

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、公正かつ効率的な企業活動を通じて、株主様、お客様、お取引先様、地域社会、従業員等の各ステークホルダーから信頼され、かつ国際社会の中でさらなる貢献をして、持続的に発展していく企業であり続けたいと考えています。その実現のためにはコーポレートガバナンスの継続的な向上が不可欠であると認識し、経営の最重要課題の一つとして様々な施策に積極的に取り組んでいます。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨を踏まえ、今後も株主の権利・平等性の確保、取締役会及び監査役会の実効性の確保、内部統制システムの充実等に継続して努めてまいります。また、ステークホルダーや社会から一層のご信頼をいただけるよう、法令や規則が定める情報の迅速、正確かつ公平な開示を行うほか、当社に対するご理解を深めていただくために有益と判断する情報の積極的な開示にも努め、企業の透明性をさらに高めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、事業機会の創出、業務提携、安定的な取引・協力関係の構築、維持、強化等に資すると判断する場合、取引先等の株式を保有します。

個別の政策保有株式の保有の適否は、毎年、取締役会で検証します。保有に伴う便益やリスク等について、取引の性質や規模等に加え、企業価値向上等の定性面や、資本コストとの比較等の定量面の判断基準を設けて総合的に判断し、売却対象とした銘柄は縮減を進めます。

政策保有株式に係る議決権の行使は、投資先企業の経営方針を尊重したうえで、投資先企業の経営状況や、中長期的な企業価値の向上に資するか、また、株主価値を毀損する議案ではないかという観点から議案毎に判断します。特に留意する議案としては、買収防衛策導入、事業再編、業績悪化が継続している場合の取締役選任に関する議案等を想定しています。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社の取締役及び監査役が他の会社の役員を兼務する場合は取締役会の承認を要することとしています。

当社と取締役との利益相反取引については取締役会の事前の承認を要することとし、また、当該取引について重要な事実を取締役に報告することにより、取締役会は適切に監視しています。

なお、関連当事者との取引は、適用ある法令、規則及び会計基準に従って適切に開示しています。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金の適切な運用を図るために、財務部門、人事部門、監査部門の管掌役員や部門長等の適切な資質を持った人員で構成する年金運用委員会を設置しています。同委員会は、運用機関等から意見を聴取した上で、運用状況の定期的なモニタリングを行い、年金資産の運用方針の決定、運用受託機関の選定、投資商品や資産構成割合の見直し等を行っています。

なお、年金資産の運用は信託銀行や生命保険会社へ委託しており、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

社是

当社は1962年3月に当社グループの会社方針を示す「社是」を制定しました。

- 一、お客様の立場になって価値ある製品を作ろう
- 二、協力一致清新な会社を建設しよう
- 三、自己の向上につとめ常に意欲的に前進しよう

それぞれ、企業の社会的使命を果たすことへの努力目標(製品づくり)、自分が所属する会社という組織に対する努力目標(会社づくり)、自分自身に対する努力目標(人間づくり)として、当社グループの全従業員が理解し実践すべき三つの努力目標を掲げています。

社是の第一に掲げる「価値ある製品を」をモットーとして、当社グループの全従業員が価値の創造者となるべく、日々努力を続けています。

行動理念

小・少・軽・短・美

もともとは生産の現場における、ムダを省いた効率的で高品質なもののづくりの基本方針として始まった「小さく」「少なく」「軽く」「短く」「美しく」を略したものです。

その後は生産にとどまらず、あらゆる部門のあらゆる場面において仕事をするうえで目指すべき合言葉として、海外まで広く浸透して

います。

スズキの製品づくりにもその特長が活かされており、長年にわたり、スズキの行動理念の端的な表現として定着しています。

現場・現物・現実

直ちに現場へ行き、現物を見たり触ったりして、現実的に判断します。机上の空論を徹底的に排除し、実際に現場で現物を観察し、現実を認識し物事の本質を的確に捉えた上で、現実的な問題解決を図ります。

中小企業型経営

意思決定の速さ、人と人との距離の近さ、変化に対応できる柔軟性、これらを常に持ち続けることは、いわば「中小企業型経営」に例えられます。企業規模が拡大しても、決して大企業病に陥らないよう一人ひとりが努めます。社会的使命を果たすために、果敢に挑戦し続けます。

<https://www.suzuki.co.jp/corporate/message/mission.html>

成長戦略、経営計画

2023年1月26日に発表した「2030年度に向けた成長戦略」、2024年7月17日に発表した「10年先を見据えた技術戦略」及び2025年2月20日に発表した「新中期経営計画(2025～2030年度)」は、当社ホームページでご覧いただけます。

<https://www.suzuki.co.jp/ir/library/forinvestor/>

- (2)コーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
上記「1. 基本的な考え方」に記載しています。

- (3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役報酬関係]」に記載しています。

- (4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役候補者は、各分野における豊富な経験・知識、経営者としての能力・資質、グローバル経営における広角的な視野を有すること等を選任基準としています。

社外取締役となる取締役候補者は、広範な知識と経験、出身分野における十分な実績を有し、また、経営の監督機能をより強化するために当社の「社外役員の独立性基準」を満たす者を候補者としています。

監査役候補者は、会計の監査を含む当社の業務全般の監査面における高度の知識・技能を有すること等を選任基準としています。

社外監査役となる監査役候補者は、財務、会計、技術、法務等における高い専門知識、豊富な経験を有し、また、監査体制の中立性をより強化するために当社の「社外役員の独立性基準」を満たす者を候補者としています。

取締役及び監査役候補者ともに、社内出身者か否か、また、性別、国籍等は問わないこととしています。

取締役及び監査役候補者案は、委員の過半数を社外取締役とする人事・報酬等委員会において適任性を審議し、その結果を踏まえて、監査役候補者については監査役会の同意を得たうえで、取締役会が株主総会で選任議案として付議する候補者を決定することとしています。

また、上級の執行役員につきましても人事・報酬等委員会において適任性を審議し、その結果を踏まえて、取締役会で選任しています。

なお、取締役や執行役員に法令違反等があった場合その他解職・解任すべき事情が生じた場合には、取締役会で解職・解任の決議(取締役の解任は株主総会議案の決議)をします。

- (5)取締役・監査役候補者の指名についての説明

株主総会招集通知の参考書類(取締役及び監査役の選任議案)において開示しています。当社ホームページの以下のURLよりご参照ください。

<https://www.suzuki.co.jp/ir/stock/>

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】

当社のサステナビリティについての取組み及び「気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響」のTCFDの枠組みに基づく開示は「統合報告書」及び「サステナビリティレポート」をご参照ください。また、中核人材の多様性の確保及び人的資本への投資の実施状況は、本報告書末尾をご参照ください。

統合報告書：<https://www.suzuki.co.jp/ir/library/annualreport/>

サステナビリティレポート：<https://www.suzuki.co.jp/about/csr/report/>

知的財産への投資

当社は、「お客様の立場になって、価値ある製品を作ろう」を社是の第一として掲げており、お客様が必要とする価値を創造するための知見や技術を知的財産として蓄積・保護・活用することを知的財産活動の基本としています。

知的財産の蓄積に関しては、当社の伝統的な「小・少・軽・短・美」の行動理念に基づき、生活に密着した知恵と工夫で「スズキらしい」「そう来たか」と思っていた独自の思想で技術開発・商品開発を行い、特許や意匠等でその成果の権利化を図っております。また、2023年度には発明等に関する報奨制度を改定し、「小・少・軽・短・美」を具現化する発明に対してより高い評価を与えることとし、かかる発明者に対しては報奨のほかに全社会における表彰式の実施や社長・役員との座談会を実施しております。年に1度、「発明の日」に行われるこの座談会では、発明者が自身の発明について工夫した点や苦労した点を発表し、それに対して社長・役員が質問や労いの言葉をかける等して、会社に貢献する発明を皆で称える場としております。また、その様子を社内に動画で公開することで、発明者だけでなく、他の技術者の意欲向上にも繋げております。さらに、2024年度に改定された人事制度とも連携し、従業員一人ひとりがワクワクしながら知的財産を創出する体制を整えることで個の成長を加速し、会社の稼ぐ力に繋げてまいります。こうして蓄積された知的財産を社内規程に基づいた適切な管理を行うことで保護するとともに、当社らしい商品やサービスに活かしていきます。

上記の知的財産活動を全社的に推進するため、2022年3月より各取締役・執行役員・部長が参加する「知的財産推進会議」を開催し、多角的な議論を重ねております。その結果として、2024年度より知的財産の創出体制の見直しを図り、長期技術計画と知財戦略の連携、重点発明分野の選定、現場での発明発掘等の強化を進めることで、より価値の高い戦略的な特許の獲得を目指しております。なお、具体的な活動や成果については、統合報告書も併せてご参照ください。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、法令・定款で定められた事項を含め、決議事項を明確にしています。また、執行役員制度を導入するとともに、適宜、組織編成を見直す等、機動的な業務執行と責任体制の明確化を図っており、社内規程により、業務執行を行う取締役や執行役員等が決裁できる基準を定めています。

なお、経営上の重要課題・対策を迅速に審議、決定するために、代表取締役及び関係役員等が出席する経営会議を定期的かつ必要に応じ随時開催しています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準】

本報告書の「Ⅲ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項〔独立役員関係〕」に記載しています。

【補充原則4-11-1 取締役会のバランス・多様性・規模に関する考え方】

取締役会は、十分な議論を尽くし、合理的かつ機動的な意思決定を行うために適正な規模とし、また、当社の経営戦略やESGを含む直面する課題等を踏まえて知識・経験・能力・実績・多様性等、全体のバランスを考慮した構成としています。

取締役等のスキル・マトリックスは、2024年6月27日に開催した当社第158回定時株主総会招集ご通知は当社ホームページの以下のURLよりご参照ください。

<https://www.suzuki.co.jp/ir/stock/pdf/convocation158.pdf>

なお、取締役の選任に関する手続は、「Ⅲ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」に記載しています。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼務する場合の開示】

毎年、株主総会招集ご通知の事業報告（取締役及び監査役の状況）において開示しています。

2024年6月27日に開催した当社第158回定時株主総会招集ご通知は当社ホームページの以下のURLよりご参照ください。

<https://www.suzuki.co.jp/ir/stock/pdf/convocation158.pdf>

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の実効性向上のための分析・評価を毎年実施しています。2023年度の分析・評価の概要は以下のとおりです。

(1) 分析・評価の方法（2024年2月～6月に実施）

当社の競争力を向上するための取締役会の課題に着目。

- ・すべての取締役及び監査役にインタビュー。
- ・代表取締役、社外取締役及び社外監査役で当社の課題を中心に意見交換。
- ・社外取締役及び社外監査役の意見を踏まえて執行側で今後の取り組みを議論。
- ・取締役会で今後の取り組みを審議・確認。

(2) 結果の概要

主に社外取締役や社外監査役からの指摘を踏まえ、以下を2024年度の重点課題として特定しました。

当社は、2030年度に向けた当社の成長戦略（2023年1月26日発表）の達成に向けた新中期経営計画を2024年度末までに公表する予定です。取締役会の主要な役割・責務である会社の戦略的な方向付けの建設的な議論に資するべく、これらの重点課題への対応を含め、取締役会のさらなる実効性の向上に努めてまいります。

戦略に関する議題・審議の拡充

社内の会議体への付議から取締役会への付議に至るまでの議題マネジメント

取締役会における指摘事項への対応状況のフィードバック

【参考】前回（2022年度）の分析・評価の重点課題と2023年度の取り組みの結果

重点課題：

審議・決議・報告すべきテーマの選定

取締役会への付議に向けた日程管理と事前準備

資料の事前配布のタイミング・資料の書き方・説明のしかた

取り組みの結果（社外取締役・社外監査役からの意見）：

- ・成長を念頭にいたテーマを選択するようになっている。
- ・運営や資料準備に特段の問題はない。
- ・取締役会以外の社内の会議体における議論を社外役員にもオープンにされており、背景や経過を理解したうえで取締役会の議論に参加できる。

引き続きの課題：

- ・適切な審議時間の確保。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役及び監査役がそれぞれの役割・責務等に関する理解を深めるための研修を実施します。この研修には、原則として取締役及び監査役が同時に参加して、互いの役割・責務等について共有を図る機会とします。

新任の社外取締役及び社外監査役に対しては、就任時に、当社の経営理念、事業内容、財務、組織等に関する説明を行います。また、社内の役職員との面談、経営・業務執行に関する各種会議や工場視察への出席等により、当社についての理解を深める機会を設けます。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、中長期的な視点での株主と建設的な対話により株主の関心や懸念を把握することが、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると考え、株主との対話の促進に努めています。

2023年度に実施した株主等とのミーティング数は369回、ミーティングをした会社数は1,157社、ミーティング者数は1,525名にのぼります。

株主との建設的な対話を促進するための方針は、次のとおりです。

(1)IR担当

東京にIR担当役員(取締役)が常駐し、IR取材の窓口として担当グループを設置しています。これをサポートするために、本社には決算短信、IR資料等の開示資料を作成する部門を設置しています。

株主等との対話には、株主の希望や主な関心事項を踏まえて合理的な範囲で対応することとし、応対者については合理的な範囲で取締役や的確に説明ができる知識・経験を有する上位の役職者が臨むことを基本とします。

2023年度においては、ミーティング数369回の内、64回(対応率17%)をIR担当役員が対応しました。

(2)関係部門との連携

東京のIR窓口部門と本社のIRサポート部門は、関係部門と連携して株主等との対話のテーマにより事前に検討・認識の共有を図ります。テーマによっては関係部門も出席するものとします。

(3)対話の手段

個別面談のほか、証券アナリスト・機関投資家向けの四半期毎の決算説明会、国内外でのインベスターズ・カンファレンス、IRイベント(新車発表会、事業説明会、技術説明会等)を随時、実施します。また、当社のホームページに掲載するIR関連資料(英訳を含む)の充実を図ります。

2023年度のミーティング数369回のうち、253回(割合69%)は電話会議、Webミーティング等オンラインによるものでした。

オンラインミーティングの実施により多くの海外機関投資家とのミーティングに対応でき、2023年度にミーティングをした会社1,157社のうち、海外機関投資家は718社(割合62%)でした。

<主な対話テーマ>

ミーティング数369回のうち、21回(割合6%)はESGに関するもので、議決権行使担当者とのミーティングを含みます。

通常のミーティングでは、当社が主力とする四輪インド市場や四輪日本市場等の状況に加え、電動化戦略、財務数値、株主還元等、企業価値向上に資する議論を主なテーマとしています。

ESGミーティングでも、カーボンニュートラルへの施策、成長戦略、人権、女性活躍、人的資本への投資やコーポレートガバナンス等、幅広く意見交換しています。

(4)フィードバック

株主等との面談で得られた意見、関心、懸念等は、適宜、経営陣に報告し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に活かします。

2023年度においては、株主等からいただいた意見、懸念を経営陣に計17件報告、さらに年度後半からはIRをテーマとした経営陣との定期ミーティングも実施しており、情報開示の質的向上に加え、成長戦略説明会の実施、社外取締役への女性登用、決算開示資料・統合報告書等の改善、自社株買いの実施等さまざまな施策に反映しています。

(5)インサイダー情報の管理

インサイダー情報が外部に漏えいしないよう管理を徹底します。

決算発表前1ヵ月間程度のサイレント期間(沈黙期間)を設け、株主等との決算情報に関する対話を制限します。

株主等との対話に際しては、相互監視の観点から、原則として複数名で対応します。

(6)公平な情報開示

投資家、証券アナリスト等、取引関係者への情報開示に際しては、金融商品取引法に定められたフェア・ディスクロージャー・ルールを遵守します。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は、「持続的な成長によって企業価値を向上させる」を基本方針として経営目標を策定した新中期経営計画(2025～2030年度)を2025年2月20日に発表しました。

投資者をはじめとするステークホルダーの皆様の期待に応えるため、資本効率性を向上させる財務戦略の実行等により、「資本コストを上回る価値の創出」に取り組んでまいります。

<https://www.suzuki.co.jp/ir/library/forinvestor/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	74,352,900	15.41
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	33,460,600	6.93
トヨタ自動車株式会社	24,000,000	4.97
東京海上日動火災保険株式会社	16,180,466	3.35
株式会社三菱UFJ銀行	16,000,858	3.31
株式会社りそな銀行	13,000,000	2.69
株式会社静岡銀行	11,600,723	2.40
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	9,855,161	2.04
ジェービー モルガン チェース バンク 385632	7,831,103	1.62
損害保険ジャパン株式会社	7,761,500	1.60

支配株主(親会社を除く)の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明

- 大株主の状況についての補足説明は次のとおりです。
- (1) 大株主の状況は2024年3月31日現在のものです。
- (2) 上記のほか、当社が所有している自己株式8,768,727株があります。
- (3) 三井住友信託銀行株式会社及びその共同保有者は、2020年12月21日付で提出された大量保有報告書(変更報告書)によると、2020年12月15日現在で32,222,340株を所有しています。当該報告書におけるそれぞれの会社の所有株式数は以下のとおりですが、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況に含めていません。
- 三井住友信託銀行株式会社: 5,500,000株
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社: 14,433,094株
日興アセットマネジメント株式会社: 12,289,246株
- (4) 野村證券株式会社及びその共同保有者は、2022年11月8日付で提出された大量保有報告書(変更報告書)によると、2022年10月31日現在で27,739,226株を所有しています。当該報告書におけるそれぞれの会社の所有株式数は以下のとおりですが、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況に含めていません。
- 野村證券株式会社: 779,901株
野村アセットマネジメント株式会社: 24,973,300株
ノムラ インターナショナル ピーエルシー: 1,986,025株
- (5) ブラックロック・ジャパン株式会社及びその共同保有者は、2023年6月6日付で提出された大量保有報告書によると、2023年5月31日現在で24,781,361株を所有しています。当該報告書におけるそれぞれの会社の所有株式数は以下のとおりですが、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況に含めていません。
- ブラックロック・ジャパン株式会社: 8,783,100株
ブラックロック・ファンド・アドバイザーズ: 6,167,100株
ブラックロック・インスティテュショナル・トラスト・カンパニー、エヌ・エイ.: 5,104,166株
ブラックロック・アセット・マネジメント・アイルランド・リミテッド: 2,744,925株
ブラックロック・ファンド・マネージャーズ・リミテッド: 886,510株
ブラックロック・インベストメント・マネジメント(ユーケー)リミテッド: 576,621株
ブラックロック(ネザerland)BV: 518,939株
- (6) 株式会社三菱UFJ銀行及びその共同保有者は、2023年10月16日付で提出された大量保有報告書(変更報告書)によると、2023年10月9日現在で28,606,858株を所有しています。当該報告書におけるそれぞれの会社の所有株式数は以下のとおりですが、このうち、株式会社三菱UFJ銀行を除く2社については、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況に含めていません。
- 株式会社三菱UFJ銀行: 16,000,858株
三菱UFJ信託銀行株式会社: 6,499,100株
三菱UFJアセットマネジメント株式会社: 6,106,900株

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	輸送用機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社は、日本国内において上場子会社は有しておらず、海外に上場子会社1社を有しています。子会社とは、当社グループ全体としての持続的成長・企業価値向上の観点から必要な連携を保ちつつ、その独立性を尊重しています。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
堂道秀明	他の会社の出身者											
江草 俊	他の会社の出身者											
高橋尚子	その他											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
堂道 秀明	○	堂道秀明氏は、外務省、独立行政法人国際協力機構を経て、2016年10月から2019年1月までホテルマネジメントインターナショナル株式会社(HMIホテルグループ)の専務執行役員に就任していました。当社グループとHMIホテルグループ傘下のグランドホテル浜松との間には施設利用等の取引がありますが、これらの取引は、グランドホテル浜松がHMIホテルグループの傘下となった2014年2月以前から続いているものです。なお、当社グループからHMIホテルグループへの年間支払額は、HMIホテルグループの年間売上高及び当社グループの連結売上高の1%未満です。	< 選任の理由 > 堂道秀明氏は、外交官としての豊富な国際経験と世界情勢に関する高い見識を有するとともに、世界規模で環境・社会等の様々な課題に取り組まれました。かかる経験及び見識に基づき、当社の経営に対する有益な指摘・助言及び監督をしていただいております。また、人事・報酬等委員会の委員としても経営陣の人事や報酬体系等について監督をしていただいております。これらの役割をはじめ社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しました。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しました。
江草 俊	○	当社グループと江草俊氏が在籍していた株式会社東芝及びそのグループ会社との間には自動車用電池の開発等の取引がありますが、当社グループから東芝グループへの年間支払額は、東芝グループ及び当社グループの連結売上高の1%未満です。	< 選任の理由 > 江草俊氏は、長年にわたってリチウムイオン電池の新規事業化と拡大に携わられ、電池技術に関する高度な専門的知見を有するとともに、企業で取締役や業務執行役員を務められた経験を有しております。かかる経験及び見識に基づき、当社の経営に対する有益な指摘・助言及び監督をしていただいております。また、人事・報酬等委員会の委員としても経営陣の人事や報酬体系等について監督をしていただいております。これらの役割をはじめ社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しました。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しました。
高橋 尚子	○	——	< 選任の理由 > 高橋尚子氏は、オリンピックのマラソン競技で金メダルを獲得され、現役引退後は、自身が尽力するプロジェクトや独立行政法人国際協力機構のオフィシャルサポーターとして、途上国の貧困地域や環境汚染が進む地域等を訪れ、現状を自身の目で確かめ、自分にできることを常に考えながら社会・環境課題に関わる活動をされてきました。かかる経験及び見識に基づき、当社の経営に対する有益な指摘・助言及び監督をしていただいております。また、人事・報酬等委員会の委員としても経営陣の人事や報酬体系等について監督をしていただいております。これらの役割をはじめ社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しました。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しました。

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	人事・報酬等委員会	5	0	2	3	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	人事・報酬等委員会	5	0	2	3	0	0	社内取 締役

補足説明

当社は、取締役及び監査役候補者の選任や取締役の報酬の決定における透明性及び客観性の向上を目的に、任意の委員会として人事・報酬等委員会を設置しています。当該委員会の構成は委員の過半数を社外取締役とすることとしています。

人事・報酬等委員会では、取締役及び監査役候補者の選任基準、候補者の適正性、及び取締役の報酬体系・報酬水準の妥当性等を審議し、取締役会は、その結果を踏まえて決定することとしています。また、一部の事項は人事・報酬等委員会に決定を委任します。

なお、上級の執行役員の選任や執行役員の報酬体系につきましても、人事・報酬等委員会の審議の結果を踏まえて取締役会で決定しています。

同委員会は、必要の都度開催することとしており、開催頻度は年度によって異なります(2023年度は5回開催)。なお、人事・報酬等委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っています。

本報告書提出日時点の委員会の構成は次のとおりです。

委員：
代表取締役社長 鈴木俊宏(委員長)、代表取締役副社長 石井直己、社外取締役 堂道秀明、社外取締役 江草 俊、社外取締役 高橋尚子
オブザーバー：
社外監査役 長野哲久、社外監査役 福田充宏、社外監査役 鬼頭潤子

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

「2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m

長野哲久	弁護士													
福田充宏	学者									○				
鬼頭潤子	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
- j 上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
長野哲久	○	――	< 選任の理由 > 長野哲久氏は、弁護士としての豊富な経験と専門的知見に基づき、取締役会等において積極的に意見を述べられております。また、人事・報酬等委員会のオブザーバーとしても経営陣の人事や報酬体系等の審議の監督をいただいております。これらのことから、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しました。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しました。
福田充宏	○	福田充宏氏が教授を務める国立大学法人静岡大学と当社との間には共同研究開発等の取引がありますが、当社から国立大学法人静岡大学への年間支払額は、国立大学法人静岡大学の年間総収入及び当社グループの連結売上高の1%未満です。	< 選任の理由 > 福田充宏氏は、工学博士としての豊富な経験と専門的知見に基づき、取締役会等において積極的に意見を述べられております。また、人事・報酬等委員会のオブザーバーとしても経営陣の人事や報酬体系等の審議の監督をいただいております。これらのことから、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しました。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しました。
鬼頭潤子	○	――	< 選任の理由 > 鬼頭潤子氏は、公認会計士としての財務・会計に関する専門的知見や、様々な業種の企業における会計監査をはじめ、内部統制システム構築や国際財務報告基準へのコンバージョン等に関する支援・助言やコンプライアンス関連の相談対応等の豊富な経験を有しておられます。また、上場企業における社外取締役（監査等委員）としての経験も有しておられます。これらのことから、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しました。 < 独立役員に指定した理由 > 東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しました。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しています。
なお、社外役員を選任するための独立性については、東京証券取引所が定める「独立性に関する判断基準」を踏まえて定めた次の「社外役員の独立性基準」に基づいて判断しています。

- < 社外役員の独立性基準 >
- 当社は、社外取締役及び社外監査役については、以下に該当しない場合に独立性を有する者と判断する。
- 1. 当社及び当社の子会社（以下、当社グループという。）の関係者
 - (1) 社外取締役については、現在又は過去において、当社グループの業務執行者（ 1 ）である者、又はあった者
 - (2) 社外監査役については、現在又は過去において、当社グループの取締役、執行役員又は使用人である者、又はあった者
 - (3) 当社グループの現在の取締役又は執行役員の配偶者又は二親等内の親族
 - 2. 取引先、大株主等の関係者
 - (1) 次のいずれかの業務執行者である者
 - 1) 当社グループを主要な取引先とする企業（ 2 ）
 - 2) 当社グループの主要な取引先（ 3 ）
 - 3) 当社の総議決権の10%以上の議決権を保有する大株主
 - 4) 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を保有する企業
 - (2) 現在又は過去5年間に、当社グループの会計監査人の代表社員又は社員である者、又はあった者
 - (3) 当社グループから役員報酬以外に多額の報酬を受けている者（ 4 ）
 - (4) 当社グループから多額の寄付を受けている者（ 5 ）
 - (5) 上記(1)から(4)に該当する者の配偶者又は二親等内の親族
- （ 1 ）業務執行者：
業務執行取締役、執行役、執行役員又は使用人
- （ 2 ）当社グループを主要な取引先とする企業：
過去3年のいずれかの事業年度において、取引先グループの直前事業年度の連結売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けている取引先グループに属する企業
- （ 3 ）当社グループの主要な取引先：
過去3年のいずれかの事業年度において、当社グループの直前事業年度の連結売上高の2%以上の支払いや連結総資産の2%以上の融資を当社グループに行っている取引先グループに属する企業
- （ 4 ）多額の報酬を受けている者：
過去3年のいずれかの事業年度において、
・ 個人として、役員報酬以外に年1,000万円以上の報酬を受けているコンサルタント、法律、会計等の専門家
・ 年間総収入の2%以上の報酬を受けている団体に所属するコンサルタント、法律、会計等の専門家
- （ 5 ）多額の寄付を受けている者：
過去3年のいずれかの事業年度において、
・ 個人として年1,000万円以上の寄付を受けている者
・ 年間総収入の2%以上の寄付を受けている団体に所属し、寄付の目的となる活動を運営する者

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

[賞与（業績連動報酬）に係る指標、額の決定方法等]
各事業年度の業績向上に対する意識を高め、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとして機能することを目的として、取締役（社外取締役を除く。）に対して支給しているものです。個人別の具体的な支給額は、取締役会であらかじめ定める業績指標に、取締役会であらかじめ定める一定割合及び役位別乗率を乗じることによって算定します。なお、業績指標は会社の収益性の観点から連結営業利益としています。

（補足）
2024年度の取締役の賞与（社外取締役を除きます。）は、以下のとおり、算出します。

- 1 算定方法
 - a. 2025年3月期の連結営業利益及び提出会社の営業利益がともに2024年3月期を上回った：
支給額 = 2025年3月期の連結営業利益 × 0.020% × 役位別乗率
 - b. 2025年3月期の連結営業利益は2024年3月期の連結営業利益を上回ったが、2025年3月期の提出会社の営業利益が2024年3月期の提出会社の営業利益を下回った：

支給額 = $\times 0.020\% \times \text{職位別乗率}$
+ $\times 0.020\% \times \text{職位別乗率} \times 2025\text{年}3\text{月期の提出会社の営業利益の}2024\text{年}3\text{月期比}$ (小数点2位未満切捨て。
ただし、営業損失の場合は0。)

2025年3月期の連結営業利益のうち2024年3月期と同額の部分
2025年3月期の連結営業利益のうち2024年3月期を上回った部分

2 役員別乗率

取締役社長	乗率1.00 (1名)
取締役副社長	乗率0.60 (1名)
取締役専務役員	乗率0.30 (2名)
取締役常務役員	乗率0.20 (1名)

(2024年6月27日現在における支給対象取締役の人数です。)

[譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬等)の内容]

企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとして機能すること、また、株主の皆様とのさらなる価値共有を進めることを目的として、取締役(社外取締役を除く。)に対して交付しているものです。交付対象の取締役は、取締役会決議に基づいて支給される報酬(金銭報酬債権)の全部を現物出資財産として払込むことにより、当社の普通株式の交付を受けます。なお、譲渡制限期間は取締役の地位を退任する日までの間であり、取締役会が正当と認める理由以外での退任等、一定の事由に該当した場合は、交付した株式を当社が無償で取得します。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2023年度に当社が支給した社外取締役を除く取締役7名に対する報酬の総額は598百万円(うち基本報酬213百万円、賞与232百万円、譲渡制限付株式報酬152百万円)です。「賞与」及び「譲渡制限付株式報酬」は、2023年度に費用計上した額です。

社外取締役3名に対する報酬の総額は38百万円(基本報酬)です。

連結報酬等の総額が1億円以上である者は有価証券報告書において個別開示を行っています。有価証券報告書は当社のホームページにも掲載し、公衆の縦覧に供しています。代表取締役 鈴木俊宏に対する報酬等の総額は224百万円(うち基本報酬65百万円、賞与93百万円、譲渡制限付株式報酬65百万円)です。代表取締役 石井直己に対する報酬等の総額は115百万円(うち基本報酬34百万円、賞与55百万円、譲渡制限付株式報酬25百万円)です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

< 取締役の報酬 >

取締役の個人別の報酬等の決定方針(以下、決定方針といいます。)は、委員の過半数を社外取締役とする人事・報酬等委員会に決定方針案の妥当性を諮問し、その答申を踏まえて取締役会で決議して定めており、その概要は以下のとおりです。

取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、当社の企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとして機能するよう、基本報酬、各事業年度の業績に連動する賞与及び中長期的な株価に連動する譲渡制限付株式報酬で構成し、その割合は、概ね基本報酬40%、賞与30%、譲渡制限付株式報酬30%を目安としています。なお、社外取締役の報酬は、その職務に鑑みて基本報酬のみとします。

取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、職務・職責、他社水準及び従業員給与の水準等を考慮して決定し、支給します。賞与は、連結営業利益に連動する役員別の計算式に基づいて算定し、毎年、一定の時期に支給します。また、譲渡制限付株式報酬は、役員別の基準に基づいて内容を決定し、毎年、一定の時期に交付します。

なお、取締役の基本報酬の個人別の具体的な内容は、取締役会の決議に基づいて人事・報酬等委員会に決定を委任しています。また、取締役の賞与及び譲渡制限付株式報酬の個人別の具体的な内容は、決定方針を踏まえて取締役会の決議で決定しています。

< 取締役の報酬についての株主総会の決議に関する事項 >

取締役の基本報酬及び社外取締役を除く取締役の賞与は、2023年6月23日開催の第157回定時株主総会において年額7億5,000万円以内(うち、社外取締役分は年額5,000万円以内)と決議いただいています。当該株主総会終結後の取締役の員数は8名(うち、社外取締役3名)です。

また、これとは別枠で、2020年6月26日開催の第154回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対する譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬(金銭報酬債権)の総額を年額3億円以内、かつ、交付する株式の総数を年400,000株()以内とし、譲渡制限期間は割当を受けた日から取締役の地位を退任する日までの間とする決議をいただいています。当該株主総会終結後の社外取締役を除く取締役の員数は6名です。

当社は、2024年4月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行いました。交付する株式の総数は株式分割による調整後の株式数を記載しています。

< 監査役の報酬 >

監査役の報酬は、基本報酬のみとし、2017年6月29日開催の第151回定時株主総会で年額1億2,000万円以内と決議いただいており、かかる上限内で監査役の協議により決定して支給します。当該株主総会決議後の監査役の員数は5名です。

2023年度に当社が支給した社外監査役を除く監査役2名に対する報酬の総額は64百万円です。社外監査役3名に対する報酬の総額は41百万円です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

[社外取締役]

各社外取締役の連絡担当者を置き、職務を補助しています。情報伝達に関しては、取締役会議案の事前配布、社外取締役から求められる資料を提出することなどを通して情報提供を行っています。

[社外監査役]

監査役会の専任スタッフ部門として監査役会事務局を設置しています。詳細は「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

[取締役会]

当社は、取締役会における意思決定のスピードアップ、機動的な業務執行、責任体制の明確化を図るために2006年に執行役員制度を導入し、取締役会の構成のスリム化を進めてまいりました。現在の取締役は8名で、うち3名は、経営監督機能を強化するとともに、それぞれの経験や知見と多様な視点から当社の経営に対して有益な助言・指摘等をいただくために社外取締役を選任しています。

なお、取締役の任期は1年としています。

取締役会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。経営に関する基本方針、重要な業務執行に関する事項、株主総会から取締役会に授權された事項その他法令や定款に定める事項について、法令遵守・企業倫理の観点も含めた十分な議論のうえで意思決定を行うとともに、重要な業務執行に関する報告を適宜受けることにより、監督の強化を図っています。

2023年度は17回開催し、経営戦略・課題、コーポレート・ガバナンス、人的資本、重要な業務執行等について審議・決議・報告しています。

[監査役監査]

監査役会は、常勤監査役2名及び社外監査役3名の5名で構成されています。

常勤監査役 豊田泰輔氏は財務部門及び監査部門における豊富な業務経験から、また、社外監査役 鬼頭潤子氏は公認会計士としての豊富な経験から、両氏は財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。常勤監査役 山岸重雄氏は技術・自動車関連法規・環境等の分野に関し、社外監査役 長野哲久氏は弁護士として法律に関し、社外監査役 福田充宏氏は技術・人材育成等の分野に関して、相当程度の知見を有しています。

また、取締役等の指揮命令系統から独立した専任のスタッフ部門である監査役会事務局を設置し、監査役の職務を補助する体制としており、その人数は4名で財務、監査、海外駐在、技術部門等の経験・知見があります。

監査役監査の手続については、監査役会が定めた監査役監査の基準に準拠し、株主総会後に策定する監査方針及び職務の分担等に従い、取締役会のほか、経営会議等の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、取締役及び使用人等からの業務の状況についての報告・聴取等により、会社の適正な経営の遂行について監査を行い、監査役として意見を伝えています。また、内部監査部門である監査本部が立案した監査計画や監査テーマ及び監査本部で行った業務監査の結果について内容を確認し議論しています。

2023年度は13回開催し、監査役会における主な検討事項、決議事項及び報告事項は、以下のとおりです。なお、2023年度における重点監査項目は、内部統制システムの整備・運用状況の確認として、人的資本に関わる管理・運用状況、機種損益・原価管理に関する体制整備・運用状況、及び四輪技術における開発委託の管理・監督体制の整備について監査しました。

< 決議事項 >

- ・監査の方針、監査計画及び職務の分担
- ・監査役選任議案の同意
- ・会計監査人の評価及び選解任
- ・会計監査人の監査報酬の同意
- ・監査報告書の作成

< 報告事項 >

- ・会計監査人からの監査計画、四半期レビューの結果報告、年度監査の実施状況、及び監査の品質管理に対する取組み
- ・内部監査部門である監査本部からの本社、主要な事業所及び子会社に対し実施した監査状況
- ・財務本部からの決算状況

< 検討・審議事項 >

- ・監査の方針及び監査計画

- ・各監査役からの監査状況及び所見
- ・内部統制システムの整備及び運用の状況
- ・会計監査人との「監査上の主要な検討事項(KAM)」の選定
- ・会計監査人の監査の方法及び結果の相当性
- ・監査役会の実効性評価

監査役は、監査役会で決議された監査方針、監査計画及び職務分担に基づき、主に以下の活動を行っています。また、常勤監査役は、経営・業務執行会議等への出席、重要な決裁書類の閲覧等、日々の監査の状況を必要に応じて監査役会にて報告・説明し、社外監査役との情報共有・意見交換により監査意見の適正性の向上を図っています。

- ・取締役、内部監査部門その他の使用人等との意思疎通
- ・取締役会、その他重要な会議への出席
- ・重要な決裁書類等の閲覧
- ・本社及び主要な事業所における業務及び財産の状況の調査
- ・子会社における業務及び財産の状況の調査

〔人事・報酬等委員会〕

「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」に記載しています。

〔経営会議その他の経営・業務執行に関する各種会議〕

経営上の重要課題・対策を迅速に審議、決定するために、業務執行取締役、執行役員及び本部長等並びに監査役が出席する経営会議や経営・業務執行に関する情報を報告・共有する会議を定期的かつ必要に応じて随時開催しています。

また、業務計画等の審議や月次の業績報告等を行う各種会議を定期的かつ必要に応じて随時開催し、的確な計画の立案、早期の課題抽出、業務執行状況の把握ができるようにしています。

これらにより、取締役会における意思決定や業務執行の監督の効率性を高めています。

〔コーポレートガバナンス委員会〕

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、コンプライアンスの徹底やリスク管理等に関する事項を検討し、対策や施策の実行を推進するコーポレートガバナンス委員会を設置しています。また、同委員会は、金融商品取引法第24条の4の4第1項に基づく財務報告に係る内部統制の有効性評価結果の検証を行っています。

なお、2023年3月16日の取締役会決議を経て、2023年4月より、同委員会を社長を委員長、副社長並びに専務役員及び常務役員の一部を副委員長、その他の執行役員及び本部長を委員、オブザーバーとして常勤監査役が出席する体制に改め、コンプライアンスを含むリスク管理全般を統括する運用を開始しています。

〔内部監査〕

社長直轄の組織として監査本部を設置し、会社業務の各分野に精通した人員を中心に62名（2024年3月31日現在）のスタッフが監査計画に基づいて、当社各部門並びに国内・海外の関係会社の業務監査を実施するとともに、監査指摘事項については、改善の助言・指導を行っています。業務監査においては、業務全般の適正性や効率性、法令及び社内ルールの遵守状況、資産の管理・保全状況等の内部統制の整備・運用状況を、現場及びリモートによる監査や書面調査などで確認しています。業務監査の結果は、監査の都度、指摘事項の改善案とともに社長、関係役員に報告し、かつ監査役会で監査結果報告及び意見交換を行い、半期に一度、取締役会で報告しています。改善については、完了するまで、助言・指導を行い、問題点の早期是正に努めています。

また、金融商品取引法第24条の4の4第1項に基づく財務報告に係る内部統制の有効性評価についてはコーポレートガバナンス委員会のもと実施し、その結果をコーポレートガバナンス委員会から取締役会、監査役会へ報告しています。

なお、内部監査部門を有する海外子会社に対しては、それら内部監査部門の活動状況を確認するとともに、監査計画や監査結果の報告を受け、必要に応じて助言・指導を行っています。

会計監査人とも相互に監査結果を随時共有し、定期的に意見交換会を実施することで情報共有、意思の疎通を図り、緊密な連携を維持しています。

〔会計監査〕

当社の会計監査については、清明監査法人を選任しています。2023年度に当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、今村 敬、西川浩司及び岩尾健太郎の3名であり、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士19名、会計士試験合格者等1名、その他6名です。監査継続期間は1967年以降です。

〔責任限定契約の内容〕

当社は、各社外取締役及び各社外監査役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項に定める責任について、同法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度とする責任限定契約を締結しています。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役制度を基礎として、独立性の高い社外取締役を選任すること、取締役候補者の選任や報酬等に関する任意の委員会を設置すること等により、ガバナンス体制の向上を図ることができると考え、現状の体制を採用しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	例年、定時株主総会の招集ご通知は、5月末に発送しています。2024年6月27日に開催した第158回定時株主総会招集ご通知は、2024年5月31日に発送しています。

電磁的方法による議決権の行使	2008年6月27日に開催した第142回定時株主総会より、当社の指定する議決権行使ウェブサイトをご利用いただくことにより、インターネットによる議決権行使を可能としました。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2008年6月27日に開催した第142回定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームにおける議決権行使を可能としました。
招集通知(要約)の英文での提供	議決権行使プラットフォーム、東京証券取引所ホームページ、及び当社ホームページにおいて提供しています。
その他	より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、会場を収容人数の大きいグランドホテル浜松で開催するとともに、最寄駅のJR浜松駅より送迎バスを運行しています。また、ご出席いただいた株主の皆様が、会社からの報告事項等の説明をより一層ご理解いただけるよう、映像による説明を行っています。なお、2008年6月27日に開催した第142回定時株主総会より、株主総会終了後に、ご出席いただいた株主様を対象に、当社をよりご理解していただくため、「スズキ歴史館」の見学会を開催しています。 また、株主総会はインターネットによるライブ配信を実施しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	IRサイトにて、当社のディスクロージャーの基本的な考え方、適時開示に係る社内体制、株主との建設的な対話等について開示しております。 < 日本語 > http://www.suzuki.co.jp/ir/home/pdf/disclosurepolicy.pdf < 英語 > http://www.globalsuzuki.com/ir/home/pdf/disclosurePolicy.pdf	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社と共同で、社長または担当役員による個人投資家向け説明会を開催しており、プレゼンテーションを当社ホームページに掲載しています。 https://webcast.net-ir.ne.jp/72692401/index.html なお、個人投資家の皆様にスズキをより深くご理解いただくためにスズキWebサイトの中から情報を厳選した「個人投資家の皆様へ」のページを設置しております。 https://www.suzuki.co.jp/ir/individual/	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役または担当役員による決算説明会を四半期毎に開催するとともに、2023年1月には代表取締役社長による成長戦略説明会を開催しました。そのほか、新車発表会へのアナリストの招請等も随時、実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	担当役員による海外投資家向けIRカンファレンス等へ参加しています。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算短信・決算参考資料、投資家向け決算説明会資料、有価証券報告書、統合報告書、事業報告、サステナビリティレポート等の資料の他、IRニュース、IRカレンダー、株式・格付等の各種IR情報を掲載しております。 なお、機関投資家向けミーティング資料につきましては、公平開示の観点からIRサイトにて一般に公開しています。 また、海外向けIRページで同等の情報を英語にて掲載しております。 < 日本語 > http://www.suzuki.co.jp/ir/index.html < 英語 > http://www.globalsuzuki.com/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	東京にIR担当役員(取締役)が常駐し、IR取材の窓口として担当部門を設置しています。これをサポートするために、本社には決算短信、IR資料等の開示資料を作成する部門を設置しています。	
その他	多数の証券アナリスト、機関投資家、研究所、官庁の皆様の取材に応じております。また、電話、Web会議等も活用し、投資家からのニーズに合わせ、柔軟に取材対応をしております。 2011年度より、「東証英文資料配信サービス」において、決算短信及び適時開示を英文で提供しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	各ステークホルダーに対する取組みは「サステナビリティレポート」に記載しています。 「サステナビリティレポート」は当社のホームページでご覧いただけます。 https://www.suzuki.co.jp/about/csr/report/
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社の環境への取り組みとCSRに対する考え方や活動内容をまとめた「統合報告書」及び「サステナビリティレポート」を発行しています。 「統合報告書」及び「サステナビリティレポート」は当社のホームページでご覧いただけます。 統合報告書： https://www.suzuki.co.jp/ir/library/annualreport/ サステナビリティレポート： https://www.suzuki.co.jp/about/csr/report/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ステークホルダーや社会から一層のご信頼をいただけるよう、法令や規則が定める情報の迅速、正確かつ公平な開示を行うほか、当社をよりご理解いただくために有益と判断する情報の積極的な開示にも努め、企業の透明性をさらに高めてまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社取締役会は、業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）に関する基本方針を、以下のとおり決議しています。

- 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - 取締役会は、当社及び当社の連結子会社（以下「スズキグループ」）の役員及び従業員が健全に職務を遂行するための「スズキグループ行動指針」を制定し、その周知・徹底の状況を監督する。
 - 取締役会の下に、社長を委員長とするコーポレートガバナンス委員会を設置する。コーポレートガバナンス委員会は、コンプライアンスの徹底やリスク管理に関する施策を展開し、また、関係部門との連携により組織横断的な課題への取り組みを推進する。
 - 各本部長は、所管部門の業務分掌を明確に定めるとともに、所管業務に関連する法令等の遵守、承認・決裁手続、他部門による確認手続の定めを含む業務規程・マニュアル類を整備して関係者に周知・徹底する。
 - 人事部門は、経営企画部門、法務部門をはじめ関係各部門と協力して役員及び従業員に対するコンプライアンス研修や個別の法令等の研修を継続的に実施する。
 - スズキグループの役員や従業員が、通報をしたことにより不利益な取扱いを受けることなく法令違反等やその可能性を通報できる内部通報窓口（スズキグループ・リスクマネジメント・ホットライン）を当社内外に設置し、未然防止や早期是正を図る。
経営企画部門は、内部通報制度の周知に努め、利用の促進を図る。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
取締役会議事録その他取締役の職務の執行に係る情報は、法令及び社内規程に基づいて各担当部門が保管・管理し、取締役及び監査役が必要に応じて閲覧できるようにする。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 経営上の重要な事項は、審議基準に基づいて取締役会、経営会議、稟議制度等により、リスクを審議・評価したうえで意思決定を行う。
 - 各本部長は、所管業務において想定されるリスクの発生の未然防止や、発生した場合の対応手続の定めを含む業務規程・マニュアル類を整備して関係者に周知・徹底する。
 - 大規模災害の発生に備え、行動マニュアルや事業継続計画の策定や訓練を行う。
- 取締役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
 - 経営上の重要な事項は、経営会議等において事前審議を行う。
 - 取締役会は、執行役員及び本部長の職務執行に関する責任を明確にし、その執行を監督する。
 - 取締役会は、取締役会や経営会議等で決定した事項の執行状況について、その業務の執行責任者から適宜報告を受け、必要な指示を行う。
 - 取締役会は、連結子会社を含む中期経営計画を策定し、各事業部門長がその計画を達成するために定める事業年度の業務計画の進捗状況を定期的に検証する。
 - 社長直轄の内部監査部門は、この基本方針に基づく内部統制の整備・運用状況を定期的に監査し、その結果を取締役に報告する。
取締役会は、必要に応じて執行役員や本部長等を取締役会に出席させ、内部監査や内部通報等で判明した問題についての説明・報告を求め、是正の指示をし、その結果の報告を求める。
- 当社及び子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体制
 - 取締役会は、連結子会社を含む中期経営計画を策定し、各子会社の社長はその計画を達成するための事業年度の業務計画を定める。
 - 当社は、子会社管理に関する規程を定め、各子会社の管理を所管する部門を明確にし、子会社から業況の定期的な報告や規程に定める事項の報告を受ける。また、子会社の経営に関する重要事項については事前に当社の承認を得ることとする。
 - コーポレートガバナンス委員会は、連結子会社を含むコンプライアンスの徹底やリスク管理に関する施策を子会社の社長に展開し、関係部門との連携により必要な支援を行う。
社長直轄の内部監査部門は、子会社の監査により「スズキグループ行動指針」の周知・徹底、コンプライアンスやリスク管理の状況、内部

通報制度の整備の状況を定期的に監査し、その結果を取締役会に報告する。

取締役会は、必要に応じて子会社の社長等を取締役会に出席させ、内部監査や内部通報等で判明した問題についての説明・報告を求め、是正の指示をし、その結果の報告を求める。

- (4) 経営企画部門は、子会社に対してスズキグループ・リスクマネジメント・ホットラインの周知を図り、子会社の役員及び従業員が法令違反等やその可能性のある問題を当社に直接通報できるようにする。

6. 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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、及び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) 当社は、監査役会事務局を設置し、監査役の指揮命令の下で職務を遂行する監査役専任のスタッフを置く。
(2) 監査役会が指名する監査役はいつでも補助者の変更を請求することができ、取締役は、正当な理由がない限り、その請求を拒否しない。
(3) 監査役会事務局のスタッフの人事異動・処遇・懲罰等は監査役会が指名する監査役の同意を要し、人事考課は監査役会が指名する監査役が行う。

7. 監査役への報告に関する体制

- (1) 監査役は、取締役会以外にも、経営会議その他の重要な会議や各種委員会に出席して質問をし、意見を述べることができる。
(2) 稟議書その他の重要書類を監査役に回覧する他、取締役会、各部門及び子会社の社長は、監査役の要請に応じて必要な情報を提出し、事業や業務の状況を報告する。
(3) 取締役は、スズキグループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに監査役会に報告する。
(4) 社長直轄の内部監査部門は、監査の結果を監査役会に報告する。
(5) スズキグループ・リスクマネジメント・ホットラインの窓口の一つを監査役とする。また、監査役以外の内部通報窓口への通報状況を監査役に定期的に報告する。
(6) 当社は、監査役に報告をした者に不利な取扱いをせず、子会社に対してもこれを求める。

8. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払い、償還の手続その他職務の執行について生ずる費用や債務の処理に関する事項

当社は、監査役職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設ける。また、監査役がその職務の執行について費用の前払い等の請求をしたときは、速やかにこれを処理する。

9. その他監査役職務の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、当社の費用負担において、必要に応じて弁護士等の外部専門家から助言等を受けることができる。

[業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要]

2023年度における業務の適正を確保するための体制の基本方針に基づく運用状況の概要は、次のとおりです。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保すること(コンプライアンス)に関する取り組み
・コーポレートガバナンス委員会は、コンプライアンス意識の啓発や個別の法令遵守のための注意喚起を全社に向けて行うとともに、コンプライアンス事案が生じた場合は、都度これを審議して必要な措置を講じ、その内容は適宜取締役及び監査役に報告しています。
なお、2023年3月16日の取締役会決議を経て、2023年4月より、コーポレートガバナンス委員会を社長を委員長とする体制に改め、コンプライアンスを含むリスク管理全般を同委員会が統括する運用を開始しています。
・2016年の燃費・排出ガス試験問題及び2018年の完成検査問題を風化させないための毎年の取り組みである「リメンバー5.18活動」を社長をはじめ役員及び従業員全員が参加する形で実施しており、コンプライアンス意識とコミュニケーションの向上により不正が起きない職場風土の醸成に努めています。
・役員等の経営層に対する外部講師によるコンプライアンス研修及び従業員への階層別のコンプライアンス研修を継続的に実施しています。
・スズキグループの内部通報制度「スズキグループ・リスクマネジメント・ホットライン」を公益通報者保護法に則った内容で運用するとともに、その周知徹底を教育・研修や啓発ポスターの全職場での掲示等により継続的にを行い、コンプライアンス問題の早期把握と適切な対処に努めています。
2. 取締役職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する取り組み
法令及び社内規程に則り、取締役会議事録その他取締役職務の執行に係る文書及び情報等を適切に管理しています。また、情報セキュリティについては、情報セキュリティ対策と管理を推進する体制を整備するとともに、その取り組みについて定期的に点検を実施しています。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他に関する取り組み
・各部門で発生又は認識した問題は、緊急性や重要度に応じて、経営会議やコーポレートガバナンス委員会で速やかに審議して解決に繋げる体制を構築しています。製品の品質、認証、完成検査等に関する問題、新型コロナウイルスや半導体をはじめとした部品・原材料不足の問題などによる事業への影響を迅速に把握して必要な経営判断を下すべく、経営会議において各本部より懸念される影響と対策を週次で確認しています。
・品質問題への対応の長期化によりお客様に多大なご迷惑をお掛けし対策費用も増大する事態を回避するため、迅速な原因究明と対策を行う体制の強化に取り組んでおり、週次及び月次の経営会議等で品質問題の最新状況を常に把握するようにしています。なお、リコール等の市場措置については、関係する役員、本部長、部長等で構成する品質対策委員会で審議のうえ決定しています。
・個人情報や秘密情報を適切に管理するため、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティ全般について、「スズキ情報セキュリティ基本方針」に基づき、コーポレートガバナンス委員会の下に情報セキュリティ責任者会議を設け、スズキグループの情報セキュリティ対策活動を推進しています。
・各部門の業務についての社内規程の整備を継続的に行っており、効率的かつ法令等に則って適正に業務が運営される体制の強化に努めています。なお、毎年定期的に、全社一斉に各業務の適正性を再確認し、必要な改善を図る機会を設けています。
・当社の「お取引先様CSRガイドライン」に則って、お取引先様と一体となって法令遵守のもと、安全及び品質を第一とし、人権尊重、環境保全等の社会的責任を果たすことに取り組んでいます。
・自然災害への対策の一環として、南海トラフ巨大地震を想定した事業継続計画(BCP)を策定して、これに基づき必要な手元資金、借入枠の確保をしています。
4. 取締役職務の執行の効率化に関する取り組み
・経営上の重要な事項については、代表取締役及び関係役員等が出席する経営会議において事前に審議をしたうえで、取締役会に諮ることにより、取締役会における意思決定の効率化を図っています。また、経営に関する重要な議題の審議に十分な時間を充てることができるように取締役会のスケジュールを設定するとともに、会議資料の早期配布を図りながら運営しています。
・稟議制度等により取締役及び執行役員への個別案件の決定を委任すること、月次で連結子会社を含む各部門の業務執行状況や計画進捗

状況等の報告を受けること、経営上の重要課題・対策を迅速に審議、決定するために代表取締役及び関係役員等が出席する経営会議を定期的、あるいは必要に応じて随時開催すること等により取締役会における意思決定の効率化を図っています。

- ・取締役会は、連結子会社を含む中期経営計画について、各事業部門の執行責任者より定期的に報告を受け、進捗状況を検証するとともに必要な指示を行っています。
- ・新たな経営上の課題に対してもその執行責任者を都度明確にし、必要な指示を行うとともに、その執行状況の報告を受けています。
- ・内部監査部門は、この基本方針に基づく内部統制の整備・運用状況を定期的に監査し、その結果を取締役に報告しています。

5. 当社及び子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取り組み
- ・関係会社業務管理規程に従って、同規程に定められた当社における各子会社の管理担当部門が、子会社から定期的な業績報告や規程に定める事項の報告を受けるとともに、重要事項については事前に当社の承認を得るよう、子会社を管理、監督しています。
 - ・スズキグループ内部通報制度を整備し、子会社における問題の早期の把握・是正に努めています。
 - ・会社業務の各分野に精通した人員を配置した内部監査部門が監査計画に基づいて、当社各部門並びに国内・海外の子会社の業務全般の適正性や効率性、法令及び社内ルールへの遵守状況、資産の管理・保全状況等の内部統制の整備・運用状況を、現場及びリモートによる監査や書面調査などで確認しています。その結果は、監査の都度、社長及び関係役員及び監査役会に報告し、かつ半期に一度、取締役会で報告しています。また、被監査部門や被監査子会社に対しては、監査結果に基づき、改善が完了するまで助言・指導を行っています。
 - ・内部監査部門を有する子会社に対しては、それら内部監査部門の活動状況を確認するとともに、監査計画や監査結果の報告を受け、必要に応じて助言・指導を行っています。

6. 監査役監査に関する取り組み(業務の適正を確保するための体制の6～9に関する取り組み)
- ・取締役等の指揮命令系統から独立した専任のスタッフ部門である監査役会事務局を設置し、監査役の職務を補助する体制としています。なお、監査役会事務局のスタッフの人事考課は監査役会が指名する監査役が行い、その人事異動等についてもあらかじめ監査役会が指名する監査役の同意を得て実施するようにしています。
 - ・監査役が取締役会のほか、経営会議、コーポレートガバナンス委員会、その他の経営・業務執行に関する各種会議に出席することにより、意思決定過程の確認及び必要な報告を受け、自身の意見を述べるができるようにしています。
 - ・当社及び子会社の業務執行に関する決裁書類等は監査役に供するとともに、必要に応じて事業や業務の状況説明を行っています。
 - ・内部監査部門が監査結果を監査役に適宜報告し、監査役が内部監査部門との相互連携により効率的な監査を実施できるようにしています。
 - ・スズキグループ内部通報制度では、監査役への通報ルートを設けるとともに、経営企画部門に設けた窓口及び社外窓口への通報についても全件速やかに監査役に報告し、社内の様々な問題に関する情報を監査役と共有するようにしています。
 - ・監査役の職務の執行のための費用は独立して予算化され、適切に処理されています。

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

「スズキグループ行動指針」において、スズキグループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係は一切遮断することを徹底すること、また、各従業員は、反社会的勢力及び団体から不当な要求を受けた場合、勝手な判断でこれに応じず、上司や会社の関係部門に報告・相談することを掲げて、周知徹底しています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

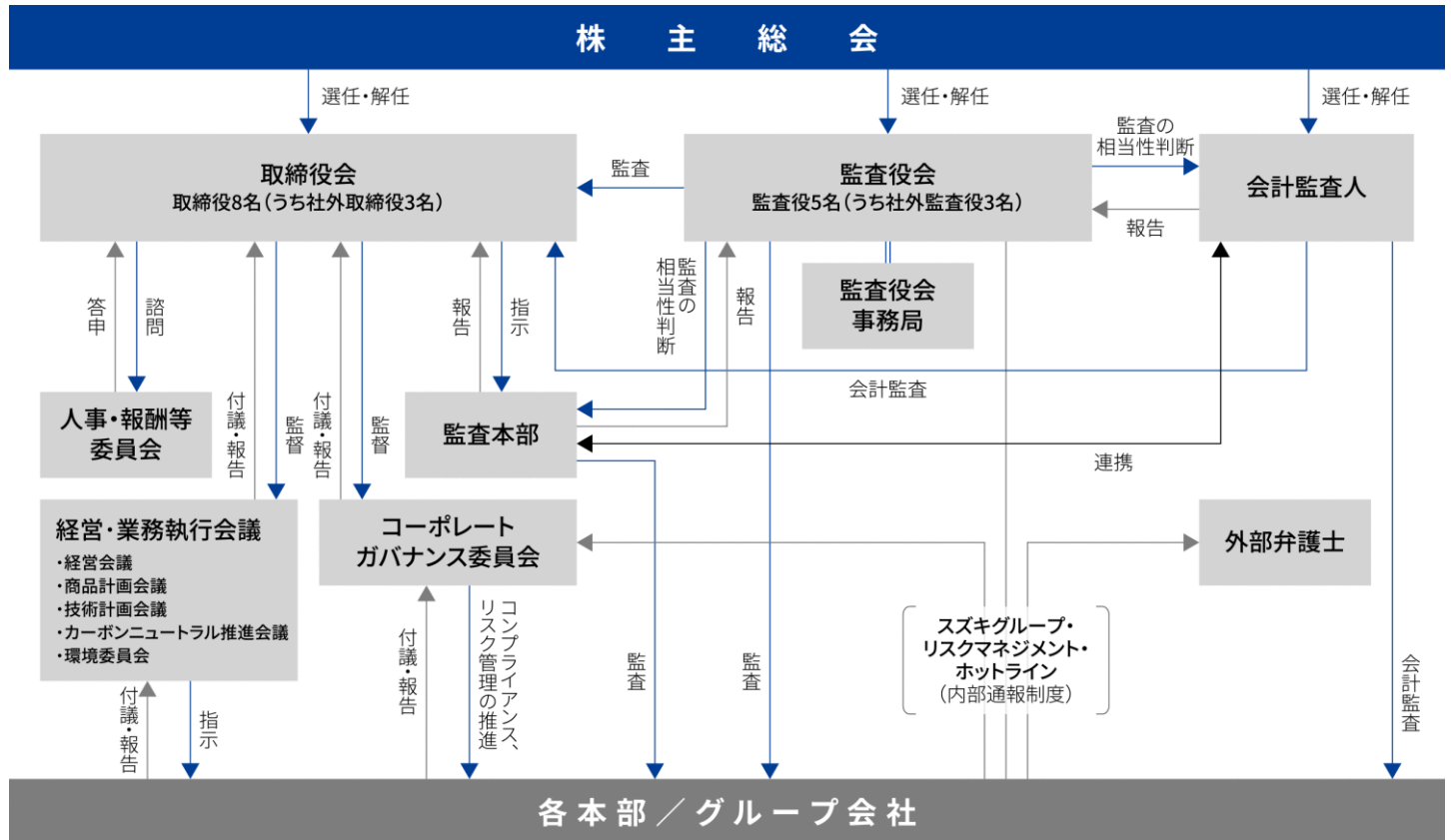
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

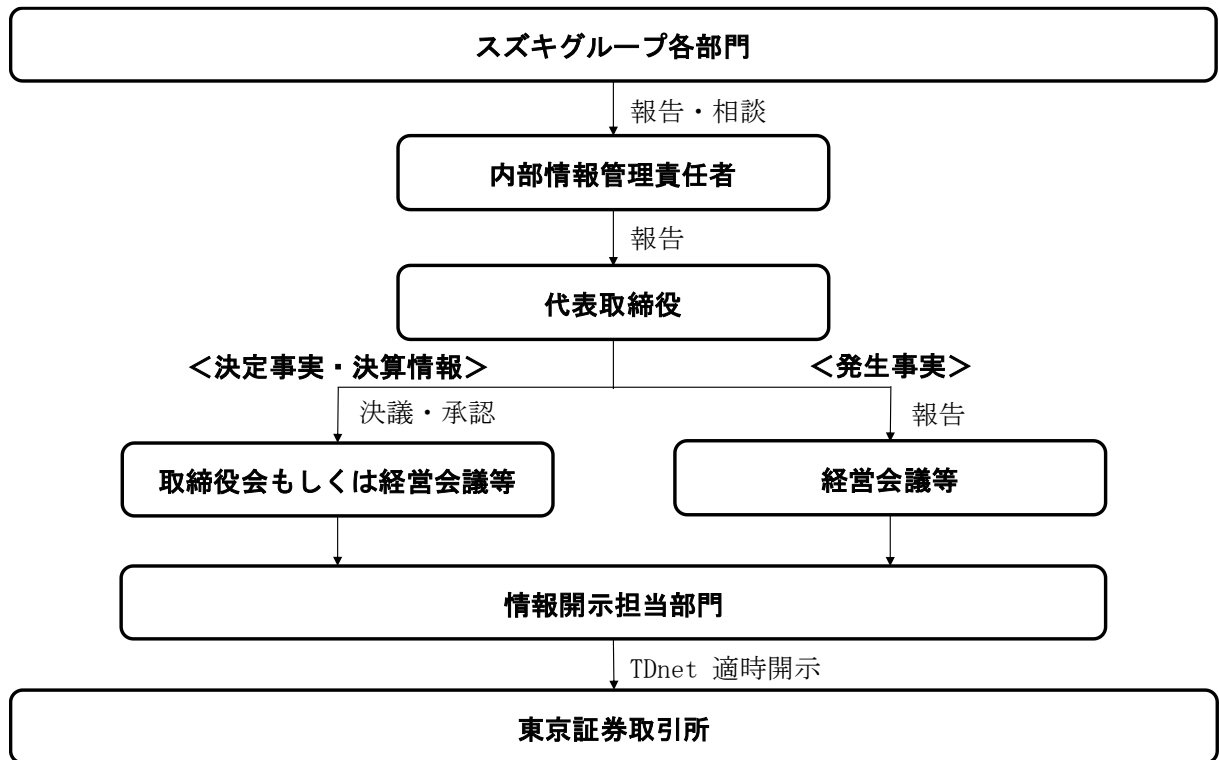
適時開示体制の概要

- (1)適時開示に係る基本方針
- 当社は、東京証券取引所の有価証券上場規程等に従って、正確・公平かつ迅速な情報開示を行っております。さらに、当社グループを理解して頂くための有用な情報につきましても、積極的な開示に努めております。
- また、当社は、「インサイダー取引管理規程」を定め、重要事実の適時開示に係る社内体制を構築するとともに、適時開示情報の秘密保持の徹底及びインサイダー取引の未然防止に努めております。
- (2)適時開示に係る社内体制
- 適時開示義務に該当する可能性のあるスズキグループ各部門の情報は、当社内部情報管理責任者が収集・一元管理を行います。
- 適時開示の要否は、当社内部情報管理責任者を中心に、有価証券上場規程等に基づいて判断します。
- 当社内部情報管理責任者は、遅滞なく代表取締役に報告し、決定事実及び決算情報については取締役会もしくは経営会議等にて決議・承認後、発生事実については経営会議等に報告後、速やかに情報開示担当部門より適時開示を行います。

コーポレートガバナンス体制



適時開示体制の概要



＜人材育成方針＞

スズキグループの全社員が理解し実践すべき社是では、①企業の社会的使命を果たすことへの努力目標（製品づくり）、②自分が所属する会社という組織に対する努力目標（会社づくり）、③自分自身に対する努力目標（人間づくり）の三つの努力目標を掲げています。社是の精神とそれを実践するための行動理念に基づき、「人材開発は会社の一丁目一番地」との思いで、社長自らが先頭に立って人材開発に関する諸改革をリードし、2022 年 10 月には組織体制を人事総務本部から人材開発本部へと改編し、社是や行動理念を体現できるスズキらしい人材づくりに注力しています。そして、自動車の 100 年に一度の大変革と言われる C A S E 対応や、社会的使命であるカーボンニュートラル社会の実現等、従来の自動車メーカーのままであることは到底対処できない大きな変化を乗り越えるために、既存の業務や考え方にとらわれず、新しいことに果敢に挑戦する人材、新たな発想を生み出す多様な経験・価値観を持つ人材、高度な専門性を持つ人材、グローバルに活躍できる人材など、多様な人材を採用、育成することに努めています。

＜社内環境整備方針＞

社是にあるとおり、高い目標への挑戦と自身の努力を促す風土醸成により、一人ひとり個性の異なる人材が共通の目標に向かって能力を発揮し、より付加価値の高い成果を創出し、働き甲斐・やりがいを感じながら生き生きと働き続けることができる会社づくりに取り組んでいます。直近では、これまで以上に社員の声を吸い上げ、労使で丁寧な対話を重ね、抜本的な人事制度改革、大胆な業務改廃・働き方変革、労働諸条件の改善など、人事総務諸施策の改革を進めて、社員一人ひとりがスズキで働いて良かったと思える会社にしていきます。

＜多様性の確保＞

女性

これまで以上に女性が活躍できる会社となるよう、2020年からは、2025年の女性役職者数を2015年度の3倍にする計画を掲げ、管理職並びにその候補者を含む女性役職者数の増加に取り組んでいます。2023年度の女性役職者は2015年度比で3.4倍の182名まで増加し、計画を前倒しで達成しました。一方で、女性管理職数は2023年度時点で25名（女性比率1.85%）となっています。将来的には女性管理職比率を女性従業員比率と同じにするため、まずは2030年までに女性管理職比率を5.0%とすることを目標とし、両立支援にとどまらず、キャリア形成支援に取り組んでいきます。また、自動車産業の女性比率が低いことも課題と捉え、生産工場をはじめとする社内のすべての職場が、性別、年齢、国籍、人種、宗教、障がいの有無などを問わず、すべての人にとって働きやすいものとなるよう、生産技術の革新、各種設備の更新によるすべての職場の根本的な作業環境の改善等、働きやすさの実現にも取り組んでいます。

外国人

C A S E を始めとする次世代技術開発に必要なデジタル人材の確保が喫緊の課題となっています。日本国内のデジタル人材が不足する中、当該分野の人材を多数輩出するインドに着目し、2018年よりインド工科大学ハイデラバード校からの直接採用に取り組んでいます。（2024年4月時点 累計16名）またスズキが得意とするインド市場において、当社子会社のマルチ・スズキ・インディア社との人材交流で日印一体となって競争力の向上に取り組んでいます。

なお、国籍は問わずに採用・育成・登用をする考えです。

キャリア採用

多様な人材を確保するべく新卒採用に加え、近年はキャリア採用に注力しています。2023年度は181名（前年度比172%（105名））を採用しました。また、社内に蓄積のない新しい分野の知見・経験をもった人材の方を対象に、既存の人事制度にとられない雇用形態を新設し、2023年6月より導入しています。

なお、入社形態は問わずに育成・登用をする考えです。

LGBTQ

スズキでは就業規則において、性的指向・性自認に関する嫌がらせ・差別的言動を禁止するとともに、全従業員に配布している「コンプライアンス・ハンドブック」でアウティングを取り上げて理解促進を図る等、従業員が「性の多様性」を理解し、受容する風土の醸成に取り組んでいます。また、ユニフォームの男女統一化や「誰でもトイレ」の増設も実施しました。

障がいのある方

人事部内に専任担当者、精神保健福祉士を配置し、定期的に個別面談を実施しているほか、職場にも障害者職業生活相談員を置き、障がいを持つ従業員の悩みや問題のケアを行うなど、長く安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

2005年2月に設立した特例子会社「スズキ・サポート」は、事業をスタートして20年目を迎えました。2024年3月末現在で、障がいのある方（重度の障がいを含む）の社員数は79名となり、指導員と一体となってスズキ本社内事務所・社員寮・関連施設の清掃業務、社内の文房具管理業務及び農園作業に携わっています。全員が明るく元気に働く姿は、スズキの従業員からも共感と喜びをもって迎えられています。スズキでは、スズキ・サポート設立の理念である社会貢献の一環として、障がいのある方々が働くことのできる喜びや社会参加によって人間的成長を感じることができるよう、今後も障害のある方の雇用に取り組んでいきます。

両立支援のための制度

従業員が多様な働き方を選択できる制度をつくることで、意欲と能力を持った従業員が継続して働ける環境を整えています。また、職場全体でワークライフバランスへの意識を高め、「働きやすい職場」づくりを推進していきます。

・短時間勤務制度（育児・介護）

小学生以下の子供を養育する従業員もしくは家族の介護を必要とする従業員に対し、本人の申し出により1日の所定労働時間を6時間または7時間に短縮する制度を導入しており、2023年度は355名が利用しました。

・休暇・休職制度（育児・介護）

育児・介護に専念するための休職制度は、男女を問わず多くの従業員が利用しています。2023年度は395名がこの制度を利用しました。2022年4月からは、男性が育児参加しやすい風土とするために、従来の配偶者の出産時に2日間取得できる「配偶者出産休暇」に加え、子の出生から8週間以内に5日間取得できる「出生時育児休暇」を新設しました。2023年度の男性の育児休職取得者は289名（取得率63.1%）と着実に風土醸成が進んでいます。

・ライフサポート休暇

付与後2年間の有効期限を過ぎた有給休暇日数は最大40日までストックすることができ、傷病、親や子供の介護、不妊治療、骨髄提供において利用できるライフサポート休暇制度を導入しました。

＜人的資本への投資＞

スズキが持続的に成長していくため、「個の成長」と「個の稼ぐ力」の強化を目的に人材育成に取り組んでいます。人材育成を促進するため、上司と部下が一体となり、個人のキャリアパスに沿って、社員一人ひとりが主体的に必要なスキルを必要な時に学べる研修環境を整備しました。

・ 個の稼ぐ力の強化

部門戦略に必要なスキル・知識・経験・ノウハウを明確にして、個の職務能力を向上させるための人材育成計画を各部門が立案、その人材育成計画に沿った研修を企画・実施していきます。

若手社員に必要な基礎知識スキルを3年目までに習得する研修体系としました。また全社員が必要な時に学び直しができる仕組みを導入していきます。

・ 役職者の育成

2022年度より、全管理職のマネジメント能力の向上を目的に、管理職マネジメント研修を開始しました。2024年度に、全管理職の研修が完了します。2025年度以降も、研修内容を見直し、引き続き研修を実施していきます。また、役職者を計画的に育成するため、部門の人材育成計画と個人のキャリアパスに沿って、役職就任前に役割に求められるスキルを習得するための研修を実施していきます。

・ スタートアップ企業への派遣・シリコンバレー研修

スズキ本来の「困難に立ち向かい自ら切り開く起業家精神」に立ち返り視野・知見を拡げ、社員一人ひとりが社外へのアンテナを高めることを目的に、当社の若手人材を、業種や企業規模を問わず、スタートアップ企業へ派遣しています。

また、失敗を恐れず挑戦する「ベンチャー精神」に触れ、問題解決手法「デザイン思考」を学ぶことを目的にシリコンバレーへの社員派遣を行なっています。

・ デジタル教育

全社員を対象に、DXリテラシー教育を実施し、業務効率化と付加価値の創出、各部門におけるデジタルツールの積極的な活用を促進することを目指しております。

DX推進人材には、DX推進スキル教育を実施し、より高度なデータ分析スキルの習得、デジタルツールの導入と社内展開を進めております。これにより、DX推進人材が社内でのデジタル化をリードする体制を整えております。

経営層及び管理職には、DXマネジメント教育を実施し、デジタル技術を活用した競争優位性の確保と変革を目指しております。

以上のほか、有価証券報告書、統合報告書及びサステナビリティレポート等において、人的資本に関する取り組みの詳細を開示してまいります。

有価証券報告書：<https://www.suzuki.co.jp/ir/library/valuablesecurities/>

統合報告書：<https://www.suzuki.co.jp/ir/library/annualreport/>

サステナビリティレポート：<https://www.suzuki.co.jp/about/csr/report/>

人的資本の増強に関するプレスリリース：<https://www.suzuki.co.jp/release/d/2024/0308/>