

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、投資家、顧客、従業員、取引先、地域社会等のステークホルダーとの適切な関係を保ちながら、「社会から信頼され、安心・安全で持続的に継続する社会の構築に貢献する企業」を目指して、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを、経営の重要課題としてコーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

また、当社はこの目的を達成するための経営組織・監視・監督機構を整備し、高い自己規律に基づく健全な経営の実践を目指し、会社の実態を評価した上で、適切な目標を定め、実効性の高い施策を確実に実行します。

### 【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

- a)補充原則1 - 2 信託銀行名義で株式を保有する機関投資家等の議決権行使等  
信託銀行の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会で自ら議決権行使等を行うことを希望する場合への対応については、株主総会の傍聴から段階的に対応することを検討いたします。
- b)補充原則4 - 1 取締役会の最高経営責任者(CEO)等の後継者計画  
補充原則4 - 3 最高経営責任者(CEO)等の選解任手続き  
当社は、経営の継続性確保及び企業価値向上の観点から、最高経営責任者(CEO)を含む経営人材の計画的な育成・承継を重要な経営課題と位置付けています。  
今期(第70期)より、最高経営責任者(CEO)を含む経営トップの後継者計画について、検討を開始しました。現時点では、具体的な後継候補者や計画を定める段階には至っておらず、まずは将来の経営体制を見据え、執行役員候補を含む経営人材の状況や育成の在り方について整理・検討を行っています。これらの検討状況については、必要に応じて指名・報酬委員会において確認するとともに、取締役会に報告することとしています。  
また、最高経営責任者(CEO)の選解任については、指名・報酬委員会による公平、透明かつ厳格な審議及び答申を経たうえで、取締役会が最終決定する方針としています。

### 【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

当社のコーポレートガバナンスに対する取組みについては、本報告書のほか、株主総会招集通知、有価証券報告書、コーポレートガバナンス基本方針等に掲載しておりますので、ご参照ください。

- a)原則1 - 4 政策保有株式  
当社は、当社グループの中長期的な企業価値向上の観点から、取引先や業務提携先等との関係構築・維持・強化等を目的として、その株式を政策的に保有することがあります。しかしながら、個別の政策保有株式については、当社の資本コスト等も勘案のうえ、その保有意義や合理性等を、毎年、取締役会において検証し、保有意義が希薄な場合は、売却検討対象としております。  
第69期においては、2銘柄について全株式の売却を実施しました。この結果、当社における政策保有株式(上場株式)の保有銘柄数は、コーポレートガバナンス・コード制定前の20銘柄から現時点の6銘柄へ着実に縮減されております。2025年12月における政策保有株式(非上場株式を含む)の連結純資産に占める割合は3.1%となっております。  
当社は、政策保有株式の議決権行使については、投資先企業並びに当社の中長期的な企業価値向上及びコーポレートガバナンス等の観点から精査して、議案への賛否を総合的に判断しております。
- b)原則1 - 7 関連当事者間の取引  
当社と取締役との利益相反取引及び取締役の競業取引については、会社法及び取締役会規程により、取締役会に付議し、承認を得ることとしております。当社と主要株主等との取引についても、取締役会規程に基づき、重要性の高い取引について、事前の承認を行っています。  
また、役員及び主要株主から、毎年度末に「関連当事者取引確認書」の提出を受けて内容を把握すると共に、法令等の定めに従って、適切に開示することとしております。
- c)補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保  
(i)多様性確保についての考え方  
当社は、事業の持続的発展のためには多様な人材の確保・活用は経営上の重要課題と捉え、女性・外国人・中途採用者等の人材の確保とその育成に注力しております。また、社員の能力を適正に評価しつつ、性別や国籍、採用経緯等に関わらず適材適所の観点から管理職に登用することとしています。

(iii)多様性確保の状況並びに今後の目標

<現状>管理職人数、比率の推移

- ・女性管理職(応用地質グループ) : 2023年50名(9.4%)、2024年67名(11.2%)、2025年73名(11.8%)
  - ・中途採用者管理職(応用地質単体) : 2023年45名(15.7%)、2024年52名(16.8%)、2025年62名(18.0%)
- 外国人管理職の実績は現状ございません。

<今後の目標>

女性従業員の管理職比率は、応用地質グループでは2025年時点で11.8%となっております。これは、現中期経営計画の最終年である2026年に目標としていた10%以上を達成する水準です。今後は、2030年に15%以上とすることを目標として、多様な人材の確保に向けた取り組みを継続し、適切な登用を通じて、女性管理職比率の向上を含む多様性の確保を図ってまいります。

(iii)多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その他の状況

当社グループは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)はイノベーションの源泉であり、多様な人材を受け入れ、社員一人ひとりが持つ個性を活かしながら事業活動を行っていくことが、企業価値向上のために必要不可欠と考えています。こうした考えに基づき、D&Iは、性別や国籍、障がいの有無によらない採用活動を継続するとともに、仕事と子育てを両立しながら活躍できる雇用環境の整備や男性の育児休業取得促進など、多様性を有する社員が様々な分野、職位で活躍できるような職場環境づくりに取り組んでおります。加えて、中途採用者の管理職への登用についても取り組んでおります。引き続き多様性確保に向けた人材育成と社内環境の整備に努めてまいります。  
(具体的な取組み状況は、「統合報告書2025」に記載しております。(https://ssl4.eir-parts.net/doc/9755/ir\_material1/254257/00.pdf))

d)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、受益者の利益の最大化と利益相反の適切な管理等を目的として、社内に資産運用委員会を設置し、事務本部長を年金運用責任者とし人事企画部長、経理部長、コンプライアンス室長を当該委員会の構成員としています。また、当該委員会において、運用機関に委託した年金資産の運用状況や運用機関のステューワードシップ活動状況等を、定期的にモニタリングする等の取組みを実施しております。  
なお、資産運用委員会規程において、同委員会の委員は企業年金の加入者等の利益保護に配慮すべき旨を定めています。

e)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

当社は、経営理念、経営ビジョンを定めて公表しています。また、長期ビジョン『OYO サステナビリティビジョン2030』及び中期経営計画『OYO 中期経営計画2026』を策定し、公表しています。

(ii)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」

当社は、安心で安全な社会の構築に必要とされ、社会から信頼される企業を目指して、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを経営の重要課題とし、従業員、顧客、取引先、株主、投資家、地域社会等のステークホルダーとの適切な関係を保つために、コーポレートガバナンスの充実に取り組めます。また、高い自己規律に基づく健全な経営の実践を目指し、会社の実態を評価した上で、適切な目標を定め、実効性の高い施策を確実に実行します。なお、当社は、コーポレートガバナンスの基本方針を定め、当社ウェブサイトで公表しています。

(iii)取締役会が経営陣幹部・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬を決定するにあたっての方針と手続

当社は、当社グループの企業価値の継続的な向上に資するよう、短期のみでなく、中長期的な連結業績向上への貢献意欲を高めることを目的として、役員報酬規程を定めるとともに、報酬決定の妥当性と透明性を高めるために、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しています。取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬は、役員報酬規程等に基づいた報酬案を指名・報酬委員会に諮問し、同委員会からの答申内容を踏まえて、取締役会で決議しております。その概要は「III 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」の項目で説明しているとおりです。

なお、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針につきましては、取締役会で決議しております。

(iv)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役(監査等委員である取締役を除く。)-執行役員・監査等委員候補の指名を行うにあたっての方針と手続

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名については、その時点における当社グループの実態を踏まえ、性別・国籍等の個人の属性に関わることなく、代表取締役が取締役としての職務を適切に遂行できる候補者案(役付取締役候補者案を含む)を以下の考え方に基づいて作成し、これを指名・報酬委員会にて審議し、同委員会から取締役会への答申内容を踏まえて取締役会で決議し、執行役員の選解任は、代表取締役の提案を取締役会で審議し、決定しています。

また、監査等委員については、経営・業務執行に対し、適切な監督及び中立的立場から監査を遂行できる候補者案を以下の考えに基づいて作成し、監査等委員会からの同意を得たうえで、最終的に取締役会にて決定しています。

- 1) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)-監査等委員候補者は、会社経営や当社または当社グループ会社の業務に精通し、人格・見識に優れている人物。
- 2) 社外取締役候補者は、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、これまでの豊富な経験に基づき、当社グループの企業活動に助言を行うことができる人物。
- 3) 社外監査等委員候補者は、会社経営、法曹、行政、会計、教育等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物。

(v)取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役(監査等委員である取締役を除く。)-監査等委員の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)-監査等委員候補者を決議する際には、候補者を選任した考え方を明確にするとともに、株主総会における招集通知の選任議案の中で記載しています。また、執行役員の選解任については、指名・報酬委員会が関与する体制の下で、代表取締役社長が個々の選任について取締役会において説明し、承認を得ています。

f)補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等

<サステナビリティについての取組み>

当社ウェブサイトにて、サステナビリティに対する考え方、及びサステナビリティの推進体制を開示しております。(https://www.oyo.co.jp/esg/)

また、社会環境の変化、事業特性等を考慮し、当社グループのサステナブル経営におけるマテリアリティを「事業活動」と「経営基盤となる組織活動」に分けて特定し、合計で8つを設定しております。(https://www.oyo.co.jp/esg/materiality/)

< 人的資本・知的財産への投資等について >

当社グループは、「人(社員)は財産であり、人の成長が企業を成長させる」という考え方のもと、社員一人ひとりの個性・強み・適性などを踏まえたキャリアの形成を考えるとともに、社員の自律的なキャリア形成を支援しております。また、社員の多様性を尊重し(ダイバーシティ&インクルージョン)、多様な働き方を認め、働きがいを持って仕事ができるように、人事制度の構築、教育研修システムの整備に努めております。詳細につきましては、「応用地質グループ人材育成方針」をご覧ください。

(<https://www.oyo.co.jp/corporate-profile/various-policies/human-resource-development-policy/>)

・当社グループは、2021年に健康経営宣言を表明し、経営理念である「人と自然の調和を図るとともに安全と安心を技術で支え社業の発展を通じて社会に貢献する」の実現に向けて、健康経営に取り組んでおります。健康経営の取り組みについては、「健康経営戦略マップ」に基づき、健康投資及びその効果を定量的に把握し、PDCAサイクルを回すことで継続的な改善を図っています。

また、2023年4月に当社グループの健康管理センターを設置し、常勤の保健師及び非常勤の産業医の体制のもと、グループ全体の健康経営推進、健康課題の解決に取り組んでいます。

・当社は、人的資本経営の強化を目的としてOYOアカデミー推進部を新設し、グループ社員の成長に向けた人材育成施策を集約しています。あわせて、2026年1月から新人事制度を導入し、成果と能力をより適切に評価する仕組みへと見直しを行いました。

・当社グループは専門技術を用いた各種サービス及び商品を提供しており、継続的な研究開発が必要不可欠であることから、中期経営計画においてイノベーション開発投資枠を設定し、計画的な取り組みを進めています。また、保有する特許やブランド等の知的財産については、重要な経営資源の一つと位置付け、専門組織を設置したうえで、適切な管理・活用を進めております。

これらの取り組みを通じて、人材育成、研究開発及び知的財産の活用を相互に連動させることで、中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

< 気候変動に係るリスク及び収益機会について >

当社は2019年12月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同しており、TCFDのフレームワークに基づいた情報開示を進めております。開示内容の詳細については、当社ウェブサイトを開示しております。( <https://www.oyo.co.jp/esg/climate-action/> )

・シナリオ分析及びリスク・機会の認識:当社は、1.5、2、4の気候変動関連の3つのシナリオにおいて、2030年及び2050年に発生する事象、当社に影響のあるリスク及び機会を検討、想定し、その影響評価を行っております。

・GHG削減の取組み:当社グループは、気候変動の関連リスクが経営に及ぼす影響を評価・管理するため、GHG(温室効果ガス:CO2)排出量総量を指標とし、中長期のGHG排出量の削減目標を設定しております。

g) 補充原則4 - 1 取締役への委任

取締役会は、法令及び定款に定められた事項、株主総会の決議により委任された事項、その他経営上の重要な事項を決議事項として定めた取締役会規程を制定し、その他については、取締役に委任しています。取締役会規程によらない事項は、事案の重要性の度合いに応じて稟議による担当役員の決裁等により決定しています。

h) 原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用

当社は、取締役会において、外部の客観的な視点で経営に対する監督・助言を受けることが経営の重要課題の一つと位置付け、第70期は独立社外取締役を5名選任し、9名の取締役の過半数を占めております。取締役会において、独立社外取締役は、専門的見地に基づいた経営全般にわたる有益な指導・助言を行うほか、独立した立場から、業務執行を適切に監督しております。

i) 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、社外取締役の選任にあたっては、会社経営等における経験と見識を有し、会社法上の要件と上場証券取引所の定める独立役員の要件をみだし、一般株主と利益相反の生じる恐れのない者を選任しています。

なお、当社の社外役員の独立性基準については、「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」の項目で説明しているのとおりです。

j) 補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)/監査等委員候補者の選定や選解任、取締役(監査等委員である取締役を除く。)/の報酬等に係る手続きの公正性・透明性の強化、並びに取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図ることを目的に、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しています。

指名・報酬委員会は、社外取締役3名、監査等委員3名(うち社外取締役2名)、代表取締役社長の計7名のうち、過半数にあたる5名を独立社外取締役で構成することにより、その独立性を確保しています。委員長は、委員である社外取締役としております。

同委員会は、取締役候補者の指名や取締役(監査等委員である取締役を除く。)/の報酬等に関する取締役会決議に先立ってこれらの事項を審議し、取締役会に答申を行うこととしております。

k) 補充原則4 - 11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

取締役会は、当社グループの持続的な成長や中長期的な企業価値向上、並びに経営戦略の実現に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性を勘案した上で、適切な人材を取締役(監査等委員である取締役を除く。)/候補者として選任しております。

また、当社の定款では、取締役の定員は12名以内と定めています。現在の取締役会は、取締役9名中5名が独立社外取締役で構成しており、取締役会の審議等の中で外部の視点が反映されていると考えています。

なお、役員のスキルマトリックスについては、当社のウェブサイトを開示しています。( <https://www.oyo.co.jp/esg/governance/corporate/> )

l) 補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況

当社の取締役は、各自が受託責任を踏まえ、当社以外の会社の取締役・監査役等を兼任する場合には、各社における役割を適切に果たすことが出来る合理的な範囲にとどめるよう努めています。なお、取締役が当社以外の会社の取締役・監査役を兼任する場合には、事前に会社から承認を得ることとしています。また、当社は、各取締役の重要な兼職状況について、株主総会の招集通知の中で毎年開示しています。

m) 補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を目的として、第三者機関を活用した取締役会実効性評価・分析を定期的を実施しております。

具体的には取締役会メンバーにアンケートを行っており、回答方法は第三者機関に直接回答することで匿名性を確保するようにしております。2025年度の評価では、取締役会における自由で活発な討議が評価される一方、経営戦略・中期経営計画、デジタル・人材・知的財産、リスク

管理及びサイバーセキュリティ等に関する報告・議論の充実が課題として認識されました。今後も、これらの課題を踏まえ、取締役会の実効性向上に継続的に取り組んでまいります。

n) 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

当社は、取締役の就任時に、上場会社の役員として遵守すべき法的義務・責任と、期待される役割・責務に関して適切な説明を行い、特に新任役員には、必要に応じてこれら知識の修得のための研修を行っています。社外役員には、当社グループの事業、組織、財務等を説明し、社内の各種行事への参加を奨励しています。また、法令等の改正等、社会環境に大きな変化があった場合には、必要に応じて執行部門や外部コンサルタントによる勉強会等を開催しています。

o) 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・投資家との対話を促進し、これにより当社の持続的な成長と中長期の企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスの実現を図ることを、経営の重要課題と位置付けており、この考えに基づいて、次のような方針で株主・投資家との対話を行っています。

当社は、IR担当役員を選任するとともに、経営企画本部をIR担当部署としています。株主や投資家に対しては、決算説明会を中間・期末の年2回開催しています。これら株主や機関投資家への説明は、代表取締役や担当役員が出席し、中長期の経営方針や経営状況等を説明しています。

また、株主や機関投資家からの個別取材には、IR担当部署の経営企画本部が関連部署と調整を取りながら積極的に対応しています。この他、株主向けの報告書を年2回発行し、中期経営計画の進捗状況、業績及びトピック等を解説しています。株主・投資家等の意見のうち、重要と判断されるものについては、取締役会に報告しています。

なお、決算発表前の期間は、サイレント期間として株主・投資家等との対話を制限しています。

**【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 <b>更新</b>	取組みの開示(初回)
英文開示の有無 <b>更新</b>	有り

該当項目に関する説明 **更新**

当社の今後の持続的な成長および中長期的な企業価値向上の実現を図るための取組みについては、当社ウェブサイト「中期経営計画」に掲載しております。

【日本語】 <https://www.oyo.co.jp/corporate-profile/medium-term-business-plan/>

【英語】 <https://www.oyo.co.jp/english/corporate-profile/medium-term-business-plan/>

**2. 資本構成**

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

**【大株主の状況】 **更新****

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,553,300	10.96
公益財団法人深田地質研究所	2,530,203	10.86
THE SFP VALUE REALIZATION MASTER FUND LTD.(常任代理人 立花証券株式会社)	2,177,800	9.35
須賀 るり子	1,475,665	6.33
応用地質従業員持株会	785,813	3.37
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	756,300	3.25
ジェービー モルガン チェース バンク 385642	526,200	2.26
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	508,936	2.18
日本生命保険相互会社	474,936	2.04
MORGAN STANLEY SMITH BARNEY LLC CLIENTS FULLY PAID SEG ACCOUNT (常任代理人 シティバンクエヌエイ東京支店)	336,275	1.44

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

2025年10月17日付で、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、シンフォニー・フィナンシャル・パートナーズ(シンガポール)ピーティーイー・リミテッドが2025年10月9日時点で3,133千株(株券等保有割合12.61%)を所有している旨が記載されておりますが、当社として2025年12月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主には含めておりません。

シンフォニー・フィナンシャル・パートナーズ(シンガポール)ピーティーイー・リミテッド 所有株式数:3,133,800株 株券等保有割合:12.61%

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	12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

#### 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	12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	
尾崎 聖治	他の会社の出身者												
池田 陽子	弁護士												
関谷 恵美	他の会社の出身者												
内藤 潤	弁護士												
折原 隆夫	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i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	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
尾崎 聖治			尾崎聖治氏は、サッポロビール株式会社において要職を歴任され、2019年までサッポロホールディングス株式会社の常勤監査役を務めていました。 当社は、サッポロホールディングス株式会社及びそのグループ会社と過去10年間に取引がありますが、その額は最大で当社連結売上高の0.02%未満と軽微であり、当社とサッポロホールディングス株式会社グループの間には、特別な利害関係はありません。	尾崎聖治氏は、サッポロビール株式会社において要職を歴任され、サッポロホールディングス株式会社のグループ各社の取締役、監査役の実績を有しています。当社が属する建設関連業とは異なる業種の経験による外部からの視点により、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただけのものと判断し、独立役員として選任しています。 また、当社はサッポロホールディングス株式会社グループとこれまでに取引がありますが、その額は軽微であり、その他一般株主との利益相反の生じる恐れのある関係を有していないため、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性基準」を満たしていると判断しています。
池田 陽子				池田陽子氏は、長年にわたる弁護士としての豊富な経験とともに、政府・自治体における各種委員会委員の経験を有しています。同氏のこれまでの法曹界並びに行政機関における各種委員会に関する経験を踏まえた外部からの視点により、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただけのものと判断し、独立役員として選任しています。 また、同氏は上記a～lのいずれにも該当せず、その他一般株主との利益相反の生じる恐れのある関係を有していないため、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性基準」を満たしていると判断しています。

関谷 恵美				<p>関谷恵美氏は、IT企業及び再生可能エネルギー事業に関わる企業で代表取締役を経験され、企業経営者として豊富な経験を有しています。同氏の企業経営経験とIT及び再生可能エネルギーに関する専門知識と外部からの視点により、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただけると判断し、独立役員として選任しています。</p> <p>また、同氏は上記a～lのいずれにも該当せず、その他一般株主との利益相反の生じる恐れのある関係を有していないため、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性基準」を満たしていると判断しています。</p>
内藤 潤				<p>内藤潤氏は、長年にわたる弁護士としての豊富な経験とともに、社外役員として豊富な経験を有しています。同氏の法律の専門知識並びに経営に関する独立した外部の視点により、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督及び中立的立場からの監査を行っていただけると判断し、独立役員として選任しています。</p> <p>また、同氏は上記a～lのいずれにも該当せず、その他一般株主との利益相反の生じる恐れのある関係を有していないため、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性基準」を満たしていると判断しています。</p>
折原 隆夫			<p>折原隆夫氏は、野村不動産ホールディングス株式会社及び野村不動産株式会社において要職を歴任され、2021年まで野村不動産ホールディングス株式会社の取締役（監査等委員）として在籍しておりました。</p> <p>当社は、野村不動産ホールディングス株式会社及びそのグループ会社と過去10年間に取引がありますが、その額は最大で当社連結売上高の0.02%未満と軽微であり、当社と野村不動産ホールディングス株式会社グループの間には、特別な利害関係はありません。</p>	<p>折原隆夫氏は、上場企業、その他企業において取締役及び監査役として豊富な経験を有しています。同氏の企業経営経験並びに監査業務で得た知見と外部からの視点により、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督及び中立的立場からの監査を行っていただけると判断し、独立役員として選任しています。</p> <p>また、当社は野村不動産ホールディングス株式会社グループとこれまでに取引がありますが、その額は軽微であり、その他一般株主との利益相反の生じる恐れのある関係を有していないため、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性基準」を満たしていると判断しています。</p>

## 【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	1	1	2	社内取締役

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

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会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は速やかに対応することとしており、他部署と兼任の補助使用人を置いております。

補助使用人が、監査等委員会の指示に基づいて業務を行う際は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指揮命令は及ばないこととしており、監査等委員会の指示に基づく業務の重要性と独立性を十分に理解したうえでその職務を遂行するよう、周知・徹底を行っております。

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と四半期ごとに連絡会議を行い、監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の効率的な会計監査の遂行に努めており、相互連携をしております。

また、内部監査部門としてコンプライアンス室が、内部監査プログラムに従い、当社並びにグループ企業の監査を実施しており、監査計画と監査結果について、定期的に監査等委員会と情報交換や意見交換を行っております。

## 【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

	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	7	0	2	5	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	7	0	2	5	0	0	社外取締役

## 補足説明 更新

< 補足説明 >

委員長: 社外取締役

開催頻度: 年1回(2025年実績は2回)

事務局: 経営企画本部

当社は、取締役候補者の選定や選解任、取締役報酬等に係る手続きの公正性・透明性の強化、並びに取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレートガバナンスの充実に資することを目的に、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しています。

同委員会は、代表取締役社長と社外取締役3名、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)計7名の取締役により組織されております。同委員会の構成は、過半数にあたる5名が独立社外取締役、委員長は委員である社外取締役としており、独立性が確保されています。

同委員会は、取締役候補者の指名や取締役報酬等に関する取締役会決議に先立って、これらの事項を審議し、取締役会に答申を行うこととしております。開催頻度は年1回以上としており、2025年度の開催実績は2回です。また、同委員会の事務局は経営企画本部に設置しています。

## 【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5名(取締役3名、監査等委員である取締役2名)を全て独立役員に指定しております。

また、当社における社外役員の独立性基準は、社外役員が次に掲げる属性のいずれにも該当しない場合、独立性を有し、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しています。

- 1) 過去に当社またはその子会社等の業務執行者であった者
- 2) 過去に当社の主要な取引先、または当社を主要な取引先とする会社の業務執行者であった者
- 3) 当社の主要な借入先、主幹事証券会社、法定監査を行う監査法人、顧問契約を締結している弁護士事務所またはコンサルタント会社に所属していた者
- 4) 当社から役員報酬以外に多額の金銭等を得ている者
- 5) 当社の役員相互就任先の業務執行者であった者
- 6) 当社から多額の寄付または助成を受けている団体の業務執行者であった者
- 7) 上記1)～6)の近親者

詳細は、当社のコーポレートガバナンス基本方針(<https://www.oyo.co.jp/corporate-profile/various-policies/corporate-governance-policy/>)をご参照ください。

## 【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 **更新**

当社は、2014年3月26日開催の第57回定時株主総会において、株式報酬制度として「株式給付信託(BBT (= Board Benefit Trust))」を導入することを決議しております。本制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、当社の取締役に対して、業績達成度等に応じて当社株式が本信託を通じて給付される業績連動型の株式報酬制度であります。本制度は、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価変動リスクを株主の皆様と共有することで、中期経営計画の達成と中長期的な当社の企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として導入されたものです。

本制度は、2018年3月27日開催の第61回定時株主総会、並びに2021年3月26日開催の第64回定時株主総会において、一部内容を改定のうえ継続することを決議しており、2025年3月26日開催の第68回定時株主総会終結時をもって効力が生じた定款変更及び監査等委員会設置会社への移行に伴い、監査等委員会設置会社への移行前の取締役に対する本制度に係る報酬枠を廃止したうえで、会社法第361条第1項及び第2項の定めに従い、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)に対する本制度に係る報酬枠を改めて設定し、これに合わせ、株価の変動が信託により取得する株式数に与える影響を考慮し、当社が信託に拠出する金銭について上限を設けず、本制度に係る報酬等の額の具体的な算定方法及び内容を定めることを決議しております。

なお、当社の取締役が当社株式の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時となります。

本信託は、当社が信託した金銭を原資として、信託設定後当社株式を、取引所市場等を通じて又は当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得することとし、新株の発行は行いません。取得する株式数の上限は、2014年の本制度導入時は5,000株といたしました。2018年の制度の継続、一部改定において、追加取得する株式数の上限を40,000株とし、2021年の制度の継続、一部改定においては、追加取得する株式数の上限は、20,000株といたしました。2024年から2026年までの現中期経営計画の対象期間において追加取得する株式数の上限は、60,000株としております。また、取締役に付与される1事業年度当たりのポイント数の合計は、20,000ポイントを上限としています。これは、現行の役員報酬の支給水準、取締役の員数の動向と今後の見込み等を総合的に考慮して決定したものであり、相当であると判断しております。現時点において、本株式報酬制度の対象となる取締役は3名です。なお、ポイントの付与を受けた取締役であっても、株主総会において解任の決議をされた場合又は取締役としての義務の違反があったことに起因して退任した場合は、給付を受ける権利を取得できないこととしています。

本信託は、当社から独立した信託管理人の指図に従い、本信託勘定内の当社株式に係る議決権を行使しないこととしております。

なお、本信託は2014年6月2日に信託契約を締結し、同日から信託を開始しており、本制度が継続する限り信託は継続します。

単年度の株式報酬は、下記により算定しており、1ポイントあたり1株として算出いたします。

[株式の支給ポイント] = [各業務執行取締役の役員別基本ポイント] × [業績係数]

[役員別基本ポイント]

代表取締役社長: 3,000、代表取締役副社長: 2,500、取締役副社長: 2,300、取締役: 2,000

[業績係数]

業績係数は、下記イ～ハの指標について予算の達成率に応じて算出し、0.00もしくは0.65～1.20の範囲内で適用いたします。

ただし、2027年に付与するポイントについては、連結売上高、連結売上高営業利益率、連結ROEについて、中期経営計画の数値目標の達成水準に応じた加算を行うため、0.00もしくは0.65～1.35の範囲内で適用いたします。

イ. 連結売上高

ロ. 連結売上高営業利益率

ハ. 連結ROE(自己資本利益率)

本制度に関する情報は、当社ウェブサイトに掲載した「2025年12月期有価証券報告書」にも記載しています。

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

全取締役の報酬の総額を有価証券報告書、営業報告書(事業報告書)にて開示しております。

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(1)取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針  
当社は、2025年3月26日開催の取締役会において、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しました。その内容は次のとおりです。

## a. 基本方針

当社の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬は、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、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等としての賞与、及び業績連動報酬等かつ非金銭報酬等としての株式報酬により構成しております。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役については、その職務に鑑み、固定報酬としての基本報酬のみを支払うこととしております。

## b. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて、他社水準、当社の業績、従業員給与の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。

## c. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等としての賞与は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した金銭報酬とし、各事業年度の連結営業利益率、連結ROE、連結当期純利益等の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を、毎年、一定の時期に支給することとしております。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとしております。

業績連動報酬等かつ非金銭報酬等としての株式報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識とともに中長期の企業価値向上に対する意識を高めるため、業績指標(KPI)を反映した役員株式給付信託制度(BBT)に基づく報酬としております。各事業年度の連結売上高、連結営業利益率、連結ROEの目標値及び中期経営計画数値目標に対する達成度合いに応じて算出されたポイント数(1ポイント=応用地質株1株)に応じて、取締役退任時に株式を給付することとしております。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとしております。

## d. 各種別の報酬等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方針

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、指名・報酬委員会において検討を行うこととしております。取締役会(e.の委任を受けた代表取締役社長)は、指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合を参考として、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。なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、業績連動報酬等は基本報酬の8~25%程度とし、非金銭報酬等は基本報酬の9~18%程度としております。

## e. 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代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び連結業績を踏まえた賞与の評価配分としております。この権限を委任した理由は、各取締役の職務内容及び責任に応じた報酬額の判断を行うには、業務執行の状況を把握している代表取締役社長が適任であると判断したためであります。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容にしたがって決定することとしております。

なお、株式報酬は、取締役会で決議した役員株式給付規程に定められた方法で取締役個人別のポイント数を決定し、結果を取締役に報告することとしております。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を補助する専任部署は設けておりませんが、執行役員会等の資料や情報について、必要な説明を行っております。

なお、内部統制基本方針では、監査等委員会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は速やかに対応することとしており、兼任の補助使用人を置いております。

## 【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

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
成田 賢	最高顧問	グループ経営全般についてのアド バイス・助言	非常勤・報酬有	2024/03/26	任期の定め無し

その他の事項 更新

最高顧問は、取締役には就任しておらず、意思決定を行う経営会議にも出席しておりません。また、当社の業務執行には関与せず、グループ経営全般についてのアドバイス及び助言を行っております。

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

## (取締役会・執行役員会)

第70期の取締役会は、業務執行取締役3名、社外取締役3名、監査等委員3名(うち社外取締役2名)で構成しており、取締役の任期は1年、監査等委員の任期は2年としております。

業務執行取締役並びに常勤監査等委員は、技術部門、営業部門、会計・財務部門、海外部門等の経験者を配置し、社外取締役並びに社外監査等委員は民間企業の役員経験者及び弁護士であり、取締役会で多様な視点、外部の視点での活発な議論ができる体制としております。

取締役会は、原則、月1回開催し、法令または定款に規定する事項の決議及び業務執行状況等経営上の事項について報告、審議、決議を行っていますが、重要な決議事項については、複数回の審議を行うなど、客観的・合理的判断を確保した運営を行っております。

さらに、任意の会議体として、常勤役員を中心に経営事項に関して自由な議論を行う経営戦略会議、社外役員への情報提供を充実させるための各種報告会を設けるなど、取締役会の意思決定機能並びに監督機能の充実に向けた体制整備に努めております。

## (監査役会・監査等委員会)

当社は2025年3月26日付で、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

2025年(第69期)の監査等委員会は監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成し、取締役会および重要会議への出席や職務執行状況および経営状態の調査等を行っております。また、法令・定款違反や株主利益を侵害する事実の有無等について監査を行い、取締役および重要な使用人からヒアリングの機会を設けるとともに、会計監査人と定期的に意見交換を行っております。

## (会計監査人)

会計監査人として、EY新日本有限責任監査法人を選任し、監査等委員会と連携し会計における適正性を確保しております。

## (内部監査体制)

コンプライアンス室が、当社並びにグループ企業を対象とした会計、業務、コンプライアンス等の内部監査を実施しており、改善に向けて具体的な助言及び指導を行っております。

## 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、経営効率の維持・向上及び経営の透明性確保のため、当社事業に精通した取締役と、第三者の立場からの助言と経営への監視機能を有する独立役員の社外取締役で取締役会を構成しております。加えて、執行役員制度を導入しており、機能の特化、意思決定の迅速化、監督・監視機能の強化を図っております。

監査等委員は、会計監査人や内部監査部門と連携をとり、監査業務に関して必要に応じた対応を行っております。また、独立役員である2名の監査等委員が、幅広い見識や豊富な経験を活かし、重要な経営事項に関して独立的・中立的視野から監督を行っております。

以上のように、経営の透明性、公正性の維持・強化と効率化が図られ、重要な経営事項について客観的かつ十分な議論ができることから現状の体制を採用しております。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知は総会開催15日前に発送し、ウェブサイト掲示を総会開催の22日前に実施いたしました。今後も継続的に発送の早期化に取り組みます。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会の開催にあたっては、予想される集中日を回避して開催日を決定しております。第69回定時株主総会は2026年3月26日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使の電子化を第60回定時株主総会から開始しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへの参加は、議決権行使の電子化とあわせて、第60回定時株主総会から開始しております。 また、信託銀行名義の株主の議決権行使に関しては、株主総会を傍聴する手段の検討を行うなど、段階的に取組みを進めます。

招集通知(要約)の英文での提供	招集通知は、狭義の招集通知と参考書類を英訳して、ウェブサイトに掲載しました。
その他	<p>事業報告の説明について、ビジュアル化を行っております。</p> <p>また、質問受付専用サイトからの事前質問受付をご案内しております。</p> <p>株主総会における透明性の向上を目指し、株主総会議案の議決権行使結果について、臨時報告書の公表を自社ウェブサイトで行っております。</p> <p>招集通知の英訳につきましては、招集通知の一部(狭義の招集通知と参考書類)を英訳し、和文の招集通知と同時に自社ウェブサイトに掲載しています。招集通知全文の英訳につきましては、株主総会開催日までに自社ウェブサイトに掲載しています。</p>

## 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>第2四半期、本決算の公表後に会社説明会を開催し、代表者が説明を行っております。</p> <p>また、アナリストや機関投資家の要望に応じて、随時個別ミーティングを実施しております。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	IRサイトにおいて、代表者によるマネジメントメッセージ、東京証券取引所への適時開示(決算短信を含む)、中期経営計画、決算説明会資料、有価証券報告書、事業報告書、統合報告書等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR活動は経営企画本部が担当しております。	
その他	<p>当社の理解促進の一環として、株式会社シェアードリサーチによる当社の調査レポート(日本語・英語)を掲載しております。</p> <p>【日本語】 <a href="https://sharedresearch.jp/ja/companies/9755">https://sharedresearch.jp/ja/companies/9755</a>  【英語】 <a href="https://sharedresearch.jp/en/companies/9755">https://sharedresearch.jp/en/companies/9755</a></p>	

## 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	2020年2月に改定した「応用地質企業行動規範・企業行動基準」において、株主や取引先、お客様など、当社を応援してくださるすべてのステークホルダーの期待を常に意識し、真摯かつ誠実に職務に取り組み行動すること、成果の品質向上と業務の改善に継続的に取り組み、お客様の期待を超える仕事を提供すること等を規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、2014年にステークホルダー毎の活動方針を定めたCSR活動方針を策定し、当社及び国内外のグループ各社にも説明するとともに、ウェブサイトに公表しております。</p> <p>また、当社は、前々中期経営計画OYO Jump18からSDGs(持続可能な開発目標)に寄り添った経営を行うことを目指しており、現中期経営計画においてもサステナブル経営の強化(脱炭素(GHG排出量削減)の取組み)を基本方針に掲げています。そして、環境分析、土壌・地下水汚染浄化、環境影響調査、環境復元事業などに関与しており、本来の事業活動の中で環境保全活動を行っております。更に、環境ISOの認証を取得しており、環境ISOで定めた基本方針に従い事業活動を展開し、これらの活動を通じて地域環境及び地球環境(環境保全)に貢献しております。</p>
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	<p>情報開示は、フェア・ディスクロージャー・ルールに基づき、ステークホルダーに対して公平に行っております。また、CSR活動方針において、以下の方針を策定しております。</p> <p>「適切な情報開示」  私たちは、株主及び投資家に向けて、適正な手続きによって整理した業績・財務などの情報を適切に開示します。</p>

## 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、当社及び関係会社から成る企業集団(以下、当社を含め、「応用地質グループ」という)の業務の適正を確保するために必要な体制を整備するため、取締役会決議で内部統制基本方針を制定しております。2025年3月26日の取締役会において内部統制基本方針を改正しており、その内容は以下のとおりです。

- (1) 応用地質グループ各社の取締役及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(コンプライアンス体制)
  - a. 経営理念・経営ビジョンに基づく応用地質グループ企業行動規範・企業行動基準に則り、法令遵守はもとより社会規範に従って、健全な企業活動を推進する。
  - b. 上記企業行動規範・企業行動基準の徹底を図るため、コンプライアンス推進の主管部署を設置し、コンプライアンス規程及びコンプライアンスハンドブック等に従い、応用地質グループ各社の取締役及び使用人に対して時宜に応じたコンプライアンス教育を行い、コンプライアンス経営の定着を図る。
  - c. 応用地質グループ各社の取締役・監査役及び使用人に対して内部通報・相談窓口の設置・運営を周知するとともに、通報・相談者が当該通報・相談をしたことを理由に不利益な扱いを受けないように徹底する。
  - d. 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、警察等関連機関とも連携し、毅然とした姿勢で対応する。
  - e. 当社の内部監査担当部署は、当社及び関係会社の内部監査を定期的実施し、その結果を当社の取締役会及び監査等委員会に報告する。
- (2) 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(情報保存管理体制)
  - a. 取締役の職務の執行に係る文書及び電磁的記録並びに情報(取締役会議事録、執行役員会議事録、委員会議事録、稟議書、契約文書等、以下「職務実行情報」という)は、文書管理規程等に従って適切に管理・保存する。
  - b. 必要に応じて運用状況の検証及び規程の見直しを行う。
  - c. 取締役は必要に応じて職務実行情報を参照可能とする。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制(リスク管理体制)
  - a. リスク管理を体系的に規定したリスク管理規程に従い、リスクの回避・低減を図る。
  - b. リスク管理に関する統括責任者を代表取締役社長とし、主管部署を置く。
  - c. 事業所責任者は、年初にリスク予防計画を作成して、これを実行する。
  - d. リスク管理主管部署は、自然災害等の緊急事態発生時の対応を定めた緊急時事業継続マニュアルを策定し周知する。
- (4) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制(効率的職務実施体制)
  - a. 取締役会は取締役会規程に従い、経営の重要事項の決定及び取締役の職務執行状況の監督等を行う。
  - b. 当社は、業務執行権限の委譲と執行責任を明確にした執行役員制度により、取締役の経営機能に専念できる体制を確保する。
  - c. 当社は、業務執行権限と担当業務を明確にするため、取締役会規程のほか、組織規程、職務権限規程、稟議規程を策定し、当該規程に従い、適正で効率的な業務執行体制により経営の迅速化を図る。
  - d. 当社は、中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を実現するため、事業年度ごとの当社グループ全体及びグループ各社の経営目標を定め、適切な進捗管理等を行う。
- (5) 応用地質グループにおける業務の適正を確保するための体制(応用地質グループ管理体制)
  - a. 当社は、関係会社に、国内関係会社管理規程及び海外関係会社管理規程に従い、定期的な報告を提出させるとともに、国内・海外関係会社上申・報告基準に定める上申・報告を義務付ける。
  - b. 当社は、関係会社と経営会議を定期的実施し、関係会社から経営状況の報告を受け、グループ経営全般に関する情報交換を行う。
  - c. 当社は、関係会社に、リスク管理に関する規程等の体制を整備させ、各社におけるリスクの回避・低減を図らせる。
  - d. 当社は、関係会社に、その規模や業態等に応じて、各社取締役の職務執行が効率的に行われるよう、上記(4)に準じた規程等の体制を整備させる。
- (6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人並びに当該使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
  - a. 取締役会は、監査等委員会から補助使用人設置の要請があったときには速やかに対応する。その人数及び人選等については、監査等委員会との協議により決定する。
  - b. 補助使用人の任命、異動に係る事項については、事前に監査等委員会の同意を要する。
  - c. 監査等委員会の指示に基づく補助使用人の業務については、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令は及ばない。
  - d. 任命された補助使用人が、監査等委員会の指示に基づく業務の重要性と独立性を十分に理解したうえでその職務を遂行するよう、周知・徹底する。
- (7) 応用地質グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)・監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査等委員会に報告するための体制その他の当社監査等委員会への報告に関する体制
  - a. 応用地質グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)・監査役は、当社監査等委員会の求めに応じて、経営状況に関する報告を適時行うとともに、職務執行に関し重要なコンプライアンス違反又は著しい損害を及ぼす恐れのある事実があることを発見したときは、直ちに当社監査等委員会に報告する。
  - b. 応用地質グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)又はコンプライアンス担当部署の責任者は、内部通報制度の運用状況及び通報・相談事項について、定期的に当社監査等委員会に報告を行う。重要な通報・相談事項については直ちに当社監査等委員会に報告する。
  - c. 第1項の報告をした者に対して、当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。また、報告を受けた監査等委員会は、報告者の氏名及び情報等を秘匿する。
  - d. 応用地質グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)・監査役及び使用人は、何時にても当社監査等委員会の求めに応じて、業務執行に関する説明を行う。
- (8) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の支払い等に関する事項
  - a. 監査等委員が、職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当社は、監査等委員会の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

- (9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- a. 監査等委員は、執行役員会等の重要な会議に出席し意見を述べることができる。
  - b. 代表取締役社長は、監査等委員会と定期的に意見交換会を開催する。
  - c. 監査等委員会は、会計監査人及び社外取締役と定期的に意見交換会を開催する。
  - d. 監査等委員会は、必要に応じて、内部監査担当部署に対し、調査等の指示を行うことができる。

- (10) 財務報告の適正と信頼を確保するための体制(財務報告に係る内部統制の評価・報告体制)
- a. 応用地質グループの財務報告の適正と信頼を確保するために必要な体制を整備する。
  - b. 上記システムの有効性を定期的に評価し、その評価結果を取締役に報告する。

また、当事業年度の内部統制システムに関する運用状況の概要は以下のとおりです。

- (1) 応用地質グループ各社の取締役及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(コンプライアンス体制)について
- 応用地質グループでは、コンプライアンス推進の主管部署を設置し、「応用地質グループ企業行動規範・企業行動基準」及び「コンプライアンスハンドブック」に基づき、当社グループ役員員に対して継続的にコンプライアンス教育を行い、企業行動規範、企業行動基準遵守の徹底を図っております。また、当社内部監査チームが定期的に当社及び関係会社の内部監査を実施する一方、社内の通報窓口に加えて、外部弁護士による社外通報窓口を設置する等、通報体制の整備・強化にも努めております。
- (2) 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(情報保存管理体制)について
- 当社は、取締役会議事録、執行役員会議事録、各種委員会議事録、稟議書等、取締役の職務執行に係る文書(電子的情報を含む)については、文書管理規程等に従って適切に管理・保存しております。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制(リスク管理体制)について
- 当社は、リスク管理規程に基づき、毎年度、当社グループの業務に関するリスクを識別・評価したうえで「OYOを取り巻く経営リスク一覧」を作成し、これを元に事業所毎に「リスク予防年間計画」を策定のうえ、リスク予防活動を実施し、その実効性評価を行っております。また、リスク管理主管部署は、自然災害等の緊急事態発生時の対応を定めた緊急時事業継続マニュアルを策定し、周知を図っております。
- (4) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制(効率的職務実施体制)について
- 当社は、取締役会規程において取締役会で決議すべき事項を定めておりますが、当事業年度中に取締役会を13回開催し、経営の重要事項についての審議並びに取締役の職務執行状況等についての監督を適正かつ効率的に行っております。
- (5) 応用地質グループにおける業務の適正を確保するための体制(応用地質グループ管理体制)について
- 当社は、国内・海外関係会社管理規程に従い、関係会社から上申・報告を提出させ、上申については必要な社内承認手続きを行っております。
- また、関係会社から経営状況の報告を受け、業務運営状況を確認するとともに、関係会社の経営幹部と定期的に経営会議を実施し、グループ経営全般に関する指示伝達・情報交換等を行っております。リスク管理についても、関係会社にリスク管理に関する規程等の体制を整備させ、その規模や業態に応じた適切なリスク管理の実施を指導しております。
- (6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人並びに当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項について
- 当社は、監査等委員会の補助使用人を人事発令により任命し、監査等委員会の事務局業務を担当させておりますが、任命に当たっては、その職務の重要性と独立性を十分に認識するよう徹底しております。
- (7) 応用地質グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査等委員会に報告をするための体制その他の当社監査等委員会への報告に関する体制について
- 監査等委員会は、当社の業務執行取締役及び執行役員並びに関係会社の代表取締役に対し、業務執行状況等に関するヒアリングを定期的に実施しております。また、監査等委員会は、コンプライアンス室と情報交換のための会議を定期的に行い、内部通報制度の運用状況等について確認を行っております。なお、社内・社外窓口への内部通報内容については、監査等委員会へ報告される体制を整備しております。
- (8) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の支払い等に関する事項について
- 当社は、監査等委員の職務執行に当たって生じる費用の支払いについては、速やかに事務処理を行っております。
- (9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制について
- 監査等委員は、取締役会、執行役員会等、当社の重要な会議に出席するとともに、代表取締役、会計監査人および社外取締役と、定期的に意見交換を実施しております。
- (10) 財務報告の適正と信頼を確保するための体制(財務報告に係る内部統制の評価・報告体制)について
- 応用地質グループの財務報告の適正と信頼を確保するために、毎期、財務報告に係る内部統制の整備状況・運用状況の評価し、その結果を取締役に報告するとともに、評価結果に基づき必要な改善を継続的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

当社では、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、警察等関連機関とも連携し、毅然とした姿勢で対応いたします。

## 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 [更新](#)

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### 1. コーポレートガバナンス体制の概要

当社のコーポレートガバナンス体制は、「参考資料1 コーポレートガバナンス体制の概要」をご参照ください。

#### 2. 適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、「参考資料2 適時開示体制の概要」をご参照ください。

##### (1) 適時開示に関する基本方針

当社は、会社の情報開示に係る東京証券取引所の適時開示規則によって定められている情報、並びに投資家にとって重要な情報を速やかに開示することと定めています。

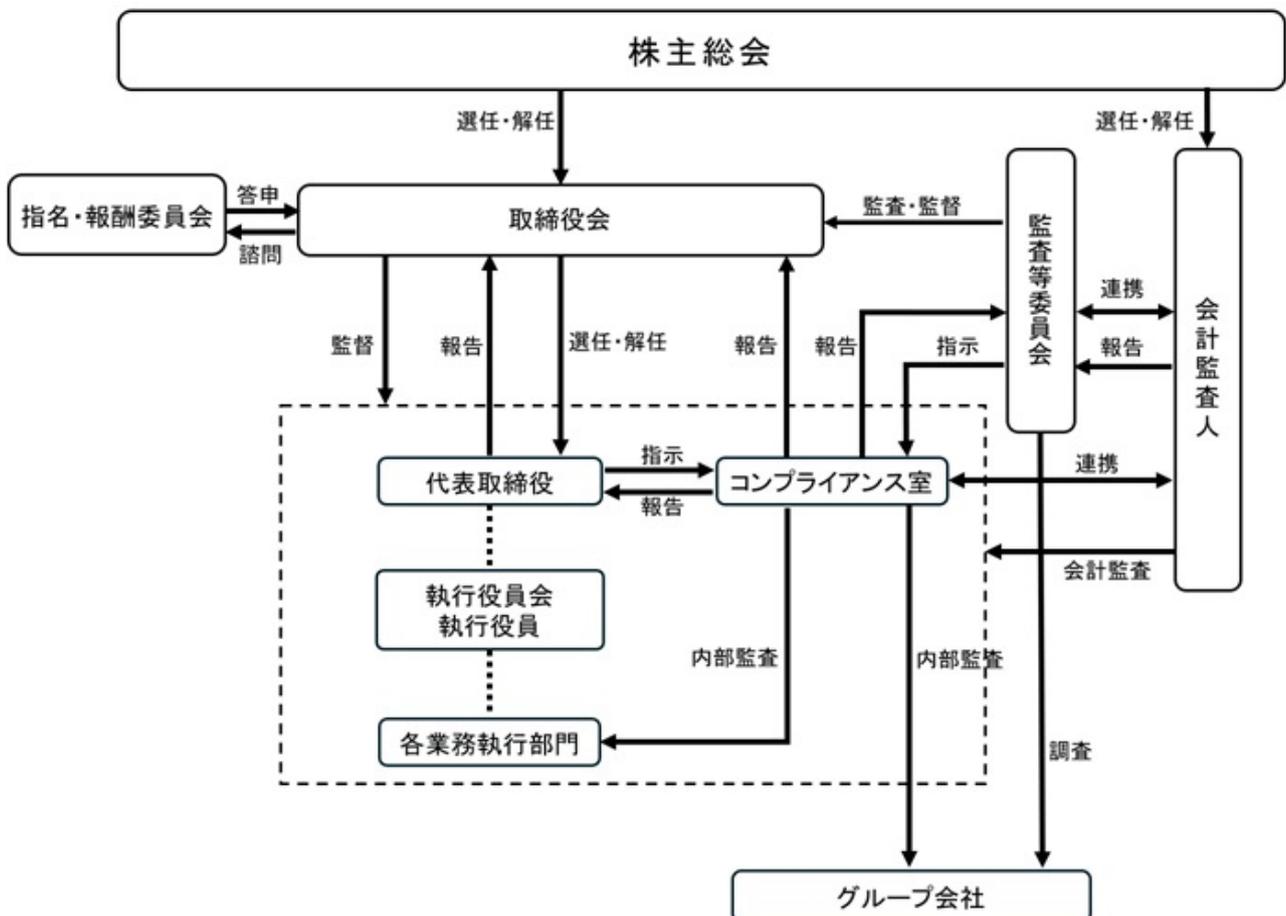
##### (2) 情報の収集(決定事項、発生事項、決算情報)

当社は、各執行部門や関係会社が把握した重要な会社情報は、その部門を管理する本社組織へ報告を行い、その会社情報の開示の要否について、本社の本社管理部門長(担当役員)とIR担当部署(経営企画本部)が確認を行っています。そして、開示する重要な会社情報については、代表取締役および取締役会に報告しています。

##### (3) 報告・開示

開示する重要な会社情報は、代表取締役もしくは取締役会がその内容を確認した後に、経営企画本部が東京証券取引所のTD-netに開示しています。なお、開示にあたっては、東京証券取引所の適時開示規則に従い適正に開示しています。

#### 参考資料1 コーポレートガバナンス体制の概要



## 参考資料 2 適時開示体制の概要

