

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスに係る方針をコーポレート・ガバナンス・ポリシーとして定めて運営しております。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「コンプライアンスの徹底」のもと、「株主価値の拡大」という目的を各ステークホルダーと共有できる関係を構築するとともに、内部統制システムの整備、強化を推し進め、組織の活性化を通じたコーポレート・ガバナンスのさらなる充実に努めることです。また、企業情報の開示につきましては、適時適切に行うことはもとより、積極的な開示を図り、株主の皆様が当社の経営内容をより的確にご判断いただけるよう努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1-2 株主総会の権利行使】

当社は、海外投資家の持ち株比率やコスト等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームへの参加や招集通知の英訳等を行っておりません。機関投資家及び海外投資家が議決権行使しやすい環境の提供につきましては、今後の株主構成の変化や人的リソース及びコスト等を勘案しながら検討してまいります。

【補充原則2-4 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

当社は、性別・国籍の違いを含め、異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することが、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなるとの認識に立ち、このような多様性の確保を踏まえつつ、当社の持続的成長と価値向上に資する資質・能力・識見を有する人材を積極的に登用するとともに、ワーク・ライフ・バランスを考慮した働き方を支援する各種制度の規程化や、性別・国籍等によらず、各人材が各々の能力を最大限発揮活躍できるようなジョブ型の導入検討、評価及び育成制度の構築、職場環境の構築を推進しております。

なお、当社は中核人材の登用等における多様性確保に向けた測定可能な目標を設定・開示していませんが、管理者のうち中途採用者の登用実績は4割以上であり、従業員に占める女性の比率は約2割、外国籍従業員は複数名在籍しています。また在外関係会社においては管理職の大半が外国籍となっております。

【当社における労働者に占める女性労働者割合と男女賃金差異に関する実績及び目標】

労働者に占める女性労働者の割合 ... 目標:2030年3月までに25% 実績(2024年3月期):18.6%

男女の賃金の差異 ... 目標:2030年3月までに70% 実績(2024年3月期):63.9%

当社は、労働者の約8割が技術系・技能系の職種(開発・設計・組立・調達等)であり、当該職種については、電気・電子工学、機械工学系の専門知識を有する人材を求めています。これらの人材の母集団は女性の割合が少ないため、当社の採用者数における女性の割合も低くなる傾向にあります。また、人的資本(人財)に係る指標の目標達成に向けて各種施策を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的に、事業の円滑な推進を図るために必要と判断した場合に限り政策的に株式を保有することとし、保有に当たっては、目的の適切性、リスクリターン等の適正性等、定量面、定性面から総合的に適否を検証することとしております。また、政策保有株式の議決権行使は、当社の企業価値向上に資する等、当社の保有目的に照らし中長期的な観点より判断いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者取引に該当する取引の有無を把握するため、毎期役員に対し書面による調査を実施し、役員または主要株主等との取引が利益相反または競業に該当する場合には、取締役会規則に定める手続きに従い承認を得る等適正に対応することとしております。

【補充原則2-4 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

本報告書の「コードの各原則を実施しない理由 補充原則2-4」に記載のとおりです。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、確定給付型企業年金制度を採用し、企業年金の積立金の管理・運用については専門性の高い外部の資産管理運用機関等に委託し、担当部門は、定期的に資産管理運用機関から運用実績等の報告・説明を受け、適切にモニタリングを行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

当社は、適時適切な情報開示を目的にディスクロージャーポリシーを定め、会社法、金融商品取引法等の法令や規則及び証券取引所の定める規程等により開示が義務づけられている情報のほか、国内外の株主・投資家をはじめとする各ステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、コーポレート・ガバナンスに係る事項や経営環境の分析、経営方針、財務情報など投資判断に資する情報の開示に努めております。

()会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
経営理念

1. 世界的視野に立ち
2. ユーザーの期待を創造し
3. 最高の技術を提供する
4. 創造システムで社会に貢献

行動指針

「集中と分散」
「価値ある創造への挑戦」
「小さくともキラリと輝く存在感のある世界 1の企業へ」

経営戦略等

当社は、巻線から派生する要素技術、生産技術をコアとして「価値創造による顧客満足度の向上」「機能・能力による収益の向上」「コンプライアンスの徹底」を基本方針に掲げ、企業価値、株主価値、顧客価値といった当社グループを取り巻くあらゆる価値の向上を念頭に置き、「集中と分散」「価値ある創造への挑戦」「小さくともキラリと輝く存在感のある世界 1の企業へ」を行動指針として効率的な経営を推し進めてまいります。

そのために、性別・国籍等の多様性の確保を踏まえつつ、当社の持続的成長と価値向上に資する資質・能力・識見を有する人材を積極的に採用してまいります。

研究開発にも積極的に投資を振り向け、知的財産の保護を図りながら、長年培った巻線・要素技術と経験を活かし、Speed(スピード)・Small(省スペース)・Saving(節約)・Smart(情報化)の実現とともに、製品の高品質化によるユーザーの生産効率向上への貢献と、同時に当社資本の充実を図ってまいります。

このように当社が築き上げた生産システムのプラットフォームに他社の特殊技術を取り入れ、また「ラインビルダー」として一貫生産ラインをスピーディーにグローバルに提供し、モータ・電子部品分野を中心に設備の高度化・高速化・高品質化を推進するとともに、精密技術・搬送技術等を応用し、電池・半導体分野をはじめとする新たな事業領域に向けた各種自動機・システム機への展開を推進してまいります。

また、事業成長を更に加速させるため、M&Aや高い技術を有する人材の確保に開発サテライトの新設等も進めてまいります。

これら活動を通じ、すべてのステークホルダーの価値を持続的に向上させるとともに、人と機械、産業と地球環境の共生を見つめ、国際社会の持続的な成長に貢献するラインビルダーを目指してまいります。

持続可能な開発目標(SDGs)における、気候変動、クリーンエネルギーといった「脱炭素化」のキーアイテムとなるコイルやモータ向け生産設備の開発、製造を含めたトータル・ソリューション、技術革新や労働各分野に関わるファクトリーオートメーション化、スマート工場化へのソリューションを通じて、地球環境と国際社会に貢献する企業を目標といたします。

()コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「 . 1 基本的な考え方」に記載のとおりです。

()取締役が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、取締役、経営陣幹部の報酬の決定における取締役会機能の独立性、客観性と説明責任の強化を図るため、取締役会の任意の諮問委員会として社外役員を主に構成する「報酬委員会」を設置し、同委員会において、報酬算定方法の方針及び業績連動報酬の内容並びに報酬額の決定プロセスを決定しています。その開示は、当社の招集通知および有価証券報告書を通じて行っております。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続、選解任・指名についての説明

当社は、取締役、経営陣幹部の選解任と指名の決定における取締役会機能の独立性、客観性と説明責任の強化を図るため、取締役会の任意の諮問委員会として社外役員を主に構成する「指名委員会」を設置し、同委員会において、指名を行うに当たっての方針とプロセスを決定しております。

取締役候補者の指名については、代表取締役が議長を務める常務会において候補者を提案し、指名委員会の審議を踏まえ取締役会にて決定しております。監査役候補者の指名については、監査役会において候補者を提案し、指名委員会の審議を踏まえ取締役会にて決定しております。なお取締役・監査役候補者の指名理由、略歴、重要な兼職、担当等については、株主総会招集通知及び参考書類等を通じて開示しております。

【補充原則3-1 サステナビリティに関する取り組み等】

当社は、経営理念に基づく「持続的経営」を重視し、企業の稼ぐ力とESG(環境・社会・ガバナンス)を両立させる「両利き経営」(サステナビリティ・トランスフォーメーション)への転換を図るべく、ガバナンス委員会を中心にリスク・機会を捉えた重要課題(マテリアリティ)を検討・特定し、取締役会にて対応方針を含め決定しております。

各重要課題に対しては、社員の参画機会の創出と当事者意識の醸成をはかりESGに精通した人材の育成・確保により人的資本の価値を高めながら、執行役員を中心とした執行部門において取り組みを進めており、その推進状況は取締役会およびガバナンス委員会が定期的にモニタリングし、評価・助言指導を行っております。

【補充原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

当社は、法令および定款に定められた事項ならびに経営方針、経営戦略、経営幹部人事、内部統制システムといった経営の重要事項について、取締役会にて決定する旨を取締役会規程に定め、取締役会はこれら重要事項につき適宜決定し、執行役員をはじめとする各執行部門は決定された方針に則り適切かつ迅速に業務執行することとしております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の独立性判断基準を東京証券取引所が定める独立性基準に定め、取締役会は、独立社外取締役の選定にあたっては率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を候補者としております。なお、独立性の判断基準に該当しない場合であっても、指名委員会、取締役会において独立社外取締役に求められる役割・責務が十分に果たせる人材であるとの判断に至った場合には、社外取締役候補者として選任する場合があります。

【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、社外取締役、社外監査役を主要な構成員とし社外取締役を委員長とする指名委員会、報酬委員会を設置し、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たっては社外取締役の適切な関与・助言を得るものとし、また社外取締役は、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図る等により取締役会における議論に積極的な貢献を果たすこととしております。

【補充原則4-11 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役の員数を9名、監査役の員数を4名と定め、当社事業に精通した知識や業界経験に基づく経営力、財務・会計・法務等に係る高度な専門知識や経験に基づく判断力等を有する会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する人材を、意思決定の適正性確保と迅速化を図るべく最小人員で構成するよう選定しております。また取締役の選解任に当たっては、指名委員会において方針とプロセスを決定し、公正かつ透明性の高い手続を確保しております。各取締役、監査役が有する能力・経験についてはスキル・マトリックスを招集通知に記載し当社のウェブ

ウェブサイト上に開示することとしております。

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

当社は、取締役・監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けられるよう他の会社の役員との兼任は合理的な範囲にとどめ、その兼任状況は招集通知に記載し当社のウェブサイト上に開示することとしております。

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性について分析・評価】

当社は、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を全取締役及び監査役に対しアンケート形式により実施しております。2024年3月期の実施結果では、リスクマネジメント及び非財務情報視点での議案の選定、社外役員に対する情報提供を更に高めていく必要があり、また内部統制の高度化に向けた議論もより活発化させ、内部統制システムの構築・監督に係る実効性について更に上げていくことを確認いたしました。取締役会では引き続き業務執行に係る意思決定や内部統制等、当社を取り巻く諸事案に関する議論を重ね、企業価値向上に努めてまいります。

【補充原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役・監査役の役割・責務を果たすために必要な知識と能力を有した者を取締役・監査役として選任し、就任後もその役割・責務を継続的に果たせるよう、外部機関での研修等を通じ必要となる知識や情報の習得、自己啓発を行える環境を整えるとともに、事業活動報告等を通じ、当社事業に対する理解を深める体制としております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、当社ディスクロージャーポリシーに則り情報開示の公平性を確保したうえで、半期毎に開催する決算説明会において当社経営トップおよび取締役が経営方針、財務状況等を説明しております。

また管理本部長を責任者とするIR担当チームを中心に、財務部門や各事業部との連携のもと、監査役も交えた機関投資家との面談や一般株主からの電話応対等、株主総会の場以外においても株主との間で建設的な対話を行うほか、年に一度、株主懇親会を開催し、中長期的な経営方針、戦略を示したうえで、経営陣と直接対話できる機会を設けるなど、常に株主との対話の促進を図っております。

これらで得た意見や情報については適宜経営幹部にフィードバックし、経営陣は、これら活動を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正當な関心を払い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めております。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社グループは、経営の基本方針に基づいて、将来にわたる安定的な収益確保及び企業価値、株主価値、顧客価値向上のため、売上高500億円、売上高営業利益率15%以上、親会社株主に帰属する当期純利益率10%以上を経営指標として目標に掲げ、その達成に取り組んでまいります。また、資本収益性を高めるべく資本コストをより一層意識した経営の実現に向け議論を推し進めてまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

1. 現状認識

当社グループは、2027年3月期連結売上高 500 億円を中期的な目標として掲げ、ユーザーの競争優位性の向上に資する一貫生産ラインを提供する「ラインビルダー」として、SDGs、脱炭素、デジタル化、グリーン化など、社会課題の解決を通じた持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努め、製造設備、研究開発及び人材等に対する投資に重点を置いてまいりました。

2024年3月期は、ROIC及びEBITDAマージンは改善したものの、PBRは1倍割れの水準にあります。

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
売上高 (百万円)	27,492	22,046	28,121	29,461	30,803
営業利益 (百万円)	2,484	1,356	2,885	3,096	4,164
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	2,120	1,247	2,308	2,224	2,744
WACC (%)	6.2	6.7	7.8	7.7	6.5
ROIC (%)	5.9	3.0	6.0	6.0	7.0
EVAスプレッド (%)	-0.3	-3.7	-1.8	-1.6	0.5
EBITDAマージン (%)	11.0	9.4	13.9	13.4	16.6
PBR (倍)	1.72	1.89	1.40	1.47	0.90

2. 資本コスト経営の方針

2024年4月17日付の社長交代に伴い、新たな経営体制に移行し、成長を加速させるため、資本コストや株価を意識した資本コスト経営を2025年3月期より導入いたしました。

当社グループは、加重平均資本コスト(WACC)を6~7%台と設定し、ROIC10%以上、EBITDAマージン15%以上を中期的な目標に掲げ、優秀人材の確保・育成やM&Aを含む生産能力・収益力の増強に取り組み、EVAスプレッドを意識した資本収益力の向上を図って参ります。併せて、資本政策についても見直しを行い、下記の株主還元方針を設定いたします。新体制のもと、事業成長のみならず、資本コストや株価を意識した経営の実現に取り組んでまいります。その一貫として、当社は資本収益性の指標を役員報酬制度に反映させるとともに、譲渡制限付株式報酬制度を導入し、株主の皆様との一層の価値共有を図ってまいります。

なお、当社グループはPBRの向上も意識し、上記施策への取り組みとともに、投資家及び株主との対話を重視し、IR説明会や個別ミーティングを通してサステナブルな企業価値創造に向けた情報発信を行ってまいります。

3. 株主還元方針

2024年5月10日に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた当社の対応について」を公表し、新たに「連結配当性向30%以上」という指標を設定し、新たな配当方針のもと従来以上の株主還元を努めてまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,062,800	11.42

S M C 株式会社	1,285,500	7.12
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	916,100	5.07
THE BANK OF NEW YORK 133652	670,530	3.71
株式会社東京ウエルズ	633,000	3.50
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505012	460,114	2.55
大黒電線株式会社	458,294	2.54
株式会社安川電機	450,008	2.49
NITTOKU共栄会	442,000	2.45
GOVERNMENT OF NORWAY	395,561	2.19

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 [更新](#)

大株主の状況は2024年3月31日現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
加藤 敏純	他の会社の出身者											
高辻 成彦	他の会社の出身者											
本田 穰慈	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
加藤 敏純			輸送用機器の製造を中心にグローバル展開を行うヤマハ発動機株式会社の取締役常務執行役員や、ヤマハロボティクスホールディングス株式会社の取締役会長を務められ、事業会社の経営者として豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有しております。当社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけるものと判断し社外取締役として選任いたしました。
高辻 成彦			経済・企業分析、機械業界、IRの専門家として、当社を取り巻く事業環境に精通されているほか、コーポレートガバナンスへの高い見識を有しております。今後、当社の経営戦略について適切な助言をいただくとともに、客観性、独立性のある視点をもって経営の監視を遂行いただき、当社の企業価値向上を実現する社外取締役として適任と判断し選任いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れがない社外取締役であることから、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。
本田 穰慈			グローバルに展開している日立グループの代表取締役兼副社長執行役員を務められ、事業会社の経営者として豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有しております。今後、当社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に貢献いただけるものと判断し、選任いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れがない社外取締役であることから、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 [更新](#)

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名委員会	7	0	1	3	0	3	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬委員会	7	0	1	3	0	3	社外取 締役

補足説明 [更新](#)

(指名委員会)

当社は、取締役、経営陣幹部の指名の決定における取締役会機能の独立性、客観性と説明責任の強化を図るため、取締役会の任意の諮問委員会として指名委員会を設置しております。その他3名の内訳は、常勤監査役1名、社外監査役2名であります。

(報酬委員会)

当社は、取締役、経営陣幹部の報酬の決定における取締役会機能の独立性、客観性と説明責任の強化を図るため、取締役会の任意の諮問委員会として報酬委員会を設置しております。その他3名の内訳は、常勤監査役1名、社外監査役2名であります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

各監査役は取締役から独立した立場において、取締役、執行役員及び使用人の職務執行が法令・定款等に適合しているか等の業務監査を行うとともに計算書類等の適正性を確保するために会計に関する監査を実施しております。

また、社外監査役を含め各監査役は、取締役会その他、リスク管理委員会、執行役員会に出席し必要に応じ提言を行っているほか、会計監査人より監査計画の報告を受け、監査報告の内容についての意見交換を行うとともに監査上の主要な検討事項についての協議を行っております。加えて、監査役(会)と内部監査部門は、監査計画に対する意見交換や定期的な監査報告を行うことで連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
安原 宣彦	税理士													
伊勢谷 早紀	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
安原 宣彦			国税局において税務署長を歴任し退任後も税理士として活躍するなど、長年にわたり税務行政に携わり財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、独立性の視点をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断し、社外監査役に選任いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れがない社外監査役であることから、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。
伊勢谷 早紀			司法分野において長年培った経験や識見を有しており、積極的な意見、提言を通じ、当社企業経営の健全性の維持や適正性の確保に繋がるものと判断し、社外監査役に選任いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れがない社外監査役であることから、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新

4名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

当社では、取締役報酬の一部を業績連動報酬(金銭報酬及び非金銭報酬等)としております。取締役報酬の決定方針については後述いたします。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬については、社内取締役、社外取締役ともに、総額を事業報告、有価証券報告書において開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

2024年6月26日開催の当社第52期定時株主総会において当社の役員全員(取締役全員及び監査役全員)の報酬総額の限度額が決議されております。

(各役員の報酬額の決定プロセス)

社外取締役を委員長とする報酬委員会が、取締役会の諮問委員会として取締役報酬の構成・設計及び各取締役の個人別報酬額の設計・審議・分析・評価を実施するとともに、その内容を取締役会に報告、助言しております。

取締役会は、当該報告の内容を確認し、株主総会において決議された総額の限度額の範囲内で各取締役の報酬を決定しております。

(取締役報酬)

固定報酬及び業績連動報酬(ともに金銭報酬)、業績連動非金銭報酬等から成る報酬体系としております。なお、社外取締役に対しては、業績連動報酬及び業績連動非金銭報酬等は支給しておりません。

(監査役報酬)

固定報酬(金銭報酬)としております。

取締役及び監査役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項は、有価証券報告書において開示しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社の社外取締役及び社外監査役は、平素より経営陣及び常勤監査役と積極的に意見交換を行い連携体制を構築しているほか、社外監査役は、会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を行い、実施した監査の実施状況及び結果について報告を受け、また意見の交換及び情報の聴取等の連携を図っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、経営の意思決定・監督機関である取締役会、取締役の職務の執行を監査する監査役会を基礎とし、当社の役員は、取締役6名(社外取締役3名を含む)、監査役3名(社外監査役2名を含む)で構成され、うち社外取締役2名及び社外監査役2名が独立役員となっております。

(取締役会)

取締役会は、毎月1回定例開催するほか必要に応じて臨時に開催し、法令で定められた事項や経営計画に関する事項をはじめ、組織、制度、人事、財務、事業、内部統制など重要事項について自由闊達に議論、検討し、審議・承認・決定するとともに、客観的な立場から、取締役をはじめとする経営陣幹部に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと認識し、業務執行役員の経営報告等による経営状況を監督しております。

また、取締役会は、適正に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営幹部の人事に公正に反映させるとともに、適時かつ適切な情報開示のための態勢、内部統制システム及びリスク管理体制の整備に努めております。

(監査役会)

監査役会は、原則として毎月1回以上開催し、監査の方針を決定し、監査役相互の情報共有と意思確認を行い、取締役の職務執行における監査状況の共有を図っております。また、会計監査人、内部監査室との連携を密に行い、内部統制の運用情報の把握を行っております。

(執行役員会)

執行役員会は、原則として毎月1回以上開催し、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、各執行部門の責任の明確化、意思決定の迅速化等、効率的な経営・執行体制の確立を図っております。

(ガバナンス委員会)

グループ全体におけるコーポレート・ガバナンスの状況を俯瞰し、取締役会の実効性に関する評価・分析を行うこと等によりコーポレート・ガバナンスの継続的な充実を図ることを目的に、取締役会の任意の諮問委員会としてガバナンス委員会を設置しております。

(指名委員会)

取締役、経営陣幹部の指名の決定における取締役会機能の独立性、客観性と説明責任の強化を図るため、取締役会の任意の諮問委員会として指名委員会を設置しております。

(報酬委員会)

取締役、経営陣幹部の報酬の決定における取締役会機能の独立性、客観性と説明責任の強化を図るため、取締役会の任意の諮問委員会として報酬委員会を設置しております。

(リスク管理委員会)

執行役員からなるリスク管理委員会を設置し、各部門で収集されたリスク情報をすみやかに集約し、迅速かつ適切な対応がとれるよう努めております。

2024年3月期決算における当社の会計監査の状況は以下の通りであります。

a. 業務を執行した公認会計士の所属する監査法人名

かなで監査法人

指定社員 業務執行社員 公認会計士 松浦竜人

指定社員 業務執行社員 公認会計士 青山貴紀

b. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 6名

その他 8名

当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び監査役との間で責任限定契約を締結しております。その内容は、社外取締役及び監査役が、その任務を怠ったことにより当社に損害賠償責任を負う場合に、その責任の原因となった職務の執行について善意かつ重大な過失がないときに限り、法令に規定する最低責任限度額を限度として責任を負う、というものであります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、経営の意思決定・監督機関である取締役会、取締役の職務の執行を監査する監査役会を基礎とし、当社の役員は、有価証券報告書提出日現在において取締役6名(社外取締役3名を含む)、監査役3名(社外監査役2名を含む)で構成され、うち社外取締役2名及び社外監査役2名が独立役員となっております。

また、業務執行機能の強化を目的に執行役員会を置くとともに、リスクマネジメントの強化のため執行役員からなるリスク管理委員会を設置しております。

更に取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任の強化を目的に、任意のガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会を設置しております。従って、現体制において、経営の監督機能は十分に果たされており、当社の目指す効率性と健全性の高い経営体制が構築できているものと考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の早期発送に努めており、2024年3月期に係る株主総会の招集通知の発送日は6月5日でありました。
集中日を回避した株主総会の設定	2024年3月期定時株主総会の開催は6月26日となりました。
電磁的方法による議決権の行使	2022年3月期に係る定時株主総会より、電磁的方法(インターネット)による議決権行使制度を採用し、スマートフォンによるスマート行使も導入しております。

その他	当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイトに掲載しております。
-----	-----------------------------------

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	https://nittoku.co.jp/ir/special/ 「情報開示の基準」、「情報開示の方法」、「沈黙期間」等を掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	https://nittoku.co.jp/ir/ 「IRライブラリー」、「業績・財務情報」、「株式情報」等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	ステークホルダーに資する中長期的な企業価値の向上を目的として、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針をコーポレート・ガバナンス・ポリシーとして定めております。
その他	基本方針「価値創造による顧客満足度の向上」と「機能・能力による収益の向上」、「コンプライアンスの徹底」の3つを根底に顧客価値、株主価値をはじめ当社を取り巻く社会における様々な価値に対する貢献を常に念頭におき、「集中と分散」を行動指針とした効率的な経営を推し進めております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

基本的な考え方

当社は、健全な会社経営を行うためには内部統制システムを整備することが必要不可欠であると認識し、職務の執行が法令及び定款に適合することはもとより、その執行が有効且つ効率的に行われ経営の品質が高まるよう、統制環境を整え、リスク評価、統制活動、情報伝達、モニタリングを通して株主利益の最大化の実現に寄与する体制の構築を図っております。

整備状況

当社及び当社グループの内部統制システムに関する整備状況は以下の通りであります。

イ 当社及び当社グループの取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

取締役は、NITTOKU株式会社行動憲章、役員規程及び取締役会規則に従い常に公正適切な運営を図ることとし、月1度及び必要に応じ随時開催される取締役会での審議を通じて他の取締役の職務執行に関する監督、監視を行うとともに、弁護士等外部専門家起用等により法令定款違反行為等を未然に防止するものとする。

取締役が他の取締役の法令定款違反行為等を発見した場合は直ちに監査役(会)及び取締役会に報告しその是正を図る。監査役は、監査役会規則及び監査基準に従い取締役の職務執行に対する監査を行うこととし、経営機能に対する監視強化を図る。

ロ 当社及び当社グループの従業員の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

従業員は、権限規程、職務分掌規程に従い相互牽制のもと職務の執行を行い、内部監査部門が内部監査規程に基づきその執行の監査を行うことにより、業務全般にわたる内部統制の有効性及び妥当性の確保を図る。

また、リスク管理委員会においては、当社グループ内におけるコンプライアンス上の問題点についても絶えず留意し、スピーディーに対応できる体制を構築する。

ハ 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、文書管理規程に基づき適切且つ確実に保存・管理することとし、取締役の職務の執行に関する重要な文書については最低10年間は閲覧可能な状態を維持する。

ニ 当社及び当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理は、各業務部門の長がそれぞれの部門に関するリスクの管理を行いリスク管理委員会に報告する。リスク管理委員会は、定期的にその状況を取締役会に報告する他、経営に重大な影響を及ぼすリスクをトータルに認識評価しリスクへの適切な対応を図るものとする。なお、災害

及び障害、品質及び輸出管理等に係る個々のリスクについては諸規程を整備し、それぞれに管理責任者を配置してこれにあたり、必要に応じて研修を行う。

不測の事態が発生した場合には、社長を長とする対策本部を設置し適切且つ迅速な対応を図るための統一的な管理体制を整え、損害を最小限にとどめることに努める。

ホ 当社及び当社グループの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

取締役会は取締役、従業員が共有する全般的な目標を定め、執行役員はその目標達成のために担当する部門において必要な戦略や施策あるいはルールを定め、取締役会が定期的に進捗状況をレビューし改善を促進することを内容とする全社的な業務の効率化を実現するシステムを構築する。また、職務遂行上の責任と権限は「職務権限規程」に定め、責任の明確化と意思決定の効率化と迅速化を図る。

ヘ 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社とグループ会社の役員及び従業員は、NITTOKU株式会社行動憲章を遵守するとともに、各グループ会社の実情にあわせた諸規程を定めこれを遵守する。

当社におけるグループ会社の経営管理は、関係会社管理規程に従って行い、経営上重要な事項を決定する場合は、当社への事前協議等が行われる体制を構築する。また、必要に応じてモニタリング及び当社内部監査部門による計画的な内部監査を実施し、法令違反その他のコンプライアンスに係る重要な事項が発見された場合は監査役(会)に報告する。

各グループ会社は、当社からの経営管理、経営指導内容が法令に違反し、その他コンプライアンス上問題があると認められた場合には、内部監査部門又はリスク管理委員会又は監査役(会)に報告を行う。内部監査部門又はリスク管理委員会が報告を受けた場合は、これを監査役(会)に報告する。監査役は改善策の策定を求めることができるものとする。

ト 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社グループの財務報告の信頼性を確保するため、財務報告にかかる内部統制の評価の基準に従い、関連規程等の整備を図るとともに適切な体制を整える。また、その整備・運用状況について継続的に評価し、必要な是正措置を行い、実効性のある体制を構築する。

チ 監査役職務を補助すべき従業員に関する体制、当該従業員の取締役からの独立性及び当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査役補助者として、必要な専門知識を有する者を配置する。監査役より監査業務に必要な命令を受けた監査役補助者は、その命令に関して取締役、内部監査部門等の指揮命令を受けないものとし、その者の評価・処遇の決定は監査役会の同意を得ることとして取締役からの独立性を確保するものとする。また、監査役が必要と認めるときは、公認会計士、弁護士その他外部専門家に相談することができる。その費用については会社が負担するものとし、すみやかに監査費用の前払い又は償還の手續に依るものとする。

リ 取締役及び従業員が監査役に報告するための体制並びにその他の監査役への報告に関する体制及び監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、取締役会のみならず執行役員会等の重要な会議に出席し、報告を受けるとともに、意見を述べる機会を確保する。同時に、監査の実効性を確保するため、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項については、監査役会が都度報告を受ける体制を整備することとする。また、監査役は、取締役、執行役員、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を実施し、同時に関係部署の調査、重要文書の確認などにより、その権限が支障なく行使できる社内体制をグループ全体に確立する。一方、当社及び当社グループ会社の取締役及び従業員は、業務執行に関して監査役へ報告すべき事項は、速やかに適切な報告を行う体制を構築する。また、当該報告を理由に不利益な扱いを行うことを禁止する旨を当社及び当社グループ会社の従業員に周知する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 基本的な考え方

当社及び当社グループ会社は、市民に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、断固として対峙するとともに、一切の関係を排除することを基本方針としております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力による不当要求が発生した場合の対応を統括する部署を設置し、反社会的勢力に関する情報の一元管理を行い、警察や特殊暴力対策協議会等の外部の専門機関・団体等との連携に努めております。また、「NITTOKU株式会社行動憲章」、「コンプライアンスマニュアル」、「コンプライアンス規程」、「購買規程」、「与信管理規程」に、反社会的勢力排除に向けた基本方針とその取組みを定めております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

1. 適時開示の開示方針

当社は、法令ならびに東京証券取引所の定めに従い、適時開示すべき情報を正確かつ迅速に公開しております。

重要事実が発生した場合には、所管部は関連役職員及び管理本部に対し内容の報告を行い、管理本部において詳細確認の上、情報取扱責任者である管理本部長に対し報告がなされるとともに、情報取扱責任者及び管理本部において、諸規則等に準じ、開示必要性、開示時期等についての協議を行っております。

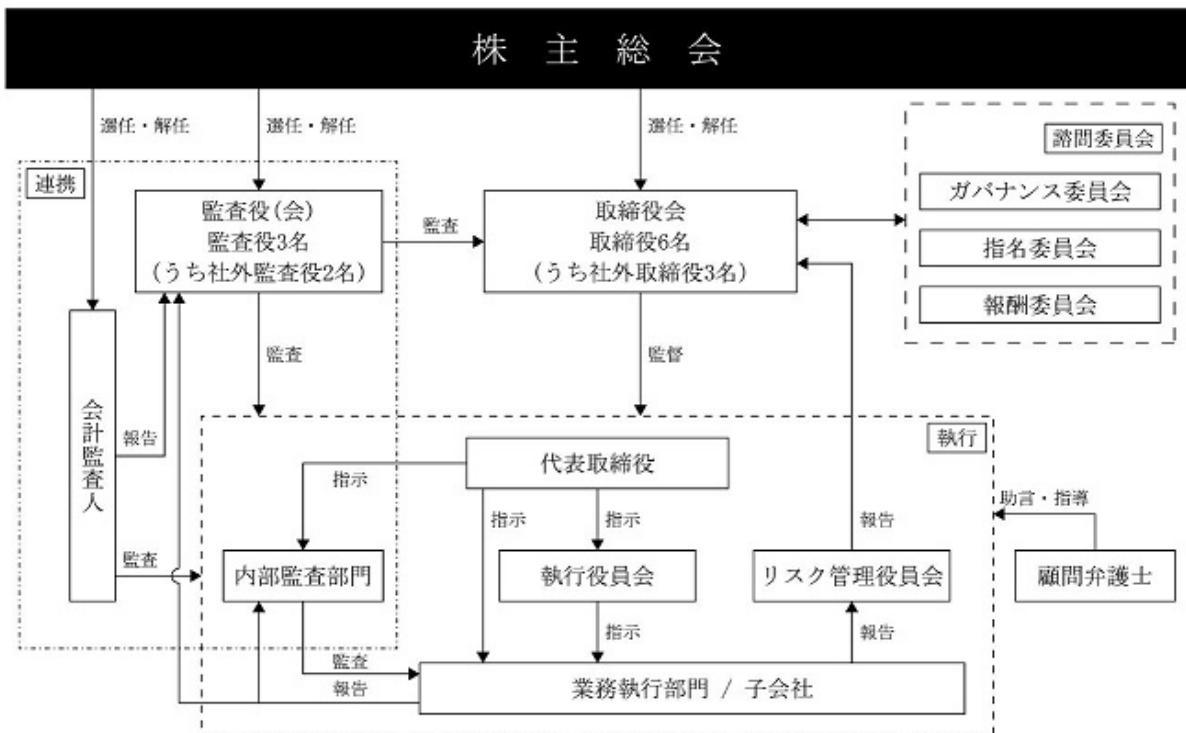
情報取扱責任者は、内容に応じ、取締役会、代表取締役への報告を行い、発生後遅滞なく適時開示を行っております。

また決定事実、決算情報につきましても、取締役会承認後遅滞なく適時開示を行っております。

2. 情報の開示手段

適時開示情報の開示手段としてTDnet及び広く情報を公開する事を目的として当社ホームページで行うこととしております。

3. コーポレート・ガバナンス体制の模式図及び役員のスキル・マトリックス



氏名	当社における地位	独立性	在任年数	就任予定の委員会			専門性					
				ガバナンス委員会	指名委員会	報酬委員会	企業経営	マーケティング営業	開発製造	財務会計 税務	人事 労務 人材開発	法務 リスク マネジメント
近藤 進茂	代表取締役会長		39年				●	●				
笹澤 純人	代表取締役社長 グローバル営業本部長 核心技术応用事業本部長		3年	●	●	●	●	●	●			
久能 均	専務取締役		19年				●		●			
藤田 由実子	取締役 管理本部長		—							●	●	
加藤 敏純	取締役		2年	●	●	●	●	●		●		
高辻 成彦	取締役	●	2年	◎	●	●	●			●		
本田 穂慈	取締役	●	—	●	◎	◎	●	●	●			
秋山 由光	常勤監査役		3年	●	●	●				●		●
安原 宣彦	監査役	●	1年	●	●	●				●		
伊勢谷 早紀	監査役	●	—	●	●	●					●	●

氏名	当社における地位	在任年数	専門性					
			企業経営	マーケティング営業	開発製造	財務会計 税務	人事 労務 人材開発	法務 リスク マネジメント
角田 公司	常務執行役員 モーター事業本部長	6年	●	●				
鹿目 守夫	常務執行役員 F A事業本部長	3年		●	●			
陳 永建	上席執行役員	9年	●	●				
袁 京印	執行役員	6年	●	●				
飯野 将	執行役員 総務部長	—				●	●	

- (注) 1 ◎は各委員会の委員長を表しております。
2 取締役、監査役及び執行役員の有する全ての知見を表すものではありません。

持続的成長に向けた経営・事業運営のために求める経験・知見は次のとおりであります。

スキル項目	選択理由
企業経営	経営方針や経営戦略、ガバナンス、社会貢献等、健全な企業成長を主導する上において必要な、広範囲かつ深い知見に基づく適宜的確な判断力が不可欠な素養として選択。
マーケティング・営業	事業ポートフォリオ、外部環境変化を敏感に捉え、既存市場の深化、隣接市場の探索によるビジネス機会の創出及び他社との協業・協創によるオープンイノベーションの推進を担うに不可欠な素養として選択。
開発・製造	既存・周辺技術からなる要素技術とAI/IoT技術の融合による新たなソリューションの提供、ラインビルダーとして、構想、設計から調達・組立に至る各種工程でのノウハウの活用と効率化を通じた生産性の向上等、FA精密ラインに係る高性能且つ高品質な価値ある技術の開発及び製品提供を続けるに不可欠な素養として選択。
財務・会計・税務	全社的見地から企業価値・経営課題を分析し、経営判断に資する論理性をもった意見具申や資金の調達、投資、配分に関する計画立案を担い、さらに株主及び投資家への適切なIR（情報提供や対話）の充実を通して健全な資本形成を図る等、経営基盤の充実に不可欠な素養として選択。
人事・労務・人材開発	企業活動の源泉である人的資源に関し、経営戦略の遂行に資するプロフェッショナル且つ自律型人材の確保・育成を基本に制度・環境の構築を通して各人材・組織が最大の成果を発揮できる強固な基盤を確立するに不可欠な素養として選択。
法務・リスクマネジメント	ビジネス法務、コンプライアンス、紛争対応、危機管理を通して経営戦略の実現と信頼性の維持・向上を図り正当且つ健全な実効性ある企業経営の実現に不可欠な素養として選択。