

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 更新

当社は安定した利益体質の構築を図り、企業価値を高め、将来にわたり発展・成長していくという経営の基本方針を実現するため、経営上の組織体制を整備するなどの諸施策を実施し、経営の効率性、透明性を高め、株主・取引先・顧客・従業員などのステークホルダーの方々の立場を尊重し、その責任を果たしていくことをコーポレート・ガバナンスの基本としています。また、当社のコーポレート・ガバナンスそのものが時代に即しているのか、そのあり方を常に追求し、変化に対応していきます。

当社では、監査役制度を採用しており、取締役会と監査役会により、業務執行の監督および監査を行っています。当社の監査役制度は十分に機能していると判断しています。

なお、2006年6月29日開催の第59回定時株主総会後に執行役員制度を導入し、取締役の員数の適正化を図るとともに、社外監査役の増強を図り、現在、取締役は9名（うち4名は社外取締役）、監査役は4名（うち2名は社外監査役）で構成されております。

【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】 更新

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】[補充原則2-4①]

外国人の管理職への登用については、今後採用を強化し、将来的に管理職や中核となる人材を育成していく考えでありますが、現時点では全従業員に占める比率が小さいため、目標を設定するには至っておりません。

また、中途採用者の管理職への登用については、定期採用者も中途採用者も登用・昇格については能力を重視して同様に扱っており、キャリアステップに応じた研修等を実施して中核となる人材を育成しておりますので、現時点では目標を設定する予定はありません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、取引関係の維持・発展を目的とし、必要と認める会社の株式を保有しております。

また、保有株式については適宜見直しを行い、意義が不十分あるいは資本政策に合致しないものについては、縮減を進めます。

政策保有株式の保有・買増し・処分の要否については、取締役会規定に基づき取締役会に諮っております。また、政策保有株式の状況については、毎年取締役会にて、銘柄ごとに、保有目的・保有リスク・時価・配当利回り等を精査し、保有の適否を検証しております。

当社は、政策保有株式について、当該企業の持続的な価値向上および当社との取引関係の維持・発展を図るとの観点から、議決権を行使しております。また、社会的な不祥事などコーポレートガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合などには反対票を投じます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が当社の役員と取引を行う場合は、取締役会の審議および決議を要することと定めております。また、当社が行う主要株主等との取引は、一般的な取引と同様、所定の決裁規定に基づき承認しております。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】[補充原則2-4①]

当社は、男女の性別や国籍を問わず、各従業員の能力に基づいて人事評価を行い、昇進等の処遇を行っております。また、当社は従来より海外拠点を現地法人化しており、グループ全体で多くの外国人が活躍しております。

今後も性別および国籍を問わず、その能力を最大限発揮できるよう社員を適材適所に配置していくことを心掛けてまいります。

新卒採用で70年以上培われたJEOL DNAを育成しつつ、キャリア採用で様々なバックグラウンドをもつ人材を幅広く登用し、お互いに意見交換を関連に行い、進化し続ける科学技術の世界に挑戦してまいります。

女性が当社の従業員全体に占める割合は17.4%で、管理職に占める割合は5.2%であります。当社は、2029年3月31日時点での女性管理職比率の目標を10.0%と設定しており、現時点の女性管理職比率は5.2%と目標を達成しておりませんが、引き続き女性の管理職登用を進めてまいります。

外国人の管理職への登用については、今後採用を強化し、将来的に管理職や中核となる人材を育成していく考えでありますが、現時点では全従業員に占める比率が小さいため、目標を設定するには至っておりません。

また、中途採用者の管理職への登用については、定期採用者も中途採用者も登用・昇格については能力を重視して同様に扱っており、キャリアステップに応じた研修等を実施して中核となる人材を育成しておりますので、現時点では目標を設定する予定はありません。

引き続き当社は、働き方や処遇面で女性が不利な扱いを受けることがないよう、職場環境の整備に取り組み、女性管理職登用につきましては、優秀な人材であれば、性別に関わらず積極的に登用してまいりたい方針であります。

経営理念の持続的な実現のため、多様な感性や視点を持った優秀な人材を確保し、能力を発揮できるよう人材育成に努めております。性別、国籍、年齢、障がいなどに関わらず多様な人材を積極的に登用し、だれもが活躍できる制度づくりに努めております。2023年8月女性活躍に関する取り組みの実施状況が認められ、厚生労働大臣が定める「えるぼし（3段階目）」の認定を受けております。また、2024年11月に次世代育成支援対策推進法に基づく、仕事と子育ての両立を高い水準で支援する優良な「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣から「プラチナくるみん認定」を取得しております。女性採用に力を入れ、近年は新卒全体採用数の約15%を占めておりますが、2029年4月1日時点の目標を25.0%としております。加えて育児休暇取得率・復職率はほぼ100%で、多くの従業員が出産・育児休暇後、短時間労働勤務制度等を利用し、職場に復帰しております。また、2019年1月から「ジョブリターン制度」を新設いたしました。育児・介護等を理由に退職せざるを得ない従業員を対象にした復職登録制度を導入することで、仕事と家庭を両立できる支援を実施しております。

[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]

当社の年金制度は、将来の給付原資を安定的に確保するという資産運用の目的から、長期的に運用収益を確保すべく、適切に分散した資産配分による運用を行っております。

資産運用に関する意思決定は、確定給付企業年金運用管理委員会の審議を踏まえ決定しております。確定給付企業年金運用管理委員会には当社の財務部門や人財部門の部門長等適切な資質を持った人材を配置しております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(1)当社は、「創造と開発」を基本とし、常に世界最高の技術に挑戦し、製品を通じて科学の進歩と社会の発展に貢献することを経営理念としております。また、中期経営計画を策定し、その具体的な内容をホームページ等で公表しております。

(2)本報告書Ⅰ.1. 基本的な考え方に記載しております。

(3)当社の役員報酬の基本方針は以下のとおりです。

[役員報酬の基本方針]

・当社の役員報酬は、経営目標達成の動機づけと中長期的な業績向上および企業価値増大への貢献意識を高め、株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高める制度となるよう設計しております。

[報酬水準の考え方]

・当社を取り巻く経営環境、従業員の給与水準や同業他社の水準等を考慮し、業績向上に向けた適切なインセンティブとなるよう設定します。

[報酬構成]

・取締役の報酬は、「基本報酬」と「業績連動型株式報酬」により構成します。

①「基本報酬」…役位・会社の業績・個々の職責および実績に応じた金銭報酬とします。

②「業績連動型株式報酬」…中長期的な会社の業績や潜在リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資する株式報酬制度とします。制度内容は「Ⅱ.1. [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」に記載のとおりです。

(4)取締役候補の指名につきましては、各事業部門をカバーできるバランスを確保しつつ、的確かつ迅速な意思決定が行えるよう、適材適所の観点より総合的に検討しております。監査役候補の指名につきましては、財務・会計に関する知見、当社事業全般に関する理解、企業経営に関する多様な視点を有しているかの観点より総合的に検討しております。社外取締役・社外監査役候補の指名につきましては、会社法に定める社外性要件および金融商品取引所が定める独立性基準に加え、豊富な経験、高い見識を有しているかの観点より総合的に検討しております。上記方針に基づき、役員人事委員会による審議の結果を取締役に報告するとともに、CEOが内容を検討・協議した結果を取締役に提案し、決議しております。

なお、取締役および監査役がその機能を十分に発揮していないと認められる場合、取締役会の決議を経て、株主総会にて解任することとしております。

(5)取締役・監査役の選任・指名については、「株主総会招集ご通知」に略歴等および選任理由を記載しております。

[原則3-1 情報開示の充実] [補充原則3-1③]

当社のサステナビリティについての取組みに関しては、科学の進歩と社会の持続的発展に貢献するため、科学の進歩を支える世界最高峰レベルの理科学機器を開発し、通信インフラを支える半導体の高性能化に貢献するとともに、パートナーシップの推進による先進技術の創出を図っております。

経営理念のもと、最先端の理科学・計測機器、半導体関連機器、産業機器、医用機器等の製品やサービスを通じ、お客様、ならびに市場の求めるトータルソリューションを提供するとともに、持続的発展の可能な循環型社会の実現に貢献してまいります。

また、事業の規模や範囲が拡大していく中で事業機会を確実に取り込むため、必要な投資をタイムリーに行ってまいります。

人的資本への投資については、中期経営計画「Evolving Growth Plan」(2022年度～2024年度)において、事業規模の拡大と高収益化の実現に向けて3つのGrowthを掲げ、その一つを「社員・人材のGrowth」として積極的に投資し様々な施策を行ってまいりました。具体的には「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」、「人材の育成、エンゲージメント」、「安全・健康に働くことができる環境の整備」などに取り組み、外部認定を取得するなど一定の成果を上げています。

今年度から始まる中期経営計画「Evolving Growth 2.0 -A New Horizon-」(2025年度～2029年度)においては、経営戦略と人的資本投資の結びつきを明確に意識してまいります。優先度を上げて取り組むべき施策としては、「育成のスピードを上げる」、「タレントマネジメントとキャリア自律」、「ウェルビーイング経営」の3つを認識しています。

高い目標へのチャレンジと絶えざる成長を促すため、評価・等級・報酬といった人事諸制度の改定を進めていくとともに、タレントレビューを通じたキー人財の見える化や、社員が自らのキャリアにオーナーシップを持てるような仕掛けづくりにより、社内人財の流動化や動的人財ポートフォリオの策定を目指していきます。また、働く場として魅力的であるために、DOI (Diversity, Opportunity & Inclusion) やエンゲージメントの更なる向上を中心に、心身ともに健やかに働くことができるよう、健康経営の推進にも努めてまいります。

知的財産への投資については、当社は技術比重が大きい会社であり、特許取得により、競争における優位性を確保するために特許戦略を行っております。顕著な実績を残した発明考案および他社から実施料収入が得られた発明考案に対して、発明考案実績報奨金を支給する制度や、発明考案において、優れた成果をあげた者に対して、発明奨励賞を授与する制度等を導入しております。更なる成長に向け積極的な開発投資を行っております。また、開発投資の効率化、スピードアップ化を実現し、半導体・ライフサイエンスの重点領域を中心に、高い競争力を持つ優れた製品群を継続して投入してまいります。

気候変動への対応については、気候変動に伴うリスクや機会を事業戦略に大きな影響を及ぼすものと認識し、2020年には新たに「地球環境の保全と持続可能性に貢献」を重要なマテリアリティと位置づけました。2024年にはTCFDの提言に準じた気候変動シナリオの分析およびガバナンス/リスク管理体制の開示を行い、GHGプロトコルの基準に基づき当社および国内連結子会社の温室効果ガス排出量(Scope1-2)の算定を実施いたしました。温室効果ガス排出量は、2030年度までに2021年度比38%の削減、2050年度に実質ゼロを目指して活動しています。2025年度はScope3の算定とSBTiの取得を目指し、グループ全体で削減活動を推進してまいります。

[原則4-1 取締役会の役割・責務(1)] [補充原則4-1①]

当社は、取締役会に上程すべき項目を取締役会規定で定め、それ以外の項目は決裁規定等で経営陣幹部へ権限を委譲しております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、独立社外取締役候補者として、会社法に定める社外性要件および金融商品取引所が定める独立性基準を充たし、かつ豊富な経験、高い見識に基づいて、取締役会での議論に貢献できる方を選定しております。

[原則4-10 任意の仕組みの活用] [補充原則4-10①]

取締役の指名については、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させ、取締役の選解任に関する手続きの透明性および客観性を確保することを目的として、過半数を社外取締役で構成し、委員長を社外取締役が務める役員人事委員会を設置しております。

役員人事委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、独立した立場から取締役の選解任に関する事項を審議し、取締役会に答申を行うこととしております。

経営陣幹部・取締役の指名については、取締役会において各候補者の経歴、実績、知識、経験、能力等について詳細な説明を行い、社外取締役も交えて慎重に審議の上決定しております。

また、報酬については、取締役の報酬の決定に関する手続きの透明性および客観性を確保することにより、監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させることを目的として、過半数を社外取締役で構成し、委員長を社外取締役が務める報酬委員会を設置しております。

報酬委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、独立した立場から取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申を行うこととしております。

〔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4-11①〕

当社の取締役会は、経営に関する実質的な審議が可能な範囲として、取締役9名（うち4名は社外取締役）、監査役4名（うち2名は社外監査役）で構成しております。取締役候補の指名につきましては、各事業部門をカバーできるバランスを確保しつつ、的確かつ迅速な意思決定が行えるよう、適材適所の観点より総合的に検討しております。監査役候補の指名につきましては、財務・会計に関する知見、当社事業全般に関する理解、企業経営に関する多様な視点を有しているかの観点より総合的に検討しております。社外取締役・社外監査役候補の指名につきましては、会社法に定める社外性要件および金融商品取引所が定める独立性基準に加え、豊富な経験、高い見識を有しているかの観点より総合的に検討しております。各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスをはじめとする取締役の有するスキル等の組み合わせの開示につきましては、統合報告書および株主総会招集通知に掲載しております。

〔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4-11②〕

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役が他社の役員を兼任している場合は、取締役会でその内容を確認し、当社の業務に支障がないことを確認しております。また、事業報告において、各取締役・監査役の主要な兼任状況を毎年開示しております。

〔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4-11③〕

当社は、取締役・監査役全員を対象に、取締役会に向けた準備、取締役会における審議、取締役会の実効性確保のための環境整備等に関するアンケートを実施し、その集計結果に基づいて取締役会で審議し、取締役会の実効性評価を行うとともに、結果の概要について、ホームページおよび統合報告書において開示しております。

〔原則4-14 取締役・監査役のトレーニング〕〔補充原則4-14②〕

新任の社外取締役・社外監査役には、就任に先だって会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を常勤の取締役・監査役より説明しております。新任の役員には、新任役員研修を実施し、必要な法的知識および取締役の役割や責務を習得しております。加えて、財務・会計等の知識の習得についても進めております。常勤監査役は、新任時のみならず継続的に外部のセミナーや勉強会等に参加し、必要な知識の習得を行っております。加えて、全役員・経営陣幹部を対象に、毎年、外部講師を招き、その時々の方情に合わせた内容で役員研修会等を実施し、必要な知識の習得や更新等を行っております。

〔原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針〕

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、株主の皆様との建設的な対話を促進し、当社の経営方針や経営状況を分かりやすく説明し、株主の皆様の理解が得られるよう努めております。

- (1) CEOが管掌する経営戦略部門がアナリスト・機関投資家向けのミーティング等の開催を行い、株主・投資家との対話の充実を図っております。
- (2) 株主の皆様との対話を促進するため、社内の関連部門は、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有等、積極的に連携を取りながら、公正、適正に情報開示を行っております。
- (3) 当社は、中間・期末の決算説明会を開催しており、また、開示資料の当社ホームページへの掲載等により、情報開示の充実に努めております。
- (4) 株主の皆様との対話において把握された意見は、経営陣幹部や関係各部署にフィードバックして情報を共有しております。
- (5) 決算発表前の期間はサイレント期間として、投資家の皆様との対話を制限しております。また、インサイダー情報の取り扱い等、情報管理の徹底を図っております。

【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 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年6月26日

該当項目に関する説明 更新

当社は、中期経営計画「Evolving Growth 2.0 -A New Horizon-」(2025年度～2029年度)における資本効率に関する数値目標として、資本コストを上回るROEおよびROICの継続的な達成を図るとともに、中期経営計画最終年度には15%以上の水準を目指していくこととしております。当社の中期経営計画の詳細につきましては、当社Webサイトをご参照ください。
<中期経営計画「Evolving Growth 2.0 -A New Horizon-」(2025年度～2029年度)>
(日) https://www.jeol.co.jp/ir/new_midterm_management_plan/
(英) https://www.jeol.com/ir/new_midterm_management_plan/

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

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)	6,728,800	13.09
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	3,222,500	6.27
株式会社ニコン	2,300,000	4.47
MISAKI ENGAGEMENT MASTER FUND	2,088,100	4.06
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	1,189,678	2.31
株式会社三菱UFJ銀行	1,125,000	2.19
日本電子共栄会	1,111,750	2.16
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,091,981	2.12
日本生命保険相互会社	1,042,000	2.03
MLI FOR CLIENT GENERAL OMNI NON COLLATERAL NON TREATY-PB	978,634	1.90

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

――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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	1000億円以上1兆円未満
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

――

// 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	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	9 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	9 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
菅野 隆二	他の会社の出身者											
寺島 薫	他の会社の出身者											
四方 ゆかり	他の会社の出身者											
中尾 彰宏	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f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) 更新

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
菅野 隆二	○	----	同氏は、豊富な経歴および経験と見識を備え、取締役会の意思決定が妥当なものであるかどうかにつき厳正な判断ができ、一般株主と利益相反の生じるおそれがない人材として、客観性、中立性を重視して、社外取締役に選任いたしました。
寺島 薫	○	----	同氏は、豊富な経歴および経験と見識を備え、取締役会の意思決定が妥当なものであるかどうかにつき厳正な判断ができ、一般株主と利益相反の生じるおそれがない人材として、客観性、中立性を重視して、社外取締役に選任いたしました。
四方 ゆかり	○	----	同氏は、豊富な経歴および経験と見識を備え、取締役会の意思決定が妥当なものであるかどうかにつき厳正な判断ができ、一般株主と利益相反の生じるおそれがない人材として、客観性、中立性を重視して、社外取締役に選任いたしました。

中尾 彰宏	○	----	同氏は、豊富な経歴および経験と見識を備え、取締役会の意思決定が妥当なものであるかどうかにつき厳正な判断ができ、一般株主と利益相反の生じるおそれがない人材として、客観性、中立性を重視して、社外取締役に選任いたしました。
-------	---	------	--

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 更新

	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	役員人事委員会	5	0	1	4	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	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

コーポレートガバナンス体制をより一層充実させ、取締役の選解任に関する手続きの透明性および客観性を確保することを目的として、過半数を社外取締役に構成し、委員長を社外取締役が務める役員人事委員会を設置しております。

役員人事委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、独立した立場から取締役の選解任に関する事項を審議し、取締役会に答申を行うこととしております。

取締役の報酬の決定に関する手続きの透明性および客観性を確保することにより、監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させることを目的として、過半数を社外取締役に構成し、委員長を社外取締役が務める報酬委員会を設置しております。

報酬委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、独立した立場から取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申を行うこととしております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4 名
監査役の数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

・監査役と会計監査人の連携状況
会計監査については有限責任監査法人トーマツを選任し、監査役と相互に連携をとりながら監査を実施しております。

業務を執行した公認会計士の氏名	所属する監査法人名
指定有限責任社員 業務執行社員 茂木浩之	有限責任監査法人トーマツ
指定有限責任社員 業務執行社員 五十嵐勝彦	有限責任監査法人トーマツ

会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士 6名
その他 24名
(注) その他は、公認会計士試験合格者等であります。

・監査役と内部監査部門の連携状況
当社は国内関係会社会議（年1回）や海外現地法人責任者による東京ミーティング（年2回）、グループ各社の総務・財務責任者等との関係会社アドミ会議を定期的に開催し、グループの一体的運営とガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底を図る体制を構築しており、内部監査の実効性を高めております。また、内部監査室（所属人員4名）を設置し、当社およびグループ会社の業務遂行、コンプライアンスの状況等について内部監

査規程に基づき内部監査を実施するとともに、監査役から求められた場合は、監査役と協議のうえ、監査役の職務を補助すべき使用人を設置しており、監査役との連携をとっております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
湊 明彦	他の会社の出身者							△						
押味 由佳子	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d 上場会社の親会社の監査役
e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h 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
i 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)
j 上場会社の取引先 (f、g及びhのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)
k 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)
l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)
m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
湊 明彦	○	2009年6月まで当社の主要取引銀行である㈱三菱東京UFJ銀行 (現㈱三菱UFJ銀行) に在籍しておりました。	同氏は、豊富な経歴および経験と監査能力を備え、経営者の職務遂行が妥当なものであるかどうかにつき厳正な判断のできる人材として、客観性、中立性を重視して、社外監査役に選任いたしました。同氏は㈱三菱UFJ銀行を退職後10年以上が経過し、その後は当社と主要な取引関係がない企業の取締役および監査役を歴任しております。 また、同行の当社に対する持株比率は約2.2%ありますが、当社は複数の金融機関と取引しており、当社への影響度は希薄であります。 以上のことから一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断いたします。
押味 由佳子	○	----	同氏は、弁護士であって、経営者の職務遂行が適法なものであるかどうかにつき厳正な判断ができ、一般株主と利益相反の生じるおそれがない人材として、客観性、中立性を重視して、社外監査役に選任いたしました。

[独立役員関係]

独立役員的人数 更新	6名
-------------------------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しています。

[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 更新

・取締役（社外取締役、非業務執行取締役および国外居住者を除く）および当社と委任契約を締結している執行役員（国外居住者を除く。以下、取締役と併せて「取締役等」といいます）を対象に、当社の中長期的な業績の向上および企業価値の増大への取締役等の貢献意欲をさらに高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度の一部を改定しております。

・本制度は、中期経営計画の対象となる期間に対応する事業年度を対象期間とし、期間中の各事業年度の業績評価に応じてポイントを付与した上で、取締役等の退任時にポイント相当分の当社株式の交付および当社株式の換価処分金相当額の金銭を給付するものです。

・業績評価は、中期経営計画との連動性を鑑み、連結売上高、連結営業利益、ROEを評価指標としております。

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 更新

取締役に支払った報酬等の総額は以下のとおりであります。

取締役10名 329百万円

（注）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与は含まれておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、2025年5月15日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。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へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、第78期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おります。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は、次のとおりであります。

a. 取締役報酬の基本方針

経営目標達成の動機づけと中長期的な業績向上および企業価値増大への貢献意識を高め、株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高める制度となるよう設計する。

b. 報酬の構成

取締役の報酬は、「基本報酬」（金銭報酬）と「業績連動型株式報酬」により構成する。ただし、監督機能を担う社外取締役および非業務執行取締役については、その職務に鑑み、定額の基本報酬のみとする。

c. 報酬水準の考え方

当社を取り巻く経営環境、従業員の給与水準や同業他社の水準等を考慮し、業績向上に向けた適切なインセンティブとなるよう設定する。

d. 基本報酬の決定

報酬水準の考え方に基づき作成した役位別、業績達成度別の報酬テーブルに基づき決定する。基本報酬の内、業績に連動する部分については、役位別の標準額を定め、各事業年度の業績評価指標の目標値に対する達成度に応じて標準額の0%から200%までの範囲で変動する内容とする。

業績評価指標は、1.連結売上、2.連結営業利益、3.ROIC、4.担当部門評価（CEOを除く）の達成率とする。ただし、社外取締役および非業務執行取締役については、業績達成度を加味せず、当社を取り巻く経営環境、従業員の給与水準や同業他社の水準等を考慮して設定する標準額を基本報酬の額とする。

e. 業績連動型株式報酬の決定

報酬水準の考え方に基づき策定した役位別ポイントに業績評価指標（1.連結売上高、2.連結営業利益、3.ROE）の目標値に対する達成度により算出した業績連動係数（50%～170%）を乗じたポイント数を付与する。なお、1ポイントは当社株式1株とする（ただし、株式分割・株式併合等のポイントの調整を行うことが公正であると認められる事象が生じた場合、分割比率・併合比率等に応じて、1ポイント当たりの当社株式数の調整がされる）。また、国外居住者となる者に対しては、付与すべきポイント数に相当する金銭を交付する。

f. 報酬額の割合

報酬水準の考え方に基づき、基本報酬と業績連動型株式報酬の割合については、基本報酬7割、業績連動型株式報酬3割を目安として決定する。ただし、社外取締役および非業務執行取締役については業績連動型株式報酬の対象外とし、その報酬は、業績達成度を加味しない定額の基本報酬のみとする。

g. 報酬を与える時期および条件に関する方針

毎年定時株主総会終結後の取締役会にて1年間の基本報酬の額および業績連動型株式報酬に係るポイントの付与数（国外居住者となる者に対して交付する付与すべきポイント数に相当する金銭の額を含む）を決定する。基本報酬および国外居住者となる者に対して交付する付与すべきポイント数に相当する金銭の支給期間は、上記取締役会の翌月7月から翌年6月までの1年間とする。また、業績連動型株式報酬については、支給対象となる取締役の退任時（死亡による退任を除く。）に当社株式および換価処分金相当額の金銭の交付を行う。支給対象となる取締役が死亡した場合には、その時点で付与されているポイント数に応じた当社株式を換価した上で、当該取締役の相続人に対して、換価処分金相当額の金銭の交付を行う。支給対象となる取締役が退任前に海外赴任により国外居住者となることが決定した場合には、その時点で付与されているポイント数に応じた当社株式を換価した上で、換価処分金相当額の金銭の交付を行う。

h. 報酬内容についての決定方法

過半数を社外取締役で構成し、社外取締役が委員長を務める報酬委員会（取締役会の諮問機関）にて取締役の個人別の報酬の内容、額および数を審議し、結果を取締役会へ報告後、取締役会にて取締役の個人別の報酬の内容、額および数を決議する。

i. その他重要な事項

業績連動型株式報酬については、受益権確定日より前に、制度対象者が職務の重大な違反、または社内規程の重大な違反があった場合等には、当該制度対象者に対して本制度に基づく会社株式およびその売却代金の交付および給付は行わないものとするマルス条項を設定する。

（参考）2018年10月1日付で当社株式2株を1株とする株式併合を行ったため、業績連動型株式報酬において2022年6月1日以前に付与済のポイントについては0.5を乗じた上で1ポイントを当社株式1株として取り扱うものとします。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

更新

- ・内部監査室を設置し、当社およびグループ会社の業務遂行、コンプライアンスの状況等について内部監査規程に基づき内部監査を実施するとともに、監査役から求められた場合は、監査役と協議のうえ、監査の職務を補助すべき使用人を設置しております。
- ・社外取締役および社外監査役は、事業計画の進捗確認会議等、主要な会議体へオブザーバーとして出席しております。また、その他の主要会議資料の閲覧が可能であり、必要な情報を入手しております。
- ・取締役会資料を事前配布し、必要に応じて議案の内容の事前説明を実施しております。
- ・当社工場や展示会への見学および当社主催のセミナーへの参加等を実施し、事業への理解を深めてもらえるよう、サポートしております。
- ・社外取締役および社外監査役を補助する担当部署、担当使用人を置いております。
- ・社外取締役および社外監査役は、CEOおよび経営陣幹部との情報交換の機会を設定しております。

【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
栗原 権右衛門	相談役	・経済団体活動、業界団体活動、社会貢献活動等 ・現経営陣からの諮問に対する助言（経営非関与）	非常勤、報酬有	2024/06/26	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1 名

その他の事項

・当社は、相談役・顧問について、取締役会の決議をもって選任しております。
 ・相談役・顧問は、主に、経済団体活動、業界団体活動等の社外活動に従事して、社会貢献活動に寄与しております。
 ・相談役・顧問の職務は、現経営陣からの相談への対応や個別に委託された特定の業務に限られ、経営全般には一切関与いたしません。
 なお、相談役や顧問にはそれぞれ制度上一定の報酬を支払っております。
 (注) 上記表中の「社長等退任日」には、取締役会長退任日を記載しております。

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) 更新

[当社のガバナンス体制]

当社は監査役制度を採用しており、取締役会と監査役会により業務執行の監督および監査を行っています。
 経営環境の変化に迅速に対応するため、取締役の人数(定款上の定員の上限)の適正化など経営のスリム化を図っております。
 なお、当事業年度開催の取締役会は15回、経営会議は47回、経営執行会議は11回、監査役会は17回それぞれ開催しております。

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 更新

[当社のガバナンス体制の選択の理由]

監査役には財務および会計に関する相当程度の知見を有する者がおり、さらに社外監査役は経営から独立した立場から、取締役会への出席をはじめとして関係会社および支店の監査、取締役の職務の執行を監査する等、当社のガバナンス体制は監査役による監督機能を十分に果たせる仕組みが構築されております。
 社外のチェックという観点からは、社外取締役および社外監査役を選任することにより、経営の監視機能の面では十分に機能する体制が整っていると考えております。

[コーポレート・ガバナンス体制の整備および実行に係る内容]

グループ全体の内部統制、コンプライアンス、リスクマネジメント等の継続的な強化、改善を図るため社長を委員長とする「CSR委員会」を設置しており、内部統制、リスクマネジメントに係る委員会ならびに内部監査部門、JGMS (JEOL Group Management System) およびMDQMS (Medical Devices Quality Management System) からの報告を受け、CSR活動に対する諮問・提言を行うとともに取締役会および監査役会に報告を行っております。
 さらに、内部監査部門は、当社およびグループ会社の業務遂行、コンプライアンスの状況等について内部監査規程に基づき内部監査を実施し、その結果を監査役会および最高経営責任者(CEO)報告するとともに、CSR委員会を通じて取締役会に報告しております。

[監査役の機能強化に関する取り組み状況]

<監査役監査を支える人材・体制の確保状況>

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況および社外監査役のサポート体制を参照ください。

<財務および会計に関する知見を有する監査役の選任状況>

常勤監査役福山幸一氏は、当社の取締役兼専務執行役員を歴任するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。
 常勤監査役高橋 充氏は、当社の財務本部経理部統括部長を務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。
 社外監査役湊 明彦氏は、株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)の常務執行役員および株式会社丸の内よずの代表取締役社長を歴任するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。
 社外監査役押味由佳子氏は、弁護士であって、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。
 <社外役員の独立性に関する考え方>
 社外取締役の選任状況の当該社外取締役を選任している理由および社外監査役の選任状況の当該社外監査役を選任している理由を参照ください。

///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り組み状況

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	2019年6月26日開催の第72回定時株主総会の議決権行使より電磁的方法による議決権の行使を採用
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り組み	2019年6月26日開催の第72回定時株主総会の議決権行使より議決権電子行使プラットフォームを採用
招集通知(要約)の英文での提供	2020年6月25日開催の第73回定時株主総会の招集通知(狭義の招集通知および参考書類)より英文での提供開始

2. IRに関する活動状況 更新

	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	決算発表後および第2四半期決算発表後に、決算概要、経営方針等について説明会を開催しています。 なお、2020年は新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、当社ウェブサイトにて動画配信形式で行いました。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL: https://www.jeol.co.jp/ir/index.html 掲載資料: 電子公告、決算短信、適時開示書類、有価証券報告書、株主総会および報告書、決算説明会資料、統合報告書	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する責任者(担当役員): 取締役兼執行役員 金山俊彦 IRに関する部署: 経営戦略室	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	2019年度よりアニュアルレポートと環境報告書を統合した「統合報告書」をホームページに掲載しています。 2006年4月にCSR委員会を設置しました。理科支援事業、「捨てちゃダメ運動」(通勤路美化運動)の実施など社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

IV 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 更新

1. 業務の適正を確保するための体制

当社は「日本電子は『創造と開発』を基本とし常に世界最高の技術に挑戦し製品を通じて科学の進歩と社会の発展に貢献します」という創業からの経営理念を実現するため、取締役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その他業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)に関する基本方針を以下のとおり定める。

1 取締役および使用人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)「日本電子企業倫理行動規範」を定め、取締役および使用人に対して企業倫理に関する具体的な行動規範を示し、取締役および使用人が法令等を遵守し社会倫理に従った行動をとるよう徹底する。
- (2)取締役および使用人に対し、法令・定款の遵守の徹底を機会あるごとに、取締役会、諸会合その他で周知し、全ての事業活動においてコンプライアンスを優先する意識を醸成する。
- (3)グループ全体の内部統制、コンプライアンス、リスクマネジメント等の継続的な強化、改善を図るため社長を委員長とする「CSR委員会」を設置する。
- (4)当社およびグループ会社にコンプライアンスの推進に係る委員を配置し、グループ全体のコンプライアンス意識の維持、向上を推進する。
- (5)内部監査部門は、当社およびグループ会社の業務遂行、コンプライアンスの状況等について内部監査規程に基づき内部監査を実施し、その結果を監査役会および最高経営責任者(CEO)に報告するとともに、CSR委員会を通じて取締役会に報告する。
- (6)当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対して一切の関係を遮断し、不当、不法な要求に応じない。

2 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (1)取締役会の行った決定に関する文書(職務執行に関する文書を含む)については、「文書管理規定」(保存期間原則10年)に基づき、厳重に保存し、検索しやすい方法で管理する。
- (2)上記文書の保存および管理は、全ての取締役および監査役が常時閲覧できる状態で行う。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)「コンプライアンス管理規定」を定め、コンプライアンス態勢の確立、適正な事業運営と健全な発展を図る。
- (2)「コンプライアンス通報規定」に基づいて、コンプライアンス通報窓口を設け、不正行為等の早期発見と是正に努める。
- (3)情報セキュリティ、品質・環境、輸出管理、安全衛生、災害発生等に係るリスクについてはそれぞれ責任部署または委員会を定め、規定の制定、リスクへの対応、教育等を行い、その状況をCSR委員会に報告する。
- (4)CSR委員会はグループ全体のリスク管理を統括し、リスクの特定と評価、対策について検討し、関係部署およびリスクマネジメントに係る各委員会に対して諮問・提言を行うとともに、その結果を取締役会および監査役会に報告する。

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)経営環境の変化に迅速に対応するため、取締役の人数(定款上の定員の上限)の適正化など経営のスリム化を図る。
- (2)取締役の任期を1年とすることにより取締役の経営責任をより明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築する。
- (3)定例の取締役会を、原則月1回開催し、重要事項の決定と各担当取締役からの業務執行の状況の報告を行う。これ以外にも、必要に応じ臨時に取締役会を招集する。また、取締役会全体の実効性について自己評価アンケート方式による分析・評価を行い、その結果の概要を開示するとともに、課題への対応を図る。
- (4)「取締役規定」および「社外取締役規定」において、取締役の責務や役割を明確に定め、中長期的な企業価値向上を図る。

5 当社および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)グループ全体の重要方針・基本戦略の共有・浸透を図るため「JEOLグループ経営会議」を適時開催する。

- (2)グループ会社の管理運営方針を定めた社内規定を設け、グループ会社の行う重要な意思決定に関する当社への報告事項と承認事項を定めるとともに、主要な子会社へは役員を派遣し、コンプライアンスやリスク管理等を含む経営全般についてのモニタリングを行い、業務の適正化を図る。
- (3)全グループ会社において会計処理に関する業務プロセス手順を整備し、不正リスクの抑制と問題の早期発見・解決のための体制を構築する。
- (4)「国内関係会社会議（年1回）」や海外現地法人責任者による「東京ミーティング（年2回）」、グループ各社の総務・財務責任者等との「関係会社アドミ会議」を定期的開催し、グループの一体的運営とガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底を図る体制を構築する。
- 6 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項ならびに当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および当該使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項
- (1)監査役から求められた場合は、監査役と協議のうえ、監査役の職務を補助すべき使用人を設置する。
- (2)上記使用人は監査役の指示・命令に基づき業務を執行する。
- (3)上記使用人の就退任は、取締役と監査役の協議に基づき、監査役会の事前同意を得て行い、職務の独立性については、周知徹底し、監査役の指示の実効性を確保する。
- 7 取締役等が監査役に報告をするための体制
- (1)取締役および使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは速やかに監査役会に報告する。
- (2)グループ会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者は、前号に準じて監査役会に報告しなければならないことを、第5項の「JEOLグループ経営会議」や「関係会社アドミ会議」を通じて周知徹底する。
- 8 前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
監査役に前項の報告をした者が、当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを受けることを禁止する。
- 9 監査役会の職務の執行について生ずる費用の前払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
監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
- 10 その他監査役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
監査の実効性を確保するため、監査役が代表取締役、社外取締役、内部監査部門および会計監査人と情報交換する機会を確保する。

II. 内部統制システムの運用状況の概要

1 内部統制システム全般について

- (1)内部統制システムの整備および運用状況については監査役が監視・検証し必要に応じて助言等を行うとともに、取締役会がモニタリングを実施し、その内容を確認している。
- (2)財務報告に係る内部統制については「日本版SOX法監査委員会」を設置し、当社およびグループ会社の整備・運用状況を定期的に評価している。

2 コンプライアンス体制について

- (1)CSR委員会は、内部統制、リスクマネジメントに係る委員会ならびに内部監査部門、JGMS（JEOL Group Management System）およびMDQMS（Medical Devices Quality Management System）からの報告を受け、CSR活動に対する諮問・提言を行うとともに取締役会および監査役会に報告を行っている。
- (2)当社およびグループ会社の取締役および使用人に対してコンプライアンス教育を実施するとともに、「コンプライアンス通信」を発行し事業活動においてコンプライアンスを優先させる意識の醸成を図っている。
- (3)コンプライアンス通報窓口が通報または相談を受けた場合には、通報者に対する不利益な取扱いを禁止し、適正に処理する仕組みを確保している。また、通報窓口を社内だけでなく外部にも設置し、内部通報を行いやすい環境を整備している。

3 リスク管理体制について

- (1)JGMSの運用に関し、JGMSマネジメントレビューを適宜実施している。
- (2)MDQMSの運用に関し、MDQMSマネジメントレビュー、三役会議および薬機法安全管理委員会を適宜開催している。
- (3)労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員会を適宜開催するとともに、社内巡視、社内教育、健康診断、ストレスチェック制度等を実施している。
- (4)危機管理委員会は、テロ、事故または自然災害等の非常事態が発生した際には、その都度、情報収集、安否確認および注意喚起を行う機能を有している。新型コロナウイルスや自然災害等に対応するため、危機管理委員会を適宜開催し、感染状況や有事に応じた対応策を協議し全社へ発信している。
- (5)輸出管理委員会を適宜開催するとともに、輸出管理内部規程（CP）に基づく教育を実施している。
- (6)情報セキュリティ委員会を適宜開催するとともに、情報セキュリティに関する教育や標的型攻撃メール訓練を実施している。
- (7)BCP（事業継続計画）推進委員会を適宜開催し、事業継続計画の更新を適宜行うとともに、訓練を実施している。

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、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対して一切の関係を遮断し、不当、不法な要求に応じない。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

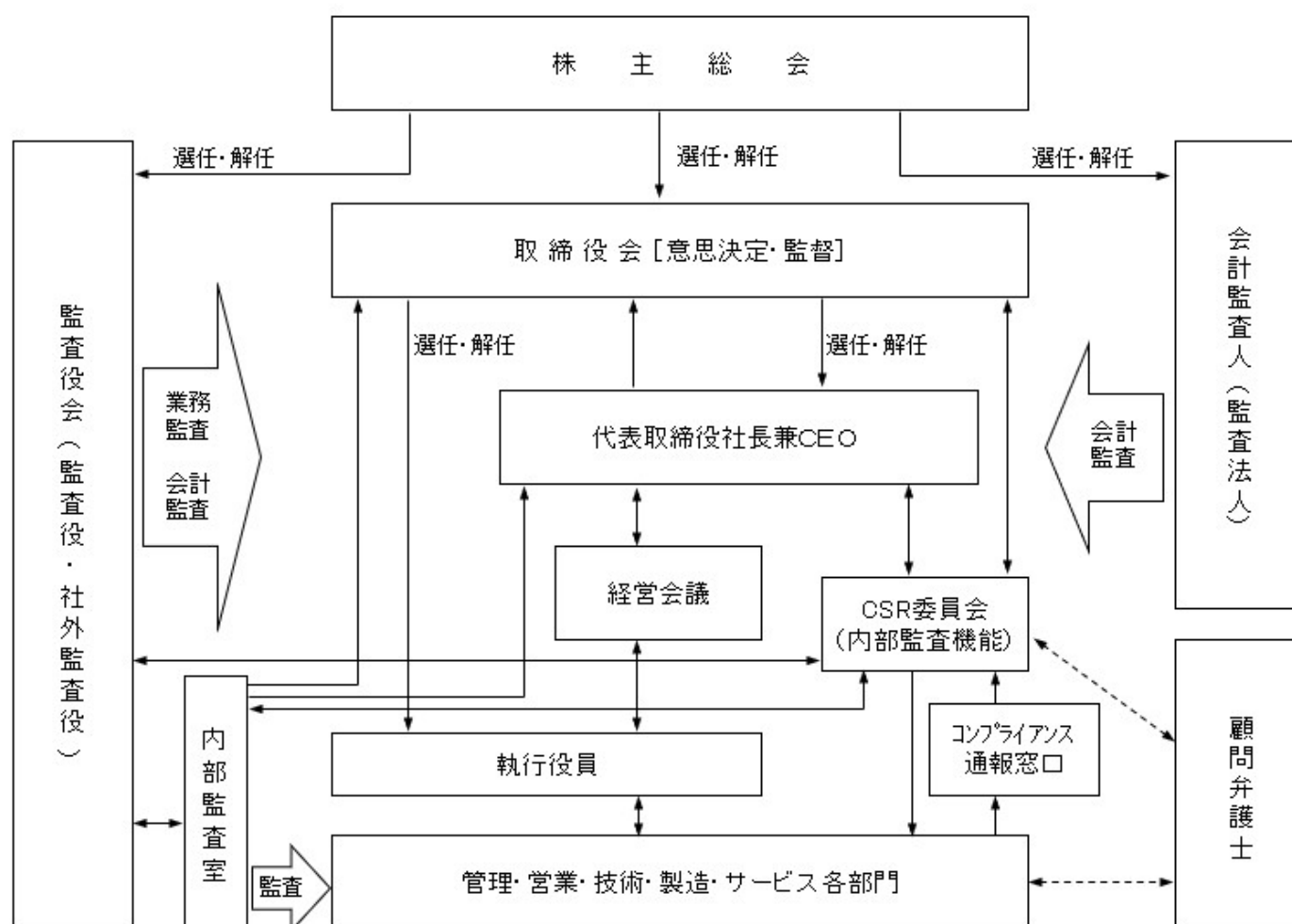
買収への対応方針の導入の有無

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

コーポレートガバナンス体制についての模式図



適時開示体制の概要

