

## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

当社は「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神に基づき、最高の製品を提供し、お客様の「ものづくり」をサポートすることによって、社会の発展に貢献することを経営理念としています。そのためには株主・投資家の皆様、お客様、従業員等全てのステークホルダーに対して、常に透明で判りやすい経営を行

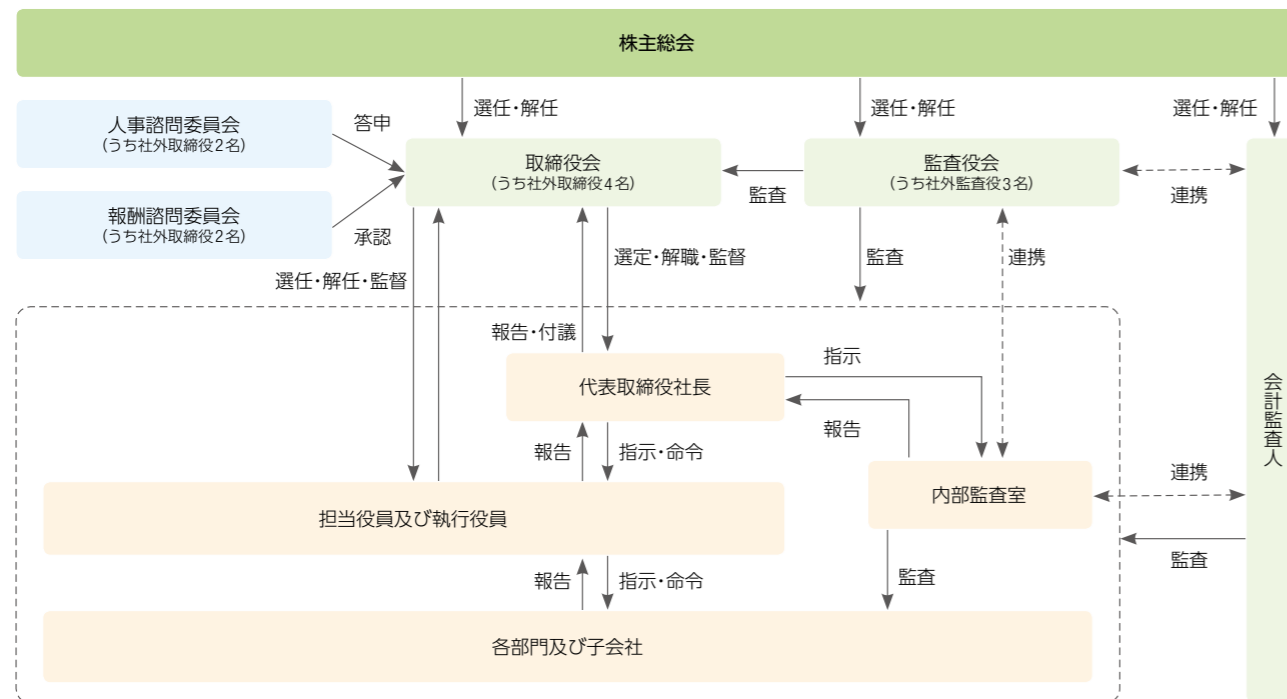
うことが最も重要な要素と考えます。経営資源の効率的な運用を行うとともに、リスクマネジメントやコンプライアンス面の強化を図り、株主・投資家の皆様に対する「企業価値」が最大化するように努めてまいります。

### コーポレート・ガバナンスの体制

#### 体制の概要

- 当社は、会社法上の機関設計として、「監査役会設置会社」を選択しています。取締役会は、経営上の重要事項について意思決定を行うとともに、経営全般に対する監督機能を発揮し、監査役による独立した立場からの経営監視を十分機能させることにより、経営の公正性・透明性を確保しています。
- 迅速で効率性の高い企業経営を実現させるため、執行役員制度を導入し、取締役会は、経営組織及び職務分掌に基づき、執行役員に業務執行を委託しています。
- 取締役会の機能を補完するため、任意に、社外取締役を含む委員で構成される人事諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、意思決定の透明性と監視・監督機能をより強化したガバナンス体制を構築しております。

#### コーポレート・ガバナンス体制図



#### 体制一覧 (2018年3月末現在)

|              |                   |                   |
|--------------|-------------------|-------------------|
| 組織形態         | 監査役会設置会社          |                   |
| 経営管理体制       | 執行役員制度            |                   |
| 取締役関係        | 取締役の人数            | 12名 <sup>注1</sup> |
|              | 定款上の取締役の任期        | 2年                |
|              | 取締役会の議長           | 社長                |
| 監査役関係        | 監査役会の設置の有無        | 設置している            |
|              | 監査役の数             | 5名 <sup>注2</sup>  |
| 社外取締役及び監査役関係 | 社外取締役の人数(うち、独立役員) | 4名(4名)            |
|              | 社外監査役の数(うち、独立役員)  | 3名(1名)            |

注1 定款上の取締役の員数は15名以内となっております。  
注2 定款上の監査役の員数は5名以内となっております。

#### 各機関の役割

##### 取締役会

- 経営の基本方針、執行役員の選任など、取締役会規則で定められた重要事項の意思決定及び経営全般に対する監督機能を担っています。
- 毎月1回、定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。
- 経営の監督及び重要な経営の意思決定を行う当社の取締役としては、執行役員を兼務しない社内取締役(3名)、執行役員兼務(5名)及び社外取締役(4名)の合計12名で構成しています。
- 社外取締役からの意見、アドバイス、チェックなどにより、取締役会の透明性・信頼性を向上かつ活性化させながら、経営監督機能の強化を図っています。
- 当社について広く深く理解を深め、実効性のある経営を行うため、営業会議、合同技術会議、品質保証会議、事業報告会等を開催し、これに取締役が参加することにより業務執行に関する基本事項及び重要事項に係る意思決定を機動的に行っています。

##### 監査役会

- 5名の監査役で構成され、うち3名を社外監査役としています。
- 監査の方針、職務の分担等を定め、各監査役から監査の実施状況及び結果について報告を受けるほか、取締役等及び会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めるなど、外部的視点からの経営の監督機能を果たしています。

##### 人事諮問委員会

- 取締役4名で構成され、うち2名を社外取締役としています。
- 取締役・監査役・執行役員の人事に関する選任基準・方針の策定と、候補者の選定及び現職の評価を行っています。

##### 報酬諮問委員会

- 取締役4名で構成され、うち2名を社外取締役としています。
- 取締役・執行役員の報酬に関する方針の策定と、報酬水準及び査定、報酬額を審議しています。

## 経営監督機能の強化

### 社外取締役及び社外監査役

- 当社は、取締役12名のうち4名を社外取締役としており、客観的な視点と豊富な経験や知識を経営に反映し、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。さらに、監査役5名のうち3名を社外監査役とし、経営監督の客観性と公正性を高めています。
- 社外取締役及び社外監査役には、取締役会の開催前には必要情報を、また取締役会での決定事項及び検討事項について書面等による報告を行っています。また、社外監査役については、毎月、全監査役が出席し定例の監査役会を実施し、幅広く情報・意見交換を行っています。

### 社外取締役・社外監査役の主な活動と選任理由 (2017年12月期)

|       | 氏名    | 独立役員 | 取締役会<br>(11回開催)          | 監査役会<br>(10回開催) | 選任の理由  |
|-------|-------|------|--------------------------|-----------------|--|
| 社外取締役 | 栗原 俊明 | ○    | 10回出席<br>(90.9%)<br>(注1) | -               | 金融機関での豊富な経験に加え事業法人の取締役及び監査役として培われた幅広い見識を有しており、当社の経営戦略について有益な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また、当社と利害関係を有しておらず、代表取締役を中心とした業務執行者から十分な独立性が確保されており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため独立役員として指名しております。                                 |
|       | 古田 勝久 | ○    | 10回出席<br>(90.9%)<br>(注1) | -               | 大学での長年にわたる研究で培われた制御工学・ロボット工学に関する幅広い見識と大学の学長や学協会の委員長として組織運営に携わった経験を有しており、当社の経営戦略について有益な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また、当社と利害関係を有しておらず、代表取締役を中心とした業務執行者から十分な独立性が確保されており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため独立役員として指名しております。       |
|       | 稲崎 一郎 | ○    | -<br>(注2)                | -               | 大学での長年にわたる研究で培われた精密工学に関する幅広い見識を持ち、当社の事業分野における専門知識を有しており、当社の事業内容を深く理解されていることから、その高い見識を当社の事業強化に活かしていただくため、社外取締役に選任しております。また、当社と利害関係を有しておらず、代表取締役を中心とした業務執行者から十分な独立性が確保されており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため独立役員として指名しております。 |
|       | 工藤 和直 | ○    | -<br>(注2)                | -               | 中国で事業を立ち上げ製造の技術や生産のノウハウだけでなく経営の経験が豊富であり、海外を含めた当社の製造全般への助言をいただくため、社外取締役に選任しております。また、当社と利害関係を有しておらず、代表取締役を中心とした業務執行者から十分な独立性が確保されており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため独立役員として指名しております。  |
| 社外監査役 | 長嶋 隆  | ○    | 11回出席<br>(100%)          | 10回出席<br>(100%) | 公認会計士及び税理士としての高度な専門知識と幅広い見識を当社の監査体制の強化に活かしていただくため、当社監査役をお願いしています。また、当社と利害関係を有しておらず、代表取締役を中心とした業務執行者から十分な独立性が確保されており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため独立役員として指名しております。   |
|       | 下山 和人 |      | 11回出席<br>(100%)          | 10回出席<br>(100%) | 内部統制の整備状況やリスク対応等経営の健全性を客観的に監査するため当社監査役をお願いしています。   |
|       | 奥山 富夫 |      | 11回出席<br>(100%)          | 10回出席<br>(100%) | 内部統制の整備状況やリスク対応等経営の健全性を客観的に監査するため当社監査役をお願いしています。   |

注1 取締役会に出席いただけない場合には、取締役会の内容等について適宜報告するとともに、当社の経営について、ご意見・アドバイスを伺っています。  
注2 2018年3月就任のため、2017年12月期の活動は該当ありません。

### 社外役員の独立性

- 当社は、経営の監督機能及び透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図るため、社外役員の独立性に関する独自の資格基準(下記参照)に照らして、社外役員を選任しています。

#### 「株式会社ソディック 社外役員<sup>\*1</sup>の独立性に関する基準」

##### 1 以下のいずれの基準にも該当していないこと。

- |   |  |
|---|--|
| ① 当社グループの業務執行者 <sup>*2</sup>  | ⑧ 当社グループと重大なビジネス上の関係や重大な利害関係を有する者                            |
| ② 当社グループを主要な取引先 <sup>*3</sup> とする者  | ⑨ 上記①～⑧に過去3年間に於いて該当していた者                                     |
| ③ 当社グループの主要な取引先 <sup>*3</sup>   | ⑩ 上記①～⑨に該当する者が重要な者 <sup>*5</sup> である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族 |
| ④ 当社グループから役員報酬以外に、一定額 <sup>*4</sup> を超える金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士又はコンサルタント等 |  |
| ⑤ 当社グループから一定額を超える寄付又は助成を受けている者  |  |
| ⑥ 実質的に当社の総議決権の10%以上の株式を保有する株主   |  |
| ⑦ 実質的に当社グループが総議決権の10%以上の株式を保有している法人の業務執行者   |  |

- \*1 社外取締役及び社外監査役
- \*2 株式会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、会社以外の法人・団体の業務を執行する者及び会社を含む法人・団体の使用人(従業員等)
- \*3 直近事業年度の当社グループとの取引額が双方いずれかにおいて連結売上高の2%以上の取引がある者(当該取引先が法人等の団体である場合は、その業務執行者)
- \*4 その価額の総額が、個人の場合は1事業年度につき1,000万円以上、法人等の団体の場合は双方いずれかにおいて連結売上高の2%超
- \*5 業務執行者のうち、取締役(社外取締役を除く)、執行役、執行役員等の重要な業務を執行する者

##### 2 その他、独立した社外役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有していないこと。

### 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

#### 取締役会の実効性評価

- コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるために、当社取締役会の職務の執行がガイドラインに沿って運用されているかについて、毎期、各取締役が自己の職務遂行状況について自己評価を行います。
- 監査役は、上記各取締役の自己評価等を踏まえ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示いたします。
- 上記方針に基づき、2017年12月、取締役会全体の実効性について、各取締役による自己評価を実施いたしました。その後、2018年1月に開催されました監査役会において、各取締役の自己評価等をもとに取締役会の実効性を分析、審議した結果、当社取締役会の運営状況、審議状況、管理監督機能等、取締役会の実効性については十分に機能しているとの評価でありました。
- 当社としては、上記評価結果を受け、現時点において取締役会の実効性が十分確保されていると判断するものの、更なる審議の充実及び監督機能の向上を目指し、付議基準の見直し等に取り組んでまいります。

#### 取締役・監査役のトレーニング

- (1) 新任取締役と監査役については、公益社団法人日本監査役協会の研修に参加しています。
- (2) 独立社外取締役および独立社外監査役については、事業内容の説明や主要拠点等の視察等を行うとともに事業戦略の説明等を適宜行います。
- (3) その他の取締役、監査役、及び執行役員についても、東京証券取引所のe-learning等を通し、企業価値向上に必要な知識・考え方を習得しています。

## 経営の透明性の向上

### 役員報酬

#### 役員報酬決定プロセス

- 取締役の報酬は、株主総会においてその総枠を決議し、各取締役の報酬額は、取締役会の決議に基づき、代表取締役が協議のうえ各取締役の報酬額案を作成し、代表取締役及び社外取締役で構成される報酬諮問委員会の承認を得て決定しています。
- 監査役の報酬は、株主総会においてその総枠を決議し、その限度内で各監査役の報酬額を監査役の協議により決定しております。

#### 役員報酬決定方針

当社の役員報酬は、以下の3つの金額の増額、減額により各役員報酬額の基準を算出し、その上で全体及び個別の調整を実施しております。

- (1) 役職別基準金額
- (2) 連結当期純利益に応じた業績連動額を増額または減額
- (3) 役員の実務に応じた金額

なお、社外取締役の報酬については、固定報酬とし、業績連動報酬は実施しておりません。

#### 役員報酬内容 (2017年12月期)

| 役員区分           | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額<br>(百万円) |               |    |       | 対象となる<br>役員の数<br>(名) |
|----------------|-----------------|---------------------|---------------|----|-------|----------------------|
|                |                 | 基本報酬                | ストック<br>オプション | 賞与 | 退職慰労金 |                      |
| 取締役 (社外取締役を除く) | 238             | 238                 | -             | -  | -     | 10                   |
| 監査役 (社外監査役を除く) | 22              | 22                  | -             | -  | -     | 2                    |
| 社外役員           | 31              | 31                  | -             | -  | -     | 6                    |
| 計              | 293             | 293                 | -             | -  | -     | 18                   |

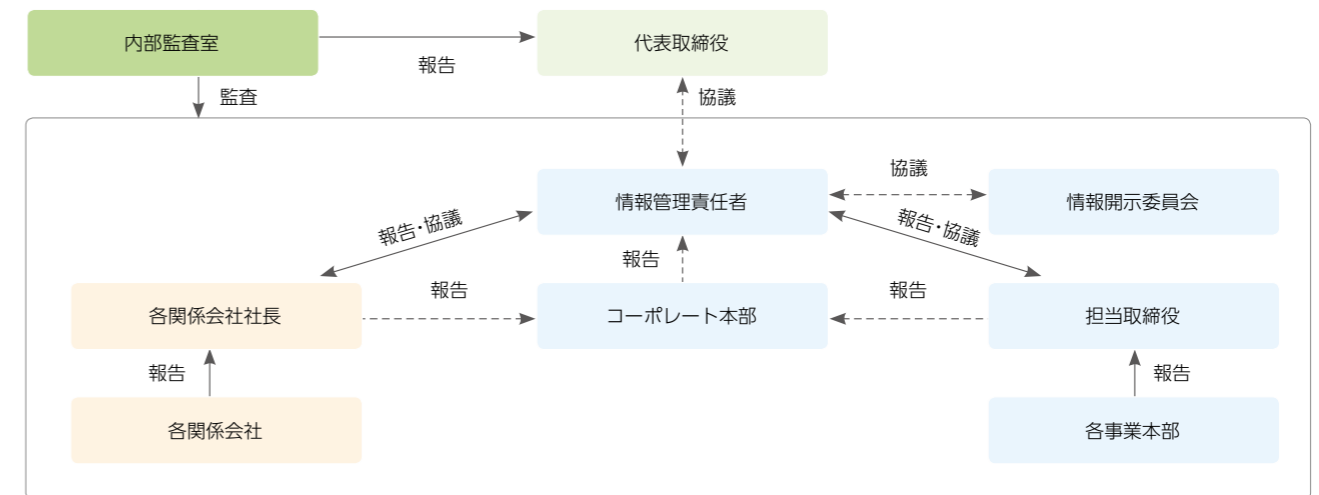
※現在、ストックオプション、賞与、退職慰労金による報酬付与は実施しておりません。

### IR活動内容

当社は、株主・投資家の皆様を重要なステークホルダーの一つと考え、企業価値の向上のための建設的な対話を重視しています。株主との対話は、IR担当部門が担い、株主から個別の要望がある場合には、面談の目的や内容の重要性等を考慮し合理的な範囲で取締役等の対応を検討します。株主・投資家から寄せられた意見等は、必要に応じて取締役会や事業報告会に報告し、当社の今後の経営に活かします。

- 株主・投資家の皆様に、経営・財務状況を透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供に努め、企業価値のさらなる向上に資するIR活動を推進しています。IR担当部署は、株主からの対話を合理的かつ円滑に行うため、会計財務部門・法務・コンプライアンス部門等の関連部門と連携を取り、IR活動を推進しています。
- 個別面談以外の対話の取り組みとして、機関投資家向けの決算説明会を年2回行っています。また、株主総会を貴重な株主の皆様との対話の機会と捉え、十分な質疑の時間を取る等の対応や株主総会后に当社ショールームの見学会を実施しています。
- 個人投資家の皆様に対しては、ホームページ上に専用ページを設け、事業内容、業績、経営方針などをわかりやすく掲載いたします。
- 建設的な対話を促進するため、2017年12月期はアニュアルレポートの発行及び機関投資家・アナリスト向けの工場見学会などを実施しております。
- インサイダー情報にかかる管理の方策については、ディスクロージャーポリシーを策定し、当社ホームページにて開示しております。  
<https://www.sodick.co.jp/disclosure.html>

### 適時開示体制図



## 内部管理の充実

### 内部統制

当社は、会社法に基づき、2015年4月17日の取締役会において、業務の適正性を確保するための「内部統制システムの基本方針」を制定しています。この内部統制システムについては、継続的に見直しと改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしています。

(詳しくは「コーポレート・ガバナンスに関する報告書 (https://www.sodick.co.jp/ir/governance.html#sectionE)」をご参照ください。)

### コンプライアンス体制

■ 当社は、内部監査室により、内部統制システムの有効性について評価し、その結果を取締役及び監査役に報告しています。また、コンプライアンス違反またはその恐れのある事実を早期に発見し是正することを目的として、コンプライアンスヘルプライン(内部通報制度)を設置しております。

■ コンプライアンス規程及び「ソディック・グループ企業倫理憲章及び企業行動基準(コンプライアンス指針)」等を定め、当社企業グループの役員及び使用人が法令、定款及び社会規範を遵守した行動をとるための行動規範とし、その徹底を図るために、役員及び使用人の研修・教育を行っています。

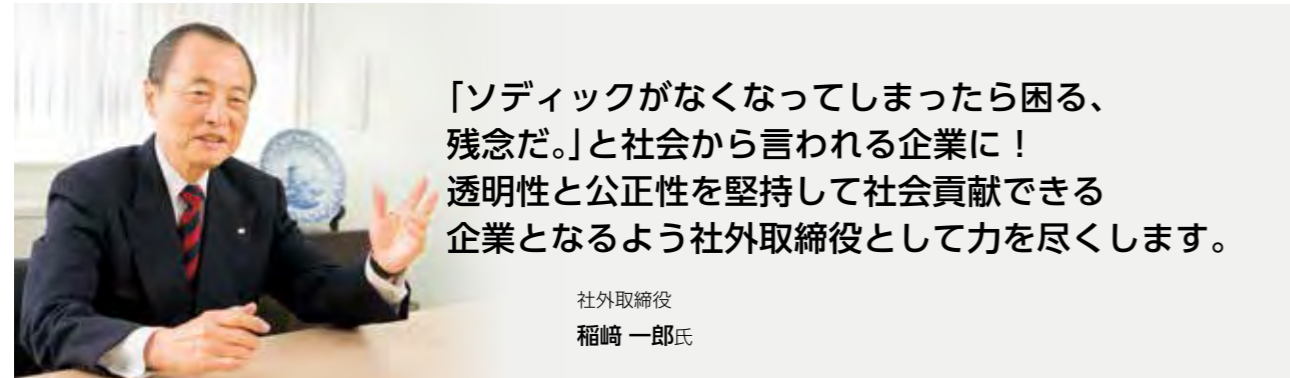
### リスク管理体制

■ 当社は、リスク管理基本規程を定め、各部門において有するリスクの把握、分析、評価及びその回避等適切な対策を実施するとともに、経営に重大な影響を及ぼす不測の事態が発生し、または発生する恐れが生じた場合に備え、リスク管理委員会を組織して予め必要な対応方針を整備しています。

■ 全社的なリスク管理状況の監視・監督はリスク管理委員会が行い、重要なリスクについては取締役及び監査役に報告しています。

▶▶▶ 社外取締役メッセージ

# ソディックのコーポレート・ガバナンスについて



社外取締役  
稲崎 一郎氏

2018年3月に当社の社外取締役に就任致しました。私は、これまで大学において、当社と関わりが深い製造技術分野で、特に機械加工プロセスや工作機械に関する教育・研究に携わってまいりました。新任社外取締役として、また、技術者という立場から、当社の発展に貢献していく所存です。

▶ 社外取締役の役割について

企業の姿勢として大切だと考えることの一つは、経営における高い透明性の維持と公正な運営です。昨今、上場企業における社外役員の任用が強く求められていますが、その主要な役割は、企業に透明性と公正さの堅持を促すことです。取締役会ではまずこの役割を果たすべく発言していきます。

まず、社員が「真に富を生み出すのは、ものを作り出す生産活動である。」という認識をしっかりと共有することが大切だと考えております。我が国の製造技術はすでに成熟してしまっており、これからは新分野に向けて脱却していかなければならないとよく言われておりますが、このような声に感わされる必要はないと思います。当社の中核は製造技術です。そしてこれこそ我々の生活を豊かにする唯一の手段です。この分野で社である「創造、実行、苦勞・克服」の精神を忘れずに、長期的視野を持って進んでいくことが重要です。

また、このような姿勢を企業として貫いていく上で大切なことは、優れた人材の獲得と育成です。もちろん技術者だけではなく、当社の経営、運営に携わる全分野の人材も含めてのことです。

▶ 企業の長期的な発展と社会への貢献を目指す

『もしソディックがなくなってしまうたら困る、残念だ。』と社会が言ってくれるような企業、すなわちソディックのファンを増やそうという気持ちが多くある社員の間で共有されることを望む次第です。このような思いを持ち、当社の活動を通して社会貢献をしたいという社員が増えることが私の社外取締役としての目標です。

私自身は、取締役会への出席だけではなく、独立役員として研究者、技術者との交流も深め、人材育成の面でもこれまでの経験を活かすことができると考えております。

私には企業の経営に携わった経験はありません。しかし、米国企業に見られるような短期的な視点に立ち、一部のステークホルダーを満足させることだけを目的とした経営には賛成できません。幅広いステークホルダーを念頭に置き、企業の長期的な発展と社会への貢献を目指した経営が望ましいと考えております。このような視点に立つと、すでに当社でも対応しているBCP(事業継続計画)やBCM(事業継続管理)への真剣な取り組みも重要になってくるでしょう。社内に込められた創業者の熱い技術開発への思いを忘れずに、ソディックが発展していくことに貢献できるような力を尽くします。

*"Manufacturing will remain one of the principal means by which wealth is created."*

(Visionary Manufacturing Challenges for 2020 National Research Councilより引用)



社外取締役  
工藤 和直氏

私が所属していた住友電装株式会社は、トヨタ自動車を始めとする世界の自動車メーカーに対し、自動車用部品を製造・販売する企業です。2004年以降、私は約14年間中国に駐在し、中国の自動車産業の成長を間近に見てまいりました。その中でも特に重要だと感じたのは、「モノづくりでは、人づくりが如何に大切か」という事です。自動車メーカーに限らず、当社のような工作機械メーカーでも同じく、人の要素が一番重要です。私は社外取締役として、人づくりに注力するとともに、コーポレート・ガバナンスの観点から、次の3点を現場で実行したいと考えております。

▶ 1. 問題の「見える化」を図る

問題点は、皆が見えるようにグラフや写真にして、掲示します。現場の作業者を含む皆で考える習慣をつくる環境を整え、懸念事項や都合の悪いことを隠さない体質にすることが重要です。

▶ 2. C-PCDAを回す

生産現場に限らず、スタッフ部門でも同様です。問題が起こった際は、直ぐに現場に行き、事実を明らかにする(Check)。次に改善案を皆で考える(Plan)。Planの工程では、問題の見える化が重要です。そして次に、すぐ実行する(Do)。結果を精査しながら不完全な場合は、PlanとDoを繰り返します。そして結果が良ければ、他の部署(工程)へ展開を図る(Action)。これらのC-P-D-C-Aを繰り返し愚直にやるのが重要だと考えています。

▶ 3. 教育訓練を階層別に行い、全従業員に

Sodick-Wayを明らかにする

1と2を実行する中で、仕事の仕方を階層別に教えていくことが必要です。海外のように人材が定着しづらく、熟練工(優秀スタッフ)が育ちにくい環境であっても、企業の進む方向(Sodick-Way)を全従業員に明らかにしていくことが重要です。

昨今では、日本の製造業の不正発覚などにより、日本の製造力低下が指摘されていますが、多くは優れた企業であり、愚直に上記の1.2.3を実行しています。ガバナンスの良い会社は、風通しの良い会社です。悪い情報を隠さず、取締役会でも先送りしない体質にすることが重要です。

当社はタイや中国に工場を持ち、海外生産比率が非常に高い。海外では、日本にはない多くのリスクがあり、そうしたリスクに常に備えるガバナンス体制を作ることが肝要です。この10年間を振り返ってみても、リーマンショック、自然災害、政治問題などに加え、離職率の増加と賃上げ・福利厚生改善ストライキなど、労務問題リスクも多く発生しています。これらの多くのリスクに即座に対応する必要があります。

私は、当社で「モノづくりの現場に密着したガバナンスづくり」を実行したいと考えています。特に生産ウエイトの高い中国・タイの工場の方々とSodick-Way(ソディックのモノづくりの基本的方向)と一緒に考えて、「人づくり」に注力したいと考えています。Q(品質)・C(コスト低減)・D(納期遵守)は製造会社のいろはです。「目指そう世界一のQ・C・D」をスローガンに、より良いコーポレート・ガバナンス作り邁進したいと考えています。

▶▶▶ 役員一覧

▶ 社内取締役



|                                  |                                  |                                     |                               |
|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 常務取締役(生産統括担当)<br><b>塚本 英樹</b>    | 専務取締役(工作機械事業統括担当)<br><b>松井 孝</b> | 常務取締役(コーポレート部門統括担当)<br><b>前島 裕史</b> | 常務取締役(開発営業担当)<br><b>梅本 慶三</b> |
| 代表取締役副社長(営業統括担当)<br><b>高木 圭介</b> | 代表取締役社長<br><b>古川 健一</b>          | 代表取締役会長<br><b>金子 雄二</b>             | 取締役 名誉会長<br><b>古川 利彦</b>      |

▶ 社外取締役



|                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 社外取締役<br><b>稲崎 一郎</b> | 社外取締役<br><b>栗原 俊明</b> | 社外取締役<br><b>古田 勝久</b> | 社外取締役<br><b>工藤 和直</b> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|

▶ 監査役



|                       |                       |                       |                      |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 社外監査役<br><b>下山 和人</b> | 常勤監査役<br><b>渡貫 雄一</b> | 常勤監査役<br><b>保坂 昭夫</b> | 社外監査役<br><b>長嶋 隆</b> | 社外監査役<br><b>奥山 富夫</b> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|

CSRの取り組み

# CSRの取り組み

## CSR (企業の社会的責任) についての考え方

ソディックグループは「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神に基づき、最高の製品を提供し、お客様の「ものづくり」をサポートすることによって、社会の発展に貢献することを経営理念としています。その実現に向けて「ソディック・グループ企業倫理憲章」・「企業行動基準(コンプライアンス指針)」

に則り、誠実な事業活動の実践を基本にCSRの多岐にわたる活動に取り組んでいます。法令、社会的規範を遵守することに加え、株主・投資家の皆様、お客様、従業員等全てのステークホルダーに対して、常に透明で判りやすい経営を行うことが最も重要な要素であると考えています。

## ESG課題と取り組み一覧

| 項目                        | 主な取り組み   | 活動実績  |
|---------------------------|--|---|
| <b>Environment</b><br>環境  | <ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型製品の推進、開発</li> <li>グリーン調達</li> <li>CO<sub>2</sub>の削減</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型製品の推進<br/>「つばめワイヤプラス」「エコイオンR」「エコフィルタ SHF-25R」</li> <li>環境配慮型製品の開発<br/>「CIP全自動珪種装置」など</li> <li>グリーン調達の推進</li> <li>本社、ソディックエフ・ティ宮崎事業所で太陽光発電を設置</li> </ul>   |
| <b>Social</b><br>社会       | <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ推進</li> <li>働きやすい職場環境の整備</li> <li>地域コミュニティへの貢献</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>女性の活躍を推進<br/>(産休、育休の取得、復職)</li> <li>グローバルな人材活用</li> <li>障害者の雇用</li> <li>高齢者の雇用(65歳定年制度及び再雇用制度の導入)</li> <li>職業訓練の実施</li> <li>有給休暇取得の促進</li> <li>安全衛生、災害防止への取り組み</li> <li>福利厚生充実</li> <li>新入社員等への研修</li> <li>社会文化活動への取り組み</li> </ul> |
| <b>Governance</b><br>企業統治 | <ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンスの強化</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンス体制の整備</li> <li>内部管理の充実</li> <li>経営監督機能の強化</li> <li>経営の透明性の向上</li> <li>ステークホルダーとの対話の実施</li> <li>CSR推進体制の整備</li> </ul>   |



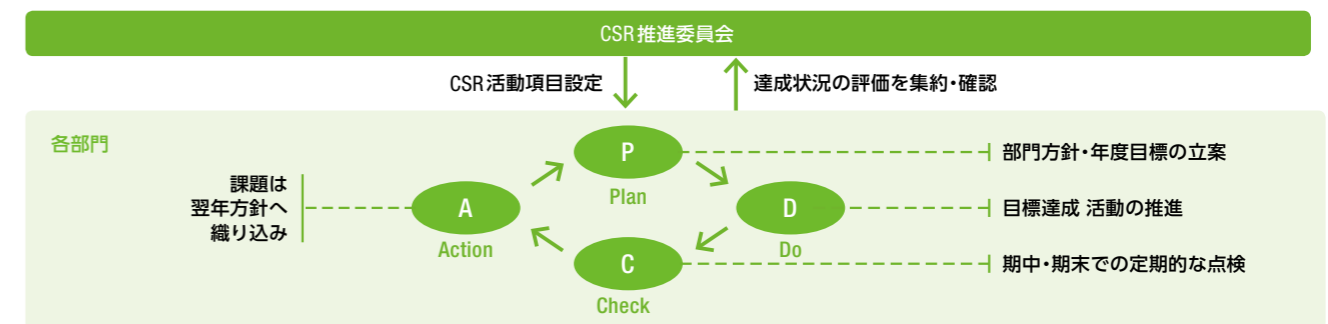
## CSR推進体制、社内浸透への取り組み

当社は、代表取締役社長を委員長とする「CSR推進委員会」を2017年3月期に設置いたしました。CSR推進委員会では、全社一丸となって体系的にCSR活動を推進するべく、本社の管理部門が中心となり、コンプライアンス、社会貢献、人材育成、品質管理、環境など重要なテーマを中心にCSRに関する目標を設定し、PDCAサイクルを回すことで計画的にCSR活動を推進しています。発足2年目となる2017年12月期は、これまでのCSR活動にお

ける課題に対し、情報開示やステークホルダーとの対話など具体的な充実策を実行したうえで、今後のさらなる充実化に向けて具体策を検討しました。

今後も引き続き、CSR活動の活性化と充実を目指し、委員会における勉強会を企画するとともに、全社員に向けた周知をはかり、社内浸透を進めてまいります。

### CSR推進体制の概要



### 体制図



### TOPICS -CSR活動-

#### 社会文化活動への取り組み

地域活動を通して社会的な交流を深め、企業責務を果たし企業認識度の向上を目指すため、半年に1回以上、地域活動の場を計画することを目標とし、社会文化活動にも力を入れて取り組んでいます。活動参加では、各事業部間で連携し、多くの参加者を募るよう工夫しています。

具体的な取り組みとしては、加賀市にて開催された市民ボランティア活動「海岸清掃活動:クリーンビーチ・イン加賀」に参加。今後もさまざまな分野で社会の期待に応える取り組みに注力し、地域貢献活動を展開していきます。



▲ 清掃活動風景

# 環境への取り組み

当社の生産拠点が北陸は美しい自然と伝統文化が共存する地域です。私たちはこの恵まれた地域において多くの製品の開発・製造を行うにあたり、自然環境を大切にすることこそが人々の豊かな生活に通じると考えています。

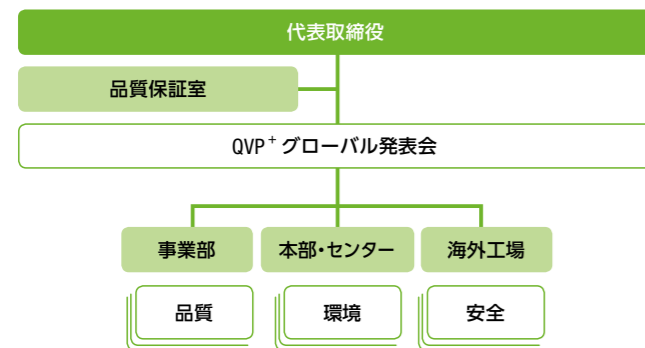
## ソディックの方針と体制

現在、ソディックでは環境方針を定め、加賀事業所、福井事業所及び日本国内すべての営業所にてISO14001を認証取得しています。環境への影響を今後も持続的に改善していくために、環境方針は年度ごとに見直し、方針に対しての課題テーマを策定、目標を定めています。毎年行われる品質保証室主催のQVP+グローバル発表会\*では、「環境」のみならず「品質」「安全」についても各部門・各グループ会社が前年度の成果と反省点を挙げ、新年度に向けた目標を宣言して方向性を共有。中・長期的な目標も視野に入れた継続的な改善につなげています。

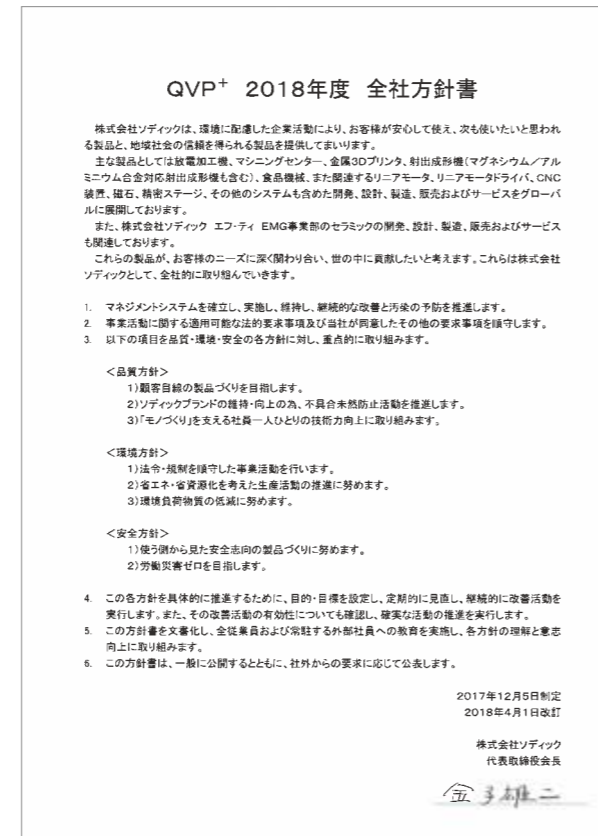
\* QVP+グローバル発表会: QVPはQuality Victory Planの略で、年度ごとに、社長の方針・目標に沿って、それぞれの部門が品質・環境・安全面の改善を目指す活動です。

### 環境推進体制

当社は、「品質」「環境」「安全」の3つの大きな柱で環境推進体制を構築しています。



### 環境方針



## グリーン調達への推進

2000年5月、グリーン購入法が制定されました。これは、循環型社会の形成のためには供給面だけではなく、需要面からの取り組みも重要であるとの観点から、事業の特性、必要な強度・耐久性、機能の確保、コスト等に留意しつつ、環境負荷の小さいものを優先的に選ぶグリーン調達を積極的に推進することを定めたものです。

当社では、2017年11月に「グリーン調達基準書」が発効し、「調達先」および「調達品」の選定基準を規定し、グリーン調達の基準を満たすために必要な活動・調査を明確化いたしました。また、当社調達先に対し、2017年2月に日本国内、3月に海外拠点を対象に調査を実施。地震発生時やメーカーによるデータ改ざん問題等発生時にも対応可能な体制を構築しました。

併せて、当社独自のERP連動の有害化学物質管理システム(SHCSCS)を構築中です。これは当社製品に有害化学物質が

入っているかどうかをシステムで管理・運用しています。今後新たに購入する部材については調達本部、総務部、品質保証室が連携を取り、有害物質の有無について調査するよう徹底しています。

### グリーン基準を満たすために必要な活動・調査

- ・グリーン調達基準書の配付
- ・有害化学物質一覧表の配付
- ・調査シート(環境負荷化学物質 調査依頼回答書(不使用証明書)の配付・回収
- ・環境保全に関する評価シートの配付・回収
- ・指定化学物質に関する非含有証明書の配付・回収
- ・紛争鉱物開示規制に関する使用状況報告書の配付・回収
- ・RoHS2指令適用除外表の配付
- ・SDS (Safety Data Sheet) の回収

## 環境配慮型製品の推進

当社では、環境に配慮した製品の提案を積極的に行っています。

業界初の使用済みワイヤ回収システム対応製品「つばめワイヤプラス」、本体を洗浄・機能回復し再利用する「エコイオンR」、リサイクルフィルタ「エコフィルタSHF-25R」などのECO/リサイクル商品を提供することにより、廃棄物の削減に努めています。

また、環境配慮型製品の開発にも取り組んでいます。食品機械事業部門のCIP 全自動茹麺装置は、間接配管により湯を沸かしていた従来のものから、茹槽底面に直接蒸気を流し直に加熱して湯を沸かすことで、洗浄性が向上。さらに、水洗槽排水を給水に再利用することにより給・排水量を削減できるほか、熱湯を再利用する廃熱回収システムの採用により、蒸気量を大幅に削減することができるようになりました。蒸気量の削減は、省エネ効果とともにCO<sub>2</sub>排出低減にも貢献します。



▲ CIP 全自動茹麺装置

## CO<sub>2</sub>削減に向けた取り組み

当社では自然エネルギーの活用にも着目しています。本社及びソディックエフ・ティ宮崎事業所では、社屋屋上に太陽光発電システムを導入。本社では太陽電池容量49.88kW、宮崎事業所では800kWが稼働しています。また、本社では太陽光で発電した電気を売電するという取り組みを行うなど、多方面からの環境保全活動を試みています。

また、ソディック本社及び各事業所では、ソディックLED社のLED照明を導入しています。LED灯SL-seriesきらめきは、通常の蛍光灯に比べ消費電力は約半分、24時間連続使用で年間約210kgのCO<sub>2</sub>排出を削減することができます。これはバナの木約19本分のCO<sub>2</sub>吸収量に相当します。



▲ ソディック エフ・ティ宮崎事業所 社屋屋上の太陽光発電システム



### つばめワイヤプラス

業界初の「使用済みワイヤ回収システムに対応」。高品質・高精度に製造管理され、優れた真直性と極めて滑らかな表面品質。信頼性の高い加工性能を十分引き出します。



### エコイオンR

長寿命で、長時間加工に対応。18Lの内容量で従来タイプの約2倍。[ポンペ]本体の交換タイプですので、樹脂の詰め替え作業が不要です。環境に優しい商品です。



### エコフィルタSHF-25R

高寿命タイプSHF-25Eの性能を継承。寿命は、従来品の約2倍(当社HF-25A比較)。分解構造のフィルタタイプ(濾紙と外枠)。レンタル契約によって、商品の流通サイクルを可能にして回収します。

# 人材活用の促進

当社は設立以来「創造」「実行」「苦勞・克服」を社是として、社業を拡大してきました。それを支えたのは、社員一人ひとりの気概と行動力に他なりません。技術系の社員だけでなく、営業系や管理系の社員も、それぞれのステージで高いモチベーションを保ち、スペシャリストとして活躍しています。

また、様々な視点や価値観をもつ従業員の多様性（ダイバーシティ）は、さらなる事業のグローバル化につながるという考えのもと、外国人や障害者、シニアなど、多種多様な人材の雇用を推進し、さらに女性が結婚・出産後も活躍することができるよう、環境の整備にも努めています。

## ダイバーシティの推進

### シニア層の雇用

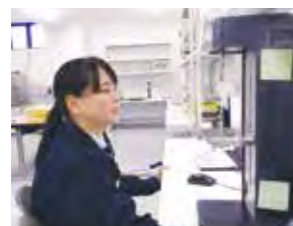
2013年4月、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは、意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として「改正高齢者雇用安定法」が施行されました。

2018年4月1日より、定年を65歳の誕生日後に迎える3月31日で統一し、また、60歳の誕生日後に迎える3月31日以降、多様な働き方を選択できる「シニア制度」を導入しました。60歳の誕生日後に迎える3月31日以降、社員の様々な環境の変化に対応し、勤務時間、勤務日数、業務内容、勤務地などを限定し、安心して働ける環境を整えました。定年延長や社員一人ひとりのキャリアプランと会社の人材戦略を総合的に勘案し、複線的なキャリアコースを実現することにより組織活性化を図ってまいります。

### 女性の活躍を推進

当社では、仕事と子育てを両立させることができる環境を整えることによって、全ての社員が十分に能力を発揮できるよう取り組んでおります。産休、育休後も、休業前に所属していた部署及び職務に就くことができるよう、様々な特例措置を設けるなど、配慮に努めております。これにより、女性の産休や育休の取得率は高く、昨年度は男性1名、女性4名、計5名が取得、100%が復職し、それぞれの部署で活躍を続けています。

また、女性社員が様々な分野で十分に能力を発揮できるよう行動計画を策定しております。2015年から2017年に採用した新卒者に占める女性の割合は24.5%となりましたが、今後も、女性社員を積極的に採用するとともに、社員それぞれのワークライフバランスの実現をサポートしてまいります。



▲ 研究に携わる女性社員



▲ 職場で働きながらパラリンピックへの出場を目指している女性社員も

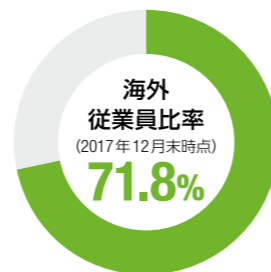
### グローバルな人材活用

当社は早くからグローバルな観点に立って事業を展開し、現在海外で働く従業員数は全体の7割を超え、外国人も積極的に採用しています。

今後のさらなる事業のグローバル化においては、外国人の従業員の存在は欠かすことができません。彼らの視点や思考を知ることは、各エリアの特性を知るために非常に重要であり、拠点戦略の促進やマーケティング網の整備・強化につながるすることができます。

また、海外拠点の経営層についても現地で採用を行うなど、グローバルな人材を活用しています。女性が社長を務める拠点もあります。

グローバル志向の人材を増やすため、採用にも力を入れて取り組んでおります。



### 障害者の雇用

当社が出資している「吉備NC能力開発センター」は、最先端の工作機械を利用して「身体障害者の能力開発訓練」を行い、社会的自立を目指している企業です。当社でも、障害者の雇用促進、安定を図るべく、障害者の積極的な雇用と環境の整備に努めていきます。さらに、加賀事業所内への障害者専用駐車場設置や、マルチファクトリーのバリアフリー化など職場環境の改善にも取り組んでいます。



▲ 同センターでは、創業以来81名が訓練課程を修了し、全国各地の職場で活躍しています



▲ 職場で働きながら、陸上競技選手としてパラリンピックに出場している方も

## 働きやすい「職場環境」の整備

職場環境を整えることは、従業員の仕事に対する意識の向上と密接に関係しています。当社では、全従業員がモチベーションを高く保ちながら安心して働ける職場環境を実現。良好な職場環境が保持されることにより、新入社員の定着率が高く保たれ、優秀な人材が育ちやすい下地が作られています。

また、個々の能力をさらに伸ばすための社員研修システムの整備にも注力しています。さまざまな分野における社員研修や新入社員の海外研修などのグローバル人材の育成により、将来、会社を牽引していくためのノウハウやスキルの習得を目指します。さらに、入社年数や役職別に行われる階層別研修、インターネットを利用したe-ラーニングによる社員教育や企業研修も取り入れています。

### 有給休暇の取得促進

当社では、特定の土曜日を有給休暇取得促進日と定め、従業員が積極的に有給休暇を取ることを推進しています。このため、しっかり休んでリフレッシュし、また意欲をもって仕事に取り組むという好循環が生まれています。

### 安全衛生、災害防止への取り組み

会社を支える従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働けることは、企業の成長にとって重要なファクターです。労働安全衛生法にのっとり管理体制を整え、安全衛生教育を行うことは、従業員を仕事上の危険や健康障害から守り、労働災害防止にもつながります。当社では、体の健康はもちろん、メンタルヘルスに対する取り組みにも力を入れ、心身の不調を未然に防ぐためのフォロー体制の整備に努めています。

また、役員及び従業員の不正行為や倫理から外れた行動の未然防止・早期対処などを目的に「コンプライアンスヘルプライン（内部通報制度）」を導入し、社内及び社外窓口を設置、運用しています。

### 当社の取り組み

- **安全衛生委員会・安全衛生規程**  
毎月1回社内パトロールを実施しています。
- **産業医による管理職向け研修**  
メンタルヘルスについて、管理職を対象に研修を実施しています。

### 健康経営への取り組み

当社では、健康経営を実践するため、Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）の導入を予定しています。メンタル面や身体面での相談窓口やハラスメントなど、社内だけでなく社外にも窓口を設置することにより、不調になる前にケアできる体制を構築し、安心して働ける職場環境の整備に注力しています。

### 充実の福利厚生

当社では、従業員が生活や健康に不安を持つことなく業務に従事できるよう、福利厚生設備の充実を図っています。

その一環として、従業員持株会制度による20%の奨励金、定期健康診断の実施や最近話題を集めているPET（POSITRON EMISSION TOMOGRAPHY）による癌検査の金銭的補助などを行っています。

また、従業員のリフレッシュのための施設として、ハケ岳と宮崎に保養所を持ち、さらに特定のテーマパーク等を優待利用できる法人契約を結んでいます。テニス、マラソン、サイクリング、フットサル、パドミントン、ゴルフなどのクラブ活動も盛んに行われ、異なる部署の従業員相互の交流に役立っています。



▲ リゾートビレッジ野辺山



▲ カフェテリア

## TOPICS - 人材育成 -

### 新入社員研修、若手エンジニア研修の強化

新入社員には、入社後、国内外の工場での研修を実施しています。まず、宮崎事業所や北陸の国内主要工場にて、製造、技術、加工という主要部門の業務の流れを各事業部にて学びます。その後、海外主力工場であるタイ工場にて、製造現場で現地の作業員と一緒に作業することにより、主力製品の知識を高めます。現地駐在員及び作業員との交流による幅広い人脈の形成のほか、海外に対する抵抗感・不安感の払拭も目的としています。

また、入社後3年目（新卒/中途）を中心とした若手エンジニアを対象にサービス研修を実施し、現場の声の実務への反映や人脈の形成にも役立てています。



▲ ～北陸研修にて～講師には若手社員を起用し、彼らの知識、プレゼン力を高めることにもつなげています