

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、企業価値の向上と株主・投資家利益増大のために、コーポレート・ガバナンス体制を強化して透明性・健全性を確保するとともに、責任体制を明確化して、経営の効率化と経営環境変化への迅速な対応ができる経営管理組織の構築に取り組んでおります。また、情報開示を経営上の重要事項と考えており、情報開示を適時行ってまいります。

【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月改訂後のコードに基づいて記載しています。

【補充原則1 - 2 - 4】

現状の機関投資家や海外投資家の比率勘案、現時点で議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳はしておりませんが、今後の投資家の構成比率の動向により環境の整備に対応する方針です。

【補充原則3 - 1 - 2】

現状の海外投資家比率は数%の水準であるため、今後海外投資家比率の上昇に合わせ対応します。

【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

2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しています。

【原則1 - 4 . いわゆる政策保有株式】

政策保有株式の縮減に関する方針・考え方: 取引先との長期的な関係の構築ができる場合に、個別に判断し、必要最低限の保有水準としており、前連結会計年度末総資産に占める政策保有株式の比率は1.5%の水準です。また毎期初に、前期取引状況等の結果を踏まえて保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査しています。

政策保有株式の保有の適否の検証内容: 当社は、個別銘柄ごとにその保有の適否に関する具体的な検証内容は、保有先企業との取引の守秘性等から開示しておりません。当社の保有方針に合わない一部銘柄については、縮減交渉を行っております。

政策保有株式の議決権行使の基準: 議決権行使については、取引状況や議案の内容を吟味し個別に対応を判断しています。基準の策定については、一概に同一基準では判断できないため、統一基準は定めておりませんが、当該企業の企業価値向上と当社の中長期的な企業価値向上の連動に資するか否かが基本的考えです。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】原則、関連会社間取引を除き、会社と役員間の関連当事者取引はしない方針です。

発生する場合は、取締役会規則に従い、取締役会決議としています。

【補充原則2 - 4 - 1】

基本方針は、性別、国籍、経歴等ににとらわれず、優秀な人材を登用する方針ですが、多様性確保の観点より、女性・外国人・中途採用者のバランスも意識して登用しています。当社単体での現状の管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率は57.7%ですが、女性に限った比率は15.4%です。人材育成を進め、当面は女性の管理職比率について20%を目指します。人材育成のため、階層毎にテーマを絞った研修の実施や、外部研修、通信講座、eラーニング等メニューを揃え、実施状況を管理しています。前事業年度においては、延べ参加講座528講座、概ね9割の社員が何らかのメニューを選択しています。

【原則2 - 6 . 年金企業のアセットオーナーとしての機能発揮】

社員の安定的な資産形成のため、確定給付企業年金を導入し、その管理及び運用に関しては、社外の資産管理運用機関に委託しております。企業年金の規模等を勘案し、専門の人材の登用・配置は行っていません。運用機関の運用実績については、管理部門管掌役員が四半期毎に報告を受け、内容を精査しています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 経営戦略、経営計画について、決算説明資料等による開示に加え、更に有益な情報が提供できるよう、内容の充実に努めます。当社は、現在CSR報告書や統合報告書による開示は行っておりませんが、非財務情報の重要性については認識しており、今後当社の開示する情報が利用者にとって分かりやすい、情報として有用性の高いものとなるよう、順次体制の整備を図っていく方針です。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的考え方については、本報告書の「1. 基本的な考え方」をご参照下さい。コーポレートガバナンスの基本方針については、コーポレートガバナンス・コードの各原則については、原則すべて対応する方針ですが、すぐには対応できない項目もあり、企業の成長に合わせてなるべく早期に対応する方針です。

(3) 役員の報酬等の額の決定に関する方針を、有価証券報告書にて開示しています。報酬等の額の妥当性については、独立社外役員を含んだ人事・報酬委員会により、評価を行っております。

(4) 取締役候補については、豊富な経験と高度な専門性、高い見識を有すること等の観点から総合的に検討し選任しております。監査役候補者については、財務・会計・法務に関する知見や当社事業に関する知識等の観点から検討し指名しております。経営陣幹部が、職務上の義務違反や倫理にもとる行為を行うなど当社の経営幹部としてふさわしくないと認められる場合は、取締役会でその処遇を決定いたします。取締役の選解任に当たっては、業績も踏まえ、独立社外役員の意見も参考にして取締役会で決議し、取締役の選解任案を株主総会に付議します。監査役の選解任に当たっては、独立社外役員の意見も参考にして取締役会で決議し、株主総会に付議します(ただし、監査役の選任に当たっては、監査役会の同意を得ます)。

(5)取締役及び監査役の各候補者の選解任理由については、株主総会招集通知に記載します。

【補充原則3 - 1 - 3】

2021年6月11日開示の弊社中期経営計画において、サステナビリティへの取組について開示済です。人的資本や知的財産への投資等については、今後の企業発展には、取組が必要不可欠との認識です。人事制度について、社員のチャレンジの促進を意図した制度を2020年7月に導入しており、人材の育成に注力しております。また、防護服、マスクについて国内生産体制を構築中で、魅力ある製品づくりに取り組んでいます。

(参考)人事制度改正の方針

チャレンジングな姿勢の管理職・非管理職を早期に育成できる人事制度とする

評価による処遇の明確化など、人事制度の公平性を高める

成果と報酬を今まで以上に結びつけ、モチベーションを高める

特に評価については、評価者とのコミュニケーション機会を多くし、人材育成の機会として位置付けて取組んでいます。

【補充原則4 - 1 - 1】

当社は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を取締役会規則に定めています。また具体的な業務の執行については、業務分掌規程、職務権限規程等において定められた権限に基づき、経営陣以下に委任されています。定款および法令で定めるもの以外の主要な取締役会決議事項の対象は、組織、人事、業務執行に関する事項のうち、経営計画の策定や子会社の設立等の重要な項目です。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

まずは、東京証券取引所が定める独立性基準に該当することが大前提であり、同基準をもとに、取締役会において個別に審議検討の上、独立社外取締役の候補者を選定しております(同基準に加えての当社独自の基準については、独立社外取締役による取締役会の活性化の状況を踏まえ、今後検討する方針です)。

【補充原則4 - 11 - 1】

当社の現状の取締役会の構成は、取締役4名(うち社外取締役1名)、監査役3名(うち社外監査役2名)となっています。取締役については、他社からの途中入社者もあり、知識・経験・能力のバランス、多様性があります。社外監査役は弁護士、公認会計士の資格をもち、専門性を備えています。社外役員3名は、いずれも独立社外役員として東京証券取引所に届出をしています。取締役の選任に当たっては、候補者の知識・経験・能力のバランス、多様性を十分考慮に入れて選任します。選任の妥当性については、社外役員による評価委員会による評価を受けることとしています。

【補充原則4 - 11 - 2】

当社の取締役及び監査役の兼任状況は、有価証券報告書に記載しています。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社では、期末に各社内取締役、社内監査役の自己評価をもとに、社外独立役員による取締役会評価を実施しています。前期における評価は、以下のとおりです。

1. 取締役会は、執行部門より、適時かつ十分な報告を受けており、取締役会および取締役は、期待される役割および責任を適切に果たし、運営についても概ね適切である。
2. 従来から、当社の経営の根幹に係わる議案については、十分な議論がなされるような継続的な取組が必要との認識である。特に現在進行中の中期経営計画は、2023年4月期が最終年度であり、次の中期経営計画に向けた、経営戦略の活発な議論が必要である。
3. また、次期経営層の人材育成が急務であり、サクセッションプラン対策も兼ねて執行役員の参画機会を増やし、取締役会の活性化を図っていくことも必要である。

【補充原則4 - 14 - 2】

社内取締役・社内監査役については、就任時に役員としての責務や、法務についての社外研修等へ参加しています。また、就任後は、各取締役及び各監査役に期待する役割と専門性を踏まえ、これまでの知識、経験、能力等も勘案のうえ、経済情勢、マーケティング、企業価値向上、法令等の経営判断に資するテーマについて、必要に応じて研修や勉強会の機会を提供することとしています。社外取締役・社外監査役については、経営経験者や法務・会計の専門家であるため、就任時に当社の沿革、業界、戦略等についての研修を実施し、その後は必要に応じて、当社事業への理解を深める取組み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】

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針として、管理部門管掌役員をIR担当取締役、総務部をIR担当部署とし、部門間での情報共有が確実に実行されるようにしております。四半期ごとの決算短信の開示と半期ごとの決算説明会の実施により株主に対し適時に情報の開示を行ってまいります。把握された株主の意見や株価が大きく変動した場合には、随時、取締役会に報告し、必要に応じて対応を協議しております。株主との対話に際しては、インサイダー情報の管理には留意しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
鈴木 裕生	595,513	10.23
株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)	180,900	3.11
澤田 匡宏	150,000	2.58
株式会社三井住友銀行	125,000	2.15
株式会社広島銀行	125,000	2.15
日本国土開発株式会社	120,000	2.06
倉敷繊維加工株式会社	100,000	1.72
須藤 素子	94,600	1.62
バックレイ麻知子	90,000	1.55
旭化成アドバンス株式会社	80,000	1.37

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	4月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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うる特別な事情

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	社長
取締役の人数 更新	5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 更新	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
藤本 凱也	他の会社の出身者											
町田 智子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
藤本 凱也			藤本凱也氏は、経営の専門家としての豊富な経験と高い見識を当社の経営に活かしていただけると判断し、選任しております。また、当社及び一般株主との利益相反が生ずるような利害関係はないと判断しておりますので、独立役員に指定しております。
町田 智子			町田智子氏は、経営企画、CSR、教育事業、女性活躍等の分野における豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かしていただけると判断し、選任しております。また、当社及び一般株主との利益相反が生ずるような利害関係はないと判断しておりますので、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 更新

	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	人事・報酬委員会	7	0	3	2	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬委員会	7	0	3	2	0	2	社外取締役

補足説明

指名、報酬については、人事・報酬委員会を設置し、双方の機能を担っております。その他2名は社外監査役であります。

【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	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と定期的に会合を開き、情報交換や意見交換を行い、会計監査人からは、監査結果の報告を受けております。また、適宜会計監査人の監査に同行し、監査に立ち会う等、緊密な連携を行い、監査の有効性と効率性を高めております。なお、内部監査部門の内部監査室と月1回定期的に会合を開き、監査結果の報告を受け、情報交換や意見交換を行い、監査実施状況の確認を行っております。情報、意見交換を行うことで、監査の有効性と効率性を高めております。

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
加毛 修	弁護士													
高橋 章夫	公認会計士													

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
加毛 修			弁護士として諸法令に精通しており、社外監査役として適任であると判断し、選任しております。また、当社及び一般株主との利益相反が生ずるような利害関係はないと判断しておりますので、独立役員に指定しております。
高橋 章夫			公認会計士として財務及び会計に関する相当程度の知見を有し、社外監査役として適任であると判断し、選任しております。また、当社及び一般株主との利益相反が生ずるような利害関係はないと判断しておりますので、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 **更新** 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満たす者を全て独立役員に指定しています。

【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

該当項目に関する補足説明

1. 当社取締役及び監査役(社外取締役及び社外監査役を含みます。)の報酬と株式価値との連動制をより明確にし、取締役(社外取締役を除きます。)が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めること、並びに、社外取締役及び監査役が、社外取締役にあっては監督、監査役にあつては監査を通じた中長期的な企業価値の向上に貢献する意識を高めることを目的として、取締役及び監査役(社外取締役及び社外監査役を含みます。)に対する株式報酬制度「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」を導入しています。
2. 取締役(社外取締役を除きます。)及び執行役員報酬と中期経営計画との連動性をより明確にし、取締役(社外取締役を除きます。)及び執行役員が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした、取締役(社外取締役を除きます。)及び執行役員に対する株式報酬制度「株式給付信託」(BBT)を導入しています。

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

当社には、連結報酬額等の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬の開示は行っていません。

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

当社は、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方針を取締役会で決議しており、主な内容は以下のとおりです。

(1) 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の継続的な向上を図り、安定的な株主利益の実現に資する報酬体系とし、個々の取締役の報酬等については、各取締役の職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等および非金銭報酬等により構成します。

(2) 基本報酬の決定に関する方針

取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、成果に応じ、会社業績、社員給与とのバランス等を考慮し、株主総会が決定した報酬総額の限度内にて決定します。

(3) 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の決定に関する方針

業績連動報酬等は、取締役等の各事業年度の事業計画に対する達成意識を高め、安定的な株主還元を目的として、各事業年度の事業計画の目標値に対する達成度合いと、株主還元とのバランスを考慮して算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。

非金銭報酬等は、当社取締役等の報酬と当社の業績および株式価値との連動性を明確にし、社外取締役を除く取締役については、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めること、社外取締役については、監督を通じた中長期的な企業価値の向上に貢献する意識を高めることを目的に、株式給付信託により、役員株式給付規程に従って毎年ポイントを付与します。

(4) 報酬等の額に対する割合の決定に対する方針

取締役等の各事業年度の事業計画に対する達成意識を高め、安定的な株主還元の実現を継続的に実現するために、当面の報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=7:2:1とし、業績連動報酬等の比率を年々高める運用とします。

(5) 個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役会決議に基づき、取締役会長が委任を受け、各取締役の基本報酬の額および賞与の額を決定します。取締役会は、当該権限が取締役会長によって適切に行使されるよう、社外取締役を委員長とする人事・報酬委員会の事前の審議を得て、当該審議の内容を踏まえて決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外監査役の専従スタッフの配置は行っておりませんが、総務部から補助使用人を選任し、適宜対応しております。

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)

当社は平成23年11月16日に執行役員制度を見直し、経営の執行は取締役、業務の執行は執行役員と役割を明確にし、コーポレート・ガバナンスの強化に努めております。

(1) 取締役会

取締役会は取締役4名で構成され、原則として月1回開催し、経営上の重要事項の決定を行うとともに、その執行の監督を行っております。そして、迅速な課題対処を行うため、随時開催できる体制も取っております。

(2) 監査役会

当社は、監査役会設置会社であり、監査役会は3名(内、社外監査役2名:弁護士、公認会計士各1名)で構成され、月1回の監査役会を開催し、取締役会への出席を通して、取締役および取締役会の職務執行を監視できる体制を取っております。取締役会のほか重要な会議への出席や、取締役との面談、会社財産及び重要書類の閲覧による業務の調査を実施し、監査法人、内部監査室とも緊密な連携を保っており、監査の有効性及び効率性を高めております。

(3) 執行役員会

執行役員会は、原則月1回開催し、代表取締役及び執行役員が出席しております。執行役員会では業務執行状況を確認し、業務執行に関する事項を審議しております。審議事項のうち取締役会の決議・報告を要するものは取締役会に上程・報告しております。

(4) 内部監査

当社の内部監査は、社長直轄の内部監査室が担当しております。内部監査室は、「内部監査計画書」を作成し、業務監査、会計監査を行うとともに、財務報告に係る全社的な内部統制に関する評価も行っております。また、必要に応じ改善措置を講じるとともに、そのフォローアップ監査も実施する体制を取っております。

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

当社は監査役3名(内2名は社外監査役)を選任し、取締役会への出席を通して、取締役および取締役会の職務執行を監視できる体制を取っております。社外のチェックという観点から、監査役による監査を実施し、経営の監視機能は整っていると考えております。

また、社外取締役1名を選任し、その豊富な経験と幅広い見識により、中立、公正な立場から当社の経営へのアドバイスや業務執行の監督等を担っていただける体制となっております。

従いまして、経営監視機能の客観性、中立性に対しても十分確保されていると判断しております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	当社の株主総会は7月としております。

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	IR基本方針を定め、情報開示に関する基本方針や基準等を、当社WEBサイトに掲載しております。 URL: https://www.azearth.co.jp/ir/images/IRpolicy.pdf	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算発表及び第2四半期決算発表後、決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにIRサイトを設け、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書等の資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署は、総務部に設置しております。	

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	コンプライアンス・マニュアルに定めております。
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	当社ホームページにて、IR情報等により各種情報の発信に取り組んでまいります。
その他	当社では、高い能力を持つ人材については、性別に関係なく、積極的に登用していく方針であります。 女性の活用の推進の一環としては、OJT及び各種研修により、女性社員の育成、定着を図っております。また、仕事と育児の両立を目指す社員を支援する制度や環境の整備を行うなど、女性にとって働きやすい職場環境づくりにも積極的に取り組んでおります。

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

1. 取締役・従業員の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

- 1) 当社は、役員及び従業員が法令、定款、社内規程、企業倫理、経営理念及び「経営理念の実践」に基づき制定した「企業行動規範」並びに「コンプライアンス・マニュアル」を遵守し(以下「コンプライアンス」という)、取締役自らによる率先垂範並びに定期的研修を通じて従業員への周知徹底を図る。
- 2) 代表取締役は、コンプライアンスの徹底強化のため、管理部門管掌役員をコンプライアンス全体の総括責任者(以下「コンプライアンス総括責任者」という)に任命し、役員及び従業員のコンプライアンス意識の維持・向上をはかる。総務部はコンプライアンス体制の構築、維持・整備にあたる。
- 3) 当社は、執行役員制度に基づき、経営の執行は取締役、業務の執行は執行役員と役割を明確にし、コーポレート・ガバナンスの強化に努める。
- 4) 当社は、従業員が法令、定款もしくはその他社内規程上、違反又は疑義のある行為等を認知し、それを告発しても、当該従業員に不利益な扱いを行わない旨等を規定した「内部通報制度管理規程」を制定した。
- 5) 取締役は当社及び当社グループ会社におけるコンプライアンス違反に関する事実を知りえた時には、遅滞無く取締役会、監査役会に報告する。
- 6) 監査役及び内部監査室は連携し、当社及び当社グループ会社のコンプライアンスの遵守状況についての監査を実施し、その結果を取締役会に報告する。また、取締役会は定期的にコンプライアンス体制を見直し、問題点の把握と改善に努める。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に対する体制

- 1) 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理は、「会社保有データ取扱い規程」、「文書管理規程」及び「情報セキュリティ管理規程」等に基づき、適正に当該情報を文書または電磁的媒体(以下、文書等という)に記録し、整理・保存・管理する。取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。
 - 2) 代表取締役は取締役の職務執行に係る情報の保存および管理についての総括責任者に管理部門管掌役員を任命する。
 - 3) 監査役は取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する実施状況を監査し、その結果を取締役会に報告する。
- #### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 1) 代表取締役は管理部門管掌役員をリスク管理に関する総括実施責任者として任命し、管理部門管掌役員は全社的なリスクの統括管理に当たる。
 - 2) 管理部門管掌役員は各部等の担当執行役員と共に、リスク管理体制を構築し、「リスク管理規程」に基づき、リスク管理体制の強化を図る。
 - 3) 会社の経営、人命、社会及び環境に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクが発生した時は、「危機管理規程」に基づき、代表取締役社長を対策本部長、全取締役及び総務部部長を各対応責任者とする危機管理対策本部を設置し、社内外広報・顧客対応・実務対応・情報収集・防止対策等の必要なリスク対応を図る。
 - 4) 監査役及び内部監査室は連携して各部門のリスク管理の状況を監査し、その結果を取締役会に報告する。また、取締役会は定期的にリスク管理体制を見直し、問題点の把握と改善に努める。

4. 取締役・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、取締役の職務の遂行が効率的に行われることを確保する体制の基礎として、取締役会を定期的に月1回開催するほか、必要に応じて随時開催する。
- 2) また、決裁に関する「職務権限規程」に基づき、執行役員である部長の職務分担に定められた決裁権限基準に従い決裁を行う。ただし、重要な事項については取締役会等において審議の上、遂行決定を行う。
- 3) 当該担当業務の遂行については、業務分掌と責任を明確にした、「組織規程」「業務分掌規程」「職務権限規程」に基づき、適正かつ効率的に職務遂行する。
- 4) 月1回開催される執行役員会及び営業報告会等の会議において営業の進捗状況、経営計画の進捗状況、財務の状況等経営全般に関わる事項に関して審議検討し、遂行決定を行う。
- 5) 取締役会は各部等担当執行役員に各部、室の経営計画に基づいた業務遂行状況を定期的に報告させ、その状況を監督する。
5. 当社及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
 - 1) 当社及び当社グループ会社の業務の適正を確保するため、管理部門管掌役員、取締役または担当執行役員は「関係会社管理規程」に基づき、関係会社の運営管理及び、支援業務を行う。また当社グループ会社に対し、各社の取締役・従業員の職務の執行に係る事項について、当社への定期的な報告を義務づける。
 - 2) 当社グループ会社の所轄業務については、効率的な業務遂行、法令等の遵守体制、リスク管理体制の確立を図るため、当社グループ会社取締役または担当執行役員が統括管理する。当社グループ会社においても「リスク管理規程」を定め、グループ一体となったリスク管理体制を構築することにより、当社グループ会社についても、損失の危険の管理を徹底する。
 - 3) 当社グループ会社においては、それぞれの会社の実態に即して、業務分掌、職務権限を定め、業務を適正かつ効率的に遂行する。各社の取締役として当社社員を配し、連携を密にして、情報の共有化と業務の効率化を図る。
 - 4) 当社グループ会社の共通の規程として「コンプライアンス・マニュアル」「内部通報制度管理規程」等を定め、当社グループ会社においても、取締役・従業員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。
 - 5) 当社グループ会社の取締役、監査役及び従業員またはこれらの者から報告を受けた者は、当社及び当社グループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、及び不正行為や重要な法令並びに定款違反行為を認知した場合は、直ちに当社の監査役または監査役会に対して報告を行う。また、当社監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。報告した者については、当該報告をしたことを理由として不利益な扱いを行わない。
 - 6) 監査役及び内部監査室は連携して、当社グループ会社の管理体制を監査し、その結果を取締役に報告する。また、取締役会は定期的にグループ管理体制を見直し、問題点の把握と改善に努めるものとする。
6. 監査役会がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項ならびにその従業員の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - 1) 監査役会が監査業務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合、取締役会は監査役と協議の上、当社従業員が監査役の監査業務を補助する。
 - 2) 監査役は当社従業員に対し、監査業務に必要な事項を命令することができるものとし、監査役より監査業務に必要な命令を受けた当該従業員は、その命令に関して、取締役及び上長等の指揮命令を受けないものとする。また、当該従業員の人事異動、懲戒処分、人事考課等の人事権については、監査役の同意を得る。
7. 取締役及び従業員が監査役会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、その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - 1) 取締役及び従業員は、当社及び当社グループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、及び不正行為や重要な法令並びに定款違反行為を認知した場合は、「監査役への報告規程」に基づき、監査役にその都度報告するものとする。なお、同規程は、報告した者について、当該報告をしたことを理由として不利益な扱いを行わない旨等を規定している。
 - 2) 監査役は、重要な意思決定の過程及び業務遂行状況を把握するため、取締役会に出席する。また、執行役員会等の重要な会議に出席することができる。また、業務遂行に関する重要な書類等の閲覧並びに、取締役及び従業員に対しその説明を求める事ができる。
 - 3) 代表取締役社長と監査役会は、相互の意思疎通を図るため、定期的会合をもつ。また、監査役は会計監査人及び内部監査室、コンプライアンス総括責任者との緊密な連携を保つよう努め、監査の実効性確保を図る。
 - 4) 監査役は必要に応じて当社の会計監査人及びその他外部の専門家の助言を求めることができる。
 - 5) 監査役の職務の執行について生ずる費用または債務については、職務の執行が滞りなく行われるよう、前払または適当な期間後に処理する。

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及び整備状況

- (1) 当社及び当社グループは、反社会的勢力に対しては、断固たる行動をとるものとし、取引を含めた一切の関係を遮断することを「コンプライアンス・マニュアル」に定め、基本方針とする。
- (2) 反社会的勢力排除については、社内研修を通じ周知徹底し、不当要求等を受けた場合は毅然とした態度で臨むとともに、顧問弁護士や所轄警察署等の外部専門機関と綿密に連携し、組織全体として速やかに対応する。

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

該当事項はありません。

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. 適時開示の基本方針について

当社は、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」(以下、「適時開示規則」という。)を遵守し、株主、投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な適時開示を行ってまいります。

2. 適時開示のための社内体制

当社は、管理部門掌役員が当社における情報開示責任者であり、情報開示担当役員も担当しております。

重要事実または重要事実に該当する可能性がある情報については、各部署の部長である情報管理担当者が情報開示担当役員及び総務部に速やかに報告する情報収集プロセスを構築します。

(発生事実)

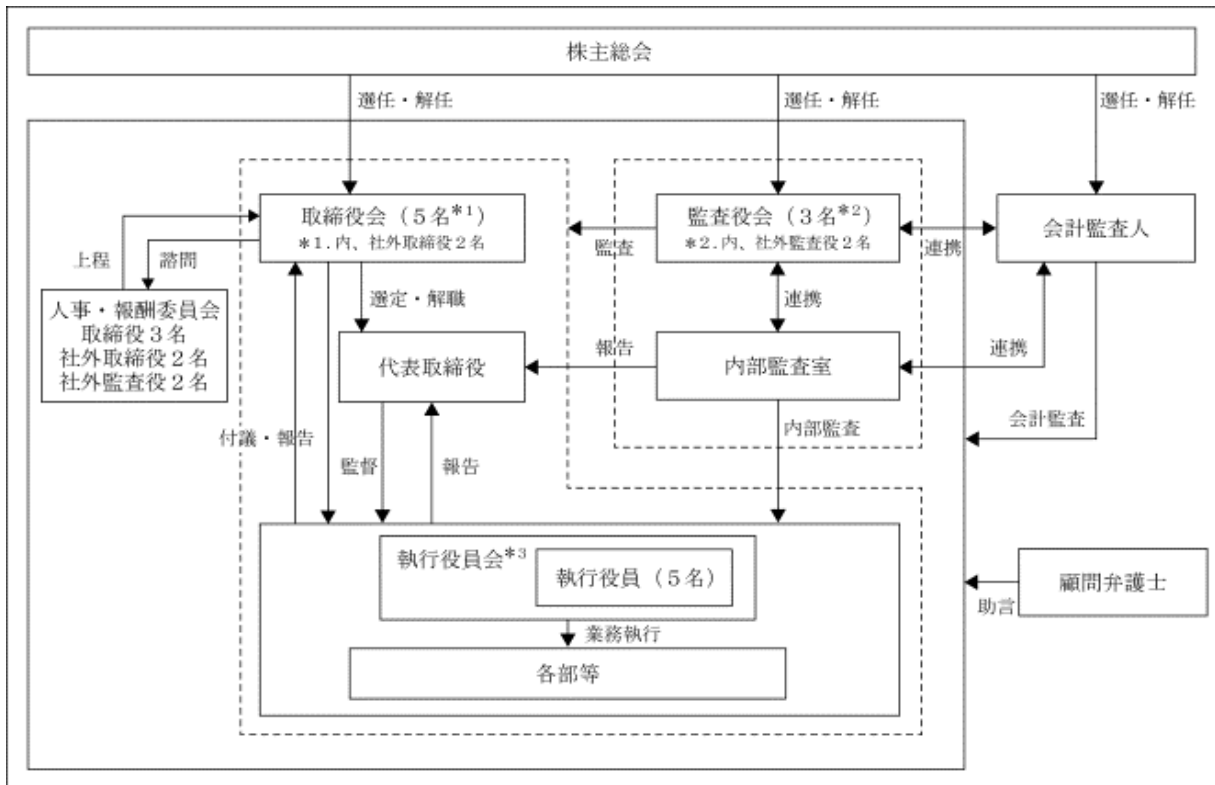
発生事実に関しましては、情報管理担当者が情報開示担当役員及び総務部に情報を報告し、情報開示担当役員及び総務部が協議のうえ、東京証券取引所の適時開示規則に従って、開示の必要性を判断します。開示が必要と判断した場合は、情報開示担当役員の指示のもと総務部が開示を行います。

(決定事実)

決定事実に関しましては、取締役会で決定がなされた後、情報開示担当役員及び総務部が協議し、東京証券取引所の適時開示規則に従って、開示の必要性を判断します。開示が必要と判断した場合は、情報開示担当役員の指示のもと総務部が開示を行います。

(決算情報)

決算情報に関しましては、経理部が関連情報の収集を行い、情報開示担当役員に報告します。情報開示担当役員が取締役会に報告し、取締役会において承認がなされた後、直ちに情報開示担当役員の指示のもと総務部が開示を行います。



*3. 執行役員会は執行役員の他に代表取締役が参加しております。

取締役のスキル・マトリクス

氏名	役職	企業経営	営業・マーケティング	研究開発	法務・コンプライアンス	財務・会計	人事・労務
鈴木 裕生	取締役会長	○	○	○	○		
齊藤 文明	代表取締役社長	○	○		○		
羽場 恒彦	取締役常務執行役員	○			○	○	○
藤本 凱也	取締役(社外・独立)	○			○		
町田 智子	取締役(社外・独立)	○			○		○