

コーポレートガバナンス

G ガバナンス (Governance)

▶コーポレートガバナンス ポリシー

グローバル社会と共存・共生・共創するマンダムグループの使命として、企業理念を具現化するため、「健全性と透明性の確保」を前提とした「効率性の追求」を通して、良質な利益を生み出すことにより、生活者・社会をはじめとしたステークホルダーとともに、持続的に健全なる発展を遂げる。

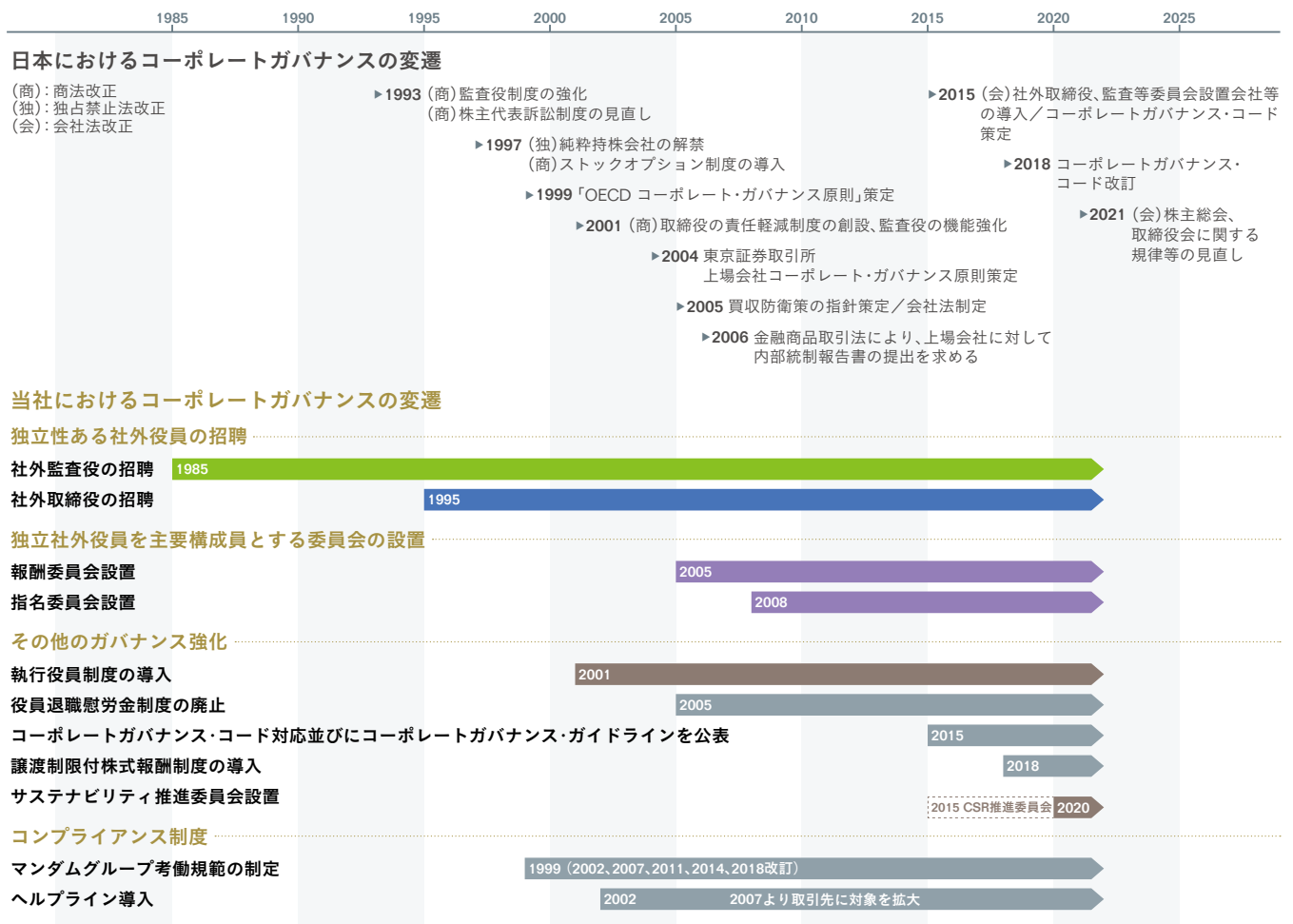
コーポレートガバナンス体制

監査役会設置会社制度を採用し、監査役による厳格な適法性監査をコンプライアンス経営の基礎とした上で、取締役会に複数名の社外取締役を設置することにより、モニタリング機能・アドバイザリング機能を強化しております。

また、統括・担当執行役員制度を採用し、責任の明確化と権限委譲を行い、積極的・機動的な業務執行が行えるシステムを構築しております。

コーポレートガバナンスへの取り組み経緯

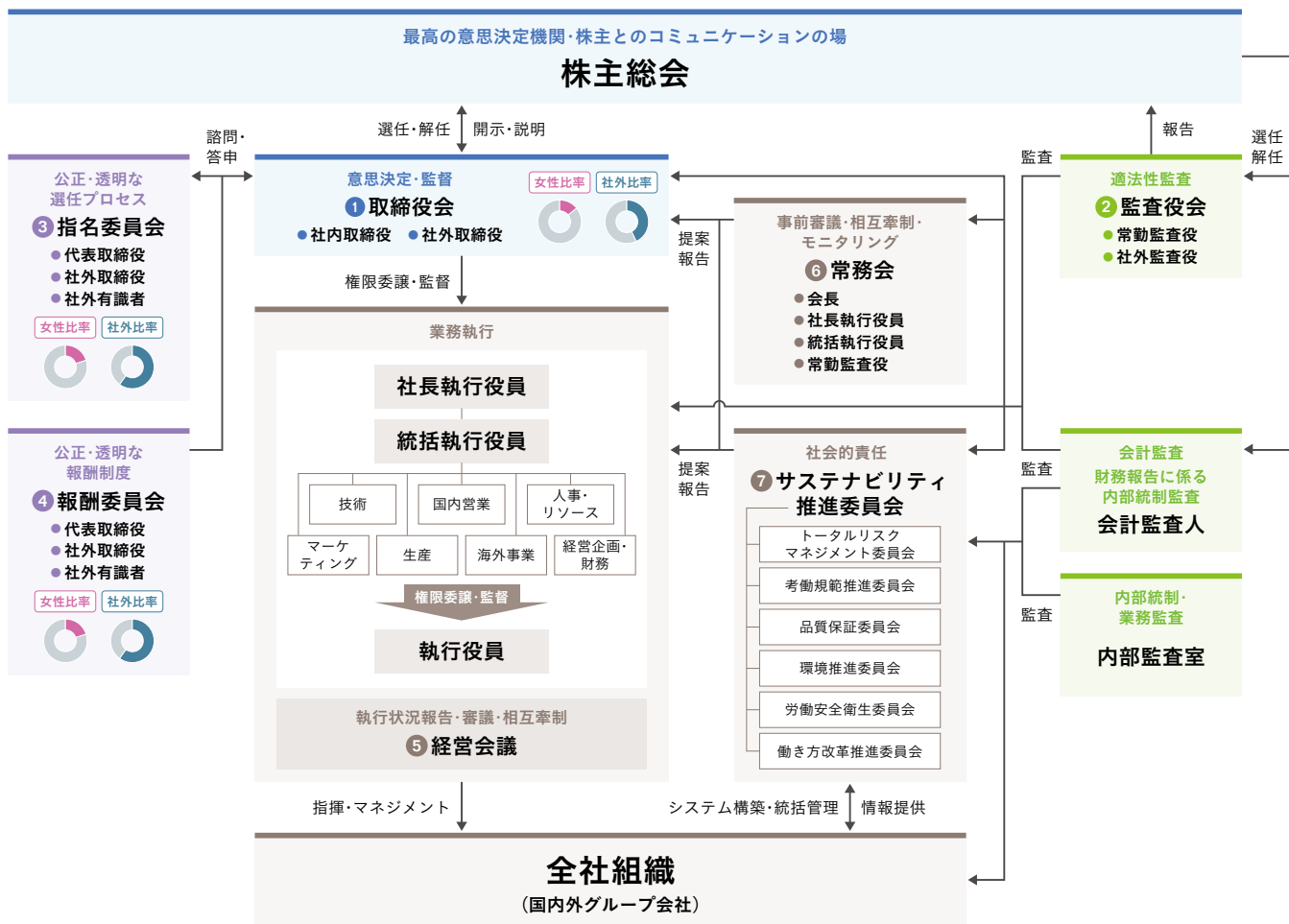
法整備等に先駆けた積極的な取り組み



コーポレートガバナンス体制図

当社は、経営の健全性と効率性を両立させるためには、経営のモニタリング機能を充実させた上で、業務執行現場の意見を経営の意思決定に十分に反映させる必要があると認識しているため、業務執行の代表取締役および統括執行役員が取締役を兼任し、これに社外取締役を加えた形で取締役会を構成しております。

監査役会設置会社制度を採用した上で、さらに任意の委員会を設置し、取締役会において取締役間の相互牽制・監督および社外取締役による監視・監督を適正に機能させ、これを監査役会が厳格に監査する体制を整備することが、当社のコーポレートガバナンスの強化に資するものと判断しております。



1 取締役会

取締役にて構成し、経営理念・経営計画に基づき、業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役および執行役員の業務執行を監督する。議長は、代表取締役会長が務めています。

2 監査役会

監査役にて構成し、監査役は取締役会・経営会議等の重要会議へ出席するとともに、会計監査および内部監査部門等との情報交換、各部門・関係会社へのヒアリングを通して、取締役などの業務執行を監査する。議長は、常勤監査役が務めています。

3 指名委員会

代表取締役と社外取締役にて構成し、取締役・監査役の候補者決定にかかるプロセスの公正性・透明性の確保を目的として、取締役会の諮問機関として設置。取締役・監査役・統括執行役員候補者案を諮問し取締役会へ答申する。委員長は、社外取締役が務めています。

4 報酬委員会

代表取締役と社外取締役にて構成し、役員報酬決定のプロセスの公正性・透明性の確保を目的として、取締役会の諮問機関として設置。取締役・統括執行役員の報酬などを諮問し取締役会へ答申する。委員長は、社外取締役が務めています。

5 経営会議

執行役員以上の役員にて構成し、当該事業年度を中心とした経営戦略の業務執行に関する意思決定・報告を行っている。業務執行を経営会議に委ねることにより、変化する事業環境に迅速に対応する。議長は、代表取締役社長執行役員が務めています。

6 常務会

統括執行役員以上の役員にて構成し、中長期を中心とした経営戦略の業務執行に関する意思決定・報告を行っている。また、当社が策定した「VISION2027」の実現に向けた審議を行っている。議長は、代表取締役社長執行役員が務めています。

7 サステナビリティ推進委員会

取締役・監査役・統括執行役員を中心とした委員にて構成し、当社グループのサステナビリティ推進の考え方、関連する委員会や会議などを通じて関係部門との協議を行いながら、社会の持続可能な発展への貢献に向けた取り組みの強化を行っている。委員長は、代表取締役社長執行役員が務めています。

※なお、2020年度以降の主要会議・委員会は、コロナ禍における3密を避けるために、オンライン会議にて開催しております。

取締役・監査役のスキルマトリックス


当社では、取締役および監査役の構成に関して、さまざまな分野での経験を経てきた人材で構成することと、多様性の重要性を認識しております。


女性の活用という観点では、2019年6月に、社外取締役として中山礼子氏が就任されました。また、当社海外事業において最大規模であるインドネシアの上場子会社においては、9名の取締役の内、日本国籍者が4名、海外国籍者が5名(内女性2名)での構成となっており活躍しております。

加えて、海外子会社においてはすでに4名(内1名は持分法適用会社)の海外国籍者が代表取締役を務めております。

当社はグローバルな企業を目指しており、現状では、日本以外の国籍の取締役および監査役は存在していませんが、ダイバーシティ経営を推進していく上で重要な課題として認識しております。今後は、海外国籍者や女性等の多様な人材を役員ないし管理職に積極的に登用し、活躍の場を提供していく方針です。

当社は、当社と特別の利害関係を有しない独立性の高い社外取締役および社外監査役を選任することにより、当社の企業統治の強化およびグループ経営全般の質的向上を図っております。なお、当社は、以下の通り「独立社外役員の独立性に関する基準」を定めており、当社社外取締役および社外監査役は、この基準を満たすとともに、東京証券取引所の独立性基準を満たしており、全員を独立役員として東京証券取引所に届出ております。

 「独立社外役員の独立性に関する基準」
https://www.mandom.co.jp/company/src/g_guideline_ex2.pdf

 「経営陣幹部の選任および取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名理由についての説明」
https://www.mandom.co.jp/company/src/g_guideline_ex1.pdf

スキルマトリックス (2021年6月24日現在)

| 氏名 | 経験分野* | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|---------|----|-------|------------|---------|----------|---------|---------|
| | 経営企画 | グローバル | マーケティング | 営業 | 技術・生産 | 財務会計 | 人事・リソース | 法律 | 社会資本・環境 | 金融・資本市場 |
| (取締役) | | | | | | | | | | |
| 西村 元延 | ● | | | ● | | ● | | | | ● |
| 西村 健 | ● | ● | ● | ● | | | | | | |
| 亀田 泰明 | ● | | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● |
| 小芝 信一郎 | | ● | ● | ● | | | | | | |
| 独立社外 | 中山 礼子 | ● | | | ● | ● | ● | | | ● |
| | 鈴木 茂樹 | ● | ● | | | ● | | | ● | |
| | 谷井 等 | ● | | ● | ● | | | | | ● |
| (監査役) | | | | | | | | | | |
| 池端 剛彦 | ● | | ● | | | | | | | |
| 日比 武志 | | ● | | ● | | | | | | |
| 独立社外 | 西尾 方宏 | | | | | ● 公認会計士 | | | | |
| | 森 幹晴 | | | | | | | ● 弁護士 | | |

*実務経験または担当経験のある領域。「グローバル」は株式会社マダムより子会社、関連会社に出向で経営経験がある場合です。
 独立社外取締役と独立社外監査役は当社以外の企業における経験分野です。

社外取締役メッセージ：就任1年を経ての提言 — 谷井 等 —

Q1. マンダムの取締役に1年参画して、その実効性に関してはどう感じていますか？

2020年6月に私が社外取締役に就任した頃にはすでにコロナが蔓延し、不透明な時代に入っていました。そうした中、取締役会は真剣にコロナ禍におけるお客さまへのお役立ちのあり方、社員の望ましい働き方に対して議論し、積極的な対応をとってまいりました。積極的に対応を取れる背景には、平常時から形成されていた取締役会メンバーの濃密かつ何でも話し合える関係があったからだと思えます。社長を中心に一致団結し、目下の課題に取り組む姿はとても素晴らしいものだと感じました。

2021年は社長の交代という、当社にとっての大きな異動がありました。こちらにおいても取締役会メンバーの強い結束の下、とても良い滑り出しとなっており、こうした社会情勢下においても、士気は大変高いものと感じています。実効性という観点で言えば、社長を中心にと表現すると、ともすればワンマンととらえられる可能性もありますが、そうしたあり方ではなく、取締役一人ひとりがその職責を理解し、経営課題に十分に議論をする姿勢を持って臨んでいます。

社外取締役は現在3名。それぞれが多様な経歴を持ち、それぞれの観点から有用な意見を述べているものと考えています。また、社内取締役に始まり、執行役員陣まで、社外取締役の意見に真摯に耳を傾ける姿勢を持っており、健全に取締役会が運営されていると感じています。

Q2. マンダムの指名委員会・報酬委員会の委員として1年参画しての感想と2021年度より委員長を務められる抱負をいただけますか？

2020年度まで、指名委員会・報酬委員会は社長を委員長として社外取締役とともに構成されていました。社長を委員長とするもの

の、左にも記した通り、健全な議論と他者の意見を聞く姿勢をもとに運営されていると感じており、現状問題となる点はないと感じています。

一方で社外取締役は1名が2年目、2名が1年目ということで、ちょうど変化のタイミングということもあり、指名・報酬体系を十分に理解するには至っていないという面もあり、より一層理解を深めることが必要であると感じていましたが、2021年度より、僭越ながら委員長を拝命いたしました。

当社における取締役の指名並びにその報酬の決定にあたっては、当社の歴史や背景、文化等の理解に努め、委員会での議論を闊達に行い、そのプロセスの健全性、透明性の向上の一助となるよう努める所存です。

Q3. マンダムという企業に対して、いま一番提言したいことは？

私自身、青春期からマンダム製品、とりわけ「ギャツビー」ブランドの製品を長らく愛用してまいりました。

一消費者としてのマンダムのイメージは、まさに良い意味で「やんちゃ」でした。昨今のコロナ禍の長期化により、経営の舵取りも大変難しい状況が続いていますが、こういう時期だからこそ、あらためて「やんちゃ」さを意識して攻めの経営をしていただきたいと思っています。

おりしも今年9月に当社のロゴマークが刷新されました。まさに今こそが今後一世代の当社の方向を決定づける重要なタイミングとなります。常識に流されない、常に斬新さを世に問うてきた当社のあり方を最大限に発揮するタイミングではないかと思えます。



取締役・監査役の主要会議・委員会への出席状況 (2020年4月～2021年3月)

| | 取締役会 | 監査役会 | 指名委員会 | 報酬委員会 | 経営会議 | 常務会 | サステナビリティ推進委員会 |
|------|------|------|-------|-------|------|-----|---------------|
| 開催回数 | 13 | 15 | 3 | 2 | 11 | 11 | 1 |

(取締役)

| | | | | | | | |
|--------|-------|--|-------|-------|-------|---------|-----|
| 西村 元延 | 13/13 | | 3/3 | 2/2 | 11/11 | 11/11 | 1/1 |
| 小芝 信一郎 | 13/13 | | | | 11/11 | 11/11 | 1/1 |
| 亀田 泰明 | 13/13 | | (3/3) | (2/2) | 11/11 | 11/11 | 1/1 |
| 日比 武志 | 13/13 | | | | 11/11 | 11/11 | 1/1 |
| 西村 健 | 13/13 | | | | 11/11 | 11/11 | 1/1 |
| 長尾 哲 | 3/3 | | | | 2/2 | (2/3) | |
| 中山 礼子 | 13/13 | | 3/3 | 2/2 | 11/11 | (11/11) | 1/1 |
| 鈴木 茂樹 | 10/10 | | 3/3 | 2/2 | 9/9 | (8/8) | 1/1 |
| 谷井 等 | 10/10 | | 3/3 | 2/2 | 9/9 | (8/8) | 1/1 |

(監査役)

| | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 寺林 隆一 | 3/3 | 4/4 | | | 2/2 | 3/3 | |
| 水野 博夫 | 13/13 | 15/15 | | | 11/11 | 11/11 | 1/1 |
| 池端 剛彦 | 10/10 | 11/11 | | | 9/9 | 8/8 | 1/1 |
| 辻村 幸宏 | 13/13 | 15/15 | (3/3) | (2/2) | 11/11 | | |
| 西尾 方宏 | 13/13 | 15/15 | (3/3) | (2/2) | 11/11 | | |

*カッコ表記は、オブザーバーとして出席
*取締役会は、書面決議6回を除く

取締役会の実効性評価

1. 当社は以下の手順で、評価・分析を行いました。

(1) 2021年2月に、取締役会構成員に対し、調査票*を配布し、すべての対象者より回答を得ました。

*調査票の構成は、CGコード第4章に対応してCGガイドラインに記載した方針等を23項目に集約し、各項目に4段階の評価基準を設定するとともに、課題提示などの自由記述を依頼。

今回の評価結果については、4段階の最上位評価(適切)が60%、次位評価(課題はあるが適切)35%となりました。

(2) 同回答に基づき、2月中に代表取締役(社長執行役員)が社内取締役にインタビューを行い、内容の確認を行いました。

(3) 3月に、上記調査票の回答およびインタビュー結果を、外部視点による評価・検討を目的として指名委員会構成員に提供し、構成員による検討の期間と機会を確保した上で、指名委員会において、慎重審議の上、6月の取締役会に対して答申を行いました。

(4) 上記指名委員会の答申を受けて、内容を理解・尊重の上、取締役会が自ら取締役会の実効性に関する評価・分析結果を確認しました。

2. 取締役会の実効性に関する評価・分析結果の概要について

- 評価**
- ① 取締役会は、当社の企業理念体系に基づき、常務会・経営会議等での事前審議を通じて、建設的な議論により、コーポレートガバナンスポリシー・コーポレートガバナンスガイドラインを策定・適宜改定し、開示できていること。また、具体的な経営戦略・経営目標を含む経営計画を策定・見直しができていること。
 - ② 取締役会は、取締役会で決定すべきことと経営陣に権限委譲すべきことの基準を明確化した取締役会規程、決裁権限規程等が適正に整備・運用され、業務執行の機動性確保と取締役会による監督が適切になされていること。
 - ③ 取締役会は、経営陣・関連当事者と会社との利益相反について、CGガイドラインの記載【原則1-7.関連当事者間の取引】に従って、適切に管理できていること。
 - ④ 取締役会は、適切な「独立社外役員の独立性に関する基準」を設定し、開示するとともに、同基準を遵守することはもとより、豊富な経営経験または経営に関する理論・学識を有し、客観的かつ株主視点でのモニタリング機能が担える人材を招聘できていること。
 - ⑤ 取締役会は、独立社外者の助言を受けるとともに、建設的な議論により、「取締役会全体としてのバランス・多様性・規模に関する考え方」「取締役の選任に関する方針・手続」を適切に定め、開示し、かつこれに準拠した取締役会の構成を維持できていること。

上記の内容を主要な根拠として、当社取締役会はその実効性は確保できているものと評価しております。

- 指摘・提言**
- ① 経営計画達成のために、課題を共有しながら最善の努力が尽くされているが、さらに、計画と実績の差異要因について、事業軸×機能軸のマトリクス体制における経営管理手法の強化を図ることにより、分析結果の次期戦略・計画への的確な反映が可能となり、経営効率の一層の向上が実現できる。
 - ② 経営陣からのリスクテイクをとまなうチャレンジングな提案を歓迎する土壌が取締役会にて確立されつつある。「リスク評価の精度を高めた上での積極的なリスクテイク」や「意思決定・業務執行の機動性確保」の重要性を経営陣、取締役および監査役が再確認し、認識を高めることにより、さらに高度でチャレンジングな意思決定を機動的に行うことができる。
 - ③ 取締役会の下に社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会を設置しており、重要な事項に関する検討に当たり、さらなる適切な関与・助言を得るために社外取締役を委員長とすべきである。

評価された項目、改善が必要とされる項目に関する具体的コメント

- | | |
|---|---|
| <p>評価点</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 常務会、経営会議、取締役会を通じて、十分に建設的な議論が行われている。 ● 取締役会では自由闊達な議論や意見交換を尊ぶ風土や運営が十分できており、発言しやすい雰囲気を感じている。 ● 定例会議で討議した内容において不鮮明な項目がある場合、個別案件につき別途時間を調整、再度説明しお互いの理解を深める工夫をしている。 | <p>要改善点</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 環境変化の激しい中、計画差異が発生しやすい環境下にある。取締役会議においてはさらにタイムリーに情報共有を行い、活性化された意見交換ができる環境を整えるべきである。 ● グループ関係各社において甚大な影響をもたらしたコロナ禍の中、目先の課題解決については迅速に的確に対応したが、長期視点での戦略まで結びつかなかった。 ● 今後は財務基盤を固めつつ、アフターコロナにおける新たな価値創造へのチャレンジが必要といえる。 |
|---|---|

■ 会社員の報酬額決定に関する方針

1. 当社の取締役の報酬は、「健全性と透明性の確保」を前提とした「効率性の追求」を行うことにより、経営計画を達成し、企業価値の向上を図るために、職務専念の安定のために必要な固定報酬を設定した上で、業績との連動性を高め、モチベーションの高揚を促すためのインセンティブとしての業績変動報酬を適正バランスで設定する方針としております。「固定報酬」は、外部データ等を参照し、役位別に当社グループの経営の対価として妥当な水準を設定しております。「業績変動報酬」は、適切な割合にて単年度の業績と中長期的な業績に連動する内容としております。単年度の業績に連動する内容については、前事業年度の業績・計画達成度および当事業年度の事業計画を勘案した業績反映報酬として年間支給額(社内取締役の個別の支給額については、個別の業績評価の結果に基づき決定)を設定し、中長期的な業績に連動する内容については「譲渡制限付株式報酬(RS)」(原則として、当社の中期経営計画の対象期間の初年度に、中期経営計画の対象期間にわたる職務執行の対価に相当する額を設定)を採用しております。「譲渡制限付株式報酬(RS)」は、当社の企業価値の持続的な向上のためのインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的としております。
なお、社外取締役の報酬に関しては、「固定報酬」のみとしております。
2. 当社の監査役報酬は、当社グループのコンプライアンス経営の根幹をなす厳格な適法性監査という重要な役割と責任に照らし適正な水準を設定することにより、企業価値の維持・向上を図ることを方針としております。

監査役の報酬については、監査役の役割と責任において業績に関係なく厳格な適法性監査を求められることから、業績に左右されない「固定報酬」のみから構成されます。

3. 会社員の報酬額および報酬額決定に関する方針の決定方法

- ① 取締役の報酬額は、半数以上が社外役員から構成される「報酬委員会」による審議・答申を経て、これに基づき、株主総会にて承認を受けた報酬枠内において、取締役会決議により決定しております。
また、取締役の報酬額決定に関する方針についても、「報酬委員会」による審議・答申を経て、これに基づき、取締役会決議により決定しております。
- ② 監査役の報酬額は、各監査役の能力、監査実績、外部データ等を総合的に勘案し、社外監査役2名を含む監査役間において協議の上決定しております。
また、監査役の報酬額決定に関する方針についても、社外監査役2名を含む監査役間において協議の上決定しております。

4. 当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

当事業年度における報酬等の内容については、半数以上が社外役員から構成される「報酬委員会」の答申をふまえ、取締役会で取締役の報酬関係を決議しております。当該内容は、2015年6月22日開催の取締役会において決議した決定方針と実質的には同じものであり、取締役会は、決定方針に沿うものであると判断いたしました。

適正なバランスの固定・変動報酬(標準評価時)

| 報酬配分 | 固定報酬 (金銭) 約59% | 短期変動報酬 (金銭) 約32% | 中長期 変動報酬 (株式) 約9% |
|--------|--------------------------------|--|---|
| 付与方法 | 〈役職に応じた報酬水準を設定〉 月額固定報酬として支給 | 〈単年度の目標達成に応じた業績評価〉 目標達成度を評価し賞与として支給 | 〈中期経営計画の目標達成に応じた業績評価〉 中期経営計画の対象となる3事業年度内に当社株式を付与 |
| 業績評価期間 | — | 1年 | 3年(2021~2023年度) |
| 評価指標 | — | 会社業績 ・当該事業計画連結売上高達成率 ・当該事業計画連結営業利益率達成率 ・配当金伸長率 個別業績 ・貢献度評価(代表取締役は会社業績のみの評価) | 会社業績 ・中期経営計画最終年度連結売上高達成率 ・中期経営計画最終年度連結営業利益率達成率 ・ROIC |
| 評価の変動幅 | — | 標準の上下50% | 標準の上下33% |
| 対象者 | 取締役 監査役 統括執行役員 | 取締役(社外取締役除く) 統括執行役員 | 取締役(社外取締役除く) 統括執行役員 執行役員 |

2020年度の取締役および監査役の報酬等の額

| 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(名) |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------|----------|-------------------|
| | | 基本報酬 | 業績連動報酬等 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役 (うち社外取締役) | 235 (22) | 175 (22) | 54 (-) | 4 (-) | 9 (4) |
| 監査役 (うち社外監査役) | 49 (15) | 49 (15) | - (-) | - (-) | 5 (2) |
| 合計 (うち社外役員) | 284 (37) | 225 (37) | 54 (-) | 4 (-) | 14 (6) |

上記の当事業年度の基本報酬について、当社執行役員より、厳しい経営環境に鑑み、2020年11月から2021年3月までの5カ月間、自主的に報酬の減額(返納)の申し出があり、報酬委員会を経て、取締役会で役員報酬を以下の通り減額することを決議しております。

また、監査役につきましても、監査役間の協議により、上記対象期間において月額基本報酬の15%の報酬減額(返納)を決定

しております。上記の基本報酬の金額はその減額を反映しております。

(対象者および減額(返納)の内容)

社長執行役員：月額基本報酬の30%

専務執行役員・常務執行役員：月額基本報酬の15%

執行役員：月額基本報酬の10%

政策保有株式に関する方針

上場株式の政策保有については、株式保有をともなう関係強化によるシナジーが、中長期的な視野において、当社グループの持続的な企業価値向上に資すると判断する会社の株式を政策的に保有することを基本とし、毎年取締役会で個別銘柄ごとに保有をともなう便益やリスクが資本コストに見合っているかを検証し、保有の合理性について総合的に判断する方針としております。保有の合理性が無いと判断する場合には縮減するなど検討してまいります。保有の合理性がある場合も、フリーキャッシュ・フロー、投資計画等を総合的に勘案し、必要に応じて売却を検討してまいります。

政策保有株式の貸借対照表計上額を、2022年3月末に純資産

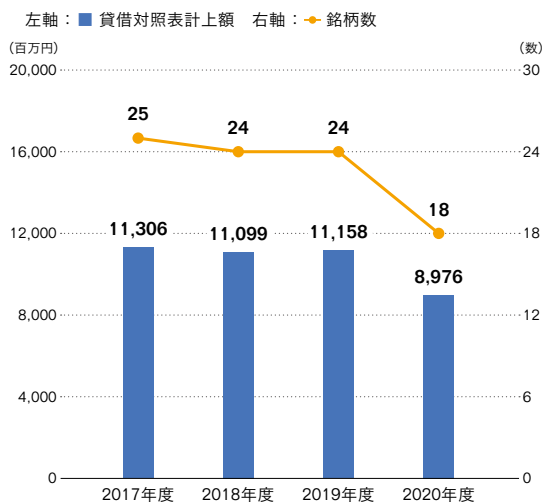
額の10%未満とし、2024年3月末には2021年3月末比で30%以上削減する方針であります。

なお、株式の政策保有については、取締役会の承認事項としております。また、主要な政策保有株式の保有目的については、有価証券報告書において、公表しております。政策保有株式にかかる議決権行使については、当該銘柄にかかる企業グループの株主価値の向上に資するか否かに加え、政策投資の目的との整合性等を考慮して、判断をいたします。株主の立場から保有先との建設的な対話に努めるとともに、相互の健全なる企業価値・シナジーの向上のために、適正かつ厳正に行使していく方針であります。

政策保有株式の銘柄数および貸借対照表計上金額

| 区分 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 銘柄数 | 上場 | 25 | 24 | 24 | 18 |
| | 非上場 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| | 合計 | 31 | 30 | 31 | 24 |
| 貸借対照表 計上額 (百万円) | 上場 | 11,306 | 11,099 | 11,158 | 8,976 |
| | 非上場 | 3 | 3 | 26 | 24 |
| | 合計 | 11,309 | 11,102 | 11,184 | 9,000 |

うち上場株式の推移



新型コロナウイルスに関するリスク対応

当社は、新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020年3月2日よりお客さま、お取引先さま、社員の健康と安全確保を第一に、感染予防行動をはじめ、在宅勤務・時差出勤の推奨やオンライン会議体制の構築などに取り組んでまいりました。

また4月3日には、「新型コロナウイルス対策本部」を設置し、政府の緊急事態宣言発出を受け、4月8日よりさらなる感染拡大防止に向けた措置を行っております。

政府の緊急事態宣言時

- **全社員を対象に原則在宅勤務の実施**
 - ・社内外の打ち合わせについては原則オンライン会議での運用
 - ・国内外の出張禁止
 - ・セミナーなどのイベントの実施および参加の禁止（オンラインは除く）
 - ・事業活動継続のため止むを得ない業務で出社を行う際は時差出勤を推奨
 - ・各事業所における消毒、マスクの着用、ソーシャル・ディスタンスの確保
- **工場および物流は通常通り稼働**
- **お客さま相談室における電話お問い合わせの休止**
 - ・お客さま相談室における電話でのお問い合わせを休止させていただき、メールでのお問い合わせのみとさせていただきます

政府の緊急事態宣言解除時

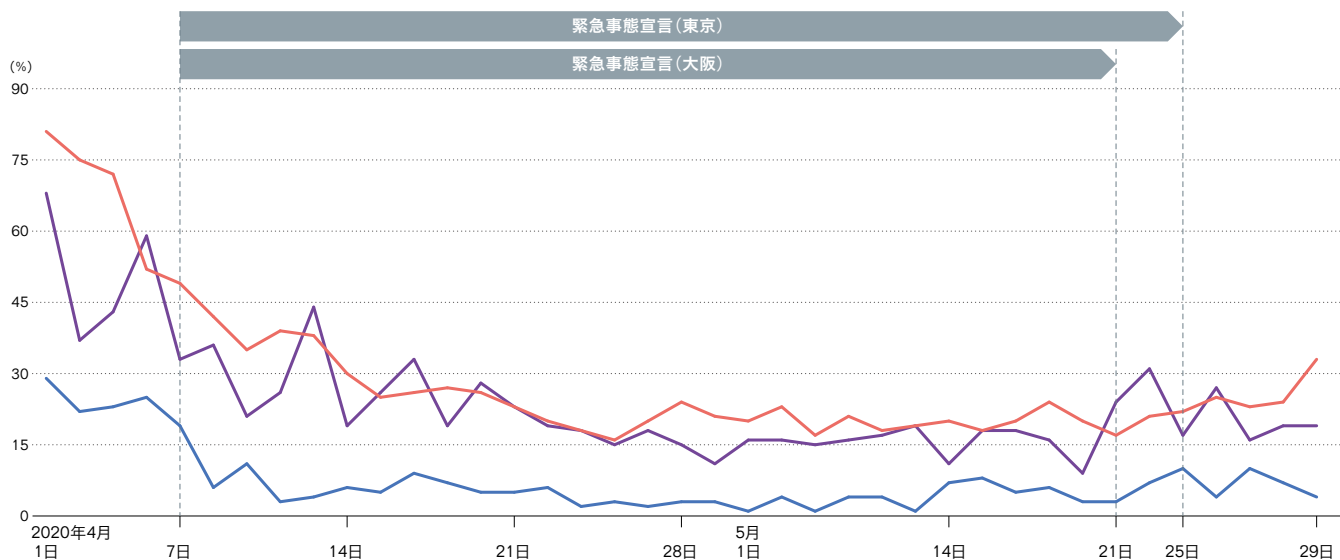
- **全社員を対象に在宅勤務、時差出勤の積極的利用**
 - ・各地域の状況に応じて、事業拠点ごとに勤務体制などを都度調整
 - ・密を生まないことを目的に、部門ごとに出社人数を管理
 - ・オフィスではお互い2mの距離を空ける、こまめな手指の消毒など、衛生対策のガイドラインを策定
 - ・通勤時、勤務時は常時マスク着用
 - ・会議室使用ルールの設定
 - ・会議、打ち合わせ、商談はオンラインを基本として実施
 - ・リモートワーク下における社内コミュニケーション向上のための指針を策定
- **工場および物流は通常通り稼働**
- **お客さま相談室の通常対応**



当社コーポレートサイトにおける感染者発生の開示
▶ トップページ > 新型コロナウイルス感染者の発生状況

新型コロナウイルス禍における主要拠点の出勤率(2020年4月・5月)

— 東京青山オフィス(マーケティング拠点) — 大阪本社 — 東京日本橋オフィス(営業拠点)



ニューノーマル時代の働き方改革に向けて

当社は、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、在宅勤務・時差出勤の積極的利用、フレックスタイム制におけるコアタイムの撤廃、通勤手当の支給方法の変更(定期券購入費用支給から実費支給へ)、在宅勤務手当の支給など、働く場所や時間にとらわれず、社員の安全を第一として働きやすい環境づくりを行ってまいりました。また、オフィス環境や生産環境において

も、出社人数の制限と管理を行ったり、社員通用口におけるアルコール手指消毒の徹底など、さまざまな取り組みを行ったほか、会議、打ち合わせ、商談はオンラインを基本として実施しており、リモートワーク下における社内コミュニケーション向上のための指針なども策定しています。