最終更新日：2026年7月1日
株式会社AIRMAN
代表取締役社長 佐藤　豪一
問合せ先：執行役員管理本部長兼経営企画室長　笠輪　信彦
証券コード：6364
https://www.airman.co.jp/

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。

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

1．基本的な考え方

当社は、法令遵守をはじめとし、企業倫理の重要性と経営の健全化を経営の最重要課題のひとつとして位置付けております。
企業としての社会的責任を認識し、株主をはじめ、すべての利害関係者から一層信頼される企業を目指して、公正で透明性の高い経営の実現に向けてコーポレート・ガバナンスに取組んでおります。

【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】

【補充原則3-1-3】
当社グループは、取締役会がサステナビリティをめぐる課題に対応するために、中長期的な企業価値向上の観点から、任意の諮問機関「サステナビリティ委員会」を設置しており、これらの課題に積極的・能動的に取り組んでおります。気候変動を含めた重要なリスクや機会等について審議・監督を行い、サステナビリティ課題と全社的な経営戦略の統合を図るとともに、取締役会にて議論・検討することにより、取締役会の監督が適切に行われる体制を整備しております。
また、今後の取組については中期経営計画「中期ビジョン2027」及び「AIRMAN統合報告書2025」の中で開示しております。

「AIRMAN統合報告書2025」
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/ir_material_for_fiscal_ym12/198013/00.pdf
＜中期経営計画「中期ビジョン2027」＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/ir_material_for_fiscal_ym5/179681/00.pdf

【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】
＜政策保有株式の保有方針＞
当社は、取引先との有効な取引関係を構築し、事業の円滑な推進を図るため、取引先の株式を取得及び保有することとしております。当社の企業価値向上に資すると判断する限り保有を継続することとしますが、取締役会において便益・リスクと資本コストの比較を踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、保有意義が乏しいと判断した場合には、縮減を図ることとしております。
＜議決権行使の基準＞
持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を目指し、政策保有株式を保有することとした会社の株主総会における会社提案による議案については、著しく株主価値を毀損したと判断する場合を除き、原則として賛成票を投じることとします。なお、株主提案による議案については、会社提案と比してまたは単独の議案として政策保有株式を有する会社及び当社の企業価値向上に資すると判断した場合には、賛成票を投じる場合があります。
【原則1-7】
・当社取締役は、当社取締役会の承認がない限り、利益相反取引及び競業取引を行いません。
・主要株主等との取引を実施するにあたっては、少数株主をはじめとするステークホルダーの利益を害することのないよう、取引条件及びその決定方法については、他の取引先と同等の条件としています。
【補充原則2-4-1】
当社は、多様な価値観を有する一人ひとりが、持てる能力を最大限発揮できる職場づくりを目的として、性別、国籍、学歴、入社時期に関係なく、能力や実績に応じて管理職への登用を行っております。その結果、管理職に占める女性、外国人、中途採用者の比率は24.2%、その管理職者数は39名になります。今後もそれら人材の採用強化を図り能力開発の推進に取り組んでまいります。また当社は「物心ともに豊かで、公平な働きがいのある会社とする」という経営理念のもと、多様性の確保に向けた人材の育成、社内環境の整備について注力してまいります。取組の一環として、経営陣や管理者に対し外部講師によるダイバーシティに関する研修を行うなど、ダイバーシティの社内浸透を図っています。
人的資本に関する基本方針として、当グループは100年企業に向かって成長を続けるにあたり、最も重要なステークホルダーの一つである「社員」が誇りを持って働ける会社となる事を目指しており、経営理念の実現と行動指針の遵守に必要な、人材戦略の基本方針として「人事ビジョン」を策定しております。人事ビジョンで目指すべき姿とする「公平な働きがいのある会社」を実現するための方針につきましては「AIRMAN統合報告書2025」にて開示しております。
「AIRMAN統合報告書2025」
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/tdnet/2753387/00.pdf
【原則2-6】
当社は企業型確定拠出年金制度を導入しています。当社では、運用機関・運用商品を適切に選定するとともに、従業員に対する資産運用に関する教育機会の提供等を行うことで、従業員の安定的な資産形成を促進しております。なお、当社が採用している確定拠出年金制度においては、個々の従業員等の積立金の運用が当社の財政状況に影響を与えることはありません。
【原則3-1】
(1)当社の経営理念・年度の経営計画及び中期ビジョンにつきましては、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。
＜経営理念＞
https://www.airman.co.jp/company/rinen.html

＜年度計画（決算短信）＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/tdnet/2801861/00.pdf
＜中期経営計画「中期ビジョン2027」＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/ir_material_for_fiscal_ym5/179681/00.pdf
(2)・コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
本報告書Ⅰ.1基本的な考え方をご参照ください。
・コーポレート・ガバナンスの基本方針
1.株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに、適切な権利行使に係る環境整備や権利の確保に努めるものとする。
2.会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、株主以外のステークホルダー（取引先、従業員、地域社会等）の立場を尊重し、適切な協働に努めるものとする。
3.法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報についても主体的に発信し、透明性の確保に努めるものとする。
4.持続的な成長と中長期的な成長に向けた機動的な意思決定を行うため、公正かつ透明性の高い取締役会運営を実施し、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めるものとする。
5.当社の長期安定的な成長の方向性を共有することができる株主との間で、建設的な対話に努めるものとする。
(3)当社の取締役報酬は、月額報酬、賞与及び役員等株式給付信託により構成し、株主総会において承認された金額を上限として代表取締役が原案を作成し、独立社外取締役が過半数を占める指名報酬諮問委員会で審議し、取締役会で決議します。
＜取締役（社外取締役を除く）の報酬＞
・月額報酬
世間水準及び経営内容、従業員給与とのバランスを総合的に勘案し、決定する。
・賞与
世間水準、経営内容及びその他諸般の事情を勘案し、企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機づけを図るため、連結業績の達成度等に応じた金額とする。
・役員等株式給付信託
取締役（社外取締役を除く）の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に対するインセンティブを高めることを目的として、役員株式給付規程に基づき、ポイントを付与する。
＜社外取締役の報酬＞
・月額報酬
世間水準及び経営内容、従業員給与とのバランスを総合的に勘案し、決定する。なお、独立かつ客観的な立場から経営の監督及び利益相反の監督を行うため、賞与の支給及び役員株式給付規程に基づくポイントの付与は行わない。
(4)選解任・指名の方針及び手続きにつきましては、以下のとおりです。
＜指名の方針＞
取締役会は、取締役の指名にあたり、当社が独自に定める基準を用いて候補者を選定する。監査等委員である取締役を除く取締役については、職務に関する高い知識、能力、ノウハウ、経験、実績を有し、自己の経験分野のみならず、当社の業務全般を俯瞰し、意思決定できること等を主な基準とする。監査等委員である取締役については、職務の執行に高いバイタリティを有していると同時に、監査品質向上に向けて自己研鑽に努めることができること等を主な基準とする。
＜指名の手続き＞
独立社外取締役が過半数を占める指名報酬諮問委員会での評価及び事前審議を経て、取締役会における最終的な指名を行う。
＜経営陣幹部の解任の方針と手続き＞
経営陣幹部が、当社役員規程に照らし、求められる職責を十分に果たしていないまたは果たすことができないと認められる場合には、指名報酬諮問委員会での事前審議を経て、解任議案を取締役会にて決議し、必要に応じて株主総会に付議する。
（取締役の職責）
1.法令及び定款ならびに株主総会、取締役会の決議を遵守し、会社のため、忠実にその職務を尽くすこと。
2.会社運営方針の策定、会社経営の計画立案、会社業務の推進等の各場面において、自己の信念に基づいて取締役会で自己の意見を述べること。
3.職制に定める職責を十分に自覚し、責任をもって仕事にあたること。
4.会社及び部門の統一と部下の監督、教育を行い、他部門との連携を密にすること。
5.自己が担当する業務はもとより、全社的な視野にたって会社の業績向上、利益の増強、人の和の醸成に努めること。
(5)取締役候補者の指名理由につきましては、当社ホームページに掲載しております株主総会参考書類をご参照ください。なお、解任理由については、法令等に則り、適切に開示することといたします。
＜株主総会参考書類（招集ご通知）＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/announcement1/121880/00.pdf
【補充原則4-1-1】
取締役会は、法令による取締役会の専決事項及び職務権限基準に定める重要な業務執行を決定し、それ以外の業務執行の権限を、金額等具体的基準に応じて経営会議等に委譲しており、意思決定のスピードアップを図っております。
【原則4-9】
会社法及び東京証券取引所の独立性に関する要件を充足するものを当社から独立性を有するものとします。ただし、当社が定めるガイドラインに抵触するものについては、その実態を踏まえて慎重に独立性を判断します。
【補充原則4-10-1】
取締役の指名・報酬については、企業経営を大きく左右する重要な検討事項という認識のもと、特に客観性・透明性が求められるところ、独立社外取締役を過半数とする指名報酬諮問委員会を設置し、かかる内容について審議を行っております。
【補充原則4-11-1】
取締役会は、定款に定める員数を上限としつつ、取締役会の実行的かつ安定的な運営を実現する観点から構成するものとし、株主総会に取締役の選解任に
関する議案を付議するにあたっては、以下を踏まえて適切に実施します。
⑴ 取締役会は、十分な議論と迅速な意思決定を行うための適切な員数とする。
⑵ 取締役会の多様性の観点から、取締役会の全体としての知識・経験・能力・専門分野のバランスを考慮する。
⑶ 取締役会は、経営に対する監督機能の実効性を確保するため、独立性を有する社外取締役を最低2名以上選任する。
⑷ 取締役会の継続性・安全性の観点から、取締役候補者の決定にあたっては、同時にすべてまたはほとんど全員の候補者が新任とならないよう考慮する。
なお、スキル・マトリックスについては、2026年6月開催の当社第95回定時株主総会の招集通知に掲載しております。
＜株主総会参考書類（招集ご通知）＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/announcement1/121880/00.pdf

【補充原則4-11-2】
取締役の他の上場会社の役員の兼任状況につきましては、当社ホームページに掲載しております株主総会招集ご通知をご参照ください。
＜株主総会招集ご通知＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/announcement1/121880/00.pdf
【補充原則4-11-3】
当社は、取締役会の実効性を確保するため、毎年、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。2025年度においては、「取締役会の実効 性に係るアンケート」を行いました。なお、アンケートの集約及び分析については、客観性を確保することを目的に外部機関に委託しております。
1.分析・評価方法
・2026年4月、取締役全員にアンケートを実施（設問＋フリーコメント）
・2026年5月、アンケート結果に基づく分析
・評価結果を取締役会で報告し、今後の取組を議論
2.調査項目
・取締役会の機能（中長期的な経営戦略に関する議論等）
・取締役会の構成・規模（スキル・多様性の確保の状況等）
・取締役会の運営（取締役会の開催回数や時間、資料提供、議事運営等）
・内部統制等の整備（各監査機関との連携等）
・社外取締役（社外取締役の機能発揮に向けた体制構築、社外取締役への情報提供等）
・株主・投資家との関係（取締役会に対する株主・投資家意見のフィードバック等）
3.評価結果の概要
評価の結果、取締役会が着実に高度化していることが確認されました。特に昨年度に課題認識していた「取締役会構成メンバーの多様性と知見の充実」
のために2025年度より取締役会の構成を見直し、多様性の確保と経営経験を有する取締役を新たに選任した点、議論機会確保のための議事進行上の工夫が継続してなされている点に大きな改善が見られました。
4.今後の対応の方向性
コーポレートガバナンスの更なる高度化に向けて下記事項について取り組みます。
①中長期的な議論の更なる充実
中長期的に更なる議論の充実が求められていることから、議論すべきと考えられるテーマ選定から取締役会が主体的に関与し、議論・決定を行い、計画的に議題として設定致します。
②決議事項・報告事項の見直し
より重要かつ、将来に関する議論を充実化させるために、決議事項を見直すほか、報告内容や報告方法の見直しを行います。
③役員トレーニングの更なる充実
2025年度より新たに選任された社外取締役を含めて、各取締役に求められるスキルを明確化し、スキル習得に向けたトレーニングを検討してまいります。
会社の持続的な成長を実現していくために、上記の取り組みに限らず取締役会の実効性の向上に今後とも取り組んでまいります。なお、当社では定期的に外部機関による第三者評価を実施しており、今後も定期的に実施する予定です。
【補充原則4-14-2】
当社の役員に対するトレーニングの基本的な方針は以下のとおりです。
(1)取締役は、その役割・責務を適切に果たすために、当社の経営戦略、業績、財務状態、コーポレート・ガバナンス及び法令遵守その他の職務執行に必要な知識の習得及び継続的な更新、研鑽に努める。
(2)当社は、個々の取締役に対し、就任時及び就任以降も継続的に、職務遂行に必要な情報や知識の提供、必要かつ適合したトレーニングの機会の提供、斡旋、その費用の支援を行う。
【原則5-1】
当社における株主との建設的な対話に関する基本方針は以下のとおりです。
(1)株主との対話全般については、IR担当役員を責任者として決算説明会等様々な取組みを通じて、内容、機会の充実を図る。
(2)IR担当部門を中心として必要に応じて各部署と連携し、株主との対話の充実に向けて積極的なIR活動に取組む。
(3)当社の事業及びその戦略等の情報提供については、決算説明会や工場見学会の開催及びIRフェアへの参加等、積極的に推進する。
(4)IR活動によって得られた株主等からの意見や要望等については、IR担当役員から取締役会にフィードバックする。
(5)インサイダー情報については、内部情報管理および内部者取引規制に関する規程に基づき管理を徹底する。

【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（初回）
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

当社は、中期経営計画「中期ビジョン2027」策定にあたり事業戦略及び資本戦略の両軸から経営戦略を構築する重要性を認識しております。
現在の中期経営計画では、ROEの目標値（2028年3月期12%以上）を公表し、資本コストを意識した経営に努めております。
＜中期経営計画「中期ビジョン2027＞
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6364/ir_material_for_fiscal_ym5/179681/00.pdf

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	2,586,300	9.38
バイオグリーン有限会社	2,444,000	8.87
GOLDMAN, SACHS & CO.REG	2,150,300	7.80
千代田産業株式会社	1,748,000	6.34
佐藤美武	1,442,866	5.24
AIRMAN持株会	1,077,580	3.91
CITCO TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED SOLELY IN ITS CAPACITY AS TRUSTEE OF THE VPL1 TRUST	1,000,000	3.63
株式会社みずほ銀行	932,980	3.39
株式会社第四北越銀行	932,800	3.38
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT	782,300	2.84

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

―

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

―

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

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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
稲田和男	他の会社の出身者											
齋藤貴加年	公認会計士											
檜山ゆりか	他の会社の出身者											
渡邉菜穂子	弁護士											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及び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	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
稲田和男		○	―――	他社における海外での経営者として実績があり、特に途上国の発展に貢献する事業の推進など国際的な経験と幅広い見識を有しており、当社の経営に対する助言や業務遂行の監督などの役割を果していただくため選任しております。 また、同氏と当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
齋藤貴加年	○	○	―――	公認会計士としての豊富な経験と専門的な知識を有しているとともに、会社経営の知識･経験を当社のコーポレート･ガバナンスの強化に活かしていただくため選任しております。 また、当社の意思決定に影響を与える取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
檜山ゆりか	○	○	―――	マーケティングの専門家として他社で培ってきた豊富な知識と経験を有するとともに、中小企業診断士としての専門的な知見を活かして、多様な視点から当社経営への監督、助言等をいただくため選任しております。 なお、同氏は直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。 また、同氏と当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
渡邉菜穂子	○	○	―――	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、それらを当社のコーポレート･ガバナンスの強化に活かしていただくため選任しております。 なお、同氏は直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としてその職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、同氏と当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。

【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	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の必要とする時に備え、業務補助のための部門を内部監査室等と定め、その人事については監査等委員会の同意を得ることとしております。
当該使用人が監査等委員会の業務補助を行う場合、監査等委員会の指示に従って職務を行う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

監査等委員である取締役は、監査等委員会にて審議するとともに、定期及び必要に応じて内部監査担当や会計監査人と情報交換の会合を持ち、効率的かつ客観的な監査等が行えるよう、連携を図っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	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	指名報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

―

【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

毎月定例の取締役会に出席し、業務内容を十分把握し、それぞれの専門知識を活かした立場で、適法、適正な監査意見を表明しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

監査等委員である取締役を除く取締役（社外取締役を除く）及び執行役員の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、株価上昇によるメリットのみならず、株価下落のリスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、また、当社の監査等委員である取締役（社外取締役を除く）に、当社の経営の健全性と社会的信頼の確保を通じた当社に対する社会的評価の向上を動機づけることを目的としております。

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

監査等委員である取締役を除く取締役（社外取締役を除く）年間報酬総額140,344千円　監査等委員である取締役（社外取締役を除く）年間報酬総額23,427千円　社外取締役年間報酬総額19,350千円

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

1．基本報酬（固定報酬）に関する方針
基本報酬（固定報酬）については、各役員の担当領域の規模・責任やグループ経営への影響の大きさなどに応じた役位及び職務等を勘案し、世間水準及び経営内容、従業員給与とのバランスを考慮した相応な金額とする。
2．業績連動報酬（賞与）に関する方針
業績連動報酬（賞与）については、過去の支給実績、世間水準、経営内容及びその他諸般の事情を勘案し、企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けを図るため、連結業績（営業利益、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益）の達成度等に応じた金額とする。
3．業績連動報酬（非金銭報酬等）に関する方針
業績連動報酬（非金銭報酬等）については、当社が定める役員株式給付規程に従って、職責、業績（連結売上高、連結営業利益、連結売上高営業利益率、連結ROE）に対する達成度等に応じたポイントを付与（監査等委員である社内取締役には職責等に応じたポイントを付与）し、累積したポイント数（株式数）に相当する当社株式等を信託を通じて給付する。
4．報酬等の割合に関する方針
取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、基本報酬（固定報酬）及び業績連動報酬（賞与、非金銭報酬等）により構成され、各報酬の占める割合は、基本報酬　（固定報酬）が約55～65%、業績連動報酬が約35～45%（内、賞与が約30～35%、非金銭報酬等が約5～10%）を目安として設定する。
5．報酬等の付与時期や条件に関する方針
・基本報酬（固定報酬）　　月例の固定報酬とする
・業績連動報酬（賞与）　　毎年一定の時期に支給する
・業績連動報酬（非金銭報酬等）　取締役の退任時とする
6．報酬等の決定の委任に関する事項
当社の役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針は、株主総会で決議された報酬総額の限度内において、指名報酬諮問委員会の答申結果をもとに、世間水準及び経営内容、従業員給与とのバランスを考慮し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については取締役会により決定する。
7．上記のほか報酬等の決定に関する事項

個人別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、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定する。なお、非金銭報酬等である業績連動型株式報酬等は、指名報酬諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議する。
監査等委員である取締役の報酬については監査等委員の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役のサポート体制につきましては、管理本部に担当者をおき、必要と思われる情報や取締役会等の資料につきまして、事前説明する体制をとっております。
毎月開催される取締役会の資料につきましては、出席前に常勤監査等委員である取締役及び管理本部より事前説明がなされます。
調査、検討が必要な事項につきましては、常勤監査等委員である取締役または管理本部より、事前に資料を提出しております。

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）

取締役会は、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、迅速に経営判断ができる体制になっております。
また、業務執行状況の報告を行い逐次監督しております。さらに取締役、執行役員及び部長を含めた経営会議を毎月実施し、全社的な業務執行状況を把握し、速やかに経営判断を行い、情報開示に反映しております。
監査等委員である取締役は取締役会及び経営会議に出席するほか、社内の重要な会議に積極的に参加し、取締役の業務執行状況を監視できる体制となっております。
監査等委員会は常勤の監査等委員である取締役1名と独立社外取締役である監査等委員3名で構成されております。
指名報酬諮問委員会は、過半数が独立社外取締役で構成されております。
会計監査業務につきましては、EY新日本有限責任監査法人に委嘱しております。
当社と同監査法人または業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はありません。
業務を執行した公認会計士は、同監査法人に所属する指定有限責任社員・業務執行社員・塚田一誠氏及び指定有限責任社員・業務執行社員・髙橋顕氏であります。
監査業務に関わる補助者の構成は、公認会計士13名、その他17名であります。
監査報酬の内容につきましては、公認会計士法第２条第１項に規定する業務に基づく報酬64,305千円であります。

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

当社は、構成員の過半数を社外取締役とする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、取締役会の監督機能の実効性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るとともに、権限委譲による迅速な意思決定と業務執行により、経営の柔軟性と効率性を高めるため、現行の体制を採用しております。

Ⅲ 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	紙面による議決権行使と電磁的議決権行使の併用を実施することにより、選択の幅を広げる取組みを実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の行使を可能としております。
その他	招集通知、報告書を当社ホームページに掲載しております。

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	本決算及び第2四半期の年2回開催しており、当社決算概要及び事業戦略を機関投資家に対して代表者及びIR担当より説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、四半期報告書、有価証券報告書、決算説明会資料、CORPORATE REPORT、中期ビジョン、統合報告書、株主総会招集通知、株主総会決議通知等及び適時開示資料を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：経営企画室 IR担当責任者：経営企画室室長　小野靖典	

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	ＩＳＯ１４００１の認証を取得しております。当社の環境への取組みにつきましては当社ホームページに掲載しております。

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

当社は、法令遵守をはじめとし、企業倫理の重要性と経営の健全化を経営の最重要課題として位置付け、内部統制システムを構築、改善を進め、効率的で適法な企業体制維持に努めております。
整備及び運用につきましては、財務報告に係る内部統制規程に基づき、内部統制責任者及び内部統制事務局を設け、コンプライアンス及び業務の適切性、有効性の評価を行っております。
また、適宜、監査等委員会及び監査法人とも意見交換を行い、整備運用状況に関する助言を受け、変更の手続きについては取締役会決議にて、内部統制システムの構築、整備を進めております。

以下、当社の内部統制システムの基本方針10項目掲載

［当社の内部統制システムの基本方針］
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
(1)企業価値向上のために制定した中期ビジョン及び年次事業計画に基づいて、目標達成のために活動し、その進捗状況の管理を行う。
(2)「組織規程」の職務権限基準及び決裁ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を確保する。
(3)職務執行の効率性を高めるため、各部門の業務進捗状況を取締役会及び部長以上を含めた経営会議で部門責任者より報告を受け、全社的な業務の効率化を図る体制とする。
2．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)法令、定款等の遵守を目的として、コンプライアンスに関する規程を定め、取締役自らが率先垂範する。また、研修等を通し、コンプライアンス体制の推進を図る。
(2)「組織規程」の職務分掌表及び職務権限基準により、職務の範囲や権限を定め、適切な牽制が機能する体制とする。
(3)「反社会的勢力排除規程」により、反社会的勢力とは取引関係を含めて一切の関係を持たず、反社会的勢力からの不当要求に対しては、組織全体として毅然とした対応をとる。
(4)内部監査室はコンプライアンス体制の運用状況を監査し、その結果を定期的に取締役会及び監査等委員会等に文書で直接報告する。
3．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係る情報については、「文書管理規程」に基づき、適切かつ確実に検索が容易な状態で保存･管理するとともに、情報種別に応じて定められた期間、保存する。
(2)これらの文書、情報等は必要に応じ、必要な関係者が閲覧できる体制を維持する。
4．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)企業活動に関連する損失の危険については、経営環境の変化に対応しながら、「リスク管理規程」により管理する。
(2)新たに生じたリスクについては、代表取締役がリスクの内容により適当と定めた責任部門を指定し、リスク管理体制を明確化する。
(3)内部監査室はリスク管理状況を監査し、その結果を定期的に取締役会及び監査等委員会等に文書で直接報告する。
(4)事業活動上の重大な事態が発生した場合には、「リスク管理規程」に則り緊急対策協議会を招集し、迅速な対応を行うことにより損失･被害を最小限にとどめる体制を整える。
5．当社及び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)当企業集団は、「子会社運営規程」により業務の適正確保に努める。
(2)子会社は、「子会社運営規程」に基づく特別の事項については、管理本部担当取締役への報告、承認、決裁を義務付け、重要事項については、取締役会決裁事項とする。
(3)子会社の事業に関しては、子会社の自主性を尊重しつつ、それぞれ統括責任を負う取締役を任命し、企業集団としての業務の適正を図るとともに、管理本部は子会社より定期的に事業報告を受け、子会社の取締役の職務執行が効率的に行われるよう管理する。
(4)子会社を内部監査室による監査の対象とし、その結果を定期的に取締役会及び監査等委員会等に文書で直接報告することとし、内部監査室は当社及び子会社の内部統制状況を把握･評価する。
(5)子会社が規程等に基づいてリスク管理を行い、重要事項については統括責任を負う取締役及び管理本部と協力して当企業集団として管理する。
(6)内部通報制度（ホットライン）の窓口を当社及び子会社の共用のものとして社内外に設けるとともに、通報を行った者が当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを受けないことを確保する体制とする。
(7)当社及び子会社において、法令及び社内規程等に違反またはその懸念がある事象が発生あるいは発覚した場合、速やかに部署責任者、当社の管理本部担当取締役及び内部監査室に報告する体制とする。
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使用人の取締役からの独立性並びに監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
(1)監査等委員会の必要とする時に備え、業務補助のための部門を内部監査室等と定め、その人事については監査等委員会の同意を得ることとする。
(2)内部監査室等が監査等委員会の業務補助を行う場合、監査等委員会の指示に従って職務を行うこととする。
7．取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制
(1)監査等委員は取締役会及び経営会議等に出席し、経営状況、リスク管理、コンプライアンス等、当社及び当企業集団全般にわたる報告を受ける体制とする。
(2)会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合には、当該事実に関して報告する。
(3)監査等委員会が必要と判断したときは、いつでも取締役及び使用人等、並びに子会社の取締役及び使用人等に対して報告を求めることができる。
(4)監査等委員会に報告を行った者が、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体制とする。
(5)内部通報制度の通報状況について速やかに監査等委員会に報告を行う。
8．その他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
監査等委員会に対して、取締役及び重要な使用人からヒアリングを実施する機会を確保するとともに、代表取締役、内部監査室及び監査法人と、それぞれ定期的に意見交換会を開催する。
9．監査等委員会の職務の執行について生ずる費用等の処理に係わる方針
監査等委員が、その職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用等の処理をする。
10．財務報告の信頼性を確保するための体制
金融商品取引法等の定めに従い、健全な内部統制環境の保持に努め、統制活動を強化し、有効かつ正当な評価ができるように内部統制システムを構築し、適切な運用に努めることにより、財務報告の信頼性と適正性を確保する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は反社会的勢力排除規程を制定し、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とは一切の関係を持たず、また、不当な要求に対しては、毅然とした姿勢で組織的に対応しております。
この方針につきましては、2008年4月21日付の取締役会において、当社「内部統制システムの基本方針」へ追加する旨決議し、改定しております。

整備状況につきましては、反社会的勢力排除に向け次のように体制を整備しております。

1. 対応統括部署の設置状況
・管理本部を対応統括部署として、事案により関係部門と協議し、不当要求に屈しない体制を構築し対応しております。
2. 外部の専門機関との連携状況
・平素より、所轄警察署、警察本部組織犯罪対策課や暴力追放運動推進センター、顧問弁護士等の外部専門機関とともに連携を密にし、反社会的勢力に対する体制を整備しております。
また、当社は新潟県企業対象暴力対策協議会、及び公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に所属し、指導を受けるとともに情報の共有化と収集を図っております。

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

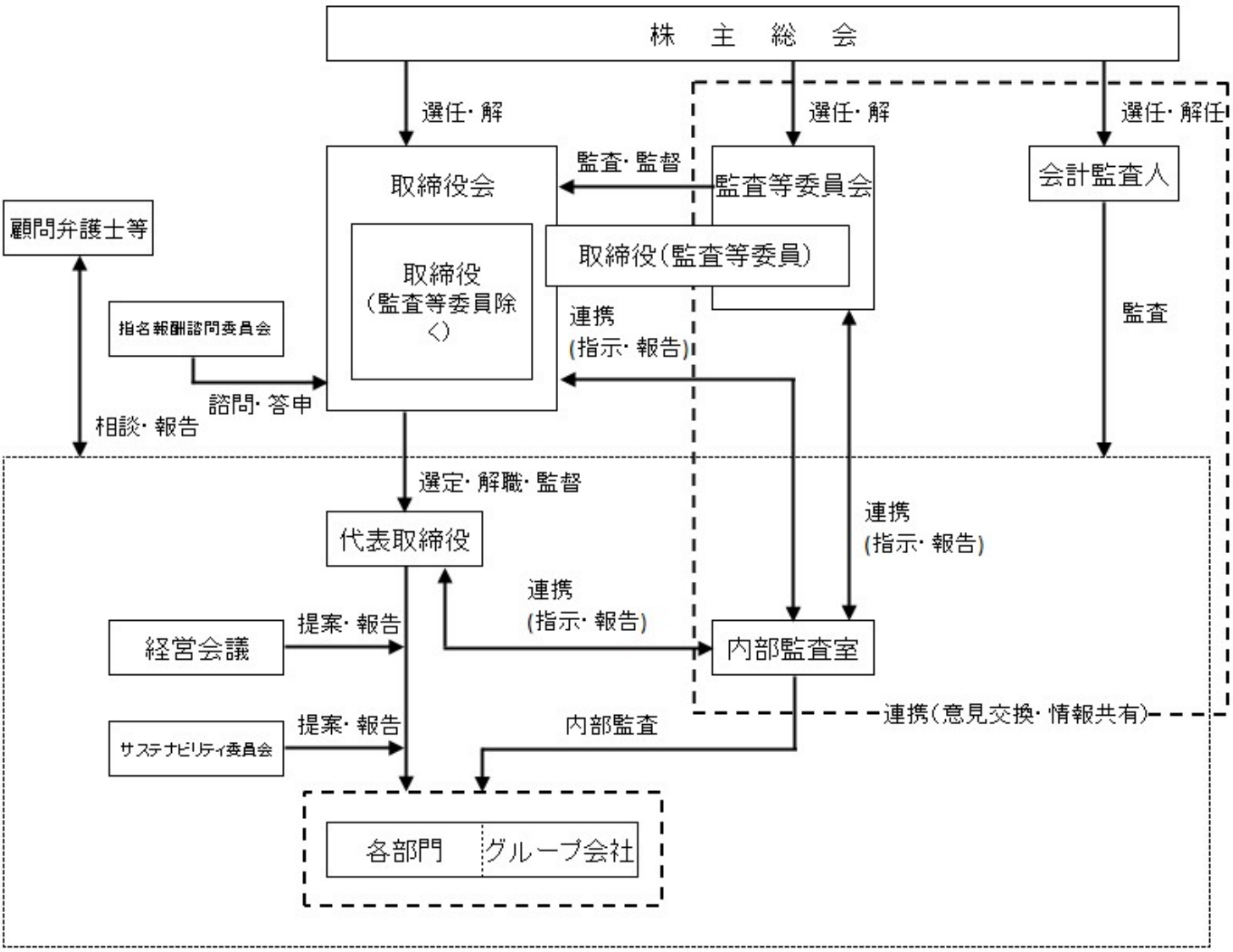
該当項目に関する補足説明

---

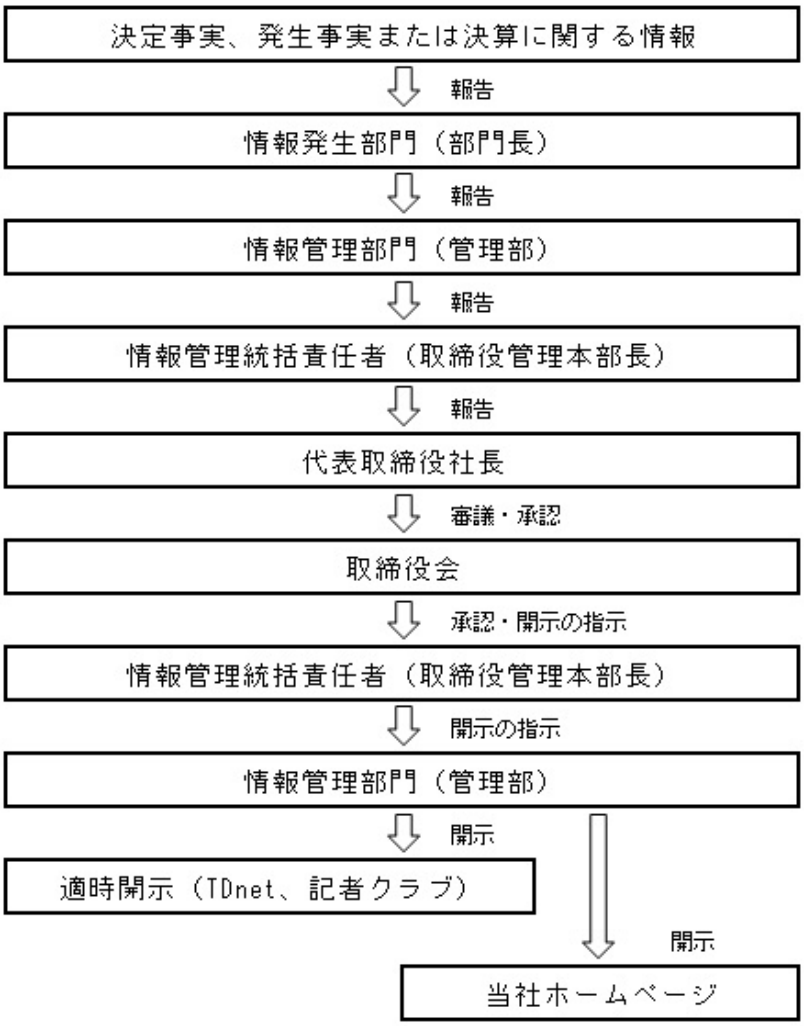
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――

コーポレート・ガバナンス体制図



適時開示体制の概要


決定事実、発生事実または決算に関する情報
報告
情報発生部門（部門長）
報告
情報管理部門（管理部）
報告
情報管理統括責任者（取締役管理本部長）
報告
代表取締役社長
審議・承認
取締役会
承認・開示の指示
情報管理統括責任者（取締役管理本部長）
開示の指示
情報管理部門（管理部）
開示
適時開示（TDnet、記者クラブ）
開示
当社ホームページ