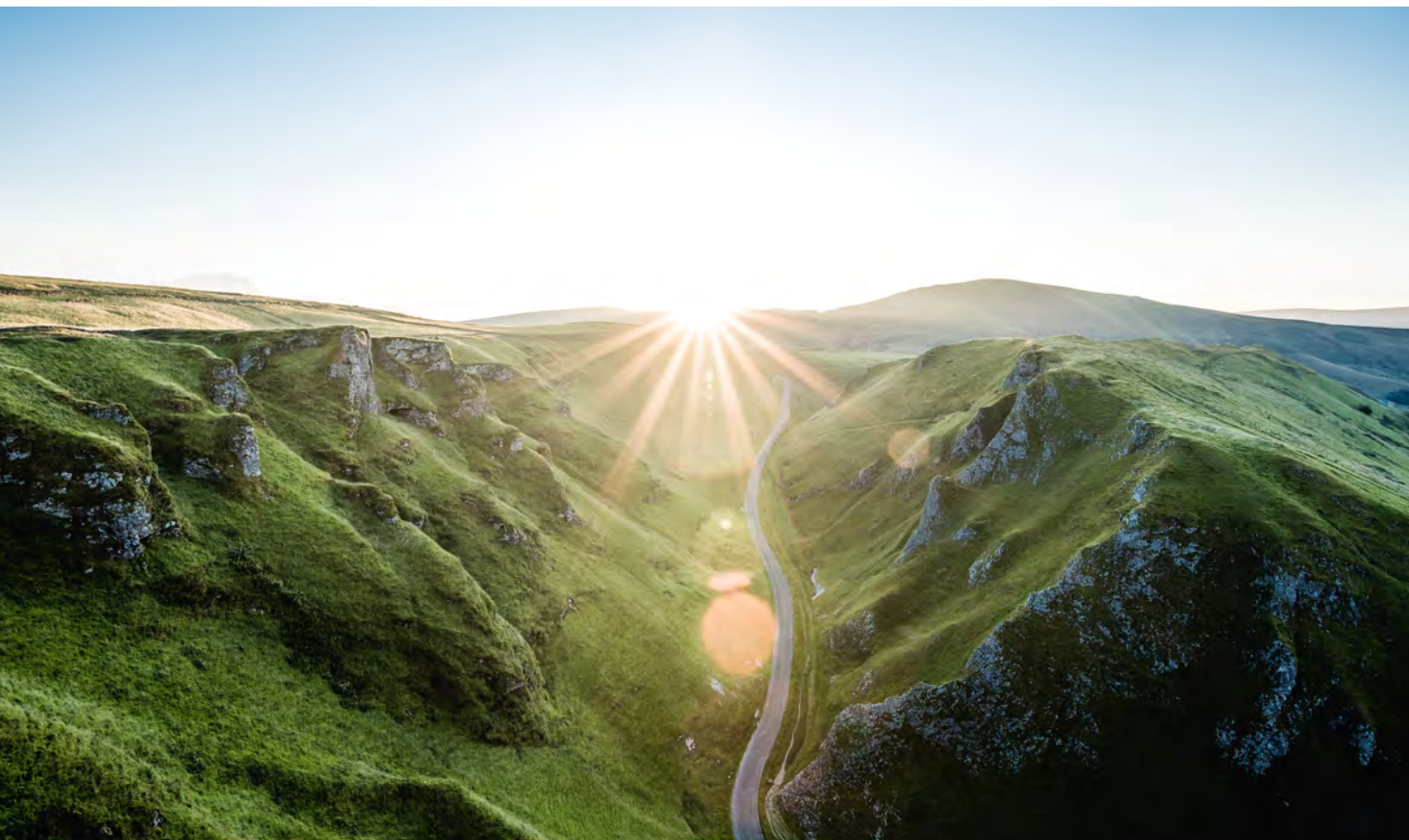




日本精機グループの ESGに関する基本方針

当社グループは、社会の持続可能な発展が、中長期的な企業価値向上、そしてステークホルダーへの社会的価値の提供拡大のために不可欠であると考えます。

社会が持続可能な形で発展するためには、その重要な構成要素である我々企業が短期的な利潤追求だけではなく、中長期的な視点で環境問題や社会問題に積極的に取り組む必要があり、その実現のためには強固なコーポレートガバナンスが前提になります。

企業がそれらに継続的に取り組むことにより、環境問題や社会問題の解決を通じて社会の持続的な発展がもたらされると同時に、企業にとっても中長期的な持続可能性や企業価値の向上に繋がると考えます。

当社グループは財務情報のみならず、ESG（環境・社会・ガバナンス）要因等の非財務情報も考慮し、ステークホルダーとの建設的な「目的を持った対話」（エンゲージメント）

を行うことで中長期的な社会発展と事業拡大の両立を目指します。

投資に際しては、従来一般的であった、ESGが「事業リスク抑制」であるという観点に加えて、ESGは「事業機会拡大」であるという観点を重視します。

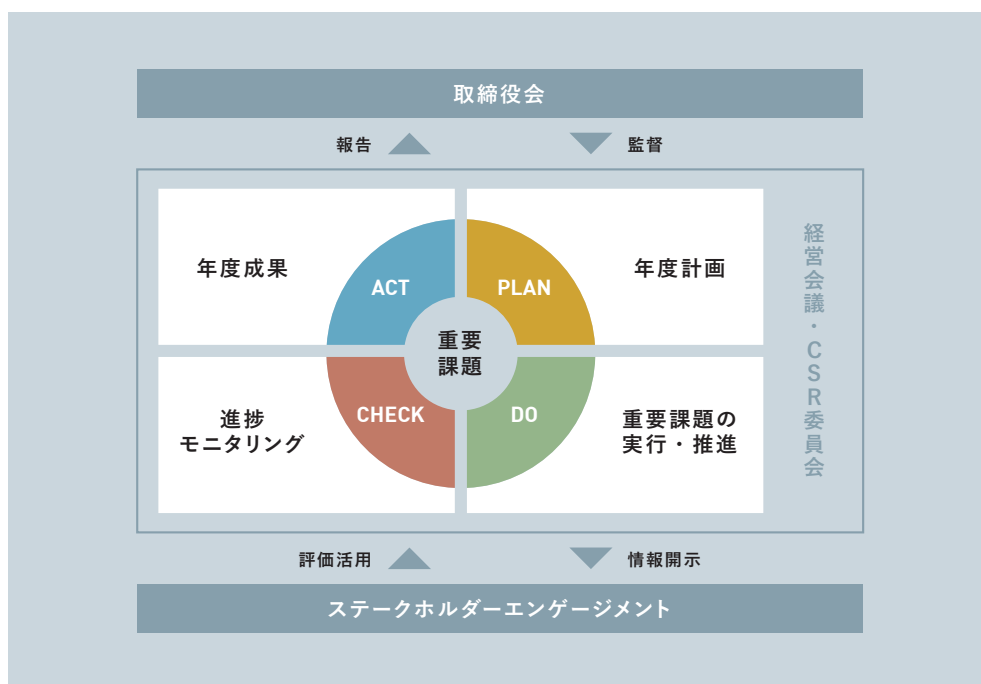
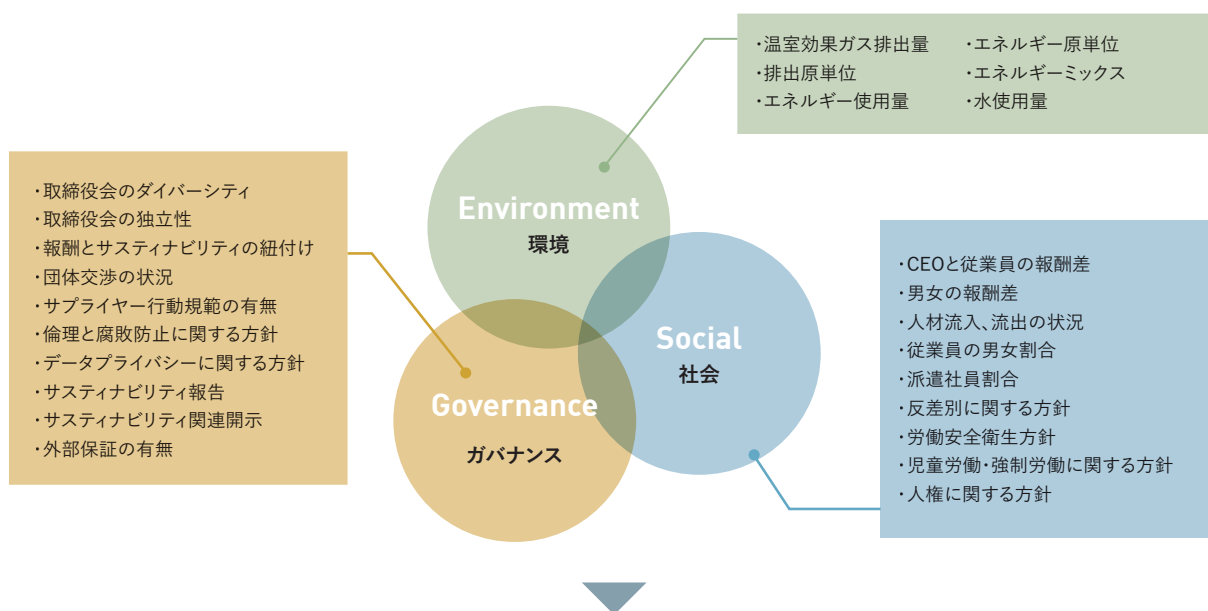
「事業リスク抑制の観点」とは、我々の持続的成長を阻害する可能性に対して、環境や社会などの観点からどのようなリスク要因を認識し、その要因に対してどのような対策を講じているか、また財務の安定性に与える影響はどうか?という観点です。

「事業機会拡大の観点」とは、我々が環境や社会などの観点から社会ニーズの変化を捉え、いち早く価値創造に結び付けることによって、その競争力強化や中長期的な企業価値の向上に繋がられているか、またそれを経済の活性化やより良い社会づくりに繋がられているか、という観点です。

日本精機グループのESGマネジメント

マテリアリティ(重要課題)への取り組みを企業価値向上につなげていくために、当社の経営方針、事業戦略を踏まえてESGに関する指標のマネジメントを実施します。
特定したマテリアリティについては戦略や計画に組み込み、PDCAサイクルを運用してまいります。

当社グループの ESG マネジメント指標



基本的な考え方

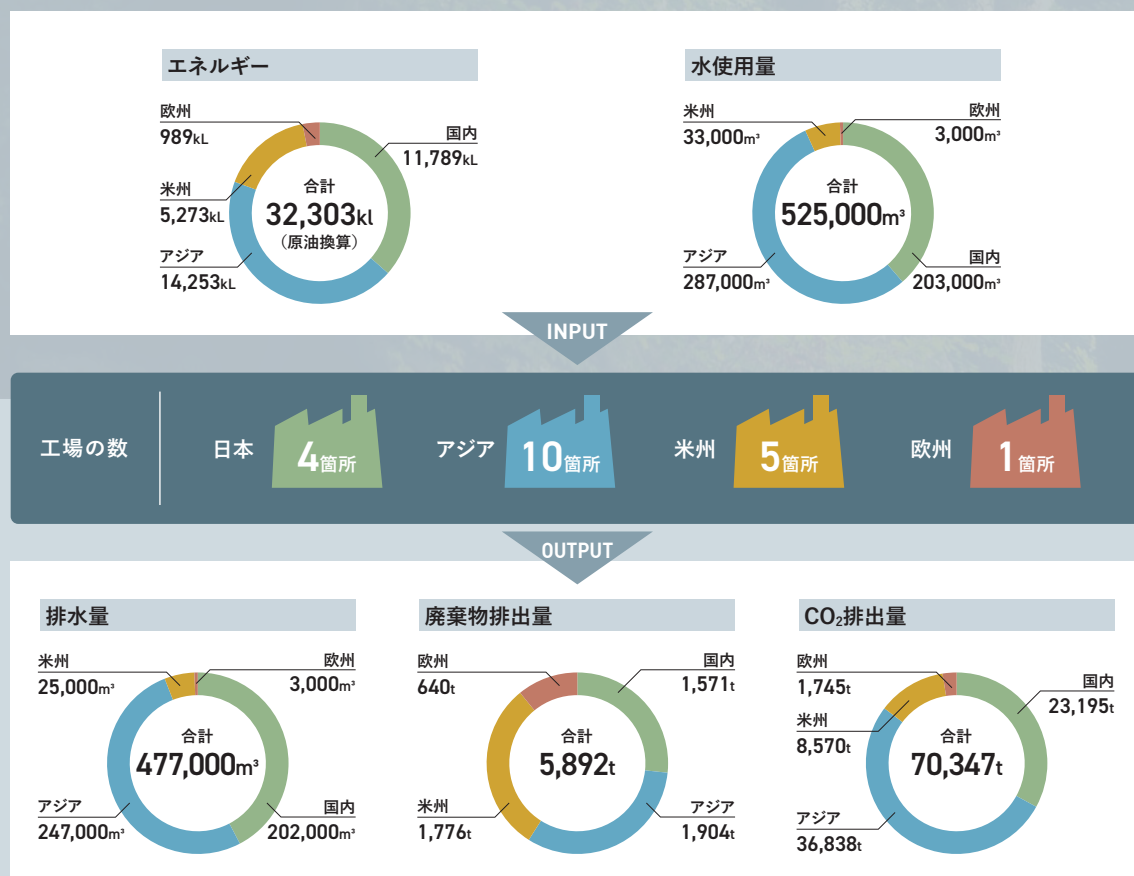
当社グループは環境基本方針を定め、地球環境問題を経営上の重要課題と位置づけ、環境と調和する安全で持続可能な社会の実現を目指し、環境方針の体現、環境目的・目標を達成するため継続的な改善を展開しています。日本そして世界11ヶ国20の製造工場の生産活動の中で、社会へ安心と安全を届けるべく、グローバルに事業を展開しています。私たちは長年培ってきた設計・生産技術を柔軟に活かして、そのシナジー効果により「ものづくり総合力」を強化するとともに、ISO14001(2015年版)の環境マネジメントシステムを事業活動に統合しグローバルで展開し、環境負荷低減活動を推進してまいります。



環境宣言

私たちは、持続可能な社会の実現を経営上の重要課題として位置づけ、「志」、「社会」、「お客様」、「人」を大切にしたい事業活動を通じ、環境と調和する安心・安全な社会の実現に向け、価値の高い製品、サービスを提供し続けます。

日本精機グループの環境負荷(2020年度)



第8次環境目標

当社は、3年毎に環境目的・目標を設定し、環境負荷低減活動を継続的に推進しています。2020年度は第8次（2020年度～2022年度）環境目的・目標の開始年度でありました。

取組みテーマ	項目	対象	2020年度目標	2020年度実績	評価	トレンド
地球温暖化防止	電力	全製造部門	1.0%削減(生産数原単位) (2019年度比)	19.3%増加	×	➡
		全間接部門	1.0%削減(電力量使用量) (2019年度比)	0.7%削減	△	➡
	重油	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2019年度比)	52.0%増加	×	➡
	都市ガス	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2019年度比)	0.9%増加	×	➡
水資源の節約	上水道	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2019年度比)	35.7%増加	×	➡
廃棄物排出量削減、 再利用、リサイクル化	排出量	製造指定部門	1.0%削減(生産数原単位) (2019年度比)	16.8%削減	○	➡
	リサイクル率	全社	99.90%以上	99.95%	○	➡
環境配慮型製品の開発推進	製品環境指標	設計部門	各製品群ごとの 製品環境指標の向上	全8テーマで展開し、 平均目標達成率:97%	△	➡
化学物質の適正管理	製品含有 化学物質管理	設計部門	RoHS2追加使用禁止物質の 非含有保証体制の確立	2テーマを展開し、 全て目標達成率:100%	○	
	取扱い管理	該当部門	PRTR法物質の 使用量管理・削減	全6テーマで展開し、 平均目標達成率:83%	△	
グリーン調達		関係部門	取引先への環境 パフォーマンス評価の向上	3テーマを展開し、 全て目標達成率:100%	○	
グローバルでの環境 パフォーマンス向上	CO ₂ 排出量	TQM推進室	国内外関係会社の 環境データの把握	製造系関係会社への 共通の環境データ把握継続	○	
緊急事態対応	BCP対応強化	関係部門	天災等への対応力強化	BCP対応の模擬試験実施	○	
生物多様性保全	環境保全	人事・総務部	生物多様性保全に関する 活動の実施	COVID-19感染拡大 防止のため、活動中止	×	

○：目標達成 △：前年度よりも削減／向上するも目標未達 ×：前年度より悪化し、目標未達

〔環境目標達成に付随した取組み〕

グローバルコミュニケーション

環境に関するグローバルコミュニケーションの一環として、2012年度より毎年国内外の製造関連会社が参加する「グローバル環境会議」を開催（2019年度：国内5社、海外14社が参加、2020年度：COVID-19により中止）。会議では、グループ全体の環境負荷の把握、エネルギー削減や効率化に関する施策を報告するとともにその水平展開を行うなど、グローバルでの環境負荷低減に努めています。

環境配慮型製品の開発推進

当社では環境目的目標活動の一環として、環境配慮型製品の開発を推進しています。主力製品の車載メーターおよびヘッドアップディスプレイの小型・軽量化や消費電力の削減など8つのテーマにて目標を設定しており、2020年度は8テーマ中5テーマにて目標を達成いたしました。今後も継続的に環境負荷低減に向け取り組んでまいります。

脱炭素社会への貢献

当社におきましても、カーボンニュートラル、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）は大変重要な課題と位置づけており地球環境保全と持続可能な企業活動の両立を目指し、既存担当部署の

強化並びに社内ワークショップを立ち上げ、情報収集しつつ、前向きに対応方針を検討いたしております。今後、内容につきましてはステークホルダーへ情報公開をしてまいります。

社会への取組み(S)

基本的な考え方

当社グループは、無機質な生産効率の向上に傾倒せず、法令順守および従業員の人権尊重のもとで、当社グループの掲げる経営理念に則した企業運営を目指します。

そして、人材・安全・品質のマネジメントおよび地域社会への貢献活動を以て、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。



品質マネジメント

当社グループの経営理念と品質基本方針に基づき、お客様の立場に立って、お客様に安心・安全を提供し、社会から信頼を得るためのTQM活動を展開しています。

日本精機本社

2017年度に、国際規格である自動車産業品質マネジメントシステム規格(IATF16949)に準拠した品質マネジメントシステムへの移行を完了して、事業プロセスと統合いたしました。

引き続き、産業および自動車技術の進化に適合し、業界一の品質・技術の確立を目指します。そして、継続的な改善に取り組みながら、お客さまのご期待に応えられる品質を追求してまいります。

グループ会社

ISO9001(2015年版)及びIATF16949への移行を2020年2月度迄に完了いたしております。当社グループは品質マネジメントシステムに基づいて、品質第一の考えのもと、お客様からの要求事項に適切に応えてまいります。

そして、社会への貢献に資するよう、継続的に体制整備を推進し続けて、製品・サービスの品質向上に取り組んでまいります。

働き方改革

COVID-19蔓延の終息が見通せない中、今の時代に合った働き方を模索し、改革を推進。

従来からの課題[女性・若手従業員の活躍推進等]、COVID-19禍で直面した新たな課題[場所・時間にと

らわれない勤務形態等]を総合的に鑑みて、「挑戦し成長できる環境、安心して働ける環境が必要」との認識のもとで、さまざまな取り組みを行っております。



新規アイデアコンテストの若手開発メンバー

- 人事評価制度改革 → チャレンジを評価
- 女性の管理職登用加速 → 目標3.5%(2023年)
- テレワークの制度化 → 目標在宅率30%

- 育児短時間勤務適用年齢引き上げ → 3歳から12歳未満へ
- 新規アイデアコンテストの開催 → 若手による開発

社会課題への対応

自社技術を活かし、社会課題に対応した製品開発を行い、社会に貢献します。また、従業員の健康増進も広義の社会課題と捉え、健康経営の充実を推進してまいります。

ニューノーマルの時代に当社「Made in 長岡」の技術で貢献するため、2021年6月10日、磯田長岡市長を敬訪問し開発した製品2点を報告。市長からは、「ビジネスユース、公共サービスニーズに沿った可能性を感じますのでモニター使用し市民の意見をフィードバックいたします。」との言葉を頂きました。

また、「市民・学生の新しい感性を活かし長岡のイノベーションとして、「米百俵プレイス」、「NaDeC BASE(ナデックベース)」[市内コワーキングスペース]での事業創造の活動に日本精機さんも加わって、アイデアを活用して頂ければと思います。」と官民協同のお声がけも頂きました。



[参加者] 長岡市／磯田市長、高見副市長、長谷川商工部長
当社／佐藤社長、沼屋執行役員(技術本部)、宮澤執行役員(民生ビジネス本部)



Telepre(テレプレ)

自動車のフロントガラスに速度などを表示するヘッドアップディスプレイの技術を応用した、相手が自分と同じ空間に存在するかのよう感じられる臨場感あふれるデバイス。



CO₂Lamp(CO₂ランプ)

自動車メーターと空調機リモコンの光学加飾技術を応用し、内蔵のセンサーの出力に応じて、3色の光と音により遠方や360°から、換気の目安となるCO₂濃度状況を確認できる製品。

健康経営

当社グループは、社員の安全と衛生、健康を確保し、快適な職場環境を形成するため、関連法規および当社が定める「労働安全衛生方針」に基づいた体制を構築しています。

社員の心身の健康保持・増進においては、保健師、産業カウンセラー、産業医等との連携・支援体制を確立。各種カウンセリング／相談を受けられる体制を整え、各種健康診断結果に対するフォローや定期的メンタルヘルスチェックの実施、健康管理に関する研修、食生活指導など、きめ細かなサポートを行っています。

表彰実績1

厚生労働省及びスポーツ庁が主催の「第8回健康寿命をのばそう!アワード(生活習慣病予防分野)」において、厚生労働省健康局長優良賞を受賞(2019年11月)。日本精機社内の保健師と給食事業者の栄養士が連携して社員食堂メニューの改善活動が評価されました。



表彰実績2

当社グループである(株)ホンダ四輪販売長岡と新潟マツダ自動車(株)が、「健康経営優良法人2020」として認定されました(2020年3月)。社内調査による労働環境の改善検討や、産業医・保健師による指導等、健康づくりの体制整備が評価されました。

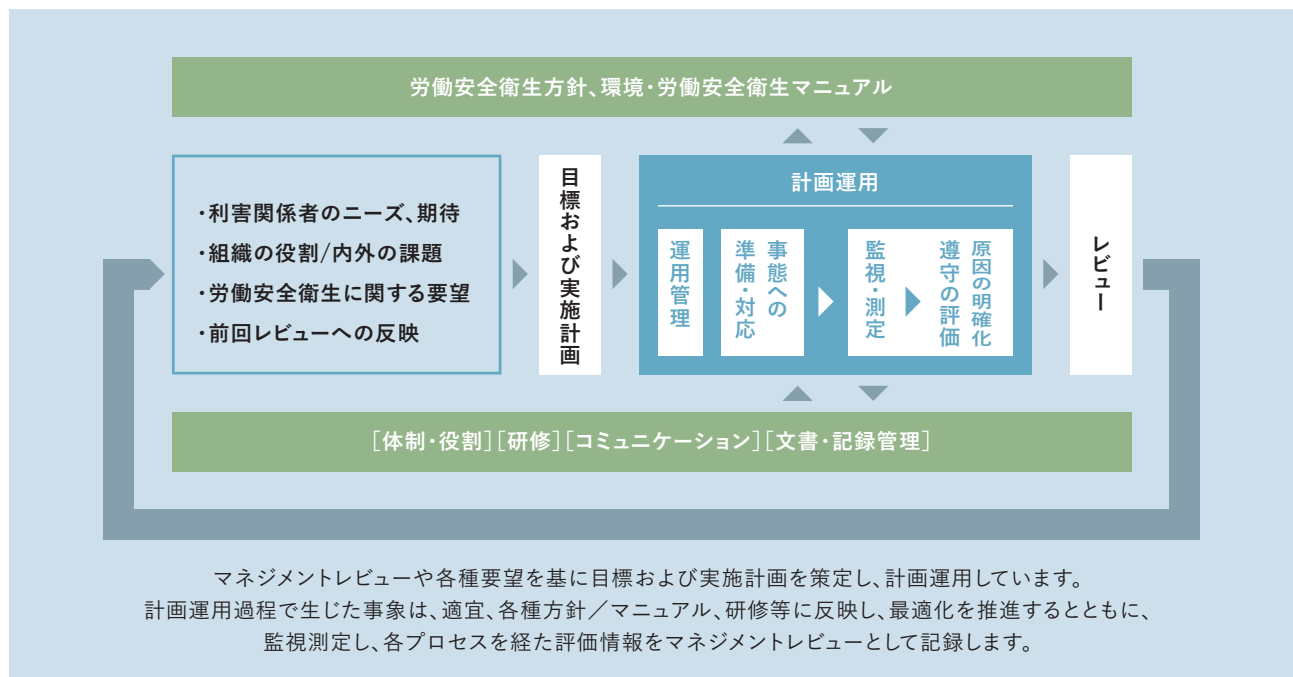


社会への取組み(S)

安全マネジメント

「労働安全衛生」を、経営基盤に関わる重要課題の一つとして位置づけ、従業員一人ひとりのため安全意識のもと、安心して働ける環境を整備して労働災害の撲滅を目指します。

労働安全衛生マネジメントプロセス



労働安全衛生マネジメントシステム

日本精機は、労働安全衛生マネジメントプロセスの強化と運用推進を図るため2020年8月に労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の認証を取得しました。

2020年度は「労働災害削減：10件以下」、「加害交通事故 発生件数削減：36件以下」、「有休取得率：65%以上」を目標とし、従業員に対し安全衛生意識の啓蒙活動を推進。結果は①労働災害件数：13件、②加害交通事故発生件数：21件、③有休取得率63.2%となりました。

今後、当社だけでなくグループとしての継続的な改善を行うことにより、より良い労働環境の構築および安全な社会の実現を目指してまいります。

責任ある鉱物調達

当社グループは、紛争地域および高リスク地域において、武装集団に対する支援、児童労働などの人権侵害、増収賄、資金洗浄、脱税、環境破壊などに関わる恐れのある紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）やコバルトなどの鉱物を含んだ部品・材料の調達を回避するための責任ある調達活動に取り組んでまいります。

RMIより提供される 紛争鉱物報告書 (CMRT) などの国際的に認められたツールを活用し、サプライチェーンに関する調査を行っています。

地域社会への貢献活動

当社グループは、所属する地域社会と共に、地域に根差した社会貢献活動に積極的に取り組んでおります。

地域のまつりへの参加／協賛

日本精機の本社所在地・新潟県長岡市は、第2次世界大戦時の空襲で多くの犠牲者が出た地域です。

長岡市では、毎年8月、恒久平和への祈りを込めて「長岡まつり」が開催され、当社グループは民謡流しへの参加や、全国でも有数の規模を誇る大花火大会への協賛活動を行い、地域活性化に貢献しています。



スポーツ振興 / 地域活性化

当社は2021年6月に「株式会社アルビレックス新潟レディース」の「にいがた活性パートナー」企業に就任しました。

地域と世界を結ぶ豊かなスポーツ文化の創造に貢献するアルビレックスに共感し、子ども達へのサッカー教室の開催等、アルビレックス新潟レディースと協力し、社員ボランティアの参画などを行います。



当社海外現地法人における社会貢献活動

タイニッポンセイキ(タイ王国)

タイ王国にはタンブンという言葉があります。これは「人に徳を与えるとその徳が自分に廻って戻ってくる。」と言う仏教の教えです。タイニッポンセイキもこの教えに倣いCSR活動にも力を入れて活動しています。

タイの田舎の学校の清掃、傷んだ校舎の修理、子供達への消火器講習や文房具等の寄付を行いました。他にも自然保護活動のマングローブの植樹、チャリティマラソン大会での募金活動と寄付、社内でのフリーパントリーの設置や病院にマスクの寄付も行いました。



ニッポンセイキ・デ・メヒコ(メキシコ合衆国)

ニッポンセイキ・デ・メヒコでは従来から様々な社会貢献活動を行っています。ペットボトルキャップの回収や、近隣小学校との交流活動(小学生を会社に招待したり、小学校に訪問して社員が講師となり授業を行う等)を毎年行っています。

昨年はCOVID-19の影響で交流活動は実施できませんでしたが、クリスマスに従業員からプレゼントを募集して小学校に寄付しました。



コーポレートガバナンスへの取組み(G)

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主の皆様をはじめ、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会などのステークホルダーとの信頼関係を重視しております。加えて、当社は、持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現のため、非財務情報を含む適切な情報開示、取締役等の透明・公正かつ迅速・果断な意

思決定を支えるコーポレートガバナンス体制の実現、株主との建設的な対話が、最重要課題であると認識しております。

今後も持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現に取り組んでまいります。

現状のコーポレートガバナンス体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会と監査等委員会を中心としたコーポレートガバナンス体制を構築しております。業務執行の迅速化および監督機能と業務執行

機能の役割の明確化を図るため、業務執行の決定権限の一部を代表取締役社長に委任するとともに、執行役員制度を導入しております。

任意に設置する委員会

当社は、取締役等の指名や報酬等の決定に関し、透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置して

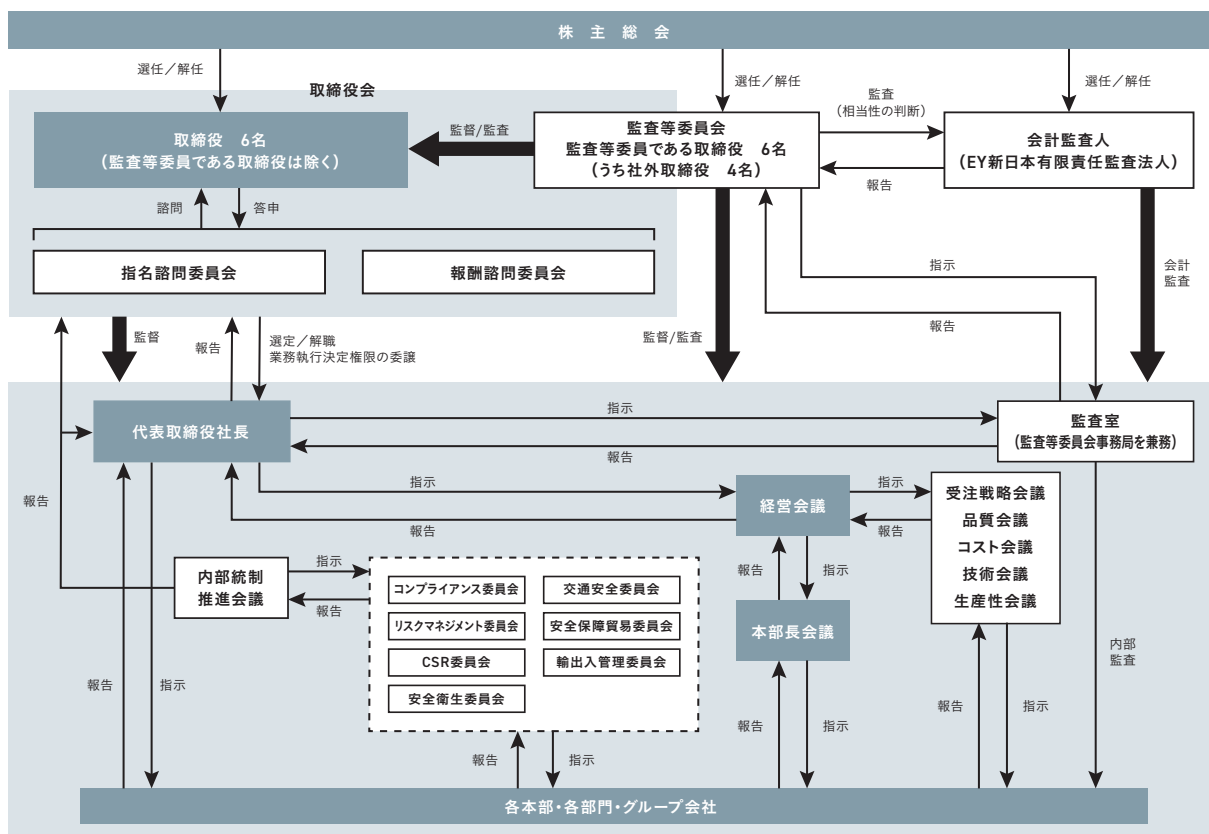
おります。いずれも取締役4名（うち社外取締役2名）で構成され、取締役会の諮問に基づき、基本方針案等の策定、答申を行っております。

独立性の観点を含めた社外役員の選任に係る基本的な考え方

当社の独立性の観点を含めた社外役員の選任に係る基本的な考え方としては、東京証券取引所の独立役員の独立性基準を参考に、一般株主との利益相反が生じるおそれは

ないと判断できる者、その経験、幅広い見識や専門的な知識に基づき当社の経営を監督するとともに、当社の経営全般に助言を行える者を選任しております。

＜コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する体制の模式図＞



内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）を前項のように整備しており、この体制をより充実させてまいります。

当社では、会計監査人と監査等委員会との定例会を開催し、情報の共有化を図っており、また、内部監査部門と常勤監

査等委員は毎月定例会を開催し、監査結果の共有と連携を図っております。

また、会計監査人、監査等委員会および内部監査部門による三様監査会議を年3回程度開催し、内部統制上の課題等の情報の共有化に努めております。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会を構成する取締役および監査役にアンケートを実施し、その結果を独立社外役員で検討し、その検討結果を踏まえ、取締役会で分析・評価いたしました。2020年度の実効性評価の概要は以下の通りです。

〔実効性評価の概要〕

2020年度については、取締役会全体の実効性については確保されていることを確認することができました。

ただし、取締役会の運営、取締役会のモニタリング機能、取締役会への報告方法等について、有意義な意見がありましたので、取締役会の実効性の更なる向上に向けて、改善に取り組んでまいります。

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的考え方

当社は、コンプライアンスについて、次のとおり「コンプライアンス宣言」を掲げております。

「日本精機グループは、より一層社会から信頼される企業集団となるために、コンプライアンス重視の経営に取り組み、社会の責任ある存在として法令および倫理を遵守し、健全な企業活動の実践を心掛けております。

私たちはコンプライアンス行動指針を制定し、取締役をはじめ従業員一人ひとりがその行動指針に基づいて行動することにより、社会から信頼される企業集団を目指します。また、お客様に満足していただける価値の高い製品・サービスを提供することにより、社会の繁栄に貢献してまいります。

コンプライアンス推進体制

当社は、コンプライアンス推進のため、代表取締役の下、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス・オフィサーに取締役または役付執行役員を任命しております。コンプライアンス委員会は、全社横断的なコンプライアンス体制の整備および問題・課題把握と啓発活動に努め、コンプライアンス違反に関する重要な問題点について審議し、継続的改善を推進しております。

また、各業務担当取締役および執行役員は、各業務部門固有のコンプライアンスリスクの分析と対策を行い、継続的に質向上を図っております。

グループ会社におけるコンプライアンス

当社は、コンプライアンスに関して日本精機グループの年間統一方針を定め、目標を共有するとともに、グループ会社各社の状況に応じた適切なコンプライアンス体制が構築されるよう、各社にコンプライアンス計画の作成、実施状況の報告を求めるなどして、グループ全体のコンプライアンス体制管理を実施しております。

内部通報制度

当社は、公益通報者保護法を踏まえ、不正を知る従業員等からの通報を社内、社外（弁護士）の窓口で受け付け、内部通報者の保護を図りつつ、適切な調査、是正および再発防止策を講じる「内部通報制度」を構築しております。

[社外取締役との対談] 日本精機が目指すところ

日本精機グループの これからの成長について

【佐藤】 早速ですが、当社の成長戦略について、中期の経営計画は公開していますが、長期ビジョンはその精度を高めている段階です。

まず、本社機能や生産拠点については、本社はソリューションを提供するための企画や管理に集中して、製造はその他に集約するといった形態を模索しています。そして、車載事業の基盤を活かして関連する事業を育てていきます。

それ以外で、今後の成長を見込む分野として、サービス関連事業に注目しています。

NS・コンピュータサービスのソフトウェア開発分野は、更に伸びると考えています。ソフトウェア開発を行うだけではなく、人材を育成する視点も取り入れて行きたいところです。また、地域課題に関する点で、例えば一人暮らしの高齢者が増えるなか、日精サービスの事業領域にお

けるニーズも増えるのではないかと見ています。

さて、当社事業の柱であるメーター・ヘッドアップディスプレイ(以下HUD)については、地域の特性をより深く考察して事業展開していく必要があります。

HUDはポリウムゾーンを狙って収益性の向上と市場シェアの拡大を図りたいと考えています。メーターやセンサーは従来の技術を活かせる分野として今後、市場の成長により需要増加が見込まれるインド、アフリカでのビジネスを確実に行ってまいります。その中で、SDGsに関わる取り組みを推進して、例えば、世界の交通事故の低減に寄与していきたいですね。

【富山】 なるほど。ちなみにですが、例えばベトナムなどの現地にもっと力を持たせて、現地で販売展開できるだけの営業機能を強化するという考えはいかがでしょうか。

【佐藤】 営業機能を強化できるかについては、現地状況を確認する必要がありますが、その余地はあるかもしれませんね。私としては、今強化すべきは、購買機能だと思っています。現地の責任において、付随コストも勘案しつつ、良いものをできるだけ低コストで仕入れる力を付けていくことで、現地が強化されると考えています。

【富山】 特にベトナムには、優秀な方が多いと思いますので期待したいですね。

ちなみに先ほどのNS・コンピュータサービスの事業で、IT人材育成の件は、私も大賛成です。IT系教育ニーズは高いですから。

【佐藤】 そうですね。当社グループの今後の方向性を考えますと、例えば、IT系の学校と幅広く産学の関係を広げ深めてゆきたいと思っています。

【富山】 IT関連は需給ギャップが著しくチャンスも大きいので、それらを推進することには私も賛成です。さて、本テーマの最後に、車載ビジネスを成長させるために、何かお考えはありますか？

【佐藤】 近い将来、激変するであろうこの業界にあって、事業への影響は予測しきれませんが、例えば、ガソリンの残量を検知するセンサーに代わる機能部品を見出すような個別の取り組みを進めています。併せて、先にも触れたように新市場開拓に臨むことで、一歩ずつ成長していきたいと考えています。

社外取締役から見た 当社の長所と短所

【富山】 長所は質実剛健。会社一体で改善に取り組んでいるところだと思います。また、海外拠点で、現地スタッフと協働して経営が行われている現場も拝察しましたが、この点も素晴らしいと思いました。

短所とはまで言えませんが、当社の紹介は「自動車部品メーカーの」ではじまることが多いのですが、これ



代表取締役社長
社長執行役員

佐藤 浩一

は適切なのかと思うことがあります。自社の事業領域を決め込むと、そこからの伸びが見込めなくなることもあります。

【佐藤】 たしかに、そうですね。ちなみに、私が気になっていた短所は、顧客が仕事をくれるだろうという雰囲気でした。これを払拭して、積極的に市場に働きかける風土を創りたいですね。

【富山】 さらに、自社でモノをつくり、自ら売るチカラを高めたいですね。

今後、デジタルによる情報発信も見直したいところです。特にこの点、若い社員のみなさんの活躍を期待しています。ちなみに、HUDは素晴らしい製品ですが、世間一般の認知はまだまだ低いまです。HUDの良さを世の中に伝え、認知してもらうようPRするとよいと思います。

【佐藤】 そうですね。情報発信のやり方は、従来の考え方から脱却できていませんね。これも組織課題のひとつで、然るべきところに権限を与えて、思うように挑戦してもらう位が丁度よいのかもしれません。

人材活用について

【佐藤】 まずは、女性の働きやすい環境整備と女性の登用が遅れてしまっています。女性の管理職を増やすために、そもそも女性が働きやすくなければいけません。

一つの例ですが、時間有休が取得

できるよう体制を整備するなど、総務系職種に女性の管理職を登用して、生産や設計部門で働く女性の方の意見を聞いてもらうようにしました。

【富山】 確におっしゃるとおりだと思います。是非、引き続き推進をお願いしたいと思います。

さて、当社のJOB型(スペシャリスト/ゼネラリスト)については、いかがお考えでしょうか。

【佐藤】 現在、その点を踏まえた人事制度の見直しを進めているところです。例えば、ゼネラリストに対応した職場ローテーション等、引き続き検討していきます。

【富山】 ジェンダー課題への対応はいかがでしょうか。この点は、海外を見習いたいところです。例えば、女性プロジェクトなんてどうでしょう。女性の感覚で新製品・サービスを生み出す取り組みです。

【佐藤】 なるほど。併せて思いつきましたが、従来のQCサークルは削減に目が行きがちでしたが、売上をプラスにするアイデア出しに転換するのも良いかもしれません。

ステークホルダーへのエンゲージメント

【佐藤】 まずIR活動から言うと、もっと積極的にPRを重ねていきたいと思っています。

【富山】 確かに、私もそう思っていました。

【佐藤】 それから、グローバルで各社の地域をより一層大切にしていきます。それもあって、本社は最近、サッカー・アルピレックス新潟レディースの地域活性パートナーに協賛しました。

【富山】 地域活動が増えてきていて良いですね。当社は、国内だけではなく海外でも地域貢献ボランティアしています。自分達でできることを自分達で模索して実行できていると思います。

【佐藤】 最近では、SDGs浸透のために、経営層セミナー、グループ従業員全員が取り組んだe-ラーニング、社内報特集などを積極的に取り組んでいますので、今後もご専門である富山取締役からもご指導をお願いしますね。

【富山】 はい、是非とも。ひとり一人が自分にできることを考え行動することで、世の中が変わっていくものだと思います。これからは是非ご協力させてください。

【佐藤】 引き続き、よろしくお願いします。本日は有難うございました。

社外取締役(監査等委員)

富山 栄子

