

取締役会議長メッセージ

安藤孝夫が取締役会長となり、同時に取締役会議長に就任して2年が経ちました。現在安藤が、取締役会議長としてどのような考え方で取締役会を運営しているのか、これから何に取り組んでいきたいのかを語ります。



コーポレート・ガバナンス改革

私は取締役会議長としてこの2年間、ガバナンス改革を推進してきました。そして、いかにガバナンスが大事かを意識することが、改革推進のカギだと思えるようになりました。これまでの取締役会は決議事項と報告の場でしたが、議題と協議事項を増やし取締役会メンバーでのディスカッションの場へと変えてきました。また、当社は監査役会設置会社ですので、監査役の方々に負うところも非常に大きいと思います。

企業価値向上

取締役会が果たす役割の筆頭は、ステークホルダーの利益を最大化することではないでしょうか。そのため、ヒト・モノ・カネの投資に対して該当事業からどれだけの利益がでているのかをチェックするのも、取締役会の大事な役割です。また、当社は株主のみなさまへの配当を重視していますが、それと並んで従業員の処遇を向上し研究開発や成長に投資することもまた、重要です。付加価値の高い事業によって顧客と社会に貢献し、企業価値向上に資する議論と判断がなされるような取締役会運営に注力し、その結果としての長期的パフォーマンスの向上によって、さらに株主のみなさまに報いることができるものと信じています。

ただし、長期にわたる研究開発や新規事業の試みに失敗はつきものです。私は取締役会議長として、挑戦を恐れない経営を促しつつ、ステークホルダーのみなさまには、将来に向けた経営の透明性を維持したいと思います。

多様性

少子高齢化による国内市場の縮小など事業環境が激しく変化する中、当社は多様性の確保に注力しています。従来の社内ルールと働き方の慣習を変え、強くてレジリエントな事業組織をつくるためには多様性が重要であると考えからです。そのためには、フェアな組織でなくてはならず、民族や国籍、男女の別で処遇を変えるべきではないのです。当社では2023年4月に新人事制度を導入し、公平に能力を活かし、持てる力を十分に発揮できる仕組みを動かし始

めています。詳細は、当報告書34ページの「新人事制度」に関する記事をご参照いただければと思います。

新中期経営計画2025では、「将来に向けて：成長を支える仕組み」として、2030年の目標に女性管理職比率15%以上、女性取締役比率30%を掲げました。多様性はジェンダー以外にも、年齢や国籍、また障がい者雇用の観点もありますが、これらの目標達成と施策遂行に関するモニタリングと評価もまた、取締役会の責務の一つです。

風土改革

何も変えなければ生き残ることができない時代ですが、では何をどういうふうに変えるか。働きやすく効率が上がる仕組みが重要です。その一環としてコアタイムなしのフレックスや在宅勤務制度を取り入れている他、近年当社グループは健康経営にも力を入れており、こういったことも取締役会で議論されています。

風通しよく誰でも自分の意見が言え、役職関係なしに議論できるということも多様性を推進する狙いの一つです。数年前から役職なしのさん付けで呼び合うようにして、服装の自由化も実施しています。

今後の抱負

私は、ステークホルダーのみなさまに三洋化成グループを理解していただきたいと願っています。しかしその前に、われわれはどうしたいかというものがはっきり見えていなくてはなりません。そのために、株主・投資家のみなさまはもちろん、従業員を含むすべてのステークホルダーに対し一層の情報開示を進めることが、まずすべきことであると認識しています。

何が起ころうとも少々のことなら対応できるような、レジリエントでスピード感ある組織にしていけるために、取締役会議長として公平性と透明性の推進に注力していきます。

取締役会長
取締役会議長

安藤 孝夫