

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

経営環境の変化に迅速に対応できる経営システムの構築・向上を実現するため、右のようなコーポレートガバナンス体制を敷いています。そして、ステークホルダーの皆さまへの社会的責任を果たし、当社の持続的な成長と企業価値の向上を実現することを目的として、「東亜ディーケーケー株式会社コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、開示しています。併せて、当社グループの企業理念・企業行動憲章を遵守し、コンプライアンスを徹底するための適正な監督体制を構築し、経営の効率性、公正性の確保に取り組んでいます。

体制の概要

監査役会設置会社の体制をとり、取締役会が経営の基本方針、法令で決められた事項やそのほか経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役が相互に業務執行を監督し、監査役会が厳正な監査を行います。加えて、独立社外取締役を議長とする任意の諮問委員会を設置し、経営の意思決定の公正性・透明性・客観性を確保しています。

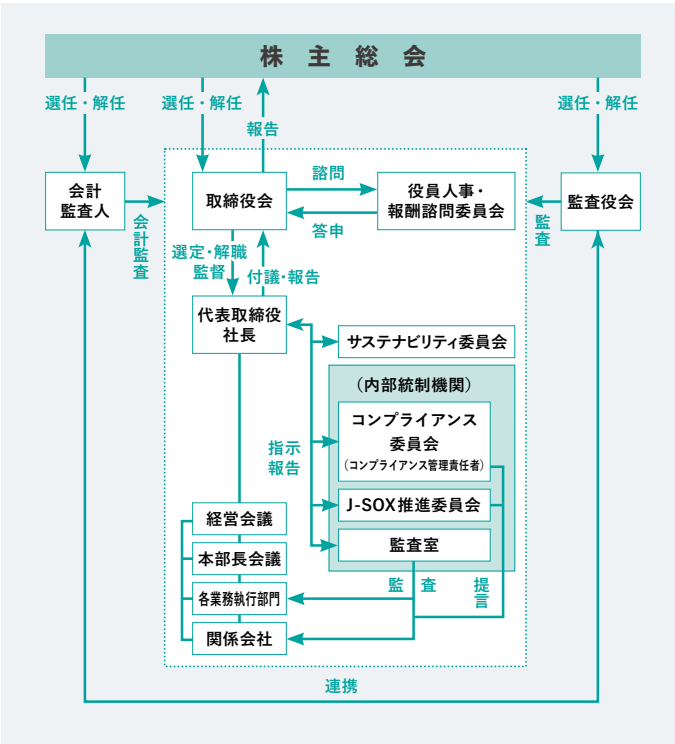


● 取締役会

取締役12名（うち独立社外2名）で取締役会を構成しています。原則として定例取締役会を毎月1回開催し、経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定を行うとともに、各取締役の業務執行状況を監督しています。取締役については、経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制の構築等を目的に任期を1年としています。

● 監査役会

監査役4名（うち独立社外3名）で構成され、原則として月1回の定時監査役会を開催しています。監査役は、取締役会やその他重要会議に出席し、独立した立場から常勤取締役等の職務執行状況を監査しています。



● 役員人事・報酬諮問委員会

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を議長とする「役員人事・報酬諮問委員会」を設置しています。取締役・監査役・執行役員の選解任、取締役・執行役員の報酬等に関する事項などについて審議を行い、取締役会に答申しています。

● 経営会議

経営会議は、社長、役付取締役、社長が指名する者で構成され、毎月1回以上開催しています。業務執行に関する個別の課題について実務的な観点から審議し、迅速果断な意思決定を行います。

● 内部監査

社長直轄の監査室が、監査役および会計監査人と相互に連携しながら、法令遵守の状況、業務の効率性等につき監査を行っています。

取締役スキルマトリックス

個々の取締役の能力、見識および経験等に基づき、取締役会全体としての多様性とバランスを確保し、当社の企業価値向上に資する適切な人材を配置することを基本的な方針としています。本表は、各取締役のすべてのスキルを表すものではなく、各取締役の知識や経験等に照らして、当社が取締役会での議論への貢献を期待する分野をマッピングしたものです。

	当社における主な地位および担当	企業経営	営業・マーケティング	製造・技術・開発	グローバル	財務・会計	法務・リスク管理
高橋 俊夫	代表取締役社長	●	●	●			
山守 康夫	取締役会長	●		●	●		
東海林 正男	専務取締役営業統括	●	●		●		
中島 信寿	常務取締役生産本部長	●	●	●			
高島 一幸	常務取締役開発技術本部長	●	●	●			
谷山 進	取締役国内営業本部長	●	●				
小坂 徹	取締役管理本部長	●	●			●	●
西澤 隆志	取締役開発技術本部副本部長	●		●			
丸 貞克	取締役	●	●		●		
ムダッシャー ファジャンダール	取締役	●	●		●	●	
吾妻 望	社外取締役						●
五十嵐 仁一	社外取締役	●		●			

取締役会の実効性

取締役会の体制や運営についての課題を発見し、取締役会の実効性を高めるため、全取締役・監査役にアンケートを実施し、その回答の集計結果をもとに、取締役会において課題や今後の取り組みについて協議しています。



● 2022年度の評価結果および課題

当社取締役会は、2021年度に引き続き、運営・審議の質も充実化し、社外取締役の意見・助言も十分に得られており、その実効性は確保されているとの判断に至りました。一方で、取締役会の実効性をさらに高めていくために、次の点を主な課題として確認しました。

- ・人材育成・人材戦略、中長期的な経営戦略、サステナビリティについての議論のさらなる充実
- ・女性役員の登用等によるさらなる多様性の確保

当社取締役会は、抽出された課題に対し、継続的な改善に取り組んでいます。

● 取締役会の充実にに向けた取り組み

社外取締役が当社グループの事業活動についての理解を深め、的確な判断を下せるよう、サポート体制を充実させています。就任時には速やかに当社グループの事業内容や財務内容について説明することとしています。取締役会において、効率的かつ有為な議論や意見交換が可能となるよう、取締役会資料を事前配布するとともに、必要に応じて社外取締役への事前説明を実施しています。

役員の報酬

取締役の報酬は、株主価値との連動性を高め、経営責任の明確化と中長期的な企業価値の向上に資するものとするを基本方針としています。当社の役員報酬は、「固定報酬」(金銭)、「業績連動報酬」(金銭)および中長期インセンティブである「譲渡制限付株式報酬」(非金銭)[※]の3つにより構成されています。業務執行から独立した立場である独立社外取締役および監査役は、「固定報酬」のみとしています。なお、取締役会の任意の諮問機関として役員人事・報酬諮問委員会を設置し、報酬等の決定に係るプロセスの客観性および透明性を確保しています。

[※]2023年6月27日開催の第79回定時株主総会において、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議されました。

2022年度実績(百万円)

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		支給人員
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役 (うち社外取締役)	166 (13)	136 (13)	30 (-)	12名 (3名)
監査役 (うち社外取締役)	37 (24)	37 (24)	—	4名 (3名)

注1：固定報酬の一定額を役員持株会に拠出して当社株式を継続的に取得し、取得した株式は当該取締役の在任期間中保有することとしています。

注2：支給人員には、当年度中に退任した取締役2名を含めており、無報酬の取締役2名は含まれていません。

内部統制

会社法および会社法施行規則に定める「業務の適正を確保するための体制」として、2006年に「内部統制システムの基本方針」を取締役会で決議・制定し、適宜改定しています。この基本方針に基づき、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と、当社グループの業務の適正を確保するための体制を整備し運用しています。

● 財務報告に係る内部統制報告

金融商品取引法に基づく財務報告の信頼性を確保するための体制整備およびその有効性の維持・向上を図るJ-SOX推進委員会を設置し、統制の改善・強化を図っています。

社外取締役メッセージ

ガバナンス体制の一層の充実と経営基盤のさらなる強化を目指して



社外取締役 吾妻 望

企業の社会的責任を意識した経営理念が当社最大の強み

当社は、計測機器の提供を通じて、地球環境保全と豊かで人にやさしい社会環境の実現に貢献することを経営理念としています。サステナブル経営が重視される現代社会において、古くから企業の社会的責任を意識した経営が行われてきたことは、当社の最大の強みであると考えています。

ステークホルダーの方々からの支持を目指す中期経営計画

この経営理念に沿って、コーポレートガバナンス体制の強化と、公正で透明性の高い経営基盤の整備に努めてきました。昨年度から始まった中期経営計画では、サステナブルな社会の実現に貢献する企業として、持続的成長と企業価値向上への取り組みを通じて、5年後、10年後もステークホルダーの方々から支持される企業を目指すことを、中期ビジョンに掲げています。サステナビリティ委員会の設置やサステナビリティ基本方針の策定のほか、役員報酬制度の改革を進めるなど、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指すESG経営を実践しています。

経営理念を念頭に、ガバナンスと経営基盤の強化にまい進

今後は、ガバナンス体制の一層の充実と経営基盤のさらなる強化が課題です。加えて、多様で有為な人材の育成と登用が不可欠です。当社の原点は、サステナブルな社会の実現に最大限に貢献することであり、真の意味の企業価値向上のために目指すべき姿であると考えます。これを意識しつつ、これからも社外の目線で、業務にあたってまいります。

コンプライアンス

コンプライアンスの推進

「企業行動憲章・行動規範」および「コンプライアンス管理規程」を制定し、コンプライアンス委員会を設置しています。委員会は、管理本部担当取締役をコンプライアンス管理責任者とし、本部長、グループ会社社長を構成員として、重要なコンプライアンス事項に関する協議、情報交換のほか、啓蒙・教育などを推進しています。また委員の配下にある部門長をコンプライアンス推進責任者とし、グループ全体のコンプライアンスの励行状況を定期的に確認しています。



●コンプライアンス通報制度

従業員が法令や規則に違反する、またはそのおそれのある行為を発見した場合、社内（コンプライアンス管理責任者）と社外（弁護士）にいつでも相談できる通報窓口を設置。また、ハラスメント専用の相談窓口も設置しています。当社グループの2022年度の内部通報・相談件数は3件でした。いずれも必要に応じて関係部署と連携のうえ適切に対応しており、重大な違反は発生していません。

●コンプライアンス違反への対応

相談や通報内容に応じて調査、事実確認等を行い、コンプライアンス違反が発見された場合には、是正措置および再発防止策を策定するほか、当該部署だけでなくグループ全体に展開することで再発防止を徹底しています。

●コンプライアンス意識調査の実施

コンプライアンス浸透の実態を把握し、取り組みの有効性を確認するため、グループ全従業員を対象に、匿名のアンケート形式による「コンプライアンス意識調査」を2021年に実施しました。（回答率98.8%）分析結果は、コンプライアンス施策の立案・実行に活かされています。

●コンプライアンス法令教育

毎年策定するコンプライアンス推進計画に基づき、全従業員を対象とした研修を実施するとともに、社内報でコンプライアンスの事例をわかりやすく紹介しています。その他には、

・階層別教育の一環として

新入社員および中途入社社員には企業行動規範の周知を中心とした教育、昇格者にはハラスメントの事例などを含む職位に応じた教育を実施

・法令等の専門教育

独占禁止法、下請法、贈収賄規制をはじめとする汚職・腐敗防止、労務管理関連などさまざまなテーマで研修を実施

公正な事業取引

●独占禁止法・競争法の遵守

企業行動規範において「法令と規則を守り、誠実で公正・透明な取引を実行します」と定め、各国の競争法に違反する行為を禁止しています。また、カルテルやその疑いを持たれる行為を防止するため、同業他社との接触については、接触の性質に応じて事前の届出および承認、内容の記録等を運用しています。2022年度も、反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により当社グループが受けた法的措置はありません。

●贈収賄防止の取り組み

企業行動規範において「不当な利益取得を目的とする贈答・接待・寄付の禁止」と定めています。公務員などに対し、不正な利益供与を禁止し、得意先、仕入先等に対する節度を越えた接待や贈答も禁止しています。2022年度も、贈収賄にかかる違反は発生していません。また、懲戒処分等の社内処分もありませんでした。



【主な取り組み】

- ・国内代理店等と毎年取り交わす契約書には贈収賄禁止条項を規定
- ・海外代理店における法令遵守状況の確認・検証（海外代理店全社に対し、コンプライアンス推進の誓約書を毎年取り付け）
- ・交際費支出時の承認権限を厳格化し、すべての取引の記録を保存
- ・監査室による、贈収賄・腐敗行為の防止にかかる内部統制の有効性および運用の妥当性の評価を毎年実施
- ・営業部門を中心に定期的な研修を実施

●反社会的勢力の排除

「反社会的勢力排除対応規程」を定め、暴力団など反社会的勢力との一切の関係を遮断することを基本方針としています。そして当社グループが提供する商品・サービスが各種金融犯罪、マネーロンダリング等に利用されない態勢を整備しています。

【主な取り組み】

- ・取引契約書に反社会的勢力排除条項を規定
- ・取引先の反社チェックの実施
- ・第三国・第三者への支払いは原則禁止



●医療機関等との関係の透明性確保

医療関連機器の開発・製造等には、医療機関、研究機関および医療関係者等との連携が必要不可欠です。このような産学連携活動においては、利益相反が生じるおそれがあることから、一般社団法人 日本医療機器産業連合会の「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に基づき、「医療機関等との関係の透明性に関する指針」を定め、医療機関等への資金提供に関する情報を公開しています。

リスク管理

リスク管理体制

「リスク管理規程」に基づきリスク管理体制を構築し、コンプライアンス委員会が中心となり定期的な検証・見直しを行っています。毎年、事業の特性や外部環境の変化を踏まえ、全社的なリスク項目を網羅的に洗い出し、その影響度と発生頻度を評価し、リスクマップを作成。特に重要なリスクについては対応策を経営会議で確認し、グループ全体でリスクの低減に取り組み、発生した場合の諸施策を整備しています。また、監査室は、各部門および関係会社のリスク管理が適切に管理されているかを個別にヒアリングし、その結果を経営会議および取締役会に報告しています。

リスク区分	リスク項目の例	
外部環境	業界動向	競合、技術革新
	政治・社会	法律・規制の改変
	為替変動	仕入価格上昇
	金融機関・投資家	資本調達、市場期待
	求職者	人材確保
	サプライチェーン	部材の供給停滞や高騰、物流
	事業継続	自然災害、感染症、カントリーリスク
業務プロセス	事業戦略	方針・経営戦略
	販売・サービス	顧客満足度、製品表示・広告、契約店の管理・指導
	研究開発	製品開発、技術継承
	生産・品質	品質管理、製造物責任、設備・機械の劣化・故障
	不動産賃貸	テナント退去
	人材・労務	人権、労働災害、人材育成
	業務機能	知的財産、売掛金回収、情報開示、情報セキュリティ、法務（契約・訴訟）
ガバナンス	事業提携	ハック社との提携
	コンプライアンス・内部統制	独禁法・下請法等の違反、贈収賄・偽装・不祥事、輸出管理、知的財産権の侵害、情報伝達

事業継続計画（BCP）

当社グループの計測機器は、水道、電力、医療など、ライフラインに関わる施設で重要な役割を果たしています。そのため、大規模な地震や火災などの重大な災害、事故によってそれらが供給できなくなると、社会に影響を及ぼす恐れがあります。このような事態に備え、災害発生時の影響を最小限に抑えるため、緊急連絡網を整備し、BCPの策定を推進しています。

【主な取り組み】

- 被災後の早期事業再開を目指した規定、マニュアルの整備
- 水・食料品等の備蓄、設備類の転倒防止措置
- 従業員の迅速な安否確認を目的としたシステムの導入
- 2社購買体制をはじめとする材料・部品の代替調達手段の整備
- 代替生産体制の整備
- 社内主要システムのサーバーを、震度6強の地震にも耐えうるデータセンターに移設

● 東京都一斉帰宅抑制推進企業に認定

東京都は「東京都帰宅困難者対策条例」に基づき、災害発生時にはむやみに移動を開始せず、会社などの安全な場所に留まる「一斉帰宅抑制」を推進しています。当社は、社員の安全確保を目的とした防災カードの常時携帯や安否確認システムの整備、最長4日間社内に留まることが可能な各種備蓄品の配備などを行っています。これらの取り組みが評価され、2020年度から「東京都一斉帰宅抑制推進企業」に認定されています。



情報セキュリティ

機密情報の取り扱いについては「文書管理規程」を定め、文書の保管・保存・廃棄に関する基準に則って管理しています。また「個人情報の保護に関する法律」に基づき「個人情報保護規程」を定め、適切な保護に努めるほか、インターネット・社内ネットワーク・電子メール・可搬記憶媒体利用などの細則を定めた規程も整備しています。そしてeラーニングなどを通じて全役職員への周知や意識向上に努めるとともに、内部統制監査で遵守状況を確認しています。技術的には、外部からの不正アクセスを防御する仕組みやコンピュータウイルスを防御する仕組みなど、多層的な対策を講じています。2022年度も、当社グループにおいて個人情報の漏洩等の情報セキュリティに関する重大事案は発生していません。

テーマ	対策
ルール・規程の周知、意識向上	- 情報セキュリティ関連規程制定 - 役職員へのeラーニング（2020年実施 受講率100%） - 規程の説明会実施
不正利用対策	- 情報端末データの暗号化 - 生体認証およびパスワード認証による情報端末起動 - 定期的なパスワード再設定義務付け - ユーザー認証によるアクセス管理 - 重点エリアへの入退室管理 - メール添付ファイル自動暗号化 - USBメモリなどのデバイス利用の制限
外部からの脅威への対策	- ウイルス対策 - Webフィルタリング - 迷惑メール対策 - FIDO2認証によるリモートアクセス - ネットワーク接続機器の不正通信の監視



情報セキュリティ関連規程の説明会（ハイブリッド開催）

