最終更新日：2022年5月9日
株式会社　ヤマウラ
代表取締役社長 山浦　正貴
問合せ先：専務取締役管理本部長　中島　光孝
証券コード：1780
http://www.yamaura.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

当社は、企業理念の実現に向けて、株主の皆様、お客様をはじめとした様々なステークホルダーとの信頼関係を維持発展させることが重要であると考えています。長期・安定的な企業価値の向上を第一に、企業競争力強化の観点から経営判断の迅速化を図るとともに、経営の効率性、公正性、透明性の観点からは、経営チェック機能の充実、コンプライアンスの徹底を図ることを重要課題としてコーポレートガバナンスの充実に取り組んでいきます。

【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】

【補充原則1-2④ 議決権に電子行使を可能にする為の環境作り】
当社は、現在の株主構成比率などを踏まえ議決権行使プラットフォームの利用は行っておりません。今後機関投資家の比率などを勘案しながら議決権行使プラットフォーム利用の検討を進めてまいります。

【補充原則2-3① 気候変動への配慮等を含むサスティナビリティ】
当社は、サスティナビリティに関する課題は、企業安定経営の基盤と捉えており、「健康経営優良法人」「スマートミール」の認定取得など、様々な角度から「健康経営」に取り組むほか、協力業者に対し優良な人材の育成を支援する制度を設けるなどしております。地球環境問題は当社の事業において、リスクであると共に収益機会にも繋がる重要な経営課題と認識し、適宜対応してまいります。

【補充原則3-1② 英語での情報開示】
現在、当社の海外投資家比率は低いため英語での情報開示は行っておりません。今後海外投資家の比率などを勘案しながら英語での情報開示を検討してまいります。

【補充原則4-2① 経営陣の報酬に対するインセンティブ付け】
当社は、取締役の報酬については企業価値を持続的に高めるインセンティブとして機能するよう、基本報酬と合せて業績連動報酬を導入しております。現時点では金銭による報酬のみですが、非金銭報酬の導入など長期的な成長に資する報酬のあり方を検討してまいります。

【補充原則4-2② サスティナビリティを巡る取組についての基本的な方針の策定等】
当社はサスティナビリティを巡る取組について現段階では基本的な方針は定めておりませんが、課題の重要性を認識し適宜対応を行っております。基本的な方針の策定を検討してまいります。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】
当社は、社外取締役3名を独立役員として登録しております。取締役会においては企業価値向上の立場から積極的な発言をしていることから現体制で独立社外取締役は有効に機能していると考えております。独立社外取締役の増員及び比率の見直しにつきましては、継続的に検討してまいります。

【補充原則5-2① 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況の報告】
当社は、経営戦略や経営計画を策定しておりますが公表はしておりません。当社グループ全体の収益力・財務体質の健全性を確保しつつ、安定的かつ継続的に利益配分を行うことを基本方針としております。事業ポートフォリオの見直しや投資計画などの経営計画の開示については今後の検討課題と考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】
当社は、金融機関、取引先との取引関係維持強化、資金調達の安定化の必要性に応じて、発行会社の株価動向を勘案して他社の株式を保有しております。中長期的な企業価値の向上に資するかを検証し、その意義の乏しい銘柄については、適宜株価市場動向などを総合的に見て売却いたします。
株主としての価値が大きく棄損される場合やコーポレートガバナンス上重大な懸念が生じている場合などを除いて、保有株式に係わる議決権行使に当っては、取引先との関係強化に資する方向で行使いたします。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
当社は、取締役会規程において、取締役と会社との協業取引、利益相反取引については、当該取締役を利害関係人として決議から除いた上で取締役会の審議・決議を要することとしております。

【補充原則2-4①　中核人材の登用等における多様性の確保】
当社の事業の特性や事業領域が国内に限られることから女性、及び外国人の管理職登用にかかる目標設定は行っておりませんが、女性管理職の登用につきましては実績があります。

多様性確保は重要な課題ととらえており多様な人材確保・育成の為、育児休業、介護休業制度の整備、福利厚生施設及び作業環境を整備するなど働きやすい環境作りにも努めております。具体的な数値目標、実施状況の開示につきましては、今後検討を進めてまいります。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての役割】
当社は、年金資産の運用を複数の運用受託機関に委託しています。個別の投資先選択、議決権の行使については各運用受託機関へ一任し、議決権の行使に直接関与しないため、議決権行使に関連して、利益相反が生じることは有りません。企業年金の運営に当っては、定期的に運用機関から運用状況の報告を受けモニタリングを行っております。

【原則3-1】
(ⅰ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営方針
当社の経営理念は、当社ホームページ及び会社案内等で公開しております。経営戦略、経営計画については、有価証券報告書等に記載しております。
(ⅱ) 本コードの夫々の原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
本報告書の「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」に記載しております。
(ⅲ)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き
取締役の報酬等については、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で決定しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額は、その決定プロセスの公平性と透明性の強化を図るため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会(委員長は独立社外取締役)に諮問し、その答申をもとに取締役会の決議により一任を受けた代表取締役社長が決定することとしております。監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員である取締役の協議により決定することとしております。詳細は「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【取締役関係】」に記載しております。
(ⅳ) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
取締役と執行役員は、知識・経験が豊富でありそれぞれの部門の業務に精通し、誠実な人格を有し、執行能力に優れた者、さらに法令、企業倫理の遵守に徹する見識を持ち、中立的、客観的な視点から取締役の職務遂行を監査し、当社の健全経営の維持向上に資する者を選任いたします。
また、経営陣幹部の職務執行に不正又は重大な法令又は定款違反等があった場合や会社業績等の評価を踏まえ、求められる役割を発揮できないと判断した場合には、取締役会において該当者の解任を決議いたしております。
なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選解任と候補の指名については、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定することとしております。
(ⅴ) 取締役会が上記(ⅳ)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際、個々の選解任・氏名についての説明
従前より社外取締役候補者の選定理由については、株主総会招集通知において開示しております。今後は、社外取締役候補者以外の役員候補者についても選定理由を株主総会招集通知において開示する予定であります。

【補充原則3-1③ 上場企業のサスティナビリティについての取組み】
当社は、中長期的な企業価値向上に向けて、ESGに対する取り組みを重要な経営課題と認識しております。今後サスティナビリィティについての具体的な取り組みについて検討開示してまいります。当社の事業において、各自の業務知識に基づく技術力・技能力は最も重要な人的資本であり、常に向上を図っております。気候変動に関しては、地球環境における大きなリスクとしてとらえCO2削減等に取り組んでおります。
再生可能エネルギーの活用においては小水力発電を中心にさまざまな提案ができる事業形態であります。今後データの収集分析をすすめTCFD等の枠組みに基づく開示を検討してまいります。

【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲の概要】
当社は、定款及び法令に定めるもののほか、取締役会規程を定め取締役会での決議事項を明確にしております。取締役会は、取締役会で判断・決定すべき事項以外の通常の業務執行については、執行役員に適切に委任し、職務執行の状況を監督しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
社外取締役候補者の選任に当っては、当社が上場する金融商品取引所の定める独立性の要件を充足する者を候補者としております。

【補充原則4-10①報酬委員会、指名委員会等任意の仕組みの活用】
当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性と透明性の強化を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役の中から選出することにより、独立性を担保しております。指名・報酬委員会は、取締役会の構成についての考え方や、取締役の選任及び解任の方針及び基準、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任及び解任に関する事項、取締役の報酬体系及び報酬決定の方針、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の内容、後継者計画の策定・運用に関する事項などについて、取締役会の諮問を受けて審議の上、取締役会に対して答申を行っております。

【補充原則4-11①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】
当社は、取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方は定めていませんが、当社の各業務に精通していること、税務経理他当社の経営に必要な知見を有していること等を総合的に勘案して取締役の選任を行っております。改めて各取締役の知識、経験、能力等を一覧化し、開示するよう努めてまいります。

【補充原則4-11② 役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
社外取締役で当社以外の上場会社の役員を兼任している者はおりません。上場会社、非上場会社を問わず当社の取締役が他社の役員を兼任することとなった場合は、事前に取締役会に報告することとしております。重要な兼任の状況については、事業報告書において開示しております。

【補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性の分析・評価】
当社は、取締役会の実効性の確保のための改善を行うため、アンケート方式により各取締役が、取締役会の実効性について評価を行い、その結果に基づいて、取締役会全体の評価、分析を行うこととしております。

【補充原則4-14② 取締役に対するトレーニングの方針】
当社は、取締役として十分な知見、資質を有し、その職務遂行にふさわしいか否かを判断した上で指名し、株主総会の承認を得たものであり、取締役に対するトレーニングの必要性は現在のところ認識していませんが、今後必要に応じてトレーニングに掛かる費用の支援も含めて検討してまいります。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
策定している中期経営計画では、売上高、営業利益、自己資本比率等の目標数値を設定しておりますが、現段階では公表しておりません。公表することは今後の検討課題と考えております。

株主や投資家に対する情報提供は、定期的に株主通信を配付すること等により行っております。当社は財務経理チームをIR担当部門として株主との対話に関する社内整備、対応方法を検討しております。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社信州エンタープライズ	3,641,790	19.24
ヤマウラ従業員持株会	1,698,132	8.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	916,100	4.84
株式会社八十二銀行(常任代理人　日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	668,100	3.53
株式会社長野銀行	444,600	2.34
綿半ホールディングス株式会社	429,000	2.26
山浦　速夫	359,024	1.89
山浦　康民	358,996	1.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	271,100	1.43
アルプス中央信用金庫	209,000	1.10

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 更新	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	建設業
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

―

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	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 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	12 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
村上 資昌	税理士											
小池　勇	税理士											
中坪　敬治	税理士											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及び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
村上 資昌	○	○	―――	税務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を、当社の監査・監督に活かしていただくために選任しております。当社と本人との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
小池　勇	○	○	―――	税務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を、当社の監査・監督に活かしていただくために選任しております。当社と本人との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。

中坪　敬治	○	○	―――	税務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を、当社の監査･監督に活かしていただくために選任しております。当社と本人との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。

【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	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

監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、管理本部に所属する使用人2名を配置するものとし、その人事異動、組織変更等については、監査等委員会の意見を尊重いたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員、会計監査人、内部監査部門は、必要に応じて打ち合わせを行い、内部統制に関する報告、意見交換を実施する予定です。

【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 更新	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 更新

	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	5	0	2	3	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	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役の指名･報酬等に関する手続きの公平性と透明性の強化を図るため、独立社外取締役を過半数とする指名･報酬委員会を設置しております。本委員会は、取締役の指名･報酬等に関する事項について審議し、取締役会に答申する役割を担っています。委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役から選出することにより独立性を担保しております。

【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

―――

【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

企業価値を高める経営を意識し、業績向上のインセンティブを目的として業績連動型の役員報酬を導入しております。

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

2021年3月期(2020年4月1日～2021年3月31日)に取締役に支払った報酬等の額は以下の通りであります。

取締役(監査等委員である取締役を除く) 9名
　固定金銭報酬 119,196千円 業績連動金銭報酬 45,000千円 総額 164,196千円
取締役(監査等委員である取締役) 3名
　固定金銭報酬 10,600千円(内社外取締役3名 10,600千円) 総額 10,600千円

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

当社の取締役の報酬は、優秀な人材を確保するとともに、企業価値を持続的に高めるインセンティブとして十分に機能する体系とし、各職務を踏まえ、同業他社や社会情勢等を踏まえて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(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、月例固定の「基本報酬(固定金銭報酬)」と、「業績連動金銭報酬」により構成されており、基本報酬(固定金銭報酬)は、役位、職責に応じて世間水準及び経営内容、従業員給与等とのバランスを考慮しながら総合的に勘案して決定するものとし、監査等委員である取締役に対する報酬は月例固定の「固定金銭報酬」のみとしております。
業績連動金銭報酬は、短期インセンティブの特徴を際立たせるため、連結経常利益を算定の基礎とした業績指標としております。各取締役の役職貢献度等に応じて算出した額を年一定の時期に支給しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬及び業績連動報酬の額については、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会の審議を経たうえで、取締役会の決議により一任を受けた代表取締役社長が決定することとしております。
また、監査等委員である取締役の個人の報酬額は、監査等委員会で決定することとしております。
2016年12月16日開催の第57回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬総額は、年額300百万円以内(使用人兼務取締役の使用人給与は含まない。)また、監査等委員である取締役の報酬総額は、年額100百万円以内と決議いただいております。当該決議に係る取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は10名、監査等委員である取締役の員数は3名であります。

【社外取締役のサポート体制】

必要に応じて社外取締役に随時情報を伝達しております。また、取締役会、監査等委員会開催の都度、原則として事前に関係資料を配布することとし、検討時間を確保しております。

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） 更新

当社は、2016年12月16日開催の第57回定時株主総会の決議を経て、同日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。

当社の取締役会は、監査等委員ではない取締役9名と監査等委員である取締役3名で構成され、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、法定専決事項その他経営にかかる重要事項等に関する討議・決定を行っております。取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性と透明性の強化を図るため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会を設置しています。本委員会は、取締役会から諮問を受けた取締役の選解任・報酬等について審議し、取締役会に答申を行います。また、業務執行機能を強化するため執行役員制度を採用し、原則として毎週1回行われる経営執行会議において、業務執行取締役、及び執行役員から報告を受け、業務の執行状況に関する監督、経営計画の進捗状況の確認等を行っております。

監査等委員会を構成する監査等委員である取締役3名は全員社外取締役であり、客観的立場から取締役の職務執行を監視、監督し、経営の透明性・公平性の確保に努めます。

内部監査部門には、担当取締役と使用人を配置し、監査等委員会と適宜連携して内部統制のチェックを行っております。

当社の会計監査業務は、誠栄監査法人との監査契約に基づき、公認会計士荒川紳示氏、同じく古川利成氏が監査補助者(公認会計士4名及びその他1名)とともに担当しております。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査等委員会設置会社制度を採用しております。豊富な知識と高い見識を有する社外取締役3名で構成される監査等委員会により、客観的・中立的立場から、取締役会の職務執行に対する監査・監督機能、経営監視機能が十分に確保されると考えております。

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	法定期限より早期の発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	2017年12月20日開催の第58回定時株主総会の決議により9月期決算から3月期決算に移行いたしました。 6月総会開催については、集中日を回避するよう努めてまいります。
その他	株主総会においては、映像機器を用いて「わかり易い」報告を行っております。

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
IR資料のホームページ掲載	IRホームページアドレス　(https://www.yamaura.co.jp/ir/) 業績ハイライト、決算短信、四半期開示情報、株主通信等の各種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	IR担当役員としては管理本部長がその任にあたり、IR担当部署としては財務経理チームが担当しております。	

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	当社グループの「企業理念」には、お客様、株主・投資家、お取引先、社員など、あらゆるステークホルダーの期待に応え、また「企業行動規範」において、企業会計の透明化、健全化を図るとともに、株主をはじめ社会に対して、企業情報の適正な開示を行うことを定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	2000年5月には、全部門で環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001を取得し、ISO9001、OHSAS18001と併せ、2009年に統合マネジメントシステム（IMS：Integrated Management System）PAS99を取得しております。 また、「チャレンジ25キャンペーン」に参加し、その中のチャレンジ3「自然を利用したエネルギーを選択しよう」に的を絞り、太陽・風・水、自然界に存在する力を利用することで、温暖化を止める取り組みを推進しており、エンジニアリング事業部では、太陽光発電システムや小水力発電システムに取り組んでおります。 地元駒ヶ根市では、定期的に公園や沿道の緑化ボランティア活動を行う他、長野県の進める「森林（もり）の里親制度」の趣旨に賛同して駒ヶ根高原の山と森の保全活動に取り組んでおります。
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	情報開示に関しては、金融商品取引法や上場している金融商品取引所の適時開示規則に則って情報を開示しております。 また、お客様、地域社会等のステークホルダーの立場を尊重するうえで、情報提供が必要と判断した情報については、迅速、正確かつ公平な開示に努めることを基本方針としております。

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、内部統制システム構築の基本方針について以下の通り決議しております。

（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
・代表取締役社長が繰り返し、法令遵守をあらゆる企業活動の前提とすることを役職員に伝え、徹底する。
・管理本部総務人事チームをコンプライアンス統括部門として、全社横断的なコンプライアンス体制の整備、及び問題点の把握に努める。
各事業部長をコンプライアンス責任者として、各事業部に固有のコンプライアンスリスクを分析し、その対策を具体化する。
・コンプライアンス責任者、取締役及び監査等委員は、コンプライアンス上の問題点を発見した場合は、すみやかに管理本部総務人事チームに報告する。報告を受けた管理本部総務人事チームは、その内容を調査し、再発防止策を担当部門と協議し、実施させる。
・管理本部総務人事チームと監査等委員は、日ごろから連携して全社のコンプライアンス体制及び、コンプライアンス上の問題点の有無の調査に努める。
・管理本部総務人事チームと監査等委員会は定期的に会合を持ち情報交換に努める。また、必要に応じて監査法人の出席を求め、意見の聴取を行う。
・職員の法令・定款違反行為については、管理本部総務人事チームから賞罰委員会に処分を求め、役員の法令・定款違反については、監査等委員会が、取締役会に対して具体的処分を答申する。

（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の整備
・取締役の職務執行に係る情報は、文書管理規定に従い、適切かつ確実に保存する。
・取締役は、常時これらの文書を閲覧できるものとする。

（3）損失の危機の管理に関する規定その他の体制
・コンプライアンス、訴訟、環境、災害、品質、情報セキュリティーに係るリスクについては、それぞれの担当部署(ISO14001・ISO9001・OHSAS18001を統合したPAS99の事務局、災害対策委員会を含む)において、規則ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行うものとし、新たに生じたリスクについては、すみやかに対応責任者、責任部署を定める。

（4）取締役の職務の執行が効率的に行われる事を確保するための体制
・社内の規定に基づく、職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を整備するとともに、経営執行会議において担当役員・執行役員ごとの目標管理のレビュー・プレビューを実施する。

(5)株式会社並びにその親会社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
・子会社の内部管理体制に責任を負う取締役を取締役管理本部長とし、コンプライアンス体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与えるとともに、当社の内部監査室が定期監査を行い取締役会に報告する。
子会社の自主性を尊重しつつ、重要案件については、事前協議を行う。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)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
・監査等委員会の求めにより職務の補助者を設置する場合は、その独立性を保持する。
・監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の指示命令下で職務を遂行し人事異動、評価等についてはあらかじめ監査等委員会の同意を得る。

(7)取締役及び使用人が監査等委員会へ報告するための体制
・取締役および使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加えて当社の企業集団に重大な損害を及ぼす事項、内部監査の結果と改善状況の内容、その他監査等委員会がその職務遂行上報告を受ける必要があると判断した事項について、速やかに報告、情報提供を行う。

・当社及び子会社の取締役及び使用人は、当社監査等委員会から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに報告、情報提供を行う。

(8)監査等委員会に報告した者が当該報告をしたことを理由として、不利な取り扱いを受けないことを確保する体制
・監査等委員会へ報告を行った当社及び子会社の取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社の取締役及び使用人に周知徹底する。

(9)監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又は、償還の手続き、その他の当該職務の執行について生ずる費用、又は償還の処理に係る方針に関する事項
・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388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用、又は債務が当該監査等委員会の職務の遂行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を負担する。

(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
・監査等委員は必要に応じて重要な会議に出席して、意見を述べることができる。
・監査等委員会は職務の遂行上必要と判断したときは、(7)に定めのない事項についても取締役、使用人、及び会計監査人に対して報告を求めることができる。

(11) 財務報告の適正性を確保するための体制
・財務報告の適正性を確保するための必要な内部統制体制を整備する。

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・団体に対して毅然とした態度で臨み、あらゆる不法・不当要求行為に対しては、断固これを拒否することを基本方針としている。
・この基本方針に基づき、本社管理本部総務人事チームを対応統括部署として、不当要求防止責任者を選任し、必要に応じて所轄警察署や暴力追放運動推進センター等関連諸団体、弁護士等と連携して対応しており、社員に対しては、対策マニュアルを配布し、研修を行っている。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

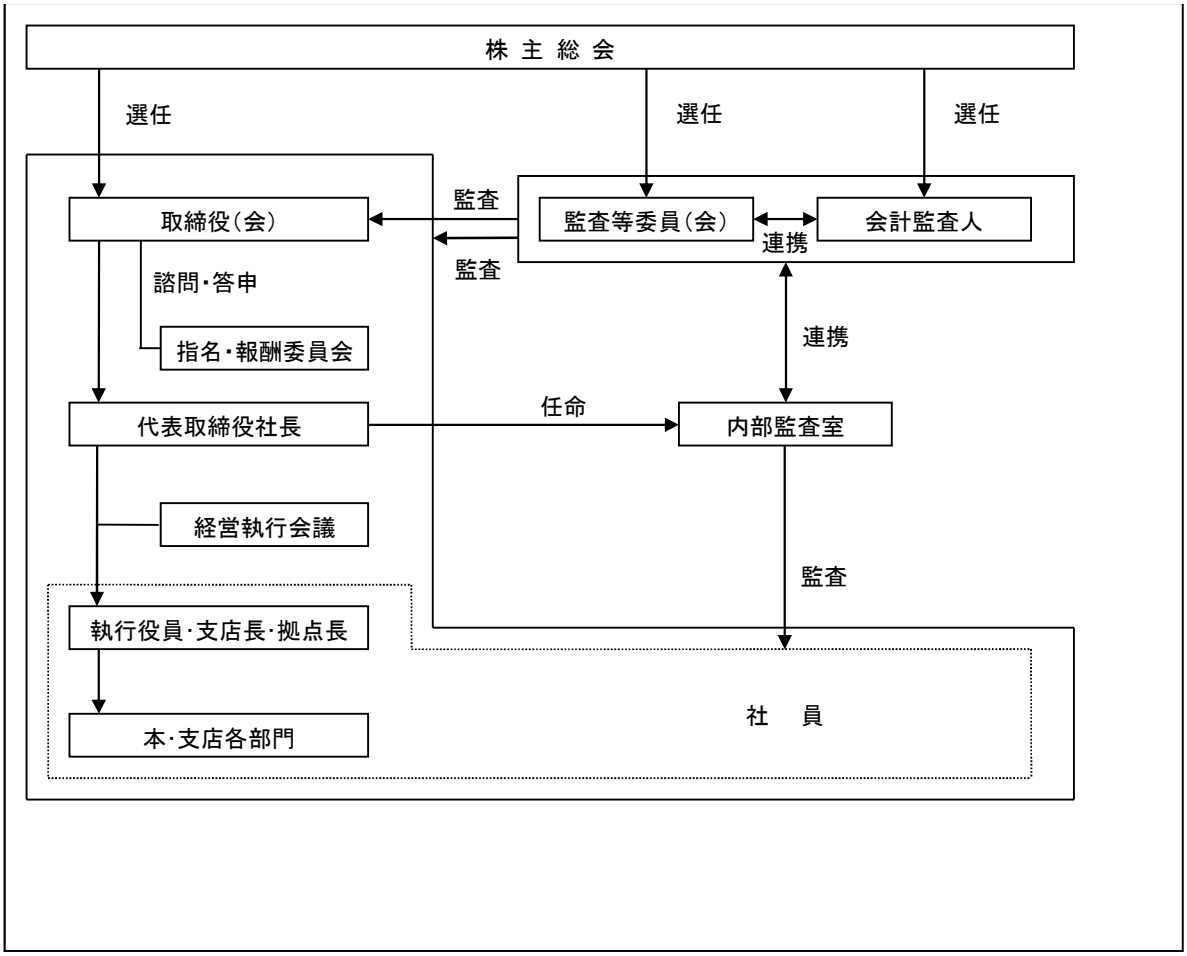
買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

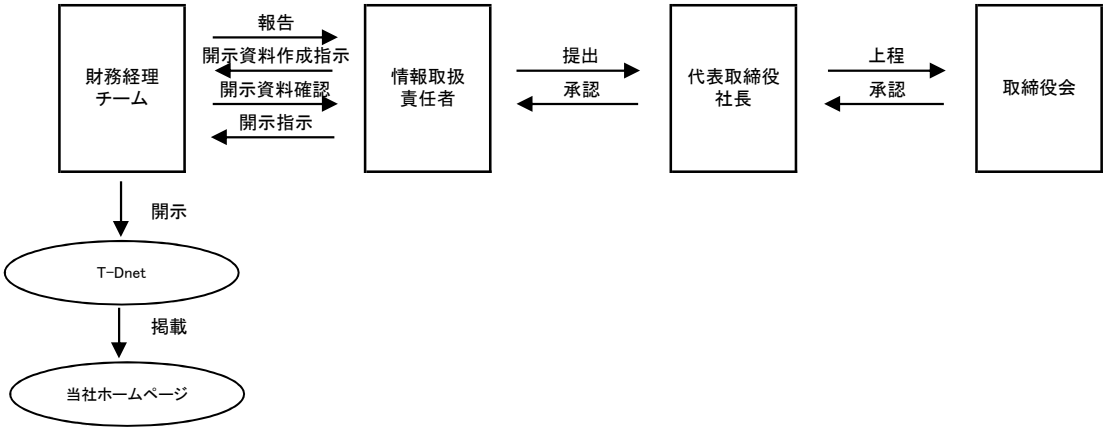
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制は下図の通りです。

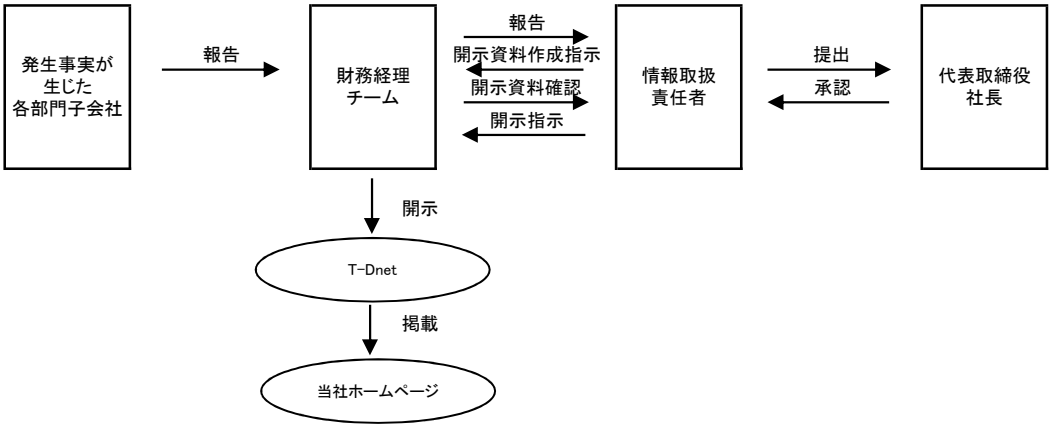

株 主 総 会
選任
選任
選任
取締役(会)
監査
監査等委員(会)
会計監査人
連携
監査
諮問・答申
指名・報酬委員会
連携
代表取締役社長
任命
内部監査室
経営執行会議
監査
執行役員・支店長・拠点長
社　員
本・支店各部門

【適時開示体制の概要（模式図)】

〇決定事実に関する情報及び業績予想・配当予想の修正



〇発生事実に関する情報



〇決算に関する情報（業績予想・配当予想の修正を除く）

