

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

当社は、株主をはじめ全てのステークホルダーにとっての企業価値を最大化するとともに、企業活動の健全性及び透明性を確保することを目標にしており、その実現のためのコーポレート・ガバナンスの確立が経営上の最重要課題と考えております。

【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

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則1 - 2 議決権の電子行使のための環境整備】

当社は、機関投資家や海外投資家の持株比率等を踏まえ、議決権の電子行使のための環境整備を行っておりません。今後の実施につきましては、機関投資家や海外投資家の持株比率が一定割合となった場合に議決権電子行使プラットフォームの利用を検討してまいります。

また、当社は海外投資家の持株比率や英訳のためのリソース等を考慮し、招集通知の英訳を行っておりません。今後の実施につきましては、海外投資家の持株比率が一定割合となった場合に招集通知の英訳を検討してまいります。

【原則2 - 2 会社の行動準則の策定・実践】

【補充原則2 - 2 取締役会による行動準則のレビュー】

当社は、経営理念、経営方針、経営戦略の浸透に注力しているため、いわゆる行動準則を策定しておりません。今後の実施につきましては、必要に応じて行動準則の策定を検討してまいります。

【補充原則2 - 5 経営陣から独立した内部通報窓口の設置】

当社の内部通報窓口は、経理総務部となっており、経営陣から独立しておりません。今後の実施につきましては、必要に応じて経営陣から独立した内部通報窓口の設置を検討してまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

【補充原則4 - 1 中期経営計画の実現に向けた最善の努力】

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

【補充原則5 - 2 事業ポートフォリオに関する基本的な方針を踏まえた経営戦略等の策定・公表】

当社は情報開示の充実等を図るため、経営理念、経営方針、経営戦略、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、経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続、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の開示、及び、個々の選解任・指名についての説明を行っておりますが、当社は受注生産を行っており、中期的な受注見通しの予測には不確実性を伴うことから、中期経営計画の開示は控えております。一方で、資本市場からの要請が高まっていることは認識しておりますので、今後の実施につきましては、資本市場からの要請等を踏まえながら中期経営計画の開示を検討してまいります。

【補充原則3 - 1 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、海外投資家の持株比率や英訳のためのリソース等を考慮し、招集通知を含めた開示書類について、英語での情報開示を行っておりません。今後の実施につきましては、海外投資家の持株比率が一定割合となった場合に開示書類の英訳を検討してまいります。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社の独立社外取締役は1名となっており、2名以上の選任は行っておりません。これは当社の事業がニッチ市場を対象としていることから、経営への的確な意見をいただくためには業界に関する深い知見が必要であり、形式的な独立社外取締役の選任は適切でないと考えているためです。

【原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

【補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】

当社は任意の指名・報酬委員会を設置しておりません。これは任意の指名・報酬委員会を有効に活用するためには、独立社外取締役を主要な構成員とし、各委員会の独立性を確保すること、各委員会を構成する独立社外取締役が、取締役の指名や報酬決定に関する助言を行うための能力・経験を有していることが重要であります。当社の独立社外取締役は1名となっておりますので、独立性及び能力・経験の確保が困難であると考えているためです。

【補充原則4 - 11 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社は、取締役会の全体としてのバランス等に関する考え方に基づいて、取締役の有するスキル等の組み合わせ、取締役の選任に関する方針・手続を開示しておりますが、当社の独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者が含まれておりません。他社での経営経験を有する独立社外取締役の選任については、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果を今後の取締役会の運営に活かすことは重要であると認識しておりますが、取締役会による取締役会の実効性に関する分析・評価を行っておりません。今後の実施につきましては、評価方法等を検討した上で、必要に応じて自己評価と実効性の分析・評価を行い、その結果の開示を検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 3 資本政策の基本的な方針】

当社の資本政策は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、必要と考えられる資本を調達・維持することを基本的な方針としております。

なお、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合は、取締役会においてその必要性や合理性を十分に検討し、株主の皆様に対して十分にご説明いたします。

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、いわゆる政策保有株式を保有しておりません。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、当社が関連当事者との取引を行う場合は、事前に取引条件等の審査を含めた取締役会での承認を行い、取引実行後は取締役が取締役会で顧末の報告を行うことを「取締役会規則」において明確に定めております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、人材の多様性を確保することでサステナビリティに関する取組みを強化していく方針です。

当社の管理職(課長相当職以上)への登用は、当社の幹部候補者としての資質・能力・経験等を将来的に有する可能性を重視して行っております。このため、女性・外国人・中途採用者といった属性に関係なく、将来の幹部候補者としての可能性が高いと考えられる人材を管理職へ登用しております。

なお、当社では、将来の幹部候補者としての可能性を重視し、全ての社員に平等な管理職への登用の機会を設けておりますが、属性毎の多様性の指標及び目標につきましては、男女別管理職比率10%以上としております(2025年3月31日現在の管理職比率は、男性14.5%、女性0.0%)。このような多様性の確保についての考え方にに基づき、当社の事業はニッチ市場を対象としているため、各部門の管理職を含めた構成員には、特定分野における専門性を高めることを求めています。一般的に専門性は時の経過に応じて高まっていくため、当社は長期間の勤務を期待して人材を採用しております。

一方、長期勤務で専門性を高めることは、価値観や考え方の硬直化をもたらす、当社の企業理念である「進化と向上」を阻害しかねません。このため当社の人材育成は、特定分野における専門性を高めると同時に、イノベーションの源泉となる価値観や考え方の多様性も同時に高めることを基本的な方針としております。

また、多様性を確保するための社内環境とは、合理的な範囲で働き方の多様性を尊重することであると当社は考えております。各部門の構成員が業務に集中し、能力を発揮するためには、穏やかな心を保持することが重要です。このため当社は、働き方に関する各種制度を積極的に導入し、社内環境の向上を図っていく方針です。具体的な実施状況として、休暇を取得しやすい雰囲気醸成、育児休業・介護休業など各種休暇制度の導入、ハラスメント相談窓口の設置などがあります。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金制度を有しておりません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

()経営理念、経営方針、経営戦略、経営計画

当社は、1948年の創業以来、「我等、人間の使命である進化と向上を企業経営を通じて具現し、社会に貢献する」という経営信条、及び「一、誠意を込めつくして対応しよう 一、創意に満ちあふれた商品にしよう 一、熱意を燃し続けて成果をみよう」という経営指針を実現するために、小さくても志を持ち、こだわりを持って、独自のものを創造していくという「ヨコタDNA」に基づく特許製品のポンプ・バルブ等の用水機器及びそれを支える特殊素材の開発、製造、販売を行っております。

また、当社はこの経営の基本方針に基づき、次のとおり長期経営方針及び中期経営戦略を定めております。

長期経営方針

「経営信条」

我等、人間の使命である進化と向上を企業経営を通じて具現し、社会に貢献する

「経営指針」

- 一、誠意を込めつくして対応しよう
- 一、創意に満ちあふれた商品にしよう
- 一、熱意を燃し続けて成果をみよう

「経営方針」

技術立社。体力をつけ、小なりといえども洗練された会社になる。

- (1) 魅力ある商品
差別化された商品の開発
- (2) 健全な収支
差別化商品による高い収益性と資金管理、与信リスク管理による財務的自立
- (3) 成果に報いる仕組み
少数精鋭による、合理的な仕事の体系と公正な評価・報酬制度

中期経営戦略

ヨコタの持続可能性を支える「技術力×組織力」を強化し、既存のニッチ市場における相対的優位性を更に高めつつ、新たなニッチ市場を開拓する

経営計画

当社は受注生産を行っており、中期的な受注見通しの予測には不確実性を伴うことから、中期経営計画の開示は控えております。一方で、資本市場からの要請が高まっていることは認識しておりますので、今後の実施につきましては、資本市場からの要請等を踏まえながら中期経営計画の開示を検討してまいります。

()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

当社は、株主をはじめ全てのステークホルダーにとっての企業価値を最大化するとともに、企業活動の健全性及び透明性を確保することを目標としており、その実現のためのコーポレートガバナンスの確立が経営上の最重要課題と考えております。

当社は、この基本的な考え方に基づいて、当社に必要と考えるコーポレートガバナンス・コードへの対応を行い、時代を超えて永続する企業を目指し続けてまいります。

()経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、取締役の個人別の報酬等の決定方針及び監査役報酬の決定方法を2025年5月8日開催の取締役会にて改訂しており、その内容は次のとおりであります。

<取締役の個人別の報酬等の決定方針>

・基本方針

1. 経営信条と経営指針を実践する優秀な人材を取締役として登用できる報酬とする。

2. 持続的な企業価値の向上を動機づける報酬とする。

3. 利害関係者に対して説明責任を果たせる公正な法主とする。

上記の基本方針に従い、取締役(社外取締役を除く)の報酬は、金銭報酬である固定報酬(基本報酬)と業績連動報酬(役員賞与)、非金銭報酬である株式報酬にて構成する。

なお、社外取締役の報酬については、業務執行から独立した立場であるため、固定報酬(基本報酬)のみとする。

ア 個人別の固定報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針

固定報酬は、世間水準及び従業員給与とのバランスを考慮して、取締役会で決定する。

イ 業績連動報酬に係る業績指標の内容及びその額又はその算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬は、利益水準を基本とした業績指標に基づき、一定の支給率を乗じた額とする。

ウ 株式報酬の内容及びその額若しくは数又はその算定方法の決定に関する方針

株式報酬は、1株1ポイントとし、役位に応じて毎期一定の数を付与、退任時に累積ポイント分の株式の交付を行う。

エ 個人別の報酬等の額に対する種類ごとの割合の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)の種類ごとの報酬割合は、役位に応じて概ね、固定報酬60～75%、業績連動報酬20～30%、株式報酬5～10%とする。

オ 報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針

固定報酬については毎月一定日に、業績連動報酬については翌事業年度の4月に支給し、株式報酬については退任時に支給する。

カ 個人別の報酬等の決定方法

各取締役の固定報酬は、上記「ア 個人別の固定報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針」に従い、取締役会にて決定する。また、各取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬は、上記「イ 業績連動報酬に係る業績指標の内容及びその額又はその算定方法の決定に関する方針」に従い、取締役会にて決定する。

なお、固定報酬と業績連動報酬の総額は、株主総会が決定する報酬総額の限度内とする。

各取締役(社外取締役を除く)の株式報酬については、上記「株式報酬の内容及びその額若しくは数又はその算定方法の決定に関する方針」に従い決定する。

なお、株式報酬の総額は、上記の株主総会が決定する報酬総額の限度額とは別枠で、株主総会が決定する報酬総額の限度内とする。

()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

当社は、経営陣幹部には、特定分野における高い専門性に加えて、部門横断的な観点からリーダーシップを発揮する行動力を有する人物であることを求めている、その選解任は取締役会の決議にて行っております。

取締役候補者の指名は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、取締役会が経営の基本方針のもと、戦略的な視点で取締役候補者を指名し、取締役候補者の選任に関する議案を決定しております。

監査役候補者の指名は、監査に必要な知識・経験と独立性・客観性を有し、能動的・積極的に権限を行使しうる者で、取締役の職務執行の監査などの役割・責務を適切に果たすという観点から、取締役会が監査役候補者を指名し、監査役候補者の選任に関する議案を決定しております。

()個々の選解任・指名についての説明

当社は、経営陣幹部の選解任を決定した場合は、必要に応じて選解任理由の説明を行っております。また、取締役・監査役候補者の指名については、招集通知の議案等で指名理由の説明を行っております。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】

当社は、時代を超えて永続する企業を目指しております。永続企業には、持続可能な社会との共存・共栄が求められるとの考え方に基づいて、サステナビリティ(SDGs、ESG、CSRを含む)に関する取組みを強化してまいります。

また、サステナビリティに関する取組みについては、取締役会がリスクと機会を含む意思決定及び監督の責任を持ち、役員座談会にて議論を行い、各部門の責任者がサステナビリティに関する業務執行を担っております。

人的資本や知的財産への投資等につきましては、当社の事業はニッチ市場を対象としておりますので、各部門の管理職を含めた構成員には、特定分野における専門性を高めることを求めると同時に、専門性を高めるために必要な教育・訓練のための投資を積極的に行っております。また、特許権などの知的財産への投資は惜しみなく行い、当社のニッチ市場における競争優位性を更に高めてまいります。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会において決議・報告すべき事項を、「取締役会規則」において明確に定めております。また、当社の経営陣幹部に委任する意思決定の範囲は、経営の基本方針、長期・中期経営方針、経営戦略、法令・定款により取締役会専決事項として定められた事項、当社の経営に重大な影響を及ぼす事項以外の事項で、「職務権限規程」と「権限内容表」において明確に定めております。

【補充原則4-1 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用】

当社は、次期代表取締役社長の選出を行うため、当社の経営者としてふさわしい候補者を育成するためのプログラムを策定し、後継者を選出できる体制を確保しております。このプログラムは、代表取締役社長に求める必要な能力、資質、経験、知識、スキルを育成するために取締役のトレーニングに含められ、取締役会による監督の対象となっております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立社外取締役の選任にあたっては、当社と人的・経済的関係がなく、専門的知識及び経験に基づき、当社経営陣から独立した立場で客観的中立的に社外役員としての職務を遂行できることを基本的な考えとし個別に判断しております。

【補充原則4-11 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社の取締役会は、経営に関するそれぞれの分野(企業経営・経営戦略、及び、専門分野として財務会計・管理会計、人事・人材育成、生産技術・品質管理、知的財産・研究開発、内部統制・ガバナンス、法務・リスク管理)について、十分な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成することを基本的な考え方としております。

このような考え方に基づいて当社は、企業経営・経営戦略については、代表取締役社長の主導に基づいて全ての取締役が一体となって関与し、各部門を担当する取締役がそれぞれの専門分野の期待役割を発揮できるスキル等を備え、全体として取締役会の多様性が発揮できる組み合わせ

せとしております。

また、取締役候補者の指名は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、取締役会は、経営の基本方針のもと、戦略的な視点で取締役候補者を指名し、取締役候補者の選任に関する議案を決定しております。当該取締役候補者は、株主総会の決議により選任されます。

なお、当社の独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者が含まれておりません。他社での経営経験を有する独立社外取締役の選任については、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

当社の取締役・監査役のうち、他の上場会社の役員を兼任する者はありません。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

本報告書「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【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】【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】」をご参照ください。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社の新任取締役・監査役には、就任後速やかに、その期待される役割と責務を適切に果たすため、必要な知識を習得する機会を設けております。また、就任後においても、座談会や勉強会の実施など、継続的なトレーニングの機会を設けております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主の皆様との長期的な信頼関係の構築が重要と考えており、株主の皆様との建設的な対話（面談）を合理的な範囲で促進するために、以下の方針を定めております。

統括責任者の指定

対話全般に関する統括責任者は代表取締役社長とします。

IR担当者等との連携

対話の申込み窓口は経理総務部とし、対話の申込みがあった場合は、速やかに代表取締役社長、情報取扱責任者、IR担当者、その他関連部門と情報を共有します。

対話手段の充実に関する取り組み

個別面談以外の手段としては、自社ホームページのIR情報の充実に図ります。

取締役会・経営陣に対するフィードバック

フィードバックは、全ての対話について、対話に直接関与した者が取りまとめて代表取締役社長に報告を行い、代表取締役社長が取締役会・経営陣にフィードバックを行います。

対話に際してのインサイダー情報の管理

インサイダー情報の管理については、情報取扱責任者が対話に直接関与することによって適切に管理します。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	検討状況の開示
英文開示の有無 更新	無し

該当項目に関する説明 **更新**

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きましては、まずは当社の資本コストや資本収益性の的確な把握に努めております。その上で、改善に向けた方針や目標等を検討することとしております。

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(%)
一般社団法人ヨコタ	612,800	33.03
光通信株式会社	127,000	6.85
広島信用金庫	120,000	6.47
横田製作所従業員持株会	119,400	6.44
横 田 征 子	108,000	5.82
石 田 勇	54,000	2.91
河 村 淨 見	47,000	2.53
三 浦 治 子	40,000	2.16
田 中 尚 子	40,000	2.16
新 海 秀 治	32,800	1.77

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

大株主の状況には、2025年3月31日現在の情報を記載しております。
なお、一般社団法人ヨコタは、当社議決権の33.03%を所有する当社の筆頭株主であり、同法人は当社の経営方針の決定などについて影響を及ぼし得る状況にあります。
しかしながら、同法人の主な事業内容は当社株式の信託受託、並びに配当金の受領及び分配であり、同法人は安定株主として当社株式を長期保有する方針でありますので、同法人から当社の自由な事業活動を阻害される懸念はなく、当社は独自の経営判断が行える状況にあると考えております。
また、当社と同法人との間には、特筆すべき取引関係はなく、一定の独立性が確保されているものと考えております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

——

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

——

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	7 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	1 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1 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
川 角 栄 二	その他											○

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
川 角 栄 二	○	責任限定契約を締結しております。	川角栄二氏は、弁理士の資格を有しており、専門家としての豊富な知識、経験及び知見に加えて、高い倫理観を保持されています。また、当社との取引はなく、独立した立場から社外役員としての職務を遂行できると判断し、独立役員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

なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	3名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査室は、必要に応じて情報交換を行うなどの連携をとり、監査の有効性や効率性の向上に努めております。
具体的には、毎月末に常勤監査役及び内部監査室は、監査役監査及び内部監査の報告をお互いに行っております。また、必要に応じて監査役監査に内部監査室が同行しております。監査役、会計監査人、内部監査室においては、四半期毎に情報交換を行うとともに、棚卸実査への同行、内部統制に関する情報交換を通じて、三者の連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
藤岡達麻	弁護士													○
中村政英	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
藤岡達麻	○	責任限定契約を締結しております。	藤岡達麻氏は、弁護士の資格を有しており、専門家としての豊富な知識、経験及び知見に加えて、高い倫理観を保持されています。また、当社との取引はなく、独立した立場から社外役員としての職務を遂行できると判断し、独立役員として選任いたしました。
中村政英	○	責任限定契約を締結しております。	中村政英氏は、公認会計士の資格を有しており、専門家としての豊富な知識、経験及び知見に加えて、高い倫理観を保持されています。また、当社との取引はなく、独立した立場から社外役員としての職務を遂行できると判断し、独立役員として選任いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て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

施策として、業績連動型報酬制度を導入しております。業績連動報酬につきましては、当社の業績に応じて、業績連動報酬の総額を内規に従って計算し、基本報酬の額を基準として各役員に配分しております。なお、業績連動報酬の総額は、従業員の決算賞与及び役員の業績連動報酬を支給する前の経常利益の5%と定めております。

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

個別報酬の開示はしておりません。

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

本報告書「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【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3 - 1 情報開示の充実】()経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」をご参照ください。

【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は、取締役会等への出席、定期的な経営者との面談を通じて得た情報を活用し、必要に応じて各部門の業務を視察することで、職務を遂行する体制としております。

また、社外監査役の職務を補助すべき使用人を置いておりませんが、社外監査役は監査業務に必要な事項を経理総務部等に依頼することができるとなっております。

なお、社外監査役から監査業務に必要な依頼を受けた使用人は、その依頼に関して取締役及び取締役会の指揮命令を受けないこととなっております。

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)

当社の取締役会は取締役6名(うち社外取締役1名)で構成されております。監査機能については、監査役3名(うち社外監査役2名)で構成する監査役会のほか、内部監査室、会計監査人による業務・会計監査を行っております。なお、会社と社外役員3名との間に、人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係はありません。

重要な意思決定は、「取締役会規則」及び「職務権限規程」で決裁権限を明確にした上で、毎月開催される定例取締役会(緊急案件については臨時取締役会)にて行っております。

取締役会以外の重要な会議体として、部長会を設置しております。部長会は、定例取締役会の補完的役割を果たし、各部門の予算及び業務の進行状況、業務戦略、事務的事項に関し、連絡・発表・協議・調整等を行っております。部長会の構成員は取締役、常勤監査役、内部監査室及び次長以上の管理職であり、必要に応じて協議関連事項の担当者も参加し、毎月開催しております。

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、企業統治の体制として監査役会制度を採用しております。当社が監査役会制度を採用するのは、当社が小規模であることを鑑みれば、最も効果的な企業統治の仕組みは、伝統的な企業統治の体制である監査役会制度であると考えているからです。

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
その他	株主に向けた情報発信は、主にホームページを活用し、IR情報や製品情報、会社関連ニュースなどを掲載することで行っております。

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
IR資料のホームページ掲載	全ての適時開示情報、株主総会招集ご通知や有価証券報告書などの重要な年次報告資料、その他の重要なIR情報をホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は経理総務部としており、IR担当者は情報取扱責任者としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
その他	当社は、株主をはじめ全てのステークホルダーに対して、適時に適切な情報を提供することが重要であると認識しております。

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

□ 内部統制システムについての基本的な考え方

当社は、以下の「内部統制システムの構築の基本方針」を取締役会で定めました。当社は、この基本方針に基づき必要な体制を整備し、継続的に必要な見直しを行っていくこととしております。

□ 内部統制システムの整備状況

(1) 取締役及び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

当社は、全ての役員及び従業員が遵守すべき事項として「コンプライアンス規程」を制定し、業務遂行に当たり、全ての法律を遵守することはもとより、社会ルールを尊重し、良識ある企業活動を行う。

また、コンプライアンスの主管部門である経理総務部は、コンプライアンス体制の整備及び維持を図り、内部通報制度の窓口として法令違反や不正行為等の早期発見と是正に努めるほか、必要に応じて、規程・行動基準の見直し、研修を行う。

さらに、社長の直属組織であり業務執行部門から独立した内部監査室を設置し、業務執行状況の内部監査を行い、内部統制の整備状況の評価及び改善提案を行う。

(2) 取締役の職務の執行に関わる情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役会規則等、業務執行のための社内諸規程において、関係法令等に基づく情報管理ルールを設定し、情報管理セキュリティを含めた、情報の適正な保存及び管理を行う体制を確立する。

取締役会、部長会等の重要会議の議事録、ならびに稟議書、報告書その他取締役の職務執行に関わる重要な書類については、文書規程に基づき適切に保存及び管理を行う。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、社内各部門の業務内容を整理し、内在するリスクを把握、分析、評価し、必要なリスク対策を規程化することにより、適切なリスク管理体制を構築し運用する。また、内部監査室が、リスク管理体制の構築・運用状況について、内部監査を実施する。

(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

当社は、社内組織の円滑な活動を確保するため、業務分掌規程、職務権限規程、部長会規程等により、案件の重要度に応じた適切かつ迅速な経営上の意思決定を行う。また、内部監査室が、財産の保全、業務の改善、能率の向上を図り経営の合理化に資することを目的とした業務監査を行う。

(5) 当該株式会社ならびにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、将来、該当する企業集団が設立される場合には、企業集団全体の業務の適正を確保するための体制を構築する。

(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と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査役から要請があれば、監査役と協議の上、必要に応じて監査役の業務を補助すべき従業員を置くこととし、その人事（異動、評価等）については、監査役の意見を聞くものとする。

(7) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制

当社は、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項、法令違反や重大な不正行為等について、すみやかに監査役会に報告する。また、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び従業員に対して報告を求めることができるものとする。

(8) 上記(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扱いを受けないことを確保するための体制

社員等からの監査役への報告については、法令及び当社の内部通報制度に従い報告内容を秘密として保持するとともに、当該報告者に対する不利益な取扱を禁止する。

(9) 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理にかかる方針に関する事項

監査役がその職務の執行について必要な費用の前払いまたは償還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と認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

(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

当社は、監査役が取締役会、部長会等の重要会議に出席すると共に、主要な稟議書、重要な業務に関わる文書を閲覧することにより、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するほか、必要に応じて監査役会と取締役、会計監査人（監査法人）、内部監査室もしくはその他の者との協議の機会を設け、情報交換、意見交換を行い、連携を図る。

監査役会が必要と認めた監査の実施にあたっては、取締役及び従業員はこれに協力する。

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

□ 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、当社全ての役員・従業員がとるべき行動規範として、コンプライアンス規程を制定し、反社会的勢力との関係に関して「私たちは、このような社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対して、関係を遮断し、毅然とした態度を取り、決して経済的な利益を供与しません。」と定め、この周知徹底、実践に全社一体となって取り組んでおり、現在までに反社会的勢力との関係は一切ありません。

□ 反社会的勢力排除に向けた整備状況

新規取引先との取引開始時には、外部調査機関の活用、取引金融機関・取先等からの風評等の信用調査を行ったうえで取引開始を実行するなど、規程を整備し管理体制を確立しています。また、取引開始時に、反社会的勢力の排除条項を織り込んだ取引基本契約を必ず締結するとともに、公益財団法人暴力追放広島県会議に参加し情報収集に努めています。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

□ 適時開示体制の概要

適時開示については、代表取締役が指名した者を情報取扱責任者とし、経理総務部を担当部署とする体制としております。

(a) 業務等に関する重要事実の適時開示体制について

適時開示情報の管理にあたっては、「業務等に関する重要事実」については、適時開示情報となる可能性が生じた時点で、所管部門が直ちに経理総務部に報告することとしております。経理総務部は、この報告を受けた後、適時開示の要否を判定すると共に、適時開示を要する場合には、関連部門と連携の上、開示内容の取りまとめ等を行い、取締役会での意思決定等を経て、経理総務部を担当窓口として情報取扱責任者が当該情報を適時開示することとしております。

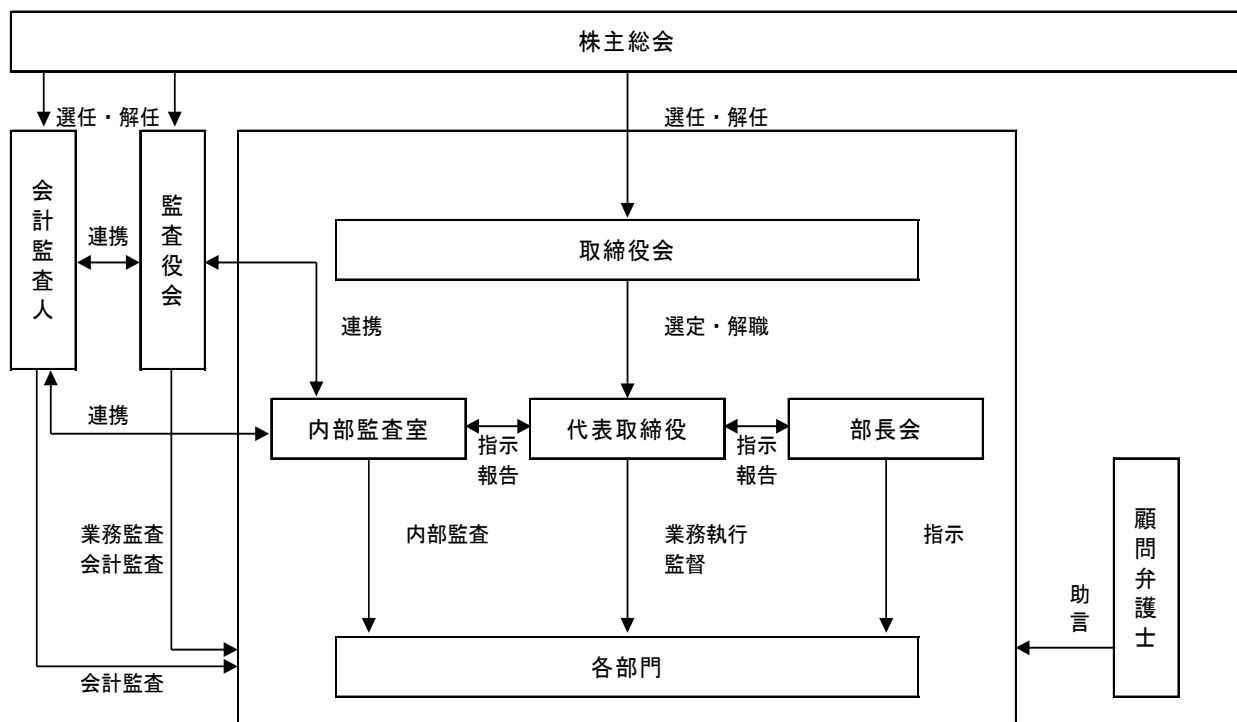
(b) 決算情報の適時開示体制について

決算、配当、業績予想等の決算情報については、経理総務部が中心となって関連情報の収集にあたり、適時開示情報となり得る可能性が生じた時点で、経理総務部が、適時開示の要否の判定や、開示内容の取りまとめ等を行い、取締役会での意思決定等を経て、経理総務部を担当窓口として情報取扱責任者が当該情報を適時開示することとしております。

(c) インサイダー取引防止について

社内規程として「インサイダー取引防止規程」を制定するとともに、社内研修を行い当社役職員のインサイダー取引の未然防止に努めております。また、当社役職員の自社株売買につきましては、「自社特定有価証券等売買申請書」による事前承認及び結果報告の徹底を図る所存です。

□ 模式図（コーポレート・ガバナンス体制）



□ 模式図（適時開示）

