

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、ステークホルダーとともに企業価値を高め、持続的な成長・発展をはかり、広く社会から信頼される企業となるため、健全で透明性が高く、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を確立することが重要であると考えております。

コンプライアンスにつきましては、経営陣のみならず、全社員が意識し実践することが重要であると考えております。

【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】

本報告書は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

【補充原則1-1】(反対票の原因分析)

当社では株主総会における株主の意思を把握し、その意思を経営に反映させるため、株主総会における議決権行使率・賛成率等の結果分析を行っております。これまで会社提案議案に大きな反対を受けたことが無かったことから、特に反対票の分析基準を設定していません。今後は分析基準を設定し、相当数の反対票が投じられた議案があった場合はその原因分析を行い、その後の株主との対話等に活かします。

【補充原則1-2】(議決権の電子行使の環境整備、招集通知の英訳)

当社は現在、海外投資家比率が比較的低いため、コスト等を勘案し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、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【原則1-4】(政策保有株式)

当社は、取締役会において個別の保有株式について協業の状況、事業への影響、配当利回り等の収益状況などから保有の適否を検証しておりますが、個別銘柄ごとの具体的な検証内容は、保有先企業との取引の守秘性等から開示していません。保有する株式の議決権の行使については、当該企業の経営方針を尊重した上で、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるかを議案毎に確認し、総合的に判断します。

【補充原則2-4】(多様性の確保)

当社は現状従業員の数が比較的低く、中核人材の母集団としては限られることから、実績値や目標の開示は行っていないものの、女性・中途採用者の管理職登用につきましては、過去を含めて複数の実績があります。当社の事業ドメインが国内の建設業に限られることから、現時点で外国人の管理職登用については実績がないものの、当社は国籍、性別等に囚われずその能力・成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としており、今後の事業の拡大及び企業規模の拡大に応じて、実績値の開示についても検討してまいります。また、多様性の確保へ向けて、性別に関係なくキャリア支援、研修を通じて活躍できる環境づくりに取り組んでおります。

【原則3-1】(経営陣幹部の選解任・指名についての説明)

()中期経営計画は開示しておりませんが、経営理念、経営戦略はホームページで開示しております。
()コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書「1.基本的な考え方」をご参照ください。
()取締役会は、取締役の基本報酬の決定方針を定めておりませんが、代表取締役社長に取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定を委任する旨の決議をしております。代表取締役社長は、報酬に関する当社内規に基づき、各取締役の職務執行に対する評価や会社業績等を勘案し、具体的な金額については社外役員の意見を徴したうえで決定しております。
()取締役会は、取締役候補者の選任を行うにあたっては、本人の経験および能力を踏まえ、業務執行部門の一員としてのみならず、当社の置かれている経営状況の変化を認識し、企業の社会的責任を踏まえたうえで、当社の成長戦略を検証・決定し、その執行状況を適切に監督し、中長期的に当社の企業価値を向上させていくことができる者を選任します。また、取締役に、法令、定款、社内規定に違反した行為があった場合、その他、取締役に求められる役割・責務を果たしていないと取締役会が判断した場合等は、株主総会に解任議案を付議します。取締役会は、監査役候補者の選任を行うにあたっては、取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および能力を有する者を選任します。株主総会に付議する監査役選任・解任議案は、代表取締役が作成し、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定します。
(v)当社は、社外取締役、社外監査役候補者の指名理由につきましては、株主総会参考書類にて開示しております。その他取締役、監査役につきましては、略歴のみを記載しておりますので、今後、当該候補者についても指名理由を開示することを検討してまいります。

【補充原則3-1】(英語での情報開示)

当社は現在、海外投資家比率が比較的低いため、コスト等を勘案し招集通知の英訳を採用していません。今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取組)

当社は、サステナビリティを巡る課題への取組みを含む経営方針を以下のとおり定め、土木構造物の補修補強や、長寿命化するために常に新しい製品・工法を提供することを実践しています。引き続きサステナビリティを巡る課題への取組みを進めるとともに、人的資本や知的財産への投資等の開示についても検討してまいります。

< 企業の使命 >

・独自の建設施工技術を通じて社会のニーズを満たし、環境に調和する社会資本整備の充実と安全を担保する土木構造物の補修・補強や長寿命化に貢献する。

・「企業価値の向上」に邁進し、社員・顧客・株主の満足度をいっそう高める。

<経営の姿勢>

・WE DELIVER THE BEST

・社会及び事業環境が大きく変遷する時代に、創業以来培ってきた「安全第一の精神」と「揺るぎない信頼」及び「独自の施工技術」を核に、常に新しい価値提案をし続ける。

<行動の心得>

・当社が創業から築き上げた技術の強みとお客様の信頼を糧に、満足して頂ける「もの」を提供し続けることを行動の原点とする。

【補充原則4-1】(中期経営計画)

当社は、激しく変化するビジネス環境の中で、中期的な業績予測を掲げることは、必ずしもステークホルダーの適切な判断に資するものではないとの立場から、数値目標をコミットメントする中期経営計画は策定しておりません。一方単年度予想と実績との乖離に関する原因分析は定期的に行っており、決算発表等を通じ株主を含むステークホルダーに対し開示・説明を行っております。しかしながら、企業価値の向上をはかる指標として、中期経営計画の策定を検討してまいります。

【補充原則4-1】(後継者候補の育成)

最高経営責任者である代表取締役社長については、人格・知識・経験・能力を勘案し、その時々 of 当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて、最適と考える人物を取締役会で選定することとしております。取締役会は、現在、後継者計画の策定・運用への関与や具体的な監督を行っておりませんが、今後、その要否も含めて検討してまいります。

【原則4-2】(取締役会の役割・責務)

取締役会は、業務遂行の執行責任を負う経営陣からの提案活動は、会社の活性化や持続的な成長を確保するためには不可欠なものと認識しており、方法や形式に拘束されることなく随時受け入れることとしております。

なお、当社は、取締役の中長期的な業績に連動する報酬や自社株報酬等は採用しておりません。

【補充原則4-2】(客観性・透明性のある制度設計)

取締役会は、取締役の基本報酬の決定方針を定めておりませんが、取締役の個人別の報酬額につきましては、当社全体の業績に俯瞰視点を持ち各取締役の担当職務の評価を行うには、代表取締役社長が最も適していることから、代表取締役社長に具体的内容の決定を委任する旨の決議をしております。代表取締役社長は、取締役会で決定した報酬に関する当社内規に基づき、各取締役の職務執行に対する評価や会社業績を総合的に勘案し、具体的な金額については独立社外取締役を含む社外役員の意見を徴した上で決定しております。なお、当社は、取締役の中長期的な業績に連動する報酬や自社株報酬等は採用しておりません。

【補充原則4-2】(サステナビリティを巡る取組)

当社は、以下の経営方針を定め、土木構造物の補修補強や、長寿化するために常に新しい製品・工法を提供することを実践しております。引き続きサステナビリティを巡る課題への取組みを進めるとともに、今後人的資本や知的財産への経営資源の配分等についての実行的な監督を検討してまいります。

<企業の使命>

・独自の建設施工技術を通じて社会のニーズを満たし、環境に調和する社会資本整備の充実と安全を担保する土木構造物の補修・補強や長寿化に貢献する。

・「企業価値の向上」に邁進し、社員・顧客・株主の満足度をいっそう高める。

<経営の姿勢>

・WE DELIVER THE BEST

・社会及び事業環境が大きく変遷する時代に、創業以来培ってきた「安全第一の精神」と「揺るぎない信頼」及び「独自の施工技術」を核に、常に新しい価値提案をし続ける。

<行動の心得>

・当社が創業から築き上げた技術の強みとお客様の信頼を糧に、満足して頂ける「もの」を提供し続けることを行動の原点とする。

【補充原則4-3】(経営陣幹部の選解任)

取締役会は、業績等の評価を踏まえ作成した人事案(経営陣幹部の選任・解任等)について複数の独立社外取締役を含めて十分協議し、適切に決定しております。なお、今後、経営陣幹部の選解任基準の策定及び指名委員会の設置を検討いたします。

【補充原則4-3】(CEOの選解任)

当社は、現時点では代表取締役社長を選任するための評価基準や特別な選任手続は定めておりません。今後、当社の中長期的経営戦略を見据えた後継者計画の指針を取締役会で議論するなど、資質を備えた代表取締役社長を適切に選任するための手続を検討してまいります。

【補充原則4-3】(CEO解任の手続き)

当社は、現時点では代表取締役社長の解任に関与する指名委員会の設置や明確な解任要件等を定めてはおりませんが、職務執行に不正または重大な法令・定款違反、心身の故障、その他職務への著しい不適任があると取締役会が判断した場合には、取締役会の決議に基づく解任手続を実施します。

【補充原則4-10】(独立した諮問委員会の設置)

当社は、独立社外取締役を2名選任しており、取締役総数の3分の1を確保しております。

独立社外取締役は、その豊富な経験等を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っており、また、独立社外監査役2名も含めて、取締役会等で活発に議論しており、独立性・客観性を担保しております。

しかしながら、より透明性の高いガバナンス体制を目指して本課題について継続検討をしてまいります。

【原則4-11】(取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件)

当社の取締役会は、当社の各部門の業務に精通した社内取締役と、豊富な経営経験、高い専門性や見識のある独立社外取締役から構成されており、全ての監査役も出席しております。取締役会は、取締役会に求められる役割や責務を果たすうえで必要となる多様性と適正規模とを勘案のうえ、取締役に求める要件を満たした候補者の中から指名を行っておりますが、ジェンダーや国際性の面を含む多様性は、今後、取締役会全体としての実効性の向上を図るための取組みの一つとして検討してまいります。

また、監査役4名のうち2名は社外監査役であり、財務・会計に関する高い知見を有する監査役を1名以上選任することとしております。

【補充原則4-11】(取締役会の多様性)

当社の取締役会は、定款で定める取締役10名以内、監査役は4名の員数の範囲内で構成され、実効性ある議論を行うのに適正な規模、また、当社の経営戦略の推進を監督していくうえで必要な知識、経験、能力等のバランスを備えた多様性ある人員で構成することを、基本的な考え方とし

ています。スキルマトリックスは作成しておりませんが、今後取締役会において必要性を判断してまいります。なお、当社は、他社での経営経験を有する独立社外取締役を選任しております。

【補充原則4-11】(取締役会の実効性)

当社は、現時点では定期的な取締役会実効性評価は実施しておりませんが、今後の取締役会の実効性を高めるためには実効性についての分析・評価を行うことが重要であるという認識に基づき、今後の取締役会において効果的な評価方法等について十分議論の上、評価プロセスの整備に努めてまいります。

【原則4-14】(取締役・監査役のトレーニング)

社外取締役に対しては、就任時に当社の事業、財務、組織等の基本的な情報を提供し、その後、経営判断に必要な情報を随時提供しております。尚、各取締役・各監査役はその能力、経験及び知識が職務を遂行するにふさわしいかどうかを判断したうえで指名し、株主総会の承認を得たものであり、費用支援を必要とするトレーニング機会の提供・斡旋の必要はないと考えています。

【補充原則4-14】(取締役・監査役の知識の取得)

社外取締役に対しては、就任時に当社の事業、財務、組織等の基本的な情報を提供し、その後、経営判断に必要な情報を随時提供しております。尚、各取締役・各監査役はその能力、経験及び知識が職務を遂行するにふさわしいかどうかを判断したうえで指名し、株主総会の承認を得たものであり、費用支援を必要とするトレーニング機会の提供・斡旋の必要はないと考えています。

【補充原則4-14】(取締役・監査役のトレーニング方針の開示)

各取締役・各監査役はその能力、経験及び知識が職務を遂行するにふさわしいかどうかを判断した上で指名し、株主総会の承認を得たものであり、いわゆるトレーニングを行う必要はないと考えているため、方針を定める予定はありません。ただし、社外取締役・社外監査役に対しては、就任時においてビジョン、経営戦略や事業内容についての詳細な説明を行い、取締役会では、決議事項、報告事項に直接かかわる情報だけでなく、意思決定する上で必要と思われる情報提供を行っています。

【原則5-2】(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社は中長期的な企業価値向上を図るため、自己資本当期純利益率10%の実現を中期的な経営指標の目標としております。事業の収益力を高めるための投資などを含めた各施策については、今後資本コストも把握した上で中期経営計画を策定し、株主に分かりやすく説明を行ってまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

本報告書は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社と役員や主要株主等との間の競業取引や利益相反取引は取締役会の承認事項とし、当該取引を行うにあたっては、会社および株主共同の利益を害することのないよう、取締役会において当該取引の合理性・妥当性等について審議し、承認を得るものとしております。また、かかる取引について重要な事実を法令に従い適切に開示することとしております。

【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、企業年金制度はありません。

【補充原則4-1】(経営陣に対する委任の範囲)

取締役会、経営会議、稟議等で意思決定すべき事項については重要性の度合いに応じて詳細かつ具体的な付議・報告基準を定め、取締役会の決議事項以外の内容については、経営会議のほか、代表取締役社長、その他の取締役、部門長に委任しております。また、業務執行責任者および部門長の職務権限、職務分掌等についても、社内規程により明確化しており、組織変更等に応じて、常に見直しがなされる仕組みを構築しています。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社では、会社法に定める社外取締役の要件並びに東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役の候補者を選定しています。

【補充原則4-11】(取締役・監査役の適切な業務)

社外取締役および社外監査役をはじめ、取締役および監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役および監査役の業務に振り向け、兼職については合理的範囲に留めています。なお、その兼任の状況は、株主総会招集通知や有価証券報告書に開示しております。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社では、IR担当取締役を選任するとともに、財務経理部をIR担当部署としています。株主との対話(面談)の対応は、主に財務経理部にて行っています。株主から面談の申入れがなされた際には、株主の希望、面談の主な関心事項のほか、当社の状況等を勘案の上合理的な範囲で対応しています。

このほか、代表取締役社長が出席する決算説明会を年に1回開催しております。株主との対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止を徹底しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社麻生	1,420,000	41.52
株式会社麻生地所	400,000	11.69

麻生商事株式会社	300,000	8.77
宗教法人萬福寺	232,300	6.79
株式会社三井住友銀行	60,000	1.75
株式会社福岡銀行	60,000	1.75
株式会社西日本シティ銀行	60,000	1.75
麻生興産株式会社	40,000	1.16
麻生泰	40,000	1.16
麻生フォームクリート従業員持株会	39,800	1.16

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	株式会社麻生 (非上場)

補足説明

当社は株式会社麻生の子会社であり、同社は当社の発行済株式数の61.98%(間接所有を含む)を所有しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 JASDAQ
決算期	3月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	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

親会社との取引条件につきましては、他の取引先と同様に市場価格を勘案して、その都度価格交渉のうえ、決定するようにしており、少数株主に不利益を与えることがないように適切に対応しております。なお、親会社との営業取引はありません。

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

親会社等の企業グループは、セメントグループと三つの戦略ユニット(ファシリティユニット、メディカルユニット、プロフェッショナルユニット)で構成され、当社はファシリティユニットに属しておりますが、自立的に経営し、収益力・成長力の最大化をはかっており、また営業取引における親会社等の企業グループへの依存度も低く、事業運営上、当社の親会社からの一定の独立性は確保されていると認識しております。

また役員につきましても、取締役6名のうち1名が、また監査役4名のうち1名が親会社に所属しておりますが、経営の強化をはかるとともに経営に関する助言を受けるため当社から就任を要請したものであり、重要事項を審議・決定する取締役会は、当社独自の経営判断にて行っております。当社といたしましては、麻生グループの一員として、親会社とは経営情報の交換や人材の交流等緊密な関係を維持しながら事業展開する方針であります。

麻生グループは、社会システムの変革に参画、寄与し、競争力と魅力のあるグループを築いていき、地域・日本・世界のために役立つ集団となることをミッションとして掲げ、スピーディで戦略的な経営を行い、必要があればグループの最適を念頭にグループ全体の価値、活力を上げていくこと、そしてグループ各関係会社・法人は責任・役割を明確に意識して経営を行うことを原則としています。

そのために「グループ経営委員会」を設置し、グループ各社・各事業部は、それぞれの事業分野の特性、経営課題・戦略の共通性によって「メディカル(医療・健康)」「プロフェッショナル(教育・人材・福祉・IT技術)」「ファシリティ(不動産・建設関連・地域ビジネス・製造・施工関連)」の三つの自立した戦略事業ユニットに束ねられており、当社は「ファシリティ」ユニットの一員として、グループミッション実現のために役割を果たす責任があります。

また、業務の適正を確保するための体制づくりとして

グループ内でのコンプライアンス体制維持・遵守状況の確認

グループリスクマネジメント委員会を定期に開催し、グループにおけるリスク情報を集中的に収集管理し、リスクの具体化の防止

監査室による内部監査を継続的に実施

これらを行うことでグループのさらなる価値の向上を目指しています。

なお、親会社とは営業取引はありませんが、出向者(1名)の受け入れを行っており、人材の交流等緊密な関係を維持しております。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
村関 不三夫	他の会社の出身者											○
朝倉 俊弘	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
村関 不三夫	○	株式会社高齢社の代表取締役社長であります。	東京ガス株式会社の取締役経験者であり、その取締役在任中に培ってきた見識と経験により、社外取締役として幅広い経営的視点からの助言及び業務執行の監督機能を期待し、社外取締役として招聘したものであります。また、当社と同氏及び株式会社高齢社との間には特別な利害関係がないなど独立性が高く、一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

朝倉 俊弘	○	特定非営利活動法人トンネル工学研究会理事長、京都大学名誉教授であります。	経営者の経験はありませんが、長期間に渡り土木分野の技術研究に携わっており、その幅広い技術的視点からの助言及び業務執行の監督機能を期待し、社外取締役として招聘したものであります。また、当社と同氏及び特定非営利活動法人トンネル工学研究会、京都大学との間には特別な利害関係がないなど独立性が高く、一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
-------	---	--------------------------------------	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	なし
----------------------------	----

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4 名
監査役の数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況	更新
-----------------------	----

監査役は、会計監査人から適宜監査報告を受け、課題については随時確認するとともに監査の内容について意見交換を行い、また必要に応じて常勤監査役は、会計監査人の監査に立ち会うなど連携をはかっております。全監査役と会計監査人は年5回(今回は新型コロナウイルス感染症の感染予防のためWeb会議中心に会議を実施)コミュニケーションをとっております。

また監査役は、財務経理部の内部監査担当者から適宜監査報告を受け、課題については随時確認するとともに監査の内容について意見交換を行い、また必要に応じて監査役は、内部監査担当者(2名)の実地監査(年2回)に同行するなど連携をはかっております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2 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
沼田 紳介	他の会社の出身者													○
大木 章史	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)	更新
-----------	----

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

沼田 紳介	○	18年前まで三菱原子力工業株式会社及び三菱重工業株式会社において33年間勤務し、現在、菅野カウンセリング研究所長(臨床心理士、シニア産業カウンセラー)であります。	三菱原子力工業株式会社及び三菱重工業株式会社が在籍時は管理部門での勤務が長く、経営全般に関する豊富な経験及び見識を当社の監査業務に活かしていただくため、社外監査役として招聘したものであります。 また、当社と同氏及び菅野カウンセリング研究所との間に特別な利害関係がないなど独立性が高く、一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
大木 章史	○	ひなた総合法律事務所所属の弁護士であります。	弁護士として、これまで実務経験を有することなどを総合的に勘案し、弁護士としての専門的な見識を当社監査体制の強化に活かしていただくため、社外監査役として招聘したものであります。 当社と同氏及びひなた法律事務所の間には特別な利害関係がないなど独立性が高く、一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

当社は、中長期的な企業の発展を目指しております。業績向上のため、施策としてインセンティブ付与は有効な手段の一つと考えておりますが、弊害もあることから、現時点におきましては必要がないと考えております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明	更新
--------------	----

役員区分	報酬等の総額	対象となる役員の員数
取締役	27,961千円	4名
監査役(社外監査役を除く)	11,446千円	1名
社外役員	3,600千円	2名

取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役に対する使用人分給与は含まれておりません。また、役員退職慰労引当金として費用処理した7,503千円(取締役6,231千円、監査役1,271千円)を含んでおります。なお、業績連動報酬及び非金銭報酬はありません。取締役1名及び監査役1名は無報酬となっております。

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

取締役の基本報酬の決定方針につきましては定めておりませんが、代表取締役社長に取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定を委任する旨の決議しております。代表取締役社長は、報酬に関する当社内規に基づき、各取締役の職務執行に対する評価や会社業績を総合的に勘案し、具体的な金額については社外役員の意見を徴した上で決定しております。代表取締役社長に権限を委任した理由は、当社全体の業績に俯瞰視点をもち各取締役の担当職務の評価を行うには、代表取締役社長が最も適しているからであります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役の専従スタッフは置いておりませんが、財務経理部(1名)が適宜サポートする体制をとっており、取締役会の開催に際しては、メールによる資料の事前配布及び事前説明を行っております。また常勤監査役による情報提供を適宜行っております。

【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					
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
_____	_____	_____	_____	_____	_____
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			— 名		
その他の事項 更新					

相談役、顧問等に関する社内規定がありますが、現在就任している者はありません。

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、監査役制度を採用しております。取締役会は、取締役6名で構成され、うち2名が社外取締役であり、また他の1名は親会社に属しております。監査役は4名で、うち2名が社外監査役であり、他の1名は親会社に属しております。監査役の専従スタッフは置いておりませんが、財務経理部(1名)が補佐しております。

取締役会は、経営の基本方針、法令で定められた事項や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づけており、月1回定時取締役会を、さらに必要に応じて臨時取締役会を適宜開催し、十分な議論を尽くして経営上の意思決定を行っております。議長は代表取締役である花岡浩一、構成員は、取締役である長谷川隆敏、井上喜博、杉山嘉則、村関不三夫、朝倉俊弘であります。

監査役は、取締役会に出席し、また常勤監査役は重要会議に出席し、取締役の職務執行について厳正な監視を行うとともに、監査役会を適宜開催し意見交換を行っております。構成員は、阿部新太郎、沼田紳介、大瀧理、大木章史であります。

また取締役及び社長が指名した社員幹部で構成する経営会議を月1回開催し、業務執行の強化及び経営効率の向上をはかるとともに、取締役会以外に個別経営課題の協議の場として、営業状況等について実務的な検討を行い、迅速な経営の意思決定に大いに活かしております。議長は監査役以外の持ち回りで、構成員は代表取締役である花岡浩一、取締役である長谷川隆敏、井上喜博、杉山嘉則、村関不三夫、朝倉俊弘、常勤監査役である阿部新太郎、支店長3名、本社部長4名であります。なお非常勤である3名の監査役は、出席可能な場合に出席しております。

内部監査は、内部監査室が担当しており、法令や社内規程さらに経営計画に照らし、業務全般の適正性、効率性をチェックするとともに、業務の改善につながるよう努めております。

監査役は、取締役会の意思決定及びその運営手続き、並びに業務執行部門の執行状況などについて監査しております。なお、取締役及び監査役は全員男性であります。

会計監査を担当する会計監査人としては、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、定期的な監査のほか会計上の課題については随時確認を行い、適正な会計処理に努めております。

業務を執行した公認会計士の氏名、所属する監査法人名、継続監査期間は以下のとおりであります。

(業務を執行した公認会計士の氏名) 宮本義三氏及び浜田博之氏

監査業務に係る補助者の構成は、公認会計士6名、その他14名であります。

(所属する監査法人名) EY新日本有限責任監査法人

(継続監査期間) 1998年以降

上記期間は、当社において調査可能な範囲内での期間であり、これ以前は調査困難なため、継続監査期間は上記以前の年数である可能性があります。

なお、業務執行社員のローテーションに関しましては、筆頭業務執行社員及び独立審査担当社員は連続して5会計期間、その他の業務執行社員は連続して7会計期間を超えて監査業務に関与しておりません。

当社は、会社法427条第1項に基づき、社外取締役及び監査役との間において、会社法423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定め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 更新

当社は、任意の指名委員会及び報酬委員会を設置しておりませんが、取締役6名のうち社外取締役2名、また監査役4名のうち社外監査役2名を選任しており、外部的視点からの経営監視機能が発揮されていると考えております。しかしながら、更なるコーポレート・ガバナンスの強化のため、任意の各委員会を設立することも検討してまいります。

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
集中日を回避した株主総会の設定	第1集中日を回避しております。
その他	当社ホームページへの招集通知の掲載を行っております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年一回実施しております。	あり
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署 : 財務経理部 IR担当役員 : 取締役 井上 喜博 IR事務連絡責任者 : 課長 新谷 誠嗣	

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
その他	当社では現時点において女性は今従業員数106名のうち6名で管理職はおりませんが、過去に支店総務部長に女性を登用した実績があり、性別に区分なくキャリア支援、研修を通じて活躍できる環境づくりに取り組んでおります。

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、経営目的を達成するため内部統制システムの構築が、経営の重要課題であると認識しており、業務の有効性及び効率性をはかるためのリスク管理体制、財務報告の信頼性確保のための内部牽制体制、事業活動に関するコンプライアンス体制、資産の保全のための管理体制などの構築及び機能強化に努め、企業の存続・発展に取り組んでおります。

【内部統制システム構築の基本方針】

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
・取締役は、会社経営に関する重要事項及び業務執行状況を取締役に報告して情報の共有化をはかり、法令、定款、社内規程に基づき重要事項の決定ならびに業務執行状況を監視するための十分な体制を構築する。
・取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ健全に行われるため、企業行動規範を定めるとともに、コンプライアンス研修等を継続的に実施することによりコンプライアンスの啓発を行い、全社的なコンプライアンス体制の強化をはかる。
・内部監査部門は、法令の遵守及び社内規程等への準拠性の検証を目的とした内部監査を実施し、定期的に代表取締役社長に報告する。

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
・当社は、株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書その他取締役の業務に関する重要文書を、文書管理規程ほか社内規程の定める方法により適切に保存し管理する。
・情報の不正使用及び漏洩の防止をはかるための情報セキュリティ体制を構築する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・業務執行に係るリスクについて、社内規程に基づき常時それぞれの部門においてリスク管理を行い、統制すべきリスクごとに責任部署を明確にして効率的な統制活動を行う。
・重大な危機が発生した場合には、社長を本部長とする危機管理本部を速やかに組織し、危機への対応やその速やかな収拾に向けた活動を実施する。

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
・取締役会を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、取締役の業務執行状況の監視・監督を行う。
・取締役及び社長指名を受けた者をメンバーとする経営会議を原則毎月開催し、業務執行における重要事項について審議を行い、業務執行の円滑適正な運営をはかる。
・職務分掌規程及び職務権限規程を定め、各職位の責任と権限を明確にし、業務の効率的な運用をはかるとともに責任体制を確立する。

5. 当社ならびに当社の親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
・当社は、株式会社麻生を頂点とする「麻生グループ」に属しており、親会社である株式会社麻生より取締役または監査役の派遣を受ける。
・麻生グループは、グループ行動基準を制定し、株式会社麻生のグループ経営委員会のなかにもリスクマネジメント委員会を設置しており、コンプライアンス上の問題についてグループ全体の相談窓口を設置している。

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体制ならびにその使用人の取締役からの独立性に関する事項
・監査役は、必要に応じて、監査役の業務補助のための特定の使用人に業務を命じることができることとし、当該使用人は監査役の補助業務に関し監査役の指揮命令下に置くものとする。
・監査役の業務補助を行う使用人を選任する場合は、取締役と監査役が協議を行い、その使用人の取締役からの独立性を確保するため、人事異動等の人事権に関する事項については監査役の同意を必要とする。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制ならびにその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
・取締役及び使用人は、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とき、または職務の執行に関する不正行為または法令・定款に違反する事項を発見したときは、直ちに監査役に報告する。
・監査役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益な取り扱いを受けないこととする。
・監査役は、取締役会のほか重要事項を審議する会議に出席するとともに、必要に応じて業務に関し取締役及び使用人に説明を求めるものとする。
・監査役は、代表取締役社長、会計監査人(監査法人)、内部監査部門との情報交換に努め、監査の実効性を確保する。
・監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、自らの判断で弁護士、公認会計士等外部専門家を活用することができ、その費用は会社が負担する。

8. 反社会的勢力排除に向けた体制
・当社は、企業行動規範を定め、社会秩序や健全な企業活動を脅かす反社会的勢力及び団体とは一切の関わりを持たず、不当な要求に対しては組織的に毅然とした姿勢で対応する。

9. 財務報告の信頼性を確保するための体制
・当社は、金融商品取引法の定めに従い、健全な内部統制環境の保持に努め、有効かつ正当な評価ができるよう内部統制システムを構築し、適正な運用により、財務報告の信頼性と適正性を確保する。

【整備状況】

当社は、「組織規程」「職務分掌規程」「職務権限規程」「稟議規程」をはじめとした各種規程を制定し、業務の効率的運用及び責任体制の確立をはかっております。また社内規程につきましては、社内の業務を網羅し、適法・適正に業務を運用すべく、改正法などへの対応を継続的に実施し、整備・運用しております。

内部統制及びリスク管理の機関としては、代表取締役の下に内部監査室を設置し、内部統制を担当、また人事総務部が法務統制を担当、財務経理部において予算統制、事務統制、情報開示などを担当しております。

法律上の問題につきましては、顧問弁護士より顧問契約に基づき、必要に応じ適宜アドバイスを受けております。また、税務関連業務につきましても、外部専門家と契約を締結し、必要に応じアドバイスを受けております。

コンプライアンスにつきましては、2002年10月に企業行動規範を制定し、状況に応じ研修を実施しております。親会社グループにおきましても、

2005年4月にグループ行動基準を制定し運用しております。

当社はコーポレート・ガバナンスにつきましては、経営者と社員のコミュニケーションが重要であると考えており、事業年度のはじめには、キックオフミーティングを開催し、社長自ら経営方針を説明するとともに、状況に応じコンプライアンスへの意識向上をはかっております。

このような経営者と社員とのコミュニケーションの促進や情報のオープン化は、経営の透明性を高め、企業運営の効率化をはかるものと考えております。

また、取締役の経営責任を明確にし経営体質の強化をはかるとともに、経営環境の変化に応じて適切な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年としております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力に対しては、当社は倫理基本方針及び企業行動規範を定め、倫理法令の遵守ならびに反社会勢力との対決について明文化し、適宜研修を行っております。また、対応統括部署は人事総務部、不当要求防止責任者は人事総務部長とし、人事総務部長及び支店長(あるいは総務責任者)は、常日頃から、地元警察、暴力追放推進センター、顧問弁護士等と連携を密にし、反社会的勢力に対する情報を収集するとともに、緊急時に円滑な協力を仰げるように努めております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

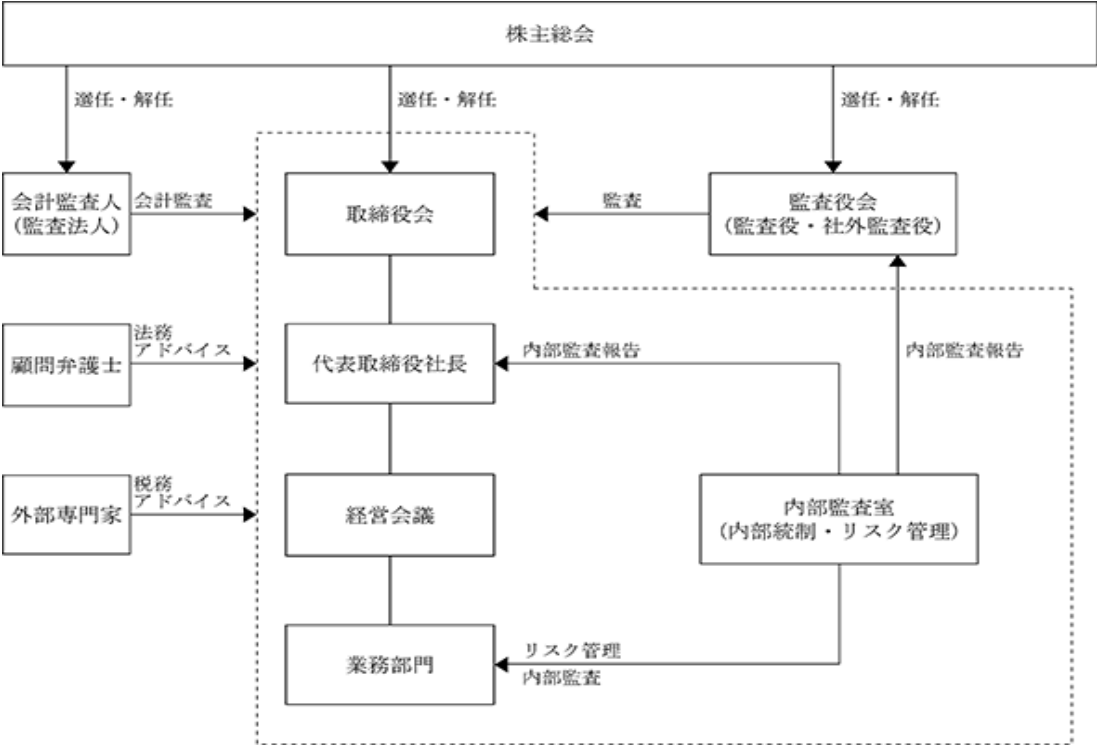
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

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

今後もコーポレート・ガバナンスの充実に向け、一層の内部管理体制の強化及びコンプライアンス研修の強化をはかってまいります。

内部管理体制



適時開示体制の概要

1. 会社情報の適時開示に関する社内体制

- ① 当社では、「内部者取引規程」により、会社情報の管理・公表体制について規定し、適時開示に努めるとともに、役職員が職務に関し取得した内部情報の管理、役職員による株式等の売買等の規制について規定し、インサイダー取引等の防止をはかっております。
- ② 会社情報は、情報取扱責任者（人事総務部長）に一元的に集約し、金融商品取引法、その他関係法令及び証券取引所適時開示規則等に基づき開示の要否を判断する体制をとっており、特に経理・財務指導を受け、開示情報の正確性をはかっております。
- ③ 情報の開示にあたりましては、情報取扱責任者（人事総務部長）が代表取締役社長への報告を行い、取締役会に付議し、承認の後、速やかに会社情報の開示を行っております。ただし、緊急の場合におきましては、代表取締役社長の承認により適時開示を行い、取締役会への報告が情報開示後となる場合があります。

2. 社内体制図

