

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、製造業における部品加工で使用される機械工具の製作・研磨を行っており、顧客企業の部品加工における品質向上に資するため、提供する機械工具の品質・納期を追求していくことを企業命題としております。この命題を達成するために、製造・管理を含めた社内体制の整備・強化を常に実施して、受注確保・拡充していくことを目指しております。さらに事業活動に注力することで利益を上げて、社員の待遇を維持・向上させて、事業基盤の強化、受注の増大へと繋げていくことを目指します。

またステークホルダーや株主との対話のなかで、当社への理解を深めようとするとともに、必要に応じてコーポレートガバナンスの強化を行い、企業価値の向上を図り、上場企業としての責務を果たしていく考えであります。

【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1-2④ 議決権の電子行使および招集通知の英訳】

議決権の電子行使は2021年6月期定時株主総会において実施済みです。招集通知の英訳は、2022年6月期定時株主総会より実施いたします。

【補充原則2-4① 中核人材の登用等について】

中核人材の登用に外国人はありません。当社は社員採用時に、性別・国籍などは制限を設けず、必要な時に必要な人材を採用する方針であり、基本的にすべて中途採用を行い新卒採用は行っておりません。採用後はすぐに現場に配置して、実地研修を兼ねて実務遂行します。その過程で適正を見極め、業務レベルを段階的に引き上げ、人材育成を行います。人材育成は外見や経歴では事前に判断できないものがあり、業務実績において判断するようにしています。結果として有望な人材が中核人材へ登用されていきます。そのため測定可能な目標の設定はありません。

【補充原則3-1③ 自社のサステナビリティについての取組みの開示】

サステナビリティについての取組みという枠組みでは開示をしていないため、2022年6月期中に公表予定の中期経営計画において、サステナビリティについての情報を盛り込む予定です。

【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲】

現状は開示資料に記載がないため、2022年6月期中に別途開示資料を作成する予定です。

【補充原則4-1② 中期経営計画の公表と達成、分析など】

当社は、現状中期経営計画を公表しておりません。2022年6月期中に取り纏めて公表する予定です。

【補充原則4-2① 経営陣の報酬】

役員報酬の決定は、任意の指名報酬委員会で役員報酬原案を作成し、取締役会で最終決定しています。決定過程での客観性は確保しておりますが、役員報酬に自社株報酬は採用しておりません。自社株報酬を今後の経営戦略などに絡めて採用するかは現在検討していることとあります。

【補充原則4-2 ②サステナビリティについての取組み】

2022年6月期中に公表予定の中期経営計画に記載する予定です。

【補充原則4-11① 取締役会の多様性に関する考え方等】

現状、開示書類にはスキルマトリックスは開示していないので、今後の開示資料に記載をしていきます。

【補充原則4-11③ 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の実効性の評価の開示は行っておりません。今後は毎期ごとに評価内容を開示するようにし、開示書類の選定を検討していきます。

【補充原則4-14② 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は現状、取締役(監査等委員を含む。)に対するトレーニングの方針は開示しておりません。

今後、当社の実状に即した開示を検討して、今期中に開示を行います。

【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】

現在保有している有価証券は、余資運用で購入した株式転換条件付き債権が転換条件に該当して銀行株に転換したものであり、純投資目的で継続保有しているものであります。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は役員や主要株主等との取引はありません。

【補充原則2-4① 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＞

当社は社員採用時に、性別・国籍などは制限を設けず、必要な時に必要な人材を採用する方針であり、基本的にすべて中途採用を行い新卒採用は行っておりません。社員採用時に制限を設けずに本人の意志、気概などを判断して不定期中途採用をしており、一定の多様性を確保していると判断しております。採用後はすぐに現場に配置して、実地研修を兼ねて実務遂行します。その過程で適正を見極め、業務レベルを段階的に引き上げ、人材育成を行います。人材育成は外見や経歴では事前に判断できないものがあり、実務経験を重ねるなかで、業務遂行能力、実績、対応能力などを総合的に判断しています。結果として有望な人材が、多様性を確保しつつ中核人材へ登用されていくと考えています。そのため測定可能な目標の設定はありません。

＜多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標＞

多様性の確保についての考え方に記載のとおり、測定可能な目標の設定はありません。

＜多様性の確保の状況＞

(1) 女性の管理職への登用

1名の登用があります。

(2) 外国人の管理職への登用

該当者ありません。

(3) 中途採用者の管理職への登用

中核人材の主要管理職7名全員、中途採用者です。

＜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＞

当社を取り巻く事業環境、競合状況が刻々と変化するなかで、当社の中核人材に求められる役割、能力、業務範囲は担当業務によって様々であり、実状に即して多様性のある人材育成・登用を実施していく方針であります。当社の事業基盤拡充と競争力確保のために中核人材の役割も変化していくため、常に現実に対応した能力を発揮できるよう環境整備を目指しています。製造業で競争力の源泉となる、顧客対応力・提案力、受注獲得能力、生産効率改善能力などを、それぞれの職責で必要な能力の開発・更新ができるように環境を整えています。

【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】

当社は企業年金として、確定拠出年金制度を採用しております。

【原則3-1.情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

有価証券報告書、会社説明会資料などに別個に記載がありますが、系統だって纏めた開示資料は現在ありません。また当社は顧客からの受注を受けて、指定された機械工具を製造・販売する事業形態であり、顧客からの受注状況の推移に売上が影響されるため、中期経営計画は公表していませんでした。今後は経営戦略や事業計画を含めた中期経営計画を2022年6月期中に、取り纏めて公表する予定です。

(ii) 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

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しています。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

本報告書の「取締役報酬関係」の報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無の欄に記載しております。

(iv) 取締役会が経営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き

当社は、任意の指名報酬委員会を設置しております。本報告書の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【任意の委員会】に内容を記載しています。

(v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて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

社内手続きに基づき取締役会で最終決定した選任理由については株主総会招集通知の取締役選任理由に記載し、また本報告書の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【取締役関係】にも選任の理由を記載しています。

【補充原則3-1③サステナビリティについての取組み】

サステナビリティという枠組みでの開示はしていません。自社の特徴や強み、経営課題などに分散して部分的に記載はありますが、系統だって纏めた情報はないため、今後発表予定の中期経営計画において記載予定です。

当社のサステナビリティについての基本的な考え方は以下の通りです。

社会・製造業・顧客・自社それぞれのニーズを充足し、継続企業として事業を営んでいきます。

(1) 事業領域は、精密部品加工の旋削・切削工程で使用される機械工具を対象を絞っています。

顧客の要望する仕様、品質、納期を充足することで受注を確保します。

対象となる機械工具については、特殊な注文まで受け付け受注の幅を確保します。

精密加工分野で顧客の加工品質向上に資することでリピートオーダーを確保します。

(2) 利益を捻出する。

社内では、受注確保のため設備導入、職場環境整備、人材育成を行い、生産効率向上とコスト低減により利益を捻出します。また顧客の使用工具の再研磨・再利用も推進して顧客コスト低減にも貢献します。

社会的には廃棄物処理の徹底と有害物質を出さないことは当然として、環境負荷を抑えるために太陽光発電を導入し、さらに増設を予定しています。

(3) ステークホルダーへの還元

ステークホルダーへの利便性提供と情報提供を行い、事業で捻出した利益を株主へ還元することを目指しています。

【補充原則4-1 ①経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会での決議が必要なものを以下の事項と定め、その他業務執行に関わる事項は、業務執行取締役に委任できることとしております。

(1) 経営の基本方針等

・監査等委員会の職務の執行のため必要なものとして法務省令で定める事項

・取締役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その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備

・代表取締役の選定及び解職

(2) 株式・新株予約権に関する事項

・新株の発行、法定準備金の資本組入とこれに伴う新株発行、株式の分割、社債及び転換社債の発行、市場取引等による自己株式の取得

(3) 株主総会・取締役会に関する事項

・株主総会の招集に関する事項

・株主総会に提出する議案の内容の決定

・取締役会を招集する取締役の決定

(4) 取締役との利益相反に関する事項

・競業及び利益相反取引の承認

・監査等委員会設置会社と監査等委員である取締役との間の訴えにおいて監査等委員会設置会社を代表する者の決定

・取締役会の決議により役員等の責任を一部免除することができる旨の定款の定めに基づく当該責任の免除

(5) 会社の計算に関する事項

・計算書類及び事業報告並びにこれらの附属明細書、臨時計算書類、連結計算書類の承認

・取締役会の決議により中間配当をすることができる旨の定款の定めに基づく剰余金の配当に関する事項の決定

(6) 組織再編等に関する事項

・事業の全部又は重要な一部の譲渡その他の会社法467条1項各号に掲げる行為に係る契約、合併契約、吸収分割契約、新設分割計画、株式交換契約及び株式移転計画の内容の決定

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

客観的基準として東京証券取引所の独立役員の基準に準拠することと、精神的に独立性を維持するために、報酬額を抑えて、より客観的・効率的に監査・監督ができるように、対象者の個別状況に応じて判断しております。

【補充原則4-10① 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役7名中、3名が独立社外取締役です。取締役の指名・報酬の決定の客観性の確保のため、任意の指名報酬委員会を設置しております。独立社外取締役3名と代表取締役社長1名で構成され、議長は独立社外取締役が務めています。

指名報酬委員会が取締役の指名・報酬案を作成し、取締役会で最終決定しております。

【補充原則4-11① 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社の取締役会、取締役に必要なスキルについての纏まった記述がないため、今後の開示資料に追加していきます。

【補充原則4-11② 取締役・監査役の兼任状況】

取締役及び監査等委員に他の上場会社との兼任はありません。

【補充原則4-11③ 取締役会の実効性評価】

取締役会の実効性評価は、開示をしていなかったため、今後記開示する資料を選定して、期ごとに実施していきます。

【補充原則4-14② 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7名、従業員110名の規模であり、業務執行取締役は3名です。社外対応全般は代表取締役社長が行い、製造面での社外対応・顧客対応は、製造統括の専務取締役、常務取締役が管掌しており、それぞれ必要な専門分野での知識・技術を高めるべく外部専門家や経験者より情報収集などをして個別でレベルアップを図り、それを実務で活かすことで、経験値を上げて質的向上をしております。各担当の必要スキルは以下の通りです。

<代表取締役社長>

会社法・金融商品取引法・上場関係規則含む諸規則

事業内容、財務内容、事業戦略、営業統括

ステークホルダーへの対応、株主への説明・対応

労務関係対応、人事対応、環境保全対応

<製造管掌取締役>

製品品質対応、製品技術開発、生産性向上対応、業界動向の把握、顧客への提案能力

<監査等委員である取締役>

会社法等関係諸法令の周知

業務監査・会計監査のための知識

【補充原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

(i)株主との建設的な対話の実現

株主又は株主以外からの会社への質問は基本的に代表取締役社長が対応しています。

内容により、株主等の理解がより深まる項目については適任者が対応します。

(ii)対話を補助する社内のIR担当等との連携

IRは代表取締役社長と財務部門リーダー2名で担当しており、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の統括はすべて代表取締役社長が行っています。

(iii)個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み

会社説明会、投資家対応、対外説明、株主総会など社外への対応は、基本的にIR担当の代表取締役社長が行っています。

(iv)対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策

株主含めた対外対応は基本的に代表取締役社長が行っているため重要性の判断は即時行い、対応が必要なものは速やかに実施しています。

(v)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

代表取締役社長が対話を行い、インサイダー情報管理も行っております。

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社致知	1,268,800	26.44
シンプレクス・アセット・マネジメント株式会社	484,200	10.09
AVI JAPAN OPPORTUNITY TRUST PLC	355,110	7.40
日本トカストディ銀行(信託口)	265,700	5.53
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD ACISG(FE-AC)	96,460	2.01
KSD-NH	95,400	1.98
竹内 忠夫	70,100	1.46
中西 崇介	65,200	1.35
DALTON KIZUNA(MASTER)FUND LP	55,400	1.15
佐藤 昭三	48,000	1.00

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 JASDAQ
決算期	6 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

該当事項はありません。

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	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	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
小林 伸夫	他の会社の出身者											○

場を確保する。

2. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人が、監査等委員会に報告を行ったことにより不利な取り扱いを受けることがないようにする。
3. 監査等委員会がその職務の執行について必要な費用の前払い等の請求をした場合、その職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用を支払うものとする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人は四半期の監査時期には、定期的に接触し、情報交換や必要に応じて打ち合わせを実施し、連携して相互の監査の実効性を高めております。監査等委員である常勤社外取締役は概ね月に二度のペースで内部監査部門と情報交換又はヒアリング等により業務の状況・適正性を連携し確認しております。

【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

	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	3	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	3	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は任意の指名報酬委員会を設置しております。当委員会は、社外取締役(監査等委員)3名と代表取締役社長の合計4名で構成し、社外取締役(監査等委員)が委員長を務めます。年に1回以上開催し、取締役の職務執行状況の評価を行ない、取締役の報酬案の決定、人選についても内容を精査して原案を決定します。当委員会で決定した指名報酬原案を取締役会へ提出し、討議のうえ最終決定します。

【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

該当事項はありません。

【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

インセンティブの付与如何によって経営に対する貢献度が変わるとは思われなため実施しておりません。

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

前期における当社取締役および監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。

取締役(監査等委員を除く)	4名	62,350千円(役員退職慰労引当金	8,950千円を含んでおります。)
取締役(監査等委員)	3名	5,240千円(役員退職慰労引当金	440千円を含んでおります。)

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

1. 取締役の報酬決定の方法

当社の取締役の報酬は、指名報酬委員会を設置して、監査等委員である社外取締役3名と代表取締役社長1名の合計4名で、取締役の報酬について総合的に検討して「取締役報酬原案」を策定します。指名報酬委員会で決定した「取締役報酬原案」をもとに、取締役会で内容を精査して、取締役の個人別の報酬を決定しています。

2. 取締役の報酬について

当社の事業規模は比較的小さく、売上金額も多くなく、事業環境の変化により従来よりも利益率が低下傾向にあります。そのため現状の事業環境が大きく変化しない限り、取締役の報酬は抑制する方針です。

3. 取締役の報酬の内容

① 報酬等(業績に連動しない金銭報酬)

基本的報酬となる固定報酬(以下 基本報酬という)

- ・個人別の基本報酬は経常的な売上金額の1%以内とします。
- ・役職、職責、職務実績、当社での経歴、貢献度を加味して個別に決定します。

役員退職慰労金

- ・社内規程にもとづいた計算金額を退職時に退職給与として一括支給します。
- ・個人別の月額基本報酬に役位別の役位別倍率を乗じて、在任年数に乗じて計算します。

監査等委員である取締役の報酬は、基本報酬と役員退職慰労金で構成されています。

② 業績連動報酬

- ・毎期の営業利益金額の2.5%程度を目途に役員賞与として金銭支給しています。
- ・前期役員賞与総額に、当期の売上高営業利益率の対前期比増減率を乗じて当期の役員賞与総額を決定しています。

非金銭報酬は支給していません。

4. 報酬等の種類ごとの割合の決定方針

每期安定した利益を上げて安定した株主還元を達成することを目指し基本報酬の比率を高めています。概ね以下の比率で決定しています。

基本報酬	70%程度
役員退職慰労金	15%程度
業績連動報酬(役員賞与)	15%程度

5. 報酬等を支給する時期

- ・基本報酬は、毎月金銭で固定報酬として支給しています。
- ・役員退職慰労金は、每期支給予定額を引当金計上して取締役退任時に一括支給します。
- ・業績連動報酬は、翌期に開催される定時株主総会終了後、金銭支給します。

なお当社の取締役の報酬等の額は、2015年9月27日開催の定時株主総会において取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、年額100,000千円以内とすることを決議しております。また、監査等委員である取締役の報酬等の額は、2015年9月27日開催の定時株主総会において、年額20,000千円以内と決議しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役には、社内の重要事項・方針等の情報を管理グループより文書あるいは口頭にて報告しております。
また、社外取締役より資料の提出、説明等の要請があった場合には、即時対応するようにしております。

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）

- (1). 業務執行の状況
当社の取締役会は原則毎月1回以上開催し、経営全般にわたる方針、計画等の討議決定、月次業績報告及び市場動向・顧客情報等の報告を行っております。
また、必要に応じて経営会議が開催され、経営環境の変化などに迅速かつ的確に対応しております。
- (2). 内部監査及び監査等委員会監査の状況
当社では、内部管理体制の強化を図り、経営活動の信頼性・効率性を確保するため、内部牽制機能が適切かつ合理的に機能する組織体制を構築いたしております。また、社内規程の整備状況につきましては、社内業務全般にわたり諸規程を体系的に整備し、明文化されたルールのもとで、各職位が権限と責任を持って業務を遂行しております。
管理グループが社長の任命を受け内部監査を担当しており、担当者は必要に応じて監査等委員会及び監査法人との調整を行い、効率的な内部監査の実施に努めております。また、1年に最低1回は社内の各部署の内部監査を管理部において実施し、社内規程にしたがって業務が遂行されているか確認を行っております。
- (3). 外部監査状況
当社が監査法人A&Aパートナーズと締結した公認会計士法第2条第1項に規定する業務に基づく報酬は14,000千円であります。また、当該業務以外の業務に基づく報酬はありません。
業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人
指定社員 業務執行社員：佐藤 禎、岡 賢 治（監査法人A&Aパートナーズ）
監査業務にかかる補助者の構成
公認会計士 2名 その他監査従事者 7名
- (4). 指名、報酬等の決定について
当社は任意の指名報酬委員会を設置しております。当委員会は、社外取締役（監査等委員）3名と代表取締役社長の合計4名で構成し、社外取締役（監査等委員）が委員長を務めます。年に1回以上開催し、取締役の職務執行状況の評価を行ない、取締役の報酬案の決定、人選についても内容を精査して原案を決定します。当委員会で決定した指名報酬原案を取締役会へ提出し、討議のうえ最終決定します。

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

当社では、監査等委員である社外取締役3名が取締役会に出席し議決権を行使することで、業務執行取締役の職務執行に対する監督を強化するとともに、一方で重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任することで経営の意思決定と業務執行の機動性を確保し、有効なコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	当社の株主総会は、株主様にできるだけご参加いただけますように土曜日の設定としております。（第31期定時株主総会は、2021年9月25日土曜日午後1時より開催致しました。）
その他	当社公式サイトに株主総会招集ご通知を掲載しております。

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	一年に1回の定期的な説明会を日本アナリスト協会主催で開催しております	あり

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

実施していません。

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

当社は監査等委員会設置会社であり、社外取締役3名で監査等委員会を設置しております。監査等委員である取締役は全ての取締役会に出席し、取締役（監査等委員である取締役を除く）の業務執行の監督をし、必要に応じて意見を述べ、社内の内部監査部門、会計監査人と連携をして実効性のある監査を行っております。

また、社内機関による定期審査に加えて、内部品質監査も定期的に実施しております。内部品質監査は製造部門、営業部門等の品質マネジメントシステムの遵守状況、有効性をチェックし、継続的改善を図ることを目的として、随時十分な管理が行われる体制になっております。

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

- (1) 当社は、社会秩序や企業活動の健全性に脅威を与える反社会的勢力及びその団体を遮断し、一切の関係を持たず、不当な要求を受けた場合は、断固として要求に応じない姿勢を維持する。
- (2) 反社会的勢力の要求には、組織として対応を図るとともに、所轄警察署等の外部専門家と連携して、社内体制の整備を行うものとする。

V その他

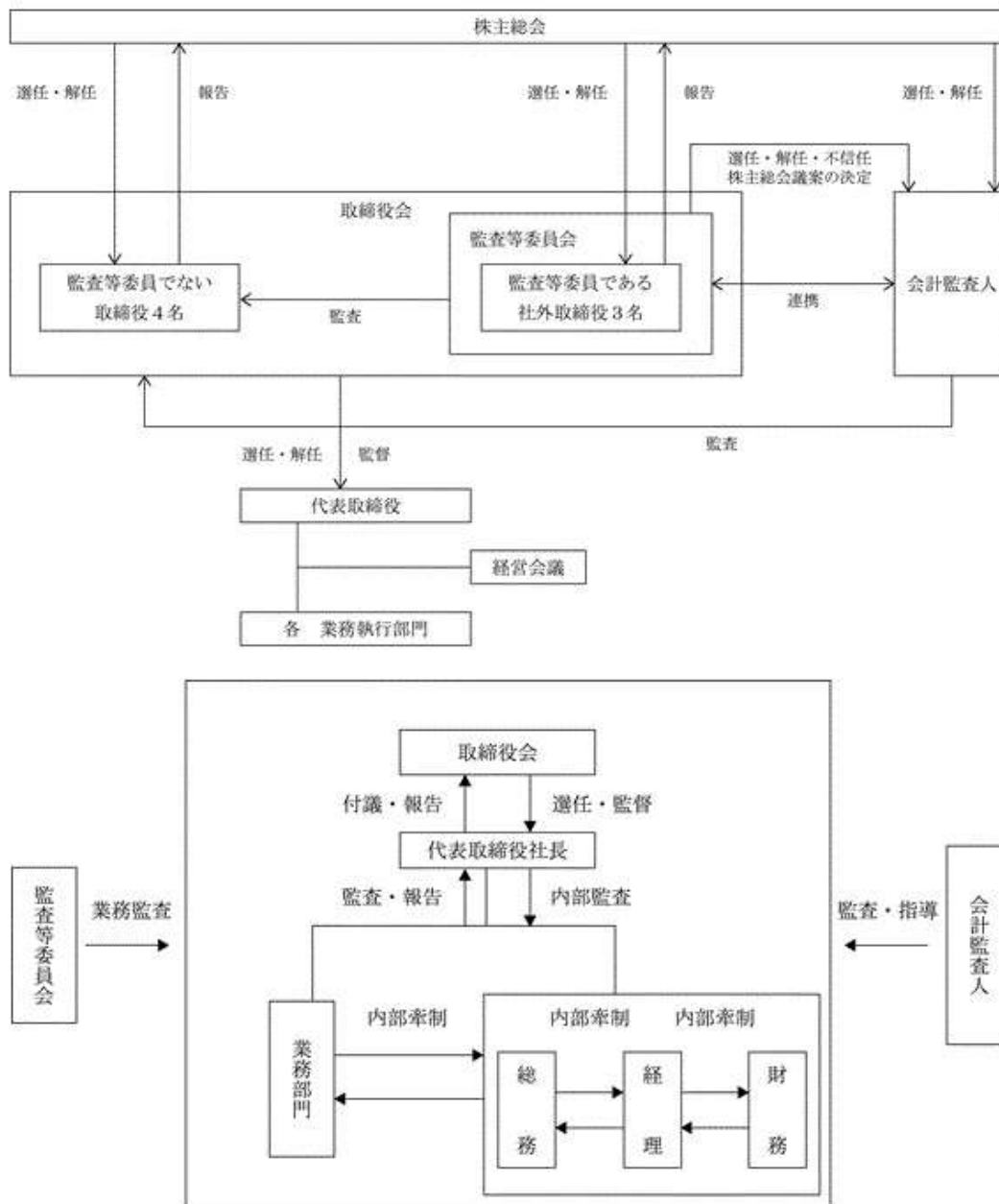
1. 買収防衛策の導入の有無

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

買収防衛策は導入しておりません。



【適時開示体制の模式図】

