

役員一覧 (2026年6月26日現在)

取締役



代表取締役社長
亀津 克己

1985年 3月 当社入社
2013年 6月 当社執行役員
2016年 6月 当社取締役執行役員
2019年 6月 当社取締役常務執行役員
2022年 6月 当社代表取締役社長(現任)



代表取締役専務執行役員
山本 司

1986年 3月 当社入社
2018年 6月 当社執行役員
2021年 6月 当社取締役執行役員
2022年 6月 当社代表取締役専務執行役員(現任)
2023年 10月 当社内部統制・コンプライアンス・サステナビリティ・経理担当(現任)



取締役常務執行役員
佐藤 清

2003年 6月 当社入社
2016年 6月 当社執行役員
2021年 6月 当社取締役執行役員
2023年 10月 当社研究開発・デジタル化推進担当(現任)
2024年 4月 当社取締役上席執行役員
同年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)



取締役常務執行役員
龍光 幸徳

1988年 9月 当社入社
2017年 6月 当社執行役員
2022年 6月 当社取締役執行役員
2023年 10月 当社営業部門担当(現任)
2024年 4月 当社取締役上席執行役員
2025年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)



社外取締役
和智 洋子

1989年 4月 弁護士登録(現任)
同年 4月 梶谷総合法律事務所入所(現在)
2015年 6月 当社社外監査役
2019年 6月 当社社外取締役(現任)
2023年 6月 エステー株式会社社外取締役(現任)
2026年 3月 協和キリン株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役
真鍋 靖

1979年 4月 株式会社日立製作所入社
2017年 4月 同社執行役常務、営業統括本部副部長兼産業・流通、水・アーバン担当CMO
2021年 6月 三菱瓦斯化学株式会社社外取締役(現任)
2024年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役
岩崎 玲子

1989年 4月 凸版印刷株式会社(現 TOPPANホールディングス株式会社)入社
2002年 4月 株式会社トッパンマインドウェルネス(現 TOPPAN株式会社)常務取締役
2014年 1月 同社代表取締役
2024年 5月 アークランズ株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)
同年 8月 株式会社For SDGs設立
同社代表取締役(現任)
2025年 6月 西川ゴム工業株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)
同年 6月 当社社外取締役(現任)

監査役



常勤監査役
野瀬 満

1986年 3月 当社入社
2023年 6月 当社常勤監査役(現任)



常勤監査役
本橋 和幸

1989年 10月 当社入社
2024年 6月 当社常勤監査役(現任)



社外監査役
村瀬 幸子

1995年 4月 ニチハ株式会社入社
2008年 9月 弁護士登録(現任)
2015年 11月 株式会社文教堂グループホールディングス社外監査役(現任)
2018年 9月 九段坂上法律事務所入所(現在)
2019年 6月 当社社外監査役(現任)
2020年 6月 マクセルホールディングス株式会社(現マクセル株式会社)社外取締役(現任)
2024年 6月 日本鑄造株式会社社外取締役(現任)



社外監査役
高野 信彦

1975年 4月 福岡国税局入局
2016年 7月 熊本国税局長
2017年 8月 税理士登録(現任)
同年 8月 高野信彦税理士事務所所長(現任)
2020年 6月 当社社外監査役(現任)



社外監査役
出口 雅敏

1982年 4月 住友商事株式会社入社
2017年 4月 同社執行役員内部監査部長
2019年 4月 住友精密工業株式会社常務執行役員
2020年 6月 同社代表取締役専務執行役員
コーポレートマネジメント部門長
2024年 6月 当社社外監査役(現任)



▶ 社外監査役メッセージ 社外監査役 高野 信彦

——取締役会に対する牽制機能としての監査役のあり方についてどのようにお考えですか。

監査役職務は、取締役職務執行の適法性監査が基本ですが、その職務執行が著しく妥当性を欠く場合には、善管注意義務違反・忠実義務違反が問題となります。また企業価値の向上および持続的成長の実現という観点からは、妥当性のチェックも重要です。これらを通じて監査役の牽制機能を十分に果たすことが重要だと考えます。

——監査役視点で見て、当社の取締役会は機能していると思われますか。

当社の取締役会は、自由に議論できる環境が整っていると考えます。また、議案の説明にあたっては、想定されるリスクやマイナス面についても言及されており、将来重要な判断が必要になると見込まれる案件については、その検討状況が社外取締役・社外監査役に対して事前に説明され、適切に情報共有が行われています。これらの点から、取締役会は有効に機能していると思います。

——当社のコーポレート・ガバナンスにおける課題は何だと思われますか。

当社のコーポレートガバナンスは、これまで継続的に強化に取り組んできた結果、実効的に機能していると考えます。さらなる強化を図るためには、経営・戦略、M&A、国際ビジネスに関する知見を有する社外役員の登用、海外を含む子会社におけるガバナンス強化、ならびに監査等委員会設置会社への移行などに取り組んでいく必要があると思います。

——これまでの経歴や経験を社外監査役としてどのように生かしているとお考えでしょうか。

他社における社外取締役の経験や、税理士として関与している企業とのコミュニケーションを通じて得た知見を踏まえ、経営の意思決定に際しては、想定されるリスクが適切に洗い出され、その備えが的確であるか、またステークホルダーを意識した対策がなされているかといった点について、客観的かつ多面的な視点からのモニタリングを心掛けています。変化が激しく不確実性を伴う社会経済情勢であるからこそ、中長期的な視点に立った議論が大事だと思っており、その点についても役割を果たしていきたいと考えています。

——持続的な成長の実現に向けたニチアスへの期待や課題について、ご意見を聞かせください。

企業価値の向上と持続的な成長を実現するためには、「両利きの経営」を実践し、稼ぐ力を高めていくことが重要であると考えます。そのためには、事業ポートフォリオの点検と事業の新陳代謝に継続的に取り組むなど、マネージメントのさらなる高度化を図っていただきたいと思います。また、当社が強みとする「シール、断熱、防音、耐火、耐食、クリーン」の6つの技術については、既存技術の深化はもちろん、先見性に基づく技術革新や新たな技術開発、さらには新規事業機会の探索にも期待しています。

ニチアスのコーポレートガバナンスの強化・向上の歩み

2010年～

2020年～

3 指名委員会

取締役会の諮問機関として、「指名委員会」を設置しています。役員候補者の選任については、「指名委員会」が選任基準に照らして、協議・推薦したうえ、取締役会にて審議し、株主総会に候補者を提案しています。委員長および構成員の過半数を独立社外役員とし、役員候補者の選任のプロセスの客観性や妥当性を高めています。

構成（2026年6月26日現在）
委員長：和智洋子（社外取締役）
委 員：亀津克己（代表取締役社長）、山本司（代表取締役専務執行役員）、真鍋靖（社外取締役）、岩崎玲子（社外取締役）
2025年度活動内容
指名委員会では、2026年度の取締役および執行役員の候補者についての審議のほか、次期経営幹部候補の育成計画・進捗の確認、スキル・マトリクスの見直しなどについて議論し、取締役会に答申しました。
2025年度開催回数：7回

4 報酬委員会

取締役会の諮問機関として、「報酬委員会」を設置しています。取締役の報酬等の決定については、業績、職務の重要性や責任等を勘案して、「報酬委員会」において協議した結果を取締役会にて審議し決定しています。委員長および構成員の過半数を独立社外役員とし、報酬決定のプロセスの客観性や妥当性を高めています。

構成（2026年6月26日現在）
委員長：真鍋靖（社外取締役）
委 員：亀津克己（代表取締役社長）、山本司（代表取締役専務執行役員）、和智洋子（社外取締役）、岩崎玲子（社外取締役）
2025年度活動内容
報酬委員会では、2026年度の取締役および執行役員候補者の報酬案のほか、役員業績連動報酬制度（短期）の適切なインセンティブ、KPI、算定方法、上限額などについて議論し、取締役会に答申しました。
2025年度開催回数：4回

取締役会、監査役会、指名委員会、報酬委員会の概要（2025年度実績）

	氏名	各会議体への出席状況			
		取締役会	監査役会	指名委員会	報酬委員会
取締役	亀津 克己	14/14回	—	7/7回	4/4回
	山本 司	14/14回	—	7/7回	3/3回
	田邊 智	14/14回	—	—	—
	佐藤 清	14/14回	—	—	—
	龍光 幸徳	14/14回	—	—	—
	江藤 洋一（社外）	4/4回	—	—	—
	和智 洋子（社外）	14/14回	—	7/7回	4/4回
	真鍋 靖（社外）	14/14回	—	7/7回	3/3回
	岩崎 玲子（社外）	10/10回	—	7/7回	3/3回
監査役	野瀬 満	14/14回	12/12回	—	—
	本橋 和幸	14/14回	12/12回	—	1/1回
	村瀬 幸子（社外）	14/14回	12/12回	—	—
	高野 信彦（社外）	13/14回	12/12回	—	1/1回
	出口 雅敏（社外）	13/14回	12/12回	—	1/1回

取締役・監査役のスキル・マトリクス（2026年6月26日現在）

	氏名			取締役・監査役の専門性・経験(スキル・マトリクス)							
				企業経営・戦略	財務・会計	法務・リスク管理	営業・マーケティング	製造・開発・IT	グローバル	環境	人的資本
取締役	亀津 克己	代表取締役社長		●	●	●	●		●		●
	山本 司	代表取締役専務執行役員		●	●	●	●				●
	佐藤 清	取締役常務執行役員		●		●		●			
	龍光 幸徳	取締役常務執行役員		●			●	●	●		
	和智 洋子	社外取締役		●	●	●				●	
	真鍋 靖	社外取締役		●			●	●	●		
	岩崎 玲子	社外取締役		●							●
監査役	野瀬 満	常勤監査役				●					●
	本橋 和幸	常勤監査役			●	●					●
	村瀬 幸子	社外監査役		●	●	●				●	●
	高野 信彦	社外監査役			●						●
	出口 雅敏	社外監査役		●	●	●		●	●		●

※ スキル・マトリクスは、すべての専門性と経験を記載するものではなく、特に期待する分野について記載したものととなります。

▶ 業務執行機関

5 経営会議

取締役会を効率化するための審議機関として、取締役、常勤監査役、本部長および社長が指定した者により構成される「経営会議」が原則として毎週開催され、稟議案件の承認および全社的な業務運営や個別の重要案件に関して審議・報告しています。

2025年度開催回数：48回

6 サステナビリティ推進委員会

環境や社会課題を解決しながら持続的な成長を果たすため、サステナビリティ担当役員を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。当委員会は、サステナビリティ推進の基本方針・戦略を策定するとともに、傘下の各専門部会を統括し、当社グループのサステナビリティ活動を推進しています。▶ P6参照

2025年度開催回数：12回

7 環境委員会

地球環境に配慮し環境負荷の低減を目指した事業活動を行うため、代表取締役社長を委員長とする「環境委員会」を設置しています。当委員会は、気候変動を含む環境問題にかかわる課題についての対策などを立案し、当社グループの環境負荷低減活動を指導・推進しています。

2025年度開催回数：3回

8 コンプライアンス委員会

法令順守はもとより、社会の良識、常識を踏まえたコンプライアンス活動に取り組むため、コンプライアンス担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。当委員会は、コンプライアンスの実践に必要な諸施策を策定し、当社グループのコンプライアンス活動を指導・推進しています。▶ P36参照

2025年度開催回数：12回

▶ 役員報酬

- 当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会において決議しており、その概要は以下の通りです。
- a 当社の取締役の報酬は、金銭による固定報酬およびインセンティブを目的とした株式報酬で構成する。ただし、社外取締役の報酬については、その職責に鑑み、固定報酬のみとする。
 - b 固定報酬は、月額32百万円以内とする。また、株式報酬は、一定の譲渡制限期間を付した株式とし、固定報酬とは別枠で年額1億円以内、株式数の上限を年12万株*以内とする。 ※2026年4月1日付の株式分割後の株式数で記載
 - c 各取締役の報酬額は、その役位に応じた基準額を定め、たとえば、具体的な額については業績、職務の重要性や責任等を勘案して、社外取締役および社外監査役を含めた報酬委員会において協議した結果を取締役会に諮り、決定する。なお、取締役(社外取締役を除く)の基本報酬の決定においては、「ニチアスグループカーボンニュートラル宣言」をはじめとした社会的課題解決へ向けた取り組みとして、基本報酬のうち10%程度を前事業年度におけるESG指標の目標達成度に応じて付加するものとする。
 - d 全取締役の固定報酬および株式報酬のそれぞれの総額は、株主総会の決議により定められた限度額の範囲内において決定する。

なお、2026年度から役員業績連動報酬制度を導入した以下の内容で実施します。

- a 当社の取締役の報酬は、金銭による基本報酬および業績連動報酬ならびに株式報酬で構成する。ただし、社外取締役の報酬については、その職責に鑑み、基本報酬のみとする。取締役(社外取締役を除く。以下、同じ。)の報酬の割合は、基本報酬:業績連動報酬(基準額):株式報酬=60:20:20を目安とする。
- b 基本報酬は、役位および在任年数に基づき決定する。業績連動報酬については、中期経営計画において重視する経営指標である連結営業利益、連結営業利益率およびESG指標の目標に対する達成度に応じた業績連動係数を役位別業績連動報酬基準額に乗じて算出する。当社の取締役の金銭報酬は、年額5億円以内(うち社外取締役分60百万円以内)とする。また、株式報酬は、一定の譲渡制限期間を付した株式とし、上記金銭報酬とは別枠で年額1億円以内、株式数の上限を年12万株以内とする。
- c 当社の取締役の業績連動報酬は下記算定式の基決定し、各取締役の報酬額は、その役位および在任年数に応じた基準額を定め、たとえば、具体的な額については業績、職務の重要性や責任等を勘案して、報酬委員会において協議した結果を取締役会に諮り、決定する。
- d 全取締役の固定報酬および株式報酬のそれぞれの総額は、株主総会の決議により定められた限度額の範囲内において決定する。

業績連動報酬算定方法

基準額×業績連動係数(内訳:連結営業利益56%、連結営業利益率24%、ESG指標20%)
*業績連動係数は達成度に応じて0~200%で変動

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2025年度実績)

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		対象となる役員の員数
		金銭固定報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	340百万円	285百万円	54百万円	5名
監査役(社外監査役を除く)	38百万円	38百万円	—	2名
社外取締役	43百万円	43百万円	—	4名
社外監査役	27百万円	27百万円	—	3名

役員ごとの連結報酬等の総額等※(2025年度実績)

氏名	連結報酬等の総額	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額	
				金銭固定報酬	株式報酬
亀津 克己	117百万円	取締役	提出会社	96百万円	21百万円

※ 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

コンプライアンス

当社グループは、企業経営を行ううえで、また社会の中で活動する一員として、多くのステークホルダーの皆さまと良好な関係を構築できるよう、法令・定款の順守はもとより、社会の良識、常識を踏まえたコンプライアンス活動に取り組んでいます。

当社グループのコンプライアンス活動の基盤は、毎月開催のコンプライアンス委員会本部委員会と3ヵ月に一度開催の各事業所、グループ各社の支部委員会にあります。

▶ グローバル・コンプライアンス・ポリシー

従来から当社グループは、ニチアス理念に基づき、グローバルで健全な経営を行えるようコンプライアンスの実践を経営の最重要課題と位置付けてまいりました。この課題を実践するために、国内外のニチアスグループ全体で共通して順守すべき重要事項を「グローバル・コンプライアンス・ポリシー」として定めております。

また、この「グローバル・コンプライアンス・ポリシー」を踏まえて、「コンプライアンス綱領第11版」を新訂しています。本綱領では、社会状況の変化や法改正への適合、違反行為への啓発や通報窓口への相談対応など、「ニチアスグループに関係するすべての方」に守っていただきたいコンプライアンスに関する基本姿勢を示しています。

コンプライアンスに関する3つの基本姿勢	グローバル・コンプライアンス・ポリシーにおける行動規範
法令・ルールを順守し、その精神を尊重した公正で健全な企業活動を行う。	1. 社会規範の順守
	2. 贈収賄の禁止
	3. 利益相反行為の禁止
	4. 公正な事業競争
社員の人権と人格、自主性を尊重し、成長を支援する。	5. 未公表の会社情報に基づく株式などの売買禁止(インサイダー取引の禁止)
	6. 貿易関連法令の順守および適切な輸出入手続
	7. 人権・人格の尊重
	8. ハラスメントの禁止
グループをとりまくさまざまな関係者の立場に立った行動とコミュニケーションを通じて、広く社会との良好な関係を維持する。	9. 製品とサービスの安全と品質
	10. 環境への配慮
	11. 健康で安全な職場環境
	12. 知的財産権の保護と活用
	13. 情報の管理
	14. 正確な財務記録

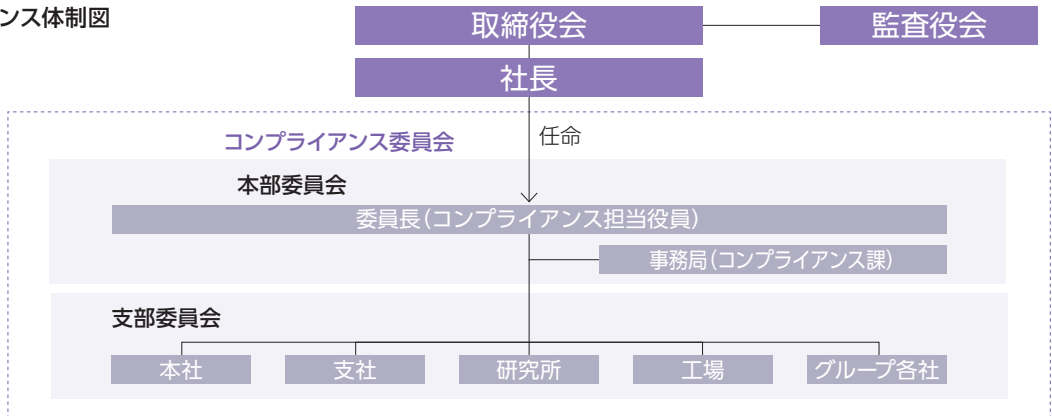
▶ 現場に根差したコンプライアンス体制

各事業所、グループ各社ではそれぞれにコンプライアンスを推進する支部委員会が組織され、各職場の課題に対応した独自の活動指針を策定・周知するなど、主体的な推進活動を行っています。

また、グループ横断的な視点からコンプライアンス活動を推進するために、その専門組織として、管理本部内にコンプライアンス課が設置されています。

コンプライアンス課では、コンプライアンス活動方針に沿った具体的な諸施策の立案・実施や各職場での実践状況の把握、課題に対する提言・助言のほか、コンプライアンスカウンター(内部通報窓口)に寄せられた意見、事案について、公平・公正、誠実に対応しています。

コンプライアンス体制図



▶ 内部通報制度

コンプライアンスに関する通報や相談を受けやすくするために、総合通報窓口（ニチアスグループ企業倫理ホットライン）、社外窓口（弁護士事務所）、社内窓口（担当役員、労働組合窓口）、「経営に関する重大事項」を取り扱う窓口（監査役窓口）の各コンプライアンス・カウンター（内部通報窓口）に加えて、当社WEBサイト上にも通報窓口を設置しており、より透明性の高い体制の中で、コンプライアンス経営を実践できるよう努めています。そのほかに各職場に目安箱を設置し、従業員がより身近に相談しやすい体制を整えています。

これらの通報窓口を従業員が必要なときに利用できるよう、周知活動を継続的に行っています。グループ全従業員に、各通報窓口の連絡先を記載したコンプライアンスカードを配布しています。また、啓発のためのコンプライアンスポスターを年1回発行して各事業所に掲示するとともに、社内のコンプライアンス・ポータルサイトにも各通報窓口を掲載し、従業員がいつでも確認できるようにしています。

コンプライアンスカウンターで受け付けた通報は、コンプライアンス通報対応協議会にて通報内容の確認を行い、十分な事実関係調査や関係者からの聞き取り調査等を行い、コンプライアンス問題の解決を図っております。通報者の氏名などが明らかな場合は対処した結果を通報者へ必ずフィードバックしております。匿名の通報であっても問題が起きている部署が特定されれば、事実関係調査を実施し、問題解決の対応や社内への啓発教育等を行っております。

2025年度の通報件数は70件でした。個々の通報については適切に対応しています。

リスクマネジメント

経営に重大な影響を及ぼすリスクに対しては、未然に察知し、的確に対応することが求められます。当社グループは、多様化するリスクを最小化すべく、専門的知見を持つ各部門が主導して、リスク管理の強化・充実に取り組んでいます。

▶ 品質保証

お客さまに安心して安全にご使用いただける製品を継続的に提供するため、製品の企画・設計から廃棄にいたるまでの各ステージを審査するしくみを設けています。研究開発、技術開発、営業、製造、品質保証、安全、環境、設備技術の各部門が、それぞれの専門的見地から連携し、製品の品質・安全性・信頼性、生産プロセスの妥当性を厳しく審査しています。

▶ BCP対策

■ 製品サービスの安定供給

当社グループは、生産設備の故障や大規模災害による生産停止が製品・サービスの供給に大きな影響を与えることを認識し、生産設備の強靱化と復旧体制の強化に取り組んでいます。

■ 原材料の確保

自然災害、事故、紛争などによる原材料の調達リスクを軽減するため、サプライチェーンの強靱化を進めています。調達リスクが高いと判断された原材料は、調達の複線化や在庫の確保などに取り組んでいます。

ホルムズ海峡封鎖など、中東情勢緊迫化に伴う原材料供給不安に対しては、これまで進めてきたサプライチェーンの強靱化を活かしながら、経営層を含めた国内外のニチアスグループ全体での取り組みにより、生産に必要な原材料を確保しました。

▶ 従業員の安全確保

製品・サービスの安定供給のためには、事業活動を支える従業員の安全確保が大切です。従業員の安全を速やかに把握できるよう安否確認システムを導入し、安否確認訓練を定期的（年2回以上）に実施しています。また、国内すべてのグループ会社で地区防災委員会を設置し、各地区の自然災害および火災に対する備えに取り組み、防災または火災避難訓練（年1回以上）や災害が発生したときに懸念される事項の検討を行っています。2025年度より海外拠点でも地区防災委員会を立ち上げ、国内外すべてのグループ会社で防災減災活動に取り組んでいます。

▶ 情報セキュリティ

当社グループは、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産ならびに自社が保有する情報資産について、漏えいや不正アクセスなどの多様な脅威から保護するため、適切な管理を徹底しています。

この目的のために、情報セキュリティ基本方針を策定し、経営層を含む情報セキュリティ管理体制の整備、関連法令・規範の遵守、社内規程の整備・運用、技術的対策の強化、ならびに従業員への教育・訓練に継続的に取り組んでいます。

また、サイバー攻撃をはじめとする脅威の変化や、関連ガイドラインの基準強化を踏まえ、情報セキュリティの仕組みについても定期的な見直しと改善を実施しています。特に、ITを活用した技術的対策の強化や、eラーニングおよび実機を用いた社内教育・訓練の充実に努めており、年々その内容を拡充しています。

成長戦略

▶ 財務戦略

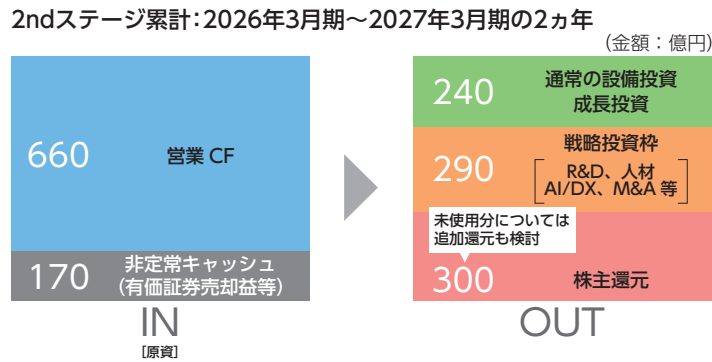
■ 資本効率の向上

中期経営計画「しくみ・130」2ndステージ(2026年3月期～2027年3月期)の最終年度を迎え、引き続き資本効率の向上を意識した運営に努めています。手元流動性の目安は1.5ヵ月～2.0ヵ月とします。自己資本比率は現状より高めない方針とし、政策保有株式については適宜縮減を進め、次期中期経営計画終了時(2032年3月期)を目途に取引先企業との対話を通じて全量の売却に努めてまいります。

また、セグメント別ROICおよびキャッシュコンバージョンサイクル(CCC)の運用を開始し、各事業の業績管理への組み込みを進めています。棚卸資産や売掛債権回転期間の圧縮などにより、キャッシュ創出力を高める取り組みを着実に進めてまいります。

■ キャピタル・アロケーション

中期経営計画2ndステージ(2ヵ年)累計の資金使途については、従来の設備投資とは別に290億円の戦略投資枠を設け、未来志向の投資を行っていく方針としております。株主還元については300億円とし、仮に戦略投資枠で未使用分が生じた場合には追加還元も検討してまいります。(下図参照)



▶ 株主還元策 (配当方針)

株主還元の方針は、DOE5.0%以上、累進配当を基本方針とし、今後も安定的な配当を継続していきます。また配当および自己株式取得を考慮した総還元性向は50%以上を基本としています。2026年3月期は、業績および財務状況を踏まえ、年間配当を1株当たり164円としました。また、配当とのバランスを鑑みた自己株式の取得も実施しており、年間80億円の自己株式を取得したほか、発行済株式総数の6.1%に当たる415万株の自己株式を消却しました。

さらに、投資単位当たりの金額を引き下げ、より投資しやすい環境を整えるため、2026年4月1日付で1株につき3株の割合で株式分割を実施しました。

今後も上記の方針のもと、財務状況や業績等を総合的に勘案し、適切な株主還元を行っていきます。 ▶ P51・52参照

▶ 知的財産戦略

当社グループは、事業の環境変化、目指す姿等に応じて攻守の視点から総合的に知財活動を行うことにより、事業を強化していきます(下図参照)。特に研究、製品開発で新たに創出した技術については、特許等の権利取得、ノウハウ管理を積極的に推進し、競争優位性を確保します。また、他者の知的財産権を尊重し、新製品発売時には権利侵害がないよう調査・確認に努めるなど、知財リスクにも適切に対応します。

知財活動では、知的財産部が中核的な役割を担い、担当役員との円滑なコミュニケーションのもと関係部署、社外提携先と連携して各種取り組みを進めています。2025年度は、開発戦略と連携したIPランドスケープによる発明提案、鶴見研究所への知財担当者の先行配置、事業部ニーズに応じた個別強化研修の試行などに取り組んでいます。

