最終更新日：2021年3月19日

トラスコ中山株式会社
代表取締役社長　中山哲也
問合せ先：取締役 経営管理本部 本部長 兼 デジタル戦略本部 本部長 数見篤　ＴＥＬ０３－３４３３－９８４０

証券コード：9830

http://www.trusco.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

当社の社名トラスコ中山株式会社及びコーポレート・ロゴ　“ＴＲＵＳＣＯ”は、全てのステークホルダーの皆様から信頼される企業“ＴＲＵＳＴＥＤ　ＣＯＭＰＡＮＹ”をダイレクトに表現したものです。まさに、当社は　“ＴＲＵＳＣＯそのものの実践を、日々の企業活動の原点とし、これを具現化することで社会的使命を果たしていくものとしています。

また、当社は以下の企業理念を掲げ、この理念の下、「会社の業務の適正を確保する体制」を構築することを基本方針としています。

当社は、経営上の諸問題に関し、不断の改革を推進し、コーポレート・ガバナンス体制の維持及び向上に取り組んでまいります。

【企業理念】

（存在理念）
我々は企業活動を通じて
社会に貢献することを使命とし
縁ある人々の幸福(しあわせ)を実現する

（経営理念）
果敢に、そして堅実に歩み続ける経営
人を尊重する経営
企業家精神を育む経営
信頼でマーケットにこたえる経営

（行動理念）
誠意と礼節を重んじる
独創的な発想と緻密な計画
信念をもってダイナミックな行動
笑顔で築く信頼のコミュニケーション

【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1-2-4】（議決権電子行使プラットフォームの利用）

招集ご通知については、株主総会参考書類の英訳を行っています。議決権行使プラットフォームについては、関係機関から説明を受け、当社の株主構成、費用、導入効果等を勘案し検討していますが、現状では費用に見合う効果が期待できないと判断し、現在のところ導入する予定はありません。

【原則4-10、補充原則4-10-1】（任意の委員会設置）

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が、任意の諮問委員会は設置していません。経営陣幹部及び取締役の選任方法並びに報酬の決定方法については、原則3-1-(iv)、当報告書（Ⅱ－１　報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容）に記載のとおりです。

現在のコーポレート・ガバナンス体制でも業務執行取締役と社外取締役との通常の議論の中で、社外取締役の適切な関与・助言を得ることは十分に可能であると考えているため、現時点で諮問委員会の設置は不要であると考えています。

【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】（政策保有株式に関する方針、保有の狙い、合理性についての取締役会での検証）

政策保有株式に関する方針については、販売店様、仕入先様、金融機関等の取引先様との関係維持・強化のために、長期間所有し、原則売却しない方針です。なお、現時点で取引の無い企業であっても、将来の取引の可能性や保有による実質的効果を得られると判断する場合は同様の方針とします。政策保有目的に適さない株式については、売却を前提とした純投資目的である投資株式に区分し、社内規程で定める基準に照らし、速やかに売却する方針です。

保有の合理性を検証する方法については、毎年、期末時点で保有株式の状況（株式数、保有先企業の株価、保有先企業との取引額等）を確認の上、保有の合理性・必要性を検証し、翌期初の取締役会にて保有適否の検証を行っています。

政策保有株式の議決権行使の基準については、投資企業の企業価値の向上が期待できるかなどを総合的に判断して、適切に議決権を行使します。

【補充原則1-4-1】（政策保有株主への対応）

政策保有株主が当社株式を売却する意思表示があった場合、また、当該政策保有株主が当社の取引先の場合であっても、取引の縮減を示唆する等の売却を妨げることは一切行わず、承諾します。

【原則1-7】（関連当事者取引）
当社関連当事者取引基準に則り、取締役の利益相反取引においては、取締役会において決議することとしています。また、関連当事者と当社の取引について取引調査表において確認を行っています。

【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）
当社は現在、企業年金基金制度を導入していません。

【原則3-1】（経営理念、経営計画、経営計画の開示）
当社は、存在理念、経営理念、行動理念から成る企業理念を定めており、経営理念は以下の4つの項目で構成されています。
1．果敢に、そして堅実に歩み続ける経営　2．人を尊重する経営　3．企業家精神を育む経営　4．信頼でマーケットに応える経営
この理念に則り企業価値向上に取組んでおり、当社が定める経営計画の詳細につきましては株主総会招集ご通知等で開示しています。
詳細は、当社ウェブサイト（http://www.trusco.co.jp/ir/information.html）に掲載のとおりです。

【原則3-1-(ⅱ)】（コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）
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につきましては、当報告書（Ⅰ－1．コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）をご参照ください。

【原則3-1-(ⅲ)】（報酬決定方針及び手続きの開示）
取締役会が経営陣幹部、取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、当報告書（Ⅱ－1　報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容）をご参照ください。

【原則3-1-(ⅳ)、3-1-(ⅴ)】
（経営陣幹部の選解任、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、個々の指名を行うに当たっての方針と手続き）
当社では、独自の人事評価制度であるオープンジャッジシステム（ＯＪＳ＝360度評価）を通じて、役員、執行役員、部長、責任者の合計約150名から経営陣に対する評価を定期的に実施しています。
社内において部長から執行役員への昇格、執行役員から役員への昇格、また同様に降格についても、オープンジャッジシステム(ＯＪＳ=360度評価）での評価が基準の一部となっており、評価平均点が一定の水準を上回ると昇格、下回ると降格の候補となります。

社外役員については、選任基準を定め企業価値向上に主眼を置いた人選を行い、以下の要件を満たすものの中から、社外取締役を選任いたします。
1．社外取締役の選任基準
（1）当社の持続的な成長、企業価値の向上に資することができ、企業経営について広範な知識と十分な経験を有する者。
（2）会社法第331条第1項各号に定める取締役の欠格事由に該当しない者
（3）会社法第2条第15号に定める社外取締役の要件を満たす者
2．社外監査役の選任基準
当社は、以下の要件を満たすものの中から、社外監査役を選任いたします。
（1）法令、財務、会計、企業統治等の分野における専門的な知見を有し、中立、公正な立場から企業価値向上に貢献できる者。
（2）会社法第335条第1項に定める監査役の欠格事由に該当しない者
（3）会社法第2条第16号に定める社外監査役の要件を満たす者

なお、各役員候補者の選任理由の詳細につきましては株主総会招集ご通知等で開示しています。
詳細は、当社ウェブサイト（http://www.trusco.co.jp/ir/information.html）に掲載のとおりです。

【補充原則4-1-1】（経営陣に対する委任の範囲）
当社は取締役会規程において付議事項を定め、法令、定款に規定された事項、経営上重要な事項についての決議、報告を実施しています。
それ以外の事項については、特定の事項について、職務決裁基準を設けた上で、職責による金額ベースの決裁権限を組み合わせることで、決裁権の明確化を図っています。

【補充原則4-1-3】（最高経営責任者等の育成計画の策定・監督）
特定の人材に対して、特別な育成計画は実施していません。しかしながら当社では、一般の従業員だけでなく、管理職、部長職に至るまで、定期的に部門を越える人事異動を行い、誰もが多角的な視野を獲得できる土台を作っています。
また、役員及び部長以上の従業員は、人事評価制度であるオープンジャッジシステム(OJS=360度評価）において、役員及び部長以上に加えて責任者の合計約150名から評価をうけ、その結果が役員への昇格や、役員からの降格の条件となっています。さらに、役員及び部長以上の従業員は毎月の経営会議へ参加し経営課題について議論を行っています。当社では、これらのような仕組みにより、経営者候補が練磨され、育っていく環境づくりに重点を置き、その環境を監督することで、育成に関与しています。

【補充原則4-2-1】（経営陣報酬の適切な評価基準・報酬額の策定）
取締役会による経営陣幹部、取締役の報酬の適切な評価基準や報酬額の策定にあたっての方針と手続きについては、当報告書（Ⅱ－1　報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容）をご参照ください。

【補充原則4-3-2、4-3-3】（ＣＥＯの選解任における取締役会の機能発揮）
ＣＥＯを含む役員の選解任については、役員規程に定めていますが、法定の要件を備え、人格並びに見識ともに優れ、総合的に勘案してＣＥＯとして適任である候補者を取締役会が推薦し、株主総会の決議により決定しています。また、ＣＥＯは、株主総会に実施される社長オープンジャッジシステムにおいて出席株主から評価され、その結果は選任議案の候補者の重要な評価指標と考えています。さらに、ＣＥＯとしての適格性に欠けると認められる場合は、取締役会の決議により辞任を勧告することができる仕組みを構築しています。

【原則4-8】（独立社外取締役の有効な活用）
当社の事業規模など会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、3名の独立社外取締役を選任しています。独立社外取締役の観点から、経営陣幹部と取締役会を通じて意見交換を行っており、独立社外取締役としての責務を十分に果たしています。今後、会社規模の拡大に伴い、更なるコーポレートガバナンス機能の強化が必要となった際は、独立社外取締役の増員を検討いたします。

【原則4-9】（独立社外取締役の独立性基準及び資質）
当社は独立性基準を以下のとおり定め、社外役員がいずれの基準にも該当しない場合、独立性を有すると判断されるものとしています。
（1）当社の大株主（直近の事業年度末における議決権保有比率が総議決権の10%以上を保有する者）又はその取締役、監査役、執行役員、支配人その他部長職以上の重要な使用人（以下、取締役等という。）
（2）当社を主要な取引先（年間取引額が連結売上高の5%超）とする企業等の取締役等
（3）当社の主要な取引先（年間取引額が連結売上高の5%超）企業等の取締役等
（4）当社の主要な借入先（総資産の2%を超える借入）企業等の取締役等
（5）当社又は子会社の会計監査人又はその社員等として当社又は子会社の監査業務を行う者
（6）上記（1）から（5）までに掲げる者の3親等以内の親族
（7）当社又は子会社の役員、執行役員、部長以上の重要な使用人の3親等以内の親族
（8）過去3年間において、上記（1）から（7）までに掲げる者に該当していた者

当社の独立社外取締役は、企業経営について広範な知識と充分な経験を有し「不正防止」のためだけでなく、「持続可能な成長・企業価値の向上」に貢献できる人物であることを基準に選任しています。

【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）
取締役会は、多様性を確保するため業務に精通した社内出身者の取締役4名と独立性を有する社外取締役3名が参加しています。選任にあたっては、社外取締役も参加する取締役会で内定（決議）され、就任後は当社独自の役員評価制度のオープンジャッジシステム（OJS＝360度評価）により多角的に評価を受ける人事制度を導入しています。
今後も、性別・年齢問わず、法定の要件を備え人格並びに見識ともに優れ、適任である候補者を取締役会が推薦していく方針です。国際性については当社の海外での事業規模から現時点では限定的であるため不要と考えますが、今後、事業が拡大するとともに検討していきます。
また、監査役ついては、法令、財務、会計、企業統治等に関する豊富な見識を有している者を選任しています。

【補充原則4-11-1】（取締役会の構成、選任に関する方針、手続き）
取締役会の員数は、定款により10名以内と定められています。意思決定のスピードを保つため限りなく最小限で構成すること、また、多様性を確保するため、商品、物流、情報システム、販売及び人事について知見を有する社内出身の取締役と、多様なステークホルダーや社会的見地から中長期的に企業価値向上への寄与を期待できる複数の社外取締役で構成することを基本としています。

【補充原則 4-11-2】（社外役員の兼任状況）
当社の社外役員の兼任状況は、当報告書（Ⅱ－1　会社との関係（2））に掲載のとおりです。

【補充原則 4-11-3】（取締役会全体の実効性分析、評価、開示）
当社の取締役会は、以下に記載のとおりの状況であることから、原則4-12が遵守されていることも含め、取締役会全体の実効性は十分あると評価しています。
当社では、原則月1回取締役会（経営会議）を開催しています。取締役会（経営会議）においては、取締役、監査役、執行役員、部長を基本構成員とし議論を行います。そこでの議論についての内容は、誰がどのような発言をしたのかが、明確に記録され、約1週間で全社員に配信されます。
社長を除く役員、執行役員、部長は、パフォーマンスを知覚した支店長、課長、センター長などの責任者からオープンジャッジシステム(OJS=360度評価）による評価を受けるとともに、相互に評価を実施し、その評価が昇格、降格、選任にも影響を及ぼすことで、結果として、その時々の経営環境に適任である人材が選任される仕組みが構築されています。また、取締役・監査役・執行役員・部長ＯＪＳの評定項目や昇格・降格の条件については招集ご通知にも一部開示を行っています。 詳細は、当社ウェブサイト（http://www.trusco.co.jp/ir/information.html）に掲載のとおりです。

【補充原則4-14-2】（取締役・監査役のトレーニング方針、開示）
当社として期待する役割は充分に理解した上での、自発的な情報収集や学習については、費用及び機会の提供を妨げません。オープンジャッジシステム（OJS＝360度評価）による気づきの機会を提供し、自主的なトレーニングに基づく知識の習得や成長を促す環境を整備し、「自覚に勝る教育なし」との理念のもと、経営幹部が鍛錬される環境づくりに重点を置いています。

【原則5-1】（株主との建設的な対話に関する方針）
出来る限り多く、対話の窓口を設置することを方針とし様々な取組みをしています。
例年、年6回程度開催する株主様向け物流センター見学会（前期は新型コロナウイルス感染症予防対策として中止）には、役員・部長も参加し、株主様とほぼ1日同行する中で、当社に対する意見や、各現場を見た率直な意見を交換しています。また、東京本社での決算説明会（前期年1回）及び本社見学会（前期中止）、投資家との個別ミーティング（前期130回以上）及び社外取締役による年に1度のIRミーティングを実施することで、多くの対話の機会を積極的に設けています。

また、株式市場の声を経営にフィードバックし、企業価値向上に努めるため、以下の方針のもとIR活動に取り組んでいます。
（IRポリシー）透明性高く、分かった情報は速やかに、小さなこともごまかさない
・等身大のトラスコの姿を正しく理解してもらう
・投資家様の見方、意見を当社の経営にフィードバックする
・IRは会社の成長のための必須事項としての認識
・対応者の“記憶”に左右されない正確性、公平性を保った情報開示
・定量的要件と定性的要件を意識し整理した上での情報開示
・ＣＳＲ・経営リスク管理、コーポレートガバナンスを取込んだIR活動
・会社の持続的発展を視野に入れた経営ビジョンを示す
（短期的な利益を追求する投資家には迎合せず、等身大の企業像を説明）
・迅速な情報開示と修正開示

【原則5-2】（経営戦略や経営計画の策定・公表）
経営計画は、資本コストを把握した上で策定し、投資計画に対しては効果検証を行っています。また、当社は独自の経営指標を設け、進捗状況を確認・分析した上で、必要に応じて事業構造の見直しや新たな事業投資や設備投資、人材育成などの経営資源の配分計画を含む修正を実施しています。経営計画や重要指標の進捗については、当社企業ホームページ(http://www.trusco.co.jp/ir/strategy.html)に掲載しています。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%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ＮＳホールディングス	7,303,632	11.08
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,283,100	8.01
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,077,000	7.70
公益財団法人中山視覚障害者福祉財団	4,000,000	6.07
大同商事株式会社	3,450,122	5.23
株式会社ＮＲホールディングス	2,358,488	3.58
中山　哲也	1,875,400	2.84
小津　勉	1,765,248	2.68
小津浩之	1,546,500	2.35
株式会社日本カストディ銀行(信託口９)	1,538,900	2.33

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

上記の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、次のとおりです。
株式会社日本カストディ銀行　6,615,900株
日本マスタートラスト信託銀行株式会社　5,283,100株

令和２年11月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、みずほ証券株式会社及びその共同保有者であるアセットマネジメントＯｎｅ株式会社が令和２年11月13日現在で以下の株式を株式を所有している旨が記載されているものの、当社として当事業年度末における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」では含めていません。
なお、大量保有報告書の内容は、次のとおりです。
・みずほ証券株式会社　3,983株　(株券等保有割合　6.03%)
・アセットマネジメントＯｎｅ　1,432株　(株券等保有割合　2.17%)

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	12 月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
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	監査役設置会社

【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 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

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
齋藤　顕一	他の会社の出身者								○			
萩原　邦章	他の会社の出身者								○			
鈴木　貴子	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

齋藤　顕一	○	齋藤顕一氏は「他の会社の出身者」であり、その詳細については以下略歴のとおりです。 なお、同氏は当社の取引先様である株式会社フォアサイト・アンド・カンパニーの代表取締役を務めています。 ＜略　　歴＞ 昭和50年 4月　マッキンゼー・アンド・カンパニー入社 平成 8年 1月　株式会社フォアサイト・アンド・カンパニー創立 同社　代表取締役（現任） 平成28年 3月　当社　社外取締役（現任） 平成29年10月　一般社団法人問題解決力検定協会創立 同協会　代表理事（現任）	＜選任の理由＞ 同氏は、グローバルにビジネスを展開する企業での経験を持ち、経営コンサルティング会社を経営しています。経営の専門家としての経験と見識に基づき、当社の持続的な企業価値向上に向けて、公正かつ客観的な助言が期待できるものと判断しています。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏氏は、株式会社フォアサイト・アンド・カンパニーの代表取締役ですが、同社と当社の過去2年間の取引額は、当社の連結売上高の1％未満と些少であり、重要な取引関係その他の関係はありません。また、同氏は一般社団法人問題解決力検定協会の代表理事ですが、同協会と当社との間には取引関係その他の関係はなく、同氏が当社の社外取締役としての職務を遂行する上で、支障または問題となる特別の利害関係はありません。 当社が定める、社外役員の独立性要件を満たし、一般株主様との利益に相反するおそれもないことから、社外取締役としての独立性・中立性について十分に確保されているものと判断しています。
萩原　邦章	○	萩原邦章氏は「他の会社の出身者」であり、その詳細については以下略歴のとおりです。 なお、同氏は当社の取引先様である萩原工業株式会社の代表取締役会長及び株式会社イノベックスの親会社であるウェーブロックホールディングス株式会社の社外取締役を務めています。 ＜略　　歴＞ 昭和51年 3月　萩原工業株式会社入社 昭和59年12月　同社　代表取締役社長 平成22年 1月　同社　代表取締役社長執行役員 平成28年 1月　同社　代表取締役会長（現任） 平成28年 3月　当社　社外取締役（現任） 平成30年 6月　東洋平成ポリマー株式会社 代表取締役社長(現任) 令和2年　6月　ウェーブロックホールディングス株式会社 社外取締役（現任）	＜選任の理由＞ 同氏は、製造業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けて、株主様・投資家様目線からの監督機能や助言に加えて、経営陣の迅速・果断な意思決定への貢献が期待できるものと判断しています。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏が代表取締役会長を務める萩原工業株式会社とは約26年の取引関係がありますが、同社からの仕入額は、当社全仕入額の1％未満（当該企業の連結売上高の3％未満）であります。また、同氏が社外取締役を務めるウェーブロックホールディングス株式会社と当社との間には直接の取引関係はありませんが、同社の子会社の株式会社イノベックスを通じて約19年の取引関係があります。なお、同子会社からの仕入額は、当社全仕入額の1％未満（当該企業の連結売上高の1％未満）であります。さらに、同氏が代表取締役社長を務める東洋平成ポリマー株式会社と当社との間には取引関係はなく、同氏が当社の社外取締役としての職務を遂行する上で、支障または問題となる特別の利害関係はありません。 当社が定める、社外役員の独立性要件を満たし、一般株主様との利益に相反するおそれもないことから、社外取締役としての独立性・中立性について十分に確保されているものと判断しています。

鈴木　貴子	○	鈴木貴子氏は「他の会社の出身者」であり、その詳細については以下略歴のとおりです。 なお、同氏は当社の取引先様であるエステートレーディング株式会社の親会社であるエステー株式会社の取締役 兼 代表執行役社長を務めています。 ＜略　歴＞ 昭和59年 3月　日産自動車株式会社 入社 平成13年 8月　LVJグループ（現 ルイ・ヴィトン・ジャパン）入社 平成21年 4月　株式会社シャルダン 代表取締役 平成22年 1月　エステー株式会社入社 平成25年 1月　同社 取締役 兼 代表執行役社長（現任） 平成25年 5月　株式会社シャルダン 取締役（現任） 令和 2年 3月　当社　社外取締役（現任）	＜選任の理由＞ 同氏は、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識から当社の持続的な成長、企業価値の向上に向けて、株主様・投資家様目線からの監督機能や助言に加えて、経営陣の迅速・果断な意思決定への貢献が期待できるものと判断しています。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏が取締役 兼 代表執行役社長を務めるエステー株式会社と当社との間には直接の取引関係はありませんが、同社の子会社のエステーＰＲＯ株式会社を通じて約14年の取引関係があります。なお、同子会社からの仕入額は当社全仕入額の1％未満（当該企業の連結売上高の1％未満）であります。また、同氏が取締役を務める株式会社シャルダンと当社との間には取引関係はなく、同氏が当社の社外取締役としての職務を遂行する上で、支障または問題となる特別の利害関係はありません。 当社が定める、社外役員の独立性要件を満たし、一般株主様との利益に相反するおそれもないことから、社外取締役としての独立性・中立性について十分に確保されているものと判断しています。

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 更新	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人及び内部監査部門と定期的に会合を持つなど、緊密に連携して情報の共有を行い、互いの監査の精度を上げることにより、企業の健全性を高められるよう努めています。
当社は、会計監査人より、期中の会計処理及び決算内容について会計監査を受け、適正な会計処理及び透明な経営の確保に努めています。
監査役は、会計監査人から期初に監査計画の説明を受け、期中における事業所往査に立会うとともに、その結果について監査報告会にて取締役及び監査役に報告がなされるなど、会計監査人と緊密な連携を図っています。
また、内部監査部門は、受発注取引を主体とする日常業務全般について、会計、業務、事業リスク、コンプライアンス等の内部監査を定期的に行い、監査役とも連携して、会計及び業務執行において監視機能の強化を図り、監査結果については、定例内部監査報告会にて取締役及び監査役に報告するものとしています。

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
松田　昌樹	他の会社の出身者										△			
髙田　明	他の会社の出身者										△			
鎌倉　寛保	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) 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
松田　昌樹	○	松田昌樹氏は「他の会社の出身者」であり、その詳細については以下略歴のとおりです。 なお、同氏は当社の取引銀行である株式会社りそな銀行の出身者ですが、13年9か月前に同行を退職しています。 ＜略　　歴＞ 昭和53年 4月　株式会社協和銀行入行 （現 株式会社りそな銀行） 平成15年 3月　株式会社りそな銀行 大阪融資第三部 主任審査役 平成15年10月　りそな債権回収株式会社出向 大阪事務管理部部長 平成19年 6月　株式会社りそな銀行退社 平成19年 6月　当社常勤監査役（現任）	＜選任の理由＞ 同氏は、金融機関における長年の経験と財務等に関する豊富な知見を有するとともに、経営に対する高い見識を有しています。その知見・見識と常勤監査役としての客観的な立場から、当社経営の意思決定に対し妥当性・適正性を確保するための助言・提言に加え、中立的・公正な意見を期待できるものと判断しています。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏は、当社の取引銀行である株式会社りそな銀行の出身者で、当社は同行からの借入はありますが、13年9か月前に退職しており、同氏が当社の常勤監査役としての職務を遂行する上で、支障又は当社と同行との間に意思決定に関して影響を与え得る特別な利害関係はありません。 当社が定める、社外役員の独立性要件を満たし、一般株主様との利益に相反するおそれもないことから、常勤監査役としての独立性・中立性について十分に確保されているものと判断しています。
髙田　明	○	髙田明氏は「他の会社の出身者」であり、その詳細については以下略歴のとおりです。 なお、同氏は当社の取引先様である野村證券株式会及び野村インベスター・リレーションズ株式会社の出身者ですが、同証券を9年1か月前に、同社を3年3か月前に退職しています。 ＜略　　歴＞ 昭和56年 4月　野村證券株式会社入社 平成13年12月　同社 IBコンサルティング室長 平成21年 3月　同社 IBビジネス開発部マネージング・ディレクター 平成24年 4月　野村インベスター・リレーションズ株式会社 取締役 平成27年 4月　同社参事 平成30年 1月　野村インベスター・リレーションズ株式会社退社 平成30年 3月　当社常勤監査役（現任）	＜選任の理由＞ 同氏は、証券会社及びIRコンサルティング会社において、株主様と企業の関係構築に長く携わっており、豊富な経験と高度な専門知識を有しています。当社の持続的な企業価値向上に向けて中立・公正な立場から、妥当性・適正性確保においての貢献が期待できるものと判断しています。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏は、当社の取引先様である野村證券株式会社及び野村インベスター・リレーションズ株式会社の出身者ですが、同証券会社を9年1か月前に、同社を3年3か月前に退職しており、同氏が当社の常勤監査役としての職務を遂行する上で、支障又は当社と両社との間に意思決定に関して影響を与え得る特別な利害関係はありません。 当社が定める、社外役員の独立性要件を満たし、一般株主様との利益に相反するおそれもないことから、常勤監査役としての独立性・中立性について十分に確保されているものと判断しています。

鎌倉　寛保	○	鎌倉寛保氏は「公認会計士」であり、その詳細については以下略歴のとおりです。なお、同氏は当社の監査法人である有限責任監査法人トーマツでの勤務経験がありますが、8年9か月前に同社を退職しています。 ＜略　　歴＞ 昭和46年 11月　等松･青木監査法人入社 (現 有限責任監査法人トーマツ) 昭和48年 5月　公認会計士登録 平成24年 6月　有限責任監査法人トーマツ退社 平成24年 7月　当社非常勤監査役(現任) 株式会社ユーシン精機非常勤監査役(現任) 平成25年 3月　株式会社フジオフードシステム非常勤監査役(現任) 平成30年 2月　シン･エナジー株式会社非常勤監査役(現任)	＜選任の理由＞ 同氏は、公認会計士としての長年の経験から、企業経営に関する幅広い知識と高い見識を有するとともに、会計に関する専門的知見を有しています。その知見･見識と常勤監査役としての客観的な立場から、当社経営に対し中立的･公正な意見を期待できるものと判断しています。 ＜独立性について＞ 同氏は、当社の会計監査人である有限責任監査法人 トーマツでの勤務経験がありますが、8年9か月前に退職しています。また、同氏が非常勤監査役を務める株式会社ユーシン精機、株式会社フジオフードシステム及びシン･エナジー株式会社と当社との間には取引関係はなく、同氏が当社の非常勤監査役としての職務を遂行する上で、支障又は当社と両社との間に意思決定に関して影響を与え得る特別な利害関係はありません。 当社が定める社外役員の独立性要件を満たし、一般株主様との利益に相反するおそれもないことから、非常勤監査役としての独立性･中立性について十分に確保されているものと判断しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役3名全員及び社外監査役3名全員を独立役員として届け出ています。
独立役員は、それぞれ当社の意思決定プロセスにおいて発言の機会を求め、必要な問題点等の指摘を行い、そうした問題意識が取締役会に出席するすべての役員に共有され、その上で取締役会及び重要会議における判断が行われるよう努め、一般株主の利益保護のために行動しています。
なお、当社は独立性基準を以下のとおり定め、社外役員がいずれの基準にも該当しない場合、独立性を有すると判断されるものとしています。
(1) 当社の大株主(直近の事業年度末における議決権保有比率が総議決権の10%以上を保有する者)又はその取締役、監査役、執行役員、支配人その他部長職以上の重要な使用人(以下、取締役等という。)
(2) 当社を主要な取引先(年間取引額が連結売上高の5%超)とする企業等の取締役等
(3) 当社の主要な取引先(年間取引額が連結売上高の5%超)企業等の取締役等
(4) 当社の主要な借入先(総資産の2%を超える借入)企業等の取締役等
(5) 当社又は子会社の会計監査人又はその社員等として当社又は子会社の監査業務を行う者
(6) 上記(1)から(5)までに掲げる者の3親等以内の親族
(7) 当社又は子会社の役員、執行役員、部長以上の重要な使用人の3親等以内の親族
(8) 過去3年間において、上記(1)から(7)までに掲げる者に該当していた者。

【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

役員賞与の考え方については、当報告書(Ⅱ－1　報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容)をご参照ください。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

報酬等の総額が1億円以上の取締役については、有価証券報告書でその支給額を個別開示しています。
なお、役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は次のとおりです。

第58期に係る報酬等の総額

	支給人員	報酬等の額
取締役に対する報酬等総額	10名（3名）	355百万円（18百万円）
（うち社外取締役）		
監査役に対する報酬等総額	3名（3名）	62百万円（62百万円）
(うち社外監査役)		
合計	13名（6名）	418百万円（80百万円）
（うち社外役員）		

※上記取締役(社外取締役を除く。)には、令和2年3月で退任した1名、令和3年3月に辞任した1名、
並びに令和3年3月に退任し、監査役に就任した1名を含んでおります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1．取締役及び監査役の報酬等に関する基本方針
当社は、取締役及び監査役に支払う役員報酬を、以下の方針に基づいて決定しています。
（1）業績向上意欲を保持し、また、社内外から優秀な人材の確保が可能な水準であること。
（2）経営環境の変化や外部の客観データ等を考慮し、世間水準及び経営内容、従業員給与とのバランスを勘案した水準であること。
（3）役員賞与を含めた役員報酬の総額は、株主総会で決議された年間報酬限度額の範囲内で支給すること。

役員報酬は「固定報酬」及び「役員賞与」で構成され、その決定方法は次のとおりです。
a．固定報酬（月次定額報酬）：各役員の職位や考課等に応じて支給する。
b．役員賞与：決算時に親会社株主に帰属する当期純利益が計上された場合に支給するものとし、その支給総額は、
親会社株主に帰属する当期純利益の3％を上限額とする。なお、役員賞与は、取締役賞与と監査役賞与で構成する。
（報酬限度額）
取締役　年額600百万円以内（平成31年(2019)3月 8日開催　第56期定時株主総会にて決議）
監査役　年額100百万円以内（令和 3年(2021)3月18日開催　第58期定時株主総会にて決議）
※役員退職慰労金制度は、平成16年（2004）にファイナンシャルボンドに移行し役員報酬の10%を月割で支給しています。

2．第58期からの取締役及び監査役の報酬等の決定の方法について
当社は、取締役及び監査役の報酬の決定にあたって、シンプルかつ透明性の高い決定プロセスを確保する目的で第58期より以下の方法にしています。なお、取締役及び監査役の報酬等の決定に関する基本方針に変更はありません。

（1）役員報酬の決定方法及び支給割合
役員報酬は、固定報酬（月次定額報酬）と役員賞与により構成し、その決定方法については役位毎の責任や経営への影響度を勘案して設計した以下の報酬範囲額を設け、経営環境や業績・功績、経営能力、貢献度等を加味した上で、それぞれ取締役会にて決定いたします。
なお、役員の具体的報酬額の決定については、取締役会の決議により代表取締役に再一任することがあります。

（2）報酬範囲額（一部省略）　（単位：百万円）

	①固定報酬	②役員賞与	③報酬範囲額（①＋②）
取締役社長	60 ～120	0 ～ 80	60 ～ 200
専務取締役	27 ～ 36	0 ～ 24	27 ～ 60
常務取締役	21 ～ 30	0 ～ 20	21 ～ 50
取締役	18 ～ 21	0 ～ 14	18 ～ 35
社外取締役	4 ～ 6	0 ～ 1	4 ～ 7
常勤監査役	15 ～ 21	0 ～ 9	15 ～ 30
非常勤監査役	2 ～ 4	0 ～ 3	2 ～ 7

①固定報酬
代表権・役位等の責任や経営への影響度を勘案して役位別に設計された範囲額の中で業績や経営能力、功績、貢献度を加味した上で期初に決定します。
②役員賞与
株主還元の基本方針と同様の利益指標に連動したインセンティブとして、決算時に親会社株主に帰属する当期純利益が計上された場合、その金額の3％を上限として支給します。総額の決定にあたっては、内規で定められた役位別の賞与掛率を累積し、親会社株主に帰属する当期純利益に乗じて算出した金額を参考額とします。
個別の支給額については、当該事業年度の業績への貢献度等を勘案して報酬範囲額の中で役員別に決定します。
※監査役及び社外取締役についても、当社及び連結子会社の企業価値向上の責務を担っているという観点から、取締役と同様の報酬体系としておりますが、監査役の固定報酬及び役員賞与の個別支給額については、監査役の協議にて最終決定します。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

当社イントラネット等を通じて適宜社外役員が連絡を取り合える環境を構築しています。重要な会議等に際しては、当該イントラネットを通じて、原則として事前に必要かつ充分な資料を配布し、当日の審議の充実を図っています。
また、社外監査役を補助すべき使用人を配置しています。社外監査役が職務を執行するに当たり、必要に応じてこれをサポートし、円滑に遂行できる体制としています。
これに加え、各社外監査役は、取締役会及び重要な会議へ出席し、決算等適時開示情報を含む重要な事案については、担当取締役から適宜事前に資料提供と説明を受けることとなっています。

【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
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	― 名

その他の事項

平成28年(2016)10月１日に、従来あった相談役・参与の制度を廃止し、新たに指導役制度を導入しています。当社における指導役とは、退任した役員が、これまでの知識と経験を生かして責任者の指導や全国の得意先様への訪問及び当社の要請事項等を担うものとしています。

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） 更新

監査役会設置会社として、社外取締役からの中立的意見も取り入れながら、的確な意思決定と迅速な業務執行を行う一方、適正な監督及び監視を可能とする経営体制を構築し、コーポレート・ガバナンスの充実が図れるよう、その実効性を高める体制としています。
各機関及び部署における運営、機能及び活動状況は、次のとおりです。

1．取締役
取締役の員数は、定款の定めに基づき10名以内と定めています。意思決定のスピードを保つため限りなく最小限で構成すること、また、商品、物流、情報システム、販売及び人事について知見を有する社内出身の取締役と、多様なステークホルダーや社会的見地から中長期的に企業価値向上への寄与を期待できる複数の社外取締役で構成することを基本としています。
経営環境の変化に柔軟に対処するとともに、経営責任の明確化を図るため、取締役の任期は１年としています。
2．最高当事者会議（ボードミーティング）
取締役は、社外取締役を除く役員で構成する最高当事者会議にて、議長である代表取締役社長を中心として、議論を経て会社の方向性を共有したうえで、取締役会　（経営会議）を開催します。客観的・合理的判断を確保しつつ、経営上の重要事項における会社の方向性について、事前の共有を図っています。
3．取締役会（経営会議）
原則月１回開催される取締役会（経営会議）において意思決定を行っています。取締役会（経営会議）においては、社外取締役及び監査役の機能を活用し、意思決定における透明性及び公正性ならびに実効性を確保するとともに、常時出席する執行役員及び部長から広く意見を求める運用を行うことで、それらをさらに高めることが可能となっています。
前期の取締役会（経営会議）は、11回開催しました。
4．社外取締役
社外取締役は、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けて、株主様・投資家様目線からの助言に加え、公正かつ客観的な見地から助言を行っています。
5．監査役
監査役は、ガバナンスのあり方と運営状況を監査し、取締役を含めた経営の日常的活動の監査を行っています。具体的には監査役は、常勤監査役の社内監査役１名（令和３年(2021)３月18日就任）と、常勤監査役２名、非常勤監査役１名の社外監査役３名で構成し、各監査役は監査役会で定めた監査方針、監査計画等に従い、取締役会及び重要会議への出席や職務執行状況及び経営状態の調査等を行い、法令・定款違反や株主利益を侵害する事実の有無等について監査を行っています。
また、監査役は、業務執行の担当取締役及び重要な使用人から個別ヒヤリングの機会を設けるとともに、社長、会計監査人それぞれとの間で適宜意見交換を行っています。
更に監査指導室やＣＳＲ課とも緊密に連携し内部監査報告会において、監査結果及び運営状況について報告を受けています。前期における監査役会は、15回開催しました。
6．会計監査人
会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任し、期中の会計処理及び決算内容について会計監査を受け、適正な会計処理及び透明な経営の確保に努めています。会計監査人は、監査役と連携し、事業所往査を計画するとともに、その結果について、監査報告会にて取締役及び監査役に対して報告し、会計の適正性を確保するものとしています。監査役は、会計監査人から期初に監査計画の説明を受け、期中における事業所往査に立会うとともに、その結果について監査報告会にて取締役及び監査役に報告がなされる等、会計監査人と緊密な連携を図っています。
当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、三澤幸之助氏、菊地徹氏であり、会計監査業務にかかる補助者は、公認会計士７名、その他10名です。また、有限責任監査法人トーマツとの継続監査年数は32年です。
令和２年(2020)12月期に係る会計監査人に対する報酬等の額は、次のとおりです。
（1）会計監査人としての報酬等の額　45百万円（注）1
（2）当社及び連結子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額　45百万円（注）2
（注）1．当社と会計監査人との間の監査契約において、会社法第436条第２項第１号に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の報酬額を

区分しておらず実質的にも区分できないため、記載の金額には金融商品取引法に基づく監査の報酬額を含みます。
2．当社の連結子会社は当社の会計監査人以外の監査法人による監査を受けております。

7．内部監査体制

内部監査部門として社長直轄の監査指導室（3名）を設け、受発注取引を主体とする日常業務全般について、会計、業務、事業リスク、コンプライアンス等の内部監査を定期的に行い、監査役とも連携して、会計及び業務執行において監視機能の強化を図っています。また、監査指導室は、電子監査システム「火の見やぐら」を活用し、異常取引の早期発見、正常取引への移行を指導しています。監査結果については、定例内部監査報告会にて取締役及び監査役に報告するものとしています。

8．コンプライアンス体制

（1）全役員は、必要に応じて業務執行担当者との勉強会を実施し、事業の存続に関わる各種法令について理解と認識を深め、勉強会の実施内容を使用人に示すことにより、コンプライアンスに関する社内認識の統一を図っています。

（2）ＣＳＲ課を設置し、法令遵守を維持する体制を整えています。

（3）コンプライアンス体制の明確化と一層の強化推進を図るため、コンプライアンス委員会を設置し、6か月に1回以上定例会議を開催しています。各部署においては、コンプライアンス・オフィサーを選任し、その実効性を高める体制を構築しています。

（4）使用人にコンプライアンスを実践するための手引書「トラスコ善択ブック（コンプライアンス・マニュアル）」（平成17年(2005)4月初版）を配布し、社内研修に取り入れるなど、その基本方針及び行動規範を徹底しています。時代の変化に合わせて、令和2年(2020)4月には第3版を発刊しコンプライアンスの使用人への浸透を図っています。

（5）企業の社会的責任を遂行するため、内部通報窓口として「社内ホットライン」をＣＳＲ課に、また、社外への相談窓口として「弁護士ホットライン」を業務委託先に設置し公正で活力ある組織の構築に努めています。また、平成24年(2012)10月より、当社と仕入先との取引に関する相談窓口「パートナー善択ホットライン」を開設し、更なる公正な組織の構築に努めています。

（6）法律事務所と顧問契約を締結し、企業経営及び日常業務に関して経営上の判断の参考とするため、必要に応じて指導及び助言を随時受ける体制としています。

9．役員評価制度

（1）社長オープンジャッジシステム（ＯＪＳ＝360度評価）

株主総会当日に会場へご来場いただいた株主様に直接経営者による説明や質疑応答を聞いた上で選任に対する賛否の投票により評価をいただいており、その結果を“社長ＯＪＳ”として経営者の重要な評価指標の一つと考えています。

（2）取締役・監査役・執行役員・部長ＯＪＳ

独自の評価制度であるＯＪＳ（360度評価）を役員、執行役員、部長、責任者の合計約150名から役員に対して1年に1度実施しています。人事制度の一環として、全国の責任者及び役員同士で評価しあうことで、企業価値向上につなげています。その結果を昇格・降格基準の一つに採用し、投票結果とコメントを役員へフィードバックすることで本人の気づきへとつなげています。

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 更新

当社は、議長である代表取締役社長と事業内容に精通した業務執行取締役（3名）により取締役会（経営会議）の活性化を図り、経営の公正性及び透明性を高め、効率的な経営システムの確立を実現しています。ガバナンスは本来自社内で完結すべきこととして、以下のような独自のガバナンス体制の整備をすすめてきました。

1．株主総会出席者のみによる社長オープンジャッジシステムの実施（社長ＯＪＳ）
2．独自の役員評価制度（取締役・監査役・執行役員・部長ＯＪＳ）
3．部門を越える定期的な人事異動
4．取締役会（経営会議）による独自の意思決定システム

現在も、そのガバナンス体制が充分に機能していると判断し、経営監視を目的とした社外取締役の導入は不要と考えています。社外取締役3名は企業価値の向上及び持続的な成長への貢献を目的として招聘しており、取締役7名の体制としています。

また、当社は、長年経営幹部として事業内容に精通した社内監査役1名と、社外監査役3名による独立・公正な立場で取締役の職務執行に対する有効性及び効率性の検証を行うなど、監査役の機能を有効に活用しながら、株主からの負託を受けた実効性のある経営監視が期待できると考えています。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より前倒し発送
集中日を回避した株主総会の設定	12月決算企業の集中日を避けた早期開催
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン及び携帯電話のインターネットを通じた議決権の電子投票制度を採用
招集通知（要約）の英文での提供	株主総会参考書類及び事業報告の一部を英訳開示
その他	1．ホームページに招集通知を掲載しています。 2．当社の株主総会は、より多くの株主の皆様が参加できるよう、東京・大阪の2会場を本会場とする同時開催を実施しています。議長出席会場は、東京会場、大阪会場と隔年で交互に変更して開催しています。デジタル通信回線を利用し議長出席会場の模様がスクリーンを通してご覧いただけます。両会場とも質疑応答及び議決権の行使が可能な会場となっています。 3．株主総会における更なる透明性の向上を目指し、株主総会議案の議決権事前行使結果について議場で公表しています。また、当日出席された株主の皆様へ賛否の意思確認を行い、その結果を臨時報告書で開示するとともに、その数値を明記した決議通知書を翌営業日にホームページに掲載するとともに、株主の皆様へ郵送しています。なお、当該通知書には、決議結果のほか、当日の質問内容やアンケート結果を一部掲載しています。 4．前期は、新型コロナウイルス感染症予防対策として、株主総会当日にご出席できる人数を制限する代わりに、事前質問を受付し、ご出席できない株主様向けにインターネットを通じてライブ中継でご視聴できる環境を提供しました（議決権行使及び質疑応答不可）。

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	株式市場の声を経営にフィードバックし、企業価値向上に努めるため、以下の方針のもとIR活動に取り組んでいます。 【IRポリシー】透明性高く、分かった情報は速やかに、小さなこともごまかさない ・等身大のトラスコの姿を正しく理解してもらう ・投資家様の見方、意見を当社の経営にフィードバックする ・IRは会社の成長のための必須事項としての認識 ・対応者の“記憶”に左右されない正確性、公平性を保った情報開示 ・定量的要件と定性的要件を意識し整理した上での情報開示 ・ＣＳＲ・経営リスク管理、コーポレートガバナンスを取込んだIR活動 ・会社の持続的発展を視野に入れた経営ビジョンを示す （短期的な利益を追求する投資家には迎合せず、等身大の企業像を説明） ・迅速な情報開示と修正開示	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	株主様向けに、定期的に役員・部長も参加する当社物流センター見学会及び東京本社見学会を実施し、会社説明や施設見学を実施することで、当社への理解を深めていただく活動を行っています。 また、個人投資家様向けに、証券会社様主催の説明会へ役員が参加して、当社の強みや積極的に進めている設備投資などの説明を行っています。 前期は、新型コロナウイルス感染症予防対策として、個人株主様向けの定期説明会は中止としましたが、継続して重要事実等の情報開示を徹底しました。	なし

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	1．実施時期：年2回、第2四半期及び期末決算発表の当日に実施しています。 2．実施内容：決算説明、事業方針説明、業績見込み説明、質疑応答 3．参加者の属性：証券会社及び投資会社のアナリスト並びにファンドマネージャー 前期は、新型コロナウイルス感染症予防対策として、第2四半期の決算発表時のラージミーティングを中止しましたが、機関投資家様、アナリスト様との個別ミーティングにおいては、電話やチャットツールを使用し、国内外問わず積極的に参加しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	1．URL：http://www.trusco.co.jp/ ir/index.html 2．ホームページ掲載の投資家向け情報の種類： (1) 決算情報、財務・業績関連・人事異動等適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書 (2) 株主総会の招集通知、株主総会動画ハイライト、決議ご通知、主なご質問と回答 (3) 業績説明資料、月次売上高、株主優待等ＰＲ情報	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営管理本部　経営企画部　経営企画・広報ＩＲ課	
その他	令和2年(2020)12月期 年間ＩＲミーティングの実績 ラージミーティング　2回 スモールミーティング　4回 個別ミーティング　130回	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	企業理念及び企業行動原則を定める経営管理規程に各ステークホルダーの皆様の尊重について表明しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	「人や社会のお役に立ててこそ事業であり、企業である」 人や社会のお役に立つことが、企業の存在価値の原点であるということが当社の考え方の基本です。この信念のもと、利益だけを追求するのではなく、地域社会や取引先様、株主様など縁ある人々の幸福（しあわせ）を実現する取組みを行っています。 ＜当社のＥＳＧの主な活動＞ E（Environment）環境 ①事業活動を通じた環境活動 ②「ワンストップ」サービスによる環境負荷の軽減 ③自社発電所や環境車両の導入で環境負荷の軽減 S（Social）社会 ①パートタイマーも社員も安心して長く働くための制度の整備 ②安心安全で環境に配慮した商品開発 ③中山視覚障害者福祉財団（視覚障がい者への支援） G（Governance）企業統治 ①透明性の高い企業経営 ②独自のガバナンス体制の構築
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	情報管理規程を定め、これにより内部情報の管理を徹底するとともに、適時適切な開示に努め、経営の透明性を高めています。客観的な評価による当社の財務の健全性、信頼性及び経営の透明性を確保するため、年1回、株式会社格付投資情報センター（Ｒ＆Ｉ）による信用格付け評価を受け、結果の公表を行っています。令和2年(2020)7月9日に発行体格付「A」の評価を受けています。

その他	＜働きやすさに関する指標＞ 1．採用した労働者に占める女性労働者の割合　56.8%（社員） 2．労働者に占める女性労働者の割合　35.2%（正社員） 75.3%（パート社員） 3．係長級にある者に占める女性労働者の割合 22.7%（58名） 4．管理職に占める女性従業員の割合　5.0%（7名） 5．年次有給休暇の取得率　67.6%（正社員） 6．女性従業員の育休復職率　100%（42名） 7．男性従業員の育休取得人数　8名 8．男女別の育児休業取得率　男性25%（正社員） 女性100%（正社員） 9．1 か月当たりの従業員の平均残業時間　14.9時間（所定残業含む） ＜社員を支援するための制度＞ 1．育児休業制度（平成4年(1992)開始） 法定では、子どもが1歳になる前日まで育児休業の取得が認められているが、当社では、希望すれば3歳になった月末まで休暇がとれる制度。 2．バースデー休暇制度（平成8年(1996)開始） 有給休暇の取得促進を目的に従業員の誕生日前後1か月に年次有給休暇を「バースデー休暇」として取得を推奨しています。 3．おしどり転勤制度（平成17年(2005)開始） 社内外問わず配偶者の転勤があった場合に、配偶者の転勤エリアについていき、勤務を続けることができる制度。 4．在宅勤務制度（①平成29年(2017)開始②令和2年(2020)改訂） ①常時型:事業所の移転・統合、配偶者の転勤、自身の傷病や介護などを理由に出社が困難　になった場合、常時在宅勤務を行うことができます。 ②任意選択型:事業所長の許可を得て、週2回まで在宅勤務を行うことができます。 5．社内副業（ハイブリッド勤務）制度（令和元年(2019)開始） 入社2年目以上の正社員に限り土・日・祝日のみに社内副業ができる制度。自身が所属している職場とは異なる職場で誰でもすぐに作業可能な業務を対象とし、プラスの収入を得るとともに、異なる職場でも仕事を経験し気づきを得ることができます。 6．お先に失礼制度（令和2年(2020)開始） 早く仕事を終わらせる意識や習慣を根付かせることを目的とし、所定労働時間内でも仕事が早く終われば早く帰ることを認める「お先に失礼」制度を新たに導入しました。仕事を効率的に進め、仕事が早く終われば週1回の利用、30分の終業時間繰り上げを上限として利用できます。 7．ちょこっと失礼制度（令和2年(2020)開始） 役所・金融機関での手続き、病院の受診、薬を取りに行くなど必要性の高い理由で、休憩時間を最大1 時間（1時間未満でも可）追加する代わりに、始業・終業時間を前後で調整することができる制度。

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 更新

当社の企業理念の下、経営の公正性及び透明性を高め、迅速かつ適切な意思決定により、業績の向上と企業価値の最大化を図りつつ、コーポレート･ガバナンスの強化充実に努めていくことを経営上の最重要課題としています。

内部統制システムにおいては、「会社の業務の適正を確保する体制」を構築し、その実効性を確保するための体制の維持及び継続的な改善を図っています。

基本方針として、次のとおり決議しています。

1．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

(1) 取締役会は、法令、定款、株主総会決議、取締役会規程等社内規程に従い経営に関する重要事項を決定するとともに、内部統制の基本方針を策定し、取締役の職務執行を監督する。

(2) 社長は、取締役会が決定した内部統制の基本方針に基づく内部統制の整備及び運用に責任を負うとともに、全役員及び使用人に周知徹底を図るため、内部統制に係る情報の伝達が正確かつ迅速に行われるよう環境の整備に努める。

(3) 取締役は、法令、定款、取締役会決議及び業務分掌規程その他の社内規程に従い、職務を執行する。

(4) 取締役は、経営の日常的活動状況について、監査基準及び監査計画に基づいた監査役の監査を受ける。

(5) 取締役は、財務報告の適正性、信頼性を確保するため、「財務報告に係る内部統制に関する基本方針書」を定め、財務報告に係る内部統制の整備を行うとともに、その運用状況を定期的に評価し、維持及び改善に当たる。

(6) 取締役は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断し排除する体制の整備に努める。

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

(1) 取締役は、職務の執行に係る重要な情報及び文書の取扱いについて、文書管理規程等社内規程に従い、適切に保存及び管理し、必要に応じて運用状況の検証、見直しを行う。

(2) 取締役の職務執行の情報について、IT技術を活用し、当該各文書等の存否及び保存状況を直ちに検索可能とする体制を整備する。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) コンプライアンス、環境、災害、品質等において将来予測されるリスク及び潜在的リスクを総合的に管理していくため所管部署を定め、リスクマネジメント体制の整備を行う。

(2) リスク管理を円滑にするために、リスク管理規程等社内規程を整備し、全使用人に周知徹底するとともに、損失の危険を発見した場合は、直ちに所管部署に報告する運用体制を整える。

(3) 現実に生じたリスクへの対応が必要な場合は、速やかに対応責任者となる担当取締役を定め、損失の危険に迅速に対応する体制を整備する。

(4) 内部監査部門は、定期的に業務監査実施項目及び実施方法を検証し、必要があれば監査方法の見直しを行う。

(5) 法令及び定款違反その他の事由に基づき損失の危険のある業務執行行為が発見された場合、発見された危険の内容及びそれがもたらす損失の程度などについて、直ちに社長、取締役会、監査役及びＣＳＲ課に通報される体制を整備する。

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

(1) 取締役会は、年度計画及び経営計画に基づき、経営目標が当初の予定どおりに進捗しているか取締役による業績報告を通じ定期的に検証を行う。

(2) 取締役は、職務執行において、取締役会規程により定められている事項及びその付議事項についてすべて取締役会に付議することを遵守し、原則として事前に、十分な資料を配布する。

(3) 日常の職務執行において、職務権限規程、業務分掌規程等社内規程に基づき、権限の委譲が行われ、各レベルの責任者が意思決定ルールにのっとり業務を遂行することができる体制の整備を行う。

5．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

(1) 当社は、全取締役及び使用人がコンプライアンスを実践するための手引書「トラスコ善択ブック（コンプライアンス･マニュアル）」を配布し、基本方針及び行動規範を徹底するとともに、コンプライアンス規程及びコンプライアンス委員会規程に基づき、法令遵守を維持する体制を整備する。

(2) 当社は、海外子会社を含む全使用人が法令、定款及び社内規程などに違反する行為を発見した場合の内部通報、申告及び相談窓口「社内ホットライン」をＣＳＲ課に設置し、また、社外への相談窓口として「弁護士ホットライン」を業務委託先に設置し、各種通報体制を整備するとともに、公正で活力ある組織の構築に努める。

(3) 当社は、仕入先窓口「パートナー善択ホットライン」をＣＳＲ課に設置し、当社と仕入先との取引に関するコンプライアンス上の問題の早期発見、対処、発生防止に努める。

(4) 当社は、コンプライアンス体制の明確化と一層の強化推進を図るため、各部署にコンプライアンス･オフィサーを選任し、十分な情報収集を行い、実効性を高めるとともに、コンプライアンス･マニュアルの実施状況を管理及び監視する。

(5) 万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、コンプライアンス委員会を通じ、社長、取締役会、監査役に報告される体制を構築する。

6．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) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

① 当社は、子会社管理規程に基づき、子会社に対し経営管理に必要な事業計画、決算書類等各種資料の提出を求める。

② 経営企画･広報IR課を管理部門として、海外部その他関連部署と連携し、原則月1回の経営会議において、当該部署から子会社の経営状況、活動状況、その他重要な情報の報告を行う。

③ 当社は、子会社役員として当社役員または使用人を派遣し、当該兼務役員を通して子会社の経営状態について適時把握を行う。

(2) 子会社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制

① 経営企画･広報IR課を管理部門として、海外部その他関連部署と連携し、本基本方針第3項に則り子会社の事業計画及び実績を把握し、関連部署と連携しながら指導、育成に努め、子会社の業務の適正性を確保する。

② 子会社が子会社管理規程で定めた事項を実施する場合、経営企画･広報IR課及び海外部その他関連部部署と協議の上、当社取締役会への付議及び承認を必要とする。

(3) 子会社の取締役等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、ノウハウを有する当社部署にて、会計作業、事業所の選定、システム導入支援等、子会社の一部業務につき、これを提供することで当社グループ全体の業務効率の向上を行う。

(4) 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

① 子会社の業務全般について、内部監査部門及び監査役による監査を実施する。

② 当社は子会社管理規程に基づき、子会社のコンプライアンス体制の整備に努める。

7．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
（1）　監査役を補助すべき使用人を配置する。
（2）　上記の具体的な内容については、取締役会が監査役と協議の上、決定する。
8．監査役の職務を補助すべき使用人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）　監査役の職務を補助すべき使用人の任命・異動については、監査役会の同意を必要とする。
（2）　監査役を補助すべき使用人は、監査役の指揮命令下で職務を遂行する。また、その評価については監査役会の意見を尊重する。
9．取締役及び使用人が監査役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
（1）　取締役及び使用人が監査役に報告するための体制
① 取締役及び使用人は、当社または子会社に著しい損失を与えるおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに監査役に当該事実を報告する。
（2）　子会社の取締役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けたものが当社監査役に報告をするための体制
① 内部監査部門は、内部監査規程に基づき、子会社にも往査を行い、その結果を監査報告会において当社監査役に報告をする。
② 子会社の取締役、監査役及び使用人は、監査役からの定期・不定期の報告聴取に応じるほか、当社または子会社に著しい損失を与えるおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに監査役に当該事実を報告する。監査役への間接報告、通報等（外部通報窓口:弁護士、内部通報窓口:ＣＳＲ課）等経由）も含む。
（3）　取締役及び使用人は、監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報の提供を行う。
（4）　上記の報告及び情報提供のうち、主なものは、次のとおりとする。
①　監査役に定例的に報告すべき事項の例
イ．経営状況
ロ．事業遂行状況
ハ．財務の状況、月次・四半期・期末決算状況
ニ．内部監査部門が実施した内部監査の結果
ホ．リスク管理の状況
ヘ．コンプライアンスの状況（内部通報制度に基づき通報された事実を含む）
ト．事故・不正・苦情・トラブルの状況
②　監査役に臨時的に報告すべき事項の例
イ．会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実
ロ．取締役の職務の執行に関して不正行為・法令定款に違反する又はそのおそれのある事実
ハ．内部通報制度に基づき通報された事実のうち急を要するもの
ニ．行政機関等外部機関による検査・調査の実施及び結果
ホ．重要な会計方針の変更、会計基準等の制定・改廃
ヘ．業績及び業績見込みの発表内容・重要開示書類の内容
ト．上記の他、対外的に公表する事実
チ．株式に関する事項
リ．反社会的勢力による不当要求に関する内容及び対策
10．監査役へ報告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ための体制
（1）　当社は、監査役に報告を行った者に対しての、当該報告をしたことを理由としての不利な取扱いを禁止する。
（2）　ホットライン規程に基づき、ＣＳＲ課に通報した者に対し、通報等をしたことにより、いかなる不利益も受けない権利を定める。また、事情により匿名による通報等も受け付ける。
11．監査役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
（1）　監査役の職務の執行について生ずる費用等の請求は、当該請求が監査役の職務の執行に必要でないと明らかに認められる場合を除き、所定の手続きにより、迅速にこれに応じる。
12．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）　監査役会による各業務担当取締役及び重要な使用人からの個別ヒヤリングの機会を設けるとともに、社長、会計監査人それぞれとの間で適宜意見交換を行う。
（2）　内部監査部門は、期中取引を含む日常業務全般について定期的に事業所往査を行い、監査役とも連携して、会計及び業務執行において監視機能の強化を図る。また、ＩＴ活用により異常取引を早期に発見し、正常取引への移行を指導の上、監査結果については、定例内部監査報告会にて監査役に報告する。
（3）　会計監査人は、監査役と連携し、年2回の事業所往査を計画し、その結果について、監査報告会にて監査役に対して報告し、会計の適正性を確保する。

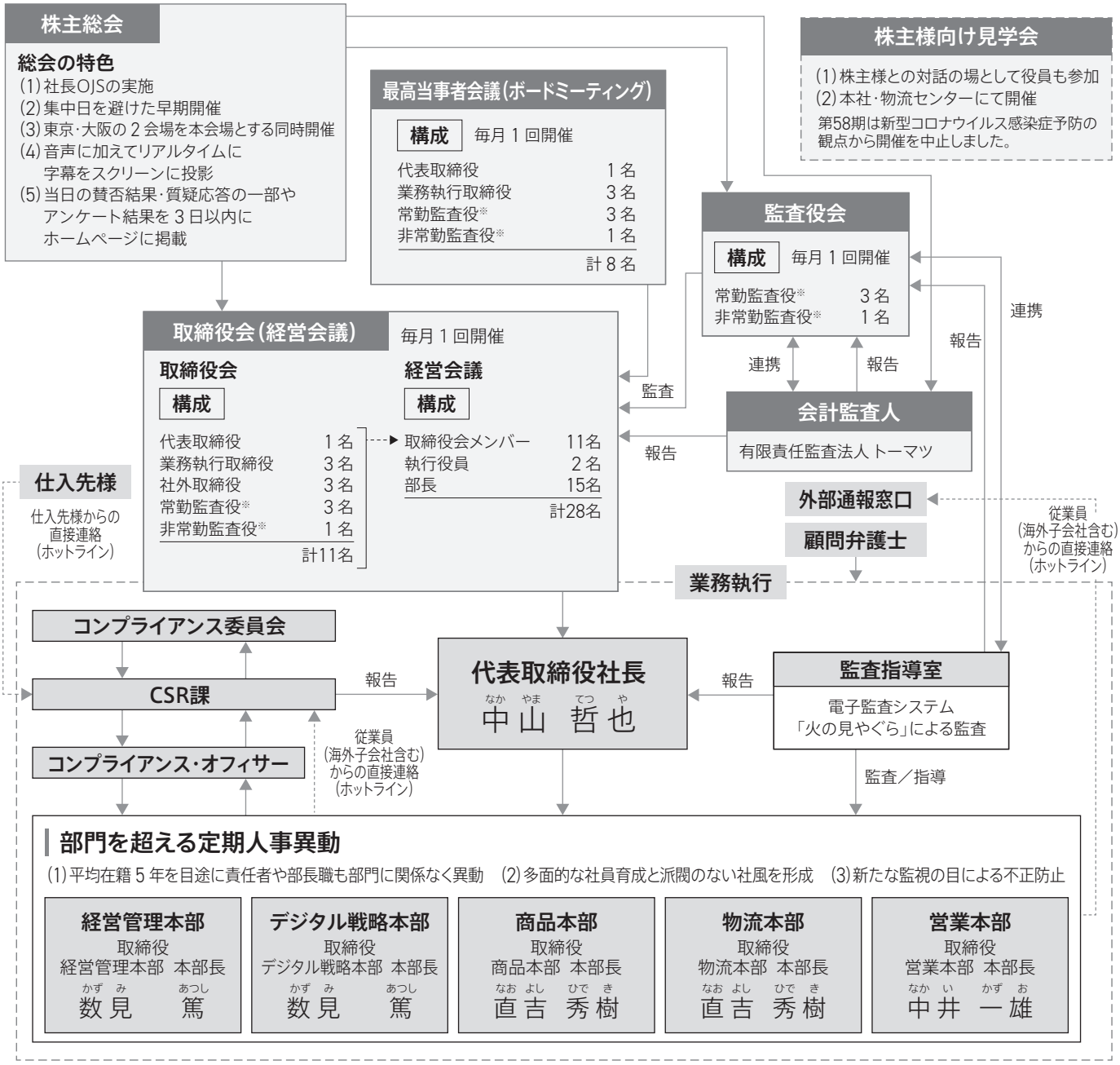
業務執行・経営の監視の仕組み及び内部統制システムの整備の状況の模式図は、「2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況」の後に記載のとおりです。

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、ＴＲＵＳＣＯ（信頼される企業）の実践を日々の企業活動の原点とし、全役員及び使用人が遵守すべき行動規範において、企業倫理を十分に認識し、社会人としての良識と責任をもって、業務を誠実かつ公正に遂行することを表明しています。反社会的勢力や団体との関係は一切遮断し、不当要求に対しても毅然とした対応で臨み拒絶してまいります。

1．総務部を対応統括部署とし、反社会的勢力や団体に関する情報収集及び管理を行います。
2．当社は警視庁管内特殊暴力対策連合会及び大阪府企業防衛連合協議会に加盟し、平素から情報の収集と事案・対策の研究を行っています。
3．反社会的勢力からの不当要求に対しては、社内の緊急連絡網により報告を受け、統括部署は上記機関事務局、所轄警察署、顧問弁護士等外部専門機関と連携し、常に相談できる体制を整備しています。また、必要に応じて社内ネットワークを通じて社内に当該情報を開示し、注意喚起するなど予防に努めています。
4．反社会的勢力に対する行動基準を定めた社内規程及び具体的な対応マニュアルを整備し、反社会的勢力による被害防止及び関係遮断の仕組みを構築しています。
5．継続的売買契約書に反社会的勢力排除のための条項を設置し、反社会的勢力との契約関係、その他の関係を未然に防止しています。

ガバナンス体系図（令和３年（2021）３月19日現在）



※常勤監査役３名の内２名及び非常勤監査役は社外監査役です。

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

買収防衛策については、当面は定款での定めや新株予約権発行は行わず、企業価値向上により対処するものとしていますが、基本的な考え方、方針は次のとおりです。

□会社の支配に関する基本方針
1．基本方針の内容
当社は、「がんばれ！！日本のモノづくり」を企業メッセージに掲げ、日本の製造業を応援するインフラ企業として機械工具業界のリーディングカンパニーを目指しています。
ドライバー1本からでも配送を可能とする物流システムにより少量多品種・多頻度発注等のユーザーニーズに的確にお応えできる仕組みづくりを通して、事業基盤を確立するとともに、社会的使命を果たしていくことが、当社の存在価値であり、これを一層高めていくことが、当社の企業価値の向上に繋がるものと考えています。
ご支援いただく縁あるステークホルダーの皆様から当社への期待等を判断して、当社にとって、「支配する者」は、以下の方針を実践し、取り組む者であると考えます。
(1) 当社の社会的使命を認識し、社会から必要とされる事業の継続と新たな社会的価値の創造に努め、企業価値向上に努める。
(2) 当社の経営資源を確保し、その有効活用により利益を創出し、全てのステークホルダーの皆様に安定的に還元を行う。
2．基本方針に照らして不適切な者によって財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み
当社は、経営の基本方針に照らして不適切な者が大量に株式の取得を行う行為に対して、これを防止するための具体的な取組みを定めていません。市場から適正な評価をいただくことが最良の買収防衛策と考えますが、このような大量取得者に対しては、次のような対応を行います。
(1) 当該取得者の提案内容を確認し、社外の専門家に意見を求めるなど、当該取得者の提案内容を当社の基本方針や株主共同の利益に照らして、慎重に判断します。
(2) 不適切な者による大量の株式取得と判断される場合は、次の要件の充足を前提として、具体的な対抗措置の実施を検討します。
a．基本方針に沿うものであること
b．株主様の共同利益を損なうものでないこと
c．役員の地位の維持を目的とするものでないこと
(3) 当社には、経営方針に理解を示し、安定的な株式の保有を前提とする緊密な関係を有する株主様が存在しており、これらの株主様とも協議し、適切に対応いたします。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。

□適時開示に係る基本方針
当社は、経営の公正性及び透明性を高め、迅速かつ的確な意思決定の下、法律、社会規範に則して、業績向上と企業価値の拡大を図ることを経営の重要課題としています。この課題を踏まえ、コーポレート・ガバナンス体制の強化及び充実に取り組み、会社法、金融商品取引法、有価証券上場規程等関連諸法令・諸規則の遵守並びに投資者の視点に立った迅速かつ正確な適時開示の体制を整えています。

□適時開示に係る社内体制
当社の適時開示に係る社内体制につきましては、情報取扱責任者が一元管理し、適時開示の担当部署と情報の共有化を図り、適時開示の必要性を判断し、会社情報の管理等協議しながら、迅速かつ正確な適時開示を行う体制を整えています。
1．開示担当部署の整備状況
(1) 情報取扱責任者・・・・・　経営管理本部長
(2) 担当部署
a．会社情報関連の適時開示・・・・・経営管理本部　総務部
(証券取引所への適時開示資料の作成、適時開示情報伝達システム(TDnet)登録)
b．広報、IR関連の開示・・・・・・・・・・経営管理本部　経営企画部
(記者発表、適時開示資料投函、決算説明会、証券アナリストや機関投資家向けIRミーティング開催、ホームページ掲載)
c．決算関連情報の作成、開示・・・・経営管理本部　経理部
(有価証券報告書、四半期報告書、内部統制報告書等財務情報資料の作成、金融庁が運営する電子開示システム(EDINET)登録)
(3) 教育
適時開示担当部署では東京証券取引所の提供するインサイダー取引規制に関する学習教材の活用や同所主催のセミナーへの参加を通じて、理解の習熟を図っています。また、役員及び従業員には、コンプライアンスを実践するための手引書「トラスコ善択ブック(コンプライアンス・マニュアル)」を配布し、社内研修に取り入れるなど、周知徹底を図っています。
(4) 規程
内部情報の適正管理及びインサイダー取引の発生防止のための情報管理規程を制定し、社内イントラネットで全使用人が常時閲覧可能な状態としています。
2．適時開示手続きの状況
(1) 情報の集約・管理
a．情報管理規程により、当社において重要事実(決定事実、発生事実、決算情報等)が発生した場合は、適時開示の担当部署に情報が入り、当該部署は情報の収集と管理を行い、情報取扱責任者に情報が集約され、情報取扱責任者は会社情報の管理及び開示に関する事項を統括します。

b. 情報取扱責任者は、取締役会をはじめ主要な会議体に出席し決議内容の把握を行います。また、会議体に加え、電子決済システムにより、重要な会社情報を網羅的に収集する体制を整備しています。

(2) 情報の開示手順

適時開示に係る情報の重要性の判断、適時開示情報か否かの判断は、重要事実(決定事実、発生事実、決算情報等)ごとに決定します。公表が必要と判断した場合は、情報取扱責任者を中心に、適時開示の担当部署と有価証券上場規程等に準拠した開示内容、開示時期、表現方法等について協議し、迅速に情報の開示を行います。

(3) 情報の開示判断

a. 決定事実

決定事実については、定例取締役会で決定するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速な意思決定が行われます。重要な決定事実に該当し、開示が必要か否かの判断はその場で決議します。

b. 発生事実

重要事実が発生した場合、当該事実を認識した部署から経営管理本部の適時開示担当部署に情報が集約され、情報取扱責任者に報告がなされます。情報取扱責任者は、適時開示の担当部署と協議し、有価証券上場規程に準拠して当該情報の内容及び開示の検討を行い、開示が必要な場合には迅速に行うよう努めています。

c. 決算情報

決算情報については、経理部において作成し、決算に関する取締役会で承認決議を経て即日開示されます。

d. その他PR情報

当社が独自に投資判断に影響を与えると判断した情報については、適時開示の各担当部署が立案し、情報取扱責任者による確認を経て開示を決定します。

(4) 情報の適正性確保

a. 決定事実の適正性

定例取締役会の開催において、業務の執行状況や中長期的な経営戦略に基づいた経営の重要な決定事項については、監査役に積極的に意見を求める運営を行い、客観的及び合理的判断を確保し、審議の上決定を行っています。

b. 発生事実の適正性

イ. 重要な事実及び突発的な事実等が発生した場合、情報取扱責任者は、適時開示の担当部署と協議し、内部監査部門や他部門とも連携し、情報の収集と信頼性の確認を行います。

ロ. 社長直轄のＣＳＲ課の設置や内部通報制度の整備を行い、法令及び定款に適合し遵守を維持する仕組みを整えることで、会社にとって重要な情報を網羅的に把握できる体制としています。

c. 決算情報の適正性

内部監査部門として、監査指導室を設け、受発注業務を主体とする日常業務執行全般について、監査役、会計監査人とも連携して、法令遵守及び監視機能の強化を図っています。これらの業務の有効性･効率性並びに財務報告の信頼性の維持により決算情報の適正性を確保しています。

(5) 情報の管理

重要事実については、情報管理規程に基づき内部者取引を監視し、自社株式の売買規制を行うなど情報管理の徹底及びインサイダー取引の防止を図っています。

(6) 情報の開示方法

a. 有価証券上場規程に従い、会社情報を証券取引所へ事前説明の後、証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)に登録して開示を行います。

b. 証券取引所の記者クラブを通じて報道機関への発表及び資料投函を行います。

c. 当社が独自に投資判断に影響を与えると判断した重要な会社情報については、証券取引所への開示を行います。

d. 当社が証券取引所に開示する情報については、速やかに自社ホームページに掲載いたします。

3. モニタリングの整備

(1) 社長直轄の監査指導室を設け、受発注業務を主体とする日常業務全般について、定期的に事業所往査を行い、会計及び業務執行において、監査役とも連携して監視機能の強化を図っています。監査結果については、定例監査報告会にて取締役及び監査役に報告されます。

(2) 監査役は、常勤監査役の社内監査役1名と、常勤監査役2名、非常勤監査役1名の社外監査役3名で構成し、業務執行の取締役及び重要な使用人から個別ヒヤリングの機会を設けるとともに、社長、会計監査人それぞれとの間で適宜意見交換を行っています。また、監査指導室やＣＳＲ課とも緊密に連携し、監査結果及び運営状況について報告がなされます。

(3) 監査役は監査役会で定めた監査方針、監査計画に従い、取締役会及び重要会議への出席や業務執行状況及び経営状態の調査等を行い、法令･定款違反や株主の利益を侵害する事実の有無等について監査を行っています。

(4) 日本証券業協会が証券取引所や証券会社と共同で運営するインサイダー取引を未然に防止するためのデータベース(Ｊ－IRISS)に、内部者に当たる役員の情報を登録することで、自社株売買等に係るインサイダー取引を水際で防止する措置を講じています。

適時開示における社内体制の統制図は次のとおりです。

（適時開示の社内体制統制図）

