

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、経営の健全性を維持しながら競争力を強化し、継続的に企業価値を向上させていくためにコーポレート・ガバナンスの充実を図ることが経営における重要課題であると認識しており、経営の透明性を自律的に確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる体制の構築に努めております。

また、コーポレート・ガバナンス体制としましては、経営の効率性・透明性を向上させ着実な業績を上げるために次のように制定しております。

1 取締役会

当社の取締役会は、代表取締役社長 東行男が議長を務めております。その他のメンバーは、取締役 大東篤史、取締役 平山豊和、取締役 真川幸範、社外取締役 北畑米嗣の取締役5名（うち社外取締役1名）で構成されており、毎月の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規程に基づき決議し、各取締役の業務執行の状況を監督しております。

また、取締役会には、全ての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。

2 監査役会

当社は、監査役会制度を採用しております。社外監査役 田中郁久、社外監査役 小西順士、社外監査役上岡美穂の常勤監査役1名、非常勤監査役2名で構成されており、全て社外監査役であります。監査役会は、毎月の定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。常勤監査役は、取締役会のほか、経営会議などの重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行う等、常に取締役の業務執行を監視できる体制となっております。

3 経営会議

経営会議は、代表取締役社長 東行男が議長を務めております。その他のメンバーは、取締役 大東篤史、取締役 平山豊和、取締役 真川幸範で構成されており、必要に応じて業務執行部門の役職員を招集し、円滑かつ適正な経営を図るため、重要施策及び重要な執行について、審議、協議、調整及び決定を行うことで、効率的かつ効果的な業務の執行をしております。

4 内部監査室

内部監査室は、内部監査室長 谷口 弘二が内部監査規程に基づきグループ会社を含む各部門の業務活動に関して、内部統制システムの有効性及業務プロセスの適正性、妥当性及び効率性、コンプライアンスの遵守状況についての監査を定期的に行い、代表取締役社長のみならず、取締役会並びに監査役及び監査役会に対しても直接報告を行うとともに被監査部門に対して、改善事項の指摘、指導を行っています。

また、会計監査人とも報告し、意見交換を行っております。

5 リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長 東行男が委員長を務めております。そのメンバーは、取締役 大東篤史、取締役 平山豊和、取締役 真川幸範 を含み部署長で構成されており、必要に応じて業務執行部門の役職員を招集し、当社内で発生しうるリスクの分析やリスクの未然防止策、発生時の対処方法について協議することで、リスク管理体制の構築・強化を図っております。

また、サステナビリティに関連する重要課題やリスクについても管理を行い適切な対応を実施しています。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由]

[補充原則1-2-4]

現在、当社の総株主数に占める海外投資家の比率は相対的に低い（2026年3月31日現在0.4%）と考えており、議決権の電子行使や招集通知の英訳を採用していません。今後は、株主構成の変化等、状況に応じて検討を進めてまいります。

[補充原則1-2-5]

当社では、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会において議決権を行使することは認めていません。ただし、今後株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合は、実質株主の要望や信託銀行、顧問弁護士の意見を聞きながら、実質株主の株主総会への出席への対応につき前向きに検討を行います。

[補充原則2-4-1]

当社では、従業員が当社の成長を支える重要かつ必要不可欠な存在であるとの認識にたち、多様な人材が仕事と家庭を両立し、最大限に能力を発揮できる職場環境や企業風土の醸成に取り組んでおります。

上記の考えのもと当社では、管理職への登用等に当たっては、年齢、性別や社歴等で区分せず、意欲と能力のある従業員が平等に機会が得られるよう環境を整備しております。

そのため、具体的な目標水準は定めておりませんが、スキルアップのためのセミナー、講習会への参加の推進や資格を取得した場合における資格手当等の創設など状況に応じた環境の整備を行えることとしております。

[補充原則3-1-2]

現在、当社の総株主数に占める海外投資家の比率は相対的に低い（2026年3月31日現在0.4%）と考えており、議決権の電子行使や招集通知の英

訳を採用していません。今後は、株主構成の変化等、状況に応じて検討を進めてまいります。

[補充原則3-1-3]

当社は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担うとともに広く社会にとって有用な存在であり続けるために、「アズマハウス株式会社SDGs宣言」を掲げ、地域社会に貢献する活動を行っております。また、2023年3月20日にサステナビリティ基本方針を発表し、社会課題の対する企業が果たす役割の重要性を理解し、「人も環境も健康に」を実現するために地域密着型経営である当社の事業活動との関連を意識し、地域社会の発展と活性化に貢献してまいります。なお、当社では、中期経営計画をコミットメントとして開示すると、当社の機敏な意思決定という強みを発揮できなくなる可能性があり、事業展開に支障をきたす恐れがあることから、中期経営計画の策定・開示は行っておりません。そのため、人的資本や知的財産への投資等についても開示しておりません。

今後につきましても、情報の有用性を十分に検討したうえで、中期経営計画の開示要否と合わせ、人的資本や知的財産への投資等についての開示要否を検討してまいります。

1. 住環境の向上

リノベーションなどによる性能向上や、高水準な性能等級を有する住宅の建築を通じて、住宅の耐震性能、省エネ性能、断熱性能を向上し、環境にも健康にもやさしく、長く住み続けられる家づくりを実践してまいります。

2. 住み続けられるまちづくり

リノベーションによる長く住み続けられる家づくりを通じて、社会課題となっている空き家増加の解決に取り組み、住み続けられるまちづくりに貢献してまいります。

3. 人権

半日単位での有給休暇制度の整備、「わかやま健康づくりチャレンジ運動」への参加や「健康経営優良企業2026(中規模法人)」の認定など、ハラスメント禁止や働き方改革の実践および従業員の健康を経営の視点で捉え、職場環境の保全維持することにより生産性向上を図りながら働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。また、次世代育成支援対策法や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しております。

4. 地域社会への貢献

子ども食堂の運営、学童野球大会などの開催、地元採用イベントへの参加など、地域社会の活性化に関連するイベントなどを通じ、雇用の促進や青少年育成のための支援活動に積極的に取り組み、持続的な地域社会の構築に貢献してまいります。

[補充原則4-1-3]

当社の取締役会は、現在、代表取締役の後継者の計画については、具体的な監督は実施しておりません。また、社歴や代表取締役の年齢等を踏まえ、喫緊の課題として後継者の育成計画について取締役会で具体的な議論は行っておりませんが、今後、その具体的なあり方について検討してまいります。

[補充原則4-3-2]

当社では、指名委員会等の独立した諮問委員会を設置しておりませんが、最高経営責任者の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく育成した経営陣幹部の中から、社外取締役の出席する取締役会において、資質を備えた最高経営責任者を選任いたします。

[補充原則4-3-3]

当社は、最高経営責任者の解任を判断するための具体的な評価基準を設けておりませんが、最高経営責任者がその機能を十分に果たしておらず、重大な不祥事や著しい経営不振など解任が相当と判断される事由が生じた場合には、社外取締役の出席する取締役会において、最高経営責任者の解任を決定いたします。

[原則4-8]

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するような役割・責務を果たすべき資質を備えた独立社外取締役を2名以上選任することとしておりますが、現状は、取締役5名のうち1名のみを独立社外取締役として選任しております。今後、あらたに適切な人材を選任することを検討してまいります。

[補充原則4-8-3]

当社は、その役員や主要株主等との取引(関係当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、当該取引について事前に取締役会の承認をえることとしています。また、そうした取引を実施した後は速やかに取締役会に報告し、当該取引に係る重要な事実を適切に開示します。

また、期末時点において、役員等に対して関連当事者取引に関する調査を実施し、関連当事者取引を事前に把握するようつとめています。また、月次において、すべての取引情報より該当するおそれのある取引を抽出し、網羅的に検証したうえで、関連当事者取引に該当する取引については、取締役会において決議することとしています。なお、100万円以下の金額については非該当とし、利益率を確保していることで取引可能とする旨の決議を行っています。

当社では、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会は設置しておりませんが、上記の体制により、支配株主を含む関連当事者取引の必要性、取引条件の妥当性等は十分に検証できているものと考えておりますが、今後必要に応じて特別委員会の設置を検討いたします。

[補充原則4-10-1]

当社は、取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬等に係る諮問委員会を設置しておりませんが、経営陣の指名・報酬の決定については、ジェンダーなどの多様性やスキルの観点を含め、取締役会にて社外取締役の意見を求める場を設けるなど、公正かつ透明性の高い手続きに則り行っており、取締役会等における独立社外取締役の役割は有効に機能していると考えております。

[原則4-11]

当社の取締役会の人数は、定款で定め7名以内としています。

当社の取締役は現在5名、うち1名が独立社外取締役であり、現在は女性の監査役を1名選任しております。各事業や喫緊の課題に精通した知識・経験・能力を備えた取締役と、経験・見識・専門性を考慮して税理士の社外取締役を選任しており、ジェンダーや職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立した構成となっております。

また、監査役には、弁護士として法務に関する適切な知見を有している者を含め、専門的な知見を有する者を選任しております。

提出日現在において外国人取締役は選任しておりませんが、海外事業展開を行っていないため、現時点では外国人取締役の選任の必要はないと考えております。

当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。今後は取締役会の運営に関して適時の見直しを行っていくとともに、取締役会全体の実効性についての分析・評価・その結果の概要の開示について検討してまいります。

[補充原則4-11-1]

当社の取締役会の人数は、定款で定め7名以内としています。

当社の取締役は現在5名、うち1名が独立社外取締役であり、現在は女性の監査役を1名選任しております。取締役候補者の決定に際しては、実効性ある経営体制及び取締役会における実質的な議論を確保するために、必要かつ適切な人数で構成し、各事業や喫緊の課題に精通した知識・経験・能力を備えた取締役と、経験・見識・専門性を考慮して税理士の社外取締役を選任する等、専門性に配慮しながら、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保いたします。

また、当社では、社外取締役を1名選任しておりますが、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役会で定めた当社の独立性判断基準を満たす独立性のある社外取締役を2名以上選任することを検討してまいります。

提出日現在において外国人取締役は選任しておりませんが、海外事業展開を行っていないため、現時点では外国人取締役の選任の必要はないと考えております。

現在、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは作成しておりませんが、今後、当社取締役として必要なスキルを特定した上で、各取締役の有するスキル等を一覧化し、開示していくことを検討してまいります。

[補充原則4-11-3]

当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。今後は取締役会の運営に関して適時の見直しを行っていくとともに、取締役会全体の実効性についての分析・評価・その結果の概要の開示について検討してまいります。

[原則5-2]

当社は、中期経営計画をコミットメントとして開示すると、当社の機敏な意思決定という強みを発揮できなくなる可能性があり、事業展開に支障をきたす恐れがあることから、中期経営計画の策定・開示は行っておりません。

持続的成長と株主価値の向上に努めるため、経営戦略や経営計画の策定に際しては、資本コストを的確に把握した上で収益計画や資本政策の基本的な方針を示しております。

また、当社は、収益性を明確に表す経常利益額及び売上高経常利益率と、安全性と健全性を表す自己資本比率を経営の指標として、売上高経常利益率については8%以上、自己資本比率については、40%以上を目指してまいります。

[補充原則5-2-1]

当社では、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、原則5-2に記載の通り中期経営計画は策定・開示を行っておらず、事業ポートフォリオの基本方針等についても説明は行っておりません。

現在、経営環境等も慎重に見極めながら、経営方針や事業ポートフォリオの見直し等について取締役会で協議・検討を重ねており、当社としての方針を明確に示せるタイミングで、経営戦略、経営方針等の開示を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

(1) 当社は、政策保有株式については、原則的に保有しないこととしておりますが、対象先との長期的・安定的な関係の強化、事業戦略上のメリットの享受が図られ、対象先及び当社グループの企業価値の向上に資すると判断される場合において、政策保有株式を限定的に保有することがあります。また、個別銘柄毎に経済合理性や将来の見通しを踏まえ、保有に伴うリスク・リターン、営業上の取引関係や業務提携等の事業戦略における保有異議等について、総合的な検証を行い、年1回以上、取締役会においてその保有の可否を判断することとしております。

(2) 政策保有株式に係る議決権については、原則として行使しないこととしておりますが、議決権を行使する必要がある場合には、取引先企業及び当社グループの企業価値あるいは経済的利益の増大に資するかを判断し、適切に行使いたします。

[原則1-7] 関連当事者間の取引

当社は、その役員や主要株主等との取引（関係当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、当該取引について事前に取締役会の承認をえることとしています。また、そうした取引を実施した後は速やかに取締役会に報告し、当該取引に係る重要な事実を適切に開示します。

また、期末時点において、役員等に対して関連当事者取引に関する調査を実施し、関連当事者取引を事前に把握するようつとめています。また、月次において、すべての取引情報より該当するおそれのある取引を抽出し、網羅的に検証したうえで、関連当事者取引に該当する取引については、取締役会において決議することとしています。なお、100万円以下の金額については非該当とし、利益率を確保していることで取引可能とする旨の決議を行っています。

[補充原則2-4-1]

当社では、従業員が当社の成長を支える重要かつ必要不可欠な存在であるとの認識にたち、多様な人材が仕事と家庭を両立し、最大限に能力を発揮できる職場環境や企業風土の醸成に取り組んでおります。

上記の考えのもと当社では、管理職への登用等に当たっては、年齢、性別や社歴等で区分せず、意欲と能力のある従業員が平等に機会が得られるよう環境を整備しております。

そのため、具体的な目標水準は定めておりませんが、スキルアップのためのセミナー、講習会への参加の推進や資格を取得した場合における資格手当等の創設など状況に応じた環境の整備を行えることとしております。

[原則2-6] 企業年金

当社では、企業年金の運用は行っておりません。一方で、従業員の安定的な資産形成に資するために持株会を運用しています。また、「持株会運営規約」を定め、拠出額に応じた奨励金を付与しております。

[原則3-1] 情報開示の充実

(i) 当社は、経営理念を「私たちアズマハウスは、すべての分野において「より大切により迅速にすべてはお客様のために」をモットーに商品の品質・性能、お客様への対応・サービスの向上は無限と考え徹底してこだわり、お客様満足を徹底的に追及していく所存であります。」と定め、実現するべく取り組み、顧客満足度ナンバーワン企業を目指しております。

(ii) 当社は、経営の健全性を維持しながら競争力を強化し、継続的に企業価値を向上させていくために、コーポレートガバナンスの充実を図ることが経営における重要課題であると認識しており、経営の透明性を自律的に確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる体制の構築に努めております。

(iii) 取締役の報酬は、基本報酬（金銭報酬）と長期インセンティブとしての株式報酬によって構成し、株主総会の決議により定められた報酬限度の範囲内で決定しております。また、個人別の取締役の報酬は、持続的な企業価値の向上を動機づける報酬とすること及び株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たせる、「透明性」、「公正性」、「合理性」の高い報酬としており、役位や職務内容、業績貢献度等を取締役会で審議し、取締役社長が決定することとしております。監査役の報酬は、固定報酬としております。監査役個々の報酬は、株主総会で決議された限度額の範囲内で、監査役会で協議し決定することとしております。

(iv) 当社は、取締役が、取締役会に上程される各議案の妥当性やリスクを様々な側面から審議・検討し、当社の継続的な企業価値向上に資する意思決定を迅速かつ果敢に行うことができるよう、取締役候補者の資質について取締役会において協議し、株主総会に上程することとしております。

(v) 当社は、取締役候補者の選任理由及び取締役の解任理由を、株主総会招集通知に記載して開示いたします。

[補充原則3-1-3]

当社は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担うとともに広く社会にとって有用な存在であり続けるために、「アズマハウス株式会社SDGs宣言」を掲げ、地域社会に貢献する活動を行っております。また、2023年3月20日にサステナビリティ基本方針を発表し、社会課題の対する企業が果たす役割の重要性を理解し、「人も環境も健康に」を実現するために地域密着型経営である当社の事業活動との関連を意識し、地域社会の発展と活性化に貢献してまいります。なお、当社では、中期経営計画をコミットメントとして開示すると、当社の機敏な意思決定という強みを発揮できなくなる可能性があり、事業展開に支障をきたす恐れがあることから、中期経営計画の策定・開示は行っておりません。そのため、人的資本や知的財産への投資等についても開示しておりません。

今後につきましても、情報の有用性を十分に検討したうえで、中期経営計画の開示要否と合わせ、人的資本や知的財産への投資等についての開示要否を検討してまいります。

1. 住環境の向上

リノベーションなどによる性能向上や、高水準な性能等級を有する住宅の建築を通じて、住宅の耐震性能、省エネ性能、断熱性能を向上し、環境にも健康にもやさしく、長く住み続けられる家づくりを実践してまいります。

2. 住み続けられるまちづくり

リノベーションによる長く住み続けられる家づくりを通じて、社会課題となっている空き家増加の解決に取り組み、住み続けられるまちづくりに貢献してまいります。

3. 人権

半日単位での有給休暇制度の整備、「わかやま健康づくりチャレンジ運動」への参加や「健康経営優良企業2026(中規模法人)」の認定など、ハラスメント禁止や働き方改革の実践および従業員の健康を経営の視点で捉え、職場環境の保全維持することにより生産性向上を図りながら働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。また、次世代育成支援対策法や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しております。

4. 地域社会への貢献

子ども食堂の運営、学童野球大会などの開催、地元採用イベントへの参加など、地域社会の活性化に関連するイベントなどを通じ、雇用の促進や青少年育成のための支援活動に積極的に取り組み、持続的な地域社会の構築に貢献してまいります。

[補充原則4-1-1] 経営陣に対する委任の範囲の決定とその開示

取締役会は、法令に規定する事項および取締役会で定めた取締役会規程に規定する事項を決議し、その他の業務執行については取締役会で定めた職務権限規程に基づき、業務執行取締役や部長等の経営陣にその決定を委任しております。

取締役会は原則毎月1回開催し、会社の重要な業務執行の決定を行うとともに業績の進捗についても論議し対策等を検討しております。

[原則4-9] 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、取引関係の有無・重要性など、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、一般株主と利益相反が発生するおそれがない人物であること並びに取締役会への貢献が期待できる人物であることを、独立社外取締役の候補者選定基準としております。中長期的な企業価値の向上に寄与するような役割・責務を果たすべき資質を備えた独立社外取締役を2名以上選任することとしておりますが、現状は、5名のうち1名のみを独立社外取締役として選任しております。今後、あらたに適切な人材を選任することを検討してまいります。

[補充原則4-10-1]

当社は、取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬等に係る諮問委員会を設置しておりませんが、経営陣の指名・報酬の決定については、ジェンダーなどの多様性やスキルの観点を含め、取締役会にて社外取締役の意見を求める場を設けるなど、公正かつ透明性の高い手続きに則り行っており、取締役会等における独立社外取締役の役割は有効に機能していると考えております。

[補充原則4-11-1]

当社の取締役会の人数は、定款で定め7名以内としています。

当社の取締役は現在5名、うち1名が独立社外取締役であり、現在は女性の監査役を1名選任しております。取締役候補者の決定に際しては、実効性ある経営体制及び取締役会における実質的な議論を確保するために、必要かつ適切な人数で構成し、各事業や喫緊の課題に精通した知識・経験・能力を備えた取締役と、経験・見識・専門性を考慮して税理士の社外取締役を選任する等、専門性に配慮しながら、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を確保いたします。

また、当社では、社外取締役を1名選任しておりますが、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役会で定めた当社の独立性判断基準を満たす独立性のある社外取締役を2名以上選任することを検討してまいります。

提出日現在において外国人取締役は選任しておりませんが、海外事業展開を行っていないため、現時点では外国人取締役の選任の必要はないと考えております。

現在、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは作成しておりませんが、今後、当社取締役として必要なスキルを特定した上で、各取締役の有するスキル等を一覧化し、開示していくことを検討してまいります。

[補充原則4-11-2] 社外取締役・社外監査役の兼任状況の毎年開示

取締役は、取締役会に出席し、また、当社の事業内容等を把握するために必要な時間を確保することが求められることから、その兼任数は合理的な範囲にとどめるべきであると考えております。また、当社の取締役が当社以外の上場企業の役員を兼任している場合は、定時株主総会招集通知や有価証券報告書に記載して開示しております。

[補充原則4-11-3]

当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。今後は取締役会の運営に関して適時の見直しを行っていくとともに、取締役会全体の実効性についての分析・評価・その結果の概要の開示について検討してまいります。

[補充原則4-14-2] トレーニング方針の開示

当社は、当社取締役及び監査役が、その役割・責務を十分に果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。

[原則5-1] 株主の建設的な対話に関する方針

当社は、株主や投資家から対話(面談)申込を受けた場合には、当該面談の目的を十分検討し、合理的な範囲で、対応することを基本方針としております。

四半期ごとに当社ウェブサイトにて決算補足資料等の情報開示により当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただくような活動を実

施しております。株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応しております。こうしたIR活動の状況は必要に応じて取締役会に報告しております。投資家との対話の際は、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わる事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理に留意しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況]

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
東 行男	2,910,000	36.08
東 優子	1,240,000	15.37
スリーエスコーポレーション株式会社	420,000	5.20
山本 知宏	241,800	2.99
東 さゆり	240,000	2.97
東 祐子	240,000	2.97
アズマハウス社員持株会	224,840	2.79
徳田 芳和	70,000	0.86
吉田 忠義	69,300	0.85
JPモルガン証券株式会社	67,100	0.83

支配株主（親会社を除く）の有無	東 行男、東 優子
親会社の有無	なし

補足説明
――

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

支配株主との取引の実施に当たっては、取締役会において取引内容及び取引条件を検討した上で決定することとし、少数株主の利益を保護することとしております。

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	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	7名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5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	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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
北畑 米嗣	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
北畑 米嗣	○	----	税理士としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、独立の立場で経営の監督等の職務を遂行するのに適任であることから、社外取締役として選任しております。同氏は、当社経営陣からの著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で経営の監督を行うことができることから一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断しております。当社と北畑 米嗣氏との間に特別な利害関係はありません。

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	5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

内部監査室、監査役及び会計監査人は、互いに面識を持ち十分な情報交換を行っており、相互に連絡を取りながら効果的な監査の実施を行う体制にあります。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
小西 順士	他の会社の出身者													
上岡 美穂	弁護士													
田中 郁久	他の会社の出身者										△			

- ※ 会社との関係についての選択項目
 ※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
 ※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
 - b 上場会社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
----	----------	--------------	-------

小西 順士	○	----	長年に渡り務めた警察官としての豊富な経験と専門知識を有しており、組織・法務的な実務の知見を有していることから、当社の社外監査役として選任しております。
上岡 美穂	○	----	弁護士としての豊富な経験と専門的な知識を有しており、企業経営の健全性の確保を図るにあたり、業務執行の適法性等について監査いただくため、社外監査役に選任しております。
田中 郁久		当社の取引銀行である株式会社紀陽銀行において長年金融業を担当し、同行と当社とは定型的な借入等の取引があります。	長年にわたり金融機関で支店長やローンセンター長などを務め、支店運営や審査などの業務において、財務及び会計に関する相当程度の知見とその経験に培われた実効的なモニタリング力を有し、正確性と妥当性を判断する能力を有していることから当社の社外監査役として選任しています。同氏は、当社経営陣からの著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で経営の監督を行うことができることから一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断しております。当社と田中 郁久氏との間に特別な利害関係はありませんが、同氏は取引先の業務執行者であったため、独立役員としての届出は行っておりません。

[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	ストックオプション制度の導入
該当項目に関する補足説明	

取締役の会社に対する貢献意欲や株主重視主義を念頭に置いた経営参画意識の向上を図るため、ストックオプション制度を導入し、一定のインセンティブを付与しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社内監査役、従業員
該当項目に関する補足説明	

企業価値の向上には、当社の全役職員が一致団結して指揮を高めることが必要であると認識しており、取締役以外にも、常勤監査役、従業員もストックオプションの付与対象者としております。

[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
------------------	---------------

取締役と監査役に区分し、それぞれの年間報酬総額を開示しております。

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

当社は、役員報酬規程に決定方針及び決定方法を定めております。まず決定方針については次の通りです。

- (1) 持続的な企業価値の向上を動機づける報酬とすること
 - (2) 株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たせる、「透明性」、「公正性」、「合理性」の高い報酬とすること
- また、決定方法につきましては、同業他社との比較や業績等を取締役会において審議し、決定方針に基づき、代表取締役社長 東 行男が決定することとしております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役については、取締役会事務局がサポートし、取締役会開催の都度、事前に付議案件の説明を行っております。
社外監査役については、常勤監査役1名が非常勤監査役2名をサポートし、取締役会開催の都度、事前に付議案件の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）

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、以下のとおりとなっております。

1. 取締役会は、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事情を決定するとともに、業務執行状況を監督する機関と位置づけ、運用を行っております。
2. 監査役会は、社外監査役3名で構成され、常勤監査役は取締役会のほか重要な会議に出席し、取締役の職務執行についての監査を行っております。
3. 内部監査室は、監査役・会計監査人と連携を図りながら、業務プロセスの適正性、妥当性及び効率性など業務執行部門の監査を通じ、組織横断的に監査を実施しております。
4. リスク・コンプライアンス委員会は、全役職員の法令遵守及び企業倫理の意識を強化させ、経営の透明性及び健全性を確保するために社長を委員長として設置しております。また、当社内で発生し得るリスクについての未然防止策の策定及びリスクが発生した場合の損失の最小化を図るために、各部署から選出されたリスクに関する責任者への指導を通じてリスク管理体制の構築・強化することを目的としております。また、コンプライアンスの重要性についても啓蒙を行うとともに定期的にコンプライアンス体制のチェックをしております。
5. 会計監査人監査は、PwC Japan有限責任監査法人と監査契約を締結し、決算時における監査を受けているほか、経営及び組織的な諸問題について適宜アドバイスを受けております。
業務を執行した公認会計士の氏名は、以下のとおりです。
PwC Japan有限責任監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 静山 なつみ
PwC Japan有限責任監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 山下 大輔
なお、会計監査人は、社員ローテーションに関し、公認会計士法及び公認会計士協会の倫理規則等に準拠した内部規程に基づき、当社監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

経営の意思決定機能と業務執行を監督する機能を持つ取締役会に対し監査役全員を社外監査役とすることで独立性を高め、経営への監視機能を強化しております。また、監査役は、会計監査人及び内部監査部門と情報交換を行うなど必要な情報を確保できる体制となっております。更なるガバナンス体制の強化を図るため、社外取締役として1名選任しております。

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

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	可能な限り早期発送を行う予定としております。
集中日を回避した株主総会の設定	総会開催日について、集中日を避けた日程を設定する予定としております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページにて掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	外部機関の主催する個人投資家向けIRイベントに定期的ではありませんが、必要に応じて参加する予定でおります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的な開催予定はありませんが、必要に応じて開催する予定でおります。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにて決算短信、有価証券報告書、適時開示情報等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部を担当部署としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「経営理念」「企業行動憲章」とこれをもとにした各種社内規程を制定し、従業員、お客様、取引先、株主、地域社会等のステークホルダーの立場の尊重を規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	地元地域の子どもたちの育成のため、学童軟式野球大会、ドッジボール大会およびジュニアフットサル・小学生サッカー大会を特別協賛しております。又、和歌山県サッカー協会のオフィシャルスポンサーを務めさせていただき、地元地域のスポーツ振興を通じて地域社会に貢献できるよう努めております。 SDGs宣言を行い、住環境の向上、住み続けられる街づくりの実現を事業環境の中で推進し、実現可能と思われる全ての可能性について検討してまいります。
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	会社法、金融商品取引法、その他法令等を遵守し、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーに対し、公平かつ適時適切な情報の開示に努める所存であります。

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

- 当社並びに当社及び子会社からなる企業集団(以下「当社企業集団」という。)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
 - 当社及び当社企業集団における役職員の業務執行が、法令及び定款に適合することを確保するため、「企業行動憲章」を策定し、これに基づき、当社及び当社企業集団における全役員は、法令、社会規範及び社内規程を遵守し、倫理的な活動を行う。
 - 内部監査部門として、代表取締役社長直属の内部監査室を設置し、「内部監査規程」に基づき当社及び当社企業集団の内部監査を実施し、内部管理体制の適正性・有効性を検証する。また、内部監査室は、必要に応じて、監査役、会計監査人と連携し、効果的な内部監査を実施する。
- 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
 - 取締役会の職務の執行に係る情報を記録する取締役会議事録、稟議書等の文書及び電磁的記録は、「文書管理規程」に基づき、適切に保存し、管理する。
- 当社及び当社企業集団の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 損失の危険の管理に関する規程として、「危機管理規程」を策定し、当社及び当社企業集団におけるリスク管理に関する必要な事項を定め、リスクの防止及び損失の最小化を図り、危機発生時には、企業価値の毀損を極小化するための体制を整備する。
 - 代表取締役社長のもとに「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、担当部署から報告された多様なリスクの発生を可能な限り未然に防止し、発生した場合の損失の最小化を検討する。
 - 監査役及び内部監査部門は、リスクマネジメントの実効性について監査する。

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) 取締役会は、経営の最高意思決定機関として、法令及び定款に定める事項並びにその他重要な事項を決議するため、毎月1回定例取締役会を開催する他、機動的に意思決定を行うため、臨時取締役会を開催するものとする。
- (2) 業務執行の重要事項を決定するための意思決定機関として、業務執行を行う取締役を構成員とする経営会議を設置し、効率的な意思決定を行う。
- (3) 取締役の職務執行に関する個別経営課題を実務的な観点から審議するために、代表取締役社長を委員長とする予算委員会及びリスク・コンプライアンス委員会を設置する。
- (4) 日常の職務の執行において、「稟議規程」、「職務権限規程」を整備・運用することにより、決裁権限を明確にし、権限委譲を図る。
- (5) 取締役会の監督機能を強化するため、社外取締役を設置する。

5. 当社及び当社企業集団の業務の適正性を確保するための体制

- (1) 子会社の経営の自主性及び独立性を尊重しつつ、当社及び子会社全体の経営における適正かつ効率的な運営を図るため、子会社管理に関する基本規程を策定する。
- (2) 子会社等の取締役などの意思決定及び業務執行の監督についてモニタリングを行うことを基本とし、業務執行の状況などを確認する。
- (3) 子会社等の業務の適正を確保する観点から必要な規程・ルールなどを整備するとともに子会社等に係る内部統制を担当する所管は、必要に応じて業務の状況を取締役会、経営会議に報告する。
- (4) 監査部門は子会社を定期的な監査の対象とし、子会社の業務執行の統制状況、内部統制システムの有効性に関する監査を行うとともにその結果とその後の改善状況を取締役会、経営会議に報告する。
- (5) 子会社の責任者等は、財務報告の適正性及び法令遵守等にかかる諸施策の実施状況について、当社管理部に対して定期的に報告し、その実効性を確認するとともに、定期的な見直しを行う。
- (6) 子会社に内部通報制度の窓口を設置する。また、その運用に関する規程を定めて通報を行った者の秘匿性の確保と不利益の防止を図る。

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、その使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役の職務を補助すべき使用人は、必要に応じてその人員を確保する。
- (2) 当該使用人が監査役の職務を補助すべき期間中の指揮権は、監査役に委嘱されたものとして、取締役の指揮命令は受けないものとする。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制及び当該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) 監査役・監査役会が、職務に必要な情報を収集し、必要に応じて、取締役会等に問題提起ができるよう、監査役は、取締役会の他、経営会議、その他重要会議に出席することができる。
- (2) 当社及び当社企業集団における取締役は、会社に著しい損害を与えるおそれのある事実を発見したときは、監査役会に報告する。
- (3) 内部監査部門等の当社及び当社企業集団の使用人は、監査役からの定期・不特定の報告聴取に応じる他、会社に著しい損害を与えるおそれがある事実を発見し、かつ緊急の場合は、直接監査役に当該事実を報告することができる。
- (4) 当社は、監査役への報告を行った当社及び当社企業集団の役職員に対し、当該報告を行ったことを理由とする不利な取扱いを禁止し、その旨を当社及び当社企業集団の役職員に周知徹底する。
- (5) 各事業部門における職制ラインの他、内部通報制度を整備し、コンプライアンス違反などによる企業信用の失墜など、企業価値を大きく毀損するような重大な事態の発生を未然に防ぐ仕組みを構築し、報告のあった事項については、監査役に報告する。

8. 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の手続その他監査費用等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、当社に対し、必要な費用の前払等の請求をしたときは、当社は、速やかに当該費用又は債務を処理する。

9. その他監査役が監査を実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役・監査役会は、代表取締役社長及び内部監査室と定期的な意見交換を行う。
- (2) 監査役・監査役会は、会計監査人と緊密な連携を図り、効率的な監査を実施する。
- (3) 監査役・監査役会は、職務の執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図る。

10. 反社会的勢力排除に向けた体制整備に関する内容

- (1) 「企業行動憲章」において、「反社会的勢力に対する姿勢」について明文化し、全職員の行動指針とする。
- (2) 反社会的勢力の排除を推進するため経営企画部を統括管理部署とし、また、不当要求対応の責任者を設置する。
- (3) 「反社会的勢力対策規程」等の関係規程を整備し、反社会的勢力排除のための体制構築に取り組む。
- (4) 取引先等について、反社会的勢力との関係に関して新規取引時及び定期的に確認を行う。
- (5) 反社会的勢力の該当有無の確認のため、外部関係機関等から得た反社会的勢力情報の収集に取り組む。
- (6) 反社会的勢力からの不当要求に備え、平素から警察、和歌山県暴力追放県民センター、弁護士等の外部専門機関と密接な連携関係を構築する。

社内では主要な会議（経営会議）や、朝礼などの機会を利用し、定期的に、その内容の周知徹底を図る。

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) 「企業行動憲章」において、「反社会的勢力に対する姿勢」について明文化し、全職員の行動指針とする。
 - (2) 反社会的勢力の排除を推進するため管理部を統括管理部署とし、また、不当要求対応の責任者を設置する。
 - (3) 「反社会的勢力対策規定」等の関係規定を整備し、反社会的勢力排除のための体制構築に取り組む。
 - (4) 取引先等について、反社会的勢力との関係に関して新規取引時及び定期的に確認を行う。
 - (5) 反社会的勢力の該当有無の確認のため、外部関係機関等から得た反社会的勢力情報の収集に取り組む。
 - (6) 反社会的勢力からの不当要求に備え、平素から警察、和歌山県暴力追放県民センター、弁護士等の外部専門機関と密接な連携関係を構築する。
- 社内では主要な会議（経営会議）や、朝礼などの機会を利用し、定期的に、その内容の周知徹底を図る。

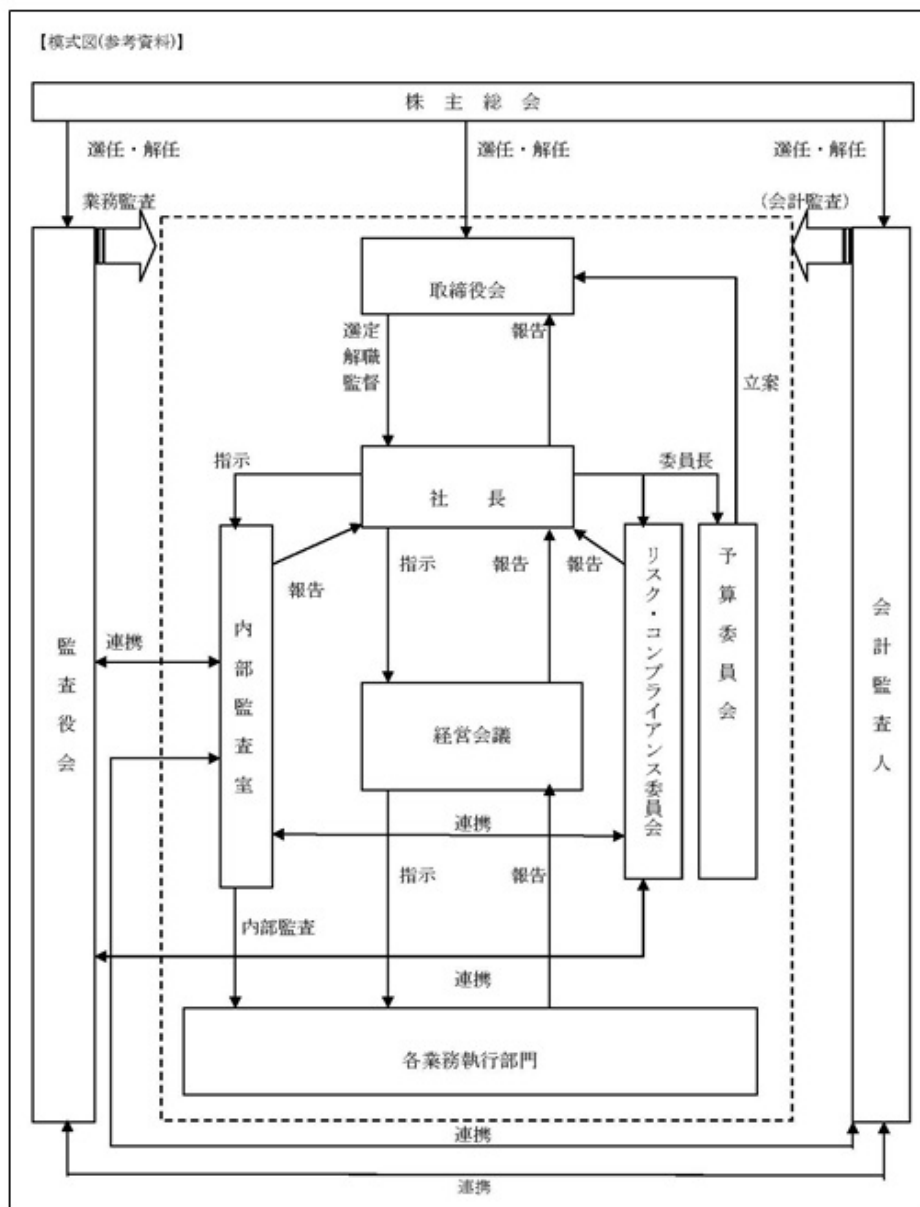
V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

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

当社のコーポレート・ガバナンスの体制及び会社情報の適時開示に係る社内体制の状況の模式図を示すと、以下のとおりです。



【開示体制の概要】 模式図

