

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、経営環境の変化に迅速・的確に対応し、中長期的な企業価値の向上を永続的に図るとともに、豊かな社会資本の形成に貢献することが、株主、顧客、社員、地域社会などすべてのステークホルダーのご期待に沿うものと考えております。

その実現のために、株主重視の公正で健全な経営を行う経営システムの構築・整備・維持を図りつつ、ガバナンス機能の強化のために、取締役会、監査役会における経営上の意思決定およびその執行状況の監督、順法性等に対するチェック機能の充実に重点課題として取り組んでおります。また、株主・投資家への適時的確な情報の開示に努めております。

【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】

議決権電子行使のための環境作り、招集通知の英訳(補充原則1 2 4)

議決権の電子行使については、2016年3月期の定時株主総会より実施しております。

招集通知の英訳については、現状の海外投資家比率(5.9%)に鑑み行っておりませんが、今後海外投資家比率が10%を超えた場合には招集通知の主要部分の英訳を進めていくことといたします。

英語での情報開示・提供(補充原則3 1 2)

各種開示資料の英語での情報開示については、現状の海外投資家比率(5.9%)に鑑み行っておりませんが、今後海外投資家比率が10%を超えた場合には、招集通知の主要部分の英訳を進めていくことといたします。

独立した指名委員会・報酬委員会の設置(補充原則4 10 1)

現在、当社における取締役会の構成は取締役総数5名のうち、2名が独立社外取締役であります。取締役の報酬については、社外取締役2名、社内取締役1名の3名で構成する報酬委員会を設置し、適切な助言等を得ております。また社外取締役が過半数を占めることで客観性等を高めております。一方、経営陣幹部・取締役の指名については現時点で指名委員会を設置しておりません。

【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

政策保有株式(原則1-4)

【政策保有株式に関する方針】

政策保有株式につきましては、取締役会において、取引関係や事業における協力関係の確認、リターンと投資コスト等の比較検証など、定量面・定性面から経済的合理性や保有目的の適切性など総合的な検証を行い、保有が中長期的な観点から当社の企業価値向上に資するものである場合に限り、保有を行うことを基本方針としており、上記方針に反する政策保有株式については、全事業年度も縮減を実施しております。

【政策保有株式に係る議決権行使基準】

政策保有株式の議決権行使については、当社の定めるルールに基づき、当社の株主価値を毀損するか否かの観点等を考慮し、適切に行使用いたします。

関連当事者間の取引(原則1-7)

当社は、取締役会規程において、当社役員が利益相反取引を行う場合は、取締役会の承認を得なければならない旨を定めるとともに、取締役会の承認を得た取引が実行された際には、その内容について取締役会で報告しなければならない旨を定めております。また、主要株主との間で取引を行う場合には、取締役会規程において、取引の重要性の高いものについては取締役会の承認を得なければならない旨を定めるとともに、取締役会の承認を得た取引が実行された際には、その内容について取締役会で報告しなければならない旨を定めております。

会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画(原則3-1(1))

【経営方針】

1. 経営理念

当社グループは建設業界のニーズに応えた資機材および技術・工事・加工の提供を通じて社会資本の整備に貢献します。

安心・安全を守り、公正で誠実な企業活動により、すべてのステークホルダーの期待に応えます。

優れた技術力を追求し、価値ある商品・サービスを提供して社会に貢献します。

人を大切に人育て、信用と信頼を基礎に、魅力ある企業を目指します。

2. 中長期ビジョン(2030Vision)

当社グループは、中長期ビジョン(2030Vision)として、「コア事業の基盤強化と次の100年の創造」を掲げ、以下の実現を目指してまいります。

重仮設のバイオニアとしての揺るぎない存在感

新たな事業領域などへのチャレンジ

当社の成長を通じて、社会の発展に貢献、ステークホルダーとの共生
多様な強い人材「個」が活躍できる企業

以上の中長期ビジョンの実現のためのマイルストーンとして2026年5月に発表しました中期経営計画<2026-2030年度>では以下の基本方針を定めました。

3. 中期経営計画期間中<2026-2030年度>の基本方針・経営戦略

<基本方針>

持続的な企業価値向上のため、外部環境の変化に的確に対応し、人材育成ほか、経営力を強化しつつ、事業基盤の強化、事業構造の変革・進化をさらに推進する。

当社の中期経営計画の主目標を達成するための具体的な取り組みは以下の通りです。

<経営戦略>

企業価値の向上<投資・財務戦略>

- 1)「変革」 稼ぐ力、資産効率
- 2)「成長」 戦略的な成長投資
 - ・ コア事業の成長 事業の磨きあげ
 - ・ 資産/事業の効率化
 - ・ 新たな収益機会の創出

企業活力の向上<非財務戦略>

- 1)「経営力」 働き方・人的資本投資
 - ・ 人材確保・育成・働き方・働きがい
 - ・ 人事制度改革(エンゲージメント)
- 2)サプライチェーンの「持続性」構築
 - ・ 協会社との共生
- 3)「安心安全」の追求

<主要な取り組み状況>

当社グループは2024年度(2025年3月期)からスタートしました中期経営計画で掲げた定量的目標値の連結売上高400億円、経常利益20億円の目標が期間中に前倒しで達成したことから、経営基盤の強化と成長に向けた投資の取り組みが着実に成果に結びついているものと判断しております。そこで、2026年度から新たな中期経営計画をスタートさせ、5年後の2030年度をゴールとして目標達成に取り組んでまいります。

1)持続可能なサプライチェーンの構築と共存共栄のための施策と投資

当社グループは、急速に変化する内外環境の不確実性を踏まえ、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでまいります。建設業界の担い手不足や、取適法(中小受託取引適正化法)・トラック新法(改正貨物自動車運送事業法)の施行等、事業環境は常に変化しており、安心安全な社会資本構築を担う当社の役割と持続性は重要度を増しております。

今年度はそうした内外環境の変化や不確実性も踏まえて、企業理念に掲げる「安心・安全を守る」ことを最重要課題と位置付けております。

2)収益力の強化と持続的成長への投資

2026年度にスタートした中期経営計画<2026-2030年度>において、重仮設資材の販売・賃貸および技術・工事・加工を提供するコア事業の基盤強化と収益構造の変革と強靱化に取り組んでまいります。建設業界のニーズに応える重仮設資材の提供に重心を置きつつ、現場の潜在需要を見定めた新工種の提案、加工案件の受注拡大を図ってまいります。

また、工場の作業環境改善と整備能力・生産性の向上および安全対策のための積極的な設備投資を進め、建設資材の保有量を適切に維持管理し、資産の効率性を高めてまいります。加えて、技術力強化・業務プロセス改革のためのIT関連投資を進め、成長へ繋げてまいります。

3)経営力強化に向けた人的資本投資

当社は、「人を大切に人育て、信用と信頼を基礎に、魅力ある企業を目指す」という経営理念のもと、2026年4月より人事制度を刷新し、従業員エンゲージメントの向上を図っています。今後も企業活力のさらなる向上に向けた取り組みを推進し、建設業界における担い手不足などの環境変化に対応できるよう、人材の確保および育成に継続的に取り組んでまいります。

4)株主還元への取り組み

2026年5月14日に発表のとおり、持続的な成長を通じ、財務の健全性を充足することを前提に、配当性向35%以上、また、1株当たり配当金190円(株式分割前、株式分割後は38円)を基軸とした累進配当を設定し、取り組む方針に変更しております。

なお、当中期経営計画期間中の定量的目標は以下のとおりであります。

[定量的目標]

収益目標(2031年3月期、連結ベース)

売上高470億円 営業利益30億円 ROE 8%以上

5年間で100億円程度の持続的成長への投資

株主還元配当性向35%以上、また1株当たり配当金190円(株式分割前、株式分割後は38円)を基軸とした累進配当

内容につきましては、当社ホームページニュースリリース(2026年5月14日「中期経営計画の策定と資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について(アップデート)」)をご参照ください(<https://www.mrfj.co.jp/ir>)。

多様性の確保についての考え方、目標等(原則2-4(1))

当社は、営業職、技術職を中心に幅広い人材の採用に取り組んでおります。

	2023年度	2024年度	2025年度
女性従業員数	388名中99名(25.5%)	391名中98名(25.1%)	393名中103名(26.2%)
外国人従業員数	388名中1名 (ほか海外技能実習生0名)	391名中1名 (ほか海外技能実習生0名)	393名中1名 (ほか海外技能実習生0名)
中途採用者数	14名	11名	13名

当社では、現在35名の女性総合職が就業しております。施工管理や工場勤務を希望する女性総合職が増えており、これまで男性中心であった工事部門、工場部門でも女性が働きやすい職場環境を整備し能力が発揮できる場を提供しております。2025年度は新卒の女性総合職の内、2名

を技術部門、2名を工場部門に配属、また2026年度は新卒女性総合職を4名採用し、営業部門への配属を予定しております。

当社では、これまで女性の取締役、執行役員、および部長職への登用実績はございません。管理職クラスは2023年度では1名のみでありましたが、2024年、2025年と女性社員で構成する新組織を設置し、2025年度では女性管理職は3名に増えました。今後も女性総合職の中から管理職への登用を推進しつつ、経営幹部となる人材の育成を図ってまいります。

当社は、2023年に障がい者雇用を推進するための社外農園事業をスタートさせ、2025年1月には事業拡大による追加雇用を実施いたしました。これにより当社の2025年度の障がい者雇用は法定雇用率100%を達成することとなりました。今後も共に働く社員として就労支援を行いながら、ノーマライゼーションの理解促進のための取り組み、社会貢献活動の一環として推進してまいります。

当社では現在1名の外国籍従業員が就業しておりますが、海外人材の活用について具体的な目標は定めておりません。その中で新たな流れとしてCADオペレーション等の設計関連業務を中心とした技術職において業務量の変動や専門性への対応を目的に外国籍人材を派遣社員等で採用し、設計業務の効率化および安定的な人材確保を図っております。今後は社員として外国籍技術者の採用を積極的に行い、当社技術職社員の人材不足を補っていく予定です。

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(原則3-1(2))

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえ、上記「1. 基本的な考え方」に基づき、以下の基本方針を定めております。

1. 株主の権利・平等性の確保

株主の権利を尊重し、その権利が適切に行使されるための環境整備を図り、少数株主や外国人株主を含む様々な株主の平等性の確保に配慮します。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にむけて、株主以外のステークホルダー(顧客、取引先、社員、地域社会等)との適切な協働に努めます。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

法令に基づく情報を迅速かつ正確に開示するための体制を整備し、透明性のある適切な情報の開示に努めます。また、その内容が利用者にとって分かりやすく、有用性の高いものとなるように努めます。

4. 取締役会等の責務

取締役会は透明・公正かつ迅速な意思決定を行うために、社外を含めた全ての取締役・監査役がその経験・知識を活かした活発な議論が出来る環境を整え、会社の持続的な企業価値の向上に向けた役割・責務の遂行に努めます。

5. 株主との対話

2026年4月よりIRの専任部署を新設し、株主に対して当社の経営方針(戦略・計画)を分かりやすい形で明確に説明し、理解を得ることに配慮しつつ、建設的な対話を行うよう努めております。

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(原則3-1(3))

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は「1. 取締役報酬関係」をご参照ください。

取締役会が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(原則3-1(4))

経営陣幹部・取締役候補については、経営陣・取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性を考慮し、当社の中長期的な企業価値の向上に資する人材を、人格、目標達成志向・コンプライアンス志向・高度な専門性・リーダーシップ・リスクマネジメント能力等の観点から総合的に判断し、経営陣幹部の選任および取締役候補を指名する方針であります。

監査役候補については財務・会計に関する知見、業務知識、経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、総合的な観点により指名し、監査役会で同意を得る方針であります。さらに、上記方針に基づき社長が提案し、取締役会で決定しております。なお、自責による業績悪化など、経営陣幹部がその機能を十分に発揮していないと認められる場合には、経営陣幹部の解任議案を取締役会にて決議するとともに、必要に応じて株主総会に付議することとしています。

【経営陣幹部の解任基準】

公序良俗に反する行為を行った場合

健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合

善管注意義務違反および職務怠慢により、著しく企業価値を毀損させた場合

連結営業利益において3期連続で赤字となった場合

取締役会が上記(原則3-1(4))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(原則3-1(5))

【取締役】

・羽生成夫

主に工事部門の業務に携わり、全店の現業部門の統括責任者として、豊富な経験と深い見識を有しており、代表取締役として経営の重要事項の決定および経営全般についての的確かつ公正な監督に十分な役割を果たしております。

・矢部隆光

商社鉄鋼部門での豊富な経営経験と幅広い見識を有しており、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行に関する監督などに適切な役割を果たしております。

・坂本慎一

主に営業部門の業務に携わり、主要支店の責任者として、豊富な経験と深い見識を有しており、取締役として経営の重要事項の決定および業務執行に関する監督などに適切な役割を果たしております。

・吉永康樹

公認会計士としての専門的見地ならびに企業経営等に関する豊富な経験を有しており、社外取締役として当該知見を活かし専門的な観点から取締役の業務執行に対する監督、助言等を行うなど適切な役割を果たしております。

・関根修一

弁護士としての専門的見地ならびに企業法務等に関する豊富な経験を有しており、社外取締役として当該知見を活かし専門的な観点から取締役の業務執行に対する監督、助言等を行うなど適切な役割を果たしております。

【監査役】

・米山和希

主に営業部門、内部統制監査部門の業務に携わり、当社業務および内部統制に関する深い見識を有しており、常勤監査役として経営全般の監視に適切な役割を果たしております。

・深堀眞二

商社鉄鋼製品部門および関係会社での企業経営等の豊富な経験に基づく高い見識を有しており、常勤社外監査役として経営全般の監視に適切な役割を果たしております。

・阿部正暢

中小企業診断士としての専門的見地ならびに豊富な経験を有しており、社外監査役として経営全般の監視に適切な役割を果たしてまいります。

経営陣幹部の解任理由については、当該事案が生じた場合に、法令等に則り適切に開示することといたします。

サステナビリティ等の取り組みの情報開示(補充原則3 1 3)

<当社のビジネスモデル>

当社グループは、「地下エンジニアリング」企業として、社会インフラ整備を通じて持続可能な社会の実現に貢献することを基本理念としております。

当社グループの主力事業である重仮設資材リース事業は、鋼矢板、H形鋼、覆工板等の鋼材を繰り返し使用することを前提とした事業であり、資源投入量の抑制、廃棄物削減および二酸化炭素排出抑制に資する循環型ビジネスモデルであります。鋼材は適切な用途と補修および品質管理を行うことで長期間にわたり反復利用が可能であり、当社グループはこの鋼材リユースを通じて、限りある資源の有効活用と環境負荷低減を両立しております。こうした取り組みがESG経営の実践に繋がるものと考え、主力事業を通じた社会課題解決と企業価値向上を目指しております。

<事業戦略>

当社グループは、鋼材のリユースを中核とする事業特性を活かし、環境負荷低減に取り組んでおります。具体的には、重仮設資材の適切な保守・補修によって使用期間の長期化を実現し資材の利用効率の向上を図るとともに、新規購入時には環境に配慮した鉄鋼製品を優先することで鉄鋼業界のサステナビリティへの取り組みにも寄与してまいります。また、施工計画の最適化や効率的な物流網の構築により、輸送効率の改善およびエネルギー使用量削減を推進しております。さらに、環境配慮型工法の開発・普及を通じて、建設副産物の発生抑制および施工時の環境負荷低減を図っております。工場の建屋屋上を利用した「太陽光発電事業」も継続しており、再生可能エネルギーの利用促進および温室効果ガス排出量の削減に貢献しております。今後も環境負荷低減と事業成長の両立を実現する取り組みを継続・拡大してまいります。

<人的資本投資に係る人材育成戦略>

当社は「人を大切に育て、信用と信頼を基礎に魅力ある企業を目指す」ことを企業理念として掲げ、中長期ビジョンである「多様な強い人材「個」が活躍できる企業」の実現に向けて、以下の取り組みを実施しております。

人事制度の刷新

2026年4月より人事制度を刷新いたしました。

人事制度は、人事戦略の根幹であり、経営戦略実行の原動力となる重要事項と認識しております。事業成長につながる社員の成長を仕組みとメンタル面から支援する制度構築を目指し、約2年をかけて新しい制度を作り上げました。人的資本経営等を意識した人事施策と連動した総合的な人事制度となるよう、社員個々の等級レベルに求める成果、行動価値、能力を再定義し、これまでの制度の給与体系、社員の評価の仕組み、昇給昇格条件等のすべてを刷新しました。これらにより社員に今まで以上にやりがいを感じてもらい、スキル・知識の底上げとともにモチベーションを得ることで満足度を高め、会社に対するエンゲージメント向上、全体のレベルアップと業績アップにつなげていきます。

人材の確保と社内研修制度

当社は優秀な人材の採用、人材育成戦略として以下の取り組みを実施しております。

新卒採用においてはWEB説明会やオンデマンド配信を導入し、就活生が地域や時間に制約されずに応募できる採用活動を展開しております。また幅広い人材へのアプローチ方法としてリファラル採用やアルムナイ採用等も積極的に実施しております。2026年4月入社の新卒採用では新たな広告と学生へのアプローチ方法の工夫が奏功し、エントリー数が前年度比で1.7倍に増えました。

当社は、2023年度から全従業員を対象に各部門の業務内容および基礎的知識の理解を深める社内研修カリキュラムをスタートさせました。部門間の業務の流れを体系的に習得すると同時にコミュニケーションを図る機会を提供しながら、様々な部門・分野の状況を共有した中で、個々の能力を発揮し業務につなげることで成長発展を目指してまいります。更に2025年度以降も、階層別研修プログラムを刷新し、組織行動や事業経営の知識と経験の深化を図っております。2026年度についても、この階層別研修プログラムを継続して行っております。また、自由参加型の介護セミナーや定年後のマネージング研修などを定期的を実施し、社員のワークライフバランスやセカンドライフステージの支援の機会を設けております。

このほか2025年度にはマネジメント力を強化する目的の新たな研修プログラム「マネジメント力強化研修」をスタートいたしました。部下育成とコミュニケーションのスキル向上を目的に2026年度も継続実施し、全管理職が受講することになります。

(参考:丸藤セントパイル株式会社 様 | 導入企業様の声 |株式会社エウリック <https://evric.jp/case/21935/>)

社員との対話

当社では、昇格者研修で年4回、非管理職と直接対話を年6回、各支店で開催される安全衛生大会の際に部店管理職と年6回の「経営幹部とのミーティング」を開催し、あらゆる階層の従業員と積極的な対話を実施しております。中期経営計画の主旨にある会社の変革と発展に向けた方針の浸透を図る一方で、従業員一人ひとりの働きがいや自己変革のための力量向上に向けた取り組みを支援してまいりました。2026年4月には経営幹部と全管理職とのディスカッションを行い、部下のメンタルケアの重要性や新しくスタートする人事制度について浸透を図ると共に、当社の現状、各部門の実情について忌憚なく話し合いました。今後も積極的な対話を通じて、従業員のさらなる成長と会社の持続的発展を目指してまいります。

経営陣に対する委任範囲の概要(補充原則4 - 1 - 1)

当社は、執行と監督を分離する方針のもと、法令上、取締役会における決議事項とすることが定められている事項のほか、経営戦略や経営計画等およびその重要性等に鑑み取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項について、取締役会において決議しております。一方、当社では効率的な議案審議と業務執行者に対する監督の役割と責任の分担を図る目的で、上記以外の業務執行に関する決定については執行役員に委任し、経営会議で決議しております。これにより取締役会が業務執行の監督を的確に実施するとともに意思決定の迅速化を図っております。

独立社外取締役の有効な活用(原則4 - 8)

当社は、会社の持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るための助言を期待するとともに、当社取締役会において、株主をはじめとしたステークホルダーの意見を踏まえた意見提起を期待し、独立社外取締役を複数名選任しております。社外取締役には案件に応じて事前説明を行う等、十分な情報提供に努めております。2名の独立社外取締役はそれぞれの知見に基づき経営を監督する一方で、経営戦略や経営改善等についても活発な意見・助言を行い、当社の中長期的な企業価値の向上に寄与する役割・機能を十分に果たしております。

独立社外取締役の独立性判断基準および資質(原則4 - 9)

社外取締役・社外監査役候補者の選任にあたっては、東京証券取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、以下の各号のいずれにも該

当しない者を指名することとしております。

- (1)当社を主要な取引先とする者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (2)当社の主要な取引先、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- (3)当社から役員報酬以外に、年間1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等。
- (4)当社を主要な取引先とするコンサルティング事務所、会計事務所および法律事務所等の社員等。
- (5)上記(1)～(4)に過去3年以内に該当していた者。
- (6)次に掲げる者(重要でない者は除く)の近親者。

A. 上記(1)～(5)に該当する者。

B. 当社およびその子会社の取締役、監査役、執行役員および重要な使用人等。

「主要な取引先」とは、直近事業年度における年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先をいう。

「近親者」とは、配偶者または2親等以内の親族をいう。

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方(補充原則4-11-1)

当社の取締役会は5名の取締役で構成しており、十分な議論を尽くし迅速かつ合理的な意思決定を行っていくうえで適切な規模と考えております。その内訳は当社グループの事業に関する豊富な経験と専門知識を有する社内取締役3名と多様な専門性と見識を有する社外取締役2名とで構成しております。なお、当社取締役のスキル・マトリックスは、当該報告書の最終頁に記載しております。

取締役・監査役の兼任状況(補充原則4-11-2)

取締役および監査役は、他の上場会社の役員を兼任しておりません。

取締役会実効性評価(補充原則4-11-3)

当社は、取締役会の実効性に関し、原則として年に一回以上、全取締役および全監査役を対象にアンケート調査を実施し、その結果を取締役に報告しております。

2025年度も、第三者機関の助言を踏まえたアンケートを取締役・監査役計9名に実施し、

- 1.取締役会の役割・機能
- 2.取締役会の規模・構成
- 3.取締役会の運営
- 4.内部統制等の整備
- 5.社外取締役の活用
- 6.株主・投資家との関係
- 7.総括・自由記述の7項目で実効性の評価を行っております。

アンケート調査票の回収および分析に当たっては、第三者機関を活用することで透明性および客観性を確保しております。また、アンケート調査および分析結果は取締役会で報告され、取締役会における意見交換等を踏まえて評価を行い、取締役会の実効性の向上に活用しております。

2025年度のアンケート調査の結果、当社取締役会の強みは、取締役会の議論がオープンかつ活発であること、取締役会の開催時期や頻度・時間が妥当であること、社外取締役による適切な監督体制があると認識されました。一方、当社取締役会の改善点には、後継者計画に関する議論の充実のほか株主・投資家との対話の強化、取締役の多様性が挙げられており、取締役会の強み・改善点を正しく把握できていることから、取締役会の実効性が確保されていることを確認しております。

当社取締役会は、この点も含め、取締役会の実効性をさらに高めるべく引き続き改善に取り組み、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

取締役・監査役に対するトレーニングの方針(補充原則4-14-2)

社内の取締役・監査役の就任時は、会社法等の重要な法令に基づく役割・責務についての必要な知識を修得する機会を設けています。

また、現任の取締役・監査役に対しても、その役割・責務を果たすために継続的に必要な知識の修得および技術向上のための機会を提供しております。

新たに就任した社外取締役・社外監査役に対しては、担当執行役員より当社事業・財務・組織等に関してレビューを実施しております。

また、必要に応じて工場・事業所および設備投資案件等の視察を実施しております。これらレビューおよび視察等に関しては、就任後においても適宜の機会に必要に応じて継続的に実施いたします。

株主との建設的な対話に関する方針(原則5-1)(補充原則5-1-2)

株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針については以下のとおりです。

(1)株主との対話全般を統括する取締役

当社は、IR広報戦略室長が代表取締役社長の指示の下、以下の施策を含む当社の株主・投資家の皆さまとの対話の促進に向けた取り組みを統括することとしております。

(2)社内部署の有機的な連携のための方策

当社は、株主・投資家の皆さまとの対話促進に向け、IR広報戦略室を新設しております。全社横断的な取組みに努めており、当該対話において把握された課題等について全社的に共有する体制を整備しております。

(3)個別面談以外の対話の手段の充実に関する取り組み

当社は、株主総会を株主の皆さまとの重要な対話の場と位置付け、株主総会において当社事業に関する十分な情報開示の実施をはじめ、株主の皆さまから信認を得られるような運営に努めております。

(4)株主の意見・懸念のフィードバックのための方策

当社は、株主・投資家の皆さまとの対話から得た意見等については、その重要性や性質に応じ、必要であると認められる場合は経営陣幹部や取締役会に報告を行い、その内容について議論することとしております。

(5)インサイダー情報管理の方針

当社は、株主・投資家の皆さまに対する公平な情報開示に努めることを基本方針としております。インサイダー情報については、IR広報戦略室が「インサイダー取引防止規程」に従い厳重な管理を行うことにより、一部の株主・投資家の皆さまに対してのみこれを提供することがないよう、その情報管理の徹底に努めております。

経営戦略や経営計画の策定・公表(原則5-2)

【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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向けた取り組みについて、2026年5月14日にアップデート版を発表いたしました。

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	2026年5月14日

該当項目に関する説明

当社グループでは、対処すべき課題を含めた中期経営計画<2026-2030年度>の達成に向けて取り組みながら持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指してまいります。業績面での伸長により財務の健全性を維持しつつ、資本コストや資本収益性を意識した最適な資本構成の実現に向けた取り組みを実施、配当を中心に継続的な株主還元を強化しながら、ROE、PBRの改善に努めてまいります。内容につきましては、当社ホームページニュースリリース(2026年5月14日「中期経営計画の策定と資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について(アップデート)」)をご参照ください(<https://www.mrfj.co.jp/ir>)。

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(%)
三井物産スチール株式会社	492,700	14.29
住友生命保険相互会社	214,400	6.22
明治安田生命保険相互会社	183,108	5.31
日本製鉄株式会社	165,770	4.81
大樹生命株式会社	165,100	4.79
INTERACTIVE BROKERS LLC	122,999	3.57
日本生命保険相互会社	105,839	3.07
丸藤ビル株式会社	104,203	3.02
光通信KK投資事業有限責任組合	86,100	2.50
丸藤シートパイル取引先持株会	69,970	2.03

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

- 大株主の状況は、2026年3月31日時点の情報です。
- 当社は自己株式551,550株を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。
- 持株比率は自己株式を控除しております。
- 当社は、2026年4月1日を効力発生日として普通株式1株につき5株の割合で分割を実施しておりますが、上記大株主の状況は、株式分割前の株式数を基準として記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	卸売業

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11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	5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
吉永 康樹	公認会計士											
関根 修一	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

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
吉永 康樹		定款の規定および会社法第427条第1項の規定に基づき同法第423条第1項の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の限度額は法令が定める額としております。	公認会計士として豊富な経験に基づく高い見識を有し、さらに業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場にあり、当社の経営に資するところが大きいと判断し、社外取締役役に選任しております。
関根 修一		定款の規定および会社法第427条第1項の規定に基づき同法第423条第1項の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の限度額は法令が定める額としております。	弁護士として豊富な経験に基づく高い見識を有し、さらに業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場にあり、当社の経営に資するところが大きいと判断し、社外取締役役に選任しております。

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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

報酬委員会は、代表取締役1名、社外取締役2名(独立社外取締役2名)で構成されております。

【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	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は内部監査組織として内部監査室を設置しており、法令・社内規程等の遵守状況、効率性等を検証するなど内部監査を実施し、代表取締役に適時適切な報告および提言を行っております。また、各監査役は取締役会、経営会議その他重要会議への出席、取締役との個別面談、事業所への往査、会計監査人監査への立会い、稟議書等重要書類の閲覧などのほか、毎月1回開催する定例の監査役会においては、内部監査室から内部監査の監査結果を受け、監査役監査の充実を図っております。

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	l	m
深堀 眞二	他の会社の出身者													
阿部 正暢	その他													

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
深堀 眞二		定款の規定および会社法第427条第1項の規定に基づき同法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しております。 当該契約も基づく損害賠償責任の限度額は法令が定める額としております。	商社鉄鋼製品部門および関係会社での豊富な経験に基づく高い見識を有しており、当社の経営に資するところが大きいと判断し、社外監査役に選任しております。 また、独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じる恐れがないことから独立役員に指定しております。
阿部 正暢		定款の規定および会社法第427条第1項の規定に基づき同法第423条第1項の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の限度額は法令が定める額としております。	中小企業診断士として豊富な経験に基づく高い見識を有し、さらに業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場にあり、当社の経営に資するところが大きいと判断し、社外監査役に選任しております。 独立役員の要件を満たし一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しています。

【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 更新

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

当社取締役の報酬に関する方針および方法については、本報告書「1.報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」および有価証券報告書にて開示しています。役員報酬は、株主総会、取締役会決議に基づき、企業価値の持続的な成長に向けたインセンティブとなるよう、個々の取締役の役割等に応じた基本報酬と業績連動報酬(賞与および株式報酬)で構成しています。

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

有価証券報告書および事業報告書には、当社取締役、監査役ならびに社外役員の報酬総額をそれぞれ開示しております。

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

当社は、2026年6月26日開催の第78回定時株主総会において、取締役に対する業績連動型株式報酬制度導入の件が承認されたことを受け、同日開催の取締役会において、取締役報酬決定方針について下記のとおり決定しております。

ア. 役員報酬等の内容に決定に関する方針等

取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、社外取締役を主要な構成員とする報酬委員会からの提案が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

a. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上に向けたインセンティブとなるよう、個々の取締役の役割に応じた固定報酬としての基本報酬、当該事業年度の連結業績を反映する業績連動報酬(賞与および株式報酬)により構成し、個人別の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

b. 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また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、毎月支給する固定報酬とし、役位・職責に応じて他社水準、経済動向、当社の業績、従業員給与等とのバランスを考慮しながら、総合的に勘案して決定する。

c. 業績連動報酬の内容および額の算定方法の決定に関する方針

(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、賞与は、各事業年度の連基本報酬に乘じた額を毎年一定の時期に支給する。株式報酬は、当社が定める役員株式給付規程に従い、取締役の役位別のポイントに、各事業年度の業績連動係数を乗じて算定したポイントを付与する。取締役退任時に累積したポイント数を、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算し、当社株式等を給付する。

d. 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取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的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および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、社外取締役を主要な構成員とする任意の報酬委員会に諮問し、その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、当該答申を踏まえて決定しなければならないこととする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に、役員会議への参加や必要に応じて取締役会議案の説明を行うことなど十分な情報提供を行っております。社外監査役(非常勤)に対しては、常勤監査役によるサポート体制を敷いております。

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)

取締役会の員数は機動的な意思決定と適切な意見交換ができる有効な規模・構成として11名以内と定款に定めており、当報告書提出日現在の取締役数は社外取締役2名を含む5名で構成し、任期は1年であります。監督機能の強化並びに迅速な業務執行、若手人材の登用を図るため任期を1年とする執行役員制度を導入しており、当報告書提出日現在の執行役員数は取締役兼務3名を含め10名であります。取締役会、経営会議は毎月1回開催する定例会の他、必要に応じて開催しております。それぞれの会議において経営に関する重要事項、業務の執行状況などについて審議・決定・経営計画の進捗状態の確認等を行っております。

監査役は当報告書提出日現在3名であります。うち社外監査役は常勤監査役1名を含む2名で構成しております。各監査役は取締役会、経営会議、その他重要会議への出席、取締役との個別面談、事業所への往査、会計監査人監査への立会い、稟議書等重要書類の閲覧などのほか、毎月1回開催する定例の監査役会においては、内部監査室から内部監査の監査結果を受け、監査役監査の充実を図っております。なお、社外監査役阿部正暢氏は、中小企業診断士の資格を有しております。内部監査室はコンプライアンス体制の強化を図るため、法令・社内規程等の遵守状況、効率性等を検証するなど内部監査を実施し、代表取締役に適時適切な報告および提言を行っているほか、監査役会においても説明を行っております。

会計監査は八重洲監査法人に属する公認会計士7名が監査業務を執行しております。監査業務にかかる補助者は同じく八重洲監査法人に属する公認会計士等の構成による適切な体制となっております。

ガバナンス機能の強化に取り組み諸施策を実行するために、取締役若干名と顧問弁護士で構成されるコンプライアンス委員会を設置しております。

コンプライアンス委員会では、定例委員会以外にも、必要に応じて臨時委員会を開催しております。また、子会社を含めた教育体制を整備し、当社グループのコンプライアンス体制の充実を図っております。また、同委員会には、常勤監査役2名がオブザーバーとして参加しております。当社はグループ会社の事業の運営、取引の独立性・自主性を尊重し、企業価値向上に取り組んでいます。当社グループ全体の企業価値向上のため、経営戦略や具体的取り組みを共有し有機的な連携を図りシナジー効果を発揮していく経営を行っております。

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

当社は取締役会が経営の意思決定と執行役員による業務の状況を監督し、それら全体を監査役が監視する体制を備えております。

さらに、企業法務に見識の深い社外取締役に加え、公認会計士としての専門的見地ならびに企業経営等の経験を有する社外取締役を選任し、複数名の社外取締役により、客観的かつ中立的な視点から、取締役会の意思決定および取締役の職務執行の適法性、妥当性を確保しております。

当社は監査役会設置会社であり、監査役は3名(うち社外監査役は2名)で構成され、公正かつ客観的に経営の妥当性を監視し、随時必要な提言、助言および勧告を行っております。

また、東京証券取引所の上場規程に基づき、社外取締役・社外監査役の中から高い独立性を有する4名を独立役員として届け出て、コーポレート・ガバナンスの強化に向けた十分な体制を備えております。

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り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月26日開催の第78回定時株主総会に係る招集通知につきましては、6月5日に発送いたしました。なお、発送前の2026年6月4日に招集通知等を当社ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトに掲載いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	第68回定時株主総会から議決権の電子行使を導入し、第77回定時株主総会よりスマートフォンから簡単に議決権行使ができる「スマート行使」も新たに導入し、議決権行使の円滑化を図っております。
その他	株主総会活性化の一環として、定時株主総会においてビジュアル化を図った方式で業績等を説明しております。また、定時株主総会に係る招集通知および決議通知を当社ウェブサイト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
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに『IR情報』のページを設け、証券取引所の適時開示ルールに則り開示する決算短信、有価証券報告書、事業報告書、株主総会資料を『IRライブラリー』として掲載する他、業績の推移をビジュアル化した『業績ハイライト』に財務情報や株式情報など、当社の現状を正しく理解、評価していただくために必要な資料の掲載を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: IR広報戦略室 IR事務連絡責任者: IR広報戦略室長	
その他	希望する投資家に対し、必要に応じた情報の提供や個別説明を行うなどの対応をとっております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境負荷の少ない新工法や反復利用し易い商材の開発を通じて二酸化炭素の排出削減と環境保全に努めております。

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

< 内部統制システムの整備状況 >

当社の内部統制システムでは「業務の適正を確保するための体制」を定め、内部統制システムの専任部署である内部監査室が中心となり、関連部署と連携し、この体制に掲げる内部統制システムの維持、向上に努め、運用しております。

< 内部統制システムに関する基本方針 >

当社および当社子会社は、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社の業務の適正を確保するための体制の維持および向上に努める。

1. 取締役および使用人の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社および子会社の取締役および使用人(以下「役職員」という)は法令遵守が企業活動の前提であることを認識しており、当社は、コンプライアンス体制強化のため「コンプライアンス行動規範」の周知徹底を図り、必要な組織の設置、教育等を行う。

(2) 役職員が、「コンプライアンス行動規範」に抵触する事態を発見した場合、コンプライアンス委員会または監査役に通報する体制の維持および向上することに努める。

(3) コンプライアンス委員会が、重要な問題を取締役会へすみやかに報告できる体制の維持および向上することに努める。

(4) 取締役会は、法令、社内規程等の遵守状況について、内部監査室が監査を行う体制の維持および向上に努める。また、内部監査室は、他の牽制機能を持つ部門と連携を強化し、監査を行う。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報および文書の取扱いは、法令、社内規程等に基づき、適切な保存および管理を行う。

3. 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社および子会社は、法令および定款違反その他の事由で損失の危険のある業務執行行為が発見または通報された場合には、原則としてコンプライアンス委員会が、発見または通報された内容とそれがもたらす影響等について検討を加え、その結果を取締役に報告する。

(2) 取締役は、担当部署においてリスクに対応するため、規則・マニュアル等の制定・配布・研修等を実施する。

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

(1) 経営計画のマネジメントについては、各業務執行部門において、毎年策定される年度計画に基づき、目標達成のために活動し、取締役会においては、経営計画が当初の予定通り進捗しているか、毎月その結果をレビューし、目標未達の要因分析、改善策を報告させ必要に応じて目標を修正する。

(2) 日常の職務遂行に際しては、職責権限規程および組織・職務分掌規程に基づき権限の委譲、分掌を行い、各責任者は社内諸規程に定める意思決定ルールに則り業務を遂行する。

5. 当社および子会社における業務の適正を確保するための体制

(1) 当社および子会社の企業集団のコンプライアンス統括組織は、当社コンプライアンス委員会とする。

(2) 子会社の取締役、監査役を担当する当社の役職員は、子会社の役職員に必要なレビューを行うなど、それぞれの担当分野において子会社の情報把握に努めると共に、相互に十分な情報の交換を行う。

(3) 当社子会社の社長は、当社社長に子会社の経営状況について毎月報告を行う。また担当取締役は重要課題について取締役会にも報告する。

6. 監査役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事項
専任の監査役補助者は配置していないが、監査役は必要と判断した場合、内部監査室所属の職員に特命の監査を命ずることができるほか、内部監査室は監査役の要望した事項についての監査も実施する。
7. 監査役職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項
(1) 監査役より特命の監査を命じられた職員は、その命令に関しては取締役、内部監査室長等の指揮命令を受けない。
(2) 内部監査室の人事については、取締役と監査役で意見交換を行う。
8. 取締役および使用人の監査役への報告体制および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
(1) 役職員は、監査役の要請に応じて必要な報告および情報提供を行う。
(2) 監査役は取締役会その他重要な会議に出席するとともに、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて役職員にその説明を求めることができる。
(3) 監査役は、取締役、会計監査人とそれぞれ情報の交換を行い、相互の連携を図る。
(4) 監査役に報告を行った者に当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを受けることを禁止する。
(5) 監査役職務を執行するうえで必要な費用の前払い等の請求をしたときは、すみやかに当該費用または債務を支払うものとする。
9. 財務報告の信頼性を確保するための体制
取締役会は、財務報告の信頼性確保および金融商品取引法に規定する内部統制報告書を有効かつ適切に提出するため、内部統制システムの維持・向上に努める。その仕組みが有効かつ適正に機能することを継続的に評価、必要に応じて是正し、金融商品取引法および関連法令等の整合性を確保する。

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

< 反社会的勢力排除に向けた基本方針 >

当社は、反社会的勢力排除に向けた体制を以下のとおり整備する。

1. 役職員は、「コンプライアンス行動規範」に基づき、反社会的な勢力や活動に対して毅然とした態度で臨み、不当、不法な要求には一切応じてはならない。
2. 総務担当者は、管轄警察署と連携を保ち、関係行政機関主催の研修活動への参加を通じて、反社会的勢力に関する情報収集を行う。
3. 反社会的勢力から接触があった場合、総務人事部が中心となり、その対応に当たる。また、警察のほか顧問弁護士等に相談し、適切な措置を講ずる。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

反社会的な勢力や活動に対しては、前述の基本方針に記載の通り、毅然とした態度で臨み、不当、不法な要求には一切応じないことを、全役職員を対象としたコンプライアンス行動規範の遵守事項としております。

反社会的勢力からの接触があった場合には、総務人事部が中心となり、その対応に当たることになっております。総務担当者は、管轄警察署との連携を保ち、関係行政機関主催の研修活動への参加を通じて、反社会的勢力に関する情報収集を行っております。また、有事には警察のほか顧問弁護士等に相談し、適切な措置を講ずる体制になっております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

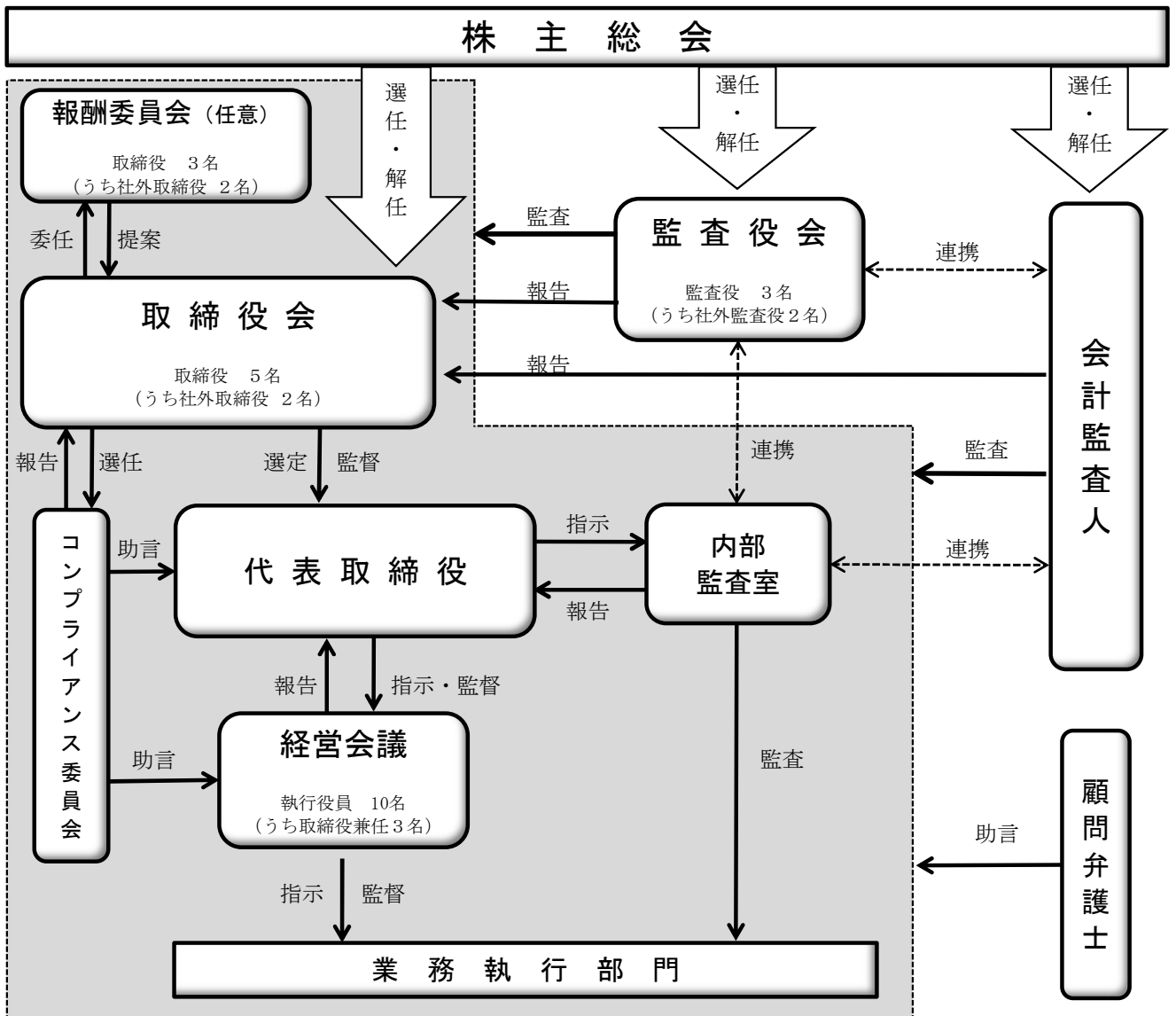
買収への対応方針の導入の有無

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

内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図



【適時開示体制の概要】

1. 適時開示の基盤となる企業姿勢

当社は、株主・投資家の皆様に対し「公平性」「公正性」「適時性」を重視した情報開示を行います。

2. 適時開示に関する社内体制

東京証券取引所の定める適時開示規則に規定する決定事実または発生事実(以下「内部情報」という)を認知したときは、次の手続きにより開示を行っております。

- (1) 当社の社員が内部情報または内部情報に該当する可能性のある情報を知ったときは、情報管理担当者(各部門の部長・支店長)に報告。
- (2) 当社の役員または情報管理担当者が、内部情報または内部情報に該当する可能性のある情報を知ったときは、情報管理責任者(IR広報戦略室長)に報告。
- (3) 情報管理責任者は報告を受けた情報が内部情報に該当するかどうかを判断し、情報開示責任者に報告する。
- (4) 情報開示責任者は情報開示の要否を確認、必要な社内決裁(取締役会決議または稟議による決裁)を進める。
- (5) 社内決裁後、内部情報に該当する場合は出来る限り速やかに公表する。

※緊急に開示すべき事実が発生した場合には代表取締役の承認後速やかに開示し、取締役会には開示資料を回付。

以上のシステムに関して、インサイダー取引防止規程を制定し、当社の全役員・社員に周知させております。

また、同規程において、当社の役員、一定以上の資格を有する社員及び業務上内部情報を知り得る立場にある社員が、当社の株式を売買する場合には、事前に定める書式により情報管理責任者へ届け出ることになっております。

3. 決算情報開示に関する社内体制

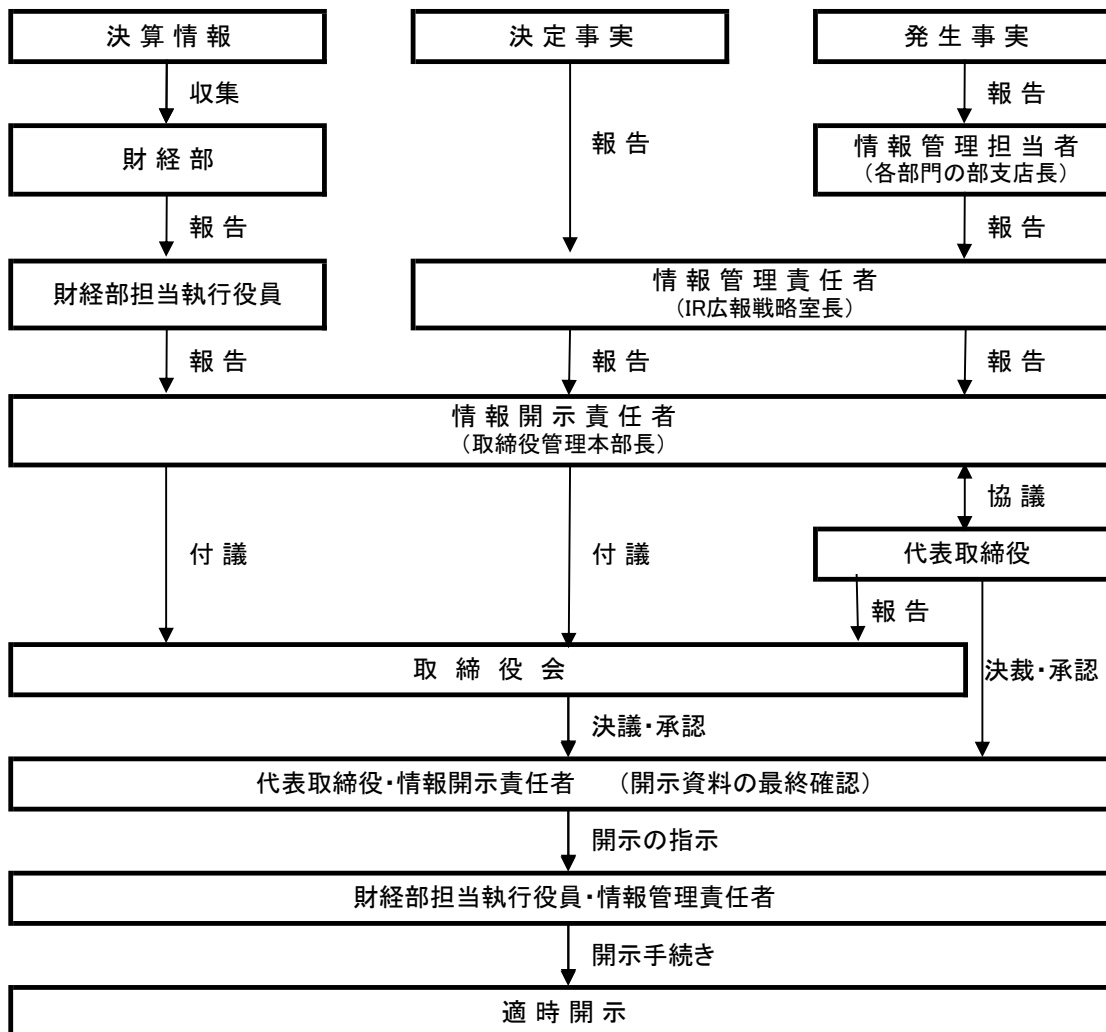
決算情報については、次の手順により開示を行っております。

- (1) 決算情報を各担当部門から経理部が収集
- (2) 経理部が原案を作成
- (3) 経理部担当執行役員が内容を確認
- (4) 情報開示責任者(取締役管理本部長)が内容を確認(取締役会決議を要する場合は当該決議を含む)の上、公表する。

4. 情報開示を理解するための活動

当社は、適時かつ適切な情報開示を行いインサイダー取引を防止するために管理職研修、コンプライアンス教育等を実施し、周知に努めております。

【適時開示体制の概要(模式図)】



【当社役員のスキーマトリックス】

氏名		当社における地位	企業経営	営業 業界知識	事業戦略 マーケティング	人事労務 ダイバーシティ 社会性向上	財務・会計	DX IT	学術 技術 環境	リスクマネジメント 法務	国際経験	内部統制 ガバナンス
1	羽生 成夫	取締役社長執行役員	○	○	○			○	○	○		○
2	矢部 隆光	取締役常務執行役員	○		○	○		○			○	○
3	坂本 慎一	取締役執行役員		○	○			○				
4	吉永 康樹	社外取締役	○		○		○					
5	関根 修一	社外取締役				○				○		○