

第3章

ESG in Action

Environment

TCFD提言に基づく開示	31
環境活動について	33

Social

社会との関わり	35
人財戦略	36

Governance

コーポレートガバナンス	39
コンプライアンス・リスク管理	42
役員紹介	43

TCFD提言に基づく開示

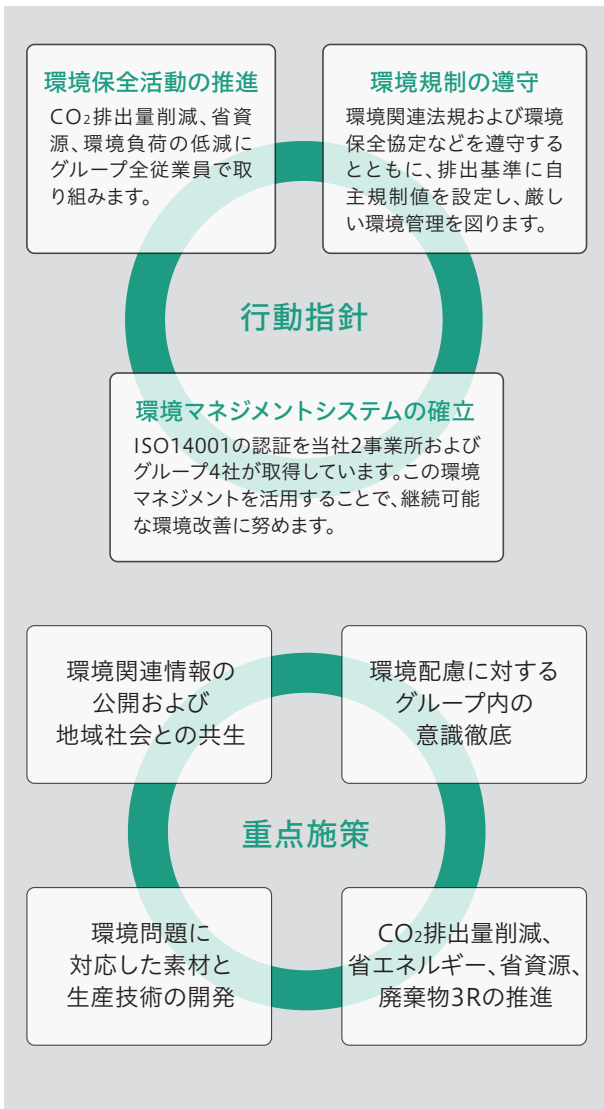
ニッケグループは2022年11月、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言への賛同を表明しました。気候変動に対する取り組みに一層注力し、情報開示の拡充に継続的に取り組みます。今後ニッケグループは、Scope1、2のCO₂排出量を、2018年度を基準年度として2030年度に50%の削減を目指します。また、2050年度のカーボンニュートラル実現に向け、工場生産設備の更新などによるエネルギー使用量の削減、既存太陽光発電設備の活用ならびに新設、グリーンエネルギーの調達拡大などあらゆる選択肢を検討します。



TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)は、企業に気候変動がもたらす財務的影響の把握、開示を促すため、金融安定理事会(FSB)によって設立された組織です。2017年6月に情報開示のあり方に関する提言を公表しています。

気候変動への取り組み方針

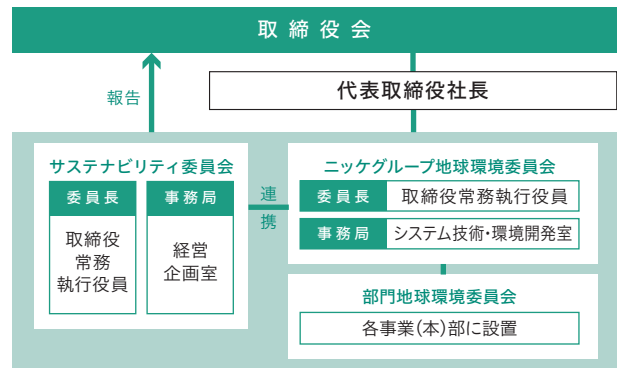
環境のなかでも、とりわけ地球環境の保全を最重要課題と捉え、3つの行動指針と4つの重点施策を策定。あらゆる分野において、グループ全従業員が積極的に環境保全に取り組みます。



ガバナンス

「サステナビリティ委員会」がリスクと機会の分析を行い、「ニッケグループ地球環境委員会」ならびに「部門地球環境委員会」と連携し、具体的な実行計画を遂行します。

ガバナンスの組織体制図



戦略

すべての事業分野を対象に、1.5℃、4℃の各シナリオを想定し、ウール素材のサーキュラーエコノミーの追求のほか、移行リスク、物理リスク、機会について分析。機会の面では全国に保有する太陽光発電施設の自社活用なども検討しています。

1.5℃シナリオ

エネルギーコストや資材の高騰、環境対策費用や炭素税の負担増加により、衣料繊維事業本部・産業機材事業本部・人とみらい開発事業本部において相応の影響があると想定されます。また、新素材開発やサプライチェーンの再構築の必要性から、コスト増大の可能性もあります。

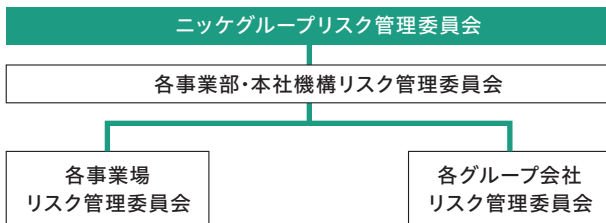
4℃シナリオ

風水害の甚大化により一部の工場や商業施設が被災し、操業停止による損失、ならびに復旧コストが生じる可能性があります。また、羊毛の原産地において干ばつなどが発生した場合、調達に支障をきたす可能性も考えられます。

リスク管理

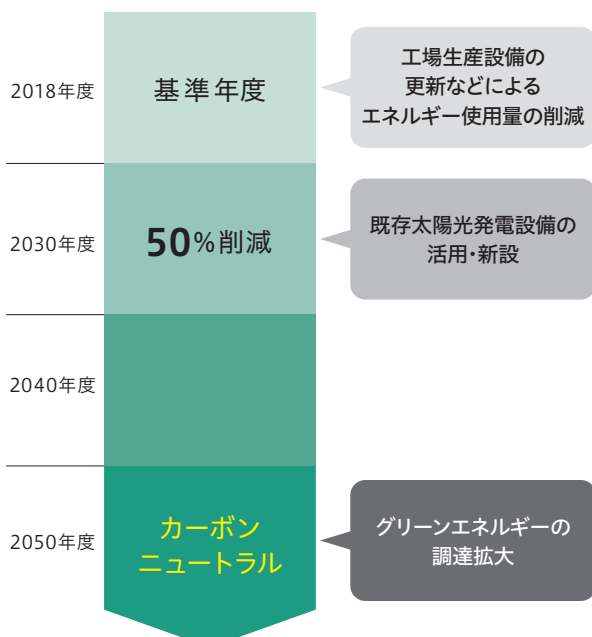
代表取締役社長直下に「ニックグループリスク管理委員会」を設置。「ニックグループリスク管理委員会」を通して、気候関連リスクを含めグループ全体で包括的なリスクの認識の共有を図り、リスク管理体制については定期的なレビューを行っています。

ニックグループリスク管理委員会体制



指標と目標

2018年度を基準年度としてScope1、2のCO₂排出量を2030年度に50%削減することを目指し、また、2050年度のカーボンニュートラル実現に向けて、あらゆる選択肢の検討を行います。



CO₂連結排出量実績 (Scope1、2) ※1

産業機材事業は、2021年9月に株式会社フジコーを連結子会社とし、2022年度から連結排出量の集計対象としたため、基準年度比で増加しました。グループ全体では、トッランナー変圧器の導入、照明のLED化、空調設備の更新など、各事業部の継続的な取り組みにより、着実に排出量を削減しています。

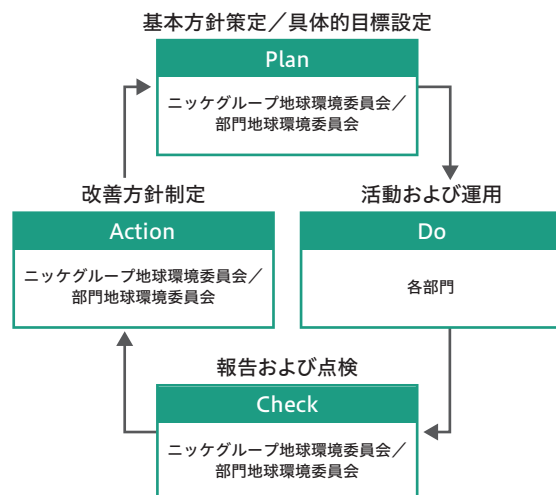
(単位: t-CO ₂ /年)	2018年度(基準年度※2)	2022年度実績
衣料繊維事業	33,593	16,881
産業機材事業	9,544	11,834
人とみらい開発事業	11,100	10,022
生活流通事業	441	355
その他	20	146
合計	54,698	39,237

[増減率] -28.2%

※1 Scope3については、2022年度よりニック単体での集計を開始しており今後開示を検討していきます。

※2 連結全社全事業所を対象にScope1、2の集計を開始した2018年度を基準年度と定めています。

環境保全活動推進フロー



環境活動について

ニッケグループは、地球環境の保全を最重要の経営課題と捉え、研究開発から製造、技術、販売、流通に至るあらゆる分野において環境保全活動に取り組んでいます。

ウールの真のサーキュラーエコノミー (循環型社会に向けた廃棄ゼロへの取り組み)

羊毛100%の有機質肥料「ラナリン」

衣料繊維事業本部では、SDGs活動の一つとして“ウールの真のサーキュラーエコノミー(循環型社会に向けた廃棄ゼロへの取り組み)”の実現に向けた活動に取り組んでいます。その一環として、神戸市立六甲山牧場で毎年行われる、ヒツジの毛刈りで出た短い羊毛など、利用できない部分を集め、羊毛100%の有機質肥料「ラナリン」(非売品)をつくりました。

岡本製肥所(奈良県)の特殊技術により生まれた「ラナリン」には、10%以上の窒素成分や18種類ものアミノ酸が含まれており、果物や野菜の栽培に役立てることができます。現在、肥料の効果を検証するため、六甲山牧場で育草試験を実施中です。また、当社がオーナー制度で参画している神戸ワイナリーでは、ブドウ樹に「ラナリン」を施肥して、ニッケ社員が手摘みしたブドウからワインを製造する取り組みを行っています。



羊毛100%の有機質肥料「ラナリン」(非売品)

「循環型学生服」の実証実験を開始

学生服のサプライチェーン全体にわたる持続可能性について検証するため、卒業生の制服を回収して再生させる、服から服への「循環型学生服」実証実験を開始しました。

今回の実証実験は、私立駒場学園高等学校(東京都世田谷区)の協力を得て実施するもので、ウール混の学生服をいったん原料の状態まで戻し、糸から再生させる取り組みは日本初(当社調べ)となります。

ウール混の衣類を回収してリサイクルする仕組みは以前から存在しますが、従来の紡績技術では服から服への再生は困難

でした。当社は長年の研究により独自の梳毛紡績技術(そもう)を開発し、試験段階では通常品とほとんど変わらない外観と品質を再現することに成功しました。

卒業生からの制服回収は2023年3月に開始、再生原料を使用した制服の着用は2024年4月からの開始を予定しています。



私立駒場学園高等学校制服

海水中でのウールの生分解性試験を実施

近年、洗濯などにより合成繊維製の衣類から脱落した繊維や破片によるマイクロプラスチック海洋汚染が懸念され、海水中での生分解性への関心が急速に高まっています。生分解とは、バクテリアなどの微生物により物質が水や二酸化炭素に分解され、自然に戻ることです。そこで当社では、神戸市立栽培漁業センターの協力で海水中での生分解性実験を実施しました。

実験では、当社のポリエステル長繊維・ウール交擦糸(こうなんし)「NIKKE AXIO®」を使ったTシャツとポリエステル100%のTシャツを海水に150日間浸漬させ、生分解性を確認しました。実験の結果、ウールの生分解性が確認でき、ポリエステルの生分解性は認められませんでした。

人類の歴史上、最も古くから利用されてきた天然繊維の一つである、ウールの持続可能性を探求・再確認する取り組みを今後も進めていきます。



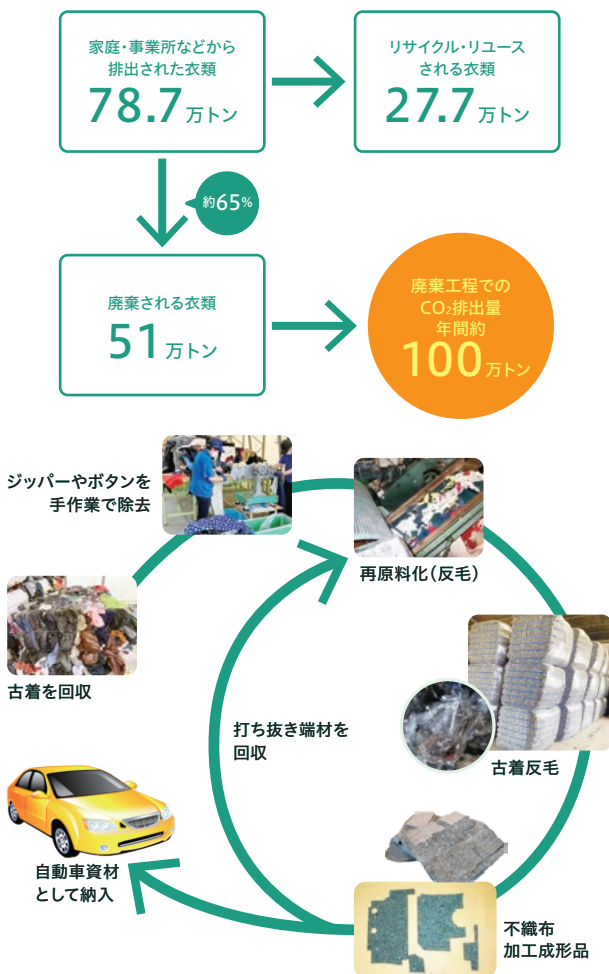
ウール85%・ポリエステル15%
ウール部分が完全に生分解されている

ポリエステル100%
生分解されていない

反毛設備の導入で再生加工によるリサイクルを実現

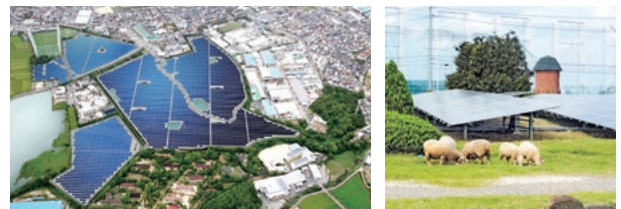
株式会社フジコー 一関工場(岩手県)では、回収した古着を再原料化(反毛)し、自動車資材として製品化するリサイクルビジネスを進めています。しかし、古着からボタンなどを除く作業は人の手に頼らざるを得ず、現在の年間生産量は280トンにとどまっています。今後は北関東エリアへの業容拡大も視野に、月間で最大300トンの生産が可能な設備の導入を検討しています。

日本の古着再資源化の現状 *2020年度



太陽光発電事業による再生可能エネルギーの提供

人とみらい開発事業本部では、土地活用と環境保全を両立させた取り組みとして、2012年度から「ニッケまちなか発電所」と名付けたソーラーシステムの導入・売電事業を進めています。2013年10月、兵庫県加古郡稲美町のゴルフ場跡地で稼働を開始した「ニッケまちなか発電所 明石土山」を中心に、今後さらに再生可能エネルギーの拠点開発を進めていきます。



全国に広がる「ニッケまちなか発電所」

年間の発電量は

約**27,241** MWh

※2022年度累計

一般家庭の1年間の消費電力換算で

約**6,731** 世帯分

※環境省WEBサイト「2019年度の家計でのエネルギー事情を知る」から換算



ISO14001認証取得状況

ニッケグループでは、ニッケ製造事業所2カ所およびグループ会社4社で、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を取得しています。

事業所	登録年月
ニッケ印南工場	2000年 11月
アカツキ商事株式会社	2001年 9月
ニッケ岐阜工場	2001年 10月
アンビック株式会社	2001年 11月
株式会社ニッケ機械製作所	2004年 11月
株式会社ゴーセン	2005年 4月

社会との関わり

「みらい生活創造企業」を目指す上で、ステークホルダーの皆様とのより一層の関係性向上を重要な経営課題と捉え、世の中に新しい価値を提供するサステナブル経営を推進します。

株主・投資家の皆様との関係

IR・SR活動

当社は、株主の十分な権利行使期間を確保し、適正に権利行使できるように、株主総会招集通知を株主総会開催日の3週間前を目安に発送しています。併せて、インターネットによる議決権行使や機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム導入、株主総会招集通知の一部英訳化など、株主に配慮した環境整備に努めています。また、株主・投資家の皆様との積極的なコミュニケーションを心掛けており、2022年度は、1 on 1ミーティング(約30回/年)、アナリスト向け決算説明会(2回/年)を実施しました。なお、株主・投資家の皆様とは主に業績や成長戦略、資本政策、ガバナンスなどをテーマに対話しています。

株主還元

特に、株主の皆様への株主還元には注力しており、減配しない安定的な配当施策の継続と配当性向30%、DOE(株主資本配当率)2%を目安に、利益水準に応じて配当を引き上げていくことを基本方針とし、自己株式取得を含む総合的な株主還元の充実を目指しています。2022年度は、300万株の自己株式取得と800万株の自己株式消却を実施しました。

お客様との関係

製品の安定供給と品質管理体制

ニッケグループでは「製品安全宣言」および「製品安全対策要綱」と同規定に基づき、製品の安全性を確保・検証するためにニッケグループPLP委員会を設けるとともに、部門ごとに設置した部門PLP委員会が活動を推進しています。また、商品の製造・販売過程で各種法律・規格基準に合致していることを検査・検証し、商品に対して責任を持てる製造・検査プロセスと品質保証体制を確立・維持しています。

お取引先様との関係

お取引先様とのコンプライアンス

ニッケグループでは「企業行動基準」に「国内外商取引に関

する行動基準」「国内外取引先との付き合いに関する行動基準」「独占禁止法遵守に関する行動基準」を定め、お取引先様に対しては、会社の商品やサービスについて誠意を持って説明し、贈賄や不当な競争制限、架空取引など法令や企業倫理に反することを禁止しています。また、事業活動に必要な物品・サービスの調達は、お取引先様と対等かつ公平な立場で行うよう徹底しています。お取引先様の選定にあたっては、効率的な調達を果たすため広く門戸を開放し、取引機会の均等を図るとともに、価格、品質、納期、安全性、環境を基本的な選定基準として公正に判断しています。

従業員との関係

人権の尊重

ニッケグループは、人権に対して「ニッケグループ企業倫理ハンドブック」であるべき姿について明文化し、雇用の機会均等を図り、関係する全ての人々の人権を尊重し、差別のない明るい職場をつくることを掲げています。特に管理職はそれを十分に理解する必要があるため、実務担当者を含めた「労務勉強会」を毎年開催しており、2022年度には71名が参加しました。

安全・衛生

ニッケグループでは、年度ごとに「ニッケ安全衛生計画」を立案し、主な項目として①リスクレベルの低減②安全意識の高揚③5Sの徹底④標準動作の見直し⑤危険予知活動⑥安全教育の徹底⑦交通安全教育の7つを掲げ、労働災害の防止に努めています。また、安全で衛生的な職場環境を実現することは、従業員に対して果たすべき重要な責任であり、商品の品質を向上させるための第一条件であると考え、グループ内で発生した労働災害の情報を全ての製造事業所で共有することで同様の災害を未然に防止するように努めています。

労働災害発生件数 (2022年11月期)

※ニッケグループ製造事業所

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
不休件数	14	9	10	10	6	5	13
有休件数	4	3	2	2	2	1	2
合計	18	12	12	12	8	6	15

人財戦略

ニッケグループでは、経営戦略と人財戦略を連動させ、事業の挑戦・変革を促進する人財の育成に取り組み、持続的な企業価値の向上を推進します。



人財戦略室長メッセージ

執行役員
経営戦略センター
人財戦略室長

くる す やすし
来栖 泰

ニッケグループは、2016年からスタートした中長期ビジョン「RN130ビジョン」を推進し、『人財が最も重要な経営資本である』という認識のもと、経営戦略と人財戦略を連動させ、従業員が安心して働くとともに能力を発揮できる職場環境の整備を積極的に行っています。

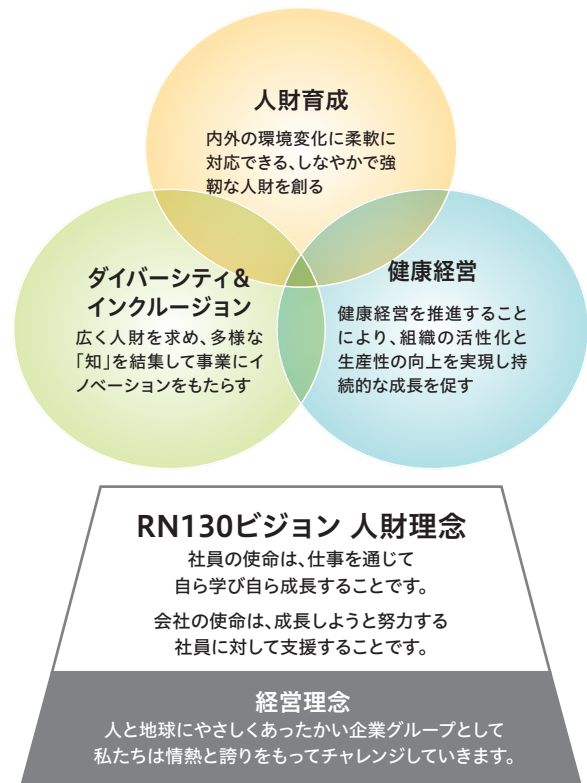
1つ目の施策は「健康経営の推進」です。心身共に健全な状態でなければ組織の活性化や生産性の向上は望めません。ヘルスリテラシーの向上を目的とした医療情報サイトの導入や、罹^り患^後の病気や生活の相談ができる外部窓口の設置、健康保険組合の活動と連携したコラボヘルスの推進、ストレスチェックの導入などに取り組んでいます。また、指標となる行動指針としてグループ全体で「健康経営優良法人」の認定取得を進めています。

2つ目の施策として「ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み」により働きやすい職場環境を実現しています。国籍、性別、文化、価値観などの多様性を受け入れ、新卒・キャリア採用ともに幅広く活躍の場を提供してグローバル化や顧客ニーズの変化に対応した新たな価値を創造しています。また、働き方に対する価値観が多様化していくこれからの時代を見据え、全ての従業員がより幅広く活躍できる働きやすい職場環境づくりに着手しています。男女共に仕事を続けながら子育てができる環境づくりを目指し、法定を大幅に上回る育児短時間勤務制度（小学校6年生の年度末まで）の設置や、男性育児休業の推進（2022年実績：25%）など、仕事と育児の両立を支援しています。ほかにも、65歳定年制の導入、介護世代への支援を広げた介護休業制度、地域限定総合職制度など、安心して働ける環境を構築しています。ワーク・ライフ・バランスを尊重する柔軟な勤務形態・休暇制度の検討、高齢者・障がい者のさらなる雇用促進、福利厚生^の拡充など、常に化する環境や価値観に対応し続けられるよう努めていきます。

3つ目の施策としては健康で働きやすい環境を前提とした上で、従業員の成長がグループの成長を支えるとの理念に基づき「人財育成」に取り組んでいます。グループ全従業員を対象とした人財育成制度を再構築し、新入社員から次期経営層に至るまで幅広く成長する機会を提供し、実務における経験学習と共に人財の成長を促しています。階層別研修はもちろんのこと、事業の中核を担うリーダーを育成する「ビジネスリーダー育成プログラム」や「次世代経営者養成研修」などを実施し、チャレンジする人財の育成を積極的に進めています。

ニッケグループが新しい顧客価値を創造できるかの命運は人財が握っています。「高機能商品」の開発や「地域No.1サービス」を創出することで世の中に新しい価値を提供し、RN130ビジョンの最終年である2026年度の目標に向かってニッケグループはサステナブル経営の推進を加速させ、「みらい生活創造企業」へと飛躍します。

経営戦略と人財戦略の連動



ニッケを未来へとけん引するリーダーを育成

ビジネスリーダー育成プログラム受講者座談会



経営戦略センター
人財戦略室長
くるま やすし
来栖 泰 (ファシリテーター)



研究開発センター
みらい創造室
しば た やす こ
芝田 靖子 (第1期生)



衣料繊維事業本部
製造統括部
すえおか たか ゆ き
末岡 孝之 (第2期生)



生活流通事業部
(株)AQUA マーケティング部長
ますだ み の り
増田 美乃里 (第4期生)



研究開発センター
素材・技術開発室
さおとめ とし き
早乙女 俊樹 (第5期生)

▶ 「やってみよう」の気持ちで挑む

来栖: 人的資本のパフォーマンスを高めるために、ニッケグループではさまざまな教育研修を行っています。その中でも、事業をけん引するリーダーの育成を目的とした「ビジネスリーダー育成プログラム」の受講者に話を聞いていきたいと思いません。どのような動機で受講しましたか？

芝田: 私は第1期生ということもあり、公募ではなく指名される形で参加しました。当然ですがロールモデルもないので、自分がどのように行動すべきか全くイメージが持てませんでした。ただ、事業開発室(M&Aを担う部門)に異動になったばかりでもあったので、「とにかくやってみよう」という気持ちでした。第2期以降は公募制になりましたが、皆さんはどうでしょうか？

末岡: 応募した当時、生産現場の技術者としてちょうど10年経つころでした。これまでのキャリアや培ってきた技術が、世の中でどれほど通用するのか、ビジネススクールに通うことで試してみたかったというのが一番の動機です。また、後輩たちも続いて挑戦してほしいという、先輩としての使命感みたいなものもありました。

早乙女: 研究開発でメディカル分野を担当しているのですが、経営戦略やマーケティングを学ぶことで、この分野をニッケグループの中核事業にしたいと考えたことが受講の動機です。ニッケグループとしては異業種への挑戦ですので、外部環境や市場性を分析した上で、いかに戦略を立てて実務に落とし込むか、現在まさに学んでいるところです。

▶ 異なる考えに触れ、大きな刺激に

来栖: 育成プログラムに通い、異業種のビジネスパーソンと共

に学ぶことでさまざまな気付きがあったかと思います。今、どのように感じているか教えてください。

芝田: 異業種の方と議論をし、異なる考え方に触れることで、自分の「思考のクセ」に気付けたことが大きな収穫でした。受講するまでは、結論を決めつけてしまうことが多かったと思います。しかしそれでは、コミュニケーションに見えない前提ができてしまい、相手の立場に立った分かりやすい話ができません。現在所属しているみらい創造室では今までとは全く異なる分野での事業探索を行っているため、ニッケグループのことを全く知らない方とコミュニケーションをとる機会が多く、学びが活かしていると感じます。

増田: 最初は「自分の成長のために学ぶ」という視座でしたが、今はそれでは不十分だと思っています。自分が研修で学んだことを、会社に戻ってみんなに伝え、組織としてのレベルアップにつなげていきたいです。また、ニッケグループの教育研修の機会(chance)をグループ会社でも活かすことは、グループのガバナンスとしても機能すると感じています。

早乙女: 受講を通して、外部環境の捉え方であるとか、自社の強みについても再確認できました。特に、メディカル分野で繊維の加工技術を施すことが、他社にはない強みになると気付きました。

▶ 意思決定のプロセスを大切に

来栖: 受講を通じた学びを、現在の職務においてどのように活かしていますか？

末岡: 現在は、衣料繊維事業全体のバリューチェーンをデジタル化していく職務を担当しています。広い視野で全体設計をし

て、バリューチェーンの各段階において、漏れなくダブリなく個別に詰めていくという作業です。時にはノウハウが属人化している場合もあるので、相手の立場に立ちながら、本来の目的を押さえて論理的にコミュニケーションをとることが、現在の職務に活かしていると感じています。また、デジタル化は「誰でもその業務を行える」という環境整備にもつながるので、ダイバーシティ&インクルージョンのベースにもなると考えています。

増田: これまでのような我流での仕事の進め方だと、仮説→検証というプロセスが弱くなってしまい、それではノウハウの蓄積

になりません。今では、プロセスを見直し、仮説とそれを支える根拠に基づいて意思決定をするようにしています。「なぜ」を繰り返して深掘りする習慣が組織に身に付いてきたことも、とても良い変化です。今後は、それをさらに業績向上につなげていきたいです。

来栖: ありがとうございました。今後も新しい価値創造の担い手として皆さんに期待しています。共に成長してニッケグループを「みらい生活創造企業」へと飛躍させましょう。

ビジネスリーダー育成プログラムと働きやすい人事制度

人財戦略室／人事制度担当
たかはし さえ
高橋 早恵



本プログラムは「事業活動に変革をもたらすチャレンジを通じて、新しい顧客価値を創造する人財(=ビジネスリーダー)」の育成を目的に、主にビジネススクールへの通学を通して、経営に資する理論を体系的に学習するものです。ニッケグループ各社から公募と事業部の推薦で選考を勝ち抜いた従業員が参加できる、少数精鋭型のプログラムです。事務局を数年務めて強く感じているのは、使い古された言葉ですが、従業員の成長に最も寄与するのは「知識」ではなく「経験」だということです。社内の受講者同士はもちろん、社外のビジネスパーソンと議論を交わし磨き合う経験は、視座の高まりと視野の広がりをもたらしてくれます。まだ小規模なプログラムなので、組織単位の考動を変えていくためにも、「学び得たことを組織に波及させてほしい」と受講者に伝えています。

ニッケグループで働くことを選択してくれた従業員が、性別・年齢・国籍・障がい・性的指向などによらず安心して意欲・能力を発揮できるようにプライベートとキャリアがトレードオフの関係性にならないような会社を築いていきたいです。

ニッケグループ 階層別教育体系図

階層	コア能力		専門能力	自己啓発
	思考力	対人能力		
部長・室長層 (役員候補)	次世代経営者養成研修 (VOC研修)			
課長・主席層 (部長候補)		新人マネージャー研修		
リーダー層 (管理職候補)	①設定型問題解決 ②部下の意欲・能力を引き出す リーダーシップ	リーダー研修	Eラーニング(財務会計・法務・労務・コンプライアンスなど)	Eラーニング
中堅層 (リーダー層候補)	①仮説思考の問題解決 ②知恵とやる気を引き出す ファシリテーション	巻き込み力強化研修 チューター研修		
	①論理思考基本 ②相手を動かす コミュニケーション	働きかけ力強化研修		
3年目社員		3年目研修		
2年目社員		2年目研修		
新入社員	新入社員研修			

階層別研修

コーポレートガバナンス

経営の効率化、透明性の向上を目指した組織統治機能の諸改革により、ステークホルダーの皆様のご期待にお応えし、企業価値の向上を図ります。

コーポレートガバナンス体制

機関設計

ニッケグループは、会社法上の機関設計として、取締役会と監査役会が業務執行の監督および監査を行う監査役会設置会社を選択するとともに、取締役会の機能を補完するため、アドバイザリーボードを設置することにより、中長期的な企業価値向上に向けた経営監視の仕組みと最適な経営者を選定する仕組みを構築しています。

取締役会の構成

取締役会は、知識・経験・能力のバランスと多様性を持った取締役8名（うち社外取締役3名）で構成し、3分の1以上を独立性の高い社外取締役としてさまざまな観点からの助言を受けるとともに監督機能の強化に努めています。また、取締役会の活性化を図るため、社外役員の情報交換ならびに認識共有の場として「社外取締役と監査役による連絡会」を年2回実施しています。

当社では、経営と監督の分化による取締役会の監督機能の強化のため2001年より、代表権のない会長を取締役会議長としています。

監査役会の構成

監査役会は、監査役4名（うち社外監査役2名）で構成され、独立性の高い社外監査役を選任しています。当社監査役は、当社各部門およびグループ会社への往査を実施し、各現場にて部門責任者やグループ会社社長より、業務の執行状況とリスクについてヒアリングを行っています。

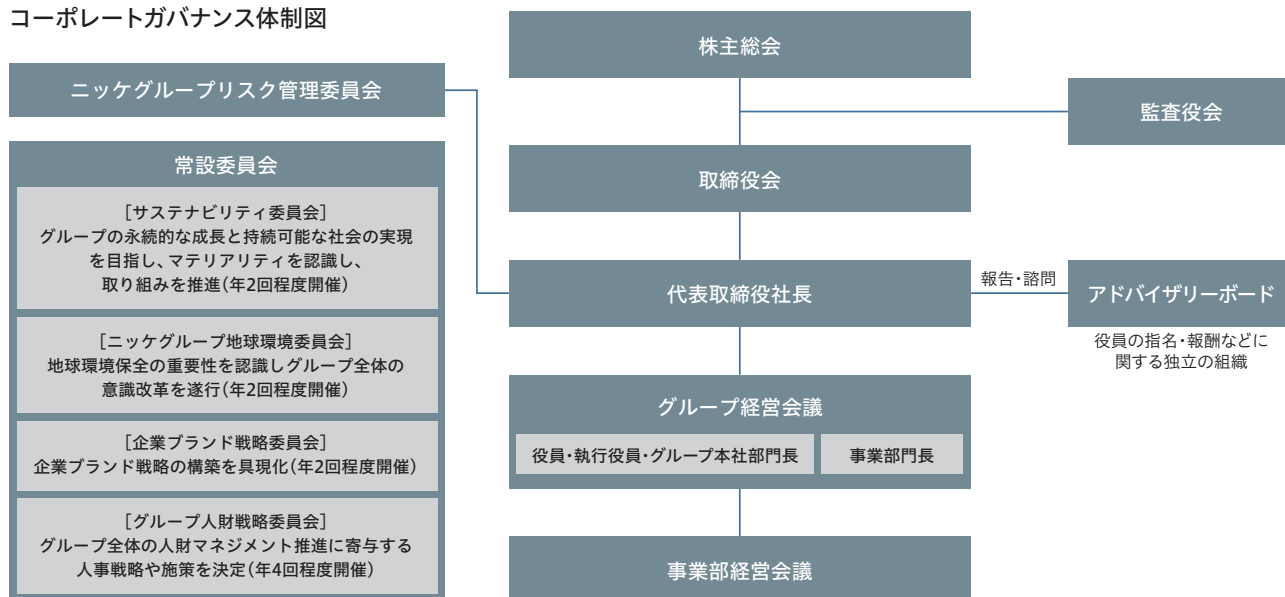
グループ経営会議

グループ経営会議は、執行役員・常勤監査役、各事業部門長およびグループ本社部門長などで構成され、代表取締役が業務執行に関し重要な意思決定を行うにあたり、討議を通じて個々の案件を多角的創造的視野から検討し、効率的に判断に導くことを目的とし、毎月2回以上開催しています。

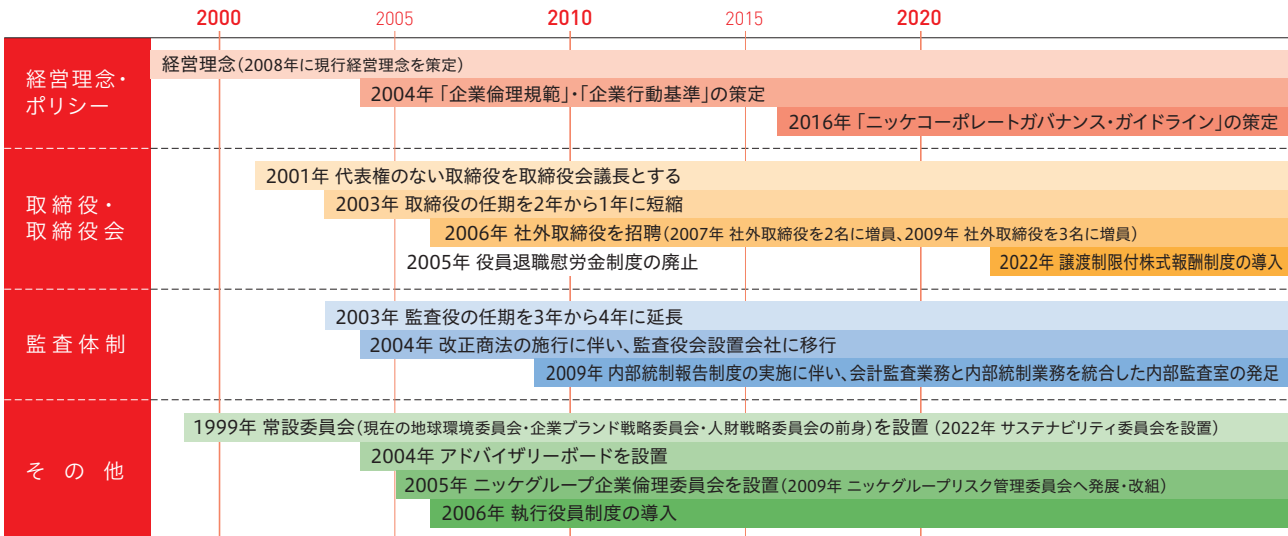
アドバイザリーボード

ニッケグループは、経営監視の仕組みと最適な経営者を選定する仕組みを強化する観点から、指名・報酬委員会機能を担うアドバイザリーボードを設置しており、定例会合は年2回開催しています。アドバイザリーボードは委員5名以内で構成され、独立社外取締役が過半数を占め、役員の指名・報酬および代表取締役から会社経営の根幹に関わる事項について報告を受け諮問に応じています。

コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンスの取り組み



政策保有株式の状況について

保有に関する方針

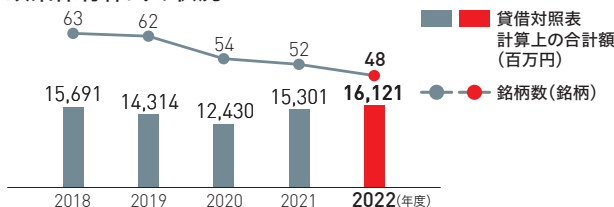
政策保有株式については有価証券報告書において開示するとともに、毎年、取締役会において、保有銘柄ごとに、その保有目的や保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかなどを具体的に精査し、保有の適否を検証しています。

その検証結果に基づき、ニッケグループRN130ビジョン第2次中期経営計画(2021~2023年度)では、2021年度において11銘柄を売却し簿価ベースで1億円余の縮減、2022年度において23銘柄を売却し簿価ベースで6億円余を縮減しました。

議決権の行使

政策保有株式の議決権行使については、必要に応じて発行会社との対話を通じ、当該企業の中長期的な企業価値向上に資するかを個別に精査した上で、その行使についての判断を行っています。

政策保有株式の状況



取締役会での審議事項(2022年度)

経営戦略関連	中期経営計画進捗管理/単年度経営計画進捗管理/次年度経営計画策定/資金計画策定/決算・業績管理/グループ会社決算・業績管理/M&A関連/事業再編/投資案件の進捗管理 など
ガバナンス	取締役・監査役・執行役員人事/重要な部門長人事/アドバイザリーボード選任/役員の報酬等の決定方針、株式報酬の決定/D&O保険、社外役員との責任限定契約/監査役監査方針・計画/内部統制監査計画/会計監査人監査計画/政策保有株式の検証・売却/取締役会実効性評価/重要な規程類の制定・改定/東証新市場区分、コーポレートガバナンスコード改訂への取り組み など
投融資案件	重要な投資案件(生産設備、商業施設、新施設出店、収益不動産、研究施設、東京ビル再開発など)/基幹システム投資案件/投資案件の計画と実績対比 など
株主関連	株主還元(配当政策、自己株式取得・消却)/株主総会の運営方針と結果総括 など

取締役会の実効性評価

2022年度の実効性評価について、当社では取締役会および監査役に対して調査票を配布し、取締役会の構成、議論内容、運営方法などに関する自己評価を実施しました。取締役会においてその自己評価の分析と課題整理を行った結果、当社の取締役会は、総合的に評価が高いことが確認されました。独立社外役員が情報交換・認識共有できる体制として、「社外取締役と監査役の連絡会」の定時開催について有用であると評価されています。また、取締役会全体の構成についての評価も高まりました。一方で、議題内容に合わせたメリハリのある運営が引き続き課題として認識しています。これらの評価結果を参考に、引き続き取締役会の実効性を向上させ、コーポレートガバナンスの強化を図っていきます。

取締役会での審議事項の概況

取締役会は、原則毎月1回開催し、法令および定款に規定された事項や重要な投融資案件などを決定するとともに、各事業およびグループ会社の業務執行状況の報告を受け監督を行っています。また、中期経営計画や年度計画などの承認とその進捗管理を行い、重要な投資案件については立案時計画とその実績の進捗管理を行うなど、経営戦略の推進・監督を行っています。

役員選任理由

当社は、持続的成長に向けた実効性のあるガバナンス体制を構築するため、幅広い事業経験や多岐にわたる高度な専門性、知識を有する取締役・監査役を選任しています。各取締役・監査役のスキルおよび活動状況等の情報は下記のとおりです。

富田 一弥 取締役会長 取締役会議長

取締役会長として経営の監督を適切に行うとともに、取締役会では議長として独立的な立場から、実効性のある議事運営に努めてきました。また、当社の前社長として長年にわたり経営全般に携わり、中長期ビジョン「ニッケグループRN130ビジョン」を推進するなど、豊富な経験を有していることから、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

長岡 豊 代表取締役社長 社長執行役員

代表取締役社長として経営の監督と重要事項の決定を適切に行うとともに、「ニッケグループRN130ビジョン」の実現に向けて、第2フェーズとなる「第2次中期経営計画」を推進し、営業利益については「第2次中期経営計画」の目標の一つである「2019年度に達成した過去最高の営業利益を更新する」を前倒しで実現するなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

日原 邦明 取締役常務執行役員 産業機材事業本部長

取締役として経営の監督と重要事項の決定を適切に行うとともに、常務執行役員として産業機材事業本部長を担当し、成長産業である自動車関連や環境関連への注力と海外事業の拡大に取り組み、株式会社フジコーとの連携強化による不織布事業の拡大を推進しました。また「企業ブランド戦略委員会」委員長として、企業ブランド戦略の構築を具現化するなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

川村 善朗 取締役常務執行役員 人とみらい開発事業本部長

取締役として経営の監督と重要事項の決定を適切に行うとともに、常務執行役員として人とみらい開発事業本部長を担当し、商業施設リニューアルや東京ビル再開発、不採算事業の選択と集中、構造改革を推し進めました。また、「ニッケグループ地球環境委員会」委員長として、地球環境保全の重要性を認識しグループ全体の意識改革を進めるなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

岡本 雄博 取締役常務執行役員 経営戦略センター長

取締役として経営の監督と重要事項の決定を適切に行うとともに、常務執行役員として経営戦略センター長を担当し、経営戦略の策定と推進、コーポレートガバナンスの構築、グループ全体の財務・人事・IRやM&A戦略、メディカル関連事業の立ち上げを推進しました。また、「サステナビリティ委員会」委員長として、当社グループの永続的な成長と持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めるなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

大西 良弘 社外取締役(独立役員)

他の会社の経営経験があり、機械製造業界における実績とその豊富な経験に基づき、独立的な立場から取締役会における監督を行っていただいています。また、「アドバイザリーボード」の社外委員として、当社グループのコーポレートガバナンス向上において積極的に関与するなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

若松 康裕 社外取締役(独立役員)

他の会社の経営経験があり、倉庫業界における実績とその豊富な経験に基づき、独立的な立場から取締役会における監督を行っていただいています。また、「アドバイザリーボード」の社外委員として、当社グループのコーポレートガバナンス向上において積極的に関与するなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

宮島 青史 社外取締役(独立役員)

他の会社の経営経験があり、不動産業界における実績とその豊富な経験に基づき、独立的な立場から取締役会における監督を行っていただいています。また、「アドバイザリーボード」の社外委員として、当社グループのコーポレートガバナンス向上において積極的に関与するなど、当社グループの持続的な企業価値向上の実現のために適切な人材と判断しています。

上野 省吾 常勤監査役

取締役として経営全般に携わり、衣料繊維事業、人とみらい開発事業、生活流通事業など幅広く経験してきました。常勤の監査役として重要な会議などへの参加やグループ会社への往査などにより、当社グループの事業に関して相当程度の知見を有しています。また、グループ会社経営の実績もあり、企業の健全性を確保するために監査を行うことについて適切な人材と判断しています。

大橋 一宏 常勤監査役

執行役員としてメディカル関連事業の立ち上げに注力するとともに、当社グループの生産・研究開発分野を幅広く経験し、当社グループの事業に関して相当程度の知見を有しています。また、グループ会社経営の実績もあり、企業の健全性を確保するために監査を行うことについて適切な人材と判断しています。

片山 健 社外監査役(独立役員)

他の会社の経営経験があり、金融業界における実績とその豊富な経験に基づき、企業の健全性を確保するために独立した客観的な立場において監査業務を行い、社外監査役としてコーポレートガバナンス向上に貢献できる適切な人材であると判断しています。

上原 理子 社外監査役(独立役員)

法律に精通した弁護士としての経験に基づき、企業の健全性を確保するために独立した客観的な立場において監査業務を行い、社外監査役としてコーポレートガバナンス向上に貢献できる適切な人材であると判断しています。

取締役の報酬等について

取締役の報酬額については、株主総会で承認された総額の範囲内において取締役会にて決定していますが、その決定に先立ち社内委員と社外委員とで組織されるアドバイザリーボードに諮問し、その審議を経ることで客観性および透明性のある手続きと役員報酬額の適正性・妥当性を担保しています。

2022年度に役員報酬制度の見直しを行い、当社の社外取締役を除く取締役および取締役を兼務しない執行役員を対象に、当社の企業価値向上の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様とより一層の価値共有を進める

ことを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。これに伴い、社内取締役の報酬については、職位に基づき定額である「固定報酬」と業績連動である「年次業績に関連付けた業績連動報酬」および「中期経営計画の進捗・達成に関連付けた業績連動報酬」、株式を割り当てる「株式報酬」で構成することとし、その支給割合は標準でおおむね5:2:1:2としました。また、取締役会長、取締役会議長の報酬については、「固定報酬」と「株式報酬」で構成し、支給割合はおおむね8:2としました。社外取締役および監査役の報酬額については、その役割と独立性を鑑みて会社業績には連動しない固定報酬のみとしています。

報酬等の総額(2022年11月期末実績)

	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる 役員の員数
		基本報酬(固定報酬)	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 (うち社外取締役)	227百万円 (18百万円)	149百万円 (18百万円)	53百万円 (-)	24百万円 (-)	11名 (5名)
監査役 (うち社外監査役)	49百万円 (12百万円)	49百万円 (12百万円)	- (-)	- (-)	4名 (2名)

▶報酬等の総額には、当事業年度に係る取締役賞与の見込額30百万円を含んでいます。

▶非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬制度に基づく当事業年度における費用計上額を記載しております。

▶取締役および監査役の報酬額については、2020年2月26日開催の第189回定時株主総会においてその限度額を改定し、取締役は年額300百万円以内(うち社外取締役分24百万円以内)、監査役は年額80百万円以内(うち社外監査役分16百万円以内)としています。なお、2022年2月25日開催の定時株主総会において、上記の報酬枠とは別枠にて、取締役(社外取締役を除く)に対して、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭債権の総額を年額50百万円以内かつ割り当てる当社普通株式の総数を年100,000株以内として設定することが決議されました。

▶詳細は、「第192回定時株主総会招集ご通知」P.34をご覧ください。

コンプライアンス・リスク管理

リスクの認識

ニッケグループは、グループリスク管理委員会を設置し、当社グループの認識するリスクを特定して、リスクの防止および損失の極小化を図るためのリスク管理体制を強化しています。

事業等のリスク

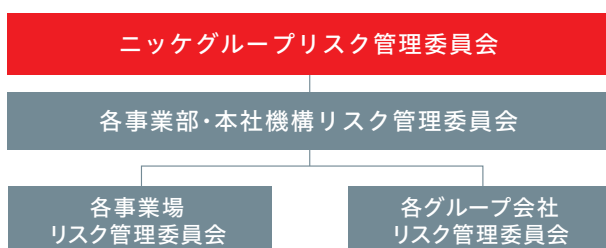
- 重要な取引先の業績悪化、事業撤退等
- 事業の再編、事業構造改善
- 株価の大幅下落、為替相場の変動等
- 製品の欠陥等 ● 原材料の購入
- 海外事業展開 ● 災害・重大な感染症の拡大等
- 固定資産の減損

※詳細は「第192期有価証券報告書」P.16・17をご覧ください。

リスク管理体制

ニッケグループは、当社監査役および内部監査部門の監査や年2回開催のグループリスク管理委員会を通じて、グループ全体の包括的なリスクの認識と共有を図り、リスク管理体制について定期的なレビューを行っています。また、各事業部およびグループ会社においても随時、リスク管理委員会を開催し、事業毎の固有のリスクの把握を図っています。

ニッケグループリスク管理委員会体制



内部通報者の保護

ニッケグループでは、法令違反行為や企業倫理規範に反する行為についての通報窓口を設置し、企業倫理ハンドブックやイントラネットなどで周知しています。

通報窓口は、監査役と内部監査室の2つのルートを設け、通報に関する秘密は、厳重に保持する体制としています。2022年度の通報件数は12件でした。

情報の取り扱い

知的財産の尊重

ニッケグループでは2008年12月1日付で環境・知財管理室(現:システム技術・環境開発室)を設置しました。ニッケグループ全体が保有する知的財産の管理を統括する体制を構築することで、グループが所有する特許の有効利用・防衛などに対処しています。共同研究などにおける秘密保持契約の締結や創出した発明の取り扱いなどにも対応するとともに、グループ外の知的財産の尊重も徹底するように図っています。また、ニッケグループでは、従業員が業務に関連して創造した知的財産を発明報奨制度である職務発明取扱規程に基づいて評価・処遇しています。

個人情報の保護

ニッケグループでは、情報が事業を継続する上で大切な資産であることを認識し、個人情報の適切な取り扱いと保護が社会的責務であると考えています。2005年にニッケグループプライバシーポリシーとニッケグループ個人情報保護規定を定め、これらに基づいた管理体制を構築し、個人情報の適切な取り扱いができるよう管理を徹底しています。また、ニッケグループ企業倫理ハンドブックや社内報、Eラーニングの活用などによって、定期的な啓発活動も実施しています。

役員紹介 (2023年2月22日現在)



とみた かずや
富田 一弥
 取締役会長
 取締役会議長
 1959年4月3日生 63歳
 役員在任年数:10年
 所有株式数:91千株
 取締役会出席回数(前期):12/12回

1984年 4月 当社入社
 2007年 2月 コミュニティサービス事業グループ長
 2008年12月 コミュニティサービス事業部長
 2009年 2月 執行役員
 コミュニティサービス事業部長
 2011年12月 執行役員
 コミュニティサービス事業部長
 兼管理部長兼通信・新規サービス部長
 常務執行役員
 人とみらい開発事業本部長
 兼コンシューマー事業本部長
 兼管理部長兼通信・新規サービス部長
 2013年 2月 取締役常務執行役員
 人とみらい開発事業本部長
 兼コンシューマー事業本部長
 2014年 6月 取締役常務執行役員
 経営戦略センター長
 2016年 2月 代表取締役社長、社長執行役員
 2022年 2月 取締役会長、取締役会議長(現任)



ながおか ゆたか
長岡 豊
 代表取締役社長
 社長執行役員
 1961年9月7日生 61歳
 役員在任年数:3年
 所有株式数:44千株
 取締役会出席回数(前期):12/12回

1984年 4月 当社入社
 2008年12月 衣料繊維事業本部岐阜工場長
 2010年12月 衣料繊維事業本部印南工場長
 2012年 2月 衣料繊維事業本部付部長
 (海外事業特命担当)
 2014年 2月 衣料繊維事業本部岐阜工場長
 2015年 9月 (株)ニッケ機械製作所代表取締役社長
 2018年 2月 執行役員
 (株)ニッケ機械製作所代表取締役社長
 2020年 2月 取締役常務執行役員
 人とみらい開発事業本部長
 2021年 2月 取締役常務執行役員
 人とみらい開発事業本部長
 兼開発事業部長
 2022年 2月 代表取締役社長、社長執行役員(現任)



ひ ばら くにあき
日原 邦明
 取締役常務執行役員
 産業機材事業本部長
 1957年5月7日生 65歳
 役員在任年数:5年
 所有株式数:38千株
 取締役会出席回数(前期)12/12回

2011年 4月 当社入社
 2012年 7月 衣料繊維事業本部販売第3部長
 2013年10月 ニッケタイランド社取締役社長
 2014年12月 日毛(上海)管理有限公司総経理
 2015年 6月 南海ニッケ・マレーシア社取締役社長
 2016年 2月 アンビック(株)代表取締役社長
 2018年 2月 取締役常務執行役員
 産業機材事業本部長(現任)
 2018年 6月 芦森工業(株)社外取締役
 2020年 6月 (株)フジコー代表取締役社長(現任)



かわむら よしろう
川村 善朗
 取締役常務執行役員
 人とみらい開発事業本部長
 1960年11月15日生 62歳
 役員在任年数:4年
 所有株式数:36千株
 取締役会出席回数(前期)12/12回

1983年 4月 当社入社
 2005年12月 江陰日毛紡織有限公司総経理
 兼江陰日毛印染有限公司総経理
 2008年12月 研究開発センター第2研究開発室長
 2010年 5月 エンジニアリング事業部専門部長
 2013年 2月 (株)ニッケ機械製作所代表取締役社長
 2015年 9月 衣料繊維事業本部製造統括部長
 2016年 2月 執行役員
 衣料繊維事業本部製造統括部長
 2017年 6月 執行役員
 衣料繊維事業本部製造統括部長
 兼アプリケーション事業部長
 2019年 2月 取締役常務執行役員
 衣料繊維事業本部長
 2022年 2月 取締役常務執行役員
 人とみらい開発事業本部長(現任)



おかもと たけひろ
岡本 雄博
 取締役常務執行役員
 経営戦略センター長
 1961年6月9日生 61歳
 役員在任年数:1年
 所有株式数:31千株
 取締役会出席回数(前期)10/10回

2005年 8月 当社入社
 2008年12月 経営戦略センター財經室長
 2013年 3月 産業機材事業本部管理部長
 2014年12月 経営戦略センター経営企画室長
 2016年 2月 執行役員
 経営戦略センター経営企画室長
 2019年 2月 常務執行役員
 経営戦略センター長
 2021年 6月 川西倉庫(株)社外取締役(現任)
 2022年 2月 取締役常務執行役員
 経営戦略センター長(現任)



おにし よしひろ
大西 良弘
 社外取締役(独立役員)
 1946年1月26日生 77歳
 役員在任年数:5年
 所有株式数:—
 取締役会出席回数(前期)12/12回

1968年 4月 新明和工業(株)入社
 1996年 7月 同社産機システム事業部長
 1997年 6月 同社取締役
 2003年 4月 同社経営企画室長
 2003年 6月 同社常務取締役
 2006年 4月 同社取締役専務執行役員
 2006年10月 同社航空機事業部長
 2010年 4月 同社品質保証統括本部長
 2011年 1月 同社代表取締役社長
 2017年 6月 同社相談役
 2018年 2月 当社社外取締役(現任)



わかまつ やすひろ
若松 康裕
 社外取締役(独立役員)
 1954年8月6日生 68歳
 役員在任年数:1年
 所有株式数:—
 取締役会出席回数(前期)10/10回

1977年 4月 川西倉庫(株)入社
 2006年 6月 同社取締役、神戸支店長
 2011年 4月 同社取締役
 2011年 6月 同社取締役、国際部長
 2011年 6月 同社常務取締役、
 営業本部副本部長兼国際部長
 2013年 4月 同社常務取締役、営業本部副本部長
 2013年 6月 同社代表取締役社長、営業本部長
 2015年 9月 同社代表取締役社長
 2021年 4月 同社取締役会長(現任)
 2022年 2月 当社社外取締役(現任)



みやじま せいし
宮島 青史
 社外取締役(独立役員)
 1960年1月11日生 63歳
 役員在任年数:1年
 所有株式数:—
 取締役会出席回数(前期)10/10回

1983年 4月 野村不動産(株)入社
 2001年 6月 同社法人営業部長
 2006年 6月 同社取締役、
 法人カンパニー副カンパニー長
 2009年 4月 同社取締役、
 常務執行役員法人カンパニー長
 2012年 4月 同社代表取締役、
 専務執行役員法人カンパニー長
 2012年 5月 野村不動産ホールディングス(株)
 執行役員仲介CRE部門長
 2013年 4月 野村不動産アーバンネット(株)
 代表取締役社長、社長執行役員
 同社取締役会長
 2016年 4月 新日本建設(株)
 2018年 6月 取締役、副社長執行役員
 2022年 2月 当社社外取締役(現任)



うえの しょうご
上野 省吾

常勤監査役
1957年7月6日生 65歳
役員在任年数:3年
所有株式数:31千株
取締役会出席回数(前期)12/12回
監査役会出席回数(前期)12/12回

1983年 4月 当社入社
2007年 2月 テキスタイル事業本部販売第2部長
兼マルワイ吉田(株)代表取締役社長
2009年 4月 (株)ニットーフAMILY取締役東京支店長
2013年12月 (株)ツキネコ代表取締役社長
2015年 2月 執行役員コンシューマー事業本部
生活流通事業部長
兼(株)ツキネコ代表取締役社長
2015年12月 執行役員生活流通事業部長
兼(株)ツキネコ代表取締役社長
2017年12月 執行役員生活流通事業部長
2018年 2月 取締役常務執行役員
人とみらい開発事業本部長
2020年 2月 常勤監査役(現任)



おおはし かずひろ
大橋 一宏

常勤監査役
1958年2月18日生 65歳
役員在任年数:- (新任)
所有株式数:26千株
取締役会出席回数(前期)1/1回
監査役会出席回数(前期)1/1回

1982年 4月 当社入社
2008年12月 研究開発センター第1研究開発室長
2012年 2月 衣料繊維事業本部印南工場長
2013年12月 (株)ゴーセン取締役常務執行役員
2017年 2月 執行役員研究開発センター長
2018年 4月 執行役員研究開発センター長
兼衣料繊維開発室第1室長兼第2室長
2018年12月 執行役員研究開発センター長
兼素材・技術開発室長
兼(株)ニッケ・メディカル
代表取締役社長
執行役員
2019年 4月 (株)京都医療設計代表取締役社長
兼(株)ニッケ・メディカル
代表取締役社長(現任)
2023年 2月 常勤監査役(現任)



かたやま たけし
片山 健

社外監査役(独立役員)
1950年2月26日生 72歳
役員在任年数:8年
所有株式数:-
取締役会出席回数(前期)12/12回
監査役会出席回数(前期)12/12回

1973年 4月 農林中央金庫入社
2001年 6月 同社法務部長
2002年 6月 同社常務理事
2005年 6月 昭和リース(株)取締役副社長
2006年 6月 協同クレジットサービス(株)
代表取締役社長
2006年10月 UFJニコス(株)副社長執行役員
2007年 4月 三菱UFJニコス(株)
取締役副社長兼副社長執行役員
2008年 6月 同社代表取締役副社長
兼副社長執行役員
2012年 6月 系統債権管理回収機構(株)
代表取締役社長
2015年 2月 当社社外監査役(現任)



うえはら みちこ
上原 理子

社外監査役(独立役員)
1949年12月24日生 73歳
役員在任年数:6年
所有株式数:-
取締役会出席回数(前期)12/12回
監査役会出席回数(前期)12/12回

1976年 4月 神戸地方裁判所判事補
1979年 4月 神戸地方裁判所尼崎支部判事補
1982年 4月 大阪地方裁判所判事補
1986年 4月 福岡地方裁判所判事
1989年 5月 弁護士登録
三宅合同法律事務所入所
1992年 3月 上原合同法律事務所開設(現任)
2015年 2月 当社補欠監査役
2016年 6月 住友電気工業(株)社外監査役(現任)
2017年 2月 当社社外監査役(現任)
2022年 6月 積水化成工業(株)社外取締役(現任)

氏名	富田 一弥	長岡 豊	日原 邦明	川村 善朗	岡本 雄博
役職	取締役会長 取締役会議長	代表取締役社長 社長執行役員	取締役常務執行役員 産業機械事業本部長	取締役常務執行役員 人とみらい開発事業本部長	取締役常務執行役員 経営戦略センター長
企業経営	●	●	●	●	
営業	●		●		●
技術・研究開発		●		●	
財務・会計	●				●
人事・労務	●	●			●
法務・リスクマネジメント	●				●
M&A	●				●
グローバル経験		●	●	●	
当社事業経験	●	●	●	●	
衣料繊維事業	●	●	●	●	
産業機械事業		●	●	●	●
人とみらい開発事業	●	●	●	●	●
生活流通事業	●	●		●	

氏名	大西 良弘	若松 康裕	宮島 青史	上野 省吾	大橋 一宏	片山 健	上原 理子
役職	社外取締役 (独立役員)	社外取締役 (独立役員)	社外取締役 (独立役員)	常勤監査役	常勤監査役	社外監査役 (独立役員)	社外監査役 (独立役員)
企業経営	●	●	●	●	●	●	
営業		●	●	●			
技術・研究開発	●				●		
財務・会計						●	
人事・労務			●				
法務・リスクマネジメント		●				●	●
M&A							
グローバル経験		●					
当社事業経験				●	●		
衣料繊維事業				●	●		
産業機械事業					●		
人とみらい開発事業				●			
生活流通事業				●			

※上野省吾氏は、当社監査役就任前、当社取締役として2年間、大橋一宏氏は、当社監査役就任前、当社執行役員として9年間の在任実績があります。