

SPECIAL DIALOGUE

ガバナンス対談

真のグローバル・カンパニーとして 持続的成長を実現するためのガバナンスとは

ミスマのサクセッションプラン、取締役会の課題、DX推進について、
取締役会議長を務める代表取締役会長の西本甲介と、
筆頭社外取締役兼指名・報酬委員会委員長を務める
社外取締役の中野庸一が対談しました。

西本 甲介

Nishimoto Kosuke

メイテック、インターワークスの経営を経て、
2017年当社取締役に就任。2019年に取締役
副社長、2020年に代表取締役会長に就任。

中野 庸一

Nakano Yoichi

グローバルでの金融、コンサルティング、エグ
ゼクティブ・サーチなどさまざまな業種での経
験を経て、2019年に当社社外取締役に就任。

サクセッションプランについて（指名・報酬委員会の実効性）

西本 当社は2022年3月期に、それまでの報酬委員会を指名・報酬委員会として改編し、真にグローバル・カンパニーとして持続的成長を実現するための最重要課題として、次世代トップリーダーの「あるべき姿」や「求められる要件」について議論を重ねてきました。すでに当社の指名・報酬委員会の構成は、社外取締役：社内取締役（会長・社長）の比率が3：2であり、決定権を社外取締役に委ねている状況にあります。中野さんには、これまでの議論において中核的役割を果たしていただきましたが、本年度から筆頭社外取締役兼

指名・報酬委員会委員長をお願いすることになりました。

今後の委員会の役割について、委員長としてのお考えを語っていただけますか？

中野 次世代リーダーの選定は当社の最重要課題ですから、委員長については使命感を持ってお引き受けすることになりました。指名・報酬委員会としての今後の重要な役割は、客観的な評価基準に基づく次世代リーダーの候補者群の絞り込みにあると考えています。執行役員以上に昇格した人であれば経営リーダーに必要なとされる能力・経験を持ち合わせていると思いますが、経営トップは最終的に全責任を引き受け、会社の存続・成長に関わる重大な意思決定

を行うのが役割ですから、WILLの強さがその他の役員に求められるものとは次元が異なります。

私としては、能力・経験に加えて意思決定で迷いが生じたときに、ミスマの理念・原点に立ち返って考えることができる、すなわちある意味「ミスミらしさ」ともいえる資質が当社トップの重要な要件だと考えて、社外取締役就任時から経営幹部候補がミスマのDNAを引き継ぐ人なのかを知るために、多くの幹部社員と接点を持ってきました。現在は、指名・報酬委員会のメンバーである3名の社外取締役全員が、幅広く幹部社員と面談し、常に次の候補となる人たちの可能性を探っています。

SPECIAL DIALOGUE



社内・社外取締役がチームとして
一体感を持ち、中長期の企業価値向上への
議論を深めることが重要です。

Nakano Yoichi

西本 中野さんはサクセッションプランのスキームの検討段階から積極的に幹部社員にコンタクトしていただいているので、それを踏まえて次のミスマスを担うリーダーの選定について、引き続きしっかりとコミットしていただきたいと考えています。

取締役会の課題について

西本 当社では、グローバル・カンパニーとして取締役メンバーの多様性を高めていく必要があると認識しています。徐取締役の参画により、女性・外国籍メンバーが増えておりますが、さらなる推進を図っています。

また、当社が、今後北米市場を重視していく上においても、グローバルなビジネス経験、特に米国市場・社会に高い知見を有するボード・メンバーが必要ですが、その意味では、グローバルなビジネス経験・経営経験をお持ちの社外取締役3名に参画していただいていることは非常に重要です。取締役会では、それぞれが、ご自身の経験と

知見を踏まえて、独立的かつ積極的に発言していただいております。取締役会議長として、常に真摯に受け止めています。

さらに、今後、グローバルな非連続成長を目指す上において、当社の元CFOとしてミスマス事業に精通しているだけでなく、米国企業での経営経験やM&A事業経験のある男澤監査役の存在も重要です。

今後も、より一層グローバル・カンパニーとして持続的成長を実現するために取締役会の改革を継続していかねばなりません。中野さんは当社の取締役会の現状をどのように見られていますか。

中野 私が考える取締役会に求められる機能として、まずコンプライアンスとリスクマネジメントが挙げられますが、この点については国内・海外を問わずさまざまな事業経験をしてきたメンバーが揃っているため、機能していると考えています。

ミスマスが志向していくグローバル・カンパニーとしての取締役会となると、英語ができるかどうかよりも、議論が「フォレンジック」（事実に基づいた・証拠の強さ・分析に基づいた議論）にできることが重要となります。

もう一つ取締役会に求められる機能としては、ファイナンス・DXなどの特定専門領域においてもグローバル・レベルの知見に基づいた議論ができることが必要です。

こうしたクライテリアを踏まえ、現状、当社の取締役会は全般において一定のレベルにあると評価しています。あえて改善点を挙げるとす

れば、まだ社内取締役と社外取締役全体がチームとして機能するところまでは達していないということでしょうか。ここが改善されると、より効果の高い取締役会になると感じます。

西本 チームとして機能するために、具体的に何が必要ですか。

中野 例えば取締役会とは別にインフォーマルな議論の場を設けるなど、社内・社外を問わず従来以上に気軽に話し合える環境を作ることができればチームとしての一体感が生まれ、取締役会での議論も一層深まるのではないかと思います。

西本 そうですね。当然のことながら、社内取締役の間では、執行役員も含めてインフォーマルな議論も積極的に行っていますが、社外取締役の皆さんを巻き込んで、議論の頻度と濃度を高める活動をさらに進めていきます。

中野 ボード・メンバー全員が事実に基づいた現状分析により課題を提案し議論する役割が求められますが、取締役会においては、社外から見ても公平・透明な議論ができていくことが重要であり、これを担保するために社外取締役の我々がいます。

加えて、議論の中でミスマスの常識と社外の非常識の融合を図ることも必要です。ミスマスの常識が社会の非常識であることは必ずしも悪いことではなく、ミスマスの競争力の源泉の一つでもあるとしたら、それらをどのように融合するかが重要です。社内取締役と社外取締役が相互に学び合い、理解し合い、そこからどのように中長期の企業価値向上を実現していくのかを議論するのが、社外取締役である我々の役割と責任であると考えています。

西本 社外取締役の皆さんに当社の事業や組織への現場理解を深めていただくという目的で、従来から、当社事業の競争優位性を生み出している重要なインフラ部門として、流通センターや内製工場な

SPECIAL DIALOGUE

どの視察を兼ねた取締役会を開催していますが、ご指摘も踏まえて、今後も積極的にオフサイトでの開催も検討していきたいと思います。

DX推進に向けて

西本 DXという社会全体の大きな潮流の中で、当社事業と大きく関係するところは、当社の主要顧客である世界の製造業のもののづくりのDXが進んでいることです。その中でも、当社事業と直接関係する生産設備・製造機械の設計や部品調達のビジネス・プロセス自体のデジタル化が急速に進展しています。こうした大きな変化に対応し、当社がグローバル・カンパニーとして持続的成長を実現するためには、当社自身も世の中に1歩先んじてDXを推進していかなければなりません。

元々、ミスミという会社は、機械部品の標準化・カタログ販売というビジネスモデルの独創性や強さで成長してきた会社です。ゆえに、今後も、ビジネスモデルを進化させることによって持続的成長を実現していくという経営方針ですが、ビジネスモデルの進化に、DXをしっかりと組み込んでいく取り組みも、極めて重要な経営課題と考えます。

その前提において、DXに迅速・柔軟に対応できる情報基盤の構築を目指し、200億円超の大型投資により新情報基盤NEWTONの導入を進めています。このプロジェクトは現在も継続進行中であることから、取締役会においても、最も審議と報告の頻度の高い案件であり、デジタル分野の知見について相当の時間を使ったレクチャーを踏まえた上でコスト・リターン・リスクの観点から審議と意思決定を行い、現在も進捗を逐次取締役会の責任においてモニタリングし

ている状況にあります。

即ち、取締役会においては、いかにDXによって企業価値を高めていくかという議論が重要であり、DXによって自社のBPRを推進し全社の生産性を高めていくことになっているか、顧客のUI/UXを飛躍的に高めることになっているかを、常に意識して審議を行っています。このように、当社の取締役会では特にDXという専門性の高い知見に基づく意思決定が求められるため、2020年から製造業のDX支援に

おいて豊富な実績と経験を有する清水取締役（2024年6月より専務取締役）に社外取締役として当社経営に参画していただきました。その後、DXに関する取締役会の審議レベルが一段上がったという印象があります。

この状況について、中野取締役はどのようにお考えですか。

中野 私自身、実際に国内で町工場の現場を見る機会があり、その際にミスミの時間戦略は「ものづくりのプロセスを根底から変える」という点で素晴らしいと感じました。例えばmeviyにより部品設計・調達の工程が約90%短縮できるのは本当に画期的なことです。ミスミが提供する価値は、ムダを省いて創造的な業務を行うための時間を創出すると同時に、「なんでこんな簡単なことや無駄なことにこれだけ時間かけなきゃいけないのか」という精神的な苦痛を取り除くという観点でも大きな意義があることです。その意味でも、今後meviyをいかに製造業全体に浸透させることができるかが非常に重要だと思います。もちろんさまざまな課題はありますが、私は応援していますし、自分がこのミスミという会社に関わっていることに誇り

デジタルモデルシフト、AI活用により、顧客時間価値のさらなる向上を図ることが重要な経営課題の一つです。

Nishimoto Kosuke



を持っています。

西本 ありがとうございます。先述のように、お客さまのビジネス・プロセス自体がデジタル化していくということは、当社とお客さまとの接点がデジタル化することを意味しますが、これにより、お客さまに対して当社が従来から提供してきた時間価値が飛躍的に高まる可能性があります。ミスミは創業以来、部品の標準化やカタログ販売など、常にそのビジネスモデルを進化させることにより成長してきました。その観点から言えば、まさに今はデジタルモデルにシフトしようとしているわけで、その最先端にあるのがmeviyです。

また、すでにmeviyやD-JITにおいてAI技術を活用していますが、こうしたAI活用を真に顧客時間価値の向上につなげていくことも重要な経営課題です。

meviyだけでなく、どのようにミスミ全体のデジタルモデル進化を加速していくかということを取締役会でもしっかり審議していきたいと思っています。

SPECIAL DIALOGUE

ミスミのサステナビリティについて

西本 ESGへの対応をはじめ、企業に対する社会的な期待・要請がますます高まる中、当社としてもサステナビリティ活動の推進母体となる「サステナビリティプラットフォーム」を設置するとともに、取締役と統括グループ役員がメンバーとなって「サステナビリティ委員会」を構成し、当社のサステナビリティ活動を確りとモニタリングするなど、経営としての取り組みを推進しています。中野さんは社外取締役の立場から、当社のサステナビリティの取り組みについて、どのような見方をされていますか。

中野 サステナビリティ、ESGについては、私はカーボンニュートラルに向けた気候変動対策など世界全体がマクロで対応すべき課題への取り組みと、企業が事業を通じて社会課題への貢献を目指すミクロの取り組みがあると考えています。

その観点で、当社が推進する時間戦略による時間価値の提供は、会社というミクロな単位のムダな時間を削減し、さらに家庭での時間を増加させることができ、これが社会に浸透しマクロレベルのサステナビリティにも貢献するのではないかと——というのが私の持論です。

西本 そうですね。時間戦略は、当社の事業戦略の根幹です。つまり、当社は単に物を売っているのではなく、時間価値を提供することによりお客さまの中のムリ・ムダ・ムラを削減し、それがひいては個々のお客さまに留まらず市場全体、社会全体のムリ・ムダ・ムラの削減、さらに社会全体の省資源、省エネルギー、持続的発展につながっていくという考え方です。このように時間戦略と社会のサステ

ナビリティを結びつけるという当社の考え方は、成長連鎖経営という経営方針として社内外に明示し、すでに実行しているものです。

これは、すべてのステークホルダーにとっての企業価値を高めていくという考え方です。 成長連鎖経営 P.01

つまり、社員にとっての企業価値を高め、顧客にとっての企業価値を高め、社会にとっての企業価値を高め、それらの企業価値の向上が株主にとっての企業価値（株価・時価総額）を高めることになっていくという考え方となります。

また、「社員の挑戦を起点とした、当社の時間戦略による成長」という考え方も、当社の人的資本の根幹です。社員価値とは、社員にとっての会社の魅力であり、当社では、ミスミという会社の経営資源のすべてを、社員が自分の成長のために使うことができるということ、社員にとっての最大の魅力にしたいと考えています。ミスミを、社員にとって「Best Place To Grow」にしたいと考えています。

私はこれが当社のサステナビリティ経営の根幹だと考えています。

代表取締役の役割について

中野 最後に、当社は現在代表取締役を2名置っていますが、ご自身は会長の役割を、どのように認識されていますか。

西本 企業の経営執行体制や監督体制にはいろいろなバリエーションがあり、企業が置かれた局面によっても求められるリーダーシップは異なる場合があります。つまり、企業が持続的成長を実現するために、これが絶対的に正しいという体制はないと認識しています。当社の目下の最大の経営課題は、真にグローバル・カンパニーとし

て持続的成長を実現するための経営体制を構築することですから、代表取締役の使命は、よりグローバルな持続的成長を推進する体制の構築、同時に、それを監督する取締役会体制の構築、さらに次代の経営リーダーを育成することにあります。

その観点から、会長の役割としては、次代の経営リーダーの育成に力点を置いています。大野社長というプロパーで社長になり、当社事業の過去・現在・未来について熟知した代表取締役（会長）が、異なる経験に基づき、ともに次代の経営リーダーを育成していくことが、真にグローバル・カンパニーとして持続的成長を実現するための経営体制を持続させることになると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社グループは、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方や取り組み方針を定めるものとして、「ミスマグループ コーポレート・ガバナンスガイドライン」を制定しています。

[ミスマグループ コーポレート・ガバナンスガイドライン](#)

■ コーポレート・ガバナンスの目的

当社グループのコーポレート・ガバナンスは、社員の挑戦を起点としたミスマモデル進化により、お客さまであるIA産業の発展、ならびに社会の発展につながる「成長連鎖経営」を持続的に実現し、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的としています。

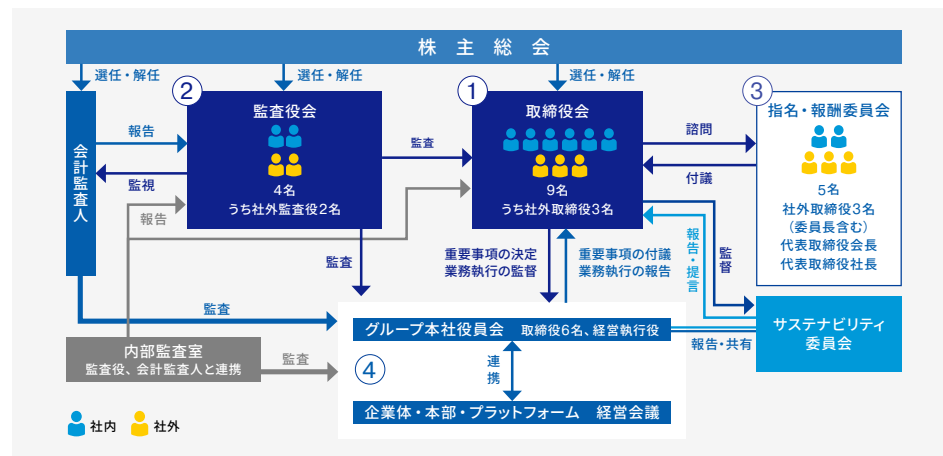
■ 株主の皆さまとの関係

当社グループは株主の皆さまに対し、重要な経営戦略、財務状況、サステナビリティ、リスク、ガバナンスおよび社会・環境問題への対応等について、積極的かつ適時・適切に開示し、株主の皆さまとの積極的な対話も行っています。

■ コーポレート・ガバナンス体制

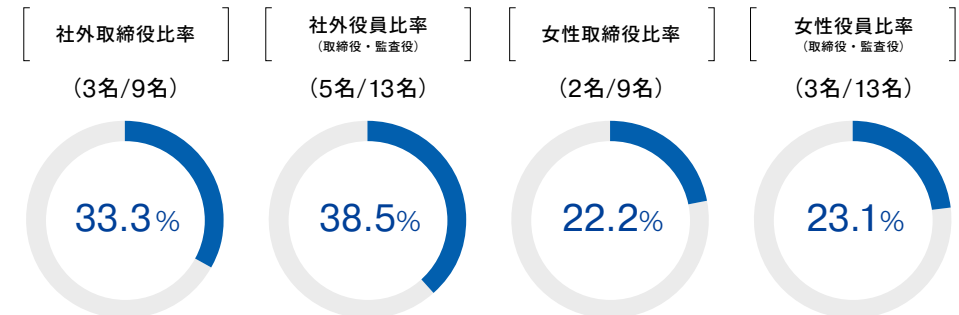
ミスマグループは、会社法に基づき取締役会と監査役会を設置しています。取締役、グループ本社役員および監査役会は業務執行の監督と監査を行い、指名・報酬委員会やサステナビリティ委員会等、任意の諮問委員会を設置しています。

当社グループの業務執行を行う組織として、事業を統括する企業体・本部および事業サポート・サービス機能を持つプラットフォームを設置しています。



■ コーポレート・ガバナンス体制の概況

組織形態	監査役会設置会社
取締役の人数（うち社外取締役）	9名（3名）
取締役の任期	1年
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名
監査役の数（うち社外監査役）	4名（2名）
執行役員制度の採用	有
任意の委員会の有無	有（指名・報酬委員会）
役員等の報酬制度	1. 基本報酬 2. 業績連動報酬（賞与） 3. 長期インセンティブ報酬（譲渡制限付株式）



コーポレート・ガバナンス体制

①取締役会

取締役会は、ミスミグループの戦略的な方向付けを行い、重要な業務執行を決定するとともに、業務執行取締役ならびに企業体・本部およびプラットフォームの代表執行役員の職務の執行を監督・指導する責務、適切な内部統制システムを構築する責務などを負っています。

また、ミスミグループの内部統制システムの運用状況、行動規範の実践状況および内部通報制度の運用状況について定期的に評価および必要な見直しを行います。

取締役会は独立社外取締役3名を含む取締役9名で構成され、原則として月1回の定期開催のほか必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営および事業上の重要な意思決定を行うとともに、業務執行を監督しています。

②監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む監査役4名で構成され、取締役の職務執行の監査を行っているほか、会計監査人および内部監査室との連携を密に行い、監査の実効性と効率性の向上を目指しています。

■ 取締役会、監査役会の構成およびスキルマトリックス

氏名	地位	企業経営	事業戦略	グローバル (海外事業統括、 税法マネジメント等)	DX・IT	製造・ オペレーション (物流・CS等)	組織・ 人事戦略	財務・ 会計	ESG・ リスク マネジメント・ 法務
西本 甲介	代表取締役	●	●				●	●	●
大野 龍隆	代表取締役	●	●	●	●	●			
清水 新	取締役	●	●		●	●			
金谷 知樹	取締役		●	●	●	●			
清水 重貴	取締役		●	●	●	●			
徐 少淳	取締役			●			●	●	●
中野 庸一	社外取締役	●		●			●	●	
栖関 智晴	社外取締役	●		●		●			●
矢野 圭子	社外取締役	●	●	●			●		
男澤 一郎	常勤監査役	●		●				●	●
和田 高明	常勤監査役			●		●	●		
野末 寿一	社外監査役			●					●
青野 奈々子	社外監査役	●						●	

男性10名／女性3名、日本国籍12名／外国籍1名

③指名・報酬委員会

当社は、指名・報酬委員会を独立社外取締役が過半数（60％）、委員長も独立社外取締役が務める構成とすることで、取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めています。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、代表取締役を含む取締役の評価・報酬の決定および選解任、グローバル・カンパニーとして持続的成長を実現するための代表取締役の後継者計画などについて審議を行い取締役会に付議します。また、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、多様性やスキルの観点を含めて客観的に議論・検討を行います。

指名・報酬委員会構成員	社外取締役	中野 庸一(委員長)	社外取締役	栖関 智晴
	代表取締役会長	西本 甲介	社外取締役	矢野 圭子
	代表取締役社長	大野 龍隆		
開催実績	2023年度 7回			

④グループ本社役員会／企業体・本部・プラットフォーム経営会議

当社グループの事業については企業体および本部を、事業サポート・サービス機能についてはプラットフォームをそれぞれ発足させ、企業体・本部・プラットフォームに権限と責任を委譲し、ミスミの営業組織を持つ事業部門と駿河生産プラットフォームの製造部門との製販一体の経営の実現と、意思決定の迅速化を図っています。

グループ本社役員会は、社外取締役を除く取締役6名ならびにミスミグループ本社、企業体、本部およびプラットフォームの経営執行役で構成され、原則として月1回開催し、監督と執行の両面での強化を図っています。

また、ミスミグループ内の各企業体、本部およびプラットフォームにおいて企業体経営会議などの会議体を設け、意思決定プロセスの明確化を図っています。

社外取締役および社外監査役

社外取締役・社外監査役が会社の企業統治において果たす機能と役割

当社は経営の意思決定機能と業務執行取締役および執行役員による業務執行を管理監督する機能を持つ取締役会において、取締役9名中3名を社外取締役に、また監査役4名中2名を社外監査役としています。当社は、コーポレート・ガバナンスにおいて、外部からの客観的かつ中立の立場での経営監視の機能が重要と考えており、現状の体制は、社外取締役による経営の監督・チェックおよび社外監査役による独立した立場からの監査が実施されることにより、外部からの経営監視機能が十分に機能していると判断しています。

社外取締役・社外監査役を選任するための提出会社からの独立性に関する基準または方針の内容

東京証券取引所が定める独立役員の基準を満たすことを、ミスミグループの社外取締役および社外監査役の選任の基準としています。

社外取締役および社外監査役の選任に関するミスミグループの選任理由および2024年3月期における取締役会出席状況は右表のとおりです。これらの専門的な知識・経験等からの視点に基づき、ミスミグループの経営の監督とチェック機能および独立した立場からの公正かつ客観的な監査の役割を遂行することができるものと判断しています。

社外取締役・社外監査役による監督または監査

社外取締役は、毎月の取締役会に出席し、主に業務執行を行う経営陣から独立した客観的観点から議案・審議などにつき適宜質問、助言を行っています。

また社外監査役は、毎月の取締役会および監査役会に出席し、専門的な知識・経験などの見地から議案・審議などにつき適宜質問、助言を行っています。

(2024年6月13日現在)

社外取締役	選任理由	取締役会出席状況 (2024年3月期)
中野 庸一	グローバルでの金融、コンサルティング、エグゼクティブサーチなどのさまざまな業種での豊富な経験と経営者の人材開発について幅広い見識を有しているため	14回のうち 14回に出席
栖閑 智晴	エレクトロニクス業界を中心とした複数のグローバル企業において経営者を歴任され、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しているため	14回のうち 14回に出席
矢野 圭子	自動車および自動車部品業界において、日米の合併会社を含む複数のグローバル企業において経営者を歴任され、豊富な経験と幅広い見識を有しているため	— (2024年6月より新任)

社外監査役	選任理由	取締役会出席状況 (2024年3月期)	監査役会出席状況 (2024年3月期)
野末 寿一	弁護士としての法務に関する専門的な知識や経験、当社および他の企業での社外監査役・社外取締役としての豊富な経験を有しているため	14回のうち 14回に出席	24回のうち 24回に出席
青野 奈々子	公認会計士として財務会計に関する相当程度の知見および経営者や監査役としての経歴から培ってきた幅広い見識を有しているため	14回のうち 14回に出席	24回のうち 24回に出席

取締役会実効性評価

■評価プロセス（2024年3月期）

当社取締役会の実効性に関する自己評価について、取締役・監査役に質問票を配付し回答を得ました。指定された評価メンバーが、回答の集計結果、当年度の取締役会開催状況、議事内容および発言状況などを踏まえて協議の上、分析・評価を行いました。

■評価結果（2024年3月期）

当社取締役会は、以下のとおり、その実効性が十分に確保できていると評価しました。

- ・取締役会の議案の審議においては十分な時間が掛けられるとともに、出席者からの発言も活発で真摯な議論がなされており、適切な意思決定および執行に対する監督が行われている。
- ・社外取締役および社外監査役はそれぞれの専門的見地より積極的な発言を行うなど、一層の議論の活性化を促進している。またその意見は当社経営の意思決定プロセスに充分反映されている。
- ・当社の取締役会の役割機能や運営方法について、実効性を高めるための工夫が継続的に施されており、取締役会の審議の活性化、執行への監督指導の充実化につながっている。
- ・独立社外取締役が3名となり、プライム市場において求められる1/3以上の独立社外取締役の設置を満たしている。
- ・2024年6月開催の株主総会で女性社外取締役が選任され、取締役会の多様性についてさらなる改善が図られた。
- ・取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置し、代表取締役を含む取締役の評価・報酬の決定および選解任について審議を行い、取締役会に付議している。また、代表取締役の後継者計画などについても協議のうえ実施している。

今後は、将来の事業の一層の成長およびグローバル化への対応を見据えたあるべき取締役会に向け、取締役会の役割、機能、運営および議題について議論を続けます。また、株主・投資家などのステークホルダーとの対話をすすめ、社内取締役・社外取締役の人数や構成、多様性および知識・経験・能力のバランスを検討してまいります。

役員報酬

■役員報酬の基本方針

当社は取締役の報酬などの額に関して、過去の経験、市場水準とその貢献に照らして妥当な報酬を付与することを方針としています。

■報酬構成および構成割合

取締役の報酬は、「基本報酬」「業績連動報酬」「長期インセンティブ報酬」の3つで構成します。なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとします。

①基本報酬

各取締役の役割と職位、市場水準などを勘案し、月例の固定報酬として金額を決定します。

②業績連動報酬（賞与）

連結会計年度毎の会社業績への貢献意欲を高める目的で、各連結会計年度の連結経常利益および配当額などを総合的に勘案の上で各取締役の報酬額を決定し、賞与として毎年支給します。

③長期インセンティブ報酬（譲渡制限付株式）

中長期的な業績および企業価値向上への貢献意欲を高める目的で、個人評価に基づき付与数を決定した上で、譲渡制限付株式を毎年付与しています。

報酬の構成割合は、当社の経営戦略・事業環境、職責、中長期的なインセンティブなどを踏まえ、またベンチマークとする企業の報酬水準を参考に、適切に設定します。なお、業績連動報酬と長期インセンティブ報酬の株式付与は、業績・個人評価に応じて変動し、全く支給しない年度もあり得ます。

■取締役の個人別の報酬等の決定方法

取締役の個人別の報酬その他報酬に関する事項は、指名・報酬委員会にて、合議の上決定します。また、長期インセンティブ報酬は、指名・報酬委員会における決定に加えて、取締役会で発行の決議を行います。

■役員報酬返還条項

取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該役員の報酬（受益権含）を没収または返還請求する場合があります。

リスクマネジメント

■リスクマネジメント体制・方針

当社グループは、お客さまに確実短納期で商品をお届けするため、さまざまなリスクを想定・管理する実行体制を構築しています。足元の地政学的リスクの増大なども鑑み、さらなるグローバルでのリスク体制強化を図っています。

■事業活動に係るリスク

当社では、業務執行を担う各組織が担当事業におけるリスクを分析した上でビジネスプランを策定し、取締役・統括グループ役員にて審議します。さらに、執行状況を取締役会・グループ本社役員会に報告し、高いリスクや問題があれば対応策を討議しています。

■品質管理に関するリスク

製品の企画、設計段階で製品の安全性を十分考慮し、また製造段階において適切な品質管理のできる体制構築に努めています。

■自然災害・紛争等のリスク

災害などの有事に対応するための専門組織を設け、事業継続計画（BCP）の策定、災害時連絡システムの導入、災害時体制の構築、従業員への研修などの対策を行っています。また、国内外の事業所でBCP訓練を実施し問題の洗い出しや意識浸透も図っています。

■情報セキュリティのリスク

当社グループでは、受注、販売、調達、製造などの事業プロセスに関係した機密情報や、顧客情報・個人情報などを電子データとして保有しており、また事業運営において多くの情報システムを活用しています。情報セキュリティの強化を図るため、「情報セキュリティ基本方針」などの情報管理ルールを制定し、社内研修を毎年実施し周知徹底を図っています。

また、特にサイバーセキュリティについては重要性が高まる中、以下の対策を実施しています。

・サイバーセキュリティリスク対応計画の策定と実行

当社では、サイバーセキュリティリスクを特定し、対応する計画を策定しています。計画はシステム・人的の両面を考慮し、防御体制の構築を進めるとともに、定期的なシステム監査やセキュリティ監査を実施しています。

また、BCPとして、演習や訓練を実施し、社員全体の対応能力を強化しています。

・サイバーセキュリティ体制の強化

セキュリティポリシーの策定と関連投資の推進を行うとともに、PDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルを日常的に実施し、変化する脅威に対して柔軟かつ迅速に対応する体制を構築しています。

内部統制システムの整備状況

当社グループは、内部統制の体制として3線ディフェンス（第1線：業務執行部門、第2線：リスク管理部門、第3線：内部監査部門）を構築しており、さらなる強化も進めています。

また、2024年10月17日開催の取締役会において、会社法第362条第4項第6号ならびに会社法施行規則第100条第1項および第3項に基づき「内部統制システムの基本方針」の改訂決議を行っており、その内容は以下のとおりです。

[内部統制システム基本方針](#) 

①当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- ・取締役会、グループ本社役員会等重要な会議における議事録を法令、規程に従い作成し、適切に保管する。
- ・情報管理については、「情報セキュリティ基本方針」および「情報セキュリティガイドライン」に基づき、情報セキュリティに関する責任体制と対応を明確化し、情報セキュリティの維持・向上のための施策を継続的に実施する情報セキュリティおよび管理の体制を確立する。
- ・企業秘密については、「秘密保持ルール」に基づき秘密性の程度に応じて定める基準に従い適切に管理する。
- ・個人情報については、法令および「個人情報取り扱いルール」に基づき厳重に管理する。
- ・株主・投資家に加えて、お客さま・サプライヤーなど当社グループ各社の関係者に対して、適時・適正な企業情報を開示する。

②当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・当社グループ各社の法令遵守、環境、情報、輸出管理、自然災害等のリスクに対しては、各種規程・社内ルール・マニュアルを整備し、リスク管理体制を構築する。
- ・全社リスク管理担当役員は、リスク・コンプライアンスに関連する組織を中心とした全社リスクマネジメント体制を構築し、当社グループのリスク管理を統括するとともに、リスク要因の分析と対策を実行する。
- ・全社リスク管理に関連する部門は、当社グループの全組織におけるリスク管理が体系的かつ効果的に行われるよう必要な支援、調整および指示を行う。
- ・各組織はその担当事業・機能に関するリスクの把握に努め、優先的に対応すべきリスクを選定したうえで、具体的な対応方針および対策を決定し、適切にリスク管理を実施する。

- ・経営上の重大なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項については、取締役会で十分な審議を行う。
- ・当社グループに不測の事態が発生した場合は、対策本部を設置し迅速に対応するとともに、その経過を取締役に報告する。不測の事態への対応、BCPの策定、維持、実行においてはグローバルBCP推進室がその任に当たる。および指導を行う。

③当社および当社子会社の取締役などの職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- ・当社グループの経営計画は最終的に取締役会で承認を行い、月次開催のグループ本社役員会にてその進捗確認を行う。
- ・進捗確認などにより発見された重要事項は、取締役会またはグループ本社役員会などで討議する。
- ・毎月の取締役会では、業績報告を行い、業績の監視と重要事項に対する助言および指導を行う。

④当社および当社子会社の取締役などおよび使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- ・当社グループの役職員は、ミスミグループ行動規範を遵守し、法令および定款に適合することを確保する。
- ・職務権限規程などの当社グループの意思決定ルールにより、職務の執行が適正に行われる体制をとる。
- ・法令や規程・社内ルールに対する違反、および違反の疑いがある行為の早期発見のために、当社グループ全体を対象とした内部通報制度を設置し、通報者への不利益な取扱いの防止を保証する。

内部統制システムの整備状況

⑤子会社の取締役などの職務の執行に係る事項の当社への報告

その他当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- ・当社グループの役職員に対し、当社グループの志・使命・提供価値などを定めたミスミ・バリューズおよびミスミグループ行動規範を周知・浸透させる。
- ・ミスミグループ本社は、各子会社の業績および業務の執行状況について、月1回、子会社に報告させる。
- ・ミスミグループ本社は、グループ本社役員会で各子会社における業績報告や経営計画の進捗確認を行うことで、各子会社の業務の適正性を確保する。
- ・当社グループの海外子会社の取締役には、法人代表・執行責任者および当該法人の執行業務・事業に監督・助言ができる者を任命し、監査役にはミスミグループ本社の内部統制に関する部門の代表者を任命する。
- ・内部監査部門は、各子会社に対して定期的に業務監査を実施する。
- ・反社会的勢力に対して、ミスミグループ行動規範でその関係断絶を定め、当社グループ全体として毅然とした態度で臨み対応する。

⑥当社の監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

- ・監査役は監査役補助者の任命を自由に行えるものとし、監査役補助者の人事異動、評価などについては、監査役が関与する。
- ・監査役補助者は、監査役の職務を補助するに際しては、監査役の指示に従って業務を遂行する。

⑦当社の監査役への報告に関する体制

- ・監査役は取締役会、グループ本社役員会などの重要な会議に出席し、取締役および使用人は、当社グループに著しい影響を及ぼす事実が発生または発生する恐れがあるときは監査役に速やかに報告する。
- ・当社グループの役職員は、監査役から業務執行に関する報告を求められたときは、これに応じて適切に報告を行う。
- ・監査役は会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を持ち、意見および情報の交換を行い、会計監査人に対しては、必要に応じて報告を求める。
- ・内部通報制度の担当部署は、当社グループの内部通報の状況について定期的に監査役に報告する。
- ・監査役へ報告を行った当社グループの役職員への不利益な取扱いの防止を保証する。

⑧当社の監査役の職務の執行について生じる費用などの処理に係る方針に関する事項

- ・監査役の職務の執行について生じる費用などにつき、毎年一定額の予算を設ける。また、その他監査役の職務の執行について必要な費用については、監査役からの請求により速やかに前払いまたは費用精算を行う。

倫理・コンプライアンス

当社グループは、グループ全社員の基本原則として、ミスミ・バリューズに基づいてとるべき行動を定めた「社員行動規範」と、人権の尊重を明示した「ミスミグループ人権方針」「ハラスメント・ゼロ宣言」を定めており、これらの原則に基づいてすべての活動を行っています。

行動規範

当社グループでは、ミスミの成長連鎖経営を実現する「志」「提供価値」「使命」に基づく行動と、国連グローバルコンパクトの原則をはじめとするグローバルな社会的要請に基づく行動を定めています。また、それらのうち、企業としてとるべき行動を「企業行動規範」に、役員・社員一人ひとりがとるべき行動を「社員行動規範」にまとめています。

[社員行動規範](#) 

社員教育

当社グループでは、倫理・コンプライアンスに関する教育体系を設け、関係する全社員に対して定期的（原則として年1回）に倫理研修を実施しています。研修には、行動規範の周知、贈収賄・不正防止、会計コンプライアンス、インサイダー取引、人事コンプライアンス、輸出管理といった内容を含み、各研修受講後には、理解度を測るテストを実施し、受講内容の定着を図っています。

贈収賄・不正防止の取り組み

当社グループは、「行動規範」において、政府・行政機関の職員に対する贈賄・金品の贈答、サプライヤーなどとの不当な金品授受の禁止を定めています。また、上記の社員教育の活動を通じ、全社員に贈収賄の禁止・不正防止について周知徹底しています。

個人情報の保護

当社グループは、本方針、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守し、当社のステークホルダーの皆さまの個人情報を適切に取り扱うものとします。

[「個人情報保護基本方針」および「個人情報保護方針」](#) 

情報セキュリティ

当社グループは、事業活動をグローバルに展開する上で情報セキュリティの重要性を認識し、当社グループが保有または運用管理する情報資産を各種脅威から適切に保護することを目的に、「情報セキュリティ基本方針」を策定し、情報セキュリティの向上に努めています。

法務・コンプライアンス・倫理活動の報告と監督

当社グループの法務・コンプライアンス・倫理の活動状況について、法務・コンプライアンスを統括する執行役員より、取締役会に定期的（原則として年2回）に報告しています。取締役会は、報告された実施状況について討議し、是正・強化すべき点の指導などの監督を行っています。

法務部門では、法務・コンプライアンスに関する重要案件や課題についての月次報告を行っています。

また、人材コンプライアンス会議を設け、代表取締役2名、当該組織の経営執行役、法務・コンプライアンス統括執行役員などが委員となり、処分を検討・決定します。

内部統制システムによる監督およびシステム運用状況の評価・監査

当社グループでは、取締役会の決議により、「職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」「その他業務の適正を確保するための体制」（「内部統制システム」）を定めています。

当社グループの監査役会は、毎年内部統制システムの運用状況を評価および監査しています。

また、内部監査部門は、毎年10か所程度の監査対象拠点・組織を設定し、対象拠点における業務の執行が法令および社内ルールに従って適切に実施されているかの監査を行っています。

さらに、法務部門では、2019年より、法令違反等につながる法的リスクを早期に発見し、対象部門と解決を図る「法回診」と名付けた取り組みを行っています。

倫理・コンプライアンス

ミスミグループ内部通報制度

■内部通報制度と通報者の保護

当社グループでは、国内外問わず当社グループ各社の社員が不適切な行為などを相談・報告できる「企業倫理ヘルプライン」という内部通報制度を設けており、英語・日本語で通報を受け付けています。通報窓口は外部の法律事務所に設置し、通報内容の秘密保持を徹底しています。

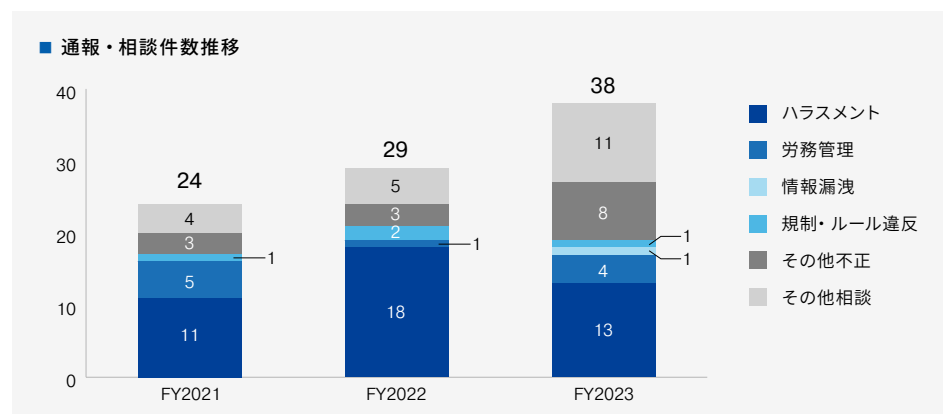
加えて、人事部門内にハラスメントやその他の職場における不適切な行為を相談できる窓口を設けています。相談窓口においても通報者の匿名性や通報者に不利益が発生しないことを保証しています。

[内部通報制度](#)

■通報に対する調査と対応の決定

企業倫理ヘルプラインまたは人事部門の相談窓口に通報があった場合、人事部門および法務部門が、通報者の匿名性や通報者の保護に最大限の配慮をしながら、事実関係・経緯などについて社内調査を行っています。調査の結果に基づく懲戒処分の要否や処分内容については、代表取締役を含む人材コンプライアンス会議で討議の上、決定しています。

懲戒処分を行った場合は、部門名を開示（個人名は不開示）して処分の事実を社内公表するなど、プロセスの透明性を確保しています。



ミスミグループ人権方針

当社グループは、人権の尊重をすべての活動の基本原則と考え、「ミスミグループ人権方針（以下、人権方針）」を定め、常に国際社会と協調した経営や行動に努めております。人権方針では当社グループが重点的に取り組むべき人権課題を特定し、適切な対応を進めています。

■ 人権の重点課題

- 個人の基本的な人権、個性および多様性を尊重し、人種・国籍・性別・宗教・信条・出生・年齢・性的指向・身体的特徴・心身の障害などによる差別や嫌がらせを禁止します。
- 個人としての尊厳を不当に傷つける各種のハラスメント（セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・モラルハラスメントなど）を禁止します。
- バックグラウンド・スキル・性別・国籍などの多様性の確保と機会均等を重視した人材の採用・育成・登用・処遇を行います。
- 安全衛生関連の法令・基準を遵守し、安全で働きやすい職場環境の維持に努めます。
- 社員の心身の健康を重視し、長時間労働を防止します。
- 結社の自由などの社員の労働者としての権利を尊重します。
- 一切の児童労働・強制労働を行いません。

当社グループは、人権方針を当社グループのすべての役員・社員に適用します。また、サプライヤーの皆さまなどのビジネスパートナーに対しても、本方針を理解・支持いただくことを期待し、尊重されるよう働きかけます。

また、実行のデューデリジェンスとして、当社グループ内だけでなく、ビジネスパートナーを含めて人権リスクを評価・特定し、リスクを防止・軽減する対策を実施します。

コミュニケーションとしては、当社グループの全社員への教育・周知徹底、ステークホルダーへの適切な情報開示・対話を行います。

[ミスミグループ人権方針](#)

倫理・コンプライアンス

ハラスメント・ゼロ

ミスミグループは2017年に「ミスミグループにおけるあらゆるハラスメントを許容しない」というハラスメント・ゼロ宣言を採択しており、ハラスメントの撲滅に向けて継続的に活動を行っています。

グローバル全社員への定期的なコンプライアンス教育実施、企業行動規範・社員行動規範の全面刷新とグローバル展開、内部通報体制の整備とグローバルでの周知などを中心に、「ハラスメント・ゼロ」に向けた取り組みを積極的に推進し、近年のハラスメント件数は減少傾向にあります。例えば2023年度におけるハラスメントで制裁に至ったケースは、日本で2件、日本以外で1件、と極めて少数でした。

一方、まだハラスメント・ゼロ達成には至っていないことを踏まえ、ハラスメントの撲滅に向けた、さらなる教育、予防策、対応策を強化していきます。同時に、ハラスメントが「隠れる・隠される」ことのないよう、内部通報制度の周知や相談窓口などの案内も常時開示します。

■ ハラスメント・ゼロ宣言の記載事項

- ハラスメント禁止宣言
- 禁止されるハラスメントの種類・具体例
(セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメントなど)
- 当宣言の対象者（全社員が対象となる）
- ハラスメント発生時の制裁について
- 相談窓口の設置と相談者保護について
- 相談後の調査・措置の実施、再発防止策検討について
- 配慮が必要な社員が利用可能な制度について
- ハラスメント研修の実施について

[ハラスメント・ゼロ宣言](#) 

マネジメントメンバー構成

(2024年6月13日現在)

取締役



西本 甲介
代表取締役会長



大野 龍隆
代表取締役社長



清水 新
専務取締役



金谷 知樹
常務取締役



清水 重貴
常務取締役



徐 少淳
取締役



中野 庸一
取締役（筆頭社外）



栖関 智晴
取締役（社外）



矢野 圭子
取締役（社外）

創業者



三枝 匡
名誉会長・第2期創業者

マネジメントメンバー構成

(2024年6月13日現在)

取締役略歴

西本 甲介	大野 龍隆	清水 新	金谷 知樹	清水 重貴
代表取締役会長	代表取締役社長	専務取締役	常務取締役	常務取締役
1981年 4月 カネボウ(株) 入社 1984年 9月 (株)メイトック 入社 1995年 6月 同 取締役 1996年 7月 同 専務取締役 1999年 11月 同 代表取締役社長 2003年 4月 同 代表取締役社長グループCEO 2014年 4月 同 取締役会長 2015年 6月 (株)インターワークス (現 (株)コンフィデンス・インターワークス) 社外取締役 2017年 4月 同 代表取締役会長 兼 社長 2017年 6月 当社 取締役 2019年 6月 当社 取締役副社長 2020年 2月 当社 代表取締役会長 (現任)	1987年 4月 当社 入社 2002年 4月 当社 執行役員 2007年 6月 当社 取締役執行役員 2008年 10月 (株)駿河生産プラットフォーム 代表取締役社長 同 当社 取締役常務執行役員 2011年 1月 駿河精機(株) 代表取締役社長 2013年 1月 当社 専務取締役 2013年 12月 当社 代表取締役社長 同 (株)ミスミ 代表取締役社長 (現任) 2014年 6月 当社 代表取締役社長CEO 2020年 2月 当社 代表取締役社長 (現任)	1997年 4月 アクセンチュア(株) 入社 2005年 9月 同 エグゼクティブパートナー 2015年 7月 同 戦略コンサルティング本部 統括本部長 執行役員 2017年 3月 シーオス(株) 代表取締役副社長COO 2017年 6月 (株)インターワークス (現 (株)コンフィデンス・インターワークス) 社外取締役 2017年 9月 (株)トラスト・テック (現 (株)オープンアップグループ) 社外取締役 (現任) 2020年 6月 当社 社外取締役 2021年 6月 (株)ビー・アンド・イー・ ディレクションズ 取締役 2024年 6月 当社 専務取締役CIO (現任)	1991年 4月 勲角証券(株) 入社 1992年 4月 (株)佐渡島 入社 2000年 6月 当社 入社 2015年 12月 (株)ミスミ 中国企業体 企業体社長 2020年 7月 当社 常務執行役員 2020年 10月 (株)ミスミ 中亜事業グループ統括 (現任) 2021年 6月 当社 常務取締役 (現任) 2023年 1月 (株)ミスミ アジア企業体 企業体社長 (現任)	1995年 4月 大倉商事(株) 入社 1999年 4月 当社 入社 2015年 12月 (株)ミスミ アジア企業体 企業体社長 2020年 7月 当社 常務執行役員 2020年 10月 (株)ミスミ IM企業体 企業体社長 2021年 6月 当社 常務取締役 (現任) 2022年 4月 (株)ミスミ 日本企業体 企業体社長 (現任)
徐 少淳	中野 庸一	栖関 智晴	矢野 圭子	
取締役	取締役 (筆頭社外)	取締役 (社外)	取締役 (社外)	
1988年 9月 中国・上海商業局 財務処 1996年 9月 伊藤忠 (中国) 集団有限公司 中国投資部主任 1998年 8月 パナソニック電工 (中国) 有限公司 財務長 2012年 5月 ミスミ (中国) 精密機械貿易 有限公司 入社 2017年 4月 (株)ミスミ 中国企業体 執行役員 同 ミスミ (中国) 精密機械貿易有限公司 総経理 2021年 10月 (株)ミスミ中国企業体 執行役員常務 同 ミスミ (中国) 精密機械貿易有限公司 董事長 兼 総経理 (現任) 2022年 6月 当社 取締役 (現任) 同 (株)ミスミ 中国企業体 企業体副社長 (現任)	1990年 5月 世界銀行グループ 国際金融公社 投資本部 入社 1996年 6月 マッキンゼー・アンド・カンパニー・ インコーポレイテッド・ジャパン 入社 2003年 6月 縄文アソシエイツ(株) エグゼクティブサーチコンサルタント 2011年 8月 ハイドリック・アンド・ストラグルズ ジャパン合同会社 リーダーシップ・コンサルティング部門 パートナー 2013年 1月 同 エグゼクティブ・サーチ部門 パートナー 2016年 2月 (株)中庸 代表取締役社長 (現任) 2019年 6月 当社 社外取締役 2024年 6月 当社 筆頭社外取締役 (現任)	1979年 4月 住友電気工業(株) 入社 1997年 1月 (株)レイケム 取締役 2001年 11月 タイコエレクトロニクスレイケム(株) 代表取締役 2003年 4月 (株)ディーアンドエムホールディングス 執行役 2004年 11月 (株)OCC代表取締役社長 兼 CEO 2007年 3月 スミダコーポレーション(株) 執行役COO 2010年 9月 同 代表執行役社長 2020年 3月 同 取締役 リスクマネージメント委員会議長 2021年 3月 同 指名委員 兼 報酬委員 2021年 6月 当社 社外取締役 (現任)	1981年 4月 東洋工業(株) (現マツダ(株)) 入社 1988年 1月 Ford自動車 (日本) (株) 入社 2000年 7月 (株)日本クライメイトシステムズ 出向 常務取締役・経営企画室長 2005年 11月 Visteon Japan Sales Director 2011年 12月 (株)日本クライメイトシステムズ 出向常務 取締役・経営企画室長 2012年 9月 Johnson Controls Inc. Mazda General Manager 2014年 7月 Visteon Corporation Sales Director 2020年 10月 同 Vice President 同 Visteon Japan 代表取締役 2024年 6月 当社 社外取締役 (現任)	

マネジメントメンバー構成

(2024年6月13日現在)

監査役

**男澤 一郎**
常勤監査役

1979年 4月 日本鋼管(株) (現JFEエンジニアリング(株)) 入社
1997年 3月 参天製薬(株) 社長室長
1999年 7月 同 執行役員
2005年 6月 同 取締役常務執行役員
2006年 5月 アリックス・パートナーズ
シニア・ディレクター
2007年 7月 アドベント・インターナ
ショナル(株)
シニア・ディレクター
2011年 4月 エイボン・プロダクツ(株)
(現エフエムジー&ミッショ
ン(株)) 取締役 CFO
2013年 12月 当社 常務執行役員 CFO
2014年 6月 同 常務取締役 CFO
2020年 7月 同 常務取締役
2020年 10月 (株)ミスミ
欧米事業グループ統括
2024年 6月 当社 監査役 (現任)

**和田 高明**
常勤監査役

1985年 4月 当社 入社
2006年 7月 (株)ミスミ 金型部品事業部
P&D事業チーム
事業統括ディレクター
2011年 11月 同 金型企業体役員
2013年 11月 同 金型モールド企業体
企業体社長
2015年 12月 同 金型企業体 企業体社長
2017年 1月 当社 G執行役員
2017年 5月 同 常務執行役員
2022年 4月 (株)ミスミ 監査役
2022年 6月 当社 監査役 (現任)

**野末 寿一**
監査役 (社外)

1987年 4月 弁護士登録
1990年 12月 加藤法律特許事務所
(現 静岡のぞみ法律特許事
務所) 入所 (現任)
1996年 3月 米国ニューヨーク州弁護士
登録
1998年 10月 弁護士登録
2000年 6月 (株)駿河生産プラットフォーム
監査役
2003年 3月 静岡瓦斯(株) (現 静岡ガス(株))
社外監査役
2005年 4月 当社 社外監査役 (現任)
2015年 3月 静岡瓦斯(株) (現 静岡ガス(株))
社外取締役
2015年 6月 レック(株) 社外取締役
(監査等委員) (現任)
2018年 6月 (株)赤阪鐵工所
社外取締役 (現任)
2023年 3月 相川鉄工(株)
社外取締役 (現任)
2024年 6月 静岡鉄道(株)
社外監査役 (現任)

**青野 奈々子**
監査役 (社外)

1984年 4月 日興証券(株)
(現SMBC日興証券(株))
入社
1995年 11月 中央青山監査法人 入所
2002年 7月 (株)ビジコム
(現 (株)OAGビジコム) 入社
2005年 3月 同 取締役
2008年 6月 (株)ダスキン 社外監査役
2010年 5月 (株)GEN
代表取締役社長 (現任)
2017年 6月 当社 社外監査役 (現任)
2019年 6月 日本製紙(株)
社外監査役 (現任)
2020年 3月 オプテックスグループ(株)
社外取締役
2021年 3月 (株)明光ネットワークジャパン
社外監査役
2022年 11月 同 社外取締役
(監査等委員) (現任)
2023年 3月 シーシーエス(株)
社外取締役 (現任)

経営執行役 統括グループ役員

代表取締役会長	西本 甲介	代表取締役社長	大野 龍隆
専務取締役・CIO デジタルトランスフォーメーション システムプラットフォーム代表執行役員 SCMオペレーションプラットフォーム代表執行役員	清水 新	常務取締役 中亜事業統括 アジア企業体社長	金谷 知樹
常務取締役 日本企業体社長	清水 重貴	取締役 中国企業体副社長 ミスミ (中国) 精密機械貿易有限公司 董事長兼総経理	徐 少淳
常務執行役員 ID [※] 企業体社長	吉田 光伸	常務執行役員 中国企業体社長	荒川 亨
常務執行役員 米州企業体社長	大洞 龍児	常務執行役員 人材・法務プラットフォーム 代表執行役員	佐々木 貴子
CFO・常務執行役員 ファイナンスプラットフォーム 代表執行役員 サステナビリティプラットフォーム 代表執行役員	高波 徹		

経営執行役

日本企業体副社長	荘司 秀佳	日本企業体副社長	川上 浩一	OST企業体社長	渡邊 宣公
Factory-MRO 企業体社長	馬場 隆	欧州企業体社長	村田 規明	生産プラットフォーム 代表執行役員	遠矢 工
Gateway推進本部長	鷲見 昌丈	DJシステム 推進本部長	木戸 雄介		

創業者

名誉会長・ 第2期創業者	三枝 匡	特別顧問・創業者	田口 弘
-----------------	------	----------	------

※ID=Industrial Digital Manufacturing