

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、公正かつ透明な継続的企業活動により社会に貢献するとともに、収益を向上させ資本の提供者である株主に利益を還元することを経営の基本目的とし、その実現のため以下の通りコーポレートガバナンス(企業活動を律する枠組み)の充実に努めております。

1. 株主の権利保護及び株主平等の確保

当社は、コーポレートガバナンスの要である株主の権利を実質的に保障するために、開かれた株主総会を目指し、株主が株主総会に参加しやすい環境を整備するとともに経営者と株主がコミュニケーションをとれるように努めております。

また、当社は、株主平等の原則に従って、当社の企業活動が特定の株主の利益に偏り実質的に他の株主の権利侵害となることがないように株主間の公平性の確保に努めるとともに、適切な情報開示を行っております。

さらに、コーポレートガバナンス基本方針および企業行動指針において、一般株主の保護のため一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員を確保する旨を定め、経営陣から独立した独立役員を複数名選任しております。

2. ステークホルダーとの関係

当社は、株主だけでなく、従業員、債権者、取引先、顧客、地域社会等のステークホルダー(利害関係者)についても円滑・良好な関係を構築することが継続的な企業活動を行うために不可欠であると認識し、「技術への挑戦と顧客からの信頼」、「人間性の尊重」、及び「地域社会への貢献」を企業理念に掲げ、製品品質と顧客満足の向上、従業員の生活の安定・向上、地域社会における環境保全活動、債権者への適切な情報提供、取引先への指導・協力などに努めております。

3. 情報開示と透明性

当社は、株主の適切な権利行使と市場における投資家の適切な企業評価のために、当社の企業活動について迅速かつ適切な情報開示を行うとともに、情報に容易にアクセスできるよう自社のホームページを利用するなど社内体制の整備を進めており、また、情報管理については、内部者取引管理規則を制定し、役員、従業員、支配株主などの会社関係者によるインサイダー取引その他の不正行為を未然に防止する体制を確立し、株主・投資家の信頼を得られるよう努めております。

4. 経営・業務執行の監視・監督

当社の取締役会は取締役7名で構成され、そのうち2名は独立性の認められる独立社外取締役であります。取締役会は、毎月1回定例で開催するほか、必要に応じて臨時に開催しております。また、監査役会は、常勤監査役1名、非常勤社外監査役3名で構成されております。各監査役は、取締役とは職責を異にする独立の機関として取締役会に出席し積極的に意見を表明すべきことを認識し、十分な経営チェックを行える体制となっております。社外監査役には、第三者的立場及び専門的見地から当社の経営意思決定者に対し適切なアドバイスを行うことのできる豊富な知識と経験を有する外部の有識者を選任しております。また、当社と会計監査人との間では、会社法監査及び金融商品取引法監査について監査契約を締結し、公正かつ適切な会計監査が実施されております。

さらに、当社は、経営・業務執行の効率性の向上と適正性の確保及びコンプライアンス体制の確立を目的として内部統制室および内部統制委員会を設置し、経営・業務執行の監視・監督を行うほか子会社の管理を含む内部統制システムの整備・改善を行っております。

【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

【対象コード】

コーポレートガバナンス・コードの各原則に係る記載は、2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則1-2-4(議決権の電子行使を可能とするための環境作りや招集通知の英訳の推進)】

【補充原則3-1-2(英語での情報の開示・提供の推進)】

当社における外国人株主の持株比率は5%を下回っており、現状では、議決権の電子的行使を可能とする環境整備や招集通知等の英訳は実施していませんが、今後は、外国人株主の持株比率や海外投資家の動向、法令の改正なども踏まえ、必要に応じて、議決権行使の電子化や東証プラットフォームへの参加、招集通知等の英訳の実施について検討いたします。

【補充原則2-4-1(女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標)】

当社は、従前より当社の事業に適合する能力・実績を重視する人物本位の人材登用を行っており、中途採用者の管理職への登用は進んでおりますが、従業員に占める女性および外国人の比率は少なく、現時点では中核人材の登用等における多様性の確保について数値目標を定めるには至っていません。当社は、今後も優秀な人材については、性別、国籍、学歴、職歴、障害の有無等に関わらず積極的に採用・登用する方針がありますが、当社グループの事業実態に即して多様性の確保の観点にも配慮してまいります。

【補充原則3-1-1(経営戦略・経営計画の開示)】

【原則5-2(経営戦略や経営計画の策定・公表)】

【補充原則5-2-1(事業ポートフォリオに関する基本的な方針)】

当社は、中期経営計画を策定し、グループ各社・各事業部門に売上・利益目標を設定しておりますが、この経営目標は別途開示している業績予想における数値よりも達成難度を高くしており、公約(コミットメント)として設定しているものではないことから、経営戦略の概要やアクションプラン

については適宜開示しているものの、数値目標については従前より情報開示の対象とはしておりません。数値目標を含めた経営計画の開示につきましては今後の課題と認識しております。また、当社グループは、創業以来の試験機事業を基礎としつつ、エンジニアリング事業、海外事業および商事事業を営んでおりますが、収益基盤の強化・拡大を目指して新たな事業への取組みも模索しており、事業ポートフォリオに関する基本方針の策定および経営資源の配分等に関する具体的な実行内容については、今後取締役会にて議論・検討してまいります。

【補充原則4 - 1 - 3 (最高経営責任者等の後継者の計画の監督)】

当社は、現在のところ、最高経営責任者の後継者については計画しておりません。今後、状況に応じて取締役会において指名・報酬委員会に諮ったうえで検討してまいります。

【補充原則4 - 4 - 1 (監査役会と社外取締役との連携)】

当社は、現在、取締役会以外に、監査役会と社外取締役とが相互に連携を行う正式な意見交換会等の場を設けておりませんが、今後は、情報交換や認識共有を図るため、意見交換を行う機会を設けることを検討しております。

【補充原則4 - 8 (独立社外取締役の有効な活用)】

当社において、独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献しておりますが、現在、独立社外取締役のみを構成員とする定期的な会合は開催しておらず、「筆頭独立社外取締役」も決定しておりません。独立社外取締役のより有効な活用については、今後、監査役会との連携も含めて、当事者の意見を聴取しつつ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】 更新

【原則1 - 4 (いわゆる政策保有株式)】

純投資以外の目的で保有する上場株式(以下「政策保有株式」といいます。)に関する当社の方針は次に掲げるとおりです。ただし、現在のところ、政策保有株式の保有はありません。今後、政策保有株式を保有することを決定した場合は、その内容を開示いたします。

- (1)当社は、取引関係・協業関係の構築・維持強化に繋がり、かつ当社の企業価値の向上に資すると判断する場合に限り、政策保有株式を保有する。
- (2)当社は、保有する主要な政策保有株式に関しては、毎年、取締役会において、中長期的な経済合理性や将来見通し、保有目的の適切性、保有に伴うメリット、リスク、資本コストとのバランス等を具体的に精査し、保有の適否を検証し、上記保有方針に則して定期的に保有の継続、処分の判断を実施する。
- (3)当社の保有する政策保有株式に係る議決権については、企業価値の向上の観点から、株式保有先企業の議案の合理性を総合的に判断し行使する。

【原則1 - 7 (関連当事者間の取引)】

当社が関連当事者取引を行う場合の手続の枠組みは次に掲げるとおりです。

- (1)当社は、取締役会規則に基づき、取締役及び監査役の競業取引及び利益相反取引について、取締役会での承認及び当該取引後の重要な事実の報告を求めるとともに、法令等に従い適時適切に開示する。
- (2)当社は、事業年度毎に各取締役、監査役、執行役員に対して開示の対象となる取引の有無の確認を行う。
- (3)当社は、主要株主等との取引を行う場合は、重要性が乏しい取引又は定型的な取引でない限り、取締役会にてその必要性和妥当性を判断し、株主共同の利益を害することを防止する。

【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、当社グループの国内各社の参加している企業年金基金に対して、当社の管理部門の役職員を当該基金の理事ないし代議員として運営に参与させ、基金の財政状態および運用状況の確認・モニタリングを行い、経営陣およびグループの役職員に適宜その内容を報告させるとともに、必要に応じて当社の代表取締役意見を出すこととしています。

【原則3 - 1 (情報開示の充実)】

1. 経営理念、経営戦略、経営計画

本報告書の上記「1. 基本的な考え方」、当社ホームページ、株主向けの報告書(「TKS REPORT」)等において開示しております。

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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の上記「1. 基本的な考え方」に記載しております。また、コーポレートガバナンスに関する基本方針については、当社ホームページ(<https://www.tksnet.co.jp/>)のIR資料室ページに「東京衡機コーポレートガバナンス基本方針」を掲載しております。

3. 経営陣幹部・取締役の報酬決定に係る方針と手続

取締役等の報酬決定方針と手続については、次に掲げるとおりであります。

- (1)取締役の月額報酬は、株主総会決議で承認された報酬限度額の範囲内で、世間水準及び従業員給与の最高額との均衡並びに会社への貢献度を考慮しつつ、原則として、役位に応じた報酬比率で算出するものとし、具体的金額は取締役会の決議により決定する。
- (2)取締役の賞与は、前項の月額報酬とは別に、会社の業績に応じて株主総会の決議を経て支給するものとし、具体的金額の決定は業績への貢献度等を考慮して取締役会の決議により行う。なお、社外取締役については、独立した客観的な立場に基づく経営の監視・監督機能を担うため、賞与の支給は行わないものとする。
- (3)役員退職慰労金制度については、役員報酬体系の見直しの一環として、2018年10月15日に廃止いたしました。
- (4)執行役員を置く場合は、執行役員の報酬は、取締役の報酬との均衡を考慮して、取締役会において決定する。
- (5)取締役会において取締役及び執行役員の報酬に係る議案を審議するにあたっては、社外取締役及び社外監査役は、独立した客観的な立場から当該議案を検討し、必要に応じて意見を表明する。
- (6)当社は、当社グループの経営幹部に対し、グループの持続的な成長に向けた中長期的なインセンティブの一つとして、現金報酬とのバランスを考慮しつつ、業績達成条件付新株予約権を付与すること等を適宜検討し、必要に応じて取締役会にて決定する。

4. 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

経営陣幹部の選解任については、取締役会において十分に審議したうえで決定することとしています。また、取締役候補者及び監査役候補者の選定にあたっては、取締役社長が独立社外取締役を含む他の取締役及び監査役会の意見を聴取したうえで、次に掲げる方針に基づき指名し、取締役会において提案・説明を行い、その決議により決定いたします。なお、監査役候補者の指名にあたっては、財務・会計に関する適切な知見を有する監査役を1名以上確保するように考慮し、事前に監査役会の同意を得ることとしています。

(1)社内取締役及び社内監査役の候補者

当社グループにおける勤務経歴、実務経験、人事考課等を基にその人格、知見、実績等を踏まえ、総合的に勘案して指名する。

(2)社外取締役及び社外監査役の候補者

株式会社東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、かつ、経営者としての豊富な経験、学者・技術者としての見識、会計や法律に

関する専門的知識等を有する者の中から総合的に勘案して指名する。

5. 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

取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の説明につきましては、株主総会の参考書類に必要事項を記載しております。また、代表取締役の異動につきましては、別途適時開示を行うとともに、必要な場合は臨時報告書を提出しております。また、経営陣幹部の選解任については、その重要性に応じて、適宜開示を行うこととしています。

【補充原則3 - 1 - 3 (サステナビリティについての取組み)】

当社は、企業理念およびコーポレートオブジェクティブに基づき、国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)を尊重し、持続可能な豊かな社会の実現に貢献すべく、企業行動指針とあわせてサステナビリティ基本方針を定め、長期的な視点に立って当社グループの活動と社会の抱える様々な課題との関わりを常に意識し、すべてのステークホルダーに配慮して行動することで、社会からの信頼の維持・向上、経営リスクの回避ならびに新たなビジネスチャンスの獲得につなげ、当社グループの持続的成長と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については、当社ホームページ(<https://www.tksnet.co.jp/>)の企業情報の「サステナビリティへの取組み」ページに掲載しております。また、当社グループのサステナビリティ活動を推進するため、今後サステナビリティ委員会を設置することを検討しております。

【補充原則4 - 1 - 1 (取締役会の経営陣に対する委任の範囲)】

当社は、原則として、法令、定款又は取締役会規則により取締役会決議事項と定められた事項その他取締役会が定める重要事項を除き、すべての業務執行の決定権限を経営陣に委任しています。

【原則4 - 9 (独立社外取締役の独立性判断基準・資質)】

当社は、独立社外取締役の独立性判断基準については、株式会社東京証券取引所が定める独立性判断基準に準拠しており、当該基準を満たしていることを前提に、経営者としての豊富な経験や、学者・技術者としての見識、会計や法律に関する専門的知識等を有する者の中から総合的に勘案して選定しております。

【補充原則4 - 10 - 1 (任意の諮問委員会等の活用)】

当社は、2020年1月14日付の取締役会において、取締役の人事ならびに取締役の報酬等の決定プロセスの客観性と透明性を向上させコーポレートガバナンス体制のより一層の充実を図るために、独立社外取締役および代表取締役を含む3名以上の取締役(過半数は社外取締役)で構成する指名・報酬委員会を設置いたしました。同委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役の選解任、代表取締役および役付取締役の選定・解職、取締役の報酬等に関する事項を審議して、多様性やスキルを踏まえた上で、意見を具申しております。

【補充原則4 - 11 - 1 (取締役会のバランス・多様性・規模に関する考え方、取締役の選任方針・手続)】

取締役会は、当社の経営環境や事業特性等に応じた業務執行の監督および重要な意思決定について、実質的かつ充実した審議を可能とするため、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮した構成とし、定款で定める範囲内の適切な員数としています。また、業務執行に対する監視・監督機能の実効性を担保し、経営の透明性を確保するため、業務執行と一定の距離を置く独立した経営者・他社での経営経験を有する者、会計専門家、法律専門家その他の有識者を原則として複数名社外取締役として選任し、取締役会の多様化を図っております。当社の取締役および監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスにつきましては、当社ホームページ(<https://www.tksnet.co.jp/>)の会社概要ページに掲載しております。

なお、取締役の選任方針と手続につきましては、上記【原則3 - 1 (情報開示の充実)】の「4. 経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名に係る方針と手続」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2 (取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況)】

取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況につきましては、有価証券報告書(第4【提出会社の状況】5【役員の状況】)をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3 (取締役会の実効性評価の結果の概要の開示)】

当社取締役会は、原則として年1回、取締役会全体の実効性について各取締役の自己評価、監査役の評価等を参考に分析・評価を行い、必要に応じて取締役会の運営等を見直すとともに、その概要を開示する方針であります。当社の第115期事業年度(2021年2月期)につきましては、年度末に全ての取締役および監査役に対して取締役会の実効性についてのアンケートを実施し、その回答の集計結果を基に、取締役会において現状の評価・分析を行い、以下のとおり今後の課題について検討いたしました。

(1) 評価項目・評価結果の概要

取締役会の構成(機関設計、人数、社外役員の人数・割合)

現行の監査役会設置会社で問題はなく、取締役の人数や社外取締役の割合についても、業務執行の適正性や取締役の報酬・指名の客観性・公正性の確保、投資家からの理解獲得の観点から、現状の社内4名、社外3名の体制で問題はないと評価されました。また、今後の取締役会の人選については、ダイバーシティも考慮して検討した方がよいとの意見もありました。

取締役会の運営(開催回数・頻度、審議時間、議案の説明)

現状では月1回定例取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会や書面決議を実施しております。定例取締役会の開催時間は1時間程度ですが、常勤取締役は別途緊密に議論を行っており、経営管理の観点からは十分な審議が行われていると評価されました。また、議題・議案の提示については、原則として3日前にEメールで連絡しており、現状のままでよいとの意見が半数以上ありましたが、5日から7日前に開示時期を早めた方がよいという意見も複数ありました。取締役会での議案の説明については、現状の説明の仕方や資料でよいという意見が大半でしたが、説明を分かりやすくし、資料をより充実させた方がよいという意見もありました。

取締役会の議題・審議事項・内容

取締役会の審議事項・付議基準については、現状で弊害はなく、代表取締役や業務執行担当取締役の業務執行の機動性確保やコンプライアンス確保の観点からみても適切であると評価されました。なお、当社は稟議書について全役員に決裁前にEメールで情報を提供しており、重要な業務執行に対して社外役員のチェックが働くようになっております。取締役会での審議内容については、経営方針の議論や経営課題の提示・対応策の審議をより充実させるべきとの意見が多くあり、資本政策に関する議論や定性的な業務執行や内部統制システムの運用状況に関する報告も充実させるべきとの意見もありました。

取締役の業績評価と報酬

収益の増加、業務の増加、経営の意欲・士気向上、同規模他社の役員報酬水準との比較の観点から、取締役・経営陣の報酬を増額すべきとの意見がありました。また、業績連動報酬や株式報酬を導入すべきとの意見もありました。

経営方針(配当方針、経営指標、IR)

当社は、株主への利益還元を経営の重要課題と考え、自己資本比率、収益見通し等を慎重に勘案して業績に応じて年1回の期末配当を行うことを基本としておりますが、長年無配を継続していることから、累積損失を解消すべく第115回定時株主総会に減資の議案を付議しました。配当方針につきましては、安定配当により株主還元を行い、株主・投資家の理解を得るために、具体的な復配の計画を策定すべきとの意見がありました。経営方針に関しては、現在目標としている経営指標(売上高成長率10%以上、営業利益率7%以上、ROE5%以上)のままでよいという意見が大半でしたが、現在の数値目標に対しては引上げ・引下げを行ってもよい、事業の変化に応じて変更してもよいとの意見もありました。

IRに関しては、株主向け報告書の年2回発行とホームページ掲載、株主総会招集通知の発送前のホームページ開示、ホームページを介した質

問への回答等を実施しており、現状のままでよいという意見もありましたが、現状では不十分なので充実が必要、業績の向上に合わせて充実させるべきとの意見があり、その方法としては、ホームページの充実や投資家説明会の開催、CSR報告書などの作成等を行うべきとの意見がありました。

その他
今後も引き続き中国子会社の管理を注視していくべきとの意見がありました。

(2) 今後の課題・対応

上記のアンケート結果を受けて、今後の課題・対応を以下の通り確認いたしました。
取締役会の運営については、議案の内容に応じて通知の時期や資料の送付を早め、当日の説明方法や資料の充実を検討する。
取締役会の審議内容については、経営方針や経営課題の提示・対応策、資本政策等の審議を充実させる。
取締役の業績評価と報酬については、指名・報酬委員会に諮ったうえで株式報酬や業績に連動した報酬の在り方についても検討する。
中長期的な経営計画と合わせて復配の具体的な計画の策定を検討する。

【補充原則4 - 13 - 3 (内部監査部門の直接報告体制)】

当社は、内部統制管掌取締役の統括の下、内部統制システムの運用状況および有効性を適法性と合理性の観点から確認し、その結果について分析・評価を行い、状況の報告および改善・合理化への助言・提案等を行う組織として内部監査委員会を設置し、内部監査の結果、重要と判断される事項については取締役会および監査役会へ報告することとしており、内部監査の結果、重大なリスクを発見したときは、その調査結果および内部監査委員会の意見を内部統制管掌取締役に報告するとともに、すみやかに社長および取締役会に報告するものとしております。また、監査役会は、内部監査委員会が開催された場合は、その議事内容について、内部統制室よりすみやかに報告を受ける体制としており、定期的に情報共有・意見交換を行って連携を図っております。

【補充原則4 - 14 - 2 (取締役・監査役に対するトレーニングの方針)】

当社は、取締役及び監査役が会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、次に掲げる方針に基づき、研修等の機会を提供することとしています。

- (1) 新任の取締役・監査役が就任するにあたり、当社が必要と判断した場合又は本人からの要望があった場合は、社内研修の実施、外部研修への参加の手配等を行うことにより、取締役又は監査役に求められる役割・責務についての理解及びコンプライアンス意識の向上を促す。
- (2) 新任の社外取締役・社外監査役が就任する場合は、当社グループの組織、事業、制度、財務状況等についての説明を行うとともに、各事業所や子会社の見学等を実施することにより、当社グループの事業の実態についての理解を深められるように努める。
- (3) 上記(1)、(2)の研修は新任時に限らないものとし、任期中において必要と判断された場合は、その都度実施する。
- (4) 取締役及び監査役が外部の研修等に参加した場合、当社が必要と認める範囲において、その費用を負担する。
- (5) 取締役及び監査役は、各自の研修等の実施状況について、定期的に取締役会に報告する。

【原則5 - 1 (株主との建設的な対話に関する方針)】

当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、当社が合理的と考える範囲で前向きに株主との対話の場を設けるとともに、次に掲げる方針に基づき、建設的な対話に努めております。

- (1) 株主との対話に係る体制の整備及び運用については、管理部門担当取締役が統括する。
- (2) 株主との対話については、管理部が窓口として企画・調整を担当し、管理部門担当取締役又は株主の希望や関心事項を踏まえ当該取締役から指名された者が行う。
- (3) 株主との対話の中で当社が把握した意見や要望等については、必要に応じて、取締役社長のほか監査役会、社内関係部署等に報告する。
- (4) 株主との対話に際しては、インサイダー情報の漏洩がないように情報管理を徹底する。

【補充原則5 - 1 - 1 (株主との対話の対応者の合理的な範囲)】

当社は、株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で社内取締役を含む経営陣幹部が対応することを基本とし、合理的な範囲で、社外取締役または監査役が面談に臨むことも検討いたします。

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(%)
Dream Bridge株式会社	2,140,100	29.99
竹中 洋	380,000	5.32
株式会社AIIIN	248,800	3.48
佐藤 充弘	159,200	2.23
株式会社SBI証券	151,407	2.12
J.P. MORGAN SECURITIES PLC	107,800	1.51
岡崎 由雄	105,000	1.47
上野 拓	93,000	1.30
山下 良久	69,500	0.97
石井 照義	55,000	0.77

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第二部
決算期	2 月
業種	精密機器
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

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 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	7 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	2 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
石渡 隆生	他の会社の出身者											
飯屋 浩一	他の会社の出身者											
藤田 泰三	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
石渡 隆生		_____	企業経営者として豊富な知識と見識を有しており、合理的かつ適切に社外取締役の職務を遂行し、当社グループの経営全般や取締役会の運営に関し適宜適切な助言と監督を行うことができるものと判断し、社外取締役に選定しております。
飯屋 浩一	○	_____	不動産事業に関する長年のキャリアと企業経営者としての豊富な経験を有し、幅広い知見を活かして客観的かつ高度な視野から当社の企業活動に助言を行うことができ、また、当社との間に特別の利害関係はなく、現況および経歴からみて一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員に指定しております。
藤田 泰三	○	_____	大手小売企業での長年のキャリアと企業経営者としての豊富な経験を有し、幅広い知見を活かして客観的かつ高度な視野から当社の企業活動に助言を行うことができ、また、2014年6月から約5年当社の独立社外監査役に就任しており、現況および経歴からみて一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断されることから、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	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・報酬委員会	4	0	1	3	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

指名委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置しております。

(1) 指名・報酬委員会の役割

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、以下の事項について審議し、取締役会に意見を具申する。

- 株主総会に付議する取締役の選任および解任に関する事項
- 代表取締役および役付取締役の選定および解任に関する事項
- 取締役の選任および解任等に係る方針、規程等に関する事項
- 最高経営責任者等の後継者計画(育成を含む)に関する事項
- 株主総会に付議する取締役の報酬限度額および各取締役の報酬額等に関する事項
- 取締役の報酬等に係る方針、規程等に関する事項
- その他前各号に関連する事項

(2) 指名・報酬委員会の構成

指名・報酬委員会は、独立社外取締役および代表取締役を含む3名以上の取締役で構成し、その過半数は社外取締役とする。

(3) 指名・報酬委員会の委員の選任および任期

指名・報酬委員会の委員は取締役会の決議により選任し、委員の互選により委員長を選定する。

【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

監査役と会計監査人は、双方の監査状況について随時確認及び意見交換を行うとともに、期末及び各四半期決算については、四半期毎にその対象期間の監査の総括及び意見交換を行っております。

内部監査は、内部統制室が計画を立案し、内部統制管掌取締役の承認の下、内部監査委員会が実施しており、内部監査委員長は、監査役及び会計監査人と適宜連絡・調整を行い、内部監査の効率的な実施に努めております。

また、内部監査の結果、重要と判断される事項があった場合は、内部統制管掌取締役より取締役会及び監査役会へ報告することとしております。さらに、当社グループの内部統制を強化し各種内部統制活動を推進するため、内部統制委員会を設置し、常勤監査役と連携するとともに、取締役会に当社グループの内部統制の状況、問題点および改善活動について報告しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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	l	m
水川 聡	他の会社の出身者										○			
玉虫 俊夫	他の会社の出身者													
瀬山 剛	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
水川 聡	○	当社は、水川聡氏がパートナー弁護士を務める祝田法律事務所に所属する弁護士と法律顧問契約を締結しておりますが、その取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概要の記載を省略いたします。	弁護士として企業法務に関する豊富な知識と見識を有し、その幅広い知見を活かして経営に対し適宜適切なアドバイスを行うことができ、また、現況および経歴からみて一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、経営陣から独立して公正かつ的確な監査を行うことができると判断されることから、独立役員に指定しております。
玉虫 俊夫	○	――	大手小売企業での長年のキャリアと企業経営者としての豊富な経験を有し、幅広い知見を活かして経営に対し適宜適切なアドバイスを行うことができ、また、現況および経歴からみて一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、経営陣から独立して公正かつ的確な監査を行うことができると判断されることから、独立役員に指定しております。
瀬山 剛	○	――	公認会計士および税理士として財務会計および税務に関して豊富な知識と経験を有するとともに、企業経営者としての経験も有し、その幅広い知見を活かして客観的かつ高度な視野から当社の企業活動に助言を行うことができ、また、当社との間に特別の利害関係はなく、現況および経歴からみて一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断されることから、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	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社では社外役員の独立性に関する基準又は方針を定めておりませんが、東京証券取引所の有価証券上場規程施行規則等を参考にして独立性を判断しております。

【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、2016年6月20日の取締役会決議に基づき、当社グループの中長期的な企業価値の増大に向けて、当社の取締役、執行役員、従業員および外部協力者（顧問）ならびに当社子会社の取締役、執行役員および従業員の士気および意欲をより一層向上させ、業績拡大へのコミットメントをさらに高めることを目的として、有償の業績連動型新株予約権を発行しておりましたが、当該新株予約権につきましては、発行総数すべてについて行使の条件を充たさないこととなったことから、発行要項の規定に基づき無償で取得し、2018年5月31日付で消却いたしました。今後の取締役へのインセンティブ付与につきましては、検討中であります。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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

事業報告及び有価証券報告書において、取締役及び監査役ごとに、社外役員を区分し、それぞれの報酬等の総額及び支給対象人員の数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

取締役及び監査役の報酬等の額の決定については内規を定めており、報酬については、当該内規に基づき、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、世間水準及び従業員給与の最高額との均衡を考慮して、原則として役位に応じた報酬比率で、取締役については取締役会決議を経て、監査役については監査役の協議を経て決定しております。また、当社の取締役の報酬制度は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブとして十分に機能するように設定し、個々の取締役の報酬は各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。2020年1月には指名・報酬委員会を設置し、取締役の報酬を改定する際は、同委員会において業績や財務状況等も考慮して具体的な報酬金額について審議して取締役会に意見を具申しております。取締役の報酬は確定報酬を基本とし、月毎に固定額を金銭で支払っており、業績連動報酬または非金銭報酬を支払う場合は、その内容、算定方法、割合等について、取締役会で改めて決定方針を定め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】

取締役会の開催に際して管理部より事前に資料を配付するほか、内部統制室、管理部及び経理部において必要に応じて調査等の補助を行うとともに、適宜連絡を取っております。

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)

代表取締役社長の統括の下、各事業(部門)ごとに担当取締役を置き業務執行を行っております。また、社長直轄の内部統制室を設置し、経営環境の調査・分析及び経営戦略の立案並びに内部統制システムの整備・運用・監視・改善等を行っております。また、取締役の職務の執行の監査・監督については、取締役会による監督、監査役(会)と会計監査人による各監査のほか、内部監査委員会による内部監査を実施しております。

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、従前より監査役会設置会社を採用しております。当社の監査役会は常勤監査役1名と非常勤の社外監査役3名で構成され、各監査役は経営から独立した立場で取締役会に出席し適宜発言を行っており、常勤監査役は日常的に取締役の業務執行を監視し、必要に応じて代表取締役と意見交換を行っておりますので、経営に対し公正かつ適切な監視・監督が行える体制は現状において十分に機能しているものと考えております。

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

集中日を回避した株主総会の設定	当社は2月決算で、毎年5月に定時株主総会を開催しており、集中日については特に問題とならないと判断しております。
-----------------	---

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	企業行動指針の中で、情報開示について、「広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を適時適切に開示する」旨を掲げ、ホームページにて公表しております。	
IR資料のホームページ掲載	決算短信その他の適時開示資料、招集通知、決議通知、年次報告書、中間報告書、定款、株式取扱規則、コーポレートガバナンス基本方針等	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理部及び経理部において対応しております。	

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	企業行動指針の中で、株主、お客様、従業員、取引先等すべてのステークホルダーに配慮した経営を継続することで、広く社会に信頼される企業を目指すことを定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループの試験機事業を担う子会社の株式会社東京衡機試験機において環境マネジメントシステムを構築し、自主的な活動として、環境配慮製品の開発や省エネ・省資源、廃棄物の分別・リサイクルの徹底、化学物質の適正管理、地域社会における環境保全活動等を行っております。
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	企業行動指針の中で、「広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を適時適切に開示する」旨を掲げております。
その他	現在、当社グループには女性管理職は僅かしかおりませんが、人事評価制度に基づき、男性・女性を問わず有能な人材は適切に評価し、人物本位で管理職の登用を行っております。

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、以下のとおり内部統制システムの基本方針を定め、組織及び社内規程の整備を行っております。

- 「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」
 - 監査役会には、J-SOXその他内部統制に見識のある常勤監査役を置くとともに、会計や税務、企業経営等の専門家を社外監査役に選任することで監査体制を強化し、取締役の職務執行の適法性を確保する。
 - 内部統制の品質向上を目的として、他の執行部門から独立した部門として、内部統制室を設置する。
 - 内部統制室の下に、内部統制システムの整備・運用のため、各種委員会を設置する。
 - 役員及び従業員に対し、コンプライアンスに関する研修等を行うことにより、知識を高め、コンプライアンスを尊重する意識を醸成する。
 - 会社に関わる法令について一定の知識を有する企業経営、法務、財務・会計、税務等に関する専門家を社外取締役を選任し、取締役会において、専門家としての指摘・意見を反映させること等により、ガバナンス体制の強化を図る。
 - 内部統制室は、当社従業員並びに子会社の従業員に対し、当社の内部通報制度及び内部通報の窓口を設置し、適切な運営を図る。
- 「取締役の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制」
 - 取締役は、職務の執行に係る情報については、「ITシステム管理要領」及び「情報管理規程」に基づき適切かつ確実に閲覧及び利用可能な状態で保存・管理する。
 - 情報セキュリティに関する制度を構築し、情報の保存及び管理の適正性を高める。
 - 「ITシステム管理委員会」を設置し、実効性のある情報セキュリティ体制を構築する。
 - 情報セキュリティの専任組織を検討する。

3.「損失の危険の管理に関する規程その他の体制」

(1) リスクマネジメント体制を強化するため、「リスク管理規程」、「情報管理規程」等の規程を始めとして、定期的に規程の改訂を行う等、リスク管理への意識を高め、損失の危険に対するコントロールの容易な環境を整える。

(2) デザスタ・リカバリープラン、ビジネスコンティニュイティプラン、情報セキュリティについても「ITシステム管理委員会」主導による体制整備を図るものとする。

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) 当社は、定例の取締役会を毎月1回開催し、重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。

(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に、企業経営等に関する豊富な経験と知見を有する社外役員を複数名設置し、職務執行の状況を適宜把握できるようにすることで、監視体制の強化並びに職務執行の効率化を確保する体制とする。

5.「会社並びにその親会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) グループ会社における業務の適正を確保するため、グループ会社全てに適用する行動指針を定め、グループ各社の諸規程を整備する。

(2) 子会社の健全経営とグループ経営の強化を図るため、子会社管理規程を定め子会社管理の体制を整備し、グループ全体の業務を適正化するため内部統制体制の再構築を図る。

6.「財務報告の適正性・信頼性を確保するための体制」

当社及びグループ各社の財務報告の適正性と信頼性を確保するために、金融商品取引法及び財務報告に係る内部統制に関する実務指針(意見書)に則り、文書化整備の推進により決算・財務処理プロセスにおけるコントロールの適正化を図る。

7.「反社会的勢力の排除に向けた体制」

社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、反社会的勢力対応規程を定め、反社会的勢力の排除に必要な社内体制を整備し、警察その他の外部機関と連携し、組織全体で毅然とした態度で臨み、あらゆる関係を遮断する。

8.「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及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項」

監査役が職務を補助する者を求めた場合は、必要に応じて、補助スタッフを置くことし、当該スタッフの人事及び業務については、取締役と監査役で意見交換を行い独立性の確保に努める。

9.「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の監査役への報告に関する体制」

(1) 取締役及び従業員は、監査役及び監査役会が求める事項については適切かつ速やかに報告する。

(2) 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な取扱いを受けないことを確保する体制とする。

10.「その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制」

(1) 監査役は、会計監査人並びに内部統制室との連携体制を充実し、効果的な監査業務を実施する。

(2) 代表取締役社長は、監査役との定期的な意見交換を実施し、適切な意思の疎通を図る。

(3) 常勤監査役の執務席を複数の拠点に設置し、実査の際は内部統制室と同行する等により、業務監査を行いやすく、かつ実効性のある体制を整備する。

(4) 法務、財務・会計、税務等に関する専門家を社外監査役に選任し、監査役会及び取締役会において、専門家としての指摘・意見を反映させること等により、ガバナンス体制の強化を図る。

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

内部統制システムの一環として、以下のとおり反社会的勢力排除に向けた基本方針を定め、体制を整備しております。

(1) 反社会的勢力排除については、企業行動指針において、「社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、警察その他の外部機関と連携し、組織全体で毅然とした態度で臨み、あらゆる関係を遮断する。」と謳い、反社会的勢力排除に向けて反社会的勢力対応規程を定め、当該規程の中に以下の基本方針を掲げております。

1) 反社会的勢力とは断固として対決し、一切の関係を排除、遮断する。

2) 不当要求に対しては毅然として拒絶し、民事・刑事両面から法令に則して対応する。

3) 不法事案については事件化を躊躇せず、いかなる場合も裏取引は行わない。

(2) 反社会的勢力排除に向けた体制整備については、主として以下のような対応を行っています。

1) 反社会的勢力に対する対応責任者を定め、不当要求防止責任者(暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第14条)を選任し、公安委員会に届け出て、警察との連携を密にする。

2) 公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、担当者が定期的に地区特殊暴力防止対策協議会の連絡会に出席し所轄警察署及び会員企業との情報交換を行うとともに、反社会的勢力排除に向けた各種研修会・講演会に参加する。

3) 反社会的勢力に関する情報は、主として地区特殊暴力防止対策協議会の連絡会において収集し、担当部署にて一元的に管理・蓄積し、データベースとして活用する。

4) 反社会的勢力に対する対応マニュアルを作成し窓口担当者及び各事業所の責任者に配付し周知徹底を図るとともに、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会の作成した教材を使用し、新入社員に対しても被害防止の観点から教育を行う。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の適時開示体制の概要は以下のとおりです。

1. 代表取締役社長が情報管理最高責任者となり、他の取締役又は執行役員の中から適当と判断される者を情報管理責任者に指名し、実務を担当させる。
2. 当社の情報管理責任者は管理部門担当取締役であり、その指示の下、管理部において情報管理を行う。
3. 各部門の情報管理については、部門長が情報管理者となり、部門内の重要情報の把握に努め、重要情報を確認した場合は、管理部を通して情報管理責任者に報告する。
4. 子会社の情報管理については、グループの報告体制を整備するとともに、管理部及び経理部において重要情報の確認を行い、情報管理責任者に報告する。
5. 決算情報については、経理部において経理業務を行う中で日常的に情報の収集・分析を行い、業績予想の修正が必要と見込まれる場合は、情報管理責任者に報告する。
6. 適時開示を要する重要情報であるか否かについては、管理部において法令・諸規則の確認・調査を行い、その結果に基づき情報管理責任者が判断する。
7. 適時開示を行う必要がある場合は、発生事実については発生後遅滞なく、決定事実及び決算情報については取締役会又は代表取締役社長の決定ないし承認後遅滞なく、管理部及び経理部において適時開示資料を作成し、情報管理責任者及び情報管理最高責任者の承認の下、TDnetにて開示手続きを行う。
8. 適時開示を行った場合は、当社ホームページに適時開示資料を掲載し、広く公開する。

内部統制システム

