

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

イハラサイエンス株式会社(以下「当社」という)は「最適配管システムで世界のお客様に感動を」を合言葉に、「お客様の望む時に、望むモノを、望む形と望むコストで」お届けすることに全力を注ぎ、「感動創造企業」の実現に向けて全社一丸となって取り組んでおり、その実現のためには継続的な利益およびキャッシュ・フローの創出はもとより、より良い経営判断と意思決定を支えるためのコーポレートガバナンスの充実が重要と考えています。そのため、当社は、経営の根幹として「イハラの理念」「経営の基本方針」「マネジメントポリシー」を定め、その内容について経営層だけではなく、社員一人一人に対する教育の機会を設けて周知徹底を図り、コーポレートガバナンスを有効に機能させています。

【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】

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

コーポレートガバナンス・コードは2021年12月27日に改訂が行われており、本報告書は改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて更新を行っております。

【補充原則1-2】

当社の海外機関投資家や海外株主が議決権を行使しやすい環境の整備や海外投資家に向けた英文による情報提供を進めるため、今後、議決権電子行使プラットフォームの利用および決算短信全文、決議通知、招集通知(狭義の招集通知および参考書類)の英訳について検討していきます。

【補充原則3-1】

現在は英語での決算資料を作成していませんが、海外投資家の比率の高まりもあり、今後、英文による決算説明資料を作成し当社ホームページへ開示するなど、海外投資家への英語での情報提供を検討してまいります。

【補充原則4-1】

当社の製品は短納期品が中心であり、また、主力市場である半導体業界は事業環境の変化が激しい業界であるため、3年から5年の固定的な中期経営計画に固執することはかえって環境変化への対応を遅らせ、機動的な経営判断が実施できないリスクが高いと判断しています。

【補充原則4-11】

当社は、取締役会における実質的な議論を確保するために、取締役会を必要かつ適切な人数で構成し、各事業分野の経営に強みを発揮できる人材や経営管理に適した人材等を選任することにより、取締役会としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保しています。今後、各取締役の知識、経験、能力等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会招集通知の取締役選任議案に係る参考書類等において開示することを検討してまいります。また、当社は、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、独立社外取締役を複数名選任することとしています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

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・コードは2021年8月30日に改訂が行われており、本報告書は改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて更新を行っております。

【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、業務提携、取引の維持・強化などの合理的な理由により政策保有株式を保有しています。政策保有株式の買い増しや処分可否は、当社の成長に必要な他に有効な資金活用はないか等の観点にて適宜取締役会で審議を行います。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に賛成することせず、当社との業務提携や取引関係の維持・強化を通じて、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議決権行使を行います。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引については取締役会での審議・決議を行っており、また、各取締役に対して該当事項がないかを、事業報告作成に先立ち年に一度定期的に確認しています。

【補充原則2-4】

当社は、国籍、性別等に囚われず、その能力と成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としており、人材の多様性の確保に取り組んでいます。現時点で、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用について複数の実績があります。

【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、従業員への福利厚生制度の一環として確定給付年金制度を設けており、積立金の適正かつ安定的な運用を図るための規程を定め、将来にわたって健全な年金制度運営を維持する体制を整えています。

【原則3-1. 情報開示の充実】

()「イハラの理念」を構成する「イハラサイエンスの仕事観」「私たちの信条」「社員の約束」を当社ホームページや決算説明資料等にて開示しています。

()コーポレートガバナンスに対する当社の基本的な考え方と基本方針は、本書に記載のとおりであり、当社ホームページにも開示しています。

()取締役及び監査等委員の報酬等の決定に関する方針を有価証券報告書にて開示しており、本書における【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】、【補充原則4-2】の該当箇所にて記載しています。報酬額は、株主総会決議による報酬限度額内で、会社の業績等を勘案して決定しています。

()取締役、監査等委員、経営幹部の選任については、取締役会において、「イハラの理念」を実現できること、問題解決能力、十分な知識と経

験を総合的に勘案して選任しています。

()取締役候補者や監査等委員候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

(株主総会招集通知: https://www.ihara-sc.co.jp/ir_list)

【補充原則3 - 1】

当社は、「経営の基本方針」に定められている「人本主義」「自然主義」に基づき、多様な人材が達成感や充実感を感じ、最大限の能力を発揮できる職場環境や企業風土を醸成するとともに、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、公正・適切な処遇、気候変動などの地球環境問題等に取り組んでいます。

【補充原則4 - 1】

当社の取締役会は、法令及び定款に定められた事項や、M & A、組織再編、主要な子会社役員を選任、多額の資産の取得・処分等の当社及び当社グループ会社に係る重要事項の審議と方針決定を行っています。特に重要な部署の責任者には取締役会にて選任した執行役員を配置して、業務の執行に当たらせ、その執行状況を監督しています。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の選任にあたり、会社法に定められている社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性判断基準に基づき、独立社外取締役の選定を行っています。

また、取締役会は、独立した公正な立場から取締役会において建設的な議論を行うことができる人物を独立社外取締役の候補者として選定しています。

【補充原則4 - 11】

当社は、取締役会における実質的な議論を確保するために、取締役会を必要かつ適切な人数で構成し、各事業分野の経営に強みを発揮できる人材や経営管理に適した人材等を選任することにより、取締役会としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保しています。今後、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会招集通知の取締役選任議案に係る参考書類等において開示することを検討してまいります。また、当社は、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、独立社外取締役を複数名選任することとしています。

【補充原則4 - 11】

当社においては、社外取締役を含む取締役が他の上場会社役員を兼任している事例はありません。今後、社外取締役を含む取締役が他社で役員等を兼任する場合には、取締役会で承認を行い、その兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書等を通じ毎年開示を行っています。

【補充原則4 - 11】

当社は、取締役会全体の実効性を確保するために、取締役会とは別に取締役によるミーティングを定期的に設け、各取締役の職務執行における課題と解決策を確認するとともに、各取締役からの意見・要望等から取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会の運営に反映しています。

【補充原則4 - 14】

当社では、取締役及び監査等委員が、社内研修に参加するとともに担当業務分野に関するセミナーや学会、業界団体が主催する勉強会に、各自の判断で必要に応じて参加することをトレーニングの方針としています。当社の取締役及び監査等委員は自身の業務執行または経営監督を行うに当たって必要となる知見を備えた上で就任していますが、就任後においても社内研修に参加し、必要に応じて外部セミナーを受講するなど自身の研鑽に努めています。また、取締役及び監査等委員は、取締役会における建設的な議論を通じて自身の役割と責務を再認識する機会を得ています。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、年に1回業績開示に合わせ機関投資家を中心とした説明会等を開催し、説明会には当社代表取締役、IR担当取締役等が出席し説明を行うこととしています。機関投資家に対しては、IR担当取締役が毎四半期の業績開示後に個別のミーティング機会を設けるほか、会社業績の動向に応じて適宜、スモールカンファレンス等を実施することとしています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND(PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO) (常任代理人株式会社三菱東京UFJ銀行)	954,699	8.87
NIPPON ACTIVE VALUE FUND PLC(常任代理人香港上海銀行東京支店)	869,000	8.07
イハラサイエンス取引先持株会	579,400	5.38
公益財団法人イハラサイエンス中野記念財団	523,300	4.86
合同会社トク・コーポレーション	446,000	4.14
株式会社キッツ	359,000	3.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	340,900	3.16
中西商事株式会社	253,000	2.35
HIBIKI PATH AOBA FUND(常任代理人香港上海銀行東京支店)	232,800	2.16
株式会社三井住友銀行	230,000	2.13

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

林 央	他の会社の出身者																			
高山 充	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
角田 逸郎				角田逸郎氏は、前職において経営企画に携わっており、当社の経営を客観的かつ中立的に監督するのに適任と判断したため、社外取締役として選任いたしました。 また、角田逸郎氏と当社との間には、これまで資本的又は取引関係が一切ないため、当社経営陣からの独立した立場で社外役員としての職務を遂行でき、一般株主との利益相反が生じる恐れがないと判断したため、独立役員として指定いたしました。
林 央				林央氏は、科学技術庁研究開発局の調査官として培ってきた豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の経営を客観的かつ中立的に監督するのに適任と判断したため、社外取締役として選任いたしました。 また、林央氏と当社との間には、これまで資本的又は取引関係が一切ないため、当社経営陣からの独立した立場で社外役員としての職務を遂行できると考えています。
高山 充				高山充氏は、同氏が長年にわたる経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらを監査等委員である社外取締役として当社の監査等に反映していただくことを期待したためであります。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員は、内部監査部門との連携により監査を実施することから、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を設けておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の内部監査部門は経営統轄室が業務監査を担当し、当社の諸業務が法令及び社内規定に準拠し、合法かつ適正に行われているかについて随時内部監査を実施しております。また、経営統轄室とそれ以外の部門を明確に分離するとともに、各部門に専任の執行役員を置くことにより、内部監査組織の確立を図っております。監査等委員会は、常勤委員(1名)と非常勤委員(2名)で実施しております。常勤委員は、取締役会及び経営会議に常時出席するなど、業務執行の適法性・妥当性を中心に監査しており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務を十分に監視できる体制となっております。監査等委員及び内部監査部門は、相互の意見交換等を通じて連携を図り、その実効性を高めようとしております。

【任意の委員会】

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
----------------------------	----

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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](#)

役員退職慰労金に代わるものとして株式報酬型ストック・オプション制度を導入しておりましたが、2022年6月24日開催の定時株主総会にて議案が可決されたことにより譲渡制限付株式報酬制度を実施ことになり、株式報酬型ストックオプション制度は廃止することとし、今後、取締役に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権の新たな発行は行わないものと致しました。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

役員退職慰労金に代わるものとして株式報酬型ストック・オプション制度を導入しておりましたが、2022年開催の第75回定時株主総会決議により廃止し、その後、新規の新株予約権の付与は行わず予定はありません。しかしながら本制度に基づく新株予約権の行使期間は割当日の翌日から30年以内とされており、現在も複数名の権利保有者がおります。なお、新株予約権者は、当社の取締役、執行役員の中のいずれの地位も喪失した日の翌日から10日を経過する日までに限り、新株予約権を一括して行使できるものとしています。

目的

経営改革の一環として役員報酬制度の見直しを行い、取締役の企業業績向上へのインセンティブ効果や株主重視の経営意識を高めることを目的に、役員退職慰労金に代わるものとして株式報酬型ストック・オプションを発行していましたが、対象者と株主とのより一層の価値共有を進めることを目的として、従前の株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、譲渡制限付株式報酬制度を導入することを決議致しました。

【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**

取締役(監査等委員である取締役を除く。) 令和4年3月期 169百万円
監査等委員である取締役 令和4年3月期 25百万円(うち社外取締役25百万円)

報酬額の総額が1億円以上であるものが存在しないため、個別報酬の開示はしていません。

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

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は、企業業績、各役員の職責および実績に見合ったものであることを基本方針としています。

取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者は、取締役会により委任された代表取締役社長であり、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、期間業績、担当職務、貢献度等を総合的に勘案して決定しています。

監査等委員である取締役の報酬等は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、常勤、非常勤の別、業務分担の状況を考慮して、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

取締役(監査等委員である取締役を含む)の報酬は基本報酬(固定報酬)、賞与(業績連動報酬)および譲渡制限付株式報酬制度で構成されています。

(1)基本報酬は、2015年6月19日開催の第68回定時株主総会決議により、年額を取締役5億円(使用人兼取締役の使用人分給与は含まない。定款で定める取締役の員数は12名以内。本定時株主総会決議時5名。)、監査等委員である取締役70百万円(定款で定める監査等委員である取締役の員数は5名以内。本定時株主総会決議時3名。)を上限として決定しています。報酬額は役位ごとに基準額を設定し、各役員の職責及び実績を考慮し決定しております。

(2)賞与は、期間業績に応じて取締役会により決定し、株主総会決議を経て支給しています。

(3)譲渡制限付株式報酬制度は、2022年6月24日開催の第75回定時株主総会決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対して譲渡制限付株式付与のために発行又は処分をされる当社の普通株式の総額は、年額50百万円以内、監査等委員である取締役に対して年額5百万円以内(うち社外取締役は年額5百万円以内)その1株あたりの払込金額は、譲渡制限付株式付与に係る各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として本株式を引き受ける対象者に特に有利な金額とならない範囲において取締役会において決定することとしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員を含む)の専従スタッフは配置していませんが、監査等委員である常勤委員が監査情報、監査資料等を随時提供し、事務連絡等は経営統轄室が部分的にサポートしております。

【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
長尾 雅司	取締役 相談役	経営及び事業に関する相談等	常勤、報酬有	2020/3/31	3年

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)

当社はコーポレート・ガバナンス体制として、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を配置しており、以下の機関により業務の執行、監査・監督を実施しております。

(取締役会)

当社の取締役会は8名の取締役で構成されており、定時の取締役会を毎月1回、必要に応じて臨時取締役会を開催し、取締役会規定に基づき、経営方針や重要な経営事項の審議・決定を行っております。特に重要な部署の責任者には取締役会にて選任した執行役員を配置して、業務の執行に当たらせ、その執行状況を監督しています。

(監査等委員会)

当社の監査等委員会は社外取締役3名の監査等委員で構成されており、定例監査等委員会を毎月1回、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。

監査等委員は取締役会に出席する他、常勤監査等委員はその他の重要な会議に出席し、実際の議論等を把握し、また、取締役会からの意見聴取や資料の閲覧、主要な事業所の業務及び財産の状況の往査を通じて、取締役の業務執行の適法性・妥当性を監査しております。

監査等委員会では、こうして得られた情報、報告に基づき、監査等委員全員で協議しております。

(事業本部経営会議)

当社のグループ会社においても当社経営幹部参加の上、会議を月1回開催し、経営状況のモニタリングを行っております。また、各子会社の管理機能を親会社である当社の経営統轄室に集約することにより、牽制機能を強化しております。

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

取締役会における議決権を有する監査等委員である取締役により、取締役会の監督機能を一層強化し、社外取締役の比率を高めるとともに、重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役への委任を通じて取締役会における迅速な意思決定を実現することで、当社のコーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ることを目的とし、当社は監査等委員会設置会社の体制を選択しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より1週間程度前(株主総会開催日より3週間程度前)に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	毎年6月20日前後の比較的集中していない日を選び株主総会を開催しております。また、株主総会の後、株主の皆様と懇談会を開催しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会(5月)	あり
IR資料のホームページ掲載	http://www.ihara-sc.co.jp	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営統轄室	

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
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	増配、自社株買い お客様に対するメールマガジンの定期配信 販売店、サプライヤーに対しての年1回の説明会実施 会長、社長による従業員に対する毎年1回の方針説明会の実施 会長、社長による従業員に対する毎月のメッセージ配信の実施
その他	公益財団法人イハラサイエンス中野記念財団を通じて国内の工学系大学、研究室への研究助成、工学系大学生への奨学生給付、森林の保全活動 大学生、高専生を対象としたインターンシップの受入 高校生を対象とした工場見学の受入

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

(1) 業務の適正を確保するための体制についての決定内容の概要

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その他会社の業務の適正を確保するための体制についての決定内容の概要は以下のとおりであります。

1. 内部統制基本方針

「イハラの理念」を経営の根幹とし、別に定める「私たちの仕事・方針」を行動規範としております。これを「ISの栞」に掲載して当社グループの全社員に配布し、教育の機会を設けて周知徹底を図っております。

2. 取締役及び社員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

当社が社会的責任を果たすためには、コンプライアンスの徹底が不可欠であることを認識し、関係法令の周知徹底を図っております。

3. 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

重要な意思決定及び報告に関しては、文書の作成、保存及び廃棄に関する管理規定を定めております。

4. 損失の危機の管理に関する規定その他の体制

会社の損失のリスクについては、全統轄部門及び子会社を含めたそれぞれの事業部門において共通認識し、評価（発生確率・影響度）を行い、未然防止・発生時対策を明確にしております。また、リスクが現実化し、重大な損害の発生が予想される場合には、担当取締役または執行役員は、速やかに取締役会に報告する体制をとっております。

5. 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

執行役員は、取締役会において決定した経営方針に基づき、自らの責任についてコミットメントしております。取締役は執行役員のコミットメントの進捗状況を指導・監督するとともに、的確な経営方針を提言しております。

6. 当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

子会社は、当社の取締役または執行役員が、子会社における取締役会議決権の過半数を占めることを原則としております。子会社の取締役・社員は上記1. に定める「イハラの理念」「私たちの仕事・方針」をはじめとし、基本的なマネージメントシステムを共有して業務にあたっております。当社は、子会社に対し適切な指導教育を行い、また、グループ内取引の公正性を保持するための規定・契約を明確にしております。

7. 監査等委員会である取締役がその職務を補助すべき社員を置くことを求めた場合における当該社員に関する事項及び当該社員の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項

監査等委員である取締役がその職務を遂行するために、スタッフを必要とする判断した場合には社員を配置いたします。その人選・異動及び処遇に関しては、事前に監査等委員会の同意を得ることとしております。

8. 取締役及び社員が監査等委員である取締役に報告するための体制、その他の監査等委員である取締役への報告に関する体制及び監査等委員である取締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

取締役及び社員は、会社に重大な損失を与える事項が発生し、または発生する恐れがあるとき、取締役・社員による違法または不正な行為を発見したとき、その他監査等委員会が報告を受けるべきものと定めた事項が生じたときは、監査等委員である取締役に報告いたします。事業部門を統轄する取締役または執行役員は、監査等委員会と協議の上、定期的または不定期に、担当する部門のリスク管理体制について報告いたします。

監査等委員である取締役が必要と認めるときは、当社及び子会社のいかなる職場、いかなる会議にも立ち入ることを保証しております。

9. 以上の体制構築及び維持発展については、経営統轄室が管轄し、経営統轄室長を総責任者としております。

(2) 業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

1. 取締役の職務執行

取締役会は、監査等委員である取締役3名（内、社外取締役3名）を含む8名で構成されております。取締役会は当事業年度に14回開催し、各議案についての審議、業務執行の状況等を監督いたしました。

2. コンプライアンス及びリスクの管理

コンプライアンス並びに、災害、及び事故管理等に係るリスクについては、それぞれの担当部署にて、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行っております。また、コンプライアンス違反行為や疑義のある行為等を報告したものが、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に、報告した使用人の異動、人事評価及び懲戒等に関して不利な取り扱いを行わないよう徹底しております。

3. 当社グループにおける業務の適正化

当社子会社に対して、稟議申請等の管理を行うことで、その営業活動及び決裁権限等を把握し、また、一定基準に該当する重要事項については、機関決定前に当社の取締役会等重要な会議での報告を義務とし、その遂行を承認するなど適切な経営がなされることを監督する体制を整備しております。

4. 監査等委員監査

監査等委員会において定めた監査等委員会監査規程及び内部統制監査規程に基づき、監査方針、監査計画、職務の分担に従い、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役及び従業員の職務の執行状況について書類の閲覧、実地調査を実施するとともに定期的に報告を受けました。また、会計監査人からの四半期ごとの結果報告及び意見交換を行うことにより、適正な監査を実施しているかを検証致しました。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方について

当社は、市民生活の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会生活の発展を妨げる反社会的勢力に対しては毅然とした態度で組織的に対応しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた社内体制の整備状況について

当社は、反社会的勢力の経営活動への関与や当該勢力が及ぼす被害を防止する観点から倫理規範において反社会的勢力との関わりについて定め、反社会的勢力の排除に向けて全社的に取り組んでおります。

(1) 対応部署の設置

経営統轄室を対応部署とし、不当要求などの事案ごとに関係部門と協議し、対応いたします。

(2) 外部専門機関との連携

所轄警察署や顧問弁護士等、外部の専門機関と連携しております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理

経営統轄室担当役員が反社会的勢力に関する情報を収集して一元管理し、反社会的勢力に該当するかの確認を行っております。
 (4) 研修・教育活動の実施
 倫理規範・人権、コンプライアンスに関する研修など、反社会的勢力の排除に向けて対応すべく、平素より啓発活動に努めております。

その他

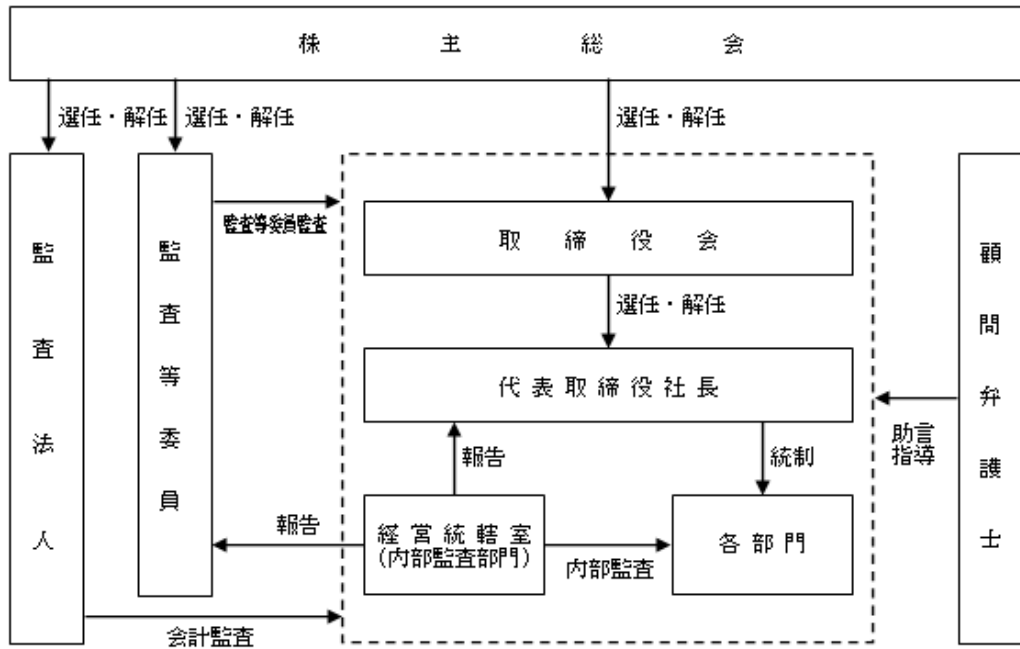
1. 買収防衛策の導入の有無

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

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

