

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

当社グループは、株主はじめすべてのステークホルダーとの信頼関係をより強化するため、効率的な経営体質・体制を確立するとともに公正で透明性の高い経営を行うことが、コーポレート・ガバナンスの基本と考えております。

また、企業の社会的責任を認識し、法令遵守はもとより企業倫理に基づく行動の徹底を図り、より信頼される企業を目指し、効率的な事業活動を推進していくこととしております。

【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

2021年6月改定後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。
当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4. 政策保有株式】

当社は、取引関係の維持・強化等事業活動上の必要性や経済合理性を総合的に勘案して上場株式を保有しております。

当社は、保有する上場株式について、個別の株式毎に保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを検証するとともに、中長期的な関係維持、取引拡大、シナジー創出等の保有目的に沿っているかを基に保有の妥当性を検証しております。

検証の結果、妥当性が見出せなかった株式については、採算改善を図るとともに改善が困難とされる保有株式については圧縮してまいります。

政策保有株式の議決権行使につきましては、保有先の経営方針等を尊重した上で、当社と発行会社双方の持続的な成長と企業価値の向上に適うか否か等を基準に判断を行うことといたします。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の競業取引及び当社と取締役の間の利益相反取引については、法令及び取締役会規程に基づき、取締役会の決議事項・報告事項としております。当該取引がある場合は取締役会による承認、結果報告を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1. 中核人材の登用等における多様性の確保】

< 多様性の確保についての考え方 >

当社は、中長期的な企業価値の向上を図るため、中期経営計画における経営戦略に即し、当社の競争力の源泉となる技術力・営業力の維持・強化とともに、収益性・効率性の維持向上を図るため、積極成長事業を中心に多様な人材の確保に取り組んでいます。

< 多様性の確保の目標及び確保の状況 >

(1) 女性の管理職への登用

当社は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性が職業生活において一層活躍することのできる雇用環境の整備に努めてまいりました。もともと当社では、女性管理職が少ないことが課題であると認識しておりましたが、2026年3月末現在、女性の管理職11名の登用に至っております。今後も適任者の登用を継続します。

(2) 中途採用者の管理職への登用

当社は、上記の多様性の確保についての考え方に基づき、中途採用者の人材の確保に取り組んでまいりました。

2026年3月末現在、管理職の約49%を中途採用者が占めており、今後も現状以上を維持することを目標としております。

(3) 外国人の管理職への登用

当社は、上記の多様性の確保についての考え方に基づき、外国人の人材の確保に取り組んでまいりました。

2026年3月末現在、外国人管理職1名の登用に至っており、今後も適任者の登用を継続します。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

当社は、年功的な運用を排して属性を問わず柔軟に中核人材に登用をすることのできる人事制度を2018年度に導入するとともに、当該制度の運用を通じて自律的人材の育成を進めることにより、また、働き方改革や職場風土改革の活動を通じて自由闊達で一体感のある職場風土を醸成し、社内に異なる経験・技能・属性を有する多様な人材を確保することのできる職場環境を整備し、会社の持続的な成長が図れるように努めています。

具体的な取り組みについては、以下のとおりです。

(1) 働き方改革・ワークライフバランス

当社は、2019年度に働き方改革PJチームを設置し、ダイバーシティと生産性向上の取り組みを継続して推進しています。従来から実施しているフレックスタイム制度に加えて、テレワーク勤務制度、電子化の促進、Web会議システムの導入等、柔軟かつ多様な働き方を実現できる環境整備を行っています。また、新しい働き方に対応する事務所の集約・移転を実施いたしました。加えて、現在進めている川崎製作所の建替えにあたっては、より一層の働き方改革につながるようワークプレイスコンサルを起用し、若手従業員が中心となって検討に参加し、エンゲージメント向上も目指しています。

(2) 育児休業等取得のための環境づくり

当社は、次世代育成支援の取り組みとして、仕事と育児を両立させることのできる働きやすい職場環境づくりを進めております。法定の育児休業等に加えて、産前産後の配偶者の特別休暇制度、失効年休積立による看護・介護休暇の有給化、育児短時間勤務制度、ジョブリターン制度等を実施しています。女性従業員はもとより、特に男性従業員の育児休業取得率の向上を目標に施策を実施しており、2025年度の実績では 男性育児休業の取得率は90%以上となっています。

(3) 職場風土改革の実践

当社は、2014年度より風土改革推進委員会を設置し、全従業員に意識調査を実施し、その結果に基づいた風土改革活動を継続しております。従業員一人ひとりが当社の従業員として誇りと責任を持ち、イキイキと働き、仕事を通して更なる自己実現ができる企業風土へと変革させ、そうした多様な人材の活躍を価値創造につなげることができるよう、今後もこの活動を継続してまいります。

【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、これまで確定給付企業年金(基金型)を採用していましたが、2025年4月1日をもって規約型確定給付企業年金に移行いたしました。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、人事等企業年金運用に関連する部署には業務経験を備えた人材を配置しております。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことを定めた基本方針・運用指針を作成し、運用受託会社に交付した上、運用受託機関に対するモニタリングを実施しております。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

(1) 当社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、「モノづくりに根ざした確かな技術と徹底した品質管理に基づく高品質な製品・設備をご提供すること」を企業理念としております。

また当社は、2021年11月に「三菱化工機グループ2050経営ビジョン」を策定しました。この経営ビジョンは、2050年を最終到達年とし、様々な社会課題の解決を図りながら当社の持続的成長を目指す長期的な道筋を示すものであり、マイルストーンとして当社創立100周年の2035年度に連結売上高1,000億円への到達を定めました。2026年5月には、この経営ビジョンにつき、策定以降の事業環境の構造的変化と経営戦略の進展を踏まえて当社の成長展望に関するメッセージを的確な内容に維持するため、売上高1,000億円到達時期を6年前倒しし2029年度とする、2035年度の売上高を1,200～1,400億円に引き上げる、など内容の一部アップデートを行いました。

2025年度を初年度をする現在の中期経営計画(2025年度～2027年度)は、経営ビジョン実現に向けた飛躍の3年間と位置付けています。中計の骨子である(1)事業ポートフォリオの進化、(2)資本コスト・株価を意識した経営の確立、(3)人的資本・技術資本の強化、(4)経営ガバナンスの透明性向上の4点を推進しております。

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「1.1 基本的な考え方」をご参照ください。

(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

当社は、株主総会において決定した役員報酬の総額の範囲内において、月例報酬と賞与を支給することとしております。月例報酬及び賞与は、会社業績、世間水準等を総合的に勘案して決定する方針としております。

当社は、取締役会の任意の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会を設置しております。当社は、役員報酬の各取締役(監査等委員である取締役を除く。)への配分については、指名報酬委員会において審議・確認した報酬方針及び各役職と職責に応じて定められた規定額に基づき取締役会において決定しております。監査等委員である取締役分につきましては、監査等委員の協議により審議決定することとしております。

また、当社は役員報酬制度の見直しの一環として、2016年6月開催の第92回定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止し、2017年6月開催の第93回定時株主総会における承認可決を経て、業績連動型株式報酬制度として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託を採用しております。具体的内容は、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補・監査等委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会を設置しております。経営陣幹部・取締役候補者・監査等委員候補者の原案につきましては代表取締役が原案を作成し、指名報酬委員会において上記原案を審議し、その審議結果を踏まえ取締役会において決定することとしております(監査等委員候補者につきましては、監査等委員会の同意を得ることとしております)。また、指名報酬委員会の審議・答申に基づき、経営陣幹部の選解任方針を取締役会決議により定めております。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補・監査等委員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
当社は、2016年6月開催の定時株主総会より、社内出身の取締役候補者及び監査等委員候補者についても、その指名理由を招集通知において開示しております。

【補充原則3 - 1 - 3 . サステナビリティについての取組み等】

(1) サステナビリティについての取組み

当社は、創業以来90年の長きにわたり、「固体・液体・気体の分離」のコア技術を活用し、社会課題の解決に取り組んできました。

当社取締役会は、サステナビリティへの対応を重要な経営課題の一つと認識し、リスク管理のみならず事業機会の創出の観点からも重要施策の意思決定を行うとともに、その執行状況を監督しています。また、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」を設置し、計画の立案、進捗のモニタリングおよび達成状況の評価を行い、その内容を定期的に取締役会に報告しています。

当社は、2021年度に策定した「三菱化工機グループ2050経営ビジョン」において、「持続可能な発展に挑戦し、快適な社会を実現」することをビジョン・ステートメントとして掲げています。「CO2・気候変動」「資源循環」「水・食料」「自然災害」「労働力不足」を、事業を通じて解決すべき重要な社会課題として特定しています。これらの社会課題は、当社にとってリスクであると同時に成長機会であると捉えており、これまで培ってきた技術・ノウハウを活かし、課題解決を通じた持続的な価値創造を目指しています。具体的には、「持続可能な循環型社会推進事業」「水素を核としたクリーンエネルギー事業」「デジタルを活用した省力・省エネ事業」「水・食・自然災害分野における次世代技術開発事業」の4つを戦略的事業領域と位置付け、2025年度よりこれらを「GX事業」として報告セグメントとして独立させることにより、戦略の実効性および進捗の可視化を図り、中長期的な成長ドライバーとして本格的な展開を進めています。当社のサステナビリティに関する取り組みの詳細はホームページに掲載しています。

<https://www.kakoki.co.jp/sustainability/>

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、高い技術とプロ意識を持ち、人の和とルールへの遵守を大切にしたい人材を育成することを人材理念としております。その理念に基づき、各部門において日常業務を通じて継続的に行われるOJT及び職場内教育、人事部門において計画的に実施する新入社員研修・若手フォローアップ研修、人事制度上の役割等級に応じた研修である階層別教育訓練・職能別専門教育訓練や次世代経営人材の選抜研修、従業員が自発的に受講することのできる通信教育や自己啓発支援金制度及び業務を通じての能力発揮機会の提供を組み合わせることで継続的に実施していくこととしております。これにより、国内連結会社における2025年度の教育訓練費実績は52百万円(前年比110.6%(前年度は47百万円))であり、予算を拡充して能力開発を支援しております。

経営ビジョンの実現に向けて事業領域のシフトと拡大を推進するとの観点から、行動力・実行力、自律性、高い技術力及び倫理観等の能力を備える人材を育成することが必要と考えており、自らの役割を主体的にとらえて、創造性を発揮する自律型人材の育成を進めるべく、各人の役割から

具体的に導かれる遂行実績(成果)とそれを創出するための行動を評価する人事制度、及び、自律的な教育訓練・リスクリングを支援する研修制度の導入しております。

また、当社は、知的財産を企業価値向上を支える重要な経営資源と位置付け、事業戦略・研究開発戦略・知財戦略の三位一体による推進を図っています。中期経営計画と連動した知財戦略のもと、研究開発成果の戦略的な権利化および活用を通じて、競争優位の確立と収益性向上を実現し、中長期的な企業価値の創出に取り組んでいます。

知財戦略に係る方針、体制等は当社ホームページに掲載しています。

<https://www.kakoki.co.jp/sustainability/ip.html>

【補充原則4-1-1.経営陣に対する委任の範囲】

当社は取締役会を、経営の基本方針、法令で定められた事項及びその他経営に関する重要事項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付けております。

当社は、代表取締役社長執行役員、各担当取締役、常勤の監査等委員である取締役及び執行役員等からなる経営会議を毎月1回開催することとしております。経営会議では、取締役会審議事項の事前審議及びその他重要事項の審議・決定を行い、意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図っております。

当社は執行役員による業務執行に関する意思決定の迅速化、経営の効率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】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加えて独自に追加した項目をもって当社基準として新たに策定しました。上記基準に則して6名の社外取締役(監査等委員である社外取締役を含む。)を独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

【補充原則4-10-1.指名報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性をより一層高めることにより、コーポレートガバナンス体制を一層充実させるため、取締役会の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しております。

当社の指名報酬委員会は、取締役会の決議により選任された3名以上の取締役または外部専門家で構成し、委員の過半数は独立社外取締役とし、委員長は取締役会の決議で選任することとしており、提出日現在、独立社外取締役を委員長としております。

当社の指名報酬委員会は、取締役会からの諮問に応じ、指名報酬等に関する以下の事項について審議を行い、取締役会に答申を行います。

- ・取締役の選任・解任、後継者計画に関する事項
- ・取締役(監査等委員を除く)の報酬等に関する事項
- ・その他取締役会が必要と認めた事項

2025年度は、指名報酬委員会を7回開催いたしました。

【補充原則4-11-1.取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、各種プラント・装置のエンジニアリング・建設及び各種単体機械の設計・製作・据付・販売を主な事業内容としており、経営判断には専門性が求められることから、企業経営、財務会計、法務・リスクマネジメント、人事労務・人材開発、環境・安全・品質、技術・開発・情報、当社の事業等の分野において豊富な経験や高度な見識等を有する社内出身者を中心に取締役(監査等委員である取締役を除く)を選任するとともに、他の会社での経歴等に基づく豊富な知識・経験に基づき、経営陣とは独立した視点で経営監視や助言をいただく社外取締役(監査等委員である取締役を除く)3名を併せて選任し、取締役会全体としてのバランス及び多様性を概ね確保しております。

各取締役が有している経験や見識については別表をご参照ください。

【補充原則4-11-2.役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

社外取締役(監査等委員である取締役を含む)の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書により、毎年開示しております。

【補充原則4-11-3.取締役会全体の実効性の分析・評価】

2021年度に策定した「三菱化工機グループ2050経営ビジョン」において、「持続可能な発展に挑戦し、快適な社会を実現」することをビジョン・ステートメントとして掲げている当社において、中長期的な経営戦略を議論する場である取締役会をより実効性あるものとするため、毎年、取締役会の実効性評価を外部コンサルを利用した各取締役へのアンケートに関する評価の集計という形で行っております。

基本的なアンケートの設計は、コーポレートガバナンス・コードの改訂等取締役会の実効性に関して求められる目線の変化や当社の中期経営計画の更新など経営戦略の進展に応じて、毎年、細部を適宜見直しておりますが、大きくは変えておりません。今年の設定問は、一昨年度までの課題の深掘りや前期から始まった新中期経営計画を念頭に見直した昨年の設問結果に対する定点評価を主な目的としております。

それを踏まえた、今年度の評価は、昨年度に続き実効性が概ね確保されていることを確認しました。さらに、上記アンケートの評点においても、肯定的評価が前年度の約7割から約8割に上昇しました。一方で課題認識も同時に提示されております。

前年度で課題とされたのは主に「議論を支える取締役会運営の改善」「DXや人材などの各戦略を含めた中長期戦略」「株主との対話」です。以上の課題に対し、については、効率的な議論ができるよう議案毎のサマリー表の作成や効率的な取締役会運営を目的とする議案の報告方法の見直しを実施し、については、取締役会において具体的な付議・報告事項とは別に、戦略レベルでの議題について、執行側からの報告を踏まえて取締役で議論を行う「意見交換」の場を設定し、本年度はDXや人材などの各戦略を含めて計6回実施しました。また、については、IR・SRの包括的戦略をあらためて策定の上、機関投資家等との新規接点開拓などを通じたIR面談回数的大幅な増加、個人投資家向けIRフェアへの初出展、大株主エンゲージメント面談の初実施など、新中計開始に合わせて活動内容を抜本的に強化したうえ、投資家・株主の意見等のフィードバックを含めて、活動状況に関する取締役会宛て定期報告の粒度も大きく引き上げました。以上の結果、特にについては大幅に評価が改善し、も一定程度の評価を得ております。一方で引き続きを始めた取締役会運営については、さらなる審議資料の充実や適切な議題選定など課題が提示されており、その他各戦略の議論充実の要請なども課題となっております。当社は、上記課題を受けて、資料内容の見直し、付議事項の見直しによる意見交換の時間確保など施策を検討し、引き続き、取締役会の実効性の向上に努めてまいります。

【補充原則4-14-2.取締役のトレーニングの方針】

当社は、新任の取締役(監査等委員である取締役を含む)に対して、当社事業や法令等の認識を深めるための機会を提供しております。また、社外取締役(監査等委員である取締役を含む)については、当社の沿革、事業内容、業績、課題等を説明するとともに、当社の工場見学等も行い、当社についての理解を深めていただいております。また、各取締役(監査等委員である取締役を含む)には必要に応じ適宜セミナー等を会社費用により受講し、業務に必要な専門知識の習得を行っております。

【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】

(1)対話の方針と推進体制

1)当社は、株主との建設的な対話の実施にあたっては、企画担当取締役が統括し、企画部門長を責任者とし、株主との対話は、原則として企画管理業務を統括する担当取締役以上が出席して行います。

2)当社は、株主との建設的な対話の実施にあたっては、企画部門、総務人事部門及び経理部門が中心となり、社内関係各部门と連携し、必要事項を取り纏め、情報共有を行うものとします。

3)当社は、年2回(第2四半期、期末)の決算発表後、株主を含めた国内機関投資家・アナリスト向け決算説明会を実施いたします。

- 4)当社はこのほかにも、主要株主、国内外機関投資家などとの間で、エンゲージメントを主目的とする個別面談や事業説明会など、積極的かつ建設的な対話の機会を設けます。
- 5)当社は、上記の様々な対話機会において株主等から寄せられた意見等について、定期的に取り締役会及び経営会議に報告して情報を共有するとともに、経営方針の高度化に活かすよう努めます。
- 6)当社は、株主との対話に関連する情報は、法令諸規則に則り適切に管理しております。東証の適時開示事項は速やかにTDNet及び当社WEBサイトに掲載いたします。また重要情報管理に関しては、内規である内部情報管理規程に則り情報管理の徹底に努めております。

(2)株主との対話の実施状況

- 1)当社の株主・投資家との対話の主な実施状況は以下の通りです。

- 定例実施事項
- ・定時株主総会
- ・機関投資家・アナリスト向け決算説明会(中間・期末)*1*2
- ・オンラインによる個人投資家向け会社説明会 *1
- ・機関投資家個別面談 随時
- ・株主通信「株主のみさまへ」発行
- ・統合報告書発行
- ・ウェブサイトの内容拡充 随時
- (*1:アーカイブ動画および書き起こし記事(和文のみ)を公開)
- (*2:決算説明会資料(和・英)を作成東京証券取引所ウェブサイトへ掲載)

- 2025年度より開始した施策
- ・「決算説明会アーカイブ動画及び書き起こし記事公開のお知らせ」を東京証券取引所PR情報欄へ掲載
 - ・個人投資家向けIRフェア(日経・東証IRフェア2025)へ出展
 - ・認知度向上を目的にメディア対応を強化し、経済番組等(日経CNBC、ラジオ日経他)へ出演
 - ・大株主エンゲージメント面談の実施
 - ・機関投資家向け施設見学会の開催

- 2)機関投資家・アナリストとの対話の状況について

主な対応者 社長執行役員、財務担当役員、企画管理統括本部長、企画部長、経理部長、経営企画課長

対話の主な内容

- ・経営成績(実績・見込み)
- ・中期経営計画の進捗状況
- ・新規事業創出に向けた取り組み
- ・水素事業の実績と将来の成長性
- ・株主還元
- ・コーポレート・ガバナンスの状況
- ・事業ポートフォリオ管理の取り組み
- 関心事項・要望等のフィードバックの状況

面談終了後に面談要旨を取締役会・経営会議に定期的に報告しております。

【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6月30日

該当項目に関する説明 更新

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は2021年11月、「三菱化工機グループ2050経営ビジョン」を策定し、2050年を見据えて当社グループが目指す姿として、2050年に想定される5つの社会課題と、その解決を目指すなかで当社が注力していく4つの戦略的事業領域を特定いたしました。

2025年5月に策定公表した現在の中期経営計画では、その4つの戦略的事業領域をGX事業として独立した報告セグメント化し、経営ビジョンの実現に向けた歩みを、より明確にモニタリング可能な体制といたしました。また、中期経営計画の達成に向けた4つの骨子の1つとして「資本コスト・株価を意識した経営の確立」を掲げており、(1)成長投資の実行(2)資本効率の向上(3)株主還元の強化/成長期待を高める情報発信、を推進しています。

1)成長投資の実行

経営ビジョンの実現に向け、成長投資を最優先に資本配分してまいります。ステークホルダーの信頼に応え、持続可能な成長と経営基盤確保のために、事業成長のドライバーとなるGX事業を中心としたR&D、設備投資、M&A、基盤事業の強化にもつながる人的投資、DX投資を最優先に資本配分してまいります。特に、2027年7月に完成予定の当社・川崎製作所の再編投資は、成長投資、ESG関連投資、既存施設の更新投資の要素を含むもので、中長期的な発展の礎としてまいります。再編後の川崎製作所はGX事業の製品開発・生産拠点(マザー工場)と位置づけ、グループ内の各工場と有機的に連携し、事業拡大を実現、あわせて基盤事業のモノづくりの効率化・高度化により、収益性の改善を実現してまいります。

2)資本効率の向上

本中期経営計画では、前中期経営計画から取り組んでおります事業ポートフォリオ戦略と資本政策を連動させ、ROICを意識した経営(ROIC経営)を行い、事業単位での売上拡大・コスト削減といったP/L改善だけでなく、B/Sマネジメントにも取り組むことで、営業CFの改善と非事業性資産の圧縮により資金を創出してまいります。ROIC経営においては、各事業単位にWACCを設定し、収益性(ROIC-WACC)と成長性(売上高CAGR)によるポートフォリオ評価を行い、定期的に取締役会に対して評価結果や改善アクションのモニタリング状況報告を行っています。メリハリを付けたリソース配分を行い、事業毎の戦略を明確化すると共に、必要に応じて挺入れ・撤退を実施してまいります。また、株主還元と最適資本構成とのバランスを意識した資源配分・調達を行うことによって資本効率の向上をはかってまいります。

3)株主還元の強化・成長期待を高める情報発信

株主還元につきましては、2025年度を初年度とする現在の3ヵ年中期経営計画において更なる強化を図る方針としております。具体的には、2025

年度は配当性向を35%に引上げ、2026年度・2027年度はこれを40%へと、段階的に引き上げる予定です。また2025年度より、純資産に対する配当目線としてDOE下限3.5%を設定しております。

また成長期待を高める情報発信に関しては、ステークホルダーとの対話を重視したIR・SR活動の強化、川崎発の脱炭素・循環型技術トップブランドとしての段階的なブランド構築と情報発信と認知拡大を通じ当社グループの成長期待の醸成を図ってまいります。

2025年度には、四半期決算の補足説明資料開示、戦略的なマスメディア露出、個人投資家向けIRフェア出展、大株主エンゲージメント面談をはじめとする新たな施策を取り入れたほか、機関投資家等との個別IR面談件数を前年度比で約8割増加させるなど、抜本的な強化に努めました。またこうした機会において投資家、株主などからいただいたご意見等は定期的に取り締り役員・経営会議に報告し、事業運営、情報開示の高度化に活かすよう努めております。

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】更新

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(信託口)	2,969,500	12.87
明治安田生命保険相互会社	1,249,779	5.41
三菱化工機取引先持株会	967,421	4.19
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	832,300	3.61
三菱化工機従業員持株会	560,012	2.43
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	390,982	1.69
株式会社横浜銀行	375,000	1.62
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	303,200	1.31
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	299,741	1.30
第一実業株式会社	268,800	1.16

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明更新

- ・【大株主の状況】は、2026年3月31日現在の状況を記載しております。
- ・上記のほか、当社保有の自己株式660,213株があります。
- ・持株比率は、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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

――

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【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	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 名

会社との関係(1)	更新
-----------	----

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
楠 正顕	他の会社の出身者								○			
中山 美加	他の会社の出身者											
河口真理子	学者								○			
増田 純一	他の会社の出身者											
仁田 裕也	弁護士											
小出 恵美子	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

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
楠 正顕		○	同氏は、三菱重工業株式会社の執行役員を2024年3月まで、同社のフェローアドバイザーを2026年3月まで務めました。当社は同社との間に製品等の販売等の取引関係がありますが、その額は当社の売上高に対し僅少であります。	同氏は、三菱重工業株式会社の執行役員を2024年3月まで、同社のフェローアドバイザーを2026年3月まで務め、その豊富な知識・経験に基づき、当社の経営に関する適切な助言・監督等を行っており、また当社グループの経営全般に対する有益なご意見・ご指摘をいただいておりますことから、社外取締役役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、中立、公正な立場で職務を適切に遂行できると考えられるため、独立役員に指定いたしました。
中山 美加		○	同氏は、JSR株式会社に2022年6月まで在籍し執行役員及び取締役を務めました。当社は同社との間に製品等の販売等の取引関係がありますが、その額は当社の売上高に対し僅少であります。	同氏は、JSR株式会社に於いて知的財産分野の業務に長年従事し、同社の執行役員及び取締役を務め、アステラス製薬株式会社の社外取締役監査等委員を2026年6月まで務めました。以上の豊富な知識・経験に基づき、特に企業経営、法務・リスクマネジメントスキルに強みのある社外取締役として、当社の経営に関する適切な助言・監督等を行っており、また、当社グループの経営全般に対する有益なご意見・ご指摘をいただいておりますことから、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれなく、中立、公正な立場で職務を適切に遂行できると考えられるため、独立役員に指定いたしました。
河口眞理子		○	同氏は、不二製油グループ本社株式会社(現不二製油株式会社)において2020年4月からCEO補佐、2023年4月から2025年3月までESGアドバイザーを務めました。当社は同社との間に製品等の販売等の取引関係がありますが、その額は当社の売上高に対し僅少であります。また、同氏は、相模屋食料株式会社において2025年6月からCEOアドバイザーを務めておりますが、当社と同社との間に開示すべき関係はありません。	同氏は、株式会社大和総研において、日本におけるサステナビリティの専門家としてESG投資(金融向け)とCSR・CSV(企業向け)に係る情報発信やアドバイスをさまざまな業種企業に対して行っております。また、大学教授としてESG及びサステナビリティに関する多くの政府委員等も歴任しております。以上の豊富な知識・経験に基づき、特に環境分野、ESG経営に強みのある社外取締役として、当社の経営に関する適切な助言・監督等を行っており、また、当社グループの経営全般に対する有益なご意見・ご指摘をいただいておりますことから、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれなく、中立、公正な立場で職務を適切に遂行できると考えられるため、独立役員に指定いたしました。
増田 純一	○	○	同氏は、2016年5月まで当社の主要な取引先である株式会社三菱東京UFJ銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)の業務執行者でしたが、退職後すでに10年以上が経過しております。当社は同行との間に資金借入等の取引関係がありますが、同行は主要な借入先の一つであり、また、同行からの借入額は、2026年3月末で連結総資産の3.1%未満です。	同氏は、金融機関に長年勤務され、その国内・海外での豊富な経験と、経営全般にわたる見識、ファイナンスや財務会計、投資業務等に関する専門的知識に基づき、当社の経営に関する適切な提言・監督等を行い、取締役会の議論の活性化や機能の強化に貢献していただいておりますことから、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれなく、中立、公正な立場で職務を適切に遂行できると考えられるため、独立役員に指定いたしました。
仁田 裕也	○	○	——	同氏は、検察官及び弁護士として法曹界での長年の経験と専門知識を有しております。上記の経験に基づき、監査の実効性を高め、適切な監督を行い、また、法律知識に基づいた豊富な知見に基づき、当社グループの経営全般に対する有益なご意見・ご指摘をいただけることを期待し、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれなく、中立、公正な立場で職務を適切に遂行できると考えられるため、独立役員に指定いたしました。

小出 恵美子	○	○	——	同氏は、公認会計士及び税理士の資格を有しており、監査法人等における長年の会計監査業務の経験と専門知識を有しております。上記の経験に基づき、監査の実効性を高め、適切な監督を行い、また、財務及び会計に関する豊富な知見に基づき、当社グループの経営全般に対する有益なご意見・ご指摘をいただけることを期待し、監査等委員である社外取締役役に選任しております。 また、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、中立、公正な立場で職務を適切に遂行できると考えられるため、独立役員に指定いたしました。
--------	---	---	----	--

【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	2	1	3	社外取締役

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 更新	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 更新
--

監査等委員会の職務を補助する専任部門はありませんが、総務人事部、法務部、経理部、内部監査室等の兼務者が必要に応じて補助しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。

会計監査人は監査等委員会に年間監査計画を報告し、また、四半期決算レビュー後及び期末決算の監査終了後には監査実施概要及び監査結果を報告することとしております。また、会計監査人の実査実施後等に適宜必要に応じ、意見交換を実施することとしております。

内部監査室は、監査等委員会と協議の上、監査計画を立案することとしております。内部監査室は、内部監査実施前には監査等委員会と、監査等委員会監査報告の内容を確認のため、また内部監査実施後には、内部監査の報告をする等情報交換を実施することとしております。

【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 更新

	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	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性をより一層高めることにより、コーポレートガバナンス体制を一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として上記委員会を2019年12月に設置いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 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社外役員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	業績連動報酬制度の導入
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社の業務執行を担当する取締役に対する報酬制度として、業績目標の達成度等に応じて当社株式の交付を行う業績連動型株式報酬制度を導入しております。本制度の導入は、業務執行を担当する取締役の報酬と当社グループ業績との連動性をより明確にし、当社グループの中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的としており、具体的内容は「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

2025年度における取締役の報酬等の総額は、次のとおりです。
取締役(監査等委員を除く)の報酬等の総額 316,298千円(うち社外取締役 25,000千円)
取締役(監査等委員)の報酬等の総額 54,842千円(うち社外取締役 36,650千円)

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

・当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、特段の記載のない場合は同じ。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容の概要は次のとおりであります。

1)基本方針
当社の取締役の報酬は、社会課題を解決する企業グループを目指して策定した「三菱化工機グループ2050経営ビジョン」に掲げる「持続可能な発展に挑戦し、快適な社会を実現する」に資するため、()競争力ある報酬を実現するため世間水準等と遜色のない報酬水準とすること、()中長期的な企業価値向上を実現するため適切なインセンティブを付与することの2点を基本方針としております。具体的には、業務執行を担当する取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等(役員賞与)及び非金銭報酬等としての業績連動型株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性をより一層高めることにより、コーポレートガバナンス体制を一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会を設置しており、取締役の報酬等の方針及び額については、同委員会における審議・確認による答申に基づき、取締役会において決定しております。

2)基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役職と職責に応じた職務遂行を促すための報酬として、世間水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

3)業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
業績連動報酬等(役員賞与)は、各事業年度の業績目標達成に向けてのインセンティブと位置づけ、各事業年度の期初の通期連結業績予想の連結営業利益、目標管理制度による定性評価及び将来財務的価値(4つの戦略的事業領域の成長に向けた具体的取り組み)の取り組み評価並びに従業員エンゲージメントの達成度に応じて支給額を決定し、年に1回金銭支給することとしております。上記指標の構成割合は、連結営業利益：目標管理制度による定性評価：将来財務的価値の取り組み評価：従業員エンゲージメントの達成度 = 50：20：15：15としております。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとしております。

非金銭報酬等は、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託と称される仕組みを採用した業績連動型株式報酬とし、中長期的な企業価値向上、中期経営計画の達成を後押しするインセンティブと位置づけ、中期経営計画の達成度に応じた当社株式を退任後に交付するものです。非金銭報酬等(業績連動型株式報酬)の交付株式数は、各事業年度における中期経営計画の目標値(連結営業利益、ROE、GXセグメントの連結売上高)に対する業績達成度に応じて、標準的な業績達成度の場合の株式数を100%とした場合、0～150%の範囲で変動いたします。

4)金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業務執行を担当する取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、指名報酬委員会において検討を行うこととしております。取締役会は指名報酬委員会の答申内容に基づき、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとしております。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等(役員賞与):非金銭報酬等(業績連動型株式報酬)=65:15:20としております。

5)取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
個人別の報酬額については、指名報酬委員会において審議・確認した報酬方針及び各役職と職責に応じて定められた規定額に基づき、取締役会決議で決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員である取締役を含む)を補佐する担当セクションは、総務人事部及び法務部です。
社外取締役(監査等委員である取締役を含む)に対する情報伝達は、内容に応じて事前説明の実施、資料の送付等により対応しております。また、必要な会議に出席いただくことも実施しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
高木 紀一	特別顧問	当社からの要請に対する経験・知見に基づいた助言	非常勤・報酬有	2021/6/29	2031/6/30

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1 名

その他の事項

- (1)当社は、取締役会長又は取締役社長の経験者が取締役を退任した後に相談役を委嘱しております。任期は5年以内です。
- (2)当社は、上記(1)の相談役の任期を満了した者に特別顧問を委嘱しております。任期は5年以内です。
- (3)当社は、上記(2)の特別顧問の任期を満了した者に必要に応じて顧問を委嘱することがあります。任期は1年(更新有)です。
- (4)上記(1)から(3)の相談役、特別顧問及び顧問の委嘱については、取締役会において決議するものとしております。
- (5)相談役、特別顧問及び顧問には、当社の経営に携わってきた経験・知見から、必要に応じ当社より助言を要請することがあります。但し、経営上のいかなる意思決定及びその監督にも関与しておりません。

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、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社制度を採用しております。
- ・提出日現在、当社の取締役は11名(うち6名が社外取締役)であり、うち監査等委員である取締役は4名(うち3名が社外取締役)であります。
- ・取締役会は毎月1回以上開催しております。取締役会は、経営の基本方針、法令で定められた事項及びその他経営に関する重要事項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付けております。
- ・当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く)を10名以内、監査等委員である取締役を4名以内とする旨定款で定めております。
- ・監査等委員会は監査等委員4名で構成されており、うち3名は、社外取締役であります。監査等委員は社内主要会議への出席、重要書類の閲覧、各部門及び子会社の調査、代表取締役及び取締役に対する業務執行についての監査を行い、都度監査等委員会において報告を行っております。また、会計監査人との定期的な協議により相互連携をはかっております。監査等委員会は毎月1回開催しております。
- ・当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性をより一層高めることにより、コーポレートガバナンス体制を一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を2019年12月に設置いたしました。本委員会は、取締役会の決議により選任された3名以上の取締役または外部専門家で構成し、委員の過半数は独立社外取締役とし、委員長は取締役会の決議で選任することとしており、提出日現在、独立社外取締役を委員長としております。
- ・当社は、経営の効率化、意思決定の迅速化及び優れた人材の積極的登用を目的として、執行役員制度を導入しております。提出日現在の取締役を兼務しない執行役員は8名であります。
- ・当社は、取締役及び執行役員等からなる経営会議を毎月1回以上開催しております。経営会議では、取締役会審議事項の事前審議及びその他重要事項についての審議・決定を行っており、意思決定の迅速化と業務運営の効率化をはかっております。
- ・今後とも、取締役会の監督機能の強化を行い、コーポレート・ガバナンスの一層の充実に努める所存であります。
- ・内部監査室等が、当社グループの内部統制システムの構築運営状況のモニタリング、個々の業務活動の適正化の調査並びに各部門内のチェックの有効性を確認することにより内部監査を実施しております。

・会計監査については、当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。当社の2026年3月期の会計監査業務を執行した公認会計士は、大屋誠三郎、佐藤重義の2氏であります。また、当社の会計監査業務にかかる補助者は、公認会計士4名、その他14名であります。

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

上記2.に記載のとおり、当社は取締役会の監督機能の強化によるコーポレート・ガバナンスの一層の充実という観点から、2016年6月に監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

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	2026年6月26日開催の定時株主総会の招集通知は、6月5日に発送した。
電磁的方法による議決権の行使	2020年6月26日開催の定時株主総会より、インターネットで議決権を行使できることとした。
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29日開催の定時株主総会より、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加した。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、2023年6月29日開催の定時株主総会より、招集通知の英訳を作成し、東京証券取引所及び当社のウェブサイトに掲載した。
その他	当社は、定時株主総会招集通知を、発送前の2026年5月29日に当社ウェブサイト等に掲載した。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「IRポリシー」として情報開示に関する方針を定め、当社ウェブサイトにて公表しております。この方針に則った適時・適切・公平な情報発信と対話の充実により、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様と長期にわたる信頼関係の構築に努めております。また、対話を通じて得た知見や評価を定期的に取締役会・経営会議に報告しており、経営方針に反映させ中長期にわたる企業価値の向上に努めております。 IRポリシー : https://www.kakoki.co.jp/ir/policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は2023年より毎年12月に、個人投資家向け会社説明会をオンライン形式で開催しております。また2025年は初の試みとして個人投資家向けIRフェアへも出展いたしました。各イベントにおいて使用した資料等はそれぞれ、一定期間当社ウェブサイトに掲載しております。 IRライブラリ(決算説明会資料) : https://www.kakoki.co.jp/ir/library/materials/	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、年2回(第2四半期及び期末)、機関投資家・メディア・アナリスト向けに決算説明会を開催しており、代表取締役 社長執行役員以下で対応しております。説明会の動画やその書き起こし記事及び資料は、当社ウェブサイトに掲載しております。また、2025年度に実施した国内外機関投資家・アナリストとの個別IR面談回数は124回で、前年度比で約8割の増加となりました。 IRライブラリ(決算説明会資料) : https://www.kakoki.co.jp/ir/library/materials/	あり
IR資料のホームページ掲載	株主総会招集通知、法令及び定款に基づくインターネット開示事項、株主総会決議通知、株主通信、有価証券報告書、アニュアル・レポート、決算短信、経営ビジョン、中期経営計画、決算説明会資料とその書き起こし記事等以上のうち、アニュアル・レポート、決算短信、中期経営計画資料、決算説明会資料は英文資料も掲載しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:取締役常務執行役員企画管理統括本部担当 IR担当部署:企画部
------------------	--

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、「三菱化工機グループ行動憲章」および「三菱化工機グループコンプライアンス行動基準」において、各ステークホルダーの立場を尊重する旨を定めております。これらの規程の遵守を通じて、役職員一人ひとりへの周知・徹底を図り、ステークホルダーとの適切な協働と信頼関係の構築に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は事業活動自体が、地球環境や地域社会に影響を与えることを認識し、広報部門に専門組織を設け、環境保全活動やCSR活動を推進しています。具体的な取り組みは当社ウェブサイトに掲載しています。 https://www.kakoki.co.jp/sustainability/csr.html
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	当社のIRポリシーにおける「情報開示に関する方針」に則り、公平・公正かつ迅速に、適時・適切な情報発信に努めております。また、「三菱化工機グループ行動憲章」及び「三菱化工機グループコンプライアンス行動基準」における規定についても遵守しております。
その他	当社は、三菱化工機グループの全役員および全従業員が人権尊重の考え方を共有し、実践するため、「三菱化工機グループ人権方針」を策定しています。本方針に基づき、人権尊重プロジェクトチームを中心として、外部専門家の助言を踏まえ、サプライチェーンを含むステークホルダーの人権尊重に配慮した人権デューデリジェンスの体制整備およびPDCAサイクルの構築・運用を進めています。

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、当社及び当社グループ各社が業務の適正を確保するため、次の体制を整備します。

1. 当社及び当社グループ各社の取締役・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) 当社及び当社グループ各社の取締役及び従業員は、「当社グループ行動憲章」、「当社グループコンプライアンス行動基準」及び「コンプライアンス委員会規程」に基づき、法令・定款その他社内規則並びに社会倫理・通念を遵守し、行動する。
(2) 社長直属で当社グループ全社を含む部門横断的に構成するコンプライアンス委員会が、当社及び当社グループ各社の取締役及び従業員のコンプライアンス体制の確立・意識の維持向上のための施策を推進する。
(3) 内部監査室は、従業員の職務の執行が法令・定款及び社内規則等に適合しているかについて、当社グループ全社の業務活動の監査を行い、内部監査結果は、社長に報告の上、取締役及び監査等委員会又は監査等委員に周知する。
(4) 当社及び当社グループ各社の従業員が、コンプライアンス上の問題を発見した場合は、直接報告することができるコンプライアンスホットライン「ヘルプライン」を設置し、内部通報を奨励すると同時に、通報者の保護を図る。
(5) 当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係は断固として排除する旨を「当社グループ行動憲章」に定めており、当社及び当社グループ各社の役員、従業員、その他関係者がこの行動憲章を遵守するよう徹底する。
2. 当社の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) 当社は、「取締役会規程」、「業務決裁基本規程」及び「文書管理規程」に従い、取締役の職務の執行に係る情報を文書に記録し、保存及び管理する。また、取締役(監査等委員である取締役を含む)は、常時これらの文書を閲覧することができるものとする。
3. 当社及び当社グループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 当社は、当社グループの事業に重大な影響が懸念されるリスクの未然防止及びその影響の最小化を図るための基本的事項並びに具体的対応策を「リスク管理規程」に取り纏めることとする。この具体策の推進は、リスク管理委員会が所管することとし、推進活動の進捗状況を適切に取締役会に報告する。
(2) 緊急性を要する事項には、「リスク管理規程」に基づき、社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、情報を一元化しトップダウンにて緊急事態に対処する。
4. 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)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(監査等委員である取締役を除く)の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、経営の基本方針及び経営計画等当社の取締役及び従業員が共有する目標を定め、その達成に向けて取締役(監査等委員である取締役を除く)及び従業員各自が実施すべき具体的な目標を定める。
(2) 職務の執行が効率的に行われることを確保するため、取締役(監査等委員である取締役を除く)、執行役員及び部門長等を構成員とする経営会議を設置し、経営に関する方針及び全社的重要事項について審議する。
(3) 意思決定の迅速化のために、業務分掌規程及び職務権限規程等を見直し・整備し、権限責任を明確にするとともに、重要事項については経営会議における審議を踏まえて、取締役会の意思決定に資するものとする。
(4) 取締役会は、各取締役(監査等委員である取締役を除く)の業務担当を定め、各取締役(監査等委員である取締役を除く)は自らの担当組織を監督する。
5. 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 当社グループは、コンプライアンス、リスク管理、危機管理をはじめとする内部統制方針を制定し共有する。また、各委員会等において具体策の推進を所管する。
(2) 当社は、子会社関係の諸規程を取り纏めた「関係会社管理規程」に基づき、子会社の経営機構(株主総会、取締役会)が十分機能し、自己責任による自立的経営が確立できるよう子会社の経営意思を尊重しつつ、一定の事項については当社へ報告を求めることにより、子会社に対して適切な管理をし、支援を実施する。
(3) 当社は、経営推進会議等を通じて、子会社の経営状況を把握するとともに、当社と子会社取締役間の意見交換等を通じて情報の共有化に努める。
6. 監査等委員会がその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体制並びにその使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項及びその使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
(1) 当面、社内部門の兼務者が監査等委員会の職務の補助をする。監査等委員会から専任者の配置を求められた場合には、監査等委員会の意向を尊重するものとする。
(2) 監査等委員会の職務の補助をする従業員に対しては、その人事異動、評価等について、監査等委員会の意見を求め、尊重するものとする。
(3) 監査等委員会の職務の補助をする従業員は、その業務に関して監査等委員会から指示を受けたときは、取締役(監査等委員である取締役を除く)及び上司等からの指揮命令は受けないものとし、監査等委員会の指揮命令に従うものとする。
7. 取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人が監査等委員会に報告を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扱いを受けないことを確保するための体制
(1) 当社は、監査等委員がいつでも経営に関する重要な会議に出席し、取締役(監査等委員である取締役を除く)等から職務の執行状況の報告を受けることができる体制とする。
(2) 当社及び当社グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び従業員は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合は、監査等委員会に報告する。
(3) 当社及び当社グループ各社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び従業員は、前項の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ものとする。
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
(1) 当社は、監査等委員会又は監査等委員に対して重要な決裁書類を供覧し、監査等委員会又は監査等委員がいつでも経営情報をはじめとする各種の情報を取得できる体制とする。
(2) 監査等委員及び監査等委員会は、代表取締役、会計監査人等と定期的に意見交換をする会合を持ち、意見及び情報の交換を行うほか、必要に応じて会計監査人の報告を求めるものとする。
(3) 内部監査室は、監査等委員会及び監査等委員との情報交換を含め連携を密にする。
(4) 監査等委員がその職務(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る)の執行について生ずる費用の前払い又は債務の償還を請求し

たときは、その必要が認められない場合を除き速やかに処理するものとする。

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

- 1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
上記1.(5)に記載のとおりです。
- 2) 反社会的勢力排除に向けた体制
当社グループでは、上記行動憲章を具体化した「当社グループコンプライアンス行動基準」に基本方針を定め、社内に対応担当部門を設け、平素より関係行政機関や地域企業等から情報を収集するとともに、必要に応じて外部専門機関と連携する体制を構築する。また、役員、従業員、その他関係者には、コンプライアンス研修等において「当社グループ行動憲章」及び「当社グループコンプライアンス行動基準」の周知徹底を図る。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

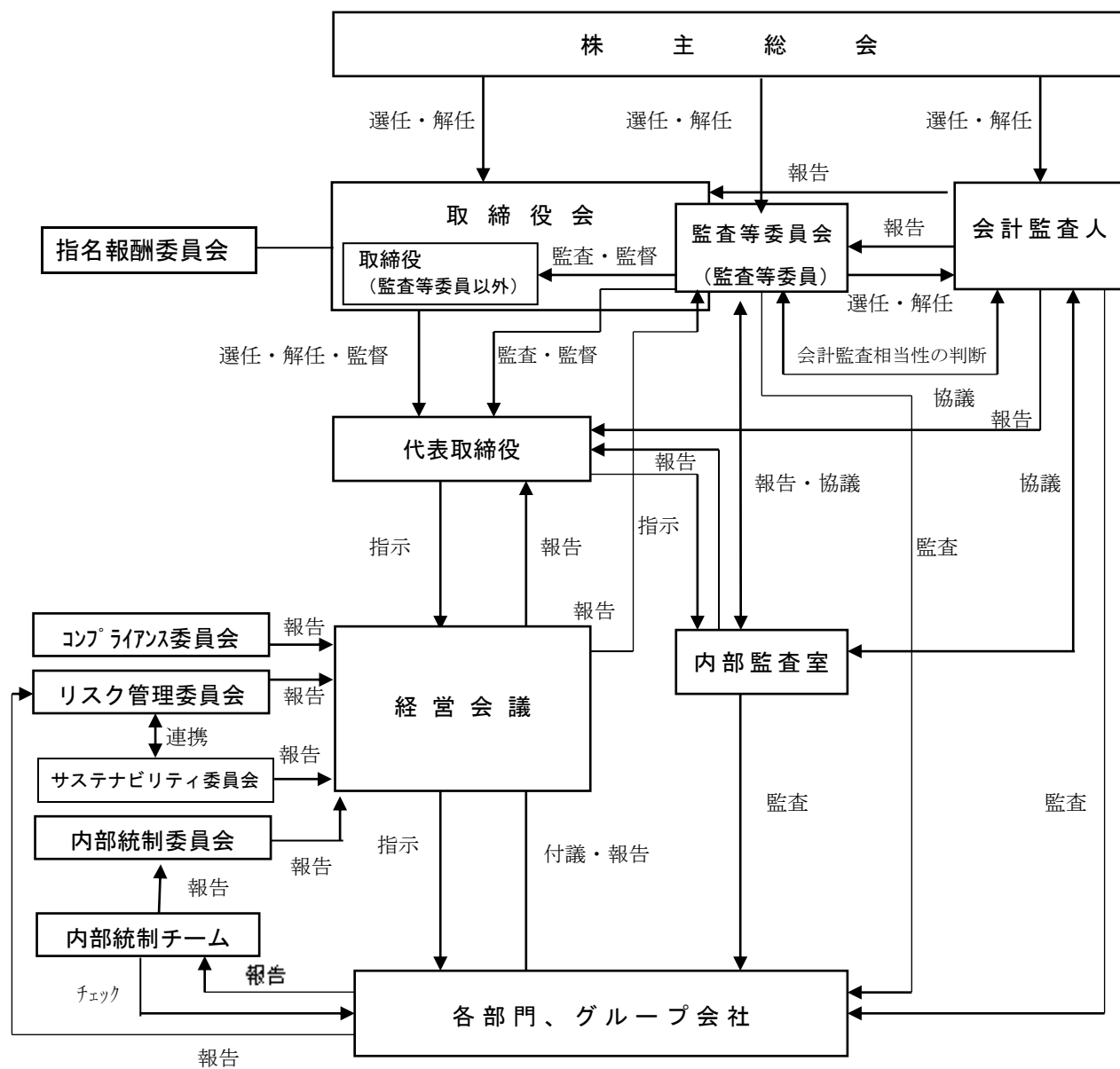
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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

- 適時開示体制の概要
- 当社は、金融商品取引法等の諸法令並びに東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」及び「有価証券上場規程施行規則」等の諸規則（以下「適時開示規則」という）に則り、当社及び当社の子会社に関する情報（以下「会社情報」という）を適時適切に開示致しております。
- (1) 会社情報に係る管理・開示基準並びに情報管理責任者及び情報管理担当者
- 1) 当社は、会社情報の管理・開示基準等を定める「内部情報管理規程」を制定しております。
 - 2) 上記1)の「内部情報管理規程」に基づき、会社情報の管理・開示について情報管理責任者及び情報管理担当者を設置しております。
 - 3) 情報管理責任者は、会社情報を統括して管理する者であり、当社総務人事部長をこれにあたる者としております。
 - 4) 情報管理担当者は、当社各部門及び当社の子会社における情報を管理する者であり、当社においては各部門長、当社の子会社においては当社子会社の総務・管理担当部長をこれにあたる者としております。
 - 5) 当社及び当社の子会社の全ての役員・従業員（以下「役職員」という）は、会社情報を知り、又は会社情報に関して疑義・不明な点がある場合は、まず情報管理担当者に報告又は照会し、さらに不明の場合、情報管理担当者は、情報管理責任者に報告又は照会し、その指示に従うことにしております。
- (2) 会社情報の開示
- 1) 適時開示規則に該当する会社情報は、遅滞無く開示することを原則としております。
 - 2) 適時開示規則に該当する会社情報のうち、決定事実及び決算情報については、原則として取締役会決議の上、開示することとしております。発生事実については、取締役社長、担当取締役、情報管理責任者及び関係部門長による協議、決定により、迅速に開示することとしております。
 - 3) 適時開示規則に該当する会社情報の開示は、情報管理責任者の指示により、総務人事部（決算に関しては経理部）が行うこととしております。
 - 4) 会社情報の開示にあたっては、TDnet（適時開示情報伝達システム）により開示資料をデータ送信し、開示しております。

内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制



【補充原則４－１１－１．取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

各取締役が有している経験や見識の組み合わせ（スキル・マトリクス）

役職	氏名	企業経営	財務会計	法務・ リスク マネジメント	人事労務 ・人材開発	環境・安全 ・品質	技術・開発 ・情報	当社関連 事業経験
代表取締役 社長執行役員	田中 利一	○	○	○	○			
取締役 常務執行役員	矢島 史朗	○				○	○	○
	井上 隆					○	○	○
	宮本 智成		○	○	○	○		
社外取締役	楠 正顕	○					○	○
	中山 美加	○		○			○	
	河口真理子				○	○	○	
監査等委員 （常勤）	増田 純一	○	○	○	○			
	酒見 伸一					○	○	○
監査等委員 （非常勤）	仁田 裕也			○				
	小出 恵美子		○					

※上記の一覧表は各人がより専門性を発揮できる領域を４つまで記載しており、有する全ての知見を表すものではありません。