

サステナビリティメッセージ



コーポレート本部
EFM室
澤崎 隆

Q1 - サステナビリティ推進体制の刷新とあわせて発足した新組織 EFM室^{*}の狙いを聞かせてください

温室効果ガスの増加が地球環境に大きな影響を与えている状況下、脱炭素化への取り組みは企業活動を継続する上で重要な課題であると認識しています。当社はこれまでも環境保全活動に継続して取り組んできましたが、最近になり、温室効果ガス削減の取り組みや製品がどのように環境へ貢献できるのかなど、私たちの現状やめざすべき方向性についての情報をステークホルダーの皆様から求められる機会が増えてきました。このような社会の趨勢に応じ、ソディックでは、2022年1月、サステナビリティ推進体制の刷新にあわせて新組織EFM室を発足しました。当社が現在設定している

「国内事業所における温室効果ガスの排出量を2030年度までに2013年度比26%削減」の新たな目標設定も含めた具体的計画を策定しつつ、社内外への情報発信や共有化を促進し、マネジメントを強化する担当部署を設け、実効性のある成果を実現できるよう体制を整えました。生産現場の環境負荷低減施策を迅速かつ不可逆的に実施していくため、関連資格の保有者かつ、現場管理の経験があるメンバーを招集しており、彼らを中核にチーム一丸となり管理体制の継続的な強化を推し進めます。

EFM室のミッションと取り組み

- 「ファシリティの品質、安定、持続強化」を前提に現状掌握と見える化を行い、中長期のロードマップ策定
- 管理体制強化に向けた意識改革
- エネルギー利用の現状掌握と見える化を行い、カーボンニュートラルおよびTCFD提言への施策立案・実施
- 太陽光発電設備導入効果周知の実施と増設検討
- 風力発電、EV車導入施策の検討・実施
- 環境に関する社員教育

※ EFM：E… Energy&Environment(エネルギー&環境)、F… Facility(施設)、M… Management(管理)

マテリアリティの特定とサステナビリティの推進体制を刷新し、より実効性のある環境負荷低減活動を推進していきます。

Q2 - 具体的な活動推進についての方針をお願いします

ソディックの事業活動の方針と同様に、現場第一主義で推進を行っていきます。当社グループのファシリティの現状と実態を実体験することで、それらが価値創造の原資であることを社員一人ひとりが自分事として意識付けできるよう促していきます。「ファシリティがいつも正常な状態で、固有の使用者にとって最適であれば良いという認識」から、「ファシリティは会社および社会全体の資産であり、状態の長期安定維持管理やエネルギー削減への取り組みの積み重ねが地球

温暖化の抑制と企業の成長につながる」という意識改革を啓蒙し、全社一丸での取り組みを推し進めます。そのうえで、ソディックらしい自己解決型のアプローチを定常化し、これまでの「足りない、温度が低い、いつもと違う」といった定性的な変化から、成果を定量化することに注力していきます。これらによって現場の活動を客観的に評価するとともに、国内外の拠点間で活動の水平展開ができる環境を構築していきたいと考えています。

Q3 - マテリアリティの特定と今後の活動について説明してください

2021年度に、「CSR基本方針」を見直し、マテリアリティ分析の結果を加えた「サステナビリティ基本方針^{*}」を制定しました。マテリアリティ分析ではグローバルの社会課題とSDGsの17目標に対する当社の関与度、重要度を正の側面と負の側面から分析、判定を行いました。その結果、「進化するものづくりへの貢献」「環境マネジメントへの対応」「人材の多様性の

促進」「ガバナンスの強化」の4つを抽出し、取締役会にて承認を得ました。これらのサステナビリティを巡る課題への対応をソディックグループの重要な経営課題と位置づけ、中長期的な企業価値向上に向けてこれまで以上に取り組みを加速していきます。

※「サステナビリティ基本方針」は P30 をご覧ください。

ソディックグループの事業に関与するグローバル社会課題



サステナビリティの基本方針と体制

▶ サステナビリティの基本方針

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「進化するものづくりへの貢献」「環境マネジメントへの対応」「人材の多様性の促進」「ガバナンスの強化」のサステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値向上の観点から積極的に取り組んでいます。

▶ 推進体制

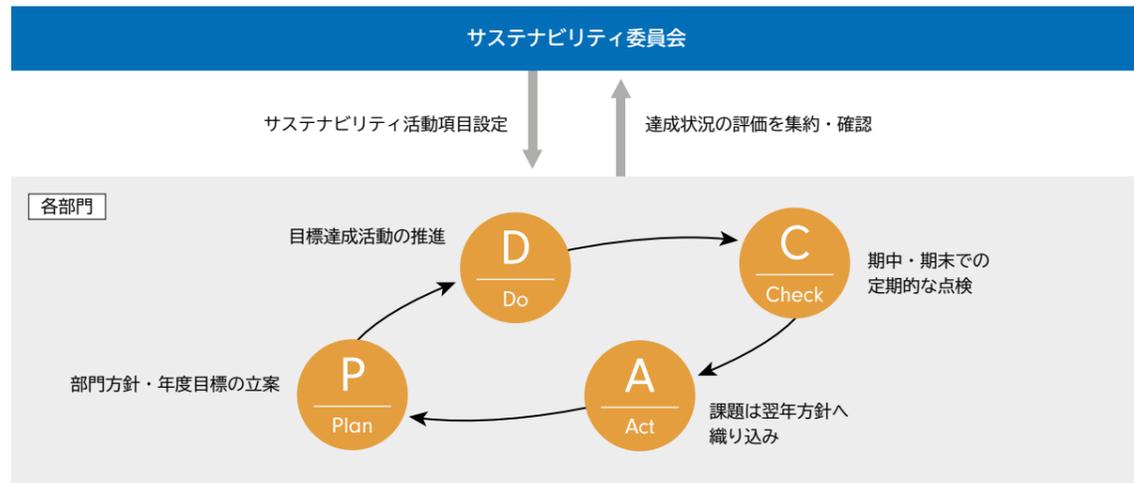
代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を新たに設置しました。従来のCSR推進委員会は各部門個別の活動の共有が主な目的でしたが、今後は、気候変動、カーボンニュートラル、人権、健康経営等の中長期的なテーマに対する対応方針や目標を決定し、全社一丸となって行っていくサステナビリティ活動の進捗管理を目的とした委員会へと進化していきます。

サステナビリティ委員会が中心となり、PDCAサイクルを回すことで、長期的かつ計画的にサステナビリティ活動を推進します。

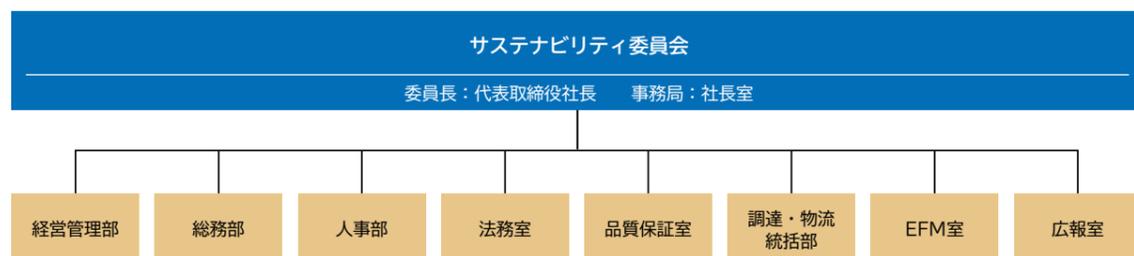
ソディックグループのマテリアリティ(重要課題)と積極的に取り組むSDGsのゴール



サステナビリティ推進イメージ



サステナビリティ体制図



CSR取り組み一覧

2021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 → P32-35	<ul style="list-style-type: none"> 省資源・リサイクル対策(紙ごみ・プラごみ削減、梱包資材の繰り返し利用等) 太陽光発電設備の導入(加賀事業所)および最大需要電力の見える化による使用電力の削減 有害化学物質管理の強化・改善 	7, 13, 14, 15
	グリーン調達 → P32, 39	<ul style="list-style-type: none"> グリーン調達基準情報の一元化 印刷物の削減活動 	15
お客様	製品を通じた環境への貢献 → P34, 35	<ul style="list-style-type: none"> 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, 12, 13, 15
	品質向上	<ul style="list-style-type: none"> 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 工作機械の溶接基準書策定 	9, 12
	BCP → P39	<ul style="list-style-type: none"> BCP調達・物流(調査・改善) 	11
社会	社会文化活動への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 石川県デジタルアーティスト発掘委員会への協賛 エフエム石川「防犯ブザープレゼントキャンペーン」への協賛 加賀ロボレーブ大会2021への協賛 	3, 9
	コロナ禍の活動	<ul style="list-style-type: none"> 自社生産フェイスシールドの供給 	3, 11
社員	ダイバーシティの推進 → P36, 37	<ul style="list-style-type: none"> 多様性の確保に向けた方針、目標値の設定 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, 10
	働きやすい職場環境の整備 → P37, 38	<ul style="list-style-type: none"> 「ソディック 健康経営宣言」の制定 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 DXを活用した業務効率改善 労災ゼロに向けた安全講習の実施 社用車交通事故防止のための交通安全講習会の実施と社員への情報発信 	8
	人材育成 → P36, 37	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	4
株主・投資家	コーポレート・ガバナンスの強化 → P45-49	<ul style="list-style-type: none"> 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 	16
	ESG情報開示	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書の発行 ESG指標の分析・検討 ESG情報開示の拡充 	

環境への取り組み

環境方針・体制

▶ 環境保全活動の加速

ソディックグループでは、2022年1月にサステナビリティ活動の推進を行う新組織EFM室を発足し、これまで続けてきた環境保全活動に加え、より実効性のある活動を行っていく体制を整えました。グループの最重要経営課題として特定した4つのマテリアリティの一つとして、「環境マネジメントへの対応」を掲げ、中長期的な企業価値向上の観点から、カーボンニュートラル、地球温暖化、省エネルギー、化学物質管理等の各テーマに取り組んでいきます。

▶ 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。2021年12月期は輸出用梱包材のリサイクルを促進し、梱包資材の購入削減に取り組みました。

環境方針 — 2022年度方針 —

- 1) 環境に配慮するため、ソディック製品のライフサイクルの各段階で、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。
- 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。

▶ 環境影響化学物質の管理

グリーン調達基準書、有害化学物質一覧表のリリースに加え、当社独自のERP連動の有害化学物質管理システム(SHCSCS)の構築へ向け、システム開発に取り組みました。

■ 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



環境ビジョン・目標

▶ 気候変動問題に向けた取り組み

2030年度温室効果ガス削減目標に向けて、生産現場の環境負荷低減施策を迅速かつ継続的に実施していくため、新たに管理体制の強化を図っていきます。具体的には、生産設備の品質と安定性の担保を前提として、ファシリティのエネルギー利用(EMS)の現状掌握と見える化を行い、中長期のロードマップを策定してカーボンニュートラルおよびTCFD提言への施策立案と実施などに取り組んでいきます。また、生産現場での環境意識改革をめざした社員教育等も行っています。

▶ 温室効果ガスの削減目標

従来、当社は温室効果ガス削減目標として、「2030年度までに2013年度比26%削減」を掲げ削減に取り組んできましたが、現在、政府の掲げる「2030年までに2013年度比46%削減、2050年ネットゼロ」に貢献できる新たな目標値の検討と設定に取り組んでいます。決定次第、発表いたします。

環境データ

国内事業所におけるCO ₂ 排出量	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CO ₂ 排出量(t)	7,848	8,752*	9,029	7,938	7,500

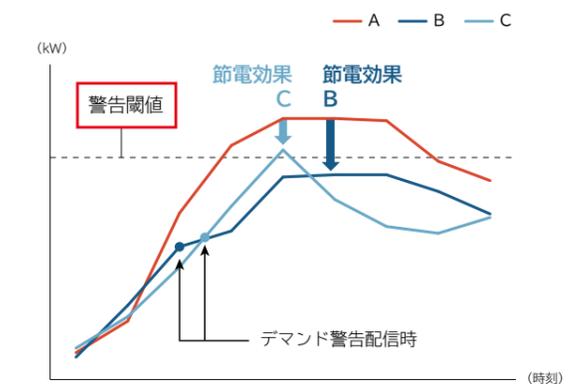
※マルチファクトリー建設により増加

国内事業所における原油換算	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
原油換算(kL)	3,198	3,549	3,939	3,860	3,875

▶ 取り組み事例・最大需要電力値の見える化と使用電力の削減(加賀事業所)

ソディック加賀事業所では、2022年1月よりデマンド(最大需要電力値)警告アラートを活用した使用電力の削減活動に取り組んでいます。これは、デマンド契約値の超過が懸念される際に各部署へ警告アラートを通知し、節電への協力を促すものです。加賀事業所では太陽光発電をデマンド抑制に利用していますが、冬季は天候不順により十分な太陽光発電が期待できず、デマンド超過が懸念されたものの、通知を受けた各部署の節電協力によりデマンド超過を回避できました。ソディックでは、この活動の効果を十分に検証し、他の事業所にも展開していく予定です。

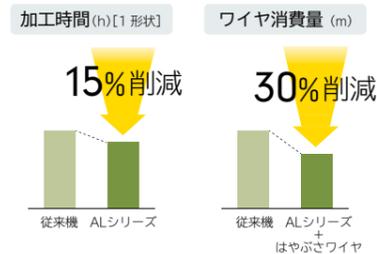
加賀事業所のデマンド見える化と節電効果



環境配慮製品の開発

工作機械分野

80mm板厚・段差形状嵌合加工の場合



加工材質：SKD11
板厚：20~80mm
加工精度：±2.5μm
面粗さ：Ra0.328μm
(Rz 2.463μm)
ワイヤ径：φ0.20mm
(はやぶさワイヤ)

ワイヤ放電加工機
「AL i Groove Edition」



製品の製造工程で使われる機械の性能は、ものづくりにおける環境負荷に大きな影響を及ぼします。例えば、電源や機械の性能、加工速度の向上により加工時間の短縮が図られ、消費電力や消耗品の使用量を抑えることができます。ソディックはこのような技術開発を通じてお客様の環境負荷低減に継続的に貢献してきました。

また、2020年には、世界初の「ワイヤ回転機構」を搭載した「AL i Groove Edition」を開発し、加工面の品質向上に加えワイヤ消費量の削減も実現しました。さらに、使用済みワイヤを資源として回収し自社で溶融し、新品のワイヤ電極線に再生するリサイクル事業にも取り組んでいます。

産業機械分野



「INFILT-V[®]」システム搭載 eV-LINE
電動射出成形機「MS100」



左：標準成形 右：「INFILT-V[®]」使用

ソディックのプラスチックや難材料、軽金属向けの射出成形機は、自動車や通信・電気電子機器、医療機器など部品の成形加工に用いられます。射出成形機の技術革新を進めることで、歩留まりを改善し、原材料の無駄な消費を抑えるだけでなく、さまざまな最終製品の小型化、薄肉化、軽量化、高品質化を実現してきました。

また、廃プラスチックによる環境汚染が世界的に問題となるなか、廃棄されても土に還る生分解性プラスチックの利用が望まれましたが、成形加工が困難なため利用が進みませんでした。ソディックが2020年に実用化に成功した「INFILT-V[®]」は、生分解性プラスチックの薄肉深物の成形加工を容易にする装置で、これにより、当社のV-LINE[®]射出成形機で生分解性プラスチックが採用できるようになり、普及促進が期待されています。

食品機械分野

ソディックは、麺や米飯を連続で安定的に生産できる装置の開発、製造に強みを持っており、技術を通じて社会課題解決の一助となることをめざしています。自動洗浄付き茹上装置はHACCP[※]の観点から開発した主力製品です。装置内部を自動洗浄するシステムで、茹で・冷却から計量までの工程を完全自動化できるので、工程での生菌数が抑えられ、麺の賞味期限が延ばせると製麺メーカーやCVSベンダーから高い評価を得ています。また、粉体冷却装置は小麦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。

※ HACCP(ハサップ)は、国際的な食品衛生管理規格

特長

- 高精度な計量機能・格段の精度を実現
- HACCP推奨のCIP機能で製造現場をサポート
- 省人化でランニングコストを大幅に低減



CIP自動洗浄付き茹上装置



粉体冷却装置

より環境負荷を抑えたものづくり

太陽光発電の設置

ソディックでは事業活動を通じて排出されるCO₂の削減に取り組んでいます。自然エネルギーも積極的に活用しており、ソディック本社・加賀事業所およびソディック エフ・ティ宮崎事業所では、屋上に太陽光発電システムを導入しています。当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、多方面からの活動を試みています。

さらに、2022年からは新設されたEFM室が中心となって、体系的かつ実効力のある環境負荷削減活動を推進していきます。

事業所の環境負荷削減

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。



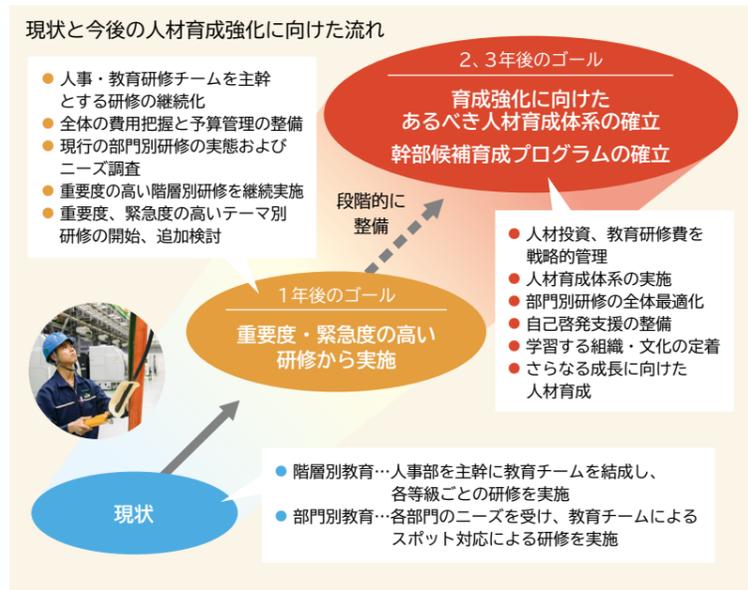
加賀事業所に新たに導入した太陽光発電システム

社会への取り組み

人財戦略

人財に対する基本的な考え方

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。



人事評価のしくみ

人事評価は金銭処遇を決めるための「査定」ではなく、『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』にあるという考えのもとに、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。

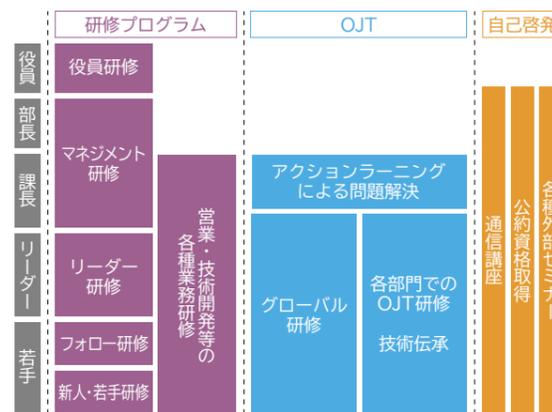
3 公正処遇の実現

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つなげます。

研修と教育

ソディックのさらなる成長に資する資質や能力を持つ人材を育成するべく、従業員一人ひとりの成長とキャリア開発を図る能力開発体系を整えています。

人材開発体系(イメージ図)



人材育成実績(2021年12月期)

社員研修実施回数	19回
研修内容	階層別研修/評価者研修

ダイバーシティ&インクルージョン

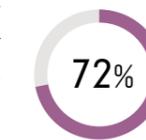
グローバル総合職の導入

さまざまな職種の経験を通じて、国内外の経営環境を総合的に理解し、次世代経営幹部になることも期待される「グローバル総合職」を2020年に導入しました。また、総合職には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活躍するエキスパート職があります。エリア総合職、一般業務職も設け、社員一人ひとりの多様な働き方やキャリア志向に合わせた制度によりワークライフ・バランスをめざします。

グローバルな人材の活躍

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、2021年12月末現在海外で働く従業員数は全体の72%で、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、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理解することは拠点戦略の促進やマーケティング力の強化につながります。また、経営層を現地採用するなど、グローバル人材の活用を促進しており、女性が社長を務める拠点もあります。

海外従業員比率
(2021年12月末現在)



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。



働きやすい職場づくり

働き方改革の進捗

当社では、健康経営推進の一環として、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を生むため、取得促進日を定めるなど有給休暇の取得を推進しています。時間外労働の削減についても継続的に取り組んでいますが、2021年度は生産の大幅な増加が影響したため、時間外労働時間が増加に転じました。これに対応し、業務効率化やシステムを利用した労働時間管理の厳格化、管理職研修などを実施し、さらなる徹底を図っています。

	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
役割	組織目標の達成に向けて的確にマネジメント
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
役職	本部長・副本部長・統括部長・部長・副部長・課長など
給与	マネジメント手当支給
着眼点	エキスパート職
役割	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	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	スペシャリスト・上級エキスパート・エキスパート
給与	エキスパート手当支給

2023年度に向けた女性活躍の目標と施策

目標1 採用における女性社員の比率を25%以上とする

- 〈施策〉
- 女性社員の職域拡大
 - 女性社員の活躍を積極的に紹介する など

目標2 女性社員の割合を15%にする

- 〈施策〉
- 女性社員が継続して就業できるようワークライフ・バランスに取り組む
 - 在宅勤務やテレワーク制度の整備
 - 不妊治療をサポートするための休暇、休職制度の導入検討
 - 女性のキャリア形成に関する研修の企画・実施
 - 働きやすい職場をテーマに意見交換の場を設ける
 - 時短制度の対象年度の引き上げ検討 など

中核人材の多様性の確保(目標)

従業員が性別や国籍、新卒・中途等の多様性を認め合い、全従業員が活躍できる職場環境・企業文化づくりをめざし、女性、外国籍、中途採用者の管理職登用を進めています。

- 女性管理職：2026年までに3%以上(2021年末時点で1.5%)を目標

また、仕事と子育てを両立できる環境づくりにも取り組んでいます。育児休暇取得者の復職支援策も拡充しており、復職率は過去5年間100%を維持しています。

働き方関連データ

	2017年12月期	2018年12月期	2019年12月期	2020年12月期	2021年12月期
平均有給休暇取得日数(日)	7.5	10.1	12.0	11.5	11.6
年平均時間外労働時間(時間)	315	279	252	250	296
育児休暇取得者数(名)	3	1	8	9	3
時短勤務者数(名)	2	4	2	3	11
時短勤務者数(名)	8	7	8	7	8

健康経営・労働安全衛生

ソディック 健康経営宣言

ソディックは、会社の持続的な成長にとって、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが大切であると考え、「ソディック 健康経営宣言」を制定しました。この宣言のもと、経営理念に掲げる「創造」「実行」「苦勞・克服」の基本精神でお客様のものづくりを支え、さらなる成長へのチャレンジが続けられるよう、全社一丸となって従業員の健康保持・増進に向けて取り組んでまいります。

労働安全衛生、労働災害防止、EAP、メンタルヘルスなどの取り組みについてはソディックWebサイトをご覧ください。

→ https://www.sodick.co.jp/sustainability/esg_society.html#sectionC-01

人権・コンプライアンス

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)

全ての役員および従業員が、当社グループを取り巻く環境と社会的責任を自覚し、人権の尊重や関係法令および規則の遵守、社会倫理に即した行動をとることは、当社グループの健全な発展に不可欠です。今後も社会からの期待に応えていくために、当社グループの行動規範として、「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)」を定め、実践しています。

人権・コンプライアンスに関する通報規定

コンプライアンス規程により、業務・組織においてコンプライアンス違反行為、もしくはその疑いがあるときは直ちに上司・責任者に相談をするか、相談できない場合は通報しなければなりません(第4条 相談の義務、第7条 通報の義務)。

なお、同規程により通報者に対しては、解雇、減給その他いかなる不利益も生じさせないことが保証されています(第8条 通報者の保護)。

ソディック 健康経営宣言

ソディックは、従業員の健康が会社にとって最も大切な財産であり、未来へ向けた新たな価値創造の源泉であると考えています。

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、更なる成長へのチャレンジが続けられるよう、職場環境の改善と健康づくりを積極的に推進し、従業員の健康と会社の持続的な成長を両立させる健康経営を目指します。

健康経営方針

1. 代表取締役社長を健康経営推進最高責任者として、社内にPDCA体制を構築し、健康経営を推進します。
2. 定期健康診断、ストレスチェックの受診促進と、ヘルスデータを活用した健康施策を提案します。
3. 労働環境の改善をはじめ、メンタルヘルスクア、生活習慣病対策、ワークライフバランスの推進に取り組めます。
4. 健康保持・増進のため従業員のヘルスリテラシーの向上に取り組めます。

第3章 会社と社員の関係

19. 人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いの禁止

ソディック・グループは人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保する。

ソディック・グループは、強制労働、奴隷労働、拘束労働または人身売買による労働力を用いない。

特に、社会問題化しているセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメント等のハラスメントについては、企業グループとして容認しない。問題発生時には迅速に調査し、被害者の救済と再発防止に向けた断固たる措置をとる。

人権・コンプライアンス通報窓口

1. コンプライアンスヘルプライン事務局

原則として「コンプライアンスヘルプライン事務局」が通報先となります。

2. ハラスメントに関する窓口

ハラスメントに関しては、「人事・関連担当部門の専用窓口」が通報先となります。

3. 社外通報先

コンプライアンスヘルプライン事務局に通報できない事情がある場合は、社外弁護士が通報先となります。

サプライチェーンの取り組み

調達方針・ガイドライン

ソディックグループのサプライヤー

「地産地消」を基本原則に、部品カテゴリー、部品特性に応じてグローバルに調達活動を行い、海外各工場に供給を行っています。調達品を大きく9つの調達カテゴリーに分けており、特に事業に大きな影響を与える品目は、電気部品、機能部品、機械加工品、そして、鋳物に代表される原材料となっています。

グリーン調達基準書[ガイドライン]

ソディックグループでは、地球環境に配慮した製品の開発・設計・製造・販売・サービスをグローバル展開しています。環境にやさしい製品づくりを実現するため、「グリーン調達基準書」を策定し、サプライヤー様とともに環境負荷の少ない調達活動を行っています。

サプライヤー様との協働によるサステナビリティ調達の活動

サプライヤー様にはソディックグループの調達方針を理解いただき、取引開始時に各種調査、取引開始後はグリーン調達基準書が要求する各種文書への回答をいただいています。2021年12月期は543社に対する書類監査、5社に対する現地監査に協力いただきました。また、サプライヤー説明会(対面)、全サプライヤー様を対象としたTeams ライブイベントを開催するなど、双方向のコミュニケーションの機会を設けています。

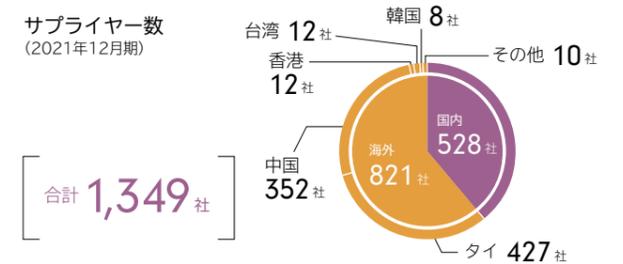
世界各国の製品含有化学物質に関する規制の強化、拡大に対応し、当社ERPと連動したサプライヤー様向けの「有害化学物質管理システム(SHSCS)」を構築しました。今後はこのシステムを活用し、有害物質の有無についての調査のさらなる強化、徹底を図っていきます。

BCP(事業継続計画)

BCPの取り組み

地震発生時やメーカーによるデータ改ざん等の問題発生時にサプライヤー様と協働して現状把握を行い、事業継続体制を迅速に整える体制を構築しています。調査においてはサプライヤー様の対応状況を点数化し、改善点が見つかった場合には改善業務の具体的なサポートを実施しています。

サプライヤー数
(2021年12月期)



調達基本方針

1. 誠実・オープン・公正・フェアな取引
自由競争の原則のもと、最適な部品をグローバルに調達していきます。
2. サプライヤー様との共存共栄
サプライヤー様との相互理解と信頼関係を大切に、共に繁栄できる関係の構築を目指します。
3. 法令遵守と環境保全
各国・地域の法令を遵守し、また環境保全・保護に配慮した調達活動を推進します。
4. 品質、経済合理性、安定供給
適正な品質、信頼性・納期・価格・技術開発力・提案力、並びにサプライヤー様の経営安定性等を十分に評価し、適正な基準に基づいた調達活動を行います。
5. CSR調達
CSRの取り組みを積極的に進め、またサプライヤー様にも積極的な取り組みを推進します。

環境管理物質

- 環境管理物質を以下の3つに分類し管理しています。
- (1)「禁止化学物質」：製造・使用・輸入が法律で禁止されている物質
 - (2)「削減化学物質」：今後の法規制動向により削減すべき物質
 - (3)「含有量の把握及び管理が必要とされる化学物質」

紛争鉱物

紛争鉱物問題解決への取組を企業の社会的責任と捉え、紛争鉱物を使用しない方針です。サプライチェーン上で武装勢力への資金供給が行われないようサプライヤーを含め、調査を行っています。

BCP調査の実施

2016年度に初回のBCP調査を行いました。国内は物流関連の会社も含めた全619社、海外は全783社に対し調査を行い、報告書を策定。さらに、2020年にも調査を実施し、BCP対策の意識向上のため活動を推進しました。

サプライチェーンについてはソディックWebサイトをご覧ください。→ <https://www.sodick.co.jp/company/procure.html>

マネジメント体制

取締役



代表取締役社長 古川 健一 ふるかわけんいち
 専務取締役 工作機械事業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 (エグゼクティブ・フェロー) 金子 雄二 かねこゆうじ
 取締役 (エグゼクティブ・フェロー) 高木 圭介 たかぎけいすけ
 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 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
 社外取締役 後藤 芳一 ごとうよしかず

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、2022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 (2022年3月末現在)

取締役	属性・就任委員	出席状況(2021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
古川 健一	▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回		●	●	●		●	●
塚本 英樹		13回/13回				●	●	●	
前島 裕史		13回/13回		●	●			●	
金子 雄二	▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回				●	●	●	
高木 圭介		13回/13回				●		●	●
黄 錦華		13回/13回				●		●	●
稲崎 一郎	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回					●	●	
工藤 和直	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回				●	●	●	
野波 健蔵	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回				●	●	●	
後藤 芳一	■社外 ◆独立	(注1)				●	●		

監査役	属性・就任委員	出席状況(2021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	12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	10回/10回 (注2)	10回/10回 (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/sustainability/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 後藤芳一氏は2022年3月30日の定時株主総会にて選任されており、2021年12月期の活動は該当ありません。
 (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、就任以降に開催した取締役会および監査役会は10回です。

社外取締役鼎談

野波 健蔵 × 稲崎 一郎 × 工藤 和直



**企業変革の方向づけは“個人”の変化の中にある。
社員自身の中に自発的なモチベーションが湧いてくる、
そんな職場づくりがソディックに持続的成長を導く**

社外取締役として果たすべき役割

野波 私はものづくりの会社を創業して経営に携わってきましたので、その経験を活かせればと2020年にソディックの社外取締役の任をお受けしました。この2年間、コロナ禍で本社以外の拠点に行くことができず、実際の現場を見られていないことが非常に残念です。状況が落ち着けばすぐにでも行きたいです。

工藤 私は中国で15年間、経営に携わった経験をソディックの経営に活かしたいと思っています。「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から、私も現場の人材がどのように育っているかが一番関心があります。コロナ禍で制限がありますが、早く海外拠点に出向いて彼らの成長を見たいですね。

稲崎 私の場合は、大学での教育研究の経験を活かして、中長期的な企業価値の向上を図る観点から、主に

あるべき技術開発の方向性に関して意見を述べています。これまでに、社内の技術者を対象とした製造技術セミナーを複数回行ってきましたが、現場の技術伝承で抜け落ちがちな基礎的な知識を補う機会になったのではないかと考えています。

野波 社外取締役としてのミッションは大きく3つあると私は思っています。1つ目はコーポレート・ガバナンスの強化です。社外取締役は会社がルールに基づいて経営しているかを常に監視する立場にあり、会社との利害関係がないことが前提になります。客観的に正しく、厳しい目で監督することが大きな役目です。2つ目は、たくさんの株主の意見をどうやって経営に反映させるか、株主の代弁者としての役割もあります。3つ目は経営に対する助言です。会社の将来的な成長のためにさまざまな観点から意見していくこと、このような観点をもって取締役会に参加しています。

稲崎 私は、経営面ではESG推進の重要性について

積極的に発言しています。2021年のコーポレートガバナンス・コード改訂においてはサステナビリティを巡る課題への取り組みが非常に重要視されています。ESGの諸問題を強く意識した経営を行い、それを外に向けて発信することで企業価値向上につなげるのが非常に重要と考えます。

しかし、ガバナンス・コードの全ての要求に盲目的に従う必要はなく、準拠できない場合はその意思表示をする気概を持つことも大切だと思っています。取締役会の実効性評価のために行っている役員自己評価などについては、実際の改善につながるように今後もモニタリングを続けていくべきだと思います。

ソディックの経営の重要課題とは

工藤 長期経営計画『Next Stage 2026』の達成に向けて、この1年も各事業部門で議論を展開してきました。2018年度は過去最高売上を達成しながら、その後の米中貿易摩擦や新型コロナの影響で、2019年度、2020年度は大きく低迷しました。この2021年には挽回し、ようやく最高売上の90%程度まで回復しましたが、これからの成長戦略が非常に重要だと思います。

野波 大きな業績の振れの一因として中華圏への依存度があると思います。半分近くが中国での売上ですから、ソディックとしては常にバイパスをつくっておく必要があるでしょう。



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
- 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
- 2018年 ● 当社社外取締役(現)、株式会社芝浦電子社外取締役(現)

工藤 私はすでに中国人化していると周囲から言われますが、ソディックの中華圏での事業拡大は決して悪いことではありません。すぐ近くに大きな市場があるのですから事業を伸ばしていくべきなのはわかりきったことです。しかし、私が一つ懸念しているのは売り方で、高性能の設備を単体で売ることに限界があります。ソディックは高い技術と性能の良い機械、設備を誇っていますが、それだけで勝負ができるかというところではありません。ソディックの8掛けの性能で価格が半分という製品をつくるメーカーが中国にはすぐに現れるからです。だからといって安い機械をつくれというのではなく、ソディックが自ら徹底的に技術を磨き、他がまねできないレベルに到達し、この分野ではソディック以外はない、そこまでに磨き上げていくことが大事だと思います。それを実現するために2022年から企業変革が本格的にスタートしたわけです。

稲崎 グローバル市場で勝ち残るためには、「機械単体売り」から「課題解決型」の事業体制を構築する必要があります。お客様のより良い加工を実現するため、事業のサービス化を図って機械、消耗品、技術サービスの三位一体で顧客に価値を提供する、すなわち「モノを売る」から「コトを売る」へのパラダイムシフトをめざす必要があります。

工藤 いまではIoTを利用して、リモートメンテナンス、さらにはリモート制御が実現できます。納入した設備の情報を全て集約して、「この消耗品が摩耗したから替えます」とか、「異音発生で危ないから設備停止します」といった予防保全が実現できるのです。「ソディック



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
- 2007年 ● 慶應義塾大学名誉教授、中部大学教授
- 2013年 ● 株式会社ディスコ社外取締役(現)
- 2018年 ● 当社社外取締役(現)

の設備を入れると、メンテナンスや生産管理を全てやってくれる」そうならば、お客様も他社の製品を選ばなくなります。そのための企業変革を実現していないとなりません。

企業変革の最大の目的は人財づくり

野波 私は今回の組織改革でとても良いと思ったのが、人財育成という目的が明確になってきたことです。人づくりが会社の屋台骨になり、人を成長させることで良いものができて、お客様に喜んでいただき、会社も成長する、これが製造業の成長の理想です。

工藤 昨年、IGPI(経営共創基盤)の富山和彦会長の講話を拝聴しましたが、“CXとは積分すれば社会や国家の大変革であり、微分すれば個人人の生き方、働き方の大変革だ”と述べられています。微分するのは、すなわち変化の方向は“個人”にあるということで、持続可能な成長に向かって全社員が日々の仕事のやり方、考え方を革新していくことだと私も思います。

稲崎 これまでの機能別組織では、社員が事業に対する同じ責任や目標を持たないため、同じインセンティブを持った活動は困難だったわけです。そこで、事業完結の意思決定を実現するための事業別組織に変更することを選びました。人の能力を引き出すために何が大事かという、その人が仕事に取り組もうという自発的

な動機です。社員自身の中に自発的なやる気が湧いてくる、そのような職場づくりが大事だと考えます。

野波 私も社員のモチベーションは企業成長に直結すると思います。以前の私の経験ですが、職場の人間関係の軋轢が個々の社員の仕事へのモチベーションを下げ、生産性を落とす要因となるのです。その結果、会社が成長できなくなる、このようなジレンマに陥っている日本の会社は少なくないでしょう。まず、人間関係が良くないと働くことが楽しくないし、誇りも持てず、人財も育ちません。ですが、会社全体を人間関係の良い職場にしていくのは決して簡単ではありません。

工藤 2022年1月に「ソディック健康経営宣言」が出されましたが、これは、全社員の健康と会社の成長を両立した健康経営をめざすものです。この宣言を言葉だけで終わらせないためには、いわゆる健康診断結果のように健康度を数値化して“見える化”を図るべきだと思います。ストレスチェックなどの手法がありますがこれらも利用して、毎年の実績から目標値をつくり、より高い値を実現する具現策を実施して、“働きやすい、やりがいのある会社”にしていくべきです。

“人をより大切に育成する”ことでサクセッションプランを実現

稲崎 2021年はCEOの選解任を含めてサクセッションプランの検討を行い、経営幹部人材像とその養成についての準備を始めました。経営幹部の選任基準はいろいろありますが、私の考えでは「社会課題の解決や社会への貢献を通してソディックの企業価値向上」に取り組むことの重要性をしっかりと認識していることも挙げられると思います。

野波 そうですね。これからはデータサイエンスが大きな価値を持つ時代になります。ソディックもIoT、インターネットオブマシントoolsを導入し、お客様や設備の情報を一元管理し、どのものづくりが一番稼働しているかを掌握し、お客様の生産性や成長に貢献していくような、他社がまだやっていないサービス戦略に挑戦していくべきだと思います。

工藤 それと同時に私は“人を大切に育成する”ことをより一層推進し、サクセッションプランを実現させたいと思います。ソディックのレガシーである開発精神をものづくりだけでなく、世の中にもない販売方法、多様で流動的な人事施策などの新しいことへの挑戦に活かしていける、そのような経営人材を育成したいと思います。



社外取締役 野波 健蔵

- 1985年 ● 米航空宇宙局(NASA)研究員
- 2008年 ● 千葉大学理事・副学長(研究担当)
- 2012年 ● ミニサーバイヤーコンソーシアム(現 一般社団法人日本ドローンコンソーシアム)会長(現)
- 2013年 ● 株式会社自律制御システム研究所 代表取締役最高経営責任者(CEO)
- 2019年 ● 一般財団法人先端ロボティクス財団理事長(現)
- 2020年 ● 当社社外取締役(現)

コーポレート・ガバナンス

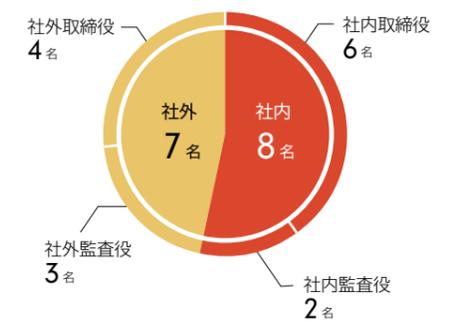
コーポレート・ガバナンスの体制と特長

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、社内取締役6名に加え独立性の高い4名の社外取締役により、経営の透明性の確保と公正な意思決定の強化を図っており、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。



コーポレート・ガバナンス強化施策のあゆみ

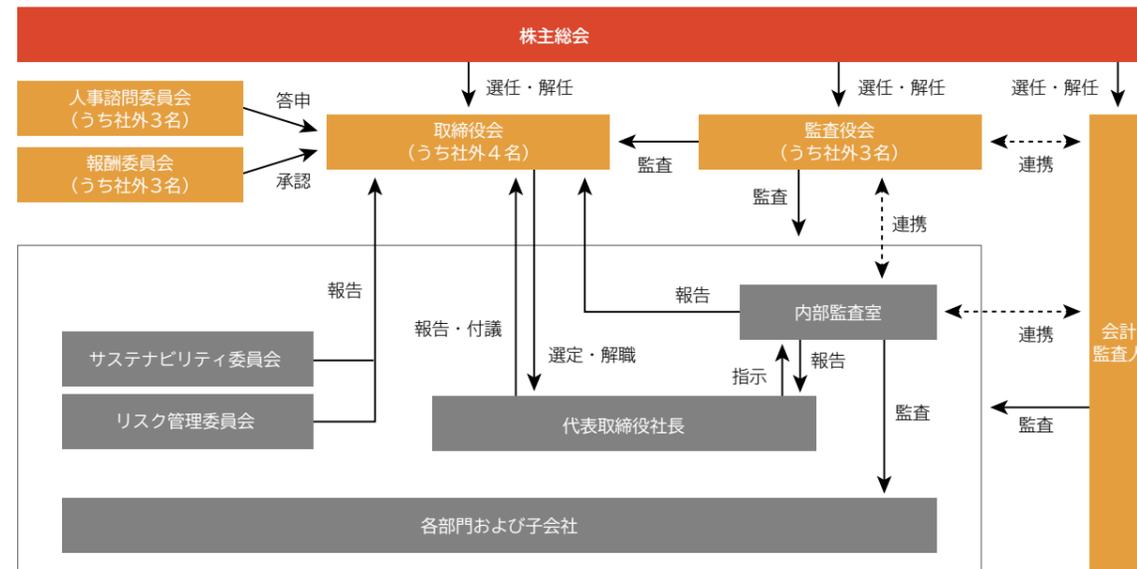
2012年	● 執行役員制度導入
2014年	● 社外取締役の選任(1名)
2015年	● コーポレートガバナンス・コードへの対応 ● 社外取締役1名増員(計2名) ● 人事諮問委員会・報酬委員会の設置
2016年	● 取締役会の実効性評価を実施 ● 社外取締役1名増員(計3名)
2018年	● コーポレートガバナンス・コード改訂への対応 ● 社外取締役1名増員(計4名)
2019年	● 女性取締役の選任(1名)
2020年	● 人事諮問委員・報酬委員数の見直し(社内取締役2名、社外取締役3名)
2021年	● 女性監査役の選任(1名)

コーポレート・ガバナンス体制早見表 (2022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/sustainability/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 (2022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、社内取締役(6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、経営会議等を開催し、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するなど、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	代表取締役社長	古川 健一(議長)*
	取締役	金子 雄二
	社外取締役	稲崎 一郎
	社外取締役	工藤 和直
	社外取締役	野波 健蔵

▶ 報酬委員会

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・決定しています。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	代表取締役社長	古川 健一(議長)*
	取締役	金子 雄二
	社外取締役	稲崎 一郎
	社外取締役	工藤 和直
	社外取締役	野波 健蔵

* 人事諮問委員会・報酬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 ・社外取締役に係る事項	2021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。	2022年12月期の運営方針 付議事項の事前送付のさらなる早期化による審議の充実および監督機能の向上、付議事項・報告事項の見直し等に取り組みます。

	2021年12月期の成果	2022年12月期の課題
全体の实効性	<ul style="list-style-type: none"> ● 付議基準の削減 ● 政策保有株式削減の検討 ● サクセッションプランの協議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 会議体の見直し ● 資本コストに関する議論の充実 ● サステナビリティ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充実 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、経営会議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 (2021年12月期)

役員区分	報酬総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の数(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)	249	199	7	42	6
監査役(社外監査役を除く)	32	32	—	—	2
社外役員	47	47	—	—	8
計	328	278	7	42	16

▶ 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

- 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。
- 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については、左記 ▶役員報酬の構成 に記載の通りです。
- 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、報酬委員会決定しております。

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体制

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・部品の調達に関するリスク
- 災害等に関するリスク
- 有利子負債のリスク
- 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/中 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・省人化など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。

▶ 原材料・部品の調達に関するリスク

発生可能性/高 影響度/中

■ 当社の対応

当社では、調達基本方針を定めており、サプライヤー様との相互理解と信頼関係を構築したうえで、品質・価格・安定性など適正な基準に基づき、最適な部品をグローバルに調達しております。安定した部材調達をめざすべく、国内外の複数の調達ルート・サプライヤー様を確保することで調達先を分散し部材の供給不足や材料費・物流費等の高騰へのリスクに対応しております。

さらに、サプライチェーン全体のリスクを把握するため、サプライヤー様の事業継続計画(BCP)策定状況を調査しており、その調査結果を踏まえた上で、当社のBCPの診断・維持・更新を行っています。

▶ 海外事業におけるリスク

発生可能性/中 影響度/大

■ 当社の対応

当社では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、中国ならびに他国の通商政策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、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の強化を進めます。また、成長が期待できる東南アジア地域、インドなどの新興国でも販売を推進し、地域別売上高比率の最適化による中国市場への依存度の低減をめざしてまいります。

▶ 企業の社会的責任に関するリスク

発生可能性/中 影響度/中

■ 当社の対応

当社グループでは、社会的要請の変化を踏まえ、代表取締役社長を委員長とする専門の委員会を設置し、体系的にコンプライアンス、社会貢献、人材育成、品質管理、環境など重要なテーマに対する取り組みを継続しております。また、当社グループは、次世代自動車や車両の軽量化など環境負荷低減に向けたものづくりにも積極的に関与することで、地球環境に配慮したものづくりを通じ、サステナブルな社会に寄与する事業展開を推進しています。

▶ 災害等に関するリスク

発生可能性/中 影響度/大

■ 当社の対応

当社グループでは、被害を最小限に抑え、事業継続を確実にするため、事業継続計画(BCP)を策定し運用しています。生産拠点の分散化による災害に強い生産体制の構築、災害後の復旧活動早期化に寄与する安否確認システムの導入のほか、自然災害による経済的な損失に対しては各種保険に加入しています。