

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

コーポレート・ガバナンスの重要性が高まっている中、当社は、株主及び利害関係者の方々に対し、経営の効率性と透明性を高めていくことをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

効率性の観点では、迅速かつ正確な経営情報の把握と、公正かつ機動的な意思決定を実行することによって企業価値の最大化に取組み、透明性の観点についてはタイムリーディスクロージャーにより重要情報の適正な開示を実行し、積極的なIR情報の開示とニュースリリースの展開を図ります。

【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1-2④ 議決権行使のための環境づくり、招集通知の英訳】

当社は、株主の利便性を考慮し、インターネットによる議決権行使を採用しています。議決権行使プラットフォームについては、現時点では当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率が低いことから参加していませんが、今後の動向に応じ、検討します。

招集通知の英訳については、現在、海外投資家比率が低いことから対応していません。今後、海外投資家比率の動向に応じ、検討します。

【補充原則2-4① 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 当社の社員は、現在全員が様々な知見・専門知識を持つ即戦力人材の中途採用者であるため、中途採用者の採用及び管理職への登用についての目標値の設定は行っていません。2026年3月31日時点において当社の社員に占める女性の割合は約38%、管理職に占める女性の割合は28.6%となっています。当社の社員には外国人材はおりません。

(2) 当社は、経営理念において「ひとづくり」を掲げ「社員一人ひとりの成長が会社の発展につながる」との考えのもと、企業文化を発展させてきました。さまざまな国・地域で活躍する社員一人ひとりの活躍・成長が、お客様への価値創出の源泉であり、我々の成長を支えています。これからも「ひとづくり」に向け、社員の能力発揮への取組みを深化・加速させるべく、ダイバーシティ&インクルージョンを取組みの主眼に据え、多様な価値観を共有し、その違いを積極的に活かすことにより、個人のアイデアや社会のニーズを経営に取り込み、変革への対応力を強化するとともに、社員とその家族の安定した心豊かな生活実現に向け、社員それぞれのワークライフバランス、やりがいや一人ひとりのキャリア志向にあわせた活躍の場・能力発揮の場を提供すべく、グループ全体として、その対応を進めていきます。

(3) 当社グループは、海外における事業展開を積極的に進めており、グループ全体の売上高に占める海外販売拠点売上高の割合は、現在50%を超える状況であり、今後もその割合は増えていく見込みです。海外拠点における競争力強化に向け、ローカルスタッフの育成・キャリア開発・登用を継続的に行いながら、経営における多様性も追求、現地法人トップを含む経営層のローカライゼーションを進めていく方針です。

(4) 当社グループにおけるダイバーシティ&インクルージョン施策取組みの進捗を測る指標として「女性管理職比率」「海外現地法人ローカル幹部比率」「年次有給休暇取得率」を設定しています。2026年3月31日時点における各指標の実績は、女性管理職比率9.3%、海外現地法人ローカル幹部比率43.2%、年次有給休暇取得率42.8%であり、2026年度の目標はそれぞれ10%以上、50%以上、60%以上としております。

【補充原則3-1② 英文開示の実施】

当社は、現時点において、当社株主に占める海外投資家の比率、英文開示に対する投資家からの要請、英文開示に必要となる社内体制及び費用対効果等を総合的に勘案し、英文による情報開示の対象を限定しております。

株主・投資家に対して適時かつ公平に情報を提供する観点から、日本語による適時開示及びIR情報の充実に努めるとともに、今後は、海外投資家比率の推移、投資家からの要請及び当社を取り巻く環境等を踏まえ、英文開示の対象範囲の拡充について継続的に検討してまいります。

【原則4-3 取締役会の役割・責務】

取締役会において、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うために、当社の取締役会ではどのような審議を行うべきか、その関与の在り方を含め、検討事項であると認識しており、経営陣幹部人事への業績等評価の反映も含めて引き続き検討を進めます。

【補充原則4-3② CEOの選任】

当社は、CEO等の選任について、独立社外取締役を委員の過半数とする指名諮問委員会における審議及び答申を踏まえ、取締役会において決定する仕組みを設けております。

一方、CEO等に求める役割・機能及び選任基準の一層の明確化並びに後継者計画の実効的な運用については、引き続き検討を進めてまいります。

【原則4-11】【補充原則4-11③ 取締役会の実効性の評価】

当社では、現在、取締役会実効性評価は実施していません。まずは、取締役会の主要な役割・責務である経営陣・取締役に対する実効性の高い監督の実現に向け、業務執行に対する監督機能の強化を行うことを念頭に、社外取締役の意見も取り入れ、取締役会での審議事項を整理、審議充実に向けた基盤の整備を進め取締役会全体の機能の向上に向け取り組んでまいります。取締役会実効性評価の実施については、時機をみて対応を検討します。

【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

当社単体では、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

当社グループでは、取引関係の維持・強化その他の事業上の必要性を踏まえ、中長期的な企業価値の向上に資すると認められる場合に限り、政策保有株式を保有することがあります。個別銘柄について保有の合理性を定期的に検証し、保有意義が希薄化した場合又は保有の合理性が認められなくなった場合には、縮減又は売却を進める方針です。

(2) 政策保有株式に係る検証の内容

当社の連結子会社では、銀行取引の安定確保を目的として、政策保有株式に該当する上場株式を1銘柄保有しております。連結子会社の取締役会は、当該株式について、保有目的、取引関係、保有に伴う便益及びリスク、保有コスト等を総合的に勘案し、保有の合理性を定期的に検証しております。

2026年3月期においては、銀行取引の安定確保という保有目的及び保有に伴う便益等を総合的に検証した結果、保有の合理性が認められることを確認しております。

(3) 政策保有株式に係る議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権については、各議案の内容を個別に精査し、発行会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するか、並びに当社グループとの取引関係及び当社グループの企業価値に与える影響等を総合的に勘案したうえで行使します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程において、取締役と当社との間の自己取引及び利益相反取引については、取締役会の決議事項として定めております。また、社内における職務権限範囲を定める組織規程において、重要取引にかかる契約及び一定の金額の支出を伴う契約については、相手方が誰であるかにかかわらず、取締役会における決裁事項として定め、取締役会での承認を条件としています。

【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】

当社は退職金制度として、企業型確定拠出年金制度を導入しており、当社が企業年金の積立金を運用する制度ではありません。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ、経営戦略・経営計画

当社グループは、日本の「モノづくり」と「ひとづくり」の価値をさらに高め、産業の成長を支え、社会の持続的発展に貢献することをミッションとし、「ニッポンのモノづくり品質を世界に」をキーワードに、さまざまなステークホルダーの皆様とともに、価値ある成長をめざしております。

当社グループは、これまで抱えてきたガバナンス上の課題、事業成長力の低下及び財務体質の悪化といった構造的な課題に対応するため、2026年3月19日付で、2026年度から2028年度までの3年間を対象とする「中期経営計画(2026-2028)」を策定しました。

本中期経営計画では、対象期間を、経営基盤の強化に集中する「再建フェーズ」と位置付け、営業利益率の改善を軸として経営体質の転換を図り、次の成長フェーズに向けた基盤を確立することを基本方針としております。この基本方針のもと、以下の3点を重点課題として取り組んでおります。

① ガバナンスの強化

監督と執行の役割分担の明確化、取締役会の監督機能の強化、CxO体制及び専門組織の整備、グループ管理体制の強化並びに投資・撤退判断の規律向上等に取組みます。

② 事業基盤の強化

事業規模の拡大よりも収益性の改善を重視し、グループ内の事業連携、不採算事業からの撤退及び事業ポートフォリオの見直し等を進めます。

③ 財務基盤の強化

固定費構造の見直しによる収益基盤の強化、営業キャッシュ・フローの改善及び資本構成の最適化による財務健全性の向上に取り組めます。

これらの取組みにより、2028年度における売上高900億円、営業利益35億円の達成を目指しております。本中期経営計画の詳細については、当社ウェブサイトの「IRライブラリ」に掲載しております。

<https://www.n-ms.co.jp/ir/library.html>

(2) コーポレートガバナンス・コードのそれぞれ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

当社は、コーポレートガバナンスの充実が経営の重要課題であるとの認識のもと、以下のコーポレートガバナンス体制を構築し、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、経営の効率性と透明性を高めるよう努めています。効率性の観点では、迅速かつ正確な経営情報の把握と、公正かつ機動的な意思決定を実行することによって企業価値の最大化に取組み、透明性の観点については、タイムリーディスクロージャーにより重要情報の適正な開示を実行し、積極的なIR情報の開示とニュースリリースの展開を図っています。

① 経営及び業務執行体制

当社では、原則として月1回、定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、会社法等の法令、又は当社定款にて取締役会で決議することが定められている議案のほか、取締役会規程、稟議規程において取締役会の決議事項を定め、意思決定を行っています。また、当社では、経営の意思決定と業務執行の分離による権限、責任の明確化及び業務執行の迅速化を実現するため、執行役員制度を導入しています。

② 経営に対する監視・監督体制

当社では、当社経営に対し、客観的な立場からの外部視点による適切な助言・提言を受けること及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に、監査等委員会設置会社に移行し、複数の社外取締役を監査等委員として選任し、経営に関する監視・監督を強化しています。

(3) 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

当社は、取締役(監査等委員を除く)の報酬については、その役位に応じた基本報酬をベースとし、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、前年度業績及び新年度の業績見通しを踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬額に関しては、当社グループ全体の業績等を勘案しつつ各取締役の業務執行評価を行うには代表取締役が適しているとの判断にもとづき、取締役会の決議に基づき代表取締役が具体的な報酬額の決定の委任を受け、決定しています。なお、当該決定にあたっては、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成する報酬諮問委員会の審議及び答申を踏まえることとしております。

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会において承認された報酬の限度額の範囲において、監査等委員会での協議にて決定しています。

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

当社は、取締役会全体としての知識、経験、能力、専門性及び多様性のバランスを考慮し、当社グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に貢献できる者を取締役候補者として選定することを基本方針としております。

当社は、取締役の指名に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員の過半数とし、独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しております。

指名諮問委員会は、取締役会から諮問を受けた取締役会の構成及びスキル・マトリックス、取締役の選任基準、取締役の選任及び解任、代表取締役及び役付取締役の選定及び解職、代表取締役社長の後継者計画その他の事項について審議し、取締役会に答申します。

取締役会は、指名諮問委員会の答申を踏まえて審議し、取締役候補者については株主総会に付議する候補者を決定し、代表取締役及び役付取締役についてはその選定又は解職を決議します。また、取締役の解任が必要と判断した場合には、株主総会への解任議案の付議を決定します。

取締役を兼務しない執行役員その他の経営陣幹部については、担当する職務に必要な知識、経験、能力及び職務遂行状況等を総合的に勘案し、社内規程に基づき、取締役会において選解任します。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名について

経営陣幹部又は取締役の解任を決定した場合には、その重要性等を踏まえ、適切に理由を開示します。また、取締役（監査等委員である取締役を含む）の個々の選任・指名の理由については、株主総会招集ご通知の参考資料において、開示しています。詳細は、当社ウェブサイトに掲載の「第41期定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。

<https://www.n-ms.co.jp/ir/shareholders.html>

[補充原則3-1③ サステナビリティについての取組み]

サステナビリティへの取組みは、企業が果たすべき社会的責任です。当社グループは、事業活動を通じて、社会の持続的発展につながる価値を生み出すことが責務であると認識しており、経営理念においてもこの考えを掲げております。今後もこの理念を維持し、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでまいります。

しかしながら、社会の持続的発展は継続的に取り組むべきテーマであり、一朝一夕に実現できるものではありません。また、社会からの要請は年々高度化していくものと考えられることから、サステナビリティへの取組みについては、短期的な視点ではなく、長期的な視点で捉える必要があります。当社グループは、こうした取組みを当社グループの持続的成長にもつなげていくことが重要であると考えております。

したがって、当社グループは、サステナビリティへの取組みを事業活動と一体的に推進し、期間（フェーズ）ごとにテーマを設定したうえで、長期的な視点に基づき取り組んでいくことを基本方針としております。今後取り組むテーマとして、「環境」「社会」「ガバナンス」の3つを柱に設定し、各テーマに沿った対応を進めるための基盤づくりを中心に活動を進めてまいります。

(1) サステナビリティ全般に関するガバナンス

当社は、当社グループにおけるサステナビリティ関連のリスク及び機会が、事業活動に影響を及ぼし得る重要な要素であると認識しております。サステナビリティに関する取組みについては、管理部門を中心に各事業部門と連携しながら推進しており、必要に応じて経営会議及び取締役会において関連する事項の報告及び共有を行っております。

なお、事業収益の拡大機会につながる課題解決に向けた取組みについては、各事業セグメントの責任者及び管理部門が連携し、事業特性や経営環境を踏まえながら対応しております。

(2) 戦略

① サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処するための取組

・環境 (Environment)

「環境負荷低減を実現するモノづくり」「環境性能の高度化に貢献する製品の設計開発・市場投入」を主眼とし、生産ラインの環境負荷状況の可視化、生産副資材を含む使用部品・部材の環境対応の推進、ならびに電動化ニーズのさらなる取り込みによる製品ポートフォリオの高度化等の取組みを進めてまいります。また、先端技術の進展に伴い、さまざまな最終製品の環境性能の高度化が進む中、製品の安全性及び信頼性を高めるには、設計や部品モジュールにおける高度なアナログ技術の集積が不可欠となっております。当社グループはこうした分野を強みとしており、市場に投入される最終製品を通じて環境対応製品の拡大及び進化に貢献するとともに、顧客及びサプライヤーとの連携により、環境対応に係る取組みの高度化を進めてまいります。

・社会 (Social)

「安心して働くことができる職場環境づくり」「人権侵害の排除」「ダイバーシティ&インクルージョン」、この3点を主眼とし、取組みを進めております。少子高齢化が進む日本において外国人材の重要性が高まっていることに加え、当社グループがASEAN、北中米において事業展開を推進する中で、文化・風習の相互理解及び人権への配慮は、当社グループが対応すべき重要課題の一つと認識しております。人権への対応は、国内外で事業を行う上で重要な事項であり、全社員が人権尊重に関する理解及び意識を高めることが必要であると考えております。人権尊重は、当社グループに関係するすべての人々との信頼を築く基盤であり、人権尊重への意識が不十分な場合には、当社グループのレピュテーションリスクとなり、事業活動にも影響を及ぼす可能性があります。

したがって、当社グループでは、その取組みの一環として、当社グループが事業を展開するエレクトロニクス産業分野の事業者が行動規範として採用しているレスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA: Responsible Business Alliance) 行動規範を支持し、人権尊重への対応を進めております。また、当社グループの役職員が遵守すべき基本的な規範として、①nms ホールディングスグループ 人権ポリシー、②nms ホールディングスグループ 行動規範、③障がいのある社員の保護に関する指針を制定し、当社及びグループ各社のウェブサイトで公開しております。また、「安心して働くことのできる職場づくり」への取組みとして、社員一人ひとりが能力を十分発揮できる環境の整備、多様な人材が活躍できる組織づくり及び人材育成施策を推進してまいります。

・ガバナンス (Governance)

当社グループは、「不正を起こさない、起こさせない組織づくり、しくみづくり」及び「誠実・公正な取引の徹底」を主眼とし、ガバナンス体制及び内部統制機能の強化に取り組んでおります。過年度に判明した不適切な会計処理等を厳粛に受け止め、再発防止策を着実に実行するとともに、取締役会の監督機能強化、意思決定プロセスの透明化及び権限・責任の明確化を進めております。また、事業・戦略・財務・人材等の各領域における執行責任を明確化する観点から、CxO体制及び専門組織の整備を進めるとともに、グループ全体の管理体制の強化にも取り組んでおります。具体的には、グループ横断の内部通報窓口及び2025年4月18日付で設置した外部通報窓口を継続的に活用するとともに、グループ役員及び幹部人材層を対象とした倫理・人権研修、コンプライアンス研修を順次実施しております。

② 人的資本及び知的財産への投資

人的資本及び知的財産への投資については、中期経営計画において、人材管理・育成及びデジタル人材の育成、設計・製造技術及びデジタル活用的高度化を重点施策として位置付けております。

[補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲]

取締役会は、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件を審議し、決議を行っています。当社は、取締役会規程において、当社グループの経営方針・経営計画、重要な組織・重要な制度の制定・改廃、決算書類、重要な業務執行等を取締役会の決議事項として定めており、また、関係会社管理規程において、当社グループ各社が当社取締役会において承認、報告をすべき事項を定めています。法令に規定する事項及び取締役会規程に定める決議事項以外の業務執行については、取締役会で定めた管掌業務に基づき各業務執行取締役がその決定を委任しており、取締役会は、業務執行を担当する各取締役の業務執行報告や監査等委員会、内部監査部門からの監査報告を定期的に受け、業務執行の監督を行っています。

[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、東京証券取引所の定める独立性判断基準等に準拠し次のとおり独立性判断基準を定めています。なお、独立社外取締役の候補者の選定にあたっては、活発な意見交換を行う観点より、企業経営者のほか、世界情勢、社会・経済動向、企業経営に関する客観的かつ専門的な視点を有する者であることを前提とし、多様なステークホルダーの視点を事業活動の監査に取り入れるべく、その出身分野などの多様性にも留意しています。

「社外取締役の独立性基準」

当社は、社外取締役が以下のいずれにも該当しない場合に、独立性があると判断します。

1. 当社及び当社の関係会社（以下「当社グループ」という）の業務執行者（注1）又は過去10年以内に当社グループの業務執行者であった者
2. 当社グループを主要な取引先（注2）とする者又はその業務執行者
3. 当社グループの主要な取引先（注3）又はその業務執行者
4. 当社グループから役員報酬以外に年間1,000万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
5. 当社グループから年間1,000万円を超える寄付又は助成を受けている者又はその業務執行者
6. 当社の主要な借入先（注4）又はその業務執行者
7. 当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
8. 当社の大株主（総議決権の10%以上を保有する者）又はその業務執行者
9. 上記1. から8. までに掲げる者の近親者（二親等内の親族）
10. 過去3年間に於いて上記2. から8. に該当していた者

注1：業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員、その他の法人等の業務を執行する役員及び従業員等をいう

注2：当社グループを主要な取引先とする者とは、当社グループより、直近の事業年度において、当社の連結売上高の2%に相当する額を超える額の支払いを受けている者をいう

注3：当社グループの主要な取引先とは、当社グループに対し、直近の事業年度において、当社の連結売上高の2%に相当する額を超える額の支払いを行っている者をいう

注4：主要な借入先とは、直近の事業年度末の借入金残高が連結総資産の2%を超える者をいう

[補充原則4-10① 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の設置]

当社は2025年4月18日付で、取締役会の諮問機関として、取締役の指名に関する手続の公正性・透明性・客観性強化を目的とする「指名諮問委員会」、及び取締役の報酬に関する手続の公正性・透明性・客観性強化を目的とする「報酬諮問委員会」を設置いたしました。両委員会とも、独立社外取締役を過半数とし、代表取締役1名及びその他の取締役2名以上の合計3名以上で構成し、また、委員長は、委員の互選によって独立社外取締役の中から定めることとしております。これら委員会において、取締役の指名及び報酬等について審議することにより、社外取締役の知見及び助言を活かすとともに、代表取締役を含む取締役の指名及び報酬等の決定に関する手続の客観性及び透明性を確保しております。

[補充原則4-11① 取締役会の構成]

当社は2017年4月に持株会社体制に移行し、連結ベースでの全社経営の枠組みと、個別事業遂行の「分業」を図ってまいりました。このような状況のもと、2018年に女性取締役を登用、2020年に各事業セグメントの責任者を取締役に登用、さらに、2023年には監査等委員である社外取締役に女性を登用し、取締役会のバランス、多様化を追求、その質を上げてまいりました。当社の取締役会は、業務執行を担う各事業セグメントの責任者と、その業務執行状況を社内、社外の立場より監督する者により構成する体制とすることを方針に、取締役候補を決定しています。なお、社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、選定しています。

各取締役の知識、経験及び能力等の組合せについては、「第41期定時株主総会招集ご通知」に掲載のスキル・マトリックスをご参照ください。

<https://www.n-ms.co.jp/ir/shareholders.html>

[補充原則4-11② 取締役・監査役の兼任状況]

重要な兼職の状況については、「第41期定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。

<https://www.n-ms.co.jp/ir/shareholders.html>

[補充原則4-14② 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

(1) 当社は、取締役（監査等委員を含む）がその機能や役割を適切に果たせるよう、その要望に応じて、日本取締役協会や日本監査役協会などの外部機関において開催されるセミナー等への参加機会を提供するほか、社外の専門家（弁護士など）を招いた講習会を開催しています。

(2) 新任取締役（監査等委員を含む）に対しては、役員の法的な義務・責任等に関するレクチャーや、内部統制、リスク管理の担当部署より、当社が事業活動において晒される各種の重要リスクに関するマネジメント手法、体制に関するレクチャーなどのトレーニングプログラムを実施します。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

(1) 当社は、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取組みについて、適切な情報を適時に提供すると共に、分かりやすい説明の継続的な実施、株主の意見の経営への報告・反映などを通じ、株主との間で建設的な対話を行うことを基本方針としています。

また、当社では株主・投資家をはじめとするステークホルダーへ公平かつ適切な情報開示を行うため、ディスクロージャー・ポリシーを定め、市場が求める情報を的確に把握し、当社の財務内容や事業活動状況等の経営情報を開示するとともに、株主・投資家からの意見等を踏まえながら、企業価値向上に資する情報発信に努めています。また、適時開示規則に基づく開示事項に加え、投資判断に有用と判断される情報についても積極的な開示・公表に努めています。経営理念を明確に伝え、それらに対する意見・批判があれば真摯に受け止めるとともに、適時開示規則の定めでは開示義務に該当しないと思われる会社情報に関しても、投資家の投資判断や得意先との取引などに影響を及ぼすと判断されるもの等についても積極的な開示・公表に努めるものとしています。

(2) 当社は、社長、IR担当役員及びIR担当部門を中心として、決算説明会及び株主・投資家との個別面談等を通じ、適宜対話を行っております。

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 (%)
株式会社ワールドホールディングス	6,319,700	32.91
小野 文明	3,596,000	18.73
投資事業有限責任組合JAICサプライチェーンファンド	763,200	3.97
松井証券株式会社	719,000	3.74
福本 英久	440,000	2.29
投資事業有限責任組合ガバナンス・パートナーズ経営者ファンド	345,700	1.80
塩澤 一光	340,000	1.77
西條 雅明	310,000	1.61
島根 良明	214,100	1.12
GOVERNORS株式会社	200,000	1.04

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

上記の「大株主の状況」は、2026年3月31日現在のものであり、当該日時点における自己株式2,410,200株は含めておりません。また、持株比率は自己株式を控除して計算しています。

株式会社ワールドホールディングスは、2025年12月23日付で当社のその他の関係会社に該当しております。

また、2026年5月29日付で公表した「その他の関係会社である株式会社ワールドホールディングスによる当社株式に対する公開買付けに関する賛同及び応募中立の意見表明に関するお知らせ」のとおり、同社は当社株式に対する公開買付けを実施しております。

当該公開買付けの結果等により、主要株主及びその他の関係会社の状況が今後変動する可能性があります。

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	サービス業
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	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 更新

株式会社ワールドホールディングスは、2025年12月23日付で当社のその他の関係会社に該当しております。また、同社は、2026年5月29日付で公表した当社株式に対する公開買付けを実施しております。
本報告書の更新日現在、当該公開買付けは完了しておらず、同社は当社の親会社には該当しておりません。詳細については、上記公表資料及び「2. 資本構成 補足説明」をご参照ください。

// 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	10 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	9 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
大野 一郎	他の会社の出身者											
上條 勉	他の会社の出身者											
横山 友之	公認会計士											
渡邊 雅之	弁護士											
森井 じゅん	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

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
大野 一郎		○	独立役員に指定しています。	大野一郎氏は、長年にわたり大手企業でデバイス事業に携わるとともに、研究開発やものづくり、工場運営など幅広い分野における実績を有しています。経営者としての経験も有しており、その豊富な実績と幅広い見識に基づき、客観的な立場から、当社の経営に的確な提言・助言をいただくことを期待し、社外取締役として適任であると判断しております。 〈独立役員指定理由〉 当社と同氏の間には特別の利害関係を有さず、独立性が高いことから、一般株主との間に利益相反関係が生じるおそれがないと判断しております。
上條 勉		○	独立役員に指定しています。	上條勉氏は、長年にわたり大手企業で生産推進や調達、工場運営、コンプライアンス推進等、幅広い分野における実績を有しており、また、事業運営及び組織マネジメントに関する豊富な経験と高い見識を有しております。これらの豊富な実績と幅広い見識に基づき、客観的な立場から、当社の経営に的確な提言・助言をいただくことを期待し、引き続き社外取締役として適任であると判断しております。 〈独立役員指定理由〉 当社と同氏の間には特別の利害関係を有さず、独立性が高いことから、一般株主との間に利益相反関係が生じるおそれがないと判断しております。
横山 友之	○	○	独立役員に指定しています。	横山友之氏は、公認会計士として企業会計に関する豊富な専門的知見を有することから、当社の監査等委員である取締役として適任であると判断しております。 〈独立役員指定理由〉 当社と同氏の間には特別の利害関係を有さず、独立性が高いことから、一般株主との間に利益相反関係が生じるおそれがないと判断しております。
渡邊 雅之	○	○	独立役員に指定しています。	渡邊雅之氏は、弁護士としての経験を有し、法律実務に関する豊富な経験と高い知見を有していることから、当社の監査等委員である取締役として適任であると判断しております。 〈独立役員指定理由〉 当社と同氏の間には特別の利害関係を有さず、独立性が高いことから、一般株主との間に利益相反関係が生じるおそれがないと判断しております。
森井 じゅん	○	○	独立役員に指定しています。	森井じゅん氏は、公認会計士としての経験を有し、会計実務に関する豊富な経験を有していることから、当社の監査等委員である取締役として適任であると判断しております。 〈独立役員指定理由〉 当社と同氏の間には特別の利害関係を有さず、独立性が高いことから、一般株主との間に利益相反関係が生じるおそれがないと判断しております。

【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	0	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

当社は、監査等委員会からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合、内容について取締役（監査等委員である取締役を除く）及び監査等委員会とで協議のうえ、監査等委員会を補助すべき使用人を速やかに設置します。
なお、その人事等については監査等委員会の事前同意を要するものとし、補助すべき使用人への指揮権は、監査等委員会に委譲されたものとし取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令は受けないものとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

（監査等委員会と会計監査人の連携状況）
四半期決算及び年度決算等、会計監査人の当社往査時に、適宜会議を設け、監査計画、監査実施状況及び監査結果等、広範に相互の情報交換、意見交換を行っています。
特に、KAM（監査上の主要な検討事項：Key Audit Matters）の検討については、定期的に会計監査人からの報告を受け、その内容をレビューしています。
また、会計監査人から会社法、金融商品取引法等の法令や会計基準の改正動向等について当社への影響等の説明を受けています。

（監査等委員会と内部監査部門の連携状況）
当社は、コーポレート・ガバナンスの強化を目指し、社長直属の独立した組織として内部監査室を設置しています。当該組織は業務処理等に関する適正性及び妥当性につき、随時内部監査を実施しています。
当社において、監査等委員会と内部監査室は、監査計画立案時より監査方針にかかる意見交換を行い、相互に監査範囲・内容を認識した上で監査を実施し、監査結果に関しても適宜、情報交換、意見交換を行うなど、相互の監査効率を高める体制を敷いています。
また、監査等委員会から内部監査室に対して監査等に関する指示を出すことが可能である旨定めています。

【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 更新

	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	指名諮問委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名諮問委員会及び報酬諮問委員会は、それぞれ代表取締役1名及び独立社外取締役5名で構成し、委員長は独立社外取締役が務めています。各委員会は、取締役の指名又は報酬等について審議し、その結果を取締役に答申します。

[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

独立役員の資格を充たしている社外取締役全員を独立役員に指定しています。

[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 更新	その他
---	-----

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、2021年6月22日開催の第36期定時株主総会の決議に基づき、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付与するとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的に、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）を対象として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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

取締役（監査等委員を除く）報酬及び取締役（監査等委員）の報酬については、それぞれの報酬総額を事業報告、有価証券報告書において開示しています。

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

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の内容の決定方針は、以下のとおり定めています。

(1) 基本方針
当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本方針において同じ。）の報酬は、その役位に応じた額とすることをベースとし、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、前年度業績及び新年度の業績見通しを踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
報酬は、確定額報酬としての金銭報酬及び非金銭報酬等により構成し、業績連動報酬等は支給しない。なお、期中において業績の悪化等、報酬額決定の前提条件に変化が生じた場合には、適宜報酬減額等の措置をとることとする。

(2) 確定額報酬の個人別の額の決定に関する方針（報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）

当社の取締役の個人別の確定額報酬は、月例の報酬とし、取締役としての経営に対する責任の大きさ、在任年数、及びこれまでに培った豊富な経験、知見、洞察力、経営専門力等を活用した職務遂行への対価として、当社の業績、従業員給与の水準、また、取締役の人材確保のため、他社報酬レベルと比較して遜色のない水準とすることも考慮しながら、総合的に勘案して個別に決定するものとする。

(3) 非金銭報酬等の個人別の内容の決定に関する方針（報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）

当社の取締役の個人別の非金銭報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与、及び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、譲渡制限付株式とする。譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権とし、外部調査機関による役員報酬の調査結果等を参考とした国内外の類似業種又は同等規模の他企業との比較、及び当社の中期経営計画を勘案し、役位に応じて付与するものとし、具体的付与額は、株主総会において承認された総額の範囲内において取締役会にて決定する。

譲渡制限は、譲渡制限期間中継続して当社の取締役会があらかじめ定める地位にあったことを条件として、譲渡制限期間満了時点をもって解除する。ただし、任期満了、死亡その他正当な理由により、譲渡制限期間満了前に退任した場合には、譲渡制限を解除する株式の数及び解除時期を必要に応じて合理的に調整する。

譲渡制限期間満了前に正当でない理由により退任した場合には、当社は割当株式を当然に無償で取得する。

(4) 金銭報酬の額、非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する事項

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準より、取締役会が、目標値と外部環境を考慮した上で、事業年度ごとの業績向上と中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上のバランスを踏まえ、基本報酬及び非金銭報酬が適正な比率となるように決定することとする。

(5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の報酬の総額は、各事業年度の業績に応じて、株主総会において承認された報酬の限度額の範囲内において、取締役会において決定し、個人別の報酬については取締役会決議に基づき代表取締役がその具体的な内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の金銭報酬の具体的報酬額の決定とする。なお、非金銭報酬は取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議する。

取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、当社の業績、従業員給与の水準、他社報酬レベルに係る情報を提示するものとし、上記の委任を受けた代表取締役は、当該情報を考慮し、適正な範囲内において決定しなければならないものとする。

なお、当社は、2025年4月18日開催の取締役会において、取締役の報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を一層強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関としての報酬諮問委員会を設置しております。取締役の個人別の報酬等については、取締役会の諮問に応じて、報酬諮問委員会が審議し、その内容を取締役会に答申します。

【社外取締役のサポート体制】

現時点では社外取締役のための専任スタッフはおりませんが、コーポレート本部及び内部監査室より適切なサポートを行っています。また、社外取締役が出席する会議体における議案等の内容を事前に充分検討できるよう、適正な情報伝達体制を構築しています。

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

当社は、コーポレート・ガバナンスを企業行動の最も重要な基盤として位置づけるとともに、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を掲げ、「取締役候補者の選任」、「取締役報酬の決定」、「経営の監視」、「監査等委員である取締役の報酬の決定」等、経営の重要な問題も、この方針に従い判断しています。

なお、当社は業務執行・監査・監督の向上を目指し、以下の会議体を運営しています。

(1) 取締役会

取締役会は月1回の定時取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、会社法等の法令、又は当社定款にて取締役会で決議することが定められている議案、及び会社経営上重要な議案につき意思決定を行っています。

なお、取締役のうち5名は社外取締役です。

(2) 監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社制度を採用しており、監査等委員会は社外取締役3名で構成しています。月1回の監査等委員会と取締役会への出席等により、公正かつ客観的な立場から取締役の職務執行を監査し、透明性・客観性の向上を図っています。

(3) 会計監査人

当社は、Forvis Mazars Japan 有限責任監査法人を会計監査人として選任しており、同監査法人による会計監査を受けています。

(4) 役員報酬

当社の役員報酬については、報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容に記載のとおりです。

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、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスを強化することにより、経営の透明性を一層向上させるとともに意思決定のさらなる迅速化を実現するため、2021年6月22日開催の第36期定時株主総会の決議により監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

また、代表取締役社長の直轄機関として内部監査室を設置し、監査等委員である取締役との連携を密にすることで、内部牽制機能の向上に努めています。

上記に加えて、監査等委員である社外取締役3名のほか、社外取締役2名を選任し、当社経営者から独立した立場からの経営への助言や監督を強化することにより、コーポレート・ガバナンスのより一層の充実を図っています。

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年は、法定期限前となる2026年6月12日(金)に株主総会招集通知を発送し、2026年6月5日(金)に株主総会資料の電子提供を開始しました。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けて開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	2023年6月22日開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権の行使を可能としています。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示における基本方針やその方法等について、当社IRサイトにて公表しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算確定後、年1回以上、決算説明会を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書、半期報告書、財務データ、東京証券取引所への届出等、適時開示情報を随時掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレート本部経営企画部	

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	当社の「nms ホールディングスグループ行動規範」において、株主・投資家との関係について記載しており、常にステークホルダーの立場を尊重した行動を心がけています。
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	株主・投資家をはじめとするステークホルダーへ公平かつ適切な情報開示を行うため、ディスクロージャー・ポリシーを定め、市場が求める情報を的確に把握し、当社の財務内容や事業活動状況等の経営情報を開示しています。

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

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり「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、その他当社の業務並びに当社及びその子会社からなる企業集団(以下、当社グループという)の業務の適正を確保するための体制」を整備するための基本方針を定める。

当社は、本基本方針のもと整備される体制の下で会社業務の適法性、効率性の一層の向上を図るとともにリスクへの対応力を高め、構築される体制について社会経済情勢その他環境の変化に応じて不断の見直しを行い、一層の充実を図っていくこととする。

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社は、「経営理念」に基づき、グローバル社会の一員としてコンプライアンスを全ての事業活動の基本とし、当社グループの取締役、社員(以下、役職員という)の行動指針として「nms ホールディングスグループ行動規範」を定め、当社グループの役職員が経営理念、企業倫理規範に則り、事業活動のあらゆる場面においてコンプライアンスを最優先とすることを社内会議、社員教育ほか、様々な場面において、周知徹底・浸透させる。

- (2) 当社は監査等委員会設置会社を採用し、独立社外取締役が委員の過半数を占める監査等委員会が取締役の職務の執行及び取締役会の決議の適法性、妥当性の監査・監督を行う。
- (3) 当社は、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置し、取締役の指名・報酬の決定にあたっての透明性・客観性の向上を図るものとする。
- (4) 当社は、取締役の中から、当社グループのコンプライアンス推進に関する責任者を定め、これにあたるほかコンプライアンスの観点から当社グループの事業活動を監査するための組織として、代表取締役直属の組織として内部監査室を設置し、当社グループにおけるコンプライアンス状況を逐次監査する仕組みを構築する。加えて公益通報者保護法に準拠した「内部通報規程」を定め、取締役、社員の不正を事前に発見するための体制を整えるとともに、是正等の対応を的確に行う。
- (5) 当社は、グループ全体におけるコンプライアンスの課題の洗い出しや全体整備も行うコンプライアンス部門を設置する。
- (6) 当社は、グループ役員及び幹部人材層に対し、有識者による倫理・人権・コンプライアンス研修を実施する。
- (7) 当社グループは、反社会的勢力とは一切の関わりを持たない。反社会的勢力との関係遮断にかかる社内体制を整えるとともに社内規程を制定し、反社会的勢力からの不当要求に対しては断固として毅然たる態度で臨むものとする。
- (8) 当社は、接待交際費について、事前申請ルールを明文化・図式化してわかりやすいものとするとともに、審査者や決裁者が自己承認とならないよう牽制を利かせることができる仕組みをつくる。
- (9) 当社は、グループ横断での内部通報窓口を設置し、定期的にグループ内に周知する。また、外部通報窓口及び一定の独立性をもった調査等対応部門を設置する。

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

- (1) 取締役の職務執行に係る情報の保管・管理について定める規程を制定し、法令及び社内諸規程に準拠して適正に保管、管理を行うとともに、取締役、監査等委員会等から要請があった場合に備え、適時閲覧が可能な状態を保持する。
- (2) 「情報セキュリティポリシー」を制定し、電磁的な情報環境における情報管理のあるべき姿を明確に定め、役職員に対して情報管理の行動指針として提示する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社グループは、会社におけるリスクが保有経営資源の減失であると捉え、人、モノ、金、情報に対する損失を最小限に留める体制を構築する。特に各種情報に関わるレピュテーションリスクは、他の経営資源の損失に対しても多大な影響を及ぼすものとの認識から、一層厳格な管理を実施する。
- (2) 当社グループにおけるリスク管理を担う部門を定め、重要な損失につながる可能性のあるリスク情報を集約し、リスクに対し適切かつ迅速な対応を行う。
- (3) 各種業務におけるリスクを軽減すべく業務の標準化を担保するために基本規程を制定し、これを随時見直し、適宜整備する。
- (4) 定款・規程に準拠し業務が適正に遂行されているかについて、内部監査室の監査活動を通じてモニタリングすることでリスク発生の未然防止を図るとともに、内部監査担当は、内部監査活動を通じて把握したリスク情報を定期的に代表取締役及び監査等委員会に報告する。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

定時取締役会を毎月1回開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催することで法令にて要請される事項、会社が意思決定すべき重要事項を遺漏なく決議するとともに、経営上の意思決定及び監査等委員以外の取締役の業務執行状況の監督等を行う。定時取締役会は、年度毎に1年間の開催スケジュールを事前に定め、全取締役が全ての取締役会に出席できるようにする。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社は、当社グループにおける業務の適正を確保するために「関係会社管理規程」を制定し、事業セグメントごとに子会社、関係会社を管理する者を選任し、さらにこれら管理者を統括する統括責任者を当社の取締役の中から選任し、子会社、関係会社を適正に管理するために経営方針、戦略等を周知徹底するとともに子会社、関係会社の業績の向上、事業の成長に努めることをその役割としその任務にあたる。また、当社の取締役は、主要な子会社の取締役や監査役に1名以上が就任し、各会社の取締役会、経営会議に出席する体制とし、企業グループ全体としての業務の適正を確保する。
- (2) 当社を含めた当社グループ各社に対し、定期、臨時に内部監査室が監査活動を行うとともに、経理、財務、経営管理、総務、人事、情報システムといった業務毎に当社の各主管部門が業務の適正性を日常業務の中でチェックする体制をとる。
- (3) 主要子会社における重要事項については、主要子会社の取締役会及び当社取締役会に付議・報告を行う体制とするとともに、当社役職員による主要子会社役員の兼務を通じ、重要情報を把握する体制とする。
- (4) 財務報告に重要な影響を及ぼし得る会計処理上の論点について、監査法人と適時に共有・協議する体制とする。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項ならびに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性に関する事項

- (1) 監査の実効性を高め、且つ監査等委員会の職務遂行を効率的に行うため、監査等委員会は、社員に、監査業務に必要な補助を依頼することができ、会社は監査等委員会の意向を尊重して、適切な知識・能力を有するものをこれに当たらせる。
- (2) 当該社員は、監査等委員会の職務を補助する際には、監査等委員会の指揮命令に従うものとし、他の業務に優先してこれを遂行する。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項

監査等委員会の補助を行う社員の異動、人事考課、給与、褒賞及び懲戒については、あらかじめ監査等委員会（監査等委員会が特定の監査等委員を指名した場合には、当該監査等委員）の同意を得て行うこととする。

8. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制及び監査等委員会へ情報提供をした使用人に不利益な取扱いをしないようにするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 取締役及び社員（子会社の取締役及び社員を含む）は、監査等委員会又は監査等委員が指名した監査等委員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、速やかに適切な報告を行うものとし、また、当社グループの業務又は財務の状況に重大な影響を及ぼすおそれのある事項を発見したときは、その内容について、迅速かつ適切に監査等委員会又は監査等委員が指名した監査等委員に報告を行うものとする。
- (2) 監査等委員は、当社の取締役会以外にも、重要な議事事項の含まれる会議（子会社における会議を含む）へ出席し、適宜、取締役、社員から説明・報告を受けることができるものとする。
- (3) 当社は、監査等委員会又は監査等委員が指名した監査等委員に報告をした者に対して、当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いをすることを禁止する。また、「内部通報規程」においても、内部通報システム等を通じて報告した者に対し、いかなる不利益も行わないことを定め、適切に運用することとする。
- (4) 管理官掌取締役は、内部通報制度の運用状況について、定期的に監査等委員会に報告を行うものとする。

9. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用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生ずる費用又は債務の処理等の請求をしたときは、発生時期の事前、事後に関わらず、一定の手続に従

い、適時適切に会社の負担において処理するものとする。

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

- (1) 監査等委員会は、監査の実効性を確保するため、業務執行に関する文書を閲覧し、取締役及び社員に説明を求めることができるほか、必要に応じ、当社グループの各拠点（海外及び国内子会社の事業所、工場等）に対して往査を実施することができる。また、会計監査人、内部監査室と連携を密に取り、相互の監査品質向上に繋がる有効な情報交換を適宜実施する。特に四半期決算、年度決算においては、会計監査人、内部監査室との意見交換会を開催し、会社の業務執行状況、計算書類等に対して相互意見交換を経てより適切に状況把握することとする。なお、監査等委員会は、調査の実施や、内部監査計画の策定その他に関して必要かつ具体的な指示を行うなど、内部監査部門に対する指示を行うことができるものとする。
- (2) 代表取締役は、監査等委員会又は監査等委員が指名した監査等委員と定期的に意見交換会を開催し、経営方針、当社グループが対処すべき課題、当社グループを取り巻く重大なリスク、監査等委員会監査の環境整備、監査上の重要課題等について意見交換を行うものとする。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、「nms ホールディングスグループ行動規範」において「反社会的行為に関わらないよう、基本的な法律知識、社会常識と正義感を持ち、常に良識ある行動に努める」ことを指針として定めています。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

反社会的勢力による被害の防止及び不当要求が発生した場合の対応部署を経営企画部とし、管理担当の役員を反社会的勢力対応統括責任者としています。

(2) 外部の専門機関との連携状況

反社会的勢力による不当要求に備えて、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部機関と綿密な連携関係を構築しています。

(3) 反社会的勢力に関する情報収集・管理状況

反社会的勢力対応部署である経営企画部において、反社会的勢力に関する情報を一元的に管理・蓄積し、反社会的勢力との関係を遮断するための取組みを全社に展開・管理し、常に社内体制の整備を図っています。

(4) 対応マニュアルの整備

「反社会的勢力による被害防止のための社内体制及び対応細則」に、反社会的勢力に対する有事の際の具体的な対応要領を定め、社内にて周知徹底しています。

Vその他

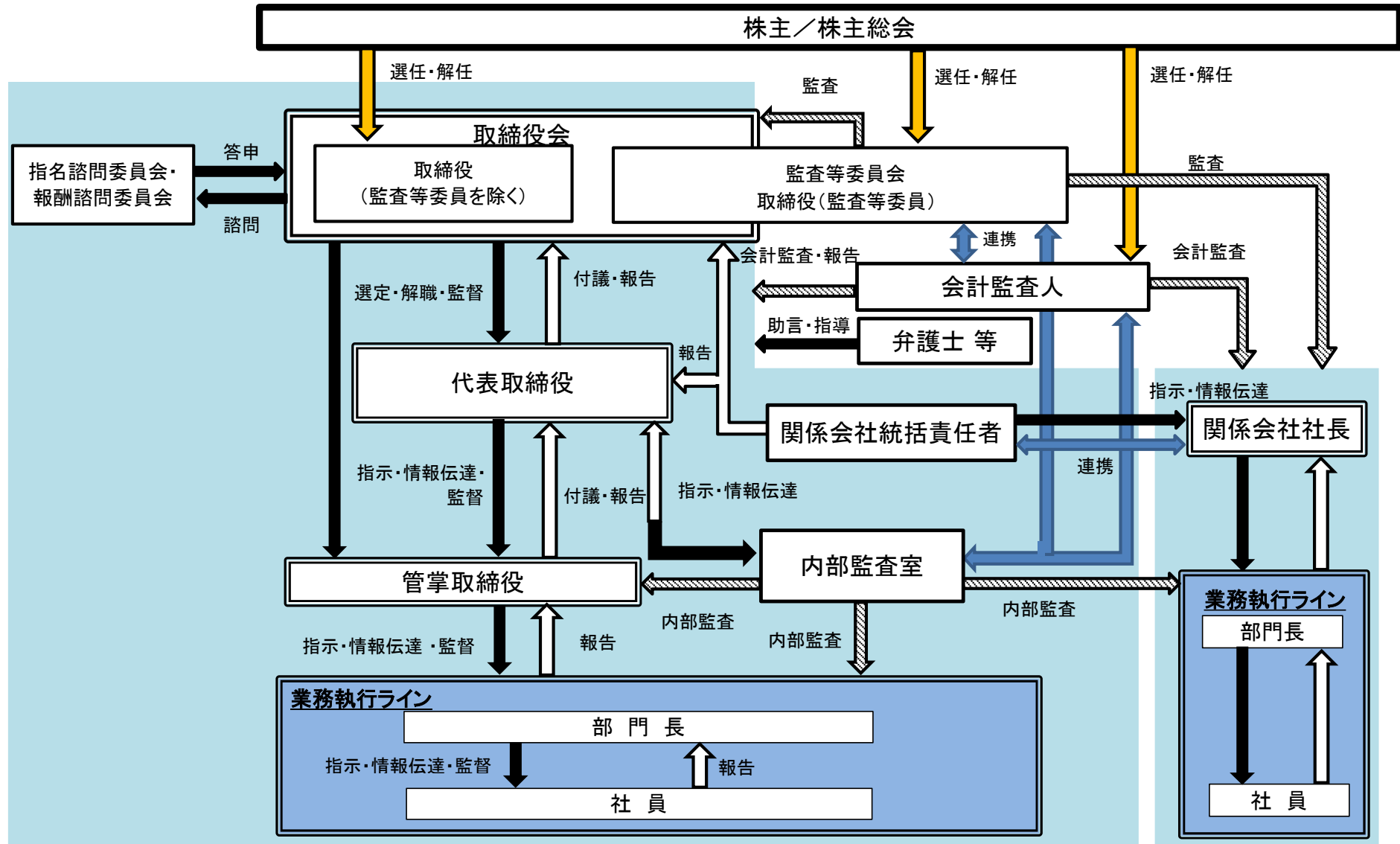
1. 買収への対応方針の導入の有無

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

コーポレートガバナンス模式図



適時開示体制の概要(模式図)

