

価値創造を支える取り組み

高島グループのサステナビリティロードマップ

当社のサステナビリティ基本方針、マテリアリティに基づいて、サステナビリティの取り組みを推し進めるための、定量的なKPI目標や達成に向けた取り組みを『サステナビリティロードマップ』として整備しました。

各種サステナビリティの取り組みを推進し、確実に目標を達成していきます。

カーボンニュートラルの実現

2050

2035

2030

2025
実績

GHG (Scope1・2)
排出量削減率
2024年度比
46%減

「省力化」
「省資源化」「再エネ化」
商材・サービス
売上増加率
2022年度比

130%増

女性役員
比率
30%以上

外国人管理職
比率
30%

女性管理職
比率
20%

育児休業取得率
女性 **100%**
男性 **85%以上**

エンゲージメント
サーベイスコア
60以上

外国人管理職
比率
23.1%

女性管理職
比率
19.0%

育児休業取得率
女性 **100%**
男性 **100%**

エンゲージメント
サーベイスコア
52.8

2024

●サステナビリティロードマップ策定

2022

●サステナビリティ基本方針を策定 ●当社グループのマテリアリティを特定

2021

(年度) ●サステナビリティ委員会を設置

価値創造を支える取り組み

サステナビリティ

サステナビリティ基本方針

高島グループは、『事業を通じて社会に貢献する』という企業使命に基づき、持続的な価値創造と企業価値向上の好循環を創ることで、持続的成長を目指します。

サステナビリティ社会の実現に貢献する事業活動を行います。

サステナビリティ社会の実現に貢献する商材の開発、拡販を行うと共に、温室効果ガスの排出削減や自然資源の効率的な利用など、環境保全に貢献することを目指します。

社会課題に取り組むことで、企業としての持続性を高めます。

従業員の働きがい向上、エンゲージメント向上により、持続的成長に不可欠な人財の確保・強化に努めます。

企業統治の強化を図り、リスクマネジメントとコンプライアンスの徹底を行います。

企業統治の強化を図り、透明性のある情報開示やコミュニケーションを行い、ステークホルダーと協働し共に新たな価値創造を目指します。

サステナビリティ体制

目的

当社グループは、創業当時より「事業を通じて社会に貢献する」ことを企業使命として掲げており、オリジナルな発想を活かした当社グループならではの方法で社会にアプローチすることで世の中に役立ち、その結果として当社グループも発展したいと考え、長らく事業活動を行ってきました。

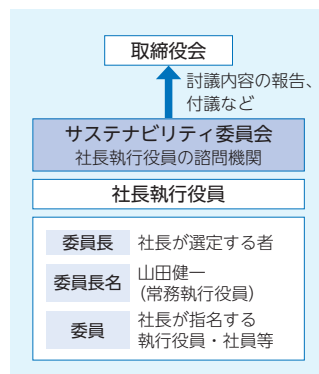
この企業使命を念頭に、サステナビリティに関する取り組みを推進すべく、2022年1月1日付でサステナビリティ委員会を設置しました。

役割

当社グループのサステナビリティを推進するために、サステナビリティにかかる基本方針や目標などの検討課題について討議します。

主な議論のテーマ

気候変動や人的資本、TCFDやGHG排出量、マテリアリティの設定やサステナビリティロードマップ策定等、多岐にわたる議題について活発に討議しています。



マテリアリティ特定プロセス

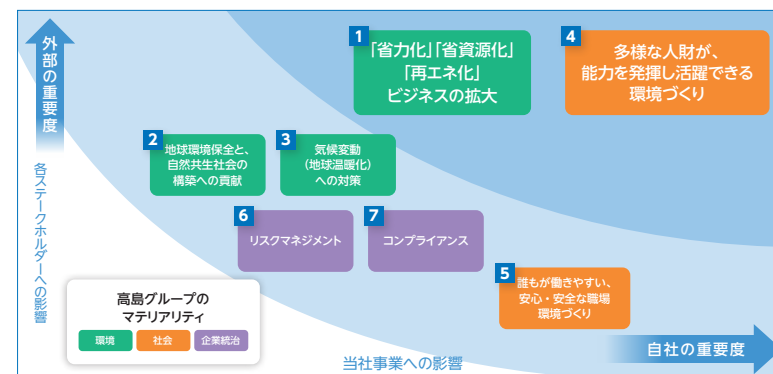


当社グループの事業環境を考慮して、国際的な枠組みや基準を参考に関連する課題をリストアップしました。

- 1) GRIスタンダード、SASBスタンダード等のほか、国際的な格付け機関が掲げるキー 이슈を元に、ロングリストを作成。
- 2) ロングリストの中から、事業としての「重要度」、企業としての「影響度」、社会・ステークホルダーにとっての「重要度」を軸として、項目ごとに「リスク」「機会」の観点で採点を実施。
- 3) 採点の結果、得点が高く、当社にとって重要課題として特定した14項目を再グルーピングし、当社のマテリアリティとなる7項目として設定。

抽出した関連課題について社会やステークホルダーにとっての「重要度」、当社事業への「影響度」をサステナビリティ委員会で議論し重要性の評価を行いました。

重要性が高いと評価した項目をマテリアリティとして特定し、課題の洗い出しと優先順位づけを行いつつ取り組み計画を策定します。



事業戦略を踏まえながら、マテリアリティの見直しの必要性が生じた場合には継続的に見直しの検討を行います。

価値創造を支える取り組み

マテリアリティ

当社グループは創業以来、「事業を通じて社会に貢献する」を企業使命とし、持続的な成長とサステナビリティ社会への貢献の双方を実現するために、活動を行っています。

当社のサステナビリティを高めるべく設置したサステナビリティ委員会での活動を通じ、社会にとっての「重要度」、事業への「影響度」を評価し、当社が取り組むべき7つのマテリアリティ、重要課題を特定しました。この7つのマテリアリティに取り組むことで、当社の企業使命を継続して果たし、企業価値の向上を図っていきます。

7つのマテリアリティを軸にした経営によりサステナブルな社会へ貢献する

マテリアリティと基本的な考え方

マテリアリティ		基本的な考え方	KPI
環境	「省力化」「省資源化」「再エネ化」ビジネスの拡大	2000年代初頭より、当社グループはサステナの先進商社を標榜し「省エネ化」「省力化」等を重要分野として位置づけてきた歴史があり、これらは今でも当社グループの強みとなっています。中期経営計画2028の策定にあたり、気候変動や資源価格の高騰、そして深刻化する人手不足といった社会課題の重大化を鑑み、従来の戦略テーマ（「省エネ化」「省力化」）を進化させ、新たに「省力化」「省資源化」「再エネ化」の3つのテーマを掲げることを決定しました。当社の企業使命である「事業を通じて社会に貢献する」のもと、これら3つのテーマに機能強化による現場力の向上を掛け合わせ、サステナブルな社会の構築に向けた最適な人材・サービスの拡販を推進していきます。	■「省力化」「省資源化」「再エネ化」人材・サービス売上増加率
	地球環境保全と、自然共生社会の構築への貢献	環境関連法令やISO14001を遵守すると共に、当社はオフィスを中心に、事業活動における資源利用の低減に関する活動を積極的に推進しています。使用電力量、産業廃棄物排出量の削減やペーパーレス化の推進等に取り組むことで、環境保護に貢献していきます。さらに、環境問題への対応の遅れによるサプライチェーンからの排除をリスクととらえ、逐次対応を検討・実施することで、環境管理状況の改善を図っています。	-
	気候変動（地球温暖化）への対策	当社は、気候変動が人類に与える影響を深刻に受け止め、気候変動に関する国際的なフレームワークであるTCFD提言への賛同を行い、サステナビリティ委員会を中心として、様々な取り組みを行っています。当社グループの事業を通じて排出される温室効果ガスについて、排出量の算出を行っています。	■温室効果ガス（GHG）排出量削減率（Scope1・2）
社会	多様な人材が、能力を発揮し活躍できる環境づくり	当社グループのビジネスの根幹を支えるのは「人」の力です。当社は、経営力と専門力を備えたキャリア人材の育成を重要課題としてとらえており、2021年に人事制度を抜本的に改定しました。中期経営計画「サステナV」において、中長期人材マネジメント戦略を策定し、グループ人的資本の可視化等を行い、成長戦略を推進する人材の拡大、次世代経営層人材の育成を進めています。加えて、女性、外国人、中途入社社員などの多様な人材がさらに活躍できる環境を整備すべく、取り組みを加速していきます。	■研修受講率 ■外国人管理職比率 ■女性管理職比率
	誰もが働きやすい、安心・安全な職場環境づくり	当社グループの重要資源は「人」であることから、誰もが安心して働ける職場環境を整備・維持することが、会社の成長に欠かせない要素と考えています。労働者の権利である各種休暇の取得の促進、従業員の健康増進のための対応（時間外労働削減・メンタルヘルスケア）、特に建設工事を請け負う事業部門での「全国安全衛生協議会」の運営など、必要な対策を進めてきました。また、当社は、定期的に従業員に対してサーベイを行うことで、従業員エンゲージメントを計測し、これを高めるための対策を行っています。	■育児休業取得者の復職率 ■有給休暇取得率 ■エンゲージメントサーベイスコア
企業統治（ガバナンス）	コンプライアンス	高島はいかなるときも「誠実一筋」。当社グループのこれまでの持続的な発展は、長年にわたって培われた信用が基盤になっています。当社グループの企業使命である「事業を通じて社会に貢献する」を果たすために、常に全社員が経営姿勢の「誠実一筋」を大前提に事業活動に取り組むことで、かけがえのない信用を築き上げてきました。一方「誠実一筋」とは相いれない、コンプライアンス違反などによる不祥事は会社の信用を大きく毀損します。当社グループに対する社会・取引先・社員からの信用が傷つくことは、当社グループにとって一番大事なものを失うことであり、短期的な損失にとどまらず、中長期的に大きな損失をもたらします。ビジネスの根幹となる「信用と信頼」の醸成には、法令遵守は最も優先すべき行為です。当社グループは「コンプライアンスメッセージ」「独占禁止法コンプライアンス宣言」を社内周知し、行動指針として「コンプライアンス基本規程」「コンプライアンス行動基準」等を規定・周知すると共に、推進体制としてコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の強化に努めています。	■コンプライアンス研修受講率
	リスクマネジメント	当社グループは、グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切にマネジメントするための規程を定め、本規程に基づき、各部署はそれぞれの業務分掌に応じて関連したリスクを規程に基づき所管すると共に、事業グループを含むすべての組織の責任者が自らの担当する各組織のリスクマネジメントを責任をもって遂行しています。また、リスク管理委員会にて一元的にリスクに関する評価・討議を行っています。評価の結果、より重点的な対策が必要と考えられるリスクについては「重点リスク管理項目」として取り扱い、それらに対する対策や取り組み状況を取締役会に報告しています。	-

価値創造を支える取り組み

マテリアリティ

マテリアリティのKPI

マテリアリティごとに具体的な取り組みを推進し、KPI目標を達成していきます。

マテリアリティ		主な取り組み	主なKPIと達成年度		実績(2022年度)	実績(2023年度)	実績(2024年度)	実績(2025年度)
環境	「省力化」「再エネ化」 ビジネスの拡大	■再生可能エネルギー関連事業の拡大 ・エネルギーを取り巻く課題解決のための太陽光パネル・蓄電池等の拡販 ■省力化関連事業の拡大 ・顕在化している省力化ニーズに対応する乾式・プレカット等の機能商材の拡販	「省力化」「再エネ化」 商材・サービス売上増加率 ^{※1} [高島株]	130%増 (2030年度)	【基準年】	14.1%増	21.7%増	30.2%増
	地球環境保全と、自然共生 社会の構築への貢献	■ISO14001遵守、有害廃棄物排出量や処理コスト等の開示 ■責任ある原材料調達推進(サプライヤーへのアセスメント等)		—	—	—	—	—
	気候変動(地球温暖化) への対策	■省エネ・再エネによる温室効果ガス排出量削減の推進 ・省エネ活動のさらなる徹底 ・太陽光発電を中心とする再生可能エネルギー導入の推進	温室効果ガス(GHG)排出量 削減率(Scope1・2) ^{※2} [連結 ^{※3}]	46%減【2024年度比】 (2035年度)	2,778.7(t-CO ₂)	3,264.0(t-CO ₂)	【基準年】 8,224.4(t-CO ₂)	9.6%増 9,013.3(t-CO ₂)
社会	多様な人財が、 能力を発揮し 活躍できる環境づくり	■人的資本開発 ・中長期人材マネジメント戦略の策定・実行 ・人材投資実績、人的生産性等のさらなる開示 ・従業員研修の強化(研修内容の充実化、研修案内の徹底、研修受講状況の把握と受講リマインドの徹底)	研修受講率 ^{※4} [高島株]	100% (毎年度)	83.5%	93.6%	94.3%	96.9%
		■ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・国籍、性別を問わない多様な人財の採用・育成を推進 ・外国人管理職の登用を促進 ・持続的な女性キャリア支援の推進 ・女性が働きやすい職場環境・制度の整備	外国人管理職比率 [連結]	30%(2030年度)	22.0%	22.6%	21.7%	23.1%
			女性役員比率 [高島株]	30%以上(2030年度)	12.5%	12.5%	12.5%	22.2%
			女性管理職比率 [連結]	20%(2030年度)	15.8%	17.2%	17.7%	19.0%
	誰もが働きやすい、 安心・安全な 職場環境づくり	■育児休業の取得推進 ・育児休業制度の周知・徹底、取得に向けたさらなる啓発活動 ・復職者が働きやすい職場環境・制度の整備	育児休業取得率 [高島株]	男性:85%以上 女性:100% (2030年度)	男性:14.3% 女性:100%	男性:57.1% 女性:100%	男性:40.0% 女性:100%	男性:100% 女性:100%
			育児休業取得者の復職率 ^{※5} [高島株]	男性:100% 女性:100% (毎年度)	男性:100% 女性:100%	男性:100% 女性:100%	男性:100% 女性:100%	男性:100% 女性:100%
		■有給休暇の取得推進 ・有給休暇取得推奨のための各種活動推進	有給休暇取得率 [高島株]	70%以上 (毎年度)	64.9%	75.5%	73.2%	72.1%
		■従業員エンゲージメントの向上 ・理念浸透の取り組み、管理職のコーチング力強化等	エンゲージメントサーベイスコア 2022年度[高島株] 2023年度以降 [高島株を含む国内グループ全体]	60以上 (2030年度)	45.3	46.5	50.8	52.8
		■労働安全衛生マネジメント、労働衛生サービス等の維持・向上		—	—	—	—	—
企業統治 ガバナンス	コンプライアンス・ リスクマネジメント体制	■コンプライアンス、リスクマネジメントの維持・向上 ・コンプライアンス研修の強化(研修内容の充実化、研修案内の徹底、研修受講状況の把握と受講リマインドの徹底)	コンプライアンス 研修受講率 ^{※6} [高島株]	100% (毎年度)	25.4%	93.1%	100%	100%

※1：2022年度における売上実績を基準としたときの売上増加率 ※2：2024年度における温室効果ガス（GHG）排出量を基準としたときの排出量削減率

※3：2022・2023年度の実績は、高島株及び国内子会社7社（㈱レスト、新エネルギー流通システム㈱、高島ロボットマーケティング㈱、ハイランド㈱、タクセル㈱、シーエルエス㈱、アイタックインターナショナルジャパン㈱）の合計となっています。2024年度の実績は、高島株及び国内子会社10社（㈱レスト、岩水開発㈱、㈱ナルトエスピー工業、新エネルギー流通システム㈱、高島インダストリーズ㈱、ハイランド㈱、タクセル㈱、シーエルエス㈱、㈱信防エディックス、アイタックインターナショナルジャパン㈱）、海外子会社iTakグループ6社の合計となっています。

2025年度の実績は、高島株及び国内子会社17社（㈱レスト、岩水開発㈱、㈱ナルトエスピー工業、新エネルギー流通システム㈱、㈱サンワシステム（他サンワシステムグループ会社7社）、高島インダストリーズ㈱、ハイランド㈱、タクセル㈱、㈱信防エディックス、アイタックインターナショナルジャパン㈱）、海外子会社iTakグループ6社の合計となっています。 ※4：全社員における必須研修としている研修（セキュリティ研修、ハラスメント研修、階層別研修等）の受講者の割合

※5：前年度に育児休業を終了した復職予定者における、当年度末の在籍者の割合 ※6：コンプライアンス研修の受講は2023年度より必須化

価値創造を支える取り組み

カーボンニュートラル社会の実現に向けた施策

環境方針

基本理念

当社は「事業を通じて社会に貢献する」ことを企業使命としており、その一環として「地球環境保全」を重要な経営課題として位置づける。そして、「社会・経済の持続的発展は地球環境保全と共にある」ことを全員で認識し、地球環境保全に積極的に配慮した健全な事業活動を行う。

企業行動指針

1. 環境にやさしい会社を目指し、事業運営において省エネルギー・省資源を推進する。
2. 環境関連法規等を遵守し、継続的な改善に努め、環境汚染を予防する。
3. 環境にやさしい商品群、および環境汚染改善に寄与する商品群の取り扱いを積極的に推進する。
4. 環境方針の理解・環境保全意識向上について、全員の啓発・教育を行う。
5. 環境方針をホームページ、会社案内などを通じて広く社会に公表する。

Topics

グリーンサイクル株式会社の株式を追加取得

当社は、グリーンサイクル株式会社の株式を追加取得し、持分法適用会社化しました。グリーンサイクル株式会社は大手メーカーが出資するメーカー系リサイクル会社として使用済み廃家電（4品目）のリサイクルをしており、安定した集荷基盤と業界トップクラスの高い収益性を誇っています。

今回の株式追加取得は、新中期経営計画2028の柱である「省資源化」戦略を具現化するための重要な案件の一つです。これにより、産業資材事業本部のリサイクル事業の拡大を図ります。

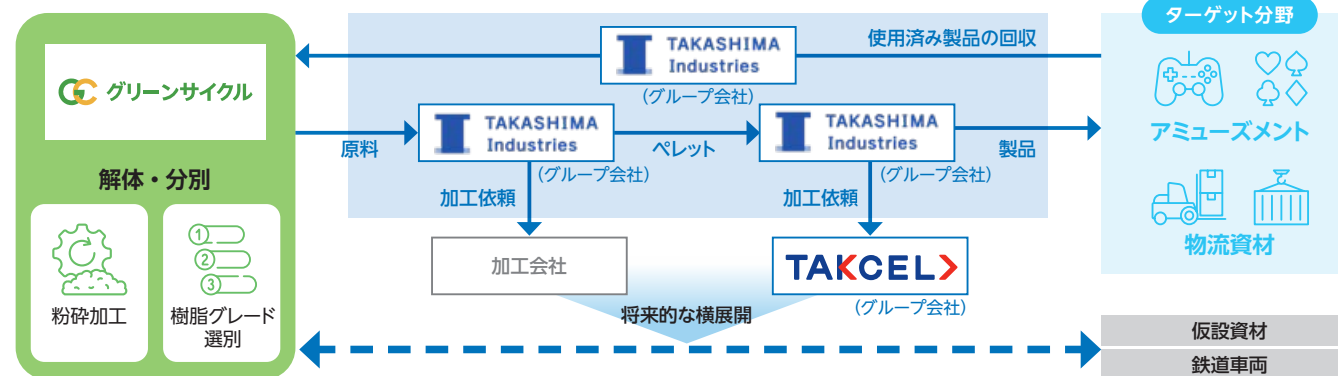
グリーンサイクル株式会社が樹脂事業における再生原料の調達・解体・分別拠点となることで、使用済み製品の回収から、リサイクル原料化、さらには製品化まで一気通貫で担うリサイクルスキームを構築します。これにより、安定的な原料確保と付加価値の高い製品供給を実現するとともに、循環型ビジネスモデルを確立します。メインターゲットは、回収スキームの構築が可能なアミューズメント分野、物流分野および仮設資材分野です。さらに、将来的な需要が見込まれる鉄道車両分野や自動車分野への展開を検討していきます。

事業環境の変化に的確に対応した樹脂ビジネスを将来にわたり持続させるため、リサイクル機能を一層高めて、事業領域の拡大と持続的成長を目指していきます。

グリーンサイクル

会社名	グリーンサイクル株式会社
本社・工場	愛知県名古屋港区
敷地面積	約6,800坪
事業内容	使用済み廃家電4品目のリサイクル業

樹脂事業におけるリサイクルスキーム



価値創造を支える取り組み

TCFD

ガバナンス

気候変動対応を含めたサステナビリティ関連の重点課題については、執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会が目標達成に向けた方針・計画の策定を行うと共に、取り組みを推進しています。サステナビリティ委員会で検討した内容等は、取締役会で適宜審議または報告がなされるなど、取締役会による適切な監督体制を整えています。

対象事業となる建材事業本部においても、サステナビリティ（気候変動含む）の推進責任者を配置する体制としており、事業戦略・事業推進に気候変動関連の観点を反映しています。

戦略

当社では中期経営計画2028「サステナ +スパイラル」において、カーボンニュートラルの実現に向けて、持続的成長とサステナ社会への貢献の同時実現を目指していきます。サステナブルな社会に貢献する「省力化」「省資源化」「再エネ化」を通じ、ターゲット市場で必要な機能、ソリューションを提供し、持続的発展が可能な社会の構築に貢献していきます。

リスク管理

当社グループでは気候変動のリスク及び機会について、サステナビリティ委員会メンバーが参加するワーキンググループを設置しました。ワーキンググループでは、TCFDの提言に基づいたシナリオ分析を行い、重要なリスク及び機会を特定し、影響の度合いを評価しました。引き続き、サステナビリティ委員会において、継続的にリスク分析、対策の立案、進捗管理をしていきます。

指標と目標

当社ではGHG（温室効果ガス）排出量の削減が重要であると考え、2022年度分からScope1・2の排出量を算出し開示しています。Scope3については、当社はサプライチェーンの全体スキームを構築し、必要な機能・ソリューションを提供する機能商社として、サプライチェーン全体のカーボンニュートラルを推進することが当社の社会的責任だと認識しております。GHG排出量削減目標は、2024年度におけるGHG排出量実績（Scope1・2）を基準とし、2035年度に46%削減することとしています。

2025年度の気候変動関連リスクの評価対象、想定時期

リスク区分		リスクの評価対象	想定時期	影響
移行 リスク	政策・法規制リスク	GHG排出規制に関する制度の導入・強化によりコストが増加	中期	大
		電力買取価格、補助金の減額により市場規模が伸び悩むリスク	中期	中
	技術リスク	規制強化に伴う低炭素技術の普及による既存商品の競争力低下	長期	中
	市場リスク	調達先の価格転嫁による利益率低下	長期	大
	評判リスク	投資家や金融機関から情報開示が不十分と判断され、資金調達に悪影響を及ぼすリスク	中期	大
物理 リスク	急性リスク	異常気象の常態化により調達先被災による供給の寸断	中期	大
	慢性リスク	気温上昇に伴う建設現場での労働環境悪化・生産性悪化・工期遅延	長期	中

2025年度の気候変動関連機会の評価対象、想定時期

機会区分		機会の評価対象	想定時期	影響
資源の効率に関する機会		鉄鋼価格の上昇に伴う軽量な代替素材のニーズ上昇	中期	大
エネルギー源に関する機会		長期的なCO ₂ 削減目標の設定による再生可能エネルギー市場の拡大	中期	中
製品及びサービスに関する機会		新規協力会社（施工・加工）の開拓・提携による新たなソリューションの提供	中期	小
		新規調達先の開拓・提携による新たな事業展開	中期	中
		気候変動への適応に貢献できる商材・サービス拡大に伴う新規事業の創出	長期	大
市場に関する機会		ポートフォリオ転換による事業拡大	中期	大
		サステナビリティ性が高い商材・サービスの需要増加	中期	大

当社グループのGHG排出量（2025年度）

	Scope1・2	Scope3
高島（単体）	97.3 (t-CO ₂)	—
国内グループ会社	7,103.7 (t-CO ₂)	—
海外グループ会社	1,812.3 (t-CO ₂)	—

※1 マーケット基準

※2 国内グループ会社は、国内連結子会社17社（㈱レスト、岩水開発㈱、㈱ナルトエスピー工業、新エネルギー流通システム㈱、㈱サンワシステム（他サンワシステムグループ会社7社）、高島インダストリーズ㈱、ハイランド㈱、タクセル㈱、㈱信防エディックス、アイタックインターナショナルジャパン㈱）の合計となっています。

※3 海外グループ会社は、海外連結子会社6社（iTak (International) Limited、iTak International (Shenzhen) Limited、iTak International (Shanghai) Limited、iTak International (Vietnam) Co.,Ltd.、iTak International (Thailand) Limited、iTak International (Malaysia) Sdn. Bhd.）の合計となっています。

TCFD提言に基づく情報開示について、詳細はホームページをご覧ください。

<https://www.tak.co.jp/ja/sustainability/environment/tcfd.html>

価値創造を支える取り組み

人的資本経営の取り組み

ヒトノセイチョウヲカンガエルイインカイ

人の成長を考える委員会（通称：ヒセカイ2050）

2025年に発足した「人の成長を考える委員会（通称：ヒセカイ2050）」は、組織全体のパフォーマンス向上や効率化を目指し、従業員の成長を体系的にサポートしてモチベーションやエンゲージメント向上に寄与し、組織の成長と当社が求める人財の定着に貢献する仕組みづくりの実現を目的に活動しています。

ヒセカイ2050では様々な研修の開催、従業員から寄せられた研修に関する意見の集約・見直し、社内認定資格の創設などのほか、3か月に1回、活動内容と研修情報をまとめた「ヒセカイ通信」を従業員に発信しています。

研修・各種施策等が人財戦略に合致し、かつ人財成長に通じるものとして実施されているかを確認検証し、研修等の持続性の確保と再現性ある人財成長を体系的・標準的に維持できるように支援していきます。

健康経営宣言

高島グループは、2026年4月に健康経営を宣言しました。当社が掲げる重要課題（マテリアリティ）である「多様な人財が能力を発揮し活躍できる環境づくり」および「誰もが働きやすい、安心・安全な職場環境づくり」を実現するためには、その基盤となる従業員一人ひとりの「心身の健康」が不可欠です。従業員が健康であって初めて、それぞれの個性や能力を最大限に発揮し、変化する社会課題に対して新たな価値を創造し続けることができると考えています。当社は、従業員およびその家族の健康保持・増進を経営的な視点から戦略的に支援し、活力ある組織づくりに向け邁進いたします。

【重点取り組み方針】

1. 多様な人財が活躍するための健康基盤の確立 健康課題の把握と対策

定期健康診断の受診（受診率100%の維持）を徹底し、その結果に基づく重症化予防や生活習慣病対策を強化します。ライフステージや個々の特性に応じた健康課題に柔軟に対応し、誰もが長く、元気に活躍できる健康基盤を確立します。

2. 安心・安全で働きやすい職場環境の整備 仕事と私生活の調和とメンタルヘルスケアの推進

適正な労働時間の維持や有給休暇の取得促進を通じ、仕事と私生活の調和を図ります。また、ストレスチェック受検率100%の維持と職場環境改善により心の健康づくりを推進していきます。

3. データに基づく効果的な健康施策の実行 コラボヘルスの推進

健康保険組合と連携（コラボヘルス）し、健康・医療データに基づく健康推進策を実施することで、組織的な健康リテラシーを高め、従業員が自律的に健康維持に取り組む風土を醸成します。

研修制度の整備

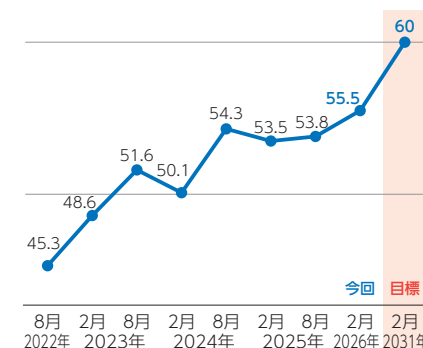
従業員一人ひとりが、「自身が自身の経営者である」というキャリアオーナーシップを持ち、自身でキャリアをプランニングし、社会に高い価値を提供し続け企業価値向上に貢献する「キャリア型人財」の育成を推進しています。その実現に向けて、従業員のキャリア形成の節目において定期的実施する研修やキャリアプラン策定の時期にキャリアコンサルティングを実施するなど、従業員一人ひとりが計画的に成長を支援する環境を提供しています。

等級ごとの行動要件に応じた能力開発を可能とする段階的な研修・教育体系の設計に加え、多様な教育手法と研修テーマによる充実した研修コンテンツを提供しています。また、自律的・主体的な学びを後押しするため、2025年11月にeラーニングシステムを刷新しました。学習コース数を大幅に拡充したほか、講義形式や5分程度の動画コンテンツなど、より学びやすい環境を提供しています。

当社は、何を学ぶべきかを自ら考え、主体的に行動しながら成長しようとする従業員を、これからも全力で支援していきます。

従業員エンゲージメントの向上

当社グループにとって最も重要な資本は「人」です。従業員一人ひとりが働きがいを感じ、安心して働ける職場環境を整えることが、企業の成長に不可欠であると考えています。そのため、従業員との相互理解を深め、人的資本の価値向上を図る取り組みとして、年2回の従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。2022年の開始時に45.3だったスコアは、2026年2月には55.5まで向上しました。今後もスコア向上そのものを目的とするのではなく、サーベイ結果を社内でも共有し、改善項目を従業員とともに明確化したうえで具体的なアクションプランを実行し、従業員の成長と働きがいの向上につなげていきます。



健康経営について、詳細はホームページをご覧ください。

https://www.tak.co.jp/ja/sustainability/society/Health_Management.html

価値創造を支える取り組み

社外取締役メッセージ

社外取締役
(監査等委員)

宇治田 明史

社外取締役
(監査等委員)

篠 連

社外取締役

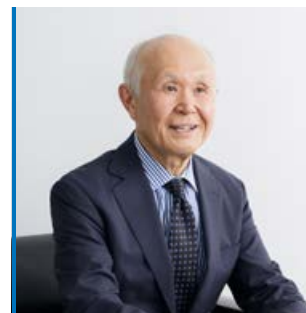
河合 順子

社外取締役
(監査等委員)

坂本 修一

社外取締役
(監査等委員)

青木 寧

社外取締役
(監査等委員)

宇治田 明史

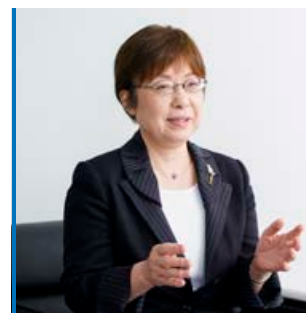
新中期経営計画の確実な実行の監督・支援

内外の経済情勢が不透明感を増す中、当社は前中期経営計画の最終年度を迎えましたが、業績目標未達という残念な結果に終わりました。また、投資先における不正な資金流出を防止できず損失を計上する事態を招いたことにつきまして、社外取締役として株主をはじめステークホルダーの皆様にも深くお詫びを申し上げます。

監査等委員会といたしましても、本件を真摯に受け止め、課題解決に向けた議論を重ねております。投資実行後のモニタリングなどのガバナンス体制のさらなる強化を図り、再発防止策が着実に実行されるよう監督してまいります。

本年度より、新たな中期経営計画「サステナ ポジティブスパイラル」がスタートいたします。私たちは、当社グループの課題をしっかりと総括した上で、「成長を軌道に乗せ持続的好循環を創出」させるべく、経営陣が資本コストや企業価値を意識した経営を実践し、投資による好循環を実現するための「稼ぐ人財」の輩出に適切に取り組んでいるかを、監督・サポートしてまいります。

変革への挑戦を続ける高島が、皆様からご信頼いただき、持続的な成長を遂げられるよう、監査活動に努めてまいります。今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

社外取締役
(監査等委員)

篠 連

取締役会の今後の役割

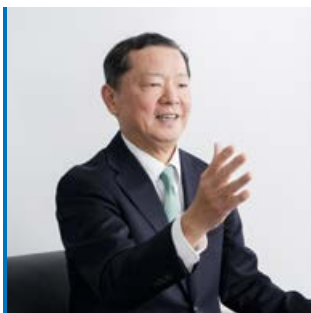
高島は、プライム市場選択にあたり、これまで以上に企業価値向上を目指し積極経営を進めてきました。この数年のM&Aはその一つの現れです。M&Aにおける最重要課題はPMIですが、高島グループとなった会社とともに、高島の理念である「誠実一筋」の価値観を共有し、シナジー効果を実現するためには、特に人財の育成・確保、これが最重要テーマの一つとなっています。

取締役会の役割は、人財の育成・確保をはじめとするM&Aにおける種々の課題に対し、取締役全員で忌憚のない意見を交わし、社外取締役は、これまでの社外における経験を基に客観的視点からの見解を述べ、課題に対して、その真の原因を見極め、その改善策を提言することにあると考えます。特に、発生した課題の真の原因を探ること、その根底にある共通の問題点を認識することが重要です。

新社長体制のもと、社外取締役の一人として、微力ではありますが、これまで以上に尽力する所存です。

価値創造を支える取り組み

社外取締役メッセージ

社外取締役
(監査等委員)

坂本 修一

「誠実一筋」のもと、社会に貢献する機能商社へ

前中期経営計画の実行を通じて、当社グループにとっての諸課題を再認識することができました。グループガバナンス体制の再構築、コンプライアンスの徹底、人財の育成などです。そしてこれらの基盤となるのが、当社の大切にしている価値「誠実一筋」であると思います。本年度より新しい中期経営計画「サステナ ポジティブスパイラル」がスタートしました。「事業を通じて社会に貢献する」という当社のミッションを実現し企業価値をさらに向上させるためには、どのような投資を実行しどのように経営していくべきか、またお客様にとって真に必要な機能、ソリューションを提供する機能商社でありたいというビジョンを実現するためにはどのように行動すべきか、取締役会の中で十分に議論を重ねていきたいと考えています。

社外取締役
(監査等委員)

青木 寧

ガバナンスを強化し、組織能力の向上と人材育成を推進

当社の取締役会及び各委員会では、毎回活発な議論が行われています。この1年間は、中期経営計画サステナVの総括と、それを踏まえた新中期経営計画の策定について、多くの議論を行いました。その中で、積極的な成長投資と株主還元を今後も継続することを確認するとともに、事業の変革と現場の挑戦をさらに推進するにあたっては、グループ経営力やリスクマネジメントの強化に一層取り組む必要がある、との認識を共有しました。

また、指名委員会における数年にわたる議論を経て、今年度よりCEO、COOによる新経営体制に移行することを決定しました。事業成長の鍵となるのは、組織と人材の開発です。新体制のもとで、改めて100年企業である当社の「誠実一筋」の企業理念を現代化し、組織能力の向上と次世代人材の育成が加速されることを期待しています。

市場でより存在感のある企業グループに成長することを目指して、今後も経営チームによる活発で多面的な議論を進めてまいります。

新任社外取締役メッセージ

社外取締役
(監査等委員)

神野 紀恵 新任

会計の専門知識を活かし、適切な情報開示と成長を支援

公認会計士の世界に入って35年が過ぎ、その間に、監査業務への従事、税理士登録、国立研究開発法人の監事職就任など、徐々に活動の場を広げてきました。職種としては、監査、税務、研究所役員と、一見すると異なる分野のように見えますが、いずれも会計の知識と考え方を通して組織や人の意思決定に貢献するスタンスで関わることができました。この度は、プライム市場上場会社の社外役員というご縁をいただき、とても嬉しく思っています。これまでの知識と経験を活かして、ステークホルダーの皆様への適時適切な情報開示がなされていくことを主眼として関わる所存です。また、当社が取り組んでいるサステナビリティ社会への適応と持続的成長の同時実現についても、共に取り組んでまいりたいと思っています。



社外取締役

河合 順子

人材戦略と経営戦略を融合し「稼ぐ人材」を創出

当社は、中期経営計画に掲げているとおり、当社独自の人材戦略として「稼ぐ人材輩出」を目標としております。当社は多様なバックグラウンドを持つ人材を登用し、従業員の一人一人が「自身が自身の経営者である」との高い意識のもと、自らを高めることで、組織の活性化をはかり、多様な視点による新たな価値創造やイノベーションが創出されると考えております。このような考えのもと、当社としては、「人の成長を考える委員会」を発足し、キャリア型人材育成のプロセスを担うだけではなく、人の成長への支援や投資を行っています。このような活動は、取締役会としても重要な取り組みとして、議論するとともに、経営戦略と人材戦略が有機的に融合するよう働きかけております。私も、このような人的資本経営の実践こそが、企業価値向上につながると考え、企業理念である「誠実一筋」に基づきより充実した議論を進めてまいりたいと思います。

価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方と機関設計

当社は、株主をはじめ多様なステークホルダーとの適切な関係を維持し、社会に対する責任を果たしながら事業活動を行うことが、長期的な業績向上や持続的成長の目的達成に最も重要な課題のひとつと位置づけています。コーポレート・ガバナンスの機能を充実させ、透明性と公正性の高い経営を確立することは当社の重要な基本的責務です。

このため、当社は取締役会、監査等委員会を中心とした経営の監督・監視機能を強化し、内部統制・リスク管理等の問題に対処するため、コーポレート・ガバナンス体制を整備しています。

ガバナンス体制の特徴

当社は、経営の透明性向上と意思決定の迅速化を両立し、持続的成長（サステナ+スパイラル）を支えるガバナンス体制の進化に取り組んでいます。経営と監督の明確な分離、変化に即応する最適なボード構成の追求、そして実効性の高い多角的な監査体制の整備を推進。攻めと守りの調和を図り、企業価値の持続的な向上と社会からの信頼確保に努めています。

Point 01 執行と監督の分離

当社は、業務執行と経営監督の分離を明確にし、取締役会の監督機能を一層強化することを目的に「監査等委員会設置会社」へ移行いたしました。

取締役会の監督機能とガバナンス体制を強化すると共に、意思決定の迅速化と業務執行の効率性を高め、客観的で透明性の高いガバナンス体制を構築しています。

Point 02 進化適合を体現する役員構成

めまぐるしく変化する事業環境に適合（進化適合）し、長期的な企業価値向上を実現するため、取締役会は多様な知識・経験・専門性（金融、法務、会計、経営等）を備えたスキルバランスの取れたメンバーで構成しています。多様な視点からの活発な議論を通じて、経営の戦略的判断とリスク管理の実効性を高めています。

Point 03 監査の実効性

経営の健全性と透明性を高めるため、監査等委員会は全員を社外取締役とすることで徹底した独立性と客観性を確保しています。

さらに、監査等委員会・会計監査人・内部監査部門が互いに緊密に連携する「三者監査」の体制を構築し、多角的な情報共有とモニタリングを通じて、実効性の高い監査体制を確立しています。

ガバナンス強化の変遷

年度	主なトピックス	取締役人数	女性取締役	社外取締役
2015	■コーポレートガバナンス・コード制定	9名		3名
2016	■執行役員制度の導入 ■監査等委員会設置会社へ移行 ■指名委員会、報酬委員会の設置 ■取締役会の実効性評価を実施 ■業績連動型報酬制度の導入	8名		4名
2018	■女性取締役選任	11名	1名	4名
2020	取締役会のジェンダー多様化に向け、初の女性取締役を選任。	10名		4名
2021	■サステナビリティ委員会の設置	9名		4名
2022	社長の諮問機関として発足。 原則、年2回開催。 ※委員会の詳細はP41へ	↓		4名
2023		8名		4名
2024		9名		5名
2025			2名	6名 66.7%
2026		↓	3名 33.3%	↓

価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

各委員会の活動内容

会議体	開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
監査等委員会	14回	5名 (男性3名、女性2名)	0名	5名	社外取締役

概要	委員会は原則月1回開催し、定例の監査結果を報告するとともに、内部監査や内部統制の状況について内部監査統括部からのデュアルレポーティングの1ラインとして報告を受けています。				
----	---	--	--	--	--

会議体	開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
指名委員会	4回	8名 (男性5名、女性3名)	2名	6名	社外取締役

概要	指名委員会は、社外取締役6名と社内取締役2名で構成され、常勤の社外取締役が委員長・議長を務めており、公正で客観的な審議ができる体制となっています。委員会では取締役、執行役員の選・解任についてその適性について書面及び面接での審査を行い、結果を取締役会に答申しています。				
----	---	--	--	--	--

会議体	開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
報酬委員会	5回	8名 (男性5名、女性3名)	2名	6名	社外取締役

概要	報酬委員会は、社外取締役6名と社内取締役2名で構成され、常勤の社外取締役が委員長・議長を務め、公正で客観的な審議を行っています。委員会では役員報酬制度に関する議論や、業績達成状況とそれへの貢献度を踏まえた業績報酬額の決定を行い、結果を取締役会に答申しています。				
----	--	--	--	--	--

会議体	開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
コンプライアンス委員会	2回	10名 (男性7名、女性3名)	3名	6名	社長

概要	コンプライアンス委員会は、コンプライアンスを推進する統括組織として、社長執行役員を委員長、経営統合本部長を副委員長とし、社長執行役員が任命した役員を委員として構成されています。原則として毎年1回開催し、コンプライアンス全般に関する審議及び基本方針の決定を行っています。				
----	--	--	--	--	--

会議体	開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
リスク管理委員会	1回	6名 (男性6名)	-	-	経営統合本部長

概要	リスク管理委員会は、当社の経営にかかる重要リスクについて社長執行役員へ提言するための組織として、経営統合本部長を委員長とし、経営統合本部長が選任した委員で構成されています。毎年2回以上開催し、規定に定めるリスクの洗い出し及び調査を行い、リスクを未然に回避するための対応策の検討、顕在化したリスクに対する対応策を検討しています。				
----	---	--	--	--	--

会議体	開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
サステナビリティ委員会	2回	9名 (男性9名)	2名	-	社長執行役員が選定する者

概要	サステナビリティ委員会は、サステナビリティを推進する組織として、社長執行役員及び社長執行役員が指名する者を委員として構成しています。原則として毎年2回以上開催し、社長執行役員が設定したサステナビリティにかかる検討課題について討議し、社長執行役員に対して提言を行っています。				
----	--	--	--	--	--

会議体	概要
経営会議	経営会議は、毎月1回以上開催され、取締役会決定事項の周知・徹底と業務執行上の主要課題の検討を実施しています。執行役員全員で構成されており、必要に応じて審議事項に関する関係者を出席させ、発言させています。また、監査等委員が必要に応じて出席し、発言しています。

取締役会等の実効性向上に向けた取り組み

2025年度の実効性評価につきましても、2024年度の第三者機関による評価結果及びその後の取締役会で議論した今後の課題と対策を踏まえて、自己評価を実施しました。

本年度の分析評価の結果、取締役会は業務執行に対する充実した監督に向けた活発な議論をしており、その実効性がおおむね確保されていると判断しました。

評価プロセス

Step1 第三者機関による 評価を実施	Step2 調査結果をもとに 取締役会で議論	Step3 今後の課題を抽出し その対策を設定	Step4 課題・対策を踏まえ 自己評価を実施
----------------------------	------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

2025年度に抽出された課題と対策

今回の実効性評価により、主に以下の課題が抽出されました。これらに対応するための対策を講じることにより、引き続き取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。

- デジタル技術を活用する戦略の実現に向けた取り組みの監督(取締役会の運営)
- グループ全体の内部統制システムに対する監督・監視の実施(取締役会の運営)
- 取締役を対象とした研修の充実(役員の知識向上ニーズ)

サクセッションプラン

当社は、経営トップである社長執行役員の選定を最も重要な意思決定事項のひとつとして認識しており、指名委員会内で次期社長候補及び次期経営層について、継続して意見交換を実施しています。次世代の経営層の育成に向けて、当社では経営者に求められる要件を以下の4つに定めています。

企業使命の具現化力【Vision】	誠実一筋【Integrity】
進化適合力【Design】	企業全体のベクトル結合力【Communication】

当社では、執行役員だけではなく、当社の最小組織体であるユニットを率いるユニットマネージャー以上は、それぞれが率いる組織体を会社と見立てて運営し、上記4要件をみたまことを求めています。また、年に一度、統括部長以上については、360度評価を実施することで4要件についての客観的な評価・フィードバックを受け、各要件に対する能力向上に繋げています。

価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

役員報酬について

当社の役員報酬は、基本報酬（固定報酬）、業績等連動金銭報酬（変動報酬）、株式報酬で構成され、中長期的な経営成績と客観性を重視し、その割合の目安を基本報酬60%：業績等連動金銭報酬30%：株式報酬10%としています。

基本報酬については、役位ごとにあらかじめ定められた額を年額とし、これを12分割して毎月同額を支給しています。

業績等連動金銭報酬については、当社の業務執行取締役に対して支給するものとし、役位ごとの基準に基づき、当社グループ連結の業績達成度及び個人の貢献度評価を踏まえ、報酬委員会の審議・答申を経て適正に算出・支給いたします。なお、客観性を確保する観点から社外取締役には支給いたしません。また、独立した立場から経営を監督する監査等委員である取締役につきましても、支給対象外としております。当社取締役（監査等委員である取締役を除く）への報酬（基本報酬及び業績等連動金銭報酬）は、年額320百万円以内となっています。

株式報酬については、当社の対象取締役（監査等委員である取締役を除く）に対して、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると共に、株主の皆様と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ています。同制度においては、当社の取締役会が定める地位に継続して就いていることを条件とし、業務執行取締役に対する具体的な支給額や支給時期は取締役会にて決定します。支給総額は、上記取締役への報酬の年額の320百万円以内とは別枠とし、年額60百万円以内（うち社外取締役分は年額10百万円以内）、発行または処分する普通株式の総数は年192,000株以内（うち社外取締役分は年32,000株以内）となっています。また、監査等委員である取締役に対しても、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。支給総額は、基本報酬（年額80百万円以内）とは別枠とし、年額10百万円以内、新たに発行または処分する普通株式の総数は年32,000株以内となっています。

さらに、取締役報酬の決定に関する客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として「報酬委員会」を設置しています。報酬委員会は代表取締役及び非業務執行取締役全員で構成され、非業務執行取締役が委員長を務める体制をとっております。

1

報酬原案の策定・諮問

代表取締役社長が、取締役会からの諮問に基づき、業績達成度及び事前設定された評価指標に即して個人別報酬原案を策定し、報酬委員会へ提示。

所定の評価体系に
基づく策定

2

報酬委員会での審議

代表取締役及び非業務執行取締役全員で構成。独立した客観的な立場から、提示された報酬原案及び評価の妥当性を厳格に審議。

非業務執行取締役が
委員長

3

取締役会への答申

報酬委員会における審議結果を反映し、取締役会に対して妥当性と透明性を備えた公正な報酬案を答申。

説明責任の
確実な履行

4

取締役会での最終決議

取締役会は報酬委員会の答申結果を尊重し、各取締役の個人別報酬額等を最終決議。

監督機能の
実効性発揮

リスク管理の徹底

当社グループでは、ステークホルダーからの高い信頼性を維持していくために、有効な内部管理体制を構築し、直面する様々なリスクに適切に対応すべく、高島グループリスクマネジメント基本方針を策定しています。

また、当社の経営にかかる重要リスクについて社長へ提言するための組織としてリスク管理委員会を組織しています。リスク管理委員会は、経営統合本部長を委員長とし、経営統合本部長が選任した委員で構成されています。規定に定めるリスクの洗い出し及び調査を行い、リスクを未然に回避するための対応策の検討、顕在化したリスクに対する対応策を検討しています。

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）

当社では事業継続計画基本規程を策定しており、地震や水害などの自然災害や火災・事故等の発生により、重大な損失を被る可能性があるリスクについては、万が一の事態が発生した際の人命保護を最優先とすると共に、事業の早期復旧を行うことにより、社会的責任を果たしつつ、当社グループの業績及び財務状況に及ぼす影響等を勘案し、誠意を持って対応することとしています。

情報セキュリティ

当社は経営統合本部長を管理責任者とする体制のもと、グループ全体で情報資産の保護とリスク管理を推進しています。多要素認証やEDR（Endpoint Detection and Response）の導入、アクセス制御等の技術的対策に加え、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を中心とした初動手順を整備しています。さらに、継続的な全従業員教育や訓練を通じて運用を定着させ、セキュリティ水準の維持・向上を図っています。

コンプライアンスに関する取り組み

コンプライアンスを推進する統括組織としてコンプライアンス委員会を組織しています。コンプライアンス委員会は、社長を委員長、経営統合本部長を副委員長とし、社長が任命した役員を委員として構成されており、コンプライアンス全般に関する審議及び基本方針の決定を行います。また、「コンプライアンスプログラム」に基づき体系的な教育・啓発活動を展開すると共に、年に1回、コンプライアンスアンケートを実施し、意識の浸透度合いの把握や課題の抽出、改善に向けた取り組みを行っています。

コンプライアンス教育

社内ポータルサイト上の「コンプライアンスハンドブック」掲載や毎月の「コンプライアンス便り」発行を通じた日常的な啓発に加え、「コンプライアンス推進月間」では、受講必須eラーニングや対話型説明会等を実施。多角的な教育でコンプライアンス意識定着を推進しています。



価値創造を支える取り組み

役員一覧

	高島 幸一	山本 明	後藤 俊夫	河合 順子
役職	代表取締役会長 会長執行役員 CEO	代表取締役社長 社長執行役員 COO	取締役 専務執行役員 電子・デバイス事業本部長 iTak (International) Limited 代表取締役CEO	社外取締役 (独立役員)
在任年数	24	8	14	1
所有株式数	545千株	74千株	244千株	0.9千株
取締役会	● (議長)	●	●	●
出席回数 (2025年度)	16/16 (回)	16/16 (回)	16/16 (回)	11/11 (回)
指名委員会	●	●		●
報酬委員会	●	●		●
略歴	1978年2月 ブロクター・アンド・ギャンブル日本法人入社 2000年7月 ブロクター・アンド・ギャンブル・ファーム・イースト・インク エクスターナル・リレーションズディレクター 2002年6月 当社入社 取締役副社長 2003年6月 代表取締役副社長 2004年6月 代表取締役社長 2016年4月 代表取締役社長兼 産業ソリューション事業本部長 2016年6月 代表取締役社長兼社長執行役員兼 産業ソリューション事業本部長 2018年4月 代表取締役社長兼社長執行役員 2026年6月 代表取締役会長兼会長執行役員CEO (現任)	1987年4月 株式会社大阪東通 (現株式会社関西東通) 入社 1991年10月 丸紅合樹製品株式会社 (現丸紅イノバクス株式会社) 入社 2010年2月 当社入社 建材事業本部特販推進大阪 ビジネスユニットマネージャー 2011年4月 建材事業本部中国営業所長 2013年4月 建材事業本部西日本統括部副統括部長 2014年4月 建材事業本部東日本統括部長 2016年6月 東建エンジニアリング株式会社監査役 2017年4月 執行役員建材ソリューション事業本部 東日本統括部長 2018年4月 執行役員建材ソリューション事業本部 副本部長兼東日本統括部長 2018年6月 取締役兼執行役員建材ソリューション事業 本部副本部長兼東日本統括部長 2020年4月 取締役兼執行役員建材ソリューション事業 本部長 2021年4月 取締役兼常務執行役員建材事業本部長 2024年4月 取締役兼専務執行役員建材事業本部長 2026年6月 代表取締役社長兼社長執行役員COO (現任)	1983年4月 当社入社 1997年10月 経営企画室付課長兼iTak (International) Limited 代表取締役社長 2003年4月 電子デバイス担当ディレクター兼 iTak (International) Limited 代表取締役社長 2012年6月 取締役兼iTak (International) Limited 代表取締役社長 2016年6月 取締役兼グループ執行役員 iTak (International) Limited 代表取締役社長 2018年4月 取締役兼常務グループ執行役員 iTak (International) Limited 代表取締役社長 2021年4月 取締役兼常務執行役員電子・デバイス事業 本部長兼iTak (International) Limited 代表取締役社長 2023年4月 取締役兼専務執行役員電子・デバイス事業 本部長兼iTak (International) Limited 代表取締役社長 2024年4月 取締役兼専務執行役員電子・デバイス事業 本部長兼iTak (International) Limited 代表取締役社長兼高島インダストリーズ 株式会社取締役 2026年5月 取締役兼専務執行役員電子・デバイス事業 本部長 兼 iTak (International) Limited 代表取締役CEO (現任)	2002年11月 司法試験合格 2004年10月 弁護士登録(大阪弁護士会) 2004年10月 梅ヶ枝中央法律事務所入所 (現弁護士法人梅ヶ枝中央法律事務所) 2008年3月 弁護士法人梅ヶ枝中央法律事務所 パートナー弁護士(現任) 2010年5月 デューク大学ロースクール修士課程 (LL.M) 修了 2010年8月 マスダ・フナイ・アイファードミッチェル 法律事務所(シカゴ)勤務 2011年7月 ニューヨーク州弁護士登録 2011年12月 君合法律事務所(北京)勤務 2013年6月 北京大学ロースクール修士課程修了 2016年4月 株式会社鎌倉新書社外取締役(監査等委 員)(現任) 2021年10月 株式会社マツコココカラ&カンパニー社 外取締役(現任) 2023年4月 MIC株式会社社外監査役(現任) 2025年6月 当社社外取締役(現任)

価値創造を支える取り組み

役員一覧

					
	宇治田 明史	篠 連	青木 寧	坂本 修一	神野 紀恵
役職	社外取締役 (監査等委員) (独立役員)	社外取締役 (監査等委員) (独立役員)	社外取締役 (監査等委員) (独立役員)	社外取締役 (監査等委員)	社外取締役 (監査等委員) (独立役員)
在任年数	4	8	6	2	新任
所有株式数	10千株	2千株	18千株	4千株	—
取締役会	●	●	●	●	●
出席回数 (2025年度)	16/16 (回)	16/16 (回)	16/16 (回)	16/16 (回)	- / - (回)
指名委員会	● (委員長)	●	●	●	●
報酬委員会	● (委員長)	●	●	●	●
監査等委員会	● (委員長)	●	●	●	●
略歴	1980年4月 株式会社第一勧業銀行 (現株式会社みずほ銀行) 入行 1999年1月 同行ニューヨーク支店副支店長 2002年4月 株式会社みずほコーポレート銀行 (現株式会社みずほ銀行) 米州事務第一部部長、2010年3月同行退行 2009年5月 株式会社サカタのタネ入社 2009年6月 同社執行役員経理部長 2011年8月 同社取締役執行役員管理本部長 2017年6月 同社取締役上席執行役員管理本部長 2021年6月 同社取締役常務執行役員管理本部管掌 2021年8月 同社取締役常務執行役員管理本部管掌退任 2021年8月 同社コーポレートガバナンスアドバイザー (顧問職) 2022年6月 当社社外取締役 (常勤監査等委員) (現任)	1986年10月 司法試験合格 1989年4月 弁護士登録 (第一東京弁護士会) 1990年1月 光和総合法律事務所設立に参加 2016年6月 光和総合法律事務所 パートナー弁護士 (現任) 2016年6月 シナネンホールディングス 株式会社社外取締役 (監査等委員) 2018年6月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任) 2019年6月 前田建設工業株式会社社外監査役	1979年4月 花王石鹼株式会社 (現花王株式会社) 入社 2000年2月 同社人事部門組織・企画グループ部長 2004年3月 同社人事開発部門統括 2006年6月 同社執行役員 2011年3月 株式会社カネボウ化粧品 取締役常務執行役員 人事総務部門統括 2014年3月 花王株式会社人材開発部門統括 兼株式会社カネボウ化粧品 代表取締役 取締役会議長 2015年3月 花王株式会社常務執行役員 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)	1981年4月 旭化成工業株式会社 (現旭化成株式会社) 入社 2003年12月 旭化成ケミカルズ株式会社 AN事業部AN営業部長 2011年4月 同社執行役員機能樹脂事業部長 2014年4月 同社取締役常務執行役員AN事業部長 2014年11月 旭化成株式会上席執行役員 経営戦略室長 2016年4月 同社常務執行役員 (経営企画・経理財務・IT・IR担当) CFO 2016年6月 同社取締役常務執行役員 (経営企画・経理財務・IT・IR担当) CFO 2019年4月 同社取締役専務執行役員 (ヘルスケア領域担当) 2023年3月 日華化学株式会社社外取締役 (現任) 2023年4月 旭化成株式会社取締役 2023年6月 同社顧問 2024年6月 三菱ケミカルグループ株式会社 社外取締役 (現任) 2024年6月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)	1990年10月 監査法人トーマツ入所 1994年3月 公認会計士登録 1994年3月 神野公認会計士事務所開設 (現任) 2001年5月 税理士登録 2001年9月 国立研究開発法人防災科学技術研究所監事 (非常勤) 就任 2015年4月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任) 2026年6月

価値創造を支える取り組み

スキルマトリックス

		企業経営	営業・事業開発	財務・ファイナンス・M&A	マーケティング・企画・IR	IT・デジタル	人財・労務・組織開発	法務・リスクマネジメント・監査	グローバル経験	製造・技術・研究開発
高島 幸一	男性	●	●		●				●	
山本 明	男性	●	●							
後藤 俊夫	男性	●	●						●	●
河合 順子	女性							●	●	
宇治田 明史	男性	●		●				●	●	
篠 連	女性							●		
青木 寧	男性	●			●		●	●		
坂本 修一	男性	●	●	●	●	●	●		●	
神野 紀恵	女性			●				●		

スキルマトリックス選定の意図

企業経営

当社は、商社として、多岐にわたる分野で事業を展開しています。経営計画や戦略を議論する際には、全体を俯瞰した上で、企業価値の向上を図るために重要な知識を持っていることが重要だと考えています。

営業・事業開発

営業・事業開発は、収益を生み出す上で欠かせません。当社ならではのオリジナルな発想で社会にアプローチし、企業としての競争力を維持し、市場シェアを拡大する上で不可欠だと考えています。

財務・ファイナンス・M&A

財務・ファイナンス・M&Aは、企業価値を最大化するための戦略を実行するのに不可欠です。当社の持続的な成長と競争力を支えるための基礎となります。

マーケティング・企画・IR

他者とのコミュニケーションは非常に重要だと考えております。マーケティング・企画・IRは当社が他者と継続的なコミュニケーションを通じて、競争力を維持し、成長を遂げるための源泉です。

IT・デジタル

IT・デジタル技術は、現代のビジネスにおいて非常に重要です。IT技術を活用し、DXを推進することで、当社はデジタル技術を活用してビジネスモデルやプロセスを変革し、競争力を高めることを目指すことができると考えています。

人財・労務・組織開発

商社である当社にとって、人財は最大の資産であり、企業の成長と持続可能な成功にとって極めて重要です。当社においても、独自のキャリア型人財の育成を通じ、企業価値向上に繋げることが持続的な成長の基礎となります。

法務・リスクマネジメント・監査

法務・リスクマネジメント・監査は、当社が外部からのリスクや不正行為に対して守りを固めるために不可欠です。誠実一筋をモットーとしている当社にとって、投資家や取引先、社会からの信頼を築くためにも、これらの要素は重要と考えています。

グローバル経験

異なる文化や環境での経験は、新しいアイデアや視点を生み出し、企業の競争力を高めることができます。同様に、異なる市場や文化のリスクに対処する能力が高まるため、より正確にリスクを評価し、適切に対処することができると考えております。

製造・技術・研究開発

当社は様々な機能を提供する機能商社として、製品の品質や効率性を高めることは競争力を維持する上で不可欠です。製造・技術・研究開発の要素は、当社が市場での地位を確立し、持続可能な成長を達成するために不可欠です。