最終更新日：2024年3月28日
Ｊ－イボキン
代表取締役社長 高橋 克実
問合せ先：0791(72)5088
証券コード：5699
https://www.ibokin.co.jp/

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。

Ⅰ 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、継続企業としての収益の拡大、効率的かつ健全な企業経営に向けた目的達成、また企業価値の向上のために法令・定款・各種規程を遵守し、経営倫理並びに会社ルールに基づいて誠実に企業の経営職務の遂行を図ってまいります。こうした経営活動が株主のみならず顧客、従業員、地域社会などから信頼され業界・地域・社会への貢献となることを常に意識し、経営の透明性や健全性に加え、企業活動における企業倫理と法令遵守に基づき行動することでコーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めております。

【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

【原則１－２．株主総会における権利行使】
（補充原則１－２ ④ 議決権の電子行使）
当社は、現状、議決権電子行使プラットフォームの利用や株主総会招集通知の英訳等は行っておりませんが、機関投資家の株主構成等を踏まえ、より株主の利便性も考慮し、必要に応じて検討してまいります。

【原則４－２．取締役会の役割・責務（２）】
（補充原則４－２ ①　経営陣の報酬）
当社は、経営陣の報酬については、毎年定時株主総会後の取締役会で、代表取締役が、企業業績や取締役個人の役位及び成果を適正に考慮し、会社の業績や経営内容、経済情勢等を総合的に勘案して個別の報酬額を決定しており、独立社外取締役及び監査役からも適切な意見及び助言を得ております。監査役の報酬等は監査役会の協議により決定しております。自社株報酬等のインセンティブの導入に関しては、今後必要に応じて検討していく予定であります。

【原則４－10．任意の仕組みの活用】
（補充原則４－10 ①　指名委員会・報酬委員会）
当社は、監査役会設置会社であり、独立社外取締役の人数は、取締役会の過半数に達しておりません。また、指名・報酬委員会など、独立した諮問委員会は設置しておりませんが、本報告書提出日現在に於いて、社外取締役２名及び社外監査役３名を選任し、企業経営に携わってきた豊富な経験及び専門性の高い知識等をもとに、独立かつ客観的な立場から適切な関与及び助言を得る体制を整えております。

【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】
（１）政策保有株式は、必要最小限の保有とします。保有目的が適切であり保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っている銘柄については引き続き保有しますが、適切ではない、または見合っていない銘柄については売却方法の詳細を決定した上で売却します。
（２）政策保有株式は、個別銘柄毎に保有目的が適切か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精査し、保有の適否を定期的に取締役会で報告しております。
（３）議決権は、当該企業の長期的な企業価値の向上に資するよう行使します。組織再編などにより、株主価値が大きく毀損される事態や社会的不祥事等コーポレート・ガバナンス上の重要な懸念事項が生じている場合には反対票を投じます。

【原則１－７．関連当事者間の取引】
当社が役員及び主要株主等関連当事者との取引を行う場合には、当該関連当事者間の取引が当社や当社の株主共同の利益を害することのないよう、予め取締役会による承認を要するものとしております。また、全ての役員に対して、年度末（12月）、関連当事者間の取引の有無について取引調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

【原則２－４．女性の活躍推進を含む社外の多様性の確保】
（補充原則２－４① 中核人材の登用等における多様性の確保）
＜多様性の確保についての考え方＞
当社グループでは、多様な視点や価値観を認め合い尊重することは、会社が持続的な成長を確保するうえで重要であると認識しております。
人権を尊重し、宗教・年齢・性別・国籍などに拘わらず、多様な人材の採用及び管理職の登用についても推進してまいります。
＜多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況＞
（女性の管理職登用について）
当社では女性社外監査役が１名（役員における女性割合12.5%）就任しております。
また、2023年度末時点において、当社の女性社員は41名（社員総数の27.8%）で、女性管理職相当（係長以上）は７名(管理職相当総数の18.4%)です。そのうち部課長は２名（部課長総数の10.5%）、係長は５名（係長職総数の33.0%）です。
女性課長職以上の割合10%以上を継続して維持していくことを目標として、女性の次世代管理職の登用を推進してまいります。
女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し当社Webサイト等に掲載しております。
https://www.ibokin.co.jp/sdgs/employee/
（中途採用者の管理職登用について）

当社では、中途採用者については、事業展開に合わせた即戦力人材としての期待から、毎年中途採用を実施しております。2023年度末時点における中途採用者の割合は当社全体の83.0%、中途採用者のうち管理職は18名(管理職総数の94.7%)で、中途採用者の実践的な実務能力が発揮され、中核人材への登用が進んでおりますので現状維持を目標として、当社グループでは、事業の展開に合わせて、柔軟に中途採用者を即戦力人材として、積極的な採用、中核人材への登用を継続していきます。
（外国人の管理職登用について）
当社では、現時点では外国人の在籍はありませんが、多様な人材の確保という観点において、国籍及び中途・新卒を問わず積極的な採用及び登用を進めていく方針です。

＜人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞
（人材育成方針）
働くことを通して人として成長すること、そのための環境を整備し支援することは人財をつくることであり、そのことが企業の成長に繋がると考え、互いに貢献し合える関係づくりと新しいことにチャレンジしやすい環境整備を大切にしています。
長期ビジョン、中期経営計画を実現するため、『積極行動、情熱行動』をスローガンとして、多様な視点や価値観を認めながら、会社発展や、資源を通して社会の平和と発展に貢献する、というバイタリティあふれる人材育成のための教育体系・研修プログラムを確立します。
（社内環境整備方針）
当社は経営理念のもと、2012年にイボキンフィロソフィ手帳（大感謝手帳）を制定し、毎朝礼にて唱和し、考え方や価値観を共有する機会を研修の場でも実践しています。
そのことをベースとし、今後の人材戦略としては、働きやすさ、働き甲斐により社員が活き活きと活躍する場づくりを目指し、人材の確保・育成を行いつつ、長期ビジョン、中期経営計画を実践できる体制を整備します。
働きやすい環境整備として、育児や介護と仕事の両立支援を強化するとともに、安心・安全な作業環境を整備するための活動や健康リスクの低減を図るための活動、DXによる効率化を進めます。
また、働き甲斐を高めるために、楽しみながらチャレンジすることで個々の能力を高めることができるような施策、人材育成・人材開発を組織的に行うための教育体系・研修プログラムを確立し、人事評価制度や、改善提案制度、営業報奨制度等の継続的運用を行います。

当社は、2033年末までに当社グループの合計人数を350名まで増員し、うち解体工事の監督者数を98名に増員することを目標としています。
また、人材の多様性の確保を含む人材育成方針及び社内環境整備方針について、有給取得率を指標としており、2023年末時点での有休取得率は60.4%で、2025年までに70%を目指す目標としています。
女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主計画」を策定し当社Webサイト等に掲載しております。
https://www.ibokin.co.jp/sdgs/employee/

【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、企業年金制度を採用しておりません。従いまして、アセットオーナーとして期待される機能の発揮に必要な専門性を持った人材の育成等は急務ではないものと考えております。社員の福利厚生面等も含めて考えますと、今後必要な重要課題と認識しております。従いまして、本コードに係わる取組内容の開示は、具体的な取組みを実施したのちに開示させていただきます。

【原則３－１．情報開示の充実】
（ⅰ）会社の経営理念、経営戦略及び経営計画
経営理念（会社憲法）等を当社Webサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。
https://www.ibokin.co.jp/company/philosophy/
（ⅱ）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
当社の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は、本報告書の「1．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」に記載のとおりです。
（ⅲ）取締役及び監査役の報酬等の決定に関する方針
取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で決定しております。各取締役の個別の報酬等につきましては、報酬等の決定に関する方針に基づき、取締役の報酬等の決定方針に従った適時・適切な個人別の報酬等の内容決定のため、代表取締役に一任されており、代表取締役は、各取締役の職務の内容及び実績等を踏まえ、取締役会の場において個別の報酬額を決定しております。監査役の報酬につきましても、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内で、監査役の協議により個別の報酬額が決定されております。
（ⅳ）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き
取締役会は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は、下記（1）～（4）を総合的に判断しております。また、独立社外役員の独立性については、金融商品取引所が定める独立性の基準に基づき、当社との間に特別な人的関係、資本関係または取引関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考えております。
（1）取締役候補の選定について
当社の経営理念に基づき、貢献することを期待できる人物であること、管掌部門の問題を適確に把握し他の役職員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること等を総合的に判断し、選定及び指名を行う。
（2）監査役候補の選定について
当社の経営理念に基づき、取締役の職務を監査し、法令または定款違反を未然に防止するとともに、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献できること等を総合的に判断し、選定及び指名を行う。
（3）社外役員候補の選定について
社外取締役には高い見識に基づく客観的な視点で、取締役会への助言及び各取締役の業務執行の監督を行う役割を期待しており、社外監査役には取締役会へ出席し、取締役の業務執行を客観的な立場から監督するとともに、公正な視点での意見の形成・表明を行う役割を期待し、総合的に判断し、選定及び指名を行う。
（4）取締役、監査役、社外役員の解任について
取締役に法令・定款違反、その他職務を適切遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、独立社外取締役が出席する取締役会において、当該取締役の役位の解職その他の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、審議のうえ決定する。
（ⅴ）経営陣幹部の個々の選任・指名理由
取締役、監査役の選任理由については、株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しております。なお、解任に関する事項は現状ありません。

(補充原則３－１③　サステナビリティについての取り組み)
当社は、「社会の平和と発展を願い、お客様の喜びと社員の物心両面の幸福を追求する。そして明るく積極的に活動し堅実な経営を行う」を経営理念としており、サステナビリティに対する取り組みを、リスク対応のみならず、企業価値を向上させる重要な経営課題として認識しています。
この認識の下、当社はサステナビリティに関する事項に関し、社会及び当社にとっての重要性をそれぞれ評価し、マテリアリティ（重要課題）を選定しています。資源循環、温暖化、及び従業員のウェルビーイング（Well-being）を最重要課題と位置付けています。
資源循環、温暖化については、当社が解体工事から産業廃棄物の中間処理、および鉄等の金属スクラップの処理を主たる事業としていることから、事業と地球環境への貢献を両立しております。具体的には、産業廃棄物から再生資源を生み出すことで焼却や埋め立てされる廃棄物を低減

させる効果や、製鋼原料となる金属スクラップを電炉メーカーに供給することで、二酸化炭素排出量を圧倒的に低減させる効果をもたらしています。
また、事業の遂行に伴い発生する環境負荷についても、「イボキン環境方針」をはじめとした関連する方針および環境マネジメントシステムを通じて常時管理しております。二酸化炭素排出量が少ないエネルギーへの転換や、安全と燃費効率を両立させる運転技術の浸透を推進するなどしています。
従業員のウェルビーイングについては、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇などの取組み、教育・訓練についての戦略的検討を実施し、順次取り組みに着手しています。毎朝のラジオ体操や社内研修などの取組みが評価され、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）に認定されました。
各種方針及び具体的な取り組みについては、当社Webサイト等をご参照ください。
https://www.ibokin.co.jp/sdgs/

【原則4－1．取締役会の役割・責務（1）】
（補充原則4－1 ① 経営陣への委任の範囲）
当社は、職務権限規程及び職務権限表に基づき、取締役会、代表取締役社長、担当役員、部長、課長等の権限を明確に定め、それに基づき、それぞれの決定機関、決定者が審議、決議しております。
取締役会は、それぞれの決定事項の整合性の維持を監督しております。

（補充原則4－1 ② 中期経営計画と株主に対するその説明）
当社は、経営環境の変化が厳しい中で、迅速かつ柔軟に最適な経営判断を行うとともに、株主、投資家の皆様に当社の経営戦略や財務状況等を正しくご理解いただくための情報開示のあり方として、経営の長期的なビジョンを公表するとともに、事業単年度毎の業績等の見通しを公表することとしています。
当社では中期経営計画を公表し、業績検討会議にて、その進捗状況の確認、分析を行い、必要に応じて適宜、見直しを行うこととしています。取締役会は、中期経営計画を審議のうえ決議するとともに、進捗状況や分析結果について報告を受け、監督を行っています。
中期経営計画については当社Webサイ等をご参照ください。
https://www.ibokin.co.jp/ir/

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
独立社外取締役の選任にあたっては、金融商品取引所が定める独立性の基準を基本とし、当社の基準に基づき、経歴や当社との関係を踏まえ、当社経営陣から独立した立場で社外取締役としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できることを前提に判断しております。
＜当社の基準＞
1．現在または過去において、当社の取締役、監査役（社外監査役は除く）、執行役員、部長以上となったことがないこと。
2．現在における当社の大株主(総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有)でないこと。
3．当社の主要な取引先(直近3事業年度において、売上高の3%を超える取引先及び当社からの支払総額が取引先の売上高の3%を超える取引先(主に仕入先))企業において、最近5年間において業務執行者でないこと。
4．最近3年間において、当社の主幹事証券会社に所属したことがないこと。
5．当社の業務執行者の2親等以内の親族でないこと。

【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 ① 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方）
当社の取締役会は、本報告提出日現在に於いて、取締役5名（うち2名は社外取締役）と社外監査役3名（うち1名は女性常勤監査役）で構成されており、経営、営業・マーケティング、生産・技術、安全・環境、財務・会計、人事・労務、法務・リスクマネジメント等の各分野において専門的知識と豊富な経験・能力をバランスよく備えております。
また、社外取締役1名は公認会計士、社外監査役1名は税理士であり、夫々の職務を通じて培われた財務・会計に関する相当程度の知見を有しており、取締役会としての役割、責務を実効的に果たすための多様性と適正規模を両立した形で構成しております。
また、当社では、健全で持続可能な成長が図れるよう構成員のバランスに配慮しており、特に取締役の選任に関しては、当社の企業価値向上に資する候補者であるかを基準に選定し、候補者との対話の機会をもった上で、社内規定に基づき、社外取締役及び社外監査役と事前に検討の上、取締役会にて決定しております。
なお、各取締役、監査役に関するスキルマトリックスは当社Webサイト等に掲載しています。
https://www.ibokin.co.jp/ir/governance/

（補充原則4－11 ② 取締役・監査役の兼任状況）
当社の社外取締役2名は他の会社の役員を兼任しておりますが、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を、当社の取締役及び監査役の業務に振り向けているものと考えており、当社以外の上場会社を兼務する場合は合理的な範囲内にとどめるよう努めております。当社の社外取締役及び社外監査役の兼任状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書において開示を行っております。

（補充原則4－11 ③ 取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要）
当社は、取締役会において、取締役会のあり方について定期的に協議を行い、取締役会の実効性を分析・評価し、その結果について取締役会で審議しております。その結果、当社取締役会は、社外役員の意見・質問も含め、建設的な議論が行われ、会議運営についても適切になされており、実効性が確保されているとの評価を受けております。また、アンケートの評価結果や意見について、取締役会で議論を行いました。この議論を踏まえ、今後も取締役会の実効性の向上と、継続的な改善に取り組んでまいります。

【原則4－14．取締役・監査役のトレーニング】
（補充原則4－14 ② 取締役・監査役のトレーニングの方針）
当社は、主に新任の取締役・監査役就任の際には、会社の事業内容や企業理念等の説明、並びに主要な工場の視察等、必要な理解を深めるための機会を提供しています。
また、就任後においても職務上必要な研修や、期待される役割を果たすためのトレーニング及び各種セミナー等を受講する機会を設けています。

【原則5－1．株主との建設的な対話に関する方針】
当社では、管理本部をIR担当部署とし、株主からの対話の依頼に対しては、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よう合理的な範囲で対応しております。また、代表取締役社長が、株主や機関投資家に対して、決算説明会を半期に1回開催しております。なお、説明会に参加できない株主や投資家に対しては、当社Webサイトにその決算説明資料を掲載しております。
https://www.ibokin.co.jp/ir/presentation/

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

2023年12月14日に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」を開示し、当社Webサイトにて掲載しております。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/5699/tdnet/2372722/00.pdf

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（%）
HS興産株式会社	1,280,000	38.23
高橋克実	364,000	10.87
イボキン従業員持株会	95,700	2.86
日本証券金融株式会社	52,100	1.56
川島敏邦	46,400	1.39
高橋完治	46,000	1.37
山崎喜博	40,000	1.19
成田極見	36,300	1.08
髙橋守	36,000	1.08
株式会社SBI証券	34,506	1.03

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	12 月
業種	鉄鋼
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

―――

II 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	9 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	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	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
永津　洋之	公認会計士											
橋本　法知	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
永津　洋之	○	―	公認会計士としての専門的知識や豊富な経験を当社の経営全般に活かすことができると判断し、社外取締役として選任しております。また、当社との間に人的関係、資本関係または取引関係その他の利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員として届け出ております。

橋本　法知	○	−	リーディングカンパニーの人事及び経営企画管掌役員としての豊富な経験と幅広い見識を有していることから、取締役会での建設的な議論を通じた果断かつ慎重な意思決定に貢献する監督機能が期待でき、企業価値の向上につながると判断し、社外取締役として選任しております。また、当社との間に人的関係、資本関係または取引関係その他の利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員として届け出ております。

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	なし

【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	5 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、会計監査人、内部監査担当の連携については、互いに限られた監査資源（人・時間・コスト）の中でより強固な監査体制を築くことを目的とし、監査計画、監査の実施状況についての情報共有ならびに意見交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査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	l	m
戸塚　いづみ	その他													
井上　利夫	他の会社の出身者													
長濱　晋	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
戸塚　いづみ	○	－	当社のISO14001取得時（1999年12月）のアドバイザーの経験を有しており、当社の監査体制の強化を図るために適任であると判断し、社外監査役として選任しております。また、当社との間に人的関係、資本関係または取引関係その他の利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員として届け出ております。
井上　利夫	○	－	企業経営等の豊富な経験等を有しており、当社の経営の監督及び監査の強化を図るために適任であると判断し、社外監査役として選任しております。また、当社との間に人的関係、資本関係または取引関係その他の利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員として届け出ております。
長濱　晋	○	－	税理士として培われた高度な専門的知識・経験と経営者・経営コンサルタントとしての豊富な経験と幅広い見識を有しており、その経験を活かし、当社の監査体制に反映していただくことを期待し、その職務を適切に遂行できるものと判断し、社外監査役として選任しております。また、当社との間に人的関係、資本関係または取引関係その他の利害関係はなく、独立性が十分に確保されている認識しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員として届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 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すべ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	実施していない

該当項目に関する補足説明

特記事項はありません。

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

該当項目に関する補足説明

報酬総額が1億円以上の者はおりませんので個別報酬の開示は行っておりません。役員区分ごとの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	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に関する事項
1．報酬等の構成・内容
金銭による報酬のみで株式、新株予約権及びその取得費用としての報酬の規定はありません。また業績連動報酬についても導入しておりません。
2．報酬決定のプロセス及び支給
当社は、いわゆる総額枠方式を採用し、取締役及び監査役の報酬総額の上限を株主総会で決定し、当該総額の範囲内で各取締役会及び監査役会で個別の報酬額を決定しております。
当社の役員報酬等の上限に関する株主総会の決議年月日は、2020年3月26日開催の第36期定時株主総会において、取締役の固定報酬の限度額を年間300百万円以内（うち社外取締役分50百万円以内、使用人兼務取締役の使用人給与分は含まない）、2018年3月30日開催の第34期定時株主総会において、監査役の報酬限度額を年額20百万円以内と決議頂いております。
各取締役の個別の報酬額の決定につきましては、取締役の報酬等の決定方針に従った適時・適切な個人別の報酬等の内容の決定のため、取締役会からさらに代表取締役に一任されており、代表取締役は、各取締役の職務の内容及び実績等を踏まえ、毎年、定時株主総会後の取締役会で個別の報酬額を決定しております。当社は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の決定に関与する委員会は設置しておりません。監査役については、監査役の協議により個別の報酬額が決定されております。
同プロセスにより決定された個別の報酬については、12等分し、毎月特定日に支払いを行っております。

【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へのサポートは、管理本部で行っております。取締役会の議案について管理本部より事前に通知し、必要に応じて事前説明を行っております。また、社外監査役については、常勤監査役より重要会議の議事、結果を報告するとともに、監査役監査、会計監査、内部監査の情報共有を行っております。

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）

当社のコーポレート・ガバナンスの体制は以下のとおりであります。

1．取締役会
当社の取締役は、5名（うち社外取締役2名）により構成されており、原則として毎月開催するほか、必要に応じて随時開催し、経営上の重要な意思決定を行うとともに、各取締役の業務執行の監督を行っております。また、監査役からは必要に応じて意見及び指摘を受けております。

2．監査役及び監査役会
当社は監査役会を設置しており、毎月監査役会を開催しております。当社の監査役会は、監査役会で定めた監査役監査方針・計画に基づき、重要会議の出席、代表取締役・取締役・重要な使用人との意見交換、重要書類の閲覧などを通じ厳格な監査を実施しております。本報告書提出日現在において、監査役会は社外監査役3名により構成されています。
また、会計監査人の監査計画や内部監査の状況を把握し、定例会合での情報共有により監査の実効性確保に努めております。

3．内部監査
当社は代表取締役社長の直轄部署として内部監査室を設置しております。内部監査室は代表取締役社長の指示を受けて、当社及び子会社全体の業務執行状況を監査しており、内部監査の結果につきましては、代表取締役社長に報告しております。

4. 会計監査人
当社は、有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結し、適時適切な会計監査を受けております。

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、企業価値の向上に向けて、業務執行における迅速かつ的確な意思決定と、全てのステークホルダーに対し、透明性の高い効率的な経営を実現することがコーポレート・ガバナンスの重要な目的と考えております。監査役・監査役会の機能を有効に活用し、また取締役会の一層の活性化と公正で透明性の高い経営の実現を目的として、社外取締役を選任しております。

III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	当社では、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう株主総会招集通知の早期開示に努めており、招集通知発送前に当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社サービス」にて閲覧ができるよう開示を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は株主との対話の場であるという観点から、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきと考えており、招集通知の発送前の電子公表などの情報提供等を含め総合的に対応し、開催日の適切な設定を検討いたします。
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。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社は、現状、議決権電子行使プラットフォームの利用を行っておりませんが、機関投資家の株主構成等を踏まえ、より株主の利便性も考慮し、必要に応じて検討してまいります。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、現状、株主総会招集通知の英訳は行っておりませんが、機関投資家や海外投資家の株主構成等を踏まえ、より株主の利便性も考慮し、必要に応じて検討してまいります。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社Webサイトに、ディスクロージャーポリシーを掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、管理本部をIR担当部署とし、株主からの対話の依頼に対しては、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よう合理的な範囲で対応しております。代表取締役社長が年に1回決算説明会を開催しております。なお、説明会に参加できない株主に対しては、当社Webサイトにその決算説明資料を掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社の持続的な成長と中長期的な企業価値を実現するためには、株主や投資家との積極的かつ建設的な対話が必要不可欠と考えております。そのため、代表取締役社長が当社の経営戦略等に対するために機関投資家訪問や半年に1回決算説明会を開催しております。また、株主や投資家からの取材にも積極的に応じております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討すべき事項と考えております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社WebサイトにIR専用のサイトを開設し、IR資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部を担当部署として設置しております。	

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	当社は、企業の社会的責任を認識し、会社憲法、企業行動憲章を制定し、グループの全役職員に対して、法令等の遵守はもとより、高い企業理念に基づいた事業活動を推進していくことを周知徹底しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	将来的に検討してまいります。
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Webサイト、決算説明会等を通じて、ステークホルダーに対して、適時に情報を提供していく方針であります。

Ⅳ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、会社法及び会社法施行規則に基づき取締役会にて、以下のように業務の適正性を確保するために体制整備の基本方針を定めております。概要は次のとおりであります。

1. 取締役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
(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)
① 「取締役会規程」をはじめとする諸規程を整備し、取締役及び使用人への周知・徹底を行う。
② 当社の取締役及び使用人は「コンプライアンス管理規程」に従い、法令、定款及び社会規範を遵守した行動をとる。
③ コンプライアンスに関するリスク管理を行うことを目的とした「内部通報窓口に関する規程」を制定しており、社内及び社外の通報窓口を設置することで、不正行為の未然防止及び早期発見に努めている。また、不正行為の通報者及びその協力者に不利益が生じる恐れのないよう通報者等の保護義務を定めている。
④「内部監査規程」に基づき、社長直轄の内部監査室による内部監査を実施し、取締役及び使用人の職務の執行が適切に行われているか検証する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保管及び管理に対する体制
(会社法施行規則第100条第1項第1号)
①「文書管理規程」に基づき、取締役会議事録、稟議書、契約書等の職務に係る重要書類を適切に保管・管理する。なお、取締役及び監査役はこれらの文書を常時閲覧することができる。
②不正な取得、使用及び開示その他社外への流出を防止するために「営業機密管理規程」及び「個人情報保護規程」を定め、会社及び個人に関する情報の適切な管理を行う。
③各法令及び金融商品取引所の定める諸規則等の要求に従い、会社情報を適時適切に開示する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(会社法施行規則第100条第1項第2号)
①当社の危機回避及び危機が発生した場合の当社被害の最小化を目的とする「リスク管理規程」を制定し、リスクの事前把握及びリスクマネジメント・システムの構築に努める。
②「リスク管理委員会」を原則として四半期ごとに開催し、広範なリスク管理についての協議を行い、リスクへの対策を検討する。
③緊急事態発生の際には、社長は直ちに緊急対策本部を設置し、情報の収集・分析、対応策・再発防止策の検討・実施等を行い、事態の早期解決に努める。

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
(会社法施行規則第100条第1項第3号)
①取締役会は、「取締役会規程」に基づき、毎月開催するほか、必要に応じて随時開催する。
②意思決定の迅速化のため、「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」及び「稟議規程」に従って、効率的に職務の執行を行う。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
(会社法施行規則第100条第1項第5号)
①当社では、「関係会社管理規程」において、当社による子会社の管理に係る業務、子会社から当社への協議・承認事項及び報告事項を定め、子会社に対して適切な管理を行う。
②子会社は当社の内部監査室による定期的な監査の対象とし、監査の結果については社長及び担当役員に報告がなされる。また、監査の結果に基づいて、必要があれば社長及び担当役員は関係会社に対して指導又は勧告を行う。

6. 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その使用人の取締役からの独立性に関する事項
(会社法施行規則第100条第3項第1号及び第2号)
①監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合は、取締役会での協議の上、人数及び権限等を決定し、任命する。
②当該使用人の人事評価・異動については、監査役の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役からの独立性を確保する。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
(会社法施行規則第100条第3項第4号)
①取締役及び使用人は、法定事項のみならず、当社に重大な影響を及ぼす事項、その他法令に違反する事実等が発生又は発生する恐れがあると認識した場合は、速やかに監査役に報告する。
②取締役は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況を報告する。

③内部監査室は、監査役に内部監査の実施状況を随時報告する。

8．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
（会社法施行規則第100条第３項第７号）
①取締役との定期的な意見交換の実施や監査役と内部監査室との連携が図れる環境の整備により、取締役及び使用人との適切な意思疎通及び監査業務の実効性を確保する。
②監査役は、必要に応じて公認会計士・弁護士等の専門家の意見を求めることができる。

9．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
「反社会的勢力に対する対応マニュアル」を制定し、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては断固としてこれを拒否する。

10．財務報告の信頼性を確保するための体制
財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、内部統制システムの運用を行うこととする。また、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行うこととする。

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

当社は「反社会的勢力に対する対応マニュアル」に基づき、反社会的勢力との関係を遮断するための体制を整備しております。そのため、新規顧客取引開始前には、反社会的勢力のリスクを排除するために外部機関（日経テレコン）を使った調査でチェックを行っており、売買基本契約書においても反社会的勢力の排除条項を設けるなど、その徹底を図っております。
さらに、当社は兵庫県企業防衛対策協議会の会員及び公益財団法人暴力団追放兵庫県民センターの暴力団排除活動に対する賛助会員となっており、各種情報の収集に努め、所管の警察とも連携出来る体制が構築されております。また、不当要求防止責任者を管理本部担当役員とし、定期的な講習や顧問弁護士による反社会的勢力排除研修会を受けさせるなど不当要求防止体制を整えております。

Ⅴ 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

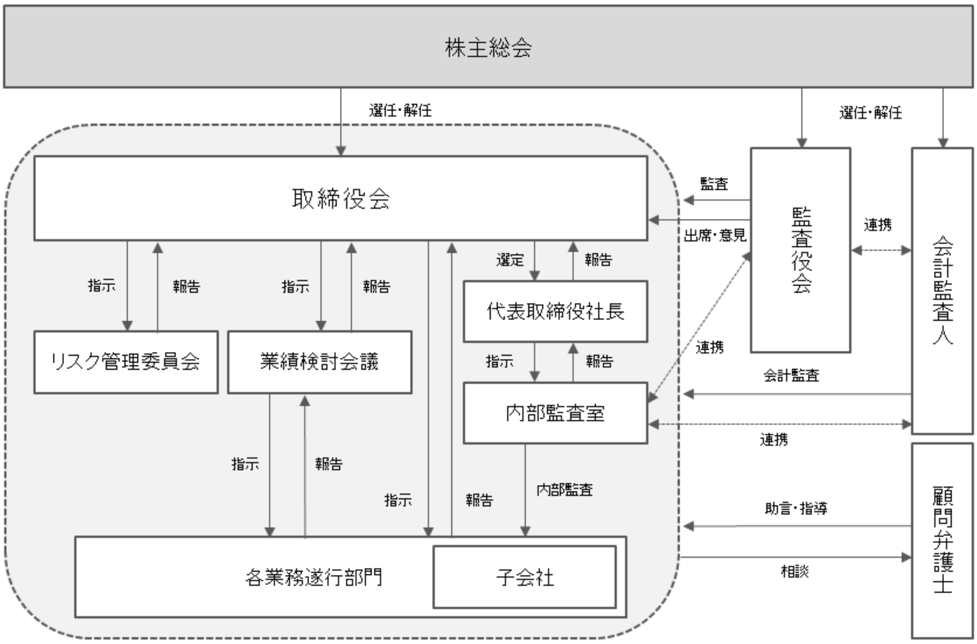
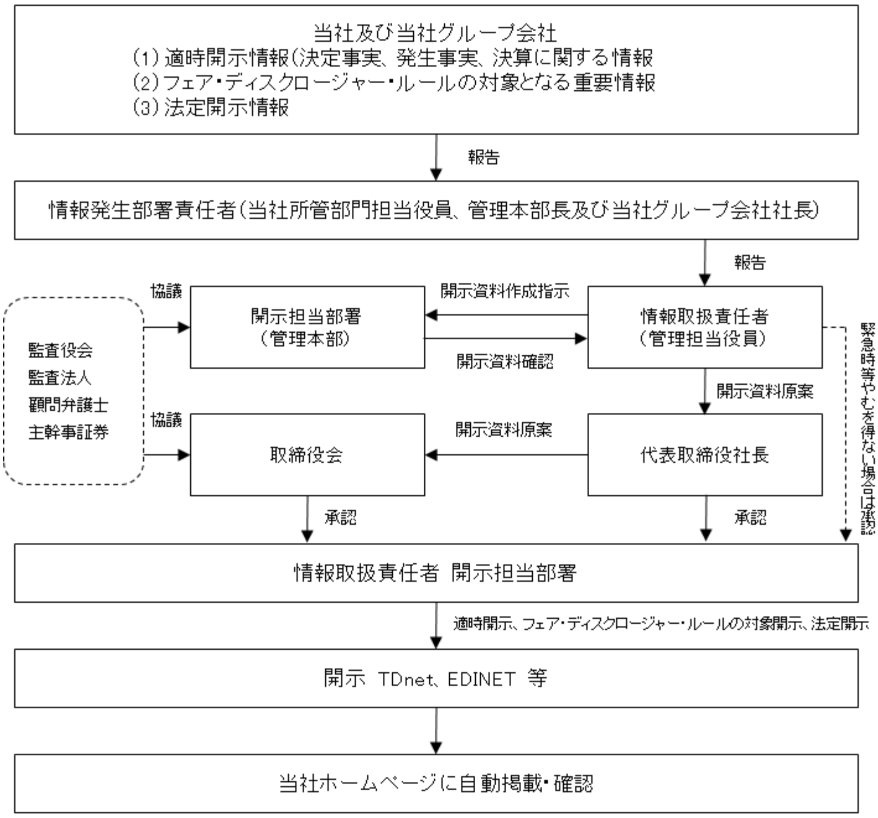
該当項目に関する補足説明

―――

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び適時開示手続きに関するフローの模式図を参考資料として添付いたします。

【コーポレート・ガバナンス体制　模式図】



【適時開示体制　模式図】