最終更新日：2024年6月28日
前澤化成工業株式会社
代表取締役社長　久保　淳一
問合せ先：経営企画室　03-5962-0711
証券コード：7925
https://www.maezawa-k.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、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、業務執行の迅速で果断な意思決定を可能とする体制（攻めのガバナンス）と透明で公正な意思決定を担保する体制（守りのガバナンス）をバランスよく構築してまいります。
また、コーポレートガバナンス・コードを適切に運用することが、当社の望ましいコーポレートガバナンス体制の構築に資するとの基本方針に立ち、ステークホルダーとの対話等により経済的、社会的支持を得ながら、より良いコーポレートガバナンス体制をたえず追求してまいります。

【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１－４　政策保有株式】
前澤工業株式会社および前澤給装工業株式会社の２銘柄を含む金融機関・国内法人の24銘柄（2024年３月期）については、株価値上がりの利益や配当金の受取りによる利益確保を目的とする株式ではないため、政策保有株式として区分しております。すでに保有する株式銘柄については、当社グループとの事業上の関係性（取引額やその内容等の個別の事情）のほか、当社グループの経営計画と比較して保有に伴う便益やリスクを精査し、株式の保有継続の適否を判断しております。2024年３月期は資本業務提携を実行したため、1銘柄を新規でカウントいたしました。なお、個別の保有目的については、当社有価証券報告書において開示しております。
取締役会は、各銘柄について、上記の観点で少なくとも年１回の評価を実施（本年は2024年４月30日）しており、株式保有の便益が僅少であると判断した２銘柄について、全部または一部の売却を行いました。これにより、本報告書提出日現在の金融機関・国内法人の保有銘柄数は23銘柄となっております。
なお、前澤工業株式会社および前澤給装工業株式会社の２銘柄については、創業間もない頃から保有している株式であり、創業者を同一とする歴史的背景を重視して継続保有しております。

【補充原則２－４－１　女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】
当社は、従業員の多様性を確保することが当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するとの考え方を基本としております。
前中期経営計画Look Forward2023においては、2024年３月末までに女性従業員比率を20%へと高めることとし、また、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」においては、2019年比＋５名の増員を目標として、新卒採用時には15%以上を女性とする目標を定め、活動を進めてまいりました（2019年比▲２名で着地）。
また、多様な人材が活躍するためには、働きやすい雇用環境整備が必要との考え方のもと、従業員が仕事と生活の調和を図れるよう、2024年３月末までの３年間を計画期間として「次世代育成支援に係る一般事業種行動計画」を掲げ、制度の創設・改定に取り組んでまいりました。育児のための勤務負荷軽減策の対象者を拡大し、在宅勤務・テレワーク、フレックスタイム制の導入など場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の導入を目指し、育児世代の支援策として育児制度の対象期間を小学校就学の始期まで延長するなど、法令の枠を超えて制度の柔軟化を行い、フレックスタイム制の制度化も実現いたしました。在宅勤務・テレワークについても、コロナ禍での試行段階で明らかになった課題を分析しながら、本格導入を目指しており、インフラ面の課題解決として、クラウドPBXとスマートフォンを活用した通信手段の確保や、モバイルＰＣの導入によって、場所を問わない働き方が可能になりつつあり、制度化に繋げてまいります。
人材育成の観点では、毎年、年度教育計画を策定し複数の教育機会を設けるとともに、自発的な学びの姿勢を支援する目的で通信教育費用の会社負担を行っております。様々な教育・育成機会を提供しており、リスキリングなどを通じ、従業員個人が多様な選択肢を持ち、その能力を発揮できる環境を支援することで、人的資本の価値向上を目指してまいります。人材育成方針に基づく教育制度については、当社ホームページ上に掲載しております。
（「教育制度」　https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/recruit/education/）
女性、外国人、中途採用者の中核人材への登用（管理職への登用を含む）目標については、これまでも能力・成果に応じた処遇としているため個別目標を定めておりませんでしたが、女性・中途採用者のなかから管理職へ登用されている実績ベースでの割合は、管理職全体のなかで女性4.9%、中途採用者42.3%となっております（2024年３月末）。外国人につきましては、現在のところ在職者が全体の1%未満であり、管理職はおりませんが、能力・成果に応じて公正に処遇を決定する方針に変わりありません。なお、あらたに制定した「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」では、2027年３月期時点で管理職に占める女性労働者の割合を10%以上を目標に掲げることとし、男性労働者の育児休業取得率40%以上の目標達成とともに、取組みをさらに推し進めてまいります。現在の女性従業員比率および女性管理職比率につきましては、当社ホームページ上に掲載しております。
（「ESGデータ集」　https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/csr/esgdata/）

【補充原則３－１－３　情報開示の充実】
当社は、「人と水とを技術でつなぎ、人々の住環境を改善し、社会に貢献する。」を社是に、そして、「人・水・環境の未来へ」をロゴマークに掲げており、サステナビリティに係る活動そのものが、当社の事業活動とも整合すると考えております。前中期経営計画Look Forward2023では、資源エネルギーの有効活用、温室ガス低減などの取組みを掲げ、2024年３月末の目標値として、エネルギー使用量、ＣＯ２排出量、水使用量、廃棄物の直接埋設率を設定し、進捗を管理してまいりました。2024年３月期においては、CDPにおいてマネジメントレベル「B」スコアの認定を受け、これまでの取組みに一定の評価を得ましたが、これからも2050年のカーボンニュートラルに向けたロードマップの作成など、情報開示の充実に向けても取組みを進め、SBT認証の取得も進めてまいります。
（「サステナビリティ」　https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/csr/）
また、当社は、知的財産・無形資産の投資・活用戦略等に関して、招集通知および有価証券報告書を通じて、研究開発活動の状況の説明を行っており、2024年３月期における既存分野の研究開発費の総額は３億２百万円、産業財産権の数は244件（前期比＋９件）となっております。

投資・活用戦略等についての当社の考え方、その取り組みや方法に関する情報開示については、今後改善を行う予定であり、その他非財務情報に関する情報開示の充実とともに、新中期経営計画SHIFT2026の計画期間において総合的に検討を進めてまいります。

【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をふまえ、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し当社ホームページ上に掲載しております。
(「コーポレートガバナンス基本方針」 https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/company/governance/)
コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づき開示すべきとされる事項につきまして、以下に当該基本方針の内容を記載しておりますのでご参照ください(条数は当該基本方針の条数を指しています)。

【原則1－4　政策保有株式】
(政策保有株式)
・第27条第1項
取締役会は、個別の保有銘柄について、事業年度ごとに株主資本コストおよび中期経営計画の目標ROEを基準としてその保有に伴う便益やリスクを精査する。効果が乏しいと判断された銘柄については、売却することによる経済損失や、発行会社との保有目的および期待する便益に関する対話の結果を考慮して、保有の適否について検証する。なお、当社は、保有目的について有価証券報告書により開示する。
・第27条第2項
政策的に保有する株式の議決権行使については、保有目的に関係する部署以外の独立した部署が独自に議決権の行使を行う体制とし、次の各号に定める基準により、必要に応じて議案の内容等について発行会社と対話を行い、議決権を行使(棄権を含む。)する。
(1) 議決権行使に係る株主総会の対象となる事業年度のROEが、当社の株主資本コストまたは中期経営計画の目標ROEを上回る場合
会社提案議案に原則として賛成票を投じる。
(2) ROEが3期連続で0%未満となった場合
3年以上在任している取締役の選任議案に反対票を投じる可能性がある。
(3) 議案が当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながらないと判断した場合
反対票を投じる可能性がある。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
(関連当事者取引)
・第20条
当社は、取締役、監査役、またはこれらの者が実質的に支配する法人その他主要株主等との競業取引または利益相反取引については、当社に不利益を生じることのないよう取締役会において十分な検討および決議を行うとともに、取引に関して社外取締役を中心として取締役会が監督する体制とする。なお、当社は、関連当事者取引の概要について、株主総会招集通知や有価証券報告書をホームページに公開することで開示する。

【補充原則2－4－1　女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保】
(多様性の確保)
・第29条
当社は、従業員の多様性を確保することが当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するとの考え方を基本とし、様々な働き方を支援する仕組みを検討し導入していく。なお、当社は、中期経営計画において自主的かつ測定可能な目標を定め、その達成状況を開示する方法について検討を進める。

【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】
(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)
・第27条の2第1項
当社は、確定給付企業年金の管理運用業務に携わる者は、自らが有する管理運用業務に関する知識および経験等の程度に応じて研修を受けるものとし、確定拠出企業年金の運用者である従業員に対しては、その運用に関する知識を習得するための研修の機会を提供する。
・第27条の2第2項
当社は、確定給付企業年金のアセットオーナーとして、あらかじめ定めた「年金資産運用に関する基本方針」に従い、運用受託機関の定性的・定量的な評価を、定期かつ総合的に行う。各運用受託機関に対しては、年金資産に関する運用状況、運用実績および今後の運用方針等に関する報告を四半期ごとに求めており、運用の結果は、当社および従業員の過半数を代表する者との意見調整を経て、社内イントラネットで加入者がいつでも確認できる体制としている。

【原則3－1　情報開示の充実】
(1) 経営戦略、経営計画
(経営理念、社是および行動規範)
・第4条
当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、当社の目指すべき方向性を示す経営理念、社是および行動規範を掲げ、その趣旨および精神を浸透させるため、定期的に取締役、監査役および従業員による唱和を実施し、社内イントラネットへの掲載およびコンプライアンスハンドブックを携行させることでいつでも確認できる環境を整備する。また、取締役、監査役および執行役員が先頭に立ち、ステークホルダーとの協働の必要性と経営理念等を尊重する企業風土の醸成に努める。
＜経営理念＞
(1) 人々をゆたかにする心と技術をはぐくみ、社会のために幸せを創造する。
(2) 創意工夫し、知恵を出し、感性を磨き、提案開発型企業として発展する。
(3) すべてをプラスに考え、前向きに行動する。
(4) 素直な心で、あらゆることに感謝する。
(5) 自然を愛し、人を大切にする。
＜社是＞
(1) 我が社は、人と水とを技術でつなぎ、人々の住環境を改善し、社会に貢献する。
(2) 我が社は、お客様満足度第一を信条とし、クレームに当たりては誠意をもって対応する。
(3) 我が社は、最高の製品と、サービスをお客様に適正な価格で提供する。
(4) 我が社は、研究開発並びに、たゆみない品質改善に邁進する。
(5) 我が社は、労使協調と相互信頼を経営の基盤とする。

＜行動規範＞
前澤化成工業グループ（以下、この行動規範において「当社グループ」という）は、事業目的の遂行にあたり、国内外の法令を遵守し、社会的責任を全うするために守るべき「行動規範」を制定する。すべての役職員は当社グループの社会的な役割を十分に認識し、三現主義とお客様第一の精神のもと以下に掲げる規範を守る。なお、この行動規範は業務遂行中のみならず日常生活の中においても常に意識されていなければならず、当社グループの一員として社会に対する信頼の維持と増進に努める範と位置づけるものである。
（常に真摯であれ）
当社グループ役職員は、常に真摯でなければならない。
（法令等の遵守・尊重）
すべての法令を遵守し、かつ、自ら定めた当社グループ諸規程を忠実に守らなければならない。また、社会規範を尊重し、良識を持って行動する。
（お客様の信頼）
「現場に行き、現物を見、現実を知る。」（三現主義）に基づき、お客様のニーズを的確に把握して、お客様の多様なニーズに応える高品質・高機能製品の提供に努める。
（すべてはお客様のために）
お客様第一の精神のもと、一つひとつの行動が本当にお客様のためになっているかを常に自問する。
（開示の原則）
すべてのステークホルダーに対しては、互いの信頼性を確保するため、必要な経営関連情報を適切かつ適時に開示する。
（反社会的勢力との対峙）
社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは関係を持たず、断固とした姿勢で臨む。
（情報の厳正な管理）
会社の営業秘密および役職員の個人情報は厳正に管理する。
（地球環境への配慮）
すべての役職員一人ひとりが、省エネルギー・省資源・リサイクル等に努め、環境問題に積極的に取り組む。
（地域社会との共生）
地域の発展と快適で安全な生活に資する活動に協力するなど、地域社会との共生を目指す。
（人格・個性の尊重）
健康でゆとりのある職場環境を保ち、すべての役職員の人格および個性を尊重する。
（行動規範の実現）
この行動規範のため、その内容についてすべての役職員に周知徹底し、あらゆる機会を捉え自律型人材の育成と教育訓練を行う。
（経営計画）
・第２１条第１項
取締役会は、自由闊達な意見交換を経て経営方針を制定し、取締役および執行役員等による経営発表会等を通じて具体化に向けた議論を行い、経営方針を反映した中期経営計画を策定する。また、執行役員制度を活用して効率的に業務執行を行うことで中期経営計画の実現に向けて最善の努力を行う。なお、当社は、中期経営計画について、ホームページに公開することで開示するほか、決算説明会を通じてステークホルダーに説明する。

（2）コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
(コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)
・第３条
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は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、業務執行の迅速で果断な意思決定を可能とする体制（攻めのガバナンス）と透明で公正な意思決定を担保する体制（守りのガバナンス）をバランスよく構築していくことにあり、コーポレートガバナンス・コードを適切に運用することが、当社の望ましいコーポレートガバナンス体制の構築に資するとの基本方針に立ち、ステークホルダーとの対話等により経済的、社会的支持を得ながら、より良いコーポレートガバナンス体制をたえず追求していくものとする。

（3）経営陣幹部・取締役の報酬の決定方針と手続
（コーポレートガバナンス体制の全体像）
・第５条第２項
当社は、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役および社外監査役のみで構成される経営諮問委員会を設置し、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に関する事項、取締役、監査役および執行役員の選解任および報酬に関する方針（ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含む。）、手続きの適正な実行状況に関する事項、および取締役や監査役の自己評価を含む取締役会の実効性評価に関する事項等について、独立性を担保した経営諮問委員会が取締役会に意見を勧告または答申する体制とし、取締役会がこれらの意見を尊重して審議を進めることで、透明で公正な経営の意思決定を担保する。
（取締役および監査役の報酬）
・第１５条第１項
当社は、経営諮問委員会への諮問を経て取締役会で決定した役員等報酬制度に従い、取締役等の報酬として、株主総会から委任された範囲で基本報酬および単年度業績に連動した業績連動報酬（賞与）を支払うとともに、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めるため、中長期の業績と連動する株式報酬を支払う。ただし、社外取締役その他の業務を執行しない取締役への報酬は、経営監督機能の実効性の観点から、基本報酬のみとする。なお、当社は、取締役等の個人別の報酬の決定方針について、株主総会招集通知をホームページに公開することで開示する。

（4）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
（コーポレートガバナンス体制の全体像）
・第５条第２項
上記【原則３－１　情報開示の充実】（3）（コーポレートガバナンス体制の全体像）をご参照ください。
（取締役、監査役および執行役員の選解任）
・第１４条
当社は、取締役、監査役および執行役員の選解任においては、経営計画を達成する経営戦略実行のために自らが備えるべきとしたスキルとのバランスや、多様性、会社の業績等の評価結果を踏まえ、あらかじめ定める選任基準を満たす人材の中から経営諮問委員会へ人事案を諮問するものとし、客観的な評価を踏まえることで透明で公正な決定手続きを担保する。なお、当社は、取締役および監査役の個々の選任について、株主総会招集通知に選任の理由を記載することで説明を行うものとし、株主総会招集通知をホームページに公開することで開示する。

（5）経営陣幹部の個々の選解任・指名についての説明
（取締役、監査役および執行役員の選解任）
・第１４条

上記【原則3－1　情報開示の充実】(4)（取締役、監査役および執行役員の選解任）をご参照ください。

【補充原則3－1－3　情報開示の充実】
（経営計画）
・第21条第2項
当社は、中期経営計画を達成するための経営戦略の策定および環境整備（資本コストを利用した事業ポートフォリオの設計、設備投資・知的財産、研究開発投資・人材投資等の経営戦略策定と環境整備を含む。）を継続して行う。また、リスクや不確定な要素を把握するため、気候変動をはじめとする様々なリスク要因が会社の収益構造に与える影響について捕捉し、これらの負の影響を抑えるためリスクマネジメント体制を充実させるよう努める。これらの影響により中期経営計画の変更を要することとなるときは、取締役および執行役員が、変更の事情および内容について、決算説明会または株主総会等、適切な手段を通じてステークホルダーに対して説明する。

【補充原則4－1－1　取締役会の役割・責務（1）】
（取締役会）
・第8条第2項
取締役会は、法令、定款または取締役会規則に定めのある重要事項を決定するとともに、執行状況について報告を受け、経営状況の監督を行う。また、組織規程その他の規程により取締役、監査役および執行役員など、各機関の役割を定める。
（経営会議）
・第10条の2
当社は、取締役会で決定すべき重要事項以外の業務執行に関する重要事項については、経営会議規程その他の規程により取締役会から委任された範囲で、すべての業務執行取締役および執行役員により構成される経営会議において審議、決定するとともに、業務執行取締役および執行役員が、取締役会および経営会議の決定事項に従い、所管部門または関係会社において業務を執行する体制とする。

【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、社外監査役の要件）
・第12条
当社は、選任する社外取締役および社外監査役の全員について、東京証券取引所の定める独立性要件のほか、更なる独立性を求め独自の独立性基準を定め、そのいずれも満たすことを求める。また、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく高い専門性を求め、弁護士および公認会計士を各1名以上確保し、その他企業経営の知見を有する実務家等を若干名選任するよう努める。
＜独立性基準＞
(1) 当社グループの議決権10%以上の議決権を直接または間接的に保有している当社の大株主、またはその業務執行者（※1）でないこと
(2) 当社グループが議決権10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者、またはその業務執行者でないこと
(3) 社外取締役および社外監査役の相互就任関係（※2）となる他の会社の業務執行者でないこと
(4) 当社グループから多額（※3）の寄付を受領している団体の業務執行者でないこと
(5) 上記(1)ないし(4)に就任前の過去3年間で該当することのないこと
(6) 過去に1度でも当社グループの業務執行者となった者でないこと
※1「業務執行者」とは、業務執行取締役および使用人をいう。
※2 当社グループの業務執行者が他の会社の社外取締役および社外監査役であり、かつ、当該他の会社の業務執行者が当社の社外取締役および社外監査役である関係をいう。
※3「多額」とは、過去3事業年度の平均で、年間1,000万円または当該団体の年間総収入の2%を超える金額をいう。

【補充原則4－10－1　任意の仕組みの活用】
（コーポレートガバナンス体制の全体像）
・ 第5条第2項
上記【原則3－1　情報開示の充実】(3)（コーポレートガバナンス体制の全体像）をご参照ください。
（経営諮問委員会）
・第13条
経営諮問委員会は、社外取締役を議長として定期的に開催し、社外取締役および社外監査役のみの委員会とすることで独立性を担保する。経営諮問委員会が必要と認めるときは取締役または執行役員を委員会に招致することができる。自由闊達な意見の交換により取りまとめられた結果については、取締役会に勧告または答申する形で提供され、取締役会の透明で公正な経営の意思決定に寄与する。また、経営諮問委員会に事務局を設置し、社外取締役および社外監査役の要請により、取締役、執行役員などの経営陣との連絡および調整、監査役との連携を随時可能とする。

【補充原則4－11－1　取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
（取締役会と監査役会の構成）
・第11条第1項
当社は、取締役を10名以内、監査役を5名以内とすることを定款に定めており、経営計画を達成するため、事業環境や事業特性などに応じて策定する経営戦略に照らして取締役会・監査役会の効果的・効率的な運営が可能な員数を維持するとともに、自らが備えるべきスキル（管理、営業、製造および研究開発その他経営に関する知識、経験および能力）に沿うよう、性別、職歴、国籍、年齢を問わず、多様性のある人材をバランスよく配置することを基本方針とする。
・第11条第3項
当社は、自らが備えるべきスキルを特定し、取締役会や経営会議を構成する取締役、監査役などの知識、経験、能力等を一覧化したスキル・マトリックスなどを用いて体系的に把握するように努める。なお、当社は、スキル・マトリックスについて、株主総会招集通知をホームページに公開することで開示する。
（社外取締役、社外監査役の要件）
・第12条
上記【原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】をご参照ください。
（取締役、監査役および執行役員の選解任）
・第14条
上記【原則3－1　情報開示の充実】(4)（取締役、監査役および執行役員の選解任）をご参照ください。

【補充原則4－11－2　取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
（取締役および監査役の兼職）

・第16条
　当社は、取締役会の経営監督機能の発揮を促し、業務執行を効率的に行うことを可能とするため、執行役員制度を導入しており、取締役および監査役が業務に専念できる体制の確保に努める。また、取締役および監査役は、他の法人等の役員等を兼職する場合には、取締役会への出席に支障のない範囲に留めることとする。なお、当社は、兼職および取締役会への出席の状況について、株主総会招集通知をホームページに公開することにより開示する。

【補充原則4－11－3　取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
（取締役会の実効性評価）
・第17条
　当社は、経営諮問委員会が取締役および監査役の自己評価を通じて取締役会の実効性アンケートを実施し、その結果について意見を付して取締役会に勧告または答申することとしており、取締役会は、これらを受けて取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。なお、当社は、結果の概要について、コーポレートガバナンス報告書により開示する。

・取締役会の実効性に関する分析および評価結果の概要については、Ⅱ 2 （2）「取締役会の実効性評価結果の概要」をご参照ください。

【補充原則4－14－2　取締役・監査役のトレーニング】
（トレーニング体制）
・第19条
　当社は、取締役、監査役および執行役員への就任時、在任中を問わず、加盟する外部団体等が主催する経営、監督、監査に関する研修会への参加を促し、在任期間中も積極的な知識習得の機会を継続して提供する。また、社外取締役および社外監査役に対しては、専門的見地の有効な活用に資するため、工場の見学を実施するなど、組織の理解に有用な会社事業等に関する情報を積極的に提供する。

【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
（対話促進体制）
・第23条第1項
　当社は、IR担当責任者（取締役または執行役員）を指名し、IR担当部門である経営企画室が中心となり総務部、経理部と連携する体制とする。また、対話の充実のため、IR担当責任者（取締役または執行役員）および経営企画室長が株主との面談に臨むことを原則とし、株主から社外取締役または監査役との面談の要請があるときは可能な限りこれに応じるものとする。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、対話の申入れに対しては積極的に対応するとともに、株主からの意見は、IR担当責任者（取締役または執行役員）を通じ取締役会で定期的に情報を共有する体制とする。

※対話促進体制の運用状況について
（株主との対話の推進と開示）
　当社は、株主総会や決算説明会といった機会を通じて株主との対話に努めているほか、通年にわたり、IR担当役員および経営企画室長を中心に、主に国内の機関投資家（パッシブ/バリュー）（ファンドマネージャー/アナリスト）との個別面談を行っております。2024年3月期においては、通年で14回実施いたしました。
　業績および中期経営計画の進捗状況に関する確認のほか、配当政策、ＲＯＥおよびＰＢＲ向上に向けた取組みについて意見交換を実施しており、対話の中で確認された内容については、少なくとも四半期に1度、取締役会で情報を共有するなど、経営施策の検討に役立てております。
　なお、決算説明会については、オンラインで開催しており、時間や場所の制約を削減することで対話の機会が確保されるように努めております。

（資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応）
　当社は、自社の株主資本コストの算出を行い、当該株主資本コストや加重平均資本コストを投資の検証に用いるなど、企業価値向上に向けた1指標として活用しております。原則として事業年度ごとに見直しを行っており、CAPM理論を用いて算出しております。事業セグメントの特性に応じ、当該数値と自社ROEまたはROICとの比較を行いつつ、売上・利益水準を伸ばすことはもちろんのこと、TCFD提言に賛同するなど環境問題をはじめとした社会課題にも注力し、中長期的な企業価値向上に努めております。
緩やかな変動のなか、ROE、PBRともに改善傾向が継続しており、株価につきましても上昇傾向にあります。今後も、短期・一過性の取組みに終始するのではなく、当社の潤沢な資金を生かした中長期的な企業価値の向上を目指し、第2の事業の柱の創出など、中期経営計画などで適切に情報開示を進めたうえで、成長分野の開拓を進めてまいります。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】 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）	1,043,700	6.99
前澤工業株式会社	879,100	5.89
前澤給装工業株式会社	842,400	5.64
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	789,711	5.29
SMBC日興証券株式会社	562,300	3.76
前澤化成工業従業員持株会	365,010	2.44
公益財団法人前澤育英財団	360,000	2.41
株式会社りそな銀行	291,200	1.95
太陽生命保険株式会社	216,800	1.45
三井物産株式会社	216,000	1.43

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

1．2024年3月31日現在の状況です。

2．2020年7月3日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、ファースト・イーグル・インベストメント・マネジメント・エルエルシーが2020年6月30日現在で738,250株（株券等保有割合4.69%）の当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

3．上記のほか、自己株式が796千株あります。
(注) 自己株式については、株式交付信託保有の当社株式113千株を含めておりません。

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	化学
直前事業年度末における（連結）従業員数	500人以上1000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

当社におきましては、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はございません。

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	6 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	2 名
社外取締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
加藤　真美	弁護士											
近藤　純一	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
加藤　真美	○	―――	同氏は、弁護士としての豊富な経験および企業での就業経験を有していることから、法律実務の専門家としての視点および企業人としての思考を併せもっており、業務執行状況の監督や経営の重要事項の決定において適切な役割を果たしております。また、第二東京弁護士会の男女共同参画推進本部副本部長を務めており、コーポレートガバナンス基本方針に掲げる「多様性の確保」の推進において、適切な助言をいただいております。社外役員以外の方法で会社の経営に関与した経験は有しておりませんが、上記のとおり、社外取締役としての職務を適切に遂行できるとの判断から引き続き社外取締役に選任しております。 同氏は、桜丘法律事務所に在籍するとともに、株式会社タダノ社外監査役を兼務しておりますが、いずれも当社との間に特別な利害関係はありません。
近藤　純一	○	―――	同氏は、株式会社国際協力銀行の経営陣として培われた幅広い知識と経験を活かし、監査役として積極的に発言をしておりました。企業経営と実務に精通していることから、今後は取締役として経営判断に寄与することを期待し、社外取締役に選任しております。 当社との間に特別な利害関係はありません。

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	経営諮問委員会	4	0	0	2	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	経営諮問委員会	4	0	0	2	0	2	社外取締役

補足説明 更新

社外取締役を議長として社外取締役および社外監査役のみで構成される委員会で、コーポレート･ガバナンスに関する基本的な考え方に関する事項、代表取締役の選解任、役員および執行役員の選解任および報酬に関する方針および手続に関する事項ならびに取締役会実効性評価のための役員の自己評価に関する事項など、特に重要と思われる事項について取締役会などから諮問を受け、その内容を客観的に評価して答申又は勧告を行っております。少なくとも、12月･1月･3月･5月の年4回開催され、当社の透明で公正な体制を担保しております。なお、経営諮問委員会の現在の構成は独立社外取締役で過半数となっておりませんが、当該委員会は、独立社外監査役を含め、構成員の全員が社外役員であり、独立性は確保されていると考えております。

区分	氏名	経営諮問委員会出席状況（2024年3月31日時点）
社外取締役（独立役員）	加藤真美	5回/5回(100%)
社外取締役（独立役員）	近藤純一	5回/5回(100%)
社外監査役（独立役員）	篠崎正巳	5回/5回(100%)
社外監査役（独立役員）	加藤達也	4回/4回(100%)　※2023年度中は就任後の開催回数

【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	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室、監査役および会計監査人の三者は、相互に情報交換や意見交換を行って連携を密にし、監査の実効性と効率性を高めております。

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
篠崎　正巳	弁護士													
加藤　達也	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
篠崎　正巳	○	―――	同氏は、弁護士および税理士としての豊富な経験と専門知識を有しており、法律実務の専門家としての視点や会計と税務の実務家としての立場から、重要事項の決定プロセスおよび業務執行状況の監査という職務を適切に遂行しております。社外役員以外の方法で会社の経営に関与した経験は有しておりませんが、上記のとおり、社外監査役としての職務を適切に遂行できるとの判断から引き続き社外監査役に選任しております。 同氏は、個人事務所を経営するとともに、株式会社いなげや社外監査役およびマークラインズ株式会社社外監査役を兼務しておりますが、いずれも当社との間に特別な利害関係はありません。
加藤　達也	○	―――	同氏は、公認会計士としての豊富な経験と専門知識を有しており、会計の実務家として客観的な立場から監査を行うこと、重要事項の決定プロセスおよび業務執行状況の監査という職務を適切に遂行していただくことを期待しております。会社の経営に関与した経験は有しておりませんが、上記のとおり、社外監査役としての職務を適切に遂行できるとの判断から社外監査役に選任しております。 同氏は、新創監査法人ダイレクターを務めるとともに、日本公認会計士協会相談役およびG-FACTORY株式会社社外取締役監査等委員を兼務しておりますが、いずれも当社との間に特別な利害関係はありません。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員はすべて独立役員に指定しております。
また、社外役員を選任するための条件として東京証券取引所の定める独立性基準を踏まえ、以下のとおり独自の独立性基準を定めており、同基準を用いて候補者が高い独立性を有しているかを判断しております。

[社外役員の独立性基準]

a. 当社グループの議決権10%以上の議決権を直接または間接的に保有している当社の大株主、またはその業務執行者（※1）でないこと
b. 当社グループが議決権10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者、またはその業務執行者でないこと
c. 社外役員の相互就任関係（※2）となる他の会社の業務執行者でないこと
d. 当社グループから多額（※3）の寄付を受領している団体の業務執行者でないこと
e. 上記aないしdに就任前の過去3年間で該当することのないこと
f. 過去に1度でも当社グループの業務執行者となった者でないこと

※1「業務執行者」とは、業務執行取締役および使用人をいう。
※2 当社グループの業務執行者が他の会社の社外役員であり、かつ、当該他の会社の業務執行者が当社の社外役員である関係をいう。
※3「多額」とは、過去3事業年度の平均で、年間1,000万円または当該団体の年間総収入の2%を超える金額をいう。

【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 更新

当社は、取締役（社外取締役を除く）へのインセンティブを付与するための施策として、各事業年度の業績に連動する「賞与」の支給に加え、中長期的な業績に連動する「業績連動型株式報酬制度」の導入をしております。
「賞与」については、基準となる業績を下回るときの減額とともに、基準となる業績を上回った場合の増額インセンティブを加えることで、単年度業績との連動性を高め、グループ業績の向上に向けた貢献意欲や経営意識の向上を図っております。評価の指標は、「連結営業利益」としており、基準となる業績は、2025年3月期から連結営業利益20億円（2024年3月期は連結営業利益11億円）となります。
「業績連動型株式報酬制度」は、当社の業績および株式価値と取締役の報酬との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットを享受するのみならず株価下落リスクをも負担し、株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として導入いたしました。評価の指標は、「連結売上高」および「親会社株主に帰属する当期純利益」とし、目標業績に対する達成度等一定の基準に応じて、当社株式を各取締役に対して交付いたします。目標業績は、中期経営計画SHIFT2026に掲げている連結売上高および親会社株主に帰属する当期純利益としており、連結売上高245億円、親会社株主に帰属する当期純利益14.5億なります。
なお、「賞与」および「株式報酬」を算定するための目標水準および支給の連動幅については、社外役員のみで構成される経営諮問委員会への諮問を経て取締役会で決定しており、その詳細につきましては、「第70期 有価証券報告書」（https://www.maezawa-k.co.jp/ir/library/report/）に記載しております。

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 更新

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数については、「第70期 有価証券報告書」（https://www.maezawa-k.co.jp/ir/library/report/）に記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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

当社は、2017年5月12日開催の取締役会において役員報酬制度を定め、同制度に係る取締役等報酬制度において取締役等の個人別の報酬の内容を定めております。
役員報酬制度は、透明で公正な決定手続きを担保するため、社外取締役および社外監査役のみで構成される経営諮問委員会への諮問を経たうえ取締役会で決定するものとしており、現在の内容は2024年5月31日開催の取締役会において決議したものであります。なお、役員報酬制度において、監査役の報酬は、基本報酬のみとしております。
取締役等報酬制度における取締役等の個人別の報酬の決定方針は次のとおりであります。
・基本方針
当社の取締役（社外取締役その他の業務を執行しない取締役を除きます。）および委任契約による執行役員（以下、総称して「取締役等」といいます。）の個人別の報酬は、当社グループの持続的成長と企業価値向上に資するインセンティブとして機能させるために、経済情勢の変化や経営内容を勘案したうえ、従業員給与とのバランスを考慮し、役職位別の基本報酬、各事業年度の業績に連動する賞与（以下「賞与」といいます。）、および中長期的な業績に連動する株式報酬（以下「株式報酬」といいます。）で構成される取締役等報酬制度により支給いたします。社外取締役その他の業務を執行しない取締役の報酬は、経営監督機能の実効性の観点から基本報酬のみといたします。株式報酬は、当社の業績および株式価値と取締役等の報酬との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットを享受するのみならず、株価下落リスクをも負担し、株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。
・業績指標および非金銭報酬の内容、その額または算定方法の決定方針
賞与の指標は「連結営業利益」と「セグメント利益」としております。当該指標を選択した理由は、いずれも本業で稼いだ利益をあらわすものであり、取締役等の活動成果を最も明確に反映していると考えているためであります。株式報酬の指標は「連結売上高」と「親会社株主に帰属する当期純利益」であり、当該指標を選択した理由は、当期純利益が積極的な利益還元を実現するための原資となること、売上げの達成状況がグループ全体にもたらすモチベーション向上に繋がると考えているためであります。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役および社外監査役で構成される経営諮問委員会に事務局を設置しており、諮問事項についての説明や資料提供を行っております。また、取締役会についても事務局を設置しており、取締役会の開催に際して、資料の事前配布および必要に応じた事前説明を行っております。

【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
窪田　政弘	相談役	・役職員からの相談に対する助言 ・業界団体活動	常勤、報酬あり	2023/6/27	2024年６月30日まで

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	１名

その他の事項

当社は、定款第28条に相談役を置くことができる旨を定めており、社長または会長経験者の豊富な経験や専門知識に基づいた有益な助言の必要性を認めた場合には、取締役会の決議を経て、退任後に相談役業務を委嘱いたします。
任期は１年を原則としており、組織に対する決裁権または指揮命令権、その他経営上の判断に影響を及ぼす権限は一切有しておりません。相談役業務の執行状況については、四半期ごとに取締役会に報告され、取締役会が監督いたします。
なお、社長等退任日には、取締役会長を退任した日を記載しております。

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、監査役会設置会社であり、取締役会を構成する取締役６名（うち社外取締役２名）および監査役３名（うち社外監査役２名）により経営、監督および監査を行っております。取締役会の経営監督機能の発揮を促し、業務執行を効率的に行うことを可能とするため、執行役員制度を導入しており、これらの体制を推進するため経営諮問委員会および経営会議を設置しております。

（1）コーポレート・ガバナンス体制の概要
・取締役会
原則として毎月１回定時に開催され、法令、定款または取締役会規則に定められた重要事項を決定するとともに、職務の執行状況について報告を受け、経営状況の監督を行うなど、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることについて責任を負っております。

・監査役会
原則として毎月１回定時に開催され、高い専門性を有する公認会計士および企業経営の知見を有する実務家により過半数を構成しており、独立の機関として当社の健全で持続的な成長を担保しております。

・経営諮問委員会
社外取締役を議長として社外取締役および社外監査役のみで構成される委員会で、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に関する事項、代表取締役の選解任、役員および執行役員の選解任および報酬に関する方針・手続きに関する事項、取締役会実効性評価のための役員の自己評価に関する事項など、特に重要と思われる事項について取締役会などから諮問を受け、その内容を客観的に評価して答申または勧告を行っております。少なくとも12月、１月、３月、５月の年４回開催され、当社の透明で公正な体制を担保しております。

・経営会議
すべての業務執行取締役と執行役員で構成される会議で、法令、定款または取締役会規則において取締役会の決議事項と定められた重要事項以外の業務執行に関する重要事項について決定するとともに、執行役員の職務の執行状況を監督しております。毎月１回定時に開催され、中期経営計画の実現に向けた効率的な業務執行を可能にしております。

（2）取締役会の実効性評価および結果の概要
［取締役会の実効性評価の方法］
当社は、各取締役の自己評価のため、経営諮問委員会が第三者に委託してアンケート調査を主導し、アンケート結果に経営諮問委員会としての意見を付して、取締役会に勧告する方法としております。取締役会は、社外役員のみで構成される透明で公正な経営諮問委員会の勧告を受けて、取締役会全体の実効性について分析を行っております。2024年３月期におきましては、アンケートに加え、第三者によるインタビューも実施し、より細やかな視点で実効性確保に向けた分析を進めました。

［取締役会の実効性に関する評価結果］
2024年６月25日開催の取締役会において、経営諮問委員会が2024年３月末時点の各取締役の自己評価および経営諮問委員会の分析結果を報告したところ、取締役会は、継続審議を経て、2024年６月28日開催の取締役会において「長期経営計画（会社の長期的方向性・事業ポートフォリオ・人的資本や知的財産投資、M&A戦略等）に関する議論を充実させる必要がある」との課題や、「最高経営責任者育成計画の運用状況の監督

と、それに付属する全社人材育成計画の実施状況を適切に監督する必要がある」との課題を認識し、継続してフォローすることといたしました。

(3) 責任限定契約の締結について
当社は、会社法第427条第1項ならびに定款第32条および第42条の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結することができる旨を定款に規定しており、社外取締役および社外監査役との間でそれぞれ責任限定契約を締結しております。
当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

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、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、業務執行の迅速で果断な意思決定を可能とする体制と、透明で公正な意思決定を担保する体制をバランスよく構築するために、現状の体制を採用しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第70回定時株主総会の招集通知は、法定期日の3日前に発送および電子提供措置に供しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権の行使に対応しております。
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	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	狭義の招集通知および参考書類について英文を作成し、ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトに公開しております。

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	2024年3月期は、オンラインで決算説明会を開催いたしました。また、直近の説明会の動画を当社ホームページ（https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/ir/）に掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ（https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/ir/）の「IR情報」において、決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知、TDnetでの開示と同様の情報を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	2024年3月期は、 IR担当部門　：経営企画室 IR連絡担当者：経営企画室長 IR担当責任者：取締役兼上席執行役員管理本部長 としております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	当社は、行動規範において具体的な行動基準を定めており、その内容は、当社ホームページ上に掲載しております。(「コーポレートガバナンス基本方針」 https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/company/governance/) また、2024年3月期においては、新たに人権方針を定めました。当該方針につきましても、今後、当社ホームページ上への掲載を予定しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、人々の生活に欠かすことのできない水、安心安全な水を届けることを念頭に、水事業を軸とした事業活動を通じ、住環境の改善に取り組んでおります。また、エコ、省エネに配慮した快適な住環境を提供すべく、ＩＳＯ14001等を通じ、環境活動に積極的に取り組んでおります。2024年3月期においては、TCFDへの取組みについて、CDPからマネジメントレベル「B」スコアに認定されました。その内容は、当社ホームページ上に掲載しております。(「気候変動」 https://www.maezawa-k.co.jp/corporate/csr/environment/)
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	当社は、適時適切な情報開示は経営の重要課題であるとの認識のもと、情報開示規程により、法令および証券取引所規則に基づく財務的、社会的に重要な情報はもちろん、ステークホルダーとの対話、理解の促進に役立つ非財務情報についても、ホームページ等を通じて、わかりやすく開示するよう努めております。

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、以下のとおり内部統制システムの基本方針を定め、整備、運用を図っております。

(1) 当社グループの取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

ア 当社グループは、行動規範およびコンプライアンス規程を定め、グループコンプライアンス・ハンドブックを作成・唱和し、法令順守および社会倫理の順守を周知徹底する。

イ 当社グループは、コンプライアンス体制の整備および問題点の把握に努める。

ウ 当社は、内部通報に関係するホットライン運用規程を定め、当社グループの役職員および取引先が利用可能な会社から独立した社外通報窓口を設置する。

エ 当社グループは、業務の適正を確保するための体制の整備および運用を行うこと等を目的として、次の活動を定期的に行う内部統制委員を設置する。

a 役職員に対する法令遵守意識の普及、指導および教育
b 役職員に対するホットラインの存在および利用方法の周知
c 法令違反行為等の通報状況に係る報告の受領
d 法令違反行為等の通報に関する調査、措置等および処分に係る報告の受領

オ 当社グループの役職員がコンプライアンス上の問題を発見した場合は、速やかに内部統制委員会に報告する体制を構築する。

カ 業務活動の適正性を監査する目的で、社長直轄の内部監査部門を設置し、当社グループに対する監査を行う。

キ 子会社の管轄部門、子会社管理に関する責任と権限、管理の方法等を社内規程等により定める。

ク 子会社経営の推進を図り、適正な業務遂行を確認するため、子会社の取締役のうちの1名以上は当社の取締役が兼務する。
当該取締役が常勤でない場合は、当社の執行役員または使用人が子会社の常勤取締役として出向する。

ケ 監査役は、子会社の監査役と定期的な会合を持ち、連携を図るものとする。

コ 財務報告を統括する部門は、子会社の財務情報の適正性を確保するための指導・教育を推進する。

(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

ア 職務の執行に係る文書その他の情報(以下「職務執行情報」という。)を、適切に保存および管理し、必要に応じてその体制の検証等を行う。

イ 取締役および監査役は、文書化または電磁的媒体化した職務執行情報を常時閲覧できる。

(3) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

ア 当社グループのリスク管理規程により、リスク分類ごとに責任部署を定め、内部統制委員会がグループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理する。新たに発生が想定されるリスクについては、内部統制委員会で審議し速やかに対処する。

イ 当社グループの役職員は、リスクに関する情報を入手したときは、情報の内容およびリスクの根拠を正確かつ迅速に、内部統制委員会に報告する。

ウ 当社の内部統制委員会は、責任部署のリスク管理への取組みについて、指導・教育し、リスク管理に関し問題があると認めた場合は、責任部署に対し、改善策の策定を指示するとともに、策定された改善策を審議し、適切な管理方法を決定し、取締役会に報告する。

エ 当社は、不測の事態や危機の発生時に事業の継続を図るため、経営危機対応規程を定めているほか、コンティンジェンシー・プランである「事業継続計画(ＢＣＰ)」を策定し、当社の役職員に周知する。

(4) 当社グループの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

ア 当社は、三事業年度を期間とするグループ中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を具体化するため、毎事業年度ごとのグループ全体の重点経営目標を定める。

イ 当社グループの定性的、定量的目標を、年間計画として設定し、これに基づく業績管理を行い、業務効率の最大化にあたっては、客観的で合理性のある経営管理指標等を用い、統一的な進度管理・評価を行う。

ウ 当社は、当社グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限および意思決定その他の組織に関する規程等を定め、子会社には、これに準拠した体制を構築させる。

(5) 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制

ア 当社が定める関係会社管理規程に基づき、子会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報については、当社への定期的な報告を受ける。

イ 子会社に重要な事象が発生した場合は、子会社取締役を兼務する当社取締役が、当社の取締役会に報告する。

(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ならびに当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役の当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

ア 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、当社は、監査役の職務を補助する監査役スタッフ等、監査役の職務を補助すべき使用人を置く。

イ 監査役の職務を補助すべき使用人の人事異動、評価、懲戒処分等については、監査役会の同意を必要とする。

ウ 監査役の職務を補助すべき使用人は、当社の業務執行に係る役職を兼務せず、監査役の指揮命令に従わなければならない。

(7) 当社の取締役および使用人が監査役に報告をするための体制および当社子会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制

ア 当社グループの役職員は、当社の監査役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、速やかに適切な報告を行う。

イ 当社グループの役職員は、法令違反行為等、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、当社監査役に対して報告を行う。

ウ 当社の監査役が出席する内部統制委員会において、当社グループにおけるコンプライアンス、リスク管理および内部通報状況等の現状を報告する。

(8) (7)の報告を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

ア 当社グループは、当社の監査役へ報告を行った当社グループの役職員に対し、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の役職員に周知徹底する。

イ 当社グループのホットライン運用規程において、当該通報をしたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。

(9) 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

ア 当社は、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等の請求をしたときは、総務部において審議のうえ、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でないと証明できた場合を除き、当該費用または債務を処理することを拒むことができない。

イ 監査役会が、独自の外部専門家(弁護士・公認会計士等)を監査役のために設置することを求めたときは、当社は、当該監査役の職務の執行に必要でないと証明できた場合を除き、その費用を負担することを拒むことができない。

ウ 当社は、監査役の職務の執行について生ずる費用等の支払いに充てるため、毎年一定額の予算を設ける。

(10) 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

ア 取締役は、監査役が社内で行われる重要な会議への出席が可能となるよう配慮し、議事録を提出するなど、監査役の職務執行に必要な協力を行う。

イ 取締役および監査役は、定期・不定期を問わず、当社グループが対処すべき課題、コンプライアンスおよびリスク管理への取組み状況その他の経営上の課題、監査上の重要課題、監査環境の整備等についての情報交換を行い、取締役・監査役間の意思疎通を図る。

ウ 内部監査室、監査役および会計監査人の三者は、相互に情報交換や意見交換を行って連携を密にし、監査の実効性と効率性を高める。

(11) 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、「財務報告に係る内部統制の構築及び評価に関する基本方針」に従い、内部統制システムの整備および運営を行うとともに、その仕組が適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行う。

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

「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(2007年6月19日付犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ)などにより、当社グループは、コンプライアンス規程において反社会的勢力との関係遮断を定めており、不当要求防止責任者を選定し、顧問弁護士、所轄警察等と連携して情報の共有化を図る。

また、反社会的勢力排除に関する覚書の締結を進めるなど、反社会的勢力の排除に努める。

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

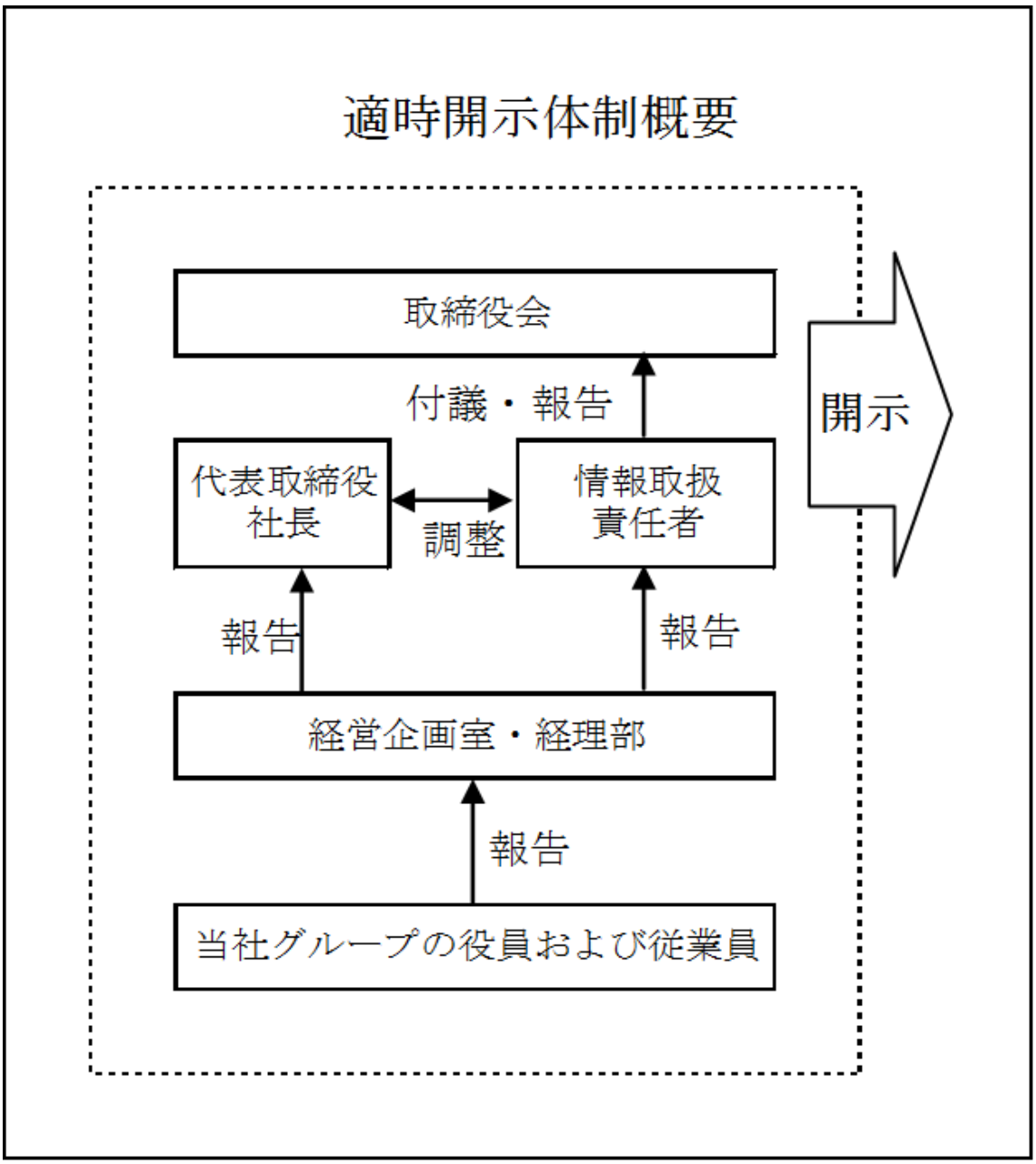
該当項目に関する補足説明

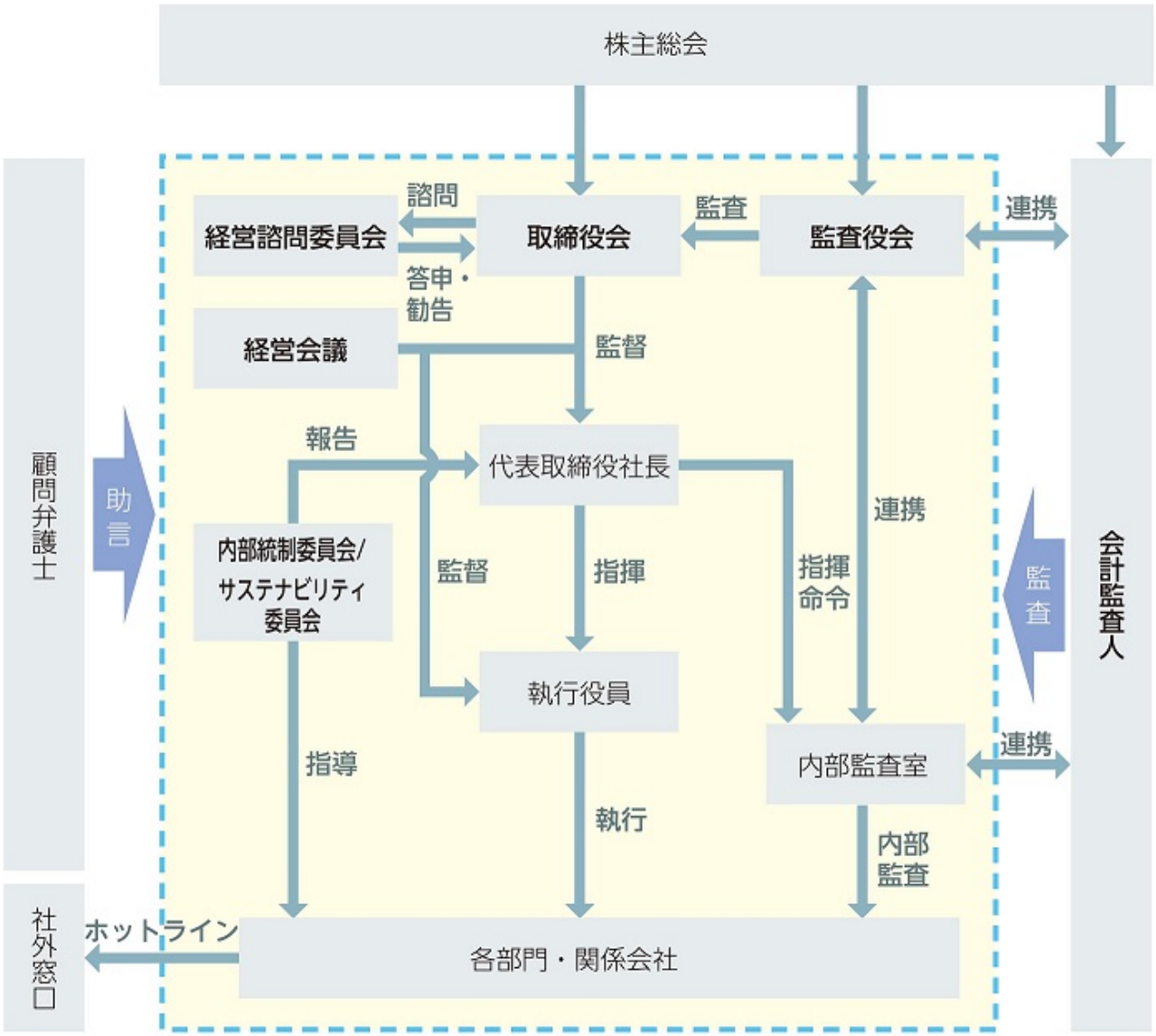
---

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の適時開示体制の概要について

1. 会社情報の開示基準
　当社グループは、「情報開示規程」を制定し、金融商品取引法等関係諸法令、株式会社東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」(以下「適時開示規則」という。)等の法令遵守はもとより、高い倫理観をもって企業活動を行うとともに経営の透明性確保のため、投資者の皆様をはじめとするあらゆるステークホルダーへ、重要な会社情報を迅速、正確かつ公平に提供するよう努めております。
2. 会社情報の開示方法
　適時開示規則上開示が求められる会社情報の、「決定事実に関する情報」については取締役会決議等の会社の業務執行を実質的に決定する機関による決議・決定が行われた時点で、「発生事実に関する情報」についてはその発生を認識した時点において、速やかに開示が行えるよう社内体制を整備し、株式会社東京証券取引所の「適時開示情報伝達システム」(TDnet) による開示を行っております。
　また、適時開示規則で定めていない会社情報についても、同伝達システムならびに適切な方法により、可能な限り正確かつ公平に提供するよう努めております。
3. 沈黙期間
　当社グループは決算情報の漏洩防止と公平性確保のため、決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間として決算に関する質問への回答やコメントを差し控えることとしております。ただし、この沈黙期間中に業績予想を大きく乖離する見込みが発生した場合には、適時開示規則に基づいて速やかに開示いたします。




株主総会
諮問
答申・勧告
経営諮問委員会
取締役会
監査
監査役会
連携
経営会議
監督
報告
代表取締役社長
顧問弁護士
助言
内部統制委員会/
サステナビリティ
委員会
監督
指揮
指揮命令
連携
監査
会計監査人
執行役員
指導
執行
内部監査室
連携
内部監査
社外窓口
ホットライン
各部門・関係会社