

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、経営の透明性、客観性、健全性を確保し、企業価値の継続的な向上と社会から信頼される会社を実現するため、コーポレート・ガバナンスの体制強化を、

経営の最重要課題の一つとして取り組んでおります。

また、当社は、株主の皆様や当社製品をご利用いただいているお客様、その他のすべてのステークホルダーに支えられていることを常に意識し、企業価値の最大化を図ることが、これらの方々の期待に応えることにつながるとの認識に立ち、事業展開を行っております。

そのためには、コーポレート・ガバナンスの体制は不可欠なものであり、経営監視機能の充実にも意識した運営を心がけております。

また、当社は、2023年6月29日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、

同日をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員会設置会社への移行により、監査等委員会を設置し、

議決権を有する監査等委員である取締役により取締役会の監査機能を一層強化し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図っております。

会社の機関としては、株主総会、取締役会、監査等委員会を設置しております。

なお、当社の取締役会は、業務執行に関する意思決定機関として、取締役(監査等委員であるものを除く)3名(全て社内取締役)、監査等委員である取締役3名(社外3名)で構成されております。

取締役会は、事業経営の方針に関する事項等、取締役規程に定める決議事項を審議、決議する機関であり、毎月開催される定例取締役会のほか、必要に応じて臨時の取締役会を開催しております。

【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】

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

【原則1-2 株主総会における権利行使】

当社は株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識しており、今後はより多くの株主が株主総会に出席出来るよう、開催日について、株主総会集中日と予測される日を避けて設定することを検討してまいります。また、出席出来ない株主については、議決権行使書の郵送による議決権行使方法を用意し、株主が議決権を行使しやすい環境を整えております。なお、インターネットによる電子行使の導入や議決権電子行使プラットフォームの利用についても今後検討してまいります。

【補充原則1-2-4 株主総会における権利行使】

当社は、当社の株主構成を踏まえ、インターネットによる電子行使や議決権電子行使プラットフォームは導入しておらず、また株主総会招集通知の英語版も作成しておりません。今後の株主構成の推移を勘案し、上記の対応を検討してまいります。

【補充原則1-2-5 実質株主による議決権行使】

当社は、現在は定款で議決権行使に係る株主人数の制限、代理行使を株主に限定する旨定めておりますが、今後必要性に応じて対応を検討してまいります。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、政策保有株式を原則として保有いたしません。保有する場合は取引先との関係維持強化を目的としており、保有の適否は毎年取締役会にて検証することとしております。なお、個別の政策保有株式の保有目的や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の具体的な精査の方法、及び当該内容の開示については、今後の検討課題であると認識しております。

【補充原則2-2-1 行動準則の定期的レビュー】

当社の取締役会は、行動準則の浸透についての重要性を認識しているものの、適切なレビューを確立出来ておりません。今後の検討課題として、継続的に検討してまいります。

【原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題、補充原則2-3-1 サステナビリティを巡る課題への対応】

当社は、サステナビリティに関する課題について、当社が具体的に対処すべき課題を明確にし、その具体的な対処法を開示できるような取り組みを、継続的に検討してまいります。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保】

当社は、女性社員の活躍が会社の持続的な成長を確保する上での強みとなることを認識しております。現在女性の役員、管理職はおりませんが、過去には管理職にあり、性別に捉われずに選定する方針です。今後も多様性の確保も考慮しながら、能力、経験等を重視した選定を行ってまいります。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社では性別、国籍、採用形態等の多様性を考慮しながら、能力、経験等を重視して管理職への登用を行う方針です。現在、女性、外国人の管理職はおりません。比率の確保のみを目的とした目標数値設定ではなく、本質的な多様性を実現できる様、努めてまいります。

【補充原則2-5-1 経営陣から独立した内部通報窓口の設置】

当社は、社内の内部通報窓口を管理本部に設置しておりますが、取締役副社長が管理本部長を兼任していることから、経営陣から独立はしておりません。今後、経営陣から独立した窓口の設置を検討してきます。また、内部通報に関する内部規程に情報提供者の不利益取扱の禁止に関する事項を定めております。

【補充原則3-1-2 英語での情報開示】

当社は、当社の株主構成を踏まえ、株主総会招集通知、株主通信の英語版を作成しておりません。今後の自社の株主における海外投資家等の

推移により、英語での情報開示・提供の実施を検討してまいります。

【補充原則3-1-3 サステナビリティに関する取組】

当社のサステナビリティの取組みの開示につきましては、今後検討してまいります。

【補充原則3-2-1 外部会計監査人の選定・評価基準】

当社は、外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っておりますが、外部会計監査人候補の評価に関する明確な基準は作成しておりません。

今後必要に応じ、監査役会にて協議・決定する予定です。

【補充原則4-1-2 中期経営計画の策定、原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、当社の事業特性、市場変化の速度に鑑み、中期経営計画等の開示を控えております。

【補充原則4-1-3 後継者計画の策定】

当社は、代表取締役社長の後継者計画は現時点においては明確に定めておりませんが、重要な課題であると認識しており、今後取締役会において、代表取締役社長に求められる人格・経験・見識等について議論し、後継者計画の策定の要否も含め検討してまいります。

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社の取締役会は、経営陣幹部からの提案を随時受け付けており、上程された提案につきましては十分に審議しております。また、その実行にあたり、経営陣幹部の意思決定を尊重しております。

なお、現時点では業績運動や自社株報酬など、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブの仕組みはございませんが、今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4-2-1 中長期的な業績と連動する報酬】

当社は、現時点では自社株報酬等の報酬制度は導入しておりませんが、報酬制度が経営陣の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、今後の検討課題としてまいります。

【補充原則4-2-2 サステナビリティについての基本的な方針の策定】

当社は、現時点ではサステナビリティを巡る基本的な方針は策定しておりません。今後、策定を検討してまいります。

【補充原則4-3-1 経営陣幹部の選任及び解任】

当社の取締役会は、経営陣幹部を選解任するための特別な要件、基準等は定めておりません。今後必要に応じ、策定を検討してまいります。

【補充原則4-3-2 最高経営責任者等の選任】

当社の取締役会は、代表取締役社長を選解任するための特別な要件、基準等は定めておりません。また、後継者計画も現時点においては明確に定めておりませんが、今後計画の策定を検討してまいります。

【補充原則4-3-3 最高経営責任者等の解任】

当社の取締役会は、代表取締役社長を選解任するための特別な要件、基準等は定めておりません。ただし、代表取締役社長の職務懈怠や公序良俗に反する行為等によって企業価値が著しく毀損したと認められ、代表取締役社長の解任が客観的に必要と判断される場合には、社外取締役が出席する取締役会において十分に審議した上で決議いたします。

【原則4-10 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いますが、現状、任意の仕組みの活用は行っておりません。

当社の取締役会は、取締役5名、監査役会は、監査役3名で構成されております。

当社の企業規模等を鑑み、現状の体制が適切であると判断しておりますが、今後必要に応じて任意の仕組みの活用を検討してまいります。

【補充原則4-10-1 任意の諮問委員会の設置】

当社は監査役会設置会社であり、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しておりません。取締役の候補者の推薦等の決定にあたっては、社外取締役及び社外監査役から幅広い専門知識と豊富な経験を活かした意見及び助言を得ております。また、取締役の報酬についても社外取締役の助言を受けておりますが、今後、より社外取締役の意見が反映できる体制を構築してまいります。

【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、専門分野等のバランスや多様性を考慮した構成とすることを基本としており、定款の定めに従い10名以内としております。

現時点では、特にジェンダーや国際性の面に関して十分な構成になっておりませんが、今後ジェンダー及び国際性の面を含む多様な取締役を選任できるよう努めてまいります。また、常勤社外監査役については、公認会計士としての高い専門知識や会社経営等豊富な経験を有しております。

【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方】

当社は、各取締役のスキル・マトリックスは、開示しておりません。招集通知及び有価証券報告書に記載している役職、経歴、選任理由により各取締役の役割、経験等は理解できるものと考えておりますが、今後スキル・マトリックスの開示も検討してまいります。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況】

当社は社外役員について、各役員が専門的な知識と豊富な経験に基づいた観点から経営に寄与することを重視しており、他社との兼務数のみをとって取締役、監査役の役割・責務を果たすことができないとは判断しておりません。なお、社外役員の兼任状況は株主総会招集通知、有価証券報告書で開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果を今後の取締役会の運営に活かし、より高次の企業経営を遂行していくことは重要であると認識しています。しかしながら、実効性の分析に係る具体的な枠組み作りや取締役会での評価方法等の検討には相応の時間を要し、実効性評価は実施していません。取締役会全体の実効性の分析・評価について、今後検討します。

【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役・監査役に期待される役割・責務を適切に果たすために必要と思われるトレーニングについては、各役員からの申し出に基づき費用の支援等を行っております。ただし、トレーニングの機会の提供・斡旋は行っておりません。今後必要に応じ、検討してまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社では、変化する情勢・法令等に対応するため、適宜、取締役・監査役に対して、有識者による説明会や勉強会への参加は行っているものの、トレーニングの方針として明確に定めたものは無く、今後必要に応じ整備することを検討してまいります。

【補充原則5-1-2 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主が対話を希望する場合、面談等によりその機会を極力提供し、上場会社としての説明責任を全うするとともに、建設的な対話の中で得た貴重な意見や要望を、その後の経営に活かすために代表取締役社長や取締役副社長が直接面談に臨むことを基本方針としております。対話時のインサイダー情報の管理に関しては、インサイダー情報の取扱いに関する社内規程を定めております。また、IR、総務、財務、経理、法務を全て管理本部に集約しており、有機的な連携を図っております。

ただし、株主との個別面談以外の対話の手段について、充実出来ておらず、今後の検討課題と認識しております。

【補充原則5-2-1 事業ポートフォリオに関する基本的な方針】

当社は、事業内容や経営戦略、経営方針等について有価証券報告書に記載しておりますが、中期経営計画の開示は行っておりませんが、事業ポートフォリオの基本方針等についても説明は行っておりません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者取引を行う際は、取締役会規程により、事前に取締役会決議を要することとしております。また、運用に関しては、社内で策定した関連当事者取引ガイドラインに従うこととしております。

【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、企業年金制度を導入していません。

【原則3-1 情報開示の充実】

()経営理念、経営戦略、経営計画

()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「1.1. 基本的な考え方」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

・取締役の報酬は、役位、担当業務、経歴等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

・取締役の基本報酬は、月例の固定報酬と賞与とし、従業員の給与体系を念頭に、基本方針に従い決定することとしております。

・具体的な決定手続きは、取締役会決議にもとづき代表取締役社長が、具体的内容の決定について委任を受けるものとし、取締役会は当該権限が適切に行使されるよう監督機能を担う社外取締役に原案を詰問し答申を得るものとし、代表取締役社長は当該答申の内容にしたがって決定しなければならぬこととしております。

()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

・経営陣幹部の選解任について基準等は設けておりません。また、取締役・監査役候補の指名については、知識、経験や能力等を総合的に判断することとしております。

()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

・取締役候補者及び監査役候補者について、株主総会参考書類において経歴その他の事項を開示しております。

【補充原則4-1-1 取締役会の決定事項および経営陣に対する委任の範囲】

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程に定めています。また具体的な業務の執行については、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】

当社は、独立社外取締役候補者の選定にあたっては、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、当社の経営全般にご指摘ならびにご意見をいただける人格、識見、能力を重視しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、取締役副社長が統括する管理本部を担当部門とし、株主との建設的な対話を行っております。なお、株主が面談を希望する場合、上場会社としての説明責任を全うするため、可能な限り対応することとし、対話の中で得た貴重な意見や要望を、その後の経営に活かすために代表取締役社長や取締役副社長が直接面談に臨むことを基本方針としております。また、対話時のインサイダー情報の管理に関しては、インサイダー情報の取扱いに関する社内規程を定めており、適切に管理を行っております。

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(%)
株式会社テラスホールディングス	12,403,866	35.30
熊崎 友久	2,216,300	6.30
上田八木短資株式会社	476,500	1.35
渡邊 悦子	447,600	1.27
JPMorgan証券株式会社	432,300	1.23
インターウォーズ株式会社	380,000	1.08
日笠 幸之	380,000	1.08
松井証券株式会社	344,000	0.97
株式会社山眞コンサルティングオフィス	331,000	0.94
戸田 佳男	309,300	0.88

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

大株主の状況は、2023年3月31日現在の状況です。

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	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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

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	10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	6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	1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	
山根 正裕	公認会計士												
神田 泰行	弁護士												
木佐木 之恵	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	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
山根 正裕				公認会計士として監査業務、会計・税務業務に従事し、これまでの専門的な知識と経験から社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断いたしました。 また、当社の親会社や兄弟会社、主要株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性についての問題は存せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
神田 泰行				企業法務を中心とした弁護士経験を有し、他社の監査役を務めるなど、監督機能の強化に貢献することを期待しております。特にコンプライアンス及びガバナンス面の強化が期待されます。同氏は過去に直接会社経営に関与した経験はありませんが、上記理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断いたしました。
木佐木 之恵				監査法人にて培われた専門的な知識と豊富な経験、ならびに会社経営に関する知見を当社の経営に活かしていただくことができると判断いたしました。 取締役会においては、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことを期待しております。

【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	0	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

なし

現在の体制を採用している理由

当社の監査等委員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は、必要に応じて補助すべき従業員を指名することとしています。また、当社の監査等委員を補助する従業員に対する指揮命令権限は、その業務を補助する範囲内において監査等委員に帰属するものとし、取締役及び他の従業員は、当該従業員に対する指揮命令権限を有しません。当該従業員の人事異動、人事評価、懲戒等の人事権に係る事項の決定には、監査等委員の事前の同意を必要とするものとして

います。

また、取締役及び従業員は、経営の重要事項を遅滞なく監査等委員に報告する一方で、監査等委員は内部統制システムや重要な意思決定のプロセス、業務の執行状況を把握するため、取締役会など重要な会議に出席するとともに、稟議書等の業務執行に係る重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役や従業員に対し説明を求めています。

監査等委員がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めない場合には、当社管理本部が監査役との接点になって、監査業務が実効的に行われるようサポートを行っています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、社外取締役3名で構成されており、原則月1回開催され、臨時監査等委員会は必要に応じて臨時開催されています。各社外取締役の取締役会の出席の他、その他重要な会議への出席などを通じて、取締役及び取締役会の業務執行を監視するとともに、経営全般に対する監査機能を発揮しております。

社外取締役を含めた取締役会における意思決定及び業務執行を行いながら、内部監査委員会、会計監査人による適正な監視体制の連携がとれ、牽制機能が強化されていることにより、経営監視機能の客観性と中立性は十分に確保されると考えられることから現状の体制を採用しております。

当社の内部統制システムにつきましては、業種特性や会社規模などに鑑み、上記の取締役会や監査等委員会、その他の会議での協議を通じて、経営監視機能や部門間の相互牽制機能を確保することが最も有効であるとの認識に立ち、運営しております。

【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

1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

業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的として、導入の検討は進めているが、現状は実施していない。

ストックオプションの付与対象者

【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

当社の取締役の報酬等の額については、2023年6月29日開催の第34回定時株主総会において、監査等委員である取締役を除く取締役は、年額270百万円以内、及び、当該金銭報酬とは別枠でストックオプションとして割り当てる新株予約権に関する報酬等の額として年額30百万円以内、監査等委員である取締役は、年額36百万円以内、及び、当該金銭報酬とは別枠でストックオプションとして割り当てる新株予約権に関する報酬等の額として年額4百万円以内と決議されています。

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

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

(取締役報酬(監査等委員である取締役を除く))

a. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能し、株主利益とも連動し、かつ、中期経営計画も踏まえた報酬体系を構築すべく、2021年2月20日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針(以下、「決定方針」という。)について決議いたしました。

b. 決定方針の内容の概要

イ. 基本方針

当社の個々の取締役の報酬の決定は、役位、担当業務、経歴等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

業務執行取締役ならびに監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

ロ. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬と賞与とする。月例の固定報酬や賞与は、従業員の給与体系を念頭に、役位、担当業務、経歴等を総合的に勘案して決定するものとする。

ハ. 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事項

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長が、その具体的内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額の決定とする。

取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、監督機能を担う社外取締役に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定しなければならないこととする。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を補佐する担当セクションや担当者は不在であります。当社の組織規模や経営体制等を鑑み、監査等委員との情報共有は高いレベルでなされているものと認識しており、監査業務は円滑かつ効率的に遂行されております。

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)

当社の取締役会は、業務執行に関する意思決定機関として、有価証券報告書提出日現在、取締役(監査等委員であるものを除く)3名(全て社内取締役)、監査等委員である取締役3名(社外3名)で構成されております。

取締役会は、事業経営の方針に関する事項等、取締役規程に定める決議事項を審議、決議する機関であり、毎月開催される定例取締役会のほか、必要に応じて臨時の取締役会を開催しております。

また、監査等委員会は監査等委員である取締役3名で構成されております。

(取締役会構成員(監査等委員を除く)の氏名等)

取締役会議長: 取締役社長 廣田武仁

構成員: 取締役副社長 桐原威憲

取締役 岩切敏晃

(取締役会構成員(監査等委員)の氏名等)

監査等委員会議長: 社外取締役山根正裕
構成員: 社外取締役神田泰行
社外取締役木佐木之恵

これらのほか、企業理念と法令遵守に対応するため、管理本部を通報窓口とした「内部通報規程」を制定して公正かつ透明性の高い経営体制を目指しております。

更に、当社及び子会社からなる企業集団のリスク管理体制の強化のため、取締役社長を委員長とし、管理本部長、技術本部長を委員とする「リスク管理委員会」を組織し、リスクの種類や内容に応じたリスク全般に関する報告を受けるとともに、リスクへの対応を図っております。

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、2023年6月29日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、同日をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員会設置会社への移行により、監査等委員会を設置し、議決権を有する監査等委員である取締役により取締役会の監査機能を一層強化し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図っております。これにより、監査等委員会、内部監査委員会、会計監査人による適性な監視体制の連携がとれ、牽制機能が強化されていることにより、経営監視機能の客観性と中立性は十分に確保されていることから、現状の体制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

実施していません。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料をホームページに記載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部をIR担当部署とし、同部署内にIR担当者を配置しております。	

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	当社の目標の一つに「顧客」「メーカー」「販売会社」「施工メンテナンス会社」等関連する全ての方々へ最大限の付加価値を創造することであると掲げ社内意識の向上を図っている。

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

当社は、会社法第362条第4項第6号に基づく「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株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」について、以下のとおり取締役会にて決議し、取締役および従業員がコンプライアンスの重要性を認識し、リスク管理を十分踏まえたうえで、適正かつ効率的な業務運営を行うことに努めるとともに、内部統制に関する体制の整備・構築に取り組むものとしております。

a. 取締役及び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ための体制

当社は小規模組織であることからコンプライアンス専担部は設置していませんが、代表取締役直轄の管理本部を相談窓口とし、コンプライアンス規程並びに内部通報規程を制定いたしております。定期的に取締役及び従業員を対象にコンプライアンス研修を実施し、内部通報規程についても、社内イントラに掲載し、定期的に電子メールにて配信、周知させ、企業文化としての一層の定着を図ります。

b. 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

当社では原則毎月1回以上開催される取締役会のほか、取締役の職務の執行に係る情報を文書取扱規程、稟議規程等に基づき適切に保存し、管理を行っています。また、取締役は、これらの文書等を常時閲覧できる態勢としています。

c. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

取締役・本部長等で構成するリスク管理委員会を設置し、当社業務に内在するリスクの洗い出しと、リスク極小化のための具体的方策の検討を行っています。同委員会と管理本部が中心となって規程等の整備を推進しています。

d.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

原則毎月1回以上の取締役会に加えて本部長・副本部長会議を随時開催して、業務全般、人事、組織等の諸問題について協議を行い、原則週1回開催される経営会議で徹底を図ることで、迅速な意思決定と業務遂行を確保しています。

取締役を中心に構成する内部監査委員会では、業務の適切性のみならず効率性についてもチェックを行い、適宜アドバイスを行っています。

e.当社における業務の適正を確保するための体制

組織規程及び職務権限規程を明定し、権限と責任の所在を明確化しております。また、内部監査委員会の監査機能を強化し、業務が適正に遂行されているかのチェックを適宜行うこととしています。

f.当社の監査等委員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及びその従業員の当社の取締役からの独立性に関する事項

当社の監査等委員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は、必要に応じて補助すべき従業員を指名することとしています。

また、当社の監査等委員を補助する従業員に対する指揮命令権限は、その業務を補助する範囲内において監査等委員に帰属するものとし、取締役及び他の従業員は、当該従業員に対する指揮命令権限を有しません。当該従業員の人事異動、人事評価、懲戒等の人事権に係る事項の決定には、監査等委員の事前の同意を必要とするものとしています。

います。

g.当社の取締役及び従業員が当社の監査等委員に報告するための体制、その他の監査等委員への報告に関する体制並びに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

取締役及び従業員は、経営の重要事項を遅滞なく監査等委員に報告する一方で、監査等委員は内部統制システムや重要な意思決定のプロセス、業務の執行状況を把握するため、取締役会など重要な会議に出席するとともに、稟議書等の業務執行に係る重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役や従業員に対し説明を求めています。

監査等委員がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めない場合には、当社管理本部が監査役との接点になって、監査業務が実効的に行われるようサポートを行っています。

h.子会社の業務の適正を確保するための体制

当社から役員を配置し、子会社を管理する体制としています。また、当社子会社は、業務及び取締役等の職務の執行の状況を定期的にグループ経営会議に報告するものとしています。

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

当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を持たず、不当な資金の提供及び便宜供与等の不当要求に対しては毅然とした態度で対応することを基本方針とします。反社会的勢力排除に向け警察、顧問弁護士等の外部専門機関と緊密に連携し、組織全体として速やかに対応できる体制の整備を行っています。なお、万一来備え、警察、顧問弁護士等の関係を強化するとともに、神奈川県企業防衛対策協議会に入会し、研修会への定期的な参加による情報の収集、社内への周知徹底に努めております。

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

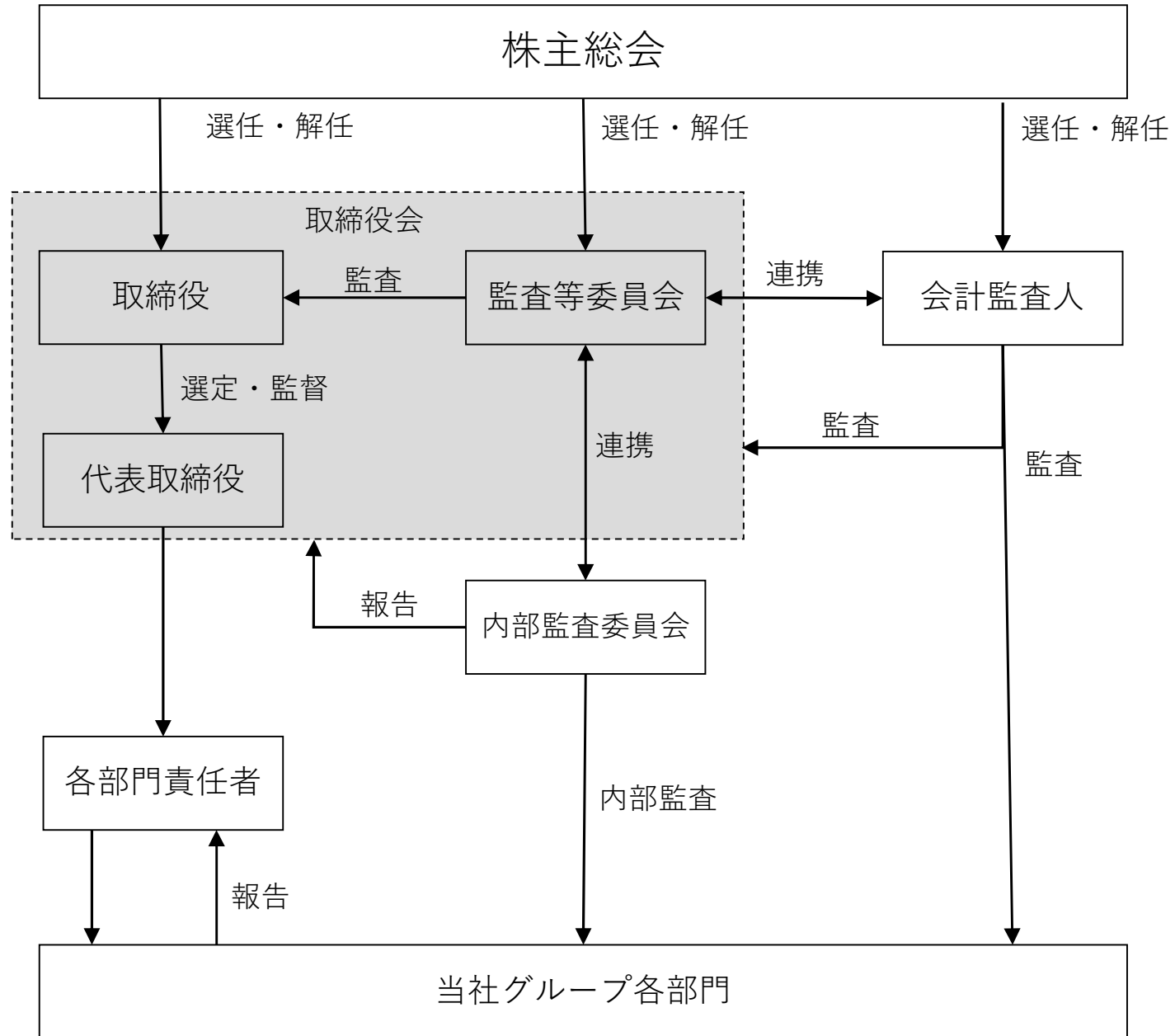
当社は、金融商品取引法および関連法令ならびに証券取引所の定める規定等を遵守し、当社及び子会社の重要な情報の適時適切な開示を行うことを基本としております。

社内の体制としては、情報取扱責任者(管理本部長兼取締役副社長)を置いており、一元的に情報を収集しております。

また、情報取扱責任者は、収集した情報が適時開示対象か否かを適時開示に関する諸規則の定めに基づき判断しております。

開示を要する情報については、所定の機関決定を経た上で、情報取扱担当(管理本部)により、適時適切に開示することとしております。

・内部統制の概要



・適時開示体制の概要

