



なざら  
**柳楽 幸雄**  
日東電工株式会社  
取締役

**竹本 正道**  
日東電工株式会社  
代表取締役社長

**堀内 哲夫**  
日東電工株式会社  
執行役員 専門技術部門長

# “One-NITTO”を合言葉に、 日東電工の良き企業文化を、 100社を超える世界のグループ全体に広げます。

## 「オープン・フェア・ベスト」の姿勢を 環境保全活動にも、 社会的取り組みにも貫きたい

竹本 私は、代表取締役に就任した2001年以降、社内に対して「行動は常にオープン・フェア・ベストであれ」と言い続けてきました。この「行動」は、業務にとどまりません。環境保全活動や、社会的な取り組みなど、当社の企業活動のすべてにおいて一貫させることで、当社

独自の企業文化といえるまでに高めて定着させたいと思っています。

堀内 そのためには過去数年間で世界中に拡大したグループ全110社間で意識を共有することが必要です。

もちろん、グループの中核である当社が率先して行動すべきです。環境保全活動についていえば、環境ボランティアプラン（P.21参照）で課題と目標



値を定め実践していますが、その活動における工夫や成果をグループ全社に公開しながら情報の収集範囲を世界中に拡大し、海外各社の良いところを学ぶことも大切です。

柳楽 企業文化といえば思い出すのが、当社と労働組合が長年にわたって築いてきた「相互信頼」、「パートナーシップ」そして「共存共栄」ですが、あらためて考えればこの3つの精神は普遍的なもので、経営陣と組合との関係にとどまらず、従業員相互の関係、顧客、仕入れ先、株主、そして社会との関係においても必要なものです。



## すべてのステークホルダーへの 責任を果たすために、 まずは従業員への責任を果たすこと

堀内 当社と社会との関係づくりの重要性については、当社の経営理念「新しい価値の創造」に明示されています。この「価値」とは、お客様にとっての価値、従業員にとっての価値、株主にとっての価値、そして、環境貢献も含む社会的な価値を指し、これら4つの価値すべてを高めていくことを必要としています。

竹本 そのためには、まず当社グループの従業員が働きやすい環境をつくるのが私の仕事だと考えています。働きやすい環境から良いパフォーマンスが生まれ、その結果、仕入れ先にも良い影響を与え、お客様に良い製品・サービスを提供できるようになります。そして、良い業績になり、そこで得た利益が株主に還元されるのです。また業績が良ければ、地域社会の雇用を活性化するなど、さまざまなかたちで社会にも貢献できます。そのことが従業員に働きがいをもたらすのです。すべてのステークホルダーとの関係を大切にするためには、こうした好循環の基点となる従業員の満足が大切だと思っています。

柳楽 従業員の満足を大切にするという観点からも、現在、社長は社内ですべての女性登用を積極的に働きかける。海外グループ会社で働く現地採用スタッフたちの活躍の

場をもっと広げる」ことを約束されています。実際、徐々に海外グループ会社には女性のリーダーが増えていきますね。

竹本 ええ。ただ、国内での女性登用はまだ遅れています。また、海外グループ各社のリーダーの多くは、いまのところ日本人でしょう。今後は優秀な人材を登用し、将来は各国各社を現地採用スタッフによって運営すべきだと考えています。

## “One-NITTO”を世界の共通語に

柳楽 いま、当社グループ全体の従業員は約2万名です。企業文化をつくりあげるには、2万名が意識を共有していかなければなりません。

竹本 そのためにも私は、役員も従業員も、自分がなした仕事の結果だけでなく、結果にいたるまでの考え方もオープンにすることが大切だと考えています。もちろん失敗も含めてです。すべての情報をオープンにすれば、自浄能力が自ずと働くと感じています。

そして今後、当社グループ全員が持つべき共通の意識を、私は「One-NITTO」という言葉に託したいですね。この言葉を使った中期経営計画One-NITTO Dream Planも、グループ全体で意識を共有することを前提にしているように、この言葉には、「相互信頼」と「共存共栄」を大切にするビジネスマインド、「オープン・フェア・ベスト」の精神が集約されているのです。文化、言語、人種の違いを超えて、「良い企業文化」をグループ全社に広げていきたいですね。



竹本 正道  
柳楽 幸雄  
堀内 哲夫