

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

キャリアプラン制度や社外研修派遣をはじめエンパワーメント向上を目的とした各種の取組みにより、女性自身のキャリア形成や女性部下をもつ管理職のスポンサーシップは醸成されつつあります。今後は女性職員に対するキャリア形成の支援、全社職員に対するアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の払拭、ダイバーシティ・ 鈿

略における重要な課題と考えております。知的財産については、事業戦略・開発戦略に基づき知的財産権を構築、維持し、市場競争力を強化することを基本戦略として、発明の発掘・創生、ビジネスモデルに応じた出願・権利化に取り組んでいます。特に、事業のグローバル化に対応した海外での権利化の推進、IoT・AIの活用による製品・サービスの付加価値向上に対応した知的財産権の権利化等を強化しています。今後も最適な知的財産のあり方について検討を続けていきます。知的財産に係る取組みについては統合報告書をご参照ください。

< TCFD >

当社は、2021 予3 じる聆D >

【補充原則4 - 11 :取締役会の実効性についての分析・評価結果の概要】

< 取締役会実効性評価の目的と導入経緯 >

当社では、取締役会の機能・運営に関わる課題を把握し積極的に改善を図ることが、コーポレートガバナンスの強化ひいては企業価値の向上に資するという考えの下、2016年度より、年1回、取締役会の実効性についての評価を実施しています。

< 実効性評価の方法 >

全取締役・監査役を対象にアンケート方式により実施いたしました。具体的な評価手順は以下のとおりです。

取締役会にて今回の実効性評価の実施方法(評価方法・質問項目等)を決定

全取締役・監査役へアンケートを実施

取締役会事務局(経営企画部)にてアンケートを集計・分析

分析結果に基づき、社外取締役・監査役と取締役会事務局との意見交換会を実施

分析結果や社外取締役・監査役の意見を踏まえ、取締役会において、現状の課題および改善すべき点を議論し、2021年度の実効性評価結果および今後の取り組みについて決定

< アンケートの質問項目 >

アンケートについては、以下の5つのカテゴリー毎に複数の質問項目を設け、5段階評価および自由記述形式で実施しています。

質問項目については、過年度の評価との比較を見るため、大半は例年同様の内容としていますが、ガバナンスを巡る当社における課題や外部環境の変化も踏まえた上で決定しています。

取締役会の役割・責務

審議の活性化

取締役会の構成・体制

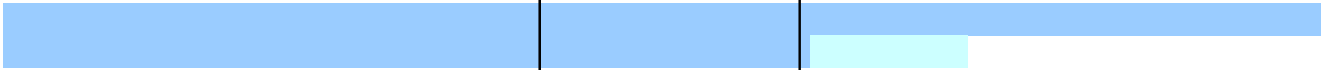
運営の最適化

指名・報酬諮問委員会の役割

< 評価結果の概要 >

評価結果は次のとおりです。

会社との関係(1)



3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力の排除に関する取組みとしては、「内部統制基本方針」にその基本方針を明記するとともに、「Hitzグループ倫理行動憲章」に



