

コーポレート・ガバナンスの充実

持続的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

日本光電は、経営理念の実現と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営の健全性・透明性・効率性を高めるためのガバナンス体制の充実を重要な経営課題と位置付け、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。当社は、取締役会の独立性と多様性（ジェンダーや国籍を含む）に注力しており、2025年度には社内取締役5名、社外取締役6名（うち女性2名、外国人1名）の体制となりました。この結果、取締役会に占める独立社外取締役の比率は5割を超えています。社外取締役は、グローバル経営、AI・テクノロジー、財務・会計、法務など、幅広い分野の専門家で構成されており、自由に率直な意見を述べられる環境が醸成されています。これにより、多面的な視点に基づく活発な議論が行われ、経営監督機能の強化と質の向上につながっています。今後も、取締役会の実効性向上に取り組み、コーポレート・ガバナンスの強化と企業価値の向上に努めます。



渡邊 英里
上席執行役員
経営戦略統括部長

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

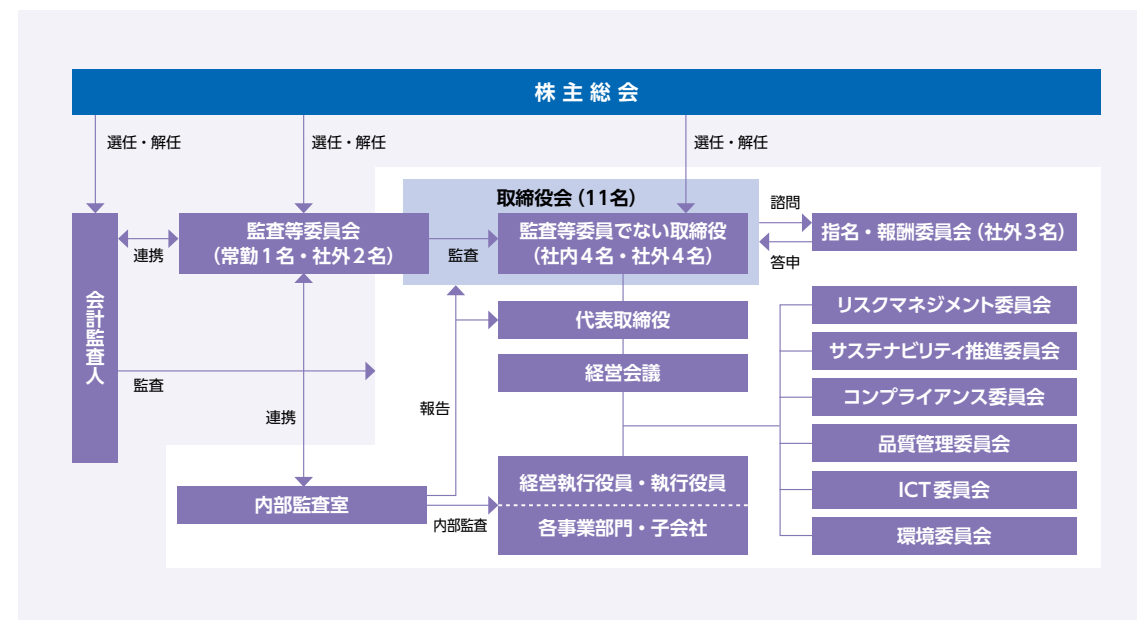
日本光電は、経営理念の実現に向け、商品、販売、サービス、技術、財務体質や人財などすべてにおいて、お客様はもとより、株主の皆様、お取引先様、社会から認められる企業として成長し、信頼を確立することを経営の基本方針としています。

この経営の基本方針および当社グループの中長期的な企業価値の向上のため、経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な経営課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

日本光電は、監督機能の強化、経営の健全性・透明性の向上、経営の意思決定の迅速化を図るため、監査等委員会設置会社を選択しています。また、独立社外取締役を6名選任しており、取締役会に占める比率は2026年6月末時点で過半数となっています。独立性の高い社外取締役を選任すること、執行役員制度を導入すること、監査等委員会と内部監査部門・会計監査人の相互連携を図ることなどの様々な施策を講じており、経営の管理監督機能は十分に確保されていると判断しています。

なお、社外取締役6名は、一般株主と利益相反が生じる恐れがない独立役員として東京証券取引所に届け出ており、経営会議等の重要な会議に必要に応じて関連出席し、客観的・中立的な立場から適宜必要な意見を述べ、経営の監督を行っています。



コーポレート・ガバナンスの充実

取締役会の実効性評価

日本光電は、全取締役に対し、取締役会の規模・構成や取締役会の運営状況などに関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の評価および課題と今後の改善策について議論しています。評価の結果、取締役会の規模・構成・運営状況等において、2025年度は女性2名および外国人1名の社外取締役が就任し社外取締役の構成比率は過半数となりました。取締役会における多様性と国際性を確保するとともに、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていることを確認しました。また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

2025年度は、2024年度の評価結果を踏まえ、重要リスクへの対応状況をリスクマネジメント委員会から取締役会に報告し、全社的なリスク管理体制を強化しました。また、取締役会の議題の重要度に応じた審議時間の適切な配分を行うため、定型報告議題の効率化を図りました。一方、リスク管理に関する議論の深化や、意思決定に必要な情報を簡潔かつ明確に整理した会議資料の作成については、引き続き課題として共有されました。取締役会の監督機能を一層強化するため、過去の改善の取り組みを継続するとともに、今回の評価結果を受け、リスクマネジメント委員会において特定した重要リスクの対応状況を適切に確認し、具体的な対策内容を取りまとめて取締役会に報告し、全社的なリスク管理体制のさらなる強化を図ります。また、意思決定に必要な情報を簡潔かつ明確に整理した会議資料の作成、議題の重要度に応じた審議時間の適切な配分など、会議運営の改善に取り組みます。

今後も、サステナビリティ経営を実践するとともに、企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、取締役会全体の実効性向上に継続的に取り組めます。

監査等委員会の実効性評価

日本光電は、監査等委員会活動の信頼性および品質の向上を図り、監査等の実効性を高めることを目的に、2022年度から監査等委員会の実効性を評価・分析し、課題と今後の改善策について議論しています。

2025年度は全監査等委員である取締役に対し、17の評価項目とその内容を説明した上で、ディスカッション方式による評価・意見収集を行い、課題や改善策、今後の重要テーマ等について議論を深め、意見のすり合わせを行いました。

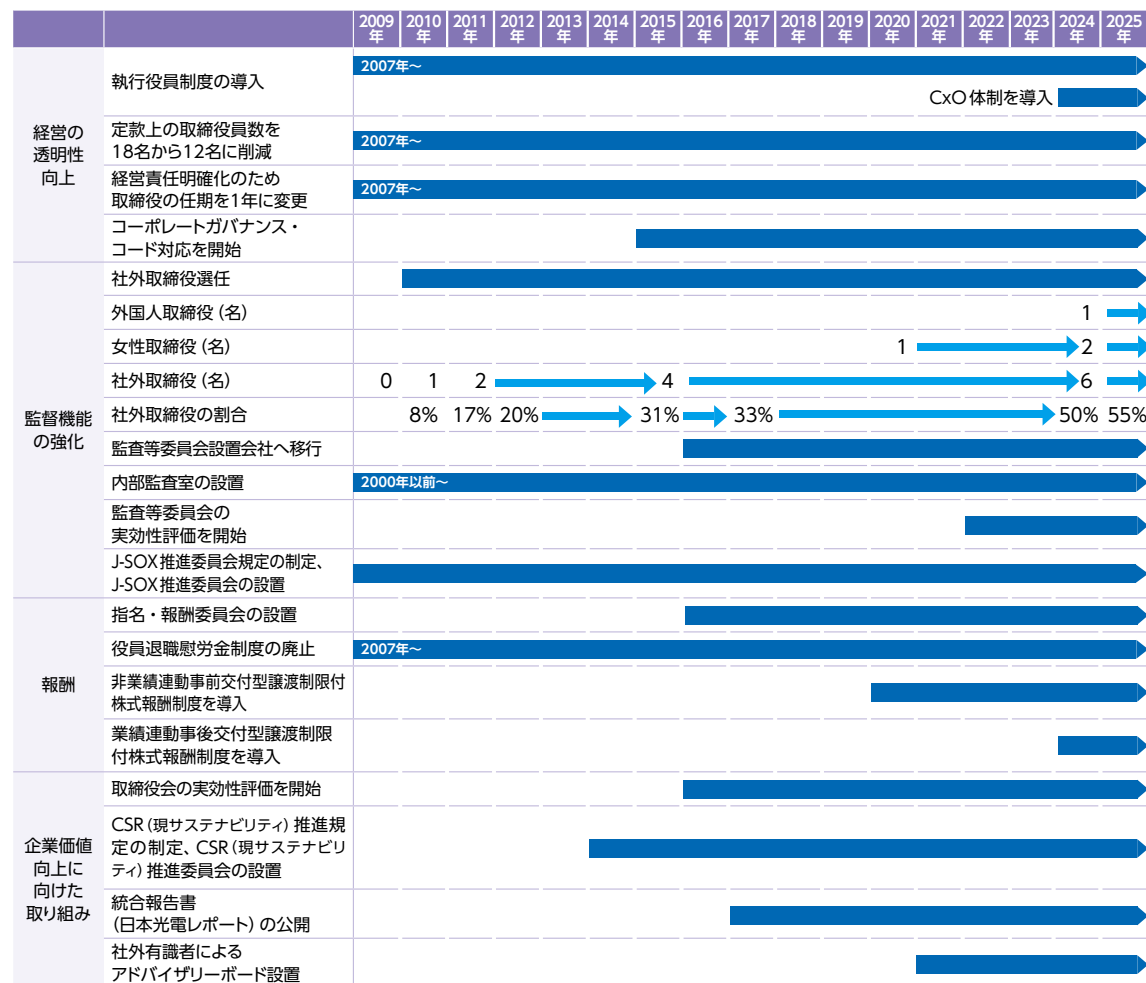
評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等の各項目において、監査等委員会は有効に機能しており、社外取締役を含め自由に発言できる雰囲気のもと、活発な議論が行われていることなどから、監査等委員会活動全体の実効性が確保されていることを確認しました。また、前年度に抽出した課題については、2025年度の重点監査項目に反映しました。「リスク管理体制の監視強化」では、リスク管理統括部門からのヒアリングや意見交換を通じて、現状把握と課題認識の共有を進めました。「三様監査連携体制の有効性強化」では、三者合同ミーティングを通じて、監査計画やリスク認識の相互理解を深め、効率性と品質の向上に努めました。これらの取組を通じて、年間を通じた実効性の向上が確認されています。

一方、今後に向けた重要テーマとして「ITガバナンスおよび情報システム体制の有効性」が挙げられ、社内DXの進展・高度化およびサイバーセキュリティ対応の重要性の高まりを受けて、これらの動向を引き続き注視していく必要があるとの認識を相互に確認しました。

今後も、持続的な企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目指し、監査等委員会の信頼性および品質の向上に向けて、委員会全体の実効性向上に継続的に取り組めます。

コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレート・ガバナンス体制の推移



社外取締役の選任

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たすことを条件とし、様々な分野に関する専門的知識・経験等を有し、客観的・中立的な助言および経営の監督が期待できる人財を選任しています。

森田純恵氏は、グローバルにおける経営執行経験者および情報工学専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

Danny Risberg氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

森田守氏は、グローバルにおける経営執行経験者としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

三村孝仁氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

清水一男氏は、財務および会計に関する豊富な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監督・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。同氏は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

佐藤郁美氏は、弁護士として会社法務に精通しており、培われた専門的な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監督・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。

コーポレート・ガバナンスの充実

取締役の報酬

日本光電は、業績や株主価値との連動性を高め、経営の透明性の向上と中長期的な成長性、収益性の向上を図ることを目的として、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法の決定方針を次のとおり定めています。決定方針の決定の方法については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の答申を得た上で、取締役会の決議により決定しています。

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月額固定報酬としての基本報酬、短期業績を反映した業績連動報酬としての賞与、および中長期の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬で構成します。

監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役については、月額固定報酬のみの構成とします。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬体系

名称	種別		内容・算定方法等	支給方法
役位別基本報酬	金銭報酬	固定報酬	● 役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員の給与水準を考慮しながら総合的に勘案して決定	毎月支給
年次賞与		業績連動報酬	● 前年度の「会社業績」および「個別評価」の結果に応じて支給率を決定 支給率の変動幅を0%～200%として算出 「会社業績」の業績指標：連結営業利益 「個別評価」の業績指標：年度の業績目標・中長期の施策・ESG目標の達成度	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	固定報酬	● 非業績連動事前交付型譲渡制限付株式報酬 役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当	毎年支給
		業績連動報酬	● 業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬 中期経営計画の達成に向けて、当社の報酬ガバナンスの強化と企業価値のさらなる向上に向けたインセンティブの付与を目的として、連結営業利益率、連結ROE、相対TSR※に基づいて決定される支給率に応じて算定 支給率は0%～200%の間で変動 評価ウエイト：連結営業利益率30%+連結ROE30%+相対TSR40%	毎年支給

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 月額固定報酬

役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

■ 業績連動報酬

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（KPI）を反映した賞与および譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）とします。賞与については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とするほか、各取締役の担当領域に応じた個別評価を行い、支給率の変動幅を0%～200%として算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とし、支給率の変動幅を0%～200%として算出された交付株式数を毎年、一定の時期に割当てます。

2024年度から2026年度の各事業年度における業績評価指標および支給割合の決定方法は、以下のとおりです。ただし、各事業年度の連結営業利益率が10%未満の場合は、当該事業年度における支給割合を0%とします。

業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬の支給割合の決定方法

	評価ウエイト	業績評価指標
財務目標評価	30%	連結営業利益率
	30%	連結ROE
企業価値評価	40%	相対TSR※

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

■ 譲渡制限付株式報酬

非業績連動事前交付型と業績連動事後交付型の譲渡制限付株式報酬は、原則として毎年、当社と監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）との間で譲渡制限付株式割当契約を締結した上で、当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型は、役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。業績連動事後交付型は、業績等の数値目標等の達成度合いに応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型、業績連動事後交付型ともに、株主価値の共有を中長期に亘って実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役および執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間としています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の種類別の報酬割合

当社と同程度の事業規模の企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、指名・報酬委員会において検討を行います。取締役会は指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。個人別の報酬額については取締役会決議とし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分としています。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとします。なお、譲渡制限付株式報酬は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議します。

監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

■ 監査等委員である取締役の報酬

経営に対する独立性、客観性を重視する観点から月額固定報酬のみで構成され、各監査等委員の報酬額は、監査等委員の協議にて決定します。

役員報酬等の額（2026年3月期）

区 分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			支給人員 (名)
		月額固定報酬	業績連動報酬 (賞与)	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く） （社外取締役を除く）	203	143	37	21	6
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く）	25	25	—	—	1
社外役員	69	69	—	—	7

※ 譲渡制限付株式報酬の支給人員は4名です。

譲渡制限付株式報酬は、非業績連動事前交付型として当事業年度に費用計上した金額です。業績連動事後交付型につきましては、当事業年度の連結営業利益率が10%未満であったため、支給割合は0%です。

2016年6月定時株主総会決議による監査等委員でない取締役の報酬限度額：年額4億円以内（うち社外取締役の報酬額は年額8千万円以内（2024年6月定時株主総会決議により改定））、監査等委員である取締役の報酬限度額：年額8千万円以内。

2020年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（非業績連動事前交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額1億円以内。

2024年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額3億円以内。