

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、株主をはじめとするステークホルダーと良好な関係を築き、ともに発展を図ることが重要であると認識しています。

このような認識のもと、公正で透明性・効率性の高い経営を目指して管理体制の充実に努めるとともに、持続的に企業価値を向上させるための積極的な行動を可能とする、自律的な体制を整えることが当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方であり、重要な経営課題であると考えています。

当社は、実効的なコーポレート・ガバナンスの推進のため、取締役会の実効性評価を行い、その実効性を確認するとともに、課題を認識し改善していくことで、コーポレート・ガバナンスの実質的向上を図っています。

基本方針

当社は「創造と挑戦」「信頼と対話」「公平と公正」の三本柱からなる理念「ミウラウェイ」のもとに企業活動を行っており、コーポレート・ガバナンスに関してもこの「ミウラウェイ」を念頭に置いて、当社の持続的な企業価値の向上に資する仕組みを構築・実施することを基本としています。

創造と挑戦

中長期的な成長のため、経営の監督機能を適切に維持しつつも、経営陣の積極的な挑戦を支えるための環境をつくります。取締役会などの機関は、「熱・水・環境の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します」という企業理念を実現するため、「世界一安くて良い熱・水・環境商品をお客様にお届けしよう」というスローガンのもと、経営課題のソリューションを図り、変革のための意思決定を行います。

信頼と対話

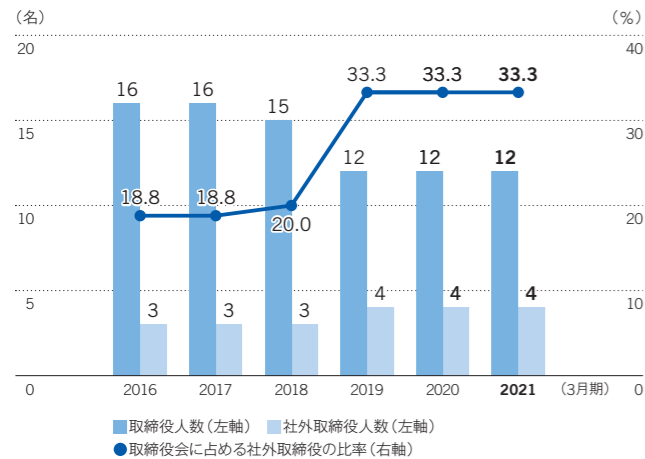
ステークホルダーの期待に応え、信頼を得ることを目指します。そのために、株主をはじめとするすべてのステークホルダーに役立つ情報を公開します。特に、中長期保有の株主にとって魅力的な投資対象となるよう努め、株主との対話の成果を当社の成長につなげます。

公平と公正

ステークホルダーの皆様と公平な関係を築き、それぞれの権利を尊重します。投資家を意識した経営視点を持ち、透明性の高い経営を行う自律的な組織となります。品性を重んじ、真実に対して誠実な経営に邁進します。

ガバナンス体制の変遷

取締役会の構成



組織・体制

| | |
|--------|--|
| 2004年度 | 執行役員制度を導入 |
| 2006年度 | 社外監査役2名→3名に増員 コンプライアンス委員会を設置 |
| 2015年度 | 監査等委員会設置会社へ移行 |
| 2018年度 | (任意)報酬委員会、(任意)指名委員会を設置、監査等委員会の関与の仕組みの導入 |
| 2019年度 | 執行役員会に代え経営会議を新設 取締役会から経営会議へ執行権限委譲を拡大、社長執行役員以下の職務権限見直し |
| 2020年度 | 監査等委員会室を新設して専属の使用人を配置し、監査等委員会の職務補助機能を強化 |
| 2021年度 | 委任型執行役員制度の導入 |

その他

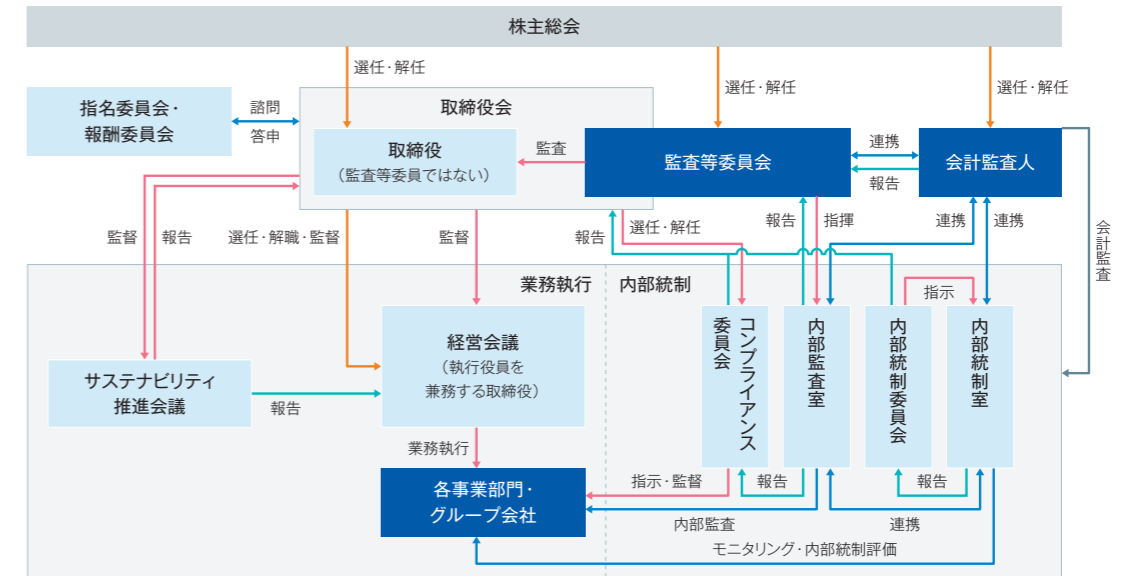
| | |
|--------|-----------------------------------|
| 2012年度 | 株式報酬型ストック・オプション制度を導入、役員退職慰労金制度を廃止 |
| 2015年度 | 取締役会実効性評価開始 |
| 2018年度 | 国際会計基準IFRS適用開始 |
| 2019年度 | 譲渡制限付株式報酬制度を導入 |
| 2020年度 | 取締役会実効性評価に第三者機関を活用したアンケートを導入 |

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、ガバナンス体制として監査等委員会設置会社を採用しています。

監査等委員である社外取締役が取締役会における議決権を持つことにより、取締役会の監督機能が強化され、経営の透明性と機動性の両立が実現できる体制であると判断しています。

●コーポレート・ガバナンス体制図 (2021年6月29日現在)



概要

| | |
|----------------------|--|
| 取締役、取締役会、経営会議 | 当社は、執行役員制度を導入し、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分離に努めています。2021年7月には、執行役員制度を委任型執行役員制度へ変更し、執行役員の責任の明確化と役割強化を図りました。取締役会は、2021年6月現在、取締役12名で構成され、毎月開催するほか、必要の都度臨時取締役会を開催して迅速な意思決定に努めるとともに、代表取締役および業務執行取締役の業務執行の適法性・妥当性について監督を行っています。取締役会は、経営方針の決定と重要事項の審議・決議を行うとともに、代表取締役以下の業務執行を監督しています。2021年3月期は、新型コロナウイルス感染症への対応、基幹システムの入れ替え・BPR*の推進、サステナビリティ推進体制の構築などを議論しました。業務執行機関として、経営会議を設置し、執行役員を兼務する取締役で構成、事業や経営の重要テーマの審議・決定を月1回行っています。なお、2021年4月には事業戦略などの審議機関としてブロック長会議を新設(月1回開催)し、事業の重要事項に関する審議プロセスの強化を目的とする見直しを行っています。 |
| 監査等委員、監査等委員会 | 当社の監査等委員は、2021年6月現在、4名のうち3名が社外取締役となっています。監査等委員会は、原則として取締役会開催に合わせて毎月1回開催し、監査方針、監査計画、業務分担を決定するほか、各監査等委員から、当社および国内外子会社の業務や財政状況の監査結果について報告を受け、協議しています。監査等委員の監査活動は、社内の重要な会議に出席するほか、本社、主要な事業所・子会社の調査などを実施し、代表取締役その他の業務執行者に対する監査・監督を行っています。また、監査等委員は、会計監査人から監査計画、監査重点項目や監査の実施経過などについて報告を受け、必要に応じて意見交換を行うとともに、内部監査室から監査計画と監査結果について定期的に報告を受けるなど、連携を密にして効率的な監査を実施するよう努めています。 |
| 内部監査 | 内部監査は、監査等委員会直轄の内部監査室(スタッフ5名)を設置し、子会社を含めた各部門の資産、会計、業務などの全般に関して経営方針、関係法令、社内規程などに準拠して適正に行われているか定期的に内部監査を実施するとともに、必要に応じて改善・提言などを行っています。監査結果は、定期的に社長執行役員、業務担当取締役および監査等委員会に報告します。 |
| 会計監査 | 当社は、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査人(「有限責任監査法人トーマツ」)を選任しています。なお、同監査法人および当社監査に従事する業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。 |
| 任意の委員会(指名・報酬) | 取締役会の諮問機関である両委員会は、代表取締役3名により構成され、2021年3月期は、報酬委員会は2020年4月・6月の2回開催し、役員報酬体系の見直し、他社との報酬水準の比較、委員会の構成員および運用の見直しについて審議しました。指名委員会は2020年4月の1回開催し、取締役の改選に関して審議しました。2021年6月現在、両委員会とも社長執行役員を委員長とし、構成員6名中4名を独立社外取締役とする見直しを行っており、指名委員会は取締役選任基準、CEO後継者計画、株主総会に付議する取締役の選解任議案など、報酬委員会は報酬水準、構成割合や個人別の報酬内容などの審議を行います。 |

*BPR (Business Process Re-engineering) : 業務改革

取締役会の多様性について

取締役会は、多様なステークホルダーの皆様への貢献意識、広い視野、豊富な経験、国際性、専門能力を備えた多様な人材構成とし、高い見識を持つ専門家(弁護士、公認会計士、学者など)や他社の経営経験者を社外取締役に含めることで、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスおよび多様性を確保することが望ましいと考えています。

取締役会の規模は、現在の業容を踏まえ、監査等委員以外の取締役は6~14名、監査等委員である取締役は3~5名の範囲が適切と考えています。

なお、2021年6月の取締役選任において、専門性・国際性の確保とともに、新たに女性社外取締役が加わり、取締役会の多様性が進展しました。

スキルマトリクス(2021年6月29日現在)

取締役、監査等委員

当社は、意思決定および経営の監督を適切に行い、多様性とバランスを考慮し、持続的な企業価値向上を実現するため、豊富な経験と広い見識、さまざまな分野で高い能力を有する人材を取締役としています。

| 取締役 | 独立性 | 取締役が有する知識・経験・能力 | | | | | | 指名・報酬委員会 (◎委員長) |
|------------------|-----|-----------------|-------------|-------|------------|----------|-------|--------------------|
| | | 企業経営 | 機器販売・メンテナンス | グローバル | 生産・技術・研究開発 | 法務・リスク管理 | 財務・会計 | |
| 高橋 祐二 | — | ○ | ○ | | | | | |
| 宮内 大介 | — | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ◎ |
| 武知 教之 | — | ○ | ○ | | | | | |
| 越智 康夫 | — | ○ | ○ | ○ | ○ | | | |
| 兒島 好宏 | — | | ○ | ○ | | | | |
| 米田 剛 | — | | ○ | | ○ | | | |
| 廣井 政幸 | — | | ○ | | | ○ | ○ | ○ |
| 樋口 建史(社外) | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ |
| 原田 俊秀(監査等委員) | — | | ○ | | | | ○ | |
| 佐伯 直輝(社外)(監査等委員) | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ |
| 安藤 吉昭(社外)(監査等委員) | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ |
| 小池 達子(社外)(監査等委員) | ○ | | | | | ○ | | ○ |

※上表は取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

社外取締役の体制(2021年6月29日現在)

| 役職 | 氏名 | 取締役会出席率 | 監査等委員会出席率 | 選任理由 |
|----------------|-------|-------------------|-------------------|---|
| 社外取締役 | 樋口 建史 | 13回/13回 (100%) | — | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、行政機関などで要職を歴任され、豊富な経験と高度な専門知識、海外での知見を有しており、経営全般、特に海外での事業拡大を目指す当社の経営に適切な助言や監督などができることを期待し、社外取締役として選任しています。 |
| 社外取締役 監査等委員 | 佐伯 直輝 | 13回/13回 (100%) | 14回/14回 (100%) | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、公認会計士および税理士として監査、会計、税務など企業実務に精通しており、業務執行の適法性確保および幅広い経験と見識に基づいた中立的な立場から業務執行に対する監督ができるものと期待し、監査等委員である取締役として選任しています。 |
| 社外取締役 監査等委員 | 安藤 吉昭 | 13回/13回 (100%) | 14回/14回 (100%) | コニカミルタ(株)で2007年4月から執行役、2010年6月から取締役常務執行役CFOの職責を担っており、経営全般において十分な見識を有しています。また、同社で2014年4月から監査委員会委員、報酬委員会委員、指名委員会委員を務めており、知見と見識を活かし当社の経営に対する監督ができるものと期待し、監査等委員である取締役として選任しています。 |
| 社外取締役 監査等委員 | 小池 達子 | 一回/一回 (一〇〇%) | 一回/一回 (一〇〇%) | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、弁護士として法務に関する相当程度の知見を有しています。アナウンサーとして培われた経験や幅広い見識に加え、他社における社外取締役としての企業経営の知見からさまざまな視点でのアドバイスを期待し、かつ高い倫理観、公正・公平な判断力をもって業務執行に対する監督ができるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しています。 |

社外取締役のサポート、役員トレーニング

社外取締役のサポート

監査等委員である社外取締役の業務遂行に支障が生じることのないよう、内部監査室(スタッフ5名)を監査等委員会の直轄部署と位置づけ、サポート体制を構築しています。また、2021年3月期には、監査等委員会室を新設し専属の使用人を配置することで、監査等委員会の職務補助機能を一層強化しました。また、社外取締役に対しては、取締役会開催日3日前までに資料を案内し、常勤の監査等委員や経営企画室、経理部、内部統制室が適宜情報提供を行っています。

役員トレーニング

社外取締役を含む取締役および将来の取締役候補である執行役員を対象に、取締役および執行役員に求められる役割と責務(法的責任を含む)に関する理解を深める目的で、年1回、外部講師などによる講習、もしくはWEBセミナーによる学習を実施しています。これに加え、取締役および執行役員の専門知識の向上などにかかる費用を支援しています。

取締役会の実効性評価

2021年2月に全取締役を対象に第三者機関によるアンケート、3月に社外取締役を対象に取締役会事務局によるヒアリングを実施しました。

分析・評価の方法

無記名方式によるアンケートおよび社外取締役へのヒアリング

評価内容

全取締役への無記名式アンケート内容

- 取締役会の構成(4項目)
- 取締役会の運営(10項目)
- 取締役会の議論(6項目)
- その他(取締役会のモニタリング機能など)(20項目)

社外取締役へのヒアリング内容

- 昨年の実効性評価で課題とされ、改善した内容の評価
 - 執行部門から取締役会への報告テーマの充実
 - 上程資料の内容の充実と簡素化の工夫
 - 株主との対話(IR)に関する情報共有の強化
- その他アンケートの補足や追加要望など

評価結果の概要

当社の取締役会は概ね適切に機能しており、全体として取締役会の実効性は確保されていると評価しました。今後は、課題の改善に取り組み、PDCAを機能させることで、さらなる実効性の向上に取り組みます。

評価が高かった項目

- 取締役会の社内取締役と社外取締役の人数は適切である。
- 社内取締役は、全社的な視点からの発言を適切に行い、自由闊達な議論の醸成に寄与している。
- 各社外取締役は、取締役会において、自らの発言に責任を持ち、簡潔かつ付加価値の高い発言を行っている。

昨年指摘された課題に対する対処と評価

| 課題 | 対処および評価 |
|-----------------------|---|
| 執行部門から取締役会への報告テーマの充実 | ➡ 重大なプロジェクトの進捗状況を適宜報告し、実務担当者による説明を実施 |
| 上程資料の内容の充実と簡素化の工夫 | ➡ 議案概要や専門用語の説明、議案資料と参考資料の区別など上程資料の工夫を実施。議案背景の記載は継続要望事項。 |
| 株主との対話(IR)に関する情報共有の強化 | ➡ 必要に応じ適宜のフィードバックを実施するも、さらなる情報共有が継続課題 |

今後の取り組み課題と認識された項目および対応方針

- 取締役会での年間審議計画スケジュールを策定し、審議の深掘りとモニタリング機能の強化を図ります。
- 中期経営計画、資本政策、SDGsの経営戦略への反映などの審議の深掘り
 - 重要な承認案件についてのモニタリングの実施

役員の報酬等

①役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

当事業年度における当社の取締役および監査等委員に対する役員報酬等は、以下のとおりです。

報酬制度の概要

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる 役員の員数(名) |
|---------------|-----------------|-----------------|---------|--------|-------------------|
| | | 基本報酬 | 業績連動報酬等 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役(監査等委員を除く) | 389 | 266 | 67 | 55 | 9 |
| 監査等委員 | 39 | 39 | — | — | 4 |
| 合計 | 428 | 305 | 67 | 55 | 13 |
| (うち社外) | (31) | (31) | (—) | (—) | (4) |

(注) 1. 2021年3月期通期連結業績予想および当社の状況を考慮し、2020年10月から2021年3月まで、当社の監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く)の月額基本報酬の10%を減額しています。
2. 上記には、2020年6月26日開催の第62回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名に対する当事業年度に係る報酬額を含んでいます。
3. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給とは含まれていません。

②業績連動報酬等に関する事項

当社は、単年度の連結売上収益、連結営業利益およびROEの達成率、各取締役の担当部門の業績および個人別に設定された定性的な目標に対する評価を勘案して支給額を決定しています。業績指標を連結経営成績における売上収益、営業利益およびROEとして選定した理由は、いずれも単年度の事業運営の成果を多面的に評価することが可能であり、かつ取締役の業績向上への貢献意欲を高めることができるものと判断したからです。2020年度の業績連動報酬の算定に用いられた2019年度の連結業績予想の業績指標は、2020年3月期の連結業績予想において売上収益は未達成、営業利益およびROEは達成となりました。

③役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2021年2月16日開催の取締役会において、以下の項目を決議しています。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報酬委員会および監査等委員会の承認を得ています。

- (i) 当社は、以下の目的のもとに報酬体系およびプロセスを構築しています。
 - 会社の業績と連動性があり、かつ透明性・客観性が高いものであること
 - 中長期の業績の向上と企業価値の増大への貢献意欲を高めるものであること
- (ii) 取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等のうち、次の事項の決定に関する方針
 - 監査等委員以外の取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬等および中長期インセンティブ（譲渡制限付株式報酬）により構成されています。報酬総額に対する報酬の種類ごとの割合は、役員別の取締役人数、単年度の連結経営成績および個人別の評価などにより変動しますが、概ね固定報酬65%、業績連動報酬20%、株式報酬15%程度となります。

- (a) 基本報酬は、役位および職責を勘案して決定し、毎月均等に支給しています。
- (b) 業績連動報酬等は、業績の達成率、担当部門の業績および個人別に設定された定性的な目標に対する評価を勘案し決定され、毎月均等に支給しています。
- (c) 株主目線の経営意識を高めることを目的に企業価値向上のインセンティブとして譲渡制限付株式報酬を職責に応じて新任時および再任時に付与しています。

社外取締役および監査等委員の報酬は、基本報酬のみで構成されています。監査等委員の報酬は、任意の報酬委員会にて職責および報酬水準を勘案した原案を作成し、その内容に基づき監査等委員会にて決定しています。

(iii) 報酬等の内容の決定方法

役員報酬に関して透明性および客観性を確保するため、以下のプロセスにて決定します。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および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、報酬委員会および監査等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います。

- (a) 代表取締役 社長執行役員 CEO、人事担当取締役および社外取締役4名で構成された任意の報酬委員会にて、代表取締役により作成された役員報酬の方針、制度、算定方式、個人別の報酬内容等の原案について、他社情報や業界水準を踏まえ、取締役の役割や責任に見合う水準であるかの妥当性の審議を行います。
- (b) 報酬委員会の同意を得た役員報酬の方針、制度、算定方式、個人別の報酬内容等を取締役に決定します。

の観点から行使します。また、必要に応じて、提案の内容などについて発行会社と対話していきます。

なお、取締役会で毎年検証を実施し、保有の適否を判断する項目は下記のとおりです。

- 当社との取引上の関係性
- 年間取引額
- 含み損益
- 配当金
- 資本コスト

政策保有株式

当社は、持続的な事業の発展と企業価値向上において取引先および地域社会との間でのさまざまな協力が必要と考えています。当社は、製品の販売、資材品の調達、業務提携などにおいて、取引関係の維持・強化など戦略上重要と判断した場合および地域社会との関係維持において必要であると判断した場合、限定的に重要な取引先の株式を保有しています。取締役会は、政策的に保有する株式の個別銘柄ごとの投資収益性を事業上の関係性なども含め、総合的に検証します。検証の結果、保有意義が認められないと判断した銘柄もしくは保有金額の大きな株式に対して縮減を進める方針としています。政策的に保有する株式の議決権行使については、中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主価値向上

社外取締役メッセージ



輝かしい軌跡を支えてきたもの

社外取締役の視点から、ミウラグループ62年余の歴史を振り返ってみても、輝かしい成功の軌跡であることは間違いありません。その時々々の持てる力を「顧客の満足する製品の開発とサービスの提供」に結集することができてきた証であると言えます。それを可能にしたのは、経営者と従業員が“強い使命感”を共有できていたからにはほかなりません。その使命感は、創業以来のモットーである「品性を重んじ、社員が誇りを持って働ける企業でなければならない」「我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう」という言葉に表れています。モットーに謳われている“品性”とは、企業活動を通じて社会に貢献するという矜持であり、それが社員の誇りを支えているのだと思います。このことは、当社の最も優れた点であり、最大の資産となっていると感じます。

また、企業が事業活動を通じて社会の発展に貢献するために最も重要な資源は“人”ですが、その点でも、当社の歴代の経営者は特に人財育成に注力しており、独自の高い技術の開発に成果を挙げています。そのことによって、業界を牽引するリーディングカンパニーへと飛躍を遂げたのだと思います。

さらに、近年、地球環境に配慮し持続可能な社会の実現に向けて、ESG経営に取り組むことが求められています。当社においては、SDGsが国連サミットで採択される以前より、資源の有効活用と環境への配慮に事業活動の照準を合わせ、「熱・水・環境の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します」という企業理念のもとで先進的な取り組みを進めています。

以上のことから、創立から今日に至るまで、当社では、お客様、株主様、お取引先様に対してはもとより、従業員との関係においても、真摯・誠実（integrity）を第一とする経営が行われてきたと思います。

今後のさらなる成長に向けた課題

社会は今、100年に一度ともいわれる、エネルギー転換に伴う大きな変革期を迎えています。リーディングカンパニーとしての当社は、これをチャンスと捉えて、プラスに取り込む事業展開が期待されています。その

期待に応えるには、当社の総力を結集して、最大限に発揮できる体制の整備が不可欠です。今後もミウラが持続的に成長し企業価値を高めていくために、これまで以上にしっかりとガバナンス体制の整備・構築に向けて取り組むべき課題がいくつかあるように思います。

1つ目は、責任と権限を一層明確化すべく、数多く存在する会議体を経営会議を頂点とするピラミッド形に再整理し、執行に係る仕組みの合理化・効率化を図ることです。2つ目は、現中期経営計画の内容の拡充です。中期経営計画のなかで、中長期の外部環境認識を示し、かつ中長期的に目指す姿を示したうえで、数値目標とあわせ、財務だけでなく非財務についても重点課題と重点施策を明確に示すことが必要と考えます。そうした中計の策定と公表は、株主・投資家の皆様の信頼を高めるとともに、従業員のエンゲージメントを高めることにもつながるはずですが、取締役会による執行監督の観点からも有用であり、取締役会の実効性向上に資するものです。3つ目は、経営の重責を担うことができる人財を育成するための制度整備です。後継者の育成は5年から10年かけて計画的に取り組むべき最重要テーマであり、安定的に総合力に優れた人財を確保していくためには、指名委員会の管理のもとで育成制度を運営していくことが望ましいと思います。

ミウラの一層の発展に向けて

企業価値を高めるエネルギーは、経営者と従業員が使命感を共有し、持てるすべての資源を明確な戦略目標に集中させることによって生まれるのだと思います。ミウラは、創業以来培ってきた“一つにまとまる力”によって、変革期における時代の要請を本業に取り込み、今後も成長していくことができると信じています。

私は、これまで警察行政の立場から社会づくりに取り組んできた経験、外交官として外から日本を見てきた経験、そしてまた他社の社外役員の経験を活かし、当社の発展に貢献していきたいと思っています。当社の歴史と強みを大切にしつつ外部環境の変化に的確に対応できるよう、新たな課題に向き合い真摯に取り組んでまいりたい所存です。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、コンプライアンスを重視し、「ミウラグループ企業行動規範^{*1}」の第1項に「法令等の遵守」を定めています。経営戦略や事業目的の適正かつ効率的な達成と持続的な企業価値の向上に向けて、法令を遵守することはもとより、企業倫理に照らして、誠実かつ公正に業務を遂行することが重要であると認識しています。このような考えに基づき、取締役（社外監査等委員を含む）および執行役員などで構成されるコンプライアンス委員会を設置し、「ミウラグループ企業行動規範」の周知徹底に努めています。

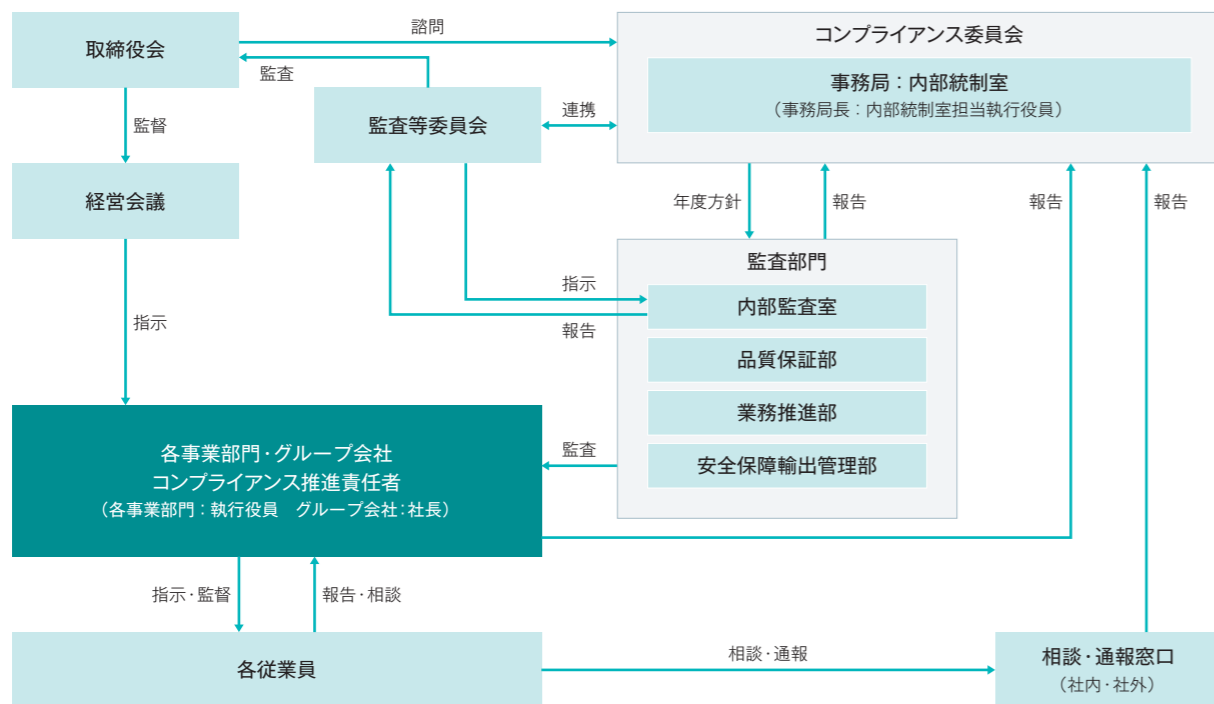
※1「ミウラグループ企業行動規範」はウェブサイトでご覧いただけます。
https://www.miuraz.co.jp/csr/various_policies/code_of_conduct.html

コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会は、総務・人事担当の取締役を委員長とし、8名の委員で構成されています。同委員会は年1回の定例会に加えて、必要に応じて適宜臨時会を開催しています。定例会では、当期のコンプライアンス推進活動（教育、研修その他の取り組み）の実施状況、次期のコ

ンプライアンス推進活動の方針、新法・改正法への対応、その他法的問題発生時の対応策の検討などについて審議を行います。2021年3月期は2021年3月に定例会を実施しています。

●コンプライアンス体制図



贈収賄防止の取り組み

ミウラグループは、グローバルに事業を展開するにあたり、「ミウラグループ贈収賄防止基本方針^{*2}」に基づいて、「ミウラグループ贈収賄防止基本規程」「公務員の招待・接待等に関するガイドライン」を制定し、グループ各社に周知しています。海外拠点への周知については、現地の言語で要領を作成し、各国に応じた運用を実施しています。また、サプライヤーに対しても、当社の行動規範として贈収賄を禁止している旨を文書により周知しています。

また、2021年3月期の取り組みとして、グループ各社^{*3}の役員および従業員に対して、贈収賄防止に関するeラーニングを実施しており、受講者4,192名、受講率96.7%となっています。

※2「ミウラグループ贈収賄防止基本方針」はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/csr/governance/compliance/>

※3 当社および国内グループ会社（アイナックス福本、丹波工業所、北日本ボイラを除く）

コンプライアンス意識浸透に向けた取り組み

当社では、コンプライアンス意識の浸透に向けて、コンプライアンスに関する教育に力を注いでいます。

2021年3月期の取り組みとして、コンプライアンス統括部署によるコンプライアンス基礎研修を新入社員159名（新卒106名、中途53名）に実施し、「法令入門ハンドブック」を受講者に配付しました。加えて、各執行部門による関連部署・拠点に対する関連法令等^{*4}についての教育（周知、勉強会、eラーニング）を実施しています。

なお、2021年3月期において、罰金や課徴金を伴う違反事例はありませんでした。

※4 関連法令等：労働安全衛生法、産業廃棄物処理法、下請法、毒物および劇物取締法、補助金、建設業法、インサイダー取引防止、安全保障輸出管理、贈収賄関連法令、公益通報者保護法

内部通報制度

国内では、「ミウラグループ公益通報者保護規程」および「ミウラグループ公益通報者保護要領」のもと、通報処理体制や当事者の責務など主要グループ会社を含め内部通報制度を整備しています。この内部通報制度に従い、社内外に通報窓口および相談窓口を複数設け、それらの窓口は、社内掲示板（ポータルサイト）で常時確認できるように開示しています。また、通報者などに解雇その他の不利益な取り扱いを行わないことや通報者などに不利益な取り扱いまたは嫌がらせなどを行った者に対し、懲戒規程に従って処分を課すことができること、匿名による通報を禁止しない旨などを定めています。

利用者の範囲は、ミウラグループの労働者^{*5}、ならびにミウラグループの取引企業の労働者と規定しています。

国内通報件数は2019年3月期2件、2020年3月期0件、2021年3月期1件となっています。海外拠点においては、米国・中国・韓国の現地法人に加えて、内部通報窓口の設置を順次進めており、2021年6月現在では、カナダ・メキシコ・ブラジル・インドネシアまで拡充しました。海外では、2021年3月期に2件の通報があり、過去3年間の通報件数は2件となりました。

通報された情報については、コンプライアンス統括部署もしくは関連部署が調査し、問題を確認した場合は社長執行役員CEOおよびコンプライアンス委員会、経営会議などに報告され、早期の対応とは正を図っています。

※5 正社員、準社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣労働者および退職者

安全保障輸出管理の取り組み

わが国をはじめとする主要国では、武器や軍事転用可能な貨物・技術が国際社会の安全性を脅かすような国家やテロリスト集団など、懸念活動を行うおそれのある者に渡ることを防ぐため、国家的な枠組み（国際輸出管理レジーム）を構築し、各国が協調して輸出などの管理を行っています。

ミウラグループでは、この国際輸出管理レジームの国際合意はもとより、所在国の輸出管理法（日本においては「外国為替法および外国貿易法」）を遵守することを基本方針として「グローバル安全保障輸出管理規程」を定め、国際的な平和および安全の維持の観点に立った適正な輸出管理に努めています。

また、所管部署（安全保障輸出管理部）により、新入社員研修、海外派遣前研修、該非判定研修、取引審査研修、経営者教育などの安全保障輸出管理教育を適宜行っています。

知的財産の保護

第三者の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めるとともに、自社の知的財産権の確保を積極的に行い、有効に活用する活動に取り組んでいます。

①知的財産権の尊重

第三者の知的財産権を侵害することがないよう、商品の企画段階から先行技術などの調査を十分に行い、その結果を反映させた新技術・新製品の研究および開発を行っています。

②知的財産活動

研究・開発の初期段階から事業部門と知的財産室が連携し、発明の抽出や特許などの権利化を戦略的に行い、技術および知的財産の保護の強化を図っています。

③従業員教育

知的財産を尊重し、保護・活用する教育を階層別集合教育やeラーニング形式でのテーマ別講座開講などにより積極的に行っています。

税務コンプライアンスの基本的な考え方と取り組み

ミウラグループはグローバルに事業を展開するにあたり、事業活動を展開している国・地域の納税においても、透明性の確保が重要と考えています。そのため、「ミウラグループ企業行動規範」に基づき、税務コンプライアンスを徹底しています。税務リスクに対しては、各国税制や税務行政への適切な対応を行うことでリスクの最小化を図るとともに、経理担当役員の判断に基づき管理を行い、必要に応じて所管国税局への相談などを随時行っています。

加えて、法令の適用・解釈が不明確な場合においても随時、外部専門家からの助言・指導を受け、対応しています。

また、グループ内の移転価格税制においても、「OECD移転価格ガイドライン」の遵守に努め、グループ各社の国・地域の税制に基づいた管理を行っています。

税務コンプライアンスについては、ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.miuraz.co.jp/corporate/compliance.html>

リスクマネジメント

基本的な考え方

リスクマネジメントは、コンプライアンスとともにコーポレート・ガバナンスを支える基盤であり、切り離せない両輪であるという認識のもと、全従業員に「ミウラグループ企業行動規範」を浸透させ、企業を取り巻くあらゆるリスクに対して公正で適正な対応を進めています。また、危機管理（クライシスマネジメント）については、大規模災害や新型コロナウイルスの流行などの危機事象発生時においても、円滑に業務運営を継続できるよう、BCP※1を策定するなど、迅速かつ適切に対応できる体制を整備するとともに、全従業員への周知に努めています。

※1 BCP (Business Continuity Plan) : 事業継続計画

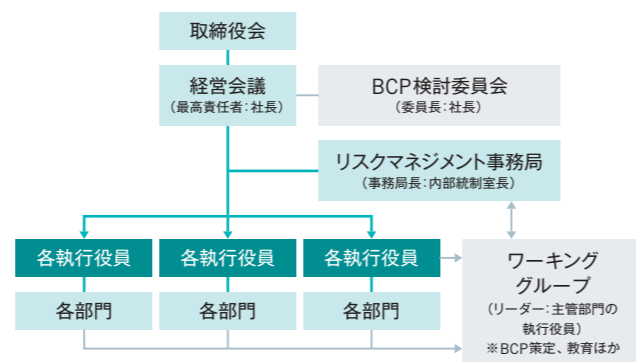
リスクマネジメント体制

リスク管理については、「リスクマネジメント基本規程」を制定し、当社の経営目標の達成を阻害するさまざまなリスクのうち、特に品質、環境、情報セキュリティ、財務、コンプライアンス、労働災害、災害問題などを主要な対象リスクとして、これらの部門を担当する各執行役員がリスクマネジメント推進者となって、リスク管理の推進と対応策の整備に努めています。

取締役会は、リスクマネジメント体制に関する、特に重要な事項を決定しています。経営会議は、事業リスク影響評価を行い、リスク対応項目を決定しており、BCP検討委員会は経営会議の諮問機関として設置しています。

社長執行役員をリスクマネジメントの最高責任者とし、リスクマネジメント定例会を年1回開催しています。同定例会は構成メンバーである各部門責任者と事務局（内部統制室）で行い、審議内容は経営会議に報告しています。また、経営会議では次期の活動方針の承認も行っています。

●リスクマネジメント体制図



リスクマネジメントの取り組み

ミウラグループの経営目標の達成を阻害するさまざまなリスクを品質、環境、情報セキュリティ、広報、財務、コンプライアンス、労働災害、災害、企業買収、信用・風評の10類型に分類し、リスクの発生頻度と損害規模の評価をもとにリスクマップを策定することにより、リスク管理の推進と対応策の整備を行っています。リスクマップは、毎年1回、各部門の執行役員に対して実施するリスク調査の結果に基づいて、定期的に見直し・再評価を行っています。

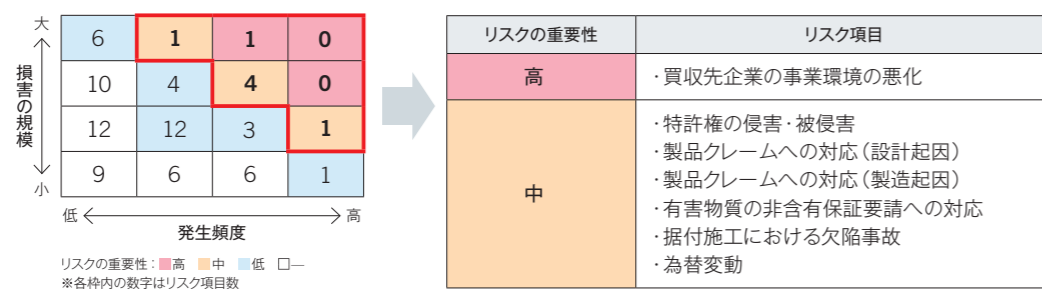
技術・開発、生産、販売、管理などの各部門においては、品質、労働安全衛生、コンプライアンス、知的財産、情報管理、BCPなどの観点から、リスク低減に向けたさまざまな取り組みを行っています。

前期からの継続的な取り組み事項を含め、2021年3月期は期初に策定した活動方針に基づき、BCPの取り組みとして製造ラインの生産停止リスク低減策を実施し、海外事業のリスクマネジメント体制強化の取り組み

として海外子会社の内部監査組織の見直し・強化に着手しました。そのほか、重大クレーム発生防止に向けては、関連部署間の連携強化定例会を開催しました。また、労働安全衛生法や産業廃棄物処理法、下請法、贈収賄防止などについての研修・教育や社内周知の実施を行うことで、リスクの低減に努めました。新型コロナウイルス感染症対策関連では、対策本部設置による情報開示（ウェブサイトでの従業員感染の公表を含む）やその他各部門内における感染防止対策に取り組みました。

これらの活動結果を踏まえ、2022年3月期は、当社グループ入りした国内グループ各社のリスク管理体制整備、グループ内部統制連携強化や、製造ラインにおける生産停止リスク低減の継続的な取り組み、海外子会社の内部監査組織の見直し・強化の推進など海外事業のリスクマネジメント体制強化などの取り組みを通じ、引き続きリスクマネジメント体制の強化を進めていきます。

●ミウラグループの主要リスク分布状況（2021年3月期）



情報セキュリティ

お客様から信頼される企業であり続けるためには、お客様からお預かりした情報資産、ならびに当社が保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、適正に管理・運用することが求められます。当社では、「情報管理規程」にて定めている情報セキュリティ対策を実施し、情報資産の保護を最大限に配慮しながら企業活動を展開しています。

海外グループ会社の情報セキュリティ水準統一に向けた取り組み

情報セキュリティ水準をグローバルで統一することを目的とし、各国の情報セキュリティ管理体制および、環境の整備を進めています。整備においては、日本の「情報管理規程」「情報セキュリティ要領」をベースとして、各国で調整を行う形で進めています。

情報セキュリティ体制

当社の情報セキュリティを継続的に維持・強化していくため、情報セキュリティ委員会を設け、全社的なセキュリティ管理体制を整えています。情報セキュリティ委員会では、インターネットを利活用した製品・サービスについて、企画から製品化の段階にかけてリスクアセスメントを実施し、リスク対応の評価・承認を行っています。また、既存のサービスについても定期的にセキュリティ監査を実施しています。

主な取り組み

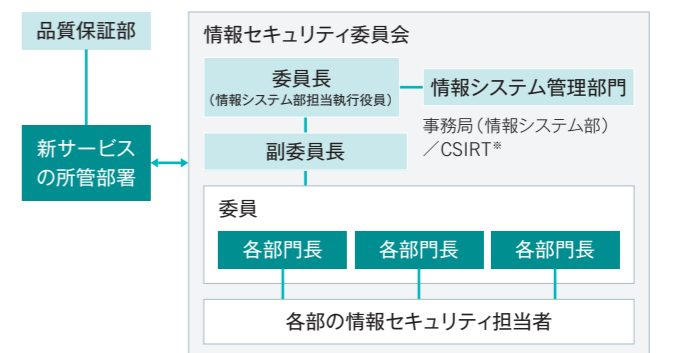
当社では、情報セキュリティ対策として「情報管理規程」を定め、セキュ

リティ管理体制を明確にしており、定期的な見直しと対策強化を継続的に進めています。

従業員教育として、情報機器を取り扱う全従業員に対し継続的に情報セキュリティに関する教育・注意喚起を行い、その重要性や、情報の適切な取り扱い・管理について周知徹底を図るほか、教育資料も定期的に見直しています。2021年4月には、当社全従業員向けにeラーニングを実施しています。

また、近年、不審なメールの受信が増加していることから、メールの取り扱いに関する注意喚起を継続的に実施しています。

●情報セキュリティ委員会および関係者 体制図



※ CSIRT: Computer Security Incident Response Teamの略で、「コンピュータセキュリティインシデント」に関する報告を受け取り、調査し、対応活動を行う組織体

事業継続活動

ミウラグループでは、「リスクマネジメント基本規程」のもと、事業活動の継続を脅かすさまざまなリスクへの対策を講じています。特に、当社グループの本社・生産機能が集中する四国では、大規模地震などによる大きな被害が予想されることから、「BCP基本方針※2」に基づき、グループ各社ではBCPを策定し、被災時においてもお客様に安定的に製品・サービスを供給できるよう、グループ全体で取り組んでいます。

※2「BCP基本方針」はウェブサイトでご覧いただけます。

<https://www.miuraz.co.jp/corporate/bcp.html>

主な取り組み

1. BCP（生産）

2021年3月期は、製造設備の老朽化対策および浸水被害の低減策の継続実施に取り組みました。また、被災などにより生産が全面停止とならないよう、重要機能部品の製造設備の複数台数確保や分散設置を推進しています。予備部品の確保により、設備停止リスクの低減にも取り組みました。

新型コロナウイルス感染症対策として、生産作業者の多能工化を行い、コロナ禍での生産継続対策を推進しました。

2. BCP（営業・メンテナンス）

お客様の設備に異常が発生した場合、オンラインで監視しているZISオンラインセンターから、フィールドエンジニアの携帯端末に通知されるシ

ステムを構築しました。これにより、新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務時にも適切な対応ができるようになりました。

また、運用している災害GIS（地理情報システム）を利用したBCPシステムは、2020年に発生した球磨川流域を中心に河川の氾濫や土砂災害が相次いだ「令和2年7月豪雨」の際にも、お客様対応に効果を発揮しています。

3. 安否確認システムの充実

2008年より、従業員および従業員の家族の安否を迅速に確認するため、「安否確認システム」を導入しています。原則として、震度6弱以上の地震発生時に自動発動されますが、大豪雨や甚大な被害発生時にも臨機応変に利用できるシステムです。従業員の安全を迅速に確認することで、製品・サービスの安定供給や生産体制の早期正常化につながります。2021年3月期は、愛媛県内での大雨時（2020年7月）や福島県沖地震発生時（2021年2月）に発動し、効果を発揮しています。

4. 外部講師による研修

BCPは、自然災害や感染症などがそれぞれ単発発生および類似事象が発生した時を想定していますが、近年では自然災害と感染症が同時発生した場合の最適な対処方法が必要との観点から、外部講師を招き「コロナ禍のBCPについて」というテーマで講習を実施しました。リスクマネジメントおよびBCPを担当する各部門の責任者が受講し、新たなBCP構築の検討を進めています。