ニッケグループのマテリアリティ

マテリアリティ特定プロセス

STEP 1 検討項目の抽出

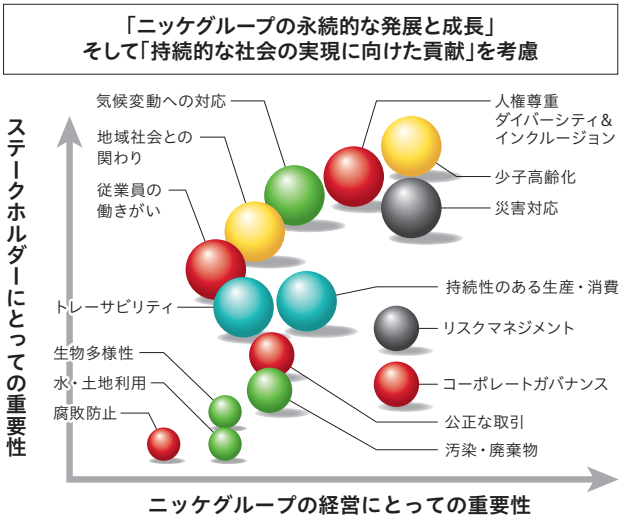
GRIスタンダードやESG評価機関からの調査項目等を参考にしながら、企業とステークホルダーにとって重要な社会課題となる検討項目を抽出しました。

STEP 2 重要度の評価（優先順位）

中長期ビジョン「ニッケグループRN130ビジョン」の総仕上げとなるRN130ビジョン第3次中期経営計画（2024～2026年度）の策定に合わせ、検討項目の重要度（優先順位）を評価しました。

STEP 3 ニッケグループ経営会議での審議・承認

ニッケグループ経営会議での審議を経て「健康・快適への取り組み」「安全・安心への取り組み」「環境への取り組み」「経営基盤の強化」の4つをマテリアリティとして特定しました。



社会的な課題やニーズ	マテリアリティ	対応方針
●少子高齢化社会への対応 ●ウェルビーイングの実現	健康・快適への取り組み 快適な暮らしのサポート	・ショッピングセンターを拠点とした地域密着型の複合的なサービスの展開により、地域の活性化と利便性の高い街づくりに貢献する。
		・利用者のニーズにあわせた介護、保育関連施設の運営により、仕事と育児・介護の両立を支援するとともに利用者のQOLの向上に貢献する。
		・繊維の技術を活用し、身体への負担が少ないメディカルデバイスや、再生医療・創薬の研究を支える細胞培養基材を開発し、人々の健康とQOLの向上に貢献する。
●製品の安全性確保 ●高品質な製品の安定供給	安全・安心への取り組み バリューチェーンのマネジメント	・お客様に満足していただける製品を提供するために、品質管理体制の継続的な見直しと強化を図る。
		・原材料の産地や品質を特定できる仕組みを構築することで、お客様へ提供する商品の安全性を確保する。
		・バリューチェーンの最適化を図ることで、安定的に商品を提供し続ける。
●気候変動への対策 ●エネルギー問題への対応 ●大量生産・大量消費からの脱却	環境への取り組み 持続可能な地球環境への貢献	・環境配慮型商品の研究開発と販売により、環境負荷の低減に貢献する。
		・製品の再利用や再生材料の使用による循環型社会の推進に貢献する。
		・太陽光発電を通じ再生可能なクリーンエネルギーを提供する。
		・地球環境の保全を最重要の経営課題と認識し、環境保全体制の継続的な見直しと強化を図る。
		・各事業において省エネルギー施策を推進する。
●コンプライアンスの遵守 ●人権の尊重 ●ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ●健康経営の実践	経営基盤の強化	・企業倫理規範の実践を自らの重要な役割と認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築し、率先垂範してニッケグループ内にその周知徹底と定着化を図る。
		・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国際的に認められた人権規約と労働基準を支持・尊重し、人種、性別、宗教、性自認、障がいの有無などにより不当に扱われることのないよう相互の理解と尊重に努め、社会から信頼される企業グループづくりに努める。
		・広く人財を求め、多様な「知」を結集して事業にイノベーションをもたらす。
		・活き活きと生命力あふれた企業を目指し、従業員の健康維持・向上に努める（ニッケ健康宣言）。

※1 ニッケ単体含む。 ※2 RWSは、羊毛原料が最終製品に至るまで全ての製造工程において、責任ある管理がなされているかを証明する国際的な認証基準。
※3 エコテックス®スタンダード100は、世界最高水準の安全レベルをもって、繊維関連の「素材」や「製品」に有害な化学物質が含まれていないことを証明する認証。

課題認識

2023年度のサステナビリティ委員会では、環境ならびに人権に関する取り組みをさらに深化させました。環境については、2022年度のニッケ単体のScope3の数値の報告を受け、2023年8月に取締役会への報告を経てTCFDの開示範囲に加えました。また、CDPの「2023年 気候変動質問書」に回答しておりますが、2024年2月に公表されたスコアは、昨年の「B−」からランクアップし「B」を獲得、“Management”レベルの評価を受けています。さらに、CDPの「水セキュリティ質問書」にも対応を開始しております。

人権に関しては、国連人権理事会における「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択以降の世界的な動向を踏まえ、ニッケグループが重要視すべき人権に関する優先領域や取り組むべき事項につき議論を行いました。委員会での討議を踏まえ、2023年8月に「ニッケグループ 人権方針」、2023年9月に「ニッケグループ 責任ある企業行動実施宣言」を策定し対外的に公表しています。

ニッケグループが持続的な成長を続ける上で、地球環境や社会への責任を果たすことは欠かせません。引き続き、サステナビリティ委員会の活動を軸に取り組みを進める考えです。



サステナビリティ委員会委員長
取締役常務執行役員
経営戦略センター長
岡本 雄博

主な取り組み	2023年活動実績	所管部門	関連するSDGs項目
・地域共生活動(イベント)の実施 ・野外クラフト展「工房からの風」の開催	・ショッピングセンターでの地域共生イベント開催:**70件** ・野外クラフト展「工房からの風(第21回)」を開催	人とみらい開発	
・複合的な介護施設「ニッケ介護村」の運営 ・認可保育園、学童保育所、バイリンガル幼児園などの運営	・介護施設の運営:**31拠点**(2023年11月末時点) ・保育施設の運営: **7拠点**(2023年11月末時点)	人とみらい開発	
・生体吸収性材料をコア技術とした医療向けデバイスの開発・製造・販売 ・iPS細胞研究などに貢献する繊維技術を活用した細胞培養足場材の開発・製造・販売	・全国の病院向けに、吸収性縫合補強材「Pawdre®(ポードレ)」の販売を開始 ・愛媛大学と共同で、細胞培養足場材 「Genocel®(ジェノセル)」用いた顔面神経麻痺の治療効果向上を目的とする特定臨床研究を開始	メディカル関連	
・ISO9001マネジメントシステムに基づく品質管理体制の構築	・ISO9001取得事業所:**5社 22拠点**(2023年11月末時点)※1	衣料繊維 産業機材	
・国内第三者評価機関の承認を得た商品の供給	・品質管理体制の継続的な見直しを実施	生活流通	
・原料から製品までトレース可能な仕組みの構築	・ニッケテキスタイル、青島日毛織物有限公司が使用する羊毛原料で「RWS(レスポンシブルウールスタンダード)」の認証を取得※2 ・ニッケテキスタイルで「エコテックス®スタンダード100」の認証を取得※3 ・印南工場で「SMETA監査(Sedex Members Ethical Trade Audit)」の適正評価を取得※4	衣料繊維	
・デジタル技術活用によるグローバル生産管理システムの構築 ・地政学リスクを考慮した原料調達方法の多様化 ・アパレルとのアライアンスによる生産の効率化	・岐阜工場、印南工場で新たな生産管理システムを導入 ・スクールユニフォームでアパレルとの連携による計画生産を実施し繁忙期の平準化を推進	衣料繊維	
・空気中の有害物質を回収する高機能フィルターバグ「ADMIREX®」(アドミレックス)の製造販売	・高機能集塵フィルターバグ「ADMIREX®」販売数量:**65,402㎡**	産業機材	
・着用中、洗濯中のマイクロプラスチックの放出を約75%削減する革新紡績糸「Breeza®」(ブリーザ)を使用した繊維素材の製造販売	・革新紡績糸「Breeza®」使用のユニフォーム素材販売数量:**3,759反**	衣料繊維	
・バイオマス素材の繊維化技術の研究と商品化 ・海中生分解性素材の繊維化技術の研究と商品化 ・リサイクル炭素繊維不織布製造技術の確立と活用	・バイオマス由来のテニスガットの商品化を開発中 ・内閣府「ムーンショットプロジェクト目標4」の群馬大学による「生分解開始スイッチ機能を有する海洋分解性プラスチックの研究開発」に参画し、海中生分解性を有する釣糸を開発中 ・JAXAと共同でリサイクル炭素繊維100%不織布の連続生産化を研究中	研究開発センター	
・エコシップ・エコネットワークによる着用済みユニフォームの再利用 ・「服から服へ」のリサイクルの仕組みの構築 ・リサイクル合繊繊維の活用	・着用済みユニフォームの再利用(回収したユニフォームの総重量):**87,762kg** ・合繊テキスタイル製造におけるリサイクル原糸使用比率:**47.9%**	衣料繊維	
・繊維製品の資源循環システムの維持・強化への貢献	・古着のリサイクルによる反毛生産量:**300トン**※5	産業機材	
	・災害備蓄用毛布の再利用:**8,000枚**※6	生活流通	
・「ニッケまちなか発電所」などでの太陽光発電による再生可能エネルギーの提供	・太陽光発電による発電量:**26,619Mwh**	人とみらい開発	
・ISO14001マネジメントシステムに基づく環境保全体制の構築	・ISO14001取得事業所:**6社 13拠点**(2023年11月末時点)※1	衣料繊維 産業機材 生活流通	
・省エネ設備への積極的・継続的な投資	・製造工場での省エネ関連設備への投資や各事業拠点での照明LED化を推進	ニッケグループ	
・コンプライアンス研修の実施 ・ニッケグループ企業倫理ハンドブックの読み合わせ	・経営層、管理職、一般社員を対象にハラスメント関係、独占禁止法関係、契約書関係、コンプライアンス関係の研修を実施:受講者数 **約160名**	ニッケグループ	
・人権方針の策定、表明および社内への周知 ・人権デュー・ディリジェンスの取り組みの整備 ・責任ある企業行動実施宣言の表明	・「ニッケグループ人権方針(2023年8月)」「ニッケグループ 責任ある企業行動実施宣言(2023年9月)」を公表 ・人権尊重の責任を果たす社内基盤をつくっていくとともに、当社製品のサプライチェーンを担う直取引先にも、当社同様の取組を行うべくエンゲージメントを推進		
・年齢・性別・人種・民族に関わらない採用活動や昇給昇格制度の構築・運用 ・子育てと仕事の両立を支援するため、法定を上回る育児休暇・育児時短勤務の整備 ・雇用形態による労働条件・格差の撤廃	(ニッケ単体での取り組み実績) ・法廷を上回る育児短時間勤務制度の実施:**小学6年生まで** ・男性社員の育児休業取得率:**85.7%** ・管理職に占める女性労働者の割合:**8.5%** ・男女賃金差異:**56.5%**		
・リスクアセスメント、安全教育を徹底し労働災害を防止 ・ストレスチェック、労働時間、年次有給休暇取得状況の分析結果をもとにした職場環境の改善 ・健康増進セミナーなど実施	・医療情報サイトの利用や罹患後のケアを行う外部相談窓口の設置 ・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実施 ・健康経営優良法人認定取得に向けた取り組みの実施:**健康経営優良法人2024認定取得 8社**(2024年3月末時点)		

※4 SMETA監査は、グローバルサプライチェーンにおける企業倫理の向上を目的として策定された監査スキーム。
※5 2025年に反毛繊維の増産設備を導入(年間生産量約10倍を計画)。 ※6 使用済み毛布等を洗浄しリパックして再提供。

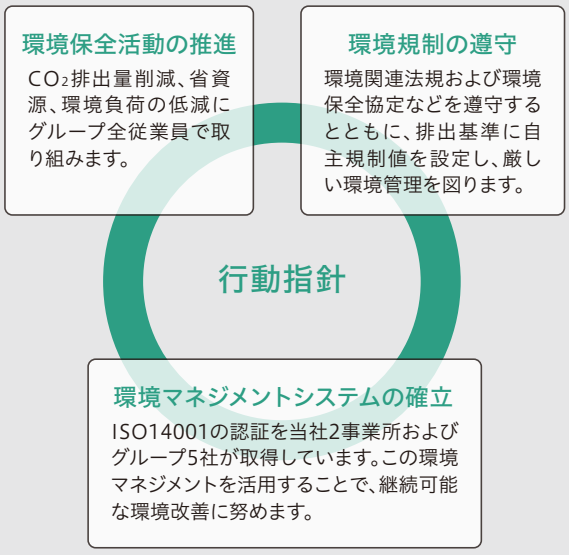
TCFD提言に基づく開示

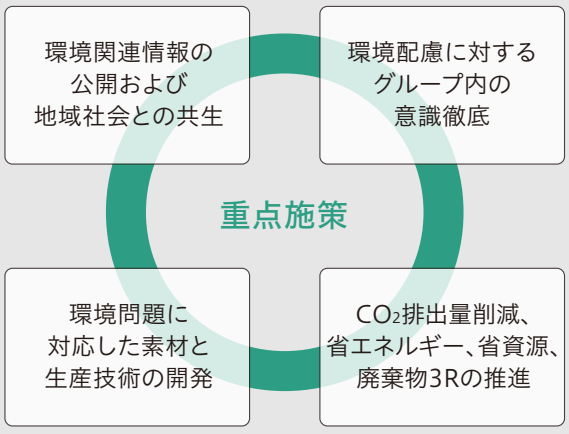
ニッケグループは2022年11月、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言への賛同を表明しました。気候変動に対する取り組みに一層注力し、情報開示の拡充に継続的に取り組みます。今後ニッケグループは、Scope1、2のCO_2排出量を、2018年度を基準年度として2030年度に50%の削減を目指します。また、2050年度のカーボンニュートラル実現に向け、工場生産設備の更新などによるエネルギー使用量の削減、既存太陽光発電設備の活用ならびに新設、グリーンエネルギーの調達拡大などあらゆる選択肢を検討します。

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。

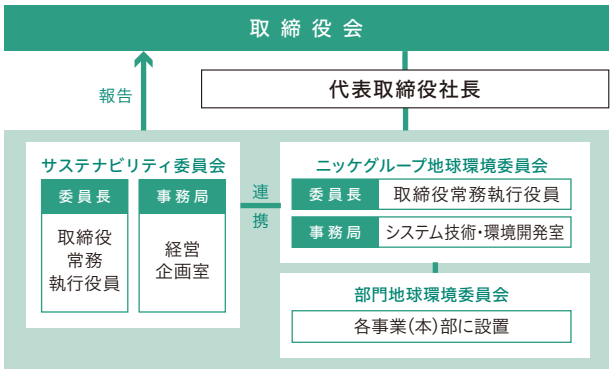




ガバナンス

「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。

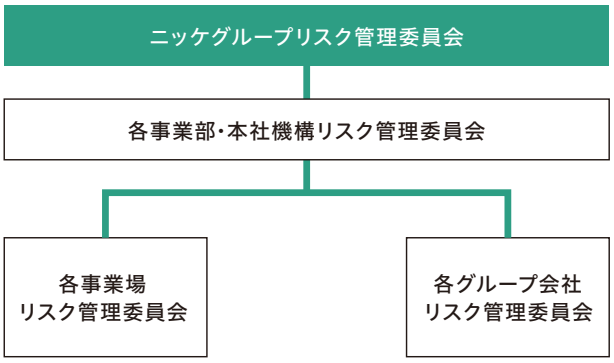
4℃シナリオ

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

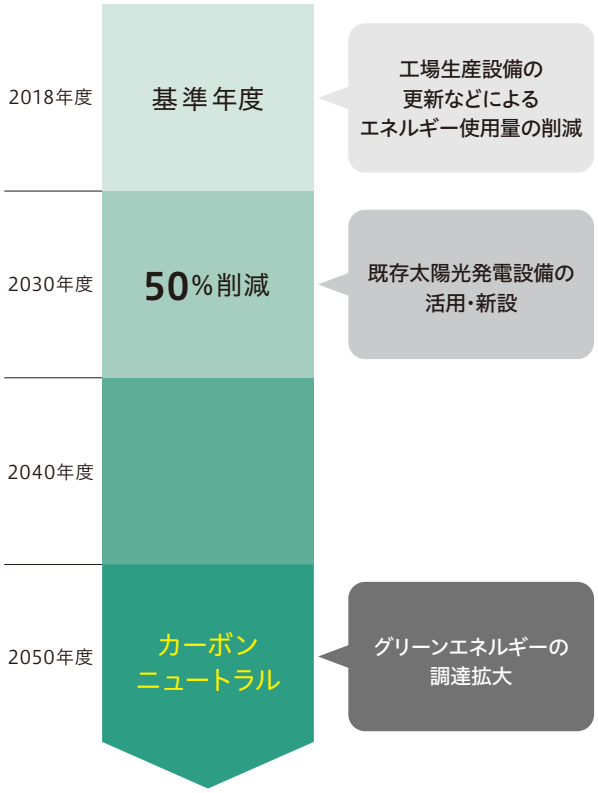
代表取締役社長直下に「ニッケグループリスク管理委員会」を設置。「ニッケグループリスク管理委員会」を通して、気候関連リスクを含めグループ全体で包括的なリスクの認識の共有を図り、リスク管理体制については定期的なレビューを行っています。

ニッケ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CO_2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。



CO_2連結排出量実績（Scope1、2）※1

産業機材事業は、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、基準年対比で増加しました。
人とみらい開発事業は、事業再編に伴う店舗数の減から基準年対比で減少しました。
グループ全体では、電力会社の排出係数増加はあるものの、省エネ・合理化投資などによるエネルギー使用量の減少や再エネ電力購入などにより着実に減少しています。
引き続き、省エネ設備への更新・改善投資や太陽光発電設備の活用に取り組むことで着実に排出量を削減し、2030年度における50%削減を目指し取り組んでいきます。

（単位：t-CO_2／年）	2018年度（基準年度※2）	2023年度実績
衣料繊維事業	33,593	17,650
産業機材事業	9,544	10,547
人とみらい開発事業	11,100	7,387
生活流通事業	441	365
その他	20	138
合計	**54,698**	**36,087**

［増減率］ -34.0%

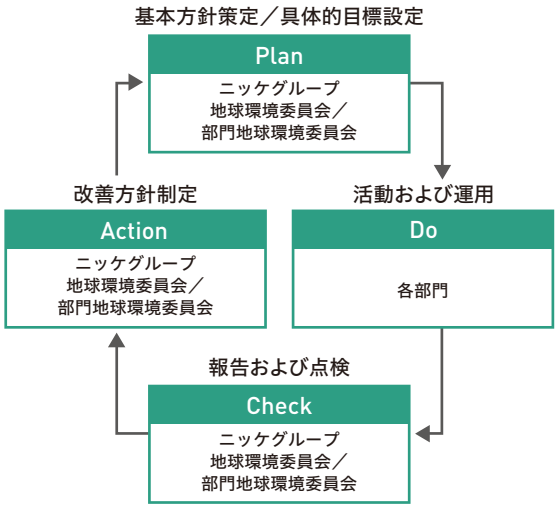
CO_2排出量実績［ニッケ単体］（Scope3）※1

2022年度から、ニッケ単体の主要事業所（製造事業所、商業施設、賃貸施設など）を対象とし、Scope3への影響が大きいと考える6つのカテゴリーで実績の集計を開始しました。引き続き、対象とする事業所ならびにカテゴリーの拡大に取り組んでいきます。

（単位：t-CO_2／年）	2023年度実績
合計※3	**40,154**

※1 Scope1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス） Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出 Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）
※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。
※3 カテゴリー1（購入品・サービス）、2（資本財）、3（エネルギー活動）、4（輸送・配送）、5（廃棄物）、13（リース資産）を集計しています。

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。

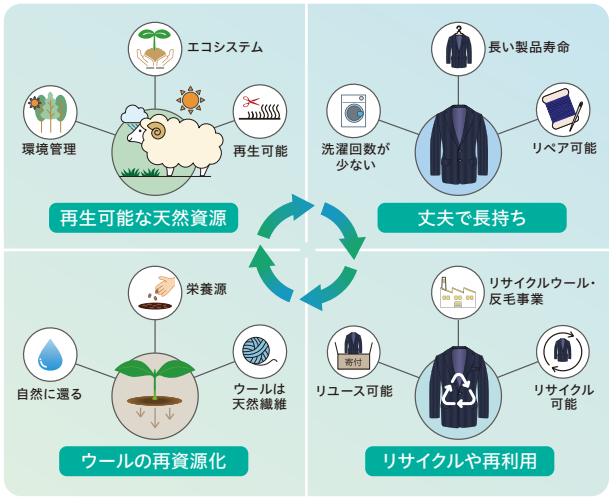
羊毛100%の良質な有機質肥料「ラナリン」を施肥したブドウからワインを製造

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毛刈りで出た短い羊毛などの利用できない部分を集約して、羊毛100%の良質な有機質肥料「ラナリン」（非売品）を製造しています。

この「ラナリン」には、肥料の成分として重要な窒素成分や18種類ものアミノ酸が含まれており、肥料の効果を検証するために六甲山牧場で育草試験を実施しています。

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、ニッケ従業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おり、「NIKKE Wool Wine 2022」（赤／ミディアムボディ；カベルネ・ソーヴィニヨン）が完成しました。

持続可能なウールの真の“サーキュラーエコノミー”





羊毛から作った有機質肥料「ラナリン」


「ラナリン」を施肥したブドウを手摘み



NIKKE Wool Wine 2022

革新紡績糸「Breeza®」（ブリーザ）紡績機を岐阜工場に増強

衣料繊維事業本部は、SDGsビジョン「Weaving for the future ～未来を織りなす～」を掲げ、人と環境に配慮した製品開発など全ての活動においてSDGsを意識した取り組みを推進しています。また、独自技術を用いた紡績糸による販売拡大を事業戦略の一つの柱として位置付けています。

環境配慮型の革新紡績糸「Breeza®」を増産するため、岐阜工場（岐阜県各務原市）に「Breeza®」紡績機を増強、2023年11月より本格稼働しました。投資金額は約3億円、最大生産能力は従来の年間60トンから年間180トンに拡大しました。

「Breeza®」は、当社従来品に比べ消費エネルギーをCO_2換算で約55%削減し、着用中や洗濯中のマイクロプラスチックの放出を約75%削減する環境配慮型の画期的な革新紡績糸です。2018年に試験機を導入し、数多くの改良を重ねて当社独自の紡績技術により量産化に成功し、既に主力事業である学生服向け生地を中心として販売しています。

SDGsの潮流が定着し、衣類の調達や購入に関しても環境配慮が重要な判断要素となりつつあることから、今後は、学生服向け生地に加えて、企業制服向け生地やニット製品など、多くの市場で需要の拡大が見込めると判断し、生産能力を大幅に増強しました。また、「Breeza®」紡績技術は、当社が実証実験を開始した「循環型学生服」の取り組みのベースとなる技術です。私立駒場学園高校（東京都世田谷区）では、2022年度の卒業生79人から制服の提供を受け、2024年度の新入生約650人が着るブレザーの一部に再生しました。

現在、実証実験の検証を踏まえてスクールユニフォーム、ビジネスユニフォームでの事業化に向け、準備を進めています。

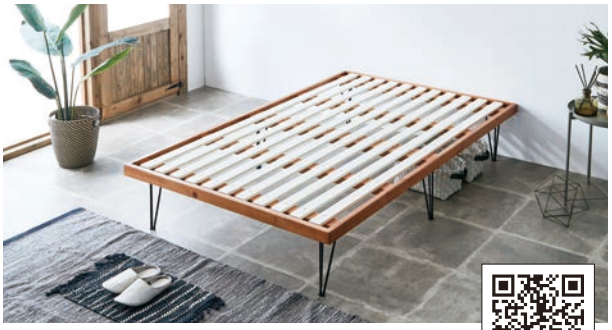


※サイクロンスピン製法
回転気流によりウールとファインポリエステルなどの他繊維を均一に絡ませながら糸にするニッケ独自の紡績手法です。（特許第6303077号）

お客様の声に応じた森林保全寄付活動

生活流通事業部では、株式会社インテリアオフィスワンが、SDGsの観点から家具の主材料となる木が育つ活動に取り組みたいという考えに基づき、2020年5月より森林保全寄付活動を行っています。活動内容は、お客様に投稿いただいたレビュー1件につき100円を寄付するというもので、販売促進の一環として、購入されたお客様からのレビュー件数のアップにも役立てられています。

寄付先は故・坂本龍一さんが設立された「一般社団法人more trees」という森林保全団体で、活動開始から現在（2024年4月現在）までに4万4千件を超えるレビューをいただき、累計で約440万円の寄付を行いました。寄付金は「more treesの森」の整備や植林活動に使われています。これからも、より多くのお客様の声をいただき、森林保全活動に貢献できるよう取り組みを進めていきます。

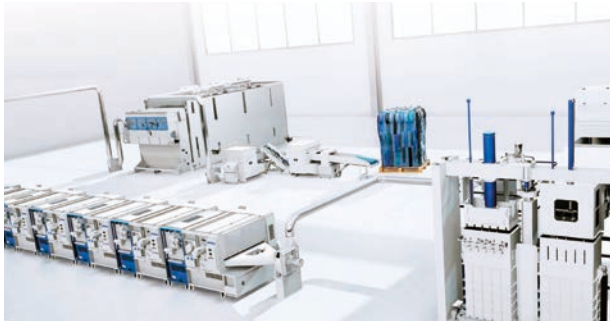


more trees　more treesの森

新設備の導入により古着反毛のリサイクル処理工程を効率化

産業機材事業本部では、株式会社エフアンドエイノンウーブンズ（FANS）が、古着の再資源化による反毛繊維の増産を計画しています。リサイクル処理を効率化する新たな設備を2025年1月頃より本格稼働し、生産量を現行の約10倍に引き上げます。これまでリサイクル処理において、ボタンやジッパーといった異物を取り除く工程に人手がかかり処理量が限定されていましたが、新たな設備ではこの異物除去の工程を自動化します。

2022年度の衣類の国内新規供給量は約79.8万トンで、その約90%に当たる約73.1万トンが家庭または事業所から使用後に手放されていると推計されています。産業用資材などで利用される約12.7万トンの内、約4%を処理することが可能となります。



導入予定設備（イメージ）

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。

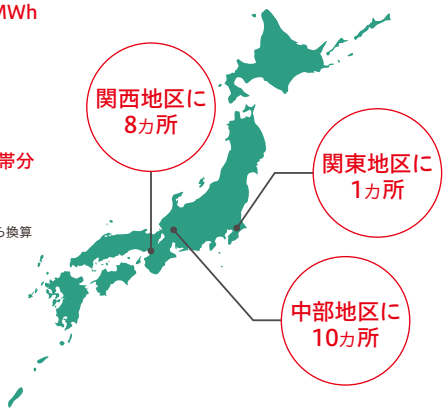




全国に広がる「ニッケまちなか発電所」

年間の発電量は
26,619MWh
※2023年度累計

一般家庭の1年間の消費電力換算で
約6,376世帯分
※環境省WEBサイト「令和3年度家庭のエネルギー事情を知る」から換算



人財戦略

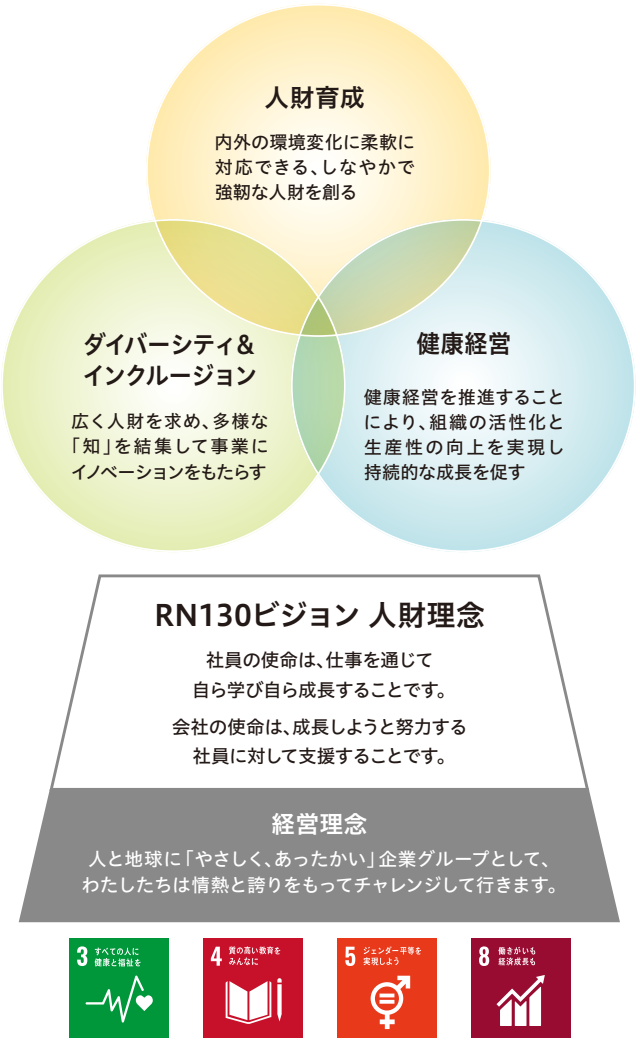
持続的な成長と企業価値の向上を実現するために人的資本経営を実践し、働きやすい職場環境整備の加速とともに従業員の成長を支援していきます。



執行役員 経営戦略センター 人財戦略室長 来栖（くるす） 泰（やすし）

ニッケグループでは、2008年から15年間にわたって中長期ビジョンを策定し、内外のさまざまな環境変化に対応した経営を行っています。その根底を貫いているのは『人財が最も重要な経営資本である』という認識であり、「人が成長する会社」をスローガンに、人財が安心して働き、能力が発揮できる職場環境の整備を進めています。

経営戦略と人財戦略の連動



人財が成長するための取り組み

人財理念

私たちは2008年、人財の成長にフォーカスし人財理念を定めました。

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。

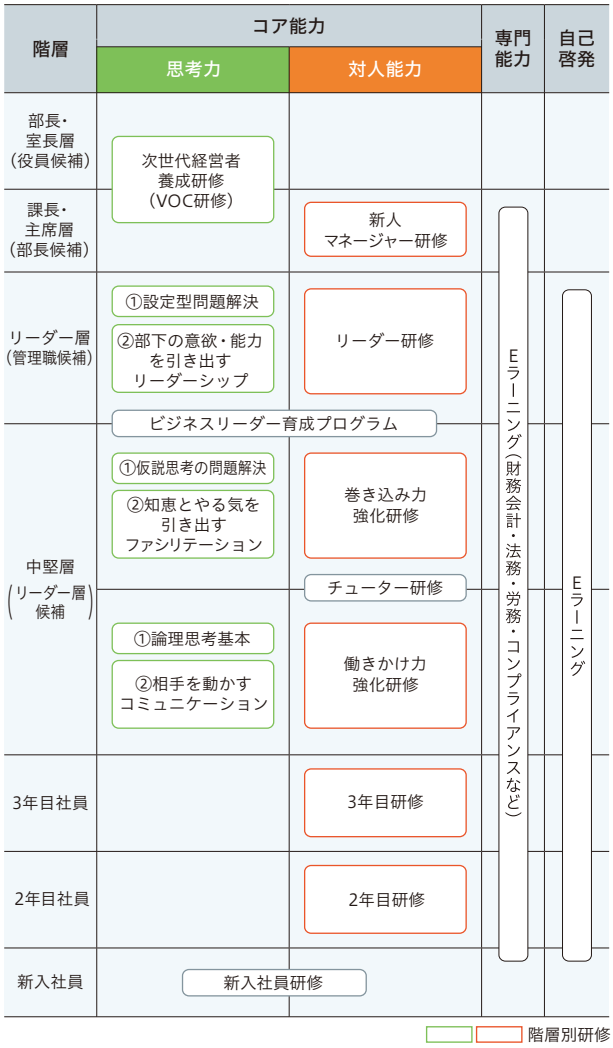
この理念の実現を最優先課題とし、さまざまな取り組みを行っています。

(1) 人財育成

特に人財育成については、グループ全社員を対象とした育成体系を構築し、当社グループにとって必要なコア能力を「思考力」と「対人能力」であると定義して階層ごとに研修を行っています。グループの主要な役割を担う人財は次世代経営者養成研修（VOC研修）を受講することにより戦略を磨き、持続的な企業価値の向上に取り組んでいます。この研修は10年以上継続して実施しており、卒業生は延べ130名を超えています。卒業生は社長、役員、執行役員、事業部長など、グループの主要なポストで活躍しています。

さらに、20代・30代の人財を対象にビジネスリーダー育成プログラムを実施。会社を飛び出しビジネススクールに通い、グループ外の人財と議論、他流試合をすることによって強いビジネスパーソンを創っています。この取り組みは6年経過し、これまでに50名程度の人財を輩出しました。階層別研修は手挙げ方式による募集とし、人財の自律した成長を促しています。

ニッケグループ 階層別教育体系図



(2) 健康経営

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」の認定を掲げており、現在のところ8社ですが、「健康経営優良法人2024」の認定を取得しました。

※P.35参照

(3) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）



経営戦略センター
人財戦略室 DE&Iグループ長
隅 育子（すみ いくこ）

国籍、性別、文化、価値観などの多様性を受け入れ、新卒・キャリア採用共に幅広く活躍の場を提供し、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の多様化が進むこれからの時代を見据え、全ての人財がより幅広く活躍できる働きやすい職場環境づくりを行っています。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、当社では法定を上回る育児短時間勤務制度（小学校6年生の年度末まで）の拡充や、男性育児休業の推進（2023年実績※：85.71%）など、仕事と育児の両立を支援しています。

さらに、2009年には65歳定年制を導入、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。今年度より専門部署を立ち上げ取り組みを加速、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、常に変化する環境や価値観に対応できるよう努め、これらの活動をグループ全体に拡げるよう取り組んでいます。

ニッケグループが新しい顧客価値を創造できるかどうかの命運は人財が担っていると考えています。「高機能商品」の開発、「地域No.1サービス」の提供を行い、世の中に新しい価値を提供し、RN130ビジョンの最終年となる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。

指標および目標

人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針および社内環境整備に関する方針については次の指標を用いており、実績および目標は以下のとおりです。

ニッケ単体

指 標	実績（2023年度）※	目標（2026年度）
管理職に占める女性労働者の割合（%）	8.5	15.0
男性労働者の育休取得率（%）	85.7	90.0
労働者の男女の賃金の差異（全労働者）（%）	56.5	70.0

※人的資本に記載のある実績については、「管理職に占める女性労働者の割合」は2023年9月30日現在、その他の指標については2022年10月1日から2023年9月30日までの間の実績となっています。

健康経営の推進

ニッケでは、従業員一人ひとりが心身共に健全な状態であることが最も重要であると考え、組織の活性化や生産性の向上に資する施策として「健康経営」を積極的に推進していきます。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

「健康経営優良法人2024」取得

ニッケ健康宣言

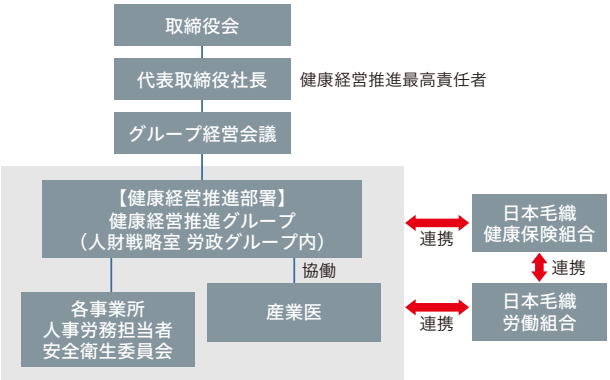
わたしたちは活き活きと生命力あふれた企業を目指し、
従業員の健康維持・向上に努めます。

2023年6月1日
日本毛織株式会社
代表取締役社長
長岡 豊



組織体制

代表取締役社長が健康経営推進最高責任者となり、健康経営推進部署を中心に各事業所の安全衛生委員会、人事労務担当者、産業医、健康保険組合、労働組合と連携しながら従業員の健康づくりを推進していきます。



重点項目

ニッケは、研究開発から製造、販売サービスに至る全ての事業において、「安全・健康」を最優先させるという企業倫理規範に基づき、従業員が心身共に健全に働くことができる職場環境の整備に努めています。

① リスクアセスメント、安全教育を徹底し、
労働災害の防止に努めています。

② ストレスチェック、労働時間、
年次有給休暇取得状況の結果を分析し、
従業員が心身共により働きやすく働きがいのある
職場環境となるよう改善に努めています。

③ 運動機会の増進、食生活改善のための取り組みを行い、
従業員の健康づくりを推進しています。

④ 健康増進イベント、健康増進セミナーを実施し、
組織の活性化と生産性向上を図っています。

主な指標

ニッケ単体

健康課題		推移				2024年度目標
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
安全	労働災害発生件数（不休）（件）	2	2	5	5	0
	労働災害発生件数（有休）（件）	0	0	0	0	0
健康管理	定期健康診断受診率（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	ストレスチェック受検率（%）	81.1	84.5	81.4	91.2	92.0
生産性	1人当たりの残業時間（月平均）（時間）	6.5	4.3	6.0	7.2	6.0
	1人当たりの生産量（前年度比）（%）	102.0	105.0	106.0	105.0	105.0
	業績考課ポイント（前年度比）（%）	98.8	102.3	100.2	102.7	101.0
職場環境	入社3年以内の新入社員の離職率（%）	12.9	8.9	6.8	2.7	5.0
	年休取得率（%）	52.7	57.2	68.4	66.5	70.0

主な取り組み

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❶リスクレベルの低減❷安全意識の高揚❸5Sの徹底❹標準動作の見直し❺危険予知活動❻安全教育の徹底❼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。

仕事と病気治療の両立支援

病気になる前と病気になった時の両面から支援する福利厚生制度を導入し、従業員が病気になった時の不安を軽減するとともに、安心して能力を発揮できる職場環境整備を推進しています。



健康診断の結果分析による疾病予防対策

健康診断の結果を分析することで従業員の健康課題を把握し、その改善に取り組んでいます。

中長期的な重症化を抑制する観点から、健康保険組合と連携し、特定保健指導該当者一人ひとりに丁寧な生活習慣指導を実施しています。

直近の分析において、血圧、血糖、肝機能に課題があることが分かり、運動機会の増進と食生活改善の取り組みを重点的に実施しています。

健康増進セミナー

把握した健康課題からテーマを抽出し開催しています。直近では「運動」「睡眠」「禁煙」「女性ホルモン」などをテーマに取り上げました。実施後のアンケートでは参加者の98.6%が『参考になった』と回答しています。



運動機会の増進

ニッケグループ各社で健康増進アプリなどを使用したウォーキングイベントを開催。社内コミュニケーションの向上と運動機会の増進を図っています。

加古川マラソン

会社発祥の地である加古川市の市民の皆様の健康増進ならびにスポーツ振興に寄与するという考えから、1990年の第1回大会以来、特別協賛企業として運営に協力しており、多くのニッケグループの従業員も大会に参加しています。



クラブ活動

クラブ活動を通じて社内コミュニケーションの向上を図っています。活動費の一部を支援しています。



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関わり方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。

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。

ニッケグループ 人権方針

企業の人権尊重への取り組みの重要性は年々増しています。ニッケグループでは、人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進すべく、2023年8月に人権方針を制定しました。

人権はすべての人が生まれながらにして持つ権利であり、「人権の尊重」は人類共通の不可欠な価値観です。ニッケグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国際的に認められた人権規約と労働基準を支持・尊重し、人種、性別、宗教、性自認、障がいの有無等により不当に扱われることのないよう相互の理解と尊重に努め、社会から信頼される企業グループづくりに努めていきます。

※詳しくは、当社Webサイト「ニッケグループ 人権方針」をご覧ください。

責任ある企業行動実施宣言

ニッケグループでは、経済産業省が2022年9月に公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」や日本繊維産業連盟が作成した「繊維産業における企業行動ガイドライン」の趣旨を理解し、2023年9月に「責任ある企業行動実施宣言」を行いました。

これらのガイドラインに沿って、サプライチェーンの直接・間接取引先の皆様のご協力も得て、責任ある事業運営を行っていきます。

※詳しくは、当社Webサイト「責任ある企業行動実施宣言」をご覧ください。

ニッケグループ CSR 調達ガイドライン

企業が持続的に成長・発展するためには、顧客、取引先、従業員、社会、株主などのステークホルダーからの信頼を得ることが不可欠です。その信頼の基盤は、ステークホルダーに対して「誠実な経営」であることと、法令遵守レベルを超えて「倫理的に行動する」ことであると考えています。

このような取り組みは、ニッケグループの努力だけで完結するものではなく、サプライヤーの皆様のご理解・ご協力が不可欠と考え、2024年3月に「CSR調達ガイドライン」を策定しました。

※詳しくは、当社Webサイト「ニッケグループ CSR 調達ガイドライン」をご覧ください。

ステークホルダーエンゲージメント

**株主をはじめとするステークホルダーの皆様との対話を通じて、
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。**

株主・投資家の皆様との関係

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との対話を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。

株主との対話は、IR担当部署（総務法務広報室）が中心となって関連部署と連携して対応しています。また、状況に応じて取締役や執行役員などの経営陣も対話に参加しています。直近の決算状況や業績見通しなどのほか、主に成長戦略（成長ドライバーの進捗）、資本効率改善に向けた取り組み、ガバナンス、株主還元、資本政策などをテーマに意見交換しています。

2023年度は機関投資家、アナリスト、メディア関係者向けの決算説明会を1月と7月に開催したほか、個別のIRミーティングを32件実施しました。なお、1月と7月に開催した決算説明会の内容については、当社ホームページ上で公開しています。

株主との対話を通じて得られた意見は、IR担当部署で取りまとめ、ニッケグループ経営会議および取締役会で経営陣に適切にフィードバックしています。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

営業利益は継続して100億円を超え、安定した収益基盤の構築が進んでいます。営業利益率は10%近くまで向上し、ROEも継続的に7%を計上しています。

資本コストは事業の安定性を反映し、株主資本コスト5%程度、加重平均資本コスト（WACC）4%程度と認識しており、今後の金利環境も踏まえ上昇していくと見ています。PBRは約0.9倍程度まで上昇しましたが、未だ1倍を下回っている状況です。ニッケグループのROEおよびROICは株主資本コストやWACCを上回っていると認識していますが、さらなる資本収益性を意識した経営を推進し、ROE8%目標の達成とPBR1倍超を目指します。

※詳細はニッケグループRN130第3次中期経営計画（2024～2026年度）をご参照ください。

株主総会

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、株主総会の内容については、当社ホームページ上で公開しています。

株主還元

当社は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、配当性向については、現行の30%目安から順次切り上げ、第３次中期経営計画最終年度（2026年）には35%を目指します。また、投資の進捗も鑑みて機動的な自己株式取得を行い、総合的な株主還元を充実させていきます。

配当性向、総還元性向の割合（%）推移

※総還元性向＝（配当総額＋自社株買い総額）÷純利益

	2014年11月	2015年11月	2016年11月	2017年11月	2018年11月	2019年11月	2020年11月	2021年11月	2022年11月	2023年11月
配当性向（%）	38.2	32.2	32.4	30.8	30.4	29.0	27.4	24.3	29.8	30.4
総還元性向（%）	38.5	74.5	32.5	30.8	51.1	29.0	42.0	24.3	70.5	61.6

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。

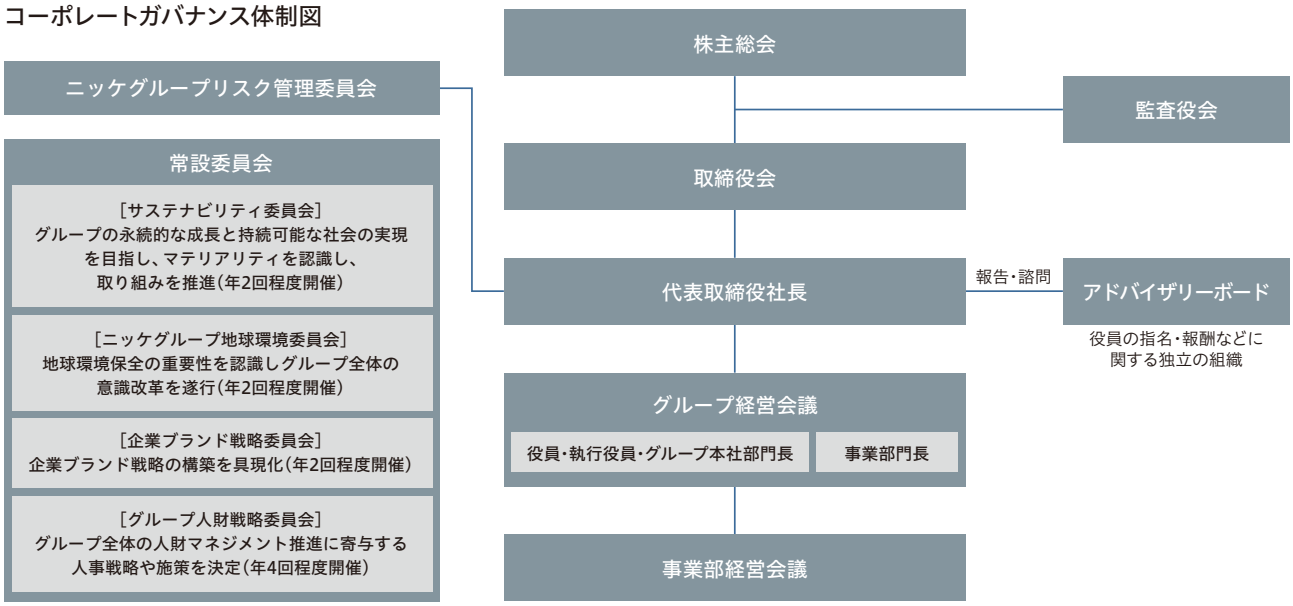
グループ経営会議

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。

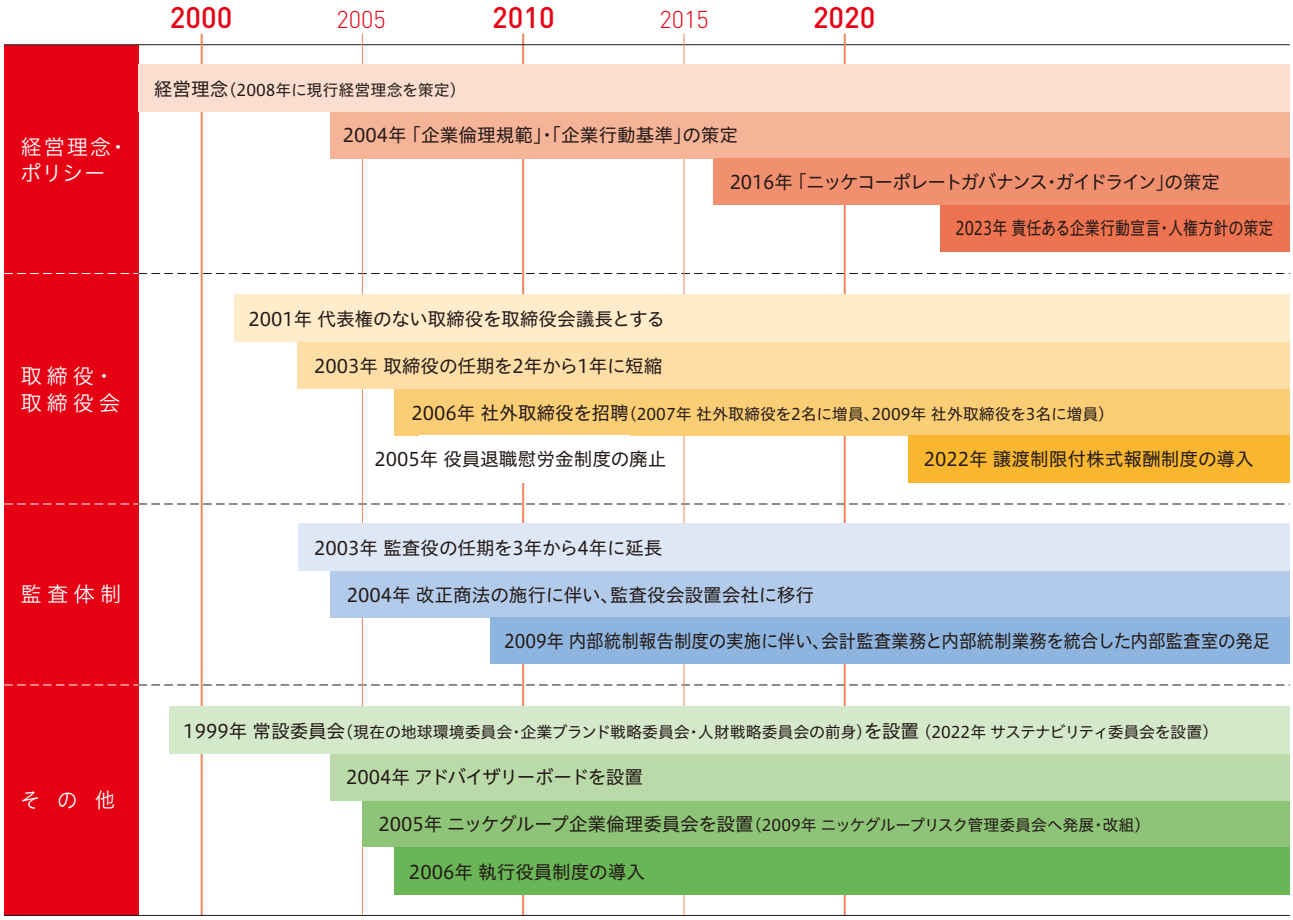
アドバイザリーボード

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

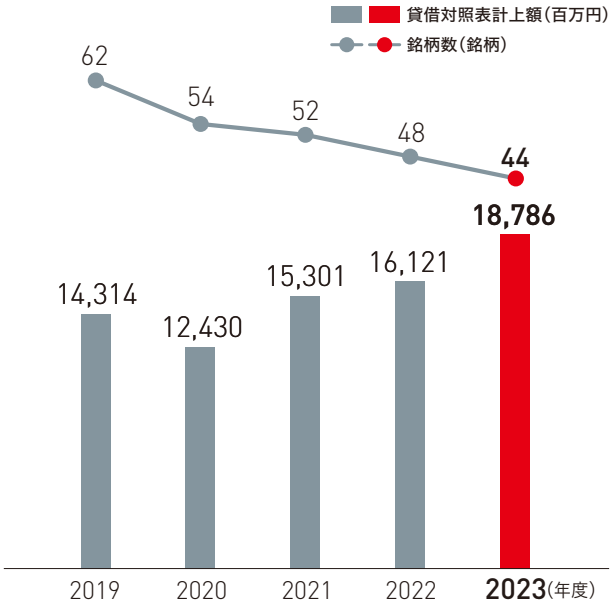
政策保有株式については有価証券報告書において開示するとともに、毎年、取締役会において、保有銘柄ごとに、その保有目的や保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかなどを具体的に精査し、保有の適否を検証しています。

その検証結果に基づき、ニッケグループRN130第2次中期経営計画3カ年において42銘柄を売却し、22.4億円（簿価ベース）の縮減を実施しました。

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



貸借対照表計上額の合計額が増加しているのは、保有株式の時価が上昇しているためです。

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「RN130ビジョン第2次中期経営計画」を推進し、3期連続の増収と営業利益増益を達成、営業利益については過去最高を更新するなど、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むとともに、不織布事業の拡大を推し進めました。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、東京ビル再開発などの積極的な投資を実行するとともに、不採算事業の選択と集中、事業再編を推し進めました。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。

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、倉庫関連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と経営の監督を行うために必要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と経営の監督を行うために必要な人材と判断しています。

加藤 之啓 社外取締役（独立役員）

他の会社の経営経験があり、自動車関連業界における実績とその豊富な経験に基づき、独立的な立場から当社グループの持続的な企業価値向上の実現と経営の監督を行い、当社グループのコーポレートガバナンス向上に期待できる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・研究開発部門を幅広く経験し、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適切な人材と判断しています。

藤原 浩司 常勤監査役

執行役員として当社グループの財務・経理・税務戦略を推進するとともに、衣料繊維事業、人とみらい開発事業など幅広く経験し、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、グループ会社の監査役の実績もあり、企業の健全性を確保するために適切な人材と判断しています。

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と判断しています。

加藤 純一 社外監査役（独立役員）

財務・会計・税務に精通した公認会計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と判断しています。

各役員のスキルマトリックス

	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 産業機材事業本部長	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
スキル	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	●				●
	サステナビリティ				●	●
	M&A	●				●
	グローバル経験		●	●	●	
当社事業経験	衣料繊維事業	●	●	●	●	
	産業機材事業		●	●	●	●
	人とみらい開発事業	●	●		●	●
	生活流通事業	●	●		●	

	氏名	若松 康裕	宮島 青史	加藤 之啓	大橋 一宏	藤原 浩司	上原 理子	加藤 純一
	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)
スキル	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	●		●		●	●	
	サステナビリティ							
	M&A					●		
	グローバル経験	●						
当社事業経験	衣料繊維事業				●	●		
	産業機材事業				●			
	人とみらい開発事業					●		
	生活流通事業							

スキル項目の内容は以下の通りです。

企業経営	グループ会社を含めた事業会社の経営経験があり、会社経営に関する知識を有している
営業	営業・マーケティング・ブランド戦略における経験を有している
技術・研究開発	生産技術、品質管理、研究開発分野における経験を有している
財務・会計	財務・会計・資本政策・税務などの専門的知識を有している
人事・労務	人財マネジメント・労務管理・人権尊重など人的資本経営に関する知識を有している
法務・リスクマネジメント	法務・知財・リスクマネジメントなどの専門的知識を有している
サステナビリティ	サステナビリティをめぐる諸課題に関する見識、ESG活動の責任者としての経験・専門的知識を有している
M&A	M&Aやアライアンスなどの戦略策定・遂行の経験を有している
グローバル経験	海外での勤務経験、グローバルベースの営業活動の経験を有している

※1　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、藤原浩司氏は、当社監査役就任前、当社執行役員として4年間の在任実績があります。
※2　若松康裕、宮島青史および加藤之啓の各氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。また、上原理子および加藤純一の両氏は、会社法第2条第16号に定める社外監査役です。
※3　上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

取締役会の実効性評価

2023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。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・報告事項の概況

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。

取締役会での審議・報告事項の概況(2023年度)

経営戦略関連	中期経営計画策定・進捗管理／単年度経営計画策定・進捗管理／資金計画策定・キャッシュフロー管理／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／資本コストや株価を意識した経営 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／役員報酬および株式報酬などの決定／D&O保険、社外役員との責任限定契約／内部統制監査計画／低収益不動産の検証・売却／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／サステナビリティ関連 など
投融資案件	重要な投資案件（生産設備、商業施設、不動産開発など）／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	株主状況／株主還元（配当政策、自己株取得・消却）／株主総会の運営方針と結果総括 など

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(2023年11月期)

	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）	226百万円（18百万円）	148百万円（18百万円）	45百万円（－）	32百万円（－）	8名（3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）	—（－）	—（－）	5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20百万円を含んでいます。
▶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います。
▶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193回定時株主総会招集ご通知」P.57をご覧ください。https://www.nikke.co.jp/investor/data/ にも掲載しています。

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

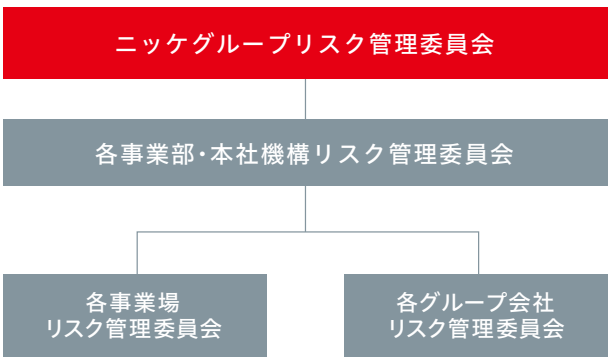
- 重要な取引先の業績悪化、事業撤退等
- 事業の再編、事業構造改善
- 株価の大幅下落、為替相場の変動等
- 製品の欠陥等
- 原材料の購入
- 海外事業展開
- 災害・重大な感染症の拡大等
- 固定資産の減損
- 情報セキュリティリスク

※詳細は「第193期有価証券報告書」P.25・26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。2023年度の通報件数は7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 (2024年2月22日現在)



富田 一弥 (とみた かずや)

取締役会長
取締役会議長
1959年4月3日生 64歳
役員在任年数:11年
所有株式数:99千株
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
2012年12月　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　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　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)



長岡 豊 (ながおか ゆたか)

代表取締役社長
社長執行役員
1961年9月7日生 62歳
役員在任年数:4年
所有株式数:53千株
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)



日原 邦明 (ひはら くにあき)

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 66歳
役員在任年数:6年
所有株式数:43千株
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)(現 (株)エフアンドエイノンウーブンズ)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
2022年 2月　アンビック(株)(現 (株)エフアンドエイノンウーブンズ)取締役会長(現任)



川村 善朗 (かわむら よしろう)

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 63歳
役員在任年数:5年
所有株式数:41千株
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　江陰日毛紡績有限公司総経理 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 ファブリック事業部長
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)



岡本 雄博 (おかもと たけひろ)

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 62歳
役員在任年数:2年
所有株式数:37千株
取締役会出席回数(前期)12/12回

2005年 8月　当社入社
2008年12月　経営戦略センター財経室長
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
2022年 2月　取締役常務執行役員 経営戦略センター長(現任)



若松 康裕 (わかまつ やすひろ)

社外取締役(独立役員)
1954年8月6日生 69歳
役員在任年数:2年
所有株式数:—
取締役会出席回数(前期)12/12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)



宮島 青史（みやじま せいし）

社外取締役（独立役員）
1960年1月11日生 64歳
役員在任年数：2年
所有株式数：—
取締役会出席回数（前期）12/12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
2016年 4月　同社取締役会長
2018年 6月　新日本建設（株） 取締役副社長執行役員
2022年 2月　当社社外取締役（現任）



加藤 之啓（かとう ゆきひろ）

社外取締役（独立役員）
1959年1月3日生 65歳
役員在任年数：—（新任）
所有株式数：—
取締役会出席回収（前期）—/—回

1984年 4月　日本電装（株）（現 （株）デンソー）入社
2005年 1月　同社IC技術2部長
2010年 6月　同社常務役員
2017年 4月　同社専務役員
2019年 6月　（株）デンソーテン代表取締役社長
2023年 5月　（株）ゆき屋ConCon代表取締役社長（現任）
2023年 8月　日本プロセス（株）社外取締役（現任）
2024年 2月　当社社外取締役（現任）



大橋 一宏（おおはし かずひろ）

常勤監査役
1958年2月18日生 66歳
役員在任年数：1年
所有株式数：28千株
取締役会出席回数（前期）10/10回
監査役会出席回数（前期）10/10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
2019年 4月　執行役員 （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
2023年 2月　常勤監査役（現任）



藤原 浩司（ふじわら ひろし）

常勤監査役
1963年9月29日生 60歳
役員在任年数：—（新任）
所有株式数：21千株
取締役会出席回収（前期）—/—回
監査役会出席回収（前期）—/—回

1986年 4月　当社入社
2011年 2月　衣料繊維事業本部管理部長 兼 財務課長
2013年 2月　衣料繊維事業本部管理部長
2013年 3月　経営戦略センター財経室長
2020年 2月　執行役員 経営戦略センター財経室長
2024年 2月　常勤監査役（現任）



上原 理子（うえはら みちこ）

社外監査役（独立役員）
1949年12月24日生 74歳
役員在任年数：7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）13/13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　積水化成品工業（株）社外取締役（現任）



加藤 純一（かとう じゅんいち）

社外監査役（独立役員）
1962年1月26日生 62歳
役員在任年数：—（新任）
所有株式数：—
取締役会出席回収（前期）—/—回
監査役会出席回収（前期）—/—回

1994年10月　センチュリー監査法人（現EY新日本有限責任監査法人）入所
1998年 1月　公認会計士橋本節雄会計事務所（現 公認会計士加藤純一事務所）
入所（現任）
1999年 4月　公認会計士登録
1999年 7月　税理士登録
2005年 6月　シンシア税理士法人設立・代表社員（現任）
2017年 2月　当社補欠監査役
2024年 2月　当社社外監査役（現任）