

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・効率性を確保する観点から、また、ステークホルダーの信頼にお応えするため、コーポレート・ガバナンス体制の適切な維持・運用を最重要課題の一つと位置付け、その整備と充実に努めております。また、適時かつ正確な情報公開を通して、経営の透明性を高めてまいります。

【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】更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【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】

1. 政策保有に関する方針

事業の拡大、持続的発展のためには、様々な企業との協力関係が不可欠です。当社は、企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係、リターンとリスクなどを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については保有していく方針です。

当社は、毎年、個別の政策保有株式につき、保有目的の適切性、取引状況や配当収益等の保有に伴う便益やリスクが、資本コストに見合っているか否か等を検証します。かかる検証の結果、保有に値しないと判断した場合は、適宜縮減を図ってまいります。

2021年末時点で当社が保有する上場株式につきましては、2022年7月開催の取締役会におきまして、上記検証基準に従い、目的の妥当性、投資収益性、事業上の便益及び保有リスクの観点から検討を行い、保有については継続と判断いたしました。

2. 議決権の行使

投資先の経営方針を尊重した上で、中長期的な企業価値向上や、株主還元姿勢、コーポレートガバナンス及び社会的責任の観点等より総合的に議案ごとに賛否を判断し議決権を行使いたします。特に、業績の低迷が中長期にわたり継続する場合や不祥事等が発生した場合における役員選任議案、買収防衛策に関する議案や組織再編に係る議案等のうち、企業価値を棄損するおそれのある議案については、慎重にその賛否を判断いたします。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、当社の役員や主要株主等(以下、「関連当事者」と)との取引を行う場合、関連当事者との利益相反取引については、取締役会での承認・報告を要することとしております。

また、当社は、企業活動において法令を遵守した取引を行うとともに、商取引においては、公正、透明、自由な競争を行い、取引先が主要株主である場合にも、同様の考え方で取引を行っております。更に、当該方針に基づき「JUKIグループ社員行動規範」等を定めるなどして、関連当事者との取引が会社及び株主共同の利益を害することがないよう配慮しております。

【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)

(1)ダイバーシティの推進

グローバルに事業を展開するJUKIグループには、さまざまな社会的背景や価値観を持った社員が働いています。優秀な人材を確保し、イノベーションを創出していくためには、性別・年齢・国籍にかかわらず、社員一人ひとりの多様性を互いに認め合い、それぞれが活躍できる魅力ある環境を整備することが必要です。ダイバーシティの推進は「女性活躍推進」「グローバル人材配置」「専門社員の活躍推進」の3つを柱に、組織パフォーマンスを最大化させることを目指します。

また、2025年までに管理職の女性割合を10%に向上させるため、職務経験・職務拡大などを通じて活躍の場を広げる取り組みを行っています。

(2)グローバルな人材育成

社員一人ひとりの成長につながる自律的なキャリア形成とそれを実現させるための「学び直し」等の機会を提供することで、組織や個人の持続的な成長につなげていきます。

キャリアや専門性に応じた人材制度や新入社員の海外研修や海外拠点を含めたローテーションを実施することにより、国内外の人材を循環させ、個人の能力の向上につなげます。また、多様性・価値観を受け入れ、共有するノウハウを吸収します。海外拠点においては、ナショナルスタッフからの経営層への登用を積極的に進めており、経営職クラスのナショナルスタッフ人数も130名と全体の78%(2022年3月末)を占めています。

(3)社内環境整備

快適に業務遂行ができるよう、サテライトオフィスの活用や職場でのフリーアドレス化を積極的に導入しています。また、年齢や性別

に関係なく平等に活躍できる機会や、個人の志向する働き方(時間・職種・地域等)に沿った制度整備に注力しています。また、本社のある多摩市主催の「健幸！ワーク宣言式」においても、ワークライフバランスおよび多様性を尊重した働き方の推進と、働く社員の健康促進について宣言し、勤務制度、環境の整備に取り組んでいます。

詳細については、JUK統合報告書をご参照ください。

(JUK統合報告書)

<https://www.juki.co.jp/ir/library/>

(4) 学び直しの推進

当社は、2022年9月に「全社員の学び直し宣言」を行いました。自ら学び知識やスキルを高め成果に繋げようとする社員、またキャリア向上を目指す社員に対して、学びの機会を提供すると共に教育支援を実施する等積極的に人材投資を行っております。

【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】

当社は、規約に基づき、確定給付型の企業年金を運営しております。積立金の運用に当たっては、資産運用に係る基本方針を定め、政策的資産構成割合を設定しています。また、人事、経理、財務部門から選出した委員で構成される年金委員会を設置し、運用機関・商品の選定、運用機関に対するモニタリング(スチュワードシップ活動に対するものも含む)等を実施しております。運用に関し適切な資質を持った者を担当者として配置し、定期的に研修を実施する等、その資質の向上に努めてまいります。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、「企業理念」、「経営基本方針」、「コーポレートスローガン」及び「JUK企業行動規範」において基本的な考えを明らかにし、当社のホームページに掲載しております。

また、経営戦略、経営計画(中期経営計画)及び事業分野ごとの経営の取組みにつきましては、「決算説明会資料」や「事業報告(株主総会資料)」として、同様に当社のホームページに掲載しております。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

【1. 基本的な考え方】に記載のとおりです。

3. 経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針と手続

本報告書「II 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」、「取締役報酬関係」に記載しております。

4. 経営陣幹部選解任、取締役・監査役候補指名の方針と手続

経営陣幹部の選任及び取締役候補指名については、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

また、監査役候補指名については、財務・会計に関する知見、また法律に関する知見及び企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しております。

取締役及び監査役候補の指名については、上記方針に基づき、指名・報酬諮問委員会の答申を受けて、取締役会は、審議・決定します。経営陣幹部については、毎年、業績を含む業務執行の状況を評価し、取締役の指名を行うか否かを指名・報酬諮問委員会にて審議し、その結果を取締役に答申します。

経営陣幹部の解任については、予め解職にかかる基準を設け指名・報酬諮問委員会が当該基準に該当すると判断する場合には、解職の相当性を審議し、取締役会にその意見を答申します。取締役会は、これを基にその相当性を審議し、解職するか否かを審議・決定しております。

5. 個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役の各候補者の経歴等及び選任理由について、株主総会参考書類に記載し、開示しております。

補充原則3 - 1 (3)

(1) 当社のサステナビリティについての取組み

当社は、中期経営計画にサステナビリティのさまざまな課題解決を盛り込み、ESG視点を重視した経営(ESG経営)を徹底することで、持続的な社会の実現と当社の持続的な成長を目指しています。2022年8月より会長CEOが委員長を務めるサステナビリティ推進委員会を新たに設置し、サステナビリティ推進委員会と経営戦略会議、リスク管理会議が連携して、サステナビリティの視点を踏まえた経営を推進していくための長期的な企業戦略を立てていく体制としています。また、製品開発、生産活動、事業活動におけるCO₂排出削減の取り組みをこれまで以上に高め、2050年までにカーボンニュートラルを実現することをコミットするとともに、2022年7月、金融安定理事会により設置されたTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、TCFD提言への賛同企業により組織される「TCFDコンソーシアム」への参画を表明しました。今後、TCFD提言にもとづく情報開示を進めてまいります。詳細につきましてはJUK統合報告書を、TCFD提言にもとづく開示内容につきましては別紙をご参照ください。

(JUK統合報告書)

<https://www.juki.co.jp/ir/library/>

(2) 人的資本への投資について

人的資本への投資を含め、人材登用・育成については、補充原則2 - 4 (1) 記載のとおりです。

詳細はJUK統合報告書をご参照ください。

(3) 知的財産への投資について

当社は製品やサービスなど、事業の競争力と継続性を維持・向上を図るため、「企業価値創造フロー」に沿って積極的な研究開発活動に取り組んでおります。知的財産権への投資については、競争優位性を確保し継続的に事業を成長させるための重要な資産として、自社知的財産の蓄積と活用、第三者の権利の尊重の観点から知的財産戦略を立案し運用する取り組みを行っております。尚、研究開発投資活動や知的財産活動については有価証券報告書及びJUK統合報告書にて開示しておりますのでご参照ください。

(有価証券報告書)

<https://www.juki.co.jp/ir/library/>

(JUK統合報告書)

<https://www.juki.co.jp/ir/library/>

【原則4 - 1 . 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4 - 1(1)

取締役会規定を制定し、取締役会自身として何を判断・決定するのかを明確化するとともに、その他の事項については経営陣へ委任しております。

経営陣は、取引・業務の規模や性質に応じて定めた権限規定に基づき、経営に当たっております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の選任については、会社法上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い識見、また、コーポレートガバナンス体制に関する十分な知見を重視しております。

上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じる恐れのない者を独立取締役に指定しております。

【原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

補充原則4 - 10.(1)

1) 当社は、経営陣幹部及び取締役の指名及び報酬並びに監査役の指名について、独立社外取締役の適切な助言と関与を求める観点から、社内取締役1名と独立社外取締役3名とで構成される、取締役会の任意の諮問委員会である指名・報酬諮問委員会を設置しております。

2) 独立社外取締役が委員長を務め、これにより経営陣幹部及び取締役の指名・報酬等にかかる取締役会の独立性、客観性と説明責任の強化を図っております。

3) 2022年度は、委員3名全員が出席し、9回開催いたしました。役員の報酬や後継者育成等について審議し、取締役会に答申いたしました。

「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」参照

【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)

当社は取締役会での議論の実質性を高めるために、取締役会の少人数体制の維持に努めております。

取締役会は事業運営に必要な各事業の分野・経験等から選任された取締役により構成され、常勤2名、社外3名の5名体制でバランスを確保しつつ、経営の透明性と健全性の維持に努めております。

また、当社の経営戦略に照らして各取締役が保有すべき知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスについては、本報告書末尾に掲載しております。

補充原則4 - 11(2)

事業報告及び株主総会参考書類において、各取締役・監査役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しております。

補充原則4 - 11(3)

当社の取締役会の運営状況は以下のとおりです。

1) 取締役会規定に基づき重要案件を漏れなく議案として選定し、取締役会を原則毎月開催することにより、適時・適切に審議しております。

2) 取締役会の審議に先立ち、経営戦略会議等の会議体において、問題点・課題・リスク及びその対策を明確にさせ、議論の実効性を高めております。

3) 取締役会で円滑かつ活発な議論を行い、十分な検討を行うため、取締役会資料を事前に配布し、特に社外取締役・社外監査役には事前に内容を説明しております。

当社は、取締役及び監査役を対象に、年に1回アンケートによる自己評価を行い、これを集計した上で、取締役会において「取締役会の実効性に関する分析・評価」を行っております。

2022年度の評価では、以下の理由から、全体として取締役会の実効性が確保されていることを確認いたしました。

1) 取締役会の構成は、当社の事業内容・規模からみて、適切であります。

2) 取締役会の運営は、開催頻度、資料の内容等の観点から適切に運営されております。

3) 取締役会の審議は、議題の選定、審議時間及び出席者の発言等審議内容の観点から適切な審議状況であります。

4) 取締役を支える体制については、トップとの情報交換の機会あるいは取締役会以外の議案内容や事業内容の理解を深める機会等の観点から適切であります。

取締役会は、コロナ禍の状況を踏まえつつ、役員の意見交換を密に行う観点から議場出席での開催を主とし、状況に応じてWeb会議の開催も併用しながら実施しております。今回の「取締役会の実効性に関する分析・評価」を踏まえ、取締役会の資料について更にポイントを絞った配布資料と審議時間等についても更なる改善に取り組むとともに、今後も取締役会での意見交換を更に充実させるなど、取締役会の実効性確保に一層努め、より充実したコーポレートガバナンス体制の構築と更なる企業価値の向上を目指してまいります。

【原則4 - 14 . 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4 - 14(2)

当社では、社外役員を含め、取締役及び監査役に期待される役割と責務を十分に果たしうる人物を選任しております。

それを踏まえ、内部昇格による新任役員については、社外講習会なども活用し取締役として習得しておくべき、法的知識を含めた役割・責務の理解促進を図っております。

また、社外取締役・社外監査役については、就任時及びその後も定期的に会社の事業や機能等を理解していく活動を実施しております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は株主との建設的な対話を促進するために、当社の経営方針や経営状況を分かりやすく説明し、株主の理解が得られるよう努めております。

1) 株主との対話は、IR担当役員が統括し、決算説明会や個別面談等の取組みを通じて、建設的な対話ができるよう心がけております。

2) 株主との対話を補助するため、財務・経理などの関連部門と協力し、資料の作成や必要な情報の共有など積極的に連携を取っております。

3) 個別面談以外の対話の手段として、機関投資家・アナリスト向けに社長自ら説明を行う決算説明会を年2回（中間・期末）開催しております。

また、例年、株主総会終了後、希望者を対象に当社展示室での製品見学会も行っております。

4) 株主との対話を通じて把握した意見等は必要に応じて集約を行い、経営陣や関連部門に報告し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との対話を制限しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 [更新](#)

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,786,700	12.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	968,200	3.30
株式会社みずほ銀行	938,064	3.19
日本生命保険相互会社	732,193	2.49
朝日生命保険相互会社	569,000	1.94
第一生命保険株式会社	511,600	1.74
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	491,789	1.67
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	472,431	1.61
明治安田生命保険相互会社	460,000	1.57
みずほ信託銀行株式会社	401,000	1.37

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 [更新](#)

大株主の状況は、2022年12月31日現在の状況です。
割合は、当社が保有する自己株式503,016株を控除して計算しています。

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	12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	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	13名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	5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	3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	3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		
長崎 和三	他の会社の出身者													
堀 裕	弁護士													
渡辺 淳子	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) 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
長崎 和三			2014年から当社社外取締役を務めており、就任してからの年数は、直近の株主総会終結の時をもって9年となります。企業経営者としての豊富な経験及び知識並びに経営に関する高い見識と監督能力を背景に、客観的かつ中立的な立場からの的確な助言と意思決定が期待でき、社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反の生じるおそれのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。

堀 裕		2016年から当社社外取締役を務めており、就任してからの年数は、直近の株主総会終結の時をもって7年となります。弁護士として長年培われた専門的な法律知識及び実業界における他社の取締役経験から、コンプライアンス面をはじめ的確な助言と意思決定が期待でき、社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反の生じるおそれのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。
渡辺 淳子	当社の主要な借入先である株式会社みずほ銀行(旧富士銀行)に1980年4月から2010年8月まで業務執行者として在籍しておりました。同行退職から10年以上経過しており、一般株主との利益相反が生じるような利害関係を有していません。	企業経営者としてダイバーシティ経営、事業経営等の豊富な経験及び知識並びに企業経営に関する高い見識と監督能力を背景に、客観的かつ的確な助言と意思決定の役割が期待でき、社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反の生じるおそれのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。

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	4	0	1	3	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明 [更新](#)

当社は、経営陣幹部及び取締役の指名及び報酬並びに監査役の指名について、独立社外取締役の適切な助言と関与を求める観点から、2018年12月21日付けで、社内取締役1名と独立社外取締役2名とで構成される、取締役会の任意の諮問委員会である指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。2023年3月28日定時株主総会終了後より社内取締役1名と独立社外取締役3名で構成されております。

社外取締役が委員長を務め、これにより経営陣幹部及び取締役の指名と報酬、監査役の指名等にかかる事案について審議・決議し、取締役会に答申することで、取締役会の独立性、客観性と説明責任の強化を図っております。

2022年度は、委員3名全員が出席し、9回開催いたしました。役員の報酬や後継者育成等について審議し、取締役会に答申いたしました。

【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	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

内部監査の組織としては、グループ監査部を設置しており7名で構成しております。その業務内容としては当社各部門及びグループ会社に対する業務監査を行っております。また、監査役監査は、監査役会が定めた監査方針、業務分担等に従い、グループ監査部及び会計監査人と相互連携を取りながら実施しております。

定期的に会計監査人より監査報告会が行われております。

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
田中 昌利	弁護士													
二瓶 ひろ子	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
田中 昌利			2011年から当社社外監査役を務めており、就任してからの年数は、直近の株主総会終結の時をもって11年9ヵ月となります。弁護士として長年培われた専門的な法律知識と経験から、コンプライアンス面をはじめ的確な助言と監査が期待でき、社外監査役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反の生じるような利害関係を一切有していないことから、独立役員として指定しております。
二瓶 ひろ子		当社の主要な借入先である株式会社みずほ銀行(旧富士銀行)に1999年4月から2008年3月まで業務執行者として在籍しておりました。同行退職後は2009年から弁護士として活動しております。同行退職から10年以上経過しており、一般株主との利益相反が生じるような利害関係を有しておりません。	弁護士として培われた専門的な法律知識及び国際商事等法務関連の幅広い経験から、コンプライアンス面をはじめ的確な助言と監査が期待でき、併せてダイバーシティ(多様性)推進の観点からも適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反の生じるような利害関係を一切有していないことから、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	5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

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬制度

当社は、取締役(社外取締役を除く)に対して、業績連動報酬(賞与)を、毎年一定の時期に支給しております。

業績連動報酬(賞与)は、当社グループの収益力を示す重要な基準である連結経常利益を指標とし、各期の会社業績の達成状況及び配当等を総合的に勘案し支給総額を算定した上で、各人の業績・成果を評価、決定しております。

譲渡制限付株式報酬制度

当社は、2022年3月28日開催の第107回定時株主総会における承認を経て、取締役(社外取締役を除く)を対象とした株式報酬制度を導入いたしました。

当該株式報酬制度は、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、報酬の一部を「譲渡制限付株式報酬」として支給するものです。

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

当社は、「有価証券報告書」、「事業報告(株主総会資料)」にて全取締役報酬の総額を開示しております。
2022年度に取締役を支払った報酬の総額は、163百万円です。

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

取締役の個人別の報酬等の内容の決定方針 (基本方針)

当社取締役の報酬等は、企業の持続的成長と企業価値向上を図るためのインセンティブが機能する報酬体系としています。

取締役の報酬等は、「月額報酬(固定報酬)」及び「業績連動報酬(賞与)」並びに「譲渡制限付株式報酬」によって構成されております。

取締役の月額報酬は、年度ごとに職責を評価し決定するものとし、業績連動報酬(賞与)は、当社グループの収益力を示す重要な基準である連結経常利益を指標とし、各期の会社業績の達成状況及び配当等を総合的に勘案し支給総額を算定した上で、各人の業績・成果を評価、決定し、毎年一定の時期に支給しております。また、譲渡制限付株式報酬は、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、年度ごとに職責を評価した上で職責に応じた数量の株式の割当てを決定いたします。当事業年度の連結経常利益は、11億6千3百万円でした。

社外取締役の報酬等は、経営の監視と監督機能を担う役割と独立性の観点から月額報酬のみとしております。

「譲渡制限付株式報酬」の概要は以下のとおりです。

- | | |
|---------------|------------------|
| ・譲渡制限付株式報酬の上限 | 総額5千万円(1年間あたり) |
| ・付与する株式数の上限 | 100,000株(1年間あたり) |
| ・譲渡制限期間 | 退任日まで |

(決定のプロセス)

取締役の報酬等に関する決定プロセスは、取締役の報酬決定に係る機能の独立性・客観性を強化するために、独立社外取締役3名を含む4名の取締役で構成される指名・報酬諮問委員会において、代表取締役会長CEOから提案された報酬案について審議を行い、取締役会へ答申を行います。取締役会は、同委員会より答申を受けた内容についてその妥当性を審議し決定いたします。

また、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等につきまして、取締役会は、同委員会からの答申を踏まえ、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合し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。

報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社取締役の報酬等の限度額は、2007年6月28日開催の第92回定時株主総会において、年額4億8千万円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は9名です。

また、社外取締役を除く取締役については、2022年3月28日開催の第107回定時株主総会において、上記の報酬等の範囲内で譲渡制限付株式報酬の額として年額5千万円以内、株式数の上限を年100,000株以内と決議しております。当該株主総会終結時点の社外取締役を除く取締役の員数は3名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役・社外監査役に対して、取締役会上程議案につき事前説明を実施しております。監査役に直属する監査役室を設置しております。

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

当社は、監査役会設置会社の形態を採用しております。独立性の高い社外取締役及び社外監査役の選任により、経営監督機能及び監査役会による監査機能が有効に機能しているものと考えております。

取締役会は、更新日現在、取締役5名 清原晃(議長:代表取締役会長CEO)、内梨晋介、長崎和三(社外取締役)、堀裕(社外取締役)、渡辺淳子(社外取締役)で構成され、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を逐次監督しております。

監査役会は、更新日現在、監査役3名 鈴木正彦(議長:常勤監査役)、田中昌利(社外監査役)、二瓶ひろ子(社外監査役)で構成され、監査役を補佐する組織として監査役室を設置しております。各監査役は監査役会で定めた監査方針、業務分担等に従い監査役監査を実施するとともに、取締役の職務執行を監査しております。

当社の内部監査の組織としては、グループ監査部を設置しており7名で構成しております。その業務内容としては当社各部門及びグループ会社に対する業務監査を行っております。

また、当社は、経営陣幹部及び取締役・監査役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、取締役会の下に任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。同委員会は、更新日現在、堀裕(委員長:社外取締役)、長崎和三(社外取締役)、渡辺淳子(社外取締役)、清原晃(代表取締役会長CEO)で構成されております。

当社は執行役員制度及び幹部職制度(コーポレートオフィサー(役付執行役員を除く執行役員に相当する幹部職))を導入し、業務執行の円滑化と責任の明確化を図っております。執行役員は、更新日現在、取締役長崎和三、堀裕、渡辺淳子を除く全取締役が兼任するほか、役付執行役員7名で構成され、コーポレートオフィサーは12名で構成されております。

コーポレートオフィサーを役付役員の後継者群として位置づけ育成していくとともに、若手社員の抜擢による活性化を図っております。

取締役会の下に経営戦略会議を組織し、当社及びグループ会社からなる企業集団に関して、取締役をはじめ、担当役付執行役員、担当コーポレートオフィサーや担当部門責任者も出席し、経営に関する基本方針、戦略等について様々な角度から審議することで、より適切な意思決定及び業務の執行が可能となる体制を採っております。なお、経営戦略会議に付議された事項のうち、特に重要な事項については取締役会で意思決定をしております。

リスク管理体制としては、当社は「リスク管理会議」を設置し、具現化したリスクに関しては、危機の規模に応じて、「危機対策本部」あるいは「危機対応タスクフォース」を設置しております。

また、サステナビリティに関する全社方針や目標の策定については、サステナビリティ推進委員会にて審議・決定し、それらを実践するための体制の構築・整備、及び各種施策のモニタリングを行っております。

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

独立性の高い社外取締役・社外監査役の選任により、経営監督機能及び監査役会による監査機能が有効に機能しているものと考えております。また執行役員制度の導入等による意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図り、実効性のある企業統治体制を構築しております。

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
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会開催日から3週間以上前に、株主総会招集通知を発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けた開催日としております。
電磁的方法による議決権の行使	株主名簿管理人であるみずほ信託銀行株式会社のシステムを利用して実施しております。
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組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	定時株主総会招集通知発送日前に、TDnet及び当社ホームページに掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに定期的に説明会を開催しておりませんが、図表を使って分かり易く説明したカラー刷りの株主総会招集通知を送付するとともに、IR決算説明会資料をホームページに公開するなど情報の提供に取り組んでおります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家やアナリスト向けに期末と中間の2回IR決算説明会を開催し、社長から当期の業績や経営戦略について説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けに定期的に説明会を開催しておりませんが、必要に応じて機関投資家やアナリストからの個別取材に対応しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURLは、 https://www.juki.co.jp/ir/library/ です。ホームページにおいて掲載している投資家向け情報は、決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、事業報告(株主総会資料)、統合報告書、株主総会招集通知、適時開示資料等です。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する部署として、経営企画部に担当者を置いております。	
その他	必要に応じて機関投資家やアナリストからの個別取材に対応しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	当社は各ステークホルダーに対する社会的責任を果たすべく、法令遵守はもとより、広く社会にとって存在価値のある企業を目指すための具体的な行動指針として、「JUKI企業行動規範」を制定し、ホームページに開示しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「環境理念」「環境行動指針」を定めております。 「統合報告書」を発行し、環境保全についての考え方、グループの取組みと実施を開示しております。
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	「JUKI企業行動規範」において、株主はもとより広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的且つ公正に開示する旨、定めております。

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 更新

取締役会にて「内部統制システム構築の基本方針」を決議しております。内容は以下のとおりです。

1 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

- (1) 当社は、企業としての基本的な在り方を定めた「JUKI企業行動規範」を制定し、法令遵守の考えを明らかにする。
- (2) 当社は、具体的な職務執行の行動基準として、「JUKIグループ社員行動規範」を定め、法令遵守の徹底をはかる。
- (3) 当社及び当社の子会社（以下「グループ会社」という）から成る企業集団全体のコンプライアンスに係る体制及び運用については、「コンプライアンス規定」において定める。
- (4) 社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を及ぼす反社会的な個人・団体には、毅然たる態度で対応する。

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) 職務の執行に係る情報は、「重要文書保管規定」を定め、保管・管理する。

3 当社及びグループ会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

- (1) 「リスク管理規定」を定め、当社及びグループ会社全体のリスクの管理を行う。
- (2) 「リスク管理会議」を設置し、全社の重要リスクに対し検討を行い対策を講じるとともに、各部門のリスク対策活動を管理する。
- (3) 具現化したリスクに関しては、危機の規模に応じて「危機対策本部」あるいは「危機対応タスクフォース」を設置し迅速な対応措置を執る。

4 当社及びグループ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

- (1) 執行役員制度及び幹部職制度（コーポレートオフィサー（役付執行役員を除く執行役員に相当する幹部職））を執ることにより、取締役の職務執行権限の一部を執行役員・コーポレートオフィサーに移譲し、職務執行の迅速化に努める。
- (2) 「取締役会規定」及び「権限規定」に沿って取締役の職務執行権限の一部を使用者に移譲し、効率的な意思決定を行う。
- (3) 重要な意思決定事項については、「経営戦略会議」において審議を行い、代表取締役会長COOが決定を行う。
- (4) サステナビリティに関する全社方針や目標の策定については、サステナビリティ推進委員会にて審議・決定し、それらを実践するための体制の構築・整備、および各種施策のモニタリングを行う。
- (5) 職務執行に当たっては、「組織規定」において役割を定め、効率的な職務の執行に努める。

5 当社の使用人並びにグループ会社の取締役等及び使用人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、企業としての基本的な在り方を定めた「JUKI企業行動規範」を制定し、法令遵守の考えを明らかにする。
- (2) 社員の具体的な職務執行の行動基準として、「JUKIグループ社員行動規範」を定め、法令遵守の徹底をはかる。
- (3) 法令遵守の徹底をはかるため、コンプライアンスの教育普及及び管理活動は法務担当部門が行う。
- (4) 法令遵守の担当役員として内部統制・コンプライアンス担当役員を設け、関連組織及び活動の統括をはかる。
- (5) 当社及びグループ会社全体のコンプライアンスに係る体制及び運用については、「コンプライアンス規定」において定める。
- (6) 社員のコンプライアンス上の疑問点について答えるため、社員が直接に相談する「社員相談窓口」を設ける。

6 グループ会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- (1) グループ会社は、「グループ経営会議」において、経営方針・経営計画について当社に報告を行い、チェックと調整をする。
- (2) グループ会社は、「グループ会社管理規定」に従い、当社に定期的及び必要に応じ報告を行う。
- (3) グループ会社の取締役等は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役の職務の執行に関して不正行為、法令・定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかに当社の内部統制・コンプライアンス担当役員に報告する。

7 当社及びグループ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その他の体制

- (1) 当社は、「組織規定」及び「グループ会社管理規定」において、機能別組織による経営管理体制を定める。
- (2) グループ会社における経営資源配分の意思決定については、「権限規定」においてそのルールを定める。
- (3) グループ監査部は、当社及びグループ会社に対して必要に応じ内部監査を行う。

8 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

- (1) 監査役を補佐する組織として、監査役に直属する「監査役室」を設置する。

9 前項の使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当社監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役は、「監査役室」に属する使用人の人事異動、人事評価に関して意見を述べる事が出来る。
- (2) 「監査役室」に属する使用人は、監査役の指揮命令に従い、監査役監査に必要な情報を速やかに収集する。

10 当社及びグループ会社の取締役等及び使用人が当社の監査役に報告をするための体制

- (1) 常勤監査役は、取締役会、経営戦略会議、グループ経営会議、リスク管理会議等の重要会議体に出席し、自ら必要な情報を収集する。
- (2) 当社及びグループ会社の取締役等及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役の職務執行に関して不正行為、法令・定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかに監査役にその内容を報告する。
- (3) 監査役は、監査役が必要と判断した情報については、直接当社の担当部門並びにグループ会社の取締役等及び使用人からその報告を受ける。

11 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

- (1) 監査役への報告をした者が、当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを受けないことを「コンプライアンス規定」に明記し、当社及びグループ会社の取締役等及び使用人に周知徹底する。

12 監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続き、その他の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

- (1) 監査役職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年監査役の計画する予算を計上する。
- (2) 前号の予算外であっても、監査役が監査の実効性を確保するために必要と判断する費用の発生が見込まれる場合は、適切に対応する。

13 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その他の体制

- (1) 監査役は、取締役会に出席し意見を述べる他、監査役監査の実効性を高めるため、代表取締役との意見交換を随時に行う。
- (2) 監査役は、必要に応じてグループ監査部と連携をとり、監査役監査を行う。
- (3) 監査役は、必要に応じて顧問弁護士や公認会計士と連携をとり、監査役監査を行う。

14 財務報告の信頼性を確保するための体制

- (1) 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制が有効に機能する体制の整備及び運用を行う。

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

社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を及ぼす反社会的な個人・団体には、毅然たる態度で対応する旨を「内部統制システム構築の基本方針」「JUKI企業行動規範」で定めております。

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

当社は、業績の更なる改善によって企業価値を向上させることが優先課題であると考えており、現時点では「買収防衛策」を導入しておりませんが、当社グループの企業価値をあるいは株主共同の利益に資さない大量株式取得行為については、適切な対応が必要であると考えております。今後の法制度や社会的な動向等を注視しつつ、導入の必要性について慎重に検討を進めてまいります。

別紙

補充原則 3-1(3)

■TCFD 提言にもとづく情報開示

世界 185 カ国のお客様に製品をご使用いただいている JUKI グループにとって、企業価値創造を通じ、社会の課題を解決し、豊かな暮らしを世界中で実現することはグローバル企業としての私たちの使命だと考えています。現在、気候変動が世界の人々の生活に大きな影響を与え、その解決のために社会全体で取り組んでいる脱炭素社会を実現することは、JUKI グループとしても当然に貢献すべき重要な課題であると考えています。

JUKI グループは、製品開発、生産活動、事業活動における、CO₂排出削減の取り組みをこれまで以上に高め、2050 年までにカーボンニュートラルを実現することをコミットするとともに、2022 年 7 月、金融安定理事会により設置された TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、TCFD 提言への賛同企業により組織される「TCFD コンソーシアム」への参画を表明しました。今後、TCFD 提言にもとづく情報開示を進めてまいります。

■ガバナンス

JUKI グループは、「環境」「社会」「経済」などが、将来に亘り現在の価値を失うことなく持続的に続くことを目指すというサステナビリティの概念を事業活動に取り込み、社会課題の解決とグループ全体の持続的な成長を実現することを目的に、2022 年 8 月より会長 CEO が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会を新たに設置しました。

サステナビリティ推進委員会と経営戦略会議、リスク管理会議が連携して、サステナビリティの視点を踏まえた経営を推進していくための長期的な企業戦略を立てていく体制としています。

■戦略(シナリオ分析)

JUKI グループの事業において、現在から将来にわたって影響をおよぼす可能性のある気候変動関連のリスクと機会について、気候関連のシナリオとして 1.5°Cシナリオ(注1)と4°Cシナリオ(注2)の2つを想定したうえで、JUKI グループの事業におけるリスク(注3)と機会(注4)を特定しました。

注1:2050 年カーボンニュートラルに向けた社会の変化が急速に進行することで、21 世紀末の世界平均気温上昇が 1.5°Cに抑えられる。

<参照したシナリオ>

- ・気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第 6 次報告書 SSP1-1.9(共通社会経路 SSP1/代表的濃度経路 RCP1.9)
- ・RCP2.6(RCP2.6 シナリオは 2°C未満シナリオに近いものであるが、データを補うために一部参照している)
- ・国際エネルギー機関(IEA Net Zero by 2050)

注2:温室効果ガス排出削減のための社会の変化が進まず、21 世紀末の世界平均気温上昇が 4°C超となる。

<参照したシナリオ>

- ・気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第 6 次報告書 SSP5-8.5(共通社会経路 SSP5/代表的濃度経路 RCP8.5)

注3:移行リスク(政策・法規制、技術、市場、評判)と物理的リスク(急性、慢性)の観点から当社グループの事業内容に即して特定

注4:移行リスク・物理的リスクを踏まえ、資源の効率性、エネルギー源、製品/サービス、市場、レジリエンスの観点から当社グループの事業内容に即して特定

シナリオ分析の結果特定した、JUKI グループにおける気候変動関連のリスク・機会とその影響、対応策は以下のとおりです。

シナリオ	リスク/機会		時間軸	事業における影響	対応策	財務影響度
1.5°C	移行 リスク	政策/ 規制	中期～ 長期	・カーボンプライシング等気候変動対応政策・規制等の導入・強化等による事業コストの増加（炭素税導入、脱炭素対応の設備投資、原材料高騰、輸送費用増等）	・生産設備の脱炭素化推進（電力のより低炭素な燃料、水素やバイオマス、合成燃料等への転換、使用燃料の非石化燃料化） ・サプライヤーとも連携、協働した生産/物流/調達網の再構築	中
		技術 市場	中期～ 長期	・脱炭素化につながる製品・サービスへのニーズの高まりから製品の環境性能向上のための研究開発費用が増加し、価格競争力が低下また対応できない場合の需要減の発生 ・社会の脱炭素化に伴う原材料・半導体等の需給バランス変化等による価格高騰、調達困難	・環境性能（特に省エネ）の高い製品の企画・開発のさらなる推進 ・環境負荷の少ない材料の活用（グリーン調達強化、リサイクル材の使用率向上等）の促進 ・製品の重量・サイズのコンパクト化等による原材料使用の効率化	中
		評判	短期～ 長期	・気候変動対策が遅れる場合には資金調達や取引関係等での悪影響が発生	・カーボンニュートラル実現への取組みの計画的かつ着実な推進	小
	機会	市場	中期～ 長期	・お客様の生産性向上や省エネに寄与する製品・サービスや、サーキュラーエコミーやライフサイクルでの CO2排出削減に貢献する製品・サービスに対する需要が拡大	・お客様工場のスマート化、省エネ工場へのサポートやコンサルティング等、生産性や省エネ性能を高める製品・サービスの提供 ・中古機器ビジネスの深化、販売後の製品や部品のリサイクルシステムの構築	大～中
			短期～ 長期	・脱炭素化に貢献するものとしてあらゆる部門でデジタル化が進行することにより基板需要が急拡大し、当社製品の需要が増加	・需要増に対応可能な生産設備の維持による計画的な生産の継続	中

シナリオ	リスク/機会		時間軸	事業における影響	対応策	財務影響度
4°C	物理的 リスク	急性	長期	・洪水や猛烈な台風、豪雨、高潮等自然災害の増加により、自社の拠点やサプライチェーンの生産設備等の損害や操業停止による損失等が発生	・サプライチェーンを含めた事業継続対策(BCP)の強化	中～小
		慢性	長期	・従業員の労働環境の悪化や、熱中症リスクが増加 ・空調・温度管理コストが増加	・労働環境の向上につながる設備等の導入 ・工場の省人化、自動化推進	中
	機会	レジ エンス	長期	・災害発生時の製品の安定供給により、お客様の生産体制の維持に貢献	・サプライチェーンを含めた事業継続対策(BCP)の強化	中

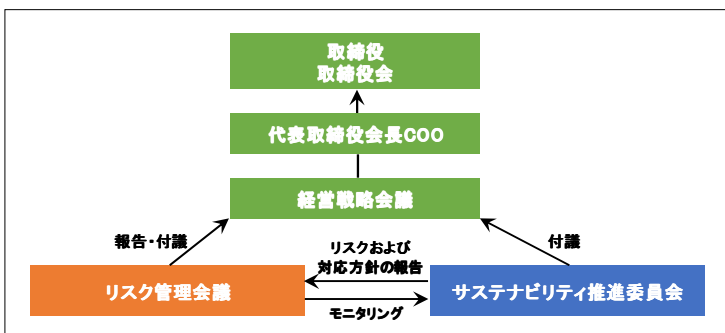
〈時間軸〉 短期:5年程度、中期:10年程度、長期:10年超

シナリオ分析により、1.5°Cシナリオにおいては、顧客工場の生産性や省エネ性能を高める製品・サービスの提供や、製品・部品のリサイクル推進といったサーキュラーエコミーへの取組みが事業拡大の機会となる一方、材料調達コストの増加や生産設備の脱炭素化、製品の低炭素化に対応したコストの増加がリスクとなることが確認できました。また、4°Cシナリオにおいては、自然災害の激化による自社の拠点やサプライチェーンの生産設備等の損害や操業停止、気温上昇による労働環境の悪化とその対応コストの増加がリスクとなる一方、サプライチェーンを含めた事業継続体制の構築が事業拡大の機会となることが確認できました。今後、事業への影響度を踏まえつつ、財務上の影響の把握と開示を進めてまいります。

■リスク管理

JUKI ではグループのリスク全般に適切に対応するため、戦略リスクを扱う経営戦略会議や事業継続にかかわる危機対策本部とともに、執行役員と事業部門・グループ会社責任者で構成するリスク管理会議を軸にリスクマネジメントシステムを構築・運営しています。日々変化するリスク環境に対応するため、年度ごとの方針見直しや四半期ごとのリスク評価・モニタリングを行い、重大なリスク発生の場合も含めてリスク対応の内容を取締役会において報告・審議し、継続的な改善を図っています。

また、2022年8月より会長 CEO(当時、現:会長 CEO 兼 COO)が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会を新たに設置し、年4回、サステナビリティに関する方針・計画・施策の審議決定、進捗管理を行い、取締役会などに報告・提案を行う体制としました。またサステナビリティ推進委員会にて把握・対応検討したリスクは、リスク管理会議にて報告し、ガバナンスを強化する仕組みとしています。

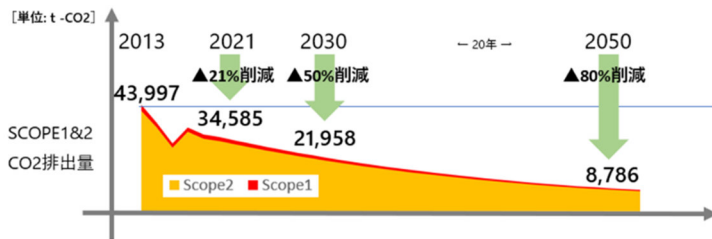


■指標と目標

JUKI グループは、気候変動をはじめとした地球環境への対応として、CO₂ 排出量を指標として、2050 年のカーボンニュートラルの達成を目指すことをコミットメントしています。その実現に向けて、Scope1(自社での直接排出)、Scope2(自社で使用するエネルギー起源の間接排出)において、2030 年度の CO₂ 排出量を 2013 年度比で 50%削減することを中期目標としました。事業全体での省エネ活動の推進や、サプライヤーとも連携、協働した生産設備の脱炭素化の推進とともに、再生エネ発電設備や蓄電池、カーボンフリー電力等の導入などにより目標達成を目指してまいります。

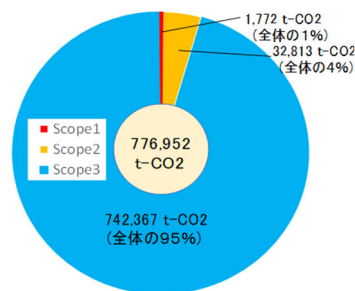
Scope3(Scope1,2 以外の、原料調達・物流・販売などバリューチェーンで発生する、自社の事業活動に関連した排出)については、2022 年度よりその算定を開始しました。事業構造上、CO₂ 排出の大部分を占めるのはカテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ4(輸送、配送(上流))、カテゴリ9(輸送、配送(下流))、カテゴリ11(販売した製品の使用)での排出であり、その中でもカテゴリ11での排出量が最も大きくなるため、前記4つのカテゴリの調査を優先して実施しました。その結果、JUKIグループのCO₂排出量(Scope1,2,3の合計)はScope3が全体の約9割超を占めていることがわかりました。環境性能を高めた製品の開発・供給を通じ、Scope3の削減に努めてまいります。

【Scope1/2 削減目標】



【Scope3 カテゴリ 1,4,9,11 の状況】

カテゴリ	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)
1.購入した製品・サービス	262,586
4.輸送、配送(上流)	12,957
9.輸送、配送(下流)	7,191
11.販売した製品の使用	459,633
合計	742,367



以上