

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 更新

当社は、水の純化とその関連技術を活かして、気候変動対策・水環境の保全・循環型社会の実現に貢献しつつ、主に超純水製造装置を通してお客様に様々な価値を提供するとともに、社会課題解決への取組みを通して、持続的な成長と中長期的な企業価値創出の達成を目指しております。そのためには、経営効率の向上に努めるだけでなく、経営の健全性及び透明性を高め、資本提供者である株主の皆様からの支持基盤を強化し、資本市場からの信頼性を確保していくことが必要であると認識しており、これらの認識に基づき、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化・充実に取り組んでまいります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードのすべての原則を実施しています。

【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

【原則 1－4 政策保有株式】

当社は、上場株式の政策保有について、事業戦略上の重要性、取引関係の維持・拡大並びにそこから生じる収益等を勘案するとともに、将来の取引関係や企業価値の向上に資するか等も併せて総合的に判断することを方針としています。また、取締役会においては、当該判断方針に則って検討された結果を精査し、政策保有株式の新規取得又は継続保有の可否について決定することにしています。

当社の政策保有株式に係る議決権行使については、議案の内容を精査し、発行会社の企業価値向上への期待、並びに株主に対する利益還元方針等を勘案し、議案の賛否を総合的に判断しております。

なお、2025年度に政策保有していた上場株式をすべて売却したことから、現在、上場株式の政策保有はしておりません。

【原則 1－7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の競争取引、利益相反取引については、事前に取締役会の承認を得ることを社内規程で定めており、会社や株主共同の利益を害することのないよう、取引の合理性や必要性、取引条件の妥当性を確保しております。

また、承認された取引については、その実績を四半期毎に取締役会へ報告しております。

【補充原則 2－4① 中核人材の登用等における多様性の確保】

＜基本的な考え方・方針＞

当社は、企業を支えるのは社員一人ひとりであるとの考えのもと、誠意（信）と協調（和）を基本とし、各自の個性を尊重し合いながら、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指しております。

中核人材である「管理職」への登用については、性別、国籍、年齢、新卒・中途採用にかかわらず、人格、資質、能力、経験、実績などを総合的に評価した上で、公正に行うことを方針とし、多様な人材が個性と能力を活かしながら、やりがいを感じて働くことのできる職場環境を整備するとともに、働く人の健康と安全の確保に努めます。また、企業が持続的に成長するためには人材の育成が不可欠であるとの考えに基づき、様々な教育施策を導入するなど、人的資本への積極的な投資を行います。

＜実施状況＞

(1) 人材育成

当社は、人材育成として、年代・職責に応じた階層別教育、各部門の専門教育、各種研修、eラーニングなど多様な教育を実施しています。また、若手社員のスキルアップ及び中堅社員のさらなる成長を目的としたメンター制度を導入しています。加えて、シニア人材を積極的に活用し、現場経験を活かした管理業務や技術の伝承を図っております。

海外では、事業展開国における現地採用を積極的に行っており、日本の企業文化と各国の現地文化の融合による顧客とのコミュニケーションの強化を図っております。

(2) 職場環境の整備

当社は、多様性の確保に向けて、以下の取組みを行っております。

■新卒採用におけるダイバーシティの推進

当社は、2022年度から2026年度の5年間で年平均15.0名の新卒採用をしており、2016年度からは、技術系・技能系分野においても積極的に女性を採用しております。なお、新卒採用者における女性比率は、2022年度から2026年度の5年間で年平均28.0%となっております。

■積極的な中途採用活動

当社は、従前より中途採用活動を積極的に展開しており、2021年度から2025年度の5年間で年平均30.2名の中途採用をしております。

■子育て支援等

男性も取得可能な育児休暇・介護休暇・短時間勤務制度を設け、社員の業務環境の安定化を推進しております。

■柔軟な時間活用（ライフワークバランス）

毎月第三金曜日の休日化及びフレックスタイム制度などにより、社員が柔軟に時間を活用することができるようにすることで、モチベーションとスキルの向上を図っております。

■シニア人材の活躍機会の推進

60歳の定年後、70歳まで勤務を継続できる制度を導入することで、シニア人材が活躍できる場を提供し、現場経験を活かした現場管理業務や社内人材の育成に寄与しております。

■障がい者の活躍機会の推進

当社は、障がい者が能力を最大限に発揮できる機会を提供することで、障がい者の社会的な自立を支援しております。

■外国人の採用

当社は、事業展開国における現地採用を積極的に行っており、日本企業文化と各国の現地文化の融合により顧客とのコミュニケーションを強化するとともに、多様性の確保を図っております。

＜多様性の確保に向けた目標と状況＞

当社は、中核人材の登用等における多様性の確保について、グループ全体での取組みを行っております。

(1) 女性の管理職への登用

女性の管理職の登用については、女性管理職比率を2030年までに10%以上とすることを目標として設定しております。なお、2026年3月31日時点の女性管理職比率は10.7%となっております。

(2) 外国人の管理職への登用

2026年3月31日時点の外国人従業員比率は27.9%、また外国人管理職比率は28.9%となっており、外国人従業員比率と外国人管理職比率が同程度の水準で推移していることから、外国人管理職比率の目標は設定しておりません。

(3) 中途採用者の管理職への登用

従来より中途採用者の管理職への登用を積極的に行っており、2026年3月31日時点の中途採用者管理職比率は61.7%と高い比率で推移していることから、中途採用者管理職比率の目標は設定しておりません。

[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、企業年金がアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう各種研修への参加等により人材の育成を図ることと併せて、運用機関による年金資産の運用状況やスチュワードシップ活動を定期的にモニタリングすることにより、積立金の適切な運用環境の整備に努めております。また、企業年金の受益者と利益相反が生じる場合は、適切な手続きを行い管理することとしております。

[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

経営理念や経営戦略、中長期の経営計画を当社ウェブサイト、決算説明会資料等にて開示しております。

経営理念

<https://www.nomura-nms.co.jp/company/message.html>

中長期の経営計画(中期経営計画TTT-26)

<https://www.nomura-nms.co.jp/ir/library/other.html>

(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

本報告書「I. 1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 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

本報告書「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」に記載のとおりです。

(iv) 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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者は、性別・年齢・人種などを問うことはせず、当社グループを取り巻く環境を理解し、広範な知識、専門分野の経験、複数の部門における業務経験、マネジメント経験等の要素を総合的に勘案し、広い視野から事業の方向性や戦略を打ち出すことができる人材とし、独立社外取締役を委員長とした取締役5名(うち独立社外取締役は3名)で構成されている指名委員会に諮問するとともに、同委員会の答申を踏まえ、取締役会において指名しております。

また、監査等委員である取締役候補者は高い専門性と見識、豊富な経験を有する者とし、監査等委員会の同意を得たうえで取締役会において決定しております。

取締役に職務上の義務違反、職務懈怠など解任すべき事情が生じた場合は、取締役会が解任案を決定し、会社法の規定に従って解任することとしております。

(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
個々の取締役の選解任の理由については、株主総会招集通知により開示するほか、必要に応じて適時・適正に開示いたします。

[補充原則 3-1③ 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＞

当社は、2021年度より、サステナビリティを巡る課題について適切に対応するために、代表取締役社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会を設置するとともに、サステナビリティ委員会での審議を経て、取締役会の決議に基づき、「サステナビリティ基本方針」を策定しております。なお、サステナビリティを巡る取組みをより充実させ、更なる社会への貢献を図るべく2026年3月に本方針を改訂しており、その内容は以下のとおりです。

「サステナビリティ基本方針」

私たち、野村マイクロ・サイエンスは、水の純化とその関連技術を活かして、気候変動対策・水環境の保全・循環型社会の実現に貢献しつつ、事業活動に関わるすべてのステークホルダーと手を携えながら、社会課題解決への取組みを通して、持続的な企業価値の向上を目指します。

1. 環境問題への取組み

私たちは、生物多様性の保護、低炭素社会や循環型社会への移行に向けた取組みを通して地球環境の持続可能性に貢献します。

2. 人権の尊重

私たちは、事業活動に関わるすべての人の属性や人権を尊重した行動を実践します。

3. 職場環境への配慮と人材育成

私たちは、安全で働きがいのある職場環境を整備するとともに、従業員が自らの能力を最大限に発揮することができるよう積極的な支援に努めます。

4. 法令・社会規範の遵守

私たちは、法令・社会規範の遵守を徹底するとともに、誠実かつ公正な事業活動により、社会から信頼される存在であり続けます。

5. 地域及び社会への参画・貢献

私たちは、事業地域及び社会の一員として、自然との共生と地域住民を含む全てのステークホルダーとの対話と協働を通して、地域と社会全域の発展に貢献します。

また、当社は、従来より行われていたサステナビリティを巡る取組みを見直し、「サステナビリティ基本方針」に則った形で実施できるよう、新たな取組みも含めて、サステナビリティ委員会での審議を経て、2022年度より、取締役会の監督の下、サステナビリティを巡る取組みを展開し、継続しております。

2025年度におけるサステナビリティを巡る取組みとしては、①温室効果ガスの排出量削減に向けた取組み(自社製品を通じた排出量削減、太陽光パネルによる発電、再生可能エネルギーの使用など)、②「ビジネスと人権」に関する取組み、③ダイバーシティの推進、ワークライフ

バランスの実現、人材の能力開発等による職場環境への配慮と人材育成、④子会社を含めたコンプライアンスの徹底、⑤地域社会への貢献活動(地域スポーツの振興、美化活動、災害時支援、感染症予防支援、緑化活動支援など)を行いました。サステナビリティを巡る取組みの内容につきましては、当社ウェブサイトにて開示しております。

サステナビリティを巡る取組み

<https://www.nomura-nms.co.jp/sustainability/initiatives.html>

<人的資本への投資等>

人的資本の投資については、[補充原則 2-4① 中核人材の登用等における多様性の確保]の<基本的な考え方・方針>及び<実施状況>(1)人材育成に記載のとおりです。

<知的財産への投資等>

当社のビジネス分野である半導体業界及び製薬業界向けの純水・超純水製造装置及び注射用水・精製水製造装置に対しては、常に①高純度、②省エネルギー、③省スペース、④コストダウン、⑤環境負荷低減といったニーズがあります。

当社は、このような顧客ニーズを充足するため、継続的に新規技術の研究・開発を行っており、当社が成長戦略を実現するための原動力にもなっています。そして、当社の企業努力により開発した最新技術については、競争力強化のために一定期間保護されるべきであり、最先端技術を組み込んだ当社製品は企業基盤強化のための原資となっています。それゆえ、研究開発過程や装置設計・施工の段階で新規に発明・考案された技術については、知的財産として出願するなど権利化に向けた積極的な取組みを行っております。また、他社特許権の侵害を未然に防止するため、専門部署が細心の注意をもって国内外における他社特許の状況などを常に確認しております。さらに啓蒙活動として、特許に関する社員教育を定期的実施し、知的財産の創出・獲得のための全社的な基礎づくりを推進しております。

当社は、以上のように、新規技術の研究・開発、それらに基づく知的財産の権利化や保護活用、並びに他社知的財産権の侵害の未然防止などの取組みに積極的に経営資源を投入しており、今後も知的財産を有効活用することで持続的な成長を実現するため取組んでまいります。

<TCFD提言に基づく開示>

当社は、超純水製造装置をはじめとする水処理装置の設計・施工・販売を通してお客様に様々な価値を提供しており、設立以来、“最高純度の水”を追求しながら常に地球環境の保全を意識した事業展開を行ってまいりました。超純水製造装置における構成機器の機能向上により高効率化や省エネルギー化を進めるとともに、半導体の製造工程における化学薬品の使用量削減を図った機能水製造装置や、製薬業界向けにエネルギー効率の高いUF膜法を採用した注射用水製造装置などを早い時期から提案してきたのも当社の環境意識によるものであります。

当社は、気候変動への対応を含めた地球環境への取組みを重要な経営課題の一つと認識し、2005年には、事業活動を通して持続可能な社会の実現に貢献することを目的として「環境基本方針」を策定し、サプライチェーンの皆様の協力のもと環境負荷の低減に繋がるグリーン調達などに取り組んでおります。また、2021年には、より積極的にサステナビリティを巡る取組みを行うことを目的として「サステナビリティ基本方針」を策定し、マテリアリティの一つとして「環境問題への取組み」を掲げ、気候変動への対応を含めた地球環境の保全に向けた取組みを適切なガバナンスのもと体系的に行うこととしました。加えて、TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示を行うことで、さらに温室効果ガスの排出削減を進め、持続可能なカーボンニュートラル社会の実現に貢献してまいります。

TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示に当たっては、国際エネルギー機関(IEA)のSTEPS(公表政策シナリオ)/NZE(2050年ネットゼロ報告書)、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のSSP5-8.5(化石燃料依存シナリオ)/1.5℃特別報告書/土地関係特別報告書などに基づき、2030年及び2050年における当社の事業遂行上のリスクと機会、並びに財務的な影響の分析・評価を行いました。

なお、TCFD提言で開示が推奨されている4項目(ガバナンス、戦略、リスク管理及び指標と目標)については、当社ウェブサイトにて開示しております。

ガバナンス

<https://www.nomura-nms.co.jp/sustainability/promotion.html>

戦略

<https://www.nomura-nms.co.jp/sustainability/tcfd/strategy.html>

リスク管理

<https://www.nomura-nms.co.jp/sustainability/tcfd/risk.html>

指標と目標

<https://www.nomura-nms.co.jp/sustainability/tcfd/goal.html>

<ビジネスと人権への対応>

当社は、「ビジネスと人権」への取組みを経営システムに取り込むために、2022年12月14日の取締役会決議により、以下のとおり「人権方針」を策定しました。

「人権方針」

私たち、野村マイクロ・サイエンスは、『いたずらにスケールメリットを求めず、適正利潤により全社員の生活向上と、福祉の充実を図れる会社』を経営理念の一つに掲げており、これを実現するために、事業規模の拡大のみを目指した経済活動を行うのではなく、サプライチェーン全体における公正な取引を推進することで、私たちの従業員のみならず、事業活動に関わるすべての人の生活水準の向上と福祉の充実を目指しながら、超純水製造装置をはじめとする水処理装置の設計・施工・販売を通して様々な価値を提供してまいりました。

また、基本理念である「水の純化とその関連技術を通して社会に貢献し、持続的に成長できる会社」に基づき、より積極的にサステナビリティを巡る取組みを行うことを目的として「サステナビリティ基本方針」を2021年に策定し、事業活動に関わるすべてのステークホルダーと手を携えながら、社会課題解決への取組みを通して、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、持続的な企業価値の向上を目指しております。

「サステナビリティ基本方針」では、マテリアリティの一つとして「人権の尊重」を掲げ、経営理念の内容を人権尊重の視点でさらに広げて、私たちの事業活動に関わるすべての人の人権を尊重した行動の実践を宣言しております。

この人権方針は、「サステナビリティ基本方針」に掲げる「人権の尊重」を受けて、それを実現するための指針として、外部の専門機関の助言を得ながら、代表取締役社長執行役員が委員長を務めるサステナビリティ委員会において審議を重ねたうえで、取締役会の決議に基づき策定しております。

私たちは、この人権方針に従い、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重した行動を実践することで、人々が幸せを実感しながら豊かに生活することができる持続可能な社会の実現を目指してまいります。

1. 人権尊重の取組み

私たちは、「国際人権章典」(世界人権宣言及び国際人権規約)及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定されている基本的人権を最低限のものとして理解し、尊重します。そして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、この原則に基づいた事業運営により、事業活動のあらゆる場面において人権尊重に取り組めます。

2. 適用範囲

この人権方針は、野村マイクロ・サイエンス及びその連結子会社のすべての取締役、監査役、執行役員及び従業員(以下、「役職員」といいます。なお、従業員には、パートタイマー、契約社員、嘱託社員、派遣社員等を含みます。)に適用します。

なお、私たちの取引先及びビジネスパートナーへは、この人権方針に対しご理解、ご賛同いただくとともに、人権尊重について取り組まれることを期待します。

3. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権尊重の責任を果たすために、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施することで、人権への負の影響を特定し、その防止又は軽減を図るとともに、これらの取組みに対する実効性の評価（モニタリング）を行います。そして、人権デュー・ディリジェンスを通して、私たちが人権に負の影響を引き起こし、あるいは助長したことが明らかとなった場合には、是正のための適切な措置を講ずるよう努めます。

4. 苦情処理メカニズム

私たちは、事業活動のあらゆる場面における人権への負の影響に適切に対応することを目的として、通報や苦情処理の仕組みの整備に取り組みます。

5. 法規範の遵守と国際的な人権原則

私たちは、事業活動を行うそれぞれの国や地域の法規範を遵守しつつ、人権を最大限尊重するため、当該法規範と国際的に認められた基準が異なる場合には、より高い基準を採用します。また、当該法規範と国際的に認められた人権原則との間に矛盾が認められる場合には、国際的に認められた人権原則を尊重するための方法を追求します。

6. 事業活動における主な人権課題

(1) 結社の自由・団体交渉権

私たちは、従業員による団体の設立、団体への加入及び団体交渉等に関する権利を尊重し、それらの権利に対する不当な侵害を認めません。

(2) 強制労働の禁止

私たちは、処罰の脅威の下に強要され、自らの自由意思に基づかない労働を認めません。

(3) 児童労働の禁止

私たちは、15歳未満の者の労働、並びに18歳未満の者の危険で有害な労働を認めません。

(4) 差別の禁止

私たちは、人種、性別、社会的身分、国籍、信仰、思想・信条、性的指向、性自認、障がいの有無などによるいかなる差別も認めません。

(5) 労働安全衛生

私たちは、適用される法規範に従い、従業員の安全と健康を確保するとともに、従業員が安心して就労できる職場環境を整備します。

(6) 労働時間と対価

私たちは、適用される法規範に従い、従業員の労働時間、休日、休暇を適切に管理するとともに、従業員の労働に対する賃金等の適正な対価を保障することで、従業員の生活の向上と福祉の充実を図ります。

(7) ハラスメントの防止

私たちは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントはもちろんのこと、精神的であるか肉体的であるかを問わず、あらゆる形態のハラスメントを認めません。

7. 啓発

私たちは、役職員がこの人権方針を正しく理解し、一人ひとりがこの人権方針に基づいた行動を実践することができるよう必要な啓発を行います。

8. 報告と対話

私たちは、この人権方針に基づく人権尊重に向けた取組み及びその進捗状況等についてウェブサイト等を通して報告することで、ステークホルダーとの対話を進めてまいります。

[補充原則 4-1① 経営陣に対する委任の範囲]

当社は、法令及び定款に定められた事項に加えて「取締役会規程添付細則」及び「職務権限規程」に取締役会決議事項及び代表取締役の決裁事項を定めております。業務執行部門は、取締役会の決定した経営方針及び「職務権限規程」に従い、代表取締役の指揮・監督のもとで適正な業務執行にあたっております。

[原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に従い社外取締役候補者を指名しておりますが、社外取締役の独立性を実質面で担保することに主眼を置いて、以下のとおり独立性判断基準を定め、当該基準に該当する者については、独立性がないものと判断しております。

<社外取締役の独立性判断基準>

1. 当社の総議決権の10%以上の株式を有する者（以下、「主要株主」という。）又は当社の主要株主の取締役、監査役、会計参与、執行役、理事、執行役員、支配人若しくはその他の使用人
2. 当社グループが主要株主となっている会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、理事、執行役員、支配人又はその他の使用人
3. 過去3事業年度のいずれかにおいて、当社グループを主要な取引先として当社グループへの売上高が連結売上高の2%を超えている者又はその者の取締役、執行役、理事、執行役員、支配人若しくはその他の使用人
4. 過去3事業年度のいずれかにおいて、当社グループの主要な取引先として当社からの売上高が当社グループの連結売上高の2%を超えている者又はその者の取締役、執行役、理事、執行役員、支配人若しくはその他の使用人
5. 過去3事業年度のいずれかにおいて、当社から役員報酬以外で1,000万円を超える金額の金銭その他の財産を直接または間接に得ている法律専門家、会計専門家、税務専門家、コンサルタント又はその他の専門家
6. 過去3事業年度のいずれかにおいて、当社からその団体・法人の総収入の2%を超える金額の金銭その他の財産を直接又は間接に得ている法律事務所、会計事務所、監査法人、税理士事務所、コンサルティング・ファーム又はその他の専門的アドバイザー・ファーム等の団体・法人に所属する者
7. 現在及び過去10年間に、当社グループの取締役、執行役、理事、執行役員、支配人若しくはその他の使用人
8. 上記1から7までに該当する者の配偶者、二親等内の親族又は生計を一にする親族

なお、当社は、企業経営、財務・会計、法律等の専門領域における豊富な経験及び知見を有し、当社の経営課題について積極的に意見を表明することが期待できる人材を社外取締役候補者として指名しております。

[補充原則 4-10① 指名委員会・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方、権限、役割等]

当社は、取締役会の諮問機関として、指名委員会及び報酬委員会を設置しており、指名委員会は取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者や代表取締役の指名、また、報酬委員会は取締役の報酬制度や報酬額の妥当性など、コーポレート・ガバナンス上重要な事項について適切に関与・助言を行うことで、株主目線による客観的な観点からプロセスの適正性・透明性を確保することが重要であるとの認識により、各委員会の過半数を独立社外取締役で構成するとともに、独立社外取締役が委員長に就任することで、各委員会の独立性を確保することが必要であると考えております。

また、各委員会が審議された取締役の指名・報酬などに関する内容は、取締役会への答申としてまとめられ、当該答申を受けた取締役会は、独立性が確保された指名委員会及び報酬委員会の意思を尊重した上で、決議を行うこととしております。

[補充原則 4-11① 取締役会全体のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

当社は、性別・年齢・人種などを問うことはせず、当社グループを取り巻く環境を理解し、広範な知識、専門分野の経験、複数の部門にお

る業務経験、マネジメント経験等の要素を総合的に勘案し、広い視野から事業の方向性や戦略を打ち出すことができる人材を取締役候補者として指名し、独立社外取締役を委員長とした取締役5名（うち独立社外取締役は3名）で構成されている指名委員会の答申を踏まえ取締役会で十分に審議を行い、株主総会にて決定しております。なお、定款においては、監査等委員でない取締役10名以内、監査等委員である取締役4名以内を取締役の適切な員数と判断し、これを定めております。

当社取締役のスキル・マトリックスは、本報告書の最終頁に掲載しております。

[補充原則 4-11② 取締役の兼任状況]

取締役（監査等委員である取締役を含む。）の他社役員兼務は、当社の職務執行に影響を及ぼさない範囲で行います。なお、取締役及び候補者の重要な兼職の状況については、株主総会参考書類、事業報告、有価証券報告書において開示しております。

[補充原則 4-11③ 取締役会の実効性の分析・評価]

当社では、年1回、取締役を対象とした取締役会実効性評価のアンケートを実施し、取締役会事務局が当該アンケート結果の分析を行うとともに、当該分析結果を全取締役へ共有し、取締役による確認を行っております。

なお、2025年度の実効性評価のアンケートは、以下の各項目についての選択式の評価と自由記述の組み合わせにより実施しました。

<アンケート項目>

- (1) 取締役会の構成について（取締役会の規模、社外取締役の割合、取締役の多様性など）
- (2) 取締役会の運営について（開催頻度、議案数、議事進行、審議時間など）
- (3) 取締役への情報提供について（取締役会資料、事前説明、その他情報提供など）
- (4) 取締役会の役割・機能について（経営全般に対する監督機能など）
- (5) 取締役の責務について（積極的な意見・提言、審議状況、トレーニングなど）
- (6) 取締役の指名・報酬について（指名・報酬の方針・基準、サクセッションプランなど）

<結果の概要>

2025年度は、昨年度に課題として挙げられ中期経営計画の進捗状況に関し、中期経営計画をより意識した事業戦略や事業計画の議論がなされたことにより、当社グループの将来の方向性を踏まえたモニタリングが図られました。また、社外取締役への情報提供が継続して実施されていることにより、取締役会での自由闊達で建設的な議論・意見交換を行う雰囲気により醸成されているとの評価が継続してなされています。

一方で、取締役会における議論の高度化に伴う取締役会資料の質的向上、取締役会の構成に関して社外取締役・女性取締役の比率を更に高めるための継続した検討、及び最高経営責任者等の後継者計画に関する継続したモニタリングなどが課題として挙げられました。

<今後の対応>

当社は、取締役会実効性評価のアンケート結果に基づく取締役会の実効性についての分析・評価を踏まえ、そこで指摘された課題を解決するための取り組みを通じて、今後も継続的に当社取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

[補充原則 4-14② 取締役に対するトレーニングの方針]

当社の取締役は、その期待される役割・責務、法令上の権限・義務の理解等に必要な知識の習得や最新情報の入手のため、随時研修会・セミナー等に参加しており、その費用は会社負担としております。また、社外取締役に対しては、就任時に当社の事業内容や組織、経営課題について説明を実施し、当社事業への理解を深める機会を提供しております。

[原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社のIR活動においては、原則としてIR担当取締役である代表取締役社長執行役員が株主との対話（面談）を行っており、株主との信頼関係の構築を図るとともに、この対話を通じて透明性、正確性、一貫性のある情報を株主に提供することを基本姿勢としております。

[株主との対話の実施状況等]

当社は、毎年5月及び11月の決算発表後に機関投資家・アナリスト向けの決算説明会、並びに適宜個人投資家向け説明会を開催しております。

機関投資家・アナリスト向けの決算説明会には、株主である機関投資家以外にも、セルサイド及びバイサイドのアナリストやファンドマネージャー等に参加いただき、当社の決算概要、今後の見通しについて説明を行うとともに、質問を受ける形で対話を行っております。また、個人投資家向け説明会には、株主を含め多くの個人投資家に参加いただき、当社の事業概要、直近の業績、株主還元のお考え、今後の見通しなどについて説明するとともに、質問を受ける形で対話を行っております。機関投資家・アナリスト向け決算説明会及び個人投資家向け説明会では、代表取締役社長執行役員自らが説明を行うとともに、投資家の皆様からのご質問に直接回答しております。

加えて、機関投資家等とのOne on Oneミーティングを定期的の実施しており、2025年度は199回実施しました。One on Oneミーティングでは、より深い対話が行われ、当社の成長持続性、人的資本への投資状況、今後の事業戦略などについて意見交換を行っております。One on Oneミーティングでの対話の内容については、当社経営陣で共有され、経営計画の策定等の参考にしております。

[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5月22日

該当項目に関する説明 更新

当社グループは、中長期的な企業価値向上に向け中期経営計画TTT-26(Together Toward Transformation-26)を策定し、経営目標に売上高、営業利益のほか、ROEを資本収益性指標としており、2027年3月期の目標を25%以上と定めております。

当社は、株主資本コストを13～15%程度と把握しております。2026年3月期のROEは減収の影響を受け10.1%と株主資本コストを下回る結果となりましたが、過去5期の平均ROEは25%を超過しており、資本コストを上回る水準で推移していることを確認しております。

当社グループは、中期経営計画の達成に向けた各種施策を着実に実行し、その進捗に関する情報開示の充実と株主・投資家との対話を深めることで、正確な市場評価の形成を実現し、現在の資本収益性を維持・向上させながら事業規模拡大を図るとともに、配当性向30%を目標にバランスの取れたキャッシュアロケーションを実践してまいります。

本取組みの詳細は、以下、2025年3月期決算説明会資料をご参照ください。

2026年3月期決算説明会資料
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6254/ir_material_for_fiscal_ym/204450/00.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	10%以上20%未満
---------------------------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
北興化学工業株式会社	4,200,000	10.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,083,300	8.05
株式会社りそな銀行	1,200,000	3.13
野村殖産株式会社	1,200,000	3.13
千田豊作	1,197,100	3.13
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	902,100	2.36
カツラギ工業株式会社	866,000	2.26
ノムラ・ジャパン株式会社	800,000	2.09
国土防災技術株式会社	580,000	1.51
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	549,292	1.43

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

自己株式を2,319,216株 (5.71%) 保有しておりますが、大株主の状況の割合は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 プライム
決算期	3 月
業種	機械

直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	14 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	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
田中伸介	他の会社の出身者											
新島由未子	弁護士											
片岡久依	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
田中伸介	○	○	田中伸介氏は、当社との間に人的関係、資本関係及び重要な取引関係はなく、上記項目に該当していないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に選任しております。	長年にわたる業務や企業経営を通じて培われた幅広い経験と知見を有しており、これらの経験、知見を当社の経営の監督に活かし、取締役会の監査・監督機能の強化を図れるものと判断し、監査等委員である取締役（社外）に選任しております。
新島由未子	○	○	新島由未子氏は、当社との間に人的関係、資本関係及び重要な取引関係はなく、上記項目に該当していないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に選任しております。	弁護士として企業法務に関する豊富な経験と幅広い知見を有しており、これらの経験、知見を活かし専門的な立場から取締役の職務執行に対する監督や、助言・提言等をいただけるものと判断し、監査等委員である取締役（社外）に選任しております。
片岡久依	○	○	片岡久依氏は、当社との間に人的関係、資本関係及び重要な取引関係はなく、上記項目に該当していないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に選任しております。	公認会計士としての専門性、長年にわたる監査業務及びアドバイザリー業務を通じて培った幅広い見識や洞察に基づく実効性の高い監査、並びに的確な経営判断及び経営監督、加えて豊富な経験に基づく客観的な助言・提言を期待するとともに、それらが当社の持続的な株主価値・企業価値の向上のために必要であると判断し、監査等委員である取締役（社外）に選任しております。

【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

監査等委員会に関連した職務は、常勤の監査等委員である取締役により十分に遂行できるため、現在の体制を採用しております。

なお、当社は「監査等委員会の職務補助並びに報告体制に関する規程」を定め、監査等委員会が監査等委員会補助者の設置を要請した場合には、当社の使用人から監査等委員会補助者を任命することとしており、この場合、監査等委員会補助者の評価は監査等委員会が行うとともに、監査等委員会補助者の任命、解任、人事異動、賃金等の改定については、監査等委員会の同意を得るものとし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保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

監査等委員会と会計監査人は、内部監査室とともに三様監査連絡会を原則四半期に1回開催し、監査を充実させるための情報交換(それぞれの往査報告、監査方針、監査計画、監査の重点項目、留意すべき点の確認、往査日程の調整等)を行う等の綿密な連携により監査の有効性及び効率性を高めております。

なお、会計監査人の監査終了時には、関係部署を含めて監査報告会を開催しております。

また、監査等委員会、会計監査人と内部監査室の間では、上記以外にも適宜情報交換及び意見交換を行う場を設けております。

【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	指名委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明

1. 指名委員会

当社は、取締役会の諮問機関として指名委員会を設置しております。指名委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者及び代表取締役の指名にあたり健全な企業家精神によるリスクテイク等その役割・責務を十分に果たすことができるかといった視点で審議を行い、適切に関与・助言を行っております。

なお、指名委員会は、監査等委員である独立社外取締役3名(田中伸介、新島由未子、片岡久依)、常勤の監査等委員である取締役1名(瀬下 忍)及び取締役1名(内田 誠)の計5名で構成されており、その過半数は独立社外取締役となっております。また、指名委員長には、監査等委員である独立社外取締役(田中伸介)が選任されております。

2. 報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、取締役の報酬制度や報酬額の妥当性及びに報酬決定プロセスについて客観性と透明性を確保する観点から審議・確認を行い、適切に関与・助言を行っております。

なお、報酬委員会は、監査等委員である独立社外取締役3名(田中伸介、新島由未子、片岡久依)、常勤の監査等委員である取締役1名(瀬下 忍)及び代表取締役1名(内田 誠)の計5名で構成されており、その過半数は独立社外取締役となっております。また、報酬委員長には、監査等委員である独立社外取締役(片岡久依)が選任されております。

【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

独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しております。

「独立役員の選任基準」の内容については、本報告書「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」[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]の「原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質」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	その他
-------------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社は、2019年5月13日開催の取締役会において、当社グループの企業価値向上のためのインセンティブを付与するとともに、取締役と株主との一層の価値共有を目的として、譲渡制限付株式報酬制度導入を決議し、同年6月20日開催の第50回定時株主総会において、取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式付与のために支給する金銭報酬債権の報酬額として年額30,000千円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）、株式数の上限を年50,000株以内と決議されました。

なお、2024年6月25日開催の第55回定時株主総会において取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式付与のために支給する金銭報酬債権の報酬額は年額250,000千円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と改定されております。

ストックオプションの付与対象者	従業員、その他
-----------------	---------

該当項目に関する補足説明

当社は、過去に社内取締役を対象としたストックオプションの付与を行っていましたが、現在は、執行役員及び従業員を対象としたストックオプションの付与のみを行っております。

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示
------------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）、監査等委員である取締役（社外取締役を除く）、社外取締役の区分で、それぞれの報酬等の総額及び報酬等の種類別の内訳を事業報告及び有価証券報告書にて開示しております。

なお、報酬等の総額が1億円以上の取締役については、有価証券報告書において個別開示を行っております。

<2025年度に係る取締役の報酬等の総額>

取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）	5名	674百万円
監査等委員である取締役（社外取締役を除く。）	1名	27百万円
社外取締役	3名	29百万円

※2026年3月31日時点における取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は5名、監査等委員である取締役は4名（うち社外取締役3名）であります。

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（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、2024年6月25日開催の第55回定時株主総会の決議により年額600,000千円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）とされております。また、これとは別枠で譲渡制限付株式付与のための金銭報酬債権の総額について株主総会で決議されておりますが、その内容は「[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」の「当該項目に関する補足説明」に記載のとおりです。

<基本方針>

当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下、同じ。）は、業務執行を通して、収益力・資本効率の改善を図りながら、当社の持続的な成長を推進するとともに、取締役会の一員としては、適切なリスクテイクを支える環境整備や執行に対する適切な監督を行うことで企業価値の向上を促進しております。

当社は、このような取締役の役割・責務を踏まえ、取締役の報酬を、i) 役割・責務に応じた報酬（基本報酬）、ii) 短期的及び中長期的な企業

価値の向上に向けたインセンティブとして機能する業績や株価に連動した報酬（インセンティブ報酬）、並びにiii）取締役在任中の功勞に対する報酬（退職慰勞金）により構成するものとします。

<取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針>

1. 報酬額決定プロセスについての方針

- 「基本報酬」、「業績連動型賞与」及び「株式報酬」の額については、以下のプロセスにより適正に決定するものとします。
- 取締役の個人別の報酬額は、取締役会決議により委任を受けた代表取締役が決定するものとします。
- 代表取締役は、取締役会決議により制定された取締役の報酬に係る内規（以下、「内規」という。）で定める基準及び算定式等に従い算定される取締役の個人別の報酬額に基づき、経済情勢、当社を取り巻く環境、各取締役の役位、職責、在任年数、時間に応じた報酬を勘案のうえ、取締役の個人別の報酬案を作成するものとします。
- 代表取締役が作成した取締役の個人別の報酬案は、委員の過半数が独立社外取締役で構成されている報酬委員会へ諮問されるものとします。
- 報酬委員会は、代表取締役が作成した取締役の個人別の報酬案について、算定のプロセスの合理性等を審議したうえで、答申を行うものとします。
- 代表取締役は、報酬委員会からの答申内容を踏まえ、取締役の個人別の報酬額を最終的に決定するものとします。
- 各取締役の個人別の報酬額の総額は、株主総会で決議された取締役の年間の報酬限度額の範囲内とします。

2. 報酬別の決定方針

【基本報酬】

- 基本報酬は、取締役の役割・責務に応じ、職務遂行の対価として毎月支給される定額の金銭報酬であり、内規で定める取締役の役位に応じた基準に従い算定されるものとします。

【業績連動型賞与】

- 賞与は、短期的なインセンティブ報酬として7月と12月に支給される業績連動型の金銭報酬であり、内規で定める算定式に従い、各取締役の基本報酬額により算出された基礎算定額に、各事業年度における当社グループの連結売上高及び連結営業利益率に基づいて設定された複数の係数等乗じて算定されるものとします。

【株式報酬】

- 株式報酬は、中長期的なインセンティブ報酬として、取締役の選任決議が行われた株主総会から一定期間内に支給される非金銭報酬であり、各取締役に支給される株式報酬総額は、基本報酬及び賞与のための報酬限度額とは別枠で株主総会の決議により定めるものとします。
- 各取締役に對して支給される株式数は、株主総会により承認された株式総数の範囲内において、各取締役に支給された金銭報酬債権の額に基づき取締役会の決議により決定されるものとします。

【退職慰勞金】

- 退職慰勞金は、取締役在任中における功勞に対する報酬として「取締役退職慰勞金取扱内規」で定める基準に従い取締役の退任時に支給される金銭報酬とします。
- 退職慰勞金の支給に際しては、株主総会での承認決議を得るものとします。
- 退任取締役に支給する退職慰勞金の額は、株主総会での承認決議に基づき、取締役会決議により委任を受けた代表取締役が「取締役退職慰勞金取扱内規」に従い決定するものとします。

3. 各種報酬の支給割合についての決定方針

- 当社は、取締役の報酬を中長期にわたる持続的な業績向上と企業価値・株主価値の増大に対する有効なインセンティブとして機能させるために、基本報酬、業績連動型賞与及び株式報酬が合理的な割合で支給されるよう設計するものとします。
- 取締役の報酬設計及び支給割合については、経済情勢や当社を取り巻く環境などを勘案しながら、中長期にわたる持続的な業績向上と企業価値・株主価値の増大に対するより一層有効なインセンティブとするよう審議・検討を継続するものとします。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際し、社外取締役に對して必要に応じ付議議案に係る資料の事前配付又は事前説明を行っております。また、監査等委員会におきましては常勤の監査等委員である取締役が監査等委員である社外独立取締役と当社内の各部署との窓口となり意見交換を行っております。

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

（1）現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、2018年6月21日開催の第49回定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

また、経営に関する意思決定及び監督機能と業務執行機能を分離させ、取締役会により業務執行への監督機能を強化することで、コーポレート・ガバナンスを充実させることを目的として、2022年4月1日より執行役員制度を導入しております。これにより、意思決定の迅速化を促進するとともに、機動性の高い執行体制を構築することで、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

なお、2025年6月24日開催の第56回定時株主総会における決議により、取締役9名（うち独立社外取締役3名）の体制としており、独立社外取締役比率3分の1を充足しております。

<取締役会>

取締役会は、経営の最高意思決定機関として、原則毎月1回開催されており、会社法第399条の13に規定する専権事項を中心とした重要事項について決定するとともに、業務執行状況の監督を行っております。

なお、取締役会は、代表取締役社長執行役員である内田 誠が議長を務めており、取締役西江勝治、西村司朗、井上嘉成、箔本恵一、常勤の監査等委員である取締役瀬下 忍、監査等委員である独立社外取締役田中伸介、新島由未子及び片岡久依の計9名で構成されております。

<監査等委員会>

監査等委員会は、原則毎月1回以上開催することとしており、内部統制システムの整備・運用状況等の監視・検証を通じて、取締役会、代表取締役及び取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業務執行に関する適法性及び妥当性についての監査・監督並びに株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任に関する議案の内容を決定する機関であります。なお、監査等委員会は、委員長を務める常勤の監査等委員である取締役の瀬下 忍をはじめ、監査等委員である独立社外取締役の田中伸介、新島由未子及び片岡久依の3名の計4名で構成されております。

また、当社は監査等委員である独立社外取締役の3名との間で、期待される役割が十分に発揮されるよう会社法第427条第1項及び定款の定めに基づき、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、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は法令が規定する額としております。

<経営会議>

経営会議は、原則毎月1回開催されており、取締役会において決定された業務執行重要事項の調整を図るとともに、取締役会決議事項に係る社内事前協議機関、及びグループ経営全般に亘る報告・協議の場としての役割を果たしております。

なお、経営会議は、議長を務める代表取締役社長執行役員の内田 誠をはじめ、取締役の西江勝治、西村司朗、井上嘉成、箔本恵一、常勤の監査等委員である取締役の瀬下 忍及び議長が出席を求めた者で構成されております。

<指名委員会>

[任意の委員会]の補足説明に記載のとおりです。

<報酬委員会>

[任意の委員会]の補足説明に記載のとおりです。

<コンプライアンス委員会>

当社は、コンプライアンスに係る事項の決定、活動方策の策定・実施等を審議することを目的としてコンプライアンス委員会を設置しており、原則年2回開催しております。

なお、コンプライアンス委員会は、議長を務める代表取締役社長執行役員の内田 誠をはじめ、取締役の西江勝治、西村司朗、井上嘉成、箔本恵一、常勤の監査等委員である取締役の瀬下 忍、委員長が指名した者、内部監査室長及び総務部長で構成されております。

<サステナビリティ委員会>

当社は、サステナビリティを巡る課題について適切に対応するために、代表取締役社長執行役員の諮問機関として、サステナビリティ委員会を設置しております。

なお、サステナビリティ委員会は、委員長を務める代表取締役社長執行役員の内田 誠をはじめ、取締役の西江勝治、西村司朗、井上嘉成、箔本恵一、常勤の監査等委員である取締役の瀬下 忍及び委員長が指名した者で構成されております。

(2) 監査の状況

当社は、監査体制として、監査等委員会及び内部監査担当部署である内部監査室が会計監査人と連携して監査を行う体制を構築しております。

<監査等委員会>

監査等委員会は、常勤の監査等委員である取締役1名及び監査等委員である独立社外取締役3名の計4名で構成されており、会社経営の透明性・公正性を担保し、十分な監査・監督を実施する体制を整えております。常勤の監査等委員である取締役は取締役会等の重要会議に出席するほか、各部門及び子会社への往査、使用人との面談、稟議書等の重要書類の閲覧等の監査を実施しております。

なお、監査等委員である独立社外取締役の田中伸介は長年にわたる業務や企業経営を通じて培われた幅広い経験と知見を有しております。また、監査等委員である独立社外取締役の新島由未子は弁護士資格を有し、企業法務に関する豊富な経験と幅広い知見を有しており、監査等委員である独立社外取締役の片岡久依は公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

<内部監査>

内部監査については、代表取締役社長執行役員直轄の組織である内部監査室が担当しております。

内部監査室は、年間計画に基づき、本社、全国の営業拠点及び子会社を含む全ての部署を対象に内部監査を実施するほか、財務報告に係る内部統制の監査を実施しております。監査結果は、代表取締役社長執行役員及び監査等委員会に適宜報告されております。被監査部門に対しては、監査結果に基づく改善指示及び改善状況の確認を行っております。

なお、監査等委員会、内部監査室及び会計監査人は定期的に情報交換、意見交換を行い、監査効率の向上を図っております。

<会計監査人>

当社は、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結しており、所属する公認会計士の高橋康之及び山口昌良が会計監査業務を執行しております。同監査法人との間で締結した会計監査に係る監査契約は26年間継続しておりますが、同監査法人及び監査に従事する業務執行社員と当社の間に特別の利害関係はありません。

なお、当社の2026年3月期の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士12名、その他の補助者23名であります。

監査法人の選定は、監査法人の専門性、独立性、適正性等を総合的に評価し判断しております。この方針に基づき評価した結果、同監査法人が当社の監査法人として適任であると判断し、会計監査人に選定しております。

また、当社は同監査法人との間で、期待される役割が十分に発揮されるよう会社法第427条第1項及び定款の定めに基づき、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、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は法令が規定する額としております。

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2018年6月21日開催の第49回定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会の監査・監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる充実を図ることができると考えております。

以上から、現在の企業統治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	法令に従い、株主総会資料の電子提供措置は株主総会の日の3週間以上前にウェブサイトに掲載するとともに、株主総会招集通知(アクセス通知)は株主総会の日の2週間以上前までに発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	従来から、いわゆる集中日より早い日程で定時株主総会を開催しております。直近の3回は、2024年6月25日、2025年6月24日及び2026年6月24日にそれぞれ開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主による議決権行使を促進するためインターネット経由による議決権の電子行使を可能としております。
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	2022年6月開催の定時株主総会より株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年6月開催の定時株主総会より招集通知の英訳版を作成し、東京証券取引所、株式会社ICJ及び当社ウェブサイトに掲載しております。

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	2024年度は9月に名古屋及び大阪会場にて対面形式で、11月にはウェブ形式による個人投資家向けの説明会を開催しました。2025年度は開催しておりますが、2026年度はウェブ形式による個人投資家向け説明会を複数回開催する予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期・通期の決算情報に関して、それぞれ11月・5月に機関投資家・アナリスト向け決算説明会を開催しており、代表取締役社長執行役員が中長期の展望、実績及び通期予想又は次期計画等の説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・四半期決算短信、有価証券報告書・四半期報告書及び決算概要、決算説明会資料、決算補足資料、株主総会招集通知並びに適時開示資料、その他IR情報を当社ウェブサイトに掲載しております。 (日本語) https://www.nomura-nms.co.jp/ir/ (英語) https://www.nomura-nms.co.jp/english/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:代表取締役社長執行役員 内田 誠 IR担当部署:総務部 IR・広報グループ TEL:046-228-5195	
その他	機関投資家・アナリストとのOne On Oneミーティング、電話取材への対応により事業内容及び事業環境並びに業績等の説明を行っており、2024年度は196回、2025年度は199回実施しました。	

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	当社は、「サステナビリティ基本方針」、「人権方針」、「コンプライアンス基本規程」及び「野村マイクロ・サイエンス グループ行動規範」を定め、野村マイクロ・サイエンスグループの経営理念に基づき遵守すべき基本事項を周知し、法令の遵守、人間の尊重、環境保護が適切に行われるように努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、環境への取組みとして「環境基本方針」を定め、スローガンとして「『水の星・地球』を未来に伝えるために、環境にやさしい企業を目指す」ことを謳っており、「当社は事業活動において、限りある資源エネルギーの効率的な使用や継続的な改善に努め、豊かで安心できる地球環境に貢献する」という環境理念を定めております。 また、2006年には「エコアクション21」の認証・登録を行い、2008年にはISO14001の認証を取得いたしました。 なお、サステナビリティを巡る取組については、本報告書「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」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の「補充原則 3-1③ サステナビリティについての取組み等」をご参照ください。

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 更新

当社は、2026年3月16日開催の取締役会において「内部統制システムの基本方針」の一部改定を決議しております。改定後の内容は、以下のとおりであります。

1. 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（コンプライアンス体制）
 - (1) 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「野村マイクロ・サイエンス グループ行動規範」を定め、法令遵守をはじめとする、企業倫理の徹底に取り組むものとする。
 - (2) コンプライアンス体制の確立に向け、その基礎となる「野村マイクロ・サイエンス グループ行動規範」及び「コンプライアンス基本規程」並びに「コンプライアンス委員会規程」を定め、「コンプライアンス委員会規程」により社長執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスを推進するための体制の整備及び維持を図るものとする。
 - (3) 取締役（監査等委員である取締役（以下、「監査等委員」という。）を除く。）は、当社における重大な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、直ちに監査等委員会に報告するとともに、遅滞なく取締役会において報告するものとする。
 - (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社内報告体制として、内部通報システムを整備し、その運用を行うこととする。
 - (5) 監査等委員会は、当社の法令遵守体制及び内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができるものとする。
 - (6) 反社会的勢力・団体との関係を遮断するため、「野村マイクロ・サイエンス グループ行動規範」に「反社会的勢力やテロ組織などとの関係を一切遮断するとともに、反社会的勢力の関与、テロ組織への資金提供、マネーロンダリングなどの防止に努める」ことを明記するとともに、「反社会的勢力対応規程」を定め、市民社会の秩序に脅威を与える反社会的勢力には毅然とした態度で立ち向かい、反社会的勢力との関係を遮断する方針を堅持するものとする。
- (内部監査体制)
 内部牽制を適切に機能させるため、社長執行役員の直下に内部監査室を設置するとともに、執行部門に対する内部監査室の独立性を確保しながら、内部統制システムの有効性を確認するものとする。
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
 取締役の職務の執行に係る重要な情報については、「文書取扱管理規程」に基づき、記録媒体に応じて検索性の高い状態で適切に保存・管理するとともに、必要に応じて閲覧可能な状態を維持することとする。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社は、業務執行に係るリスクとして、以下のaからdのリスクを認識し、それらのリスクを適切に把握・管理するために、個々のリスクに対する管理責任者を定めるなど、リスク管理体制を整えるものとする。
 - a. 信用リスク
 取引先の財務状況の悪化等から、売掛債権等の資産の価値の減少ないしは消失することにより損失を被るリスク。
 - b. 流動性リスク
 財務内容の悪化により必要な資金の確保が困難となることに加えて、資金を確保する際に通常よりも著しく高い金利の負担を余儀なくされることにより損失を被るリスク。
 - c. オペレーショナルリスク
 業務の過程において、取締役及び使用人が正確な事務を怠ることや事故・不正等を惹起させること、又は情報システムの機能不全等により損失を被るリスク。
 - d. 法務リスク
 法令違反や契約違反による罰則適用や損害賠償、不適切な契約の締結、その他法的原因により損失を被るリスク。
 - (2) リスク管理の一環として、「リスク管理規程」を定め、リスクが顕在化した場合の危機対応体制を構築する。不測の事態や危機が発生した場合には、社長執行役員を責任者とする対策本部を設置し、情報連絡チームを組織し、迅速な対応を行い損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えるものとする。
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、取締役会を原則として月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催するものとする。
 - (2) 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に加え、経営会議を原則として月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催するものとする。
 - (3) 経営会議は、取締役会にて決定された業務執行重要事項の調整を図るとともに、取締役会決議事項にかかる社内事前協議、並びにグループ経営全般に亘る報告・協議を行う場として、常勤取締役及び社長執行役員が出席を求めた者により構成するものとする。

- (4) 取締役会の決定に基づく業務執行については、執行役員制度を採用し、意思決定の迅速化を促進するとともに、機動性の高い執行体制を構築するものとする。
 - (5) 経営計画のマネジメントについては、本マネジメントのルールである「中期経営計画作成規程」に基づき、3事業年度を期間とする中期経営計画を策定するものとする。
5. 会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) 当社グループにおいては、「野村マイクロ・サイエンス グループ行動規範」及び「コンプライアンス基本規程」を遵守することとする。
 - (2) 子会社における業務の適正を確保するため、「関係会社管理規程」を定めるとともに、経営管理については「関係会社管理規程」に基づき、当社への決裁・報告制度による子会社経営の管理を行うものとする。
 - (3) 当社グループの取締役（監査等委員を除く。）及び使用人は、子会社において法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合には、当該子会社の監査役に報告するものとする。
 - (4) 子会社が、当社からの経営管理が法令に違反し、コンプライアンス上問題があると認めた場合には、当社の監査等委員会に報告するものとする。
 - (5) 内部監査室は、当社及び子会社の業務の状況について、定期的に監査を行い、監査の結果は当社の社長執行役員に報告するものとする。
 - (6) 当社は、「関係会社管理規程」に基づき網羅的・統括的に当社への報告を行う体制を整備することを通じて、子会社における損失危険の状況を適切に把握し、管理するものとする。なお、経営会議においては、グループ全体のリスクマネジメント推進に関する課題・対応等を審議するものとする。また、不測の事態や危機の発生時には、速やかに対策本部を設置し、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えるものとする。
 - (7) 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
 - a. 当社は、定期的に開催され、常勤取締役及び社長執行役員が出席を求めた者並びに子会社の代表取締役が出席する会議において、子会社の業務内容の報告を受けるとともに、子会社の重要案件については、当社と子会社との事前協議に基づき、子会社の取締役会において審議を行うこと等により子会社の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を整備するものとする。
 - b. 子会社は、当社に準拠した業務分掌、職務権限及び意思決定その他の組織に関する基準を定め、体制を構築するものとする。
 - (8) 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等委員会に報告をするための体制並びに報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
 - a. 当社グループの取締役（監査等委員を除く。）、監査役及び使用人は、当社の監査等委員会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ものとする。
 - b. 当社グループの取締役（監査等委員を除く。）、監査役及び使用人は、法令等の違反行為等、当社又は当社の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、直ちに当社の監査等委員会に対して報告を行うものとする。
 - c. 当社は、当社の監査等委員会へ報告を行った当社グループの取締役（監査等委員を除く。）、監査役及び使用人に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底するものとする。
 - d. 当社グループの「内部通報規程」において、当社グループの取締役（監査等委員を除く。）、監査役及び使用人が通報専用窓口（社外法律専門家）へ匿名性を確保しながら通報することができ、通報専用窓口から通知を受けた常勤の監査等委員が通報事実について調査する旨を定めるとともに、当該通報をしたこと自体による通報者の解雇その他の不利益な取扱いの禁止を明記するものとする。
6. 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における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役（監査等委員を除く。）からの独立性に関する事項
- (1) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、監査等委員会が監査等委員会補助者を置くことを求めた場合、当社の使用人から監査等委員会補助者を任命するものとする。この場合、監査等委員会補助者の評価は監査等委員会が行い、監査等委員会補助者の任命、解任、人事異動、賃金等の改定については、監査等委員会の同意を得ることとし、取締役（監査等委員を除く。）からの独立性を確保するものとする。
 - (2) 監査等委員会補助者は、監査等委員会の指揮命令に従うものとする。なお、当社は「監査等委員会の職務補助並びに報告体制に関する規程」を定め、監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関し、監査等委員会の指揮命令に従う旨を明記するものとする。
7. 監査等委員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その他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) 当社は、監査等委員がその職務の執行について、当社に対し会社法第399条の2に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員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ものとする。
 - (2) 当社は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、一定額の予算を設けるものとする。
8. 取締役（監査等委員を除く。）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及び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
- (1) 取締役（監査等委員を除く。）及び使用人は、当社の業務又は業績に影響を与える重要な事項について、監査等委員会に都度報告するものとする。前記に拘わらず、常勤の監査等委員はいつでも必要に応じて、取締役（監査等委員を除く。）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。
 - (2) 内部通報システムを整備し、その適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査等委員会への適切な報告体制を確保するものとする。
 - (3) 常勤の監査等委員は、取締役会その他重要な会議に出席するほか、監査等委員会で策定した監査方針及び監査計画に基づき監査を行うとともに、会計監査人、内部監査室との定期的な会議を開催するほか、緊密な連携により、監査の有効性及び効率性を高めるものとする。
9. 財務報告の適正性を確保するための体制
- (1) 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、財務報告にかかる内部統制システムの体制構築及び整備を行うものとする。
 - (2) 内部統制システムが適正に機能しない場合は、速やかに必要な是正を行い、内部牽制体制を適切に整備・運用し、金融商品取引法及びその他の関連法令等に対する適正性を確保するものとする。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社グループは、反社会的勢力に対して毅然とした態度で対応し、「野村マイクロ・サイエンス グループ行動規範」に反社会的行為の根絶を明記するとともに、「反社会的勢力対応規程」において、社長執行役員が「組織での対応」、「外部専門機関との連携」、「民事と刑事の法的対応」等を率先して遵守することにより、市民社会の秩序に脅威を与える反社会的勢力に対し毅然と立ち向かい、反社会的勢力との関係を遮断する方針を堅持しております。

社内体制としては、コンプライアンス及びリスク管理に係る会議体としてコンプライアンス委員会を設置し、反社会的勢力に関する業務を所管する部署は総務部総務グループとし、実務上のマニュアルとして「反社会的勢力に対する対応マニュアル」及び「反社会的勢力チェック手順書」を整備しております。

また、各取引先との契約においては、契約書に反社会的勢力排除条項を設け、当該条項を設ける以前に契約を締結している場合は、「反社会的勢力排除に係る覚書」を締結し、その徹底を図っております。

なお、外部組織との連携に関しては、神奈川県企業防衛対策協議会に加入し、反社会的勢力に関する情報の収集に努めております。

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、買収防衛策を導入しておりません。しかしながら、当社の企業価値並びに株主共同の利益を毀損する当社株式の大量取得を目的としたものが出現した場合の対応方針につきましては、買収防衛策の導入の是非、必要性も含め継続的に検討しております。

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方針

当社は、投資家が当社への投資価値を的確に判断するために必要な当社及び当社の子会社に関する情報を金融商品取引法並びに金融商品取引所が定める「有価証券上場規程」及び「有価証券上場規程施行規則」に基づき適時適切に開示することを基本方針としております。

2. 適時開示に関する社内体制

(1) 適時開示体制

当社は、「適時開示規程」を制定するとともに、同規程に基づいて投資家の投資判断に重大な影響を及ぼす情報を手続上可能な限り迅速に開示することができるよう、以下のとおり体制を整備するとともに、適時開示に係る情報の網羅性・正確性並びにプロセスの迅速性・公平性を確保するため継続的に適時開示体制の強化に努めております。

・適時開示責任者（管理本部長）

適時開示に関する管理責任者として開示方針の策定、開示体制の整備、並びに開示の実施までを統括しております。

・適時開示担当部署（総務部）

適時開示責任者の下、開示情報の把握・集約、開示資料の原案作成、並びに開示を実施しております。

また、当社は、適時開示体制の強化並びに適切な適時開示の確保のため、人材の強化・育成を図っております。

(2) 適時開示手続

a. 決定事実に関する情報

総務部は取締役会、経営会議等重要会議の付議事項を予め入手し、適時開示の対象となる重要事実の有無を検討し、該当があれば開示資料を作成し取締役会において当該決議事項と併せて開示資料についても承認を受け、取締役会終了後遅滞なく開示しております。

b. 発生事実に関する情報

当該事実が発生した場合、該当する各部は総務部へ報告し、総務部は適時開示の対象となる重要事実の有無、内容及び影響等を検討し、当該事実が発生事実に関する情報に該当する場合は、直ちに開示資料を作成し取締役会の承認を得て開示しております。

c. 決算に関する情報

経理部を中心に関連部署と連携して、決算開示資料（決算短信・四半期決算短信）を作成し、取締役会の承認を得て開示しております。

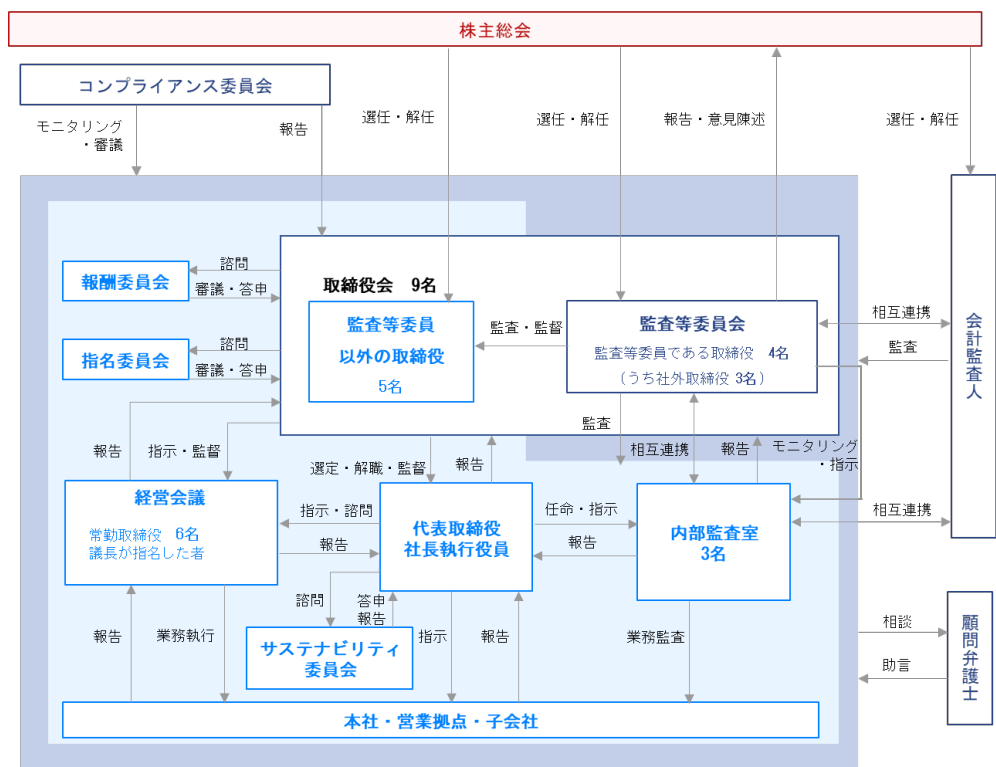
d. 企業集団に係る適時開示

当社は子会社6社を有しておりますが、経理部及び経営企画室は月次決算書等の提出を受け、適時開示の対象となる重要事実の有無を検討し、該当があれば総務部が直ちに開示資料を作成の上、取締役会の承認を得て開示しております。

(3) 適時開示体制のモニタリング

常勤の監査等委員は、取締役会及び重要な会議への出席等により適時開示体制を対象とした監査を実施しております。

【コーポレート・ガバナンスの体制】



【取締役のスキル・マトリックス】

No.	取締役氏名	指名委員会 報酬委員会	独立社外 取締役	企業経営 事業運営 経営企画・戦略	技術・開発 エンジニアリング	営業 マーケティング	グローバル 海外事業	財務・会計 人事	法務 コンプライアンス リスクマネジメント	ESG サステナビリティ
1	内田 誠	指名委員 報酬委員		●	●	●	●		●	●
2	西江 勝治				●	●	●			
3	西村 司朗				●	●	●	●		●
4	井上 嘉成				●	●	●			
5	箔本 恵一			●	●	●				
6	瀬下 忍 (監査等委員)	指名委員 報酬委員						●	●	●
7	田中 伸介 (監査等委員)	指名委員 報酬委員	●	●		●	●		●	
8	新島由未子 (監査等委員)	指名委員 報酬委員	●						●	
9	片岡 久依 (監査等委員)	指名委員 報酬委員	●				●	●		