

05 ガバナンス



Building Sustainable JUKI

役員一覧	41
社外役員座談会	42-43
コーポレート・ガバナンス	44-47
コンプライアンス	47
リスクマネジメント	48-49

役員一覧

(2025年7月1日現在)

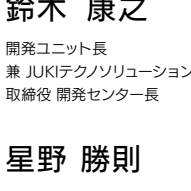
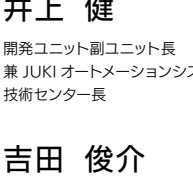
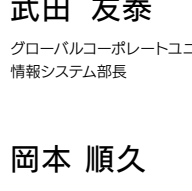
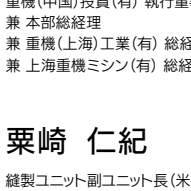
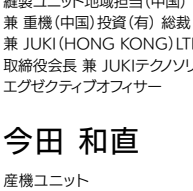
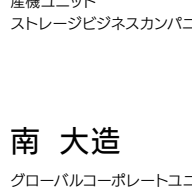
役員プロフィールの詳細はウェブサイトをご覧ください。

各取締役の選任理由の詳細については、第110回定時株主総会招集通知をご確認ください。

取締役

役職	氏名	略歴
	 代表取締役社長 取締役会議長 指名・報酬諮問委員会委員 サステナビリティ推進委員会委員長 成川 敦	1982年 4月 ㈱富士銀行(現㈱みずほ銀行) 入行 2006年 3月 同行 ソウル支店長 2009年 4月 同行 執行役員営業第十三部長 2010年 4月 同行 常務執行役員 2015年 5月 フォスター電機㈱ 入社 専務取締役 2020年 6月 同社 代表取締役社長COO 2022年 6月 同社 代表取締役社長CEO 2023年 6月 同社 取締役会長 2024年 3月 当社 入社 取締役 4月 取締役 副社長執行役員 7月 代表取締役社長 兼 JUKIオートメーションシステムズ㈱ 代表取締役会長 兼 JUKIテクノソリューションズ㈱ 代表取締役会長(現任)
	 取締役常務執行役員 安西 洋	1995年 4月 当社 入社 2019年 3月 執行役員 2021年 3月 常務執行役員 2022年 7月 常務執行役員「開発センター担当」 兼 JUKIオートメーションシステムズ㈱常務執行役員 「開発センター担当」兼 JUKIテクノソリューションズ㈱ 取締役常務執行役員 開発センター長 2025年 1月 常務執行役員 産機ユニット長 兼 開発ユニット管掌 兼 JUKIオートメーションシステムズ㈱代表取締役社長 兼 JUKI AMERICA, INC. 取締役 兼 ESSEGI AUTOMATION S.r.l. 取締役 3月 取締役常務執行役員 産機ユニット長 兼 開発ユニット管掌 兼 JUKIオートメーションシステムズ(株) 代表取締役社長 兼 営業センター長 兼 JUKI AUTOMATION SYSTEMS GMBH. 取締役 兼 JUKI AMERICA, INC. 取締役 兼 ESSEGI AUTOMATION S.r.l. 取締役 (現任)
	 取締役常務執行役員 橋本 圭一	1986年 4月 ソニー㈱ 入社 2003年 6月 Sony Electronics Inc. Vice President 2013年 11月 Sony Electronics Huanan Co., Ltd. 総経理 2015年 3月 JUKIオートメーションシステムズ㈱ 取締役 4月 ソニーイーエムシーエス㈱(現ソニーグローバル マニュファクチャリング&オペレーションズ㈱) 執行役員 2020年 1月 同社 取締役 兼 Sony Technology(Thailand)Co.,Ltd. Managing Director 2022年 7月 当社 入社 顧問 2024年 1月 常務執行役員「生産センター担当」 兼 産業機器&システムユニット「グループ事業 カンパニー担当」兼 生産企画部長 2025年 3月 取締役常務執行役員グローバルコーポレートユニット長 兼「受託事業カンパニー担当」兼 生産ユニット管掌 兼「内部統制・コンプライアンス担当」 7月 取締役常務執行役員 グローバルコーポレートユニット長 兼 人事部長 兼「受託事業カンパニー担当」兼 生産ユニット管掌 兼「内部統制・コンプライアンス担当」 兼 ESSEGI AUTOMATION S.r.l. 取締役(現任)
	 社外 社外取締役(独立役員) 指名・報酬諮問委員会委員長 堀 裕	1979年 4月 弁護士登録(第一東京弁護士会) 1989年 12月 堀裕法律事務所(現堀総合法律事務所) 代表弁護士(現任) 1999年 6月 一橋大学大学院 国際企業戦略研究科講師 2004年 4月 国立大学法人千葉大学 理事・副学長(現任) 2010年 4月 内閣府・公益認定等委員会委員 2016年 3月 当社 取締役(現任) 6月 フィデアホールディングス(株) 社外取締役(現任) 2017年 8月 ㈱パナソニックグループ 社外取締役
	 社外 社外取締役(独立役員) 指名・報酬諮問委員会委員 渡辺 淳子	1980年 4月 ㈱富士銀行(現㈱みずほ銀行) 入行 2003年 6月 ㈱みずほ銀行 日吉支店長 2006年 2月 同行 王子支店長 2008年 4月 同行 人事部ダイバーシティ推進室長 2010年 8月 同行 退行 9月 みずほ総合研究所㈱ 執行役員 2011年 5月 同社 上席執行役員 2014年 3月 同社 退社 4月 常盤興産㈱ 入社 執行役員 2020年 3月 当社 監査役 6月 常盤興産㈱ 常務取締役 2022年 6月 KYB㈱(現カヤバ㈱) 社外監査役(現任) 2023年 3月 当社 取締役(現任)
	 社外 社外取締役(独立役員) 指名・報酬諮問委員会委員 二瓶 ひろ子	1999年 4月 ㈱富士銀行(現㈱みずほ銀行) 入行 2008年 3月 同行 退行 2009年 9月 司法修習修了、弁護士登録(第一東京弁護士会) 10月 外国法共同事業オメルベニー・アンド・ マイヤーズ法律事務所 入所 アソシエイト弁護士 2014年 9月 オックスフォード大学法学修士号取得 2016年 1月 同法律事務所 カウンセル弁護士(現任) 2019年 3月 早稲田大学大学院 法学研究科 先端法学専攻 知的財産法LL.M. 先端法学修士号取得 6月 ㈱シード 社外監査役(現任) 2020年 1月 インベスコ・オフィス・ジェイリート投資法人 監督役員 2022年 6月 北越コーポレーション㈱ 社外取締役(現任) 2023年 3月 当社 監査役 2025年 3月 当社 取締役(現任)

監査役

役職	氏名	略歴
	 常勤監査役 寒川 倫成	1986年 4月 ㈱富士銀行(現㈱みずほ銀行) 入行 2000年 11月 同行 退行 2005年 5月 当社 入社 総合企画部プロジェクトリーダー 2009年 4月 総合企画部広報・IR室長 2015年 3月 総務部次長 兼 総務・広報グループリーダー 2017年 3月 秘書室長 2023年 3月 コーポレートコミュニケーション部長 兼 秘書室長 4月 コーポレートオフィサー コーポレートコミュニケーション部長 兼 秘書室長 2025年 3月 当社 常勤監査役(現任)
	 社外 社外監査役 (独立役員) 竹中 稔	2000年 10月 有限責任監査法人トーマツ 入所 2009年 6月 同所 退所 2015年 3月 公認会計士登録 12月 税理士登録 12月 竹中稔会計事務所所長(現任) 2024年 3月 当社 監査役(現任)
	 社外 社外監査役 (独立役員) 米山 貴志	2003年 10月 弁護士登録(第二東京弁護士会) 2003年 10月 TMI総合法律事務所 入所 2009年 5月 南カリフォルニア大学ロースクール卒業(LL.M.) 2010年 5月 ニューヨーク州弁護士資格取得 2014年 1月 TMI総合法律事務所 パートナー就任(現任) 2024年 3月 当社 監査役(現任)
	 鈴木 康之	産機ユニット副ユニット長 兼 JUKIオートメーションシステムズ(株) エグゼクティブオフィサー
	 井上 健	開発ユニット副ユニット長 兼 JUKI オートメーションシステムズ㈱ 技術センター長
	 武田 友泰	グローバルコーポレートユニット 情報システム部長
	 星野 勝則	重機(中国)投資(有) 執行董事 兼 重機(中国)投資(有) 総裁(縫製販売) 兼 重機(上海)工業(有) 総経理 兼 上海重機シン(有) 総経理
	 吉田 俊介	縫製ユニット地域担当(中国) [上海駐在] 兼 重機(中国)投資(有) 総裁(縫製販売) 兼 JUKI(HONG KONG) LTD. 取締役会長 兼 JUKIテクノソリューションズ(株) エグゼクティブオフィサー
	 南 大造	産機ユニット 受託事業カンパニー長 兼 開発部長 兼 グループ品質保証部担当部長

役付執行役員

役職	氏名
	 専務執行役員 縫製ユニット共同ユニット長 兼 スマートソリューションセンター長 兼 JUKIテクノソリューションズ(株) 代表取締役社長 兼 JUKI SINGAPORE PTE.LTD. 取締役会長 兼 JUKI AMERICA, INC. 取締役会長 兼 JUKI販売(株) 取締役 新田 実
	 常務執行役員 縫製ユニット共同ユニット長 兼 スマートソリューションセンター長 石橋 次郎

社外役員座談会

新たな理念・体制のもと、JUKIの経営現場はどのように変化しているのでしょうか？
様々なテーマについて、社外役員のメンバーが率直な意見を交わしました。

新経営体制下での取締役会の運営について、新中期経営計画策定のプロセスなどに見る具体的な変化を踏まえ、社外役員メンバーが忌憚のない議論を行いました。さらに、多様性がもたらす取締役会活性化の意義、社外役員を取り巻く環境の変化への対応などについて意見を伺うとともに、JUKI愛に満ちた社外役員メンバーが「JUKIらしさ」を原動力に、社員一人ひとりが輝けるJUKIの未来について語り合いました。

社外取締役
二瓶 ひろ子

社外監査役
米山 貴志

社外取締役
堀 裕

社外監査役
竹中 稔

社外取締役
渡辺 淳子

新経営体制の下での取締役会の変化

Q. 新経営体制下での取締役会の運営についてお聞かせください。取締役会の進め方や議論の内容にどのような変化がありますか？

渡辺 取締役会の運営は大きく変わったと感じています。これまででは執行側からの報告が大半で、参加メンバーはどちらかというと受動的なスタンスが強かったと思いますが、新体制になり、社内・社外を問わず、取締役会メンバー間で活発に意見や質問が飛び交う“双方向”の取締役会になったと感じています。社外取締役の私たちは、事業の細部まで熟知しているわけではなく、追加説明や周辺情報を提供して下さるなど、積極的に意見できる雰囲気づくりを工夫されていて、非常に議論がしやすくなりました。

二瓶 私も同感です。以前の体制では、執行側が決めたことを追認するような雰囲気がありました。議長が成川社長に交代

した後は、取締役会の時間を十分に確保し、しっかりと議論ができるようになりました。特に、「バッドニュースファースト (Bad News First/Fast)」の考え方が徹底していて、従来上がってこなかった懸念事項なども早めに共有され、その場で議論・モニタリングできるようになったのは大きな変化だと思います。リスク情報を幅広く共有し、モニタリングしやすい環境をつくってくださるので、弁護士である私としては、とても良くなったと感じています。

竹中 私は、2024年に社外監査役に就任いたしました。私が就任した後に成川さんが副社長から社長に就任されたのですが、当初より、「会社を変えてやろう」という強い意志を感じました。その表れだと思いますが、新体制のもと取締役会議長である社長自らが、ご参加の皆さんの発言を促し議論内容をフォローし整理してくださっています。発言しやすい環境づくりへの配慮は、私も強く感じています。私は、当社で初めて社外役員を経験しておりますが、取締役会においても、監査役会においても、想像以上に風通しの良さを感じています。

取締役会の多様性がもたらす変化

Q. 2024年3月、2名の新任社外役員が加わり、特に世代に広がりが見られます。どのような変化が生まれていますか？

堀 取締役会議長が活発な議論を促す工夫をされていることに加え、若い世代が取締役会メンバーに加わったことで、多様な視点に立った意見が交わされるようになりました。その点で、取締役会の空気が引き締まったと感じています。若い皆さんの意見をつぶさに聞くことで、私自身が生きてきた時代とは異なる価値観を学んでいるところです。

一方で、企業として守るべき普遍的で変わらない価値観も存在します。何百年も続く老舗企業を調べると、どの会社も「人間関係の円滑さ」や「技術・文化の継承」といった本質を大事にしています。最近重視されているDE&I(多様性・公平性・包括性)なども、長い目で見ると永続的であるとは言い切れません。だからこそ、多様性の推進と合わせて、「自社の本質は何か」

ということを見失わないことが大切だと私は思いますし、取締役会においても、そのような議論を意識的に行うべきだと考えています。

米山 私も2024年就任の新任メンバーです。日本社会をリードされてきた大先輩が、世の中の価値観の変化を謙虚に学んでおられることに、懐の広さを感じざるを得ません。そのような度量が日本企業のこれからを支えていくのだと思います。

一方で同質性の高い文化に、最初は形式的であっても、異分子を受け入れることはとても重要だと私は捉えています。もちろん、本質的には「経験・価値観の多様性」という実質的なダイバーシティを目指すべきなのは当然ですが、それでも、初めは形式的な多様性でも良いと思います。

例えば取締役会において、強制的にでも社外役員の視点を入れれば、議論の幅は広がります。さらに、多様なメンバーがいることで、「自分には分からない」と率直に認められる雰囲気生まれることも大きいでしょう。そうした多様で異質なメンバー間で、率直な対話ができる会議体の実効性は高いと考えています。



渡辺 当社に限らず、日本企業の取締役会は中高年以上の男性が中心というケースが多いように思います。同質なメンバーに囲まれることは居心地が良いものですが、それでは新しい発想は生まれません。あえて異質な人材を登用し、「心地よさ」に風穴を開ける必要があると私も考えています。

私自身、金融業界出身の女性という“異分子”ですが、異分子が加わることで組織に新しい視点が生まれまし、経営陣が「異分子も意外と悪くない」と実感すれば、本当の意味で多様性が根付いていくのではないのでしょうか。

竹中 私もいわゆる昭和の中高年世代に入るので、新しい価値観とのギャップを痛感することがあります。ただし、社外監査役としては、「自分はそういう価値観は分からない」というスタンスでは役割を果たせませんので、自ら学びつつ、新しい価値観を取り入れていかなければと常々考えています。

時代の変化に合わせて、柔軟に価値観をアップデートしていくための一層の努力が必要な時代にあると感じています。

二瓶 日本の職場の多くは、自然に多様な人材が集まる環境にはないと感じています。そのような環境において議論を活性化するには、意図的に異分子を入れる必要があると思います。女性が一人もいない会議に女性を加える、日本人ばかりの部署に外国人を配置する。そういった変化があるだけでも、それまで暗黙の了解で進んでいた物事が通用しなくなり、きちんと言葉にして議論せざるを得なくなります。取締役会における多様性に対しても、同様の効果があるのではないかと感じています。

まずは形だけでも多様な人材を登用し、その化学変化を見ることが大事ではないのでしょうか。



新中期経営計画策定プロセスの評価

Q. 新中期経営計画（以下、「新中計」）の策定プロセスについて伺います。取締役会での情報共有や議論はどのように行われましたか？

渡辺 成川社長は計画の骨子が固まる前の早い段階から、「今、このように考えている」と、取締役会で考え方を共有してくださいました。前職の経験では、計画がほぼ完成してから取締役会に諮るのが普通でしたので、このオープンな進め方には正直とても驚きました。同時に、社員の皆さんは、自分たちで計画を練り上げていく過程で、新中計がより自分事になったのではないのでしょうか。

策定の最終段階でも、社外役員を含めて繰り返し議論がなされ、納得のいく中計になったのではないかと感じています。



米山 私は、とても先進的・進歩的なプロセスだと感じました。今回は、ビジョンを固めていく中、柔らかなアイデアの段階から「どう思うか？」との問いかけが成川社長からあり、社外役員からは、遠慮のない意見を多々出させていただきました。存在意義(raison d'être)について、皆さんで根本を議論する場面もあり、社外役員も早い段階から策定に関わったことで、「自分たちも関与した計画だ」という責任感と当事者意識が強まったように思います。

計画策定プロセスとして、非常に有効だったという印象です。

堀 私の世代は、意見を出す余裕もないぎりぎりのタイミングで中計などの決議が取締役会で諮られる文化の中で育ってきたので、基本的に社外役員の発言は求められていないと考えがちです。発言していいのか、発言に意味があるのか、そのような価値観を少なからず持っているのが、本日の皆さんのご意見を伺い、中計策定の過程で、経営陣は若い世代をはじめとする社外役員の意見を真摯に求め、異なる文化・価値観で策定のプロセスが進められたのだということを改めて認識した次第です。

二瓶 その点に関しては、社内・社外それぞれに考え方があってと思います。「社外役員に細かく言われたくない」という執行側

の皆さんの本音はあると思うのですが、外部の視点に立った指摘で、「それは盲点だった」と気づくこともあるでしょうし、そうなれば、社外役員の意見を積極的に取り入れようとする風土も育つでしょう。

一方、私たち社外役員は、これまで以上に緊張感を持ち、有益な提言ができるように努め、建設的な意見を発信し続けられるように変わっていく必要があると考えます。

竹中 今回の中計策定に当たっては、当社の置かれた状況も影響していたと思います。平時であれば、従来のやり方でも問題はなかったかもしれませんが、成川社長は極めて大きな危機感を持っていらっしやったと思います。ですから、リスクと捉える点、変えるべき点などがあれば、忌憚なく意見を言ってほしいと最初に明確に意思表示されましたし、変革を推進するために十分な情報共有や議論を意識されたのだと受け取っています。

米山 加えて、社外役員を取り巻く環境の変化も大きいと思います。多くのステークホルダーの皆さんに常に見られている立場、会社に対してより公正で中立的な立場にありますから、社外役員が関わる取締役会や監査役会などの在り方も、当然変化していく必要があるでしょう。



これからのJUKIに必要な「JUKIらしさ」

Q. 最後に、これからのJUKIに必要な「JUKIらしさ」とは何か、JUKIに期待することについてお聞かせください。

二瓶 私が思うJUKIらしさは「開拓者精神」です。他社が進出しないような途上国の市場にも果敢に飛び込んでいった過去のJUKIのハングリー精神が、世界中にJUKI製品が広がる礎になりました。JUKIの強みは、まさにその開拓者精神にあると思います。今後さらに成長するためにも、もう一度その原点に立ち返って、二大事業に加えて、新規分野にも貪欲に挑戦してほしいと期待しています。

渡辺 加えて、「モノづくりへのひたむきな情熱」もJUKIらしさだと思います。

社員の皆さんは本当にモノづくりが好きで、製品に愛情を持って事業を展開していらっしゃいます。その情熱と開拓者精神が両輪となっていた時代のJUKIは本当に強かったのでしょう。JUKIらしい製品愛と技術力に、もう一度開拓者魂が加われば、必ず新しい活路が拓けるはずで。社外役員の一員として、社員の皆さんのJUKI愛と挑戦を後押ししていきたいと思っています。



米山 今回の中計の重点施策の一つである「エンゲージメントを高める施策」のもと、「社員の♡Happy Project」という、社員の皆さんが考え、「全社員のHappy」を実現するための施策が推進されています。監査役として、「Happyって何ですか？」と聞かれたことがあるのですが、この問いにJUKIのこれからを支える鍵があると感じました。人の数だけHappyのカタチがある。いい意味で多義的です。

米国独立宣言にも“the pursuit of Happiness”として登場する幸福追求の権利は、日本国憲法下でも「国民の数だけ幸福の形がある、だから、(幸福権ではなく)幸福「追求」権なのだ」と解釈されています。

自分の仕事の課題解決にワクワクしながら取り組める人々をどれだけ抱えられるかがJUKIの今後の強みになると期待しています。

竹中 本当にその通りだと思います。社員の皆さんがあってこそ、会社の成長が実現できるので、非常に基本的なことではありますが、とても重要な中長期的取り組みであると考えています。さらに、新たな経営理念のもと、その実現を通じ、社会にどのように利益を還元していくのか。その道筋をしっかりと描き、実践していくことが、ひいては社員の皆さんのモチベーションにつながるのだと思います。

堀 私にとってJUKIらしさとは「ミシンのJUKI」「縫製のJUKI」、これに尽きます。かつて縫製工場と言えば、JUKIのミシンがいつも動いていました。

日本を支え、世界に貢献してきたJUKIというブランドを絶対に途絶えさせてはいけない—これが私の信念です。

この信念を全うするために必要であれば、社外取締役として苦言を呈することも辞さない姿勢で、JUKIのこれからを見守っていきたくと考えています。

コーポレート・ガバナンス

お取引先や投資家・株主の皆様とのコミュニケーションを図るとともに、コーポレート・ガバナンス体制の充実、コンプライアンスの徹底およびリスクマネジメントの強化に努め、透明性の高い経営を目指します。

基本的な考え方

当社は、経営の健全性・効率性を確保する観点から、また、ステークホルダーの信頼にお応えるため、コーポレート・ガバナンス体制の適切な維持・運用を最重要課題の一つと位置付け、その整備と充実に努めています。

また、適時かつ正確な情報公開を通して、経営の透明性を高めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会

取締役会は、取締役6名 成川敦、安西洋、橋本圭一、堀裕（社外取締役）、渡辺淳子（社外取締役）、二瓶ひろ子（社外取締役）で構成され、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を逐次監督しています。

取締役・監査役のトレーニング

当社では、社外役員を含め、取締役および監査役に期待される役割と責務を十分に果たしうる人物を選任しています。それを踏まえ、内部昇格による新任役員については、社外講習会なども活用し取締役として習得しておくべき、法的知識を含めた役割・責務の理解促進を図っています。また、社外取締役・社外監査役については、就任時およびその後も定期的に会社の事業や機能等を理解していく活動を実施しています。

監査役会

監査役会は、監査役3名 寒川倫成（議長：常勤監査役）、竹中稔（社外監査役）、米山貴志（社外監査役）で構成され、監査役を補佐する組織として監査役室を設置しています。各監査役は監査役会で定めた監査方針、業務分担等に従い監査役監査を実施するとともに、取締役の職務執行を監査しています。

内部監査

当社の内部監査の組織としては、グループ監査部を設置しており9名で構成しています。その業務内容としては当社各部門およびグループ会社に対する業務監査を行っています。

指名・報酬諮問委員会

当社は、経営陣幹部および取締役・監査役の指名、報酬等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ことを目的として、取締役会の下に任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、堀裕（委員長：社外取締役）、渡辺淳子（社外取締役）、二瓶ひろ子（社外取締役）、成川敦（代表取締役社長）で構成されています。

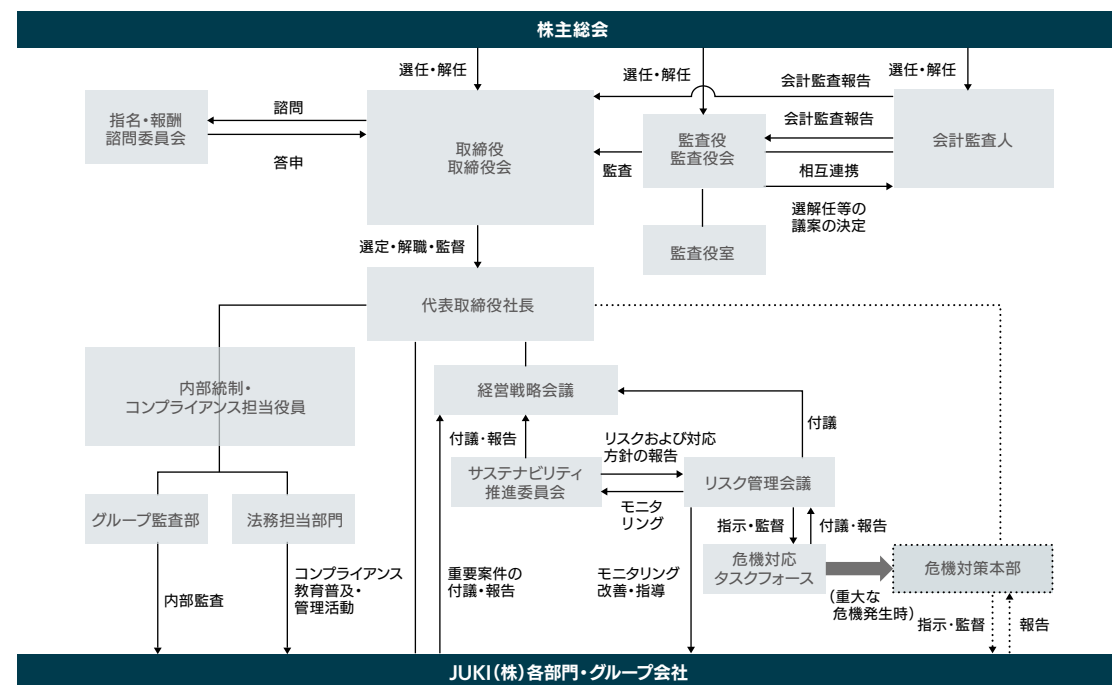
執行役員制度およびエグゼクティブオフィサー制度

当社は執行役員制度およびエグゼクティブオフィサー制度（エグゼクティブオフィサー（役付執行役員を除く執行役員に相当する幹部職））を導入し、業務執行の円滑化と責任の明確化を図っています。執行役員は、代表取締役社長を含め役付執行役員5名で構成され、エグゼクティブオフィサーは15名で構成されております。なお、エグゼクティブオフィサーを役付役員の後継者群として位置付け育成していくとともに、若手社員の抜擢による活性化を図っています。

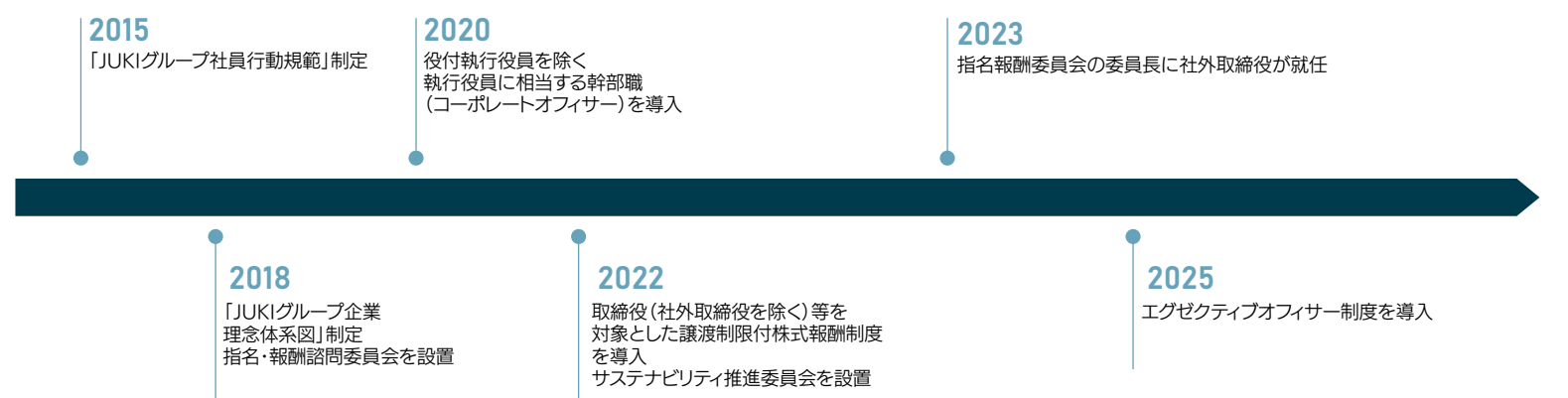
取締役会の下に経営戦略会議を組織し、当社およびグループ会社からなる企業集団に関して、取締役をはじめ、担当役付執行役員、担当エグゼクティブオフィサーや担当部門責任者も出席し、経営に関する基本方針、戦略等について様々な角度から審議することで、より適切な意思決定および業務の執行が可能となる体制を採っております。なお、経営戦略会議に付議された事項のうち、特に重要な事項については取締役会で意思決定をしています。

コーポレート・ガバナンス体制図

2025年7月1日



コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み



機関設計

機関の設計	取締役の合計人数	社外(独立)役員比率	取締役の任期	執行役員制度の採用	取締役会の任意諮問機関
監査役設置会社	6人	50%	1年	有	指名・報酬諮問委員会

取締役会の実効性評価

当社の取締役会の運営状況は以下のとおりです。	2024年度の評価では、以下の理由から、全体として取締役会の実効性が確保されていることを確認いたしました。	コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み
(1) 取締役会規定に基づき重要案件を漏れなく議案として選定し、取締役会を原則毎月開催することにより、適時・適切に審議しています。	(1) 取締役会の構成は、当社の事業内容・規模からみて、適切であります。	取締役会は、今回の「取締役会の実効性に関する分析・評価」におきまして、取締役会の資料については、分量が多くメリハリが不十分等の指摘がありましたので、今後はさらに分量とポイントを絞りメリハリのある分かりやすい資料とすることでさらに議論が深まるよう改善に取り組むとともに、今後も取締役会での意見交換をさらに充実させるなど、取締役会の実効性確保に一層努め、より充実したコーポレートガバナンス体制の構築とさらなる企業価値の向上を目指してまいります。
(2) 取締役会の審議に先立ち、経営戦略会議等の会議体において、問題点・課題・リスクおよびその対策を明確にさせ、議論の実効性を高めています。	(2) 取締役会の運営は、開催頻度、資料の内容等の観点から適切に運営されています。	
(3) 取締役会で円滑かつ活発な議論を行い、十分な検討を行うため、取締役会資料を事前に配布し、特に社外取締役・社外監査役には事前に内容を説明しています。 当社は、取締役および監査役を対象に、年に1回アンケートによる自己評価を行い、これを集計した上で、取締役会において「取締役会の実効性に関する分析・評価」を行っています。	(3) 取締役会の審議は、議題の選定、審議時間および出席者の発言等審議内容の観点から適切な審議状況であります。	
	(4) 取締役を支える体制については、トップとの情報交換の機会あるいは取締役会以外の議案内容や事業内容の理解を深める機会等の観点から適切であります。	

取締役の選任理由とスキルマトリックス

	氏名	選任理由	企業経営	財務・会計	法務・コンプライアンス	グローバル	営業・マーケティング	製造・品質管理・研究開発	環境・社会	人事労務・人材開発
取締役	代表取締役社長 取締役会議長 指名・報酬諮問委員会委員 サステナビリティ推進委員会委員長 成川 敦	2015年から2024年3月までグローバル製造業の経営者を務め、当該会社の事業再構築から成長を実現した実績を有しています。2024年7月より当社社長として豊富な海外業務経験と優れた企業経営の知見に基づき業績の立て直しの取り組み、強いリーダーシップを発揮しつつ新たな中期経営計画を策定するなどグループの中長期的な事業基盤強化と企業価値の向上を牽引できる人材と判断しています。	●	●	●	●	●		●	●
	取締役常務執行役員 安西 洋	2019年から執行役員を務めており、経営企画、情報システム、開発など幅広く管掌し、豊富な経験と知見を有し、経営管理と事業運営の双方において適切に職務を遂行してきました。産業機器事業を統括し、同事業の周辺事業領域の拡大と強化に貢献できる人材と判断しています。	●		●		●	●	●	
	取締役常務執行役員 橋本 圭一	グローバル・生産・経営管理など企業経営者としての豊富な経験を有し、2023年から生産センター、グループ事業、経営企画など幅広い業務にわたり適切に職務を遂行してきました。経営に関する高い見識を背景に、取締役としての意思決定において適切に職務を遂行できる人材と判断しています。	●		●	●		●	●	●
社外取締役	社外取締役（独立役員） 指名・報酬諮問委員会委員長 堀 裕	2016年から当社社外取締役を務めており、就任してからの年数は、2024年12月期に係る定時株主総会終結の時をもって9年となります。弁護士として長年培われた専門的な法律知識および実業界における他社の取締役経験から、コンプライアンス面をはじめ企業経営における的確な助言と意思決定の役割が期待できる適切な人材と判断しています。	●		●	●			●	●
	社外取締役（独立役員） 指名・報酬諮問委員会委員 渡辺 淳子	2023年から当社社外取締役を務めており、就任してからの年数は、2024年12月期に係る定時株主総会終結の時をもって2年となります。企業経営者としてダイバーシティ経営、事業経営等の豊富な経験および知識並びに企業経営に関する高い見識と監督能力を背景に、客観的かつ的確な助言と意思決定の役割が期待できる適切な人材と判断しています。	●	●			●		●	●
	社外取締役（独立役員） 指名・報酬諮問委員会委員 二瓶 ひろ子	2023年から当社社外監査役を務めており、就任してからの年数は、2024年12月期に係る定時株主総会終結の時をもって2年となります。弁護士として培われた専門的な法律知識および国際商事等法務関連の幅広い経験と実業界における他社の取締役・監査役経験から、コンプライアンス面をはじめとする的確な助言と意思決定の役割が期待できる適切な人材と判断しています。			●	●			●	●

（注）上記の一覧表は各取締役の有するすべての知見・経験を表すものではなく代表的と思われる スキルとして表したものです。

役員の報酬制度

取締役の個人別の報酬等の内容の決定方針

基本方針

当社取締役の報酬等は、企業の持続的成長と企業価値向上を図るためのインセンティブが機能する報酬体系としています。

取締役の報酬等は、その総額を株主総会において定め、「月額報酬(固定報酬)」および連結業績の達成度等により変動する「業績連動報酬(賞与)」並びに「譲渡制限付株式報酬」によって構成されています。

取締役の月額報酬は、年度ごとに職責を評価し決定するものとし、業績連動報酬(賞与)は、当社グループの収益力を示す重要な基準である連結経常利益を指標とし、各期の会社業績の達成状況および配当等を総合的に勘案し支給総額を算定した上で、各人の業績・成果を評価、決定し、毎年一定の時期に支給しています。また、譲渡制限付株式報酬は、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、年度ごとに職責を評価した上で職責に応じた数量の株式の割当てを決定いたします。2024年度は連結経常損益が33億2千7百万円の損失となったことから、業績連動報酬(賞与)は、支給しておりません。

社外取締役の報酬等は、経営の監視と監督機能を担う役割と独立性の観点から月額報酬のみとしています。「譲渡制限付株式報酬」の概要は以下のとおりです。

- | | |
|---------------|------------------|
| ・譲渡制限付株式報酬の上限 | 総額5千万円(1年間あたり) |
| ・付与する株式数の上限 | 100,000株(1年間あたり) |
| ・譲渡制限期間 | 退任日まで |

決定のプロセス

取締役の報酬等に関する決定プロセスは、取締役の報酬決定に係る機能の独立性・客観性を強化するために、独立社外取締役3名を含む4名の取締役で構成される指名・報酬諮問委員会において、代表取締役から提案された報酬案について審議を行い、取締役会へ答申を行います。取締役会は、同委員会より答申を受けた内容についてその妥当性を審議し決定します。また、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等につきまして、取締役会は、同委員会からの答申を踏まえ、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社取締役の報酬等の限度額は、2007年6月28日開催の第92回定時株主総会において、年額4億8千万円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役の員数は9名です。

また、社外取締役を除く取締役については、2022年3月28日開催の第107回定時株主総会において、上記の報酬等の範囲内で譲渡制限付株式報酬の額として年額5千万円以内、株式数の上限を100,000株以内と決議しています。当該株主総会終結時点の社外取締役を除く取締役の員数は3名です。

内部統制システム

取締役会にて「内部統制システム構築の基本方針」を決議しています。内容は以下のとおりです。

取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1)当社は、企業としての基本的な在り方を定めた「JUKI企業行動規範」を制定し、法令遵守の考えを明らかにする。
- (2)当社は、具体的な職務執行の行動基準として、「JUKIグループ社員行動規範」を定め、法令遵守の徹底をはかる。
- (3)当社および当社の子会社(以下「グループ会社」という)から成る企業集団全体のコンプライアンスに係る体制および運用については、「コンプライアンス規定」において定める。
- (4)社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を及ぼす反社会的な個人・団体には、毅然たる態度で対応する。

取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (1)職務の執行に係る情報は、「重要文書保管規定」を定め、保管・管理する。

当社およびグループ会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

- (1)「リスク管理規定」を定め、当社およびグループ会社全体のリスクの管理を行う。
- (2)「リスク管理会議」を設置し、全社の重要リスクに対し検討を行い対策を講じるとともに、各部門のリスク対策活動を管理する。
- (3)具現化したリスクに関しては、危機の規模に応じて「危機対策本部」あるいは「危機対応タスクフォース」を設置し迅速な対応措置を執る。

当社およびグループ会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)執行役員制度およびエグゼクティブオフィサー制度(エグゼクティブオフィサー(役付執行役員を除く執行役員に相当する役員))を執ることにより、取締役の職務執行権限の一部を執行役員・エグゼクティブオフィサーに移譲し、職務執行の迅速化に努める。
- (2)「取締役会規定」および「権限規定」に沿って取締役の職務執行権限の一部を使用人に移譲し、効率的な意思決定を行う。
- (3)重要な意思決定事項については、「経営戦略会議」において審議を行い、社長が決定を行う。
- (4)サステナビリティに関する全社方針や目標の策定については、サステナビリティ推進委員会にて審議・決定し、それらを実践するための体制の構築・整備、および各種施策のモニタリングを行う。
- (5)職務執行に当たっては、「組織規定」において役割を定め、効率的な職務の執行に努める。

当社の使用人並びにグループ会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1)当社は、企業としての基本的な在り方を定めた「JUKI企業行動規範」を制定し、法令遵守の考えを明らかにする。
- (2)社員の具体的な職務執行の行動基準として、「JUKIグループ社員行動規範」を定め、法令遵守の徹底をはかる。
- (3)法令遵守の徹底をはかるため、コンプライアンスの教育普及および管理活動は法務担当部門が行う。
- (4)法令遵守の担当役員として内部統制・コンプライアンス担当役員を設け、関連組織および活動の統括をはかる。
- (5)当社およびグループ会社全体のコンプライアンスに係る体制および運用については、「コンプライアンス規定」において定める。
- (6)社員のコンプライアンス上の疑問点について答えるため、社員が直接に相談する「社員相談窓口」を設ける。

グループ会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- (1)グループ会社は、「グループ経営会議」において、経営方針・経営計画について当社に報告を行い、チェックと調整をする。
- (2)グループ会社は、「グループ会社管理規定」に従い、当社に定期的および必要に応じ報告を行う。
- (3)グループ会社の取締役等は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役の職務の執行に関して不正行為、法令・定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかに当社の内部統制・コンプライアンス担当役員に報告する。

当社およびグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するためのその他の体制

- (1)当社は、「組織規定」および「グループ会社管理規定」において、機能別組織による経営管理体制を定める。
- (2)グループ会社における経営資源配分の意思決定については、「権限規定」においてそのルールを定める。
- (3)グループ監査部は、当社およびグループ会社に対して必要に応じ内部監査を行う。

監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

- (1)監査役を補佐する組織として、監査役に直属する「監査役室」を設置する。

前項の使用人の取締役からの独立性に関する事項および当社監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1)監査役は、「監査役室」に属する使用人の人事異動、人事評価に関して意見を述べることができる。
- (2)「監査役室」に属する使用人は、監査役の指揮命令に従い、監査役監査に必要な情報を速やかに収集する。

当社およびグループ会社の取締役等および使用人が当社の監査役に報告をするための体制

- (1)常勤監査役は、取締役会、経営戦略会議、グループ経営会議、リスク管理会議等の重要会議体に出席し、自ら必要な情報を収集する。
- (2)当社およびグループ会社の取締役等および使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役の職務執行に関して不正行為、法令・定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかに監査役にその内容を報告する。
- (3)監査役は、監査役が必要と判断した情報については、直接当社の担当部門並びにグループ会社の取締役等および使用人からその報告を受ける。

前項の報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- (1)監査役への報告をした者が、当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを受けないことを「コンプライアンス規定」に明記し、当社およびグループ会社の取締役等および使用人に周知徹底する。

監査役の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続き、その他の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- (1)監査役の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年監査役の計画する予算を計上する。
- (2)前号の予算外であっても、監査役が監査の実効性を確保するために必要と判断する費用の発生が見込まれる場合は、適切に対応する。

監査役の監査が実効的に行われることを確保するためのその他の体制

- (1) 監査役は、取締役会に出席し意見を述べるほか、監査役監査の実効性を高めるため、代表取締役との意見交換を随時に行う。
- (2) 監査役は、必要に応じてグループ監査部と連携をとり、監査役監査を行う。
- (3) 監査役は、必要に応じて顧問弁護士や公認会計士と連携をとり、監査役監査を行う。

財務報告の信頼性を確保するための体制

- (1) 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制が有効に機能する体制の整備および運用を行う。

運用状況の概要

2024年度における業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は、次のとおりです。

コンプライアンス体制

- 「コンプライアンス規定」に則り、グループ会社も含め、コンプライアンス体制の運用の徹底を図っています。
- グループ社員にも分かりやすく、シンプルで普遍性のある内容に見直した「JUKIグループ社員行動規範」を配布し、グループ社員一人ひとりまでコンプライアンスの徹底を図っています。
- 「反社会的勢力に関する宣言文」を掲示、契約書の条項にも反映させています。

リスク管理体制

- 「リスク管理規定」に則り、「リスク管理会議」を原則四半期ごとに1回開催し、グループ会社も含めたリスク抽出、リスク評価および対策を実施しました。
- 危機発生の地域、規模や内容に沿って「危機対応タスクフォース」、「危機対策本部」を立ち上げ対応し、取締役会に報告、審議するなど改善をしています。

取締役の職務の執行体制

- 「取締役会規定」「役付執行役員規定」「エグゼクティブオフィサー規定」「権限規定」および「組織規定」において、職務の執行が迅速にかつ効率的に行われるよう努めています。
- 「経営戦略会議」を原則月1回開催し、重要事項に掛かる迅速な意思決定を行っています。
- 「サステナビリティ推進委員会」を原則年4回開催し、サステナビリティに関する方針・計画・施策の審議決定、進捗確認を行い、取締役会などに報告・提案を行っています。
- 危機発生の地域、規模や内容に沿って「危機対応タスクフォース」、「危機対策本部」を立ち上げ対応し、取締役会に報告、審議するなど改善をしています。

グループ会社管理体制

- 「組織規定」「グループ会社管理規定」において、報告体制、機能別組織による経営管理体制を定めており、2024年度においては3回「グループ経営会議」を開催し、グループ会社の経営方針・経営計画の報告を行い、運用状況のチェックと調整を行いました。

内部監査

- 当社およびグループ会社の内部監査を内部監査計画に則り実施しました。
- グループ会社及び拠点を対象に主要項目や個別テーマを軸とした自己評価を実施し、その結果をもとに改善指導を行いました。

監査役の活動に関わる体制

- 監査役を補佐する組織として「監査役室」を設置し、必要な情報収集を行っています。
- 監査役は、3ヵ月に一度代表取締役との意見交換を行っています。
- 監査役は、公認会計士とは、会計監査に関し定期的に情報交換を行い、監査の実効性を確保しています。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、企業として説明責任を果たし、ステークホルダーの信頼を確保し、企業価値の維持・さらなる向上を目的とし、JUKIグループにおける法令遵守は当然のこととして、倫理およびソフトローも含めたコンプライアンスの徹底を効率的に図ることに努めています。当社グループの役員および従業員が適切な行動を選択する際の規範となる「JUKI企業行動規範」、「JUKIグループ社員行動規範」をはじめ、コンプライアンスに関する規定等を制定し、当該規定等に基づきコンプライアンス体制の維持、当社グループ役員および社員に対して啓発活動を行っています。

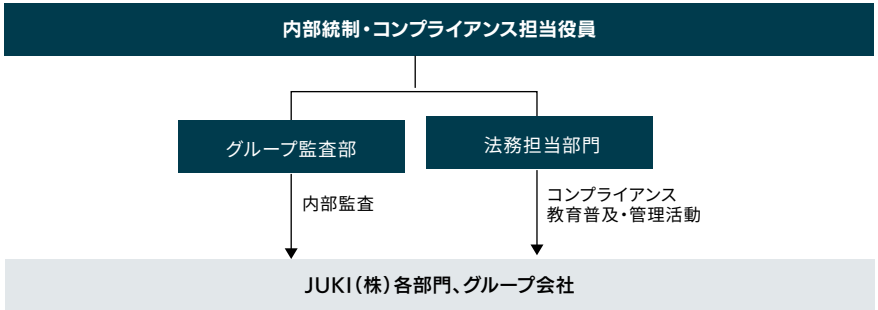
また、当社において、コンプライアンスは内部統制システムの一環として、JUKIグループ全体として推進、対処すべき最重要な経営事項の一つとして位置付け、運営しています。

推進体制

当社は、取締役会にて、コンプライアンス体制の維持、改善やコンプライアンスに係る重要事項の意思決定を行っています。その体制下で、「内部統制・コンプライアンス」担当役員が最高責任者として、担当下にあるグループ監査部門および法務担当部門を統括しています。また、法務部門が事務局となり運営するリスク管理会議では、当社グループにて構築されたコンプライアンス体制を適切に維持し、環境変化による新規コンプライアンスリスクを統括して管理、指導し、グループ全体のマネジメント強化を図っています。

また、「コンプライアンス規定」に則り、グループ会社も含めたコンプライアンス体制の構築、維持、運営によるコンプライアンスの徹底を図っており、当社グループ役員および社員向けに「JUKIグループ社員行動規範」を制定し、コンプライアンスの周知徹底のほか、「反社会的勢力に関する宣言文」を提示し、ステークホルダーやサプライチェーンとの関係にも反映させています。

コンプライアンス推進体制図

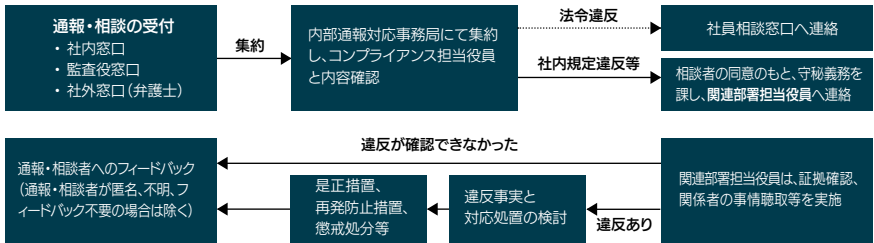


公益通報制度

当社グループでは、公益通報制度として匿名で通報できる「社員相談窓口」を設け、運用状況についてはリスク管理会議で報告するとともに監査役会でも報告しています。通報者が不利益を被らない旨については、内部統制システムの基本方針および社内規定にも明記されています。

当社では、内部通報が適正に機能する体制を維持するため、従来の「社員相談窓口」に加え、国内全グループ会社を対象とする「公益通報規定」にもとづく公益通報制度を設けています。通報窓口は、情報提供者にとって通報しやすいよう匿名で通報でき、また通報窓口は社内（法務・コンプライアンス部門、常勤監査役）だけでなく社外（外部弁護士）にも設置しています。なお、その運用状況については、定期的にリスク管理会議で報告するとともに取締役会に報告しています。

また、情報提供者および事実調査協力者の秘匿、不利益取扱い禁止および損害賠償請求の禁止等を「公益通報規定」に明記し、公益通報者の保護を図っています。



主な取り組み

当社では、コンプライアンスの徹底のため、当社法務部門並びにグループ会社および海外統括会社それぞれに役割を与え、取り組みを行っています。当社法務部門は、グループ横断的コンプライアンスの統括部門として遵守活動に取り組んでいます。

当社グループのサプライチェーンを通して、経営および事業に重大な影響を与え得るグループ全体のコンプライアンスリスクについてはリスク管理会議において管理しています。具体的には、コンプライアンスリスクの動き、改善対策の実施とモニタリング、追加対策の決定、対策対応の妥当性等についてリスク管理会議において討議、評価、さらなる追加対策等につき決定しています。

また、グループ会社に社長、役員として出向する役員、社員に対しては、当社コンプライアンス担当部門が「JUKIグループ社員行動規範」、企業経営上、直面し得るコンプライアンスリスク、リスク管理、その他各国規制および法令遵守について研修を行っています。

なお、当社では事業活動に係る国内外の法令の制定、改訂の動き等は各グループ会社と連携して、情報収集をし、逐次その影響度を検討して必要な対策を取っています。

リスクマネジメント

将来的に財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があるリスクを想定・特定し、リスクの発生と危機に転じた場合の損害を最小限に抑えるための管理を行っています。

リスクマネジメントの取り組み

JUKIではグループのリスク全般に適切に対応するため、戦略リスクを扱う経営戦略会議に加え、執行役員と事業部門・グループ会社責任者で構成するリスク管理会議を軸にリスクマネジメントシステムを構築・運営しています。

戦略リスク、財務リスク、ハザードリスク、オペレーショナルリスクの4つのカテゴリの下に政治経済情勢をはじめ品質保証、環境規制、情報セキュリティ、安全保障貿易、コンプライアンス、労働安全衛生などの分類を設け、変化するリスクに対応するため、年度ごとの方針見直しや四半期ごとのリスク評価・モニタリングを行い、重大なリスク発生の予兆をとらえ、それらへの対応を含め取締役会において報告・審議し継続的な改善を図っています。

また、リスクが危機に転じた場合は、そのレベルに応じて危機対応タスクフォースや危機対策本部の設置など、速やかに対応できる仕組みを整備しています。

重要なリスクと対応方法

カテゴリ	分類	項目	リスク	対応方法
戦略リスク	①経営戦略	新規事業 (新規事業を始めるとき、始めた後のリスク)	・投資の失敗 ・資金調達不調 ・新規事業が軌道にのらず、投資回収ができない ・技術革新による既存市場の縮小	新規事業立ち上げ時には経営戦略会議で十分な審議を行い、立ち上げ後については定期的な社内会議でレビューし、進捗状況のフォローを実施
		設備投資 (設備投資をするリスク・しないリスク)	設備投資をするリスク ・初期投資の負担(キャッシュフローの圧迫) ・コストの増加、損失の発生 設備投資をしないリスク ・機会損失発生の可能性 ・競合先との競争力の低下	経営戦略会議や統括部門内の会議において、設備投資の効果等の十分な審議を実施
		研究開発活動	・タイムリーに製品を市場投入できない、市場に受け入れられないことによる機会損失 ・技術革新による既存市場の縮小	市場動向や顧客との緊密な関係性の構築による顧客ニーズの発掘、市場に近い研究開発拠点の強化、オープンイノベーションの活用などにより、市場環境変化に強い研究開発を推進
		知的財産保護	・当社グループ知的財産の不正流用による他社類似品製造による販売機会の喪失 ・当社による意図しない他社の知的財産権侵害による係争および損失の発生	・知的財産部門による適切な管理・監視体制を構築し、当社グループの知的財産権の保護 ・他社の知的財産権抵触の防止
		M & A	・環境の著しい変化、提携当事者間の利害の不一致、人材流出による経営統合効果の消失 ・追加的費用、のれん等損失の発生およびその対応による資金繰りへの影響	・統合効果等について経営戦略会議にて検討し決定 ・事業再編実施後は、社内会議にて機動的かつ定期的に状況を把握し、管理
	②マーケティング戦略	価格戦略	・当社対応力を超える競合先による低価格製品の出現 ・市場の需要の変化 ・原材料価格等の大幅な高騰等による収益性の低下 ・価格引下げによる当社ブランドイメージの棄損およびコスト回収の困難、長期的な市場シェアの低下	・各事業部門で管理するほか、定期的な社内会議により、適切な価格を決定 ・コストの継続的見直し
	③人事戦略	採用難・離職、教育	日本における少子高齢化や、海外における労働市場の急速な変動等による優秀な人材の獲得の競争激化	国内外の当社グループによるグローバル規模での人材の確保と育成のほか、シニアの活用、働き方改革の促進により、多様な人材の確保・定着を図る
	④政治	政治経済情勢 国内外の法令改正・税制改正	・政治・経済情報の変化およびこれらに伴う需要変動が想定を超えた場合、法令・税制改正による事業活動への制限 ・費用または税負担の増加等により財務および業績への悪影響の発生	リスク管理会議およびグループ経営会議で各拠点から定期的に報告させるとともに、重大な事象については都度報告を受け、適切な対策を実施
		貿易摩擦・通商問題	・国際情勢の変化等により規制が強化/変更されたことによる事業活動の制限 ・費用または税負担の増加等により財務および業績への悪影響の発生	年4回開催するリスク管理会議で各国の規制等について把握するとともに海外子会社等を通じて常に最新情報を入手、特別な対応が必要な場合は、社内に対応体制を構築し迅速な対応を実施
	⑤経済	景気変動 国内外事業活動、業界動向	販売数の低下および競争力維持のための値下げによる収益率の悪化および競争力の低下	事業部門内での進捗会議を踏まえ、定期的な社内会議で状況を把握、適宜対策を実施
	⑥社会・メディア	組織および個人からの不買運動	・当社ブランドイメージの悪化 ・当社業績への影響 ・取引先との関係悪化による収益低下	事業部門内での進捗会議を踏まえ、定期的な社内会議で状況を把握、適宜対策を実施
		風評、誹謗中傷 メディア対応 重大な訴訟	悪評・誹謗・中傷等の風説がインターネット等を通じて流布し、当社ブランドイメージに毀損による製品競争力又は当社信用の低下	・事実確認を徹底し、正確な情報発信を推進 ・事件性が認められる悪質クレームには法的手続きを含め適切な対応を検討・実施

カテゴリ	分類	項目	リスク	対応方法
財務リスク	⑦資金調達	信用格付け	当社信用格付け格下げによる資金調達の制限または調達コストの上昇	- 資金計画を策定し、財務規律を遵守した事業活動の実施 - 保有資産の適切な見直しの実施
	⑧与信	取引先、仕入先および アライアンス先の信用不安、 代金未払等	- 当社販売先の信用不安等により代金回収不能リスクの発生 - 当社仕入先の信用不安等の調達リスクの発生 - アライアンス先信用不安に伴う当社事業の遅延	- 継続的な信用リスクを織り込んだ取引条件の設定などの与信管理および債権回収の強化実施 - 複数の仕入れ先からの調達によるリスク分散 - アライアンス先管理部門によるリスク管理会議での進捗報告
	⑨価格変動	金融市場	- 外国通貨で販売する製品および調達する材料の価格への影響 - 金利上昇での支払利息の増加等による当社財務および業績への影響	- 為替リスク発生状況を適宜把握し、輸出による外貨収入の輸入決済への充当 - 定期的に為替会議で市場動向を確認し、為替予約の実施 - 金利水準を踏まえた資金調達、有利子負債の抑制の実施
ハザードリスク	⑩自然災害	ハザード	- 地震や水害等の自然災害や感染症の世界的流行(パンデミック)等の各種災害 - 戦争・テロによる事業活動の停止およびサプライチェーンの寸断による事業機会の損失	- 定期的なBCP見直しおよび訓練の実施 - 不測の事態に備え代替ルートの確保を含め定期的な見直し
	⑪事故・故障	設備・機械の誤作動	- 生産停止による納期遅延発生および顧客からの信頼喪失、損害賠償請求 - 品質問題および労働災害の発生 - 修理および仕損品発生によるコスト増加	統括部門内の会議での設備稼働状況の把握
		サプライチェーンの寸断	調達コストの高騰、調達困難の発生	代替ルートの確保を含め定期的な見直し
		情報リスク	- 事業活動遅延によるビジネス機会の損失 - 顧客情報または営業上・技術上の機密情報の流出により、当社グループの評価、信用、事業活動、競争力等の低下 - その他当社グループの財政状態、業績、事業展開に重大な損失の発生	- 情報セキュリティ管理体制を構築、適切な措置を常時実施するとともに、リスク事象はリスク管理会議においてモニタリングを実施 - 情報セキュリティ教育・訓練・内部評価の実施 TOPICS 情報セキュリティ教育の実施 2024年10月～12月にかけてJUKIグループ全社員を対象に、情報セキュリティポリシーおよび関連規定の内容理解、セキュリティ対策の必要性の認識を目的としたオンライン教育を実施し、2024年度の受講率は95%でした。近年増加している「標的型攻撃メール」に関する内容を取り入れるなど、最新のセキュリティ脅威への理解を深められる教育を行っています。今後も社員の情報セキュリティ認識と対応力の向上を図り、情報リスクの強化を進めていきます。
オペレーショナルリスク	⑫製品・サービス	製造物責任 PL 製品の瑕疵 製造物責任、リコール	- 品質事故・トラブルによる事故、市場回収、生産停止などによる賠償責任の発生 - 顧客信頼の低下、当社ブランドイメージの毀損	- 製造物賠償保険に加入し、金銭面の損害を軽減 - 年6回開催する品質会議において品質対策の強化、並びに日常の品質改善活動を実施
		業務運用ミス・属人化により プロセスが守られない、 業務量の不明確	- 当該業務のブラックボックス化・業務ノウハウ消失による品質、競争力低下 - 各担当者の適性な業務量が判別できず、適切な労働力を配分できず、モラル低下発生	- 定期的なローテーションの実施により業務ノウハウの継承およびブラックボックス化の回避 - 年間教育計画に基づく社員教育の実施
		悪質なクレーム	- 対応コストの発生 - 当社ブランドの毀損	- 事実確認を徹底し、正確な情報発信を推進 - 事件性が認められる悪質クレームには法的手続を含め適切な対応を検討・実施
	⑬法務・コンプライアンス	コンプライアンス違反・訴訟	- 法令違反などによる業務への悪影響、営業停止 - 刑事罰、損害賠償請求による経済的損失、社会制裁、株価下落、当社ブランドイメージ毀損	「コンプライアンス規定」「JUKIグループ社員行動規範」により体制を構築・運用するとともに当社グループ社員のグループ社員一人ひとりに徹底を図る - 内部通報などの制度の実効性を高めるために、制度の周知方法および体制の見直しを実施
	⑭環境	環境	- CO₂排出、有害化学物質、廃棄物等各国の環境規制への対応のための費用の増大 - EU指令等の不順守による輸出停止	- 当社が定める環境理念、環境行動指針、グリーン調達ガイドラインに基づき事業における環境負荷の低減を図る - 環境問題への法規制のモニタリングのため、リスク管理会議で各国の環境規制の状況の把握を実施
	⑮労務	労働災害、メンタル不調、過労死、 ハラスメント	- 不十分な労務管理による労働災害 - 長時間労働による社員の健康悪化の発生 - 上記に起因する会社の社会的信用の低下等を招く	- 法令遵守の徹底 - 適切な労務管理の実施 - 不適切な労務管理をリスクとし、リスク管理会議による労務管理状況のモニタリング実施