

2025年10月1日

コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組みについて

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

2021年6月11日改訂のコードに基づき記載しております。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【原則1-4】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、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等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

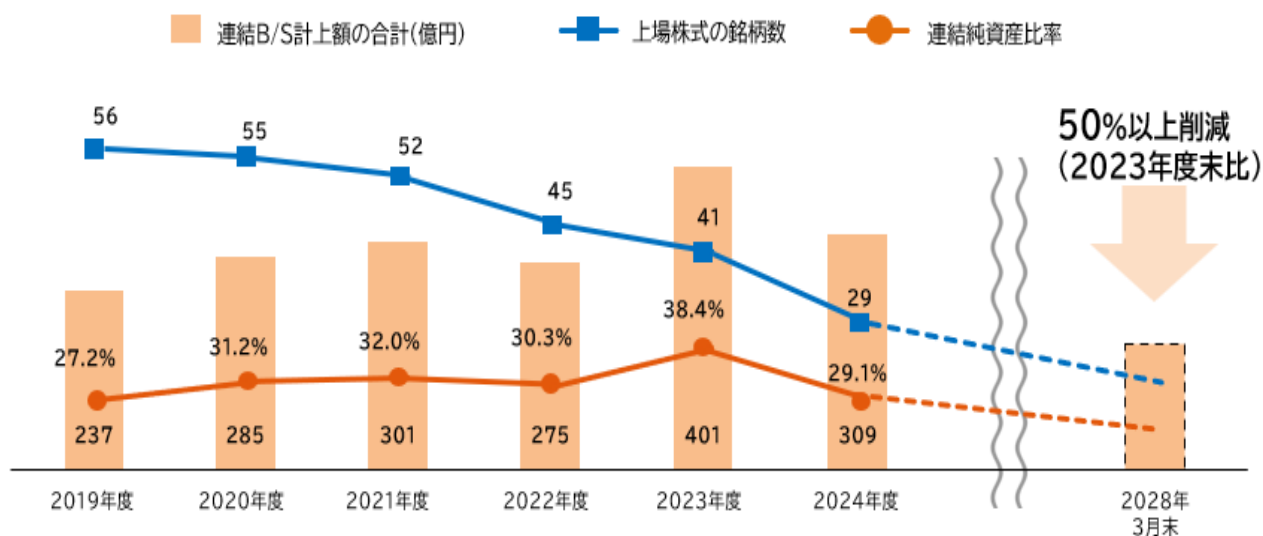
上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、長期にわたる円滑な取引関係の維持・強化等を通じて、当社の中長期的な企業価値を向上させることを目的に、上場会社の株式を保有しております。この政策保有株式については、取締役会で毎年定期的に保有の目的および経済合理性について検証し、その検証結果を総合的に勘案して売却を検討します。

この度当社は、資本効率を更に向上させる必要があると判断し、政策保有株式の縮減をより積極的に進めてまいります。具体的には、2024年3月末時点から上場株式の銘柄数、金額ともに50%以上縮減し、2028年3月末までに連結純資産の20%未満とすることを目標とします。

なお、当社は、政策保有株主から当社株式の売却の申し出があった場合、その売却を妨げる行為は行いません。

【政策保有株式の縮減イメージ】



また、政策保有株式の議決権を行使する際は、議案ごとに精査し決定しており、議決権行使結果については、定期的に取り締役会へ報告しております。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第10条）

【原則1－7】

上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、取締役会規程において、取締役が競業取引・自己取引・利益相反する間接取引を行う場合は取締役会の承認を要すること、および取引終了後も重要な事実を取締役会に報告する旨規定しております。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第9条③、第18条④に一部記載）

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【補充原則2－4①】

上場会社は、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を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

1. 中核人材の登用等における多様性の確保

当社グループでは、多様な人材がそれぞれの能力を十分に発揮できる職場環境をつくることが企業価値の向上につながると考え、従業員の多様性を尊重した組織風土の醸成と各種制度の整備に取組み、さらに気持ちよく働ける職場環境を目指しております。「三機工業グループ行動規範・行動指針」に「人権の尊重」を掲げ、組織のすべての構成員に対し、国籍・性別・年齢・障がいの有無等による一切の差別はしないことを明示し、研修等を通じて浸透を図っております。

また、当社グループは、様々な視点から抽出した課題を「環境・社会価値の向上」と「企業価値の向上」の面から評価し、マテリアリティ（重要課題）を特定しております。人権に関するマテリアリティとして「働く仲間の幸福の追求」を特定し、「人材育成と技術の向上」、「働き方改革の推進」、「人権の尊重」、「ダイバーシティの推進」を目標に掲げております。

ダイバーシティの推進においては、より多様な人材が活躍できる環境整備や従業員の柔軟なキャリア形成を可能にするため、「ジョブリターン制度」の一部を見直し、自己都合による退職等も対象に加えた「キャリアリターン制度」を2022年10月より運用しております。2025年度からは従業員が自身の知人等を採用候補者として会社で紹介する「リファラル採用制度」を導入し、また「キャリアリターン制度」への応募を容易とすることを目的に「アルムナイネットワーク」を構築し即戦力となる人材の確保に努めております。また、2022年度には高年齢者の就業機会を確保するために、定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、再雇用制度を見直し、最長70歳まで就業可能な制度を整備しております。

育児や介護と仕事の両立支援においては、様々な施策を展開しております。従業員がライフイベントに合わせて柔軟な働き方ができるよう、一部には法律を上回る制度を整備（育児特別休暇）し、啓発活動を行っております。その他、育児や介護と仕事の両立支援に向け、職場全体が理解を促進し、支援できる環境を整備することを目的に、管理職層への教育の実施や、従業員向けに学習機会の提供および専門家による個別面談等を実施しております。

女性の活躍推進については、「女性活躍推進法」にもとづき、女性従業員が継続的に活躍できる環境を整えるための行動計画を策定し施策を展開しております。これまで定期的の実施してきた社長と女性従業員との意見交換会での意見をもとに、スライド勤務や時間単位の年次有給休暇制度の導入、育児中従業員のための時短勤務制度の改善等、女性が継続的に活躍できる職場環境の整備を行っております。

当社グループは、キャリア人財の確保のため、「ダイレクトスカウティング」の導入や「高度人財登用制度」を整備し即戦力となる人財の確保に努めております。また、キャリア人財の活躍推進のため、各種研修制度を整備しております。

2. 多様性確保に向けた指標と目標と実績

多様性の確保に向け、以下のとおり指標と目標を設定し、定期的にモニタリングを行っております。

※育児休業の取得状況については、【補充原則3-1③】に開示しております。

指標	目標（2026年4月）	実績（2025年4月）
全従業員における女性従業員比率	16.4%	15.8%
全管理職における女性管理職比率	3.0%	2.4%
全従業員における外国籍従業員比率	1.7%	1.1%
全管理職における外国籍従業員管理職比率	—	0.1%
全従業員におけるキャリア採用者比率	—	17.5%
全管理職におけるキャリア採用者管理職比率	—	18.5%

（ご参考）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（2021～2026年度）

なお、上記指標に関する目標および実績は、当社グループにおける主要な事業を営む有価証券報告書提出会社のものを記載しております。

当社グループの「人財育成方針」および「社内環境整備方針」については、【補充原則3-1③】をご参照ください。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第14条）

【原則2-6】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めて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、運用にあたる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、規約型確定給付企業年金制度を採用しております。年金資産の管理・運用に関する業務は専門機関

に委託しておりますが、「年金資産の運用基本方針」および「政策アセットミックス」に基づく年金資産の運用管理状況につき、運用受託機関の評価をはじめとするモニタリングをすべく資産管理委員会を設置しております。当委員会には、従業員代表である従業員組合代表者や、利益相反の適切な管理に向けた助言を含む専門的な見地からの助言を目的として、年金資産の運用業務を委託している機関とは独立した第三者も出席しております。

また、年金資産の運用状況について経営会議への定期的な報告を実施しております。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第16条）

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

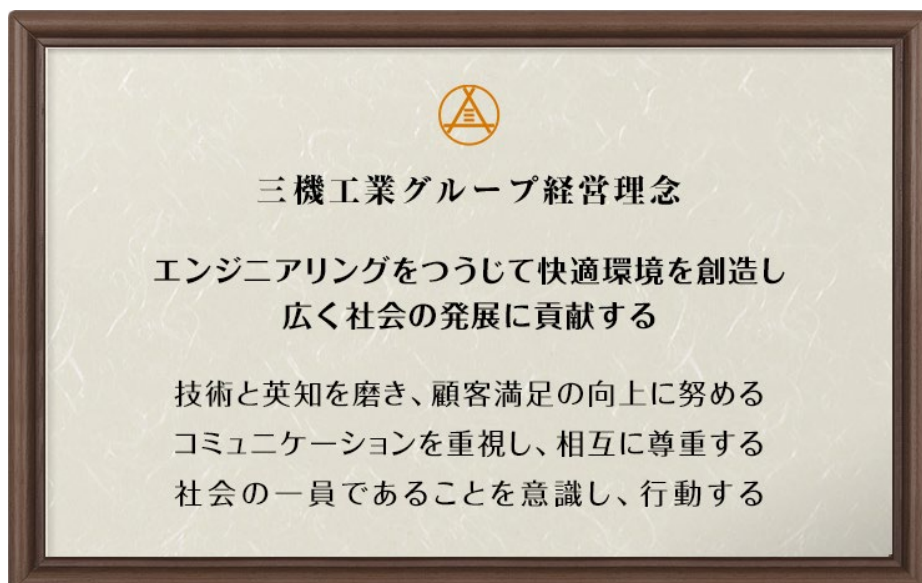
【原則3-1】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- （i）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- （ii）本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
- （iii）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
- （iv）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
- （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

1. 経営理念および経営計画

当社グループは、「三機工業グループ経営理念」を掲げ、社会における当社グループの存在意義と役員・従業員のあるべき姿を総合的に表現しております。当社グループではこれを「三機スタンダード」と呼んで社内外への浸透を図っております。



この経営理念のもと、2025 年 4 月に当社グループは創立 100 周年を迎えたことと前中期経営計画の目標を達成したことを機に 2030 年度を最終年度とする、6 年間の経営ビジョン“MIRAI 2030”を策定し、前半 3 年間の具体的な施策として「中期経営計画 2027」を策定しました。また、コーポレートメッセージとして「人に快適を。地球に最適を。」を掲げ、中期経営計画のテーマを「深化と共創」とし、引き続き既存事業を強化しつつ、外部との共創を通じて新たな価値創造を行ってまいります。

当社グループの強みは、幅広い技術と豊富な実績はもとより、世界の経済基盤や社会基盤を支える数多くの大切なお客さまと長きにわたって培ってきた信頼関係にあると捉えており、経営ビジョン“MIRAI 2030”の達成によってこれらをさらに拡大・強化したいと考えております。

なお、中期経営計画は金融商品取引所の規則に基づく適時開示およびホームページで開示しております。

詳細については、当社ホームページをご参照ください。

(https://www.sanki.co.jp/ir/policy/doc/index_20250513_01.pdf)

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

当社グループでは、コーポレートガバナンスに関する考え方を整理したものとして「三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定しております。ここでは、コーポレートガバナンスを次のように定義しております。

「当社グループにおいてコーポレートガバナンスとは、取締役会が最高経営責任者を監督するシステムを備えてその機能を強め、ステークホルダー（お客さま、株主・投資家、従業員、お取引先、地域社会、行政機関等）と対話しつつ、透明・公正かつ迅速・果斷な意思決定を行うことによって、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現させるための仕組みおよび取組みをいう。」

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第 2 条）

3. 取締役および監査役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

取締役および監査役の報酬は、株主総会で決議された限度額の範囲内で、固定報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬の 3 要素により、株主の長期的利益に連動し、企業価値最大化への意欲を高めるものとなるよう、取締役・監査役別に、毎年、以下の各要素のバランスを考慮して決定しております。

1	固定報酬	役位・担当範囲別
2	賞与	期間業績連動部分
3	譲渡制限付株式報酬	中長期インセンティブとして役位・役割に応じて付与

取締役・監査役別の各要素の内容と手続きは以下のとおりです。

	固定報酬	賞与	譲渡制限付 株式報酬	手続き
取締役（社外取締役を除く）	○	○※	○	人事報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決定
社外取締役	○	—	○	人事報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決定
監査役（社外監査役を除く）	○	—	○	監査役の協議により決定
社外監査役	○	—	○	監査役の協議により決定

※・・・非業務執行取締役は除く

（注）「○」は要素あり、「—」は要素なしを示す。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第 31 条）

4. 取締役・監査役の指名方針と手続き

(1) 取締役の役割と候補者指名方針

取締役は、株主の負託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、会社の重要な意思決定を行うとともに職務執行に対する監督を行うことにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現に努めることがその役割であると考えております。

取締役会は、豊富な実務経験と知識、高い識見と倫理観を有し、上記の取締役の役割を果たすことが見込まれる人物を取締役候補者として指名します。

なお、社外取締役候補者については、これに加え、独立・客観的な立場からの助言が期待できる人物を指名します。

(三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第18条、第20条)

(2) 監査役の役割と候補者指名方針

監査役は、取締役会と協働して監督機能の一翼を担い、株主の負託を受けた独任制の機関として、取締役の職務の執行を監査することにより、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制の確立に努めることがその役割であると考えております。

取締役会は、事前に監査役会の同意を得たうえで、高い識見と倫理観を有し、上記の監査役の役割を果たすことが見込まれる人物を監査役候補者として指名します。

なお、監査役のうち1名は財務・会計に関する適切な知見を有する者を候補者として指名するよう努めております。

(三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第21条、第22条)

(3) 取締役および監査役候補者の指名手続き

取締役候補者の指名にあたっては、取締役会の諮問機関である人事報酬諮問委員会の審議を経て、人事報酬諮問委員会が取締役に審議の結果を上程し、監査役候補者の指名にあたっては、事前に監査役会の同意を得たうえ、取締役会が取締役および監査役候補者に関する株主総会議案を決定しております。

取締役の解任提案にあたっては、人事報酬諮問委員会の検討を経て取締役会が審議します。

(三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第20条、第22条、第24条、第25条)

5. 取締役および監査役個々の指名理由

取締役および監査役個々の指名理由については、株主総会招集通知に記載しております。

また、社外取締役および社外監査役の指名理由については、本報告書「Ⅱ 経営上の意思決定、執行およ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」のうち、【取締役関係】会社との関係(2)および【監査役関係】会社との関係(2)にも記載しております。

(三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第23条)

【補充原則3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

1. サステナビリティに関する考え方

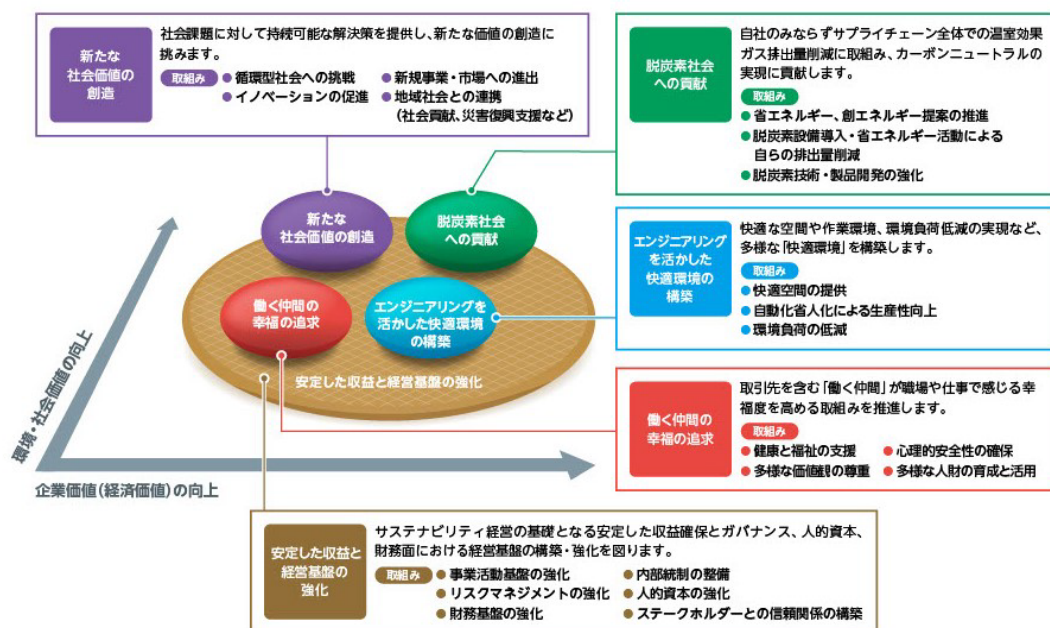
当社グループは、サステナビリティ経営を推進し、環境・社会への貢献と収益確保を両立させて、長年にわたり持続可能な発展を続けていくため、経営理念をもとにしたサステナビリティ方針を定めております。

サステナビリティ方針

「エンジニアリングをつうじて快適環境を創造し
広く社会の発展に貢献する」ことにより、
強靱な経営基盤と持続可能な社会の実現を目指します

また、当社グループのサステナビリティを実現するため、マテリアリティ（重要課題）を特定しております。様々な視点から抽出した課題を「環境・社会価値の向上」と「企業価値の向上」の両面から評価し、優先順位の高いものをグループ化して5つのマテリアリティとしております。このマテリアリティをもとに各施策を立案し、取組みを進めております。

三機工業グループのマテリアリティ(重要課題)



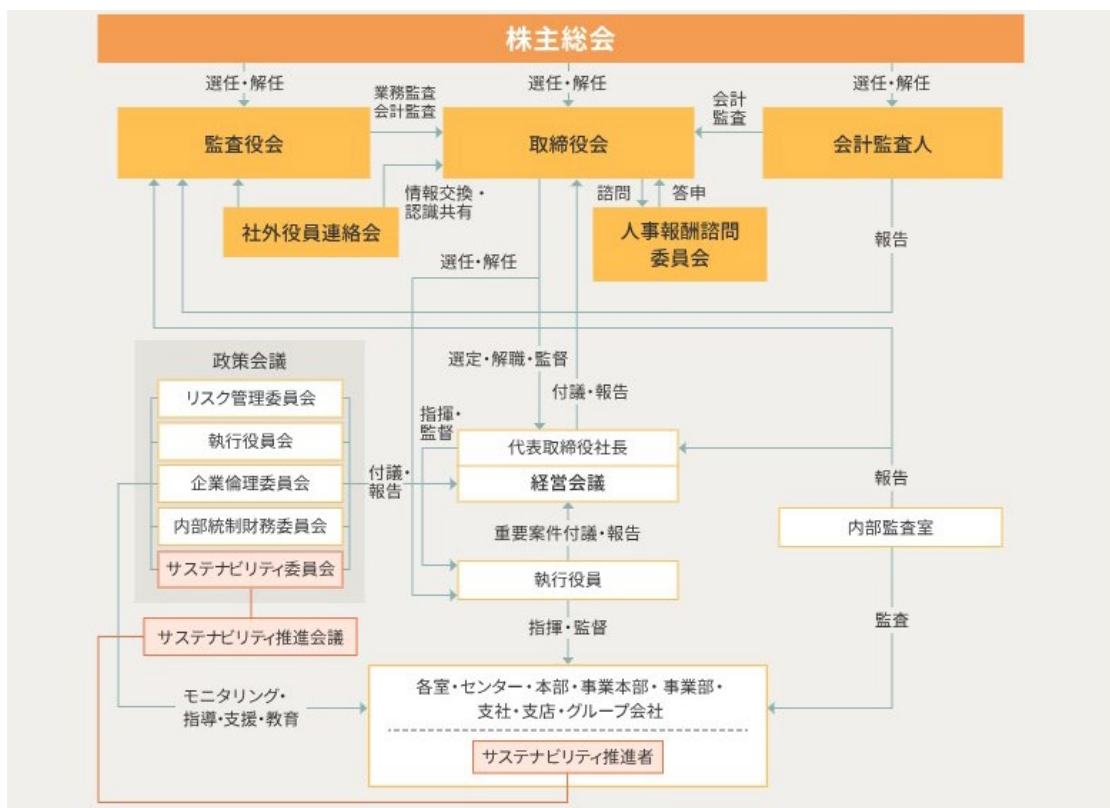
2. ガバナンス

当社グループは、サステナビリティ課題全般について対応するため、代表取締役社長を委員長とし常勤取締役をメンバーとするサステナビリティ委員会を設置しております。

サステナビリティ委員会では、サステナビリティ経営を実現するための重要課題・施策を審議・決定しております。委員会の審議・決定内容については、経営会議、取締役会に報告され、監督を受けております。また、事業・経営戦略への影響が大きい課題については、重要性に応じて経営会議、取締役会へ付議され、決定・承認されております。

委員会の下部組織として設けた各部門の実務担当者からなるサステナビリティ推進会議では、委員会の審議・決定事項の当社グループ全体への周知や具体的なサステナビリティ推進活動の討議・推進や進捗確認を行っております。

<サステナビリティ推進体制>



3. リスク管理

当社グループは、事業運営におけるリスクを把握し、リスクの顕在化を未然に防止するとともに、顕在化した場合の損失を極小化することを目的に、「リスク管理委員会」を設置しております。委員会では、当社グループの事業に影響を与えるリスクを洗い出し、影響度や頻度等を可能な限り定量的に評価し、優先順位や担当する部署を定め、対応方針やコントロールの内容などを定め、具体的な対応策の進捗・効果のモニタリングとレビューを行っております。

決定・報告された内容に関しては、重要度に応じて、サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会に付議され、決定・承認され、当社グループ全体へ展開されております。

気候変動関連リスクおよび機会については、サステナビリティ委員会で影響度評価を行うとともに「リス

ク管理委員会」および「サステナビリティ推進会議」と連携し対応策の進捗等を管理しております。

4. 重要なサステナビリティ項目に関する取組み

(1) 気候変動関連

当社グループは、サステナビリティ経営を実現するために特定した5つのマテリアリティの中でも「脱炭素社会への貢献」を最優先課題と位置づけ、リスクと機会の両面から気候変動問題に取り組んでおります。気候変動が事業に与える中・長期的なインパクトを把握するためにシナリオ分析を実施し、抽出したリスクと機会については、経営ビジョン“MIRAI 2030”や「中期経営計画 2027」に盛り込み、経営計画と一体化させて取組みを進めております。

分析においては、2100年時点において産業革命時に比べ世界の平均気温上昇が1.5℃以下に抑制されることを想定した1.5℃シナリオと、4℃程度上昇する4℃シナリオを採用し、各シナリオにおいて政策や市場動向の変化による移行リスクと、災害等による物理リスクを推測しました。

各シナリオに対して当社グループに対するリスク・機会を特定し、財務インパクトを評価して、その影響度を大・中・小の3段階で表現しております。

シナリオ分析・財務インパクト評価を含めたTCFD提言にもとづく開示情報については、当社ホームページをご参照ください。[\(https://www.sanki.co.jp/csr/environment/tcfd/\)](https://www.sanki.co.jp/csr/environment/tcfd/)

①指標と目標

当社グループは、温室効果ガス排出量を最も重要な気候変動関連指標としております。「SANKIカーボンニュートラル宣言」にあるとおり、Scope1,2において2030年、Scope1,2,3においては2050年のカーボンニュートラル達成を長期目標としております。また、経営ビジョン“MIRAI 2030”においては、2030年にScope3の25%削減（2020年度比）を掲げて「脱炭素社会への貢献」を推進しております。

— SANKIカーボンニュートラル宣言 —

三機工業グループは、世界が直面する気候変動問題に真摯に取り組み、グループ自らの温室効果ガス排出量（Scope1,2）においては2030年までに、サプライチェーンを含む温室効果ガス排出量（Scope1,2,3）においては2050年までにカーボンニュートラルを目指します

(2) 人的資本関連

①人財戦略の骨子となる方針

当社は次の2つの方針を軸に人材戦略を策定しております。

【人財育成方針】

当社グループは技術（スキル）を有する従業員が事業競争力や企業価値の源泉であり、最大の財産と考えています。当社は、経営理念「エンジニアリングをつうじて快適環境を創造し広く社会の発展に貢献する」を実現させるための「人財育成方針」と「求める人財像」を定め、従業員が切磋琢磨し、社会人としての成長も実感できる教育・研修体系を整備してまいります。

従業員一人ひとりのキャリア形成においては個性や特性を十分に考慮しつつ、各自が最大限に能力を発揮できるよう適正配置を行い、業務経験を通じて成長の機会を得られるようにしております。

人財育成方針

社会の一員であることを自覚し、エンジニアリングをつうじて快適環境を創造し広く社会の発展に貢献できる「三機らしい」人財を育成する

求める人財像

- ・知識や知見を持ち思考を通じて「知恵」を生み出せる人財
- ・コミュニケーション力が豊かな人財
- ・社会性を持ち、自ら積極的に行動できる人財

また、2025 年度に策定した経営ビジョン“MIRAI 2030”においては人財戦略のスローガンを

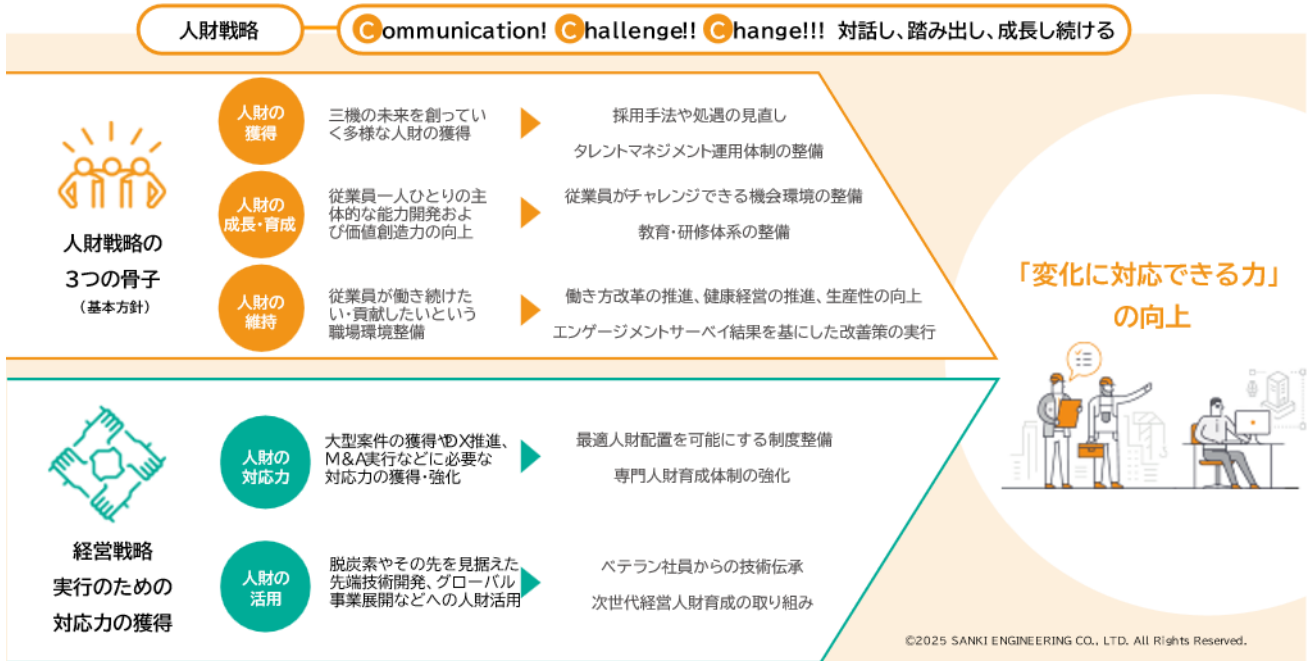
Communication! Challenge!! Change!!! 対話し、踏み出し、成長し続ける

とし、経営戦略を実行するために取り組む重点テーマを「人財戦略 3 つの骨子（基本方針）」と決めました。さらに、経営戦略実行のために獲得が必要な対応力を特定し、「変化に対応できる力」の向上を目指します。



人財戦略

全体として経営戦略を実行するために取り組む重点テーマを「人財戦略の 3 つの骨子（基本方針）」として定め取り組んでいく。さらに、経営戦略実行のために獲得が必要な対応力を特定し、「変化に対応できる力」の向上を目指す。



【社内環境整備方針】

マテリアリティの一つである「働く仲間の幸福の追求」を目指し、従業員一人ひとりが働きがいを持ち、働き続けることができる環境を整備しております。

従業員の期待度と満足度を測る指標として、「エンゲージメントスコア」を設定しております。本指標は、株式会

社リンクアンドモチベーションのモチベーションクラウドを利用し、会社の目指す姿や方向性に対する、従業員の理解・共感の度合いを偏差値（標準スコア 50.0）で算出したものです。

2024 年度に実施した「エンゲージメントサーベイ」により、当社の強みと課題点が明らかになりましたので、強みは積極的に伸ばしていき、課題点に対しては背景を分析し対策を講じてまいります。

②人的資本経営で重視する指標と目標・実績

当社グループでは、人的資本については内閣官房が示す「人的資本可視化指針（7分野 19項目）」の項目を用いております。

本来、この7分野 19項目全てに目標および実績を開示するべきですが、優先順位を付け、順次目標および実績を開示してまいります。

なお、開示する目標および実績は原則定量的な数値といたしますが、数値化できない項目については定性的な目標といたします。

また、各指標に関する目標および実績は、当社グループにおける主要な事業を営む有価証券報告書提出会社のものを記載しております。

なお、「ダイバーシティの推進」については【補充原則2-4①】をご参照ください。

次に、【人財育成方針】【社内環境整備】に関連する項目の目標値および実績値を記載いたします。

【人財育成方針】

（a）リーダーシップ

管理職のリーダーシップ醸成に向け、その発揮を期待する部長・課長を対象に就任時および定期的な教育・研修を対面・オンライン・動画配信等の方法で行っております。

（b）スキル・経験

今後、「人財育成方針」で定めた人財像に求められるスキルの特定を行いスキルマップの作成およびタレントマネジメントシステムを用いた保有スキルの可視化を行ってまいります。

新たな経営ビジョン“MIRAI 2030”において、持続的な成長を図る上での企業価値向上指標（KPI）として、当社が定める業務上必要とする資格の取得数を従業員のスキルの習得状況を測る指標として2027年度末まで2024年度比10%伸長させる目標を定めました。

指標	目標値（2028年3月）	基準となる数値（2025年3月）
資格数	3,575	3,250

（c）若手の積極登用

管理職層においては「早期登用制度」を整備し次世代を担う若い世代の積極的な登用を行っております。

具体的な指標は次のとおりです。

指標	目標（2026年4月）	実績（2025年4月）
役職者の平均年齢	課長 45.8 歳、部長 50.2 歳、 統括部長 53.5 歳	課長 46.9 歳、部長 52.6 歳、 統括部長 54.6 歳

（d）採用

採用市場を踏まえたうえで、経営ビジョンにもとづいた要員計画を作成し、積極的な採用活動を行っております。

新卒採用においては当社で活躍している従業員の特性分析を行い、「採用要件」を定め、優秀な学生の確保に努めております。

なお、キャリア採用に関する取組みについては、【補充原則 2－4 ①】をご参照ください。

	2024 年度	2023 年度
新卒採用人数（計画数）	91 人（90 人）	51 人（100 人）
キャリア採用人数（計画数）	14 人（10 人）	8 人（28 人）

※新卒採用は翌 4 月入社的人数を示しております。

（e）維持

建設業界においては短期的・中長期的な視点においても人手不足が顕著であり、当社においても重要な経営課題と考えております。

積極的な採用活動を行っている一方、人財の流出を防止するため従業員の処遇改善（ベースアップ、各種手当の増額）を実施しました。このほか、人手不足への対応も含めた企業価値向上に向け、当社グループは多様性確保の取組みを推進しております。詳細は、【補充原則 2－4 ①】をご参照ください。

【2024 年度離職率（自己都合退職に限る）】

男性・女性別の離職率

	全体	～20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
男性	1.0%	2.3%	0.8%	0.6%	0.7%	0.0%
女性	1.7%	3.4%	2.0%	1.4%	0.0%	0.0%
全体	1.1%	2.5%	1.1%	0.7%	0.7%	0.0%

職種別の離職率

	全体	～20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
総合職	1.2%	2.5%	1.2%	0.6%	0.7%	0.0%
業務職	1.0%	2.5%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
その他	1.1%	2.5%	1.1%	0.7%	0.7%	0.0%

新卒 3 年以内離職率（入社年度）

2022 年度	2021 年度	2020 年度
9.6%	16.8%	10.2%

【社内環境整備方針】

（a）エンゲージメント

サステナビリティ経営のマテリアリティに掲げている「働く仲間の幸福の追求」を測る指標として 2024 年度にエンゲージメントサーベイを実施し、エンゲージメントスコアは「54.0」でした。当社における同スコアは、2023 年度時点で標準値「50.0」をクリアしておりますが、今後はさらに高い水準を目指し、2025 年度までにエンゲージメントスコアを「55.0」とすることを目標としておりましたが経営ビジョン“MIRAI 2030”において持続的な成長を図る上での企業価値向上指標（KPI）として、新たに 2027 年度までにエンゲージメントスコアを「57.0」とする目標に変更しました。この目標を達成するため、会社と従業員のコミュニケーションを密に図るなどの取組みを継続的に実施し、「従業員から選ばれ続ける会社」を目指してまいります。

指標	目標（2027 年度）	実績（2024 年度）
エンゲージメントスコア	57.0	54.0

（b）育児休業

育児と仕事の両立支援の様々な施策を展開しております。具体的な取組みについては、【補充原則 2－4 ①】をご参照ください。

	2024 年度			2023 年度		
	男	女	合計	男	女	合計
育児休業（名）	42	14	56	37	12	49
育児特別休暇含む（名）	51	14	65	45	12	57
育児休業取得率	58.3%	100%	65.1%	74.0%	100%	79.0%
育児特別休暇含む	70.0%	100%	75.6%	90.0%	100%	91.9%
育児休業復職率	100%	100%	100%	100%	83.3%	95.7%

※2022 年度は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015 年法律第 64 号）に基づく育児休業取得率のみを公表していましたが、2023 年度からは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1991 年法律第 76 号）にもとづく、会社独自の休暇を含めた数値もあわせて公表しております。

指標	目標（2025 年度）	実績（2024 年度）
育児休業取得率	男性 100%※、女性 100%	男性 58.3%、女性 100%
育児休業取得率（育児特別休暇含む）		男性 70.0%、女性 100%

※2022 年度の有価証券報告書において、2025 年度までを期日とした男性の育児休業取得率の目標数値は 50%でしたが、2023 年度に目標数値を達成したため、新たな目標数値を 100%といたします。

（3）知的財産

当社グループは、経営ビジョン“MIRAI 2030”のもと「人に快適を。地球に最適を。」を追求し、エンジニアリング企業として新技術・新製品の開発を重要な経営課題と位置付けております。

「中期経営計画 2027」では重点テーマとして「深化と共創」を掲げ、成長投資 500 億円程度を設定し、脱炭素・サーキュラーエコノミー実現に向けた技術開発、ロボティクス技術、デジタルトランスフォーメーション(DX)等の次世代技術分野への研究開発を強化しております。特に、R&D ビジョン「人間、テクノロジー、自然の調和による持続可能な未来の創造」に基づき、異分野技術の融合研究を推進しております。

こうした積極的な研究開発活動を通じて生み出された革新的な技術やノウハウは、知的財産権として確実に権利化を図り、事業における競争力の源泉としてまいります。

また、オープンイノベーションを積極的に推進し、産学連携や戦略的アライアンスを通じた外部連携による共創研究の拡大により、技術力向上と新事業機会の創出を図っております。さらに、新技術探索や新事業開拓に向けた研究開発プロジェクトを推進し、ロボティクス技術をはじめとする革新的技術の創出に取り組んでおります。

加えて、従業員一人ひとりの創造性を尊重し、知的財産マインドの醸成に努めることで、イノベーションを持続的に生み出す土壌を整備しております。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第 13 条、第 17 条）

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4-1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

取締役会付議基準により、法定事項および重要な意思決定を行う事項を定めております。また、取締役会の定める経営の基本方針にもとづき、業務執行に関する基本的かつ重要な事項の意思決定機関として経営会議を設置しております。

【取締役会決議事項の概要】

- | | |
|---------------------|--------------------|
| ・ 経営の基本方針に関する事項 | ・ 決算に関する事項 |
| ・ 株主総会に関する事項 | ・ 財務・経理に関する事項 |
| ・ 役員に関する事項 | ・ 株式に関する事項 |
| ・ 会社の重要な組織、人事に関する事項 | ・ その他重要な業務執行に関する事項 |

【原則4-9】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社において、社外取締役または社外監査役が独立性を有すると判断するためには、株主総会に提出する選任議案を決定する時点において、以下の各号のいずれにも該当しないこととしております。

- (1) 当社を主要な取引先（注1）とする者またはその者が法人等（注2）である場合にはその業務執行者（注3）
 - (2) 当社の主要な取引先（注1）、主要な借入先（注4）またはその者が法人等（注2）である場合にはその業務執行者（注3）
 - (3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注5）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
 - (4) 最近（注6）において上記（1）～（3）のいずれかに該当していた者
 - (5) 次の（イ）～（ニ）までのいずれかに該当する者の二親等以内の親族（ただし、離婚、離縁等によって親族関係が解消されている者を除く）
 - （イ）上記（1）～（4）までに掲げる者
 - （ロ）当社の子会社の業務執行者（注3）
 - （ハ）当社の子会社の非業務執行取締役（社外監査役を独立役員に指定する場合）
 - （ニ）最近（注6）において、上記（ロ）、（ハ）または当社の業務執行者（注3）に該当していた者
 - (6) 最近（注6）において、当社の主要株主のうち、保有割合が3年以上連続して10%以上の株主またはその者が法人等（注2）である場合にはその業務執行者（注3）
- （注1）「主要な取引先」とは、原則として当社の年間連結売上高の3%以上を3年以上連続している場合を

いう

(注2)「法人等」とは、法人および組合等法人以外の団体をいう

(注3)「業務執行者」とは、業務執行取締役および従業員のうち部門長（本部長、事業部長、支店長）クラス
の管理職ならびにこれと同等程度に重要な地位にある者をいう

(注4)「主要な借入先」とは、原則として各事業年度末時点における借入残高が同時点における当社の連結
総資産の2%以上である状態が3年以上連続している場合をいう

(注5)「多額の金銭その他の財産」とは、金額に換算して年間1千万円以上をいう

(注6)「最近」とは、株主総会に提出する選任議案を決定する時点から起算して5年前までをいう

【補充原則4-10①】

上場企業が監査役会設置会社または監査役等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は取締役の人事・報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を高め、当社コーポレートガバナンスの充実を図ることを目的として、取締役会のもとに独立した委員会として人事報酬諮問委員会を設置しております。委員の員数は委員長を含め3名以上とし、社外取締役の中から取締役会の決議により選定されております。本委員会は、取締役会からの諮問に応じてジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、独立した立場から答申を行っております。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第24条）

【補充原則4-11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自ら備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社は、経営戦略に照らし取締役会構成員が発揮することを期待するスキルを特定し、これらのスキルが網羅されるよう多様な人財により取締役会を構成しております。現在の状況は以下のとおりです。

氏名	現在の地位及び担当	企業経営 経営戦略	エンジニアリング	設計 研究開発	営業 マーケティング	海外	会計 財務	リスクマネジメント ガバナンス 法務	サステナビリティ	IT DX	労務 人材開発
長谷川 勉	代表取締役会長	■	■	■	■	■		■			
石田 博一	代表取締役社長	■	■	■	■				■		■
工藤 正之	取締役専務執行役員	■	■			■		■	■	■	
飯嶋 和明	取締役専務執行役員 プラント設備事業本部長	■	■	■					■	■	
新保 順一	取締役専務執行役員 建築設備事業本部長	■	■	■	■	■					
川辺 善生	取締役専務執行役員 経理本部長 最高財務責任者	■					■	■	■		■
名古屋 和宏	取締役常務執行役員 コーポレート本部長	■				■		■	■	■	
山本 幸央	社外取締役 取締役会議長	■					■				■
柏倉 和彦	社外取締役	■			■		■				
河野 圭志	社外取締役	■				■	■			■	
松田 明彦	社外取締役	■	■		■						
梅田 珠実	社外取締役					■		■	■		
舘 邦彦	常勤監査役						■	■			
山中 庸詳	常勤監査役		■					■			
藤田 昇三	社外監査役	■						■	■		
跡見 裕	社外監査役	■						■	■		
江頭 敏明	社外監査役	■					■	■			

【補充原則4－11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・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・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社は、独立社外役員が他の上場会社の役員を兼任する場合には、当社の取締役または監査役としての役割・責務を遂行するために必要な時間と労力が確保できることを確認しております。なお、社内役員については、重要な兼職はありません。

取締役・監査役の重要な兼職の状況については、事業報告、有価証券報告書に開示しております。

【補充原則4－11③】

更新

取締役会は毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

1. 評価方針・プロセス

当社は、年1回、取締役会における議案審議プロセスの検証や改善点の抽出を自ら行う機会を設け、取締役会全体の実効性の分析・評価を行い、今後の取締役会の運営等の改善に活用することとしています。実施方法は原則アンケート形式としておりますが、3年に1回はアンケートに代えて第三者による取締役・監査役への個別インタビューを実施しています。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第29条）

また、実効性評価の機会をコーポレートガバナンスの一層の向上の機会ととらえ、実効性評価にとどまらずガバナンス全般の実効性向上に向けた取組みを進めています。

2. 2023 年度に抽出された課題への対応

(1) さらなる議論の活性化、中長期的な経営戦略の議論

2030 年までの経営ビジョン“MIRAI 2030”とその実現に向けた前半 3 年間の具体的施策「中期経営計画 2027」を策定いたしました。策定プロセスにおいては、取締役会メンバーによる集中的な議論を実施し、将来の事業環境変化を見据えた多角的な検討を行い、あるべき姿・ありたい姿の明確化を行いました。

また、経営戦略、事業戦略、人的資本戦略、財務戦略等の各領域にわたる包括的な戦略議論を複数回にわたり行いました。

(2) 社外役員への支援体制強化

取締役会に付議または報告される議案に関して、議論すべきポイントの明確化や経営会議での議論内容を事前に共有することで、より充実した議論を展開できる環境を整えました。また、経営会議で審議対象となるが取締役に付議または報告されない議案についても情報を共有し、事業の状況等の理解を深める環境を構築しました。

これまで行っている当社の施工現場の見学については、多岐にわたる事業の理解を深めるために、複数事業の現場見学を実施しました。

3. 2024 年度の実施内容

(1) 個別アンケートおよび第三者による分析・評価実施

取締役と監査役の全員に無記名でのアンケートを実施し、第三者によるアンケートの回収および分析・評価を行いました。

評価項目・実施方法については、以下のとおりです。

- ① 「審議の活性化」「役割・責務」「情報入手と支援体制」「実効性評価」の 4 項目について 10 問の質問内容を設定。
- ② 設問ごとに 4 段階評価および自由コメント欄を設定。

(2) 取締役会での協議と今後の取組み

取締役会において、個別アンケート結果および第三者機関による客観的な評価・分析の結果を報告し、抽出された課題や今後の取組みについて協議を行いました。抽出された課題は以下のとおりです。今後改善に向けて取り組んでまいります。

① 重要議案承認後の定量的・定性的なモニタリング

・取締役会での投資実行時の意思決定から投資後の継続評価まで一貫した投資管理体制を構築し事業投資や M&A 案件の質的向上を実現するために、中期経営計画で公表した事業投資検討会を効果的に運営しモニタリングを充実させてまいります。

② 中長期的な経営戦略等の議論

・2024 年度の中期経営計画策定により中長期目線の議論が活発化した流れを継続するため、中長期のテーマを設定し戦略的議論を推進してまいります。

③ 社外役員への支援体制強化

- ・事業内容の理解向上および、様々な部署で働く社員をより深く知ることを目的に、主要会議や各研修への参加を図ってまいります。

4. 2024 年度評価結果の概要

今回の実効性評価の結果、各取締役・監査役から取締役会の実効性は担保されていることを確認いたしました。また、第三者機関による客観的な評価・分析においても取締役会の実効性について重大な課題や改善を要する事項の指摘はありませんでした。特に、中期経営計画策定プロセスにおける戦略的議論の活発化や、社外役員への情報提供体制の改善について高い評価を得ました。さらなる実効性の向上に向け継続的な改善に取り組んでまいります。

【補充原則4－14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

取締役および監査役を対象に、就任時には当社の歴史、業績、将来の事業構想および法律・財務・会計等の情報提供を行っております。また、就任後は、経営の監督・監査に関するトレーニング機会および知識入手機会の定期的な提供に努めております。

なお、2024 年度の取組みについては、【補充原則 4－11③】「2. 2023 年度に抽出された課題への対応」をご参照ください。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第 30 条）

第 5 章 株主との対話

【原則5－1】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会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よう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

経営企画室および経理本部を株主との対話を行う際の窓口とし、対話を行う役員・部署との調整を行っております。機関投資家向けに開催している決算説明会や特に要請のある株主との対話では経営トップも同席しておりますが、対話の実施にあたっては株主構造の把握や、インサイダー情報の管理に留意しております。なお、株主・投資家との建設的な対話を促進するための基本方針については、「ディスクロージャーポリシー」に定めております。

1. 株主・投資家との対話の実施状況

株主総会は、ライブ配信を併用して開催しているほか、WEBサイトを活用した事前質問受付や社長による事業報告動画の掲載等株主の皆さまの利便性向上と情報開示の充実を図っております。投資家の皆さまに対しては、アナリストや機関投資家向け決算説明会に加え、IRミーティング等を通して2024年度は101回の対話を実施しました。株主向けアンケートも定期的の実施しており、株主・投資家の皆さまとの対話を通して把握したニーズ・意見は取締役会・経営会議へ定期的にフィードバックしております。

<2024年度IRミーティングの実施状況>

対応者	対応方法および対話を実施した株主・投資家
<ul style="list-style-type: none"> ■ 代表取締役 社長 ■ 取締役専務執行役員 コーポレート本部長 ■ 取締役常務執行役員 最高財務責任者 ■ 社外取締役(取締役会議長) ■ 執行役員コーポレート副本部長 ■ 広報・IR部長 ■ IR担当者 	<ul style="list-style-type: none"> ■ アナリスト・機関投資家向け決算説明会 2回 ■ 三機テクノセンター見学会 1回 ■ 個人株主向けアンケートの実施 1回 ■ IRミーティング 97回

⇒対話で得た意見・要望の取締役会・経営会議へのフィードバック 6回

2. 株主・投資家との対話の主なテーマ

- ・経営ビジョン“MIRAI 2030”および「中期経営計画2027」について
- ・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応や政策保有株式の縮減方針について
- ・施工体制（キャパシティ）について

今後とも、ホームページ等による情報開示や対話で得られた株主意見・要望等について取締役会で情報共有を進めてまいります。

（三機工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第32条）

以 上