

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、経営の健全性、透明性を確保し株主をはじめ社会から信頼される企業グループであることがコーポレート・ガバナンスの基本と考えております。経営の意思決定および業務執行の透明性を確保し、同時に経営監視の機能を充実することで経営の健全性を高めてまいります。

また、当社では、取締役の指名、報酬などの重要な経営事項に関する検討について、公正性、透明性、客観性を一層強化すべく、任意の諮問委員会として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。

さらに、コーポレート・ガバナンスの基本となる倫理・法令遵守を徹底すべく、「倫理綱領」を制定し、企業倫理を重視し社会的責任を全うするための取り組みを強化しております。

【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】

【補充原則 1-2-4 議決権の電子行使や招集通知の英訳】

当社株主における海外投資家につきましては、全株主数に対する比率および持株比率とも継続的に1%前後で推移していること等の理由から、経済的合理性等も勘案し、議決権の電子行使を可能とする環境作りや招集通知の英訳は行っておりません。今後、海外投資家や機関投資家が相当の割合を占めるようになった時点で、必要に応じ検討いたします。

【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】

当社は確定給付企業年金制度を採用しており、法令に従い「運用の基本方針」および「政策的資産構成割合」を策定しております。

また、上記の方針等に則り、全額をリスクの小さい一般勘定にて資産管理運用機関に委託しております。

運用の専門性を有する人材の登用・配置は行っておりませんが、定期的に資産管理運用機関から運用実績等の報告・説明を受け、適切にモニタリングを行っております。直近では、2021年11月開催の取締役会において年金財政状況の報告がなされ、当社の財政全体への大きな影響はないことが確認されております。

今後も、毎年取締役会での報告を通じて適切にモニタリングを行ってまいります。

【補充原則 3-1-2 英語での情報の開示・提供】

当社株主における海外投資家につきましては、全株主数に対する比率および持株比率とも継続的に1%前後で推移していることから、経済的合理性等も勘案し、英語での情報開示は行っておりません。今後、海外投資家が相当の割合を占めるようになった時点で、必要に応じ検討いたします。

【原則 4-2 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、当社の企業価値を向上させるための経営陣による適切なリスクテイクを支持し、経営陣による迅速・果断な意思決定を支援する環境を整備しております。

なお、経営陣の報酬につきましては、役位、会社業績への貢献度等を勘案のうえ決定されておりますが、株式報酬など中長期的なインセンティブ付けにつきましては、今後、「指名・報酬諮問委員会」を活用することなどにより検討してまいります。

【補充原則 4-2-1 報酬制度の設計】

経営陣の報酬に関し、インセンティブ付けとして中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合の設定につきましては、今後、「指名・報酬諮問委員会」を活用することなどにより検討してまいります。

【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】

当社の取締役会は、専門知識や社内外における経験、バックグラウンドが異なる多様な取締役で構成されております。

現在、女性や外国人の取締役はおりませんが、登用に相応しい人材の育成・確保を図ってまいります。

なお、取締役会の構成についての考え方は、後記「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【補充原則 4-11-1】、それを踏まえた取締役の選解任の方針および基準は同じく【原則 3-1(iv)】、取締役会の実効性の分析・評価は同じく【補充原則 4-11-3】に記載しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則 1-4 政策保有株式】

(保有方針)

当社は、持続的な企業価値の向上のために様々な企業との協力関係が必要との認識のもと、取引先との取引関係の維持・強化あるいは地元企業との連携強化などの観点から、純投資目的以外の目的でも株式(以下、「政策保有株式」という)を保有することとしており、その内容を有価証券報告書にて開示しております。

(保有の合理性を検証する方法)

政策保有の上場株式に関し、毎年取締役会にてその全てについて経済的合理性を含めた保有意義を検証し、保有意義に乏しいと判断された場合は売却を検討しております。

その結果、2016年度に複数の上場株式銘柄を売却いたしました。

また、2018年のコーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、個別銘柄ごとに保有目的の適切性を検証するとともに、保有に伴う便益やリスクについて資本コスト等を勘案し個別に精査したうえで、保有の適否を取締役会にて検討しております。

直近では、2021年12月の取締役会にて保有の合理性を検証した結果、全銘柄について保有継続が妥当であると判断いたしました。

(議決権の行使に関する基準)

議決権の行使につきましては、発行企業の企業価値向上につながるか、および当社の企業価値を毀損する可能性がないかという観点で賛否を判断いたします。

特に、以下のようなケースにはより慎重に検討いたします。

- ・一定期間著しい業績不振(赤字)が継続している場合
- ・重大な不祥事が発生するなどコーポレートガバナンス上顕著な問題があった場合
- ・その他、発行企業または当社の企業価値を毀損する懸念がある場合

【原則 1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程により、取締役の競業取引、取締役と会社間の取引および利益相反取引、ならびに当社の議決権の10%以上を保有する主要株主との通例的でない取引は、取締役会の事前承認事項としております。また、その際、特別の利害関係を有する取締役は議決に加わることができず、定足数にも算入されないことが定められております。

さらに、監査等委員会監査等基準において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の利益相反取引は、監査等委員会の事前承認を要することとしているほか、監査等委員会は、同基準に則り、取締役の競業取引や利益相反取引について監査対象事項とし、年度の監査計画に組み込むことにより監視機能を整備・強化しております。

【補充原則 2-4-1 中核人財登用等における多様性確保】

<多様性確保についての考え方>

当社は、「フジコピアン ダイバーシティポリシー」において、「当社グループは、性別・年齢・人種・国籍・障がいの有無、性的指向、宗教・信条などに関係なく、多様な人財がそれぞれの個性と能力を最大限発揮して自己成長できる機会を提供することにより、企業としての持続的成長やイノベーション創出による企業価値向上の実現を目指してまいります。」としており、重要な経営資源である人財について、その多様性(ダイバーシティ)を経営戦略の一つとして明確に位置づけております。

当社は、多様な人財が個性と能力を最大限発揮し、いきいきと働ける職場環境を整備することが、自由な発想や大胆な生産性向上などのイノベーション創出、ひいては競争力の強化につながると確信しています。

当社ではこうした考え方のもと、中核人財登用等における多様性確保に向けた取り組みを行っております。

なお、「フジコピアン ダイバーシティポリシー」につきましては、当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy.pdf> をご参照ください。

<多様性の確保に関する現状と自主的かつ測定可能な目標>

(1) 女性の管理職への登用

「女性活躍推進法」に関する2021年4月～2026年3月の目標の一つとして、「管理職に占める女性の割合を4%から10%に引き上げる」としてしております。詳細につきましては、厚生労働省の専用サイト「女性の活躍推進企業データベース」をご参照ください。

(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)

(2) 外国人の管理職への登用

海外子会社では現地の外国人人財を取締役や管理職に登用しております。一方、国内においては子会社の富士加工株式会社で外国人技能実習生17名を受けて入れておりますが、フジコピアン株式会社を含め現在外国人の従業員はおりません。

以前は、海外営業を担う担当者を中心に、米国籍、台湾籍、ウクライナ籍などの外国人人財が活躍しておりましたが、それぞれの事情により母国に帰国するなど現在は外国人従業員が在籍していない状況となっております。今後、まずは外国人人財の獲得を目指すところから取り組みを行います。

(3) 中途採用者の管理職への登用

2022年2月28日現在で、管理職に占める中途採用者の比率は21.6%であります。引き続き現状の水準を維持できるよう取り組んでまいります。

<多様性の確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針とその状況>

2020年度から2022年度までの中期経営計画の重点経営課題の一つである「人財育成」において、次期管理職層となる年代の人財の補強、さらに次期管理職やスペシャリストである「コア人財」の育成を課題と認識し、重要テーマとして主に以下の取り組みを進めております。

(当社では「スペシャリスト」認定制度を導入しており、スペシャリストに登用された人財には役割等級に応じ管理職と同等の処遇をしております)

(1) 中途採用の積極的かつ計画的な実施

中期経営計画の3年間で中途採用計画の当初計画25名(その後、各部門における体制上・育成上の事情から、現在40名に増加)に対し、2022年2月28日現在で採用実績23名の進捗であります。

(2) 「コア人財」の育成および女性活躍を企図した「人財育成検討会」の実施

2020年10月から毎月実施しております。具体的には、自薦または部門長からの他薦(自部門長および他部門長推薦)により、毎回5～6名の従業員が、取締役・執行役員に対し自身のキャリア設計等に関するプレゼンテーションを実施し、取締役・執行役員が個人ごとの育成方針を協議しております。

2022年1月31日までに15回80名(うち女性23名)がプレゼンテーションを行い、個人別育成方針について協議がされました。議論された個人別育成方針につきまして、今後本格的な実行を推進してまいります。

因みに、全従業員に対する当社の女性従業員の比率は、2021年12月31日現在で13%ですので、「人財育成検討会」における女性の対象者比率はそれを超えるものとなっております。

【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】

前記「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」に記載しております。

【原則 3-1 情報開示の充実】

(i) 当社の経営理念は以下の通りです。

我が社は技術力と行動力で
顧客の満足を得て国際社会
に貢献し充実発展する
人間性の尊重
合理性の追求

願望(ゆめ)を現実(かたち)に

当グループは、国内外の拠点を積極的に活用し、販売の拡大を図るとともに特徴ある付加価値の高い製品の開発および販売に注力し、収益の確保に努めてまいります。

今後、経営環境の変化が一層激しさを増し先行き不透明感が強まるなか、目指すべき長期ビジョンとして「FCL VISION ～ありたい姿、志～」(注1)を掲げ、一層厳しさを増す経営環境においても体幹をきたえつつ成長するとの決意を込めて、2020年度から2022年度までの3年間で「挑戦する3年」と位置づけ、新たな中期経営計画を打ち立てました。

(注1)「FCL VISION ～ありたい姿、志～」

「先端コンバーティング技術で社会に貢献するエクセレントカンパニー」

*コンバーティング＝プラスチックフィルム・シート、金属箔、紙・板紙、不織布、繊維、鋼板、ガラスなどの基材に限らずあらゆる物質に、コーティング、ラミネーティング、プリンティング等の新たなプロセスを経て表面・内面を改質し、新たな価値を生み出す行為。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、2021年3月に、中期経営計画最終年度である12月期の目標について連結売上高9,100百万円、連結営業利益400百万円に下方修正いたしました。付加価値の高い新製品の創出と市場浸透、さらなるコストダウン等により再度数値目標を見直し、2022年12月期連結売上高9,100百万円、連結営業利益450百万円とし、連結営業利益について50百万円の上方修正をいたしました。詳細は「第72回定時株主総会招集ご通知」および「有価証券報告書(第72期)」にて公表しております。

(当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

また、中期経営計画における重点課題4項目に関する2021年度までの主な取り組み実績および2022年度の取り組み方針につきましても、「第72回定時株主総会招集ご通知」および「有価証券報告書(第72期)」にて公表しております。

2023年度から実施予定の次期中期経営計画において、当社のさらなる成長のための施策・戦略を立案し、目標達成に向け全社一丸となって邁進する所存です。

(ii) コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方等につきましては、本報告書「1.1. 基本的な考え方」に記載の通りであります。

(iii) 当社は、取締役の個人別の報酬等の決定方針と手続につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と監査等委員である取締役に關しそれぞれ以下の通り定めております。

まず、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2016年3月30日開催の第66回定時株主総会で年間3億6千万円以内とすることが承認されており、その範囲内でそれぞれの報酬額を決定いたします。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、毎月支払う基本報酬と退職時に支払う退職慰労金で構成されており、すべて金銭による固定報酬であります。

基本報酬につきましては、毎年、取締役会から諮問を受けた指名・報酬諮問委員会にて、役位別に一定の金額レンジで示された基本報酬テーブル案を審議し、取締役会に答申いたします。

取締役会にて基本報酬テーブルを決議するとともに、具体的な個人別の基本報酬については、基本報酬テーブルをもとに代表取締役会長 赤城貴太郎に一任する旨を決議いたします。

代表取締役会長 赤城貴太郎は、基本報酬テーブルの範囲内で、それぞれの役位、会社業績への貢献度等を勘案して個人別の基本報酬案を立案いたします。個人別の基本報酬案を監査等委員会にて協議し、協議結果が意見書として代表取締役会長 赤城貴太郎に提出され最終決定となります。

退職慰労金につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)が退任した場合、取締役会は、その退任の日以後もっとも早く開催される株主総会(退任の時期が株主総会終結のときであるものは当該総会)に、当該取締役に対する退職慰労金の具体的金額、贈呈の時期、方法等について取締役会に一任する旨の退職慰労金贈呈議案を付議いたします。

取締役会は、退職慰労金贈呈議案を株主総会に付議するときは、退職慰労金の額ならびに贈呈の時期について指名・報酬諮問委員会に諮問いたします。指名・報酬諮問委員会は、当社「取締役退職慰労金規程」の定めにもとづき、退職慰労金の額ならびに贈呈の時期について取締役会に対し答申いたします。

株主総会が退職慰労金の具体的金額、贈呈の時期、方法等について取締役会に一任の決議をした場合、当該株主総会終結後最初に開催される取締役会において、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、具体的金額、贈呈の時期、方法等について、代表取締役会長 赤城貴太郎に一任する旨を決議いたします。

なお、以下の場合には、「取締役退職慰労金規程」の定めにもとづき、取締役会は退職慰労金を減額または贈呈しない旨を決議することができま

- ・経済界の景況、会社業績の不良その他やむを得ない事由がある場合
- ・当該取締役在任中の任務懈怠などにより当社に損害を与えたと認められる場合

次に、監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016年3月30日開催の第66回定時株主総会で年間6千万円以内とすることが承認されており、その範囲内でそれぞれの報酬額を決定いたします。

監査等委員である取締役の報酬は、毎月金銭で支払われる基本報酬のみであり、職務内容等を勘案して監査等委員の協議により決定いたします。

(iv) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役の選解任の方針および基準につきましては、取締役会の構成についての考え方(後記「補充原則 4-11-1」ご参照)を踏まえ、以下の通り定めております。

まず、選任の方針および基準として、取締役(監査等委員である取締役を除く。)につきましては、以下の選任基準にもとづき、代表取締役が候補者案を策定し、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申および監査等委員会の意見を踏まえたうえで、取締役会の決議を経て株主総会に選任議案を提出いたします。

- ・優れた人格および高い倫理観を有していること
- ・豊富な経験および高い見識を有していること
- ・経営に係る判断能力に優れ、十分なリーダーシップを備えていること
- ・職務遂行上、心身ともに健康面で支障のないこと

次に、監査等委員である取締役にしましては、以下の選任基準にもとづき、代表取締役が候補者案を策定し、監査等委員会の同意を前提として、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申を踏まえたうえで、取締役会の決議を経て株主総会に選任議案を提出いたします。

- ・優れた人格および高い倫理観を有していること
- ・会社法、会計や企業経営全般に係る豊富な知識・経験を有していること
- ・特に、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者を1名以上選任する
- ・経営に係る判断能力に優れていること
- ・職務遂行上、心身ともに健康面で支障のないこと
- ・社外取締役に關しては、東京証券取引所における独立役員の独立性基準にもとづき策定された当社の「社外取締役の独立性基準」を満たすこと

し、株主共同の利益の観点から適切な意見表明ができること

また、解任の方針および基準につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役について、法令や定款に関する重大な違反があった場合、取締役に求められる資質を充足していない場合、あるいは健康上の理由等によりその職務を遂行することが困難な場合は、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申および監査等委員会の意見(監査等委員である取締役については監査等委員会の同意を得ることが前提)を踏まえ、取締役会の決議を経て株主総会に解任議案を提出いたします。

(v) 個々の取締役候補者の選任理由につきましては、株主総会招集通知の参考資料に記載しております。

(当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

なお、社外取締役の選任理由は、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」にも記載しております。

【補充原則 3-1-3 サステナビリティについての取り組み】

当社は、前記【原則 3-1(i)】に記載の経営理念に基づき、「倫理綱領」、「フジコピアン 社員倫理行動基準」、「フジコピアン ダイバーシティポリシー」、「環境・品質方針」ならびに「労働安全衛生方針」などに、サステナビリティに関する考え方を行動準則として掲げるとともに、コンプライアンス・プログラムの一環として年1回の読み合わせを行い、従業員全員がアンケートによる自己評価を実施のうえその結果を取締役に報告しております。

そうした観点から、コードの「補充原則 2-3-1」に例示されているサステナビリティを巡る課題は、いずれも普遍的に重要なものと考えておりますが、【原則 3-1(i)】に記載した長期ビジョンおよび中期経営計画に照らし、中長期的な時間軸の中で重要性(マテリアリティ)の高い事項として、

気候変動問題への対応、 人的資本への投資およびダイバーシティ(女性活躍推進を中心に)、 知的財産への投資に優先的に取り組んでおります。詳細は、株主総会招集通知、有価証券報告書(当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/company/ir.html>)にて開示しておりますが、それぞれの概要につきましては以下の通りです。

気候変動問題への対応

2021年6月に当社内で「カーボンニュートラル検討会」を立ち上げたうえで、現状把握と主要施策の検討を行い、CO2の排出量削減について以下の目標を設定いたしました。外部専門機関のコンサルティングを活用のうえ、Scope3の算出を含め、さらに具体的な施策実施に向けた検討を進めているところであります。

・対象範囲：日本国内拠点(国内子会社を含む)

・排出対象：Scope1、Scope2

・削減目標：2019年度を基準として、2030年度にCO2排出量を30%削減する

人的資本への投資およびダイバーシティ(女性活躍推進を中心に)

人財育成について、「エンゲージメント」と「フォローアップ」(注2)を基本的考え方として、前記【補充原則 2-4-1】に記載した取り組みのほか、成長意欲の高い人財に対する支援(自己啓発にかかる費用の全額補助)やチャレンジを一層評価する人事評価制度への見直しにより、人財育成に向けた環境の整備にも取り組んでおります。

(注2)

・エンゲージメント：従業員は会社の成長のためにスキルや知識等を会社に投資し、会社は従業員に対して能力発揮と自己成長の機会を提供するという関係性に基づく、個人と会社との絆。

・フォローアップ：「部下が行う上司・リーダーへの支援姿勢・支援行動」から発展して、「所属する組織の目標達成に向けて主体的・能動的に行動し、影響力を及ぼすプロセス」をいう。

当社では、高い提言力と高い率先力を兼ね備えた「模範的フォロワー」を「求める人財像」と位置づけている。

知的財産への投資

1950年の創業以来「開発志向型企業」としてのスタイルを確立してきた当社にとって、知的財産は何ものにも代えがたい重要な資産です。

原則2ヶ月に1度、関係取締役・執行役員による「特許出願審査委員会」を開催しており、新たな開発技術について特許出願の是非を議論したうえで特許を出願しております。

国内外の特許保有件数は、ここ10年、常に200件程度をキープしており、研究開発費はもちろんのこと、相応の特許出願・維持コストをかけるなど知的財産への投資を続けております。今後も、質の高い特許を数多く出願できるよう開発技術力の向上に努めてまいります。

【補充原則 4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、定款、取締役会規程および決裁規程により、取締役会で決議すべき事項および取締役や執行役員の決裁権限により決定できる事項を明確にしております。

また、経営上特に重要な事項について討議し業務の執行を効率的に進めるため、代表取締役および取締役を中心とした常務会を月1回開催しております。

さらに、取締役および執行役員を中心として定期的に経営会議および運営会議を開催し、各部門の業務執行の過程で発生した課題を協議・検討し、具体的な方針ならびに対応策の決定を行っております。

【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、東京証券取引所における独立役員の独立性基準にもとづき、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を策定・開示しております(本報告書の別紙2:参考資料「社外取締役の独立性に関する基準」をご覧ください。)

また、同基準にもとづき、当社と異なるバックグラウンドで培った企業経営全般についての豊富な知識・経験を有し、建設的な助言や議論を行える人物を独立社外取締役としております。

【補充原則 4-11-1 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に対する考え方】

取締役会は知識・経験・能力等をバランス良く備え、取締役会全体としての構成の多様性に十分配慮したものとなるよう取締役を選任いたします。

また、監査等委員である取締役にしましては、会社法に則り3名以上でその過半数を社外取締役にし、会社法、会計や企業経営全般に係る知識・経験等のほか、社外取締役に關しては、東京証券取引所における独立役員の独立性基準にもとづき策定された、当社の「社外取締役の独立性基準」に照らして選任いたします。

取締役会の規模につきましては、当社の規模や業容を勘案、その機能が効果的、効率的に発揮できるよう、定款上の員数として、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は9名以内、監査等委員である取締役は5名以内の範囲で適切な人数といたします。

なお、取締役の選解任に関する手続につきましては、前記【原則 3-1(iv)】に記載の通りであります。その前提として、前記【原則 3-1(i)】に記載した当社の経営理念、長期ビジョンおよび中期経営計画等に照らし、当社の持続的な成長と企業価値向上のために「取締役会が備えるべきスキル」について、指名・報酬諮問委員会が審議・答申のうえ取締役会にて決定しております。

そのうえで、指名・報酬諮問委員会にて「スキル・マトリックス」について審議のうえ、取締役会として不足しているスキルがないかをチェックし、取締役会に答申しております。

その答申を受けて取締役会が「スキル・マトリックス」を決議しております。

今後、経営環境の変化等により「取締役会が備えるべきスキル」を変更する必要があるかをチェックする体制を整えてまいります。
「取締役会が備えるべきスキル」および「スキル・マトリックス」につきましては、株主総会招集通知にて公表しており、現在の取締役会は全体として「取締役会として備えるべきスキル」をバランス良くかつ不足なく備えていると認識しております。(当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

【補充原則 4-11-2 取締役・監査役における他の上場会社の役員兼任状況】

当社の取締役における他社の役員の兼任状況につきましては、毎年、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。(当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

本報告書提出日現在で、当社の取締役が他の上場会社(子会社を含む)の役員を兼任しておりますのは、監査等委員である社外取締役2名で、それぞれ、1社ずつ常勤監査役を兼任しております。(本報告書II. 1. における個別の社外取締役に関する記載事項をご参照)、その他の取締役における他の上場会社(子会社を含む)の役員兼任はなく、その役割・責務を適切に果たすことが可能な体制となっております。

【補充原則 4-11-3 取締役会の実効性の分析・評価】

1. 評価の目的

当社では、取締役会の実効性向上のための課題抽出と改善に向けた取り組みを図るべく、2017年度(2017年12月期)より毎年取締役会の実効性評価を実施しております。

2. 前回(2020年度)の取締役会実効性評価において抽出された課題への取り組みについて

(1) 2020年度(2020年12月期)の取締役会実効性評価において抽出された課題

2020年度の取締役会実効性評価の結果より、取締役会において、引き続き取締役会の実効性が確保できていることが確認された一方で、以下の課題について更なる改善の余地がある旨の議論がなされました。この議論を踏まえ、取締役会にて行動計画を策定のうえ改善に向けた具体的な取り組みを進めました。

〔2020年度の実効性評価によって抽出された課題〕

経営戦略、中期経営計画などの重要事項に係る議論の一層の深化
経営陣の指名・報酬に関する決定プロセスの一層の充実
女性活躍推進

(2) 上記の各課題に対する2021年度の取り組み

経営戦略、中期経営計画などの重要事項に係る議論の一層の深化

取締役会決議事項について、経営陣への一層の権限委譲を行うことによる議案の絞り込みを中心に取り組みました。

この取り組みは2018年度から開始し、特に2020年度に社内の「決裁規程」を大幅に改訂しましたが、更なる改善を図るべく、2016年度以降の取締役会決議事項を全量確認いたしました。その結果、比較的付議頻度の高い項目や定期的に付議する項目について検討したうえで、一部につき他の決裁方法に変更すべく「決裁規程」の追加改訂を実施いたしました。

経営陣の指名・報酬に関する決定プロセスの一層の充実

2020年12月設置の指名・報酬諮問委員会を適切に運営することにより、取締役の指名・報酬などの重要な経営事項に関する検討について、公正性、透明性、客観性の一層の強化を図りました。具体的には、2021年度は同委員会を1月、4月および11月の3回開催し、「取締役の報酬体系および個人別の報酬等の決定方針」等の重要な方針や「取締役候補者の選定」等についての審議・答申、「代表取締役の後継者計画」や改訂コーポレートガバナンス・コード対応としての「スキル・マトリックス」等についての審議・答申を実施いたしました。

詳細につきましては、本報告書「1. 機関構成・組織運営に係る事項」における「任意の委員会」をご参照ください。

女性活躍推進

「フジコピアン ダイバーシティポリシー」(<http://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy.pdf>)の考え方に則り、以下の通り女性活躍推進に取り組みました。

・女性活躍推進法の趣旨に則った取り組み

2016年4月～2021年3月の5年間で、労働者に占める女性の割合向上に関する数値目標を設定のうえ各種施策に取り組みました。実績として女性の割合は向上したものの、目標には未達となりました。

2021年4月～2026年3月の5年間で、上記目標の再設定に加え、管理職に占める女性の割合につきましても数値目標を設定いたしました。

詳細につきましては、本報告書「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご参照ください。

・「人財育成検討会」における取り組み

当社における次期管理職やスペシャリストである「コア人財」の育成および「女性活躍推進」を企図し、2020年10月から2022年1月の間、毎月1回「人財育成検討会」を開催いたしました。「人財育成検討会」の概要と取り組み実績等の詳細につきましては、前記【補充原則2-4-1】をご参照ください。

3. 今回(2021年度)の取締役会実効性評価について

(1) 評価のプロセス

2021年度(2021年12月期)の取締役会実効性評価につきましては、2021年12月に、従来と同様、取締役会に出席する全取締役(監査等委員である取締役を含む)および全執行役員を対象としてアンケート調査を実施いたしました。

なお、今回は2021年6月のコーポレートガバナンス・コード改訂を踏まえ、専門の第三者機関のコンサルティングのもと質問項目の見直し・設計を行ったほか、調査における客観性・匿名性を確保するため、質問票の回収および集計結果の取りまとめも当該第三者機関に委託いたしました。

〔アンケートの概要(大項目)〕

取締役会の構成と運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、経営陣の評価と報酬、株主等との対話、前回抽出された課題の改善度合い

(2) 評価結果の概要

2022年2月の取締役会において、今回のアンケート結果を踏まえた議論を行いました。

コーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえ、全質問項目23問中15問について前回から変更したため(一部変更を含む)、一概には比較できませんが、上記～の大項目ごとに見た場合、その全てにおいて平均評価および肯定的評価の比率が高く、前年度までの4回の実効性評価結果と比較して最高水準にあったことから、引き続き取締役会の実効性は概ね確保できており、かつ総合的に向上していることが確認されました。

一方、個別質問項目ごとの評価の分布状況や回答者の課題認識に関するコメントを勘案、以下の課題について更なる改善の余地が認識され、その改善に向けたアプローチについて議論がなされました。

取締役会では、各課題について行動計画を策定のうえ改善状況をフォローし、取締役会の一層の機能強化に取り組んでまいります。

〔2021年度の実効性評価によって抽出された課題および改善に向けたアプローチ〕

経営戦略・中期経営計画等の重要事項に係る更なるモニタリング強化および議論の充実

(アプローチ)

- ・取締役会における資料および説明について、モニタリング等に資する的確な情報や提案にポイントを絞ることの徹底
- ・取締役会付議事項の更なる見直し、および書面決議の活用や書面報告の導入の検討
- ・議論活性化のため、重要議案に関して決議事項、報告事項のほか「審議事項」を設けることについての検討

女性活躍推進に係る取り組みの一層の強化

(アプローチ)

- ・「人材育成検討会」において議論された育成方針の実行とモニタリング(優秀な女性の管理職登用などの成果につなげる)

〔補充原則 4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針〕

当社は、社外取締役を含む取締役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、株主から負託された取締役に求められる役割および法的責任を果たすため、会社の費用負担により、取締役向けの外部セミナーや勉強会等、会社法関連法令ならびにコーポレートガバナンスに関して十分な理解を深める機会を設けることとしております。また、必要に応じてこれらを継続的に更新する機会を設けることとしております。

さらに、2018年度から外部機関への委託による定期的かつ体系的な取締役トレーニングを継続しております。

〔原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針〕

当社は、株主からの対話の申込みに対して、担当部門(管理部)を決め、社内関係部門と適切に情報交換を行い、インサイダー情報を適切に管理したうえで合理的な範囲で積極的に対応いたします。また、株主との建設的な対話を促進するための方針を以下の通り定めております。

- 株主との対話全般に関する統括的な管理は、管理部担当役員が行います。
- 対話の申入れに際して、その内容により関係部門と情報交換、連携して対応いたします。
- 株主との個別面談以外の対話の手段の充実に努めます。
- 対話の結果は速やかに取締役会にフィードバックし、必要に応じ改善等を検討いたします。
- 対話に際して、当社におけるインサイダー情報管理やインサイダー取引規制に関する規程の遵守を関係部門に周知させ、インサイダー情報の管理を徹底いたします。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
鈴花株式会社	258,200	16.86
東京海上日動火災保険株式会社	109,866	7.17
トーア再保険株式会社	109,311	7.14
株式会社みずほ銀行	76,225	4.97
オー・ジー株式会社	66,700	4.35
赤城耕太郎	53,100	3.46
赤城貴太郎	49,900	3.25
フジコピアン従業員持株会	40,776	2.66
前川貞夫	36,400	2.37
大田太郎	35,400	2.31

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

特にございません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分

東京 第二部

決算期

12 月

業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000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る特別な事情

特にございません。

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	14 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	8 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	2 名
社外取締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
植村哲	他の会社の出身者											○
齊藤昌宏	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	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
植村 哲	○	○	< 他の上場会社等の役員の兼任状況 > 日産東京販売ホールディングス株式会社 常勤監査役(社外監査役)	< 選任の理由 > 大手損害保険会社で経営の中枢を担うなど長年にわたり重要な役職に就き、豊富な経験と見識を積み重ねております。また、こうした経験・見識にもとづき、当社の監査等委員である社外取締役として、客観的かつ多面的な視点で経営全般にわたる建設的な提言を行い取締役会の実効性向上に貢献しております。さらに、指名・報酬諮問委員会の委員として、取締役の指名・報酬にかかる重要事項に関与し、その公正性、透明性および客観性の強化にも貢献しております。以上の点を勘案、引き続き、当社経営に対する提言、独立した立場での経営の監視・監督機能を通じたコーポレートガバナンスの一層の向上にかかる貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役候補者として適任であると判断しております。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所における独立役員の独立性基準のいずれの項目にも抵触しないこと、また、当社の定める「社外取締役の独立性に関する基準」に照らし、独立性を阻害する事項に該当するものはないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、引き続き独立役員に指定しました。
齊藤 昌宏	○	○	< 他の上場会社等の役員の兼任状況 > 株式会社池田泉州銀行 監査役	< 選任の理由 > 銀行において取締役として経営の中枢を担ったほか、監査役の経験も有しております。また、銀行子会社の代表取締役を務めるなど、豊富な経験と見識を積み重ねております。さらに、財務および会計の知見も有しております。こうした経験・見識にもとづく客観的かつ多面的な視点での当社経営に対する提言が期待できるとともに、独立した立場での経営の監視・監督機能を担い、コーポレートガバナンスの一層の向上にかかる貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所における独立役員の独立性基準のいずれの項目にも抵触しないこと、また、当社の定める「社外取締役の独立性に関する基準」に照らし、独立性を阻害する事項に該当するものはないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しました。

【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	1	1	2	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

なし

現在の体制を採用している理由

以下の理由により、監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人(監査等委員会スタッフ)を置いておりません。

・監査等委員会は、監査室と連携して監査等を実施していること。

・監査等委員3名のうち常勤委員である社内取締役1名が経営会議・運営会議等重要な会議に出席するほか、監査等委員である社外取締役も3ヶ月に一度経営会議に出席するなど、監査・監督機能の実効性を確保するに足る情報を収集できる体制にあること。

なお、監査等委員会が監査等委員会スタッフを置くことを求めた場合は、その内容につき協議のうえ要望に沿うよう取り計らうこととしております。また、監査等委員会スタッフを置く場合、取締役(監査等委員である取締役を除く。)はその業務の性格に留意し、その人事上の異動や評価については監査等委員会の同意のうえでこれを行います。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、定期的に監査室(月1回)および会計監査人(3ヶ月に1回以上)と会合を開催し情報・意見の交換を行うとともに、監査結果の報告を受け、会計監査人の監査への立会いなど緊密な連携を図っております。また、監査等委員会は、コンプライアンスやリスク管理活動の状況等について内部統制部門あるいは関連部門から必要に応じて報告を受けております。

【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・報酬諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役

補足説明 更新

取締役の指名、報酬に関する取締役会の機能の公正性、透明性、客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、2020年12月11日付で「指名・報酬諮問委員会」(以下、本項において「委員会」といいます)を設置いたしました。取締役会からの諮問を受けて、委員会において取締役の選解任に関する事項や取締役の報酬に関する事項などを審議のうえ答申しております。

< 委員の任期 >

・「指名・報酬諮問委員会規程」において、「選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結後最初に開かれる取締役会終結のときまで」と定めております。

< 委員および委員長の選定方法 >

・2020年12月11日の委員会新設時は、取締役会の決議により委員および委員長を選定いたしました。
・以降は、上記の委員の任期にあわせ取締役会からの諮問を受け、委員会で審議・答申のうえ取締役会にて選定の決議を行っております。

< 委員の構成 >

・「指名・報酬諮問委員会規程」において、「取締役である委員3名以上で構成し、その半数以上は社外取締役から選定する」と定めております。
・現在、委員は社内取締役2名および独立社外取締役2名の構成で、委員長(議長)は社内取締役(代表取締役会長)としております。

< 委員会の独立性について >

・現在の委員会の構成および委員長は上記の通りですが、「指名・報酬諮問委員会規程」において、委員会の決議について以下の通り定めおり、社外取締役がいわば拒否権を有することにより、独立性、公正性、透明性、客観性を確保しております。

(決議)

指名・報酬諮問委員会の決議は、決議に加わることができる委員の過半数が出席し、その出席委員の過半数をもっておこなう。ただし、社外取締役である委員全員の賛成がなければ可決されない。

< 委員会の活動について >

・2021年度は委員会を3回開催し、それぞれ以下の活動を行いました。

1. 2021年1月21日開催

以下の件に関する答申事項の審議および答申書の決議

取締役会の構成についての考え方、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役の選解任の方針および基準、代表取締役の選定および解職の方針、役付取締役の選任および解職の方針、第71回定時株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の選定、第71回定時株主総会に付議する補欠の監査等委員である取締役候補者の選定、第71回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会において選定される代表取締役の選定、第71回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会において選任される役付取締役の選定、取締役の報酬体系、および個人別の報酬等の決定方針(改正会社法対応)、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容、現在の指名・報酬諮問委員会の委員および委員長任期満了後における同委員会の委員および委員長の候補者の選定

2. 2021年4月27日開催

答申事項の審議および答申書の決議

指名・報酬諮問委員会の年間計画(2021年4月～2022年3月)

報告事項

コーポレートガバナンス・コード改訂案について

3. 2021年11月16日開催

答申事項の審議および答申書の決議

代表取締役の後継者計画(サクセッションプラン)について

答申事項の審議および答申書の決議

改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応(スキル・マトリックス)について

提案事項の審議および提案書の決議

「役員等定年規程」の制定について

・2022年度に入って1月25日に開催し、以下の件に関する答申事項の審議および答申書の決議を行いました。

(1) 既往の取締役会にて承認済みの事項に関する見直しの要否の検討

取締役会の構成についての考え方、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役の選解任の方針および基準、代表取締役の選定および解職の方針、役付取締役の選任および解職の方針、社外取締役の独立性に関する基準

(2) 2022年3月開催予定の第72回定時株主総会における付議事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の選定、監査等委員である取締役候補者の選定(「社外取締役に選任された場合の役割期待」を含む)、補欠の監査等委員である取締役候補者の選定(「社外取締役に選任された場合の役割期待」を含む)

(3) 定款や規程の定めなどに基き取締役会決議が必要とされる事項

第72回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会において選定される代表取締役候補者の選定、第72回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会において選任される役付取締役候補者の選定、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬テーブルの見直し案、第72回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会終結後に任期満了となった後の指名・報酬諮問委員会の委員および委員長の候補者の選定

【独立役員関係】

独立役員の人数	2名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所における独立役員の独立性基準を踏まえ、「社外取締役の独立性に関する基準」を定めております(別紙2:参考資料「社外取締役の独立性に関する基準」をご覧ください)。この「社外取締役の独立性に関する基準」を充たす社外役員をすべ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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

2014年3月30日をもってストックオプションの権利行使期間が満了となり、現在は具体的に実施しているものではありません。なお、経営陣への報酬につきましては、役位、企業業績への貢献度等を勘案のうえ決定されておりますが、株式報酬など中長期的なインセンティブ付けにつきましては、今後、「指名・報酬諮問委員会」を活用することなどにより検討してまいります。

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

2021年1月1日より2021年12月31日の取締役に対する報酬支給額は以下の通りであります。この金額につきましては有価証券報告書にて開示しております。

- ・取締役(監査等委員を除く。) 166百万円
- ・取締役(監査等委員) 25百万円 (うち社外取締役 13百万円)

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

取締役の個人別の報酬等の決定方針と手続につきましては、前記 1.「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【原則 3-1 (iii)】に記載の通りであります。

【社外取締役のサポート体制】

当社の社外取締役2名はいずれも監査等委員であります。
社外取締役のサポートを担う専任スタッフは配置しておりませんが、社外取締役の要請または必要に応じ監査室あるいは取締役会事務局(管理部)がサポートを行っております。
取締役会に際しては、必要に応じてコーポレートガバナンスに関連する議案を中心に事前に管理部から説明しております。

【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
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0 名

その他の事項

現在、当社において、元代表取締役社長等である相談役・顧問等はありません。

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)

取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに経営のさらなる効率化を図っていくことを目的として、監査等委員会設置会社の体制を採用しております。
また、経営意思決定機能と業務執行機能を分離して、経営のスピードアップと責任の明確化を図るため、執行役員制度を導入しております。執行

役員は各々の領域において代表取締役から権限の委譲を受け、業務執行に専念できる体制としております。

(1)取締役会について

取締役会は、毎月1回および必要に応じて随時開催し、法令で定められた事項、会社の基本方針をはじめ重要な意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行っております。

なお、取締役会には、監査等委員を含む全取締役に加え執行役員も参加することで、経営の透明性を高めるべく体制を整備しております。

(2)監査等委員会について

監査等委員会は、原則として月1回開催し、監査方針・監査計画の決定、各監査等委員の職務の執行状況の報告等を行っております。また、取締役会への出席はもちろんのこと、常勤の監査等委員が経営会議などの会議に出席するほか、監査等委員である社外取締役も3ヶ月に一度経営会議に出席するなど、情報の共有体制を強化しております。さらに、監査等委員会は、代表取締役と定期的に意見交換を行うほか、監査室および会計監査人との連携による意見交換・情報交換を行っております。

こうした取り組みを通じて、経営に対する監査・監督が有効に機能する体制を整えております。

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項の定めにもとづき、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。当該契約にもとづく損害賠償責任の限度額は、法令が規定する最低責任限度額としております。

(3)会計監査人について

会計監査は、EY新日本有限責任監査法人と契約し、会社法および金融商品取引法にもとづく監査を受けております。

(4)指名・報酬諮問委員会について

取締役の指名、報酬などの重要な経営事項に関する検討について、公正性、透明性、客観性を一層強化する目的で、取締役会の諮問機関として、2020年12月11日付で指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。

具体的な委員の構成や活動内容等は、前記「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「任意の委員会等」に記載の通りです。

(5)常務会、経営会議および運営会議について

当社では、取締役および執行役員を中心として定期的に経営会議および運営会議を開催し、各部門の業務執行の過程で発生した課題を協議検討し、具体的な方針ならびに対応策の決定を行っております。

さらに、経営上特に重要な事項について討議し業務の執行を効率的に進めるため、代表取締役および取締役を中心とした常務会を毎月1回開催しております。

(6)内部監査部門と取締役(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役との連携

当社の内部監査部門である監査室は、月1回、代表取締役会長、代表取締役社長およびリスク管理所管の管理部担当役員に対し、財務報告に係る内部統制評価の状況ならびに内部監査(業務監査)の結果等について報告会を実施しております。

また、監査室は、月1回、監査等委員会と「監査連絡会」を開催し上記と同様の報告を行い、情報交換・意見交換を行っております。

さらに、監査室は、定期的に取締役会において、財務報告に係る内部統制評価の状況等について報告を行っております。

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

社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役が取締役会の構成員となることにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに経営のさらなる効率化を図るものです。

また、指名・報酬諮問委員会を設置し、社外取締役が取締役の指名、報酬などの重要な経営事項の検討に深く関与することにより、一層公正性、透明性、客観性の高いコーポレートガバナンス体制の確立を図るものであります。

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	株主総会招集通知を株主総会開催日の3週間前までに発送し、また、株主総会招集通知発送前に、その内容を当社ホームページに公表しております。 http://www.fujicopian.com/company/ir.html
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算月は12月であり定時株主総会は3月に開催しておりますので、いわゆる6月の第一集中日に開催することはございません。

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
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにIR情報を掲載しております。掲載資料は、決算短信、適時開示資料、株主総会招集通知等でございます。 http://www.fujicopian.com/company/ir.html	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社は、「経営理念」のほか、「倫理綱領」、「フジコピアン社員倫理行動基準」、「環境・品質方針」等の諸方針を定め、「経営理念ハンドブック」を作成しております。 また、コンプライアンス規程により内部通報制度を整備し、通報者の保護についても定めております。 なお、「コンプライアンスハンドブック」を作成しており、上記の「経営理念ハンドブック」と併せ全役職員に配布し、コンプライアンスプログラムの一環として、定期的に全社で読み合わせを行い、周知徹底に努めております。また、読み合わせ時に全役職員が行動準則に関する自己評価を実施し、その結果をコンプライアンス委員会および取締役会に報告しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全につきましては、当社は、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」において、環境問題が人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的・積極的に行動するとしております。 そうした方針のもと、以下の活動を実施しております。 ・ISO14001の認証を受けております。また、「環境・品質方針」を制定し、「経営理念ハンドブック」に掲載のうえ全役職員に徹底しております。 ・気候変動問題への対応につきましては、本報告書「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【補充原則 3-1-3】に記載の通りです。 そのほか、社外向けの小冊子「e-copian」を毎年発行し、環境負荷の指標として前年度の電力消費量、用紙消費量および廃棄物排出量の各実績値を掲載するとともに、それぞれの指標について年度ごとの実績推移をグラフで示しております。 また、「e-copian」には、「グリーン製造」、「グリーン開発」、「グリーン販売」ならびに「グリーン調達」について、それぞれの取り組み方針を記載しております。これらにつきましては、当社ホームページにも掲載しております。 http://www.fujicopian.com/management/environment.html ・当社ホームページ上で、特にお取引先の皆様に向け、当社の環境方針と品質方針を掲載するとともに、当社の「環境・品質基準書(化学物質管理基準編)」を公表し、当社の環境および品質に関する活動についてご理解とご協力をお願いしております。 http://www.fujicopian.com/customer/index.html CSRにつきましても、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」において、広く社会との関わりについての方針を定め、全社での定期的な読み合わせなどにより役職員への周知徹底を図っております。 また、具体的な取り組みとして、当社岡山工場が属する工業団地と地域住民をつなぐイベントに参画のうえブースにて当社製品を出展し、地域振興の推進に貢献する等の活動を行っております。(2020年および2021年はコロナ禍により中止)
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	当社は、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」において、株主はもとより、広く社会との対話を行い、企業情報を積極的かつ公正に開示し、透明性を確保する旨を方針として定めております。

その他

当社は、以下のとおりダイバーシティや働き方改革等の推進に取り組んでおります。

ダイバーシティの推進

当社では「フジコピアン ダイバーシティポリシー」を制定のうえ、重要な経営資源である人財について、その多様性(ダイバーシティ)を経営戦略の一つとして明確に位置づけております。

(当社ホームページ <http://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy.pdf> をご参照)

・女性活躍の推進につきましては、「女性活躍推進法」の趣旨に則り、同法が10年間の期限立法である中で、最初の2016年4月～2021年3月の5年間で、労働者に占める女性の割合を従来の10%から15%に引き上げるという目標を設定のうえ、各施策に取り組んでまいりました。実績として向上はしたものの、2021年3月現在で13%と未達に終わりました。次の5年間である2021年4月～2026年3月につきましては、以下の3つの目標を掲げその達成に向けた取り組みを推進してまいります。

- (1) 労働者に占める女性の割合を13%から15%に引き上げる。
- (2) 管理職に占める女性の割合を4%から10%に引き上げる。
- (3) 男性労働者の子の看護休暇取得対象者に対する取得者比率を5%から30%に引き上げる。

詳細につきましては、厚生労働省の専用サイト「女性の活躍推進企業データベース」をご参照ください。 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

・2018年度より女性1名を執行役員に登用しております。ほかにも女性が管理職ポストに就いております。

・また、産前産後休業、育児休業、子女の看護休暇および育児短時間勤務といった育児支援制度の整備や利用促進はもちろんのこと、従来から定められた母性健康管理措置について、女性社員が利用しやすいように明確化するなどの取り組みを行っております。

女性の活用・登用に向けた取り組みにつきましては、本報告書「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【補充原則 2-4-1】に記載の通りです。

・外国籍の人財につきましては、国内子会社において外国人技能実習制度を活用し2018年3月より外国籍の実習生を、制度のルールに則り適切に受け入れております。(2022年2月28日現在17名)

働き方改革の推進

当社では、いわゆる「働き方改革関連法」における労働時間・休日管理に係る改正(2019年4月1日施行)について、法令を遵守し適切に管理を行っております。

一方で、それ以前から以下の取り組みにより、長時間労働の禁止および生産性の向上を図っております。

・個々の社員の時間外勤務については、2014年度より執行役員以上の事前承認を要する申請制度にて運用しております。

また、毎月の取締役会にて、各部における前月の時間外勤務状況を報告しております。

・社内のパソコン稼働時間帯について、システム上の制限を設定しております。

・勤務時間について、出退勤時のタイムカード打刻時刻とパソコンのログオン・ログオフ時刻によりシステムチェックをかけ、一定時間以上の乖離がある場合、システムアラートが出る仕組みとしております。このアラートについて所属の各部門長がチェックするほか、管理部が月次で全社のモニタリングを実施することにより厳格な労働時間の管理を行っております。

・新型コロナウイルスの感染拡大を受け、時差出勤に加え、2020年4月よりテレワークを本格実施いたしました。テレワーク下においても適切に労務時間の管理ができるようにシステム変更を行っております。

さらに、2020年4月1日から施行された同一労働同一賃金に係る法改正につきましても、法改正の趣旨ならびに「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえつつ、専門家(弁護士および社会保険労務士)にも相談のうえ、関連する社内規程を改訂いたしました。さらに、各拠点の対象者あて説明会を実施し、法施行への対応体制を整えるなどの取り組みを行っております。

今後も、働き方改革関連法を遵守し、ワークライフバランスの風土のさらなる定着化、一層働きやすい職場作りに取り組んでまいります。

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、会社法および会社法施行規則ならびに金融商品取引法にもとづき、「業務の適正を確保するための体制」および「財務報告の信頼性を確保する体制」の整備にかかる基本方針を以下のとおり定め、整備します。

(1)当社および当社子会社(以下、当グループといいます)の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

当社は、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」を当グループの各取締役が遵守しコンプライアンスの徹底を図ることを求めるとともに、取締役会において取締役の職務執行がそれに反していないことを監督しております。さらに、監査等委員会は、独立した立場から法令および定款に照らし、監査等委員会規程等にもとづいて取締役の職務の執行を監査、監督します。

全役職員に対する啓蒙活動として、「フジコピアン コンプライアンス ハンドブック」の適宜改訂、配布、全役職員対象のコンプライアンス講習会の開催をしており、コンプライアンス規程に従いコンプライアンス委員会を随時開催し、コンプライアンスプログラムの実行状況をモニターすることとしております。

会社に重大な影響をおよぼす事案に対する取締役の職務の執行に際しては、取締役会、常務会、運営会議、経営会議等において方針等を慎重に検討の後決定しております。

さらに、取締役の指名・報酬等に関する公正性・透明性・客観性を担保するため、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、同委員会が審議した結果を取締役に答申します。

(2)取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に対する体制

取締役は、取締役会議事録、経営会議議事録や稟議決裁書類その他その職務の執行にかかる情報を取締役会規程、稟議規程、決裁規程、その他社内規程の定めるところに従い文書または電磁的媒体に記録し、適切に保存し管理しております。

取締役は、取締役の行った決定に関する情報、稟議書その他社内規程により定める文書を常時閲覧することができます。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理規程に従い、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し必要に応じてリスク管理体制の見直しおよび事業継続計画（BCP）の定期的な改訂をしております。また、必要に応じリスクマネジメント委員会の下に個別検討課題ごとにリスクマネジメントワーキンググループを設置し各部門の業務に付随したリスクの評価と対策を検討する体制を整えております。

取締役会は、定期的あるいは問題発生時にその状況につきリスクマネジメント委員会から報告を受け必要な対策や再発防止策を決定することとしております。BCPにつきましては毎年12月に改訂の要否を問わず見直しを定期的に行っているほか、随時、リスクマネジメント委員会においてBCPの改訂を承認のうえ、これを取締役に報告し、当社の事業継続体制の強化を図っております。さらに子会社のリスク管理につきましては、子会社管理規程に定める内部監査を通じて業務上のリスクの未然の防止に努めるものです。

(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

取締役会は、中期経営計画および年度の事業目標を決定し、その執行状況を追跡のうえ必要な修正を行うとともに、その目的に沿った組織編成や人員配置により効率的な職務の執行を行っております。

また、取締役の職務については職務権限規程、決裁規程、その他関連する規程の定めに従いその権限の明確化を図るとともに、職務の執行が効率的に行われる体制を確保しております。また、子会社管理規程にもとづき決裁手続、決裁権者を明瞭にすることで当グループ全体の効率的な業務執行体制の確保を図っております。

(5)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

当社は、「倫理綱領」、「フジコピアン社員倫理行動基準」を定めこれを社内にて徹底するとともに社内における内部通報制度を設けコンプライアンスに対する意識の日常化を図っております。

内部監査（および内部統制）を充実させるために社長直轄の内部監査部門の体制充実を行い当社のみならずグループ各社の内部統制監査を通じてコンプライアンス活動を強化しております。

(6)下記イ、ロ、ハおよびニの体制その他の当社ならびに子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

イ. 当社の子会社の取締役等の職務の執行にかかる事項の当社への報告に関する体制

ロ. 当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

ハ. 当社の子会社の取締役等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

ニ. 当社の子会社の取締役等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

当社は、子会社管理規程に定めたとおり、取締役会等において子会社管理業務担当部門長である管理部長より各子会社の業績、財政状態および重要な事項について報告を受けております。

また、上記ロ、ハ、ニについては前記(3)項、(4)項および(5)項のとおりグループ一体となった体制を構築しております。

なお、海外子会社につきましては、所在国の法令規則ならびに商慣習等の遵守を優先させ、可能な範囲で本方針に準じた体制をとることとしております。

(7)監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人（監査等委員会スタッフ）に関する事項

監査等委員会が監査等委員会スタッフを置くことを求めた場合は、その内容につき協議のうえ要望に沿うよう取り計らうこととしております。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置いておりません。

(8)監査等委員会スタッフの取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項

監査等委員会スタッフを置く場合、取締役（監査等委員である取締役を除く。）はその業務の性格に留意し、その人事上の異動や評価については監査等委員会の同意のうえでこれを行います。

(9)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会スタッフを設置した場合は、

- ・当該使用人に対する指揮命令権は監査等委員会にあることを確保し、
- ・上記にかかわらず、監査等委員会以外からの当該使用人に対する業務執行命令が必要である場合には、監査等委員会からの指揮、命令に背反するものでない限りかかる業務執行命令は有効なものとし、
- ・当該使用人へ必要な調査権限、情報収集権限を付与するものとします。

(10)下記イ、ロおよびハの体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

イ. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）および使用人が監査等委員会に報告をするための体制

ロ. 子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員その他これらに相当する者および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制

ハ. 前各号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

当社および当社子会社の役職員は、当社の監査等委員会に対し法定の事項に加え当社および子会社に重大な影響をおよぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報制度による通報内容を速やかに報告することとしております。監査等委員会から要求があった事項についても、資料の提供を含めその内容を報告することとしております。

当社は、監査等委員会へ報告を行った当社および当社子会社の役職員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社および当社子会社の役職員に周知徹底します。

(11)監査等委員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かかる方針に関する事項

当社は、監査等委員がその職務の遂行にあたり、会社法第399条の2第4項にもとづく費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該請求が不適当なものであると認められた場合を除き、速やかに当該請求に応じるものとします。

(12)その他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

監査等委員会に対し、必要に応じて弁護士、公認会計士など外部の専門家から監査業務にかかる助言を受ける機会を確保しております。監査の実効性を高めるために監査等委員会と代表取締役社長との間で監査上の諸問題等について定期的に話し合う機会を持っております。

なお、上記の体制整備については、今後も継続して改善および改良を行い、より一層効果のある体制を構築するものとします。

別紙1：参考資料「模式図1 内部統制システムを実行する体制」をご覧ください。

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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社は、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」ならびに「経営理念ハンドブック」および「コンプライアンスハンドブック」において反社会的勢力に対して毅然とした態度を取ること、および反社会的勢力とは一切関係を持たないことを定めております。また、当社は、反社会的勢力による被害を防止するために「大阪府企業防衛連合協議会」および同協議会傘下の各種協議会に加盟しており各会で開催される研修会に積極的に参加し、企業防衛に関する必要な情報の収集に努めております。万一、不当な要求があった場合には、警察署等と連絡を密に取り、不当要求には断固応じないという姿勢で取り組んでまいります。

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

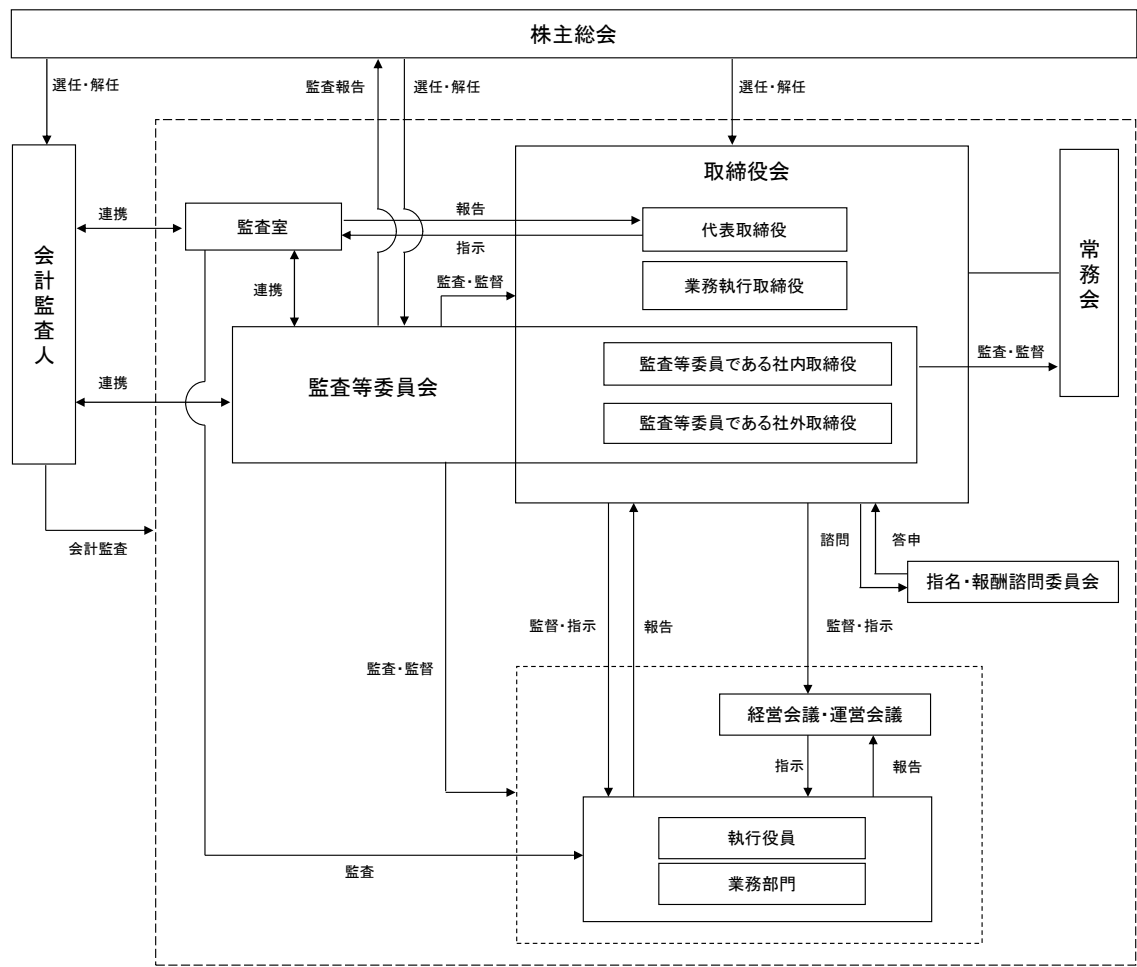
当社は、次の適時開示体制概要に則りコーポレート・ガバナンス体制を実行しております。

- (1)適時開示の方針
当社は、東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」を遵守し迅速な情報開示を行います。また、「有価証券上場規程」に定めのない情報に関しましても、当社の「倫理綱領」、「フジコピアン社員倫理行動基準」にもとづき、適時性、公平性、正確性に十分な配慮を加えた上で、株主、投資家、地域自治体をはじめとするすべてのステークホルダーのみなさまからの当社への理解と信頼を頂戴するために、積極的かつ公正に開示することに努めます。
- (2)適時開示を実行する体制
当社は、取締役会、常務会、経営会議、運営会議等の付議議案、報告による重要情報が情報管理者を兼ねる管理部長に一元化する体制を採っております。重要情報に接した管理部長は、金融商品取引法、有価証券上場規程等の法令、規則ならびに倫理綱領、フジコピアン社員倫理行動基準等の社内規則に照らして情報開示の必要性を認めた場合は、速やかに経営陣に報告し、情報開示のための手続を取ることとしております。なお、内部通報者の保護を含むコンプライアンス規程、内部監査規程、内部者取引の規制および重要事実の管理に関する規則等を制定しており、これら社内規則は重要事実を把握するための補完的な役割を果たしております。
- (3)モニタリング
監査等委員会および監査室は、随時社内監査を実施し適時開示のための体制が有効に機能しているかをモニタリングしております。

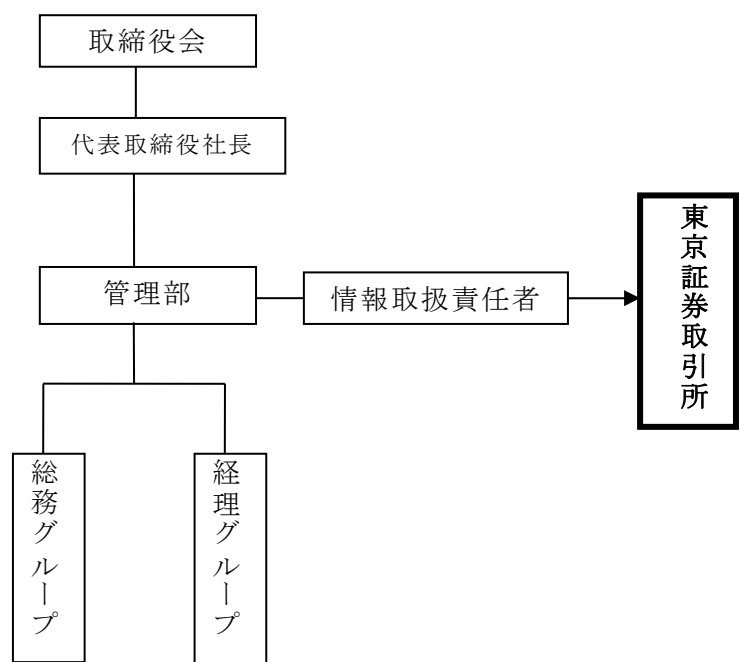
別紙1：参考資料「模式図2 適時開示を実行する体制」をご覧ください。

別紙 1

1. 参考資料「模式図 1 内部統制システムを実行する体制」



2. 参考資料「模式図 2 適時開示を実行する体制」



別紙２：「社外取締役の独立性に関する基準」

当社の社外取締役は、次のいずれかに該当する場合、独立性を有しないものと判断します。

１．当社グループ

- ① 現在または過去 10 年間に於ける、当社および当社の子会社の業務執行者

２．主要な取引先

- ② 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
- ③ 当社の主要な取引先である者またはその業務執行者

３．大口債権者等

- ④ 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者等またはその業務執行者

４．主要な株主

- ⑤ 当社の主要株主（議決権比率 10%以上の株主）またはその業務執行者

５．専門家

- ⑥ 当社から役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士またはコンサルタント等
- ⑦ 当社から一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体に所属する者

６．寄付先

- ⑧ 当社から一定額を超える寄付または助成を受けている者
- ⑨ 当社から一定額を超える寄付または助成を受けている法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者である者

７．近親者

- ⑩ 当社または当社の子会社の取締役、執行役、執行役員もしくは支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族
- ⑪ 上記②～⑨に該当する者が重要な者である場合において、その者の配偶者または二親等以内の親族

８．過去要件

- ⑫ 上記②～⑪に過去 3 年間に於いて該当していた者

(注)

- １． ②において、「当社を主要な取引先とする者」とは、「直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の 2%以上の支払いを当社から受けた者（主に仕入先）」をいう。
- ２． ③において、「当社の主要な取引先である者」とは、「直近事業年度における当社の年間連結売上高の 2%以上の支払いを当社に行っている者（主に販売先）」をいう。
- ３． ⑥、⑧および⑨において、「一定額」とは、「年間 1 千万円」であることをいう。
- ４． ⑦において、「一定額」とは、「直近事業年度における法人、組合等の団体の総売上高の 2%以上」であることをいう。