2021年11月26日

各　位

会社名　株式会社ダイフク
代表者　代表取締役社長　下　代　博
（コード：6383　東証第一部）
問合せ先　常務執行役員 コーポレート部門長　田久保　秀明
電話番号　06－6472-1261(代)

「コーポレート・ガバナンス報告書」の開示および「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」策定のお知らせ

当社は、コーポレートガバナンス・コード（以下「コード」といいます）の改訂に伴い、東京証券取引所が2021年12月末日までに提出を求める「コーポレート・ガバナンス報告書」の内容について、取締役会等で論議を重ねてきました。2021年11月26日開催の取締役会において、コードに基づく「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」を策定し、「コーポレート・ガバナンス報告書」と併せて開示しましたので、お知らせいたします。

なお、当社は2022年４月４日に東京証券取引所が予定している新たな市場区分への移行に際して、「プライム市場」を選択することを取締役会で決議済みです。

＜記＞

１.「コーポレート・ガバナンス報告書」の主な記載内容

（１）コードの各原則のうち実施しない項目とその理由

当社は2021年６月11日改訂後の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。

（２）コードの改訂の主なポイントへの当社の対応状況（要旨）

① 取締役会の機能発揮

１）プライム市場上場企業において、独立社外取締役を３分の１以上選任

2021年６月開催の定時株主総会の結果、取締役９名、うち４名の独立社外取締役が選任されました。これは、プライム市場上場会社に求められる独立社外取締役比率３分の１以上(44%)を満たしています。過半数の独立社外取締役選任については、今後の検討課題とさせていただきます。

２）指名委員会・報酬委員会の設置

当社は任意の諮問委員会（指名・報酬）を設置しています。少なくとも代表取締役１名以上、社外取締役１名以上を含めた３名以上の委員で構成され、年３回以上開催します。

2021 年度は、代表取締役１名と社外取締役４名全員で構成し、議長は社外取締役が務めています。

３）経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル（知識・経験・能力）と、各取締役のスキルとの対応関係の公表

当社取締役会は、経営理念や中期経営計画の策定を通して、自らが中長期的に備えるべきスキルを特定しています。

候補者選定に当たっては、社会・事業環境に応じて、その時々の取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性の面も含めた多様性および規模の最適化を考慮し、定時株主総会で選任いただいた後の姿をスキル・マトリックスとして招集通知で示しています。

４）他社での経営経験を有する経営人材の独立社外取締役への選任

独立社外取締役４名のうち、２名は他社での経営経験を有しています。

② 企業の中核人材における多様性の確保

１）管理職における多様性の確保（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方と測定可能な自主目標の設定

・女性の管理職登用の考え方と目標

当社は、女性活躍推進に積極的に取り組むため、支援制度の整備・拡充を行っており、女性社員の比率向上に加え、実務リーダーや課長職を担う社員も増え、活躍の場を拡大しています。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2025 年３月 31 日までに女性管理職数を 24 名以上にするとしていた目標を 2023 年４月１日時点に 30 名と前倒しし、将来的に経営の意思決定に関わる女性幹部職を増やしていきます。

・外国籍の管理職登用の考え方

事業のグローバル化に伴い定期採用・キャリア採用（中途採用）ともに外国籍従業員は年々増加しており、国内大学の卒業生に加え、海外大学の卒業生向けにも定期採用を実施しています。

2021 年度の定期採用者のうち 6.5%が外国籍従業員で、今後も積極的に外国籍従業員を採用していきます。外国籍の管理職は 2021 年４月１日現在で４名在籍していますが、グローバル化に応じて今後も増加していくものと見込んでいます。

・キャリア採用者（中途採用者）の管理職登用の考え方

当社は、積極的にキャリア採用をしており、2021 年４月１日現在の正社員におけるキャリア採用者比率は 42.7%です。役職への登用も同様で、係長職のキャリア採用者比率は 46.2%、管理職のキャリア採用者比率は 35.1%です。今後も職務の高度化に応じたプロフェッショナル制度(従来の報酬制度と異なる体系)の導入や、管理職適任者等に対する積極的なキャリア採用を実施していきます。

２）多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況と併せて公表

３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」では、多様な人財マネジメント制度の採用やグローバルベースでの企業カルチャー醸成をテーマとして掲げ、人財育成・登用や従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

③ サステナビリティをめぐる課題への取り組み

1）プライム市場上場企業において、TCFD またはそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実

当社は 2019 年に TCFD 提言に賛同表明し、2020 年５月に気候変動に係るリスクおよび機会が事業活動や収益等に与える影響について、情報開示をしています。

2）サステナビリティについて基本的な方針を策定し自社の取り組みを開示

当社グループは、３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」と「サステナビリティアクションプラン」を経営戦略の両輪と位置付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。環境面では、中計と併せて策定した「ダイフク環境ビジョン 2050」において、2050 年に「マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」を掲げ、2030 年までの重点領域と目標を設定・開示しています。

④ 上記以外の主な課題

プライム市場上場企業において、議決権電子行使プラットフォーム利用と英文開示の促進

当社は議決権行使プラットフォームをすでに活用しています。

決算短信、決算説明資料、コーポレート・ガバナンス報告書、招集通知（狭義の招集通知、参考書類)、適時開示、統合報告書などは英文開示を行っています。

招集通知のうち事業報告の英文開示は、2022 年から開始します。

２．コーポレート・ガバナンス向上のための当社独自の取り組み

当社はコードの改訂に合わせて、「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」を明確にし、併せてコード全項目に対する取り組み状況をまとめました。本方針は、従来の「ダイフク　コーポレートガバナンス・ガイドライン」を改編したもので、基本的な考え方を冒頭に示し、具体的な対応状況をコード順に整理するとともに、最新の有価証券報告書や統合報告書等の参照箇所を紹介しています。詳細は、参考資料を参照ください。

３．参考資料

・「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」

・「コーポレート・ガバナンス報告書」は、弊社ウェブサイトを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/policy/governance

４．本件に関するお問い合わせ先

株式会社ダイフク　コーポレートコミュニケーション本部　IR 室

電話 06-6476-2550

以　上

ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針

総　則

（趣旨・目的）

ダイフクグループ（以下、「当社グループ」といいます）は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、積極的にコーポレート・ガバナンスの充実に努めます。そのため、「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」（以下、「本方針」といいます）を明確にし、併せて 2021 年改訂の「コーポレートガバナンス・コード」全項目に対する取り組み状況をまとめました。本方針は従来の「ダイフク　コーポレートガバナンス・ガイドライン」を改編したもので、基本的な考え方を冒頭に示し、具体的な対応状況をコード順に整理するとともに、最新の有価証券報告書や統合報告書等の参照箇所を紹介しています。

（コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方）

当社グループは、変わらぬ企業姿勢としての社是、社会・事業環境の変化を踏まえた経営理念の精神に則りながら、コーポレート・ガバナンスの実効性を継続的に高めることで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、社会・経済全体の発展に寄与していきます。

＜社是＞

日新（Hini Arata）

今日の「われ」は
昨日の「われ」にあらず
明日の「われ」は
今日の「われ」にとどまるべからず

＜経営理念＞

モノを動かし、心を動かす。
ダイフクは、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」で、
心豊かに生きられる社会を創造します。
私たちは、

（1） 人と環境への負荷を最小化し、人権の尊重と責任あるものづくりを実践することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

（2） 世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現します。

（3） 多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します。同時に、経営基盤を強化し透明性の高いグローバル経営を行います。

当社グループは、社是、経営理念に基づき、持続可能な社会実現への貢献（社会価値）と企業価値向上を目指し、企業の経済・社会的責任を果たしていきます。当社グループは、透明・公正かつ迅速な意思決定を通しての持続的成長と企業価値向上の構築を目指すとともに、リスクの回避や不正防止のための社内体制を強化していきます。また、コーポレート・ガバナンスの PDCA サイクル化（計画・実行・検証・改善）を図り、実効性を継続的に高めていきます。

第１．　株主の権利・平等性の確保

１．当社は、株主の権利・平等性の確保、株主が株主総会等でその権利を適切に行使できる環境整備や情報提供に努めます。

２．当社は、株主共同の利益の確保と尊重の立場から、資本政策を策定、開示します。

第２．　株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社グループは、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会などステークホルダーとの適切な協働を一層推進することで、同時に持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」では、当社グループ自身も変革し（Daifuku Transformation）、ステークホルダーへの提供価値を変革していくというコンセプトを明確化しました。経営理念で一貫して掲げる「自由闊達な企業風土」は、こうした変革に挑戦するうえで欠かせない要素と位置付けています。

第３．　適切な情報開示・透明性確保

当社グループは、法令に基づく開示を適切に行うことはもちろん、任意の情報提供にも積極的に取り組み、公正かつ透明性の高い経営の実現を目指します。

第４．　取締役会等の責務

１．機関設計の概要

・当社は、複数の独立社外取締役を含み多様性にも考慮した構成の取締役会、複数の社外監査役を含む監査役会体制を整備して企業統治体制の充実を図っています。

・監査役は、監査役の職務を補助する監査役室と共に監査本部、会計監査人との連携をより一層強化し、監査業務の深化と効率化を進めています。

・当社は取締役会直轄下に、当社グループにおける内部統制システムの整備状況および運用状況の適切性を監査する監査本部を設置しています。

２．　当社は、執行役員制度を設け、執行役員を中心に月次の事業運営などを合議する役員会を開催することで、取締役会が企業戦略等の方向性やリスク管理の問題に多くの時間を割けるようにしています。

３．　取締役会の機能を補完するため、経営陣候補者の指名・選解任や報酬に関して審議する諮問委員会を設置し、独立社外取締役の活用により透明・公正な手続を行います。

第５．　株主との対話

１．当社は、株主総会以外の場においても、株主との建設的な対話に努めます。

２．経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、経営戦略・財務戦略・資本政策の一体的策定に努め、株主の立場や関心を理解して分かりやすい説明に努めます。

（本方針の見直し）

当社グループは、本方針の見直しが必要と判断した場合、取締役会の決議により本方針を適宜改定するものとする。

（本方針およびコーポレートガバナンス・コードの各原則に係る当社の取り組み状況で用いる用語）

本方針およびコーポレートガバナンス・コードの各原則に係る当社の取り組み状況で用いる用語のうち下記に掲げるものは、下記の意味で統一して用いる。

・経営陣とは、取締役および執行役員のことをいう。

・経営陣幹部とは、下記の取締役のことをいう。

a. CEO（最高経営責任者）

b. 取締役専務執行役員および取締役常務執行役員

・役員会とは、取締役全員、執行役員全員、および常勤監査役出席のもとに、業務内容につき審議する会議体のことをいう。

・監査役員とは、監査に関連する機能を強化する目的で設けた制度で、執行役員と同格であり、取締役会にも出席する。

2016 年 5 月 12 日「ダイフク　コーポレートガバナンス・ガイドライン」として制定
2017 年 3 月 23 日一部改定
2018 年 11 月 9 日一部改定
2019 年 6 月 19 日一部改定
2020 年 3 月 24 日一部改定
2020 年 5 月 26 日一部改定
2021 年 3 月 23 日一部改定
2021 年 11 月 26 日「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」として改編

DAIFUKU

細　則

コーポレートガバナンス・コードの各原則に係る当社の取り組み状況

当社は、2021 年 6 月 11 日改訂の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。

※各原則欄のマーク

2022 年 4 月 4 日から適用されるプライム市場向けの原則

コーポレート・ガバナンス報告書に開示すべき原則

第 1 章　株主の権利・平等性の確保

基本原則 1

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

詳細は各原則、補充原則を参照ください。

原則 1 － 1．株主の権利の確保

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

各補充原則記載の方針により、株主総会の議決権行使率は高い水準を保っています。2021 年 6 月開催の定時株主総会では 86%となりました。

補充原則１－１①

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

第三者機関の助言を求めるなど客観的な分析に努め、取締役会で議決権行使結果に特化した対話の要否を判断しています。

補充原則１－１②

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、取締役会の決議により、株主総会の決議によらず剰余金の配当等を行うことができる旨、定款で定めています。配当等の決定を機動的に行うことで株主共同の利益を高めるとともに、決定の公正性を確保するために、取締役 9 名中 4 名を社外取締役としています。

補充原則１－１③

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

少数株主が権利を行使する際の手続は、株式取扱規則で定めており、権利行使を妨げることがないように配慮しています。

原則１－２．株主総会における権利行使

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

2021 年 6 月開催の定時株主総会は、主に感染症拡大防止の観点から、インターネットを通じて株主総会の様子をライブ配信しました。議決権の行使や質問はできませんが、事前に質問を受け付け、関心が高いものは当日回答する運営方式としました。結果として、遠隔地にお住まいの株主の利便性向上にも大きな効果があることが確認でき、今後もバーチャル総会の運営や活用方法を検討していきます。

補充原則１－２①

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

招集通知のカラー化、スキル・マトリックスや独立性判断基準の掲載に努めるとともに、スマートフォンから閲覧できるようにするなど利便性の向上に努めています。

補充原則１－２②

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

早期発送に努め、開催日の 3 週間以上前にウェブサイト（東京証券取引所および当社ウェブサイト）で招集通知を開示しています。

補充原則１－２③

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主総会の開催日が集中日に当たらないように努めています。株主が同日に複数の企業の株主総会に出席できるという側面からも、2021 年 6 月開催から定時株主総会はバーチャル方式を取り入れました。

プライム

補充原則１－２④

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、議決権電子行使プラットフォームを活用しています。英文の招集通知を作成し、ウェブサイト（東京証券取引所および当社ウェブサイト）で開示しています。

補充原則１－２⑤

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

信託銀行等との協議をもとに、株主の希望に沿う対応を実施します。

原則１－３．資本政策の基本的な方針

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、企業価値増大の指標として ROE（自己資本純利益率）を経営目標の一つとしています。2021 年 4 月からスタートした 3 カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」では、ROE は主として純利益の向上により各年度 10%以上を目指します。株主還元は連結配当性向 3 カ年平均 30%以上を目指します。

特定開示

原則１－４．政策保有株式

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。
また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、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等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。
上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、政策保有目的を含む株式保有は、必要最小限度にとどめ、縮減することを基本方針とし、毎年、取締役会で個別銘柄の保有状況を確認します。また、原則として、今後、新規の政策保有株式銘柄の保有はいたしません。一方、当社はこれまで製品の納入のみならず、アフターサービスなどを通じお客さまとの強固な信頼関係を構築してきており、そうした取引関係等の事情も考慮しながら政策保有の経済合理性（時価、簿価、取引金額、配当、ROE、保有リスク等）を検証し、取締役会が保有の意義が十分にないと判断した株式は、適時売却します。
政策保有株式の議決権行使については、取締役会で決議した基準に基づき、保有先企業の中長期的な企業価値向上という点を重視しながら個別に判断します。判断にあたっては特に、当該企業における不祥事や反社会的行為の有無に着目し、仮にこれらの事情が存在する場合には経営

上の改善策や、当該企業の監査報告書などを確認します。
　当社の株式を保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合には、当社はその売却を妨げません。

補充原則１－４①

　上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

原則 1-4 を参照ください。

補充原則１－４②

　上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

原則 1-4 を参照ください。

原則１－５．いわゆる買収防衛策

　買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性･合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

　当社は、買収防衛策を導入していましたが、2018 年 6 月開催の定時株主総会終結の時をもって、廃止しました。

補充原則１－５①

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、株主がこれに応じるかどうかの判断に資する当社意見を開示します。また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じません。

原則１－６．株主の利益を害する可能性のある資本政策

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、ＭＢＯ等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性･合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資・MBO 等）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保します。また、株主からの理解が得られるよう、背景と目的について十分な説明を行います。

特定開示

原則１－７．関連当事者間の取引

上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

取締役と当社グループとの利益相反取引については、当該取締役は取締役会へ事前に承認を求め、事後においても取締役会へ報告することを取締役会規程で定めています。取締役、監査役その近親者との取引については、毎期初に取引の有無に関する調査を実施するとともに、関連当事者の取引について重要な事実がある場合には取締役会で報告しています。関連当事者間の取引については、法令および東京証券取引所が定める規則に従って、開示しています。

第２章　株主以外のステークホルダーとの適切な協働

基本原則２

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

（１）ステークホルダーとの適切な協働

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員・顧客・取引先・債権者・地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の賜物であることを強く自覚しています。これらステークホルダーとの適切な協働のもとに、経営理念の実践、中期経営計画目標の達成を図っていきます。

（２）ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成

当社は、ステークホルダーとの適切な協働を含むサステナビリティ全般の課題を審議するサステナビリティ委員会（委員長：CEO）を 2020 年 4 月に設置しています。取締役会は、同委員会の上申に基づき、ステークホルダーとの適切な協働の枠組みとして位置付けている「サステナビリティアクションプラン」を決議、開示しました。本プランの詳細は、別紙 2 を参照ください。

また、当社は「グループ行動規範」を策定し、ステークホルダーの権利・立場・健全な企業倫理を尊重する企業姿勢の浸透に努めています。詳細は原則 2-2 を参照ください。

原則２－１．中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念に基づく中期経営計画を策定、推進しています。

＜経営理念＞

モノを動かし、心を動かす。

ダイフクは、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」で、

心豊かに生きられる社会を創造します。

私たちは、

（1）人と環境への負荷を最小化し、人権の尊重と責任あるものづくりを実践することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

（2）世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現します。

（3）多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します。同時に、経営基盤を強化し透明性の高いグローバル経営を行います。

原則２－２．会社の行動準則の策定・実践

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

（1）「グループ行動規範」の策定

当社グループの社是・経営理念を実現するために、私たち（すべての取締役、役員および社員）が実践すべき行動のありかたを示した「グループ行動規範」を 2019 年４月に制定しました。

私たち一人ひとりは、ダイフクグループの一員として職務を行うにあたり、以下の基本姿勢のもとで「グループ行動規範」を遵守し、誠実に行動します。

＜基本姿勢＞

・私たちは、法令・社会規範や倫理に照らして、正しく行動します。

・私たちは、事業活動のあらゆる局面において、なによりも安全を優先します。

・私たちは、「日新」の気持ちを常に忘れず、たゆまぬ挑戦と変革を続けます。

（2）「グループ行動規範」の浸透策

当社のみならず、国内外の子会社の役員・従業員に翻訳版を配布し、子会社の役員等がその

精神等を伝えています。加えて、よりグローバルに行動規範の浸透を図るため、2021 年は行動規範をわかりやすく解説した「コンプライアンス・ガイドブック」を新たに作成。多言語化しCEO メッセージとあわせ現地法人に対し動画で詳細な説明を行いました。

補充原則２－２①

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

現「グループ行動規範」は、当社グループを取り巻く社会・事業環境の変化を踏まえ、2004 年制定の旧「企業行動規範」をレビューして、2019 年に取締役会で制定し、グループ内に周知しました。「グループ行動規範」は経営理念の精神に基づくものですが、当社は経営理念で一貫して「自由闊達」を掲げています。

原則２－３．社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、サステナビリティ課題に起因するリスクと機会が企業価値に大きな影響を与えると認識しており、サステナビリティ全般の課題を審議するサステナビリティ委員会（委員長：CEO）を設置しています。

具体的な課題については、「サステナビリティアクションプラン」で特定しています。詳細は別紙 2 を参照ください。本プランの進捗は、サステナビリティ委員会に報告され、年 1 回以上は取締役会に報告されます。また、その取り組み実績を当社ウェブサイトで開示しています。

<サステナビリティアクションプラン>

www.daifuku.com/jp/sustainability/management/plan

補充原則２－３①

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

サステナビリティを巡る課題全般への対応は、基本原則 2、原則 2-3 を参照ください。

気候変動などの地球環境問題については、経営理念に「人と環境への負荷を最小化し、人権の尊重と責任あるものづくりを実践することで、持続可能な社会の実現に貢献します」を掲げ、TCFD に基づく情報開示を行っています。詳細は補充原則 3-1③を参照ください。

サステナビリティ課題の中でも、特にバリューチェーンでの取り組みが前提となる“人権尊重”については、既存の「グループ行動規範」や CSR 調達基準に加えて、新たに人権方針を 2021 年 10 月に策定しました。現在、事業を通じた人権リスクの低減・防止に向け、人権デューデリジェンスの仕組みと体制整備を行っており、2022 年度中には運用開始の予定です。

（ご参考）
サステナビリティの詳しい取り組みについては以下を参照ください。

<統合報告書>
www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport
<ダイフク PROFILE>
www.daifuku.com/jp/ir/library/profile
<ESG データ>
www.daifuku.com/jp/sustainability/data/esg-data
<サステナビリティマネジメント>
www.daifuku.com/jp/sustainability/management
<サステナビリティアクションプラン>
www.daifuku.com/jp/sustainability/management/plan（別紙 2）

原則２－４．女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、経営理念に「多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します。同時に、経営基盤を強化し透明性の高いグローバル経営を行います」を掲げています。本理念に基づき、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進していきます。

特定開示

補充原則２－４①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

（１）多様性確保についての考え方、多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

当社は、経営理念に基づいた多様な人材の雇用と、従業員の一人ひとりが「働きがい」と「働きやすさ」を感じいきいきと仕事ができる環境の整備を推進しています。3 カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」では、多様な人財マネジメント制度の採用やグローバルベースでの企業カルチャー醸成をテーマとして掲げ、人財育成・登用や従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

（２）多様性確保の状況

①女性の管理職登用の考え方と目標

女性活躍推進に積極的に取り組むため、子育てと仕事の両立を図りながら能力を十分に発揮して成長することができる時間的、経済的、復職支援制度の整備・拡充を行っており、女性社員の比率向上に加え、実務リーダーや課長職を担う社員も増え、活躍の場を拡大しています。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2025 年 3 月 31 日までに女性管

理職数を 24 名以上にするとしていた目標を下図のように前倒しし、将来的に経営の意思決定に関わる女性幹部職を増やしていきます。

◆女性管理職数の推移および目標（2021 年 11 月）

②外国籍の管理職登用の考え方

事業のグローバル化に伴い定期採用・キャリア採用（中途採用）ともに外国籍従業員は年々増加しており、国内大学の卒業生に加え、海外大学の卒業生向けにも定期採用を実施しています。2021 年度の定期採用者のうち 6.5%が外国籍従業員で、今後も積極的に外国籍従業員を採用していきます。外国籍の管理職は 2021 年 4 月 1 日現在で 4 名在籍していますが、グローバル化に応じて今後も増加していくものと見込んでいます。

③キャリア採用者の管理職登用の考え方

当社は、積極的にキャリア採用をしており、2021 年 4 月 1 日現在の正社員におけるキャリア採用者比率は 42.7%です。役職への登用も同様で、2021 年 4 月 1 日現在の係長職のキャリア採用者比率は 46.2%、管理職のキャリア採用者比率は 35.1%です。今後も職務の高度化に応じたプロフェッショナル制度（従来の報酬制度と異なる体系）の導入や、管理職適任者等に対する積極的なキャリア採用を実施していきます。

原則２－５．内部通報

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

（1）内部通報に係る体制整備

当社は、主に法律違反および不正を相談する窓口として内部通報窓口を設けています。そのため、グループ全体で内部通報制度規程とその運用基準を制定、運用しています。

内部通報窓口は、社内窓口のほか、多言語で対応する社外窓口（中立性のある外部委託業者）を設置しています。この窓口は匿名での通報を可能としており、当社および当社グループ会社の役職員のほか、継続的に取引のある取引先も利用できます。

2020 年度の内部通報窓口の利用件数は 6 件でした。なお、職場の労働環境等の人事的な内容については人事相談室を設けています。

（2）運用状況

運用は、内部通報事務局が担当し、通報内容の事実関係の確認、対応方針の決定および調査等を実施します。調査の結果、コンプライアンス上の問題があったときは、行為の是正と再発防止の措置を講じます。調査の結果が当社グループにとって重大な内容であると判断する場合は、コンプライアンス委員会や監査役会に報告します。

内部通報業務に携わる者に対しては、守秘義務を課すとともに、通報者が通報したことを理由に不利益な取扱いを行わないよう通報者の保護を図っています。

本制度の実効性を高めるため、経営トップが社内ネットワークを通じてメッセージを発信するほか、継続的に社員へのコンプライアンス研修を実施しています。今後も、より高い信頼性と実効性が確保された内部通報制度の整備と運用を推進し、さらなるコンプライアンス経営の強化と企業価値の向上を目指します。

詳細は、統合報告書（Daifuku Report 2021）80 ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

補充原則２－５①

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

原則 2-5 を参照ください。

特定開示

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

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の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、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

確定給付企業年金の給付に充てるべき積立金（以下「年金資産」といいます）の運用は、加入者および受給者等に対する年金給付の支払いを将来にわたり確実に行うため、中期的な下振れリスクに留意しつつ、必要とされる総合収益を長期的に確保することを基本方針とします。

・基本方針に則り、運用受託機関の選任・評価・管理を行います。
・「年金資産運用委員会」を設置し、年金資産の安全かつ効率的運用を図ります。
・年金資産運用委員会の委員長は、財務担当役員が務めます。委員は、人事・総務・財務・経理等の部門責任者、労働組合の執行委員長および健康保険組合の理事長とします。なお、当該委員が審議に加わることにより利益相反の疑いが生じるおそれがある場合には、当該委員は審議から適宜除外されます。

第３章　適切な情報開示と透明性の確保

基本原則３

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社グループは、法令に基づく開示を適切に行うことはもちろん、法令に基づく開示以外の情報提供にも積極的に取り組み、公正かつ透明性の高い経営の実現を目指します。

（１）法令に基づく開示

開示委員会（委員長：CEO）を設置し、決算情報・決定事実・発生事実の 3 つの場合に応じて適時開示を行います。災害などの発生時には、リスクマネジメント関連部門と連携します。

適切な情報開示・透明性確保のため、ディスクロージャー・ポリシーを定めています。

www.daifuku.com/jp/ir/policy/governance/disclosure-policy

（２）法令に基づく以外の開示

非財務情報を充実させた統合報告書を作成し、開示の充実に努めています。特に、社外取締役のコメントを 2015 年度版から継続的に掲載しています。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

また統合報告書以外にも、以下のように当社ウェブサイトを活用して情報を提供しています。コーポレート・ガバナンス報告書は英語版も作成しています。

<財務ハイライト>

www.daifuku.com/jp/ir/financials/fhighlight

<中期経営計画>

www.daifuku.com/jp/ir/policy/plan

<コーポレート・ガバナンス>

www.daifuku.com/jp/ir/policy/governance

<ダイフク PROFILE>

www.daifuku.com/jp/ir/library/profile

特定開示

原則３－１．情報開示の充実

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

（ⅰ） 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
（ⅱ） 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
（ⅲ） 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
（ⅳ） 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
（ⅴ） 取締役会が上記（ⅳ）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

（ⅰ）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

それぞれ策定、開示しています。経営理念は原則 2-1、経営戦略・経営計画は原則 5-2 を参照ください。

（ⅱ）本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

「ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針」にまとめています。

（ⅲ）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

有価証券報告書などで開示を行っています。

（ⅳ）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

諮問委員会を活用しています。補充原則 4–10①を参照ください。

（ⅴ）取締役会が上記（ⅳ）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

招集通知の取締役の選任議案において、各候補者の経歴や候補者とする理由をまとめています。

補充原則３－１①

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

有価証券報告書において図表を用いた説明を増やすなど、具体的で分かりやすい情報の開示に努めています。

プライム

補充原則３－１②

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

決算短信、決算説明資料、コーポレート・ガバナンス報告書、招集通知（狭義の招集通知、参考書類）、適時開示、統合報告書などは英文開示を行っています。招集通知のうち事業報告の英文開示は、2022 年から開始します。

プライム

特定開示

補充原則３－１③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるＴＣＦＤまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

（1）当社のサステナビリティについての全般的な取り組みの開示

当社グループは、2021 年 4 月からスタートした 3 カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」（以下、「中計」といいます）と「サステナビリティアクションプラン」（以下、「本プラン」といいます）を経営戦略の両輪と位置付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。取締役会は、本プランの進捗を管理するサステナビリティ委員会（委員長：CEO）から目標達成に向けた状況報告を受け、実効的な監督を行います。取り組み内容は統合報告書、当社ウェブサイトや CSR 報告書等で定期的に開示しています。本プランの詳細は、別紙 2 を参照ください。

（2）人的資本への投資

中計で掲げた人事制度の改革と社員意識の改革の実現に向け、グローバルタレントマネジメントによる人財の育成・登用およびグローバルでの従業員エンゲージメントの向上に取り組みます。

① マネジメントについて

グループ一体となった人材マネジメント基盤の構築を進め、グループ共通の評価／報酬／育成ポリシーの統一に取り組むと共に、事業部門の垣根を越えた人材登用のためにタレントマネジメントシステムを構築しています。また、当社における従業員エンゲージメントを「従業員の自発的な貢献意欲（働きがい）」と「従業員が能力を発揮できる環境（働きやすさ）」をベースに「従業員と会社が相互に成長できる関係性（キャリア実現）」と定義し、グループ全体の一体感の醸成ならびに生産性の向上を図り、一人ひとりの多様な特長に対応する、きめ細かく丁寧な人材マネジメントの推進に取り組みます。

② ダイバーシティの推進について

一人ひとりが働きがいと働きやすさを感じる環境の整備を推進しています。働き方改革の一環として、全従業員を対象に在宅勤務制度を導入し、生産性の向上、ワークライフバランスの調和を図っています。女性管理職の登用については、補充原則 2-4①を参照ください。また、本プランでは、女性管理職の人数目標に加え、男性育児休業の目標取得率（2023 年度：10%）および障がい者雇用率の目標（2023 年度：法定雇用率達成）を設定しています。

③ 人材育成について

昇格・昇進などのための自発的な学習の促進や、階層・役割別の研修体系に加え、海外現地法人の幹部候補を含めた次世代のグローバルリーダーの養成を目的とした選抜研修などを行っています。また、研修受講履歴は、昇格・昇進要件のため、タレントマネジメントシステム（人材データベース）で管理しています。

（3）知的財産への投資

本プランでは、技術開発と製品・サービスの提供で、スマート社会に貢献することをテー

マの一つとしています。マテリアリティとしては革新的技術開発、発明促進を特定し、KPIにそれぞれイノベーション投資額（研究開発費＋デジタルトランスフォーメーション（DX）投資額）、特許登録件数を挙げています。

2021 年度のイノベーション投資額は、150 億円の配分を予定しています。特許登録件数は、知的財産戦略の柱の一つで、件数もさることながら質の高いものを積極的に発掘して質の充実を図ることに注力します。また、産学連携を通じたオープンイノベーションの推進にも力を入れ、有望な新規領域への投資、事業化につなげていきます。

（４）気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

① TCFD 提言への対応状況

当社は、2019 年に TCFD 提言に賛同表明し、2020 年 5 月に気候変動に係るリスクおよび機会が事業活動や収益等に与える影響について、情報開示を行っています。開示時点でのシナリオ分析の結果、リスクとしては炭素税の課税により営業利益ベースで 5.6 億円の減少となる可能性があります。機会としては、e コマースや低温物流ニーズの増加という環境面の変化、当社ダイフクエコプロダクツ（環境貢献商品）の拡充という対応の両面からリスクを上回ると見ていますが、さらに精査していきます。

詳細は、当社ウェブサイトの以下ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/sustainability/environmental-management

② 「ダイフク環境ビジョン 2050」の策定

取締役会はサステナビリティ委員会の上申に基づき、TCFD への賛同表明に引き続いて「ダイフク環境ビジョン 2050」を策定し、「One-Daifuku Zero　マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」という 2050 年に向けての在りたい姿とマイルストーンとなる 2030 年の目標を 2021 年 2 月に中計と同時に開示しています。

③ 気候変動に係る開示の質と量の充実

気候変動対応の基本的な枠組みは、原則、中期経営計画の策定に合わせて見直すものとし、サステナビリティ委員会が各事業計画に織り込みます。新たなリスクや機会の有無が生じた場合は、同委員会がその都度取締役会へ報告します。指標と目標に関する進捗や実績の状況は、同委員会が定期的に取締役会に報告します。

上記内容は、それぞれウェブサイト等を通じて開示していきます。

原則３－２．外部会計監査人

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

会計監査人（PwC あらた有限責任監査法人）および当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行っています。詳細は、有価証券報告書「監査の状況」を参照ください。

補充原則３－２①

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

（ⅰ） 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定

（ⅱ） 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

監査役会は、会計監査人候補を適切に選定し会計監査人を適切に評価するための基準を策定しています。また監査役会は、会計監査人の評価にあたり独立性と専門性を有していることについての確認を行っています。詳細は、有価証券報告書「監査の状況」を参照ください。

補充原則３－２②

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

（ⅰ） 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

（ⅱ） 外部会計監査人からＣＥＯ・ＣＦＯ等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保

（ⅲ） 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保

（ⅳ） 外部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会社側の対応体制の確立

（ⅰ）高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

財務担当役員および監査役会は、会計監査人から監査計画を聴取し、監査時間の適切性・十分性を確認しています。また、財務担当役員および監査役会は会計監査人から四半期

レビュー・期末監査の結果の報告を受け、監査時間の計画と実績の状況を確認しています。

（ⅱ）外部会計監査人からＣＥＯ・ＣＦＯ等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保

会計監査人と CEO は四半期決算に関する定期的な面談に加えて、全般的な意見交換を目的とする個別面談を年に 1 回実施しています。財務担当役員とは四半期ごとに面談を実施し意見交換をしています。

（ⅲ）外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保

監査役は、以下のとおり会計監査人と緊密にコミュニケーションを取っています。

・監査計画の説明や四半期レビュー・期末監査の結果

・会計監査人の職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制、独立性確保のための対応

・外部機関による検査等の結果の聴取

常勤監査役は、棚卸監査、工事現場往査、内部統制システム（J-SOX）の評価テストで会計監査人と連携しています。監査等の結果報告会には監査本部も同席しています。

監査本部は、内部統制システム（J-SOX）の評価テストで会計監査人と連携しています。

監査役会は、上記会計監査人とのコミュニケーションも十分に踏まえ、代表取締役・社外取締役と定期的に会合を開き、経営や監査における課題等について意見交換を行っています。

（ⅳ）外部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会社側の対応体制の確立

当社は、会計監査人から不正・不備・問題点などの指摘を受けた場合、原因を究明した後、事業部門長など経営陣幹部に報告して再発防止策を作成し、その内容を会計監査人にも報告します。さらに再発防止策が実行されているかを検証し、PDCA を回します。

第４章　取締役会等の責務

基本原則４

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

(1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと

(2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと

(3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

（１）企業戦略の方向性を示すこと

当社取締役会は、3 カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」（以下、「中計」といいます）や「サステナビリティアクションプラン」、「ダイフク環境ビジョン 2050」の策定、経営理念の見直しなどについて、活発な論議を行ったうえで、企業戦略の基本的な方向性を決定しています。

（２）経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと

経営者による迅速・果断なリスクテイクを支え重要な意思決定を実効性の高い監督のもとに行うため、質量ともに充実した社外取締役、信頼性の高い監査の確保に努めています。また、経営者による迅速・果断なリスクテイクをグループ全体で実行していくため、以下のように経営理念や中計を定めています。

・経営理念：多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します。

・中計：ニューノーマル（新常態）や、グローバルでの自動化ニーズの拡大と多様化といった当社グループを取り巻く環境の大きな変化を踏まえ、DX²（DX スクエア）を推進することとしています。通常のデジタルトランスフォーメーション（Digital Transformation=DX）の推進だけでなく、ダイフクグループ自身も変革し（Daifuku Transformation）、お客さまをはじめとするステークホルダーへの提供価値を変革していきます。

（3）独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

当社取締役会は、独立社外取締役が 3 分の 1 以上を占め、多様性にも考慮した構成としています。また、取締役会の機能を補完するために、経営陣候補者の指名・選解任や報酬に関して審議する「諮問委員会」を設置しています。

原則４－１．取締役会の役割・責務(1)

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社取締役会は、当社の理念等を確立し戦略的な方向付けを行うことを主要な役割･責務とし、具体的な経営方針、経営計画等につき建設的な議論を行っています。こうした方向づけを基に、重要な業務執行の決定を行っています。

特定開示

補充原則４－１①

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社取締役会は、経営方針・経営計画やコーポレート・ガバナンス体制の決定等、取締役会規程に定めている重要事項以外は経営陣へ委任します。

補充原則４－１②

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社取締役会は、その時々の社会・経済情勢や事業環境を考慮しながら、３～４年の中期経営計画を策定します。中期経営計画は株主に対するコミットメントの一つとして認識しており、目標未達に終わった場合には、その原因等を分析して次期以降の計画に反映させたうえで、株主・投資家に課題等の説明を行います。2021 年４月よりスタートした 3 カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」の策定・公表に当たっては、上記レビューを盛り込んだ内容としました。

補充原則４－１③

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（ＣＥＯ）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社取締役会は、諮問委員会からの答申を受け、後継者計画の立案、後継者に求められる資質の特定、具体的な後継者候補の選定などについて決定します。

将来的な経営陣幹部ひいては CEO のプールとなる執行役員の選定にあたって、人格・人望、見識、業務遂行能力、経営的視点、経営参画意識等の基準に照らし、十分な審議を行っています。また、将来有望な人材プールとしてリーダー養成研修や上級管理職（執行役員候補）研修といった社内の選抜制度等を活用し、社外取締役が研修講師を務めるなど充実を図っています。CEO 後継者についても、社外取締役が取締役会以外の重要会議（経営会議、役員会、コンプライアンス委員会等）にも参加することで、後継候補者の人となりや考え方を直接把握する機会を多く得られる仕組みとしており、諮問委員会における議論に役立てています。

原則４－２．取締役会の役割・責務(2)

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社取締役会は取締役会規程に定められた重要案件について集中的に審議する一方、通常の事業運営は執行役員に委譲して迅速・果断な意思決定を支援しています。当社取締役は、執行役員を中心とする役員会にも出席し、取るべきリスク、避けるべきリスクの見極めに努めます。中長期的な業績インセンティブ付けについては、補充原則 4-2①を参照ください。

補充原則４－２①

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、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を適切に設定すべきである。

業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、短期業績連動報酬としての賞与および中長期の業績連動型株式報酬により構成されます。詳細は、有価証券報告書「役員の報酬等」を参照ください。

補充原則４－２②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社取締役会は、自社のサステナビリティへの取り組みについての基本的な方針を以下のように策定しました。

（１）自社のサステナビリティを巡る取り組みについて基本的な方針の策定

当社グループは、３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」（以下、「中計」といいます）と「サステナビリティアクションプラン」（以下、「本プラン」といいます）を経営戦略の両輪と位置付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。環境面では、中計と併せて策定した「ダイフク環境ビジョン 2050」において、2050 年に「マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」を掲げ、2030 年までの重点領域と目標を設定しています。

本プランの詳細は、別紙２を参照ください。

（2）経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の監督

人的資本は、本プランにおいて、①管理職層および管理職候補への教育強化、②オンラインを活用した研修の展開と自律的な学習の促進を KPI 化しています。また、人員の変動状況を取締役会に毎月報告しているほか、昇進・昇格、主な異動や研修などについても適宜報告しています。

知的財産に関係するものは、同様にイノベーション投資額（研究開発費と DX 投資額の合計）、特許登録件数を KPI 化しました。2021 年度イノベーション投資額は 150 億円を予定しています。

事業ポートフォリオに関する戦略の実行は、原則 5-2 を参照ください。

原則４－３．取締役会の役割・責務(3)

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行っています。経営陣幹部の人事に関しては補充原則 4–3①～③を、リスク管理体制は補充原則 4-3④を、情報開示は基本原則 3 を、利益相反の管理は原則 1-7 を参照ください。

補充原則４－３①

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

諮問委員会を活用することで、公正かつ透明性の高い手続きを確保しています。

補充原則４－３②

取締役会は、ＣＥＯの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたＣＥＯを選任すべきである。

・当社取締役会は、諮問委員会による候補者の資質等を踏まえた客観的な基準に基づく検討を受け、CEO 選任を決議します。
・諮問委員会は、CEO に求められる資質の特定、具体的な後継者候補の選定・評価などを検討し、取締役会に答申します。

補充原則４－３③

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、ＣＥＯがその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、ＣＥＯを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

CEO の解任について、取締役会は選任時に存在した CEO の資質を欠くに至った場合など、諮問委員会による客観的な基準に基づく検討を受けて決議します。

補充原則４－３④

内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

（１）全社横断的なリスクマネジメント体制

CEO 指揮のもと、全社横断的なリスクマネジメント対策の立案・推進を行っています。

「リスクマネジメント規程」に基づき、事業部門の責任者で構成する「リスクマネジメント推進体制」を整備、定期的（原則として年１回）に海外を含めた当社グループ全体でリスクアセスメントを行い、当社グループの事業に影響を与えるリスクを適切に把握し、リスク毎に所管部署がリスクを極小化および発生時の影響の最小化に取り組んでいます。サステナビリティ推進部が一元的に管理し、優先度の高いリスクは取締役会に報告します。

（２）内部監査部門の活用

内部監査体制の確立と運用を任務とする監査本部を取締役会直轄下に設置しています。機能の一つとして、リスク管理の実施の観点から、内部統制システムの整備・運用状況を検証、評価し、その改善を促しています。

原則４－４．監査役及び監査役会の役割・責務

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

監査役会は、監査役４名のうち３名を社外監査役とする人員構成になっており、独立した客観的な立場を確保し、適切な判断を行っています。詳細は補充原則４－4①を参照ください。

また、『ダイフクグループのコーポレート・ガバナンスに対する基本的方針』（以下、「本方針」といいます）に記載のとおり、「当社グループは、透明・公正かつ迅速な意思決定を通しての持続的成長と企業価値向上の構築を目指すとともに、リスクの回避や不正防止のための社内体制を強化」することとしています。各監査役は本方針に沿い、能動的・積極的に権限を行使し、経営陣に対して適切に意見を述べています。

補充原則４－４①

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及びその常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社監査役会は監査役４名で構成されています。このうち、３名を社外監査役とし、独立した客観的な立場から、取締役の職務の執行の監査、監査役・会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たしています。

監査役の監査の実効性を高めるため、監査役および監査役会の職務を補助する体制として、監査役室を設置しています。現在、監査役室長には、監査役員を充てています。監査役員は監査に関連する機能を強化する目的で設けた制度で、執行役員と同格とし、取締役会にも出席します。

常勤監査役は、収集した情報を社外監査役に監査役会で報告しており、社外監査役も取締役会・役員会等の重要会議、会計監査人との会議に出席して情報収集に努めるとともに、必要に応じ意見を述べています。

監査役会は、代表取締役および社外取締役と定期的に会合を開き、経営や監査における課題等について意見交換を行い、相互の認識と信頼関係を深めることに努めています。

原則４－５．取締役・監査役等の受託者責任

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役・監査役および経営陣は、株主に対する受託者責任を認識し、会社や株主共同の利益を高めるために行動します。経済的利益のみならず社会的価値向上のためにも、ステークホルダーとの適切な協働に注力します。

原則４－６．経営の監督と執行

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社取締役会は、独立社外取締役が３分の１以上（取締役９名中４名、44%）を占め、独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保しています。また、取締役および執行役員の指名もしくは解任・報酬など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、任意の「諮問委員会」を設置していますが、議長には独立社外取締役を充てるなど、独立社外取締役の活用に努めています。

原則４－７．独立社外取締役の役割・責務

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

（ⅰ） 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと

（ⅱ） 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと

（ⅲ） 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること

（ⅳ） 経営陣・支配株主から独立した立場で、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適切に反映させること

当社の独立社外取締役は、経営全般について専門的見地からの助言・提言を行うとともに、経営の透明性を確保し、社内取締役による業務執行の監督を行っています。具体的には、以下のとおりです。

・コーポレート・ガバナンス全般の強化
・経営方針や経営改善に関する、当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点からの助言

・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適切に反映させる取り組み
・経営陣幹部の選解任、役員報酬に関する検討、取締役会への答申
・会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反の監督

いずれにおいても、取締役会等での活発な意見表明により、責務を果たしています。その状況は、統合報告書（Daifuku Report 2021）82-85 ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

プライム

原則４－８．独立社外取締役の有効な活用

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも３分の１（その他の市場の上場会社においては２名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも３分の１以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社取締役会は、株主から経営を付託される者として、人格・見識を考慮し、その職責と責任を全うできる適任者を諮問委員会からの答申に基づき、取締役候補者として指名しています。2021 年６月開催の定時株主総会の結果、取締役９名、うち４名の独立社外取締役が選任されました。これは、プライム市場上場会社に求められる独立社外取締役比率３分の１以上（44%）を満たしています。過半数の独立社外取締役選任については、今後の検討課題とさせていただきます。

補充原則４－８①

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社の独立社外取締役は、取締役会、役員会、経営会議、諮問委員会などの重要な合議体への出席と自由闊達な意見表明に基づき、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っています。取締役会の実効性評価でも、「形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされている」という設問は高い評価を得ています。詳細は有価証券報告書「コーポレート・ガバナンスの状況」をご参照ください。

補充原則４－８②

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

社外取締役は取締役会だけではなく、経営会議や役員会にも出席しており、また当社では、諮問委員会の場などを活用した経営陣との情報交換、社外監査役を含む監査役会との定期的な情報交換などの機会を設けています。

プライム

補充原則４－８③

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも３分の１以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

現時点で、当社に支配株主は存在していません。今後、支配株主となる株主が現れた場合は、本条項に沿って対応します。

特定開示

原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社独自の独立性判断基準を策定、必要に応じてレビューしており、株主の議決権行使の判断に資するよう、招集通知、コーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書に記載しています。各独立社外取締役候補者に期待するところ、発言の状況、期待される役割に関して行った職務の概要については、招集通知で開示しています。

原則４－10．任意の仕組みの活用

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

詳細は補充原則 4-10①を参照ください。

プライム

特定開示

補充原則４－10①

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬など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、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする、独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、プライム市場に上場予定会社として、本条項に求められる内容を社内規程で以下のように策定しています。

（１）構成：諮問委員会は少なくとも代表取締役１名以上、社外取締役１名以上を含めた３名以上の委員で構成され、年３回以上開催する。2021 年度は、代表取締役１名と社外取締役４名全員で構成。議長は社外取締役が務めています。

（２）役割および権限：

当社取締役会が下記事項について決定する際に、取締役会からの諮問を受けて事前にその内容を検討し答申することにより、取締役会における決議過程の透明性および決議内容の公正性を確保することです。取締役会は、委員会の意見を尊重して決議を行います。

・代表取締役の選定・解職および取締役会の役職者の選解任
・取締役候補者および監査役候補者の指名
・執行役員候補者および役付執行役員の選解任
・監査役員候補者および役付監査役員の選解任
・全取締役および執行役員の報酬

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

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が１名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

取締役会はジェンダーや国際性、職歴、年齢の面も含めた多様性および規模につき継続的に検討していきます。

監査役会は財務・会計に関する十分な知見を有している者を常勤監査役に選定しています。

詳細は統合報告書（Daifuku Report 2021）68-69 ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

特定開示

補充原則４－11①

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社取締役会は、経営理念や中期経営計画の策定を通して自らが中長期的に備えるべきスキルを特定し、大きくは「世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現する」「変革に挑戦する」人材で構成することとしています。

当社の取締役候補者選定の方針およびプロセスは、株主からの受託者責任を担う者として、

人格・見識を考慮し、その職責と責任を全うできる適任者を諮問委員会に諮った上で、取締役会が最終的に決定します。候補者選定に当たっては、社会・事業環境に応じて、その時々の取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性の面も含めた多様性および規模の最適化を考慮し、定時株主総会で選任いただいた後の姿をスキル・マトリックスとして招集通知で示しています。スキル・マトリックスは、統合報告書（Daifuku Report 2021）68-69 ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

特定開示

補充原則４－11②

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、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、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

取締役・監査役が他の上場企業等の役員を兼任する場合、その重要なものについては招集通知およびコーポレート・ガバナンス報告書に記載します。

特定開示

補充原則４－11③

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体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すべきである。

当社は、すべての取締役・監査役を対象に、取締役会の実効性に関するアンケート等による調査を年１回程度行います。その結果は、取締役会で報告します。取締役会では、報告を受けて課題の抽出・解決のための意見交換等を行い、その結果の概要をコーポレート・ガバナンス報告書・有価証券報告書・統合報告書で開示します。

調査に当たっては、外部機関を活用し、匿名性を確保して率直な意見の収集に努めるとともに、過去比較、他社比較の２面から分析しています。

2020 年度調査の概要は、統合報告書（Daifuku Report 2021）78 ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

原則４－12．取締役会における審議の活性化

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社は、経営理念に「多様性を尊重する自由闊達な明るい企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します」を掲げています。2020 年度の取締役会実効性評価では、「形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされているか」という設問への評価が大幅に向上しました。

補充原則４－12①

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

（ⅰ） 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
（ⅱ） 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
（ⅲ） 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
（ⅳ） 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
（ⅴ） 審議時間を十分に確保すること

当社は、審議のさらなる活性化の観点から、取締役会の資料が会日に先立って各取締役・監査役（特に社外取締役、社外監査役）に配布されるようにしています。期初までに年間の開催スケジュールを決定しています。加えて、当社は取締役全員、執行役員全員、常勤監査役（社外監査役は任意）、監査役員等が出席して月次の事業運営などを合議する「役員会」を別途設けて、取締役会の審議項目の適切な設定、審議時間の確保に努めています。

原則４－13．情報入手と支援体制

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役・監査役の職務の支援については、必要に応じてコーポレート部門（人事、総務、法務、財務、経理等）、安全衛生管理部門および内部監査部門、また監査役においては、監査役室が適宜サポートしています。なお、各取締役・監査役が求める情報や資料の円滑な提供がなされているかどうかについては、取締役会全体の実効性評価にて毎年確認しています。

補充原則４－13①

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

社外取締役を含む取締役は、取締役会、役員会、経営会議などをはじめとする重要な会議や委員会に出席するほか、必要と考える場合には、会社に対しての追加の情報提供を求めます。

社外監査役を含む監査役は、同様に重要会議に出席するほか、代表取締役との面談、会計監査人や監査本部の責任者、子会社監査役等との間で、必要な意見交換を実施し、必要と判断する場合は、法令に基づく調査権限を行使することがあります。

補充原則４－13②

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

社外を含む取締役および監査役は取締役会、役員会、経営会議などの重要な会議で、必要に応じ会社の費用において外部専門家の助言を得て議論の検討を行います。

補充原則４－13③

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

（１）監査本部

当社は、取締役会直轄下に、当社グループにおける内部統制システムの整備状況および運用状況の適切性を監査する監査本部を設置しています。監査本部は、当社グループにおける業務の適正性を確保するための内部監査において、当社グループ各社の内部監査部門・監査役・監査法人との連携を図りつつ、内部統制システムの整備状況および運用状況を客観的に検証・評価し、被監査部門へ指導・助言しています。

監査本部は取締役会と監査役会に報告する体制が構築できており、半期ごとに内部統制に関する報告を取締役会で実施しています。

（２）監査役員

当社は、監査に関連する機能を強化する目的で監査役員制度を設けています。監査役員は執行役員と同格であり、取締役会にも出席します。現在、監査役員は１名選任しており、監査役の職務を補助する監査役室長を務めています。

（３）社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫

社外取締役に対しては秘書室を中心に適宜サポートを行っています。監査役に対しては、監査役室がサポート業務を行っています。

原則４－14．取締役・監査役のトレーニング

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。また必要に応じて、近年重要性を増しているサステナビリティ関連等、外部専門家による研修を役員全員に対して行っています。取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否か、取締役会の実効性評価を通して確認しています。

補充原則４－14①

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、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取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

補充原則 4–14②を参照ください。

特定開示

補充原則４－14②

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役・監査役のトレーニングとして下記諸活動を行っており、今後もこれらを継続・強化していきます。

（１）取締役会などの日程に合わせた下記レクチャーの実施

・ 社外弁護士によるコンプライアンス講義

・ 社外役員による、専門的見地を生かした財務・法務などに関するレクチャー

（２）社外役員向けの当社事業の説明や主要施設の見学会

（３）海外現地法人の CEO が一堂に会する会議等、重要な社内会議への出席

（４）新任役員に対する財務・法務などの知識習得のための研修の実施

（５）役割・職務を果たすことに資する書籍等の配本

（６）社外の研修会・セミナー等への参加

第５章　株主との対話

基本原則５

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、「サステナビリティアクションプラン」において、2023 年度までの 3 年間の株主・投資家との対話件数を KPI として設定しています。量的な面だけでなく、①四半期ごとの CEO と財務担当役員を中心とする決算説明会および国内外機関投資家との個別面談、②担当役員を中心とする特定事業、ESG に特化した説明会、③ESG に特化した対話件数を KPI として設定することにより、質の充実も図っています。

社外取締役との直接面談は実施していませんが、毎年、統合報告書の中で投資家の関心の高いテーマに対する社外取締役の見解を表明しています。

詳細は別紙 2 と統合報告書を参照ください。

特定開示

原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

（１）適時開示などを通じた情報提供：適時開示は、開示委員会（委員長：CEO）を中心に、適時・適切に情報開示を行います。

（２）国内外機関投資家・株主への IR 活動：年 4 回の四半期決算発表ごとに、決算説明会を開催します。また、経営陣が海外 IR を含む各種ミーティングを通して直接、株主・投資家の

声を聞く機会をできるだけ多く設けています。

（３）国内個人投資家・株主への IR 活動：個人株主を対象とした当社総合展示場（滋賀事業所内）の見学会を開催し、経営陣幹部が事業概況等を説明します。また、個人投資家を対象とした IR フェア出展、証券会社支店での説明会も実施します。

（４）株主総会：CEO を中心に経営陣が質問に対し極力丁寧な説明に努めます。

（５）当社ウェブサイト、統合報告書などを通じた任意の情報提供の充実に努めます。

補充原則５－１①

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との実際の対話（面談）については、CEO、財務担当役員が出席する決算説明会を四半期ごとに開催します。また CEO、財務担当役員は IT も活用しながら、国内外の主要投資家との対話にも臨んでいます。必要に応じ、個別の事業戦略を担当する役員による説明会も開催しています。

補充原則５－１②

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

（ⅰ） 株主との対話全般について、下記（ⅱ）～（ⅴ）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定

（ⅱ） 対話を補助する社内のＩＲ担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策

（ⅲ） 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やＩＲ活動）の充実に関する取組み

（ⅳ） 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策

（ⅴ） 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

（ｉ）株主との対話全般を統括する経営陣はコーポレート部門の担当役員とします。
（ii）IR および SR（シェアホルダー・リレーションズ）の実務全般を担当する専門部署を設置し、経営陣幹部以外による株主・投資家との面談、株主・投資家の声の社内フィードバック、社内各部署と調整・連絡に当たっています。
（iii）上記（ｉ）のほか、バーチャル方式の株主総会、当社総合展示場の見学会、個人投資家を対象とした IR フェア出展などを行っています（コロナ禍で中断中）。また、統合報告書のほか、ステークホルダーの当社理解に資するダイフク PROFILE をともに和英で発行し、当社ウェブサイトに開示しています。
（iv）市場の声の経営陣幹部や取締役会へのフィードバックについては、四半期決算発表ごとのレビューのほか、近時動向を踏まえた株主総会の運営方針、個別機関投資家の議決権行使状況を含む株主総会総括、政策保有株式の取りまとめ、重要なレポートや統計が発表された時点でのレクチャー等を行っています。
（ｖ）対話に際してのインサイダー情報の管理は、重要な面談は複数人の対応を基本とし、相互チェックに努めています。

補充原則５－１③

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、第三者機関に委託して国内外の株主判明調査を行っています。

原則５－２．経営戦略や経営計画の策定・公表

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、その時々の社会・経済情勢や事業環境を考慮しながら、3~4 年の中期経営計画を策定します。資本コストの視点をより加味した経営戦略・財務戦略・株主還元の一体的策定に努めます。中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因等を分析して次期以降の計画に反映させたうえで、株主・投資家に課題等の説明を行います。これらを踏まえ、2021 年 4 月スタートの中期経営計画を策定・公表しました。

収益計画や資本政策の基本的な方針は原則 1-3 を、研究開発を含む知財投資・人的投資は補充原則 3-1③を、事業ポートフォリオの見直しは補充原則 5-2①をそれぞれ参照ください。

また、ベースとなる財務戦略は、統合報告書の財務担当役員メッセージとして記載しています。詳細は統合報告書（Daifuku Report 2021）38-39 ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/annualreport

補充原則５－２①

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社の「事業ポートフォリオに関する基本的な方針」「事業ポートフォリオの見直しの状況」は以下のとおりです。

「事業ポートフォリオに関する基本的な方針」

（１）マテリアルハンドリングを核とすること

当社は、マテリアルハンドリングに関わる事業をコア事業とします。

（２）バランスの取れた経営資源配分とすること

当社は、自社のビジネスモデルを踏まえながら、経営資源を適切に配分します。

（３）経営資源配分は透明で合理的な規律のもとに行う

当社は、事業ポートフォリオの検討に最適な経営指標を選定し、全社横断的に分析していくことで、グローバル企業にふさわしい経営基盤確立の一助とします。

「事業ポートフォリオの見直しの状況」

当社は、取締役会の論議、監督に基づき、事業ポートフォリオの見直しを必要に応じて適宜行っており、特に毎年度末に翌期事業計画を練る際、検討課題の一つとしています。こうした見直しの概要は、中期経営計画の公表時など随時に開示し、その後の投資家との対話を通して改善を図ります。

前中期経営計画「Value Innovation 2020」（2017 年度～2020 年度）では、当社の国内主力生産拠点の能力増強、ソフトウエアの開発力強化のための拠点づくり、ソフトウエア更新による業務効率化、北米現地子会社の新工場建設による流通業市場への販売量拡大へ重点的に投資し、

いずれも当社グループの成長に寄与しています。現中期経営計画「Value Transformation 2023」（2021 年度～2023 年度）では、「Value Innovation 2020」で受注が急拡大した北米の空港向けシステムの現地生産効率化、生産性向上だけでなく環境保全に積極的に取り組んだ中国子会社の工場リニューアルなど、経済・社会両面のニーズを考慮した経営資源配分を行っています。

（別紙１）

2021 年 2 月 5 日

各　位

会 社 名　株式会社ダイフク
代 表 者　代表取締役社長　下代　博
（コード：6383 東証第一部）
問合せ先　広報部長　大岩　明彦
電 話 番 号 03-6721-3505

新３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」策定 他のお知らせ

当社グループは、2021 年度（2022 年 3 月期）から 2023 年度（2024 年 3 月期）までの３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」を策定しました。

記

１．新３カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」の概要

新中期経営計画では、ニューノーマル、グローバルでの自動化ニーズの拡大と多様化といった当社グループを取り巻く環境の大きな変化を踏まえ、

DX²（DX スクエア）= Digital Transformation × Daifuku Transformation

を推進し、お客さまや社会の課題解決を通じて、持続可能な社会の実現への貢献と企業価値の向上を目指していきます。

（１） 新中期経営計画の期間

現中期経営計画は４カ年で策定いたしましたが、当社を取り巻く社会環境・事業環境の激しい変化に機動的に対応するため、新中期経営計画は３カ年といたしました。

（２） 新中期経営計画のコンセプト

①DX²による提供価値の変革

DX（Digital Transformation）を推進するとともに、ダイフクグループ自身の変革（Daifuku Transformation）に取り組み、お客さまをはじめとするステークホルダーに対する提供価値を変革していきます。

②ニューノーマル（新常態）下における新たな価値創造

前例にとらわれない柔軟で創造性豊かな発想力と既存の枠組みを変革していく実行力により、新たな価値創造が求められる社会においてさらなる飛躍を目指します。

③持続可能な社会の実現に向けて

ESG（環境・社会・ガバナンス）やサステナビリティ（持続可能性）などへの取り組み推進の観点から、当社グループでは、中期経営計画とサステナビリティアクションプラン（2021 年 4 月公表予定）を経営戦略の両輪と位置付け、それらの実行を通して SDGs（国連の持続可能な開発目標）の達成に貢献してまいります。

（３） 経営目標

売上高5,400 億円（2024 年 3 月期）
営業利益率10.5%（2024 年 3 月期）
ROE10%以上（各年度）

（４） 株主還元方針

連結配当性向は、2022 年 3 月期～2024 年 3 月期の３カ年の平均で 30%以上を目指します。

２．現４カ年中期経営計画「Value Innovation 2020」のレビュー

2017 年度にスタートした「Value Innovation 2020」における業績は、当初計画通りおおむね順調に推移しました。市況の振幅が大きい半導体・液晶業界における一時的な設備投資意欲の減退、および新型コロナウイルス感染症の影響により、2019 年５月に上方修正した経営目標（売上高 5,000 億円、営業利益率 11.5%）には届きませんが、2020 年度売上高 4,700 億円、営業利益率 9.0%と、当初の経営目標（売上高 4,200 億円、営業利益率 8.0%）は達成の見込みです。

ROE につきましても、目標である 10%以上を全計画期間中確保の見込みです。連結配当性向に関しても、毎年度おおむね 30%での配当を継続しました。

重点施策であった、エアポート事業は「第４のコア事業」へ順調に成長しました。また、国内外の生産能力を大幅に増強するなど、積極的な成長投資を継続しました。ESG全般への取り組みも含めて、当社のブランド力の向上に努めて参りました。

３．持続可能な社会の実現に向けて

「Value Transformation 2023」策定と併せて、以下の特定・更新を行い、持続可能な社会の実現に向けて進む姿勢・方針を明確にしました。

（１）ダイフクグループのマテリアリティ特定について

（２）「ダイフク環境ビジョン 2050」策定について

以　上

（別紙２）

ダイフク サステナビリティアクションプラン

株式会社ダイフク
2021年4月1日

テーマ	2030年に目指す姿	マテリアリティ	2030年Goals	SDGs	KPI（実績評価指標）	スコープ	目標 2021年度	目標 2022年度	目標 2023年度
スマート社会への貢献	社会課題を解決する新たな技術開発と製品・サービスの提供	革新的技術開発、発明促進	イノベーションによる物流システムへの新たな価値創出	8	①イノベーション投資額(※1) ②特許登録件数	グローバル	①150億円 ②3,600件	①150億円 ②3,800件	①150億円 ②4,000件
		新規領域の創出	事業戦略（M&A、アライアンス等含む）による事業領域の拡大	9	新業態・新市場への進出、新商品の上市	グローバル	・大学・企業との共同研究や協業による開発 ・新たな自動化ソリューションの提供 ・新規顧客の開拓、グローバルでのビジネスエリア拡大 ・サービス事業の拡大		
		スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応	先端技術を使った効率化、自動化による顧客価値の創出	9	製品・サービスへの先端技術の導入	グローバル	・無線・5G技術、二次電池の活用 ・AI技術を活用した高効率なシステム、予知保全システム導入 ・給電装置の高度化による消費電力の削減 ・IoT活用による保守サービスの効率化		
製品・サービス品質の維持向上	安心、安全、高品質な製品提供体制・システムの構築・維持	グローバル化による生産の最適地化	グローバル最適地生産の実現	8	最適地生産実現に向けた生産拠点の新設・増設、その他の対策実施	グローバル	・グローバルでの調達ネットワークの構築と生産技術の共有 ・海外現地法人における対応力（営業～生産・サービス）の強化 ・集約・内製化による最適分担生産		
		製品品質、製品安全の追求	製品に対する品質、安全面でのお客さまの信頼獲得	12	①製品・システムの安全に関する重大事故(※2)発生件数 ②生産拠点におけるISO9001統一認証(※3)取得比率 ③セーフティアセッサ資格(※4)取得者数	①②グローバル ③日本	①0件 ②60% ③160名	①0件 ②60% ③190名	①0件 ②65% ③220名
経営基盤の強化	事業運営と社会的責任の両立	ガバナンスの強化	グループガバナンス体制のさらなる強化	–	①取締役会の実効性向上 ②社員意識の徹底 ③確実な内部監査実施	グローバル	①実効性向上への取り組み実施 ②グループ行動規範のグローバルでの浸透策実施 ③国内部署・現地法人での内部監査（全300件/3カ年）実施と内部評価の適合維持		
		コンプライアンスの徹底	重大な贈収賄事案の根絶	16	贈収賄に関する研修実施	グローバル	受発注権限を持つ国内外全対象者への研修実施・フォローアップ		
		リスクマネジメント	海外子会社を含むグループリスク管理の実践	11	重要リスクへの対策実施	グローバル	定期的なリスクアセスメント、リスク対応トレーニングの実施		
		サプライチェーンでの責任ある調達	グローバルでのCSR調達の実施	8 12 13 17	CSR調達の制度確立、および運用範囲拡大	グローバル	CSR調達基準の見直しと新規ガイドライン策定、国内外への展開		
		情報セキュリティの強化	社内グローバルスタンダードの徹底と継続運用	–	①グローバル情報セキュリティ教育実施回数 ②グローバルメール訓練実施回数	グローバル	①2回 ②3回	①4回 ②4回	①4回＋訓練フォロー教育 ②4回
		透明性の高い情報開示と戦略的なコミュニケーションの実践	ステークホルダー・エンゲージメントの向上	17	①株主・投資家との対話件数 ②ステークホルダーとのコミュニケーション活性化	①グローバル ②日本	①370件（ESG関連10件） ②学生向けものづくりイベント実施、社員による社会貢献活動への参画	①400件（ESG関連10件）	①420件（ESG関連10件）
人間尊重	人々の安心と快適の追求	労働安全衛生の徹底	事業活動における労働災害・重大災害の根絶	3	①度数率：日本（海外） ②強度率：日本（海外） ③労働安全衛生研修受講延べ人数 ④重篤災害(※5)発生件数	グローバル	①0.4(0.9) ②0.02(0.03) ③1,500名 ④0件	①0.4(0.8) ②0.01(0.02) ③1,600名 ④0件	①0.3(0.6) ②0.01(0.02) ③1,700名 ④0件
		ダイバーシティー&インクルージョン	多様な人財が活躍できる環境づくり	5 10	①女性管理職数 ②障がい者雇用率 ③男性の育児休業取得率	日本	①19名 ②2.3% ③5%	①21名 ②2.3% ③8%	①22名 ②2.3% ③10%
		働きがいのある職場環境の整備	快適、健康、幸福を実感できる職場の実現	3 8	①有給休暇取得率 ②ストレスチェック高受検率維持 ③心と体の健康づくりイベント実施	日本	①73% ②96% ③主要拠点を中心としたイベントの継続実施	①76% ②96%	①80% ②96%
		人財の育成	個々のキャリア志向に応じた成長機会の提供	4	①管理職層および管理職候補への教育強化 ②オンラインを活用した研修の展開と自律的な学習の促進	日本	①昇格候補者の特性に応じた教育の実施 ②研修教材のオンデマンドライブラリ整備		
		人権配慮	事業に関わるすべての人の権利尊重	8 10	①人権に関する職場理解促進 ②人権デューデリジェンスの実施	グローバル	①グループ社員への人権研修実施 ②人権方針策定、社内外への周知、デューデリジェンス実施		
事業を通じた環境貢献	すべての地域、職場において地球環境への負荷低減につながる取り組みの実践	事業運営における環境配慮	気候変動、資源枯渇など地球環境への負荷低減策の充実	6 7 12 13	①自社CO_2排出総量削減率（2018年比） ②サプライチェーンCO_2削減プログラム(※6)参加率 ③グローバル生産拠点での資源循環	①③グローバル ②日本	①2.5%削減 ②32% ③海外拠点調査、目標設定	①5.0%削減 ②34% ③–	①7.5%削減 ②36% ③–
		環境配慮製品・サービスの拡充	環境配慮による顧客提供価値の最大化	7 9 12	①製品、サービスを通じたCO_2削減貢献量(※7) ②環境貢献物件(※8)売上高比率 ③新製品のリサイクル可能率	グローバル	①3万 t-CO_2 ②43% ③90%	①6万 t-CO_2 ②46% ③90%	①9万 t-CO_2 ②49% ③90%

※1：研究開発費＋DX投資額
※2：当社の製品・システムの不具合を原因とした稼働中における死亡事故および重傷病（治療に要する期間が30日以上の負傷・疾病）事故
※3：同一の認証機関による同一基準・スケジュールでの審査を実施し、認証を取得・維持すること
※4：主に設計者を対象とした国際安全規格に基づく安全の知識、能力を有することを認証する資格
※5：自社の業務中における死亡事故（労働災害）
※6：調達先におけるCO_2排出削減に向けた取り組み（目標の共有と削減対策支援など）に関する当社独自の枠組み
※7：お客さまに納入した製品・サービスから排出されるCO_2排出量を、基準年度である2011年時点の製品・サービスによるCO_2排出量から差し引いたもの
※8：当社エコプロダクツ製品などを通じて、お客さまに環境配慮の面で貢献した物件（プロジェクト）