

社外役員メッセージ

選任理由

村上 知子 社外取締役

弁護士として法律に関する高い専門性を有するとともに、長く企業法務に関与した経験から豊富な専門的知見を有しており、独立性を確保した立場から当社の経営に有用な意見をいただいています。かかる実績も踏まえ、外部の客観的視点からコーポレート・ガバナンスの一層の充実が期待できるものと判断し、選任しています。

村井 一雅 社外取締役(監査等委員)

公認会計士・税理士として財務および会計、税務に関する豊富な専門的知見を有しており、当社社外取締役として独立性を確保した立場から、当社の経営に有用な意見をいただいています。これらの豊富な経験と知見および独立性を踏まえ、独立した立場から当社の経営全般に対する監査・監督機能を高めることができるものと判断し、選任しています。

北嶋 紀子 社外取締役(監査等委員)

弁護士として企業法務などに関する豊富な専門的知見を有していることに加え、上場会社において社外監査役および監査等委員である社外取締役も務めており、当社社外取締役として、独立性を確保した立場から業務執行全般の監査を通じて、当社のガバナンス強化に努めていただいています。かかる実績も踏まえ、独立した立場から当社の経営全般に対する監査・監督機能を高めることができるものと判断し、選任しています。

事業の安全性や 環境維持を追求し 存在意義の認知拡大を

村上 知子 社外取締役

2024年3月期は、取締役会に先立つ事前説明会や各事業所の視察などを通じ、議案の背景やグループ各社の業務に関する知識を得た上で議論に参加できました。2023年3月期から重視してきた現場の安全確保については、現状の体制の再確認や、懸念点の対応・予防策に関する質問・把握に努めました。今後は、取り組みを継続するためのモチベーションとなる施策が必要と考えています。また法令遵守については、窓口に寄せられた通報の記録を求め、対応を詳細に把握しました。現時点では、通報内容からは組織的・構造的な問題点はいかがえませんが、精査を怠らず、引き続き、各現場のマネジメントを注視していきます。

2025年3月期は、監査等委員会への移行に伴い社外取締役も議決権を有することになります。取締役の交代があっても取締役会の監督機能が維持でき、ガバナンスがさらに強化されます。移行にあたっては、監査役の権限が独任制の場合と比較して狭まることのないよう細目の整備が必要との指摘があり、今後の対応に注目したいと考えています。

当社グループが企業価値をさらに高めていくには、TCFDに基づく分析と対応を継続することも重要な取り組みであると考えます。中長期戦略には、GHG排出量規制強化による炭素税負担で懸念される収益減少に対して、省エネ推進に取り組むことで成長の機会とすること、DX要求の高度化に対しては、トレーサビリティや省人化の推進で競争の優位に立つことで売上増加の機会とすることが盛り込まれました。事業の安全性や環境維持の追求に邁進し、当社グループの存在意義が認知されていくことを期待しています。



積極的なM&Aによって 自治体業務を取り込み 首都圏への事業拡大を期待



村井 一雅 社外取締役(監査等委員)

私は指名・報酬諮問委員会で委員長を担っており、2024年3月期は後継者育成について検討し、リーダーシップと意思決定力にフォーカスした育成計画「後継者計画」の基準制定に注力しました。今後は、後継者候補群と基準の適用時期を明確にすることが課題となります。

取締役会でM&Aの是非と買収金額の妥当性を検討しましたが、今後も対象会社が当社グループに参加した場合のシナジー効果を重視していきたいと考えます。アイナックフットボールクラブ(株)のM&Aでは、マスコミで大きく報道されたことで当社グループのイメージアップ効果がありました。「有名女子のサッカーチームのオーナー企業」になることは、従業員のご家族にも理解しやすく、モチベーションアップに大きく影響したと評価しています。また、同じくM&Aを行った(株)共同土木への現場視察では、取締役(当社社員)と現地の中間管理職との意思疎通がうまくできていると感じました。当社グループの高いコンプライアンス意識と地域住民を大切にする企業風土の浸透を促すためには、M&A企業の優秀な人財をグループに受け入れ、肌で実感してもらうことも必要と考えています。

今後は、自治体の一般廃棄物処理業務を取り込み、首都圏へと事業を拡大していくことが重要です。その実現に向けて、M&Aを積極的に展開してシナジーを発揮し、グループ一丸となって地域との信頼関係を構築していきたいと思います。

スキルマトリックスを意識した 管理職および現場従業員の 育成・ダイバーシティ促進が重要



北嶋 紀子 社外取締役(監査等委員)

私はこの一年、ガバナンスの実効性強化のために、指名・報酬諮問委員会の取締役会への答申の際に、議論の要点に関する報告を求めてきました。また、監査役としてその判断の基礎となる会社の情報をより多く取得するよう意識し、さらに常勤監査役、監査室との情報共有、監査法人との問題意識の共有、社外役員との連携・意見交換に努めました。2025年3月期は、監査等委員会への移行に伴い、意見陳述権や議決権などを行使して監督機能を強化することを意識していきたいと思います。

当社グループの課題の一つは、社内外の役員共にスキルマトリックスを意識した多様なバックグラウンドを持つ人財を育成・選任することであると考えています。例えば、現在、社内の執行役員以上は全て男性であり、執行役員候補者たりうる女性の管理職が少ない現状です。性別をはじめとして優秀で多様な人財が登用される仕組みづくりが必要だと考えています。その点、会社側も実力のある中堅・若手社員を登用しようとする意識があり、中堅・若手社員自身の意識も向上しているように感じますので、今後環境が整うものと期待しています。また、今後は、経営経験を有した人財を社外役員に迎えることも検討いただきたいと考えています。さらに現場の従業員についても、年齢や性別、国籍にかかわらず誰もが働きやすい職場環境を整え、多様な人財が集まる会社にしていくことが重要だと考えます。創業以来の誠実かつ実直な企業風土を失わず、リーディングカンパニーとして日本の環境創造のレベルを引き上げると意識を持ち、スピード感ある事業展開と人財育成を展開していくことが企業価値の向上に必要であると考えています。