最終更新日：2026年11月25日

ニチコン株式会社
代表取締役社長　森　克彦
問合せ先：広報・IR部長 横場 幹人
証券コード：6996
https://www.nichicon.co.jp

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、「経営理念」に基づき、コーポレート・ガバナンスの強化を最重要課題のひとつと位置付け、透明性・公平性を確保のうえ意思決定の迅速化など経営の効率化を進めています。事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制システムの構築・強化およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、企業価値の継続的な向上と社会的責任を果たすため、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

(1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
(2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
(3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
(4) 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外取締役の役割を重視し、客観的な立場からの業務執行監督機能の実効化を図る。
(5) 会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との間で建設的な対話に努める。

[経営理念]
価値ある製品を創造し、明るい未来社会づくりに貢献します。
より良い地球環境の実現に努め、倫理的・社会的責任を果たすとともに、顧客・株主・従業員をはじめ全ての人々を大切に、企業価値の最大化を目指して、誠心誠意をもって「考働(※)」します。

(※) 考働：考えて働くという当社の造語

【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(2021年6月改訂)の各原則について、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

以下、コーポレートガバナンス・コード(2021年6月改訂)に基づき記載しております。
[原則1－4](政策保有株式)
(1) 政策保有に関する方針
政策保有株式は、取引先との長期的・安定的な関係の維持・強化や事業運営上の必要性などを総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合に保有しております。個別の政策保有株式について、保有目的が適切かどうか、また、保有に伴う便益やリスク等の合理性については、取締役会において毎年検証を行い、保有意義の薄れてきた銘柄については、取引先等との対話・交渉を実施しながら、政策保有株式の縮減を進めてまいります。
上記の方針に基づき、2020年度から2025年度の間に、延べ32銘柄 102億円の縮減を行いました。また、さらなる資本効率の向上を図るため、2026年度までに政策保有株式を連結純資産の20%未満の水準にまで縮減する計画としていましたが、2026年3月期は19.8%となり計画を達成しました。
(2) 政策保有株式に係る議決権行使の基準
投資先の中長期的な企業価値向上につながるかどうかなど、様々な観点から検討を行ったうえでその行使について判断を行っております。その際、株主価値が大きく毀損される事態や社会的不祥事等、コーポレートガバナンス上の重大な懸念が生じている場合には、特に慎重に内容を精査します。

[原則1－7](関連当事者間の取引)
株主共同の利益を保護するため、役員が当社との間で利益相反となる一定の条件を満たす取引を行う場合には、取締役会の承認を得る必要がある旨取締役会規則で定めており、取締役会は、法令および規則に従い、適切に監督しております。また、役員およびその近親者と会社との関連当事者間の取引の有無については、毎年定期的に調査を実施しております。

[補充原則2－4－1](中核人材の登用等における多様性の確保)
(1) 中核人材の登用等における多様性の確保についての当社の考え方
当社では「人」こそ最大の経営資源であり、会社のエネルギーであるとの観点に立ち、従業員一人ひとりが社会や時代のニーズを敏感に察知し、コンプライアンスへの意識を高く持ちながら「考働」していくこと、やりがいや成長を実感でき、能力を発揮できるよう、人材面での基盤強化を重視しております。
多様な能力・知識が必要となる今後も、女性活躍推進をはじめ、国際的な人事交流などダイバーシティの推進や育成支援に引き続き努めることが、人的資本価値を高め、当社の企業価値の最大化と持続的成長へ資することになると考えております。
(2) 自主的かつ測定可能な目標および状況
① [女性社員]

少子化がすすむ日本などの各国においてはこれまで以上に多様な働き手、働き方が求められていることを認識し、管理職や管理職候補者の創出、女性採用の強化、キャリアデザインセミナーを充実させるとともに、ワークライフバランスなど職業生活と家庭生活の両立支援策の拡充を図り、活躍できる土壌づくりを促進してまいります。

②【外国人社員】

1970年以降、グローバルで事業の拡大を図るため世界各地に拠点を新設し、各拠点の管理職に現地人材の登用を進めるとともに、1990年からは日本に留学している学生をはじめ外国籍人材の採用も積極的かつ継続的に行っております。

現地人材が現地法人の社長を務めたり、日本への留学経験者が現地の取締役や管理職として活躍しており、今後もグローバル規模での多様な人材活用を図ってまいります。

③【中途採用者】

2010年、NECSTプロジェクト(現NECST事業本部)を新設し、これまで蓄積してきた技術やノウハウを駆使した新たな環境・エネルギービジネスの創出に向けて、それまでから進めていたキャリア人材の積極的な採用を加速させ社内人材との融合を図ることでビジネスとして大きく成長させてまいりました。現在、管理職における中途採用者の割合は40%を超えており、今後も多様な経験を持つ人材が活躍することで会社の持続的な成長へ繋げてまいります。

(3) 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状況

(人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針)

当社グループにおける≪人事理念≫、≪求める人材像≫、≪人事ポリシー≫と、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針は以下のとおりです。

事業環境が目まぐるしく変化する現状において、情報をわかちあい、適切な判断やアクションをすることが重要となってきております。求める人材像の1つに「社会の変化を察知し、変化に対応できる人材」を掲げており、人事ポリシーにも同様に「変化に対応し、価値を創造できる人材を育成・支援する」と設定しています。

≪人事理念≫

・人こそニチコンのエネルギー

≪求める人材像≫

・社会の変化を察知し、変化に対応できる人材
・顧客に期待以上の価値を提供できる人材
・できるまでやり抜く力を持った人材
・チームとして成果を出せる人材

≪人事ポリシー≫

・チャレンジ精神あふれる人、ベストを尽くす人に活躍の場を提供し、公正に評価する
・変化に対応し、価値を創造できる人材を育成・支援する
・多様な能力や個性の違いを受け入れ、個人の成長を促す
・全従業員の幸福を目指す

従業員の働きがい・やりがいを意識した人事施策として、2024年度から1on1ミーティング等を実施した結果、2025年度のエンゲージメント調査において管理職と管理職未満の指数はともに改善されました。今後も上司/部下や組織の枠を超えたコミュニケーション施策を推進することで、全従業員の「個」の力を高め、チーム力を発揮し、みなが相互理解のうえで経営理念の実現を目指します。

「階層別研修」「職能別研修」「コンプライアンス研修」「競争法研修」「エチケット・マナー研修」「女性リーダー研修」等、従業員の育成・成長支援への施策(特に女性が活躍できる施策)を加速するとともに、QC検定合格や資格取得奨励のほか多彩な通信教育の受講を推奨し、意欲ある従業員の能力向上の機会を充実させております。また、2024年度より、社員の英会話力向上のため、英会話学習講座プログラムを新設することで、グローバルに活躍できる人材育成を推進しております。

他にも、若手技術者育成の一環として、産学連携研究協力協定を締結している東京大学生産技術研究所に若手技術者を派遣し、最先端技術の共同研究を通して技術者育成支援を積極的に行うとともに、若手中心の新規商品開発会議ならびに事業化推進を実施する等、さまざまな人材育成の施策を行っております。

(社内環境整備に関する方針)

当社グループにおける社内環境整備に関する方針は以下のとおりです。

当社グループは2024年度に行動規範の見直しを行い、すべての人の基本的人権・個人の尊厳とプライバシーの尊重を掲げ、国籍・人種・性別等による差別を行わないことに加え、ハラスメントに関する教育教材を刷新することで、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどの名誉棄損行為による人権侵害を一切行わないことを繰り返し教育しております。

企業の健全な成長のためには従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが重要であり、法定健診はもとより、生活習慣病健診や人間ドックの実施により疾病の早期発見、早期治療のための取り組みを行うとともに、健康障害の予防として、長時間労働の抑制や、一斉有給休暇取得日を設け、休暇取得を促進、また、希望者を対象にインフルエンザワクチンの費用補助をするなど就業環境の向上に取り組んでおります。

「労働災害・通勤途上災害の発生ゼロを目標に安全指導・教育の徹底」を重点テーマとして、2カ月に一度、事業所間で活動状況の取組事例を共有し、優れた点については横展開することで、安全衛生活動のレベルアップを図っております。

2026年4月の新卒採用実績は96名で、内女性は19名、外国人留学生は10名であります。また2025年度の中途採用実績は168名で、新卒採用に偏ることなく、スキルのある人材を積極的に採用することで、多様な人材が活躍できる組織体制と組織風土を築いております。

【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、確定給付型企業年金制度と確定拠出型企業年金制度を採用しております。確定給付型企業年金については、受託者責任(スチュワードシップ活動を含む)を適切に果たすものと判断する生命保険会社や信託銀行などの運用機関に委託しております。個別の投資先選定や議決権行使については、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしております。企業年金に従事している人事担当者は、投資機関等が開催する各種セミナーに出席するなどして必要な業務知識を習得し、運用機関による年金資産の運用状況を定期的にモニタリングしております。今後も、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スチュワードシップ活動、積立金の運用についての知識の向上、グループ全体としての年金資産運用管理の仕組みの構築等の取り組みに努めてまいります。

【原則3－1】(情報開示の充実)

(1) 経営理念、事業戦略

当社の経営理念、事業戦略および中期経営計画については、当社ホームページで公表しております。

(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

当報告書「1－1．基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当報告書「II－1．【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」」に記載のとおりです。

(4) 経営陣幹部の選解任および取締役・監査役候補者の選任に関する方針と手続

経営陣幹部および取締役候補者の選任方針については、的確かつ迅速な意思決定、責任感とリーダーシップ、必要な知識・経験、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランス・能力を考慮し、適材適所の観点より総合的に勘案しております。

取締役の指名に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るため、取締役会の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。同委員会は取締役会の諮問に応じて、取締役の選任・解任や代表取締役の選定・解職、後継者計画等について審議し、取締役会に対して答申を行っております。取締役会は、指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役候補者の指名に関して決定しております。

解任方針については、職務に関し法令・定款に違反する重大な事実が判明した場合または選考方針から著しく逸脱した事実が認められた場合は、解任に向けた手続きを行います。

また、監査役候補者の選任方針については、取締役の職務の執行を監査するにあたって豊富な経験、財務・会計に関する知見、当社事業および企業経営に関する知識を考慮し、適材適所の観点より総合的に勘案しております。

(5) 取締役・監査役候補者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・監査役候補者の指名に際して、株主総会参考書類等にその理由を開示しております。

また、取締役である経営陣幹部を任期途中で解任すべき事由が生じた場合には、当該解任議案を提出する株主総会参考書類等に解任理由を記載します。

【補充原則3－1－3】(サステナビリティへの取り組み)

当社は、気候変動などの地球環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への積極的な対応が中長期的な企業価値の向上を図るうえで重要であると認識し、経営理念に基づいた基本姿勢としてサステナビリティ方針を次のとおり定めております。

ニチコングループサステナビリティ方針

私たちは、ニチコングループ経営理念に基づき、価値ある製品の創造を通じて明るい未来社会づくりに貢献するとともに、より良い地球環境の実現に努めます。また、全てのステークホルダーに対し誠心誠意をもって対応し、企業の社会的・倫理的責任を果たすことで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

1. 素材開発からシステム設計まで幅広い技術を融合し、デジタルトランスフォーメーションとオープンイノベーションの推進により気候変動など社会の課題を解決し、明るい未来社会づくりに貢献します。
2. 全てのステークホルダーとの対話と連携を大切にし、共有価値の創造と公正かつ透明性の高い経営を実現します。
3. 人権の尊重と多様性の確保、人材の育成、トップノッチ経営＊によりお客様価値を高め、企業の発展と全従業員の幸福を目指します。
   ＊品質、コスト、納期、サービス、技術などあらゆる面において最上級を目指すこと。

また、当社のサステナビリティを巡る課題を討議し、推進する枠組みとして、サステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ方針に即して積極的な活動を図ってまいります。

当社グループは、将来の気候変動に関連する事象を経営リスクとして捉え、これに対応すると同時に、新たな機会も見い出し、企業戦略へ活かすことにより持続可能な社会の実現に貢献してまいります。TCFD提言に基づき、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会の分析を進め、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標に関する情報を当社ウェブサイトで開示しております。

詳細については、当社ウェブサイトに掲載していますので、ご参照ください。
<https://www.nichicon.co.jp/company/sustainability/>

人的資本や知的財産への投資についてはこれまでより持続的かつ計画的に行っており、特許出願のSDGs指向性評価指標「Japio-SDGs特許インデックス」企業ランキングにて電子部品・デバイス・電子回路製造業部門第2位に位置付けられるなどその取り組みが評価されております。今後とも経営理念に基づいて、価値ある製品の創造と明るい未来社会づくりに向けた活動を推進し、強みを活かした事業・製品を通じて、さまざまな社会の課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献するとともに企業価値の向上へ引き続き努めてまいります。

【補充原則4－1－1】(経営陣に対する委託の範囲)

当社では、取締役会決議事項を取締役会規則に定め、法令・定款・取締役会規則に従って取締役会を運営しております。また、経営陣は、各職位の職務および責任権限について定めた「職務分掌規程」および「職務規程」等に従って取締役会で決定された経営方針および事業計画に即して業務遂行を行っております。

【原則4－9】(独立社外取締役の独立性判断基準および資質)

当社では、会社法および東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、各分野での経験と見識に基づき、当社の経営に対し率直・活発かつ建設的に助言し監督できる人物を選任しております。

【補充原則4－10－1】(独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言)

当社は、取締役の指名および報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ることを目的に取締役会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・報酬委員会の委員はその過半数を社外役員で構成しており、指名・報酬決定に係るプロセスの独立性・客観性の向上を図っております。

【補充原則4－11－1】(取締役会の全体としての考え方)

当社は、取締役会での議論の実質性を高めるために、取締役会の少人数体制を維持する一方、社外取締役および社外監査役を選任し、経営の透明性と健全性の維持に努めております。

当社では、現在8名の取締役が就任しており、迅速な意思決定を継続して推進していく規模として適切と考えております。また、現在就任している社内取締役は、国際性、生産面、営業・マーケティング、財務、リスクマネジメントに関する経験とスキルを有しており、社外取締役には当社が属する業界の内外を問わず高度な専門性を有する者や他社の代表取締役経験者を選任するなど、取締役会の多様性および全体としての知識・経験・能力のバランスが当社にとって最適な形で確保されるよう努めております。

なお、各取締役が有する専門知識や経験等については、スキルマトリックスを作成し、「株主総会招集ご通知」に記載しております。

【補充原則4－11－2】(取締役・監査役の兼職の状況)

取締役および監査役(候補者を含む)の重要な兼職の状況については、株主総会参考書類や事業報告等の開示書類に記載しております。

【補充原則4－11－3】(取締役会の実効性の評価)

当社は、取締役会の機能向上のため、各取締役による自己評価を毎年行っております。その結果、取締役会は概ね適切に運営されており、実効性は確保されていると判断しております。今後も引き続き取締役会での検証、評価を行うことにより、実効性をより高めるよう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の方針)

当社は、役員がその責務を適切に果たすことができるよう、当社の経営理念や製品、ガバナンスの方針等について、適宜社内外の専門家によるトレーニングを行っております。また、役員が外部の勉強会等への参加を希望し、それが当社の役員としての職務に有用であると認める場合には、必要に応じて費用等を支援しております。

【原則5－1】(株主との建設的な対話に関する方針)
　株主総会および本決算・半期決算発表後の決算説明会等を通じて、積極的なIR活動を推進することにより、当社の財務情報や戦略などをタイムリーに伝えるよう努めてまいります。また、株主との対話を担う担当役員、担当部署および補助部門を定め、株主との建設的な対話のための体制を整備しております。

【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2026年11月に、2030年度(2031年3月期)に向けた中期経営計画「Vision 2030」(以下、「本計画」とする。)を策定しました。本計画では、コンデンサ事業においては、AIサーバー向け需要の拡大が期待される情報通信分野や、電動化・自動運転化が進展する車載・車両分野を中心とした事業拡大を推進するとともに、NECST事業では、家庭用蓄電システムおよび大型特殊電源を中心とする高収益構造への深化を成長戦略の中核に位置付けています。また、DXの推進や人的資本への投資、GHG排出量の削減を強化することで、持続的な成長と企業価値向上を目指します。
　本計画における2030年度の財務目標として、連結売上高3,200億円、連結営業利益320億円、連結営業利益率10%以上、ROIC(税引前)15%以上、ROE10%以上を掲げています。また、設備投資については5年間累計800億円、研究開発投資については5年間累計500億円を計画しています。
　株主還元については、連結配当性向30%を目途に、持続的な利益成長に応じて配当を増加させる累進配当を基本方針としています。2025年度の連結配当性向は39.4%であり、13期連続増配としております。
　これらとあわせて、自己株式取得を機動的に実施することで資本効率を向上し、ROEおよびEPSの持続的向上とPBRの改善につなげてまいります。

　2025年度の当社グループの資本コスト(WACC)*は8.4%(当社推計値)であり、ROIC*は6.0%、ROEは5.5%となっております。

*資本コスト(WACC)は、2026年3月31日時点のデータをもとにCAPM(資本資産評価モデル)で計算しております。
* ROIC(税引前)＝営業利益／期首・期末平均投下資本(固定資産＋棚卸資産＋売上債権－仕入債務)

　当社の価値創造モデルおよび財務担当役員メッセージは、統合報告書において開示しております。また、財務戦略は2027年3月期中間期決算説明会資料において開示しております。
https://www.nichicon.co.jp/ir/library/

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,690,500	8.72
ニチコン取引先持株会	3,847,500	5.90
株式会社京都銀行	3,259,000	5.00
株式会社みずほ銀行	2,690,000	4.12
日本生命保険相互会社	2,670,212	4.09
株式会社三井住友銀行	2,200,021	3.37
株式会社三菱ＵＦＪ銀行	2,000,000	3.07
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,775,100	2.72
HSBC HONG KONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES	1,471,800	2.26
ニチコン従業員持株会	1,265,990	1.94

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 更新

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社から2022年6月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、同社およびその共同保有者である他1社が、2022年5月31日現在3,230千株保有している旨、株式会社三菱ＵＦＪフィナンシャル・グループから2022年11月8日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、株式会社三菱ＵＦＪ銀行およびその共同保有者である他2社が、2022年10月31日現在で3,161千株保有している旨、三井住友ＤＳアセットマネジメント株式会社から2024年4月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、同社およびその共同保有者である他2社が、2024年4月15日現在3,236千株保有している旨、ウエリントン・マネージメント・カンパニー・エルエルピーから2026年4月3日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、同社およびその共同保有者である他1社が、2026年3月31日現在で2,840千株保有している旨、野村證券株式会社から2026年8月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、同社およびその共同保有者である他2社が、2026年7月31日現在で2,934千株保有している旨、ならびに株式会社みずほ銀行から2026年10月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、同社およびその共同保有者

である他3社が、2026年9月30日現在で5,328千株保有している旨、記載されているものの、いずれも当社として、実質所有株式数の確認ができないため、2026年9月末日現在の株主名簿に基づき記載しています。

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	3 月
業種	電気機器
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

―――

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
松重　和美	学者											
加藤　治彦	他の会社の出身者											
栗本　知子	他の会社の出身者											

谷口　宗哉	他の会社の出身者							△				
池坊　専好	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
松重　和美	○	・独立役員 ・京都大学名誉教授 ・四国大学・四国大学短期大学部学長	大学教授・学長としての豊富な学識経験と高い見識を活かし、客観的な立場から助言・指導をいただくことで、当社経営体制をさらに強化するため、社外取締役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
加藤　治彦	○	・独立役員 ・民間企業の出身者 ・朝日放送グループホールディングス株式会社社外取締役（監査等委員） ・中部電力株式会社社外取締役	長年財務省において要職を歴任しており、財政や税務および会計に関する相当程度の知見を有することに加えて、金融機関の経営や代表取締役を歴任するほか、自動車メーカーなどの取締役を歴任された経験を活かし、客観的な立場から助言・指導をいただくことで、当社経営体制をさらに強化するため、社外取締役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
栗本　知子	○	・独立役員 ・民間企業の出身者 ・弁護士法人関西法律特許事務所パートナー弁護士 ・近畿車輛株式会社社外監査役	弁護士としての高い見識を活かし、法律の専門家として、客観的な立場から助言・指導をいただくことで、当社経営体制をさらに強化するため、社外取締役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
谷口　宗哉	○	・独立役員 ・民間企業の出身者 ・三菱ＵＦＪ証券ホールディングス株式会社特別顧問	長年金融業務に携わっており、財務および会計に関する高い見識を活かし、客観的な立場から助言・指導をいただくことで、当社経営体制をさらに強化するため、社外取締役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
池坊　専好	○	・独立役員 ・紫雲山頂法寺（六角堂）副住職 ・公益財団法人日本いけばな芸術協会副会長 ・一般財団法人池坊華道会副理事長 ・一般社団法人京都経済同友会副代表幹事 ・朝日放送グループホールディングス株式会社社外取締役 ・公益社団法人2025年日本国際博覧会協会副会長・理事	日本を代表する文化・芸術団体での長年にわたる運営経験や諸団体での理事・委員経験を活かし、客観的な立場から助言・指導をいただくことで、当社経営体制をさらに強化するため、社外取締役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。

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

「その他」は、当社の社外監査役であります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	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とは、監査計画ならびに監査実施状況を基に、必要ある都度相互の情報交換･意見交換を行うなど連携を密にして、監査の実効性と効率性の向上に努めております。また、監査役と内部監査室とは、必要ある都度相互の情報交換･意見交換を行うなど連携を密にして、法令遵守を初めとする当社経営方針の浸透度あるいは危機管理のための体制整備状況の確認にかかる監査の実効性と効率性の向上に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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
中谷　吉彦	学者							△						
伝川　幹	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
中谷　吉彦	○	学者 他の会社の出身者	民間企業における技術経営の実践に加え、学識者としての高い見識と豊富な経験を活かし、客観的な立場から企業の健全性の確保、透明性の高い監査体制の充実･強化を図るため、社外監査役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
伝川　幹	○	他の会社の出身者	報道機関の取締役を歴任しており、会社経営に関する相当程度の知見を活かし、客観的な立場から企業の健全性の確保、透明性の高い監査体制の充実･強化を図るため、社外監査役として選任しております。 ＜独立役員指定理由＞ 同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7名

その他独立役員に関する事項

当社は、適合項目に関する補足説明の記載に関し、軽微基準を定めております。当社の直近決算期の連結売上高の0．1％未満の取引高および寄付金額については、軽微な金額として記載および説明を省略しております。

【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

1999年、2000年、2001年、2002年、2003年、2004年、2005年、2006年にストックオプションを付与しましたが、2011年6月30日で行使期間が全て終了しました。

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

有価証券報告書では、「役員報酬等」として「役員区分ごとの報酬等の総額」を開示しております。事業報告では、「取締役および監査役の報酬等の総額」中に、定款又は株主総会決議に基づく報酬等について開示をしております。
2026年3月期における取締役報酬
取締役に対して支払った報酬等 ： 212百万円（うち、社外取締役6名 46百万円）
(注) 上記報酬等の額には、使用人兼務取締役に対する使用人分給与および賞与は含まれておりません。

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．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、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬および業績連動報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみを支払うこととする。
2．基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針
当社の取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、株主総会で決議された取締役の報酬限度額内で、個々の職責および実績、会社業績や他社動向、中長期業績や過去の支給実績等を総合的に勘案し決定するものとする。
3．業績連動報酬の内容および額の決定に関する方針
当社の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、親会社株主に帰属する当期純利益の一定の範囲内でその役割や短期および中長期での貢献度合いに応じた額を株主総会で決議された取締役の報酬限度額内において、指名・報酬委員会の答申を踏まえて決定し、毎年、一定の時期に支給するものとする。
4．基本報酬の額および業績連動報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
当社の業績連動報酬は親会社株主に帰属する当期純利益の範囲内で支払うものであり、業績により大きく変動するため、基本報酬との割合については、毎年大きく変動するものである。そのため報酬等の種類ごとの割合の目安に関しては、事前に定めないものとする。
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取締役会の決定にもとづき代表取締役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連動報酬の評価配分について代表取締役による協議を経て決定するものとする。
取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役は、当該答申の内容に従って決定を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】

社外取締役に対しては総務部が、社外監査役に対しては監査役室がそれぞれ連絡窓口その他のサポートを行っております。

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）

当社では、取締役会において重要な業務執行の決定ならびに取締役の職務執行の監督を行っております。
取締役会の運営におきましては、意思決定の迅速化を図るために取締役会を必要に応じ定期的に開催し、十分な協議により公正かつ的確な決定を行うとともに、その担当取締役の業務執行の状況を監督しております。また、社外取締役5名（内、独立役員5名）を選任しており、学識者としての高い見識や他社の取締役を歴任された豊富な経験を当社経営に活かし、客観的な立場から助言・指導を受けております。なお当社は、経営の監督機能と業務執行機能の役割を明確にするため執行役員制度を導入しており、業務分掌・職務権限の明確化と業務部門毎の特性に応じた機動的な意思決定により、経営の迅速化と適正かつ効率的な業務執行を図っています。
さらに、取締役の指名および報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ることを目的に取締役会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・報酬委員会の委員はその過半数を社外役員としており、独立社外取締役3名を含む4名で構成されております。委員長は独立社外取締役が務め、取締役会より諮問を受けた事項に関し審議を行い、取締役会に答申します。
監査役は、取締役会その他重要な会議に出席して意見を述べるほか、取締役の業務執行および当社の業務や財産の状況の調査を基に、適法性監査を行うとともに、本部・事業所およびグループ企業の往査等を通じて経営状況を把握するなど業務監査を実施しております。また、監査役

会において相互に職務執行の状況について報告を行うとともに、会計監査人とは、監査計画ならびに監査実施状況を基に、四半期ごとに相互の情報交換・意見交換を行うなど連携を密にして、監査の実効性と効率性の向上に努めるとともに、内部監査室とは、必要ある都度相互の情報交換・意見交換を行うなど連携を密にして、法令遵守をはじめとする当社経営方針の浸透度あるいは危機管理のための体制整備状況の確認にかかる監査の実効性と効率性の向上に努めております。加えて、監査役室を設置し、監査役の職務を補助すべき使用人を取締役と監査役会が協議のうえ選任して配置しております。

会計監査につきましては、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、会社法に基づく会計監査および金融商品取引法に基づく会計監査を受け、会計処理の透明性と正確性の向上に努めております。なお、2026年3月期において業務を執行した公認会計士は、菱本 恵子、上田 博規の2名であり、継続関与年数は10年以内であります。また、監査業務に係る補助者は、公認会計士10名、会計士試験合格者10名、その他14名であります。

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

当社は、監査役設置会社であり、社外監査役2名を含む4名の監査役が、取締役の職務執行を監査しております。

当社の取締役は、社外取締役5名を含む計8名となっております。迅速な経営判断を行うことができるよう少人数で構成するとともに、経営戦略をはじめとする会社運営上の重要な事項について、一般株主と利益相反の生じる恐れのない立場で、幅広い見識や知見を取り入れるため、社外取締役も選任しており、適切な経営判断が行われる体制になっていると考えております。あわせて、代表取締役直轄の内部監査室、サステナビリティ推進室を設置し、内部監査等を実施することにより、更に機能的な体制を構築できるものと考えております。

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
電磁的方法による議決権の行使	インターネットに接続して議決権の行使ができます。
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	機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	外国人株主の増加に伴い、招集通知の英語版を作成しております。

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	本決算および半期決算発表後において、アナリストや機関投資家向けに財務情報や戦略など投資判断に必要な情報についての説明会を年2回（50社程度参加）開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ（https://www.nichicon.co.jp）において、IRニュース、決算説明会資料、財務ハイライト（過去5年間財務ハイライト）、財務情報/IR情報（決算短信、有価証券報告書、半期報告書、統合報告書）開示	
IRに関する部署（担当者）の設置	広報・IR部長 横場 幹人	

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	当社は、2002年10月に「ニチコングループ行動規範」を定め（2013年4月・2024年4月改訂）、当社ならびに当社グループの役員および従業員は、当社の社会的な責任を十分に自覚し、あらゆる企業活動の場において関係法令および社内ルールを遵守し、職場規律の徹底と社会倫理に適合した行動をとることが当社の健全な発展のために不可欠であるとの認識のもと、日常の業務遂行において遵守すべき事項を定め、啓発活動を継続しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	1997年12月に「ニチコングループ環境憲章」を制定し（2015年８月改訂）、グループ全体の環境理念と活動指針を定め、地球との共生を推進し、人と環境に優しい社会の実現に向って取組んでおります。統合報告書（日本語版および英語版）を作成、開示しております。（当社ホームページにおいても開示しております。） また、2003年６月にCSR室を設置、2022年２月にサステナビリティ推進室として機能を強化・発展させ、環境・エネルギー、コンプライアンス・リスク管理、ダイバーシティの委員会組織を設置し、ステークホルダー（顧客、株主および投資家、取引先、従業員、地域、国際社会など利害関係者）に対し、企業の社会的責任を果すための取組みをグループ全体で推進しております。
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	ニチコングループ行動規範において「株主・投資家のみなさまに対し、会社の経営内容、事業活動状況等の企業情報の開示を関係法令に従って行います」と規定しております。 具体的には、会社法、金融商品取引法、各種法令および当社がその株式を上場する株式会社東京証券取引所の定める規則を遵守し、同所の定める「有価証券上場規程」に該当する情報を迅速に開示することにより、株主・投資家等をはじめとする全てのステークホルダーに対し適時・正確かつ公平に情報を開示するよう努めております。

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

当社グループは、積極的に社会的責任を果たしていくことが企業の責務であると考え、コーポレートガバナンスや法令遵守（コンプライアンス）はもちろん、社会貢献、企業倫理、リスクマネジメント、ステークホルダー（顧客、株主および投資家、取引先、従業員、地域、国際社会など利害関係者）との関わり、環境保全活動や環境マネジメントシステムの運用など、多岐にわたる分野についてCSRをより強く意識した経営を推進してまいりましたが、引き続きその改善・強化を図り、当社グループの管理体制の整備・拡充を図ってまいります。また、自然災害などの発生を想定した安全な生産体制の確立、地域住民への協力・情報提供などについて向上を図ることで、当社グループの社会における存在価値を高めてまいります。

1．取締役・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

⑴　当社および当社グループ会社の取締役および使用人が「経営理念」を具現化していくために、法令・定款および社内規則はもとより、健全な社会規範、倫理規範を守り、「ニチコングループ行動規範」（2002年10月制定・2013年４月・2024年４月に改訂）に則った職務を遂行し、企業風土の醸成と教育・啓発活動の推進に努めています。なお、改訂後の行動規範では、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）における行動規範（旧：EICC(電子業界行動規範)）が求める労働、環境保全、安全衛生、倫理などの要求事項を反映させています。
これらを確保するための体制として、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。

⑵　コンプライアンス体制は、各種会議や朝礼等による啓発活動・教育を定期的に行い、その確保に努めています。また、内部通報制度(コンプライアンス・ホットライン)を設けるとともに、サステナビリティ推進委員会のコンプライアンス・リスク管理委員会が法令・規程・ルール等の遵守体制の整備と、コンプライアンスに関わるeラーニングの実施や学習教材を定期的に配布するなどの啓発に努めています。

⑶　内部監査室は、定期的に当社および当社グループ会社の内部監査を実施する際に、コンプライアンスの周知徹底と統制環境の確認を行っています。

⑷　監査役は、当社および当社グループ会社の法令・定款等の遵守体制に問題があると認めたときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる体制としています。

⑸　市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力および団体に対しては断固たる態度をとり、一切関係を持たないこと、活動を助長するような行為をしないことを「ニチコングループ行動規範」に定め、正しく公正な企業であり続けることを宣言しています。対応統括部署の設置、情報の収集、外部専門機関との連携および社内での啓発活動などにより、毅然とした態度で臨んでいます。

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

当社および当社グループ会社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理については、「情報セキュリティ基本方針」に基づく「情報管理規程」「文書管理規程」等の充実化を図っています。これらの関連規程に基づき、取締役の職務の執行に係る情報が記載された文書（電磁的記録を含む。）を記録するとともに、その取扱いについては適切に検索性の高い状態で保存および管理の運用を行っています。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制

⑴　当社および当社グループ会社は、損失・リスクをあらかじめ回避するとともに、万一リスクが発生した場合にもその被害を最小限に抑制することを目的とした「リスクマネジメント規程」を制定し、運用しています。

⑵　損失・リスクから会社を守り、社会からの信頼を維持するための組織として、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。損失やリスクの危険の管理については、当委員会のコンプライアンス・リスク管理委員会がサステナビリティ推進室および総務部と連携して全社リスクの定期的な集約・評価を行い、実施状況の確認を行っています。また、使用人に対するリスクマネジメントに関する教育・訓練も実施しています。
事業における損失・リスクには法令遵守、人権・労働、安全・衛生、災害、品質、環境、情報、輸出管理、与信等がありますが、企業経営に重大な影響を及ぼすこれらリスクの排除・軽減を図る体制も構築しています。

⑶　また、災害等の発生に備え、生命の安全確保・安否確認体制を整備するとともに、重要業務の継続・中断した場合を想定し、早期復旧を目指せる体制、事業継続計画(BCP)および事業継続マネジメント(BCM)の見直しと追加構築に取組んでいます。

⑷　財務報告の正確性と信頼性を確保するために、関連する法令等に従って内部統制活動の実施状況を評価し確認することにより、リスク管理を実効性のあるものとしています。これを確保するための体制として、代表取締役社長を委員長とする「内部統制推進委員会」を設置しています。

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

⑴　当社は、取締役による意思決定の迅速化と効率的な業務執行を行うために、取締役会の少人数化と、会議の随時開催による迅速かつ適正な決定を図っています。
取締役会は、定期的に業務執行の進捗状況を評価し、改善策を策定し、全社的な業務執行の効率化を実現する体制を構築しています。
一方、経営の監督機能と業務執行機能の役割を明確にするために、執行役員制度を導入しており、業務分掌・職務権限の明確化と業務部門毎の特性に応じた機動的な意思決定により、経営の迅速化と適正かつ効率的な業務執行を図っています。

⑵　当社および当社グループ会社の取締役および使用人において、各職位の職務および責任権限ならびに各組織単位の業務分掌について定めた「職務分掌規程」「職務規程」「関係会社管理規程」を制定し効率的経営を行うとともに、それに従った職務・責任体制で業務が行われているかどうか、定期的に監査しています。

5．当社およ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

当社および当社グループ会社では、コンプライアンスの推進、遵法精神の啓発、企業倫理意識の育成、リスクマネジメントの周知徹底および社会的責任の遂行などを、グループ共通の価値観として共有するよう努めています。
また、「関係会社管理規程」「財務報告に係る内部統制規程」に基づき、当社とグループ会社間で管理・指導・報告などの連携を密にし、内部統制システムの推進はもとより、ニチコングループとしての事業活動の健全性・効率性ならびに財務報告の信頼性の確保のために、業績状況、決算状況などについて、定期的・継続的に当社へ報告させています。
監査役および内部監査室は、当社および当社グループ会社の業務執行状況について監査や診断等を実施し、その結果を取締役会に報告しています。

6．監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項ならびに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役室には、監査役の職務を補助すべき使用人を取締役と監査役会が協議のうえ選任し配置しました。当該使用人は監査役の指揮命令下に置くものとし、その人事については、任命・異動・評価・賃金等も含め、監査役会と事前に協議を行い、同意を得たうえで決定するものとし、取締役からの独立性を確保しています。

7．取締役・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

当社および当社グループ会社の取締役および使用人は、会社に著しい影響を及ぼす事実が発生したときは、遅滞なく監査役に報告を行うこととしています。
監査役は当社および当社グループ会社の取締役および使用人に対し、必要に応じて随時報告を求めることができるものとしています。
監査役は当社および当社グループ会社の重要な会議等に出席して意見を述べるほか、必要に応じて取締役または使用人に重要書類、稟議書等の閲覧、報告を求めることができる体制を確保しています。また、取締役の業務執行、当社および当社グループ会社の業務や財産の状況の調査、重要案件の稟議書の閲覧などにより監査を行っています。
監査役は監査の実効性を高めるため、会計監査人および内部監査室から定期にあるいは必要に応じて内部監査の状況報告を受けています。
なお、前記に従い監査役への報告を行った当社および当社グループ会社の取締役および使用人に対して、不利益な取扱いを行うことはいたしません。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

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

当社では、上記の内部統制システムに関する基本的な考え方に基づき、以下のとおり反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を定めるとともに、体制の整備を図っております。
反社会的勢力排除に向けて、当社グループは、「ニチコングループ行動規範」において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては、断固たる行動をとり、関係を遮断する旨の基本的な方針を制定し、周知徹底を図るとともに対応統括部署の設置、情報の収集、外部専門機関との連携を講じております。

V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

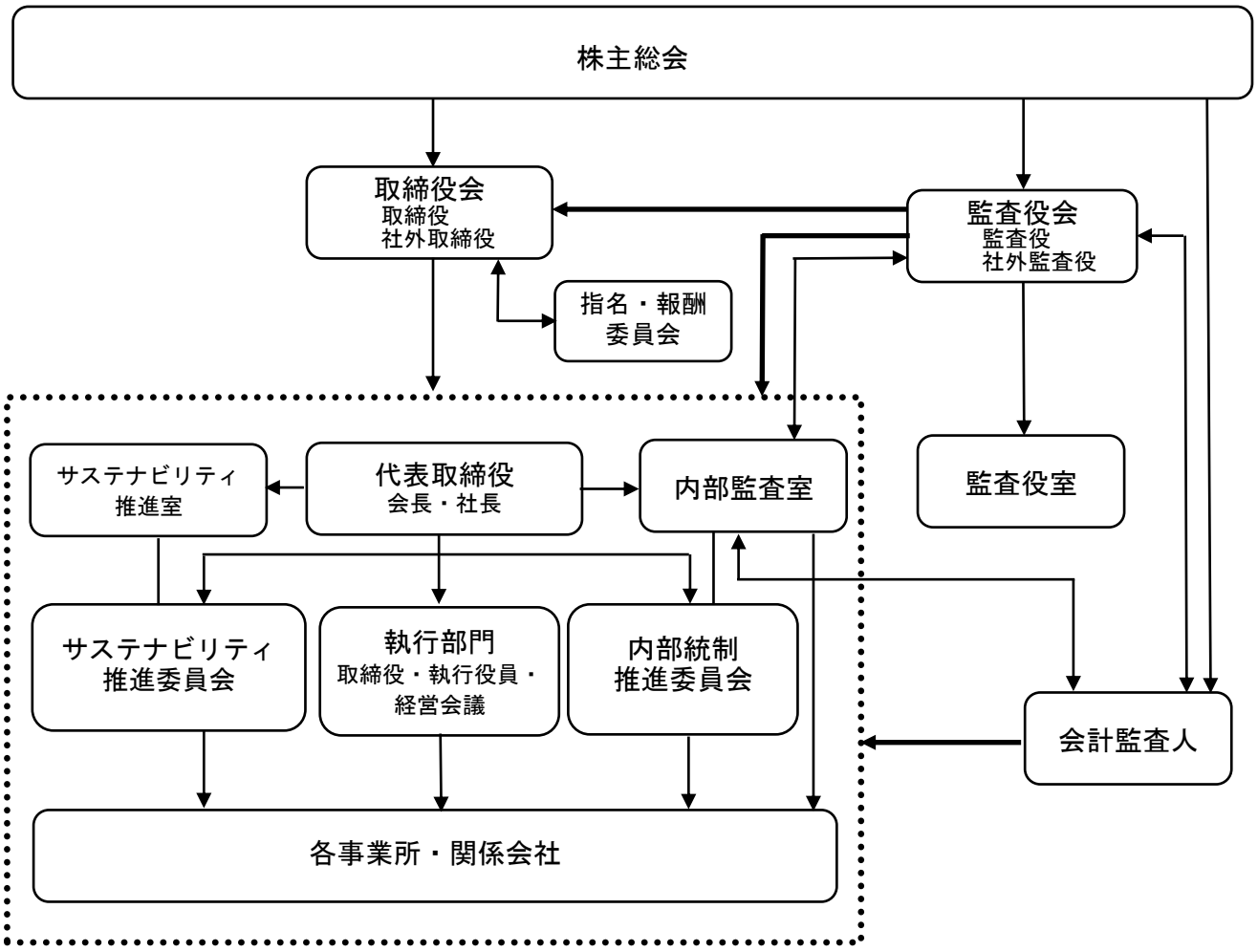
当社は財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針を定めており、その内容等（会社法施行規則第118条3号に掲げる事項）は次のとおりであります。

当社は、「より良い地球環境の実現に努め、価値ある製品を創造し、明るい未来社会づくりに貢献していくこと」を経営理念に掲げています。また、倫理的・社会的責任を果たすとともに、株主の皆様をはじめとする全ての人々を大切にし、企業価値の最大化を目指して、「誠心誠意」をもって「考働」しております。
この経営理念に基づき、会社の支配に関する基本方針として、当社に対し買収提案が行われた場合は、これを受け入れるか否かの最終的な判断は、その時点における当社株主の皆様に委ねられるべきであり、またその場合に株主の皆様が、十分な情報と相当な検討期間に基づき、公正で透明性の高い株主意思の確認手続きを通じた判断（インフォームド・ジャッジメント）を行えるようにすることが、企業価値および株主共同の利益の確保と向上のため必要であると考えております。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

会社情報の適時開示に係る社内体制の概要
⑴ 適時開示に係る社内の基本姿勢
当社は、公正で透明性の高い経営を実現し、顧客、株主、投資家等のさまざまなステークホルダーの皆様に責任を果たすため、企業の社会的責任を十分に自覚し、あらゆる企業活動の場において、証券取引に関連する関係法令および証券取引所の諸規則を遵守するとともに、株主、投資家との信頼関係を構築、維持するため、投資判断に影響を及ぼす重要な会社情報の適時適切な開示が極めて重要な責務であると認識しており、適時開示に誠実に取組んでおります。
⑵ 適時開示に係る社内体制
当社は、重要な会社情報を公正かつ適時・適切に開示するため、決定事実、決算情報は取締役会で承認または決議後、また、発生事実（リスク情報を含む）は、発生時点において情報取扱責任者が取締役会またはトップマネジメントに上程し承認または決議後、適時開示規則で開示が求められているもの、当社が適時開示すべきと判断したものに関して、速やかに適時開示（東証でのTD-net、当社ホームページおよび記者クラブへの資料投函等）を行う体制を整えております。

【参考資料：模式図】


株主総会
取締役会
取締役
社外取締役
監査役会
監査役
社外監査役
指名・報酬
委員会
サステナビリティ
推進室
代表取締役
会長・社長
内部監査室
監査役室
サステナビリティ
推進委員会
執行部門
取締役・執行役員・
経営会議
内部統制
推進委員会
会計監査人
各事業所・関係会社