

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、取引先、従業員及び地域社会等の全てのステークホルダーへの貢献を通じ、共存共栄を図りつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を目指しております。その実現において、実効性のある企業統治を図るため、コーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題と位置づけた上で、経営の健全性、適法性、効率性及び透明性の向上とともに、迅速・果断な意思決定による経営活力の増大を基本方針とし、その実現に努めてまいります。

当社は、自らの社会的責任を自覚し、コンプライアンスに基づく誠実かつ公正な業務の遂行に努めることが重要な責務であるとの認識のもと、当社グループにおけるコンプライアンス推進のあり方についてコンプライアンス規程を定め、また社外取締役の監督機能及び各種監査機能の強化を通じ、コンプライアンスを重視した経営に努めております。

【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、株主総会への出席や書面（郵送）による議決権行使に加えて、令和4年6月28日開催の第54回定時株主総会より、当社の株主名簿管理人である三菱UFJ信託銀行株式会社が運営する電子投票システムにて電磁的方法による議決権の行使が可能な仕組みを導入しておりますが、現時点における株主構成等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームは利用しておりません。議決権行使の状況から、特段の支障なく議決権の行使がなされているものと判断しておりますが、当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率及び議決権の行使状況等の動向に留意しつつ、議決権電子行使プラットフォームの利用の必要性を、今後必要に応じて検討してまいります。

また、招集通知の英訳につきましては、当社の株主における海外投資家の比率等を踏まえ、招集通知の一部について英訳版を作成し東京証券取引所のウェブサイトの開示するなど、機関投資家や海外投資家が議決権の行使を行いやすい環境整備に取り組んでおります。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

【補充原則2-4-1】

当社は、優秀な人材については性別や年齢、国籍、経歴、入社年次（在籍期間）等の属性によることなく、期待役割に対する能力や資質、適性、実績等を公平・公正に評価のうえ積極的に採用・登用することを基本方針とし、全ての人材に対して平等・公平な評価及び登用の機会を設けております。

女性の管理職への登用については、相対的に女性人材が少ない傾向にあるエンジニア職・技能職が従業員の大部分を占めているという人員構成もあり、現時点の女性管理職は若干名と、登用が十分に進んでいるとは言えません。一方で、特に当社の海外子会社においては女性の登用が進んでいるなど、当社グループ連結でみた場合の女性の管理職への登用等には一定程度の取組み及び実績があります。

外国人の管理職への登用については、2025年3月期より外国人従業員の採用を推進・拡大しており、今後の事業展開を踏まえ、引き続き外国人従業員が働きやすく、また能力を発揮できる環境の整備に努めてまいります。なお、当社の海外子会社においては、日本人主導の運営から現地スタッフ主体の運営への移行・転換を目指すという目標のもと、外国人の登用に進展がみられるなど、当社グループ連結でみた場合の外国人の管理職への登用等には相当程度の取組み及び実績があります。

中途採用者の管理職への登用については、2026年3月末時点の管理職に占める中途採用従業員の比率は32%程度であるなど、中核人材への登用に相当程度の取組み及び実績があり、多様なバックグラウンドを有する人材が活躍しております。

当社の持続的な成長のためには、異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することが重要であるとの認識に基づき、個別の施策により女性・外国人・中途採用者の登用に取り組んでおりますが、当社における人員構成及び属性別の母集団の状況、海外売上比率、あるいは慢性的な人手不足や若年層人材の減少、高齢化といった当社を取り巻く状況を勘案し、現時点では測定可能な目標を策定しておりません。多様性の確保に係る当社の方針、現状の課題及び今後の事業展開等を踏まえ、中核人材の登用についての測定可能な目標、並びに人材育成方針及び社内環境整備方針の策定・開示について、検討してまいります。

【原則3-1 情報開示の充実】

【補充原則3-1-3】

当社は、企業に対する社会的・国際的な要請となっている、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題については、事業活動を通じて取り組むことが重要と考えており、以下のような取り組みを行っております。

- (i) 階層別研修（新入社員、管理職等）及び職能別研修の実施や、計画的なジョブローテーション等のほか、「基本を知り、体験・体感を通じて学ぶこと」を目的として、プラント模擬装置など実物の各種機器を用いた実体験によりスキルアップを図るための自社施設である教育訓練センターを各地に設置するなど、経営方針に基づいた人的資本強化に取り組んでおります。
- (ii) 事業活動を通じた当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上のためには、知的財産への投資が不可欠であると認識し、営業上の取引や研究開発活動により得られた技術的成果について積極的に特許出願を行うなど、知的財産権の確保・活用に取り組んでおります。
- (iii) 社内におけるエネルギー使用量及びCO2排出量の把握や、社内カーボンニュートラル専門部会を設け、事業分野ごとに脱炭素に向けた取り組みを行っております。直近では、ドローンの活用による作業時間及び給油量の削減、バイオ燃料への切替による環境負荷の低減等の取り組みがみられました。また大学・研究機関との連携による環境技術の開発推進なども含め、環境保全や環境負荷低減に寄与する活動に全社で取り組んでおります。

当社は、サステナビリティを巡る課題への積極的・能動的な取組みを主導する組織として、任意の諮問機関である「サステナビリティ委員会」を設置しております。また、当該取組みに関する「サステナビリティ方針」を定め、重点的に取り組むべき課題としてマテリアリティ（重要課題）を特定するとともに、サステナビリティに対する当社の考え方及び取組みの状況を、当社ウェブサイト（<https://www.tanabe-ind.co.jp/sustainability/>）におい

て開示しております。

人的資本や知的財産への投資等を踏まえた経営戦略については、当社の中期経営計画、決算説明資料等においてその内容及び進捗をご説明しておりますが、サステナビリティを巡る課題が当社の事業活動や収益等に与える影響に関するデータの収集、分析及び整理がまだ不十分であると認識しており、引き続き情報開示の強化・充実に取り組んでまいります。また、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響の把握についても、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）等の枠組みに基づく開示等の対応は行っておりませんが、これらの対応が当社の持続的成長につながる重要な経営課題であるとの認識に基づき、中長期的な企業価値の向上の観点からその開示・提供を検討してまいります。

[原則4-2 取締役会の役割・責務(2)]

[補充原則4-2-1]

業務執行取締役の金銭報酬は、役位ごとの役割の大きさや責任範囲等に基づいて決定する月額報酬と、役位、職責、在任年数、当期の会社業績・配当、従業員の賞与水準及び過去の支給実績等を総合的に勘案して決定する、業績連動報酬としての賞与から構成されております。株主総会決議を受けた総額の範囲内で策定した報酬案について、独立社外取締役に事前説明を行い、意見及び助言を受ける機会を設けてその内容を審議するなど、客観性・透明性ある手続を確保しております。

また、当社の業務執行取締役はいずれも当社の株主であり、当社株式を保有している関係上、他の株主とリスク及びリターンを共有する立場にあることから、株価によって中長期的な会社の業績や潜在リスクを反映し、株主利益に連動した持続的成長及び企業価値の向上のための十分なインセンティブとして機能しているものと考えております。

当社は、令和7年6月25日開催の第57回定時株主総会において、年額50,000千円以内、株式数の上限を年間5万株以内とする、取締役（社外取締役を除く。）を対象とした譲渡制限付株式報酬制度を導入いたしました。取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の皆様との一層の価値共有の促進に寄与するものと考えておりますが、業績連動報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合に関する望ましいあり方について、引き続き検討してまいります。

[補充原則4-2-2]

当社は、企業に対する社会的・国際的な要請となっている、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応を、経営の重要課題と認識し、事業活動を通じてこれに取り組むことが重要と考えております。

サステナビリティを巡る具体的な取組みについては補充原則3-1-3に記載のとおりであります。サステナビリティを巡る取組みについて「サステナビリティ方針」を定めるとともに、中期経営計画の主要施策としてサステナビリティへの貢献を掲げるなど、重要な経営課題の一つとして推進しております。また、重点的に取り組むべき課題としてマテリアリティ（重要課題）を特定した上で、これらサステナビリティに対する当社の考え方及び取組み状況を、当社ウェブサイト（<https://www.tanabe-ind.co.jp/sustainability/>）において開示しております。

また、人的資本・知的財産への投資をはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略については、(1)部門別の人員状況及び採用計画の進捗状況の報告、(2)自社施設である教育訓練センターの設置、(3)積極的な研究開発活動及び技術的成果に係る特許出願等の個別施策に取り組んでおります。これらの取組みが当社の持続的な成長に資するよう、取締役会において実効的に監督を行うとともに、その内容及び進捗を中期経営計画、決算説明資料等においてご説明しております。

[原則4-10 任意の仕組みの活用]

[補充原則4-10-1]

当社は、会社法が定める会社の機関設計のうち監査役会設置会社を採用し、取締役8名のうち独立社外取締役を2名選任しております。独立社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、独立社外取締役が、専門的な知識と豊富な経験に基づき、独立した客観的な立場から取締役会・経営陣幹部に対して適切な関与・助言を行うとともに、経営陣幹部との間で、あるいは独立社外取締役相互に密接な連携を図っていることから、現在の仕組みにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任は十分に確保されていると考えております。

経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬など特に重要な事項については、取締役会の審議に先立って、策定した原案を独立社外取締役に事前に説明し、独立社外取締役の適切な関与・助言を得た上で、取締役会の協議により決定しております。今後は、ジェンダーやスキル等の観点を含めた取締役会構成員の多様性を十分に考慮しつつ、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会の設置を検討してまいります。

[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]

当社取締役会は、十分な経歴・実績・知識・経験・能力等を備え、各事業分野に精通し分野ごとの経営管理に適性を有する業務執行取締役6名と、高度な見識・専門性と豊富な経験に基づいて経営に対する助言・監督を行う社外取締役2名の計8名で構成されております。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、かつ適正な規模であると考えておりますが、女性取締役及び外国人取締役は選任しておりませんので、今後は、ジェンダーや国際性、年齢の面を含む多様性と適正規模の両立を踏まえた取締役候補者の選任に努めてまいります。

また、当社監査役会は常勤監査役1名、社外監査役2名の計3名で構成され、社外監査役はそれぞれ弁護士、税理士を選任しております。当社の監査役は、適切な経験・能力及び財務・会計・法務に関する十分な知見を有しており、また社外監査役2名を含む監査役3名が取締役会に出席して適切に意見を述べるなど、独立性及び客観性を確保した上で、多様な観点から監査・監督を行っております。

なお、取締役・監査役の選任理由についてはコーポレート・ガバナンスに関する報告書「II 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」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」[取締役関係]及び「監査役関係」に、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4-11-3に、それぞれ記載のとおりであります。

[原則4-13 情報入手と支援体制]

[補充原則4-13-3]

当社の内部監査部門は、代表取締役社長の直轄となっており、監査の独立性が担保されております。内部監査部門は、監査役会への出席や監査結果の相互共有等を通じて監査役会への報告・連携を図るとともに、内部監査の結果並びに把握された課題及び業務の執行状況に関する問題点等を定期的に代表取締役社長に報告したうえで、速やかにその改善策を講じる体制としております。また、内部監査の実施状況及び把握された問題点のうち特に重要な事項については、必要に応じて、監査役又は担当取締役が取締役会に対して報告することとしております。

社外取締役・社外監査役の指示を受けて社内における連絡・調整にあたる専任部署は設置していませんが、社外取締役・社外監査役が会社の情報を必要とする場合には、管理担当取締役及び本社コーポレート部門が中心となり、関連部署と連携のうえ社外取締役・社外監査役への情報提供、協力及び支援を行う体制としております。

[原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

[補充原則5-2-1]

当社は、中期経営計画の策定に当たって事業ポートフォリオの作成・分析及び事業の評価を実施しており、また事業内容や経営戦略、経営方針等について有価証券報告書に記載しておりますが、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は開示していません。

今後、事業環境を注視しつつ、事業ポートフォリオに関する基本的な方針の策定・公表を検討するとともに、事業ポートフォリオの見直しを行う場合には、その状況を適時に、かつ、分かりやすくご説明いたします。

【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 政策保有株式】 【政策保有株式に関する方針】

当社は、顧客をはじめとする取引先の株式を保有することが、営業上の取引又は業務上の提携等を含む安定的かつ長期的な取引関係の維持・強化のために必要であるとして、かつ当社の中長期的な企業価値の向上に資すると合理的に判断される場合に限り、限定的・戦略的に政策保有株式として株式を保有することとし、保有する意義や合理性が必ずしも十分ではなく、又は保有することが当社の資本政策に合致しないと判断された株式については適宜に売却するなど、その縮減を検討する方針であります。政策保有株式については、取締役会において、基準日の株価に基づく株式の評価差損益の状況、配当予想金額に基づく予想受入配当金額、当該事業年度における取引実績及び株式保有先各社の業績予想に基づく動向等、可能な限りの定量的な状況把握により、保有に伴う便益や経済的価値、及びリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査するとともに、保有の適否や意義、合理性を個別に検証しております。

当社は、取締役会における定期的な検証の結果、保有する全ての銘柄について保有の合理性があることを確認しております。ただし、政策保有株式の縮減方針に留意し、保有の合理性が確認された株式について合理性が必ずしも十分でないと判断された場合には、適宜その縮減を図ってまいります。

【政策保有株式に係る適切な議決権行使を確保するための基準】

当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、各機関が発表しているスチュワードシップコード等を参考に、議案内容を精査した上で、以下の基準により適切に対応いたします。

- (1) 原則として、全ての議案に対して議決権を行使します。
- (2) 議案の内容が発行会社の持続的な成長に資するものであり、ひいては株主としての当社の利益と企業価値向上につながるものであるかを判断します。
- (3) 以下の場合については、当社の企業価値の毀損につながるおそれの有無を含め、賛否を慎重に検討した上で議決権を行使します。
 1. 投資収益が継続的にかつ著しく低い企業で、業績不振が続いており、かつ改善傾向にない場合
 2. 法令違反や社会的不祥事、反社会的行為等が発生しているなど、コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合
 3. その他、当社の保有目的との整合性若しくは当社の中長期的な企業価値向上への貢献に疑義が生じ、又はそのおそれがあると認められる場合
- (4) 合併・買収、営業譲渡等の組織再編、第三者に対する株式の有利発行など、株主としての当社の利益や企業価値を毀損する可能性がある提案については、会社提案・株主提案のいずれに対しても反対票を投じます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、役員若しくは役員が実質的に支配する会社、又は主要株主等との間で競業取引、利益相反取引その他の関連当事者取引を行う場合は、会社法等の関連法令に基づき、会社や株主共同の利益を害することのないよう取締役会での審議・決議を要することとし、かつ、当該取引に係る重要な事実を取締役に報告しなければならないことを取締役会規程に定めております。また、関連当事者取引管理規程に基づき、事業年度ごとに役員から「関連当事者取引に関する調査票」の提出を受け、関連当事者の状況及び関連当事者取引の有無を確認しております。

また、関連当事者取引を行う場合には、取引の合理性、事業上の必要性及び取引条件の妥当性等について、独立役員及び監査役の意見を求め、取締役会の承認を得た上でこれを行うとともに、定期的にその状況を取締役に報告することとしております。なお、その取引条件については品質、価格及び納期等を総合的に検討し、他の取引先と同様の条件に基づいて取引の開始・継続等の適否を決定するなど、取引の経済合理性を十分に検証いたします。

【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】

当社は、企業年金制度として確定給付企業年金及び退職一時金制度を併用しております。企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを認識し、確定給付企業年金及び退職一時金制度の積立金の管理及び運用に関しては、これを適正かつ安定的に機能させるための社内規程を定めるとともに、専門知識や経験の面において適格である社外の資産管理運用機関に委託しております。

また、従業員の資産形成を支援するための福利厚生（ライフプラン支援制度）として、令和6年1月より、企業型確定拠出年金制度を導入しております。確定拠出年金については、加入者である従業員が自ら指図を行い、また運用に伴うリターン及びリスクも自ら負担するものであるなど、運用の責任が従業員に委ねられることに鑑み、確定拠出年金向けスマートフォンアプリ等により従業員が運用状況等を確認できる仕組みを整備するとともに、入社時を含む定期的な制度説明会や説明資料の配布等を通じて、制度の内容や運用商品の選定、運用上の注意事項その他の資産運用に関する教育に努めております。

当社は、企業年金の積立金の運用に当たる適切な資質を持った人材を登用・配置したうえで、外部セミナーへの参加等による継続的な人材育成に取り組むなど、積立金の管理及び運用の強化・向上に努めております。また自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用を委託する運用受託機関より定期的に運用状況等の報告を受けた上で、資産概要や運用状況等の健全性・適正性等を検証するとともに、運用受託機関に対して実効的なスチュワードシップ活動を行うよう求め、その活動状況について報告を受けることにより、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理に努めております。

【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

会社の経営方針や取組み等については、株主総会招集通知、有価証券報告書、当社ウェブサイト等において開示しておりますが、概要は次のとおりであります。

・経営理念

当社グループは、「お客様・従業員・株主・業務関係者そして社会の、みんなに喜ばれる親切で的確な仕事をしよう」を社是に掲げ、技術力によるお客様の「ものづくり」への貢献を通じ、社会の発展に貢献することを経営理念として事業を展開しております。

・経営方針

当社グループは、お客様が求める製造設備やインフラ設備等の企画・設計・製作・建設・メンテナンスまで一貫して幅広く対応し、長年培った技術の蓄積とエンジニアリングをコアに、お客様にご満足いただける製造設備を提供してまいります。また、「現場」・「現実」・「現物」の三現主義の徹底をベースに技術、施工レベルを絶え間なく向上させ、お客様のニーズを的確に捉えた設備を提供することで、「ものづくり」に貢献してまいります。

当社グループは、技術力・総合力の強化により、企業価値を高めることを経営の基本方針としております。

・中期経営計画

当社グループは、2024年11月6日に公表いたしました中期経営計画「TRY2030」において、2030年3月期までを「更なる飛躍への変革の時期」と定め、連結売上高700億円、連結営業利益率8%以上、ROE12%以上を目標に掲げております。

・経営戦略等

1. 国内事業の進化

■EPC事業の強化、メカトロニクス部門の着実な成長・拡大及び安定的な事業継続と収益率の向上により、国内事業の更なる進化を図る。

2. 海外事業の再生

■国内外のグループ間連携に基づく営業推進や、グローバルでの拠点・製品の見直しにより、海外事業の強化・再生を図る。

3. 新規事業の探索

■スマートファクトリーやITをキーワードに、既存事業とのシナジー創出を念頭にいた上で、時流の変化や先端領域をとらえた新規事業の探索に取り組む。

4. 組織・業務改革

■設計・調達・施工機能を中心とした人員体制の拡充や、会社の成長・事業規模に応じた業務推進体制の深化を通じ、事業基盤を底支える組織及び業務体制の改革を進める。

5. ESG対応・財務基盤の強化

■カーボンニュートラルや気候変動対策をはじめとするサステナビリティへの貢献、あるいは資金調達方法やリスク管理体制の強化の観点を踏まえた、ESG対応及び財務基盤の強化を図る。

6. コンプライアンス体制の更なる強化

■コンプライアンス体制の更なる強化、及び働き方改革に向けた諸施策の実施による効率的・効果的な働き方の実現に取り組む。

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスに関する報告書「I 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」の「1.基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、「II 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項 [取締役報酬関係]」、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

(4) 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

1. 選任の方針

執行役員・取締役候補者については、経歴・実績・知識・経験・能力等をバランス良く備え、かつ当事業への精通度、人格や見識、経営計画達成に向けた情熱及び経営感覚等の資質を持ち合わせる候補者を指名することとしております。また、取締役会・監査役会の全体としての実効性を確保するために必要な人員や、バランスの良い経営判断が可能な構成とすることを踏まえ、多様性等にも配慮した上で、総合的に勘案し候補者を指名することとしております。

監査役候補者については、当社取締役の職務執行の監督を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有していること等を踏まえ、総合的に勘案し候補者を指名することとしております。

また、社外取締役・社外監査役候補者については、幅広い知識・経験を有しており、その豊富な経験や見識を活かし、経営に対して独立した客観的な立場から監視・指導・助言いただける人物を指名することとしております。

2. 選任の手続

執行役員の選任に当たっては、代表取締役社長が取締役会に推薦し、社外取締役・社外監査役も出席する取締役会にて審議・決定しております。

取締役候補者の指名に当たっては、代表取締役社長が各取締役の改選時に推薦します。推薦された候補者は社外取締役・社外監査役も出席する取締役会にて審議・決定し、正式な取締役候補者として株主総会に上程します。

監査役候補者の指名は、代表取締役社長が提案し、監査役会の同意を得た上で、株主総会付議議案として取締役会で決議し、株主総会に上程します。

3. 経営陣幹部の解任の方針と手続

執行役員の解任については、「執行役員委任契約書」に解任の要件を規定しており、その要件に該当した執行役員の解任は、社外取締役・社外監査役も出席する取締役会の決議をもって行います。

取締役に法令・定款違反、不正行為、その他取締役として求められる資質や職務遂行能力を満たさないと認められる事象等が生じた場合には、当該取締役の役位の解職その他の処分又は株主総会に対する解任議案の提出について、社外取締役・社外監査役も出席する取締役会にて審議のうえ決定することとしております。

(5) 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際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補者については、上記(4)の方針・手続に基づき個々に選任・指名しており、またその理由を株主総会参考書類の中で説明しております。

執行役員の選任及び解任については、選任は取締役会にて新任の執行役員の選任決議がなされた時点で、解任は取締役会にて執行役員の解任決議がなされた時点で、それぞれ当社ウェブサイト等で開示いたします。

[原則4-1 取締役会の役割・責務(1)]

(補充原則4-1-1)

当社は、取締役会において経営上の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うとともに、取締役会の意思決定に基づく業務執行機関として経営会議を機能させることにより、経営の意思決定・監督と業務執行の分離を図っております。

法令及び定款で定められた事項のほか、取締役会規程により取締役会の審議・決議が必要な事項及び取締役会に報告すべき事項を定めるとともに、職務権限規程及び業務分掌規程により経営陣幹部に判断・決定が委任される事項及びその範囲を定め、もって職位ごとの責任及び職務権限を明確にしております。また、経営会議規程により取締役会で審議すべき事項の事前検討、取締役会で決定された方針に関する個別具体的な施策、その他重要な経営事項のうち法令等に基づき取締役会での決定を要しないものについては経営会議において審議・執行する旨を定め、取締役会の機能を強化するとともに、迅速・柔軟な経営事項の決定を行う体制としております。

子会社の監督に関しては関係会社管理規程を定め、職務権限規程及び業務分掌規程と複合的に運用することにより、取締役会その他の所定の機関による承認、事前協議及び報告といった必要な手続及び管理基準を明確にし、もって当社グループ全体の経営の効率化及び意思決定の迅速化を図っております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社取締役会は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれなく、かつ、独立性を有する独立社外取締役の候補者を選定することとしております。

また、候補者の選定にあたっては、人格や見識、知識、経験、倫理観、及び当社の経営理念の実現に向けて実効的に行動する意思を有するこ

と等の適格性要件を考慮のうえ、独立した客観的な立場から率直・活発で建設的な検討への貢献が期待でき、かつ、一般株主と利益相反が生じおそれのない独立社外取締役の候補者を選定するよう努めております。

[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]

[補充原則4-11-1]

当社は、取締役会において活発な議論及び的確・迅速な意思決定がなされ、効果的かつ効率的な運営を確保する観点から、取締役会の員数は取締役10名以内、監査役4名以内の合計14名以内で構成することを定款で定めております。現在は、取締役8名（うち社外取締役2名）、監査役3名（うち社外監査役2名）の合計11名で構成されており、経営に関する実質的・効果的な審議が可能な体制及び規模であると考えております。なお、独立社外取締役のうち1名は、他社での経営経験を有しております。

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスに関する考え方、及び取締役の選任に関する方針・手続については原則3-1(4)に、取締役会の多様性及び規模に関する考え方については原則4-11にそれぞれ記載のとおりであり、これらの方針・手続・考え方を踏まえつつ、的確かつ迅速な意思決定に資する適材適所等の観点を総合的に勘案のうえ、取締役候補者を選定することとしております。

なお、当社は、各取締役・監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを開示しております。スキル・マトリックスについては、招集通知をご参照ください。

第58回定時株主総会招集ご通知(12頁)

(https://ssl4.eir-parts.net/doc/1828/jr_material1/279432/00.pdf)

[補充原則4-11-2]

当社は、取締役・監査役の役割・責務が適切に果たされるよう、社外取締役・社外監査役に対して定期的に兼任状況の確認を行っております。取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書において毎年開示しておりますが、現在の兼任状況は合理的な範囲にとどめられており、また取締役会・監査役会への出席率等の面からも、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力は、当社の取締役・監査役としての業務に振り向けられていると判断しております。

なお、社内取締役は他の上場会社の役員を兼任しておらず、取締役の業務に常時専念できる体制となっております。

[補充原則4-11-3]

当社は、社外役員を含む全取締役（ただし、取締役会議長を除く）及び全監査役を対象とした評価アンケートを適宜実施し、その調査結果をもとに取締役会の運営状況に係る総括・整理及び課題の共有を行う方法によって、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。直近の調査結果から、当社取締役会の構成、運営、開催日程、審議時間の確保、議案数及び審議内容等は総じて適切であり、取締役会全体の実効性は確保されていると判断しております。

一方、中長期的な観点からは、事業戦略や経営課題に関する議論・意見交換の活発化等の課題も把握されたことから、取締役及び監査役の意見等を踏まえ、引き続き取締役会の機能強化及び実効性向上に取り組んでまいります。

[原則4-14 取締役・監査役のトレーニング]

[補充原則4-14-2]

当社は、取締役・監査役が期待される役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を、適宜かつ継続的に提供することを基本方針としております。

取締役・監査役は、担当する業務分野に関する外部研修・セミナーの受講や、各種外部団体が主催する勉強会への参加等により、必要な知識及び時勢に応じた新しい知識の習得に努めております。また、社外取締役・社外監査役については、重要行事や業務執行に係る社内会議への出席、当社事業所や工場への訪問・視察の機会、あるいは経営陣幹部が主管となって実施する業界動向や当社の歴史・沿革、事業概要、経営理念、経営戦略、経営計画及び財務・組織等に関する説明及び意見交換を通じて、その期待される役割・責務を果たすために必要な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]

当社は、管理担当取締役をIR担当取締役として選任するとともに、本社コーポレート部門をIR担当部署としております。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けては、公平・正確・適時の情報開示に基づく株主との建設的な対話が重要であると考えており、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、当該株主の属性や面談の関心事項等を勘案し、IR担当部署が代表取締役社長、IR担当取締役その他関連部署と連携を図りつつ、適切に対応することとしております。

株主との対話に当たっては、重要事実の開示に係る株主間の公平性を確保するため、金融商品取引法等の関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引の未然防止を目的とする社内規程であるインサイダー取引防止規程に基づき、重要情報の適切な管理に努めております。

当社の主なIR活動は、次のとおりです。

- ・定時株主総会、及び総会終了後のIR説明：年1回
- ・決算発表（決算短信）後の取材対応：概ね四半期ごと
- ・決算説明資料の開示：年2回
- ・個人投資家向けIR説明会：随時
- ・機関投資家との個別IR面談：随時
- ・当社ウェブサイトの企画・運営
- ・株主からの個別問い合わせに関する対応

[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 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年6月25日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストと株価を意識した経営の実現に向けて、株主資本利益率 (ROE) を主たる基準指標と定め、財務の健全性と資本の収益性・効率化を重視した経営管理を行っております。

当社のPBRは、現時点で0.8～0.9倍程度と1倍をやや下回る水準となっておりますが、当該課題の改善に当たってはROEの向上が重要・有効との認識に基づき、営業利益率をはじめとする各利益率の向上を重点指標としつつ、2030年3月期にROE12%以上の達成を目標としております。持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現すべく、コア事業の収益力強化による利益率の向上、財務体質の強化、並びに株主還元のさらなる充実及びIR活動の強化等の施策に取り組むことで、資本効率の向上と企業価値の最大化を図ってまいります。

これら当社の取組みの詳細については、2024年11月6日に公表いたしました中期経営計画「TRY2030」をご参照ください。
(https://ssl4.eir-parts.net/doc/1828/ir_material_for_fiscal_ym1/166566/00.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 (%)
田辺工業取引先持株会	995,300	9.48
有限会社ケアアンドアイ	860,000	8.19
株式会社第四北越銀行	500,000	4.76
四月朔日 義雄	321,500	3.06
田辺工業従業員持株会	313,850	2.98
清原 達郎	305,300	2.90
田辺 よし江	300,080	2.85
田辺商事株式会社	244,000	2.32
出頭 久美子	222,300	2.11
合同会社TNB	220,000	2.09

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

上記 [大株主の状況] は、令和8年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

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	建設業
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

現時点において、重要な影響を与えうる特別な事情はありません。

// 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	1 年
取締役会の議長	会長 (社長を兼任している場合を除く)
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	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
横田猶一	他の会社の出身者								△			
野本直樹	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
横田猶一	○	横田猶一氏は、三菱電機株式会社及び三菱電機ビルテクノサービス株式会社に過去勤務しておりました。当社は両社と取引関係にありますが、両社が当社の意思決定に与える影響はなく、一般株主と利益相反の恐れはないと判断しております。	独立した立場に基づき、これまで培ってきた豊富な業務経験と知識を基に、幅広い見地から当社の経営全般に的確な助言をいただけることから、社外取締役として適任と考えております。
野本直樹	○	野本直樹氏は、当社の会計監査を行っているEY新日本有限責任監査法人の出身であります。当社と同監査法人の間には、業務委託に関する取引があり、会計監査人の報酬等を支払っておりますが、取引の規模、性質に照らして、投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。	独立した立場に基づき、これまで公認会計士として培ってきた豊富な業務経験と専門的な知識を基に、幅広い見地から当社の経営全般に的確な助言をいただけることから、社外取締役として適任と考えております。

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	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、必要の都度相互に情報・意見交換を行うとともに、監査方針、監査計画及び監査の実施状況等について定期的に報告を受けるなど連携を密にして、監査の実効性及び効率性の向上に努めております。

監査役と内部監査部門である監査室は、連携して監査役監査・内部監査を実施しているほか、監査室の監査役会への参加等を通じ、監査の実施状況等の報告その他の情報・意見等の交換を行うことで、相互の連携を図り、効果的かつ効率的な監査を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査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	l	m
伊藤秀夫	弁護士													
島宗隆一	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
伊藤秀夫	○	東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、当社は伊藤秀夫氏を独立役員として届け出ております。	独立した立場に基づき、法律の専門家としての豊富な経験を当社のコンプライアンス体制の充実に活かしていただけることから、社外監査役として適任と考えております。
島宗隆一	○	東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしているため、当社は島宗隆一氏を独立役員として届け出ております。	独立した立場に基づき、税務・会計の専門家としての豊富な経験を当社の監査に活かしていただけることから、社外監査役として適任と考えております。

[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

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員4名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	その他
-------------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

業務執行取締役に対し、当社の企業価値の持続的な向上を図るための中長期的なインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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

当社は、令和8年3月期において、取締役報酬230,971千円（支給人数8名）、監査役報酬25,940千円（支給人数4名）を支払っております。報酬額には、2025年6月25日開催の第57回定時株主総会終結の時をもって辞任した監査役1名を含んでおります。なお、当事業年度末日現在の会社役員の員数は、取締役8名（うち社外取締役2名）及び監査役3名（うち社外監査役2名）であります。

取締役報酬関係については、有価証券報告書、事業報告におい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有無 更新	あり
--------------------------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬制度は、職責等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（社外取締役を除く。以下「業務執行取締役」という。）の報酬は、金銭報酬である月額報酬及び賞与と、当社の企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブとなる、株式による非金銭報酬により構成することとしております。社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、金銭報酬のみとしております。

業務執行取締役の金銭報酬は、月額報酬及び賞与とし、月額報酬は役位ごとの役割の大きさや責任範囲等に基づき決定し、毎月支払うこととしております。業績連動報酬としての賞与は、役位、職責、在任年数、当期の会社業績・配当、従業員の賞与水準及び過去の支給実績等（以下「会社業績等」という。）を総合的に勘案して決定し、年に1度定時株主総会の翌日に支払うこととしております。

社外取締役の報酬については、その職責及び市場水準等（以下「職責等」という。）を勘案して月額報酬及び賞与を決定することとしております。その月額報酬は、毎月支払うこととし、賞与は、年に1度定時株主総会の翌日に支払うこととしております。

業務執行取締役の非金銭報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とする譲渡制限付株式報酬とし、株主総会において承認を受けた範囲内で、原則として毎年、一定の時期に、当社から支給された金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込み、当社の普通株式について発行又は処分を受けることとしております。付与する個人別株式の個数は、役位、職責、株価等を総合的に勘案して決定しております。

なお、非金銭報酬である譲渡制限付株式は、退任時までの譲渡制限が付されており、取締役の地位を退任した日に譲渡制限を解除することとしております。また、対象取締役が、譲渡制限期間満了前に死亡その他正当な理由により取締役の地位を退任した場合は、権利が確定した株式については譲渡制限が解除され、権利確定前の株式については権利確定期間で按分し在任期間中分の株式の譲渡制限を解除し、残りの株式は当社が無償取得することとしております。

取締役の報酬等に関する株主総会の決議年月日は令和5年6月28日開催の第55回定時株主総会であり、取締役の報酬限度額を年額220,000千円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）とすることについて決議を受けております。監査役の報酬等に関する株主総会の決議年月日は平成18年6月29日開催の第38回定時株主総会であり、監査役の報酬限度額を年額30,000千円以内とすることについて決議を受けております。また、当該金銭報酬とは別枠で、令和7年6月25日開催の第57回定時株主総会において、業務執行取締役に対して付与する譲渡制限付株式報酬について、年額50,000千円以内、株式数の上限を年間5万株以内と決議を受けております。

個人別の取締役の報酬額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長社長執行役員である水澤文雄がその具体的な内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の月額報酬の額及び会社業績等又は職責等を踏まえた賞与の額、並びに当社の企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブとなる株式による非金銭報酬の評価配分としております。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当部門について評価を行うには、代表取締役社長社長執行役員が適していると判断したためであります。当該権限が代表取締役社長社長執行役員によって適切に行使されるよう、個人別の取締役の報酬については、株主総会で承認された限度額の範囲内において代表取締役社長社長執行役員及び担当執行役員が報酬案を策定し、独立社外取締役に事前説明を行ったうえで、独立社外取締役の意見・助言を踏まえ、取締役会の協議により決定することとしております。

監査役の報酬については、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、事業規模等を勘案し社外取締役（社外監査役）のサポートを行うための専従スタッフは置いておりませんが、社外取締役（社外監査役）の職務執行の全般を補助するため、監査室及び本社コーポレート部門がサポートする体制をとっております。

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

当社は、取締役会及び監査役会により、業務執行の監督及び監査を行っております。また、経営の意思決定と業務執行を分離することにより、経営の迅速化及び効率化並びにコーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として、執行役員制度を導入しております。

<取締役会>

経営方針、法令で定められた事項、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督する機関と位置付けて運営しております。また社外取締役及び社外監査役が取締役会に出席して、客観的、専門的見地から意見を述べるなど、社外役員に期待される役割を果たしております。取締役8名（うち社外取締役2名）で構成されており、原則として毎月1回開催することとしております。

<監査役会>

経営の監視・監督を通じて、当社の持続的な成長を確保し、社会の信頼に応える企業統治体制の確立を担っております。監査役は、取締役会、経営会議、予算管理会議等の重要な会議に出席するほか、監査役会で決定した監査計画・業務分担に従い各部署の監査を実施しております。また、特に社外監査役は独立した立場で、外部の視点からの監査に主眼を置いております。監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されており、原則として毎月1回開催することとしております。

<経営会議>

経営に関する重要な事項のうち取締役会での決定を要しないもの等について、経営会議において審議することとし、迅速・柔軟な経営事項の決定を行う体制を確保しております。取締役、執行役員及び他所定の構成員16名（うち8名が取締役を兼務）により構成されており、原則として毎月1回開催することとしております。

<コンプライアンス委員会>

コンプライアンスに関する施策の全般を所管し、もって当社に発生し得る各種のリスクを未然に防止するための体制構築を推進しております。取締役、執行役員及び他所定の委員により構成されており、原則として3ヵ月に1回開催することとしております。

<サステナビリティ委員会>

当社のサステナビリティに関する取り組みを主導する組織として設置しております。取締役、執行役員及び他所定の委員により構成されており、年度の計画に沿って定期的に開催することとしております。

<監査室>

内部監査は、監査室が当該事業年度の監査計画に基づいて実施することとし、業務の適法性、合理性及び規程の遵守状況等を確認することにより、職務執行の適正を確保する体制をとっております。なお、子会社についても監査室が監査を実施しております。

<会計監査人>

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は大屋浩孝氏、高橋顕氏の2名であり、EY新日本有限責任監査法人に所属し、会社法監査及び金融商品取引法監査を実施しております。なお、監査業務に係る補助者は、公認会計士8名、会計士試験合格者等4名、その他8名で構成されております。

<責任限定契約の内容の概要>

当社と社外取締役及び社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、社外取締役及び社外監査役とも法令が定める額としております。

なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役又は社外監査役が、責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がない場合に限られます。

<役員等賠償責任保険契約の内容の概要等>

当社は、すべての取締役、執行役員及び監査役を被保険者として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。保険料は会社が全額負担しており、被保険者の実質的な保険料負担はありません。

当該保険契約では、会社訴訟、第三者訴訟、株主代表訴訟等により、被保険者が負担することになった訴訟費用及び損害賠償金等を填補することとされています。ただし、法令違反の行為のあることを認識して行った行為に起因して生じた損害は填補されないなど、一定の免責事由があります。

<監査役機能強化に関する取組状況>

監査役機能強化に関する取組状況は、「II 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」の「監査役関係」「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」及び「社外取締役（社外監査役）のサポート体制」に記載のとおりであります。

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

コーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題と認識し、経営の健全性、適法性、透明性の推進に努めることを基本方針として取り組んでおりますが、当社の事業規模等の観点から、現体制により経営の監視、監督面で十分に機能すると判断し、現体制を採用しております。

当社は、経営の意思決定機能と、執行役員による業務執行を管理監督する機能を持つ取締役会に対し、2名を社外取締役、2名を社外監査役とすることで経営の監視機能を強化しております。コーポレートガバナンスにおいては、外部からの客観的・中立の経営監視機能が重要と考えており、現体制で外部からの経営監視機能が十分に機能する体制が整っていると考えております。

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	当社第58回定時株主総会招集通知を、開催日令和8年6月24日の20日前である令和8年6月4日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社第58回定時株主総会においては集中日を避け、令和8年6月24日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	令和4年6月28日開催の第54回定時株主総会より、当社の株主名簿管理人である三菱UFJ信託銀行株式会社が運営する電子投票システムにて、電磁的方法による議決権の行使が可能な仕組みを導入しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知（狭義の招集通知及び参考書類）の英訳版を、東京証券取引所のTDnetに掲載しております。
その他	1. 招集通知を、発送日及び法定の株主総会資料電子提供措置開始日より前に東京証券取引所のTDnet及び当社ウェブサイト (https://www.tanabe-ind.co.jp/) に掲載するよう取り組んでおります。 2. 株主総会のビジュアル化を図っております。 (1) 自社PRビデオの上映 (2) 報告事項のナレーションによる説明 (3) グラフ・写真等を用いたスライド化 3. 招集通知のビジュアル化を図っております。 (1) カラー印刷及びサイズの変更 (2) グラフ等のビジュアル化表示 (3) UDフォントの採用

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	証券会社等が企画・開催する個人投資家向けIR説明会等に、適宜参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト「IR情報」を開設し、決算情報等を掲載しております。 (https://www.tanabe-ind.co.jp/)	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：本社コーポレート部門 IR担当役員：取締役常務執行役員 権守勇一	
その他	機関投資家の要望に応じ、個別のIR面談を随時実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	社是においてステークホルダーとの協働に関する基本精神を定めるとともに、田辺工業グループ倫理規程その他の社内規程により、コンプライアンスに基づく誠実かつ公正な業務の遂行を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	・当社の電力事業部では、「ISO14001」を取得し、環境保全活動を行っております。 ・脱炭素、環境負荷低減のための施策として、一部事業所において電気自動車の導入、並びに太陽光発電設備及びEV用急速充電器の設置等の取り組みを行っております。 ・サステナビリティへの取組みについては、有価証券報告書、当社ウェブサイト (https://www.tanabe-ind.co.jp/sustainability/) 等に記載しております。
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	「Vその他」の「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]」に記載のとおり、当社の適時開示規程に基づき、関連法令・規則等の規定する情報を適時・適切に開示しております。
その他	女性の登用を含む活躍促進に向けた取組みとして、補充原則2-4-1に記載する事項のほか、出産・育児又は介護と仕事の両立の支援を目的とした時短勤務制度、育児休業制度及び介護休業制度の整備等の施策を講じております。

IV 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

[内部統制システムの基本方針]

当社は、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その他会社の業務並びに当社及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制について、以下の内部統制システムを構築し、運用する。

- 取締役及び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) 役職員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、「田辺工業グループ倫理規程」及び「コンプライアンス規程」を定め、コンプライアンスを基本とした経営の強化を図る。
 - (2) 法務部門を事務局としてコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに基づく誠実かつ公正な業務の遂行を確保する。
 - (3) 「職務権限規程」により、適正に職務の執行が行われる体制とする。
 - (4) 監査室は、職務執行を監査、評価し、職務執行の適正を確保する。
 - (5) 「内部通報制度」を活用し、不正行為等の早期発見を図るとともに、通報者に対して不利益な取扱いをしないことを明確にする。
- 取締役及び使用人の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

役職員は、取締役会、経営会議等の議事録、稟議書その他職務の執行に係る情報を、「文書取扱規程」、「保存文書年限表」の定めるところに従い適切に保存し管理する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 事業に関する特に重要な施工上のリスク、労働災害のリスクは、各部・支店で施工計画会議、安全衛生会議等でリスク管理を行う。与信管理、情報セキュリティ管理は管理部門を中心としてリスク管理を行う。その他のリスクは各部門長がリスク管理を行う。各部門長は、必要に応じリスク管理の状況を取締役会に報告する。
 - (2) 新たにリスクが生じた場合は、取締役会において速やかに対応責任者を決定する。
 - (3) 当社の経営に重要な損害等を与える事態が発生し、又はそのおそれがあることを認める場合において、迅速かつ適切な初動対応を行うことにより損害等を最小化するために、臨時コンプライアンス委員会を設置する。
- 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
 - (1) 取締役会を毎月1回開催し、重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督を行う。
 - (2) 意思決定のプロセスの簡素化、迅速化を図るとともに、重要事項については、毎月1回開催する経営会議でより慎重な意思決定を行う。
 - (3) 取締役の職務権限と担当業務を明確にし、適正かつ効率的に職務が行われる体制とする。
 - (4) 年度予算を定め、会社として達成すべき目標を明確化し、予算管理会議を通して全社ベースでの進捗状況を管理する。
- 当社並びに子会社から成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) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、関係会社管理規程に基づき子会社の業務執行を管理し、子会社は月次報告、四半期報告の他、子会社の取締役等の職務の執行について定期的に報告を行う。
 - (2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 子会社の事業に関するリスクは、子会社でリスク管理を行う。
 - (2) 新たなリスクが生じた場合又は法令等の適用若しくは解釈に関して疑義等が生じた場合には、速やかに当社担当役員に報告し、コンプライアンス委員会等においてその対応を協議する。
 - (3) 子会社は、リスク管理に係る体制を整備し、当社はその体制確保のため支援を行う。
 - (3) 子会社の取締役等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) 当社は、子会社に関する重要な事項は取締役会、経営会議で決定する。
 - (2) その他の事項の決定は、当社職務権限規程、子会社が定める職務権限規程に従い役割分担を明確にし、効率的な運用を行う。
 - (3) 年度予算を定め、会社として達成すべき目標を明確化し毎月進捗状況を管理する。
 - (4) 子会社の取締役等及び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) 子会社の役職員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、「田辺工業グループ倫理規程」及び「コンプライアンス規程」で、コンプライアンスを基本とした経営の強化を図る。
 - (2) 海外子会社は、当該国の法令、規則、商習慣を遵守する体制を整備する。

- (3) 監査室は、子会社の内部監査を行う。
6. 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並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項
- (1) 現在、監査役の職務を補助する使用人はいないが、監査役会が必要とした場合は、取締役会は監査役会と協議のうえ、業務補助のため監査役スタッフを置くとともに必要な協力を行う。
- (2) 監査役の要請により、監査室及び管理部門は監査業務を補助する。
- (3) 監査役スタッフの人選、人事考課等については、監査役会の意見を尊重し、同意を得た上で行う。
7. 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) 監査役スタッフを置く場合は、監査役は、指示の実効性の確保のために、監査役スタッフに対して指揮命令権を有する。
- (2) 取締役会は、監査役スタッフの業務が円滑に行われるよう、監査環境の整備に協力する。
8. 当社の監査役に報告をするための体制
- (1) 役職員（子会社含む）は、会社に重大な損害を与える事項が発生し、又は発生する恐れがあるときは、直ちに監査役に報告する。
- (2) 役職員（子会社含む）は、法令、定款に違反する重大な事実が発生する可能性もしくは発生した場合は、直ちに監査役に報告する。
- (3) 各支店・部を統括する役職員は、必要に応じ担当する部門のリスク管理業務の執行状況等について報告する。
9. 監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
- 当社及び子会社は、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益な取扱いが生じないことを確保する。
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
- 監査役がその職務の執行について、費用の前払等を請求した場合又は会計監査人・弁護士、その他の各分野の専門家に対して相談をする場合、職務の執行に関係しないと認められる場合を除き、その費用は会社が負担する。
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) 取締役社長をはじめとする各取締役と定期的に会合を持ち、情報及び意見交換を行う。
- (2) 監査室は、監査役に対して内部監査の状況報告を定期的及び必要に応じて行い、相互の連携を図る。
- (3) 監査役は、会計監査人と定期的に会合を持ち、情報及び意見交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求める。
- (4) 監査役は、取締役会、コンプライアンス委員会等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べる。

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

【反社会的勢力排除に向けた体制整備】

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
- 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には毅然とした態度で臨むことを、「田辺工業グループ倫理規程」で定めております。
2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況
- (1) 対応統括部署
- 総務法務部を統括部署として、反社会的勢力に関する情報収集、取引状況の確認及び社内体制の整備強化を推進しております。
- (2) 外部の専門機関との連携状況
- 平素から「暴力追放運動推進センター」や警察、顧問弁護士等の外部専門機関と連携し、反社会的勢力に対する体制を整備しております。
- (3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
- 上記（2）に記載した外部の専門機関から随時情報を収集しているほか、「新潟県企業対象暴力対策協議会」に加入し、指導を受けるとともに講習会に参加するなど、情報の収集に努めております。
- (4) 対応マニュアルの整備
- 当社は「反社会的勢力対応規程」を制定し、反社会的勢力との一切の関係を排除するための組織体制、その他の対応に関する事項を定めております。また、「反社会的勢力対応マニュアル」を制定し、反社会的勢力からの要求があった場合の対応姿勢や詳細な対応方法等を定めております。
- (5) 研修活動の実施状況
- 反社会的勢力への対応に関する社内研修を、全社員を対象として定期的を実施しております。

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

当社は、業績の確保・向上による持続的な成長により企業価値を高めていくことが経営の重要課題であるとの認識に基づき、買収防衛策を導入しておらず、また将来的にも導入の予定はありません。

ただし、株主に対する経営受託責任の観点から、今後、敵対的又は不適切な大規模買付行為など、株主の共同の利益又は当社の企業価値を毀損するおそれのある買収行為が発現した場合には、株主をはじめとするステークホルダーに対して十分な情報開示を行うとともに、当該取得者の取得目的及び提案内容等を取締役会において十分に審議のうえ、法令の許容範囲において適切な対応を行います。

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]

1. 適時開示に関する基本姿勢

(1) 基本方針

当社は、ステークホルダーの皆様における当社へのご理解及び信頼を確保し、もって健全な市場環境の形成に貢献するため、会社情報を適時、適切かつ公平に提供してまいります。

(2) 開示基準

当社は、日本取引所グループの定める適時開示規則に則り、情報開示を行ってまいります。また、適時開示規則に該当しない情報についても、任意開示の必要性を適宜検討することとしております。

(3) 開示方法

適時開示規則に該当する情報の開示は、日本取引所グループが提供する適時開示情報システム (TDnet) による公開を行った後、当社ウェブサイトに掲載いたします。

また、これらに該当しない情報についても、任意開示の必要性とあわせて、報道機関への公開等を含む適切な開示方法を検討することとしております。

2. 適時開示に関する社内体制

(1) 社内規則

当社は、適時開示規程、インサイダー取引防止規程、フェア・ディスクロージャー・ルール対応マニュアル等の社内規則を整備し、適時、適切かつ公平な情報開示を推進しております。

(2) 組織の状況

当社は、適時開示責任者を経理部長、適時開示担当部署を経理部と定めております。また、開示の検討を要する事象が発生した場合には、当該事象を認識した役職員又は当該従業員が所属する部門の部門長から、直ちに経理部へ報告が行われる体制を整えております。

(3) 決定事実に関する情報

決定事実に関する重要事項の決定機関は、取締役会としております。取締役会において重要事項を決定した場合、経理部長が代表取締役その他の関係者と開示の必要性を検討することとしております。開示を要する場合には、すみやかに取締役会の決議を受けて開示いたします。

(4) 発生事実に関する情報

発生事実に関する情報については、当該事実が発生したことを認識した場合、経理部長を中心として必要な情報・資料を収集し事実関係を迅速に把握することとしております。当該情報の開示の必要性を協議し、開示を要する場合には、すみやかに代表取締役の承認を受けて開示いたします。

(5) 決算情報

決算情報については、経理部が決算に関する開示書類 (決算短信等) の作成及び確認を行い、代表取締役による確認の上で、取締役会の決議を受けて開示いたします。

