

価値創造の基盤

「価値創造の基盤」では、持続的な企業価値向上を支える基盤を多角的にご紹介します。

人的資本の強化、環境経営の推進、強固なコーポレート・ガバナンスの構築など、彩りある未来を築くための確かな土台を詳述しています。

45 人的資本経営

48 環境経営

51 役員一覧

53 社外取締役座談会

57 コーポレート・ガバナンス

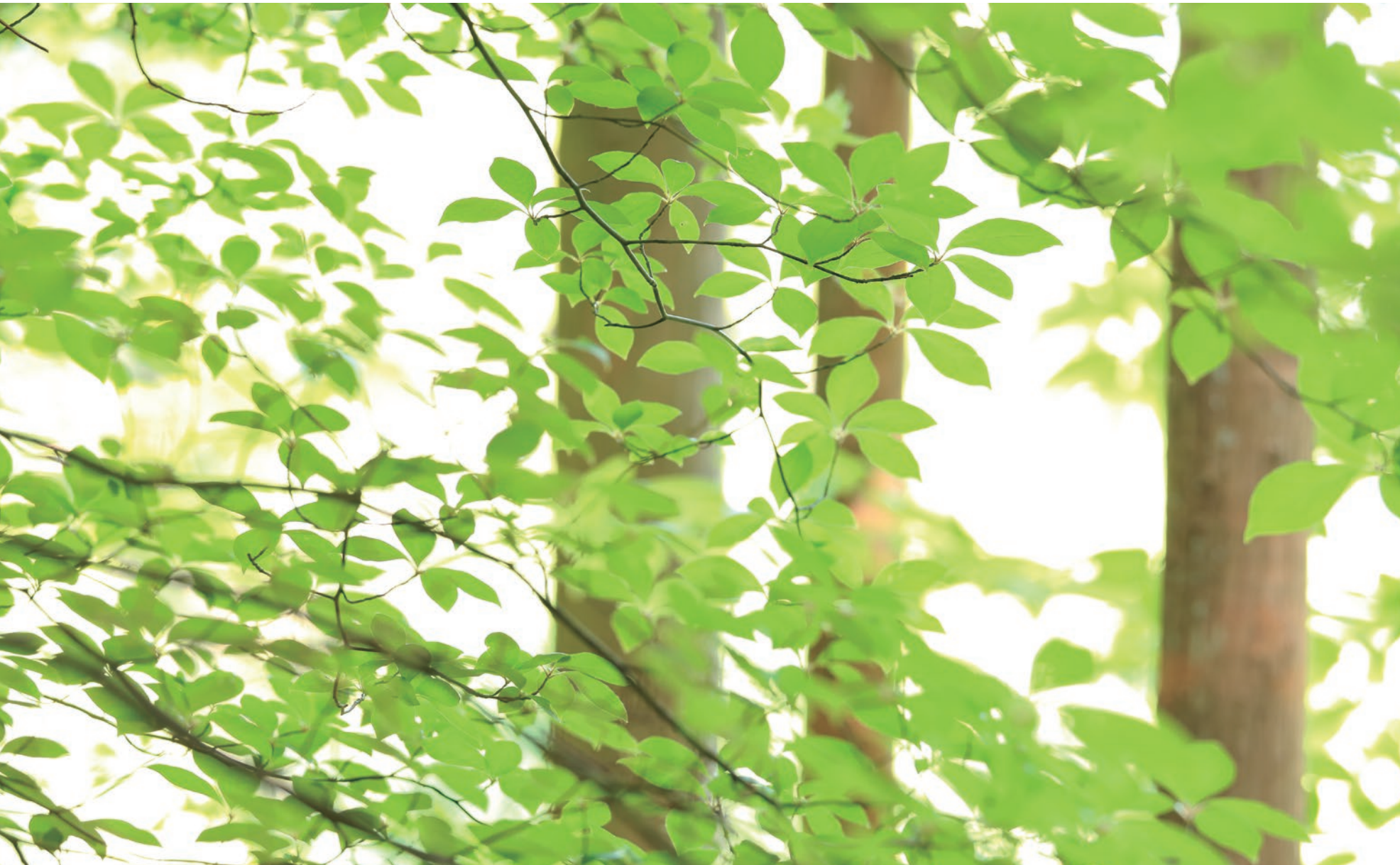
60 サステナビリティマネジメント

62 リスクマネジメント

64 コンプライアンス

「人的資本経営」では、最大の財産である人材の「働きがい」と「働きやすさ」を追求し、多様な個性を生かし成長できる環境を整備していく、当社グループの取り組みをご紹介します。

5名の社外取締役による座談会では、実効性のあるガバナンスの構築や企業価値向上への取り組みなど、ナイスグループの持続的成長に向けた課題と展望について、独立した視点による忌憚ない意見が述べられています。



ナイスグループの人材戦略



人事担当役員メッセージ

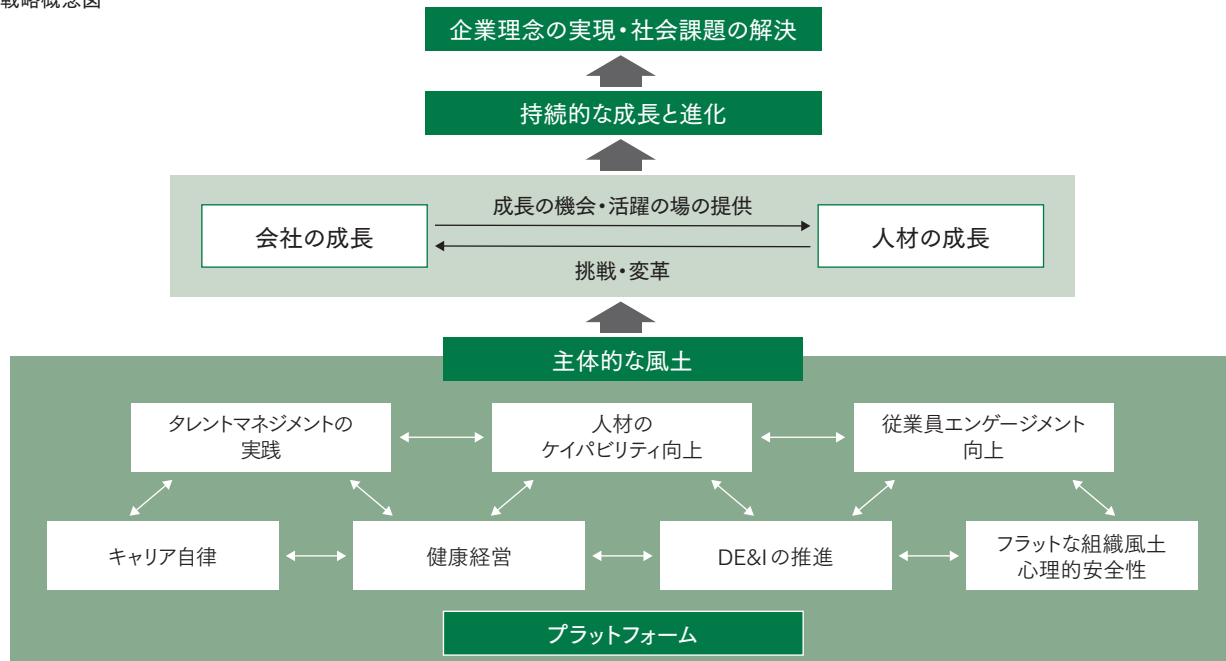
当社グループにとって人材こそが最大の財産であり、当社グループの持続的成長と企業価値向上に向けて、未来を共に創造する共創パートナーである従業員が、それぞれの個性を生かし、自らの強みや能力を最大限に発揮できる環境を追求していきます。DXやサステナビリティといった重要なテーマに対して、変化をおそれず挑戦する主体性と変革意識を備えた人材の確保と育成は成長に不可欠です。戦略的な人的資本投資を加速させ、従業員の成長を促すことで、「住まい」から「暮らし」領域における新たな価値の創出を推進し、当社グループの持続的な成長を実現していきます。

執行役員 管理本部 副本部長 上野 尚哉

人材戦略の全体像

当社グループは、事業戦略を実行する上で人材を最も重要な資本と位置づけ、人材戦略を経営戦略の中核に据えています。人材こそが最大の財産であり、その成長がグループ全体の成長につながるという考えのもと、「働きやすさ」と「働きがい」を高める投資を通じて、多様な人材一人ひとりが仕事を通じた幸せと成長を実感できる経営を実現します。当社グループの持続的成長と企業価値向上に向けて、自律的なキャリア形成と成長をサポートし、多様な人材がそれぞれの個性を生かし、自らの能力や強みを発揮し活躍する「主体的な風土の確立」を目指しています。また、DXや経営等の分野に精通した外部人材の登用やキャリア採用の強化により、多様な経験とスキルを持った人材を獲得し、当社グループの人材のケイパビリティを高めることで、コア事業の成長と「中期経営計画 Road to 2030」で掲げた成長ドライバーへの取り組みを力強く推進する原動力としていきます。

■ 人材戦略概念図

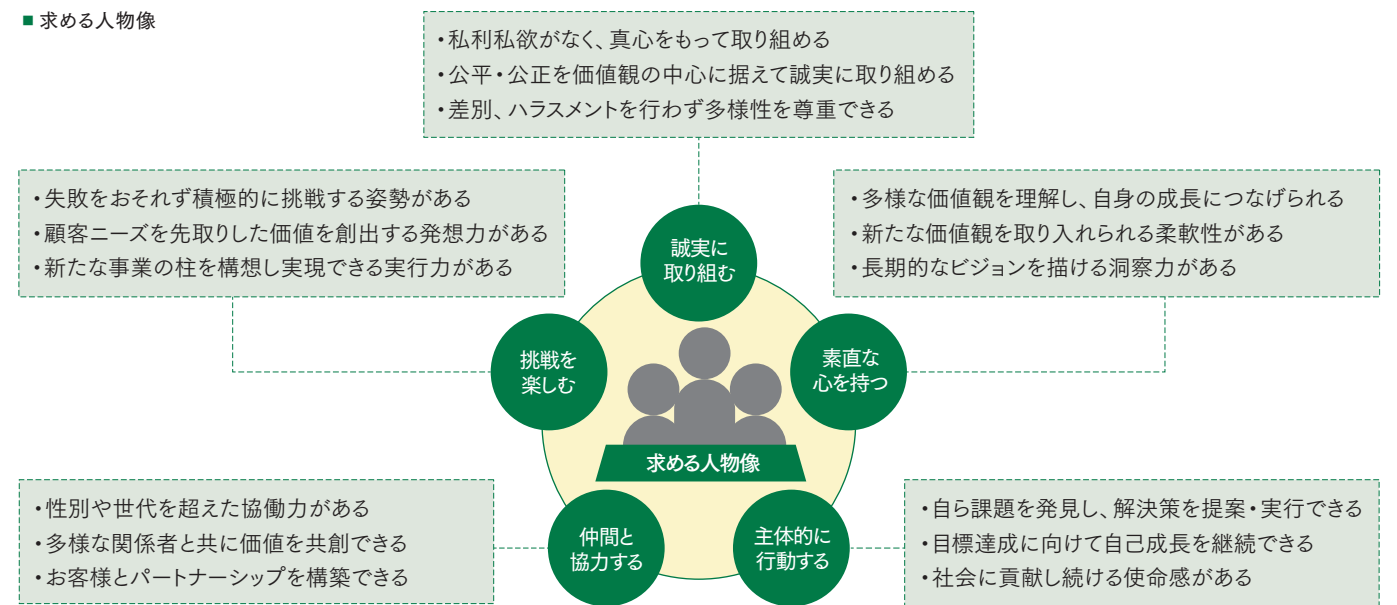


求める人物像「挑戦する心、創造する力、つながる未来」

当社グループが未来を切り拓く上で求めるのは、共創パートナーとして共に歩む人材です。当社グループの行動指針は、従業員一人ひとりが日々の業務で体現すべき価値観であり、同時に私たちが目指す未来を共に創造する共創パートナーに求める人物像そのものです。

DXやサステナビリティといった新しい価値観を柔軟に取り入れ、100周年を超えても社会に貢献し続ける企業であるために、多様性を尊重し、誠実にお客様の信頼に応え続ける使命感と実行力を備えた人材と共に、持続的な企業価値創造を実現していきたいと考えています。

■ 求める人物像



事業戦略と連動した人材戦略

「住まい」と「暮らし」の領域において必要な専門スキルの拡充を図るため、キャリア採用を強化するとともに、従業員の資格取得支援や、キャリア開発・戦略的な人員配置を通じた計画的・継続的な人材育成に努めていきます。また、更なる企業価値向上を実現するため、サクセッションプランを通じた次世代経営層の育成も推進します。

当社グループは、タレントマネジメントシステムを導入し、従業員一人ひとりのスキル、強み、経験等の情報を一元管理・分析・活用できる仕組みを整備しています。また、タレントマネジメントシステムにおいて従業員が自らのキャリア志向を申告することでキャリア自律を促すとともに、戦略的な人員配置に努め、多様な人材が適材適所で活躍できる環境を整備していきます。

■ 専門スキルの拡充・資格取得奨励

目標：建築関連資格保有者 延べ1,500名(2030年3月期)

推奨する主要な資格	2024年3月期	2025年3月期
建築士※1	221	221
建築施工管理技士※2	144	157
宅地建物取引士	530	522
管理業務主任者	222	228
マンション管理士	34	34
合計	1,151	1,162

※1 各種建築士の資格者の延べ人数

※2 一級・二級建築施工管理技士の資格者の延べ人数

■ キャリア採用の強化

目標：2030年3月期までの5年間で累計100名採用

キャリア採用 企画経験を生かし木質素材を開発



脱プラ・木質化 R&D センター

2021年に入社しました。前職は住設メーカーの企画職で、入社後には本社のリノベーションという大プロジェクトに携わりました。その後、現部署の立ち上げに関わり、木質素材の開発等を行っています。当社の環境への取り組みを社会に浸透させることに、やりがいを感じています。

人的資本経営

エンゲージメントの向上

■従業員エンゲージメントの向上

従業員の企業理念や経営方針への共感度、企業価値向上への貢献意欲を可視化し、課題の特定と解決に向けた施策の検討を目的として、2024年3月期よりエンゲージメントサーベイを実施しています。本サーベイの結果は、重要な経営指標として取締役会に報告し、心理的安全性が確保されたフラットな組織風土の醸成に向けた組織開発や人事戦略の策定に活用しています。今後も定期的なサーベイ実施を通じて、各組織の結果を確認・検証し、PDCAを回すことで、組織風土の継続的な改善活動に取り組みます。

■オープンコミュニケーションミーティングを開催

当社は、従業員の声に積極的に耳を傾け、エンゲージメントの向上につなげるため、取締役が従業員と直接対話する「オープンコミュニケーションミーティング」を開催しています。2025年3月期は、全76拠点で123回実施し、1,182件もの質問や意見が寄せられました。こうして寄せられた意見は、社内報の復刊や、育児関連制度の拡充による働き方の多様化、タレントマネジメントシステムを活用した評価面談の充実など、具体的な施策の導入と改善に生かされています。

■主体的に学べる環境を整備

当社グループが目指す成長に向け、従業員のスキルアップ、リスキリングなどを目的として、グループ共通のeラーニングによる自己啓発ツールを2025年3月期より導入し、延べ339名が利用しました。今後も、従業員が自律的かつ主体的に学習できる環境を整えていきます。また、従業員の主体的な学習や能力開発への取り組みを後押しするため「スキルアップ手当」を新設しました。そのほか、マネジメント層の能力開発のために360度評価とフィードバック研修を行い、組織の成長と業績の向上、部下の育成等につなげています。

DE&Iの推進 快適な職場でやりがいを感じる



資材事業本部
リビングMD事業部

2024年9月に入社しました。車いすを利用する私にとって、整理された広い通路やバリアフリートイレ等の職場環境と担当の方々の親身な対応が入社の決め手でした。初めての業務に不安がありましたが、手厚いサポートもあり、今では天職だと、とてもやりがいを感じています。

DE & Iの推進

■多様な人材の活躍

事業戦略の実行に向けて、チーム力、課題解決力、変化適応力等の組織能力を強化しています。性別、国籍、年齢、障がい、雇用形態等による無意識の偏見や思い込みに捉われず、お互いの考え方や価値観に誠実に向き合い、多様な人材の採用・育成・登用を推進することで、多角的な視点を取り入れ、新たなアイデアやイノベーションを創出し、企業価値創造の基盤を築きます。

働きやすさの向上

■「健康経営優良法人2025」認定

当社は、会社が健全であるためには従業員一人ひとりが心身共に健康であることが重要であると考えています。そのため、健康意識を向上させる「健康経営」の実践を通じて、健康リスクの低下とハイリスク者の減少を実現するなど、従業員とその家族が心身共に健康で安心して働ける健全な職場環境を目指します。なお、前年に続き「健康経営優良法人2025」において、当社は大規模法人部門、当社子会社のナイスコンピュータシステム(株)及びナイス沖縄(株)は中小規模法人部門の認定を受けています。

■柔軟な働き方

従業員が安心して長く働きたいと思える魅力ある会社づくりを進めるため、働き方の多様化に向けた取り組みを推進しています。これまでに、家族の介護や自身の病気治療のほか、不妊治療から妊娠中の通院、配偶者の出産、子どもの通院や予防接種への付き添い、学校行事への参加まで子育てに関して幅広く取得できる「ライフサポート休暇」制度の新設や、育児休業・育児短時間勤務制度の利用可能期間の延長等を実施しました。多様な人材のワークライフバランスとウェルビーイング向上に努め、従業員エンゲージメントと生産性の向上を図ります。

男性育休取得 仕事と家庭の豊かな両立



ナイスコミュニティー(株)
保全工事事業部

第二子誕生時に2カ月間の育休を取得しました。部署全体でフォローする風土があり、安心して休めました。期間中は、家事全般を担当し、新生児期の貴重な成長を間近で見守ることができました。家族の絆が深まったことで、仕事へのモチベーションも格段に向上し、より楽しく働けるようになりました。

環境経営

ナイスグループの環境戦略

基本的な考え方及び環境方針

当社グループは、日本の潤沢な資源であり、地球温暖化対策として重要な役割を担う木材の取り扱いを強化し、建築物の木造化・木質化の推進など、積極的な利用の促進を図ります。併せて、良質な住宅の供給等を通じて環境問題の解決に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献することを、環境に関する基本的な考え方としています。

この考え方のもとで環境方針を策定し、森林資源の適切な管理と循環利用、自社の温室効果ガス排出量削減等に取り組んでいるほか、社会の環境負荷低減に資するサービスや商品の開発・提供に努めています。

■環境方針の概要

項目	詳細	主要な活動
適切な森林管理と資源の循環利用の促進	木材の流通をルーツとする企業として、森林の適切な管理と資源の循環利用の促進により、エコマテリアルである木材の利活用の推進に努めます。	- 適切に管理された森林からの木材の調達・流通 - 住宅・建築物分野での国産木材の積極的な利活用の促進 - 新たな領域での国産木材の需要の創出
環境負荷の最小化	脱炭素社会の実現に向けた温室効果ガスの削減や、生物多様性の保全、資源の有効活用及び廃棄物の削減など、企業活動における環境負荷の最小化に努めます。	- 長寿命な住宅の供給による廃棄物等の削減 - 再生可能エネルギーの利用による自社排出量削減 - 社有林の保全・育成による二酸化炭素の吸収・貯蔵
環境に配慮した商品やサービスの推進	環境負荷低減に資する商品やサービスの開発・調達・提供に努めます。	- 工務店へのZEH等の高性能住宅の建築サポート - エネルギー関連商品の取り扱い強化 - 省エネで快適な住まいの供給

社有林「ナイスの森®」でCO₂の吸収、水源のかん養、生物多様性の保全に貢献

当社グループは、木材流通がルーツである企業として、社有林「ナイスの森®」の保全・育成を通じて、地球温暖化防止や水源のかん養等に貢献していきたいと考えています。各地域の森林組合等と連携し、循環型の森林経営を進めているほか、間伐材を活用したノベルティグッズの制作や、美術大学への木糸の提供など、様々な取り組みを行っています。

現在、「ナイスの森®」を含む社有林の総面積は2,428.4ヘクタールに及び、2025年3月期にはCO₂を11,768トン吸収しています。



名称	取得年	面積(ha)	二酸化炭素吸収量(t-CO ₂)
ナイス熊野の森	1980年	140.5	594
ナイス丹沢の森	1990年	12.2	81
ナイス川根の森	2001年	102.7	761
ナイス猪苗代の森	2007年	212.0	536
ナイス徳島の森	2008年	829.6	4,975
ナイス岐阜の森	2012年	654.3	2,764
ナイス京都北山の森	2012年	50.0	104
ナイス津久井の森	2015年	30.9	202
その他の森林※		396.2	1,746
合計		2,428.4	11,768

※連結子会社等が所有する森林

環境経営

気候変動への対応

当社グループは、気候変動への対応を経営上の重要課題として認識し、木材流通をルーツとする企業として、国内の豊富な森林資源の循環利用によって課題解決に貢献すべく、住宅・建築物の木造化・木質化の推進等を通じて木材の利用促進を図っています。併せて、住宅・建築物の省エネ化・ゼロエネ化に資する環境配慮型商品やサービスの提供により、温室効果ガス排出量の削減に貢献するなど、事業活動による気候変動対策を推進しています。

戦略

当社は、建材・住宅設備機器の流通、木材の流通、住宅の3分野における2030年の気候変動の影響についてシナリオ分析を実施しました。各シナリオにおける重要度の高い気候変動リスク及び機会を特定の上、リスクの低減と機会の獲得に向けた取り組みを推進しています。

■ ナイス(株)の3分野における主要な気候変動リスク及び機会

大分類	分類	項目	顕在化時期	事業への関連度合い			影響度
				建材 住設	木材	住宅	
移行リスク (2℃未満シナリオ)	政策・法規制	炭素税の導入	長	●	●	●	5
	市場	エネルギー価格の動向	短～中	●	●	●	4
	政策・法規制 市場	森林保護政策の強化と消費者の嗜好変化	長	—	●	▲	5
物理リスク (4℃シナリオ)	急性	自然災害の激甚化によるサプライチェーン分断リスク	短	●	●	▲	5
	慢性	気温上昇による生産性の低下と空調費等のコスト増加	中～長	●	●	●	3
	慢性	気温上昇による森林生態系への影響	長	—	●	▲	5
機会 (2℃未満シナリオ)	資源の効率性	ZEH普及に伴う省エネ・創エネ建材・設備の需要増加	中～長	●	—	●	5
	製品・サービス	木材需要の増加	短～中	●	●	●	5
	市場	良質な住宅の増加による既存住宅流通市場の活性化	中～長	—	—	●	3

※顕在化時期は短(2025年まで)・中(2026年から2030年まで)・長(2031年以降)の3段階、事業への関連度合いは●(大いに関連がある)、▲(関連がある)、—(あまり関連がない)の3段階、影響度は財務へのインパクトの大きさを鑑みた1～5の5段階で評価しています。

指標と目標

当社グループは、環境負荷の低減に向けて下記の「ナイスグループ環境目標」を策定し、自社排出量(Scope1・2)の削減に取り組むとともに、社会全体の温室効果ガス排出量の削減に向けた「削減貢献量※1」の創出を推進しています。

目標	
2026年目標	ナイスグループにおけるカーボンニュートラルの達成 —Scope1・Scope2のカーボンニュートラルの達成※2—
2030年目標	森林育成と木材利活用によるカーボンニュートラル社会実現への貢献 —Scope1・Scope2・Scope3のカーボンニュートラルの達成※3—
2050年目標	ALLバリューチェーン・カーボンニュートラルへの挑戦

※1 国産木材の利用による炭素貯蔵量の増加量など、当社グループの事業活動等によって社会全体で削減された温室効果ガス排出量を「削減貢献量」と定義しています。

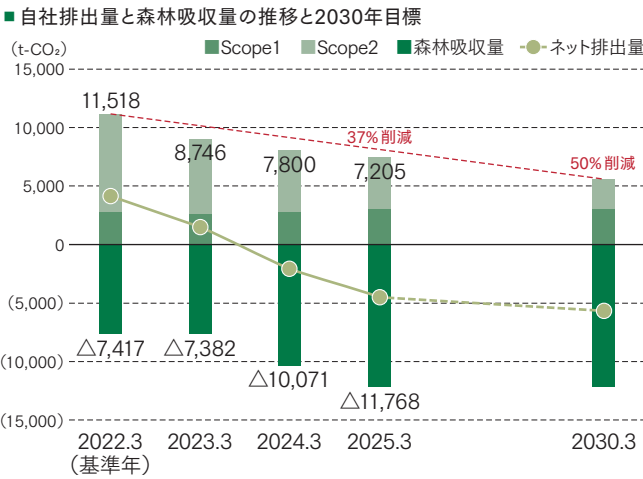
※2 社有林の二酸化炭素吸収量によるオフセットを含みます。 ※3 削減貢献量及び社有林の二酸化炭素吸収量によるオフセットを含みます。

■ 自社排出量(Scope1・2)の実績と目標

2025年3月期の自社排出量は、7,205 t-CO₂(Scope1:2,933 t-CO₂、Scope2:4,272 t-CO₂)となり、社有林の吸収量11,768 t-CO₂を下回ったことで、前期に引き続きカーボンマイナスを維持しました。

また、削減率については、基準となる2022年3月期比で37%の削減となり、当初掲げていた2026年3月期までに36%削減するという目標を、1年早く達成しました。

自社排出量については今後、2030年3月期までに50%削減することを目標として掲げ、削減を進めていきます。



■ Scope3の実績

2025年3月期のScope3は、新規グループ会社を算定範囲に加えたこと等を主な要因として、前期比で約30,000 t-CO₂増加し、400,744 t-CO₂となりました。

■ Scope3の実績(t-CO₂)

カテゴリー	2024年3月期	2025年3月期
1. 購入した製品・サービス	214,755	237,812
2. 資本財	10,912	13,774
4. 輸送・配送	86,625	99,709
5. 事業から出る廃棄物	17	1,781
6. 出張	753	872
7. 雇用者の通勤	479	553
10. 販売した製品の加工	5,114	3,351
11. 販売した製品の使用	48,929	41,735
12. 販売した製品の廃棄	573	554
13. リース資産	373	607
合計	368,530	400,744

※カテゴリー3・8・14・15は算出対象外、カテゴリー9はカテゴリー4に合算しています。カテゴリー4については算出困難な製品を除いています。カテゴリー5は、2025年3月期より算出範囲を拡大し、算出方法の精査・見直しをしています。

■ 削減貢献量の創出と2030年目標

国産木材の利用による炭素貯蔵量をはじめ、事業活動によって社会全体で削減された温室効果ガスの排出量を「削減貢献量」と定義しています。「中期経営計画 Road to 2030」を通じて、サプライチェーン排出量(Scope1・2・3)を上回る量の削減貢献量を創出すべく、取り組みを進めています。

■ 主な削減貢献量

国産木材製品の流通による
社会の炭素貯蔵増加量



253,231 t-CO₂

自社太陽光発電施設による
CO₂排出量削減効果



5,546 t-CO₂

太陽光発電システム販売による
CO₂排出量削減効果



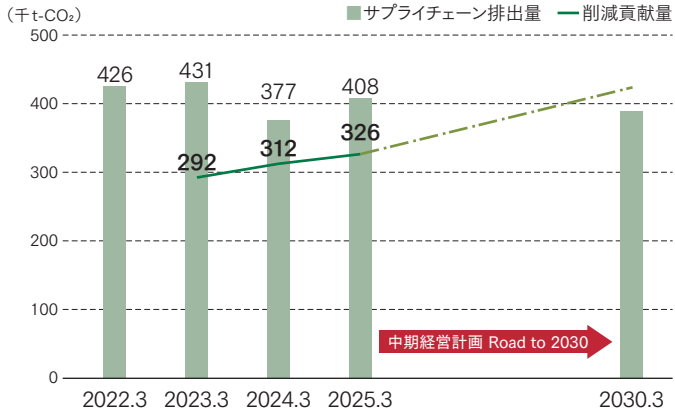
4,542 t-CO₂

木造住宅の供給・木造非住宅の
建築による炭素貯蔵増加量



3,215 t-CO₂

■ サプライチェーン排出量と削減貢献量



役員一覧

取締役



杉田 理之
1958年2月14日生
取締役会長

(所有株式数 24,000 株)



津戸 裕徳
1973年3月27日生
代表取締役社長

(所有株式数 10,700 株)

指名・報酬



原口 洋一
1961年1月26日生
取締役

(所有株式数 10,100 株)

担当

ナイス株式会社 住宅事業本部長



清水 利浩
1966年1月11日生
取締役

(所有株式数 8,800 株)

担当

ナイス株式会社 資材事業本部長



田部 博
1966年6月17日生
取締役

(所有株式数 7,900 株)

担当

ナイス株式会社 管理本部長



鈴木 信哉
1957年6月27日生
社外取締役

独立

指名・報酬



小久保 崇
1974年1月18日生
社外取締役

独立

指名・報酬

重要な兼職等

弁護士法人小久保法律事務所 代表社員
株式会社アズーム 社外取締役
オイシックス・ラ・大地株式会社 社外監査役
株式会社 TalentX 社外監査役
株式会社 FOLIO ホールディングス 社外監査役
KANAMEL 株式会社 社外取締役(監査等委員)



濱田 清仁
1957年11月30日生
社外取締役

独立

指名・報酬

重要な兼職等

よつば総合会計事務所 パートナー
メディカル・データ・ビジョン株式会社 社外監査役



田村 潤
1950年4月17日生
社外取締役

独立

指名・報酬

重要な兼職等

100年プランニング株式会社 代表取締役
株式会社大庄 社外監査役



笥 悦子
1957年2月5日生
社外取締役

独立

指名・報酬

重要な兼職等

データライブ株式会社 顧問
日本電波工業株式会社 社外取締役
東京都競馬株式会社 社外取締役

執行役員

■ 資材事業本部

執行役員 副本部長
(木材事業部担当)
桃溪 崇

執行役員 副本部長
(関西・中四国・九州ブロック / プレカット営業部担当)
山浦 靖史

執行役員
(東北・関東・首都圏第一・首都圏第二ブロック / 市場開発部担当)
羽生 哲朗

■ 住宅事業本部

執行役員 住設事業部長
深尾 一矢

執行役員 中部ブロック長
高橋 伸明

執行役員 住宅システム事業部長
南 栄二郎

■ 管理本部

執行役員 副本部長
兼 不動産流通事業部長
長井 智一

執行役員 副本部長
兼 マンション事業部長
増田 知礼

執行役員 戸建住宅事業部長
上野 浩

執行役員 設計統括部長
山口 勉

監査役



森 隆士
1967年8月29日生
常勤監査役

(所有株式数 4,000 株)

担当

監査役会議長



鈴木 耕典
1976年4月26日生
常勤社外監査役

独立

公認会計士



中川 秀宣
1967年11月20日生
社外監査役

独立

重要な兼職等

TMI 総合法律事務所 パートナー
株式会社アイシン 補欠監査役



野間 幹晴
1974年11月6日生
社外監査役

独立

重要な兼職等

一橋大学大学院経営管理研究科 教授
日本調剤株式会社 社外取締役
株式会社グッドコムアセット 社外取締役



柴山 珠樹
1959年11月28日生
社外監査役

独立

重要な兼職等

AIQ 株式会社 常勤監査役

各取締役・監査役の経歴等については、
当社 HP をご確認ください。

<https://www.nice.co.jp/corporate/officer/>



※所有株式数は2025年3月末時点のものです。

■ 取締役・監査役のスキルマトリックス

当社は、知識・経験・能力としてふさわしい者を取締役及び監査役に選任するという方針により臨み、様々な多様性の面に配慮し選任しました。取締役会としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を確保し、機能性に鑑み規模に関しても適正な構成と判断しています。

氏名	年齢	性別	期待するスキル等						
			経営管理	戦略立案	事業知見	財務・会計	法務・リスク管理	DX・IT	サステナビリティ・ESG
杉田 理之	67	男	○	○	○				○
津戸 裕徳	52	男	○	○	○	○			○
原口 洋一	63	男	○	○	○				
清水 利浩	59	男	○	○	○				○
田部 博	59	男	○	○		○	○		○
鈴木 信哉	68	男	○	○	○				○
小久保 崇	51	男	○				○		○
濱田 清仁	67	男	○			○		○	
田村 潤	75	男	○	○					○
笥 悦子	68	女	○					○	○
森 隆士	58	男	○	○	○	○			
鈴木 耕典	49	男			○	○			
中川 秀宣	57	男		○			○	○	
野間 幹晴	50	男	○	○		○			○
柴山 珠樹	65	男	○	○					

※役職・年齢は2025年8月末時点のものです。

※スキルマトリックスに記載のスキルは、取締役及び監査役の有する全ての専門性・知見を示すものではありません。

社外取締役座談会

急速な変化の中、強みを生かした持続的成長を

自らの専門的な知見に基づく助言と、独立した立場からステークホルダーの皆様の意見を率直に伝えることで、取締役会の実効性向上に貢献する社外取締役。個性豊かな5名の社外取締役にお集まりいただき、当社グループのガバナンスにおける課題や中長期的な企業価値向上について活発な議論を交わしました。



鈴木 信哉
社外取締役

2017年6月より現職。指名・報酬委員会委員長。長年、林業政策に携わり、森林・林業・木材産業に関わる専門的な知識と経験を有する。事業戦略に有益な提言をいただいている。

小久保 崇
社外取締役

2019年6月より現職。弁護士として企業法務、M&A、資金調達等に関する豊富な経験を有する。コーポレート・ガバナンス強化に貢献いただいている。

濱田 清仁
社外取締役

2019年6月より現職。公認会計士及び税理士として専門的な知識と経験を有する。新規投資やM&A等を中心に、経営の健全性強化に貢献いただいている。



田村 潤
社外取締役

2020年6月より現職。大手食品製造会社における経営、マーケティング、人事労務等の多様な経験を有する。グループの成長・発展に向けた提言をいただいている。

寛 悦子
社外取締役

2024年6月より現職。ITによるトランスフォーメーションをリードした経験と知見を有する。DXやDE&I推進等のガバナンス強化に貢献いただいている。



ファシリテーター

安藤 光展 氏

(一社)サステナビリティコミュニケーション協会代表理事、法政大学イノベーション・マネジメント研究センター客員研究員。上場企業を中心に15年以上サステナビリティ経営支援を行う。

取締役会の実効性評価と 社外取締役としてのアプローチ

——— 本日はお集まりいただきありがとうございます。
まずは、取締役会における議論について全体的な評価をお聞かせください。

小久保 私 が就任した当時、当社グループのガバナンスは、形式的に運用される傾向が強く、経営実態を十分に反映していないという印象を受けました。しかし最近は、現場の状況や経営陣の考えを踏まえた議論が増えつつあり、取締役会の実効性が伴ってきていると感じています。

鈴木 既に方向性が明確な審議事項だけでなく、方向性が定まっていない、あるいは決めかねている事項につい

ても、私たち社外取締役の意見が求められる場面が増えてきました。特に、当社グループは連結子会社が多いため、連結ベースの財務指標にも影響する子会社の経営実態や方向性に関する議論が始まったことは、前向きな変化だと感じています。

濱田 私 も、社内役員からの説明機会が増え、社外取締役の見解に耳を傾ける体制へと変化してきたことを評価しています。一方、経営の中枢にまで踏み込んだ深い議論がなされているかと言えば、そこにはまだ改善の余地があると感じます。より上位の視点を持って議論を深め、戦略的な意思決定の場として、取締役会の機能を強化することが必要です。

田村 議論における意見が具体的な施策に反映され、実行に結びついているかという点でも課題があります。大局的な視点で戦略を立案し、その妥当性を取締役会で議論した上で、細部にまで落とし込む枠組みを

整備する必要があると考えています。
寛 議題については、短期的かつ設備投資等の有形資産に関連するものが中心ですが、中長期的な成長戦略や利益構造の転換に関するものへと軸足を移すべきです。中長期的な成長に向けて、市場分析等の客観的な裏付けに基づくディスカッションをもっと深め、取締役会を、経営戦略や投資方針に関する議論の場へとシフトさせていくことが重要であると考えています。

小久保 現状は、どちらかと言うとリスク管理やコンプライアンス等の「守り」の議論が多く、人材育成やブランド戦略など、無形資産への投資をはじめとする「攻め」の議論を活発化させていく必要があります。当社は今、攻めの施策を実行に移すフェーズに入っており、経営判断のスピードと安全性のバランスが問われています。

——— 中長期的な視点での議論の重要性が、共通の課題認識と言えるかと思います。
実効性の向上についてはどのようにお考えでしょうか。

田村 私は、合意形成や意思決定プロセスの明確化を、より強く求めていきたいと考えています。当社グループの社員は真面目な方が多く、現場では最終的な判断を上位者に委ねるケースが多く見受けられます。しかし、真面目な社員が多いからこそ、現場の社員が自律的に判断し責任を持って動ける環境整備が必要です。

濱田 取締役会において、中長期的な視点で質の高い意思決定を行うには、潜在的なリスクや課題等を認識し、多角的な情報に基づいて議論することが不可欠です。そうした観点から、監査役会との連携を更に強化することが、実効性を高めるために有効であると考

社外取締役座談会

えています。

鈴木 今後は、社内取締役がそれぞれの専門領域を超えて自由闊達に意見を交わすことを期待しています。戦略の一つとして他社との協業を進めるに当たっても、多様な視点に立ち、リスクや戦略を評価することが重要です。取締役会全体における議論が活発化し、戦略的な意思決定がなされるよう促していきたいと思います。

ナイスグループの強みを発揮し、
企業価値を更に高めるために

——— ボトムアップ型経営への変革を進める中で、更なる
成長の原動力となるものは何だとお考えでしょうか。

鈴木 急速な時代の変化を捉えて、迅速に対応することが、当社グループの中長期的な成長につながると考えています。木材・建材マーケットにおいては、新設住宅着工戸数が主要指標となりがちですが、今後の成長性を見極め、戦略を多角的に進めることが一層重要になってくるでしょう。その点では、中古住宅リフォームや非住宅建築物の木造化・木質化、住宅設備機器メーカーとのコラボレーションによる木質系商品開発など、今後当社グループが注力していく取り組みに期待しています。

田村 当社グループの価値創出の源泉は、「信頼」を礎とする企業理念にあります。「信頼」と国産木材の供給力をはじめとする強みを磨き上げ、その強みを生かして市場での存在感を高めることが、持続的な成長につながります。そのためにも、企業理念を軸とした中長期戦略の意義を社員に浸透させ、現場の行動にまで落とし込むことが必要です。それにより、力強い実行力が生まれ、経営陣と社員とが一体となって価値を創造する企業文化を築けるはずです。

濱田 提供価値が株価にもポジティブに反映されるには、投資家から見て明らかに「変わった」という印象を与えることが重要と考えています。その点、画期的な商品開発は社会へ大きなインパクトを与える可能性を秘めています。一例として、無垢国産木材を活用した「Gywood®」は新素材としての価値が高く、その将来性に大きな期待を抱いています。この素晴らしい価

値を、社会に広く理解・浸透させるための戦略的なアプローチが必要です。また、生産体制の整備等の必要な投資を積極的に講じることが、更なる飛躍につながると確信しています。

寛 既存事業の延長線上にあるビジネスだけでなく、イノベーションの視点から新規ビジネスに挑むことも重要です。市場や顧客にとっての価値を起点に強みを再定義することで、アプローチも多様化するのではないのでしょうか。また、営業体制や商品・サービスの設計においても、業界や部門の常識に捉われず、柔軟な発想を取り入れることが求められます。ただし、これは若手や現場発信のアイデアを吸い上げる制度、更にトライ&エラーを許容できる組織風土の醸成なしには実現しません。今後、新たな価値創造に向けた組織的な仕掛けが必要だと考えています。

小久保 今、経営陣に必要なのは、社員が失敗を恐れず挑戦する意欲や創造性を育む、創意工夫のマネジメントです。業績等の成果ばかりを追求する短期的な管理では、人材は育ちません。社内ベンチャー制度や子会社単位のプロジェクトなど、様々なトライアルを推進することを期待しています。また、こうした変革に向けて提言していくことが、私たち社外取締役の役割だと認識しています。

寛 社員も、これまでのキャリアで積み上げてきた既存のマネジメント手法に捉われず、外部の研修プログラムや他社とのコミュニティに積極的に参加し、多様な知見や情報を吸収してほしいと思います。自社を客観的に捉える視点が、変化を恐れない勇気や柔軟性につながり、会社の変革と成長を牽引できる次世代のリーダーが育っていくと考えています。

濱田 経営層への若い人材の積極的な引き上げも、会社の持続的な成長に不可欠と言えます。実践を通じてトライ&エラーの経験を積むことが、人材を育成する何よりの近道です。当社グループには優秀な若い人材が多数在籍しています。彼らにもっと責任と実践の場を与え、経験を通じて人材が育つ機会を創出していくことが重要です。

小久保 私も、グループ全体でビジネスアイデアコンテストを実施した際には、本社外の営業所や子会社にも優れた人材が確実にいると感じました。そうした人材の重要性は言うまでもありません。取り組みは一步步進んでいますが、グループ全体の活動として広がり、根付いていくことが重要です。今後の成長に向けては、

グループの力を結集させた戦略連携が課題であり、可能性でもあると言えます。

鈴木 加えて、既存の取引先との関係性にとどまらず、業界の垣根を超えた幅広い人脈を形成することにも大きな意義があると考えます。今後、新規事業や他社とのコラボレーションを進める上でも、人脈は貴重な財産になるはずです。様々な課題がありますが、まずは経営陣自らが方針に沿って模範となる行動をとることが重要です。

田村 当社グループは2025年に75周年を迎え、今、100周年を目指して再び前進を始めたところです。これまで様々な100年企業を見てきましたが、その企業に共通しているのは、アウトプットがどんどん変化している中でも、根本にある精神や理念が変わらず継承されているということです。当社グループも、時代の変化をチャンスと捉えて成長するためには、信頼を更に強化し、それを武器に打って出る姿勢が大切です。それが真のサステナビリティだと考えています。

最大の財産である人的資本を強化し、
信頼と成果の両面で応える経営を

——— 最後に、持続的な成長と進化に向けて、今後の期待と
可能性についてお聞かせください。特に、人的資本の
強化は、企業価値向上の鍵とも言えます。

鈴木 当社グループの最大の財産は、お客様に真摯に向き合う全ての社員の内奥にあります。信頼を重視するこの精神は今後も大切にし、引き継がなければなりません。

田村 社員の行動を見ていると、信頼に応えるという理念を、特別なものとしてではなく日常の延長として自然に受け入れていると感じます。当社グループは、「信頼」という価値観が文化として組織に深く根付いている数少ない企業と言えるのではないのでしょうか。時代が短期的成果を求める傾向にある今だからこそ、当社グループのように揺るぎない信頼を経営の基盤に置く企業には重要な使命があると思います。

濱田 これから事業戦略を実行していく社員こそが最大の成長ドライバーです。人的資本を強化していくことが、中長期的に企業価値を向上させる鍵となります。若

手をはじめ、優れた人材の潜在能力を最大限に引き出すことが重要です。現状は組織の硬直化が見られ、人材の能力が十分に発揮されていないと感じる部分があります。若手を中心とした人材の育成と、適切でバランスの取れた配置により、この状況を打破し、組織の活性化が図られていくことを期待しています。

寛 社員一人ひとりが真面目に職務を遂行する企業風土は、企業価値向上の土台です。その真面目さを最大限に生かすためには、組織が存在意義に沿った目標設定を行い、達成に向けてリーダーが率先して行動で示すと同時に、目標の意味を現場の社員に丁寧に説明することが重要です。説明すれば社員は理解し、実行に移す力を持っています。ビジョンと実行の架け橋となるリーダーシップが、当社グループをもう一段階成長させる原動力になると考えています。

小久保 あとは、グループが一丸となって引き続き全力で実行するのみです。「中期経営計画 Road to 2030」で示した累進配当方針は、経営陣の決意を裏付ける株主へ向けた強力なコミットメントと言えるでしょう。事業成長と企業価値向上を目指し、全てのステークホルダーに対して、信頼と成果の両面で応えていく姿勢が求められています。

鈴木 当社グループは、国産木材の市売りから始まり、現在では川上から川下までに事業領域を広げています。世界が地球温暖化という大きな問題に直面し、国産木材市場が拡大を続けている今、この広い事業範囲と全国各地にある取引先とのネットワークが、他社との差別化を支える競争力となります。トップランナーになれる資源を持っている会社ですから、これを最大限に活用し、社員一丸となってダッシュしていただきたいと思います。

——— 本日は貴重なご意見をありがとうございます。
取締役会の実効性向上や組織変革を通じ、ナイスグループには中長期的な成長とステークホルダーへの信頼に
成果で応える経営を期待しています。

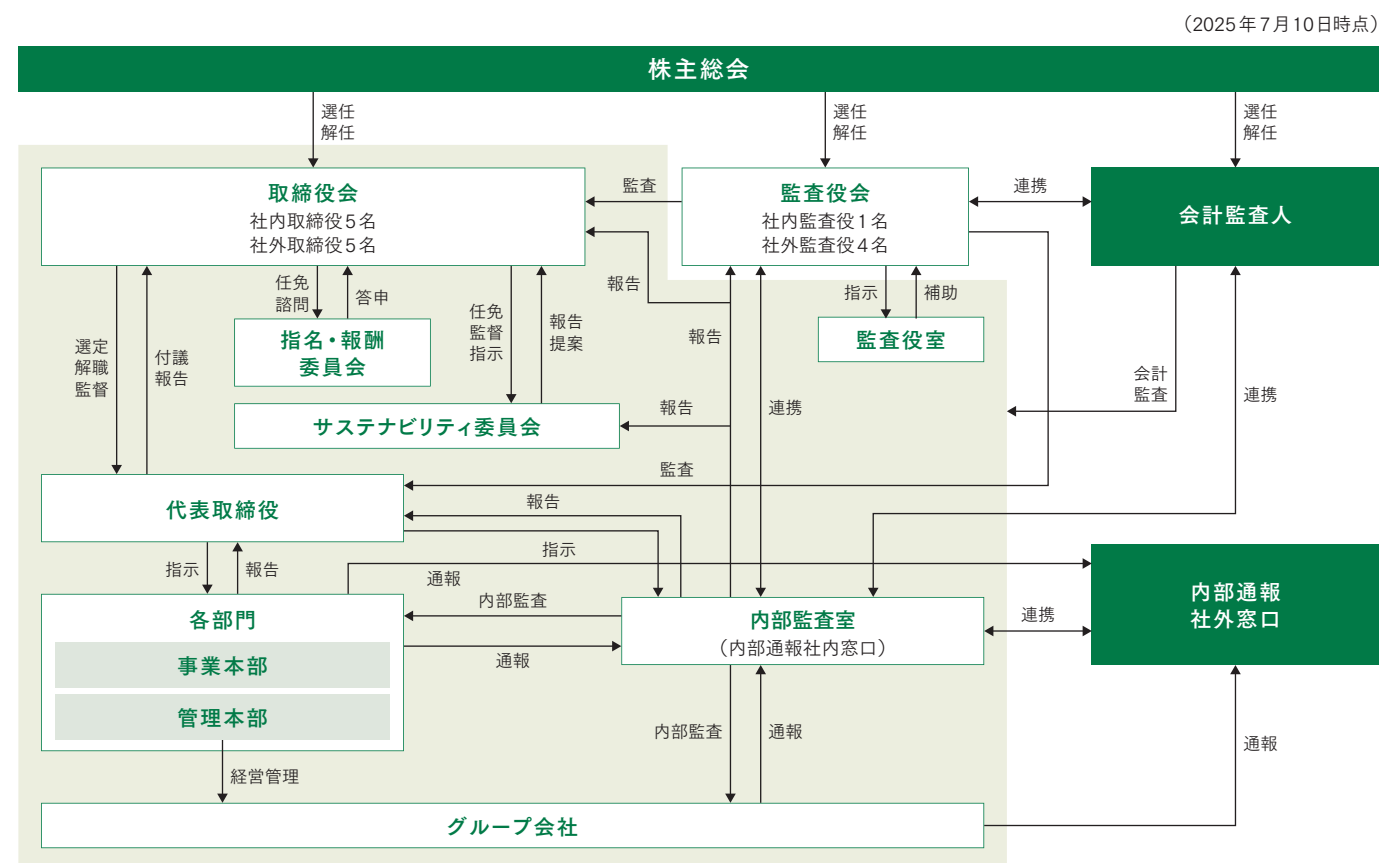
コーポレート・ガバナンス体制

基本的な考え方

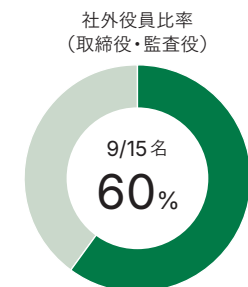
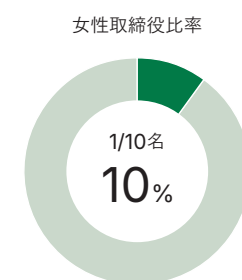
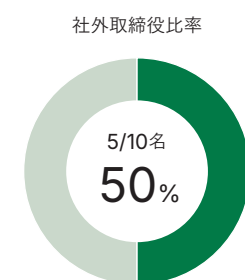
当社は、企業価値の向上を図るべく、内部管理体制等の強化に全力で取り組むとともに、株主の皆様をはじめ当社グループに関係する方々への利益の還元及び社会貢献に努めるべく、具体的には次の基本的な考え方によりコーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

- 1 当社は、株主の権利を尊重し、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主の実質的な平等性を確保します。
 - 2 当社は、様々なステークホルダーとの協働の必要性を十分認識の上、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めます。
 - 3 当社は、財務情報や非財務情報につき、ステークホルダーにとって有用な会社情報を迅速、正確かつ公平に提供するため、適時適切な開示を行います。
 - 4 取締役会は、株主からの経営受託者責任と説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図ります。
 - 5 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と考えており、これを実現するため株主との建設的な対話を行います。

コーポレート・ガバナンス体制の概要



■ 役員構成(2025年6月27日現在)



取締役・監査役の在任期間・出席状況

■ 取締役

氏名	在任期間	出席状況(2025年3月期)	
		取締役会	指名・報酬委員会
杉田 理之	15年	18/18回	—
津戸 裕徳	2年	18/18回	9/9回
原口 洋一	3年	18/18回	—
清水 利浩	2年	18/18回	—
田部 博	1年	13/13回	—
鈴木 信哉	8年	17/18回	9/9回
小久保 崇	6年	18/18回	9/9回
濱田 清仁	6年	18/18回	9/9回
田村 潤	5年	17/18回	9/9回
箕 悦子	1年	13/13回	5/5回

※田部博、笈悦子の両氏の出席状況は、2024年6月27日の取締役就任以降のものとなります。

■ 監査役

氏名	在任期間	出席状況(2025年3月期)	
		取締役会	監査役会
森 隆士	5年	18/18回	17/17回
鈴木 耕典	5年	18/18回	17/17回
中川 秀宣	6年	18/18回	17/17回
野間 幹晴	6年	18/18回	17/17回
柴山 珠樹	5年	18/18回	17/17回

※取締役及び監査役の在任期間は、2025年6月27日の株主総会終結時点のものとなります。
※森隆士氏は2020年3月12日開催の臨時株主総会において監査役に就任しています。

■取締役会

取締役会は、経営方針並びに重要事項の決定・審議と業務執行の監督を行っています。また、当社並びに子会社の経営上の重要事項の審議・決定と業務執行の監督も行っています。取締役の任期を1年としており、これにより、取締役の経営責任を明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制を確立し、より一層の透明性の確保を図っています。

■ 監査役会

監査役会で決定した監査の方針及び監査計画に従い、各監査役は、取締役会をはじめとする重要会議への出席及び重要書類の閲覧、並びに当社及び子会社への往査を実施し、定期的に業務執行の適法性、妥当性の監査を行っています。これらの活動に加え、内部監査室及び会計監査人との情報交換等により、取締役の職務の執行状況を監査し、経営監視機能を果たしています。

■指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、社外取締役5名と社内取締役1名の計6名で構成され、委員長も社外取締役が務めています。同委員会において、取締役候補については、様々な多様性の面に配慮しつつ、知識・経験・能力としてふさわしい人材を指名することとし、監査役候補については、監査として適切に職務を遂行することができる知識・経験・能力を有した人材を指名し、取締役会に提出すべき原案を決定しています。

実効性評価・役員報酬

実効性評価

取締役による取締役会の自己評価をはじめ、取締役会全体の実効性向上を図るための項目を内容としたアンケートを取締役及び監査役に対して実施しています。得られた意見等を参考に、引き続き取締役役に求められる役割・責務に対する知識の習得に努めるとともに、具体的な経営戦略や経営計画に対する十分な議論の時間を確保するなど、取締役会の実効性を一層高めるための改善を進めていきます。

役員報酬

■取締役の個人別の金銭報酬等の額またはその算定方法、取締役の個人別の非金銭報酬等の内容及び額もしくは数またはその算定方法、金銭報酬等の額及び非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合並びに取締役に対し報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針

①取締役の報酬については、金銭報酬としての月例の固定報酬及び連結営業利益等の業績評価指標の目標に対する達成度合い等に応じて後払いで支給する年1回の賞与のほか、非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬について、2021年6月29日開催の第72回定時株主総会及び取締役会の決議に基づき、取締役(社外取締役を除く。)に対して金銭報酬債権を支給し、その給付と引き換えに当社の普通株式について発行または処分を行うものとします。

②取締役の報酬のうち、金銭報酬については、第73回定時株主総会において決議された年額3億円以内、非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬制度における金銭報酬債権及びその給付と引き換えに発行または処分する当社の普通株式については、上記第72回定時株主総会において決議された年額1億円以内かつ年60千株以内で決定することとします。

③各取締役の個人別の報酬の総額並びに各報酬の額及び構成割合については、会社の業績及び経営戦略等を踏まえ、各取締役の職責及び業績に応じたものにするともに、適切なインセンティブの付与がなされるように決定するものとし、かかる観点から、月例の固定報酬については役位に応じた額、賞与については連結営業利益等の業績評価指標の目標に対する達成度合い等に応じた役位別の額の算定方法、譲渡制限付株式報酬については役位に応じたインセンティブとして適切な数を定めるものとします。

■取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法に関する事項

取締役の個人別の報酬は、役位別の報酬体系を取締役会の決議により決定し、同報酬体系に則して決定します。役位別の報酬体系及び同報酬体系に則した取締役の個人別の報酬は、役員の指名や報酬に関する決定手続きにおける客観性及び透明性を確保し、社外役員の見識を十分に生かすために、取締役会の決議に基づき設置した「指名・報酬委員会」において原案を策定するものとし、取締役会においては、「指名・報酬委員会」が策定した原案を可能な限り尊重して決定します。

■取締役及び監査役の報酬等の総額等(2025年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(名)
		固定報酬	賞与	非金銭報酬	
取締役 (うち社外取締役)	227 (37)	176 (37)	35 (一)	16 (一)	11 (5)
監査役 (うち社外監査役)	54 (39)	54 (39)	— (一)	— (一)	5 (4)

(注)1.上記賞与は、2025年3月期に費用計上した額になります。

2. 上記非金銭報酬は、譲渡制限付株式報酬制度に基づいて、割当契約により退任までの間の譲渡禁止や一定の場合に当社が無償取得すること等を約したうえで当社普通株式を付与するというものであり、上記の額は、2025年3月期に費用計上した額になります。

3. 上記員数は、2024年6月に退任した取締役1名を含めて記載しております。

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ委員会

当社は、代表取締役社長を委員長、取締役らを委員とする「サステナビリティ委員会」を原則毎月開催しています。2025年3月期は、毎月1回、全12回開催し、当社グループのサステナビリティに関わる方針や戦略、計画及び進捗について協議しています。

■ 2025年3月期の活動実績

構成	委員長：代表取締役社長、委員：取締役4名、オブザーバー：常勤監査役2名　ほか
開催回数	全12回
定期報告事項	● コンプライアンスに関わる事案と対策 ● リスクに関わる事案と対策 ● 労働災害・事故に関わる事案と対策 ● マテリアリティKPI等のモニタリング指標の進捗と対策
主要協議・承認事項	【環境】 ● 温室効果ガスの環境目標の進捗確認と削減施策の策定 【社会】 ● 健康経営の推進について（「健康経営優良法人2025」の認定取得等） ● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進について（女性活躍、障がい者雇用の促進等） 【ガバナンス】 ● ESG評価向上に向けた施策について ● リスクマネジメント教育の実施と成果 ● ガバナンス体制強化（労働安全衛生方針の策定等） ● 公正取引委員会からの下請法に関する勧告への対応と対策の確認　等

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダー	方向性・考え方	主なコミュニケーション方法
お客様	耐震・健康・環境に配慮した良質な住まいづくりや、既存住宅の流通やリフォーム、維持・管理、暮らしのサポート等のお役立ちを通じて、住もう方の豊かな暮らしの実現に貢献します。	● ナイスカスタマーセンター（お客様相談窓口） ● お客様アンケート（満足度調査） ● ホームページ、専用アプリ等による情報発信 ● 営業活動の実施、展示会・イベント等の開催 等
株主・投資家	会社情報を迅速、正確かつ公平に提供するため、適時適切な情報開示に努めるとともに、中長期的な企業価値の向上により、適正な利益還元に努めます。	● 株主総会、決算説明会、個人投資家向け説明会の開催 ● ホームページによる情報発信 ● 統合報告書、株主通信の発行 ● メディア・調査機関からのアンケート対応 等
取引先	環境貢献や人権尊重等の価値観をサプライチェーン全体で共有し、エンゲージメントを高めていくことで取引先とのより深いパートナーシップを確立し、相互成長の実現に努めます。	● 方針説明会、安全大会、研修等の開催 ● 営業活動の実施、展示会・イベント等の開催 ● 「ナイスビジネスレポート」の発行 ● ナイスパートナー会、素適木材倶楽部、ナイスアーバン倶楽部 等
従業員	多様な人材一人ひとりがそれぞれの個性を生かし、自らの能力や強みを発揮し、活躍できる職場環境の提供に努めるとともに、社員とその家族のこころとからだの健康づくりを推進します。	● 定期的な面談、エンゲージメントサーベイの実施 ● 労使協議会の開催 ● ストレスチェック、各種アンケートの実施 ● 社内ポータルサイトによる情報発信 等
地域社会・行政	地域の皆様や学校、行政機関、各種団体と連携し、企業活動を通じて地域経済や産業、コミュニティの活性化を図ります。	● 学校との連携授業の開催 ● 行政との連携協定の締結 ● 地域イベント・会合への参画 等
地球環境	森林の適切な管理と資源の循環利用の促進により、木材の利活用を推進するとともに、省エネルギー性能の高い住宅の供給等を通じて、脱炭素社会の実現に貢献します。	● 企業活動の環境負荷低減 ● 国産木材の利用促進 ● 省エネルギー性能の高い住宅の普及・供給 等

サステナビリティマネジメント

労働安全衛生

労働安全衛生に向けた取り組み

当社グループは、2025年3月に労働安全衛生方針を定め、関係法令の遵守や全社的な安全衛生管理体制の確立、健康増進活動の推進など、労働安全衛生の徹底に取り組んでいます。

労働安全衛生方針の概要

- 1. 関係法令等の遵守
- 2. 安全衛生管理体制の確立
- 3. 健康増進と快適な職場環境の形成の促進
- 4. リスク低減と安全な職場環境の形成の促進
- 5. 災害・事故発生時の備え
- 6. コミュニケーションの推進

管理体制

法定の安全委員会・衛生委員会とは別に、物流・製造・施工管理に関連する各部署やグループ会社が連携し、3カ月ごとに「ナイスグループ中央安全衛生委員会」を開催しています。

同委員会では、労働安全衛生に関する取り組みの共有や、労働災害・事故の報告・原因分析・再発防止策の検討をしています。そのほか、各事業所の安全衛生防災管理計画書を作成し、計画的に取り組むとともに、防災対策チェックリストに基づく職場の安全点検や消防訓練等を推進しています。

安全に関する指標と実績

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
重大な労働災害件数	0件	0件	0件

※「死亡災害及び負傷または疾病により障害等級1～7級に該当する労働災害」を「重大な労働災害」と定義しています。

人権の尊重

人権尊重に向けた取り組み

当社グループは、人権方針に基づき、差別やハラスメントの禁止や、労働条件の適正化等に取り組んでいます。社内研修や継続的な啓発を通じて役職員の人権意識向上を図るとともに、人権デューデリジェンスの実施等に努め、企業活動に関わる全ての人々の人権の尊重を図ります。

人権方針の概要

適用範囲

ナイスグループの全ての役職員
ビジネスパートナーやその他関係者の皆様に対し、本方針内容を理解し、支持いただくことを期待します。

主要な人権課題

- 1. 人種、民族、国籍、宗教、年齢、性別、障がい、社会的身分その他の理由による差別やハラスメントの禁止
- 2. 法令が定める雇用最低年齢に満たない児童労働の禁止
- 3. あらゆる就業形態における不当な強制労働の禁止
- 4. 結社の自由及び労使間協議を目的とした団体交渉権の尊重
- 5. 労働時間や賃金など適正な労働条件の確保
- 6. 安全で健康的かつ安心して働き続けられる職場環境の整備・維持
- 7. プライバシーの尊重及び個人情報の保護

サプライチェーンマネジメント

木材調達に関する取り組み

当社グループは、2025年5月に木材調達基本方針を策定し、持続可能な森林経営を重視した合法かつ信頼できる木材の調達を推進しています。これにより、環境や人権、生物多様性に配慮した木材のサプライチェーンの構築・維持に努めています。

木材調達基本方針の概要

対象商品

ナイスグループが取り扱う原木、製材品、合板、集成材、チップ等の木材・木材製品

基本方針

- 1. 法令・法規を遵守し、合法かつ信頼できる木材の調達に努めます。
- 2. 違法伐採されたことが明らかな木材は取り扱いません。
- 3. 安定した調達・供給・品質を確保するために、サプライチェーンの構築・維持に努めます。
- 4. 持続可能な森林経営が行われている森林からの健全な調達を目指します。
- 5. 生態系の破壊が起こらないように配慮します。
- 6. 人権方針に反する行為の無いように取り組みます。

リスクマネジメント

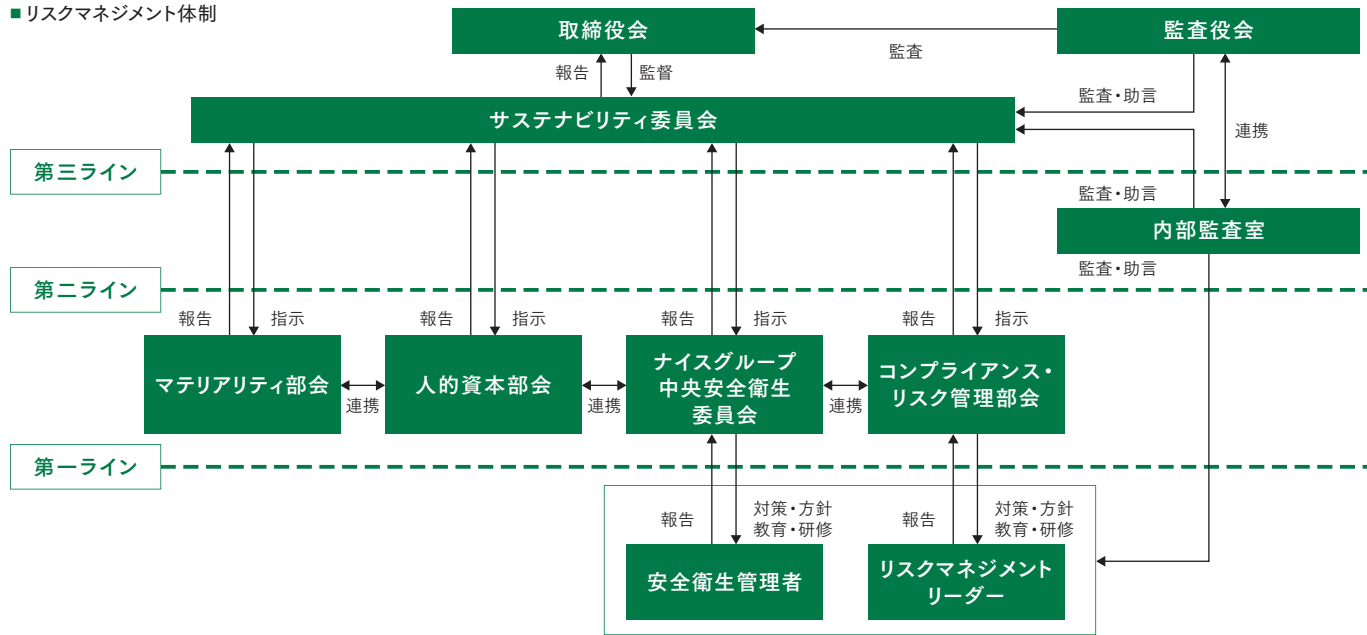
リスクマネジメントの考え方

当社グループは、グループ全体の企業価値を持続的に向上させるため、事業活動に関連する内外の様々なリスクを適切に管理するための体制を構築しています。また、事業活動に重大な影響を及ぼすリスクが顕在化した際の損失を低減させるための活動を行います。

リスクマネジメントの体制

当社グループは、スリーラインモデルの考え方に基づくリスクマネジメント体制を構築しており、リスク管理に関する取り組みは、取締役

リスクマネジメント体制



名称	視点	役割等	所管部署
リスクマネジメントリーダー	現場部門	●各拠点・グループ会社ごとに任命(2025年3月末時点で約150名) ●現場におけるリスクの把握、評価、対応策の実施	各部門
安全衛生管理者	現場部門	●各拠点・グループ会社ごとに任命(2025年3月末時点で約100名) ●各現場における労働安全衛生に関わるリスクの発見、報告・対策の実施	各部門
コンプライアンス・リスク管理部会	現場部門	●現場から報告されたリスクの集約、評価、把握及び対応計画の作成と進捗管理 ●各リスクマネジメントリーダーの指導・教育	総務部・法務部 各事業本部 等
ナイスグループ中央安全衛生委員会	現場部門	●現場における労働安全衛生リスクの集約、評価、把握及び対応計画の作成と進捗管理 ●各安全衛生管理者の指導・教育	総務部・人事部 建築・物流部門 等
マテリアリティ部会	管理部門	●外部環境や各種モニタリング指標の分析等を通じた中長期的な全社レベルのリスクの特定及び対応計画の作成と進捗管理	経営企画部・経理部・DX推進部 等
人的資本部会	人事部門	●採用、労務、評価、ハラスメント等の人事領域におけるリスクの集約、評価、把握及び対応計画の作成と進捗管理	人事部 各事業本部 等

リスクマネジメント

自然災害リスクへの取り組み(BCP)

大規模な地震、風水害等の自然災害は、当社グループの施設や設備に甚大な被害をもたらし、事業活動に大きな制約が生じる可能性があります。これにより、従業員の安全確保や業績への影響も懸念されます。

こうしたリスクに備えるため、当社グループでは事業継続計画(BCP)を策定し、災害による影響を最小限に抑え、事業の継続性を確保するため、以下の取り組みを推進しています。

従業員の安全確保と災害への備え

従業員の安全確認マニュアルを整備し、定期的な訓練を実施しています。また、避難場所の周知や防災備蓄の確保にも努め、災害時の被害軽減を図っています。

生産設備の移転

徳島県において住宅用の建具等を製造する子会社である㈱アルボレックスでは、工場が海拔1.3mの沿岸地域に位置しており、津波や台風による浸水被害のリスクに加え、工場の老朽化も進んでいました。そのため、BCP対策の一環として、新たな造成地に新工場を建設し、生産機能を移管しました。

施設・設備の改修

施設の耐震改修や設備の老朽化対策、風害軽減のため、屋根や設備の補修を計画的に進めています。また、必要に応じて施設の移転も視野に入れ、継続的なリスク低減に努めています。

これらの取り組みを通じて、自然災害リスクへの対応力を更に強化しています。



2025年1月に稼働した㈱アルボレックスの新工場

情報セキュリティへの取り組み

当社グループは、情報資産を安全かつ適正に管理・運用するため、「情報セキュリティ方針」を定めています。具体的には、ISMS認証(ISO27001)を取得し、情報の漏洩、紛失、不正アクセス、破壊、改ざん、盗難等の防止策を実施しています。また、外部からのサイバー攻撃や不正アクセス、ウイルス感染対策も強化しています。

更に、取締役会直属のサステナビリティ委員会の配下のマテリアリティ部会において、情報セキュリティに関するリスク評価と対策の有効性を定期的にモニタリングし、必要に応じて見直し・改善を図っています。加えて、情報資産を取り扱う全ての役職員に対して、定期的な教育訓練を実施し、情報セキュリティへの意識と対応力の向上を図ることで、対策の徹底に努めています。

リスクリテラシー向上への取り組み

当社グループでは、役職員のリスクリテラシー向上を経営課題の1つと位置付け、サステナビリティ委員会を中心に全社的なリスクマネジメント体制を構築しています。各拠点及びグループ会社にも約150名のリスクマネジメントリーダーを任命し、外部講師による専門的な研修を定期的実施、事業に関わるリスクの集約・評価・把握、並びに具体的な対応計画の策定と進捗管理について学ぶ機会を提供しています。

更に、各リーダーは担当する職場で職場内研修を実施し、社員一人ひとりのリスク管理意識向上に努めています。この双方向の取り組みにより、現場のリスク管理能力と組織全体のリスクリテラシーの強化を図っています。

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方及び体制

当社グループは、健全な企業経営を実現し、社会的要請と様々なステークホルダーからの信頼に応えるため、コンプライアンス体制の強化を重要な課題と位置付けています。

サステナビリティ委員会の配下のコンプライアンス・リスク管理部会は、当社グループのコンプライアンスに関わる事案等を集約し、その分析並びに発生防止や対策に関する検討、指導及び監督等を行っています。

また、内部監査室は、当社グループの内部監査を実施するほか、内部通報制度の統括部署として、当社グループにおける法令違反またはそのおそれのある事実の早期発見に努めています。

ナイスグループ行動倫理規範

当社グループは2025年5月、企業理念及び経営方針に基づく行動倫理規範を定めました。本規範では、法令及び社会規範の厳格な遵守を徹底し、常に誠実で公正な企業活動を行うことを基本としています。併せて、環境問題をはじめ、社会が直面する課題解決に積極的に取り組むことを掲げています。本規範のグループ全体への周知・徹底を通じて、高い倫理感をもって行動する企業文化の醸成に努めています。

腐敗防止に向けた取り組み

当社グループは、国内・国外及び直接・間接を問わず、あらゆる形態の腐敗行為を禁止する「腐敗防止方針」を定め、腐敗行為の防止に取り組んでいます。

■ 腐敗防止方針における禁止行為

企業活動に関わる全てのステークホルダーの皆様に対して、贈賄や横領、背任、談合、利益相反、利益供与の強要、マネーロンダリング、インサイダー取引、社会通念を超えた接待・贈答等の提供・受領、権限や地位を濫用した不正な利益の受領等、あらゆる形態の腐敗行為を行いません。

反社会的勢力の排除

反社会的勢力による被害を防止することにより、健全な経営を阻害する要因を排除すること、及び反社会的勢力への資金提供を防止することにより社会的責任を果たすため、「反社会的勢力の排除に関する基本方針」を定め、取引を含めた一切の関係遮断を図るべく、組織全体で対応しています。

税務コンプライアンス

当社グループは、税務方針のもと、税務に関連する法令の遵守や、適正な申告・納税を徹底しています。また、税務コストの最適化や外部専門家の活用を通じて税務リスクを管理し、税務当局との良好な関係構築にも努めることで、企業価値と信頼の持続的な向上を目指しています。

内部通報制度・相談窓口

当社グループは、法令違反、ハラスメント、不正行為等を早期に発見し、不祥事を未然に防ぐとともに、必要な改善を図り、経営の健全性を高めることを目的として内部通報制度を設け、本制度の体制・運用について定めた内部通報規程に基づき内部通報窓口を設置しています。2025年3月期は、39件の通報があり、適切に対応しています。

■ 内部通報体制図

