

2016年6月1日

各 位

会社名 株式会社瑞光
代表者名 代表取締役社長 和田 昇
(コード 6279 東証第 2 部)
問合せ先 執行役員管理部長 和田晃司
(TEL. 06-6340-2215)

「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」の修正について

当社は、本日開催の取締役会の決議に伴い、「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」を、下記のとおり修正することと致しましたので、お知らせいたします。

記

修正の主な内容

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

修正前 当社は、第53期定時株主総会にて承認されることを条件として、買収防衛策の導入を予定しています。かかる買収防衛策は、①開示の充分性、②手続の適正、③流通市場への影響に対する配慮、④株主の権利の尊重 という4つの事項を遵守していると認識しており、その運用において、取締役会及び監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性及び合理性を十分に検討し、適正な手続を確保していきます。詳細については第53期定時株主総会招集通知にて説明を行う予定です。

修正後 当社は、第53期定時株主総会にて承認されることを条件として、買収防衛策の導入を予定していましたが、株主の皆様のご意見を踏まえ、再度検討することが適当であると判断し、同定時株主総会への付議を予定していましたが買収防衛策に係る議案を撤回することと致しました。

【補充原則1-5①】

修正前 当社は、第53期定時株主総会にて承認されることを条件として、買収防衛策の導入を予定しています。かかる買収防衛策の導入は、①開示の充分性、②手続の適正、③流通市場への影響に対する配慮、④株主の権利の尊重 という4つの事項を遵守していると認識しており、その運用において、取締役会及び監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性及び合理性を十分に検討し、適正な手続を確保していきます。詳細については第53期定時株主総会招集通知にて説明を行う予定です。

修正後 当社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、法令に従い適切に対処してまいります。

以上

「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」

当社では、株主をはじめとする全てのステークホルダーのために当社の企業価値を最大化すること、及び経営の透明性・効率性を向上させることが、コーポレートガバナンスの要諦であると考えています。このため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制の分離を推進し、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する、当社の取り組み状況や取り組み方針は、以下の通りとなります。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主が会社を取り巻く重要なステークホルダーであり、株主との長期的な信頼関係を構築することが経営の重要な課題の一つであると認識しております。そのため、少数株主や外国人株主を含む全ての株主の実質的な平等性を確保するための体制整備に努めるとともに、株主が権利を適切に行使できる環境整備に努めております。

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主の権利が実質的に確保されるよう配慮するとともに、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備に努めております。

【補充原則1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社取締役会では、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、経営や株主との対話に反映させるため、株主総会后に全議案の賛成・反対要因の分析を行っております。今後も株主の意思を踏まえた経営を行ってまいります。

【補充原則1-1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、取締役会がコーポレートガバナンスに関する役割と責務を十分に果たすことが重要であると認識しており、新たに株主総会決議事項の一部を取締役に委任するに当たっては、取締役会においてそのような役割と責務を十

分に果たし得るような体制が整っているかを考慮いたします。なお、当社は、機動的・積極的に株主還元策を実施するため、自己株式の取得及び中間配当に関する決議事項を取締役に委任しております。これは、株主への利益還元を経営の重要施策と位置付け、当社グループの競争力を一層強化し、財務面での健全性を維持しながら、継続した配当の実施と企業価値の向上を実現していくことを基本方針としていることに基づくものです。

【補充原則1-1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることはないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利(違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等)については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、少数株主を含めた全ての株主の権利行使に対して十分な配慮を行います。

【原則1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が会社における最高意思決定機関であり、会社にとっての重要事項を決定する場であるとともに、株主との建設的な対話の場であると認識しております。かかる認識のもと、以下の補充原則に対応した環境整備など、株主の視点に立った適切な環境整備を行っております。

【補充原則1-2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社では、株主総会議案を含む、株主総会の目的事項の理解を促進するために、株主総会の招集通知において、分かりやすい説明を心掛けるとともに、図表等を用いて株主の理解を促進し、株主の判断に資すると考えられる情報を適確に提供できるようにしております。

【補充原則1-2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が株主総会議案の検討時間を十分に確保できるよう、外部会計監査人による適切な監査時間の確保等に配慮しつつ、招集通知の早期発送に努め、株主総会開催日の3週間前の発送を心掛けております。また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議後、招集通知を発送するまでの間に、証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示することとしております。

【補充原則1-2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場であるとの認識のもと、より多くの株主が出席しやすい日程に設定しております。

【補充原則1-2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)や招集通知の英訳を進めるべきである。

当社は、当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえて、議決権電子行使プラットフォームの利用等を検討し、機関投資家や海外投資家をはじめとした株主が議決権を行使しやすい環境整備に努めてまいります。招集通知の英訳につきましては、今後、外国人株主比率の動向を見極め、費用対効果も勘案し、実施について検討してまいります。

【補充原則1-2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有するいわゆる実質株主が希望する場合であって、実質株主であることの証明や事前の議決権行使状況の証明等、あらかじめ所定の手続きを経た場合には、株主総会への臨席を認めることとしております。今後、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の動向に応じて、信託銀行等との協議、検討を行ってまいります。

【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、限られた経営資源を有効活用することで、利益の最大化・株主価値の極大化を図ることを経営目標として掲げています。目標とする経営指標としては、資本の効率性(経営資源の有効活用法)を示す ROE(自己資本当期純利益率)が最適と考えており、ROE10%を中長期的な経営目標としています。株主への利益還元については、業績に応じた配当政策を掲げており、業績、最適な自己資本水準、戦略的な投資の環境等を総合的に勘案した上で、配当性向2割以上を基準に、每期配当していくことを基本方針としています。

【原則1-4. いわゆる政策保有株式】

上場会社がいわゆる政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で主要な政策保有についてそのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行うべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準を策定・開示すべきである。

当社は、当社取引先との長期的な信頼関係の構築により、当社の中長期的な企業価値を向上させることを目的として、当社取引先である上場会社の株式を保有しております。

これらの政策保有株式のうち主要なものについては、事業戦略、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、毎年取締役会にて、その株式の政策保有についてのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行います。具体的には次のスクリーニング基準を設け、検証が必要な銘柄を抽出しております。

また、同株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の企業価値の向上を期待できるかどうかなどを総合的に勘案して行っています。

【スクリーニング基準】

- ① 株価水準、財務内容から株式価値の毀損が大きいと判断される企業
- ② 前事業年度の業績において、営業利益、経常利益または当期純利益のいずれかがマイナスを計上している企業
- ③ 法令違反や反社会的行為等の社会的に影響の大きい不祥事を起こした企業

- ④ 支配権の変動や企業組織の大幅な改装等、保有目的を阻害したり株式価値を著しく毀損する可能性のある議案が付議された企業

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、第53期定時株主総会にて承認されることを条件として、買収防衛策の導入を予定しておりましたが、株主の皆様のご意見を踏まえ、再度検討することが適当であると判断し、同定時株主総会への付議を予定しておりました買収防衛策に係る議案を撤回することと致しました。

【補充原則1-5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方(対抗提案があればその内容を含む)を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、法令に従い適切に対処してまいります。

【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策(増資、MBO等を含む)については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社が支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合には、取締役会及び監査役は、開示の規律を含む関連法令等の遵守を図るとともに、独立社外取締役及び独立社外監査役の意見も踏まえて、その必要性・合理性の十分な検証を行います。また、当社は、当該資本政策の目的、内容、必要性・合理性等について、当社ウェブサイトにおいて開示するとともに、株主総会や決算説明会等で説明します。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続きを踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。

当社では、役員や主要株主等との取引を行う場合、取締役会への報告を求め、その相当性について審議・検証する体制を整備しております。また、これらの関連当事者との取引が発生した場合には、会社法・金融商品取引法等の関連する法令や金融商品取引所が定める規則に従って必要な事項を開示いたします。更には、関連当事者との取引の実施状況等に係る情報を適切に把握・管理し、必要に応じて取締役会で審議・決議を要することとしており、かかる目的を達するため、取締役会は、当該取引の実施状況等の報告を定期的に受けることとしています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社及び当社グループは、紙オムツ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化に対応する柔軟な発想を持ち、『技術深耕』の社是を掲げ、独創性と差別化できる技術を深く探ることを創業理念とし、国内はもとより海外にも積極的に業務展開し、ユーザーのニーズに応える受注体制で業務基盤を拡大することにより「グローバル NO.1」へと発展していくことを目指しています。この社是のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする、当社に関わる様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。また、商品・サービスの提供を通じて、当社のテーマである「ひとのくらしをソフトにつつむ」を提供し続けるためには、国や地域を問わず、全ての法令を遵守し、その精神を尊重すること、公正な競争のもとで利潤を追求すること、及び企業活動を通じて広く社会に貢献することが、社会との信頼関係を築く上で当社に課せられた普遍的かつ重要な使命であると認識しております。この考えに基づき、当社及び当社グループの役員及び社員一人ひとりが業務遂行において遵守すべき行動規範「瑞光グループ コンプライアンス規程」を制定し、当社及び当社グループの役員及び社員に広く浸透させております。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社及び当社グループは、紙オムツ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化に対応する柔軟な発想をもち、『技術深耕』の社是を掲げ、独創性と差別化できる技術を深く探ることを創業理念とし、国内はもとより海外にも積極的に業務展開し、ユーザーのニーズに応える受注体制で業務基盤を拡大することにより「グローバル NO.1」へと発展していくことを目指しています。この社是を達成するために、様々なステークホルダーの重要性を十分理解し、当社の企業価値については株主共同の利益を最大化することを経営の基本方針とし、企業価値の最大化を図るために中期計画を策定しています。中期計画の具体的な内容については、当社ウェブサイトにおいて開示するとともに、株主総会や決算説明会等で説明しております。更に、上記の社是及び中期計画を当社及び当社グループの役員及び社員に浸透させるために、社内における説明会を開催して周知するとともに、その浸透状況の把握に努めております。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、国や地域を問わず、全ての法令を遵守し、その精神を尊重すること、公正な競争のもとで利潤を追求すること、及び企業活動を通じて広く社会に貢献することが、社会との信頼関係を築く上で企業に課せられた普遍的かつ重要な使命であると認識しています。この考えに基づき、当社及び当社グループの役員及び社員一人ひとりが業務遂行において遵守すべき行動規範「瑞光グループ コンプライアンス規程」を制定し、当社及び当社グループの役員及び社員に広く浸透させております。

【補充原則2-2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社取締役会は、定期的に当社の社員を対象とするE-ラーニングなどを実施することにより、当社の企業理念や行動指針の実践を啓蒙することを予定しております。また、取締役会は、その実施結果を定期的にレビューし、企業理念や行動指針の浸透度の確認を実施していきます。実質的に行動指針の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか疑わしい場合であれば、研修会や勉強会など企業文化・風土の改善に向けて施策を実施する予定です。

【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、「ひとの暮らしをソフトにつつま」をテーマに、製品の安全性と高い品質を確保し、環境負荷を低減していく活動を実施しており、取締役会は、適時にその活動の実施状況の報告を受け、適確に対処しております。さらに、当社では、第53期に発足した、当社の社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」において、社会・環境問題を含めたリスク評価を実施することを検討しております。その結果を踏まえて「CSR」にかかるものについて、取締役会にて審議することを予定しております。

【補充原則2-3①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

当社は、「ひとの暮らしをソフトにつつま」をテーマに、製品の安全性と高い品質を確保し、環境負荷を低減していく活動を実施しております。取締役会は、適時にその活動の実施状況の報告を受け、適確に対処しております。当該活動の実施状況に対する評価等をどの様に実施するかについては、今後取締役会にて審議することを予定しております。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社及び当社グループは、全てのグループ社員が生き生きと働き、安心して仕事に従事できる職場環境作りに努め、ワークライフバランスの実現に向けた各種支援を行っております。また、性別・経歴・国籍・文化的背景等を区別せずに人材を登用し、社内の多様性の確保を図ることとしております。特に、女性社員が安心して子供を育てることができる職場環境作りを積極的に推進しております。例えば、産前産後の休暇、母性健康管理のための休暇や育児短時間勤務を利用した勤務形態の柔軟化、出産・子育て支援のための出産祝金支給制度の導入など、様々な制度を導入しております。

【原則2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会はこうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程として、「コンプライアンス規程」「内部通報制度運用規程」を定め、内部通報を行う際の方法や内部通報がなされた場合の調査・対応の手続き、内部通報の活用によるコンプライアンスの推進等を検討する「コンプライアンス委員会」の開催等について詳細に規定しており、内部通報に係る適切な体制整備を行っております。また、当社は、コンプライアンス担当役員を任命しており、当該役員が内部通報制度が適切に運用されているか否かを検証し、必要に応じて、取締役会に対して運用状況の報告を行っております。

【補充原則2-5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程である「コンプライアンス規程」「内部通報制度運用規程」において、内部通報の方法として、書面の送付、電子メールの送信の他に、当社に設置されているコンプライアンスBOXへの投函も規定しており、危機発生を未然に防止するための内部通報に係る体制を整備しております。また、経営陣から独立した窓口として、監査役に直接通報できる「監査役通報システム」を設置しております。更に、「コンプライアンス規程」「内部通報制度運用規程」において、通報内容を秘密として保持するとともに、通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを明文化して、内部通報に係る体制を整備しております。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報(とりわけ非財務情報)が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、適切かつ信頼性のある企業情報を、隠蔽することなく、適時かつ公正に開示することが、経営の透明性を確保するための重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。そのため、会社法・金融商品取引法等の法令や証券取引所が定める規則の遵守はもとより、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要であると判断される情報(非財務情報を含みます。)については、法令に基づく開示以外の情報についても積極的に、かつ分かりやすく、開示することとしております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

(i) 中期的な企業価値向上への取組み

当社及び当社グループは、紙オムツ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化に対応する柔軟な発想をもち、お客様の課題を解決するのみでなく、お客様の期待を超えた提案をし続けられるよう、当社社員の成長を促し、企業価値を向上するために、経営理念等を策定して、経営戦略の実行により経営計画の達成に努めています。

a) 経営理念:

当社では、『技術深耕 ～決してあきらめず 出来なかったことを 出来るようにする～』という社是に基づき、三つの柱を経営理念と位置づけています。

『求道』・・・志を同じくする仲間と切磋琢磨して自らの成長を追い続ける

『利次』・・・歴史の流れの中での自分の役割を自覚し、果たすことで次世代へ繋ぐ

『進取』・・・リスクにひるまずチャレンジする姿勢を大切にする

b) ビジョン(ありたい姿):パス・ファインダー

パス・ファインダーとは、道(path)を見つける人(finder)という意味で、今までになく不確実性を増す世界情勢の中で、当社は、自ら道を開いて果敢に前進していく、そういう企業でありたいと考えています。そして当社は、新しいことに絶えず挑戦しながらもグローバル NO.1 であり続け、永続的な企業価値向上を通じて、お客様・社員・株主の皆様のご期待にこたえる企業を目指しています。

c) 中期経営計画:

当社は、経営理念・ビジョンをふまえて、2020年2月期(第57期)の到達点を定めた『第1次 中期経営計画』を策定し、以下の計画値まで引き上げることを目標として、企業価値の向上に努めてまいります。

・連結売上高:400億円

- ・連結営業利益:10%
- ・ROE:10%

d) 上記目標達成のための経営戦略:

- ①成長戦略:ソリューション強化/提案営業強化/新製品・新サービスによる需要発掘
- ②競争力強化:開発力強化/QCD マネジメント強化/IT システム活用による合理化/経営管理力強化
- ③人材力・組織力強化:ガバナンス強化/グローバル企業としての企業風土作り/従業員のやりがい高揚

(ii) 基本的な考え方:

当社では、株主をはじめとする全てのステークホルダーのために当社の企業価値を最大化すること、及び経営の透明性・効率性を向上させることが、コーポレートガバナンスの要諦であると考えています。このため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制の分離を推進し、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

基本方針:

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえ、次の基本方針に沿って、コーポレートガバナンスの充実を実現していきます。

- 株主の皆様の権利を尊重する。
- 株主の皆様の平等性を確保する。
- 株主の皆様を含む当社のステークホルダーとの良好・円滑な関係を構築する。
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、取締役会の役割・責務を果たす。
- 株主との建設的な対話に努める。

(iii) 当社は、当社の社外取締役を除く取締役に対する報酬制度については、①株主との価値共有を促進すること、②説明責任を十分に果たせる客観性と透明性を備えるものとする、③優秀な人材を確保・維持できる水準を確保すること、及び④取締役による健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促す報酬体系とすることを基本方針として、基本報酬とともにストックオプション等のインセンティブ報酬を付与することとしており、それらの各取締役の報酬額は、取締役会において決定しております。一方、社外取締役の報酬は、独立性の確保の観点から、基本報酬のみで構成しており、各社外取締役の報酬額は、取締役会において決定しております。

(iv) 当社は、経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっては、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、取締役会において決定しております。また、監査役候補の指名を行うに当たっては、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、監査役会の同意を得て、取締役会において決定しております。

(v) 全取締役候補者及び全監査役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示することとしています。

【補充原則3-1①】

上記の情報の開示に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、適切かつ信頼性のある企業情報を、隠蔽することなく、適時かつ公正に開示することが、経営の透明性を確保するための重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。この考えに基づき、情報開示に当たっては分かりやすい具体的な記述を行うよう努めております。

【補充原則3-1②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社は、今後、外国人株主比率の動向を見極め、費用対効果も勘案し、当社株主構成の外国人株主比率が一定程度を上回った際に、招集通知の英訳等、英語での情報の開示・提供について検討してまいります。

【原則3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社では、外部会計監査人が、監査等を通じて上場会社が開示する情報の信頼性を担保する存在として、情報利用者である株主や投資家に対する責務を負っていると認識しております。このような認識のもと、当社では、監査役、内部監査部門や経理部門等の関係部門と外部会計監査人が随時意見交換し、互いに連携して当社グループの業務運営状況に関する問題点の把握、指摘、改善報告を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査のための監査日程や監査体制の確保に努めております。

【補充原則3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

(i) 当社監査役会は、外部会計監査人の選解任等の議案決定権を行使するに当たって、現任の外部会計監査人の監査活動について適切性・妥当性を評価することが求められており、評価に当たっては、経営執行部門から外部会計監査人についての報告を受けるほか、外部会計監査人とのコミュニケーションや監査現場の立会等を行い、外部会計監査人が監査品質を維持し、適切に監査しているかを確認することとしております。この確認結果を、監査役会が定めた評価基準表である「会計監査人選定評価基準表」の項目に従い、常勤監査役が確認するとともに、監査役会において、監査役全員で評価することとしております。

(ii) 当社監査役会は、外部会計監査人との意見交換や外部会計監査人からの監査実施状況報告等を通じ、「会計監査人選定評価基準表」に基づいて、外部会計監査人の独立性や専門性の有無についての確認を行っております。

【補充原則3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス(面談等)の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役(監査役会への出席を含む)、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

(i) 当社は、当社の開示する情報の正確性の担保を重要視しており、外部会計監査人による高品質な監査を可能とすべく十分な監査時間の確保に努めております。過去の監査実績に基づき、次年度の監査時間を検討し、十分な監査時間であることを確認した上で、契約をしています。また、不正の発覚等、当初想定されていない事態が発生して監査時間が超過した場合には、必要に応じた適切な対応をしています。

(ii) 当社は、外部会計監査人の要請に基づき、外部会計監査人が経営陣幹部にヒアリングを行うなどのコミュニケーションを取る機会を設けることにより、代表取締役をはじめ各取締役やIR担当執行役員等の経営陣との面談の時間を確保しております。

(iii) 当社では、問題を早期に発見し、適正な監査を確保する観点から、監査の連携を含む外部会計監査人と社内との関係機関や関係部署との連携が不可欠であると認識しております。このような観点から、外部会計監査人と監査役、内部監査部門や経理部門等の関係部門、社外取締役との十分な連携を確保することとしております。

(iv) 当社では、外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合は、代表取締役の指示により、各担当取締役が中心となって速やかに調査を行い、是正することとしております。その過程で、監査役は、常勤監査役を中心に、内部監査部門その他の関係部門との連携をとって、上記各担当取締役の調査の確認を行い、必要に応じて各取締役に対して是正勧告するとともに、是正後には、直ちに取締役等から是正結果についての報告を求めることとしております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣(執行役及びいわゆる執行役員を含む)・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社(その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる)、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社取締役会では、1)会社法・その他の法令及び定款に定める事項 2)株主総会の決議により委任された事項 3)その他経営上の重要な事項等を議論し、取締役会規程に定められた事項について決議しています。業務執行に関する事項は、業務執行取締役及び執行役員に対して委任し、取締役会が執行状況の監督を行うこととしています。また、当社は、効率的な経営・執行体制の確立を図るために、独立社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社を採用しております。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社取締役会は、紙オムツ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化に対応する柔軟な発想をもち、『技術深耕』の社是を掲げ、独創性と差別化できる技術を深く探るという創業理念のもと、持続的な企業価値の向上に対する受託者責任を認識し、「取締役会規程」で定めた取締役会で審議・報告すべき事項について議論しています。

【補充原則4-1①】

取締役会は、取締役自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社取締役会は、「取締役会規程」において、法令及び定款に定められた事項のほか、M&A、組織再編、主要な子会社役員を選任、多額の資産の取得・処分等の当社及び当社グループ会社に係る重要事項を取締役会の決議事項と定めており、それ以外の事項については、経営陣に決定を委任しております。

【補充原則4-1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社取締役会は、2020年2月期までの4カ年の中期計画を策定し、その目標達成に向け、グループ全体で経営戦略や事業戦略の遂行に全力で取り組んでいます。また、各中期計画の成果や課題を踏まえ、次期中期計画の策定を行うとともに、株主総会や決算説明会等を通じ、株主に対して上記の成果や課題の説明を行うことといたします。

【補充原則4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者の計画(プランニング)について適切に監督を行うべきである。

独立性を備えた社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役又は社外監査役である「役員人事・報酬諮問委員会」を設置し、そこで次期社長人事の計画や緊急事態が生じた場合の継承候補者について検討いたします。取締役会において、その検討の進捗状況について随時報告を受け、適切に監督を行います。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社取締役会は、執行役員会からの提案を受け、取締役会にて多角的に審議・決定しています。また、中期経営計画の策定に伴い、ストックオプション等を含め、中長期的な業績と連動するように役員報酬制度を改訂しており、経営陣幹部が適切なリスクテイクを行って迅速・果断に意思決定できる環境整備に努めています。

【補充原則4-2①】

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社取締役会は、中期経営計画の策定に伴い、ストックオプション等を含め、中長期的な業績と連動するように役員報酬制度を改訂しており、健全なインセンティブとして機能するよう努めています。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社取締役会は、受託者責任を認識しており、適切な権限行使を行い、持続的な企業価値の向上に責任を負うものと考えています。かかる責任を果たすため、業務執行の監督を行うとともに、公正性・透明性の高い人事・報酬評価制度のもと、適切な業績評価を行うよう努めています。また、適時かつ正確な情報開示が行われるよう、重要な開示情報は取締役会で審議しています。加えて、グループ全体に内部統制やリスク管理の体制を整備し、取締役会が適時かつ正確に重要な情報を把握できる体制を構築しています。更に、関連当事者との間で利益相反が生じる場合には、取締役会にて審議を行い、その取引の状況等については、報告を求めています。

【補充原則4-3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社取締役会は、性別、年齢及び国籍の区別なく、それぞれの人格及び識見等を十分考慮の上、適切に経営陣幹部の選任・解任の決定を行います。取締役会は、その決定に際して、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役又は社外監査役である「役員人事・報酬諮問委員会」による審議結果を踏まえます。

「役員人事・報酬諮問委員会」においては、当社経営陣幹部が経営陣幹部としての職務と責任を全うできる素養を有するか否か、当社経営陣幹部の業績等に対する評価等を踏まえて審議を行います。

【補充原則4-3②】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

当社取締役会は、当社及び当社グループの経営陣に対して実効性の高い監督を行うためには、リスク管理体制や内部統制システムを適切に整備することが不可欠であると考えております。そのために、「リスクマネジメント委員会」を昨年発足させ、リスク発生を未然に防止する体制を構築しています。また、内部監査室は、リスク管理の運用が有効に行われているかを監査し、リスクマネジメント委員会を通して、取締役会へ定期的に報告を行っています。

また、会社の業績等の評価を適切に行う前提として、財務情報を含めた情報開示の信頼性の確保は必須であると考えており、当社取締役会では、これらが適切に構築・運用されていることの監督に重点を置くこととしております。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社監査役及び監査役会は、監査役職責とそれを果たす上での心構えを、毎年、取締役会において「監査役方針」として明らかにしており、併せて、その職責を遂行するための監査体制のあり方並びに監査に当たっての基準及び行動の指針を「監査役監査基準」ならびに「内部統制システムに係る監査の実施基準」等に定めており、独立した客観的な立場において適切に判断を行っております。また、良質なコーポレートガバナンス体制を確立するという責務を果たすため、会社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役会においてあるいは取締役または社員に対し能動的・積極的な意見の表明を行っております。

【補充原則4-4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社監査役会では、常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、監査の環境の整備及び社内の情報の収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証することとしております。一方、独立社外取締役2名は、取締役会への出席のみならず、適宜、社外監査役や経営陣等と頻繁に意見交換を行っていくこととしております。特に、毎月の取締役会の前には、社外取締役と社外監査役のみを構成員とする会議を設定し、相互の連携を確保する予定です。そして、社外監査役は、その独立性や選任理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査を行い、意見を表明することが期待されていることを認識し、代表取締役及び取締役会に対して忌憚のない質問をするとともに意見を述べることとしております。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のためにそれぞれの役割を果たすべく行動します。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社では、独立社外取締役2名を選任しております。当社は、独立社外取締役が取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見をを行うことで、実効性の高い経営の監督体制が確保できることを期待しております。また、監査役3名はいずれも社外監査役であるとともに、そのうちの1名は独立社外監査役であり、独立性を担保した監査役として、取締役会において積極的な発言を行っております。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

独立社外取締役2名は、いずれもコンプライアンス及びリスクマネジメントに精通した会社役員経験者であり、その豊富な知識と経験に基づき、取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画等に対する意見及び取締役や主要株主等との取引の監督などを行ってまいります。

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、自主的な判断により、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、そのための取組み方針を開示すべきである。

当社は、2名の独立社外取締役を選任しております。独立社外取締役(2名)は、取締役会の三分の一以上を構成することとなり、それ以降も、独立社外取締役が取締役会の三分の一以上を構成することとなる体制を維持継続してまいります。

【補充原則4-8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

独立社外取締役2名は、取締役会への出席のみならず、適宜、各社外監査役や経営陣等と頻繁に意見交換を行っていくこととしております。特に、毎月の取締役会の前には、社外取締役と社外監査役のみを構成員とする会議を設定

し、相互の連携を図ることで、情報の非対称による弊害を軽減してまいります。加えまして、独立取締役および独立監査役は四半期に一度、会合を行うこととしています。

【補充原則4-8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役2名のうちの1名を筆頭独立取締役とし、各独立社外取締役は取締役会への出席のみならず、適宜、各取締役や監査役、経営陣等と頻繁に意見交換をすることとしております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社取締役会は、社外取締役の独立性判断基準を以下のように定めて、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる候補者を選定するよう努めています。

1. 基本的な考え方

独立社外取締役とは、当社の一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役をいうものとする。

当社経営陣から著しいコントロールを受け得る者である場合や、当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者である場合は、一般株主との利益相反が生じるおそれがあるため、独立性はないと判断する。

2. 独立性の判断基準

上記1の基本的な考え方を踏まえて、以下に該当する者は、独立性はないものと判断する。

(1) 当社または当社の子会社を主要な取引先とする者またはその業務執行者

当社または当社の子会社が、当該取引先的意思決定に対して重要な影響を与え得る取引関係がある取引先またはその業務執行者をいう。具体的には、当社または当社の子会社との取引による売上高が、当該取引先の売上高全体の5%以上を占めている場合における当該取引先が含まれる。

当社は、毎年、社外取締役候補者の兼務先(業務執行者としての兼務先)である企業との取引を所管する当社部門を通じて、当該兼務先へ直接照会を行う等の方法により、当社及び当社子会社と当該企業との取引関係を調査し、その独立性について判定を行う。

(2) 当社の主要な取引先またはその業務執行者

当社の意思決定に対して重要な影響を与え得る取引関係のある取引先またはその業務執行者をいう。具体的には、当該取引先との取引による当社の売上高が、当社の売上高全体の5%以上を占めている場合における当該取引先が含まれる。

当社は、毎年、社外取締役候補者の兼務先(業務執行者としての兼務先)である企業との取引を所管する当社部門と協議し、その独立性について判定を行う。

(3) 当社または当社子会社から、役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士または弁護士等の専門家(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)

「多額の金銭その他の財産」の判断にあたっては、会社法施行規則第74条4項6号ニまたは同規則第76条4項6号ニの「多額の金銭その他の財産」に準じて判断するものとし、当該財産を得ている者の総収入に対する当社からの報酬の依存度が相当程度高い場合には、これに該当するものと判定する。

(4) 過去1年間において、上記(1)から(3)のいずれかに該当していた者

(5) 以下に掲げる者のうち重要な者の配偶者または二親等内の親族

(a) 上記(1)から(4)に該当する者

(b) 当社の子会社の業務執行者

- (c)過去1年間において、上記(b)に該当していた者
- (d)過去1年間において、当社の業務執行者であった者

【原則4－10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、任意の仕組みとして、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役又は社外監査役である「役員人事・報酬諮問委員会」を設置して、役員の人事及び報酬について審議することとしております。

【補充原則4－10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置することなどにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

当社は、前項目【原則4－10. 任意の仕組みの活用】の通り、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役又は社外監査役である「役員人事・報酬諮問委員会」を設置して、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等について審議することとしております。

【原則4－11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役会には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

取締役候補者の指名に関しては、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役又は社外監査役である「役員人事・報酬諮問委員会」を設置して、人格・識見・能力・資質等の選定基準を設け、当該基準を充たす者を候補者として選定した上で、取締役会にて指名することとしております。監査役候補者の指名に関しては、「役員人事・報酬諮問委員会」において、人格・識見・能力・資質等の選定基準を設け、当該基準を充たす者を候補者として選定し、監査役会の同意を得た上で、取締役会にて指名することとしております。また、監査役のうち1名は、財務・会計に関する適切な知見を有する者を指名しております。取締役会全体としての実効性に関する分析・評価につきましては、「役員人事・報酬諮問委員会」を設置し、自己評価を含めた適切な評価方法について審議することとしております。

【補充原則4－11①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

当社は、取締役会での議論の実質性を高めるために、取締役会の少人数体制を維持する一方、社外取締役及び社外監査役を選任し、経営の透明性と健全性の維持・向上に努めております。現在、取締役は5名であり、そのうち2名は独立社外取締役となります。社内出身の取締役は、設計・開発・生産・営業・人事・経理財務等の会社の主要な各機能の幹部層から選任し、社外取締役及び社外監査役は、現下の主要な経営課題に則して期待する専門性・知見・経験等を明確にして選任してしております。なお、当社では、「役員人事・報酬諮問委員会」を設置し、経営陣幹部・取締役の選解任を審議することとしております。

【補充原則4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社では、取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、その役割・責務を有効に果たすための十分な時間を確保すべきとの観点から、その数を合理的な範囲内にとどめております。なお、取締役及び監査役の兼任の状況については、株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しています。

【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社取締役会は、毎年度末に、各取締役にアンケートを実施し、そこでの自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行うこととしております。当該分析・評価に際しては公正性・透明性に配慮し、取締役相互の監視監督を強化する所存です。なお、取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要は開示する予定です。

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社取締役会では、取締役会における決議事項及び報告事項のすべてにおいて、社外取締役からの質疑を受けることで、意見交換をいたします。また、定期的に社外取締役のみで構成する会合を開催し、そこでの議論により導かれた執行部門に対する提案をフィードバックするなどして、取締役会における実りの多い議論につなげるよう努めております。

【補充原則4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が(適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で)提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社では、取締役会は、原則月に一度、定例の取締役会を開催し、状況に応じて臨時取締役会を開催することを基本としておりますが、各取締役及び監査役が出席しやすくするために、事業年度の開始前に年間スケジュールや予想される審議事項を確定し通知しております。取締役会の上程議案及び資料は、会日に先立って各取締役及び監査役に配布することとしておりますが、必要に応じて、事前に直接説明をする機会を設ける等、事前準備の機会確保に努めております。また、取締役会の開催に当たっては、審議項目数を適切に設定し、十分な審議時間を確保することとしております。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体

制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社では、取締役及び監査役が、その職務の遂行に必要な情報を関連する部門に求められる環境を整え、情報提供を求められた部門は、速やかに情報提供するものとしております。当社の取締役及び監査役に対する支援体制としては、各部署と連携をとりながら支援を行っておりますが、監査役に対するその他の支援として、監査役の職務を補助すべき社員を置いております。取締役会・監査役会は、上記の体制が有効に機能しているかどうかを随時確認しております。

【補充原則4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、適切な意思決定を行うため、情報に不足がある場合は、関連する部署へ情報や資料の提供を求めています。監査役は、取締役及び内部監査室と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うと共に、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり関連部署に情報や資料の提供を求め、要請を受けた部署は適宜に情報や資料を提出しています。

【補充原則4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社取締役及び監査役は、その業務の遂行上必要と認めるときは、コンサルタント等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行うものとし、それに伴い生じる費用については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

【補充原則4-13③】

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、取締役及び監査役との連携を図るために、内部監査部門がそれぞれに対して行う適時、的確な報告を通じて、取締役及び監査役が業務執行に関する問題点の把握を適切に行っております。また、必要に応じ、速やかにその改善策を講じるような体制を取るよう、取締役は執行担当に指示を行い、監査役はその適正性を監査しております。そして、内部監査室長を窓口として、内部監査の結果及び業務執行の問題点などの情報を適宜に取締役・監査役へ提供できる体制を取っています。また、当社では、社外取締役や社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供するための社内との連携・調整には社長室が当たり、その都度適切な部署が要請を受け遂行できる体制が整っています。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機構の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社取締役及び監査役は、当社が主催する役員研修や当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。なお、セミナー出席のための費用や外部講師を招くための費用等については、当社が負担することとしております。

【補充原則4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、当社取締役及び監査役に対して、その就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得すべく、社内の経験ある取締役が指導するとともに、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)に係る知識、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識の習得のために、外部セミナー等に積極的に参加する機会を設けております。就任後においても、必要に応じて、弁護士や各分野の専門家等の外部講師を招いた研修会を開催する等、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽の機会の提供に努めております。

【補充原則4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、当社取締役及び監査役に対して、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。当社取締役及び監査役は、当社が主催する役員研修や当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、当社の取締役及び監査役に対して、その就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得すべく、社内の経験ある取締役が指導するとともに、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のために外部セミナー等に積極的に参加する機会を設けております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。経営陣幹部・取締役(社外取締役を含む)は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するために、株主との積極的な対話を行い、その意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であると認識しております。そのためにIR担当執行役員を任命するとともに、IR担当部署を設置し、株主との対話の場を積極的に設けることとしております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、IR担当執行役員を任命するとともに、IR担当部署を設置し、次の取り組みを行うことを基本方針としております。株主との建設的な対話を促進するに当たっては、経理担当、財務担当及び法務担当等社内各部署と定期的な連絡会をIR担当執行役員が開催することとしております。主要な機関投資家に対しては、IR担当執行役員及びIR担当者が、毎四半期の業績開示後に個別のミーティングを実施するほか、会社の動向に合わせて適宜、スモールカンファレンス等を実施することとしております。なお、IR担当執行役員は、必要に応じて、対話において把握された株主の意見・懸念の概要を取締役に報告することとしております。決算説明会や各種ミーティングを問わず、株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図るという基本的な考えのもと、インサイダー取引防止を目的とした社内規程である「インサイダー取引防止社内規則」に基づき、適切な情報管理に努めることとしております。

【補充原則5-1①】

株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役(社外取締役を含む)が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社では、株主との対話の対応については、株主の関心事項を踏まえた上で、合理的な範囲で、IR担当執行役員やIR担当者等が中心となって個別の面談を行うこととしております。

【補充原則5-1②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段(例えば、投資家説明会やIR活動)の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、IR担当執行役員を任命するとともに、IR担当部署を設置し、次の取り組みを行うことを基本方針としております。株主との建設的な対話を促進するに当たっては、経理担当、財務担当及び法務担当等社内各部署と有機的な連携をとることとしております。機関投資家に対しては、IR担当取締役及びIR担当者が、毎四半期の業績開示後に個別のミーティングを実施するほか、会社の動向に合わせて適宜、スモールカンファレンス等を実施することとしております。なお、IR担当執行役員は、必要に応じて、対話において把握された株主の意見・懸念の概要を取締役に報告することとしております。決算説明会や各種ミーティングを問わず、株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図るという基本的な考えのもと、インサイダー取引防止を目的とした社内規程である「インサイダー取引防止社内規則」に基づき、情報管理に努めることとしております。

【補充原則5-1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構成の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年2月20日及び8月20日時点における株主名簿をもとに、株主構成の把握を行っております。また、必要に応じて「実質株主」の把握を行います。

【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、中期経営計画を策定し、経営や事業に関する戦略とともに、売上高、営業利益等の計数目標を掲げることで、株主への理解が促進されるように努めております。更には、ROEや配当性向等の目標値を示し、その実現に向けた各種施策も併せて株主総会や決算説明会等において説明することとしております。また、中期経営計画は、事業環境、業績の推移やその時々々の社会情勢・経済情勢を踏まえて適宜見直すこととし、変更が生じたときには、株主総会や決算説明会等において説明することとしております。