

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、1966年にエレクトロニクス業界の発展に寄与すべく設立され、「未来に続く架け橋として 人の心を尊重し、豊かな価値を創り、社会貢献に努める」の経営理念のもと、電子機器の機能向上の一翼を担ってまいりました。

グローバル企業として適正な利益を確保し、永続的発展に努めると共に、当社グループが継続的に成長し企業価値の増大を図るうえで、株主・取引先・従業員・地域社会等全てのステークホルダーの信頼を得ることが重要であると認識しております。

この認識に基づき、経営の透明性・健全性を確保するためにコーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めることが、当社グループの重要経営課題の一つであり、全てのステークホルダーへの社会的責任を果たしてまいります。今後も経営管理体制を強化・拡充し、法令順守体制を徹底してまいります。

【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】

【補充原則4-11-3】当社は、取締役会の役割、機能及び運用を含め、当社のコーポレートガバナンスのあり方、有効性について、取締役会や各委員会等において継続的に議論し、また、それを踏まえて運用等の改善を図ってまいりました。取締役会全体の実効性の分析・評価については、本年中に実施する予定であります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示内容は、次のとおりです。

【原則1-4】上場株式の保有に関しては、取引や事業に必要である場合を除き、他社の株式を取得・保有しないことを基本方針としております。例外的に保有を行う場合には保有メリットの検証等を十分に行い、議決権行使については必要に応じて取締役会に諮り、中長期的な企業価値向上の観点を踏まえて対応してまいります。また、保有意義の薄れた株式については、当該企業の状況を勘案した上で段階的に売却を進めます。

当社が保有する株式に係る議決権行使にあたっては、投資先企業の中長期的な企業価値の向上が期待できるかなどを総合的に勘案して、議案ごとに判断します。なお、当社は、株主価値を毀損するような議案については、肯定的な判断をしません。

【原則1-7】当社では、取締役との取引に加え、取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会規程に基づき、取締役会での審議・決議を要することとしております。引続き、当社役員、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主が当社との取引を行う場合、会社に不利益とならないように整備に努めてまいります。

【補充原則2-4-1】

<多様性の確保についての考え方>

当社は、1966年の創業以来「未来に続く架け橋として人の心を尊重し、豊かな価値を創り、社会貢献に努める」の経営理念のもと、多様な一人ひとりの個性を尊重し、その特徴を活かすことこそが豊かな価値を生み出し、それが企業成長につながると考えております。中長期的な企業価値を向上させていくうえで、能力発揮度合いに基づく公正な評価を踏まえた登用・処遇を行い、女性、外国人、中途採用者に限らず、多様な個性、特徴、多様な経験をもつ人材育成を行うことを心掛けております。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況>

(1)女性社員

当社は製造業であり、かつ男性割合の高い理系職種中心に採用を行っていることもあり、女性社員の採用があまり高くはございません。そのような中でも、多様な価値観を尊重し、女性管理職を増やすべく、まずは優秀な女性社員の積極採用、長く働ける環境整備を目標に掲げ取り組んでまいりたいと考えております。現状は、2011年(10年前)の状況(新卒採用に占める女性比率0%(6名中0名)、女性管理職・役員数0)と比べ、一般職総合職の採用区分を廃止する等の施策により、新卒採用に占める女性比率30%、女性管理職・役員数1%まで増加いたしました。今後につきましても、未だ充分であると捉えず、引き続き新卒採用に占める女性比率を高めるとともに、その中から女性管理職・役員を希望する人材を増やすべく、次のとおりの目標を設定いたしました。

・新卒採用に占める女性比率:現在 30%、目標 2026年 50%を目指す

・女性管理職・役員数:現在 1%、目標 2031年 3%

(2)外国人社員

当社は、世界12か国に展開し、製造の約9割、販売(売上)の約8割を海外で行っております。グループ全体では既に外国人の割合の方が高く、各海外拠点においても非日本人が中核人材として活躍しています。多様な人材の融合による、新たな価値の創造や人材のグローバル化を進める方針のもと、グループ間での人材交流や業務を通しての交流を行っており、グローバル企業の日本本社としても多様な価値観を取り入れるべく、当社グループの海外拠点の人材育成と登用による本社外国人役員比率向上を目指し、次のとおりの目標を設定いたしました。

・本社外国人役員比率:現在 1名、目標 2025年 3倍

(3)中途採用社員

事業拡大に伴う人材補充施策として即戦力としての期待等から、毎年一定数の中途採用を実施してきており、その発揮能力に応じて組織責任者等への登用を積極的に進めてきたことにより、管理職に占める中途採用者比率は既に70%を超える水準となっております。なお、当社方針としては、管理職に占める中途採用社員比率の目標値は少なくとも半数を占めていれば良いと考えており、現状問題ないと把握しております。今後につきましては、これまで同様に夫々の社員の持つ特徴を踏まえつつ、新卒採用者と中途採用者のバランスをとりながら人材を登用していきます。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

1. 人材育成方針

女性、外国人、中途採用者だけでなく、技術職、事務職等、様々な背景や価値観を持った社員が各々の特性に合わせ、十分に力を発揮できるように努めております。

具体的には、次のとおりの人材育成を行っております。

- ・中堅社員、リーダークラス、新任管理職等の階層別にその段階に応じた研修
- ・夫々の社員が業務を遂行する上で必要なスキル習得のための研修
- ・多様性の尊重、ハラスメント防止等の基礎知識向上も目的とした全社員向け研修

2. 社内環境整備方針

育児・介護、そのほかの様々なライフイベントが発生する際等でも仕事と両立できるよう支援制度を整えることで、すべての社員が継続して働きやすい職場となるよう環境整備を進めております。

具体的には、次のとおりの環境整備を心掛けております。

- ・在宅勤務制度、フレキシブルタイム制度の導入
- ・育児・介護、ボランティア活動等に利用できる失効有給休暇の積立制度の導入
- ・子の看護休暇の有給化

【原則2-6】当社は、確定給付企業年金と確定拠出年金の各制度を採用しております。確定給付企業年金については、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用機関から定期的に運用状況やスチュワードシップ活動等に関する報告を受け、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理する様に努めます。運用に当たる適切な資質を持った人材の登用や配置等の人事面・運用面での関与は、今後の課題ととらえ検討することとします。

【原則3-1】(1)経営理念、中期経営計画、経営戦略を当社ホームページ、決算説明資料等にて開示しています。

(2)コーポレートガバナンスの基本方針を当社ホームページ及びコーポレートガバナンス報告書にて開示しております。

<https://www.iriso.co.jp/jp/company/csr/governance/>

(3)取締役の報酬等につきましては、有価証券報告書等及び株主総会招集通知に記載するとともに、取締役会にて公正に決定しております。なお、2018年6月に社外取締役が過半数を占める任意の報酬委員会を設置しており、引き続き取締役の報酬について公正な審議に基づく妥当性及び透明性を確保してまいります。

(4)社外取締役の選任は、法規及び東京証券取引所の定める基準にも則り、コーポレートガバナンス報告書、株主総会招集通知、有価証券報告書にて開示しております。また、取締役候補者の選解任等は、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会によって、会社業績等の評価を踏まえ、審議してまいります。

(5)新任候補者、社外取締役候補者の選任理由は、株主総会招集通知にて開示しております。

決算資料・有価証券報告書・株主総会招集通知：<https://www.iriso.co.jp/jp/ir/documents/library/>

【補充原則3-1-3】

当社のサステナビリティについての考え方

当社は、「未来に続く架け橋として 人の心を尊重し、豊かな価値を創り、社会貢献に努める」という経営理念を掲げ、企業の社会的責任を果たすとともに、持続可能な社会への実現に向けてコネクタを通して新しい価値を生み出すことを使命としております。

企業の社会的責任については、コネクタの製造等における温室効果ガスの削減、多様な人材の活用、BCP等のレジリエンス経営の強化を軸として取り組んでまいります。

当社は、電気や信号を接続する役割を持つコネクタに、「ロボットによる自動組立対応機能」、「ワイヤーや半田を使用しなくても直接コネクタで接続可能にし、機器の小型・軽量化に貢献する構造」、「新エネルギー車搭載機器に使用可能な耐震性」、「異物を取り除く構造」などの付加価値を創出し、エネルギー効率の向上、資源の有効活用、労働力不足への対応、品質の向上につなげ、より一層の社会的課題の解決に取り組めるように、お客様へのソリューション提案と製品開発に努めております。

これらの具体的内容につきましては、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.iriso.co.jp/jp/company/esg/initiatives/>

<人的資本や知的財産への投資等>

当社のサステナビリティに必要な人的資本や知的財産を拡充するため、語学や品質等監査員等の資格や免許取得者に対する奨励金の支給等、海外現地法人で採用した将来の幹部候補生を本社に派遣し、技能や組織運営を学ぶ社内留学、技術開発や共同研究を目的とした大学等の研究機関に対するエンジニア派遣、特許出願・登録に対する報奨制度等、人材開発や技術開発に投資しています。

気候変動に係るリスクと収益機会は、当社の事業活動や収益等に影響を及ぼす重要な課題と捉えています。温室効果ガスの削減が求められる中、温室効果ガスの排出規制強化、気候変動に対応するための技術投資、当社商品が使用される製品の需要変化、並びに、当社の温室効果ガス削減への取り組み状況が及ぼす顧客行動の変化や投資家の評価・行動変化等は、当社に取ってリスクと収益機会の両側面を持っています。同様に異常気象の激甚化も大きな影響があると認識しています。

また、平均気温の上昇、これによる環境変化による感染症の増加は、就労環境の悪化やサプライチェーンに対するリスク要因と捉えています。

【気候変動に係るリスク及び機会の影響】

別紙1をご参照ください。

当社は、こうした影響に対して、以下の通り取り組んでいます。

別紙2をご参照ください。

【補充原則4-1-1】当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営会議、各事業分野の最高執行責任者・会議体・執行役員を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っております。その概要については、当社ホームページやコーポレートガバナンス報告書等にて開示しております。

【原則4-9】当社では、金融商品取引所の定める独立役員の資格を充たし、出身分野における実績と識見を有している者を独立社外取締役に選定しております。

【補充原則4-10-1】当社は、取締役会の諮問機関として、指名委員会と報酬委員会をそれぞれ設置しております。

当委員会の目的は、取締役の指名、役員報酬についての決定に関して、独立社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を図るためです。

当委員会の構成は次のとおりです。

・指名委員会 委員長：社外取締役 構成：合計5人（うち、社外取締役が3人で過半数を占める）

・報酬委員会 委員長：社外取締役 構成：合計5人（うち、社外取締役が3人で過半数を占める）

本委員会では、役員の指名、報酬、後継者計画等について、取締役会の委任に基づき、以下の役割と権限を有しております。

- ・役員の指名:取締役候補者の選定、役員の異動、(代表)取締役の解任についての原案検討等
- ・後継者計画:後継者育成の計画、審議、決定、候補者の選定、役員育成計画等の確認
- ・役員報酬 :取締役及び執行役員の報酬制度、報酬体系の制定・改廃、各種役員報酬の体系のモニタリング

【補充原則4-11-1】当社の取締役会は、全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模を意識した体制を講じております。現時点においては、取締役会が的確かつ迅速な意思決定、業務執行の監督を行うために、経営、技術、製造、営業、財務等の各分野における専門的な知識や経験を異にする取締役で構成されており、かつ、適正な人数と考えております。また、独立社外取締役を選任し、意思決定の透明化と監督機能の強化を図っております。

取締役のスキルマトリックスは別紙3を参照ください。

【補充原則4-11-2】当社の全ての取締役の兼任状況の他社での兼任状況は、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報告書等を通じ、毎年開示を行っております。当社は、全ての取締役候補者を決定するにあたり、他の上場会社の役員と兼任されていたとしても、当社の役員として役割・責務を適切に果たすことができる状況であることを確認しております。なお、業務執行取締役及び社内の監査等委員である取締役は他の上場会社の役員は兼任しておらず、各業務に専念する体制となっております。

【補充原則4-14-2】全ての取締役及び執行役員は、社内です定められた外部研修に参加し、研修報告及びその結果について共有しております。

【原則5-1】当社では、管理本部における人事・総務部を主にIR担当部署とし、社長及び所管の取締役をIR担当取締役としています。株主や投資家に対しては、決算説明会を四半期に1回開催するとともに、逐次、工場見学会やスモールミーティングを実施しています。また、当社の株主構成を鑑み、海外投資家との面談及び説明会を実施しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

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)	2,380,600	10.06
有限会社エス・エフ・シー	2,379,000	10.05
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,060,100	8.70
佐藤 定雄	1,997,000	8.44
株式会社日本カストディ銀行(信託口9)	1,221,300	5.16
THE CHASE MANHATTAN BANK 385036	851,929	3.60
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051	455,800	1.93
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE UKDU UCITS CLIENTS NON LENDING 10 PCT TREATY ACCOUNT	438,900	1.85
株式会社日本カストディ銀行(証券投資信託口)	335,000	1.42
THE BANK OF NEW YORK 133652	329,900	1.39

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

(注1)当社は、自己株式910,195株を保有しておりますが、上記の大株主から除いております。

(注2)持株比率は、自己株式を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	電気機器

直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
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る特別な事情

第55回定時株主総会における議案毎の議決権行使結果につきましては、2020年6月22日に提出済の臨時報告書のとおりであります。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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
江幡 誠	他の会社の出身者											
山本 嶋子	公認会計士											
藤田 浩司	弁護士											
佐藤 登	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)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
江幡 誠				人格、見識に優れ、高い倫理観を有しており、これまで培われた経営者としての豊富な経験を当社のコーポレート・ガバナンス強化のために活かし、社外取締役としての職務を適切に遂行して頂けるものと判断しているためであります。これまでの経験と経営に対する意見・指摘などは一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として適任であり、本人の同意を得ております。また、親会社または兄弟会社の業務執行者、主要取引先、業務委託者、主要株主及び上記二親等内近親者等には該当いたしません。
山本 嶋子				公認会計士として長年の経験を有し、財務・会計に関する相当程度の知見を有しています。これまでの経験と経営に対する意見・指摘などは一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として適任であり、本人の同意を得ております。また、親会社または兄弟会社の業務執行者、主要取引先、業務委託者、主要株主及び上記二親等内近親者等には該当いたしません。
藤田 浩司				弁護士として企業法務を中心に培われた豊富な経験・見識を当社のコーポレート・ガバナンス強化のために活かし、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しているためであります。これまでの経験と経営に対する意見・指摘などは一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として適任であり、本人の同意を得ております。また、親会社または兄弟会社の業務執行者、主要取引先、業務委託者、主要株主及び上記二親等内近親者には該当いたしません。
佐藤 登				車載用電池の研究開発にエンジニアとして長らく従事し、企業の経営にも携わり、また、大学で教鞭をとる等、豊富な経験と高い見識を有しております。それらの経験や見識に基づき、当社の取締役会の適切な意思決定及び取締役の業務執行の監督に反映していただけるものと判断しているためであります。これまでの経験と経営に対する意見・指摘などは一般株主と利益相反の生じる恐れのない独立役員として適任であり、本人の同意を得ております。また、親会社または兄弟会社の業務執行者、主要取引先、業務委託者、主要株主及び上記二親等内近親者等には該当いたしません。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	0	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会支援室を設置しており、スタッフを1名配置しております。監査等委員会支援室のスタッフは、監査等委員でない取締役の指揮命令を受けず、監査等委員会の指揮命令に従うものとし、また、人事異動・考課等は監査等委員会の同意の下に行うものとして、執行部門からの独立性と監査等委員会支援室のスタッフに対する監査等委員会の指示の実効性を確保しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社監査等委員会は、監査部より監査計画と監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査を求め、指示を出す等、監査部との緊密な連携をとることができる体制を整備しております。

また、監査等委員は、会計監査人より各事業年度の監査計画、監査体制および監査結果について報告を受けており、必要に応じて会計監査人と情報や意見の交換を行い、相互連携を図る体制を整備しております。

【任意の委員会】

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	5	2	2	3	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	5	2	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

2018年6月26日取締役会において、任意の諮問機関として、指名委員会、報酬委員会を設置することを決議いたしました。両委員会は、取締役の指名や報酬に関する事項等の決定にあたり、独立社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的としております。

指名委員会及び報酬委員会の両会は、取締役会決議により選定された3名以上の委員(うち過半数は独立社外取締役)で構成されています。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満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

当社取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の報酬は、当社の中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意欲をさらに高めることを目的として、基本報酬、業績連動型株式報酬により構成されています。

当業績連動型株式報酬は、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託の仕組みを活用して各取締役の役位及び当社の業績等に応じて付与された株式交付ポイントに基づき、以下の算定式により算出され、取締役退任時に1ポイントを1株として交付します。

(ポイント算定式)

ポイント = 役位別基準ポイント × 業績連動係数 ()

()業績連動係数は、各事業年度における連結売上高、連結売上高営業利益率、EPS、ROEの目標値に対する達成率に基づいて決定します。なお、当該株式報酬に関する上限額は3事業年度で合計730百万円となります。

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

2021年3月期の取締役(監査等委員を除く)に対する年間報酬総額は175百万円であります。

第55回定時株主総会招集ご通知に記載のとおりでございます。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/6908/ir_material3/160658/00.pdf

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、2018年6月26日開催の第52回定時株主総会の決議により定められた報酬限度額(総額で年360百万円以内)の範囲内において決定します。また、各取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の報酬額については、株主総会で決議された上記報酬枠の範囲内で、報酬委員会の決議によって定めることとしております。取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の業績連動型株式報酬制度は2018年6月26日開催の第52回定時株主総会の決議で導入しており、報酬限度額とは別枠で運用されております。

監査等委員である取締役の報酬は、2018年6月26日開催の第52回定時株主総会の決議により定められた報酬限度額(総額で年80百万円以内)の範囲内において決定します。各監査等委員である取締役の報酬額については、株主総会で決議された上記報酬枠の範囲内で、監査等委員である取締役の協議によって定めることとしております。

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の業績連動型株式報酬は、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託の仕組みを活用して各取締役の役位及び当社の業績等に応じて付与された株式交付ポイントに基づき、以下の算定式により算出され、原則として3事業年度毎に1ポイントを1株として交付します。

(ポイント算定式)

ポイント = 役位別基準ポイント × 業績連動係数 ()

()業績連動係数は、各事業年度における連結売上高、連結売上高営業利益率、EPS、ROEの目標値に対する達成率に基づいて決定します。また、業績連動報酬に係る指標として、各事業年度における連結売上高、連結売上高営業利益率、EPS、ROEを採用した理由は、経営上の目標達成状況を判断する客観的な指標として掲げているためであります。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対して取締役会・監査等委員会等への出席・情報の共有や収集等が円滑にできるように当社スタッフによってサポートしております。

【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
今津 敏行	特別顧問	長年当社の経営に携わった経験・知見を活かし、人材育成のためのアドバイス等をおこなっていますが、取締役会や重要な経営会議等に出席することはなく、当社の経営や業務執行のいかなる意思決定にも関与していません。	勤務形態：非常勤 報酬有無：有	2015/6/25	
由木 幾夫	取締役相談役	新体制に完全に移行するまでの間、社長としての経験や知見を活かし、執行側をサポート・監督していただきます。 取締役会をはじめ、様々な場面で積極的に発言いただきます。	勤務形態：非常勤 報酬有無：有	2021/4/1	

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 2名

その他の事項

当社では、相談役・顧問制度はございますが、社内規程に則り、選任されております。相談役・顧問には豊富な経験則や専門知識に基づいた助言を行っております。取締役ではない相談役や顧問は、取締役会や重要な経営会議等に出席することはなく、当社の経営や業務執行のいかなる意思決定にも関与していません。一方で、取締役相談役は、取締役会をはじめ、様々な場面で積極的に発言・サポートいただきます。

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)

会社の機関の基本説明は以下のとおりであります。

1. 取締役会

2021年6月22日現在、社外取締役4名を含め、取締役は11名(うち男性10名・女性1名)であります。

取締役会は毎月定例に開催されるほか、必要に応じて臨時取締役会が開催され、経営上重要事項の意思決定及び業務執行の監督を行っております。2021年3月期は、取締役会を13回開催いたしました。

2. 監査等委員会

2021年6月22日現在、社外取締役3名を含め、監査等委員である取締役4名で構成されております。

監査等委員は監査等委員会を随時開催するとともに、取締役会に出席し、取締役の業務執行状況の監査その他法令に定められた職務を行ってまいります。

監査等委員会支援室は監査等委員会の事務局業務を主要業務としており、スタッフを1名配置しております。

監査等委員会支援室のスタッフは、監査等委員でない取締役の指揮命令を受けず、監査等委員会の指揮命令に従うものとし、また、人事異動・考課等は監査等委員会の同意の下に行うものとして、執行部門からの独立性と監査等委員会支援室のスタッフに対する監査等委員会の指示の実効性を確保しています。

3. 執行役員会

当社は、経営の監督と執行機能を分離し、効率的かつ健全な業務推進体制の強化を目的に、2001年5月以来執行役員制度を導入しております。

2021年6月22日現在、執行役員は全11名であり、うち4名は取締役兼務であります。執行役員会は毎月定例に開催され、取締役会の決定に従った業務の執行状況を検証しております。2021年3月期は、14回開催いたしました。

4. 会計監査人

連結財務諸表及び財務諸表の適正性を確保するため、有限責任監査法人トーマツと監査契約を結び、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、有限責任監査法人トーマツに所属する茂木浩之氏、五十嵐勝彦氏の両氏であります。また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他14名であります。

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

当社は、「顧客価値を創造する100年企業」という理念の下、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、社外取締役を複数選任し、透明・公正かつ迅速な意思決定を実現するコーポレート・ガバナンスのより一層の充実・強化に取り組んでまいりました。

今般、取締役会の監督機能のより一層の向上、意思決定の迅速を図るために、監査等委員会設置会社が当社にとってふさわしい機関設計であると判断し、2018年6月26日の株主総会における承認をもって監査等委員会設置会社に移行いたしました。

なお、2018年6月26日の当社取締役会において、取締役会の任意の諮問機関として、指名委員会及び報酬委員会を設置いたしました。指名委員会及び報酬委員会は役員指名、役員報酬に関する事項等の決定に関して、独立社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的としております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の招集通知を法定の期限より早い時期に発送するとともに、当社ホームページ上でより早い時期に開示しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日より以前に開催しています。今年は、2021年6月22日(火)に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	パソコンまたは携帯電話を使用したインターネットによる議決権行使ができるようにしております。
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	議決権行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2021年6月22日開催の第55回定時株主総会より協議の招集通知につきまして、英文要約した資料を公表しております。
その他	招集通知、決議通知は、それぞれ当社ホームページに掲載し、株主の縦覧に供していません。 事業報告に関する報告事項については、株主への理解を目的にスクリーン及びナレーションによる説明を行っています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2018年7月に東京、2019年1月に名古屋、同年2月に浦和、福岡、同年3月に浜松、東京にて、個人投資家向け会社説明会を開催し、社長が説明しました。今後につきましても、個人投資家を強化する為、個人向け会社説明会を開催する事を計画しております。 なお、2020年2月に京都、同年3月に京都にて個人投資家向け会社説明会を開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止となりました。今後につきましても、個人投資家を強化する為、個人向け会社説明会を方法を検討して開催する事を計画しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	各四半期決算毎に説明会、スモールミーティングを開催いたしました。 その後は、個別に機関投資家向け(海外の機関投資家を含む)のIRミーティングを行いました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書及び報告書(株主通信)などを掲載しております。 また、株主総会の招集通知、決議通知につきましても、掲載しております。 URLは、「 https://www.irisoco.jp/jp/ir/ 」です。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部門は管理本部 人事・総務部であります。 お問合せ先は、045 - 478 - 3111、メールは、「 ir@irisoco.jp 」です。	
その他	東京証券取引所が定める年2回以上の説明会につきましては、決算説明会(年4回開催)をもって、報告しております。	

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	「イリソ電子工業グループ社員企業行動憲章」を指定し、当社グループ全社員への行動指針を徹底すると共に、社内外のステークホルダーをその立場、役割に応じて尊重してまいります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・本社ははじめ茨城工場、上海工場、フィリピン工場及びベトナム工場においてISO14001を取得済みであります。 ・CO2削減目標として2030年までに自己消費するエネルギーに関してゼロエミッション達成を掲げております。そのためには、各拠点に太陽光発電設備を順次設置していく計画を立てており、グリーン電力証書等の購入も検討してまいります。 ・横浜市がさまざまな環境行動により「ヨコハマG30」の推進に功労のあった個人・団体を表彰する横浜環境行動賞の事業者部門「3R活動優良事業所」(旧:分別優良(三つ星)事業所)に2008年より認定されております。
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	<p>当社は、株主をはじめ投資家、証券アナリストの皆様等に、いかなる時も公正で信頼性の高い情報を継続的に開示してまいります。</p> <p>そのために、平等でかつ公平に情報を適時・適切に取り扱い、適正な評価を得ることを目指します。</p>

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

当社は、2018年6月26日の取締役会において、内部統制システム構築の基本方針を改訂いたしております。この基本方針に基づき、より効果的な内部統制システムの構築を以下のとおり推進してまいりました。今後も継続的な改善を図り、業務の適正性を確保してまいります。

1. 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

- (1) 取締役会は、「取締役会規程」を整備し、取締役会決議事項基準に則り、会社の業務執行全般を決定しています。
 - (2) コンプライアンス体制の充実・強化のため、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、毎月定期的に開催しております。コンプライアンス委員会では、コンプライアンスを社内にて定着させるための仕組み(コンプライアンス・プログラム)の策定が決議され、社内に周知・徹底が図られると共に、プログラムの定着状況がフォローされています。また必要に応じて取締役会へ報告・勧告を行っております。各部門にコンプライアンス担当者を設置し、部門レベルのコンプライアンス・プログラムの徹底を図ってまいります。
 - (3) コンプライアンス・プログラムの1要素として、内部通報制度である「公益通報者保護規程」を制定しております。
 - (4) 監査部は定期的に内部監査を実施し、その結果を経営層及び監査等委員会に報告すると共に、被監査部門にその結果をフィードバックし、是正の必要があるものはその指導を行い、管理体制を徹底しております。
 - (5) 反社会的勢力・団体に対しては、取引関係も含め、一切の関係を持たないこととしています。その不当な要求に対しては、法令及び社内規程等に基づき、断固たる姿勢で組織的に対応していきます。
- 反社会的勢力との関係断絶は、2009年9月制定の「イリソ電子工業グループ社員行動憲章」にて明示しております。

2. 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

- (1) 「稟議規程」、「文書管理規程」にて、稟議事項及び文書の保存期限を制定しており、取締役会議事録は、取締役が押印の上、保存・管理されております。また、その他の文書は、その保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で記録・保存・管理されております。
- (2) 機密情報の管理を万全にするために「情報セキュリティ規程」を制定しております。当規程に基づいて、機密情報管理体制の確立・徹底に努めております。
- (3) 取締役の職務執行に係る情報の作成・保存・管理状況は、監査等委員会の監査対象となっております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社の経営に重大な影響を与えるリスク項目については、管理部門の起案のもと取締役会にて決議し、有価証券報告書に記載・開示してまいります。
- (2) 「リスクマネジメント規程」に基づき、リスクアセスメントを実施し、リスク項目の顕在時におけるマイナスの影響を最小限にとどめることを目的とした体制を構築しております。
- (3) 各部門の長である執行役員及び使用人は、自部門に内在するリスクを把握し、分析・評価した上で適切な対策を実施し、定期的にその効果を見直しております。
- (4) 自然災害や大火災、テロ等の緊急事態に備え、「BCP事業継続計画規程」を策定し、事業の中断を最小限にとどめることを目的とした体制を構築しております。
- (4) ERPシステムの導入により、業務の効率化を図るとともに情報セキュリティのレベルを向上させることで情報漏えい等のリスク回避に努めております。

4. 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

- (1) 経営と業務執行の分離及び責任と権限の明確化を図る観点から2001年5月に執行役員制度を導入いたしました。2021年6月22日現在、執行役員は全11名(うち4名は取締役兼任)であり、取締役会は業務執行の監督という本来の機能に特化し、代表取締役社長以下執行役員は自己の職務を執行する体制をとっております。
- (2) 取締役を兼務する執行役員の担当範囲は、取締役会に於いて決定され、営業・製造・技術・品質・管理と当社の全業務をカバーしております。各々の執行役員の職務執行を管理するために、執行役員会が毎月開催され、月次の実績管理を行うと共に、その結果は取締役会に報告されております。

5. 当社並びに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

- (1) 「関係会社管理規程」に基づき、製造関係会社は製造本部を、販売関係会社は営業統括本部をそれぞれ主管部門として、日常業務を支援・管

理しております。

- (2)経理部及び人事・総務部は、関係会社のそれぞれの職能を所管し、グループ全体の統制を行っております。
- (3)関係会社経営統括室は、主管部門及び所管部門との連携をとりつつ、関係会社の経営の統括管理を行っております。

6.監査等委員会を補助すべき使用人に関する事項並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

- (1)監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会支援室を設置し、スタッフを1名配置しております。
- (2)監査等委員会支援室のスタッフは、監査等委員でない取締役の指揮命令を受けず、監査等委員会の指揮命令に従うものとし、また、人事異動・考課等は監査等委員会の同意の下に行うものとして、執行部門との独立性と監査等委員会支援室のスタッフに対する監査等委員会の指示の実効性を確保しています。

7.取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

- (1)業務執行を行う取締役、執行役員及び使用人は、監査等委員会の求めに応じて会社の業務執行状況を報告することとしております。
- (2)監査等委員会は、取締役会や執行役員会、その他重要な会議に出席すると共に、会計監査人と定期的に会合を持ち、意見及び情報の交換を行っております。
- (3)監査等委員会に対して、当社や子会社の役員及び従業員が報告を実施するための体制を整備しております。また、当該報告を行ったことを理由に不利な取り扱いを行わないものとしております。

8.監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1)監査等委員会は、内部監査を担当する監査部と連携を保ち、必要に応じて内部監査部門に調査を求めると共に、監査部は、監査等委員会の監査を補助する体制としております。
 - (2)監査等委員会は、代表取締役社長と定期的に会合を持ち、重要課題等について協議しております。
 - (3)監査等委員会の職務執行に必要な費用は、予め適切に予算を計上しております。
- ただし、緊急または臨時に生じる監査等委員の職務執行に必要な費用については、都度すみやかに前払いまたは償還しております。

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

- (1)市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による被害の防止のため、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを基本姿勢としております。
- (2)反社会的勢力に関する情報収集については、反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から、警察、企業防衛対策協議会、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を保っております。

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

1. コーポレート・ガバナンス体制

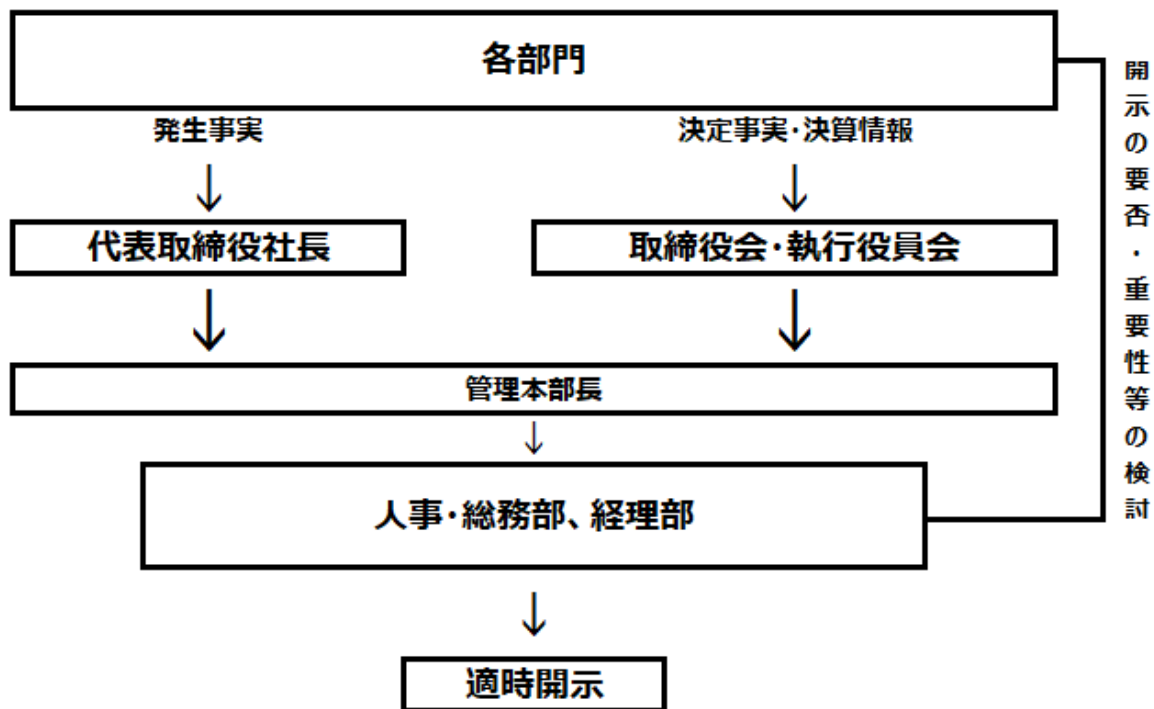
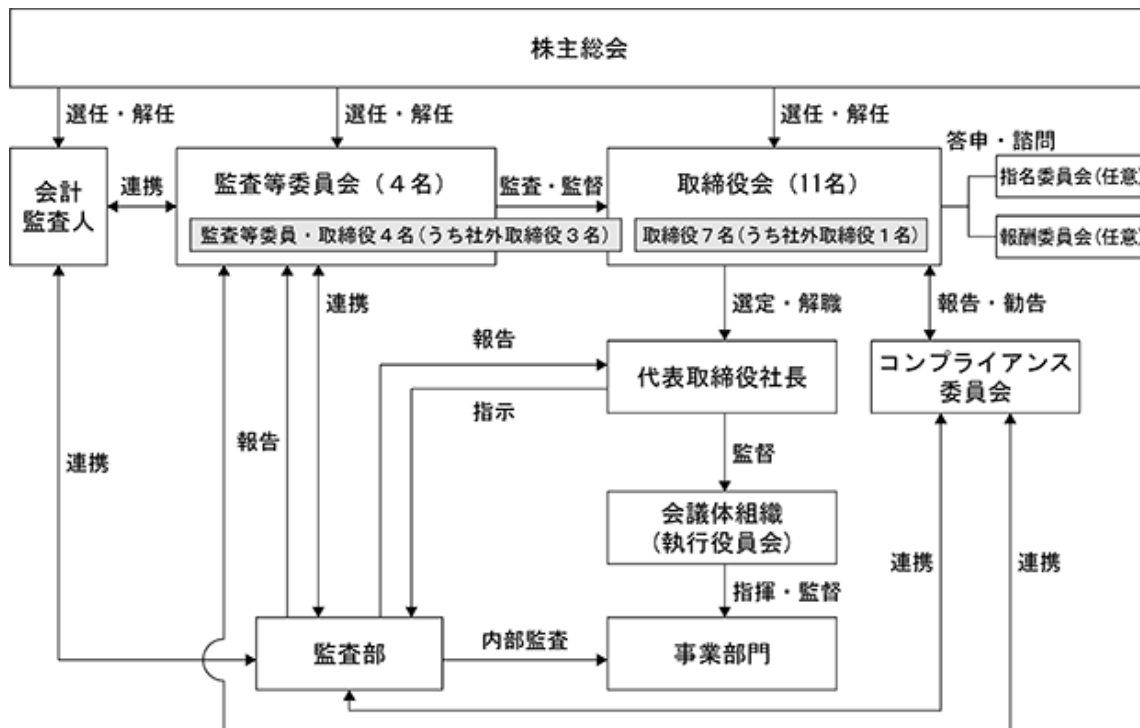
当社のコーポレート・ガバナンス体制図は下図のとおりです。

2. 適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

当社では、証券取引所の適時開示規則並びに関連法令に従い、適時・適正な会社情報の開示に努めております。

- (1)開示前の重要情報は、「インサイダー取引防止規程」に基づき管理しております。
- (2)情報開示の方法は、開示義務の有無、情報の重要性等を考慮し、TDnetへの登録の他、当社ホームページへの掲載等によって実施しております。
- (3)適時開示に至る手順は下図のとおりです。



【別紙1】気候変動に係るリスク及び機会の影響

リスク項目			事業インパクト			
大分類	中分類	小分類	時間軸	リスク	機会	影響
移行	規制	GHG排出規制への対応	短期～長期	GHG排出規制対応費の増加による減収（排出権・クレジット・炭素税等）	低炭素技術を成長領域とする事業展開による増収、低炭素設備への投資・技術導入によるエネルギーコスト削減	大
	技術	技術投資	中期～長期	気候変動対応で需要増となる市場への対応力不足により、開発頓挫・収益機会の喪失リスク（技術力、顧客ニーズの変化に即応した開発スピード、競合との競争等）	気候変動対応で需要増となる市場向け製品について、先行開発投資の成功による収益機会が拡大する可能性	中
	市場	重要商品の需要変化	中期～長期	GHG排出削減目標を達成する政策として公共交通機関の利用が促進され、自動車市場が縮小するリスク	ガソリン車市場の縮小でHEV、EVの普及が促進される結果、EV車向けビジネス拡大による増収	大
		顧客行動変化	中期～長期	再生エネルギー利用やカーボンニュートラルへの対応が出来ない場合、取引中止等、ビジネスチャンスを使い減収となるリスク	自動車業界のサプライチェーン全体でGHG排出量削減が加速した場合、早期に対応することによりサステイナブル先進企業と認知され、増収に繋がる可能性	大
	評判	投資家の評判変化	中期～長期	投資家の環境重視が強まり、対応不十分と判断された場合、株価下落や資金調達困難となるリスク	投資判断に環境重視が強まり、先進的取組み企業と判断された場合、投資資金の流入、延いては株価上昇、企業価値増大の可能性	大
物理	急性	異常気象の激甚化（台風、豪雨、土砂、高潮等）	短期	サプライチェーンの混乱による原材料の調達遅延・停止となり、事業継続リスクや対策費用が増加するリスク	異常気象による災害多発化・激甚化による復興・救済ロボット需要が増加し、売上が拡大する可能性	大
	慢性	平均気温の上昇	中期～長期	気温上昇による社員の生産性低下と健康悪化を回避するため、就労環境・生産性維持費用（冷房等）が増加するリスク	-	中
		感染症の増加	短期～長期	気温上昇・環境変化による感染症拡大が移動制限の強化を招来。サプライチェーンの混乱・部材供給遅延による生産停滞、原材料費の高騰や対応費用増加となるリスク	-	小

【別紙2】気候変動の影響に対する取組み

ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役社長の指導・監督の下、取締役管理本部長を室長とするCSR推進室を設置し、リスクマネジメント全体を統括します。CSR推進室は、各部門と連携して中長期の気候変動の影響による事業へのリスク、機会の検証を年2回行い、必要な対策を講じます。 結果は代表取締役社長への報告を経て、重大な影響の恐れのある事案については2回/年に取締役会へ報告・付議します。
戦略	<ul style="list-style-type: none"> 当社は、気候変動のリスクと機会を重要項目と捉え影響を受けると考えています。 リスクと機会のビジネス・戦略・財務計画に対する影響は、気候関連シナリオ分析に基づいて2022年6月までに開示します。
リスク管理プロセス	<ul style="list-style-type: none"> 当社のリスク管理は、リスクアセスメントにおいて識別・評価・管理しています。 各部門はリスクアセスメントの結果に基づき、対策の要否や優先順位を考慮した上で、CSR推進室を通じて代表取締役社長に報告します。重大な影響の恐れがある事案および対応は、取締役会に報告・付議します。 各部門は、代表取締役社長および取締役会の指示・指導に基づき、リスク低減計画を立案、遂行します。 なお、当社は、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムも構築しており、この体制の下でも法令遵守等のリスクのモニタリングしています。
指標および目標	<ul style="list-style-type: none"> 当社は、2030年までに電力に由来するCO2排出量を実質ゼロに、また、2050年までにサプライチェーン全体のGHG排出量の実質ゼロ化を目標に掲げています。当社本社および海外工場の電力使用量は、当社ホームページに開示しています。 https://www.iriso.co.jp/jp/company/esg/esg-data/ SCOPE1～3のGHG排出量は、2022年4月までに開示します。

別紙3 【スキルマトリックス】

		経営 全般	業界 経験	国際 経験	営業 マーケティング	製造 全般	法務 リスク管理	財務 会計	独立性
1	佐藤定雄	●	●	●	●				
2	鈴木 仁	●	●	●	●	●			
3	武田佳司	●	●	●		●			
4	豊嶋光由	●	●	●	●		●	●	
5	子安正志	●	●	●	●				
6	由木幾夫	●	●	●	●	●			
7	佐藤 登	●	●	●		●			○
8	大江憲一	●	●					●	
9	江幡 誠	●	●	●					○
10	山本嶋子							●	○
11	藤田浩司						●		○