

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おります。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いたします。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おります。

『経営理念』

1. 社会に価値ある製品を
常に社会の求める製品の創造につとめ よりよい品質によって 社会の発展に貢献する
2. 企業に利益と繁栄を
常に衆知を集めて企業の繁栄をめざし 利益の確保につとめ 社会的責任を全うする
3. 社員に幸福と安定を
常に新たな英気をもって未来をみつめ 信頼と協調によって 社員の幸福と安定したくらしをはかる

【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 議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】

当社は、狭義の招集通知と参考書類、決算短信サマリー、統合報告書、ウェブサイト投資家情報ページの英訳を行っております。インターネットによる議決権行使を可能とする環境は整備しておりますが、議決権電子行使プラットフォームの利用は実施しておりません。今後、機関投資家や海外投資家の比率を踏まえつつ、利用の検討を進めてまいります。

【補充原則2-4-1中核人材の登用等における多様性の確保】

【多様性の確保についての考え方】

当社はこれまで90年をこえる歩みのなかで、日本企業らしいメンバーシップ型の長所、すなわち各組織の連携や協調、長期にわたる知識や技能の習熟などによって成長してきました。その強みを生かしつつも、今後は事業のグローバル戦略に合った人事戦略の整備が必要だと考えています。2024年度からスタートした中期経営計画のマテリアリティの一つに「ダイバーシティの推進と人材育成」を選定しております。「ダイバーシティ」の推進については、人材の多様性を進めること自体を目的とするのではなく、多様性に富む人材が個々の能力を発揮できるような職場の構造・風土に転換することによって、市場対応力を高めガバナンスの健全化を図るといった組織にとってのメリットにつながることを認識し、社内の意識改革を進めています。特にグローバル事業を拡大していくにあたっては、性別、年齢、国籍、障がいの有無等に関わらない、多様な考えや価値観を受け入れ、強みを活かすマネジメントが喫緊の課題であると考えております。

【女性の管理職への登用】

ダイバーシティ&インクルージョン推進活動の意義や目的に対する従業員の理解が深まり、女性管理職候補が継続的に生まれる土壌と人材プールができあがることをゴールとし、2016年度より女性活躍推進活動を進めています。特に女性の活躍が非常に重要となるとの考えから、性別に関係なくチャレンジできる風土づくりに取り組んでいくとともに、女性管理職候補の育成のためのスキルアップ研修を実施するほか、その上司も含めた意識改革推進、活躍の場を広げるためのジョブローテーション実施など、さまざまな方向から女性社員の育成に取り組んでおります。KPIとしては、女性管理職の目標値を定め、継続的に育成を行っており、今後は、キャリア意識の啓発やマネジメントスキルの向上等、女性責任者登用を展望した取り組みを推進してまいります。

また、女性の管理職登用に向けては、以下のとおり目標を設定し、推進しております。

2030年時点の女性管理職の人数:目標10人(11%)以上

(2024年3月31日現在の実績:5人(5.4%))

【グローバル人材の育成と登用】

海外における事業の拡大、新市場への成長投資のためにグローバル人材の育成と登用を積極的に進めてまいります。グローバル人材の育成として社員の意識をより海外に向けたために海外トレーニー制度を導入し、今後、若手を中心に積極的にグローバルな環境での経験機会を増やしていきます。子会社では1名の外国人を役員として選任しており、外国人の管理職は46名おります。また、支店では1名の外国人を支店長として登用しております。外国人については、管理職登用の目標値は現在設定しておりませんが、当社グループは、成長戦略における海外事業拡大に向けてグローバル人材の育成および確保に向けた取り組みを行っており、今後も継続して取り組みを行う中で、目標設定についても検討してまいります。

【キャリア入社者の積極的採用と登用】

現社員におけるキャリア採用者比率は43.9%であり、管理職に占める比率は38.0%です。キャリア採用者比率およびその管理職に占める比率は一定の水準を達していると判断しておりますが、今後も人材多様性の推進のために積極的にキャリア人材を採用していく方針で、キャリア採用者の比率を40%以上、管理職比率35%以上を目安として取り組んでまいります。

〔社内環境整備〕

女性の活躍推進に向けて取り組みを継続してきた成果もあり、2021年「えるぼし」3つ星および2022年「くるみん」認証を取得いたしました。引き続き、女性リーダー育成や働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。育児休業制度は2歳到達までの取得を可能としています。時短勤務はこれまでの小学校3年生までから小学校卒業までに延長しています。男性の育児休業取得について2023年度の取得率は75%で、社内ホームページに男性の育児休業についてのコーナーを開設するとともに管理職向けeラーニングの実施、制度対象者への個別制度説明等、育児休業が取得しやすい環境づくりに継続して取り組んでおります。適正な労働時間管理や残業時間削減の取り組みを継続的に実施し、男女を問わずすべての社員が仕事と生活のバランスが取れた働き方ができるよう、環境整備を行います。

〔補充原則4-1 最高経営責任者の後継者計画の監督〕

取締役会における後継者選定の方針は、当社が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を確保することを目的としています。社長の後継者を選ぶタイミングが最適なものとなるようにするため、取締役会の下に指名・報酬諮問委員会を設置し、社外取締役を中心に後継者計画の策定・運用について主体的な検討および監督しています。そして、後継者の指名に関する報告や意見を取締役会に提出する仕組みを整えています。指名・報酬諮問委員会では、社長や人事担当役員からの提案を受け、社外取締役と協議して後継者指名の客観性と透明性を確保しています。これにより、役員や社長に求められる人材要件や後継者計画に関する議論を行っており、引き続き検討を重ねてまいります。

〔原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件〕

当社は、女性取締役、幅広い分野における経験を有する者を取締役として選任し、多様性を確保するとともに、会社の業容等に鑑み、現在取締役の人数を7名にしております。

【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

〔基本原則1-4 政策保有株式〕

・政策保有に関する方針

取引先との良好な取引関係を構築し、事業の円滑な推進を図るため、政策保有株式を保有いたします。保有の継続、縮減については当社の便益となるか否かを精査したうえで取締役会において審議することとしております。

〔議決権行使の基準〕

当社の利益に資することを前提として、投資先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するよう議決権を行使いたします。

〔基本原則1-7 関連当事者間の取引〕

当社が取締役、監査役および主要株主等と取引を行う場合には、当該取引につき重要性が高いと判断する事項について、取締役会にて決議しております。なお、取引条件等については第三者の取引と同様に決定しております。

〔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〕

当社は年金運用に関する基本方針を基に、その運用はスチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に委託しております。運用機関からは定期的に運用状況、運用資産の構成などに関する報告書を受領し、関係部門および担当役員が出席する検討会議においてその内容を精査することとしております。また、企業年金の担当者には教育、育成を支援する体制を整えております。

〔基本原則3-1 情報開示の充実〕

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の経営理念は、以下のURLに開示しております。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/company/philosophy.html>)

経営に関する情報については、「決算説明会」や当社ウェブサイトを通じ、開示しております。

(2) 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

上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役会が経営陣幹部・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、2023年5月29日開催の取締役会において、役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を決議しております。当該決議については、事前に指名・報酬諮問委員会において妥当性を確認しております。

〔当社役員報酬制度の基本的な考え方〕

当社は、役員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。

- ・当社の持続的な成長と中長期的な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即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いたします。
- ・外部調査機関による役員報酬調査データ等をもとに、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いたします。
- ・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、業績連動報酬および株式報酬は相応しくないため、基本報酬のみといたします。

〔業績連動報酬等に関する事項〕

業績連動報酬等に係る業績指標は連結営業利益率および連結売上高成長率としており、当該2つの指標を選択している理由は、業績向上に関わる重要経営指標としているためです。当事業年度における当該各指標の実績は、連結営業利益率が11.0%、連結売上高成長率が10.4%であります。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おります。取締役の業績連動報酬の額は、指名・報酬諮問委員会において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おります。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おります。

〔非金銭報酬等に関する事項〕

非金銭報酬は、業績連動型株式報酬制度により、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おります。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、ポイントに相当する株式等を原則として退任時に支給します。株式報酬に係る業績指標は連結営業利益の目標に対する達成度としており、中長期的な業績向上を目指すという観点から当該指標を選択しております。当事業年度における当該指標の実績は、連結営業利益の目標は20億円、実績は34億円であります。取締役の株式報酬の付与ポイントは、指

名・報酬諮問委員会において当事業年度の連結営業利益の目標に対する達成度に応じて審議し、取締役会に答申しております。取締役会は、同委員会の答申に基づき、取締役の株式報酬の付与ポイントについて決定しております。

[取締役および監査役の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。)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、8名です。

また、2023年6月28日開催の第89期定時株主総会において、金銭報酬とは別枠で取締役に対し業績連動型株式報酬制度として4事業年度において3億2千万円以内、付与するポイント数を年40,000ポイント以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は、4名です

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おります。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、3名(うち、社外監査役は1名)です。

[役員個人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」において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おります。

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いたします。

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あたっては、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しております。

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おります。

[2024年3月期にかかる報酬額の決定に関する事項]

2024年3月期にかかる報酬額の決定過程における指名・報酬諮問委員会の審議事項は、以下のとおりです。

・2022年10月26日、2023年1月30日、2月27日、3月28日、4月27日：株式報酬制度の導入検討

・2022年12月26日：基本方針の確認、役員報酬水準・構成・制度の妥当性確認

・2023年4月27日：役員個別報酬額について

・2024年4月24日：2024年3月期における業績連動報酬および非金銭報酬(株式報酬)支給について

なお、当事業年度に開催された指名・報酬諮問委員会5回のうち、委員長の宇野取締役は4回に出席しており、他の委員は全5回に出席しております。役員報酬審議に関しては、オブザーバーとして社外監査役1名が出席しております。

また、当事業年度にかかる報酬額の決定過程における取締役会の審議事項は、以下のとおりです。

・2023年5月10日：取締役に対する業績連動型株式報酬制度の導入について

・2023年5月29日：役員報酬方針の変更について

・2023年6月28日：取締役報酬について(2024年3月期の取締役報酬を決定)

・2023年7月28日：取締役株式交付規程の制定について

・2024年5月8日：取締役に対する業績連動報酬・非金銭報酬(株式報酬)支給の決定

(4) 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

当社は、取締役会の諮問機関として社外取締役が半数以上を占めるメンバーで構成される指名・報酬諮問委員会(委員長は社外取締役)にて取締役・監査役候補の選任案を審議し、取締役会へ答申しております。選任基準は、2021年2月に取締役会で決議された「取締役・監査役選解任基準」に基づいております。指名・報酬諮問委員会において、当社の社内取締役および社内監査役の候補者指名については、その知見・実績を踏まえたうえで候補者を選任することとしております。社外取締役および社外監査役の候補者については、当社独自の独立性判断基準に基づき、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考え、選任しております。

取締役および監査役の候補者については、取締役会での審議を経て株主総会にてその選任理由とともに付議されます。なお、監査役候補者は事前に監査役会の同意を得ております。解任については2021年2月に取締役会で決議された「取締役・監査役選解任基準」に従って、株主総会での承認を経て解任となります。

取締役・監査役の選解任基準

1. 取締役候補者選任基準

優れた人格・見識を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること

全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること

全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること

取締役としての責務・役割を適切に果たすために必要な時間・労力を確保できること

法令上求められる取締役の適格要件を満たしていること

社外取締役候補者については当社の独立性に関する判断基準を満たしていること

当該候補者が選任されることで、経験や専門性の多様性を保持し、取締役会がその機能を最も効率的・効果的に発揮できるとともに、経営の監督が全社に行き届くようバランスがとれること

2. 監査役候補者選任基準

優れた人格・見識および豊富な経験とともに、高い倫理観を有していること

全社的な見地、客観的に監視する能力に優れていること

全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること

監査役としての責務・役割を適切に果たすために必要な時間・労力を確保できること

法令上求められる監査役の適格要件を満たしていること

社外監査役候補者については当社の独立性に関する判断基準を満たしていること

当該候補者が選任されることで、知識・経験・専門能力のバランスがとれること。なお、監査役のうち、最低1名は、財務および会計に関して相当の知見を有すること

3. 取締役・監査役の解任基準

法令・定款に違反する重大な事実が判明した場合

選任基準から著しく逸脱した事実が認められた場合

職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合

その他職務の適切な遂行が困難と認められる事由が生じた場合

取締役、監査役の選解任手続き

1. 取締役、監査役の選任手続き

取締役、監査役候補者の選任にあたっては、取締役、監査役選任基準を踏まえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会にて決定される。なお、監査役については、監査役会にて審議し、同意を得たうえで取締役会に諮るものとする

取締役、監査役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する取締役、監査役候補者は取締役会にて選任する

2. 取締役、監査役の解任手続き

取締役、監査役の解任にあたっては、取締役、監査役解任基準を踏まえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会にて決定される。なお、監査役については、監査役会にて審議し、同意を得たうえで取締役会に諮るものとする

取締役、監査役の解任は、取締役会における決議を経て、株主総会で決議する

(5)「基本原則3 - 1(4)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」に係る個々の選解任・指名についての説明

取締役および監査役の選解任理由については株主総会招集通知に記載することとしており当社ウェブサイトでも掲載しております。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/meeting.html>)

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取り組み等】

【サステナビリティについての考え方】

当社グループは、2023年4月に当社グループの存在意義・志として以下のとおりパーパスを制定いたしました。このパーパスに則り、事業を通じて社会課題解決に貢献することで、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指します。また、当社グループの事業活動が社会や地球環境に与える影響に十分配慮して行動するとともに、ステークホルダーの皆様との信頼を築くように努めてまいります。

「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。

創業以来、私たちは「電気の変換と制御」に向き合ってきました。

これは、これからも変わることはありません。

オンリーワンの技術やサービスにこだわり、

社会を「明るい未来」へ前進させる存在であり続けること。

それが私たちの存在意義であり、志です。

【人的投資について】

2024年度にスタートした中期経営計画では、サステナビリティ戦略の一環として、自走型組織を目指し、活力ある風土づくりを実現するために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進と人材育成を重点施策として挙げております。さまざまなバックグラウンドを持つ人材を積極的に採用し、その能力や視点を活かすことで、イノベーションを促進したいと考えています。同時に、教育や研修を通じて、従業員のスキルアップやキャリアの発展をサポートします。さらに、階層別育成プログラムを含む人材育成体系を充実させ、人材基盤の強化を図ります。当社グループは、労務構成を踏まえた人員計画と採用計画に基づき、新卒採用と中途採用を継続的にを行い、若手人材の早期育成と定着に向けた取り組みや、資格取得を奨励するなど人材育成に関する取り組みを実施しております。

【知的財産への投資について】

当社グループは、経営理念「社会に価値ある製品を」のもと、総合的なエネルギー変換・制御技術と半導体技術を融合させた、パワーエレクトロニクス製品の創造に根ざした技術ならびに製品開発を手掛けております。特に、地球環境保全に役立つ技術開発とその応用製品は重要で、次の10年を支える新規技術、新規回路、新規製法、斬新的な意匠等の発明に注力しております。

2024年4月現在の特許保有件数は国内152件、海外136件ですが、出願中の件数は増加しており特に重要案件に関する新技術確立は順調に進捗しています。

また新たに、ノウハウ伝承の器としての特許活用を掲げ、先端分野で得られる重要な情報を特許として抽出する従来のアプローチに加え、詳細に記述された「実施例」を教材として活用する取り組みを追加しました。これにより当社の強みが世代を超えて伝承され、お客様の安心につながる「三社電機らしさ」が定着していくものと確信しております。

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての執行役員制度を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っております。

また、日常の業務執行の状況につきましては、経営企画会議で確認を行っております。

【補充原則4 - 2 - 2 サステナビリティをめぐる取り組みについての基本的な方針の策定】

当社は、サステナビリティを巡る課題への取り組みは、中長期的な企業価値の向上の観点から経営の重要課題であると認識しております。基本的な方針は、取締役会で決定し、具体的な取り組みについては、社長ならびに執行役員が出席する経営企画会議において議論を行い、施策などの検討を行っております。

【経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行の監督状況】

当社は、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略について実効性のある戦略となるよう取締役会での議論を経て中期経営計画を策定しております。

取締役会は、業務執行取締役の取締役会への報告、四半期決算報告等を通じて中期経営計画ならびにサステナビリティを巡る課題の取り組みの進捗・実行についての監督を行っております。また、半導体事業および電源機器事業における商品群(用途別、製品シリーズ別)の市場の成長性・当社としての特長(差別化ポイント)・競合状況などを継続的に確認および検証を実施しております。

【基本原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外役員選任基準および独立性判断基準は以下のとおりです。

【社外役員の選任基準】

1. 人格に優れ、高い倫理観を有し、心身ともに健康であること。
2. 事業運営、会社経営、法律、会計等の分野における高度な専門知識や豊富な経験を有していること。
3. 取締役会等への参加のための十分な時間が確保でき、その職務を遂行する資質を有していること。
4. 法令上求められる役員としての適格要件を満たしていること。

[独立性に関する判断基準]

次の事項のいずれにも該当しない社外役員を「独立役員」とすることができる。

1. 現在または過去において当社グループの業務執行者
2. 当社グループの主要な取引先(取引金額が直近事業年度における年間連結売上高の1%を超える支払いを行っている販売先および仕入先)またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者
4. 当社グループから役員報酬以外に年間1,000万円(過去3年間の平均)を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士等
5. 当社グループの会計監査を行う監査法人の所属員または当社グループの監査業務を実際に担当していた者
6. 当社の直近の株主名簿において、持株比率が10%以上の大株主および大株主である団体ならびにその団体グループの業務執行者
7. 過去3年間に於いて上記2から5までに該当した者ならびに1から6の業務執行者の配偶者または二親等以内の親族

[補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等]

当社は、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おります。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おります。

本委員会の構成は、以下のとおりです。

- ・取締役会が選定した3名以上の取締役で構成する。
- ・委員会の過半数は独立社外取締役とする。
- ・委員長は独立社外取締役の中から選定する。

上記に加え、役員報酬関連審議事項に独立社外監査役1名をオブザーバーとして出席させております。

[補充原則4-11-1 取締役会の多様性に関する考え方等]

取締役会は、当社の事業活動について適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、社内各機能・事業分野について専門能力や海外での業務経験を持ち国際的な知見も有する社内取締役と、多様なステークホルダーや社会の視点から成長戦略やガバナンスの充実について知見のある社外取締役により、取締役会を構成しております。

取締役会全体としての知見・経験のバランスについては、株主総会招集通知に記載しており、当社ウェブサイトに掲載しております。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/meeting.html>)

[補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼務状況]

社外取締役および社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、開示しております。社外取締役3名のうち2名が当社以外の他の上場会社の社外取締役を兼任しております。その他の取締役・監査役は他の上場会社の役員を兼任しておらず、業務に専念できる体制となっております。

[補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性評価]

取締役会は、実効性を高め、企業価値の向上を図ることを目的として取締役および監査役を対象に、取締役会全体の実効性に関する自己評価を行っております。

2024年3月期の取締役会の実効性分析・評価は、「第三者」の視点を入れることで透明性・客観性を高めること等を意図し、アンケートを第三者機関へ委託しました。

1. 実施方法: アンケート方式

第三者機関の助言を参考に、取締役会の構成・運営・議論や支援体制、モニタリング機能、株主との対話、諮問委員会の運営など全40問を作成。設問ごとに、5段階で評価する方式としており、当該項目に関する自由コメント欄を設けています。

2. 実施日: 2023年12月15日～2024年1月12日

3. 評価結果の概要:

アンケートの結果を踏まえ、取締役会において取締役会の実効性について分析・評価を行った結果、概ね実効性が確保されていることが確認されました。一方で、以下のような課題も共有しました。

- ・「取締役会での議論」および「取締役会のモニタリング機能」が改善の余地がある。
- ・中長期的な成長戦略、サステナビリティ、グループ全体の内部統制等についての議論の場を増やす。
- ・社外役員に対する事前情報提供のタイミングまたその内容についてさらなる改善が必要である。

4. 実効性向上に向けた施策

- ・取締役会の議論の強化:
成長戦略やサステナビリティに関する具体的な取り組みについての議論の場となるような議案を上程する。
- ・取締役会のモニタリング機能の強化:

重要な決定に関する進捗状況の報告ならびに主要会議の議事録等を社外役員へ提供するなど、事務局が積極的に情報を提供し、必要であれば説明の場を設定する。

[補充原則4-14-2 役員へのトレーニング方針]

当社は、取締役・執行役員に法務・コンプライアンスについて適切な説明を行い、必要に応じて外部機関を活用し、経営スキルを習得する研修も実施しております。また、監査役においても、各種セミナーや他業種との意見交換会に積極的に参加し、業務および会計に関する監査スキルを習得しております。

[基本原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しております。

当社では、広報部をIR担当部署とし、関係部署と連携のうえ、アナリスト・機関投資家向け決算説明会やミーティングの開催、個人投資家向けイベントへの参加に加え、当社ウェブサイトや電話を活用し、株主・投資家との対話の充実を図っております。

対話を通じて得た株主・投資家からの意見につきましては、広報部が取りまとめ、定期的に取締役会および経営企画会議へ報告を行い、取締役および監査役との情報共有を図っております。

また、対話の際には、「情報開示方針」に則り、インサイダー情報の漏えいに留意しております。なお、各四半期決算期日の翌日から当該四半期決算発表日までを「沈黙期間」と定め、原則として決算に関する質問への回答やコメントを控えております。

当社の「情報開示方針」は当社ウェブサイトに記載しております。(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html>)

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕

当社の株価はPBR1倍割れの状況が継続していることから、これを重要な経営課題のひとつであると認識しております。当社は、2024年5月8日の取締役会で、資本コストや株価を意識した経営の実現に関し、現状を評価・分析したうえで、改善策を審議し、その結果を2025年3月期から2027年3月期の3年間を対象とする中期経営計画に織り込みました。

当社グループは、カーボンニュートラルへの取り組みやコーポレート・ガバナンスの強化、業績連動型株式報酬制度の導入、取締役会の多様性確保など、持続可能な経営に向けた取り組みを積極的に進めています。また、製品開発におけるCO2削減目標の設定や持続可能なビジネス展開に向けた取り組みも強化しています。

中期経営計画では、成長投資の効果が出るまでのタイムラグがあり、一旦減価償却費が先行しますが、当社グループは、株主資本コストを上回る収益性を維持できるよう、企業価値の向上と持続可能な成長を目指し、透明性と信頼性の高い経営を実現することに全力を尽くしてまいります。なお、中期経営計画の詳細については、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

中期経営計画の策定と資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みに関するお知らせ

(URL: <https://ssl4.eir-parts.net/doc/6882/tdnet/2429943/00.pdf>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 **更新**

10%以上20%未満

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社三社電機製作所	1,527,022	10.21
三菱重工業株式会社	1,335,000	8.93
パナソニックホールディングス株式会社	807,800	5.40
合同会社みやしろ	758,000	5.07
日東工業株式会社	667,100	4.46
三社電機従業員持株会	381,592	2.55
四方 邦夫	330,000	2.21
株式会社池田泉州銀行	314,000	2.10
株式会社三井住友銀行	280,200	1.87
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	229,136	1.53

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

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	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
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る特別な事情

当社には、親会社・上場子会社など、重要な影響を与える特別な事情はありません。

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	8名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	7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 更新	3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		
宇野 輝	他の会社の出身者													
伊奈 功一	他の会社の出身者													
梨岡 英理子	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f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

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
宇野 輝		宇野 輝氏は、当社の取引銀行の一つである株式会社三井住友銀行(入行時は株式会社住友銀行)および、同行の関係会社の業務執行者として勤務しておりました。	<p>【社外取締役選任理由】 多くの企業での経営者としての豊富な経験と知見を活かして、当社の経営の監督と助言をしていただくために、社外取締役に選任しております。</p> <p>【独立役員指定理由】 左記のとおり、当社の取引銀行の一つである株式会社三井住友銀行(入行時は株式会社住友銀行)および、同行の関係会社において2006年2月まで業務執行者でありましたが、同行との取引は一般的な契約に基づくものであり、かつ退職後相当期間が経過しておりますので、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。</p>
伊奈 功一			<p>【社外取締役選任理由】 豊富な経営者経験と幅広い知見を取締役に反映していただくとともに、独立した立場から当社の経営全般を監督し、重要事項決定に参画いただくことにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。</p> <p>【独立役員指定理由】 当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。</p>
梨岡 英理子			<p>【社外取締役選任理由】 公認会計士としての豊富な経験と、環境会計を含むサステナビリティに関する深い見識を有しており、当社のサステナビリティや環境に関する課題に対する助言や提言が期待できるため、社外取締役に選任しております。</p> <p>【独立役員指定理由】 当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。</p>

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・報酬諮問委員 会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明 [更新](#)

指名・報酬諮問委員会では、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して審議し、取締役会に答申しております。
現在の委員構成は、次のとおりであります。

委員長：宇野輝(社外取締役)

委員：吉村元(代表取締役社長)、藤原正樹(取締役)、伊奈功一(社外取締役) 梨岡英里子(社外取締役)

オブザーバー：榮川和広(社外監査役)

2024年3月期にかかる指名・報酬諮問委員会を5回開催いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役および内部監査部門は、それぞれの監査方針に基づく年間の監査計画により、重要性および適時性を考慮した監査を実施しており、情報の共有、監査報告会の実施等連携して効率的な監査を行うよう努めております。
 また、会計監査人とも適宜意見交換を行い、監査の有効性と効率性を高めております。監査の実施にあたりましては、会計上の重要な事項等について会計監査人から適宜アドバイスを受けており、決算情報のほか、会計監査、リスクおよび内部統制の状況等について定期的にまたは必要に応じて報告会を実施し、情報交換を行い情報を共有するなど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
社外監査役の人数	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
榮川 和広	弁護士													
植田 麻衣子	公認会計士													

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
榮川 和広			<p>【社外監査役選任理由】 弁護士として長年の経験と法律の専門家としての高い見識を有しており、独立した立場で、コンプライアンスおよびリスク管理を中心に適切な監査が期待できるため、社外監査役に選任しております。</p> <p>【独立役員指定理由】 当該監査役は弁護士であります。当社と顧問契約は締結しておらず、また、役員報酬以外の金銭の支払いはありません。また、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。</p>
植田 麻衣子			<p>【社外監査役選任理由】 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を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>【独立役員指定理由】 当該監査役は公認会計士および税理士ですが、当社と顧問契約は締結しておらず、また、役員報酬以外の金銭の支払いはありません。また、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数

5名

その他独立役員に関する事項

【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

本報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の【原則3-1 情報開示の充実】(3)をご参照ください。

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 更新

2024年3月期における役員報酬の内容は、次のとおりです。
取締役6名の報酬等の総額: 159百万円(うち社外取締役2名に19百万円)
監査役3名の報酬等の総額: 23百万円(うち社外監査役2名に9百万円)
上記には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等は、株主総会で決議いただいた報酬限度額の範囲内で支払います。
取締役の報酬等の決定方針・手続につきましては本報告書の【原則3-1】(3)をご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

【社外取締役と社外監査役に対する情報伝達】
取締役会の招集および議案については、事前に電子メール等で連絡するとともに、必要に応じて事前の説明を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

当社は内規に基づき、取締役会の決議により当社の取締役または監査役であった者、専門領域において社会的地位を有する者、学識経験者または実務経験者に顧問を委嘱することがあります。
その職務は専門領域に関する助言・意見を述べることであり、会社の経営に関わる意思決定には関与いたしません。
なお、任期は1年とし、任期満了時において、更新する場合があります。

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

[取締役会]

取締役会は7名(うち3名は社外取締役)で構成されています。

当社は、取締役会で経営の基本方針および重要な戦略を決定し、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、毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。なお、当社は、事業基盤の強化と経営に対する監督機能の充実に図るために、取締役の員数を8名以内とし、また、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図る観点から、取締役の任期を1年としております。

[監査役会]

監査役会は3名(うち2名は社外監査役)で構成され、社外監査役2名は、法務、財務・経理に関する知見を有し、当社独立性判断基準に適合した者を選任しております。

原則月1回の定例監査役会のほか、随時の監査役会が開催され、必要な事項について決議や報告を行っております。監査役は、監査役会が定めた監査基準に準拠した監査方針および監査計画に従い、取締役会やその他重要な会議に出席するとともに、重要な書類等を閲覧し、本社や主要な事業所を往査し、取締役や執行役員等から職務の執行状況の報告を受けるなどにより、緊密に連携を図っております。

[指名・報酬諮問委員会]

指名・報酬諮問委員会は、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役としております。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に図ることを目的として設置され、取締役・監査役の指名の方針および選解任、選定・解職に関する事項や取締役の報酬決定の方針および報酬体系、個人別の報酬等について審議し、取締役会に答申しております。

[経営企画会議]

経営企画会議は、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おります。

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おります。

[規程委員会]

規程委員会は、取締役経営企画本部長を委員長とし、執行役員および国内子会社社長が出席しております。

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おります。

[内部統制委員会]

内部統制委員会は、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回以上開催しております。当委員会は、「内部統制システムに関する基本方針」を主管し、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する事項などの管理・監督を統括しております。また、必要に応じて取締役会に報告する仕組みを構築しております。

[監査役監査、内部監査、会計監査]

監査室は、各部門における業務執行が内部規定に従い適正に行われているか内部監査を実施しております。

監査役は、監査室が実施する内部監査と情報共有し、監査役監査を実施しております。

なお、当社は、会社法に基づく会計監査人および金融商品取引法監査を行う監査法人として有限責任 あずさ監査法人を選任しており、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、連携を図っております。

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

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、取締役については当該分野における高度な知識と経験を有する者を社内確保することを基本としておりますが、経営基盤の安定と経営の透明性を高めるため、社外取締役を選任し、毎月開催されている取締役会に出席し、取締役会の意思決定に関し独立した立場から適切な意見・助言を求めることとしております。また、経営監視の観点では社外監査役の独立性を高めることにより、公正かつ客観的に企業としての社会的責任を監督する体制を図っております。社外監査役2名はそれぞれ、法務、財務・経理等に関して豊富な経験と見識を有しており、毎月開催されている取締役会に出席し、日常的な状況を含めて経営監視を行っております。

従いまして、当社といたしましては、事業内容や会社規模等に鑑み、現状の社外取締役及び社外監査役を中心としたガバナンス体制を採用しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会開催日の3週間前を目途に早期発送を行っております。 また、当社ウェブサイトによる電子提供措置事項の早期開示にも努めております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を実施しております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知および参考書類について英訳を行い、東京証券取引所のウェブサイトおよび当社ウェブサイトにおいて開示しております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir)
その他	東京証券取引所のウェブサイトおよび当社ウェブサイトにおいて、株主総会招集通知の電子提供(ウェブ修正も含む)をしております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir)

2. IRに関する活動状況 更新

	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	株主・投資家・アナリストとの対話の際には、「情報開示方針」に則り、インサイダー情報の漏えいに留意しております。 なお、各四半期決算期日の翌日から当該四半期決算発表日までを「沈黙期間」と定め、原則として決算に関する質問への回答やコメントを差し控えております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html)	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算発表、本決算発表時の年2回、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を行っております。また、アナリスト・機関投資家に対しては、四半期毎に個別面談等による説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・決算説明会資料・有価証券報告書・適時開示書類・IRニュースのほか、株式に関する諸手続きのお問い合わせなどを掲載しております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir)	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報部をIR担当部署として設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	<p>「三社電機グループ行動指針」を定め、役員および従業員全員が法令遵守と企業倫理の基本的な考えを理解し、企業価値の向上のために日々実践しております。</p> <p>また、内部統制の一環として人事部門・監査室内と外部の法律事務所に「コンプライアンス相談・通報窓口」を設置し、会社として法令違反および不正行為を把握・是正することを目的に、海外を含むグループ会社からの通報・相談を受け付けております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p> <p>[環境保全活動]</p> <p>三社電機グループでは、地球環境の保全は「次世代への責務」と考え、事業活動による環境負荷の低減は最重要課題のひとつであると認識しております。</p> <p>環境保全活動を推進する体制として、環境統括責任者のもと、環境管理推進委員会を設置しております。環境保全活動は、環境管理推進委員会が立案し、経営企画会議および内部統制委員会で協議し、取締役会で決定しております。</p> <p>CO2排出量削減の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岡山工場、子会社に太陽光発電設備を設置 ・本社空調設備をガス設備から電気設備へ ・岡山工場の空調設備を更新 ・子会社建物・施設の照明LED化 ・再生可能エネルギー電気の購入 <p>[CSR活動]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岡山工場では、県内企業の人手不足や地域活性化の一環として開催されている「つやまオープンファクトリー」に2018年から参加。小中高生等を中心に工場見学の受け入れを実施しております。工場見学では、レーザーマーカを使用したオリジナルネームプレート製作体験を通じてモノづくりの楽しさを伝え、未来を担う世代の育成に取り組んでおります。 ・三社電機製作所は、一般社団法人日本電機工業会(JEMA)の会員として、次世代育成と人材確保に積極的に取り組んでおります。JEMAは小学校や中学校の理科教育を支援する活動を行っており、その一環として、当社は、小学校や中学校の教員向けの理科教育セミナーを年に4～5回開催しております。このような取り組みにより、理科教育の現場を支援し、未来の技術者育成に貢献しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	<p>「情報開示方針」を定め、適切な情報開示を行っております。</p> <p>(URL: https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html)</p>
その他	<p>女性の活躍推進は、当社の重点推進事項として位置付けており、女性社員を対象としたスキルアップ研修を実施するほか、その上司も含めた意識改革推進、活躍の場を広げるためのジョブローテーション実施など、さまざまな方向から女性社員の育成に取り組んでいます。また、育児休業者への復職前面談の実施、時短勤務の分単位利用、看護・介護休暇の時間単位取得を可能とするなど、女性が働きやすい環境づくりを推進しています。その成果もあり、2021年12月には「えるぼし」3つ星認定を取得いたしました。えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届出を行った事業者のうち、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業者が、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。</p> <p>引き続き、女性リーダー職育成のためキャリア意識の啓発やマネジメントスキルの向上などに取り組んでまいります。</p> <p>女性活躍推進法にもとづく行動計画(2022年4月1日～2025年3月31日)の目標は、以下のとおりです。</p> <p>目標1：新規学卒者において、女性採用比率を20%以上とする。</p> <p>取り組み内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性社員による採用活動の推進 2. 女性社員の活躍の積極的な情報発信 <p>目標2：正社員の平均時間外労働時間を15時間以内/月とする。</p> <p>取り組み内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勤怠管理システムを活用した残業管理の徹底 2. 管理職への労務管理教育の実施

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

(1) 業務の適正を確保するための体制

取締役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、その他会社の業務の適性を確保するための体制について、当社では2006年5月22日に開催された取締役会において「内部統制システムに関わる基本方針」を決定し、その整備に努めてまいりました。また、これまでの会社法等関係法令の改正を踏まえ、当該体制の維持改善に努めてまいりました。

1. 取締役ならびに従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

・当社グループは、コンプライアンスを法令・定款・社内規範・企業倫理・社会的規範の遵守と定義し、当社グループの役員および従業員を対象に「三社電機グループ行動指針」を制定して、その遵守を図る。
・当社は「コンプライアンス規程」において、当社グループにおけるコンプライアンス体制の構築とその徹底、推進ならびにコンプライアンスに関する重要事項の検証をリスクマネジメントの一環と定義し、経営管理部門責任者を当社グループ全体のコンプライアンスに関わる統括責任者として、当社グループの役員および従業員に対するコンプライアンス教育をはじめ、コンプライアンス経営を推進する。
・内部通報制度として、法令違反やコンプライアンスに関する疑義について当社グループの役員および従業員が情報提供・相談できる仕組みを構築する。
・社長直轄の監査室を設置する。監査室は、当社グループの業務全般が法令、定款および社内規程に準拠して適法・適正かつ合理的に行われているか、定期的に内部監査を実施する。

2. 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

・当社グループは、株主総会議事録、取締役会議事録、監査役会議事録の法定作成文書をはじめ、各種委員会・会議等の議事録、決裁書類等の取締役の職務執行に係る情報を社内規程に基づいて保管および保存する。

3. 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

・当社グループは、経営管理部門責任者を委員長とした内部統制委員会を設置し、グループ全体のリスクを一括して管理し、適宜その活動内容を取締役会に報告する。本委員会は、当社グループの事業活動推進におい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、各部門へ指示を行う。特に品質問題については、事業ごとに設置された品質管理部門が各事業の品質保証業務を横断的に管理し、迅速かつ正確に問題の解決を図る。

4. 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

・中期経営計画を策定し全社的な目標を定めることにより、各部門が事業年度ごとに実施すべき施策を効率的に推進できる体制を構築する。
・経営の組織的・効率的推進を目的として業務執行に関する権限と責任を明確に定めた「取締役職務権限規程」に則り、職務の適切かつ効率的な執行を実現するとともに、重要事項については取締役会および経営企画会議等の会議体を経て意思決定を行うことで職務の適正性を確保する。
・取締役の指名・報酬等に係る手続きの公平性・透明性・客観性を強化することを目的とし、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置する。
・執行役員制度を導入することにより経営の意思決定、監督と職務執行の機能を分離し、取締役の機能強化ならびに職務の効率性を確保する。

5. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

・子会社の取締役は、営業成績、財務状況など当社から指定された経営に関する重要事項について月次で報告するとともに、子会社の経営に重大な影響を及ぼす事故もしくは事件が発生または発生を予見した場合には、直ちに当社の経営管理部門責任者にその内容を報告する。

6. 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われる事を確保するための体制

・経営管理部門は「関係会社管理規程」に基づき、当社グループ経営の運営管理制度を立案し、推進する。
・子会社業務に対する支援業務および管理業務は「関係会社管理規程」に基づき、経営管理部門責任者が子会社と協議のうえ、適切な当社部門を指名し支援にあたる。

7. 監査役を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

・監査役会よりその職務を補助すべき使用人をおくことを求められた場合、「内部統制システム規程」に基づき、監査役会と協議のうえ、適任者を選定して監査役会の承認を得て当該使用人を任命する。
・監査役を補助する従業員の人事評価は監査役会が行うものとし、取締役等からの独立性を確保する。

8. 監査役への報告に関する体制

・監査役は取締役会への出席のみならず、その他の重要会議への出席権限を有し、取締役および使用人は、当社経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項については、当該会議において監査役に報告するほか、緊急を要する場合にはその都度監査役に報告する。また、監査役は必要に応じていつでも取締役ならびに使用人に対して報告を求めることができる。
・監査役会は「監査役会規程」に基づき、取締役に対して取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制の整備を要請できる。
・内部通報窓口に通報・相談された内容および調査結果については、適宜、監査役に報告する。
・社内規程に基づき、内部通報窓口に通報・相談を行ったことを理由として、当該通報・相談を行った者に対し不利益な取り扱いをしてはならない。

9. 監査役を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

・監査役は、監査の方針、監査の方法、監査費用の予算等について、その職務を遂行するうえで必要と認めた事項について決定することができる。
・監査役は、職務の執行上において緊急または臨時に支出した費用については、事後、会社に償還を請求することができる。

10. 監査役監査の実効性確保のための体制

・監査役会は期首に年間の「監査役監査計画」を作成し、その内容を取締役会において説明し効率的な監査を進めるとともに、定期的に代表取締役と意見交換を行う。
・監査計画の立案にあたっては、監査工数の増減を勘案して補助すべき使用人の必要性を検討する。

11. 財務報告の信頼性を確保するための体制

・当社グループは、財務報告の信頼性・適正性を確保するため、金融商品取引法および関連する法令を遵守し、内部統制システムの有効性を継続的に評価・検証し、必要に応じ是正を行う。

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

当社グループは、反社会的勢力に対しては組織として対応し、毅然とした姿勢で断固として拒絶する。

また、「三社電機グループ行動指針」において、反社会的勢力との関係排除に向けた基本姿勢を明記し、役員・従業員に周知徹底を図るほか、反社会的勢力による不当要求等がなされた場合に備え、日常より所轄警察署、企業防衛対策協議会、暴力追放推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築する。また、これらの外部専門機関等が実施する研修会等に積極的に参加し、反社会的勢力に関する最新の情報を入手する。

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) 情報開示に関する方針

当社は、株主、投資家の皆様に対し、透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供に努めるとともに、金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠した情報の開示に努めています。また、当社の判断により当社を理解いただくために有効と思われる情報につきましても、フェア・ディスクロージャー・ルール(金融商品取引法第27条の36)に則り、公正かつ積極的な情報開示に努めています。これらの活動により経営の透明性を高めるとともに、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを図ることで、企業経営の健全性、株主価値の向上を目指してまいります。

情報開示方針の詳細は、下記URLをご参照ください。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html>)

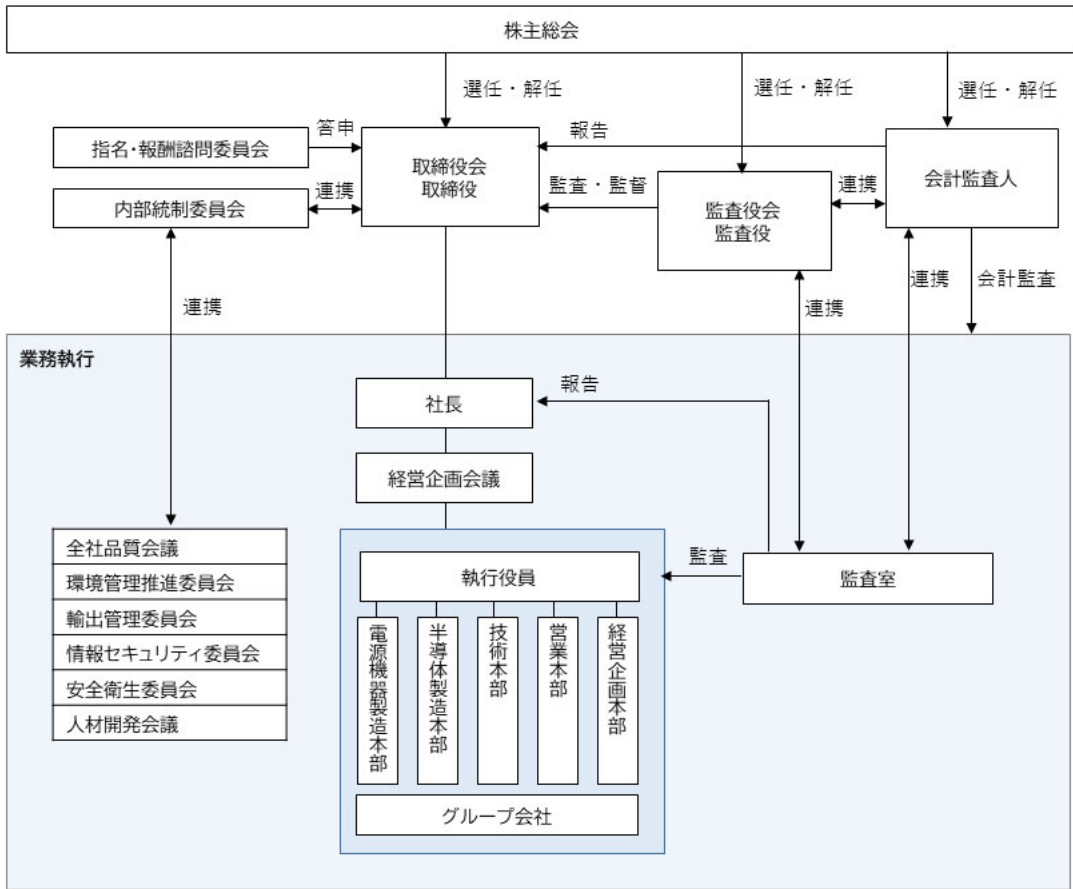
(2) 決定・発生事実の適時開示体制

決定・発生事実に関する情報は、広報部が情報を集約しており、開示の是非は情報取扱責任者が決定しております。

(3) 決算情報の適時開示体制

決算、配当、業績予想等の決算情報については、経理部門に情報を集約しており、広報部門と連携して開示内容のとりまとめを行っており、取締役会の決定を経て、適時開示を実施しております。

体制の概要



適時開示体制（模式図）

