

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

ホシザキ(以下、当社)は、経営の透明性、効率性を図るため、株主をはじめとするステークホルダーの立場にたって企業収益、価値の最大化を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針および目的としています。

企業統治の体制

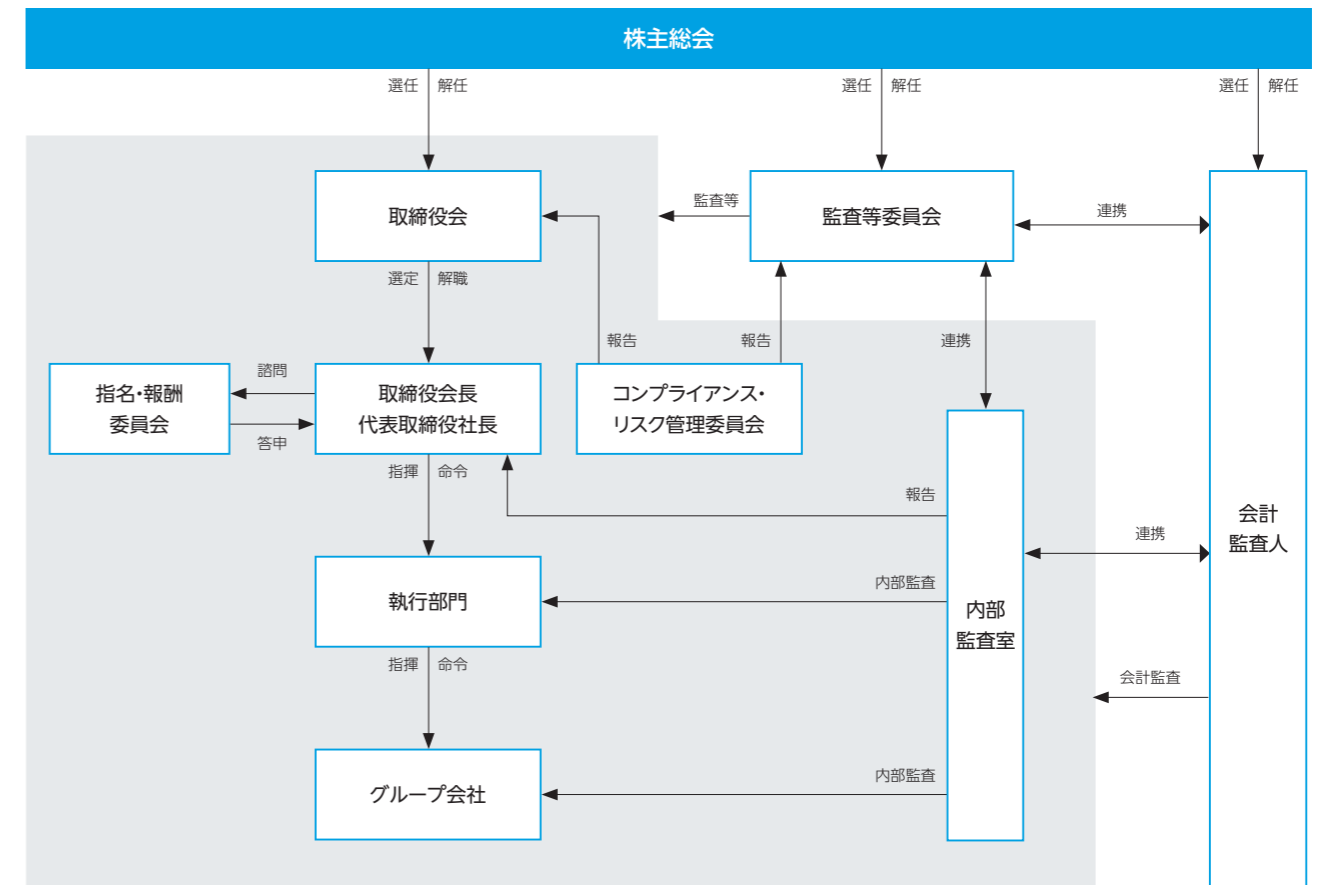
企業統治体制の概要

- 1 当社は、監査等委員会設置会社を採用するとともに、取締役会における社外取締役の割合を3分の1以上としています。
- 2 取締役会は毎月、定期的開催され経営に関する意思決定機関として、グループ全体の方針・経営戦略の立案と業務執行の監督をおこなっており、監査等委員でない取締役8名(うち社外取締役2名)と監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成しています。また、監査等委員会決議により常勤監査等委員1名を選定しています。
- 3 社外取締役は、上場会社の経営経験者2名を監査等委員でない社外取締役として、弁護士1名、公認会計士1名を監査等委員である社外取締役として選任しています。
- 4 2019年7月に導入した執行役員制度を活用し、経営・監督と業務執行の分離を段階的に進めることで取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っています。
- 5 監査等委員会は、十分な社内知識を有する取締役と社外での豊富な経験・知識を有する社外取締役が活発な意見交換をおこない、公正に取締役(監査等委員である取締役を除く)の業務執行を監査、監視しています。
- 6 取締役及び関係者を構成員とした「コンプライアンス・リスク管理委員会」を設置し、リスク管理のグループへの推進と情報の共有化を図り、リスクへの迅速な対応とリスク顕在化の回避及び軽減策等の決定をおこなっています。
- 7 2022年1月に取締役及び執行役員指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実を図ることを目的として任意の指名・報酬委員会を設置しました。指名・報酬委員会の委員長は、独立社外取締役とし、取締役社長、取締役会長及び全独立社外取締役で構成し、過半数は独立社外取締役である委員としています。





企業統治の体制を採用する理由

独立性が高い複数名の社外取締役である監査等委員が、取締役会における議決権を有することで取締役会の監督機能をより一層強化するとともに当社のコーポレート・ガバナンスのさらなる充実につながるものと判断し、監査等委員会設置会社制度を採用しています。

コーポレート・ガバナンス体制図













各機関の役割と構成

機関	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会	コンプライアンス・ リスク管理委員会
構成	 議長 社内7名+社外4名 議長は代表取締役社長	 委員長 社内1名+社外2名 委員長は社内取締役	 委員長 社内2名+社外4名 委員長は独立社外取締役	 委員長 社内7名+社外4名 委員長は代表取締役社長
目的・権限	<ul style="list-style-type: none"> 経営の基本方針の決定等の決議 執行役員の職務執行の監督 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役及び執行役員の職務の監査 監査報告の作成 会計監査人の選解任等に関する議案内容の決定 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役及び執行役員の選任・解任 代表取締役社長、役員等の選任・解任 取締役等の報酬等に関する基本方針の決定 取締役等の個人別報酬等の決定 後継者育成計画の決定 	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの維持、向上及びコンプライアンス体制の整備 業務執行に関するリスクの評価と特定、リスク回避及び軽減策の策定
社外取締役比率	36%	67%	67%	36%
2021年開催実績	15回	18回	— (2022年1月に新設)	12回
事務局	総務部	監査等委員会補助者	人事部	法務部

コーポレート・ガバナンス

取締役会の構成(2022年3月31日現在)

氏名	現在の地位・担当	2021年出席状況 取締役会 (監査等委員会)	取締役就任時期	所有株式数	主な専門性と経験								各委員会の委員就任状況		
					企業経営 (SDGs)	国際事業・ 海外知見	営業・ マーケティング・ 新規市場開拓	財務戦略・ 会計	IT	コンプライ アンス・ リスク管理	人材開発・ 多様性 マネジメント	グローバル サプライ チェーン	監査等委員会	指名・報酬 委員会	コンプライ アンス・リスク 管理委員会
	坂本 精志 取締役会長	15回/15回	2002年2月	1,900株	●	●	●				○		○	○	
	小林 靖浩 代表取締役社長	15回/15回	2012年3月	6,400株	●	○		●	○	●			○	委員長	
 社外 独立	友添 雅直 社外取締役	15回/15回	2020年3月	0株	●	●	●			○	○	○		委員長 ○	
 社外 独立	後藤 昌彦 社外取締役	—	2022年3月	0株	●	●	●				○		○	○	
	丸山 暁 取締役常務執行役員 (国内営業部門担当)	15回/15回	2008年3月	6,500株	○		●		○					○	
	栗本 克裕 取締役常務執行役員 (海外事業部担当)	15回/15回	2019年3月	800株	○	●	●					●		○	
	家田 康嗣 取締役常務執行役員 (開発・技術部門、製造部門担当)	15回/15回	2019年3月	2,100株	○	●			○			●		○	
	矢口 教 取締役常務執行役員 (管理部門担当)	15回/15回	2020年3月	500株	●	●		●	●	●	●			○	
	水谷 正 取締役 (常勤監査等委員)	— (—)	2022年3月	700株				●		●			委員長	○	
 社外 独立	元松 茂 社外取締役 (監査等委員)	15回/15回 (18回/18回)	2016年3月	0株						●			○	○ ○	
 社外 独立	柘植 里恵 社外取締役 (監査等委員)	15回/15回 (18回/18回)	2017年3月	0株				●		●	○		○	○ ○	

●:実務経験あり ○:専門性あり

取締役報酬に関する事項

任意の指名・報酬委員会の設置

2022年1月の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く）報酬制度の改革を決議し、2022年以降の取締役の報酬については、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会への諮問・答申を経て決定することにしました。

取締役報酬基本方針

以下の4つの方針に基づき、報酬額を決定します。

- 1 ホシザキグループの持続的な成長と企業価値向上に資すること
- 2 株主・社員をはじめとするステークホルダーに説明責任を果たせる透明性・公平性を確保すること
- 3 企業業績の連動性を持つとともに、全社最適を志向すること
- 4 優秀な経営陣の確保・維持に資する適切な報酬水準であること

取締役報酬の内訳

固定	+	短期	+	中・長期
①基本報酬 取締役としての責任を果たすために求められる資質・能力に対し、役位に応じた固定額を毎月、金銭報酬として支給しています。		②業績連動報酬 全社最適を志向し、業績目標達成と持続的な企業価値向上を促すことを目的に、毎月、金銭報酬として支給しています。		③譲渡制限付株式報酬 持続的な企業価値向上を図るインセンティブの付与および株主価値の共有を目的として、取締役の役位・役割に基づき譲渡制限付株式報酬を決定し、毎年一定時期に支給しています。

報酬構成の割合

基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の構成割合は、業績連動報酬に係る取締役の業績評価（9段階評価）が中位である場合は概ね7:2:1としています。監査等委員である取締役、社外取締役の報酬については、基本報酬のみの構成となります。個人別報酬の決定は、公平性、透明性、客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、社外取締役を含む任意の指名・報酬委員会における審議を経て、規程に基づき代表取締役社長が決定します。

取締役業績評価基準

評価指標は、a)前期の連結営業利益、b)取締役担当範囲に応じた財務・非財務目標、c)その他、定性的な査定であり、中期経営目標と整合性のとれたものとしております。

評価結果（9段階評価）と業績連動報酬額との連動率は、上限値で200%、下限値で0%となっております。

取締役会実効性向上の取り組み

当社では、コーポレート・ガバナンス体制および実効性の強化を最重要の経営課題として取り組みを進めています。毎年1回、ガバナンス体制の構築と運営の成果を測るため取締役会実効性評価を実施しています。

2020年度取締役会実効性評価

2020年度の実効性評価においては、「議論・検討の実効性」「監督機能の実効性」「リーダーシップの実効性」「環境整備等の実効性」「株主・ステークホルダーへの対応の実効性」「取締役会の構成等に関する実効性」の6項目について、監査等委員である取締役11名（うち、独立社外取締役4名）に対して25問のアンケートを実施し、その結果等を踏まえて取締役会において審議した結果、2020年度の実効性は、確保されていると判断しました。把握された課題については2021年度以降その改善に取り組みしました。

2020年度の実効性評価の過程で把握された課題と改善への取り組み

	2020年度取締役会で把握された課題	2021年度以降の取り組み
課題1	● 中長期戦略や経営ビジョンに関する審議機会の拡充	● 中期経営ビジョンの策定・開示
課題2	● サステナビリティに関する審議機会の拡充	● ESG・非財務情報開示の充実 ● 統合報告書発行の検討 ● 気候変動問題に対する監督機能の強化およびTCFDへの賛同
課題3	● ダイバーシティの取り組み強化	● かがやき委員会の設置、女性管理職育成に向けた推進の強化
課題4	● ガバナンス改革の加速	● 指名・報酬委員会の設置

2021年度取締役会実効性評価

2021年度の実効性評価においては、「取締役会の議論・検討の実効性」「取締役会の監督機能の実効性」「取締役会が企業の持続的な成長について議論する健全な場となっているか」「取締役会の環境整備状況の実効性」「株主・ステークホルダーへの対応の実効性」「取締役会の構成等に関する実効性」の6項目について、監査等委員である取締役10名（うち、独立社外取締役3名）に対して25問のアンケートを実施し、その結果等を踏まえて取締役会において審議した結果、2021年度の実効性は確保されていると判断されました。一方で、さらなる実効性向上のため、改善の余地がある課題を把握し、その改善に取り組んでいます。

2021年度の実効性評価の過程で把握された課題と改善への取り組み

	2021年度取締役会で把握された課題	2022年度以降の取り組み
課題1	● 取締役への事前配布資料の見直し	● 事前配布資料の充実
課題2	● 審議時間と議案数の最適化	● 上程議案の絞り込み、付議基準の見直し
課題3	● 重要事案の継続審議のあり方	● 継続審議すべき重要事案の絞り込みと審議時期の特定

コンプライアンス・リスク管理

ホシザキグループは「コンプライアンス」をコアバリューの1つと位置付けています。法令・ルールの遵守にとどまらず経営理念に沿って社会規範を守り、誠実かつ公正な企業活動をおこなって活動するそれぞれの地域の経済・社会への発展に貢献していきます。

コンプライアンス基本方針

私たちホシザキグループは、

- 1 食環境に関わる企業グループが持つ社会的責任と公共的使命の重みを常に認識し健全かつ適切な業務運営を通じて、社会からの揺るぎない信頼の確立を図っていきます。
- 2 正確な情報(商品情報、企業情報)の積極的かつ公正な開示に努め、広く社会とのコミュニケーションを図り、社会から評価が得られる透明性のある経営に徹していきます。
- 3 法令やルールを厳格に遵守し、社会規範に反することのない誠実かつ公正な企業活動を遂行していきます。
- 4 国際社会に通用する高い倫理観を備えた良き市民としての使命感を持ち、内外の経済・社会の発展に貢献していきます。
- 5 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては断固とした姿勢で臨み、決して妥協はいたしません。

コンプライアンス推進体制

コンプライアンス・リスク管理委員会

ホシザキ株式会社取締役会の下に、代表取締役社長を委員長とし、委員に社外取締役4名(うち2名は監査等委員)を含む全取締役を構成員とするコンプライアンス・リスク管理委員会を設置し、コンプライアンス・プログラムの進捗状況を管理しています。

委員会事務局

コンプライアンスへの取り組み全般についての企画立案をおこなうとともに、当グループの取り組み実務を主導しています。事務局はホシザキ株式会社法務部が担当し、法務担当執行役員が事務局の統括責任者を務めています。

ホシザキ株式会社各部およびグループ会社の責任者および副責任者

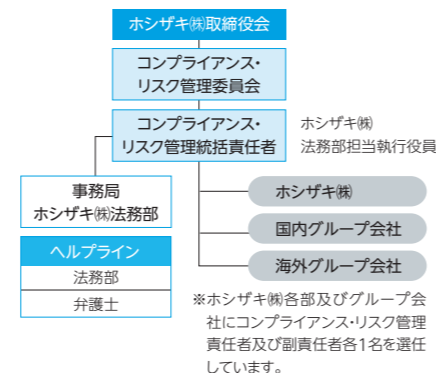
ホシザキ株式会社各部およびグループ会社にコンプライアンス・リスク管理責任者および副責任者を配置し、事務局の指導と助言を受けながら、社員に対するコンプライアンスに関する取り組みの周知徹底を図っています。

ヘルプライン(相談・内部通報窓口)の運営状況

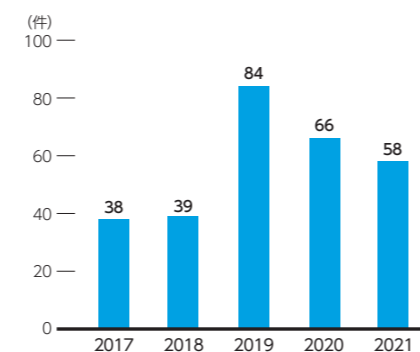
コンプライアンス・リスク管理体制の一環として、公益通報者保護法の考え方に則ったヘルプラインを設置し運営しています。相談や通報は、Eメール、郵便、FAX、電話などで受付けており、事実関係を適正に把握するため顕名を推奨していますが、匿名でも受け付けています。匿名の場合、フィードバックを可能にするため通報者を特定できないアドレスを使ったEメールでのコミュニケーションを推奨しています。

通報者は、社内窓口である法務部か社外窓口である弁護士のいずれかを選ぶことができます(顧問弁護士とは別)。

すべての通報はコンプライアンス・リスク検討会で審議されます。検討会は常任の役員2名と関係部門長などで構成されており、ダイバーシティの観点から設置したアドバイザリー・グループの意見も反映させています。コンプライアンス・リスク検討会で審議された案件については、適正な是正措置と懲戒処分を含む再発防止策を実施するとともに、その結果をコンプライアンス・リスク管理委員会や経営会議に報告しています。



過去5年間の相談・通報件数 (海外子会社を含むホシザキグループ)



ホシザキグループの持続的かつ健全な成長に貢献していきます

執行役員(法務部担当)兼法務部部长
後藤 修

ホシザキグループの健全で持続的な成長のためには、社員一人ひとりが法令の遵守にとどまらず広く社会のルールを守り、誠実に公正な企業活動をおこなう必要があります。その企業風土を根付かせるため、**仕組づくりと人づくり**に取り組んでいます。

仕組づくりの面では、日常の一つひとつの適法な業務プロセスを標準作業化することを目指しています。人づくりの面でも同様であり、適法な標準作業をやり続ける訓練や、改善後の標準作業が適法の範囲を超えないかを課題認識できるよう、グループ会社の管理責任者向けコンプライアンス研修の充実、全社員向けのコンプライアンスクイズ(PC起動時に毎朝一問)の励行などさまざまな研修をおこなっています。そして、標準作業から外れた異常値を内部通報制度などでこまめに拾って是正して行くというアプローチを取っています。

新たにホシザキグループの仲間になる企業の統合プロセスにおいても同様であり、例えば、2023年に連結子会社になるトルコの厨房機器メーカーOztiryakiler社に対しても、現地の法や慣習を尊重しつつ、ホシザキの経営理念や基本方針の浸透を図っています。

法務部門の役割は、社員一人ひとりが特段努力をしなくても自らの活動がcompliantであり、リスク=異常値を直ちに認識できるように仕組の整備と人の育成をおこなうことにあります。それが取りも直さず、持続的な価値創造の礎となって行きます。ホシザキグループが新たな挑戦をしていく中で、企業価値向上のために果たすべき役割を常に念頭に置き、健全で持続的な成長に貢献していきます。

リスク管理体制

当社グループは、戦略リスク、財務リスク、ハザードリスクおよびオペレーショナルリスクに大別したリスクリストを定め、各分野を所掌する執行役員が担当職務ごとにこれらのリスクを管理しています。

各執行役員とグループ各社は、リスクリストの中から自部署あるいは自社に関連するものを選び、重要度(コンプライアンス、事業継続、レピュテーション、財務損失、発生頻度)と脆弱性(対応組織や対策の有無等のリスクへの備え)を評価してリスク・マッピングをおこないます。「高い」あるいは「非常に高い」と分類されたリスクについては、各執行役員が優先的に対策を立案し実践しています。

それらの経過や結果は、取締役会あるいはコンプライアンス・リスク管理委員会で審議され、その結果に基づいて委員会事務局がモニタリングをおこなっています。

主なリスク要因と対策・軽減措置

リスク要因	対策・軽減措置
大規模災害とBCP	<ul style="list-style-type: none"> 「東海地震に係る地震防災対策地域」指定に基づき「緊急時におけるBCP発動体制」の策定 社員と家族の安全確保および地域との協力体制の整備
情報セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 「情報管理規定」に基づく情報セキュリティ管理の徹底 24時間365日対応のサイバー・インシデント監視体制の導入および全社員を対象とした情報セキュリティ教育の実施 海外グループ会社への国内と同レベルのセキュリティ管理・対策の展開
腐敗防止	<ul style="list-style-type: none"> 「贈収賄防止に関わる社員行動基準」に沿った厳格な運用と社員教育の実施
人権デュー・ディリジェンス	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおける人権尊重の再徹底と契約への反映 EUや欧州各国で制定されつつある人権デュー・ディリジェンス法制のコンプライアンス体制の準備
知的財産権侵害	<ul style="list-style-type: none"> 他社の知的財産権侵害防止のため設計部門および知財部門による事前調査の実施 共同開発契約・ライセンス契約、模倣品対策等における法務部門の支援

社外取締役メッセージ

社外取締役とのQ&A

ホシザキグループは経営の透明性と効率性を担保し、持続的な成長と企業価値の最大化を図るため、豊富な経験と高い識見を有する社外取締役による経営への参画を進めています。社外取締役3名の方に3点の質問を投げかけ、企業統治の基本姿勢についてうかがいました。



社外取締役

友添 雅直

A1. 社外取締役のミッションは、社外の視点を通して客観的な判断材料を提供することだと考えています。業務執行に携わる方々は、日々懸命にさまざまな課題に取り組んでいます。そうした取り組みがステークホルダーの期待する持続的な企業価値向上につながっているのか、アクションに対するリスクについて十分検討され対策がともなっているか、持続的な成長を担保する組織の体制、制度、人材、土壌などにおける課題は何なのか、といった観点から意見を申し述べるように心掛けています。

A2. ホシザキグループは4つの軸で変革を進めています。1つは地域戦略です。世界を見渡すと、当社グループの製品で貢献でき業績向上につながる地域はまだあります。M&Aが戦略実現の重要な柱の1つであるため、買収先とのシナジーを最大化できる人材の強化が必要です。次いで製品戦略で



社外取締役(監査等委員)

元松 茂

A1. 弁護士資格を持つ社外取締役、監査等委員として内部統制システムの実効性や取締役の善管注意義務について監視・監督、助言する立場だと認識しています。加えて専門領域にとらわれず取締役会の意思決定プロセスの監視や監査等委員に付与されている意見陳述権を適切に行使するよう心掛けています。

A2. 2018年の不正取引問題の遠因として売上至上主義的な風土が指摘されました。これまでに再発防止のためさまざまな改革を実施しています。販売子会社の管理責任者をホシザキ本社在籍にするなど管理体制の強化、海外の事業展開においては地域統括責任者の配置、コンプライアンス研修の見直し、コンプライアンス・リスク管理委員会の実効性向上などに取り組んできました。



社外取締役(監査等委員)

柘植 里恵

A1. 株主から付託を受けて、ホシザキグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るという観点から経営を監督することが社外取締役の責務だと考えています。公認会計士の立場から財務や会計に関するリスクに対しても適切な助言をおこなっています。初めての女性取締役という立場でもあるので、多様性を重視した視点で意見を述べるように心がけています。

A2. 海外展開が加速しているため、グローバルガバナンスの強化のためにいろいろな取り組みを実施されています。世界4極で地域本社制を導入、技術、製造など機能軸で横串を通し地域CFOに権限を委譲しました。今後の進捗と実効性について注視しています。

ガバナンス改革については、任意の指名・報酬委員会が設置され、社外取締役が過半数を占めてお

Q1 社外取締役としてのミッションをどのように捉えていますか？

Q2 ホシザキグループの成長に向けて、どのような変革が必要と思われますか？

Q3 サステナビリティガバナンスの構築に向けてホシザキの成果と課題は何でしょうか？

ですが、単品販売から飲食サービスをトータルにバックアップする業態へ進化しています。3つめは、DXによる製品・サービスのデジタル化を通じて事業モデルを一層強化する取り組みです。最後に顧客戦略、飲食外市場の開拓に注力しています。特にDXによる事業モデルの一層の強化はさらなる成長のため重要度の高い変革だと考えます。

A3. ホシザキには DNAとして「社会への還元」という強い想いが、創業者以来代々、その理念が強化される形で脈々と流れています。一方で、事業のグローバル展開が加速していく中、世界標準のサステナビリティを志向する必要も感じています。現在のような企業規模でなかった頃のままとりの良さを残しつつ、グローバル企業としてサステナビリティ・ガバナンスを強固にしていくことが重要です。米州、欧州、中国、東南アジアを4極とした地域本社制を導入、経営理念の浸透を図りつつ、ホシザキらしいグローバルなサステナビリティ・ガバナンスの構築のお役に立てれば幸いです。

ガバナンス強化に向けた取り組みを継続する必要性を感じています。取締役会での社外取締役比率の引き上げ、経営層における多様性の確保、CEO後継者育成計画などの議論をさらに深めたいと思います。

A3. ESGの取り組みの成果として環境負荷低減に貢献するノンフロン製品の開発、職場における女性活躍の推進、社員満足度の向上、グリーン財団を通じた地域社会、未来世代への貢献など数多くの実績が上げられます。

こうした取り組みを強化する必要があります。特に職場におけるジェンダーを含めた多様性の確保、社員満足や働きがいの向上は重要です。ES(社員満足)向上とCS(顧客満足)向上は連動しており企業価値にも直結します。ES向上のためには、声を上げやすい風通しの良い職場づくり、経営理念の実現と結び付いた人事評価のあり方など取締役会でもしっかりと審議したいと思います。

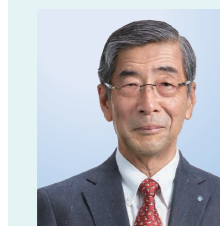
り、決定プロセスにおける透明度が高まったと評価しています。

ダイバーシティの推進は新たな発想を生み出す企業風土を築くことだと考えているので、新たな女性活躍の取り組みを含め、しっかり進める必要があります。

A3. サステナビリティへの取り組みは企業の存続を左右する重要な事項であると考えています。今回、個別討議会という社外取締役を含めた会議において、中期経営計画や5カ年経営ビジョンの策定における議論が深まったことは大きな成果でした。今後は、取締役会でも定期的に取り組み状況について報告を受けたり、議論を深めたりしていくことが重要であると思います。

SDGs、脱フロンを含めた気候変動への対応や人的資本投資への取り組みは、極めて重要です。今後これらの非財務情報の情報開示はもちろん、これらに対する社内体制を整備し、自ら能動的にさまざまな活動が実施されることを期待しています。

新任社外取締役メッセージ



社外取締役

後藤 昌彦

株式会社マキタで、電動工具のグローバルサプライヤーとして持続可能な社会の実現と業界で確固たる地位を確保することを目標に経営を担ってきました。私は「積極的堅実経営」という考え方を大切にしています。「積極的」と「堅実」は相反する意味にも取れますが、市場開拓は順風のときも逆風のときも常に積極的におこない、社内は常に質実剛健でありたいという思いを込めています。

ホシザキグループは、製氷機や冷蔵庫などフードサービス機器で国内シェアNo.1を誇り、業界をリードすると同時に、北米、欧州、アジアに拠点を置きグローバル展開を加速させています。

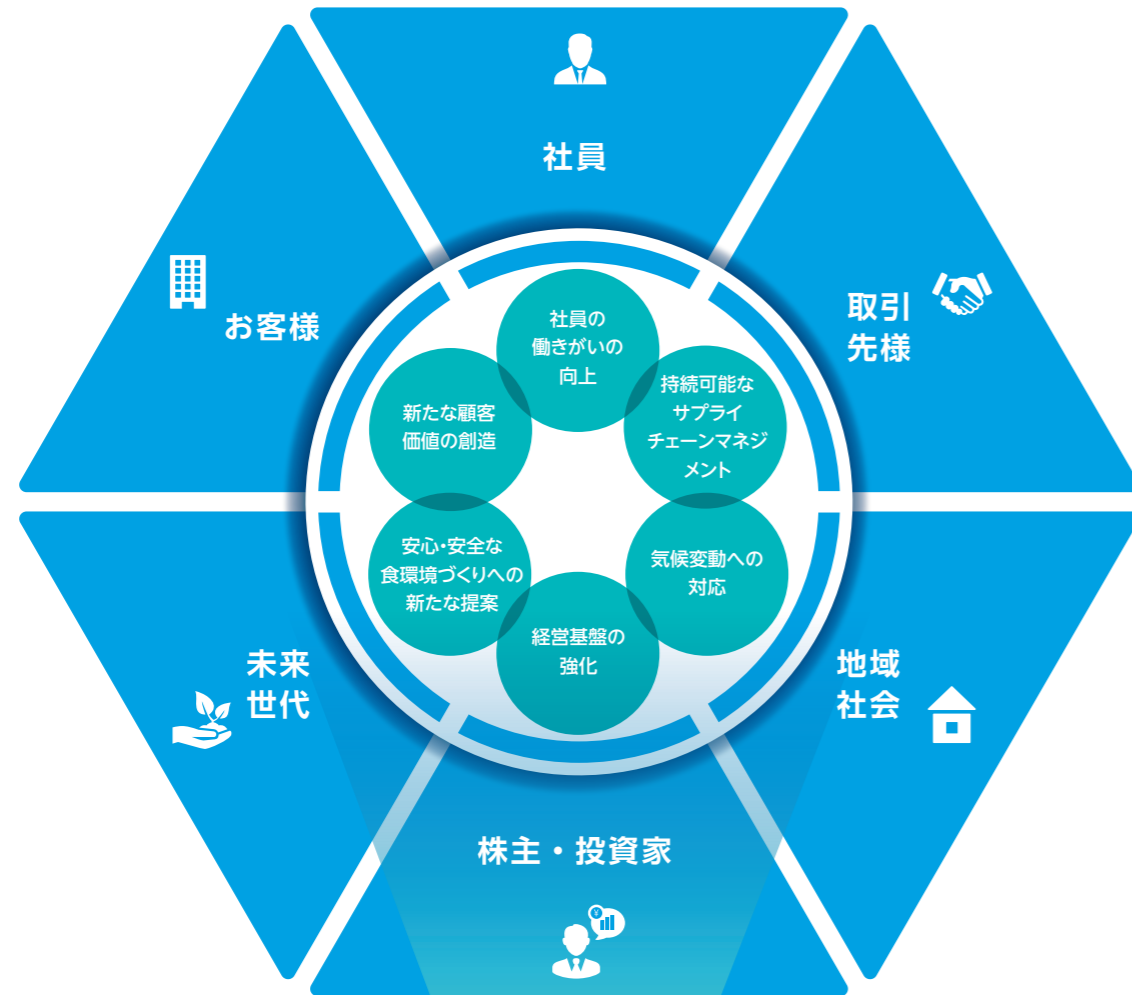
マキタがグローバル企業に成長する過程で直面してきたさまざまな課題に対処する中で蓄えてきた経験や知識も含めて私の考えを申し述べたいと考えています。

「食文化に貢献」するホシザキと「暮らしと住まいづくりに貢献」するマキタでは事業領域は異なりますが、ホシザキもマキタもお客様の信用を獲得するために迅速かつ確かな保守サービスが重要です。現状に満足せず挑戦を続けることで、「Strong Company」の実現を目標とするマキタとホシザキが目指す「世界ナンバーワン企業」の理念には共通点が多いと感じています。ホシザキグループの持続的な企業価値創造に貢献してまいります。

ステークホルダーエンゲージメント

ホシザキグループの事業はステークホルダーとの信頼のうえに成り立っています。絶え間のない対話を通じて、ホシザキグループの存在意義、目指す方向性や価値創出への道筋に共感をいただき、ステークホルダーの皆様とともに社会課題解決への貢献と企業としての持続的成長の両立を目指していきます。

ステークホルダーとの協働



ステークホルダーとの社会課題解決に向けた協働 ホシザキグループの持続的成長

社会課題解決への貢献
(SDGs10の重要課題)



ステークホルダーとの関係と主な対話チャンネル

	ステークホルダーとの関係	ステークホルダーの主な関心事	主な対話チャンネル
お客様	モノ中心の経済・社会からサービス・情報中心の経済・社会へ変化中、お客様が望む価値を確実に提供し続け、お客様との関係を長期的かつ強固なものにすることで、顧客満足度の獲得を目指しています。	<ul style="list-style-type: none"> 高性能・高品質製品の提供 安心を提供するサービス体制 課題解決に向けた提案力 適正な価格設定 技術革新への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 営業活動 サービス活動 各種展示会 研修・セミナー 顧客満足度調査 工場見学の受入 ウェブサイト
社員	事業を通じてお客様や社会に貢献し、会社と社員がともに進化・成長し続けるために、「社員一人ひとりの成長に向けた機会づくり」「活力ある職場風土づくり」を通じ、社員の働きがいの向上に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> 労働における基本的権利の尊重 安全作業の徹底 自然環境への配慮 心理的安全性の高い職場づくり 機会均等と公平な評価 成長と自己実現の機会提供 ワークライフバランスの向上 多様性の確保と働き方の選択肢 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネット、社内報 社員満足度調査 上司、同僚との対話 目標管理・進捗相互確認・評価フィードバック ヘルプライン 労使交渉・協議 研修・セミナー ファミリーデー (社員家族向けウェブ工場見学会)
取引先様	企業がサプライチェーンを通じて、間接的にでも環境破壊や人権侵害に加担すればお客様や社会からの信用を失います。取引先様をパートナーと捉え、サプライチェーンが抱える社会課題の解決に取り組むことが不可欠と考えています。	<ul style="list-style-type: none"> 公平・公正で透明度の高い取引条件 品質向上支援 社会や環境に配慮した調達活動の推進 災害発生時の連携 	<ul style="list-style-type: none"> 日常の調達活動 工場方針説明会 ホシザキ購買方針 品質監査
地域社会	ホシザキグループのすべての事業所は地域社会の一員です。地域社会における教育・文化・スポーツ活動への支援・援助から災害時の復旧支援活動まで社員一人ひとりができる範囲で意義深い活動をおこなっています。	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会との共存共栄 雇用の創出 地域の発展への貢献 地域の自然環境の保全 安全作業 	<ul style="list-style-type: none"> 地域団体・イベントへの参加 障がい者自立支援団体の支援 社員の地域活動への参加 ホシザキチャリティクラブの寄付活動
株主・投資家	株主および投資家は金融資本の提供者としてホシザキグループの成長を支援すると同時に経営の監視を担っています。企業価値向上の取り組みを強化しつつ、情報開示を充実することで信頼関係の構築を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値の向上 フェアディスクロージャーの推進 資本効率を意識した資本政策 資本コストを上回る株主リターンの達成 SDGs/ESGへの取り組みと情報開示 ガバナンスの実効性向上 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会(1,437名出席*) *議決権行使書およびインターネット等を含む 機関投資家向け決算説明会(4回) 機関投資家との個別エンゲージメント(178名) 証券会社主催カンファレンス(3回) 個人投資家向け説明会(1回) IRサイト/ESG情報サイト
未来世代	未来の社会づくりを担う世代に貢献することは、社会課題の解決に向けて次世代人材の育成にもつながります。長期的な視点で自然環境の保全や自然科学教育の提供、奨学金給付による人材育成に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> 豊かな自然環境と安定した社会の継承 モノづくりの楽しさ、大切さの伝承 未来の社会を担う次世代の成長のための機会提供 	<ul style="list-style-type: none"> 工場見学(5校) ホシザキグリーン財団の野生動植物の保護・繁殖のための環境整備活動の参加と協力 ホシザキ新星財団・坂本ドネイション・ファウンデーション(SDF)による奨学金給付

数字は2021年実績

役員一覧

取締役会 (2022年3月31日現在)

坂本 精志
(1937年2月7日生)
取締役会長

1959年 3月 当社入社
1960年 2月 当社取締役
1965年 6月 当社専務取締役
1988年 7月 当社取締役
2000年 7月 当社取締役退任
2002年 2月 当社取締役
2003年 2月 当社取締役相談役
2005年 1月 当社代表取締役相談役
2005年 2月 当社代表取締役社長
2011年 3月 当社代表取締役会長
2014年 6月 当社代表取締役会長兼社長
2017年 3月 当社代表取締役会長
2019年 6月 当社取締役会長(現任)

小林 靖浩
(1966年8月2日生)
代表取締役社長

2008年 9月 当社入社
2008年10月 当社経営企画室室長
2010年 1月 当社経理部部長
2012年 3月 当社取締役
2012年 3月 当社経理部、総務部担当兼経理部部長
2015年 1月 当社経理部、人事部、総務部担当兼経理部部長
2015年 3月 当社経理部、グループ管理部担当兼経理部部長
2016年 1月 当社グループ管理部、IR・経営企画担当
2017年 3月 当社代表取締役社長(現任)

家田 康嗣
(1960年10月4日生)
取締役

2018年 4月 当社入社
2018年 9月 当社原価企画部部長
2019年 1月 当社本社工場工場長
2019年 3月 当社取締役(現任)
2019年 3月 当社価値向上研究所、本社工場、原価企画部、購買部担当
2020年 3月 当社常務執行役員(現任)
2020年 3月 当社開発・技術部門、製造部門担当(現任)

矢口 教
(1959年6月30日生)
取締役

2019年 4月 当社入社
2019年 7月 当社執行役員
2020年 3月 当社取締役(現任)
2020年 3月 当社常務執行役員(現任)
2020年 3月 当社管理部門担当(現任)

友添 雅直
(1954年3月25日生)
取締役(社外取締役)

2005年 6月 トヨタ自動車(株)常務役員
2011年 4月 同社専務役員
トヨタ モーター ノースアメリカ(株) 上級副社長
2012年 6月 (株)トヨタモーターセールス&マーケティング代表取締役社長
2015年 6月 中部国際空港(株)代表取締役社長
2019年 6月 ダイハツ工業(株)社外監査役(現任)
2019年 6月 (株)豊田自動織機社外監査役(現任)
2019年 6月 (株)ノリタケカンパニーリミテド社外取締役(現任)
2020年 3月 当社社外取締役(現任)

後藤 昌彦
(1946年11月16日生)
取締役(社外取締役)

1984年 5月 (株)マキタ取締役総合企画室長
1987年 7月 同社常務取締役管理本部長
1989年 5月 同社代表取締役社長
2013年 6月 同社代表取締役会長(現任)
2022年 3月 当社社外取締役(現任)

水谷 正
(1965年5月1日生)
取締役 常勤監査等委員

2017年 1月 当社入社
2017年 1月 当社総務部部長
2019年 3月 当社取締役総務部、グループ管理部担当兼総務部部長
2020年 3月 当社執行役員総務部担当兼総務部部長
2021年 2月 当社執行役員総務部担当
2022年 3月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)

元松 茂
(1957年6月6日生)
取締役 監査等委員(社外取締役)

1995年 4月 名古屋弁護士会(現愛知県弁護士会)入会
2008年 4月 あかね法律事務所開設所長(現任)
2016年 3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

丸山 暁
(1960年11月29日生)
取締役

1985年 7月 中部屋崎(株)(現ホンザキ東海(株)) 入社
2007年 9月 当社営業本部部长
2008年 3月 当社取締役
2014年 3月 当社本社営業部、大阪支店担当
2015年 3月 当社営業本部(チェーン店担当)、本社営業部、大阪支店担当兼営業本部部长
2016年 3月 当社常務取締役
2016年 3月 当社国内営業部門担当(現任)
2019年 6月 当社取締役(現任)
2020年 3月 当社常務執行役員(現任)

栗本 克裕
(1964年5月5日生)
取締役

2017年 4月 当社入社
2018年 1月 当社海外事業部部長
2019年 3月 当社取締役(現任)
2019年 3月 当社海外事業部担当(現任)
2020年 3月 当社常務執行役員(現任)

柘植 里恵
(1968年3月9日生)
取締役 監査等委員(社外取締役)

1995年 4月 公認会計士登録
1998年12月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)退所
1999年 1月 柘植公認会計士事務所開設所長(現任)
2001年 9月 税理士登録
2007年 6月 (株)ラ・ヴィーダプランニング代表取締役(現任)
2015年 6月 愛三工業(株)社外取締役(現任)
2017年 3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2021年10月 (株)十六フィナンシャルグループ社外取締役(監査等委員)(現任)

執行役員 (2022年3月31日現在)

常務執行役員

落合 伸一

島根工場担当兼島根工場工場長

常務執行役員

古川 義朗

品質保証担当

執行役員

後藤 修

法務部担当兼法務部部長

執行役員

寺嶋 清二

本社工場担当兼本社工場工場長

執行役員

松永 陽介

欧州地域担当

執行役員

関 隆一郎

経理部担当

執行役員

藤岡 涉

ホンザキ東京株式会社、
ホンザキ湘南株式会社担当

執行役員

秋田 孝

ホンザキ東海株式会社、
ホンザキ阪神株式会社担当

執行役員

大場 則夫

ホンザキ北信越株式会社、
ホンザキ中国株式会社担当

執行役員

原 幹弘

ホンザキ北九株式会社、
ホンザキ南九株式会社担当