

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 更新

[基本的な考え方]

当社において、コーポレートガバナンスの目的は、継続的に企業価値を高めていくためのものとの認識に立ち、適時適切な情報開示によって透明性を確保できるよう、経営の監視が適切に機能するよう努めてまいります。

また、当社は、ステークホルダーとの約束を守り信頼されることによって企業価値を高めることができると考えております。

[基本方針]

(1)株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう環境整備を行います。また、少数株主や外国人株主の権利行使についても平等性の確保に配慮いたします。

(2)株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、様々なステークホルダーとの適切な協働を図り、これらステークホルダーの立場を尊重し、社会・環境問題等に取り組んでまいります。

(3)適切な情報開示と透明性の確保

当社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報を適時開示することはもちろんのこと、非財務情報についてもニュースリリースやホームページ等で情報開示いたします。

(4)取締役会等の責務

当社の取締役会は、事前に取締役会資料を配付し、必要に応じて補足説明などを加え、独立社外取締役3名が独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する監督をして おります。また、社外監査役2名を含む監査役会は、独立社外取締役3名とも定期的に会合を持ち、取締役会において経営陣に対して意見を述べております。このように株主に対する受託者責任を果たせる体制になっております。

(5)株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会での対話だけでなく、株主との個別の対話にも対応しております。

[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3-1 情報開示の充実]

補充原則3-1-3

・自社のサステナビリティについての取り組み

当社は経営方針を実践し、持続可能な社会の実現に貢献する企業であり続けるためにグループ全体でサステナビリティ活動に取り組んでおります。

・サステナビリティ体制の強化

2023年4月1日付で、サステナビリティ推進部を設置しました。また、取締役会の諮問機関として、サステナビリティ委員会を設置することを2023年5月10日の取締役会で決議いたしました。サステナビリティ委員会の人員は、委員長を代表取締役社長、副委員長を管理統轄役員とし、委員を弁護士、グローバル企業経営経験者、女性など多様な視点を考慮した合計5名で構成しております。現在、サステナビリティに関する基本方針と重要課題について検討を進めており、取締役会で決議され次第、適切な形で開示する予定です。

・人的資本への投資

独創的で高品質な製品の開発および海外を含めた新市場の開拓に挑戦していくため、プロフェッショナル人材の採用や、階層別の研修をはじめ、様々な研修を実施し人材の育成を行っております。各自が自己啓発目標と他者育成目標を定める当社独自の目標管理制度を導入し、自らの自己啓発と共に従業員同士で育成を促すことに取り組んでおります。様々な人材が働きがいをもって能力を発揮するために、社内環境を向上する取り組みを行っております。キャリアビジョンに関する自己申告制度の導入や、健康診断やストレスチェックをはじめとする様々な健康経営に今後も努めてまいります。

・知的財産への投資

知的財産については、企業の持続的な成長を実現するための重要な経営資源と位置付けており、積極的に 特許権、意匠権、商標権等の出願を進めるとともに、その保護、管理にも積極的な投資を行っております。

・気候変動に関するリスク及び機会の管理

当社はTCFDの提言への賛同を表明はしていませんが、主旨には賛同しております。

まず外部専門家を交えてシナリオ分析(2 以下と4)を実施し、リスク(移行リスク・物理リスク)と機会の評価を行いました。現時点において重要度の高いリスクは「カーボンプライシング導入によるコスト増加」のみと判断され、リスクは限定的であると判断しています。今後も事業に与えるリスク及び機会を見直し、各種取り組みを進めてまいります。

[原則4-1 取締役会の役割・責務(1)]

補充原則4-1-3

最高経営責任者(CEO)等の後継者の育成については、代表取締役が、後継候補者に必要な経験をさせており、後継者育成計画は策定していません。取締役会は、後継者計画の策定・運用に主体的に関与はしていませんが、経営幹部の選任と取締役候補者の指名に際して指名・報酬委員会が審議を行ったうえで取締役会が決定するというプロセス全体を通じて代表取締役による後継者計画が適切に策定・運用されていることを監督しています。

[原則4-2 取締役会の役割・責務(2)]

補充原則4-2-1

現状の当社の経営陣の報酬に中長期的な業績と連動する報酬は採用していませんが、経営陣の業務執行に対する適正な評価として、また経営戦略の達成手段の一つとして相応しい報酬制度のあり方について、指名・報酬委員会において審議を行い、検討を行ってまいります。なお、報酬の決定手続きについては原則3-1()に記載のとおりです。

補充原則4-2-2

当社は経営方針を実践し、持続可能な社会の実現に貢献する企業であり続けるためにグループ全体でサステナビリティ活動に取り組んでいます。

自社のサステナビリティを巡る取組みについての基本方針については、2022年5月に設立したサステナビリティ委員会で検討を進めており、定まり次第、公表いたします。

また、各事業に対する人的資本・知的財産をはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略について、重要案件は取締役会で審議を行うとともに、その進捗状況について取締役会の分科会である事業計画発表会で確認、監督を行っています。今後もサステナビリティの重要課題の推進を通じて中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

[原則4-3 取締役会の役割・責務(3)]

補充原則4-3-2

当社は、取締役会の取締役等の指名及び報酬の決定に関する手続きの透明性及び客観性を確保することによりコーポレートガバナンスを更に充実させることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しました。本委員会は取締役会が指名する取締役で構成され、委員長は独立役員である社外取締役である委員から選定されます。指名・報酬委員会が、次期CEOの選任に関与することで、公正かつ適正な手続きを確保しています。

補充原則4-3-3

CEOの解任手続きについては、特に決まった方法は定めておりません。万一、CEOがその役割を果たしておらず、解任しなければならない事態が発生した場合には、指名・報酬委員会に諮問した上で、解任する議案を取締役に付議して決議することになると考えております。

[原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は、持続的成長と企業価値向上を図るため、業績計画のほか、経営戦略や事業施策を公表し、幅広いステークホルダーの理解を得ることに努めております。策定・公表する経営計画、事業施策は、資本コストを意識して収益力・資本効率の向上に努めております。経営計画実現のための施策や中期経営計画の結果等については、株主総会や決算説明会でわかりやすい説明をするとともに、当社ホームページで開示いたします。

補充原則5-2-1

当社は、毎年度の事業計画策定にあたっては、各事業毎の事業の方針、施策について取締役会の分科会である事業計画発表会で事業ポートフォリオも活用して審議しております。事業ポートフォリオの基本的な方針や見直しの状況についての公表は行っていませんが、中期的な事業の方向性・将来像を定性的に示すよう努めており、株主、投資家に説明しております。

[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2-2 会社の行動準則の策定・実践]

補充原則2-2-1

当社では経営理念に基づき「コンプライアンス規程」を制定し、これを適切に運用することにより、コンプライアンス順守の徹底と社会的信用の向上を図っています。

2022年にはグループ従業員が順守すべき基本的な指針を示した「日東工器グループ行動規範」を制定し、その徹底のため、研修での指導、また、イントラネットを通じた社内ルールの浸透を進めるとともに、ホームページでも開示しています。

内部監査において、その実践状況について確認し、必要に応じその結果を取締役会で報告しております。

[原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保]

当社は、従業員の多様性をもたらす多様な視点や価値観が、独創的な製品開発や新分野・新市場開発に貢献し、事業の価値向上と持続的な発展に必要であると考えています。そのため、国籍、性別、新卒・キャリアの採用形態にこだわらず、能力のある人材は開発職や営業職など様々な職務で採用しています。また、管理職は、男女隔てなく能力・将来性などを総合的に判断し登用しています。

なお、2027年3月末を目標に掲げている人的資本に関する指標は、「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」「男女間賃金格差」となり、女性を含めた多様な人材が働きがいをもって能力を発揮できるよう、今後も社内環境の整備に取り組んでまいります。

補充原則2-4-1

当社は管理職の登用について、男女、国籍、新卒・キャリア採用の隔てなく、能力・将来性などを総合的に判断し登用しております。

提出日現在の女性管理職比率は、6.9%であり、2027年3月度までに8%を目指してまいります。

外国人とキャリア採用者の中核人材登用については、その他の経歴を持つ社員との差があるとは考えていないため、特段の目標設定は行っていません。

提出日現在で外国人の管理職はいませんが、キャリア採用者の管理職の比率は、56%となっています。

なお、独創的で高品質な製品の開発および海外を含めた新市場の開拓に挑戦していくため、プロフェッショナル人材の採用や、階層別の研修をはじめ、様々な研修を実施し人材の育成を行っております。また「開発は企業の保険なり」の社是のもと、各自が自己啓発目標と他者育成目標を定める、当社独自の目標管理制度を導入し、自らの自己啓発と共に従業員同士で育成を促すことに取り組める環境整備に努めています。

[原則4-8 独立社外取締役の有効な活用]

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たす資質を十分に有する独立社外取締役3名、取締役の半数を選任しております。独立社外取締役は、専門的、客観的な立場から、適宜他の取締役に對して、自らの知見に基づいて、助言、提言を行っており、十分な監督機能を果たしております。当社の事業規模や会社を取り巻く環境を踏まえると、現状の3名が適切であると判断していますが、事業環境の変化を考慮し、今後は、過半数の独立社外取締役の選任も検討してまいります。

補充原則4-8-1

定期的に、独立社外取締役と社外監査役が過半数を占める監査役会との情報交換のミーティングを行っております。

[原則4-10 任意の仕組みの活用]

補充原則4-10-1

当社の取締役6名のうち、独立社外取締役は3名であり、過半数には至っておりませんが、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は取締役会が選任する委員で構成され、その委員の過半数は独立社外取締役とし、かつ委員長を独立社外取締役が務めることで、委員会としての独立性・客観性を担保しています。

指名・報酬委員会は取締役・監査役候補者の指名、執行役員を含む経営陣幹部の選解任、取締役・執行役員の報酬のほか代表取締役社長の後継者計画及び後継者候補の育成等に係る取締役会の機能や審議プロセスに適切に関与し、その決定についての客観性や透明性を高め、当社のコーポレート・ガバナンス体制を一層充実させることを目的に運用しており、独立した立場から役割を適切に果たし得るものと考えています。同委員会は*定期的及び必要に応じ開催されており、取締役会から諮問を受けた上記事項等について各事項の方針・基準の策定も含め審議し、取締役会に対して答申を行います。取締役会は、独立性・客観性を重視した審議・合意形成を行うという同委員会の設置趣旨に鑑み、同委員会の答申を尊重することを原則とします。

同委員会の構成(2023年6月21日現在)は以下の通りです。

委員長：独立社外取締役 中川 康生

委員：代表取締役社長 小形 明誠

委員：独立社外取締役 小見山 満

*上記委員会は以下の期日に定期的に行われています。

執行役員候補者の指名/月額報酬の答申： 毎期3月

取締役及び監査役候補者の指名/月額報酬の答申： 毎期5月

執行役員(取締役兼任役員も含む)の業績連動報酬の答申： 毎期5月

[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]

当社の取締役会は、技術開発、生産、販売、管理、企画等それぞれの分野を統轄するにふさわしい社内取締役及びグローバルな知見・経験を有する取締役と女性取締役の必要最小限の員数で構成されており、多様性と規模のバランスもとれております。また、監査役については、財務・会計に関する適切な知見を有する人材を1名選任しております。現在の構成においても、それぞれが当社事業の継続、発展に貢献しており、実効性のある取締役会として十分機能していると考えておりますが、事業環境の変化に合わせて、より良い取締役会の構成を検討し、その実効性を維持するとともに高めていくために、外部機関を利用して取締役会全体の実効性の分析・評価を行っています。

補充原則4-11-1

当社の取締役会は当社事業、または会社業務に精通する社内取締役と法律、会計等に関する高度な専門性を有する社外取締役2名と、グローバルな経営全般に関する経験を有する社外取締役1名で構成され、その全員が独立性を有しています。取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性を確保しながら健全で透明性のある経営体制の維持に努めております。なお、取締役候補者の指名については、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会に諮問の上、取締役会にて決定しております。なお、取締役、監査役の有するスキルの組み合わせについては、定時株主総会の招集通知の役員選任議案の参考書類として開示しております。(https://www.nitto-kohki.co.jp/ir/meeting/)

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(%)
株式会社日器	7,272,764	36.22
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,622,500	8.08
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口・株式管理)	1,284,800	6.40
高田 揚子	646,079	3.22
御器谷 春子	644,064	3.21
株式会社三菱UFJ銀行	596,758	2.97
有限会社ミキヤコ ポレ ション	565,094	2.81
PERSHING-DIV. OF DLJ SECS. CORP.	556,800	2.77
有限会社ミキヤエンタ プライズ	415,387	2.07
BBH BOSTON FOR NOMURA JAPAN SMALLER CAPITALIZATION FUND620065	395,400	1.97

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

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
中川 康生		中川・山川法律事務所・弁護士 高橋カーテンウォール工業株式会社社外 監査役 Leading Resorts Development特定目的 会社社外取締役	企業法務に関する弁護士としての経験と専門 知識を有しており、法律専門家としての客観的 立場から当社の経営に対する適切な監督行っ ていただけるものと判断し、独立役員として選 任しております。
小見山 満		小見山公認会計士事務所所長・公認会計 士 税理士法人麻布パートナーズ総括代表社 員	公認会計士として豊富な経験と専門知識を有 しており、主にコーポレート・ガバナンスの観点 から有益なアドバイスをいただけるものと判断 し、独立役員として選任しております。
山東 理二		一般財団法人エンジニアリング協会理事 長 ウエルネオシュガー株式会社社外取締役	智利三菱商事会社社長、三菱商事株式会社執 行役員、千代田化工建設社長などを歴任し、 幅広い事業分野の企業経営に精通しておりま す。そのグローバルな経営全般に関する経験 や知見を活かし、当社を取り巻く経営環境の 変化を見通し、経営戦略の観点から有益なアド バイスをいただけるものと判断し、独立役員として 選任しております。

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

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	0	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	0	1	2	0	0	社外取 締役

補足説明

取締役、監査役及び執行役員の指名ならびに取締役及び執行役員の報酬等に係る事項について、取締役会の諮問を受けて審議を行い、その結果を取締役に報告しております。

【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

- ・監査役は会計監査人と定期的に会合を持ち、監査に必要な情報交換を行っております。
- ・社長の直轄部門として監査部を設置し、各部門における業務の遂行が社内規程に違反していないか、専任者2名が内部監査を実施しております。
- ・監査役は、取締役会やその他の重要な会議に出席し、経営の監視をすると共に、監査部と連携して各部門の監査を実施し、不正行為の監視を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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
加々美 博久	弁護士													
篠塚 久志	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) 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
加々美 博久		加々美法律事務所所長・弁護士 ウエルシアホールディングス株式会社社外監査役 学校法人慶応義塾監事(非常勤)	弁護士として法的な経験・見識があり、客観的かつ中立的な立場からの経営チェック機能の充実を図るために独立役員として選任しております。
篠塚 久志		株式会社JSP社外取締役	世界各地で事業展開をしているメーカーにおいて企業経営に長年携わり、豊富な経験と実績、高い見識を有し、当社の経営に活かしていただくため、独立役員として選任しております。

【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

当社における独立役員の独立性の判断基準

1. 当社は、東京証券取引所が定める独立役員の要件を独立性の判断基準とする。
2. 独立性判断の補足事項を以下に定める。
 - (1)業務執行者とは、取締役、執行役、執行役員、その他の使用人等をいう。
 - (2)当社グループを主要な取引先とする者とは、その取引先の連結売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社グループから受けた取引先をいう。
 - (3)当社グループの主要な取引先とは、当社の連結売上高の2%又は1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社グループに行っている取引先をいう。
 - (4)多額の金銭とは、年間1千万円を超える場合をいう。

【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

取締役の報酬(中長期業績連動報酬)について導入を検討中です。

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 更新

2023年3月期の有価証券報告書で開示しております。

1. 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
取締役(社外取締役を除く。)に対する報酬等の総額 139百万円 3名
監査役(社外監査役を除く。)に対する報酬等の総額 18百万円 1名
社外役員に対する報酬等の総額 57百万円 4名
2. 役員ごとの報酬等の総額等
報酬額等の総額が1億円以上の者については、有価証券報告書にて個別開示しております。

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

当社は2021年2月24日開催の取締役会において、取締役の報酬等の内容に係る方針を決議しております。当該取締役会の決議に関しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方法と整合していることや、指名・報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

a. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

- ・取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。
- ・社外取締役の報酬等は、業務執行から独立した立場から経営を監督及び助言する立場を考慮し、月例の固定報酬のみとし、その額は社外取締役としての責務に相応しいものとし、常勤・非常勤の別や各々の果たす役割等を考慮して個別に決定する。
- ・取締役に対する非金銭報酬の支払は行わないものとする。

b. 業務連動報酬等の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

- ・年次賞与は中期経営計画において業績指標としている連結売上高、連結営業利益率を基準に経営目標の達成状況等を適切に評価し、これを報酬に反映し、6月に支給するものとする。

c. 業務連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合の決定に関する方針

- ・取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬としての賞与の支給割合は、客観性・妥当性を担保するために、外部調査機関の役員報酬調査データによる報酬水準・業績連動性の客観的な比較検証を行い、会社の持続成長と中長期的な企業価値向上に寄与するために、最も適切な支給割合となることを方針とする。

d. 取締役の(役員退職慰労金を除く)個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

- ・取締役会は、取締役の報酬等の額及びその算定方法について指名・報酬委員会に諮問し、その答申を得て決議する。なお、取締役会の決議において取締役の報酬等の額及びその算定方法について指名・報酬委員会に一任することもできるものとする。

指名・報酬委員会構成メンバー

委員長	社外取締役	中川 康生
委員	代表取締役社長 社長執行役員	小形 明誠
委員	社外取締役	小見山 満

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役をサポートする担当者は設置していませんが、担当者設置の要請があれば設置することとしています。また、重要な事項については社外取締役及び社外監査役に事前説明をしています。

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

当社は、監査役会設置会社としての企業統治体制をとっております。また、2019年4月1日には執行役員制度を導入し、同年6月21日の株主総会で取締役を従来の11名から6名に削減し、経営の監督と執行の分離を図ることいたしました。

取締役は現在6名で、そのうち3名が社外取締役であります。取締役会は原則として月1回定時取締役会を、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の意思決定を行っております。社外取締役は、取締役会及びその他の重要な会議に随時出席し、情報収集をすると共に経営の牽制機能を果たしております。

監査役会は現在3名で構成され、そのうち2名が社外監査役であります。監査役は取締役会のほか重要な会議に出席し、取締役の任務遂行について厳正な監視を行っております。また、監査役は、各取締役、会計監査人、監査部(内部監査)と連携・情報収集を行い、そこで収集した監査に必要な情報をもとに監査役会を開催し、必要に応じて経営改善のためのアドバイス等の措置をとっております。

取締役候補者は取締役会の諮問を受け、指名・報酬委員会で指名し、定時株主総会で正式に承認を得ております。取締役の任期は1年とし、毎年株主の信任を得ております。

監査役候補者は、取締役会の諮問を受け、指名・報酬委員会で指名し、監査役会の承認を経て、定時株主総会で正式に承認を得ております。

取締役・監査役の報酬につきましては、総枠を定時株主総会で承認を得て、個別の報酬額については、取締役会の諮問を受け、指名・報酬委員会で決定しております。

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、経営の監視が有効に機能しておりますので、この企業統治体制を継続いたします。

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
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の約2週間前までに発送していますが、当社ホームページ上では発送日前に掲載しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	2022年より、インターネットによる議決権行使を可能としています。

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年より、議決権行使プラットフォームを採用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知及び株主総会参考書類のみ英訳し、当社ホームページにて開示しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に1度、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を実施しています。2023年3月期はオンラインで実施しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料、各種プレスリリース、有価証券報告書などをホームページに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部ならびにIR担当取締役が対応しています。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループ会社を含めた環境保全活動を実施しています。環境への影響の少ない製品の開発・生産・企業活動をしており、製品含有化学物質マネジメントの構築やグリーン調達基準を設定しています。CSR活動では、地域の清掃、子供たちへの環境教育、森林の手入れなどを行っています。活動の詳細について、毎年度「社会・環境報告書」を作成し、ホームページに掲載しています。

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

当社は、業務の適正を確保するための体制を次のように定めております。

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)取締役は、取締役会規程をはじめ職務権限規程、決裁・稟議規程等、取締役に係る諸規程に基づき取締役の職務を執行し、コンプライアンス体制の確立を図る体制とする。

(2)取締役は、関係会社管理規程及びグループ共有規定に基づき、国内子会社及び海外子会社の職務執行を監視する。

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

取締役の職務の執行に係る情報については、文書規程に基づき、その保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存し、管理することとし、必要に応じて10年間は閲覧可能な状態を維持する体制とする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

内部統制委員会傘下に分野別の委員会を設置し、内部統制規程、コンプライアンス規程、安全保障輸出管理規程、危機管理規程、及び各委員会関連細則に則ったリスク管理体制とする。なお、有事の際には社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、迅速な対応により損害の拡大を防止し、損失の影響を最小限に留める体制とする。

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

取締役会を原則月1回開催し、重要事項について審議・決定を行うとともに、執行役員会規程に基づき、原則週1回の執行役員会を開催し必要事項を審議・決定することにより、取締役の職務の執行を効率的かつ機動的に行う体制とする。

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

使用人は職務権限規程、業務分掌規程、決裁・稟議規程、就業規則等に従って職務を執行し、法令及び定款に適合することを確保するためにコンプライアンス体制を確立するものとする。また、内部監査規程に基づき監査部による監査を行う体制とする。

6. 当社グループの企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社グループの企業集団における業務の適正を確保するため、関係会社管理規程に基づき、国内子会社及び海外子会社を統轄して企業集団のコンプライアンス及びリスクの管理を推進する体制とする。

- (1) 当社子会社の取締役または当該子会社の統轄部署の部門長は、執行役員会規程に基づき開催される執行役員会で月1回子会社の営業成績、財務・経理、人事、その他の経営上の重要事項を報告する体制とする。
- (2) 国内子会社及び海外子会社の個別リスクは、関係会社管理規程、内部統制規程、危機管理規程等で定められた担当部門がリスクを網羅的・統括的に管理する。また、内部統制規程、コンプライアンス規程、安全保障輸出管理規程、危機管理規程、及び各委員会関連細則を国内子会社の取締役及び管理職ならびに海外子会社の日本人責任者は関係者に周知徹底する。
- (3) 当社は、中期経営計画規程に基づき中期経営計画を策定し、さらに計画を期毎に具体化するため事業計画を策定し当社グループ全体の重点経営目標及び予算配分等を定める。
- (4) 当社は、職務権限規程、業務分掌規程、決裁・稟議規程、関係会社管理規程で指揮命令系統、権限及び意思決定その他の組織に関する基準を定め子会社にこれに準拠した体制を構築する。
- (5) 当社グループは、内部通報規程で当社グループの役員及び使用人がグループ内及び社外(弁護士)の通報窓口可以直接通報を行うことができる体制とする。
- さらに、子会社が、当社からの経営指導内容、または、当社との取引条件について不当と認めた場合は、関係会社管理規程に基づきその旨を当社監査部に報告できる体制とする。

7. 監査役がその職務を補助する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
 監査役がその職務を補助する使用人を置くことを求めた場合は、専任で監査役付を置くことができる。

8. 監査役がその職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項
 監査役がその職務を補助すべき使用人を監査役付として配置する場合は、取締役からの独立性を確保するため、その人事・指揮命令系統等については監査役が決定する。

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監査役への報告に関する体制
 取締役及び使用人は、取締役会及び執行役員会等で決議・報告される業務執行に関する重要事項を監査役に報告する。また、当社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査や内部通報の実施状況及びその結果、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監査役に報告する体制とする。

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
 監査役への報告を行った当社グループ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扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループ内に周知徹底する。

11. 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
 監査役会と代表取締役との定期的な意見交換会を設定する。また、必要に応じて、外部の弁護士・税理士・公認会計士等専門家の助言を得ることができる体制とする。

12. 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払いまた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いて、当社に対し、会社法第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または債務が当該監査役の職務の執行に必要なことを当社が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。

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 更新

当社は、いかなる反社会的勢力とも関係を持たず、当社グループの取締役及び全従業員は、反社会的勢力の利用、資金提供、協力、加担など一切の関わりをもたないことを宣言します。反社会的勢力による不当要求が発生した場合の統括部門を総務人事部とし、その責任者は総務人事部長とします。総務人事部は、所轄警察署や専門機関と連携し、反社会的勢力排除活動を積極的に推進しております。

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

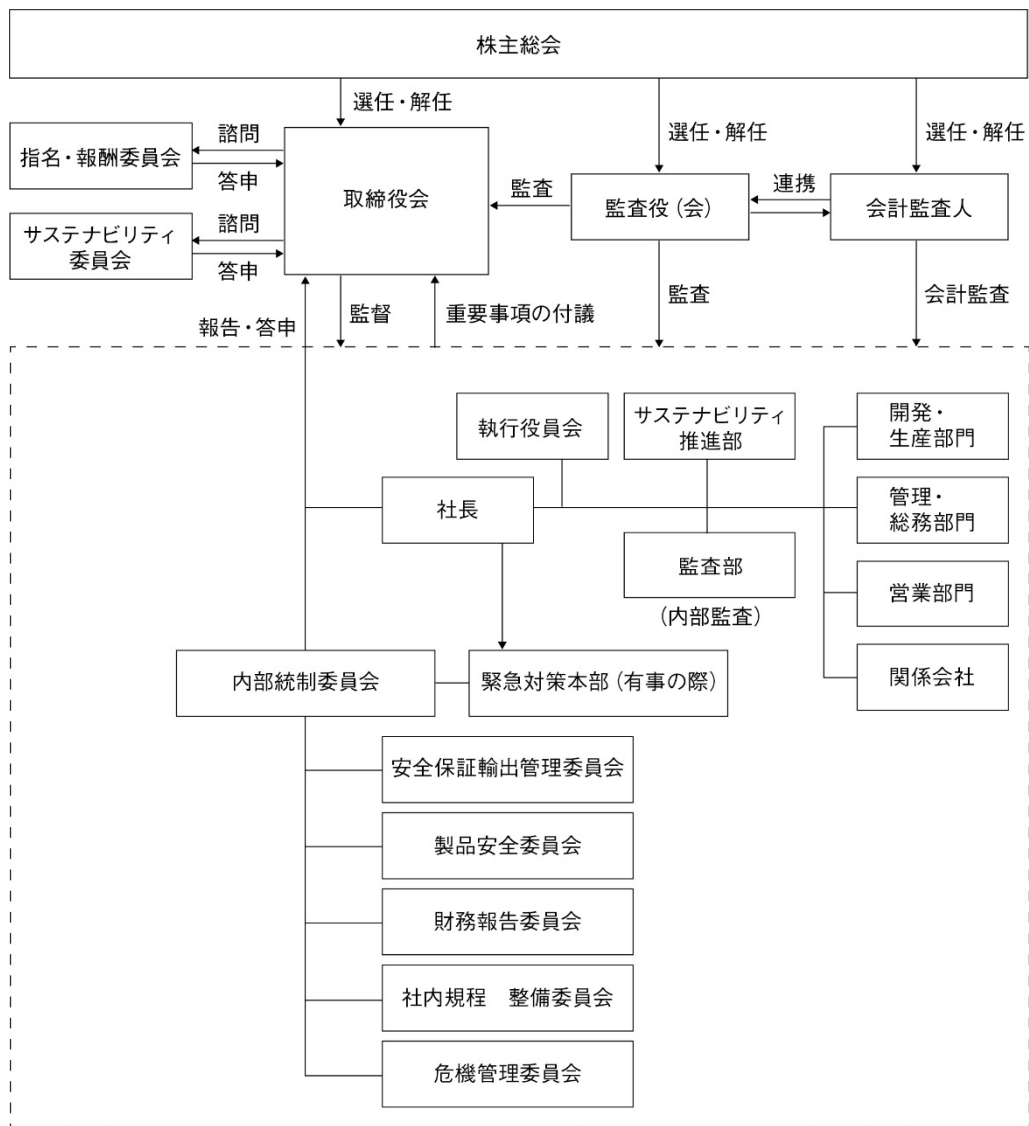
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

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。

- (1) 適時開示に係る基本姿勢について
 当社は、お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、東京証券取引所が定める適時開示規則に準拠して、会社情報及びその他の重要な情報について適時適切な開示に努めております。また、適時開示規則等、法令などに定められた情報だけでなく、当社グループの事業内容、及び経営方針や戦略に関する情報についても、積極的な情報開示をしております。
- (2) 適時開示に係る社内体制について
 当社は、社内規程(日東工器グループ内部取引管理規程)に従い、以下のとおり適時開示すべき情報を取り扱っています。
 ・当社の業務等に関する重要事実、情報取扱責任者であるIR担当役員により管理され、担当部門である経営企画部において適時開示業務が行われており、適時開示体制の強化・整備に努めております。

・情報管理については、情報システム部が中心となり、情報管理規程に従い、必要なセキュリティ対策を講じて全社的な情報管理体制の強化を図っております。

【参考1】内部統制体制の模式図



【参考2】適時開示体制の模式図

