

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、広く住宅資材全般を取り扱う企業グループとして、「快適で豊かな住環境の創造」を企業理念に掲げ、事業活動を通じて社会の発展に貢献することを目指しています。

このため、コーポレートガバナンスの基本指針としての「コンプライアンス宣言」、グループ全役職員が遵守すべき規範である「役職員の行動規範」、環境問題への対応方針としての「環境方針」を定め、当社のホームページや社員手帳に掲載し、随時確認できる環境を整備しています。

グループ経営に関しましては、純粋持株会社である当社がグループの経営管理機能を一段と強化し、各社が連携して高い総合力を発揮できる企業グループを形成し、株主価値の更なる向上を目指した経営を推進してまいります。

【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

2021年6月の改定後のコードに基づき以下は記載しております。

【補充原則1-2-4 株主総会における権利行使】

当社は、インターネットによる議決権の電子行使の仕組みを整えています。一方、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知等の英訳は、当社の株主構成において機関投資家や海外の株主の構成割合が低く、具体的な要請もないこと等から対応を行っておりません。株主構成の状況の変化や具体的な要請の有無等も勘案しながら、今後必要に応じて対応を検討してまいります。

【補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

当社は、変化の激しい社会環境のなかで企業が持続発展していくためには、同質的な価値観で統制された組織ではなく、多様な人材が意見を交わり、多様な価値観が尊重・調和される組織が不可欠であると考えており、女性社員、外国人社員、中途採用者等多様な人材の採用を積極的に行っています。なお、当社の属する業界において女性の活躍が相対的に遅れている実状に鑑み、特に女性の活躍推進の重要性を強く感じており、当社としても女性の持つ可能性を発揮する取組みを優先して推進することとしています。

<多様性の確保についての状況と目標>

(1) 女性の管理職への登用等

当社は、2012年より女性総合職の採用を強化しており、採用した正社員に占める女性の比率は、2021年度時点で31.9%となっています。これにより女性の管理職候補の母集団も順調に増加してきていますが、当社の管理職に占める女性の比率は、2022年4月時点で0.9%とまだまだ低いのが実状です。このため、採用における女性総合職の割合について今後も現状程度以上の水準を維持するとともに、管理職に占める女性比率を2024年度に5.0%にすることを目標として女性管理職の積極登用を行います。

また、男女の平均継続勤務年数の差異は、2021年4月時点で女性の平均継続勤務年数が男性の平均継続勤務年数に対し75.0%となっており、今後も個々の社員の置かれた状況に応じて、適切な労働環境を選べるよう取組みを推進していくことで、この数値の底上げを目指します。

さらに、多様性の確保には、「男性だから～/女性だから～」といった古い性別役割分業意識の払拭も重要であると考えており、男性の育児休業取得を推進することで、誰もが適切な働き方を選べる風土を醸成してまいります。

(2) 外国人社員および中途採用者の管理職への登用等

当社の管理職に占める外国人社員および中途採用者の比率は2022年4月時点で、それぞれ0.3%、31.4%となっています。当社では採用時においても、また処遇面においても、国籍や新卒・中途による区別をせず、人物本位の評価をしているため、目標値を設定することは当社の実状としてふさわしくないと考えています。今後においても、新卒採用者については国籍によらずその育成を強化するとともに、専門性の高い職種については中途採用者の採用・登用を拡充することで、事業推進に必要な人材を確保してまいります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針および社内環境整備方針>

(1) 働きがいのある組織の追求

当社は、「働きがいのある組織の追求」を人事方針とし、快適に働き続けるための働きやすさと、仕事に対するやる気や成長実感等のやりがいを併せ持つ組織の実現に取り組んでおります。社員一人ひとりが持っている能力と無限の可能性を存分に発揮できる環境を整えることが、企業の持続的発展と高いレジリエンスにつながると考えています。

(2) 健康経営

社員の健康管理問題を経営課題として正面からとらえ、社員の健康保持・増進に積極的に関わることで、社員一人ひとりが持てる力を最大限発揮できる環境を整えています。新基幹システムASViewの導入や積極的なデジタルシフトによるペーパーレスの推進、直行直帰の推奨等により業務効率化を進めるとともに、パソコンの自動シャットダウンや、ノー残業デーの実施等により、労働時間の適正化を図っています。

また、定期健康診断やストレスチェックの全社員の確実な受診、有給休暇の取得促進等により、社員の健康保持・増進に取り組んでいます。

(3) 生涯学習

変化の激しい社会環境だからこそ、社員一人ひとりが自分の人生に責任を持ち、新しいマインドやスキル、知識を学び続ける必要があると考えています。私たちは「会社が社員を育てる」のではなく、「人は育つものである」と信じ、自ら学ぶための幅広い学習機会を提供していくことで、人材の成長を促進しています。

当社は従来、選抜型研修が大半を占めておりましたが、社員が自らの好奇心や置かれた環境によって、自らの学びを選べるよう、公募型研修

やeラーニング環境整備を中心に置き、自律・自立的な人材の育成に取り組んでいます。また、社員一人ひとりが自分に必要な学びを客観的に把握できるよう、別業界・別業種の方々と一緒に学ぶ越境学習の機会や、自身の経験や能力、興味等を棚卸するキャリア教育の機会を充実させていきます。

目指すべき人材像を「自律・協働・共創型人材」とし、1on1ミーティング実施の推奨等、心理的安全性の高い職場環境を整えていくことで、多様な個性や考え方を受容・尊重できる組織をつくってまいります。

(4) 柔軟な働き方

多様な人材の一人ひとりが持つ能力を最大限発揮してもらうには、柔軟な働き方ができる環境が不可欠です。このため当社は、地域限定総合職制度や時短勤務制度、テレワーク環境等の職場環境整備を進めています。

【補充原則3 - 1 - 2 情報開示の充実】

当社は、当社ホームページ (<https://www.jkhd.co.jp/>) を日本語版のほか英語版でも作成しています。また、四半期ごとの決算概要やトピックス等を主な内容とするBULLs international (ペーパー版およびWeb版) およびCorporate Profileについて英語版を開示し、情報提供しています。株主総会招集通知等の英語版については、現状海外投資家等の比率が低く(2022年3月末:株主数比率1.21%、株式数比率3.09%)、海外株主等からの具体的な要請もないことから、コスト面も考慮し、株主総会招集通知や決算説明資料等の英語版は作成していません。今後、海外投資家比率が高まる等の状況変化が生じた場合に、必要に応じて対応を検討いたします。

【補充原則3 - 1 - 3 情報開示の充実】

< サステナビリティについての取組み >

取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応は、「快適で豊かな住環境の創造」という当社企業理念の実践に不可欠の重要事項であり、リスク管理面のみならず中長期的な事業戦略を策定する上でも最優先で取り組むべき課題であると認識しています。

このような認識の下、当社は、中期経営計画「Further Growth 24」の柱の一つとして社会課題解決型ビジネスの推進を掲げ、循環型社会の構築に向けた取り組みの加速などサステナビリティを巡る課題への取組みを逐次充実強化していきます。その具体策として、次に掲げる取り組みを取締役会で決定しています。

(1) サステナビリティを巡る課題への取組みに関する基本方針の策定

サステナビリティを巡る課題に取り組む際の基本的な方針を定めるとともに、既に策定し実践しているSDGsマテリアリティ、環境方針、木材調達基本方針、BCP、行動指針「住「道」」、コンプライアンス宣言等との関係を整理し体系化しています。

(2) サステナビリティを巡る課題への取組みに関するルールの策定

サステナビリティを巡る課題への取組みを推進する上での課題の定義、推進体制、周知・徹底、取締役会との関係等を内容とする規程を定めています。

(3) 組織面の整備

サステナビリティを巡る課題への取組みを推進する母体として当社代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置するとともに、この委員会の事務局を務め、サステナビリティを巡る課題への取組みを推進する実行部隊として、サステナビリティ推進室を設置しています。また、サステナビリティ委員会はその活動状況を遅滞なく取締役会に報告することとしており、これにより取締役会による実効的な監督を担保しています。

< 人的資本、知的財産への投資等 >

当社は、「働きがいのある組織の追求」を人事方針とし、快適に働き続けるための働きやすさと、仕事に対するやる気や成長実感等のやりがいとを併せ持つ組織の実現に取り組んでおります。また、当社を構成する多様な人材の一人ひとりが持つ能力を最大限発揮してもらうには、柔軟な働き方ができる環境が不可欠であると考え、必要な職場環境整備を進めています。このような取り組みを通じ、社員一人ひとりが持っている能力と無限の可能性を存分に発揮できる環境を整えることが、企業の持続的発展と高いレジリエンスにつながると考えています。

この実現のために、健康経営、生涯学習および柔軟な働き方(詳細は、補充原則2 - 4 - 1をご覧ください。)の3つの観点から必要な人的投資を行うほか、新基幹システムASViewの開発・導入、テレワークやeラーニングに関する環境整備等、DX対応を始めとする知的財産への投資も逐次拡充しています。

< TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示 >

当社は、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について、現時点ではデータの蓄積が十分ではなく、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示ができません。このため、分析と開示に向けた態勢を整備した上で、必要なデータの収集を開始し、来年度での開示に向け準備しています。

【原則4 - 8 . 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」を満たす社外取締役2名を選任しております。一方、当社の取締役総数は8名であり、プライム市場上場会社としての人数基準を満たしていません。このため、独立社外取締役の増員や機関設計の変更等について改めて検討し、来年度までに成案を得る予定です。

【補充原則4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用】

当社は、機関設計として監査役会設置会社を採用しており、独立社外取締役は2名設置していますが、取締役会の過半数には達していません。役員の報酬等に関する客観性および透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、独立社外取締役を主な構成員とする任意の報酬委員会を設置し、個々の取締役の固定報酬および業績連動報酬の額ならびに監査役の報酬の原案はこの報酬委員会が決定することになっています。なお、任意の指名委員会は設置していませんが、来年度までに設置する方向で検討を進めています。

【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】

【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】

当社は、取締役候補者の選任にあたって、他の役員会メンバーとの相互補完的なバランスを要件の一つに挙げ、取締役会全体としての多様性と適正規模の両立の確保に努めています。

また、監査役には、財務・会計の専門家として公認会計士1名を選任しています。

取締役会全体としての実効性に関する分析・評価は現状実施していませんが、取締役会の機能向上を図るためにどのような仕組みの活用が相応しいのか、今後の検討課題といたします。

【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) 政策保有に関する方針

当社は、当該株式の保有が中長期的な観点から当社グループの業務遂行上必要と判断されること、保有リスクに対し一定の経済効果が見込めること等を政策保有の基本方針としています。

(2) 政策保有株式に係る検証の内容

個別銘柄ごとの保有の適否は、取締役会において年1回、この基本方針に照らして、取引の有無、今後の取引の可能性、保有しない(売却する)場合のリスク、保有を継続する場合のメリットとリスク、直近一年間の取引額、受取配当金額、株式評価損益等、定性、定量両面からの検証を行い、保有することに合理性が認められなくなった株式については適宜売却し縮減を図ることといたします。

なお、前回見直し以降に売却した株式は1銘柄、今般の検証結果により新たに保有の合理性が認められなくなった銘柄はありませんでした。

(3) 政策保有株式に係る議決権行使基準

当社は、議決権の行使は投資先企業の経営に影響を与える重要な手段と考えており、中長期的な企業価値の向上、株主還元向上につながるかどうかなどの視点に立って判断を行います。

特に企業価値を大きく毀損させる可能性があるとして判断した議案については、慎重に精査した上で賛否を決定いたします。なお、当社が着目する主な精査項目には以下のものが含まれます。

- ・合併、買収、営業の譲渡・譲受け等の組織再編
- ・赤字決算企業または債務超過企業が実施する退職慰労金の贈呈
- ・第三者に対する株式の有利発行
- ・法令違反や反社会的行為に関する議案 等

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役や主要株主等に対し、関連当事者取引に該当する取引の有無を把握するための調査を毎年度実施し、該当する取引があった場合には、法令に基づきその重要な事実を開示しています。また、一定の関連当事者取引については、個別取引の都度、取締役会の承認を要することとしています。

【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】

当社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、年金資産の構成についてリスクとリターンを勘案した割合を決定し、毎年見直しを行っています。具体的な運営としては、企業年金規約および運用管理規程を定め、これらのルールに則った運用を社外の資産管理運用機関に委託しています。運用委託にあたっては、当社の基本方針に基づく運用指針を資産管理運用機関に交付しています。また、利益相反の管理を含む運用状況について定期的に報告を受けモニタリングしています。

このような活動を担う組織として、2019年8月に財務担当取締役を委員長とする資産運用委員会を設置し、四半期に1回以上開催される会合等を通じて、モニタリング、審議、助言、加入者・受給者への定期的な開示等を実施しています。また、同委員会には人事担当部署および財務経理担当部署の従業員からなる事務局を設け、外部研修や自己研鑽等を通じて専門性知識の習得にも努めています。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

当社は、情報開示の充実を図る観点から、以下の事項について開示し、主体的に情報発信を行っています。

- (1) 企業理念や経営戦略、中期経営計画を当社ホームページ(<https://www.jkhd.co.jp/>)、決算説明資料等にて開示しています。
- (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報告書等にて開示しています。
- (3) 取締役および監査役の報酬等の決定方針を、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書にて開示しています。
- (4) 取締役会が経営幹部の選解任を行うに当たっては当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する経営幹部を、取締役・監査役候補者の指名を行うに際しては当社の取締役・監査役として相応しい候補者(選定基準は、高い倫理観と誠実性、普遍的な価値観と精神的独立性、ビジネス、財務、会計等に関する豊富な知識と経験、実践的見識に基づく高度な判断力を有すること、他の役員会メンバーとの相互補完的なバランス)を選定しています。
- (5) 各候補者の略歴と、新任候補者、社外取締役候補者および社外監査役候補者の選解任の理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の役割・責務】

当社は、取締役会規程により取締役会が決議すべき事項(法令に定められた事項、定款に定められた事項、重要な業務に関する事項、前記以外で特に必要と認められる事項)を定めています。

それ以外の事項に関しては、職務分掌規程および職務権限規程に定めるところにより、それぞれの委任の範囲と権限を明確に定めています。

【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、会社法や金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえた次の「社外役員の独立性判断基準」を定めています。

独立社外取締役候補者の選定にあたっては、当社の「社外役員の独立性判断基準」を満たす候補者を選定いたします。

< 社外役員の独立性判断基準 >

当社は、社外役員が以下のいずれの項目にも該当しない場合、当社に対し独立性を有しているものと判断いたします。

- ・現在または直近10年間において、当社または当社の子会社(以下「当社グループ」という。)の取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)、執行役員または支配人その他の使用人(以下「取締役等」という。)となったことがある者。
- ・現在または直近10年間において、当社または当社の子会社等の取締役等(重要でない者を除く)の2親等内の親族である者。
- ・当社グループとの間で、最近3事業年度のいずれかの年度に、双方いずれかにおいて連結売上高の2%以上の取引がある取引先において、直近過去3年間取締役等になったことがある者。
- ・当社グループの主要な借入先である金融機関において、直近過去3年間取締役等になったことがある者。
- ・当社グループから、最近3事業年度のいずれかの年度に、合計100万円以上の報酬を受領している弁護士・公認会計士、各種コンサルティング等の専門的サービス提供者(当該サービス提供者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者及び当該団体に直近過去3年間所属していた者をいう)である者。

【補充原則4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用】

【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】の【補充原則4 - 10 - 1】をご参照ください。

【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、取締役候補者を選任するにあたっては、高い倫理観と誠実性、普遍的な価値観と精神的独立性を有しているかなどの資質面のほか、企業経営・経営戦略、業界、営業・マーケティング、生産・技術、国際事業・海外知見、財務会計・ファイナンス、リスクマネジメント・法務に関する豊富な知識と実践的見識に基づく高度な判断力を有していることなどを考慮し、他のメンバーとの相互補完的なバランスに配慮した上で決定しています。なお、取締役のスキル・マトリックスについては、取締役の選任議案の参考資料として定時株主総会招集通知(当社ホームページ<https://www.jkhd.co.jp/>)に掲載しています。)に記載しています。

取締役の選任に関する手続は、上記の選任基準に基づき代表取締役が取締役会に図り取締役候補者を選任、株主総会の承認を得て取締役に就任します。

【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、社外取締役・社外監査役をはじめとする取締役・監査役の兼任状況を、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンスに関する報告書を通じ毎年開示しています。

現状、すべての社外取締役および社外監査役は他の上場会社の役員を兼任しておりません。

【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】

【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】の【補充原則補充原則4 - 11 - 3】をご参照ください。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指して、取締役・監査役がその期待される役割・責務を適切に果たせるよう、定期的な研修会やグループ役員交流会の開催、外部セミナーや外部団体等への参加など、役員全体の能力向上に資するトレーニングを適宜実施しています。

また、常勤監査役については、公益社団法人日本監査役協会のセミナー等を受講しています。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主からの対話の申し込みに対しては、代表取締役ならびに財務担当取締役が中心となって対応する体制を構築しています。

代表取締役が出席し自らの言葉で経営方針や決算状況等を伝える決算説明会を年2回開催するほか、財務担当取締役を中心に個別ミーティング等にも積極的に対応することを基本方針とし、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しています。

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(%)
吉野石膏株式会社	4,296,644	14.40
三井物産株式会社	3,179,454	10.66
吉田 繁	2,271,931	7.62
SMB建材株式会社	1,517,397	5.09
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	1,460,000	4.90
JKホールディングス従業員持株会	1,260,015	4.22
伊藤忠建材株式会社	1,104,728	3.70
公益財団法人 PHOENIX	1,030,000	3.45
吉田 隆	715,385	2.40
吉田 勲	700,069	2.35

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
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	1000億円以上1兆円未満
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

該当事項はありません。

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	15名
定款上の取締役の任期	2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 更新	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	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		
田中 秀明	他の会社の出身者													
谷内 豊	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
田中 秀明		田中秀明氏は当社の主要な取引先であります商工組合中央金庫の業務執行者として勤務していたことがあります。同金庫からは、当社の運転資金の貸付を受けております。	金融業に関する豊富な知識と様々な分野における高い見識を有していることおよび当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を基に、一般株主と利益相反のおそれがないこと等を判断基準とし、指定させていただいております。
谷内 豊			金融業に関する豊富な知識と様々な分野における高い見識を有していることおよび当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を基に、一般株主と利益相反のおそれがないこと等を判断基準とし、指定させていただいております。

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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

報酬委員会は取締役会の決議によって選定された取締役(委員)をもって構成し、員数は3名以上で、その過半数は社外取締役でなければならないとしております。現在の委員は、吉田隆(社内取締役)、田中秀明(社外取締役)、谷内豊(社外取締役)の3名です。報酬委員会の委員長は取締役会の決議によって選定することとしており、現在は吉田隆がその任にあたっております。報酬委員会は、個々の取締役ごとの具体的な固定報酬、業績連動報酬及び退職慰労金の金額を決定する権限を有します。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	6名
監査役員数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

監査役は、内部監査部門等に対して、内部監査計画その他モニタリングの実践計画及びその実施状況について適時かつ適切な報告を求め、内部監査部門等から各体制における重大なリスクへの対応状況その他各体制の整備状況に関する事項について定期的に報告を受け、必要に応じ内部監査部門等が行う調査等への監査役もしくは補助使用人の立会い・同席を求め、又は内部監査部門等に対して追加調査等とその結果の監査役への報告を求める体制を構築しております。

監査役会は年15回程度開催し、監査役は、取締役会等の重要会議に出席するほか、監査法人との定期的な会合、監査部との月6～8回の報告会を行い、相互に連携して監査機能の充実に努めております。

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	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	l	m
小林 慎一	公認会計士													
松田 昭博	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
小林 慎一			公認会計士として専門知識、経験および当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を基に、一般株主と利益相反のおそれがないこと等を判断基準とし、指定させていただいております。
松田 昭博			金融業に関する豊富な知識と様々な分野における高い見識を有していることおよび当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を基に、一般株主と利益相反のおそれがないこと等を判断基準とし、指定させていただいております。

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員全てを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

2018年6月28日開催の第72回定時株主総会において、取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権とし、その総額は、年額300万円以内と決議されており、各取締役への具体的な支給時期及び配分については、取締役会において決定することといたします。

役員賞与に業績を反映させております。

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

事業報告及び有価証券報告書において、取締役と監査役を分け、支給人数及び報酬等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 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

当社の役員報酬は、全役員を対象とする固定報酬と取締役(社外取締役を除く)を対象とする業績連動報酬のほか、取締役を対象とする退職慰労金によって構成されており、これらの報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針等を、取締役会が定めた内規において次のように定めています。

- ・固定報酬の基準となる額は、取締役(社外取締役を除く)及び社外取締役に対して、その区分ごとに、社外の調査結果などをベンチマークとして決定
- ・業績連動報酬の基準となる額は、取締役(社外取締役を除く)に対して固定報酬額の2分の1を目安に、売上及び利益等の計画及び前年度実績との比較などを通じた全社業績評価および全社業績に対する個人の貢献を加味して決定
- ・退職慰労金の基準となる額は、役位ごとの最終報酬月額に、役位ごとに定めた倍率および各在任年数を乗じて得た金額を基本支給額として決定

上記方針の下で、個々の取締役ごとの具体的な固定報酬及び業績連動報酬の金額については、社外取締役を主な構成員とする任意の報酬委員会で審議し決定します。また、個々の取締役の退職慰労金については、株主総会決議による取締役会への一任を得た上で、上記の基本支給額を基準として取締役会から再委任を受けた報酬委員会が審議し決定します。報酬委員会の活動状況については、都度、取締役会に報告されます。固定報酬は毎月均等に支払い、業績連動報酬は毎年度一定の期間に一括して支払います。退職慰労金は取締役の退任後に支払います。

また、報酬委員会は、監査役の報酬に関して、取締役の報酬と同様の手法をもってその原案を決定し、監査役会に報告します。個々の監査役ごとの具体的な固定報酬の金額は、監査役の協議によって決定します。

なお、取締役のうち子会社であるジャパン建材株式会社の子会社である業務執行取締役を兼任する者の報酬は同社が負担することとしており、当社は当該取締役に対する報酬(退職慰労金を含む。)を一切負担していません。

当社の役員報酬等に関する株主総会の決議年月日は、1998年6月29日であり、その決議内容は、取締役の報酬限度額が年額600万円以内、監査役の報酬限度額が年額600万円以内です。また、この報酬限度とは別に、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の限度を年額300万円とする旨、2018年6月28日の株主総会で決議いただいております。個々の取締役への支給時期及び配分については、取締役会にて決定することとしています。

【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補佐する担当セクションはありますが、専従スタッフは配置しておりません。また、取締役会開催に当たっての事前説明は原則として行っておりませんが、議案によって、社外取締役を含めた取締役、監査役全員に資料を事前配布いたしております。

【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
吉田 繁	相談役	長年にわたり当社の経営に携わってきた経験・知見を活かし、経営その他の事項に関する相談要請に応じて助言を行っております。	勤務体系:常勤 報酬の有無:有	2016/06/28	最長10年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

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) 業務執行の体制

当社は、経営の意思決定と執行の一体性を重視する見地から監査役会設置会社を採用しています。取締役会は、取締役8名(うち社外取締役2名)と監査役4名(うち監査役2名)で構成し、定例取締役会を月1回開催するほか、決算取締役会を年間計8回、臨時取締役会を必要に応じて開催しています。社外取締役は、経営陣から独立した立場で取締役の職務執行等を監督するとともに、金融機関や事業会社で培った豊富な知識と幅広い知見に基づき、有益な助言を行っております。

(2) 内部監査及び監査役監査の状況

内部監査につきましては、当社の監査部8名を中心に関連部署と連携し、当社並びにグループ各社の内部監査を実施する体制とし、業務活動全般に亘りチェックと指導を行っております。

監査役は、内部監査部門等に対して、内部監査計画その他モニタリングの実践計画及びその実施状況について適時かつ適切な報告を求め、内部監査部門等から各体制における重大なリスクへの対応状況その他各体制の整備状況に関する事項について定期的に報告を受け、必要に応じ内部監査部門等が行う調査等への監査役もしくは補助使用人の立会い・同席を求め、又は内部監査部門等に対して追加調査等とその結果の監査役への報告を求める体制を構築しております。

監査役会は年15回程度開催し、監査役は、取締役会等の重要会議に出席するほか、監査部との月6～8回の報告会を行い、相互に連携して監査機能の充実に努めております。

(3) 会計監査の状況

会計監査は、会計監査人として選任している有限責任監査法人トーマツから一般に公正妥当と認められる監査基準に基づく適正な監査を受けております。なお、監査業務を執行した公認会計士は同法人に所属する三澤幸之助氏[継続監査年数2年]及び佐藤元氏[同3年]であり、その監査業務の補助者は公認会計士8名、その他9名であります。

また、2022年6月28日開催の第76期定時株主総会において「会計監査人選任の件」を付議し、原案どおり承認可決されたことから、同日付にてPwC京都監査法人が新たな当社の会計監査人となりました。なお、会計監査業務を執行する公認会計士は、高田佳和氏及び浦上卓也氏の2名となります。

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、経営の意思決定と執行の一体性を重視する見地から監査役会設置会社を採用し、社外取締役や社外監査役を選任するほか、会計監査人との定期的なミーティングを実施するなど、適切な経営の監視機能が発揮される体制が確保されていると考えています。一方、独立社外取締役の有効な活用に向けて、独立社外取締役を現状の4分の1から3分の1以上とすべく、員数の増加や機関設計の変更など、当社に相応しい方法について今後1年内に成案を得て実施に移す方針です。

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	法定期日の3営業日前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主の皆さまが議決権行使できるように、第74期(2020年3月期)よりパソコンおよび携帯電話によるインターネットを通じた議決権行使を受け付けております。

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	年間に2回(中間決算と本決算)機関投資家向けの説明会を開催し、代表者自身が事業実績や中期経営計画について説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示情報等を当社ホームページに掲載しております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	2004年にISO14001の認証を取得し、2014年には企業理念とリンクした環境方針を制定、地球環境問題を解決することを経営の最重要事項の一つと位置付けています。2017年にはJ-Kホールディングスグループ木材調達基本方針を制定し、2020年にはSDG _s で掲げたマテリアリティ(重要課題)を定めました。さらに、2022年6月7日にサステナビリティ基本方針を定めるとともにサステナビリティ委員会を創設し、サステナビリティ課題への取り組みを本格化しております。

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 更新

当社は、会社法及び会社法施行規則等に基づき、内部統制システムの構築において遵守すべき基本方針を以下のとおり定める。また、本方針に基づく内部統制システムの整備状況を継続的に評価し、必要な改善を行うことで、より実効性のある内部統制システムの構築・運用を目指す。

- 取締役及び使用人の職務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)当社は、「快適で豊かな住環境の創造」を企業理念として掲げ、当社及び当社子会社(以下「当社グループ」という。)の全ての役職員が「役職員の行動規範」を遵守し、法令・社会的規範・倫理を踏まえ誠実かつ適切に行動する。
 - (2)コンプライアンスの推進に関しては、担当取締役を任命し、同取締役が委員長を務める「コンプライアンス・リスク管理委員会」が、コンプライアンスに関する当社グループの方針の作成・改定、コンプライアンス体制の維持・管理、並びに教育・啓蒙・実施状況の確認等を行う。
 - (3)万一「役職員の行動規範」に対する違反行為が当社グループにおいて発生した場合は、その内容・対処案を「コンプライアンス・リスク管理委員会」が取締役会、監査役会に報告する。
 - (4)行動規範の違反等に関して、直属のラインを超えた報告・相談を可能にするため、社内及び社外に相談窓口を設置すると共に、通報者に不利益が及ばないようにする。
 - (5)反社会的勢力との関係を排除するとともに、反社会的勢力からの不当な要求に対しては、警察・弁護士等と緊密に連携し、当社グループを挙げて毅然とした姿勢で対応する。
- 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - (1)取締役の職務の執行に係わる情報管理、及び個人情報を含む社内・外の情報管理については、当社社内規程及びそれに関する各管理マニュアルに従い、適切な保存及び管理(廃棄を含む)を実施し、必要に応じて管理状況の検証や各規程の見直し等を行う。
 - (2)当社社内規程及びそれに関する各管理マニュアルはデータベース化し、当社の役職員が即座に閲覧・検索できる体制を維持する。
 - (3)当社社内規程及びそれに関する各管理マニュアルは担当取締役が所管し、適宜見直し等を行う。また、変更を要する場合は、取締役会に付議もしくは報告する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)「コンプライアンス・リスク管理規程」に基づき、当社グループのリスク管理の基本方針並びに体制を定め、この規程に沿ったリスク管理体制を構築、整備する。
 - (2)「コンプライアンス・リスク管理委員会」を設置し、リスク管理に関する当社グループ全体の方針の作成・改定、リスク管理体制の維持・管理、並びに教育・啓蒙・実施状況の確認等を行う。
 - (3)経営の意思決定に際し全社的に影響を及ぼす重要事項については、取締役会に諮る前に、当社並びにジャパン建材株式会社の役員で構成される常務会に諮ることで慎重を期す。
 - (4)当社は、当社グループの業務の適正を確保するため、代表取締役の直轄に監査部を設置し、当社並びに当社グループ各社の内部監査を実施する。監査結果は代表取締役宛に報告すると共に、業務そのものの改善が必要な場合は代表取締役に改善提案を行う。
 - (5)代表取締役は、発見された危険の内容及びそれがもたらす損失の程度等について速やかに調査・検証を行い、担当部署に改善を指示する。
 - (6)当社並びにジャパン建材株式会社の役員取締役以上の在京役員で情報交換会を毎朝開催し、突発的な事態が発生した場合にも即応できる体制を維持するほか、非常災害時においては、「非常災害対策規程」及び同規程に基づくBCP(事業継続計画)に従い、会社全体で対応する。
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)取締役会は、将来の事業環境を踏まえた中期経営計画並びに中期経営計画の目標に沿って立案された各年度予算を策定する。経営目標の進捗状況は、月1回開催されるグループ社長会並びに毎月の取締役会に定期的に報告され、必要に応じ見直し等を行う。
 - (2)日常の職務遂行に際しては、職務権限規程、職務分掌規程等に基づき権限を委譲し、各部門の責任者が意思決定ルールに則り業務を遂行し、取締役会がこれを管理する。
5. 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、財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関係法令に基づき、有効かつ適切な内部統制を整備し運用する体制を構築する。
 - (2)また、その体制が適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正措置を行う。
6. 当社並びにその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)「関係会社管理規程」に基づき子会社等を管理し、代表取締役がこれを管掌する体制とする。
 - (2)年2回、当社グループ各社の代表者を一同に会した経営計画発表会を開催し、グループ各社の経営計画を報告させる。また、毎月1回グループ社長会を開催し、グループ各社の業務進捗状況等の確認を行うとともに、業務運営上の課題等に対し適宜協議を行うことにより、子会社取締役の職務執行の効率性を確保する。
 - (3)子会社等に損失の危険が発生または発生するおそれが生じた場合は、直ちに発見された損失の危険の内容、損失の程度及び当社に対する影響について、「コンプライアンス・リスク管理委員会」に報告し、状況に応じて取締役会や監査役に報告を行う。
 - (4)内部通報制度の窓口を当社及び当社グループ共用のものとして社内外に設置すると共に、通報者に不利益が及ばないようにする。
 - (5)海外の子会社については、当該国の法令等の遵守を優先し、可能な範囲で本方針に準じた体制とする。
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及び補助使用人の取締役からの独立性並びに監査役指示の実効性確保に関する事項
- (1)現在監査役を補助すべき専任の使用人はいないが、必要に応じて監査役を補助する専任スタッフを設置する。
 - (2)専任スタッフは、監査役の指示に従いその職務を遂行すると共に、子会社等の監査役を補助も兼務することを可能とする。
 - (3)補助使用人の取締役からの独立性を確保するため、専任スタッフの任命・異動については、監査役会の同意を必要とする。
8. 当社グループの取締役・監査役及び使用人が、当社の監査役へ報告をするための体制
- (1)監査役は、取締役会の他、社内の重要な会議に出席すると共に、主要な稟議その他の業務執行に関する重要な文書を閲覧、必要に応じて当社グループの取締役、監査役又は使用人(以下、役職員という)に説明を求めるとし、役職員は速やかに適切な報告を行う。
 - (2)当社は、当社グループの役職員が法令等の違反行為等、当社又は当社グループ企業に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、速やかに当社監査役に対し報告を行う体制を整備する。
 - (3)当社は、監査役へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告を行ったことを理由に不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を役職員に周知徹底する。
9. 監査役を補助する費用又は債務の処理に係る方針
- (1)監査役が、その職務の執行について生じる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要なものと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。
10. その他監査役を補助する費用又は債務の処理に係る方針
- (1)代表取締役は、監査役会と定期的な会合を行うと共に、常勤監査役へ適宜必要な情報を提供し、監査役との意思疎通を図る。
 - (2)内部監査部門と監査役は、適宜情報交換を行うと共に、連携して監査を行う。
 - (3)監査役が、会計監査人及び子会社の監査役と円滑に連携できる体制とする。

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

[反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方]

反社会的勢力による被害の防止は、内部統制上「業務の適正を確保するために必要なコンプライアンス・リスク管理事項」と位置づけ、対応いたします。

また、対応に当たっては、当社グループの「役職員の行動規範」に定めるとおり、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で対応いたします。

[反社会的勢力排除に向けた体制の整備状況]

対応の統括部署を総務広報部と定め、外部専門機関やコンプライアンス・リスク管理委員会と連携して、情報の収集、蓄積や研修を行うなど、反社会的勢力との関係を遮断する取り組みを支援する体制を構築しております。

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

1. 情報開示の基準

当社は、金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所が定める有価証券上場規程の「会社情報の適時開示」(以下、適時開示規則)に従って、透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報の提供を行います。

また、諸法令や規程等に該当しない場合におきましても、株主や投資家の皆様が当社をご理解いただくうえで有効と思われる情報につきましては積極的な開示に努めます。

2. 情報開示の体制

決定事実・発生事実・決算情報及びその他の会社情報につきましては、情報取扱責任者が各部門・拠点からの報告を受け、財務経理部を中心に開示諸規程等に基づき開示の内容等を検討し、取締役会等において承認された後に、情報取扱責任者の指示により、当該情報を担当部門が開示・公表することとしています。

(適時開示に係る開示手続き)

(1) 決定事実に関する情報の取扱い

当社は、適時開示規則の決定事実に該当する重要事項の決定機関は、取締役会が行います。重要事項を決定した場合、取締役会は情報取扱責任者に速やかに開示するよう指示します。

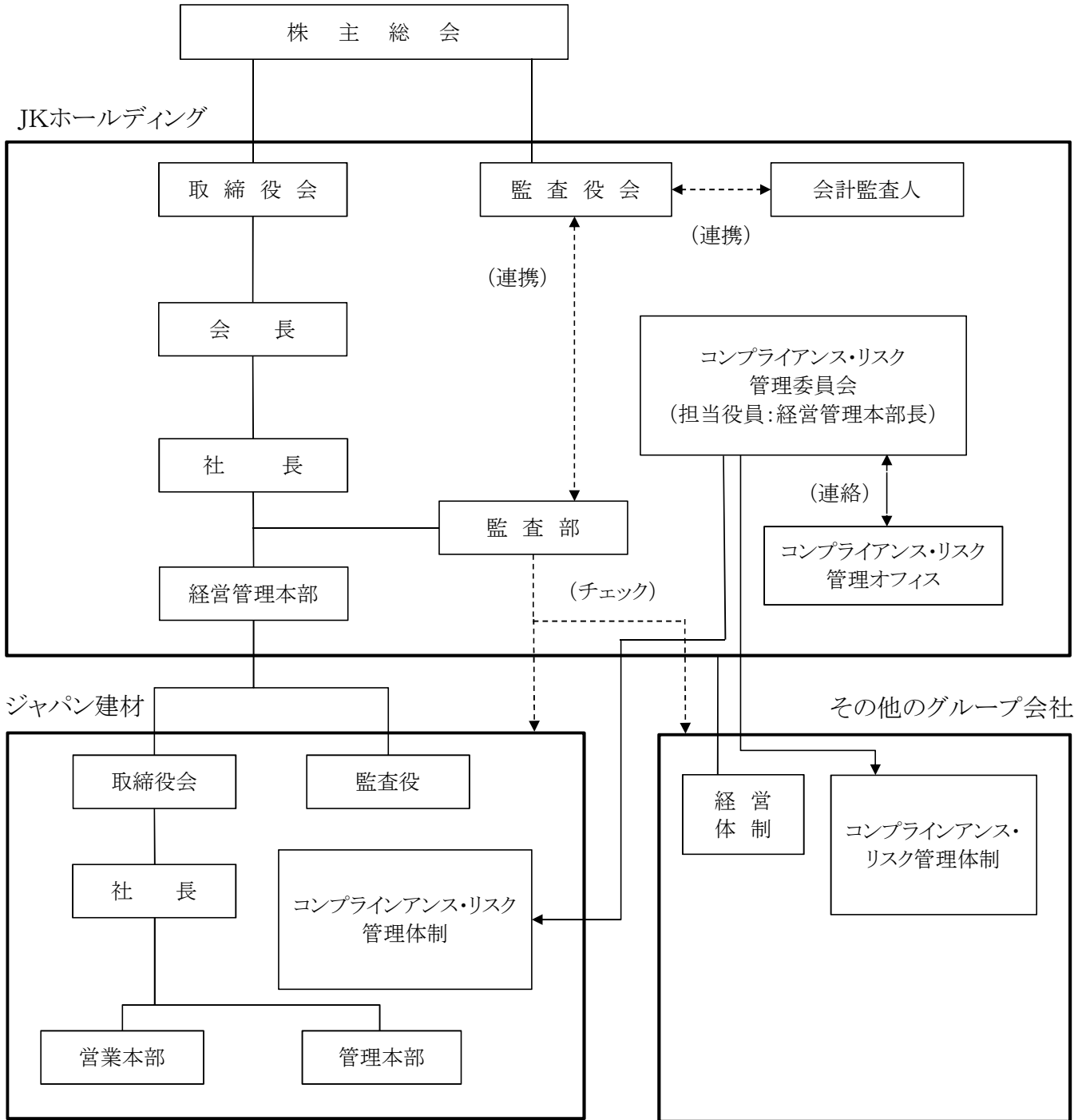
(2) 発生事実に関する情報の取扱い

各部門長・拠点長が把握した内容を情報取扱部門に報告します。早急に情報取扱責任者が中心となり、情報収集を行い事実関係を確認し、関係部門長と協議を行い、重要性等を判断した後に適時開示規則に基づく開示の要否の判断を行います。情報開示責任者は社内体制の手続きに則り、承認を行ったうえで、速やかに開示します。

(3) 決算に関する情報の取扱い

当社は、決算に関する内容の決定機関は取締役会が行います。原案を担当部門責任者が取締役会で説明を行い、審議後に開示内容が決定します。取締役会が承認し、取締役会は情報取扱責任者に速やかに開示するよう指示します。

【参考資料:模式図】



【取締役のスキルマトリックス】

氏名	現在の当社における 地位及び担当	スキル							
		企業経営 経営戦略	業界経験	営業 マーケティング	製造・技術	国際事業 海外知見	HR人事戦略	財務会計 ファイナンス	リスク マネジメント法務
吉田 隆	代表取締役会長	○	○				○	○	○
青木 慶一郎	代表取締役社長	○	○	○	○	○	○		
小川 明範	取締役	○	○	○		○	○		
小柳 龍雄	取締役	○	○	○					
館崎 和行	取締役	○						○	○
吉田 輝	取締役	○		○					○
田中 秀明	独立社外取締役	○					○	○	
谷内 豊	独立社外取締役	○				○		○	