



平成 30 年 12 月 26 日

各 位

本店所在地 東京都港区芝浦二丁目 15 番 4 号
会 社 名 中 野 冷 機 株 式 会 社
(JASDAQ・コード：6411)

代 表 者 代 表 取 締 役 社 長 森 田 英 治
問 い 合 せ 先 取 締 役 経 理 部 長 渡 辺 基 二
電 話 番 号 (03) 3455-1311

企業価値向上に向けた取り組みの状況について

当社は、おかげさまで 2017 年 4 月に創業 100 周年を迎えさせていただきました。

2018 年度を「第二の創業」と位置づけ、次の 100 年に向けた様々な取り組みを進めています。

当社の社是である、「感謝・実意・努力」の意義を再度見つめ直し、中長期的に安定した成長を持続できる企業を目指して参ります。

その施策として、2018 年 2 月 9 日付「企業価値向上に向けた取り組みに関するお知らせ」にて発表させていただいた、各種取り組みの状況について下記の通りお知らせいたします。

記

1. コーポレート・ガバナンスの充実

(1) コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンス・コードに定める基本原則の主旨を踏まえ、企業価値の向上を図るために、すべてのステークホルダーの皆様との更なる良好な関係構築を目指しております。

コーポレート・ガバナンスにおいて重要課題とされる、「株主との対話」を今後更に大切にし、すべてのステークホルダーの皆様と企業価値向上に向けた充実した対話を継続して参ります。

(2) 配当方針の変更

当社は、株主に対する利益還元向上が経営上の重要課題の一つであると再認識し、2018年2月9日開催の取締役会において配当方針の変更を決議いたしました。

また、今後も継続的に株主に対する利益還元と業績連動性を高めていくことが経営上の継続課題と認識しており、今後の業績見通し、内部留保の適切な水準などを総合的に勘案しつつ、配当金額を算出するという基本方針は維持しつつ、利益還元を更に高めてまいり所存です。

かかる基本方針のもと、2018年12月26日開催の取締役会において、配当方針の変更を決議いたしました。

詳細につきましては、本日発表した「資本政策等に関するお知らせ」及び「配当方針の変更及び配当予想の変更に関するお知らせ」に記載しておりますので、こちらをご参照ください。

(3) アドバイザリー・ボードの設置

当社は、2018年6月15日付「アドバイザリー・ボードの設置に関するお知らせ」で発表いたしました通り、将来の経営戦略及び今後の経営課題について、独立した外部の視点から幅広い意見及び提言を受けるため、「アドバイザリー・ボード」を設置いたしております。「アドバイザリー・ボード」は、2018年7月5日に第一回会議を開催し、以降毎月1回のペースで開催を継続しております。

今後も経験豊富な外部有識者の意見、知見を収集、活用させていただき、企業価値向上に向けた施策を推し進めて参ります。

(4) 社外取締役の増員

当社は、2018年2月9日付「企業価値向上に向けた取り組みに関するお知らせ」において、社外取締役1名を増員し、2名体制へ移行させる旨の方針を表明しておりましたが、現在、更なるコーポレート・ガバナンス体制の強化・向上のため2名増員し、社外取締役を3名体制にすることを検討しております。

なお、2名の社外取締役の増員については、来年3月開催予定の当社第73回定時株主総会に付議したいと考えており、今後、指名・報酬委員会に対する諮問結果を踏まえつつ、当社取締役会において、候補者の選定を進めて参ります。

(5) 任意の指名・報酬委員会の設置

当社は、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図るべく、新たな取り組みとして、取締役会の諮問機関である任意の指名・報酬委員会を設置いたしました。

当委員会の設置の目的は、取締役人事・処遇に係る運営の公正性確保の見地から、社外役員との関与、助言の機会を適切に確保し、取締役候補者の指名及び取締役の報酬

の決定手続の公正性を高め、コーポレート・ガバナンス体制をより一層強化することにあります。

委員は取締役会で選定された3名以上の取締役及び監査役とし、そのうち過半数は社外役員とし、委員長は独立社外取締役である委員が務めることといたします。

なお、指名・報酬委員会設置時における委員は以下のとおりです。

委員長：大河 通夫（当社独立社外取締役）

委員：森 秀文（当社社外監査役）

委員：森田 英治（当社代表取締役社長）

委員につきましては、今後の活動状況等に応じて追加又は変更する可能性があります。

(6) 自己株式の適切な保有水準の追求

当社は、2017年12月31日時点で43.40%の自己株式を所有しておりますが、適切な自己株式の保有水準に改めるべく、2018年12月26日開催の取締役会にて自己株式の全部を消却することを決定いたしました。

詳細につきましては、本日発表した「資本政策等に関するお知らせ」に記載しておりますので、こちらをご参照ください。

(7) 取締役報酬について業績連動報酬の採用

当社は、現在役員報酬について、業績連動報酬を採用しておりませんが、企業価値の向上を図る上で、取締役の経営責任を明確化させるとともに、各取締役に対して企業価値向上に向けたインセンティブを与える観点から、取締役報酬の一部に業績連動報酬を新たに導入することを検討しております。

現在、任意の指名・報酬委員会を中心に報酬制度の基本設計に着手しており、株式の有効活用を含む報酬形態を検討し、来年3月開催予定の第73回定時株主総会までに方針を決定して参ります。

(8) 中長期経営計画の策定

当社は、持続的かつ安定的な成長を継続するためには、中長期経営計画の策定が必要不可欠と認識し、このたび「中長期経営計画 *N-ExT 2023*」を策定しました。当社における次の100年に向けた第一歩として、本計画を2019年1月より実行して参ります。

詳細につきましては、本日発表した「中長期経営計画の策定について」に記載しておりますので、こちらをご参照ください。なお、本計画の詳細については、2019年2月に予定している2018年12月期 機関投資家向け決算説明会にて、決算情報と併せてご説明させていただく予定です。

2. より透明性の高い経営の追求

(1) ROE 向上についての当社の考え方

当社は、2017年12月期の自己資本利益率（ROE）が7.4%でした。今後も継続して株主資本の有効活用を示す重要指標となるROEの向上を目指して参ります。

ROE 8%の水準達成を目標とし、上記「中長期経営計画 *N-ExT 2023*」最終年度となる2023年度においてはROE 8%以上を達成することを数値目標としております。

(2) IR 開示の充実

① セグメント情報の開示

2017年12月期までの当社の事業分野別情報は、地域（日本・中国）毎の開示のみとなっていました。

今後、株主をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に対処するご理解を一層深めていただくため、2019年12月期分の開示情報より事業分野別情報の内容を変更させていただく予定です。

具体的には、事業分野を【ショーケース・倉庫事業】・【メンテナンス事業】・【海外事業】の3つに変更させていただき、事業分野毎の情報開示を実施していく予定です。

② 株主や投資家との対話の充実

当社は、株主や投資家との建設的な対話を促進し、全てのステークホルダーの皆様と良好な関係を構築できるように積極的にIR活動と社内体制の強化に努めて参ります。

2018年3月に当社ウェブサイト内のIR情報ページをリニューアルさせていただき、IR情報の充実（IRイベント等で使用した資料の掲載や株主に対する情報のご提供）を図らせていただきました。今後もIR情報の適時開示と充実に努めて参ります。また、株主通信等の発行も継続して検討して参ります。

2018年には2回の投資家向け決算説明会（2017年12月期末、2018年12月期第2四半期）を開催させていただきました。2019年も2018年と同様に投資家向け決算説明会を開催させていただく予定です。また、決算説明会で使用した資料については順次当社ウェブサイト上に掲載させていただきます。

(3) CSR 方針策定・実践

当社は、企業価値の永続的な向上のため、社会にも環境にも優しい企業を目指すべく、「品質方針」「結城工場環境方針」「結城工場労働安全衛生方針」を策定し、実践しております。これらの方針を取りまとめた「CSR 報告書」を策定し、継続して実践して参ります。

また、当社の CSR に対する考え方や活動をすべてのステークホルダーの皆様にかかりやすく報告し、ご理解いただく為に、2019 年 2 月には「CSR 報告書」の発行を予定しております。

今後、CSR 活動のさらなる向上を目指して、すべてのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図って参ります。

3. 人材育成の強化

(1) 人材育成の見直しの方針

当社は、創業以来、価値の源泉は人材であると捉え従業員教育に力を注いで参りました。「第二の創業」、そして「次の 100 年」に向けた企業活動においても、当社企業力の源泉は従業員の専門性にあると考えております。

そこで、当社は、従業員の多様な能力を向上させるため、新たに体系的教育プログラムの構築と教育プログラムに基づく人事制度の見直しに着手しており、2019 年度より運用を開始させていただく予定です。

また、幅広い知識を兼ね備えた人材を育成するためにジョブローテーションの検討も進めております。

(2) 働き方改革

当社においても、「働き方改革」は重要な経営課題と認識しており、従業員の活躍と働きやすい職場環境を支えるための取組みを実践しております。

2018 年 3 月に「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、より働きやすい・働きがいのある職場環境づくりを推進しております。具体的には、毎月 1 回働き方改革プロジェクトチーム会議を開催し、施策の立案・進捗管理を行っております。これまでに実践した主な取り組みとして、業務の効率化を図る為に業務のムリ・ムダ・ムラの排除に着手し、時間外労働の削減や業務内容の見直しによる有給休暇の取得促進を推進しております。

今後、更に、従業員が働きやすい・働きがいのある職場環境づくりを目指し、働き方改革の取組みを継続して参ります。

以 上