TOPCONのESG

トプコングループは、本業を通じたESG活動を推進することにより社会的責任を果たし、中長期的な企業価値向上に努めていきます。

国連グローバル・コンパクト（以下、国連GC）の趣旨に賛同し、この精神を基調に利益ある成長の実現に向けた努力を続けています。「医・食・住」の成長市場において、社会的課題を解決し事業を拡大することで持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）に対しても大きな貢献を果たしていると自負しています。

これらの努力の礎となる事業基盤における具体的な活動に向けては、CSR（Corporate Social Responsibility）に関連した自社の取り組みの根本となる「CSR基本方針」を定め、この方針に基づいて毎年の活動計画を立案しており、社会問題の解決に資する商品の提供とともに、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、事業活動を通じた社会貢献を目指しています。同時に、地球環境への配慮、社会貢献活動をはじめとしたCSRの推進、コーポレート・ガバナンスの確立及びコンプライアンス活動の推進に注力しています。

国連GCとSDGsについて

トプコングループは日本以外での売上が8割近くを占めるグローバル企業であることから国際的な枠組みを重視し、それらに対して積極的な取り組みを進めています。その代表的なものが、国連グローバル・コンパクトと持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals、以下、SDGs）です。

トプコングループは2007年10月、国連GCに参加して以来、TOPCON WAYやCSR基本方針をはじめとした、グループ経営の根幹を成す各種方針や制度等に、国連GCの10原則[※1]を採り入れています。具体的に国連GCの精神を実践するための様々な活動も行い、意識向上に取り組んでいます。

さらに、2015年に国連サミットで採択されたSDGsに対しても、積極的な活動を行うべく、検討しています。SDGsでは、貧困や格差の問題、消費や生産、気候変動対策といった先進国を含む全ての国に適用される17の目標[※2]の達成に向けて、企業の参画が求められていますが、当社もこの国際的な背景を考慮しつつ、重点課題に対して取り組みを進めています。

中でも、当社の事業の中核である「医・食・住」において、当社の事業活動が社会に貢献する取り組みと重なる部分が数多くあることから、これらの課題解決を通じたSDGsへの適応に注力しています。

※1 http://www.ungcjn.org/gc/principles/index.html
※2 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html

THE GLOBAL COMPACT
Network Japan
WE SUPPORT

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

CSR基本方針

1. グローバル企業にふさわしい価値観、基準を形成・共有し実践するため、CSR活動を経営の中に位置づけ、計画的に取り組みます。
2. グローバル・コンパクトに掲げられるとおり、影響力のおよぶ範囲内で、人権、労働基準、環境、腐敗防止に関して、国際的に認められた規範を支持し、実践します。
3. 有用な商品の開発、製造、販売、サービスを通じて、人類社会への貢献を主体的・能動的に果たします。
4. 環境に配慮した事業プロセスの構築、商品・サービスの提供等により、環境経営を推進します。
5. 役員、社員一人ひとりの日常活動への定着、グループ・グローバルでの浸透、定着を図ります。
6. 積極的な情報発信により、トプコングループに対するすべてのステークホルダーの理解と信頼を獲得します。

環境

トプコングループは『「医・食・住」に関する社会的課題を解決し、豊かな社会づくりに貢献します。』という経営理念に基づいた本業そのものが、地球環境にも貢献できると考えています。トプコンは、建機や農機の製造メーカーではありませんが、IT化の実現により建設工事や農作業の効率化を図り、生産性を高めるソリューションを提供しています。

特にIT農業は、安定的な農作物の生産に貢献するだけでなく、農機を効率良く運用することで、燃料、水、肥料や農薬などのムダを省き、地球環境の保護にも貢献します。

トプコングループ環境ビジョン2030

トプコングループは、グローバル市場に商品を提供する企業グループとして、「医・食・住」に関する社会的課題を解決し、豊かな社会づくりに貢献すると同時に「製品を通じた環境負荷低減」「気候変動への対応」の2つの課題に取り組むことで、さらなる企業価値の向上を図っていきます。

1 製品を通じた環境負荷低減

製品そのものの活用により、環境負荷をより一層低減させることにより、省エネ化、省資源化を推進します。また、お客様とともに地球温暖化防止、資源有効利用、生物多様性保全に貢献できる製品、技術、サービスの提供に努めます。さらに、モノづくりにおいては、調達・開発・製造・販売・サービスを含めた企業活動から発生する廃棄物は基本的にリサイクルし、有効利用に努めます。

2 気候変動への対応

トプコングループでは、気候変動への対応を最重要の環境問題と捉え、再生可能エネルギー電力の使用率向上に努め、日本国内の拠点の事業活動による温室効果ガス排出量を、2013年度比で2030年度末までに40%削減することを目指します。

海外の拠点は、これに準じて温室効果ガス排出量の削減・再生可能エネルギー電力の使用率向上に努めます。

株式会社トプコン及び国内関係会社の環境方針

株式会社トプコン及び国内関係会社は、『「医・食・住」に関する社会的課題を解決し、豊かな社会づくりに貢献します。』を経営理念とする「TOPCON WAY」を最上位の価値観に掲げ、「トプコングローバル行動基準」に基づき、事業活動の環境負荷低減を図ります。さらに商品・サービスの提供によって社会全体の環境負荷低減に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。

1. 環境問題への取組みを、経営の重要課題の一つとして位置付け、経営者から一般社員まで全員参加の環境目的・目標を設定し、事業活動における環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムの継続的な改善を推進します。
2. 関係法令・条例・指導基準・協定及び受け入れたその他の要求事項等を順守し、管理徹底に努めます。
3. 環境負荷低減・生物多様性保全・環境汚染予防に努め、環境リスク低減のための重点項目として、以下の目標を設定し活動します。
   ① ライフサイクルを考慮した環境調和型製品・サービスを提供します。
   ② 化学物質及び製品含有化学物質の管理レベルを高めます。
   ③ 廃棄物の排出削減に注力するとともに、循環資源として価値の向上を図ります。
   ④ 地球温暖化防止活動を推進し、温室効果ガスの排出削減に努めます。
4. 構内周辺も含めた美化に努めるとともに、地域活動への積極的参加を行い、地域社会との連帯・協調を図ります。
5. 環境教育及び広報活動の充実による社員意識の向上と、全員参加による環境保全活動の向上を図ります。
6. トプコングループ全体のレベルアップを目指して、関係会社等に対して計画的及び積極的な指導・支援を行います。

環境マネジメントシステム

—ISO14001への取り組み—

製造関係会社を中心に環境マネジメントシステムの国際規格である「ISO14001」の認証を取得しており、2018年8月に「2015年版」への移行審査に合格し、認証を維持しています。

グリーン調達の取り組み

当社では、環境保全活動のプロセスにおいて、「"かけがえのない地球"環境を、健全な状態で次世代に引き継いでいくことは、現存する人間の基本的責務」との認識に立って、取引先様と一体となり環境配慮に取り組んでいます。

一つの取り組みとして、環境負荷の小さい製品やサービスの提供を推進しています。そのためには、グリーン調達が欠かせません。

環境負荷や環境リスクを考慮した事業活動を進め、製品を構成する部品、材料、ユニット、製品、副資材など（納入品）について、環境負荷の小さいものの調達を行うことを目的としています。

グリーン調達ガイドライン▶
https://www.topcon.co.jp/about/procurement/green/green-03/

トプコンの環境負荷実績報告（2020年度）

1 地球温暖化防止（CO_2排出量削減）

地球温暖化を最重要の地球環境問題と捉え、東京都条例が定めた基準年（2005年度から2007年度の3年間平均値）の排出量に対し25%削減となる4,710.0t-CO_2（二酸化炭素トン）を目標とした削減活動を進めた結果、48.3%削減の3,243.8t-CO_2となりました。海外の拠点においてもこれに準じてCO_2排出量の削減に努めています。

2 資源の有効活用（総排出量※1削減）

地球の限りある資源を有効に活用する観点から、ゼロエミッションをベースに、総排出量の削減を進めています。2020年度は、目標とした総排出量230.0トンに対して、計画を上回る廃棄量により実績は242.7トンとなりました。目標値達成に向け、排出物の管理徹底に努めていきます。

3 化学物質管理（VOC※2削減）

化学物質管理の一環として、VOCの削減に努めています。2020年度は、2000年度比82.4%減の総排出量3,300kgの目標に対して1,556kg（91.7%減）まで使用量を減らすことができました。また、削減効果の大きな活動として、溶剤塗料から水性塗料への代替があります。従来の水性塗料の摩耗耐久性は溶剤塗料と比較した場合低下する傾向にありましたが、開発した水性塗料は溶剤塗料同等以上の摩耗耐久性を持っており、環境保全と製品耐久性を両立させています。

※1 総排出量：本社敷地内で業務上発生した一般廃棄物と産業廃棄物の合計
※2 VOC（Volatile Organic Compounds）：揮発性有機化合物

SDGsへの取り組み：CO_2排出量削減への貢献

建機・農機の自動化システムそのものが環境負荷低減に貢献

ICT自動化施工

建機の自動化により
稼働時間を約3割※1低減

当社製品によるCO_2排出削減量（当社推定）　全世界 60万t-CO_2/年※2

IT農業

農機の自動操舵システムにより
稼働時間を約2割※3低減

当社製品によるCO_2排出削減量（当社推定）　全世界 50万t-CO_2/年※4

ベンダーニュートラルの強みにより
既存の各社建機・農機を後付けで自動化

自動化の普及拡大でさらなるCO_2削減が期待

※1：出典：国土交通省i-Construction推進コンソーシアム「i-Constructionの進捗状況」(2019)
https://www.mlit.go.jp/tec/i-construction/pdf/03.5_kikaku_siryou6.pdf

※2：算定根拠
建機1台あたりの年間CO_2排出量推定値に、ICT施工の活用による作業時間想定削減率を乗じた建機1台あたりのCO_2排出削減量をもとに、ICT自動化施工機器の全世界での推定稼働台数と当社推定シェアを乗じて計算

※3：出典：AEM「The Environmental Benefits of Precision Agriculture in the United States」(2020)
https://newsroom.aem.org/asset/977839/environmentalbenefitsofprecisionagriculture-2#.YBdQZR2Lc74.link

※4：算定根拠
農業用トラクター1台あたりの年間CO_2排出量推定値に、オートステアリングシステムの活用による燃料消費想定削減率を乗じた農機1台あたりのCO_2排出削減量をもとに、オートステアリングシステムによる自動操舵トラクターの全世界での推定稼働台数と当社推定シェアを乗じて計算

※ i-Constructionは、国土交通省国土技術政策総合研究所の登録商標です。

社会

トプコングループはグローバルカンパニーとしてトプコニアンの育成を通じ、人権、多様性を尊重し、ステークホルダーのみなさまとともに豊かな社会づくりへの取り組みを推進しています。

2020年度ハイライト

女性比率

	グループ全体（社員）	グループ全体（管理職）	本社（社員）	本社（管理職）
2019年度	24%	13%	17%	5%
2020年度	27%	15%	17%	8%

人間の尊重（人権の尊重）

トプコングループは、多様性に富んだ社員で構成されるグローバルカンパニーであり、人間尊重の立場に立って、個人の多様な価値観を認め、基本的人権、人格、個性を尊重し、全ての個人が尊重される職場環境の維持に努めています。

雇用及び業務について、公平な機会を社員に提供するため、職場における差別を認めず、全ての社員、求職者、お客様、サプライヤーを尊重し、人種、宗教、性別、国籍、年齢、身体・精神障がい、性的指向等に基づく差別的取り扱いを行わないことを定めています。また、安心、安全な職場環境を提供し、職場での暴力、脅迫行為を認めず、身体的な暴力行為だけでなく、威圧的で社内秩序を乱す行為、脅迫的な言葉の使用も認めません。さらに、児童労働、強制労働についても認めないことを定めています。

トプコングループは、社員の労働者としての権利を保護するために、労使が直接意見交換することが重要と考えています。日本国内ではトプコン労働組合やグループ製造関係会社のトプコン関連労働組合協議会が結成されております。トプコン労働組合に対しては、会社側が経営状況を定例的に説明する「労使懇談会」や「労使協議会」を開催し、コミュニケーションの強化に努めています。

ダイバーシティ

多様性の尊重

トプコングループは、社員とのコミュニケーションを大切にし、国籍、人種、性別を問わず多様な個性や価値観を有した人材が、創造と革新の精神をもって、その能力を最大限発揮し、活躍できる企業を目指しています。上記の目的を達成するために、トプコングループ共通の行動指針である「トプコングローバル行動基準」を周知し、実践するとともに、法令遵守の徹底を図っています。

海外売上高比率がおよそ8割、グループ社員のおよそ7割がノン・ジャパニーズであり、執行役員においても8名（全25名）がノンジャパニーズとなっています。世界の31カ国に拠点を置きグローバルに事業展開をしているトプコングループは、全世界的な視点で多様性に富む人材を適材適所で採用を行っています。

女性の活躍推進への取り組み

多様性に富む人材がその資質を最大限に発揮するための職場風土実現を目指す上で、女性が個性と能力を十分に発揮し、一人ひとりが自分らしいキャリアの実現を行える環境づくりを重要課題としています。

具体的な取り組みとして、あらゆる職種において、女性がより一層活躍できる環境を整えることにより、継続的、長期的なキャリアを築ける仕組みづくりを目指しています。また、女性社員の海外勤務機会を創出しています。性別や年齢に関係なく、意欲のある者に機会を与え、グローバル人材として成長できる場を提供しています。

女性社員の比率は、2020年度末時点で、グループ全体で27%（2019年度24%）、管理職では15%（同13%）、本社においては17%（同17%）、管理職は8%（同5%）となり、女性取締役は1名（全9名）、女性執行役員は2名（全25名）在籍しています。

多様な働き方の提供

トプコンは、社員の仕事と家庭の両立や、労働生産性向上に向けた働き方改革を支援しています。これに関連して、出産・育児についても、様々な制度を設立しています。

助産師の指示による健康検査等のために必要な時間の勤務を免除とするほか、配偶者が出産する場合、3日間の休暇が取得可能な「配偶者の出産休暇」制度などを設け、出産しやすい仕組みを整えています。

各30分、育児時間を確保できる「育児時間制度」や子供が満2歳に達する日の属する月の末日まで取得可能な「育児休業制度」を設けています。また、「短時間、短日勤務制度」など、勤務形態を柔軟に選択できる制度を拡充し、かつ小学校修了までの子を養育する社員は、子が1人であれば年間5日、2人以上であれば年間10日まで取得可能な「子の看護休暇」などによって、子育て世代の社員の育児を支援し、多様な働き方への対応を図っています。

人材育成

トプコングループは、社員等に主体的に学び成長する機会を平等・公平に提供し、その資質を最大限に発揮することができるような職場風土の実現に努めています。社員等は、自らの職務領域と責任権限に基づき業務を遂行し、日常業務の内外で、能力向上のための自己研鑽に努める機会を提供しています。

トプコングループは、経営ビジョンの実現に向けた人材戦略として、トプコニアンの育成をテーマにしています。トプコニアンとは、(1)利益を創出する高度な専門性を持つ人材、(2)国境や文化の違いを超えて共通の価値観をもって行動する人材、(3)チームワークを大切にする人材という3つの条件をみたす人材であると定義しており、このような人材育成のために、定期的に講義・研修などを実施しています。

グループ社員の安全確保

トプコングループは、社員の能力を最大限発揮させ、職場における事故を避けるためには、安全衛生の確保が重要であると考えています。この考えに基づき、建築物・設備等に対して必要な安全対策を講じ、社員等の安全と健康を重視した作業基準を制定しています。社員等は、安全性を第一に考え、安全衛生に関する法令及び社内規程を遵守することとしています。

また、国・地域を問わず、出張している社員及び海外赴任している社員ならびにその家族等の安全を確保するため、突発的危機対応システムを構築しており、事件・事故の予防策を中心とした安全対策の確立・強化を図っています。

グローバル輸出管理体制の維持・強化について

当社の経営理念は「医・食・住」に関する社会的課題を解決し、豊かな社会づくりに貢献することです。その豊かな社会づくりには人々が平和で安全・安心に暮らせる環境が欠かせません。当社が持つ先進の製品とテクノロジーが『国際的な平和と安全の維持』を脅かす恐れのある国・地域、個人・団体宛てに不正に渡らぬよう、かつ懸念用途に不正転用されぬよう、トプコングループ挙げて『グローバル輸出管理体制の維持・強化』に取り組んでいます。具体的には以下の活動を通して厳格な輸出管理を実施しています。

1. 監査の実施・外部監査の受入れ
2. 輸出管理教育の実施
3. 輸出管理の専門家育成
4. 輸出管理推進会議の定期開催
5. 特別管理地域

腐敗防止

トプコングループは、法令または健全な商慣習に反する不適正な利益や賄賂を提供しないことを定めています。社員等は、国によっては、公務員だけでなく民間企業の社員に対する贈賄も禁止していることを認識し、関連する国・地域ごとの法令の内容を理解し、遵守しなければならないと定めています。

トプコングループでは、賄賂とは事業活動において不正の利益を得るため、または不正の利益に対する謝礼として公務員等に対して提供されるものであって、何らかの価値のあるものと定義しています。

賄賂は金銭に限らず、接待、贈物、寄付、祝儀その他の利益を含み、またその金額・価値の多寡を問わないこととしています。社員等は、エージェント等トプコングループのために活動する仲介者を使用する場合、上記の行為を行わせないことや、その仲介者のサービス及び報酬を、事前に合理的な範囲で明確に取り決めることも定めています。

社会

内部通報制度

トプコンでは、2006年から内部通報制度を設け、リスク・コンプライアンス情報（法令や社内規程で禁止されている行為、社会通念に反する行為、もしくは、その疑いがある行為などの情報）の早期発見とその是正に努めています。これは職制を通じたルートとは別に、直接担当部門（経営監査室）に連絡できる制度です。

経営監査室は、内部通報に関し、リスク情報の早期発見及び迅速・適切な通報内容への対応を行っています。また、国内外のグループ会社において、それぞれ同制度を設けるなど、毎年制度の整備を拡大し、グループ一丸となってコンプライアンス経営を推進しています。

個人情報

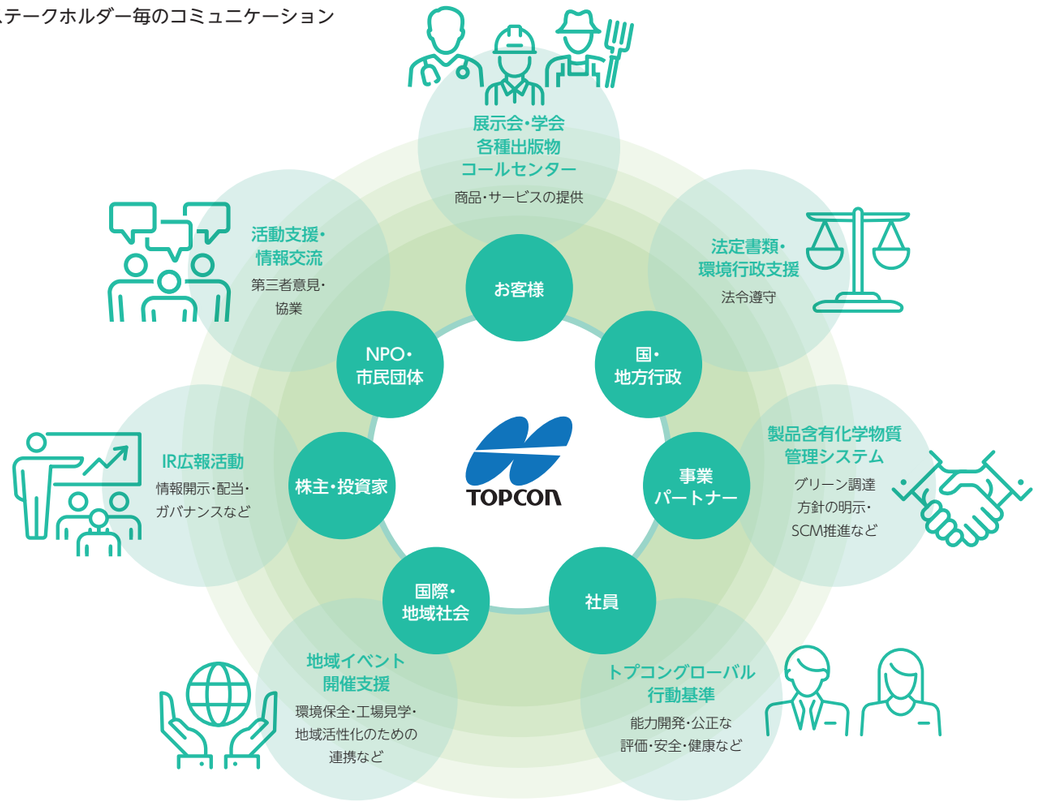
トプコングループは、個人情報保護に関する基本方針を定め、事業活動における個人情報を尊重し、その保護に努めています。ここでの「個人情報」とは、社員等がその業務遂行過程において取り扱うお客様、取引先等の役職員、求人応募者及び社員等その他個人に関する情報で、当該個人を識別することを可能にする情報であり、社員等は、関連する国・地域ごとに適用される法令に基づき、適切かつ公正な方法で個人情報を収集、管理、活用することとしています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

トプコングループは、CSR基本方針に基づいて、社会問題の解決に資する製品・サービスの提供を行うことと同時に、グループに関連する多様なステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、事業活動を通じた社会貢献を目指しています。

それぞれのステークホルダーの皆さまに対しては、年度ごとの活動実績を確認・評価し、翌年度の活動に対する目標設定につなげています。また、コミュニケーションに関しては、主にウェブサイトによる情報公開を行っています。さらに、IR広報、地域イベント、展示会、学会、各種出版物など様々な手段を通じて情報を公開し、多面的かつ重層的なコミュニケーションを図っています。

ステークホルダー毎のコミュニケーション



CSR活動報告

グローバル

トプコンのアイケア事業の各販売会社は、新型コロナウイルス感染拡大を防ぐため、社会的距離を保つことが困難なスリットランプ（細隙灯顕微鏡、眼の聴診器といわれ角膜から眼底までを観察する顕微鏡）などの製品のユーザーを対象に、ブレスシールド（診察の際に飛沫感染予防のための透明な板）の無償提供を行いました。

アメリカ

Topcon Positioning Systems, Inc.では、新型コロナウイルスの影響で酪農農家と食料不安に苦しんでいる人々への支援の一環として、6月の乳製品月間に合わせて、TAP Feedingアプリの1ダウンロードにつき1ガロンの牛乳を地元のフードバンクに寄付しました。

ルワンダ

Topcon Positioning Systems, Inc.は、アメリカのNPO法人「Bridges to Prosperity」が東アフリカのルワンダ国で進めている橋梁プロジェクトで使用する測量機器の寄贈を行いました。最新の測量機による作業効率の向上によって、孤立したコミュニティのため、より多くの橋梁を構築し、安心・安全な社会づくりに貢献しました。

中国

Topcon Optical (Dongguan) Technology Ltd.では、環境保護を目的に排水処理施設の大規模改修を実施しました。生産で使用する水（工業用水）と生活用水を分離し、工業用水のみリサイクルを行うことにより、不純物が多いとされている工業用水の排水リスクを軽減することができます。

インド

Mehra Eyetech Pvt. Ltd.は、インドにある眼科センター「Shraddha Eye Care Trust」と「Vijaya Medical & Educational Trust」への寄付を行いました。寄付を通じて、人々の眼の健康を継続的にサポートしています。

日本

トプコンではクリスマスシーズンに、敷地内をイルミネーションで色鮮やかに装飾し、地域住民の方々に開放しています。2020年は新たな取り組みとして、障害者施設で作られたお菓子を見学に訪れた子供たちに配りました。

その他支援活動

- Topcon Electronics GmbH & Co. KGは、児童支援団体や貧困支援団体、地域社会などへ総額11,500ユーロの寄付を行いました。
- Topcon Europe Medical B.V.は、眼に関する教育や視覚障害者支援を行っている団体である「Fight for Sight」に1,300ユーロの寄付を行いました。
- Topcon Sokkia India Pvt. Ltd.は、「Prime Minister's National Relief Fund」に総額200万ルピーの寄付を行いました。この基金は自然災害で亡くなられた方のご遺族や恵まれない人々への救済（生活費や医療費）などに活かされています。

コーポレート・ガバナンス

当社は、当社及びその関係会社で構成されるトプコングループ（以下、「当社グループ」という）の役員・社員が共有すべき価値観、判断軸と行動の基本原則である「TOPCON WAY」に基づき、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、TOPCONコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定し、実効性のあるコーポレート・ガバナンスを実現します。

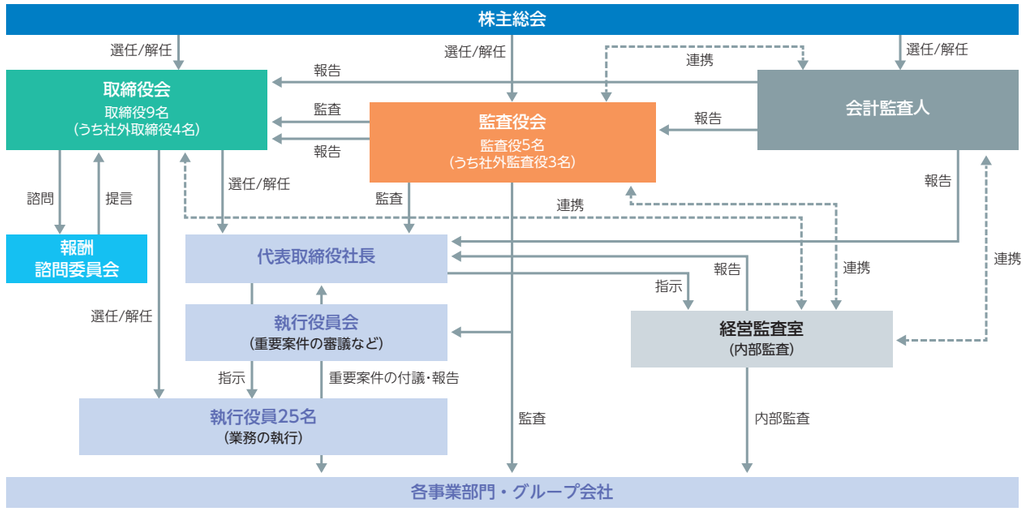
コーポレート・ガバナンスの概要

コーポレート・ガバナンス体制の概要

■ 機関設計

当社は、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択しています。監査役会と、内部監査部門である「経営監査室」とは、事前かつ相互に監査計画や監査方針等につき協議し、年度中、定期的に情報交換を行うなどの相互連携を図り、監査役の業務の効率性・実効性を高めています。

ガバナンス体制（2021年6月25日時点）



※経営監査室は重要な問題事項があれば、取締役会、監査役会、及び代表取締役社長へ適時に報告する体制となっています。

■ 取締役会

取締役会の役割・責務

取締役会は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、株主に対する受託者責任を認識し、「経営の健全性の維持」「経営の透明性の確保」に加え、「経営効率の向上」を正しく達成し、当社グループの企業経営に関わるすべてのステークホルダーに対する社会的責任を果たすよう行動しています。

- 取締役会は、上記の責任を果たすため、当社グループの業績等の評価、内部統制システム、リスク管理体制の適切な整備・運用その他経営全般に関する監督を独立した客観的な立場から行っています。
- 取締役会は、法令・定款に定めのある事項その他経営に関する重要事項の意思決定を行い、その意思決定に基づく業務執行体制として執行役員制度を設け、執行役員に日常の業務執行を委ねています。執行役員は、当社グループの事業分野において必要とされる知識・経験の有無を考慮し、取締役会の決議により選任しています。
- 取締役会は、監査役又は会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の対応体制を確立しています。
- 取締役会は、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、結果の概要を開示しています。

取締役会の構成

- 取締役会は、取締役9名（うち社外取締役4名）で構成しています。

（構成員の氏名）

平野　聡（議長、代表取締役社長）、江藤隆志（代表取締役）、秋山治彦（取締役）、山﨑貴之（取締役）、熊谷　薫（取締役）、松本和幸（社外取締役）、須藤　亮（社外取締役）、山崎直子（社外取締役）、稲葉善治（社外取締役）

- 当社は、複数の独立社外取締役を選任し、独立社外取締役が取締役会において独立かつ客観的な立場から意見を述べることにより、経営の監督体制を確保しています。
- 取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の意思決定及び監督機能を効果的に発揮できる適切な員数を維持しています。

内部統制

取締役会は、適切な統制のもとで迅速な業務執行が行われるようにするため、内部統制システムの整備に関する基本方針を定め、コンプライアンス、財務報告の適正性の確保、リスクマネジメント等のための当社グループの体制構築と運用状況を監督しています。

- 当社は、内部監査部門として「経営監査室」を設け、内部管理体制の適正性や有効性を検証し、重要な事項があれば取締役会等に適時に報告する体制を整備しています。
- 当社は、「リスク・コンプライアンス基本規程」を定め、当社グループに生ずるあらゆるリスクに、その内容に応じ、適時・適切に対応し得る危機管理体制を整備しています。
- 当社は、取締役の競業取引及び取締役と会社の取引その他両者の利益が相反する取引について、取締役会の承認事項としています。

■ 監査役会

監査役会の役割・責務

監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、株主共同の利益のために行動しています。

- 監査役会は、社外取締役及び内部監査部門と連携しています。

監査役会の構成

- 当社は、透明性や公正性の確保の観点から、監査役会の半数以上を独立社外監査役としています。
- 監査役会は、監査役5名（うち社外監査役3名）で構成されています。

（構成員の氏名）

中村昭久（議長、常勤監査役）、笠　信之（常勤監査役）、黒柳達弥（社外監査役）、竹谷敬治（社外監査役）、鈴木　潔（社外監査役）

- 監査役は、適切な経験・能力を有する監査役を選任しています。
- 監査役会は、監査役会として必要な財務・会計・法務に関する知見を有するものとし、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任しています。

会計監査人及び内部監査部門との関係

監査役会、会計監査人及び内部監査部門と連携し、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保しています。

- 監査役会は、会計監査人を適切に選定し、評価するための評価基準及び選任基準を策定し、独立性と専門性について確認しています。
- 監査役会は、会計監査人又は内部監査部門が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合に対応する体制を確立しています。

コーポレート・ガバナンス

■ 会計監査人

会計監査人は、当社グループの財務情報の信頼性を担保する重要な役割を担い、株主や投資家に対して責務を負います。

- 会計監査人は、監査役会と連携し、適正な監査を行うことができる体制を確保しています。
- 会計監査人は、独立性と専門性を確保しています。
- 会計監査人は、会計監査を適正に行うために必要な監査の品質管理の基準を遵守しています。

■ 報酬諮問委員会

当社は、取締役の報酬等の取り扱いに係る客観性・透明性を確保することを目的として、取締役会から独立した報酬諮問委員会を設置しています。

- 報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外役員で構成しています。
  (構成員の氏名)
  松本和幸(委員長、独立社外取締役)、平野　聡(代表取締役社長)、黒柳達弥(独立社外監査役)
- 報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役会に対して提言を行っています。

■ 内部監査部門等

当社は、内部監査部門として「経営監査室」を設け、以下のとおり内部管理体制の適切性や有効性を検証しています。経営監査室は、7名で構成しています。

- 経営監査室は、当社グループにおけるコーポレートガバナンス・リスクマネジメントの向上に資することを目的とし、当社グループの内部監査に関する業務を掌り、コンプライアンス等の内部管理体制の適正性や有効性を検証し、重要な問題事項があれば、取締役会、監査役会及び代表取締役社長へ適時に報告する体制を整備しています。
- 経営監査室は、監査役及び会計監査人と連携しています。
- 経営監査室は、当社の内部通報に関し、リスク情報の早期発見及び迅速・適切な通報内容への対応を行っています。

■ 取締役及び監査役

取締役

取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、取締役としての職務を執行しています。

- 取締役は、取締役会の一員として、業務執行取締役及び執行役員による業務執行を監督しています。
- 取締役は、その職務を執行するために十分な情報を収集するとともに、取締役会において説明を求め、積極的に発言し、自由闊達で建設的な議論を行っています。
- 取締役は、その役割・責務を適切に果たすために積極的に情報を収集し、必要な場合には、当社の負担において外部の専門家の助言を得ています。
- 取締役は、他の会社の役員等を兼任する場合は合理的な範囲に留め、当社における役割と責務を適切に果たすための時間を確保しています。
- 当社は、インセンティブとして、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた中長期業績連動報酬を採用しています(社外取締役を除く)。

監査役

監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、監査役としての職務を執行しています。

- 監査役は、監査役会が定めた監査の方針及び監査の分担に従い、取締役会をはじめとした当社の重要な会議に出席し、取締役等から職務の執行状況の報告、資料・情報の提供を受け、内部監査部門及び会計監査人との連携を図り、取締役及び執行役員等の職務執行状況を監査しています。
- 監査役は、取締役会の意思決定及び内部統制システムの構築と運用状況を監査しています。
- 監査役は、当社の重要な会議への出席等により監査に必要な情報を積極的に収集し、必要に応じて取締役に対して適切に意見を述べています。
- 監査役は、その役割・責務を適切に果たすために積極的に情報を収集し、必要な場合には、当社の負担において外部の専門家の助言を得ています。
- 監査役は、他の会社の役員等を兼任する場合は合理的な範囲に留め、当社における役割と責務を適切に果たすための時間を確保しています。

独立社外取締役及び独立社外監査役

独立社外取締役及び独立社外監査役は、執行の監督、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るための助言、利益相反の監督を行うとともに、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に反映しています。

- 独立社外取締役は4名、独立社外監査役は3名です。
- 独立社外取締役は、当社グループの事業に関する事項及びコーポレートガバナンスについて情報を共有し、各取締役、執行役員、監査役との意見交換を行っています。
- 当社は、金融商品取引所が定める独立性要件を満たす社外取締役及び社外監査役を選任しています。
- 独立社外取締役及び独立社外監査役は、定期的な会合の開催等により、独立した客観的な立場に基づく情報交換、認識共有に努めています。

支援体制

当社は、以下のとおり、取締役及び監査役がその役割・責務を果たすための実効的かつ十分な支援体制を整備しています。

- 取締役会で十分な議論が可能となるよう、以下のとおり取締役会を運営しています。
  1) 取締役会の年間スケジュールを作成し、審議事項の年間計画を立てています。
  2) 取締役会において十分な議論ができる適切な審議時間を設定しています。
  3) 取締役会の審議事項に関する資料を、十分に先立って配付しています。
  4) 上記に限らず、取締役が意思決定に必要な情報並びに監査役がその職務遂行に必要な情報を随時提供しています。
- 監査役の職務の補助、その他監査役の活動を支援するべく、必要に応じて補助者を選任し、監査役の求める会社情報の提供や、社内連携の調整を行っています。
- 社外取締役及び社外監査役の職務の執行に必要な情報提供を求められた場合、積極的に情報を提供しています。
- 取締役及び監査役の職務の執行に必要と認められる予算を確保しています。

トレーニングの方針

当社は、以下のとおり、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要な事業活動に関する情報、知識を提供しています。

- 取締役又は監査役が新たに就任する際は、当社グループの事業に関連する法令やコーポレートガバナンスに関する研修を実施し、就任後においても、これらの研修を継続的に実施しています。
- 上記に加えて、社外取締役又は社外監査役が新たに就任する際は、当社グループの事業・組織等に関する内容を説明し、就任後においても当社グループの事業戦略や対処すべき課題等について、必要な情報を継続的に提供しています。

現状のコーポレート・ガバナンスの体制を採用する理由

当社は、複数の独立社外取締役を選任し、経営に外部の視点を直接取り入れ、監督機能の充実を図っています。また、監査役(社外監査役含む)、監査役会及び会計監査人を設置し、これらが内部監査部門である経営監査室と連携して監査を行うことにより、経営の監視機能が十分に機能すると判断しているため、現状の体制を採用しています。

役員の報酬等

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

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、固定報酬と業績連動報酬(短期業績連動報酬、中期業績連動報酬及びストックオプション)により構成されています。社外取締役及び監査役の報酬等は固定報酬のみとなっています。

当社は、取締役の報酬等の取扱いに係る客観性・透明性を確保することを目的として、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外役員で構成する報酬諮問委員会を設置しています。報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役会に対して提言を行っており、取締役の報酬等に関する方針は、報酬諮問委員会の審議、提言を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。

取締役の個人別の報酬等の額は、株主総会の決議により決定した取締役の報酬額の総額の範囲内で、取締役の報酬等に関する方針に基づき、報酬諮問委員会の審議、提言を踏まえ、ストックオプションに関しては、取締役会の決議により具体的な額を決定し、その他の報酬等に関しては、代表取締役社長が当社全体の業績を俯瞰していることや事前に報酬諮問委員会の審議、提言を得る手続があること等を踏まえ、取締役会が代表取締役社長(平野聡、CEO)にその具体的な額の決定を委任しており、委任を受けて代表取締役社長がその具体的な額について決定しています。また、取締役会は、報酬諮問委員会にて、事前に取締役の報酬等と取締役の報酬等に関する方針との整合を含めた多角的な検討を行っていることから、当該報酬等が報酬

等に関する方針に沿うものであると判断しています。

当事業年度の取締役の報酬等の額の決定に係る報酬諮問委員会は2021年5月に、取締役会は2020年6月及び2021年2月（2回）にそれぞれ開催しています。

各監査役の報酬等の額は、株主総会の決議により決定した監査役の報酬額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

■ 固定報酬

- 取締役（社外取締役を除く）の固定報酬は、役位に応じて決定し毎月支給します。
- 社外取締役の固定報酬は、役割等を考慮して決定し毎月支給します。

■ 業績連動報酬

- 取締役（社外取締役を除く）の業績連動報酬は、当該事業年度の一定の指標を基準に算定します。業績連動報酬の基準となる指標は、取締役の業績向上に対する意欲や士気を高めるとともに、株主との利害の一致を図るため、連結の親会社株主に帰属する当期純利益及びROE等としています。
- 短期業績連動報酬は、当事業年度の実績に基づき、中期業績連動報酬は、中期経営計画期間の累計実績に基づき算定し、それぞれ対象期間終了後に支給します。
- 長期的な業績向上に対する意欲や士気を一層高めるため、取締役（社外取締役を除く）に対し、ストックオプションとして新株予約権を付与しています。本新株予約権の各取締役に割り当てる数は役位に応じて決定します。本新株予約権は、割当てを受けた取締役に対し払込金額と同額の報酬請求権と本新株予約権の払込金額とを相殺することを条件に取締役会決議により発行します。本新株予約権の内容は、有価証券報告書P23-28「1株式等の状況」の「(2) 新株予約権等の状況」に記載のとおりです。
- 業績連動報酬の基準となる指標の当事業年度の実績は、連結の親会社株主に帰属する当期純利益2,376百万円、ROE3.6%、第三次中期経営計画の累計実績は、連結の親会社株主に帰属する当期純利益3,311百万円、ROE2.5%（平均）です。

■ 報酬構成比率

- 取締役（社外取締役を除く）の報酬等は、固定報酬と業績連動報酬により構成されています。業績連動報酬の報酬総額に対する割合は、取締役の業績向上に対する意欲や士気を高められるよう、業績指標に応じて、各役位の平均で、最大6割程度となるよう設計します。

取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社の取締役の報酬額は、2018年6月27日開催の第125期定時株主総会の決議により、総額を年額800百万円以内（固定部分を400百万円以内、当該事業年度の一定の指標を基準に算定する業績連動部分を年額400百万円以内）とし、そのうち社外取締役の総額を年額100百万円以内（固定部分のみ）と定められています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名（うち社外取締役3名）です。また、2017年6月28日開催の第124期定時株主総会において、当社取締役（社外取締役を除く）に対して、ストックオプションとして新株予約権を割り当てることが決議されています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名（うち社外取締役2名）です。

当社の監査役の報酬額は、2013年6月26日開催の第120期定時株主総会の決議により、年額100百万円以内と定められています。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名（うち社外監査役2名）です。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	短期・中期業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役（社外取締役を除く）	281	193	66	21	6
監査役（社外監査役を除く）	36	36	—	—	3
社外役員	60	60	—	—	6

（注）1. 非金銭報酬は、ストックオプションとして付与した新株予約権に係る当事業年度中の費用計上額です。
2. 取締役（社外取締役を除く）の員数には、2020年6月25日開催の第127期定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名が含まれています。
3. 監査役（社外監査役を除く）の員数には、2020年6月25日開催の第127期定時株主総会の終結の時をもって退任した監査役1名が含まれています。

取締役、監査役及び執行役員

取締役

代表取締役社長
CEO
平野　聡

代表取締役
専務執行役員
江藤　隆志

取締役
常務執行役員
秋山　治彦

取締役
常務執行役員
山﨑　貴之

取締役
上席執行役員
熊谷　薫

取締役（社外取締役）
松本　和幸

取締役（社外取締役）
須藤　亮

取締役（社外取締役）
山崎　直子

取締役（社外取締役）
稲葉　善治

監査役

監査役
中村　昭久

監査役
笠　信之

社外監査役
黒柳　達弥

社外監査役
竹谷　敬治

社外監査役
鈴木　潔

執行役員

専務執行役員
Raymond O'Connor

常務執行役員
大上　二三雄

上席執行役員
David Alan Mudrick

上席執行役員
Ivan Di Federico

上席執行役員
渡邊　玲子

上席執行役員
伊藤　嘉邦

執行役員
荻野　滋洋

執行役員
平山　貴昭

執行役員
Eric Franken

執行役員
西澤　裕之

執行役員
Kinpui Chan

執行役員
二宮　康之

執行役員
馬場　昭文

執行役員
朝山　啓二朗

執行役員
瀧沢　英之

執行役員
木村　新

執行役員
吉田　剛

執行役員
Jamie Williamson

執行役員
Cindy Hudson

執行役員
Raymond Vallejo

社外取締役インタビュー

製造業のレジェンドが見た トプコンの未来

社外取締役
稲葉（いなば）　善治（よしはる）　ファナック代表取締役会長・トプコン社外取締役

1948年、茨城県生まれ。1973年に東京工業大学工学部機械工学科を卒業し、いすゞ自動車を経て1983年にファナックへ入社。数値制御（NC）装置を創り上げて工作機械の精度を向上させ、今も世界で圧倒的なシェアを誇る数々の産業用ロボットの開発に携わる。2001年に同社代表取締役副社長、2003年に代表取締役社長、2016年に会長兼最高経営責任者（CEO）となり、2019年には代表取締役会長（現任）に就任。2020年に当社社外取締役へ就任、以来現職。

ファナック株式会社
工作機械用CNC装置（工作機械の自動化）の先駆者。FA革命のパイオニアで世界首位、国内外とも50%以上の高シェア企業。売上高5,513億円、営業利益1,125億円（2021年3月期）。

2020年6月、トプコンの社外取締役に「産業用ロボット開発におけるレジェンド」として世界的な名声を博する人物が就任しました。ファナック代表取締役会長も務める稲葉善治（日本工作機械工業会会長・工学博士）です。彼にトプコンのガバナンスはどう見えるのでしょうか？平野社長からのオファーを受け、トプコンの社外取締役に就任した理由も含め話を聞きました。

トプコンは世界のあり方を変えていく

私は今、トプコンで果たすべき様々な役割を思い、胸を躍らせています。

例えばファナックが得意とする工作機械の分野では、顧客企業から工場のラインを止めないことを強く求められました。機械はその宿命として必ず壊れるもの。だからこそ、壊れる前に管理者へ知らせ、壊れてもすぐ修理できる体制を整えることが大切でした。私はファナックで、自動車メーカーなど大量生産のラインを持つ顧客企業と長くお付き合いしてきたため、今後、トプコン製品を使うお客様が何を求めるかを予想し、これをコーポレートガバナンスに取り入れるための助言ができると思っています。

さらには、トプコンの将来像を描く上でも役に立てると思っています。例えば平野社長をはじめとするトプコンの経営陣は、日本国内だけを見ず、世界の動きを意識しながら意思決定をしています。「世界がどう動くか」を見定めるためには、様々な情勢に通じた人間が集まり、活発なディスカッションを行うことが大切なのです。トプコンの取締役会は、社外を含めすべての取締役が、自由に、活発に発言して建設的な議論が繰り広げられています。ファナックの取締役会もオープンな雰囲気で実施できていますが、トプコンはさらに開かれていると感じるほどです。私もその輪に入り、様々な意見を述べていきたいと思っています。

今まで取締役会に参加して分かったことは、トプコンが非常に「熱い」企業であるということです。まず、平野社長をはじめとする経営陣が熱い。それはコーポレートガバナンスにも現れています。トプコンは海外も含め様々なベンチャー企業をアグレッシブに買収し、その文化を尊重しつつトプコンとのシナジーをつくるのが得意な企業だと思います。支配的になるのでなく、信頼関係を築き、共に同じ未来を夢見ていく――それは熱いリーダーシップと、適切なガバナンスがなければできないことです。また、建設機械、農業機械、医療機器の様々なメーカーと提携し、絆をつくり、最新技術を社会実装しています。これも、時に理想を語り、共感し合う強い繋がりがなければ実現できないことです。

しかも、経営陣の熱さが現場の社員の胸にも火を灯しています。例えばレンズの研磨です。トプコンといえば自動化、機械化が注目されていますが、基盤事業として高いグローバルシェアを築いている測量機や眼科用医療機器の分野では高いレベルの光学技術が不可欠であり、これら光学機器に使われるレンズは最高の職人技で作られています。眼底カメラのレンズもその一つで、サブミクロン単位で正確に磨かなければ、正確な画像は得られず、この精度の加工技術には製造スタッフの熱い情熱が込められています。

技術の進化は相似形を描く

私が社外取締役に就任したのは、ファナックとトプコン、その歴史が重なるからです。ファナックが創り上げた数値制御（NC）装置や産業用ロボットにより、世界中の様々な工場が自動化されてきたことは、皆さんご存じのことと思います。同様に今後、トプコンが事業を展開する世界中の農業、建築・土木工事、医療の現場が急激にIT化、自動化されていくのです。

基本的な技術や思想が同じなのです。様々な工作機械は“いかに入力し、出力するか”によって成立しています。部品を作る場合なら、まずCADで設計図を作って工作機械に読み込ませ、加工すべき素材の寸法を計測します。これが“入力”。その後、機械がプログラムされたとおりに素材を精密に削っていきます。これが“出力”。トプコンが医・食・住の分野で実現していることも同様です。建設分野では、設計図を建機に読み込ませ、GNSSや精密なセンサーを使って地面の形状を把握し、同時に建機がどこにあるかを測定すれば、設計図どおりに自動で施工していきます。工作機械は、数値制御が可能になるまで、人間が汎用の旋盤などを使って目分量で素材を削り込み、ノギスで寸法をチェックしながら作っていました。これが今は、機械が寸法を精密に計測しながら削り込み、できあがった部品をロボットが取り外していきます。建設だけでなく、農業も同じです。トプコンの制御技術と既存のトラクターの技術の融合により、稲を植え、種を撒き、肥料をやる、といった作業が全て自動化されていきます。

人間の歴史は、同時に道具の歴史でもあると思います。鉄製の鋤（すき）や鍬（くわ）が農業の生産性を飛躍的に高め、人口が増え、食料の生産以外の仕事に携わる人間が増え、世界各国に様々な文化が花開きました。同様に、世界の工場に数値制御と産業用ロボットが普及することにより、世界に電化製品や自動車などが普及しました。そして技術史上、技術の進化は似たような経緯を辿るのです。私は平野社長から社外取締役への就任を依頼される前から、次は農業と土木・建築分野が自動化・省力化され、品質も向上していくと確信を持っていました。だからこそ、平野社長からの依頼を大変興味深く感じたのです。

トプコンは、株主の方にも信頼していただける企業です。そして、ファナック同様にトプコンも、今後、医・食・住の分野を大きく進化させるリーディングカンパニーになっていくと思います。