

# 株主総会の招集通知のグッド・プラクティス事例調査の結果について

2014年5月9日

経済産業省 経済産業政策局

「企業報告ラボ」 グッド／バッドプラクティス事例分析作業部会

## I. 本調査について

本調査は、企業の株主総会の「招集通知（事業報告を含む）」が、特に投資家（株主）にとって企業との重要なコミュニケーションの手段となっていることから、「招集通知書」や「株主総会議案」の事例について、機関投資家が特にどのような点に着目しているか、投資家から見て良い（悪い）事例とはどのようなものかを明らかにすることを目的としています。

本調査の結果が、株主総会の準備に携わる皆様にとって、今年度及び来年度以降の株主総会の招集通知書の作成にあたっての参考となり、日本の企業と投資家がより良い関係を構築する一助となれば幸いです。

## II. 経緯

本調査は、「企業報告ラボ」のプロジェクトの一つとして実施しています。「企業報告ラボ」は、企業と投資家が、企業価値の向上につながるより良い対話や開示のあり方を検討、調査、提案する場として、企業や金融市場の関係者を中心に、2012年設立されました。（事務局：経済産業省、企業活力研究所）

同ラボの中で、「機関投資家の視点から見た株主総会の招集通知書」や「株主総会議案」の良い（悪い）事例を幅広く集めて紹介することが、企業の総会実務やIRに携わる皆様にとって有用ではないかとの提案を受け、「グッド／バッドプラクティス事例分析作業部会」が設立されました。

## III. 本調査の実施

同作業部会では、上記を目的に、2014年1月～3月にかけて大手機関投資家を対象に、以下の通りアンケートを実施し回答を得ました。本アンケートの送付に当たっては、作業部会メンバーにおいて機関投資家の中でも特に日本企業の株主総会招集通知書を熟知し、議決権行使に係る意思決定をしている方々を選んで回答をお願いしました。その意味で、今回の調査はパイロットプロジェクトとして位置づけられており、この結果と今年の総会での招集通知を踏まえ、今後さらに本格的な調査を行うことも検討しています。

# 『「株主総会の招集通知」や「総会議案」に関するグッド・プラクティス事例調査』結果

## I. 送付先属性と回収状況

送付先については、国内外の主要なアセットマネジメント会社等において議決権行使を担当されている方について、運用資産規模や国内・海外等のバランスを考慮しつつ選定しました。選定に当たっては、作業部会メンバーのネットワーク等を通じて、機関投資家の立場から各社の株主総会招集通知を熟知（各々が、概ね数百社程度から数千社の株主総会招集通知を読んでいると推定されます）し、実際に議決権行使に係る意思決定をしている方を対象にしました。

アンケートは、27名に送付し、16名から回答を得ました。回収率は59%となっています。

（アンケート送付先）27名

| No. | 分類              | 送付対象 |
|-----|-----------------|------|
| 1   | 国内系アセットマネジメント会社 | 13名  |
| 2   | 海外系アセットマネジメント会社 | 12名  |
| 3   | 議決権行使会社         | 1名   |
| 4   | 国内研究機関          | 1名   |

（アンケート回収結果）16名：回答率59%。

| No. | 分類              | 送付対象 |
|-----|-----------------|------|
| 1   | 国内系アセットマネジメント会社 | 5名   |
| 2   | 海外系アセットマネジメント会社 | 9名   |
| 3   | 議決権行使会社         | 1名   |
| 4   | 国内研究機関          | 1名   |

## II. アンケート送付・回収期間

アンケートは、2014年1月31日～3月6日の間に送付・回収しました。

### III. 調査の結果

アンケート項目の概要と回答状況のサマリーは以下の通りです。回答の選択肢および回答結果の詳細は、別添資料に記載してあります。

#### 1 株主総会招集通知において、どのような点を重視していますか？

株主総会の招集通知に関して全般的に重視する点として、機関投資家等は、「招集通知の発送日が十分に早期であること」を最も重視し、次いで「事業報告、議案等が全体的にわかりやすいこと」を重視していることが読み取れます。

一方で、「招集通知と事業報告が分冊になっていないこと」「ウェブサイトからPDFファイルがダウンロードできること」といった形式的な項目については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

#### 2 株主総会招集通知に記載されている内容において、どのようなことを重視していますか？

招集通知の内容面では、14の選択肢のうち、「取締役選任」を最も重視しているとの答えが圧倒的に多く、次いで、「監査役選任」を重視していることが読み取れます。

また、招集通知を議案内容と事業報告に大きく分けると、事業報告は議案内容に比べて相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

以下、3.以降では、機関投資家等が重視する項目の順に、各項目における着眼点や評価のポイント、良い例として挙げられたものを記載しています。

#### 3 直近の決算期における株主総会招集通知において、議案内容の着目点・評価のポイントの回答をお願いします。

##### (1) 取締役選任

招集通知において機関投資家等が最も重視している項目である「取締役選任」に関する記載について、6つの選択肢に対して、「社外取締役の選任理由、属性・独立性の説明が十分なされている」を最も重視し、次いで「社外取締役の活動状況に関する情報開示が十分であること」を重視していることが読み取れます。

一方で、「取締役候補者の抱負が、自身の言葉でわかりやすく書かれている」「マネジメント・ビューが明確に示されている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

<良い事例として挙げられたもの（取締役選任）：株式会社オートバックスセブン>

主な理由：取締役候補者の顔写真・経歴、選任理由、抱負（株主の皆様へ）が掲載されている。

<http://www5.tse.or.jp/disc/98320/140120130529053286.pdf> （P12～19）

<良い事例として挙げられたもの（取締役選任）：三井物産株式会社>

主な理由：取締役会の出席率を開示している。

兼職の状況や退任日などの過去の経歴が記入している。

<http://www5.tse.or.jp/disc/80310/140120130530053831.pdf> （P39～44）

<その他良い事例として挙げられたものに対する理由（取締役選任）>

- ・兼職先の役割が明確である。
- ・委員会の構成が明確である。
- ・社外取締役の独立性基準が明示している。
- ・社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断した理由を掲載している。

## (2) 監査役選任

機関投資家が二番目に重視する項目として挙げている監査役選任に関する記載については、6つの選択肢に対して、「社外監査役の選任理由、属性・独立性の説明が十分なされている」を最も重視し、次いで「社外監査役の活動状況の説明が十分なされている」を重視しているなど取締役選任における着眼点と同様の傾向が読み取れます。

一方で、「社外監査役候補者の抱負が、自身の言葉でわかりやすく書かれている」「監査役会の活動状況が十分示されている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

<良い事例として挙げられたもの（監査役選任）：株式会社小松製作所>

主な理由：社外監査役候補者に対して、経歴、選任理由、活動状況がまとめて掲載している。

<http://www5.tse.or.jp/disc/63010/140120130524049880.pdf> （P50～52）

<その他良い事例として挙げられたものに対する理由（監査役選任）>

- ・監査役候補者選任の方針及びプロセスを開示している。

## (3) 買収防衛策

6つの選択肢に対して、「防衛策導入の経営戦略上の必要性が十分説明されている」を最も重視し、次いで「買収防衛策の発動要件が詳細に示されている」を重視していることが読み取れます。

一方で、「中期経営計画などの計数目標が明示されている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

#### (4) 役員報酬（役員退職慰労金を含む）

8つの選択肢に対して、「会社業績との連動の仕組みなど、役員報酬の制度設計の説明が十分である」を最も重視しているとの答えが圧倒的に多く、次いで「ストックオプションのスキームなどに関し、株主共同の利益への影響が明確に示されている（希薄化率など）」を重視していることなど全般的な方針に関する情報を重視していることが読み取れます。

一方で、「役員ごとの情報開示がなされている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

<良い事例と挙げられたもの（役員報酬）：株式会社資生堂>

主な理由：報酬制度全体が経営戦略の一部として分かりやすく説明されている。

パフォーマンス目標が細かく開示されている。

#### 第4号議案 取締役に対する長期インセンティブ型報酬の決定の件

本議案は、当社の取締役の報酬等における業績連動報酬の中の長期インセンティブ型報酬に関するものであります。この長期インセンティブ型報酬は、金銭による報酬等を支給する代わりに株式を報酬等として取締役に対して支給するため、その手段として新株予約権の行使に際して出資される金銭の額を1円とするストックオプションとして新株予約権を用いるものであります。

長期的な株主価値の増大と報酬を連動させることにより、当社の取締役が、株価を通じたメリットやリスクを株主のみならずと共有し業績向上と株価上昇への意欲を高めることを目的に、第2号議案が承認決議された場合の当社の社外取締役を除く取締役6名に対してストックオプションを付与したいと存じます。

具体的には、2013年度において、当社の取締役に対してストックオプションとして割り当てる下記の内容の新株予約権に係る報酬等の枠（割り当てる新株予約権1個当たりの公正価額に、割り当てる新株予約権の総数（1,000個以内とします。）を乗じた額に相当する額）を、年額金6千6百万円を上限として設ける旨のご承認をお願いするものであります。

なお、本議案により当社の取締役に付与されるストックオプションにつきましては、本議案中の「2013年度に係る取締役の報酬等の一部変更」に記載のとおり、ストックオプションとして割り当てる新株予約権に係る報酬等の額を減額してその個数および金額の枠を算出しております。

当該新株予約権の付与に際しては、新株予約権の公正価額を当該新株予約権の払込金額とし、払込金額相当額の金銭報酬を当社の取締役に支給することとしたうえで、当社の取締役が払込金額の払込みに代えて、当社に対する報酬債権をもって対当額について相殺する方法により行う予定であります。

なお、社外取締役の報酬等は固定報酬のみの制度としておりますので、社外取締役に対しては、本議案に基づくストックオプションを付与いたしません。

<その他良い事例として挙げられたものに対する理由（役員報酬）>

・業績連動報酬額の記載がある。

## (5) 剰余金処分

4つの選択肢に対して、「中長期的な経営戦略と整合する配分方針（設備投資、財務改善、M&A など）が明確に示されている」を最も重視し、次いで「今期の配当政策が、株主にとって適切である根拠が明確に示されている」を重視していることが読み取れます。

なお、他の選択肢においても、上記の項目と比べて大きな差は見られませんでした。

<良い事例と挙げられたもの（剰余金処分）：株式会社オートバックスセブン>

主な理由：剰余金の処分の方針が、中期経営計画において定められている。

### 第1号議案 剰余金の処分の件

剰余金の処分の件につきましては、以下のとおりといたしたいと存じます。

#### 1. 期末配当に関する事項

当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要課題の一つと位置づけており、平成22年5月13日発表の「オートバックス 2010 中期経営計画」において経営目標として定めています「連結株主資本配当率 (DOE) 3%」以上を目標に安定的かつ継続的な配当を実施していくことを基本方針としております。

当期の期末配当につきましては、上記方針に基づき、株主の皆様への還元強化を図るため、以下のとおりとさせていただきたく存じます。

##### (1) 配当財産の種類

金銭といたします。

##### (2) 株主に対する配当財産の割当に関する事項およびその総額

当社普通株式1株につき金81円

総額2,498,792,328円

なお、中間配当金として1株につき金75円をお支払いしておりますので、当期の年間配当金は1株当たり156円となります。

##### (3) 当該剰余金の配当が効力を生じる日

平成25年6月26日

#### 2. その他剰余金の処分に関する事項

減少する剰余金の項目とその金額

|       |                 |
|-------|-----------------|
| 別途積立金 | 10,000,000,000円 |
|-------|-----------------|

増加する剰余金の項目とその金額

|         |                 |
|---------|-----------------|
| 繰越利益剰余金 | 10,000,000,000円 |
|---------|-----------------|

<その他良い事例として挙げられたものに対する理由（剰余金処分）>

- ・中長期的な経営戦略と整合する配当方針が明確に示されている。
- ・経営指標の一つとしてROE基準を定め、それに則した株主還元に対する姿勢を明示している。
- ・配当金と連結配当性向の推移を過去6期にわたり掲載している。



## (6) 定款変更

5つの選択肢に対して、「変更を要する事由が明確に説明されている」を最も重視し、次いで「変更内容と会社の戦略との整合性が十分に示されている」を重視していることが読み取れます。

なお、他の選択肢においても、上記の項目と比べて大きな差はありませんでした。

<良い事例と挙げられたもの（定款変更）：エーザイ株式会社>

主な理由：変更内容が会社の戦略と整合的である。

変更内容が、①現行定款、②変更案、③変更の理由を各条項において分かりやすく掲載している。

### 第1号議案 定款一部変更の件

1. 変更の理由の概要は以下のとおりであります。

- 1) 単元未満株式の買増請求制度を導入するための変更  
1単元に満たない株式（単元未満株式）を単元株にするための制度として、これまでの買取請求制度に加えて買増請求制度を導入することで、株主様の選択肢を増やし、便宜をはかるためのものであります。
- 2) 取締役会で執行役の役職名・呼称を定められるようにするための変更  
当社の事業活動におけるさらなるグローバル化の進展、および経営環境の変化に柔軟に対応し、取締役会で機動的に執行役の役職名・呼称を定められるようにするためのものであります。

2. 変更の内容は以下のとおりであります。

（下線は変更部分を示しております。）

| 現行定款   | 変更案   | 変更の理由                                |
|--|---|--------------------------------------|
| <p>（単元未満株式についての権利）</p> <p>第9条 本会社の株主は、その有する単元未満株式について、次に掲げる権利以外の権利を行使することができない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 会社法第189条第2項各号に掲げる権利</li> <li>2. 株主の有する株式数に応じて募集株式の割当ておよび募集新株予約権の割当てを受ける権利</li> </ol> <p>（新設）</p> | <p>（単元未満株式についての権利）</p> <p>第9条 本会社の株主は、その有する単元未満株式について、次に掲げる権利以外の権利を行使することができない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 会社法第189条第2項各号に掲げる権利</li> <li>2. 株主の有する株式数に応じて募集株式の割当ておよび募集新株予約権の割当てを受ける権利</li> <li>3. <u>次条に定める請求をする権利</u></li> </ol> | <p>株主様の選択肢を増やし、便宜をはかるため、変更いたします。</p> |

| 現行定款                                | 変更案  | 変更の理由  |
|-------------------------------------|--|--|
| (新設)                                | (単元未満株式の買増し)   | 株主様の選択肢を増やし、便宜をはかるため、変更いたします。                |
| 第10条<br>↓<br>第35条                   | 第10条 本会社の株主は、株式取扱規則に定めるところにより、その有する単元未満株式の数と併せて単元株式数となる数の株式を売り渡すことを本会社に請求することができる。 |  |
| (社長)                                | 第11条 (現行どおり)   | 条数を変更いたします。                                  |
| 第36条 取締役会の決議によって、代表執行役の中から社長1名を定める。 | 第36条   |  |
|                                     | (役付執行役)  | 取締役会で機動的に役付執行役の役職名・呼称等を定められるようにするため、変更いたします。 |
| 第37条                                | 第37条 取締役会の決議によって、執行役の中から役付執行役を定めることができる。   |  |
| ↓<br>第41条                           | 第38条 (現行どおり)   | 条数を変更いたします。                                  |
|                                     | 第42条   |  |

<その他良い事例として挙げられたものに対する理由（定款変更）>

・企業理念と成長戦略を明示し、戦略実現のために必要な定款変更を明確に説明している。

## (7) 取締役数増減、取締役任期の変更

4つの選択肢に対して、「取締役数増減、取締役任期変更を行う目的、事由が明確に示されている」を最も重視し、次いで、「同変更が当該企業の戦略、コーポレートガバナンスに対する取り組みと整合的であることが示されている」を重視していることも読み取れます。

一方で、「変更が株主共同利益を損なうものではない旨の説明が明確である」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

<良い事例と挙げられたもの（取締役数増減、取締役任期の変更）：株式会社デザート>

主な理由：増員理由として、コーポレートガバナンスや株主価値について言及している。

### 取締役9名選任の件

本総会終結の時をもって、取締役全員（8名）が任期満了となります。つきましては、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図り、経営の透明性を高め、コーポレートガバナンスを強化し、株主価値の向上を目的として社外取締役1名を増員することを含む取締役9名の選任をお願いするものであります。



#### 4 直近の事業報告の記載内容の着目点・評価のポイントについて、回答をお願いします。

##### (1) 役員報酬等

7つの選択肢に対して、「役員報酬全般（基本報酬、業績連動部分、中期インセンティブ、後払い部分）の説明が株主視点に沿っている」を最も重視し、次いで、「報酬制度全体が経営戦略の一部として説明されている」を重視していることが読み取れます。

一方、「個別の報酬額が開示されている」「業績連動部分の比率が役員階層、もしくは個人ごとに示されている」「報酬委員会の設置など、報酬政策を策定する独立した機関について説明されている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

<良い事例と挙げられたもの（役員報酬等）：株式会社資生堂>

主な理由：取締役・執行役員の階層別の固定報酬と業績連動（短期・中期・長期別）の比率が開示されている。

##### ① 当社の役員報酬制度の概要

当社の役員報酬制度は、社外取締役を委員長とし社外メンバーを加えた役員報酬諮問委員会で設計されており、客観的な視点を取り入れた透明性の高い報酬制度となっています。

本制度における役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績目標の達成度や株価によって変動する業績連動報酬によって構成されています。業績連動報酬は、毎年の業績に応じて支給される「賞与」、2011年度からスタートした3カ年計画の最終年度終了後に同計画の目標達成度に応じて支給する「中期インセンティブ型報酬」としての金銭報酬、株主のみならず利益意識の共有を主眼とする「長期インセンティブ型報酬」としての株価に連動する株式報酬型ストックオプションからなり、当社役員に単年度だけでなく中長期的な視野をもって、業績や株価を意識した経営を動機づける設計としています。

原則として執行役員としての役位が上位の者ほど業績連動報酬の割合を高く設計しており、算定基準（3カ年および各年度の連結業績および担当事業業

績ならびに個人考課）の目標達成率が100%の場合には、役位毎の種類別報酬割合は下表のとおりとなります。

執行役員を兼務せず、取締役会議長を務める代表取締役会長については、直接には業務を執行しないことから賞与の支給がなく、役位による報酬体系とは異なる設計としております。また、当社の成長を牽引するグローバル事業を中心的に担うカーステン・フィッシャー代表取締役執行役員専務についても、役位による報酬体系と切り離して、より業績連動性の高い報酬体系としております。

また、業務執行から独立した立場である社外取締役および監査役には、業績連動報酬は相応しくないため、固定報酬のみとしています。

報酬の水準につきましては、同業あるいは同規模の他企業と比較して、当社の業績に見合った水準を設定しています。

役員退職慰労金制度については、2004年6月29日開催の第104回定時株主総会の日をもって廃止しました。

##### ■ 当社取締役の役位毎の種類別報酬割合および報酬算定基準（業績連動報酬に係る目標達成率が全て100%の場合）

|        |           | 会長      | 執行役員<br>社長 | 執行役員<br>副社長 | 執行役員<br>専務 | 執行役員<br>常務       | 執行役員 | カーステン・フィッシャー<br>執行役員専務 |
|--------|-----------|---------|------------|-------------|------------|------------------|------|------------------------|
| 固定報酬   | 基本報酬      | 42%     | 30%        | 43%         | 44%        | 45%              | 48%  | 34%                    |
|        | 算定基準      | 役位に応じて  |            |             |            |                  |      |                        |
| 業績連動報酬 | 賞与（短期）    | —       | 23%        | 22%         | 21%        | 21%              | 21%  | 22%                    |
|        | 算定基準      | —       | 連結業績       |             |            | 連結業績・担当事業業績・個人考課 |      |                        |
|        | 中期インセンティブ | 29%     | 23%        | 17%         | 17%        | 17%              | 16%  | 35%                    |
|        | 算定基準      | 3カ年計画目標 |            |             |            |                  |      |                        |
|        | 長期インセンティブ | 29%     | 23%        | 17%         | 17%        | 17%              | 16%  | 9%                     |
|        | 算定基準      | 役位に応じて  |            |             |            |                  |      |                        |
| 合計     |           | 100%    | 100%       | 100%        | 100%       | 100%             | 100% | 100%                   |

各役位とも、代表取締役と取締役の報酬は同一です。

## (2) 対処すべき課題 など

9つの選択肢に対して、「一般論（為替、景気など）でなく、自社の強みや弱み、問題点（課題）、リスクを経営陣が明確に認識し、それに適切に対応しようとしていることが述べられている」を最も重視し、次いで、「会社の立てた経営戦略や事業計画との乖離が生じた場合、その背景や理由、今後の見通しを明確に示しているか」を重視していることが読み取れます。両項目とも、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいとの回答が多く見られました。

一方、「業界再編の必要性など競合環境にも留意した記載になっている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られ、この情報がアニュアルレポート等何かの報告書で開示されていれば良いとの回答が多く見られました。

## (3) 社外取締役等の社外役員に関する事項

9つの選択肢に対して、「選任した理由や期待する役割が説明されている」「取締役会の出席率や社外役員としての兼職数が分かりやすい」を最も重視し、両者とも、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいとの回答が圧倒的に多いことが読み取れます。

一方、「最終的な意思決定機関が取締役会であることを認識した言動を取っている」「社外取締役の経営陣に対する評価、コメントが記載されている」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

## (4) 社内取締役等の社内役員に関する事項

8つの選択肢に対して、「取締役もしくは取締役候補者が担当している（担当予定の）役割・所管部門、もしくはメンバーとなっている委員会等などが明らかにされていること、またその役割についての経営成果や活動状況が明記されている」を最も重視し、次いで「現任取締役や取締役候補者が取締役会の一員として、経営課題に関する問題意識や果たすべき役割などの情報発信がなされている」を重視しており、両者とも、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいとの回答が圧倒的に多いことが読み取れます。

一方、「各主要ラインに十分な厚みと幅がある経営チームが存在する」「経営陣の業務運営上のリスクの顕在化による利益の予想外の落ち込みを生じさせたことがない」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られ、両者ともこの情報が招集通知に記載されていることが望ましいと回答した意見はありませんでした。

## (5) 事業の経過及びその成果

7つの選択肢に対して、「株主価値（利益やROE等）を踏まえた経営成果（業績、施策の失敗、需要の読み違い等）の説明が十分になされている」を最も重視し、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいとの回答が多く見られました。

次いで、「経営者の観点に立ち、中長期的な見通しを踏まえた説明（マネジメントビュー）と

なっている」を重視しているものの、この情報がアニュアルレポート等の報告書に開示されていけば良いとの回答が多く見られました。

一方で、「各主要ラインに十分な厚みと幅がある経営チームが存在する」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られ、この情報がアニュアルレポート等別途何かの報告物に開示されていけば良いとの回答が多く見られました。

＜良い事例と挙げられたもの（対処すべき課題など）：IDEC 株式会社＞

主な理由：対処すべき課題と中期経営計画の進捗状況がリンクしている。

#### （５）対処すべき課題

世界の経済情勢は、米国は比較的堅調に推移しているものの、欧州は不透明な経済状況が継続しており、アジアにおいては東南アジア地域など高い成長が見込まれる一方で、中国市場においての経済成長率の鈍化がみられます。また国内におきましては、長期間恒常的な円高が続いたことから企業の海外移転が進行しており国内新規設備投資が抑制されております。

このような状況のもと今後とも予断を許さない経済環境で推移するものと予測されるなか、当社グループでは、「基盤事業での収益性向上と新規事業拡大で着実に未来を見据えた事業展開」という方針のもと、2014年3月期を初年度とする新中期計画に取り組んでまいります。既存事業分野においては、成熟した国内市場でさらなる差別化によるシェア拡大、収益性の向上を図るとともに、成長する海外市場において体制を強化し着実に事業を拡大してまいります。新規事業分野においては、社会的ニーズが高まっている環境・エネルギー分野を中心に、当社グループのコア技術を活かした製品およびシステムの提供による新規ビジネスの拡大を推進してまいります。また、長期的な視点で確固たる事業基盤を整備するためにも、真に顧客に選ばれる「プリアワード・サプライヤー」となるべく企業風土改革・業務改革を実践してまいります。

下記中期重点戦略を推進し、次の目標達成に向けた改革を進めてまいります。

中期計画最終年度(2016年3月期)中期経営目標

|              |                         |              |
|--------------|-------------------------|--------------|
| 売上高<br>400億円 | 既存分野 320億円<br>新規分野 80億円 | 営業利益率<br>15% |
|--------------|-------------------------|--------------|

＜その他良い事例として挙げられたものに対する理由（対処すべき課題など）＞

- ・経営者の視点で、中長期的な見通しを踏まえた説明がされている。
- ・企業価値サイクルとして、ROICに基づく資本配分を生かした経営戦略を記載している。
- ・ROE20%を目標とし、成長と資本効率のロードマップが明記されている。
- ・中期経営計画において、事業戦略、財務戦略を定め、DOEなど資本効率を勘案したKPIを導入している。

## (6) 主要な事業内容

9つの選択肢に対して、「自社の事業ポートフォリオに関して経営戦略的観点に立った説明が十分にされている」を最も重視しているとの答えが圧倒的に多く、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいという意見と、アニュアルレポート等の報告書に開示されていれば良いという意見で半分に分かれました。

次いで、「具体的な事業・財務戦略目標と、それを達成する手段が明確に示されている」を重視しており、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいとの回答が多くみられました。

一方、「経営陣の戦略は、事業運営能力と整合している」「経営陣は、決定のほぼ全てを建設的な行動に移している」については、相対的には重視する度合いが低い傾向が見られました。

また、「成長性や収益性でインパクトの大きいセグメントの説明が充実している」は、この情報が招集通知に記載されていることが望ましいと回答した意見はありませんでした。

以 上