最終更新日：2024年12月27日
株式会社イトーキ
代表取締役社長　湊　宏司
問合せ先：企画本部コーポレートコミュニケーション統括部（電話：03-6910-3910）
証券コード：7972
https://www.itoki.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

当社グループは、企業倫理・遵法精神に基づき、コンプライアンスの徹底と経営の透明性、公正性を向上させ、また、積極的な情報開示に努めることで企業に対する信頼を高め、企業価値の向上を目指したコーポレート・ガバナンスに取り組んでおります。

当社はコーポレートガバナンス・コードの基本原則に則り、実効性のあるコーポレートガバナンスを実現することを目的として、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

なお、当社の企業理念として下記の6つを掲げ、社員一同で共有を図っております。

［企業理念］
1．創業者の旺盛な開拓精神を持ち続けよう。
1．あらゆることに創意と工夫をこらし、新しい価値を生み出そう。
1．正しい商道に徹し、勤勉と努力を惜しむまい。
1．皆で力を合わせ苦難を切り拓いて、繁栄をもたらそう。
1．常に業界Ｎｏ．1を目指そう。
1．自己を実現し、悔いなき人生を送ろう。

【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】

原則４－１０(1)任意の諮問委員会の設置による独立社外取締役の関与
　当社は監査役会設置会社であり、指名、報酬委員会など任意の諮問委員会は設置しておりませんが、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等を議論する際に、議長より積極的に独立社外取締役の意見を求めるなど適切な助言、関与を得ていることから、現行の仕組みで適切に機能しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。
原則１－４政策保有株式に関する方針
　当社は、取引先との関係の維持・強化の観点から、当社グループの経済的発展や中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合のみ、政策保有目的で株式を保有することを基本方針としております。
　また、政策保有株式について、毎年取締役会にて、保有に伴う便益が資本コストに見合っているか等、保有を継続する合理性があるかどうかの検証を行っております。検証の結果、保有の意義が乏しいと判断される銘柄は売却を進めます。2023年度は、5銘柄を売却しました。
政策保有株式の売却銘柄数及び連結純資産比率の推移は以下のとおりです。

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
売却銘柄数（株数）	6	0	12	14	3	5
連結純資産比率（%）	5．5	6．8	3．9	4．1	3．5	3．8

　政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、保有先企業の提案に無条件で賛成することはせず、当社の企業価値向上に資すると認められるかどうかの観点から個々に判断の上、議決権行使を行うことを基準としております。

原則１－７関連当事者間との取引の適切性を確保するための枠組み
　当社は、取締役との取引及び利益相反取引を行う場合には、法令および当社取締役会規程に基づき、取締役会において社外取締役や監査役からの意見を求め審議し、承認を得ることとしております。また、取引後に、取引についての重要な事実を取締役会において報告するとともに、当社の取締役及びその二親等内の近親者と当社もしくは連結子会社との間の取引の有無について毎年定期的に各取締役および各監査役に確認をとり、開示対象となる取引が発生した場合には、有価証券報告書および招集通知にて開示しております。

原則２－４(1)中核人材の登用等における多様性の確保
①多様性の確保についての考え方
当社は、トップコミットメントのもと、さまざまな性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観などを持つ仲間を「多様な人財」と捉え、一人ひとりが「活き活き」とその特性を活かし、持てる力を発揮することを目指しております。また、性別やキャリア、国籍で区別せず、多様な価値観を有する人材の採用も進めています。

■イトーキダイバーシティビジョン（私たちが目指す3つのこと）
1．組織の活性化
　個々の能力が発揮されることで社員のモチベーションが高まり、活力あふれる組織になる
2．新たな価値の創造
　多様な人財の知識・経験・価値観が交わり発想が生まれる
3．生産性とやりがいの向上
　全社員が柔軟な働き方を通じて生産性高く、充実感を感じながら働ける

②多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標とその状況
■女性管理職比率の推移と目標

＜実績＞ 2020年：8.3%、2021年：9.2%、2022年10.7%、2023年10.3%、2024年年初11.3%

＜目標＞ 2026年末13.0%、2030年：30.0%

■多様性の確保の状況

女性採用比率 2019年：44.7%、2020年：38.2%、2021年：40.8%、2022年：41.6%、2023年：40.4%

中途採用比率 2019年：41.1%、2020年：27.1%、2021年：30.6%、2022年：65.0%、2023年：67.4%

③人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
社員が成長し能力を発揮できる環境づくり、社員一人ひとりの多様な働き方を支える取組みの詳細については、当社ウェブサイトに開示しております。
社員がイキイキ働ける環境づくりに取り組む　https://www.itoki.jp/sustainability/
当社は『明日の「働く」を、デザインする。』をミッションステートメントに掲げる企業として、まずは自社から、社員一人ひとりがやりがいを持ってイキイキと働き、最大のパフォーマンスを発揮できる職場づくり（組織・制度・風土）、安心・安全に働ける環境づくりを進めています。

■戦略

イトーキは経営戦略の目標達成には、連動した人財戦略の遂行が不可欠であると考えています。この考えに基づき、事業戦略を見据えた採用を含む人員計画の策定、求める人財像、キャリアに応じた社員一人ひとりの成長を支援する教育体系、社員の成長と働きがい向上を踏まえた人事制度を整備しています。なお、人材を「コスト消費の対象」ではなく「資本投資の対象」と捉え、人財への投資によって事業価値を高めてまいります。さらに、ダイバーシティに配慮した人財育成、ポストコロナ時代の働き方に合った人事制度を早期に導入するなどして、経営戦略の目標達成を人財戦略で後押ししていきます。

※詳細は、2024年2月13日 中期経営計画7 Flags06にて開示しております。

【人財育成方針/事例】

イトーキは、求める人財像に基づき、キャリアに応じた社員一人ひとりの成長を支援する教育体系を軸に、さまざまなカリキュラムを実施。また、個人での面談や各種研修では、内容に応じてオンラインとリアルを使い分け、全体の質の向上に取り組んでいます。

事例：管理職研修、1on1研修、評価者研修、選択型研修、ビジネス基礎研修、異業種交流研修、チームで取り組む課題解決、ストレングスファインダーを活用した研修、Eラーニング

※詳細は、2023年12月期 有価証券報告書【サステナビリティに関する考え方及び取組】にて開示しております。

【採用方針/事例】

イトーキの仕事はさまざまな人と関わり、チームでプロジェクトを進めています。一人ひとりが自分には何が求められているか、自分が何をすれば、お客さま、社会、自社に貢献できるかを考え、自分を取り巻く周囲の人々を巻き込み、失敗を恐れず、最後まで責任を持ってやり遂げることができる人財を採用すべく活動しています。

事例：リファーラル採用を含む新卒採用に加え、経験者採用、グローバル採用を強化しております。

※詳細は、2023年12月期 有価証券報告書【サステナビリティに関する考え方及び取組】にて開示しております。

【DE&I（Diversity Equity & Inclusion）方針/事例】

イトーキは、トップコミットメントのもと、さまざまな年齢、性別、性的指向、性自認、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観などを持つ仲間を「多様な人財」と捉え、一人ひとりが「活き活き」とその特性を活かし、持てる力を発揮することを目指しています。

事例：D&I Award 2023：D&I AWARD賞、最高ランクの「ベストワークプレイス」2年連続認定、PRIDE指標2023：ゴールド受賞、ベトナムのハノイ工科大学とパートナーシップ締結、育児休業復職支援金制度導入、パートナーシップ制度導入、仕事と介護の両立支援セミナー、LGBTQ研修、地域の障がい者就労施設と提携、アンコンシャスバイアス研修

※詳細は、2023年12月期 有価証券報告書【サステナビリティに関する考え方及び取組】にて開示しております。

【女性活躍推進コミュニティSPLi（サプリ）】

イトーキは、あらゆる多様性が融合し活性することで、大きな変革と成長につなげていくため、多様な人財が活躍の場を広げられる環境整備とともに、女性のリーダーシップ開発を経営上の重点施策と置き、様々な取り組みを展開しております。

SPLiは、自分らしさや多様な個性を活かしながら、リーダーシップを発揮できる環境やプランを用意することで、継続的なキャリアデベロップメントをサポートするコミュニティです。グループ会社を含め、約150名のメンバーが自ら主体的に集まり、様々な活動を展開しております。

【グローバル活躍推進コミュニティAPI（アピ）】

国内外のイトーキグループメンバーが、言葉や考え方、習慣の違いなどあらゆる壁を超え、「自主的に、相互に学び、グローバルに活躍できる人財に育つ」ためのプラットフォーム、ITOKI Global Initiative “ API ”（アピ）を発足しました。国ごとの文化や宗教・慣習など、その違いを本質的に深く理解

することで、ダイバーシティ、そして、真の「グローバル」に対する理解、考え、意識の向上を目指します。グループ会社含め、約90名のメンバーが参加しております。

【エンゲージメント向上の取り組み】

イトーキでは2016年より、社員のモチベーションの状態やその影響要因について把握するために、エンゲージメント調査を実施しています。調査結果は経営の重要指標の一つとし、組織のエンゲージメント向上の取り組みにつなげることで、社員一人ひとりが輝く、活力あふれる豊かな会社へ変革をするために活用をしています。数ある指標の内、「イトーキは誇りを持って働ける会社である」の肯定回答率を最重要指標として経営目標の1つに掲げ、経営層が主体となり各部門にてエンゲージメント向上の取り組みを行っております。直近の3年間ではイトーキ全体としては18.5ポイントの改善をしております。一方、一部の部門や職種では改善はしているが、まだスコアが低い傾向も見えてきており、課題として把握をしております。2024年は各部門のエンゲージメント向上の取り組み好事例の社内広報による共有を開始し、さらなるエンゲージメント向上に向け、2024年80%、中期経営計画最終年度2026年85%を目標に掲げ、取り組みを継続しています。

■指標と目標

従業員エンゲージメント重要指標スコア

＜実績＞2021年56.2% 2022年63.6% 2023年74.7%

＜目標＞2024年80%、2026年85%

また、イトーキは働く環境づくりをリードする企業として、従業員が働きやすい環境整備、すなわちファシリティ投資は企業が人的資本経営で取り組むべき重要事項と認識しており、自社においてその実践を行っております。生産性の高い、安心・安全なオフィスづくりに継続して投資していくことで、人的資本経営に寄与するものと考えております。

※詳細は、2024年2月13日 中期経営計画P35オフィス投資（人的資本投資）のリターンにて開示しております。

■自社ファシリティ投資件数

＜2023年実績＞東京本社をはじめとするオフィス計7拠点の改修・移転を実施。

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
　当社の企業年金制度の運営は、経理人事の管掌役員や、従業員代表者が委員として構成される資産運用委員会を設置し、執行しています。資産運用委員会には、適切な資質を持った人員を配置し、担当者を外部セミナー等に派遣して資質向上を図っています。資産運用方針及び政策的資産構成割合は資産運用委員会で検討し、決定しています。
　当社の企業年金制度の財政状態は健全であり、資産運用に際し過度なリスクをとらず、下値抑制を重視した運用方針としています。政策的資産構成割合は、適宜、必要に応じて見直しています。
　当社の企業年金制度の積立運用は、専門性が必須の為、すべてを委託運用しております。投資先企業の選定や議決権行使の判断は当社の企業年金制度の運用方針の範囲内で運用受託機関に委ねており、運用受託機関のモニタリングを行うことにより、従業員との利益相反を適切に管理するとともに業員利益の最大化に努めております。

原則3－1 (i) 経営理念等、経営戦略、経営計画
企業理念や中期経営計画、経営戦略について、当社ウェブサイト、決算説明会資料、招集通知等にて開示しております。
企業理念　　https://www.itoki-web.net/page_preview/company/about/concept/
中期経営計画　https://www.itoki.jp/ir/policy/management-plan.html
決算説明会資料　https://www.itoki.jp/ir/accounts/closing.html
招集通知　　https://www.itoki.jp/ir/stockholder/notification.html

原則3－1(ii) コーポレートガバナンスの基本的な考え方・基本方針
　コーポレートガバナンスの基本的な考え方及び基本方針を当社ウェブサイト、コーポレートガバナンス報告書に記載しております。
1．基本的な考え方
当社グループは、企業倫理・遵法精神に基づき、コンプライアンスの徹底と経営の透明性、公正性を向上させ、また、積極的な情報開示に努めることで企業に対する信頼を高め、企業価値の向上を目指したコーポレートガバナンスに取り組んでおります。

2．基本方針
　当社ウェブサイトに基本方針を開示しております。
https://www.itoki.jp/ir/policy/governance.html

原則3－1(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬の決定方針・手続
　経営陣幹部の報酬等の額は固定報酬と業績に連動する変動報酬と譲渡制限付株式報酬で構成されております。　各取締役の報酬については、固定報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、取締役会で承認された役位別等月額報酬表に応じた金銭報酬を月例報酬として支給しております。変動報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、当社業績水準や個人別の成績等を勘案のうえ、取締役会が決定し、事業年度終了後に支給しております。個人別の成績は、担当領域毎に事業別、機能別に設定した評価指標に基づいて評価しています。譲渡制限付株式報酬は、中期における業績達成への動機づけとして、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、当社の状況及び現金報酬と株式報酬の割合を勘案のうえ、取締役会が決定し、中期経営計画のスタートに伴い役員在籍を条件に毎期支給しております。また、各執行役員の報酬については、取締役会にて承認された社内規程に基づき算定し決定しております。

原則3－1(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の決定方針・手続
取締役・監査役候補の指名にあたっては、取締役会・監査役会全体としての多様性、バランス及び適正規模の確保を勘案しつつ、代表取締役が持続的な成長とさらなる企業価値向上に資する人物で、各人の責務を遂行することのできる候補者かどうかを能力、経験、人物評から選定し取締役会で十分議論したうえで決定しております。取締役・監査役の解任にあたっては、職務の執行において十分機能を発揮していないと認められる場合、取締役会で十分議論したうえで決議し、株主総会に付議することとしております。また、執行役員の選任にあたっては、個々の知識・経験・能力および業績等を踏まえ、取締役会で十分議論したうえで決定しております。

原則3－1 (v) 個々の経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の説明
個々の経営陣幹部については、取締役会で能力、経験、人物評を踏まえ、選任しております。また、職務の執行において十分機能を発揮していないと認められる場合、取締役会で十分議論したうえで解任を決定しております。取締役・監査役候補については、株主総会招集通知に個人別の経歴を記載するほか、個々の選任理由を株主総会招集通知に記載しております。

原則3－1(2)海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進
当社は株主構成を踏まえ、海外機関投資家を含む海外のステークホルダーへ「決算短信のサマリー」と「会社情報」と「株主総会招集通知の一部」とESGへの当社の取り組みが網羅された「統合報告書」を英文化 し、当社のＷＥＢ版グローバルサイトによる情報開示を実施しております。今後、海外機関投資家が特に関心の高い「コーポレートガバナンス報告書」の英語版を作成し、情報提供する予定です。

原則3－1(3)サステナビリティについての取組み
当社グループではビジョンステートメント「人も活き活き、地球も生き生き」のもと、人々の「働く」を支援することで、個人の幸せ、企業の幸せ、社会の幸せへの貢献を目指し持続可能な企業活動を行っています。一方、地球温暖化、人権、少子高齢化等、社会課題は年々深刻化しており、気候変動への対応、人権の尊重、人的資本やDXへの投資等社会課題へ配慮した企業活動が従来以上に求められています。そのような背景を受け、当社グループでは、2021～2023年の3ヶ年中期経営計画「RISE ITOKI 2023」において、「ESG経営の実践」を重点方針に据え、省エネルギー化やサステナブル素材の活用、経営戦略と連動した人財戦略の遂行など、多様な観点での施策に取り組んでまいりました。

2024年度より開始する新中期経営計画「RISE TO GROWTH 2026」では重点戦略「7 Flags」およびESG戦略を計画の中心に据え、そのうちESG戦略は事業戦略の基盤として掲げています。

また、当社グループでは、将来に亘って働く場を取り巻くさまざまな社会課題を解決するため、2018年よりマテリアリティ（重要課題）を掲げています。2022年には、社会課題の変化を受け、経営層との対話を重ね「社会と人々を幸せにする」「会社と社員が幸せになる」という2つの大きなマテリアリティで課題を整理し、重点テーマを見直しました。さらに、新中期経営計画「RISE TO GROWTH 2026」の策定に合わせ、経営とサステナビリティを融合する視点から重点テーマの再整理を進めております。新たな重点テーマは中期経営計画と紐づけることを検討しており、マテリアリティに基づいた様々な活動の進捗は中期経営計画の進捗（KPI）と同一に管理していく想定です。

※サステナビリティにおけるガバナンス、リスク管理については、2023年12月期 有価証券報告書［サステナビリティに関する考え方及び取組］にて開示しております。

当社グループは気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉え、2020年6月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言へ賛同を表明しました。TCFDの提言に基づき、気候変動が事業にもたらす影響を分析しています。長期的に予想される気候変動について、IPCC（※）が公表する複数の既存シナリオを参考に3つのシナリオ（サステナビリティ進展・標準・停滞シナリオ）を定義し、分析を行いました。その結果、気候変動は政策・法規制リスクをはじめとして、短期・中期・長期で当社グループの事業に大きな影響を及ぼす可能性が明らかになりました。すでに顕在化している異常気象の頻発化・大型化以外にも、炭素税の導入や、調達コストの増加、既存市場の縮小などが挙げられます。

当社グループでは気候変動を重要な経営課題と捉え、マテリアリティの中に「カーボンニュートラルな社会に貢献する」「自然環境を守り、資源循環を促進する」という重点テーマを定めております。この重点テーマのもと、中長期CO2排出量削減目標を策定し、DXの推進やお客様の働き方改革の支援を通じたCO2排出量の少ない働き方の促進、また自社内でもその達成に向けて再生可能エネルギーの導入や環境配慮型製品の開発・設計などの取り組みを行ってまいります。さらに、これらの活動はPDCAを着実に回すことにより、目標の達成に向けて歩みを進めます。

※IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）：気候変動に関する政府間パネル

※気候変動におけるガバナンス、気候変動におけるリスク管理については、2023年12月期 有価証券報告書［サステナビリティに関する考え方及び取組］にて開示しております。

■指標及び目標

当社グループでは、気候変動への対応として中長期CO2 排出量削減目標を策定し、具体的な行動計画に落としこんで取り組みを進めています。本年より、従来定めていた2030年までのCO2排出量削減目標を見直し、ScienceBased Targets initiative（SBTi）が示す1.5度水準を視野に入れた新たな目標値を定めました。なお、当社グループのCO2排出量の多くはScope3カテゴリー1「購入した製品・サービス」が占めるため、今後サプライヤーの皆様とさらなる協働体制を構築し、本数値集計の精緻化を推し進め、CO2削減への取り組みを進めてまいります。

［CO2排出量の目標］

2030年目標 Scope1+2 42.7%削減（2022年比）、Scope3 25%削減（2022年比）

2050年目標 Scope1+2 ネット・ゼロ

原則4－1(1)経営陣に対する委任の範囲の決定
当社は、取締役会規程を制定し、法令または定款で定められた事項、またこれに準ずる経営に関する重要な事項を決議事項として明確に定め、それに基づき、取締役会が決議をしております。また、常務会（代表取締役、社外取締役を除く取締役、役付執行役員及び常勤監査役が出席）を週1回、執行役員会議（社外取締役を除く取締役と全執行役員が出席）を代表取締役が必要と認めた場合に、適宜それぞれ開催し、取締役会決議事項の審議と取締役会決議事項以外の重要事項の決議、経営方針の徹底、業務進捗状況の確認などを行っております。

原則4－8独立社外取締役の有効な活用
当社は、業務執行の監督機能を強化し、公正な企業活動の充実を図るため、2011年より2名の社外取締役を選任しております。2018年11月～2020年3月の期間、社外取締役の逝去に伴い、社外取締役が1名のみでしたが、2020年3月より新たに1名を選任し、2名体制に復活し、更に、2023年には女性社外取締役を含む3名となっています。現在、社外取締役は、3分の1以上を占め、比率は37．5%となっています。

社外取締役	任期	企業経営経歴
永田　宏	2008年3月～現在に至る	あり
宮本　照武	2011年3月～2014年3月	あり
長島　俊夫	2014年3月～2018年11月（逝去）	あり
似内　志朗	2020年3月～現在に至る	あり
坂東　眞理子	2023年3月～現在に至る	なし

当社の社外取締役比率、社外取締役における企業経営経験者比率、女性取締役人数は統合報告書をご覧下さい。
https://www.itoki.jp/sustainability/assets/pdf/itoki-integrated-report-2023_08.pdf

原則4－9独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、会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ため、社外取締役の独立性に関する基準を独自に定めており、コーポレートガバナンス報告書の独立役員に関する事項に開示いたします。そして、会社法や証券取引所が定める基準に加え、当社独自の独立性基準を充たした者を、独立社外取締役として選任しております。

[独立性判断基準]

1．現在または過去10年間において当社、当社の子会社または関連会社の業務執行者でないこと
2．当社の現在の主要な株主（総議決権の10%以上を保有する株主）またはその業務執行者でないこと
3．当社の主要な取引先（年間取引額が、当社連結売上高の2%を超える取引先または年間仕入額が当該会社の連結売上高の2%を超える仕入先）の業務執行者でないこと
4．当社の主要な借入先（年間借入額が、当社総資産の2%を超える金融機関）の業務執行者でないこと
5．当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家でないこと

原則4－11(1)取締役会全体の知識等のバランス、多様性・規模の考え方、取締役選任に関する方針・手続

当社は、取締役会全体の多様性の確保を重視し、2023年に初めて女性の取締役が就任しております。また、質の高い議論を行いうる適正な規模とするとともに、取締役全体のバランスを確保するため、会社業務等に精通し、機動性のある業務執行が可能な業務執行取締役と、高度な専門性を有し、幅広い視点で経営の助言と監督が期待できる社外取締役とで構成することとしております。

当社は、各取締役のスキル、キャリア、専門性を一覧化したスキルマトリックスを作成し、統合報告書及び株主総会参考書類で開示しております。

統合報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/7972/ir_material_for_fiscal_ym9/120908/00.pdf
株主総会参考書類：https://ssl4.eir-parts.net/doc/7972/ir_material2/201639/00.pdf

なお、社外取締役3名のうち2名は、他社で経営経験を有しており、1名は、行政、教育分野でリーダーシップの経験を有しております。社外監査役2名のうち1名は、現在弁護士で、もう1名は公認会計士で、法律・会計の専門家であります。

原則4－11(2)社外取締役・社外監査役の兼任状況

当社の社外取締役2名及び社外監査役2名は、招集通知等にて開示の通り、他の上場会社の取締役・監査役を兼務していますが、兼任社数は合理的な範囲であると考えており、その役割・業務を適切に果たしております。

原則4－11(3)取締役会全体の実効性についての分析・評価と結果

当社は、年に1度、取締役会の場で、議事運営や議題など取締役会全体の実効性について役員の意見を聴取しながら議論し、分析・評価を行っております。2022年2月に行われた取締役会において意見のあった項目に関しての2023年度の実施状況確認を行い、担当取締役から進捗や今後の動向について補足説明がなされた後、役員全員へ当社取締役会の実効性についての意見聴取がフリーディスカッション形式にて行われました。

2022年課題その1　ESG領域にフォーカスしたアピール
2023年度の対応　2023年5月29日 取締役会でESG推進プロジェクトについて報告
2023年7月31日以降 取締役・監査役情報連絡会 開催開始
2023年11月27日 ESG役員研修
2023年12月11日 取締役会で職務権限分掌規程 改訂決議

2022年課題その2　品質保証、QMSの状況についての報告
2023年度の対応　2023年5月29日 取締役会でESG推進プロジェクトについて報告
2023年9月25日 取締役・監査役情報連絡会でイトーキの品質保証について報告

2022年課題その3 同業他社の動向についての報告
2023年度の対応　2023年12月11日 取締役・監査役情報連絡会で同業他社の動向について報告

原則4－14(2)取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、当社の取締役、監査役には、その就任時また、就任後も、自らの役割を認識してその役割・責務を適切に果たせるように、外部講習を含む必要な機会を提供し、費用面を含めサポートすることを基本としています。その支援体制は、以下の通りです。

1．取締役・監査役に対しては、就任時にその役割と責務を適切に果たすために必要に応じて必要な知識等を習得・更新する機会を設けてます。
2．新任社外取締役、社外監査役は、就任時に、当社事業内容の説明ならびに主要拠点の視察を実施しております。
3．取締役、監査役を対象にコーポレートガバナンス、コンプライアンススキル向上のため、年1回以上のコンプライアンス研修を行っております。

原則5－1株主との対話に関する方針

当社の株主との対話に関する方針は以下の通りです。

1．株主との対話全般についてはIR担当取締役が統括し、具体的対応を各所管役員へ促す。
2．対話に際しては、IR部門が中心となり関連部署門と有機的に連携する。
3．個別面談以外の対話の手段として、スモールミーティング、決算説明会等を実施する。
4．株主との対話により得られた重要な要望や意見等については、取締役会において報告共有する。
5．株主との対話の際は、インサイダー情報管理に留意しコンプライアンス遵守に努める。

※IR活動の状況については2023年５月12日の開示資料添付２をご覧ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/7972/tdnet/2276883/00.pdf

【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：2024/12/27】
当社は、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 取りまとめ、取締役会で決議し、開示しております。

日本語：中期経営計画7Flags07 P25
https://ssl4.eir-parts.net/doc/7972/tdnet/2395479/00.pdf
英語：中期経営計画7Flags07 P26
https://ssl4.eir-parts.net/doc/7972/ir_material12/229136/00.pdf

日本語：統合報告書2024 P17
https://www.itoki.jp/company/ir/accounts/anual/assets/pdf/accounts_anual_2024_00.pdf
英語：統合報告書2024 P17
https://www.itoki.jp/company/ir/accounts/anual/assets/pdf/accounts_annual_2024_en_00.pdf

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】

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）	5,948,700	13.02
日本生命保険相互会社	2,225,860	4.87
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,836,100	4.02
株式会社アシスト	1,609,500	3.52
イトーキ協力会社持株会	1,537,950	3.36
株式会社みずほ銀行	1,121,402	2.45
株式会社三井住友銀行	1,069,057	2.34
イトーキ従業員持株会	993,612	2.17
伊藤　文子	923,916	2.02
山田　匡通	827,600	1.81

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	12 月
業種	その他製品
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	1000億円以上1兆円未満
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

―――

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	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
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
永田　宏	他の会社の出身者								△			
似内　志朗	他の会社の出身者								△			
坂東　眞理子	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

永田　宏	○	永田宏氏は、当社の取引先である三井物産株式会社の出身でありますが、当社売上高に占める同社との取引額の割合は1%未満と低く、一般的な商取引であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと考えることから、概要の記載を省略いたします。	会社経営に関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映していただくために社外取締役に選任しております。同氏は独立した立場で取締役会に出席し、適切な意見表明を行うことで、取締役会の経営監視機能を強化する役割を担っております。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
似内　志朗	○	似内志朗氏は、当社の取引先である日本郵政株式会社の出身でありますが、当社売上高に占める同社との取引額の割合は1%未満と低く、一般的な商取引であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと考えることから、概要の記載を省略いたします。	会社経営やファシリティデザインに関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映していただくために社外取締役に選任しております。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
坂東　眞理子	○	坂東眞理子氏は、学校法人昭和女子大学理総長であり、当社又は当社の主要な子会社と学校法人昭和女子大学との間には取引がありますが、その取引金額は直近事業年度における年間連結売上高の1%未満であります。また、同氏はMS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社社外取締役であり、当社又は当社の主要な子会社とMS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社の子会社である、あいおいニッセイ同和損害保険株式会社および三井住友海上あいおい生命保険株式会社との間には取引がありますが、その取引金額は直近事業年度における年間連結売上高の1%未満であります。	行政・教育分野における豊富な経験と高い見識を有しており、特にダイバーシティ推進や人材育成について専門的な観点から有益なご意見やご指摘をいただくとともに、独立的な視点で経営監視を実施していただくために社外取締役に選任しております。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

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	なし

【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

監査役は、会計監査人である「有限責任 あずさ監査法人」から、四半期毎の定期会合を通じて、監査方針・重点監査項目・監査結果等の報告を受け、意見交換を行うなど緊密に連携のうえ、監査業務を進めて参ります。また、会計監査人の往査にも随時立会って、監査の経過・内容についても情報交換を行って参ります。

なお、監査結果につきましては、執行部門にフィードバックし、業務改善に結び付けるよう指導しております。内部監査部門として、監査部を設置しております。監査役は、期初に監査計画等の説明を受け、期中定期・不定期に業務監査の状況や内部統制システムの整備・運用状況について確認を行っております。

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
石原　修	弁護士													
白畑　尚志	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
石原　修	○	―――	石原　修氏は、弁護士として培われた高い専門的な知識と豊富な業務経験を有しており、その知識と経験を当社の監査体制に反映していただきたく、社外監査役として選任しております。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
白畑　尚志	○	―――	白畑尚志氏は、公認会計士として財務及び会計に関する専門的な知識と豊富な業務経験を有しており、その知識と経験を当社の監査体制に反映していただきたく、社外監査役として選任しております。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

[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

当社は、会社法や証券取引所が定める基準に加え、当社独自の独立性基準を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

[独立性判断基準]
1．現在または過去10年間において当社、当社の子会社または関連会社の業務執行者でないこと
2．当社の現在の主要な株主（総議決権の10%以上を保有する株主）またはその業務執行者でないこと
3．当社の主要な取引先（年間取引額が、当社連結売上高の2%を超える取引先または年間仕入額が当該会社の連結売上高の2%を超える仕

入先）の業務執行者でないこと
4．当社の主要な借入先（年間借入額が、当社総資産の2％を超える金融機関）の業務執行者でないこと
5．当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家でないこと

【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

取締役の報酬等の額については、固定報酬に加え、業績に連動する変動報酬並びに譲渡制限付株式による報酬で構成されております。
役員報酬制度の見直しの一環として、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入することを、2018年3月28日の定時株主総会において承認いただいております。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書および事業報告において、直前事業年度（2023年12月期）における取締役報酬について社内取締役、社外取締役別に各々の総額を開示しております。具体的には、社内取締役に対する報酬 362百万円、社外取締役に対する報酬30百万円であります。なお、直前事業年度における役員賞与は社内取締役が208百万円、社外取締役が12百万円、譲渡制限付株式報酬は社内取締役が18百万円、社外取締役が1百万円であります。

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

社外取締役を除く取締役の報酬は、(1)固定報酬(2)業績に連動する変動報酬及び(3)譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）からなり、それらの割合は代表取締役がこれを決定しております。(1)固定報酬は、報酬水準の妥当性を検証し、取締役会で承認された役位別等月額報酬表に応じた金銭報酬を月例報酬として支給しております。(2)変動報酬は、企業業績の向上に資するよう、役位に応じた金銭報酬を、会社の経営活動全般の結果を反映する当事業年度の営業利益に連動させて、個人別の成績を加味した上で算出し、事業年度終了後に支給しております。なお、当事業年度の連結の営業利益は、連結損益計算書に記載のとおりです。個人別の成績は、担当領域毎に事業別、機能別に設定した評価指標に基づいて評価しております。(3)譲渡制限付株式報酬は、企業価値の持続的な向上と株主の皆様との価値共有を図ることを目的に、役位に応じた株式報酬を、中期経営計画のスタートに伴い毎期支給しております。中期における業績達成への動機づけを目的として、譲渡制限付株式報酬は、役員在籍を条件として支給しております。社外取締役の報酬は、固定報酬及び譲渡制限付株式報酬としております。

なお、取締役の報酬限度額は2001年3月29日開催の定時株主総会において、「月額25百万円以内」（ただし、使用人分給与は含まない。）と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は14名（うち社外取締役は3名）です。この固定報酬枠とは別に、2013年3月27日開催の定時株主総会において、各事業年度の当社当期純利益の10%以内（うち社外取締役分は年額10百万円以内）とする変動報酬枠と2018年3月28日の定時株主総会において、「年額120百万円以内」（うち社外取締役分は年額5百万円以内）とする譲渡制限付株式報酬枠について決議をいただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数はいずれも6名（うち社外取締役は2名）です。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

・総務部秘書課に社外取締役および社外監査役の担当者を任命しております。
・取締役会の議題および関連資料を事前に役員に提供しております。

【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
平井　嘉朗	特別顧問	経営上のアドバイス・サポート等	非常勤・報酬有り	2022/03/24	1年契約 契約期間満了により2023年3月31日退社

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

―――

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、監査役設置会社であり、社外取締役3名を含む8名の取締役で取締役会を構成し、原則毎月1回開催される取締役会において、法令および定款に定められる事項や経営に関する重要事項について決定するとともに、業務執行の監督を行っております。社外取締役は、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係のない独立した立場で取締役会に出席し、長年の会社経営に関する豊富な経験と高い見識に基づき適切な意見表明を行うことにより、取締役会における経営監視機能を強化する役割を担っております。

当社の監査役会は、常勤監査役1名と様々な分野に関する豊富な知識と経験を有する社外監査役2名の3名で構成されており、原則毎月1回開催される監査役会において、監査に関する意見を形成するための協議・決議を行っております。各監査役は、監査役会が定めた監査役監査方針、監査計画及び業務分担に基づき、業務執行状況について監査しております。取締役会には全監査役が出席するほか、常勤監査役は常務会、執行役員会議などの重要な会議に出席しております。

取締役の任期は、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制を確立するために1年としております。

取締役会を補完する機能として、常務会（社外取締役を除く取締役と一部の執行役員が出席）を週1回、執行役員会議（社外取締役を除く取締役と全執行役員が出席）を代表取締役が必要と認めた場合に、適宜開催し、重要決裁事項の審議、経営方針の徹底、業績進捗状況の確認などを行っております。

また、執行役員制度を導入し、経営責任と業務執行を明確にすることにより、業務執行の機能強化と経営効率の向上を図り、経営環境の変化への迅速な対応と意思決定ができる体制を整えております。

監査役の機能を強化するための取り組みといたしましては、［監査役関係］に記載のとおり、会計監査人や内部監査部門との連携を図るほか、豊富な経験と高度な専門知識を有する社外監査役を選任しております。

内部監査部門として、監査部を設置しており、14名体制で計画的に監査を実施しております。

適法な会計処理、投資家への適正な情報開示および継続性確保の観点から、「有限責任　あずさ監査法人」に会社法における会計監査人、金融商品取引法における監査人を委託しております。

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、社外取締役（取締役8名のうち社外取締役3名）及び社外監査役（監査役3名のうち社外監査役2名）の機能を活用することにより、経営に対する監査・監督機能を強化できるものと考えており、経営の透明性と公正性の向上を図るため現状のガバナンス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

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	2024年3月27日に開催しました第74回定時株主総会の招集通知につきましては、開催日の3週間前の3月5日に発送しています。また、電子提供制度に基づき、開催日の3週間前の3月5日に東京証券取引所のウェブサイト及び自社のウェブサイトに、招集通知を掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主が出席しやすいよう、3月の株主総会集中日を回避して、2024年3月27日に第74回定時株主総会を開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2016年より電磁的方法による議決権の行使を行っております。
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年より議決権電子行使プラットフォームを行っております。
招集通知（要約）の英文での提供	2016年より招集通知（要約）の英訳を当社ホームページ上にて掲載しております。(https://www.itoki-global.com/news/2024/itoki_en_stockholder240301.pdf)
その他	当社ホームページに招集通知及び決議通知を掲載しております。(https://www.itoki.jp/ir/stockholder/notification.html)

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを制定し、ホームページ上に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会にて代表者による事業内容、業績推移、今後の展開についての説明を行いました。（2023年8月8日、2024年2月14日）	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時及び任意開示書類、有価証券報告書、決算説明会資料などをホームページ（URL：https://www.itoki.jp/ir/）上に掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署として、企画本部コーポレートコミュニケーション統括部IR課を設置しております。	

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
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	CSR活動を推進する部署として、企画本部経営企画統括部経営企画部サスティナビリティ推進課 を設置しております。 従来のサスティナビリティレポートに加え、2020年度報告分より「イトーキ統合報告書」を発行し、ホームページ（URL:　https://www.itoki.jp/sustainability/）上に公開しております。

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、内部統制システムの全社横断的・網羅的・一元的な構築に向け、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整備について以下のとおり基本方針を定める。

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（会社法第362条第4項第6号）
(1)法令遵守、企業倫理を確立するため、取締役及び使用人の行動規範として「イトーキグループ行動規範」を制定し、その強化推進に努める。
(2)「取締役会規程」「職務権限分掌規程」により各職位に分掌する職務権限と各職位が誠実に職務を執行する責務を負うことを明確に定める。また、毎月開催する取締役会において必要な決議及び報告を通じて取締役の職務の執行を監督する。
(3)監査役は、取締役会およびその他の重要な会議に出席し、取締役の職務の執行を監査する。

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（会社法施行規則第100条第1項第1号）
(1)取締役会及びその他の重要な会議の議事録、稟議書、その他取締役の職務の執行に係る情報は、文書または電磁的媒体に記録し、法令、定款及び「文書管理規程」に基づき、適切に保存・管理する。
(2)「情報セキュリティ基本規程」「情報セキュリティ基本方針」等を制定し、適切な情報管理に努める。

３．当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制（会社法施行規則第100条第1項第2号及び第100条第1項第5号）
(1)「イトーキグループリスク管理基本規程」を定め、事業上生じ得るあらゆるリスクを正確に認識・把握して適切に管理する体制の整備・運用を行う。
(2)社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、リスク管理の方針の決定を行うとともに、全社的見地での予防措置が必要な場合の対応を決定する。
(3)リスク管理委員会はリスク分類毎に主管部門及び責任者を定め、当社グループのリスクの把握、分析、評価を行い、適切なリスク管理策を策定のうえ全社員に周知徹底し、リスクの極小化を図る。
(4)内部監査部門にて各部門におけるリスク管理の状況を定期的に監査し、その結果を取締役会及び監査役会に報告する。

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（会社法施行規則第100条第1項第3号）
(1)取締役会を毎月1回開催するほか、取締役会を補完する機能として、常務会を毎週1回、執行役員会議を代表取締役が必要と認めた場合に、適宜時開催し、重要決裁事項の審議、経営方針の徹底、業績進捗状況の確認など、経営環境の変化への対応と速やかな意思決定ができる体制をとる。
(2)執行役員制度を導入し、経営と業務執行機能を分離し、経営の効率化と責任の明確化を行う。
(3)全社最適に基づき合併効果を最大限に発揮し、全社機能の強化をねらいに機能別本部制を採用する。
(4)「取締役会規程」「職務権限分掌規程」「稟議規程」において、業務執行に関して各職位に分掌する職務権限とその行使の手続きを明確に定める。

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（会社法施行規則第100条第1項第4号）
(1)使用人に対しても取締役に関する1項(1)と同様の推進に努める。
(2)コンプライアンス重視の経営を推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、随時開催する委員会でコンプライアンスに関する重要な事項を協議・決定し、リスク管理委員会に報告する。
(3)コンプライアンス委員会の事務局としてコンプライアンスチームを設置し、コンプライアンス推進委員及び推進担当を配置したコンプライアンス体制を構築する。
(4)コンプライアンスチームは、内部監査部門と連携して、コンプライアンス状況等について随時協議する。
(5)社内における違法行為に関する通報窓口を社内及び社外に設置する。社外通報窓口は、法律事務所弁護士とする。

６．当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（会社法施行規則第100条第1項第5号）
(1)子会社に対し「イトーキグループ行動規範」を配付し、法令遵守を徹底する。
(2)子会社の窓口として関係会社管理室を設置し、子会社には「グループ会社管理規程」に基づく当社への承認・報告を義務付ける。
(3)当社の会計監査人、監査役及び内部監査部門は、必要に応じて子会社の監査を実施する。
(4)当社及び子会社を含む社内通報制度を整備する。
(5)連結ベースでの経営指標及び業績管理指標を導入し、グループ全体の経営基本戦略の策定等を行う会議体を設置する。

７．財務報告の信頼性を確保するための体制
当社グループは財務報告の信頼性確保及び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のため、当社の定める「イトーキグループの財務報告の基本方針」に従い、内部統制システムの整備及び運用を行うとともに、その仕組み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。

８．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（会社法施行規則第100条第3項第1号）
監査役の求めがあった場合、取締役はその使用人に関する体制について監査役と協議の上、適切に対応する。

９．前項の使用人の取締役からの独立性に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第2号）
使用人の任命、解任、人事異動については、監査役の同意を得ることとする。

１０．監査役の使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第3号）
監査役の職務を補助すべき使用人に関し、監査役の指揮命令に従う旨を当社の役員及び使用人に周知徹底する。

１１．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の監査役への報告に関する体制（会社法施行規則第100条第3項第4号）
(1)常勤監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、常務会、執行役員会議その他の重要な会議又は委員会に出席し、必要あると認めたときは、意見を述べなければならない。
(2)取締役及び使用人は、監査役に対して、法定の事項に加え、当社または子会社の業務または業績に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の結果、社内通報制度による通報の状況及びその内容について速やかに報告するものとする。
(3)取締役及び使用人は、監査役から職務執行に関する事項の報告を求められた場合、速やかに監査役へ報告を行う。
(4)子会社の役員及び使用人は、当社監査役から職務執行に関する事項の報告を求められた場合、速やかに監査役へ報告を行う。

１２．監査役へ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（会社法施行規則第100条第3項第5号）
当社の監査役への報告を行った当社及び子会社の役員及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わないものとする。

１３．監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第6号）
監査役がその職務の遂行について生ずる費用の負担を求めた場合には、速やかに対応する。

１４．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（会社法施行規則第100条第3項第7号）
(1)監査役と代表取締役は、定期的に会合を持ち相互認識と信頼関係を深めるよう努める。

(2)監査役が会計監査人及び内部監査部門と定期･不定期に会合を持つことで連携を図り、総合的、効率的な監査を実効的に実施しうる体制とする。

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

「イトーキグループ行動規範」において、反社会的勢力及び団体との関係拒絶について明記し、遵守すべきルールとして徹底する。反社会的勢力からの不当要求への対応窓口を総務部と定め、専任担当者を配置し、情報収集や他企業との情報交換に努める。また有事に備えて、対応マニュアルを整備するとともに、警察、顧問弁護士との連携を強化する。

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	あり

該当項目に関する補足説明

当社は、2022年2月13日開催の当社取締役会において、2023年3月23日開催の当社第73回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）における株主の皆様のご承認を条件に、当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）（以下「本プラン」といいます。）を継続することを決定し、本株主総会において株主の皆様のご承認をいただいております。

1．当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針
当社はその株式を上場し自由な取引を認める以上、支配権の移転を伴う当社株式の大量取得提案に応じるか否かの判断は、最終的には株主の皆様の意思に委ねられるべきものと考えております。また、当社は、大量取得行為であっても、当社の企業価値･株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。しかしながら、大量取得提案の中には、(1)買付目的や買付後の経営方針等に鑑み、企業価値･株主共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、(2)株主の皆様に株式の売却を事実上強要するおそれがあるもの、(3)対象会社の取締役会や株主の皆様が大量取得行為の条件等について検討し、あるいは対象会社の取締役会が代替案を提案するための十分な時間や情報を提供しないもの等、対象会社の企業価値･株主共同の利益を毀損するものも少なくありません。当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、当社の企業価値の源泉を十分に理解し、当社の企業価値･株主共同の利益の継続的な確保･向上に資する者であるべきであり、当社の企業価値･株主共同の利益を毀損するおそれのある大量取得提案を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として適当ではないと考えます。したがって、このような者による大量取得行為に対しては必要かつ相当な手段を採ることにより、当社の企業価値･株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

2．本プランへの継続の目的
本プランは、上記1．に記載した基本方針に沿って、当社の企業価値･株主共同の利益を確保し、向上させる目的をもって継続いたしました。
本プランは、当社株式に対する大量取得提案が行われた際に、当該大量取得行為に応じるべきか否かを株主の皆様が判断し、あるいは当社取締役会が株主の皆様に代替案を提案するために必要な時間及び情報を確保すると共に、株主の皆様のために大量買付者と協議･交渉等を行うことなどを可能とすることにより、当社の企業価値･株主共同の利益に反する大量取得行為を抑止することを目的としております。
当社取締役会は、引き続き、基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための枠組みが必要であると判断し、本株主総会で株主の皆様にご承認いただき、本プランを継続いたしました。

3．本プランの内容
(a) 対象となる買付等
本プランは、(1)当社が発行者である株券等について、保有者の株券等保有割合が20%以上となる買付その他の取得又は(2)当社が発行者である株券等について、公開買付けを行う者の株券等所有割合及びその特別関係者の株券等所有割合の合計が20%以上となる公開買付けに該当する買付もしくはこれに類似する行為又はその提案（以下「買付等」と総称します。）がなされる場合（あらかじめ当社取締役会が同意したものを除きます。）を適用対象とします。買付等を行おうとする者（以下、「買付者等」といいます。）は、本プランに定める手続に従うものとし、本プランに従い当社取締役会が本新株予約権の無償割当ての不実施に関する決議を行うまでの間に、買付等を行ってはならないものとします。
(b) 意向表明書の提出
買付者等は、買付等に先立ち、別途当社の定める書式により、本プランの手続を遵守する旨の誓約文書等を含む書面（買付者等の代表者による署名又は記名押印のなされたもの）及び当該署名又は押印を行った代表者の資格証明書（以下「意向表明書」と総称します。）を当社に対して提出していただきます。
(c) 買付者等に対する情報提供の要求
当社は、意向表明書を受領した日の翌日から起算して10営業日以内に、当社取締役会が別途認めた場合を除き、当該買付等の実行に先立ち、買付者等が当社に対して提供すべき買付等の内容の検討に必要な情報（以下「本必要情報」といいます。）のリストを記載した書面を当該買付者等に交付し、買付者等は、当該リストの記載に従い、本必要情報を記載した書面（以下「買付説明書」と総称します。）を当社の定める書式により提出していただきます。当社取締役会は、買付説明書を受領した場合、速やかにこれを独立委員会に提供するものとします。独立委員会は、これを受けて当該買付説明書の記載内容が本必要情報として不十分であると判断した場合には、買付者等に対し、適宜回答期限（原則として最初に本必要情報を受領した日から起算して60日を上限とします。）を定めた上、自ら又は当社取締役会等を通じて本必要情報を追加的に書面で提供するよう求めることがあります。
なお、独立委員会は、本プランに従った本新株予約権の無償割当ての実施、不実施または取得などの判断について、取締役会の恣意的判断を排して、客観的な判断をするために設置され、独立性の高い社外取締役･社外監査役から構成されます。
(d) 当社取締役会による評価･検討と独立委員会への意見等の提供
当社取締役会は、買付者等から買付説明書及び独立委員会から追加的に提出を求められた本必要情報（もしあれば）の提出が完了した後、最長60日間（独立委員会の意見等の提供要請の期限がそれ以前の場合はその期限まで）を当社取締役会の買付提案等の評価、検討、交渉、意見形成、代替案作成のための期間として設定します。当該期間中、当社取締役会は、買付者等から提供された本必要情報等を十分に評価･検討し、当社取締役会としての意見を慎重にまとめ、必要に応じその概要を公表するとともに、その根拠資料、代替案（もしあれば）その他独立委員会が適宜必要と認める情報等とともに独立委員会へ提供します。
(e) 独立委員会による検討作業･勧告等の手続

買付者等及び当社取締役会から情報等（追加的に提供を要求したものも含みます。）の提供が十分になされたと独立委員会が認めた場合、独立委員会は、原則として最長60日間の検討期間（以下、「独立委員会検討期間」といいます。）を設定し、その旨買付者等及び当社取締役会に通知します。独立委員会は、独立委員会検討期間において買付者等の買付等の内容の検討、買付者等と当社取締役会の経営計画・事業計画等に関する情報収集・比較検討、及び当社取締役会の提示する代替案について検討等を行います。また、独立委員会は、当社の企業価値・株主共同の利益の確保・向上という観点から当該買付等の内容を改善させるために必要であれば、直接又は当社取締役会を通して間接に、当該買付者等と協議・交渉等を行い、その検討結果により本新株予約権無償割当てを実施することの是非について当社取締役会に対し以下の勧告を行います。

(1)独立委員会が本プランの発動を勧告する場合

独立委員会は、買付者等の買付等が本プランに定める発動事由のいずれかに該当すると判断した場合には、当社取締役会に対して、本新株予約権の無償割当てを実施することを勧告します。なお、独立委員会は、ある買付等について発動事由の該当可能性が問題となっている場合には、本新株予約権の無償割当ての実施に際してあらかじめ株主総会の承認を得るべき旨の留保を付すことができるものとします。

(2)本新株予約権の無償割当ての不実施を勧告する場合

独立委員会は、買付者等の買付等が発動要件に該当しないと判断した場合には、独立委員会検討期間の終了の有無を問わず、当社取締役会に対して、本新株予約権の無償割当てを実施すべきでない旨の勧告を行います。

なお、独立委員会が、当初の独立委員会検討期間の終了時までに、本新株予約権の無償割当ての実施又は不実施の勧告を行うに至らない場合には、独立委員会は合理的な範囲内（但し、原則として30日間を上限とします。）で、独立委員会検討期間を延長する旨の決議を行います。

(f) 取締役会の決議、株主総会の開催

当社取締役会は、当社取締役会としての意見等の独立委員会への提供後も、適宜検討を継続するものとし、独立委員会から上記勧告を受けた場合には、当該勧告を最大限尊重して本新株予約権の無償割当ての実施又は不実施等に関する会社法上の機関としての決議を慎重かつ可及的速やかに行うものとします。但し、株主意思確認総会を開催する場合には、当社取締役会は当該総会決議に従い、本新株予約権の無償割当ての実施又は不実施に関する会社法上の機関としての決議を行うものとします。

(g) 本新株予約権の無償割当てによる本プランの発動

当社取締役会または株主総会により、本新株予約権の無償割当ての実施が決議された場合、本プランに従って当社を除く買付者等を含めた全ての株主の皆様に本新株予約権が無償で割当てられることになりますが、当該新株予約権には、買付者等による権利行使は原則認められないとの行使条件及び当社が買付者等以外の株主の皆様から当社株式と引換えに本新株予約権を取得できる旨の取得条項が付されることになります。したがって、買付者等以外の株主の皆様が本新株予約権を行使するか、または当社が買付者等以外の株主の皆様に割当てられた本新株予約権を取得することにより、本新株予約権1個につき当社株式1株が買付者等以外の株主の皆様に交付される結果、買付者等の有する当社の議決権割合は最大50%まで希釈化される可能性があります。

(h) 本プランの有効期間、廃止

本プランの有効期間は、本株主総会終結後3年以内に終結する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとします。

但し、有効期間の満了前であっても、当社株主総会において、もしくは当社株主総会で選任された取締役（当社取締役の任期は1年となっており、毎年の取締役選任を通じ、株主の皆様のご意向を反映させることが可能です。）による取締役会において本プランを廃止する旨の決議が行われた場合には、本プランは当該決議に従い廃止されるものとします。

なお、本プランの詳細につきましては、インターネット上の当社ウェブサイトのIR情報に掲載しております、2023年2月13日付の当社プレスリリース「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）継続について」をご覧ください。

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．適時開示の基本姿勢

当社は、適時適切な会社情報の開示が健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを十分認識し、金融商品取引法等の関係法令および上場証券取引所の定める諸規則に則り、一貫した信頼のおける会社情報について、投資者をはじめとする資本市場参加者にタイムリーに開示するとともに、全ての市場参加者が等しく当社の開示情報を入手できるよう公平な情報開示に努めることを基本的な考え方としています。

当社は、以下の会社情報のうち、未公表のものを公表すべき「重要情報」と位置付けています。

(1)法令ならびに証券取引所の定める適時開示規則等により開示が必要とされる情報

(2)上記に該当しないものの、投資家の投資判断に大きな影響を与えると思われることから上場証券取引所に対して自主的に公表する会社情報

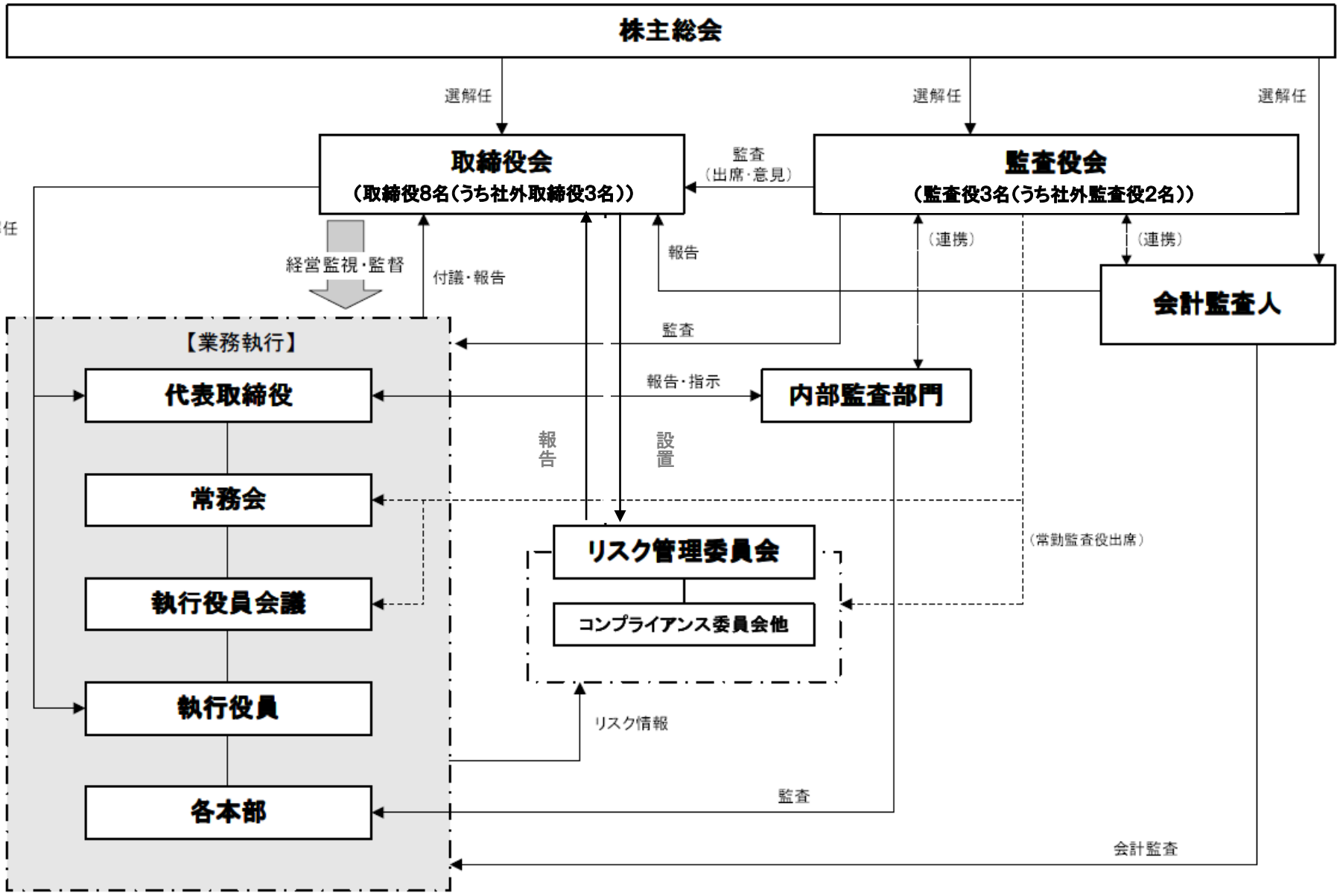
当社は、上記に該当する重要情報について、東京証券取引所の定める適時開示規則に従い、同取引所が運営する適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録、開示し、その後速やかに開示資料を報道機関等に対し投函するとともに、当社ホームページにおいて掲載します。また、必要に応じて記者発表等を行うこととします。

2．適時開示に係る社内体制

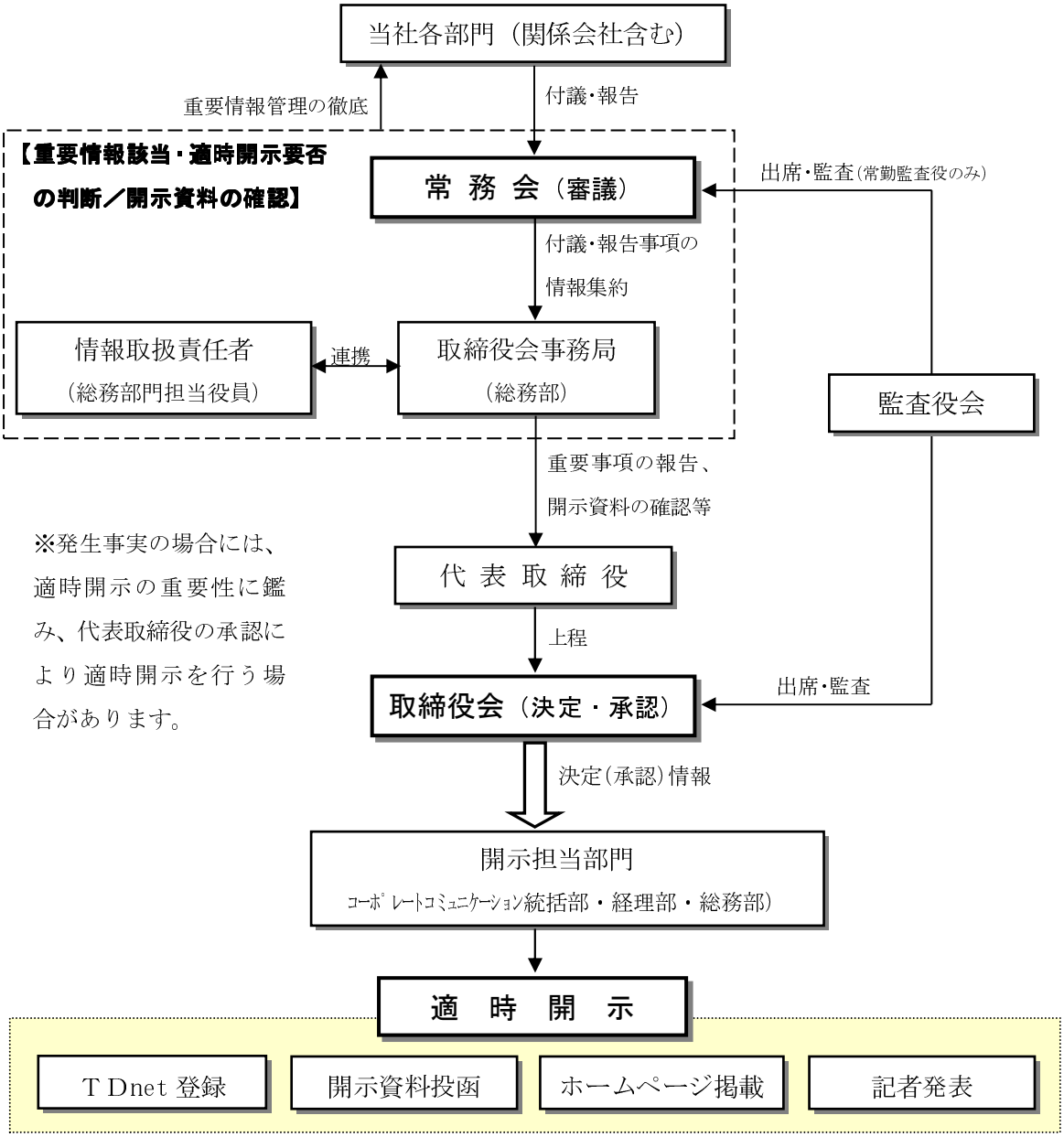
上記1．の基本姿勢に基づき、当社では、取締役会規程および職務権限分掌規程において、重要な会社情報（決算情報・決定事実・発生事実）を取締役会の付議・報告事項として定めており、各部門からの取締役会への付議・報告案件は、常務会の審議を経て、取締役会事務局である総務部長に集約されます。総務部長は、各案件について情報取扱責任者である総務部門担当役員のほか、広報IR部、経理部などの関連部門と十分に協議、検討を行い、重要情報に該当するか否かを判断します。また、判断にあたり疑義が生じた場合には、上場証券取引所などの関係機関に照会することとします。重要情報に該当し、適時開示が必要と判断された案件については、所管部門が開示資料を作成し、取締役会において当該案件が決定（承認）された後、速やかに所定の適時開示手続きを行います。なお、取締役会には監査役が出席しており、適時開示の過程を監査しています。

総務部長は、重要情報の外部公表前に当該重要情報が社内外に漏洩することの無いよう関係部門に情報管理の徹底を指示するとともに、自己株式の取得や役職員の自社株売買に関する管理を行います。なお、当社では、役員および一部の職員の自社株売買については『インサイダー取引防止規程』により、事前に総務部長の許可を必要とすることを定めています。

株式会社イトーキ　コーポレート・ガバナンス体制



＜当社の重要情報（決算情報・決定事実・発生事実）の適時開示に係る社内体制＞



以　上