

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、企業理念の実現に向けて、株主の皆様、お客様をはじめとした様々なステークホルダーとの信頼関係を維持発展させることが重要であると考えております。長期・安定的な企業価値の向上を第一に、企業競争力強化の観点から経営判断の迅速化を図るとともに、経営の効率性、公正性、透明性の観点から経営監督機能の充実、内部統制システムの整備によるリスク管理と説明責任の遂行、及びコンプライアンスの徹底を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。

【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

【補充原則2-4 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及び状況

(1) 女性

女性正社員の全体に占める比率は10%強に留まっており、近年は技術者を中心に女性の採用を増やしているため、年齢が若い傾向にあります。その結果、勤続年数も10年未満の社員が大半を占めております。現在、長期的な女性人材の定着化及び育成を進めているところです。女性の管理職比率は1.6%ですが、2028年3月期までには3.0%を目指しております。

既に一般職と総合職の区分は撤廃し、2024年4月からはパート社員から正社員への登用も実施し、2026年4月入社の新卒者採用では全体の30%を女性とする目標を立て、目標どおりに採用することができました。

(2) 中途採用者

その経歴、能力により評価を行い、管理職としても多く登用しております。全体での中途採用者の管理職比率は約30%となっており、今後も中途採用は積極的に進めていきますが、新卒入社からの育成にも力を入れていく方針であり、十分な水準と考えております。

(3) 外国人

当社の建設業という事業特性から国内での事業展開をしていくため、技能実習生としての採用はありますが、中核人材としての採用・登用は、現段階では考えておりません。

2. 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

中核人材の多様性確保は重要な課題と捉えております。育児休業・介護休業制度や勤務間インターバル制度、リモートワークの整備、事務所のバリアフリー化など環境の整備、福利厚生充実、健康経営の取り組みなど多様な人材の確保に向けて働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでおります。

【補充原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

社内事情の情報収集という観点から、現状では常勤の社内監査等委員が入って社外取締役である監査等委員会を毎月開催しておりますが、独立社外取締役のみを構成員とする会合を検討していきます。

【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1-4 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

当社は、重要な取引先との長期的・安定的な相互協力関係を構築・強化し、当社の競争力・収益力の向上を図ることを目的として、政策保有株式を保有しております。なお、政策保有株式については、中長期的な企業価値向上の観点から、その保有効果を厳格に検証し、原則として縮減を進める方針としております。

2. 取締役会での継続保有に関する合理性の検証

政策保有株式の総額は、純資産額の10%以内を目安としており、現在の割合は約9.8%となっております。これらの株式については、取締役会において都度検証を行い、中長期的な経済合理性や企業価値の向上に資するかを評価しております。取得価額とリターンを当社の資本コストと比較し、個別銘柄ごとに継続保有の是非を決定いたします。また、成長投資への資金需要、あるいは発行体からの将来の工事受注についての期待度等、定性的な情報も判断材料としております。検証の結果、保有の意義や合理性が乏しいと判断された銘柄については、取引先との十分な対話を進めた上で、株価や市場動向などを総合的に考慮し、売却・縮減を進めてまいります。

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

大規模買付行為に対する当社の方針として、昨今の資本市場の動向を踏まえ、買付者からの提案が当社の企業価値の向上や株主共同の利益に真に資するものかどうかを十分に検討し、判断できるようにするためのルールや手続きについて、2025年6月開催の定時株主総会で決議しております。買付者が本ルールや手続きに従わずに買付を進めようとする場合、又は当社の企業価値を毀損し、株主共同の利益に反するものとして独立委員会から取締役会に勧告がなされた場合には、買付者を除いた株主に公平に新株予約権を付与する手段を発動できるものとしております。

一連のこれらの事象が発生した場合には、当社は買付者からの提案内容を含め、検討状況について株主に情報を提供し、適切な判断がなされるように努めてまいります。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役やその近親者、及び関連会社等の関連当事者との取引を行う場合には、関連当事者管理規程に規定された金額以上の取引については、事前に取締役会に上程し、独立社外取締役に取引の合理性・妥当性について意見を求めた上で決議することとしております。取引金額が規定の金額未満であっても、関連当事者以外と行っている取引条件と異なる場合には、事前に取締役会で決議します。その他、関連当事者との取引については、各事業年度が終了後速やかに、その事業年度の取引全件について取締役会に報告をします。なお、取締役会での決議に際しては、当該議案の利害関係者は決議から除いた上で取締役会の審議・決議をすることとしております。

また、事業年度毎に各取締役に調査を実施して関連当事者リストを作成し、関連当事者取引を把握しております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての役割】

当社は、企業年金が従業員の安定的な資産形成や将来の給付を担う重要な資産であることを認識し、アセットオーナーとして適切な機能を発揮できるよう取り組んでおります。年金資産の適切な管理を行うため、実務担当者に対して企業年金連合会等が主催する外部の専門的な研修を受講させるなど、運用管理に必要な専門知識の習得や資質の向上を組織的に図っております。実際の資産運用にあたっては、高度な専門性を有する複数の運用受託機関に委託しており、個別の投資先選択や議決権の行使については各運用受託機関へ一任しております。これにより、当社と企業年金との間で生じる利益相反を防止しております。そのうえで、定期的に運用機関から運用実績や議決権行使の状況について報告を受け、中長期的な観点からモニタリングを適切に行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営方針

当社の経営理念や経営戦略等につきましては、当社ホームページにおいて決算補足説明資料、中期経営計画の説明資料、及び有価証券報告書の非財務情報として記載しております。

() 本コードの夫々の原則を踏まえた、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

本報告書の「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」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

取締役の報酬等については、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で決定しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額は、その決定プロセスの公平性と透明性の強化を図るため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会(委員長は独立社外取締役)に諮問し、その答申をもとに取締役会の決議により決定することとしております。指名・報酬委員会での審議に際しては、取締役の評価システムで評価された結果を基に計算された金額を提示しております。また、月額報酬及び賞与はそれぞれ別に評価、審議されることとなっております。

また、中長期的な当社企業価値、業績向上のため、株式報酬制度が2026年3月期より新たに創設されました。これは取締役の役位によるポイント制を敷いており、役員退任後に株式交付されるものであります。

監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員会により決定することとしております。詳細は「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[取締役報酬関係]」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き

当社では、取締役候補者の指名にあたりましては、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会にて決定しております。

取締役と執行役員は、知識・経験が豊富でありそれぞれの部門の業務に精通し、誠実な人格を有し、執行能力に優れた者、さらに法令、企業倫理の遵守に徹する見識を持ち、中立的、客観的な視点から取締役の職務遂行を監査し、当社の健全経営の維持向上に資する者を選任いたします。

また、経営陣幹部の職務執行に不正又は重大な法令又は定款違反等があった場合や会社業績等の評価を踏まえ、求められる役割を發揮できないと判断した場合には、取締役会において該当者の解任を決議いたしております。

なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選解任と候補者の指名については、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定することとしております。

() 取締役会が上記 を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補者の選任理由については、株主総会招集通知において開示しております。

【補充原則3-1 上場企業のサステナビリティについての取組み】

当社は、持続的な企業価値向上のため、人材の確保・育成および技術力・技能力の向上を、サステナビリティを担保する重要な要素と位置づけております。資格取得の支援や、技術・技能の確実な継承をはじめとする社内環境の整備に努めております。気候変動に関しては、地球環境に対する大きなリスクとして捉え、SBTi(中小企業向け)の認証を取得し、2030年にScope1及びScope2でのカーボンニュートラルを目指して具体的な対策を講じております。また、2023年6月のTCFD提言への賛同およびTCFDコンソーシアムへの参画を踏まえ、TCFDの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に基づく具体的な情報開示については、当社の有価証券報告書(「サステナビリティに関する考え方及び取組」)において公表しており、今後もその内容の充実を図ってまいります。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

当社は、定款及び法令に定めるもののほか、取締役会規程を定め取締役会での決議事項を明確にしております。取締役会は、取締役会で判断・決定すべき事項以外の通常の業務執行については、執行役員に適切に委任し、職務執行の状況を監督しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役候補者の選任にあたっては、当社が上場する金融商品取引所が定める独立性の要件を満たすことを独立性判断基準としております。また、弁護士、公認会計士、税理士などの専門性が高く、経験豊富な者を候補者として選定することで、取締役会における活発で建設的な検討を期待しております。

【補充原則4-10 報酬委員会、指名委員会等任意の仕組みの活用】

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性と透明性の強化を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、5名の委員のうち過半数の3名が独立社外取締役であり、女性も1名が独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役の中から選出することにより独立性を担保しており、ジェンダー等の多様性やそれぞれの専門性から適切な関与・助言を得ております。指名・報酬委員会は、取締役会の構成についての考え方、取締役の選任及び解任の方針及び基準、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任及び解任に関する事項、取締役の報酬体系及び報酬決定の方針、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の内容、後継者計画の策定・運用に関する事項などについて、取締役会の諮問を受けて審議の上、取締役会に対して答申を行っております。

現在の委員会の委員構成については、「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」をご参照ください。

【補充原則4-11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス 多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方は定めておりませんが、当社の各業務に精通していること、財務・会計、法務、経営他当社グループの持続的成長と企業価値向上に必要な知見を有していること等を総合的に勘案して取締役の選任を行っております。また、各取締役が有する専門性や経験を一覧化したスキル・マトリックスを「その他 2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しております。

【補充原則4-11 役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

上場会社、非上場会社を問わず当社の取締役が他社の役員を兼任することとなった場合は、事前に取締役会に報告することとしております。重要な兼任の状況については、招集通知において開示しております。

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社は、取締役会の実効性の確保のため、年1回、社外取締役を含む取締役全員を対象としたアンケート方式による自己評価を実施しております。2026年3月期におきましては、客観性と透明性を高める観点から、取締役会事務局主導のもと顧問弁護士による第三者レビュー（評価・分析）を実施いたしました。その結果、当社の取締役会は概ね実効性が確保されているとの評価を得ております。前年度に課題となった「議題の選定」「資料の準備」「審議の進め方」等については一定の改善が見られたものの、より質の高い議論を支えるため、取締役会事務局を中心にさらなる運用改善を進めてまいります。なお、今回の評価結果および今後の具体的な改善策につきましては、今後開催される指名・報酬委員会における審議、および取締役会へのフィードバックを通じて、全社的なガバナンス向上へとつなげてまいります。

【補充原則4-14 取締役に対するトレーニングの方針】

当社では、取締役がその役割・職務を果たせるよう、必要な研修・トレーニングや情報提供を適宜実施しております。トレーニング形式は、社内での集合型研修を中心に、個々の必要なスキルや情報取得のための外部研修への参加、Webinar形式での視聴など、状況に応じて実施しております。また、執行役員についても、経営に必要な素養を身につけるため、取締役と共に集合研修を行い、外部研修に参加するなどの取り組みを行っております。中期経営計画の策定は執行役員全員が主体的に行い、ガバナンスやリスク対応も含めて、全社的視点で経営に關与する仕組みを構築しております。さらに、社外取締役に対しては、当社の事業内容の理解を深めることを目的とした事業内容の説明や現場視察なども実施しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主との対話を促進する取り組みを行っております。

- (1) 株主を含む投資家との対話は経営戦略本部が担当し、必要に応じて関連部署が対応しております。また、IR担当役員を経営戦略本部に配しております。
- (2) ホームページ上には、事業内容、決算関連情報、中期経営計画、サステナビリティに関する情報などを掲載しております。
- (3) 投資家との個別の対話を実施しております。
- (4) 株主との対話により得られた意見等は、必要に応じて適宜経営陣及び関係部署に報告し、情報の共有を図っております。
- (5) 株主との対話の際は、インサイダー情報が含まれないように十分留意し、内部者取引防止規程の範囲で対応しております。

【原則5-2経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、2025/4～2028/3までの中期経営計画を公表しました。「価値共創とサステナ」をパーパスとし、当社の持続的成長と企業価値の向上に繋げるVision2030を掲げ、2025/4～2028/3と2028/4～2031/3の2期に分けての計画としております。

成長戦略として、以下の3本の柱を核として組み立てております。

- (1) 改善戦略（成長に向けての組織的な現状の課題を捉えて攻略します）
- (2) 差別化戦略（当社の強みをさらに明確化して戦略的に育成します）
- (3) 積極戦略（成長エンジンとなる事業に果敢に挑み将来の収益基盤を拡大します）

また、キャッシュフローの方針も見直し、自己資本の充実による財務の安定性から、成長事業や人的資本への投資の拡大や株主還元

のKPIを設定するなど、資本効率を高めていくこととしております。さらに、2026年のコーポレートガバナンス・コード改定議論（経営資源の適切な配分や情報開示の拡充）を見据え、当社ではこれらに先んじた取り組みを進めております。具体的には、手元現金のさらなる有効活用を進め、上記成長戦略への最適な経営資源配分を実践しているほか、市場との建設的な対話を深めてまいります。今後も資本コストや株価を意識した機動的な事業ポートフォリオの見直しを推進してまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取り組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年7月1日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストや株価を企業経営の重要な指標と位置付け、中長期的な企業価値の向上に向けた取り組みを積極的に検討しております。取締役会においては、現状分析や客観的な評価及び課題、並びに今後の改善の方向性について議論し、その結果や進捗状況を引き続き適宜開示してまいります。

現状、当社の株価評価指標については、PBRが1倍超、PERも相対的に低位であることを認識しております。一方で、資本コストについては、CAPMでは3.78%、GAPモデルでは約9%と試算されており、これを基準に、資本コストを上回る利益創出を企業の目標としております。

また、ROEに関しては、2026年3月期には12.8%と十分に資本コストを上回るレベルに達しており、2025年度中期経営計画の中では14%を達成すべく取り組む方針であります。

当社は、創業200周年となる2120年に向けて「Vision 2030」を掲げ、その第一段階として2025年に中期経営計画を策定・公表いたしました。今後も、継続的發展を支えるため、成長投資と株主還元との最適なバランスを追求した資本政策を推進し、企業価値の最大化を図ってまいります。詳細については以下をご参照ください。

「中期経営計画2025」: <https://yamaura.co.jp/news/中期経営計画2025/>
「ログミーFinance」: <https://finance.logmi.jp/articles/382463>

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(%)
株式会社信州エンタープライズ	3,641,790	18.94
ヤマウラ従業員持株会	1,834,687	9.54
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,297,100	6.74
株式会社八十二長野銀行	945,100	4.91
山浦 正貴	459,000	2.38
綿半ホールディングス株式会社	429,000	2.23
極東開発工業株式会社	200,000	1.04
タカノ株式会社	179,500	0.93
山浦 泰子	179,400	0.93
伊那食品工業株式会社	133,900	0.69

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

2026年3月末現在

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20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 更新	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 更新	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
神戸 美佳	弁護士													
安部 正明	公認会計士													
中村 文雄	税理士													

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) 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
神戸 美佳				弁護士の資格を有しており、企業法務をはじめ法務全般の専門家としての豊富な経験と高い見識を、当社の経営の監査・監督に活かしていただくために選任しております。当社と本人との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
安部 正明				公認会計士及び税理士の資格を有しており、税務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を、当社の経営の監査・監督に活かしていただくために選任しております。当社と本人との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
中村 文雄				税理士の資格を有しており、税務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を、当社の経営の監査・監督に活かしていただくために選任しております。当社と本人との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	4	1	1	3	社内取締役

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 更新

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 更新

監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、内部監査室に所属する使用人2名を配置するものとし、その人事異動、組織変更等については、監査等委員会の同意を得ることとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人との連携につきましては、会計監査人より常勤監査等委員に年間監査計画書の報告及び会計監査実施報告が行われ、内容は常勤監査等委員より監査等委員会に報告され、相互補完的に効率的な監査が実施できるよう図っております。また、常勤監査等委員と内部監査部門との連携につきましては、内部監査室より常勤監査等委員に内部監査計画書・内部統制報告書が提出され、その報告内容は常勤監査等委員より監査等委員会に報告が行われ、相互補完的に効率的な監査ができるよう図っております。さらに、監査等委員会・会計監査人・内部監査室は情報共有を図り、三様監査として相互に連携を保ちながら、監査の質も向上と効率化に努めております。

【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

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	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性と透明性の強化を図るため、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会を設置しております。本委員会は、取締役の指名・報酬等に関する事項について審議し、取締役会に答申する役割を担っております。委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役から選出することにより独立性を担保しております

【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

【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、その他

該当項目に関する補足説明

企業価値を高める経営を意識し、業績向上のインセンティブを目的として業績連動型の役員報酬を導入しております。また、当社は当社グループの業績向上に向け、より一層株主の利益を重視した業務展開を図るため、2025年度から取締役に株式報酬制度を導入しております。詳細については、本報告書の「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.【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」を参照ください。

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**

2026年3月期(2025年4月1日～2026年3月31日)に係る取締役の報酬等の額は以下のとおりであります。

取締役(監査等委員である取締役を除く)7名

固定金銭報酬144,037千円 業績連動金銭報酬52,000千円 総額196,037千円

取締役(社外取締役監査等委員)4名

固定金銭報酬18,210千円 総額18,210千円

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

当社の取締役の報酬は、優秀な人材を確保するとともに、企業価値を持続的に高めるインセンティブとして十分に機能する体系とし、各職務を踏まえ、同業他社や社会情勢等を踏まえて適正な水準とすることを基本方針としております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、月例固定の「基本報酬(固定金銭報酬)」と、「業績連動金銭報酬」により構成されており、基本報酬(固定金銭報酬)は、役位、職責に応じて世間水準及び経営内容、従業員給与等とのバランスを考慮しながら総合的に勘案して決定するものとし、監査等委員である取締役に対する報酬は月例固定の「固定金銭報酬」のみとしております。

業績連動金銭報酬は、短期インセンティブの特徴を際立たせるため、連結経常利益を算定の基礎とした業績指標としております。各取締役の役職貢献度等に応じて算出した額を年一定の時期に支給しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬及び業績連動報酬の額については、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会の決議により一任を受けた代表取締役社長が決定することとしております。また、監査等委員である取締役の個人の報酬額は、監査等委員会で決定することとしております。

2016年12月16日開催の第57回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬総額は、年額300百万円以内(使用人兼務取締役の使用人給与は含まない。)とし、監査等委員である取締役の報酬総額は、年額100百万円以内と決議いただいております。当該決議に係る取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は8名、監査等委員である取締役の員数は4名であります。

また、2025年6月開催の第66回定時株主総会においては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の株式報酬制度の新設に伴って、3年間で総額87百万円とする信託を設定することを決議いただいております。当該決議に係る取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は4名であります。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務を補助する専従スタッフは配しておりませんが、その職務を補助すべきスタッフが必要と判断された場合には、対応できる体制としております。また、取締役会の開催に際しては事務局が関係資料を事前配布しており、重要と認められる事案や情報については事前説明会を行うことで、社外取締役による経営監督機能の確保に努めております。

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**

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名と監査等委員である取締役4名(うち社外取締役は3名)の計8名で構成され、原則として月1回及び四半期決算の開示日に開催しており、必要に応じ臨時取締役会を適宜に開催し、法定専決事項その他経営にかかる重要事項等に関する討議・決定を行っております。取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性と透明性の強化を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会(委員長は独立社外取締役)に諮問し、その答申をもとに取締役会の決議により一任を受けた代表取締役社長が決定します。監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員である取締役の協議により決定します。また、業務執行機能を強化するため執行役員制度を採用し、経営執行会議において、当社全体及び各事業部門の業績報告等、業務執行に関する情報を共有するとともに、会社としての課題及び解決について認識を共有することで業務執行の迅速化を図っております。

監査等委員会は、4名の監査等委員である取締役で構成され、そのうち3名が独立社外取締役であります。監査等委員会は、取締役の職務執行に関して、適法性、妥当性の観点から監査・監視をすることにより、取締役会に対する適切な監督機能や経営の透明性等を確保しております。

内部監査部門は、社長直属の内部監査室に使用人2名を配置し、業務監査、会計監査及び財務報告に係る内部統制の整備・運用状況について評価を実施しております。監査結果を取締役会及び監査等委員会に報告することにより、内部監査の実効性の確保を図っております。

当社は、かがやき監査法人と監査契約を締結し、会計監査を受けております。

業務を執行した公認会計士の氏名

上田 勝久

林 克則

また、当社とかがやき監査法人及びその業務執行社員との間には特別な利害関係はありません。継続監査年数については、7年以下であるため、記載を省略しております。

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 更新

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しております。常勤監査等委員1名と豊富な知識と高い見識を有する社外取締役3名で構成される監査等委員会により、客観的・中立的立場から、取締役会の職務執行に対する監理機能が十分に確保され、コーポレート・ガバナンス体制の強化に寄与するものと考えております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月26日開催の当社第67回定時株主総会の招集通知は6月4日に当社ウェブサイトに掲載、6月10日に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	6月総会開催については、集中日を回避するよう努めてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	個人投資家並びに機関投資家の利便性向上を図るため、当社は、議決権行使の電磁的方法を採用、実施しております。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイト及び当社が上場している証券取引所のホームページにおいて、招集通知を英文で提供しております。
その他	株主総会においては、映像機器を用いて「わかりやすい」報告を行っております。

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
IR資料のホームページ掲載	IRホームページアドレス (https://www.yamaura.co.jp/ir/) 1)有価証券報告書、半期報告書 2)業績ハイライト 3)決算短信 4)株主通信 5)株主総会の招集通知 6)決算説明資料 7)中期経営計画 その他の各種IR資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署としては経営戦略本部及び管理本部が担当しております。	

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
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	当社グループの「企業理念」には、顧客、株主・投資家、取引先、社員など、あらゆるステークホルダーの期待に応え、また「企業行動規範」において、企業会計の透明化、健全化を図るとともに、株主をはじめ社会に対して、企業情報の適正な開示を行うことを定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	2000年5月には、全部門でISO14001を取得し、ISO9001、OHSAS18001(現ISO45001)と併せ、2009年に統合マネジメントシステム(IMS: Integrated Management System)のPAS99を取得しております。 信州グリーンでんき(CO2フリー電力)を当社の事業基盤である県内各事業所において導入し、自社設置の太陽光発電と合わせ、実質事業所でのCO2排出量をほぼゼロとしております。その他、全社LEDにするなど電気使用量の削減に努める他、Web会議の有効活用による生産性の向上、コンクリート型枠を重し使い捨てのコンパネから60回以上リユースできるFRP製型枠の開発など、他社に先駆けて取り組んでまいりました。さらに、小水力発電システムの事業化でGHG排出量の削減に取り組んでおります。 事業所周辺の清掃や緑化ボランティア活動、里山の整備も行うなど、街の住環境の整備も社員が率先して行ってきました。環境保全は地域と共生する当社の責任として、2023年4月にSBTi(中小企業版)の認証取得をし、2030年にはScope1及びScope2においてGHG排出量を38%削減する計画を策定し、その実現に向けて多角的に取り組んでおります。
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	情報開示に関しては、金融商品取引法や上場している金融商品取引所の適時開示規則に則って情報を開示しております。 また、顧客、地域社会等のステークホルダーの立場を尊重する上で、情報提供が必要と判断した情報については、任意開示として迅速、正確かつ公平な開示に努めることを基本方針としております。

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 更新

当社は、企業におけるコーポレート・ガバナンスの重要性が高まっていく中、関係法令・規則の遵守はもとより、会社情報の適時開示、インサイダー情報の厳密な管理体制、顧客情報などのセキュリティポリシー確立等に向け、内部統制システムの整備・運用はパブリック・カンパニーとして重要な責務であると考えております。当社は下記のとおり「内部統制システムの基本方針」を取締役に於て決議しており、この基本方針に基づいた整備を行っております。

(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

・法令遵守をあらゆる企業活動の前提とする企業行動規範を定めております。また、社長を委員長とするコンプライアンス・リスク管理委員会を設置し、役

職員のコンプライアンスの着実な実践とそのマインドの醸成を図っております。

・管理本部総務人事部をコンプライアンス統括部門として、全社横断的なコンプライアンス体制の整備、及び運用に努めております。各担当の事業部長、

本部長もしくは室長をコンプライアンス責任者として、各事業部固有のコンプライアンス・リスクを分析し、その対策を具体的に整備し、監理しております。

・コンプライアンス責任者、取締役及び監査等委員は、コンプライアンス上の問題点を発見した場合は、すみやかに管理本部総務人事部に報告する体制

を構築しております。報告を受けた管理本部総務人事部は、その内容を調査し、再発防止策を担当部門と協議し、実施しております。

・管理本部と監査等委員は、日ごろから連携して全社のコンプライアンス体制及び、コンプライアンス上の問題点の有無の調査に努めております。

・管理本部と監査等委員会は定期的に会合を持ち情報交換に努めております。また、監査等委員会は会計監査人との意見聴取を行っております。

・職員の法令・定款違反行為については、管理本部から賞罰委員会に処分を求め、役員の方針・定款違反については、監査等委員会が、取締役会に

対して具体的な処分を答申する体制を構築しております。

(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の整備

・取締役の職務執行に係る情報は、文書管理規程に従い、適切かつ確実に保存しております。

・取締役は、常時これらの文書を閲覧できるものとしております。

(3) 損失の危機の管理に関する規定その他の体制

・コンプライアンス、訴訟、環境、災害、品質、情報セキュリティに係るリスクについては、それぞれの担当部署(ISO14001・ISO9001・ISO45001を統合したPAS99の事務局を含む)及び委員会において、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行うものとし、新たに生じたリスクについては、すみやかに対応すべく責任者、責任部署を定めております。

(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

・社内の規定に基づく、職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を整備するとともに、経営執行会議において

て担当役員・執行役員ごとの目標管理のレビュー・プレビューを実施しております。

(5) 株式会社並びにその親会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

・子会社を管理する担当部署を管理本部とし、子会社を含む当社グループの業務の適正性の確保と業務執行の効率化を図るために、関係会社管理規程に則り管理するとともに、当社の内部監査室が定期的に子会社の監査を行い、監査結果を当社及び子会社の取締役会に報告することとしております。

・子会社は、関係会社管理規程に定める重要事項を行うときは、当社の取締役会の決議を得ることとし、その他の重要な事項についても、当社の取締役会に報告することとしております。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

・監査等委員会の求めにより職務の補助者を設置する場合は、その独立性を保持することとしております。

・監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の指示命令下で職務を遂行し人事異動、評価等についてはあらかじめ監査等委員会の同意を得ることとしております。

(7) 取締役及び使用人が監査等委員会へ報告するための体制

・取締役及び使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加えて当社の企業集団に重大な損害を及ぼす事項、内部監査の結果と改善状況の内容、その他監査等委員会がその職務遂行上報告を受ける必要があると判断した事項について、速やかに報告、情報提供を行うこととしております。

・当社及び子会社の取締役及び使用人は、当社監査等委員会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、速やかに情報提供を行うこととしております。

(8) 監査等委員会に報告した者が当該報告をしたことを理由として、不利な取り扱いを受けないことを確保する体制

・監査等委員会へ報告を行った当社及び子会社の取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社の取締役及び使用人に周知徹底しております。

(9) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又は、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、又は償還の処理に係る方針に関する事項

・監査等委員がその職務の執行について、当社に対して、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員会の職務の遂行に必要なものと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を負担することとしております。

(10) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・監査等委員は必要に応じて重要な会議に出席して、意見を述べる事ができますとしております。

・監査等委員会は職務の遂行上必要と判断したときは、取締役、使用人、及び会計監査人に対して報告を求めることができるとしております。

(11) 財務報告の適正性を確保するための体制

・財務報告の適正性を確保するための必要な内部統制体制を整備しております。

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

当社は、反社会的勢力・団体に対して毅然とした態度で臨み、あらゆる不法・不当要求行為に対しては、断固これを拒否することを基本方針としております。

この基本方針に基づき、管理本部総務人事部を対応統括部署として、不当要求防止責任者を選任し、必要に応じて所轄警察署や暴力追放運動推進センター等関連諸団体、弁護士等と連携して対応しており、社員に対しては、対策マニュアルをウェブ上に配信し定期的に閲覧するなど研修をしております。

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

あり

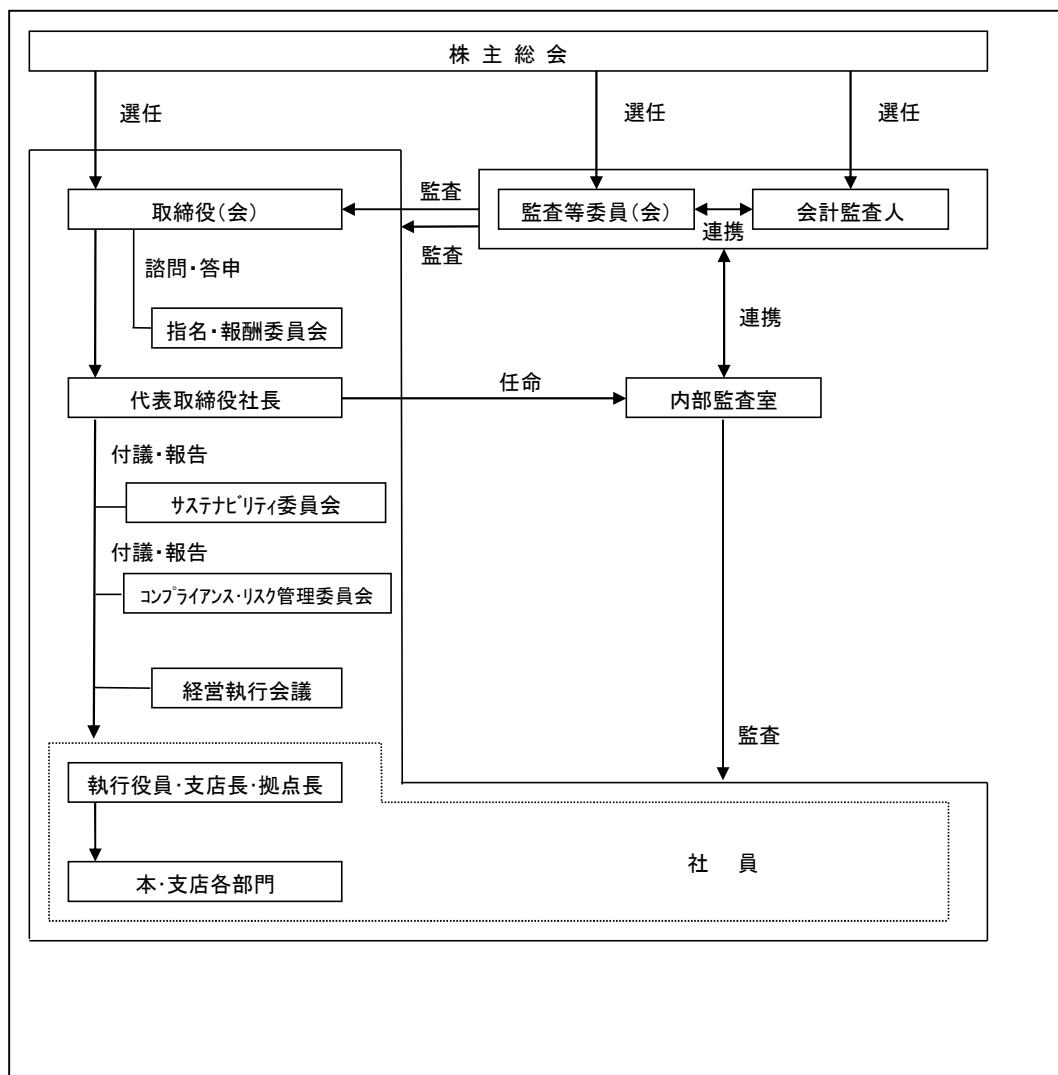
該当項目に関する補足説明

当社は、企業価値及び株主共同の利益を確保し、向上させることを目的として、当社の財務及び事業方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針(会社法施行規則第118条第3号に規定されるもの)並びにこの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方針の決定が支配されることを防止するための取り組み(会社法施行規則第118条第3号口(2))の一環として、当社株式等の大規模買付行為に関する対応策を導入しております。

当社ホームページ: <https://yamaura.co.jp/ir/material/disclosure/>

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制は下図のとおりです。

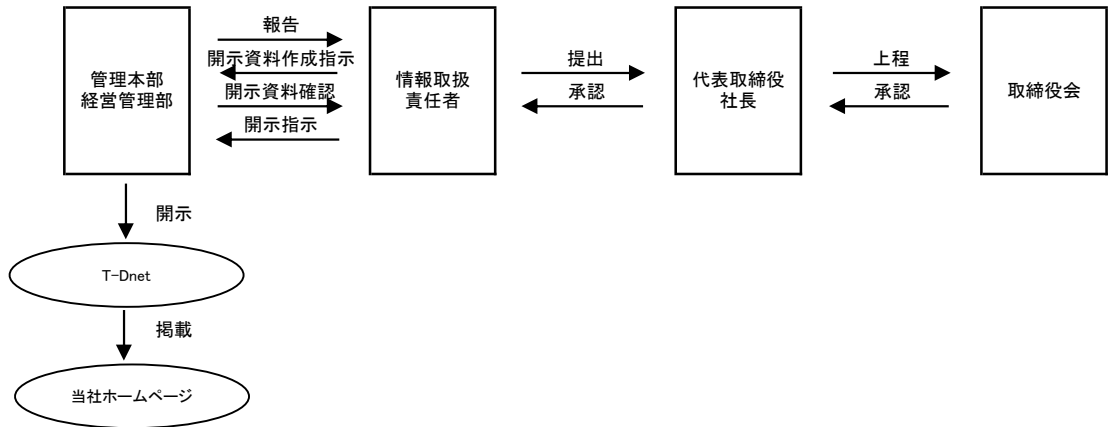


【取締役 スキル・マトリックス】

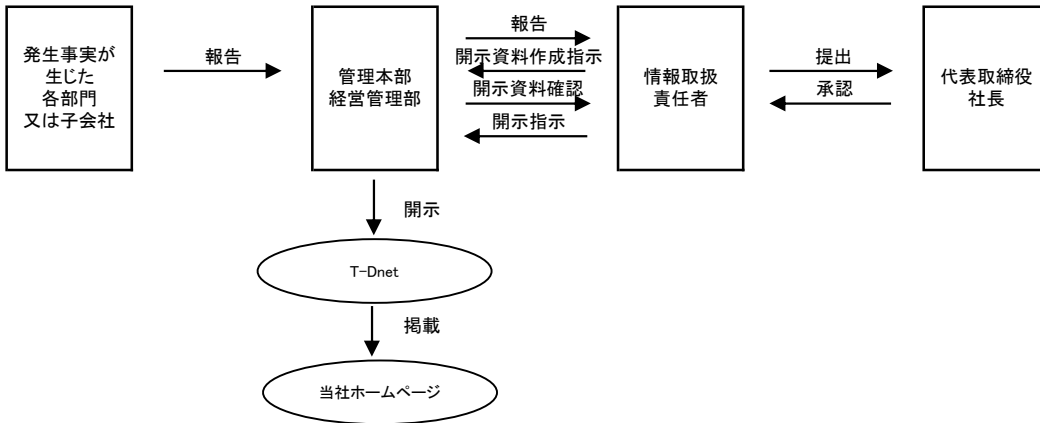
氏名		企業経営	技術生産 品質	営業 マーケティング	ESG	財務会計	法務 リスク管理	人事労務 人材開発
山浦 正貴		○	○	○			○	○
藤木 公明		○	○	○			○	○
赤羽 一成		○		○	○	○	○	○
中谷 亘			○	○	○		○	○
萩原 浩一	監査等委員 社内				○		○	○
神戸 美佳	監査等委員 社外	○			○		○	○
安部 正明	監査等委員 社外	○			○	○		
中村 文雄	監査等委員 社外					○	○	○

【適時開示体制の概要（模式図）】

○決定事実に関する情報及び業績予想・配当予想の修正



○発生事実に関する情報



○決算に関する情報（業績予想・配当予想の修正を除く）

