最終更新日：2026年6月16日
富士精工株式会社
代表取締役社長　森　仁志
問合せ先：経営企画部
証券コード：6142
https://www.c-max.co.jp/

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。

Ⅰ 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

当社グループは、創業者の経営哲学でもある「誠実、高品質、顧客第一」という経営理念と、「1.社会への奉仕、2.顧客への奉仕、3.技術開発、4.個人能力の開発、5.職場の和」という経営基本方針を掲げ、事業活動を通じてこれらを実践することで、企業価値の向上を図り、当社に関わるすべての人にとって価値ある会社・信頼感ある会社（Good Company）となることを長期経営ビジョンとして定めております。

Good Companyとは
・従業員が自己の成長・生活の安定を実感でき、定年時に長い間勤めてよかったと思える会社（従業員よし）
・モビリティ産業界の課題を解決する特長的な製品やサービスを生み出す活力ある会社（顧客よし、仕入先よし）
・投資と収益のバランスが取れ、安定的な利益を創出する強い財務体質の会社（株主よし、金融機関よし）
・経営資源や創出した利益を活用して、地域の人々が抱える課題を解決する社会貢献型の会社（社会よし）

当社グループは、この実現のために、コーポレート・ガバナンス体制の改善及び強化は経営上の最重要課題であると認識しております。この認識に基づき、独立役員の資格を満たす社外役員の選任や、社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会を設置するとともに、執行役員制度を導入して責任の明確化と経営のスピードアップを図るなど、経営の監視・監督機能の強化に努めております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべてを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

コーポレートガバナンス・コードによって開示することが求められている事項の内容は以下のとおりです。

【原則1－4　政策保有株式】
1．.政策保有株式の縮減に関する基本方針
当社の政策保有株式の保有方針は、取引先との関係維持・強化等を考慮し、中長期的な視点で当社の企業価値を向上させる株式を保有する方針としており、取締役会において定期的に保有の合理性、妥当性について検証をしています。
保有の合理性については、取得価額と時価評価額との差益、受取配当金額等による定量的評価および取得経緯や保有によるメリットとリスク等の定性的情報による検証結果を勘案した上で、保有の適否を決定しております。
この方針に基づき2025年３月開催の取締役会において個別銘柄の保有の適否に関する検証を行った結果、金融機関を中心に一部の銘柄について売却することを決定いたしました。政策保有株式のうち2026年2月期において売却により保有数縮減した銘柄は7件ございました。
2．政策保有株式の議決権行使に関する基準
議決権については、対象となる議案につき、投資先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か、株主価値を毀損させる可能性がないかなどを総合的に判断し、適切に行使いたします。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
当社は、関連当事者等の取引を行うにあたっては、会社法の定めに従い、取締役会での承認を受けることとしております。また、取締役・監査役およびその近親者との取引について、取引の有無に関する調査を毎期末に実施し、関連当事者取引を監視しております。

【補充原則2－4－1　中核人材の登用等における多様性の確保】
当社は、職責等級制度を定め、職責等級は、各職務の役割、責任範囲、成果への影響度等の職務価値に基づき設定するものとし、個人属性による差異を設けないこととしております。
従って、属性ごとに数値目標を設けて中核人材を登用しておりませんが、本制度のもと登用した正社員の管理・専門職は現在76名で、うち女性の管理・専門職4名、外国人の管理・専門職1名、中途入社の管理・専門職17名となっています。さらに多様性を追及するため、定年退職後の嘱託社員の積極的な活用も行っており、該当する管理・専門職は現在44名となっています。
また、中期経営ビジョンに掲げた「従業員が自己の成長・生活の安定を実感でき、定年時に長い間勤めてよかったと思える会社（Good Company）になる」ため、職責等級制度には「各等級に求められる能力および行動基準（役割）を明確化し、社員が自身の成長段階を把握できるようにするとともに、主体的なキャリア形成を支援する」「経営戦略、事業環境、組織構造の変化に応じて、等級要件および役割を適宜見直し、制度の柔軟性と実効性を確保する」「等級に応じた評価基準および報酬体系（賃金体系）を整備し、成果、行動、責任の大きさが処遇に適切に反映されるよう、一貫性のある運用を行う」も基本方針に加えています。
これに従って社内教育を体系化し、各種の階層別研修や職能別研修、自己啓発制度等を運用して従業員の能力向上を促しています。さらに、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」「女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画」の策定、育児・介護休暇と短時間勤務制度・フレックスタイム制の運用、産後パパ育休（出生時育児休業）の推奨、70歳以上の希望者の雇用継続、障がい者の雇用、海外子会社実習生の受け入れ等に力を入れ、従業員の多様な働き方への支援としています。

【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、確定給付企業年金を実施するにあたり、富士精工企業年金基金を設立し、年金資産を会社から分離して同基金が運用機関へ委託しています。
資産運用に関する意思決定は、委託先の専門家の投資判断を尊重しつつ、資産運用委員会で審議し、代議員会で承認しています。資産運用委員会は、受益者代表である代議員から選出された理事、会社側代表者、運用機関の関係者で構成されます。
同基金では、運用機関のモニタリングなどのスチュワードシップ活動も含む専門性を高めて、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、各種研修への参加等により人材育成を図るなどして体制の整備に努めており、当社は、基金運営全般の質的向上を図るべくサポートしています。
なお、同基金の委託先運用機関が、投資先企業への議決権を行使する場合などにおいて、委託先運用機関の判断を尊重することにより、企業年金の受益者と当社との利益相反の発生を回避しています。

【原則3－1　情報開示の充実】
(1) 当社の「経営理念」「経営基本方針」「長期経営ビジョン」につきましては、本報告書や当社ウェブサイトに開示しております。
https://www.c-max.co.jp/profile/
また、中期経営計画につきましては当社ウェブサイトで開示しております。
https://www.c-max.co.jp/ir/management/strategy/
(2) コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方につきましては、本報告書「1－1．基本的な考え方」に記載のとおりであります。
(3) 経営陣幹部・取締役の報酬につきましては、透明性を高めるため、指名・報酬諮問委員会において、担当分野、各人業績等に基づき報酬額を審議し、これを取締役会にて協議のうえ、決定しております。
(4) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者の指名につきましては、指名・報酬諮問委員会において審議し、取締役会にて協議のうえ、決定しております。なお、監査役候補者につきましては、監査役会の同意を得ることとしております。
なお、候補者を指名するにあたっては、「人格・品格」「意志・共感性」「戦略・変革」等の職務遂行要件を満たし、かつ、経営理念に則って担当分野の遂行責任を全うしうる人材を選定、指名することとしております。
(5) 取締役・監査役の選解任・指名理由については招集通知の株主総会参考書類に掲載しております。また、執行役員の選任にあたっては、当社の経営理念・中期経営計画に基づきその目標を達成するために必要な知識・経験・能力等を備えると判断される候補者を、取締役会で決定しています。

【補充原則3－1－3　サステナビリティについての取組み】
当社は、サステナビリティについての取組みを当社ウェブサイトで開示しております。
https://www.c-max.co.jp/sustainability/
また、人的資本に対する投資等の重要性に対して、中期経営計画を策定し、自社の経営戦略や経営課題と結び付けた取り組みを当社ウェブサイト等で開示しております。
https://www.c-max.co.jp/ir/management/strategy/

【補充原則4－1－1　取締役会の経営陣に対する委任の範囲】
当社は、「法令」「定款」「取締役会規則（取締役会付議基準含む）」等に基づき、取締役会で審議する事項を決定しております。
また、権限委譲につきましては、経営に対する影響度に鑑み、「組織規程（職務権限基準含む）」において、代表取締役から業務執行役員に至るまでの決裁基準、意思決定の範囲等を明確にしております。

【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、金融商品取引所が定める独立性基準に準じて独立性判断基準を定め、独立社外取締役を選定しております。
当社の独立社外取締役は以下1から5に該当しない者から選定する。
1．当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
2．当社の主要な取引先（売上高が30%以上を占める）またはその業務執行者
3．当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、会計専門家または法律専門家
4．最近において上記1、2または3に掲げる者に該当していた者
5．次の（A）から（E）までのいずれかに掲げる者（重要でない者を除く。）の近親者（2親等内の親族）
（A）上記1から4までに掲げる者
（B）当社の会計参与（当該会計参与が法人である場合は、その職務を行うべき社員を含む。）
（C）当社の子会社の業務執行者
（D）当社の子会社の業務執行者でない取締役または会計参与（当該会計参与が法人である場合は、その職務を行うべき社員を含む。）
（E）最近において前（B）～（D）または当社の業務執行者に該当していた者

【補充原則4－11－1　取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社は、現在6名の取締役が就任しており、取締役会において活発な議論と迅速な意思決定を行っていく規模として適切と考えております。また、専門知識や経験等の異なる多様性を考慮して構成されております。
取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスについては、工作機械・機械工具事業に精通した人材、ものづくりに精通した人材、国際実務に精通した人材、企業経営に精通した人材が就任しており、全体としてのバランスは問題ないと判断しております。また、各取締役の知識・経験・専門性等を一覧化したスキル・マトリックスを本報告書の最終ページに記載しております。
なお、取締役の選任に関する方針・手続は【原則3－1　開示情報の充実】(4)に記載のとおりであります。

【補充原則4－11－2　取締役・監査役の兼任状況】
当社は、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その兼任状況を招集通知及び有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則4－11－3　取締役会の実効性についての分析・評価】
当社では、毎年、各取締役による自己評価を行っており、取締役会の実効性について、分析・評価を行い、その結果の概要を開示しております。
2026年2月期の取締役会の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。
＜評価の方法＞
2026年2月期から評価方法を変更しております。
(1)取締役6名に対して、取締役会の構成、運営状況及審議内容等に関するアンケートを実施いたしました。
(2)アンケート結果について、2026年5月取締役会において協議し取締役会の実効性の評価を確定いたしました。
＜アンケートの内容＞
2026年2月期アンケートの質問票の大項目は以下のとおりです。設問ごとに、選択肢を設定し、当該項目に関する自由コメント欄を設けています。
(1)取締役会の規模・構成
(2)取締役会の運営

(3)株主・投資家との関係
(4)議論の内容
＜評価の結果＞
取締役会の規模・構成、運営に関しては概ね適切であると判断いたしましたが、事前配付資料の提供時期、質、量については改善が必要であるとの意見があり、取締役会の運営には課題があると考えております。また、議論の内容については十分とは言えない項目もあり、議論のさらなる活性化が求められております。
上記内容を総括した結果、2026年2月期の取締役会の実効性は確保されていると判断しました。一方で、さらに取締役会の実効性を高めていくために今後の取組が必要であると認識しております。
＜今後の取組＞
(1)取締役会運営の改善
取締役会事務局機能の強化が必要とされます。事前配付資料の早期提出、審議事項への理解促進する資料の質・量、議事進行の役割を充実させてまいります。
(2)実効性評価の方法
2026年2月期から評価方法を変更いたしましたが、今後も継続的に見直しを行い、実効性の維持・向上を進めてまいります。

【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】
当社の取締役・監査役に対するトレーニングの基本方針は以下のとおりです。
(1) 当社は、取締役・監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要な知識や情報を習得するトレーニングの機会を継続的に提供します。
(2) 当社取締役・監査役は、その役割・責務を果たすため、当社の財務状態、法令順守、コーポレートガバナンス、その他の事項に関して、能動的に知識や情報を収集し、研鑽を積みます。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
当社では、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、株主を始めとする投資家との建設的な対話が重要との認識に立ち、積極的な対応に努めており、建設的な対話を促進するため、以下のような取り組みを行っております。
(1) 当社のIR活動は、管理部門担当業務執行役員の統括のもと、管理部門の経営企画部が担当しております。
(2) 当社の経営企画部は、経営企画、財務、経理、IR等を主な業務としております。また、総務、人事、株式、法務等を担当する総務部がこのサポートにあたることで、各機能の有機的な連携とこれに基づくIR活動が可能な体制となっております。
(3) 当社では、株主からの面談申し込みに対して、IR担当による個別面談を行うほか、当社ウェブサイトにおける情報開示等を通じて、株主を始めとする投資家との対話に努めております。
(4) 投資家との対話を通じて得られた意見や要望等は、適時取締役会等を通じて共有し、企業価値の継続的な向上に活かすよう努めております。
(5) 株主や投資家との対話にあたっては、「インサイダー取引管理規程」に従い、関連情報の管理強化に努めております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
有限会社シーマックス	236,000	7.39
株式会社晃永	210,000	6.57
森　誠	132,700	4.15
内藤　征吾	129,100	4.04
岡　秀朋	125,400	3.92
森　仁志	92,600	2.89
富士精工従業員持株会	87,308	2.73
明治安田生命保険相互会社	56,419	1.76
株式会社ユーエフツール	48,600	1.52
株式会社DMM.com証券	47,900	1.49

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

当社は、自己株式1,113,306株を所有しておりますが、上記上位10名の株主から除いております。また、2026年4月30日付で自己株式の消却を行っており、同日時点での所有自己株式数は713,316株であります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	名古屋 メイン
決算期	2 月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は、親会社あるいは上場子会社を有しておらず、当社のコーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情はありません。

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	8 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	6 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)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小川　桂子	他の会社の出身者								○			
近藤　隆弘	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小川　桂子	○	小川氏は、ユニオンツール株式会社の顧問であり、同社との間に商品供給等の取引関係がありますが、主要な取引先ではなく、取引金額も極めて僅少なため、同氏の独立性に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。	小川氏は、ユニオンツール株式会社の顧問として活躍されており、その実績・識見は高く評価できます。 これらを考慮し、客観的・中立的な立場から、経営の重要事項の決定及び業務執行の監督等の職務を適切に遂行いただくことを期待して社外取締役に選任しております。 また、独立役員の属性として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。
近藤　隆弘	○	近藤氏は、豊田通商株式会社の出身者であり、同社との間に製品販売等の取引関係がありますが、主要な取引先の出身者ではないため、同氏の独立性に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。	近藤氏は、豊田通商株式会社の代表取締役副社長等を歴任され、グローバル経営に関する豊富な経験と知見を有しており、特に中国ビジネスのエキスパートです。当社の経営の重要事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割を果たしていただけるものと考え、社外取締役に選任しております。 また、独立役員の属性として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。

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	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
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	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社の「指名・報酬諮問委員会」は、役員等の指名及び取締役等の報酬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、取締役会の任意の諮問機関として設置します。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人との間で、監査計画の確認を行うとともに年2回以上、当社および連結子会社等の会計監査の内容について報告を受けるなど、緊密な連携を図っています。

内部監査室は、社内各部署や子会社の業務執行につき内部監査を実施し、監査役とも連携を図り業務改善指導を行っており、監査結果については、内部統制審議会で報告・討議をするなどの体制を整備しております。
また、監査役と内部監査室は、より緊密な連携を図るため、定期的に意見交換を行っております。

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)

氏名	属性	会社との関係(※)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
平野　徹	弁護士										○			
木村　元泰	公認会計士													

※　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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
平野　徹	○	平野氏は、成田・長谷川法律事務所に所属しており、同事務所との間に顧問契約による取引関係がありますが、その顧問料は極めて僅少なため、同氏の独立性に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。	平野氏は、弁護士としての豊富な経験と専門知識を有し、企業法務にも精通しており、取締役の業務執行について、適法性及び妥当性の監督・監視を客観的な視点から的確に行っていただいております。 これらを考慮し、引き続き客観的・中立的な立場から、取締役の業務執行の監督等の職務を適切に遂行いただくことを期待して社外監査役に選任しております。 また、独立役員の属性として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。

木村　元泰	○	―――	木村氏は、公認会計士･税理士として、財務及び会計に関する専門知識と実務経験を有しており、取締役の業務執行について、適法性及び妥当性の監督･監視を客観的な視点から的確に行っていただいております。 これらを考慮し、引き続き客観的･中立的な立場から、取締役の業務執行の監督等の職務を適切に遂行いただくことを期待して社外監査役に選任しております。 また、独立役員の属性として、中立･公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 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社外役員は全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

［業績連動型報酬制度］
　取締役賞与は、役位別評価係数ならびに親会社株主に帰属する当期純利益の増減に連動した支給率によって決定しております。
［ストックオプション制度］
　ストックオプションにつきましては、株主総会の決議により、取締役への割当の上限個数を都度決定し、各取締役への割当個数は取締役会で決定しております。
［役員持株会］
　取締役の月額報酬うち一定額を役員持株会に拠出し、当社株式を継続的に取得するとともに、取得した株式は原則として役員在任期間中は保有することとしております。これにより、役員報酬と株価との連動性を一層向上させ、会社業績に対する経営責任を明確にするとともに、業績向上及び株価上昇に対する意欲を高め、企業価値の向上に資するものと考えております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

　業績向上への意欲や士気を一層高めることにより、当社グループの健全な経営と株主利益の向上に資することを目的として、当該者に対しストックオプションを付与するものです。

【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

　取締役及び監査役の報酬の額については、総額と内訳を事業報告及び有価証券報告書に記載し、それらを当社ウェブサイトに掲載し、公衆の縦覧に供しております。

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

(1) 取締役（社外取締役を除く）の報酬は、社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会の検討結果を踏まえ、株主総会において決議された金額等の範囲において取締役会決議で決定される固定的な基本報酬及び当社の連結当期利益に基づく業績連動賞与、ならびに中長期インセンティブ報酬としてのストックオプションにより構成されます。なお、役員退職慰労金制度は、2009年5月21日開催の定時株主総会終結の時をもって廃止しており、取締役には退職慰労金を支給しません（但し、当該制度廃止前に支給が決定されていたものは除きます）。

(2) 監査役については月例報酬のみを支給しており、業績により変動する要素はありません。月例報酬については、株主総会で決議された月額報酬の限度内で監査役の協議で決定しております。なお、役員退職慰労金制度は、2009年5月21日開催の定時株主総会終結の時をもって廃止しており、監査役には退職慰労金を支給しません。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役のサポートについては、取締役会の事務局を担当する総務部が担当し、必要であると認められる場合は、社外取締役及び社外監査役に対し、取締役会資料の事前配布を行うなど、円滑な業務サポートを行っております。

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）

■コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社の体制を採用しており、取締役会と監査役会により、業務執行の監督、監視を行っております。

取締役会は、取締役6名（うち社外取締役2名）で構成しており、法令・定款に定める事項や経営目標、経営戦略等の重要事項の決定と業務執行状況の監督を行っております。

取締役の指名、報酬決定については、任意の機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。諮問委員会の委員長は独立社外取締役としており、取締役、監査役及び執行役員の選定や持続的な成長に向けたインセンティブを含む役員報酬について、客観的な立場から検討を行うことで決定プロセスの透明性を確保しております。取締役会は諮問委員会の適切な関与・助言を得ながら慎重に審議しております。

業務執行については、執行役員制度を導入し、取締役会で選任され権限の委譲を受けた執行役員が、取締役会で決定された経営の方針にしたがい業務執行を行うことで責任の明確化と経営のスピードアップを図っております。取締役及び執行役員は、執行役員会を毎月1回開催して業務執行における重要案件に関する討議を行うこととしております。

また、取締役、執行役員及び各組織の部長職を構成メンバーとした経営会議を毎月1回開催し、取締役会で決定された重要事項の伝達、各組織における業務の執行状況に関する報告、討議を行っております。

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成しており、各監査役は必要に応じて随時、取締役・会計監査人・内部監査室と意見交換を行うとともに、業務執行における重要会議に出席し、業務の執行状況を常に監視する体制を敷いております。

■会計監査の状況

ア. 監査法人の名称
　かがやき監査法人
イ. 継続監査期間
　3年間
ウ. 業務を執行した公認会計士
　肥田晴司、林克則
エ. 監査業務に係る補助者の構成
　公認会計士6名、公認会計士試験合格者1名、その他1名

■責任限定契約の内容

当社と社外取締役及び社外監査役は、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であります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役会設置会社の体制を採用しており、取締役会による業務執行の監督機能と監査役会による監査機能の強化・充実がコーポレート・ガバナンスの有効性を高める方法であると考えております。この考えのもと、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置することで取締役会の機能を補完する体制を強化しております。また、執行役員制度を導入し、取締役の業務監督機能と業務執行機能の分離を進めております。

このように、当社は、従来からの監査役会設置会社の体制をベースに、新たなコーポレート・ガバナンス強化の体制を導入することで、企業経営の健全性、適法性及び効率性の維持・向上を実現することができると考えております。

Ⅲ 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	定時株主総会の招集通知を総会開催日の2週間以上前に株主宛に発送しております。また、招集通知発送日以前に、証券取引所及び当社ウェブサイトで電子開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、多数の株主に出席いただくため、株主総会開催日の決定にあたっては、集中日を避けるよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、株主の皆様に議決権を積極的に行使していただくために、インターネットによる議決権行使を2021年5月の株主総会から開始いたしました。
招集通知（要約）の英文での提供	2021年5月の株主総会から、招集通知の英訳版を作成し当社ウェブサイトで公開しております。

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
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書及び半期報告書、株主総会の招集通知、年次報告書等を当社ウェブサイトに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署として経営企画部を設置しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	役員・従業員が共有すべき「人生観・判断の基準・日常業務のあり方」をまとめた『従業員手帳』を制作し、全従業員へ配付のうえ、勉強会・輪読などをすることでステークホルダーの立場の尊重を図っております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	ISO14001に準じ、省エネ・廃棄物低減・環境にやさしい製品の提供を通じ、環境の継続的改善に取り組んでおります。 また、2022年3月からＣＮ推進課（2025年3月より安全環境推進課へ課名変更）を設置し、カーボンニュートラルに向けた活動を開始する準備を進めております。

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

富士精工グループでは、すべての役員･従業員が共有すべき価値観として、創業者の信念である「誠実･高品質･顧客第一」という経営理念、事業活動の指針である「社会への奉仕･顧客への奉仕･技術開発･個人能力の開発･職場の和」という経営基本方針を制定しています。これらを念頭に置いた活動を継続することで、長期経営ビジョンに掲げた「当社に関わるすべての人にとって価値ある会社（Good Company）となる」ことをめざしています。

その実現のためには、業務の適正を確保する体制の整備･運用･改善が不可欠であると認識しており、次のとおり「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定め、同システムの整備･運用･改善にあたっています。

1．取締役及び従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1)当社は、コンプライアンス体制の基盤を、法令や社会規範、経営理念や経営基本方針、各種社内規程等におき、これらを順守した事業活動を行うことを旨とします。
(2)当社は、コンプライアンス推進と統括にあたる組織の設置と、コンプライアンス規程やこれに関連する諸方針･マニュアル等の制定･周知を通じて、関係者のコンプライアンス意識や行動の浸透を図ります。
(3)当社は、法令違反行為などコンプライアンスに関する問題を早期に発見し、適切に処理･是正を図るため、社内及び第三者機関を情報提供先とする内部通報制度（企業倫理ヘルプライン）を設置します。また、通報内容を秘守し、通報者及び協力者等に対する不利益な取扱いを行いません。
(4)取締役は、財務報告の信頼性を確保し、会社情報を適正かつ適時に開示するために必要な体制を整備･運用します。
(5)監査役は、独立した立場から、内部統制システムの整備･運用状況を含め、取締役の職務執行を監査します。
(6)内部監査室は、業務執行部門から独立し、富士精工グループにおける業務の適正性及び効率性を監査します。
(7)当社は、取締役･監査役･執行役員･内部監査室･コンプライアンス統括部署によって構成する内部統制審議会を定期開催し、コンプライアンスや経営リスクに関する情報共有や諸課題の解決にあたります。

2．取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
(1)当社は、取締役会のほか重要な会議における意思決定に係る議事録･稟議書類などの取締役の職務執行に係る文書を、文書管理規程･情報セキュリティ管理規程に基づき適切に保存･管理します。
(2)取締役及び監査役は、必要に応じてこれらの情報を閲覧できます。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)当社は、代表取締役社長を最高責任者とし、管理部門長が統括するリスク管理担当部署を設置して、全社横断的なリスク管理を推進します。
(2)当社は、取締役会や内部統制審議会を通じて、富士精工グループの事業活動に影響を及ぼすと考えられるリスクを予見･把握･評価し、必要に応じて対応策を協議し、その回避･軽減･移転その他必要な措置を講じます。
(3)当社は、事業活動に重大な影響を及ぼす危機の発生に備え、危機管理マニュアルを定め、迅速かつ的確な危機対応･再発防止を行うことにより、損失の拡大防止･最小化に努めます。

4．取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1)当社は、取締役会を原則として1か月に1度、その他必要に応じて適宜開催します。
(2)職務執行については、組織規程･業務分掌規程･職務権限基準等で、責任者とその責任･権限を定めて業務を執行させるとともに、内部監査を通じて業務の運営状況を把握し、その妥当性･有効性を検証します。
(3)中期経営計画･年度経営計画を策定し、取締役会がこれを決定します。部門長のもと、各部門は当該計画･年度社方針に沿った方針･目標を策定し、その実施状況を取締役会を始めとする重要会議でレビュー、必要に応じた改善等を行うことで、取締役の職務の効率性を確保します。
(4)当社は、独立性を有する社外取締役を継続して選任し、取締役による職務執行の監督機能の維持･向上に努めます。

5．富士精工グループにおける業務の適正を確保するための体制
(1)当社は、関係会社における職務執行状況を的確に把握するため、担当役員制を採用します。業務執行取締役･業務執行役員は、担当する関係会社の監視･監督を担い、関係会社から適時適切に職務執行の報告を受けるものとします。
(2)関係会社は、関係会社管理規程に定める報告事項に関して、定期開催される関係会社会議を通じて取締役を始めとする関係者に報告します。また、事業活動に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスク等については、取締役会･内部統制審議会で報告し、対応策等を決定することで、関係会社の職務執行が効率的に行われる体制を確保します。
(3)内部監査室は、内部監査規程に基づき、関係会社の監査を定期的に実施し、その結果について代表取締役社長に報告します。また、関係会社に重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等を発見した場合、代表取締役社長を通じて、取締役会･内部統制審議会に遅滞なく報告します。

6．監査役の職務を補助すべき従業員に関する事項及び当該従業員の取締役からの独立性に関する事項
(1)取締役は、監査役の求めにより、監査役の職務を補助する従業員として適切な人材を選任し、必要な設備･施設･予算を確保します。
(2)取締役は、監査役補助者の適切な職務の遂行のため、人事（評価、異動等）に関しては、監査役の同意を得るものとします。
(3)監査役補助者は、取締役からの独立性確保のため、他部門の職務を兼務せず、監査役の指揮命令に従うものとします。

7．取締役及び従業員等が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
(1)取締役は、監査役が取締役会のほか重要な会議へ出席するとともに関係書類の閲覧を行える体制を整備します。また、当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役、監査役及び従業員は、会社経営･事業運営上の重要事項や業務執行の状況･結果について、監査役に報告します。
(2)取締役は、当社グループ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、直ちに監査役会に報告します。
(3)取締役及び従業員等は、監査役に対する報告が通常の職制を通じた報告であるか否かを問わず、監査役に報告したことを理由として、当該報告者に対し一切の不利益な取扱いを行いません。
(4)代表取締役社長は、企業倫理ヘルプラインの適切な運用を図り、当該内容は監査役へ適切に報告します。

8．その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)代表取締役社長と会計監査人は、監査役の効果的な監査業務遂行を支援するため、対処すべき課題･監査役監査の環境整備の状況･監査上の重要課題等について、監査役との定期的な意見交換を行います。

(2)監査役は、内部監査室から内部監査の経過や結果について報告を受けるとともに、会計監査人から会計監査の内容について随時説明を受けるなど情報交換を行い、相互連携を図ります。
(3)取締役は、監査役の職務の遂行にあたり、監査役が必要に応じ弁護士等外部専門家との連携を図れるようにするなど、監査環境の整備に努めます。
(4)監査役の職務の執行に係る費用等については、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、所定の手続きによって速やかに支払います。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、反社会的勢力に毅然とした態度で臨み、つけ入る隙を与えない企業活動を実践することは、健全な地域社会の形成に寄与するとともに、企業価値の低下防止につながると考えております。
当社は、反社会的勢力による組織暴力に対しては、「恐れない」「金銭を渡さない」「利用しない」「交際しない」を基本とし、一切関係を持つことなく、これを排除します。そして、有事の際は、毅然とした態度のもと、全社をあげて迅速かつ組織的な対応をとります。

2．反社会的勢力排除に向けた整備状況
当社は、「アクションマニュアル　行動倫理ガイド」において以下の行動をとることを定めております。
①商取引を行うにあたって、取引相手の属性を調査し、契約等に暴力団排除条項を設けるなど、反社会的勢力の排除に取り組みます。
②自社株の取引状況や株主の属性情報を確認するなど、株主管理を適切に行うとともに、反社会的勢力による株式買い占め防止に努めます。
③平時より、顧問弁護士・警察・企業防衛対策協議会等と緊密に連携し、有事の際にはこれらの協力や指導を仰ぎつつ、迅速かつ組織的に対応します。
④企業活動や役員・従業員の不祥事を理由に、反社会的勢力から不当要求があった際には、これを拒絶し、問題の内容に応じて対外公表を含めて適切に対応します（裏取引や事実隠ぺいは絶対にしません）。
⑤有事の際には、速やかに事実調査と原因究明を行うとともに、関係者の法的責任を明確にしたうえで警察に被害届を出すなど、法に則した解決を図ります。また、顧問弁護士を通じ、内容証明郵便の送付、各種の不当行為を禁止する仮処分の申し立て、債務不存在確認訴訟や損害賠償請求訴訟の提起といったあらゆる法的措置をとります。
⑥反社会的勢力に対応する窓口部署担当者の安全を徹底して確保します。

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

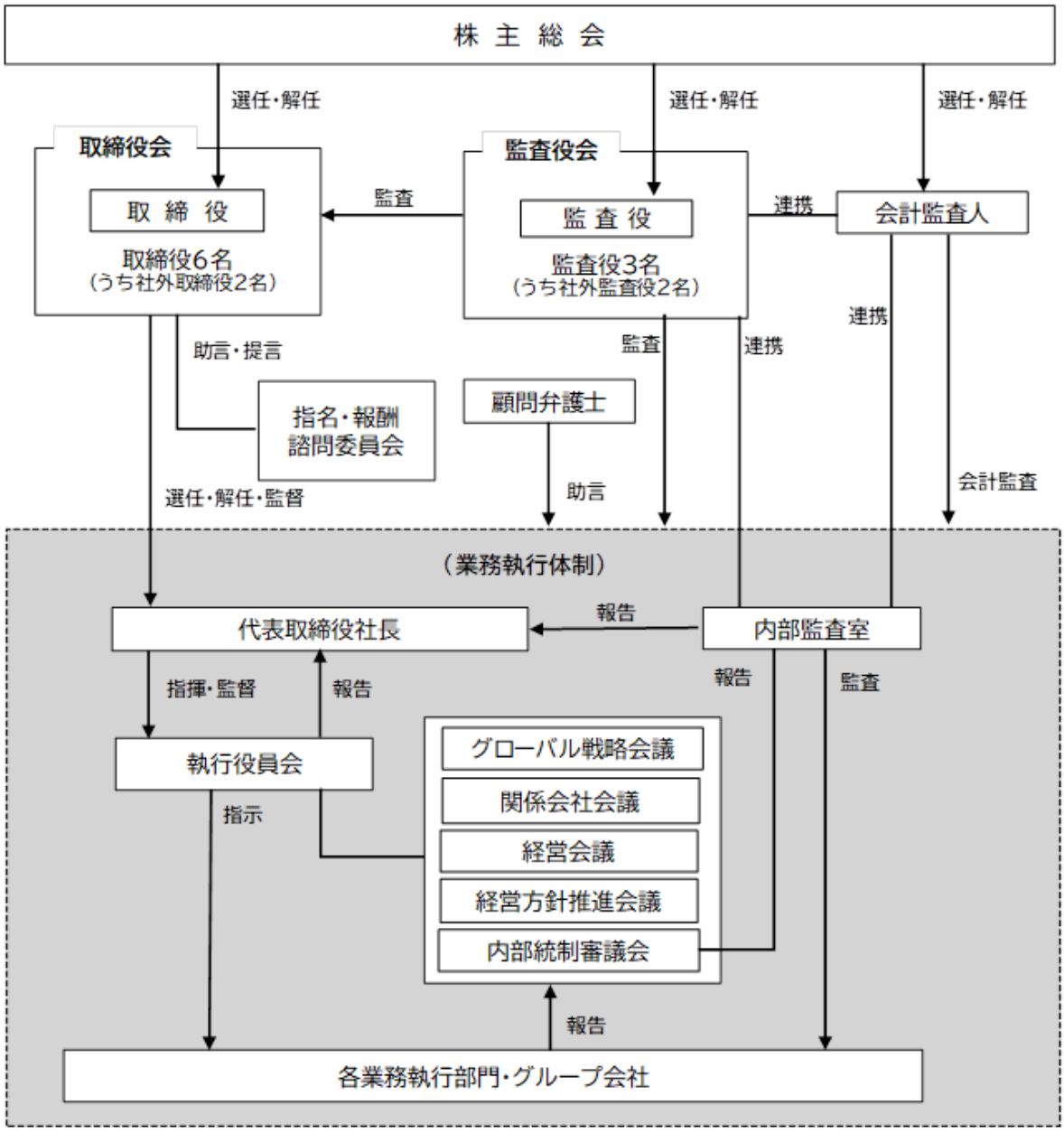
■適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。

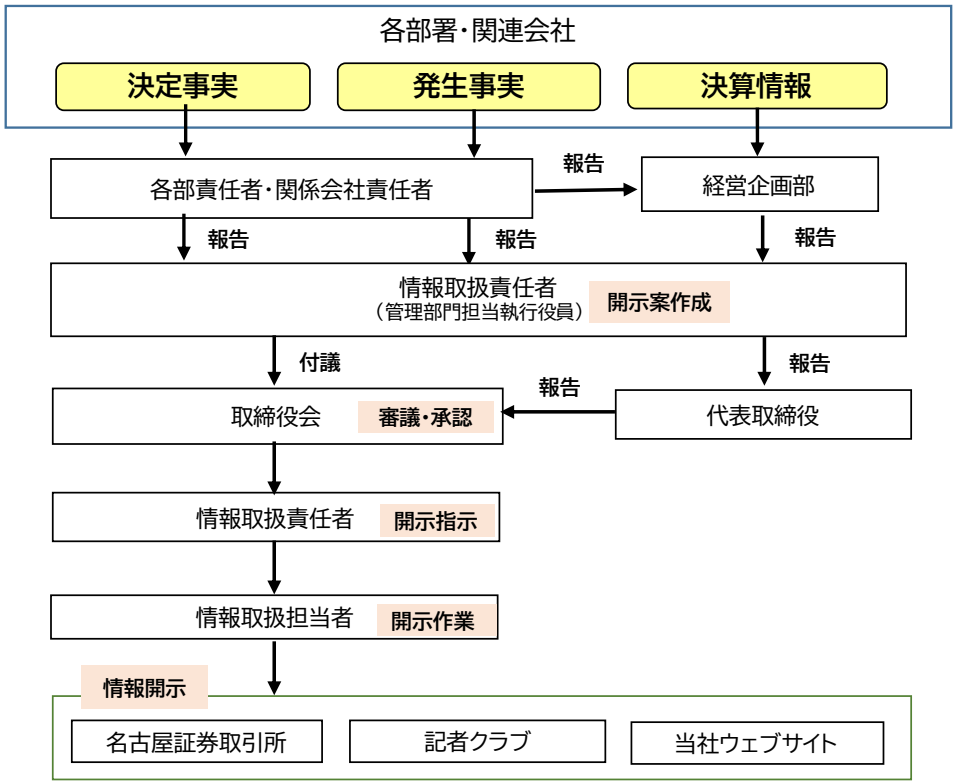
1．社内体制の状況
(1) 各種情報の集約および管理
重要な情報の適時適切な開示を行うため、情報取扱責任者は管理部門担当執行役員とし、会社情報の把握、集約等の一元化を図り、経営企画部は発生した事実の内容及び関連事項を管理しております。
(2) 開示判断体制
a) 決定事実及び決算に関する情報
当社は、取締役会において経営に関する重要事項を決定しております。
情報取扱責任者は、証券取引所の定める「適時開示規則」に従い、開示が必要か否かを十分に検討し、要否の判断を行ったうえ、開示が必要となる場合には速やかに適時開示いたします。
b) 発生事実に関する情報
重要事実が発生した場合は、各部責任者・関係会社責任者が情報取扱責任者に対して速やかに報告いたします。
情報取扱責任者は、取締役会に報告するとともに、「適時開示規則」に従って開示が必要か否かを十分に検討し、要否の判断を行ったうえ、開示が必要となる場合には速やかに適時開示いたします。

2．情報開示の方法
重要事実が取締役会で決議・決定された後、情報取扱責任者の指示により金融商品取引法、関連法令、証券取引所の定める「適時開示規則」に従って、速やかに適時開示いたします。
具体的には、証券取引所の適時開示システム「TDnet」及び自社ウェブサイトで開示し、必要に応じて記者クラブで発表を行う等、株主・投資家の皆様へ積極的な情報開示に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制図



適時開示に係る社内体制の概要図



当社取締役のスキル・マトリックス

氏名	当社における現在の地位	取締役に期待する知見・経験・専門性					
		企業経営	国際性	営業	財務会計	技術品質	法務リスク
森　誠	代表取締役会長	○	○	○	○	○	
森　仁志	代表取締役社長	○	○		○		○
篠田直毅	代表取締役専務	○	○	○		○	
蓮沼義浩	常務取締役		○			○	
小川桂子	社外取締役	○		○	○		○
近藤隆弘	社外取締役	○	○	○			○