

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、経営理念の実現のためには、迅速な意思決定に基づく効率的な経営の追求と企業倫理を常に念頭においた企業活動を通じて、株主、取引先、従業員など全ての利害関係者の信頼にお応えするとともに、企業の社会的責任を果たしていくことが重要と考えております。このような認識のもとに、会社情報の適時開示に対応する適切な社内体制により、正確かつ迅速な情報の開示に努めるとともに、内部統制システム及びリスク管理体制の改善、整備をはかり、コーポレート・ガバナンスの更なる充実、強化に取り組んでいく方針であります。

【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1-2】議決権の電子行使のための環境整備

現状、当社の外国人株式保有比率は相対的に低く、招集通知の英訳の効果は限定的であり、実施していません。今後、外国人株式保有比率が高くなった場合に検討してまいります。

【補充原則2-4】中核人材の登用等における多様性の確保

当社は、従来から性別や国籍、新卒・中途採用に関係なく、能力や実績を重視して人材の確保と登用を行っております。

当社の特質として深夜勤務を伴う製造現場が多く、体力面や通勤時の安全面等を考慮し、相対的に男性比率が多くなっております。但し、女性社員や女性管理職が少ないことは認識しており、多様な視点や発想から製品開発や営業・ショールーム機能を強化するため優秀な人材の確保に努めております。

また、新卒に限らず即戦力となる中途採用を実施しており、優秀な人材は積極的に管理職に登用しております。今後もこの傾向は継続していきたいと考えております。

外国人については、当社及び国内のグループ会社においては少人数となっていますが、海外の子会社においては国内からの出向により技術指導を行っているほか、オンラインも活用して現地スタッフとの交流を深めており、国内外のグループ間の連携を強化しております。

当社は、前述の通り属性に関係なく人材の確保・登用をしており、現時点で数値目標を設定する予定はありませんが、ビジョン2030「木の心地よさを住まいから様々な空間へ」を推進するうえで、様々な専門性やスキル・経験を有する人材の確保・育成・登用は今後ますます重要になってくると考えており、引き続き優秀な人材の確保に努めてまいります。

【人材育成方針について】

当社グループは、主体的に価値創造に挑戦することにより個の成長を促し、さらなる社会貢献を実現できる企業を目指しております。

個の成長のための方針として、「業務を通じて専門性を高める」、「部署の垣根を超えて、ともに考え成長する機会を設ける」、「業務に関連する幅広い知識やスキルの習得を促す」を掲げ、専門性の高い次世代を担う人材の育成を行っております。

そのための取り組みとして、各職場において担当分野や全社横断プロジェクトへの参画を通じて知識と経験を積み重ねていくことに加え、様々な部署のメンバーが参加する各種研修の定期的な実施によるマネジメント能力やコミュニケーション能力の向上を目指しています。また、スキルマップを用いた現場教育の実施とスキル向上を進めながら、各種資格取得や通信教育の奨励等を実施しており、今後もこれらの取り組みを推進してまいります。

【社内環境整備方針について】

誰もが働きやすい環境づくりのための方針として、「柔軟な働き方」、「労働生産性の向上」、「育児と仕事の両立」を掲げ、テレワークや時差出勤、時短勤務ができる体制の整備や、ITツールを活用した業務の効率化、ハラスメント研修の開催、定期的な社員意識調査の実施、年次有給休暇や産休・育児休業の取得奨励などを実施し、社員の定着や職場環境の整備・改善を図っております。

なお、当社における育児休業を取得した社員の職場復帰率は男女とも100%であり、2025年11月期は男性17名、女性5名が育児休業等・育児目的の休暇を取得いたしました。出産・育児後も働きやすい環境づくりに今後も取り組んでまいります。

【補充原則3-1】海外投資家比率等を踏まえた英語での情報開示・提供の推進

当社の外国人株式保有比率は相対的に低く、情報開示資料の英訳は効果が限定的と考えており、実施していません。

今後、外国人株式保有比率が高くなった場合に、検討してまいります。

【補充原則4-1】中期経営計画の実現

中長期的な経営計画に係る数値目標等は策定していません。住宅需要や合板相場の変動、不安定な為替相場の変動、原材料・副資材価格の高騰、物流費の上昇など、先行き不透明な事業環境のなか、不確実性の高い中長期的な経営計画に係る数値目標等を公表することにより、株主、投資家の皆様の投資判断をミスリードするおそれもあり、現状では単年度ベースの経営計画を着実に遂行していくことが重要と考えております。

なお、当社グループは、持続的に成長し社会に貢献する企業であり続けるための中長期的な展望として、ビジョン2030「木の心地よさを住まいから様々な空間へ」を掲げており、その内容を当社ホームページや有価証券報告書において公表しています。また、配当についてはその基本方針を「業績の状況及び配当と内部留保のバランスに配慮しながら、配当の安定性を確保するとともに、株主の皆様への利益還元を行うこと」と定め、その旨、決算短信や有価証券報告書に記載し、長期的安定配当の継続を心掛けています。

【補充原則4 - 2】健全なインセンティブとして機能する報酬制度の設計

当社は、中長期的な業績と連動する報酬制度や自社株報酬制度などは導入しておりませんが、取締役の報酬は、各取締役の役職位に応じた固定報酬部分と前年度の個人別成果を反映した成果報酬部分から成る基本報酬と、会社業績及び個人別評価をベースに算定される賞与で構成されており、インセンティブとして機能していると考えています。なお、中長期的な業績と連動する報酬制度や自社株報酬制度を含む役員報酬体系については、今後も、引き続き検討してまいります。

【補充原則4 - 3】客観性・適時性・透明性のあるCEO解任手続き

会社の業績評価を踏まえた代表取締役社長の解任手続きについては、現在、確立しておりませんが、取締役が法令や定款に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、解任する正当な理由があると客観的に判断できる場合は、当該取締役の解任について、独立性の高い社外取締役が出席する取締役会において十分な審議を尽くし、決議する方針としています。

【補充原則4 - 10】独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言

当社の取締役会は、多様な視点や豊富な経験、高度なスキル、専門知識を有する人材を選任することとしております。現在、女性や外国人はおりませんが、海外経験や他社での経営・実務経験を豊富に有する人材を選任しております。今後も当社の経営戦略に必要なスキル等を有する人材の選任に努めます。

なお、取締役会の下に独立した指名委員会・報酬委員会は設置していないものの、取締役の指名・報酬など重要事項の決定については取締役会の承認を得る必要があり、いつでも独立社外取締役2名から適切な関与・助言を得ることができる体制としています。また、取締役の個人別報酬については、業績や個人別評価等に基づき算定される仕組みとなっており、その算定方法は取締役会で承認されております。

【原則4 - 11】取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

取締役会の構成に関する考え方は、補充原則4 - 11 に記載しています。

現在の取締役に女性や外国人はおりませんが、取締役会全体のバランスを考慮しながら、多様な視点や豊富な経験、高度なスキル、専門知識を有する人材を取締役に選任することとしており、現在、海外経験や他社での経営・実務経験を豊富に有する取締役を複数選任しております。なお、ジェンダーにおける多様性についても、今後、検討してまいります。

また、監査役には、財務・会計に関する専門知見を有している者が2名選任されております。

取締役会全体としての実効性に関する分析・評価については、補充原則4 - 11 に記載しています。

【補充原則4 - 11】取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性についての分析・評価は実施しておりませんが、これらの実施や、その手法及び結果の概要の開示の要否については、今後も引き続き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】政策保有株式

政策保有株式として上場株式を保有する場合、取引関係の維持・強化など当社の事業戦略、中長期的な観点から安定した企業発展に資するものであることが保有目的であり、保有意義の希薄化などにより政策保有に合理性が認められないと判断した株式については、株価や市場動向等を考慮して、その全部または一部を売却することを基本方針としております。

取締役会は、決算の都度、個別の政策保有株式について、保有先との取引状況を精査して保有の意義が希薄化していないか検証するとともに、配当や評価損益等も勘案しその保有の適否について決定します。政策保有株式の保有のねらい・合理性についての説明は、有価証券報告書に記載しています。

これら政策保有株式に係る議決権の行使については、発行会社に不祥事があった場合や企業価値の向上にマイナスの影響を及ぼす議案がある場合には、個別に検討を行う方針です。

【原則1 - 7】関連当事者間の取引

当社は、取締役の競業取引及び利益相反取引については、会社法及び取締役会規程に基づき、取締役会の承認を得ることとしております。なお、当社及び当社のグループ会社と、当社の役員及び主要株主等との取引（関連当事者間の取引）については、当該取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合には開示する方針です。

【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

当社には現在、企業年金制度はありません。

【原則3 - 1】情報開示の充実

(1) 当社ホームページや有価証券報告書において公表しておりますとおり、当社グループは、持続的に成長し社会に貢献する企業であり続けるため、以下の通り経営理念を定めております。

【企業理念】

主体的に価値創造に挑戦することにより個の成長を促し、さらなる社会貢献を実現できる企業となる。

【ミッション】(社会に果たすべき使命)

- ・木の良さを活かして快適な空間創造に寄与する。
- ・木をムダなく使い持続可能な森林循環に貢献する。

【コアバリュー】(理念実現のための共通の価値観)

共生・誠実・しんか(深化・進化・伸化・新化)

これら経営理念を具現化するため、ビジョン2030「木の心地よさを住まいから様々な空間へ」を掲げ、より成長できる企業になることを目指してまいります。そのための経営戦略として以下の3つを定めるとともに、理念を実現するために当社グループの全役職員が共有する基本姿勢として以下の3つを定めております。

〔経営戦略〕

- ・木の良さを活かす事業領域への集中
- ・様々な空間へ対象を拡大しバリューチェーンにおける競争力を強化
- ・財務・非財務両面の経営基盤の強化

〔理念実現のための基本姿勢〕

- ・SDGsとリンクしたCSV(共通価値の創造)の推進
- ・ガバナンスの強化
- ・コミュニケーションと挑戦を促す企業文化

当社グループは、長年培ってきた合板、MDF(中質繊維板)など木質系建材の素材についてのノウハウを生かし、多様化するユーザーのニーズに適合した総合的な製品群を安定的に提供することにより社会に貢献してまいります。

経営計画については、決算短信や、当社ホームページに掲載している決算説明会資料に記載しています。また、配当については、その基本方針を「業績の状況及び配当と内部留保のバランスに配慮しながら、配当の安定性を確保するとともに、株主の皆様への利益還元を行うこと」と定めており、その旨、決算短信や有価証券報告書に記載しています。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1.基本的な考え方」に記載しています。

(3) 取締役の報酬額の限度額は、1992年2月20日開催の第54回定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。各取締役の報酬については、取締役会でその内容に係る決定方針を決議しており、その概要として、役職位に応じた固定報酬部分と前年度の個人別成果を反映した成果報酬部分から成る基本報酬と、会社業績及び個人別評価をベースに算定する賞与で構成することとしております。賞与に係る個人別評価については、取締役会の授権を受けた代表取締役が当社の定める一定の基準に基づき評価しています。なお、中長期的な業績と連動する報酬制度や自社株報酬制度の導入については、今後も検討してまいります。

(4) 取締役候補者及び監査役候補者の指名・選任については、個々人の能力・識見・人格・専門性等に加え、取締役会や監査役会の構成人数等も考慮し、それぞれの役割や職務を適切に遂行し得る人物を指名、選任する方針としています。この方針に基づき、取締役候補者及び監査役候補者を取締役が取締役会に推薦し、監査役候補者については監査役会の同意を得た上で、取締役会において審議を行い、株主総会に上程する各議案を決定しています。

また、取締役が法令や定款に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、解任する正当な理由があると客観的に判断できる場合は、当該取締役の解任について、独立性の高い社外取締役が出席する取締役会において十分な審議を尽くし、決議する方針としています。

(5) すべての取締役候補者及び監査役候補者の選任理由について、株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

【補充原則3-1】サステナビリティについての取り組み等

(1) サステナビリティについての取り組み

当社は、木質資源の有効利用に積極的に取り組み、CO2の削減及び地球環境との共生を推進しています。また、SDGsの17ある開発目標のうち、「目標11 住み続けられるまちづくりを」「目標12 つくる責任つかう責任」「目標13 気候変動に具体的な対策を」「目標15 陸の豊かさを守ろう」の4つの目標を達成するため取り組んでいます。

具体的な取り組みとしては、当社において再生資源・未利用資源である廃木材のチップを繊維化・加熱・圧縮したエコ素材のMDF(中質繊維板)を製造しています。また、当社富士川工場ならびに連結子会社石巻合板工業㈱において植林により再生可能な国産針葉樹を使用した国産針葉樹合板を製造しています。

さらに、健全な森林の整備に貢献するため、MDFや国産針葉樹合板の原材料として間伐材を積極的に受け入れております。なお、これらMDFや国産針葉樹合板は、素材としてお客様へ販売するだけでなく、床材や建具など当社が製造・販売する建材製品の原材料としても積極的に活用しています。

2021年にはサステナビリティ基本方針を新たに定め、環境や人権、人材育成などサステナビリティに関する各種取り組みを一層推進していきます。

〔サステナビリティ基本方針〕

当社は、取引先、従業員、株主、投資家、地域社会など様々なステークホルダーと信頼関係を構築するため、経営理念に基づき「サステナビリティ基本方針」を定めています。この基本方針のもと、事業活動を通じて社会の持続可能な発展に貢献し、企業価値の向上に努めてまいります。

環境との共生

間伐材を積極的に活用することで森林整備に貢献するとともに、自社や他社の工場から出る端材や木造建物の解体材などをリサイクルできる材料として活用することで、木を無駄なく使用し、地球環境の保護に取り組みます。

また、国産材・植林木を利用することで森林循環を促進し、これらの取り組みにより木質資源の有効利用を積極的に行い、CO2の削減及び地球環境との共生を推進します。

安心・安全・快適な空間の提供

世の中の人々が末永く安心・安全・快適に生活できる空間を実現するため、地震に強い構造部材や建築工法、誰もが安心して暮らせる住まいに役立つバリアフリー対応建材など優れた機能と品質をもつ製品を提供します。

また、幅広いコーディネートを実現する様々な色柄・デザインの建材を取り揃え、多様なライフスタイルに対応いたします。

人材の育成

従業員が能力を最大限に発揮できるための人事制度や教育研修体系を整備することで、挑戦を繰り返し価値創造を実現できる人材の育成に取り組めます。

また、従業員がいきいきと仕事に取り組むことができる健康で安全な職場環境の整備に努めます。

人権の尊重

人権を尊重し、サプライチェーンにおける強制労働や児童労働など人権侵害の排除に努めます。

(2) 人的資本・知的財産への投資

2030年に向けて掲げたビジョン2030「木の心地よさを住まいから様々な空間へ」の基盤戦略において、人的資本や知的財産への投資についても取り組みを進めております。

人的資本への投資については、補充原則2-4 に記載の通り、専門性の高い次世代を担う人材を育成するため、各職場において担当分野や全社横断プロジェクトへの参画を通じた知識・経験の積み重ねに加え、各種研修の定期的な実施や、スキルマップを用いた現場教育、各種資格取得や通信教育の奨励等を行っております。また、社員が働きやすい環境づくりのため、テレワークや時差出勤、時短勤務をできる体制の整備や、ITツールを活用した業務の効率化、ハラスメント研修の開催、定期的な社員意識調査の実施、年次有給休暇や産休・育児休業の取得奨励を実施し、社員の定着や職場環境の整備・改善を図っております。

知的財産への投資については、R&D分野の推進や企業ブランディングの強化など様々なテーマについて検討を開始しており、これらの戦略の実行や人材の育成に取り組んでまいります。

【補充原則4-1】経営陣に対する委任の範囲

当社の取締役会は、法令、定款及び取締役会規程、並びに決裁権限に関する社内規程に定める事項の審議、承認を行っています。また、各取締役への委任の範囲については、取締役会において各取締役の担当を決定しており、各担当役員の担当は、株主総会招集通知において開示しています。

【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、会社法が定める社外取締役の要件や、金融商品取引所が定める独立性基準に加え、専門性の高い知識や、業界に関する知見、幅広い見識などを活かし、その独立した立場から、経営全般に関し的確な助言や指摘ができる有用な方を社外取締役の候補者として選定する方針としております。

【補充原則4-11】取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社の取締役会は、多様な視点や豊富な経験、高度なスキル、専門知識を有するバランスの良いメンバーで構成されること、当社の規模や業容等に照らし相応な員数であることが重要と考えており、社外取締役2名を含む取締役会は、現在、これらの要件を満たしていると考えています。なお、取締役の選任に関する方針、手続きは原則3-1に記載のとおりです。

各取締役の有する知識・経験・能力を一覧化したスキル・マトリックスについては、本報告書の最終ページに掲載しております。

【補充原則4-11】取締役及び監査役の兼任状況

取締役、監査役の兼任状況については、社外役員も含め、株主総会招集通知の参考書類において、毎年開示しています。社外役員も含め、現状、その兼任状況は合理的な範囲にとどまっているものと考えています。

【補充原則4-14】取締役及び監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に対し、企業経営に必要な法令・専門知識の習得等を推進するため外部コンサルの活用やセミナー受講などを奨励し、要する費用は会社が負担する方針です。なお、社外役員については、当社や子会社の生産拠点や事業所の見学などの機会を設け、メーカーである当社グループの企業風土や文化への理解促進をはかっています。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

株主、投資家との対話促進に関しては、当社はIR専門部署を設置し、社内規程にその旨明記しております。また、IR担当役員を指定し、重要な案件については、IR担当役員が直接面談を行う方針としています。

IR活動の充実に関する取り組みとして、アナリスト・業界紙向け決算説明会を年2回開催しており、決算や将来予測情報など、財務、非財務情報について代表取締役（社長）を中心に役員が説明にあたり、積極的な情報開示に努めるとともに、配布資料を当社ホームページにも掲載し、情報伝達の公平性を確保するよう留意しています。

IR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の各担当役員は、株主との対話促進に向け、日頃から情報共有に努め、対話において把握された株主、投資家からの意見や経営課題について協議し、重要な案件は代表取締役に報告するものとしております。また、インサイダー取引の未然防止をはかるため、社内規程を整備し、インサイダー情報を管理し、文書やEメールにより定期的にインサイダー取引の防止や情報漏えい防止に関する注意喚起を実施しています。

【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 	取り組みの開示(初回)
英文開示の有無 	無し

該当項目に関する説明

当社は中長期的な経営の時間軸を整理し、2030年頃までを「収益安定フェーズ」、その先を「成長フェーズ」と位置付けております。

収益安定フェーズにおいては、売上高の拡大を主目的とするのではなく、相場変動に左右されにくい事業構造への転換を進め、投下資本に対する収益性の改善を図ってまいります。

事業別には、合板事業については市況変動の影響を前提とした運営を継続しつつ、在庫管理・固定費管理の徹底や適正な販売価格の設定に努めることにより、収益の下振れリスクの低減を重視してまいります。

一方、木質建材事業については、住宅市場の縮小を前提としながらも、同市場での競争力強化、非住宅市場への事業領域拡大、高付加価値製品の拡充や素材の用途開発、さらには施工を含めた提供価値の向上を通じて、相場変動の影響を受けにくい収益基盤の構築を進めてまいります。

これらの取り組みにより、2030年以降においては、収益基盤および事業体制が整った段階で、売上高の拡大と資本効率の向上を両立させる成長フェーズへの移行を目指してまいります。

また、自己資本当期純利益率(ROE)については、株主資本コストを安定的に上回る水準の実現を重要な経営目標の一つとして位置付けており、収益安定フェーズの到達点である2030年までに5%以上、成長フェーズの定着を見据えた2035年までに8%以上を目標として掲げております。株主還元につきましては、中長期的な企業価値向上の観点から、財務の健全性および収益力の改善状況を総合的に勘案したうえで、安定配当を基本とする方針を継続してまいります。

詳細は以下をご参照ください。
https://www.noda-co.jp/news/news_file/file/ir_news_787920260202.pdf

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(%)
野田 有一	2,794,600	17.85
野田 周子	1,022,500	6.53
三井物産株式会社	690,000	4.41
株式会社静岡銀行	640,000	4.09
株式会社みずほ銀行	562,500	3.59
東京海上日動火災保険株式会社	544,000	3.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	455,000	2.91
野田 章三	437,500	2.79
明治安田生命保険相互会社	363,000	2.32
株式会社ジューテック	358,100	2.29

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

大株主の状況は、2025年11月30日時点の内容です。なお、割合(%)は、自己株式数(1,683,586株)を控除し、小数点以下第3位を四捨五入して算出しております。

2026年2月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友DSアセットマネジメント株式会社ならびにその共同保有者である株式会社三井住友銀行およびSMBC日興証券株式会社が当社株式を所有している旨が記載されておりますが、このうち三井住友DSアセットマネジメント株式会社については、当社としては当事業年度末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「大株主の状況」には含めておりません。

なお、当該大量保有報告書(変更報告書)に記載されている2026年2月13日時点の当社株式保有状況は、以下のとおりです。

三井住友DSアセットマネジメント株式会社
・保有株券等の数(千株):493
・株券等保有割合(%):2.85

株式会社三井住友銀行
・保有株券等の数(千株):327
・株券等保有割合(%):1.89

SMBC日興証券株式会社
・保有株券等の数(千株):27
・株券等保有割合(%):0.16

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	11 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	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	20 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	11 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
塩坂 健	他の会社の出身者											
高井 章光	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
塩坂 健	○	同氏は、他の会社の出身者であります。 なお、当社は同氏との間で会社法の規定による責任限定契約を締結しています。	他社での会社経営に関する豊富な知識や経験に加え、業界に関する知見等があり、独立した立場から、また幅広い見地から当社の経営全般に的確な助言や指摘が得られるものと考えており、社外取締役に選任しています。 なお、同氏は当社と特段の利害関係がない他の会社の出身者であり、その独立性は十分に確保されていることなどから、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものとして、独立役員に指定しています。

高井 章光	○	同氏は、高井総合法律事務所の代表パートナーであります。 なお、当社は同氏との間で会社法の規定による責任限定契約を締結しています。	企業法務に精通しており、会社更生管財人代理として会社の経営に関与した経験もあることから、同氏の弁護士としての法律に関する専門知識や経験等を活かすことにより、独立した立場から、また幅広い見地から当社の経営全般に的確な助言や指摘が得られるものと考えております。 なお、当社と同氏の間に特別の利害関係はなく、その独立性は十分に確保されていることなどから、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものとして、同氏を独立役員に指定しています。
-------	---	--	--

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	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

会計監査及び内部統制監査においては、監査の実施状況をはじめ各種情報の共有化をはかるとともに効率的な監査の実施を行う観点から、内部監査部門・各監査役・会計監査人とは定期的な意見交換を行い、相互連携に努めております。また各監査役は、内部統制関連部門(内部監査室、経理部ほか)から適宜、その進捗状況等に関する報告を受けるとともに、社外監査役は社内監査役との連携の下、適宜、内部統制関連部門に対し、必要な助言等を行っております。

なお、会計監査人には、有限責任 あずさ監査法人を選任しております。会計監査人と監査役との定期的な会合については、監査計画策定時、各期末監査時など数回の会合を開催しております。また、適時開示を含め、随時意見交換や協議等を行い相互の連携を図っております。また、内部監査部門としては、業務執行部門から独立した内部監査室を設置しております。内部監査室と各監査役は定期的な会合に加え、常時、意見交換や協議等を実施し相互の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	1 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
三浦 悟	公認会計士												
春山 直輝	公認会計士												

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) 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
三浦 悟		同氏は、2024年2月まで顧問税理士として当社の税務業務に携わっていましたが、その後は携わっていません。 なお、当社は同氏との間で会社法の規定による責任限定契約を締結しています。	公認会計士及び税理士としての財務及び会計に関する専門知識や経験等を当社の監査体制の充実・強化に活かしていただき、また独立した立場から公正かつ客観的な監査を実施できるものと考えております。 なお、当社と同氏の間に特段の利害関係はなく、その独立性は十分に確保されていると考えております。
春山 直輝	○	同氏は、当社の会計監査人である有限責任 あずさ監査法人に2022年6月まで所属しており、指定有限責任社員・業務執行社員として2020年2月まで当社の会計監査業務に携わっていましたが、その後は携わっていません。また、当社が同監査法人に対して支払った2025年11月期に係る報酬等の合計額は、同監査法人の総収入の0.1%にも満たない少額なものです。 なお、当社は同氏との間で会社法の規定による責任限定契約を締結しています。	公認会計士として長年にわたり企業の監査業務に携わっており、企業の財務及び会計に関する専門知識や経験等を当社の監査体制の充実・強化に活かしていただき、また独立した立場から公正かつ客観的な監査を実施できるものと考えております。 なお、当社と同氏の間に特段の利害関係はなく、その独立性は十分に確保されていることなどから、一般株主との利益相反が生じるおそれのないものとして、同氏を独立役員に指定しています。

【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

【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

中長期的な業績に連動する報酬制度や自社株報酬制度などは導入していませんが、取締役の報酬は、各取締役の役職位に応じた固定報酬部分と前年度の個人別成果を反映した成果報酬部分から成る基本報酬と、会社業績及び個人別評価をベースに算定される賞与で構成されており、インセンティブとして機能しているものと考えています。なお、中長期的な業績と連動する報酬制度や自社株報酬制度を含む役員報酬体系については、今後も引き続き検討してまいります。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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11月期に係る取締役および監査役の報酬等の額は次の通りです。

取締役 115百万円(うち社外取締役 13百万円)

監査役 26百万円(うち社外監査役 9百万円)

合計 141百万円(うち社外役員 22万円)

なお、上記のほか、使用人兼務取締役の使用人分給と等として取締役6名に対し50百万円を支給しております。

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

取締役の報酬額の限度額は、1992年2月20日開催の第54回定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。各取締役の報酬については、取締役会でその内容に係る決定方針を決議しており、その概要として、役職位に応じた固定報酬部分と前年度の個人別成果を反映した成果報酬部分から成る基本報酬と、会社業績及び個人別評価をベースに算定する賞与で構成することとしております。賞与に係る個人別評価については、取締役会の授権を受けた代表取締役が当社の定める一定の基準に基づき評価しております。

監査役の報酬額の限度額は、1996年2月28日開催の第58回定時株主総会において年額60百万円以内と決議されております。各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は取締役会に社外取締役2名を、また監査役会には2名の社外監査役を選任しております。なお、社外取締役及び社外監査役をサポートする専任スタッフは特に設置しておりませんが、各社外役員への適時適切な情報伝達体制を確保するため、取締役及び従業員は社内規程に基づき業績に影響を与える重要な事項については都度報告を行い、社外役員は必要に応じていつでも取締役及び従業員に対して報告を求めることができる体制としております。

なお、内部監査部門からは、内部監査業務により収集された社内情報等が常時提供されるほか、取締役会の資料は原則事前に配布されるとともに、必要に応じ各担当セクションから各社外役員に内容の説明がなされるなど、社外役員の業務をサポートする体制の充実、強化に努めております。

【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
野田 有一	顧問	経営陣から相談があった場合に助言	勤務形態：非常勤 報酬の有無：有	2016/12/01	任期の定め無し
野田 章三	相談役	経営陣から相談があった場合に助言	勤務形態：非常勤 報酬の有無：有	2023/02/27	任期の定め無し

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

その他の事項

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

取締役会は当社の規模並びに機動性等を考慮し取締役11名で構成されており、うち2名は社外取締役(弁護士及び他の会社の出身者)であります。定例取締役会は毎月1回、重要事項の審議、決定、各部門からの報告、チェックのほか経営全般にわたり幅広い観点から議論し、対策の検討を行っております(具体的な検討内容:法令や定款で定める事項のほか、経営計画の策定並びに進捗状況の報告、重要な投資案件の審議・決定、経営リスクの分析・評価、内部監査に関する計画の承認、政策保有株式の保有や議決権行使に係る審議・決定など経営に関する重要事項を付議)。また、取締役並びに各業務執行部門の責任者が出席し毎月開催する事業戦略会議においても、各業務執行部門からの報告内容に基づき特に計画の進捗状況について重点的な議論、対策の検討を実施しております。

監査役会は、監査役4名(常勤監査役1名、非常勤監査役3名)で構成されており、うち2名は社外監査役です。なお、社外監査役である三浦悟氏は公認会計士及び税理士として、社外監査役である春山直輝氏は監査法人での勤務経験を有する公認会計士として、いずれも財務及び会計に関する専門知識や経験を有しております。監査役は、監査役会が定めた「監査役会規程」、「監査役監査基準」及び「内部統制システムに係る監査の実施基準」に則り、期初の監査役会で定めた監査の方針、監査計画、及び業務分担等に基づき、業務執行の適法性について監査を実施し、その監査結果を監査役会に報告しております。また、当社及び子会社の取締役会への出席、会計監査人からの定期的な監査状況報告などにより経営監視機能の充実を図り、会計監査人及び内部監査部門と定期的に意見交換を行うなど相互に連携しながら会計監査及び内部統制監査を実施しております。

常勤監査役は上記の活動に加え、取締役会以外の重要会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、内部監査部門からの定期的な報告、会計監査人による事業所及び子会社への往査の立会いなどをWeb会議システムも活用しながら行い、その結果を監査役会にて報告しております。

内部監査部門としては、執行部門から独立した内部監査室(人員2名)を設置し、「内部監査規程」に基づき各業務執行部門の監査を行っており、各種法令並びに当社の各種規程類等に準拠し、適正かつ効率的に業務執行がなされているかどうかなどにつき調査、指導を実施しております。また、社内法務部門が各部署からの法務相談に対する助言、指導を行っているほか、コンプライアンスの強化を目的に、適宜、法律上のアドバイスを顧問弁護士から受ける体制を整えております。

会計監査人には、有限責任 あずさ監査法人を選任し、会社法監査及び金融商品取引法監査について監査契約を締結しております。また、正確な経営情報を迅速に提供するなど、監査が効率的に実施される環境を整備しております。なお、有限責任 あずさ監査法人及びその業務執行社員と当社との間には、特別な利害関係はありません。2025年11月期において会計監査業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成については、次の通りであります。

- ・業務を執行した公認会計士の氏名
 - 指定有限責任社員 業務執行社員 細矢 聡
 - 指定有限責任社員 業務執行社員 木村 純一
- ・会計監査業務に係る補助者の構成
 - 公認会計士13名、その他の者38名

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

当社の取締役会は取締役11名で構成されており、うち2名は社外取締役(弁護士及び他の会社の出身者)であります。

また、監査役会には2名の社外監査役を選任し、経営監視機能の客観性及び中立性の確保を図っております。

なお社外監査役の2名は、いずれも財務及び会計に関する専門知識や経験を有しております。そのほか各分野での豊富な知識と経験を有する各監査役は、監査役会が定めた監査の方針、業務分担等に基づき、業務執行の適法性について監査を実施しており、現在、経営監視機能が十分に働く体制が整っているものと考えております。

当社の規模や業態等を勘案しますと、効率的な経営の追求と同時に経営監視機能が適切に働く体制の確保を図るためには、当社の事業内容や内部事情に精通している取締役で構成される適正な規模の取締役会と監査役による経営監視体制の整備、強化によるガバナンス体制が、現時点では最もふさわしいものと考えており、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
集中日を回避した株主総会の設定	当社は11月決算会社のため、定時株主総会は毎年2月下旬に開催しており、他社株主総会開催集中日との重複はないと考えております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコンやスマートフォン等による議決権行使を可能にしております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト向け決算説明会を年2回(2月、8月)開催。	あり
IR資料のホームページ掲載	URL https://www.noda-co.jp 掲載資料: 有価証券報告書、決算短信、アナリスト向け決算説明会資料ほか	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署名: 経営企画部 IR担当役員: 取締役経営企画部長 良知 正啓	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、高齢者やお体の不自由な方、お子様など誰もが安心して暮らせる住まい作りに最適なユニバーサルデザインの住宅建材など、社会の変化に対応した「バリアフリー関連商品」による事業展開を進めており、一般住宅のほか、高齢者施設や幼保施設など非住宅分野への提案活動に取り組んでおります。 また、地震や台風など災害に強い住宅建材の普及にも注力しております。 さらに、環境への取り組みとして、当社は、間伐材の積極活用により森林整備に貢献すること、端材や解体材などリサイクル材料の活用により木を無駄なく使用すること、そして国産材や植林木の利用など森林循環の促進に資することを通じて、いち早く地球環境との共生に取り組んでまいりました。 当社グループでは、再生資源、未利用資源である廃木材のチップを使用したエコ素材「MDF」(中質繊維板)や、植林により再生可能な針葉樹を使用した「国産針葉樹合板」を製造しております。また、MDFや国産針葉樹合板の原材料として、間伐材を積極的に受け入れ利用しております。これらエコ素材MDFや国産針葉樹合板は、素材としてお客様へ販売するだけでなく、床材や建具などノダが製造・販売する建材製品の原材料としても積極的に活用しております。 当社は、自らの事業を通じて、SDGsの17ある開発目標のうち以下の目標を達成するために、グループをあげて取り組んでまいります。 ・目標11「住み続けられるまちづくりを」 ・目標12「つくる責任つかう責任」 ・目標13「気候変動に具体的な対策を」 ・目標15「陸の豊かさを守ろう」 詳細は、当社ホームページ「環境への取り組み」(https://www.noda-co.jp/corporate/environment/)をご覧ください。

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

1. 取締役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

1) 当社は経営理念や理念実現のための基本姿勢を定め、役員及び従業員がこれらを遵守するよう社内に周知徹底をはかる。
(経営理念)

- ・企業理念: 主体的に価値創造に挑戦することにより個の成長を促し、さらなる社会貢献を実現できる企業となる
- ・ミッション(社会に果たすべき使命): 木の良さを活かして快適な空間創造に寄与する、木をムダなく使い持続可能な森林循環に貢献する
- ・コアバリュー(理念実現のための共通の価値観): 共生・誠実・しんか(深化・進化・伸化・新化)

(理念実現のための基本姿勢)

- ・SDGsとリンクしたCSV(共通価値の創造)の推進
- ・ガバナンスの強化
- ・コミュニケーションと挑戦を促す企業文化

2) 取締役会については取締役会規程に基づきその適切な運営が確保されており、月1回これを開催することを原則とし、その他必要に応じて随時開催して取締役間の意思疎通をはかるとともに相互に業務執行を監督し、必要に応じ外部の専門家を起用し法令定款違反行為を未然に防止する。また、取締役が他の取締役の法令定款違反行為を発見した場合は直ちに監査役及び取締役会に報告し、その是正をはかる。

3) 当社は監査役会設置会社であり、取締役の職務執行については監査役会の定める監査の方針及び分担に従い、各監査役の監査対象になっており、また、取締役会その他重要な会議に出席するほか、取締役等から事業の報告を聴取し、決裁に関する社内規程に基づき重要な決裁書類は監査役の検印を受けており、法令定款違反行為防止のため監督強化を維持するものとする。

2. 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体制

1) 取締役の職務執行に関する情報については、文書管理に関する社内規程等に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に保存・管理することとし、必要に応じて10年間は閲覧可能な状態を維持することとする。

2) 取締役は重要な会議等の議事録を作成保存し適切に管理することとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1) 当社及び子会社は、様々な経営リスクへの適切な対応を行うとともに、経営リスクが発生した場合の影響を極小化することを目的とする経営リスクマネジメント規程を制定し、運用する。

2) 当社及び子会社は、その業務執行に係るリスクの識別・評価・監視・管理の重要性を認識し、市場リスク・災害リスク等の個々のリスクについてその把握と管理のための体制を整備する。

3) 災害、治安、公害等のリスク管理の責任者として経営リスク管理責任者を設置し、経営リスク管理責任者は各グループ会社を含む当該リスク管理体制の整備を指揮し、その状況について各代表取締役へ報告する。代表取締役は当該報告に基づきリスク管理の状況を分析し、業務に係る最適なリスク管理体制を構築するために協議のうえ適切な対策を講じる。

4) 市場リスク等については各担当役員が管理にあたり、社長と速やかに協議のうえ適切な対策を講じる。

4. 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

1) 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の基礎として、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。

2) 取締役会の決定に基づく業務執行については、社内規程において定められたそれぞれの責任者及び執行手続きの詳細に基づき執行し、また、業務の改善策等の報告を行うものとする。

5. 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

1) 経営理念および理念実現のための基本姿勢を全従業員と共有し、コンプライアンス体制の基礎とする。また、必要に応じ各担当部署は規程・基準等を策定、研修の実施を行うものとする。

2) 取締役は当社及びグループ会社における法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には直ちに監査役及び社長並びに経営リスク管理責任者に報告するものとし、遅滞なく取締役会において報告するものとする。

3) 内部監査部門として執行部門から独立した内部監査室を設置し各業務執行部門の監査を行っており、法令並びに当社の各種規程等に準拠し、適正かつ効率的に業務執行がなされているかどうか等につき調査指導を実施する。また、社内法務部門は各部署からの法務相談に対する助言、指導を行うほか、コンプライアンスの強化を目的に、適宜法律上のアドバイスを顧問弁護士から受ける。

4) 法令違反その他コンプライアンスに関する事実についての内部通報体制として、社長、社外取締役、経営リスク管理責任者、人事担当役員及び人事部長などを直接の情報受領者とする内部通報システムを設け、その情報は社内コンプライアンス指針に基づいて適正に対処する。

6. 当社並びに子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

1) 当社は、子会社の指導、育成を促進してグループの経営効率向上をはかるため関係会社管理規程を定め、運用する。また子会社の取締役等の職務執行が効率的に行われることを確保するための基礎として、主な子会社の取締役会は原則月1回開催するものとする。

2) 親会社である当社の取締役が主な子会社の取締役を兼任し、また、子会社の経営内容等を的確に把握するため、必要に応じて関係資料等の提出を求め、当社の取締役会において子会社の取締役の職務の業務執行状況等を報告するとともに子会社の重要案件等も必要に応じ審議・検討することにより、グループ全体としての業務の適正を確保する体制をとる。

3) 法令違反その他コンプライアンスに関する事実についての内部通報システムは子会社の従業員にも適用し、その情報は社内規程に基づき適正に対処される。

4) 経営リスク管理責任者は子会社管理部署を通じ、又は直接に子会社の業務の適正を確保するための規程等の整備状況を把握し、必要に応じて子会社に諸規程の制定・変更等について助言・指導を行う。

5) 取締役はグループ会社における法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には直ちに監査役及び社長並びに経営リスク管理責任者に報告するものとする。

6) 財務報告に係る信頼性を確保するため、財務報告に係る必要かつ適切な内部統制システムを整備し、運用する。

7. 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及び当該使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項並びに監査役の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1) 当社は、監査役がその職務を補助すべきスタッフを置くことを求めた場合には、監査役と協議のうえ専任又は他部門と兼任する従業員を監査役スタッフとして配置するものとし、当該従業員は監査役スタッフ業務に関し監査役の指揮命令下に置くものとする。

2) 当社は、監査役の職務を補助すべき従業員に関し、監査役の指揮命令に従う旨を、当社の役員及び従業員に周知徹底する。

8. 取締役及び使用人が当社の監査役に報告をするための体制並びに子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制
- 1) 取締役及び従業員は社内規程に基づき当社の業績に影響を与える重要な事項について都度監査役に報告を行い、監査役は必要に応じていつでも取締役及び従業員に対して報告を求めることができることとなっている。
- 2) 内部通報システムの適切な運用を維持し、法令違反その他コンプライアンスに関する事実について監査役への適切な報告体制を確保するものとする。
- 3) 各監査役は監査役会の定める監査の方針及び分担に従い、取締役会・事業戦略会議その他重要な会議に出席して情報の収集をはかるとともに、会計監査人と定期的に意見交換を行い相互の連携をはかる。
- 4) 子会社の役員及び従業員は、当社の監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。また、法令等の違反行為等、当社又は子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、子会社を管理する部門へ報告する。
9. 監査役へ報告をした者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
- 1) 当社及び子会社は、当社の監査役へ報告を行った当社及び子会社の役員及び従業員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。
10. 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
- 1) 監査役が、その職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要でない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。
11. 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) 監査役は、職務の遂行に当たり必要な場合には、弁護士又は公認会計士等の外部専門家との連携をはかる。
12. 反社会的勢力を排除するための体制
- 1) 当社は、市民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、毅然とした態度で臨みこれらの介入防止に努め、不当な要求は断固として拒絶するものとする。また、その旨を取締役及び従業員に周知徹底をはかる。
- 2) 反社会的勢力に対する対応統括部署及び不当要求防止責任者を設置し、社内関係部門及び外部専門機関との協力体制を整備し、反社会的勢力に関する情報の収集、管理に努める。
- 3) 反社会的勢力による接触や不当要求などが発生した場合、対応統括部署が一元的に統括・管理し、外部専門機関及び顧問弁護士との連携のもと、各部門の対応に関する指導・支援を行い、必要に応じ社長並びに経営リスク管理責任者に報告する。

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

内部統制システムに関する基本方針に、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその体制を盛り込み、体制の整備を進めております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

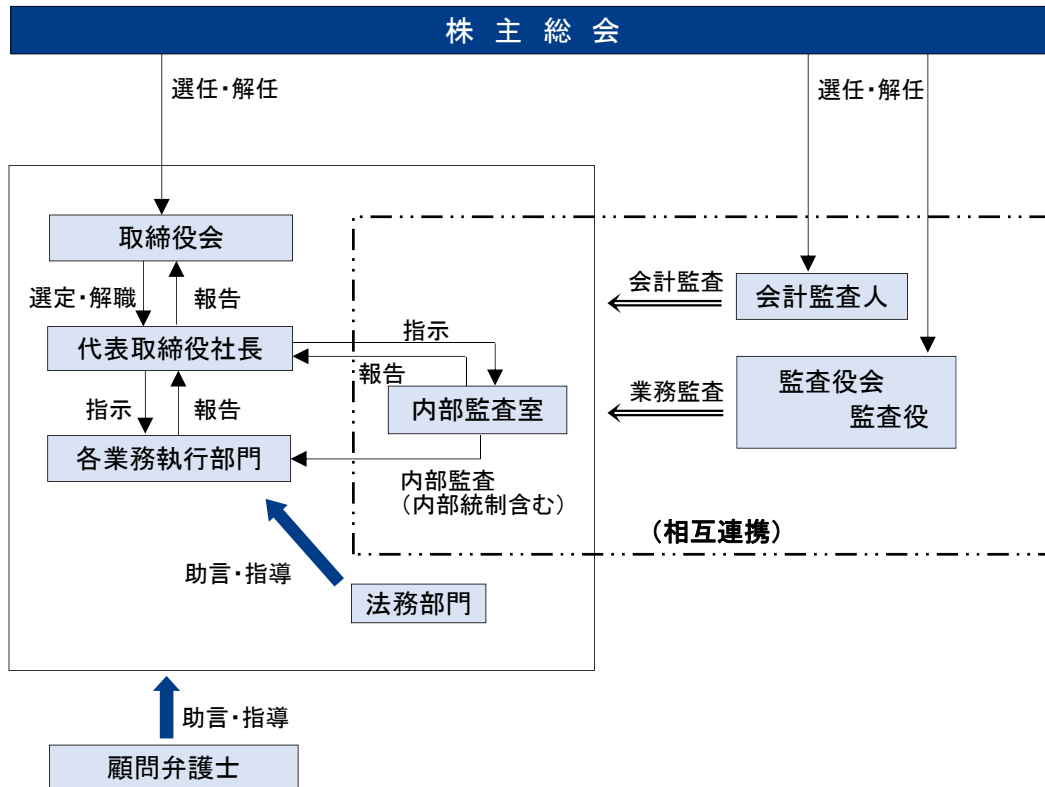
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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

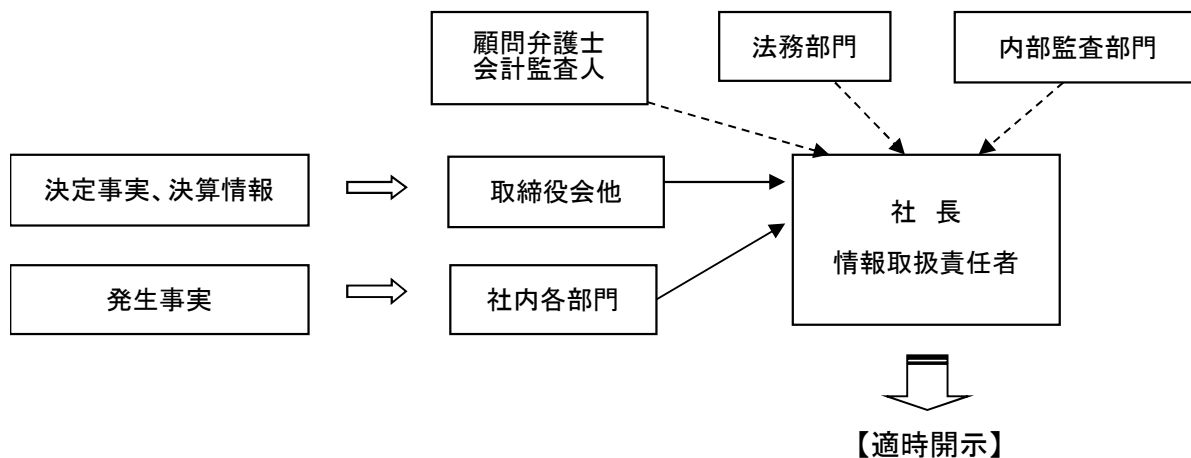
【参考資料: 模式図】

〈コーポレート・ガバナンス体制〉



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、次の通りです。



1. 決定事実、発生事実に関する情報

重要な事実に関する事項は、取締役会等により迅速に決定しております。(決定事実)

また、重要な事実が発生した場合には、社内担当部門から速やかに、社長に報告されます。(発生事実)

それらの内容は、速やかに情報取扱責任者に伝達され、社長および情報取扱責任者を中心に、法令等並びに東京証券取引所の定める適時開示規則に基づき、情報開示の必要性を検討、判断し、また、必要に応じ、社内関連部門(法務、内部監査部門等)の意見、外部(顧問弁護士、会計監査人)のアドバイス等を参考に、迅速な開示に努めております。

2. 決算に関する情報

決算に関する情報は、経理部門において、常時その財務情報を集計しており、これに基づき会計監査人、監査役会、内部監査部門の監査が実施されております。これらの過程におきましても、重要決算情報につきましては社長に速やかに報告されますので、適時開示規則に従い、迅速な開示に努めております。

3. 子会社、関連会社に関する情報

子会社、関連会社に関する情報につきましても、速やかに、親会社である当社に報告される体制をとっており、社内情報同様、迅速な開示に努めております。

取締役会のスキル・マトリックス

[illegible]