

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「経営理念・基本方針」の実現に向けた事業活動をおこなう中で、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現のための取り組みを実現することにより、

1.株主をはじめとした当社のステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させる。

2.透明・公正かつ、環境変化に迅速・果敢な意思決定をおこなうための体制を構築する。

等を通じて、当社の持続可能な成長と、中長期的な企業価値向上が実現できるものと認識しております。

コンプライアンスにつきましては、経営者層だけでなく従業員一人ひとりが法令はもとより社会規範の遵守、徹底に努め業務をおこなってまいります。

【会社情報に係わる社内体制】

当社は、重要な経営関連情報の適時・適切な開示の重要性を認識し、公正かつ迅速な情報開示に努めてまいります。

全役職員向けの教育訓練を随時実施し、適切な規範意識、正しい会計処理に基づいた正確な情報開示がおこなわれる体制を確保いたします。また、社内の各部門が適切な連携、相互牽制を保つよう、社内体制や関連規則を随時見直し、情報開示の迅速さと正確さの向上を目指してまいります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4.いわゆる政策保有株式】

保有している上場株式はなく、政策保有目的で保有する株式はありません。

【原則1-7.関連当事者間の取引】

役員による利益相反取引については、取締役会規程において、取締役会および監査等委員会の承認を必要とする旨を定めております。また、関連当事者取引については、月次の取締役会において取引金額・取引内容等の報告をおこない、モニタリングの徹底に努めております。

【原則2-4.女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

(補充原則2-4-1)

持続可能な社会実現への貢献の在り方が問われる中、社会が求める価値を当社が創造し続けるための鍵は「人材」にあります。当社は人材開発における課題に対する様々な施策を講じています。

当社の人事制度の理念は、能力開発 客観的な評価と公平な処遇 働きがい、生きがいの創造 を主眼としています。

また、中期経営計画の人材育成重点課題として、グローバルな事業拡大及び新規事業育成のための人材の確保・配置 「成長と自立」を目指す「能動的人材」の育成 コンプライアンスの徹底 を掲げています。

当社は多様な人材の多様な働き方を支援するため、社員一人一人が能力を発揮できる制度・環境の整備を行っており、「従業員の幸福と自己実現」の両方を実現することを目指しています。具体的な数値目標と達成状況は以下の通りです。

<新卒定期採用>

採用者の女性比率を40%以上とすることを目標としております。

直近3年間の実績として、2023年度には5名中2名、2024年度には4名中1名、2025年度には4名中1名が女性であり、通算で31%となっており、目標を下回る実績となりました。

<女性の責任者の数(グループ長以上)>

「グループ長以上が5名以上」を目標の一つとしております。グループ長以上は、2022年度4名、2023年度4名、2024年度4名となっており、未達の状態が続いております。

<外国籍の社員の採用数>

海外拠点を含めて「毎年1名以上」を目標としており、2022年度には4名、2023年度には2名、2024年度には1名を採用し、目標を達成していません。

【原則2-6.企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は企業年金制度を採用していないため、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮する局面はございません。

【原則3-1.情報開示の充実】

(1) 当社の経営理念や経営戦略、経営計画につきましては、当社ホームページ(<https://www.technomedica.co.jp/t01/ir/cp.html>)にて開示しております。

経営理念

「わたしたちは、健康、医療分野でのオリジナリティあふれるオンリーワンの製品・サービスを提供し、社会に貢献します」

(経営理念の基本方針)

- 1.採血管準備装置・システム及び血液ガス装置は、信頼性、品質の向上を図り、価値あるサービスを提供することにより、お客様の期待に応えます。
- 2.新製品の開発()により、新たな事業の創造を目指します。
- 3.これからも日本国内にとどまらず、当社の技術力を生かし、世界に貢献する企業を目指します。
キーワードは「在宅医療」「予防医学」「先制医療」「臨床現場即時検査(POCT)」など。

(2) 当社は、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

当社の持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

- 1.株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 2.株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- 3.会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 4.独立社外取締役が中心的な役割を担って、取締役会による業務執行の監督機能を実効化する。
- 5.中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で、建設的な対話をおこなう。

(3) 当社の経営陣幹部と取締役の報酬等の額は、職責及び経営への貢献度に応じた報酬と、役位に応じた報酬、また会社業績や各取締役の成果に連動して算定する報酬とを組み合わせることを基本としており、報酬等の決定に関しては、報酬・指名諮問委員会による審議を経て、取締役会での承認を得ることとしております。

(4) 当社の取締役には、取締役会で推薦される優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者を報酬・指名諮問委員会にて指名し、取締役会における協議を経て、株主総会決議で選任することとしております。

また、取締役の解任については、報酬・指名諮問委員会、それぞれの職責に照らし、その職務を継続させることが適切でないと認められるときは、必要に応じ適時に、その理由を明らかにし答申を行い、取締役会における協議を経て、株主総会決議で解任することとしています。

(5) 株主総会招集通知の参考書類に、各取締役の選任・解任・指名についての説明を記載しております。

(補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取り組み)

当社のサステナビリティに関する考え方および取組は、次のとおりであります。

(1) ガバナンス

当社では、サステナビリティ関連のリスク及び機会を、それ以外の経営上のリスク及び機会と一体的に監視及び管理しております。当社の事業を取り巻く様々なリスクに対する確かな管理・実践を行うため、「リスク管理規程」を定め、取締役会および本部長会議において、サステナビリティ関連も含む全社的なリスク、必要とされる対応等について随時議論し、これに基づいた経営戦略の立案、各部門への指示等を行う体制を構築することで、サステナビリティ関連も含めたガバナンスを維持しております。

(2) リスク管理

当社は、経営の健全性の確保を主な目的とする「リスク管理規程」を制定し、当社が認識するリスクに対する基本的な考え方及びその管理方法を明確化しており、この実効性を高めるために適宜検討、改善を行っております。日常の業務執行から生じる様々なリスクを予想・認識し、これを十分に検討した上で、経営の安全性を確保いたします。リスク情報のみならず、日常業務の職務執行状況について定期的に各部門長を通じ社長へ報告するほか、内部通報窓口の拡充等を通じて、情報伝達に係る体制を強化し、発生リスクの早期発見と把握、ならびに対処の迅速化を図り、いってリスクの未然防止と軽減等に取り組んでおります。

(3) 戦略

人的資本への取組み

2023中期経営計画において、「働きがい・生きがいの創造」を人事制度の理念と定め、多様な人材の多様な働き方を支援するため、社員一人一人が能力を発揮できる制度・環境の整備を行っており、その取り組みについては、在宅勤務、フレックスタイム制、時短勤務、就業規則の見直し等の施策を実施しております。

また、人材育成の一環として、若手社員の基礎能力教育、役職者のマネジメント教育、キャリアプラン教育、及び各部門での業務に係わる研修等、各種の社内外研修を実施し、社員の持続的な成長を図っております。

知的財産への投資等

当社は、持続的な競争力を維持するために知的財産戦略を経営上の重要な戦略と位置付けており、事業戦略、研究開発戦略と合わせ三位一体の戦略と遂行を行っています。また、当社の研究開発成果を社会課題の解決に役立てるため、第三者との共同研究(産業技術総合研究所東北センター等)、開発後も積極的に取り組んでおります。

環境負荷の低減

事業活動における次のような取組みを通して、温室効果ガスの削減、省エネルギー - 化、省資源化を図っております。

- ・使用する原材料の削減
- ・消耗品等事業のプラスチックから紙製品への転換
- ・自社ビル内節電策、太陽光発電の活用
- ・産業廃棄物のミニマム化

(4) 指標及び目標

上記(3)の戦略に係わる指標及び目標を次の通りとしております。

具体的な目標を定め、社内における多様性の確保に努めることとしております。

- ・男女社員の平均勤続年数の差異：目標5年以内(2025年3月期の実績4.3年)
- ・管理職に占める女性社員の割合：目標10%以上(2025年3月期の実績3.3%)
- ・男性社員の育児休暇の取得率：目標50%以上(2025年3月期の実績57.1%)

【原則4 - 1 . 取締役会の役割・責務】

(補充原則4 - 1 - 1)

取締役会は、法令で定められた専決事項及び当社「取締役会規程」に定める事項の決定をおこないます。その他の主要な業務執行の決定については、当社「職務権限規程」において、その権限委譲の範囲を定めています。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

独立社外取締役の選任に関しては、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準に従って選定しております。それに加え、会社経営や専門分野における豊富な経験と幅広い見識を備えていることも重視しております。

【原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

(補充原則4 - 10 - 1)

当社は、取締役会の諮問機関として、3名の独立社外取締役を含む5名で構成される報酬・指名諮問委員会を設置しており、委員長は独立社外取締役が務めております。

詳細については、本報告書「4 - 1 . 機関構成・組織運営等に係る事項【任意の委員会】」をご参照ください。

【原則4 - 11 . 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

(補充原則4 - 11 - 1)

1. 取締役規程及び監査等委員規程にて、当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者と定められています。
2. 当社は、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性確保についても引き続き検討していきます。
3. 当社の全ての取締役(監査等委員である取締役を除く)は、毎年、株主総会決議による選任の対象とされます。
4. 当社の目指す、経営理念や経営戦略に基づく持続的な成長を続けていくために、コーポレート・ガバナンスを充実させ、経営の透明性を高めるため、7名の取締役を選任しております。選任にあたっては報酬・指名諮問委員会の諮問を基に、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス等を考慮し選任しております。7名のうち3名は社外取締役です。なお、各取締役のスキル・マトリックスを別紙に記載しております。

(補充原則4 - 11 - 2)

取締役による他の上場会社の役員の兼任状況につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

(補充原則4 - 11 - 3)

当社では、すべての取締役に記名式アンケートを実施し、その結果をもとに、取締役会において、現状における取締役会の実効性、今後の課題等について議論を行っています。

2024年度当社取締役会は、規模・構成において、経営上の重要な意思決定及び業務執行の監督を適正に行うための体制が確保されていること、取締役会の決議事項は適切であり、審議に十分な時間が確保されていること、また、多様な専門性をもつ独立社外役員(取締役監査等委員3名)を含め活発かつ建設的な議論が行われていることなどから、取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

一方、取締役会の実効性を更に高めるために取り組むべき課題として、以下の意見が出されました。

- ・2030長期ビジョン達成に向けた事業戦略、セグメント戦略、M & A戦略等のより深耕した議論を進めること。
- ・当社の戦略課題(資本コストや株価を意識した経営、人的資本経営、株主対応等)について、繰り返し議論してきた内容を取り纏めると共に、新たな戦略課題(内部留保と自己株式の用途等)について議論していくこと。
- ・経営リスクとなる事案を注視していくと共に、リスクへの対応状況について定期的に議論し、リスク管理の徹底を図っていくこと。

当社は、上記評価結果を踏まえ、取締役会での更なる議論の活性化・充実に向け、今後、必要な対応策の検討と実行を進めてまいります。

【原則4 - 14 . 取締役・監査役のトレーニング】

(補充原則4 - 14 - 2)

当社の事業に関連性の高い法令、規制、リスク等につきまして、取締役を対象として情報提供を実施するほか、四半期に一度の集合研修、e-learning等を通じた研修を通じて、上場会社の役員として必要な知識の習得・更新に努めています。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

1. 当社の取締役会議長は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努めます。
 2. 取締役会議長は、株主との建設的な対話を統括する取締役として、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主と、コーポレート・ガバナンス及び重要な経営上の方針について随時議論するものとします。
- この対話をおこなうに際しては、株主間で実質的な情報格差が生じないように十分留意します。

【原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、2023年度(2024年3月期)から3ヶ年の中期経営計画を策定し、2023年5月に開示しております。本中期経営計画は、財務戦略・投資計画・資本政策・人材戦略・営業戦略・生産技術戦略・研究開発戦略の各戦略を着実に実行することにより、持続的成長を図り「2030長期ビジョン(2022年5月開示)」へと繋げていくことを目指しています。3ヶ年累計で売上高308億円、営業利益45億円を計数目標としております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2025年5月27日

当社は、資本収益性、市場評価の改善に向けた取り組みとして、持続的成長に向けた収益拡大策を遂行し、2023中期経営計画の達成を目指します。配当については、同中計期間において累進配当を実施し、株主還元の充実に努めます。

アップデートの詳細を、2025年3月期決算説明会資料に開示しております。

<https://www2.jpx.co.jp/disc/66780/140120250527567299.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社オートニクス	967,200	13.96
實吉 繁幸	916,300	13.22
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	487,700	7.03
野村信託銀行株式会社(信託口)	379,400	5.47
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE FIDELITY FUNDS(常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	363,791	5.25
平澤 修	245,050	3.53
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LIMITED-HONG KONG PRIVATE BANKING DIVISION CLIENT A/C 8028-394841(常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	219,700	3.17
實吉 政知	217,500	3.13
テクノメディカ従業員持株会	152,400	2.19
高良 明	117,600	1.69

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

1. 大株主の状況は、2025年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しております。また、保有割合の算定に際しては、自己株式を控除しております。

2. 上記の他、当社保有の自己株式1,831,712株があります。

3. 2020年12月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有(変更)報告書において、インターナショナル・バリュー・アドバイザーズ・エル・エル・シーが2020年12月15日現在で360,300株を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができていないことから、上記大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
-------------	-----------

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	100人以上500人未満
---------------------	--------------

直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
-------------------	---------

直前事業年度末における連結子会社数	10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うる特別な事情

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	15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	7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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
平井 豊	他の会社の出身者													
尾関 純	公認会計士													
黒河内 明子	弁護士													

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
----	-------	------	--------------	-------

平井 豊			会社法第2条15号に定める社外取締役であります。 また、独立役員に指定しております。	長年にわたり産業用電機品メーカーの営業部門等で培った豊富な経験を有し、この見識を当社の監査等に反映いただけるものと判断し、当社社外取締役に選任いたしました。また同氏は、当社が定める独立性に関する基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
尾関 純			会社法第2条15号に定める社外取締役であります。 また、独立役員に指定しております。	公認会計士としての高度な知見を有し、財務・経理部門を中心に当社の経営を適切に監督いただき、ガバナンス機能の向上に大きく貢献いただけるものと判断し、当社社外取締役に選任いたしました。また同氏は、当社が定める独立性に関する基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
黒河内 明子			会社法第2条15号に定める社外取締役であります。 また、独立役員に指定しております。	弁護士としての深い見識を有し、上場企業における社外役員や、顧問弁護士等の経験から企業法務にも精通しており、客観的かつ公正な立場から当社の経営を監督いただけるものと判断し、当社社外取締役に選任いたしました。また同氏は、当社が定める独立性に関する基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。

【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	3	0	0	3	社外取締役

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

なし

現在の体制を採用している理由

専任のスタッフは配置していませんが、職務補助者(監査等委員会スタッフ)の配置について要請があった場合には、監査等委員会と他の取締役が協議のうえ、専任または兼任の使用人を監査等委員会スタッフとして配置することとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

[監査等委員会と会計監査人の連携状況]

監査等委員が定期的に内部監査室と情報交換の場を持ち、その結果を監査等委員会で共有し、問題が発覚した場合には監査等委員会の見解として取締役会に上程するなど、監査等委員会と内部監査部門の連携により監査・監督体制の機能強化を図っております。

【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	報酬(指名)諮問委員会	5	0	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(指名)諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役の報酬決定および取締役候補者の決定に係る透明性を確保するため、2017年7月5日開催の取締役会において、任意の委員会として報酬・指名諮問委員会を設置しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 3名

その他独立役員に関する事項

【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 その他

該当項目に関する補足説明

短期の業績連動報酬として、現金賞与を支給しております。賞与は全社業績評価によっており、全社業績評価の指標として本業の成果を示す営業利益を適用しております。金額は、営業利益に社内です定められたポイント並びに役位別係数を加減算して算出しております。なお、監査等委員である社外取締役に対しては支給していません。

また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対して、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、各対象取締役への具体的な配分については、取締役会において決定することとしております。

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

[開示手段]
有価証券報告書、営業報告書(事業報告)

[開示状況]
全取締役の総額を開示

[該当項目に関する補足説明]
2025年3月期における役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は次のとおりです。

役員区分 / 報酬等の総額 / 役員の員数
取締役(監査等委員及び社外取締役を除く) / 120,194千円 / 5名
社外役員 / 20,740千円 / 5名

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

<基本方針>

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く、以下同様)の報酬等の額は、株主総会において決定された限度額の範囲において、各取締役の職責及び経営への貢献度に応じた報酬と、会社業績や各取締役の成果に連動して算定する報酬とを組み合わせることで算定しております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、短期の業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬により構成されています。

(1) 取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬等((2)、(3)に該当する報酬等を除く)の額又はその算定方法の決定に関する方針
基本報酬は、月例の固定報酬とし、各取締役の役位、職責、在任年数に応じて、当社の業績、個人の貢献度、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定しております。各取締役の支給金額については、報酬・指名諮問委員会の答申内容を受けて、取締役会において決定することとしております。

(2) 取締役の個人別の報酬等のうち、業績連動報酬等に係る業績指標の内容及びその業績連動報酬の額又は数の算定方法の決定に関する方針

短期の業績連動報酬として現金賞与を支給しております。事業年度ごとの業績向上に対する取締役の意識を高めるため、賞与は全社業績評価によっており、全社業績評価の指標として本業の成果を示す営業利益を適用し、営業利益に社内です定められたポイント並びに役位別係数を乗じて算出しております。各取締役の支給金額については、報酬・指名諮問委員会の答申内容を受けて、取締役会において決定することとしております。

<短期業績連動報酬の算定方法>

代表取締役: 営業利益 × ポイント単価 × 係数(1.5)

取締役: 営業利益 × ポイント単価 × 係数(1.0)

(注) ポイント単価1億円あたり一律250千円

(3) 取締役の個人別の報酬等のうち、非金銭報酬等の内容及びその非金銭報酬等の額若しくは数又はその算定方法の決定に関する方針
当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、取締役に対して毎年一定の時期に自社株を交付しております。各対象取締役への具体的な配分については、報酬・指名諮問委員会の答申内容を受けて、取締役会において決定することとしております。譲渡制限期間は、譲渡制限付株式の交付日から、当該対象取締役が当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を退任又は退職する日までの期間としております。

(4) 上記(1)(2)(3)の(取締役の個人別の報酬等の額に対する)割合の決定に関する方針

基本報酬、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬の支給割合の決定方針については、株主と経営者の利害を共有し、企業価値の持続的な向上に寄与するために、最も適切な支給割合となることを方針としており、その合理性については報酬・指名諮問委員会で評価しております。

(5) 取締役に対し報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針

定時株主総会后、報酬・指名諮問委員会の答申内容を受けて、毎年7月の取締役会で決定しております。基本報酬は月次で支給し、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬は毎年7月に支給しております。

(6) 取締役の個人別の報酬等の内容について、その決定の全部又は一部を(特定の)取締役その他の第三者に委任することとする時の委任に関する事項

a. 委任を受ける者の氏名又はその株式会社における地位及び担当

報酬・指名諮問委員会のメンバーは、尾関 純(委員長/社外取締役)、平井 豊(社外取締役)、黒河内 明子(社外取締役)、實吉 政知(代表取締役)、中原 志郎(取締役経営管理本部長)の5名としております。

b. 上記a.の者に委任する権限の内容

取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議を行い、取締役会に対して答申を行います。

(ア) 取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別報酬額(算定方法を含む)の原案の内容

(イ) 取締役の報酬等の構成を含む内容に係る方針(業績連動型報酬についてのリンク対象となる業績等の指標の選定及び株式関連報酬の付与基準等を含む。)

c. 上記a.の者により上記b.の権限が適切に行使されるようにするための措置を講ずることとするときは、その内容

報酬・指名諮問委員会のメンバーは、過半数が社外取締役であり、委員長も社外取締役が就任しており、同委員会の権限が適切に行使される体制を敷いております。定時の委員会は年4回開催され、役員報酬の適正水準等についての議論を経て、具体的な報酬額の案を取締役に答申しております。最終的な報酬額の決定につきましては、取締役会が報酬・指名諮問委員会の答申内容に基づいて決定しております。

(7)取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法((6)に掲げる事項を除く)

取締役の個人別の報酬等の内容については、報酬額の決定に際しての透明性・客観性を確保するため、報酬・指名諮問委員会を設置しており、同委員会の答申内容に基づいて取締役会で決定しております。また、監査等委員である取締役の報酬額は、株主総会において決定された限度額の範囲において、監査等委員の協議により決定しております。監査等委員である取締役に対しては定額の基本報酬のみを支給しており、その他の報酬は支給していません。

(8)前記(1)～(7)のほか、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する重要な事項
該当事項はありません。

【社外取締役のサポート体制】

専任のスタッフは配置していませんが、必要な情報については各担当部署等から適宜報告させる体制をとっております。
また、監査等委員である取締役と、取締役及び幹部社員との定期的なミーティングを設定するなどの体制を整えております。

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)

〔株主総会〕

会社法上で定められた企業の意思決定決議は、定時株主総会または臨時株主総会で決議しております。

〔取締役会〕

取締役会は経営の基本方針に関する意思決定等をはじめとする、定款及び取締役会規程の定める経営上の重要事項を決議しております。
取締役会は代表取締役を議長として7名の取締役で構成され、毎月1回定期開催するほか、必要に応じて機動的に臨時開催しております。

〔監査等委員会〕

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役3名(3名とも独立役員)で構成されております。

監査等委員会は毎月1回の定期開催の他、必要に応じて臨時開催しております。監査方針等に従い、収益基盤の安定化と合理化、経営の透明性及び効率化、ならびに企業倫理の確立を維持し続けていくため、取締役の職務執行全般について監督しております。

なお、当社は監査等委員である取締役3名との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

〔内部監査体制〕

内部監査は、内部監査室を設置し、業務の執行状況についてコーポレート・ガバナンス向上の視点から、部門長の業務執行等について監査・助言をおこなうとともに、監査等委員会と連携の上、内部統制に係わる監査・助言をおこなっております。

〔会計監査人〕

会計監査人は年次の財務諸表の財務監査をおこなっております。

また、会計監査人による財務監査の結果は、財務監査終了後、監査等委員会へ監査報告書の提出・説明がなされ、緊急の問題があれば随時相談する体制としております。

なお、当社は監査法人シドーを会計監査人として選任し、監査契約を締結しております。

〔顧問弁護士〕

顧問弁護士からは法律上の判断を要する場合に、適時に助言・指導を受けております。

〔報酬・指名諮問委員会〕

役員報酬および役員候補者の決定プロセスをより客観的で透明性の高いものとするため、社外取締役が半数以上を占める報酬・指名諮問委員会を設置し、取締役会等の諮問に応じて取締役候補者の選定や取締役の報酬に対する意見等を答申することとしております。

この他、当社の意思決定を迅速に具現化すべく、経営計画で決定した具体的な施策を審議検討する機関として「全国責任者会議」を年4回四半期毎に開催しております。なお、出席者は監査等委員を含む全取締役、本社各部署の責任者、支店・営業所の責任者であり、同会議において現場の意見及び各営業担当者の情報等を吸い上げ、意識統合を図る事により機動的なおかつ迅速な取締役会の開催が可能となっております。

以上のとおり、監査等委員会、会計監査人並びに内部監査室が連携し、相互に監査範囲・結果・状況等についての情報提供と交換をおこなう事で、各部署や支店等の改善点(非効率な業務、未対処のリスク、内部統制が意図したとりに機能していない等)についての共有理解を図り、該当する事項のより詳細な監査実施等に努めております。

なお、役員報酬の決定につきましては、株主総会において承認された報酬上限額の範囲内で、各役員の職務内容、他の従業員への処遇との整合性等を考慮した適切な水準を定める事を基本としております。

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、監査等委員会の設置によりガバナンス機能の充実を図っております。

監査等委員会は、定例・臨時の取締役会等へ出席する事に加え、重要文書の閲覧や、取締役及び従業員に業務状況の報告を求める事で、社内

情報の共有化をおこないます。

また、内部監査室や会計監査人と相互に監査範囲・結果・状況等について情報提供及び交換を積極的におこなうことで、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を厳しく実施するとともに、各部署の改善点の共有理解を図り、該当する事項のより詳細な監査の実施等に努める等、適正な監査及び実効性の向上に努めます。

このほか、代表取締役との定期的な会合や、内部統制推進の役割を担う経営管理本部（経営企画室、人材開発室、総務・人事室、財務・経理室、業務室、情報管理室）、品質保証室等との会合を開催し、監査上の重要課題等について意見交換をおこないます。これらの活動を通じて、取締役の権限行使・義務履行につき善管注意義務違反を含む監督及び監査を実施します。

また、監査等委員3名全員を社外取締役とすることにより、経営監視機能を強化しております。

各社外取締役はそれぞれ弁護士、公認会計士、企業経営等の種々の経験を通じて、法令、財務・会計、企業統治等に関する専門的で相当程度の知見を有しており、違法性監査に止まらず、外部者の立場から経営全般について大所高所から判断をおこないます。

なお当社は、社外取締役を選任するための当社からの独立性に関する基準として東京証券取引所有価証券上場規程に定められた独立役員の要件を念頭に、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断し、選任しております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の方にご参加いただけますよう、集中日は原則避けて開催しております。
その他	株主様の株主総会会場へのアクセスの利便性を考慮し、新横浜駅前の会場を使用して開催しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として年2回、本決算及び第2四半期決算の外部への発表にあわせ、それぞれ説明会を開催し、社長自ら説明をいたしております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ内のIRサイトにおきまして、「四半期決算短信」「各種開示資料」「有価証券報告書」等を掲載のほか、「決算説明会の動画（配布資料PDF含む）」も掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	・IR担当役員：取締役経営管理本部長 中原志郎 ・IR担当部署：総務・人事室	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

実施していません。

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

当社は医療機器を製造・販売しており、安全かつ高品質な製品の安定的供給を責務とし、製品の品質管理が最重要と認識しております。そのため、人の品質・経営の品質・財務の品質向上を第一と考え、内部統制システムもこの認識のもとに整備しております。

「取締役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その他会社の業務の適正を確保するための体制」に関する決定内容の概要は以下のとおりであります。

< 1. 取締役および使用人（＝社員）の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制 >

- (1) 当社は、役員および社員の行動指針として制定した「倫理規定および行動規範」および「コンプライアンス規程」の周知と実践を図り、あらゆる企業活動において、法令・ルールおよび企業倫理の遵守（コンプライアンス）を再優先事項とすることを徹底する。
- (2) 取締役会は、法令等遵守のための体制を含む内部統制システムの整備方針について決定するとともに、定期的に状況報告を受ける。
- (3) 取締役の職務執行にあたっては、取締役相互で監視するほか、監査等委員会による監査を受ける。
- (4) 業務部門から独立した代表取締役直轄部門の内部監査室による内部監査を実施し、法令および定款に反する行為の有無の監視をおこなう。
- (5) 内部通報規程において、役職員が法令違反又は社内ルール違反を発見した場合の報告体制を整備し、通報者が不利な扱いを受けない旨を定めている。

(6) 使用人(=社員)の職務の執行状況を定期的に各部門長へと報告させ、取締役は使用人(=社員)の職務執行状況が、法令および定款等に適合しているかを監視する。

(7) 報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法の定めに従い、経理業務に関する規程を整備するとともに、財務報告において不正や誤謬が発生するリスクを識別し、予防および牽制機能の整備・運用・評価を継続して不備があれば是正していく体制を整備する。

< 2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制 >

(1) 経営管理本部を担当部門とし、リスクの洗い出しと見直し、対応策の策定を継続的に進める。各部門長は担当部門のリスク管理責任者として日常の業務活動におけるリスクの管理とリスクの極小化を図るとともに、万が一不測の事態が発生した場合においては、予め定めている「トップへの緊急報告制度」に則り、速やかに代表取締役へ報告し、代表取締役を責任者として、速やかに必要な対策を講じる。

(2) リスク発生の可能性を認識したうえで、リスク発生の回避あるいは極小化および発生した場合の対策を講じる。

< 3. 取締役の職務執行が効率的におこなわれることを確保するための体制 >

(1) 当社の取締役は「中期経営計画」および「年度予算」に基づいて、業績目標を設定し、その達成状況を取締役会および本部長会議において定期的に報告する。

(2) 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制として、職務分掌規程および権限規程に従って取締役は業務を執行し、毎月定期的に取締役会を開催し、各取締役から職務の執行状況について報告するとともに、必要に応じて随時に臨時取締役会の開催をおこなう。

< 4. 取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する体制 >

取締役は、「文書取扱規程」に従って、取締役・社員が適切に各種議事録等、取締役の職務執行にかかる情報および文書(電磁的記録を含む)を整備し、保存・管理するように指導する。取締役は、必要に応じて当該文書を閲覧することができる。

< 5. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人(=社員)に関する事項、当該使用人(=社員)の他の取締役からの独立性ならびに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項 >

監査等委員会から職務補助者(監査等委員会スタッフ)の設置について要請があった場合には、監査等委員と他の取締役が協議のうえ、専任または兼任の使用人を監査等委員会スタッフとして配置するものとする。当該スタッフは、監査等委員会スタッフ業務に関し監査等委員会の指揮命令下に置くものとする。また、当該スタッフの人事考課については監査等委員会がおこない、人事異動については、監査等委員会の事前同意を得たうえで決定するものとし、他の取締役からの独立性を確保する。

< 6. 取締役および使用人(=社員)が監査等委員会に報告するための体制ならびに報告をおこなった者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制 >

(1) 取締役および使用人(=社員)は、監査等委員が出席する取締役会・本部長会議等において、その担当する職務の執行状況について報告するとともに、随時、各監査等委員の求めに応じて業務執行状況の報告をおこなう。

(2) 取締役および使用人(=社員)は、法令等に違反する事項あるいは当社に著しい損害を及ぼす恐れがあると判断される事項が発生した場合は、監査等委員会に対して遅滞なく報告する。

(3) 監査等委員会に報告をおこなった者が当該報告をしたことを理由に不利益取扱いを受けないことを確保する体制とする。

< 7. その他監査等委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制 >

(1) 監査等委員は取締役会のみならず他の重要と判断される社内会議に出席することができ、かつ必要に応じて他の取締役に対して必要な調査・報告等の要請をおこなう。

(2) 監査等委員会は、緊急の問題が発生した場合は、会計監査人と随時相談をおこなう。

(3) 監査等委員会は、代表取締役との間において定期的な意見交換会を設定する。

< 8. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項 >

監査等委員がその職務の執行について当社に対し、会社法399条の2第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、総務・人事室において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要なでないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

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

当社は、反社会的勢力によりおこなわれる不当な要求に対して一切の拒絶をおこない、また一切の関係遮断をおこないます。また、同勢力と関係のある企業、団体、個人と一切取引をいたしません。

なお当社は、平成18年9月に「反社会的勢力対応要領」を制定しております。反社会的勢力からの接触があった場合には、同要領に記載されている適切な対応、手順並びに所轄警察署及び顧問弁護士等へ直ちに連絡・相談をおこない、速やかにこれを排除する体制を構築しております。

___その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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

[コンプライアンス規程]

当社では、コンプライアンスの定義を『法令(業務上の通達・指針を含む)、証券取引所諸規程及び当社社内規程(以下法令等という)からの逸脱行為の発生を未然に防止し、問題が発生した場合は直ちに是正できる社内体制を構築する事及び上記法令等を遵守する事』と定義し、内部監査室によるコンプライアンス体制の監査等をおこないます。

[リスク管理規程]

当社は、経営の健全性の確保を主な目的とする「リスク管理規程」を2006年に制定し、当社が認識するリスクに対する基本的な考え方及びその管理方法を明確化しており、この実効性を高めるために適宜検討、改善を行なっております。

日常の業務執行から生じる様々なリスクを予想・認識し、これを十分に検討した上で、経営の安全性を確保いたします。リスク情報のみならず、日常業務の職務執行状況を定期的に各部門長を通じ社長へ迅速に報告するほか、内部通報窓口の拡充等を通じて、情報伝達に係る体制を強化し、発生リスクの早期発見と把握、ならびに対処の迅速化を図り、以ってリスクの未然防止と軽減等に取り組んでまいります。

なお、当社の内部監査の目的は以下のとおりとなっており、監査結果、指摘事項及び勧告事項等の監査報告書は、代表取締役へ報告されます。是正を要する指摘事項の場合は、代表取締役より各部門責任者を通じて報告結果を基とする改善指示をおこない、改善指示にかかる箇所につき結果報告を部門責任者より代表取締役へおこなう体制を確実に実行し、コンプライアンスやリスク管理の徹底に努めてまいります。

- ・経営情報に誤謬・不正がないか検証をおこなう。
- ・法律・規則・方針・計画・手続きが遵守されているか検証をおこなう。
- ・資産の保全状況の検証をおこなう。
- ・各部門にて設定された目標やゴールが達成されているか検証をおこなう。
- ・経営資源の能率的・経済的利用の検証をおこなう。

また、弁護士事務所と顧問契約等を締結しており、日常的な法律問題および各業務に係る専門分野につき適時・適切な助言及び指導が受けられるよう体制を整え、アドバイスを受けており、これに基づいて各種の問題への適切な対処をおこなっております。

[コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組み状況]

当社は医療機器を製造・販売しており、安全且つ高品質な製品の安定的供給及びレベルの向上に重点を置いた外部検査機関の検査基準に基づく製品作りをベースとしております。

代表取締役直轄の部署として業務執行部門から独立した内部監査室において、内部監査計画に基づき、各部門へコンプライアンス体制の整備・運用状況を含む監査を随時実施しております。

監査結果を代表取締役に随時報告し、是正を要する指摘事項の場合は、代表取締役より各部門責任者を通じて報告結果を基とする改善指示をおこない、改善指示にかかる箇所につき結果報告を部門責任者より代表取締役におこなう体制を整備し、コンプライアンスのより一層の徹底を図っております。

監査等委員会におきましても代表取締役と定期的に会合の場を持ち、監査上の重要課題等について、定期的に意見交換をおこないます。

また、内部監査室や会計監査人とも緊密な連携を保ち、実効性を伴った監査を遂行し、問題の早期発見と是正に努めてまいります。

財務報告に係る内部統制の有効性評価結果として公表する「内部統制報告書」につきましては、全社的な内部統制及び決算・財務報告に係る業務プロセスにつき適正性及び信頼性の確保が図られるよう、財務報告に係る内部統制を統括する経営管理本部長を中心として、全部署を挙げて体制の改善・整備に取り組んでまいります。

また、当社経理関連規程につき、企業会計基準及びその他法令に基づく所要の改定をおこなう等、内部統制システムの実効性の向上及び拡充に注力し、適正な情報開示がおこなわれる体制・制度の構築を進めてまいります。

コンプライアンスならびにリスク管理体制の推進につきましては、四半期に一度、全役職員向けに一般的なコンプライアンス研修をおこなう他、各階層において業務の適正性を確保するための研修の定期的な実施、「倫理規程および行動規範」の周知徹底等の施策を通じて、コンプライアンス意識の浸透、リスク管理体制の整備に努めてまいります。

[適時開示体制の概要]

1. 基本方針

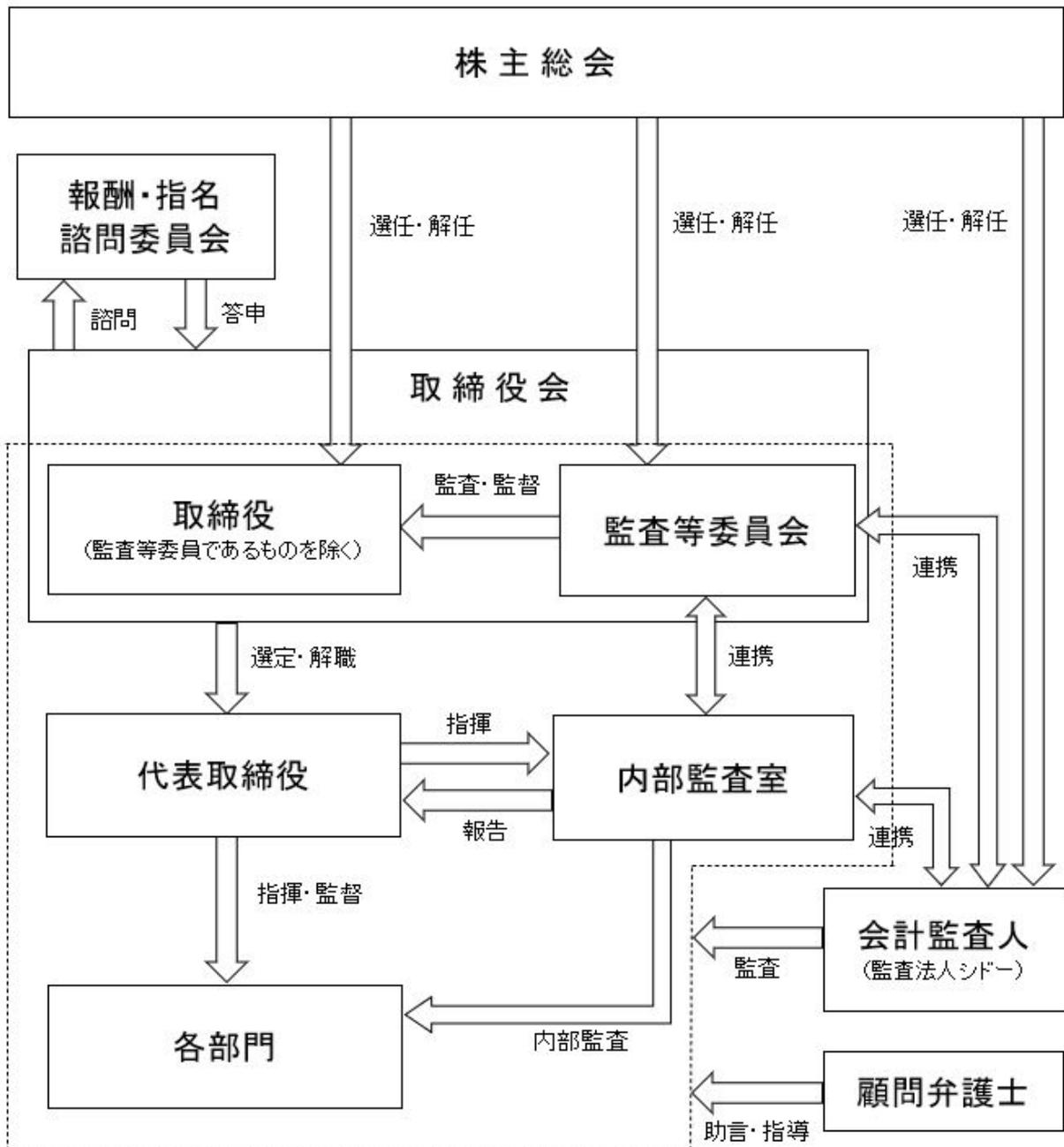
当社は、すべてのステークホルダーの皆様に対して、重要な経営関連情報の適時・適切な開示をおこなうことを基本姿勢としております。金融商品取引法等の関係法令および東京証券取引所の定める適時開示規則に則った情報の開示を行うほか、当社を理解いただくために有効と思われる情報についても積極的な情報開示をおこないます。

2. 社内体制

経営管理本部長が、情報取扱責任者として決定事実および決算情報等に関する情報を迅速かつ網羅的に集約し、取締役会に上程のうえ審議をおこなった後、迅速に公表することとしております。

3. 社内体制のチェック機能

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会議長が適宜内部監査室と情報交換の場を持ち、その結果を監査等委員会で共有するなど緊密に連携し、適切な情報開示に関する社内体制を構築し、監査・監督機能の強化を図っております。



各取締役のスキルマトリックス

	氏名	専門性と経験							
		企業経営/ 経営企画	生産・技術/ 研究開発	グローバル ビジネス	営業/マーケ ティング	人事/労務	財務/会計	法務・リスク マネジメント	独立性
1	實吉 政知	●	●		●	●		●	
2	武田 真人	●		●	●				
3	中野 靖	●	●		●				
4	中原 志郎	●		●		●	●	●	
5	尾関 純						●		●
6	平井 豊	●			●				●
7	黒河内 明子					●		●	●

(注) 上記一覧は、取締役の有する全ての知見を表すものではありません。