

# コーポレート・ガバナンス

持続的な企業価値向上の実現のため、「経営の透明性と健全性の確保」「ステークホルダーとの適切な協働」の観点から、コーポレート・ガバナンスの実効性の確保と強化に努めています。

## 考え方

当社におけるコーポレート・ガバナンスとは、「経営理念」に基づき、多種多様な利害関係のあるステークホルダーの皆様と良好な関係を築き、信頼され続ける企業となるために、経営内容の透明性・公正性を高め、迅速な意思決定を通して持続的な成長と企業価値の向上を図るための仕組みを構築し機能させるものと考えます。

## 推進体制

取締役会は法令で定められた事項のほか、経営の基本方針、経営に関する重要事項を決定する機関であると位置付けています。現在、女性の取締役1名、外国籍の取締役1名を含む取締役7名で構成するとともに、独立社外取締役の割合を3分の1以上としています。また、役員指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、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ています。委員の半数以上を独立社外取締役で構成し、議長は独立社外取締役が務めています。

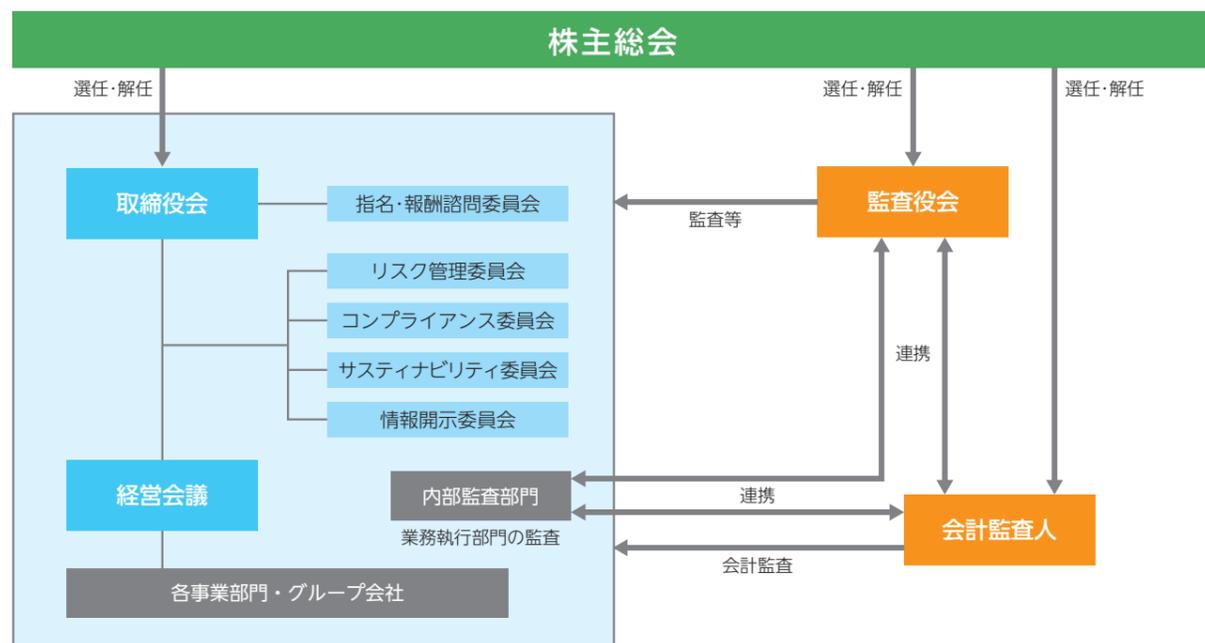
## 監視機能

監査役会制度を採用し、監査役会は、社外監査役3名を含む4名の監査役で構成しています。各監査役は、監査役会で策定された監査方針及び監査計画に基づき、業務及び財産の状況調査を通じて、取締役の職務遂行を監査しています。監査役は、内部統制監査室及び会計監査人と随時情報交換を行うことにより連携を図っています。

経営会議等重要な会議には常勤監査役も出席し、各事業本部の経営課題の討議、事業環境の分析、業務計画の進捗状況の把握をすることで適切な監査の実現を図っています。

会計監査については有限責任監査法人トーマツと会社法監査及び金融商品取引法監査について監査契約を締結し、公正不偏な会計監査をお願いしています。

## ■ コーポレート・ガバナンス体制図



## 役員の報酬

取締役の報酬等について、決定プロセスの客観性及び透明性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図るため、「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。

### ■ 決定のプロセス及び内容

取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み基本報酬のみとします。

取締役の報酬種類別割合については、上位の役位ほど業績連動報酬の比率が高まる構成としています。株主総会において承認された範囲内で、透明性をより高めるために、決定プロセス及び取締役の個人別報酬等の決定は、独立社外取

### 取締役の報酬に関する決定方針

#### 基本方針

- 1 企業価値向上への貢献意欲を高める制度とする
- 2 報酬の決定方法及び配分の妥当性を確保する
- 3 株式保有により株主と利害を共有できる制度とする

締役を議長とする指名・報酬諮問委員会の答申に従うこととしています。

業績連動報酬にかかる業績指標について、2020年度は中期経営計画と連動する前年度の連結売上高、連結営業利益、ROE、開発投資の評価指標に対し、それぞれの達成率は30～70%となりました。

報酬の種類 (構成割合)	報酬の内容
基本報酬 (30～70%程度)*	● 職責に応じて役位別に一定額とし、従業員給与の水準、他社水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定する
業績連動報酬 (20～40%程度)*	● 事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、前年度の業績に基づく指標を反映した現金報酬とする ● 目標となる業績指標とその値は、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえ見直す ● 賞与は役付役員以外を対象とし、個人別の目標達成度合いに応じて算出された額を、毎年、一定の時期に支給する
譲渡制限付株式報酬 (5～20%程度)*	● 株主総会において承認された範囲内で、中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上への貢献意識を一層高めることを目的とする ● 譲渡制限付株式とし、取締役が付与される株数については予め取締役会にて決議を得る ● 譲渡制限が解除される時期は、取締役退任時とする

※業績が著しく低下した場合は、業績連動報酬及び株式報酬がその範囲を下回る可能性がある。そのため基本報酬が制定の範囲を上回る場合がある。

### ■ 監査役報酬

株主総会において承認された範囲内で監査役会において決定しており、経営に対する独立性を確保するため基本報酬のみとしています。

### ■ 2020年度 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬の種類別の総額及び対象となる役員の数

区分	報酬等の総額	報酬の種類別の総額			対象となる 役員の数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役	212	149	47	16	8
監査役	41	41	—	—	6
合計	253	190	47	16	14

※1 上記支払額のうち、社外取締役3名及び社外監査役4名の報酬の総額は40百万円である。

※2 2020年度末日現在の取締役は7名(うち社外取締役は3名)、監査役は4名(うち社外監査役は3名)である。

## 独立性判断基準

当社の社外役員及び社外役員候補者が当社の一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される場合に、当該社外役員または当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断しています。

※独立性判断基準の詳細は、当社ウェブサイト「コーポレート・ガバナンス」をご参照ください。

## 取締役会の実効性評価

持続的な成長と企業価値の向上に向けて、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすために、取締役会の構成及び運営、取締役・監査役に対する支援体制などを定期的に検証しています。

アンケートの結果、取締役会では形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がされていること、及び取締役・監査役としての職務執行にあたり必要となる情報が適切に提供されていることなど、概ね実効性を確保できていることが確認されました。一方、役員トレーニング、取締役会資料の配布時期、社外役員相互の情報交換や意見交換に加え、経営戦略や経営計画に関する審議機会及び情報提供のさらなる充実については、改善の余地があると認識しています。

本評価結果を参考に、さらなる取締役会の実効性向上を図っていきます。

## アンケートの主な内容

- 対象者 全取締役会メンバー  
(取締役 7名、監査役 4名)
- 評価方法 無記名方式によるアンケート
- 質問概要 取締役会の運営  
取締役会の議論  
取締役会のモニタリング機能  
取締役・監査役に対する支援体制  
トレーニング  
自身の取り組み  
総括
- 結果の集計 客観性を確保するため外部に委託して実施

## 政策保有株式

当社は、事業戦略、取引先との業務提携、取引関係の維持・強化等の観点から、当社の企業価値向上に資すると判断する場合を除き、政策保有株式を原則として保有しません。

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。保有する必要があると判断した場合は、事業戦略、業務提携、取引関係の維持・強化等の必要性について、毎年精査し、取締役会において保有のねらい、合理性を検証しています。また、同株式に係る議決権

行使については、発行会社における財務の健全性に悪影響を及ぼす場合や違法行為が発生した場合は、当該議案には反対するなど、当該企業の企業価値の向上、また、株主価値の向上につながるか否かを検討して議決権を行使します。

なお、当社の株式を保有している会社から売却などの意向が示された場合には、当社はその売却を妨げません。

## 内部統制

当社は、業務の適正を確保するため、内部統制システムに関する基本方針を取締役会において定め、取り組んでいます。

1 行動規準及び関係する法令等については規程を整備しています。また、社内の通報窓口に加え、独立した弁護士による社外通報窓口を設置し、法令等の違反を防止・是正する体制を整備しています。

2 監査役の職務執行のため、必要に応じて監査役の職務の補助をすべき専従の使用人を置くこととし、監査役の指示による調査の権限を認めます。その場合の人事は、取締役と監査役が事前に協議することとします。また、当社及び子会社の取締役及び使用人は、法令及び監査役会の定めるところに従い、監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行います。

3 当社グループの監査体制の実効性を高めるため、内部統制監査室を設置し、監査役、会計監査人及び内部統制監査室が情報交換を行う機会を確保します。また、監査役は、必要に応じて法律・会計等の外部専門家に相談することができ、その費用は当社が負担するものとします。

## 社外取締役メッセージ



取締役 浅井 紀子

実世界とサイバー空間が相互連携したCPS\*/IoT社会の進展に伴い、ボーダレス化が深化する一方で、技術覇権をめぐる対立や気候変動等、人類が抱えるグローバル・アジェンダも深刻化しています。DX(デジタルトランスフォーメーション)、カーボンニュートラルへの潮流を成長の機会と捉え、CKDは自動化技術と流体制御技術を基盤にイノベーションへと挑戦し、SDGsを見据え地球規模の課題解決に取り組んでいます。

私は、国内外3,000拠点を越える現場にて、製造業の変化を技術と企業経営の2つの軸で精査、俯瞰してきました。その専門的知見から新技術審査や政策審議の場で、技術革新や働き方改革に携わってきました。こうした経験を活かし、社外からの独立した視点で客観性・透明性を確保し、問題提起や助言を通じて企業価値向上に資するよう尽力してまいります。

\* Cyber Physical System：現実世界とサイバー世界を連携させたシステム



取締役 植村 和正

昨年来の新型コロナウイルス禍は、世界中の様々な社会システムを破壊してきました。私は、社外取締役に着任するまで、国立大学病院で病院長補佐を務めていましたので、産業医を含む人事部門に協力して社内の感染対策に協力してまいりました。日本中を見渡すと、人間関係が疎外される中で、精神心理的な疾患や自殺者の増加が大きな社会問題となっていることに心を痛めています。

当社は、特に製造業の礎を成す機器や部品の供給により、産業界の社会価値創造に貢献しています。しかし、これらの社会貢献も従業員個々の心身が健全に保たれてこそ可能です。私は、従業員のメンタルヘルスやエンゲージメントを含めた、産業安全衛生という観点から経営に貢献してまいります。

取締役 Stefan Sacré  
(シュテファン サクレ)

グローバルなビジネス環境は、かつてないほど活発になっています。膨大なデータの背景には、急速に成長するコンピュータ処理能力やインターネット環境という原動力があり、市場に大きな影響を与えています。新しい製品、サービス、ビジネスモデルが登場することにより、既存のソリューションに変革をもたらすかもしれません。また、業界外からの新しい競合企業が革新をもたらすこともあります。

こうした急激的な変化は、新しい規制や、顧客、社会全体からの期待の高まりにも反映されています。「サステナビリティ」や「データプライバシー」などのテーマは、すべてのステークホルダーに期待されていることであり、企業として対応する必要があります。私はCKDの社外取締役として、複雑なビジネス環境の中、より適切な方向に向かうよう助言してまいります。また、20年以上にわたり営業、研究開発、品質管理、人事管理など国際的に幅広い経験をしてきました。この経験を活かして、CKD取締役会に参加し、外部から独立した見解を述べることで、CKDの企業価値創造に貢献します。

## 社外監査役鼎談

社外監査役  
澤泉 武社外監査役  
林 公一社外監査役  
橋本 修三

ステークホルダーの声に耳をかたむけ、広く開かれた企業になること。

CKDでは外部の有識者の経験や知見を取り入れ、活発な議論を通じて経営の改革を進めています。

今回は、その議論に参加する社外監査役から忌憚のないご意見をいただきました。

## CKDについて

—— 就任の前と後でCKDの印象に変化はありましたか。

**林** 就任12年目ですが、業界が違ったこともあり、当初はCKDの知識はほぼゼロの状態でした。初めは“古きよき時代の日本企業”という印象でしたが、その後、事業が海外に向かうようになり多様性も進みました。今は、まだまだ伸びしろのある会社だと思っています。



**澤泉** CKDが中京電機だった頃から知っていました。就任7年目ですが、有望な成長分野を持った会社だと思っています。BtoBの会社なので認知度はBtoCの企業に比べ不利な面は否めませんが、隠れたガリバー

になる可能性は十分にあります。

**橋本** 就任2年目ですが、名古屋出身ですから、当地の有力機械メーカーだという理解はありました。

## 情報開示に過不足は

—— 意見表明には適切な情報開示が欠かせません。

現状はいかがでしょう。

**橋本** 有益な資料がたくさん送られてきます。もう少し早くというのはありますが、中身の検討もされているはずで、やむをえないと思います。ポンチ絵で説明したものもあり、丁寧で分

かりやすいと感じています。

**澤泉** 情報はタイミング、質、量の3点がポイントだと思っています。この内タイミングという点では、実務的には問題は無いのですが、取締役会の直前になるケースが時々あります。

**林** 10年前と比べれば、情報開示は格段によくなっています。

## 成長への備えと対応は

—— 持続的な成長を可能とするには、

どのような点に力を注ぐべきとお考えですか。

**林** 巨大なライバル企業もいるのでコスト競争ではNo.1になれません。そのため、現在、半導体関連に注力しています。ただし、この分野は波が激しくて投資の判断が難しい市場です。次にどんなマーケットを攻めるかが重要となります。

**澤泉** 米中の覇権争いに伴いハイテク分野における経済安保への備えが問われてきます。グローバルに大きく舵を切っていくにあたり、現状の売上は国内と東アジアに集中していますが2021年度の下期に米国工場がスタートします。多極化を急ぐとともに、優位性のある事業でブルーオーシャンを維持できればと思います。

**橋本** コロナ禍でリモートワークが広がりました。当初は戸惑いも感じていましたが、海外とも距離感や時間差を感じることもなく、タイムリーに情報交換ができるようになりました。この経験をプラスにできれば、経営のあり方も変わっていくと思います。

## 自律して働く人材を

—— 勝ち続ける企業にはよい人材がいます。

人材育成についてはいかがですか。

**澤泉** 従業員一人ひとりがCKDに愛着を持ち、企業と一体となって成長するエンゲージメントが重要です。現状は上からの指示で動く人がまだまだ多いという印象を持ちます。グローバルで勝負するには自発的・自律的に動く人をどう育て増やして行けるかが重要なポイントだと思います。

**林** 指示待ち、日本企業では当たり前とされてきました。それを変えるには時間もエネルギーもかかります。てっとり早いのは、海外の子会社に人材を送り出し、そこで異文化に揉まれながら、自分の頭で考えて行動することです。自分たちともの考え方が全く違う人たちと一緒に仕事をやれば、否応なく変わらざるを得なくなります。

**橋本** 優秀な人材を確保するために、大学などの機関と採用時からもっと積極的なコンタクトを取ったらよいと思います。

## 加速する変化に備えて

—— 社会も人々の働き方も大きく変わりつつありますが。

**林** 50代と20代では仕事に対する価値観が全く違います。上司の背中を見て育った私たちの世代は、「24時間戦いますか」と問われ、「戦いましょう」と応える世代でしたが、今はそれだけでブラックです。バックグラウンドが異なる一人ひとりの個性を活かしつつ、共通の目標に向かって一緒に行動を起こし、しかも利益につなげるようにするのがこれからの働き方です。

**橋本** ダイバーシティに関わる場所ですが、女性の管理職の比率が低いのが気になります。採用の段階から女性を採用し、育てていくという姿勢が必要です。管理職として女性も積極的に手を挙げてもらえる環境づくりが大切です。CKDは本社の中に託児所を置くほど先駆的な取り組みをしています。女性が営業職だけでなく、技術職としても定着すれば、技術にさらに幅が出ます。

**林** コロナ後もリモートワークが広がれば女性はもっと働きやすくなります。子育て中の方などは特によいと思います。組織として価値観を統一し、部署の役割、個人の役割をしっかりと定める必要があります。リモートできちんとコミュニケーションが取れば、ジョブ型に移行する業務があってもよいと思います。

**澤泉** ジョブ型とメンバーシップ型のバランスをどう取っていくかですね。日本企業のDNAが残る以上、将来の基幹要員はメンバーシップ型で育て、専門分野はジョブ型成果重視の処遇対応で育てていく方法もあるのではと思います。

## ガバナンスの充実について

—— 企業統治に絡む不祥事があちこちで発生しています。

CKDのガバナンスはいかがですか。

**林** CKDは4人の監査役のうち3人が社外監査役で、取締役も7人のうち3人が社外取締役です。外部の声が届きやすい構造です。経営陣と社外監査役とのコミュニケーションも特に問題は



ありません。  
**橋本** ガバナンスは効いていると思います。透明性を担保しつつ、いかに実効性を高めていくかだと思います。

**澤泉** CKDは経営陣も従業員も真面目な方ばかりで、確信犯的なルール違反のリスクは極めて低いと思います。ただこれからは感染症、サイバーテロ、知財問題、経済安全保障等様々なリスクの顕在化、深刻化が予想されますので必要な体制の整備を含め素早い対応が求められます。

## 世界のFAトータルサプライヤーへ

—— あらためてCKDに対する皆様の期待をお聞かせください。

**澤泉** CKDは社会的価値と経済的価値を両立できる優れた製品を数多く持っています。これからはこれら製品の付加価値創出の極大化を図っていくことです。

**橋本** メーカーは、モノ(製品)、ハコ(生産工場)、カネ(資金)の調和が大切です。それとそれを支える人材ですね。これらを正しく運営できれば、もっともっと大きな会社に成長できると期待しています。

**林** 会計士の立場でいうと、営業利益で20%以上を目指す企業になってほしいのです。人材が育てば、それができそうな予感と余力を感じます。

**澤泉** そのためには原材料を製品に変換する過程で、ユーザーに対し新たな価値(有用な機能や特性)を付加できる商品開発力、「非価格競争力」の一層の強化が極めて重要だと思います。今ならその基盤を創っていけると思います。

# 役員一覧

**代表取締役会長**  
**梶本 一典**



1980年 4月 当社入社  
2004年 6月 取締役 執行役員 営業本部長  
2005年 6月 取締役 常務執行役員  
2008年 6月 代表取締役社長  
2021年 6月 代表取締役会長(現任)

**代表取締役 社長執行役員**  
**奥岡 克仁**



1991年 4月 当社入社  
2015年 6月 執行役員 コンポーネント本部長  
2016年 6月 取締役 執行役員  
2018年 6月 取締役 常務執行役員  
2019年 6月 代表取締役 専務執行役員  
2020年 6月 代表取締役 専務執行役員 経営企画部長  
2021年 6月 代表取締役 社長執行役員(現任)

**常勤監査役**  
**國保 雅文**



1983年 4月 当社入社  
2008年 10月 台湾喜開理股份有限公司 董事長 総経理  
2015年 6月 執行役員 経営企画部長  
2018年 6月 取締役 執行役員  
2019年 6月 取締役 常務執行役員  
2020年 6月 常勤監査役(現任)

**社外監査役**  
**林 公一**



1990年 10月 KPMG New York 事務所入所  
1997年 4月 公認会計士登録  
2008年 3月 (株)アタックス 代表取締役(現任)  
2010年 6月 当社監査役(現任)  
2013年 6月 (株)プラザクリエイト 本社 社外監査役  
2018年 6月 同社社外取締役(現任)

**取締役 常務執行役員 機器事業本部長**  
**林田 勝憲**



1984年 4月 当社入社  
2018年 6月 執行役員 自動機械事業本部長  
2019年 6月 取締役 執行役員  
2020年 6月 取締役 執行役員 コンポーネント本部長  
2021年 6月 取締役 常務執行役員 機器事業本部長(現任)

**取締役 執行役員 機器事業本部 副本部長 機器事業本部 機器営業統括部長**  
**湯原 真司**



1986年 4月 当社入社  
2013年 6月 執行役員  
2015年 4月 執行役員 営業本部長  
2018年 6月 取締役 執行役員  
2021年 2月 取締役 執行役員 機器事業本部 副本部長 機器事業本部 機器営業統括部長(現任)

**社外監査役**  
**澤泉 武**



1974年 4月 (株)住友銀行 (現(株)三井住友銀行) 入行  
2002年 6月 同行執行役員  
2003年 6月 三井住友カード(株) 常務取締役  
2006年 10月 アルファリート・アドバイザーズ(株) 代表取締役社長  
2008年 6月 SMBCコンサルティング(株) 代表取締役社長  
2014年 6月 当社監査役(現任)  
2014年 10月 ラオックス(株) 顧問

**社外監査役**  
**橋本 修三**



1987年 4月 弁護士登録 小栗法律事務所入所  
1992年 4月 橋本法律事務所開設 同所所長(現任)  
2004年 4月 名古屋弁護士会 (現愛知県弁護士会) 副会長  
2020年 6月 当社監査役(現任)

**社外取締役**  
**浅井 紀子**



1997年 4月 名古屋大学 経済学部助手  
1999年 3月 名古屋大学 博士(経済学)取得  
2007年 4月 中京大学 経営学部教授(現任)  
2015年 6月 当社取締役(現任)  
2020年 6月 イビデン(株) 社外取締役(現任)  
2021年 6月 オークマ(株) 社外取締役(現任)  
2021年 10月 名古屋大学大学院 経済学研究科 生産管理 招聘教員(現任)

**社外取締役**  
**植村 和正**



1990年 3月 名古屋大学 博士(医学)取得  
2005年 8月 名古屋大学 医学部附属総合医学 教育センター教授  
2009年 4月 名古屋大学 総長補佐  
2017年 4月 愛知淑徳大学 健康医療科学部教授(現任)  
2017年 5月 名古屋大学 名誉教授(現任)  
2017年 6月 当社取締役(現任)

**社外取締役**  
**Stefan Sacré**  
(シュテファン サクレ)



1991年 5月 ベルリン工科大学 博士(工学)取得  
1998年 8月 ジック・オプティック・エレクトロニク(株) (日本法人) 代表取締役  
2006年 1月 ボッシュ・レックスロス(株) (日本法人) 代表取締役社長  
2011年 1月 EagleBurgmann GmbH (ドイツ法人) CEO  
2017年 1月 カールツァイス(株) (日本法人) 代表取締役社長(現任)  
カールツァイスメディテック(株) (日本法人) 代表取締役社長(現任)  
2021年 6月 当社取締役(現任)

## 取締役会の出席状況とスキルマトリックス

	氏名	取締役会出席状況	独立性(社外)	専門性と経験						
				経営経験	製造・技術・研究開発	品質・安全	営業・マーケティング	財務・会計	法務	国際経験
取締役	梶本 一典	12回/12回		●		●	●	●		●
	奥岡 克仁	12回/12回		●	●	●		●	●	
	林田 勝憲	12回/12回			●	●	●			●
	湯原 真司	12回/12回					●			
	浅井 紀子	12回/12回	○		●	●				
	植村 和正	12回/12回	○	●		●				●
	Stefan Sacré	—	○	●	●	●	●			●
監査役	國保 雅文	12回/12回		●			●	●	●	●
	林 公一	12回/12回	○	●				●		●
	澤泉 武	12回/12回	○	●			●	●		
	橋本 修三	10回/10回	○						●	

※ Stefan Sacréは、2021年6月25日に取締役に就任しました。  
※ 橋本修三の出席状況は、2020年6月19日の監査役就任以降のものです。

## コンプライアンス

コンプライアンス規定及び行動規準において法令順守を明記し、海外を含めたグループ全体でのコンプライアンス意識の向上を目指して様々な取り組みを行っています。

### 考え方

従業員一人ひとりが法令及び企業倫理を順守することで社会的責任を果たします。

### 行動規準の徹底

行動規準において公正な取引、ハラスメントの防止、贈収賄・利益供与、その他不正・腐敗行為を包括的に列挙して法令順守を徹底する方針(ポリシー)を明記しています。また、このポリシーを社内に広く伝達するための取り組みとして、「CKD行動規準マニュアル」を全従業員に配布するとともに、社内向けのトレーニングとしてコンプライアンス研修と海外拠点への法令情報提供を実施しています。



### コンプライアンス違反リスクへの対処

行動規準で定める法令順守方針に関する対応状況は取締役会の監督のもと、リスク管理委員会における企業運営のリスク評価の対象とされ、リスクの重要度と優先度に応じて対処するための手順が検討されます。新しいビジネスパートナーとなるお客様や請負業者との関係でも、取引開始前に調査を行い、不適切な取引、不正・腐敗の有無を確認するなど、必要に応じてデュー・デリジェンスを行っています。

また、当社のコンプライアンスに対する姿勢は、CKDウェブサイト「お取引先へのお願い」などでも明記し、新しいビジネスパートナーへの伝達を図っています。

2020年度は、贈収賄・汚職等を理由とする懲戒処分及びこれらに関する罰金・和解金等の費用を伴う事案は発生しませんでした。



行動規準



お取引先へのお願い



### 内部通報制度

当社グループに勤務する従業員等からの内部告発メカニズムとして、通報窓口を設置しています。社内の通報窓口に加え、独立した弁護士による社外通報窓口を併設することで、通報者の匿名性と通報の機密性を確保し、通報者の保護に配慮するとともに、コンプライアンス違反の早期発見・是正に努めています。通報の対象には、カルテル等の独占禁止法違反、贈収賄・汚職・横領等の刑法違反をはじめとする法令違

反が広く含まれます。

また、従業員に対して内部通報制度の周知を継続的に実施し、英語をはじめとする多言語対応を進め、海外拠点の従業員からの通報に対応できる体制づくりを進めています。通報内容は、代表取締役が遅滞なく報告されるとともに、コンプライアンス委員会にて調査検討し、是正及び再発防止に向けた措置を行います。

## リスクマネジメント

社会から信頼され続ける企業となるため、リスクマネジメントを重要な経営活動の一つと捉え、その管理体制を整備するとともに、重大なリスクの低減とリスクによる損失の最小化に努めています。

### 考え方

事業の継続と企業価値の向上を確保していくために、企業活動に付随する様々なリスクを識別し、そのリスクを適正に評価した上で、効率的かつ効果的な経営活動を行っています。

### BCP(事業継続計画)

大規模な地震等により甚大な被害が発生した場合、また、新型コロナウイルス等の感染症が発生した場合に備え、人命の安全を最優先に考えて対策を講じ、事業を継続させるためにBCP(事業継続計画)を策定しています。



大規模地震発生を想定した机上訓練をオンラインにて実施

### 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、お客様、お取引先様及び従業員の健康や安全面を第一に、政府・自治体などの方針に基づいた対策の実施と感染拡大防止に努めています。社内に新型コロナウイルス対策本部を設置し、以下の感染防止策を推進しています。

- 在宅勤務(テレワーク)、時差出勤、直行直帰の推奨
- 座席間隔の管理や、飛沫防止板、手指消毒液の設置
- マスク着用、手洗い励行、毎日の検温など、従業員一人ひとりの感染リスク回避
- Web会議システムの積極的な活用
- 研修やイベントの延期や中止、またはオンラインでの開催
- 不要不急の外出・出張の制限

### 情報セキュリティ

当社では情報の機密性・完全性・可用性を維持するために、情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

情報セキュリティに適用される法令、諸規制及びガイドラインに関連諸要領に明文化し、全従業員への教育・訓練と内部監査を実施しています。サイバー攻撃は特に重大なリスクであると認識しており、最新のセキュリティ機器及びソフトウェアの導入と更新を実施しています。また、リスク管理委員会の下部組織である「情報セキュリティ推進委員会」のもと、外部の脅威動向と全社の活動状況、課題点を把握し、必要な施策を継続的に実施しています。

製造部門やサービス部門などを除き、「緊急事態宣言」対象地域における営業・スタッフ部門を対象に、積極的な在宅勤務(テレワーク)の活用によって、出勤者数の削減率を7割とするよう努めています。また、出社が必要な製造部門やサービス部門については、一般公共交通機関からマイカーへの切り替えを推奨しています。なお、営業活動につきましては、訪問以外に、電話・電子メール・Web会議などお客様のご指定・ご要望に応じて対応しています。

他にもボランティア活動を実施し、地域や病院へのマスクの寄贈や、地域のNPO法人と協力して福祉施設へのマスクの寄贈を行いました。



寄贈したマスク

# 環境

公害問題、欧州RoHS指令をはじめ製品に適用される環境規制への対応まで、全社を挙げて改善活動に取り組んでいます。また、カーボンニュートラルの実現を国際社会での必須の課題として受け止め、美しい環境と共生するための事業活動はもちろんのこと、従業員一人ひとりのエコ活動が大きな成果を生み出すと考えています。法律、規則を順守し、メーカーとして長年培ってきた自動化技術、流体制御技術を活かした当社らしい環境にやさしい商品をお客様にお届けすることにより、今後も地球環境の保全に貢献していきます。

## 方針

当社の活動・商品及びサービスが環境への影響に対して適切であること、継続的な改善及び汚染の予防を目指すことに関するコミットメントとして、環境についての方針を設定しています。

### ■ 環境方針

- 1 環境負荷低減型商品の開発及び拡販を推進する。
- 2 環境関連法規・規則の要求事項を明確にし、順守するとともに、CKDで働く人々の社会生活を含め、CO<sub>2</sub>排出抑制と環境汚染の予防を図る。

- a) 省エネルギー・省資源の推進と省エネルギー生産ラインの構築
- b) 環境汚染物質の削減
- c) 廃棄物の削減

環境負荷低減型商品については、省エネ、省資源だけでなく、ライフサイクルの視点を考慮し、開発・拡販しています。また、環境関連法を順守しつつ、企業の社会的責任を認識した活動及びCO<sub>2</sub>排出抑制と環境汚染予防を行い、環境負荷を少しでも低減できるよう努めています。

## 中長期目標(CO<sub>2</sub>排出量削減)

CKDグループでは“脱炭素社会の実現”に貢献するため、2050年度CO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを基準として、バックキャストによりCO<sub>2</sub>排出量の中長期削減目標を新たに設定し、CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。

**2030年度 CO<sub>2</sub>排出量売上高原単位を50%削減**  
(2013年度対比)

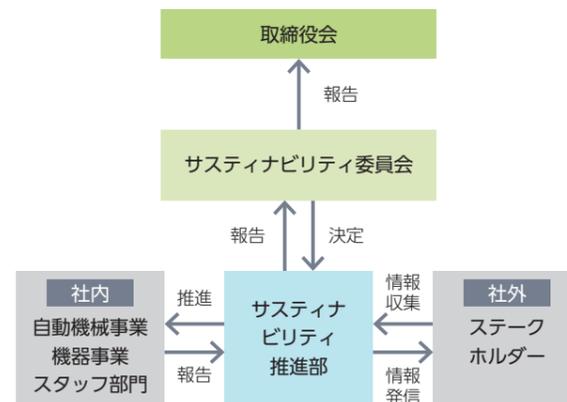
**2050年度 CO<sub>2</sub>排出量実質ゼロ**

具体的削減方策として以下の取り組みを推進していきます。

- 徹底した省エネルギー改善の推進
- 再生可能エネルギーの拡充(太陽光発電設備等の導入)
- CO<sub>2</sub>フリーエネルギーの活用(再生可能エネルギー由来電力・グリーン電力等)

## サステナビリティ推進体制

事業活動を通して地球環境や豊かな社会づくりに貢献するため、サステナビリティ委員会及びサステナビリティ推進部を発足し、下図の体制を構築してSDGsの推進、社外へのESG情報の発信など企業価値の向上活動に取り組んでいます。



## 再生可能エネルギーへの取り組み

持続可能な社会の実現に向けた活動の一環として、太陽光発電システムの導入を実施しています。

2019年6月からタイ工場、2020年7月から本社・小牧工場、2020年11月から中国工場にて運用しており、2020年度発電量は1,750kwh、CO<sub>2</sub>排出削減量は年間800t\*1でした。2021年8月からは、春日井工場でも運用を開始しています。

今後も国内・海外工場への計画的な導入を進め、CO<sub>2</sub>排出削減、環境保全への積極的な活動を展開していきます。

またCO<sub>2</sub>排出削減の新たな取り組みとして、東海地区4工場で排出される温室効果ガスを、J-クレジット制度\*2の活用によりカーボンオフセット(相殺)する取り組みを開始しました。再生可能エネルギー熱由来のクレジットの活用により、



タイ工場

本社・小牧工場

各工場のガス使用における温室効果ガスの排出が、2025年度までに約3,400t分カーボンオフセット(相殺)されることとなります。

\*1 CO<sub>2</sub>換算係数：0.457t-CO<sub>2</sub>/kwh

\*2 J-クレジット制度：省エネ設備の導入や再生可能エネルギーの活用によるCO<sub>2</sub>等の排出削減量、適切な森林管理によるCO<sub>2</sub>等の吸収量を、クレジットとして国が認証する制度。

## 中国工場における水再利用の取り組みについて

中国工場では、「温かみのある」環境・人に優しい工場」をコンセプトに中国の厳しい環境規制に対応しています。

社内環境処理設備により生産排水をリサイクルすることで毎日約100tの廃水を処理して生産に再利用する、いわゆる「工業廃水“0”」を実現しています。



中国工場

## 愛知環境賞 金賞受賞

環境負荷低減型商品である高耐久機器「HPシリーズ」及び窒素ガス精製ユニット「NSシリーズ」が「世界のモノづくりの現場を支え、環境負荷の低減やSDGsの達成に大きく貢献するもの」と高く評価され、2021愛知環境賞\*3の最高位である「金賞」を受賞しました。

HPシリーズは、お客様の生産ロスを減らすため「壊れない・壊れる前に知らせる・壊れてもすぐ交換できる」をコンセプトに開発しました。なかでも「壊れない」にこだわり、摺動部の設計を一から見直したことにより高い耐久性を実現し



高耐久機器 HPシリーズ

窒素ガス精製ユニット NSシリーズ

ました。機器の長寿命化は生産性向上に加え、産業廃棄物の削減にもつながります。今後も環境負荷低減を意識した商品の開発を行い、SDGs達成に向けて貢献していきます。

NSシリーズは、電源不要で適切な濃度量の窒素ガスを手軽に得ることができ、省スペース、ランニングコスト低減などの優位点から、酸化防止や防爆用途に採用されています。手軽に窒素を置換できるため多くの食品製造メーカーに採用されており、食品のフードロス対策に貢献します。

\*3 愛知環境賞：愛知県が2005年の愛・地球博(愛知万博)の開催に合わせて創設したもの。資源循環や環境負荷の低減などの先駆的で効果的な技術や事業、活動や教育の事例を企業等から募集し、優れた取り組みを表彰する。全国に向けて広く紹介することにより、新しい生産スタイルや生活スタイルを社会に根付かせ、資源循環型社会の形成を促進させることを目的としている。

ESGデータ集



## 人材

「人材重視の企業風土」を築いていくためには、グローバル人材育成と個人が自己実現に挑戦できる働きがいのある職場づくりが必要だと考えています。性別・年齢・国籍等に関係なく、多様な人材一人ひとりの可能性を大切に、それぞれの能力を最大限に発揮して活躍できるように、人材育成を強化しています。

## 健康経営の推進

「人材重視の企業風土」を経営理念の一つとして掲げており、「人材」を「人財」と捉え、企業の持続的な発展・成長のための重要な経営資源と位置付けています。

## CKD健康経営宣言

社員の健康を重要な経営課題の一つとして捉え、健康保険組合や労働組合と連携し社員の健康意識を高め、心身ともに健康で生き生きと働ける職場づくりに取り組み、「健康経営」を推進することをここに宣言します。

## 重点施策

## 1 ワーク・ライフ・バランス

働き方改革、労働時間管理

## 2 生活習慣病予防

食事・睡眠・運動習慣の改善、受動喫煙防止、禁煙活動の推進

## 3 働きやすい環境整備

メンタルヘルス推進、職場環境の改善、治療と仕事の両立支援

## 健康経営優良法人2021の認定

当社は2019年に「CKD健康経営宣言」を策定し、継続して健康増進に取り組んでいます。この健康経営に関する取り組みが認められ、2020年、2021年に大規模法人部門「健康経営優良法人\*」の認定を受けました。

※健康経営優良法人認定制度：経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。



## 人材育成

従業員にとって働きがいのある職場にするため、上司がコミュニケーションツールとして「キャリアプランシート」を使って部下のキャリアデザインを支援しています。キャリアデザインに合わせて、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮して活躍できる取り組みを強化しています。

## 階層別教育

全従業員を対象にした階層別教育を基盤に、それぞれの役割に応じた教育や、業務に応じて選択できる自己啓発を支援する教育を実施しています。また、各部署においても働きやすい環境の整備やスキルアップのための取り組みを実施しています。



階層別教育

## 技能研修道場

2016年度から、金属加工用の工作機械や測定器などの使い方を学ぶ「技能研修道場」を導入しました。部品加工の部門において、若手従業員の技能レベルの向上と、シニア従業員が持つ熟練した技能の伝承により、加工における技能レベルのさらなる向上を目的にしています。



技能研修道場

## 自己研鑽費用補助制度

従業員一人ひとりのキャリアプランの実現に向けた自主的な学習をサポートする制度を開始しました。各自が必要とする講習費用、教材、通信教育、eラーニング、自己啓発書籍等の費用を補助しています。

## 自己研鑽費用補助制度の活用事例

- 英会話教室など、社外学習教室の費用補填
- 通信講座、語学学習用アプリの費用補填
- 資格取得のためのテキスト、問題集などの教材費用補填

## ダイバーシティ推進

性別・国籍・年齢に関係なく、多様な人材を活かすダイバーシティを推進しています。

## 女性活躍推進

女性はその力を存分に発揮し活躍し続けられる環境を整えていくことは、従業員一人ひとりがより活躍できる土壌を育むことにつながります。当社では女性の活躍を推進するため、次のような行動計画を策定し計画を推進しています。

女性活躍推進/育児支援制度の一環として、2018年に企業内託児所を開設しました。



企業内託児所  
'Ohana nursery school  
(小牧工場)

女性活躍推進に関する行動計画の概要

## 1 行動計画の期間

2021年4月1日～2023年3月31日(2年間)

## 2 当社の目標

## 目標1

2022年度までに女性管理職比率を3%にする。

## 目標2

全従業員の有給休暇取得率を平均65%以上にする。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

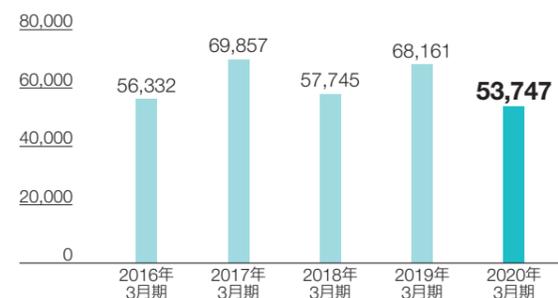
仕事と家庭生活の両輪が充実してこそ、従業員が自己実現できる魅力的な職場になると考え、これを両立するための様々な施策に取り組んでいます。

## 労働時間の削減

業務改善の実施により過重労働を防止しています。36協定(年間700時間、月間80時間を超えない)を順守しています。

- 業務改善の実施による時間外労働の削減
- 週1日の定時退社日の設定
- 一斉有給休暇取得日の設定
- 時間単位有給休暇制度の運用

時間外・休日労働時間数\*



■ 時間外・休日労働時間数(時間)

※ CKD単体の従業員における、月毎の時間外・休日労働時間の平均時間数

## 外国籍従業員の活躍

ダイバーシティ及びグローバル化を推進するため、外国籍従業員の積極的な採用を実施し、日本国内では32名の外国籍従業員が活躍しています。(2021年3月31日現在)

## 再雇用制度の充実

60歳定年後の生き方について、従業員の選択肢を増やすため、現行の再雇用制度は維持しながら、さらに年齢制限なく働ける生涯現役制度を設けています。この制度を活用し42名の65歳以上の従業員が活躍しています。(2021年3月31日現在)

## 育児支援制度

全従業員を対象に育児休業制度を設けています。また、短時間勤務制度や時間外労働の免除制度の利用を小学校6年生の3月31日まで延長しました。女性が安心して出産ができ、育児をする男女従業員が家庭生活と仕事を両立できるような労働環境を整備しています。

## 介護支援制度

介護の課題に直面した従業員が、仕事を継続しながら介護を行うためのマネジメントを自らできるような環境を整備しています。配偶者、子ども、本人または配偶者の父母や、同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫を対象に、原則1年間を上限に介護休業を取得することができます。

ESGデータ集

