

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

1. 基本的な考え方

当社は、変化の激しい経営環境のなかにあつて、株主をはじめとするすべてのステークホルダーからの負託に応え、経営理念を実現し持続的な成長と中長期的な企業価値向上を可能とするため、一層の経営の健全化、効率化及び透明性の向上を図ることを目的として、「コーポレートガバナンス基本方針」を定め、コーポレートガバナンス体制の充実を図ってまいります。

<基本方針>

- (1) 株主の権利を尊重し、株主の平等性の確保に努める
- (2) 持続的な成長と中長期的な企業価値創出のため、株主以外のステークホルダー（お客様・お取引先・従業員・地域社会・行政機関・金融機関等）との適切な協働に努める
- (3) 適切な情報開示と透明性の確保に努める
- (4) 透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努める
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主との建設的な対話に努める

【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、機関投資家、海外投資家の比率が僅少であるため、議決権の電子行使・招集通知の英訳には対応しておりません。今後、機関投資家・海外投資家の比率の推移を踏まえて検討いたします。

【補充原則3-1③】

当社は、サステナビリティを巡る課題について、環境面においては環境委員会、人権・労働・コンプライアンス面においてはコンプライアンス委員会、従業員の安全・衛生面においては安全衛生委員会を中心に対応を行うとともにそれぞれ通常の業務・事業活動への浸透を図っております。また、その他の重要な取組み等については適宜取締役会に取り上げ、検討してまいります。

【補充原則4-1③】

当社は、企業が将来に亘って継続的に成長する条件として、経営を司る後継者の育成が重要であると認識しており、取締役会、経営会議等を通じ、経営者の育成に努めております。

なお、後継者育成計画策定およびその育成状況の監督手法については、今後検討すべき課題と認識しております。

【補充原則4-2①】

当社は、中長期業績連動報酬、自社株報酬等を設定しておりませんが、連結営業利益を指標とする短期インセンティブとしての「業績連動賞与」を設定しております。また、役員持株会への加入や株式保有を通じて企業価値向上を意識した経営を促しております。

なお、取締役会決議に基づき代表取締役がその具体的内容について委任を受けるものとし、代表取締役は過去の報酬支給実績等に基づき決定しております。

【補充原則4-2②】

<サステナビリティに関する基本方針>

当社は、経営理念、企業行動規範、環境方針等に基づき、お客様、お取引先様、株主様、従業員、地域社会などすべてのステークホルダーからの信頼確保に努め、持続可能な社会の実現のために積極的にその役割を果たすとともに、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に努めてまいります。

主な取り組みは以下のとおりであります。

1. 事業活動を通じての地球環境保護

- ・事業活動のあらゆる側面を通じて、省資源・省エネルギー・リサイクル・廃棄物の削減・CO2の排出量削減に取り組みます。
- ・製品の研究開発、設計、資材調達において、環境負荷低減に配慮いたします。また、環境配慮型製品を積極的に提案、販売いたします。
- ・環境関連法規制、条例、協定を順守し、環境汚染の防止に努め、地域社会との共生に努めます。

2. コンプライアンスの推進

- ・事業活動にかかわるあらゆる法令・規則を遵守し、高品質製品の安定供給、公正な取引、適切な企業情報等の開示を行うなど誠実に企業活動を遂行いたします。

また、経営基盤の強化を図ることで、ステークホルダーから信頼される経営をいたします。

3. 人権の尊重と人材の育成

- ・事業活動にかかわるすべての人々の人権を尊重いたします。
- ・従業員の多様性を尊重し、安全で働きがいのある職場環境の整備、企業風土の醸成に努めます。
- ・従業員の能力が十分に発揮されるよう、人事制度や教育研修制度を整備・充実させ、重要な経営資源である「人材」の育成に積極的に取り組みます。

4.地域社会への貢献

・事業活動を行う地域社会において、積極的にコミュニケーションを図ります。また、社会貢献活動を通じて、地域の環境維持に貢献いたします。

<経営資源の配分等に関する戦略実行の監督>

経営資源の配分等、重要な取組み等については適宜取締役会に取り上げ、検討してまいります。

[原則4-10、補充原則4-10①]

当社は会社規模を勘案し、任意の指名・報酬委員会は設置していません。

今後、指名・報酬の決定にあたっての客観性と説明責任を一層強化する必要がある場合には、指名・報酬委員会の設置を検討いたします

[原則5-2]

経営計画の策定にあたっては、当社における中長期的な事業環境・経営環境を分析の上、経営ビジョンに沿った形で経営課題を洗い出したうえ、基本的方針及び目標を設定してまいります。

公表に当たっては、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うよう努めます。

[補充原則5-2①]

経営戦略等の策定に当たっては、事業ポートフォリオに関する基本的な方針を取締役会で決定のうえ、見直しの状況につき株主に分かりやすく示すことを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】 更新

[原則1-4]

(1) 政策保有に関する方針

当社は、取引先等との事業上の継続的な取引関係の維持と強化等を図ることにより、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に、当該取引先等の株式等を取得・保有することがあります。

また、下記(2)に記載の検証結果に基づき、保有の意義や合理性が認められない場合には、原則売却を進めていきます。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

毎年、取締役会で、個別銘柄について取引状況や将来の収益性等を踏まえ保有目的に合致しているかの検証を行っております。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式の議決権については、当該企業の価値向上に繋がるか、当社の企業価値を棄損させる可能性等、個別に精査したうえで、議案への賛否を判断いたします。

特に株主利益に大きな影響を及ぼしうる以下の項目等については、慎重に検討したうえで賛否を判断いたします。

- ・重要な資産の譲渡
- ・合併または完全子会社化等による株式の異動
- ・有利発行による第三者割当増資
- ・敵対的買収防衛策の導入
- ・資本金の額の減少

[原則1-7]

当社は、取締役が行う競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしております。また、毎期末に取締役に対し関連当事者間取引の有無についての確認調査(関連当事者取引に関する調査表)を実施しており、関連当事者間取引を管理する体制を構築しております。

[補充原則2-4①]

<女性>

当社は、女性活躍推進法の行動計画に「女性の管理職増」の目標を掲げ、女性の採用増、職域拡大、育児介護制度の充実化、管理職研修への女性社員参加、業界団体による女性活躍推進活動への女性の参画等の施策を推進しております。

(目標:2026年3月末までに管理職の6%以上/現状5.7% 2025.3末現在)。

<外国人>

当社は、近年は技能実習生に加え、日本語能力の高い外国人(タイ・ベトナム人)を直接雇用として多く採用しております。(34名/2025.3末)

また、外国人従業員が働きやすい職場環境の整備、印刷技能習得等スキルアップのための指導、日本語学習のサポート等を実施し、将来、当社海外現地法人において、基幹人材として活躍していただくためのサポート体制を構築しております。

<キャリア採用者>

当社は社員におけるキャリア採用比率が505名中224名(44.4%)であり、管理職(課長級以上)におけるキャリア採用比率も91名中34名(37.4%)となっています。

(2025年3月末現在)

当社は、採用形態に係らず、能力や適性に応じた人材を管理職に登用しております。

また、キャリア採用者には、会社の概要、歴史、経営環境、方針等を理解してもらうための研修を実施しております。

<障がい者>

当社は、障がい者の雇用について、障がい者雇用促進法が求める雇用率を継続的に充足できるよう対応してまいります。

策定済みの人財育成方針および社内環境整備方針(有価証券報告書上に記載)に則り、上述目標の達成等、多様性の確保に向けて各種施策を推進してまいります。

[原則2-6]

当社は、企業年金がアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングすることを通じて、今後も積立金の適切な運用環境の整備に努めてまいります。また、企業年金の受益者との間において利益相反が生じ得る場合、適切な手を踏むことにより、管理いたします。

[原則3-1]

(i) 経営理念、経営計画

当社は、「経営理念」「経営方針」を有価証券報告書並びに決算説明資料にて開示しております。
また、「経営戦略」「経営計画」は、以下に開示している3か年中期経営計画にその概要を記載しております。
URL (ご参考) : <https://www.toin.co.jp/ir/index.html>

(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
本報告書の「1-1.基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(iii)取締役等の報酬を決定するに当たっての方針と手続

(1) 基本方針

当社の取締役の報酬に関しては、各事業年度の目標達成へのインセンティブとして十分に機能するよう連結営業利益を業績指標 (KPI) として加味した報酬体系とし、個々の取締役の報酬は業績指標向上に係る職責、常勤・非常勤の別および実績等を踏まえた適正な水準とする ことを基本方針とする。また、個々の取締役の報酬を、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および退職慰労金として構成し、これを支給することとする。

(2) 個人別基本報酬額の算定方法等の決定に関する方針

取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、職責、常勤・非常勤の別および実績等を総合的に勘案して支給額を決定するものとする。

(3) 個人別業績連動報酬額の算定方法等の決定に関する方針

業績連動報酬は、職責、常勤・非常勤の別に加え、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合い等を総合的に勘案して支給額を決定し、毎年一定の時期に賞与として支給する。

(4) 個人別退職慰労金額の算定方法等の決定に関する方針

退職慰労金は、役員退職慰労金支給規程に従い支給額を決定し、退職時に支給する。

(5) 取締役の個人別報酬 (基本報酬・業績連動報酬) の内容についての決定に関する事項

個人別報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役がその具体的内容について委任を受けるものとし、代表取締役は過去の報酬支給実績等に基づき、各取締役の基本報酬額および業績連動報酬額を決定する。

(iv)取締役等の選解任・指名を行うに当たっての方針と手続

取締役および監査役の指名にあたっては、経歴・能力・人柄・見識・年齢等を総合的に判断のうえ、適性を判断し、職務と責任を全うできる適任者を指名する方針としております。

(1) 取締役候補者の指名に係る方針と手続

取締役候補者については、当社の各業務分野に関する十分な知識・経験・能力と優れた経営判断能力を有していることに加え、人格・功績等を十分に考慮し、その職務と責任を全うできる者を代表取締役が選定し、人事担当取締役他と協議のうえ候補者として指名し、取締役会にて審議・決定しております。

(2) 取締役の解任に係る方針と手続

当該取締役につき法令違反・任務懈怠等により、当社グループの企業価値を著しく毀損した場合や職務執行に著しい支障が生じる場合、また、健康上の理由から職務継続が困難になった場合など (1) に記載の資質が認められなくなった場合に、取締役会で審議のうえ、取締役解任議案を株主総会に提出いたします。

(3) 監査役候補者の指名に係る方針と手続

監査役候補者については、取締役の職務執行に対して適切な意見を述べることができ、監査役にふさわしい人格、見識及び倫理観を有している者を代表取締役が選定し、人事担当取締役他と協議のうえ候補者として指名し、監査役会の同意を得た上で取締役会にて審議・決定しております。

(4) 社外役員の指名に係る方針と手続

社外役員候補者は、主に上場企業での経営経験、法務、財務、会計および税務等の専門知識や豊富な経験を有していることや当社経営陣への意見表明・指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に勘案のうえ、代表取締役が選定し、人事担当取締役他と協議のうえ候補者として指名し、取締役会にて審議・決定しております。なお、社外監査役候補者の場合は監査役会の同意を得た上で取締役会において審議・決定しております。

(v)取締役候補者及び監査役候補者の選任理由については「株主総会招集通知」の株主総会参考書類にて開示しております。

[補充原則4-1①]

当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、両機能の強化と責任の明確化を図るため執行役員制度を採用しております。

当社取締役会は、法令及び定款に定められた事項並びにその他当社の重要事項等 (取締役会規則) を決定しております。

それ以外の事項については、取締役、常勤監査役に加え執行役員及び重要な使用人 (部長等) で経営会議が必要と認めた役職者をもって構成する経営会議に委ねることとし、経営会議では営業、購買および生産の基本方針、製品開発等、経営会議規程に規定された付議事項の報告・審議並びに業務執行状況の検証を行っております。

[原則4-9]

当社は、会社法第2条第15号の規定及び東京証券取引所が定める独立性判断基準に従い「社外役員の独立性判断基準」を作成し、その内容を独立役員届出書の補足説明欄に記載しています。

また、取締役会は、当該「社外役員の独立性判断基準」に基づき、率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役候補者として選定しております。

[補充原則4-11①]

当社は、取締役の員数は定款で15名以内と定めております。現在は8名で構成されており、取締役会において活発・自由な議論を行うために適正な規模であると判断しております。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含んでいることをはじめ、全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を考慮した構成としており、本報告書末尾にスキル・マトリックスを開示しております。

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

[補充原則4-11②]

当社は、取締役・監査役の兼任状況を事業報告 (会社役員に関する事項)、株主総会招集通知 (株主総会参考資料) 等で開示しております。また、当社の独立社外監査役 (1名) が他の上場会社の役員を兼務しておりますが、事業報告に記載のとおり、取締役会・監査役会への出席率は高く、その役割・責務を果たすための時間・労力は確保できていると判断しております。

[補充原則4-11③]

1. 分析・評価手法について

当社は毎年、取締役会メンバーに記名式でアンケートを実施のうえ、取締役会の実効性の分析・評価を行なっております。2024年度のアンケートは、「取締役会の構成」「取締役会の運営」「取締役会の議題」「取締役会を支える体制」「ご自身の取組みについて」を項目として実施し、全ての取締役および監査役から回答を得ており、分析・評価結果は以下の通りです。

2. 2024年度の分析・評価結果

- 取締役会の構成：女性取締役選任、社外取締役増員などに関する意見があった
- 取締役会の運営：重要案件資料の早期配布、十分な審議時間の確保に関する要望、出席者からの会社全体、組織横断を意識した発言の誘因があった
- 取締役会の議題：経営戦略、中長期的課題に関する議案の充実、重要案件に関するリスクマネジメントの強化、役員選任・報酬に関する客観的な決定プロセスの検討に関して意見があった
- 取締役会を支える体制：取締役会構成員が必要な知識を取得し、役割と責務を十分に理解できるようなトレーニング機会の充実、内部監査室のさらなる活用について意見があった

[補充原則4-14②]

当社は、取締役及び監査役が株主から負託された責任及び法的責任を果たすことを目的として、「取締役・監査役に対するトレーニングの方針」を以下の通り定めます。

1. 新任時(取締役・監査役(社外役員を含む))

- (1) 当社概要について、就任後2ヶ月以内に、代表取締役又は代表取締役が指名した業務執行取締役から、以下事項についての説明を実施する。
- ①当社の属する業界及び動向
 - ②当社の歴史、事業の概要、経営理念
 - ③当社の組織体制、グループ体制、コーポレートガバナンス体制、主な社内規程、各種基本方針
 - ④当社の経営方針、中期経営計画、年度計画及び予算 他
 - ⑤当社の経営成績、財政状態
 - ⑥当社グループの概要
- (2) 新任時の経験・知見等に応じ、以下の内容に関する外部研修参加の機会を提供し、それに要する費用を支援する。
- ①会社法関連法規、コーポレートガバナンス 関連
 - ②財務・会計 関連
 - ③コンプライアンス 関連
 - ④その他代表取締役が必要と認めたもの

2. 在任中(取締役・監査役(社外役員を含む))

前項に定めるもの以外に、取締役・監査役在任期間中に、それぞれ必要な知識の更新等を目的として、適切な外部研修参加の機会を提供し、それに要する費用を支援する。

[原則5-1]

当社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社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、合理的な範囲で前向きに対応すべきであると認識しております。また、取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を制定しております。

株主との建設的な対話に関する方針

- (1) 当社は、株主との対話全般については、建設的な対話が実現するように目配りを行う統括責任者としてIR担当取締役がその任にあたる。
- (2) 株主との対話については、経営企画部署が事務局を担当する。経営企画部署は、株主との建設的な対話に関わるIR担当取締役、総務部門、財務・経理部門等と情報交換を行い、決算等の開示・説明において、連携した対応を行い、株主との対話を支援する。
- (3) ホームページ上に決算説明資料を開示したうえで、株主からの問い合わせ、取材に対しては、経営企画部署が誠実かつ丁寧に対応を行う。
- (4) 株主との対話の内容については、必要に応じ取締役会へ適時適切なフィードバックを行い、中長期的な事業展開等に活用する。
- (5) 当社は、株主との対話に際しては、インサイダー情報に留意し、「インサイダー取引管理規程」に従い、インサイダー情報管理の徹底に努める。

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(%)
山科 統	1,010,417	20.07
トーイン共栄会	565,500	11.24
(株) みずほ銀行	251,000	4.99
artience(株)	197,000	3.91
(株) バンダイナムコホールディングス	182,500	3.63
三井住友信託銀行(株)	170,000	3.38
トーイン従業員持株会	142,013	2.82
山科 実桜	127,000	2.52
山科 進太郎	127,000	2.52
(株) 小森コーポレーション	109,800	2.18

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**

- (2) 大株主の状況について
- 1.2025年3月31日現在の株主名簿上の名義に基づき記載しております。
 - 2.自己株式(1,344,253株)は、除外しております。
 - 3.持株比率は、自己株式を控除しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタダード
決算期	3 月
業種	その他製品
直前事業年度末における（連結）従業員数	500人以上1000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	15 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 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	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
霍見明	他の会社の出身者								△			
熊谷佳也	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
霍見明	○	霍見明氏は、現在、アサヒグループホールディングス(株)社友であります。アサヒグループホールディングス(株)傘下のアサヒビール(株)と当社との間で包装資材等の販売取引を行っておりますが、当社との取引実績は、当社の独立性判断基準内であり、同氏の独立性に影響を及ぼすおそれはございません。	<選任の理由> 霍見明氏は、長年にわたりグローバル企業での経営の経験を有しており、特に経営・管理部門での豊富な知識と経験を有しております。その幅広い見識を活かして取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくために社外取締役に選任いたしました。 <独立役員の指定理由> 霍見明氏は、当社が定める社外役員の独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係が存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれが無いと判断し、独立役員に指定いたしました。
熊谷佳也	○	熊谷佳也氏は、2024年3月まで東洋インキSCホールディングス(株) (現:artience(株)) の顧問を務めておりました。東洋インキSCホールディングス(株) (現:artience(株)) 傘下の東洋インキ(株)と当社との間で原材料等の仕入取引を行っておりますが、当社との取引実績は、当社の独立性判断基準内であり、同氏の独立性に影響を及ぼすおそれはございません。	<選任の理由> 熊谷佳也氏は、長年にわたり当社と関連の高い分野のグローバル企業での経営の経験と専門的な知識を有しております。その幅広い見識を活かして取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくために社外取締役に選任いたしました。 <独立役員の指定理由> 熊谷佳也氏は当社が定める社外役員の独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係が存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれが無いと判断し、独立役員に指定いたしました。

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	4 名
監査役の数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人との連携につきましては、会計監査人と定期的に情報及び意見の交換を行うなど、綿密な連携を図り、また、会計監査人の監査に必要なに応じて立会い、その結果の報告を受け、監査の方法及び結果の相当性を評価しております。

また、会社業務全般に係る内部監査部門である社長直轄の内部監査室との間で定期的な監査調整及び意見交換を行い、必要に応じて合同監査を行うなど、綿密な連携を図っております。

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)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山本 昌平	弁護士										○			
原 一夫	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
----	------	--------------	-------

山本 昌平	○	山本昌平氏と当社の間で法務顧問契約を締結しておりますが、当社との取引実績は、当社の独立性判断基準内であり、同氏の独立性に影響を及ぼすおそれはございません。	<選任の理由> 山本昌平氏は、弁護士の立場から、専門的なアドバイスと経営機能を監査していただくため社外監査役に選任いたしました。 <独立役員の指定理由> 山本昌平氏は、当社が定める社外役員の独立性判断基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係が存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれが無いと判断し、独立役員に指定いたしました。
原 一夫	○	該当事項はございません。	<選任の理由> 原一夫氏は、税理士の立場から、専門的なアドバイスと経営機能を監査していただくため社外監査役に選任いたしました。 <独立役員の指定理由> 原一夫氏は、当社が定める社外役員の独立性判断基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係が存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれが無いと判断し、独立役員に指定いたしました。

[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

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	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社は、各年度の目標達成へのインセンティブを目的として、業績連動報酬制度を導入しております。業績連動報酬は、原則として事業年度の経営成績を評価して、職責、常勤・非常勤及び実績等を評価・勘案して、取締役会の決議により決定しております。指標としては、経営成績を最も反映している連結営業利益を設定しております。

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 更新

有価証券報告書及び事業報告には、取締役、監査役、社外役員各々の報酬等の額を総額で開示しております。

2025年3月期報酬等に係る報酬等の総額等 (単位:千円)

	報酬等の総額	基本報酬	業績連動報酬	退職慰労引当金繰入	対象役員数
取締役	184,180	145,470	14,300	24,410	11名
監査役	24,496	21,870	1,000	1,626	4名
合計	208,676	167,340	15,300	26,036	15名
(うち社外役員)	(21,684)	(19,380)	(1,000)	(1,304)	(5名)

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

取締役の個人別報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針
当社の取締役の報酬に関しては、各事業年度の目標達成へのインセンティブとして十分に機能するよう連結営業利益を業績指標 (KPI) として加味した報酬体系とし、個々の取締役の報酬は業績指標向上にかかる職責、常勤・非常勤の別および実績等を踏まえた適正な水準とする ことを基本方針とする。また、個々の取締役の報酬を、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および退職慰労金として構成し、これを支給することとする。
2. 個人別基本報酬額の算定方法等の決定に関する方針
取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、職責、常勤・非常勤の別および実績等を総合的に勘案して支給額を決定するものとする。
3. 個人別業績連動報酬額の算定方法等の決定に関する方針
業績連動報酬は、職責、常勤・非常勤の別に加え、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合い等を総合的に勘案して支給額を決定し、毎年一定の時期に賞与として支給する。
4. 個人別退職慰労金額の算定方法等の決定に関する方針
退職慰労金は、役員退職慰労金支給規程に従い支給額を決定し、退職時に支給する。
5. 取締役の個人別報酬 (基本報酬・業績連動報酬) の内容についての決定に関する事項
個人別報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役がその具体的内容について委任を受けるものとし、代表取締役は過去の報酬支給実績等に基づき、各取締役の基本報酬額および業績連動報酬額を決定する。
- 以上

【社外取締役 (社外監査役) のサポート体制】

専任のスタッフはおりませんが、社外取締役に對しては主に管理部門担当取締役及び常勤監査役が、社外監査役に對しては常勤監査役が窓口となり、諸情報の伝達・意見交換を実施しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
中峯 弘	相談役	・代表取締役からの要請に応じて経験・知見に基づく助言を行う ・代表取締役からの依頼事項に協力する	非常勤・報酬有り	1995/06/29	定め無し
山科 統	名誉顧問	・代表取締役からの要請に応じて経験・知見に基づく助言を行う ・代表取締役からの依頼事項に協力する	常勤・報酬有り	2013/06/27	定め有り

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2 名
--------------------------	-----

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

当社の経営管理体制は、取締役8名（内、社外取締役2名）及び監査役4名（内、社外監査役2名）で構成された取締役会を毎月1回以上開催し、法令、定款に従い経営の重要事項及び会社情報の開示について審議または報告を行うとともに、各取締役の職務執行の監督を行っております。また、社内取締役等を構成員とする経営会議を毎月3回以上開催し、業務上の重要事項について情報の共有化を図り、適切かつ迅速な意思決定を行っております。

なお、各取締役は部門をそれぞれ担当し、取締役会及び経営会議の決定に従い、責任と権限を持って担当部門の業務の遂行に当たる体制となっております。

監査役は、取締役会その他重要な会議にも出席するとともに重要な書類を閲覧するなど、取締役の職務執行について厳正な監査を行っております。

会社業務全般に係る内部監査部門として、業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査室を設置し、監査計画に基づき、会社業務の適正性及び効率性の観点から、専任の1名が監査の任に当たっております。

会計監査につきましては、会計監査人に興亜監査法人を選任し、公正不偏の立場から会社法、金融商品取引法その他に定められた会計監査を受けております。監査業務を執行する公認会計士は倉谷祐治及び芝康治の両氏であります。

また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能の分離により、各々の機能を強化するとともに意思決定の迅速化及び経営効率の向上を図るため、執行役員制度を導入しております。執行役員は、経営会議の構成員であります。

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、経営方針等の重要事項に関する意思決定機関として取締役会、経営監視機関として監査役制度を採用しております。取締役8名のうち2名を社外取締役とすることによって経営の監督機能を確保しております。また、監査役4名のうち2名を社外監査役とすることによって監査機能の客観性・中立性を確保する一方、業務執行機能から独立した内部監査室を設置することなどにより、監査機能の強化を図っております。

また、内部統制システムの基本方針等に従い内部統制の充実を図ることにより、経営判断及び業務執行の適正化・効率化に努めております。

/// 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	株主総会招集通知の発送を会社法の定めよりも早く発送いたしております。

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	当社ホームページに、取引所公開リリース（適時開示資料・その他IR資料）及び四半期報告書・半期報告書・有価証券報告書等を掲載しております。また、会社説明会開催に相当する活動として、年2回当社ホームページに決算説明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担当役員、IR事務連絡責任者を設置しております。	

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	当社は、企業行動規範を制定し、社会に貢献し、また活力ある企業を目指すべく規範の周知徹底と従業員への教育を実施しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社企業行動規範及び環境方針に基づき、環境破壊と汚染の防止に積極的に取り組むとともに、ISO14001の認証を取得し、継続的な環境保全活動を実施しております。
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、適時・適切な情報開示が上場企業としての責務と認識し、適時開示に係る法令等及び当社企業行動規範に基づき、会社情報の適時開示に努めております。

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

当社は、取締役会において、内部統制システム構築の基本方針を定め、当該方針に基づいて、以下のとおり、その整備を推進しております。

- 取締役および使用人の職務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
 - 取締役および使用人が法令・定款等を遵守し、経営理念・健全な社会規範の下にその職務を誠実に遂行するため、コンプライアンスに関する基本方針および企業行動規範をはじめとするコンプライアンスに係る規程等の周知徹底を継続する。
 - 会社のコンプライアンスを統括する組織としてコンプライアンス委員会を設置・運営し、コンプライアンスに関する体制・重要事項・推進方法等を審議するとともに、取締役および使用人に対するコンプライアンス教育・啓蒙活動を実施する。
 - 財務報告の信頼性と適正性を確保するため、金融商品取引法の定めに従い、財務報告に係る内部統制システムを構築し、その有効性を適切に評価、報告する体制を整備し、運用する。
 - 業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門は、内部監査規程に基づき監査を実施し、内部統制システムの整備状況・適切性・有効性を監視する。
 - 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは一切の関係を遮断し、不当要求行為に対しては毅然とした態度で対応するとともに、警察等の行政機関や外部専門機関等との連携・協力体制を構築・整備する。
- 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - 取締役の職務執行に係る文書（電磁的記録を含む）を取締役会規則等の社内規程に基づき、検索可能かつ適切な方法により保存・管理する。取締役および監査役は、常時、これらの文書を閲覧できるものとする。
- 損失の危険管理に関する規程その他の体制
 - リスク管理方針およびリスク管理規程を制定し、企業価値や会社の持続的な発展を脅かすリスクに対する的確な把握、適切なコントロール、未然防止に対応する体制を構築・整備する。
 - 損失の危険管理を統括する組織としてリスク管理委員会を設置・運営し、重大リスクに対する責任部署のリスクマネジメントを管理・監督するとともに、その実施内容・結果とシステムの有効性を評価し、必要に応じて是正・改善を指導する。
 - 会社に重大な影響を及ぼすおそれがある不測の事態が発生した場合は、危険管理規程に基づき、対策本部を設置し、迅速かつ適切な初期対応を行い、総合対策・復旧策の統制等により、損害の拡大を防止する。
- 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
 - 取締役等で構成する経営会議において、経営の重要事項の審議、各部門の業務執行状況の把握を行い、迅速かつ的確な意思決定と情報の共有化を図る。
 - 経営会議その他の会議において、中期計画、年度計画および予算の進捗状況を確認し、所要の対策を決定する。
- 当社の企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 企業集団における業務の適正を確保するために「経営理念」「コンプライアンス基本方針」「リスク管理方針」および「企業行動規範」を当社および子会社で共有化するとともに、その周知徹底を図る。
 - 当社の海外事業を統括する取締役及び子会社取締役は、定期的に業務執行状況・経営成績等について当社取締役会へ報告するとともに、重要事項については事前に報告し協議する。
 - 当社は、毎事業年度ごとの当社及び子会社の経営目標を定め、経営会議で承認する。
- 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体制及びその使用人の取締役から独立性に関する事項ならびに監査役の指示の実効性の確保に関する事項
 - 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は、速やかに配置する。
 - 取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の異動、評価、賃金等については、監査役の同意を得るものとする。
 - 当該使用人は監査役の指揮命令を優先して従事するものとする。
- 当社及び子会社の取締役および使用人が監査役（監査役会）に報告するための体制ならびに報告をした者が当該報告をしたことを理由に不当な取扱いを受けないことを確保する体制
 - 当社及び子会社の取締役および使用人が、定例的に監査役または監査役会に提出すべき議事録、稟議書その他の書類を定める。
 - 当社取締役会に報告された事項を除き、次の事実を認めた当社及び子会社の取締役および使用人は、直ちにそれを監査役に報告するものとする。
 - ・会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実
 - ・不正行為または法令、定款に違反する重大な行為
 - ・重大な事故・災害等の発生
 - 上記にかかわらず、監査役はいつでも必要に応じて当社及び子会社の取締役および使用人に対し、報告を求めることができるものとする。
 - 監査役へ報告を行な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に不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当該報告者に通知する。
- 監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続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
 - 監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法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等が

当該監査役の職務に必要でないと立証できる場合を除き、速やかに当該費用を処理する。

9. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- (1) 代表取締役と監査役は、定期的に経営方針、経営の課題、会社を取りまくリスク、監査役の監査環境、監査上の重要課題等について意見交換を行い、相互の認識と理解を深めるものとする。
 - (2) 監査役は、経営会議その他の重要な会議に出席し、必要な意見を述べるができるものとする。

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

基本的な考え方
当社の企業行動規範において、社会からの信頼性を確保するため「社会との良好なる連帯に努めるとともに、反社会的な勢力および団体等と一切関係を持ちません」と定めております。具体的には、反社会的勢力や団体から不当要求を受けた場合は、一切妥協せず、毅然とした態度でこれを拒否するとともに、警察や弁護士等外部機関との連携の下、反社会的勢力や団体の排除に向けて、組織的対応を行なうことを基本としております。

整備状況
当社は、
・継続的取引を行う場合に締結する取引基本契約書に反社会的勢力の排除に関する条項を定めております。
・反社会的勢力に関する事例を含んだコンプライアンス事例集を編集し、全従業員に配布するとともに周知を図っております。
・総務部が窓口となり「千葉県企業防衛協議会」に加盟するなど、外部機関等と適宜情報を共有しながら、必要に応じて警察等の外部機関との連携をはかり、反社会的勢力や団体の排除に向けた取り組みを行なっております。

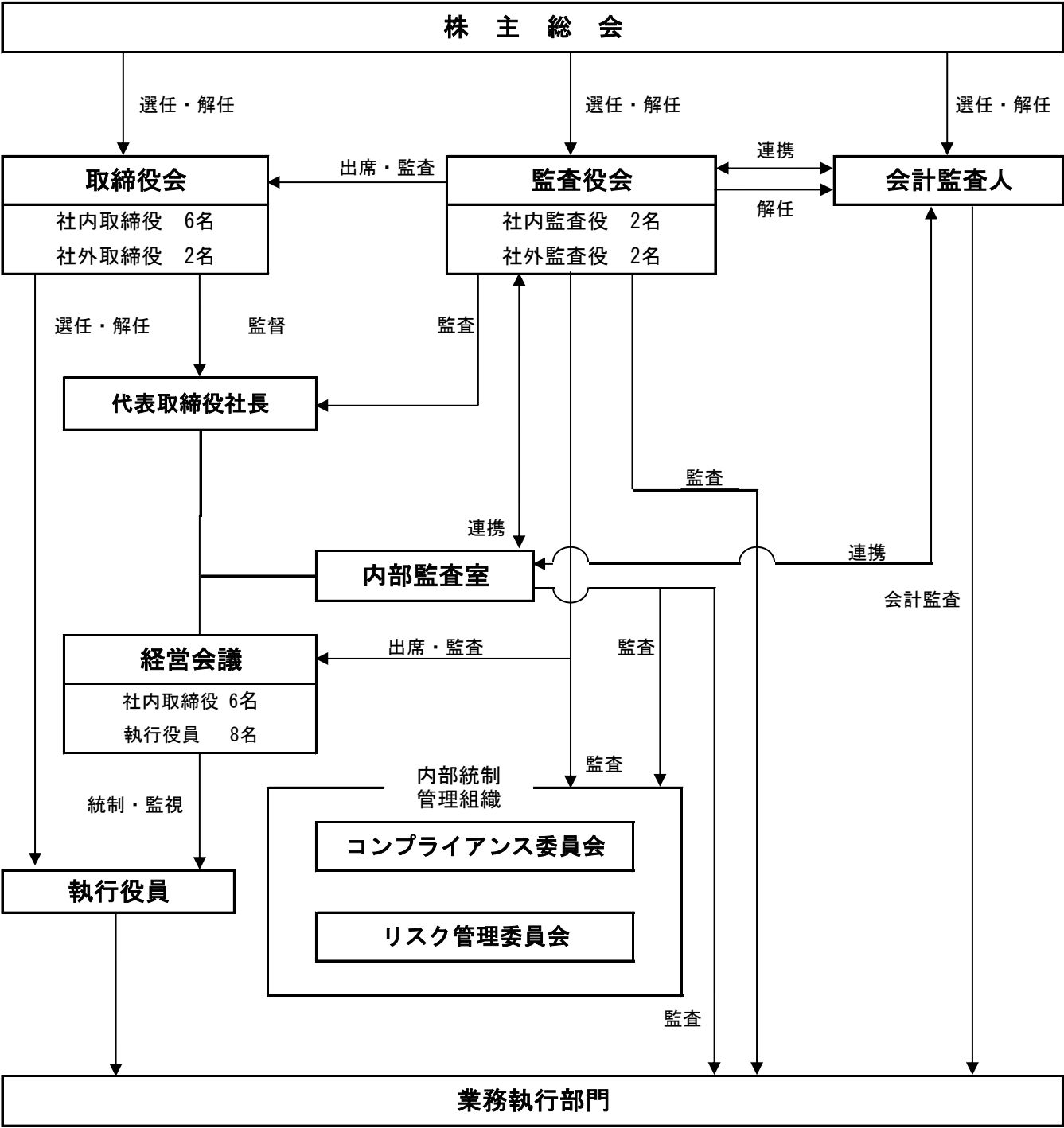
Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

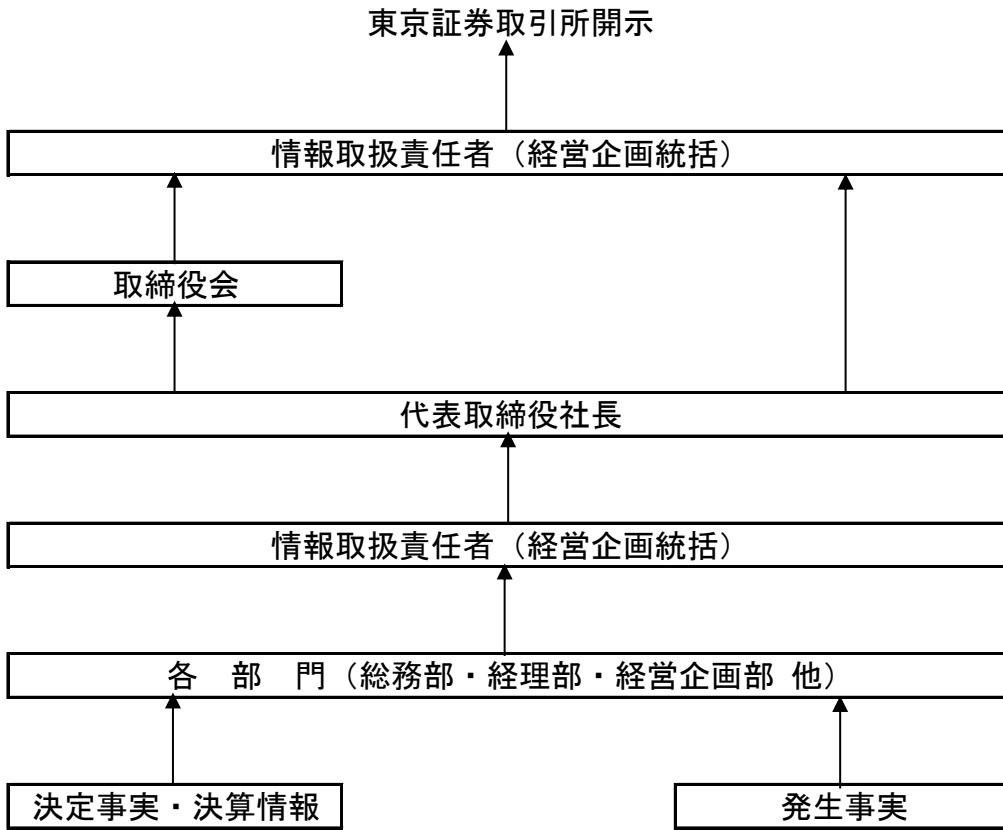
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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



【適時開示体制の概要】



(参考)株主総会後の各取締役のスキルマトリックス

氏名	現在の当社における地位	各取締役が保有するスキル							
		企業経営 事業戦略	営業 マーケティング	海外事業	生産・技術	IT・DX	財務・会計	人事・労務	法務 リスク管理
高橋 太	代表取締役社長	○	○	○			○	○	
市倉 由幸	取締役 専務執行役員	○	○					○	○
坂戸 正朗	取締役 専務執行役員	○				○	○	○	○
田島 誠二	取締役 専務執行役員	○		○	○			○	
甫坂 健	取締役 常務執行役員	○		○	○	○		○	
赤坂 茂敏	取締役 常務執行役員	○	○	○				○	
窪見 明	社外取締役	○	○		○	○	○	○	○
熊谷 佳也	社外取締役	○		○	○	○	○	○	○