

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・顧客・取引先等をはじめとするステークホルダーのご要望・ご期待に応えるべく、企業価値の増大を、経営の基本方針としております。その為、コンプライアンス（法令遵守）のもと、リスク管理・内部統制に注力しつつ経営の効率化・透明化を図り、コーポレートガバナンスを強化してまいります。

コンプライアンスにつきましては、役員及び従業員がとるべき行動基準を決めた「日本製罐企業行動基準」に従い、法令や社内ルールの順守はもとより、社会倫理・道徳を尊び、社会の一員としての自覚を持ち、企業行動をとってまいります。

リスク管理・内部統制につきましては、有効な内部管理体制を随時整備・構築し、運用してまいります。

併せて、適時・的確な情報開示を行い、地道なIR活動を続けることにより、ステークホルダーへの説明責任を果たし、コーポレートガバナンスの強化を図って参ります。

【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】

当社は、現状の株主構成等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームの導入は行っておりません。

また、招集通知の英訳については、株主のうち海外投資家の比率が極めて低いことから、その必要性は少ないと判断しております。

【原則 1-4 政策保有株式】

1. 事業の持続的発展のためには、様々な企業との協力関係が不可欠です。

企業価値を向上させるための中期的な視点に立ち、当社は、政策保有株式に対する投資コスト並びにリターン（配当、取引における利益）を元に、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係等を総合的に勘案し、政策保有を目的として保有する株式については、すべての銘柄につき、保有の継続または売却等による縮減について議論しております。

その結果を踏まえ、売却による縮減を検討することになった銘柄については、保有先企業との了承を取り付けるべく交渉してまいります。

なお、一部の銘柄につきましては、保有先企業との了承を取り付け、売却による縮減を実行しております。

2. 政策保有株式に係る議決権行使について

投資先の経営方針を尊重したうえで、投資先企業の持続的な成長と、当社および投資先企業の企業価値向上の観点から、中長期的な企業価値向上に向けた取組内容を検証の上、適切に評価、判断していきます。

【補充原則2-4①】

同じ企業文化で育ち、同じ考え方を持つ人材だけでは、イノベーションや新陳代謝を妨げ、会社の発展を阻害するという観点から、多様性を確保し、違う意見を表明する者、違う視点から物事を捉える者の確保が叫ばれておりますが、2025年3月末時点の当社の中途入社比率は67%、中途入社者の管理職比率は62%と既に多様性を十分に確保した状況です。当社の事業は国内完結であり、外国での製造・販売・事業展開は無いため、特に外国人に限定した外国人の管理職登用についての目標は設定しておりません。

女性の管理職への登用については、2022年4月から2027年3月までの5か年計画により、採用と人材育成により引き続き実行していく考えであります。

詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。

なお、今後も当社が必要とするタレントを持った人材の中途での獲得は、女性・外国人を問わず行う方針であります。

【補充原則 3-1②】

英語での情報開示・提供については、株主のうち海外投資家の比率が極めて低いことから、その必要性は少ないと判断しております。

【原則 4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、独立社外取締役2名以上の選任となっております。取締役5名のうち3名が社外取締役、うち1名が独立社外取締役となっております。

監査役3名全員は社外監査役、且つ独立役員の陣容となっており、取締役会が独立社外取締役1名の体制の中、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすかを十分検証できる体制となっております。

取締役会では、社外取締役及び、全員独立役員である社外監査役の知見を得ながら実効性のある審議を行っております。

取締役会では、主管部署長からの申請説明、報告を原則とし、独立社外取締役は、執行責任者と異なった視点での客観的立場からの意見表明を行っております。

【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 1-7 関連当事者間の取引】

当社が、関連当事者取引を行う場合には、当社取締役会にてその取引・内容及び性質、その妥当性について議論を行い、取引可否の決定を致します。

また、重要な取引実施の場合には、その取引内容を有価証券報告書に開示しております。

加えて、当社役員に関しては、1年に1回、関連当事者取引に関する調査を実施し、監視を行っております。

【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】

従業員の資産形成のため企業型確定拠出年金制度、確定給付型年金制度を導入しておりましたが、2024年9月に企業型確定拠出制度に一本化したしました。

確定拠出年金制度については、運用期間・運用商品の選定や従業員に対する資産運用に関する教育機会の提供のほか、入社時には説明を行い、運用の確認を行っております。

【原則 3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

【パーパス】

「顧客への+（プラス）、社員への+（プラス）、社会へのプラス。+（プラス）創造を通じて、明るく豊かな未来を創造していく」

この3つの創造が、結果として企業収益を生み、株主への配当と、株価上昇として、株主への貢献に繋がると考えています。

私たちは、「+（プラス）創造企業」であり続け、パーパス実現のために努力して参ります。

（経営戦略）

当社は継続的な成長と安定的な収益確保を実現するため、以下の施策を強力的に推進し、競争力のある事業基盤の確立を目指して参ります。

①生産数量に見合った最適な生産体制の確立を図るべく、製造ラインの集約を実施、千葉工場を閉鎖

これにより固定費の削減と生産効率の向上を実現し、事業全体の収益性を大幅に改善します

②資産の適正評価を進め、減損損失を計上し、財務の健全性を強化

今後の持続的成長に向けた健全な財務基盤の確立に寄与します

③人員の合理化の実施、組織のスリム化と生産性の向上と機動的な経営体制への移行

企業体質の強化と持続的な競争優位の確立

④開発済みの高付加価値材の市場投入の本格化と新規商品の開発

市場のニーズに即した製品を迅速に提供し、事業領域の拡大と成長機会の創出

これらの施策を一体的に推進することで、当社は中長期的な安定成長と持続的な利益創出を実現し、株主の皆様に対し、より高い価値を提供して参ります。

(ii) 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

上記「1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬決定に当たっての方針と手続

取締役の報酬については、株主総会の決議により取締役全員および監査役全員について報酬総額の報酬限度額を決定しております。

なお、取締役の報酬については、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において、報酬額の妥当性およびその算定方法について諮問し、透明性・客観性を担保しております。

役員を除く経営陣幹部の給与及び賞与は、取締役会で定めた体系に基づき、業績・能力の評価を反映して支給しております。

(iv) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会の諮問委員会である任意の指名・報酬委員会は、代表取締役を含む取締役候補者の指名、選解任、代表取締役の後継計画及び経営陣幹部の選任手続きについて、各役職に求められる役割を適切に遂行することが可能な知識・経験および能力、並びに会社や個人の業績などを勘案した総合的な評価を行い、取締役会に答申します。

当該答申を踏まえ、取締役会で決定しております。なお、監査役候補については事前に監査役会の同意を得ています。

尚、経営陣幹部に解任すべき事情が生じた場合には、取締役会で適宜審議を行うこととしております。

2025年6月27日の株主総会以降は、従来コーポレート・ガバナンス委員会でも取り扱っていたコンプライアンス案件については、従来、社長が兼務していたコンプライアンス担当役員を別途選任した上で社内のコンプライアンス委員会を主体に審議を行うこととし、代表取締役を含む取締役候補者の指名、選解任、代表取締役の後継計画及び経営陣幹部の選任等については、コーポレート・ガバナンス委員会を名称変更した指名・報酬委員会にて議論を行うこととし、従来以上のガバナンス強化に努めて参ります。

(v) 個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役の各候補者の指名についての説明及び経歴等について、株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則3-1③】

1. 認識する課題

当社グループが対処すべき当面の課題としましては、以下と認識しております。

①製造コスト低減とプロダクトミックス改善を通じた経営基盤の強化

②新製品の開発や新規客先確保による新しい収益基盤の創造

③販売費・一般管理費の見直し・低減

④バランスシート改革と借入金の計画的な削減

⑤SDGsに対する積極的な取組み

この課題に対して、次のとおり対処します。

①・製造ラインの集約、人員合理化等によるコスト競争力の強化

・DX化の推進による不良率削減、設備総合効率等の改善

・各客先別に当社販売シェア、採算を分析し利益の最大化

・高付加価値製品の比重拡大

・客先へのサービス向上、品質向上によるシェアの維持・拡大

②・顧客ニーズに密着した新しい商品の開発による他社製品との差別化

・高付加価値製品の新規取引先開拓

・既存技術を応用し、外部パートナーと連携した新たなビジネススキームの構築

③・輸送効率の改善

・業務の棚卸、コストと利便性から考えた諸費用の見直し

④・キャッシュ・フロー改善

・投資有価証券の計画的な売却による有利子負債圧縮

⑤・SDGsを意識した全社一丸としての行動

・その結果については「環境活動レポート」によってホームページ上で公表

2. サステナビリティに関する考え方及び取り組み

(1) ガバナンス

「お客様にご満足いただける高品質製品の提供」とともに「事業活動全域における環境保全に配慮した活動の展開」を最重点目標とし、会社環境方針として、

①廃棄物の削減・有価物化・再利用化

②カーボンニュートラルの目標実現

に貢献すべく省エネルギー化を掲げ全体としての温室効果ガス、特に二酸化炭素（CO2）の低減を図るため継続的に改善活動を行っております。

この方針を実現するために的確な資源を提供し、品質・環境マネジメントシステムを構築し、推進しながら常に結果を見直すPDCAサイクルを廻すことで継続的改善を図っております。

当社では、代表取締役社長がサステナビリティ、リスクマネジメントに関する取り組みの最高責任を負います。

事業活動に関わるあらゆるリスクを的確に把握し対応するために、執行の諸機関では事業活動で考えられるリスクを特定し、その対応計画を策定します。

執行の諸機関では四半期ごと定期的に対応策の実行状況を「リスク管理フォロー表」として取り纏め、各種リスク対応について確認、評価し、その進捗状況については取締役会に報告され取締役会では進捗の監督、方針の決定がなされております。

(2) 戦略

①「持続可能な開発目標（SDGs）」の取組みの一貫として、埼玉県並びにさいたま市への取組み宣言を実施致しました。

これにより、当社および社員一同のサステナビリティに関するモチベーションのアップを図っております。

②コンプライアンスポリシー（企業行動基準）を基盤に、品質・環境方針にも連動させ、8つの重要課題（マテリアリティ）を設定し、具体的な取組み（「当社の重要課題と実行項目」を参照）を行っております。

尚、マネジメント体制におきましては、品質と環境を統合しており、各々品質管理責任者並びに環境管理責任者を配置し運用します。また、2022年度には人権尊重に関するグループポリシー、贈収賄防止に関する基本ポリシーを設定しました。サプライチェーンを含め人権への配慮とコンプライアンス遵守を進めます。

③毎月、代表取締役社長主催による品質・環境管理責任者、各部署長、関連管理職並びにISO事務局で構成される「ISOMS推進委員会（経営連絡会）」を開催しています。環境方針に沿って決めた目的・目標の達成状況を、部署ごとに発表し進捗状況を確認しています。さらに年に1回、この委員会でシステム全体のマネジメントレビューを実施し、活動の有効性・適切性・妥当性を判断します。

④人材の多様性確保、人材育成、社内環境整備に関しては、人の力を最大限に発揮できる環境を作り、新しい発想、変革を恐れないチャレンジ精神で成長を目指すべく、以下の方針で進めていきます。

当社は、社員が最も大事な経営資本と考えます。企業文化の変革と働き方改革により、社員が、やりがい、働きがい、希望を持って、前向きに、明るく、楽しく働け、会社への高い帰属意識と生産性の向上を目指します。

・年功序列と終身雇用が昭和の高度成長を支えてきましたが、外部環境は大きく変化し、少子高齢化が余儀なくされています。

人材不足、人材多様化の流れの中で、これ迄の既成概念から脱し、多様な価値観を尊重した諸制度の見直しが必要となっています。

そのため、社員のやる気・やりがいの向上と、ひいては収益の向上に寄与するため人事評価や給与体系を含めた人事制度全体の刷新を行いました。

今後、教育・研修制度の充実、ダイバーシティ推進による新しい発想と企業文化の変革を目指します。

・社員の意識調査を実行しました。職場活性化、満足度や、社員の抱える問題について、現状の把握を行い、社員のやる気・やりがいを引き出す施策作りに活かしていきます。

・社員の持つ力、潜在能力を最大限発揮できるように、働き方改革、人材育成を実行します。2022年に早帰り奨励のために『家族の日』を月2回設定しました。

実質的な年間休日を徐々に増やしていき、心身の疲労回復の機会、社会貢献の機会、自身の成長の機会作りをサポートします。

・社員が年1回自分のキャリア、将来像を考え、今後の能力アップや自己研鑽の指針となるようキャリアビジョンシートでの申告制度を始めました。

社員に能力を十分に発揮してもらい、働きやすい職場環境を整えていきます。

・当社は、管理職研修、管理職になるためのキャリアアップ研修を実施してまいります。

(3) リスク管理

当社では、代表取締役社長がリスクマネジメントに関する取り組みの最高責任を負います。継続的なモニタリングが必要なリスクを可視化し、リスクの影響度、可能性を俯瞰できるようなリスクマップを作成し、取締役会および執行の諸機関における活発な議論を図っております。

当社では、製造拠点並びに技術部門の他、全部門を対象に環境ISOに係る内部監査を年2回実施しています。内部監査員は、指定された研修を受け監査人としての基準を満たした従業員が任命され、自部門以外の監査を2名体制で実施しています。

毎年、統合ISOの観点から見直しを行い、環境マネジメントシステム強化に取り組んで参ります。

(4) 指標及び目標

活動の指標として、品質・環境方針に基づき、定期的に会社目標を設定し、年度毎に具体的な目標を設定して、各部門において目標達成のための活動を展開しています。

これまでも環境負荷低減を意識した教育並びにPDCAを通じた具体的な省エネルギー活動に力をいれ進めてまいりました。

こうした継続的な取組みの結果、少しずつですが実績を上げてきております。

エネルギー起源（電気、ガス、ガソリン）による2023年度CO2排出量は、2013年度対比で491トン、19.5%削減となりました。

CO2排出量につきましては、2030年度に2013年度比46%削減を目指します。

品質・環境関連法規制及びその他の要求事項を遵守しながら、社員一人ひとりが環境改善に取り組むことにより、品質向上にもつながることを理解してもらっております。

これからも新たにSDGsに対する積極的な取組みや環境保全活動を力強くかつ継続的に推進してまいります。

2024年度の実績は集計中であり、まとも次第、当社ウェブサイトにて環境活動レポート2024年度版として開示いたします。

(5) ダイバーシティ

ダイバーシティに関しましては、同じ企業文化で育ち、同じ考え方を持つ人材だけでは、イノベーションや新陳代謝を妨げ、会社の発展を阻害することになります。

その観点から、多様性を確保し、違う意見を表明する者、違う視点から物事を捉える者の確保が必要と考えております。

2025年3月末時点の当社の中途入社比率は67%、中途入社者の管理職比率は62%と多様性を十分に確保した状況となっています。

当社の事業は国内完結であり、外国での製造・販売・事業展開は無いため、特に外国人に限定した外国人の管理職登用についての目標は設定していません。

女性の管理職への登用については、2022年4月から2027年3月までの5か年計画により、採用と人材育成により実行していく考えであります。

女性の管理職比率は、2025年度5%、2032年度10%を目指します。

[補充原則 4-1①]

当社は、「取締役会規則」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めています。

また、それに基づき「職務権限・責任規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしています。

[補充原則4-2②]

当社は自社で保有する技術的ノウハウ、バックグラウンドを有効活用できる金属缶製造というコア事業領域内での事業活動中心に行っており、他の事業領域への経営資源の配分は当面なく、コア事業への集中、またコア事業周辺領域への事業活動の拡大等、今後の企業の継続的な成長に資するよう検討してまいります。

[原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

独立社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験や高い見識を重視しています。

上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者1名を独立社外取締役に選任しております。

[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]

当社は、取締役の員数は7名以下、監査役は4名以下としております。

取締役は、5名のうち独立社外取締役1名、社外取締役2名により構成されており、1名が女性となっております。

監査役は3名全員が独立社外監査役であります。

取締役会の構成は、当社の事業に深い知見を備える取締役や、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる独立社外取締役を選任するなど、多様性に富んだメンバーとなっております。

監査役には、適切な経験・能力を有する人材を選任しており、特に財務・会計に関する豊富な知識を有する税理士、上場企業の鋼材事業経営に永年携わってきた事業経験豊富な独立社外監査役及び金融業務・コンプライアンス統括業務等の経験を有する独立社外監査役を選任しております。

今後、取締役会の実効性評価の結果や経営戦略の観点も鑑み、ジェンダーも含めた多様な取締役、監査役を選任できるよう努めてまいります。

[補充原則4-11①]

取締役候補者指名に関しては、取締役会による的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視のため、適材適所の観点より、総合的に検討を実施しています。

また、取締役の選任に関しては、当社の任意の指名・報酬委員会にて十分に協議され、その答申を受けて取締役会で取締役候補を選任するという手続きとなっております。

取締役会を構成するメンバーのスキルの状況は取締役会で確認し、スキルマトリックスを招集通知に掲載しております。

[補充原則 4-11②]

取締役及び監査役（候補者を含む）の重要な兼職の状況については、「株主総会招集ご通知」や事業報告書等の開示書類に記載しております。

[補充原則 4-11③]

取締役会において、「リスク管理フォロー表」に基づき各種リスク対応について定期的な報告を行っており、取締役相互による適切なリスク管理及び業務執行の監視を実施しています。

取締役会の実効性に関する分析・評価については、取締役に対し、取締役会の構成・運営体制・議題・意思決定・実効性・社外役員に対する情報提供等、大項目に対し、アンケート方式により取締役会の実効性に関する分析・評価を実施、取締役自らが分析・評価を行い、取締役会で結果について報告を行い、課題を共有しております。

2024年度におきましては様々な角度より取締役会の実効性を評価し、1. できていない (0%) 2. あまりできていない (28.6%) 3. できている (71.4%) 4. よくできている (0%) という結果となっております。

情報をタイムリー、的確にメンバーに提供できるよう改善を図り、十分な議論ができるよう改善して参ります。

尚、監査役会においても実効性評価を行っており、その内容は有価証券報告書に開示しております。

[補充原則4-13③]

内部監査室の監査の状況は取締役会において報告がなされております。

また、内部監査室と監査役会とのミーティングが定期に行われており、取締役会及び監査役会の機能発揮に向けた取り組みを行っております。

[補充原則 4-14②]

当社では、新任監査役及び新任取締役は、外部機関による講習に参加することとしております。

また、取締役・監査役につきましても適宜、外部機関による講習を受講しております。

取締役においては、より高いリーダーシップ力と経営戦略を培う能力を開発するため、また監査役においても、業務及び会計に関する監査スキルを習得するため、外部機関による研修や各種セミナーへの参加を積極的に進めております。

[原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主との対話を重視する観点から、株主総会終了後その場において株主との懇談会を開催することを取締役会で決議し、2015年6月の定時株主総会実施時より開催しております。

2020年6月と2021年6月に開催された株主総会は、新型コロナウイルスの影響により株主との対話の場を設けることが出来ませんでした。それ以降は引き続き対話の場を設けております。今後とも、株主とのより積極的な対話を心掛けてまいります。

[原則 5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は2025年度を最終年度とする中期経営計画を発表致しましたが、18リットル缶業界の今後の動向を見据え、抜本的な経営改革（ラインの集約に伴う千葉工場の閉鎖、人員合理化、減損、新製品の開発等）を先行して実行し、中長期的な安定経営を目指すことといたしました。

よって、2025年度は、今回の経営改革の進捗を注意深く見守り、同時に当社の将来に向けてのあるべき姿をきちんと確立していく所存であります。

[補充原則5-2①]

当社は有価証券報告書にて経営方針を記載しております。事業ポートフォリオに関しては、自社で保有する技術的ノウハウ、バックグラウンドを有効活用できる金属缶製造というコア事業領域、およびコア事業周辺領域に集中していく方針であります。

[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 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2025年7月1日

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]

(1) 当社の資本コストに関しては、客観的な資本コスト推計手法として、多くの企業で一般的妥当とされ利用されている計算方法 (CAPM) から導き出された株主資本コスト推計値は、概ね5%となります。2024年度の株主資本利益率は▲10.65%となりました。
一方、株主や投資家から当社に实际的に期待されている株主資本コストは、上場他社の状況も鑑み、6～8%程度ではないかと認識しており、今後とも資本コストを意識した経営に取り組んで、持続的な企業価値の向上に取り組んで参ります。

(2) 株価に関しては、当社の2025年3月末の株価は1,410円と、同PBRは0.46倍と1倍割れの状況が続いております。投資家から企業価値を毀損している状態と評価されていることは、当社の大きな課題であります。
現状の、低水準の当社株価、PBRの1倍割れの要因は、現状の低ROEであり、これを打開する方策や、将来の成長戦略の成果が見えてこない所にあると考えております。

この対処すべき課題としましては、[補充原則3-1③]にも記載のとおり、
①製造コスト低減とプロダクトミックス改善を通じた経営基盤の強化
②新製品の開発や新規客先確保による新しい収益基盤の創造
③販売費・一般管理費の見直し・低減
④バランスシート改革と借入金の計画的な削減
⑤SDGsに対する積極的な取組み
を実施して参ります。

2024年度におきましては、ライン集約に伴う千葉工場の閉鎖、人員の合理化、減損損失の計上、新製品の開発等、抜本的な経営改革を実行、採算の改善を行いました。
引き続き、金属製品製造業の収益力の向上を図ってまいります。

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 (%)
伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社	156,050	11.67
日本製鉄株式会社	105,000	7.85
株式会社みみく	95,400	7.13
日罐取引先持株会	86,600	6.47
馬場 敬太郎	58,800	4.40
長嶺 麻奈	57,300	4.28
株式会社中央ビル	46,200	3.45
前田 慶和	40,500	3.03
株式会社みずほ銀行	36,650	2.74
松井証券株式会社	31,900	2.38

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	3 月
業種	金属製品
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	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5 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	3 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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
宮入 小夜子	他の会社の出身者											
塔下 辰彦	他の会社の出身者					△		△				
中川 泰三	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
宮入 小夜子	○	開智国際大学名誉教授・客員教授であります。	宮入小夜子氏は上場会社での取締役経験も有しており、企業のみならず自治体、運輸等の公共組織に対する変革支援等の豊富な経験や、幅広い見識を活かしその職務を適切に遂行いただけるものとして、同氏を当社社外取締役に選任しております。 尚、同氏は、当社との間で特別な利害関係を有しておらず、一般株主と利害関係が生じる恐れがないと判断されるため、独立役員として選任しております。
塔下 辰彦		伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社の前代表取締役社長であります。	塔下辰彦氏は、伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社の経営者として企業経営に携わってこられ、その経歴を通じ企業経営の専門家としての経験・見識に基づき客観的な立場から助言とご指導をいただけるものとして、社外取締役に選任しております。
中川 泰三		伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社の執行役員経営管理本部長代行（兼）内部統制推進室長であります。	中川泰三氏は、伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社の執行役員経営管理本部長代行（兼）内部統制推進室長であり、豊富な経験や実績、幅広い見識を有しておられます。今後も社外取締役として、客観的な立場から健全かつ効率的な経営の推進についてご指導いただけるものとして、また指名・報酬委員会において役員の人事、報酬の決定等に対し、客観的な立場から関与いただけるものとして、同氏を当社社外取締役に選任しています。

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

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	4	0	1	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置する事としました。
指名・報酬委員会は、代表取締役を含む取締役候補者の指名、選解任、代表取締役の後継計画及び経営陣幹部の選任手続きについて、各役職に求められる役割を適切に遂行することが可能な知識・経験および能力、並びに会社や個人の業績などを勘案した総合的な評価を行い、取締役会に答申します。当該答申を踏まえ、取締役会で決定しております。
尚、経営陣幹部に解任すべき事情が生じた場合には、取締役会で適宜審議を行うこととしております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の実数	4 名
監査役の実数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人の連携状況
会計監査人は定期的に会計監査を行っておりますが、その都度必要に応じて監査情報について監査役と会計監査人の意見交換が行われております。

監査役と内部監査部門との連携
内部監査室は社長直下の独立した組織であり、法令・社内規程の遵守、業務活動の有効性、内部統制の整備状況について確認を行っております。
また、内部監査室は当社及び子会社の業務監査及び財務報告に係る内部統制監査を実施し、取締役会、監査役会への報告及び会計監査人への報告を行い、相互に連携を図ってまいります。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の実数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている実数	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	l	m
近藤 浩志	他の会社の出身者							△		△				
関根 俊行	税理士													
宮下 幸正	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
近藤 浩志	○	当社と取引のある株式会社みずほ銀行に勤務しておりましたが、当社との取引に係る部署に在籍したことはなく、また当社との間で特別な利害関係も有しておらず、一般株主との利益相反が生じる懸念が無いものと判断し、独立役員として指定しております。	富士銀行・みずほ銀行における業務経験を通じて、財務・会計・経営全般に関する豊富な経験・知見を有しており、当社の経営の監視や適切な助言等をいただけるものとして選任し、独立役員にも指定しております。
関根 俊行	○	税理士・行政書士であります。	税理士・行政書士であり、会計及び税務に関する専門的見地を有し、経営管理に関しても高い見識を有しておられ、当社に対しても客観的な立場からの監査ができることから、同氏を社外監査役に選任しております。 また、同氏と当社との間で特別な利害関係を有しておらず、同氏は東京証券取引所の定める独立基準及び当社の「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと当社は判断し、同氏を独立役員として選任しております。
宮下 幸正	○	株式会社神戸製鋼所を2022年3月に退任しております。 同社と当社には、取引はないことから、独立役員として指定しております。	過去、株式会社神戸製鋼所専務執行役員の職責を担われており、鋼材事業や事業経営に関する豊富な経験や幅広い見識を有しており、それら経験を当社の監査に活かしていただけるものと判断し、同氏を社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満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	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

2013年6月27日開催の第108期定時株主総会において、役員退職慰労金制度の廃止に伴い、取締役の報酬等の額の範囲内（年額90百万円以内）で、年116個を上限として、いわゆる株式報酬型ストックオプション（新株予約権）を取締役（社外取締役を除く）に付与することが承認されました。

その後、2018年6月28日開催の第113期定時株主総会において、取締役の報酬額について年額150百万円以内、株式報酬型ストックオプションとして発行する新株予約権は上限数を200個と決議されましたが、2023年6月29日開催の第118期定時株主総会において、取締役の報酬額について年額100百万円以内に改めるとともに、株式報酬型ストックオプションとして発行する新株予約権は、上限数を150個に改めさせていただくことが、可決承認されました。

なお、当該ストック・オプションにつきましては、会社法の改正に伴い、2021年6月の第116期定時株主総会にてストック・オプションの決議が改めてなされております。

当社役員が保有する職務執行の対価として交付された新株予約権の状況は、招集通知に記載しております。

尚、2016年3月25日の取締役会において募集新株予約権（有償ストックオプション）を当社の取締役及び従業員に付与することが承認され、取締役2名に対して33個、従業員14名に対して50個付与され、全て行使がなされました。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外監査役、従業員

該当項目に関する補足説明

社内取締役に株式報酬型ストックオプションを付与することにより、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性を一層強め、取締役が株価上昇による経済的利益のみならず株価下落による損失までも株主と共有することで、当社の中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的とします。

また、2016年に行った有償ストックオプションには、あらかじめ定める業績目標の達成が行使条件として設定されており、その目標が達成され、全て行使がなされたことは、当社の企業価値・株主価値の向上に資するものであったと認識しております。

[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

2024年度の役員報酬の総額は取締役42,022千円、監査役20,170千円であります。

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

取締役の報酬については、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において、報酬額の妥当性およびその算定方法について諮問し、透明性・客観性を担保しております。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

社外取締役に対しては常勤取締役、社外監査役に対しては常勤監査役を通じて必要な情報を提供しております。また、必要な情報は、いつでも要請に応じて閲覧できる状況にあります。

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

□現状の体制の概要

1. 業務執行

当社の業務執行は、全ての重要な事項について取締役会の決定を以って行います。

2. 指名については取締役会で承認し、報酬決定については客観的かつ透明性の高い報酬制度とするため、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において報酬方針及び報酬水準について審議し、その答申を踏まえ、予め株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役会にて決定することとしております。

2021年2月1日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかわる決定方針を決議しております。

取締役の報酬は、業績連動報酬は設けず、固定報酬である基本報酬及び新株予約権の付与である非金銭報酬により構成(割合は定めず)しております。

ただし、社外取締役についてはその職務に鑑み、新株予約権の付与はいたしておりません。

個々の取締役に対する具体的な報酬額については、取締役会の決議により委任を受けた代表取締役社長が、指名・報酬委員会の答申を踏まえて決定いたします。

代表取締役社長が決定する理由につきましては、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当領域や職責に対応した決定を行うには、最も適しているとの判断によるものであります。

3. 会計監査人について

当社の会計監査人は東邦監査法人であります。

4. 監査役の機能強化に関する取組状況

会社法施行規則第100条3項の趣旨に従い、監査役並びに監査役会の独立性の確保と機能強化を目指しております。

5. 独立役員の確保の状況

当社は、経営監視機能の客観性及び中立性を確保するため、独立役員として取締役宮入小夜子氏、監査役近藤浩志氏、監査役関根俊行氏、監査役宮下幸正氏を独立役員に選任しております。

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、重要な経営判断については、原則として全取締役及び全監査役が出席する取締役会で審議決定しております。取締役会は、社内の事情に精通した常勤取締役2名及び、非常勤取締役3名、常勤監査役1名、非常勤監査役2名により構成しております。社外役員の業務執行者から独立した立場での監督機能に対する社会的な期待が高まる中、社外取締役を設置し、業務執行者から独立的な立場での監督強化を図りました。また、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保する為に、監査役・内部監査室・会計監査人との連携強化を図っております。こうした取り組みにより、経営の監督機能の強化、透明性の向上を目指しております。

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り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2025年6月27日に開催されました第120期定時株主総会の招集通知につきましては、6月6日に発送を行っております。また、東京証券取引所には6月6日に掲載を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	2020年6月開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権行使を導入しております。

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
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、業績修正等の東証開示資料 なお、有価証券報告書は株主総会の2日前に提出しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	執行役員経理部長 田中 修二 経営企画部長・IR室長 金子 淳	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境ISOの一環として環境活動レポートを作成しております。

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、内部統制システムに関する基本方針を以下のとおり取締役会において決定しております。

- 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
(1) 社内における法令遵守体制をより明確化し、コンプライアンス尊重の意識を組織の隅々にまで浸透させる。
そのために、
取締役、執行役員全員がコンプライアンスを率先垂範するとともに、
コンプライアンス研修を実施し、「コンプライアンスポリシー(企業行動基準)」、「コンプライアンス・マニュアル」の定期的な周知を含め、役職員のコンプライアンス意識の高揚及びコンプライアンス知識の充実を図る。
(2) 企業の社会的責任を十分認識し、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、不当・不法な要求には応じず、一切の関係を遮断する。
(3) 取締役会によって取締役、執行役員等の職務の執行を監督するとともに、コンプライアンス担当役員(取締役)を中心にコンプライアンス体制を整備する。
(4) 法令及び定款に適合することを確認、確保するため、内部監査室による監査を定期的に行う。

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については、文書管理規程に基づき適正に管理するとともに、関連資料を含め所定の期間保管する。
- (2) 上記の保管された文書・情報等は、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスク管理規程に基づき、事業上・業務上のリスクを認識し、リスクの評価・管理等を行い、リスク管理フォロー表を作成して、四半期毎に取締役会に報告する。尚、重要リスクについては子会社のリスクも含める。
- (2) 認識されたリスクに対しては、必要な対策を柔軟に講ずること等によりリスクの低減等を図る。
- (3) 自然災害・パンデミック等の事業活動上の重大な事態が発生した場合には、「BCP事業継続計画」等に則り迅速な対応を行うことにより損失・被害を最小限にとどめる。

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

- (1) 中期経営計画及び年度経営計画を定め、会社として達成すべき目標を明確化するとともに、目標達成のために活動し、その進捗状況の管理を行う。
- (2) 執行役員制度を設けることにより取締役数を少数とし、取締役会は経営上の重要な意思決定を迅速・的確に行うとともに、業務執行取締役及び執行役員等のモニタリングも行う。
- (3) 経営会議規程で定める経営会議を毎月開催し、業務執行上の重要事項について審議し、報告・検討を行う。

5. 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

- (1) 「コンプライアンスポリシー」、「コンプライアンス・マニュアル」等を当社及び子会社の従業員等に周知し、会社のコンプライアンスに係る基本姿勢を明確にする。
- (2) 「職務分掌規程」、「職務権限・責任規程」等により、職務の範囲や権限と責任を定め、適切な牽制が機能する体制とする。
- (3) 内部監査室は「内部監査規程」に則り当社及び子会社の監査を行う。

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

- (1) 「子会社管理規程」に基づき子会社を管理する体制とする。
- (2) 当社の取締役の少なくとも1名は、子会社の取締役を兼務する。
- (3) 子会社の取締役または執行役員は、当社の取締役会または経営会議の求めに応じて、当社の取締役会または経営会議に出席し重要事項の報告を行う。
- (4) 社内通報制度（ホットライン）の窓口を当社及び子会社の共用にするとともに、通報を行った者が当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを受けないことを確保する体制とする。

7. 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

監査役を補助すべき使用人が必要と認められるときで、常設的な人材配置が困難な場合は人員と期間を限って配置する。

8. 前項の使用人の当社の取締役からの独立性及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項

- (1) 前項の使用人の選定については監査役会の事前の同意を得るものとし、また当該期間の人事管理については監査役会に委ねる。
- (2) 前項の使用人に対する指揮命令は監査役に帰属し、当該使用人が必要な調査や情報収集に協力する体制を確保する。

9. 取締役及びその他使用人及び子会社の取締役、監査役、使用人等が当社の監査役に報告するための体制

- (1) 取締役及び使用人は、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、役職員による違法または不正な行為を発見したとき、その他監査役会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは監査役に報告する。
- (2) 監査役が経営会議その他社内会議に出席し、経営上の重要情報について適時報告を受けられる体制とするとともに、重要な稟議書等は都度監査役に回覧する。また、監査役が必要と判断したときは、いつでも当社の取締役及び使用人等、並びに子会社の取締役及び使用人等に対して報告を求めることができる。
- (3) 監査役に報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保する体制とする。
- (4) 内部通報窓口は、社内通報制度の通報状況について速やかに監査役に報告を行う。

10. 当社の監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払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債務の処理に係る方針に関する事項

通常の監査費用は毎期の監査計画等の中で予算化し、緊急の監査費用は個別に監査役会の承認を得て、前払又は償還の請求がされたものについては当社が負担する。

11. その他当社の監査役がその職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役が代表取締役に対する独立性を保持しつつ監査を実施できる体制とするとともに、代表取締役と監査役は定期的または必要に応じ意見交換を図る。
- (2) 内部監査室長は監査役会に定期的に出席すること等により、取締役及び使用人等の業務の適法性・妥当性について監査役が報告を受けられることができる体制とする。

12. 財務報告の適正性を確保するための体制

金融商品取引法その他関係法令及び「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準」に則して、財務諸表等が適正に作成される内部統制システムを整備・運用し、信頼性のある財務諸表を外部に開示する。

◆基本方針に基づく内部統制システムの整備状況は以下のとおりであります。

(1) 体制および環境

経営企画部が中心となり、主にリスク管理体制を構築、諸規程を整備し、更に「財務報告の適正性を確保する体制」については、システム構築から有効性評価を行うレベルまで体制を整えております。

(2) コンプライアンス体制

基本方針(1)に掲げる施策の実施とともに、内部通報制度の創設や内部者取引管理（インサイダー）の整備を行い、また企業行動基準（コンプライアンスポリシー）のホームページ上の開示を行っております。

(3) リスク管理体制

リスク管理規程を制定。その骨子は、管理すべき全社リスクを毎期初に確定、各所管取締役が統制活動を行った結果としてのリスク軽減の状況を四半期毎に取締役会で報告、経営トップがこれをトレースする体制としております。

(4) その他事項につきましては、基本方針に掲げている事項を方針どおり着実に実施しております。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

企業行動基準において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とは、会社として一切係わりを持たず、不法・不当な要求には一切応じません」と掲げております。

2. 反社会的勢力排除に向けた体制整備の状況は以下のとおりであります。

(1) 対応総括部署および不当要求防止責任者の設置状況

人事・総務部を総括部署とし、反社会的勢力から不当要求があった場合は人事・総務部長を責任者として毅然とした対応を行うこととしております。

(2) 外部の専門機関との連携状況

当社は、埼玉特殊暴力防止対策協議会に加盟し、管轄の埼玉県警察本部や顧問弁護士と連携を取っております。個別の案件については埼玉企業暴力防止対策協議会事務局に協議し対応を決定しております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

反社会的勢力に関する情報は、埼玉特殊暴力防止対策協議会から提供される資料や、当地域の特殊暴力防止対策協議会部会での情報交換により収集しております。

情報毎に対応を決定し、また情報流出防止の管理を厳正に行っております。

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 更新

☐ 適時開示体制の概要

当社は、東京証券取引所が定める各種規程・規則に基づき適時適切に開示を行うこととしており、財務情報は経理部が、非財務情報は経営企画部が管理をしております。

重要な事実が生じた場合には、発生部署から速やかに情報取扱責任者に報告がなされ、開示が必要かどうかを判断し、開示が必要と認められた場合には代表取締役社長からの適時開示に関する決定を取得後、開示することとしております。

また、取締役会にて重要な事実を決定した場合には、速やかに資料を開示することとしております。

決算情報につきましては、経理部が作成した開示資料を取締役に付議し、承認後、開示することとしております。

コーポレート・ガバナンス体制図

