

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 更新

当社は、経営管理機能の充実を図ることを重要な経営課題のひとつとして位置付けております。

当社の「経営理念」において、「経営トップは私欲に負けず(公私混同をしない)、常に組織(企業)の利益を第一に考え、行動し、利益は会社、株主、社員、社会(主として税金)に公平に分配する。」と、経営トップの倫理観を第一義に取り上げ、また「企業を信頼し、投資戴いた株主に感謝し、その資本を有効に使用させて貰い、責任を持ってその期待にこたえること」と株主重視の経営を明確にしております。

このような基本認識とコンプライアンス及びリスク管理に対する重要性の認識を基に、当社グループ企業全体が一体となって、コーポレートガバナンス向上に向けた取り組みを行っております。

【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

【補充原則1-2】(議決権の電子行使のための環境整備)

当社は書面による議決権行使制度に加え、インターネットによる議決権行使制度を2023年6月より導入しております。今後の株主構成及び議決権の行使状況、並びに機関投資家や海外投資家のご意見・ご要望を踏まえ、議決権行使プラットフォームの利用について判断してまいります。また、招集通知の英訳につきましても、海外投資家の動向を踏まえ、検討してまいります。

【補充原則2-4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

当社では、管理職への登用に制限を設けることなく、能力や適性などを総合的に判断し、企業価値向上に向けた積極的な人材育成を行っております。また、従来から定期採用にこだわることなく、さまざまな経歴を持つ従業員を採用しており、その結果、管理職に占める中途採用者の割合は72.2%と高い水準にあります。一方で、管理職に占める女性労働者の割合は、2023年3月期で1.9%とまだまだ低い水準に止まっております。女性社員の比率向上や管理職登用、事業拡大に向けた外国人採用は、多様性確保に向けて今後とも引き続き積極的に推進していかねばならない課題と認識しております。尚、人材基盤の強化並びに人材の育成と活躍を実現するために、以下の対策を行っております。

・管理職のマネジメント力強化、次世代幹部社員育成強化

当社では、組織を牽引する経営人材の育成が重要であると認識しており、現時点における管理職以上の人材の能力向上だけでなく、次世代幹部社員への教育に関する将来投資についても積極的に実施しております。具体的には、「管理職のマネジメントスキル向上のための研修」、「女性のためのリーダーシップ研修」等、一般的な研修や「女性活躍推進法」も絡めて、OJT教育を通じて管理職のマネジメント力強化、次世代幹部社員・女性管理職候補者の育成強化を図っております。

管理職登用に関して具体的な数値目標は現状設定しておりませんが、人材育成を推進することで、多様性確保に向けた積極的な人材登用を行う方針です。

【補充原則3-1】(海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進)

現在の当社の海外投資家の比率は低い状況にあり、今後海外投資家の比率の動向を見た上で、引き続き英語での情報開示等を検討してまいります。

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取組み等)

当社は2004年にISO14001の認証を取得しており、環境方針を定め、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであるとの考えに基づき、中期経営計画においてもESGやSDGs等への取組指針を当社ウェブサイトに記載しており、2023年にサステナビリティ基本方針を策定しております。

当社においては取締役会がサステナビリティ全般に関するリスク及び機会の監督に対する責任と権限を有しており、経営会議またはリスク検討会等で協議・決定された内容の報告を受け、その対応方針および実行計画等に関する経営上の重要事項を審議・決定しております。

尚、内部統制担当役員が主管するリスク検討会では、気候変動問題や人的資本に関連する事項等、事業継続におけるリスクとなる事象の抽出とコントロール状況进行评估し、確認を行っております。

人的資本につきましては、階層別研修や外部機関を利用した研修等による社員の知識・技能・能力等の向上に取り組んでおります。

また知的財産につきましては、持続的成長の為の戦略的投資として毎年一定水準以上の投資を行うべく、対応を検討しております。

これらを踏まえ、サステナビリティについての具体的な取組みについて、今後の情報開示の拡充を検討してまいります。

【補充原則4-2】(中長期的な業績と連動する報酬制度)

現在は自社株報酬を含めた中長期的な業績と連動するインセンティブ報酬制度は導入しておりませんが、今後の検討課題と考え、引き続き検討してまいります。尚、取締役の報酬の決定に当たっては、社内の定めに従い、取締役会の決議をもって決定される等、客観性・透明性ある手続により行っております。

【補充原則4-10】(独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言)

独立した指名委員会・報酬委員会の設置はありませんが、取締役の指名・報酬の決定に当たっては、株主総会における意見陳述権が付与されている監査等委員会から助言および提言を受けております。現時点では監査等委員全員が社外取締役である監査等委員会の活用により、その機能を果たしていると考えております。

【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)

当社の取締役会は、業務に精通し人物識見に優れた取締役4名と専門性を有した独立社外取締役3名(監査等委員である取締役3名)で構成されており、適切に運営されていると認識しております。また、取締役会の規模(7名)は当社業容比適正と考えております。一方、取締役会の多様性につきましては、職歴、年齢の多様性は相応と言えますが、女性および外国籍の取締役は選任しておらず、引き続き検討してまいりたいと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】(政策保有株式)

当社は、政策保有株式の保有に当たっては、事業戦略に資するものであること、及び当社の企業価値向上に長期的に貢献するものであることを原則としております。上記の観点から、これまでも随時取締役会において個別の政策保有株式について、政策保有の意義及び取引上のメリットなど検証を行い、縮減を図ってきており、現状保有する政策保有株式はいずれも当社方針に沿った目的で保有していることを確認しております。また、今後とも保有意義が乏しいと判断された銘柄については縮減対象とし、適切に対応してまいります。保有株式の議決権行使については、事業戦略に合致し当社の企業価値向上に資すること、株主共同の利益に資するものであることを総合的に判断し、各銘柄の個別議案ごとに適切に行使しております。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社におきましては、当社と取締役間の取引や取締役が第三者のために当社と行う取引については、会社法及び取締役会規則により、事前に取締役会において十分審議の上決定いたします。また、毎年全役員に対して兼務状況及び特定関係事業者との関係の有無の調査を行っております。

当社と親会社との間の取引につきましては、取引関係の合理性および妥当性について確認しております。但し、当社と親会社との間の取引額は僅少です。

【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)

当社は企業年金制度を導入しておりません。

【原則3-1】(情報開示の充実)

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

経営理念、トップメッセージ、企業行動指針、環境方針等を当社ウェブサイトに掲載しております。経営計画や経営成績は、決算発表、決算説明会などで公表・開示しており、その資料を当社ウェブサイトでも開示しております。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

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及び有価証券報告書に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書【取締役報酬関係】に記載の通りです。

() 取締役会が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

取締役会は、監査等委員でない取締役及び監査等委員である取締役候補者の指名に当たっては、それぞれの指名基準、取締役会の構成に関する考えに基づき、かつ、監査等委員でない取締役候補者については監査等委員会が決定した意見を踏まえ、取締役会での十分な審議を経て決定します。

【監査等委員でない取締役候補者の指名基準】

1. 当社グループの経営理念や経営方針を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け最大限の努力を行うことができること
2. 取締役に相応しい人格と経営的な知見を有し、誠実に職務を遂行することができること
3. 経済環境や業界動向を的確に把握・分析し、適切な対応を図る能力を有していること
4. 取締役および社外取締役として、法令上の要件を満たす者であること
5. 独立社外取締役においては、東京証券取引所の独立性基準の要件を満たす者であること

【監査等委員である取締役候補者の指名基準】

1. 当社グループの経営方針や経営改善について、適切な助言・提言を行うことができること
2. 公正かつ客観的な立場から取締役の職務執行を監査・監督し、経営の健全性及び透明性向上に貢献ができること
3. 取締役の職務執行を監査・監督するに相応しい、以下のいずれかの分野における深い知識と経験を有していること
・企業経営、企業法務、会計、財務、人事、労務、監査などの専門分野
4. 取締役および社外取締役として、法令上の要件を満たす者であること
5. 独立社外取締役においては、東京証券取引所の独立性基準の要件を満たす者であること

当社の取締役が、以下の解任基準に該当した場合は、監査等委員会の意見を聴取したうえで、取締役会で解任の是非について十分な検討を行います。

【取締役の解任基準】

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の執行に支障がある場合
3. 職務を懈怠し、著しく企業価値を毀損させた場合
4. 選定基準に定める資質が認められない場合

() 取締役会が上記()を踏まえて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

取締役候補者の選任理由につきましては、株主総会招集ご通知参考書類にて開示・説明しております。社外取締役についても同様でございます。取締役の解任議案を株主総会へ付議する決定がなされた場合においては、その理由につきまして適時開示及び株主総会招集ご通知参考書類において説明いたします。

【補充原則4-1】(取締役会の経営陣に対する委任の範囲)

当社は、監査等委員会設置会社への移行時に定款を変更し、取締役会から取締役へ一定事項を委任できる体制を整備いたしました。取締役会

は法令及び定款並びに「取締役会規則」において定められた重要な業務執行を決定しております。それら以外の業務執行の決定については、「稟議決裁基準規程」に基づき、経営陣への委任の範囲が明確に定められ、意思決定の迅速化を図っております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社では、東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4-11】(取締役会の構成に関する考え方、各取締役のスキル)

当社の取締役の選任に関する方針・手続は、取締役候補者選任の際の考え方と同様であり、その内容は、原則3 1()に記載の通りです。当社取締役会にとって重要と考える取締役の知見・経験を表すスキル・マトリックスを本報告書の添付資料として掲載しております。今後、会社の状況や経営戦略、外部環境の変化があった場合には適宜見直しを図ってまいります。

【補充原則4-11】(取締役の兼任状況)

取締役の兼任状況につきましては、株主総会招集ご通知、有価証券報告書において開示しております。監査等委員でない取締役は全員が業務執行取締役であり、他の上場企業の取締役は兼任しておりません。監査等委員である取締役の兼任状況も合理的な範囲であると考えております。

【補充原則4-11】(取締役会全体の実効性分析・評価、結果の概要)

当社は、2023年1月～2月に

1. 取締役(会)の役割・責務
2. 取締役会等の構成
3. 取締役会における審議
4. 経営陣・役員との関係
5. 経営方針の浸透
6. 株主・ステークホルダーとの対話・協働

の6項目について全取締役(監査等委員である取締役を含む)8名に対しアンケートを実施し、自由記述として取締役会に対する忌憚のない意見提出を求めました。

このアンケート分析報告に基づき、2023年3月の取締役会で議論・評価を行った結果、取締役会の構成、社外取締役の機能状況、審議の適切性および経営方針の社内浸透等については、相対的に高い評価がなされ、取締役会の実効性は相応に確保できていると判断いたしました。

一方で、取締役・執行役員への育成並びにトレーニング、サステナビリティを巡る課題への対応等について、前回の結果を踏まえて具体的に対応強化を図ってきておりますが、比較して低位の評価となりました。これらについては、社会的な要請となっている目下の情勢を捉え、取締役会等での議論をさらに深めながら、継続的に取り組むべき課題としております。

【補充原則4-14】(取締役に対するトレーニングの方針)

業務の執行に必要な知識及び能力向上のため、外部機関などを利用した研修を実施しております。尚、執行役員についても同様の研修を実施しております。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、決算説明会や会社説明会を通じて、当社の経営成績や経営計画などをご説明し、ご意見を頂く機会を設けております。また、IR担当部署である経理部と担当役員は、機関投資家からのインタビュー等を随時受け付けております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新

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(%)
ジーエルサイエンス株式会社	2,542,000	65.74
テクノアウト株式会社従業員持株会	61,700	1.60
株式会社山形銀行	50,000	1.29
株式会社三菱UFJ銀行	40,000	1.03
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	25,700	0.66
GOLDMAN SACHS INTERNATI. ONAL	21,600	0.56
丸山 譲	20,400	0.53
株式会社山口銀行	20,000	0.52
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	17,000	0.44
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT	17,000	0.44

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

ジーエルサイエンス株式会社(上場:東京)(コード) 7705

補足説明 更新

- ・当社の親会社ジーエルサイエンス株式会社は、東京証券取引所スタンダード市場に上場し、当社株式の65.74%を保有しております。
- ・大株主の状況は、2023年3月31日現在の状況です。
- ・当社は自己株式33,286株を保有しておりますが、上記大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	ガラス・土石製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	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

親会社との取引条件については、その他の取引先との取引と同じく、市場価格、総原価を勘案した当社希望価格を提示し、一般取引先の条件と同様に決定しております。

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 更新

親会社からの独立性に関する考え方・施策等につきましては、親会社及び当社が共有する経営理念のなかで「非同族会社の設立」「系列化に属さず自主的に企業を運営する」を謳っており、親会社との兼務役員はおりません。

事業内容につきましても、親会社とは業態を異にしており、直前事業年度における親会社に対する売上は0.3%であります。経営及び事業運営に関する独立性は十分に確保されていると考えております。

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	13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 更新	7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

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
石川 和弥	他の会社の出身者											
谷口 茂樹	他の会社の出身者											
森田 岳人	弁護士											

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
石川 和弥			過去に当社の取引銀行である三菱東京UFJ銀行(入行当時三菱銀行)に勤務、2009年に同行を退職。その後一般企業の執行役員を歴任。	<選任理由> 銀行の支社長を歴任後、一般企業より招聘され、執行役員を歴任し、財務・会計をはじめとする豊富な知識と経験を有しており、社外取締役としての役割を十分果たすことが期待できるためです。 <独立役員指定理由> 東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項に該当しないためです。
谷口 茂樹			過去に当社の取引銀行である山形銀行に勤務、2017年に同行を退職。	<選任理由> 銀行の支店経営等豊富な経験と幅広い見識を有しており、社外取締役としての役割を十分に果たすことが期待できるためです。 <独立役員指定理由> 東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項に該当しないためです。
森田 岳人			2004年に東京弁護士会に登録。同年松田総合法律事務所に入所し、2016年同事務所パートナーに就任。	<選任理由> 弁護士として企業法務やコーポレートガバナンスに精通しており客観的に経営に対して助言いただけることが期待できるためです。 <独立役員指定理由> 東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項に該当しないためです。

【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	3	1	0	3	社外取締役

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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社内部監査部門の監査部に属する者が、兼務する形で監査等委員会職務を補助しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門は、監査計画の内容と個別監査に関する監査結果の内容につき常勤監査等委員及び監査等委員会に逐次報告し、意見交換を行い、監査等委員会はそれらの報告や意見も参考にして、内部統制システムの整備・運用状況の把握に努めております。また、会計監査人と定期的に意見交換の場をもち、会計監査に関する状況について意見・情報交換を実施しております。

【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

なし

【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

【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

実施していない

該当項目に関する補足説明

当社の経営理念に「利益は、会社、株主、社員、社会に公正に分配する」と謳っております。この理念に基づき、取締役へのインセンティブ付与に関する施策は実施しておりません。

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

- ・当事業年度において取締役(監査等委員を除く)に支払われた報酬の総額は、124百万円であります。
- ・取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2020年6月23日開催の第44回定時株主総会において年額150百万円以内と決議いただきました。
- ・当事業年度において監査等委員である取締役に支払われた報酬の総額は、18百万円であります。
- ・監査等委員である取締役の報酬限度額は、2020年6月23日開催の第44回定時株主総会において年額30百万円以内と決議いただきました。

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2021年2月19日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。また、取締役会は、当該事業年度の取締役の個人別報酬等の内容が決定方針と整合していることを監査等委員会からの助言及び提言も踏まえて判断しております。取締役の個人別報酬等の内容に係る決定方針は以下のとおりであります。

1) 基本方針

当社の取締役の報酬等は、以下の基本方針により決定するものとする。

- ・健全で持続的な企業成長と株主価値の向上を重視した報酬制度とする。
- ・優秀な経営人材を確保できる競争力ある報酬体系と水準を指向する。
- ・報酬決定プロセスの客観性・透明性と報酬の妥当性を確保する。

2) 取締役の個人別報酬(金銭報酬)の額の決定に関する方針

当社は、取締役の個人別報酬(金銭報酬)の額について、定時株主総会の決議により承認された限度額の範囲内で、以下の方針により決定する。

< 固定報酬 >

・月例定額報酬

月例定額報酬は、基本報酬部分とその職務に応じて算定される手当部分により構成し、その額は社員最高位の給与を参考に、役位・職責に基づいて、業績・経営環境等も総合的に勘案して決定する。なお、非常勤監査等委員は、職務内容を踏まえて基本報酬部分のみとする。また、原則として毎年6月開催の定時株主総会終了後に、同年7月より翌年6月までの1年間の報酬額を決定する。

< 業績連動型報酬 >

・役員賞与

役員賞与は、事業年度ごとの業績向上への意識を高めること等を目的に支給するものであり、半期ごとの業績(売上高目標達成率及び売上高営業利益率)に連動して支給される社員賞与の年間支給水準を踏まえた「役員賞与に係る運用基準」に基づいて決定し、原則として対象事業年度の決算公表後に支給する。なお、非常勤監査等委員は対象外とする。

< その他の金銭報酬 >

・退職慰労金

退職慰労金は、退任する取締役(監査等委員を除く)及び監査等委員である取締役に對し、定時株主総会の決議による承認を前提に、「退職慰労金贈呈基準」に基づいて、月例定額報酬の基本報酬部分と職位(係数)及び在任期間等により決定し、退任後に支給する。

3) 取締役の個人別報酬の額の割合の決定に関する方針

当社は非金銭報酬等の導入を見合わせ、金銭報酬を100%とする。金銭報酬のうち業績連動型報酬の割合は30%以内を目安とする。

4) 取締役の個人別報酬等の内容についての決定方法

取締役の個人別報酬等の内容は、取締役(監査等委員を除く)については取締役会で、監査等委員である取締役については監査等委員会で、個々に2)取締役の個人別報酬(金銭報酬)の額の決定に関する方針に基づいて協議のうえ決定する。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、総務部より取締役会の開催、議案内容及び関連事項についての情報伝達及び、グループウェアにより各部門からのその他案件に関するサポートができる環境を整えております。

監査等委員である社外取締役に対する情報伝達は、常勤の監査等委員が定期的に行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

- ・取締役会は原則として月1回開催し、経営方針等会社の業務執行上の重要な事項に関する意思決定を行っております。また、取締役社長並びに取締役、常勤監査等委員、執行役員で構成される経営会議を原則として月1回開催し、業務執行状況の報告及び経営上の重要事項を審議する場を増やすことにより、意思決定の迅速化を図っております。
- ・コンプライアンスにつきましては、企業に求められるコンプライアンスの周知・徹底を図り、業務に関するリスクを適切に管理・統制するために「コンプライアンス規程」を制定しております。その推進体制として「コンプライアンス委員会」を設置し、「ジエールサイエンスグループ企業行動指針」

等で定めた行動原則に従い、ジーエルサイエンス企業グループとして法令遵守及び企業倫理向上に努めています。また、内部通報制度として、社内外からの相談・報告窓口を設けております。市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては断固として対決し、関係を遮断する体制を整備しております。

・リスク管理(損失の危険の管理に関する体制)につきましては、リスクに関する全般的事項を「リスク管理規程」に定め、様々なリスクへの適切な対応を行うとともに、リスクが発生した場合の影響を極小化するように努めております。さらに、取締役、常勤監査等委員、執行役員で構成される「リスク検討会」を原則として半期に1回開催し、当社を取り巻く各種リスクの現況を確認するとともに、重要かつ優先度の高いリスクについては、その低減に向けた各種対応策の策定等を行っております。

・監査等委員会は常勤監査等委員1名、非常勤監査等委員2名の3名体制で構成され、全員が社外取締役であります。監査等委員会は、「監査等委員会監査等基準」に準拠し、客観的な視点から定期的かつ必要に応じて監査を実施しております。監査等委員会の具体的な監査の方法としては、取締役との面談、重要な会議への出席と意見陳述、重要な決裁書類等の閲覧、各部門・部署または子会社の業務執行状況の聴取などであり、経営監視機能の客観性及び中立性並びに経営の健全性、透明性が確保されていると認識しております。

・内部監査は社長直轄にある内部監査部門3名により、内部統制システムの整備を図ると共に当社及び子会社における業務活動が法令、定款及び社内ルールなどに基づき公正かつ効率的に運営されているかの検証及び改善のための助言、勧告活動を行っております。

・さらなる経営の透明性とコンプライアンス体制の強化に向けて法律事務所と顧問契約を結ぶとともに、弁護士の森田氏と社外取締役監査等委員として契約したことにより、日常発生する法律問題全般に関して助言と指導を受けられる体制をより強化しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督機能の強化とコーポレートガバナンス体制の一層の強化を図るため、2016年6月21日開催の第40回定時株主総会において定款の変更が決議されたことにより、監査役会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

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	1人でも多くの株主の皆様に参加いただけるよう、例年集中日を避けた、6月20日前後を株主総会開催日としておりますが、本年は20日開催となりました。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	事業年度終了後、5月または6月に決算説明会を実施し、説明会資料を当社ウェブサイトに掲載しております。また、アナリスト・機関投資家からの取材に対して個別に対応しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	連結決算短信(四半期ごと)、事業報告書、決算説明会資料、定時株主総会招集ご通知、過去5期分の経営資料グラフ、決算情報以外の適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:管理本部、IR担当執行役員:麻田 俊弘	

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	当社は、さまざまなステークホルダーの立場を尊重し、また信頼を獲得するため、経営理念に基づく、より具体的な行動の指針として「ジーエルサイエンスグループ企業行動指針」を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、2004年4月に環境マネジメントシステムの国際基準「ISO14001」の認証を取得し、地球環境の保全のため、循環型社会の確立に向けた事業活動を推進しております。

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

「内部統制システム整備に関する基本方針」の内容は以下のとおりです。

1) 当社及び子会社の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

当社は、「創立の根本精神及び経営理念」において「経営者は私欲に負けない」と謳っているように、取締役及び使用人に対し、法令遵守は当然のこととして、社会の構成員に求められる高い倫理観、価値観に基づき誠実に行動することを求めている。

取締役会は、企業統治を一層強化する観点から、実効性ある内部統制システムの構築と会社による全体としての法令・定款遵守の体制の確立に努める。

内部監査担当による監査と監査等委員である取締役(以下、監査等委員という。)による監査を充実させ、内部統制システムの有効性を確保し、課題の早期発見と是正に努める。

2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務執行にかかる情報については、法令及び社内規程に基づき、文書または電磁的媒体(以下、文書等という)に記録し、保存する。必要に応じて取締役、監査等委員、会計監査人等が、文書管理規程により、常時、これらの文書等を閲覧、謄写できるものとする。

3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の企業としてのリスクに対応するため、リスク毎に管理・対応部門を決定し適切な処置を行う。また、必要に応じてリスク管理の観点から規程類の整備を行う。

コンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティ及び輸出管理等にかかるリスクについては、それぞれの担当部署にて、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布を行うものとし、組織横断的リスク状況の監視及び全社対応は総務部が行うものとする。新たに生じたリスクについては取締役会においてすみやかに対応責任者となる取締役を定める。

4) 当社及び子会社の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

当社は、定時取締役会を月1回開催するほか必要に応じて臨時に開催する。

取締役は、取締役会規則等の職務権限・意思決定に関する規程に基づき、適正かつ効率的に担当する職務の執行を行う。

取締役会は取締役、社員が共有する全社的な目標を定め、この目標達成に向けて、迅速な意思決定ができるよう、IT技術を活用した情報システムを構築し、効率的な業務執行体制を確保する。

5) 当社及び子会社の取締役等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

当社は、「創立の根本精神及び経営理念」のなかで、取締役及び使用人に対し、法令遵守は当然のこととして、社会の構成員に求められる高い倫理観、価値観に基づき誠実に行動することを求めている。

取締役会は、企業統治を一層強化する観点から、実効性ある内部統制システムの構築と会社による全体としての法令・定款遵守の体制の確立に努める。

企業理念、企業行動規範、企業倫理規程等、コンプライアンス体制にかかる規程を役職員が遵守し、自ら定めた高い倫理観を持続しながら企業活動を行うためのコンプライアンス教育・啓発を行う。

内部監査担当による監査と監査等委員による監査を充実させ、内部統制システムの有効性を確保し、課題の早期発見と是正に努める。

法令違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見と是正、通報者の保護を図る。法令上疑義のある行為等について従業員が直接情報提供を行う手段としてホットラインを設置・運営する。

6) 当社並びにその親会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

当社グループの企業は経営理念を共有しており、取締役及び使用人に対し、当社同様高い倫理観、価値観に基づき誠実に行動するよう求めている。

子会社の経営については、子会社の独立性を尊重しつつ関係会社管理規程に基づき適切な管理を行う。子会社の事業に関して責任を負う取締役を任命し、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与え、本社はこれらを推進し運営管理する。

内部監査部門は、当社グループの企業活動が適法・適正かつ効率的に行われるよう、グループ企業全社について業務の遂行状況及び内部統制の状況について監査する。

監査等委員は、連結経営に対応したグループ全体の監視、監査を実効的かつ適正に行えるよう会計監査人及び内部監査担当と密接に連携する。

7) 監査等委員がその職務の補助を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

内部監査部門に所属する使用人は、監査等委員が求めたときは、その指揮命令のもとに監査等委員の職務の補助を行う。

8) 前号の使用人の取締役からの独立性の確保に関する事項

監査等委員の補助業務を担当中の内部監査担当員は、監査等委員の指揮、監督のもと、他の取締役の指揮、監督は受けないものとする。

内部監査担当の人事、組織の変更等については予め監査等委員会の同意を必要とする。

9) 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査等委員に報告をするための体制その他の監査等委員への報告に関する体制

取締役及び使用人は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する職務の執行状況について報告を行う。

取締役及び使用人は、当社グループの事業、組織に重大な影響を及ぼす決定、内部監査の実施状況、コンプライアンス・ホットラインによる通報状況及びその内容については遅滞なく監査等委員会に報告する。

取締役及び使用人は、職務執行に関して重大な法令・定款違反もしくは不正行為の事実または会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときは、遅滞なく監査等委員会に報告する。

取締役及び使用人は、監査等委員が事業に関する報告を求めた場合、または監査等委員が業務及び財産の状況を調査する場合、迅速かつ確実に対応し、監査等委員に協力する。

報告の方法(報告者、報告受領者、報告時期等)については、取締役会と監査等委員会との協議により決定する方法による。

10) 監査等委員会及び監査等委員へ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体制

監査等委員会及び監査等委員へ報告を行った当社グループの取締役及び従業員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことをいっさい禁止する。

11) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他職務の執行について生ずる費用又は債務の処理にかかる方針に関する事項及びその他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役は、監査等委員による監査に協力し、監査にかかる諸費用(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)については監査の実効性を担保するべく予算を措置する。また、前払等の請求がなされた場合は担当部署において審議の上、速やかに当該費用または債務を処理する。

代表取締役は、監査等委員と定期的な会合を持ち、会社運営に関する意見交換及び意思の疎通を図る。また、経営計画会議など業務の適正を確保する上で重要な会議への監査等委員の出席を確保する。

監査等委員会は、内部監査部門の実施する内部監査にかかる年次計画について事前に説明を受け、その修正等を求めることができる。また、内部監査の実施状況について適宜報告を受ける必要があると認めるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる。

監査等委員は、独自に意見形成するため、監査の実施にあたり必要と認めるときは、自らの判断で、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他アドバイザー等の外部専門家との連携を行うことができる。

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

当社グループの取締役および従業員は「ジエールサイエンスグループ企業行動指針」および「コンプライアンス規程」を徹底し市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し関係を遮断します。警察当局や顧問弁護士等の外部専門機関と連携を図り対応を行うこととしております。

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

【適時開示体制の概要】

1) 会社情報適時開示の担当部署及び情報取扱責任者について

担当部署 管理本部

情報取扱責任者 管理本部長 麻田 俊弘

2) 決算情報に関する適時開示

決算業務は経理部が担当し、さらに総務部が協力し迅速かつ正確な処理に努めております。

子会社を含め、年間予算を月次予算に展開し、月次決算にて予実分析を行っております。

月次予実分析により年間予算に対する進捗状況を管理し、適時開示につなげるとともに四半期を含めた決算の早期開示を図っております。

3) 会社情報適時開示への取り組みについて

当社は会社情報を積極的に開示していく方針であり、取引所及び主幹事証券会社との連絡をより密接にするために、会社情報の開示担当者として情報取扱責任者を定め、各種通知、事務連絡等を迅速かつ円滑に行い、適時、適切な企業情報開示に努めております。

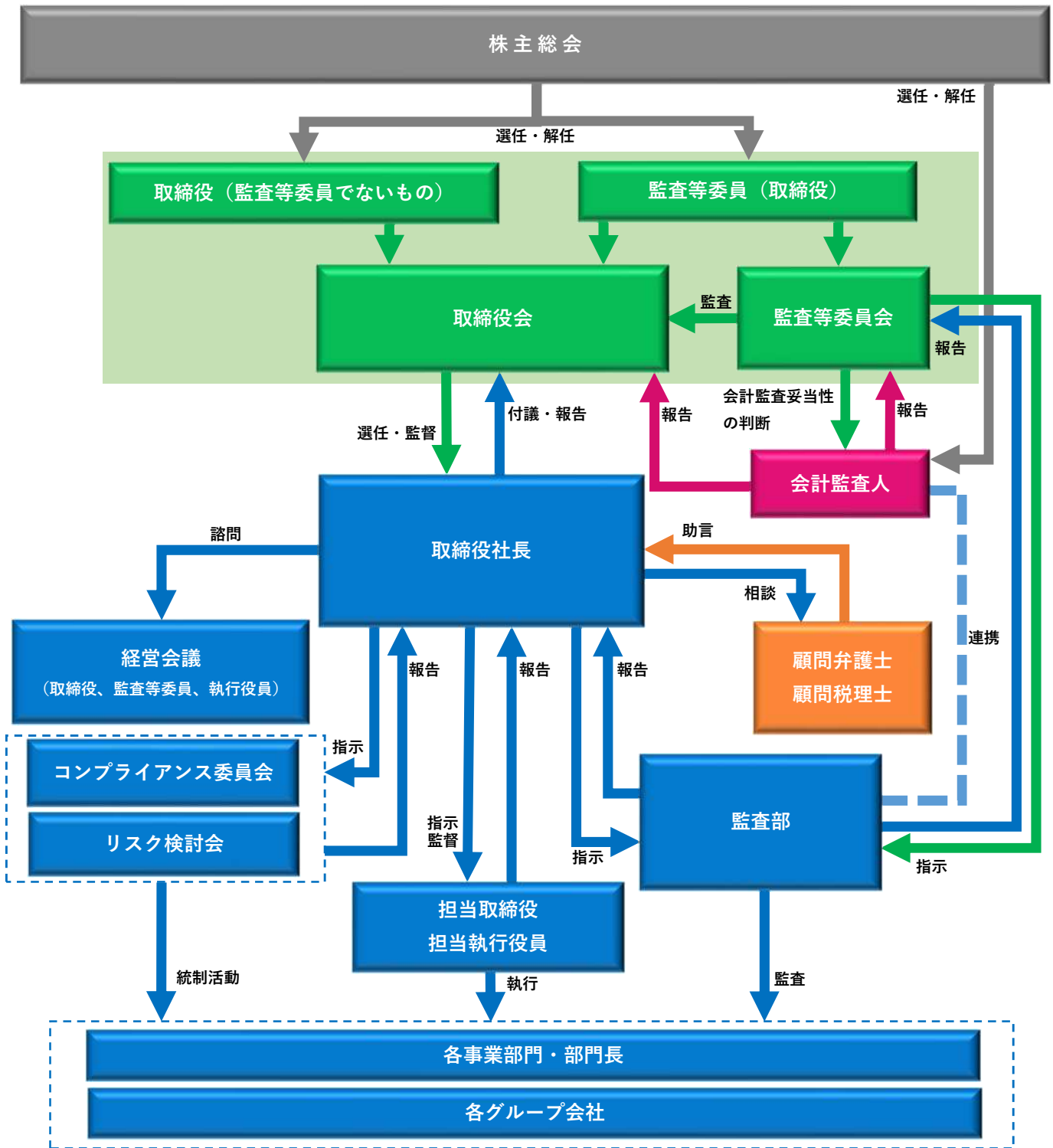
情報取扱責任者は、役職員が業務上知りえた内部情報を一元管理し、重要な情報は直ちに社長に報告するとともに、開示の要否について判断しております。

情報取扱責任者は、社内経営情報の早期把握に努め、必要に応じて取引所、主幹事証券会社、監査法人等の指導、助言を得ながら、開示の要否について速やかに判断するよう心がけております。

IR活動につきましては、資本市場における正当な評価を受けることの重要性に鑑み、社長自ら率先して取り組んでおります。今後はホームページを一層充実させること等により、さらに広く公平な開示に努めてまいります。

内部管理体制の適切性や有効性については、内部監査等により定期的に検証し、その結果を必要に応じて問題点の改善、是正に関する提言とともに経営者に報告する体制としております。

【コーポレートガバナンス体制図】



【補充原則4-11①取締役会の構成に関する考え方、各取締役のスキル】別添資料 スキル・マトリックス

氏名	当社における地位	企業経営	ESG SDGs	国際ビジネス	業界知見 マーケティング	研究開発 生産技術	財務会計	法務 リスク管理	人事労務
園田 育伸	取締役社長	●	●		●		●		
高橋 寛	取締役副社長	●		●	●	●			
増田 勇	取締役	●	●		●	●			●
手川 英一	取締役	●		●	●				●
石川 和弥	取締役常勤監査等委員 (社外取締役)	●		●			●	●	●
谷口 茂樹	取締役監査等委員 (社外取締役)	●					●	●	●
森田 岳人	取締役監査等委員 (社外取締役)		●				●	●	●

※上記は、取締役の有する全ての知見・経験を表すものではありません。