

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、常に透明でわかりやすい経営を行

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いきます。

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4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。

経営監督機能の強化

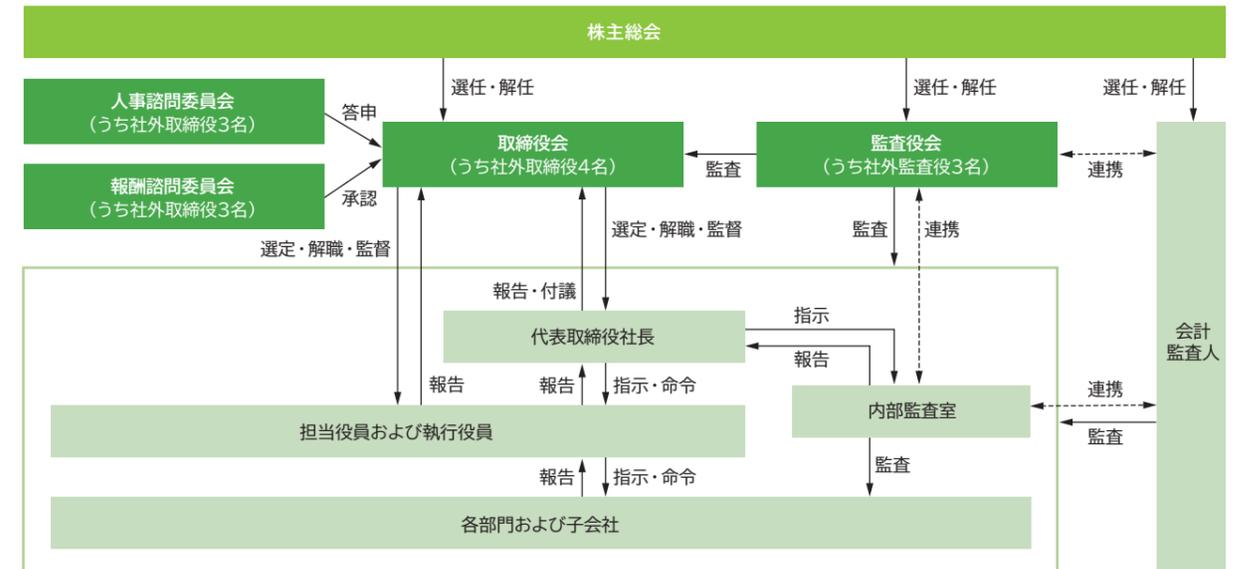
当社は、取締役10名のうち4名を社外取締役としており、客観的な視点と豊富な経験や知識を経営に反映し、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。さらに、監査役5名のうち3名を社外監査役とし、経営監督の客観性と公正性を高めています。

社外取締役および社外監査役には、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およ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。

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）
2019年	●女性取締役の選任（1名）
2020年	●人事諮問委員・報酬諮問委員数の見直し（社内取締役2名、社外取締役3名）

コーポレート・ガバナンス体制図（2020年3月末現在）



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、執行役員を兼務しない社内取締役（3名）、執行役員兼務（3名）および社外取締役（4名）の合計10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と、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、候補者の選定および現職の評価を行っています。取締役5名で構成され、うち3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
	古田社外取締役
	稲崎社外取締役
	工藤社外取締役

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5名で構成され、うち3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
	古田社外取締役
	稲崎社外取締役
	工藤社外取締役

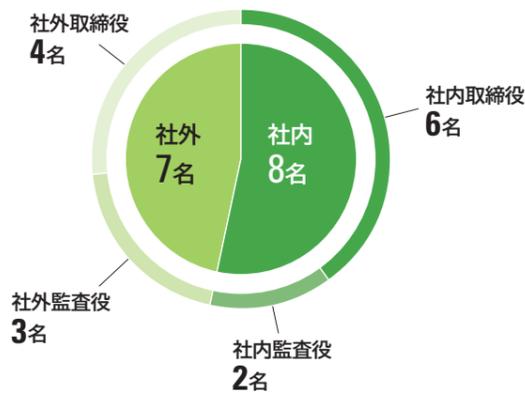
※ 人事・報酬諮問委員会の議長はともに古川社長ではあるものの、社外取締役が過半数を占めており、客観性・公平性は十分に保たれています。

コーポレート・ガバナンス

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く、2020年3月末現在の取締役・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 (2020年3月末現在)

機関設計	監査役会設置会社
取締役	10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 報酬諮問委員会
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 (2020年3月末現在)

取締役	属性・就任委員	出席状況 (2019年12月期)		取締役・監査役に特に期待する分野※						
		取締役会	監査役会	法務・リスク管理	財務・会計	企業経営	製造・技術・研究開発	グローバル	マーケティング・営業	
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				●	●	●		
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		●	●	●		●	●	
高木 圭介	代表取締役副社長 営業統括担当	13回/13回				●		●	●	
塚本 英樹	専務取締役 工作機械事業部および 生産統括担当	13回/13回				●	●	●		
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		●	●			●		
黄 錦華	取締役 中国華南地区営業統括担当	10回/10回 (注1)				●		●	●	
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						●	●	
稲崎 一郎	取締役 ■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会	12回/13回						●	●	
工藤 和直	取締役 ■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会	12回/13回				●	●	●	●	
野波 健蔵	取締役 ■社外 ◆独立	(注2)				●	●	●	●	

監査役

保坂 昭夫	監査役			13回/13回	13回/13回			●	●	●	●
渡貴 雄一	監査役			13回/13回	13回/13回			●	●	●	●
下條 正浩	監査役 ■社外 ◆独立			10回/10回 (注1)	10回/10回 (注1)	●	●			●	
長嶋 隆	監査役 ■社外 ◆独立			13回/13回	13回/13回	●	●	●			●
奥山 富夫	監査役 ■社外			13回/13回	13回/13回	●	●			●	

※ 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>

※ 上記一覧表は、取締役の有する全ての知見を表すものではありません。

(注1) 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、就任以降に開催した取締役会あるいは監査役会は10回です。

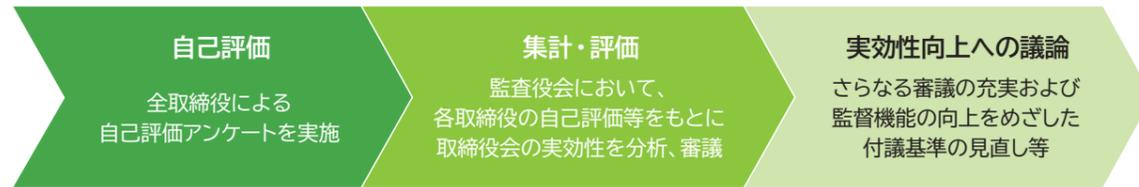
(注2) 社外取締役 野波健蔵氏は2020年3月27日の定時株主総会にて選任されており、2019年12月期の活動は該当ありません。

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っています。

また、監査役が、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、その結果を開示しています。

分析・評価方法



主なアンケート内容

- 取締役会の役割・責務
- 取締役会の構成
- 取締役会による監督
- 取締役メンバーへのサポート体制
- 社外取締役に関する事項

2019年12月期の評価結果

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。

2020年12月期の運営方針

さらなる審議の充実および監督機能の向上をめざし、付議基準等、運営方法の見直しに取り組みます。

	2019年12月期の成果	2020年12月期の課題
全体の实効性	<ul style="list-style-type: none"> ●投資家との対話内容の共有 ●付議基準の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ●業務報告の短縮 ●リスク評価に関する議論の充実 ●資本コストに関する議論の充実
社外役員	<ul style="list-style-type: none"> ●社外取締役および社外監査役への付議事項の事前説明会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●社外役員向けの法令意識の習得などの、研修内容の充実 ●社外役員への資料提供のさらなる早期化 ●社外取締役と監査役会との意見交換回数の増加

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。

- 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。
- 独立社外取締役および独立社外監査役については、今後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。
- 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、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に取り組んでいます。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

役員報酬の基本方針

- 取締役の報酬は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を経営上の課題として、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系としています。
- 社外取締役および監査役の報酬は、会社業績に左右されない報酬体系とすることで、経営に対する独立性を担保しています。

役員報酬の構成

- 取締役の報酬は、基本報酬と業績報酬により構成されています。
- 基本報酬は、役位報酬、経営・事業報酬および個人別業績寄与度額により構成されます。
- 業績報酬は、短期の業績に貢献するインセンティブとして、基本報酬に、親会社株主に帰属する当期純利益額に応じて設定した業績評価係数を乗じて算定する金銭報酬と、中長期の企業価値向上に貢献するインセンティブとして、社外取締役を除く取締役の役位に応じて金銭報酬債権を支給し、同債権額に応じて自己株式を割り当てる形で譲渡制限付株式報酬により構成されます。

役員報酬の決定方法

各取締役の報酬額は、取締役会で選任された社外取締役3名と社内取締役2名で構成される報酬諮問委員会にて審議し、決定しています。報酬諮問委員会では、取締役報酬制度の構築および改定の審議を行い、各取締役に対する評価結果や基本

報酬および業績報酬の支給額の妥当性について審議を行っています。

支給割合の決定方針

取締役の業績報酬は、役位や職務に応じて期待される成果を基準として、各々の成果や業績に応じて支給することとしているため、業績報酬の配分額は役位が高く、職務が業績貢献に重要になるほど多額に設定し、高い成果や業績実績を求める内容となっています。

- 短期業績報酬は、毎年策定する連結利益計画の親会社株主に帰属する当期純利益額が一定額以上の場合、予め定めた業績連動係数を基本報酬に乗じて決定します。なお、社外取締役および監査役の報酬は、基本報酬のうち、会社業績に左右されない役位報酬のみの支給となっています。
- 中長期業績報酬は、過去3年間の業績の平均額に応じて株式を付与する金銭報酬債権総額を決定し、各取締役（社外取締役を除く）の役位および職務の基準額に応じて案分し、決定しています。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。

KPI (重要業績評価指標)

短期業績報酬は親会社株主に帰属する当期純利益額を、中長期業績報酬はEBITDAの過去3期間の平均額をKPIとして業績報酬額を算定する指標としています。

役員報酬内容 (2019年12月期)

役員区分	報酬総額	固定報酬 (百万円)		中長期連動報酬 (百万円) 中長期業績連動報酬 (譲渡制限付株式報酬)	対象となる 役員の人数 (名)
		基本報酬	短期業績連動報酬		
取締役 (社外取締役を除く)	248	213	33	1	8
監査役 (社外監査役を除く)	31	31	—	—	2
社外役員	47	47	—	—	8
計	327	292	33	1	18

コーポレート・ガバナンス

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
- 損失の危機の管理に関する規定とその他の体制
- 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
- 監査役を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やその整備状況

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、リスク評価結果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。



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、統合報告書の発行などを実施しています。
個人投資家向け	事業報告書を年に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后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「2019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2019」で、IRサイト優秀企業として「銀賞」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

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、社会の持続的な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」を設置しています。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。

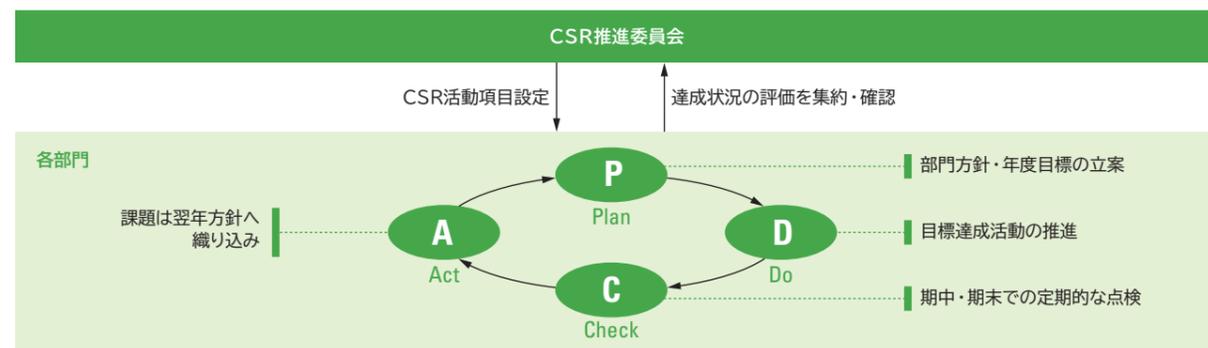
2019年12月期は、これまでのCSR活動における課題に対し、情報開示やステークホルダーとの対話など具体的な充実策を実行したうえで、今後のさらなる充実化に向けて具体策を検討しました。

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への取り組み一覧

項目	主な取り組み	活動実績	関連するSDGs
Environment 環境 (→P49)	●製品を通じた環境への貢献	●環境配慮型製品の開発推進 ●生分解性プラスチック成形技術の開発	7 気候変動に具体的な対策を 9 産業と地域革新の刺激（イノベーションを促進）
	●事業活動における環境負荷の低減	●CO ₂ 削減への取り組み ●太陽光発電設置 ●タイ工場が「Thailand Energy Awards 2019」で入賞	12 つばき資源の循環
	●グリーン調達	●グリーン調達の推進	
Social 社会 (→P52)	●ダイバーシティの推進	●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	8 働きがい、経済成長を 10 人や国の不平等をなくす
	●働きやすい職場環境の整備	●健康経営の推進 ●本社食堂・カフェテリアのリニューアル ●時短勤務制度の推進 ●福利厚生充実 ●クラブ活動の推進	
	●人材育成	●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	●ラムサール条約湿地「片野鴨池」保全事業 ●「加州大聖寺藩参勤交代うおーく2019」への参加	
Governance コーポレート・ガバナンス (→P39)	●コーポレート・ガバナンスの強化	●コーポレート・ガバナンス体制の整備 ●内部管理・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強化	17 パートナーシップで目標を達成しよう

ESGへの取り組み

環境への取り組み

当社の生産拠点がある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。

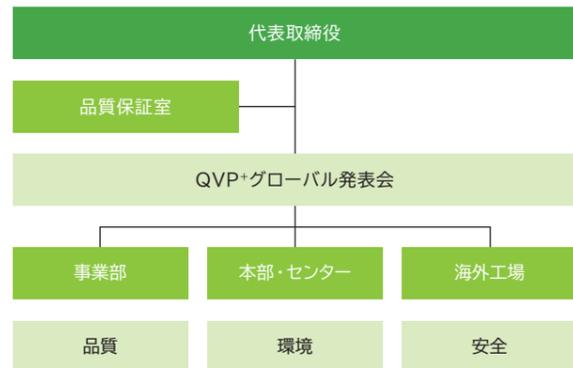
ソディックの方針と体制

ソディックは、ものづくりを通じて持続可能な社会の実現に貢献するため、TQM (Total Quality Management) の観点から品質・環境・安全推進体制を構築しています。そのなかで「QVP+全社方針書」を定め、独自の業務改革・改善のためのQVP+活動*を国内外の各拠点に展開しています。トップマネジメント主導でのグローバル発表会において、各グループ会社・各部門がそれぞれ設定した重点課題をもとに前年度の活動の成果と反省点、新年度の目標を共有。中長期的な目標を視野に入れた継続的な改善活動につなげています。

また、日本国内すべての事業拠点において、環境マネジメントの国際規格ISO14001:2015を認証取得。継続的に見直し・改善を繰り返し、有効性を確認しながら運用しています。

* QVP+活動: QVPはQuality Victory Planの略で、年度ごとの方針・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。

品質・環境・安全推進体制



品質・環境・安全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_2020.pdf

グリーン調達の推進

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(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・運用するもので、今

後新たに購入する部材については調達・物流統括部、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

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

は、社屋屋上に太陽光発電システムを導入しています。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ち合わ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。

事業所におけるCO₂排出量

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
CO ₂ 排出量 (t)	7,227	8,543	6,583	8,831	10,164

事業所における原油換算

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
原油換算 (kl)	2,969	3,440	2,650	3,529	4,116

タイ工場が「Thailand Energy Awards 2019」で入賞

当社グループ最大の生産拠点であるタイ工場では、エンジニアたちが2016年にEnergy Saving委員会を結成し、工場全体で電力使用量の削減に取り組んできました。その結果、3年連続で電力使用量を削減したことが評価され、タイ国エネルギー省が国内の環境管理、省エネ活動を表彰する制度である「Thailand Energy Awards 2019」のEnergy Management Team for Designated Factory部門で入賞いたしました。

バンコク国際貿易展示場BITECで開催された授賞式では、タイ工場の浅野副社長がソムキット副首相からトロフィーを授与されました。

今後もさらなる消費電力削減をめざし、持続可能な生産活動に取り組んでいきます。



授賞式で壇上に上がったタイ工場の浅野副社長(右端)

ESGへの取り組み

環境配慮型製品の推進

当社では、高効率な製品や省エネルギー・省資源・廃棄物削減に貢献する製品・技術の開発を積極的に行っています。

環境に配慮した製品・技術を社会へ提供することで、世界全体の環境負荷低減と地球環境の保全に貢献しています。

環境配慮型製品



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』に対応する自社開発製造のワイヤ電極線。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、長時間加工に対応するワイヤ放電加工機（水仕様）付属のイオン交換樹脂装置。18Lの容量で従来タイプの約2倍。『ポンベ』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環境に優しい商品です。



粉体冷却装置

小麦粉、そば粉、米粉などの粉粒体の原材料を迅速・均一に冷却。製麺、製パン、製菓などにおいて、生地品質向上や冷却時間の短縮、冷却にかかる消費電力の大幅な削減を実現しています。

生分解性プラスチック成形技術への取り組み

現在、土壌環境や水環境などの自然環境で生分解されるプラスチックの研究開発に注目が集まっています。生分解性プラスチックは、自然界に存在する微生物の働きで最終的に自然的副産物（炭酸ガス、水など）に完全に分解される性質を持つプラスチックのことで、プラスチックごみが自然分解されないまま残り続け、微細化だけが進行し回収困難となるマイクロプラスチック問題の解決に役立ちます。

当社の射出成形機は、可塑性部と射出部を分業化した独自機構V-LINE®を有し、熔融状態の安定性と射出時の熱的安定性に優れた性能を発揮することで、この生分解性プラスチックを素材とする製品の安定生産に貢献します。



V-LINE®電動化による eV-LINE横型射出成形機「MS50」

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

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、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2019年の女性の採用割合は26.5%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いきます。



障害者の雇用

当社では、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おり、2019年度には障害者雇用率が2.5%となりました。また、最先端の工作機械を利用して身体障がい者の能力開発訓練を行い、社会的自立をめざしている「吉備NC能力開発センター」に出資しています。

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。

海外従業員比率
(2019年12月末現在)



シニア層の雇用

当社では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」を導入しています。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ています。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。

ESGへの取り組み

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。

健康経営の推進

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、労働災害防止にもつながります。

こうした考えのもと、当社では、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。海外駐在者およびその家族を対象にした同様の相談窓口も設置しており、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。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。

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社員が取得しており、今後も継続して取り組んでいきます。

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、以後の予防につながります。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。



有給休暇の取得推進／時間外労働時間の削減

当社では、有給休暇取得促進日を定めるなど、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、しっかりと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。また、時間外労働の削減にも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で注意喚起されるシステムを採用しています。

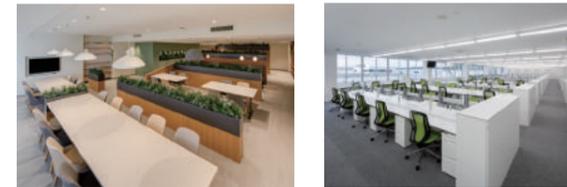
こうした取り組みにより、2017年3月期から平均有給休暇取得日数は増加し、時間外労働時間は大幅に減少しました。

各制度の利用者数と時間外労働時間の変化

	2017年 3月期	2019年 12月期	3年間の 変化
平均有給休暇取得日数	7.8日	12.0日	+4.2日
年平均時間外労働時間	334時間	252時間	△82時間
出産・育児休暇	6名	10名	+4名
時短勤務	7名	8名	+1名

オフィス環境の整備

2018年以降、本社3階のオフィス・食堂・カフェテリアのリニューアル、本社第2棟・加賀マルチファクトリーの竣工等、職場環境を一新しました。新しいオフィスで働くことで従業員のモチベーションアップにつながっています。



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。加賀の社員寮

もリニューアルし、社員同士が交流できる場を提供しています。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、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。

クラブ活動の推進

当社グループでは、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が盛んに行われており、社員の健康促進や部署の垣根を越えた交流、周辺地域のスポーツ振興に役立っています。2019年9月には、石川県加賀市を拠点に活動する相撲部が埼玉県立武道館相撲場で開催された「第61回全日本実業団相撲選手権大会」の団体2部で優勝を遂げました。



社会文化活動への取り組み

片野鴨池の保全事業を支援

地域貢献の一環として、石川県加賀市が実施する「まち・ひと・しごと創生寄附活用事業」へ寄付を行い、片野鴨池の草刈りや竹柵整備事業を支援しています。片野鴨池は、約10ヘクタールの小さな池ながら、豊かな自然環境と人との共生が評価され、国際的にも重要な湿地として1993年に「ラムサール条約」に登録されています。今後も、こうした取り組みを通じて、地域に根差した事業活動を行っていきます。



片野鴨池

「加州大聖寺藩参勤交代うおーく2019」に協賛

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います。

2019年度は、石川県加賀市の高校生の故郷学習をきっかけに始まった、江戸時代に大聖寺藩が行った参勤交代ルート（東京都中央区日本橋～石川県加賀市）をリレー形式で歩くプロジェクト「加州大聖寺藩参勤交代うおーく2019」に協賛し、当社社員が参加しました。今後も、周辺地域の活性化につながる活動への積極的な参画を継続していきます。



イベントに参加した当社社員