

トップコミットメント

Commitment by the President

20年先を見据えた新規事業、人材育成

大きな時代の変革期にあり、さらにコロナ禍という不測の事態にもかかわらず、2022年3月期は過去最高利益を記録しました。これは、ニッタグループが永年積み重ねてきたものが花開いた結果で、本来持っている現場の力、グループ総合力が発揮されたものです。5年先、10年先の業績に大きな課題や心配はありません。しかし、20年先、30年先は全く不透明と言えるでしょう。私は常に「当社グループは優良企業であっても有望企業ではない」と社員に伝えていきます。社会の変化はますます大きく、さらに加速していくでしょう。現在の経営を支える主力事業や製品が、未来永劫続くことはありません。20年先の事業の柱をつくるために、今何を成すべきか。社員には長期を見据えた中での危機感を持って、今に臨んでもらいたいと考えます。

中長期経営計画「SHIFT2030」の計画づくりを開始したのは、今から2年以上前のことですが、当時はコロナ禍以前で、社会の変化は

今ほど大きくはありませんでした。しかし現在の状況を見ると、「SHIFT」というキーワードを選んだことは実面的に射っていたと実感しています。それだけ変化の速度は速く、また予測がつかない。いつ、いかなる変化にも対応していくために、あらゆる活動を「SHIFT」し続けることが重要なのだとあらためて感じています。

昨年、中長期経営計画「SHIFT2030」の重要なプロジェクトのひとつである「新規事業探索チーム」を公募しましたが、私が期待したよりも応募者が少なく感じました。何名かにヒアリングしたところ「現在任されている事業に十分やり甲斐を感じている、目の前の業務に邁進したい」と言います。実際に成績も優秀で、そんな社員を持つことは経営者としてよろこばしいことかもしれません。しかし、そんな社員だからこそ次世代、次々世代のリーダーとして、事業の柱をつくり、企業を牽引していかしてもらいたい。既存の事業を深掘りしていく以上に、新規事業の開拓は厳しい挑戦となります。

10年、20年の歳月は一瞬にして過ぎ去ってしまいます。変化へのスピード、成長へのスピードをもっと加速させなければならない。「顧客のニーズにコツコツ応えるものづくり企業」、ニッタグループにそんなイメージを持つステークホルダーは多いのかもしれませんが、それを否定する訳ではありませんが、私は「コツコツ」にはスピードを感じないのです。事実、ニッタグループは自分たちだけでコツコツと技術を磨いてきただけでなく、外部の技術や人材を積極的に取り込んで、ダイナミックかつスピーディーに成長してきた企業です。現在の主力事業もジョイントベンチャーから成長してきたものです。外部企業との統合や中途採用で入ってくる社員も多く、彼らが馴染みやすい社風であるのも、外部からの新しい風を常に採り入れてきた歴史があるからです。今一度、ニッタグループの成長の歴史を振り返りながら、未来に向けた意識改革が望まれます。

ESG経営、その実践への決意

脱カーボンの取り組みとして、2021年12月に目標値を公表いたしました。2013年比で2030年のCO₂排出量マイナス46%を実現する施策を計画しています。目標設定や具体的な取り組みは専門家からアドバイスをいただき、綿密につくりあげてきました。まず国内の事業所から開始し、現在は海外拠点にまで活動を広げており、現状は計画通りに進捗しています。脱カーボンの取り組みには担当部門を定め、再生可能エネルギーの利用や太陽光パネルの設置等、精力的に実行に移しています。

気候変動は避けて通ることができない社会課題であり、企業もそれについて対策をとることは当然であり、義務です。多くの業界や企業が足並みを揃えて取り組むことが理想ですが、まずは当社グループが率先して取り組み、社会や環境に対しての貢献を示していきたいと考えます。

ニッタは100年以上前から北海道に森林を保有しています。約6,700haという山手線の内側の面積に匹敵する広大な森林で、これだ

けでも大きなCO₂吸収効果があります。森林を保有した当時はもちろんCO₂吸収が目的ではなく、この森林から革を鞣すときに使用するタンニンを採取し製品をつくりながら、豊かな自然環境を守っていくことが目的でした。長い歴史の中では、事業活動として森林が不要になったことや、また膨大な維持管理費を投入し続けることが厳しい時代もあった筈です。それでも、現在までこの森を守り続けてきたことに、創業者をはじめこれまでの経営者の信念、環境に対するの覚悟や本気度を思い知らされます。私もその意志を継ぎ、この森林の保護はもちろん、環境対策を徹底してやり抜く決意を持っています。ESGという言葉が世に広まるずっと以前から、ニッタグループが受け継いできた環境対策や社会貢献への取り組みを、今後も継承し続けて参ります。

また、これら社会や環境に対する取り組みを発信していくことも重要と考えます。この度「国連グローバル・コンパクト」に賛同を表明したのもそのひとつで、当社グループの取り組みや考えを、世界に広く発信していくこと

で企業価値をさらに高め、世界各国あらゆる地域においても国際基準を満たす、競争力のある企業であることを示していく考えです。事業のさらなるグローバル化においては、ますます社会・環境・ガバナンスへの取り組み強化が重要で、海外拠点や子会社、サプライチェーンも含めた、より大きな活動を加速度的に推進していく考えです。



ステークホルダーに関して

「NITTAは動かす、未来へ導く製品で。世の中を前へ、そして人々を幸せに。」これは、ニッタグループが理念として掲げる「社会・お客様に果たす当社グループの役割」です。ここで大切なのは「人々の幸せ」とは何か、ということです。一人ひとり価値観も異なり、夢や理想も違います。仕事に求めるやり甲斐もそれぞれです。今から約30年前、私が海外赴任したオランダでは「高い給料よりも家族と過ごす時間が大切」という価値観があることに驚きました。今となっては日本でもそのような価値観を持つことは珍しくありませんが、当時は大きなカルチャーショックを受けました。ひと言に「幸せ」と言っても国や環境、時代によって、その意味するところはさまざまです。考えても答えが見つかるものではないかもしれません。しかし、考え続けること、追求し続けることに意味があります。この事業は社会の役に立っているのか、この製品は人々の幸せにつながっているのか、常に「幸せとは何か」を探索しながら、社会や人々に必要とされる企業であり続けていくことを目指して参ります。

その中で、今後は「人材」へのさらなる投資が重要と捉えています。おかげさまで当社グループは社員の定着率も高く、一人ひとりが長く働き続けることで、ニッタのものづくりの理念や良い企業文化を継承することができています。一方で、大きな時代の変化の中、またグローバル化が加速する中では、働き方や人材育成等の改革が急務です。ニッタグループではこれまでと同様に株主重視の経営を基本としながらも、さらなる成長



を目指していくために人材投資や働き方改革に積極的に取り組みます。

コロナ禍においてテレワークが急速に普及しましたが、これもひとつの好機と捉え、社員の多様な働き方に対応できる仕組みづくりを、人事の評価制度等も含めて改革していく計画です。同業他社の中には、新社屋の建設にあたり500名の社員に対して席を150名分だけ用意したという事例があります。全員が出社することを前提としない、新しい職場環境づくりの事例です。こういった他社の事例も参考にしながら、それぞれの働き方や個性を尊重する環境づくりを目指します。自分らしく働き、良好なコミュニケーションを交わし、信頼関係を築く。そんな環境で働くことが人生の豊かさであり、ひとつの幸せではないかと考えます。

また、DXを推進するための人材投資も重要な課題のひとつです。ものづくりにおいて、そして社内業務の効率化に向けてデジタル化を推進する考えです。データサイエンティストの招聘や専門スタッフの育成を検討し、各部門、各部署でAIやIoTを活用した事業活動が推進できるよう、当社グループ全体におけるデジタル化の底上げを図ります。

企業の成長を支える社員へのサポートや人材への投資は、ニッタグループをより強くより早く未来の成長に導くための原動力となり、結果、企業価値向上によって株主をはじめステークホルダーの皆様への貢献につながると信じています。

中長期経営計画のゴールである2030年へ、そして、さらなる未来に向け、ニッタグループの成長に是非ともご期待ください。

【ニッタが参画している主なイニシアティブ】



01 2021年11月に国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名し、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」に加入しました。



02 2022年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同し、気候変動が当社グループの事業に与えるリスク・機会を分析して経営戦略・リスクマネジメントに反映するとともに、情報開示の充実を図っています。