

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、コンプライアンスを強化することで不正な行為が生じないクリーンな社風を形成し、経営の透明性および効率性を確保することをコーポレートガバナンスの基本と考えております。かかる観点に立ち、当社経営理念に基づき、遵法経営を企業活動の大前提に掲げて社内の遵法知識レベルの向上に取り組むとともに、反社会的行動や不正行為を惹起させない企業風土の一層の醸成に取り組んでおります。さらに、2004年10月26日に開示いたしました過年度の不適切な取引に関しまして、重大な事態を生ぜしめたことを真摯に反省し、内部統制システムやリスク管理体制を見直し、不祥事防止のための内部牽制機能をより一層強化することに取り組んでおります。

当社グループは、「お客様にとっての最適」を念頭に、単に商社機能にとどまらず、顧客のニーズに合わせて、保有する技術・ノウハウを駆使した付加価値の高い製品・商品・サービスを提供し、「継続的な利益の創出(毎期事業を拡大させ、利益を着実に創出すること)」および「強固な経営基盤づくり(株主のみならず継続的な安定配当を実施するとともに必要な内部留保を確保すること)」に取り組むことで、多様なステークホルダーに対する当社グループの存在価値向上に努めております。

しかしながら、経営の効率化を追求する一方で犠牲にはならないものがあると考えており、それがコーポレートガバナンスであると認識しております。

【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・コードの各原則を実施していると判断しております。

【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

【原則1-4】

上場株式の政策保有方針については、その取得・保有が、当社グループのグローバル化、マーケットシェア向上、生産性向上、技術革新等に寄与し、サプライチェーンにおける当社グループの存在価値向上につながると判断される場合に実施し、またそうでない場合には売却することとしております。

保有継続の可否は、個別銘柄毎に当社の保有方針への貢献状況・見通しを検証し、これにリターン・リスクの状況・見通しが資本コストに見合っているかも勘案し、判断いたしております。

なお、2022年4月に行った精査の結果、売却すべきものはありませんでした。

また、上場株式の取得・売却に際しては、インサイダー取引規制の順守を徹底しております。

政策保有株式の議決権は、当社の保有方針を阻害する恐れがあると判断した議案、当該企業の企業価値を毀損させる恐れがあると判断した議案について、これらを精査したうえで、賛否を決定し行使いたします。

【原則1-7】

関連当事者取引については、経営の透明性を高める観点から、取締役会決議事項としております。

新たに関連当事者取引を開始する際にはその都度、継続的取引については半期ごとに一回、取締役会に付議しております。

その際には、利益相反防止の観点から、該当役員は決議から外れることとしております。

【補充原則2-3-1】

気候変動などの地球環境問題への配慮については、当社および当社子会社の三谷産業イー・シー(株)、Aureole Mitani Chemical & Environment Inc.、Aureole Business Components & Devices Inc.、Aureole unit-Devices Manufacturing Service Inc.でISO14001を取得しており、その他の子会社も含めて、環境マネジメントシステムに一丸となって取り組んでおります。また、当社の事業においては「3R+Renewable」の観点で、お客様のトータル処理コストの低減を実現する廃棄物・副生物の有効活用(リサイクル)、ペーパーレスに有効な機能が揃った統合型コラボレーションツール「POWER EGG」、清水建設(株)と共同開発したクラウド上のAIがサーバ室の温度環境を最適管理する「SMT(Smart Management Technology)クラウド」の提供等を通じて、循環型社会の形成に寄与する事業を幅広く行っております。

人権の尊重については、個人としての尊厳を不当に傷つけるハラスメントや差別的取扱い等の人権侵害のない職場を実現すべく、国内グループ会社においては「人権保護に関する細則」を整備するほか、毎年、全役員・社員を対象に人権研修を実施しております。また、ベトナムグループ会社においても就業規則にハラスメント等の人権侵害行為の禁止を定め、それらを周知徹底する等の活動を行っております。加えて、当社金沢本社においては、LGBTQといったマイノリティの方やハンディキャップをお持ちの方だけでなく、誰でも分け隔てなく使用することができる「だれでもトイレ」を設置し、多様性に配慮した職場環境の構築も推進しております。今後はお客さまへの提案を通じて、多様性に配慮した空間価値の提供にも努めてまいります。

従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇については、健康診断やメンタルヘルスケアのほか、無期限の継続雇用制度、認知機能低下リスクへの対応、育児・介護・病氣治療と仕事の両立に取り組む社員を支援するための各種制度、ライフスタイル・価値観・家族形態等の多様化を踏まえて、同性婚や事実婚の関係にあるパートナーがいる場合にも、法律婚の配偶者がいる場合と同一の福利厚生制度の適用を認める制度、成果主義や異動等によって社員子女の“教育を受ける機会”が不当に奪われることのないよう、子女のいる社員に対して給与とは別に手当を支給する奨学手当支給制度等、社員が安心して職務に専念できる環境整備に様々な観点から取り組んでおります。

取引先との公正・適正な取引については、当社に関して不適切な行為があった場合に、早期発見・是正を図るべく、社外の皆様から情報を提供いただくための「外部通報制度」を設けるほか、他社から不適切な要請を受けた場合、それに応じることのないようコンプライアンス教育を通じて遵法知識レベルの向上を図っております。

自然災害等への危機管理については、安否確認訓練を含めた震災訓練を定期的実施するほか、事業継続計画の策定・更新、勤務拠点での食糧備蓄、国内社有車全台への非常用品の備え置き、免震構造・自家発電装置を完備した東京本社の賃借、といった多岐に渡る対策をとっております。

取締役会は、これらの課題について主体的に取り組んでおります。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社の人材育成方針は、性別や国籍、新卒・中途採用者の区別なく、経験、能力、多様な視点や価値観を有する社員を積極的に採用し、階層別研修やキャリア面談の機会を提供することで社員自らがキャリア開発できるようにすることです。また、当社の社内環境整備方針は、社員が各々のライフステージに応じた柔軟な働き方を選択できる制度を構築することであり、2020年度に構築した制度はテレワーク、時差出勤、2021年度に構築した制度はフレックスタイム制の導入であります。

中核人材の育成ならびに管理職登用において多様性を確保していくため、引き続き以下の3点を推進します。

- ・性別や国籍、新卒・中途採用者を問わず管理職を目指している社員を増やすための意識改革
 - ・社員へのキャリア形成に関する啓蒙活動
 - ・社員が性別や国籍、新卒・中途採用者を問わず活躍できるための制度改正・新設、支援体制の構築
- 具体的な施策については以下のとおりです。

- 意識調査・実態把握
- 進路調査による管理職になりたい社員数を把握
- 啓蒙教育および支援
- 管理職研修：課員のキャリア開発支援を含めたマネジメントスキルの強化
- 階層別研修：社員の段階的なキャリア意識の醸成
- 1on1ミーティング：定期的な上司と部下との個別面談
- キャリアアドバイザーとの面談機会の提供
- 制度改正・新設、支援体制構築の企画・検討
- テレワークの運用定着とフレックスタイム制の導入
- 出産・育児・介護・病気によってキャリアが中断しないための復職プログラムの充実化

これらの取り組みを行うことにより、性別や国籍、新卒・中途採用者に関係なく、管理職を目指している社員の増加と、その比率を改善できるよう努めてまいります。

なお、2022年3月末日において非管理職の社員のうち管理職を目指している社員の比率は、以下のとおりとなっています。

- ・男性 31.5% (305名中96名)
- ・女性 12.2% (148名中18名)
- ・日本人 25.4% (429名中109名)
- ・外国人 20.8% (24名中5名)
- ・新卒採用者 26.4% (303名中80名)
- ・中途採用者 22.7% (150名中34名)

今後、定量的な目標としては、非管理職のうち管理職を目指している社員の比率目標を設定し、性別や国籍、新卒・中途採用者を問わず20%を超える水準を目指してまいります。

参考として、2022年3月末日における 在籍全社員数の男女比率、直近1年間(2022年3月期)の採用者の男女比率(中途採用者、新卒採用者) 外国人採用数、中途社員採用数、管理職の男女比率は以下のとおりです。

全社員	男性74%：女性26%	外国人4.3% (現地採用社員含む)
中途採用者	男性68%：女性32%	外国人4.0% (現地採用社員含む)
新卒採用者	男性70%：女性30%	外国人15.2%
外国人採用数	6名	
中途採用数	25名	外国人1名(現地採用社員含む)
管理職	男性94%：女性6%	外国人1名

なお、三谷産業グループにおける男女比率、外国人比率、管理職の男女比率は以下のとおりです。

男女比率	男性55%：女性45%
外国人比率	71% (ベトナムのグループ会社におけるベトナム人社員を含む)
管理職の男女比率	男性73%：女性27%

【原則2 - 6】

当社は、社員の資産形成のために企業型確定拠出年金制度を採用しています。運用機関・運用商品の選定を適切に行う他、社員に対する資産運用に関する教育機会を定期的に提供し制度の周知徹底を図っております。

【原則3 - 1】

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、経営理念を社員へ浸透させるため社内システムにて掲示しておりますが、その他のステークホルダーの皆様には開示しておりません。しかしながら、多様なステークホルダーの皆様当社をより一層ご理解いただけるように、経営理念を具現化するための企業倫理憲章や経営方針を達成するための取り組み方針を当社ウェブサイト等にて開示しておりますのでご参照ください。

また、当社グループ内で経営計画を策定、承認し、共有しており、決算短信にて単年度の業績見通しならびにセグメント別の重点施策として開示しておりますのでご参照ください。

(2)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

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3)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「1. 取締役報酬関係 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4)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

(方針)

経営陣幹部については、「取締役職務行動規範」「常勤役員 職務責任の定義」にそれぞれの職責を定めております。当該職責を果たすために必要な能力があると認められる者を経営陣幹部として選定し、または必要な能力を十分に有さないと認められる場合には解任することとしております。

取締役・監査役については、取締役は「取締役職務行動規範」に、監査役については「監査役監査基準」に、それぞれの職責を定めております。当該職責を果たすために必要な能力があると認められる者を候補者として選定することとしております。

(手続き)

経営陣幹部については、常務会で審議して経営陣幹部の選解任に関する案を作成し、任意の指名・報酬委員会の諮問を経たうえでその後取締役会にて決議することとしております。

取締役・監査役については、常務会で審議して候補者を選定し、任意の指名・報酬委員会の諮問を経たうえでその後取締役会にて決議することとしております。監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得ております。

(5)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

候補者の選任を株主総会に付議する際に、株主総会招集通知や有価証券報告書等を用いて適宜説明しております。

【補充原則3 - 1 - 3】

当社は、社会の一員として良識を持ち、責任ある活動を行い、社会の発展や豊かさに貢献することを企業の使命であると考えております。

使命を果たすため、その視座にたち、中期経営計画を策定するとともに、非財務的経営指標(Company Well-being Index)を定め、その目標値および実績を以下のURLにおいて開示しております。加えて、気候変動をはじめとする様々なリスクに対する基本方針やガバナンス、リスク管理等についても以下のURLにおいて開示しております。

人的資本については、Company Well-being Indexにてホワイト企業度等の目標を定め、その目標を達成するよう適切な投資を行っております。また、知的財産については、新規ビジネス創出に向け新たな技術を開発する取り組みを行い、開発した技術について適切な知的財産権を取得しております。

< Company Well-being Index > <https://www.mitani.co.jp/company/cwi>

< リスクマネジメント活動 > https://www.mitani.co.jp/company/risk_management

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会では、法令上で取締役会の専決事項とされている事項の他、定款や取締役会規程で取締役会決議事項としている事項を決議しております。

それ以外の事項につきましては、組織意思決定規程の定めにより代表取締役社長決裁を基本として、各業務担当取締役に権限を委譲しております。

【原則4 - 9】

本報告書の「 . 1 . 独立役員関係」に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社では独立社外取締役がその議決権の過半数を有する任意の指名・報酬委員会を設置しており、取締役候補者の選定や報酬の決定について適切な関与・助言を得られる体制を構築しております。

【補充原則4 - 11 - 1】

当社では、企業規模等を勘案し、定款において取締役の員数を16名以内と定めております。

取締役の選任に関する方針は原則3 - 1(4)で開示したとおりであり、当該能力を有したうえで、さらに社会の変化を素早く、的確に把握できる人材、知識・経験・能力のバランスが取れるよう多彩なバックグラウンドを有する人材を候補者に選定しております。なお、社外取締役に關しては、人事・人材教育、コンプライアンス、ICT、建築、創業・経営の分野で見識の高い人材を選任し多様性を高めております。

具体的なスキル・マトリックスにつきましては、「 . 2 . その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」をご参照ください。

また、取締役の人数については、当社の企業規模や今後の業容拡大も考慮して必要と思われる人数の取締役候補者を選定しております。

【補充原則4 - 11 - 2】

当社取締役および監査役の他会社役員の兼任については、いずれも当社取締役および監査役の役割・責務を果たすのに影響を及ぼすようなものではありません。

取締役および監査役の重要な兼任状況は、「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

また、「第97期定時株主総会招集ご通知」は以下のURLにおいて開示しております。

https://www.mitani.co.jp/ir/stock_info/meeting

【補充原則4 - 11 - 3】

取締役会における発言・質疑応答・議論の状況から、取締役会の実効性は保たれていると判断しております。

また、毎年3月開催の取締役会にて取締役の自己評価を実施し、毎年4月開催の取締役会にて評価結果への対策を検討し、これまでに以下のような対応を行っております。

- ・任意の指名・報酬委員会の設置
- ・社外取締役および社外監査役向けに、事業部門やグループ会社が重点的に取り組んでいる施策や目指す方向性について説明する、重点取組テーマ報告を実施
- ・株主総会終了後に会社説明会を実施し、社長より長期的なビジョン・方向性等について発信

【補充原則4 - 14 - 2】

役員候補者に対して集合研修を実施し、原則3 - 1(4)にて開示した能力を持つ者の育成を行っております。

役員就任後は、自らの担務に関して主体的に自己研鑽に努める他、必要に応じて法改正情報等につき顧問弁護士より説明を受けております。

また、取締役会の場において社外取締役や社外監査役からそれぞれの専門分野に関する情報提供を受け、各業界の最新動向を学ぶ機会を提供しております。

社外取締役および社外監査役については、その機能を十分果たすことを可能とするため、その就任の際に当社グループの事業等に関する必要な知識を習得できるよう、各役員に応じた機会を提供することとしております。

また、取締役会の業務執行状況報告の際に幅広く当社グループの事業について報告することにより、より理解を深める機会を提供しております。

【原則5 - 1】

株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は以下のとおりであります。

(1)株主・投資家の皆様との対話については、当社代表取締役社長が統括し、財務担当取締役、広報担当取締役兼経営企画本部長および経営企画本部PR企画室がこれを補佐しております。PR企画室は対話の充実を図るため、各テーマの担当部門に情報提供を要請し、各担当部門はPR企画室に協力する体制としております。

(2)正確かつ迅速にプレスリリースができるように、経営会議、業務執行会議、グループ会社社長会等の会議体には広報担当取締役兼経営企画本部長が出席し、当社グループ内の情報を収集し、経営企画本部PR企画室に情報を共有のうえ、プレスリリースの準備等を行っております。

(3)外部団体の主催するIRイベントへの出展等により、株主・投資家の皆様との対話の充実を図っております。

(4)経営企画本部PR企画室が株主・投資家の皆様からの意見等を取り纏め、必要に応じて経営陣幹部に報告しております。

(5)当社グループでは、経営企画本部PR企画室を含むすべての社員に対して、インサイダー情報の管理に関する教育を毎年実施しております。実施状況につきましては本報告書の「 . 2 . IRに関する活動状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

また、ディスクロージャーポリシーは以下のURLにおいて開示しております。
<https://www.mitani.co.jp/company/policy>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三谷 充	11,694,400	18.99
三谷株式会社	5,980,000	9.71
公益財団法人三谷育英会	4,702,000	7.64
公益財団法人三谷研究開発支援財団	4,000,000	6.50
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,790,300	4.53
有限会社北都代行社	2,166,120	3.52
株式会社三谷サービスエンジン	2,007,000	3.26
住友不動産株式会社	1,527,000	2.48
株式会社北陸銀行	1,043,100	1.69
株式会社北國銀行	986,700	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 更新	東京 プライム、名古屋 プレミア
---	------------------

決算期	3月
-----	----

業種	卸売業
----	-----

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	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社以上50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	16名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数	15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	5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
花田 光世	学者											
長澤 裕子	弁護士											
清木 康	学者											
増田 幸宏	学者											
島田 亨	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

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
花田 光世			企業組織、とりわけ人事・人材教育研究の第一人者であり、かつ同分野に関する識見が豊富であることから、今後の事業展開の方向性やあるべき組織・人事全般に対する検証・提言が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。
長澤 裕子			弁護士としての行政訴訟、民事訴訟、刑事訴訟等の幅広い経験と豊富な専門知識を有していることから、当社グループのコーポレート・ガバナンス体制について検証・提言が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。
清木 康			情報システム分野での権威であり、かつ同分野に関する識見が豊富であることから、今後の情報システム関連事業の進むべき方向性等に対する検証・提言が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。
増田 幸宏			建築分野、とりわけ都市のインフラシステム構築に関する研究者として幅広い経験と豊富な専門知識を有しており、当社空調設備工事関連事業の今後の発展に対する検証・提言が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。
島田 亨			人材ビジネスやプロ野球団ビジネス、インターネットを通じたコンシューマ向けビジネスなど幅広い分野で創業・経営の経験を有し、さらにエンジェル投資家としてスタートアップ企業への投資および経営サポートを長年実施しており、当社の今後の新規ビジネスの創出およびイノベーション誘発に向けた取り組みの推進に対する検証・提言が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。

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

補足説明

任意の指名・報酬委員会は、判断の客観性と透明性を高めるため、社外取締役を委員長とし、3名の社内取締役と2名の社外取締役で構成しております。同委員会は、議決権を社内取締役3名で1票、社外取締役2名は各1票とすることで、独立性を確保しております。同委員会は、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
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

常勤監査役は、会計監査人による期中監査および期末監査時に会計監査人との情報共有を図るとともに、会計監査人による監査後の講評時に意見交換を行っております。また、必要に応じて、会計監査人に監査実施状況等の説明を求めています。

一方、当社では、監査室が事業年度ごとに監査計画を作成し、その計画を基に業務監査および会計監査を実施、結果を社長に報告しております。また、常勤監査役にも監査結果を報告するとともに、必要に応じて、監査役会に出席して内部監査実施状況等の説明を行い、監査役会と監査室との情報共有と連携強化を図っております。

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
尾島 俊雄	学者													
寺野 稔	学者													
伊藤 聡子	学者													

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
尾島 俊雄			建築分野での権威であり、かつ同分野に関する識見が豊富であることから、今後の事業展開の方向性やリスク等に関する検証・提言が期待できるとともに、経営全般に関する客観的かつ中立公正な監査意見の表明が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。
寺野 稔			産学連携や国際連携の推進に尽力され、様々な業界とのつながりや幅広い技術についての知見を有していることに加えて、化学品メーカーでの勤務経験も有しており、化学分野についての識見も豊富であることから、今後の事業展開の方向性やリスク等に関する検証・提言が期待できるとともに、経営全般に関する客観的かつ中立公正な監査意見の表明が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。
伊藤 聡子			情報報道番組のキャスターや大学教授を務められ、様々な業界についての幅広い知見を有しており、また、環境やエネルギー分野についての造詣も深く関係政府機関の委員等も務めていることから、今後の事業展開の方向性やリスク等に関する検証・提言が期待できるとともに、経営全般に関する客観的かつ中立公正な監査意見の表明が期待できるためであります。 また、親会社や兄弟会社、大株主企業、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が高いこと、ならびに一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に選定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	8名
--------	----

その他独立役員に関する事項

会社法に定める要件を満たして社外取締役として選任された者のなかから、次の独立性判断基準を満たす者を独立社外取締役として選定しております。

一般株主と利益相反が生ずるおそれがないこと、具体的には次の要件に該当しないこと

- A. 当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- B. 当社の主要な取引先又はその業務執行者
- C. 当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、会計専門家又は法律専門家
- D. 過去においてA、BまたはCに該当していた者
- E. 次の(A)から(C)までのいずれかに掲げる者の2親等内の親族
 - (A) Aから前Dまでに掲げる者
 - (B) 当社の子会社の業務執行者
 - (C) 当社の子会社の業務執行者でない取締役

【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

取締役の業績連動報酬については、任意の指名・報酬委員会で案を作成し、取締役会で制定した「取締役報酬に関する内規」にてルールを定めております。

業績連動報酬は、取締役の中期経営計画達成の意欲を高めるため、短期業績(売上高・経常利益)のみならず、中長期業績の先行指標である受注高・受注粗利益も評価軸としております。算定方法は各取締役の職務責任に応じたウエイトを設定し、受注高・受注粗利益・売上高・経常利益の連結と単体の計画達成率で評価し、加えて継続的に利益を伸長させていくという意識を高めるため、経常利益伸長率も乗じたもので算出しております。

なお、業績連動報酬は、基本報酬の5.5ヶ月分を超えないものとし、かつ、原則として社員の年間賞与支給月数を上回らないよう調整するものとしております。

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

取締役全体の対象人数ならびに報酬等の総額および基本報酬等・業績連動報酬等・役員退職慰労金・非金銭報酬等の種類別の総額を開示しております。また、そのうち社外取締役の対象人数ならびに報酬等の総額および基本報酬等・業績連動報酬等・役員退職慰労金・非金銭報酬等の種類別の総額を開示しております。

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

取締役の報酬は、基本報酬等、業績連動報酬等、役員退職慰労金、非金銭報酬等で構成されており、社外取締役が議決権の過半数を有する任意の指名・報酬委員会が案を作成し、取締役会にて制定した「取締役報酬に関する内規」にてそのルールを定めております。

取締役の報酬額は、2019年6月18日開催の第94期定時株主総会の決議により、役員賞与も含め年額4億円以内(うち社外取締役30百万円以内)と決定しています。

個別の報酬額については、取締役会の決議により代表取締役社長に一任されており、代表取締役社長は、任意の指名・報酬委員会より「取締役報酬に関する内規」を基に算出した額の提示を受け、株主総会決議の範囲内で職務責任や業績等を考慮して、当該提示額に基づき個別の額を決定しております。

基本報酬等は、「取締役報酬に関する内規」にて役位ごとに報酬テーブルを定めており、社内取締役については職務責任や業績等を、社外取締役については職務責任を考慮して、個別の報酬額を決定しております。

業績連動報酬等は、「取締役報酬に関する内規」の定めに従い、職務責任や業績等を考慮して賞与支給月数を算出し、個別の報酬額を決定しております。なお、業績連動報酬等は、基本報酬等の5.5ヶ月分を超えないものとし、かつ、原則として社員の年間賞与支給月数を上回らないよう調整するものとしております。また、社外取締役については、経営陣とは異なる視点で監督を行う立場であることを勘案し、業績連動報酬等を支給しないこととしております。

役員退職慰労金については、所定の基準に従いその相当額の範囲内で支給することを株主総会にて決議しております。所定の基準として、「役員退職慰労金内規」を整備しております。個別の額の決定については、取締役会決議により代表取締役社長に一任しております。

また、非金銭報酬等については、取締役が職務執行上必要な場合に入居する社宅家賃であり、「役員社宅に関する細則」の定めにより当社がその一部または全部を負担するものとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社では、監査役会による監査機能強化を図るべく、2005年4月より監査役会付専任スタッフを1名設置しております。当該スタッフの担当内容は、監査役会関連事務を始め、常勤監査役による財務・会計面および経営管理データ検証の補佐、投資案件にかかる検証の補佐、事業報告・計算書類等の監査の補佐等であります。

取締役会の開催に際して、社外取締役および社外監査役への事前説明が必要な場合には、社外取締役に対しては役付役員が、社外監査役に対しては常勤監査役が説明を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 [更新](#)

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
三谷 充	特別参与	取締役会または代表取締役社長からの特命事項への対応や、取引先様との関係維持のために必要な事項への対応等	非常勤 報酬あり	2017/6/16	2022年6月14日から2023年3月31日まで
饗庭 達也	特別参与	取締役会または代表取締役社長からの特命事項への対応や、取引先様との関係維持のために必要な事項への対応等	非常勤 報酬あり	2017/6/16	2022年6月14日から2023年3月31日まで

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 [更新](#) 2名

その他の事項 [更新](#)

特別参与の就任資格、就任手続きおよび活動内容等について定めた「特別参与等に関する内規」を2022年6月14日付で制定しました。「特別参与等に関する内規」に従い、任意の指名・報酬委員会の諮問を経たうえで、取締役会の決議により就任依頼することとしております。

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) [更新](#)

当社では、経営の監督・執行機能の分離を明確にすべく、2000年10月より執行役員制度を導入しております。当社の企業統治に係わる体制は以下のとおりであります。

(取締役会)

取締役会は社内取締役10名、社外取締役5名の合計15名で構成され、毎月1回、その他必要に応じて開催しており、経営戦略の意思決定や経営の監督機能を担っております。また、一般株主の利益が損なわれることのないように、そして社会的責任をより果たせるように、経営者から独立した客観的な立場から意見を述べることでできる人材を社外取締役として選任し、東京証券取引所および名古屋証券取引所に独立役員として届け出ております。

(監査役会)

監査役会は社内監査役1名、社外監査役3名の合計4名で構成され、取締役の職務遂行の監査を通じ、経営の健全性の確保と、社長以下全取締役との緊張感ある信頼関係の構築に注力し、経営の透明性向上を推進しております。また、一般株主の利益が損なわれることのないように、そして社会的責任をより果たせるように、経営者から独立した客観的な立場から意見を述べることでできる人材を社外監査役として選任し、東京証券取引所および名古屋証券取引所に独立役員として届け出ております。監査役会は毎月1回、その他必要に応じて開催され、監査の方針、監査計画、監査の方法および監査業務の分担等の協議および決議と監査状況の報告を行い、また疑義ある場合には、社長または担当取締役に監査役会への出席と説明を求めています。

(監査室)

当社および子会社における内部監査は、業務監査と会計監査で構成されております。その監査によって判明した事実の検証・評価に基づき、内部牽制およびコンプライアンスを強化させることによって、経営の改善、社業の発展に寄与することを目的としており、社長の命により監査室が実施しております。監査室は9名で構成されており、事業年度ごとに監査計画を作成し、その計画を基に業務監査および会計監査を実施し、結果を社長に報告しております。また、必要あるときは社長の命により被監査部署に対し補正改善などの指示を行っております。内部監査部門(監査室)では監査役監査および会計監査人監査との連携を密にして、三様監査の実効性を高め、担当取締役へのヒアリング等を通じて内部監査部門の重点監査項目の再設定を行うとともに、今後も会計監査人より内部監査に関するアドバイスを受けるなど、会計監査人の協力のもと、内部監査機能の強化を図っております。

(会計監査の状況)

当社は、2022年3月期は、有限責任あずさ監査法人による会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を受けました。その際には監査役会および監査室との連携を綿密に図ることにより、コーポレート・ガバナンスの強化を図ってまいりました。なお、2022年3月期における会計監査の体制は次のとおりです。

- ・業務を執行した公認会計士の氏名(継続関与年数): 指定有限責任社員 業務執行社員 安藤真弘(6年)、九鬼聡(2年)
- ・監査業務に係る補助者の構成: 公認会計士8名 その他7名

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

当社では、社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であるとの考えのもと、監査役会制度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 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	第96期定時株主総会は2021年6月15日、第97期定時株主総会は2022年6月14日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	株主名簿管理人であります三菱UFJ信託銀行株式会社が運営する議決権行使サイトにて行使できます。
その他	招集通知発送日の1週間前にTDnetや当社のウェブサイトにて開示しております。株主総会会場において、映像機器を用いて報告事項のビジュアル化を実施しております。また、当社ウェブサイト上に招集通知、議決権行使結果および決議通知を掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社ウェブサイト(https://www.mitani.co.jp/company/policy)上に公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社グループの事業内容、業績、今後の方向性、事業戦略、非財務情報等をより多くの個人投資家にご理解いただくために、外部団体の主催する各種IRイベントへの参加および当社ホームページへの会社説明動画掲載等を通じて説明しております。また、株主向けに当社取締役・監査役による講演会や座談会の開催等も行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社グループの事業内容、業績、今後の方向性、事業戦略等をより多くのアナリスト・機関投資家にご理解いただくために、個別ミーティングやスモールミーティングを実施しており、定時株主総会と同様に丁寧な説明に努めております。	あり
IR資料のホームページ掲載	株主・取引先・投資家等のみなさまに対する情報開示として、以下の投資家向け情報を適時当社ウェブサイト(「IR(投資家の皆様へ)」)に掲載しております。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 決算情報 2. 決算情報以外の適時開示資料 3. 有価証券報告書・四半期報告書 4. 株主総会招集通知・説明資料 5. 株主向け報告書 	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社では、経営企画本部PR企画室がIR全般に関する業務を遂行しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	<p>当社では、「社会に貢献すること」を経営理念に掲げております。企業活動を行ううえで、法・道徳・社会通念に則った経営を行うことはもちろん、価値ある商品・サービスを提供することにより得た利潤を、株主のみならず社員、そして地域社会にも還元していくことが重要だと考えております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境保全活動について、当社は、2001年9月にISO14001の認証を取得し、当初は、主として日常の業務活動における環境負荷低減活動を推進してまいりましたが、現在は、営業活動においてもエコビジネスを推進し、お客様の業務活動における環境負荷を低減する提案活動を推進しております。お客様の業務活動における環境負荷を低減する提案活動につきましては、情報システム事業部およびICTソリューション事業部では業務効率向上を実現する業務パッケージの拡販ならびにアウトソーシング業務の受託拡大、M&E事業部では製品製造時に環境負荷の少ない素材の使用、ケミカル事業部では化学品分野での廃液の有効利用・リサイクル事業の展開、空調首都圏事業部および空調システム事業部では省エネ工事の提案(リニューアル提案・技術提案・設備診断)を推進しております。</p> <p>CSR活動について、当社は社会の一員として、様々な領域において企業の社会的責任を果たしております。活動内容は以下のとおりであります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 次世代を担う人材の成長支援 <p>特定非営利活動法人みんなのコードに当社の施設を貸与し、放課後STEAM教育施設である「ミミラボ」の運営を委託しております。「ミミラボ」では、最新のデジタル機材などを用意し、子どもたちがそれぞれの好きなことに無料でチャレンジできる環境を整えております。地域の将来を支える創造性豊かな子どもたちの成長支援を行い、地域社会への貢献につなげたいと考えております。</p> 2. 被災地域への支援 <p>東日本大震災、令和3年7月熱海市伊豆山土石流災害等の被災地に対し、NGO法人、パートナー企業と連携して、継続して支援活動を行っております。</p> 3. 文化保全・振興 <p>ベトナム国宝級の絹絵作家グエン・ファン・チャン氏(1892-1984年)の作品を修復する支援を行っており、さらに修復された絹絵を温湿度管理が徹底された当社設備内で保管しております。</p>
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	<p>当社では、適時開示基準に則り、開示が必要な情報の定義を全役員・社員に周知徹底するとともに、必要な情報が情報取扱責任者および適時開示実務担当部署である経営企画本部に集中するよう情報収集体制を構築しており、適時開示の適切な運用を徹底しております。なお、適時開示基準に該当しない事項であっても開示した方が当社の取り組み等を正しく理解していただけると判断した情報につきましては積極的に開示しております。</p>

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 更新

当社は前述のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、以下の体制を構築しております。なお、会社の機関の内容につきましては、本報告書の「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」をご参照ください。

1. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役会議事録を作成し、厳正に保存および管理することとしております。さらに、月曜会(常務会)、経営会議および業務執行会議についても、議事録を作成し、保存および管理することとしております。

社内稟議システムを電子化しており、取締役の決裁状況およびコメント、その日時などを電子保存し、管理する体制としております。

2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

様々な分野のリスクを管理する体制を構築すべく、リスクマネジメントプロジェクトを発足させ、当社を取り巻く様々な分野のリスクの把握・評価を実施するため、全社を挙げて想定されるリスクの洗い出し、評価およびリスク対策の優先順位付けを行いました。これを踏まえて、順次、優先度の高いリスクより具体的な低減策・対応策を推進しており、管理体制の確立を目指しております。その結果として、2012年4月にはその活動を円滑、効率的に、また組織的に実施することを目的として、「リスクマネジメント規程」を制定いたしました。

情報資産の運用ルールを定めた情報セキュリティ制度を2003年4月に導入し、個人情報保護への取り組みをより一層強化するため、プライバシーマークを2004年2月に取得するなど、リスク管理体制を順次整備してまいりました。

社内規程として2005年7月に「危機・緊急事態対応規程」を制定しており、危機・緊急事態が発生した場合は、第一報を危機管理担当取締役に報告し、以降は対策本部を設置して対処するという体制を構築しております。

CSR本部においては、リスクマネジメントのみならず、業務プロセスの文書化の管理、情報セキュリティ、ISO14001に基づく環境への取り組みサポート、CSR調達などの活動について指示命令システムを一元化することにより、内部統制の一層の強化を図っております。

安心安全推進本部においては、社員が健康で安全に働くことができる環境確保のため、労働災害や交通災害の防止に向けた取り組みを行っております。

3. 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

別に定める「常勤役員 職務責任の定義」に基づき、各常勤役員の役割、権限および責任等を分担して効率的な職務執行を図っております。

取締役会は業務執行機能を業務担当取締役および執行役員に委譲するとともに、業務執行状況の確認を経営会議および業務執行会議に委譲しております。

経営会議は、社長以下常勤役員、執行役員およびその他幹部社員を構成メンバーとし、毎月、月次決算確定後、販売と信審議や経営計画の予実管理、その他経営諸課題の論議・施策決定等を行っております。

業務執行会議は、社長以下常勤役員、執行役員およびその他幹部社員を構成メンバーとし、毎月、購買と信審議を行うとともに経営の先行指標たる受注・商談管理の徹底を図るなかで、具体的な業務執行に関する論議および今後の対応策の検討を行っております。

以上の体制により、全社的な管理項目の明確化を行い、また職務の執行について適正な配分と執行上の指示を行うことにより、効率化を確保しております。

4. 使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

2006年6月に「三谷産業グループ企業倫理憲章」を制定し、公表しております。これは、法令のみならず倫理を遵守することとし、倫理観の向上を目的としたものであります。

CSR本部では、業務プロセスの文書化の管理、リスクマネジメント、情報セキュリティ、ISO14001に基づく環境への取り組みサポート、CSR調達などの活動を遂行することにより、従来法令および定款に適合することを確保するための体制の一層の強化を図っております。

また、2011年4月には、業務プロセスに対する牽制と業務の品質向上・効率化を横断的に推進する組織として、業務本部を設置しております。

コンプライアンス体制としては、社内規程として2005年6月に「コンプライアンス規程」を制定しており、これに基づいてコンプライアンス委員会を設置、毎月1回の会議において社内のコンプライアンス案件につき審議する体制としております。また、社内のコンプライアンス風土の醸成を目的として、全社員に対しコンプライアンス教育をeラーニングシステムにより実施しております。

弁護士事務所と顧問契約を締結し、日常発生する法律問題全般に関して適切な助言と指導を適宜受けられる体制を構築しております。

コンプライアンスの強化を目的として、違法行為・不適切な行為が万一発生した場合の迅速な対応を図るべく、2003年3月より顧問弁護士事務所を受付窓口としたヘルプライン制度(内部通報制度)を導入しており、2019年10月には担当部署としてヘルプライン委員会を設置し、同制度の内容を「ヘルプライン規程」として明文化しております。また、社内からの通報だけでなく、取引先からも違法行為・不適切な行為に関する情報を入手して迅速な対応を図るべく、2020年4月より外部通報制度を導入しております。

社内システム構築プロジェクトでは、内部牽制機能を強化した業務フローを作成し、全社への定着活動を推進しております。

5. 当該株式会社ならびにその親会社およ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

「企業集団(子会社)における業務の適正を確保するための体制」は、当社のCSR本部、コーポレート本部、業務本部が連携して担っております。加えて、Aureole Expert Integrators Inc.が、ベトナム子会社の牽制強化と統一感のある牽制の仕組みの整備・運用定着を図る役割を担っております。

(1) 子会社の取締役・使用人等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社で整備した「グループ会社経営規程」および「三谷産業株式会社子会社経営細則」ならびに子会社で整備した「三谷産業株式会社子会社管理内規」の定めに従い、子会社の稟議書を当社に回付しております。さらに、重要な案件については当社社長に報告しております。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスクマネジメントプロジェクトにおいて、子会社も一体となって想定されるリスクの洗い出し、評価およびリスク対策の優先順位付けを行い、順次、優先度の高いリスクより具体的な低減策・対応策を推進し、管理体制の確立を目指しております。

当社で運用している情報セキュリティ制度を子会社においても適用し、情報セキュリティ事故を防止しております。

子会社で整備した「危機・緊急事態対応規程」により、危機・緊急事態が発生した場合は、第一報を各社長に、その後当社に報告し、以降は対策本部を設置して対処する体制としております。

当社CSR本部においては、リスクマネジメントのみならず、業務プロセスの文書化の管理、情報セキュリティ、環境マネジメントへの取り組みサポート、CSR調達などの活動について、子会社に対する指示命令システムを一元化することにより、内部統制の一層の強化を行っております。

(3) 子会社の取締役・使用人等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

子会社では「取締役会規程」等の定めにより取締役会を運営し、効率的な職務執行を図っております。

「組織規程」等の定めにより各組織や役職者の役割と責任を定義し、業務が効率的に行われる体制をとっております。
以上の体制により、全社的な管理項目の明確化を行い、また職務の執行について適正な配分と執行上の指示を行うことにより、効率化を確保しております。

(4) 子会社の取締役・使用人等の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

2006年6月に、「三谷産業グループ企業倫理憲章」を制定し、公表しております。これは、法令のみならず倫理を遵守することとし、倫理観の向上を目的としたものであります。

当社CSR本部では、子会社の業務プロセスの文書化の管理、リスクマネジメント、情報セキュリティ、環境マネジメントおよびCSR調達などの取り組みをサポートすることにより、従来の法令および定款に適合することを確保するための体制を一層強化しております。

また、当社コーポレート本部および業務本部では、業務プロセスに対する牽制と業務の品質向上・効率化を子会社に対しても横断的に推進しております。

子会社におけるコンプライアンス風土の醸成を目的として、当社コンプライアンス委員会での審議内容を、子会社社長で構成するグループ会社社長会にて共有し、また、子会社社員に対しコンプライアンス教育を実施しております。

当社CSR本部から日常発生する法律問題全般に関して適切な助言と指導を適宜受けられる体制を構築しております。

コンプライアンスの強化を目的として、違法行為・不適切な行為が万一発生した場合の迅速な対応を図るべく、国内のグループ会社については顧問弁護士事務所を、海外のグループ会社についてはヘルプライン委員会を受付窓口としたヘルプライン制度(内部通報制度)や、外部通報制度を導入しております。

社内システム構築プロジェクトでは、内部牽制機能を強化した業務フローを作成し、子会社への定着活動を推進しております。

6. 経営の透明性の確保のための体制

東京証券取引所および名古屋証券取引所の適時開示基準に従い適時開示を適切に行うことに加えて、当該適時開示基準に該当しない事項であっても、株主・投資家のみなさまにとって有益な情報については開示しております。また、当社ホームページにて決算短信・有価証券報告書・適時開示資料等の他、会社案内や当社グループの非財務情報、環境保全活動、CSR活動等について掲載し、確実に誠意をもって情報発信しております。

外部団体の主催する各種IRイベントへの参加および当社ホームページへの会社説明動画掲載等を通じて、個人投資家向けに当社グループの事業内容、業績、今後の方向性、事業戦略、非財務情報等を説明しております。

7. 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

監査役会による監査機能強化を図るべく、2005年4月より監査役会付専任スタッフを1名置いております。今後も、監査役会による監査機能を確保するために、監査役会の求めに応じて、必要な人員を配置することといたします。

8. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役の前号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

上記の使用人の取締役からの独立性を確保する目的で、当該使用人の任命、人事異動、懲戒については事前に常勤監査役に報告し、同意を得るものとしております。また、上記使用人に対する指揮命令および人事考課は、常勤監査役が直接行うこととしております。

9. 監査役への報告に関する体制および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扱いを受けないことを確保するための体制

(1) 取締役および使用人が監査役に報告するための体制

取締役および使用人は、常勤監査役の求めに応じて職務の執行に関する事項を報告することとしております。当該報告について、報告者の氏名を不必要に開示せず、匿名性を保っております。

常勤監査役は社内稟議システムにおいて回覧ルートに組み込まれており、稟議決裁を要する重要事項については、自動的に常勤監査役に回覧する体制としております。

社内のヘルプライン制度(内部通報制度)による通報者からの通報内容は、受付窓口である顧問弁護士事務所を通じて、常勤監査役に報告する制度になっており、制度上匿名性が保たれております。

(2) 子会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制

子会社の取締役、監査役および使用人は、常勤監査役の求めに応じて職務の執行に関する事項を報告することとしております。当該報告について、報告者の氏名を不必要に開示せず、匿名性を保っております。

子会社のヘルプライン制度(内部通報制度)による通報者からの通報内容は、国内のグループ会社については受付窓口である顧問弁護士事務所を通じて常勤監査役に報告する制度になっており、また、海外のグループ会社については当社常勤監査役が委員長を務めるヘルプライン委員会を受付窓口としており、制度上匿名性が保たれております。

10. 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の遂行について生ずる費用または債務の処理にかかる方針に関する事項

監査役および監査役会付専任スタッフが要する経費の支払について、常勤監査役が決裁を行うことにより、監査の独立性を確保しております。

11. その他監査役が監査を実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、取締役会に出席し、必要があると認めるときは、意見を述べるものとしております。

常勤監査役は常に会社の職務の執行に接しており、日常的に監査を行う体制としております。さらに、常勤監査役は経営会議および業務執行会議その他の重要な会議には常時出席する体制としております。

監査室の内部監査、会計監査人の会計監査と併せて三様監査の体制を敷いております。

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 更新

当社グループおよびその特別利害関係者、株主、取引先等は反社会的勢力との関わりはありません。

当社グループは、(社)日本経済団体連合会が公表した「企業行動憲章 実行の手引き(第6版)」(2010年9月)および「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(2007年6月 犯罪対策関係会議幹事会申合せ)を基本理念として尊重し、これらに沿って体制を構築し運用する方針であります。

当社グループにおける方針・基準等については、「三谷産業グループ企業倫理憲章」において定めており、入社時における社員研修、年1回実施しているeラーニングを活用したコンプライアンス教育等の機会に繰り返しその内容の周知徹底を図っております。

社内体制としては、コンプライアンスに係る会議体として「コンプライアンス委員会」、リスク管理全般に係る会議体として「リスクマネジメント委員会」を設置しております。また、反社会的勢力に関する担当役員を危機管理担当取締役、反社会的勢力に関する業務を所管する部署を当社CSR本部とし、「反社会的勢力への対応に関する細則」を策定するとともに、実務上の業務マニュアルを整備しております。

これまでの対応としては、各取引先との契約において反社会的勢力排除条項を設け、または別途「反社会的勢力排除に関する覚書」を締結する

ことに加えて下記の反社会的勢力のチェックを実施しており、反社会的勢力を排除する取り組みを徹底しております。

1. 新規および既存取引先に対するチェックの方法

「反社会的勢力への対応に関する細則」に基づいて、各事業部門の営業担当者が、次の方法による確認ののち取引を行っています。

- (1) 「反社会的勢力排除に関する覚書」を締結する。
- (2) 上場企業の場合、会社ホームページ等の経営理念等から反社会的勢力でないことの宣言文を確認する。

また、当社CSR本部法務部において、販売・購買と信託議の新規起案時、および最低年1回実施される更新時には、インターネットの検索機能により当該会社名を検索し、反社会的勢力と判断されるような記事の有無を確認しております。取引開始後に反社会的勢力であることが判明した場合には、直ちに契約を解除し、取引を遮断いたします。

販売・購買と信託議の起案されない少額取引先についても上記の方法による確認を実施することとし、当社グループの全取引先について反社会的勢力でないことの確認を行う体制となっております。

2. 株主に対するチェックの方法

「反社会的勢力への対応に関する細則」に基づいて、当社CSR本部総務部が証券代行機関から株主名簿の提供を受けた際は、新規株主等に反社会的勢力が含まれていないか、同機関より情報収集を行うものとし、該当する株主がいた場合には、危機管理担当取締役およびCSR本部長に速やかに報告いたします。

3. 役員・従業員に対するチェックの方法

「反社会的勢力への対応に関する細則」に基づいて、明らかに反社会的勢力であると判断される人物を社員として採用せず、また役員の候補者とならないという方針のもと、当社人事部により、反社会的勢力でない旨の誓約書を徴収しております。

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

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 更新

- (1) これまで構築してきた社内システムを始めとした内部統制の仕組み・仕掛けを子会社に展開することで、実効性をさらに高めてまいります。

(2) 取締役会のスキル・マトリックス

<取締役>

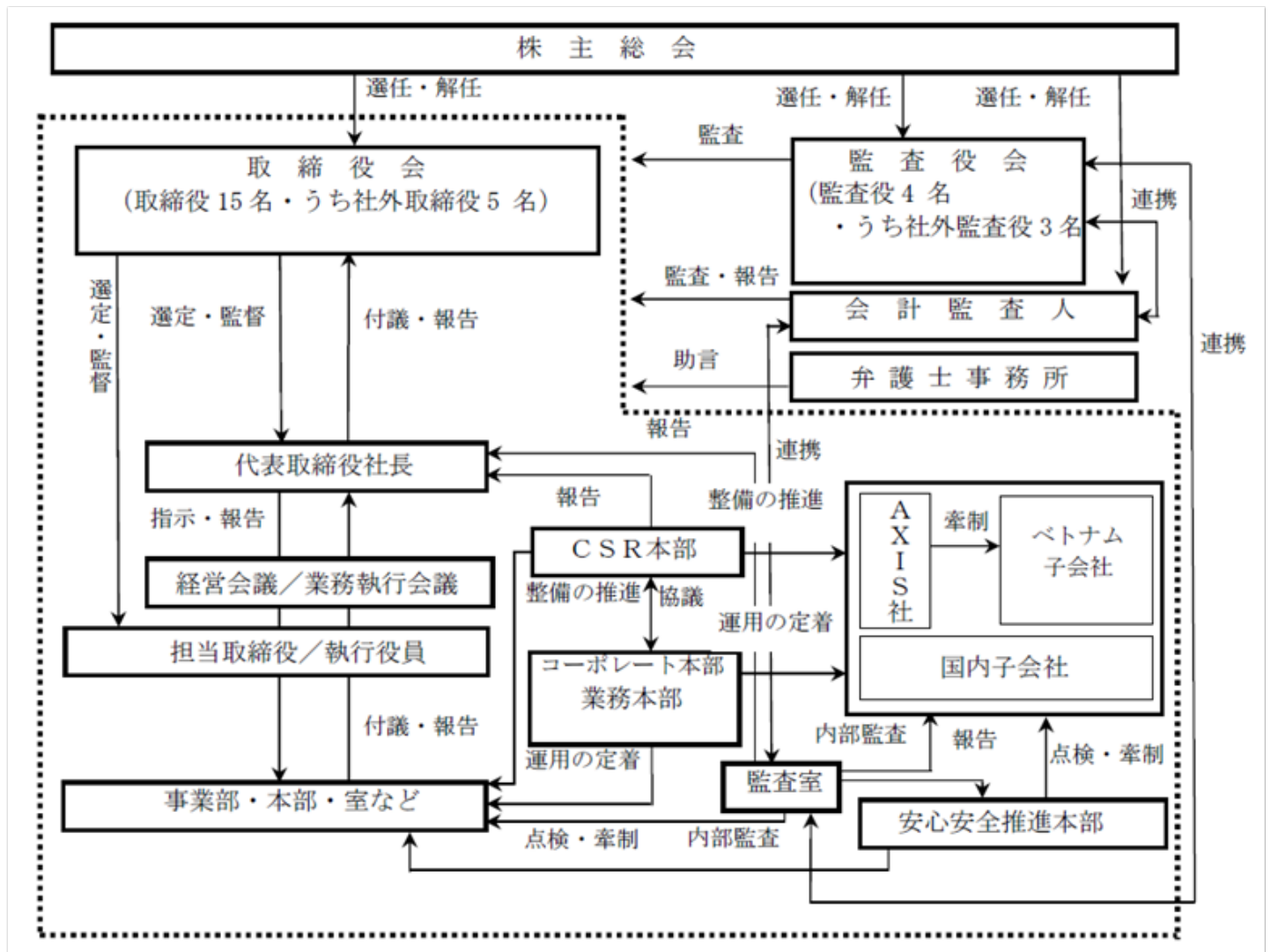
	企業経営	財務・資本 戦略・ファイ ナンス	ものづくり ・品質	建築・設備・ 内装	IT・ デジタル	新事業創造・ ベンチャー・ アントレプレ ナーシップ	イノベーション・ 研究開発	営業・事業 戦略・マーケ ティング	IR・広報	デザイン・ クリエイ ティブ	法務・知財・ コンプライ アンス	環境 マネジメント	リスク マネジメント	人事・人材育 成・組織戦略	国際性・ 多様性	芸術・文化
三谷 忠嗣	○					○	○	○	○					○	○	
阿部 雅之	○							○	○					○	○	
西野 誠治	○	○									○		○			
森 浩一	○				○		○									
梶谷 忠博		○			○			○			○	○				
竹内 昇			○	○				○						○		
渡邊 伸寿	○		○		○			○					○	○		
内田 大剛		○			○		○	○	○	○						
深堀 俊彰					○		○							○		
三浦 秀平	○			○									○	○	○	○
花田 光世	○													○	○	
長瀬 裕子											○		○	○	○	
清水 康			○		○		○					○			○	
増田 幸宏			○	○								○	○			
黒田 亨	○	○				○		○					○			

<監査役>

	企業経営	財務・資本 戦略・ファイ ナンス	ものづくり ・品質	建築・設備・ 内装	IT・ デジタル	新事業創造・ ベンチャー・ アントレプレ ナーシップ	イノベーション・ 研究開発	営業・事業 戦略・マーケ ティング	IR・広報	デザイン・ クリエイ ティブ	法務・知財・ コンプライ アンス	環境 マネジメント	リスク マネジメント	人事・人材育 成・組織戦略	国際性・ 多様性	芸術・文化
山本 博之		○									○		○			
尾島 俊雄			○	○	○		○			○		○				○
寺野 悠			○			○	○	○			○			○	○	
伊藤 聡子						○			○			○			○	

- 上記のスキル・マトリックスでは、当該スキルが属する分野の過去および現在の状況を正しく理解・把握したうえで、その将来を描くことができる知識・経験・能力等を有している者に「○」を付けています。
- 上記のスキルに加えて、当社が公表している非財務的経営指標「Company Well-Being Index」(CWI)で掲げている視点も大切にしながら経営に取り組んでおります。なお、非財務的経営指標「Company Well-Being Index」(CWI)は、以下のURLにおいて開示しております。
<https://www.mitani.co.jp/company/cwi>
- さらに、サステナビリティ、社会貢献、地方創生、環境デザイン、健康経営、キャリア自律、ダイバーシティ等といった多角的な視点をもって経営に取り組んでおります。

(3) 会社の機関の内容および内部統制システムの整備の状況等



(4) 適時開示体制

