

マネジメント体制 (2021年3月末現在)

取締役



代表取締役会長

金子 雄二 かねこ ゆうじ

代表取締役社長

古川 健一 ふるかわ けんいち代表取締役副社長
営業統括担当高木 圭介 たかぎ けいすけ専務取締役
工作機械事業部および生産統括担当塚本 英樹 つかもと ひでき常務取締役
コーポレート部門統括担当前島 裕史 まえじま ひろふみ取締役
中国華南地区営業統括担当黄 錦華 ファン ジンファ

社外取締役

古田 勝久 ふるた かつひさ

社外取締役

稲崎 一郎 いなさき いちろう

社外取締役

工藤 和直 くどう かずなお

社外取締役

野波 健蔵 のなみ けんぞう

監査役



常勤監査役

保坂 昭夫 ほさか あきお

常勤監査役

渡貫 雄一 わたぬき ゆういち

社外監査役

下條 正浩 しもじょう まさひろ

社外監査役

長嶋 隆 ながしま たかし

社外監査役

大滝 真理 おおたき まり

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、2021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。

役員概要 (2021年3月末現在)

取締役	属性・就任委員	出席状況(2020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	▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会	13回／13回				●	●	●	
古川 健一	▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会	13回／13回		●	●	●		●	●
高木 圭介		13回／13回				●		●	●
塚本 英樹		13回／13回				●	●	●	
前島 裕史		13回／13回		●	●			●	
黄 錦華		13回／13回				●		●	●
古田 勝久	■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	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会	13回／13回					●	●	
工藤 和直	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬諮問委員会	13回／13回				●	●	●	
野波 健蔵	■社外 ◆独立	10回／10回 (注1)				●	●	●	
監査役	属性・就任委員	出席状況(2020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
保坂 昭夫		13回／13回	13回／13回			●	●	●	●
渡貫 雄一		13回／13回	13回／13回			●	●	●	●
下條 正浩	■社外 ◆独立	13回／13回	13回／13回	●	●			●	
長嶋 隆	■社外 ◆独立	13回／13回	13回／13回	●	●	●			●
大滝 真理	■社外 ◆独立	(注2)	(注2)	●	●				

※ 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) 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、就任以降に開催した取締役会は10回です。

(注2) 社外監査役 大滝真理氏は2021年3月30日の定時株主総会にて選任されており、2020年12月期の活動は該当ありません。

社外取締役対談

社外取締役 稲崎 一郎

1984年 慶應義塾大学理工学部教授
 1998年 米国カリフォルニア大学バークレイ校客員教授
 1999年 ドイツ ハノーバ大学名誉博士
 2001年 慶應義塾大学理工学部長、同大学院理工学研究科委員長
 2007年 慶應義塾大学名誉教授。中部大学教授、
 同大学総合工学研究所所長
 2011年 中部大学学監、同大学中部高等学術研究所所長
 2012年 三菱鉛筆株式会社 社外監査役
 2013年 株式会社ディスコ社外取締役(現)
 2015年 中部大学名誉教授・理事
 2018年 当社社外取締役(現)

社外取締役

稲崎 一郎

テーマ

さらなる企業価値向上をめざし、広い視野に立った人財育成

社外取締役として果たしている役割

工藤 製造業で約40年間、主に製造技術畑を歩んでおり、2004年からは中国に駐在し、責任者として会社を立ち上げ、8,000名の企業にした経験があります。ソディックも売上、生産ともに海外比率が非常に高いメーカーですので、取締役会では自身の経験に基づいたアドバイスを行っています。ソディックはさらに海外への「ヒト・モノ・カネ」の投資を拡大していく必要がありますが、現在行っている厦門工場の能力増強に加え、地産地消のうえで成長

技術開発を通しての社会貢献とESGへの真摯な取り組みが企業価値向上に導く

が見込めるインド市場にどう適応するかが今後の大きな鍵になると予想しています。

稲崎 私は企業での経験はなく、大学、大学院の生産技術分野で教育と研究に携わってききましたので、会社の中長期的な企業価値向上の観点から技術開発が誤った方向に進まないよう、客観的に見守ることが大事な役割と考え、取締役会においても意見を述べています。社外取締役の役割は、一般株主の立場に立ち、会社経営が公正に行われているかを見守り、意見を述べることで、そして何か不正が疑われる際には勇気を持って指摘することと認識していますが、これらの役割を果たすには常勤役員との接触機会を持つなど、社内の状況を把握することも必要と感じ、取締役会で申し上げました。すると即座に監査役との意見交換の場、各部門の技術開発の説明会や工場視察の機会が設けられました。それに対し、私の方も何かソディックの技術開発のお役に立てないかと、技術者を対象にソディックに関する製造技術における課題とその解決に関するセミナーを数回開催させていただきました。

中長期的な視点で活発な議論が飛び交う取締役会

稲崎 ソディックの取締役会は社外役員、社内役員ともに発言しやすい雰囲気があり、皆が活発に意見を述べていますね。特にガバナンスの整備には非常に一生懸命取り組んでおられます。

工藤 特にこの1年は、新型コロナウイルス対策を手探りの状態から議論を進めてきました。その一方で、将来ビジョンや中長期の事業展開についても議論が進みました。コロナによる影響は決して悪いことばかりではなく、事業の進め方を見直す契機となっており、営業活動や展示会がWeb方式に変わり、納入した機械の立ち上げ

社外取締役 工藤 和直

1977年 住友電気工業株式会社入社
 2001年 同社電子材料事業部製造部長
 2004年 蘇州住電装有限公司董事副總經理
 2007年 蘇州住電装有限公司董事總經理
 2008年 住友電装株式会社執行役員
 2015年 蘇州住電装有限公司最高顧問
 2016年 青島京信電子有限公司高級顧問
 2018年 当社社外取締役(現)、株式会社芝浦電子社外取締役(現)

社外取締役

工藤 和直

とコーポレート・ガバナンス強化に取り組んでいます。

メンテナンスもWebで行えるようになりました。ものづくりにおいても、製品開発・新工法のテストプロセスなどを積極的に見直し、新たな製造体制を構築する良い機会と考えるべきでしょう。ソディックは、そもそも新技術・新開発に強みを持つ会社ですから、世の中が危機に直面するなかでどういう技術を提供していけるのか、今後が楽しみだと思います。

稲崎 同感です。ソディックは今、IoTの導入に力を入れています。IoTの技術は有事の対応、BCM、BCPの充実に非常に有効です。また、お客様に納入した機械設備のオンライン遠隔監視に活用することで、ソディックのもう一つの強みである保守・保全サービスの迅速性を高めることが可能となります。人的サービスとの両面でソディックへの信頼を蓄積してソディックファンを増やすことが重要だと思います。

人財育成は最大の経営課題

工藤 「ものづくりは、人づくり」、これは製造会社の基本中の基本です。他国にはいろいろな資源がありますが、日本にあるのは人財だけです。その資源をいかに育成し、価値を高めていくかが最も重要であり、人を大切にする企業こそがサステナブルであり、長い目で見て企業価値を高めていけるのだと思います。「世の中にないものは自分たちで創る」というのがソディックの先代の言葉ですが、そのDNAを受け継ぐ人材をしっかりと育てていくことが、ソディックが成長していくうえで欠かせないことでしょう。

稲崎 そうですね。人財育成とは単に教育で技術や技能を持った人材を育てることではありません。社員が何をモチベーションにして仕事に取り組むのかが非常に

重要であり、それは技術開発の方向性にも大きく関わっていると考えます。ただ優れたものを開発するのではなく、開発されたものや技術を社会が抱える何らかの問題解決に役立てるという社会貢献に視点をのけたモチベーションを持った人材を育てていくことが、非常に重要だと思います。「企業が利益を上げて社会に還元する」ということは、「社会に貢献できる人材を育てていく」とこともいえます。ソディックの未来にとってもそれが最も重要なことだと考えています。

コロナはプロセス見直しの契機。新技術、新開発が強みのソディックなら、新たな価値が提供できる

コーポレート・ガバナンス

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。

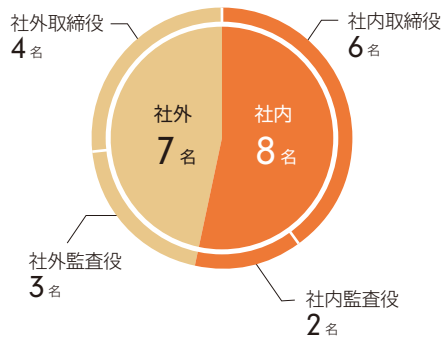
経営監督機能の強化

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。

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)
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)
2021年	● 女性監査役の選任(1名)

コーポレート・ガバナンス体制早見表 (2021年3月末現在)

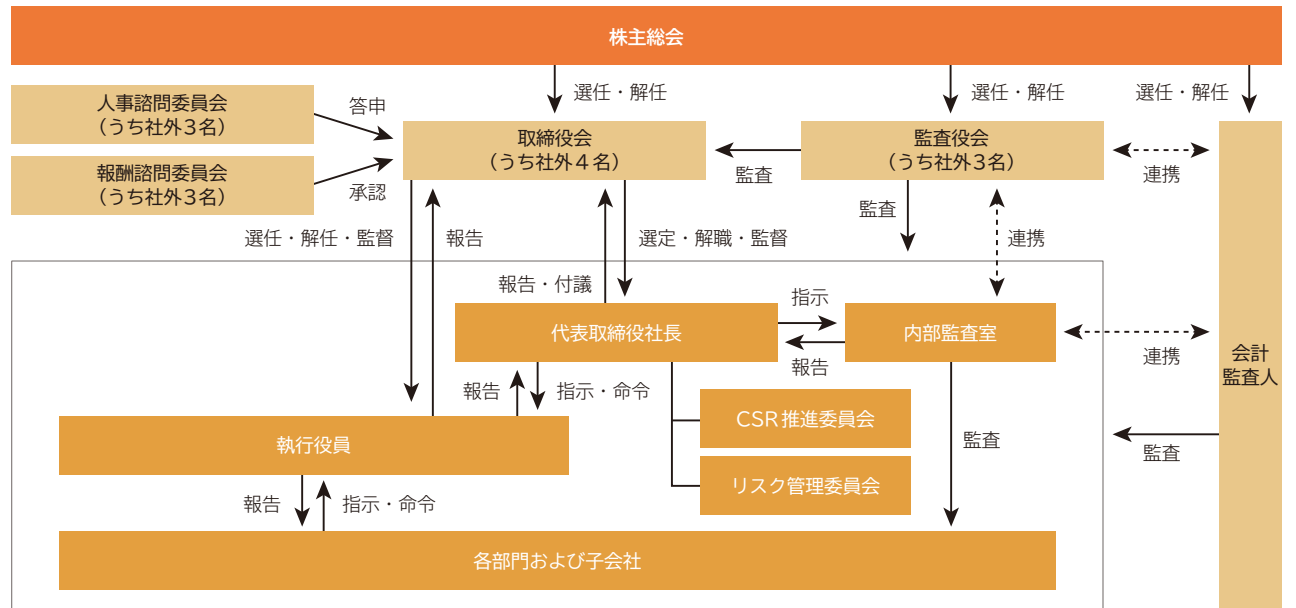
機関設計	監査役会設置会社
取締役	10名 ^{※1} (うち社外取締役4名) 取締役会議長：社長
監査役	5名 ^{※2} (うち社外監査役3名)
定款上の取締役の任期	2年
執行役員制度採用	有
取締役会の任意諮問委員会	人事諮問委員会 報酬諮問委員会
会計監査人	太陽有限責任監査法人
コーポレート・ガバナンス報告書 ^{※3}	https://www.sodick.co.jp/ir/governance.html

※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。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2021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。

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

自己評価	集計・評価	実効性向上への議論
全取締役による自己評価アンケートを実施	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	さらなる審議の充実および監督機能の向上をめざした付議基準の見直し等
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 ・社外取締役にに関する事項	2020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。	2021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、付議事項・報告事項等、運営方法の継続的な見直しに取り組みます。

	2020年12月期の成果	2021年12月期の課題
全体的実効性	● 投資家との対話内容の共有 ● 付議基準の見直し ● 各事業部からの将来計画の説明	● 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	● 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	● 社外役員向けの国内・海外工場の視察 ● 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。
(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、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。
(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、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。

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

	基本報酬	業績連動報酬	
		短期業績連動報酬	非金銭報酬
位置づけ	固定報酬	短期インセンティブ報酬	中長期インセンティブ報酬
支給対象	取締役・監査役	社外取締役を除く取締役	社外取締役を除く取締役
付与方式	現金	現金	株式
評価指標	—	当期純利益	過去3年間のEBITDAの平均額
付与方法	毎月金銭で支給	毎月金銭で支給	金銭報酬債権を支給 債権額に応じて自己株式を割り当てる譲渡制限付株式を割り当て

役員報酬内容（2020年12月期）

役員区分	報酬総額	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	短期業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	246	193	3	50	8
監査役(社外監査役を除く)	32	32	—	—	2
社外役員	47	47	—	—	8
計	326	272	3	50	18

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法
企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能し、株主利益とも連動し、かつ、中期経営計画も踏まえた報酬体系を構築すべく、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針(以下、「決定方針」という。)の原案を報酬諮問委員会に諮問し、答申内容を踏まえて2021年1月22日開催の取締役会において決定方針を決議いたしました。
2. 決定方針の内容の概要
 - a. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額は役位および担当する職務により決定することとしております。
 - b. 業績連動報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針および非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針については、左記 ▶役員報酬の構成 に記載の通りです。
 - c. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項については、報酬諮問委員会で決定しております。
3. 当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由
取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、報酬諮問委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っており、取締役会はその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

リスクマネジメント

基本的な考え方

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、万が一不測の事態が発生した場合には、必要かつ適切な対応を行っております。

当社の業績・財務状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは、以下の通りです。

- 景気変動に関するリスク
- 新規事業に関するリスク
- 人材の確保および育成に関するリスク
- 為替相場の大幅な変動によるリスク
- 海外事業におけるリスク
- 法的規制のリスク
- 情報セキュリティのリスク
- 企業の社会的責任に関するリスク
- 競合環境に関するリスク
- 原材料の価格および調達に関するリスク
- 災害等に関するリスク
- 有利子負債に関するリスク
- 固定資産に関する減損リスク
- 新型コロナウイルスの感染拡大に伴うリスク

▶ 景気変動に関するリスク

発生可能性／高

影響度／大

■ 当社の対応

当社グループでは、景気変動による影響が比較的小さい食品機械事業などの事業を拡充するほか、要素技術で新たな顧客を獲得し、景気変動リスクの低減を図っております。さらに、研究開発の成果によって新しい事業を興し、リスク分散を図り安定した事業ポートフォリオの構築を図ってまいります。

また、地道な原価低減活動や調達先の見直し等を継続するとともに、自動化・省人化等の生産技術を積極的に展開し、5GやIoT、AIといった最新技術を取り入れながら、市場の変化により柔軟かつ効率的に対応できる生産体制の構築をめざしています。

▶ 海外事業におけるリスク

発生可能性／高

影響度／大

■ 当社の対応

当社では他社に先駆け中国へ進出し、生産工場の設立や販売網の拡充を行ってまいりましたが、中国国内販売は中国国内生産にて賄うなど地産地消の体制を整備して、為替変動や各種規制等による影響低減を図っております。

その他の地域につきましては、マーケットシェアが高い日本・中国・アジア地域に対し、今後シェア拡大が見込める欧米地域ではテックセンターを活用した販売体制および顧客サポート強化を進めます。また、成長が期待できるインドなど新興国でも販売拠点の整備などを推進し、中国市場への依存度を低減し地域別売上高比率の最適化をめざしてまいります。

▶ 人材の確保および育成に関するリスク

発生可能性／中

影響度／大

■ 当社の対応

高度な専門技術を持ったエンジニアや、経営戦略やグローバルな組織運営等のマネジメント能力に優れた人材の確保・育成においては、積極的な採用活動を行い優秀な人材の獲得に努めるほか、入社後の体系的な人材育成や幹部研修、階層別研修等を通じた人材育成にも注力しています。また、2020年4月よりこれまでの人事制度を抜本的に改革した新人事制度の運用を開始し、社員それぞれのキャリア志向・特性に応じたキャリア形成をめざしています。

▶ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴うリスク

発生可能性／高

影響度／大

■ 当社の対応

当社グループでは、2020年1月下旬に対策本部を立ち上げ、お客様、取引先様、従業員ならびにご家族の安全を最優先とし、従業員一人ひとりが行うことができる感染予防対策の徹底に努めております。なお、具体的な当社の対応策については、P33をご覧ください。また、収束後の経済活動拡大に向けた準備を行っております。

■ 当社各拠点の対応状況 (2021年3月時点)

拠点	対応状況
日本	公共交通機関利用を一部制限、在宅勤務推進を継続。 2020年8月～2021年2月にて、数日間の一時帰休を実施
欧米	出社と在宅勤務のローテーションを継続
中国	通常稼働
アジア	タイ工場での生産調整も終了し、現在は通常稼働

※ 当社株式への投資に関するリスクを全て網羅するものではありません。なお、文中における将来の事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

※ 主要リスクの詳細については有価証券報告書をご確認ください。

https://www.sodick.co.jp/ir/ir_report.html

サステナビリティメッセージ

社長を委員長とするCSR推進委員会を中心に、サステナブルな事業活動の基盤を強化していきます。

CSR推進委員会メンバー

武田 有未



Q1 ソディックのサステナビリティに対する考え方を聞かせてください

長期経営計画「Next Stage 2026」は、当社を取り巻く地球規模の環境変化に柔軟に対応しながら、持続的成長をめざすためのビジョンです。これを実現していくには、サステナブルな事業活動の土台となるESGの経営基盤強化が不可欠です。

当社は、2017年より、代表取締役社長を委員長とする「CSR推進委員会」を中心にCSR活動の目標を設け、年度ごとに取り組みと推進を行ってきました。今後はより一層、SDGsの視点を取り込んだ環境、社会への取り組み、コーポレート・ガバナンス体制の強化をめざします。

Q2 ソディックがより積極的に取り組むSDGsのゴールについて聞かせてください

9. 産業と技術改革の基盤をつくろう

「世の中にないものは自分たちで創る」という精神のもと、さまざまな技術開発、新製品開発を行い、お客様課題を解決してきました。これからも、高精度加工ができる工作機械の開発を通して世の中の産業と技術革新に貢献していきます。

12. つくる責任 つかう責任

お客様がソディックの製品をお選びいただくことで、省エネや地球温暖化防止に貢献できるよう、製品開発においては加工性能および加工速度の向上による省電力、省エネを継続して実現してきました。また、「限りある資源を有効活用する機械づくり」を念頭に置き、常に設計開発を行っています。

7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに

事業活動における環境負荷の低減をめざし、太陽光パネル設置やエネルギー消費量、CO₂排出量削減への取り組みを継続してきました。主力のタイ工場では電力削減活動が認められ、2019年にタイ国から表彰を受けました。

8. 働きがいも 経済成長も

働き方の多様性への対応のため、2020年より、新人事制度の運用を開始。個人のキャリアプランやライフプランに合わせた職群を選択できるようにしました。また、障がい者の雇用機会の創出を目的に「海老名ファーム」※をスタートしました。
※ 海老名ファーム＝障がいのある従業員がハーブや野菜の栽培を行う農園

Q3 2020年に行った主な取り組みを聞かせてください

2020年の地域社会に向けた活動としては、コロナ禍でイベントが中止となるケースが多かったものの、公共機関、学校法人、スポーツ団体等への自社生産フェイスシールドの寄贈・供給、石川県デジタルアーティスト発掘

委員会主催のワークショップへの協賛や加賀市内の子どもを対象とした相撲教室の開催などを実施しました。

また、社内においてもSDGs研修を行うなど従業員への理解促進に努めました。

SDGs研修



SDGsカードゲームを活用した研修の様様

2020年1月、SDGsカードゲームを活用してSDGsの本質への理解を深める研修を実施。本社の管理部門スタッフ十数名が参加しました。また、新入社員研修においても、SDGsの概要の説明会を行っています。

高校生映像プロジェクトワークショップに協賛



映像ワークショップの様様

地域の若い世代育成への貢献のため、石川県のデジタルアーティスト発掘イベント「エキゾチック・フューチャー」で高校生向けワークショップに協賛。当社社員が審査員として参加しました。

CSRの基本方針と体制

CSRの基本方針

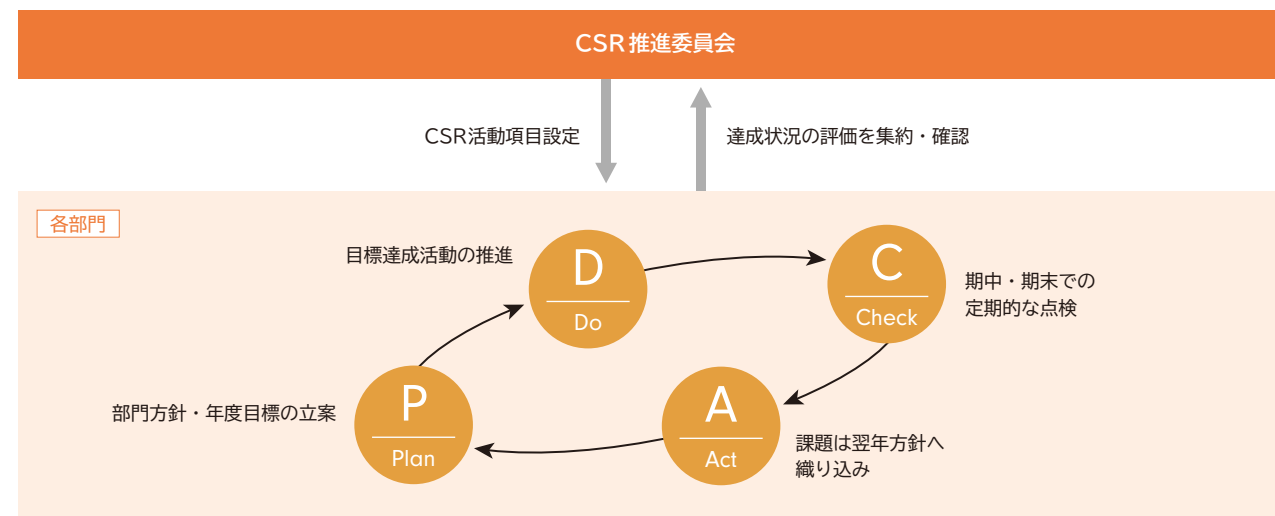
ソディックグループは最高の製品を提供し、お客様の「ものづくり」をサポートすることによって、社会の持続的な発展に貢献することを経営理念としています。その実現に向けて「ソディックグループ企業倫理憲章」・「企業行動基準（コンプライアンス指針）」に則り、誠実な事業活動の実践を基本にCSRの多岐にわたる活動に取り組んでいます。法令、社会的規範を遵守することに加え、株主・投資家の皆様、お客様、従業員等全てのステークホルダーに対して、常に透明でわかりやすい経営を行うことが最も重要な要素であると考えています。

CSR推進体制

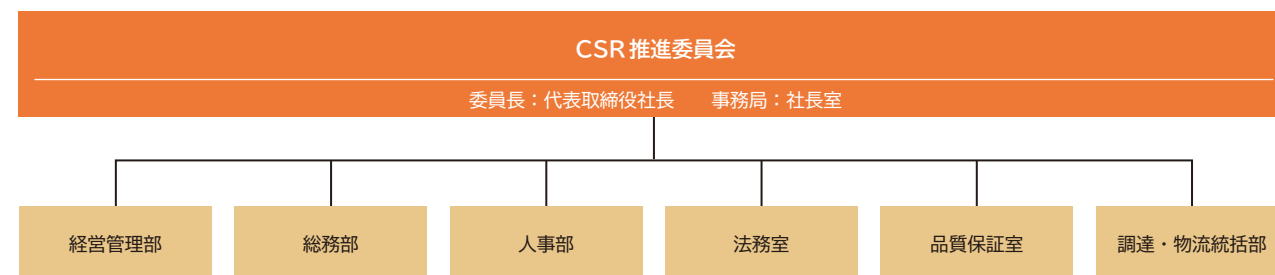
当社は、代表取締役社長を委員長とする「CSR推進委員会」を設置しています。CSR推進委員会では、全社一丸となって体系的にCSR活動を推進するべく、本社の管理部門が中心となり、コンプライアンス、社会貢献、人材育成、品質管理、環境など重要なテーマを中心にCSRに関する目標を設定し、PDCAサイクルを回すことで計画的にCSR活動を推進しています。

2020年12月期は、新型コロナウイルスへの対応に各国が迫られるなか、ソディックグループはお客様、取引先様、従業員、地域社会の皆様が少しでも安全、快適な日常を守るための施策を優先し、加えて自社の課題解決に計画的に取り組みました。今後も引き続き、世界の動向を敏感に捉え、ソディックグループとステークホルダーの皆様がより良い未来を描けるよう、グループ全社員が一丸となって活動していきます。

CSR推進イメージ



CSR体制図



2020年の主な活動

ステークホルダー	取り組みテーマ	活動	関連するSDGs
環境	事業活動における環境負荷の低減 → P48, 49	● 紙ごみ・プラごみの削減活動 ● 有害化学物質管理の強化・改善	13 気候変動 14 海洋資源 15 陸域生態系
	グリーン調達 → P48	● グリーン調達基準情報の一元化 ● 印刷物の削減活動	15 陸域生態系
お客様	製品を通じた環境への貢献 → P10, 11	● 環境配慮型製品の開発推進 ● リサイクル・エコ製品の開発推進 ● 生分解性プラスチック成形技術の開発	9 産業・革新 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動 15 陸域生態系
	品質向上	● 設計原因の不具合削減活動 ● 機種ごとのリスクアセスメント強化	9 産業・革新 12 持続可能な消費と生産
	BCP	● BCP調達・物流（調査・改善）	11 持続可能な都市とコミュニティ
社会	社会文化活動への取り組み → P43	● 子どもの相撲教室の開催（加賀市） ● 石川県デジタルアーティスト発掘委員会への協賛	4 質の高い教育をみんなに
	コロナ禍の活動 → P33	● 自社生産フェイスシールドの供給	3 健全な生活 11 持続可能な都市とコミュニティ
社員	ダイバーシティの推進 → P46, 47	● 外国籍人材の採用 ● 障がい者人材の採用 ● 女性の登用と活躍推進	5 ジェンダー平等 10 人や国の不平等をなくそう
	働きやすい職場環境の整備 → P46, 47	● 在宅勤務の環境整備と恒常化 ● 時間外労働の削減 ● ハラスメント撲滅活動 ● 労災ゼロに向けた安全講習の実施 ● 工作機械の溶接基準書策定 ● 社用車交通事故防止	8 働きがい、経済成長
	人材育成 → P43, 46, 47	● SDGs研修 ● 階層別研修の拡充 ● スキル・資格情報の見える化（タレントマネジメントシステム）	17 パートナーシップで目標を達成しよう
	コーポレート・ガバナンスの強化 → P38-42	● 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	
株主・投資家	ESG情報開示	● 統合報告書の発行 ● ESG指標の分析・検討 ● ESG情報開示の拡充	

人財への取り組み

未来を先取りし、変革を恐れず果敢に挑戦していく「人財」を育てる仕組みと職場づくりに力を注いでいます。

コーポレート本部 人事部

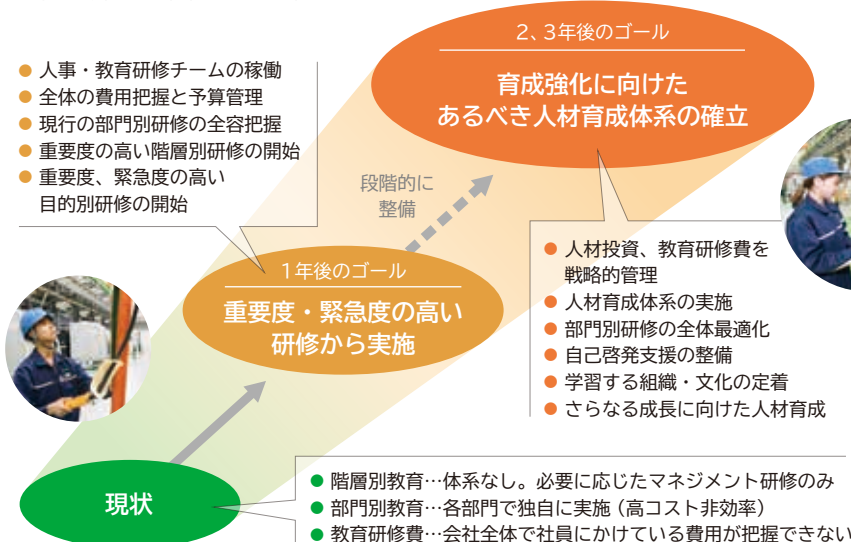
鎌田 弘次



Q 1 ソディックの人財に対する基本的な考え方を聞かせてください

従業員一人ひとりが会社とともに成長し、個性を認め合い、いきいきと活躍できる職場環境・企業文化づくりに努めています。また、事業環境がめまぐるしく変化する昨今、長期経営計画「Next Stage 2026」の実現には、従来の得意領域での成長や生産性向上をめざすだけでなく、変化に柔軟に対応しながら、未来を先取りし変革を恐れずに挑戦できる「人財」が不可欠です。こうした人財を育成するための仕組みや環境づくりを強化しています。

現状と今後の人材育成強化に向けた流れ



Q 2 人事評価制度の仕組みはどのようなものですか？

人事評価は決して金銭処遇を決めるための「査定」ではありません。人事評価の役割は『社員一人ひとりの成長を促し、組織力を高め、自社の成長に繋げることにあります。経験の蓄積を重視するこれまでの方針を緩和し、一人ひとりが組織、会社とともに成長する期待や役割に応じた人事評価制度を導入しました。その目的は次の通りです。

1) 人材育成の促進

人の能力は、OJT(仕事を通じての教育・訓練)や自己啓発、研修などにより伸長し、変容していくものであり固定的なものではありません。人事評価は日常の職務行動のなかで、優れていた点、劣っていた点、あるいは各人の能力で基準を超えている部分、超えていない部分

などを正しく観察・分析し、各人が、より高いレベルへ到達するよう具体的な指導・育成をするために必要な情報共有を第一の目的としています。

2) 人材の活用、適正配置

人事評価で各人の仕事の成果、能力、適性等を把握・分析することにより、組織の要請に最も適した配置を実現し、各人の能力を最大限に発揮させます。

3) 公正処遇の実現

可能な限り適正な評価を行い、公正な処遇の実現を図ります。客観的な評価基準を確立し、公正なルールにより人事評価を行うことで、公正な処遇、すなわち成果貢献や能力の発揮度に応じた昇給、昇格あるいは賞与の公正な配分等に結びつけます。

Q 3 次世代の経営人材、エキスパート人材の育成に向けた取り組みを聞かせてください

さまざまな職種経験を通じて国内外の経営環境を総合的に理解し、当社の次世代経営幹部への登用が期待される「グローバル総合職」を導入しました。また、社員一人ひとりの志向・特性に応じたキャリア形成ができるよう

経営に近い管理職として活躍するマネジメント職と、高い専門性を発揮して会社の中長期的な成長へ向けて活躍するエキスパート職を設けました。

	総合職	①グローバル職	②エリア職
着眼点	マネジメント職	エキスパート職	
役割	組織目標の達成に向けて的確にマネジメント	高い専門性を発揮して組織の中長期的成長と業績向上に貢献	
人財イメージ	管理職として部下を抱え、部門のリソースを活用して社会に貢献できる	特定分野の専門家として実績を有し、新技術や製品の開発、極めて難易度の高い業務を遂行できる	
役職	本部長・副本部長・統括部長・部長・副部長・課長など	スペシャリスト・上級エキスパート・エキスパート	
給与	マネジメント手当支給	エキスパート手当支給	

Q 4 ダイバーシティにはどのように取り組んでいますか？

▶ 女性の登用と活躍推進

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「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定し、PDCAにより「女性の積極採用」「女性の役員登用」「産休・育休から復職しやすい環境づくり」の推進を行っています。

2016年からは男性の育児休暇取得を推進しており、取得者が着実に増えています。



▶ 多様な人財を活かした組織づくり

障がい者の雇用促進、安定を図るべく、積極的な雇用と環境整備を継続的に進めています。また、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財戦略を総合的に勘案し、複線的なキャリアコースを実現し、シニア層の豊富な経験を活かした組織活性化を図っています。

早くからグローバルな観点に立って事業を展開し、外国人の採用にも力を入れており、2020年12月末現在、海外で働く従業員数は全体の約65%に達しています。経営層についても現地採用を行うなど、ダイバーシティを進めており、女性が社長として活躍している拠点もあります。

Q 5 働き方改革、デジタルトランスフォーメーションへの取り組みについて聞かせてください

従来から、働き方改革や働く時間や場所にとらわれない環境整備、RPA(Robotic Process Automation)の活用による業務効率化などに取り組んでいましたが、2020年度はコロナ禍に対応しこれらの活動が加速しました。

全社でデジタルトランスフォーメーションが加速(2020年12月期)

	これまで	業務スタイルの選択肢が増加
勤務場所	固定席／一部在宅	フリーアドレス、在宅勤務
遠方との会議	出張	Web会議
通信	PHS	Web通話、チャット
入力・事務	手入力	RPA
申請書	印鑑承認	ワークフローによる承認
展示会	イベント出展	バーチャル展示会、YouTube チャンネル開設
保守サービス	現地出張	タブレット等のリモートツールの活用

▶ ダイバーシティ推進や働き方改革についての詳細はホームページをご覧ください。

https://www.sodick.co.jp/ir/esg_society.html

環境への取り組み

品質・環境・安全方針と体制

ソディック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、この地で製品の開発・製造を続けてきた当社は、自然環境を大切にすることが人々の豊かな社会づくりに通じると考えています。

ソディックグループは、製造業におけるTQM(Total Quality Management)の観点に基づき、環境保全活動は品質保証、安全衛生と同等の価値創造活動であるとの認識から、品質・環境・安全推進体制を構築しています。年度ごとに「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。トップマネジメント主導のグローバル発表会において、各グループ会社・部門がそれぞれの重点課題をもとに前年度の成果と課題、新年度の目標を共有。中長期的な目標を定め、継続的な改善活動につなげています。

環境マネジメント認証の取得

国内全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・改善を図り、有効性を確認しながら運用しています。

グリーン調達推進

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(BCP)を構築しました。2020年12月期はグリーン調達基準情報の一元化に取り組みました。

▶ 環境方針 — 2020年度QVP+活動全社方針 —

- 1) 環境に配慮するため、排出する温室効果ガスの低減とリサイクルできる廃棄物低減型の製品開発に努めます。利用する生産設備の改良も実施してまいります。
- 2) 環境汚染化学物質の削減、全廃を目指し、国内外の法令、規制の理解と順守に努めます。

※ QVP+活動：QVPはQuality Victory Planの略で、年度ごとの方針・目標に沿って各部門が品質・環境・安全面の改善をめざす活動。全社方針書は P17 をご覧ください。

※ 品質・環境・安全推進体制図は P17 をご覧ください。

環境影響化学物質の管理

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。2020年12月期は、有害化学物質の種類と保存量が見える化するなど管理の強化、徹底を図りました。

グリーン調達・化学物質管理の取り組み一覧

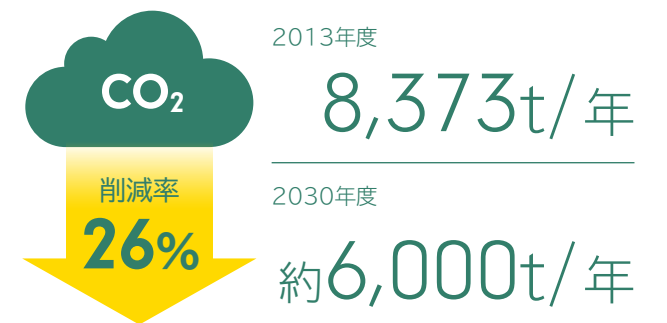
- グリーン調達基準書の配付
- 有害化学物質一覧表の配付
- 調査シート(環境負荷化学物質 調査依頼回答書、不使用証明書)の配付・回収
- 環境保全に関する評価シートの配付・回収
- 指定化学物質に関する非含有証明書の配付・回収
- 紛争鉱物開示規制に関する使用状況報告書の配付・回収
- RoHS2 指令適用除外表の配付
- SDS(Safety Data Sheet)の回収

気候変動問題に向けた取り組み

環境・エネルギーに関わる社会課題への関心がグローバルで高まるなか、パリ協定やSDGsに対する注目が高まっています。当社では、QVP+全社方針のもと、事業活動における省エネルギー、温室効果ガスの削減、自然エネルギーの活用に関する活動を継続的に進めています。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会議、打ち合わせ時の移動抑制を行い、CO₂削減に努めています。

▶ 温室効果ガス削減目標

2013年度比で2030年度までに、温室効果ガス発生量削減率26%をめざしています。



国内事業所におけるCO₂排出量

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
CO ₂ 排出量(t)	8,543	6,583	8,831 [※]	10,164	9,904

※マルチファクトリー建設により増加

国内事業所における原油換算

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
原油換算(kℓ)	3,440	2,650	3,529	4,116	4,025

プラスチックごみ削減のための備品見直し

- お客様に提供する飲料の容器をペットボトルから蓋つきの缶に変更
- ウォーターサーバーやお客様用カップ式自動販売機を導入
- 来客用に紙カップとウッドマドラーを採用

