



栗田工業株式会社

2022年度

SRミーティング資料

(証券コード：6370)

2023年2月-3月

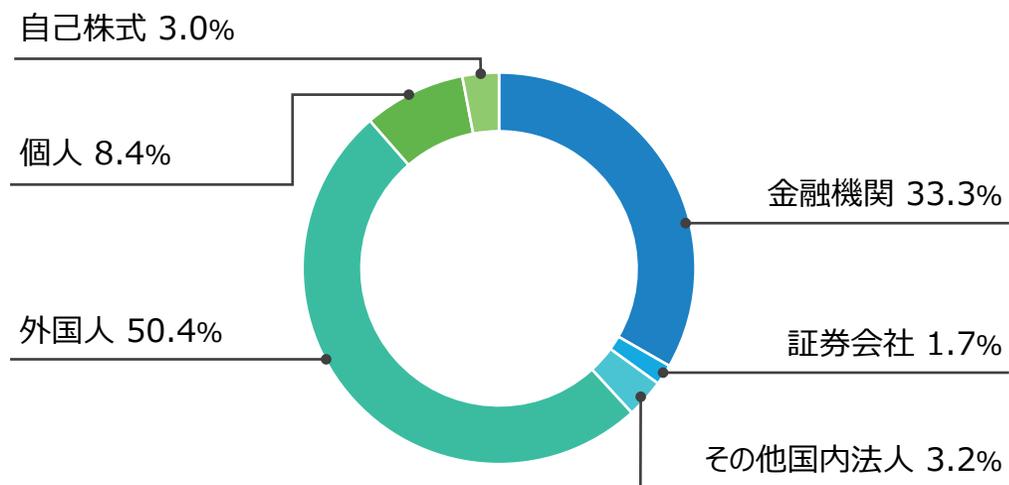
I	クリタグループの概要	p 1 - 4
II	中期経営計画 MVP-22 (Maximize Value Proposition 2022)	p 5 - 8
III	コーポレートガバナンスに関する取り組み	p 9 -22
IV	サステナビリティへの取り組み	p23-30

I | クリタグループの概要

会社概要

- 会社名 : 栗田工業株式会社
- 代表者 : 代表取締役社長 門田道也
- 創立 : 1949年7月13日
- 所在地 : 東京都中野区中野4丁目10番1号 中野セントラルパークイースト
- 決算期 : 3月31日
- 上場証券取引所 : 東京証券取引所プライム市場
- 資本金 : 134億5,075万円
- 発行済株式総数 : 116,200,694株
- 株主総数 : 20,872名 (2022年9月30日現在)

所有者別保有比率 (2022年9月30日現在)

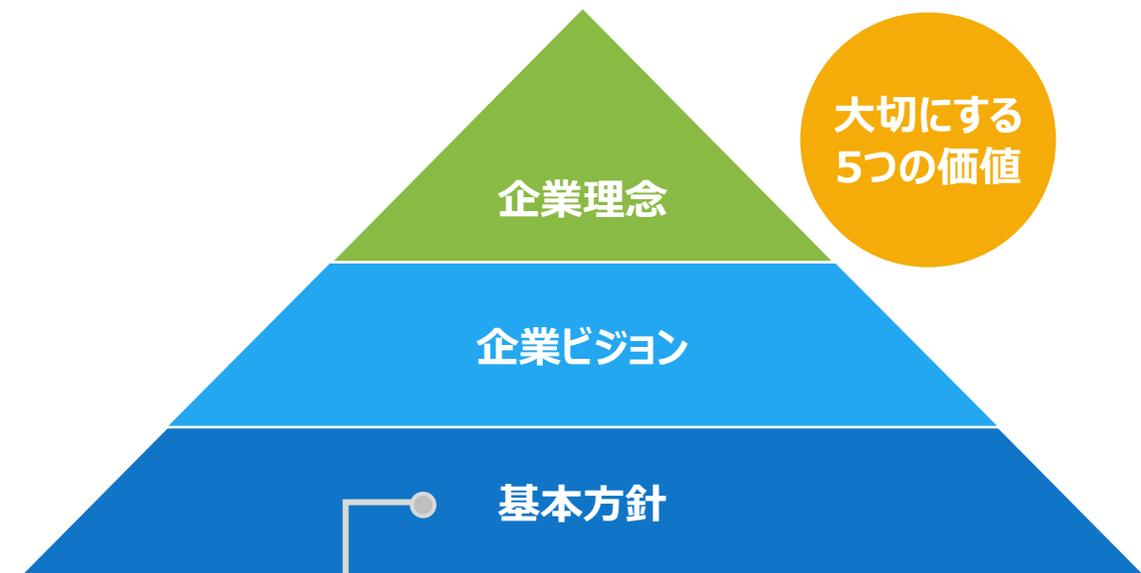


株主構成 (上位10名) (2022年9月30日現在)

順位	株主名	所有株数	所有比率
1	日本マスタートラスト信託銀行 (株) (信託口)	16,917,500	14.55%
2	(株) 日本カストディ銀行 (信託口)	7,352,957	6.32%
3	日本生命保険 (相)	5,979,883	5.14%
4	栗田工業 (株)	3,554,787	3.05%
5	CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH/ UCITS CLIENTS ASSETS	2,575,581	2.21%
6	ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505025	2,307,274	1.98%
7	(株) 三菱UFJ銀行	2,056,131	1.76%
8	BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES LUXEMBOURG/JASDEC/FIM/ LUXEMBOURG FUNDS/UCITS ASSETS	1,805,700	1.55%
9	ステート ストリート バンク ウェスト クライアント トリーティー 505234	1,743,429	1.50%
10	ジェーピー モルガン チェース バンク 385781	1,475,253	1.26%

※ (株) 日本カストディ銀行 (信託口) には、役員報酬信託分244,657株を含んでいます。

企業理念を起点にクリタグループの使命や目指す姿を体系化



大切にしている
5つの価値

企業理念

企業ビジョン

基本方針

1. クリタグループ行動準則
2. コーポレートガバナンスに関する方針
3. 内部統制システム構築に関する基本方針
4. CSRに関する方針
5. クリタグループBCM（事業継続マネジメント）方針
6. クリタグループ人権方針
7. クリタグループ贈賄防止方針
8. クリタグループ競争法遵守方針

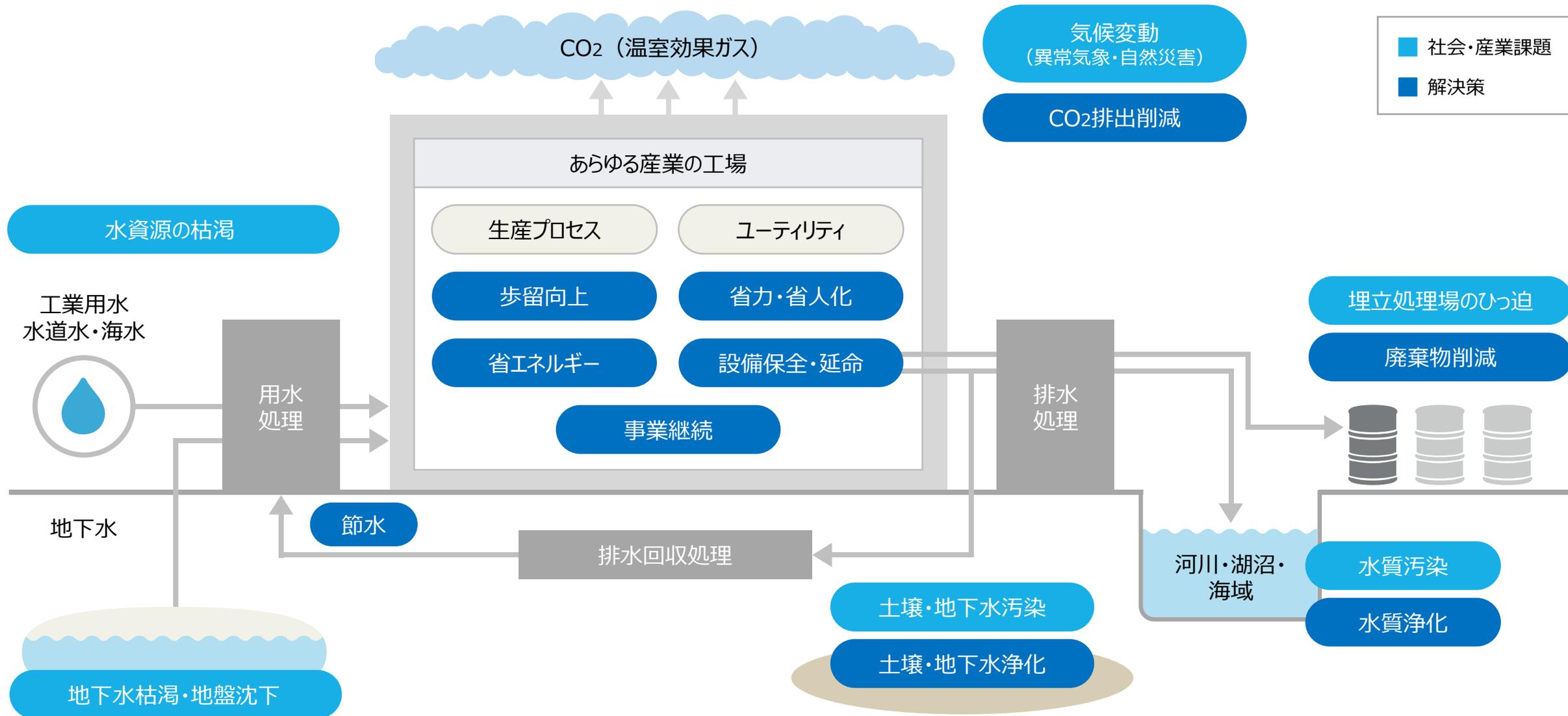
企業理念

「“水”を究め、自然と人間が調和した豊かな環境を創造する」

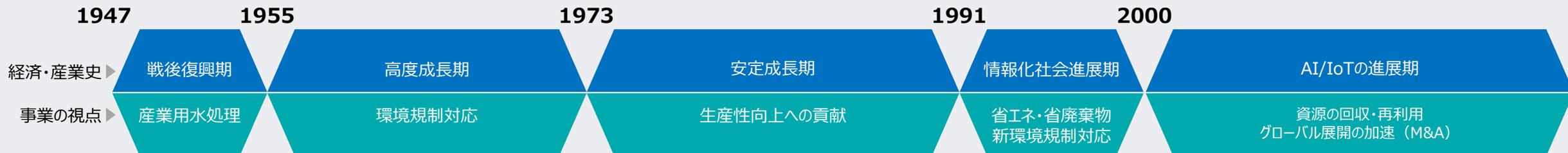
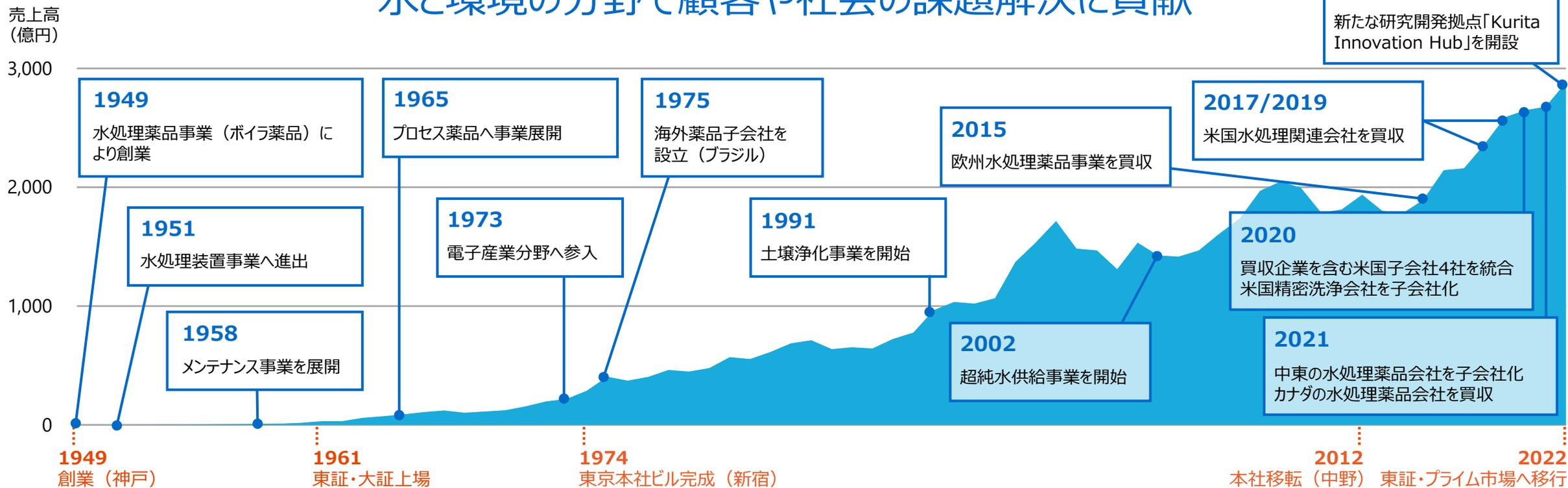
企業ビジョン

持続可能な社会の実現に貢献する
「水と環境の独創的価値の創造者」

社会・顧客の課題とクリタのソリューション



水と環境の分野で顧客や社会の課題解決に貢献



II | 中期経営計画 MVP-22 (Maximize Value Proposition 2022)

経営目標

売上高年平均オーガニック成長率

3 %以上

売上高事業利益率

15 %

ROE

10 %以上

現在までの進捗

- 国内電子産業向けで競争力の高いサービス事業を拡大
- 海外ではアジア・欧州で高収益ビジネスへのシフトが進む

水処理薬品
事業

売上高事業利益率

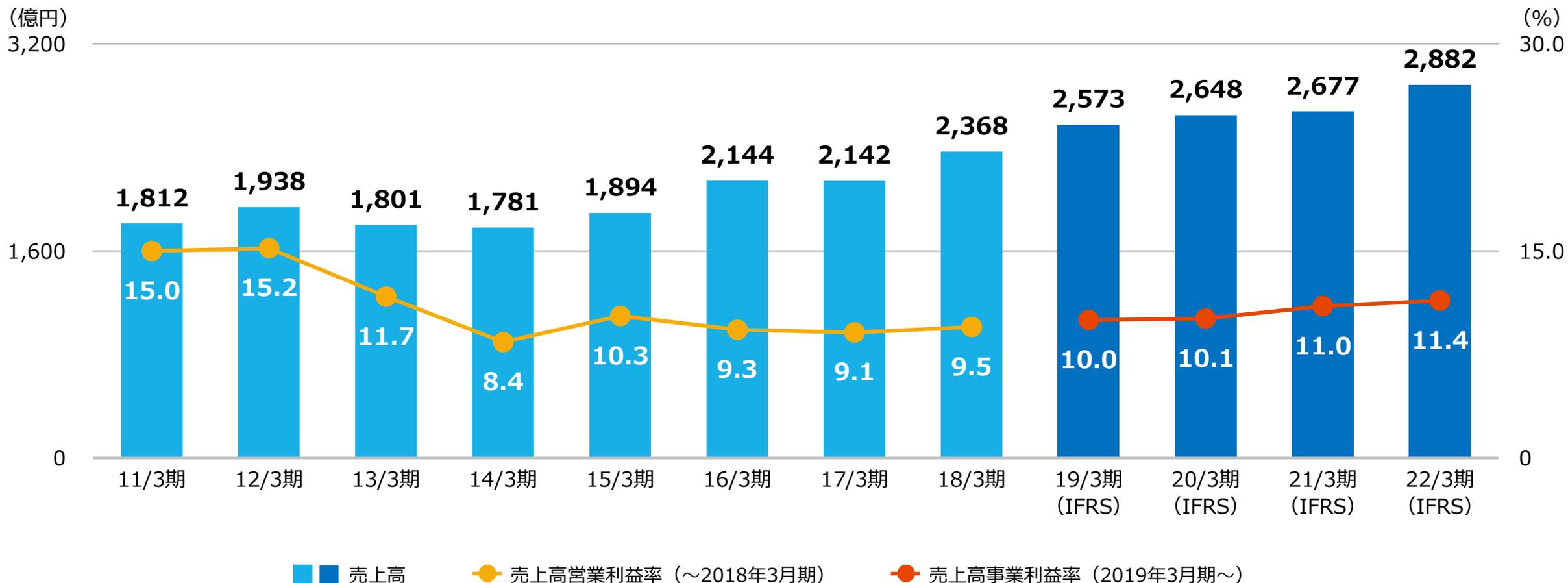
7.9% (2018/3期) ▶ **11.5%** (2022/3期)

水処理装置
事業

売上高事業利益率

10.4% (2018/3期) ▶ **11.4%** (2022/3期)

売上高と利益率の推移



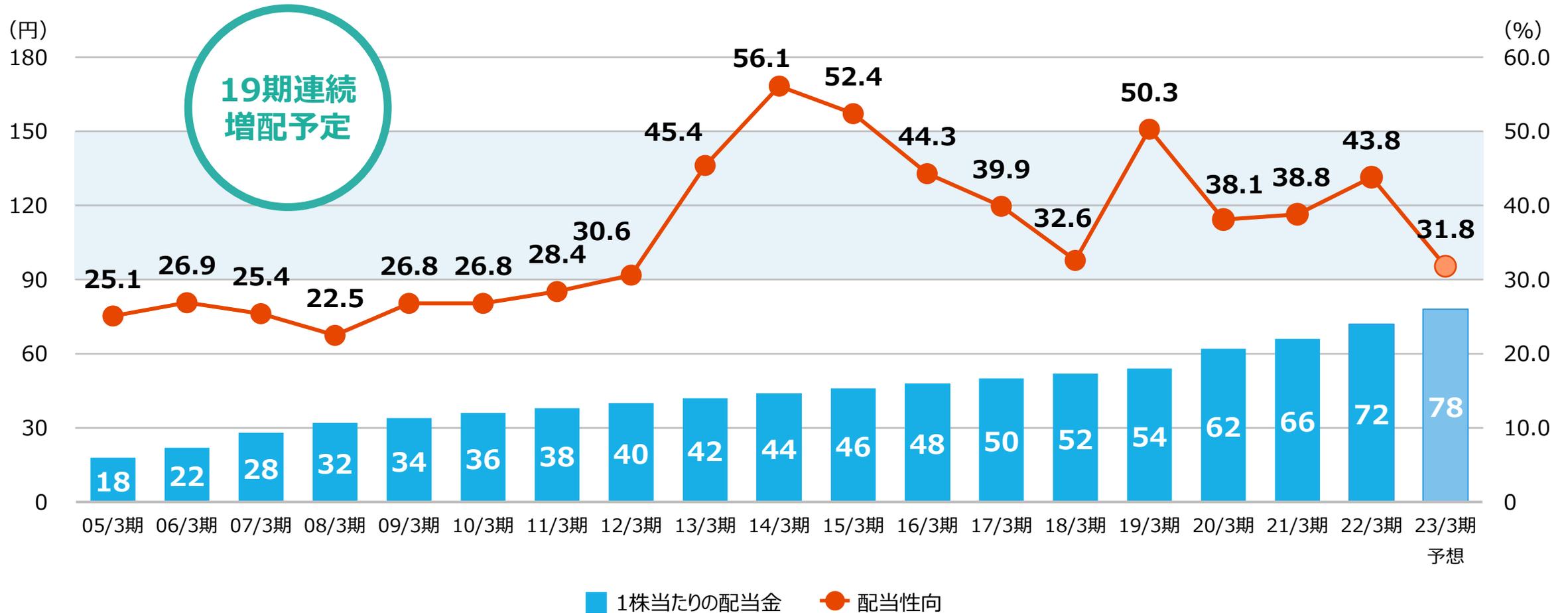
売上高については、2018年3月期までは日本基準、2019年3月期よりIFRSを適用しています。

2018年3月期以前は売上高営業利益率、2019年3月期以降は売上高事業利益率を算出しています。

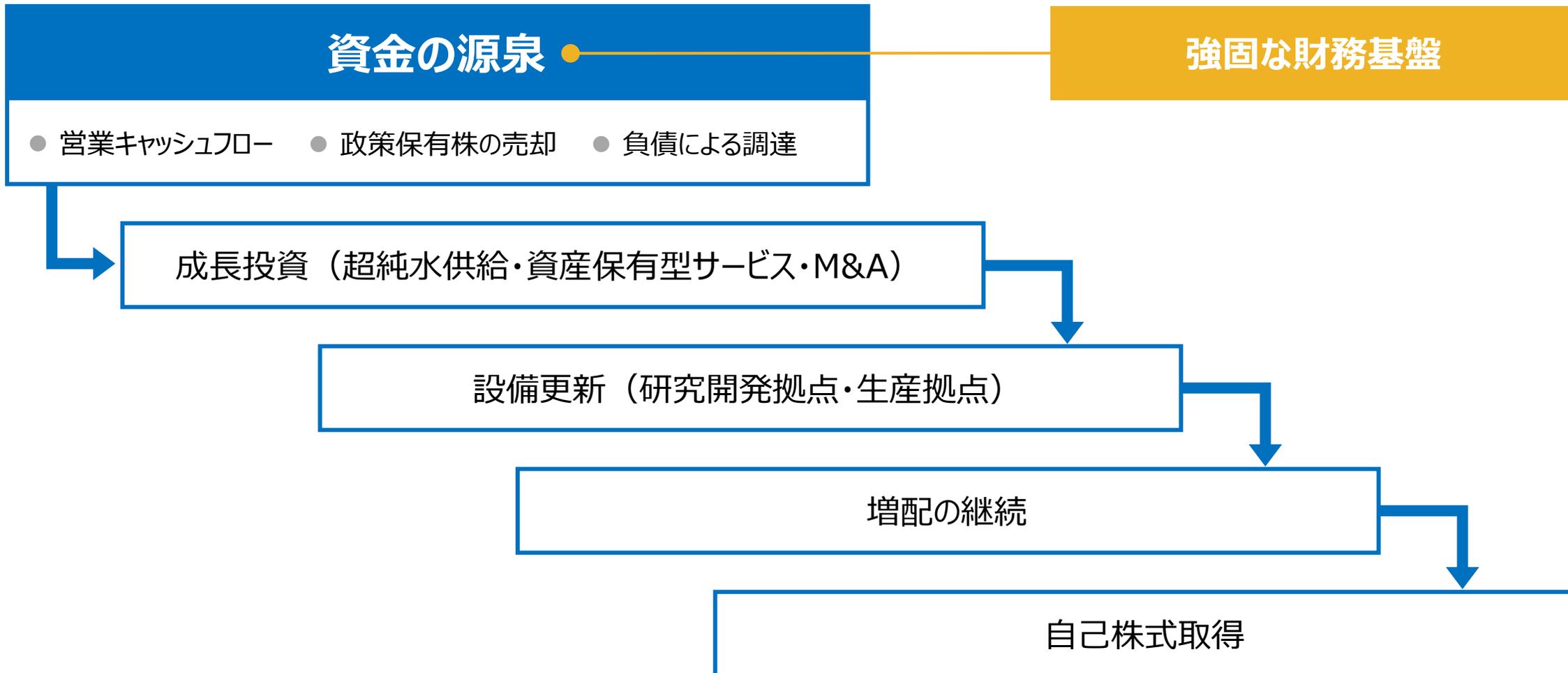
* 事業利益：売上高から売上原価ならびに販売費及び一般管理費を控除した恒常的な事業の業績を測る当社グループ独自の指標です。

資本政策（配当額推移および配当性向）

配当性向は5年通算で30%～50%を目安とする



資金使途の優先順位



Ⅲ | コーポレートガバナンスに関する取り組み

基本的な考え方

企業理念

「“水”を究め、自然と人間が調和した豊かな環境を創造する」

コーポレートガバナンスの確立

目的

- 透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定
- 実効性の高い経営の監督

持続的な成長・中長期的な企業価値の向上

ステークホルダーの権利や立場の尊重と期待への対応

顧客

取引先

従業員

株主・
投資家

地域
社会

基本方針（5項目）

- ① 株主の権利・平等性の確保
- ② 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- ③ 適切な情報開示と透明性の確保
- ④ 取締役会および監査役会等の責務
- ⑤ 株主・投資家との対話

方針（21項目）

詳しくは当社ウェブサイトに掲載しています。



https://ir.kurita.co.jp/corporate_governance/governance_policies/index.html

取締役会の規模・構成（スキル・マトリックス）

取締役会全体で意思決定に必要な知識・経験・多様性を補完する体制

■ 人数：10名（うち社外取締役4名、独立役員に指定）

■ 任期：1年

氏名	ガバナンス・マネジメント			多様性を活かす ▶ 水に関する知を駆使する ▶ 社会価値を創造する					
	企業経営 経営企画	財務・会計	法務・人事	人権	グローバル	現場理解と 課題解決	開発・技術 ・生産	DX	環境
門田 道也	●	●	●	●	●				●
江尻 裕彦	●			●	●	●	●	●	●
山田 義夫	●					●	●		
鈴木 恭男	●			●	●	●	●		●
城出 秀司	●	●			●				●
天野 克也					●	●			
杉山 涼子（社外取締役）	●								●
田中 径子（社外取締役）	●		●	●	●				
鎌居 健一郎（社外取締役）	●						●	●	
宮崎 正啓（社外取締役）	●				●				

注：各取締役が保有する知識・経験のうち強みとする分野に●を、特に期待する分野について●を付しています。

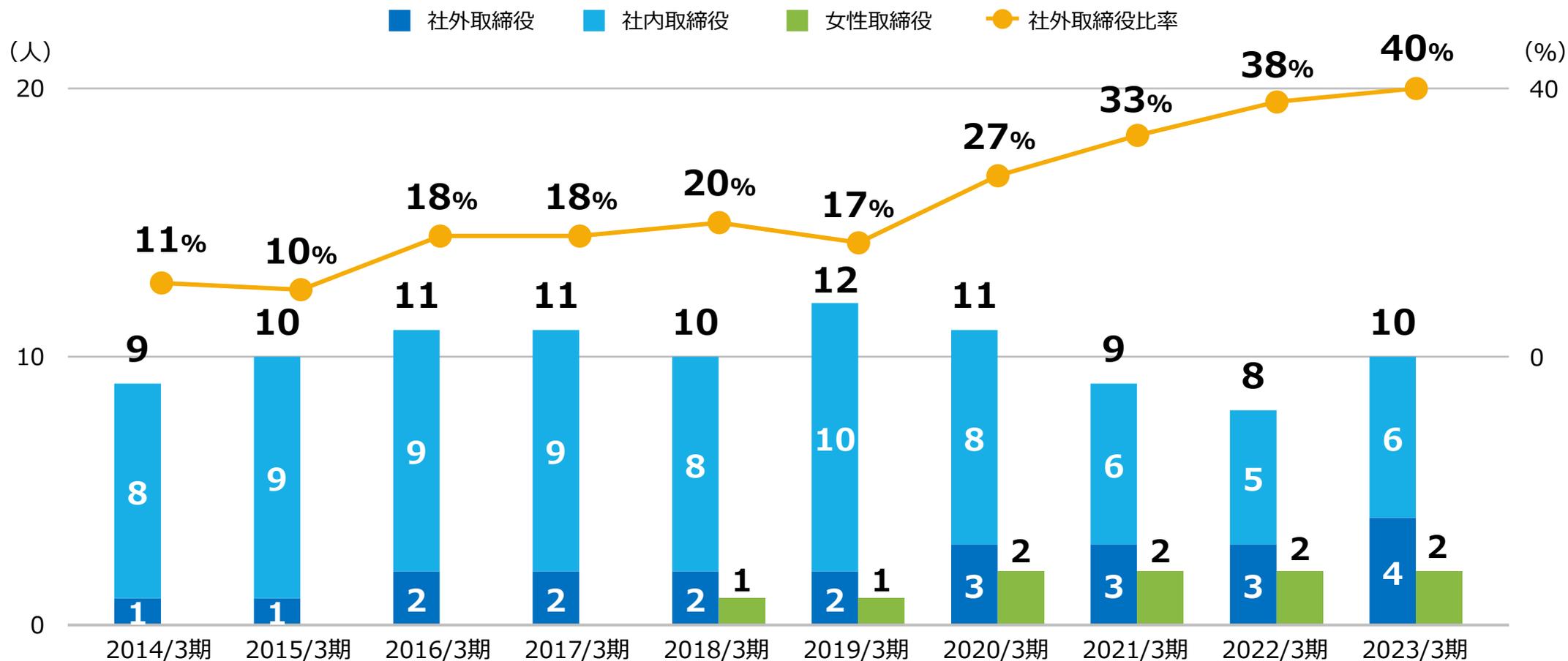
取締役会の人数は3名以上とし、そのうち1/3以上を社外取締役に構成し、取締役会の独立性・客観性を確保

取締役会の規模・構成（スキル項目と選定理由）



上位概念	スキル項目	選定理由
ガバナンス・マネジメント	企業経営・経営企画 財務・会計 法務・人事	業務執行の意思決定と監督を行う上で基盤となるスキル・知識・経験であると捉え、スキル項目に選定しています。
多様性を活かす ▼ 水に関する知を駆使する ▼ 社会価値を創造する	人権	当社グループは、グローバルに事業を展開するにあたり、多様な労働環境や商習慣、取引慣行に直面しており、ステークホルダーの人権を尊重して事業に取り組む必要があります。そのため当社グループは、「人権の尊重」をマテリアリティの1つに設定し、事業活動を行う国・地域において従業員をはじめとするステークホルダーに対する人権尊重の取り組みを推進しています。また、当社グループでは、人材の多様性がイノベーションを生み出す基盤であり、持続的な成長につながる価値を創造する源泉であると捉え、多様性を活かすことが重要と考えています。このように「人権」は経営上の重要課題であるため、スキル項目に選定しています。
	グローバル	当社グループは、グローバルでの事業拡大に向け、日本・アジア・EMEA・北南米の世界4極体制の確立・強化に取り組んでいます。スキル項目である「グローバル」は事業展開地域・国等への理解、国際経験を意味し、当社グループの競争優位の源泉となる「多様な現場接点」を形成する要素の1つとして欠かせないものであると考えています。グローバルに事業を展開し、企業価値を向上していくためにはグローバル市場への深い理解が必要不可欠と考え、スキル項目に選定しています。
	現場理解と課題解決	当社グループは、世界の様々なお客様の「現場」で、水を起点とした課題にソリューションを提供しています。「多様な現場接点」で、お客様の課題に真摯に向き合うことで蓄積した情報・データを「水に関する知」として活用し、当社グループにしかできないソリューションを創出していくことが、お客様や社会との共通価値を創造する源泉であると考えています。価値創造の起点となる現場接点への深い理解と、現場接点における課題解決に徹した経験が重要と考え、スキル項目に選定しています。
	開発・技術・生産	当社グループは、多様な事業領域において習得した技術・ノウハウを融合し、新たな製品・サービス、技術の創出に取り組んでいます。また、外部環境変化が大きい昨今においては、お客様の事業継続における価値も重視した製品・サービス、技術の提供方法の見直しや当社グループの調達・生産体制の見直しによるコスト競争力向上・生産能力向上に取り組んでいます。「開発・技術・生産」の強化は、ソリューションの創出および提供のための基盤となると考え、スキル項目に選定しています。
	DX	当社グループは、デジタル技術を駆使したビジネスプロセスの変革とビジネスモデルの変容に取り組むことでデジタルトランスフォーメーション（DX）の実現を目指しています。デジタルツールやAI/IoTの活用により、多様な現場接点から収集した情報やデータを「水に関する知」として活用し、革新的なお客様や社会との共通価値を創造していくためには、「DX」は優先的に取り組むべき課題と捉え、スキル項目に選定しています。
	環境	当社グループは、持続可能な社会を実現するため、CSRに関する方針において、「水資源の問題解決」「持続可能なエネルギー利用の実現」「廃棄物の削減」をマテリアリティとして特定し、当社グループが重点的に取り組むテーマであるとしています。そして、節水・CO2排出削減・廃棄物削減に大きく貢献する製品、技術、ビジネスモデルを「CSVビジネス」と定め、これらの開発とお客様への提供を通じて社会との共通価値の創造に取り組んでいます。事業を通じ、「環境」への負荷を低減していくことを使命と捉え、スキル項目に選定しています。

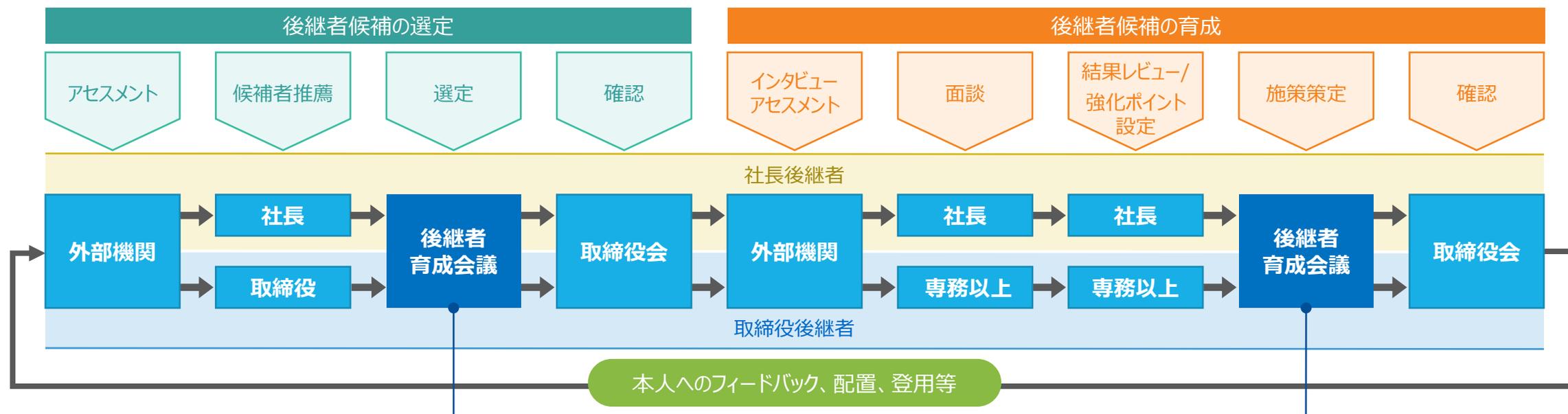
社外取締役の比率40%、女性取締役2名



指名・報酬の決定プロセスの透明性を高めるため、任意の委員会を設置

	構成メンバー / 議長 ▼	実績 ▼	主な議論の内容 ▼
指名	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役4名 常勤社外監査役 (社長) 【議長】社外取締役 	開催回数 4 回 審査した案件数 11 件 (2022年4月～12月実績)	<ul style="list-style-type: none"> 全候補者の適否 次期中期経営計画における取締役会および経営体制検討の方向性
報酬	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役4名 常勤社外監査役 社長 【議長】社外取締役 	開催回数 2 回 審査した案件数 5 件 (2022年4月～12月実績)	<ul style="list-style-type: none"> 取締役・執行役員の業績評価 非財務指標の拡大の検討 次期中期経営計画における役員報酬制度の検討

計画的に後継者を育成



後継者育成会議メンバー		
議題	メンバー / 議長	開催回数
<ul style="list-style-type: none"> 社長後継者候補の選定 	社外取締役4名 常勤社外監査役 【議長】社外取締役	開催回数……………4回 (2022年4月～12月まで)
<ul style="list-style-type: none"> 取締役後継者候補の選定、育成状況確認 執行役員後継者候補の選定、育成状況確認 国外関係会社における経営層育成について 	上記5名に加えて社長、専務 【議長】社外取締役	

投融資に関する審査機能の強化により、 取締役会・経営会議の議論の質や投資判断のスピードが向上

<p>役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会または経営会議に付議する投融資案件の審査 取締役会・経営会議への審査結果や主要論点の報告 										
<p>構成メンバー</p>	<p>委員長</p> <p>委員</p>	<p>経営管理本部副本部長</p> <p>社長室室長補佐、経営企画部長、経理部長、財務部長、 営業・生産部門の事業管理部長・業務部長</p>									
<p>実績 (2022年4月～12月)</p>	<p>開催回数</p> <p>審査した案件数</p>	<p>14回</p> <table border="0"> <tr> <td>出資・M&A案件</td> <td>2 件</td> <td rowspan="4">} 合計 14 件</td> </tr> <tr> <td>設備投資案件</td> <td>6 件</td> </tr> <tr> <td>借入・資金調達</td> <td>4 件</td> </tr> <tr> <td>法人設立、移転、再編</td> <td>2 件</td> </tr> </table>	出資・M&A案件	2 件	} 合計 14 件	設備投資案件	6 件	借入・資金調達	4 件	法人設立、移転、再編	2 件
出資・M&A案件	2 件	} 合計 14 件									
設備投資案件	6 件										
借入・資金調達	4 件										
法人設立、移転、再編	2 件										

2022年度のガバナンスに関する主な取り組み

	2022年度の取り組み	成果
取締役会	<ul style="list-style-type: none"> 中長期的なあるべきガバナンス体制についての検討・議論（取締役会 + 役員検討会） 取締役による提言・議論 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役間で方向性の確認・共有化が図れた 取締役間の相互理解の促進、社外取締役の当社理解の深耕
政策保有株式の縮減	<p>2022年度の売却実績：3 銘柄* / 22 銘柄 * うち1銘柄は部分売却</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>（参考） 2019年度：2銘柄* / 28銘柄 2020年度：4銘柄 / 26銘柄 2021年度：4銘柄* / 24銘柄 * うち2銘柄は部分売却</p> </div>	売却により得た資金を成長事業に投資
取締役・監査役への情報提供・トレーニング (2022年4月～2023年1月実績)	勉強会開催 …………… 全 8 回	<ul style="list-style-type: none"> デジタル人材、人権デューデリジェンス、国際税務等について、社外講師を招いて勉強会を実施 DX関連のテーマでは、社内講師での勉強会を継続
グループガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 国内関係会社の取締役会の実効性評価（継続） 国内関係会社における監査役の役割拡大 	グループガバナンスが的確に実践される仕組みの強化

取締役会の実効性を分析・評価し課題を抽出

実施方法

頻 度	年1回
方 法	自己評価 記名式アンケートおよび集計結果について議論
評価項目	① 取締役会の役割・責務 ② 社外取締役の機能発揮 ③ 取締役会の構成 ④ 取締役会の運営 ⑤ 個々の取締役・監査役の貢献 ⑥ 株主との対話

注：2022年1月～12月を対象期間とした取締役会評価を現在実施中。

評価結果 (対象期間2021年1月～12月)

- 自己評価の平均は6項目とも概ね良好。
- 前年と同様、評価項目④の評価が最も高く、次に評価項目⑤が続く結果となった。
- 評価項目①のうち、昨年度の評価で新たに設定したDX推進体制の構築および監督に関する項目および「株主との対話」については相対的に評価が低かった。

課題

- 株主・投資家との対話の質の向上を図るため、取締役会の構成員各人が一層社外の視点を意識して職務の執行にあたる必要がある。

施策

- 対話の結果を取締役会の構成員全員が共有化する仕組みとして拡充し、IR・SR活動に対する取締役会の関与を強化する。
- 取締役会の構成員各人が当社グループに対する株主・投資家からの要請や期待と当社グループの現状を的確に把握した上で課題を捉え、独自の提言を行い、取締役会で議論を深める。
- 取締役会は特定の委員会に対し、取締役会で検討すべき重要なテーマに関する報告を求め、当社グループに対する株主・投資家からの期待を踏まえ議論し、方向付けを行う。

社外の視点と専門分野の知見を経営に反映

- 任期：1年
- 兼任制限：上場会社等の取締役・監査役の兼任は当社を含めて3社まで



杉山 涼子 (すぎやま りょうこ)

▶ 重要な兼職の状況

- 株式会社岐阜新聞社 社主・代表取締役
- レシップホールディングス株式会社 社外取締役監査等委員
- 株式会社UACJ 社外取締役
- 公益財団法人岐阜杉山記念財団 理事長

▶ 選任の理由

環境・廃棄物に関する専門家であり、複数の上場企業における社外取締役経験を含む経営経験を有する。当社と異なる社外の視点から意見を述べることで当社の経営の合理性・透明性を高めるとともに、環境分野における高い専門性および豊富な企業経営経験に基づき、取締役の職務の執行を監督することができる人材と判断したため。

当社取締役就任

2017年6月

取締役会出席回数

8回 / 9回中
(88.9%)



田中 径子 (たなか けいこ)

▶ 重要な兼職の状況

- 株式会社日産フィナンシャルサービス 常務執行役員

▶ 選任の理由

当社グループと異なる事業分野で活躍し、広報やマーケティングに深い造詣を有するとともに、ウルグアイにおいて特命全権大使を務める。当社と異なる社外の視点から意見を述べることで当社の経営の合理性・透明性を高めるとともに、幅広い知識と国際経験を活かして取締役の職務の執行を監督することができる人材と判断したため。

当社取締役就任

2019年6月

取締役会出席回数

9回 / 9回中
(100%)

注：取締役会出席回数は2022年4月～12月までの実績です。

社外の視点と専門分野の知見を経営に反映

- 任期：1年
- 兼任制限：上場会社等の取締役・監査役の兼任は当社を含めて3社まで



鎌居 健一郎（かまい けんいちろう）

▶ 重要な兼職の状況

重要な兼職はありません。

▶ 選任の理由

当社グループと異なる事業分野における海外を含む豊富な経験を有し、DXや開発について豊富な知見を有する。当社と異なる社外の視点から意見を述べることで当社の経営の合理性・透明性を高めるとともに、複数の企業における経営経験およびDX・開発分野における専門性に基づき、取締役の職務の執行を監督することができる人材と判断したため。

当社取締役就任

2021年6月

取締役会出席回数

9回 / 9回中
(100%)



宮崎 正啓（みやざき まさひろ）

▶ 重要な兼職の状況

重要な兼職はありません。

▶ 選任の理由

グローバルに展開する企業集団において代表執行役 執行役社長等の要職を国内外で歴任した経験を有する。企業経営およびグローバルビジネスにおける豊富な経験を活かして、社外の視点から当社グループの経営の合理性・透明性を高めるとともに、取締役の職務の執行を監督することができる人材と判断したため。

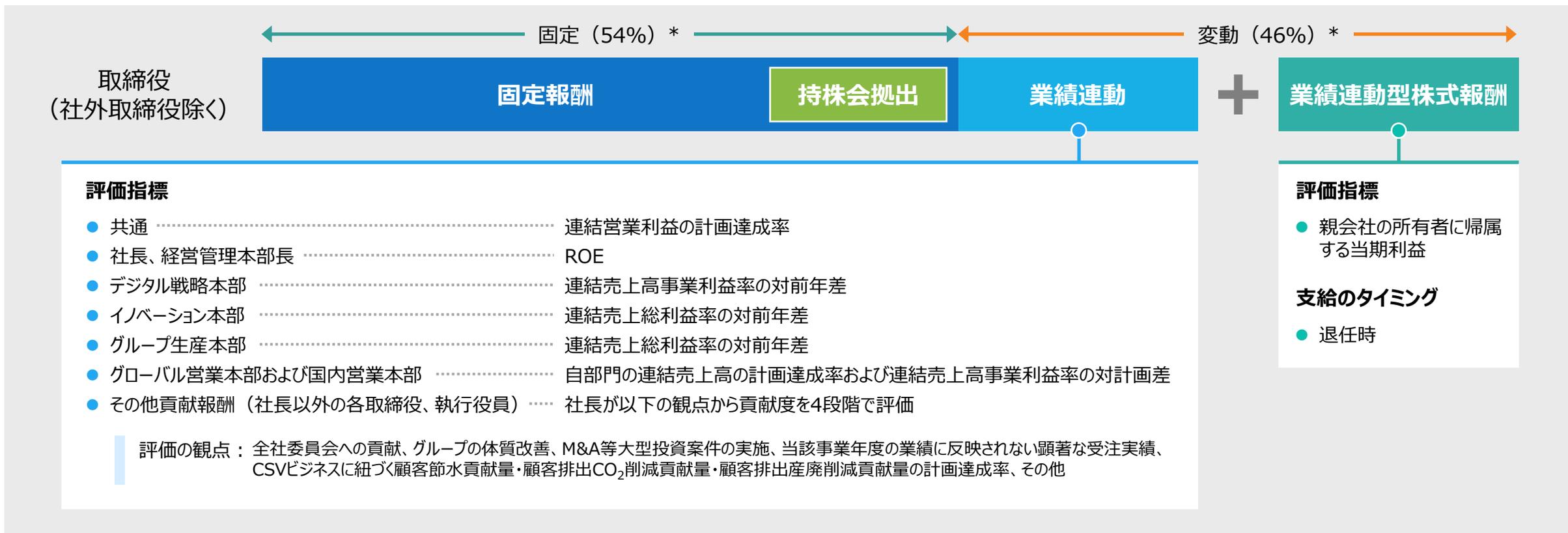
当社取締役就任

2022年6月

取締役会出席回数

6回 / 6回中
(100%)

注：取締役会出席回数は2022年4月～12月までの実績です。



* 2021年度に係る報酬額実績より算出。

主な取り組み（2022年度実施）

株主総会における事前質問受付の実施

海外ロードショーの再開（北米・欧州）

機関投資家向け・個人投資家向け
「Kurita Innovation Hub」施設見学会の開催

対話機会の確保（2021年度の実績）

機関投資家
(株主を含む)

決算説明会（電話会議を含む）…………… 4回
 スモール・ミーティング…………… 1回
 個別ミーティング…………… 延べ約250回
 ESG説明会…………… 1回
 証券会社主催カンファレンスへの参加…………… 3回

個人投資家
(株主を含む)

株主通信の発行…………… 1回

議決権行使の利便性向上の取り組み

招集通知の早期発送 1999年 6月～

(株)ICJの議決権電子行使プラットフォーム採用 2006年 6月～

SR面談を通じた対話の促進 2011年11月～

英文招集通知（参考書類）の作成 2013年 6月～

招集通知の発送前の早期開示 2016年 6月～

英訳CG報告書の作成 2016年10月～

招集通知のカラー化・記載内容充実
(株主通信との合冊、候補者顔写真およびグラフなどの掲載) 2018年 6月～

招集通知の英訳範囲拡大 2018年 6月～

IV | サステナビリティへの取り組み

企業理念の再確認

CSRの定義と取り組む目的の整理

重点的に取り組むテーマ（マテリアリティ）の検討

CSRに関する方針

水と環境の問題にソリューションを提供し、
未来への責任を果たす

重点的に取り組むテーマ

基礎テーマ

1. 安全性の高いサービス・製品を提供する
2. 公正に事業を行う
3. 人権を尊重する

成長機会テーマ

4. 水資源の問題を解決する
5. 持続可能なエネルギー利用を実現する
6. 廃棄物を削減する
7. 産業の生産技術を進歩させる

個別活動

活動組織

業務方針

実績

情報開示

ステークホルダー
エンゲージメント

検証・改善

CSVビジネスの拡大を通じて社会との共通価値創造を推進

CSVビジネスの選定基準

節水・CO₂排出削減・廃棄物削減に関して、以下の条件を満たす製品、技術、ビジネスモデル

必須

従来技術や競合技術に比べて効果大きい **または** 既存技術の新市場適用、もしくは新規技術

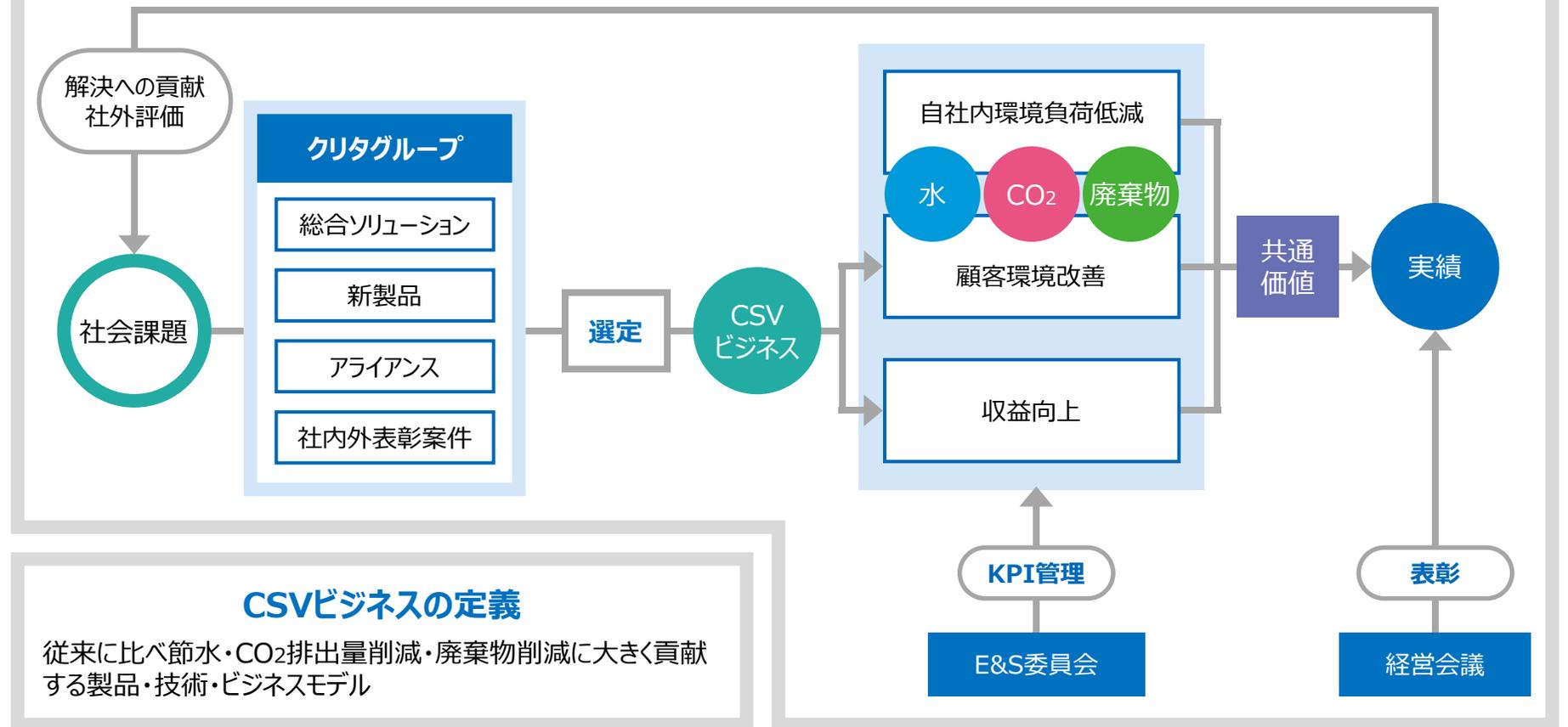
必須

SDGs目標が示す行動計画に貢献

推奨

クリタグループのScope3削減に貢献

CSVビジネス推進の仕組み



CSVビジネスの定義

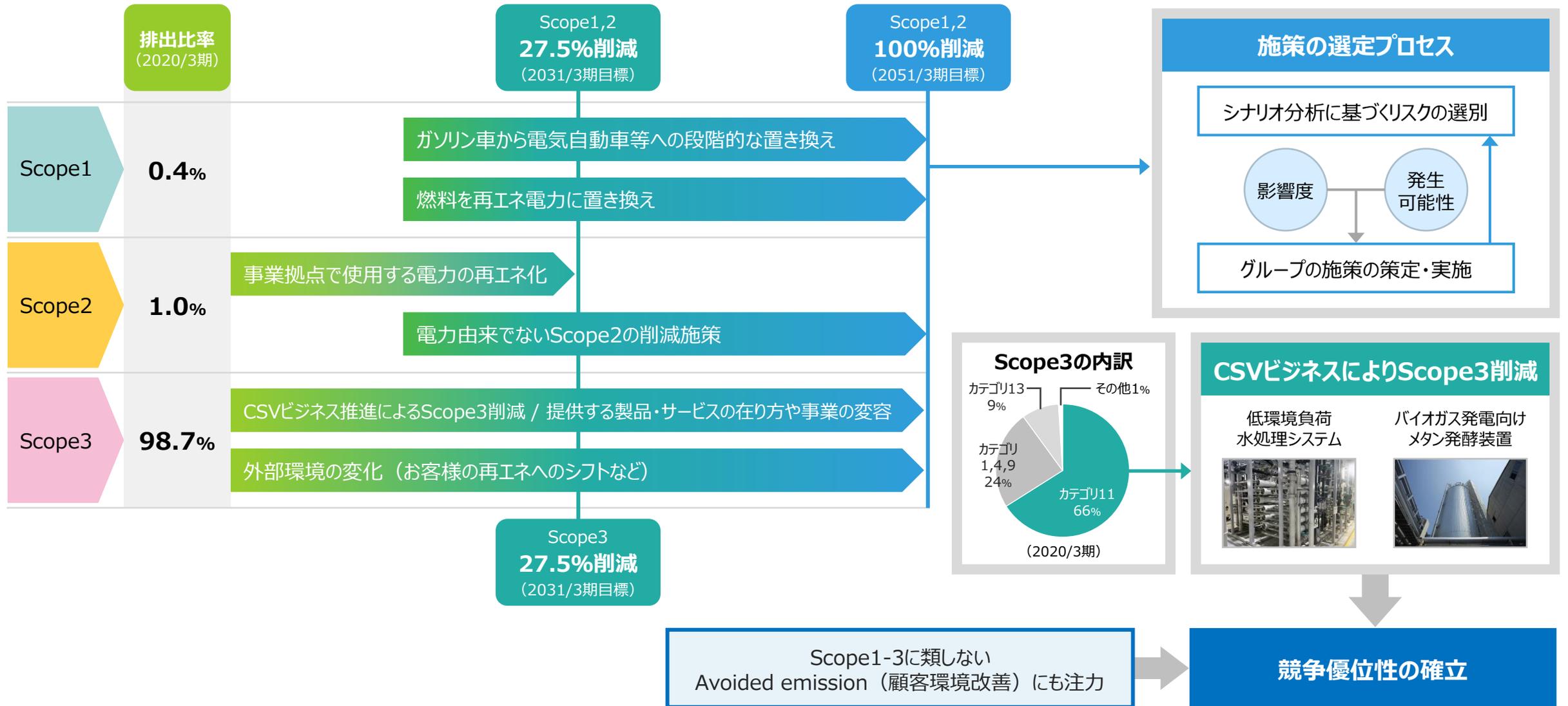
従来に比べ節水・CO₂排出量削減・廃棄物削減に大きく貢献する製品・技術・ビジネスモデル

TCFD提言に基づき、温室効果ガス（GHG）排出を継続的に削減

- リスクと機会および事業への影響を評価し、クリタグループの施策を策定
- CSRに関する方針の既存の取り組みに「Well-below 2℃水準（2℃を十分に下回る水準）」にて長期目標を設定

CSRに関する方針の重点的に取り組むテーマ	指標	2022/3期 実績	2023/3期	長期目標	
				2031/3期	2051/3期
5. 持続可能なエネルギー利用を実現する	顧客排出CO ₂ 削減貢献量 － 自社排出CO ₂ 量	91千t	10千t	—	—
	Scope1および2排出削減 (2020/3期からの削減割合)	11.5%	—	27.5%	100%
	Scope3排出削減 (2020/3期からの削減割合)	20.3%	—	27.5%	—

気候変動への取り組みと目標達成に向けたスケジュール



産業界主導で水資源保全に取り組む「Water Resilience Coalition」に設立会員として参加

Water Resilience Coalition

2050年ビジョン

世界的な水レジリエンスの確立 必要な場所に、必要な量と質の水を安定的に供給できる世界をつくる

中間目標 (2030年)

- ① 世界の100流域以上で取り組みを行い、対象流域における30億人以上の水資源に関する問題の改善に貢献する。
- ② 少なくとも3億人の水・衛生に関する問題に対して、改善効果を与えている。
- ③ 世界の水資源使用量の1/3を占めるバリューチェーンを有する150社の会員企業を獲得する。

クリタグループの目標・取り組み

目標 (2030年)

水資源に関する問題の改善で貢献する人数* **700百万人**

独自の取り組み

北米における水資源の問題解決に向けた取り組み 北米コロラド川流域の水資源保全に向けたキャンペーンを2022年9月1日より開始

- 同流域の歴史的な干ばつの影響による水不足の深刻化を受け、同流域に本社を置く海外グループ会社のアビスタ・テクノロジーズ, Inc.と共に実施するもので、同流域に拠点を持つお客様の節水に貢献するとともに、推定節水量に応じた金額を、水資源保全プロジェクトに拠出する。

「顧客工場内での節水」・「水資源保全プロジェクトの支援」の二つの側面で同流域の水資源の問題解決へ

* 水資源の問題が深刻な流域において、水利用可能量、水質、および水アクセスの面で改善効果享受する人々の数

多様性確保についての考え方 - 当社コーポレートガバナンスに関する方針より -

クリタグループは、性差、国籍、年齢、障がいの有無、入社経緯や働き方（雇用形態、勤務形態）、経験等、様々なバックグラウンドを持つ人材が、企業理念の実現に向け互いの経験、知見、スキルなどを活かし、革新的な成果を創出していくことで、顧客・社会への価値提供を目指しており、経営層、管理職（相当）の中核人材においても、積極的に多様性を確保していきます。

1. 女性の管理職の登用等

		2019/3期 実績	2020/3期 実績	2021/3期 実績	2022/3期 実績	2022年 (12月1日時点) 実績	2023年4月 目標	2028/3期 目標
当社	女性管理職割合	1.1%	2.1%	2.4%	2.7%	4.1%	5.0%以上	10.0%程度
	総合職採用 の女性割合	(新卒)	21.0%	19.0%	33.0%	31.0%	30.0%	—
		(新卒・経験者)	15.0%	20.0%	33.0%	28.0%	—	30.0%~40.0%程度
<参考> 当社グループ	女性管理職割合	9.0%	10.0%	12.0%	13.0%			
	全従業員の女性割合	24.0%	24.0%	25.0%	25.0%			

- 2022年12月時点の女性管理職は13名（管理職の4.1%）
- 2022年12月時点の総合職採用の女性割合は、新卒が31.0%、新卒・経験者が29.0%
- 専門職制度における管理職相当（管理職を含む）は26名
- 中核人材への女性の登用を進める取り組みを通じて、2017年以降、MSCI日本株女性活躍指数（WIN）銘柄に選定
- 教育研修や仕事と育児の両立支援制度の充実にも力を入れている（くるみん、えるぼしの認定マークを取得）

2. 外国人の管理職への登用等（当社）

- クリタグループでは、
 - ① 当社の本社機能がグループの海外事業会社と連携して業務を行うこと
 - ② 海外事業会社の幹部に現地社員を登用することで、多様な国・地域の思考を取り入れ、グローバルにグループを運営する体制を目指す
- 事業のグローバル化に合わせて、積極的に採用・登用
- 2022年12月時点で、19名の外国人のうち3名が管理職相当として活躍

3. 経験者採用の管理職の登用等（当社）

- 事業の展開に合わせて柔軟かつ積極的な採用、登用
- 毎年10名～20名程度採用（年間採用の1～3割に相当）
- 2022年12月時点での管理職相当は82名であり、引き続き中核人材への登用を進めている（管理職相当の12.5%）

エンゲージメント

2021年エンゲージメント調査の結果を基に 縦と横の繋がり(コミュニケーション)を強化する施策を実施

本部長と従業員で、様々な話題に関して直接話す機会を創出



D&I

D&Iビジョンを浸透させる施策を グループ全体で実施

「D&Iビジョン説明動画」の視聴と職場討議を行い、9つの推奨行動を参考にしたアクションを各部署で考え、実施する取り組み

9つの推奨行動



アンコンシャスバイアスに
気づき、多様性に目を向けよう



心理的安全性のある職
場をつくらう



仲間の成果をたたえ、
仲間に感謝しよう



自律的に学び、行動し、
成長しよう



隔たりにとらわれず
多様な交流をしよう



リスクを恐れずアジャイルな
挑戦をしよう



ビジョンを理解しよう



自己肯定感を高めよう



D&Iの成果を共有しよう



将来見通しに関する注記事項

本資料に掲載されている計画数値は、現時点で入手可能な情報に基づき判断したものであるため、リスクや不確実性を含んでおり、実際の業績はこれと異なる可能性があります。

本資料内で使用している商標（製品、サービス、ロゴ）は、当社または当社に使用を認めた権利者に帰属します。