

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。

I 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、経営理念の一節に掲げている「株主、取引先をはじめ、全ての協力者との相互繁栄を期す」という考えの下、「透明性」「客観性」「健全性」を確保した迅速かつ的確な経営により、企業価値の最大化を実現することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。

・こうした考えから、広く社会・経済環境、当社の将来方向などに関し、コンプライアンスを含めた国際的・多面的な視点を持った社外取締役を選任し、取締役会における意思決定及び取締役の職務執行の監督機能を強化しております。

一方、業務執行については、執行役員制度の導入により、監督・意思決定機能と業務執行機能を分離することで、迅速かつ効率的な業務執行を着実に遂行できる体制を構築しております。更に、2015年10月のカンパニー制導入を見据えて6月から5つの事業体制に移行し、コーポレートによる統制の強化と、各事業体の自律性の確立を両立することにより、規律あるスピード経営の実現を目指しております。

また、監査役及び監査役会については、独立性を有する社外監査役の選任により、経営への監視・牽制機能を強化するなど、コーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組んでおります。

・加えて、全ての取締役、監査役、執行役員及び従業員のコンプライアンス意識の高揚を図るため、具体的な行動指針として「シャープグループ企業行動憲章」を制定し、浸透に取り組んでおります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本生命保険相互会社	47,317,384	2.78
明治安田生命保険相互会社	45,781,000	2.69
QUALCOMM INCORPORATED	41,988,000	2.47
株式会社みずほ銀行	41,910,469	2.46
株式会社三菱東京UFJ銀行	41,678,116	2.45
CHASE MANHATTAN BANK GTS CLIENTS ACCOUNT ESCROW	36,984,845	2.17
株式会社マキタ	35,842,000	2.11
サムスン電子ジャパン株式会社	35,804,000	2.10
シャープ従業員持株会	30,416,942	1.79
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	27,162,000	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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
-------------	--------

決算期	3 月
-----	-----

業種	電気機器
----	------

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	50社以上100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うる特別な事情

コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうるその他の特別な事情はありません。

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

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	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	13 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	5 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
加藤 誠	他の会社の出身者								△			
大八木 成男	他の会社の出身者								△			
北田 幹直	弁護士											
住田 昌弘	他の会社の出身者											
齋藤 進一	他の会社の出身者											

※ 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f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

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
加藤 誠	○	同氏は、当社の取引先である伊藤忠商事株式会社の出身者ですが、同社との取引金額は僅少(両社の売上高に対する比率はともに1%未満)であり、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないと判断しております。	長年にわたり総合商社の業務及び経営に携わってこられた経験を活かした幅広い見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督など社外取締役として期待される役割を果たしていただくため、社外取締役に選任しており、同氏には、客観的な視点に基づき、独立した立場で意思決定及び取締役の職務執行の監督を行っていただいていることから、独立役員に指定しております。 なお、同氏は、当社が株式を上場する金融商品取引所が定める一般株主と利益相反の生じ

			るおそれがあるとされる各項目には該当しておりません。
大八木 成男	○	同氏は、帝人株式会社の取締役会長を務めており、同社と当社との間には仕入取引がありますが、取引金額は僅少(両社の売上高に対する比率はともに1%未満)であり、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないと判断しております。	長年にわたる製造会社の経営者としての経験を活かした幅広い見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督など社外取締役として期待される役割を果たしていただくため、社外取締役に選任しており、同氏には、客観的な視点に基づき、独立した立場で意思決定及び取締役の職務執行の監督を行っていただいていることから、独立役員に指定しております。 なお、同氏は、当社が株式を上場する金融商品取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる各項目には該当しておりません。
北田 幹直	○	——	法曹界での要職を歴任された経験を活かした専門的な見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督など社外取締役として期待される役割を果たしていただくため、社外取締役に選任しており、同氏には、客観的な視点に基づき、独立した立場で意思決定及び取締役の職務執行の監督を行っていただいていることから、独立役員に指定しております。 なお、同氏は、当社が株式を上場する金融商品取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる各項目には該当しておりません。
住田 昌弘		——	弁護士として、また、会社経営に携わってこられた経験を活かした、専門的かつ幅広い見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督など社外取締役として期待される役割を果たしていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。
齋藤 進一		——	長年にわたり会社経営に携わってこられた経験を活かした幅広い見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督など社外取締役として期待される役割を果たしていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。

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	指名委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

□監査役と会計監査人の連携状況

会計監査人と、監査体制、監査計画、監査実施状況、会計監査人の職務の遂行に関する事項、会計監査人の報酬等、監査の過程で発見した重大な事実、その他監査上必要と思われる事項について、定期的又は随時に情報・意見交換を行っております。

□監査役と内部監査部門の連携状況

内部監査部門の監査報告書を受領するとともに、定期的又は随時に内部監査の状況と結果の説明を受けるなど、情報・意見交換を行っております。

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
夏住要一郎	弁護士										○			
奥村萬壽雄	その他													
須田 徹	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
夏住要一郎	○	同氏は、色川法律事務所に所属しており、当社は同事務所との間に顧問契約を締結しておりますが、同氏は社外監査役就任後、当社の事案に関与していないこと及び当社と同事務所との取引の規模、内容に照らして、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないと判断しております。	企業法務の弁護士としての豊富な経験を活かした専門的な見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監視・監督など社外監査役として期待される役割を果たしていただくため、社外監査役に選任しており、同氏には、客観的な視点に基づき、独立した立場で意思決定及び取締役の職務執行を監査いただいていることから、独立役員に指定しております。 なお、同氏は、当社が株式を上場する金融商品取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる各項目には該当しておりません。
奥村萬壽雄	○	——	警察関係での要職を歴任された豊富な経験を活かした幅広い見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監視・監督など社外監査役として期待される役割を果たしていただくため、社外監査役に選任しており、同氏には、客観的な視点に基づき、独立した立場で意思決定及び取締役の職務執行を監査いただいていることから、独立役員に指定して

			おります。 なお、同氏は、当社が株式を上場する金融商品取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる各項目には該当しておりません。
須田 徹	○	——	公認会計士及び税理士としての豊富な経験を活かした専門的な見地から、当社取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監視・監督など社外監査役として期待される役割を果たしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しており、同氏には、客観的な視点に基づき、独立した立場で意思決定及び取締役の職務執行を監査いただけるものと考え、独立役員に指定しております。 なお、同氏は、当社が株式を上場する金融商品取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる各項目には該当しておりません。

【独立役員関係】

独立役員の人数	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おります。

【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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

・取締役の月額報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額(月額6,000万円以内)の範囲内において決定しております。また、各取締役の月額報酬は、報酬委員会が取締役会の委任を受け、業績、リスクの大きさ等を斟酌して決定しています。

・ストックオプション制度については、「業績が上がっても、株式市場全体の悪さから株価に反映しなければインセンティブとならない」などの問題点もあることから、導入しておりませんが、各役員の業績向上意欲を高める効果もあるため、今後導入の是非を検討する予定です。

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

平成26年度における当社の取締役(社外取締役を除く。)に対する報酬等の額は284百万円、監査役(社外監査役を除く。)の報酬等の額は38百万円、社外役員(社外取締役3名及び社外監査役3名)の報酬等の総額は62百万円となっております。

(注)1. 上記金額には、第120期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名への当事業年度分の報酬等を含んでおります。

なお、当事業年度においては、役員賞与は支給しておりません。

2. 報酬等の額が1億円以上である者はいません。

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

月額報酬については、株主総会の決議により定められたそれぞれの報酬総額の上限額(取締役:月額6,000万円以内、監査役:月額650万円以

内)の範囲内において決定します。各取締役の月額報酬は、業績、リスクの大きさ等を勘酌して、取締役会の委任を受けた報酬委員会が決定し、各監査役の月額報酬は、監査役の協議により決定いたします。

賞与については、定時株主総会の決議により、取締役及び監査役それぞれの支給総額についてご承認いただいた上で、各取締役の賞与額は、個人の営業成績や貢献度を勘酌して、取締役会の委任を受けた報酬委員会が決定し、各監査役の賞与額は、監査役の協議により決定いたします。

なお、退職慰労金については、取締役及び監査役ともに第114期定時株主総会終結の時をもって廃止いたしました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

□社外取締役のサポート体制

- ・社外取締役を補助する従業員として、専任のスタッフは置いておりません。
- ・取締役会開催日の前日までに、取締役会資料の配布を行うとともに、必要に応じて取締役、執行役員又は従業員から説明を行っております。
- ・取締役会後に、次回取締役会決議案件等の一部について概要説明を行い、取締役会での審議活性化に繋げております。
- ・当社及び当社グループ並びに当社業界に係る情報、報道記事等の配布と説明を随時行っております。

□社外監査役のサポート体制

- ・監査役を補助する従業員として、専任のスタッフ4名を置いております。
- ・重要事項の監査役報告要領を定め、重要事項が発生した都度、取締役等から監査役に対し報告を行っております。
- ・取締役会開催日の前日までに、取締役会資料の配布を行うとともに、必要に応じて取締役、執行役員又は従業員から説明を行っております。
- ・取締役会後に、次回取締役会決議案件等の一部について概要説明を行い、取締役会での審議活性化に繋げております。
- ・当社及び当社グループ並びに当社業界に係る情報、報道記事等の配布と説明を随時行っております。

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)

□現状の体制の概要

- ・当社の取締役会は、法令で定められた事項や経営に関する重要項目を決定するとともに、業務執行の状況を監督しており、原則毎月開催しております。また、経営の機動性及び柔軟性の向上と事業年度毎の経営責任の明確化を図るため、取締役任期を1年にしております。
- ・取締役会の諮問機関として、「内部統制委員会」を設置し、内部統制及び内部監査に関する基本方針・整備・運用の状況等を審議し、取締役会に報告又は付議すべき事項を決定しております。
- ・取締役会の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設け、指名委員会は取締役会に対して取締役候補者の推薦及び執行役員候補者の推薦を行い、報酬委員会は取締役会の委任を受け取締役に対する報酬及び賞与の額を決定し、執行役員規程の定めに従い、執行役員に対する報酬及び賞与の額を決定しております。なお、コーポレート・ガバナンスの強化策として、各委員会の構成員5名のうち、半数以上の3名を社外取締役とするとともに、各委員長は社外取締役を任用しております。
- ・取締役会のほかに、全社的な経営及び業務運営に関する重要な事項について討議・報告する機関として経営戦略会議を設置し、原則月1回開催し、経営の迅速な意思確認を行っております。
- ・買収防衛策において、当社取締役会による大量買付行為の検討・対抗措置の発動にあたっては、社外取締役、社外監査役及び外部の有識者の中から選任される3名以上の委員により構成される特別委員会による勧告を最大限尊重することとしております。
- ・内部監査部門として、業務執行部門からの独立性を保つため、社長直轄組織下に「総合監査部」を設置し、業務執行の適正性及び経営の妥当性、効率性の監査を通じて、業務・経営改善の具体的な提言を行い、経営効率の向上及び内部統制システムの充実を図っております。
- ・業務執行に関するリスク管理については、「CSR推進部」においてBRM(ビジネスリスクマネジメント)を推進しており、法務部門と密接に連携して、当社グループのリスクの予防と発生した場合の迅速な対応を進めております。
- ・当社の会計監査人である有限責任 あずさ監査法人からは、会計監査を通じて、業務上の改善につながる提案を受けております。なお、第121期(平成27年3月期)の会計監査業務を執行した公認会計士は以下のとおりであります。
指定有限責任社員 業務執行社員 後藤研了
指定有限責任社員 業務執行社員 原田大輔
指定有限責任社員 業務執行社員 公江祐輔
指定有限責任社員 業務執行社員 俣野広行
- ・平成26年度における、有限責任 あずさ監査法人への監査証明業務に基づく報酬は、当社が316百万円、連結子会社が76百万円となっております。

□監査役の機能強化に関する取組み状況

- ・当社は、経理・法務等の専門知識を備えた専任のスタッフ4名を置いて監査役をサポートしています。監査役会は5名の監査役で構成されており、うち3名が社外監査役であります。社外監査役は、いずれも独立性を有する監査役であり、法律や会計等の分野において、それぞれ専門性を有しております。監査役のうち2名は、財務・会計に関する相当程度の知見を有しております。また、各監査役は、代表取締役、取締役、執行役員及び会計監査人、さらには内部監査部門長等と定期的に意見交換を行い、業務執行の適法化・適正化・効率化に努めております。

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、取締役の職務執行を監視する取締役会、取締役の職務執行を監査する監査役会、監督・意思決定機能と業務執行機能を分離した執行役員制度によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。これに加え、社外取締役の選任、取締役会の監督機能を補完する各種委員会の設置などにより、経営の透明性及び客観性、健全性が十分確保されたコーポレート・ガバナンス体制であると考えております。
- ・今後も、経営環境の変化に柔軟に対応し、最適なコーポレート・ガバナンス体制の構築に取り組んでまいります。
- ・当社における社外取締役の役割、機能として、社外の有識者から選任し、その有する知識、経験等に基づき、客観的、専門的な視点で取締役会の意思決定を行うとともに取締役の職務執行を監督しております。

Ⅲ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	第121期定時株主総会の招集通知は、平成27年6月1日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	平成15年6月開催の定時株主総会からは、いわゆる集中日を回避し早期に開催しており、第121期定時株主総会は平成27年6月23日(火)に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	平成15年6月開催の定時株主総会からは、パソコンから電磁的方法により議決権を行使できるようにしており、また、平成18年からは携帯電話からでも行使できるようにしました。
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	平成19年からは、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページに招集通知(要約)の英文を掲載しています。
その他	・招集通知及び決議通知、株主総会の概況(総会終了後約1か月間は動画も配信)をホームページに掲載しております。 ・議決権行使の結果について、臨時報告書のほか当社ホームページにも開示しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会：年4回、経営方針説明会：年1回	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外IRミーティング：年3回	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、有価証券報告書(四半期報告書)、経営方針説明会の説明会資料、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知、株式・社債情報、よくある質問 他	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理本部 経営管理部 IRグループ	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	経営理念において、従業員の能力開発と生活福祉向上に努め、株主、取引先をはじめ、すべての協力者との相互繁栄を期すことを掲げております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、「シャープグループ企業行動憲章」、「シャープ行動規範」の実践等、積極的にCSR活動に取り組んでいます。環境面では社会ニーズの充足とシャープの事業成長を関連付け、共有することで生み出される価値を「環境共有価値(GSV: Green Shared Value)」と定義し、省エネ製品の創出・拡販やソーラー事業の拡大、サプライチェーン全体での事業活動における環境負荷低減に取り組み、「GSVの拡大」をめざしています。こうしたCSR活動、環境保全活動等の取組みを毎年「サステナビリティレポート」としてまとめ、ホームページで公開しております。
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	お客様はもとより、株主、投資家、お取引先、従業員など、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを図るとともに、社会への説明責任を果たすために、企業及び商品・サービスに関する適正な情報を適時に開示・提供することを「シャープグループ企業行動憲章」、「シャープ行動規範」に定めて、毎年「サステナビリティレポート」としてまとめ、ホームページで公開しております。
	・ダイバーシティ推進について

当社では、グローバル化の進展や少子高齢化といった著しいビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応するためには「多様な人材の活用」、すなわちダイバーシティ・マネジメントが経営戦略上重要であると考えております。

また、当社のダイバーシティの考え方は、「会社に関わる人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」という「経営理念」にも基づいております。以上のような考えの下、推進部門として、経営管理本部 人づくり推進部内に専任部門「ダイバーシティ推進グループ」を設置し、「女性社員の活躍推進」、「障がい者雇用促進」、「高齢者の再雇用」、「外国籍社員(国内勤務)の活躍推進」など、各属性別に諸施策を推進しています。今後会社再生に向け、重要な役割を担う人材に最適な成長機会と働きがいのある処遇を提供するための人事改革に取り組み、優秀人材の年齢、国籍、性別等に関わらずに一切関係ない抜擢、登用を進めて参ります。これにより、全ての従業員が能力を最大限に発揮できる活力のある組織、職場環境の活性化を図り、より高付加価値かつ革新的な商品・サービスを提供し、社会に貢献することを目指して参ります。

※ 取組みの詳細は、下記にてご覧いただけます。

サステナビリティレポート「全社ダイバーシティ・マネジメントの展開」

http://www.sharp.co.jp/corporate/eco/ssr/hr/human_rights/diversity/

・女性の活躍推進の取組みについて

2004年に「ポジティブ・アクション推進プロジェクトチーム」を設置し、2005年度からは女性のための「単なる優遇策」ではなく、ダイバーシティ・マネジメントの観点で踏まえ、女性管理職人材の育成強化等に取り組んでいます。その結果として、2011年度にはシャープ創業以来初の女性執行役員、2013年度には初の女性取締役や外国籍の女性管理職が誕生しました。

女性管理職数は、シャープ(株)単体では施策スタート時点の21名から4.5倍の95名(全管理職中3.2%)、主要国内連結子会社、海外出向者を含むシャープグループでは102名(全管理職中2.5%)と、徐々に成果が表れています。このシャープグループの女性管理職比率を2018年度までに5%へと引き上げる目標を掲げ、各種施策を推進中です。

取組事例として、管理職予備軍である女性主事(準管理職)を対象としたキャリア・アップ研修や、育児休業取得者を対象とした復職支援セミナーを開催しています。また国内営業部門を中心に女性社員の戦略的育成プロジェクトに取り組むなど、更なる職域拡大にも積極的に取り組んでいます。

現在9.9%(1,764名)の女性従業員比率を向上させるべく、新入社員の女性比率目標を、ビジネス系(事務系)50%、技術系は10%と具体的に定めています。女性社員の職域拡大と、女性管理職の更なる増員に向けて、引き続き積極的に取り組みます。

これに加え、社員自ら各々のライフステージに応じた働き方を選択可能にし、ワークライフバランス(仕事と家庭生活の両方を充実させること)を実現できるよう、育児や介護を中心とした各種支援制度の拡充とともに、「ノー残業デー」の設定や、年次有給休暇の計画的取得推進等、働き方の変革に向けた活動も継続推進しています。また、育児休業・介護休業期間中の人事評価が、昇格や昇給、賞与において不利に働くことがないように運用しています。

※ 女性管理職数・比率及び女性従業員数・比率は、2015年4月1日現在のものです。

・役員への女性の登用状況について

取締役及び監査役の女性比率 5.6%(1名)(2015年6月23日現在)

・障がい者の雇用状況について

当社は、創業者 早川徳次の「障がいの方に人生の道を開いていただいた。その恩返しを」との強い思いから、1977年に日本で初めて障がい者雇用の特例子会社に認定されたシャープ特選工業(株)を中心に、グループ全体で障がい者の雇用促進に努めるとともに、障がいのある社員の働きやすい環境づくりを進めています。

具体的には、障がい者採用ホームページを開設し、シャープグループの障がい者雇用の取組内容を紹介するほか、聴覚障がい者が含まれる研修には、パソコンタイク(音声情報をパソコンのキーボードで入力して伝える支援方法)を導入するなど、職場環境の整備にも取り組んでいます。

なお、シャープグループの障がい者数は約400名、障がい者雇用率は、2015年6月1日現在では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率2.0%を上回る2.32%となっています。

今後も障がい者雇用・教育支援事業への取組みにおいて、一層の社会貢献ができるよう、継続して取り組んで参ります。

・外国人の雇用状況について

当社はビジネスのグローバル化に伴い、より現場ニーズに即したグローバル人材の確保と計画的な育成に取り組んでいます。具体的には、国内における留学生、外国人の採用拡大を推進しており、2015年4月現在約20カ国、約110名が在籍しており、多様な部門・職種で活躍しています。

Ⅳ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

□内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、永続的な発展と持続可能な社会の実現に向けて、「誠意と創意」の経営信条のもと、独創的な商品・サービスの創出によって、社会の発展に寄与いたします。

そのために当社は、社会から信頼され必要とされる企業になるべく、「正々堂々の経営」の実践を通じて社会的役割と責任を果たしてまいります。その指針として、当社は、グループ企業の行動原則として「シャープグループ企業行動憲章」を、またすべての取締役、監査役、執行役員及び従業員の行動規範として「シャープ行動規範」を定め、これらの遵守を徹底いたします。

この基本的な考え方をもとに、当社グループの適法・適正かつ効率的な事業活動の遂行を確保するため、社長を最高責任者として内部統制システムの整備・運用について取り組み充実させてまいります。

□内部統制システムの整備状況

・業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の整備につきましては、平成18年5月の取締役会においてその基本方針を決議し、また、直近では平成27年4月に一部改定し、これらに基づき整備・運用に努めております。

・取締役会の諮問機関として、内部統制委員会を設置しており、内部統制及び内部監査に関する基本方針・整備・運用の状況等を審議し、取締役会に報告・付議すべき事項を決定しております。

・情報管理体制につきましては、文書管理規程を定め、職務の執行に関する文書を適正に保存、管理するとともに、株主総会、取締役会等の重要会議に係る資料、議事録は、閲覧できる状態で、適正に管理しております。

・取締役会の意思決定に透明性・客観性を確保するため、取締役のうち複数名は社外取締役としております。また、取締役間における議論の活性化及び経営情報の共有化を図っております。

・業務執行部門からの独立性を保つため、総合監査部を設置しており、グループ全体の内部監査を行い、業務が適正に行われているかチェックしております。

・法務部及び経営管理本部 総務部がグループ全体のコンプライアンスの徹底・遵守を図っております。平成17年5月から運用している「シャープグループ企業行動憲章」及び「シャープ行動規範」を環境の変化等を踏まえ、平成27年1月に改定し、Webでの掲載や研修を通じて、取締役、監査役、執行役員及び従業員にその徹底を図っております。

これらの憲章・規範につきましては、当社ホームページに公開しております。

また、職位別の研修を実施し、コンプライアンス違反防止を徹底しています。

・業務を推進する上で関連する法令ごとに主管部門を定め、変化する法制度に迅速かつ確に対応できる体制を整備しております。

・「コンプライアンス基本規程」に基づき、全社のコンプライアンス推進体制を整備するとともに、グループ全体のコンプライアンスを徹底しております。

・公益通報者保護法の施行に伴い、それに準拠した運営を行う内部通報制度を構築し、従業員、取引先にも開示し、ホームページや電話等で受け付けておりますが、平成19年10月16日から、通報受付窓口を広げるため、従来の社内通報窓口に加え、社外にも新たな通報窓口（当社顧問法律事務所）を設置しております。また、平成21年2月1日からは、競争法に特化した内部通報窓口を、社内及び社外（当社顧問法律事務所）に設置、平成26年5月1日からは、ハラスメントに関する通報窓口を社内に設置いたしました。

・多種多様なリスクの予防・発見・対応を全社的視点から実施するリスクマネジメント体制を構築するとともに、ステークホルダーに対し迅速かつ適切な情報開示ができるよう、社内のリスク情報を正確に把握し、関係者で情報共有できる管理体制の整備を推進するために、「ビジネスリスクマネジメント要綱」を定め、多様なビジネスリスクに総合的かつ体系的に対応しています。

・グループ各社においては、「シャープグループ企業行動憲章」及び「シャープ行動規範」を各社ごとの取締役会で承認し、それぞれ研修等により社内に徹底しております。

・子会社の経営につきましては、自主管理・自主責任に委ねることにより機動性を確保するとともに、子会社の業務の適正性を親会社と同一水準に保つために、その職務の執行について、厳密な指導・監督を行っております。

・監査役職務を補助する従業員として、監査役室に専任のスタッフ4名を置き、監査役の指示による調査の権限を認めております。また、監査役スタッフの人事考課は監査役が行い、異動その他の人事に関する事項の決定には監査役の同意を得るものとしております。

・監査役監査の実効性の確保のための体制として、取締役、執行役員及び従業員は、監査役会が定めた監査基準と監査計画を尊重し、監査の円滑な遂行と監査環境の整備に協力するものとし、取締役及び執行役員は、監査役と定期的又は監査役の求めに応じて随時会合をもち、経営方針並びに当社及びグループ各社の経営課題、経営環境の変化等について意見交換をすることとしております。さらに、内部監査部門である総合監査部は、常に監査役との密接な連携に努めております。

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

□反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は「反社会的勢力との関係を遮断・排除し、毅然とした態度で対応する。」ことを基本方針としております。

これの具体的行動指針として、「シャープグループ企業行動憲章」に、「正々堂々の経営」掲げるとともに、「シャープ行動規範」には、反社会的勢力排除に向けて、「社会秩序の維持への協力に努め、反社会的な行為に関与しない」ことを明示しております。

□反社会的勢力排除に向けた整備状況

・当社は反社会的勢力排除に向けた社内体制として、全社統轄責任者を経営管理本部人づくり担当役員、統轄部署を経営管理本部 総務部とし、本社関連部門、各事業所、各国内関係会社と連携するとともに、各事業所総務部に、渉外担当責任者を配置し、各地域の警察、企業防衛連合協会、防犯協会等と緊密に連携し情報収集を行い対応しております。

・取引先との契約にあたって、契約書に反社会的勢力の排除条項を盛り込んでおります。

・各事業所の渉外担当責任者による連絡会を定期的に開催し、反社会的勢力の情報、渉外事案への対応方法等情報の共有化や研修を行うとともにマニュアルの整備・充実を図っております。

・全国の都道府県で施行が完了した「暴力団排除条例」に関しまして、営業・資材部門の従業員を中心に研修を実施しております。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明

・当社は、当社グループのように製造業を営む企業が、企業価値・株主共同の利益を確保し、向上させるためには、中長期的な視点により先端技術や製造技術を自社内で開発、活用し、また、この間に顧客、取引先、従業員等のステークホルダーとの良好な協力関係を構築することが必要不可欠であると考えております。

また、当社グループの買収を企図した当社取締役会の賛同を得ない当社株式の買付行為であっても、これに応じるか否かは、最終的には当社株主の皆様において判断されるべきものであると考えておりますが、その目的等からみて企業価値・株主共同の利益に明白な侵害をもたらすものや、株主の皆様は株式の売却を強要するおそれのあるものなどの不適切な買付行為を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者としては適切ではないと考えており、このような不適切な買付行為が行われる場合には、それに対して相当の対抗措置を発動することも必要であると考えております。

・そこで、当社は、上記のような買付行為を未然に防止することを目的に、事前警告型の買収防衛策「当社株式の大量買付行為に関する対応プラン（買収防衛策）」を導入しております。

・このプランは、特定株主グループの議決権割合を20%以上とすることを目的とするような当社株式の大量買付行為を行おうとする者に対して、十分な情報提供と評価期間を要請することにより株主の皆様が適切な判断を行えるようにするためのルールを定めているものです。大量買付行為を行おうとする者が守るべきルールを守らない場合、又はルールを守ってもその買付行為が当社グループの企業価値・株主共同の利益を損なうと判断される場合には、当社グループの企業価値・株主共同の利益を確保するため、対抗措置を発動することがあり、当社取締役会は、当社経営陣から独立した3名以上の委員により構成される特別委員会の助言・勧告を最大限尊重した上で、対抗措置の発動を最終決定することとしております。なお、対抗措置の発動について、特別委員会が株主の皆様の意思を確認する必要がある旨の留保を付した場合又は当社取締役会が必要と判断した場合に、株主意識確認総会を開催し、発動の可否を諮ることとしております。

・このプランは、2014年6月25日開催の当社第120期定時株主総会において、その継続について出席株主の皆様の過半数のご承認をいただき、その有効期間は、2017年6月30日までに開催される第123期定時株主総会終結の時までとなっております。

※ 買収防衛策の詳細は、下記にてご覧いただけます。

2015年5月14日付「当社株式の大量買付行為に関する対応プラン（買収防衛策）」の一部変更について」

<http://www.sharp.co.jp/corporate/ir/pdf/2015/150514-1.pdf>

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりであります。

□ 当社の適時開示に対する体制

当社および当社グループは、国内外の法令の遵守はもとより、企業の社会的役割と責任を果たすための企業行動原則として「シャープグループ企業行動憲章」を、また、当社グループ全ての役員、従業員が行動するための規程として「シャープ行動規範」を制定しております。その中の「情報開示・情報保護」において「適正な情報開示のために」を掲げ、当社グループは、株主、投資家および他のステークホルダーの方々に対し適切かつタイムリーに企業情報を開示し、経営の透明性を高め、信頼性の向上を図っております。

また、「インサイダー取引規制に関する規程」を定め、金融商品取引法上の重要事実および東京証券取引所が定める規程等に規定された開示項目（以下、重要事実等という）の管理および開示を速やかに行う体制を取っております。

・当社グループの重要事実等に係る情報は、情報取扱責任者である経営管理本部長に集約され、重要事実等に該当するかどうかを最終的に判定（確認）しています。

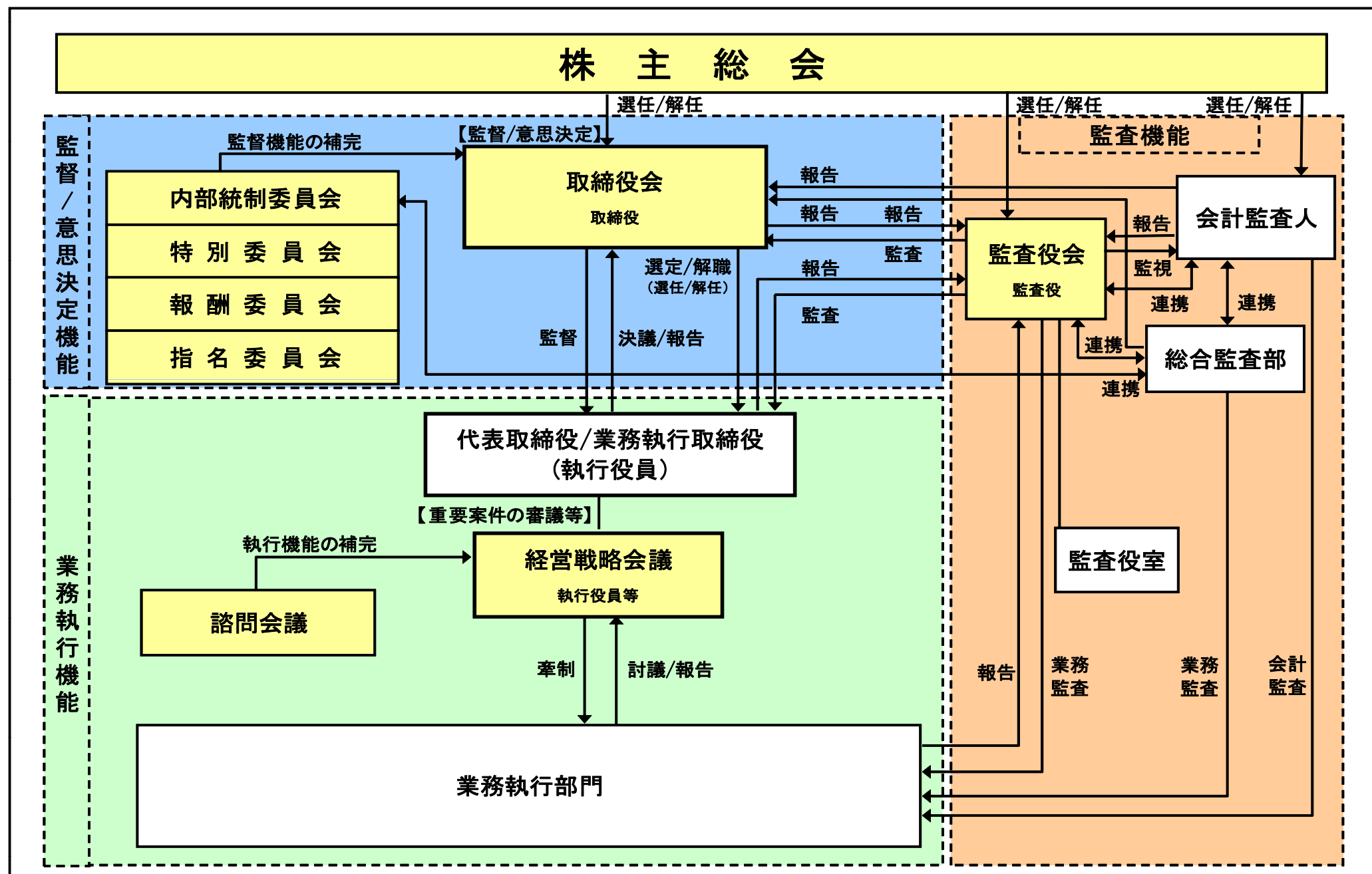
・重要事実等であると判定された発生事実、取締役会等で決定・承認された決定事実・決算情報は、経営管理本部長の指示により、財務部又は広報部が速やかに開示します。

□ 当社の適時開示体制に対するチェック体制

当社では、内部監査部門として当社および国内外の当社グループ各社の監査を行う「総合監査部」を設置して、法令、社内ルールの遵守状況とともに、情報の適切な報告に関する監査を実施し、チェック体制の充実を図っています。

また「インサイダー取引規制に関する規程」の遵守状況については、監査役による取締役会への出席や関係部門への往査を通じた監査を受けています。

【模式図】現状のコーポレート・ガバナンス体制



【模式図】 適時開示体制

〈会社情報の適時開示に係る流れ〉

