

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、コーポレート・ガバナンスにおける基本方針として、積極的かつ迅速な情報公開の他、経営の透明性を確保することが重要と認識しております。

当社のトップマネジメントシステムは、従来より役員会(取締役会・常務会)の開催頻度も高く、全取締役参画のもと十分な論議を尽くしての意思決定や、他部門の情報・ノウハウのトランスファーとして機能し、スピードアップや活性度の度合いは高いものと認識しております。

また、グループ経営における意思決定と業務執行にあたっては、専門化した各子会社に権限を委譲しておりますが、重要事項及び各社の業況については、当社取締役会及び常務会にて審議するとともに、グループ全社に非常勤で当社から取締役もしくは監査役を派遣し、管理・監督体制を整えております。

【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4-1】中期経営計画の策定と説明

当社は、3年に1度、世界経済情勢、自動車業界動向、競合他社及びお得意先様動向の外部環境分析と、過年度の活動の振り返りを含む内部環境分析を実施し、取り組むべき課題を明確にし、長期ビジョンを鑑みた中期経営目標を設定、これを達成するための中期経営計画を社外取締役と十分に協議しながら立案し、常務会及び独立社外役員が参画する取締役会にて承認しています。中期経営計画に関しては経営方針と重点施策及びその活動指標を開示しています。またその内容を事業単年度ごとの事業計画に落とし込み、進捗状況、半期ごとの振り返りを行い、同じく社外取締役と十分に協議しながら具体的施策の変更、追加策を検討し、常務会及び独立社外役員が参画する取締役会にて承認し、計画に反映しております。この内容については業績見通しと併せて株主総会及び四半期に一度開催する決算説明会(動画配信含む)にて株主、投資家の皆様に説明するとともに、ホームページにて開示しております。

但し、外部環境の変動が著しく、合理的且つ信頼性のある中期経営目標を設定することが困難な場合においては、中期経営計画の策定及び開示を見送ることがあります。この場合、代替として事業単年度の経営方針を策定し、長期ビジョンに基づき環境変化にかかわらず取り組むべき施策等を落とし込んだ単年度の事業計画を作成、取締役会にて承認のうえ、株主、投資家の皆様に説明するとともに、ホームページにて開示します。

【補充原則5-2】事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直し状況の開示

当社では、自動車部品事業をコア事業として位置付け、自動車部品事業をさらに「得意先別」「製品別」に分類し、それぞれの分類ごとに強化施策を検討しており、また分類ごとの業績を決算説明資料や事業報告等を通じて開示しております。また、中長期的な事業ポートフォリオの見直しの一環として、現在コア事業以外の新規事業の創出に取り組んでおり、その内容についても決算説明資料等を通じて適宜開示していくことを検討しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4】政策保有株式

<株式の政策保有に関する方針>

・当社は、政策保有株式について、コーポレートガバナンス・コードを巡る環境の変化や、株価変動リスクが財務状況に大きな影響を与え得ることに鑑み、その保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とします。

・保有の意義が認められる場合は、取引先の成長性、将来性、もしくは再生等の観点や、資本コストを意識した現時点あるいは将来の採算性・収益性等の検証結果を踏まえ、取引先および当社グループの企業価値の維持・向上に資すると判断される場合を言います。

・保有する株式について、個別銘柄毎に、定期的、継続的に保有の意義を検証し、その意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響やその他考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行います。一方、その意義が認められる銘柄については、これを保有します。

<保有意義検証のプロセス>

・「定量判定」により、採算性の基準を充足した株式については保有を継続するが、コーポレートガバナンス・コードを巡る環境の変化や、株価変動リスクが財務状況に大きな影響を与え得ることに鑑み、必要と判断される場合には売却を検討します。

・「定量判定」を踏まえ売却検討となった株式に関しては、「総合判定」にて事業戦略や取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、当社の中長期的な企業価値の向上に必要な場合であり、保有意義が認められると判断した場合以外は売却することとします。

・定量判定にて問題となった株式については、進捗状況を定期的に確認するとともに、年に1回、保有意義検証の見直しを実施します。

・上記検証プロセスの結果を踏まえ、2026年4月の取締役会において全銘柄の保有を継続することといたしました。

<保有株式に係る議決権行使基準>

・当社は、議決権の行使は発行会社の経営に影響を与え、企業価値の向上につながる重要な手段と考えております。その議案が当社の保有する目的に適合するかどうかに加え、発行会社が適切なガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の増大につながる適切な意思決定を行っているかという観点や、当社グループの企業価値向上の観点も踏まえ、総合的に賛否を判断し、議決権行使を行います。なお、会社議案に賛成できないと判断する際は、売却の要否について検討を行います。

< 議決権行使のプロセス >

・保有株式に係る議決権行使基準に従い、議決権を行使いたします。具体的には以下のような項目について議案ごとに確認を行います。さらに必要に応じて個別に精査した上で、議案への賛否を判断します。

・主な議案の種類および精査事項

-)株主還元(剰余金処分案において配当性向が低位等)
-)役員の選解任(業績不振、不祥事等が発生、社外取締役が選任されていない等)
-)役員の報酬、退職慰労金(業績不振、不祥事等が発生等)
-)新株予約権の発行(付与対象者が社外監査役等)
-)定款変更(株主の権利を大きく損なう可能性のある変更等)
-)買収防衛策
-)事業再編 等

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社では、取締役との競業取引および利益相反取引については、取締役会規程の取締役会付議事項で定められているとおり、取締役会での審議・決議を要することとしており、会社や株主共同の利益を害することがないようにしております。

また、当社と主要株主との取引につきましては、市場価格や総原価等を勘案したうえで、一般取引同様に交渉を行い価格を決定しております。

【補充原則2-4】中核人材等の多様性の確保

< 多様性確保についての考え方 >

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、女性、外国人、様々な職歴をもつ中途採用者など、多様な人材の採用や起用をさらに進めてまいります。また、当社の成長を促進させるために必要な多様性の確保にむけて社内環境の整備及び人材育成についても内容充実を図ります。

< 女性活躍支援と管理職の登用 >

当社では、2018年に女性活躍推進活動を行う「えるぼし」プロジェクトを発足、継続的な活動を行っており、2019年に「えるぼし(3段階目、最高位)」認定、2020年に「くるみん」認定、2021年に静岡県の大規模企業部門「子育てに優しい企業」として表彰、2022年に「プラチナくるみん」に認定されました。

女性採用割合、管理監督者割合も向上し、女性の活躍の場が拡大しています。

2030年度末までに、女性管理職比率10%(現状3.4%)の目標を掲げ、女性が活躍する環境づくりを整えると共に、女性管理職候補者を育成するための教育を進めております。

< 外国人の管理職への登用 >

当社では、現在15名の外国人が在籍し、うち1名が管理職として活躍しております。今後は、毎年国籍を問わない多国籍な人材採用を継続的に進め、外国人の採用割合を増加していく予定です。

この取り組みを進めていくことで、管理職に占める外国人割合も比例して増加していくものと考えております。

< 中途採用者の管理職への登用 >

当社では、管理職に占める中途採用者の割合は3割程度を占めております。

今後も多様性を強化する方針のもと、管理職に占める中途採用者の割合を増加していく予定です。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

労働力不足・働く価値観の変化・兼業や副業といった新たな労働スタイルの浸透と環境が大きく変わる中、当社で働く社員が高いモチベーションを持ち、多様なキャリアパスや働き方を実現できる取り組みを進めています。

- ・テレワーク・フレックス制度の導入
- ・子の育児休暇制度の導入
- ・男性の育児休業取得促進
- ・海外赴任常同者の再雇用制度
- ・副業の容認
- ・技術や専門性を極める社員のキャリアパスを支援するため、複線型人事制度の確立とコア技術伝承制度の導入

【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、受益者への年金給付を将来に亘り確実に行うため、リスクを勘案し、一部を総合型企業年金基金制度で運用するほか、確定給付企業年金制度にて運用する資産については、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に運用を委託しております。

総合型企業年金基金制度は、日本自動車部品工業企業年金基金を通じて資産の運用を行っており、企業年金基金に対して、当社からは企業年金の運用について適切な資質をもった人材を代議員として選出しています。

資産の運用に関しては、受益者の利益の最大化および利益相反取引の適切な管理を目的に、資産運用委員会、理事会、代議委員会において審議決定しております。

確定給付企業年金制度は、運用機関からは定期的に報告を受けるとともに、運用の目標が達成できているか、必要に応じた資産構成の見直しが行われているか等を当社総務部門が確認しています。

【原則3-1】情報開示の充実

(1) 経営理念、経営戦略、経営計画

経営理念(当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。)

<https://www.n-plast.co.jp/company/philosophy/>

経営戦略

当社は、「株主、得意先、地域社会、従業員、地球環境など、すべての利害関係者から信頼・期待される企業」を目指すべき姿とした長期ビジョンを策定し、その実現に向け、経営計画を策定・実行しております。2026年度は、基本方針を“優れた人材を育成し、技術革新・プロセスの刷新によ

り、明るい未来を切りひらく”、スローガンを”革新は人から、未来はここから”として、人財を中心とした経営基盤の強化に取り組みつつ、長期ビジョン達成に向けた技術革新・業務プロセスの刷新を推進しております。

経営計画

当社は、著しい経営環境の変化に迅速かつ柔軟な経営判断を行い、株主、投資家の皆様に当社の経営状況等を正しくご理解いただくため、事業単年度毎の業績見通しおよびその結果を開示しております。

(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、本コーポレートガバナンスに関する報告書の「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」および有価証券報告書に記載しております。

(3)取締役の報酬等を決定するに当たっての方針・手続

当社の取締役の報酬は、取締役として求められる役割を踏まえつつ、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株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、短期インセンティブとしての賞与、中長期インセンティブとしての株式信託型報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

基本報酬

基本報酬は、月例の固定報酬とし、取締役の役位ごとにあらかじめ定めた基本報酬額の範囲内において、役位、職責、在任年数、常勤・非常勤の別、過去の経歴・経験等に応じて他社水準、当社の業績、社員の給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

賞与(短期インセンティブ)

取締役の賞与総額は、単年度の事業目標の達成度及び市場環境を総合的に勘案し、株主総会の決議により定めております。事業目標の評価指標には、収益性向上及び持続的な企業価値向上の観点から、財務指標(連結売上高・連結営業利益)と非財務指標(CO2排出量削減・従業員エンゲージメントスコア)を選定しております。各取締役の支給額は、職位別基準額(年間の基本報酬の30%相当額)を基礎とし、上述の指標に基づく「業績連動係数」を乗じ、さらに市場環境による調整を加えた上で算出し、毎年一定の時期に支給することとしております。

株式給付信託型報酬(中長期型インセンティブ)

株式給付信託型報酬は、株式給付信託を利用し、当社株式を給付する制度であり、取締役の報酬と当社の株式価値の連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落によるリスクまでも株主と共有することで、中長期的な業績向上と企業価値拡大への貢献意識を高めることを目的としております。各取締役の株式給付数は、各取締役の基本報酬(月額)、役位、職責に応じて、株価水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。なお、取締役が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時としております。

固定報酬、金銭報酬等、種類ごとの報酬割合の決定方針

業務執行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を踏まえ、各種報酬等の比率が以下レンジの範囲内に収まるよう取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとしております。
基本報酬:60%～70%、賞与:15%～25%、株式給付信託型報酬:10%～20%

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

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき委任された代表取締役社長がその具体的内容について決定するものとし、その権限の内容は、基本報酬の額および賞与額、株式給付信託報酬額(個人別の付与ポイント数)としております。委任された権限の適切な行使を担保するため、代表取締役社長は、取締役会の諮問機関である、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会に対し、個々の報酬案をその要因も含め説明し、指名・報酬委員会は、個々の報酬案の妥当性につき検討の上、取締役会へ答申する。取締役会は、代表取締役社長より提案された報酬案について、指名・報酬委員会の答申を最大限尊重した上で、取締役会における一任決議を得て決定するものとしております。

(4)取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続

経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名については、専門性、経験、人格、見識、倫理観等を考慮し、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会での慎重な協議を経て、その答申を受けた取締役会にて決定される形となっております。経営陣幹部の解任につきましては、法令・定款・社内規定等に違反し、当社の企業価値を著しく棄損したと認められるなど客観的、合理的な理由があり、取締役として職務の執行を委ねることができないと判断される場合には、指名・報酬委員会での慎重な協議を経て、その答申を受けた取締役会にて決定される形となっております。

(5)取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名についての説明

取締役候補・監査役候補の選解任・指名については、株主総会招集通知にその理由並びに個人別の経歴を記載しております。また、社外取締役候補および社外監査役候補については、既に個々の選任理由を株主総会参考書類にて開示しております。

【補充原則3-1】サステナビリティ等の取組み状況

私たち日本ブラストグループは、「常に誇り得る商品を作り、顧客に奉仕し、社会に寄与する」「常に明るく若々しい社風を作り、企業の繁栄生活の向上をはかる」という経営理念のもと、全てのステークホルダーの声に耳を傾け、「安全で快適な、人と地球に優しい部品づくり」を通じて、持続可能な社会の発展に貢献することを目指します。私たちは、お取引先がこの方針に賛同し、ともに行動するよう働きかけます。私たちは下記のとおり注力していく11個のターゲットを達成するための5つのマテリアリティを設定し、中長期的な視点で諸施策を実施しております。なお、各マテリアリティの活動については、決算説明会資料や株主通信等で開示しております。

方針

カーボンニュートラル及び廃材実質ゼロ化を操業100周年の2048年までに達成

●11個のターゲットを達成するための5つのマテリアリティ

- 1)環境(住み続けられるまちづくりを・つくる責任つかう責任・気候変動に具体的な対策を・森の豊かさを守る)
- 2)地域社会(全ての人に健康と福祉を・住み続けられるまちづくりを)
- 3)人権・労働(ジェンダー平等を実現しよう・働きがいも経済成長も・人や国の不平等をなくそう)
- 4)社会、事業慣行(産業と新技術の基盤をつくる・パートナーシップで目標を達成しよう)
- 5)ガバナンス(平和と公正をすべてのひとに)

当社が市場より期待されているのは、これまで培ってきたエアバッグ等の製造における高い安全技術と内装部品を多く手掛けたことによる快適性に対する深い知見であり、その2つを融合した製品提案であると認識し、これらを実現するために知的財産と人的資本への投資は必要不可欠であり、経営層で十分に審議され、戦略的に実行いたします。

また、人材育成強化のため、次世代経営層、リーダーの早期育成。教育研修の充実化・キャリア開発支援・長期計画に基づくジョブローテーション、タレントマネジメント等を実施し、ダイバーシティの推進として、成長戦略を牽引する強みや個性を持つ人材採用に加え、属性や価値観等によらず多様な人材が活躍できる環境の整備を進めており、継続的に従業員の声を反映し、時間や場所の制約の最小化に向けた在宅・リモート勤務、女性活躍推進、男性育児推進や障がい者、シニア人材活躍といったテーマにも取り組んでおります。

【補充原則4-1】取締役会の決定事項および経営陣に対する委任の範囲

当社は、経営の意思決定としての取締役会において法令および定款に定められた事項ならびに、当社の重要事項等を決定しています。経営陣に対する委任の範囲は、取締役会規程、組織規程、業務分掌規程および職務権限規程等において、明確化しております。

また、事業環境の変化に迅速かつ柔軟に対応するため、意思決定の迅速化および業務執行の効率化を目的とし、執行役員制度を導入しております。

【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、会社法および東京証券取引所が定める基準を当社の社外役員の独立性判断基準とし、取締役会で審議検討し、独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4-10】指名・報酬等に関する社外取締役の関与・助言

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬決定手続きにおいて客観性と透明性を確保しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき取締役の指名・報酬について審議・検討し、取締役会へ答申しております。

取締役会はその答申を最大限尊重することとしております。

【補充原則4-11】取締役会の構成についての考え方

取締役会は、優れた人格、見識、高い倫理観を有し、かつ、知識・経験、能力を備え、各分野に精通した取締役によって構成することとしております。

取締役の知識・経験・能力のバランス、多様性については、社内取締役は「企業経営の経験」、または「財務・経理」、「グローバル」、「研究開発・技術・生産」、「コンプライアンス・ガバナンス」等の専門性を有していること、社外取締役は、「出身の各分野における経営実績または精通した識見を有していること」を選任基準としております。

【補充原則4-11】取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

社外取締役および社外監査役の他社での兼任状況は、有価証券報告書等を通じ、毎年適切に開示を行っております。

また、社外取締役および社外監査役の他社での兼任をする場合には、その数は当社の職務に必要な時間を確保できる合理的な範囲に限るものとするともに、常勤監査役より毎年兼任状況について確認しております。

【補充原則4-11】取締役会の実効性の分析・評価結果の開示

当社は、コーポレートガバナンスの強化による企業価値の向上のため、年に1回、取締役会の運営状況及び実効性等について全ての取締役へのアンケートを実施し、取締役会全体の分析・評価を行っております。

取締役会の実効性については、取締役会の審議を通じて評価し、必要に応じ改善を行っております。2025年度はアンケートをによる実行性評価を実施した結果、取締役会は実効的に機能していると認識いたしました。同時に外部環境変化等も踏まえた課題を明確にし、引き続き改善に取り組んで参ります。

【補充原則4-14】取締役・監査役に対するトレーニングの方針

社内取締役には、取締役に求められる役割・責務の理解を深め、必要な知識の習得するための研修を実施しています。社外取締役には、就任時において会社の沿革・事業内容・財務・組織・経営課題等に関して社内関係部門より説明するほか、当社の工場等の視察を実施する機会を提供しております。また、就任後においても、取締役・監査役が自らの役割を十分に果たすべく、各人の判断で必要な知識の習得や適切な講習の受講等の研鑽に努めております。その際の費用負担については会社に請求できることとなっております。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社では、株主・投資家に対し当社ホームページに決算説明資料を掲載しております。経営企画室をIR担当部署としており、株主との対話に関する取組み方針は下記の通りです。

- (1)当社は、株主・投資家との対話のための活動全般を統括する担当執行役員を置く。
- (2)株主・投資家の皆様との対話が適切に行われるため、経営企画室、総務部、経理部、法務室等は定期的に情報交換を行い、有機的に連携します。
- (3)当社は、株主・投資家の皆様に当社事業に対する理解を深めて頂くため、決算説明会の開催、株主総会における事業報告等の説明、株主通信等の情報資料の送付や当社ホームページにおける情報提供を行います。
- (4)対話で得られた意見等については、適宜経営陣に対してフィードバックを行います。
- (5)対話にあたっては、インサイダーおよび機密情報の取扱いに関する法令や社内規則を遵守のうえ、適切に株主・投資家の皆様との対話を行います。

【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 	2026年5月22日

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けては、まず何よりも妥当性と実行性のある経営戦略が必要となります。2027年3月期は、事業環境の推移を慎重に見極め、可能な限り早期に次期中期経営計画を公表いたします。株主還元については、2026年3月期に変更した配当方針(連結配当性向30%、年間配当金の下限値10円)を継続し、安定的かつ機動的な還元に努めます。加えて、情報開示・IR活動をさらに強化することで、市場からの信頼と適切な評価の獲得を目指してまいります。

詳細につきましては、2026年5月22日に当社のホームページに掲載した以下をご参照ください。

・2026年3月期 決算説明資料 部

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7291/ir_material_for_fiscal_ym1/204558/00.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
東京中小企業投資育成株式会社	1,429,000	7.42
広瀬信	1,298,000	6.74
株式会社ダイセル	1,000,000	5.19
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	586,300	3.04
INTERACTIVE BROKERS LLC	521,800	2.71
BBH CO FOR ARCUS JAPAN VALUE FUND	423,500	2.20
水元公仁	406,100	2.11
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	331,800	1.72
伊藤忠プラスチック株式会社	317,200	1.64
株式会社みずほ銀行	309,000	1.60

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**

2023年9月25日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、SMBC日興証券株式会社及びその共同保有者が2023年9月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書の内容は次のとおりであります。

大量保有者 SMBC日興証券株式会社

住所 東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

保有株券等の数 株式 4,780株

株券等保有割合 0.02%

大量保有者 三井住友DSアセットマネジメント株式会社

住所 東京都港区虎ノ門一丁目17番1号虎ノ門ヒルズビジネスタワー26階

保有株券等の数 株式 855,900株

株券等保有割合 4.41%

2022年11月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者が2022年11月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書の内容は次のとおりであります。

大量保有者 株式会社みずほ銀行

住所 東京都千代田区大手町一丁目5番5号

保有株券等の数 株式 309,000株

株券等保有割合 1.59%

大量保有者 みずほ証券株式会社

住所 東京都千代田区大手町1丁目5番1号

保有株券等の数 株式 154,300株

株券等保有割合 0.79%

大量保有者 みずほ信託銀行株式会社

住所 東京都千代田区丸の内一丁目3番3号

保有株券等の数 株式 247,400株
株券等保有割合 1.27%
大量保有者 アセットマネジメントOne株式会社
住所 東京都千代田区丸の内一丁目8番2号
保有株券等の数 株式 152,300株
株券等保有割合 0.78%

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	輸送用機器
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	1000億円以上1兆円未満
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	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 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
林 高史	公認会計士											
佐藤 りか	弁護士											
橋本 あかね	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
林 高史	○	——	林高史氏は、公認会計士、税理士として企業会計に精通し、会計、税務に関する相当程度の知見を有しており、的確な提言・助言が期待できることから、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断したためであります。また、同氏は上場規程に定める独立性に関する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はないことから、当社経営陣から独立した立場でその職務を十分に果たすことが可能であると判断し、同氏を独立役員として指定しております。
佐藤 りか	○	——	佐藤りか氏は、弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、主にコンプライアンスの観点から有益なアドバイスが期待できることから、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断したためであります。また、同氏は上場規程に定める独立性に関する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はないことから、当社経営陣から独立した立場でその職務を十分に果たすことが可能であると判断し、同氏を独立役員として指定しております。
橋本 あかね	○	——	橋本あかね氏は、豊富な企業経営経験と高い見識から、企業経営の豊富な知見を有しており、当該知見を活かして特に企業経営について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただけることから、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断したためであります。また、同氏は上場規程に定める独立性に関する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はないことから、当社経営陣から独立した立場でその職務を十分に果たすことが可能であると判断し、同氏を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	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	社内取締役
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	社内取締役

補足説明

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬決定手続きにおいて客観性と透明性を確保しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4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 更新

2025年度において、監査役と会計監査人との間で会合を12回開催し、会計監査人が監査役に対し、会計監査の計画や結果などについて説明・報告を行ったほか、相互に意見交換を実施しました。また、当社の監査役は、業務監査室と緊密な連携を保ち、当社各部署及び国内外の子会社等の業務並びに財産の状況の調査等を通じ、取締役の職務執行及び内部統制システム等について監査を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2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
松田 徹也	他の会社の出身者													
川島 高博	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

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
松田 徹也	○	取引銀行の出身者	松田徹也氏は、長年にわたり金融機関に携わり、豊富な経験と幅広い見識を、社外監査役として当社の監査体制強化に活かしていただきたためであります。また、同氏は株式会社みずほ銀行の業務執行者でありましたが、既に同行を退任しており同行の意思に影響される立場にはありません。また、同氏は上場規程に定める独立性に関する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はないことから、当社経営陣から独立した立場でその職務を十分に果たすことが可能であると判断し、同氏を独立役員として指定しております。
川島 高博	○	——	川島高博氏は、長年にわたり金融機関に携わり、豊富な経験と幅広い見識を有しており、社外監査役として適格と判断しております。また、同氏は株式会社りそな銀行の業務執行者でありましたが、既に同行を退任しており同行の意思に影響される立場にはありません。また、同氏は上場規程に定める独立性に関する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はないことから、当社経営陣から独立した立場でその職務を十分に果たすことが可能であると判断し、同氏を独立役員として指定しております。

【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

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員をすべ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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬と当社の株式価値との連動制をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、中長期的な企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、2020年6月26日開催の定時株主総会の決議により、社外取締役を除いた取締役を対象として、新たに株式報酬制度「株式給付信託」(BBT(=Board Benefit Trust))を導入しました。

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

2025年度、取締役(社外取締役を除く)報酬の額は、取締役4名に対し、合計153百万円、監査役(社外監査役を除く)報酬額は監査役1名に対し、19百万円、社外役員(社外取締役、社外監査役)報酬の額は、社外役員5名に対し、合計28百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

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

インセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、短期インセンティブとしての賞与、中長期インセンティブとしての株式信託型報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

基本報酬

基本報酬は、月例の固定報酬とし、取締役の役位ごとにあらかじめ定めた基本報酬額の範囲内において、役位、職責、在任年数、常勤・非常勤の別、過去の経歴・経験等に応じて他社水準、当社の業績、社員の給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

賞与(短期インセンティブ)

取締役の賞与総額は、単年度の事業目標の達成度及び市場環境を総合的に勘案し、株主総会の決議により定めております。

事業目標の評価指標には、収益性向上及び持続的な企業価値向上の観点から、財務指標(連結売上高・連結営業利益)と非財務指標(CO2排出量削減・従業員エンゲージメントスコア)を選定しております。

各取締役の支給額は、職位別基準額(年間の基本報酬の30%相当額)を基礎とし、上述の指標に基づく「業績連動係数」を乗じ、さらに市場環境による調整を加えた上で算出し、毎年一定の時期に支給することとしております。

株式給付信託型報酬(中長期型インセンティブ)

株式給付信託型報酬は、株式給付信託を利用し、当社株式を給付する制度であり、取締役の報酬と当社の株式価値の連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落によるリスクまでも株主と共有することで、中長期的な業績向上と企業価値拡大への貢献意識を高めることを目的としております。

各取締役の株式給付数は、各取締役の基本報酬(月額)、役位、職責に応じて、株価水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとす。なお、取締役が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時としております。

固定報酬、金銭報酬等、種類ごとの報酬割合の決定方針

業務執行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を踏まえ、各種報酬等の比率が以下レンジの範囲内に収まるよう取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとしております。

基本報酬 : 60% ~ 70%

賞与 : 15% ~ 25%

株式給付信託型報酬 : 10% ~ 20%

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

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき委任された代表取締役社長がその具体的内容について決定するものとし、その権限の内容は、基本報酬の額および賞与額、株式給付信託報酬額(個人別の付与ポイント数)としております。

委任された権限の適切な行使を担保するため、代表取締役社長は、取締役会の諮問機関である、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会に対し、個々の報酬案をその要因も含め説明する。

指名・報酬委員会は、個々の報酬案の妥当性につき検討の上、取締役会へ答申する。取締役会は、代表取締役社長より提案された報酬案について、指名・報酬委員会の答申を最大限尊重した上で、取締役会における一任決議を得て決定してあります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役に対して、取締役会の議事その他の情報を必要に応じて提供することとしております。

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)

更新

取締役および取締役会

当社の取締役会は、代表取締役社長 時田孝志が議長を務めております。その他メンバーは常務取締役 渡辺和洋、常務取締役 豊田剛志、取締

役 上野正揮、取締役 鈴木良仁、社外取締役 林高史、社外取締役 佐藤りか、社外取締役 橋本あかねの取締役8名(うち3名は社外取締役)により構成されており、法定事項の決議、経営に関する重要事項の決定及び業務執行の監督等を行っております。原則月1回の定時取締役会を開催しております。また、取締役会の決定した方針に基づき意思決定の迅速化及び業務運営の効率化をはかる目的として、取締役社長を含む常務取締役以上による常務会を原則隔週1回開催し、重要な業務執行への対応を行っております。

監査役および監査役会

当社は、監査役制度を採用しており、原則月1回の監査役会を開催しております。当社の監査役会は、監査役 森昭彦、社外監査役 松田徹也、社外監査役 川島高博の監査役3名(うち社外監査役2名)により構成されており、当社の経営に対する監視ならびに取締役の業務執行の適法性について監査を行っております。
また、常勤監査役は取締役会及び常務会へ出席すると共に社内の重要な会議へ出席する等、監査機能がより有効・適切に機能するよう努めております。

社外取締役および社外監査役

当社は、社外取締役3名、社外監査役2名を選任しております。社外取締役は、外部の視点を入れた経営監督機能を強化させるため、専門的な高い知識と豊富な経験を備える方を選任しております。社外監査役は、様々な分野に関する豊かな経験と高い見識に基づき、広範かつ高度な視野で監査いただける方を選任しております。社外取締役及び社外監査役と当社の間に人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係はなく、独立性を確保できる方を選任することとしており、独立性に関する基準は、会社法及び東京証券取引所が定める基準を当社の社外役員の独立性判断基準としております。また、全ての社外取締役及び社外監査役を、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

内部監査および監査役監査

内部監査につきましては、内部統制の有効性と実際の業務遂行状況を監査するために、代表取締役社長直轄の独立した業務監査室(4名で構成)が担当しております。年間の内部監査計画に則り、当社各部門および国内外の子会社等に対して監査を実施し、監査結果については代表取締役社長に都度報告する体制となっております。また、業務監査室は、監査役および会計監査人に対しても内部監査計画、監査の実施状況を定期的に報告を行い、緊密な連携を保っております。監査役監査につきましては、「監査役監査規程」・「監査役監査基準」に基づき、監査役会の定めた監査方針、監査計画および業務分担等に従い、取締役会および常務会等の重要会議への出席や、業務監査室と緊密な連携を保ち、当社各部門および国内外の子会社等の業務ならびに財産の状況の調査等を通じ、取締役の職務執行および内部統制システム等について監査を行い、原則月1回開催される監査役会において情報共有を図っております。また、会計監査人との連携につきましては、会計監査計画、監査結果報告等定期的に実施し、積極的に意見および情報の交換を行い、監査の実効性および効率性の向上を目指しております。

会計監査

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、松木豊氏(継続監査年数2年)、馬淵宣孝氏(継続監査年数5年)であり、有限責任 あずさ監査法人に所属しております。また、会計監査業務に係わる補助者は、公認会計士10名、その他40名であります。なお、当社と監査法人との間には、特別な利害関係はありません。

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、経営の透明性を高め、公正性・健全性・適正性・効率性を実現するため、独立性が高く、中立かつ客観的な経営への監督・監視機能が重要と考えており、経営の意思決定機能を持つ取締役会に対し、社外取締役を3名選任することで経営への監督機能を強化し、監査役会の構成を監査役3名のうち2名を社外監査役とすることで、経営への監視機能を強化しております。コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるため、現体制は執行役員制度を導入することにより経営の監督機能と業務執行の分離を進めており、また、取締役会においては、様々な知見を有する独立社外役員により客観的な視点から業務執行の監督・監視を行うとともに、経営に対する多角的な議論を行っており、外部からの経営への監督・監視機能が十分に機能する体制が整っているため、現状の体制としております。

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	株主総会の招集通知は、法定の期限より早い時期に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会の招集通知を送付する際に、電磁的方法により議決権が行使できる旨並びに議決権行使を行うインターネットサイトを株主あてに通知しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ及び東証ウェブサイトにおいて招集通知(要約)を掲載しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを策定し、当社ホームページに掲載しております。(URL https://www.n-plast.co.jp/ir/disclosure_policy.html)	

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を年4回(動画配信含む)行います。 また、アナリストやファンドマネージャーからの要請により個別の面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ上において、IR資料を公開しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社の経営企画室がIR活動を行っております。	

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	お客様や社会からの信頼をより確かなものとするため、当社で働く一人ひとりが共有する行動指針として「わたしたちの行動指針」を制定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社経営理念に立脚し、地球環境の保全が人類共通の最重要課題であることを認識し、企業活動の全ての面において、地球環境への負荷を最小限にする社会的責任を果たす企業を目指しております。そのためにISO14001規格認証の維持継続、SDGs 17のゴール達成に向け、全てのステークホルダーと共に、環境問題への取り組み活動を推進しております。
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	当社はディスクロージャーポリシーを定め、企業経営情報である財務報告書や企業活動に係わる情報を適時に開示しております。また、当社ホームページにも掲載し、積極的に情報提供を行っております。

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

- 当社および子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - 当社および子会社の行動指針として、「わたしたちの行動指針」を制定する。
 - 各組織の単位(部・室・工場・子会社)で必要に応じて「行動規範」を策定する。
 - 取締役の主導の下で、法令の遵守に努め、その状況を定期的に検証するなど、コンプライアンスについて体系的に取り組む仕組みを整備する。
 - 企業倫理やコンプライアンスに関する事項を審議する「企業倫理委員会」を設置する。
 - 企業倫理及び各種不正に関する問題について提案を受け付ける「内部通報窓口」を設置する。
- 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
当社において取締役の職務の執行に係る情報としては、以下の文書に記載・記録する。
 - 取締役会議事録
 - 常務会の資料および議事録
 - 業務執行に係る方針書・稟議書等の書類 これらの情報については、当社の「文書帳票管理規程」および「IATF16949品質マニュアル」に基づき、保存・管理を行う。
- 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社および子会社のリスクマネジメントについては、以下の通り取り組む。
 - リスクマネジメントに関する取り組みを推進する組織体制を確立する。
 - 「危機管理マニュアル」を規定する。
 - 取締役の主導の下で、リスクの予防に努め、その状況を定期的に検証するなど、体系的に取り組む仕組みを整備する。
- 当社および子会社の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
 - 当社は、取締役会の監督機能と執行機能の分離による意思決定の迅速化および業務執行の効率化を確保するため、執行役員制度を採用する。
 - 当社は、定例の取締役会を原則月1回開催し、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督を行う。
 - 当社は、他部門の情報・ノウハウのトランスファーを図る目的として全取締役・執行役員参画の役員連絡会を原則隔週1回開催する。
 - 当社は、取締役会の決定した基本方針に基づき意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図る目的として、取締役社長を含む常務取締役以上による常務会を原則隔週1回開催し、重要な業務執行への対応を行う。
 - 当社および子会社は、「職務権限規程」および「関係会社管理規程」に沿って適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を整える。地域毎に海外拠点を統括する事業統括者と当社取締役等との事業統括会議を定期的に開催し、各地域の執行状況の報告、課題の検討等を行う。
- 当社およ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
 - 当社および子会社は、「わたしたちの行動指針」やコーポレート・ガバナンスに関する基本方針の共有を図ると共に、子会社においても各国の法令や各社の業態に合わせた自己検証を行い、コーポレート・ガバナンスの充実に努める。
 - 子会社の業務執行における経営の重要事項に関しては、社内規程に基づき、当社への事前承認または当社への報告を求めると共に、当社の管理部署が子会社から事業計画等の報告を定期的に受ける。
 - 業務監査室が、各部門の業務遂行状況の監査を行うと共に、子会社の監査も行う。
- 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ならびに当該使用人の取締役からの独立性

- およ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
- 当社は、社長直属の業務監査室を設置する。業務監査室は「内部監査規程」に基づき、監査役より監査業務の要求のあるときは協力し、当該使用人は監査役の監査業務に関し監査役の指揮命令下に置くものとする。またその監査業務に関して、取締役等の指揮命令を受けないものとする。業務監査室の人事については、人事担当取締役と監査役が意見交換を行う。
7. 当社および子会社の取締役および使用人が当社監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
- (1) 当社の取締役および子会社の取締役・監査役および使用人は、当社監査役から業務執行について報告を求められた場合、または会社に重大な影響を及ぼす事項、法令違反等の不正行為、重大な不当行為 その他これに準ずる事項ならびにその恐れのある事実を知った場合には、延滞なく当社監査役に報告するための体制
- (2) 当社および子会社は当社監査役に対して下記の事項を報告する体制
- 1) 内部統制システムの整備状況
 - 2) コンプライアンス、リスクマネジメントに係る自己検証の結果
 - 3) 「内部通報窓口」の運用状況
 - 4) 内部監査状況および内部監査の結果
 - 5) その他、監査役報告基準に記載されている報告
- (3) 当社および子会社は、上記の報告を行った役職員に対し、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
8. 監査役職務の執行について生じる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- 当社は、監査役がその職務について、当社に対し、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担当部署において、審議の上、速やかに当該費用または債務の処理をする。
9. その他監査役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) 業務監査室との連携
 - (2) 会計監査人との連携
 - (3) 代表取締役との意見交換
 - (4) 常務会その他の重要な会議への出席

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

当企業集団における方針・基準等については、「反社会的勢力排除規程」において定められております。

社内体制としては、反社会的勢力に関する業務を所管する部署は総務部とし、実務上の業務マニュアルとして「反社会的勢力調査実施要領」、「反社会的勢力調査マニュアル」および「反社会的勢力対応マニュアル」を整備しております。

外部組織との連携に関しては、静岡県企業防衛対策協議会に加入し、反社会的勢力に関する情報の収集に努めております。また、万が一、反社会的勢力からの接触があった場合には、所轄の警察署とも連携できる体制を構築しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

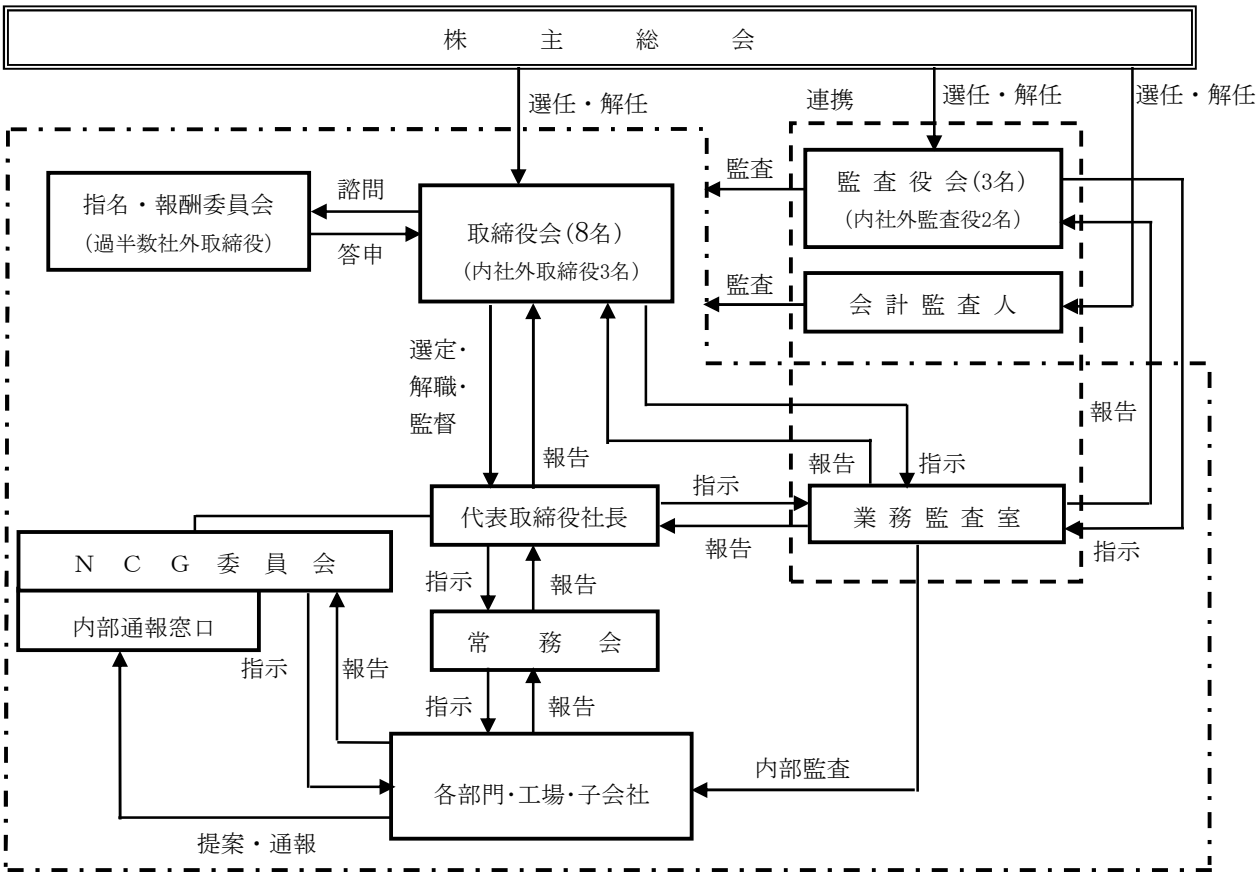
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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
1. 適時開示の基本方針について
- 当社は、株主・投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会含む全てのステークホルダーの皆様との信頼関係を維持・発展させることを目指し、正確性、公平性、透明性を基本とした会社情報の適時・適切な開示を行います。また、法令・諸規則に基づく情報はもちろんのこと、株主・投資家を始めとするステークホルダーの皆様との建設的な対話を行う上で有用な財務および非財務情報に関しても積極的に開示します。
2. 適時開示担当組織
- 適時開示に関する責任者は、経営企画部門の担当執行役員とし、広報担当部署が案件の管理を行います。情報の開示に際しては、広報担当部署が管理本部を始めとする関係部署と連携し、社外公表の内容を決定します。
3. 適時開示手続き
- 取締役会の決議を経て、公表の決定を行うものとしております。ただし、公表に緊急性を要する重要事案に関する情報は、代表取締役社長の指示等により公表の決定を行い、開示後に取締役会に報告を行うものとしております。

日本プラスチックコーポレートガバナンス体制（図）



適時開示体制の模式図

