいます。

ノーリツは「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)ホワイト500」に認定されました。

また、特例子会社のエスコアハーツも「健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)」に認定されました。



2020
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



2020
健康経営優良法人
Health and productivity

人権尊重の取り組み

ノーリツグループは人権に関する国際基準[※]を基に「ノーリツグループ人権方針」を定め人権尊重に取り組んでいます。事業活動に関わるすべての人々にとって、安全・安心で働きやすい職場環境づくりをはじめ、様々な取り組みを行っています。

※ 世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクト、国連ビジネスと人権に関する指導原則など

ノーリツグループの人権尊重の取り組み						
取り組みテーマ	CSR調達	教育・理解浸透	働き方改革	健康経営	ダイバーシティ	通報・救済
取り組み内容	サプライチェーンマネジメント	人権eラーニング	時短・テレワークなどの諸制度	ストレスチェック	女性の活躍推進(女性リーダー育成プログラム)	ノーリツホットライン(通報窓口)
	腐敗防止確認	階層別研修	リフレッシュ休暇(勤続10年、20年、30年)	産業医との面談	再雇用者の活躍推進	
	紛争鉱物調査	CSR月間	アムール管理(休暇・残業)	安全衛生	障がい者の活躍推進	ノーリツ コンタクトセンター
	SAQ調査・フィードバック	コンプライアンス月間	職種別業務改革	健康リテラシーの向上	LGBT対応	
	お客さまからの調査要求				外国人採用	
方針・ガイドラインなど	ノーリツグループCSR調達ガイドライン	ノーリツグループ人権方針	中期経営計画	ノーリツ健康宣言	ノーリツグループ行動基準	ノーリツグループ行動基準
KPI 2019年実績/ 2020年目標	SAQスコア 4.4/4.5以上	人権eラーニング受講率 81%/90%以上	有給休暇取得日数 9.7日/12日 わくわく指数 ※詳細はIP参照	非喫煙率 74.3%/80%	女性幹部職比率 2.6%/3.5%	通報件数 13件(2019年実績)

CSR調達の取り組み

事業活動や資材調達の過程において人権への配慮や腐敗防止が求められています。ノーリツは、仕入先さまへのCSR調達ガイドラインの遵守要請や紛争鉱物調査などを通じ実態把握を行っています。毎年主要仕入先さまへSAQ[※]を実施し、サプライチェーン全体で持続可能な事業活動を目指しています。また、仕入先さまには匿名でノーリツの調達活動に対する実態やご意見を確認し、自社の意識を高めています。

※ 取引金額の上位95%以上の仕入先さまに対する国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン版SAQ (Self Assessment Questionnaire)

2019年度SAQ結果



協力会社へのCSR調達SAQ説明会の様子

Dux工場のアスベスト対応

2015年にノーリツがDux Manufacturing Limitedを買収した際、工場の建屋にアスベストが使用されていましたが、基準値内で安全に維持されていることを確認していました。買収後は定期的にアスベストの状況を外部調査機関によって調査していました。その後2017年にアスベストの劣化が認められたため、従業員の健康を最優先しアスベストが使われている壁材や屋根材の除去を開始しました。2019年にすべての作業が完了し工場が安全であることを確認しました。

Dux Manufacturing Limited CEOメッセージ



私は従業員の安全は最重要課題と考えています。ノーリツは従業員の労働環境改善要求を即座に受け入れてくれました。従業員はノーリツのこの対応にとっても感動しており、仕事に対するモチベーションも向上しています。

Chief Executive Officer
Simon Terry



Governance

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

コーポレートガバナンス



コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つであると認識し、株主をはじめとしたステークホルダーに対して事業活動を通じた企業価値向上を目指しています。経営環境の変化に対応し健全性および透明性を高めるとともに、意思決定の迅速化や経営判断の最適化を図っていきます。

ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドラインの制定

ノーリツは「ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン」において、コーポレートガバナンス・コードに制定されている「特定の事項を開示すべきとする原則」を含む諸原則についての実施状況を記載しています。

また、コーポレートガバナンス・コードの原則すべてを遵守しています。



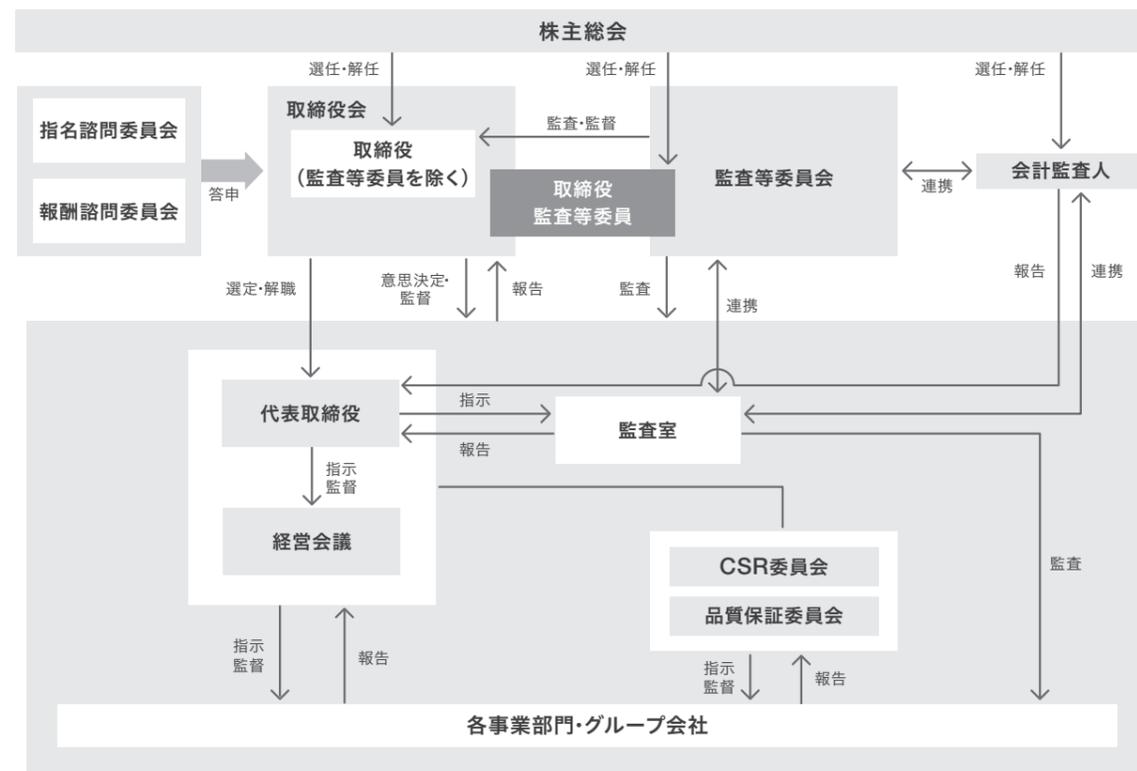
ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン

コーポレートガバナンス体制

ノーリツは、監査等委員会設置会社によるコーポレートガバナンス体制を採用しています。

取締役9名のうち独立社外取締役を3名選任しており、取締役会の3分の1を独立社外取締役としています。

コーポレートガバナンス体制図



サクセッションプラン

ノーリツは代表取締役社長、取締役および執行役員を含めた役員に対して求められる人物像ならびに基本要件と、役員候補者の選定および役員の昇降格を決定するための評価等のプロセスを定め、従来から導入している「従業員向け人事制度」「次世代経営者育成プログラム」と連動させることによって、従業員から役員まで一貫性のある「サクセッションプラン」を策定しました。

この「サクセッションプラン」策定にあたっては、指名諮問委員会における審議を経ることで、外部からの客観性および妥当性を担保するだけでなく、持続的かつ継続的な人材育成の実現にもつながるものとなりました。今後は、「サクセッションプラン」に基づき、代表取締役社長、取締役および執行役員の候補者を選定していきます。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

取締役会の独立性と客観性の強化およびコーポレートガバナンス体制を一層充実させることを目的として、取締役会の任意機関である指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。

2019年は指名諮問委員会を5回開催し、社長へのインタビューや役員研修における議論の内容などを踏まえた上で、役員選任候補者の審議およびサクセッションプランの検討などを行いました。また、報酬諮問委員会を5回開催し、役員報酬などについて審議しました。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成



取締役会の実効性に関する評価および分析

取締役会全体の実効性確保および機能向上を目的として、取締役による自己評価によって取締役会の実効性に関する評価および分析を行っております。

なお、当社は今後も取締役会の実効性評価を定期的実施することを予定しており、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指しています。

<p>2019年度 取締役会実効性評価の実施概要</p>	<p>現任の取締役の全9名がアンケートに回答。アンケートの主な項目は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の運営状況（議案設定および資料内容など） 社外役員に対する情報提供など
<p>2019年度 取締役会の実効性評価結果から抽出した課題と取り組み</p>	<p>課題1 中長期視点での議論の継続実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 中長期視点での議論に注力できるよう年間で議論すべき議案を抽出 外部環境の理解を深めることを目的に有識者による講義と意見交換を実施 <p>課題2 取締役会での審議充実を目的とした他の会議体との棲み分けや上程議案の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局による議案の精査を実施 短期の執行課題を経営会議で十分に行い、取締役会では経営全般の議論に集中 <p>課題3 監査等委員会設置会社移行時の効果最大化</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内のガバナンスに関する会議体と連携し、監査機能を補充 取締役会から下位会議体・執行責任者への委任事項を具体化し役割を明確化
<p>2019年度 取締役会実効性評価結果の概要</p>	<p>当社の取締役会は概ね適切に機能しており、実効性は確保されていることを確認しました。また、2019年度の課題に対する取り組みについても総合的に効果が表れていると評価しました。</p>
<p>2020年度 取締役会における課題</p>	<p>今後、ノーリツの取締役会の実効性をさらに高めていくために以下の課題に取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 将来の企業価値向上を見据え、ESGに関するテーマを含めた中長期視点での議論の継続実施 取締役会での審議充実を目的とした運営方法の見直しと他の会議体運営の改善 コーポレートガバナンス・コードに沿ったさらなる議論の充実

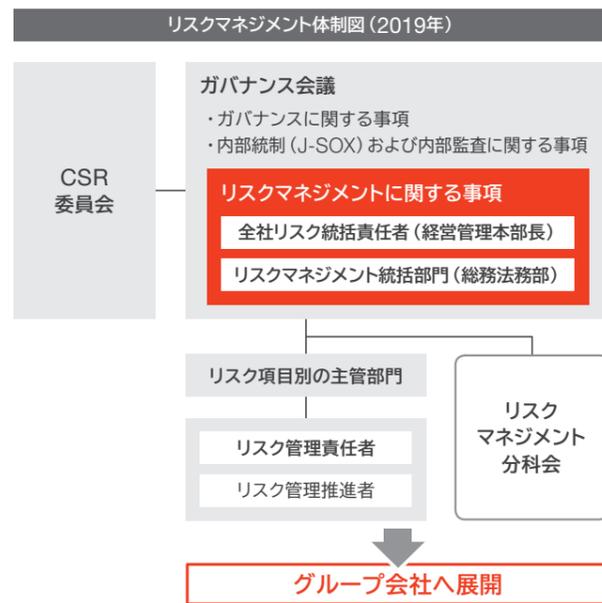
リスクマネジメント

ノーリツグループは事業を取り巻くリスクを定期的に評価しています。

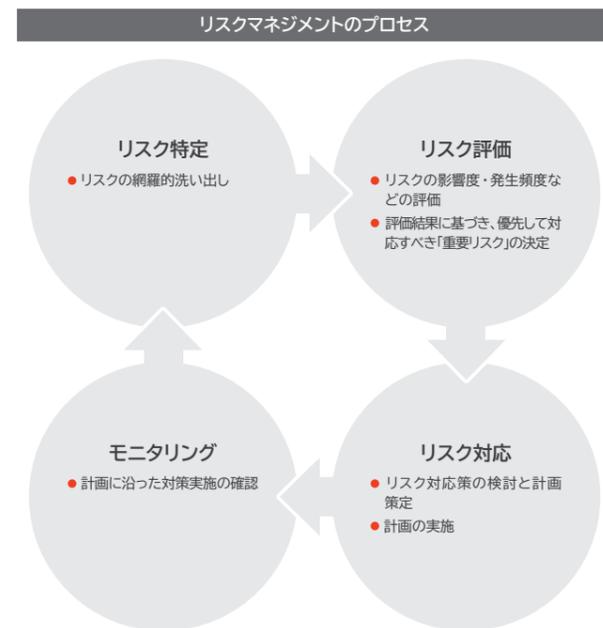
対策方針を見直すことによってリスクを回避し、万が一リスクが発生した場合は被害を最小限に食い止める対応力を強化していきます。

リスクマネジメント活動の取り組み

2019年からガバナンス会議内で「リスクマネジメントに関する事項」を審議し、その結果をCSR委員会で最終審議しています。継続的なリスクマネジメントを行うためPDCAサイクルによ



るマネジメント活動を実施し、国内のグループ会社へ展開しました。今後はグローバルでのリスクマネジメント体制を構築していきます。



全社で対処すべき重要リスクの特定とその取り組み

発生可能性と影響度の視点からリスク特定・評価を行い、年度毎に重点的に取り組むリスクを重要リスクとして選定しています。2019年は昨年から継続して「自然災害(大規模地震・風水害・台風・高潮)」などの事業継続に関わるリスクおよび「長時間労働」といった労務リスクを選定し対応を進めました。

昨今、深刻な自然災害が多発しており、ノーリツグループでは従業員の安否確認システムを地震のみならず風水害時にも運用することを検討しています。また、災害備蓄品の見直し、各事業所の耐震評価の実施など、順次対応を進めています。あわせて、防災訓練や危機対応の教育を実施し、全従業員の意識向上に努めています。

長時間労働の対応については、健康経営の視点から働き方改革に取り組んでいます。

今後も国内外のグループ会社で体制を構築し、リスク対応力を高める活動を進めていきます。

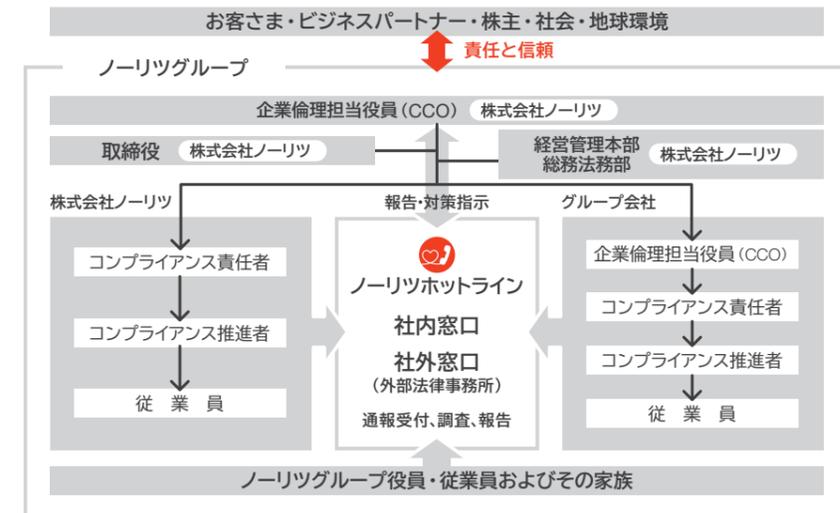
2019年 リスク特定項目	
ハザードリスク	オペレーショナルリスク
<ul style="list-style-type: none"> ① 自然災害 ② 事故・故障 ③ パンデミック ④ サプライチェーン 	<ul style="list-style-type: none"> ① 製品・サービス (品質) ② 生産設備トラブル ③ 施工・サービスの不良 ④ IT・情報セキュリティ ⑤ 法務・倫理 (腐敗防止) ⑥ 知的財産 ⑦ 労務人事 (人権) ⑧ SNSなど社会の風評被害 ⑨ 経営層の事故など ⑩ 環境有害物質 ⑪ 建物設備の老朽化など ⑫ 財務・経理
戦略リスク	
<ul style="list-style-type: none"> ① 投資 ② 組織 ③ IR ④ 気候変動対応 ⑤ 生産技術革新 ⑥ 原材料などのコスト高騰 ⑦ 市場・マーケティング ⑧ 為替変動などの経済状況 ⑨ 保有有価証券価格の変動 	

コンプライアンス推進体制

ノーリツはコンプライアンスを「法令、定款、社内規程および社会規範等も含めた『企業倫理』の遵守」と定義し、ノーリツグループの役員および従業員を対象とした「ノーリツグループ行動基準」を制定しています。

この行動基準を通じ、ノーリツグループ内の全従業員が「正しい行動」についての価値観を共有することで、グループ全体のコンプライアンス意識の維持および向上を目指します。

コンプライアンス推進体制図



コンプライアンス推進活動

ノーリツグループ全体にコンプライアンス意識が浸透定着した組織風土を醸成し、各部門および各社に自浄作用を根付かせるため、継続的なコンプライアンス活動を実施しています。

コンプライアンス月間

毎年5月と9月の年2回をコンプライアンス月間と定め、各職場でコンプライアンスについて考える、または話し合う機会を設けています。

2019年の活動	5月	9月
	コンプライアンス事例検討	情報セキュリティ研修

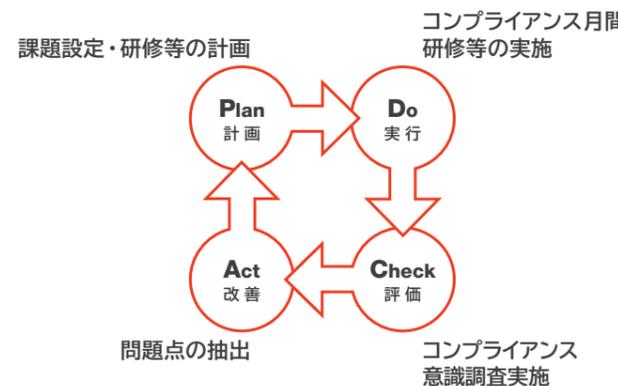
グループガバナンスの推進

グループガバナンス推進の一環として、国内外のグループ会社を対象とし統一的に取り組むべき基準を明確化した「マネジメントブック」を策定し、グループ全体の管理レベル向上に取り組んでいます。

具体的には各グループ会社がその基準に対するセルフチェックを行った後に、各社のチェック結果に対してノーリツ各担当部門が直接ヒアリングを行い、必要に応じて改善を要請しています。

次年度以降も引き続きマネジメントブックを活用しながら、ノーリツグループ全体の管理レベル向上を図っていきます。

コンプライアンス推進活動のPDCAサイクル



ノーリツホットライン制度

コンプライアンス違反行為の予防および早期発見を図るとともに、コンプライアンスに関する問題の顕在化と解決を目的として、ノーリツグループ役員、従業員とその家族が利用できる内部通報制度「ノーリツホットライン」を設置しています。ノーリツホットラインは、社内および社外 (外部法律事務所) の2つの窓口があり、氏名・内容の秘密厳守を約束された上で通報者はいずれかを選択することができます。

2019年は、計13件の相談・報告を受け付けました。案件に応じて事実確認やヒアリングなどを実施し、対処・再発防止策に取り組んでいます。

役員体制 2020年3月26日現在

2020年3月26日開催の第70回定時株主総会において、当社役員の体制につき以下のとおり決定しております。

取締役



代表取締役社長
國井 総一郎

主な経歴

㈱ハーマン代表取締役社長、当社取締役兼常務執行役員営業本部長など

重要な兼職の状況

神戸商工会議所 副会頭
㈱みなと銀行社外取締役



取締役 兼
専務執行役員
腹巻 知

国内事業本部 本部長
研究開発本部を管掌

主な経歴

信和工業㈱代表取締役社長、当社取締役兼常務執行役員研究開発本部長など



取締役 兼
専務執行役員
廣澤 正峰

国際事業本部 本部長

主な経歴

関東産業㈱代表取締役社長、当社常務執行役員国際事業本部中国事業推進室長など

重要な兼職の状況

能率（中国）投資有限公司董事長
能率香港有限公司董事長
Sakura (Cayman) Co.,Ltd. 董事長
Sakura China Holdings (H.K.) Co.,Ltd. 董事長
NORITZ AUSTRALIA PTY LTD Director



取締役 兼
常務執行役員
竹中 昌之

経営管理本部 本部長

主な経歴

㈱ハーマン常務取締役管理本部長、㈱エスコアハーツ代表取締役社長など



取締役 兼
常務執行役員
廣岡 一志

国内事業本部 営業本部長

主な経歴

当社執行役員国内事業本部営業本部副本部長、当社常務執行役員国内事業本部営業本部長など



取締役（社外）
高橋 秀明

主な経歴

㈱さくらケーシーエス代表取締役社長、㈱神戸国際会館代表取締役専務、フジッコ㈱社外監査役など

取締役（監査等委員）



取締役（監査等委員）
綾部 剛

主な経歴

当社管理本部財務部長、㈱ノーリツキャピタル代表取締役社長、当社監査役など



取締役（監査等委員）
（社外）
小川 泰彦

主な経歴

日本公認会計士協会近畿会会長、当社社外監査役など

重要な兼職の状況

公認会計士小川泰彦事務所代表、㈱大阪取引所社外監査役、大阪市高速電気軌道㈱社外監査役



取締役（監査等委員）
（社外）
正木 靖子

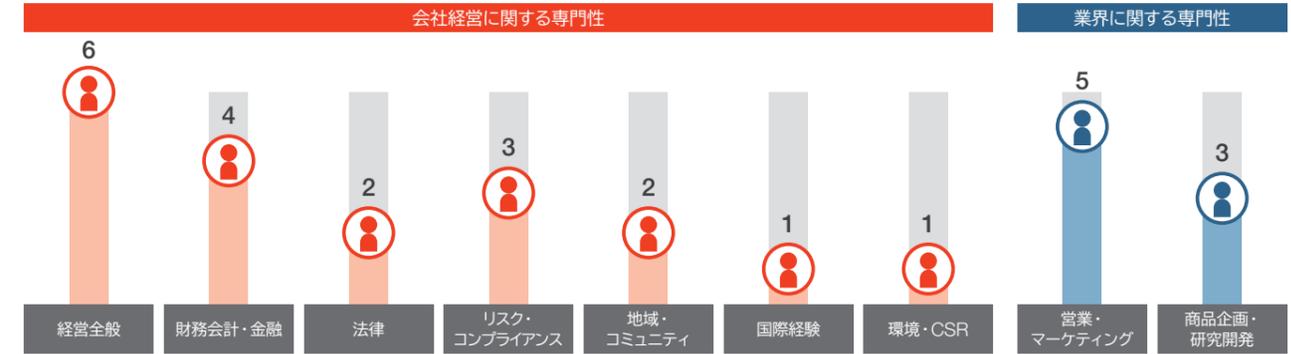
主な経歴

関西学院大学大学院司法研究科教授、日本弁護士連合会副会長、当社社外監査役など

重要な兼職の状況

下山・正木法律事務所共同代表、㈱ハイレックスコーポレーション社外取締役、生活協同組合コープこうば員外監事

取締役の経歴を基にした専門性一覧



役員報酬限度額

区分	報酬限度額と役員の員数	定款に定める取締役の員数
取締役（監査等委員である取締役を除く）	報酬限度額（年額） 400,000千円以内	8名以内
監査等委員である取締役	50,000千円以内	4名以内
合計	450,000千円以内	12名以内

社外取締役からのメッセージ



事業環境の変化と経営の転換点をサステナブルなガバナンスで支えます

当社は監査等委員会設置会社に移行し、取締役会での意思決定の迅速化と中長期的視点での議論の充実を進めています。その議論の中でお湯の可能性を求めて進出した住設システム分野からの撤退を決断し、新たな構造改革へ挑戦します。

今後は不断の改革を続け、革新と投資を加速させてこのモメンタムを継続させてまいります。経営陣の厳しい意思決定を尊重し、痛みを忘れず改革を継続することが重要で、その進捗と結果をモニタリングすることが私の役目と考えます。

こうした改革と成長のカギは人材の抜擢と育成です。サクセッションプランを構築し、次世代を担う人材の育成プログラムがスタートしたことで、真の能力を発揮できる人材価値の高い企業に生まれ変われると考えます。

当社は、ステークホルダーの意見を持続的成長に反映させるため、有識者の方々とのダイアログを毎年実施しています。今回、第5回目となるダイアログでは、経営・環境・人材・ガバナンス・マテリアリティについて重点的に対話を行い、創造的かつ戦略的な視点で変革に臨むことと、社会課題の解決につながる姿勢を併せ持つことの大切さを改めて認識しました。「サステナブルなガバナンス」を追求し、ステークホルダーの期待にお応えしたいと考えています。

社外取締役 高橋 秀明

監査等委員からのメッセージ



さらなるガバナンス向上に対して監査等委員がなすべきこと

取締役会が取り組む課題は、①取締役の職務執行の監督機能の強化 ②意思決定の迅速化 ③中長期視点の議論充実の3点であり、監査等委員会設置会社への移行は、これらの課題を解決する方策です。移行1年目はありますが、順調に推移しており、ガバナンス向上に寄与していると思料します。

監査等委員は監査役と異なり、取締役会において議決権を有しているため、経営陣が不適切な議案を提出した場合には意見を述べた上、反対票を投じるという形で経営陣に対する監督機能を発揮することができます。当社では、取締役会での自由闊達な議論がそれを後押ししています。

また、3名の監査等委員は、過半数を社外取締役等で構成される任意の指名・報酬諮問委員会に出席し意見を述べ、情報を共有することで経営陣が少数株主の利益を保護するように努める動機づけになっています。

業務執行の決定は取締役会の権限ですが、取締役会の付議事項を見直すなど、常務執行役員も構成員とする経営会議との棲み分けを図ることで意思決定の迅速化を促進し、中長期的な視点での議論を充実させています。

社外取締役（監査等委員） 小川 泰彦