

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、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るため、事業環境の変化に対応した迅速な意思決定を行い、経営の効率性を高めるとともに、株主を含むステークホルダーからの信頼を得るべく経営の健全性及び透明性を確保するよう、次の基本方針に沿ってコーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

基本方針

- (1)株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2)株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、ステークホルダーと適切に協働する。
- (3)会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4)取締役会は、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べく、その役割と責務を適切に果たす。
- (5)中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

この他、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に取り纏め、当社ホームページ(<https://e-grand.co.jp/sustainability/#governance>)にて開示しております。

【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

【原則1 - 2. 株主総会における権利行使】

・補充原則1 - 2(4)

当社は、株主における海外投資家比率が僅少のため、招集通知の英訳を実施しておりません。今後、当社株主における海外投資家比率を勘案したうえで、招集通知の英訳を検討してまいります。また、議決権電子行使の環境整備については、株主の利便性及び費用対効果を総合的に勘案したうえで、今後検討するものとします。

【原則2 - 4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

・補充原則2 - 4(1)

当社では、性別や国籍に関係なく能力や実績を重視する人物本位の人材登用を目指しております。また、中核人材登用の判断において新卒入社、中途入社による区別はなく、異なる経験やキャリアを有する多様な価値観を持つ人材を採用し、これらの人材が活躍できる社内環境を整備することによって持続的な成長と企業価値の向上を図っていく方針であります。

現在の当社における女性や外国人の管理職登用に関する課題は、将来の管理職候補となりうる人材を採用し、これを育成することであると認識しております。そのため、2024年4月1日に策定した女性活躍推進法における「一般事業主行動計画」にて、まずは計画期間内に管理職を1名以上登用することを目標として設定しております。中途採用者については既に十分な登用が進んでいると認識しているため、特段の目標は設定しておりません。当社では、社内の多様性の確保に向けて、「くるみん認定」を取得し、次世代法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を新たに策定する等、育児と仕事を両立できる職場環境づくりの取組みを進めております。

【原則4 - 10. 任意の仕組みの活用】

・補充原則4-10(1)

当社は、任意の指名報酬委員会などの独立した諮問委員会は設置しておりませんが、取締役候補の選任や取締役の報酬等については、取締役会の決議に先立ち、監査等委員会に説明のうえ、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ております。

【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 - 4. いわゆる政策保有株式】

当社は、政策保有株式としての上場株式を保有しておりません。将来当該株式を保有する場合は、取締役会において基本方針を別途定め、その内容を開示します。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

関連当事者間の取引を行う際には、取引自体の合理性及び取引条件の妥当性があり、当社の利益を毀損しないことを前提として、社内決裁基準に基づき適正な決裁手続きのうえ実施しております。実施した取引については、会社法及び金融商品取引法その他適用有る法令並びに東京証券取引所が定める規則に従い開示しております。

また、当社の全ての役員について、就任時及び毎年度末に関連当事者取引の有無について調査及び監視を実施しております。

【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】

当社では、企業年金の運用は行っておりませんが、確定拠出個人年金制度(401k)を導入しており、従業員に対して定期的に運用制度の説明を実施しております。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

経営理念については、当社ホームページ(<https://e-grand.co.jp/about/philosophy.html>)にて開示しております。経営戦略・経営計画等の中長期的な取組方針については、中期経営計画の概要を当社ホームページ(<https://e-grand.co.jp/ir-info/library/>)にて公表しております。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「 - 1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

取締役の個人別の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、その役割と責務等を勘案して、会社業績及び担当部門の評価に応じて算出することを基本方針として、監査等委員でない取締役については取締役会で、監査等委員である取締役については監査等委員会で決定しております。詳細については、本報告書「 - 1. 【インセンティブ関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」に記載のとおりです。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

取締役候補の指名については、当社の持続的な成長と企業価値向上に貢献するための資質を備えていること、加えて業務執行取締役については、当社事業に精通し、当社の経営を適切に遂行する能力を備えていることを基準として、取締役会で決定しております。

また、監査等委員である取締役については、専門分野での豊富な経験や知識を有し、当社の経営課題について積極的に提言・提案を行い、客観的かつ適切な監督又は監査が遂行できることを個別に判断し、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で決定しております。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締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

取締役会では、上記(4)を踏まえたうえで、取締役候補の個々の内容を検討し、選任・指名を決議しております。取締役の選任にあたっては、株主総会招集通知の株主総会参考書類に各候補者の略歴及び個々の選任理由等を記載しております。

・補充原則3 - 1(3)

当社の主たる事業である中古住宅再生事業は、既存ストックの活用および再生を行っており、環境に配慮した事業であります。2021年12月にはサステナビリティ方針を策定し、当社ホームページ(<https://e-grand.co.jp/sustainability/>)にて公表しております。

人的資本への投資としては、従業員の健康・労働環境への配慮として健康経営優良法人、くるみん認定を取得する等、各種取り組みを実施しております。

今後も当社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、分かりやすく具体的に情報を開示してまいります。

【原則4 - 1. 取締役会の役割・責務(1)】

・補充原則4 - 1(1)

取締役会の意思決定の範囲として、法令及び定款に定める事項のほか、「取締役会規則」に取締役会付議事項を定め運用しております。また、業務執行の迅速な意思決定を図るため、「取締役会規則」に定める事項以外について、「職務権限規程」で各役職の決裁権限を定め運用しております。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役の選任については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」にて社外取締役の独立性基準を定めております。また、独立社外取締役の候補者の選定にあたっては、これらの基準を満たすことを前提として、専門分野での豊富な経験や知識を有し、当社の経営課題について積極的に提言・提案を行い、且つ客観的かつ適切な監督又は監査が遂行できることを個別に判断しております。

【原則4 - 11. 取締役会の実効性確保のための前提条件】

・補充原則4 - 11(1)

現在、当社の取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名及び監査等委員である取締役4名で構成され、そのうち3名は独立社外取締役としております。現在は独立社外取締役に他社での経営経験を有する者は含まれておりませんが、取締役会の構成の多様性及び全体のバランスに配慮しながら、企業経営、財務会計、法務等の豊富な経験や見識、高度な専門性を有する者をバランスよく登用し、取締役会全体として実効性のあるものになるよう努めております。

なお、各取締役の知識・経験・能力を一覧化したスキルマトリックスについては、本報告書「 - 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に添付のとおりです。

・補充原則4 - 11(2)

現時点において、在任中の当社役員は他の上場会社の役員を兼任しておりません。兼任する場合は、株主総会招集通知の事業報告及び本報告書で開示いたします。

・補充原則4 - 11(3)

取締役会は、2024年3月期の取締役会の実効性評価に関する分析・評価を実施いたしました。その結果の概要は以下の通りです。

a. 評価の方法

2024年2月から3月にかけて、事務局が作成した「取締役会の実効性評価に関するアンケート」に基づき、全取締役が自己評価を実施いたしました。

b. 評価項目

評価を実施した大項目は以下の通りです。

- 【1】取締役会の運営
- 【2】取締役会の構成
- 【3】株主及びその他のステークホルダーとのコミュニケーションについて
- 【4】役員間における意思疎通、監督機能について
- 【5】環境整備状況

c. 分析・評価結果の概要

各取締役によるアンケートの集計の結果、取締役会全体においての実効性は概ね確保できていると分析・評価いたしました。

特に各取締役に適合したトレーニング機会の提供については、前回のアンケート時より評価が大幅に上昇しました。2017年以来毎年、社外取締役含む幹部セミナーを社内でも適宜開催するほか、他社主催のセミナーへの参加も支援しており、各取締役は自己の業務執行に資する専門知識の習得に努めております。

ただし、経営戦略や事業ポートフォリオの見直しに関する公表や説明につきましては、課題があるとの意見がありました。経営戦略や事業ポートフォリオについては、2024年5月20日公表の中期経営計画の事業方針において示しておりますが、新しい具体的な取組みとして、富裕層向けのハイグレード物件を専門に取り扱うチームを編成する等、ターゲット層や商品バリエーションを拡大してまいります。今後も引き続き、分かりやすく具体的な情報開示に努めてまいります。

なお、前回評価で課題として認識された取締役会の構成員の多様化については、現在の当社の事業内容と規模においては、知識、経験、能力等、全体として十分バランスがとれていると判断しております。ただし、今後も当社が事業環境の変化に対応しながら、より一層の企業価値向上を図っていくため、異なる視点や経験をもつ人材を登用する等、取締役会における多様性の確保を検討してまいります。

また、女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保については、仕事とプライベートの両立支援に継続的に取り組んでおります。具体的な取組みとして2023年2月に「くみん認定」を2回連続で取得する等、女性が活躍できる環境整備を実践しております。引き続き、管理職候補となりうる女性社員の採用および育成を進めるとともに、異なる経験やキャリアを有する中途採用者の管理職登用も進めてまいります。

取締役会では、上記の評価結果を踏まえて、今後も継続的に取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

【原則4 - 14. 取締役のトレーニング】

・補充原則4 - 14(2)

取締役の役割や責務(法的責任等を含む。)について理解を深めるために、就任後も定期的に役員研修を実施しております。また、各取締役は、必要に応じて適宜セミナー等を受講する等、自己の業務執行に資する専門知識の習得に努めております。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

経営企画室がIR担当部署として株主及び投資家の担当窓口となり、必要に応じてIR担当責任者である管理部門担当取締役が対応しております。また、管理部門担当取締役はIRに関連する部署を管掌し、日常的に関連部署間の連携を図っております。

対話の手段としては、機関投資家向けに年2回の決算説明会、個人投資家向けには年1回以上の会社説明会を実施することを基本方針としております。説明会における質疑の内容や出席者アンケートの結果は、取締役会にて経営陣に報告し、情報共有を図っております。

なお、株主・投資家との対話にあたっては、当社の中長期的な企業価値向上に資する事項等をテーマとし、インサイダー情報管理に留意しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
江口 久	1,478,800	24.32
株式会社ヴェルディッシモ	616,000	10.13
江口 恵津子	190,000	3.12
江口 直宏	190,000	3.12
千田 美穂	190,000	3.12
萩原 香菜	190,000	3.12
株式会社ジューテック	160,000	2.63
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	127,700	2.10
藤井 智子	115,000	1.89
佐々木 洋	109,000	1.79

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

当社は自己株式300,824株を保有しておりますが、上記の大株主(上位10名)の持株比率は当該自己株式を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	不動産業
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	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

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		
鶴飼 一頼	弁護士													
佐々木 洋	公認会計士													
望月 晶子	弁護士													

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
鶴飼 一頼				弁護士として法務全般に関する相当程度の知見を有していることから社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しております。
佐々木 洋				公認会計士として財務及び会計に関する相当程度の知見を有していることから社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しております。
望月 晶子				弁護士として法務全般に関する相当程度の知見を有していることから社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しております。

【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	4	1	1	3	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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員のうち、社内取締役1名が常勤することから、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を指定しておりませんが、監査等委員会が必要とした場合は監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くこととしております。

なお、当該使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分等には、監査等委員会の同意を得た上で行うものとし、また、当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務を優先して従事することとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室は、内部監査の実施状況等について監査等委員会に報告を行い、監査結果の共有を図っております。内部監査室及び監査等委員会と会計監査人との間の情報交換・意見交換については、日常的に連絡が可能な状態になっており、監査上の問題点の有無や今後の課題等について随時意見交換等を行っております。

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

その他独立役員に関する事項

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

業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

・業績連動報酬制度の導入

業績連動報酬等につきましては、非金銭報酬である譲渡制限付株式を支給しております。当該報酬は、対象期間となる3事業年度分の職務執行の対価に相当する総額48,624千円分の譲渡制限付株式48,000株を2021年7月29日に一括して支給しており、当事業年度分の報酬額は、それを期間按分したもとなっております。なお、当該報酬の総額は、取締役会決議の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値を基礎としております。また、当該報酬の評価指標には、株主価値向上の観点から自己資本利益率(以下ROE)を採用しており、譲渡制限の解除条件は2024年3月期のROE10%以上としております。

・ストックオプション制度等の導入

2014年6月26日開催の第25回定時株主総会において、第5回新株予約権の付与(ストックオプション)に関する決議を行っております。

2015年6月25日開催の第26回定時株主総会において、第6回および第7回新株予約権の付与(ストックオプション)に関する決議を行っております。

2017年6月28日開催の第28回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬制度を導入する決議を行っております。

上記の付与対象者は、取締役(監査等委員である取締役を除く)としております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役

該当項目に関する補足説明

株式報酬型ストックオプションにつきましては、当社の業績及び株式価値との連動性を高めて、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の皆様と共有することによって、中長期に継続した業績向上及び企業価値向上に対する貢献意欲や士気を一層高めることを目的としているため、付与対象者は取締役(監査等委員である取締役を除く)としております。

なお、2017年6月28日開催の第28回定時株主総会の決議により、株式報酬型ストックオプション制度に代えて譲渡制限付株式報酬を導入しております。

【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

当社は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役の区分でそれぞれ報酬額を総額開示しております。

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

・当社の取締役の報酬の総額は、2015年6月25日開催の第26期定時株主総会の決議によって監査等委員でない取締役は年額240百万円以内、監査等委員である取締役は年額50百万円以内としております。各取締役への配分は、監査等委員でない取締役については取締役会で、監査等委員である取締役については監査等委員会にて決定しております。

・2017年6月28日開催の第28期定時株主総会において、監査等委員でない取締役、譲渡制限付株式報酬制度を新たに導入することを決議しており、その総額は現行の固定報酬とは別枠で年額60百万円以内としております。各取締役への支給時期及び配分については取締役会で決定しております。

・2021年2月24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る決定方針を決議しております。なお、当事業年度の取締役の個人別の報酬等の額は、取締役会における継続的な議題として議論された結果、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、会社業績及び担当部門の評価に応じて算出することを基本方針として、監査等委員会の審議も経たうえで、2021年6月25日の取締役会にて決定されており、当該基本方針に沿うものと判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりであります。

a. 基本報酬に関する方針

取締役の基本報酬は、月毎に定額を金銭で支払う固定報酬とする。

b. 業績連動報酬ならびに非金銭報酬等に関する方針

業績連動報酬としては、株主との価値共有を進めるとともに、中長期的な業績との連動性を高め、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとする目的で、譲渡制限付株式報酬(取締役が報酬支払請求権を現物出資財産として株式の交付を受けるもの)を毎年一定の時期に支給するものとし、その支給時期は取締役会で決定する。また、当該報酬の評価指標には、株主価値向上の観点から自己資本利益率を採用する。

c. 取締役の個人別の報酬等の割合に関する方針

取締役の報酬は、基本報酬(金銭報酬)と業績連動報酬としての株式報酬で構成し、その構成割合は、その客観性・妥当性を確保するために、同業種や同規模の他企業における報酬水準を検証し、当社の財務状況や監査等委員会の意見を踏まえて取締役会が決定する。

d. 取締役の個人別の報酬等の決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等は、同業種や同規模の他企業における報酬水準を検証し、当社の財務状況や監査等委員会の意見を踏まえて取締役会が決定する。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、経営企画室で行っております。取締役会等の資料は、原則として事務局である経営企画室から事前配布し、社外取締役が十分検討する時間を確保するとともに、必要に応じて事前説明を行っております。

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

a. 取締役会

取締役会は、取締役8名(うち監査等委員である取締役4名)で構成されており、毎月1回開催される定時取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会では、経営及び業務執行に関する重要事項を審議、決定し、十分な議論のうえで経営の意思決定を行っております。

b. 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)で構成され、原則月1回開催することとしております。監査等委員は、取締役会等の重要会議に出席し、監査等委員でない取締役の職務遂行を監督するとともに、適法性及び妥当性の観点から監査を行うこととしております。また、監査等委員である社外取締役3名は弁護士、公認会計士の有資格者であり、それぞれの職業倫理の観点から経営に対する監視を行う役割を担っております。

c. 経営会議

経営会議は、部長以上の管理職で構成されており、原則月1回開催し、当社の経営上の重要な執行方針及び経営全般にわたる重要事項を審議しております。

d. 内部監査

当社の内部監査は、内部監査室(1名)が担当しております。「内部監査規程」に則り、年間監査計画に基づいて各部門に対して、網羅的かつ効率的な内部監査を定期的に行っております。監査結果を代表取締役社長に報告するとともに、被監査部門に対して監査報告・改善事項の指摘及び改善提案を行い、実効性の高い監査を行っております。

e. 会計監査人

会計監査につきましては、新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、公正不偏の立場から会計監査を受けております。当社の会計監査業務を執行する公認会計士は、原賀恒一郎氏、林美岐氏であり、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士4名、その他9名であります。なお、会計監査業務を執行した公認会計士の継続監査年数に関しては、全員が7年以内のため記載を省略しております。

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、当社事業に精通している者が、取締役として業務執行に当たると同時に取締役会のメンバーとして経営上の意思決定を行うことにより、経営上の意思決定の迅速化を図りつつ、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることによって、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。

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	決算業務及び招集通知の作成の早期化を図り、招集通知の早期開示・発送に向けて努めてまいります。

集中日を回避した株主総会の設定	集中日の回避を考慮し日程調整に努めてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席することのできない株主は、書面またはインターネットにより議決権を行使することができます。
招集通知(要約)の英文での提供	外国株主が増加した際には導入を検討いたします。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年1回以上の個人投資家向け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	機関投資家向けに決算説明会を定期的に開催しております。	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資料、有価証券報告書、四半期報告書、会社説明会資料、業績ハイライト等の情報を当社ホームページのIR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に関する担当部門は経営企画室としており、管理部門担当取締役がIR担当の責任者であります。	

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、ステークホルダーに対して、適正かつタイムリーな情報提供が重要であると認識しております。当社ホームページや会社説明会等を通じて積極的にステークホルダーに対して情報提供を行ってまいります。

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

当社は、業務の適正性を確保するための体制として、取締役会において「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定める決議を行っており、その概要は以下のとおりであります。

- a. 取締役、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
 - (a) 取締役会で「行動規範」及び「コンプライアンス規程」を定めて、取締役及び使用人が法令及び定款ならびに社会規範を遵守した行動をとるための指針とする。
 - (b) 取締役会は、「取締役会規則」に定められた基準に従って、法令に基づく職務その他業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
 - (c) 取締役及び使用人の職務執行の適切性を確保するため、内部監査室を設置し、「内部監査規程」に基づき内部監査を実施する。また、内部監査担当は、必要に応じて監査等委員会及び会計監査人と情報を交換し、効率的な内部監査を実施する。
 - (d) 法令違反または法令上疑義のある行為等に対して、取締役及び使用人が通報できる内部通報制度を構築し、「内部通報制度運用規程」に基づき運用する。
- b. 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事項
 - (a) 取締役会議事録、その他取締役の職務の執行に係る重要な書類等は、「文書管理規程」に従い、文書または電磁的媒体(以下「文書等」という。)に記録し、適切に保存及び管理する。
 - (b) 取締役は、必要に応じてこれらの文書を閲覧できるものとする。
 - (c) 「情報セキュリティ管理規程」を定めて、情報資産を適切に管理し、情報セキュリティの維持向上を図る。
- c. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (a) 「危機管理規程」でリスクマネジメントに関する事項を定めるとともに、リスクマネジメントを推進するための課題や対応策を協議するため、必要に応じてリスクマネジメント委員会を設置する。
 - (b) 緊急時には、代表取締役社長を最高責任者とする危機管理体制をとるものとし、必要に応じて、代表取締役社長を本部長とする緊急対策本部を設置して、対応方針を協議、決定し、損失の拡大防止ならびに危機の収束の措置を実施する。また、収束後は再発防止に向けた指針を定める。

- d. 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制
- (a) 定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項に関する迅速な意思決定を行い、適切な職務執行が行える体制を確保する。
 - (b) 取締役及び部長以上の管理職で構成される経営会議を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時開催し、取締役会の意思決定に資するため、取締役会付議事項を事前に審議する。
 - (c) 取締役会は、「組織規程」「職務権限規程」「職務分掌規程」等の諸規程を定めて、意思決定ルールを明確にし、権限委譲を行うとともに職務を分担する。
 - (d) 中期経営計画及び総合予算を策定して、各部門の責任範囲を明確にする。また、予算の実績管理を行って、経営数値の進捗管理と適正な修正を行う。
 - (e) 「関係会社管理規程」に基づき、当社の主管部門と子会社が連携して業務執行を行う。
- e. 当社及び子会社からなる企業集団(以下、「当社グループ」という。)における業務の適正を確保するための体制。
- (a) 当社グループ各社が自律的に業務の適正を確保するための体制を整備することを基本としつつ、当社が適切な管理及び支援を行うことにより、当社グループにおける業務の適正の確保を図る。
 - (b) 「関係会社管理規程」を定めて、子会社に一定の重要事項について、当社の事前承認又は報告を義務付ける。
 - (c) 子会社に対して、当社の内部監査部門が監査し得る体制及び監査等委員会が調査し得る体制とする。
 - (d) 子会社の計数管理に関して、連結決算作成の必要がある場合は、当社の経理部門がその管理監督を行う。
- f. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、それらの取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項並びにそれらの取締役及び使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項
- (a) 監査等委員会が必要とした場合、監査等委員会の職務を補助する使用人を置くものとする。なお、監査等委員会の職務を補助する取締役は置かない。
 - (b) 当該使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分等には、監査等委員会の同意を得たうえで行うものとし、業務執行者からの独立性を確保する。
 - (c) 当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務を優先して従事する。
- g. 取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
- (a) 監査等委員会は、法律に定める事項の他、取締役及び使用人が監査等委員会に報告すべき事項を取締役と協議して定め、その報告を受けるとする。
 - (b) 取締役及び使用人は、監査等委員に対して、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、職務の執行に関する不正行為または法令もしくは定款に違反する事実を遅滞なく報告するものとする。
 - (c) 監査等委員会は必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができるものとする。
- h. 子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者(以下、「子会社の取締役等」とする。)が当社の監査等委員会に報告するための体制
- (a) 子会社の取締役等は、業務又は業績に影響を与える事項及び法令で定める事項等については、当社の監査等委員会に都度、速やかに報告するものとする。
 - (b) 監査等委員会は必要に応じて、子会社の取締役等に対して報告を求めることができる。
- i. 前号及び前々号の報告をした者(以下「報告をした者」という。)が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- (a) 当社グループは、報告をした者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの取締役及び使用人に周知徹底する。
 - (b) 監査等委員は、取締役または使用人から得た情報について、第三者に対する報告義務を負わない。
 - (c) 監査等委員会は、報告をした使用人の異動、人事評価及び懲戒等に関して、取締役にその開示を求めることができる。
- j. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項
- (a) 監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務についての執行について生ずる費用または債務の処理の請求をしたときは、当該請求に係る費用が監査等委員の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、速やかに処理をする。
- k. その他監査等委員会監査が実効的に行われていることを確保するための体制
- (a) 監査等委員会は、代表取締役社長と定期的に会合をもち、当社グループが対処すべき課題、監査等委員会監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見を交換する。
 - (b) 監査等委員会は、会計監査人及び内部監査室とも連携して監査の実効性を確保する。
 - (c) 監査等委員の過半数は社外取締役とし、監査の透明性を確保する。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、全役員が法令、社会規範等のルールを遵守し、健全かつ適切な経営及び業務執行を実践するため、また、社会の一員として社会との協調を図り、会社に求められる社会的責任を果たすことを目的として行動規範を定め、その中で、次のとおり反社会的勢力に対する方針を明示しております。

「反社会的勢力及び反社会的勢力と関係のある者とは、いかなる取引も行いません。」

「反社会的勢力からの不当な要求を受けた場合、毅然とした態度で対応し、金銭の交付や利益の供与による問題解決を図りません。」

「違法行為や反社会的行為と関わらないよう、公私を問わず良識ある行動に努めます。」

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、行動規範に定める方針の具体的な対応要領として、反社会的勢力対応マニュアルを制定しております。反社会的勢力に対しては会社全体として組織的に対応するものとし、本社及び支店にそれぞれ不当要求防止責任者を置き、各担当及び部門間の報告・連絡体制を整備のうえ、各関係機関(警察、暴力団追放センター、顧問弁護士)との連携を図っております。

その他

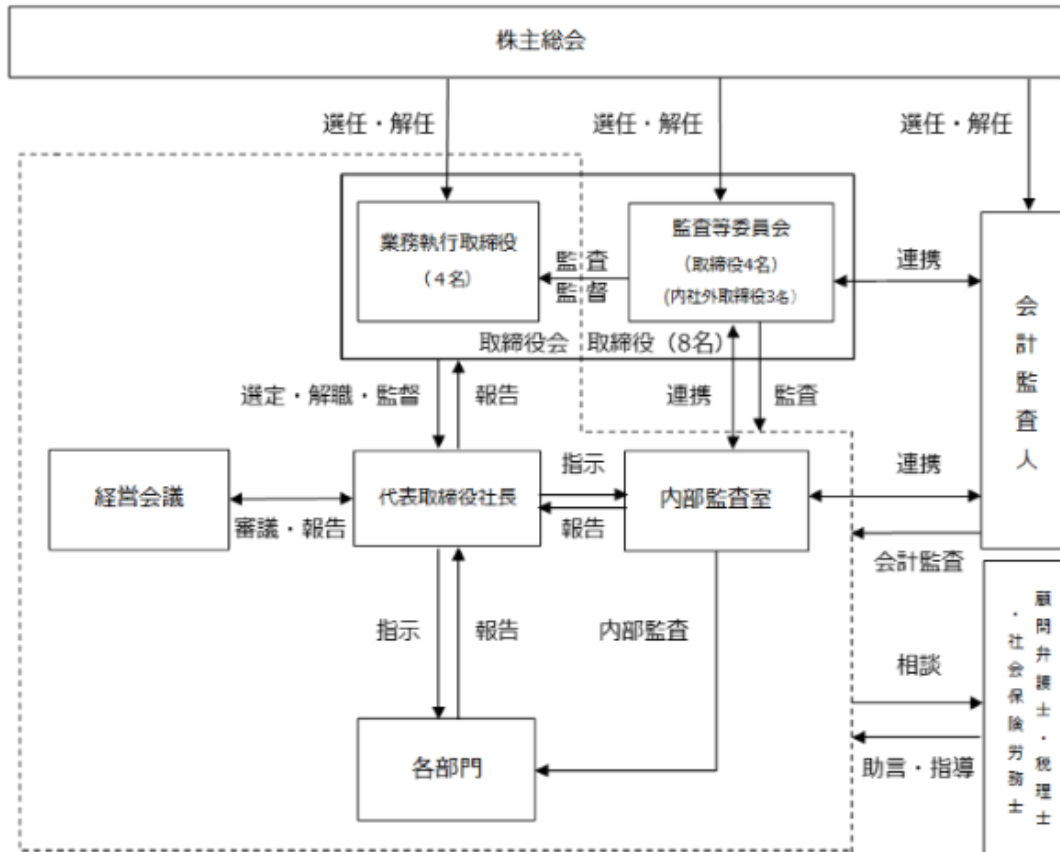
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

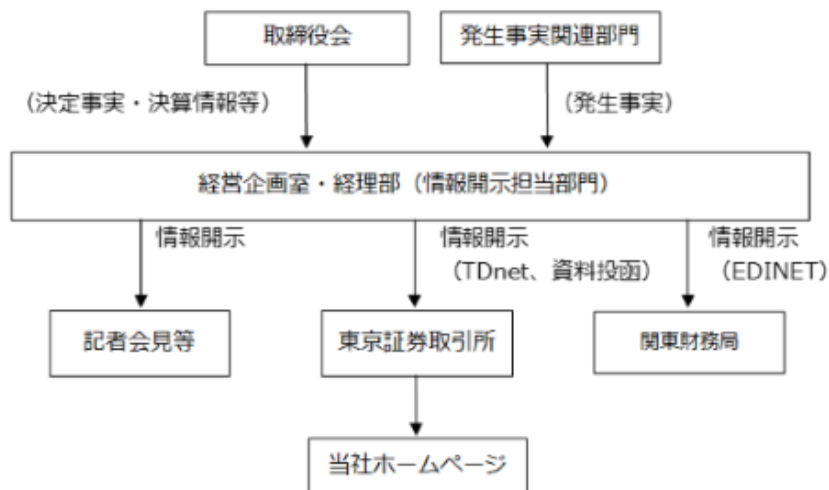
なし

該当項目に関する補足説明

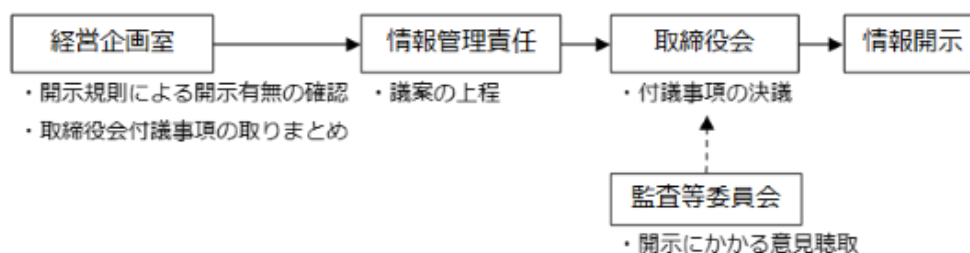
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新



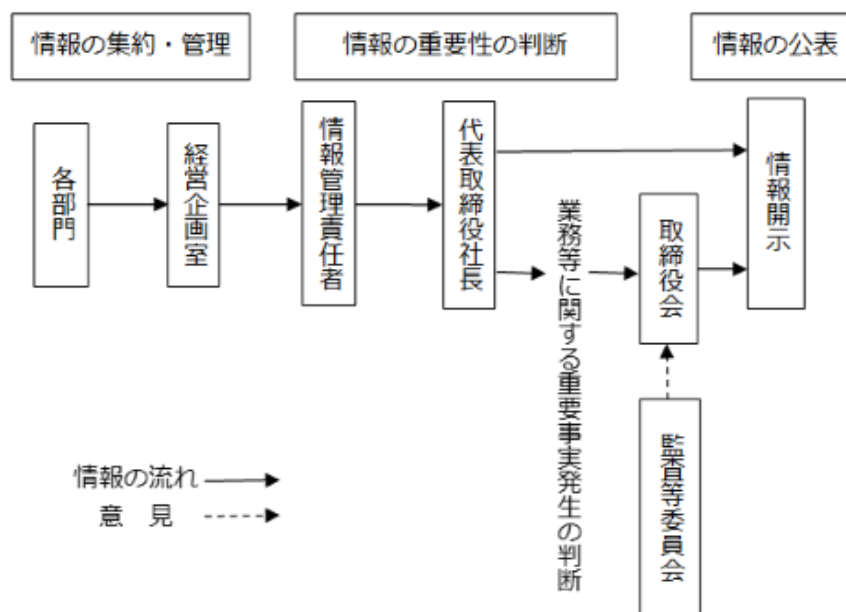
適時開示体制についての模式図



《決定事実及び決算に関する情報》



《発生事実に関する情報》



《スキルマトリックス》

氏名	地位	スキル(知識・経験・能力)				
		経営	営業	業界	財務・会計	法務 リスク管理
江口 久	代表取締役会長	○	○	○	○	
林田 光司	代表取締役社長	○	○	○		
丹波 正行	取締役	○	○	○		
白惣 考史	取締役	○		○	○	○
榎下 勝寛	常勤監査等委員			○		○
鶴飼 一頼	社外取締役					○
佐々木 洋	社外取締役				○	
望月 晶子	社外取締役					○

(注) 1. 上記は、各役員に特に期待するスキルを示すものであり、各役員が有する全ての知見を表しているものではありません。

2. 経験とは、該当する業務や役職に、原則として通算3年以上従事していたものを指します。