最終更新日：2022年10月13日
オカダアイヨン株式会社
代表取締役社長　岡田祐司
問合せ先：総務部　06-6576-1281
証券コード：6294
https://www.aiyon.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

（1）基本的な考え方
当社は「社会に存在価値ある会社」、「会社に存在価値ある部門」、「部門に存在価値ある個人」「向上の矢印で確実な前進」を経営理念としています。
この経営理念の実現の為には、会社の持続的成長により中長期的な企業価値の向上を図ることが必要であり、そのためにはコーポレート・ガバナンスの充実により、社外役員による株主目線での監視・牽制が効いた中で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行える経営・執行体制を構築することが重要であると考えています。
同時に、様々なステークホルダーへの適切な情報開示や説明、双方向の対話、協働等を行い、経営を付託された者としての責任を果たしていきたいと考えています。

（2）基本方針
(a)株主の皆様の権利と平等性の確保に努めます
(b)株主の皆様以外のステークホルダーとの適切な協働に努めます
(c)適切な情報開示と透明性の確保に努めます
(d)透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます
(e)株主の皆様との建設的な対話に努めます

【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】

以下、2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しております。

【補充原則１－２－４　議決権の電子行使・招集通知の英訳】

議決権行使書の電子行使については、議決権行使の簡便化、タイムリーな集計結果把握を目的として、2020年6月18日開催の第61回定時株主総会より導入致しました。また議決権電子行使プラットフォームは、2022年6月17日開催の第63回定時株主総会より参加致しました。招集通知の英訳は、第63回定時株主総会招集ご通知より、招集ご通知部分と株主総会参考書類について英訳対応を行い、ホームページで公開しております。

【補充原則２－３－１　取締役会におけるサステナビリティを巡る課題への対応】

当社事業の柱は、①コンクリート構造物の解体用アタッチメントの開発・販売・修理、②国内の山地・森林資源の有効活用に役立つ林業機械・大型環境機械・ケーブルクレーンです。
事業活動自体が地球環境問題の解決や自然災害等への危機管理にも貢献できるとともに、収益に繋がっています。

サステナビリティついての議論を活発化させるべく、2021年9月より社内にサステナビリティプロジェクトを発足し、マテリアリティとKPIを設定いたしました。更に、2022年2月には、サステナビリティに関する課題に対し積極的かつ機動的に対応しＥＳＧ経営を実効的に進めるために、
グループ横断組織として「サステナビリティ委員会」を設置しました。

本委員会は、代表取締役社長を委員長として、経営会議メンバー及び担当職務や専門的知見から適切と認められるものから構成されます。
また、委員会運営や各種施策の展開・推進を円滑、機動的に行っていくため、常務取締役管理本部長を事務局長とするサステナビリティ推進事務局を設置しました。

今後、気候変動問題や人権問題をはじめサステナビリティを巡る課題について、取締役会に報告・提言を行ってまいります。

【補充原則３－１－２　英語での情報の開示・提供の推進】

英語での情報開示・提供につきましては、現状、英語版ホームページの開設及び決算短信の概要や中長期経営計画「VISION30」、中期経営計画「ローリングプラン　ＦＹ2022～ＦＹ2024」、会社説明会資料等の英訳を行っていますが、今後、海外投資家比率の高まりに応じて、より幅広い情報開示・提供を行うよう検討していきます。

【補充原則３－１－３　サステナビリティについての取組】

当社グループは、経営理念である「社会に存在価値ある会社」を実現するため長期ビジョン「VISION30」を策定し、その中心課題として、持続可能な社会の実現に向けたESG経営を追求し、サステナビリティに向き合っていくことを掲げています。

特に、当社は①カーボンニュートラルの実現、②社会におけるリサイクルシステム支援、③山地・森林資源の保全と有効活用の実現、④働き方改革やダイバーシティ等の実現をマテリアリティ（重要課題）と位置づけ、サステナビリティへの取組を強化しております。
また、弊社商品がどのようにSDGsに貢献しているかにつき、ホームページでもご案内しております。

（https://www.aiyon.co.jp/company/sdgs/）

なお、サステナビリティ基本理念、マテリアリティとKPI、TCFDの取組みに関しては、有価証券報告書13頁から14頁に記載しています。
（https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/E01EW/BLMainController.jsp?uji.verb=W00Z1010initialize&uji.bean=ek.bean.EKW00Z1010Bean&TID=W00Z1010&PID=W1E63011&SESSIONKEY=1656483664422&lgKbn=2&pkbn=0&skbn=1&dskb=&askb=&dflg=0&iflg=0&preId=1&mul=6294&fls=on&cal=1&era=R&yer=&mon=&pfs=4&row=100&idx=0&str=&kbn=1&flg=&syoruiKanriNo=S100O9XN）

取組の開示、人的資本・知的財産への投資とも、今後一層の強化を図ってまいります。

【補充原則４－２－２　サステナビリティを巡る取組についての基本的な方針の策定】

当社は中長期的な企業価値の向上のため、サステナビリティをめぐる課題への対応は経営の重要課題として認識しております。そのため2022年2月にサステナビリティ委員会を立ち上げ、取締役会に報告・提言をしております。今後は体制整備を行うとともに、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行を行って行く予定です。

【補充原則　４－１０－１　指名・報酬委員会の設置等】

当社は、独立社外取締役を3名選任しておりますが、取締役会の過半数には達しておりません。

もっとも、取締役の指名・報酬等に関する手続きの独立性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関ととして任意の「指名報酬委員会」を設置しております。

委員構成は、代表取締役および東京証券取引所に対して独立役員として届出をされている独立社外取締役からなり、独立役員が過半数を占めている事から、委員会の独立性は十分に担保できていると判断したします。

なお、委員には女性1名を含む企業経営者・学識者等が含まれており、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めた適切な関与・助言を、取締役会に対して答申しております。

【原則４－１１・補充原則４－１１－１　取締役会の機能発揮】

当社グループは、誠実で（Integrity）、透明性高く（Open）、積極的な（Active）経営判断ができるコーポレートガバナンス体制を目指しております。
現在は取締役が女性社外取締役1名を含む社外取締役3名と、豊富な経験と知見を備える社内取締役5名の計8名、監査役が常勤監査役1名と弁護士資格・会計士資格をそれぞれ保有する社外監査役2名の計3名で、取締役会を構成しております。

取締役候補者には、人格・見識に優れた人物であることを求めております。その上で取締役の指名および取締役の報酬決定に関する任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役とする「指名報酬委員会」を設置し、選任手続きの客観性、適時性、透明性を強化を図っております。

現在のスキル・マトリックスについては、第63回定時株主総会招集ご通知（27頁）で掲載しております。
（https://www.aiyon.co.jp/wp-content/uploads/2022/05/ede2ec653e77d842f4e93d431defaa7e-2.pdf）

【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

以下、2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しております。

【原則１－４　いわゆる政策保有株式について】

1．政策保有および縮減に関する方針
当社は、取引先との良好な取引関係を維持し、事業の円滑な推進を図るため、取引先の株式を取得し保有することがあります。
その場合には、投資による当社のメリットと投資額等を総合的に勘案して投資の可否を判断しています。

政策保有株式については、保有目的の適切さ、保有することによるメリット・デメリット、資本コスト等の観点から保有の適否を検証し、毎年取締役会において決定することとしております。その結果、保有の意義が希薄と判断されたものについては、縮減を検討していくこととしております。

2．議決権行使に関する方針
政策保有株式の議決権の行使につきましては、個別に議案を検討することとし、株主価値が大きく毀損されることが想定できる事態やコーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合などを除き、保有目的である取引先との関係強化に適うかどうかを考慮したうえで、投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するよう議決権を行使いたします。

3．政策保有株主から自社株式の売却意向が示された場合の対応方針
政策保有株主から株式の売却等の意向が示された場合において、取引の縮減の示唆等により売却を妨げることはいたしません。

【原則１－７　関連当事者間の取引について】

当社では、法令に基づき、「取締役会規程」において、取締役の競業取引、利益相反取引については、取締役会の決議を要するほか、取引の状況について定期的に報告を行うことと定めています。
また、主要株主等との取引については、第三者に対する取引と同様の基準・条件で行っておりますが、必要に応じて取締役会が報告を受け、株主共同の利益等を害することのないよう監視を行うこととしています。

【補充原則２－４－１　中核人材の多様性の確保】

1．多様性確保についての考え方
当社は長期ビジョン「VISION30」において、「人は環境をつくる」をスローガンに、「環境」に流されずに「環境」づくりができる人材育成を目標の一つに掲げています。

そして「人を大事に」のトップ方針のもと、働き方改革やダイバーシティの確保に向けた取り組みを推進しており，国籍・性別・年齢にとらわれない人材採用，管理職登用を行ってまいります。

2．多様性確保の自主的かつ測定可能な目標及び状況
現在のところオカダアイヨン単体の女性管理職は不在ですが、単体社員全体の女性比率は13%、事務職における女性比率は37%となっており、近年は女性新卒社員の採用も継続的に実施できております。また、当社は経営の重要課題（マテリアリティ）として「働き方改革やダイバーシティ等の実現」を掲げ、そのKPIとして、単体社員全体の女性比率が2030年までに25%になるように引き続き採用活動を行っていく予定としており、女性役員の比率も25%への引き上げを目標としております。

また、外国籍社員についてはグループ全体で32名、内役職者は12名となっております。オカダアイヨン単体では外国籍役職者がいないものの、4名の外国籍社員が勤務しています。
もっとも、アメリカの現地法人では、外国籍の役員を登用しております。今後は海外展開を積極的に行っていく方針のもとで、外国籍の役員・社員の登用の増加を目標といたします。

他方、中途採用社員比率は高く、オカダアイヨン単体における過去5年間の中途入社比率は63%、その内管理職に登用された比率は3.7%となっており、技術経験をはじめとした業務経験を当社で活かしております。現状では採用形態で区別することなく、管理職登用を行っており、今後も、登用比率については、現状維持もしくは増加を目標とします。

今後も多様性確保に向け，各採用比率・管理職登用比率の向上を目指し、比率の現状維持または増加させることを目標とします。

3．多様性確保に向けた育成方針，社内環境整備方針，その状況
上記の通り性別・国籍・入社形態にとらわれない採用活動を行い、入社時・職種別・階層別研修を年に各1～2回実施することで、円滑な業務遂行が行えるようにしています。
また、定年後再雇用制度の充実により、希望者全員を65歳まで雇用するとともに、更に70歳まで勤務できる制度を整備し、安心して働くことができる環境づくりを行なっております。

社内環境整備の点では、従業員の幸福度の向上が欠かせません。当社では、2022年4月より幸福度の向上のため、福利厚生の一環として、GLTD制度を導入しました。そのほかには、2023年度中に、社員幸福度測定の仕組み導入と実施を予定しております。

【原則2－6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は確定給付年金制度を導入しておらず、アセットオーナーとして積立等の運用に関与しておりません。
尚、従業員の資産形成の為に確定拠出年金制度を導入しており、資産運用に関する教育機会の提供として入社時等に説明を実施しております。

【原則3－1　情報開示の充実について】

1．経営理念、経営戦略、経営計画
「社会に存在価値ある会社」「会社に存在価値ある部門」「部門に存在価値ある個人」「向上の矢印で確実な前進」という経営理念の実現に向けて、会社の中長期の経営方針に基づき、中長期経営計画を策定し、更に年度の経営計画に展開し業務運営を行っています。

＜長期ビジョン「VISION 30」＞
VISION 30の計画のスローガンとして「人は環境をつくる」という言葉を掲げました。
私たちの周りには自然環境や労働環境、すべてのステークホルダーの皆様との関係など、色々な環境があります。
そのような環境は全て人がつくります。当社は今後、ESG経営の実践により、「環境」に流されずに「環境」づくりができる人材を育成し、事業を通じて「環境」にやさしい社会の実現に貢献したいと考えています。

更に、長期ビジョン「VISION 30」でかかげたESG経営のもと、経営目標を早期に達成するために、3ヶ年の中期経営計画を毎年ローリングして更新していくこととしています。

そして、当社事業セグメント毎には次のような成長のポテンシャルがあると考えています。

国内（解体市場）
都市インフラ老朽化により国内の解体市場（ビル、工場プラント、公共建物等）はこれからが本格化の段階に入ります。メンテナンス対応と作業効率性高い大型機に強みを持つ当社には有利な状況であり、シェアダントツNO.1を目指す素地があると考えています。また、国内の工場及び営業所・整備工場の設備投資は山場を越え、2023年度以降は投資回収・利益積み上げ時期に入る事も、計画達成の後押しとなっています。

国内（林業市場）
40年から50年前に植林した人工造林が伐採適齢期となり、間伐問題等の環境保全の観点から国も国産材の利用を促進しているところ、林業機械は安定的な伸びを期待できる環境があると考えています。現在南星機械は、オカダとの協働・統合による営業・メンテナンス体制により、競争力のある販売体制を構築中です。もともと内製メーカーであることから、生産効率改善、開発力強化と品質改善、営業・メンテナンス力強化等を実施することで、生産力向上と利益改善の余地は今後十分にあると見込んでいます。

海外市場
世界的にインフラ投資が拡大していく中、注力市場の米国・欧州・アジア（除く中国・日本）でもシェアは2%弱のため、開拓余力は十分あると考えています。収益性の高い米国でのシェアアップ余力はもちろん、また開拓途上の欧州・アジアは、拠点展開と人員・商材の投入でシェア獲得に注力します。今後も主力商材の油圧ブレーカで一層の競争力強化を狙いつつ、圧砕機は海外向けモデル投入によりブランド確立を図り、解体アタッチメントメーカーの世界Tier1グループ入りを目指します。

上記成長環境を踏まえ、VISION 30の業績評価指標（KPI）を次の通り設定しました。

■トリプル3
（1）売上高300億円以上、（2）営業利益30億円以上、（3）時価総額300億円以上

■トリプル10
（1）売上高伸び率10%以上、（2）売上高営業利益率10%以上、（3）ROE10%以上

そして、これらの目標を達成するために次の3つの戦略を計画いたしました。

■人材戦略：「人を大事に」のトップ方針のもと、社員の働き方改革やダイバーシティ等の実現に向けて注力してまいります
⑴ 人づくり・・・・・・人材の採用・育成・活用

⑵ 人事戦略・・・・・実績・貢献を反映した公明正大な評価・報酬制度

⑶ 働き方改革・・・働きやすい・働きたくなる・働きがいのある職場づくり

■マーケット戦略：成長ポテンシャルを取り込んでいくために、拠点・商材・人材へ積極的に投資してまいります
⑴ 国内戦略・・・・・需要拡大に対応した一気通貫バリューチェーンの強化

⑵ 海外戦略・・・・・米・欧・アジアの3拠点への商材・戦力投入による市場開拓

⑶ 新規事業・・・・・新技術応用（新解体工法、DX等）と戦略的M＆Aの推進

■経営基盤強化：持続的成長を支える経営基盤の強化を図ってまいります
⑴ ＣＧ体制・・・・・・誠実で（Integrity）、透明性高く（Open）、積極的な（Active）経営判断ができるガバナンス体制の構築

⑵ ハード・ウェア・・・国内・海外の工場・営業拠点の整備（増設・新築）

⑶ ソフト・ウェア・・・・・システムインフラの整備とDXによる業務改革・顧客対応力進化

＜中期経営計画　ローリングプラン　ＦＹ2022～ＦＹ2024＞
上記の長期計画を実施するにあたり、今後3ヶ年計画を立てたうえ、毎年ローリングさせていく予定です。
⑴ 業績計画
2023年3月期は、売上高215億円、営業利益20億円、売上高伸び率5.9%、売上高営業利益率9.3%、ROE10.3%、
2025年3月期は、売上高250億円、営業利益25億円、売上高伸び率8.7%、売上高営業利益率10.0%、ROE10.9%
を計画しております。

⑵ マーケット戦略
国内では、一気通貫バリューチェーンの更なる強化を図ってまいります。
・商材・部材を安定確保するための協力サプライヤーとの紐帯強化
・子会社アイヨンテック増産体制強化のための人員確保、協力会社の拡大、生産設備増強
・オカダNANSEI（南星機械）の生産能力向上と原価低減の追求
・原材料価格や輸送コストによる原価アップに対応するための販売価格改定の浸透
・国内営業店所のリニューアル（販売・修理対応強化）
・オカダNANSEI（南星機械）とオカダとの統合・協働
・ベトナム製造による油圧ブレーカラインアップ強化
・大型環境機械の仕入・販売・修理部門の組織強化
・アタッチメント保険の開始（損害保険会社と提携した業界初の補償制度）

次に海外では、米・欧・アジアの3拠点への商材・戦力投入による市場開拓を図ってまいります。
・タイ拠点の現地法人化　～アジア市場の深堀～
・オカダ・アメリカ本社移転拡張
・海外向け商材・アフターサービスの一層の拡充

更に新規事業として、新技術応用（新解体工法、ＤＸ等）と戦略的M＆Aの推進を図ってまいります。
・新商品開発・新工法への対応　[わくわくものづくり推進チーム]
・戦略的M＆Aの推進

⑶ 投資計画
アタッチメントの大型化に対応した国内の営業所・整備工場設備増強は、2024年上期中に札幌営業所を新設移転し一定の目途がつきます。また、
2023年3月期にはアメリカ本社工場を、2024年3月期にはアイヨンテック工場の設備投資を行う予定です。

⑷ 配当方針
中長期の安定成長により、増配を続けていく累進的配当方針といたします。
なお、2023年3月期では13期連続増配の予定となっております。

長期計画「VISION 30」に関しては、2030年度に向けて出来るだけ早期に計画達成出来るよう尽力するとともに、更なる持続的成長に向けた経営基盤の強化に向け、社員一丸となって社業に邁進いたします。

2．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
上記「1．基本的な考え方」に記載の通りです。

3．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
当社の取締役の報酬については、基本報酬と賞与、譲渡制限付株式報酬から成り立っています。
取締役の基本報酬については、2020年6月に任意の諮問機関として、「指名報酬委員会」を設置し、委員は、代表取締役及び独立社外取締役の中から取締役会の決議によって選定された取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とするなど、手続きの客観性、透明性を確保した上で決定しております。なお、取締役の賞与については、当期の業績に対する貢献度に基づき決定しています。
また、株価変動のメリットやリスクを株主の皆様と一層共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、取締役（社外取締役を除く）に対し、一定の譲渡制限期間および当社による無償取得事由等の定めに服する当社普通株式（「譲渡制限付株式」）を割り当てることとしております。

取締役の報酬限度額は株主総会にその総額の上限を上程し、決定された範囲内で支給をしており、現在の報酬限度額は、2017年6月21日開催の第58回定時株主総会において、年額230百万円以内（うち社外取締役分30百万円以内。なお、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と決議頂いております。

なお、社外取締役の報酬については、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬を設定することとしています。

４．取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
当社では人格・見識に優れた人物であることを求めております。その上で2020年6月、取締役の指名および取締役の報酬決定に関する任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役とする「指名報酬委員会」を設置し、選任手続きの客観性、適時性、透明性を強化を図っております。

５．取締役会が上記４を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
取締役・常勤監査役を選任する際は、株主総会の招集通知にて、略歴、管掌部署等を説明・開示をしています。社外取締役・社外監査役に関しましては、招集通知にて、略歴及び選任に至った理由・判断等を説明・開示をしています。

【補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲】

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、業務執行機関としての経営会議を設けています。

取締役会は、「取締役会規程」を定め、法令及び定款に定められた事項のほか、当社及びグループの経営に関する方針や重要事項等を決定しています。また、そのうえで職務執行に関しては、「職務権限規程」を定め、経営陣が各役職において執行できる範囲を明確にしています。

経営会議は、「経営会議規程」を定め、常勤役員及び部長、及び社長が指名した者で構成されており、当社及びグループの経営戦略や業務執行に関する重要事項を審議・協議する機関としての役割を担っているほか、取締役会で活発な議論が行われるよう、論点整理と事前検討を行っています。また、経営会議には常勤監査役も出席しており、課題・問題を迅速に察知・対処できる仕組みとなっています。

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、社外取締役の候補者選定にあたり、会社法および東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、高い専門性と豊富な経験、幅広い見識を有し、独立の立場で当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できることを重視しています。

【補充原則４－１１－２　取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況】

当社取締役・監査役は、自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の上場会社を兼任する場合は、合理的な範囲内にとどめるよう努めています。
なお、現状の兼任状況は下記の通りです。

岡本富男取締役（社外）：三相電機株式会社　常務取締役
打田幸生監査役　　：株式会社タクミナ　　取締役（社外）
中尾正孝監査役（社外）：ニッタ株式会社　　取締役（社外）

【補充原則４－１１－３　取締役会の実効性評価】

当社では、取締役会の実効性を確保しガバナンスの強化をはかるために、取締役会の実効性評価を毎期実施しています。
2019年度から外部の第三者機関による実効性評価を実施しており、外部機関に直接回答することで匿名性を確保しつつ、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しております。評価にあたっては7つの項目、具体的には①取締役会の構成、②運営、③取締役・監査役に対する支援体制、④トレーニング、⑤株主との対話、⑥自身の取り組み状況、⑦総括から実効性を分析しております。

調査の結果、昨年に引き続き、取締役会の実効性はおおむね確保されていると判断いたしました。
昨年の調査の結果で認識した課題のうち、取締役会資料の適切な時期における提供についてはやや改善したものの、取締役会の構成員に関し更なる多様性強化が引き続き必要であると認識しました。

今後の課題と致しましては、社外役員間の意見交換の実施や、将来に向けたＤＸ推進についての議論の深化、株主（投資家）様との対話の充実等が挙げられました。

引き続き客観的な視点から実効性を評価し、更なる改善を図ってまいります。

【補充原則４－１４－２　トレーニングの方針】

当社は取締役・監査役に対して、当社の経営課題、財務・法令遵守等に関する必要な知識の習得を適宜行うことを目的として、個々の取締役・監査役に適合したセミナーや交流会などの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行っています。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】

当社は社長及びIR担当取締役を中心にIR体制を構築しています。具体的には、毎年定期的に決算説明会及び会社説明会を開催し、経営トップ自らの言葉で会社の現況と経営戦略等を説明している他、会社説明会のビデオを弊社ホームページ上で公開し、一般個人株主にも容易にアクセス出来る体制を構築しています。
また、2020年8月よりIR担当チームを設立しており、アナリスト及び機関投資家との個別ミーティング・個別ヒアリング等にも積極的に対応しています。

２．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) 取締役社長　向原 敏和	734,400	9.15
株式会社日本カストディ銀行(信託口) 代表取締役社長　田中 嘉一	515,200	6.42
岡田　勝彦	369,300	4.60
岡田　眞一郎	348,000	4.34
極東開発工業株式会社 代表取締役　布原　達也	300,000	3.74
株式会社三井住友銀行 代表取締役　高島　誠	242,930	3.03
株式会社三菱ＵＦＪ銀行 頭取　半沢　淳一	220,000	2.74
株式会社南星 代表取締役　宮部　康弘	200,000	2.49
株式会社テイサク 代表取締役　伊藤　達郎	185,000	2.31
株式会社池﨑鉄工所 代表取締役　池﨑　昇	180,100	2.25

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 プライム
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

―

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	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8 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
岡本　富男	他の会社の出身者											
古田　均	学者											
小林　恵	他の会社の出身者											

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

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岡本　富男	○	―――	当社との取引関係が一切無く、中立・公正な立場を保持していると判断した為
古田　均	○	―――	当社との取引関係が一切無く、中立・公正な立場を保持していると判断した為
小林　恵	○	―――	当社との取引関係が一切無く、中立・公正な立場を保持していると判断した為、また女性の視点から経営への提言をいただけるものと判断した為

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	5	0	2	3	0	0	その他
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	その他

補足説明

指名報酬委員会は、代表取締役及び独立社外取締役の中から取締役会の決議によって選定された取締役（以下、「委員」という。）で構成します。なお、「独立社外取締役」とは、当社の社外取締役のうち、株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出をされているものであり、委員長は、代表取締役であるか独立社外取締役であるかを定めておらず、指名報酬委員会の決議により委員の中から選定されます。

【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	4 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

必要に応じて情報交換・意見交換を行うことで相互の連携を高めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査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	l	m
稲田　正毅	弁護士										○			
中尾　正孝	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
稲田　正毅	○	―――	≪社外監査役選任理由≫ 弁護士として法令、企業統治等に関して専門的な知見を有している為 ≪独立役員選任理由≫ 当社と共栄法律事務所との間において多額な取引関係は無く、中立・公正な立場を保持していると判断した為
中尾　正孝	○	―――	≪社外監査役選任理由≫ 公認会計士として財務・会計、企業統治等に関して専門的な知見を有している為 ≪独立役員選任理由≫ 当社との取引関係が一切無く、中立・公正な立場を保持していると判断した為

【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

―――

【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	その他

該当項目に関する補足説明

株価変動のメリットとリスクを株主の皆様とより一層共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、取締役（社外取締役を除く）に対し、従来発行していたストックオプションとしての新株予約権に代えて、譲渡制限付株式すなわち、一定の譲渡制限期間および当社による無償取得事由等の定めに服する当社普通株式を割り当てることといたしました。

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

当社の取締役に対する前事業年度の報酬等は143百万円、監査役に対する前事業年度の報酬等は22百万円であります。

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

当社の取締役の報酬については、基本報酬と賞与、譲渡制限付株式報酬から成り立っています。
取締役の基本報酬については、2020年6月に任意の諮問機関として、「指名報酬委員会」を設置し、委員は、代表取締役及び独立社外取締役の中から取締役会の決議によって選定された取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とするなど、手続きの客観性、透明性を確保した上で決定しております。なお、取締役の賞与については、当期の業績に対する貢献度に基づき決定しています。

また、当社は平成25年6月26日の第54期定時株主総会において役員退職慰労金制度を廃止し、ストック・オプション報酬制度を導入しておりましたが、これに代えて、株価変動のメリットやリスクを株主の皆様と一層共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、取締役(社外取締役を除く)に対し、一定の譲渡制限期間および当社による無償取得事由等の定めに服する当社普通株式(「譲渡制限付株式」)を割り当てることとし、平成29年6月21日の第58期定時株主総会において報酬枠の決議を頂きました。

取締役の報酬限度額は株主総会にその総額の上限を上程し、決定された範囲内で支給をしており、現在の報酬限度額は、平成29年6月21日開催の第58回定時株主総会において、年額230百万円以内(うち社外取締役分30百万円以内。なお、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議頂いております。
また、社外取締役の報酬については、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬を設定することとしています。

なお、取締役の報酬の額又はその算定方法の決定方針については、前述の「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」内の、【補充原則4－2－1　経営陣の報酬制度】欄に記載しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

補助人の要請があれば、補助人の選任を行います。

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)

1.取締役会の運営について
取締役会は、取締役8名及び監査役3名で構成され、月1回定時取締役会を開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営の方針、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督する機関と位置付け、運用を行っております。

2.監査役の機能強化に向けた取組状況
監査役が監査役監査をより実効的に行えるよう、必要に応じて補助人を配置する等、監査役の機能強化に向けた十分な人材及び体制を確保し、内部統制システムが適正に機能する体制を整えております。

3.任意の指名報酬委員会の取組状況
2021年度においては3回の委員会を開催しており、代表取締役会長、代表取締役社長、および社外取締役3名の委員全員が全ての委員会に出席した上、新年度役員および役員報酬改定案につき、議論しております。

4.社外監査役の独立性についての会社の考え方
各監査役は法令、財務・会計、企業統治等に関して専門的な知見を有しており、経営全般について助言を行って、経営監視機能の客観性及び中立性を確保しております。

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、監査役会設置会社として、会社の業務に精通した社内取締役、及び客観的で広範かつ高度な視野を持つ社外取締役3名によって構成された、社外取締役比率3分の1以上が確保された取締役会と、取締役会から独立しかつ社外監査役を半数以上とする監査役会によって、業務執行に対する監督・監査を行っております。

現状の体制により、業務執行に対する監督・監査は適切に機能していると判断しております。

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	株主様の議決権行使環境の改善を目的として、招集通知の早期発送に努めております。 ※2022年実績：株主総会開催日の21日前に発送いたしました また、発送日の5日前に当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトに開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	できるだけ多くの株主様にご出席頂けるように、集中日を避けて株主総会を実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	2020年6月18日開催の第61回定時株主総会より議決権の電子行使制度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	2022年6月17日開催の第63回定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	2022年6月17日開催の第63回定時株主総会より招集通知（要約）の英文での提供を開始しております。
その他	・株主総会会場において、報告事項のビジュアル化を実施しております。 ・当社公式サイト（https://www.aiyon.co.jp/）に株主総会招集ご通知を掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に年2回程度実施予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に年4回程度実施予定です。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにて、株主レポート、招集通知、決算短信情報等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	更なる情報開示、会社説明の充実に向け、2020年8月よりIR担当チームを立ち上げております。	

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	「企業行動規範」において、それぞれのステークホルダーへの責任を明らかにするとともに、有益なコミュニケーションをとることにより、堅固な信頼関係を構築する旨を規定しています。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、「企業行動規範」において、「環境保全への取り組み」を掲げ、豊かな社会と環境保全の両立を目指して環境に配慮を行うと共に、環境関連機械を販売する事業者として環境保全につながり、環境に優しい商品の開発・提供に努めています。 具体的にはSDGsが掲げる１７の目標のうち、目標11「住み続けられる街づくり」と目標12「つくる責任、つかう責任」に関係しており、都市におけるリサイクルシステムを支える解体や、金属リサイクル機械を当社は取り扱っております。特に当社圧砕機は、老朽化した建物を破砕して建替えを進め、国土を強靭化すると共に、災害発生時の復興にも欠かせない製品を開発しています。 また、目標15「陸の豊かさを守ろう」、目標7「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」という目標にも直結しています。国内の山地、森林資源の有効活用において、当社グループの林業機械やケーブルクレーンは欠かせません。また、木質バイオマス発電や水力発電にも当社は関係しています。具体的には、当社環境機械が破砕した間伐材のチップは、木質バイオマス発電所で発電を行うための原料となります。 今後もSDGSの目標達成に向けて努力すると共に、当社の活動についてIR活動等を通じ、積極的にアピールして参ります。

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

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は以下のとおりであります。

1．当社ならびに当社子会社の取締役等および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) コンプライアンス体制の基礎として、コンプライアンス基本規程を定める。
社長の任命する委員長を中心とするコンプライアンス委員会を設置し、社内のリスク状況把握・分析、従業員に対するコンプライアンス教育方針の決定を行う。

(2) 内部監査部門として内部監査室を置く。

(3) 取締役は当社における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には直ちに監査役に報告するものとし、遅滞なく取締役会にて報告するものとする。

2．当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、文書管理規程に基づき、適正かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理する。

3．当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理担当役員を任命し、リスク管理規程の策定にあたる。
その中で、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理し、リスク管理体制を明確化すると共に、内部監査部門が各部署毎のリスク管理の状況を監査し、その結果を取締役会に報告する。

4．当社および当社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) 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の基礎として、取締役会を月１回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催するものとし、その審議を経て執行決定を行うものとする。

(2) 取締役会の決定に基づく業務執行については、組織および職務権限規程において、それぞれの責任者およびその責任、執行手続きの詳細について定めることとする。

5．当社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その他の当社ならびに当社の親会社およ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

グループの企業毎に、それぞれの責任を負う取締役を任命し、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与えており、本社総務部およびコンプライアンス委員会はこれらを横断的に推進し管理することとする。

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当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役が、職務の補助使用人を求めたときには、当社の使用人から監査役補助者を任命することとする。
監査役が指定する補助すべき期間中は、指名された使用人への指揮権は監査役に移譲されたものとし取締役の指揮命令は受けないものとする。

7．当社の取締役および従業員ならびに当社子会社の取締役、監査役および従業員またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制その他の当社の監査役への報告に関する体制

取締役および使用人が監査役に報告すべき事項および時期についての規程を定めることとし、当該規程に基づき、取締役および使用人は当社の業務または業績に影響を与える重要な事項について監査役に都度報告するものとする。
上記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役および使用人に対して報告を求めることができることとする。

また、監査役に報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを行わない。

8．監査役の職務の執行について生ずる費用の前払また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または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役がその職務の執行につき、費用の前払等を請求したときは、請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

9．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

監査役は、原則として全員が取締役会に出席し、取締役から職務執行状況の報告・説明等を受け、必要に応じて、意見を述べるなど、取締役の職務執行状況を監視・監督するとともに、必要に応じて、会計監査人および弁護士に相談することができる。

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・適正性を確保するため、金融商品取引法および関連する法令を遵守し、内部統制システムの有効性を継続的に評価、検証し必要な対応を行う。

11．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方および整備状況

当社は法令および反社会的勢力排除の理念に則り、反社会的行為には一切関与せず、不当要求には毅然と対応し、反社会的勢力との関係遮断を徹底することを反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方とし、「企業行動規範」に定める。
具体的な整備としては、反社会的勢力対策規程・マニュアルを策定し、業務運営上の事前確認ルールや社内体制について定めるほか、警察を始めとした外部専門機関との連絡を密に行って、その実効性を高める。

参考資料「模式図」：「添付資料」をご覧ください。

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

私たちは法令及び反社会的勢力排除の理念に則り、反社会的行為には一切関与せず、不当要求には毅然と対応し、反社会的勢力との関係遮断を徹底することを反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方とし、「企業行動規範」に定めています。

具体的な整備としては、反社会的勢力対策規程・マニュアルを策定し、業務運営上の事前確認ルールや社内体制について定めている他、平素から警察を始めとした外部専門機関との連絡を密に行って、その実効性を高めています。

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

[適時開示体制の整備状況]
当社では、ステークホルダーの視点に立った迅速、正確かつ公平な情報開示を適切に実施するため、次のとおり社内体制の整備に努めています。

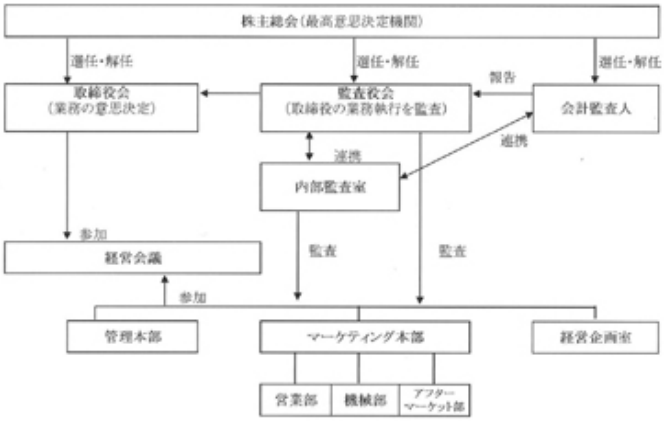
1．「内部情報管理規程」を制定し、役職員に対してその遵守を義務付けています。

2．重要情報につきましては、総務担当役員を情報管理責任者とし、当該情報の所管部門と連携しつつ、管理を行う体制を構築しています。

3．適時開示につきましては、「適時開示情報マニュアル」を制定し、開示作業・緊急開示・管理等について定めています。

4．情報開示及び法令順守に関する規程類を社内イントラネットに掲示し、役職員が常時閲覧可能な状態としています。

【内部統制システムの整備状況】



【適時開示体制】

