

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、変動する経営環境下において迅速な意思決定により、企業価値を最大限に高めることが経営上の最も重要な課題であるとともに、法令遵守を主とする企業倫理の維持についても重要な課題であると認識しております。その実現のため、株主、社員、取引先、地域社会など各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、取締役会、監査役会、内部監査室などの組織機能を整備・強化し、内部統制システムの整備・コンプライアンス経営の維持により、コーポレートガバナンスを充実させていきたいと考えており、また、投資家の皆様へは、迅速かつ適確な情報開示により経営の透明性向上にも努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

(補充原則1-2-4)

当社は、現時点においては、海外投資家比率が低く過去5年間の平均値を見ても1.6%であり、費用対効果の観点から議決権電子行使プラットフォームの利用や英文の株主総会招集通知作成は行っておりません。今後、海外投資家等の比率などの株主構成を踏まえ、必要に応じ検討してまいります。

(補充原則1-2-5)

当社は、信託銀行等の名義で株式保有する機関投資家等の実質株主を特定することはできないことから、基準日時点で株主名簿上に記載または記録されている者以外の実質株主が株主総会へ出席し、議決権行使及び質問等を行うことは原則認めておりません。

ただし、あらかじめ株主総会への出席の申し出があり、かつ当該者が実質的な株主であることが確認できた場合には、株主総会会場への議決権行使等を認めることを信託銀行と協議しつつ検討しています。

【原則2-3. 会社・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

補充原則2-3-1の内容を実施致します。

(補充原則2-3-1)

当社は事業活動を通じて持続可能な社会に貢献するとともに企業価値向上を目指していくことが重要であると考えております。気候変動が事業の持続的な成長へ影響を及ぼすとの認識から「気候変動」と、また企業の最大の資源は人であるとの認識から「人的資本」の2点をマテリアリティ(重要課題)として取り組みを進めております。

(補充原則2-4-1)

当社は企業の最大の資源は人であるとの認識から「人的資本」をマテリアリティ(重要課題)として取り組み社員が安心、安全に働ける職場環境の実現を目指しております。人材の多様性確保は課題として認識し女性管理職比率、男女間賃金格差等を指標としております。

当社は製造業であり従業員は男性の比率が高いため、女性管理職比率は相対的に低くなり、賃金格差も男女の管理職の人数の差異が影響しますが、職能等級や成果が同じであれば人事制度上性差による差異はありません。女性管理職比率、賃金格差の是正について具体的な数値目標は設定していませんが、女性従業員のキャリア形成支援については働きやすい環境の整備(育児休暇、短時間勤務等)を進め職場への復帰を容易にし、子育てしながらも昇格、昇進を目指すことができるよう努めてまいります。

(補充原則3-1-2)

当社の海外投資家等の比率は現状1.6%であり、また過去5年間の平均値(集計時時点の単純平均)においても1.6%であります。

したがって2024年4月末時点においては費用対効果の観点からIR情報の英語での開示・提供は行っておりませんが、今後、海外投資家等の比率を踏まえ、必要に応じ検討してまいります。

(補充原則3-1-3、4-2-2)

当社は事業活動を通じて持続可能な社会に貢献するとともに企業価値向上を目指していくことが重要であると考えております。気候変動が事業の持続的な成長へ影響を及ぼすとの認識から「気候変動」と、また企業の最大の資源は人であるとの認識から「人的資本」の2点をマテリアリティ(重要課題)として取り組みを進めております。

取組み内容の詳細につきましては、本報告書末尾の【サステナビリティに関する考え方及び取組み】をご参照ください。

(補充原則4-1-2)

当社は事業環境の変化が大きく、また研究開発に長期間を要する事業特性があることなどから中期経営計画を公表しておりませんが、今後は中期の目標設定、その実現に向けてより効果的な対策を講じることを検討してまいります。

(補充原則4-1-3)

当社取締役会は、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、計画的且つ適切に監督できる体制を検討してまいります。当事業年度中にまず最高経営責任者(CEO)に求められる選任基準(人物像、知見)について認識を統一する方針です。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

当社取締役会は、将来のリスクを伴う重要な判断を行う際や、取締役会に上程される議案について、取締役相互に多角的かつ十分な検討を重

ね意思決定を行っております。前事業年度より業績連動報酬制度(役員賞与)を導入いたしました。引き続き経営陣の報酬が成長に向けたインセンティブとして機能するように制度検討を行ってまいります。

(補充原則4-2-1)

取締役報酬につきましては基本報酬に加え業績連動報酬制度(役員賞与)を採用し、経営陣の報酬が成長に向けたインセンティブとして機能するよう制度設計しており、報酬は全額現金報酬であります。報酬が成長に向けたインセンティブとしてより機能するために金銭報酬以外の対応も検討してまいります。

(補充原則4-2-2)

当社は、企業価値向上の観点から、サステナビリティ(持続可能性)を巡る環境課題等の重要性に鑑み、当事業年度中に基本方針の策定、重要課題の特定等を行い推進体制を整備する方針であります。

(補充原則4-3-2、4-3-3)

当社は最高経営責任者(CEO)等の選解任に関する具体的な手続きやその評価基準は定めておりません。後継者計画も含めた最高経営責任者(CEO)等の選解任は、当社において重要な意思決定であると認識しており、まずは最高経営責任者(CEO)に求められる選任基準(人物像、知見)、解任基準について認識を統一する方針です。

(補充原則4-10-1)

当社の取締役会は7名の取締役のうち2名が社外取締役で構成されており簡素な組織で効率的な意思決定ができる体制であります。取締役の指名・報酬などの重要な事項に関しても適宜、高い専門知識と豊富な経験を持つ社外取締役が意見を積極的に述べ適切に関与していることを踏まえ、現時点においては指名委員会・報酬委員会は設置しておりません。

[原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

現時点におきましては、女性もしくは外国人の取締役は選任しておりませんが、取締役はそれぞれ当社における経営課題への対応に必要な資質と多様性を備えており、その役割・責務を実効的に果たしております。また、監査役には財務・会計に関する十分な知見を持つ者を選任しております。取締役会全体としての実効性に関する評価・分析については取締役・監査役全員を対象としてアンケートを実施し、その集計結果に基づいて取締役会で審議し、評価を行い、その結果概要を公開するとともに、課題への対応を図っております。

(補充原則5-1-2)

(1)当社は、IR管掌取締役として常務取締役管理本部長を選任しております。

(2)当社は、管理本部を窓口として株主・投資家からの問い合わせに対応しており、取締役管理本部長の管掌のもとに、定期的にミーティングを実施し有機的な連携を図っております。

(3)当社は、個別面談以外の対話の手段として投資家説明会等は実施しておりませんが、当事業年度より株主との建設的な対話を促進する目的で株主向けの会社見学会を制度化しました。

(4)当社は、株主からの問い合わせや意見・懸念につきまして、IR管掌取締役が取りまとめ、取締役会で報告・共有しております。

(5)当社は、株主との対話にあたっては、未公表の重要事実の取扱いについて、インサイダー取引防止を目的とした社内規程である「インサイダー取引防止規程」に基づき、適切な情報管理に努めております。

[原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は中期経営計画を公表しておりませんが、為替変動等、営業外のリスクも考慮した経営管理を行うことを目的に売上高経常利益率を経営指標とすることを有価証券報告書で開示しております。また、現在資本コストや株価を意識した経営の実現に向けての現状評価・取組みの実行を検討しており、当事業年度中には方針を取りまとめる予定です。

【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1-4. いわゆる政策保有株式]

当社は、他社株式について取得、譲渡、保有ならびに議決権の行使を行うに際し、以下の方針に沿った運用を行います。

- 単なる安定株主としての政策保有は行いません。
- ビジネス上のメリット(安定的かつ継続的な商製品供給や調達、開発や営業活動等を共同で行う、安定的な資金調達維持)があると判断できる場合に限り、取得ならびに継続保有を行うこととします。
- 議決権の行使については政策保有先の中長期的な企業価値向上の観点で判断します。
- 当社が保有する他社株式の状況については年1回以上取締役会で報告し、それらの取得拡大、譲渡、継続保有、議決権の行使に関して取締役会にて議論ならびに判断を行います。

[原則1-7. 関連当事者間の取引]

当社は、取締役会規程に基づき該当する役員の利害に直接関係する内容の決議に関しては、当該役員を定足数から除外した上で、取締役会において決議しております。また、全ての役員に対して、関連当事者間取引の有無について確認をするアンケート調査を毎期実施しており、関連当事者間の取引について監視する体制を構築しております。

[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、キャッシュバランス型の確定給付型企業年金制度を採用しており、企業年金の積立金の管理および運用に関して、社外の資産管理運用期間等と契約を締結しております。当社は資産の運用基本方針及び運用指針等を策定し、その方針に従って資産の運用を委託するとともに、運用資産を定期的に時価により評価しております。今後、当社の企業年金の運用受託機関に対するモニタリング機能を発揮するため、専門性を持った人材の育成及び人材の計画的な配置に努めてまいります。

[原則3-1. 情報開示の充実]

()経営理念、ビジョンを当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.ishiihyoki.co.jp/company/policy.html>

()コーポレートガバナンスの基本方針をコーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。

()当社の取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限は取締役会が有しており、常勤取締役については基本報酬及び役員賞与で、社外取締役については基本報酬のみで構成されております。

(基本報酬)

当社の取締役の基本報酬は、業績や経営内容、経済情勢、各取締役の職責等を総合的に勘案して決定しており、各取締役の報酬は金銭による月額固定報酬であります。

(役員賞与)

当社の役員賞与は業績連動報酬とし、金銭により支給いたします。役員賞与に係る指標は親会社株主に帰属する当期純利益であります。役員賞与の総額算定にあたっては、上記指標を踏まえて、会社の財務状況、世間水準等を総合的に勘案し、各取締役への配分につきましては各取締役の職責等を総合的に勘案して決定しております。

なお、決算確定前に下記のいずれかに該当した場合、役員賞与は支給しないものとしております。

イ)親会社株主に帰属する当期純利益が赤字の場合

ロ)期初に開示している連結業績見通しに対して下記数値基準を超えて下回った場合

親会社株主に帰属する当期純利益 50%

()経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっては、当社の経営陣幹部または取締役・監査役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者とし、取締役会において決定を行っております。

()取締役及び監査役の選任の理由につきましては、株主総会の招集通知(当社ウェブサイト参照場所、<https://www.ishiihyoki.co.jp/IR/notification.html>)に記載しております。

()取締役会は経営陣幹部を解任するための手続きを確立しておりません。今後は、解任基準を明確にし、客観性、適時性、透明性をより高められる手続きの確立を目指し検討してまいります。

(補充原則4-1-1)

当社取締役会は、会社法で規定された範囲の重要な業務執行の決定に加え、定款で定められた事項、内部統制システムに関する事項及びその他重要事項の決定を取締役会規程に定め審議しております。業務執行に関しては、職務決裁権限規程に定めた範囲内で経営陣に委任しております。

[原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社の独立社外取締役候補者の選任にあたっては、会社法や東京証券取引所の定める基準に準拠しております。また、独立社外取締役は、経験と見識から客観的立場で率直な意見陳述ができる人物を選定しており、取締役会において独立性をもって判断し忌憚のない意見を述べる事ができるよう配慮しております。

(補充原則4-11-1)

現在、当社の取締役会の構成人員は7名であり、営業、技術、製造、法務、会計・税務、財務、行政等、各方面の知識や経験、能力に優れたメンバーでバランスよく構成されており、当社の事業内容等を勘案し、現在の人員や構成が適正と判断しております。今後も各取締役の知識・経験・能力等を一元化したスキルマトリックスを整備し、適宜取締役会全体が備えるべきスキルと適切な取締役会の構成を模索してまいります。スキルマトリックス作成作業については予定より遅れておりますが当事業年度には整備する方針です。

(補充原則4-11-2)

取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、その合理性を取締役会で検証し、兼任が生じた場合は株主総会招集通知及び有価証券報告書に毎年開示してまいります。

(補充原則4-11-3)

当社は取締役会全体の実効性評価について取締役・監査役全員を対象としてアンケートを実施し、その集計結果に基づいて取締役会で審議し、評価を行い、その結果概要を公開するとともに、課題への対応を図っております。

(補充原則4-14-2)

当社のトレーニング方針は、取締役及び監査役は自らの判断において知識及びスキルの更新を行うべきであると考えており、取締役及び監査役に対してその役割・責務に必要な知識を習得する機会を提供し、会社の費用負担において、必要な知識の習得や更新を行うこととしております。

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、IR担当取締役として常務取締役管理本部長を選任し、適切な情報開示を行うとともに、株主からの問い合わせの対応を行っております。株主との対話内容については取締役会等で情報共有を行っております。一方で、当社は現在、投資家説明会を開催しておりませんが、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討してまいります。また、株主との建設的な対話を促進するため当事業年度より会社見学会を制度化しております。今後もHPのIRサイトの拡充など会社情報の発信体制の整備に努めてまいります。

[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は、当社ウェブサイトに開示しておりますのでご参照ください。

<https://www.ishiihyoki.co.jp/img/box/1718083097.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(%)
石井 峯夫	1,966,046	24.11
石井 敏博	615,000	7.54
イシイヒョーキ従業員持株会	579,666	7.11
石井 幸蔵	167,060	2.05
石井 博幸	161,380	1.98
株式会社三菱UFJ銀行	144,000	1.77

石井 朋子	138,240	1.70
大和証券株式会社	133,500	1.64
大善 彰総	118,000	1.45
株式会社広島銀行	110,000	1.35

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 スタンダード
決算期	1月
業種	機械
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

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	15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	7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	
石井 裕工	他の会社の出身者												
本田 祐二	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i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 裕工			長年に渡る広島県庁での地方行政等における豊富な経験と高い知識を有し、その専門的な知識を活かし職務を適切に遂行いただけると判断し選任しており、また上記a～kのいずれにも該当しておらず一般株主と利益相反が生じる恐れがないと考えられるため独立役員として指定しております。
本田 祐二			弁護士としての豊富な経験・見識を活かし、法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点で独立性をもって経営監視を遂行いただけると判断し選任しており、また上記a～kのいずれにも該当しておらず一般株主と利益相反が生じる恐れがないと考えられるため独立役員として指定しております。

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
定款上の監査役の数	5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

監査役は、会計に関する事項につきましては、会計監査人より監査の方法および結果に関する報告を受けた上で、その適法性・相当性を確認しております。

内部監査室は1名の専任担当者を配置し、各監査役とも連携を図りながら業務監査を計画的に行い、その監査結果を経営者に報告し、被監査部門に対しては、改善事項の指摘を行い定期的に改善の実施状況を確認することで、実効性の高い監査を実施しております。

また、内部監査室は、内部監査結果について会計監査人および監査役に報告する等、相互に連携することにより、会計監査人および監査役が当社の内部統制に関する理解を深め、より効率的、効果的な監査が行われるよう努めております。

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
森末 辰彦	税理士													
松岡 清史	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
森末 辰彦			(選任理由) 経験、知識とも豊富で社会的な地位からも適任であることから選任されました。この重要な職責を全うでき、公正、適切な監査、監督を行える人物であると考えております。 (独立役員としての指定理由) 当社および経営陣との間に特別な利害関係は無く、社外監査役として適切に経営の適法性および妥当性等の監視をしていることから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し指定しております。

松岡 清史		<p>(選任理由) 経験、知識とも豊富で社会的な地位からも適任であることから選任されました。この重要な職責を全うでき、公正、適切な監査、監督を行える人物であると考えております。</p> <p>(独立役員としての指定理由) 当社および経営陣との間に特別な利害関係は無く、社外監査役として適切に経営の適法性および妥当性等の監視をしていることから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し指定しております。</p>
-------	--	--

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社では、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

基本報酬に加え業績連動報酬制度(役員賞与)を採用し、経営陣の報酬が成長に向けたインセンティブとして機能するよう制度設計しております。

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

役員報酬等の内容
 取締役および監査役に支払った報酬の総額
 取締役 74,718千円(社外取締役を除く)
 監査役 6,000千円(社外監査役を除く)
 社外役員 11,040千円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

当社の取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限は取締役会が有しており、常勤取締役については基本報酬及び役員賞与で、社外取締役については基本報酬のみで構成されております。報酬限度につきましては1996年12月27日開催の臨時株主総会において、年額200,000千円以内と決議されております。当該株主総会終了時点の取締役の員数は8名であります。

(基本報酬)

当社の取締役の基本報酬は、業績や経営内容、経済情勢、各取締役の職責等を総合的に勘案して決定しており、各取締役の報酬は金銭による月額固定報酬であります。

(役員賞与)

当社の役員賞与は業績連動報酬とし、金銭により支給いたします。役員賞与に係る指標は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、親会社取締役の責任は当社グループ全体の最終業績にあると考えているためです。役員賞与の総額算定にあたっては、上記指標を踏まえて、会社の財務状況、世間水準等を総合的に勘案して算定いたします。各取締役への配分につきましては各取締役の職責等を総合的に勘案して決定しております。

なお、決算確定前に下記のいずれかに該当した場合、役員賞与は支給しないものとしております。

イ)親会社株主に帰属する当期純利益が赤字の場合

ロ)期初に開示している連結業績見通しに対して下記数値基準を超えて下回った場合

親会社株主に帰属する当期純利益 50%

【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の求めに応じ、担当部門より情報提供を適宜行っております。また、社外監査役にも、取締役会への出席機会を確保し、職務実効状況や重要な意思決定の過程、結果等について把握する機会を確保しており、取締役会の日程を予め通知しております。臨時で取締役会を開催する場合には、原則として1週間前に日程、議題を通知しております。

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)

・業務執行について

当社では、定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速に経営判断が行える体制になっております。また、毎月、当社全部門が参加する経営会議を実施し業務執行状況の報告を行い逐次監督しております。

・監査、監督について

当社の経営監督機能といたしましては、監査役制度を採用しております。常勤監査役1名を含む3名体制であり、そのうち2名が社外監査役であります。監査役は取締役会に可能な限り出席し、適宜意見の表明を行うなど、業務執行の適法性・効率性等を監査しております。また、必要がある場合には、外部専門家(公認会計士、社会保険労務士、弁護士等)にも公正な立場で適宜アドバイスして頂いております。

・指名、報酬決定等について

取締役の候補者指名は取締役会決議としております。

監査役の候補者指名は監査役会の同意のもと、取締役会決議としております。

各取締役の報酬等は取締役会において、各監査役の報酬等は監査役会においてそれぞれ決議しております。

・会計監査人について

会計監査は、有限責任監査法人トーマツの監査を受けております。公認会計士は、2024年1月期については平岡康治氏、中原晃生氏の2名であります。また、補助者は公認会計士6名、その他11名であります。

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

現状の体制を選択している理由としましては、当社の事業規模等を勘案すると、社外監査役が監査役会の半数以上を占め、独立性のある社外取締役と連携することで、外部からの経営に対する監査・監督機能は十分に機能するものと考え、当該体制を採用しているものであります。

取締役会

当社の取締役会は7名(うち社外取締役2名)で構成され、代表取締役社長を議長とし、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により法令で定められた事項や経営に関する重要な事項等の意思決定及び監督を行っております。取締役会への付議内容は、取締役会規程に定められた事項で、迅速かつ確に決議できる体制を整えております。

(取締役会の議長、構成員の氏名等)

代表取締役会長	石井肇夫
議長 代表取締役社長	山本晋宏
常務取締役	松井忠則
取締役	岩永浩司、松井誠治
社外取締役	石井裕工、本田祐二

監査役会

当社は監査役制度を採用しております。監査役は3名(うち社外取締役2名)あり、監査役会は毎月1回の定期開催と必要に応じ臨時開催をしております。各監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議へ出席するほか、取締役からの聴取等を通じ、取締役の業務執行の監査をしております。

会計に関する事項につきましては、会計監査人より監査の方法及び結果に関する報告を受けた上で、その適法性、相当性を確認しております。
(監査役会の議長、構成員の氏名等)

議長 常勤監査役 渡邊伸樹
社外監査役 森末辰彦、松岡清史

内部監査室

当社では、会社の業務及び財産の実態を監査し、経営の合理化、経営効率の向上及び資産の保全を行うために、各ラインとは独立した社長直轄の部局である内部監査室(1名)によって内部監査を実施しております。また、金融商品取引法に基づき財務報告に係る内部統制の整備の適正性を評価しております。

内部監査室は、監査役会及び会計監査人と密接に連携をとり、意見交換を定期的に行い、内部監査の質的向上に努めております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

実施していません。

2. IRに関する活動状況

実施していません。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

実施していません。

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

コーポレート・ガバナンスを充実させる方法として、内部統制システムの構築を重要課題の1つとして認識しております。

具体的には、コンプライアンス体制、情報保存管理体制、リスク管理体制、効率的職務執行体制、グループ会社管理体制、監査役の職務執行を効率的にするための体制の構築について以下の通り整備することに努めております。

(コンプライアンス体制)

(1) 取締役会は、取締役および使用人の業務執行が法令・定款に準拠して適正かつ健全に行われるべく、実効性のある内部統制システムの構築と法令遵守体制の確立に努める。

(2) 取締役会は、「行動倫理規範」を制定し、周知・徹底を図り、業務執行の適正を確保する体制構築に努める。

(情報保存管理体制)

取締役会議事録、その他取締役の職務執行に係る文書については、「文書管理規程」その他関連規則を整備し、これに基づいて保存・管理するとともに、取締役、監査役はこれらの文書を閲覧できる体制を整備する。

(リスク管理体制)

取締役会は、リスク管理について、「リスク管理規程」を制定するとともに、事業活動に伴う重大なリスクの顕在化の防止、リスクが顕在化した場合の損害を最小限にとどめるためのリスク管理体制を整備する。

(効率的職務執行体制)

(1) 取締役会において、経営の基本方針、経営戦略を決定するとともに中期経営計画、年度予算の具体的な経営目標を定め、進捗状況を定期的に確認しその達成を図る。

(2) 取締役会は、各取締役の権限、責任の分配を適正に行い、会社の経営に関する意思決定及び執行を効率的に行う。

(3) 組織構造についても随時見直しを図り、より一層の効率化を推進する。

(グループ会社管理体制)

(1) 取締役会は、「子会社管理規程」の整備を行うとともに、当社グループの相互密接な連携を図り、経営の効率的運営体制を整備する。

(2) 取締役会は、グループ会社の事業に関して、各々担当取締役を任命し、事業運営について監督するとともに定期的に取締役会に報告する。

(3) 担当取締役は、「行動倫理規範」の周知・徹底を図り、業務執行の適正を確保する体制構築に努める。

(監査役が職務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その使用人の取締役からの独立性に関する事項)

現在、監査役の職務を補助すべき使用人は選任していないが、必要に応じ、監査役の業務補助のため監査役スタッフを選任することとし、その人事については取締役と監査役が協議を行う。

(取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制)

取締役及び使用人は、会社に多大な損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、遅滞なく監査役に報告する。

(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)

(1) 取締役は、監査役が取締役会のほか重要な会議または委員会に出席する機会を確保する。

(2) 監査役と内部監査室ならびに会計監査人は、定期的な協議の機会を設けて意見交換を通じ、連携を強化する。

(当社の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きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項)

監査役が、その職務の執行について生ずる費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要なない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。

(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、金融商品取引法その他の関係法令等に基づき有効かつ適切な内部統制の整備及び運用する体制を構築するとともに、その体制について適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正措置を行う。

(反社会的勢力排除に向けた体制)

反社会的勢力との関係を排除するとともに、反社会的勢力からの不当な要求に対しては、警察・弁護士等と密接に連携し毅然とした姿勢で対応する。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

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)

当社は市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断することを目的とし、これらの反社会的勢力に対しては、所轄の警察署や顧問弁護士の指導を仰ぎながら、毅然とした態度で対応してまいります。

(反社会的勢力排除に向けた整備状況)

当社は、「財団法人暴力追放広島県民会議」の賛助会員になっており、警察関連団体や企業防衛対策協議会等の講演に参加し、情報の収集に努めております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

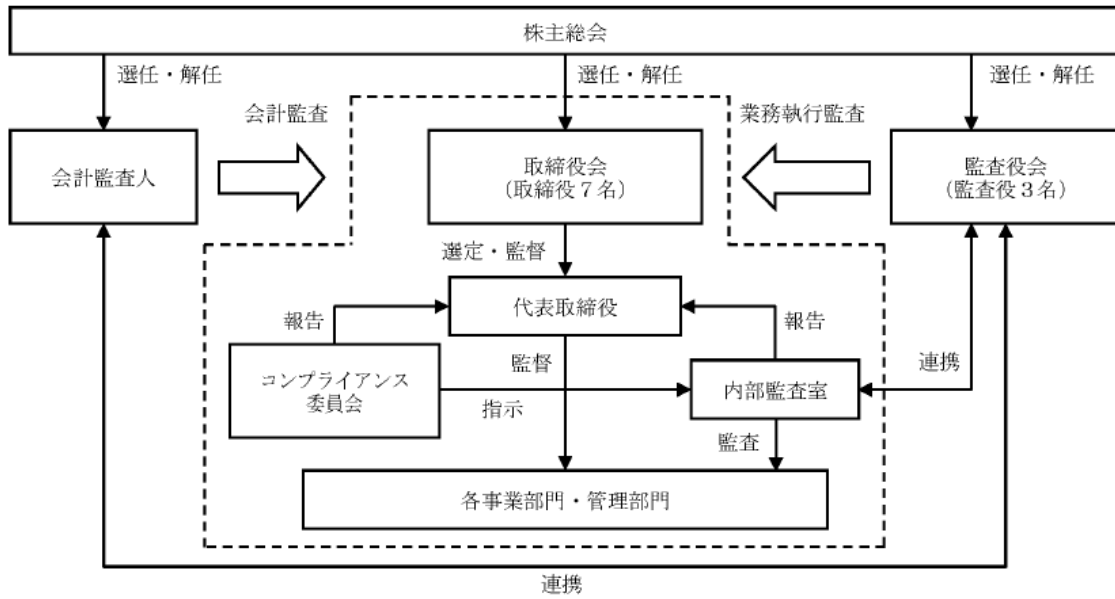
該当項目に関する補足説明

現在の株主構成では、企業買収は想定できないと考えており、導入しておりません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

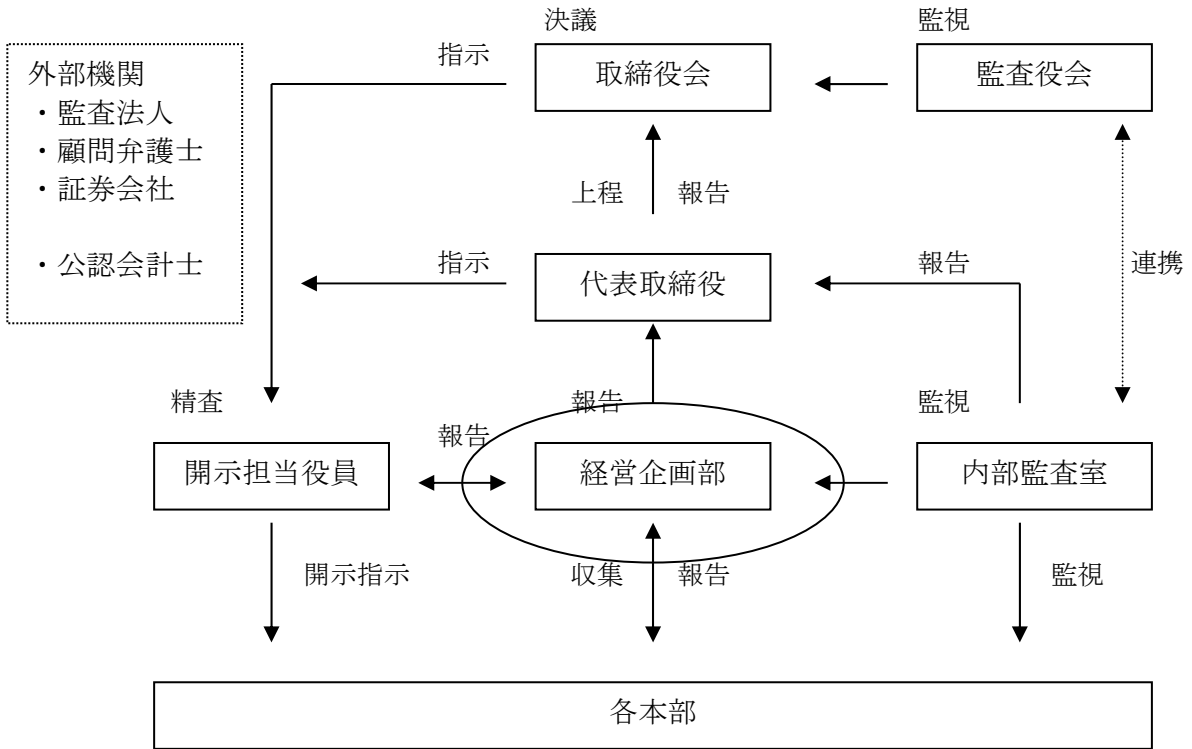
(コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方)

当社は、変動する経営環境下において迅速な意思決定により、企業価値を最大限に高めることが経営上の最も重要な課題であるとともに、法令遵守を主とする企業倫理の維持についても重要な課題であると認識しております。その実現のため、株主、社員、取引先、地域社会など各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、取締役会、監査役会、内部監査室などの組織機能を整備・強化し、内部統制システムの整備・コンプライアンス経営の維持により、コーポレートガバナンスを充実させていきたいと考えており、また、投資家の皆様へは、迅速かつ的確な情報開示により経営の透明性向上にも努めてまいります。



(注) 当社は、行動倫理規範の社内への浸透の徹底及び事業のリスク情報の吸い上げのため、管理本部管掌役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、さらに「コンプライアンス委員会」の下部組織として「安全衛生委員会」「5 S委員会」「改善委員会」を組織横断的に設置しております。また、通常の業務ラインとは別に重要な情報が現場から経営層に迅速に伝わるように「社内相談制度」を整備しております。

適時開示に係る社内体制

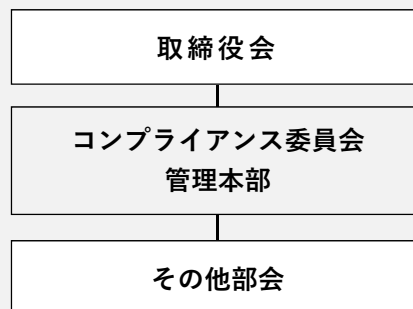


【補充原則 3-1-3、4-2-2】
サステナビリティに関する考え方及び取組み

当社グループは事業活動を通じて持続可能な社会に貢献するとともに企業価値向上を目指していくことが重要であると考えております。気候変動が事業の持続的な成長へ影響を及ぼすとの認識から「気候変動」と、また企業の最大の資源は人であるとの認識から「人的資本」の2点をマテリアリティ（重要課題）として取組みを進めております。

ガバナンス

常務取締役所管の管理本部及びコンプライアンス委員会にて取組状況の審議、協議を行っております。審議、協議された重要課題は取締役会に報告され取締役会が重要課題について監督を行います。



リスク管理

管理本部、コンプライアンス委員会において以下の方針でリスク管理に努めております。

- ① 気候変動

気候変動に伴う自然環境の変化は長期間に渡り当社グループの事業活動に大きな影響を与え、また、気候変動に関する情報開示の高まりに対応できない場合は企業評価の低下につながるリスクがあると考えております。リスク低減のため政策や法規制に留意しながら積極的な省エネルギー対応、情報開示を進めてまいります。
- ② 人的資本

必要な人材の確保、適切な育成ができない場合は事業活動が停滞するリスクがあると考えております。従業員の適切な労働時間管理、健康増進を図ることなどでリスク低減を図ってまいります。

戦略、取組内容

リスク管理	指標及び目標	取組内容
気候変動	省エネルギーの実現によりCO2排出量の削減	再生可能エネルギーの利用推進、LED照明への切り替えなどの省エネルギーの実現
人的資本	社員が安心、安全に働ける職場環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営の推進 ・短時間勤務制度、時間有給制度 ・異動の自己申告制度 ・人材の多様性確保 など