

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、企業理念として「人間性の尊重」と「社会への貢献」を掲げております。企業とそれを構成する社員及び企業とそれをとりまく社会との関係に着目し、社員の性格や適性を尊重し能力を育成することにより、企業価値の向上を図り、それにより社会の発展に貢献することを目指してまいります。当社はコーポレート・ガバナンスを、企業価値向上のための経営体制の確立と認識しております。コンプライアンスを最重要視し、経営の効率化に取り組み適正な利益を確保すると同時に、経営情報の積極的な開示により経営の透明性を高め、株主・投資家、顧客、社員等すべてのステークホルダーに対して、その社会的責任を果たしてまいります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しております。

【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 いわゆる政策保有株式】

当社は、グループ事業との関係性や収益性等を踏まえ、安定的な取引関係の維持・発展が必要と認められるなど、政策的な目的により株式を保有しております。また、主要な銘柄については、毎年、取締役会において中長期的な視点から保有の継続について判断し、当社の企業価値の向上に資すると判断できない株式については適宜売却による縮減を行っております。保有している株式の議決権行使については、発行会社の企業価値向上及びコンプライアンス体制、グループ事業との取引関係の維持・発展につながるかどうかの観点から賛否を判断しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社と取締役、監査役及びその近親者並びに主要株主との取引(以下「関連当事者間の取引」とします。)については、取引の有無に関する調査を毎年実施しております。また、関連当事者間の取引については、会社法及び金融商品取引法等、各種法令、規則に従い、取締役会決議のうえ開示いたします。

【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】

当社における女性・外国人・中途採用者の中核人材の登用についての考え方とその目標及びその状況は、【表1】のとおりであります。多様性確保に向けた人材育成方針として当社は「人事ポリシー」及び「社員教育指針」を設けております。

「人事ポリシー」では、社員を長期的・継続的に育成することにより将来的に新たな価値の創造を期待される存在と位置づけ、社員の育成に投資をする旨定めております。

当社では、「人事ポリシー」に従って、多様性確保に向けた社内環境を整備していく方針であり、次のような取り組みを行っております。

働きがいを感じ能力を発揮しながら定年まで長く働ける環境を提供する旨を方針としております。

個人や業務の状況に応じて働く時間を選択できるフレックスタイム制度や働く場所を選択できる在宅勤務制度を設けております。

法定要件を上回る水準の育児介護休業制度を設けております。

結婚や育児介護、配偶者転勤などに伴う帯同などを理由に当社を退職した正社員を再び正社員で雇用するジョブリターン(再雇用)制度などを設けております。

また、外国販売を担当する連結子会社においても、現地採用者の中核人材への登用を積極的に進めております。本社人事部の支援のもと、現地の価値観や労働慣行をベースに社員が働きがいを感じながら自主的に成長できる人事、教育制度を導入すると同時に、働きやすい職場環境、福利厚生制度を提供しております。この結果、現地採用者の定着率も向上し、子会社における管理職に登用される人材も増えてきております。また、営業部門、管理部門を問わず、女性の管理職数も増えております。こうした取り組みを進めるなかで、米国、中国、韓国及びインドネシアの連結子会社では現地採用者を社長(中国では総経理、インドネシアでは現地責任者)に登用するに至っております。今後は連結子会社間の人的交流を促進していく方針です。この方針のもと、シンガポールでの現地採用者を米国子会社社長に登用いたしました。同時に当社と連結子会社との間の人的交流も促進してまいります。この方針のもと、2022年1月1日付で中国子会社の総経理(現地採用者)を当社の執行役員に登用いたしました。

こうした当社グループの取り組みを通じて、当社の持続的な成長発展を実現してまいります。

「社員教育指針」では、社員一人ひとりが自らの職業ビジョンを持ち、潜在能力を常に開発しながら自律した職業人として職業人生を営むことを通じ、当社の持続的な成長発展と社員の働きがいの向上を追求する旨定めております。この実現のため、当社管理職は部下の自主性を尊重しつつ能力開発の機会を積極的に与え部下の育成を図る役割を担っており、当社はその役割実現に向けた環境整備及び社員の監督、支援を行っております。また、社員のキャリア形成を支援するため、社外の資格保有者も含むキャリアコンサルタントによるキャリア相談制度を設けております。さらに、社員の自主性を尊重したキャリア形成を促進するため、社内ベンチャーや異動、プロジェクトに関する公募制度を導入している他、自己啓発費用を支援する制度を設けております。

【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、従業員の退職給付に充てるため、確定給付企業年金制度並びに退職一時金制度を併用しております。確定給付企業年金及び退職一時金制度の積立金の管理及び運用に関しては、社外の資産管理運用機関等と契約を締結しており、すべて一般勘定で運用を委託しております。外部機関による運用実績等を適切にモニタリングするべく、人事・経理部門が必要な業務を実施、担当しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i)当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様へ、当社に対する理解と信頼を深め適正な評価をしていただくために、適切な企業情報を適時・公平に開示していくことを基本方針としております。当社ウェブサイト上で企業理念、長期経営方針(ビジョン)、中期経営計画、情報開示方針等の情報を開示しております。

企業理念 URL <https://www.hioki.co.jp/jp/corporate/vision/>

長期経営方針(ビジョン) URL <https://www.hioki.co.jp/jp/ir/long-term/>

中期経営計画 URL <https://www.hioki.co.jp/jp/ir/mid-term/>

情報開示方針 URL <https://www.hioki.co.jp/jp/ir/policy/>

(ii)当社は、コーポレート・ガバナンスを企業価値向上のための経営体制の確立と認識しております。コンプライアンスを最重要視し、経営の効率化に取り組み適正な利益を確保すると同時に、経営情報の積極的な開示により経営の透明性を高め、株主・投資家、顧客、社員等すべてのステークホルダーに対して、その社会的な責任を果たしてまいります。

(iii)当社取締役等の報酬については、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で決定しております。取締役の報酬額については、客観性と透明性を高めるため、独立役員として指定している社外取締役2名を過半数とする報酬委員会に諮問し、その答申をもとに取締役会で決議しております。

(iv)社長以下の経営陣幹部(業務執行取締役や執行役員等)の選任にあたっては、選任基準をもとに、取締役会の諮問機関である独立役員として指定している社外取締役2名を過半数とする指名委員会での審議を経たうえで、取締役会で決定しております。

(選任基準)

候補者の選任にあたっては、当社の企業理念である「HIOKIの理念」や経営指針を十分に理解、尊重し、企業経営に関する知識と経験が豊富であることに加え、以下の項目の資質を有し、当社グループの企業価値向上に向けた能力を有する者を選任することとしております。

人格、識見に優れ、誠実であること

前例にとらわれず、革新的な発想で挑戦する意思と能力を有していること

グローバルな視点、グループ全体の視点で戦略を構想、実行する力を有していること

コーポレート・ガバナンス、サステナビリティ、コンプライアンスへの豊富な知識と高い見識を有していること

健康で気力・体力ともに充実していること

(解任提案基準)

社長以下の経営陣幹部(業務執行取締役や執行役員等)の解任の方針と手続きについては、以下に挙げる基準をもとに、解任提案となる対象について公正かつ厳格な調査等のプロセスを経て、指名委員会による審議を行います。この結果、解任が妥当であるとの判断に至ったときは、取締役会において決定いたします。

解任提案基準は、重大な法令・定款、その他当社グループの規定に違反することにより業務上の重大な支障が生じた場合や、本人において職務遂行・継続が困難となる事象が発生した場合、並びに選任基準を満たさないことが判明した場合であります。

(v)取締役、監査役の選任・指名理由は、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み、人的資本や知的財産への投資】

これまで当社では長期にわたり、さまざまなサステナビリティ活動を奨励してまいりました。

組織横断による委員会やプロジェクトによるテーマ別の活動を通じて、消費資源の削減目標や社内外に対するリスクの管理、労働環境や自然環境、地域社会への貢献などを実施しております。2021年4月から本社工場の全電力をCO2フリー電力に切り替えたこともその取り組みの一つで、2020年実績に基づくと約2,300トンのCO2を削減できる見通しです。

2022年1月からは取締役常務執行役員をサステナビリティ推進担当の責任者とし、HIOKIグループ全体のつながりと全組織を有機的に連携させることにより、サステナビリティ活動を強化し加速させております。また、サステナビリティ基本方針及びHIOKIサステナビリティ宣言を策定いたしました。HIOKIサステナビリティ宣言に基づき、当社が創業90周年を迎える2025年にはScope1とScope2のカーボンニュートラルを、創業100周年の節目となる2035年にはScope3のカーボンニュートラルを達成すべく、取り組みを進めております。

さらに現在は、バイオマスプラスチックの製品への採用検討や、本社の社員レストランのフードロス最小化に向けた取り組みなどに活動の幅を広げております。この他、環境に対する取り組みについては当社ウェブサイト及び社会環境活動報告書で開示しております。

また、2022年1月には資材調達方針を改定いたしました。新たな方針では、各国の関連法令及び社会的倫理規範(児童労働・強制労働・あらゆる差別の禁止、反社会的勢力との関係遮断、紛争鉱物の不使用など)を遵守し、健全で誠実な調達活動を行う旨等を定めております。

サステナビリティ基本方針、HIOKIサステナビリティ宣言 URL <https://www.hioki.co.jp/jp/csr/>

資材調達基本方針 URL <https://www.hioki.co.jp/jp/corporate/procure/>

環境への取り組み URL <https://www.hioki.co.jp/jp/csr/environment/>

社会環境活動報告書 URL <https://www.hioki.co.jp/jp/csr/report/>

人的資本に対する投資は、当社の競争力を高めるうえで最優先事項としており、働きやすさとやりがいを向上させるためにさまざまな施策を講じ、その結果に対する社外の評価を受け、さらなる改善に取り組んでおります。2021年2月にはGreat Place to Work Institute Japanが主催する2021年版日本における「働きがいのある会社」ランキングにて、中規模部門(従業員100~999人)のベストカンパニーに選出されました。引き続き2022年には「働きがいのある会社」認定・ランキングにて、「働きがい認定企業」に認定されております。この他、人材に対する取り組みについては当社ウェブサイトにて開示しております。

人材に関する取り組み URL <https://www.hioki.co.jp/jp/csr/society/employees/>

知的財産に対する投資は、事業領域を海外市場に広げる当社にとって戦略的な位置づけが高まっております。これまで研究開発費の5%に相当する投資を継続し、国内を中心に約1,000件の特許を取得いたしました。現在は製品ごとの知財バランスを見直し、海外売上高比率の上昇、競合メーカーへの対抗、市場としての将来性などを総合的に判断して海外への出願を強化するなど、特許網の再構築を進めております。

知財活動はこれまででも事業戦略と開発戦略との三位一体の戦略を推進してまいりましたが、この活動をさらに深化させるため、知財戦略が経営に資することを目的とするIPランドスケープの確立に取り組めます。この他、知的財産に対する取り組みについては当社ウェブサイトにて開示しております。

知的財産戦略 URL https://www.hioki.co.jp/jp/corporate/style/#intellectual_property

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、法令並びに定款で定める事項と「取締役会規定」に記載している決議事項を決定しております。一方で、業務執行を迅速に行うため、取締役会にて決定する事項以外の業務執行の意思決定を取締役または執行役員に委任しております。

【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、独立役員である社外取締役を選任するにあたっては、会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準の他、経歴、経営経験、専門性、見識、人格などを総合的に勘案しております。選任理由については、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等で開示しております。

【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】

当社は、指名委員会と報酬委員会の構成員の過半数を社外取締役としており、これにより委員会構成の独立性を担保しております。
指名委員会は、取締役会の諮問機関として随時開催しており、最高経営責任者である社長候補の選定を含め、取締役候補者の推薦、役員の変更等を取締役に答申しております。また、同委員会は監査役候補者を監査役に推薦し、監査役会の同意を得た候補者を取締役に推薦しております。
報酬委員会は、取締役会の諮問機関として随時開催しており、取締役及び監査役の報酬に関して他社動向を踏まえ報酬制度、決定方針、金額水準等について取締役会に答申しております。また、同委員会は取締役会の委任を受け、取締役会で決議された「取締役の報酬に関する決定方針」に則り、株主総会で承認された限度額の範囲内で取締役の個人別の支給額を算定しております。

【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、定款で取締役を10名以内としており、現在、取締役6名が選任されております。このうち社外役員としては、他社での経営経験を有する社外取締役2名が選任されており、社外の知見も取り入れて経営の透明性及び健全性を高め、また実効性も上げるべく努めております。このように、取締役会における多様性を確保しております。
取締役の選任に関する方針と手続きについては、【原則3-1 情報開示の充実】の項目に記載しております。また、取締役会におけるスキル・マトリックスは、【表2】のとおりであります。
なお、当社は監査役会設置会社であります。定款で監査役を5名以内としており、現在、監査役は4名が選任されております。このうち2名が社外監査役であります。監査役については、公認会計士の有資格者など財務・会計に関して十分な知見を有している者を1名以上選任している他、当社業務に精通し豊富な経験と見識を持った者を選任しております。なお、監査役4名のうち、1名が女性となっております。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

当社の社外取締役2名は、他の上場会社等の役員を兼任しておりません。社外監査役2名は、他の上場会社等の役員を兼任しておりますが、上場会社の兼任数は1社であり合理的な範囲内です。これらの情報は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じて毎年開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果の概要】

当社は、取締役会の実効性の自己評価として、無記名式アンケートを実施し、その結果について、取締役会において議論し最終的な自己評価としております。経営情報、顧客情報、内部監査の状況、重要会議の議事録等を、取締役、監査役が、日常的に共有できる体制が整備されており、各取締役や監査役はそれらの情報を踏まえて取締役会に出席しております。また、取締役会においては、執行役員を兼務する取締役が業務執行の状況を報告し、各社外取締役・社外監査役が業務執行に関する指摘事項につきそれぞれ発言する機会を設けることにより、取締役会の活性化を図っております。これらのことから、当社取締役会は、自由闊達な討議・意見交換が行われ、有効に機能しており、その実効性が確保されております。2021年度の実効性評価の分析からは、「経営戦略に関する報告と議論の時間確保」、「取締役会付議事項の課題抽出とその改善」、「迅速な資料提供」が今後の課題として挙げられました。これを踏まえ、経営会議及び取締役会で議論を進め、経営戦略に関する議論を充実するため取締役会への付議事項を見直しました。また、迅速な資料提供を行なうために改善に向けた取り組みを進めております。こうした取り組みを継続し、取締役会の実効性をさらに向上させてまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役・監査役からの要望を踏まえ、取締役・監査役を対象とした研修を随時企画・実施することとしております。メーカーとしての基本である現場・現物・現実を重視し、市場の調査、展示会・外部セミナーなどに積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、社外取締役・社外監査役がその機能を十分果たすことを可能とするため、継続的に当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得するための機会を提供しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主及び投資家との建設的な対話に向けて、会社近況報告を含む開かれた株主総会を継続的に開催しており、機関投資家に対しては継続的に説明会や個別面談等の対話の機会を設けております。また、IR活動を統括する役員を定め、関連部門と連携を図り株主及び投資家との長期的な信頼関係を構築するための建設的な対話を促進する体制を整備しております。当社は、株主及び投資家との対話に際しては、情報開示方針に基づき適時かつ公平な情報開示に努めるとともに、開示内容や範囲について、経営陣及び関連部門と連携のうえ決定し、インサイダー情報の管理に努めております。また、決算説明会資料等の各種開示資料については当社ウェブサイトに掲載し、広く一般に情報を提供しております。なお、対話を通じて得られた株主及び投資家からの意見等については、必要に応じ経営陣へ報告しております。株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項を踏まえたうえで、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むこととしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,266,600	9.28
日置恒明	800,055	5.86
日置電機社員持株会	798,524	5.85
日置勇二	719,100	5.27
株式会社八十二銀行	666,380	4.88
日置妙子	573,380	4.20
明治安田生命保険相互会社	510,400	3.74
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	455,500	3.34
日置秀雄	352,000	2.58
公益財団法人HIOKI奨学・緑化基金	301,000	2.21

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 第一部
決算期	12月
業種	電気機器
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	10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	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	2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)

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
田中 茂	他の会社の出身者												
大辻 純夫	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
田中 茂			経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
大辻 純夫		(重要な兼職の状況) クラブ株式会社 シニアアドバイザー	海外事業の推進に関する業務に長く携わり、また、国際政治・経済に対する造詣も深く、その豊富な経験と幅広い見識から、当社の経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。

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

	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	3	0	1	2	0	0	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	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役会の諮問機関として独立役員として指定している社外取締役2名を過半数とする指名委員会及び報酬委員会を設置し、経営の意思決定の透明性・公平性を確保しております。指名委員会及び報酬委員会は、随時開催いたします。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役と会計監査人は定期的に会合を開き、監査方針、監査結果その他について意見交換を行っております。また監査役が監査計画に沿って監査を進めるにあたり、必要ある場合には都度会計監査人と打合せを行っております。

当社の会計監査人は太陽有限責任監査法人であり、会計監査人に対する報酬の額は300万円であります。

内部監査部門である監査室は専任者2名で構成されており、内部監査計画に基づき当社及び子会社のコンプライアンスの状況・リスク管理の状況に重点をおき内部監査を実施し、監査結果は取締役会及び監査役会に報告されております。また、監査役監査、会計監査人監査と連携して、会社の内部統制の整備運用状況を日常的に監視するとともに、必要がある場合には都度改善勧告を行っております。

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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
小川 直樹	公認会計士													
弓場 法	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小川 直樹		(重要な兼職の状況) 税理士法人あおぞらしなの 代表社員 株式会社マルイチ産商 取締役(監査等委員)	公認会計士及び税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する幅広い見識を当社の監査に反映していただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。

弓場 法	(重要な兼職の状況) 弓場会計事務所 所長 エフビー介護サービス株式会社 社外取締役	公認会計士及び税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する幅広い見識を当社の監査に反映していただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
------	--	---

【独立役員関係】

独立役員の人数	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

取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬(金銭報酬・株式報酬)及び業績連動報酬(法人税法第34条第1項第3号に規定する業績連動給与)で構成しております。

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 更新
--

有価証券報告書において、2021年12月期における取締役に支払った報酬等の額は248百万円である旨、開示いたしました。
(注)上記の報酬等の額には、2021年12月期に係る業績連動報酬90百万円(取締役4名)及び譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額30百万円(取締役4名)が含まれております。

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

当社は、2021年2月9日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について経営諮問委員会(現在の体制では、経営諮問委員会を廃止し報酬委員会を設置しております。)へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会

で決議された決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりであります。

(1)基本方針

中長期的に当社の企業価値の継続的な向上を目指し、業績や株主価値との連動性を高めると同時に、透明性を高めることを目的に取締役報酬制度の制度設計を行う。
 報酬決定の透明性を確保するために、取締役会の諮問機関として過半数を社外取締役で構成する報酬委員会を設置する。
 取締役の報酬は、多様で優秀な人材を引きつけることができるような魅力ある報酬体系とし、他社の水準等を考慮して決定する。
 取締役の報酬は、役位、職責等に応じて職務執行の対価として毎月支給する固定報酬及び当該事業年度の業績に連動した業績連動報酬、並びに譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬によって構成する。
 報酬制度、金銭報酬と株式報酬、中長期インセンティブと短期インセンティブの割合等について、報酬委員会の答申を受け取締役会で決定する。
 社外取締役は、その独立性及び中立性を確保するため、固定報酬のみとする。

(2)業績連動報酬等の内容に関する方針

業績連動報酬は、業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、その総額は、連結の業績連動報酬控除前の経常利益に1.5%を乗じた金額(百万円未満の端数は切捨て)とし、1億円を超えない金額とする。ただし、対象役員の増減に応じて係数見直しを行う。各取締役への配分額は、次に掲げる役位別の係数を乗じ、業務を執行する全取締役の係数の合計で除した金額(10万円未満の端数は切捨て)とする。

<役位(左)と係数(右)>

取締役社長	1.0
取締役専務執行役員	0.7
取締役常務執行役員	0.5
取締役執行役員	0.4

(3)非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬等の内容に関する方針

中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給する。
 株主総会決議により決定した固定報酬枠の範囲内において、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬総額を決定する。
 2020年2月27日開催の第68期定時株主総会決議により、年額4,000万円以内、年24,000株以内とする。

(4)金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、他社水準、目標経営指標、利益水準等を考慮し、報酬委員会において検討を行い取締役会に答申する。
 譲渡制限付株式報酬等の額は、中長期的な成長発展に資する経営を重視し、基本報酬に対して30%程度を当面の方針とする。

(5)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

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき報酬委員会がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び業績連動報酬の役位別の係数、並びに譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の額とする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役を補佐するセクションは総務部であります。月次会計資料、各部門からの主要な月次報告書は定期的に総務部より提出され、取締役会の議題についても事前に提示されております。

また、内部監査部門である監査室を設置し、社外監査役職務の補助機能を果たしております。

【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
日置 恒明	相談役		非常勤 報酬有	1995/03/30	定め無し
日置 勇二	名誉顧問	公益財団法人HIOKI奨学・緑化基金 評議員	非常勤 報酬有	2005/03/04	定め無し
細谷 和俊	特別顧問	公益財団法人HIOKI奨学・緑化基金 代表理事 一般社団法人日本電気計測器工業会 理事	常勤 報酬有	2021/1/1	1年 再任可

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3名

当社は、経営者としての経験に基づく高度な経営課題に係る助言等の提供を受けること、また、会社を代表して公益な活動に参加することを目的として相談役、顧問を置くことがあります。

取締役会規定の定めにより相談役と顧問の選任、解任は取締役会決議に基づいて行なわれており、勤務形態は常勤及び非常勤となっております。

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**

当社の取締役会は、取締役6名(うち2名は社外取締役)で構成されております。取締役会は経営の基本方針、法令及び定款で定められた事項並びに経営に関する重要事項を決定する機関として毎月1回開催し、必要に応じて随時、臨時取締役会を開催しております。また、取締役会の諮問機関として独立役員として指定している社外取締役2名を過半数とする指名委員会及び報酬委員会を設置し、経営の意思決定の透明性・公平性を確保しております。指名委員会及び報酬委員会は、随時開催いたします。

当社は、監査役制度を採用しております。当社の監査役会は監査役4名(うち2名は社外監査役)で構成されております。監査役は取締役会をはじめとして重要な会議に出席し、また、監査役会において年間監査計画を策定し業務及び財産の状況の調査を通して、取締役の業務執行を監査しております。

当社は、2001年4月に執行役員制度を導入し、各経営管理組織の管掌役員を明確にすると同時に、効率的に業務執行ができる体制といたしました。また、意思決定の迅速化の観点から経営会議を設置し、経営の全般的執行に関して審議しております。

会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査について、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結しております。2021年12月期において会計監査業務を執行した公認会計士の氏名及び会計監査業務に係る補助者の構成は次のとおりであります。

会計監査業務を執行した公認会計士
業務執行社員 泉 淳一、小野 潤
会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士4名、その他17名

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**

次のとおり会社機関の各機能の強化を図ることで、経営の健全性・遵法性・透明性を継続して確保する体制を実現していくことができると考えております。

(1) 監査役制度の採用と監視機能の強化

会社法に基づく監査役制度を採用するとともに、利害関係のない独立した社外監査役(4名中2名)を招聘し、経営の監視機能を強化しております。

(2) 取締役会機能の強化及び責務の厳格化

取締役会を少数構成(6名)とすることにより、迅速な経営の意思決定を図るとともに、利害関係のない独立した社外取締役(2名)を招聘し、経営の監督機能を強化しております。

(3) 執行役員制度の採用による迅速な業務執行

執行役員制度を採用し、取締役会における経営の意思決定及び取締役の業務監督機能と業務執行機能を分離しております。執行役員は業務執行機能を担い、取締役会の決定した事項を実行することにより、経営の意思決定に基づく業務執行を迅速に行っております。

(4) 指名委員会及び報酬委員会の設置

取締役会の諮問機関として独立役員として指定している社外取締役2名を過半数とする指名委員会及び報酬委員会を設置し、経営の意思決定の透明性・公平性を確保しております。指名委員会及び報酬委員会は、随時開催いたします。

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
集中日を回避した株主総会の設定	2021年12月期に係る定時株主総会を2022年2月25日に開催する等、株主総会の早期開催に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2020年12月期に係る定時株主総会から、電磁的方法による議決権の行使を可能にしております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2020年12月期に係る定時株主総会から、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2020年12月期に係る定時株主総会から、招集通知(要約)の英文を東京証券取引所及び当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	招集通知を発送前に東京証券取引所及び当社ウェブサイトに掲載しております。株主総会終了後、会社近況報告を開催し、開かれた株主総会を目指しております。

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	ディスクロージャーポリシー(情報開示方針)を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期及び期末の決算発表後、機関投資家の皆様(50名~60名位)に決算の内容及び業績予想の見通しについて説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト(URL https://www.hioki.co.jp/)に決算短信、決算短信以外の適時開示資料、有価証券報告書及び四半期報告書、決算(会社)説明会資料、事業の報告書等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部内にIR担当を置いております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社は「社員行動規範」を制定し、当社と取引先、地域社会、同業他社及び株主とのあるべき姿について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	総務部を中心に、環境保全活動及びCSR活動を積極的に推進しております。また、活動報告は毎年発行する「社会環境活動報告書」「会社案内」に記載し、当社ウェブサイトでも公開しております。
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	決算発表の早期化、株主総会の早期開催をはじめ、タイムリーディスクロージャーに努めてまいります。

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 更新

当社は、会社の業務の適正を確保するための体制を次のとおり整備しております。

(1) 当社及び子会社の取締役及び使用人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

当社及び子会社は、企業理念である「HIOKIの理念(人間性の尊重、社会への貢献)」に基づき、社員が法令、定款及び社会規範を遵守した行動をとるための指針として、「社員行動規範」を制定している。当社及び子会社の取締役及び部長級の役職者は自ら率先してこれを遵守、実践して社員の模範となるように努める。監査室は、総務部と連携し当社及び子会社のコンプライアンスの状況を監査し、定期的に取締役会及び監査役会に報告する。また、会社が社員の意見を聞くために定期的にアンケート調査を実施するとともに、法令上疑義のある行為等について社員が直接情報提供を行う手段として、内部通報制度を構築し、これを運営する。

また、当社は社外取締役を招聘し、経営の監督機能を強化するとともに、取締役は取締役会をはじめとする社内の重要会議に出席して取締役の職務を相互に監督し、また社外監査役を含む監査役による監査を受ける。

(2) 当社の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

当社は取締役会及び経営会議等の議事録、稟議決裁書等、取締役及び部長級の役職者の職務の執行に係る情報を、「文書取扱規定」に定めるところにより適切に管理する。

当社の取締役及び監査役は、常時これらの文書を閲覧できるものとする。

(3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

当社及び子会社はコンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティ等、様々なリスクに対するリスクアセスメントと未然防止手続き、発生した場合の対処方法等を定めた「リスク管理規定」及び「危機対応規定」を制定する。各部門は当該規定に従って業務を遂行し、グループ全体のリスクの回避及び損失の軽減に努める。

監査室は当社及び子会社のリスク管理の状況を監査し、取締役会に報告し、取締役会において改善策を審議決定する。

(4) 当社及び子会社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

目標の明確な付与、採算の徹底を通じて市場競争力の強化を図るために、取締役会において中期経営計画及び年度計画を定める。年度計画を達成するために、取締役及び部長級の役職者は各部門の具体的な目標を策定する。

当社の取締役会及び経営会議において、月次ベースで当社及び子会社の実績の評価を行い、改善策を実施し、全体的な業務の効率化を実現する。

(5) 当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は子会社の事業に関して責任を負う取締役または部長級の役職者を任命し、法令遵守体制及びリスク管理体制を構築する権限と責任を与え、子会社の経営状況に関する報告を受けるとする。

当社の当該取締役及び部長級の役職者は子会社の取締役会に出席し、または報告を受けて事業活動に関する評価を行うとともに、子会社の社長と協力してこれらの体制の構築を図る。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項、並びに当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

監査役がその職務を補助する組織を監査室とする。監査役から監査業務に必要な命令を受けた職員は、その命令に関して取締役の指揮命令を受けないものとする。

監査室員の独立性を確保するため、室員の任命、異動等人事権に係る事項の決定には監査役の事前の同意を必要とする。

(7) 当社及び子会社の取締役及び使用人が当社の監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

当社及び子会社の取締役または使用人は次の事項を当社の監査役に報告する。

・会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実

・取締役及び部長級の役職者の職務執行に関して不正行為、法令または定款に違反する重大な事実が発生する可能性もしくは発生した場合はその事実

・毎月の月次会計資料及び各部門からの主要な月次報告書

・内部監査報告書

当社の監査役は、当社の取締役会の他経営会議等の重要な会議に出席し、あるいは当社及び子会社の会議の議事録や稟議決裁書等の重要文書を閲覧し、必要に応じて取締役や使用人に報告、説明を求めることができる。

監査役に報告をしたことを理由として不利益な取扱いを禁止するとともに、子会社においてもその徹底を図る。

(8) その他監査役が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は代表取締役社長、会計監査人との定期的な意見交換会を実施する。

監査役がその職務の執行について生じる費用の請求を行ったときは、当該監査役の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、迅速に対応する。

(9) 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

当社は、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、関係を一切持たないこととする。反社会的勢力による被害を防止する体制として、会社組織全体で対応することを前提に、社内規定においてその担当責任者を総務部長としている。総務部では、警察や顧問弁護士と連携し、情報収集など緊密な関係を構築している。

(10) 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性を確保するために、財務報告に係る内部統制を整備及び運用し、その有効性を評価し、その結果を外部に向けて報告する。

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

当社は、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、関係を一切持たないこととする。反社会的勢力による被害を防止する体制として、会社組織全体で対応することを前提に、社内規定においてその担当責任者を総務部長としている。総務部では、警察や顧問弁護士と連携し、情報収集など緊密な関係を構築している。

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

適時開示体制の概要

当社は、会社情報の適時適切な開示の重要性を十分認識しており、これを実行するための「ディスクロージャーポリシー（情報開示方針）」及び「社内体制」を次のとおりとしております。

1. ディスクロージャーポリシー（情報開示方針）

(1) 基本方針

当社は、株主、投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆様が、当社に対する理解と信頼を深め適正な評価をしていただくために、適切な企業情報を適時・公平に開示してまいります。

(2) 開示基準

当社は、東京証券取引所の定める会社情報の適時開示に関する規定に基づいて開示いたします。

また、これに該当しない情報であっても、ステークホルダーをはじめ広く社会の皆様に関与する情報については、当社にとって有利、不利にかかわらず、可能な範囲で迅速かつ正確に開示いたします。

(3) 開示方法

適時開示が求められる会社情報は、東京証券取引所の適時情報開示システム (TDnet) 及び関係する報道機関に公開いたします。

また、これに該当しない情報であっても、その重要性及び緊急性に応じて、TDnet、ニュースリリース、記者会見など適切な方法により開示いたします。

なお、上記方法で開示した情報は、当社ウェブサイトにも速やかに掲載いたします。

(4) 沈黙期間

当社は、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」とし、決算に関する質問の回答やコメントを差し控えさせていただきます。

ただし、この期間中に業績予想と既に発表した予想が大きく乖離することが判明した場合は、TDnet、ニュースリリース、当社ウェブサイトにより業績予想修正として情報を開示いたします。

(5) 情報開示資料

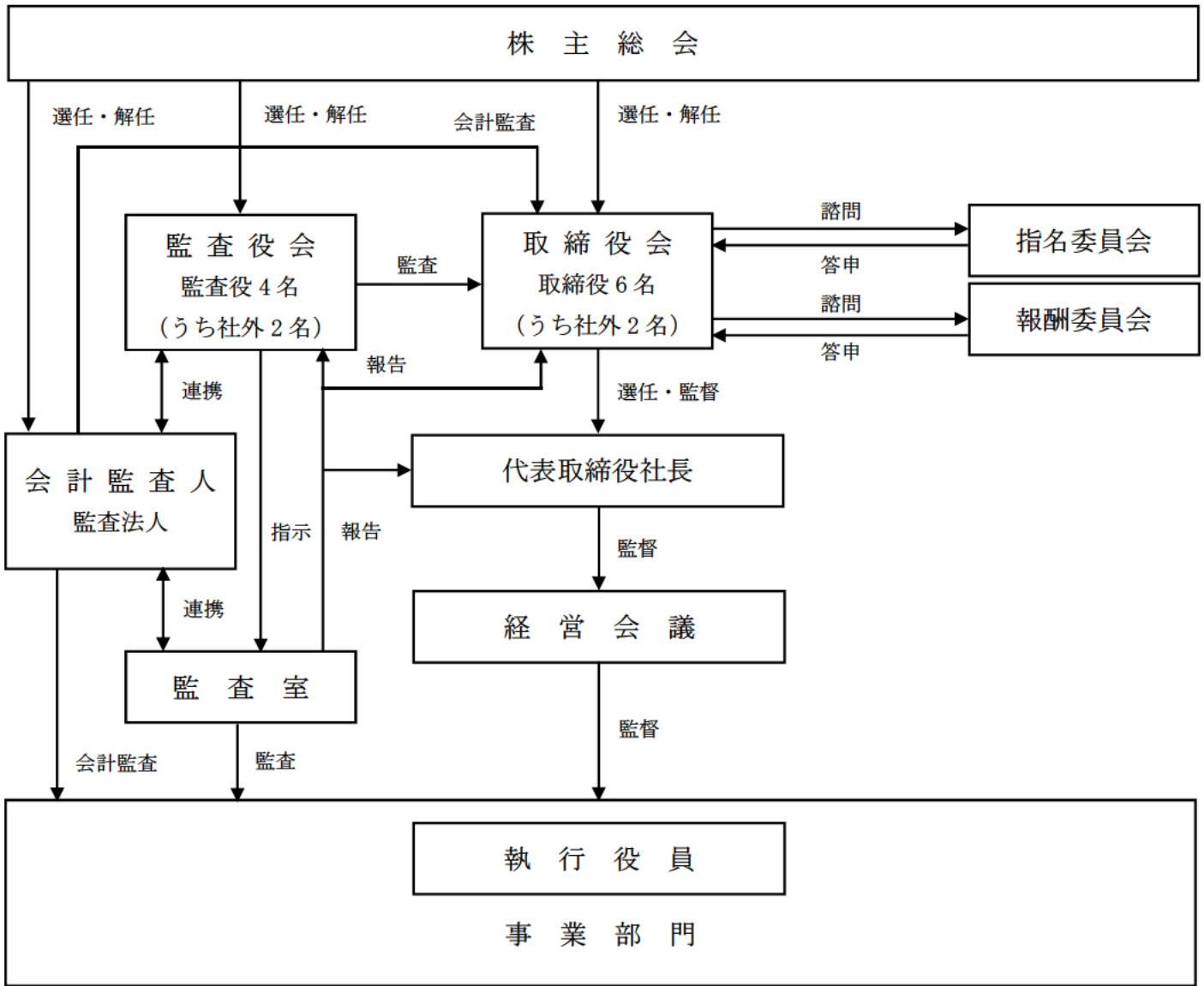
制度的開示資料：決算短信、有価証券報告書、事業報告 (株主総会招集通知に含む)

自主的開示資料：ニュースリリース、事業の報告書、会社案内、決算説明会資料、その他

2. 社内体制

会社情報管理責任者は総務部長が担当し、適時開示の対象となる重要情報は総務部長に集約されます。総務部長は当該情報を入手後遅滞なく経営会議に諮り、開示すべき重要事項については取締役会に報告のうえ開示いたします。

重要事項の開示につきましては、可能な限り迅速に開示できるよう総務部内で連携して行います。決算発表日につきましても早期化に積極的に取り組んでおります。また、開示すべき重要情報の内容について社内規定に定め、周知徹底を図っております。



【表 1】

女性・外国人・中途採用者の中核人材の登用についての考え方とその目標及びその状況

	多様性確保についての考え方	目標値 (管理職登用数)	実績値 (管理職登用数)
女性	<p>「人間性の尊重」の企業理念に従い、人種・性別・国籍・信条・身体的条件などを理由に差別行為を行わないことを定めた「社員行動規範」に基づき、採用活動を行っております。また、人事ポリシーを定め、人材の考え方の一つとして、年齢、性別、国籍など属性的条件、価値観やライフスタイルなどの思考的条件によらず、多様性を尊重します。</p> <p>社員教育指針に基づき、社員の自助努力で能力の伸長を促すと同時に、社員の自主性を尊重しつつ能力開発の機会を積極的に与え部下の育成を図ることを通じて、積極的に管理職に登用してまいります。</p>	過去3か年の平均実績同等、またはそれを上回る登用を目指しております。	2018年:0人 2019年:0人 2020年:1人 2021年:1人
外国人	同上	同上	2018年:0人 2019年:0人 2020年:0人 2021年:1人
中途採用者	<p>人事ポリシーにおいて採用の方向性として、新卒を安定的、継続的に採用すること、また、経営戦略達成のため、能力、専門性の高い人材のキャリア採用も行う旨定めております。</p> <p>社員教育指針に基づき、社員の自助努力で能力の伸長を促すと同時に、社員の自主性を尊重しつつ能力開発の機会を積極的に与え部下の育成を図ることを通じて、積極的に管理職に登用してまいります。</p>	同上	2018年:0人 2019年:0人 2020年:0人 2021年:2人

【表 2】

取締役会におけるスキル・マトリックス

		企業経営	グローバル・ 海外駐在	財務・会計	研究開発 DX	製造 生産技術	営業・マーケ ティング	法務・コンプラ イアンス・内部 統制	人事・労務
代表取締役社長	岡澤尊宏	●	●			●	●		
取締役専務執行役員 最高財務責任者(CFO)兼 総務部長	巢山芳計	●		●		●		●	●
取締役常務執行役員 最高技術責任者(CTO)兼 最高情報責任者(CIO) サステナビリティ推進担当	久保田訓久	●			●				
取締役執行役員 最高マーケティング責任者 (CMO)兼 カスタマーマーケティング 部長	鷹野保直	●	●	●			●	●	●
社外取締役	田中 茂	●	●		●	●			
社外取締役	大辻純夫	●	●				●		