

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

当社グループは、株主にとっての企業価値を高め持続的な発展を図るため、コーポレートガバナンスの強化が最重要課題であると認識しており、次の基本方針3項目を掲げ、この実践により、コーポレートガバナンスの強化を推進してまいります。

- 取締役会による業務執行の監督機能の実効性の確保
 - 指名報酬諮問委員会の適切な関与・助言を得て、取締役の指名・報酬の公平性・透明性を確保する。
 - 社外取締役を3分の1以上とする。
- 株主の権利・平等性の確保
 - 中長期的な企業価値の向上と株主の利益を合致させるべく投資家を含む株主との間で建設的な対話を行う。
 - 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 経営理念に基づき、サステナブル社会の実現を目指す行動
 - サステナビリティ推進委員会を中核とし、中期CSRビジョンを達成する。
 - 法令を遵守し、内部統制システムを的確に運用する。
 - 多様な人材を登用し、ステークホルダーの利益も考慮する柔軟な社内体制とする。

【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】

2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則を、全て実施しております。

【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

2021年6月に改訂された、コーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、密接な取引関係を有する等、経営戦略等の観点から保有する合理性がある銘柄について、取引金額及び配当等の便益や株価変動リスクと資本コストとを比較検証し、当社グループの中長期的な企業価値向上に資する場合に限り、政策保有株式を限定的に保有することとしております。

また、当社は、議決権の行使は政策保有先の企業価値向上のための重要な手段であると捉えており、中長期的な視点で企業価値向上・株主還元向上につながるかどうかを判断基準として、議決権の行使を行っています。特に、複数事業年度にわたり赤字が継続するなど、企業価値を著しく毀損する可能性がある場合における役員選任議案等については、慎重に精査することとしております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引については、取締役会規程に基づき、該当する役員を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外したうえで、取締役会において承認しております。

また、当社及び子会社を含む全ての役員に対して、関連当事者間取引の有無について確認をする調査を実施しており、関連当事者間の取引について監視する体制を確保しております。

【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】

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応を重要なリスク管理の一部と認識し、環境に配慮し、社会と共生し、ガバナンスを強化した、社会から信頼される企業であることを基本とし、中長期CSRビジョンを策定しております。また当社は、中長期CSRビジョンにおいて活動目標をより明確化した「CSR2030の活動計画」にダイバーシティ・多様な人材が活躍できる職場環境づくりについて定めており、開示を行っております。性別や年齢において採用形態に拘らない人材活用・人材育成に取り組んでまいります。

人材活用は、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、多様な人材の登用を推進してまいります。

女性活躍推進

2021年9月末現在、管理職に占める女性の割合は3%であり、2030年には10%以上へ引き上げることを目指しております。女性管理職の登用を推進するため、女性社員を対象に「女性キャリア研修」を実施するなど、管理職候補者の育成に取り組んでおります。

中途採用社員・外国籍社員の登用

2021年9月末現在、管理職に占める中途採用社員の割合は23%、また、管理職の外国籍社員はおりません。中途採用・外国籍社員の採用目標値、登用目標値は設定していませんが、今後も採用形式や属性に捉われないことと人材登用を進めてまいります。また、海外子会社の責任者ポジション等への中途採用社員の登用、海外子会社での外国籍採用者を日本国内で育成する等、グローバルに人材交流を実施してまいります。

【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】

当社が運用専門性を高めてアセットオーナーとしての機能を発揮できるように、人事面においては、担当者を経営運用の専門能力・知見の習得に

必要な研修会等に参加させるとともに、必要に応じて外部アドバイザーを起用して専門能力・知見を補完することとしております。また、運営面においては随時、運用状況のモニタリングを行う等の取り組みを実施しております。

【原則 3 - 1 . 情報開示の充実】

- 1)経営理念、中期経営計画及び決算説明資料等を当社ウェブサイト(<https://www.aa-material.co.jp>)において開示しております。
- 2)コーポレート・ガバナンスの基本方針を「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」及び「有価証券報告書」にて開示しております。
- 3)取締役の報酬については、株主総会で承認を受けた報酬枠の範囲内で、会社の業績や経営内容、経済情勢等を考慮し、社外取締役の意見も踏まえ、取締役会の決議により決定しております。
また、業績連動型株式報酬制度を導入し、中長期的な企業価値向上を図るべく、金銭、株式による報酬及び業績に連動した報酬を適切に設定する仕組みの整備を行っております。

4)、5)

(選任手続き)

役員候補者及び経営陣幹部については、当社の持続可能な成長と企業価値向上に資する候補者であるかを基準に選定し、候補者との対話の機会を持ったうえで、社内規程に基づき、取締役会にて決定しております。また、社外役員の独立性に関しては、金融商品取引所の定める独立性の要件に従い、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考えております。

なお、選任理由については「株主総会招集ご通知」に記載しております。

(経営陣幹部の解任の方針と手続き)

経営陣幹部がその機能を十分発揮していないと認められる場合には、取締役会にて決議し、必要に応じて株主総会に付議することとしています。なお、解任理由については、法令等に則り、適切に開示することといたします。

(経営陣幹部の解任基準)

- 公序良俗に反する行為を行った場合
- 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
- 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
- 自責による著しい業績悪化が継続している場合
- その他役員及び経営陣幹部に必要な資質が認められなくなった場合

【補充原則3 - 1 - 3 . サステナビリティに関する開示】

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応を重要なリスク管理の一部と認識し、環境に配慮し、社会と共生し、ガバナンスを強化した、社会から信頼される企業であることを基本とし、中長期CSRビジョンの進捗を管理し、企業として戦略的に取り組むことを目的としまして、「サステナビリティ推進委員会」を設置しております。当社のサステナビリティへの取り組みを開示してまいります。また当社は、SDGsの指標とリンクし、活動目標をより明確化した「CSR2030の活動計画」を定めております。なお、これらの活動状況等については、当社ホームページにて開示しております。
(CSR2030の活動計画:https://ssl4.eir-parts.net/doc/5391/ir_material/170066/00.pdf#page=6)

【補充原則 4 - 1 - 1 . 経営陣への委任の範囲】

当社取締役会は、法令及び定款で定められた事項を決議するほか、重要事項と位置付けるものについて、取締役会の決議に基づく社内規程により、職務分掌及び職務決裁基準を明確に定めております。

また、経営陣は取締役会からの委任を受け、当該社内規程に従って職務を執行しております。

【原則 4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役を選任しております。

なお、現時点においては上記に基づき2名の独立社外取締役を選任しており、具体的な選任理由は「株主総会招集ご通知」にて開示しております。

【補充原則 4 - 10 - 1 . 指名報酬諮問委員会の独立性】

当社は、取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、任意の指名報酬諮問委員会を設置し、取締役の指名・報酬など特に重要な事項を検討するに当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得る体制を整えています。

【補充原則 4 - 11 - 1 . 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方】

当社の取締役会は、取締役が6名(うち、独立役員2名)、監査役は3名(うち、独立役員1名)で構成しております。社外監査役は監査役の半数以上としております。業務執行取締役は、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ適切に選任しております。社外取締役には企業経営の経験や弁護士等の専門性を有する人材を、社外監査役には企業経営の経験や高い専門性を有する人材を選任するなどして、事業の競争力を伸ばしながら、健全で持続可能な成長が図れるよう、監督的な立場である社外役員の知識・経験のバランスには十分配慮しております。

【補充原則 4 - 11 - 2 . 取締役・監査役の兼任状況】

社内役員については、他の上場会社役員の兼任はありません。

直前事業年度末時点における社外役員にかかる他の上場会社役員の兼任状況については、当該事業年度にかかる「株主総会招集ご通知」において開示しております。

【補充原則 4 - 11 - 3 . 取締役会の実効性についての分析・評価】

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。

自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら以下の方法で行いました。

2022年2月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。

そのうえで、外部機関からの集計結果の報告を踏まえ、2022年4月の取締役会において、分析・議論し、実効性評価を行いました。

その結果の概要は以下のとおりです。

アンケートの回答からは、取締役会における経営陣や支配株主等の関連当事者との利益相反管理が適切であること、取締役・監査役としての職務執行にあたり必要となる情報は適切に提供される体制が整えられていること、社外役員間においても情報共有が図られていることについては、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしております。

前回実施した実効性評価において、取締役等の指名・報酬の決定に関する手続きの独立性・客観性を強化するため指名報酬諮問委員会の設置を検討する必要があるという課題については、2021年12月に独立社外取締役を主要な構成員とした指名報酬諮問委員会を設置し、独立社外取締役の適切な関与・助言を得る体制の整備を図りました。

一方で、取締役会の構成員における知識・経験・専門性、ジェンダー、国際性等といった多様性を備える必要があるという意見、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の多様性の確保の考え方やその目標、人材育成方針、社内環境整備方針についての議論が不十分であるという意見、最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用への主体的関与については改善の余地があるという意見、ESG、SDGs等サステナビリティの基本的な方針とその向上への取組みについて検討する必要性があるという意見が挙げられ、課題として共有いたしました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則 4 - 14 - 2 . 取締役・監査役のトレーニング】

当社では、取締役及び監査役に対し、期待される役割・責務、必要とされる資質・知識等を考慮のうえ、必要な研修等を実施しております。

【原則 5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、ホームページ上に業績・事業内容・経営理念等を掲載しております。そのうえで、総務部管掌役員及び総務部のIR担当者等が窓口となり、株主・投資家からの面談の申込みについては所有株式数など諸要件を勘案して可能な限り対応しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
太平洋セメント株式会社	3,291,555	42.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	456,800	5.87
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	354,400	4.56
明治安田生命保険相互会社	231,300	2.97
株式会社みずほ銀行	201,300	2.59
株式会社三井住友銀行	188,400	2.42
MSIP CLIENT SECURITIES	149,800	1.93
INTERACTIVE BROKERS LLC	115,900	1.49
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	107,600	1.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	101,100	1.30

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 スタンダード
決算期	3月
業種	ガラス・土石製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

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	10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	6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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2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		
田倉 榮美	弁護士													
東海 秀樹	税理士													

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
----	------	--------------	-------

田倉 榮美		田倉榮美氏は、過去に社外役員となること以外の方法で、直接会社経営に関与したことはありませんが、長年にわたる弁護士としての豊富な経験と知見を有しており、主に法律について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等を行っていただいております。当社グループの持続的な成長と企業価値向上に貢献いただくと共に、当社グループのガバナンス体制を強化することができることから、社外取締役を選任しております。 同氏は、独立役員 の定義に該当し、一般株主との利益相反を生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。
東海 秀樹		東海秀樹氏は、過去に社外役員となること以外の方法で、直接会社経営に関与したことはありませんが、長年にわたる税理士としての豊富な経験と知見を有しており、主に企業税務、会計について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等を行っていただいております。当社グループの持続的な成長と企業価値向上に貢献いただくと共に、当社グループのガバナンス体制を強化することが期待できることから、社外取締役を選任しております。 同氏は、独立役員 の定義に該当し、一般株主との利益相反を生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。

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	指名報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化することを目的として、取締役会の下にその諮問機関として指名報酬諮問委員会を設置しております。指名報酬諮問委員会は、取締役会が選定する取締役(以下「委員」という。)で組織され、委員は3名以上とし、その過半数は社外取締役としております。

【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	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- 1) 監査の実効性を高め質的な向上を図るため、監査役は会計監査人との会合を定期的に行い、緊密な相互連携の強化に努めております。
- 2) 監査役は会計監査人から年度の監査実施計画の説明を受け、必要に応じて協議・調整を行い監査を実施しております。
- 3) 監査役は会計監査人から監査結果の報告を受け、意見交換を行っております。

- 4) 内部監査部門として内部統制部を設置しており、監査役は必要に応じ内部監査に立ち会う他、定期的に内部統制部の報告を聴取する等、監査役と内部統制部は連携を図っております。
- 5) 監査役と内部統制部は必要に応じ会合を持ち、関係会社の内部監査結果の報告やコンプライアンス、内部統制、リスク管理等に関する意見交換を行っております。
- 6) 特定部門の特定事項に関する内部統制部による監査の実施や、監査に盛り込む重点監査項目について、監査役が内部統制部に意見を述べることができることとしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1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
毛利 裕	他の会社の出身者													
大園 浩一	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
毛利 裕			毛利裕氏は、長年にわたる金融機関での業務経験に加え、他社の常勤監査役や企業経営に携わる等、豊富な経験や知見を有しており、2016年に当社の常勤監査役に就任以来、当社グループ全体の経営に対し、厳格に監査を行っていただいていることから、社外監査役として適任であると判断したためであります。 同氏は、当社の主要取引先かつ主要株主である株式会社みずほ銀行出身ですが、退任後10年以上が経過しております。現時点においては当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、独立性に特段の問題はないことから、同氏を独立役員に指定しております。
大園 浩一			大園浩一氏は、研究開発、環境事業に関する豊富な経験と知見を有すると共に、他社での社外取締役、社外監査役の職務に従事される等の経験を活かし、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上に貢献いただくと共に、独立した客観的・中立的な立場で適切に監査を行っていただくことが期待できることから、社外監査役として適任であると判断したためであります。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

【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
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

業績に連動した金銭及び株式による報酬制度を導入しております。

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	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

2020年度の報酬額は、取締役7名に167百万円を支払っております。

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

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

1.基本方針

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する。具体的には、取締役の報酬は、基本報酬(月額報酬)と、会社業績に連動する業績連動型株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

2.基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、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する。

3.業績連動型報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の業績連動型報酬については、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT)」を導入し、業績連動指標は引き続き営業利益とする。取締役の役位ごとに設定したウェイトを用いて業績達成度に応じたポイントを制度対象者に毎期待与し、取締役退任時に累積ポイント

トに基づく株式給付、金銭給付を行う制度設計を継続する。

なお、社外取締役については、業績連動型株式報酬制度は採用しないこととする。

4.金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

当社の取締役の種類別の報酬割合については、特に定めないこととする。

5.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

当社の取締役の個人別の報酬額については取締役会により委任された代表取締役社長が、その具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、各期の業績、貢献度、目標達成度等を総合的に勘案し、社外取締役との協議を経て決定することとする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役をサポートする専門部署は設置いたしていませんが、必要に応じて総務部、内部統制部等の関係部署が適時対応しております。

また、取締役会の開催に際しては、必要に応じ、事前に社外取締役及び社外監査役に対し、議案等の説明を行っております。

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)

1. 会社法上で規定されている株式会社の機関として、株主総会、取締役及び取締役会、監査役及び監査役会、会計監査人を基本として定めております。

1) 取締役会

取締役会は、取締役6名(内、社外取締役2名)で構成される他、必要に応じ執行役員の出席を求め、監査役も出席の上、経営方針等の重要事項に関する意思決定を行い、取締役の職務の執行を監督しております。

2) 監査役会

監査役会は、監査役3名(内、社外監査役2名)で構成され、監査役会で策定された監査方針等に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、業務及び財産の監査等を通じて、取締役の職務執行を監査しております。

監査の実効性を高め質的な向上を図るため、会計監査人との会合を定期的に行い、緊密な相互連携の強化に努めております。

また、代表取締役と定期的会合を開催し、相互認識と信頼関係を深めるようにしております。

監査役は、必要に応じて内部監査に立ち会う他、定期的に内部統制部の報告を聴取する等、内部統制部との連携を図っております。

なお、社外監査役2名は当社に対する利害関係はありません。

3) 会計監査人

会計監査人につきましては、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査人として、EY新日本有限責任監査法人を選任しております。業務を執行した公認会計士の氏名、会計監査業務に係る補助者の構成は以下のとおりです。

なお、監査法人及び監査に従事する業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。業務を執行した公認会計士は、全員継続関与年数が7年以内であります。

業務を執行した公認会計士名

指定有限責任社員 業務執行社員 渡辺 力夫、唯根 欣三

会計監査に係る補助者の構成

公認会計士 7名 その他 30名

2. 経営に係る重要な業務執行に関する体制を次のとおり定めております。

1) 執行役員

経営の意思決定及び監督と業務執行のそれぞれの機能の明確化を図るため、執行役員制度を導入しております。執行役員は、取締役が担う「会社の意思決定と監督」という機能とは別に「会社の一定領域の業務執行」という機能を担う役員として位置付け、業務執行の迅速性と機能性を高めております。

なお、一部の執行役員は取締役を兼務し、業務執行場面の問題を経営政策に反映させやすくしております。

2) 経営会議

社長、管掌役員を構成員とする経営会議を設置し、常勤監査役も出席の上、会社の重要な業務執行に関する事項を審議し、取締役会で決定された範囲での決定を行うと共に、事業部門の執行業務の経過及び結果の報告を受けております。

3. 取締役の選任については、取締役会で決議された候補者を株主総会の決議により選任しております。取締役の報酬については、株主総会承認を受けた報酬枠の範囲内で取締役会の決議により定められております。

4. 監査役の選任については、監査役会の同意を受けた候補者を株主総会の決議により選任しております。監査役の報酬については、株主総会で承認を受けた報酬枠の範囲内で監査役会の決議により定められております。

5. 弁護士には、随時、法務やコンプライアンスに関する指導や助言を受けております。

6. 企業の社会的責任を果たし、企業価値を継続的に増大させていくと共に、全てのステークホルダーにおける安心感、安定感の確保を目的として内部統制システムの整備を推進しており、この内部統制システムを経営と直結させ、一元的に運営、推進していくために、内部統制・リスクマネジメント本部長を長とした内部統制委員会を設置し、委員会を運営する事務局として内部統制部が当たります。

また、内部統制が実質的に機能するため、法令、法規の遵守状況の監査は総務部法務グループ、内部統制に係る監査は内部統制部が社内監査を実施しております。

7. コンプライアンスについては、法令、法規を遵守し、社会的な倫理に則した企業活動を遂行するため、内部統制委員会を設置し、「行動規範」、「コンプライアンス基本方針」、「コンプライアンス宣言」及び「コンプライアンス規程」を整備し、社内への周知と啓蒙を行っております。

また、コンプライアンスに反する行為を早期に把握し、損失を最小化するため、当社の内部通報制度であるヘルプライン制度の主旨の徹底

を図り、機能を充実、強化しております。ヘルプライン受付窓口は、グループ内受付窓口については内部統制部内に、当社子会社の社内受付窓口については各社総務部署内に、社外受付窓口については当社が指定している弁護士事務所内に設置しております。

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

上記取組の結果、客観的な立場から経営を監視する体制が機能していると判断し、現在の体制を採用しております。

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	株主総会開催日の3週間程度前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社の株主総会の議決権の行使については、所定の書面により行使いただく方法の他、インターネットによっても議決権を行使いただくことができます。
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	当社の株主総会における電磁的方法による議決権行使の方法として、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をご利用いただくことができます。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイトに掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2019年より個人投資家向けに会社説明会を実施しております	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2020年より機関投資家向けに決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示情報等の開示資料を当社ウェブサイトに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	「総務部 総務広報グループ」において、IRに関する対応を行っております。	

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	コーポレート・ガバナンスの実効性を高め、業務の適正を確保するため基本方針を定め、体制を整備しております。この体制を有効に機能させ、株主をはじめとするステークホルダーの皆様から信頼される企業となるよう努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	中長期CSRビジョン(CSR2030)に基づき、環境負荷低減活動を行っております。
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	企業価値に影響を与える重要な事項については速やかに開示し、透明性と信頼性の向上に努めております。

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

当社及び当社子会社(以下「当社グループ」という。)は、業務の適正並びに効率的運用、事業目的の達成に係わるリスクの低減、企業価値の向上、企業の持続的発展及び全てのステークホルダーにおける安心感、安定感の確保を目的として次のとおり内部統制システムの構築と的確な運用を図るために「内部統制システムの整備に関する基本方針」を以下のとおり取締役会で決議しております。

1. 内部統制システムに関する取締役会の責務と取締役及び執行役員的基本的義務

- 1) 当社の取締役会は、業務執行の適正を確保するための体制の構築について決議し、内部統制システムに関する取締役及び執行役員の職務の執行を監督する。
- 2) 当社の取締役及び執行役員は、取締役会の決議に従い内部統制システムの構築、整備、運用に関する役割と責任を負う。
- 3) 当社の取締役又は執行役員は、取締役会において、内部統制システムの構築、整備、運用状況について年2回(中間、最終報告)の報告を行う。

2. 当社グループの取締役、執行役員及び従業員の職務の執行が法令、定款その他社内規程等に適合することを確保するための体制

- 1) 当社は、コンプライアンス、内部統制に係る諸規程を整備の上、グループ規約に基づき会社の規模や業態に応じてこれらを当社子会社に適用し、周知徹底を図る。
- 2) 取締役、執行役員及び従業員は、「経営理念」、「行動規範」、「コンプライアンス基本方針」、「コンプライアンス宣言」に沿って行動し、法令、定款その他社内規程等を遵守する。
- 3) 取締役、執行役員及び各職位者の職務、権限、責任の範囲を明確にするため、会社の規模や業態に応じて関連規程を整備し、その周知徹底を図る。
- 4) 内部統制の実効を確保し、遵法の徹底を図るための教育、研修体系を整備の上、取締役、執行役員及び従業員がこれを受講し、自己啓発を図る。
- 5) 内部統制システムを経営と直結させ、一元的に運営、推進していくために、内部統制委員会を設置し、当該委員会を運営する事務局は内部統制部が当たる。
- 6) 内部統制委員会は、法令、定款、社会通念、社内規程及び企業倫理の遵守を推進する。
- 7) 日常業務において、内部統制が実質的に機能するための自主、自立的な内部管理の徹底を図ると共に、内部監査規程に従い内部統制部による監査を実施する。
- 8) 法務部は、法令、法規に関する遵法の指導、管理を行う。
- 9) 従業員は、法令、定款違反、社内規程違反または社会通念に反する行為等が行われていることを知った時は、「ヘルプライン制度運用規程」に基づきヘルプライン制度を利用する。ヘルプライン受付窓口(当社の内部統制部長、当社子会社の総務責任者または当該規程にて定める弁護士)は、直ちに、受付内容を内部統制部長に報告し、内部統制部長は、内部統制・リスクマネジメント本部長及び監査役に報告する。報告を受けた内部統制・リスクマネジメント本部長は、当該報告事項を社長に報告する。
- 10) ヘルプライン制度の主旨の徹底と機能の充実を図り、利用者の保護を図ると共に、利用者は、責任をもって公正に当該制度を利用する。
- 11) 経営に重要な影響を与える事項が発生した場合には、当該部署は、直ちに管掌役員または各本部長に報告する。

3. 当社の取締役及び執行役員の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- 1) 取締役及び執行役員は、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録、重要な契約書、その他適正な業務執行を確保するために必要な文書その他の情報を、法令及び「文書管理規程」、「稟議規程」等の社内規程に基づき作成の上、適切に保存する。
- 2) 取締役、執行役員及び監査役が前記の情報を常時閲覧できるように管理する。
- 3) 取締役及び執行役員は、重要な営業秘密、ノウハウ、機密情報や、個人情報他、法令上保存、管理が要請される情報等が漏洩しないよう管理を徹底させる。
- 4) 情報の開示は、東京証券取引所の開示ルールに従い適時適正に行う。
- 5) 取締役及び執行役員は、「情報セキュリティ管理規程」、「個人情報保護規程」、「営業秘密管理規程」等の周知を図り、情報の管理を徹底させる。

4. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1) 当社は、当社グループにおける事業目的の達成に係るリスクを回避し、または、当該リスク発生により生じた損失の極小化を図るため「リスク管理規程」を定める。
- 2) 「リスク管理規程」に基づきグループ全体におけるリスクの認識とその共有化及びリスクの分析を行い、リスク発生の未然防止、及び顕在化したリスクを極小化するために規程、マニュアル、ルール等を整備し、リスク管理の徹底を図る。
- 3) 日常業務におけるリスク発生の未然防止のための内部管理の自主的実施とその充実及び徹底を図ると共に、会社の規模や業態に応じて内部監査及び法務監査体制を強化する。
- 4) 人命リスク及び経済的リスクが大きい大規模災害、火災等重大事故に対応するため「有事への対応に関する管理規程」を定め、人命を優先し、かつ、地域社会への影響や損害の極小化を考慮した対策を図る。
- 5) 経営に重要な影響を及ぼす虞のある危機が発生した場合は、「危機管理規程」及び「有事への対応に関する管理規程」に基づき、緊急対策本部を設置し、事態への対応を図る。
- 6) 当社は、「与信管理規程」を定め、商取引の安全性を高めて債権の保全を図る。

5. 当社グループの取締役及び執行役員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

- 1) 当社は、執行役員制度を導入し、経営の意思決定及び監督と業務執行のそれぞれの役割を明確にし、執行役員に一定領域の業務を委ね、その迅速性と機能性を高める。
- 2) 当社は、「関係会社管理規程」に基づき当社子会社の管理を行う。
- 3) 当社は、職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定その他組織に関する規程を整備し、会社の規模や業態に応じて当社子会社にこれに準拠した規程を整備させる。
- 4) 当社は、取締役会を原則として1ヶ月に1回開催し、経営の重要な意思決定及び取締役の業務執行状況の監督を行い、取締役及び執行役員は、取締役会において職務執行状況の報告を行う。
- 5) 当社の取締役、執行役員及び常勤監査役を構成員とする経営会議を原則として毎週開催し、当社グループの重要な業務執行に関する事項を決定すると共に、取締役及び執行役員は、当社グループの重要な業務執行について報告を行う。
- 6) 当社グループは、三事業年度を期間とする当社グループにおける中期経営計画を策定し、事業年度ごとにグループ全体の予算配分等を定め、その実績について評価を行う。
- 7) 日常の職務執行に際しては、「決裁規程」等に基づき権限と責任の委譲を行い、業務を遂行させる。

6. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- 1) 当社は、当社の取締役及び子会社の取締役または子会社を所管する当社の部署の長が出席する会議を定期的に開催し、当社グループの営業成績、財務状況等重要事項について報告を行う。
- 2) 当社は、子会社の取締役又は子会社を所管する当社の部署の長に対し、経営に重要な影響を与える事項が発生した場合における

当該事項の報告を義務づける。

- 3) 内部統制委員会は、子会社各社に、当社の内部統制システムの整備に関する基本方針の主旨を周知徹底し、子会社の自主性を尊重しつつ、子会社各社に、経営管理の実効性を確保する体制を整備させる。
 - 4) 当社は、当社の内部統制システムの整備に関する基本方針及びグループ規約に基づき整備、改訂される当社の規程、ルールを参考に会社の規模や業態に応じて子会社の規程、ルールを整備させる。
 - 5) 内部統制委員会は、当社グループ全社を網羅するものとし、当社グループに内在する諸問題及び重大なリスクについて、当社グループ全体の利益の観点から協調して審議を行い、可能な限り情報の共有と業務執行の適正を確保することに努める。
 - 6) 内部統制部は、「関係会社管理規程」に基づきグループ統制の観点から内部統制指導を行い、必要に応じて監査を行う。
7. 財務報告の信頼性を確保するための体制
- 1) 当社グループは、金融商品取引法及び「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について(意見書)」(金融庁)に基づき、「財務報告に係る内部統制基本方針書」を定める。
 - 2) 当社グループは、「財務報告に係る内部統制基本方針書」に基づき財務報告の信頼性を確保することに努める。
8. 当社の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(監査役スタッフ)に関する事項
- 1) 当社の監査役スタッフは、内部統制部所属員より選任し兼任させる。
 - 2) 当社は、当社の監査役の職務遂行上、適切な人員を確保する。
9. 監査役スタッフの取締役からの独立性及び監査役スタッフに対する指示の実効性の確保に関する事項
- 1) 当社の監査役に命じられた業務に関する監査役スタッフに対する日常の指揮命令権は、当社の監査役にあり、取締役その他の指揮命令を受けない。
 - 2) 監査役スタッフは、当社の監査役が行う監査に必要な調査及び情報収集の権限を有する。
 - 3) 当社の取締役及び執行役員は、監査役スタッフとしての従業員の人事考課、異動等について、当社の監査役と事前に協議を行う。
10. 当社グループの取締役、執行役員及び従業員が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
- 1) 当社グループは、当社の監査役職務執行のため、当社の監査役に対し、経営に重要な影響を与える事項及び当社グループにおける重要な業務執行について報告を行う。
 - 2) 当社グループの取締役、執行役員及び従業員は、監査役の要求に応じて報告、情報提供を行う。
 - 3) 当社の管掌役員または各本部長は、当社の監査役に対し、重要事項発生報告(当社子会社からの報告を含む。)の内容について報告を行う。
 - 4) 内部統制部長は、当社の監査役に対し、ヘルプライン制度の受付内容(当社子会社の受付内容を含む。)について報告を行う。
11. 前記の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
- 1) 当社の監査役へ報告を行った当社グループの取締役、執行役員及び従業員に対し、当該報告したことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底する。
12. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- 1) 当社は、当社の監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払又は償還を請求した時は、所定の手続きを経た上で、遅滞なく、当該請求に係る費用または債務を処理する。
13. その他監査役監査の実効性を確保する体制
- 1) 当社は、当社の監査役が取締役会決議に基づいて整備される内部統制システムに関し、当該取締役会決議の内容及び取締役が行う内部統制システムの整備状況を監視し検証できる体制を確保する。
 - 2) 当社の監査役は、当社の取締役会に出席する他、当社の重要な会議に出席し、必要に応じて重要な報告を求めることができる。
 - 3) 代表取締役は、当社の監査役と可能な限り会合を持ち、業務報告とは別に会社運営に関する意見の交換の他、意思の疎通を図る。
 - 4) 内部統制部は、当社の監査役に対して監査計画、監査結果等について報告を行うと共に、情報交換、意見交換等連携を図る。
14. 反社会的勢力との関係を遮断し、排除するための体制
- 1) 当社は、市民生活の秩序や安全を脅かす反社会的勢力、団体等とは一切の関係を持たず、これら勢力からの不正、不当な要求に対しては、毅然たる態度で拒否する旨を「コンプライアンス基本方針」、「コンプライアンス宣言」に定め、反社会的勢力を排除し、関係を遮断する。
 - 2) 反社会的勢力に対応する統括部署を総務部とし、関係部署及び外部機関との連携を整備する。
 - 3) 当社グループの取締役、執行役員及び従業員は、反社会的勢力に対して常に注意を払い、何らかの関係をを持った場合は統括部署を中心に関係部署及び外部機関と連携し、速やかに関係を解消する。
15. ITの活用
- 1) 基幹システムに内部統制を有効に機能させる仕組みを織り込み、日常の業務プロセスにおけるIT統制を整備し、運用の強化を図る。

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

上記「14. 反社会的勢力との関係を遮断し、排除するための体制」に記載のとおりであります。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【模式図】

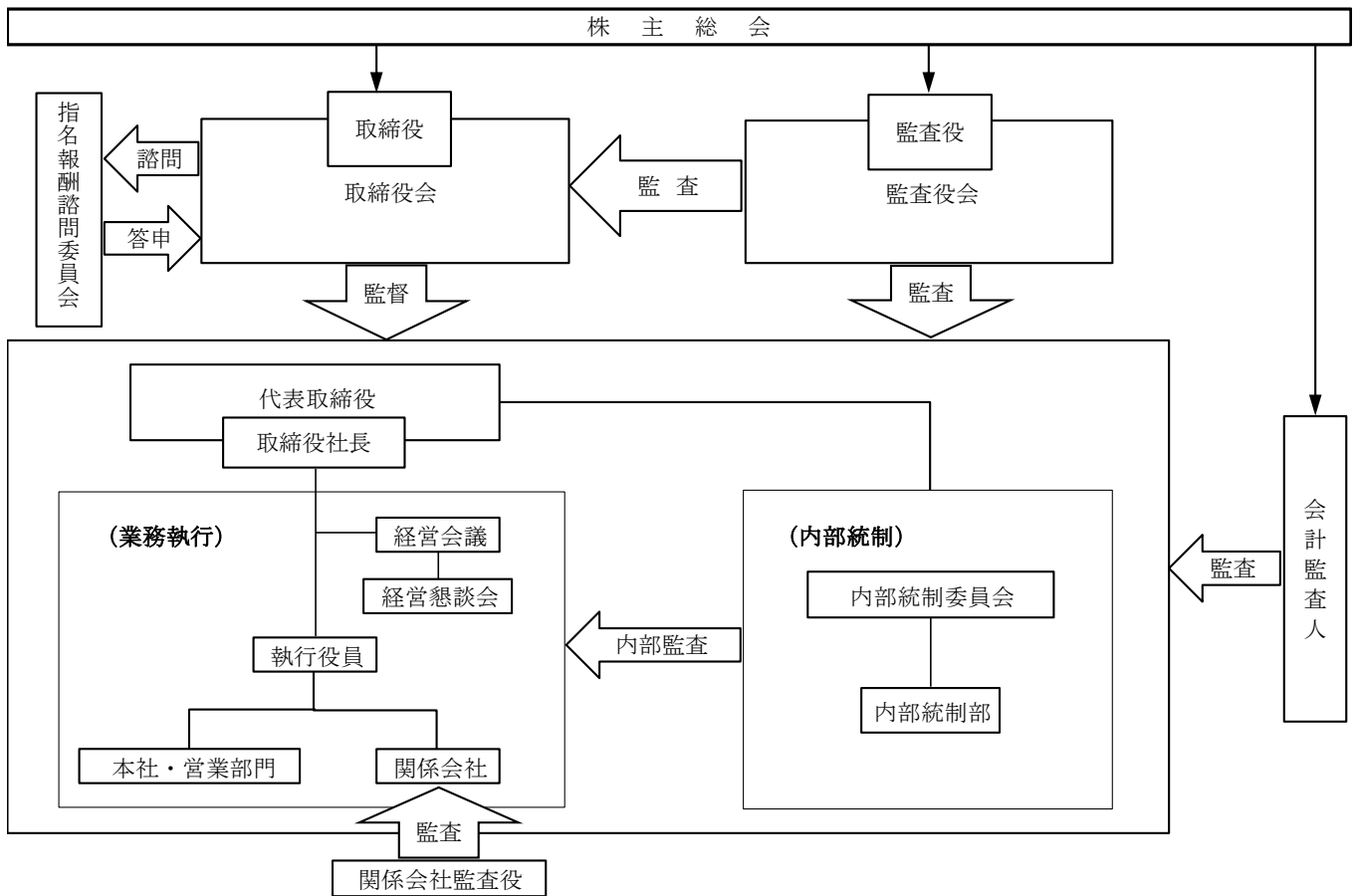
【当社の内部統制体制を含むコーポレートガバナンス体制の模式図】参照

【適時開示体制の概要】

当社は、「グループ企業内部情報管理規程」において、自社に係る内部情報は金融商品取引法、金融証券取引所の定める諸規則に従い、できるだけ速やかに公表するものと定めており、取締役または経営会議の承認を得て、総務部が公表する体制となっております。また、適時情報開示は、「リスク管理規程」の中の「情報管理に係るリスク管理」において、東京証券取引所の開示ルール、および指導に基づき適時適正に実施しております。

【適時開示体制概要図】参照

【 当社の内部統制体制を含むコーポレートガバナンス体制の模式図 】



【参考資料：適時開示体制概要図】

