コーポレート・ガバナンス

役員一覧（2023年6月28日現在）

取締役

吉村 元
代表取締役社長

国内大手電機メーカーのグループ会社の社長および同グループの海外現地法人副社長を経験するなど豊富な経験があります。2018年に代表取締役社長に就任以来、豊富な経験と幅広い知見を活かし、強いリーダーシップをもって成長戦略および経営改革を推進しています。

取締役就任年数	8年
取締役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	24,600株

藤原 正樹
取締役 副社長執行役員
経営企画本部 本部長

国内大手電機メーカーのグループ会社で主に管理・経理分野の要職を歴任、同グループの海外現地法人では取締役を経験するなど、豊富な経験と幅広い知見を有しています。2014年6月に取締役に就任以来、管理部門・経営企画部門を統括し、2023年4月からは取締役副社長執行役員に就任しています。

取締役就任年数	9年
取締役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	16,000株

頭本 博司
取締役 専務執行役員
電源機器事業統括
兼 電源機器製造本部 本部長

長年にわたり生産技術の責任者として生産性向上・生産体制強化に携わってきました。2012年からは半導体事業の要職を経て、2021年6月に取締役に就任以来、半導体事業、2023年4月からは電源機器事業の統括を担っています。

取締役就任年数	2年
取締役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	9,100株
重要な兼職の状況	

サンレックスリミテッド　董事長
三社電機（広東）有限公司　董事長

勝嶋 肇
取締役 常務執行役員
半導体事業統括
兼 技術本部 本部長

長年にわたり研究開発担当として新エネルギー分野の製品開発に携わっていました。2016年11月からはグループ会社の代表取締役社長として経営に携わり、2021年4月からは電源機器事業、2023年4月からは半導体事業の統括および技術本部長を担っています。

取締役就任年数	1年
取締役会の出席状況	11回/11回
所有する当社の株式数	12,100株
重要な兼職の状況	

三社電機（上海）有限公司　董事長

宇野 輝
独立社外取締役

金融機関出身者であり、財務に対する高い知見を有しています。また、上場会社において社外取締役を務めるなど豊富な経験と高い知見を活かし、当社取締役会では、当社グループの成長戦略および経営改革に関して指摘・助言を行うなど、意思決定機能および監督機能の役割を果たしています。2019年11月からは指名・報酬諮問委員会の委員長を務めています。独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

取締役就任年数	9年
取締役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	11,500株
重要な兼職の状況	

橋本総業ホールディングス株式会社　社外取締役／京都大学大学院経済学研究科・経済学部フェロー（経済学博士）／京都大学総長特命補佐／DMG森精機株式会社　シニアエグゼクティブフェロー

伊奈 功一
独立社外取締役

日本を代表する自動車メーカーでの経営者、また、技術者として工場経営にも携わったことから生産技術・研究開発に係る高い知見を有しています。これらの知見を活かし、当社取締役会では、当社グループの成長戦略および経営改革に関して指摘・助言を行うなど、意思決定機能および監督機能の役割を果たしています。2019年11月からは指名・報酬諮問委員会の委員を務めています。独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

取締役就任年数	4年
取締役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	26,400株
重要な兼職の状況	

株式会社クボタ　社外取締役
一般社団法人中部産業連盟　会長

監査役

北野 市郎
監査役（常勤）

長年にわたり電源機器の製品設計業務および製造業務の責任者を歴任し、豊富な業務経験と知見を有しています。2016年6月に監査役に就任以来、その経験と知見を活かし、現場実査に基づく的確な提言を行うなど監査役会全体として監査の実効性向上に寄与しています。

監査役就任年数	7年
取締役会の出席状況	14回/14回
監査役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	5,200株
重要な兼職の状況	

株式会社三社ソリューションサービス　監査役
株式会社諏訪三社電機　監査役

榮川 和広
独立社外監査役

弁護士としての長年の経験と法律の専門家としての高い見識を活かし、取締役会において専門的見地から発言を適宜行っています。また、子会社や事業所の往査を実施し、状況把握に努めています。なお、同氏は弁護士でありますが、当社と顧問契約を締結しておらず、役員報酬以外の金銭の支払いはありません。独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

監査役就任年数	3年
取締役会の出席状況	14回/14回
監査役会の出席状況	14回/14回
所有する当社の株式数	300株
重要な兼職の状況	

榮和法律事務所　所長

梨岡 英理子
独立社外監査役

公認会計士として豊富な経験と財務および会計に関する高い見識があるとともに、税理士資格を有しています。日本公認会計士協会経営研究調査会環境会計専門部会委員のほか、環境省、経済産業省の各種委員を歴任。取締役会では専門的見地から発言を適宜行っています。また、子会社や事業所の往査を実施し、状況把握に努めています。独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

監査役就任年数	3年
監査役会の出席状況	13回/14回
所有する当社の株式数	1,000株
重要な兼職の状況	

フクシマガリレイ株式会社 社外取締役（監査等委員）／大阪ガス株式会社 社外監査役／株式会社環境管理会計研究所 代表取締役／梨岡会計事務所 所長

スキルマトリックス

		独立性	当社が特に期待する知見・経験					
			企業経営・経営戦略	海外事業経験	事業戦略	研究開発・生産	財務会計	法務・コンプライアンス
取締役	吉村 元		●	●	●	●		
	藤原 正樹		●	●	●		●	
	頭本 博司		●		●	●		
	勝嶋 肇		●		●	●		
	宇野 輝	●	●				●	
	伊奈 功一	●	●			●		
監査役	北野 市郎			●	●	●		
	榮川 和広	●	●					●
	梨岡 英理子	●	●				●	

取締役会の実効性確保のためのスキル		スキルの選定理由	スキルの要件
経営全般のスキル	企業経営・経営戦略	当社グループの成長戦略の実現に向けて、企業経営および経営戦略策定・推進のマネジメント経験・実績が必要	企業における代表取締役や役員としてのマネジメント経験
	海外事業経験	グローバルな事業展開に対応するため、海外での事業マネジメント経験や海外の事業環境などの知識が必要	海外現地法人の代表や海外事業部門長または役員としての経験
事業軸のスキル	事業戦略	当社の事業分野は、パワーエレクトロニクス技術を基盤とするニッチかつ専門性の高い市場であることから、当該分野における高度な知識および事業戦略遂行の経験が必要	事業部門の担当役員・部門長およびこれに準じる上級管理職としての経験
	研究開発・生産	安心・安全で高品質の製品を開発し、開発・設計から製造までの一貫生産を実現するための知識が必要	研究開発、生産に関する部門の担当役員・部門長およびこれに準じる上級管理職としての経験
機能軸のスキル	財務会計	財務報告の正確性、投下資本の効率的な運用、株主還元策を強化するための知識・経験が必要	・経理・財務部門の担当役員・部門長およびこれに準じる経験 ・監査法人等での経験者
	法務・コンプライアンス	コーポレート・ガバナンスを有効に機能させることならびに取締役会の実効性向上のため、法務・コンプライアンス分野の知識・経験が必要	・法務・コンプライアンスの担当役員・部門長としての経験 ・法律事務所等での経験者

役員選解任基準、独立性判断基準
https://www.sansha.co.jp/ir/executive.html

社外取締役に訊く

私たちへの期待と課題

**社外取締役のお二人を迎え、三社電機製作所グループへの「期待」と「課題」を中心に話をうかがいました。
また、2023年5月に公表した「業績連動型株式報酬制度」の導入にあたって、
取締役会で議論されたポイントも併せてお聞きしました。**

—— 社外取締役が担っていくべき役割とは?

宇野 取締役というのは、株主からの選任のもとで選ばれています。極端に言えば、社外取締役というのは、「株主のため」に在るべきだとも言えます。株主の視点に立ったうえで、助言や提言をしていくことが、我々社外取締役の役割だと考えています。私は、長らく金融機関の経営に携わってきましたので、取締役会では特に財務の視点を意識しながら発言しています。

伊奈 宇野さんは財務のプロですから、私とは少し違う視点をお持ちですよね。宇野さんのご提言やご意見は、私自身も勉強になることが多いです。

宇野 ありがとうございます。私も伊奈さんの「生産のプロ」としての視点は、とても勉強になっています。

伊奈 生産の効率化やモノづくりについては、自分の経験から話をしています。また、会社というのは「株主」からは「資本」を預かり、「従業員」からは「人生」を預かっているものだと、私は考えています。その会社のなかで取締役会は、極めて重要な意思決定機関です。もちろんお金の流れも注視していますが、私は従業員の視点も意識して見るようにしています。「この会社が向かうべき方向は、従業員にとってどうなのか?」「私たちが下す意思決定は、現場で働く従業員にどのようなインパクトを与えるのか?」など、働いている社員の皆さんのことをしっかりと考えて意思決定をしていくことも、私たちの役割だと考えています。

—— ビジョンの実現に向けた、中期経営計画「CG23」の評価について

伊奈 売上など主要な財務指標をクリアしている点は、評価しています。一方、「CG23」は長期ビジョンである「Global Power Solution Partner」の実現に向けた中期計画です。ビジョンの実現には、当社の存在価値を変えていく必要があります。「商品を売る」という発想から、「課題を解決するパートナー」に変わっていくという大きな変革です。その点で言えば、まだまだ道半ば。小さいところからでも良いので、もっと企画(上流)から仕掛けていくべきだと考えています。

宇野 おっしゃるとおりですね。取締役会でさまざまな報告を受けていますが、私はPDCAがうまく機能していないと感じることがあります。いくつかの指標に関して、あと少しで達成できるのに、未達で終わってしまうことがありました。しっかりPDCAを回していくことで、連続して計画を達成できる組織になってほしいと思っています。特に生産性を高めていくこと、より効率を上げていくところは、もっと改善できるのではないでしょうか?

伊奈 ご指摘のとおり、「在庫管理」や「品質管理」の面などは、改善できるところがあると思います。特にPDCAの中で言えば、「振り返り(Check)」が最も重要です。この「振り返り」を徹底すれば、もっとROAは高くなってくるはずです。当社の社員の良いところは、「極めて真面目で、スピード感をもって改善に取り組む姿勢」だと感じています。PDCAをしっかり機能させ、改善を繰り返していけば、必ずもっと良くなりますね。

—— 「役員に対する業績連動型株式報酬制度」の導入にあたっての議論

宇野 私は、指名報酬委員会の委員長も務めています。この制度の導入にあたっては、約1年をかけて議論してきました。制度設計の骨子を作ったあとは、ネガティブチェックに時間をかけました。「恣意的に利益配分をしていないか?」「役員だけが優遇されないか?」など、特に“公平であること”を大前提として、議論を重ねていきました。私たち社外取締役はこの報酬制度の対象ではないので、私たちが先導して議論を進めていきました。

伊奈 私も委員として議論に参加させていただきましたが、宇野さんは、「公平であること」を本当に強く意識されていましたね。これまでは、どうしても「売上」や「利益」に議論の中心がありましたが、この制度を導入することでより株価を意識した経営に進化していくことを期待しています。

—— 三社電機製作所グループへの期待

宇野 社会全体が抱える気候変動の問題。この問題を解決するために、全世界が取り組むべき大きなテーマの一つが、「次世代エネルギー」です。我が国も官民一丸となって、カーボンニュートラルを目指しています。当社の製品は、この問題を解決していく“ど真ん中”にいることができる可能性を持っています。太陽光、風力、水素など、根源となるエネルギーは何にせよ、それらは全て「電気」に変えていく必要があります。「電力変換技術で電力を安定供給すること」を得意とする私たちにとっては、とても大きな機会であり、可能性を感じます。

伊奈 全くの同感です。私は「次世代エネルギー」における当社の貢献は、私たちの社会的役割としても、とても重要なテーマであると考えています。現時点では、全ての機会をとっていくのは現実的ではないので、「これは三社電機だ!」というポジションを確立してほしいと願っています。ニッチな部分でも良いので、この部分は「グローバルでトップに位置する」というジャンルを作ってほしい。機動性やフットワークの軽さは、当社の優位性だと思います。パワー半導体と電源機器を組み合わせて、我々ならではの強みを活かして、果敢にチャレンジしてほしいです。

宇野 お陰様で当社は、2023年4月に創業90周年を迎えました。一つの会社が100年近く続くというのは、並大抵のことではありません。これまで築いてきた歴史と独自の技術をベースに、社会の課題を解決し、さらに成長していってほしいと思っています。

社外取締役
指名・報酬諮問委員会 委員長
宇野 輝

株式会社住友銀行(現 株式会社三井住友銀行)取締役、SMBCコンサルティング代表取締役会長を経て、日本郵政執行役員として郵政民営化に従事。2014年より当社取締役。DMG森精機株式会社シニアエグゼクティブフェロー、京都大学大学院経済学研究科フェロー(経済学博士)、京都大学総長特命補佐

×

社外取締役
指名・報酬諮問委員会 委員
伊奈 功一

トヨタ自動車株式会社の専務取締役生産企画本部長、同製造本部長、ダイハツ工業株式会社の代表取締役社長を経て、2019年より当社取締役。
株式会社クボタ社外取締役、中部産業連盟会長

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、事業の志であるパーパス「パワーエレクトロニクスと創造力で社会を前進させる。」を掲げ、経営理念に基づく経営を実践しています。また、ビジョンである「Global Power Solution Partner」を実現することで、持続的な企業価値の向上と社会の持続的発展に貢献します。その実現に向け、コンプライアンスの徹底を図るとともに、透明性の高い効率的な経営基盤を構築することをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

コーポレート・ガバナンス体制の特徴

- 社外取締役比率は3分の1以上
- 指名・報酬諮問委員会を任意で設置
- 取締役の員数は8名以内、任期は1年

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

1984
- 経営企画会議の設置

2006
- 執行役員制度を導入

2007
- 役員退職慰労金制度を廃止
- 内部通報窓口を内部監査部門に設置

2011
- 取締役の任期を1年に短縮

2014
- 社外取締役を導入

2016
- 取締役会の実効性評価を開始
- リスクマネジメント委員会(現 内部統制委員会)の設置

2018
- 外部会計監査人の評価基準策定

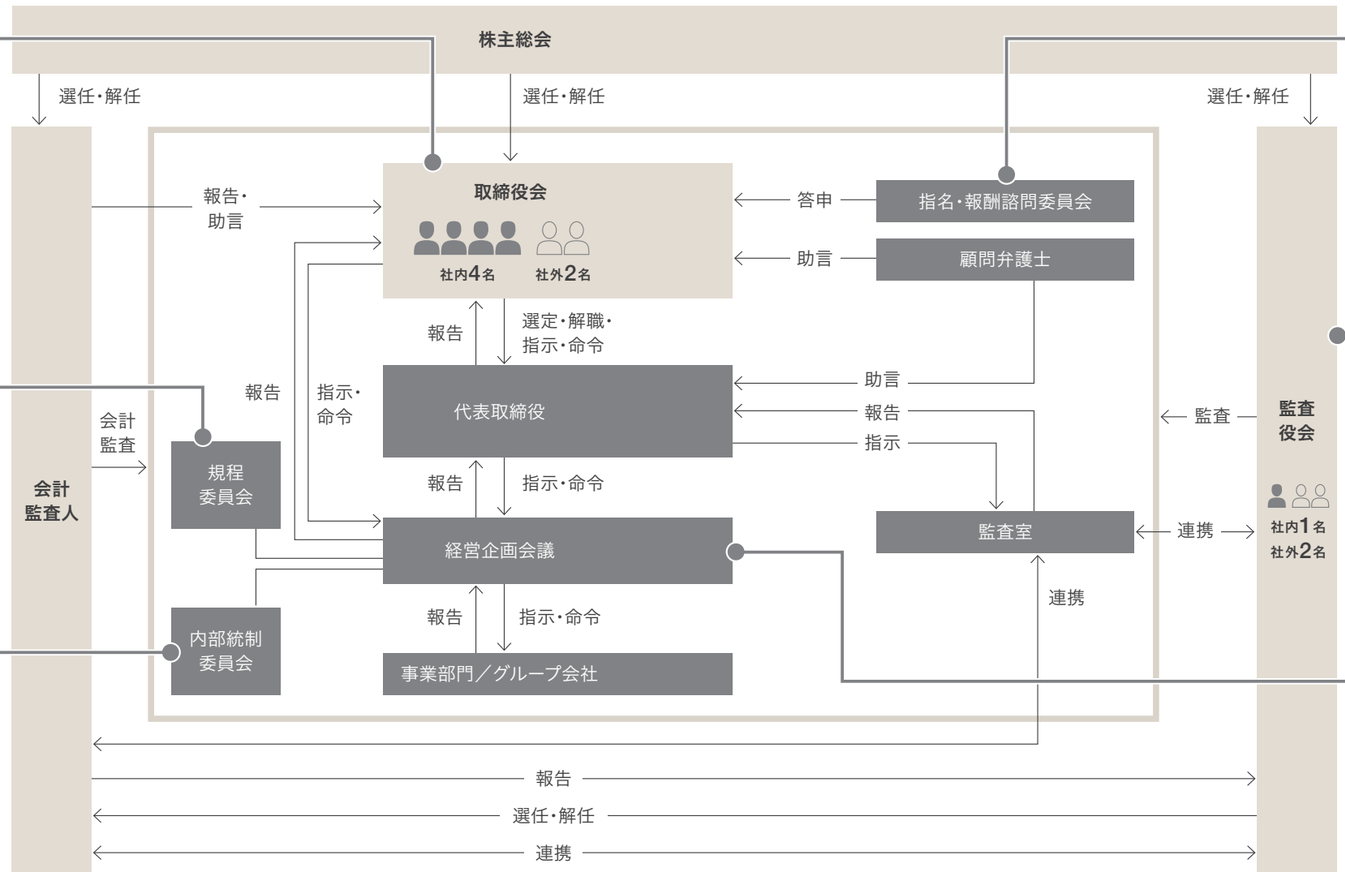
2019
- 指名・報酬諮問委員会の設置

2020
- 社外役員を全役員の3分の1以上選任
- 女性の社外監査役を選任
- スキルマトリックスの開示

2021
- 内部通報窓口を新たに外部の法律事務所に設置

2023
- パーパスを策定
- 業績連動型株式報酬制度を導入

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

2022年度開催回数 **14回**

議長 代表取締役 **吉村 元**

毎月1回の定期開催を原則として必要に応じ適宜開催し、経営の基本方針および重要な戦略を決定するほか、取締役および執行役員の業務執行状況を監督する機関と位置付けています。

主な審議事項

- 経営計画に関する事項、資金計画、投資などの重要経営課題
- 重要人事および組織
- 内部統制に関する事項
- サステナビリティ方針および戦略

規程委員会

2022年度開催回数 **3回**

委員長 取締役経営企画本部長 **藤原 正樹**

執行役員および国内子会社社長が出席しています。
必要に応じて規程および細則の整備について審議するとともに、重要な規程については、取締役会に答申しています。

内部統制委員会

2022年度開催回数 **12回**

委員長 取締役経営企画本部長 **藤原 正樹**

取締役経営企画本部長を委員長とし、社内取締役、執行役員、国内子会社社長ならびに関係部署の部門長が出席しており、原則月1回以上開催しています。当委員会は、グループ全体のリスクマネジメントやコンプライアンスに関わる事項などの管理・監督を統括しています。

主な審議事項

- コンプライアンス推進活動
- 情報セキュリティ強化対策
- 人事関連法規制改正の対応
- 規程レビュー
- 高額決裁案件の審議

指名・報酬諮問委員会

2022年度開催回数 **7回**

委員長 社外取締役 **宇野 輝**

社外取締役を委員長とし、委員の半数以上を社外取締役としており、審議内容は取締役会に答申しています。なお、役員報酬審議には、オブザーバーとして社外監査役1名が出席しています。

主な審議事項

- 株主総会に付議する取締役選任議案
- 取締役会に付議する役員候補者案
- 取締役業績連動報酬、取締役個別報酬
- 後継者計画の考え方
- 役員報酬基本方針
- 株式報酬導入の検討

監査役会

2022年度開催回数 **14回**

議長 常勤監査役 **北野 市郎**

毎月1回の定例監査役会のほか、随時の監査役会を開催しています。監査役は、監査計画に従い、取締役会や重要な会議に出席するとともに、重要書類等の閲覧、主要事業所の往査、取締役等から職務執行状況の報告を受けるなどを通じて、取締役の職務執行の適法性および妥当性を監査しています。

主な審議事項

- 監査方針、監査計画
- 会計監査人の再任、報酬
- 株主総会議案
- 監査報告書の作成

経営企画会議

2022年度開催回数 **12回**

議長 代表取締役 **吉村 元**

社内取締役および常勤監査役、執行役員、国内子会社社長、ならびに関係部署の部門長が出席しています。原則月1回以上開催し、取締役会で決議される重要な業務執行案件を事前審議するとともに、経営計画全般にわたる進捗状況の把握、課題の解決など日常的な動向を管理しています。

主な審議事項

- 各事業、子会社の業務報告
- 各プロジェクトの進捗報告

指名・報酬諮問委員会

取締役および監査役の指名、ならびに取締役の報酬等に関する取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化し、説明責任およびコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的とし、任意の指名・報酬諮問委員会を設置しています。本委員会では、取締役・監査役候補者の指名ならびに取締役の報酬の決定に際し、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し取締役会に報告しています。2021年12月からは、役員報酬審議にはオブザーバーとして独立社外監査役1名に出席していただくこととしました。

委員会の構成

1. 取締役会が選定した3名以上の取締役で構成します。
2. 委員会の半数以上は独立社外取締役とします。
3. 委員長は独立社外取締役の中から選定します。
4. オブザーバーとして社外監査役1名が出席します。

現在の構成

委員長	宇野 輝	(独立社外取締役)
委員	伊奈 功一 吉村 元 藤原 正樹	(独立社外取締役) (代表取締役社長) (取締役)
オブザーバー (役員報酬審議のみ)	榮川 和広	(独立社外監査役)

※2022年度の出席率　全員100%

役員報酬制度

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は以下のとおりです。

1. 当社の持続的な成長と中長期的企業価値の向上を目的として、経営理念およびグループビジョンに則した職務の遂行を最大限に促すとともに、業績向上への貢献意欲をさらに高める報酬制度とします。
2. 外部調査機関による役員報酬調査データ等を基に、取締役の役割に応じて健全なインセンティブが機能するよう、役位ごとの固定額とする基本報酬と業績連動報酬および株式報酬とで構成します。
3. 業務執行から独立した立場にある社外取締役、監査役(社内および社外)の報酬は、業績連動報酬の変動報酬はふさわしくないため、基本報酬のみとします。

役員報酬の審議・決定プロセス

役員報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の金銭報酬の額は、2008年6月27日開催の第74期定時株主総会において年間報酬限度額を3億円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議しています。

監査役の金銭報酬の額は、1993年6月28日開催の第59期定時株主総会において年間報酬限度額を4千万円以内と決議しています。

業績連動報酬の考え方

業績連動報酬等に係る業績指標は、収益体質強化ならびに成長性の向上の観点から「連結営業利益率」と「連結売上高成長率」としています。当該2つの指標を選択している理由は、当事業年度の業績評価に関わる最重要経営指標としているためです。当社の業績連動報酬は、役位別の基準額に対して連結営業利益率および連結売上高成長率に応じた係数を乗じて算定しています。

取締役の業績連動報酬の額は、指名・報酬諮問委員会で当事業年度の連結営業利益率および連結売上高成長率に応じて審議し、取締役会に答申しています。取締役会は、同委員会の答申に基づき、取締役の業績連動報酬額を決定しています。

非金銭報酬等に関する事項

当社は、非金銭報酬として業績連動型株式報酬制度(以下「本制度」といいます。)を導入しています。本制度は取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。取締役会で定める株式交付規程に基づき、各取締役に対し、役位および業績目標の達成度等に応じたポイントを付与します。なお、取締役が当社株式の交付を受ける時期は原則として退任時です。

本信託に株式取得資金として拠出される信託金の上限額については、本信託の当初の信託期間は約4年間とし、当社は、対象期間中に本制度により、当社株式を取締役に交付するのに必要な当社株式の取得資金として、合計金3億2千万円を上限とする金銭を対象期間中に在任する取締役に対する報酬として拠出します。取締役に交付される当社株式の上限については、当社が取締役に対して付与するポイントの総数は、1事業年度あたり40,000ポイントを上限とします。

役員の個人別の報酬等の決定に関する事項

取締役の当事業年度の基本報酬は、「取締役報酬規程」で役位別に設定した固定報酬として、外部調査機関による役員報酬調査データを基に指名・報酬諮問委員会において審議しています。

取締役の個別の報酬については、取締役会の決議に基づき代表取締役社長に決定を委任するものとし、代表取締役社長は株主総会で決議された報酬等の総額の限度額内において、指名・報酬諮問委員会の審議により答申された取締役の個別報酬額に基づき決定します。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ取締役の個別の報酬の決定を行うには代表取締役社長が適していると判断したためです。なお、委任された内容の決定に当たっては、事前に指名・報酬諮問委員会がその妥当性等について確認をしています。

監査役の報酬は、株主総会で決議された監査役の報酬総額の限度額内において、監査役の協議により決定しています。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性を担保し、向上させるため、毎年、取締役および監査役を対象に取締役会の実効性評価を実施しています。

実施日	2022年12月26日～2023年2月27日
実施方法	アンケート形式 取締役会の構成・役割・運営や戦略・方向性の設定、内部統制システム、諮問委員会の実効性など58問
評価対象者	取締役(社外含む)6名、執行役員6名
評価結果の概要	• 「取締役会メンバーの役割貢献」「議長のリーダーシップ」「諮問委員会」については、概ね好評価。 • 「経営資源のモニタリング」「後継者指名・育成計画」については、指名・報酬諮問委員会で議論を深化させましたが、引き続き課題を残す。
実効性向上に向けた施策	今回の取締役会評価の結果、課題として認識された事項は、以下のとおりです。 • 人材育成およびダイバーシティの確保や後継者の育成など、人事方針の見直しに関する議論を深化させる。 • 外部環境変化やリスク等に係る認識共有と中長期的な経営方針の議論を充実させる。 • 社外役員と定期的に情報交換の場を設けるなど、社外役員への情報提供について改善に努める。

監査役会の実効性評価

当社監査役会は、監査役会の機能・役割に関する取り組み状況と、これらによる監査役監査の実効性について確認するため、2021年度から監査役監査の実効性に関する自己評価を実施しています。

実施日	2022年11月29日～2023年1月31日
実施方法	アンケート形式 監査役会の構成・運営、内部統制システムの整備、取締役会対応、三様監査についてなど 全18問、4段階評価
評価対象者	監査役3名
評価結果の概要	代表取締役社長や社外取締役との定期面談や内部監査部門との連携について前年より改善が図られ、2023年3月期の監査活動は依然「有効に機能している」と結論付けました。
実効性向上に向けた施策	アンケートの回答を分析した結果、今後取り組むべき課題は以下のとおりであり、これらを翌年度の監査計画に反映させ、さらなる監査品質の向上とコーポレート・ガバナンス体制の強化に努めていきます。 • 社外取締役や社長との定期会合の開催回数の増加や内容の充実。 • リスク管理体制整備状況に関する情報の充実。

内部統制

当社は、内部統制に関する基本的な考え方を「内部統制システムに関わる基本方針」として制定し、その整備に努めています。

内部統制システムに関わる基本方針
https://www.sansha.co.jp/ir/governance.html

リスクマネジメント

基本的な考え方

企業を取り巻くリスクが多様化しているなか、当社グループの事業に伴うさまざまなリスクを明確にし、その発生防止に係る管理体制の構築、影響を最小限に抑えるための対応等に取り組みます。また、リスクが現実のものとなった場合には、経営トップの指揮のもと、迅速・適切な対応を図ることを基本としています。

リスク管理体制

取締役経営企画本部長を委員長とする内部統制委員会で、経営的なリスクの事前予防を基本に、緊急事態発生時の対応力強化に取り組んでおり、必要に応じて取締役会に報告する仕組みを構築しています。当委員会は、当社グループの事業活動推進に当たって想定されるリスクに対して対応方針・具体的対策を審議して各部門へ指示を行うこととしています。

主なリスクと対応策

リスク	内容	対応方針・対応策	
経済環境の変動	景気の後退や設備投資需要の縮小による業績影響	● 特定の地域、産業に偏らない販売戦略	
事業リスク 戦略リスク	製品の欠陥、製品開発の遅れ、OEM供給や協業関係の停止、原材料価格の高騰や調達の遅れ、外注先の経営状況の変動、カントリーリスク、競合リスク、情報セキュリティにおけるリスク、人材不足	● 技術開発と品質の向上、保守サービスの対応力強化 ● 製造原価の低減、生産性の向上、経費圧縮	● 主要部品の代替調達検討と生産委託先の見直し ● カントリーリスクに関する情報収集 ● 情報セキュリティの強化、委託先の管理 ● 雇用制度、教育訓練制度の充実
環境リスク	RoHS指令等の環境規制、化学物質流出事故	● 法令に適合した品質管理基準に基づく品質管理	● 標準書・手順書を厳守した化学物質管理
金融リスク	為替レート・金利の変動、株価の下落による業績影響	● 為替予約　● 政策保有株式の縮減	
財務リスク	長期性資産の減損、退職給付債務の発生、会計制度・税制等の変更による業績影響	● 資産の残存価額を回収できるかを定期的に検討	● 年金資産の運用について、社内に設置した年金資産管理運用委員会で定期的なモニタリングを実施
自然リスクやパンデミック	自然災害による製造拠点等の損害、パンデミックによる事業停止	● 大規模災害発生時の迅速な初期対応のための訓練実施	● BCP(事業継続計画)の策定 ● 時差出勤、在宅勤務の推進

コンプライアンス

基本的な考え方と体制

当社グループは、コンプライアンス重視の企業風土の醸成を図り、社会から信頼される企業として、健全な経営基盤を確立することが、企業価値向上につながると確信しています。また、経営理念を実現すべく、自らの事業活動を常に見直すために「三社電機グループ行動憲章」を定めています。

コンプライアンスを推進する活動については、経営企画本部長を委員長とする内部統制委員会で管理・監督を統括し、必要に応じて取締役会に報告する仕組みとしています。

人権の尊重

当社グループは、グローバルに事業を展開するうえで、従業員だけでなく当社グループに関わる一人ひとりの人権と多様性を尊重することを「三社電機グループ行動憲章」のなかで明確にしています。また、「調達方針」「調達取引先選定方針」に基づき、サプライチェーンを含む全ての取引先に対して人権を配慮することとしています。

当社グループは、事業活動において、人種、国籍、出生、宗教、信条、性別、性的指向、年齢、障がいの有無等による差別や個人の尊厳を傷つける行為は認めず、平等な機会を提供するとともに働きやすい体制づくりに努めます。

コンプライアンス意識調査の実施

2021年度からコンプライアンスの意識調査をアンケート形式で実施しています。調査結果は、全社員にフィードバックするとともに、取締役会で「三社電機グループ行動憲章」の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かについてのレビューを行っています。また、内部統制委員会では、調査結果を基にリスクの把握に努め、コンプライアンスに関する教育・啓発活動の改善を行っています。

2021年度のアンケート結果を踏まえ、コンプライアンスに関する啓蒙活動や教育を継続的に行った結果、「あなたは、公私問わずモラルや高い倫理観を持って行動することができていると思いますか。」の設問に対して、「思う・まあそう思う」の回答は、2021年度と比べ8ポイント上昇し90%となりました。

2022年度のコンプライアンス研修　受講者数（延べ人数）

新入社員研修	11人
個人情報保護法や輸出貿易管理令など法令等の専門教育	869人
「情報セキュリティ」などのテーマ別研修	1,862人
ハラスメント防止教育	868人

対象：三社電機製作所

内部通報制度

当社グループでは、従業員からコンプライアンスに関する相談や不正行為の通報窓口として「コンプライアンス相談・通報窓口（内部通報窓口）」を設置しています。2021年10月からは外部の法律事務所を窓口に加え、英語・中国語でも相談・通報を可能としました。また、当社グループの従業員に配布している携帯用カードへの記載や、社内のグループウェア、研修等を通じて当社グループ全従業員に周知するなど、相談・通報体制を強化するとともに相談・通報窓口への信頼性向上に努めています。

相談・通報があった不正行為等については、事実確認のうえ、是正措置・再発防止に取り組んでいます。

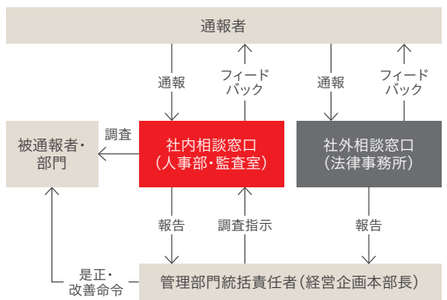
本通報制度は、公益通報者保護法等に基づき、通報したことによる解雇その他不利益な取り扱いを禁止し、通報者の保護を徹底しています。

内部通報窓口への相談件数推移

2020年度	2021年度	2022年度
1件	5件	6件

※調査や問題がなかったものも含む

内部通報フロー



情報セキュリティ

当社グループは、情報セキュリティが重要な社会的責任の一つであることを認識し、社会全体の信頼に応えるため、情報セキュリティ方針のもと情報セキュリティに関する規程を定め、管理体制を整備し、対策を推進しています。

情報セキュリティに対する最新の脅威に対して、事業環境に応じた適切な情報セキュリティ対策の推進に努めるとともに役員および従業員に、関連する情報を発信するなど必要な教育を実施し、意識の向上に努めています。また、外部専門機関による脆弱性診断を踏まえ、セキュリティホールの有無を確認し、対応を行うことで情報セキュリティの向上を図っています。

情報セキュリティ方針

当社グループは、情報の適切な管理が重要な社会的責任の一つであることを認識し、お客様を含む社会全体の信頼に応えるため、以下のとおり情報セキュリティ方針を定めています。

1 法令および社内ルールの遵守
情報セキュリティに関する法令その他の規範を遵守するとともに、情報資産の取り扱いのルールを定め、これを適切に管理します。

2 情報セキュリティ管理体制
グループ全体の情報セキュリティを統括管理する責任者を定め、組織単位ごとに責任者を置いた情報セキュリティ管理体制を構築します。かかる管理体制のもと、情報セキュリティ対策を推進し、情報セキュリティの維持、向上を図ります。

3 セキュリティ対策の推進
情報セキュリティに対する最新の脅威・攻撃事例およびその脆弱性等を踏まえ、事業環境や業態の変化に応じた適切な情報セキュリティ対策の推進に努めます。万一、情報セキュリティ上の事故が発生した場合には、迅速に対応し、被害を最小限にとどめるとともに再発防止のための措置を講じます。

4 情報セキュリティに関する教育・訓練
役員および従業員の情報セキュリティに対する意識向上を図るために、必要な教育・訓練を実施します。

5 継続的改善
情報セキュリティ対策の有効性を確認するため、自己点検または監査を実施し、その継続的改善に努めます。

贈収賄防止の取り組み

当社グループでは、事業のグローバル化の進展と法規制強化や摘発の厳格化という昨今の状況に鑑み、当社グループ全体の贈収賄リスクへの対応を強化する必要があると考え、基本方針を定め、違反行為の防止の強化に取り組んでいます。

三社電機グループ贈収賄等腐敗行為防止に関する基本方針
https://www.sansha.co.jp/ir/governance.html

内部監査・会計監査および内部統制部門の状況

当社は社長直轄の独立した組織として監査室を設置し、各部門およびグループ会社における業務執行について、法令および社内規程の遵守、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性および資産の保全の観点から内部監査を実施しています。

内部監査の結果は、社長および常勤監査役に報告するとともに、改善事項がある場合は改善状況のフォローアップを行い、業務の適正な執行を確保するように努めています。

また、監査役、監査室および会計監査人は、各々定期的または必要に応じて報告会を実施し、情報交換を行い、連携を図っています。