最終更新日：2024年12月23日

日工株式会社
取締役社長　辻　勝
問合せ先：取締役副社長 管理本部長　藤井　博
証券コード：6306
https://www.nikko-net.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

当社のコーポレート・ガバナンスは、「株主の皆様を中心としたステークホルダーに対する企業価値極大化のための経営統治機能」と位置付け、取締役会及び監査役会を基本に執行役員制度を導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化、経営意思決定の透明性の向上及びコンプライアンスの強化により経営の健全性の確保をはかっています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4　政策保有株式】
政策保有株式に関しては当社は、配当、売却益以外に取引先との関係強化等当社に関係が深い業界及び地域社会への貢献の側面から株式を保有する企業を限定しており、各社の業績や状況、今後の動向等も十分理解でき、株価の推移及び議決権行使の判断もできる状態にしております。
政策保有株式につきましては、毎年取締役会において継続保有の可否について検討し、保有に合理性がないと判断される政策保有株式につきましては売却を進めております。その際の判断としましては、保有目的、リスク、当社との関係に加え、資本コストに見合っているかも加えております。
また、議決権の行使につきましては、保有先の短期的な業績、株価のみで判断するのではなく、当社との関係を総合的に考慮しながら議決権行使について判断しております。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
取締役及び執行役員の競業取引及び会社との利益相反取引に該当する場合は、取締役会での審議・承認を要するとしており、また、審議・承認がなされたとしても、取引後遅滞なく重要な事実を取締役会に報告することとしております。

【補充原則2-4-1　中核人材の登用等における多様性の確保】
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には多様な人材の視点や価値観が必要不可欠であると考えており、女性・外国籍の人材採用についても注力し、持続的な成長が図れるよう努めております。
「世界を、強くやさしい街に。」という当社ビジョンの実現に向け3つの人材像を定義、人材育成方針及び社内環境整備方針を定め、社内外に発信するとともに、ビジョンの実現を支える人材の「成長」「活躍」を促す、納得性・公平感・意欲向上の3つの方針を踏まえた新人事制度に改定しました。
建設機械メーカーである当社の業種柄、女性の採用そのものに苦戦を強いられる就労・採用環境にありますが、女性が安心して入居できる独身寮を整備する等、女性従業員の採用、適正配置・活用に注力しており、2023年度における女性比率14.5%・女性管理職1名を、2030年には女性比率22.5%・女性管理職比率7%とする社内環境整備方針の目標に向け、継続して多用性の確保を進めてまいります。

【原則2-6　企業年金アセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、確定給付企業年金の積立金の運用にあたっては、規約を定めて運用を行っております。また、定められた政策的資産構成割合に基づき運用受託機関を決定しております。なお、資産運用委員会につきましては資産額が法定の義務額以下でありますため設置はしておりません。
積立金の運用結果については従業員に社内イントラを通じ開示しております。

【原則3-1（1）　経営理念等、経営戦略、経営計画】
当社グループは、「お客様第一主義」を経営理念とし、コーポレートガバナンスの強化を推進し、透明性の高い、活力ある企業経営を基本に、多様な視点で、ものづくりに新たな価値を創造し、「融合」「協働」「創造」をキーワードに「各事業のコア技術、強みを融合した新たな商品価値の創造」、「国内外の顧客価値を高める需要を連鎖する商品企画の立案」、「定量的に収益が向上する体制の構築」を重点取り組みに据え、お客様と共に成長する企業を目指してまいります。
具体的には、お客様に真に満足いただける製品とサービスを提供いたします。また、広く社会から信頼され、お客様とともに発展する“ソリューション・パートナー”となることを使命に自己変革してまいります。
そのことは、「社是」、「経営理念」、「行動規範」として「日工グループ企業憲章」にまとめ、全社員及びホームページに掲載し広く社会に示しております。

【原則3-1（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】
当社のコーポレート・ガバナンスは「株主の皆様を中心としたステークホルダーに対する企業価値最大化のための経営統治機能」と位置づけ、取締役会及び監査役会を基本に執行役員制度を導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化、経営意思決定の透明性の向上及びコンプライアンスの強化により経営の健全性の確保を図っております。

【原則3-1（3）　取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続】
a．基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、かつ、株主利益にも配慮した報酬体系とし、取締役会で定めている「役員の報酬・賞与に関する内規」（以下、「内規」という。）に従い、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針といたします。具体的には、業務執行取締役の報酬は内規で定めた範囲において、固定報酬としての基本報

酬、業績連動報酬等、株式報酬により構成し、監督機能を主とする社外取締役については、基本報酬、業績連動報酬等を支払うことといたします。
「内規」には役位ごとに基準年額、基準月報、月報範囲、基準割当株式金額、基準賞与が定められております。
なお、2021年4月以降は任意の指名報酬委員会（以下、「委員会」という。）を設置しており、そこでの答申を踏まえて適宜見直しを行うこととしております。

b．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（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。）
当社の取締役の基本報酬は、内規に定めた役位別の基準に従い、月額の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて、当社の業績、従業員給与の水準等も考慮しながら総合的に勘案して決定いたします。
なお、2021年4月以降は委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて適宜見直しを行うこととしております。

c．業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。）

＜業績連動報酬について＞
業績連動報酬等は、事業年度ごとのグループ全体の成長並びに業績向上に対する意識を高めるため原則として連結営業利益を基本的な業績指標とし、それに加えて当社単体の業績、及び株主への配当、従業員への賞与等も勘案して決定し、役員賞与として支給しております。
なお、2021年4月以降は委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて取締役会で適宜見直しを行うこととしております。
具体的な数値につきましては、役員賞与は業績評価と貢献度評価から構成され、業績評価においては、連結営業利益25億円を利益達成の基準とする各役位の賞与額を定め、そこから前後1億円に対して±2%の加減により業績評価を、経営計画に対する貢献度評価は、委員会において役員それぞれに対して±20%の範囲で加減評価を行った後、取締役会にて決定しております。なお、多額の特別損益等が発生した場合等についても、委員会での審議を経て取締役会で決定するものとしております。
社外取締役につきましては、支払基準に達した場合に月額報酬の約1か月分相当額を業績連動報酬等として支払うこととしております。
支払い時期につきましては、役員賞与を支給する場合は毎年5月末としております。

＜非金銭報酬等について＞
非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし内規に従い役位ごとに付与いたします。その割合はおおよそ月額報酬の10%程度を目途とし、現時点では2020年6月25日の株価を前提に株数を決定し固定しております。なお、付与のタイミングは原則として定時株主総会終結後の最初の取締役会にて決議を行い、譲渡制限期間は30年又は会社が認めた場合（退任等）としております。社外役員につきましては、非金銭報酬等の対象とはしておりません。
株数につきましても、委員会からの答申を踏まえて適宜見直しを行うこととしております。
支払時期につきましては、毎年6月の定時株主総会終了後の取締役会においてその期の株式報酬として支給を決議し、7月中旬に付与を行っております。

d．基本報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業務執行取締役の種類別の報酬割合は、基本報酬：業績連動報酬等：非金銭報酬等がおおよそ7：2：1程度となっております。業績連動報酬等は役員賞与であり、非金銭報酬等は譲渡制限付株式です。
役位にかかわらず現時点では上記のような割合で内規を作成しております。
今後につきましては委員会にて議論を行い適切な割合について審議し見直しを行うことといたします。

e．取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
個人別の報酬額については、委員会にて審議を行い、その答申を得ることとし、その答申の範囲内にて取締役社長が決定するものとしております。
なお、答申につきましては現時点で定めている譲渡制限付株式の個人別割当株数につきましてもその対象としております。
また、委員会の委員につきましては、独立社外取締役を過半数とし、監査役会議長（常勤監査役）がオブザーバーとして参加する形態としております。委員会におきましては、取締役会から諮問を受けた指名・報酬委員会規則事項（基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬、それらの割合等）について審議を行い、答申を行っております。開催頻度については四半期に1度行うこととしております。

f．その他個人別報酬等の内容の決定に関する重要な事項
現時点においては譲渡制限付株式の無償取得事由以外のクローバック条項等については定めておりませんが、今後委員会において審議する中で必要と認められる場合においては制定について審議してまいります。

2024年第161期定時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額310百万円以内（うち社外取締役50百万円以内）、監査役の報酬限度額を年額80百万円以内と決議しております。株主総会で承認いただいた限度額の範囲内で、取締役については上記方針に従い決定し、監査役については、監査役の協議で決定することとなっております。
さらに、2018年第155期定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く）及び監査役（社外監査役を除く）に対する譲渡制限付株式報酬を決議し、報酬枠を取締役については年額40百万円以内（総数15,000株を上限とする）、監査役については年額10百万円以内（総数3,500株を上限とする）と決議しております。

【原則3-1（4） 取締役会が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の方針と手続】
役員の候補者選定にあたっては、社内取締役については、当社の業務に精通している人材を選任するようにしております。また、社外役員については、基本的に豊かな経験や専門的知識があり、大所、高所から客観的に当社の経営に有益な助言をいただける方としております。
そして解任につきましては、経営陣幹部の職務執行に不正または重大な法令もしくは定款違反等があった場合は、解任することとしております。
取締役の選任、解任につきましては、指名報酬委員会での審議を経たうえで、社外取締役、社外監査役も出席する取締役会において十分な議論を行い決定しております。

【原則3-1（5） 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明】
取締役・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明は、株主総会招集通知に記載しております。
また、解任につきましては、必要に応じ理由について説明していきます。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】
当社は、TCFD提言に賛同すると共に、TCFDコンソーシアムへの加入、ならびに「統合レポート2024」にTCFD枠組みに基づいた開示と製品開発ロードマップを掲載しています。
サステナビリティに関する考え方及び取組としては、「世界を、強くやさしい街に。」という当社ビジョンの実現に向け、日工の高い技術力を活かして

新たな市場・製品・サービスの開発に取り組む人材像として、①将来に向けて改革する人材、②失敗を恐れず挑戦する人材、③多様な仲間を尊重し協働する人材、の3つを定義、人材育成方針及び社内環境整備方針を定め、社内外に発信しています。
また、2023年6月1日付で、サステナビリティ委員会を発足、5つの役割（1.長期ビジョンの実現に向けたマテリアリティの特定　2.マテリアリティのリスク・機会の特定、進捗管理方法（指標と目標）の明示　3.長期ビジョンからバックキャストした中計の叩き台づくり　4.ステークホルダーへの価値提供に向けた体制整備　5.コンプライアンス・リスク管理委員会との連携）、サステナビリティ基本方針、4つのマテリアリティ（1.カーボンニュートラルの実現　2.資源循環型社会の実現　3.新たな顧客価値の創造　4.人材育成と働き方の向上）を定めております。

サステナビリティ基本方針
日工グループの事業は、さまざまなステークホルダーとの信頼の上に成り立っています。
ステークホルダーの皆様との継続的な対話を通じて、日工グループのビジョンである「世界を、強くやさしい街に。」の実現を目指します。
「社会に対する責任」
○持続可能な社会を実現するため、人権の保護を支持、尊重し、企業倫理を高め、バリューチェーン全体で共有するとともに公正な事業活動を実践します。
○新しい働き方を推進し、多様性に富み、健康的で安全・安心かつ働きがいのある職場づくりを実践します。
○市場のリーダーとしての役割を認識し、提供する製品やサービス＆ソリューションを通じて、豊かな未来とレジリエントな社会の実現に貢献します。
「地球環境に対する責任」
○脱炭素経済への移行を促進し、資源循環の効率化と汚染防止に努め、生物多様性の保全に寄与すべく、地球環境の未来に対する責任ある企業として行動します。

【補充原則4-1-1　経営陣に対する委任の範囲】
当社の取締役会は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を「取締役会規則」において定めております。
また、業務執行を委任される経営会議として社内役員会を設置し、「社内役員会規則」ならびに役職員の職務権限ならびに付議事項を定める「職務権限表」に基づき意思決定しております。

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社独自の独立性判断基準により社外独立役員を選定しております。その判断基準につきましては、当社ウェブサイト及び招集通知に掲載しております。

【補充原則4-10-1　指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】
指名報酬委員会を設置し、その構成員の過半数を独立社外取締役としております。その委員会の中で、社長（CEO）、役付取締役、取締役の選解任、及びその選定基準並びに報酬等について自由闊達な議論を行う等、取締役会の諮問機関として適切な関与、助言を受けております。

【補充原則4-11-1　取締役会の多様性に関する考え方等】
現在、取締役は9名で構成され、内3名が独立社外取締役です。社内取締役はそれぞれ製造、技術、営業、財務、メンテナンスサービス、海外、企画、ICTの部門業務を経験しております。また、独立社外取締役はそれぞれ法務、企業経営、ICT、財務会計、国際情勢などに対する知見や見識を有しております。取締役として必要な資質を備えている人物を選任するように努め偏りがないようにしております。また、当社ホームページに「取締役会と監査役会の多様性」として各取締役・監査役のスキル・マトリックスを開示しております（「2024年3月期 第161期定時株主総会招集ご通知」17頁。https://www.nikko-net.co.jp/ir/pdf/meeting_161_call.pdf）。加えて、執行役員制度を導入し知識、経験、能力の補完にも努めております。
取締役会は会社の規模から適切な員数と判断しております。

【補充原則4-11-2　取締役・監査役の兼任状況】
当社は、毎年事業報告において各取締役・監査役の重要な兼任状況について開示しており、取締役・監査役は自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲内にとどめるよう努めております。

【補充原則4-11-3　取締役会の実効性評価】
取締役・監査役に対して取締役会についてのアンケートを取り、その評価について検討を行っております。各取締役・監査役のアンケート結果を踏まえたうえで取締役会の付議事項について適宜検討を行うなど、取締役会の実効性を向上するように努めております。また、社外役員と代表取締役とのミーティングを定期的に行うことで社外役員からの意見を確認し、取締役会に反映するようにしております。
取締役会の実効性評価アンケートの評価項目、分析・評価結果の概要を当社ホームページ内統合レポートにて開示しております（「統合レポート2024」87頁。https://www.nikko-net.co.jp/ir/library/pdf/37a84308b34b3a62032181d961d4a789_1.pdf ）。
取締役会については、いずれの取締役・監査役の出席率も高く、取締役会においては十分な審議時間を確保して活発な議論を行っております。また、社外役員による本社以外の事業所の視察なども行い（2023年度は山口県にある当社子会社（宇部興機㈱）を視察）、当社の事業について理解を深めてもらい、より実効性のある議論ができるようにしております。

【補充原則4-14-2　取締役・監査役のトレーニングの方針】
取締役・監査役については、最新の情報、知識が入手できるよう外部機関のセミナー参加及び必要に応じて顧問弁護士及び外部講師を招く等継続的に知識をブラッシュアップできるようにしております。また、新任役員就任時には、当社の置かれている事業環境や業務執行に必要な知識の説明を行っております。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
財務部担当取締役がIRの担当取締役となり、問い合わせに対しては、財務部、経営企画部、人事部等の関係部門と連携して対応しております。また、四半期ごとに説明会を行い、第2四半期、本決算については取締役社長が説明しております。IR担当取締役は、説明会の結果について取締役会へ報告を行い、対応について審議・検討しております。今後は、個人株主向けの説明会も検討してまいります。尚、IRに際してはインサイダー取引防止規則に従い、情報の取り扱いに十分注意し管理しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/12/09】
当社では、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、当社ホームページ掲載の2025年3月期第2四半期 決算説明会資料（4頁～6頁）にて開示を行っておりますので、ご参照ください。
(日本語): https://www.nikko-net.co.jp/ir/library/pdf/9acd10eb602b45bd8df718a1cb0a88c5.pdf
(英　語): https://www.nikko-net.com/en/news/upload/36dc557bb333fcabe0e7fea5ae8faced.pdf

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(%)
日工取引先持株会	6,213,300	16.14
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,953,700	10.27
日工社員持株会	1,692,481	4.40
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	931,000	2.42
日本生命保険相互会社	854,845	2.22
住友生命保険相互会社	745,000	1.94
株式会社百十四銀行	683,000	1.77
明治安田生命保険相互会社	648,410	1.68
中西電機工業株式会社	620,600	1.61
株式会社三井住友銀行	553,000	1.44

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	1000人以上
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社以上50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

現時点ではございません。

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	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9 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
石井　正文	その他											
佐伯　里香	他の会社の出身者											
貞苅　茂	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
石井　正文	○	―――	同氏は、長年に外務省において要職を歴任しその豊富な国際経験を通じて培われた国際情勢に関する幅広い見識に加え、当社が今後展開を目指しているアジア地域に関する知見も有しており、多様で幅広い助言をいただけることを期待し、引き続き社外取締役として選任いたしました。
佐伯　里香	○	株式会社ユーシステム代表取締役 株式会社神戸商工貿易センター取締役	同氏は、事業会社の創業者及び現経営者として企業経営に携わることにより培われた豊富な知識と経験があり、また、同氏の本業であるICTの知識及びダイバーシティの観点から多様な意見を当社の経営に取り込むことができると期待し、引き続き社外取締役として選任いたしました。

貞苅　茂	○	―――	同氏は金融機関及び事業会社において長年企業経営に携わることにより培われた豊富な経験と幅広い見識があり、また、同氏の財務会計に関する知識について多様な意見を取り込むことが今後の当社の発展にも必要なものと考え、当社の業務執行に対する監督、助言いただくことができると期待し、引き続き社外取締役として選任いたしました。

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	1	社内取締役
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	1	社内取締役

補足説明

代表取締役を委員長とし、議長は委員長が行うこととしており、他に社外取締役2名を委員とし、計3名で委員会は構成されております。
委員会の事務局はCEOオフィス経営企画部長が行うこととし、常勤監査役がオブザーバーとして参加しております。
四半期に1回のペースで委員会を開催することとし、報酬のありかた、次期役員の検討などを行います。
現時点では社外取締役2名のみが構成員となっておりますが、社外取締役の増員にともない、社外取締役を委員として増員する予定です。

【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	5 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

「監査役と会計監査人の連携状況」
当社では、監査役は会計監査人により監査計画及び監査結果について報告を受けており、また会計監査業務中に、常勤監査役1名が会計監査人による監査状況や問題点を確認し、会計監査結果等報告の際には、監査役も同席するなどの連携を行っています。
「監査役と内部監査部門の連携状況」
当社の内部監査の組織は、内部統制の有効性評価等を行う内部監査室を設置しております。主な役割として、内部監査室は、内部統制の普及、浸透の推進、各統制責任者に対する支援等及び内部監査規則に基づき監査計画を立案、社長承認後、各部署及びグループ子会社の業務全般について、適法性及び合理性を当社の戦略に照らして独立した立場から検証し、その結果に基づく改善提案を取締役社長に報告しております。
監査役監査の状況については、監査役4名（うち社外監査役3名）は監査役会で決議された監査計画及び監査方針等に基づき、取締役会をはじめとする重要会議への出席及び業務執行状況の調査を通じて、取締役会の意思決定の状況及び取締役の職務執行の監査を行っております。また、定期的に会計監査人、内部監査部門が監査役会に出席し、監査内容及び改善提案等について報告を行うなど、相互に連携を保つようにしております。

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
大田　直樹	他の会社の出身者													
福井　剛	公認会計士													
米田　耕士	弁護士													

※　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
大田　直樹	○	―――	事業会社において長年企業経営に携わることにより培われた経営全般についての豊富な企業経営経験と幅広い見識から、客観的、中立的立場で経営執行等の健全性、透明性を監査・指導していただくため。
福井　剛	○	RSM清和監査法人　パートナー	公認会計士としての専門的見識から、客観的、中立的立場で経営執行等の健全性、透明性を監査・指導していただくため。
米田　耕士	○	弁護士法人多聞法律事務所　代表社員	弁護士としての専門的見識から、客観的、中立的立場で経営執行等の健全性、透明性を監査・指導していただくため。

[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

社外取締役の石井氏と、当社との間には取引関係などはなく、特別な関係はございません。

社外取締役の佐伯氏と、当社との間には取引関係などはなく、特別な関係はございません。

社外取締役の貞苅氏と、当社との間には取引関係などはなく、特別な関係はございません。

社外監査役の大田氏と、当社との間には取引関係などはなく、特別な関係はございません。

社外監査役の福井氏は公認会計士であり、当社の顧問公認会計士でもなく、同氏がパートナーを務めている監査法人は当社の会計監査人でもなく、取引関係はありません。

社外取締役の米田氏は弁護士であり、また当社の顧問弁護士でもなく、同氏が代表社員を務めている弁護士法人と取引関係はありません。

6氏とも、当社の定める社外役員の独立性に関する基準により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	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

短期的なインセンティブを与え積極的な業務執行に資するための業績連動報酬である役員賞与については、取締役の報酬等の決定方針に従い、支給しております。
　業績連動報酬等は、事業年度ごとのグループ全体の成長ならびに業績向上に対する意識を高めるため原則として連結営業利益を基本的な業績指標とし、それに加えて当社単体の業績、及び株主への配当、従業員への賞与等も勘案して決定し、役員賞与として支給しております。
　なお、2021年4月以降は委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて取締役会で適宜見直しを行うこととしております。
　具体的な数値につきましては、役員賞与は業績評価と貢献度評価から構成され、業績評価においては、連結営業利益25億円を利益達成の基準とする各役位の賞与額を定め、そこから前後1億円に対して±2%の加減により業績評価を、経営計画に対する貢献度評価は、委員会において役員それぞれに対して±20%の範囲で加減評価を行った後、取締役会にて決定しております。尚、多額の特別損益等が発生した場合等についても、委員会での審議を経て取締役会で決定するものとしております。
　社外取締役につきましては、支払基準に達した場合に月額報酬の約1か月分相当額を業績連動報酬等として支払うこととしております。
　支払い時期につきましては、役員賞与を支給する場合は毎年5月末と致しております。

中長期的なインセンティブに対する業績連動報酬については現時点では定めておりませんが、状況に鑑み今後委員会において審議していきます。

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

第161期事業報告及び有価証券報告書にて開示している取締役に支払った報酬等の総額203百万円

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

a. 基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、かつ、株主利益にも配慮した報酬体系とし、取締役会で定めている「役員の報酬・賞与に関する内規」(以下、「内規」という。) に従い、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針といたします。具体的には、業務執行取締役の報酬は内規で定めた範囲において、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等、株式報酬により構成し、監督機能を主とする社外取締役については、基本報酬、業績連動報酬等を支払うことといたします。
　「内規」には役位ごとに基準年額、基準月報、月報範囲、基準割当株式金額、基準賞与が定められております。
　なお、2021年4月以降は任意の指名報酬委員会 (以下、「委員会」という。) を設置しており、そこでの答申を踏まえて適宜見直しを行うこととしております。

b. 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 (報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、内規に定めた役位別の基準に従い、月額の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて、当社の業績、従業員給与の水準等も考慮しながら総合的に勘案して決定いたします。
なお、2021年4月以降は委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて適宜見直しを行うこととしております。

c. 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。）

＜業績連動報酬について＞
業績連動報酬等は、事業年度ごとのグループ全体の成長並びに業績向上に対する意識を高めるため原則として連結営業利益を基本的な業績指標とし、それに加えて当社単体の業績、及び株主への配当、従業員への賞与等も勘案して決定し、役員賞与として支給しております。
なお、2021年4月以降は委員会を設置しており、そこでの答申を踏まえて取締役会で適宜見直しを行うこととしております。
具体的な数値につきましては、役員賞与は業績評価と貢献度評価から構成され、業績評価においては、連結営業利益25億円を利益達成の基準とする各役位の賞与額を定め、そこから前後1億円に対して±2%の加減により業績評価を、経営計画に対する貢献度評価は、委員会において役員それぞれに対して±20%の範囲で加減評価を行った後、取締役会にて決定しております。なお、多額の特別損益等が発生した場合等についても、委員会での審議を経て取締役会で決定するものとしております。
社外取締役につきましては、支払基準に達した場合に月額報酬の約1か月分相当額を業績連動報酬等として支払うこととしております。
支払い時期につきましては、役員賞与を支給する場合は毎年5月末としております。

＜非金銭報酬等について＞
非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし内規に従い役位ごとに付与いたします。その割合はおおよそ月額報酬の10%程度を目途とし、現時点では2020年6月25日の株価を前提に株数を決定し固定しております。なお、付与のタイミングは原則として定時株主総会終結後の最初の取締役会にて決議を行い、譲渡制限期間は30年又は会社が認めた場合（退任等）としております。社外役員につきましては、非金銭報酬等の対象とはしておりません。
株数につきましても、委員会からの答申を踏まえて適宜見直しを行うこととしております。
支払時期につきましては、毎年6月の定時株主総会終了後の取締役会においてその期の株式報酬として支給を決議し、7月中旬に付与を行っております。

d. 基本報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業務執行取締役の種類別の報酬割合は、基本報酬：業績連動報酬等：非金銭報酬等がおおよそ7：2：1程度となっております。業績連動報酬等は役員賞与であり、非金銭報酬等は譲渡制限付株式です。
役位にかかわらず現時点では上記のような割合で内規を作成しております。
今後につきましては委員会にて議論を行い適切な割合について審議し見直しを行うことといたします。

e. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
個人別の報酬額については、委員会にて審議を行い、その答申を得ることとし、その答申の範囲内にて取締役社長が決定するものとしております。
なお、答申につきましては現時点で定めている譲渡制限付株式の個人別割当株数につきましてもその対象としております。
また、委員会の委員につきましては、独立社外取締役を過半数とし、監査役会議長（常勤監査役）がオブザーバーとして参加する形態としております。委員会におきましては、取締役会から諮問を受けた指名報酬委員会規則事項（基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬、それらの割合等）について審議を行い、答申を行っております。開催頻度については四半期に1度行うこととしております。

f. その他個人別報酬等の内容の決定に関する重要な事項
現時点においては譲渡制限付株式の無償取得事由以外のクローバック条項等については定めておりませんが、今後委員会において審議する中で必要と認められる場合においては制定について審議してまいります。

2024年第161期定時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額310百万円以内（うち社外取締役50百万円以内）、監査役の報酬限度額を年額80百万円以内と決議しております。株主総会で承認いただいた限度額の範囲内で、取締役については上記方針に従い決定し、監査役については、監査役の協議で決定することとなっております。
さらに、2018年第155期定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く）及び監査役（社外監査役を除く）に対する譲渡制限付株式報酬を決議し、報酬枠を取締役については年額40百万円以内（総数15,000株を上限とする）、監査役については年額10百万円以内（総数3,500株を上限とする）と決議しております。

【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に対し、取締役会での重要な審議事項については、出来る限り、事前に資料の提供及び説明を行っています。また、決算資料等は、分析データ等を添付する等わかりやすい資料にするようにしています。

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）

当社は、監査役会設置会社であり、業務執行の円滑化を図るため、取締役社長の諮問機関として、社内役員会及びその他の会議
並びに各種委員会を設けています。社内役員会及び各種委員会の会議には、常勤監査役及び内部監査室の担当者が出席しています。
・社内役員会
社内役員会として、取締役及び常勤監査役並びに執行役員が出席し、毎月2 回程度開催しています。社内役員会規則に基づき、業務
執行に関する重要な事項を審議・報告をするとともに、業務執行全般の統制に資することを任務としています。
・その他の会議
任意の指名報酬委員会を設置し、必要に応じて、グループ代表者会議として子会社経営戦略連絡会議を開催し、経営の方針及び経営

計画に基づいた業務執行の円滑化をはかっております。
・各種委員会
各種審議を行い、取締役社長に意見具申を行っております。
・監査役の機能強化について
監査役の機能強化につき、常勤監査役の選任につきましては、業務全般を把握し適法性の判断のできる人選を行い、また、取締役、内部監査部門、会計監査人と緊密な連携を行える環境を整えております。なお、社外監査役につきましては、当社の業務内容に通じ、財務・会計・法律等に関する知見を有し、且つ経営経験のある中立・公平・適法・妥当な判断のできる人選を行っております。

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、現場の状況に即した意思決定が、当社グループの経営理念を理解し実践できる人材により的確に行なわれております。取締役の任期を1年とし経営責任を明確化すると共に、執行役員制度を導入し業務の執行と監督を分離しております。さらに、コーポレートガバナンスの充実が図れるように、独立役員としての社外取締役を3名選任しております。
また、社外監査役3名は経営経験者及び公認会計士並びに弁護士であり、当社の業務内容にも通じ、社外取締役、常勤監査役及び内部監査部門と緊密に連携し、適切なアドバイスを行なっているため、経営監視機能の客観性及び中立性も確保されてい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
集中日を回避した株主総会の設定	2023年事業年度に関する第161期定時株主総会は、2024年6月21日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2020年より、電磁的方法による電子的方法による議決権の行使を採用しております。
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	2020年より、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	2019年より、招集通知の英語版（要約）を当社ウェブサイト等に掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の年四回、財務担当取締役による決算説明会を開催しております。本決算発表時に社長が出席し、決算実績及び業績見通し、中期経営計画の進捗、今後の経営戦略等の説明をしております。また、機関投資家を中心に財務担当取締役などによるミーティングを開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、各事業年度の報告書、プレスリリース、統合報告書の掲載	
IRに関する部署（担当者）の設置	財務部IR課	

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	2007年4月に社是・経営理念・行動規範をまとめ、日々の事業活動の指針となる「日工グループ企業憲章」を制定し、当社ホームページに掲載しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	環境保全活動として、2002年5月に本社工場においてＩＳＯ14001認証取得し、環境負荷の低減に努めています。

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

内部統制システムの基本的な考え方として、規則の整備や社員教育を柔軟に計画･実施し、実効性の確保を第一としております。整備の状況としては、2006年５月12日開催の取締役会において、内部統制に関する基本方針を決議し、その基本方針に基づき、2006年６月29日開催の取締役会において、監査体制の強化のため監査室を内部監査室として再編するとともに、コンプライアンス規則及びリスク管理基本規則を制定し、コンプライアンス委員会及びリスク管理委員会を設置しております。その後、取締役社長を委員長とする内部統制システム構築委員会を発足させ、2008年３月28日開催の取締役会において内部統制の基本方針に金融商品取引法に定められた財務報告に係る内部統制に対する当社の方針を追加し、さらに2014年の会社法改正に対応するなど、体制の充実を図っております。また、内部統制システムの体制構築のため、2008年10月１日付にて内部監査室を内部統制室と内部監査室に分離し、内部統制の推進と評価業務を明確に区分いたしました。内部統制システムが安定したことに伴い、2023年４月１日付にて効率化の増進と更なる強化を目的に内部監査室と内部統制室を統合しました。今後も引き続き、内部統制システムの実効性を高めるための整備･見直しに努めてまいります。

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

反社会的勢力の排除につきましては、社会的基本的な考え方を日工グループ企業憲章の行動規範に明記し、また平成20年3月28日開催の取締役会において、「内部統制の基本方針」に企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針を追加し、反社会的勢力、団体との関係を一切持たないという強い意志のもと、事業活動を行うこととしています。
その整備状況につきましては、反社会的勢力に関する対応部署を定め、不当要求防止責任者の選任及び所轄警察署への届出を行っており、定期的な講習会や講演会への参加及び所轄警察署や近隣企業と情報交換等、反社会的勢力の動向に関する情報に基づいて反社会的勢力による被害防止の対策、社員教育を行っています。

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

当社は、機械メーカーとして、永年蓄積した専門知識、特殊技術を活用し、お客様に真に満足いただける製品･サービスを提供することにより、お客様から支持していただける存在意義のある企業を目指し、強固な財務基盤を背景に、長期的な視野にたった経営を行っております。従いまして、経営の効率性及び収益性を高める観点から専門性の高い業務知識及び営業ノウハウを備えた者が取締役に就任し、重要な職務執行を担当することが、当社の企業価値及び株主の皆様共同の利益の向上につながるものと考えております。
当社は、1. 有効な資産運用及び利益重視の経営による業績の向上並びに積極的な利益還元、2. .経営の透明性確保、3. 顧客をはじめあらゆるステークホルダーから信頼される経営体制の構築を実現することにより、中長期的に企業価値を向上させることが、いわゆる敵対的買収防衛策の基本であると認識しております。
長期的経営の意思や具体的計画もなく、短期的な利益のみを狙った当社株式の大規模買付行為がなされるに至った場合の具体的対応策については、現在策定しておりませんが、将来これを策定する際には、企業価値及び株主の皆様共同の利益を害さないものとする必要があると認識しております。

2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

当社は、会社情報適時開示適時開示ガイドブック、会社情報適時開示等の手引きに基づいて開示が必要な会社情報を、取締役会にて決議された「決定事実･決算情報」につきましては、決議後迅速に、「発生事実」につきましては、その発生を認識した時点で取締役社長が開示決定を行なうこととしております。また、速やかな適時開示ができるように、社内体制を整えており、かつ情報開示の充実に努めております。

当社の適時開示体制の概要は次のとおりであります。



