

「世界一の品質」を支える基盤

MANIサステナビリティの考え方

2021年4月に中期経営計画を策定し、「MANIサステナビリティ」としてサステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）を設定いたしました。当社は「患者のためになり、医師の役に立つ製品の開発・生産・提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」という企業理念を掲げており、付加価値の高い世界一の品質を備えた製品を開発・提供することこそが、患者・医療従事者・その他消費者における医療課題を含む、様々な社会課題解決の貢献につながると考えています。

当社の事業成長と、それによる社会価値の創造を持続可能なものとするため、当社として取り組むべき目標をそれぞれ設定し、サステナビリティの実現に向けた取り組みを進めてきました。特に、本中期経営計画においてはカーボンニュートラル、多様な人材の活躍、サプライチェーン評価に関する事項を重点領域として推進しています。

MANIサステナビリティ 持続的な成長と持続可能な社会の実現の両立



重点取り組み

- 1 カarbonニュートラル達成に向けた省エネルギー活動の推進**
- 2 多様な人材が企業理念のもとに活躍できる職場づくり**
- 3 環境に配慮したグリーンサプライチェーン評価制度の確立**

MANIサステナビリティの設定プロセス



▶ 環境

方針

当社は環境負荷低減と事業成長の両立を基本的な取り組み姿勢としています。創業期には田園地帯に工場が立地していたことから、地域社会との共存を図るために環境負荷低減に向けた投資を早期から実施していました。高度経済成長期には工場排水の浄化設備を整備。1979年に栃木県知事より「公害防止優良企業賞」を受賞しました。当社製品はステンレスワイヤー（針金）を加工した微小なものが多く、それらを加工する加工機自体も小さいものが多いため、電力消費・切削油使用・材料廃棄も最小限に抑えることができます。製品は極めて軽量でもあるため、輸送においても環境負荷が軽微です。このような企業文化・事業構造を背景に、製品ライフサイクルのマネジメントを通じた環境配慮を進めるとともに、各拠点でのCO₂排出量の見える化と削減の取り組みを加速し、持続可能な社会の実現を目指します。

- Point 1:** 創業当初より環境負荷低減施策に投資、地域社会との共存を実現
- Point 2:** 製品自体が微小であり、加工に必要なエネルギーや材料廃棄は最小限
- Point 3:** 微小・軽量の製品を取り扱うため、輸送の環境負荷も軽微

ガバナンス

当社執行役員副社長を「MANIサステナビリティ推進責任者」として、気候変動をはじめとするサステナビリティに関する重要事項の報告、各会議体における議論を行っています。

戦略

気候変動に対応する戦略として策定した2つの将来シナリオに基づき、主要なリスク・機会・財務影響を下表のとおり整理しています。

- [シナリオ概要]
- ①1.5~2℃シナリオ: 政府による環境規制の強化がなされ、気候変動対応が進展する
 - ②4℃シナリオ: 気候変動対応が進捗せず、災害が激化、増加する

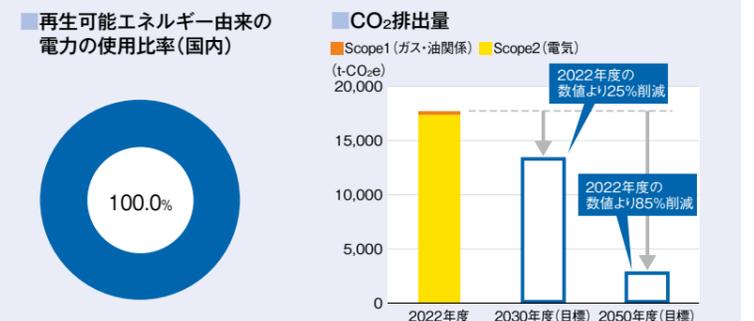
		①1.5~2℃シナリオ 当社におけるリスク・機会の概要	②4℃シナリオ 当社におけるリスク・機会の概要
リスク	移行リスク	温室効果ガス排出抑制政策等で調達製品コスト上昇が想定されるが、当社製品のコスト構造における材料費比率は低く、財務への影響は限定的	温室効果ガス排出抑制政策等で調達製品コスト上昇が想定されるが、当社製品のコスト構造における材料費比率は低く、財務への影響は限定的
	物理リスク	・台風、大雨による拠点損害、物流網の混乱等が増加し、財務への影響は大きい ・海面上昇や浸水等のリスクに対しては、メイン製造拠点であるベトナム工場は内陸部に位置し、影響は限定的	・台風、大雨による拠点損害、物流網の混乱等がさらに増加し、財務への影響は非常に大きい ・海面上昇や浸水等のリスクに対しては、メイン製造拠点であるベトナム工場は内陸部に位置し、影響は限定的
機会	市場	当社の製品分野における医療市場の変化は当面想定されない	当社の製品分野における医療市場の変化は当面想定されない

リスク管理

「MANIサステナビリティ」推進を全社活動目標として設定し、目標達成に向けた取り組みを月次でレビューし、その進捗を取締役会にてモニタリングする運用を2021年9月より実施しています。

環境負荷低減に向けたKPI (2022年8月末現在)

当社グループ全体におけるScope1・2の温室効果ガス総排出量は右図のとおりです。また、日本国内における電力使用については2022年より全て再生可能エネルギー由来の電力に切り替えており、CO₂排出量のさらなる削減を進めています。



人的資本・地域社会への貢献

方針

当社は、海外売上高比率の高いグローバルな事業を運営していくうえで、高度な知識・経験をもつ人材や次世代リーダーの採用と育成に向けて、魅力ある職場を提供し続けることが重要な課題であると考えています。2022年3月には東京にサテライトオフィスを新設し、より幅広い人材の採用を推進してきました。引き続き人材力の強化を重視し、外部競争力と企業価値の向上を目指します。

また、地域社会に対する貢献活動も近年拡充しており、当社を取り巻く全てのステークホルダーにご満足いただけるように事業活動を推進していきます。

D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)

人材の多様性(Diversity)、相互承認・理解・参画(Inclusion)こそが持続的イノベーションの源泉であることから、当社では、多様性の推進を重要な経営施策として位置づけております。働き方の観点では、育児・介護・治療など、様々な面での両立を試みている従業員からのヒアリングを行った上で、キャリアとの両立が可能となるよう、全社員の働きやすさの向上に繋がる施策を検討しています。また、管理職の価値観についてもD&Iの考え方に即したものとするため、既に管理職に就いている社員のみでなく、次世代リーダーとされる若手社員に対しても、ダイバーシティマネジメント研修を実施しています。近年では、男性従業員による長期的な育児休暇取得や時短勤務の事例も拡大しています。

■多様な働きやすさを促進する産休・育休制度 利用者の声

マネジャーを務める傍ら、男性社員として3か月間の育児休暇を取得しました。周囲のメンバーには、休暇中のフォローアップなども快く受け入れてもらい、とても助かりました。

制度の活用と周りの理解で、仕事と育児の両立それぞれに対して当事者意識を持ち、オンオフのメリハリもつけながら、ポジティブなモチベーションを維持できていると感じています。



開発本部
アイレス開発グループ
マネジャー
辻 新

出産の際、産前産後休暇と育児休暇を合わせて12か月間取得しました。復帰後は、業務内容に配慮いただきながら時短勤務を利用し、育児との両立を図りました。

さらに昇格にも挑戦し、積極的にキャリアプランを実行することもできました。今はマネジャーとして職責を果たしながら小学生の子どもを育てていますが、フレックス勤務、在宅勤務制度を活用し、学校行事にも積極的に参加しています。



営業本部
貿易業務グループ
マネジャー
Inye Choi

現在、小学生の子どもを育てており、日々、時間をやり繰りしながら仕事と育児に奮闘中です。出産時には、1年間の出産・育児休暇を取得後、時短勤務で復帰しました。

復帰当初は慣れない育児との両立に不安だらけでしたが、職場の理解もあり仕事を続けることができました。今はフルタイムで勤務し、マネジャーを務めていますが、フレックス勤務制度や在宅勤務制度などを活用しながら、より効率的な職場環境の構築に努めています。



企画本部
経理グループ
マネジャー
小黒 里美

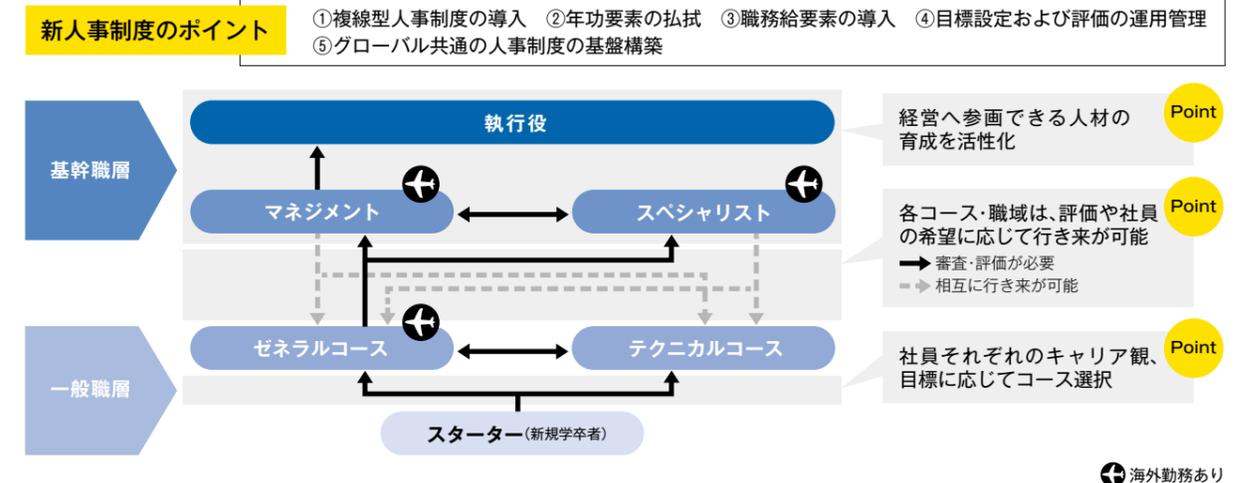
採用・育成

新入社員に対しては、1年間にわたって、ものづくりの現場研修を実施、そのうちの1か月間はベトナムで行っています。基礎研修の後は、1人につき1つのテーマを与えられ、そのテーマに沿って開発から製造までの流れをすべて経験することになります。現在生産の拠点は海外工場が中心となっていますが、新製品の開発にあたっては、新しい視点での考えを取り入れることで革新性が生まれ、「世界一の品質」につながると当社は考えています。ものづくり現場研修を経ると、ものづくりの全体像を知ることによって各業務の背景を理解できるようになり、開発部門以外に配属される場合にも、より主体的な働き方が可能となります。

新人事制度

ビジネスモデル変革を目指す中期経営計画(⇒P25)における重要方針の1つが新人事制度の実施です。グループ社員の自己成長を促進し、マニグループの持続的成長の実現を目指します。

これまでの人事制度においては、定年までの長期的な勤務を前提としたゼネラリスト育成を行っていましたが、次世代リーダーとなる優秀な社員の採用および育成に向けて、2021年より人事制度を大きく改定しました。新人事制度においては、全社員一律での人事管理を行うのではなく、各社員の意欲やスキルに応じて希望のコースを選択し、年齢にかかわらずチャレンジできる機会を提供しています。また、チャレンジにあたって、目標管理や評価を適切に行い、成果を出した社員に対しては高い報酬で報い、積極的に登用する方針です。



報酬／教育

当社では、各社員による経営参画の意識を高めるため、通常の賞与に加えて決算賞与を導入しています。業績と連動して賞与が決定されるため、各社員が会社の経営全体に対しても意識を向けることにつながると考えています。

また、自己研鑽を推奨しており、マネジメントや経営戦略などビジネススキルの各種講座については、会社補助で受講可能となっています。

公募制度の活用

当社においては、これまでの経験を生かして新たな領域で活躍したいと考える社員に向けて、公募制度を導入しています。社内で新たに必要なポジションが生じる際、社外からの新規採用を試みる前に、まずは社内において希望者を募り、面接などの選考を進めるという制度です。当社では、担当者としての異動のみでなく、海外子会社の社長などの経営層についても公募制度にて応募を受け付けています。この制度の存在により、意欲のある社員による積極的なチャレンジが可能となっています。

Pick UP

公募制度とは

社員の自主性と積極性を促す仕組みとして社長を含む管理職の公募制度を実施してきました。マネジャー職をはじめ海外子会社社長への登用の実績があります。新人事制度では、公募の範囲を管理職以外へも広げ、後進のロールモデルとなるリーダーの育成を目指します。

人的資本活性化の基礎となるKPI

様々なキャリア観やバックグラウンドをもつ社員が安心してチャレンジングに働けるよう、制度整備や教育支援など多角的な施策を継続的・積極的に行っています。



それぞれの社員が 自分らしい働き方を選ぶことで、 社員の幸福と パフォーマンスの向上を 実現する

CHRO
執行役／管理本部長
村井 秀行



新人事制度導入の背景

ー 従来の人事制度に対する危機意識の高まり ー

医療機器、とりわけ医療現場の消耗品を提供するマニーがこれまで重視してきたのは安全で高品質な製品の安定供給です。すべての社員がそのことにこだわりを持ち、時間をかけてスキルを高め、世界一の品質を追求してきました。こうしたなかで、当社の人事制度は、これまでは平等を旨として年功を重んじる制度を採用してきました。

当社は2021年に中期経営計画を公表し、世界一の品質を世界のすみずみに届けることに、スピード感を持って取り組んでいく方針を打ち出しましたが、この計画を実行に移すためには、これまでの人事制度を大きく変えることが必要であると判断しました。高い志を持ち、大きな成果をあげる社員に対して、その成果にふさわしい評価や処遇を行う制度となっていなかったこと、またワーク・ライフ・バランスを重視する働き方を選ぶことが難しい制度となっていたことが、その大きな理由です。既存の人事制度のままでは、多様な価値観を持つ全ての社員が、幸せに働くことができないと考えたのです。

新人事制度の導入によって実現したいこと

ー 働きやすさとモチベーションの向上 ー

2021年に導入した新人事制度のねらいは3つあります。1つ目はグローバル企業として、性別・年齢・宗教・国籍・人種・民族にかかわらず、意欲と能力のある社員が、より大きな役割にチャレンジできる制度を導入すること。2つ目は、

社員の生き方や就業観、ライフステージに応じてキャリアを選択できる仕組みを導入すること。そして3つ目は、グローバルな働き方を見据えた人事制度の基盤を構築することです。

チャレンジ制度に関しては、その下地となる「公募制」という制度が以前からありました。基幹職と呼ぶ幹部候補が就きたいポストに自ら立候補をすることができたのです。もちろん全ての立候補者が望み通りのポストに就けるとは限りませんが、私自身も20年前にこの制度を利用し海外法人の副社長に就かせていただき、振り返れば、そこでの経験が自分自身のキャリア形成の大きな礎になったとも感じています。今回この制度を、全ての社員がチャレンジできる制度につくり替えました。

2つ目のキャリア選択制度は、高い目標を掲げ、その達成を目指す「ゼネラルコース」と、ワーク・ライフ・バランスを重視したいライフステージにある方など、限られた時間で能力を発揮していただく「テクニカルコース」の2つを用意しました。ゼネラルコースを選択した社員が全体の3分の1を占めますが、高い目標に向けて、みな生き生きと自分の仕事に向き合うようになり、テクニカルコースを選択する社員も、育児や介護等と働き方のより良いあり方を試すなど、社員それぞれがより良い働き方を模索しています。またこの2コースは、審査・評価を経たうえで双方行き来が可能な点も特徴です。さらに今後は、グループ共通の基盤として、グローバルな人事制度の構築にも取り組んでいきます。

新人事制度の導入から1年が経過しましたが、目標を掲げた社員に対するきめ細かいフォローアップなど、解決すべき課題はまだあります。今後はこうした課題を一つずつクリアし、中期経営計画の実現を支える人事制度として進化させていきたいと考えています。

定着支援(福利厚生)

多様な働き方支える制度・環境整備

働く場所を状況に応じて東京サテライトオフィスや自宅などから選択できる制度のほか、フレックス勤務制度および時差出勤制度を導入しています。また、育児や介護との両立支援をはじめ、各種休暇制度の拡充を進めています。子育てと仕事の両立に対する理解は企業文化として浸透しており、女性の育児後の職場復帰率は当社単体ベースで2011年以降100%を継続しています。

奨学金代理返還制度

独立行政法人日本学生支援機構の「企業の奨学金返還支援(代理返還)制度」が2021年に開始されたことに伴い、当社においても2021年度より「社員奨学金代理返還規則」を新設、運用を開始しています。

●支給条件:奨学金の返済残額を有しかつ本人が返済を行っているもの(勤続年数および返済額の上限有)

健康向上

当社製品を通じた患者のQOL向上のみならず、当社従業員の健康維持についても推進しています。気軽に相談できる社内保健師相談窓口の設置や、社員食堂では栄養バランスに配慮した食事メニューの提供、各メニューの栄養成分表示を行っています。

従業員持株会

社員一人ひとりの経営参画意識向上のため、従業員持株会を設置し、従業員による当社株式の購入時には購入費用の20%を会社負担としています。2022年8月期末においては69%の従業員が従業員持株会に加入しています。

地域貢献

地域への教育機会の提供での還元

当社の創業家である松谷家は、「マニー松谷医療奨学財団」(代表理事 松谷貴司氏)を2019年10月に設立しました。医療の進歩のためには医療を支える人材が重要であること、および当社が栃木県で創業したことに鑑み、医療に貢献する有用な人材を育成し、もって世界の医療の発展と充実に寄与することを目的として、医学博士・医師・歯科医師・看護師・歯科衛生士を志す栃木県にゆかりのある学生を応援するために奨学援助を行っております。当社としてもこの活動に賛同し、活動資金等を寄付しております(2022年8月期寄付実績 2,000万円)。

また、ベトナムのMANI MEDICAL HANOI CO., LTD.においては、Thai Nguyen Medical Universityに通う経済困難な外科分野および歯科分野の学生に奨学金の教育支援を行っています。奨学金による支援を通じた医科大学とのネットワークが構築されることで、大学の実習におけるMANI製品導入にもつながっており、将来の営業活動に向けた好循環が生まれています。

■ マニー松谷医療奨学財団への寄付実績

寄付日	金額(万円)
2020年10月30日(第1回)	1,000
2021年11月30日	1,000
2022年 5月30日	1,000
2022年11月30日	1,000

宇都宮ブレックススポンサー

バスケットボールBリーグ宇都宮ブレックスのオフィシャルスポンサー契約を2019-20年シーズンより締結しております。地域社会の活性化とスポーツ振興に当社としても積極的に参画してまいります。



©TOCHIGI BREX INC.



コーポレート・ガバナンス

取締役 (2022年11月24日現在)

役職	齊藤 雅彦	高橋 一夫	高井 壽秀		松田 道春	矢野 達司	森山 裕紀子	渡部 眞也
氏名	齊藤 雅彦	高橋 一夫	高井 壽秀		松田 道春	矢野 達司	森山 裕紀子	渡部 眞也
主な略歴	1990年4月 当社入社 2010年9月 当社事業開発部長就任 2013年7月 MANI HANOI CO., LTD.取締役社長就任 2014年11月 当社執行役就任 2016年9月 当社執行役生産本部長就任 2019年10月 当社執行役専務企画本部長就任 2020年11月 当社取締役兼代表執行役社長開発本部長就任 2021年9月 当社取締役兼代表執行役社長開発本部長兼品質安全管理本部長就任 2022年3月 当社取締役兼代表執行役社長開発本部長就任 2022年9月 当社取締役兼代表執行役社長就任(現任)	1978年3月 (株)ホギ(現(株)ホギメディカル)入社 2009年6月 当社取締役経営企画部長兼製品管理部長就任 2013年8月 当社顧問就任 2013年11月 MANI HANOI CO., LTD.副会長就任 2014年11月 当社執行役就任 2016年11月 当社執行役常務就任 2018年11月 当社取締役兼執行役副社長就任 2020年11月 当社取締役兼代表執行役副社長企画本部長兼営業本部長就任 2021年11月 当社取締役兼執行役副社長企画本部長就任(現任)	1977年4月 (株)日本不動産銀行(元(株)日本債券信用銀行、現(株)あおぞら銀行)入行 2006年10月 当社顧問就任 2006年11月 当社執行役常務兼経営企画部長就任 2007年11月 当社執行役常務就任 2008年11月 当社執行役専務就任 2011年11月 当社執行役副社長就任 2013年11月 当社取締役兼代表執行役社長就任 2020年11月 当社取締役兼執行役会長就任 2021年11月 当社取締役兼取締役会副議長就任(現任)		1983年4月 中小企業金融公庫(現(株)日本政策金融公庫)入庫 1992年4月 青山監査法人入所 1998年11月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)入所 2006年6月 同法人パートナー就任 2017年9月 松田公認会計士事務所開設(現任) 2017年11月 当社社外取締役就任(現任) 2018年11月 (株)サイゼリヤ 社外取締役監査等委員就任(現任) 2019年6月 (株)オーブントア 社外監査役就任(現任) 2022年11月 当社取締役会議長就任(現任)	1974年4月 (株)トーマン入社 2003年6月 同社執行役員 北米総支配人兼米国トーマン社長就任 2006年4月 三洋化成工業(株)理事就任(転籍) 2006年6月 同社取締役兼執行役員就任 2010年6月 同社取締役兼常務執行役員就任 2012年6月 同社取締役兼専務執行役員就任 2016年6月 同社顧問就任 2019年6月 国際紙ハルブ商事(株)(現KPPグループホールディングス(株))社外取締役就任(現任) 2019年11月 当社社外取締役就任(現任) 2020年11月 当社取締役会議長就任	2008年12月 弁護士登録 東京都内法律事務所所属 2010年10月 内閣府 参事官補佐(情報公開法改正法案準備室) 2015年1月 早稲田リーガルcommons法律事務所 参画 パートナー弁護士(現任) 2020年7月 和光市個人情報保護審査会委員(現任) 2020年11月 当社社外取締役就任(現任)	1982年4月 (株)日立製作所入社 2009年3月 日立グローバルストレージテクノロジーズ社(米国)取締役チーフストラテジスト就任 2012年4月 (株)日立製作所執行役常務 情報・通信システム社CSO兼CIO就任 2014年4月 同社執行役常務 日立アメリカ社(米国)取締役社長兼日立コンサルティング(米国)会長就任 2015年4月 同社執行役常務 ヘルスケア社社長就任 2017年6月 一般社団法人医療機器産業連合会会長就任 2020年6月 みらかホールディングス(株)(現H.U.グループホールディングス(株))取締役兼代表執行役副社長COO&CIO就任 2021年6月 H.U.グループホールディングス(株)最高顧問(現任) 2021年7月 (株)ピボタル・パートナーズ設立 代表取締役社長就任(現任) 2022年11月 当社社外取締役就任(現任)
所有株式数	19,600	28,400	51,000		300	1,400	0	0
在籍年数	2年	4年	9年		5年	3年	2年	-
取締役会出席状況(2022年度)	100%(15回/15回)	100%(15回/15回)	100%(15回/15回)		100%(15回/15回)	100%(15回/15回)	100%(15回/15回)	-
所属委員会 (◆は委員長 ■は委員)	指名委員会		■			◆		■
	報酬委員会		■				◆	■
	監査委員会				■	◆	■	■
取締役 スキル マトリックス	企業経営	●	●	●		●		●
	製造・技術・研究開発	●	●			●		●
	グローバル	●	●	●		●		●
	営業・マーケティング		●	●		●		●
	財務・会計		●	●		●		
	人事・総務			●			●	
	法務・リスク管理		●	●		●		●
ガバナンス	●	●	●		●	●	●	

CEO:Chief Executive Officer CFO:Chief Financial Officer COO:Chief Operating Officer CRO:Chief Risk Management Officer

■各取締役の選任理由は第63期定時株主総会招集ご通知をご参照ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/7730/ir_material/193945/00.pdf

■スキルの定義

企業経営	企業、団体などにおける代表者、業務執行取締役・役付執行役員等としての経営経験
製造・技術・研究開発	技術戦略、技術・商品開発、生産・調達・物流・品質などに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
グローバル	海外の法人においてマネジメントに携わった経験
営業・マーケティング	国内や海外の営業・マーケティング・技術サービスなどに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見

財務・会計	経理・財務・会計・経営管理などに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
人事・総務	人事・労務・人材育成・ダイバーシティなどに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
法務・リスク管理	法務・コンプライアンス・リスク管理などに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
ガバナンス	取締役会等において、企業や組織を健全に運営するために管理または監視に携わった経験

執行役 (2022年11月24日現在)

								
役職	取締役兼代表執行役社長 CEO、COO、CRO	取締役兼執行役員副社長CFO 企画本部長	執行役常務CMO 生産本部長		執行役CQO 品質安全管理本部長	執行役CHRO 管理本部長	執行役CNBO、CTO 開発本部長	執行役CSO 営業本部長
氏名	齊藤 雅彦	高橋 一夫	神阪 知己		松本 英夫	村井 秀行	前原 健太郎	稲富 健太郎
主な略歴	※P39参照	※P39参照	1984年4月 本田技研工業(株)入社 2014年4月 Honda of America Mfg. Inc. President&CEO(本田技研工業(株) 執行役員)就任 2017年4月 Fuel Cell System Manufacturing LLC. Vice President(本田技研工業 (株)執行役員)就任 2019年4月 ホンダエンジニアリング(株)代表取締 役社長(本田技研工業(株)執行役員)就 任 2022年1月 当社入社 2022年3月 当社生産本部副本部長就任 2022年11月 当社執行役常務生産本部長就任(現任)		1991年4月 当社入社 2010年9月 当社管理部長就任 2016年7月 MANI HANOI CO.,LTD.社長就任 2016年9月 当社生産企画部長就任 2018年11月 当社執行役兼生産企画部長就任 2019年10月 当社執行役生産本部長就任 2022年11月 当社執行役品質安全管理本部長就任 (現任)	1997年4月 当社入社 2005年1月 MANI YANGON LTD.社長就任 2016年7月 当社新規事業部長就任 2019年9月 当社開発企画部長就任 2020年5月 当社人事総務部長就任 2021年11月 当社執行役管理本部長就任 2022年3月 当社執行役管理本部長兼品質安全管 理本部長就任 2022年11月 当社執行役管理本部長就任(現任)	1999年4月 (株)京都第一科学(現アークレイ(株)) 入社 2008年12月 愛科国際貿易(上海)有限公司営業総 監就任 2015年2月 当社入社 2015年9月 馬尼(北京)貿易有限公司総経理兼執 行董事就任 2018年1月 同社総経理兼董事兼法定代表人就任 (現任) 2021年11月 当社執行役就任 2022年9月 当社執行役開発本部長就任(現任)	1991年4月 ハイオニア(株)入社 2011年5月 Pioneer Electronics(USA) INC. Vice President, Business Planning 就任 2015年4月 Pioneer Electronics Australia PTY LTD. Managing Director就任 2017年8月 Pioneer Electronics Asia centre PTE.LTD. Senior General Manager 就任 2019年11月 当社入社 2021年11月 当社執行役営業本部長就任(現任)
所有株式数	19,600	28,400	0		97,800	13,300	1,100	0
在籍年数	8年	8年	—		4年	1年	1年	1年

CEO:Chief Executive Officer CFO:Chief Financial Officer CQO:Chief Quality Officer CSO:Chief Sales Officer CNBO:Chief New Business Officer
COO:Chief Operating Officer CMO:Chief Manufacturing Officer CHRO:Chief Human Resources Officer CTO:Chief Technical Officer
CRO:Chief Risk Management Officer

コーポレート・ガバナンス基本方針

—全てのステークホルダーの利益の共通化—

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な方針は「全てのステークホルダーの利益の共通化」となります。顧客に対しては良い製品を適正な価格で提供することによる顧客満足(CS)の向上を追求し、売上・利益の増大を目指します。従業員に対しては十分な報酬及び成果の上げられる優良な環境・制度を提供し、従業員満足(ES)の向上により効率的な企業活動を目指します。

取締役会は執行の方向性に誤りがないうかを監督し、執行役を評価します。このガバナンスを通して株主利益の増大を目指し株主満足(SS)を獲得します。

利益の共通化とは、顧客の利益は従業員・株主の利益であり、従業員の利益は顧客・株主の利益であり、株主の利益は顧客・従業員の利益となることです。コーポレート・ガバナンスの基本は執行役の独走を防止するとともに、一方のステークホルダーの利益が他のステークホルダーの損失となることを防止することにあると当社では考えております。



■コーポレート・ガバナンス報告書(2022年11月25日)
https://www.mani.co.jp/pdf/ir_policy03_1.pdf

取締役会および3委員会の役割

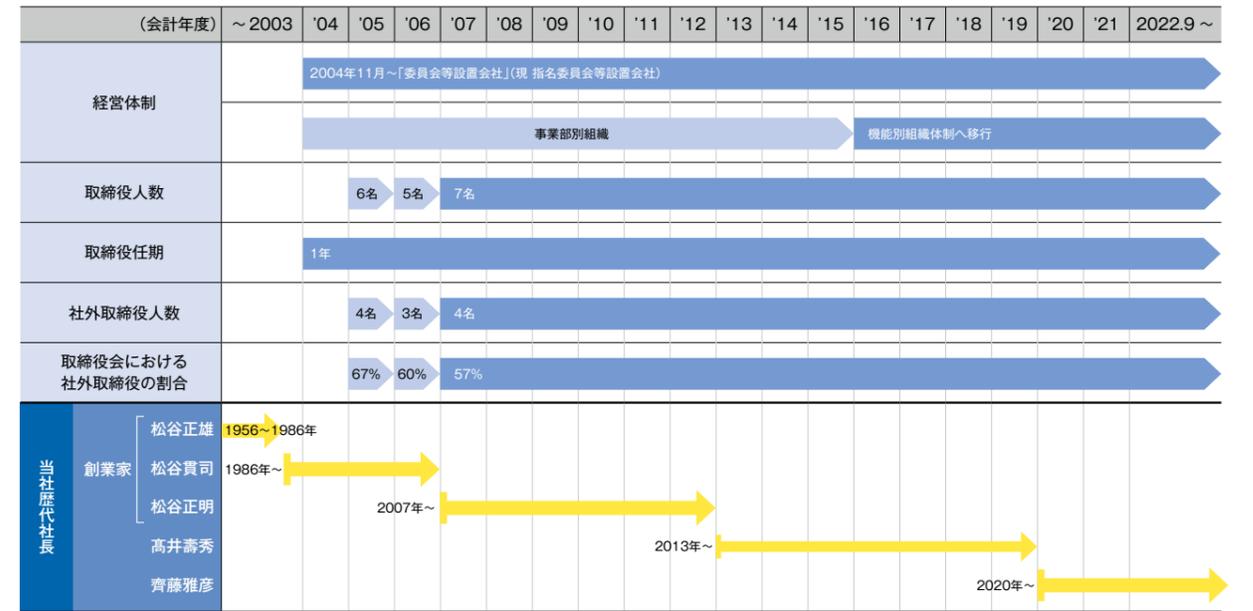
	役割	開催回数
取締役会	法令の範囲内で職務権限を執行役に委任し、中期経営計画、経営方針等の経営の基本方針に関わる重要事項の決定および業務執行状況の監督に注力しております。	15回
指名委員会	株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の決定ならびに取締役会に提出する執行役の選任および解任、代表執行役・役付執行役の選定および解職に関する議案を決定します。	14回
報酬委員会	取締役および執行役に対する個人別報酬の決定に関する方針および個人別報酬等を決定しております。	16回
監査委員会	取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定します。	14回

コーポレート・ガバナンス強化の取組み

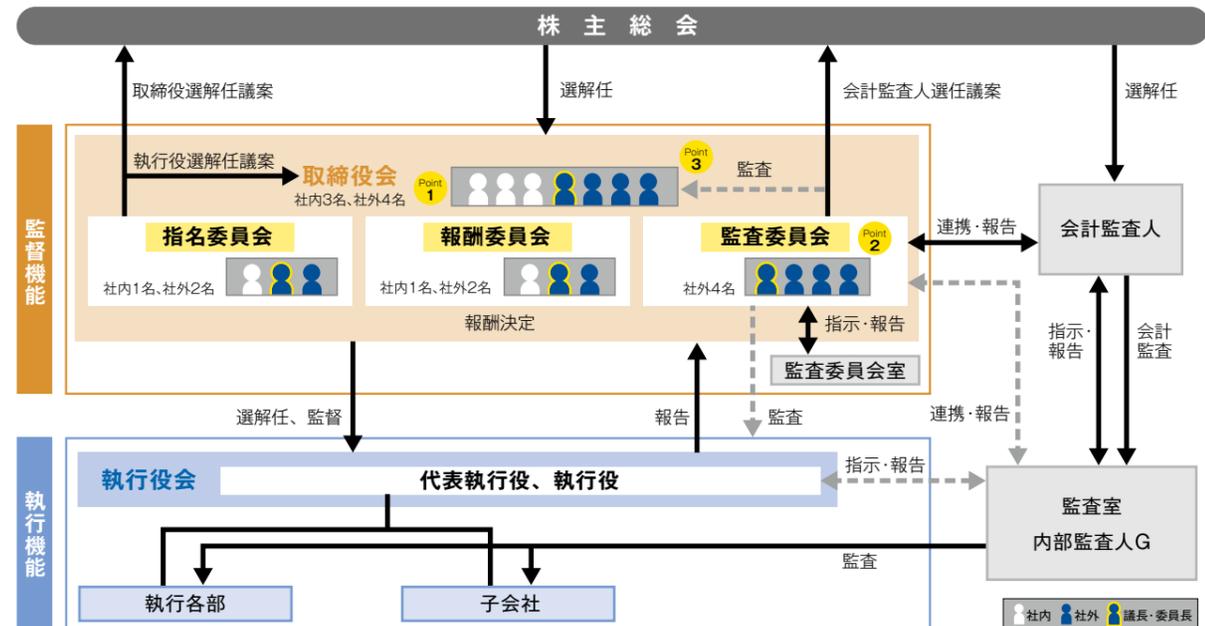
当社は創業家によるオーナー企業としてスタートしましたが、創業家自らが「手足を縛る」ことを強く意識したガバナンス体制構築に早期から着手しておりました。2020年には創業家の全員が経営陣から退き、次世代の経営陣へとバトンタッチしております。

企業の継続的な発展には透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制が不可欠となります。当社は、指名委員会等設置会社制度を採用しています。指名委員会等の各委員である取締役が取締役会における議決権を持つことなどにより、取締役会の監査・監督機能を強化するとともに、経営の透明性・客観性を向上させています。さらに、社外取締役選任による取締役会の監督機能の強化・充実を図っています。また、業務執行の意思決定や事業環境の変化に迅速に対応するため、執行役に業務を委任しています。

現在の経営体制は、取締役7名(うち社外取締役4名)、取締役のうち指名委員会等の委員が5名(うち社外取締役4名)、執行役7名(うち取締役兼任2名)で構成しています。



コーポレート・ガバナンス体制と特徴



指名委員会等設置会社として 取締役会と執行部門の分掌と連携

取締役会での決定事項をもとに、執行役会で実際の執行に向けて議論しています。取締役会では、すべての報告事項・決議事項について十分な議論がなされています。例えば、報告事項の段階でもM&Aの案件については社外取締役の意見によって方向性が変更になることや、決議事項が否認されたりすることもあり得ます。社外取締役からは「リスクマネジメントが弱い」などの指摘があり、それによってリスクマネジメント対策の推進につながっています。

- Point 1 取締役会の独立性と経営の透明性**
 2004年に委員会等設置会社(現:指名委員会等設置会社)に移行
 ・3委員会を設置
 ・各委員長は社外取締役
 ・取締役7名のうち、4名が社外取締役
 ・議長は執行役を兼務しない社外取締役
 ・監督と執行の分離
 ・重要な財産の処分および譲り受けについては取締役会で審議
- Point 2 監査の実効性**
 ・監査室(内部監査人Gを含む)および各部門による定例報告を開催
 ・監査委員会は会計監査人と定期的なミーティングを実施し、会計監査人の監査の状況をレビュー
- Point 3 ガバナンス体制のアップデート**
 ・2018年より独立社外取締役が取締役会議長を務める

▶ 取締役会の実効性評価

基本的な考え方

当社は、企業価値の向上を目指した経営を推進するため、2015年度より年1回「取締役会・委員会評価」を行っています。当社の取締役会は、客観的な立場から執行役の業務執行に対して、適切な監督を行うことを主眼に取締役会の実効性を確認するため、当社の全ての取締役を対象にアンケートへの回答をもって自己評価を行い、さらに第三者の外部機関より参考意見を聴取し、その結果について、取締役会にて全取締役が活発に意見を述べ、議論を行っています。

当社取締役会は、今後も定期的に評価を行い、取締役会および各委員会の実効性評価の結果およびそのプロセスの中で出た意見等を踏まえて、継続的に取締役会および各委員会の機能向上に取り組むことで、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

実効性評価の概要

構成

取締役会の規模、独立社外取締役の割合はおおむね適切であり、知識・経験・能力・性別・年齢等のバランスに配慮した人員構成となっています。多様性の観点では会社経営者、会計士、弁護士など様々な専門知識及び高度な経営判断能力を持つ社外取締役が、それぞれ専門的な見地から活発な意見交換を行い、経営の監督機能の強化が図られています。

運営

取締役会の議題を十分に議論するために事前の資料提供がなされていますが、さらなる実効性の向上を図るべく、資料提供時期の早期化や取締役会の会議資料の要点を整理し、議案を絞り込み、重要な議題に十分な審議時間がかけられるような運用面での改善にも取り組んでまいります。また、社外取締役のみをメンバーとする独立社外取締役会議などを通じて、議論の活性化に向けた取り組みがなされています。

議題・審議の状況

取締役会で取り扱われている議題や審議時間は十分な時間を割いており、各取締役は議題の事前理解や情報提供に自ら努めるとともに、その知識・経験を活かし、議論は適正に行われています。また、独立社外取締役が議長を務めており、自由闊達で建設的な議論を尊ぶ気風が醸成されています。経営上の重要な事項について、社外取締役による客観性・合理性のある意見も取り入れながら、透明性・公平性が担保された意思決定がなされています。

評価プロセス



■ アンケートの主な評価項目

- | | |
|---|-------------------------------|
| (1) 総括的質問(企業価値向上への貢献、実効性の確保など) | (3) 各ステークホルダー(株主・顧客・従業員)への透明性 |
| (2) 取締役会および指名・報酬・監査委員会の運営・議論(議題における議論・監督の質) | (4) 取締役会・委員会の環境および支援体制 |

■ 2022年8月期評価結果

高い評価を得た項目	改善が必要と評価された項目
<ul style="list-style-type: none"> 自由闊達で建設的な議論を尊ぶ気風が醸成されている。 取締役会・委員会は多様性が考慮され、各専門の見地より互いに積極的に意見し、意思決定がなされている。 株主に対する受託者責任を認識し、各ステークホルダー(従業員・顧客・株主)共通の利益のために透明性・公正性を担保した意思決定を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 議論が活発なことから、会議が長時間にわたって行われているが、議案を絞り込み効率化することで、重要な議案により集中できるようにすべきである。 内部統制等のリスク管理体制については、継続して整備を強化すべきである。

監査委員会の実効性

当社の監査委員会は、取締役会によって選定された社外取締役4名から構成されています。また、監査の組織として監査委員会室(人員1名)を設置し、監査委員会の独立性を確保するため、監査委員会の職務を補助すべき事務局の業務を執行役から独立して担当させています。監査委員会は、重要な会議の議事録の閲覧のほか、取締役および執行役等からその職務の執行に関する事項の報告を聴取し、重要な決裁書類等の閲覧や業務および財産の状況を調査しています。さらに監査委員会において代表執行役に対してヒアリングを行い、業務の監査を行っています。また、会計監査人と監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき、説明・報告を受け意見交換を実施するとともに、連結計算書類、計算書類および附属明細書、事業報告につき検証しています。さらに、監査室及び内部監査人グループより随時監査状況について報告を受け、監査情報の共有に努めています。

2022年度の監査委員会における主な検討事項は、監査方針・監査実施計画の策定、取締役及び執行役の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況の確認、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性の確認、会計監査人の評価及び再任・不再任の決定、会計監査人の監査報酬等の決定に関する同意等となります。

▶ サクセッションプラン(後継者育成計画)

基本的な考え方

当社は取締役会が定める「執行役等選任解任基準」において代表執行役社長の資質および選解任等に関する要件を定めて客観性・透明性を確保するとともに、代表執行役社長が退任する際には、社外取締役が過半数となる指名委員会が、かかる選任基準を基に選任議案の内容を決定し、その議案に基づき次の代表執行役社長を選任しています。さらに当社が持続的に企業価値を高め、企業としての社会的責任を果たすため、取締役会にて「次期CEO育成プラン」を策定し、後継者となるべき候補者の育成を計画的に行っています。

「次期CEO育成プラン」における評価プロセス



■ 候補者の育成

「あるべきCEO像」は当社の企業理念、経営戦略および後継時期等を踏まえ取締役会にて審議・決定します。また、将来のCEO候補者の育成計画は、代表執行役および指名委員会での報告・助言を踏まえて、取締役会にて決定しています。それぞれの課題に応じた本人の成長に必要なチャレンジの場を付与し、実績を積み重ねるとともに、CEO候補者のアセスメントを踏まえ、候補者の成長に必要な助言等を行っています。

■ 候補者の評価

CEO候補者の評価は毎年実施し、候補者の育成期間における実績および成長状況については、候補者による研鑽結果報告に加え、代表執行役による評価コメントを付したうえで、指名委員会へ提出しています。取締役会は、指名委員会からの報告および候補者との個別面談(中間・期末の2回)を通じて、候補者の評価結果を承認しています。

▶ 役員報酬

基本的な考え方

当社は役員報酬等の額又はその算出方法の決定に関する方針を下記のとおり定めており、当該方針の決定権限を有する者は社外取締役が過半数となる報酬委員会であります。報酬委員会は、当該方針に基づき、取締役および執行役の基本報酬および業績連動報酬などの報酬等の制度の構築と見直し並びに個人別の報酬額につき、審議・決定しており、当事業年度に係る取締役および執行役の個人別報酬等についても当該決定方針に沿うものであると判断しています。

なお、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ともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的に、2022年10月26日開催の報酬委員会にて、これまで執行役に支給していたパフォーマンスユニットおよび役員退職慰労金制度を廃し、新たに譲渡制限付株式報酬の導入を決定しました。これに伴い、2022年度からの役員報酬等の決定方針および決定方法を下記のとおり変更しております。

取締役報酬に関する方針

取締役報酬は、基本報酬(固定報酬)により構成しています。基本報酬は委任する仕事量相当額とし、退職慰労金制度は設けておりません。また、執行役を兼務する場合は取締役としての報酬は支給しておりません。

執行役報酬に関する方針

執行役報酬は、基本報酬(固定報酬)と変動報酬により構成し、その割合は概ね65%:35%の割合(標準業績時)としています。基本報酬(固定報酬)は、当社経営環境・他社水準などを考慮して仕事に打ち込むのに必要且つ十分な額とし、変動報酬は、業績連動報酬(短期インセンティブ)と譲渡制限付株式報酬(長期インセンティブ、国内非居住者の場合は別の取扱いをする)により構成しています。

業績連動報酬の算定方法

1 月額基本報酬	×	直近過去2期平均比 達成度係数 ^(注1)	+	2 月額基本報酬	×	過去最高期比 達成度係数 ^(注2)																
<small>(注1)「直近過去2期平均比達成度係数」：執行役就任期の前期および前々期の連結営業利益平均額に対する当該事業年度の連結営業利益の達成率(伸び率)から右表より算定します。 (注2)「過去最高期比達成度係数」：直近の過去4期最高期連結営業利益に対する当該事業年度の連結営業利益の達成率(伸び率)から右表より算定します。 (注3)上記達成率(%)が100%未満の場合は、達成度はゼロとします。</small>																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>達成率(%)</th> <th>達成度係数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>130≧</td><td>3.70</td></tr> <tr><td>125</td><td>3.08</td></tr> <tr><td>120</td><td>2.47</td></tr> <tr><td>115</td><td>1.85</td></tr> <tr><td>110</td><td>1.23</td></tr> <tr><td>105</td><td>0.62</td></tr> <tr><td>100</td><td>0.00</td></tr> </tbody> </table>							達成率(%)	達成度係数	130≧	3.70	125	3.08	120	2.47	115	1.85	110	1.23	105	0.62	100	0.00
達成率(%)	達成度係数																					
130≧	3.70																					
125	3.08																					
120	2.47																					
115	1.85																					
110	1.23																					
105	0.62																					
100	0.00																					

譲渡制限付株式報酬(RS)の算定方法

①中期経営計画達成要件RS

中期経営計画の初年度に、固定報酬を65%とした報酬総額(100%)の15%の額のRS株式を中期経営計画期間(5年を想定)に応じて一括して付与します。中期経営計画の最終年度に、3指標(連結売上高、連結営業利益、株価)のすべての目標を達成し、かつ、中期経営計画の最終年度に在籍要件を満たした場合、付与済み株式(RS)の譲渡制限を解除します。それ以外の場合、当社が付与済み株式(RS)の全部を無償で取得します。

②中期経営計画ラップ目標達成要件RS

中期経営計画期間の各年度において、3指標(連結売上高、連結営業利益、株価)の目標達成率の加重平均が100%を超えた部分について、200%を上限として算出された達成率に応じて、固定報酬を65%とした報酬総額(100%)の0~15%の額のRS株式を付与します。中期経営計画の最終年度に在籍要件を満たした場合、付与済み株式(RS)の譲渡制限を解除します。それ以外の場合、当社が付与済み株式(RS)の全部を無償で取得します。

■ 役員報酬制度に関する詳細は、コーポレート・ガバナンス報告書(2022年11月25日)をご参照ください。
https://www.mani.co.jp/pdf/ir_policy03_1.pdf

当事業年度の役員報酬等の額の決定過程における報酬委員会の活動内容

当事業年度内に報酬委員会を16回開催し、当事業年度に在籍した報酬委員会に属する取締役は、在任期間中に開催された報酬委員会全てに出席しています。

当該事業年度における基本報酬については、他社の報酬水準等を勘案し、定時株主総会後開催される報酬委員会において、取締役及び執行役の個人別の報酬額を決定しています。業績連動報酬については、每期10月の報酬委員会において、当該事業年度の業績及び業績連動報酬算定基準に照らして支給の有無を判定し、執行役の個人別の支給金額を決定しています。

▶ コンプライアンスとリスクマネジメント

取締役及び執行役の経営幹部が有効な内部統制を構築し充実していくことが、経営の健全性を高めコーポレート・ガバナンスの体制維持と企業価値の向上につながるものと認識しています。その実行のため、リスク管理を重視した体制を作り、社内規程の整備及び法令等の順守(コンプライアンス)体制と有効性を確認する内部監査などを重要視しています。コンプライアンス体制については、「コンプライアンス委員会」を設置し、「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、そのマニュアルについて研修を実施しています。

内部統制システムについては、「財務報告に係る内部統制システム」を構築し、日本版SOX法対応のための組織体制の整備、運用、評価のためのシステムを構築しています。

コンプライアンス体制については、代表執行役社長はじめ執行役が、当社の経営基本方針にある「順法精神」及び行動規範にある「Integrity(誠実さ)」を全社会議等で繰り返し伝えることにより、法令順守をあらゆる企業活動の前提とすることを全グループ社員に徹底しています。また、「コンプライアンス委員会」を設置し、「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、そのマニュアルについて研修を実施しています。さらに、子会社の規模及び業態等に応じて「内部通報制度運用規程」、「内部監査規程」、「職務権限規程」を整備し、運用管理しています。

さらに、ISO13485(品質)、ISO14001(環境)、ISO45001(労働安全衛生)の各マネジメントシステムを構築するとともに、各外部認証機関により認証を受け、毎年外部認証機関による監査を受けるとともに、特に品質マネジメントシステムについては、各要求得意先からの外部監査を受けています。また、年1回以上の品質保証部門による内部監査を実施しています。

リスク管理体制については、危機管理担当執行役を選任し、当社全体のリスクを網羅的・総合的に管理するため、適切な情報伝達と緊急体制を整備しています。各部門所管業務に付随するリスク管理は担当部門が行います。また、「内部通報制度運用規程」、「海外子会社内部通報制度運用規程」、「内部監査規程」、ISO13485(品質)、ISO14001(環境)、ISO45001(労働安全衛生)における危機管理関係規程等により運用管理しています。

情報管理体制については、執行役の職務遂行に係る情報を文書(電磁的媒体・電子メールを含む)で保存しています。取締役は常時これらの文書を閲覧できます。また、「執行役規程」、「書類管理規程」により運用管理しています。

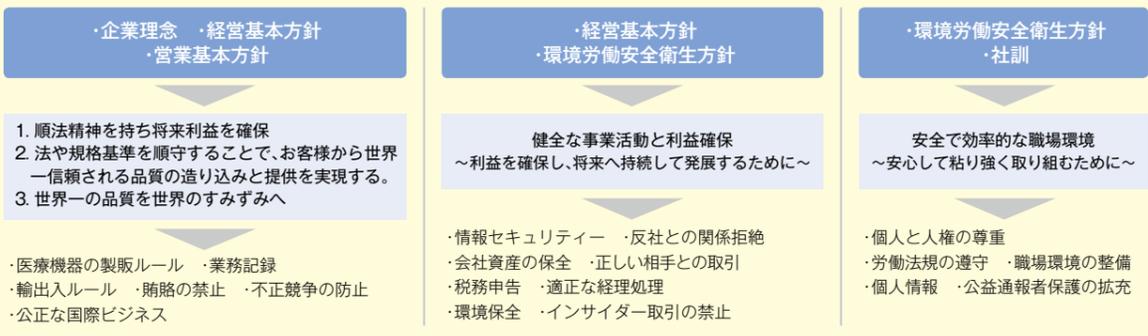
当社における業務の適正を確保するための体制については、本社の監査委員会、監査室及び内部監査人グループでの監査を適時実施し、内部統制の改善策の指導、支援を行っております。また、当社間での情報の共有化・指示・伝達等は常時電子メールにより行い、子会社の財務状況その他の重要な情報については、当社へ定期的な報告を義務付けています。

内部統制の一環として、監査委員会は会計監査人と会計監査の確認の会合を設定するとともに、監視機能として監査委員会の下部組織である実行機関として、監査委員会室を設置しています。

TOPICS ▶ コンプライアンス・マニュアルの改訂

当社は経営基本方針で定める「順法精神」を確保するため、2007年よりマニーグループの全役員・社員が日常の業務を遂行する過程で順守すべき行動基準を定めたコンプライアンス・マニュアルを制定し、運用しています。

企業活動には、社員、顧客、取引先、株主など様々なステークホルダーが存在しており、これらのステークホルダーの要望に応えるには、まず、当社を永續させていかなければなりません。収益の追求はもちろん重要なことではありますが、それが健全な企業活動を通じて生み出されたものでなければ、当社の永續は望めません。そのための前提として、当社では全役員・社員が自社に求められるコンプライアンスを正しく理解することが重要であると考え、コンプライアンス・マニュアルを適時に見直ししていくとともに、社内研修を実施しています。2022年11月には企業理念・各種方針との紐づけを明確にすることで、マニーグループ社員への更なる浸透を図れるよう内容・構成の刷新を行いました。今後も法・規格基準を順守することを基礎とし、社会からの信頼を強固なものにしてまいります。





社外取締役インタビュー

創業家が残した強固な ガバナンスシステムに 磨きをかける

社外取締役
取締役会議長
監査委員会委員

松田 道春

既存のビジネスモデルを 「脱皮」させることに挑戦するマニー

マニーの社外取締役に就任し、5年が経過しました。自分自身は監査法人の出身で、専門分野は会計・税務・監査といった領域となりますが、政府系金融機関の職員やコンサルタントとしての経験があることもあり、これまで取締役会では専門分野にとどまらず、様々な視点から、自分が気づいたことを臆せず何でも発言するようにしてきました。

創業家の方々のたゆまぬ努力により、マニーはこれまで製品の品質向上に粘り強く取り組み、世界一の品質を誇る製品を数多く生み出してきました。二代目社長の松谷貴司氏の言葉である「科学する心で熱心に粘り強く」が当社の社訓となっていますが、同氏はガバナンス強化の面でも、この言葉を実践してきたのではないかと私自身は解釈しています。同氏は自身が去った後の当社の未来を思い、敢えて自らの手足を縛るような高度なガバナンスの仕組みを後世のために残しました。当社が選択している指名委員会等設置会社というガバナンスシステムは先進的で、これを選択する日本企業は今でも決して多いわけではなく、選択に踏み切った創業家の強い思いを窺い知ることができます。

高度なガバナンス体制のもと、当社は今、これまで築いてきた自らのビジネスモデルからの脱皮を図ろうとしています。2021年に当社が初めて公表した中期経営計画には、これまでの開発主導のビジネスモデルから、グローバルマーケティングを駆使して真のグローバル企業になるためのビジネスモデルに変えていこうとしています。当社は足元の成長に甘んじることなく、未来を見据えた成長戦略を打ち出し、ビジネスモデルの大転換に踏み切っています。

取締役会議長としての私の役割

こうした大きな転換期を迎え、当社のガバナンスもさらなる進化に向けて動き出す必要があります。創業家の方々がつくりあげた強固なガバナンスシステムは高く評価されるべきですが、同時に課題も感じています。転換期である今は、従来にも増して会社の中長期的な成長にかかわる重要な課題について、社外取締役が取締役会でしっかり意見をすることを増やしていく必要があります。

私は2022年11月より取締役会議長を務めていますが、議長就任に際し、会社にとっての重要課題・中長期的課題についての議論を優先させていくことを取締役会で宣言しました。時間を効率的に使うことを念頭に置き、執行役からこうした課題の執行状況の報告を受け、それに対し、社外取締役からの多様な意見を伝えることにより、執行役に気づきを与えるような機会を増やしていきたいと考えています。

こうした重要課題の議論にあたっては、ただ時間を長くとるだけではなく、より深い議論となることが重要です。このための具体的な工夫として、例えば、こうした課題の発表資料については取締役会の前に他の議案とは別に早めに配布し、あらかじめその内容に対する質問を集めて発表者である執行役の方に事前に伝え、取締役会ではその質問に対してスムーズかつ的確に答えていただいた上で、さらなる議論に繋がるような工夫をしています。

当社の社外取締役は、6年任期(9年間で6年を超える就任を認めない)となっており、私自身にとってはマニーの社外取締役として最後の1年ということになります。取締役会議長として、先達に残していただいたガバナンスシステムの進化(深化)のための端緒をつけ、中長期的な成長に向けた確かな礎としたと考えています。

社外取締役インタビュー

ガバナンスシステムを 機能させること、 ダイバーシティを 進めることが必要

社外取締役
報酬委員会委員長
監査委員会委員

森山 裕紀子

ガバナンスシステムの本質を理解し、 「血を巡らせる」ことが重要

マニーの社外取締役に就任し、2年が経過しました。私自身は法律の専門家として、これまで企業の法務に深くかかわってきた経験・知見を生かし、取締役会では社外取締役として必要な意見を述べ、監視・監督の責任を果たしていけるよう努力を続けてきています。

当社は2004年にかつての委員会等設置会社、今でいう指名委員会等設置会社に移行しました。委員会等設置会社が制度として新設され間もなくのことで、当時の当社のガバナンスに対する決意が感じられます。またかかる機関設計の採用に加え、取締役会議長に社外取締役が就任している点、取締役の過半数が社外取締役である点、また私で2代目となる女性の社外取締役に起用している点などでもしっかり対応しており、その意味でも先進的です。

もちろん、形式を整えれば、それだけでガバナンス強化が実現するわけではありません。言うまでもなく、そこに「血を巡らせる」ことができてはじめてガバナンスをしっかりと機能させることができます。そのためには地道な努力が必要です。特に指名委員会等設置会社は、法律上は常勤の監査委員設置が必須ではないので、当社にふさわしい内部統制システムを常に考えてアップデートを繰り返したり、取締役会の実効性を高めていく努力をし続けることで、しっかりと「血を巡らせる」ガバナンス体制を確立できると思います。

当社には当社の高い品質の製品を世界のすみずみに届け、世界中の患者様に「手術して本当に良かった」と思っていただきたいの思いがあります。当社の質の高い製品を世界のすみずみに供給し続けるために、私自身は監視・監督を行う社外取締役の立場から、当社のガバナンス、コンプライアンスの仕組みづくりをしっかりと支援し、持続的な成長を実現させていきたいと考えています。



ダイバーシティの推進を、 マニーの基盤に

現代社会においてダイバーシティの重要性が叫ばれる背景には、多様な属性の者の活躍がないと社会全体が機能しなくなることに、多くの人々が気づき始めたことがあります。企業内においても、様々な気づきを得、さらなる発展をするために、多様性が不可欠です。当社においても、MANIサステナビリティにおいて、多様な人材が活躍する職場環境の実現を掲げています。具体的には、まず、育児・介護における離職を回避することを目指しました。現在マニーは、女性においては育休・復職率が概ね100%、男性も育児休業取得率が65%強です。男性の育児休業取得率も80%を目指しています。また、東京サテライトオフィスを構えるなどして従業員の多様性確保のインフラを整備しています。

製造業ですと、女性の製造部門・開発部門での採用は伸び悩んでいます。しかし、管理職における女性比率10%(2022年12月現在・単体)は、管理職候補者の中に女性も多くなってきていますので、今後あがっていくのではないかと考えています。また、当社にはいくつかの海外子会社がありますが、海外子会社からの本社登用も進んできています。

現在、当社は、スマートファクトリープロジェクトを進めておりますが、ベトナム人やキャリア採用など様々なバックグラウンドを持った多様な人材によるチームで、その実現を目指しています。今後も多様な人材の活躍を実現させることで、より社会に貢献できる企業に成長していけると考えています。