

ガバナンス



- 1

取締役会長  
須原 信介
- 2

代表取締役社長  
五十棲 丈二
- 3

取締役 専務執行役員  
加納 淳一
- 4

取締役 執行役員  
佐藤 武
- 5

取締役 (非常勤)  
水野 象司
- 6

取締役 (非常勤)  
岩崎 誠
- 7

取締役 (非常勤)  
上野 千晴
- 8

常勤監査役  
杉浦 昌明
- 9

監査役 (非常勤)  
山下 佳代子
- 10

監査役 (非常勤)  
野田 陽子
- 上席執行役員  
執行役員

村上 浩  
鈴木 隆司
- 上席執行役員  
執行役員

浅岡 鉄哉  
長戸 一義
- 上席執行役員  
執行役員

藤田 政利  
西野 克也
- 執行役員

鈴木 隆紀

スキルマトリックス（※指名・報酬諮問委員会の○は委員長）

氏 名	当社における地位	指名・報酬諮問委員会	企業経営	製造・技術・研究開発	営業・マーケティング	財務・会計	IT・DX	法務・ガバナンス	グローバル経験
須原 信介	取締役会長		○	○			○	○	
五十棲 丈二	代表取締役社長	○	○	○	○		○		○
加納 淳一	取締役		○		○	○		○	○
佐藤 武	取締役			○	○		○		
水野 象司	取締役 <div>社外</div> <div>独立</div>	◎	○		○	○		○	○
岩崎 誠	取締役 <div>社外</div> <div>独立</div>	○		○			○		
上野 千晴	取締役 <div>社外</div> <div>独立</div>	○						○	
杉浦 昌明	常勤監査役		○		○				○
山下 佳代子	監査役 <div>社外</div> <div>独立</div>					○			
野田 陽子	監査役 <div>社外</div> <div>独立</div>					○			

取締役会長 須原 信介

1981年 4月 当社入社  
2004年 4月 当社精機事業本部第一開発部長  
2008年 6月 当社執行役員 ハイテック事業本部副本部長、第一技術統括部部长  
2010年 6月 当社取締役 執行役員  
2012年 6月 当社取締役 常務執行役員  
2013年 6月 当社取締役 常務執行役員  
ハイテック事業本部 (現 ロボットソリューション事業本部) 本部長  
2015年 6月 当社取締役 専務執行役員  
2018年 6月 当社取締役 副社長執行役員  
2019年 6月 当社代表取締役社長 ロボットソリューション事業本部本部長  
2020年 6月 当社代表取締役社長  
2022年 6月 当社代表取締役 副会長執行役員  
2023年 6月 当社取締役 副会長執行役員  
2024年 6月 当社取締役会長 (現任)

取締役 専務執行役員 コーポレート本部本部長 加納 淳一

1986年 4月 オーエスジー販売株式会社 (現 オーエスジー株式会社) 入社  
1987年 2月 当社入社  
2012年 4月 当社ハイテック事業本部営業統括部第二営業部部长、フジ アメリカ コーポレイション会長  
2015年 4月 当社ハイテック事業本部第二営業部部长、フジ アメリカ コーポレイション会長、フジ マシン マニュファクチャリング (ヨーロッパ) ゲームベアーハー会長  
2017年 4月 当社秘書部部长  
2017年 7月 当社執行役員 秘書部 (現 コーポレート本部経営企画部) 部長  
2020年 6月 当社取締役 執行役員  
2020年 9月 当社取締役 執行役員 経営管理部部长・経理部部长  
2022年 4月 当社取締役 執行役員 コーポレート本部本部長、経営管理部 (現 経営企画部) 部長・経理部部长  
2023年 6月 当社取締役 常務執行役員 コーポレート本部本部長  
2024年 6月 当社取締役 専務執行役員 コーポレート本部本部長 (現任)

取締役 水野 象司

1977年 4月 丸文株式会社入社  
2005年 3月 丸文セミコン株式会社代表取締役社長  
2011年 6月 丸文株式会社代表取締役専務取締役  
2012年 1月 丸文株式会社代表取締役副社長  
2013年 6月 丸文株式会社代表取締役社長  
2020年 1月 丸文株式会社取締役相談役  
2020年 6月 当社社外取締役 (現任)  
(主要な兼職)  
2021年 6月 ミカサ商事株式会社 社外取締役 (現任)

取締役 上野 千晴

2004年 10月 弁護士登録  
2009年 10月 上野総合法律事務所入所 (現在に至る)  
2012年 10月 名古屋簡易裁判所非常勤裁判官  
2017年 4月 社会福祉法人サン・ビジョン評議員  
2021年 4月 愛知県中小企業再生支援協議会 (現 愛知県中小企業活性化協議会) 専門家委員 (現任)  
2021年 11月 愛知地方労働審議会委員 (現任)  
2023年 3月 愛知県事業認定審議会委員 (現任)  
2023年 5月 学校法人同朋学園監事 (現任)  
2023年 6月 名古屋市広告・景観審議会委員 (現任)  
2025年 4月 愛知県入札監視委員会委員 (現任)  
2025年 6月 当社社外取締役 (現任)

監査役 山下 佳代子

1992年 10月 中央新光監査法人入所  
1996年 4月 公認会計士登録  
1997年 4月 公認会計士三宅事務所入所  
2006年 6月 山下公認会計士事務所設立 (代表者) (現任)  
2008年 4月 税理士登録  
2015年 6月 当社社外監査役 (現任)  
(主要な兼職)  
2015年 6月 株式会社ソトー 社外監査役 (現任)  
2022年 2月 オーエスジー株式会社 社外取締役 (監査等委員) (現任)

代表取締役社長 五十棲 丈二

1996年 4月 当社入社  
2014年 3月 当社事業企画部部长代理  
2017年 4月 フジ アメリカ コーポレイション出向 部長代理待遇  
2021年 6月 当社執行役員 ロボットソリューション事業本部技術開発部部长、イノベーション推進部部长  
2022年 6月 当社執行役員 ロボットソリューション事業本部本部長、企画部部长  
2022年 6月 当社取締役 執行役員 ロボットソリューション事業本部本部長、企画部部长  
2023年 6月 当社代表取締役社長  
ロボットソリューション事業本部本部長  
2024年 4月 当社代表取締役社長 (現任)

取締役 執行役員 ロボットソリューション事業本部本部長 佐藤 武

1997年 4月 当社入社  
2017年 4月 当社開発センター第一技術開発部部长代理  
2021年 4月 当社ロボットソリューション事業本部制御技術部部长、技術開発部部长、イノベーション推進部部长  
2022年 7月 当社執行役員 ロボットソリューション事業本部技術開発部部长  
2023年 1月 当社執行役員 ロボットソリューション事業本部技術企画部部长、技術開発部部长  
2024年 4月 当社執行役員 ロボットソリューション事業本部本部長、技術企画部部长  
2024年 6月 当社取締役 執行役員 ロボットソリューション事業本部本部長、技術企画部部长  
2025年 4月 当社取締役 執行役員 ロボットソリューション事業本部本部長 (現任)

取締役 岩崎 誠

1991年 4月 名古屋工業大学工学部助手  
1997年 10月 文部省在外研究員  
2000年 4月 名古屋工業大学工学部助教授  
2002年 9月 文部科学省在外研究員  
2005年 8月 文部科学省研究振興局・学術調査官  
2009年 4月 名古屋工業大学大学院工学研究科教授 (現任)  
2010年 4月 名古屋工業大学大学院情報工学専攻専攻長  
2014年 4月 名古屋工業大学電気電子工学教育類教育類長  
2016年 4月 名古屋工業大学大学院電気・機械工学専攻専攻長  
2017年 4月 名古屋工業大学学長特別補佐  
2020年 10月 日本学術会議連携会員 (現任)  
2024年 6月 当社社外取締役 (現任)  
2024年 10月 名古屋工業大学副学長 (現任)

常勤監査役 杉浦 昌明

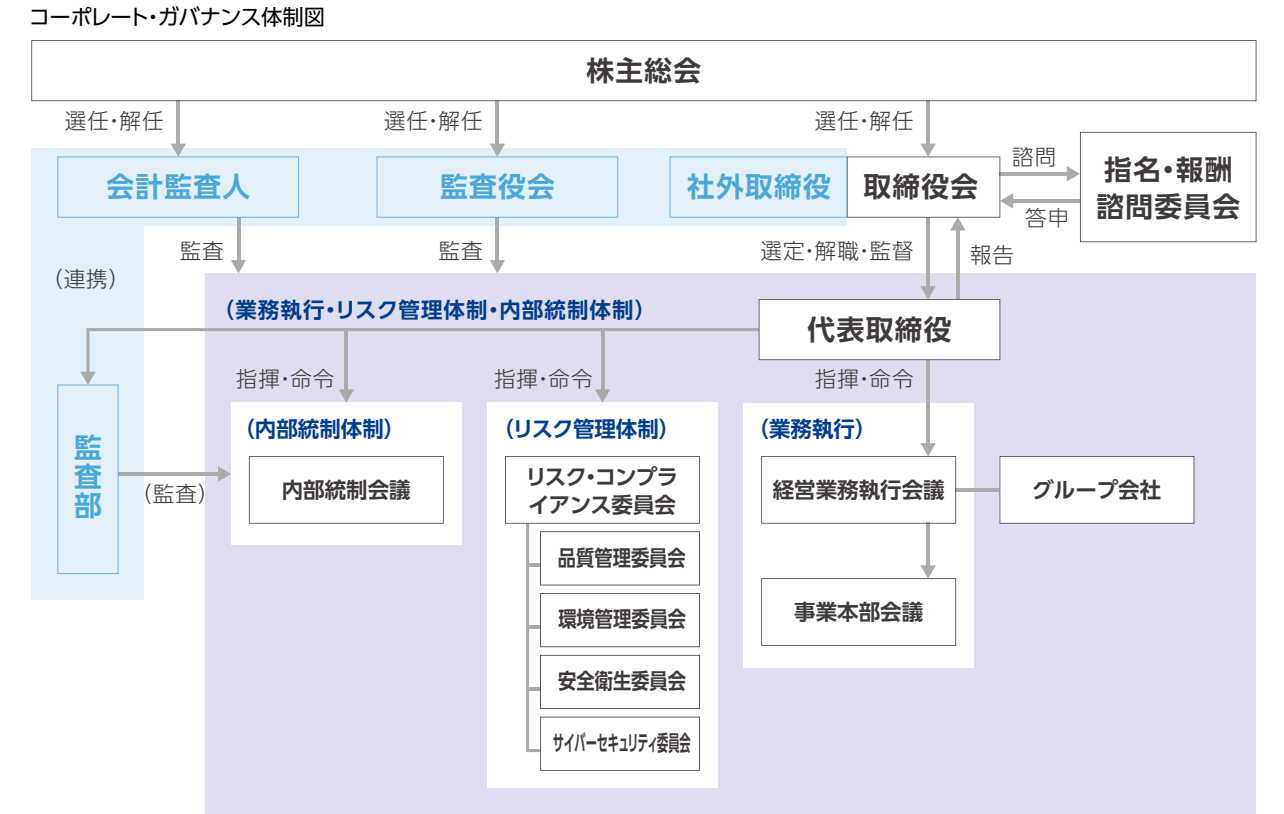
1986年 4月 当社入社  
1993年 4月 当社欧州駐在員事務所所長  
2004年 4月 フジ マシン マニュファクチャリング (ヨーロッパ) ゲームベアーハー社長  
2011年 4月 当社ハイテック事業本部営業統括部第三営業部部长  
2015年 4月 当社執行役員 ハイテック事業本部 (現 ロボットソリューション事業本部) 第一営業部部长  
2018年 6月 当社取締役 執行役員 ロボットソリューション事業本部副本部長、第一営業部部长  
2020年 6月 当社取締役 常務執行役員  
ロボットソリューション事業本部本部長  
2022年 6月 当社常勤監査役 (現任)

監査役 野田 陽子

2012年 2月 あらた監査法人 (現 PwC Japan 有限責任監査法人) 入社  
2015年 9月 公認会計士登録  
2016年 7月 税理士法人コスモス入社 (現在に至る)  
2016年 7月 プレミアム監査法人入社  
2021年 6月 プレミアム監査法人代表社員 (現任)  
2025年 6月 当社社外監査役 (現任)

■基本的な考え方

当社は、ステークホルダーの皆様にとってのさらなる企業価値向上を重要課題と認識し、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備、公正かつ透明性の高い経営システムの構築・充実、ならびにリスク・コンプライアンス体制の強化に努めています。



取締役会・監査役会・委員会などの活動状況(2024年度)

種類	開催回数	平均出席率	主要テーマ
取締役会	13回	98%	<ul style="list-style-type: none"><li>● 決算、配当、予算、自己株式取得、政策保有株の売買の審議・承認</li><li>● 重要性の高い研究開発および設備投資の審議・承認</li><li>● 基幹職人事、組織変更、人材の採用および育成の審議・承認</li><li>● グループ会社の経営課題対応</li><li>● 人権方針、倫理・コンプライアンス方針、健康経営方針について</li></ul>
監査役会	14回	100%	<ul style="list-style-type: none"><li>● 取締役会議案の事前確認</li><li>● 監査方針、年間監査計画と業務分担について</li><li>● 会計監査人の監査の相当性評価について</li></ul>
指名・報酬諮問委員会	3回	100%	<ul style="list-style-type: none"><li>● 取締役、執行役員、監査役の指名および報酬について</li><li>● 業績評価制度について</li></ul>
内部統制会議	2回	100%	<ul style="list-style-type: none"><li>● 内部統制評価計画の審議・承認</li><li>● 内部統制評価結果に基づく内部統制の有効性判断</li></ul>
リスク・コンプライアンス委員会	3回	92%	<ul style="list-style-type: none"><li>● サプライヤーとの責任ある取引と共創体制の構築</li><li>● サイバーセキュリティ強化</li><li>● 輸出管理</li></ul>

コーポレート・ガバナンス体制

取締役の人数	7名(うち社外取締役の人数3名)
監査役の人数	3名(うち社外監査役の人数2名)
独立役員の人数	5名
取締役会の年間開催回数	13回(予定)
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
執行役員の人数	9名

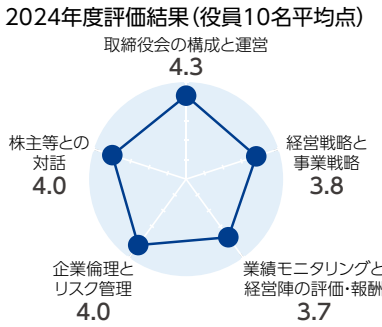
■取締役会実効性向上への取り組み

取締役会がその役割・責務を実効的に果たすため、構成や運営状況などが適切に機能しているかを定期的に検証し、課題を抽出することで、問題点の改善および競争力の強化に努めています。2024年12月には、取締役および監査役全員を対象に、取締役会の実効性に関するアンケートを実施しました。設問は毎年見直しており、気候変動による環境問題への対応や人権尊重など、サステナビリティに関する課題も反映しています。2024年度のアンケートは、以下5項目・全20問を5段階で評価する形式とし、各項目に自由記述欄を設け、記述を必須としました。

- (1)取締役会の構成と運営 (2)経営戦略と事業戦略 (3)業績モニタリングと経営陣の評価・報酬  
(4)企業倫理とリスク管理 (5)株主等との対話

アンケートの分析結果では、前年に比べ、資本コストや株価を意識した経営や、主要経営指標に基づく業績報告において改善が見られました。一方で、DXの推進によるビジネスモデルや業務プロセスの改革については、一層の進化が必要との指摘がありました。

これらの結果を踏まえ、F U J I 本体に加え、グループ各社も含めて、収益性をより高めるための議論を深めることで、取締役会の実効性向上に努めてまいります。



■役員報酬の決定方針

当社は、取締役・執行役員・監査役の指名および報酬の手続きにおける公正性・透明性・客観性を確保するため、2021年4月に取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置し、各役員の指名および報酬について審議・答申を行っています。

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を促すインセンティブとして、株主利益と連動した報酬体系を採用しています。報酬は、各職責に応じて「固定報酬」と「業績連動報酬」で構成され、適正な水準となるよう設定しています。

また、2021年6月の定時株主総会にて、「譲渡制限付株式報酬」の枠が承認され、固定報酬の一部として自社株式を支給する制度を導入しました。社外取締役および監査役には、その職務の性質を踏まえ、固定報酬のみを支給しています。

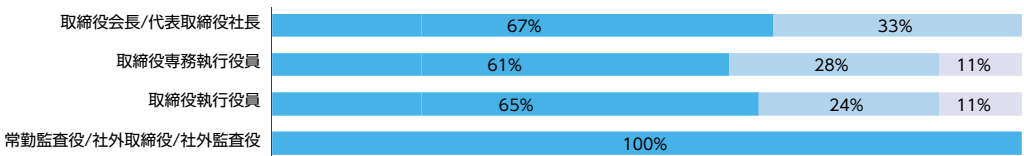
「固定報酬」は、役位・職責・在任年数・当社業績・従業員の給与水準などを総合的に勘案して決定しています。「業績連動報酬」は、連結営業利益・連結ROEに加え、ESG

指標(環境課題・ダイバーシティ・健康・働き方など)を評価軸とし、全社業績と個人評価に基づいて支給します。

2025年度は、株価変動メリットとリスクを株主の皆様と共有し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを従来以上に高めることを目的として、株式報酬の支給割合を約20%に引き上げております。

役位別報酬比率(2025年度)

■固定報酬 ■業績連動給 全社 ■業績連動給 個人



(注) 報酬等の総額のうち約20%を譲渡制限付株式報酬として支給(常勤監査役・社外取締役・社外監査役を除く)



■ 社外取締役メッセージ



社外取締役

水野 象司

Q1. F U J I のガバナンス強化に向けて重視しているポイントをお聞かせください。

取締役会が中心となって、経営課題を多面的に捉え、戦略的な意思決定を行うべきだと考えています。取締役会では毎月戦略的な議案が提起されますが、財務や開発投資などに偏ることなく、さまざまな観点から重要課題が議論されているかどうかを重視しています。また、議論の活性化と経営監督の透明性を確保するよう努めています。さらに、社外からの信頼を獲得するために、常にリスクと回避策を議論し、必要なタイミングで適切に対応できるよう準備しています。

Q2. 次世代経営層の育成やサクセッションプランについて、指名委員会での議論や考えをお聞かせください。

指名・報酬諮問委員会では、取締役や執行役員の選任に関して、選任基準を明確にしたうえで、中長期的視点で候補者リストを作成し、定期的に見直しを行っています。近年では、構想力と実行力のある若い社長を抜擢するとともに、事業本部長や子会社のトップの刷新も行いました。特に業績が厳しい子会社のトップには、就任後の100日で経営診断と課題整理を行う「100日プラン」の策定を求め、実行を促しました。慣行にとらわれず、「あるべき姿」を追求する経営を実践してほしいと考えています。

Q3. 経営陣の資質や報酬制度を考える際、長期戦略 (FUJI2035) や企業価値向上にどう結び付けるべきだと考えますか？

企業の持続的な成長のためには、株主だけでなく、従業員、お客様、サプライヤー、地球環境など、あらゆるステークホルダーへの配慮が不可欠です。F U J I の企業理念に掲げる「人々の 心豊かな 暮らしのために」というパーパスは、当社が社会のなかで果たすべき役割を明確に示すものであり、社員一人ひとりがこの方向性を理解することは、事業展開を考えるうえでの出発点となるはずです。この共通の価値観が浸透することで、組織の求心力が高まり、企業価値の向上に結び付いていくと考えています。今後は業績に加え、パーパスへの貢献度も経営陣の評価に反映させていくべきだと考えます。

Q4. 経営者としてのご経験を踏まえ、F U J I の強みと、今後さらに進化するべき経営の注力ポイントをどう捉えていますか？

F U J I の強みは、競合他社の追従を許さない圧倒的な技術の優位性です。例えば電子部品実装ロボットにおいては世界最先端のお客様からの要望に応え続けており、現在は高騰する人件費の抑制に寄与できる工場の自動化に注力しています。今後は、グローバル展開しているお客様にさらに密着し、各国のニーズを地道に吸い上げ、素早く課題を解決するビジネスモデルへと進化させていくことが重要だと考えています。



社外取締役

岩崎 誠

Q1. F U J I の技術開発やものづくりをどのように評価されていますか？

F U J I は、世界トップレベルの高速・高精度制御技術と精密メカトロニクスを融合させ、柔軟なモジュール設計や高い製品信頼性によって、現場の多様な課題やニーズに即応できる優れた製品開発力を有しています。特に、学理に即した実践的な技術開発を継続している点が、他社の追従を許さない世界市場での競争力の源泉といえます。製造業全体がデジタル化・自動化へと進化するなか、F U J I の技術はスマートファクトリーの中核を担う先進性を有しており、その高度な技術力と製品思想は、今後も製造業の進化をリードしていくと高く評価しています。

Q2. 技術や知財の戦略面で、2035年の姿に向けて今必要なことは何でしょうか？

2035年を見据えた技術戦略には、グローバル市場を見越した重点領域の明確化と、知財を「守る」から「活かす」への転換が求められます。F U J I の強みである制御・設計・実装技術に加え、今後はAI・ロボティクス・グリーン技術との高度な融合が不可欠です。国内外の大学や研究機関との協働を通じて、独創的かつ先進的な技術を創出し、それを知財としてグローバルに展開する体制整備が、技術の差別化と知財価値の最大化、そして持続可能な成長の基盤となるでしょう。

Q3. 意思決定の質を高めるために、取締役会が果たすべき役割はどのようなものだとお考えですか？

取締役会には、技術投資に関する意思決定の質を高めるため、経営戦略と研究開発の整合性を評価・支援する機能が求められます。単なるコスト視点にとどまらず、研究テーマの社会的意義や長期的な価値創出を見据え、成果の「見える化」を進めることが重要です。また、経営層との双方向の対話を通じて、研究者の視点を経営判断に反映し、F U J I が目指す長期的ビジョンと技術資産の成長が結び付くような意思決定を支えることで、健全なガバナンス強化に寄与すると考えます。

Q4. 人的資本や研究現場の体制強化について、学術的・現場的な視点から助言されていることがあれば教えてください。

技術革新を継続するには、次世代人材の継承と育成が不可欠です。若手技術者が主体性を持って研究開発に取り組める風土づくり、異なる部門間での知見共有、技能の体系化と継承などが重要な課題です。私は、現場主導の課題発掘を尊重しつつ、大学や高専などとの連携を通じて、将来を担う工学人材の育成を支援しています。多様な専門性や価値観を持つ人材が協働する環境は、組織全体の知的柔軟性を高め、研究開発の活性化と技術基盤の深化に直結すると考えています。



社外取締役(新任)

上野 千晴

Q1. 社外取締役に就任されるにあたって、F U J I という企業に対する第一印象をお聞かせください。

F U J I との出会いは、内閣府主催の女性役員育成研修における川合伸子弁護士の講演でした。女性役員として、また法律の専門家として活躍できるF U J I の誠実な社風や、取締役会の透明性、モニタリング機能の高さが印象的でした。また、私が関わる社会福祉法人では、介護ロボットHugの使用が、利用者様のQOLの向上と介護職員の身体的・精神的負担の軽減に寄与しており、「人々の 心豊かな 暮らしのために」というパーパスを実感しています。このような「人」を大切にすると会社とご縁をいただき、大変光栄に存じます。F U J I のさらなる発展に貢献できるよう真摯に職責を果たしてまいります。

Q2. コーポレートガバナンスにおいて、社外取締役に求められる役割は何だとお考えですか？

社内論理のみに陥らず、社会の常識を意識した良質なコミュニケーションによるガバナンスを図るため、第三者的視点をもって牽制機能を発揮することだと思います。また、現代では、企業の持続可能性や競争力確保のためには、人権への配慮が適切になされているかにつき不断の監視・助言が必要だと考えています。これら牽制や助言の結果として、ステークホルダーの皆様が合理的説明が可能となる適切な経営判断が確保できると信じています。

Q3. ダイバーシティや多様性、人権に対する企業の姿勢について、これまでのご経験を踏まえてお感じのことがあればお聞かせください。

近年は社内制度の整備は進んでいますが、日本人特有の行動様式である忖度や協調主義のなかでは、「よかれと思って」というアンコンシャスバイアスが存在してしまうことを前提にした対応が必要だと感じています。“誰も悪気はない”という状況においても問題が生じてしまうことがありますので、性別・世代を超えた対話を積極的に確保し、多様性を踏まえた客観的かつ公平な評価制度の構築を図るなど、より実質的な環境整備が必要だと考えています。

Q4. 上場企業における説明責任や外部ステークホルダーとの関係性について、法務・ガバナンスの専門家として重視すべき点は何でしょうか？

質の高い情報開示と誠実性を確保することが重要だと思います。そのために、投資家、取引先、さらには従業員や地域社会との対話を重視して信頼関係を構築していくことが必要だと考えています。特に、製造業においては、品質管理や製造現場の安全性の担保、海外拠点を含めたガバナンス体制の透明性が企業の信頼性確保に直結するため、実態の積極的開示にとどまらず、例えば、リスク発生時の対応方針についても具体的に開示して、自己規律を示すことで信頼関係を積み重ねていくことも重要だと思います。



■政策保有株

当社は、事業の拡大・発展および安定化・効率化に資する取引関係の構築・強化を目的として、企業の株式を保有しています。保有の合理性および個別銘柄の保有適否については、資本効率性の観点から、当社の資本コスト水準と対象企業のROE水準を確認し、総合的に判断する方針です。毎年、取締役会において、当社事業との関連性や将来的な事業方針への貢献なども踏まえ、保有の適否を検討・確認しています。2024年度を初年度、2026年度を最終年度とする中期経営計画期間内に、政策保有株式の削減などにより70億円を創出し、成長投資および株主還元に充当する予定です。

政策保有株式の状況

		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
銘柄数 (銘柄)	上場	34	29	26	25	23
	非上場	7	6	6	6	6
	合計	41	35	32	31	29
貸借対照表 計上額(百万円)	上場	24,110	18,458	17,784	23,588	17,878
	非上場	69	35	35	35	35
	合計	24,179	18,493	17,820	23,623	17,914
純資産(百万円)		194,556	208,782	225,104	228,278	218,682
政策保有株式/純資産		12.4%	8.9%	7.9%	10.3%	8.2%
株式数の減少に関わる売却額の合計額(百万円)		2,270	3,290	2,079	446	3,130

■リスク管理体制

当社は、事業活動を取り巻くリスクを適切に管理するため、代表取締役を最高責任者とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、各部門におけるリスク管理体制の整備を支援しています。また、全社的な視点から「リスク管理基本規程」を定め、各部門において経営活動を阻害するリスクを組織的かつ体系的に整理し、その発生の予防および発生時の損害最小化に取り組んでいます。さらに、品質、環境、安全衛生、サイバーセキュリティに関するリスクについては、それぞれに委員会を設置し、各部門と連携して予防・回避・管理の各対策を講じています。

■セキュリティ強化

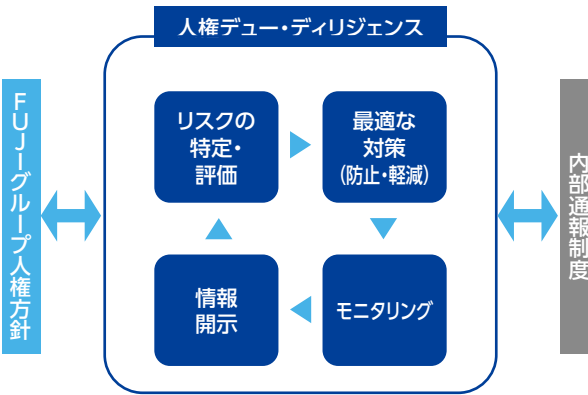
当グループでは、情報セキュリティ、製品セキュリティ、個人情報保護など、法規制遵守に関わる各分野において、全社的な体制のもと、リスクの低減と信頼性の向上に努めています。セキュリティに関する規程・ルールを整備を進めるとともに、グループ全体に対する統制および管理を実施しています。万が一セキュリティインシデントが発生した場合には、リスク・コンプライアンス委員会を通じて、関係部署や関係機関への速やかな報告と対応を行う体制を整備しています。

■人権方針

当グループは、「国際人権章典」や国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの人権に関する国際規範を支持し、人々の基本的人権を尊重するものとして「F U J Iグループ人権方針」を2025年3月に策定しました。雇用や労働における差別・ハラスメントの排除、強制労働・児童労働の禁止、安全で衛生的な職場環境の確保、多様性の尊重を基本姿勢とし、国内外の従業員、取引先を含むすべてのステークホルダーの尊厳を守ることを企業の責任として位置付けています。

■人権デュー・ディリジェンス

当グループは、人権に関する潜在的・顕在的リスクを把握し、問題に対処するため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築していきます。自社の事業活動およびサプライチェーンを対象に、リスクの特定・評価、適切な対策(防止・軽減)を講じるとともに、継続的なフォローアップを行います。特に強制労働や劣悪な労働環境などの深刻な人権侵害への対応を重視し、社内教育やサプライヤーとの協働を通じて実効性のある運用に努めます。



■倫理・コンプライアンス方針

当グループは、公正かつ誠実な企業活動を実現するため、「F U J Iグループ倫理・コンプライアンス方針」を2025年3月に策定し、法令遵守はもちろんのこと、社会規範や企業倫理に基づいた行動を徹底しています。

グループ内外の従業員に対する教育・研修の実施、方針の周知、内部通報制度の整備に加え、リスク・コンプライアンス委員会によるモニタリング体制の強化を図っています。風通しの良い職場づくりや適切な情報開示を通じて、健全で透明性の高い企業風土の醸成に努め、不正や不祥事を未然に防止する体制の確立に注力してまいります。



新入社員向け教育



国内子会社向け教育

内部通報・相談件数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
通報・相談件数	3件	4件	5件	9件	11件