

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、「信頼 すべては人から始まる お客様と共に 従業員と共に 社会と共に」という経営理念のもと、会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことができる体制を探索・実現していくことが、当社の持続的成長と企業価値の向上を図るうえで最も重要であると考えております。

【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】更新

【原則4 - 8. 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、取締役8名のうち3名(3分の1以上)の独立社外取締役を選任しており、それぞれ専門的な立場から豊富な経験と幅広い知識に基づいて経営に関する有益な助言・提言をいただいております。当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に寄与する十分な資質を備えていると考えております。

他方、当社の持続的成長と中長期の企業価値の向上のためには、業界や取引相手・内容につき精通した者が取締役として経営に携わることが重要と考えており、取締役会の監督機能の強化によるガバナンスの充実の要請との均衡を図りつつ、現時点の割合(3分の1以上ないし過半数)が適切と考えております。

【原則4 - 11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会の構成は、最高経営責任者として代表取締役社長、経営全般担当取締役、営業担当取締役、企画管理担当取締役及び監査等委員取締役として常勤1名、社外の有識者3名の計8名となっております。

各取締役は担当分野について精通しており、それぞれ相乗・補完することで取締役会全体として実効的に機能しており、適正な規模と考えております。

また、代表取締役社長、経営全般担当取締役、営業担当取締役、企画管理担当取締役、常勤の監査等委員については当社海外現地法人の会長・社長として豊富な国際経験を有している他、社外取締役3名については各界の専門家として産官学界にわたる深い造詣、財務・会計、法務に関する知識を有しており、多様性を確保しております。なお、現在、女性の取締役はいませんが、当社の事業指針、経営理念・指針を実現していくにあたり、各取締役において女性の視点の重要性につき十分に配慮しており、さらに今後適任者が現れた場合には積極的に登用を検討します。

【補充原則5 - 2 - 1. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、製品の企画から生産まで、すべての「ものづくり」の現場のあらゆる課題を解決するトータル・ソリューションを提供することをビジネスモデルとしており、お客様の製造現場でニーズの高い課題(生産性向上、品質向上、環境、安全性)に対してソリューションを提供するため、設備営業、部材営業、ソリューション、エンジニアリング、グローバルサポートの各支援体制を整備しております。

事業としてはあくまで単一であるため、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めておりませんが、経営戦略等の策定・公表にあたっては、その時々のお客様の製造現場における課題に対して、当社が創造及び提供する価値を戦略課題として掲げ、その内容や取り組みについてホームページやIR等を通じて分かりやすく説明することとしております。

【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. 政策保有株式】

(1)政策保有株式の縮減に関する方針・考え方

政策保有株式については、当社の事業指針、経営理念及び経営指針に資する範囲で保有してまいります。保有目的の適切性を喪失したものの、資本コストに著しく見合わなくなったものなど保有の合理性を欠くに至ったものについては、売却等の処分を通じて適時縮減してまいります。

(2)政策保有株式保有の適否の検証内容について

政策保有株式保有の適否については、取締役会において毎期、事業戦略に係る保有目的の正当性などの定性的な側面及び配当収益・株式評価損益などを踏まえ資本コストとの相応性、取引・収益額の増減などの定量的な側面から個別に検証します。

上記方針及び検証方法に基づき、2021年11月15日開催の取締役会において、保有銘柄である取引先を担当する本部の本部長の意見も踏まえた上で、同年3月末時点での保有する個別銘柄の保有の適否について検証した結果、7銘柄の売却を決定しました。その結果、現在29銘柄を保有しております。

(3)政策保有株式に係る議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、議案の内容が当社の保有方針に合致するかどうか、ひいては当社及び株主共同の利益に資するかという観点から判断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、自社役員との取引については認めておりません。主要株主との間で取引を行う場合には、他の一般取引と同様、市場価格等を十分に勘案し、取引に関するルールを定めた社内規程・マニュアルに基づき適正な手続きを経て取引を行っております。また、社内規程・マニュアルの遵守については、内部監査を実施する内部監査室との連携などを通じて取締役会は適切に監視を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社における、中核人材登用等における多様性確保についての考え方は次のとおりです。

様々な経営課題に取り組む中核人材の登用に当たっては、“新たな価値創造”と“自ら考え考動する”能力を有することが重要と考えておりますが、その際には、業界における知識・経験・能力の他、異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することが会社の持続的成長に強みとなるとの認識のもと、当社の取り組むべき事業内容、経営課題に応じて、多様性の確保を図ることとしております。

(1)女性

女性の活躍する環境・制度の構築は重要な経営課題と位置づけており、2030年度管理職比率10%を目指しております。

<参考> 2021年度 女性管理職比率6.4%

(2)外国人

当社の事業が国内中心であること、また海外事業についても取引先の多くが日系企業であることから、特に管理職登用について目標値を設定していません。しかしながら、当社のお客様のグローバル化にともない、事業を進展させる上で、外国の風習や考え方に対応できる人材の必要性は年々高まっており、国内外問わず、能力のある者を管理職に登用していきます。

<参考> 2021年度 外国人管理職比率10.1%

(3)中途採用者

中途採用に当たっては、当社の事業・経営課題に取り組む上で、既存の人材の知識・経験・能力を強化及び補完できる人材を採用することが重要と考えており、特に管理職登用について目標値を設定していません。

<参考> 2021年度 中途採用者管理職比率22.0%

また、当社における多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針は次の通りであります。

当社は、従業員一人ひとりがその有する能力を高め、それを最大限発揮するためには、会社その成長をサポートしながら、従業員自らキャリアを形成できる制度や仕組みが重要と考えております。特に、女性、外国人、中途採用者においては、その能力を発揮するに当たり、職場環境や業界における知識・経験・能力等においてハンディとならないように、その人材の育成及び環境整備に努めております。

(1)女性

- ・キャリア形成のための教育、研修支援
- ・次世代の女性管理職の計画的な育成やその前提となる準管理職への登用の推進
- ・出産、育児との両立支援
- ・女性が活躍するための組織風土の醸成

(2)外国人

- ・社内外における教育、研修支援
- ・事業戦略に基づく外国人の計画的採用
- ・海外子会社との人材交流

(3)中途採用者

- ・社内外における教育、研修支援
- ・事業戦略に基づく中途採用者の計画的採用

[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、企業年金の運営において、管理部門からスチュワードシップ・コード等積立金の運用について基本的知識を有する者を登用しております。それに加え、外部の専門家によるアドバイスなども踏まえて、運用機関の活動について適宜報告を受け、モニタリングを行っております。

[原則3 - 1. 情報開示の充実]

(1) 自社ホームページや決算説明会資料などを通じて、経営理念、事業指針、経営戦略、中期経営計画、ガバナンスや社会・環境問題に関する取組み状況を開示しております。

(2) 自社ホームページや有価証券報告書などを通じて、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を開示しております。

(3) 有価証券報告書にて、役員報酬を決定するに当たっての方針と手続を開示しております。

(4) 取締役会において、事業指針、経営理念及び経営指針を具現する取締役の指名基準と経営陣幹部(執行役員)の選解任基準を設け、それをもとに透明性・公正性を確保するため独立社外取締役が過半数を占める指名委員会の意見を踏まえて、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任を行うことを予定しております。

(5) 株主総会招集通知にて、取締役の個々の指名の説明を行っております。また、経営陣幹部(執行役員)の選解任を行った際には、個々についての説明を開示します。

(経営理念、事業指針 : <https://www.meijidenki.co.jp/ja/company/philosophy.html>)

(中期経営計画 : <https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/strategy.html>)

(決算説明会資料 : <https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/library/briefing.html>)

(コーポレートガバナンス : <https://www.meijidenki.co.jp/ja/company/governance.html>)

(有価証券報告書 : 「EDINET」<https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/library/securities.html> から閲覧できます。)

(株主総会招集通知 : https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/general_meeting.html)

[補充原則3 - 1 - 3. 情報開示の充実]

当社は、経営理念の実践である「サステナビリティ基本方針」に基づいて、その時々々のサステナビリティを巡る重要課題を特定し、中長期の経営計画に反映させ、全役員・従業員が、積極的・能動的にその実現に取り組んでおります。

(サステナビリティ基本方針 : <https://www.meijidenki.co.jp/ja/sustainability/concept.html>)

第10次中期経営計画において取り組むサステナビリティを巡る重要課題・目標、取組み内容及び主な投資等は、本報告書に添付しておりますのでご参照ください。

サステナビリティを巡る課題の中でも、特に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への対処は、当社が持続的に成長し、中長期的に企業価値の向上を図るうえで極めて重要なものと考えており、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言にしたがい、分析・検証を行っております。

当社の事業においては、いわゆる2 シナリオ(厳しい対策をとれば、産業革命時期比で0.9~2.3 上昇)を前提とすると、低炭素社会への移行により、低炭素技術の新規開発・普及、取扱い製品・サービスの变化、業界内競争、価格競争、GHG排出規制の強化等が予想され、顧客の需要取込失敗による売上低下、有能なサプライヤーの取込失敗による調達コストの増加、各種規制への対応コストの増加等の重大なリスクが発生することが想定されます。他方で、洪水等の異常気象の発生による、仕入、物流、製造、顧客のそれぞれにおける製品に関する調達・納入遅延や価格高騰、自社の重要資産への損害発生などのリスクの発生は低いことが想定されます。

また、水素に関する環境ビジネスやZEVなどに関する新規市場の拡大、再エネ・省エネ需要や低炭素設備・機器への切替・投資などのカーボンニュートラルに関する需要の拡大等が予想され、サプライチェーンの確立や顧客の需要取込による売上拡大、調達・物流コスト削減による利益増加が想定され、当社にとって大きなビジネスチャンスとなります。

なお、いわゆる4 シナリオ(現状を上回る温暖化対策をとらなければ、産業革命時期比で3.2~5.4 上昇)を前提とした場合は、移行リスクについては小さく、異常気象の頻発等による物理的リスクは大きく、収益機会についての影響は現状とほぼ変化がないと想定しています。

事業活動や収益等に与える具体的な影響については、現在分析・検証中ですが、2 シナリオを前提とした場合、現時点における当社の主要取引先である自動車関連企業の方針や対応からすると、極めて大きいと予想しております。

当社は、上記リスクや収益機会に対応するため、サステナビリティに関する重要課題の一つとして「事業活動を通じた環境負荷の低減」を掲げ、社会及びお客様の変化に応じた、新たな「価値創造・価値提供」により、脱炭素社会の実現に取り組むことを目標としております。また、その実現のため、第10次中期経営計画において「自動車ビジネス強化に向けた体制整備（事業戦略室を中心に成長戦略を立案、東日本エリアにおける体制整備）」、「ものづくりにおけるカーボンニュートラルへの貢献（お客様の工場CO2削減提案、水素ビジネスの拡大）」を重要施策として掲げ、取締役会による監督のもと、事業部による推進を図っております。具体的な取組み内容は、本報告書に添付しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 1 - 1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、取締役会規程に基づき、会社法等の法令に定める事項及びこれに準ずる会社経営にかかわる重要事項について判断・決定しております。他方、経営に関する意思決定の迅速化による経営の効率性を確保すべく、その他の経営に関する意思決定は、広く経営陣に権限を委任しております。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の独立性基準について、金融商品取引所が定める独立性基準に該当しないことを前提として、企業経営や会計・法務等の専門的分野で培われた豊富な経験と幅広い知識をもって、自社の経営に多角的な面から積極的に助言・提言できることを要件としております。自社の社外取締役については、それぞれ金融商品取引所が定める独立性基準に該当せず、また経済学に関する広汎かつ専門的な知識と産官学界にわたる深い造詣に基づく経営全般についての助言・提言、弁護士として培われた豊富な経験と幅広い知識に基づく主としてコンプライアンスを確保するための助言・提言、税務の専門家として培われた豊富な経験と幅広い知識に基づく主として経営管理の妥当性・適正性を確保するための助言・提言をいただいていることから、当社の独立社外取締役の独立性基準の要件を満たしているものと考えております。

【補充原則4 - 10 - 1. 任意の仕組みの活用】

取締役・経営陣幹部(執行役員)の指名・報酬について、透明性・公正性・客観性を確保するために、取締役会の下に独立社外取締役からなる指名報酬委員会を設置し、その意見を取締役会において尊重することとしております。

現在、女性や外国人の取締役はおりませんが、取締役の指名・報酬等重要事項の検討において、当社の経営理念・経営戦略を具現すべく策定された取締役及び執行役員の選解任基準並びに報酬方針に基づき、指名報酬委員会の委員である3名の社外取締役はそれぞれ異なる分野の専門家として、高度な見識に基づく独立した客観的な立場から忌憚のない意見を述べていただいております。指名報酬委員会の適切な関与・助言を得ております。

指名報酬委員会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために中心的な役割を果たす経営陣の選解任、報酬制度につき、取締役会から独立した任意の諮問機関を利用することで透明性・公正性・客観性を確保することを設置目的としていることから、その構成員は独立社外取締役のみとしております。但し、代表取締役社長に関する後継者計画の策定・運用・監督に関しては、事業の継続性の観点から、現代表取締役社長への信頼・信任が存続している通常状況においては、当該代表取締役社長も構成員として含めることとしております。

なお、取締役の指名・報酬等重要事項の決定において最終責任を負担するのは株主の信託の下取締役会自身であることから、指名報酬委員会はあくまで取締役会の諮問機関としておりますが、その設置目的に照らし、取締役会は指名報酬委員会の答申を尊重することとしております。

また、指名報酬委員会は、取締役及び執行役員の指名・報酬の決定において、当社の経営理念・経営戦略を具現すべく策定された取締役及び執行役員の選解任基準並びに報酬方針に基づき、取締役会に対して独立した客観的な立場から助言・提言を行う役割を担っております。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、「日本のものづくりを強くする」という事業指針及び「信頼 すべては人から始まる お客様と共に 従業員と共に 社会と共に」という経営理念の下、その時々々の経営環境及び課題に即して策定する経営戦略を実現するために相応しい知識・経験・能力を有する者を取締役として選任することとしております(手続については【原則3-1.情報開示の充実】(4)を参照)。

具体的には、取締役のスキルとして、「企業経営」、「当社の事業(営業、技術、品質、海外、環境)・業界」、「企画・管理(企画、人事、労務、IT)」、「専門性(財務・会計、法務・コンプライアンス)」に関する知識・経験・能力が重要と考えており、それぞれの取締役が相乗・補完することで取締役会全体としてその役割・責務を実効的に果たすことができる体制であることが必要と考えております。

上記を踏まえた各取締役のスキル・マトリックスは、本報告書に添付しておりますのでご参照ください。

なお、現在、当社の独立社外取締役において他社での経営経験を有する者はおりませんが、当社を取り巻く経営環境、取締役会の構成バランス・規模等を考慮して、取締役会の監督機能強化のため専門性を有する者を優先したことによります。

もっとも、知識・経験・能力の他、性別・国籍・職歴・年齢の面を含む取締役会の多用性を確保することは、多様な視点や価値観に基づき会社が持続的成長を図る上で強みとなると考えており、経営経験を有する者の他、女性・外国人等についても今後適任者が現れた場合は積極的に登用を検討してまいります。

【補充原則4 - 11 - 2. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を自己の業務に振り向けるべきとの観点から、社外取締役を除く取締役は、関連会社の統制に必要な範囲で関連会社の役員のみを兼任しております。また、社外取締役については、定期的に兼任状況の確認を行い、当社の職務に支障がない合理的な範囲の兼任にとどめていただいております。

取締役の兼任状況の開示につきましては、有価証券報告書において開示しております。

(有価証券報告書:「EDINET」<http://disclosure.edinet-fsa.go.jp/> から閲覧できます。)

【補充原則4 - 11 - 3. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、本年4月に実施した全取締役に対する以下の項目に関するアンケート結果を踏まえて、当事業年度における取締役会全体の実効性について分析・評価を行いましたので、その結果の概要を開示いたします。

【アンケート項目】

- (1) 取締役会の構成・運営に関する実効性
- (2) 取締役会の役割・責務に関する実効性
- (3) 監査等委員会の役割・責務に関する実効性
- (4) 社外役員の役割・責務に関する実効性
- (5) 株主その他ステークホルダーへの対応に関する実効性

【分析・評価結果の概要】

1. 分析・評価内容

新社長による新しい取締役会の体制のもと、持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るための企業戦略としてVISIONを提示し、土台作りの3年として第10次経営計画をスタートさせたことを踏まえ、新しい基本方針、スローガンに基づいて従業員の意識改革を図り、また、重要施策の一つである「ものづくりにおけるカーボンニュートラルへの貢献」において成果が始めめるなどスピード感をもって課題解決に取り組んでおり、取締役会として継続して監督・推進していくことを確認しました。

2. 課題・対応

プライム市場を選択したことにより、今後、企業価値を持続的に高め、株主をはじめとしたステークホルダーの皆様へ評価いただくために、一層

の充実度とスピード感をもって課題解決に取り組む必要があるとの意見がありました。

これを受けて、コーポレートガバナンス・コードが求める取締役会の多様性の問題やサステナビリティへの課題対応、株主・投資家との対話、情報開示・提供の質の向上などに積極的に取り組んでいくことを確認しました。

【補充原則4 - 14 - 2. 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役として、期待される役割・責務を適切に果たすために高い意識をもって自己研鑽に励む者を取締役として選任しており、原則として取締役の自主判断に委ね、会社はそのために必要な支援を行うこととしております。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、自社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資すると思われる株主からの対話(面談)の申込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応して参ります。また、当社は、株主との建設的な対話を促進するため、(1)企画管理部門の取締役をIR担当取締役として指定し、(2)その統括のもと、IR担当部署である広報部門を始めとして、企画、総務、財務、経理部門等が密に連携をとって株主との適切な対応を行っております。また、(3)個別面談以外に、代表取締役社長及びIR担当取締役が、直接投資家に対し業績や財務報告、自社の経営戦略・計画等説明する投資家説明会を定期的を開催し、(4)株主との対話において把握された意見や懸念については取締役会にて報告・検討し、必要に応じて適切な対応を行うことにより経営に活用しております。なお、(5)株主との対話に際してインサイダー情報が漏洩することを防止するため、内部情報管理規程に基づき情報管理の徹底を図っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
合同会社ワイコーポレーション	1,220,900	9.65
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	743,000	5.87
明治電機工業従業員持株会	510,300	4.03
株式会社三菱UFJ銀行	489,200	3.86
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	364,400	2.88
林正弘	361,000	2.85
吉田年章	360,000	2.84
オムロン株式会社	320,000	2.52
三井住友信託銀行株式会社	300,000	2.37
安井博子	295,000	2.33

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無 なし

補足説明更新

- 上記大株主の状況は、2022年3月31日現在のものです。
- 割合は自己株式を控除して計算しております。
- 前事業年度末において主要株主であった合同会社ワイコーポレーションは、当事業年度末現在では主要株主ではなくなりました。

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	卸売業
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

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

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9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		
奥野信宏	その他													
成田龍一	弁護士													
鬼頭肇	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
奥野信宏			公益財団法人名古屋まちづくり公社上席顧問、名古屋都市センター所長、株式会社名古屋証券取引所社外取締役を兼職しております。	<p>・奥野氏は、経済学に関する広汎かつ専門的な知識と産官学界にわたる深い造詣等に基づいて、独立した客観的な立場から当社の経営に幅広い見地より助言・提言を行っていただけると考え、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>・奥野氏は、当社との間に特別な利害関係がなく、東京証券取引所が規定する「独立性基準」に抵触しない事から、独立性が高く、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断しております。また同氏は、経済学に関する専門的知見を有しており、社外の立場としての客観的な視点から、取締役会の意志決定の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけたものと判断しております。</p>
成田龍一				<p>・成田氏は1985年に名古屋弁護士会(現愛知県弁護士会)に登録し、弁護士として培われた豊富な経験と幅広い知識に基づいて、独立した客観的な立場から主としてコンプライアンスを確保するための助言・提言を行っていただけると考え、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>・成田氏は、当社との間に特別な利害関係がなく、東京証券取引所が規定する「独立性基準」に抵触しない事から、独立性が高く、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断しております。また同氏は、弁護士として専門的知見を有しており、社外の立場としての客観的な視点から、取締役会の意志決定の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけたものと判断しております。</p>
鬼頭肇				<p>・鬼頭氏は、税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有するとともに、税務の専門家として培われた豊富な経験と幅広い知識に基づいて、独立した客観的な立場から主として経営管理の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っていただけると考え、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>・鬼頭氏は、当社との間に特別な利害関係がなく、東京証券取引所が規定する「独立性基準」に抵触しない事から、独立性が高く、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断しております。また同氏は、税理士として専門的知見を有しており、社外の立場としての客観的な視点から、取締役会の意志決定の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけたものと判断しております。</p>

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員のうち社内取締役1名が常勤しているため、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は設けておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会による監査、内部監査及び会計監査を効果的に実施するため、監査等委員会、会計監査人、内部監査部門は定期的に情報・意見交換等を行い、連携を密にとることとしております。

【任意の委員会】

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・報酬委員会	3	0	0	3	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・報酬委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会の諮問機関として、成田龍一(委員長)、奥野信宏、鬼頭肇の独立社外取締役3名の委員で構成される指名・報酬委員会を設置しております(但し、社長後継者計画の策定・運用・監督については、代表取締役社長杉脇弘基を委員として含みます。)。指名・報酬委員会は、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために中心的な役割を果たす取締役及び執行役員の選解任、報酬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、独立した立場から適切な関与・助言を行うことを主要な役割・責務としており、これらを果たすため、指名・報酬委員会は、取締役及び執行役員候補者と面談を行う他、取締役会に必要な資料の提出を求めることができるものとしております。

【独立役員関係】

独立役員の数

3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社外役員(社外取締役)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

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 更新

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、固定給与である基本報酬、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬としております。監査等委員である取締役については、職務の性質上、固定給与である基本報酬のみとなっております。

A. 固定給与である基本報酬

各役員の職位に応じて、経営環境、世間水準及び従業員給与等のバランスを考慮して報酬額を決定しております。

B. 業績連動報酬

2022年6月24日開催の取締役会において、2023年3月期に、当社の取締役に對し、下記の算定方法に基づき、法人税法第34条第1項第3号に定める業績連動報酬に該当する役員報酬を支給することを決議しております。本決議に際しては、監査等委員である取締役全員の同意を得ております。

(算定方法)

支給総額の算定方法

1. 取締役の報酬等に関する基本方針に基づいて、取締役は経営者として当事業年度の最終利益に対して責任をもつことから、親会社株主に帰属する当期純利益を算定指標とし、業績連動報酬を損金経理後の金額とします。

2. 当社の取締役に對する業績連動報酬の支給総額は、次のとおりとします。ただし、支給総額は1億円を限度とします。

a. 親会社株主に帰属する当期純利益が5億円未満の場合

支給しない

b. 親会社株主に帰属する当期純利益が5億円以上10億円未満の場合

親会社株主に帰属する当期純利益×2.0%

c. 親会社株主に帰属する当期純利益が10億円以上15億円未満の場合

親会社株主に帰属する当期純利益×2.5%

d. 親会社株主に帰属する当期純利益が15億円以上20億円未満の場合

親会社株主に帰属する当期純利益×3.0%

e. 親会社株主に帰属する当期純利益が20億円以上の場合

親会社株主に帰属する当期純利益×3.5%

各取締役への配分方法

役員による配分ウェイトを固定化し、株主総会後の取締役会で選任された取締役の役位に基づき決定します。

取締役会長0.8、代表取締役社長1.4、代表取締役専務1.0、取締役0.8

なお、業績連動報酬の支給対象となる取締役は、法人税法第34条第1項第3号に定める業務執行役員であり、業務執行役員でない取締役(社外取締役を含む)は含みません。

C. 譲渡制限付株式報酬

当社の取締役への具体的な支給時期及び配分については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めるといった目的を踏まえて、取締役会において決定することとしております。

対象取締役は、当社の取締役会決議に基づき支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式について発行又は処分を受けるものとし、これにより発行又は処分をされる当社の普通株式の総数は年50,000株以内(ただし、当社の普通株式の株式分割(当社の普通株式の無償割当てを含む。))又は株式併合が行われた場合その他譲渡制限付株式として発行又は処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を合理的な範囲で調整する。)としております。

なお、その1株当たりの払込金額は各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、取締役会において決定することとしております。また、これによる当社の普通株式の発行又は処分に当たっては、当社と対象取締役との間で、譲渡制限付株式割当契約を締結するものとしております。

D. 上記報酬の構成比率

各報酬の構成比率は、報酬等決定の基本方針に基づき、役員に応じて決定しております。

固定給与である基本報酬40%、業績連動報酬60%

これは、業績連動報酬における業績達成度が上限である場合のおよその目安となります。譲渡制限付株式報酬については、制度目的に照らし、取締役の株式保有状況等を鑑みて支給及び配分を決定するため、除外しております。

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

更新

取締役の報酬等の総額

- ・取締役(監査等委員を除く。)
4名 150,945千円(基本報酬86,200千円、業績連動報酬53,360千円、譲渡制限付株式報酬11,385千円)
- ・取締役(監査等委員)(社外取締役を除く。)
1名 15,500千円(基本報酬)
- ・社外役員(監査等委員)
3名 15,903千円(基本報酬)

取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

業績連動報酬に係る指標となる親会社株主に帰属する当期純利益の目標額は、2021年5月14日公表の「2021年3月期決算短信[日本基準](連結)」に掲載しております。

譲渡制限付株式報酬につきましては、2021年6月24日開催の取締役会において支給を決議した取締役(監査等委員を除く。)に対する譲渡制限付株式付与に係る当事業年度の費用計上額であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

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(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、株主総会で決定する報酬総額の限度内で、取締役会の決議で決定しております。なお、当該取締役会の決議前には、監査等委員会において意見決定を行っており、取締役会はその内容を最大限尊重することとしております。また、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に、取締役会は、独立社外取締役3名からなる指名・報酬委員会に諮問することとしております。指名・報酬委員会は、取締役会から諮問を受けた報酬案について、取締役に適切なインセンティブを与え、適切にリスクを促すよう機能する仕組みとなっているか、優れた人材を確保するために十分な水準になっているか、株主に説明できる内容となっているか等の観点から審議を行い、取締役会に答申するものとしております。

監査等委員である取締役の報酬等については、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、監査等委員会での協議により決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2016年6月28日開催の第60回定時株主総会において年額200,000千円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は3名です。また、上記とは別枠で、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式付与のための報酬限度額として、2019年6月25日開催の第63回定時株主総会において年額50,000千円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は3名です。

監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016年6月28日開催の第60回定時株主総会において年額50,000千円以内と決議しております。当該株主総会終結時点での監査等委員である取締役の員数は4名です。

報酬等決定の基本方針については、「信頼 すべては人から始まる お客様と共に 従業員と共に 社会と共に」という経営理念のもと、取締役は当社の持続的成長と企業価値の向上を図るために中心的な役割を果たすことから、取締役の報酬等について、以下の方針に基づき決定しております。

- ・優れた人材を確保・維持し、取締役として期待される役割を十分に発揮できる水準を確保すること
- ・会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに主眼を置いた報酬体系とすること
- ・株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たすことができる、透明性、公正性の高い報酬体系とすること

取締役会は、当事業年度の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の内容について、指名・報酬委員会への諮問とそれに対する答申及び監査等委員会の意見決定を経た上で、業績、当事業年度の計画、経営環境等について慎重に審議を行い、2021年6月24日開催の取締役会の決議により決定いたしました。なお、取締役会は、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が、取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬委員会からの答申、監査等委員会による意見決定が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものと判断しております。

監査等委員会は、当事業年度の監査等委員である取締役の報酬等の内容について、業務内容、経営環境等につき慎重に審議を行い、2021年6月24日開催の監査等委員会での協議により決定いたしました。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員である取締役)は、常勤の監査等委員である取締役とともに定期的に会合を開き、情報・意見交換等を行っている他、直接又は間接的に内部監査室、会計監査人並びに内部統制部門と定期的な情報・意見交換等を行うことで緊密な連携を保ち、監督及び監査の有効性・効率性を高めております。

【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

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

名

その他の事項

相談役・顧問の制度はありません。

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

1. 取締役会は、代表取締役社長杉脇弘基(議長)、林正弘、舟橋範、佐合俊治、足立秀一、奥野信宏(社外取締役)、成田龍一(社外取締役)及び鬼頭肇(社外取締役)の計8名の取締役で構成されており、原則として毎月1回の定例取締役会を開催しております。取締役会は、a. 経営全体の戦略等の策定、b. 執行側による適切なリスクテイクを支える環境整備、c. 執行の監督を主要な役割・責務とし、これらを果たすために付議基準に掲げられた事項の他、経営上の重要事項について審議・決議を行っております。

監査等委員会は、常勤監査等委員である取締役足立秀一(委員長)、奥野信宏(社外取締役)、成田龍一(社外取締役)及び鬼頭肇(社外取締役)の計4名の監査等委員である取締役で構成され、原則として毎月1回の定例監査等委員会を開催しております。監査等委員会は、取締役の職務の執行の監督及び監査を主要な役割・責務とし、かかる監督及び監査の実効性を図るため、監査等委員である取締役は、取締役会等の重要な会議に出席し意見を述べる他、監査等委員会が選定する監査等委員は、取締役等からその職務状況を聴取し、さらには業務執行に関わる重要な文書の閲覧を何時においてもできるものとしております。

また、取締役会の諮問機関として、成田龍一(委員長)、奥野信宏、鬼頭肇の独立社外取締役3名の委員で構成される指名・報酬委員会を設置しております(但し、社長後継者計画の策定・運用・監督については、代表取締役社長杉脇弘基を委員として含みます。)。指名・報酬委員会は、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために中心的な役割を果たす取締役及び執行役員を選任、報酬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、独立した立場から適切な関与・助言を行うことを主要な役割・責務としており、これらを果たすため、指名・報酬委員会は、取締役及び執行役員候補者と面談を行う他、取締役会に必要な資料の提出を求めることができるものとしております。

2. 当社は、執行役員を各本部における経営の執行の最高責任者として位置づけ執行責任を明確化するとともに、広範な裁量を付与することで経営の機動性を高めております。

また、当社及び子会社における経営上の重要な事項につきましては、取締役である林正弘、杉脇弘基、舟橋範、佐合俊治、足立秀一及び執行役員である岡田芳明、大藪一彰、川地努、堀沢明正、田中浩二の計10名で構成され、原則として定例取締役会の前に開催される経営戦略会議にて幅広い議論を行うことで取締役会の充実した議論に繋げ、取締役会における迅速・果敢な意思決定を図っております。

さらに、営業上の重要事項につきましては、執行役員を兼ねる国内の営業系の本部長岡田芳明、大藪一彰、川地努、堀沢明正、田中浩二が参加し、担当取締役佐合俊治が主催する本部長会議を原則として毎月1回開催し、各本部のミッションの進捗の監督の他、本部間の営業戦略的連携を図るとともに本部長による営業戦略提案の推奨・検証・支援を行うことで取締役会の充実した議論に繋げ、取締役会における迅速・果敢な意思決定を図っております。

3. コンプライアンスに関するものとして、コンプライアンス委員会を中心としてコンプライアンス体制を整備しております。コンプライアンス委員会は、社内委員として代表取締役社長杉脇弘基、代表取締役専務企画管理本部長舟橋範の2名及び社外委員2名で構成され、原則として半期に1回開催されており、取締役会によるコンプライアンスに関する事項の諮問に対し答申を行う他、内部通報制度を管理運営し、取締役会による業務執行機関に対する監督・指導・助言に繋げ、当社におけるコンプライアンスの徹底を図っております。

4. 内部統制に関するものとして、内部統制委員会を中心として内部統制体制を整備しております。内部統制委員会は、最高統括責任者として代表取締役社長杉脇弘基、委員長として代表取締役専務企画管理本部長舟橋範、常勤委員、その他必要に応じて招集される非常勤委員で構成され、原則として四半期に1回開催されており、経営者の指示のもと有効な内部統制の具体的整備及び運用を通じて、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性及びコンプライアンスを確保し、当社の持続的成長と企業価値の向上を図っております。

5. リスク管理に関するものとして、全社的なリスク管理体制を整備しております。具体的には、当社の経営理念、経営目標、経営戦略の達成を阻害する様々なリスクを3段階に分類し、それぞれに対応して代表取締役社長杉脇弘基又は代表取締役専務企画管理本部長舟橋範を対策本部長とする対策本部並びに担当部署・責任者の役割を定め、適切かつ効果的な対処を行うことにより、リスクの顕在化に伴う損失を防止して当社の持続的成長と企業価値の向上を図っております。なお、リスクとしては、a. 外部環境に関するものとして自然災害・事故、犯罪、行政、b. 業務活動に関するものとして商品・技術・サービス、仕入先、販売先、人事労務、情報・システム、財務・経理、資産保全、環境保全、法務・コンプライアンス、c. 内部環境に関するものとしてガバナンス、d. 海外に関するものとして海外拠点有事、e. その他を想定しております。

6. 当社の子会社の業務の適正確保に関するものとして、子会社役員を兼務する取締役及び企画管理本部を中心として管理体制を整備しております。具体的には、当社並びに子会社からなる企業集団全体に影響を及ぼす重要事項については、子会社役員を兼務する取締役が参加する経営戦略会議において慎重に審議を行い、意思決定を行う他、子会社の重要事項についても当社の承認又は当社への報告を必要とし、さらには当社の内部監査室による監査を通じて業務の適正を確保しております。

7. 社外取締役がその期待される役割を十分に発揮できるようにするため、当社と各社外取締役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。

8. 取締役がその期待される役割を十分に発揮できるようにするため、当社は保険会社との間で、取締役を被保険者とする、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を締結しております。なお、保険料については当社が全額負担しております。当該保険契約により、被保険者の職務の執行に関し責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害が補填されることとなります。

9. 当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は5名以内、監査等委員である取締役は4名以内とする旨を定款に定めております。

10. 当社は、取締役の選任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨定款に定めております。

また、取締役の選任決議は、累積投票によらないものとする旨定款に定めております。

11. 当社は、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項について、法令に別段の定めがある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議により定める旨定款に定めております。これは、剰余金の配当等を取締役会の権限とすることにより、株主への機動的な利益還元を行うことを目的とするものであります。

12. 当社は、会社法第165条第2項の規定により、取締役会の決議をもって、自己の株式を取得することができる旨を定款に定めております。これは、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能とするため、市場取引等により自己の株式を取得することを目的とするものであります。

13. 当社は、会社法第426条第1項の規定により、取締役(取締役であった者を含む)の同法第423条第1項の損害賠償責任を、法令が規定する額の限度において、取締役会の決議をもって免除することができる旨定款に定めております。これは、職務の遂行にあたり期待される役割を十分に発揮できることを目的とするものであります。

14. 当社は、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨定款に定めております。これは、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものであります。

15. 当社は、経営の透明性・公正性を確保し、経営の執行に対する実効的な監督及び監査を行うためには社外取締役の役割が重要と考え、取締役8名のうち社外取締役(監査等委員である取締役)を3名選任しております。

社外取締役奥野信宏氏は、経済学に関する広汎かつ専門的な知識と産官学界にわたる深い造詣に基づいて、当社の経営に幅広い見地から助言・提言を行っております。社外取締役成田龍一氏は、弁護士として培われた豊富な経験と幅広い知識に基づいて、主としてコンプライアンスを確保するための助言・提言を行っております。社外取締役鬼頭肇氏は、税理士の資格を有しており、税務の専門家として培われた豊富な経験と幅広い知識に基づいて、主として経営管理の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っております。当社と各社外取締役との間に利害関係はありません。

当社は、社外取締役を選任するための独立性に関する基準又は方針について定めておりませんが、それぞれ証券取引所の定める独立役員の要件を充たすこと、会社法の定める社外性の要件を充たすこと、及び専門的知識に基づいて客観的な立場から社外取締役としての職務を行うことから、一般株主と利益相反を生じる恐れがなく、十分な独立性を確保できていると考えております。

16. 当社における監査等委員会監査は、常勤1名、社外3名の計4名の監査等委員である取締役で構成される監査等委員会が、年度監査等計画に基づき、取締役会等の重要な会議への出席・陳述、取締役等に対する職務状況の聴取、業務執行にかかわる重要な文書の閲覧等を通じて、取締役の職務の執行の監督及び監査を実施しております。

なお、社外取締役鬼頭肇氏は、税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

17. 当社における内部監査は、代表取締役社長直轄の組織として室長他2名からなる内部監査室が、年度内部監査計画に基づき、実地監査及び書面監査を通じて、当社及び子会社における営業・業務・管理に関する諸活動その他組織・制度の運用に関する法令及び諸規程・業務マニュアル等の遵守状況並びに合理性について監査を実施しております。

内部監査室は、監査等委員である取締役、会計監査人並びに内部統制部門と定期的に情報・意見交換等を行うことで緊密な連携を保ち、監査の有効性・効率性を高めております。

18. 監査法人の名称は有限責任 あずさ監査法人、継続監査期間は15年間、業務を執行した公認会計士は中村哲也氏、金原正英氏であります。当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士11名、その他16名であります。

19. 監査法人の選定にあたっては、監査法人の監査品質、品質管理、職業倫理及び独立性、総合的能力等の観点から、監査法人が当社の監査を適正に実施する能力及び体制を備えていることを必須の方針としております。

したがって、監査法人が会社法第340条第1項各号のいずれかに該当すると認められる場合、又は上記観点から監査法人が当社の監査を遂行するのに不十分と判断した場合には、解任又は不再任といたします。

当社は、有限責任 あずさ監査法人の長年にわたる監査の実績及び当社における監査実施状況・内容に鑑み、当社の監査を適正に実施する能力及び体制を備えていると判断し、当社の監査法人として選定・再任しております。

20. 当社の監査等委員及び監査等委員会は、監査法人との面談、監査実施状況・監査内容の確認、監査法人と連携する内部監査室及び管理部門からの報告等を通じて、有限責任 あずさ監査法人の監査が監査計画に従い適正になされたこと、及び法令や職業倫理に基づき誠実性・客観性・独立性・公正性をもち監査品質を有していたことを確認し、当社の監査法人として適切・妥当と評価しました。

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

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、当社は、経営の監督機能と執行機能を分離するとともに、取締役会の監督機能を強化することにより経営の透明性・公正性を確保するため監査等委員会設置会社を採用しております。また、経営の機動性を高め、執行責任を明確化するため執行役員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
株主総会招集通知の早期発送	株主総会日の約3週間前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	証券代行会社に集中日が想定される日付を確認して、その日を選ける形で開催日の決定をしております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能としております。
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	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採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページにおいて、株主総会の招集通知(要約)の英文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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに説明会を開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに1on1ミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページのIRサイトにおいて、決算短信(英文を含む)、決算説明資料、プレスリリースなど、投資家の皆様に必要な情報の開示に努めております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRについては、企画部 広報課が担当しております。	

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	当社では、「企業行動についてのガイドライン」を制定し、会社及び社員の日々の行動に関する規範を定めておりますが、そのガイドラインにおいてステークホルダーの尊重を明示しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では本社及びエンジニアリング事業本部においてISO14001を取得するなど、環境保護活動を積極的に取り組んでおります。
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	「企業行動についてのガイドライン」において、当社の透明性を確保するよう明示しております。
その他	当社では、育児・介護休業制度の整備など女性が働きやすい環境づくりに取り組んでおります。また、現在のところ役員に女性は存在していません。

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

取締役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その他会社の業務の適正を確保するための体制についての概要は、以下のとおりであります。

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ための体制
 - (1) 経営理念に基づく経営指針を敷衍する行動規範、倫理規範を明示した「企業行動についてのガイドライン」を定め、その浸透に努めております。
 - (2) コンプライアンス規程を定め、コンプライアンス委員会において取締役及び使用人のコンプライアンス状況を把握し、問題がある場合は取締役会に答申する体制を整備しております。また、その一環として内部通報規程を定め、社内外に設置した内部通報窓口を通じて法令違反、企業倫理違反等の情報入手し、コンプライアンス委員会により適切に対応する体制を整備しております。
 - (3) 社長直轄の組織として内部監査室を設置し、会社の業務及び財産の実態を監査し、不正・過誤の防止に努めております。
 - (4) 「反社会的勢力への対応に関する基本方針」及びそれに基づく反社会的勢力対応規程により、反社会的勢力とは一切関係を持たず、また不当要求に対し会社として一切応じないことを定め、その浸透に努めております。
2. 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
 - (1) 取締役会等重要な会議の意思決定その他取締役の職務執行に係る情報につき適正に記録し、さらに文書管理規程等に基づき適切に保存及び管理を行っております。
 - (2) 内部情報管理規程及び情報セキュリティポリシーを定め、情報管理体制・方法を明確にすることにより、取締役の職務執行に係る情報が不正に利用されないよう適正に管理を行っております。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 信用、品質、工事安全、システム、業務、自然災害など個別に規程・マニュアルを設け、関係部門にてリスク管理を行っております。
 - (2) リスク管理規程を定めリスク管理体制を整備し、当社の経営を阻害する様々なリスクに対し適切かつ効果的な対処を行い、リスクの顕在化に伴う損失の防止を図っております。
4. 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
 - (1) 業務分掌規程、職務権限明細表等社内規程を整備し、取締役の権限及び責任を明確にしております。
 - (2) 経営上の重要な事項については、取締役、執行役員をメンバーとする経営戦略会議を開き、そこにおいて幅広い議論を行うことで取締役会の充実した議論に繋げ、職務の効率性を確保しております。
 - (3) 営業上の重要な事項については、担当取締役の主催により、執行役員を兼ねる営業系の本部長をメンバーとする本部長会議を開き、そこにおいて各本部のミッションの進捗の監督の他、本部間の営業戦略的連携を図るとともに本部長による営業戦略提案の推奨・検証・支援を行うことで取締役会の充実した議論に繋げ、職務の効率性を確保しております。
5. 当社並びに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
 - (1) 企画管理本部において、グループ全体の中期経営計画、年度計画の進捗状況を管理しております。
 - (2) グループ全体に影響をおよぼす重要な事項については、子会社役員を兼務する取締役を含め執行役員以上の役員が参加する経営戦略会議を通して慎重に審議を行い、意思決定する体制をとっております。
 - (3) 関係会社管理規程を定め、子会社及び関連会社の重要な事項に関しては、当社の承認、もしくは当社への報告を必要とし、さらには当社の内部監査室による監査を通じて業務の適正を確保しております。
6. 財務報告の信頼性を確保するための体制
 - (1) 財務報告に係る内部統制の評価の基準に従い、基本方針、関連規程等を定めるとともに、財務報告の信頼性を確保するための体制を整備しております。
 - (2) 内部統制に関する最高統括責任者である経営者の指示のもとで適正に運用を行っており、また定期的に有効性の評価を行い、不備がある場合には是正を図っております。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
監査等委員会がその職務を補助すべき取締役及び使用人を置くことを求めた場合、取締役会は監査等委員会との協議の上、合意する人選を行って配属するものとしております。
8. 前号の取締役及び使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項並びに当該取締役及び使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の業務の実施に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)から指示、命令を受けないこととしております。
 - (2) 使用人の人事異動、評価等人事権に係る事項に関して、事前に監査等委員会に報告し、その判断を最大限尊重することとしております。
9. 当社及び子会社の取締役・使用人等が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制、並びに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) 監査等委員会が選定する監査等委員は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役等からその職務の執行状況を聴取し、さらには関係資料を何時においても閲覧できるものとしております。
 - (2) 当社及び子会社の取締役・使用人等は、監査等委員会が選定する監査等委員の要求に従い、又は自ら自己の職務の執行状況を監査等委員会に報告するものとしております。
 - (3) 取締役・使用人等が監査等委員会に報告したことを理由として、不利な取扱いを受けないものとしております。
10. 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
監査等委員の職務の遂行上必要と認められる費用又は債務の処理については、予め予算を計上する他、緊急又は臨時に支出した費用については、事後に会社に償還を請求することができるものとして、監査等委員の職務執行の実効性を確保しております。
11. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員は、相互に十分な情報・意見交換を行うとともに、会計監査人・内部監査室と緊密な連携を保ち、さらには代表取締役と定期的に会合を持ち、監査上の重要事項について相互認識を深めることにより、監査等委員会の監査の実効性を確保しております。

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

「反社会的勢力への対応に関する基本方針」及びそれに基づく反社会的勢力対応規程により、反社会的勢力とは一切関係を持たず、また不当要求に対し会社として一切応じないことを定め、その浸透に努めております。

反社会的勢力への対応に関する基本方針

明治電機工業株式会社グループ(以下、「当社」という。)は、事業を行うにあたり、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(平成19年6月19日 犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ)及び関係法令に基づき、社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な社会の発展を妨げる反社会的勢力による被害を防止するために、以下のとおり「反社会的勢力への対応に関する基本方針」を定め、これを遵守し、反社会的勢力に対し断固とした姿勢で臨むことをここに宣言します。

1. 組織としての対応

当社は、反社会的勢力の不当要求に対し、経営トップ以下組織全体として対応します。また、反社会的勢力による不当要求に対応する従業員の安全を確保します。

2. 外部専門機関との連携

当社は、反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から警察、都道府県暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。

3. 取引を含めた一切の関係遮断

当社は、反社会的勢力とは取引関係を含めて一切関係をもちません。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。

4. 有事における民事と刑事の法的対応

当社は、反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。

5. 情報の隠蔽や裏取引、資金提供の禁止

当社は、反社会的勢力による不当要求が事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、情報を隠蔽したり、そのための裏取引を絶対に行いません。また、反社会的勢力への資金提供は絶対に行いません。

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

当社は企業価値及び株主価値を向上させ、市場から適正な評価をいただくことが最良の買収防衛策であるとの考え方から、経営の効率化を進めております。

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. 適時開示体制

当社は、株主及び一般投資家をはじめとする利害関係者への情報開示を徹底し、透明性を確保するため、適時・適切な情報開示を適確に行える体制を構築しております。そのための社内管理体制の一環として内部情報管理規程を制定し、事業推進の中心的役割を担う役員及び個々の従業員に対し、全社会議等の場や社内報を通じ、事業の状況・経営環境に関する重要な情報・その他事業に大きな影響を与える事実など適時開示の対象となる重要情報について周知徹底を図っております。

2. 適時開示担当部署

企画部 広報課

3. 適時開示手続き

(1) 決定事実に関する情報

内部情報総括管理責任者は、重要事実を確認次第、経営戦略会議に付議し、決議された事実について適時開示の必要性の有無を検討し、該当があれば直ちに開示資料を作成し、取締役会の承認を得て開示を行います。

(2) 発生事実に関する情報

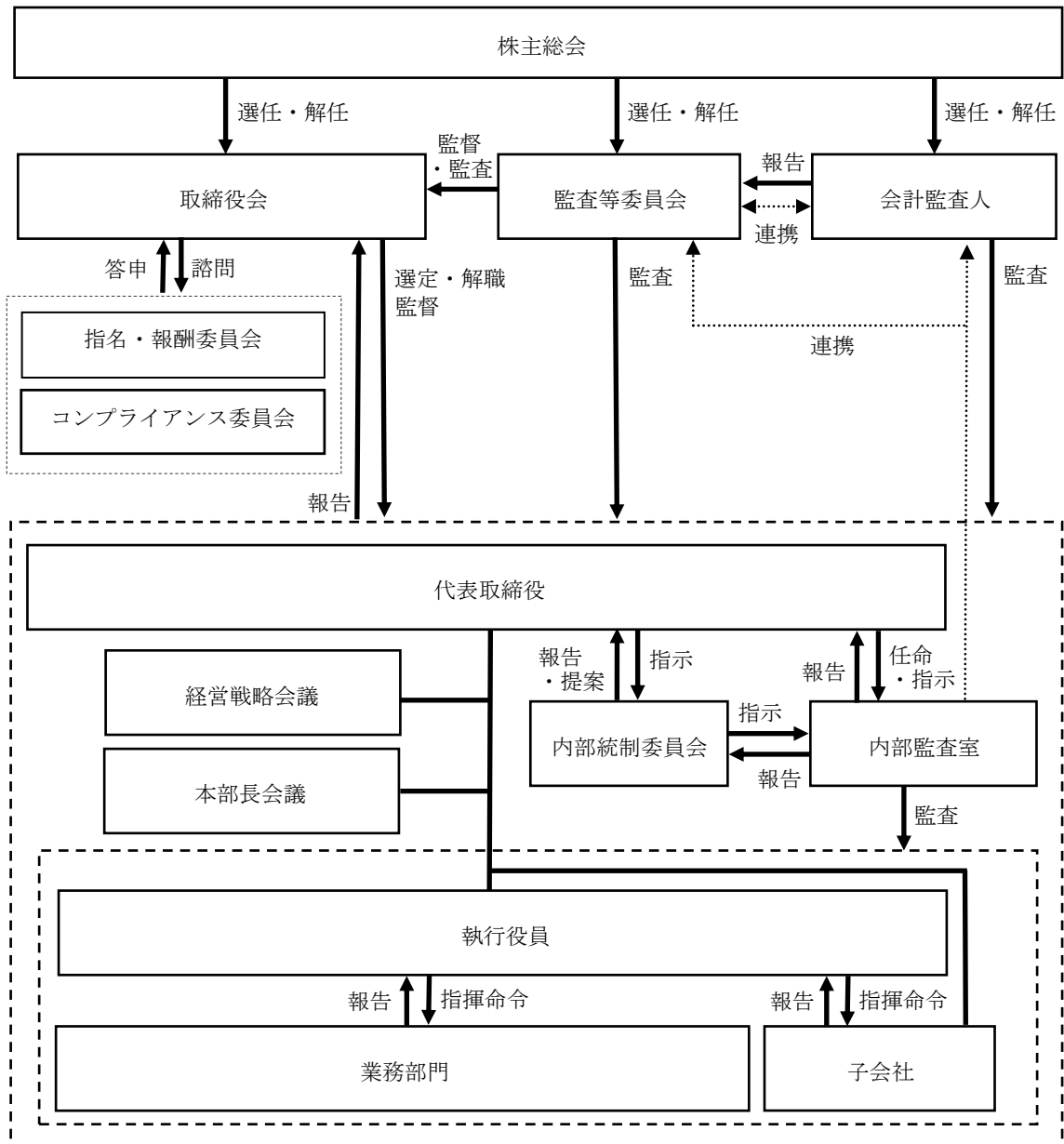
該当事実が発生した場合、現場責任者は直ちにリスク管理担当部署に報告し、リスク管理担当部署の責任者は企画管理本部長と協議の上、リスクのレベル(E-1、E-2、E-3)を決定いたします。E-1、E-2に判定された事実については、代表取締役社長に報告するとともに対策本部を設置し、対応等を協議し、対応策を現場責任者に指示いたします。また、内部情報総括管理責任者は、リスク管理担当部署より報告を受けた事実について、代表取締役社長に報告すると共に、開示すべき情報か判断し、開示すべきと判断した情報については、広報課に開示文書の作成及び開示の指示を行い、広報課が適時適正に開示いたします。

E-1: 会社経営に著しく重大な影響のあるもの。E-2: 会社経営に重大な影響のあるもの。E-3: 会社経営に対する影響の小さいもの。

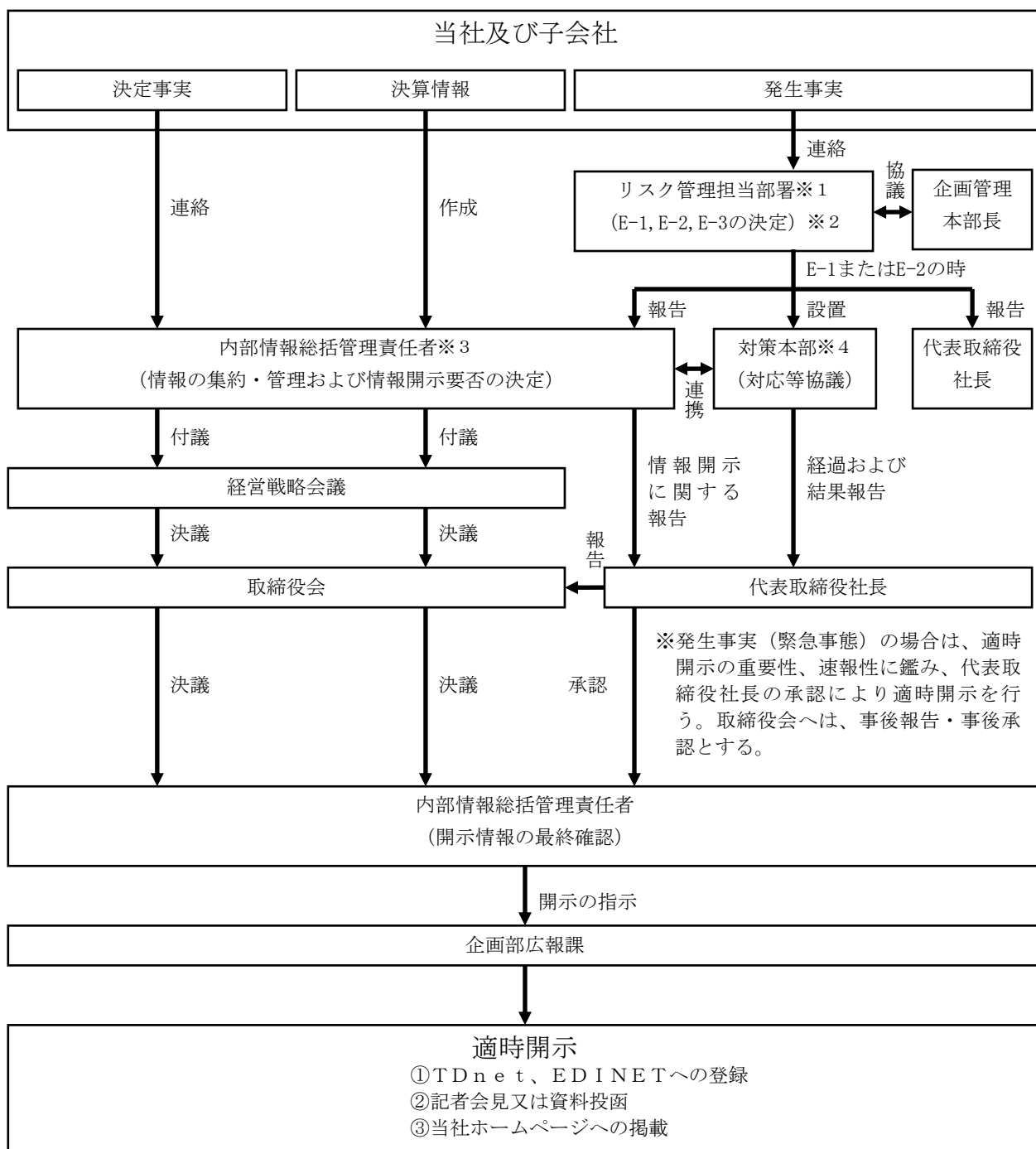
(3) 決算等に関する情報

企画管理本部の各部署が共同して、決算等開示資料(決算短信、四半期決算短信、業績予想修正、配当予想修正等)を作成し、経営戦略会議、取締役会に付議いたします。取締役会承認後、広報課により開示を行います。

コーポレート・ガバナンス体制（模式図）



適時開示体制（模式図）



※1. リスク管理担当部署：管理部総務課

リスク管理担当部署責任者：管理部長

※2. E-1：会社経営に著しく重大な影響のあるもの

E-2：会社経営に重大な影響のあるもの

E-3：会社経営に対する影響の小さいもの

※3. 内部情報総括管理責任者：企画部長

※4. 対策本部構成員

・対策本部長（E-1：代表取締役社長 E-2：企画管理本部長）

・関連部署の本部長

・管理部総務課、企画部広報課

・その他対策本部長が指定する者

サステナビリティを巡る重要課題・目標・取組み内容及び主な投資等

【サステナビリティ基本方針】

私たちは、企業活動を通じて、お客様、従業員、そして社会との信頼関係を高めることで、事業の持続的成長と企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に努めてまいります。

サステナビリティ 重要課題	目 標	取組み	2021年度 取組み及び人的資本や知的財産への主な投資実績
①事業活動を通じた 環境負荷の低減	社会及びお客様の変化に応じた、新たな「価値創造・価値提供」により、脱炭素社会の実現に取り組んでまいります。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ものづくりにおけるカーボンニュートラルへの貢献 ◆水素をはじめとした環境ビジネスの強化 ◆ISO14001を通じた環境保護活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の製造工場におけるCO2排出削減への支援のため、低炭素に関わる製品、設備、ソリューションをとりまとめ、積極的な拡販活動を実施しました。 ・水素ステーション事業において、顧客要望に応じた技術や価格面の最適提案をできるように、単なる機器販売だけでなく元請に転換し当社のコア事業とすべく、協力企業作り、ノウハウの蓄積に取り組ましました。 ・顧客の水素を活用した事業用電源としての利用などを想定して、産業用FC発電機の製品化に向けた開発を開始しました。 ・水素をキーとした環境ビジネス推進を図るため、2021年4月より、水素分野におけるグローバルな連携やサプライチェーン形成を推進し、早期の水素社会構築を目的に設立された「水素バリューチェーン推進協議会」に参画しました。 ・サプライチェーン排出量を把握して、脱炭素社会の実現に向けた今後の事業戦略に活用するため、Scope 1、2の算定を行いました。なお、目標設定並びにScope 3については、現在検証中です。（Scope 1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope 3：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出）
②人材育成・ 採用の強化	VUCAの時代において、「新たな価値創造」と「自ら考え考動する」ことにより、事業を通じて社会的課題を解決できる人材を育成・採用してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> ◆時代の変化に応じてお客様が求める提案営業を実現できる営業力、営業技術力の強化 ◆課題解決に必要な人材の中途採用推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・主要メーカーを核にした課題解決型提案営業を実現できる営業力、営業技術力強化を目指し、必要なスキルの棚卸、新技術力に関する調査、育成計画の策定を開始しました。 ・他社と差別化を図り、自社ブランド創出により社会的、経済的価値の実現を図るため、専用機ビジネス、エネルギー事業推進のための知識経験、能力を有する者の中途採用、出向者受入、委嘱契約者による体制作りを行いました。
③従業員満足の向上、 社内活性化	性別や年齢などの区別なく、従業員一人一人が働きがいを持ち、多様な人材が活躍できる職場づくりを実現してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性及びシニアが活躍できる環境づくり ◆未来を担う若手の活躍促進 ◆社内委員会活動の活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の幹部候補生育成のために、人事及び評価制度の見直しを行いました。 ・シニアが働きがいをもって、各自の状況に応じた働き方ができるように人事及び評価制度の見直しを行いました。また、計画的に自らの働き方を考えることを支援するため、ライフプラン研修の実施時期及び内容について見直しを行いました。 ・ボトムアップで新事業の提案や社内ベンチャー的な提案活動を行うために、次世代を担う若手を中心とした「明治の明日を語る会」を発足させました。 ・社内活性化委員会の活動目的を経営課題に関連させて明確にし、その活動内容の見直しを図りました。

サステナビリティ 重要課題	目 標	取組み	2021年度 取組み及び人的資本や知的財産への主な投資実績
④生産性の向上	競争力強化に向けたDXの推進により、顧客満足度を高めるとともに、業務の効率化による従業員の働き方の改革を進めてまいります。	<ul style="list-style-type: none"> ◆競争力強化に向けたDX推進 ◆働き方改革推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の満足度を高め、営業力向上、業務の効率化を図るため、販売、会計、経費等に関わる基幹システムの更新を決定しました。 ・次期システム導入に向けプロジェクトチームを立ち上げ、要件定義の検証を行いました。
⑤リスクマネジメント の強化	事業に重大な影響を与えるリスクの顕在化に伴う損失防止のため、適切かつ効果的な対処を行い、安心・安全に事業を行える経営基盤を確立してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> ◆BCP（事業継続計画）推進 ◆情報セキュリティの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大による事業への影響を極力回避するため、基本方針を定めるとともに、在宅勤務や時差出勤、リモート会議の推進など業務内容に応じた働き方の見直しを行いました。 ・システム障害による事業損失や機密情報流出による損害や信頼喪失を回避するため、ウイルス感染やランサムウェア対策などのサーバー及びシステムに関するセキュリティ強化を行いました。

取締役のスキル・マトリックス

氏名	地位	社外	企業経営	事業・業界	企画・管理	財務・会計	法務・ コンプライアンス
林 正弘	取締役会長		◎	○			
杉脇 弘基	代表取締役社長		◎	◎	○		
舟橋 範	代表取締役専務		○	○	◎	◎	
佐合 俊治	取締役		○	◎			
足立 秀一	監査等委員		○	◎			○
奥野 信宏	監査等委員	○		◎			○
成田 龍一	監査等委員	○			○		◎
鬼頭 肇	監査等委員	○				◎	○

※◎は現任の地位・役割において特に重視するもの