

ガバナンスの強化

信頼される企業基盤の構築～公正で健全な経営

コーポレートガバナンス※

ガバナンス体制

経営の健全性、効率性の確保のため、社外取締役の選任、監査役制度の機能強化を図るなか、経営の迅速かつ機動的な意思決定と業務執行の監督機能として取締役会と業務執行責任を負う執行役員制度を導入しており、ガバナンスの有効性を確保しています。

※ コーポレートガバナンス：一般的に「企業統治」と訳され、経営の透明性や企業価値の向上を目的に企業経営を管理・監督する仕組み。

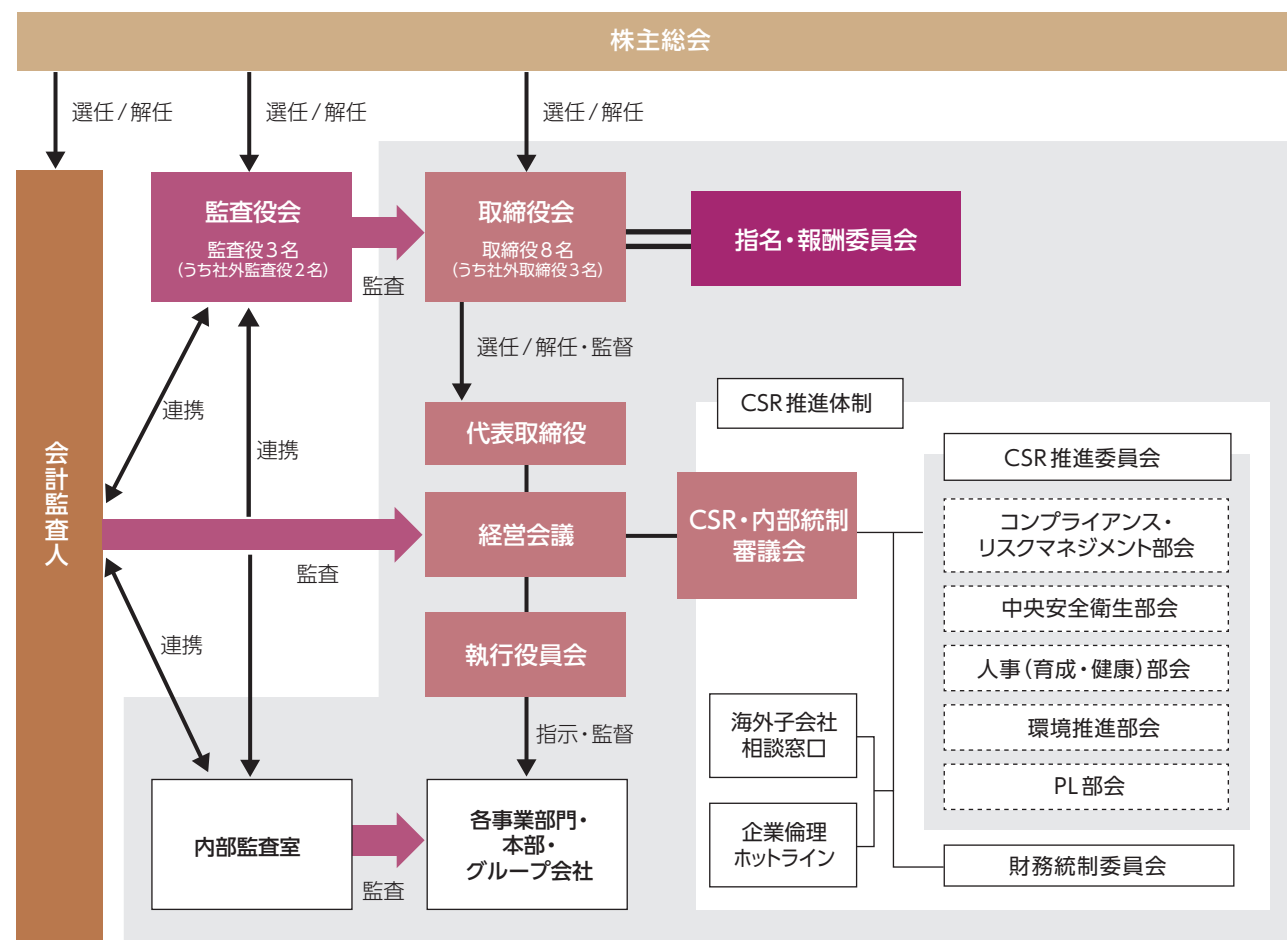
CSR推進体制

CSR推進委員会は、CSRに関する活動方針の決定や各部会の活動計画の審議、進捗確認など、中心的な役割を担う機関として住江織物(株)本社にて年に4回開催しています。

また、再発防止中長期プランの計画審議および進捗確認を行っており、ガバナンスおよびコンプライアンス強化を推進しています。

各部会においては、CSR課題の把握および具体的な施策の実施に向けて、活発な討議を重ねています。

■コーポレートガバナンスとCSR推進体制図



取締役会

8名の取締役(うち、社外取締役3名)で構成し、業務執行の監督および重要事項の決定を行っています。

監査役会

監査役3名(うち、社外監査役2名)で構成し、監査方針・計画の決定、監査報告についての協議を行っています。

指名・報酬委員会

取締役会の指名や報酬等に関する評価・決定プロセスを透明化・客観化することで監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の諮問機関として設置しています。

委員会は、代表取締役、独立社外取締役および取締役会

の決議によって選任された取締役の委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役などの社外役員としています。

経営会議／CSR・内部統制審議会

経営会議は、原則毎週開催し、経営上重要事項の報告・審議を行い、特に重要事項については、取締役会に上申します。CSRに関する重要事項および財務報告に係る内部統制の評価については、CSR・内部統制審議会として審議します。常勤監査役1名がオブザーバーとして参加しています。

執行役員会

社長以下、執行役員で構成され、毎月1回開催されます。取締役会もしくは経営会議での決定事項の通達および各執行範囲における現状の報告が行われます。



後列左より 橋本 雅至 社外監査役／野村 公平 社外取締役／小瀧 邦彦 常勤監査役／沢井 克之 取締役／永田 鉄平 取締役／園田 篤弘 社外監査役
前列左より 横田 隆司 社外取締役／飯田 均 代表取締役専務／吉川 一三 代表取締役会長兼社長／谷原 義明 代表取締役専務／清水 春生 社外取締役

ガバナンスの強化

信頼される企業基盤の構築～公正で健全な経営

コンプライアンスの徹底

基本方針

法令・企業倫理を遵守した企業活動

当社グループは、コンプライアンス経営を実践するための基本方針として「住江織物グループ企業行動規範」・「住江織物グループ企業行動基準」を定めています。

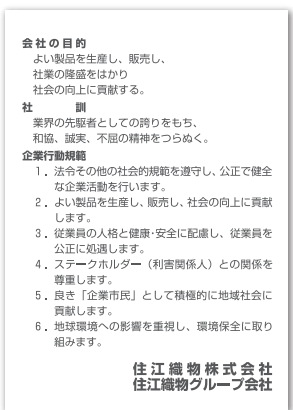
当社グループの役員および従業員は、基本方針をよく踏まえ、常に自らの考えや行動が、法令・企業倫理に沿ったものであるよう心がけています。

推進施策

日常的にコンプライアンスを意識する風土づくり

当社グループは、コンプライアンスを意識する手段として、様々なコンテンツにより情報の発信を行っています。2017年4月に発行した「コンプライアンスガイダンス」をツールとして、入社時と各階層別研修時にコンプライアンスについての講義を継続して行っています。

海外グループ会社の社員には、英語版・中国語版のガイダンスを配布しました。そのほかにも、コンプライアンス意識の醸成を目的として企業行動規範の唱和を行っています。



「企業行動規範」ポスター

コンプライアンスガイダンス
(日本語版・英語版・中国語版)

コンプライアンス教育

企業ガバナンスの強化・コンプライアンスの徹底に対する啓発活動を繰り返し実施

企業活動を行う基本としても、高い倫理観を持ってその場に適応した法令を遵守することが必要です。

当社グループでは、定期的なコンプライアンス教育を、繰り返し行っています。事業所に応じたコンプライアンス研修の計画のもと、本年度は、当社グループの製造部門を対象に、住江テクノ(株)滋賀工場でワークショップを実施し、48名が受講しました。製造部門におけるコンプライアンスという観点を踏まえ、業務に潜むリスクや、不正リスクの内容について、意識の共有を図りました。



公正な取引（下請法遵守）

定期的な「下請法研修」の実施

当社グループでは、「よい製品を生産し、販売し、社業の隆盛をはかり社会の向上に貢献する」ことを会社の目的としています。この目的を達成するために、「お取引先様との信頼関係の深化」を非常に重要なものとして位置づけています。特に、下請法を厳守し、下請取引の適正かつ円滑な運営を図るための諸施策に、継続して取り組んでいます。

教育・啓発施策として、下請法違反行為の未然防止や従業員の下請法に関する意識向上を図るために、CSR推進室法務グループによる「下請法研修」を実施しています。本年度は、住江織物(株)、(株)スミノエ、スミノエ テイジンテクノ(株)、尾張整染(株)にて123名に対し実施しました。よくある質問や実際の取引書類を説明資料に盛り込み、研修終了後の質問や個別相談にも対応しました。

内部通報制度

窓口の周知および利用の促進

当社グループにおける従業員が、社内で法令や企業倫理に反する行為などを発見したときの通報受付窓口として「企業倫理ホットライン」を設置しています。社内窓口には企業倫理ホットライン運営室、社外には弁護士窓口、ハラスメント専門窓口、健康相談窓口を設けています。気軽に安心して相談してもらえるように、各社内研修やコンプライアンスワークショップなどの機会に窓口の周知および利用を促しています。

■各種相談窓口の相談状況(件数)

相談内容／年度	2017	2018
企業倫理ホットライン	3	2
社外弁護士	0	0
健康相談窓口(ハラスメント相談)	6	0
ハラスメント相談窓口	1	8

歩き回る経営

従業員と経営幹部の双方向コミュニケーションによる各現場での問題点を討議

当社グループは、経営幹部と従業員が情報共有し、双方向コミュニケーションを図るために、「歩き回る経営」を実践しています。役員(取締役・執行役員)が、当社グループの事業所やグループ会社、工場を訪問し、各現場の従業員と意見交換を行っています。

2019年3月25日に尾張整染(株)石川工場を訪問しました。工場見学の後、スミノエ テイジン テクノ(株)北陸事務所を訪問し、尾張整染(株)幹部とのミーティングの後、現地従業員も含め懇親会を開催しました。



働きやすさアンケート(社内意識調査)2019

働きやすい環境の実現とCSR活動の進捗の確認

CSR活動の進捗状況を測り、今後の取り組みに活かすために年1回「働きやすさアンケート」を国内・海外グループ会社、全従業員を対象として実施しています。

今回のアンケートでは、「わたしは今の会社で長く働きたい気持ち強い」に対する回答は昨年と比較して0.05ポイント上がる結果となりました。この結果を受け、従業員の満足度をより向上させるため、人材活性化を中心とした取り組みを実施してきました。今後も継続的に実施していきます。

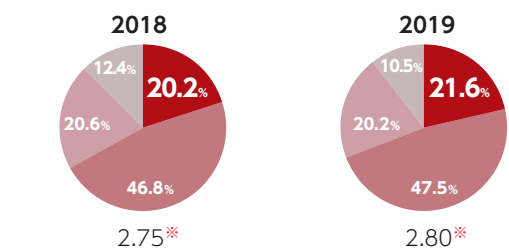
アンケートの結果については、経営会議・執行役員会議、各部門責任者へ報告し、社内イントラネットでも閲覧できるようにしています。

アンケート調査の主な回答集計(一般・契約社員の結果)

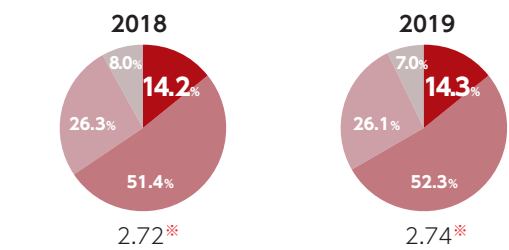
国内・海外のグループ社員全員を対象に実施。「業務」「職場」「会社風土」など8つの分野の設問があり、各設問に対して4段階で回答する選択形式と自由記述の2種類があります。但し、以下のアンケート結果には海外の社員からの回答は含まれていません。

■ そう思う 4点 ■ どちらかといえばそう思う 3点
■ どちらかといえばそう思わない 2点 ■ そう思わない 1点

わたしは、今の会社で長く働きたい気持ち強い



わたしは、今の仕事にやりがいを感じている



※ 4点を満点とした指数

ガバナンスの強化

信頼される企業基盤の構築～公正で健全な経営

リスクマネジメント

リスクマネジメント

国内事業所のリスク管理

国内事業所のリスクマネジメントについては住江織物(株)およびグループ会社より提出されたリスクに基づき財務諸表の重要な虚偽表示のリスクを中心として把握を進め、そのリスク評価を財務統制委員会にて検討し、経営会議でも認識しています。国内事業所においては内部統制の運用において、一定レベルまでリスク軽減はできていますが今後はIT化を推進し、各リスクをより軽減する体制を確立させていきます。

海外子会社のリスク管理

中国 住江互太(広州)汽車纖維製品有限公司(SPM)

リスクマネジメント活動を開始し6年目となる今年度は、「原価低減」をテーマとし取り組み、改善を進めています。テーマ選定の背景として、自動車購入減税のかけ込み需要の反動による販売台数減少や米中貿易摩擦による消費者マインド低下などがあります。これらの影響は軟調に推移することが予測されるものの収益確保に向けた活動の必要性はより一層高まっています。着実に成果をあげるため各部署で検討した改善項目をリスクマネジメント委員会でも目標を設定し、月次の実績を精査し不足の場合は追加項目の検討を行い、より確実に成果をあげ目標達成に向け取り組んでいます。

インドネシア PT. Suminoe Surya Techno(SST)

昨年、棚卸差異対応として、バーコード&ハンディターミナルを使用した棚卸システムを導入し成果をあげました。今年度はさらなるリスク低減を図るため、現場作業や管理業務の効率化を目指し、海外生産工場のモデルケースとして生産管理システムの導入に着手しました。早期の本稼働および成果をあげ、まずは同生産形態をとるタイSuminoe Koide(Thailand) Co., Ltd.(SKT)、中国 蘇州住江小出汽車用品有限公司(SSK)へ横展開し、全社プロジェクトである「基幹システムの再構築」に寄与します。

海外子会社の高リスクの領域を対象とした効果的・効率的なリスク管理を今後も継続します。

知的財産の取り組み

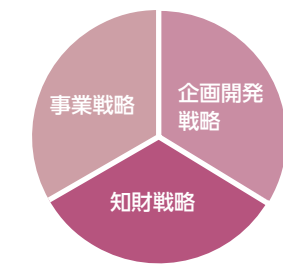
三位一体戦略の実現に向け推進

知的財産権のなかには特許権、実用新案権、意匠権、商標権などがあり、自社商品を守るために社内の知的財産権に対する意識の向上および理解促進を図る活動に取り組んでいます。

具体的には、社内イントラネット上に「知的財産NEWS」を発行し、PCT国際出願(特許協力条約に基づく)について、日本の特許庁に特許を出願する費用、三位一体戦略、企業の事業活動における知的財産などの知的財産教育を行っています。また奈良と大阪で定期開催している技術会議で、関連の特許情報や知的財産権に関するトピックスを紹介しています。

市場の奪い合いが激しい事業分野では、事業戦略・企画開発戦略・知財戦略が密接に連携することが益々重要となっており、三位一体の戦略を実現すべく推進していきます。

三位一体の戦略



事業継続計画(BCP※)の進捗

安否確認訓練の実施

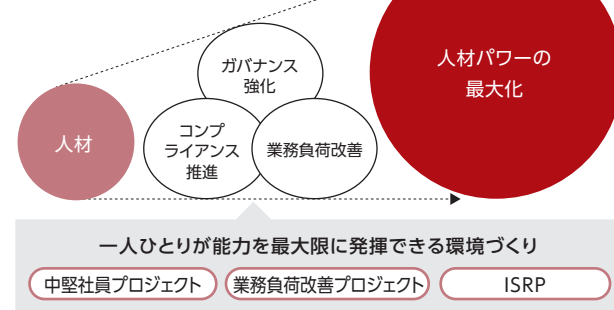
当社グループでは以前より、災害発生時に企業としての信頼の継続のためには、お客様への迅速で正確な情報発信がキーだと考え、安否・被災状況などの情報収集を重視したBCP行動計画の策定に取り組んできました。住江織物(株)本社ビルでは、緊急事態発生時の動作の確認を特に重視し、社内緊急連絡ルールに従って社員の安否を確認する「BCP安否確認訓練」を継続して実施しています。

2019年9月5日、大阪880万人訓練に合わせて、安否確認訓練を実施し、対策本部にて社員全員の安否を速やかに確認することができました。(株)スミノエ本社でも今回初めて安否確認訓練を実施しました。

※ BCP: Business Continuity Planningの略称で、災害や事故などの緊急事態が発生した際に事業の継続や復旧が速やかに行えるよう策定される計画。

3つのプロジェクト

■人材パワーの最大化



1. 中堅社員プロジェクト

部門を超えた人材交流の活性化と課題解決力の向上
2018年度活動内容

中長期プランとして、次代を担う人材の育成および企業風土の改革を図るため発足し3年目となりました。

今年度は昨今「働き方改革」への取り組みが注目されるなかで、当社グループとして省力・省人化、時短、業務高度化などに取り組むため、昨年度の「業務の棚卸」と「業務負荷改善」の活動を踏まえ、具体的な解決案を検討、策定し、可能なものについては実施しました。

活動での気づき

過去からの業務踏襲やシステム未整備などから、業務負荷が増大し、結果的に業務改善への時間が取れない状況が見受けられ、また、システムの便利な機能があるにもかかわらず、周知されていないために余分な時間がかかっている業務も存在していました。今年度の取り組みでは、これらの問題点を洗い出し、改善に努めた結果、一定の効果を得られました。

今後の予定

中堅社員チームとしては、小さな改善の積み重ねも必要であると考え、自部門以外の業務の改善にも携わり問題を解決し、人材交流を深める活動を行います。また「業務負荷改善プロジェクト」とも連携し、新たに発足したISRP(情報システムリエンジニアリングプロジェクト)への提案・提言に重点を置き、活動していきます。

2. 業務負荷改善プロジェクト

コンプライアンス意識向上には業務負荷改善が必須

当プロジェクトでは昨年度実施した「業務負荷の改善に向けての実態調査」の結果より、各セクションでの「IT対応以外の業務負荷改善策」についての検討を行い、そのなかでグループの全部署共通で取り組んでいける改善策について検討しました。

- ① Excelのスキルアップ講座。(業務の効率化のためのパソコンスキルのレベルアップ)
- ② TV会議の活用(TV会議可能な拠点で導入検討)。
- ③ 今後の課題(共有ファイルの活用・社内イントラネットの有効活用・パソコンロックなどの残業対策・ペーパーレス化など)。

3. ISRP(情報システムリエンジニアリングプロジェクト)

全社協力体制で基幹システムの再構築を
スピードアップ

基幹システムの再構築をグループ全体で進めています。これまでボトムアップ型のプロジェクト体制で進めてきましたが、2018年11月よりグループ全社プロジェクトとしてトップダウンによる推進体制に変更しました。全グループで取り組み成功させなければならないミッションであるという意識を高め、より緊密に全社協力体制のもと、プロジェクトのスピードアップを図ることを目的としています。

ISRP基本方針

- ① 経営に必要な情報をスピーディーに集約させる。意思決定の迅速化。
- ② 月次連結業務を早期に提出する。
- ③ グローバル情報管理体制の確立。
- ④ 原価の比較(最適適地生産と調達)、“勝てる原価の作りこみ(ベンチマークの強化)”。
- ⑤ 最高品質の実現(トレーサビリティ BCPの強化)。
- ⑥ 紙ベースから自動入力へ(ペーパーレス化)。
- ⑦ 原価の見える化(全社的な原価データ共有)。
- ⑧ 全拠点共通の業務モデルを検討、グローバル標準モデルを構築する。
- ⑨ 各拠点でカスタマイズは原則行わない。業務を標準モデルに合わせる。
- ⑩ 受発注システムの自動化。