NICHIHA
CORPORATE REPORT
2025



素晴らしい人間環境づくり
ニチハ株式会社

〒460-8610 名古屋市中区錦二丁目18番19号 三井住友銀行名古屋ビル
TEL(052)220-5111　FAX(052)220-3411
https://www.nichiha.co.jp/
[問い合わせ先] 経営企画部サステナビリティ推進室

UD FONT by MORISAWA

素晴らしい人間環境づくり
ニチハ株式会社

「素晴らしい人間環境づくり」

このコーポレートスローガンのもと、
持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

当社は窯業系外壁材の国内シェア No.1 メーカーとして、

高い技術力で時代に合った様々な製品を生み出すと同時に、

持続可能な社会の構築に向け、製造・販売・調達など

あらゆる面で環境負荷の低減に取り組んでおり、

その取組は社会からも高く評価されています。

これからも環境との調和を重視した、新たな取組を続けてまいります。

Contents

トップインタビュー 3
長期ビジョン・第一次中期経営計画 7
ニチハのあゆみ 9
価値創造プロセス 11
ニチハの事業領域 13
マテリアリティ 15

E 環境への取組
地球温暖化の防止 17
循環型社会の形成 19

S 社会への取組
人権の尊重 23
労働安全衛生 24
人的資本経営の推進 25

G ガバナンス
社外取締役メッセージ 27
コーポレート・ガバナンス 29
コンプライアンス 31
リスクマネジメント 32
役員一覧 33

会社情報 35
財務・非財務ハイライト 37

経営方針

1. お客さま本位の姿勢　　2. 創意開発　　3. 明るい風通しのよい職場づくり

行動規範

ホームページに掲載しています。
https://www.nichiha.co.jp/company/shishin/

コンプライアンス行動基準

ホームページに掲載しています。
https://www.nichiha.co.jp/csr/compliance/

サステナビリティ基本方針

コーポレートスローガンである「素晴らしい人間環境づくり」のもと、経営方針・行動規範・コンプライアンス行動基準に基づき、各種ステークホルダー（お客様・株主・お取引先・従業員・地域社会等）の期待と信頼に応えつつ、当社グループの持続的成長と環境との調和を実現することにより、豊かで快適な社会の実現に向けて尽力します。具体的には、次に掲げる指針によりサステナビリティに関する活動を推進します。

1．事業活動を通じた地球環境・社会への貢献
グローバルな視点で地球環境問題や社会的な課題の解決に積極的に取り組み、社会の持続的な発展に貢献します。

2．公正な事業活動の実施
国内外の法令や社会規範を遵守し、各種ステークホルダーとの間において健全な信頼関係を構築するとともに、公正かつ誠実な事業活動を行います。

3．高品質の製品・サービスの提供
お客様および社会のニーズを追求した高品質の製品・サービスの開発および市場への提供を通じ、住環境の向上や産業技術の発展に貢献します。

4．人権尊重
事業活動に関わる全ての人々の人権および多様な価値観を尊重し、人権侵害に繋がる不当な取引や行為を排除します。

5．人材育成・労働環境の整備
多様性のある人材を新たな価値創造の源泉と考え、社員一人ひとりの人権・個性を尊重し、能力を最大限に発揮できるように人材の育成および労働環境の整備に取り組みます。

6．地域社会との共存
事業活動を行う国や地域の伝統・文化・慣習・価値観等を尊重するとともに、地域社会との連携と協調を図ることにより良好な信頼関係を構築します。

2030年へ、さらにその先へと
持続的成長を実現するため
“チャレンジ”するマインドセットで
“グローバル”なビジネス展開を目指します。

代表取締役社長 吉岡 成充



コーポレートスローガン、経営方針に対する思いを聞かせてください。

当社のコーポレートスローガン「素晴らしい人間環境づくり」はニチハに長く受け継がれてきたDNAであり、時代が変わっても変わらない、変えてはならない基本理念です。

私はこのコーポレートスローガンには二重の意味があると考えています。

1つ目は、当社の製造・販売する製品が、これをご利用になる皆様にとって素晴らしい環境を提供するものでなければならないという意味です。主力製品である窯業系外装材でいえば、耐火性・耐久性・強度といった基本性能に加えて、環境への配慮や、お客様のニーズにもよりフィットしたものであるということです。例えば、原材料に木材チップを使ってCO_2を固定化したり、塗膜の変色・褪色30年保証に対応したりといったことにきちんと取り組んでいくという意味です。

2つ目は、社会・環境の問題解決への貢献と事業の成長との調和を目指すという意味です。環境に適合した企業活動を通じて、持続可能な社会の形成に貢献していくことが当社のミッションであります。例えば日本でアスベスト製品が全面的に禁止されたのは2006年ですが、当社はそれより25年さかのぼる1981年に、他社に先駆けて製品の無石綿化を実現しています。これは、当社が社会・環境との調和を重視してきたことの一例と言えます。

そして、このコーポレートスローガンを実現するための指針として社内外に示しているのが、「お客さま本位の姿勢」「創意開発」「明るい風通しのよい職場づくり」という経営方針です。今から40年以上前に策定されたものですが、ここには、愚直かつ真摯に基本を追い求める当社の姿勢が表れています。お客様と、企業活動のリソースである従業員を大切にしながら、本業である建材の開発におけるイノベーションに取り組むという強い思いを謳っています。

会社を経営するに当たり、何を大切にされているか聞かせてください。

こうした思いのもとで歴代経営陣と従業員が努力を積み重ねてきた結果、ニチハは窯業系外装材でトップ企業となりました。しかし、私たちはそれに安住していてはなりません。そこで私は社長就任以降、様々な機会に2つのことを繰り返し訴えています。1つ目は「基本に帰ろう」です。漫然と従来のやり方を続けるのではなく、ニチハが重視するコーポレートスローガンと経営方針、さらには行動規範やコンプライアンス行動基準等を日々の業務に反映させてほしいということです。

2つ目は、「NCH Values」です。変化が激しく、何事にもスピード感を求められる時代を乗り切るため、役職員のマインドセットとして、ニチハのローマ字表記 Ni Chi Haを活用したNCH Valuesを導入しています。「New：新しいことに取り組む」「Challenge：自ら課題を見つけて挑戦する」「Harmony：多様性を重視しつつ、全体最適を目指す」の3つを、業務を進めるうえでの判断基準としています。

さらに私自身、会社経営においては組織力の活用が何より重要と考えており、組織を動かすためのキーワードとして「全員参加」、「意欲醸成」、「人材育成」、「全体最適」の4つを心がけています。

前中期経営計画の総括と達成すべき重点課題の評価を聞かせてください。

2021年度~2023年度の前中期経営計画については、想定以上に市場縮小が進行した一方、製品価格の改定効果とシェアアップによって、売上高は計画を超過しました。それに対して営業利益は、国内市場の縮小と、エネルギー・資材価格の高騰などの影響を大きく受けて計画未達となりました。さらに、その利益計画の未達を主因に、ROEも目標に届きませんでした。

他方、前中期経営計画では「達成すべき重点課題」を5つ掲げましたが、それらは一部を除いて順調に進捗しました。特に「生産能力の大幅増強」は、名古屋工場の生産能力増強と米国第2工場の竣工を実現しました。これによって、商業施設やホテル、マンションなどの非住宅市場や海外市場など、ニチハが開拓するべき市場へ安定して製品を供給できる体制を整えました。また、生産のフレキシビリティが向上したため、それぞれのお客様の近くの工場で製品を生産する適地生産の拡大が可能になりました。

「ESGの取組強化」についても、マテリアリティ策定や「2050年カーボンニュートラル」などの目標設定を行い、これから本格的な取組を進めるためのガイドラインを定めることができました。しかし、「金属事業拡大」については、新製品の上市によってシェアは伸ばしたものの、2021年以降の鋼材市況高騰を要因とする市場縮小によって売上目標が未達となりました。

2030年までの長期ビジョンを打ち出した意図と目指す姿を聞かせてください。

当社では2024年5月に、「長期ビジョン・2030年に目指す姿-Challenge Global to 2030-」および「第一次中期経営計画」を策定・公表しました。従来は3か年を区切りとした中期経営計画を定めていましたが、3か年というスパンは短すぎると感じていま

した。そこで、もう少し長い視点に立って2030年における当社のありたい姿を考え、そのゴールからバックキャスティングによって毎年の計画を立てていくことにしました。長期ビジョンの前半、第1フェーズに当たるのが第一次中期経営計画です。長期ビジョンや中期経営計画は、マーケットへのコミットメントとして当社の覚悟を示したものであり、日々の仕事に忙殺される中で針路を見失いそうになったときに、常に戻っていく拠りどころでもあります。また、目標やコンセプトを公表し共有することで、株主・投資家の皆様や従業員などに思いを伝え、コミュニケーションを図るためのツールでもあると考えています。

今回長期ビジョンを策定するに当たり「全員参加」、「シンプルで覚えやすい」、「共感できる」の3つのポイントを重視しました。まず、長期ビジョン策定に当たっては、経営陣だけでなくニチハの未来を担う中堅・若手にも参画してもらうために、「ニチハの未来Project to 2030」を立ち上げ、全従業員から「ニチハをどんな会社にしたいか」についてアイデアを募りました。若い世代からは既成概念にとらわれない自由な発想も寄せられるなど、部署や職種に関係なく200件を超える応募があり、全員参加で長期ビジョンを作り上げたという手応えを感じています。

長期ビジョンは“Challenge Global to 2030”とシンプルで覚えやすいものですが、ChallengeとGlobalという言葉には、強い思いを託しています。

Globalという言葉には、市場開拓とグローバルスタンダードという2つの意味を込めています。日本の住宅関連市場が縮小する中で持続的な成長を果たすために、グローバルに市場をさらに開拓していかなければなりません。その際には、「グローバルスタンダード」という観点が重要になります。私たちのビジネスには、開発から調達・生産・営業・物流までのバリューチェーンがあり、さらに資本効率やリスク管理、財務・人事など様々な側面がありますが、それら全てにおいてグローバルに通用する企業を目指していきます。



そしてChallengeです。2030年に向けてグローバルを目指すこと自体がチャレンジですが、そのためにも、ニチハのマインドセットを変えていく必要があります。ニチハの企業風土は、とても真面目ですが、ともすると保守的な姿勢にも繋がってしまいます。しかし、ますます激しく変化するこれからの時代を乗り切っていくには、もっと変化に敏感でアグレッシブにチャレンジしていかなければいけないということです。

ビジョンや計画は作って終わりではありません。自分の部署や自分自身の業務とどのように関係するのか、達成のために何をすればよいのかを考えてほしいと、機会がある毎に全従業員に伝えています。

第一次中期経営計画の位置づけを聞かせてください。

第一次中期経営計画（2024年度～2026年度）は、長期ビジョン達成に向けた第1フェーズと位置づけています。売上高1,610億円、営業利益165億円などの財務目標とともに、重要戦略テーマとして「国内外の市場開拓推進」「収益性の向上」「マテリアリティへの取組強化」「資本政策」の4つを掲げ、ステークホルダーをより一層意識した持続的成長を実現していきます。

「国内外の市場開拓推進」では、前中期経営計画で実現した生産能力増強の成果刈り取りにより成長を加速させようということです。当社の現在のマザーマーケットは日本国内の住宅市場ですが、今後は国内の非住宅市場と海外市場もマザーマーケットにしていきたいと考えています。特に力を入れているのは米国市場で、数年後には米国の営業利益が日本の営業利益を超える計画としています。米国第2工場が順調に稼働して生産余力ができたことを受け、それに見合った販売力強化に注力しているところです。さらに、米国と類似した市場であるカナダにもビジネスを展開していくべく、現地法人を設立しました。

「収益性の向上」は、ここ数年営業利益率が下がり続けていることへの対策です。高付加価値製品へのシフトや製品の統廃合に加え、適地生産の拡大による物流コスト削減や、省力化投資等による生産性の向上を図ります。また、人件費等のコストアップに対しては、お客様にご理解をいただきながら製品価格の見直しなども行いたいと考えています。こうした取組によって、営業利益率を以前と同様の水準である10%に引き上げることを目標としています。

今回の中期経営計画の特徴の一つは、株主の目線を意識した経営を行うため「資本政策」を重要戦略テーマに含めたことです。新たにROICを財務目標に加え、WACCを上回る8%という目標を設定しました。達成に向けて重点戦略を着実に実行していきます。

また、会社財務の安定性と安全性を保ちながら、財務レバレッジを活用する資本負債構成を意識し、自己資本比率を70%以下にコントロールしていきます。キャッシュフローの使い方としては、まずさらなる成長を見据えた戦略投資を強化します。そのうえで余剰資金は株主還元に振り向けていきます。

重要戦略テーマの一つである「マテリアリティへの取組強化」の取組状況を聞かせてください。

「マテリアリティへの取組強化」は、第一次中期経営計画の重要戦略テーマの一つとしても掲げています。「地球温暖化の防止」の観点から、ここ数年、CO_2を回収し、活用・貯蔵するCCUS（Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage）技術に関する研究開発に取り組んでいます。私たちの工場で製品を作る過程で出るCO_2を製品の中に閉じ込めようという試みです。製品は30年ほどの耐久性があるため、その間は地球温暖化に影響を与えるCO_2の大気への放出を抑えることができます。性能は維持したまま、より環境に優しい製品を目指しています。

ほかにも、先ほどお話しした適地生産による輸送時のCO_2排出量の削減や、CO_2排出量の少ない燃料への転換などにも取り組んでいます。当社では2030年度までに2013年度対比でCO_2排出量を半減させるという目標を掲げており、それに向けたマイルストーンを定めて、着実に歩を進めています。

「循環型社会の形成」に向けては、建築現場で発生する当社製品の端材の回収と原材料への再利用を拡大しています。また、当社は事業において森林資源を使う立場ですが、森林を作り出すことにも取り組むべきという思いから、2024年7月に、大分県・大分県森林再生機構と「早生樹による再造林の推進に関する協定」を結ぶなど、森林の育成にも努めています。

また、人材の価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上を図るために、「人的資本経営の推進」をマテリアリティとして掲げています。人的資本に投資するからには、きちんとリターンを追求しなければなりません。例えば福利厚生の充実を図ることで、どのようにニチハの企業価値向上に繋げるかを考えながら実効性を考慮した取組を進めていきます。

現在、特に力を入れているのが、従業員のモチベーション向上と業務効率化を目的とした「ニチハ版働き方改革」です。業務プロセスの中に省いてもよい部分はないか。無駄な会議はないか。決裁などについて権限移譲はできないか。そうした見直しを通じて業務量を減らし、時間的余裕を作ることで、従業員にはその時間を自己研鑽や趣味に活用してもらおうと考えています。精神的なリフレッシュやモチベーションアップになれば、それは必ず仕事にも返ってきます。数年後には会社全体の生産性が向上し、人員の効率的な配置にも繋がるでしょう。そうした思いで、働き方改革については私からも常々発信をするよう心がけています。

人材育成に関しては、将来的に海外事業の成長を支える人材のすそ野を広げるため、AIを活用した英会話の研修制度をスタートさせています。当社には海外勤務経験のある従業員はまだ少ないのですが、今後さらなるグローバル展開を目指すには、英語のスキルが重要になります。海外の工場が増えれば、生産部門の人たちにも海外で仕事をしてもらわなければなりません。この研修は定員を超える応募があるなど好評であったため、継続的に実施していく考えです。

また、現場の従業員の声を聞くために、私自身が各工場を訪れるタウンホールミーティングも行っています。安全で働きやすい職場づくりをテーマとして、20～30人の従業員と3～4時間かけてディスカッションをしています。私が現場のことを理解すると同時に、現場の従業員にも「社長はこういうことを考えているんだ」と分かってもらう機会となり、手応えを感じています。

ステークホルダーに向けて、将来の展望や期待する成果について聞かせてください。

ステークホルダーである株主や投資家の皆様、お客様、お取引先、地域社会、従業員とのコミュニケーションにおいては、「持続的成長」がキーワードだと思っています。持続的成長とは、当社が長期にわたって企業価値を向上させ続けることです。企業価値向上のためには、ニチハが環境や社会の課題に貢献しつつビジネスとして成長していくことが前提ですが、それに加えて2つのことが重要となります。

1つ目は、良好なガバナンスです。コーポレート・ガバナンスや内部統制、コンプライアンス体制の強化、適切なリスク管理などをないがしろにしていては、たとえ収益が上がっても価値のある企業とは言えません。2つ目は、ステークホルダーの皆様との良好な関係の構築です。私たちから一方的に発信するだけではなく、株主やお客様からのご意見などもしっかりと受け止めるとともに、従業員の声にも耳を傾けていきます。今回発表した長期ビジョン、第一次中期経営計画についても、進捗状況などを積極的に情報発信しながら、ステークホルダーの皆様との双方向のコミュニケーションを図っていきます。

ガバナンスの強化やステークホルダーの皆様との関係構築に努めながら企業価値を向上させ、2030年へ、そしてさらにその先へと持続的成長を図っていきますので、今後ともより一層のご支援とご理解を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

長期ビジョン・第一次中期経営計画

長期ビジョン“Challenge Global to 2030”の始動

当社グループは2030年度をターゲットとする長期ビジョン“Challenge Global to 2030”を策定しました。2030年に目指す姿として、事業の中心を国内住宅市場に加えて、国内非住宅市場および海外市場にも拡大してまいります。また、「開発から調達、生産、営業、物流までのバリューチェーン、資本効率、リスク管理等、あらゆる面でグローバルに通用する」企業を目指してまいります。

Challenge Global to 2030

▶ 2030年度目標

売上高 1,850億円 （内 国内非住宅 190億円 内 米国事業 480億円）	営業利益 220億円 （内 米国事業 115億円）	ROE 10％
	営業利益率 11.9％	ROIC 9％

第一次中期経営計画

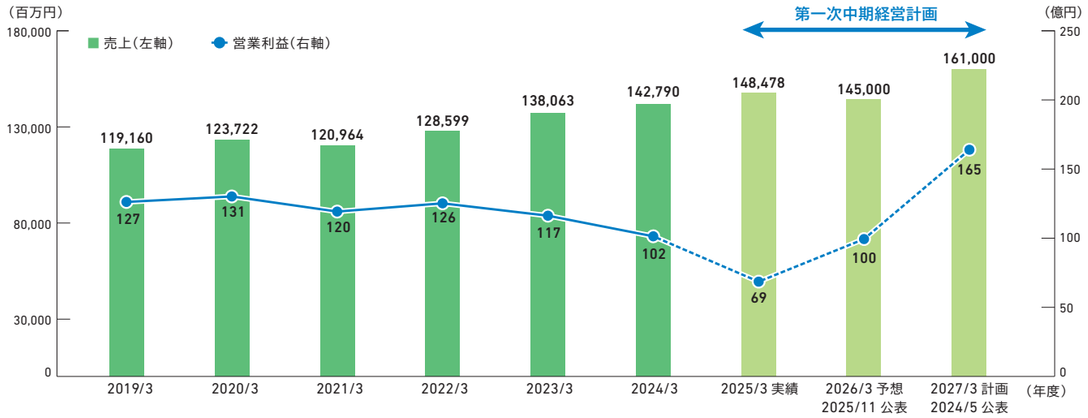
第一次中期経営計画（2025/3月期～27/3月期）は長期ビジョンの第一フェーズと位置づけ、4つの重要戦略テーマを掲げ、前中計における取組を高い成長に繋げるとともに、ステークホルダーをより意識した持続的成長を実現してまいります。

中期経営計画（2019/3月期～21/3月期）
- シェアアップ
- コストダウン（原単位、物流等）
- ニューマーケット（米国）

中期経営計画（2022/3月期～24/3月期）
- 生産能力の大幅増強
- 海外市場開拓
- 非住宅市場開拓
- 金属事業拡大
- ESGの取組強化

第一次中期経営計画（2025/3月期～27/3月期）

［重要戦略テーマ］
- 国内外の市場開拓推進
- 収益性の向上
- マテリアリティへの取組強化
- 資本政策



第一次中期経営計画における重要戦略テーマ

1 ▶ 国内外の市場開拓推進

- 前中計における生産能力増強投資の成果刈り取りによる成長の加速
- 国内　継続したシェアアップ、非住宅分野への拡販
- 海外　米国を中心として、継続した成長を実現

国内
- 継続したシェアアップ
- 商品MIXの改善
- コストダウンの推進
- 非住宅市場の開拓
- 金属系外装材の拡販

海外
- 米国事業の拡大・成長
- 米国第２工場の投資成果刈り取り
- 豪州、アジア（中国含む）、欧州への拡販

2 ▶ 収益性の向上

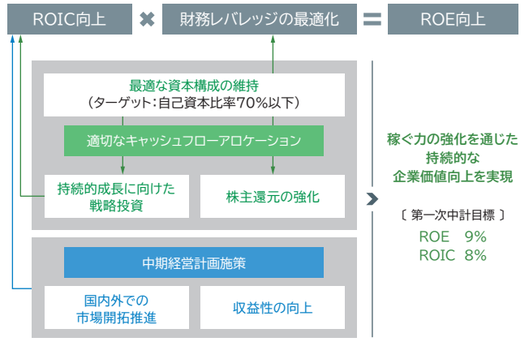
- 製品ラインナップの高付加価値品シフトによる収益力UP
- 施工用部材の開発販売強化
- 適地生産の拡大による物流コスト削減
- 省力化投資等による生産性向上
- 原材料費、人件費等のコストアップに対し、適宜製品価格の見直しを検討

3 ▶ マテリアリティへの取組強化

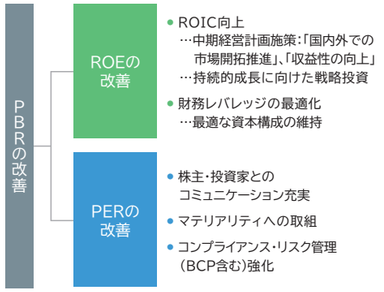
- 燃料転換によるCO_2削減
- 産業廃棄物の有効利用
- 人的資本経営の推進

4 ▶ 資本政策

- ROIC向上、財務レバレッジの最適化によるROEの向上



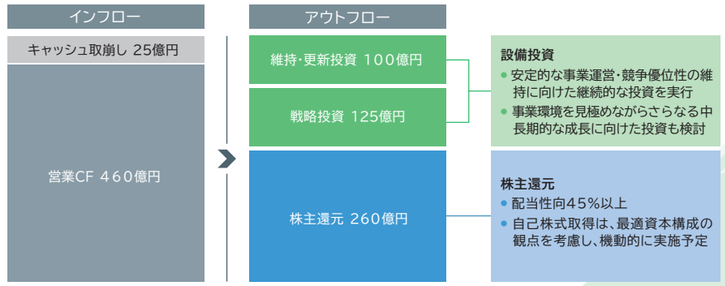
- PBR改善



→PBRをまずは安定的に1倍超へ改善し、さらなる企業価値向上に取り組みます。

- キャッシュフローアロケーションの方針（第一次中期経営計画期間3年間累計）

稼ぎ出したキャッシュはまず維持・更新投資、および成長、合理化のための戦略投資に充当します。次に安定的で充実した配当と自己株式取得に充当します。



※2024/5 公表

ニチハのあゆみ

当社は1956年に木材資源の有効利用を目的に設立され、
以降、お客様のニーズに応えるとともに、製品の無石綿化、産業廃棄物の有効利用、
住宅の防火・耐火性能の向上など、社会課題の解決に取り組みながら、業容を拡大してきました。
今後も、コーポレートスローガンである「素晴らしい人間環境づくり」のもと、
豊かで快適な社会の実現に向けた事業活動を進めてまいります。

1956 ▶ 木材資源の有効利用を目的に「日本ハードボード工業株式会社」を設立



1957 ▶ ハードボードの生産開始、「ゴールデン」ブランドで発売

1974 ▶ 窯業系外装材「モエンサイディング」を発売

1981 ▶「モエンサイディングW」を発売
▶「モエンサイディング」を完全無石綿化

1984 ▶ 株式会社チューオーに資本参加

1988 ▶ 社名を日本ハードボード工業株式会社から「ニチハ株式会社」に変更

1989 ▶ 名古屋証券取引所市場第二部に上場

1990 ▶ いわき工場竣工



▶ 高級外壁材「モエンエクセラード」を発売

1992 ▶ 外装部材「アウティ」を発売
▶ ハードボードがエコマーク商品に認定

1996 ▶ 名古屋証券取引所市場第一部に上場
▶ 東京証券取引所市場第一部に上場

1997 ▶ 下関工場竣工



1998 ▶ Nichiha USA, Inc. を設立

2000 ▶ いわき工場に窯業系外装材のリサイクルプラント竣工



▶「広域再生利用指定産業廃棄物処理者」資格取得
▶ 外装テックアメニティ株式会社（現ニチハガイソウ株式会社）を設立

2001 ▶ 三井木材工業株式会社（現ニチハマテックス株式会社）を株式交換により子会社化

2004 ▶ 大建工業株式会社との事業交換により外装材事業を譲り受け、「高萩ニチハ株式会社」を設立



▶ 中国浙江省に「ニチハ装飾建材（嘉興）有限公司」を設立
▶ マイクロガード製品を発売

2005 ▶ 中国浙江省に「ニチハ装飾繊維セメント壁板（嘉興）有限公司」を設立
▶ 株式会社朝日セラテックの外装材事業を、新設の「八代ニチハ株式会社」にて継承



▶ 住友林業クレスト株式会社の窯業建材事業を、住友林業株式会社との合弁新設会社「ニチハ富士テック株式会社」にて継承
▶ 次世代インクジェット塗装技術を導入

2006 ▶ ニチハ装飾建材（嘉興）有限公司の工場稼働開始

2007 ▶ ニチハ装飾繊維セメント壁板（嘉興）有限公司の工場稼働開始
▶ Nichiha USA, Inc. メーコン工場の稼働開始

2008 ▶ 株式会社チューオーの全株式を取得、完全子会社化

2009 ▶ 松本建工株式会社のFPパネル製造販売事業等を新設子会社「株式会社FPコーポレーション」にて継承

2013 ▶ ISO14001（窯業系建材の製造）認証取得
・名古屋工場
・いわき工場
・下関工場

2014 ▶「Fu-ge（フュージェ）」を発売
▶ ISO14001（窯業系建材の製造）認証取得
・ニチハマテックス株式会社 習志野工場・衣浦工場
・高萩ニチハ株式会社 高萩工場

2018 ▶ 業界初の塗膜の変色・褪色30年保証に対応した「プレミアムシリーズ」を発売

2020 ▶「プラスター・モエン」2時間耐火構造（柱・梁）認定を取得

2022 ▶ Nichiha USA, Inc. メーコン新工場の稼働開始

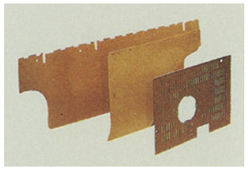


2024 ▶ NICHIHA CANADA INC. を設立

▶ 売上高の推移（百万円）



創立当初の製品カタログ（第1号）



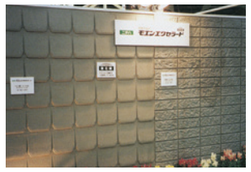
打抜き加工されたハードボード製品



「モエンサイディング」洋風住宅施工例



発表会に展示された「モエンサイディングW」



グッドリビングショーに出展した「モエンエクセラード」



次世代インクジェット塗装品「パルムボーダー調」



Fu-ge（フュージェ）「ビストウォール」



30年保証プレミアムシリーズ「ドリットロック プレミアム」

価値創造プロセス

INPUT　BUSINESS　MODEL　OUTPUT　OUTCOME

社会課題

財務資本

総資産　177,455 百万円
自己資本比率　70.2 %
ROE　2.2 %

製造資本

国内　13 製造拠点※
海外　2 製造拠点※
設備投資額　4,371 百万円

知的資本

研究開発費　1,254 百万円

人的資本

連結従業員数　3,158 名
研究開発人員数　92 名

社会関係資本

窯業系外壁材の国内シェア60%弱
全国に拡がる登録工事店

自然資本

間伐材・国産木材の端材を活用
クリーンエネルギーの使用

2024年度、または2024年度末現在
※窯業系外装材、金属系外壁材・屋根材、金属部材、ハードボードの製造拠点数

ニチハ　の強み

- 製品内にCO2を固定化する　**オフセットサイディング**
- 色あせに強く美しさが続く　**プレミアムシリーズ**
- 一体感のある壁面を演出する　**Fu-ge（フュージェ）**

研究開発　調　達　製　造　物　流　販　売

国内市場

- 全国を網羅した物流ネットワーク
- 端材回収リサイクルシステム
- MARCシステムなど独自工法

海外市場

- 海外での現地生産（米国、中国）
- カスタムカラー対応（米国）
- 施工サポート体制

- コーポレートスローガン
- 行動規範 等
- 経営方針
- サステナビリティ基本方針

窯業系外装材

レジリエントな社会の形成に貢献するとともに環境に優しい窯業系外装材を提供

金属系外壁材・屋根材

三層構造からなる耐久性・断熱性に優れた金属系外壁材・屋根材を提供

繊維板

木材の廃材や端材を有効利用し、人や環境に優しいエコ建材を提供

ステークホルダーへ提供する価値

お客様

高品質の
製品・サービス

株主・投資家

企業価値向上

お取引先

公正な関係

従業員

働きやすい
職場環境の実現

地域社会

環境との調和

ニチハの事業領域

当社は国内シェアNo.1の窯業系外壁材をはじめとして、屋根材、繊維板等、幅広い製品を取り扱っています。
今後も、多様化するニーズを反映した製品・サービスの開発・提供を通して、お客様に新たな価値を提供してまいります。

製品展開

窯業系外装材

当社の主力事業である窯業系外装材は、独自の塗装技術と成形技術により「高耐久外壁材」を展開しています。「モエンエクセラード」、「モエンW」は業界で唯一、原材料に木材チップを使用しており、CO_2の固定化を通してカーボンニュートラルの実現に貢献する製品です。また、外装材の製造技術を生かし、優れた防火性能を有する軒天材や幅広い壁倍率・バリエーションに対応する耐力面材、住宅外観のアクセントとして演出する破風・幕板材「アウティ」の展開も行っています。当社の提供する外装材は建築物の耐火性・防火性や耐震性の向上に役立ち、レジリエントな社会の形成に貢献する製品です。


モエンエクセラード


軒天材



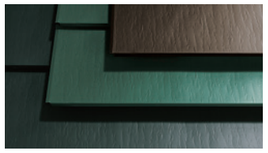
耐力面材


アウティ

金属系外壁材・屋根材

当社は鋼板・断熱材・アルミラミネート加工紙の三層構造からなる耐久性・断熱性に優れた金属系外壁材・屋根材を展開しています。塗装高耐食GLめっき鋼板の使用により、一般的な亜鉛めっき鋼板に比べ約3～6倍の耐久性を発揮します。また、光触媒によるセルフクリーニング機能を有する「メタルガード光」シリーズなど外観の美しさを保つ製品を展開しています。モルタルの約10分の1の軽さの金属系外壁材は、リフォーム時にも建物への負担が少なく安心して使うことができます。


センターサイディング


センタールーフ

繊維板

当社は木材の廃材や端材を有効利用したハードボード・フロアー養生板を展開しています。木材を高圧蒸気のもとで蒸煮し、高温・高圧プレスにより製造され、グリーン購入法の特定調達品目資材に指定されるなど、人や環境に優しいエコ建材です。


ハードボード


フロアー養生板

その他、日本の屋根を支える耐火野地板のパイオニア「センチュリー耐火野地板」、優れた耐久性と個性が光る洗練されたデザインを持つアスファルトシングル屋根材「アルマ」、優れた断熱性能を誇る断熱パネル「FPパネル」を展開しています。

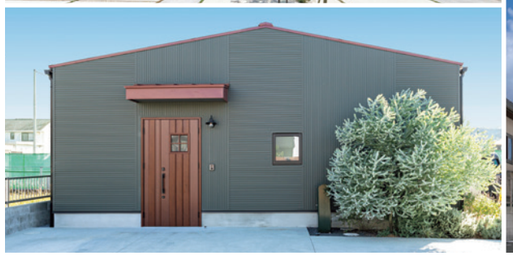
マーケット展開

国内市場

当社は国内に34拠点の営業所・オフィスと8拠点のショールームを展開し、国内の住宅市場、非住宅市場をカバーしています。特に戸建住宅や低層集合住宅の市場では高いシェアを保持しています。今後は商業施設や中高層建築物など新たな市場の開拓に努め、国内のマーケットでのプレゼンスを高めてまいります。









海外市場

当社は1998年に米国市場に進出しました。その後、2007年には米国で現地生産工場を立ち上げ、さらに2022年にはコマーシャル事業向け高付加価値製品を生産する米国第2工場を稼働させています。米国以外では、カナダ・中国を含むアジア・欧州・中東・豪州などで市場の開拓を進めています。











マテリアリティ

当社では、環境・社会のサステナビリティに影響を与える課題のうち、ニチハの強み、特徴を生かし、
解決に向けて貢献していくべき重要課題をマテリアリティとして定義しています。
マテリアリティへの取組は、社会貢献だけでなく、ニチハの中長期的な競争優位性、
価値創造力の持続化、強化にも繋がると考えています。

マテリアリティ策定プロセス

課題の抽出 ▶ サステナビリティ推進室での整理・評価 ▶ 経営会議での妥当性の確認 ▶ 取締役会での決議

マテリアリティの策定に当たっては、まず各部門にて環境・社会のサステナビリティに影響を与える課題のうち、当社と関係の深い課題を抽出しました。そのうえで国際的なESG情報開示枠組みを参照して、自社視点および社会視点における重要度による評価を実施し、経営会議での妥当性の検討を経て、取締役会で決議を行いました。

マテリアリティ	事業活動			関連するSDGs
地球温暖化の防止	CO_2排出削減	自社CO_2排出削減	p.17-18	
		サプライチェーンでのCO_2排出削減		
	環境貢献商品の拡充	自社製品によるCO_2固定化	p.19-20	
		自社製品の長寿命化	p.21	
循環型社会の形成	資源の循環利用	産業廃棄物の有効利用	p.19 p.22	
		自社製品のリサイクル推進		
	木材資源の保護	間伐材・端材の有効利用	p.19-20	
		持続可能な森林経営への貢献		
人権の尊重	従業員の人権尊重	ハラスメントの防止	p.23	
	サプライチェーンにおける人権尊重	人権に配慮した調達の推進		
人的資本経営の推進	人材の育成・活用	人材の育成	p.25-26	
		ワークライフバランス推進		
	ダイバーシティの推進	女性の活躍促進	p.26	
		高齢者の活躍促進		
		多様性を尊重する職場づくり		
	安全な職場づくり	労働安全衛生の確保	p.24	

環境への取組 ―― 地球温暖化の防止

当社は「地球温暖化の防止」をマテリアリティの一つとして定めています。コーポレートスローガンである「素晴らしい人間環境づくり」のもと、CO_2の排出削減や環境貢献商品の拡充などに取り組んでいます。

TCFDの提言に基づく情報開示

当社は2022年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言への賛同を表明しています。今後も当社の持続的成長と環境との調和を目指した取組を推進するとともに、TCFDの提言に基づき、適切な情報開示を進めてまいります。

シナリオ分析と対応策

［シナリオ分析］

気候変動によるグループの財務影響を把握するため、まず主力である国内5社を対象として、2030年度時点および2050年度時点のシナリオを想定しました。

シナリオ分析においては、気候変動に伴う影響は不確実性が高いため、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）で用いられた2℃未満/1.5℃シナリオおよび4℃シナリオという複数のシナリオを採用しています。また、移行リスクの分析では、主に国際エネルギー機関（IEA）の2℃未満シナリオ（APS※1）、1.5℃シナリオ（NZE※2）を参照し、物理リスクの分析では、4℃シナリオにおいてIPCCの第5次評価報告書、第6次評価報告書を参照しています。

2℃未満/1.5℃シナリオでは、炭素税の導入や政府の脱炭素に向けた環境政策と規制が強化されることを想定しています。一方で、4℃シナリオでは、地球温暖化が進行することにより、自然災害の頻発化・激甚化が進み、当社グループの工場において浸水により物理的な損害が発生する可能性のほか、調達先が被災することによってサプライチェーンが寸断され、当社グループの生産が一時的に停止する可能性を想定しています。



気象庁　IPCC第6次評価報告書　第1作業部会報告書
政策決定者向け要約　気象庁訳（2022年5月12日版）を加工し作成

想定シナリオ	参照シナリオ	想定する将来像
2℃未満/1.5℃シナリオ SSP※3 1-2.6、SSP※3 1-1.9	APS（IEA）※1 NZE（IEA）※2	気候変動対策が進み、政策や市場の変化により移行リスクが顕在化 （2100年までに平均気温が1850年～1900年比で1.0℃から2.4℃上昇）
4℃シナリオ SSP※3 5-8.5	IPCC 第5次評価報告書 IPCC 第6次評価報告書	強力な経済成長が進む一方、環境規制は弱く、化石燃料の消費が継続的に増加し、異常気象の増加により物理リスクが顕在化 （2100年までに平均気温が1850年～1900年比で3.3℃から5.7℃上昇）

※1 APS：「公約シナリオ」各国政府による全ての気候変動関連の公約を考慮し、それらが完全かつ期限内に達成されると仮定したシナリオ
※2 NZE：「ネットゼロ排出シナリオ」2050年までに世界がネット・ゼロ・エミッションを達成すると仮定したシナリオ
※3 SSPx-y：将来の社会経済の発展の傾向を仮定した共有社会経済経路（SSP）シナリオ（x）と放射強制力（y）を組み合わせたシナリオ

［特定したリスク・機会、および対応策］

シナリオ分析で特定したリスク・機会の事業への影響度について、一定の条件のもと、定量的に評価し、大・中・小の3段階に分類しました。ただし、定量的な評価が難しい項目については、定性的な評価としています。また、特定した気候変動に関連するリスクと機会のうち、特に当社グループに重要な影響を及ぼすと判断した項目について、以下のように対応を進めています。

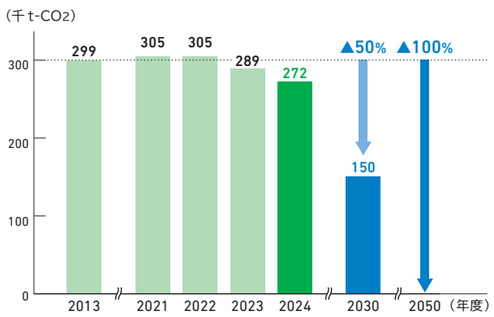
気候変動要因		事業への影響	期間※4	影響度	リスクと機会への対応策
移行リスク	炭素税の導入	● 炭素税導入による製造コストの増加	中期	大	● CO_2排出量が少ない燃料への転換 ● CCUSに関する研究開発 ● 製造工程の効率化、省エネルギー化の推進 ● 再生可能エネルギーの調達 ● J-クレジット制度の活用
	GHG排出規制の強化	● エネルギーコストの増加	中期	中	
		● 製品や原材料に関する規制強化による製造コストの増加 ● 脱炭素に向けた設備投資の増加	中期	中 中	
	環境に配慮した調達	● 環境に配慮した原材料への切り替えによる調達コストの増加	長期	大	
物理リスク	自然災害の激甚化	● 自然災害による生産拠点の損害の発生、操業停止による売上高の減少 ● サプライチェーン寸断に伴う生産量減少	長期	中 小	● BCP対策の推進 ● 複数生産体制の維持、調達先分散の推進
機会	リサイクルの活用	● 建築現場で発生する端材のリサイクルの推進による環境貢献企業としての企業価値の向上	中期	中	―
	環境貢献製品の需要増加	● オフセットサイディングなどの環境貢献製品・サービスの普及促進 ● 炭素クレジットの創出	中期	大 中	● CO_2固定化製品のラインナップ拡充 ● オフセットサイディングの普及促進
	自然災害の激甚化	● 生産拠点が地理的に分散していることによる災害への強い対応力	長期	中	―

※4 期間：中期10年以内、長期30年以内

指標と目標

当社グループは、主力である国内5社※5におけるCO_2排出量およびCO_2固定量を気候変動に関する指標として設定しています。このうちのCO_2排出量（スコープ1,2）の削減目標について、2030年度に2013年度比50%削減、2050年度にカーボンニュートラルとすることを定めています。

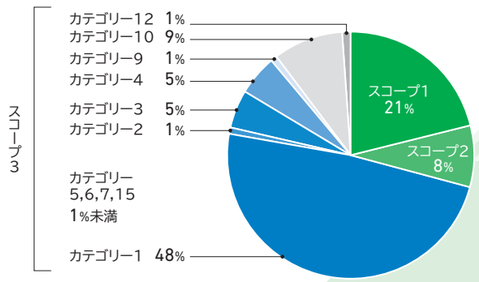
■CO_2（スコープ1,2）の排出量削減目標（国内5社）※5



■2024年度CO_2排出量（国内5社）※5　(千t-CO_2)

	排出量		排出量
スコープ1	196.5	スコープ2	75.3

		カテゴリー	排出量
スコープ3※6	1	購入した製品・サービス	449.7
	2	資本財	10.3
	3	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	42.9
	4	輸送・配送（上流）	48.1
	5	事業から出る廃棄物	3.9
	6	出張	0.3
	7	雇用者の通勤	0.8
	9	輸送・配送（下流）	7.3
	10	販売した製品の加工	87.8
	12	販売した製品の廃棄	12.6
	15	投資	2.5
	スコープ3合計		666.3



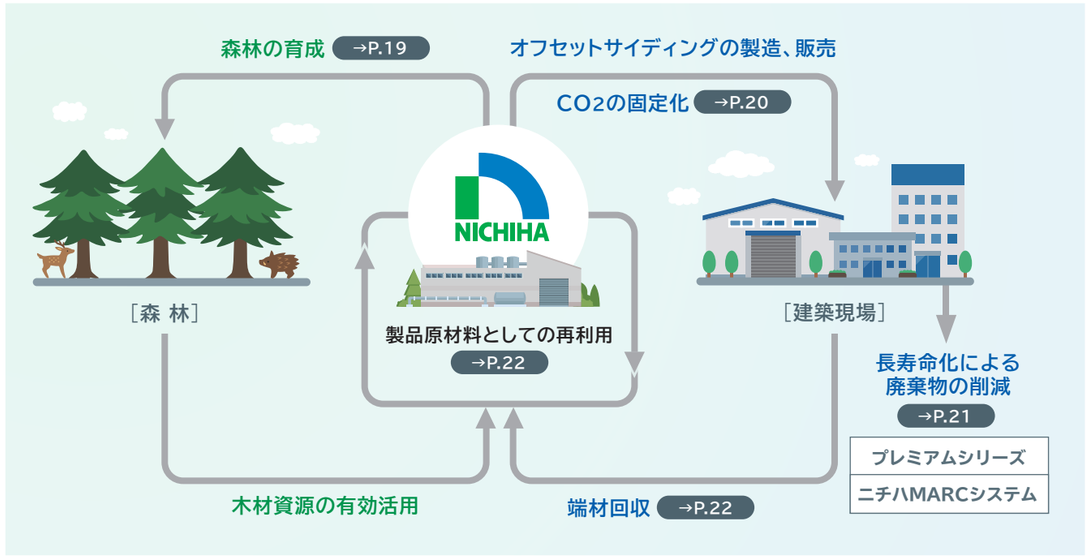
※5 ニチハ、ニチハマテックス、高萩ニチハ、八代ニチハ、ニチハ富士テック　※6 カテゴリー8、11、13、14は対象外です。

環境への取組 ―― 循環型社会の形成

当社は創業以来培ってきた木材資源の活用技術を活かし、社会のニーズに沿った環境貢献製品の開発に取り組んでいます。当社の木材資源活用による環境貢献製品の代表が「オフセットサイディング®※1」です。原材料に木材チップを活用することで、木の成長過程で吸収したCO_2を製品に閉じ込め（固定化）、CO_2の削減に貢献しています。

また、建築現場で発生する当社製品の端材を回収し、原材料としてリサイクルする「端材回収リサイクルシステム」の運用によって、廃棄物の原材料としての再利用を実現しています。さらに、産業廃棄物削減の取組として、超高耐候塗料の採用により外壁の長寿命化を実現した「プレミアムシリーズ」や、建物自体の長寿命化に貢献する「ニチハMARCシステム」などを開発しています。

※1「オフセットサイディング®」はニチハの登録商標です。



森林の育成への貢献

森林を活性化させるには「植える→育てる→伐採する（間伐、主伐）→使う→植える」というサイクルが必要です。

当社は木材資源の有効活用により長年「使う」ことに貢献してきました。「使う」ことが伐採を促し、そこに新しい木を「植える」ことで森林は活性化されます。木は若木の時により多くのCO_2を吸収するほか、森林は土壌を豊かにし、水を貯え、多様な生物の生息地となり、土砂災害の防止や水源涵養といった様々な機能を発揮します。

また、産地との協働による再造林事業にも積極的に取り組むことで、「植える」にも貢献しています。2023年度に大分県の再造林事業への寄付を実施し、2024年度には、大分県、大分県森林再生機構との「早生樹による再造林の推進に関する協定」を締結しています。





左から ニチハ吉岡社長、大分県知事佐藤様、
大分県森林再生機構理事長井上様

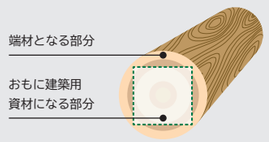
木材活用によるCO2の吸収・固定

当社のオフセットサイディングは、原材料に国産の木材チップを使うことで木が生長した過程で吸収した多くのCO_2を製品内に固定化しています。当社はオフセットサイディングの拡販を通じてCO_2の固定量を増加させることで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献しています。

また、環境省の2021年度補正予算で実施された、食と暮らしの「グリーンライフ・ポイント」推進事業（執行団体：一般社団法人地域循環共生社会連携協会）において、オフセットサイディング（外壁、屋根下地の製品）を使用する住宅購入に環境配慮ポイントを発行する取組が採択されました。

木材のカスケード利用

木材は中心部を柱などの建築資材として使用し、その後、端材は主に燃料として利用されています。ニチハでは端材を原材料として活用することで、木材資源に新たな価値を付加しています。



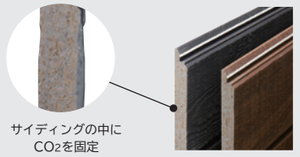
木材利用を可能にする独自技術

ニチハでは製材後の端材を木材チップにし、外壁材の原材料に使用しています。40年以上にわたる製造技術の追求と厳しい品質管理により、この独自技術を実現しています。



製品内にCO2を固定化

製品に使用される木材チップにはその生長過程で蓄えられたCO_2が固定されています。当社の主力製品であるモエンエクセラードに固定化される炭素はCO_2換算で約15kg/坪※2になります。

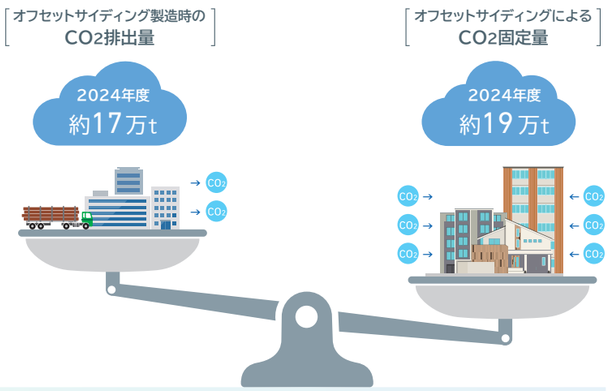


※2 16mm厚品

オフセットサイディングによるCO2固定量

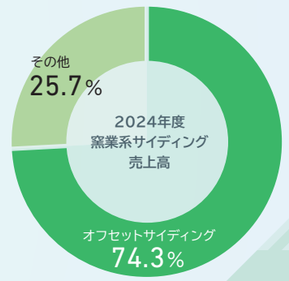
当社はオフセットサイディングの製造・販売により、オフセットサイディングを製造する際のCO_2発生量を上回るCO_2を固定化しています。モエンエクセラードの製造開始から約30年間、生産販売量の拡大とともにCO_2固定量※3も増え、地球環境への貢献度を高めています。

※3 当社が示すCO_2固定量は、林野庁における「建築物に利用した木材に係る炭素貯蔵量の表示に関するガイドライン」に基づいて計算したものです。また、固定されるのは炭素（C）の状態ですが、分かりやすくするため二酸化炭素（CO_2）で表現しています。



都市を第2の森林に

森林の有する多面的な機能の中に、大気中からCO_2を吸収して固定化する環境保全機能があります。当社は原材料に木材を使用するオフセットサイディングの製造・販売を通じて、都市をCO_2の固定化機能を有する第2の森林にすることを目指しています。

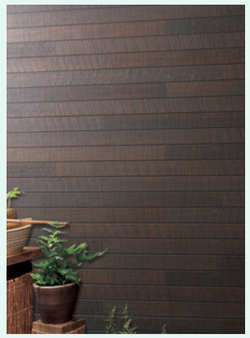


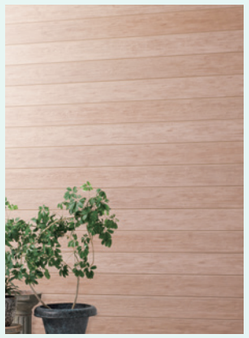
循環型社会の形成

長寿命化による廃棄物の削減

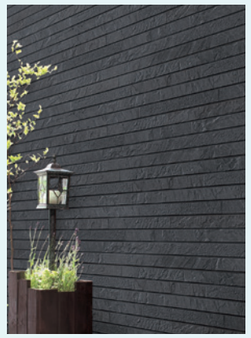
プレミアムシリーズ

当社の「プレミアムシリーズ」は超高耐候塗料「プラチナコート30」を採用し、「塗膜の変色・褪色30年保証※1」に対応しています。長寿命化により、塗り替えや、補修工事のタイミングを遅らせることで、廃棄物の削減および工事作業に伴うCO_2の発生を抑えることに貢献しています。


キャスティングウッド プレミアム


ヴィンテージウッド プレミアム


コンクリート打ちっ放し16 プレミアム


シャルムロック プレミアム

※1 30年保証詳細　https://www.nichiha.co.jp/products/premium/hosho.pdf

ニチハMARCシステム

「ニチハMARCシステム」は既存建物の外壁にサイディングを重ねて施工する工法です。老朽化した建物は、美観が損なわれるだけでなく、タイル等の落下事故というリスクもあり、これを防止するため、10年毎の全面打診検査が義務づけられています。「ニチハMARCシステム」の重ね張り施工で既存の外壁をサイディングで覆うことにより、外観が刷新できるだけでなく、老朽化に伴うタイル等の剥落リスクが軽減され、打診検査も不要となります。

「ニチハMARCシステム」は高さ45mまで施工が可能であり、中高層建物の長寿命化に貢献しています。

施工例


Before


After



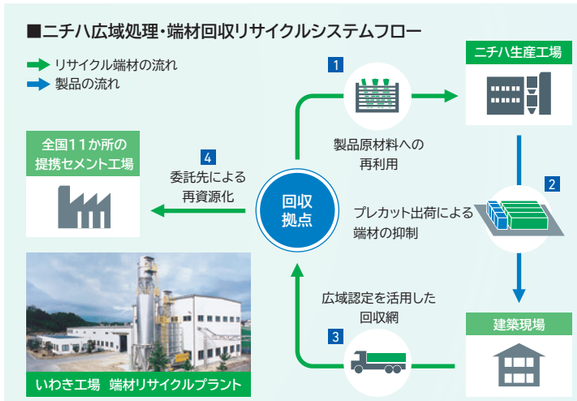
端材回収リサイクルシステム

建築業界が抱える大きな環境課題である「建築端材の適正処理」に対応するため、当社は「広域認定制度」を活用した端材のリサイクルを実施しています。2024年度には23,054tのリサイクルを行いました。

［広域認定制度］

環境大臣が、廃棄物の減量化や適正処理に貢献すると認められる「広域的な処理を行う事業者（製造事業者等）」を認定し、通常は廃棄物処理事業を行う際に必要となる、地方公共団体毎の許可を不要とする特例制度です。

広域認定を受けた製造事業者等は、自社製品に関わる廃棄物を広範囲で回収し、リサイクル、または適正処理を効率的に行えるようになります。



GOOD DESIGN

1 自社での再利用

2000年1月にいわき工場に「端材リサイクルプラント」を建設し、現在では4か所の工場において廃棄物となった端材を原材料として再利用しています。

2 プレカットサービス

2017年12月より製品出荷前のプレカット（ラフカット）サービスを行っています。事前にプレカットすることにより、建築現場で発生する廃棄物の削減に繋がります。

3 端材回収

2004年に広域回収の認定を取得し、建築現場から端材を回収しています。

4 委託先による再資源化

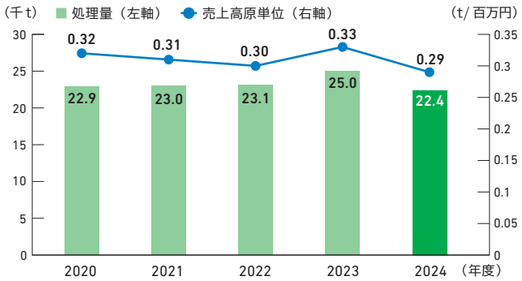
自社製品の原材料として再利用する他に、全国11か所の提携セメント工場で、セメント原材料として活用されています。

その他の取組

自社産業廃棄物の発生を抑制

当社では、製造工程等で発生する産業廃棄物の発生を抑制するため、各工場で目標を定め、生産効率向上等の活動を進めています。また、発生した産業廃棄物についても自社でのリサイクル推進、およびリサイクル可能な処理業者への委託などで再資源化に努めています。

■産業廃棄物処理量と売上高原単位（国内5社）※2 ※3



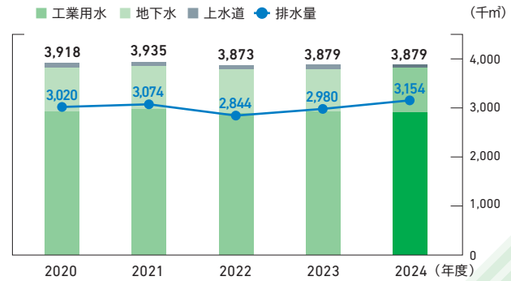
※2 ニチハ、ニチハマテックス、高萩ニチハ、八代ニチハ、ニチハ富士テック

※3 産業廃棄物の処理量を売上高で除したもの

水資源

当社では、セメントを水和反応させる際や、湿式製法で原材料をスラリー状にする際に多くの水を使用しています。そのほとんどは水処理設備を通して再利用する等、水資源の有効利用を行っています。今後は、製造の各プロセスにおける水使用量を把握し、節水設備の導入などを通じて、水使用量の削減に取り組んでまいります。

■水の使用量（取水源別）と排水量（国内5社）※2



※2 ニチハ、ニチハマテックス、高萩ニチハ、八代ニチハ、ニチハ富士テック

廃棄物の再資源化

火力発電所からのフライアッシュ、製紙会社からのペーパースラッジ焼却灰、新聞等の古紙等、他産業での不要物、廃棄物を原材料として有効活用しています。

社会への取組 —— 人権の尊重

当社は企業活動において、人権を尊重することは極めて重要だと考えており、コンプライアンス行動基準の一つとして、「私たちは、役職員一人ひとりの人権を尊重します。人種、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・ジェンダーアイデンティティ、出生、年齢、学歴、身体的・精神的障がい、就労形態などによる差別を行わず、他者がこれを行うことも許しません。また、お互いに相手の個性を尊重し、思いやりをもって相手に接することで、働きやすい職場をつくります。」と掲げています。

推進体制

当社では、人事部、総務部、購買部、経営企画部サステナビリティ推進室など関連部門が連携をとり、グループ全体の人権に関する方針や計画立案、状況の確認などを行っています。

人権教育

当社では、従業員の人権意識を醸成するため、eラーニングの実施、人権に関わる内容を網羅したコンプライアンスメールマガジン配信および、職場単位でのディスカッションや研修の実施等の人権教育を行っています。

ハラスメント防止

当社では、ハラスメントは重大な人権の侵害に繋がる行為として、以前より発生防止に努めています。2020年の労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の改正以降はセクハラ・マタハラを含めた各種ハラスメントのさらなる発生防止策として、従業員に対してeラーニングや定期的な動画視聴による教育を実施しています。

通報窓口の設置

当社では、人権侵害を早期に把握し、解決することを目的に、通報窓口「ハラスメントホットライン」を社内および社外の弁護士事務所に設置しています。このホットラインの周知のために、当社グループの従業員には連絡先を明記したカードを配布しています。このホットラインは秘匿性が確保されているため、通報者が保護された状態で事態の解決に取り組む体制が整えられています。

従業員との対話

当社では、団体交渉の権利を尊重するとともに、労働関係法令や労使協定を遵守し、労使相互の理解を深められるよう、経営者と労働者の代表者で定期的に「労使協議」を行っています。労使協議での双方の建設的な対話を通して、より魅力ある職場づくりに取り組んでいます。

お取引先への取組

当社は「素晴らしい人間環境づくり」とのコーポレートスローガンに基づき、下記の調達基本方針を定め、取引先様とともに、持続可能な社会実現に向け、貢献しています。

調達基本方針

1. 法令・社会規範の遵守 ―― 調達に際して関係する法令と社会規範を遵守し、高い倫理観を持ち、誠実な調達活動を行います。
2. 公正・公平な取引 ―― 公正・公平、透明で自由な企業間競争に基づき、相互発展を目指した健全な取引関係を維持した調達活動を行います。
3. 人権の尊重と労働安全衛生への配慮 ― 基本的人権を尊重し、適切な労働条件の確保を重視した調達活動を行います。
4. 品質の確保 ―― お客様に安心してご使用いただけるよう品質を重視した調達活動を行います。
5. 環境への配慮 ―― 環境負荷の少ない原材料、資材を優先した調達活動を行います。

社会への取組 —— 労働安全衛生

基本理念

安全と健康は、全てに優先する最も大切な価値であり、事業発展を支える基盤である。法令および社内諸規定を遵守することを通じて、働く全ての人の安全と健康を確保するための取組を継続的に行う。

2024年度 安全衛生方針

1 モニタリングの充実
- 巡視による作業者、作業環境、設備のモニタリング実施
- モニタリングにより発見した不備の原因追究と対策実施

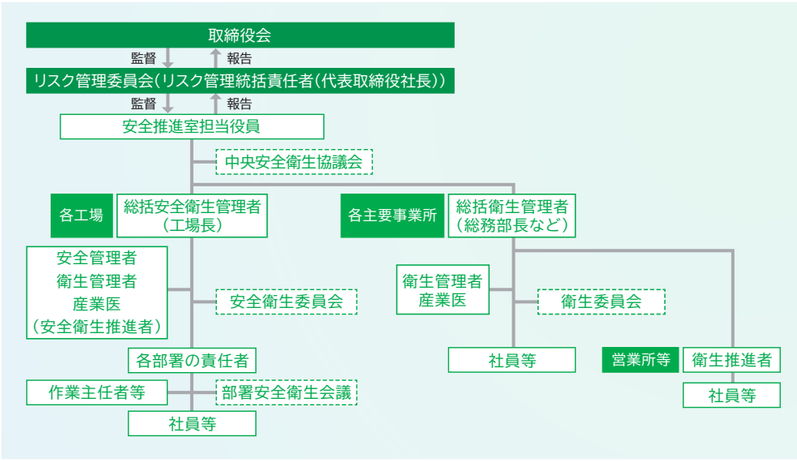
2 不安全行動の撲滅
- ルールの遵守
- KY活動

3 職場環境の改善
- リスクアセスメントによるリスクの見積もりと低減措置の実施
- 5Sで改善

4 安全衛生、防火・防災の管理向上
- マニュアル・手順書の更新と周知
- 安全衛生教育の実施
- 防火・防災訓練の実施
- ボヤ対策として可燃物除去と摩擦熱除去の強化

安全衛生推進体制

当社グループは基本理念や安全衛生方針のもと、グループ全社レベルで中央安全衛生協議会を設置し、グループ共通の課題や体制を審議しています。そのうえで各工場では安全衛生委員会を、各主要事業所では衛生委員会をそれぞれ設置し、より実務に近い視点で日々の安全衛生活動を推進しています。こういった活動状況はリスク管理委員会や取締役会の監督を受けています。



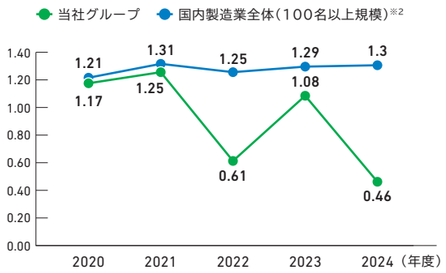
目標と具体的取組

当社グループは職場の安全性をさらに向上させるため、2023年度から「モニタリングの充実」を新たな方針に加え、管理者による現場の巡視頻度を増やしています。これにより、不安全状態や不安全行動など危険な状況を早期発見し、原因の究明および効果的な対策を実施するなど、安全文化の醸成に努めています。今後も労働災害の度数率および強度率のさらなる低減に取り組んでまいります。

また作業環境の改善として、2023年度から粉じん、有機溶剤、特定化学物質を取扱う屋内作業場の第3管理区分ゼロの継続に加え、第2管理区分削減を目標に活動を開始しました。発生原因を分析し、設備、清掃、作業方法、レイアウトなどを改善してまいります。

これらの取組を通じて、全ての働く人々が安全で健康に働ける環境を整えてまいります。

■労働災害度数率※1



※1 労働時間延べ100万時間当たりの休業1日以上の死傷者数
※2「国内製造業全体」は厚生労働省「労働災害動向調査資料」より引用

■労働災害強度率※3

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
当社グループ	0.95	0.07	0.01	0.05	0.01
国内製造業全体（100名以上規模）※2	0.07	0.06	0.08	0.08	0.06

※3 労働時間 1,000 時間当たりの労働損失日数

■労働災害発生件数（当社グループ）（件）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
死亡災害	0	0	0	0	0
休業災害	7	8	4	7	3
不休災害	16	13	16	13	15

社会への取組 ―― 人的資本経営の推進

当社では、人的資本経営に取り組むことで、意欲の高い人材がいきいきとやりがいを持って働ける職場づくりを推進しています。

具体的には、①若年層を中心とした処遇の改善、②長期ビジョン実現など、当社の持続的成長を支える人材の育成と活用、③エンゲージメントの向上、④ダイバーシティの推進、⑤安全な職場づくりなどの施策を進めています。また、併せて、ニチハ版働き方改革の実施による業務効率化を進めるなど、中長期的な労働生産性向上に取り組んでいます。

持続的成長を支える人材の育成と活用

当社では、長期ビジョン「Challenge Global to 2030」の実現に向けて、階層別研修、専門分野研修など、各分野や各ステージにおける必要な知識やスキルを身につけるための研修を実施しているほか、次世代を担う管理職層を育成すべく、リーダーシップ研修やマネジメント研修に注力しています。

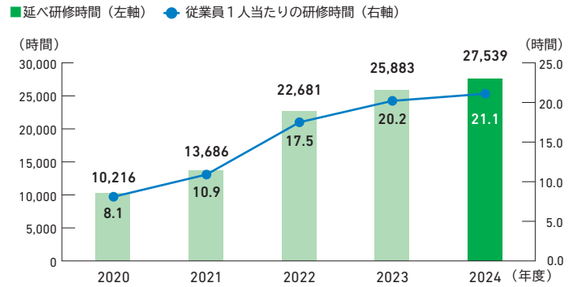
また、意欲の高い人材がいきいきと働き、多様な機会に積極的にチャレンジできる制度を導入しています。具体的には、若手従業員を対象に「海外トレーニー制度」を実施しているほか、早期にマネジメント経験を積む機会を提供すべく2024年度から「営業副所長（副課長）の立候補制度」を導入しました。さらに、従業員の語学力向上を支援する目的で「AIを活用した語学研修」も導入し、幅広い階層の従業員が積極的に参加しています。

	新入社員	中堅社員	管理職
階層別研修	職種別通信教育講座 OJT研修 生産現場実習（技術職） 新入社員研修 フォローアップ研修	入社2・3年目研修 リーダー育成研修 通信教育講座（総合職） マネージャー育成研修（総合職）	新任管理者研修 上級管理者研修（eラーニング）
専門分野研修		技術職研修	
選抜型研修		職能等級昇級者通信教育（技能職）	リーダーシップ研修

［教育・研修制度］

2024年度は、1人当たりの研修時間を21.1時間まで増やしています。専門知識や技術の習得を目的とした研修とともに、多様化する現代社会の価値観や新たな規範に対応していくため、コンプライアンスやハラスメントなどの研修を充実させています。

■研修時間推移（ニチハ単体）



エンゲージメントの向上

当社では、従業員がいきいきと働き、活躍する環境づくりを進めるため、エンゲージメント向上に係る諸施策に取り組んでいます。具体的には、管理職の職場マネジメント力を向上させることを目的とした管理職の360度評価の導入や、定期的なストレスチェック、エンゲージメント調査によって課題を把握したうえで、やりがいや働きがいのある職場環境づくりを推進しています。また、多様化する従業員のニーズに即し、健康増進、育児・介護、自己啓発、レジャーなど幅広く利用できる福利厚生制度を導入し、従業員のワークライフバランスを推進しています。

ダイバーシティの推進

当社では、コンプライアンス行動基準の中で「多様な属性をもつ役職員一人ひとりがその能力を最大限発揮することが、新たな価値創造の源泉の一つであると考え、多様性の理解の促進、多様性を受容する企業風土の醸成に取り組みます。」と掲げ、従業員の多様性尊重に努めています。

女性の活躍促進については、育児期の柔軟な働き方を実現する環境づくりに取り組んでいます。また、生産現場においても女性が活躍できるよう、重量物の積替作業の機械化、補助具の導入、暑熱対策などを進めています。高齢者の活躍促進については、シニア人材がこれまで培ってきた技術・技能・知見などを発揮できるよう、処遇の改善などを行い、モチベーション高く就業できる環境を整えています。

安全な職場づくり

当社では、従業員が安心して長期に働ける職場環境を実現するため、労働災害の撲滅と作業環境の改善が課題と考えており、作業環境・設備の巡視などによるモニタリングの強化、災害原因の追究と是正の徹底、他の現場への水平展開などの取組を強化しています。

また、健康経営優良法人の取得に向けて取り組むなど、健康経営にも力を入れています。

ニチハ版働き方改革

当社では、中長期的な労働生産性を向上させる取組として、ニチハ版働き方改革を推進しています。業務プロセスの見直しや会議の削減、権限の委譲、AIなど先進技術の活用などに取り組んでいます。

社外取締役メッセージ

社外取締役からそれぞれのキャリアや知見に基づいて、
当社のガバナンス体制や中期経営計画に対するご意見をいただきました。



社外取締役

田尻 直樹

私は製造業出身で、これまで経理、財務、経営企画部門を担当し企業経営に携わってきました。これらの経験を生かし、外部からの視点を意識しながら、経営戦略や事業計画の策定を行い、経営判断の合理性の観点から提言や助言を行い、企業価値のさらなる向上に貢献したいと考えています。特に、製造業に特有な無事故・無災害の安全な職場づくりの重要性を認識しています。

当社は監査役設置会社であり、監査役会は5名（うち3名が独立社外監査役。うち女性１名）、取締役会は８名（うち４名が独立社外取締役。うち女性2名）で構成されています。社外取締役は公認会計士、IT・デジタル専門家、弁護士、企業経営者と多岐にわたるバックボーンを持ち、多面的な視点での判断が可能です。指名・報酬諮問委員会では社長とともに幹部社員の登用や取締役・執行役員の報酬決定について積極的に意見交換を行っています。また、定期的に開催されるリスク管理、コンプライアンス推進、情報セキュリティの3委員会にも陪席し、課題や対策について活発に議論しています。吉岡社長の強力なリーダーシップと社外取締役の積極的な活用により、ガバナンスは有効に機能していると評価しています。

第一次中期経営計画の策定段階では、社外取締役として初期段階からの参画はありませんでしたが、取締役会で前提条件や妥当性について検討を行いました。当社が持続的に成長するためには、ESGへの取組が不可欠です。強みと特徴を生かし、SDGs達成に向けて4つの重要課題（地球温暖化の防止、循環型社会の形成、人権の尊重、人的資本経営の推進）に積極的に取り組み、目標達成を目指しています。これらのチャレンジングな目標に対する進捗は、社外取締役として取締役会等で十分に検証していきます。

経営環境が大きく変化する中で、リスクへの適切な対応と企業価値のさらなる向上に資するよう、監督、助言、提言を続けていきます。また、株主をはじめとした全てのステークホルダーの期待と信頼に応えていきたいと思います。



社外取締役

西 浩明

私は長年にわたりファイナンシャルアドバイザリー（投資銀行業務）に従事してきました。この経験を通じて培った企業と投資家を橋渡しする第三者視点を最大限に生かし、当社の長期的な企業価値向上に貢献したいと考えています。

当社は、監査役設置会社として独立社外監査役を配置し、指名報酬諮問委員会も設置されています。また、取締役や監査役、社内外の役員間でのフレンドリーなコミュニケーションが行われている点は評価できます。しかし、現状では依然として受動的な対応が多く、さらなる能動的なガバナンスの強化が必要だと感じています。今後は、より積極的な意思決定プロセスを構築し、当社のガバナンス体制をさらに進化させたいと考えています。

中期経営計画に関して、近年その質が向上していると感じています。しかしながら安定した収益基盤と健全な財務体質だけでは投資家の期待に答えるには不十分であると認識しています。投資家から「もっとできるはず」というメッセージを受け取り、長期的な視点での対応が求められています。私はこれまでの経験を生かし、企業価値の向上に向けた具体的な戦略をサポートしていきます。また、サステナビリティの観点からも、当社の持続可能な成長を支えるため、人的資本への投資や衛生、災害対応など生産現場の環境改善に注力する必要性を強調しています。

今後も株主還元とともに、当社は人的資本への質の向上に注力し、将来を担う人材にとって魅力的な企業となることを目指します。また、既存の安定基盤を維持しつつ、事業機会の探索と革新への取り組みを支えていきます。特に、外壁業界のポールポジションを生かし、さらなる飛躍と革新を遂げることを目指します。ステークホルダーの皆さまに対し、引き続きご支援とご協力をお願い申し上げ、当社の成長と繁栄をともに実現していきたいと考えています。



社外取締役

大谷 和子

私はITソリューションを主たる事業とする金融系シンクタンクで長年法務・コンプライアンスおよび知財ポートフォリオの形成に尽力し、異業種統合や政策立案にも関わってきました。また、DX推進と情報流通の諸課題に取り組み、制度整備やモデル契約策定を経験し、多角的視点とリスク管理スキルを培ってきました。これらの経験を生かし、当社のDX推進や倫理的で透明性の高いガバナンス構築に貢献できると信じています。

当社ではガバナンスの強化に向けて不断の努力を行い、強みと弱みを的確に分析し、弱みを認識した場合には、迅速な強化策がとられていると考えます。また、経営トップが自社のガバナンス態勢について過信することなく、将来のガバナンス態勢を担う人材の育成に注力するとともに、スリーライン・モデルを採用し、監査を含めた態勢の充実に尽力しています。現状のリソース・アセスメントによれば、各ラインでのリソース不足は否めませんが、女性活躍の機会を増やすなどダイバーシティを意識した包摂的な取組が解決策の一つになるものと思われます。

中期経営計画の策定に当たり、多様なステークホルダーとの対話が十分に行われたことを確認しています。策定されたプランについては、事前に担当役員から説明を受け、今後の成長の原動力として重要な海外事業の市場環境分析や資本政策は妥当であると考えます。国内事業の担い手にとって、海外事業のさらなる飛躍を成長シナリオの主軸とし、プロアクティブな行動を促すことが重要です。すでに執行役員との対話で、グローバル企業への挑戦に対する高いモチベーションが確認でき、大いに期待しています。

ダイバーシティや女性活躍推進については、事業の制約もありまだ緒についた段階です。一昨年の就任以降、非公式な対話の機会を持ち、女性職員との信頼関係の構築に努めました。創造性を妨げるアンコンシャス・バイアスに対する気づきを促すため、役員勉強会を提案し実現しました。今後もアンコンシャス・バイアスを取り除く企業風土を醸成し、人的資本の充実を図ります。

当社はカーボンニュートラルや循環型社会の実現に「伸びしろ」を持っています。社内外の知恵を集めてR＆D（研究開発）を推進し、ZEB（Net Zero Energy Building）の実現や製造工程の高い目標の達成をトップダウンで強力に進める必要があります。企業価値向上のため、多角的視点を加えつつ、経営陣の適切な意思決定を支えるために社内外との連携を模索していきます。



社外取締役

野下 えみ

私は2024年6月に社外取締役に就任しました。建物外装材業界については、まだ未知の部分も多いですが、検察官としての経歴や弁護士という職業から、常に法的リスクやコンプライアンスへの感度を高く持つことを期待される立場にあると認識しています。第三者委員会等への関与を含む過去の経験により、まだ明確な形をなしていないリスクの「違和感」を感じ取り、未然に問題発生を防止していきたいと思います。

当社は長期ビジョンを見据えたうえで第一次中期経営計画を位置づけ、社長の強いリーダーシップのもとで挑戦を積み重ねています。激動する世情の中、予想外の状況に臨機応変に対応する必要もある一方で、非住宅など新たな市場の開拓に時間をかけて取り組み育んできた成果の芽が育ちつつあり、将来への希望を感じます。

ダイバーシティへの取組や次世代を含む人材育成の現状についても、製造現場を見学したり様々な部署の方とお話させていただく中で、芽が育ちつつある状況を感じています。

また、取締役会の議案審議や各本部の業務執行報告の場においても、そこに至るまでの過程、例えば経営会議でどのような観点から議論が行われたのか等を知ることが重要です。これは個々の経営判断のためだけでなく、社内の空気や人材を知る一助となるものと思います。したがって、社内取締役はもちろん、執行役員クラスの方にも積極的にお話を伺っていきたいと考えています。

まだまだ当社のことを深く理解できていない面もありますが、社外の者だからこそ感じたり、口にしたりできる素朴な疑問が、問題の本質を浮き彫りにすることもあると信じて、会社を見守り続けたいと考えています。

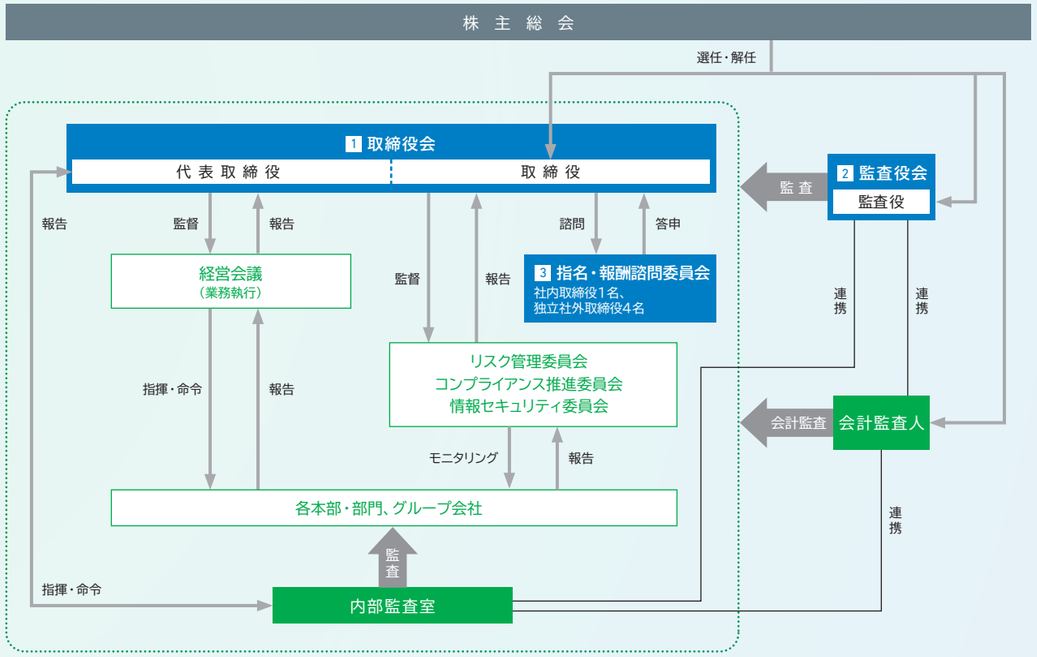
ガバナンス ―― # コーポレート・ガバナンス

当社グループでは、コーポレート・ガバナンスを「ステークホルダー（お客様・株主・お取引先・従業員・地域社会等）の立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み」と認識しています。

また、ステークホルダーの期待と信頼に応え、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るには、この基盤となるコーポレート・ガバナンス体制の充実を図ることが極めて重要であると考えています。

こうした考え方のもと、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、適切なリスクコントロールやリスクテイクができる経営環境を整備するとともに、その透明性・公正性を一段と確保すべく、経営の監督体制・監視体制の強化に努めています。

［コーポレート・ガバナンス体制］



1 取締役会

取締役会は、8名の取締役で構成し、原則として月1回定例的に開催するほか、必要に応じて臨時で開催しています。取締役会では、法令・定款に定める事項およびその他経営上の重要事項を審議・決定するとともに、各種業務執行状況の監督を行っています。また、実効的な経営監督機能が期待される独立社外取締役4名（うち女性2名）を選任しています。

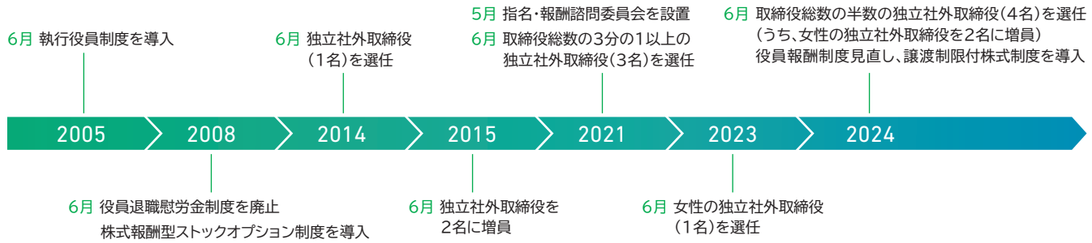
2 監査役会

監査役会は、5名の監査役で構成し、原則として月1回定例的に開催するほか、必要に応じて臨時で開催しています。監査役会では、監査報告の作成のほか、監査の方針、業務および財産の状況の調査方法等を審議・決定しています。また、財務・会計に関する相当程度の知見を有し、実効的な経営監視機能が期待される独立社外監査役3名（うち女性1名）を選任しています。

3 指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役の選任および報酬の決定プロセスの透明性確保の観点から、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。当委員会は、株主総会の取締役選任議案や取締役の個人別の報酬等に係る重要事項について審議し、取締役会に答申を行います。なお、当委員会につきましては、委員の過半数を独立社外取締役とすることで、独立性を担保しています（社内取締役1名、独立社外取締役4名）。

コーポレート・ガバナンス強化の取組



役員報酬

役員の報酬制度については、2024年6月に企業価値向上との連動性を高めた制度への見直しを実施しています。

［設計方針および算定方針］

取締役（社外取締役を除く。）の個人別の報酬等の額については、企業価値の持続的な向上を意識した経営を推進するため、月例定額報酬を基礎としつつ、各期における業績評価等を勘案して定時株主総会後の一定の時期に賞与を支給するとともに、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるため譲渡制限付株式（非金銭報酬）を採用し、6月の定時取締役会後の一定の時期に付与します。

また、報酬水準の妥当性および報酬決定プロセスの透明性確保の観点から、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役とする「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。この指名・報酬諮問委員会は、取締役の個人別の報酬等の決定過程において取締役の報酬総額および部門間の業績評価を踏まえた報酬水準等について審議し、取締役会に対し答申を行います。

各報酬等の割合については、他社の報酬水準等を参考にしつつ、各取締役の責任や当社の業績向上に向けたインセンティブとしての機能に鑑み、標準的な業績の場合で、月例定額報酬約55～63%、賞与約24～30%、譲渡制限付株式約12～15%を目安に配分します。なお、賞与および譲渡制限付株式は各期の業績評価等により変動するほか、譲渡制限付株式は時価の影響を受けるため、前記の各報酬等の割合は変動する可能性があります。

なお、社外取締役はコーポレート・ガバナンスの要として経営監督等を行うため、月例定額報酬のみとしています。

取締役の月例定額報酬は、取締役・執行役員の役位および常勤・非常勤の別を基準としています。また、取締役の賞与は月例定額報酬を基準としつつ各期における業績評価等を勘案して加減算し、取締役の譲渡制限付株式は付与時に係る時価を踏まえ、業績評価等を勘案し加減算します。

■2024年度に係る報酬等の総額等

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	賞与	ストックオプション	譲渡制限付株式	
取締役	224	162	34	5	21	10
監査役	40	40	—	—	—	6
合計（うち社外役員）	265（43）	203（43）	34（—）	5（—）	21（—）	16（8）

（注）上表には、2024年6月25日開催の第87期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役1名に対する報酬等を含んでいます。

内部統制システム

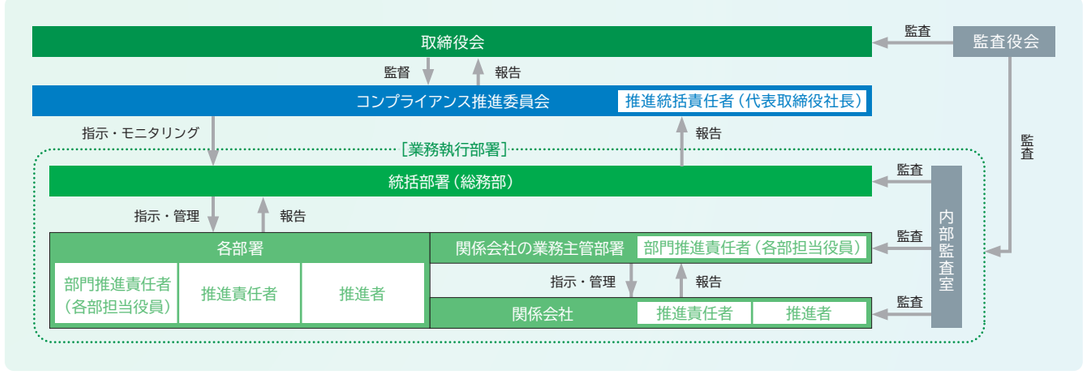
当社グループは、全てのステークホルダーの皆様に信頼される企業グループであり続けるため、さらなる内部統制の強化に取り組んでいます。当社では、取締役会において会社法に基づく「内部統制システム構築の基本方針」を決議し、取締役会の監督機能・リスク管理・コンプライアンス等の実効性を高めるため、グループの内部統制機能に係る組織・運用体制の継続的な改善を行っています。

ガバナンス —— コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

当社では、取締役会においてコンプライアンス推進委員会規定およびコンプライアンス推進規定を制定し、代表取締役社長をコンプライアンス推進統括責任者（委員長）とするコンプライアンス推進委員会を設置しています。また、当委員会では、当社グループにおける良好なコンプライアンスを維持し、これを向上させるため、コンプライアンス推進に関する方針決定のほか、推進体制の構築・整備および推進状況のモニタリング等に取り組んでいます。

［体制図］



コンプライアンス推進活動に関する役割について

■コンプライアンス推進統括責任者（代表取締役社長）

ニチハグループにおけるコンプライアンス推進統括の役割を担っています。

■部門コンプライアンス推進責任者（取締役または執行役員）

取締役または執行役員は、担当する部門および関係会社におけるコンプライアンス推進の役割を担っています。

■コンプライアンス推進責任者（部長・室長）

自部署においてコンプライアンス推進活動の計画策定・実施等の役割を担っています。

■コンプライアンス推進者

規定およびコンプライアンス推進責任者の指示に従い、コンプライアンス推進活動の実務にあたります。

■コンプライアンス統括部署（総務部）

コンプライアンス推進体制の整備、コンプライアンス関連規定の制改定、コンプライアンス教育の統括、コンプライアンス推進委員会への報告などの業務を遂行しています。

2024年度取組事項の概要

2024年度は、コンプライアンス推進委員会を2回開催しました。役職員のコンプライアンス遵守に対する意識の醸成を図るべく、各部署が自律的にコンプライアンス推進に取り組むことを目指して活動しました。

また、コンプライアンス推進委員会は、当該推進体制の状況や啓発教育・研修の各種施策に関する実施状況を取締役会に報告しました。

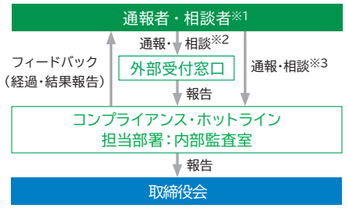
腐敗防止に関する取組

当社では、役員および従業員の業務上の具体的な行動に関する判断の基準として「コンプライアンス行動基準」を定めています。この中で、お客様やお取引先に対し誠実に接するとともに、節度ある健全な関係を保つこと、また、政治や行政に対し健全で透明な関係を保つことを規定しています。また、接待贈答管理規定を制定し、接待贈答に関する管理を行っています。

内部通報制度

法令違反・社内規定違反等不正行為の早期発見と是正を行うため、内部通報制度である「ニチハグループ・コンプライアンス・ホットライン制度」を導入しています。この制度では、内部監査室および弁護士事務所に通報窓口を設置し、内部監査室による事実関係調査および評価結果を踏まえた是正・再発防止措置を講じています。また、通報・相談などを行った者に対する一切の不利益な取扱いを禁止しています。

［概略図］



※1 ニチハグループ各社の社員、嘱託・契約社員、その他グループ各社と雇用関係を有する者等
※2 電話・電子メール・FAX・信書
※3 面談・電話・電子メール・FAX・信書

ガバナンス —— リスクマネジメント

リスクマネジメント推進体制

当社では、取締役会においてリスク管理委員会規定を制定し、代表取締役社長をリスク管理統括責任者（委員長）とするリスク管理委員会を設置しています。スリーライン・モデルの考え方に基づき、各事業部門（第1線）がリスクオーナーとなり自ら各種対応を検討、実践するとともに、リスク管理担当部署（第2線）がリスク管理の体制整備およびモニタリングを行うほか、内部監査室（第3線）がリスク管理に関する監査を実施しています。

リスクカテゴリー

昨今、企業を取り巻く環境が大きく変化し、想定外の新たなリスクが顕在化しています。当社では、このような新たなリスクも踏まえ、右記のリスクカテゴリーに基づいて重要リスクの抽出を行うとともに、PDCAサイクルによるリスク管理活動を推進し、リスク低減を図っています。

リスクカテゴリー一覧

1. 経済情勢・市場リスク
2. 環境・気候変動リスク
3. 品質・製造物責任リスク
4. 調達・サプライチェーンリスク
5. 技術革新・研究開発リスク
6. 人事関連（労働安全衛生含む）リスク
7. 自然災害・設備事故（火災含む）・感染症リスク
8. 情報セキュリティ・ITリスク
9. コンプライアンスリスク
10. 損失・コストに繋がるオペレーショナルリスク
11. その他、業務の遂行ならびに目的の達成を阻害するリスク

2024年度取組事項の概要

2024年度は、リスク管理委員会を2回開催しました。主にスリーライン・モデルの定着を図るとともに、セルフチェック、モニタリングを通じたリスク管理体制の強化に取り組みました。また、リスク管理委員会は、当該管理体制の整備状況や重要リスクの管理状況を取締役会に報告しました。

情報セキュリティ

当社では、取締役会において情報セキュリティ委員会規定を制定し、代表取締役社長を情報セキュリティ統括責任者（委員長）とする情報セキュリティ委員会を設置しています。また、情報資産の安全確保および適切な取扱い、管理のため、適宜情報セキュリティ関連規定の見直しやシステム面での改善を行う等、情報セキュリティ体制の強化を図っています。加えて、情報セキュリティに対する意識の向上に向け、全役職員を対象に標的型攻撃メール訓練を定期的に実施するとともに、社内ポータルサイトにおいて注意喚起や啓発を行う等、情報セキュリティに関する教育を行っています。

ガバナンス —— **役員一覧**（2025年6月26日現在）

取締役



吉岡 成充
（1963年9月14日生）

代表取締役社長
社長執行役員
全体統括
内部監査

1986年 4月　株式会社住友銀行（現株式会社三井住友銀行）入社
2015年 4月　同行執行役員
　　ソウル支店長、グローバルコリア営業部長
2017年 4月　同行執行役員三井住友銀行（中国）有限公司社長、
　　東アジア本部副本部長
2018年 4月　株式会社三井住友フィナンシャルグループ常務
　　執行役員東アジア本部長兼株式会社三井住友
　　銀行常務執行役員東アジア本部長、
　　グローバル・アドバイザリー部副担当、
　　三井住友銀行（中国）有限公司会長
2020年 4月　株式会社三井住友フィナンシャルグループ常務
　　執行役員兼株式会社三井住友銀行常務執行役員
2020年 5月　当社顧問
2020年 6月　当社取締役副社長執行役員、社長補佐
2021年 6月　当社代表取締役社長、社長執行役員、全体統括、
　　内部監査（現任）



殿井 一史
（1963年11月7日生）

取締役　専務執行役員
経営企画部、調達本部・
財務部・環境室担当

1986年 4月　株式会社住友銀行（現株式会社三井住友銀行）入行
2014年 4月　同行本店営業第十部長
2015年 4月　当社顧問
2015年 10月　当社常務執行役員、社長補佐、調達本部担当
2016年 4月　当社常務執行役員、社長補佐、
　　調達本部・財務部・総務部担当
2016年 6月　当社取締役常務執行役員、
　　調達本部・財務部・総務部担当
2018年 4月　当社取締役専務執行役員、
　　調達本部・財務部・総務部担当
2018年 11月　当社取締役専務執行役員、
　　生産本部・調達本部・財務部・総務部担当
2020年 4月　当社取締役専務執行役員生産本部長、
　　調達本部・財務部・総務部・環境室・安全推進室担当
2022年 4月　当社取締役専務執行役員経営企画部長、
　　調達本部・財務部・環境室担当
2024年 4月　当社取締役専務執行役員、
　　経営企画部・調達本部・財務部・環境室担当（現任）



河内 一弘
（1964年5月19日生）

取締役　常務執行役員
生産本部長、
システム統括部・
安全推進室担当

1987年 4月　当社入社
2013年 4月　当社執行役員いわき工場長
2014年 4月　当社上席執行役員生産本部長
2015年 6月　当社取締役上席執行役員生産本部長、環境安全室担当
2017年 6月　当社取締役常務執行役員生産本部長、名古屋工場長、
　　環境室・安全推進室担当
2018年 4月　当社取締役常務執行役員生産本部長、
　　環境室・安全推進室担当
2020年 4月　当社取締役常務執行役員、
　　ニチハマテックス株式会社代表取締役社長
2020年 6月　当社常務執行役員、
　　ニチハマテックス株式会社代表取締役社長
2021年 4月　当社常務執行役員、
　　ニチハマテックス株式会社代表取締役社長、
　　高萩ニチハ株式会社代表取締役社長
2024年 4月　当社常務執行役員生産本部長、
　　ニチハマテックス株式会社代表取締役社長、
　　高萩ニチハ株式会社代表取締役社長
2025年 6月　当社取締役常務執行役員生産本部長、
　　システム統括部・安全推進室担当、
　　ニチハマテックス株式会社代表取締役社長、
　　高萩ニチハ株式会社代表取締役社長（現任）



岡 宗次
（1968年1月27日生）

取締役　常務執行役員
技術本部長、
研究開発部担当

1992年 4月　日本セメント株式会社（現太平洋セメント株式会社）入社
2010年 4月　株式会社日本セラテック（現株式会社NTKセラテック）
　　MMC事業部製造部長
2014年 4月　日本ファインセラミックス株式会社MMC事業部事業部長、
　　製造部長
2019年 1月　当社技術本部副本部長
2019年 3月　当社生産本部副本部長
2019年 10月　当社執行役員生産本部副本部長、生産管理室長
2020年 10月　当社上席執行役員生産本部副本部長、生産管理室長
2021年 4月　当社上席執行役員生産本部副本部長、
　　名古屋工場長、生産管理室長
2021年 10月　当社上席執行役員生産本部副本部長、名古屋工場長
2022年 10月　当社上席執行役員技術本部副本部長
2023年 6月　当社取締役上席執行役員技術本部長、研究開発部担当
2024年 4月　当社取締役常務執行役員技術本部長、
　　研究開発部担当（現任）



田尻 直樹
（1949年3月10日生）

社外取締役

1972年 4月　住友金属鉱山株式会社入社
2001年 6月　同社経理部長
2003年 6月　同社執行役員経理部長
2006年 6月　同社常務執行役員経理部長
2008年 6月　同社取締役専務執行役員経営企画部長
2010年 6月　同社常任監査役
2014年 6月　同社顧問
2015年 6月　当社社外監査役
2019年 6月　当社社外取締役（現任）



西 浩明
（1960年8月8日生）

社外取締役

1983年 10月　等松青木監査法人（現有限責任監査法人トーマツ）入所
1987年 3月　公認会計士登録
1998年 6月　監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ）
　　パートナー
2012年 7月　デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザリー株式会社
　　（現デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザリー合同会社）
　　パートナー
2015年 4月　デロイトトーマツ合同会社パートナー
2020年 5月　デロイトトーマツ合同会社およびデロイトトーマツ
　　ファイナンシャルアドバイザリー合同会社退職
2020年 6月　西浩明公認会計士事務所
　　（現西浩明公認会計士・税理士事務所）開設、
　　所長就任（現任）
2020年 6月　当社社外監査役
2021年 6月　税理士登録
2021年 6月　当社社外取締役（現任）



大谷 和子
（1964年1月9日生）

社外取締役

1987年 4月　日本情報サービス株式会社
　　（現株式会社日本総合研究所）入社
1996年 4月　株式会社日本総合研究所法務部長
2016年 5月　同社執行役員法務部長（現任）
2023年 6月　当社社外取締役（現任）
2024年 6月　アジアパイルホールディングス株式会社社外取締役
　　（現任）



野下 えみ
（1970年1月17日生）

社外取締役

1995年 4月　検察官任官
2006年 3月　弁護士登録（第一東京弁護士会）
2006年 3月　ふじ合同法律事務所入所
2008年 4月　ふじ合同法律事務所パートナー弁護士（現任）
2012年 4月　東京労働局東京紛争調整委員
2017年 4月　東京簡易裁判所調停委員（現任）
2018年 6月　スルガ銀行株式会社社外監査役
2019年 6月　同行社外取締役（監査等委員）（現任）
2022年 6月　一般社団法人日本循環器学会監事（現任）
2024年 6月　当社社外取締役（現任）

監査役



藤田 万之葉
（1959年8月8日生）

監査役（常勤）

1982年 4月　住友信託銀行株式会社（現三井住友信託銀行株式会社）
　　入社
2004年 6月　同社投資企画部長
2005年 4月　同社受託業務推進部長
2006年 2月　同社受託資産企画部長
2008年 5月　同社投資営業推進部長
2011年 4月　同社執行役員投資営業推進部長
2011年 5月　同社執行役員福岡支店長
2012年 4月　三井住友信託銀行株式会社執行役員福岡支店長
2014年 4月　住信SBIネット銀行株式会社代表取締役会長
2020年 4月　三井住友トラスト・パナソニックファイナンス株式会社
　　監査役
2023年 7月　当社参与
2024年 6月　当社監査役（常勤）（現任）



篠田 菊弘
（1961年9月12日生）

監査役（常勤）

1985年 4月　当社入社
2012年 4月　当社執行役員財務部長
2025年 4月　当社参与、財務部長
2025年 6月　当社監査役（常勤）（現任）



杉浦 勝美
（1954年2月24日生）

社外監査役

1976年 4月　名古屋国税局入局
2006年 7月　同局課税第一部機動課長
2007年 7月　広島国税局厚狭税務署長
2008年 7月　名古屋国税局名古屋東税務署長
2009年 7月　同局総務部人事第一課長
2011年 7月　同局津税務署長
2012年 7月　同局総務部次長
2013年 7月　同局調査部長
2014年 7月　同局退職
2014年 9月　税理士登録
　　杉浦勝美税理士事務所開設、所長就任（現任）
2015年 4月　名古屋経済大学大学院法学研究科客員教授（現任）
2015年 6月　株式会社KVK社外監査役（現任）
2016年 6月　当社社外監査役（現任）



佐々木 健次
（1955年9月14日生）

社外監査役

1983年 9月　監査法人太田哲三事務所
　　（現EY新日本有限責任監査法人）入所
1988年 3月　公認会計士登録
2000年 5月　監査法人太田昭和センチュリー
　　（現EY新日本有限責任監査法人）パートナー
2006年 6月　新日本監査法人（現EY新日本有限責任監査法人）
　　シニアパートナー
2018年 6月　新日本有限責任監査法人
　　（現EY新日本有限責任監査法人）退職
2018年 7月　佐々木健次公認会計士事務所開設、所長就任（現任）
2019年 6月　木村工機株式会社社外監査役（現任）
2019年 6月　当社社外監査役（現任）
2020年 6月　dep.FAS合同会社代表社員（現任）
2021年 6月　株式会社オービーシステム社外監査役（現任）



岩本 吉志子
（1957年8月27日生）

社外監査役

1983年 10月　監査法人中央会計事務所入所
1987年 3月　公認会計士登録
1992年 7月　税理士登録
2007年 8月　監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ）
　　入所
2011年 10月　岩本公認会計士事務所開設、所長就任（現任）
2012年 4月　ネクサス監査法人入所
2012年 4月　兵庫県川西市監査委員
2012年 10月　ネクサス監査法人社員
2021年 6月　当社社外監査役（現任）
2021年 7月　ネクサス監査法人代表社員（現任）

■取締役・監査役の構成

取締役の人数および構成比





監査役の人数および構成比



■取締役の取締役会出席状況とスキルマトリックス

氏名	取締役会出席状況（2024年度）	属性	取締役に求める主なスキル項目								
			企業経営・ガバナンス	製造・技術・研究開発	営業・マーケティング	人事・人材開発	グローバル	品質・CS	財務・会計	コンプライアンス・リスクマネジメント	IT・DX
吉岡 成充	12／12回　100%		●		●	●	●	●	●	●	●
殿井 一史	12／12回　100%		●	●	●				●	●	
岡　宗次	12／12回　100%		●	●				●			
河内 一弘	ー		●	●		●		●			●
田尻 直樹	12／12回　100%	社外 独立	●				●		●		
西　浩明	12／12回　100%	社外 独立	●				●		●	●	
大谷 和子	12／12回　100%	社外 独立	●							●	●
野下 えみ	10／10回　100%	社外 独立	●							●	

会社情報

会社概要

商　　号	ニチハ株式会社 NICHIHA CORPORATION
設　　立	1956年6月25日
資 本 金	8,136百万円
事業内容	窯業系外装材の製造および販売 金属系外装材の販売 ハードボード、各種建築材料の販売
従業員（連結）	3,158名（2025年3月31日現在）

本　　社	〒460-8610　名古屋市中区錦二丁目18番19号 （三井住友銀行名古屋ビル）
東京支店	〒103-0023 東京都中央区日本橋本町一丁目6番5号（ツカモトビル）
営 業 所	札幌、仙台、名古屋、大阪、福岡等 29か所
工　　場	名古屋、いわき（福島県）、下関（山口県）
ホームページ	https://www.nichiha.co.jp

認証取得

ISO9001：2015（品質マネジメントシステム）

- 名古屋工場　● いわき工場　● 下関工場　● 本社　● 東京営業所
- 大阪営業所　● 笠寺事業所　● ニチハマテックス㈱ 習志野工場・衣浦工場
- 高萩ニチハ㈱　● 八代ニチハ㈱

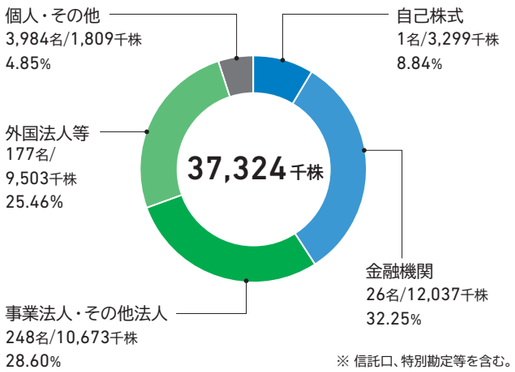
ISO14001：2015（環境マネジメントシステム）

- 名古屋工場　● いわき工場　● 下関工場
- ニチハマテックス㈱ 習志野工場・衣浦工場
- 高萩ニチハ㈱　● 八代ニチハ㈱

株式の状況（2025年3月31日現在）

● 発行可能株式総数	80,000,000 株
● 発行済株式の総数	37,324,264 株
● 単元株式数	100 株
● 株主数	4,436 名

所有者別株式分布（2025年3月31日現在）



※ 信託口、特別勘定等を含む。

大株主（2025年3月31日現在）

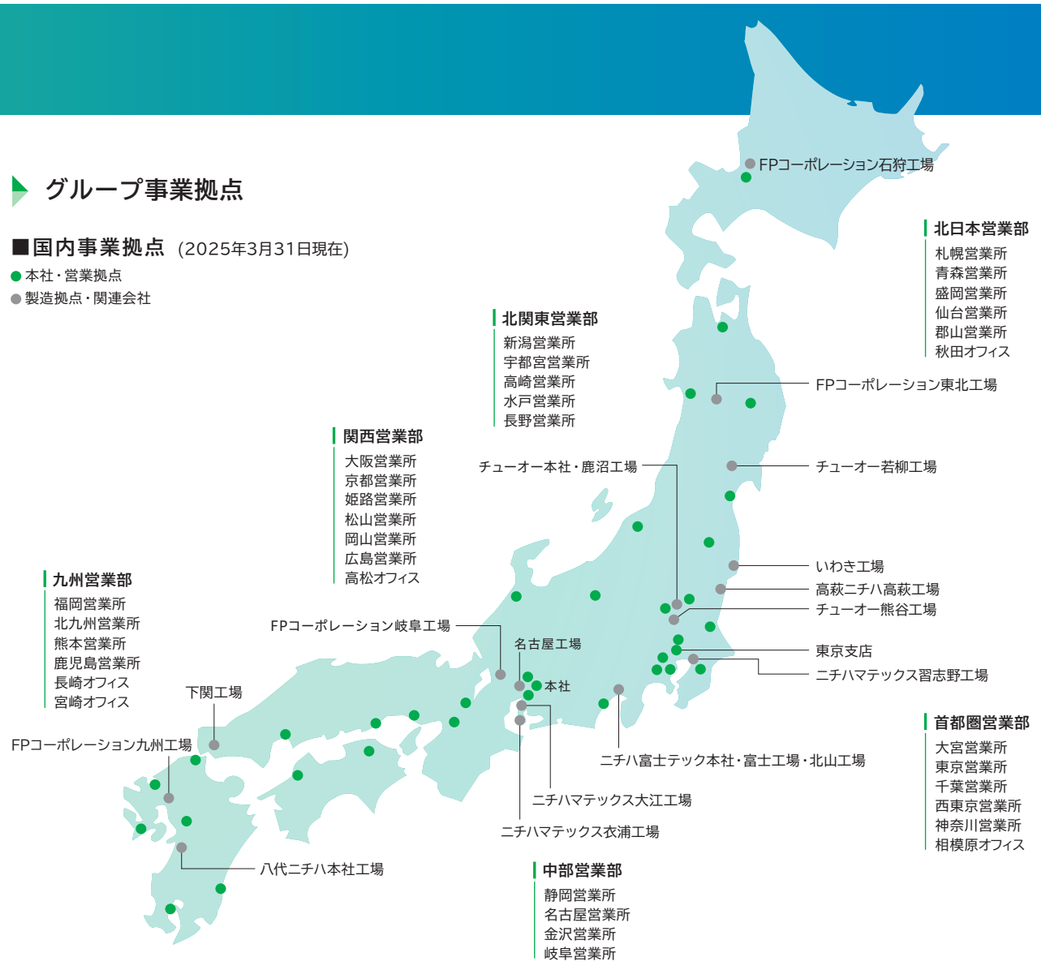
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	4,252	12.50
銀泉株式会社	2,617	7.69
住友林業株式会社	2,572	7.56
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,735	5.10
株式会社三井住友銀行	1,597	4.69
SMB 建材株式会社	1,292	3.80
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,105	3.25
住友生命保険相互会社	957	2.81
GOVERNMENT OF NORWAY	848	2.49
伊藤忠建材株式会社	830	2.44

（注）1．株式数は、千株未満の端数を切り捨てて表示しています。
2．当社は、自己株式を3,299,644株保有していますが、上記大株主からは除外しています。
3．持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

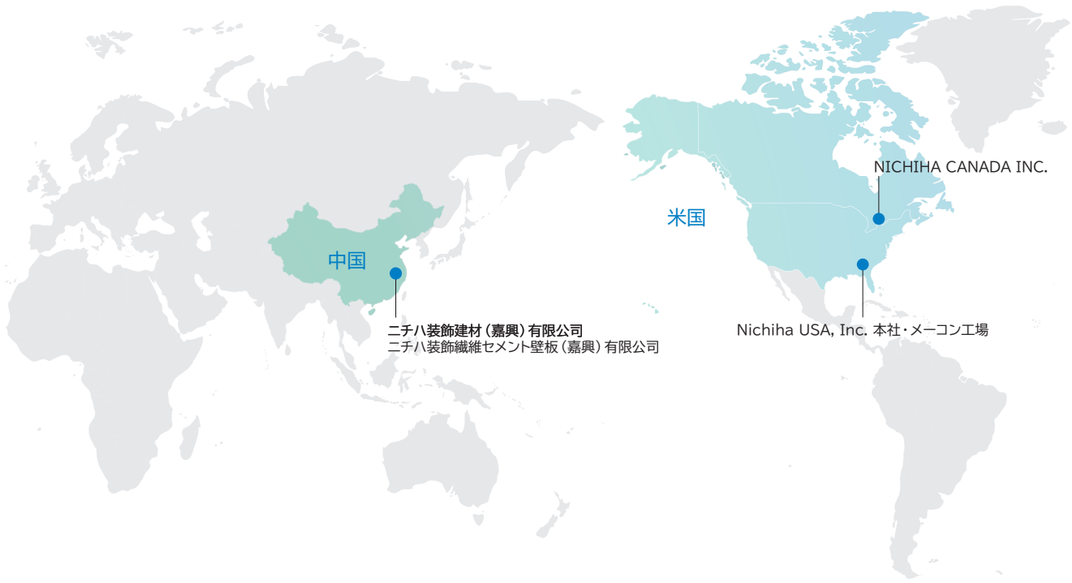
グループ事業拠点

■国内事業拠点（2025年3月31日現在）

● 本社・営業拠点
● 製造拠点・関連会社



■海外事業拠点（2025年3月31日現在）



財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

［主な経営指標等］

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	百万円	120,964	128,599	138,063	142,790	148,478
営業利益	百万円	12,029	12,576	11,704	10,205	6,951
経常利益	百万円	12,248	13,600	12,805	11,856	7,254
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	8,902	10,146	9,037	8,066	2,706
純資産額	百万円	101,688	111,177	119,619	126,303	124,157
総資産額	百万円	147,630	161,845	169,337	175,688	177,455
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	15,806	14,993	5,543	6,919	10,413
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	-11,162	-7,779	-12,619	-6,039	-3,036
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	-1,566	-3,212	-4,894	-7,121	-8,008
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	39,688	44,210	32,740	26,700	26,481

［主な指標］

1株当たり純資産額	円	2,782.79	3,039.02	3,294.99	3,570.27	3,659.66
1株当たり当期純利益	円	243.15	277.14	247.21	223.57	78.49
自己資本比率	%	69.0	68.7	70.7	72.0	70.2
自己資本当期純利益率	%	9.1	9.5	7.8	6.6	2.2
総資産経常利益率	%	8.5	8.8	7.7	6.9	4.1
株価収益率	倍	13.3	9.1	10.9	15.4	37.9

［その他指標］

設備投資額	百万円	11,451	9,575	9,205	4,528	4,371
研究開発費	百万円	1,386	1,505	1,387	1,330	1,254
1株当たり配当額	円	73	97	97	114	114
配当性向	%	30.0	35.0	39.2	51.0	145.2

非財務ハイライト

［非財務情報（環境・社会）］

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー投入量（使用量）		国内5社※1	千GJ	4,525	4,967	4,928	5,138	5,026
製造時CO_2排出量	スコープ1	国内5社※1	千t-CO_2	206.3	219.2	219.9	204.2	196.5
	スコープ2	国内5社※1	千t-CO_2	71.0	85.6	85.2	85.0	75.3
	スコープ1,2 合計	国内5社※1	千t-CO_2	277.3	304.8	305.1	289.2	271.8
CO_2排出量	スコープ3	国内5社※1	千t-CO_2	—	—	—	783.2	666.3
オフセットサイディング製造時のCO_2排出量※2	スコープ1,2 合計	オフセットサイディング製造工場	千t-CO_2	158.6	187.2	182.4	170.8	168.8
オフセットサイディングによるCO_2固定量※3		—	千t-CO_2	175.5	201.2	196.5	185.9	186.1
産業廃棄物処理量		国内5社※1 ※4	千t	22.9	23.0	23.1	25.0	22.4
水の使用量（取水量）	上水道	国内5社※1	千m^3	91	85	95	88	67
	工業用水	国内5社※1	千m^3	2,924	2,964	2,892	2,914	2,911
	地下水	国内5社※1	千m^3	903	886	886	876	901
	合計	国内5社※1	千m^3	3,918	3,935	3,873	3,879	3,879
排水量	全ての公共用水域へ	国内5社※1	千m^3	3,020	3,074	2,844	2,980	3,154
広域端材回収量		国内　窯業系　対象材	千t	25.9	28.0	26.3	23.8	23.1
従業員数		ニチハグループ※5	名	2,966	3,139	3,127	3,203	3,158
新卒採用者数		ニチハ単体	名	21	20	23	23	23
中途採用者数		ニチハ単体	名	17	79	52	64	19
平均勤続年数		ニチハ単体	年	17.3	17.0	17.0	17.0	17.5
離職率		ニチハ単体	%	2.5	4.8	5.9	5.1	4.7
入社3年後離職率		ニチハ単体	%	7.7	14.3	15.4	6.3	22.2
男女の賃金の差異(全労働者)※6		ニチハ単体	%	55.7	55.8	56.8	58.3	59.7
年次有給休暇平均取得日数		ニチハ単体	日	10.5	9.5	11.4	10.9	12.6
年次有給休暇平均取得率		ニチハ単体	%	56.8	52.2	63.6	60.3	69.1
男性の育児休業取得率		ニチハ単体	%	7.7	13.0	3.2	18.5	25.9
女性の育児休業取得率		ニチハ単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
死亡災害件数		ニチハグループ※5	件	0	0	0	0	0
休業災害件数		ニチハグループ※5	件	7	8	4	7	3
労働災害度数率		ニチハグループ※5	—	1.17	1.25	0.61	1.08	0.46

※1 ニチハ、ニチハマテックス、高萩ニチハ、八代ニチハ、ニチハ富士テック　※2 各工場の排出量を当該品の生産量比率で按分し、累積した計算値
※3 林野庁における「建築物に利用した木材に係る炭素貯蔵量の表示に関するガイドライン」に基づき、国産チップ使用量から計算した値
※4 2023年度より対象範囲を見直して集計を行っており過去の実績も修正しています。　※5ニチハおよび連結子会社　※6 法定計算方法にて算定