

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、下記の社訓・事業目的・経営理念に立脚し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、全てのステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための経営体制を構築し、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでまいります。

< 社訓 >

1. 「技術報国」
2. 「仕事に魂を入れて働くこと」
3. 「創意、工夫して業務を改善し、能率を上げること」

< 事業目的 >

1. 事業による企業価値の最大化
2. 事業関係者の幸福、人権尊重の精神の実現
3. 企業の社会的責任の全う
4. 事業による適正利益の追求
5. ステークホルダーに対する利益の分配

< 経営理念 >

「社会のニーズに応える技術と誠実な
『ものづくり』により企業価値を高め、
社業を通じて社会に貢献する。」

コーポレートガバナンスに関する基本方針については、石井鐵工所コーポレートガバナンス・ガイドライン(以下、「ガイドライン」という。)を取締役会決議により制定し、当社Webサイトに掲載しております。

<https://www.ishii-iw.co.jp/sustainability/>

【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】

【原則4 - 11. 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

当社は、財務・会計に関する十分な知見を有している者に該当する監査等委員を選任しておりません。会社の業容等に鑑み、現在取締役の人数を7名と少数にしておりますが、今後も取締役会に求められるスキルと適正規模を両立させる観点から取締役会の構成について必要に応じて見直しを行ってまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4. 政策保有株式】

< 政策保有株式の縮減に関する方針並びに保有の適否の検証内容 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・当社は、取引先との安定的・長期的な取引関係の構築、業務提携、又は協働ビジネス展開の円滑化および強化等の観点から、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式等を取得し保有することができるものとする。(ガイドライン第22条第1項)

・当社は、前項に基づき保有する上場株式等(以下、「政策保有株式」という。)について、保有するうえでの中長期的な経済合理性や、取引先との総合的な関係の維持・強化の観点からの保有効果等について検証し、取締役会において報告を行う。その結果、保有する意義や合理性が認められない場合には、各種考慮すべき事情に配慮した上で、原則売却する。(ガイドライン第22条第2項)

< 政策保有株式の具体的な議決権行使基準 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、株式保有の趣旨に鑑みて、当該会社の株主総会の議案に対し、当該会社の経営状況および当社の事業運営に対する影響等を考慮して、適切に議決権を行使する。その際、当該会社の業績等の長期低迷や組織再編、重大なコンプライアンス違反の発生等の事情により、議決権行使にあたり特別な注意を要する場合には、当該会社との対話を含め、十分な情報を収集の上、議案に対する賛否を判断する。(ガイドライン第22条第3項)

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

< 関連当事者間取引の管理体制 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・株主の利益を保護するため、役員等の当社関係者がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引を行うことを防止することに努める。

(ガイドライン第18条第1項)

・取締役および主要株主等との取引について、重要な取引または定型的でない取引については、取締役会による承認を要するものとする。(ガイドライン第18条第2項)

[原則2 - 4 - 1]

<女性・外国人・中途採用者それぞれについて、中核人材の登用等における多様性の確保についての「考え方」、自主的かつ測定可能な「目標」及び「その状況」>

<多様性の確保に向けた「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」>

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・女性の活躍促進を含むダイバーシティを推進し、多様性を強みとする企業風土の醸成に努め、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を定め、その状況を開示する。(ガイドライン第24条第4項)

・中長期的な企業価値向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針を定め、その実施状況を開示する。(ガイドライン第24条第5項)

中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方等については、当社Webサイトに掲載しております。

<https://www.ishii-iiv.co.jp/sustainability/>

[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]

当社が実施する企業年金は日本産業機械工業企業年金基金です。同基金は、同種同業の企業が集まってつくられた確定給付企業年金制度の基金であり、法令及び規約に基づき独立した機関により運営されており、コードの対象となる企業年金ではありません。

[原則3 - 1 . 情報開示の充実]

<経営理念等、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・基本方針>

・経営理念等及びコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針については、「1 . 基本的な考え方」の通りです。

・現在当社は、2022年3月期から3ヵ年の中期経営計画を推進しており、当社Webサイトに中期経営計画の概要等を掲載しております。

<https://www.ishii-iiv.co.jp/strategy/>

・当社は、年2回決算説明会を実施し、動画(直近実施分)及び資料(和文・英文)を当社Webサイトに掲載しております。

<https://www.ishii-iiv.co.jp/results/>

<取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬決定の方針・手続き>

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)(社外取締役を除く。)の報酬制度は、当社の業績等の評価を踏まえ、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計し、指名・報酬委員会における審議を経て、取締役会にて決定するものとする。(ガイドライン第14条第1項)

・取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬である基本報酬及び業績連動報酬(短期インセンティブ)、並びに譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ)で構成する。金銭報酬は月例報酬で支給することとし、賞与は支給しない。(ガイドライン第14条第2項)

・取締役の報酬は、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して取締役会で承認された報酬基準に基づいて支給する。(ガイドライン第14条第3項)

・取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して取締役会で承認された報酬基準に基づいて支給する。(ガイドライン第14条第4項)

・取締役(社外取締役)の報酬は、職務執行の対価として毎月固定額の月例報酬のみを支給するものとし、その個人別の報酬等の額は、その責任と役割に応じ、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう他社水準等をも考慮しながら、総合的に勘案して、指名・報酬委員会における審議を経て、取締役会にて決定するものとする。(ガイドライン第14条第5項)

<監査等委員である取締役の報酬決定の方針・手続き>

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・監査等委員である取締役の報酬は、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月例報酬によるものとし、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して監査等委員である取締役の協議によって決定する。(ガイドライン第15条)

<経営陣幹部の選解任の方針と手続>

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、業務執行役員を選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、指名・報酬委員会における審議を経た上で、適切に実行する。(ガイドライン第3条第8項)

<取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名方針・手続>

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)としての職務を適切に遂行できる人物を取締役候補者として指名する。指名の際には、指名・報酬委員会における審議を経るものとする。(ガイドライン第7条第1項)

・取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や当社の業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。(ガイドライン第7条第2項)

・取締役候補者のうち社外取締役候補者は、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、当社の企業活動に助言を行うことができる人物であることを要する。(ガイドライン第7条第3項)

<監査等委員である取締役候補者の指名方針・手続>

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え監査・監督実務を適切に遂行できる人物を監査等委員である取締役候補者として指名する。なお、指名の際には、指名・報酬委員会における審議を経るとともに、監査等委員会の事前の同意を得るものとする。(ガイドライン第12条第1項)

・監査等委員である取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、人格・見識に優れた人物であるとともに、会社経営や当社の業務に精通した人物、または、法曹、行政、会計、教育等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物であることを要する。(ガイドライン第12条第2項)

・監査等委員である社外取締役候補者については、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、当社の企業活動に助言を行うことができる人物であることを要し、他社での経営経験を有する者を含めるものとする。(ガイドライン第12条第3項)

< 取締役の個々の選任・指名についての説明 >

当社Webサイト(<https://www.ishii-iiw.co.jp/report/>)の株主総会招集通知に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則3 - 1 - 3】

< サステナビリティについての取組み >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)の重要性に鑑み、サステナビリティ推進基本方針を定め、役員および従業員の意識を高めるとともに、ステークホルダーに配慮しながら課題解決に向け積極的な取り組みを推進することを通じ、社会の持続可能な発展と当社の企業価値の向上を図る。(ガイドライン第3条第10項)

・気候変動などの地球環境問題への配慮、人権尊重、従業員の健康・労働環境問題への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理等のサステナビリティを巡る課題について、積極的かつ能動的に取り組むよう努める。(ガイドライン第24条第3項)

サステナビリティについての取組みについては、当社Webサイトに掲載しております。

<https://www.ishii-iiw.co.jp/sustainability/>

< 人的資本や知的財産への投資等 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、当社の競争優位・差別化を維持・強化し、イノベーションを生み出すことを通じた持続的な企業価値の向上と、経営戦略・中期経営計画の実現可能性の観点から、人的資本への投資等の人材戦略、及び知財を始めとする無形資産への投資・活用戦略、並びに事業ポートフォリオに関する戦略の実行を監督する。(ガイドライン第3条第11項)

・人的資本への投資に関するガバナンスとしては、取締役会において、CHRO(最高人事責任者:Chief Human Resource Officer)を選定し、同取締役が、当社の人材戦略の原案及び適切なKPIを策定し、指名・報酬委員会及び取締役会において審議の上、決定し、実行を監督することとしております。

・人的資本への投資の内容については、当社Webサイト(<https://www.ishii-iiw.co.jp/sustainability/>)の石井鐵工所グループのマテリアリティの「4働きがいのある職場環境の整備と事業活動における人権の尊重」をご参照下さい。

・知的財産への投資については、下記のとおり考えております。

当社は、知的財産は、特許権、商標権、意匠権、著作権といった知財権に限らず、技術、ブランド、デザイン、コンテンツ、データ、ノウハウ、顧客ネットワーク、信頼・レピュテーション、バリューチェーン、サプライチェーン、これらを生み出す組織能力・プロセス等を含むものと考えております。

知的財産への投資に関するガバナンスとしては、取締役会において、知的財産担当取締役を選定し、同取締役が、社内の幅広い知的財産を全社的に統合・把握・管理する体制を整備するとともに、知的財産への投資・活用戦略の原案及び適切なKPIを策定し、取締役会において審議の上、決定し、実行を監督することとしております。

知的財産への投資の内容としては、鉄構事業では、2021年5月に公表した中期経営計画において掲げた脱炭素社会への対応に関し、今後、アンモニア等各種低温タンク、球形タンク等の市場拡大が見込まれることから、関連する知的財産に対し積極的な投資を行ってまいります。特に、2022年1月に締結したJFEエンジニアリング株式会社との業務提携契約を通じ、同社と協力して、アンモニア貯蔵設備の大型化等に係る知的財産を含む研究開発投資を行ってまいります。

不動産事業では、これまで賃貸マンション、物流施設、商業施設、保育園等幅広い業種を対象として自社所有地にテナントが希望する仕様で賃貸建物を建設し、テナントと長期契約を締結することにより、長期的かつ安定的な賃料収入を得てまいりましたが、今後も、積極的に社外から幅広く関連する知的財産を取得し、中期経営計画で掲げた羽田地区の再開発等を推進する方針です。

・中期経営計画における中長期成長投資方針では、「売上高の5%程度を目標に成長投資を行い、企業価値向上を目指す」としており、それには鉄構事業及び不動産事業における人的資本への投資及び知的財産への投資が含まれております。

【補充原則4 - 1 - 1】

< 経営陣に対する委任の範囲の概要 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、独立した客観的な立場から、業務執行役員による職務執行をはじめとする経営全般に対し実効性の高い監督を行い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促すとともに、収益力・資本効率の向上を図るべく、法令上取締役会が決定すべき事項とされている経営の基本方針の決定、内部統制システムに関する事項の決定、重要な業務執行の決定等を通じて、当社の意思決定を行う。(ガイドライン第3条第1項)

・取締役会は、全部または一部の重要な業務執行の決定について、取締役社長に委任し、取締役社長は、経営会議等の下位の会議体および当該業務の担当役員等に権限委譲を行うとともに、取締役会はそれらの会議体および担当役員等の職務執行の状況を監督する。(ガイドライン第3条第2項)

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

< 独立社外取締役にかかる独立性判断基準 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、別紙の通り「独立社外取締役にかかる独立性判断基準」を制定し、開示する。(ガイドライン第4条第3項)

ガイドライン別紙は、当社Webサイトにガイドラインとともに掲載しております。

【補充原則4 - 11 - 1】

< 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・当社の取締役会の人数は、定款で定める員数である11名以内(取締役(監査等委員である取締役を除く。))は7名以内、監査等委員である取締役は4名以内。)とし、実効性ある経営体制および取締役会における実質的な議論を確保するために必要且つ適切な人数で構成することを基本としつつ、取締役会における知識、経験、能力のバランスおよび多様性が確保されるよう十分配慮して決定する。(ガイドライン第4条第1項)

< スキル・マトリックス >

当社Webサイト(<https://www.ishii-iiw.co.jp/report/>)の株主総会招集通知に記載しておりますのでご参照ください。

【原則4 - 11 - 2】

< 取締役における、他の上場会社の役員の兼任状況 >

取締役における、他の上場会社の役員の兼任状況については、当社Webサイト(<https://www.ishii-iiw.co.jp/report/>)の株主総会招集通知に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3】

< 取締役会の実効性の分析・評価 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・取締役会は、毎年、各取締役の自己評価をベースとして、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。(ガイドライン第9条(5))

取締役会が実施した取締役会の実効性の分析・評価の結果の概要は下記のとおりです。

・当社取締役会の実効性については、取締役による自己評価アンケートおよび取締役会での審議等から、現状の取締役会は十分機能し、結果として取締役会全体の実効性は確保されていると評価しております。一方で、より高い実効性の確保に向けて、いくつかの面において更に改善を図ることができる点もあるとの認識を共有しております。

今後は、これらの指摘事項の改善を進めるとともに、その進捗につき、次年度以降の取締役会実効性評価の一環としてフォローしていくこととしております。

具体例としては、「取締役会の構成」については、取締役会のスキル・マトリックスについて提言がなされ、取締役会に求められるスキル項目に、新たに「組織・人事・人材開発」を追加するほか、「技術革新」に「DX」を追加し、「技術革新・DX」とすることとなりました。

また、早期に独立社外取締役を1名増員し、まずは取締役会における独立社外取締役の比率を3分の1以上とするよう、指名・報酬委員会及び取締役会において議論することとなり、候補者は、当社の取締役会に求められるスキルの観点、及びジェンダー・ダイバーシティを含む多様性の確保の観点から慎重に検討することとなりました。2023年6月29日開催の第157期定時株主総会では、眞実瑞代氏を社外取締役候補者とする監査等委員以外の取締役選任議案を上程し、承認可決され、同氏が就任いたしました。これにより、取締役会における独立社外取締役の比率は42%となり、3分の1以上となりました。

その他、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、目標、人材育成方針及び社内環境整備方針についても提言がなされ、2023年5月11日開催の取締役会において同方針を決議し、当社Webサイトに掲載いたしました。

【補充原則4 - 14 - 2】

< 取締役に対するトレーニングの方針 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。

・当社は、取締役に対し、就任時に当社の事業、財務、組織および内部統制システム等に関する研修を実施する。就任後においては、必要に応じて同様の研修を実施するとともに、当社の事業内容をより深く理解するため、事業所や子会社等の視察等の機会を提供する。(ガイドライン第9条(2))

【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 >

当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。(ガイドライン第21条第2項)

・株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組み等に関する方針は、次のとおりとする。

- (1)株主との対話全般につき、経営管理本部担当役員が統括し、株主との対話にあたっては、総務部が中心となって、経理部等とともに適切に情報交換を行い、有機的に連携する。
- (2)株主との対話は、合理的な範囲で、取締役等が対応する。
- (3)株主との対話の手段を充実させるため、ホームページ等の情報発信を行う。
- (4)対話において把握された株主の意見等については、定期的に取締役等に報告する。
- (5)株主との対話にあたっては、社内規程の定めるところに従い、インサイダー情報を適切に管理する。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[英文開示有り]

・「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」は、当社Webサイトの決算説明会の動画(直近実施分)及び資料(和文・英文)の中で開示しております。

<https://www.ishii-iw.co.jp/results/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LIMITED - HONG KONG PRIVATE BANKING DIVISION CLIENT A/C 8028-394841	487,600	13.47
富国生命保険相互会社	355,300	9.81
日本生命保険相互会社	261,660	7.23
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	222,600	6.15
VASANTA MASTER FUND PTE LTD	176,900	4.88
石井鐵工所取引先持株会	167,773	4.63
クログ株式会社	141,700	3.91
石井宏治	128,451	3.54
天塩倉庫株式会社	100,000	2.76
黒田みか	88,800	2.45

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	3月
-----	----

業種	機械
----	----

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

コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうると考えられる事実等はありません。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11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	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

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		
井本憲邦	他の会社の出身者													
河村 博	弁護士													
當眞瑞代	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
井本憲邦			社外取締役の井本憲邦氏は、当社の取引先である昭和電工株式会社(現社名株式会社レゾナック・ホールディングス)の出身者で、同社の代表取締役等を歴任しており、現在は同社を退職しております。同社と当社との間には、鉄構事業における取引関係がありますが、その取引金額は同社および当社双方の事業規模に比して僅少です。	社外取締役の井本憲邦氏は、真に一般株主と利益の相反する恐れのない独立性の高い方で、当社が定める「独立社外取締役にかかる独立性判断基準」の要件を満たしております。同氏は、昭和電工株式会社(現社名株式会社レゾナック・ホールディングス)の代表取締役等を歴任され、経営者として豊富な知識と経験を有しており、2013年から当社の社外監査役、社外取締役、監査等委員である社外取締役を歴任し、その職責を十分果たしていただいております。今後も、同氏による幅広い見地からの当社経営全般に関する適切な指導および助言、ならびに業務執行に対する適切な監督を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただけるものと判断したことから、社外取締役として選任し、独立役員に指定いたしました。
河村 博				社外取締役の河村 博氏は、真に一般株主と利益の相反する恐れのない独立性の高い方で、当社が定める「独立社外取締役にかかる独立性判断基準」の要件を満たしております。同氏は、法曹として豊富な知識と経験を有しており、2015年から当社の社外監査役、監査等委員である社外取締役を歴任し、その職責を十分果たしていただいております。今後も、同氏によるコンプライアンス、コーポレート・ガバナンスの充実強化等に関する適切な指導および助言、ならびに業務執行に対する適切な監督を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただけるものと判断したことから、社外取締役として選任し、独立役員に指定いたしました。
眞眞瑞代				社外取締役の眞眞瑞代氏は、真に一般株主と利益の相反する恐れのない独立性の高い方で、当社が定める「独立社外取締役にかかる独立性判断基準」の要件を満たしております。同氏は、1999年に白石工業株式会社に入社して以来、同社の人事企画・総務・不動産部門において豊富な経験を有するほか、大手前大学経営学部 助教として、経営学に関する学識を有しております。同氏には、当該知見を活かして特に当社の人的資本への投資、サステナビリティ等に関する適切な指導および助言、ならびに業務執行に対する適切な監督を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただけるものと判断したことから、社外取締役として選任し、独立役員に指定いたしました。

【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	1	2	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

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

当社は、2016年6月28日の取締役会決議により定めた「内部統制基本方針」において、下記の通り定めております。

6. 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、他の取締役(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、指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査等委員会の情報収集活動に資するため、社内出身者で事業に精通した常勤の監査等委員を置くこととし、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かないこととします。

監査等委員会の職務を補助すべき使用人(以下、「補助使用人」という。)については、監査等委員会と協議し、取締役会において補助使用人の設置の必要性を検討したうえで、その人数、地位(役職のレベル)、専属とするか兼任とするか、補助すべき期間等の事項を定めて、その職にあてるといたします。

補助使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下本項において同じ。)からの独立性の確保については、補助使用人の報酬の変更または人事異動については監査等委員会の同意を要するものといたします。

補助使用人に対する指示の実効性の確保については、補助すべき期間(兼任の場合は、補助業務時間中)は、専任の係員として監査等委員会の指示に従うこととし、他の取締役からの指示は一切受けないことといたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(1) 監査等委員会と会計監査人の連携状況

a. 連携状況

監査等委員会と会計監査人は、会合や口頭又は文書による情報交換、監査等委員による会計監査人の監査現場への立会等により連携を図っております。

また、監査等委員会は会計監査人から監査の結果について報告を受けております。

なお、会計監査人がその職務を行う際に取締役の職務執行に関し、不正行為等を発見した場合にも報告を受けることとしております。

b. 会合の頻度、内容

会計監査人との会合は、定期的に年4回実施することに加えて、必要に応じて開催しております。定期的な会合は、事業年度当初に監査等委員会及び会計監査人の監査計画について行い、また四半期末の期末時には監査の実施状況の報告等を行っております。

(2) 監査等委員会と内部監査室の連携状況

a. 連携状況

監査等委員会と内部監査室は、内部監査室が、定期的に内部通報制度の運用状況や通報内容などを報告するとともに、内部監査においても項目ごとに必要に応じて連携して行うこととしております。

b. 会合の頻度、内容

常勤監査等委員と内部監査室は、必要に応じて月1回程度行っております。

また、内部監査室長は、監査等委員会に出席しております。

会合の内容は、内部通報制度の運用状況及び通報内容並びに監査体制、監査計画、監査実施状況、リスク管理、内部統制報告書に関する事項等です。

(3) 会計監査人と内部監査室の連携状況

a. 連携状況

会計監査人と内部監査室は、内部監査室が、会計監査人に対して定期的に監査結果を報告し、意見交換を行うことで、相互連携を図っております。

b. 会合の頻度、内容

会計監査人の会計監査・内部統制監査の都度会合を行っており、年8回程度です。

会合の内容は、監査体制、監査計画、監査実施状況に関する事項等です。

【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	1	1	2	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	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役等の指名、報酬等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、取締役会の下にその諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

当委員会は、社外取締役2名及び取締役社長1名で構成されており、取締役社長の後継者計画、業務執行取締役の選解任、取締役候補者の指名、取締役社長の選定、役員報酬の決定等について取締役会の決議に先立ち審議・答申しております。

委員の氏名は以下のとおりです。

委員長 井本憲邦(社外取締役)

委員 河村 博(社外取締役)

委員 石井宏明(取締役社長)

第157期(2023年3月期)の指名・報酬委員会の活動状況は、同委員会を13回開催し、各委員は全て出席しております。

主な活動内容としては、代表取締役、取締役、執行役員の人選、業務執行体制、後継者計画、監査等委員以外の取締役の報酬制度改定、譲渡制限付株式報酬制度の付与等で、それぞれ取締役会に答申いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数

3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

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)に対し、業績連動報酬等を月額報酬の一部として支給しております。

業績連動報酬等の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、受注高、連結売上高、連結営業利益、連結経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益、ROE、ROICであり、また、当該業績指標を選定した理由は、中期経営計画に基づく年度計画において当該業績指標の目標を設定したためです。

業績連動報酬等の額の算定方法は、事業年度における経営指標の実績並びに職務・プロセスの実績を総合的・客観的に評価し、総合評価点数を算出したうえで、取締役評価のテーブルで最終評価を判定し、別に定める役員毎の業績連動報酬標準額に最終評価毎に定める業績連動報酬への配分率を掛けて算出しております。

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

有価証券報告書と事業報告に、取締役の報酬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

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。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

(1)取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)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、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。)の原案を作成するよう指名・報酬委員会に諮問し、その答申内容を尊重して2021年2月10日開催の取締役会において決定方針を決議し、2023年5月11日に決定方針の改定を決議しております。

(2)決定方針の内容の概要

当社の取締役(社外取締役を除く。)の報酬制度は、当社の業績等の評価を踏まえ、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計し、指名・報酬委員会にて審議の上、取締役会にて決定いたします。具体的には、固定報酬である基本報酬、業績連動報酬(短期インセンティブ)及び譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ)で構成いたします。

取締役(社外取締役を除く。)の基本報酬(金銭報酬)は、月例報酬の一部として支給し、その個人別の報酬等の額は、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、役位、職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定いたします。

取締役(社外取締役を除く。)の業績連動報酬等は、業績向上への意欲を高めるため、受注高、連結売上高、連結営業利益、連結経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益、ROE、ROIC等を業績指標とし、全社及び担当事業の単年度の業績評価と連動するとともに、役位毎の業績連動報酬標準額の一定の範囲で設定し、月額報酬の一部として業績連動報酬を支給いたします。

目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう年度計画において設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行います。

取締役(社外取締役を除く。)の非金銭報酬等は、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ことを目的として、譲渡制限付株式報酬を支給いたします。譲渡制限付株式は、原則として毎年、役位に応じて決定することとし、対象取締役は当社から支給された金銭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ます。対象取締役と当社との間では、以下の内容の譲渡制限付株式割当契約を締結いたします。

譲渡制限付株式割当契約の具体的内容

(a)譲渡制限期間

対象取締役は、譲渡制限付株式割当契約(本割当契約)により割当を受けた日より3年間から40年間までの間で取締役会が予め定める期間(譲渡制限期間)、本割当契約により割当を受けた当社の普通株式(本割当株式)について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

(b)退任時の取扱い

対象取締役が譲渡制限期間満了前に当社の取締役の地位を退任した場合には、その退任につき、任期満了、死亡その他正当な理由がある場合を除き、当社は、本割当株式を当然に無償で取得する。

(c)譲渡制限の解除

上記(a)の定めにかかわらず、当社は、対象取締役が、譲渡制限期間中、継続して、当社の取締役の地位にあったことを条件として、本割当株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。ただし、当該対象取締役が任期満了、死亡その他正当な理由により、譲渡制限期間が満了する前に当社の取締役の地位を退任した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数及び譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものとする。また、当社は、上記の規定に従い譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。

(d)組織再編等における取扱い

上記(a)の定めにかかわらず、当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する事項が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会)で承認された場合には、当社の取締役会の決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式について、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除する。また、当社は、上記に規定する場合、譲渡制限が解除された直後の時点において、譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。

(e)その他の事項

本割当契約に関するその他の事項は、取締役会にて決定する。

取締役(社外取締役を除く。)の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、指名・報酬委員会において検討を行います。取締役会は、指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合を目安として取締役の個人別の報酬等の内容を決定することといたします。

取締役の個人別の基本報酬及び業績連動報酬等の額は、株主総会の決議により定められた取締役全員の報酬総額の最高限度額の範囲内とし、指名・報酬委員会が取締役会から諮問を受け審議し、その結果を取締役会に答申し、取締役会にて決定いたします。

非金銭報酬等である取締役(社外取締役を除く。)の個人別の譲渡制限付株式報酬は、株主総会の決議により定められた取締役(社外取締役を除く。)全員の金銭報酬債権の総額及び募集株式の上限を含む条件の範囲内で決定することとし、取締役の個人別に付与する金銭報酬債権及び割当株式数は、指名・報酬委員会が取締役会から諮問を受け審議し、その結果を取締役会に答申し、取締役会にて決定いたします。

取締役(社外取締役)の報酬制度は、固定報酬である基本報酬(金銭報酬)で構成し、職務執行の対価として毎月固定額の月例報酬のみを支給するものとし、その個人別の報酬等の額は、その責任と役割に応じ、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう他社水準等をも考慮しながら、総合的に勘案して決定いたします。

なお、指名・報酬委員会の構成は、独立社外取締役を委員の半数以上とし、かつ委員長とすることとしております。

取締役(監査等委員)の報酬等の内容に係る決定方針

2016年6月28日開催の取締役会において、取締役(監査等委員)の報酬は、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月例報酬によるものとし、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して取締役(監査等委員)の協議によって決定し、支給すると決議しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員)による監督又は監査と内部監査、監査等委員会監査及び会計監査との相互連携並びに内部統制部門である経営管理本部との関係は、下記の通りです。

社外取締役(監査等委員)による監督又は監査と内部監査との相互連携状況については、社外取締役(監査等委員)は、監査等委員会の一員として、内部監査部門である内部監査室から監査情報を入手し、監査項目ごとに必要に応じて連携して監査を行うこととしております。

社外取締役(監査等委員)による監督又は監査と監査等委員会監査との相互連携状況については、社外取締役(監査等委員)は、監査等委員会の一員として、常勤監査等委員から取締役の業務執行に係る監査に関する報告を受け、監査等委員会での監査に関する議論に参画することにより、取締役会が決定した内部統制が適切に整備及び運用されているかを監査しております。

社外取締役(監査等委員)による監督又は監査と会計監査との相互連携状況については、社外取締役(監査等委員)は、監査等委員会の一員として、会計監査人と会合や口頭又は文書による情報交換、会計監査人の監査現場への立会等により連携を図っております。また、社外取締役(監査等委員)は、監査等委員会の一員として、会計監査人から監査の結果について報告を受けております。なお、会計監査人がその職務を行う際に取締役の職務執行に関し、不正行為等を発見した場合にも報告を受けることとしております。

社外取締役(監査等委員)による監督又は監査と経営管理本部との相互連携状況については、経営管理本部は、社外取締役(監査等委員)に対して事前に取締役会議案の資料を配付・説明する等、取締役会における議案の審議に必要な情報を事前に提供する他必要に応じて監査情報を提供しております。

なお、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、社外取締役(監査等委員)の活動にオブザーバーとして参加し、内部監査、監査等委員会、会計監査、経営管理本部と相互に連携し、監督を実施しております。

【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
石井宏治	名誉会長	社長の諮問に応じて経営上の助言を行う。	非常勤、報酬有。	2023/06/29	1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)

a. 取締役会

当社取締役会は、当社の最高意思決定機関として、経営の基本方針の決定、内部統制システムに関する事項の決定、取締役の職務執行の監督及び最重要案件の審議・決裁を行っております。社外取締役3名を含む取締役会は、取締役の職務執行を監督するとともに経営におけるコンプライアンスの徹底に注力しております。

また、取締役等の指名、報酬等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、取締役会の下にその諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

当委員会は、社外取締役2名及び取締役社長1名で構成されており、取締役社長の後継者計画、業務執行取締役の選解任、取締役候補者の指名、取締役社長の選定、役員報酬の決定等について取締役会の決議に先立ち審議・答申しております。

b. 監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社であります。監査等委員は3名(常勤監査等委員1名)であり、うち2名が社外取締役であります。

なお、当社と監査等委員との間には、特別の利害関係はありません。

c. 執行役員制度・経営会議

当社は、執行役員制度を導入しており、業務執行取締役および執行役員で構成する経営会議を随時開催し、日常の業務遂行のスピードアップを図ると同時に、相互監視体制に基づいた経営を行っております。

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、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに、経営の監督と業務執行を分離し、経営に関する意思決定の迅速化を図るため、当該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

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳については、東京証券取引所及び当社ホームページにて公開しております。

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	当社は、年2回決算説明会を実施し、動画(直近実施分)及び資料(英文を含む)を当社Webサイトに掲載しております。 https://www.ishii-iiw.co.jp/results/	あり
IR資料のホームページ掲載	株主・投資家向けのページに、決算情報および決算情報以外の適時開示資料等を掲載しております。 また、サステナビリティのページに、サステナビリティ推進基本方針、マテリアリティ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 総務部 IR担当役員 経営管理本部担当役員 IR事務連絡責任者 総務部	

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	ガイドライン及び企業行動規範にステークホルダーを尊重する旨の規定があります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、2021年12月9日開催の取締役会において、石井鐵工所グループサステナビリティ推進基本方針、人権基本方針、環境基本方針、サステナビリティ推進規程、マテリアリティを決議し、サステナビリティ経営を推進することといたしました。
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	当社は、ガイドラインに、下記のとおり定めております。 当社は、株主、投資家や社会からの信頼と共感をより一層高めるため、四半期毎の決算や経営政策の迅速かつ正確な公表や開示等、企業情報の適切な開示を図り、企業の透明性を高めていく。(ガイドライン第25条) また、企業行動規範に、関係法令・規則に則って、常に適時適切かつ正確な情報開示に努めると規定しております。

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

内部統制基本方針

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき以下のとおり、当社の業務の適正を確保するための体制を整備いたします。

1. 取締役・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

取締役・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については、「企業行動規範」を制定し、取締役・使用人は、この規範に従って行動することとし、それに加えてコンプライアンスを経営の基本方針として定める「コンプライアンス基本規程」を制定し、取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを徹底いたします。また、コンプライアンスに関する研修等を実施し、取締役・使用人を参加させるとともに、内部監査や、通報者保護を徹底した内部通報制度の運用を通じて、未然に法令・定款違反を防止いたします。

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

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については、「文書管理規程」を制定し、取締役の職務執行や使用人の業務執行にかかる情報を適切に保存・管理するとともに、取締役会や経営会議等の経営に関する諸会議の議事録の作成・保存を徹底いたします。取締役は、常時これらの文書を閲覧できるものとします。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

損失の危険の管理に関する規程その他の体制については、「リスク管理規程」を制定し、それを適切に運用するとともに、リスクをトータルかつ適切に認識・評価し、リスクの影響及び発生可能性を勘案して、対応すべきリスクの優先順位を決定し、内部統制システムを適時・適切に見直すことといたします。全社的なリスク管理を統括する部署は、リスク管理委員会とします。また、取締役会において、本部、事業部、部ごとにリスク管理の責任者となる取締役を定めます。

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

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については、取締役・使用人が共有する全社的な目標を定め、その浸透を図ると共に、目標達成に向けて各部門が実施すべき具体的な目標及び権限分配を含めた効率的な達成の方法を業務担当取締役が定め、取締役会が定期的にその結果のレビューを実施し、効率化を阻害する要因を排除・低減するなどの改善を促すことにより、目標達成の確度を高め、全社的な業務の効率化を実現するシステムを構築いたします。

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

子会社の取締役・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については、1.で定める「企業行動規範」及び「コンプライアンス基本規程」を子会社の取締役・使用人にも適用し、子会社の取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを徹底いたします。

子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制については、3.で定める「リスク管理規程」において、子会社の損失の危険をその対象に含めて管理いたします。

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については、当社が子会社取締役から業務内容の定期的な報告を受け、必要に応じて経営指導を行い、重要案件については事前協議を行うことにより、子会社の取締役の職務の執行の効率性を確保いたします。

子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制については、「関係会社管理規程」を定め、取締役会への報告体制を確立することといたします。

その他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については、当社及び子会社それぞれに、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を負う取締役を任命すると共に、当社経営管理本部において、グループ横断的にそれらを管理、推進することといたします。

6. 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、他の取締役(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、指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査等委員会の情報収集活動に資するため、社内出身者で事業に精通した常勤の監査等委員を置くこととし、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かないこととします。

監査等委員会の職務を補助すべき使用人(以下、「補助使用人」という。)については、監査等委員会と協議し、取締役会において補助使用人の設置の必要性を検討したうえで、その人数、地位(役職のレベル)、専属とするか兼任とするか、補助すべき期間等の事項を定めて、その職にあてることといたします。

補助使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下本項において同じ。)からの独立性の確保については、補助使用人の報酬の変更または人事異動については監査等委員会の同意を要するものといたします。

補助使用人に対する指示の実効性の確保については、補助すべき期間(兼任の場合は、補助業務時間中)は、専任の係員として監査等委員会の指示に従うこととし、他の取締役からの指示は一切受けないことといたします。

7. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告を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

取締役(監査等委員である取締役を除く。以下本項において同じ。)及び使用人が監査等委員会に報告を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については、取締役は、会社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、直ちに監査等委員会に報告するものとし、それ以外に法令・定款違反の事実やそのおそれがある場合は、早急にそれを認識した取締役が監査等委員会に報告することとします。

使用人がこれらの情報を得たときには、早急に業務報告経路か、内部通報制度を使って取締役へ報告するものとし、それを取締役が監査等委員会に報告するものとします。

また、その他経営に関する重要な事項について、取締役が監査等委員会に随時報告することとします。それに加えて、定期的に内部通報制度の運用状況や通報内容などについて取締役が監査等委員会に報告するとともに、取締役と監査等委員会との意見交換会を行い、経営に関する情報を相互に共有いたします。

8. 子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制

子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制については、「関係会社管理規程」に基づき当社経営管理本部長が子会社からの報告を取りまとめ、取締役会に報告することを通して当社の監査等委員会に報告するものといたします。また、内部通報制度の対象に子会社使用人を加え、子会社使用人は、業務報告経路か内部通報制度を使って当社担当部署に報告できるものとし、それを当社取締役が当社監査等委員会に報告するものとします。

9. 監査等委員会に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

監査等委員会に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については、当該報告を理由とした不利な取扱いは一切行わないこととし、その旨を当社及び子会社において周知徹底いたします。また、「内部通報規程」に、通報したことを理由として解雇等の不利な取扱いを行うことを禁ずる旨を明記いたします。

10. 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の当該職務の執行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については、監査等委員がその職務の執行について、当社に対して、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払の請求等をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員の職務の執行に必要な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ことといたします。

その他、監査等委員会の監査が実効的に行われることを担保するために、監査等委員が経営に関する各種会議に出席し、稟議書等の社内文書や各種会議の議事録の閲覧が自由にできるように配慮いたします。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と監査等委員会との意見交換会を行い、経営に関する情報を相互に共有いたします。それに加えて、外部の弁護士との面談、公認会計士との意見交換、内部監査室との連携等を通じて、監査等委員会が的確に情報を把握し監査できるようにいたします。

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、企業行動規範において、「反社会的勢力・団体からの不当な要求に対しては、毅然とした態度で臨み、断固として対決する。」と定め、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を内外に表明しております。

また、反社会的勢力に対する対応統括部署を経営管理本部と定め、組織として対応することを原則とし、弁護士、警察等の外部の専門機関との連携や、社員に対する研修を実施することにより、反社会的勢力との関係を遮断、排除しております。

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

【コーポレート・ガバナンスの充実に向けての検討課題等】

コーポレート・ガバナンスの充実に向けて、今後内外の事例を分析し、当社の規模や実情にあったコーポレート・ガバナンスの構築に努めていく所存です。

【適時開示体制の概要】

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

当社は、上場会社として、企業の透明性や情報開示の重要性を十分認識しており、重要な企業情報の管理と適時適切な開示を行うため、情報管理体制の充実に努めております。

1. 社内体制の状況

(1) 情報管理委員会の設置と情報の集約

重要な情報の管理と適時適切な開示を行うため、情報取扱責任者を委員長とする情報管理委員会を設置し、情報の一元集中化を図っております。

(2) 開示判断体制

「決定事実・決算に関する情報」

決定事実・決算に関する情報は、取締役会等の会社の業務執行を実質的に決定する機関による決議・決定後、情報取扱責任者(情報管理委員長)の指示により速やかに開示しております。

「発生事実に関する情報」

発生事実に関する重要な情報は、発生部門の部門長から情報取扱責任者(情報管理委員長)に報告し、情報管理委員会は適時開示項目に該当するか否かの判断を行い、代表取締役へ報告・協議して速やかに開示しております。

尚、開示の要否について判断が、困難・不明確なものは、必要に応じ東京証券取引所、監査法人、弁護士等と事前相談しております。

2. 情報開示の方法

重要事実が取締役会等で決議・決定された後、情報取扱責任者(情報管理委員長)の指示により金融商品取引法等の関連法令及び東京証券取引所の定める適時開示規則等に従って速やかに開示を行っております。

具体的には、東京証券取引所の適時開示システム(TD net)にて開示し、必要に応じて、プレス発表を行う等、株主・投資家の皆様への積極的な情報開示に努めております。

以上

【参考資料：コーポレートガバナンス体制についての模式図】

