

コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方

THKは、「企業価値の最大化」の観点から、株主様を含むすべてのステークホルダーの皆様との適切な協働を通じて持続的に成長することにより、中長期的な企業価値の向上を目指すため、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

THKのコーポレートガバナンス体制

2014年6月からは執行役員制度を導入し、さらに2016年6月18日開催の第46期定時株主総会後には監査等委員会設置会社へと移行するとともに、取締役会の諮問機関として任意の指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しました。これにより、経営に関する透明性、客観性を高めるとともに、取締役会の監督機能の強化と経営に関する意思決定及び業務執行の迅速化と効率化を図っています。

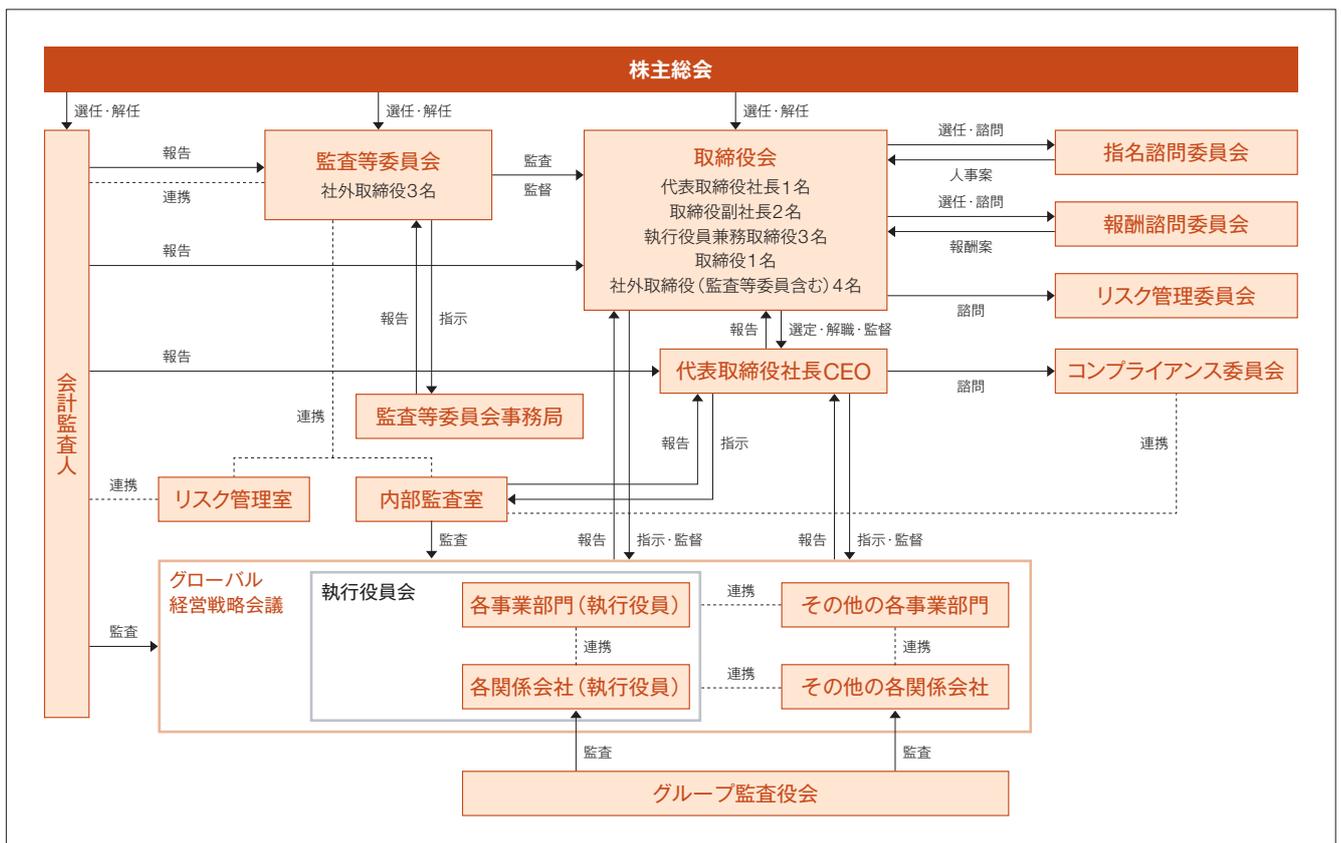
取締役会

取締役会は、社外取締役1名を含む取締役（監査等委員である取締役を除く。）8名と監査等委員である社外取締役3名で構成され、経営全般の重要事項の意思決定及び取締役・執行役員等の職務執行について監督を行います。また、東京証券取引所

及びTHKの定める独立性判断基準に従った独立性を有し、かつ企業会計及び経営全般に関する専門的な知見・資格等を有する社外取締役が4名と全取締役の3分の1以上を占め、経営の中立性、適法性、妥当性をさらに高め、経営の監督機能の向上を図っています。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役3名で構成され、内部統制システムを利用し、取締役及び執行役員等の職務執行の状況について監査、監督を実施します。また、監査等委員会は会計監査人との連携により、監査の実効性を高めています。加えて、監査等委員及び監査等委員会をサポートする監査等委員会事務局を設置しています。監査等委員会事務局は、監



査等委員会の指示に従い、内部監査室及び内部統制の整備・運用を担うリスク管理室に指示伝達を行うなど各部署との調整を行います。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

任意の指名諮問委員会及び報酬諮問委員会は、各委員会規約において半数以上を社外取締役とする旨を定めており、それぞれ社外取締役2名を含む取締役4名にて構成しています。各委員会は、取締役会の諮問機関として取締役の候補者案、報酬案について検討、審議し、その内容を取締役に提案します。取締役会では、その内容をもとに審議を行い、決議することとしています。

執行役員制度

執行役員制度の導入により、取締役会による経営監督機能の向上に加え、業務執行に関する役割と責任を明確化するとともに、意思決定・業務執行の迅速化を図っています。取締役及び執行役員の出席する執行役員会、さらに執行役員会のメンバーに加えて各事業部門、関係会社の責任者が出席するグローバル経営戦略会議を実施し、取締役及び執行役員等の経営陣が連携することによりグループ全体で情報を共有化するとともに、コーポレートガバナンスの向上を図っています。なお、執行役員の業務執行に対する責任を明確化するため、執行役員の任期を1年としています。

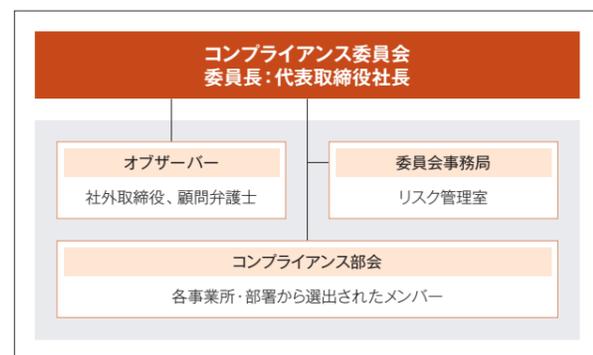
株主総会

THKでは、以前からすべてのステークホルダーの方々とのコミュニケーションの充実を極めて重要なものと位置付け、積極的に適正かつ公平な情報開示に努めています。株主総会の運営にあたって、「開かれた総会」を目指し、1998年から株主総会の集中時期を避けた土曜日に開催しています。株主総会では、取引先をはじめとしたステークホルダー向けに見学席を設けています。総会終了後には製品展示会を開催し、より多くの方にTHKをご理解いただけるよう努めています。

※第50期定時株主総会は祝日である金曜日に開催しました。なお、新型コロナウイルス対策として、見学席の設置、及び製品展示会は実施していません。

コンプライアンス体制

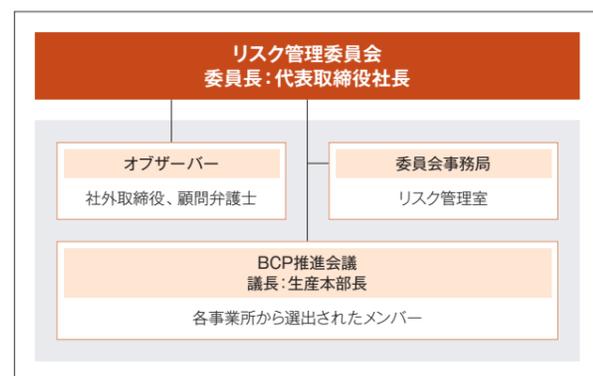
社長を委員長とするコンプライアンス委員会では、年間活動計画の承認と実施報告、従業員の法令等違反や社内通報案件への対応報告等を行っています。社外取締役、顧問弁護士にも参加いただき、適正、適法に運営されています。さらに、コンプライアンス委員会の下部組織としてコンプライアンス部会を設置し、事業所・部署ごとに部会メンバーを選任しています。部会メンバーはコンプライアンスに関する自主的な勉強会の開催や相談窓口を担うなど、体制維持の重要な役割を担っています。



リスク管理委員会

THKは、想定されるリスクの把握と分析、対処を経営的かつ全社的な視点から行い、経営陣による適切なリスクテイクを支える「先を見越した」リスク管理体制の整備に取り組んでいます。

社長を委員長とするリスク管理委員会は、「積極果敢なリスクテイクを要素とする攻めのガバナンスの実現」を方針として、年に1回開催しています。社外取締役、顧問弁護士にも参加いただき、年間活動計画の承認に加え、当社全体を見渡したリスクコントロールの実施等によりリスク管理体制の確立、浸透、及び定着を図っています。



取締役・執行役員 (2020年3月20日現在)

取締役



寺町 彰博
代表取締役社長 CEO



寺町 俊博
取締役副社長 CIO



今野 宏
取締役副社長 CFO



横 信之
取締役専務執行役員
輸送機器統括本部長



寺町 崇史
取締役専務執行役員
産業機器統括本部長



下牧 純二
取締役専務執行役員
産業機器統括本部副本部長
産業機器統括本部営業本部長



坂井 淳一
取締役
(品質保証、リスク管理、生産技術管掌)



甲斐荘 正晃
社外取締役



日置 政克
社外取締役
監査等委員



大村 富俊
社外取締役
監査等委員



上田 良樹
社外取締役
監査等委員

執行役員

常務執行役員
大久保 孝
THK (中国) 投資有限公司 副董事長

常務執行役員
杉田 正樹
THK Holdings of America, L.L.C.
代表取締役社長
THK America, Inc. 代表取締役社長

常務執行役員
林田 哲也
社長付特命担当

常務執行役員
澤田 雅人
輸送機器統括本部副本部長
THK リズム株式会社 取締役副会長

常務執行役員
星野 京延
産業機器統括本部 IMT 事業部長
THK インテックス株式会社 取締役副会長

常務執行役員
神戸 昭彦
産業機器統括本部生産本部長

常務執行役員
星出 薫
産業機器統括本部技術本部長

常務執行役員
松田 稔貴
THK Europe B.V. 代表取締役社長
THK GmbH 代表取締役社長
THK France S.A.S. 代表取締役社長
THK Manufacturing of Europe S.A.S. 代表取締役社長
THK Manufacturing of Ireland Ltd. 代表取締役社長

執行役員
木下 直樹
THK (中国) 投資有限公司 總經理

執行役員
山田 幸男
産業機器統括本部営業本部副本部長
産業機器統括本部営業本部海外営業統括部長

執行役員
中西 雄大
産業機器統括本部生産本部副本部長
産業機器統括本部生産本部生産技術統括部長
産業機器統括本部生産本部グローバル調達統括部長

執行役員
星野 恭敏
経営戦略統括本部副本部長

執行役員
中根 建治
経営戦略統括本部財務経理統括部長

執行役員
降幡 明
THK リズム株式会社 代表取締役社長

執行役員
木村 雅樹
社長室長
経営戦略統括本部総合企画統括部長

執行役員
坂本 卓哉
IOT イノベーション本部長

経営基盤 **環境との調和**

社外取締役の選任

甲斐荘 正晃 2012年6月 当社社外取締役就任 重要な兼職状況 株式会社KAINOSHO代表取締役 大妻女子大学短期大学部教授	選任理由	経営学に精通した大学教授ならびに経営コンサルティング会社の経営者としての豊富な経験と実績及び見識を有しているため。
	独立性その他の事項	1976年4月から1996年4月まで、当社の現在の借入先である株式会社三井住友銀行の前身である株式会社三井銀行に在籍していましたが、一貫してシステム関連部門に属しており、かつ当社は当時株式会社三井銀行との取引関係はなかったため、独立性を有すると判断しています。

日置 政克 2016年6月 当社社外取締役(監査等委員)就任 重要な兼職状況 株式会社すき家本部社外取締役 株式会社瑞光社外取締役 立命館大学大学院客員教授	選任理由	グローバル企業かつ製造業における人事・総務を主とした経営部門での責任者としての豊富な経験と実績及び見識を有しているため。
	独立性その他の事項	株式会社小松製作所の出身者であり、当社と株式会社小松製作所の間に当社製品の販売等の取引関係がありますが、当連結会計年度におけるその取引額の割合は当社及び同社の売上高の1%未満であることから、独立性を有すると判断しています。

大村 富俊 2016年6月 当社社外取締役(監査等委員)就任 重要な兼職状況 公認会計士 大村公認会計士事務所所長	選任理由	長年にわたり公認会計士として培った企業会計に関する知識に加え、会計に関する専門家として、豊富な経験と実績及び見識を有しているため。
	独立性その他の事項	当社と大村氏との間に特別な利害関係はありません。また、直接的に会社経営に関与した経験はないものの、上記理由により当社の社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。

上田 良樹 2016年6月 当社社外取締役(監査等委員)就任 重要な兼職状況 新東工業株式会社社外取締役 株式会社牧野フライス製作所代表取締役副会長 国立大学法人静岡大学客員教授	選任理由	グローバル企業における機械関連事業の分野に長年従事した経験を有しており、会社経営においても精通している経営者として、豊富な経験と実績及び見識を有しているため。
	独立性その他の事項	新東工業株式会社の社外取締役、株式会社牧野フライス製作所の代表取締役副会長及び国立大学法人静岡大学の客員教授であります。当社と新東工業株式会社との間に同社製品の購入等の取引関係がありますが、当連結会計年度におけるその取引額の割合は当社及び同社の売上高の1%未満であります。また当社と株式会社牧野フライス製作所との間に当社製品の販売等の取引関係がありますが、当連結会計年度におけるその取引額の割合は当社及び同社の売上高の1%未満であります。当社と国立大学法人静岡大学との間には特別な利害関係はありません。

THKグループは、機械要素部品のメーカーとして世界に先駆けて開発した「直動システム」等を通じて社会・経済生活に貢献するとともに、地球環境を健全な状態で次世代に引き継いでいくことは企業の社会的責務であるとの認識に立って、環境負荷の継続的な低減と自然環境の維持・改善に取り組んでいます。

THKグループ環境基本方針

1. 環境の保全を経営の最重要課題の一つに位置づけ、当グループの事業活動および製品やサービスが環境に与える影響を的確に把握することに努めつつ、適切な環境目標を設定して全部門で取り組みます。
2. 環境に関する法令等を遵守し、グループ内の自主基準を制定するとともに、適宜その見直しを実施して、環境経営の効率性と効果の向上を図ります。
3. 環境負荷の低減に貢献する製品の開発を継続的に推進します。
4. 事業活動に伴うエネルギー使用を削減し、エネルギー原単位の低減および温暖化ガスの排出削減を継続的に推進します。
5. 廃棄物の削減・再利用等を中心に、省資源化・リサイクル化の施策を継続的に推進するとともに、汚染の予防に努めます。
6. 事業活動による生物多様性の影響を認識するとともに、生物多様性の保全に取り組みます。
7. 当グループが一体となった環境活動を展開するために、関連会社および協力会社等に対して指導・支援を実施するとともに、地域社会との協調と連携に努めます。
8. この環境基本方針は、教育・訓練および意識向上活動等によりグループ全部門に周知するとともに、環境に関する情報のグループ内外への適時開示を推進します。

2019年8月21日改定

省エネルギーへの取り組み

▶ 山口工場における太陽光発電設置

山口工場では、太陽光発電設置によるCO₂排出量削減計画を進めています。第1工場と第7工場間の連絡通路用照明は、夜勤者向けに安全目的のため常時57灯の蛍光灯を使用しています。そこで太陽光パネルを有資格者(第一種、二種電気工事士)で設置し、日中に発電/蓄電させることでCO₂排出量の削減を図ることとしました。2020年2月から運用を開始し、導入効果として電力量26,964kWh/年、エネルギー削減量原油換算7.1kL/年の削減を見込んでいます。また、非常用電源としての電力供給も可能で、BCP対策として有効な電力自給体制を図っています。



▶ LED更新結果

当社は2020年12月末までに、THK国内5生産拠点の必要箇所の照明をLEDにする計画を立てています。2019年度の関連会社を含む国内各生産拠点のLEDへの交換状況および効果は、以下の通りです。

工場名	場所	時期	種別および本数	削減量	
				電力(kWh)	原油換算(kL)
山形工場	第1工場	2019.10	蛍光灯: 1,339	78,000	20.0
	第2工場	2019.10	蛍光灯: 289	35,000	9.0
甲府工場	第3工場、第4工場	2019.9~11	蛍光灯: 993 水銀灯: 41	118,277	30.4
	岐阜工場	2019.9	蛍光灯: 324 水銀灯: 3 セラミックメタルハライド: 3	52,567	13.5
三重工場	本工場事務棟	2019.9~11	蛍光灯: 585 水銀灯: 125	200,369	50.0
山口工場	工場全体	2019.9~12	蛍光灯: 377 水銀灯: 217	218,950	56.3
THK新潟	工場全体	2019.12	蛍光灯: 48	37,393	3.9
THKリズム浜松	冷鍛工場 機械工場 厚生棟	2019.12	蛍光灯: 144 蛍光灯: 350 蛍光灯: 104	204,817	529.0
THKリズム九州	事務棟 第2工場(新工場)	2019.5 2019.11	蛍光灯: 195 新規: 300	34,593	89.0

経営基盤 社会との関わり

THKは「よき企業市民」として、積極的に以下の社会貢献活動を行います。

1. 事業活動を通じて社会貢献することを基本理念と定める
2. 自社の経営理念等を踏まえつつ優先的に取り組む課題領域を特定し、経営資源を活用して貢献活動を推進する
3. NPO・NGO、地域社会、行政、国際機関等、幅広いステークホルダーと連携・協働する
4. 従業員の自発的な社会貢献参加を支援する
5. 業界や経済界としての社会活動に参画する

取引先とともに

THKは最適地生産の推進やお客様の要求を満たすための業務処理や技術力向上に向けた取り組みを目的にした方針のもと、日々の業務を行っています。

一方、サプライチェーンにおいて持続可能な社会の実現に向け、設計から販売まで社会規範の遵守や環境への配慮を図っています。鋼材、アルミニウム合金、銅合金に鉛を含有する部品は、2021年のRoHS指令の改定に伴い欧州向けには出荷できなくなります。当社は各取引先にアンケートを実施し情報収集のうえ、鉛フリーの代替品を取引先とともに検討を進めております。

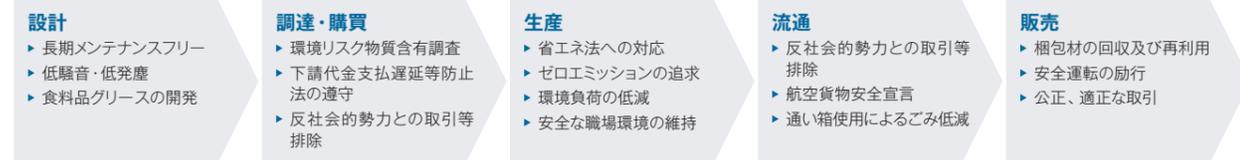
THK購買基本方針

お客様に満足して頂けるTHK製品を供給し続ける為に、取引先と共存共栄を目指した健全で良好なパートナーシップを構築する。

活動項目

1. 取引先とのコミュニケーションを重視した購買の実践/QCDESを総合的に考慮して、評価・選定を行う
2. 関連法令及び社会規範を遵守した公正かつ公平な取引の実施
3. 原価低減の為にコストダウン推進/各種プロジェクト及びVA提案等への積極的参画を促す
4. グローバル調達への推進
5. BCP(事業継続計画)の実践
6. グリーン調達による環境への配慮

THKのサプライチェーン項目



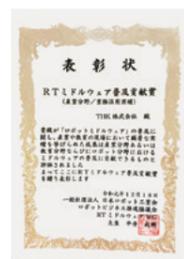
ロボットシステムの普及

2019年12月に自律移動制御システム「SIGNAS」は、産業の現場でRT*1ミドルウェア*2を用いたロボットシステムの普及に顕著な実績を上げたとして、一般社団法人日本ロボット工業会ロボットビジネス推進協議会から第5回RTミドルウェア普及貢献賞を受賞しました。

*1 ロボティクステクノロジーズ
*2 コンピュータの基本的な制御を行うオペレーティングシステム(OS)と各種作業に応じた処理を行うアプリケーションソフトウェアとの中間に入るソフトウェア



自律移動制御システム「SIGNAS」



RTミドルウェア普及貢献賞表彰状

人財育成

THKの今後の発展に向け全従業員が職務に応じ技術力や提案力の強化を図り、さらにはグローバル化への対応力を身に付けられるように“個力の強化”と称し、従業員個々人の成長支援に取り組んでいます。

当社では3つの基本戦略に対応すべく

- ▶ 「グローバル展開」: 海外で活躍できる人財の育成に向けた取り組み
- ▶ 「新規分野への展開」: 独自プログラムである66プロジェクトや1998年から開始した基礎技術研修の開催
- ▶ 「ビジネススタイルの変革」: デジタル社会へいち早く対応すべく、データ活用人財の育成を行っています。

具体的な取り組み

- ▶ 海外で活躍できる人財の育成(海外経験を通じた成長支援)
グローバルで活躍することを希望して入社した従業員に対し、数カ月海外拠点で業務経験を積ませることを2018年度より開始し、これまでに計5名が参加しています。また、20代の社員から希望を募り、1年間海外拠点に出向する「海外トレーニー制度」を2016年度に設け、既に計9名がこの制度を利用しています。

▶ 66プロジェクト

技術本部の部門を横断した若手社員6人が6つのプロジェクトチームを作ったことから始まり、当社製品の新たな市場開拓に向けた研究活動を行っています。研究会の成果は年1回程度開催される報告会で発表され、現在将来の新製品に向けて開発中の製品も生まれています。

▶ 基礎技術研修

「独創的な新製品の開発に役立つ技術を伝承し、開発品質の向上を図る」を目的に、技術系大卒新入社員を対象として講義を行っています。また技術者としての専門知識を深くかつ幅広く身に付けてもらうために社内独自の技術検定試験制度を設けています。

▶ データ活用人財の育成(デジタル化支援)

データを活用した業務の高次元化や付加価値向上を目的に、「初級」「中級」「上級」の3つのスキルレベルに分けた研修制度を2019年度より始めました。

初級

- ・担当業務においてデータ活用を実行する
- ・データ活用の全体像を押さえ可視化や分析の基本的な手法(統計等)を理解のうえ、業務データの集計・可視化後に要因分析および解決策を実行する

中級

- ・各部門のデータ活用を推進する
- ・データ分析を活用して、部門で抱える課題設定から分析の実施そして課題解決までの全体を実行する

上級

- ・第一人者として、全社のデータ活用を推進していく。また、データ活用の指導や人財育成の研修講師を実行する
- ・データ分析を活用して、部門横断的またはより複雑な課題解決を実行する

▶ 新入社員支援

新入社員研修後の工場実習を経て各職場に配属された新入社員は、OJTを基本とした育成を進めています。ただし、モチベーションの低下や業務負担の実態および日々の業務上での不安を抱えていないか等の把握に向け、2017年度からWEB診断を月に一度実施し社員のケアを行っています。