

2024年4月4日
中期経営方針説明会 説明要旨



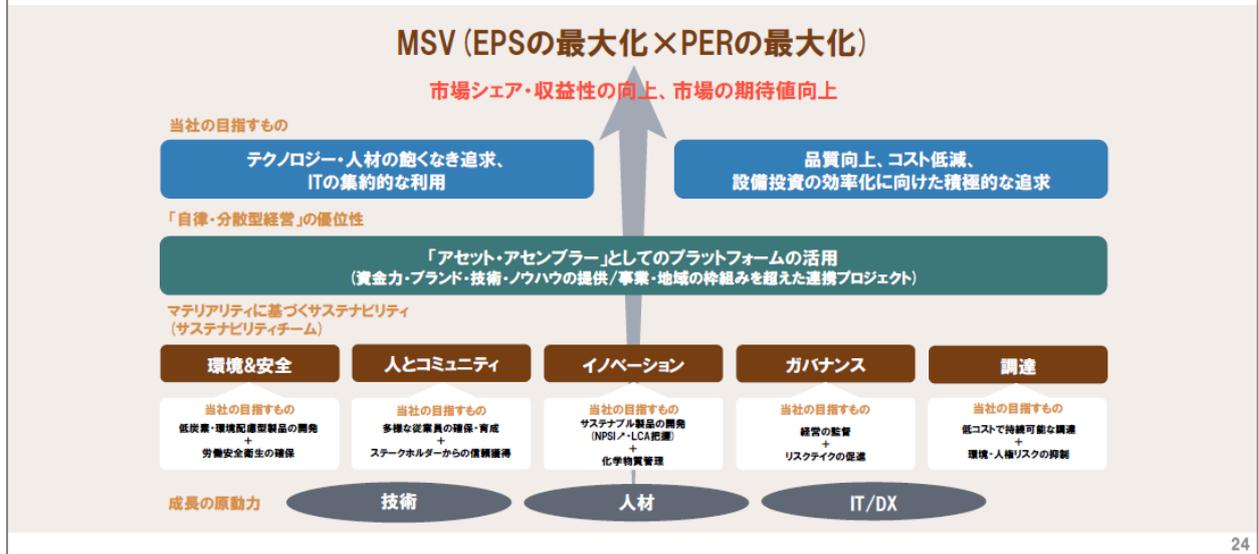
皆様こんにちは。日本ペイントホールディングス共同社長の若月です。
本日はご多忙の中、ご参集いただきまして、誠にありがとうございます。

これより、日本ペイントの中期経営方針、「アセット・アセンブラー」としてのロードマップについて、ご説明いたします。

なお、本説明会については、マスコミの方々にもご参加いただいています。

EPS・PERに資するサステナビリティ①

サステナビリティ活動を通じて、収益の拡大や期待値の向上を図り、MSVの実現を目指す



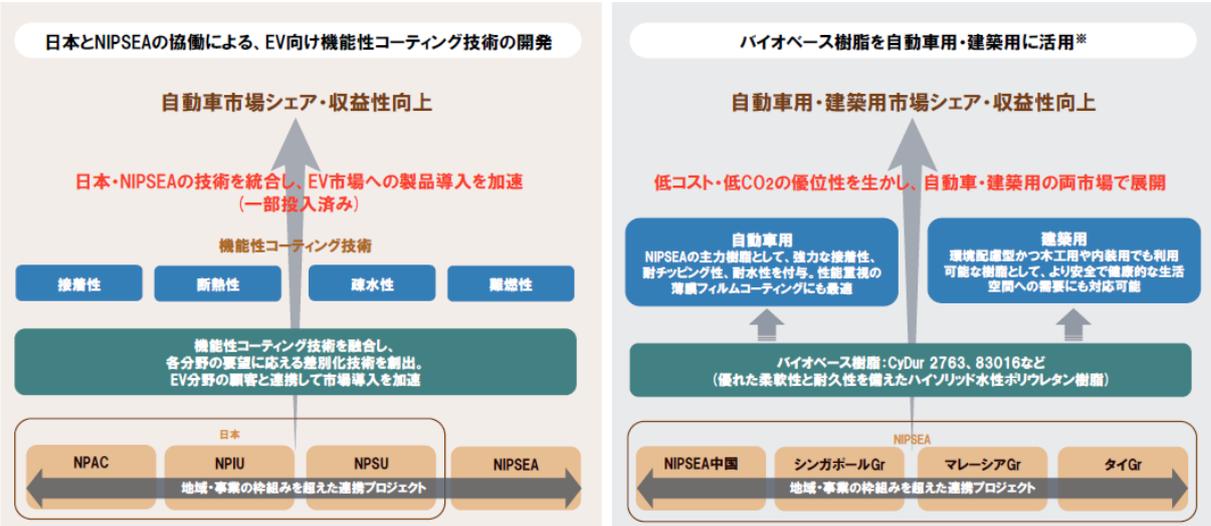
当ページからは、サステナビリティについてご説明いたします。

当社が掲げる MSV は、ステークホルダーに対する責務の充足を大前提としており、これは法的なものに加え、社会的、倫理的責務も含まれます。さまざまなサステナビリティ活動も常に MSV につながるべきものであると考えており、サステナビリティ自体を目的化するわけではありません。

そうした中、5つのサステナビリティチームのリーダーをパートナー会社のリーダーから選出するとともに、「アセット・アSEMBラー」としてのプラットフォームを活用しながら、横ぐしの活動を通じて、技術や人材の追求、ひいては環境や人権などにかかる責務の充足を図りながら、MSV を追求しています。

EPS・PERに資するサステナビリティ②

EPSに直結するイノベーション戦略例

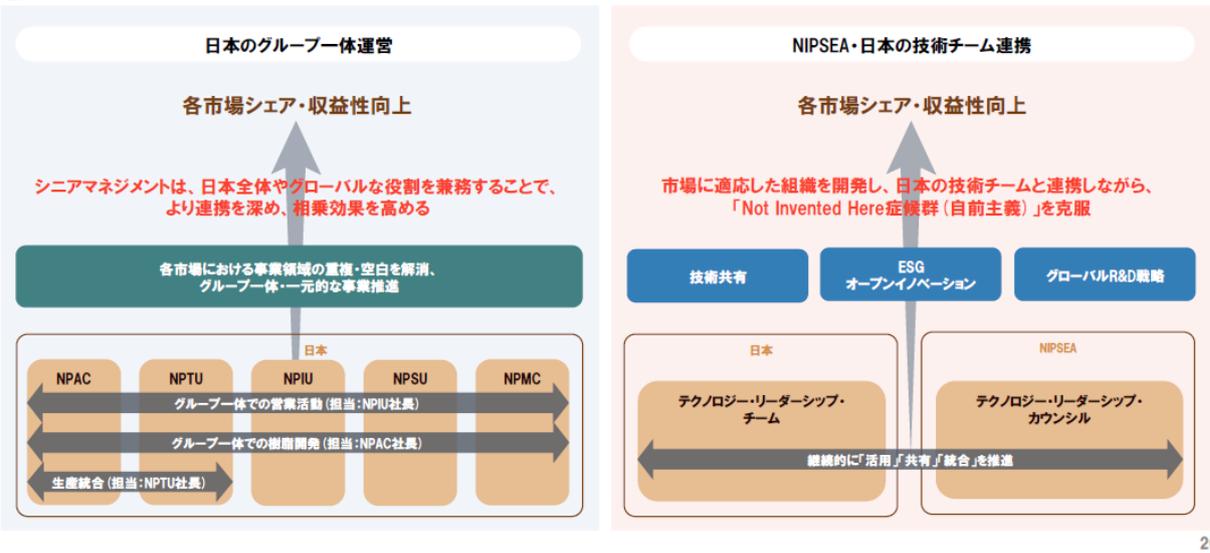


※●●●: https://www.nipponpaint-holdings.com/sustainability/articles/initiative_20240223/

技術にかかるイノベーション戦略の事例としては、地域をまたぐ技術開発、ノウハウの共有によって、例えばEV向けコーティング技術の開発や、バイオベース樹脂の活用などを進めており、結果として社会課題の解決に資すると同時に当社の収益にもつながる取り組みを進めています。

EPS・PERに資するサステナビリティ③

EPSに直結する人材戦略例



人材戦略についての事例もご紹介いたします。

2015年に全体で2,000億円規模の日本事業を分社化して以降、5つの事業会社ごとに自律性を追求した結果、各事業のアカウントビリティは向上した一方、人材配置の硬直化や組織のサイロ化など、さまざまな問題が顕在化しています。いたずらにコストを再び掛けて組織を一体化するのではなく、例えば、リーダーには兼務ポジションを増やし、より全体最適を目指す試みを実行しています。日本グループでは技術陣を統括するCTOは既に存在していましたが、それに加えて営業や樹脂開発、生産などとステップを踏んで一体運営しています。