

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

1. 事業運営の基本方針

当社グループは、以下のとおり経営理念および経営方針を定め、実践しております。

(1) 経営理念

当社は、設立以来、下記を経営理念としております。

『経営理念』

- 一. 我々は世の中の役に立つ独創的な「物」「方法」を創造し世の中に貢献する。
- 一. 我々は顧客の立場に立って「物」「方法」を創造し、より価値の高い物をお客様に与え続ける。
- 一. 我々は正しい倫理の上に立ち、真面目な事業運営で永久繁栄を計る。
- 一. 我社に対し力を貸してくださっている方々に少しでも多くの利益をもたらし、共存共栄を計る。
- 一. 我社の社員は一丸となって努力し如何なる時代が来ようとも絶対につぶれる事のない強靱な体質を作り、事業の永久繁栄を計る。
- 一. 我社の社員はもっともっと人間性を高め社会的地位の向上を計ると共に財産の増強を計る。

(2) 経営方針

当社は、国民の視点に立って、建設工事のあるべき姿として、「建設の五大原則」を掲げ、これを遵守した工法革命を提唱し、実践しております。

今後は、さらに、この原則を高次元で実現する「インプラント工法」により世界の建設を変えること、を経営方針として掲げております。

『経営方針』 インプラント工法で世界の建設を変える

「建設の五大原則」

- 環境性: 工事は環境に優しく、無公害であること
- 安全性: 工事は安全かつ快適で、工法自体が安全の原理に適合していること
- 急速性: 工事は最短の時間で完了すること
- 経済性: 工事は合理的で新奇性・発明性に富み、工費は安価であること
- 文化性: 工事は高い文化性を有し、完成物は文化的で芸術性に溢れていること

いかなる工事も環境性、安全性、急速性、経済性、文化性の五つの要件を調和のとれた正五角形で実現しなくてはならない

2. 資本政策の基本方針

当社は、将来にわたって株主価値を高めるために持続的な社業の成長が必要と考えており、成長投資による事業拡大、株主に対する配当による還元を資本政策の基本としております。

また、経営環境の変化に柔軟に対応し、株主価値向上に資する経営の諸施策を実行するため、必要に応じ自己株式の取得を行ってまいります。

3. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、企業価値の拡大を目的として経営環境の変化に的確かつ迅速に対応した経営を行うことが必要であると考え、コーポレート・ガバナンスはそれを実現するための仕組みであると認識しその強化を図っております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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】政策保有株式

(1) 政策保有株式に関する方針

当社は、取引先との安定的な協力関係の維持・強化の観点において、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と判断される場合に、その取引先の株式を保有いたします。また、これらの株式については、その中長期的な経済合理性や将来の見通し等を踏まえてその保有意義を検証し、取締役会にて確認しております。そのうえで、保有の適切性・合理性が認められない場合には売却あるいは縮減をいたします。

(2) 政策保有株式に係る議決権の行使基準

議決権の行使にあたっては、個別の議案内容を精査し、当社と取引先の企業価値の向上に資するものか否かを判断し、議決権を行使してまいります。

【原則1 - 7】関連当事者間の取引

当社は、当社が役員や主要株主等と取引を行う場合、こうした取引が当社および株主共同の利益を害することのないよう、社内規程において取締役会の決議事項とし、管理対象となる取引、決議の条件を定めるとともに、当該条件を満たすことについて取締役会に対して情報提供をすること、社外取締役の意見を聴取すべきことを明示しております。

【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多様性の確保

(1) 多様性の確保について

当社は、女性・外国人・中途採用者を積極的に採用しており、管理職への登用についても、当社の定める一定水準を上回る優秀な人材は管理職に登用する制度としております。

< 女性の管理職への登用等 >

当社は、ダイバーシティ&インクルージョンを重視し、多様な人材が個々の能力を活かせるよう長期的な視点での人材育成に取り組んでおります。特に女性に関しては、出産・育児といったライフステージに応じたキャリア形成ができるよう職場環境を整備するとともに、女性管理職の育成・登用にに向けた教育を実施するなど、女性活躍推進にも力を入れております。

2026年4月1日現在、取締役、監査役、委任型執行役員に各1名の女性を選任しており、従業員の管理職全体に占める女性比率は15.5%です。当社は、将来の管理職候補となる人材の確保を目的とし、新卒採用者に占める女性の割合を25%以上とする目標を設定し、採用活動を実施しております。なお、2026年4月1日現在の新卒採用者に占める女性の割合は25.0%となっております。

女性活躍推進に向けた取組みの一環として、2018年4月に女性社員を主体とした部門横断型プロジェクト「ポジティブ・アクションプロジェクト」を発足しました。本プロジェクトでは、働きやすい職場環境づくりや経営課題への参画を通じた人材育成に取り組み、マネジメントに資するスキルの向上や組織力の強化を図ってきました。現在は、活動の実態が多様な立場・働き方を前提とした組織作り(D&I)へと発展してきたことを受け、性別などの属性を問わず主体的に考え行動できる人材の育成を目的とした取組みとして活動を継続しております。これらの取組みが評価され、令和3年度および令和5年度に「なでしこ銘柄」に選定されました。

< 外国人の管理職への登用等 >

当社は、国際的な競争力を高め、グローバルに活躍できる優秀な人材を雇用するため、外国人の採用にも力を入れております。人材紹介会社などを通じてエンジニア職を採用しており、2026年4月1日現在、外国人の従業員は11名で、そのうち外国人管理職は1名です。2017年6月の東証一部上場以降、新卒(第二新卒含む)採用で10名、中途採用で3名の外国人を採用しております。

< 中途採用者の管理職への登用等 >

当社は、若い世代を継続的に採用するとともに、若手を指導しつつ、即戦力として能力を発揮できる30～40歳代の中途採用も実施しております。現在、管理職全体に占める中途採用者の管理職比率は29.1%です。

(2) 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とその実施状況

当社は、管理職に対して人材の多様性を活かすためのマネジメント研修を段階的に行っております。

また、GIKENニューノーマル5つのレス「ペーパーレス・出張レス・社宅(転勤)レス・オフィスレス・通勤レス」を掲げ、働き方の多様化を推進しております。

さらには、日々変化する社会情勢に適応しながら成長し続ける企業であるために、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、自己実現できる働きがいのある職場づくりと、豊かで健康的な生活を送ることができる環境の充実のため、ワークインライフの構築に向けグループ一体となって取り組んでおります。

【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、従業員の退職給付に充てるため、確定給付企業年金制度を採用しております。

この確定給付企業年金制度の積立金の管理および運用に関しては、社外の資産管理運用機関等と契約を締結しており、すべて一般勘定で運用を委託しております。なお、外部機関による運用実績等については、総務・経理部門が定期的にモニタリングしており、年金受益者と当社間で利益相反が生じないよう留意しております。

また、2022年9月より企業型確定拠出年金制度を導入し、同10月よりiDeCo(個人型確定拠出年金)との併用を可能としております。導入時には従業員に対して制度内容に関する説明および運用商品の選定に関するオンライン研修を実施しました。

【原則3 - 1】情報開示の充実

< 経営計画 >

当社は、2024年10月に定めた中期経営計画(2025年8月期 - 2027年8月期)において次の1～4を基本戦略として掲げております。

1. 海外市場への積極展開
2. 独創性・創造性に富む開発の強化
3. 国内市場の着実成長
4. 事業を支える基盤の強化と深化

また2025年10月には中期経営計画2027の進展を鑑み、経営目標の修正、成長市場であるアジアへの成長投資および持続的成長に向けた海外市場・国内市場・開発における中長期の具体的な取組みについて当社グループの考えを示す「中期経営計画2027の見直しと持続的成長に向けた取組み」を公表しました。

詳細は、当社ホームページ 株主・投資家情報 中期経営計画内にそれぞれ下記のとおり開示しております。

「2024年10月11日 中期経営計画(2025年8月期 - 2027年8月期)」

(https://www.giken.com/ja/wp-content/uploads/6289gkn20241011_03.pdf)

「2025年10月10日 中期経営計画の修正について」

(https://www.giken.com/ja/wp-content/uploads/6289gkn20251010_01.pdf)

< 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 >

当該報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」における【取締役報酬関係】に記載しております。

< 取締役等の選解任・指名を行うにあたっての方針と手続 >

当社では、取締役候補者は、当社の経営理念および経営方針の実現により永続的な企業価値の向上を図るために機動的な貢献ができる者を、監査役候補者は、取締役の業務執行に対し客観的な立場において適切な判断を行い、意見を述べる者が指名すべきとしており、当社規程において次の基準を設けております。

1. 職務を全うできる健康状態であること。
2. 優れた人格、倫理観、遵法意識を有していること。
3. 経営に関し客観的かつ論理的な分析能力と説明能力を有していること。
4. 当社の主たる事業分野において経営判断に支障が生じる利害関係がないこと。

5. 株式公開企業としての企業統治の観点からの行動言動が期待できること。
手続については、取締役会が必要に応じて候補者と面談等を行い、上記の基準に適合することを確認したうえで、指名・報酬委員会への諮問および同委員会からの答申を得て、取締役会決議により候補者を指名することとしております。

取締役の解任提案については、次の解任基準を踏まえたうえで、取締役会において決定します。

1. 不正あるいは不当な行為があった時。
2. 適格性に欠けると認められる時。
3. 選任基準に定める資質が認められなくなった時。

< 経営陣幹部の個々の選解任・指名する際の説明 >

選任予定の取締役および監査役候補者の略歴ならびに選任理由、また解任予定の取締役および監査役の略歴ならびに解任理由につきまして、株主総会招集通知に記載することとしております。

【補充原則3 - 1 - 3】サステナビリティについての取組み等

(1)サステナビリティの取組み

当社グループは創業以来、常に建設のあるべき姿を追求し、新たな工法・機械の開発と普及を通じて社会課題解決に取り組んできました。圧入技術の優位性を核とする当社グループは、事業そのものが環境や社会の抱える様々な課題に貢献しており、サステナビリティの推進は「公害対処企業」として創業した私たちにとっての使命でもあります。

2024年8月には、従来から取り組んでいた建設業界の課題解決からさらに視野を広げ、「社会価値を創造しながら持続的に企業価値創造を実現するために、中長期的に取り組むべき重要課題」として、マテリアリティを特定しました。また、2025年8月にはマテリアリティに対する取組み、管理指標の目標および現状を定め公開しております。

今後も、マテリアリティへの取組みを通じて、社員一人ひとりが建設の未来を切り拓くパイオニアとなり、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

サステナビリティ基本方針、特定したマテリアリティに対する取組みについては、当社ホームページの「サステナビリティ」に掲載しています。

(<https://www.giken.com/ja/sustainability/>)

(2)人的資本への投資

当社グループはありたい姿の実現に向けて、経営戦略と連動した人材戦略のもと、企業の価値創造と持続的な発展に向けた人的資本への投資を継続していきます。また、社員とご家族のウェルビーイングを向上させることは創業以来、当社グループが大切にしてきた柱の一つです。働きがいと働きやすさの双方を最大化し、社員一人ひとりがより豊かな人生を送るための投資もあわせて行っていきます。

(a)戦略

人的資本経営を達成すべく、新たに人材ビジョンを定め、経営戦略に基づく計画を遂行する人材の確保および育成を進めています。

< 人材ビジョン >

社員一人ひとりが専門性と独創性を磨き、挑戦を重ねながら、未来につなげる価値を創造する

< 戦略 >

- ・新しいことにチャレンジする文化と環境の醸成
- ・異業種との交流や連携による新たな価値の創出
- ・イノベーション人材の補強

これらを軸に、経営戦略の実現に向け最適で多様な人材が活躍する人材ポートフォリオを構築し、また、個人と組織の活性化を促進し、多様な個人がイノベーションや価値創造を主体的、意欲的に取り組める職場環境の構築を目指していきます。

(b)指標および目標

当社では、上記に記載した人材育成および社内環境整備に関する方針のもと、人材の多様性確保に向け、次の指標および目標を設定しています。

指標	対象	目標 (2027年8月期)	実績 (2025年8月期)
管理職に占める女性労働者の割合	当社	12.0%以上	18.3%
新卒採用者に占める女性比率	当社	25.0%以上	25.0%
男性労働者の育児休業取得率	当社	100% (維持)	120%

「育児・介護休業法」の規程に基づき、「育児・介護休業法施行規則」第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

また、社員のモチベーションを向上し、労働の質、生産性を高めるために、2023年・2024年と2年連続で全社員の基本給を月額2万円引き上げるベースアップを行うなど、賃上げにも率先的に取り組んでいます。さらに、2020年に関西工場社員寮、2024年に高知本社社員寮、2025年に2棟目の関西工場社員寮を整備し、若年層社員が安心して生活し働ける環境づくりにも取り組みながら、人材の定着に繋げてまいります。

このように、多様な社員が一人ひとり能力を発揮し、豊かな人生を送ることができるワークインライフを推進しており、その取り組みが評価され「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」や「令和5年度なでしこ銘柄」にも認定されております。

今後も、さまざまな形で企業価値創造の源泉である「人的資本」に対する投資を行い、当社の持続的発展につなげてまいります。

(3)知的財産等への投資

当社の知財部門では、全社員を対象とした知財教育を行い、全社的な知財マインドの向上を図っております。

特に開発部門とは緊密に連携して開発の初期段階から発明の掘り起こしや先行調査を行い、グローバル展開を視野に入れた戦略的な権利化・公知化・秘密化を推進しております。また、先行調査結果に基づき、他社権利を侵害しないよう努めております。そして、事業化段階においては、名称やロゴを商標権で保護するとともに、適切な使用のためのガイドラインを策定し、知財面からもブランド化を推進しております。他社との共同開発においては、共同成果に基づく権利の保全に努めるとともに、秘密保持等の契約に基づき秘密情報を適切に管理してまいります。

【補充原則4 - 1 - 1】経営陣に対する委任の範囲

当社の取締役会は、法律および定款で定められた事項の他、経営方針および経営計画の決定、新規事業計画の策定および新製品の開発等その他の重要事項の判断をすることとしており、決議事項、報告事項は取締役会規則に定めております。

意思決定および業務執行の迅速性を重視し、圧入機械、圧入工法推進の各事業分野、圧入技術研究開発センター、開発製造本部、グローバル戦略本部、管理本部、IR推進室、BX推進室に担当の委任型執行役員または雇用型執行役員を選任し、取締役会で決定された事項に基づき、各事業分野等における施策を決定し、業務を遂行しております。個別の業務執行にあたりましては、業務の内容、金額等により各職位の責任を明確に定めております。

【原則4 - 8】独立社外取締役の有効な活用

当社の取締役会は、独立社外取締役を全取締役8名の3分の1以上となる3名選任しており、独立社外取締役による客観的かつ独立的な立場からの意見を取り入れ、会社経営の監督を強化できる体制となっております。また、監査役会は、独立社外監査役1名を含む社外監査役2名、社内監査役1名で構成されていることから独立社外役員は合計4名であり、取締役会における独立性を高めるとともに、独立社外取締役は監査役会にも定期的に出席し、情報を共有することで連携を図っております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準および資質

当社の独立社外取締役は、会社法の要件を満たすことおよび東京証券取引所の定める有価証券上場規程の要件に該当しない者であること、さらに次の要件のいずれにも該当しない者であることとしており、この要件は当社規程に明示しております。

1. 当社株式の10%以上を保有する株主
2. 当社グループ会社の役員または従業員
3. 当社グループ会社との取引額がグループ連結売上上の2%以上となる取引企業の役員または従業員
4. 当社グループ会社と年間500万円を超える個人的な取引がある者
5. 前4号に該当する2親等以内の親族がいる者

【補充原則4 - 10 - 1】任意の仕組みの活用

当社は、代表取締役、取締役の指名、報酬等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、取締役会の下に任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選任された独立社外取締役3名を含む4名の取締役で構成しております。また、委員長は、独立社外取締役の中から委員会の決議によって選定しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議をし、取締役会に対して助言・提言を行います。その際、委員の過半数が出席し、その委員の過半数をもって決議するものとしております。

(1) 指名に関する事項

1. 取締役の選任および解任に関する株主総会議案
2. 代表取締役社長(最高経営責任者)の選任および解任ならびにその後継者計画
3. 前号以外の代表取締役の選任および解任
4. 委任型執行役員の選任および解任
5. 独立役員としての独立性の基準
6. 前各号を決議するために必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止
7. その他、前各号に関して本委員会が必要と認めた事項

(2) 報酬に関する事項

1. 取締役および委任型執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針(固定報酬・業績連動報酬・自社株等報酬の構成割合含む。)
2. 取締役および委任型執行役員の個人別の報酬等の内容
3. 前2号を決議するために必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止
4. その他、取締役および委任型執行役員の報酬等に関して本委員会が必要と認めた事項

【補充原則4 - 11 - 1】取締役会全体としてのバランス、多様性、規模に関する考え方

当社の取締役等の選任・指名を行うにあたっての方針と手続は、原則3 - 1に記載のとおりです。

取締役会全体としてのバランス、多様性および規模に関する考え方は、経営に関する意思決定を行うために、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を確保しつつ適切な規模としていくこととしております。

このような考え方のもと、性別や年齢にとらわれず豊富な経験や専門性を有する者を選任しており、現時点で、取締役、監査役に各1名の女性を選任、若い世代からの登用も図っております。また、事業展開や経営環境等を考慮し、豊富な経験を有する企業経営経験者などの様々な経歴を持つ独立社外取締役を3名選任しております。さらに、監査役には少なくとも1名は、財務・会計に関する十分な知見を有する者を選任しております。

各取締役・監査役の有する専門的知識および経験については、スキル・マトリックスを作成し、当該報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 2】取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況

当社取締役・監査役の他の上場会社役員などの兼任数は、合理的な範囲にとどめられております。なお、当該報告書の更新日における当社取締役の兼任状況は、当社のホームページ「株主・投資家情報 有価証券報告書「2025年8月期 有価証券報告書」」に記載しております。(https://www.giken.com/ja/wp-content/uploads/6289gkn202511_4q2025_financial_results_fv.pdf)

【補充原則4 - 11 - 3】取締役会全体の実効性の分析・評価

当社の取締役会は、実効性を高め企業価値を向上させることを目的として、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施することとしております。

2025年8月期の取締役会実効性評価結果の概要等は、次のとおりです。

1. 分析・評価の方法

各取締役・監査役に取締役会の構成、運営、議題、支える体制についてアンケートを実施いたしました。アンケートの結果は担当取締役および社外取締役による協議を経て、取締役会に結果の報告を行いました。

2. 評価結果の概要

アンケートの結果、すべての評価項目において、取締役・監査役より概ね適切であるとの回答がありました。一方で、今後取締役会の一層の機能向上を図るための検討課題として、取締役会構成員のさらなる多様性確保、経営陣の報酬に関する議論の充実化、取締役会議題に関する資料の早期提供に関する意見もありました。

3. 今後の取組み課題

検討課題とされていた取締役会の構成員の多様性確保について検討を進めており、11月27日に開催された株主総会にて、公認会計士である田中久美子氏が社外取締役に就任いたしました。

今後とも海外展開に見識のある役員、女性役員の登用等更なる多様性を確保するため継続的に検討してまいります。

また、企業価値向上を目的として、経営陣の選任に際しては、その目的を明確にするとともに、報酬体系の整備を検討してまいります。加えて、取

締役会議題に関する資料の早期提供を推進するとともに、取締役会を支える体制の強化に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】取締役・監査役のトレーニング方針

取締役および監査役に対するトレーニングは、着任前に以下の当社に関わる基本的情報を提供しております。

1. 当社の経営理念、経営方針、事業計画、組織等
2. 当事業の事業概要(市場、製品等)、事業実績
3. 当社の過去の株主総会および取締役会議事録に関する情報
4. 当社のコーポレートガバナンスに関する情報

また、市場動向や国内外の経済・社会問題等、必要に応じて社外研修への参加機会を与えるとともに、外部機関の提供するeラーニングによる役員トレーニングプログラムを導入しております。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

株主を含めた利害関係者に正確な情報を適切に開示し、株主との建設的な対話を促進するため、IRを所管するIR推進室および総務部が、関係機関と連携して、以下を実施することとしております。

1. 当社ホームページを活用し、株主および機関投資家を含むすべての利害関係者に対して公平かつ適時の情報提供を行う
 2. 株主および機関投資家からの電話またはWeb会議・個別面談による取材対応を行う
 3. 株主および機関投資家等との対話の内容を、必要に応じて取締役会で報告するとともに、社内でも共有する
 4. 株主および機関投資家からの質問に対する回答を、当社ホームページ活用等により、適切な方法で外部に対し情報発信する
- なお、インサイダー情報に関しては、社内規程を定め情報管理を徹底しております。

【株主との対話の実施状況等】

2026年8月期の実施状況について(2025年9月～2026年2月)

・主な対応者

IR推進室 室長(執行役員)、IR担当部門

・対話を行った株主の概要

ファンドマネージャー、ポートフォリオマネージャー、アナリストなど
個別面談:59回

・対話の主なテーマおよび株主の関心事項

主な項目は以下の通り。

事業

- ・足元の業績および今後の見通し
- ・海外市場の進捗について
- ・営業利益率の低迷について
- ・中期経営計画2027の進捗について
- ・令和6年能登半島地震等の災害復旧工事の業績貢献について

財務方針

- ・株主還元方針について

その他

- ・TOPIX見直しに関する取り組みについて
- ・首相交代に伴う影響について

・経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況

対話結果については経営執行会議にて報告

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年4月23日

該当項目に関する説明 更新

当社では、2025年10月に開示した中期経営計画の修正において、株主資本コストや株価を意識した経営を実施していくことを開示し取り組んでおります。具体的には、中期経営計画2027の経営目標の達成に向けた成長戦略を実行するとともに、企業価値向上(PBR向上)と持続的成長に向けた取り組みを強化します。

事業分野においては、アジアを最優先し成長投資を拡大する他、欧州、北米でのGTOSSメンバーシップを軸に展開を進めます。また日本では、省人化に貢献する製品投入と国土強靱化対応に取り組み収益の拡大を図ってまいります。

株主還元に関しては、配当性向40%を目安に、純資産配当率(DOE)3.5%を下限指標として安定的な配当を実施するとともに、機動的な自己株式取得により企業価値向上を目指します。また株主様への還元、株主様との対話強化、および株主管理のDX化の促進のために2026年2月末基準日から株主優待制度を新設いたしました。

なお、当社のPBRは過去5年間に於いて3.3倍～0.96倍の水準で推移しており直近の半期決算時には(2026年2月27日時点)には1.68倍となっております。

企業価値向上に向けては、引き続き事業分野および株主還元による企業価値向上に取り組むほか、ステークホルダーとの対話を重視し、正確な情報を適切に開示し、利害関係者との建設的な対話を促進いたします。

なお、中期経営計画の修正については、当社ホームページ 株主・投資家情報 中期経営計画内に「2025年10月10日 中期経営計画の修正について」として開示しております。

(日本語版、https://www.giken.com/ja/wp-content/uploads/6289gkn20251010_01.pdf)

英語版、https://www.giken.com/en/wp-content/uploads/6289gkn20251010_04.pdf)

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(%)
有限会社北村興産	6,001,306	22.16
株式会社技研製作所	1,708,686	6.31
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,506,200	5.56
株式会社四国銀行	1,060,616	3.91
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	880,100	3.25
株式会社高知銀行	793,338	2.93
北村 博美	649,392	2.39
北村 知佐子	648,429	2.39
技研製作所従業員持株会	548,964	2.02
北村 龍真	493,100	1.82

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

- ・大株主の状況は、2026年2月28日時点の情報に基づき、記載しております。
- ・株式会社四国銀行は、所有株式を合算して表示しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	8月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000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る特別な事情 更新

有限会社北村興産は、当社議決権の23.68%を有するその他の関係会社であります。
当社代表取締役会長が、当社事業とは関係のない別事業を行う目的で創業した会社であり、主として不動産貸付および展示場運営の事業を行っております。
当社との事業上の取引はなく、グループ会社にも該当しないことから、当該会社におけるグループ経営に関する考え方および方針はございません。

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	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	8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	
久松 朋水	他の会社の出身者												
澤 祥雅	弁護士												
田中 久美子	公認会計士												

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
久松 朋水			社外取締役の久松朋水氏は、企業経営者として国内外における豊富な経験と実績を有しており、グローバルかつ客観的な立場から、当社の成長と企業価値の向上への貢献、業務執行に対する監督等、当社の社外取締役としての職務を適切に果たしていただける人物であります。 また、上記のa～kのいずれにも該当せず、一般株主との利益相反を生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定します。
澤 祥雅		社外取締役の澤祥雅氏は、弁護士法人大江橋法律事務所にて、2022年1月よりパートナー弁護士を務めております。当社は弁護士法人大江橋法律事務所と顧問契約を締結し、顧問料を継続的に支払っておりますが、その額は僅少であるため、独立性判断基準に照らして、弁護士法人大江橋法律事務所は当社にとっての主要な取引先には該当いたしません。	社外取締役の澤祥雅氏は、会社法、コーポレートガバナンス、M&A、米国・豪州を中心とした国際法務、再生可能エネルギー等を専門分野とする企業法務分野に精通した弁護士としての豊富な知識と経験に基づき、当社の成長と企業価値の向上への貢献、業務執行に対する監督等、当社の社外取締役としての職務を適切に果たしていただける人物であります。 また、上記のhに該当いたしますが、左記のとおり取引額が僅少であるため、一般株主との利益相反を生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定します。
田中 久美子			社外取締役の田中久美子氏は、公認会計士としての豊富な知識と経験に加え、監査法人の代表社員としての経験、また、海外勤務を通じて培われた高い国際感覚を有しており、当社の成長と企業価値の向上への貢献、業務執行に対する監督等、当社の社外取締役としての職務を適切に果たしていただける人物であります。 また、上記のa～kのいずれにも該当せず、一般株主との利益相反を生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定します。

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
油野 昭彦	<input type="checkbox"/>	社外監査役の油野昭彦氏は、当社社外監査役就任までは、当社と取引関係にある株式会社四国銀行の業務執行者であるため、独立役員として指定しておりません。なお、取引の規模、性質に照らして、当社と株式会社四国銀行の間に、社外監査役としての業務に影響を与えるような特別な利害関係はございません。	社外監査役の油野昭彦氏は、金融に関する専門知識と豊かな経験を活かして当社経営、業務に対し客観的見地から適切な監査を実施いただけることから、当社の社外監査役としての職務を適切に果たしていただける人物であります。
浪越 一郎	<input type="checkbox"/>		社外監査役の浪越一郎氏は、長年警察官として培われた幅広い見識を活かして当社経営、業務に対し客観的見地から適切な監査を実施いただける人物であります。また、上記のa～mのいずれにも該当せず、一般株主との利益相反を生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定します。

【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

【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	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他
---------------------------	--------------------------------

該当項目に関する補足説明

・業績連動報酬(金銭報酬)は、各事業年度に在任した取締役を支給対象とし、各事業年度の連結売上高および連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を毎年、一定の時期に支給しております。
 ・当社取締役(社外取締役を除く。)、委任型執行役員、雇用型執行役員ならびに当社子会社である技研施工の取締役、委任型執行役員および雇用型執行役員を対象に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的とし、譲渡制限付株式報酬を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、社内監査役、社外監査役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

・ストックオプション制度を導入しておりますが、現時点においては、新たな新株予約権等の発行はございません。

【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

当社の取締役に対する報酬等の額は、有価証券報告書および事業報告に役員区分ごとの報酬等の総額、対象となる役員の員数等を記載しております。

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

当社では、取締役の報酬の決定方針については以下1～5の通りに定めております。

1.基本方針

当社の取締役(社外取締役を除く、以下同じ。)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々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。具体的には、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)、変動報酬としての業績連動報酬(金銭報酬)、非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務を踏まえ固定報酬として基本報酬のみを支払うこととする。

2.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)

基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定し毎月支払うものとする。

3.業績連動報酬(金銭報酬)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)

業績連動報酬(金銭報酬)は、各事業年度に在任した取締役を支給対象とし、各事業年度の連結売上高および連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を毎年、一定の時期に支給する。

4.非金銭報酬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)

非金銭報酬は、各事業年度に在任した取締役を支給対象とし、当社の持続的な企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式を付与する。具体的な付与数は、各取締役の役位、役割と責任を踏まえ決定し、毎年11月の取締役会において取締役への譲渡制限付株式の付与を決議し、12月に1年分を一括して付与する。

なお、譲渡制限付株式は、以下の内容を含むものとする。

譲渡制限および譲渡制限期間

取締役は、譲渡制限付株式について、付与日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を退任する日までの間、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

無償取得事由

任期中の正当な理由によらない途中退任、法令または社内規則の違反その他譲渡制限付株式を無償取得することが相当であると当社の取締役会で定める事由に該当した場合、当社は、付与した譲渡制限付株式を無償で取得する。

5.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、株主総会において承認された報酬限度額の範囲内で、代表取締役社長が各取締役の基本報酬の額、業績連動報酬の額、中長期インセンティブを目的とした非金銭報酬の額、ならびにそれらの割合について総合的に勘案し作成した原案を独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会に諮問し、その答申を得たうえで、取締役会に付議し決定するものとする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

専従スタッフはおりません。

社外取締役は非常勤ですが、取締役会事務局を担当する総務部より適宜経営情報の提供を行い、職務の執行をサポートしております。

社外監査役のうち1名は常勤監査役として勤務しており、収集した情報を毎月開催の監査役会における報告、または文書の送付により伝達しております。

【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
森部慎之助	相談役		非常勤 報酬有	2025/11/27	

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

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)

当社は、会社の機関として、以下のとおり設置しております。

会社の機関の概要

【取締役会】

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役8名で構成され、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により法令で定められた事項や経営に関する重要な事項等の意思決定および監督を行っております。

【指名・報酬委員会】

指名・報酬委員会は、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役3名を含む取締役4名で構成され、定期的開催し、代表取締役、取締役および委任型執行役員等の指名・報酬等に係る事項を審議し、取締役会に助言・提言を行っております。

【経営執行会議】

経営執行会議は、CEOを議長とし、その他の委任型執行役員と雇成型執行役員で構成され、毎月1回開催し、業務執行の効率化を図ることを目的に、業務執行内容について協議するとともに、中期経営計画および予算管理に関する事項を含む取締役会への上程事項の審議を行っております。

【サステナビリティ委員会】

サステナビリティ委員会は、委任型執行役員を委員長とし、その他の委任型執行役員他で構成され、定期的開催しております。当社グループのサステナビリティに関する方針や戦略の策定、施策の立案、目標に関する進捗管理について審議し、重要な事項については取締役会へ上程しております。

【監査役会】

監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成され、毎月1回の開催により、監査の方針や監査計画、その他監査に関する重要な事項についての審議、意思決定を行っております。各監査役は取締役会等重要な会議に出席するほか、業務執行状況の監査を適宜実施しております。監査役会には、社外取締役が定期的出席し、情報共有、意見交換を行うことで連携を図っております。

【内部監査室】

内部監査室では、内部統制の整備・運用状況に関する有効性の検証および、改善に向けた助言・提言を行うとともに、内部監査計画に基づき各部門の活動全般にわたる業務監査を実施することで、事業活動の適法性、適正性の検証を行っております。

監査役と内部監査室は、毎月定期的に会議を開催するなど連携を密にし、適正な監査の実施に努めております。

【外部監査】

当社の外部監査としては、会計監査人として有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結し、通常の監査および内部統制に関わる事項を含め、適宜助言を得ております。

なお、当社の業務執行状況の体制、経営監視および内部統制の仕組みは別図のとおりであります。

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

当社の業務執行に対する監督機能の強化と透明性の向上のため、独立社外取締役3名を選任しております。また、独立社外監査役1名で構成される監査役会による監査の実施が経営監視機能として有効であると判断しております。

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
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の約3週間前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会開催日は11月(8月決算)であり、集中日の回避が実現されております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	(株)ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知を作成し、当社ホームページなどに掲載しております。
その他	当社ホームページに専用ページ(URL: https://www.giken.com/ja/ir/)を設け、株主総会招集通知等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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社の業績の概要や主要な活動状況、今後の見通し等について説明する会といたしましては、定時株主総会のほか、電話会議等を活用して個人投資家の希望に沿って随時開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに電話またはWeb会議・個別面談による取材対応を行っております。(https://www.giken.com/ja/ir/financial_statement/)	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに専用ページ(URL: https://www.giken.com/ja/ir/)を設け、IRスケジュール、決算短信・決算説明資料、有価証券報告書、IRニュース、株式の状況、株主総会等のテーマに分類し、適宜、IR情報を提供しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社IR推進室および総務部がIRを所管しております。	
その他	施設見学を随時開催しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「経営理念」に規定しており、株主、地域住民、取引先、従業員等ステークホルダーとの良好な関係を築き、健全な経営体質の維持と収益体質の強化、持続的な発展を目指しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、建設業界、特に基礎分野における騒音および振動公害の一掃を志して創業した企業であり、本業そのものが環境保全活動であります。

【女性の活躍推進に向けた取組み】

GIKENグループは、多様な人材が一人ひとりの持つ能力を最大限に発揮し、新たな価値を共創することが、企業の持続的な成長につながると考えております。多様な価値観と、さまざまなバックグラウンドを持つ人材の活躍を促すにあたり、まず課題が顕在化しやすい領域である女性活躍に注力し、2018年4月に女性社員を主体とした部門横断型の組織「ポジティブ・アクション：Positive Action（女性の活躍推進）プロジェクト」を発足しました。女性は、出産・育児といったライフイベントと仕事の両立をはじめ社会的な制度・慣行の影響を受けやすく、キャリアが中断されやすい傾向にあります。こうした状況において、ライフステージの変化に関わらずスキルアップの機会を公平に確保することがジェンダー平等の第一歩となります。

プロジェクトでは、全ての社員にとって働きやすい職場づくりを基本方針のひとつに掲げ、男性育休取得推進や健康経営など、様々な経営課題に取り組んでおります。活動を通じて、コミュニケーション力や俯瞰的かつ多角的な視点、経営資源の最適活用といったマネジメントに直結するスキルを身に付けてもらうことを狙いとしており、組織力の向上にもつながっております。発足から8年経った現在、プロジェクトを通して11名の女性管理職を輩出しており、それぞれが社内の意思決定の場面において多角的な視点をもって役割を果たし、事業運営に寄与しております。このような取組みが評価され、女性活躍推進の取組みに優れた上場企業を経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄」に、令和3年度、令和5年度と2度選定されました。

なお、活動の実態が多様な立場・働き方を前提とした組織づくり(D&I)へと発展してきたことを受け、第8期からは性別などの属性を問わず、「自ら考え行動し、高い視座とリーダーシップで組織を導く力を育むこと」へとプロジェクトの目的を再定義し、名称を「ポジティブ・アクションプロジェクト」へ変更して活動を継続しております。

企業にとって社員はかけがえのない財産です。一人ひとりの個性や価値観を尊重し、立場や環境、能力など、さまざまな違いを越えて互いに認め合い、自分らしく力を発揮できるよう、引き続き職場環境の整備や社内風土の醸成に取り組んでまいります。

具体的には、多様性の理解促進に向けた社内教育や、多様な事情に対応した働き方・制度の検討も進めております。

詳細は、ホームページ「ワークインライフ」内の「女性活躍推進」をご参照ください。

(<https://www.giken.com/ja/sustainability/workinlife/promotion-of-active-female-participation/>)

【仕事と育児の両立支援】

GIKENグループは、男性育休をかけがえのないパートナーの心身を支える重要な施策と捉え、誰もが気兼ねなく育児休業を取得できる風土づくりと、仕事と子育てを無理なく両立しいきいきと働ける職場環境の整備を進めております。

< 両立支援のための主な取組み >

- ・男性育休取得の推進
- ・ノー残業デーの設定と定時退社の促進
- ・積極的な有給休暇取得の推進
- ・育児短時間勤務制度等、両立支援制度の拡充と利用促進
- ・各課単位で「ワークインライフ」の考え方を学習

男性の育児休業の取得には、特に力を入れて全社的に推進しております。まずは社員の意識改革に向けた「全社員対象の育休説明会」を実施し、その後「育児休業支援金」として、男女ともに3カ月以上の育児休業を取得した社員に対し、月最大5万円を最長12カ月まで支給する制度を設けました。更に産後8週間以内に育児休業を取得する場合、うち上限4週間にあたる期間は賞与を支給する制度も導入しました。こうした積極的な取り組みの結果、女性の育休取得率および復職率はこれまでも100%でしたが、男性の育休取得率も、2021年度より100%を達成、2023年度以降の平均取得日数は100日を超えております(技研製作所実績値)。これらの取組みが評価され、厚生労働省による「イクメン企業アワード2020」にてグランプリを、四国少子化対策推進委員会主催の「令和3年度女性活躍・子育て支援リーディング企業表彰」では最優秀賞を受賞しました。また、両立支援策として、2022年には時短勤務や子の看護・時間外労働の制限などの対象を「小学校卒業」まで拡大しました。個々の「ライフ」に寄り添った、柔軟な働き方が選択できる環境へのアップデートを継続して進め、社員のワークインライフな働き方の実現に取り組んでおります。

男性の育児参画の推進は、社員とその家族、企業、そして社会全体に好循環をもたらす取り組みです。このような考え方や実践を積極的に発信することで、各所で男性育休取得の動きが広がり、少子化の抑制、女性の活躍推進、多様な人材の活用といった社会問題の解決につながると考えております。また、こうした動きを社会へ波及させることは、リーディングカンパニーとしての責務と認識しております。これまで(一社)日本経済団体連合会主催の「男性の育児」推進セミナーや、内閣府子ども・子育て本部主催の「子育て応援コンソーシアム」など、全国各地で32件の登壇を行い、雑誌や新聞等のメディア掲載は43件以上にのぼりました。登壇者には実際に育休を取得した男性社員も含まれており、自らの経験を通して育休の重要性・取得の意義を発信することで、参加者の理解を深める一助となっております。

これからも、社員とその家族を含む一人ひとりの幸福度・満足度の向上に努めるとともに、社会全体の好循環に貢献し、育児休業取得の定着と誰もが輝ける職場環境づくりを進めてまいります。

詳細は、ホームページ「ワークインライフ」内の「仕事と育児の両立支援」をご参照ください。

(<https://www.giken.com/ja/sustainability/workinlife/childcare-support/>)

【健康経営】

日々変化する社会情勢に適応して企業が成長し続けるには、社員一人ひとりが、健康にいきいきと仕事ができる職場づくりが欠かせません。また、職場の生産性向上と社員のワークインライフを体現した働き方を両立させることも、企業にとっては重要な課題と考えております。

GIKENグループでは、「健康経営宣言」および「健康経営理念」を掲げ、社員の健康保持増進とワークインライフな働き方の実現に向け、様々な取り組みを行っております。

体制としては、代表取締役社長CEOが健康経営責任者となり、健康経営推進責任者（管理本部担当執行役員）の指揮のもと、総務部を中心に、安全衛生委員会や産業医・全国健康保険協会、健康経営プロジェクトチームと連携して活動を進める形を取っております。

< 健康経営宣言 >

「社員が心身ともに健康でベストパフォーマンスを発揮できる企業に」

< 健康経営理念 >

社員一人ひとりの健康意識の向上を目指します！

社員が元気に働くための職場環境の整備を推進します！

< 健康経営推進に向けた主な取り組み >

- ・がん検診および二次検査（精密検査）受診を推進する社内制度の拡充
- ・各課単位でヘルスリテラシー向上を目的とした学習時間の確保
- ・全社員を対象としたプレゼンティーズム¹に関する調査
- ・社内メールマガジンでの経営トップの健康習慣の紹介、メッセージ発信

社員の健康リスクを未然に低減することが、持続的な企業成長を目指すために肝要と考え、がん検診および二次検査（定期健康診断およびがん検診の精密検査）について、就業時間内の受診を認めております。これは要精密検査判定が出た全項目においてです。また、過去5年間で二次検査を初めて受診する場合、2万円を上限に会社が費用補助を行っております。このような「健康経営戦略マップ」に基づいた効果検証の伴った施策や、健康意識の向上・職場環境の整備といった継続的な取り組みが評価され、経済産業省および日本健康会議による「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に5年連続で認定されました。またグループ会社の技研施工も中小規模法人部門として「ネクストブライト1000」に2年連続で認定されております。

社員の心身の健康は、企業の持続的な成長や個人の本来のパフォーマンス発揮、そして何より社員一人ひとりの幸せを支える土台となります。今後も会社の財産である社員が健やかに働き続けられるよう、社内制度の更なる拡充も視野に入れながら、時流に沿った健康経営を推進してまいります。

1 健康課題を抱えて仕事を行っている状態

詳細は、ホームページ「ワークインライフ」内の「健康経営」をご参照ください。

(https://www.giken.com/ja/sustainability/workinlife/health_and_productivitymanagement/)

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

1. 内部統制システム構築の基本方針

当社は、以下のとおり内部統制システム構築の基本方針を定め、本方針に従って内部統制システムを適切に構築し運用しております。

- (1) 当社の取締役、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、執行役員および使用人の職務の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
 - ・当社の取締役、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、執行役員および使用人が、法令・定款および事業運営の基本方針を遵守することを企業経営における重要事項と位置づけ、社内規程の整備やコンプライアンスに関する担当役員および担当部門の決定、使用人に対する研修の実施等、コンプライアンス体制の構築、推進を図る。
 - ・当社の取締役、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、執行役員および使用人が、法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、速やかに報告するものとし、当該報告を行ったことにより不利な取扱いを受けないことを含め、内部報告体制を整備する。
 - ・財務報告に係る内部統制を整備・運用し虚偽記載の防止を図る。
 - ・監査役による監査に加え、内部監査室による内部監査により、定期的に事業活動の適法性、適正性の検証を行うとともに、内部統制の評価を行う。
 - ・反社会的勢力との関係断絶および不当要求への明確な拒絶のための体制を構築し、推進する。
- (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
 - ・株主総会議事録、取締役会議事録、重要な意思決定に関する文書等(電磁的記録を含む。以下同じ。)その他取締役の職務執行に係る重要な情報については、法令および社内規程により、適切に保存および管理を行う。
 - ・上記の文書等は、取締役および監査役が必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。
- (3) 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・業務執行におけるリスクについては、社内規程等の整備・充実や、定められた危機管理対策本部および事務局体制の周知徹底などにより、管理体制を構築し、その推進を図る。
 - ・当社および当社子会社の各部門は、それぞれの部門において予見されるリスクを特定し、発生の未然防止およびリスク発生時における影響の軽減等を図る。
- (4) 当社および当社子会社の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
 - ・取締役会は、取締役会規則および細則に則り、経営に関する重要事項の決議を行うとともに、経営計画および各事業の進捗状況の確認により、経営資源が効率的に運用されているかを検証するため、毎月1回取締役会を開催する。
 - ・経営に関する重要事項を速やかに実行するために必要な予算、計画等を検討し、その成果を検証するため、毎月1回経営執行会議を開催する。
 - ・取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程に則り、責任と権限を有する事業部門が迅速に実施する。
 - ・各事業部門は、取締役会に対し、迅速かつ正確な情報を提供するため、定期的に報告を行う。
- (5) 当社および当社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
 - ・子会社の業務執行については、定期的に当社取締役会において報告させる。
 - ・当社の取締役は、子会社の業務執行について、必要に応じて状況報告を求め、子会社の業務執行を監視・監督し、適宜、指導・助言を行う。
 - ・子会社の業務執行のうち重要事項については、当社の決裁を受けることとし、内部牽制を働かせる。
 - ・当社の内部監査部門は、子会社における業務の適正性に関し、監査を実施する。
- (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事項および監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項ならびに当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - ・現在、専属の監査役スタッフは置いていないが、今後その必要性が生じた場合には、監査役の意向を踏まえて配置するものとする。
 - ・監査役スタッフを配置した場合に、当該スタッフが他部門の使用人を兼務する場合は、監査役から指示を受けたときには、その業務を優先して従事するものとする。
 - ・当該スタッフの任命・異動等、人事に係る事項の決定には、監査役の意向を反映させるよう配慮し、取締役からの独立性を確保する。
- (7) 当社の取締役、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、執行役員および使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - ・監査役は、重要事項の決議および業務の執行状況を把握するため、取締役会ならびに経営に関わる重要な会議に出席し、報告を受けることができる。
 - ・当社の取締役、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、執行役員および使用人は、監査役が重要事項について報告を求めた場合は、速やかに対応するものとする。
 - ・当社の取締役、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、執行役員および使用人は、監査役に直接報告を行うことができるものとし、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ないことを社内規程等において整備し、運用する。
- (8) 監査役職務の執行について生ずる費用または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用等の処理に関する事項
 - ・監査役がその職務の執行について必要な費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、速やかに当該費用または債務を処理する。
- (9) その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・監査役会は、定期的に会計監査人と当社監査役および内部監査部門が意見交換をする機会を設ける。
 - ・監査役会は、必要に応じて会計監査人と当社取締役が意見交換をする機会を設ける。

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

- 当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係は一切持たないことを基本姿勢とし、次の内容を実施しております。
- ・反社会的勢力からの被害を防止する体制として管理本部担当役員を責任者とし、総務担当部門を統括部門としております。
 - ・「高知県企業防衛連絡協議会」、「公益財団法人暴力追放高知県民センター」等の外部の専門機関に加入し、最新情報の収集および反社会的勢力の排除に努めております。
 - ・反社会的勢力からの不当要求に対する予防措置として、統括部門において情報の収集および一元管理するとともに、マニュアルを充実させていくなど体制整備を図っております。

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

現在は、当社の株主構成等に鑑みて特別の手立ては講じておりません。今後は、株主構成をはじめとする諸状況も勘案したうえで、株主および投資家の利益が不当に損なわれることのないよう必要に応じて手立てを検討してまいります。

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. 基本姿勢

金融商品取引法および関連法令ならびに証券取引所の定める規程等を順守し、重要な会社情報を適切に管理するとともに、適時適切な情報開示に取り組んでおります。

2. 会社の情報管理および開示に関する社内周知

内部者取引規制に係る重要事実については社内規程に明示して従業員に周知し、内部者取引の未然防止を図っております。

3. 基本的な流れと社内体制

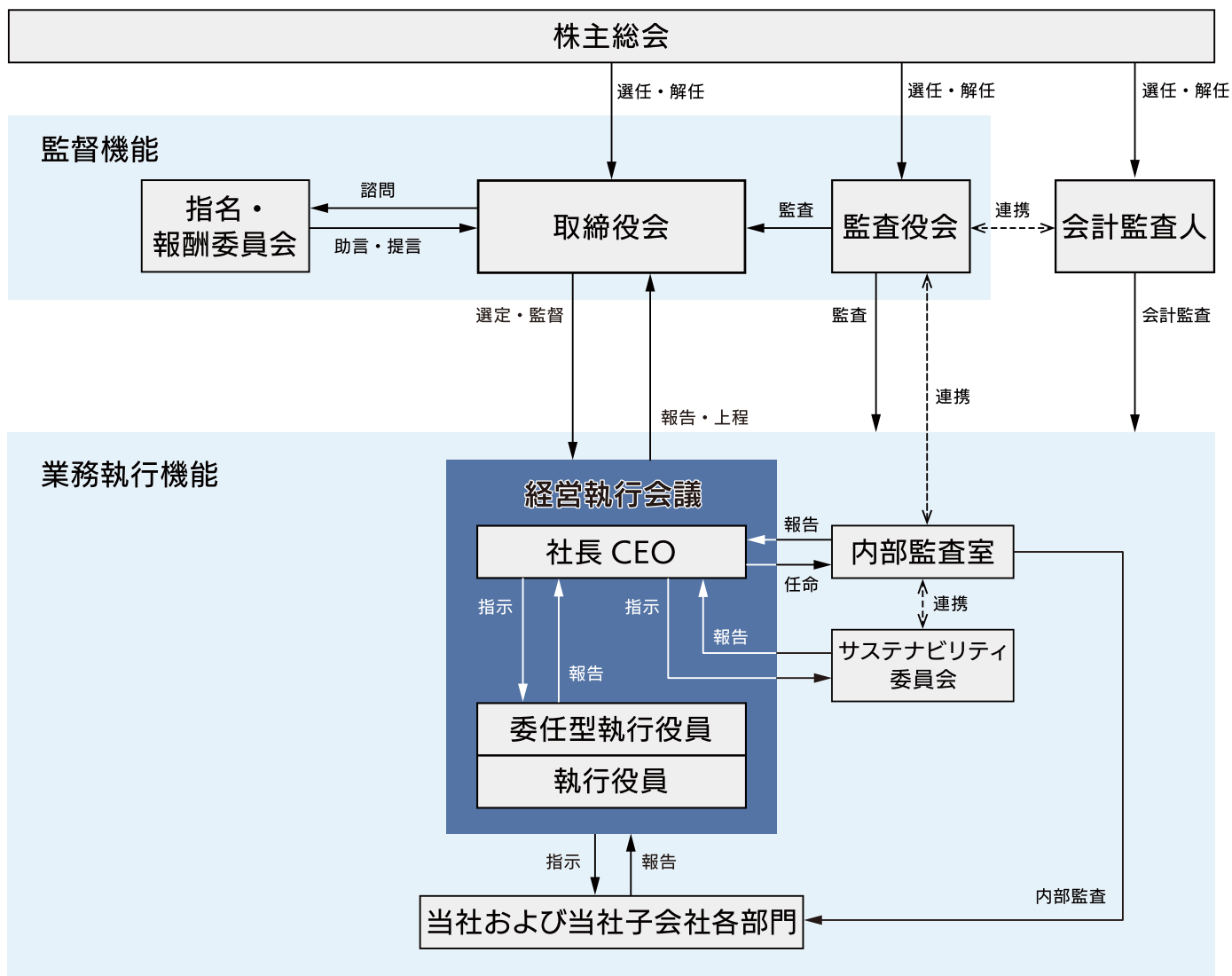
情報取扱責任者を管理本部の責任者とするとともに、重要な情報管理はIR担当部門(取締役会事務局を兼ねる)である総務部が所管し、そのうち決算に関する情報は経理部が所管しております。

決定事実および決算に関する情報については取締役会等において審議・決定のうえ、速やかに開示を行います。また、社内の関係部門の責任者は、発生事実となる情報を把握した時点で総務部の責任者に報告、総務部および経理部において管理本部の責任者と協議をして開示の要否および時期を検討し、必要に応じて取締役会等において審議・決定のうえ、速やかに開示を行います。

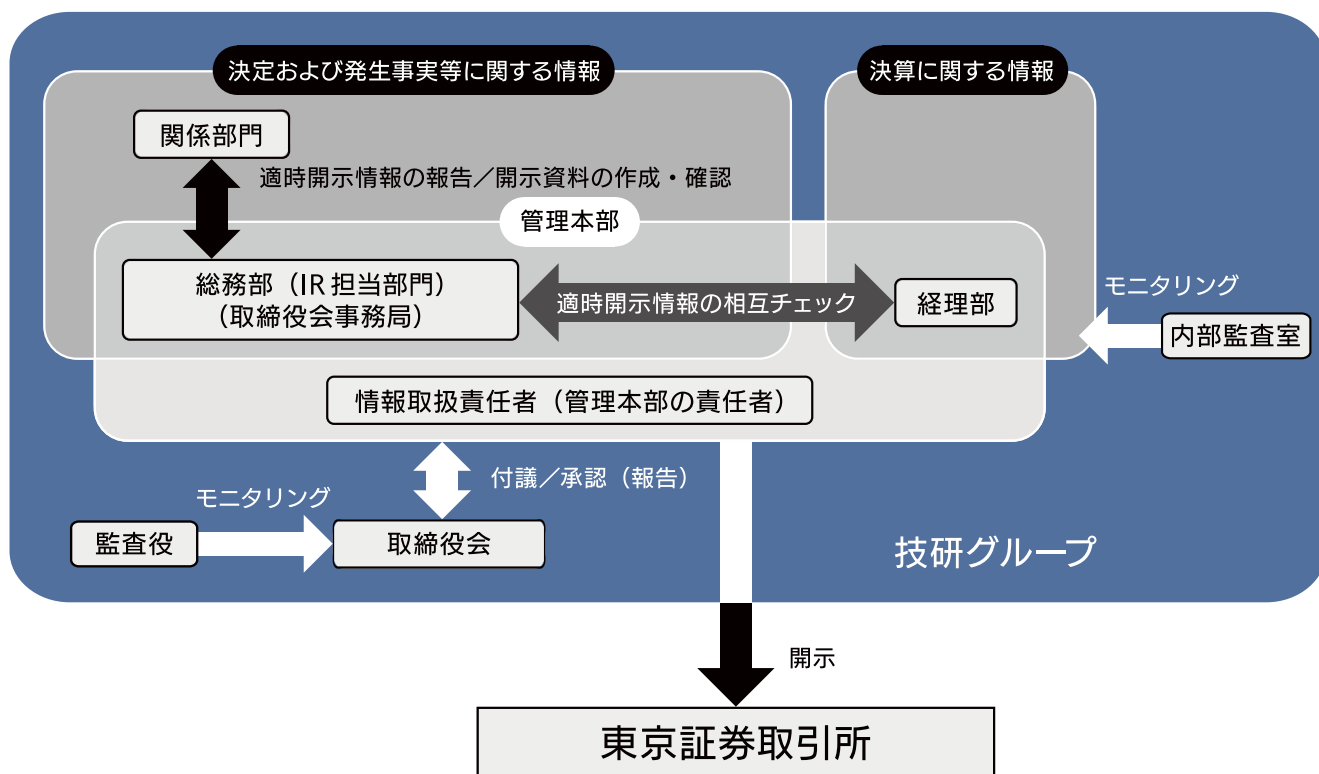
なお、開示の内容および体制の適正性については、監査役および内部監査室がモニタリングを行っております。

適時開示体制概要の模式図を、別図に示しております。

■ 業務執行の体制、経営監視および内部統制の仕組み



■ 適時開示体制の概要



■取締役・監査役の専門的知識および経験

氏名	地位	企業経営	技術研究 開発	営業 マーケティング	グローバル	財務 会計	総務 人事	法務 コンプライアンス
北村 精男	代表取締役会長	●	●					
大平 厚	代表取締役社長 CEO	●		●	●			
森野 有晴	取締役 専務執行役員	●	●	●			●	●
藤崎 義久	取締役 専務執行役員	●			●	●	●	●
福丸 茂樹	取締役 専務執行役員	●		●	●			
久松 朋水	社外取締役	●		●	●			●
澤 祥雅	社外取締役				●			●
田中 久美子	社外取締役				●	●		●
油野 昭彦	常勤社外監査役					●	●	
松岡 さゆり	監査役						●	●
浪越 一郎	社外監査役						●	●

※上記は、各人の経験等を踏まえて、より専門性が発揮できる領域を記載しており、有する全ての知見を表すものではありません。