

基本的な考え方

当社は「創造」「実行」「苦労・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、常に透明でわかりやすい経営

コーポレート・ガバナンスの体制と特長

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性を向上させるためには、社外監査役を含めた監査体制が経営監視に有効と判断し、監査役会設置会社を選択しています。取締役会については、変化の激しい業界であることから、業界・社内の状況に精通した業務執行を兼務する取締役6名、非執行取締役6名（代表取締役2名、社外取締役4名）による、業務執行取締役の業務執行に対する監督の実効と多様な視点からの助言を確保

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。

経営監督機能の強化

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。

しています。

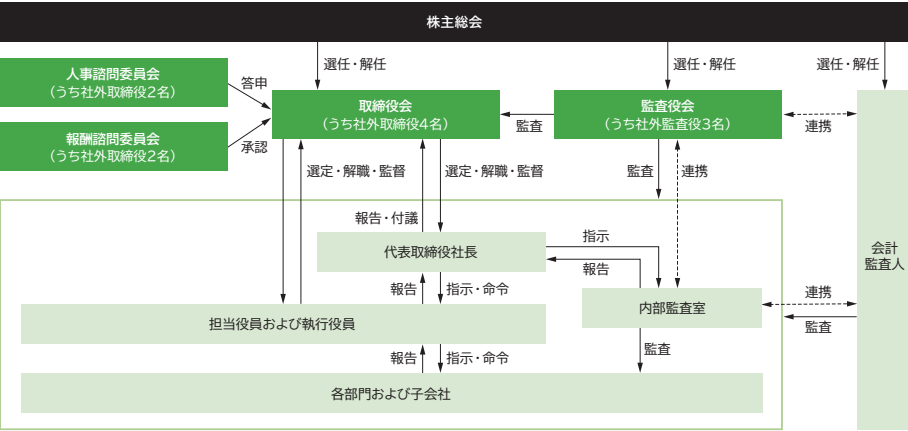
迅速で効率性の高い企業経営を実現させるため、執行役員制度を導入し、取締役会は、経営組織および職務分掌に基づき、執行役員に業務執行を委託しています。

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役員報酬の妥当性を確保しています。

コーポレート・ガバナンス強化施策のあゆみ

2012年	●執行役員制度導入
2014年	●社外取締役の選任（1名）
2015年	●コーポレート・ガバナンスコードへの対応 ●社外取締役1名増員（計2名） ●人事諮問委員会・報酬諮問委員会の設置
2016年	●取締役会の実効性評価を実施 ●社外取締役1名増員（計3名）
2018年	●コーポレートガバナンス・コード改訂への対応 ●社外取締役1名増員（計4名）

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

- 経営の基本方針、執行役員の選任など、取締役会規程で定められた重要事項の意思決定およ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。
- 経営の監督および重要な経営の意思決定を行う当社の取締役としては、業務執行を兼務する取締役6名、非執行取締役6名（代表取締役2名、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し、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およ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および結果について報告を受けるほか、取締役等お

よ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・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・解任基準を選定しています。

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。

構成員
古川社長（議長）※
金子会長
栗原社外取締役
古田社外取締役

報酬諮問委員会

取締役・執行役員の報酬に関する方針の策定と、報酬水準および査定、報酬額を審議しています。

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。

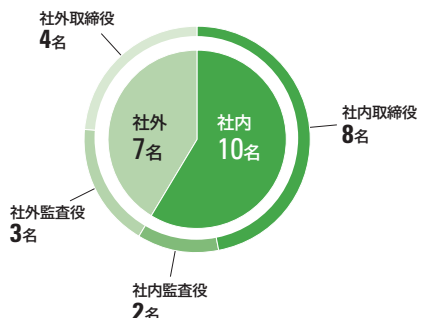
構成員
古川社長（議長）※
金子会長
栗原社外取締役
古田社外取締役

※ 人事・報酬諮問委員会の議長はともに古川社長ではあるものの、社内取締役と同等数の社外取締役があり、客観性・公平性は十分に保たれています。

取締役会・監査役会の構成

当社は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすため、事業経営に関わるそれぞれの分野について、社内外を問わず十分な知識と経験を有する人材で構成される必要があると考えています。会社経営の観点から当社にとって重要と考えられる知識・経験を踏まえ、取締役候補者および監査役候補者を選定しています。

これらの考え方に基づき、2019年3月末現在に選任された取締役・監査役については一覧表の通りです。



コーポレート・ガバナンス体制早見表
(2019年3月末現在)

機関設計	監査役会設置会社
取締役	12名※1（うち社外取締役4名） 取締役会議長：社長
監査役	5名※2（うち社外監査役3名）
定款上の 取締役の任期	2年
執行役員制度採用	有
取締役会の 任意諮問委員会	人事諮問委員会および 報酬諮問委員会を設置
会計監査人	太陽有限責任監査法人
コーポレート・ ガバナンス 報告書※3	https://www.sodick.co.jp/ir/ governance.html

※1 定款上の取締役の員数は15名以内となっています。
※2 定款上の監査役の員数は5名以内となっています。
※3 コーポレート・ガバナンスに関するコーポレートガバナンスコードへの対応状況については、当社Webサイトおよび「コーポレートガバナンスに関する報告書」をご覧ください。

役員の概要 （2019年3月末現在）

取締役		属性・就任委員	出席状況（2018年12月期）		選任理由	
			取締役会	監査役会		
金子 雄二	代表取締役会長	▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会		13回／13回	1981年に当社入社、研究開発業務に携わり、2000年に米国開発子会社の取締役社長に就任し研究開発会社の経営者として実績を積み上げてきました。 2004年に当社取締役に就任し、研究開発部門を担当。2012年に当社取締役社長に就任し、研究開発における知識と経験、海外子会社経営の実績を活かし、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、取締役として適任と考えております。	
古川 健一	代表取締役社長	▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会		13回／13回	1999年に当社入社、米国販売会社の駐在を経て、2007年に国内子会社（食品機械事業）の取締役社長に就任し、食品機械事業の経営者として活躍。 2007年に当社財務部長に就任、2008年に取締役就任後は財務・経理・管理部門の管理系業務責任者および海外工場の取締役を兼務し豊富な実績を積み上げております。 2014年に当社取締役副社長に就任し、経営全般の責任者として、重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、取締役として適任と考えております。	
高木 圭介	代表取締役副社長 営業統括担当			13回／13回	1978年に当社入社、国内営業部門で経験を積み、1994年に米国販売子会社の取締役社長に就任。2001年に当社取締役就任、その後子会社の取締役副社長を経験し、グローバルな業務経験と実績を有しております。 2009年に当社常務取締役、2010年に専務取締役に就任し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、取締役として適任と考えております。	
松井 孝	専務取締役 工作機械事業統括担当			13回／13回	1980年に当社入社、国内営業部門を経て、国内上場子会社（工作機械事業）常務取締役に就任し、工作機械の販売ならびに上場子会社経営などの幅広い業務経験と実績を有しております。 2009年に当社常務取締役、2012年に専務取締役に就任し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、取締役として適任と考えております。	
前島 裕史	常務取締役 コーポレート部門統括担当			13回／13回	1984年に株式会社住友銀行（現株式会社三井住友銀行）に入行後、国内外の多岐にわたる要職を歴任し、金融機関において培われた専門的な知識・経験および海外での業務経験を有しております。 2014年から当社常務取締役として、経営管理・財務・経理を所管し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、取締役として適任と考えております。	
塚本 英樹	常務取締役 生産統括担当			13回／13回	1985年に当社に入社、1988年のSodick（Thailand）Co.,Ltd.の設立から携わり、製品設計・開発、製造、生産管理等幅広い業務経験を有しております。 2008年からSodick（Thailand）Co.,Ltd.の取締役社長を務め、また蘇州沙迪克特種設備有限公司および沙迪克（廈門）有限公司の董事を務めるなど、生産統括者として豊富な経験・実績を有しております。 2012年に当社執行役員、2014年に当社取締役、2015年に常務取締役に就任し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしており、取締役として適任と考えております。	
梅本 慶三	常務取締役 開発営業担当			13回／13回	金融機関および証券会社での豊富な経験と幅広い見識を有しており、またその取引先も多岐にわたることから、その人脈を活かした新しい営業戦略を検討して新たな分野や業界に当社製品の拡販を企画できると考えられます。当社の営業戦略の新たな方向性を試み、当社の機械をよりグローバルな視点から新たな顧客の獲得に尽力していただくため、取締役として適任と考えております。	
黄 錦華	取締役 中国華南地区営業統括担当			（注2）	1990年に当社台湾支社入社、台湾支社の運営に関与し、その後当社の100％現地法人のSodick（Taiwan）Co.,Ltd.を設立、董事長兼総経理に就任し、管理および海外営業等経営全般を行ってまいりました。台湾における経営が軌道に乗った後、2001年には中国広東省にSodick（Taiwan）Co.,Ltd.の子会社であるSodick International Trading（Shenzhen）Co.,Ltd.を設立し、董事長兼総経理として経営を行ってまいりました。 台湾、中国およびアジアにおけるグローバルな経営経験と知識を有しており、今後当社がさらに進めていく女性や外国人の活躍をはじめとするダイバーシティ・マネジメント等に対して大きく貢献していただくため、取締役として適任と考えております。	
栗原 俊明	取締役	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会		13回／13回	金融機関での豊富な経験に加え事業法人の取締役およ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、社外取締役に選任しております。	
古田 勝久	取締役	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会		13回／13回	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、および大学の学長や学協会等の各種委員会の委員長として組織の運営にあられ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、社外取締役に選任しております。	
稲崎 一郎	取締役	■社外 ◆独立		10回／10回 （注1）	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。	
工藤 和直	取締役	■社外 ◆独立		10回／10回 （注1）	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。	
監査役						
保坂 昭夫	監査役			13回／13回	13回／13回	1976年に当社入社、技術・製造部門の経験を経て、1987年に当社取締役に就任。中国工場の総経理、国内子会社等の非常勤監査役を歴任しており、技術・製造・品質管理、マーケティング、子会社の社長経験と幅広い経験と知識を有しております。
渡眞 雄一	監査役			13回／13回	13回／13回	1977年に当社入社、海外営業に携わり、1994年に当社取締役に就任。2006年に国内上場子会社の取締役社長に就任し、2010年には沙迪克（廈門）有限公司の董事長、その後蘇州沙迪克特種設備有限公司の董事長も兼務し、グローバルな幅広い経験と知識を有しております。
下條 正浩	監査役	■社外 ◆独立		（注2）	（注2）	弁護士としての高度な専門知識と幅広い見識を持ち、他社の社外監査役や監査等委員である社外取締役としての豊富な経験を有し当社の監査体制の強化に活かしていただくため、社外監査役をお願いしています。
長嶋 隆	監査役	■社外 ◆独立		13回／13回	13回／13回	公認会計士およ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。
奥山 富夫	監査役	■社外		13回／13回	13回／13回	金融機関での豊富な経験と見識を有しており、当社の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していただくため、当社監査役をお願いしています。

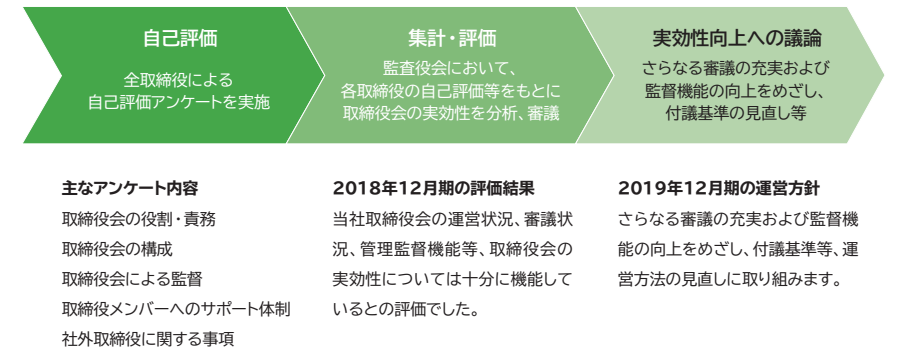
※ 社外役員の独立性に関する基準に関しては当社Webサイトに掲載しています。
https://www.sodick.co.jp/ir/governance.html

（注 1）社外取締役稲崎一郎氏、工藤和直氏は2018年3月29日の定時株主総会にて選任されており、就任以降に開催した取締役会は10回です。
（注 2）取締役黄錦華氏、社外監査役下條正浩氏は2019年3月28日の定時株主総会にて選任されており、2018年12月期の活動は該当ありません。

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。監査役会において、各取締役の自己評価等をもとに取締役会全体の実効性を分析・審議し、運営状況、審議状況、管理監督機能等を評価しています。

分析・評価方法



取締役・監査役のトレーニング

当社は、取締役や監査役がその機能や役割を適切に果たせるよう、以下を実施しています。

(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、および執行役員についても、東京証券取引所のe-ラーニング等により、企業価値向上に必要な知識・考え方を習得しています。

執行役員等については、後継者育成の観点から、事業報告会等の出席による経営の参画の機会を設けています。また、今年度より、経営幹部研修を行い、長期的な経営戦略の策定を行うなど、経営幹部人材の育成を図る取り組みを開始しました。しかしながら、後継者計画および後継者の育成、トレーニング体制・内容について十分な議論がされているとはいえないため、取締役会にて引き続き議論を重ねていきます。

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、代表取締役およ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います。

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、減額により各役員の報酬額の基準を算出し、その上で全体および個別の調整を実施しています。
 - (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) 役員の責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いません。

役員報酬内容(2018年12月期)

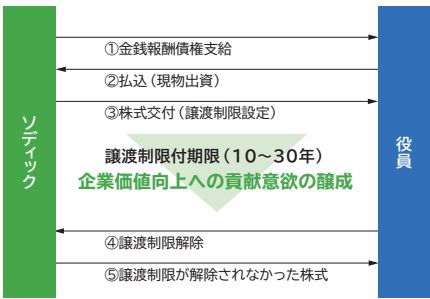
役員区分	支給額	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の人数(名)
		基本報酬	ストック オプション	賞与	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	309	309	—	—	—	11
監査役(社外監査役を除く)	31	31	—	—	—	2
社外役員	47	47	—	—	—	8
計	386	386	—	—	—	21

※現在は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いません。

今後の役員報酬制度

- 2019年3月より、長期インセンティブとして譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。
- 新制度により、当社役員に対し直接株式を交付することが可能となり、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高められるものと考えています。今後も、企業価値向上への適切なインセンティブとして機能するよう、役員報酬制度の設計・運営に取り組んでいきます。

譲渡制限付株式報酬制度のスキーム



内部統制

当社は、会社法に基づき、2006年5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。また、2015年4月17日の取締役会において改定をしています。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>）」をご参照ください。）

当社「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」における項目

- 基本精神と経営理念を会社運営の拠り所とする。
- 取締役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
 - 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
 - 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 取締役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
 - 当社企業グループにおける業務の適正を確保するための体制
 - 監査役を補助すべき使用人に関する事項
 - 当社の監査役に報告をするための体制および報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
 - 監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針
 - 監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

コンプライアンス

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、その結果を取締役およ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）を設置しています。

コンプライアンス規程および「ソディック・グループ企業倫理憲章および企業行動基準（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および使用人が法令、定款およ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、役員および使用人の研修・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、評価およ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および監査役に報告しています。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーションについて

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・投資家の皆様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。

株主様 株主総会	アナリスト・機関投資家向け 決算説明会	IR面談件数	海外IR
来場者数 100 名	議決権行使率 67.7 %	2018年度 153 件	UK,USA,HK,SGP 4 カ国
開催数 年 2 回	来場者数 189 名		

IR活動の取り組み状況

株主・投資家	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。
	インサイダー情報に係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います。 ▶ https://www.sodick.co.jp/ir/disclosure.html
アナリスト・ 機関投資家向け	個別面談以外の対話の取り組みとして、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を年2回行っています。 建設的な対話を促進するため、アニュアルレポート・統合報告書の発行およびアナリスト・機関投資家向けの工場見学会などを実施しています。
個人投資家向け	事業報告書を年2回発行。主に個人株主様を対象に、業績や事業に関する話題を紹介しています。 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します。 株主総会を貴重かつ重要な株主の皆様との対話の機会と捉え、十分な質疑応答の時間を取る等の対応や株主総会後に当社ショールームの見学会を実施しています。

IRサイト外部評価機関で受賞

当社のWebサイトが日興アイ・アール株式会社が選定する「2018年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」において、最優秀サイトを受賞しました。

また、IRサイトの客観的な評価・比較を行うモーニングスター株式会社が決定する「Gomez IRサイトランキング2018」で、IRサイト優秀企業として「銅賞」を受賞しました。

当社は、IR情報サイトをはじめとする企業情報のさらなる充実を心掛け、今後もより多くの株主・投資家の皆様に当社への理解を深めていただけるよう取り組んでいきます。



ESGへの取り組み

CSRの基本的な考え方

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

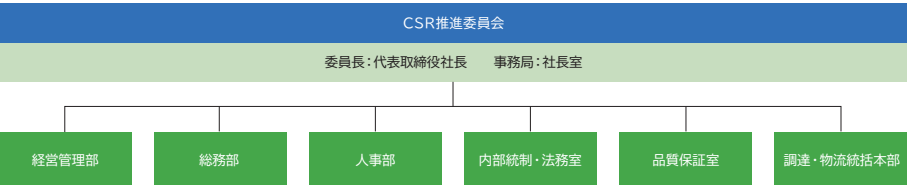
な事業活動の実践を基本にCSRの多岐にわたる活動に取り組んでいます。法令、社会的規範を遵守することに加え、株主・投資家の皆様、お客様、従業員等全てのステークホルダーに対して、常に透明でわかりやすい経営を行うことが最も重要な要素であると考えています。

CSR推進体制

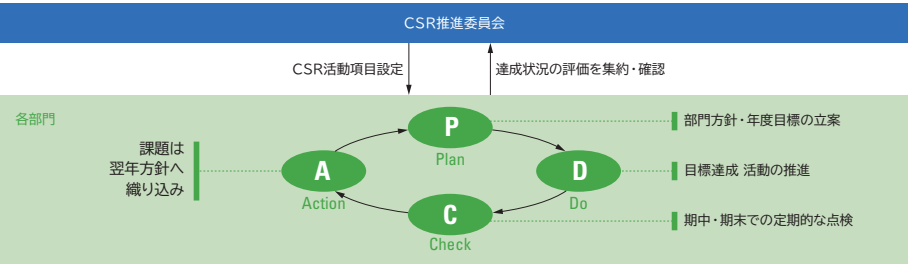
当社は、代表取締役社長を委員長とする「CSR推進委員会」を2017年3月期に設置しました。CSR推進委員会では、全社一丸となって体系的にCSR活動を推進するべく、本社の管理部門が中心となり、コンプライアンス、社会貢献、人材育成、品質管理、環境など重要なテーマを中心にCSRに関する目標を設定し、PDCAサイクルを回すことで計画的にCSR活動を推進しています。

2018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めざし、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図り、社内浸透を進めていきます。

CSR体制図



CSR推進イメージ



ESG課題と取り組み一覧

項目	主な取り組み	活動実績
Environment 環境 (→P51)	● 環境配慮型製品の開発推進 ● グリーン調達 ● 気候変動対策（CO₂の削減）	● 環境配慮型製品の推進 「つばめワイヤプラス」「エコイオンR」 「エコフィルタSHF-25R」 ● 環境配慮型製品の開発 「CIP全自動茹麺装置」など ● グリーン調達の推進 ● 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
Social 社会 (→P53)	● ダイバーシティの推進 ● 働きやすい職場環境の整備 ● 人材育成 ● 地域コミュニティへの貢献	● 女性の活躍を推進（産休・育休の取得、復職） ● グローバルな人材活用 ● 障害者の雇用 ● シニア層の雇用 （65歳定年制度およびシニア制度の導入） ● 有給休暇の取得促進 ● 時間外労働時間の削減 ● 時短勤務制度の推進 ● 安全衛生、災害防止への取り組み ● EAPサービスの導入 ● 福利厚生の実施 ● 人材育成システム（新入社員～若手） ● 外国人技能実習生の受け入れ ● 管理職研修の実施 ● 社会文化活動への取り組み
Governance コーポレート・ガバナンス (→P41)	● コーポレート・ガバナンスの強化 ● 報酬制度の改訂	● コーポレート・ガバナンス体制の整備 ● 内部統制・リスク管理の強化 ● 経営監督機能の強化 ● 経営の透明性の向上 ● ステークホルダーとの対話の実施

環境への取り組み

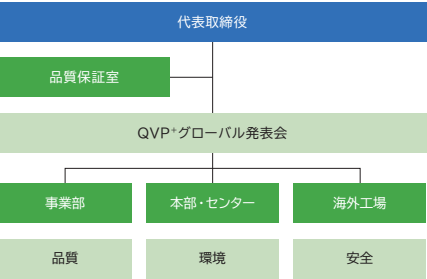
当社の生産拠点が北陸は美しい自然と伝統文化が共存する地域であり、私たちはこの恵まれた地域において多くの製品の開発・製造を行うにあたり、自然環境を大切にすることが人々の豊かな生活に通じると考えています。

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、福井事業所および日本国内全ての営業所に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きます。

※ QVP+グローバル発表会：QVPはQuality Victory Planの略で、年度ごとに経営トップの方針・目標に沿って、それぞれの部門が品質・環境・安全面の改善をめざす活動です。

環境推進体制



環境方針に関する詳細は当社ホームページに掲載しています。
https://www.sodick.co.jp/ir/pdf/08/csr_policy_2019.pdf

気候変動対策に向けたCO₂削減への取り組み

環境・エネルギーを中心とした社会課題に対する関心がグローバルで高まるなか、世界が一丸となり温暖化対策へ取り組むことを定めたパリ協定や、国連が掲げるSDGsに対する注目が高まっています。国内では省エネ法への対応が2030年までに求められており、当社では自然エネルギーの活用にも注目しています。本社およびソディックエフ・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し、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、事務部門においてはクールビズ対応のほか、テレビ会議システムの有効活用によるCO₂削減の取り組みを推進しており、国内各拠点・海外子会社にテレビ会議システムを導入することで会議や打合せ時の移動を抑制し、エネルギー消費の削減に努めています。

ソディック国内事業所におけるCO₂排出量

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
CO ₂ 排出量 (t)	9,923	7,227	8,543	6,583	8,831

ソディック国内事業所における原油換算

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
原油換算 (kl)	3,180	2,969	3,440	2,650	3,529

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・調査を明確化しました。また、国内・海外の調達先に対して調査を実施し、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（SHSCS）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・運用するもので、

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に徹底しています。

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」およびワイヤボビン、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全自動茹種装置」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CO₂排出低減にも貢献します。

環境配慮製品



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に引き出します。

エコイオンR

長寿命で、長時間加工に対応。18Lの容量で従来タイプの約2倍。『ボンベ』本体の交換タイプのため、樹脂の詰め替え作業が不要で環境に優しい商品です。

CIP全自動茹種装置

清掃が必要な箇所に自動洗浄システムを完備し、排水・洗浄・給水を全自動、省人化します。また、高圧洗浄で周囲を汚すことなくドライな環境に保つことで衛生面でも安全・安心な生産に貢献します。

社会とともに

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はなく、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、さまざまな視点や価値観を持つ従業員の多様性（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、シニア層など、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、社員のさまざま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いきます。

女性の活躍を推進

当社では、仕事と子育てを両立することができる環境を整え、全ての社員が十分に能力を発揮できるよう取り組んでいます。産休・育休後も、休業前に所属していた部署および職務に就くことができるよう配慮に努めており、これにより、女性の産休や育休の取得が進み、復職率も非常に高い水準を保っています（過去5年間復職率100%）。また、男性の育休取得も推進しており、昨年度は4名が取得、実績は着実に積み上がり、男性社員にも育休取得の意識が広がり始めています。

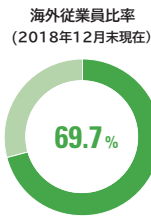
また、女性社員がさまざまな分野で十分に能力を発揮できるよう行動計画を策定しています。2015年から2018年に採用した新卒者に占める女性の割合は23.0%となりましたが、今後も、女性社員を積極的に採用するとともに、社員それぞれのワークライフバランスの実現をサポートしていきます。



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約7割となり、外国人の採用にも力を入れて取り組んでいます。

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・強化につなげることができます。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おり、女性が社長を務める拠点もあります。



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、社会的自立をめざしている企業です。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。



吉備NC能力開発センターでの業務風景

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めざします。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。

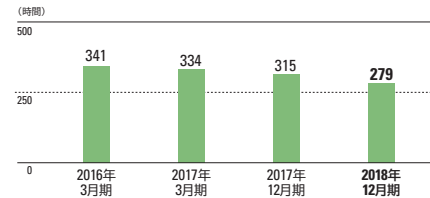
有給休暇の取得促進

当社では、特定の有給休暇取得促進日を定め、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することにより、意欲をもって仕事に取り組めるという好循環が生まれています。

時間外労働時間の削減

当社では、時間外労働の削減に積極的に取り組んでおり、月に一定以上の時間外労働時間を超過すると本人および上長へメールによる注意がされるシステムを採用しています。その効果もあり時間外労働時間は減少傾向となっています。

年平均時間外労働時間

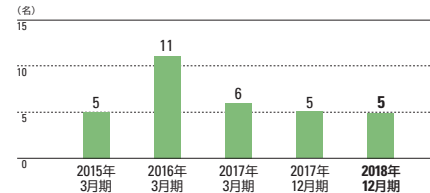


育児休暇の取得促進

当社では、次世代育成支援対策推進の行動計画を定めており、育児休業取得を男性1名以上、女性90%以上の保持を目標とし、社内イントラネットによる周知や相談窓口の設置により取得率向上に取り組んでいます。

また、テレワークの導入を検討しており、さらなる育児休暇の取得をめざしています。

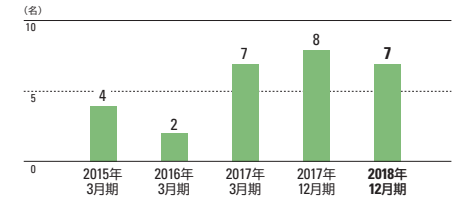
育児休業取得者数



時短勤務制度の推進

働き方の多様性の一環として育児・介護のための時短勤務制度を採用しており、社員の希望に合わせて勤務時間の変更を可能にしています。近年は一定数以上の取得がされており、今後も継続して取得できるよう取り組んでいきます。

時短勤務者数



オフィスエリアのリニューアル

2018年は本社（技術・研修センター）3階の執務エリアのリニューアル、本社第2棟（研究棟）・加賀事業所マルチファクトリーを竣工し、オフィスエリアを一新しました。新しいオフィスで働くことによる従業員のモチベーションアップをめざしています。



リニューアルした本社3階の執務エリア

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。労働安全衛生法に則った管理体制を整え、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、役員およ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、社内および社外窓口を設置、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。

安全運転啓蒙活動

当社では営業・サービスマンによる交通事故ゼロを目標にしており、全社有車にドライブレコーダーを装備することで、事故が発生した際に原因を究明し、以後の予防につなげています。また、毎月の事故件数の全社通知や、地元の警察署より講師を招き交通安全セミナーを行うなど、安全運転啓蒙活動に努めています。



交通安全セミナー

EAPサービスの導入

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）を導入しています。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専門医・弁護士等の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。また、海外駐在者およびその家族を対象に同様の相談窓口を設置し、海外での生活環境への適応に対する不安を取り除けるよう努めています。

福利厚生充実

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、バドミントン、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



宮崎研修保養所

人材育成

新入社員研修

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。北陸の国内主要工場および宮崎事業所で製造、技術、加工という主要部門での業務の流れを学んだ後、海外主力工場であるタイ工場で、実際の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。現地駐在員およびタイ人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。



新入社員研修

海外研修制度

海外現地法人と関係の深い業務を行う社員を対象に当社の海外拠点または海外の教育研究機関などでの業務・技術研修を行える海外研修制度を新たに設けました。2018年においては、2名の社員が海外工場および販売拠点にて数か月間の研修を行い、業務実習および従業員同士の交流を行いました。

管理職研修

創業50周年を迎える2026年をターゲットにした長期ビジョンを策定するにあたり、幹部社員を対象に数か月にわたり研修を行いました。外部講師による座学研修や定期的なグループディスカッションにより経営課題や各事業の施策を具体化し、集約。最終日には代表取締役への4グループによる発表会を行い、長期ビジョンに対する想いを描き、内容を深めました。

外国人技能実習生受入制度

海外工場の技術向上を目的とし、タイ・中国工場からの外国人技能実習生を受け入れています。2018年12月期はタイ工場より4名、中国工場より3名を加賀および福井工場にて受け入れ、製造技術の共有・指導を行っています。



海外工場からの研修生

社会文化活動への取り組み

工場見学

当社では、各地域の雇用創出、工場見学による事業理解などを行うことで、地域の活性化や拠点運営を円滑にすることをめざしています。

2018年12月期は加賀事業所で工場見学を9回実施し、延べ234名に見学していただきました。今後も工場見学を



北陸高等学校の工場見学

はじめ、さまざまな社会貢献活動を通して、地域に根差した事業活動を行っていきます。

クリーンビーチ・インかが

当社では地域活動を通じて社会的な交流を深め、企業責務を果たすため、社会文化活動にも力を入れて取り組んでおり、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ています。

2018年12月期は、昨年に引き続き石川県加賀市で開催



清掃活動風景

された市民ボランティア活動「クリーンビーチ・インかが」に参加し、地元の海岸での清掃ボランティア活動を実施しました。