

# 経営体制

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役会・監査役会の機能強化と内部統制システムの改善に努めています。

当社は、お客様、仕入先様、株主・投資家の皆様、地域社会、従業員など、さまざまなステークホルダー（利害関係者）と信頼に基づいた関係を構築していくことを、コーポレート・ガバナンス（企業統治）の基本としています。

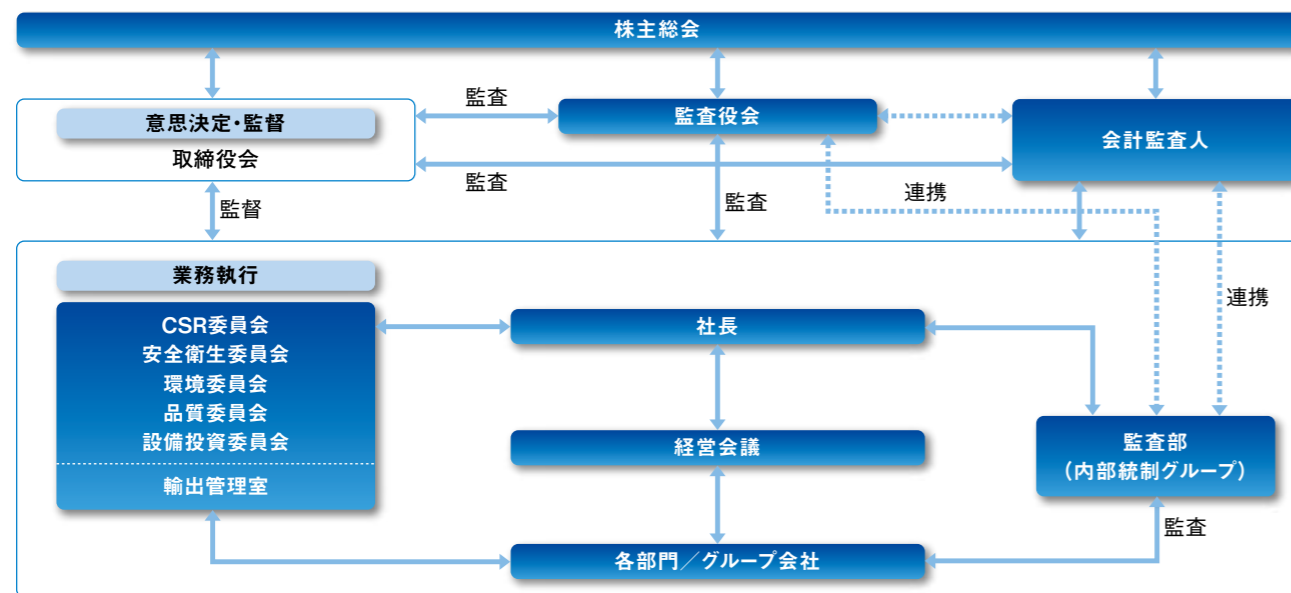
この方針のもと、取締役会の意思決定・監督機能の強化と監査役会の監査機能の強化を図り、財務・経営情報の適切な開示、コンプライアンスの徹底、リスク管理の徹底などに努めています。

### 取締役会

取締役会は取締役12名（うち社外取締役1名）と監査役4名（うち社外監査役3名）の出席のもとに毎月開催され、法令・定款および社内規程に基づき、重要事項についての審議、業務執行状況の確認を行っています。

また、業務執行責任者間の一層の意思疎通を図り、統制のとれた業務執行を実現するため、常勤取締役11名と常勤監査役1名が参加する経営会議を原則として毎週開催しています。

### コーポレート・ガバナンス体制



### 監査役会

当社は監査役制度を採用しており、コーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立した機関として、常勤監査役1名と非常勤監査役3名の合計4名で構成される監査役会を設置しています。

常勤監査役は、監査役監査基準に則り、取締役会をはじめとする社内の重要会議に出席するなどして取締役の職務執行を監査し、その結果を毎月開催する監査役会で共有しています。

### 内部統制

2009年6月、従来設置していた内部統制推進室に代わって、監査部内に「内部統制グループ」を設置しました。同グループは、各部門長が洗い出したリスクや財務諸表の信頼性を損なう可能性のあるリスクについて、対応策も含めて全般的に検証・評価し、内部統制の強化を図っています。

また、当社では、「監査役会」で内部統制グループの活動の適正性や各部門における内部統制システムの運用状況を監視する体制を整えることで、全社の内部統制システムの継続的な改善に努めています。

## リスク管理

### 全社横断的な管理体制を構築し、リスクの顕在化の防止を図っています。

当社では、社内各部門・各種委員会・グループ会社にワーキングチームを設け、各部門でリスクの評価・対策を実施しています。

2009年度からは、こうした各部門の取り組みを総務部が全社共通の「リスク管理調査表」に取りまとめ、特に操業に影響を及ぼすような重大なリスクについては、CSR委員会で改善をフォローすることで、全社横断的なリスク管理を行っています。

### BCP(事業継続計画)の策定

当社では、事故や自然災害によって事業を継続できなくなり、企業の信用が低下するのを防ぐために、BCP (Business Continuity Plan：事業継続計画)の策定を進めています。

2009年度は、5月に新型インフルエンザが流行したことを受けて、出勤前の「健康チェック」と来訪者の入場・入室制限、社内感染者発生時の隔離・消毒などを柱とする行動計画を策定し、これに沿った感染拡大防止策を感染が沈静化した2010年4月8日まで実施しました。

また、重大事故で重要設備が長期間停止するリスクに備え、設備更新の継続と保全管理システムの導入を推進しました。



受付での新型インフルエンザ対策

## コンプライアンスの徹底

### コンプライアンス規程に則り、さまざまな啓発活動を実施しています。

当社は、2007年3月に「コンプライアンス規程」を定めました。

この規程では、当社グループの全従業員に対し、すべての業務を「経営理念」「行動指針」に基づいて行うことを求めるとともに、法令や社内規程、倫理に違反する行為を絶対に行ってはならないことを明記しています。また、コンプライアンスを徹底するために、「CSR委員会」を当社グループのコンプライアンス推進組織とすることを定めています。

### コンプライアンス啓発

当社では役員、関係部門長、本社・支社および工場の従業員、工場の新任課長のほかグループ会社の新任役員などを対象に、独占禁止法、人権、パワーハラスメント、労働者派遣などをテーマにしたコンプライアンス研修を業務内容に合わせて継続的に実施しています。

2009年度は、関係部門の管理職、グループ会社の新任役員への弁護士によるコンプライアンス研修や、新任ライン管理者を対象とした安全衛生法についての研修を行いました。また11月からは、工場の職場長以上の管理職と本支社の全従業員を対象に、総務担当役員または総務部長が講師となって独占禁止法などについての研修を実施しました。さらに、この研修を受けた管理職に各職場での教育の実施を指示することで、従業員のコンプライアンス意識の向上を図りました。

このほか、国内でカルテル行為が頻発していることを受けて、7月に、カルテル行為の防止について具体的な留意事項をまとめた「カルテル防止ガイドライン」を作成・配布するとともに、これを用いた研修も行いました。

2010年度も、これらのコンプライアンス研修を継続するとともに、工場で購入を担当している従業員を対象に下請法に関する研修も実施する予定です。また、社内報に4月からコンプライアンス関連のコラムを掲載しています。

# 経営体制

## 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力との関係を持たないようにチェックする組織として、CSR委員会の委員長、総務担当役員、総務部長などをメンバーとする「寄付・課金検討会」を設置しています。

同検討会では、すべての寄付行為・広告掲載・団体加入について、対象組織・団体の概要や目的、金額の妥当性などをチェックしてその透明性を高め、半年に一度、CSR委員会に実績などを報告しています。

## 相談窓口

当社は、匿名で連絡できる「企業倫理相談窓口」を社内(本社総務部)と社外(内部通報窓口の専門機関)に設けています。

窓口の運用にあたっては「公益通報者保護法」の趣旨に沿ったルールを策定し、グループ会社を含めた全従業員に利用マニュアルを配布しています。また、社内のポータルサイト上で、違反行為を放置することのないよう呼びかけるとともに、「企業倫理相談窓口」の案内を掲載し、違反を見聞きした際は直ちに連絡するよう促しています。

## CSRマネジメント

**各部門の責任者が参加する「CSR委員会」を設置し、社会の要請に広く対応しています。**

### CSR推進体制

当社では、CSR活動の推進組織として、2004年10月に管理部門の統括役員を委員長とする「CSR委員会」を設置しました。

同委員会は事務局を総務部としており、社長を除く常勤役員、事業部長、本社管理部門の部長、技術研究所長、工場長、関連会社の社長が委員として参加しています。

同委員会では、コンプライアンス、リスク管理、情報開示、人権など、CSRに関する全社方針を審議・策定しています。また、特にコンプライアンスについては、各部門長が現況を把握し、課題の棚卸しと是正・改善措置を策定する役割を担っており、コンプライアンスに関する社長の諮問機関にもなっています。

### CSR啓発

CSR委員会では、活動開始時からコンプライアンスをCSRのメインテーマとして啓発活動を推進してきました。さらに、社会の要請により広く応えるために、リスク管理、社会貢献、環境・エコロジーなどの啓発活動にも積極的に取り組んでいます。