

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

当社グループでは、「経営理念」である「全社員の一心同体経営」、「仕事から得られる心の利益を大切に」を追求し、継続的な企業価値の向上を達成するために、意思決定の迅速化、経営責任の明確化、コンプライアンス体制の充実・強化及び適時・適切な情報開示などを通じて、株主をはじめとするすべてのステークホルダーからの信頼を得ることと考えております。

【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】

【補充原則1 - 2】

当社の現在の株主構成として、機関投資家比率が比較的低いため、コスト等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームの利用を含む議決権の電子行使を実施していません。

今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めてまいります。

【補充原則2 - 4】

当社は、人材の多様性が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものと考えており、女性・外国人・中途採用者の採用を積極的に行っております。また、管理職への登用について、性別・国籍・採用ルートによらず、能力や適性などを総合的に判断し登用を行っております。中途採用者については、スキル・経験等を総合的に判断し管理職への登用を行っている一方、女性・外国人につきましては、管理職への登用数が現状、十分ではないと認識しております。

今後、その比率が高まるよう、人材育成方針と社内環境整備方針について、測定可能な目標の設定も含め、検討を進めてまいります。

【原則3 - 1】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

< 会社の目指すところ(経営理念等) >

当社では、「経営理念」、「平山ホールディングスの目標」、「経営方針」を策定しており、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.hirayamastaff.co.jp/>

< 経営戦略、経営計画 >

中長期的な経営戦略については、有価証券報告書に記載しております。

() 本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

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しております。

() 有価証券報告書の「役員の報酬等」に記載のとおりであります。

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

< 選任方針及び選任手続 >

取締役候補者については、会社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上という観点から、当社の掲げる目標を達成するために必要な知識・経験・能力等を備える候補者を指名することとしており、代表取締役が候補者を提案し、取締役会で妥当性などを審議のうえ、取締役会で決定しております。監査役候補者については、適正な監査機能の発揮という観点から、豊富な経験・広い知識・各分野の高度な専門性を有し、公正・中立な立場から助言・提言ができる候補者を指名することとしており、代表取締役が候補者を提案し、監査役会の同意を経て、取締役会で決定しております。

< 解任方針及び解任手続 >

取締役については、法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、取締役会で十分な審議を行ったうえで解任を決定し、株主総会に解任議案を付議いたします。

監査役については、法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、取締役会で十分な審議を行い、監査役会の同意を得たうえで解任を決定し、株主総会に解任議案を付議いたします。

() 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・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

社外役員については、個々の選任理由を招集通知に記載しております。

社外役員以外の取締役については、現時点では招集通知に個人別の経歴のみを記載しており、個々の選任理由は記載していませんが、今後、招集通知に記載することを検討してまいります。

なお、取締役及び監査役を解任する場合は、招集通知において、その理由を都度開示いたします。

【補充原則4 - 1】

当社は、現在、具体的な最高経営責任者等の後継者計画を策定していませんが、取締役会において、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、知識・経験・能力を勘案し、当社を取り巻く状況や経営課題に応じて最適と考える人物を選定しております。

当社は、最高経営責任者等の後継者計画が会社の持続的な成長や中長期的な企業価値のための重要な課題であると考えており、今後、取締役会の監督のもと、必要に応じて後継者計画の策定を検討いたします。

【補充原則4 - 3】

当社は、CEOの選任が会社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上のための重要課題であると認識しており、取締役会において、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、知識・経験・能力を勘案し、当社を取り巻く状況や経営課題に応じて最適と考える人物をCEOとして選任しております。

今後、任意の指名委員会の設置も含め、必要に応じて、更なる客観性・透明性の向上のための手法の確立を検討してまいります。

【補充原則4 - 3】

当社は、現在、CEOを解任するための具体的な要件は定めておりませんが、法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損するなど、客観的に解任が相当であると判断される場合には、取締役会において十分な審議を行い、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、解任を決議いたします。

今後、任意の指名委員会の設置も含め、必要に応じて、更なる客観性・透明性の向上のための手法の確立を検討してまいります。

【補充原則4 - 10】

当社は、指名・報酬委員会は設置しておりませんが、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに関しては、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、取締役会において十分な審議のうえ決定しており、経営陣幹部・取締役の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性及び客観性を確保できていると考えております。

今後、指名・報酬委員会の設置の検討も含め、引き続き、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図ってまいります。

【原則4 - 11】

当社は、現在、女性の取締役を選任しておりませんが、国籍、性別、年齢等にかかわらず、当社事業、会社経営、海外事情等に関する豊富な知識・経験を有する者を選任しており、取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されております。女性の取締役の選任については、今後、必要に応じて検討を進めてまいります。

監査役には、財務・会計に関する十分な知見を有している者を2名選任しております。

なお、取締役会全体の実効性評価については、下記「【補充原則4-11】」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役会の員数は、定款で規定する10名以内とし、取締役会の半数を独立した客観的な立場から監督を行う社外取締役とすることを基本方針としております。

社内取締役については、当社の事業に精通し、会社全体を把握できるバランス感覚と決断力を有した者で構成されることが必要であると考えております。また、社外取締役については、会社経営を監督できる多様な視点、豊富な経験、高い見識と専門性をもった独立性のある者で構成されることが必要であると考えております。

現在、当社の取締役会の構成員数は4名（うち社外取締役2名）であり、当社事業、会社経営、海外事情など、知識・経験・能力に優れたメンバーでバランス良く構成されております。また、独立社外取締役2名は、他社での経営経験を有しております。

スキル・マトリックスをはじめとした取締役の有するスキル等の組み合わせについては、株主総会招集通知に記載しております。

なお、取締役の選任に関する方針・手続については、上記「【原則3-1()】」に記載のとおりであります。

【補充原則4 - 11】

取締役会は、法令及び取締役会規程に定められた重要事項等を決定しており、議論や発言内容、審議における十分な時間の確保等から、取締役会全体の実効性は確保されていると考えています。

取締役会全体の実効性の分析・評価及びその結果の開示については、今後、取締役会の機能を向上させるという観点から、評価方法を含め検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4】

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

【原則1 - 7】

取締役の利益相反取引及び競業取引について、取締役会で承認・報告を要することを社内規程で定めております。

なお、支配株主との取引につきましては、一般の取引条件と同様の適切な条件による取引を基本方針とし、その金額の多寡にかかわらず取引内容及び取引条件の妥当性について取締役会において審議のうえ、取締役会決議をもって決定しております。

【原則2 - 6】

当社には、企業年金制度はなく、企業年金の運用は行っておりません。

【補充原則3 - 1】

＜サステナビリティについての取組み＞

当社グループは、経営方針に基づきCSR活動、SDGsに取り組んでおり、SDGsの目標のうち、「1 貧困をなくそう」、「3 すべての人に健康と福祉を」、「4 質の高い教育をみんなに」、「8 働きがいも経済成長も」、「13 気候変動に具体的な対策を」の5つをマテリアリティとして選定し、国籍、性別、障がいなど関係なく、すべての人に安心して就労できる雇用環境を確保していくことを目指しております。

また、働くことにより「ウェル・ビーイング」(幸福・健康)になる「健やかさのキャリア」を構築できることが重要であり、従業員の健康、特に心の健康を守るための施策を実施しリスクヘッジに努めております。

なお、2021年6月には、一般社団法人日本SDGs協会により、三つの事業が「SDGs事業認定」されております。当該事業の詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.hirayamastaff.co.jp/csr/>

＜人的資本への投資＞

当社グループは、人が最も重要な資産であり、その価値を高める人材育成が当社グループの企業価値を高める非常に重要な戦略であると位置づけた上で、次のような施策を実行しております。

・当社グループは、無期雇用を基本とし社員へ安心・安定した雇用を提供するとともに、キャリアカウンセラーによるキャリア形成支援を積極的に行い、社員の希望と現状分析に基づいた個別カリキュラムによる教育を実施し、一人ひとりにマッチした多様な仕事にキャリアチェンジできる環境・機会を提供しております。

・「未経験者育成プログラム」や「グループ内企業の非技術系人材の技術者転換プログラム」により未習熟者を初級エンジニアに育成し、加えて微経験者(工業高校卒業生など)の採用も強化して、機械・電気・情報技術など、全方位のエンジニアへのキャリアチェンジを実現し、定期的に技術系人材を輩出できるようになっております。

・社員に対しては自社内での必要な能力向上のみでなく、多種多様に通用する資格・技術教育を実施し、他社や他業界でも通用する多くの選択肢を提供可能となるように教育体制の強化に努めております。

・また、コロナ禍を契機として対面教育からeラーニングオンライン教育に切り替えることにより、安心して参加できる環境を構築しております。

< 知的財産への投資 >

IoT やAI、RPA などを活用した事業連携強化により収益性の向上を目指しております。
具体的には、オペレーションのシステム化による生産効率の更なる改善、PDCA 測定データのお客様への常時提供によるものづくりの高度化、IT 化による生産現場の稼働管理といった新たな業務も含めたアウトソーシングを進めます。これらにより、当社グループ独自の高付加価値サービスの提供を実現してまいります。

【補充原則4 - 1】

取締役会は、法令及び取締役会規程に定められた重要事項等を決定しており、その他の業務執行については、職務権限規程等の社内規程に基づき、権限委譲を行っております。

【原則4 - 9】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、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 - 11】

取締役及び監査役の重要な兼職の状況につきましては、招集通知及び有価証券報告書において開示しております。

【補充原則4 - 14】

当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としており、取締役及び監査役に必要な知識・情報の取得や更新のための講習開催や社外セミナーへの参加等の機会を設けております。

【原則5 - 1】

当社は株主及び投資家との建設的な対話を促進することにより、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、以下の基本方針に基づいて積極的なIR（インベスターリレーションズ）活動を行っております。

(1) 株主との対話に関する経営陣等の指定

当社は、株主及び投資家との対話には代表取締役社長が中心となってこれにあたり、IR担当部門がこれを補佐し推進します。

(2) 社内の有機的な連携のための取組み

当社は、IR担当部門を中心に関連部門が開示情報の検討、共有及び作成を行うなど株主との建設的な対話に向け連携します。また、企業価値の向上を図り、適時かつ適切な開示に努めております。

(3) 株主・投資家との対話のための取組み

当社は、個別面談の他、定期的な投資家説明会の開催など、株主・投資家との対話の手段の充実に努めます。

(4) 個別面談以外の対話の手段の充実に係る取組み

当社は、株主総会を株主との対話の場と認識し、集中日を避けた総会の日時の設定や招集通知及び報告書の早期発送・早期開示等に努めております。また、当社に対する理解を深めてもらうため機関投資家・アナリスト向けの決算説明会や、中期経営計画説明会、個人投資家向け会社説明会を行っております。

(5) 株主の意見・懸念のフィードバックのための取組み

当社は、対話を通じて把握された株主及び投資家の意見・懸念等を含めたIR活動報告が取締役会等において適宜報告される体制を整備しております。

(6) インサイダー情報の管理に関する取組み

当社は、株主・投資家との対話において、一部の特定者に重要情報を開示することがないよう、「情報管理規程」及び「適時開示規程」を定め、重要情報の管理を徹底するとともに、情報取扱責任者を選定し、重要情報の外部漏洩防止及び内部者によるインサイダー取引の未然防止に努めております。また、決算発表前の一定期間を沈黙期間として、株主及び投資家との対話を控えます。

(7) その他の取組み

当社は、定期的に株主名簿上の株主構成を把握するとともに、株主・投資家との建設的な対話に活かします。また、事業戦略やESG等の非財務情報の提供についても、一層注力してまいります。

【原則5 - 2】【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示あり】【アップデート日付:2024/09/26】

当社は、重要な経営指標を売上総利益率、販売管理費率、営業利益率、投下資本利益率（ROIC）とした上で、自社の資本コスト（株主資本コスト及び加重平均資本コスト（WACC））を上回るよう稼ぐ力の追求と資本効率性の向上に取り組んでおります。安定的にROICが資本コスト（加重平均資本コスト（WACC））を上回る構造を実現することで企業価値の向上に努めております。

なお、以上は、2018年東京証券取引所のコーポレートガバナンスコード改訂を踏まえ、同年10月当社取締役会において、議案「経営戦略上のグループ投資方針の決定」として決議したものであり、M&Aの財務規律及び資本政策において、実行を継続しております。

なお、当社の株主還元方針は、連結配当性向30%超を基本方針としたうえで、業績、財政状態、株価水準等を総合的に勘案した上で、自己株式取得を含めた連結ベースの総還元性向50%以内を目標とし、株主の皆様へのより積極的な利益還元に努めております。この方針に基づき、2023年11月14日には、中間配当の実施を取締役会において決議し配当予想の修正を行っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社SUNBASE	1,500,000	19.60
平山 恵一	954,080	12.47
平山 善一	909,040	11.88
合同会社スリーアローズ	754,000	9.85
ハクトコーポレーション株式会社	511,200	6.68
株式会社平寛堂	273,600	3.57
谷口 久志	223,200	2.91
平山従業員持株会	139,700	1.82

殿岡 賢治	121,200	1.58
GMOクリック証券株式会社	110,900	1.44

支配株主(親会社を除く)の有無	平山 善一、平山 恵一
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	6 月
業種	精密機器
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	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

当社と支配株主との取引につきましては、一般の取引条件と同様の適切な条件による取引を基本方針とし、その金額の多寡にかかわらず取引内容及び取引条件の妥当性について当社取締役会において審議のうえ、取締役会決議をもって決定しております。

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

該当事項はありません。

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	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	4 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	2 名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
松本 彰	他の会社の出身者											
福田 伸	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
松本 彰	○	-	同氏は、メーカーでの海外勤務の豊富な経験・知識を有しており、経営者として培われた多角的な目線から、取締役の職務執行に対する監督・助言等いただくことを期待して、社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所が定める役員の属性に全て該当しておらず、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないことから、独立役員として適任であると判断し、指定いたしました。
福田 伸	○	-	同氏は、化学メーカーでの長年の経験・知識及び様々な教育研究機関での豊富な指導経験を活かして、取締役の職務執行に対する監督・助言等いただくことを期待して、社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所が定める役員の属性に全て該当しておらず、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないことから、独立役員として適任であると判断し、指定いたしました。

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

【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	5 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

監査役会は、内部監査室及び会計監査人と随時情報交換や意見交換を行うほか、定期的に三者によるミーティングを行うなど、監査機能の向上のため、連携をはかっております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3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	l	m
高橋 博良	税理士													
覺正 寛治	その他													
井上 輝男	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高橋 博良	○	-	同氏は、税理士としての税務等の専門的知見及び幅広い見識を有していることから、社外監査役として選任しております。 また、東京証券取引所が定める役員の属性に全て該当しておらず、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないことから、独立役員として適任であると判断し、指定いたしました。
覺正 寛治	○	-	同氏は、厚生労働省での長年の経験があり、専門的知見及び幅広い見識を有していることから、社外監査役として選任しております。 また、東京証券取引所が定める役員の属性に全て該当しておらず、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないことから、独立役員として適任であると判断し、指定いたしました。

井上 輝男	○	-	同氏は、メーカーでの長年の経験があり、専門的知見及び幅広い見識を有していることから、社外監査役として選任しております。 また、東京証券取引所が定める役員の属性に全て該当しておらず、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないことから、独立役員として適任であると判断し、指定いたしました。
-------	---	---	--

【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

業容拡大及び企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的にストックオプション制度を導入しております。なお、当社のストックオプションの概要は有価証券報告書をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員
-----------------	---------------------------

該当項目に関する補足説明

当社は、グループ役職員の業容拡大及び企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的にストックオプション制度を導入しております。なお、当社のストックオプションの概要は有価証券報告書をご参照ください。

【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

取締役に対する報酬の総額を開示しております。詳細につきましては有価証券報告書をご参照ください。

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

当社は、取締役会決議に基づき、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めております。
(最終改定：2022年8月23日)

a 基本方針

当社の取締役の報酬は、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高め、かつ各取締役の職責及び貢献度を踏まえた適正な報酬水準とすることを基本方針としております。

当社の取締役の報酬は、金銭による固定報酬を原則としており、その限度額については、2014年6月25日開催の臨時株主総会において、年額300百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない)と決議されております。なお、当該株主総会決議の対象となった取締役の員数は4名であります。

当社の監査役の報酬は、金銭による固定報酬とすることを基本方針としております。その報酬限度額については、2014年6月25日開催の臨時株主総会において、年額300百万円以内と決議されております。なお、当該株主総会決議の対象となった監査役の員数は4名であります。

上記のほか、2017年6月期期首における制度廃止時点での役員退職慰労金規程に基づき、各役員の退任時に退職慰労金を支払う予定であります。

b 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は金銭による固定報酬としております。個人別の報酬額については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、当社の経営状況、社会情勢、各取締役の職責や貢献度等を総合的に勘案し、毎事業年度、取締役会の決議により決定いたします。なお、当該報酬は、毎月定額で支給いたします。

c 業績連動報酬並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定等に関する方針

非金銭報酬については、株主総会決議によってその内容を定め、必要に応じて、取締役会において当該定めに基づく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方針を決議し、必要な手続を履践したうえで支給するものとしております。

d 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、取締役会決議に基づき、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、代表取締役社長がその具体的内容の決定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基本報酬の額の決定としております。なお、この権限を代表取締役に委任した理由は、当社全体の業績等を俯瞰し、個々の取締役の評価を行うには代表取締役社長が最も適していると判断したためであります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、月中において前月業績の共有を行い、取締役会の開催に際して事前資料送付及び説明を実施しております。社外監査役に対しては、監査調書の内容を月次で共有化し、監査役会・取締役会の開催に際して事前資料送付及び説明を実施しております。

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)

(1) 現状の体制の概要(最終ページの参考資料: 模式図を参照ください)

a 取締役会

当社の取締役会は、本書提出日現在、取締役4名(うち社外取締役2名)で構成されております。取締役会は、原則月1回の定例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、迅速な経営上の意思決定を行える体制としております。取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、経営に関する重要事項を決定すると共に各取締役の業務執行の状況を監督しております。

また、取締役会には、すべての監査役が出席し、必要に応じて意見陳述を行うなど、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。

b 監査役会

当社の監査役会は、常勤監査役1名及び非常勤監査役2名で構成されており、そのすべてが社外監査役であります。監査役会は、毎月1回の定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。

また、内部監査室及び会計監査人と随時情報交換や意見交換を行うほか、定期的に三者によるミーティングを行うなど、連携を密にし、監査機能の向上を図っております。

c 内部監査室

内部監査室は、代表取締役社長直轄の組織として1名が在籍しており、当社子会社を臨検し、業務活動の合理性、効率性、適正性を社内諸規程に準拠して評価し、社長に報告することで不正や誤謬の防止及び業務改善に資することを図っております。

また監査役会及び会計監査人と随時情報交換や意見交換を行うほか、定期的に三者によるミーティングを行うなど連携を密にし、監査機能の向上を図っております。

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、経営環境の変化に応じて迅速かつ的確な意思決定を行うとともに、経営の健全性を維持する観点から、監査役制度を採用しております。監査役会は、監査役3名(すべて社外監査役)で構成され、コーポレート・ガバナンスの在り方と運営状況を監視するとともに、内部監査室及び会計監査人とも連携して監査を行うことにより、経営の健全性を維持しております。また、取締役会は、業務執行取締役2名及び社外取締役2名で構成され、客観的及び中立的な視点が経営に反映される体制となっております。当該体制においては、取締役の職務の執行を含む経営の監督・監査の実効性が維持されており、コーポレート・ガバナンス体制は有効に機能していると判断しております。

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	株主が総会議案について十分な検討時間を確保できるよう、総会の日の3週間前までにTDnetや当社ウェブサイトで公表を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	他社の株主総会が集中すると見込まれる日を避け、多くの株主にご出席いただきやすい日を設定する予定であります。
電磁的方法による議決権の行使	今後検討すべき課題であると認識しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ及び東京証券取引所ウェブサイト、招集通知(狭義の招集通知)の英文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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年2回決算説明会を行う他、投資家からの要請にもとづき個別にIRを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示情報、会社説明会資料等を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR推進室をIR担当部署として、投資家の皆様への事業情報の迅速な伝達と、当社の事業内容・事業活動についてご理解をいただくことに努めております。	

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	当社は、企業価値の持続的向上のためには、全社的なコンプライアンス体制の強化・推進が必要不可欠であると認識し、「コンプライアンス規程」を制定し、その周知徹底と遵守を図っております。
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、株主、取引先及び従業員等の当社のステークホルダーへの適切なディスクロージャーを会社の重要事項として認識し、適時開示とともに当社のホームページでの掲示や説明会を通じての情報提供等に努めてまいります。

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

当社では、業務の適正性を確保するための体制整備のため、以下のような「内部統制システムに関する基本方針」を定めております。
(最終改定: 2022年8月23日)

- a 当社及び当社子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款・社内規程に適合することを確保するための体制
当社及び当社子会社の取締役及び使用人が、法令・定款・社内規程及び社会規範を遵守することを目的に制定された「コンプライアンス行動規範」を平山グループ全社に周知・徹底する。
「コンプライアンス規程」を制定するとともに、コンプライアンス管理組織及びリスク管理組織を設置し、コンプライアンス体制の構築・維持にあたる。
コンプライアンスに関する教育・研修を適宜開催し、コンプライアンス意識の涵養・維持・向上を図る。
内部通報制度を設け、問題の早期発見・未然防止を図り、適切かつ迅速に対応する。
平山グループは、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは決して関わりを持たず、また不当な要求に対しては断固としてこれを拒絶する。
- b 取締役の職務の執行に関わる情報の保存及び管理に関する体制
取締役の職務の執行に関わる情報については、法令及び文書管理規程等に基づき、適切に保管及び管理を行う。
取締役及び監査役は、これらの文書等を、常時閲覧できる体制とする。

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は「反社会的勢力排除規程」において、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、反社会的勢力との一切の関係を遮断、排除するとともに、不当な要求を断固として拒否するものとしています。

- 1) 社内規程の整備状況
当社は上記基本的な考え方のもと、反社会的勢力排除に向けて、反社会的勢力排除実施要領を制定し反社会的勢力とは一切の接触禁止をしています。
- 2) 対応統括部署
当社は反社会的勢力への対応統括部署を総務部と定めております
- (3) 反社会的勢力排除の対応方法
- 1) 新規取引先・株主・役職者について
原則として民間の調査機関を通じて反社会的勢力との関係の有無を調査します。
取引開始時には各種契約書等に「反社会的勢力との関係がないこと」の保証や「関係を持った場合」の暴力団排除条項を明記することとしています。
- 2) 既存取引先等について
通常必要と思われる注意を払うとともに、一定の範囲を対象として、調査・確認を実施しております。
- 3) 既存取引先等が反社会的勢力であると判明した場合
速やかに取引関係等を解消する体制をとっております。
- 4) 外部の専門機関との連携状況
当社は、定期的な警察署への訪問、外部講習会・セミナー等に参加しており、日常の情報収集や緊急時対応のため、警察・弁護士等外部専門機関との連携体制を構築しております。
- 5) 反社会的勢力に関する情報の収集、管理状況
当社は、対応統括部署に反社会的勢力に関する情報を集約し、情報の収集・管理を一元化しております。
- 6) 社内周知の状況
当社は定期的に役員及び全社員に対してコンプライアンス研修を実施し、反社会的勢力排除に向けた体制整備を図っております。

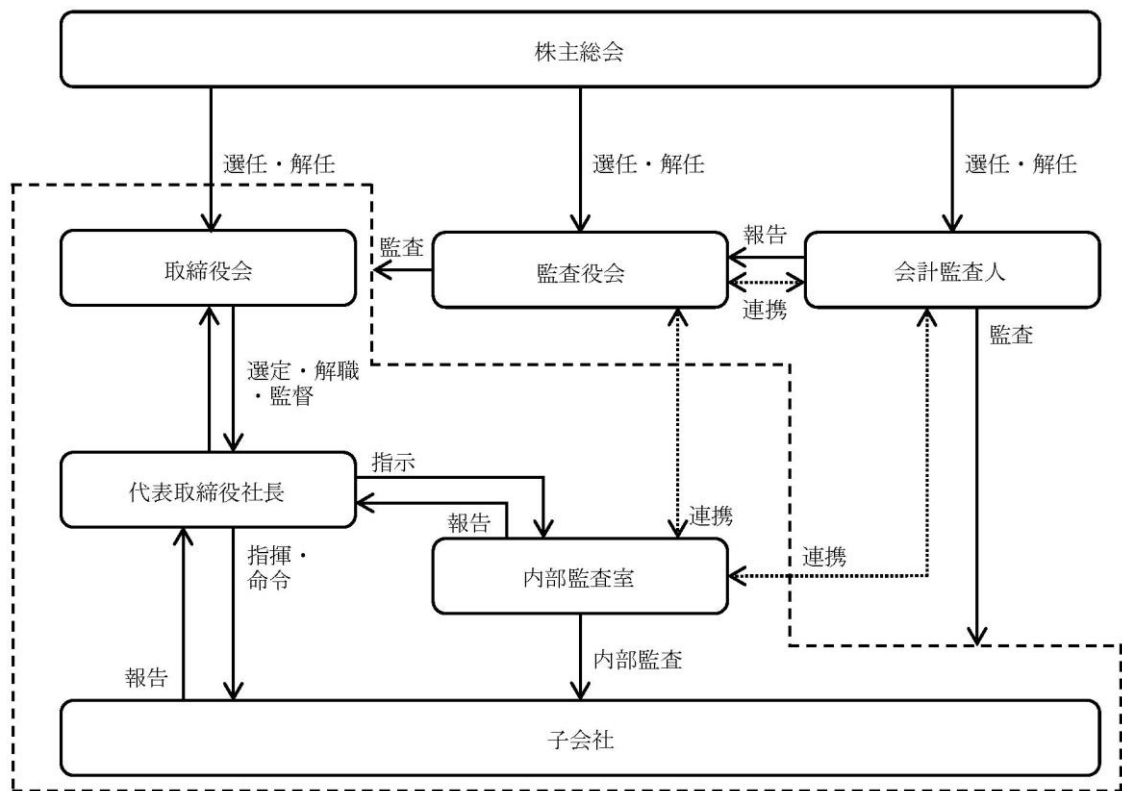
その他

1. 買収防衛策の導入の有無

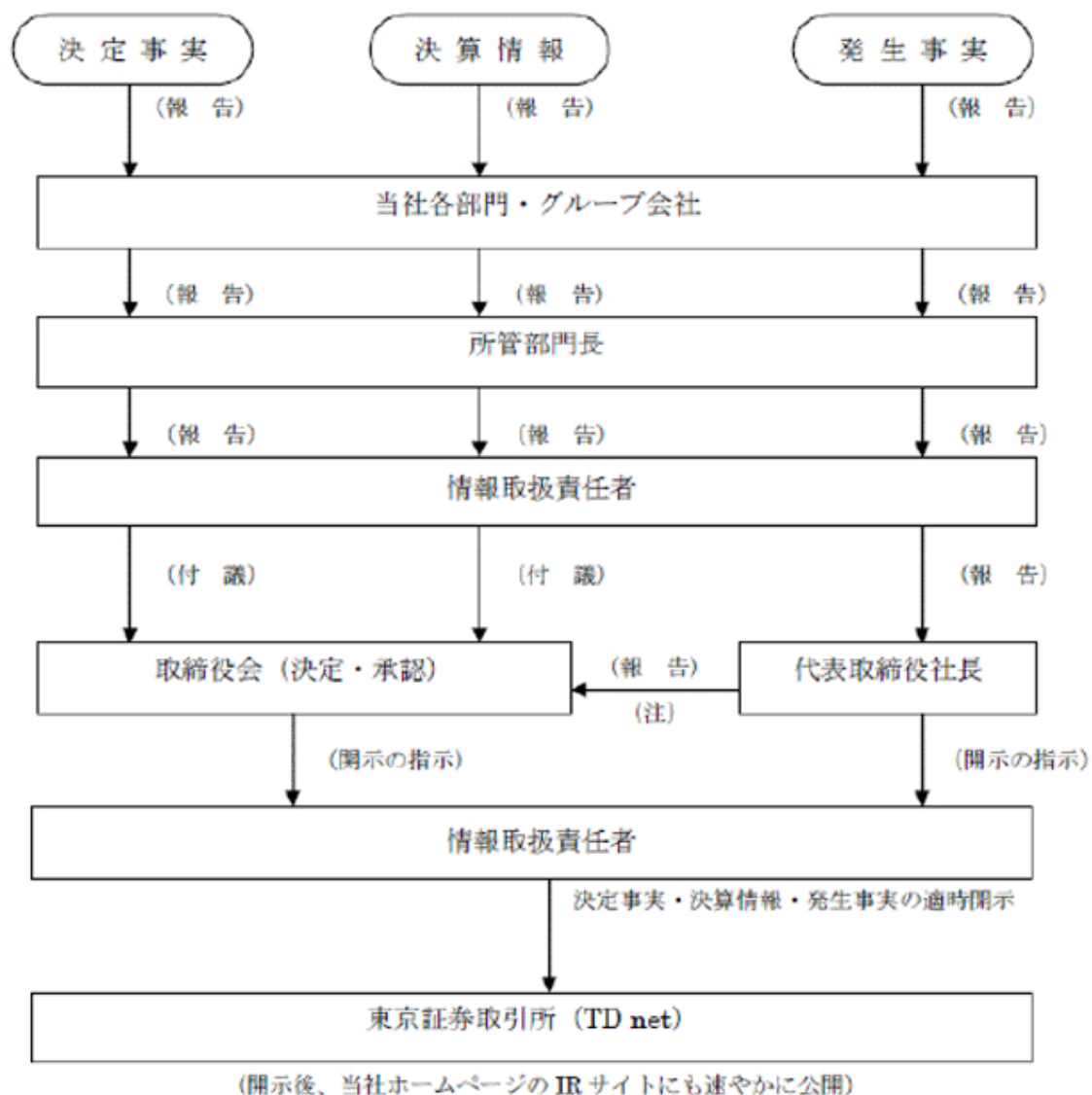
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

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（模式図）】



（注）緊急を要する発生事実に関する情報は、開示後に改めて、取締役会に報告

以上