ESG活動報告環境

環境マネジメント

ニッケグループ環境基本理念

人と地球に「やさしく、あったかい」企業グループとして、 わたしたちは情熱と誇りをもってチャレンジして行きます。

ニッケグループは、この経営理念のもと、「環境への配慮と高い企業倫理により社会から信頼される企業グループを指向すること」を環境基本方針としています。とりわけ地球環境の保全を重要な課題と捉え、豊かで住みよい社会の実現に向けた企業活動に努めるため、4つの重点施策を定めています。そして研究開発から製造、技術、販売、流通までのあらゆる分野で、グループ全従業員が積極的に環境保全活動に取り組んでいます。

重点施策

- 環境配慮に対するグループ内の意識徹底
- COz排出量削減、省エネルギー、省資源、 廃棄物3Rの推進
- 環境問題に対応した素材と生産技術の開発
- 環境関連情報の公開および地域社会との 共生

環境マネジメントシステム

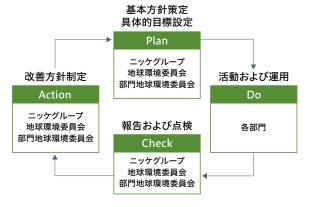
ニッケグループでは、グループ各社が同じ目標のもとで、環境保全活動に取り組む体制を構築しています。「ニッケグループ地球環境委員会」を設けて基本方針と施策を決定するとともに、部門地球環境委員会で具体的な計画を立案して実行する体制としています。

環境保全活動の推進にあたっては、下図のように"PDCAサイクル"を繰り返すことで活動の定着と強化を図っています。

環境マネジメント体制



環境保全活動推進フロー



環境保全中期計画

*14 25 1-1-					
目的	2020年度 の目標	2020年度 の実績	自己 評価	2023年度目標 (中長期目標)	該当 ページ
省エネルギー	99.0%以下 (原単位2019年度比)	100.1%	•	97.0%以下 (原単位2020年度比)	P.34
CO ₂ 排出量 の削減	99.0%以下 (原単位2019年度比)	98.7%		97.0%以下 (原単位2020年度比)	P.34
廃棄物 発生量の 削減	99.0%以下 (原単位2019年度比)	98.4%	00	97.0%以下 (原単位2020年度比)	P.34

自己評価の基準

- 目標は達成 できなかったが 目標に近づいた

目標に向けた 改善が できなかった

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ヵ所およびグループ会社5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。

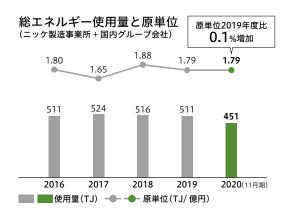
2020年度にISO14001の認証を取得したグループ会社はありません。

事業所	登録年月
印南工場	2000年11月
アカツキ商事株式会社	2001年 9月
岐阜工場	2001年10月
アンビック株式会社	2001年11月
株式会社ナカヒロ	2002年 6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

地球温暖化防止の取り組み

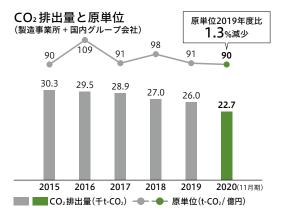
省エネルギー活動の推進

総エネルギー使用量原単位は「2019年度比99.0%以下」の目 標に対して、実績は「100.1%」と目標を達成できませんでした。 この主な要因は、新型コロナウイルスの影響によるものですが、 効率的なエネルギー使用により、悪化分を抑制できました。



温室効果ガス排出量の削減

CO₂排出量原単位は「2019年度比99.0%以下」の目標に対して、 実績は「98.7%」と目標を達成できました。この主な要因は、電 力由来のCO₂排出量を減少したことによります。CO₂排出量は、 京都議定書に定める基準年1990年と比べて国内製造部門では 74.8%減、ショッピングセンター部門を加えると67.4%減となり ました。



(注) CO₂排出係数は、2020年度の係数が未発表のため、2020年度実績の算出に 2019年度の係数を使用しています。また、2019年度実績は、2019年度の係数が発表されたため修正し、昨年報告したデータと数値が異なります。

循環型社会への貢献

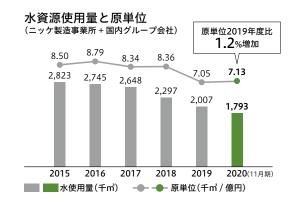
Environment Programment

原材料投入量の低減

製造部門の主な原材料は、ウールを中心とした天然繊維、ポリ エステルを中心とした合成繊維、染料・薬剤です。これら原材料 の投入量を低減させるために、製造工程では歩留まりを高く 維持することや不良率低減に継続的に取り組んでいます。ま た、製造過程で発生する篠くずや短い毛などの副産品は、紡毛 原料としてほぼ100%再利用するシステムを確立しています。

水資源使用量の削減

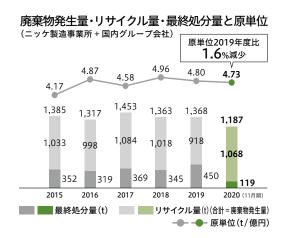
使用する水資源には上水・工業用水・地下水があります。 2020年度の水資源使用量は2019年度比10.7%減少、原単位は 1.2%増加しました。今後も水の再利用、配管系統の点検・改修を 強化し、水資源使用量の削減に努めて行きます。



廃棄物の削減

廃棄物発生量原単位は「2019年度比99.0%以下」の目標に対し て、実績は「98.4%」と達成できました。

ショッピングセンターでは、飲食店舗数が増加しましたが、廃棄 物の分別により発生量を削減でき、原単位も改善できました。オ フィスでは、ペーパーレス化を強化し廃棄物の削減に努めています。



ESG活動報告環境

循環型社会への貢献

50年コート"親子3代継がれるウールのコート"

当社HPに「50年前に買ったニッケのスクールコートを今も娘が愛用しており、まだまだ着たいのですが、裏地がボロボロです。修理はできますか?」とのお問い合わせをいただきました。50年前のコートを現在は娘さんが着用されていて、表地(ウール)は大丈夫だが、裏地が傷んでいるため修理して着続けたいとご所望されているコートは、ウールらしいずっしりとした重厚感、風合いがあり、50年の時の重みは感じるものの、全く色褪せておらず、とても丁寧に扱ってくださっていたことが一目で窺われました。

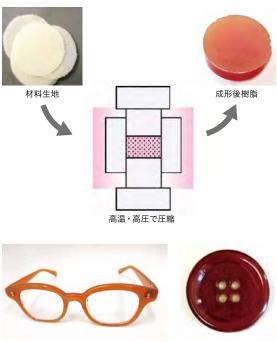
修理後に電話でお伺いした際、「ちょうど50年前、高校に入 学した15歳だった時に、母親がコートを買ってくれました。 当時はコートを着て学校へ行くのは、ちょっとリッチな気分 でした。嫁ぎ先にも捨てられずに持って行きました。下の娘が 中学の頃から、このコートを着たいと言い出し、高校に入って から今まで、まだ着れるといって愛用しています。形もいい し、やはり暖かいですね。最近のコートは化繊も混じっていて それなり。娘の子どもは女の子で、11歳と3歳、2人居ます。孫 にもこのコートを着せたいです。コートを直していただいて、 本当にありがとうございました」とご丁寧な御礼をいただきま した。思いがけず50年前の先人の方々が作られたものに直接 触れることができ、改めてニッケの技術力の高さを実感いた しました。ここまで長く、親子代々愛されるコートがニッケの ものであることが誇らしく感じると同時に、先人が築いてこ られたものを受け継ぎ、しっかりと後人へ繋いでいく責任の 重さに、身が引き締まる思いです。



ウール樹脂の開発

ウール生地のリサイクル利用は、反毛としてフェルト化さ れるものがすでに普及していますが、ニッケグループでは更な る高機能材料への適用を目指して、樹脂状成形体の開発に国立 大学法人 室蘭工業大学と共同で取り組んできました。ウール を含んだ衣服などの廃材を破断・粉砕した後にウール成分を 取り出し、高温・高圧で圧縮すると高性能プラスチック並みの 物性を有する樹脂状成形体が得られます。さらに、特殊加工を 施したウール100%生地を高温で圧縮すると透明性があり、かつ 高い物性を有する板状成形体が得られます。これらはウール に含まれる蛋白質ケラチンから一部のアミノ酸が溶け出して 繊維間を埋め、その後架橋反応が起きたことで樹脂状になっ たと考えられ、これらの成形体をウール樹脂と呼んでいます。 ウール樹脂は通常プラスチックと同様の切削加工が可能で、 眼鏡フレームやボタンなどの服飾関連で使われるプラスチッ クの代替を目指しています。ウール樹脂は、化石資源由来物質 のサステナブル材料への切り替えとして国内外から注目され ています。写真はウール樹脂から作製した眼鏡フレーム(試作 品)です。未染色の生地から作製したウール樹脂は鼈甲(べっ こう)調の色あいで独特の風合いがあります。また染色によっ てカラーバリエーションを揃えることもできます。

ウール樹脂の成形工程



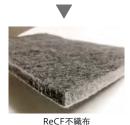
試作品の眼鏡フレームとボタン

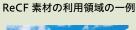
炭素繊維のリサイクル技術の開発

研究開発センターの掲げる重点施策の一つ「持続可能な循 環型社会への貢献 | で、取り組んでいるのがリサイクル炭素繊 維(以下ReCF)の活用技術の開発です。炭素繊維は鉄に比べ重 さは約4分の1、強度は10倍以上と、軽量で高強度、耐熱性に も優れていることから、航空機や自動車の部材のほか、ロケッ トにも使われており、宇宙開発には欠かせない素材です。CO2 排出削減の切り札ともいえる先端材料ですが、一方では、加工 してしまうと再利用が難しく、埋め立て以外の処分ができな いという欠点があります。そこでこのプロジェクトでは、宇宙 航空研究開発機構(JAXA)と共同で、ニッケグループの不織布 技術を応用した研究を進めています。試行錯誤を繰り返して 作ったReCFの不織布成形品は、航空機に使われているアルミ 合金並みの強度を得られることが判明しており、今後の事業 展開に勝機を見出しています。また、共同開発とは別に、ニッケ 独自の用途開発にも力を入れています。昨年は展示会や学会 に積極的に参加し、ニッケグループの高水準の技術力を国内 外にアピールし、多数の企業に興味を持っていただくことが できました。ReCFは新しい素材なので、市場調査や用途開拓 など課題はありますが、スポーツ用品や義肢装具の分野など、 新たな事業の創出の可能性を追求します。今後は環境問題に 敏感な欧米も視野に入れ、事業化体制を整えていく考えです。



リサイクル炭素繊維 (ReCF)







環境フィルターの製造販売を強化

Environment

産業機材事業では、2026年を目途に、中国に工場を増設し てごみ焼却場に使うガス浄化フィルターの生産量を5倍に増 やす戦略を展開します。環境規制の強化でごみ焼却場の数が 増えていることに対応し、交換需要による安定した収益を見込 めるフィルター事業の拡大を目指します。グループ会社のアン ビック(株)が2021年度中に、江蘇省のピアノ部品工場建屋を 増設して生産設備を導入。生産量を2026年までに30万平方 メートルと現状の5倍に増やします。中国ではごみの埋め立て 処理場が不足し、ごみをそのまま埋め立てず焼却するよう規 制を強化しており、中国のごみ焼却場の数は、2030年までに 約1,200ヵ所と現状の約2倍に増える見通しです。さらに、ガス 浄化フィルターの需要も増えており、フィルターの市場規模が 年5~10%ずつ増えると見込んでいます。ニッケグループで

は、2030年までに中国 でのシェアを現在の1% から10%へと大幅な拡 大を見込んでおり、中 国国内の環境改善に貢 献することができます。



マングローブの植樹

植樹やごみ拾い、消防活動など タイで行われる社会貢献活動の数々

タイで自動車用繊維資材の製造販売を手掛ける「ゴーセン・ タイランド」では、森での植樹やごみ拾い、安全扉の設置、女性 の自立教育施設への余った糸の寄付など、さまざまな社会貢 献活動を実施しています。これらの活動の素晴らしい点は、社 員一人ひとりがアイデアを出し合い、予算を組んで、自主的に 取り組んでいることです。これらの活発な奉仕活動が評価さ れ、その中の一つ、マングローブ林の植樹について、「2019年 度ニッケチャレンジアワード『社会貢献賞』を受賞しました。



女性の自立教育施設へ余った糸を寄付

ESG活動報告社会

人 財 育 成 ^{基本的な考え方}

自ら「考え」「行動に示し」「変革していく」能力を持ったチャレンジする 人財を育てていくという経営理念・経営方針のもと、「人財理念」を掲げて 人財戦略に取り組んでいます。

執行役員 経営戦略センター 人財戦略室長 来栖 泰 (くるす やすし)



人財理念

- ●社員の使命は、仕事を通じて自ら 学び成長することです。
- ●会社の使命は、成長しようと努力する 社員に対して支援することです。

経営理念

"人と地球に「やさしく、あったかい」企業グループ"として、 私たちは情熱と誇りをもってチャレンジしていきます。

人財戦略室長メッセージ -

人財が最も重要という認識のもと、 人財の成長とみらい生活創造企業への 飛躍を目指しています。

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」を強く推し進めるにあたり、何が土台となるかについて議論を重ねました。その結果、成長戦略を実行するには人財が最も重要な経営資源であるという認識に至り、その思想を「人財理念」として策定し中期経営計画に取り組んでいます。

「人財理念」は人財の成長にフォーカスしており、グループ全社員を対象とした 人財育成制度を再構築、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ともに人財の成長を促しています。

また、さまざまなチャレンジを実行し、事業を成長させ、実績を上げた人財に 対する報酬制度を見直しました。特にグループ会社をけん引する経営層の報酬に ついては明確な基準を設け、実績を大きく反映させた制度へと改革を行いました。

今後、ニッケグループが新しい顧客価値を創造できるかどうかの命運は人財が担っていると考えています。経営理念で掲げている「未開の分野」とはどこなのか、「高機能商品」とは何なのか、「地域No.1サービス」とは何が求められているのかを市場の皆様の目線に立ち、一つひとつの声を集めて、それを具現化できる人財を育て、世の中に新しい価値を提供してまいります。そして、RN130ビジョンの最終年である2026年度の目標に向かって、人財の成長とともに「みらい生活創造企業」へと飛躍いたします。

FOCUS! 明日の未来生活産業に向けて躍動するニッケの 人 財

産業機材事業本部

新型コロナウイルス感染症における 社会貢献への取り組みとしてタイの医療機関や 公共施設にフェースシールドを製造、寄付

タイでも新型コロナウイルス感染症の影響が広がり、医療物資の不足が問題となっていましたが、これに対してゴーセン・タイランドの社員一同が奮起。みんなが一丸となってフェースシールドを製造し、複数の医療機関や公共施設への寄付を行いました。







「フェースシールド は貴重で、使いや すくて感謝してい ます」との言葉をい ただきました。

生活流通事業部

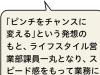
防疫商品の販売により 会社の業績UPに大きく貢献

ニッケ商事(株)が誇る販売チャンネルと海外協力工場の調達網を活かし、マスクなどの防疫商品を確保。安定供給を図ったことで飛躍的に売り上げを伸ばし、営業利益増の大きな要因となりました。また、官庁や自治体による防疫商品の備蓄案件が増えたことで、当社が取り扱う「災害備蓄マット(V-Lap®)」をはじめとした防疫商品が、さらに注目を集めています。





あたりました。



ニッケの人財育成について

2020年度より人財育成に対する基本的な考え方を改定し、厳格に運用しています。

◆人財育成の目的 -

「RN130ビジョン」の実現に向けて、各階層の「役割意識」と 「コア能力」を段階的に学習・習得させることを通じて、意図 的・計画的にリーダー*を育成すること。

※リーダーとは、役職者のみを指すのではなく、階層(立場)を問わず周囲に対して リーダーシップを発揮する人財を指します。

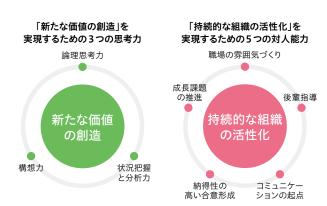
◆リーダーの役割・

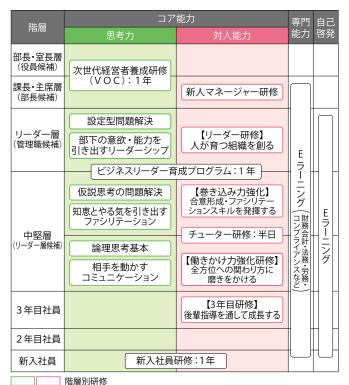
ニッケグループのリーダーの役割は、「メンバーと共に新た な価値を創造し、持続的に組織を活性化すること」と定義し ています。この役割を遂行するにあたって必要となる主な能 力は「思考力」および「対人能力」であり、具体的には下図の ような能力を指します。

◆具体的施策 -

階層別研修(コア能力の開発)

「状況を問わず再現性を持って成果創出を下支えする能力」を コア能力と定義し、階層別研修においては主に「思考力」および 「対人能力」を段階的に開発できるように全体を構成しています。 プログラム内容を検討する上では職能要件書との連係性も重 視しており、人事制度との整合性が図れるようにしています。 ニッケグループ全体から公募で参加者を募り、「成長しようと 努力する社員に対して支援する」制度として位置づけています。





ニッケグループ報製作委員会

事業領域を広げるニッケグループの インナーブランディング 強化に貢献

2020年4月に創刊号が発行され、 1号からは公募で選ばれた「Challenger」 の名で年4回の発行を予定するグル-プ報。事業領域が格段に広がり、約 60社、5,000名強を抱えるグループ のインナーブランディング強化を目 指し、「ニッケグループの理解・帰属 意識の醸成・共感を高める」役割を 担っています。



紙媒体での発行により、すべ ての従業員の手元に確実に 届き、家に持ち帰ることでご 家族の共感を得ることも狙 いです。各事業部から集まっ たスタッフ7名の努力で、多 くの感動をいただきました。

人とみらい開発事業本部

ニッケグループでは初めてとなる 介護と保育の一体型施設が開設

2020年4月1日、千葉県市川市に新 しく開設されたのが、(株)ニッケ・ケ アサービスによるグループホーム(認 知症対応型共同生活介護)「ニッケてと て市川1と、(株)ニッケナーサリーに よる第1号小規模認可保育園「ぽっか ぽっかにっけなーさり一」の一体型施 設です。どちらも市内限定の小規模運 営となっており、良質な環境での運営 を可能としています。

認知症高齢者を力強く 支える施設として、地域 No.1の介護サービスの提 供を目指します。







ESG活動報告社会

株主・投資家の皆様との関係

基本的な考え方

ニッケグループは、"お客様や株主様、社員、取引先、 地域社会をはじめとしたさまざまなステークホルダー との永続的な信頼関係を築くことにより、持続的な成 長と中長期的な企業価値の向上を目指します"と経営 方針に掲げています。

前向きなIR活動の実態

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%を目安とし、利益水準に応じて配当を引き上げる方針としています。また、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、2020年度は前期比1円プラスした27円(配当性向:27.4%)の配当を実施させていただきました。さらに、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、2020年度では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。

株主還元の状況 26 113.7 20 18 18 18 18 74.5 43.9 41.4 38.5 32.5 30.8 29.0 27.4 41.9 40.8 38.2 32.2 32.4 30.8 30.4 29.0 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020(11月期) ■一株当たり配当(円) ━━━ 配当性向(%) ━━━ 総還元性向(%) ※総還元性向=(配当総額+自社株買い総額)/純利益



決算説明会の様子

お客様との関係

基本的な考え方

ニッケグループは、経営理念に"未開の分野に目を向け、「高機能商品」「地域No.1サービス」の開発と提供へ挑戦し、みらい生活創造企業を目指します"と掲げています。

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」が具体的な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。

取引先との関係

基本的な考え方

ニッケグループは「企業倫理規範」に掲げる"公正で 自由な競争が経済活動の基本原理である"に加え、環境 などへ配慮した調達活動により社会的責任を果たすこ とを通して、企業価値の向上を目指していきます。

取引先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、取引先様に対しては、会社の商品やサービスについて、誠意を持って確に説明し、贈賄や不当な競争制限、架空取引など法令や経営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、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。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

基本的な考え方

ニッケグループでは、従業員の幸せを追求し希望と 生きがいを持てる企業グループを目指して、働きやす い環境づくりに取り組んでいます。

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」にて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。特に管理職においては、それを十分に理解する必要があるため、実務担当者を含めて「労務勉強会」を毎年開催し、2020年には43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、ニッケグループでは、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、また、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努めています。

労働災害発生件数/度数率・強度率 (2020年11月期)

3323713021120712030											
	2015	2016	2017	2017 2018		2020					
不休件数	9	14	9	10	10	6					
有休件数	4	4	3	2	2	2					
合計	13	18	12	12	12	8					
度数率	1.73	1.93	1.41	1.00	1.00	1.12					
強度率	0.047	0.066	0.039	0.030	0.030	0.013					

度数率=労働災害発生件数÷延べ労働時間×100万 強度率=労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

ダイバーシティとワークライフバランス

ニッケでは、高齢者や障がい者、外国人など多様な人財の雇用に努めています。近年においては海外戦略の推進を掲げており、外国人の雇用を積極的に推進し、現在ではさまざまな国籍の従業員が活躍しています。また、男女ともに仕事を続けながら子育てや介護ができる環境づくりを目指し、出産・育児後も離職をせずに仕事を続けられるよう、法定日数・期間を上回る出産休暇・育児休業の制度を設け、仕事と育児の両立を支援しています。介護休業制度についても法定期間を上回る休業期間を設け、介護世代への支援を広げています。

「出産休暇・育児休業制度」と 「介護休業制度」の利用者(2020年11月期)

	法定	ニッケでの制度内容	利用者数	対象者数
出産休暇	産前6週 産後8週	産前産後各8週	7名	308名
育児休業	1歳 (一定の場合) 1歳6ヵ月)	出産休暇終了後1年 一定の場合1歳6ヵ月 もしくは1歳を超えた年度末まで)	7名	796名
介護休業	93日	勤続5年未満6ヵ月 勤続5年以上1年	0名	796名

「リモートワーク」の推進

ニッケグループでは、従業員の健康維持と安心への配慮の 観点から、コロナ禍における企業の対応策の一環として「リ モートワーク」を推進しています。緊急事態宣言時には、出社 率約70%削減を目安として従業員に対してリモートワークを 推奨するとともに、通常時期においても出社率の約50%削減 を目安としています。将来的に予想される多様なワークライ フバランスに対応した勤務形態の準備に着手しています。

ESG活動報告 ガバナンス

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

ニッケグループは、長期安定的に企業価値を向上させる ためにはコーポレートガバナンスの強化が重要であると 認識し、経営理念と経営方針に則り、企業の透明性と公正 性を確保するとともに、株主をはじめとする多様なステー クホルダーの皆様から信頼される経営を目指しています。

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。

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。

●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、年2回開催していま す。アドバイザリーボードは独立した社外委員が半数以上を 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 にかかわる事項について報告を受け諮問に応じています。

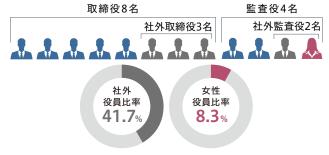
● グループ経営会議

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。

亦课

2001年	取締役会議長を代表権のない取締役とする
2003年	取締役の任期を1年に短縮
2004年	アドバイザリーボードを設置
2005年	役員退職慰労金制度を廃止
2006年	執行役員制度を導入、社外取締役を招聘、 補欠社外監査役の選任
2007年	社外取締役を2名に増員 買収防衛策の合理性・公正さを確保するための 特別委員会を設置
2009年	社外取締役を3名に増員
2010年	独立役員を3名選任(2020年2月現在5名)
2016年	「ニッケ コーポレートガバナンス・ガイドライン」 を制定(2020年2月改定)

取締役および監査役の構成



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

●コーポレートガバナンス体制図



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。社内取締 役の報酬額については、職位に基づき定額である固定報酬と年 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で構成され、その支給割合は標 準でおおむね7:2:1とし、取締役会議長、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(2020年11月期実績)

			人員	報酬等の総額
取	締	役(うち社外取締役)	9名(3名)	202百万円(16百万円)
監	査	役(うち社外監査役)	5名(2名)	47 百万円(11百万円)

※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)としております。 ※詳細は、「第190回定時株主総会招集ご通知」P.44をご覧ください。 https://www.nikke.co.jp/ir/

取締役会の実効性評価

2020年度の取締役会の実効性評価について、当社では取締役お 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。経営計画等に ついての建設的な議論とその結果についての分析については、 第1次中期経営計画の総括や第2次中期経営計画の策定を踏まえ、 評価が高くなりました。また、独立社外役員が情報交換・認識 共有できる体制の整備についても評価は高くなりましたが、更なる 向上も求められております。取締役会の運営については議題内容 に合わせたメリハリのある進行、オンライン会議の促進につい て引き続き課題として認識しております。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まいります。

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 ●原材料の購入
- 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
- ●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190期有価証券報告書」P.16~をご覧ください。 https://www.nikke.co.jp/ir/

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。新型コロナウイルス感染拡大 防止のため、不測緊急事態対策本部の指示のもと、出張や大会議 の自粛、WEB会議システム等オンラインツールの活用、テレワー クや時差出勤の適用や連絡体制の整備・強化などの対策を実施し ております。

ニッケグループリスク管理委員会体制

ニッケグループリスク管理委員会 各事業部・本社機構リスク管理委員会 各事業場 各グループ会社

リスク管理委員会

内部通報者の保護

リスク管理委員会

ニッケグループでは、企業倫理規範にかかわる事柄で、職場内 だけでは解決が難しい場合や上司に相談することが必ずしも適切 ではない事項について、社員が相談できる窓口を企業倫理ハンド ブックや社内イントラネットなどで周知しています。窓口は監査 役と内部監査室の2つのルートを設け、相談者のプライバシーを 厳重に守る体制としています。2020年度は3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・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、 社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コンプライアンス社内報などによって、 定期的な啓発活動も実施しています。

ESG活動報告 | ガバナンス 役員紹介



取締役取締役会議長

佐藤 光由(さとうみつよし)

1948年6月8日生 1971年 4 月 当社入社

2003年2月 当社取締役、紡績事業本部

製造部長兼一宮工場長 2004年 2 月 当社取締役、経営企画室長

2006年2月 当社取締役、

執行役員経営企画室長

2007年 2 月 当社取締役、常務執行役員 製造技術管掌、東京支社長

2008年12月 当社取締役、常務執行役員 研究開発センター長

兼経営戦略センター長

2009年12月 当社代表取締役社長、 社長執行役員

2016年2月 当社取締役会長、取締役会議長 2018年2月 当社取締役、取締役会議長(現任)



代表取締役社長

富田 一弥 (とみた かずや)

1959年4月3日生

1984年 4 月 当社入社

2009年2月 当社執行役員コミュニティサー

ビス事業部長

2012年12月 当社常務執行役員人とみらい 開発事業本部長兼コンシュ

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 当社取締役、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兼管理部長

兼通信・新規サービス部長

2014年 6 月 当社取締役、常務執行役員経営 戦略センター長

2016年 2 月 当社代表取締役社長、

社長執行役員(現任)



取締役常務執行役員

日原 邦明(ひはらくにあき)

1957年5月7日牛

2011年 4 月 当社入社 2012年 7 月 当社衣料繊維事業本部

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 取締役社長

2016年2月 アンビック株式会社

代表取締役社長

2018年2月 当社取締役、常務執行役員 産業機材事業本部長(現任)

2018年 6 月 芦森工業株式会社

社外取締役(現任)

2020年 6 月 株式会社フジコー 代表取締役社長(現任)



1960年11月15日生

2005年12月 江陰日毛紡績有限公司

総経理兼江陰日毛印染有限公司総経理

2010年 5 月 当社エンジニアリング事業部専門部長

2013年2月 株式会社ニッケ機械製作所

製造統括部長

2016年 2 月 当社執行役員衣料繊維事業本部

製诰統括部長

2017年 6 月 当社執行役員衣料繊維事業

衣料繊維事業本部長(現任)



取締役常務執行役員

長岡 豊 (ながおか ゆたか)

1961年9月7日牛

1984年 4 月 当計入計

2008年12月 当社衣料繊維事業本部岐阜工場長

2010年12月 当社衣料繊維事業本部

印南工場長

2012年 2 月 当社衣料繊維事業本部付部長

(海外事業特命担当)

2014年 2 月 当社衣料繊維事業本部岐阜工場長

2015年9月 株式会社ニッケ機械製作所

代表取締役社長

2018年2月 当社執行役員、 株式会社ニッケ機械製作所

代表取締役社長

2020年 2 月 当社取締役、常務執行役員

人とみらい開発事業本部長 当社取締役、常務執行役員

2021年2月 人とみらい開発事業本部長

兼開発事業部長(現任)



社外取締役(独立役員)

荒尾 幸三 (あらお こうぞう)

1946年1月20日生

1971年 7 月 弁護士登録 中筋義一法律事務所

(現中之島中央法律事務所)入所(現任)

2010年 6 月 南海電気鉄道株式会社

社外監査役(現任)

2011年 2 月 当社社外監査役

2011年 6 月 株式会社日本触媒社外監査役

2015年 2 月 当社社外取締役(現任) 2015年12月 ホソカワミクロン株式会社

社外監査役(現任)

2016年 6 月 株式会社日本触媒 补外取締役



川村 善朗(かわむらょしろう)

1983年 4 月 当 計入計

2008年12月 当社研究開発センター 第2研究開発室長

代表取締役社長 2015年 9 月 当社衣料繊維事業本部

本部製造統括部長

兼ファブリック事業部長 2019年 2 月 当社取締役、常務執行役員



社外取締役 (独立役員)

丹羽 繁夫 (にわ しげお)

1948年9月20日牛

1971年 4 月 株式会社日本長期信用銀行 (現 株式会社新生銀行)入行

1998年 4 月

同行法務部長 2000年2月 コナミ株式会社(現 コナミホール

ディングス株式会社)入社 法務部長

2003年 1 月 同社執行役員法務·知的財産 本部長

2008年9月 財団法人日本品質保証機構入構

同機構参与 2013年 2 月 当社社外監査役

2017年2月 当社社外取締役(現任)



社外取締役(独立役員)

大西良弘(おおにしょしひろ)

1946年1月26日生

1968年 4 月 新明和工業株式会社入社 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)



常勤監査役

1957年7月6日生

上野 省吾 (うえのしょうご)

1983年 4 月 当社入社 2007年 2 月 当社テキスタイル事業 本部販売第2部長 兼マルワイ吉田株式会社 代表取締役社長

2009年4月 株式会社ニットーファミリー 取締役東京支店長

2013年12月 株式会社ツキネコ 代表取締役社長

2015年2月 当社執行役員コンシューマー 事業本部生活流通事業部長 兼株式会社ツキネコ代表 取締役社長

2015年12月 当社執行役員生活流通事業 部長兼株式会社ツキネコ代表 取締役社長

2017年12月 当社執行役員生活流通事業 2018年 2 月 当社取締役、常務執行役員

人とみらい開発事業本部長 2020年 2 月 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役

小宫 純一 (こみや じゅんいち)

1958年9月14日生 1983年 4 月 当社入社

2008年2月 マーケティング室長

2008年12月 経営戦略センター 法務IR広報室長 2013年 6 月 内部監査室長

2014年12月 内部監査室長兼監査室長 アカツキ商事株式会社 2015年 2 月 代表取締役社長

2018年2月 当社常勤監査役(現任)



社外監査役(独立役員)

片山健(かたやま たけし)

1950年2月26日生

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 昭和リース株式会社 取締役副社長

2006年6月 協同クレジットサービス 株式会社代表取締役社長

2006年10月 UFJニコス株式会社 副社長執行役員

2007年 4 月 三菱UFJニコス株式会社 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

株式会社代表取締役社長 2015年 2 月 当社社外監査役(現任)



社外監査役 (独立役員)

上原 理子 (うえはらみちこ)

1949年12月24日生

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) 2016年 6 月 住友電気工業株式会社 社外監査役(現任)

2017年 2 月 当社社外監査役(現任)

当社役員スキルマトリックス (2021年2月25日現在)

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。

氏名(役職)		_	14 =-				スキル					当社事	業経験	
		年齢(歳)	株式数(千株)	企業経営	営業	研究 開発	財務・会計	人事・労務	マネジメント リスク	経験ーバル	衣料繊維事業	産業機材事業	開発事業 い	生活流通事業
	佐藤 光由 (取締役取締役会議長)	72	103	0		0	0	0	0		0	0		
	富田 一弥 (代表取締役社長)	61	74	0	0		0	0	0		0		0	0
41	日原 邦明(取締役常務執行役員)	63	25	0	0					0	0	0		
社内役員	川村 善朗(取締役常務執行役員)	60	25	0		0				0	0	0		
員	長岡 豊(取締役常務執行役員)	59	28	0		0				0	0	0	0	0
	上野 省吾(常勤監査役)	63	24	0	0						0		0	0
	小宮 純一(常勤監査役)	62	15	0	0				0		0			

氏名(役職)							スキル					当社と	の関係	
		年齢	株 所 式 有	企業	営業	研技	財務	人事	マリ法 ネス ジク・	経グ験ロ	任期	产	出席	状況
		(歳)	数(千株)	企業経営		研究術 開発	会計	デ 労 務	ポジメント	製 ロ バ ル	任期(年)	在任年数(年)	役会(回)	役監 会(回)
	荒尾 幸三(社外取締役)	75	5						0		1	6*	12/12	_
41	丹羽 繁夫(社外取締役)	72	_	0			0		0	0	1	4*	12/12	_
社外役員	大西 良弘(社外取締役)	75	_	0		0					1	3	12/12	_
員	片山 健(社外監査役)	70	_	0			0		0		4 (2年目)	6	12/12	12/12
	上原 理子(社外監査役)	71	_						0		4 (2 年目)	4	11/12	12/12

※荒尾幸三氏および丹羽繁夫氏は、当社社外取締役への就任前、当社社外監査役として4年間の在任実績があります。