最終更新日：2026年11月5日
株式会社内田洋行
代表取締役社長　大久保　昇
問合せ先：経営企画部　電話：03-3555-4071
証券コード：8057
https://www.uchida.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

当社グループは、企業価値の最大化を図るため、経営環境の変化に対応した迅速な意思決定を目指すとともに、株主の皆様をはじめ、関係先より高い信頼を得るべく、グループをあげたコンプライアンスの徹底、経営活動の透明性の向上、責任の明確化に努めていくことを重要な課題と捉え、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。

【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】

コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【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】
当社が政策保有株式を保有するのは、取引先との安定的・長期的な取引関係の構築、業務提携、または協働ビジネス展開の円滑化及び強化等の観点から、当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合としております。この保有の目的を十分に満たしていないと判断した場合には、縮減に努めます。
保有する個々の政策保有株式については、保有の意義との整合性を具体的に精査し、毎年、取締役会にて、「投資先企業の経営方針が当社事業に与える影響」「取引状況」「株価」「簿価配当率」などを総合的に評価し、保有に関する検証を行っております。2026年7月期は、一部売却を含む上場株式2銘柄の売却を実施し、期末における対連結純資産比率は18.6%となりました。
また、政策保有株式の議決権につきましては、発行会社の適切なコーポレートガバナンス体制の整備や、中長期的な企業価値の向上に資する提案であるかどうか、また当社グループへの影響等を総合的に判断して行使しております。

【原則１－７ 関連当事者間の取引】
当社は、取締役の競業取引及び自己取引について取締役会規則において取締役会の決議事項としております。また、期末に関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合には有価証券報告書にて開示を行っております。

【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】
多様な人材が主体的にキャリアを形成し、その能力を最大限に発揮し続けられる環境を整備することは、当社グループが持続的に価値を創出し、競争力を高めていくために不可欠であると考えています。とりわけ当社においては、女性をはじめとする多様な人材の活躍を重要なテーマと位置付けており、育児や介護などのライフイベントによってキャリアを中断することなく安心して働き続けられるよう、仕事と生活の両立を支援する各種制度の充実に努めております。
また、社員が心身ともに健康で、高い生産性や創造性を長期にわたり安定的に発揮できることは事業成長の基盤であるととらえ、産業医・内田洋行健康保険組合と緊密に連携し、より健康的で働きやすい環境づくりを推進しております。
当社における「女性活躍推進に関する行動計画」については、2025年7月21日に更新し、2030年7月20日までの目標を以下のように掲げ、現在、以下の状況です。
（1）新卒採用における女性割合を40%以上とする。
（実績）2026年4月1日入社の新入社員の女性比率51.9%
（2）女性の管理職を2016年4月時点の4倍以上とする。※早期達成し、目標の上方修正を目指す。
（実績）2016年4月1日時点2.5%に対し、2026年7月21日時点で9.3%
（3）キャリア形成支援と両立支援等の制度運用により、女性の定着と育成を図る。
（実績）2026年7月21日時点で107.9%
数値目標：10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された女性の継続雇用割合を男性継続雇用割合の8割以上とする。

新卒採用における女性割合40%以上を10年間継続した結果、女性社員数は若年層を中心に着実に増加しております。また、育児休業の延長や保育所入所支援の導入など働きやすい社内環境の整備を進め、継続雇用割合も目標を達成し、女性管理職への登用の倍増目標も達成しております。
なお、2026年7月期における男性労働者の育児休業取得率は125.0%となっており、男女問わず育児休業を取得しやすい体制づくりを進めております。また、労働者の男女の賃金の差異は74.2%となっておりますが、その主な要因は、平均年齢、平均勤続年数の差によるものであり、制度上の差異はありません。今後もこれらの取り組みを継続するとともに、責任ある立場への登用に向けた啓発機会の付与などキャリア形成への支援を、積極的に行ってまいります。

なお、女性の活躍推進の取り組みについては、ＣＳＲレポートに記載し、当社ホームページ上で公表しております。
https://www.uchida.co.jp/company/csr/society/06.html

中途採用者については、技術職を中心に実施しており、その採用を拡大しています。今後は、管理部門等の人材についても中途採用による獲得を検討してまいります。
外国籍の方の採用については、当社の事業領域は国内が中心であり海外事業比率は僅少なことから、採用や登用の目標は設定しておりません。

【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、内田洋行企業年金基金を通じて、中長期的観点から最適な資産構成割合を策定し、年金資産の運用を行っております。同基金は年金資産の運用のすべてを専門機関である資産運用会社へ再委託しており、その運用状況については、資産運用委員会を設けて定期的にモニタリングを行い、必要に応じて資産構成割合の見直しを行っております。
資産運用委員会及び代議員会には、当社の財務部門や人事部門の部門長等、適切な資質を持った人材を配置するとともに、受益者代表として加入グループ会社代表、労働組合幹部等を配置しております。また、同基金の事務局には適切な資質をもった人材を選出・配置しております。

【原則3－1 情報開示の充実】
(1) 経営理念、経営戦略、経営計画
当社ホームページにて、企業理念・経営戦略・経営計画等を開示しております。
https://www.uchida.co.jp/company/ir/policy/
また、経営方針等は、決算短信、有価証券報告書、事業報告においても開示しております。
(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
本報告書「1.1.基本的な考え方」に記載しております。
(3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
本報告書「2.1.取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。
(4) 取締役・監査役候補の選解任・指名を行うに当たっての方針と手続
取締役・監査役候補の指名に当たっては、候補者自身の経験、知識、専門性、見識等の観点と、取締役会全体、監査役会全体の多様性などバランスの取れた構成となるよう配慮して候補者を指名しております。また、取締役の選解任・指名は、独立社外取締役が過半数を構成する指名委員会で協議・検討し、取締役会に答申され、監査役については、監査役会の審議・承認を経たうえで、取締役会での議論を踏まえて決定しております。
(5) 取締役・監査役候補の個々の選解任・指名についての説明
取締役・監査役候補者について、個々の経歴と候補者とした理由を株主総会参考書類にて開示しております。

【補充原則3－1－3 サステナビリティについての取組み】
(1) サステナビリティを巡る取組み
当社グループは企業理念とコーポレートビジョンに基づき、お客様における社会構造変化への対応を、「働き方変革」、「学び方変革」においてご支援すること、および事業活動において社会・環境問題をはじめとするサステナビリティをめぐる課題に対応することを、持続的成長を土台としたサステナビリティの基本的な考え方とし、第17次中期経営計画（2025年7月期～2027年7月期）を策定し、デジタル社会の実現、「人」と「データ」への投資の強化、新たな地方創生という大きな社会課題への挑戦を進めております。
第17次中期経営計画では、サステナビリティの課題として、人材への投資、働く環境や社員の安全安心への投資、社内情報システムへの投資、ステークホルダーとの関係を創るブランドへの投資は、当社の経営基盤にあるとの考えに立ち、中長期の視点から投資活動を推進することを表明しております。

(2) 人的資本や知的財産への投資等
人的資本への投資については、当社グループが持続的に成長していくための特に重要なテーマと位置付けて、人員構成に関する議論、人材育成・研修計画、マネジメント体制などの重要なテーマおよびリスクについて社長を含むすべての社内取締役から構成される経営会議に報告、付議されます。重要事項に関しては必要に応じ取締役会に報告・共有をしております。
当社グループは「人間の創造性発揮のための環境づくりを通して豊かな社会の実現に貢献する」という企業理念のもと、「情報の価値化と知の協創をデザインする」ことで社会に貢献することを目指しています。外部環境が急激に変化する中で、このビジョンを実現し、お客様の成長を支援し続けるためには、変化に対応しながら自律的に成長し、適応していく多様な人材が不可欠です。そのため、当社グループでは、主体的・自律的にキャリアを切り拓き、自ら価値を創出できる人材の育成を進めています。
第17次中期経営計画においては、「人」と「データ」への投資の増大に対応するため、人材育成についてもＤＸ人材の育成やシステムエンジニアの強化を進めています。
人材育成については、人材開発を専門とするグループ会社とも緊密に連携しながら研修を強化しております。研修は特に、若年層、女性社員、管理職、ＩＣＴ事業の基盤となるＤＸ人材およびシステムエンジニアの育成に力を入れております。また、次世代経営人材の育成についても強化しております。

イ 自律型人材の育成
入社5年次までの社員を対象として、対人能力や論理的思考力、問題解決力、協働力などを段階的に高める「基礎力強化プログラム」を実施しています。新入社員は約3カ月間の合同研修を実施したのちに各事業部に配属します。配属後は、ＯＪＴによる実践と並行しながら、5年間にわたって合宿形式を含む計8回の合同研修を受講します。これにより、意識と行動の変革を促し、自律的な人材の基盤形成を図っています。
ロ 女性リーダーの育成
多様な人材が能力を最大限に発揮することは、企業の価値創造につながると考えています。とりわけ性別を問わず活躍の場が広がるよう、女性活躍推進を重要なテーマと位置付けています。新卒採用においては女性割合40%以上を目標として積極的に採用し、管理職候補者研修への積極的な選抜や外部ネットワークを活用した啓発機会の提供、経営人材育成に向けたメンタリングプログラムへの参加など、より責任ある立場への登用に向けた取組を進めています。
ハ 管理職・管理職候補
管理職に向けては、全ての管理職を対象とし、マネジメント力を養う研修を実施しています。また管理職候補となる人材には、育成の場として選抜型の研修を行うとともに、研修を通じたアセスメントや外部機関のテストを用いた適性評価を実施しています。
ニ ＤＸ人材の育成
「人」と「データ」を最大限に活かし、変革を牽引できる「ＤＸ人材」と「AI活用人材」の育成を目的に、全社員を対象としてＤＸに必要な知識・スキル・マインドを可視化し、不足している部分については研修やｅラーニングによる補強を進めています。
今後に向けては、急速な技術進化が進む生成AIの活用に重点を置き、全社員のAI活用スキルの向上を推進しております。また、業務変革を牽引する管理職層に対しては、生成AIに関する理解を深めるための研修や実践機会を提供し、各組織におけるAI活用の定着と業務改革の推進を支援しております。
ホ システムエンジニアの育成
当社グループのICT関連ビジネスは、公共団体、教育機関、民間企業など多様な市場のお客様に対し、ネットワークインフラや業務システムといった幅広い技術とサービスを提供しています。こうした事業を成功に導くため、当社では複数の専門領域にまたがる価値を統合し、全体最適を図る考え方である「システムズエンジニアリング」のアプローチを重視し、これを担えるシステムエンジニアの育成を進めています。そのため、新入

社員の育成期（入社1～2年目）には知識教育に加え、様々な市場や技術分野のプロジェクトをローテーションで経験することで、広範な専門性を発揮できる技術基盤の獲得を目指します。その後は担当分野での経験を積みながら分野別の教育研修計画に基づき成長支援を行います。すべてのシステムエンジニアに対して持続的な学習と成長を促すため、ＩＣＴ関連資格の取得支援や、ＡＩ・ＤＸ・データサイエンス・技術経営（ＭＯＴ）などの最新動向に関する学習機会も提供しています。

へ　次世代経営人材の育成

10年後の当社の経営およびマネジメントを担う「コア人材」の育成を目指し、経営人材に求められる視座・視野を涵養する研修を実施しています。

具体的には、管理職を対象とした選抜研修のほか、外部プログラムへの派遣を増員し、より広い視野・視座の獲得を進めています。

以上の人材育成・研修の強化の他、人材獲得の面では新卒採用・中途採用の拡充も行っております。また60歳以降の定年退職後継続雇用者の処遇見直しを行いました。

なお、人材育成については、ＣＳＲレポートに記載し、当社ホームページ上で公表しております。

https://www.uchida.co.jp/company/csr/society/05.html

また、知的財産においては、製品開発を中心に保有技術の権利保全に取り組み、事業におけるノウハウ・スキルを共有するマネジメントを推進しております。

（3）TCFD等の枠組みに基づく開示の充実

気候変動などの地球環境問題への配慮など中長期の課題については、2022年2月に設置したサステナビリティ小委員会の活動を経て、同年9月にTCFDへの賛同を表明し、CO2排出量削減に関する2030年の中間目標、2050年の最終目標を設定、開示しました。

また、国際機関が示す代表的な気候変動シナリオを参照し、2030年から2050年にかけての中長期的な財務影響について関連するリスクと機会を特定し、この結果を2023年10月にTCFD提言の形式に則り開示しております。

CO2の削減目標については、グループへの実行計画を策定し、その実現可能性と短期・中長期における経済合理性を考慮しながら、その更新と精度向上を図っています。

本年においては、事業活動量が増加している状況下において、営業車両の高効率化や再生可能エネルギー由来の電力への切り替えに加え、オフィス・工場におけるLED照明の導入拡大（全連結対象面積比97.1%）など、前年に対して総排出量の削減を達成いたしました。海外では、2024年のウチダ・オブ・アメリカCorp.での太陽光発電設備の導入に続き、対象期間ではウチダエムケーSDN.BHD.（マレーシア）において、工場棟屋根上の太陽光発電設備を活用したPPAにより、再生可能エネルギー電力の調達を開始しました。これらの取り組みにより、2030年の目標達成に向けて排出削減は順調に推移しています。

＜当連結会計年度のCO2排出量＞

Scope1	：1,879 t- CO2　（前年比94.4%）
Scope2（マーケット基準）	：2,846 t- CO2　（前年比84.3%）
Scope1＋2（マーケット基準）合計	：4,725 t- CO2　（前年比88.0%）
参考：（ロケーション基準）合計	：4,287 t- CO2　（前年比96.1%）

なお、Scope3につきましては、実際のCO2排出量、もしくは製品ごとの取引数量や取引金額等にCO2排出係数を用いた算出方法のどちらかを採用しています。当連結会計年度における算定が完了次第報告させていただきます。

ＴＣＦＤ提言に基づく情報開示については、当社ホームページ上で公表しております。

https://www.uchida.co.jp/company/csr/environment/10.html

【補充原則４－１－１ 取締役会の決定事項と委任の範囲】

取締役会は、法令および定款が定める事項、及び、経営の基本方針・重要な営業方針等、取締役会規則に定める重要事項を決定しております。それら以外の業務執行の決定については、社内規程に基づき経営陣に委任しており、意思決定の迅速化・効率化を図っております。

【原則４－９ 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立性基準に従い、当社との資本関係や取引関係などの観点から利害関係がなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断される者を独立社外取締役として選任することとしております。

【補充原則４－１０－１ 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、任意の独立した委員会として指名委員会及び報酬委員会を設置しております。

なお、指名委員会及び報酬委員会は、独立性・客観性を確保するため、過半数を独立社外取締役で構成しています。指名委員会は取締役の選任・解任等の重要な事項について、報酬委員会は役員報酬の体系、評価方針・水準等について協議・検討し、取締役会に答申を行います。

【補充原則４－１１－１ 取締役会全体としてのバランスと規模に関する考え方】

取締役会は、経営の基本方針の決定をはじめとする会社の業務執行に関する重要な意思決定を行い、また、業務執行全般を監督する責務を果たすために、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性を考慮した構成としております。また、取締役会の規模については、取締役会における適切な審議と効率性、また、執行の監督を行うために必要となる多様な人材のバランス等を勘案し、適正な規模としております。

なお、取締役・監査役の選任に関する方針・手続は【原則3－1（4）】に、各取締役及び各監査役が有している主な経験、知識、専門性、見識を一覧化したスキル・マトリックスについては本報告書の末尾に記載しています。

【補充原則４－１１－２ 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役の重要な兼職の状況について、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 取締役会全体の実効性についての分析・評価】

当社は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行うこととしております。本年度も取締役会メンバー全員を対象に、取締役会の役割・責務、構成、運営等についてアンケートを実施し、その結果について取締役会で議論をし、取締役会は概ね適切に運営され実効性は確保されていると評価しました。一方で、取締役会運営の改善などの課題について確認をしました。今後とも、審議の活性化等の観点からさらなる充実等に努めながら、取締役会の実効性の向上に継続的に取り組んでまいります。

【補充原則４－１４－２ 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役がそれぞれの役割や責務を果たす上で必要になる当社の事業・財務・組織・コーポレートガバナンス等に関する理解や必要な知識習得・更新等のための機会の提供を行っております。

【原則５－１ 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するには、株主の理解を得ることが不可欠であるとの認識に基づき、株主に対して適切な時期に正確な情報を提供するとともに、建設的な対話を行い、長期的な信頼関係を構築していきたいと考えております。
(1) 統括責任者
株主との対話全般における担当役員を定め、統括責任者としております。
(2) 推進体制
実務担当部門を経営企画部と定めた上で、IRを主たる職務とする特命部長を設置し、財務部門と有機的に連携を図ることとしております。
(3) 対話の手段の充実に関する取組み
アナリスト、機関投資家に対して、決算説明会を年2回の頻度で開催しており、あわせて合理的な範囲で個別面談による対話を実施しています。また、個人投資家に対しては、当社ホームページ上に専用ページを設け、経営方針、事業内容、業績などを掲載しております。
(4) 社内へのフィードバック
株主・投資家の皆さまよりいただいたご意見については、経営層と情報共有し、経営戦略上の貴重なご意見として参考にしています。
(5) インサイダー情報の管理
株主との対話に関わる担当者に対するインサイダー情報の管理に関する教育を実施しております。また全社員を対象にeラーニング教育を実施しています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

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 更新	2026年11月5日

該当項目に関する説明 更新

当社グループは、中長期の視点から社会構造変化への対応を見据えて事業構造改革に着手しています。今後は、市場との整合性を図るためのグループ再編やマネジメント改革に取り組むとともに、グループ販売管理システムの統合などのシステム投資や安定した人材の確保・育成のための人材投資など、将来を見据えた投資活動を推進し、さらなる実質的な業績ベースラインの底上げを図ります。
その方針を踏まえて、目標とする経営指標として自己資本当期純利益率 (ROE) を採用しております。目標水準の設定においては、当社の保有する資本・資産の状況をもとに、株主・投資家へのヒアリングも踏まえて、目標水準の設定にあたっては、当社の資本・資産の状況や株主・投資家へのヒアリングを踏まえ、「ROEは安定的に10%以上の水準の継続を目指す」としております。今年度の取締役会では、株主資本コストを8.9%と想定し、現在掲げているROE目標がこれを上回る水準にあることを確認しました。
これらの情報については、2026年7月期の決算説明会資料にて開示しております。
https://www.uchida.co.jp/company/ir/news/260911.html

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)	5,066,800	10.27
東京海上日動火災保険株式会社	2,180,925	4.42
三井住友信託銀行株式会社	2,071,500	4.20
内田洋行グループ従業員持株会	2,032,550	4.12
第一生命保険株式会社	1,577,000	3.20
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,540,100	3.12
株式会社りそな銀行	1,386,000	2.81
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,374,000	2.78
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,040,494	2.11
陽光持株会	983,700	1.99

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

―

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	7 月
業種	卸売業
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

―

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	9 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
竹股　邦治	他の会社の出身者											
今庄　啓二	他の会社の出身者											
田中　雅子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
竹股　邦治	○	―――	竹股取締役は、電源開発株式会社の取締役常務執行役員等を歴任し、その後、イーレックス株式会社の常務取締役を務めるなど、社外取締役として当社の経営に対する監督と助言をいただくうえで、経営上求められる判断力、識見を有し、適任であると考えております。同氏には、他業界における経営管理経験を生かし、実践的な視点で的確な提言をいただくこと、また業務執行に対する監督の役割を果たしていただくことを期待しております。

今庄　啓二	○	―――	今庄取締役は、鐘淵化学工業株式会社（現株式会社カネカ）で新規事業開発等に従事し、その後、フューチャーベンチャーキャピタル株式会社（現ミライドア株式会社）で代表取締役社長等を歴任されるなど、社外取締役として当社の経営に対する監督と助言をいただくうえで、経営上求められる判断力、識見を有し、適任であると考えております。同氏には、他業界における経営管理経験を生かし、実践的な視点で的確な提言をいただくこと、また業務執行に対する監督の役割を果たしていただくことを期待しております。
田中　雅子	○	―――	田中取締役は、古河電気工業株式会社の最高人事責任者（CHRO）として経営管理に従事され、人事、コンプライアンスなど豊富な見識を有しております。社外取締役として当社の経営に助言をいただくうえで、経営上求められる判断力、識見を有し、適任であると考えております。同氏には、他業界における経営管理経験を生かし、実践的な視点で的確な助言をいただくこと、また業務執行に対する監督の役割を果たしていただくことを期待しております。

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	指名委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、任意の独立した委員会として指名委員会及び報酬委員会を設置しております。

指名委員会は、独立性・客観性を確保するため、過半数を独立社外取締役で構成しており、取締役の選任・解任等の重要な事項について協議・検討し、取締役会に答申を行います。
2026年7月期においては指名委員会を4回開催し（全回、全員出席）、中期的な当社役員および経営層指名の考え方および取締役候補について議論しました。

報酬委員会は、独立性・客観性を確保するため、過半数を独立社外取締役で構成しており、役員報酬の体系、評価方針・水準等について協議・検討し、取締役会に答申を行います。
2026年7月期においては報酬委員会を4回開催し（全回、全員出席）、役員報酬制度の改定に関する検討、役員報酬の水準、および各取締役の評価などについて議論しました。

【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	5 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

会計監査につきましては、有限責任 あずさ監査法人を会社法ならびに金融商品取引法に基づく監査法人に選任しております。監査報告会をとおして、監査役との情報交換を密にし、監査内容の充実に努めております。また、監査報告会以外でも定期的に意見交換を行い、監査業務の徹底に努めております。
監査役と内部監査部門との連携につきましては、監査役は内部監査部門である内部監査室より期初に監査体制および監査計画等の説明を受け、期中においては適宜内部監査結果の報告を受け、相互の情報・意見交換と意思の疎通を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査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	l	m
村上　佳生	他の会社の出身者										△			
野澤　幸博	他の会社の出身者										△			
山田　章雄	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
村上　佳生	○	三井住友信託銀行株式会社に所属しておりました。同行と当社との間には資金の借入等の取引がありますが、直近3事業年度における当社の借入金残高は連結総資産の1%未満と僅少であり、また、同氏は、2019年4月に同行の執行役員を退任して以降、3年以上が経過しております。	村上監査役は、金融機関での豊富なマネジメント経験を通して、経営管理、財務などの観点による事業管理などで高い知見を監査にいかしていただくことから選任しております。一般株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有し、一般株主保護の視点から期待される役割を十分果たすことができると判断し、独立役員として指定しております。
野澤　幸博	○	株式会社りそな銀行に所属しておりました。同行と当社との間には資金の借入等の取引がありますが、直近3事業年度における当社の借入金残高は連結総資産の1%未満と僅少であり、また、同氏は、2019年4月に同行の常勤監査役に就任して業務執行を離れて以降、3年以上が経過しております。	野澤監査役は、金融機関における監査役等としての豊富な経験と、経営管理、コンプライアンス、コーポレートガバナンスなどの知見を監査にいかしていただくことから選任しております。一般株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有し、一般株主保護の視点から期待される役割を十分果たすことができると判断し、独立役員として指定しております。

山田　章雄	○	当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人にも所属しておりましたが、同監査法人を退職してから9年が経過しております。なお、当社が同監査法人に支払っている金額は、同監査法人が受け取る総報酬額のうち、1%未満と僅少であります。	山田監査役は、海外の会計事務所で長く勤務されるなど、豊富な国際経験と、公認会計士としての財務及び会計に関する専門的知見と豊富な経験を、当社の監査体制にいかしていただくことから選任しております。一般株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有し、一般株主保護の視点から期待される役割を十分果たすことができると判断し、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	6名

その他独立役員に関する事項

当社では、社外取締役3名と社外監査役3名を選任しています。いずれの社外取締役及び社外監査役についても一般株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有し、一般株主保護の視点から期待される役割を十分に果たすことができると判断し、独立役員として指定しております。

【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	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

取締役（社外取締役を除く。）を対象に、取締役報酬体系に、業績連動報酬（賞与）、ならびに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た譲渡制限付株式報酬を導入しています。詳細は、下記「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算出方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

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 更新	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

有価証券報告書に取締役及び監査役の人数ならびに年間報酬総額を記載しております。

第88期（2026年7月20日）開示内容
取締役（社外取締役を除く。）7名報酬等の総額345百万円（うち、基本報酬183百万円 業績連動報酬等75百万円 非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）86百万円）
監査役（社外監査役を除く。）2名報酬等の総額21百万円（うち、基本報酬21百万円）
社外役員6名報酬等の総額81百万円（うち、基本報酬81百万円）

また、当事業年度の報酬等の総額が1億円以上である取締役は
大久保昇104百万円（うち、基本報酬55百万円、業績連動報酬等16百万円、非金銭報酬等（譲渡制限付株式報酬）31百万円）

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

＜基本方針＞
当社の取締役の報酬は、独立役員で過半数を構成する報酬委員会により、水準では役位･役割に応じた同規模同業他社水準等を参考にし、その他報酬体系や評価の方針を含め検討し、取締役会に答申し決定しております。
取締役の報酬は、原則として基本報酬（固定報酬）、業績に連動する報酬（賞与）、非金銭報酬（株式報酬）で構成しております。ただし、社外取締役については、その役割から固定報酬である基本報酬のみとして、賞与及び株式報酬の支給はありません。

＜基本報酬の個人別の報酬等の決定に関する方針＞
基本報酬については、基本方針に則り、役位の他、個人の業績評価等を反映し、その額を決定しております。

＜業績連動報酬の個人別の報酬等の決定に関する方針＞
業績連動報酬は、基本報酬との合計額が取締役（社外取締役を含む）に対する報酬限度額である年額5億円以内となる範囲で、事業全体の経営成績を測る指標として事業年度ごとの連結経常利益額を用いて算出した額に、役位、定性的な情報及び個人の業績等を反映し、当該事業年度の報酬等として決定しております。

＜非金銭報酬の個人別の報酬等の決定に関する方針＞
非金銭報酬は、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、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、一定の譲渡制限期間及び当社による無償取得事由等の定めに服する当社普通株式（以下、「譲渡制限付株式」という。）を割り当てております。
譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額について、2021年10月16日開催の第83期定時株主総会において、年額1億5千万円以内と決議いただいております。
譲渡制限付株式報酬額の割当ては、役位別に設定した水準に基づき、前事業年度までの業績の推移ならびに過年度の業績連動報酬の支給実績割合等も参照しつつ、当事業年度の業績及び個人の業績評価ならびにその他定性的な情報等を反映し、当該事業年度の報酬等として決定しております。

＜個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項＞
個人別の報酬額は、取締役会決議に基づき代表取締役大久保昇に委任し、上記の水準、報酬体系、評価の方針などに則り決定しております。委任した理由は、当社全体の業績を勘案しつつ、各取締役の実績等について適正な評価を行うには、代表取締役が最も適していると判断したためです。なお、個人別の報酬額は、報酬委員会によりその内容を確認し決定方針に沿うものであることを取締役会に答申しており、取締役会もその答申を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対して必要な情報は、適宜伝達することとしております。また、社外監査役の監査業務に必要な事項については、主に本社スタッフ部門所属社員がサポートしております。

2．業務執行、監査･監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート･ガバナンス体制の概要）

1．取締役会は、報告日現在、取締役9名（うち、社外取締役3名）で構成されており、毎月1回開催しております。監査役も取締役会に出席し、取締役の職務執行の状況を客観的な立場から監視するとともに、適宜監査結果の報告を行うなど、経営監督機能の充実を図っております。また、緊急を要する議題がある場合は臨時取締役会を適宜開催し、経営判断の迅速化を図っております。

2．社外取締役を3名（独立役員として指定）選任しております。社外取締役は、これまでの経歴で培われた豊富な経験･知見を経営にいかし、経営監督機能の強化および取締役会の意思決定の妥当性･適正性を確保する役割を担っております。

3．当社は、執行役員制度を導入し、経営監督機能と業務執行機能の分離を進めております。また、業務執行上必要である事項について、迅速な意思決定と施策の実施を目的として経営会議を原則毎週1回開催しております。経営会議は代表取締役社長大久保昇を議長とし、社内取締役で構成されております。

4．グループ経営管理の観点から、当社子会社各社に取締役を派遣し、取締役会を通してグループ各社の経営状況の迅速な把握に努めるとともに、適宜対応策を実施する等、グループ経営の健全性を追求しております。また、グループ会社を含めた情報交換を図るため、各分野別･テーマ別にグループ全体での連絡会議を適宜開催しております。

5．監査役会は、報告日現在、監査役4名（うち、社外監査役3名）で構成されており、監査の方針、監査計画、監査の方法および監査業務の分担等を決定しております。

6．財務･会計に関する豊富な知見を有する社外監査役を3名（独立役員として指定）選任しております。監査役と会計監査人は、監査報告会をとおして情報交換を密にし、監査内容の充実に努めるとともに、監査報告会以外でも定期的に意見交換を行い、監査業務の徹底に努めております。また、監査役は内部監査部門である内部監査室（人員7名）より期初に監査体制および監査計画等の説明を受け、期中においては適宜内部監査

結果の報告を受け、相互の情報･意見交換と意思の疎通を行っております。

7．会計監査につきましては、有限責任 あずさ監査法人を会社法ならびに金融商品取引法に基づく監査法人に選任しております。なお、当社の会計監査を担当した公認会計士は、成島徹氏、瀧浦晶平氏の2名です。

8．複数の弁護士と顧問契約を結んでおり、経営上法律問題が生じたときには、随時確認を取り、アドバイスを受ける体制をとっております。また、リスク管理の徹底やコンプライアンスの徹底等についても助言を得ております。

9．当社と社外取締役及び各監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害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、会社法第425条第1項各号に定める額の合計額を限度としております。

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、監査役4名（うち、社外監査役3名）による取締役の職務執行の監査･監督を実施するほか、独立社外取締役を選任し経営監督機能の強化および取締役会の意思決定の妥当性･適正性を確保する体制としております。また、執行役員制度や経営会議の設置による業務執行機能の強化および意思決定の迅速化に努めております。これらの体制により、経営の健全性および経営監視機能の充実が図られていることから、現体制を採用しております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定発送期限の3営業日前を目途に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	決算日が7月20日であるほか、株主総会開催日を恒例として毎年10月の第2週または第3週土曜日とし、株主の皆様が株主総会へご出席いただきやすいようにしております。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使書による方法に加え、インターネットによる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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権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	当社ホームページに英訳した招集通知（要約）を掲載しております。
その他	当社ホームページに招集通知、決議通知等を掲載しております。

2．IRに関する活動状況 更新

	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	決算説明会を年2回（本決算、第2四半期）開催し、社長より決算の概要、今後の展望、成長戦略に向けた取組み等の説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに決算短信、適時開示資料、コーポレート･ガバナンスの状況、株主総会招集通知等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社のIRに関する担当窓口を経営企画部としており、内容に応じて財務統括部門が補足するようにしております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「内田洋行グループ行動規範」において、社会、顧客･取引先･競争会社、株主･投資家、社員等との関係について規定し、これを遵守することを周知徹底しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	ISO14001認証取得企業としての環境活動、ならびに社会活動にかかわる情報について、毎年CSRレポートを作成し、当社ホームページにて公開しております。

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

(基本的な考え方)

当社グループにおいては、企業としての社会的責任を明確に意識した健全な事業活動に取り組むとともに、事業を取り巻く様々なリスクを管理し、業務を適正かつ効率的に遂行することにより、企業戦略を達成し、企業価値の向上を図るべく、内部統制システムの構築、運用を行ってまいります。

(整備状況)

当社及び当社子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社グループにおけるコンプライアンス体制の基礎として、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、体制の整備、運用、維持、見直しを行ってまいります。

(2) 「内田洋行グループ行動規範」を制定し、当社グループの役員・社員全員に対し、自らの行動が「法令を遵守し、社会倫理に則った行動」となっているかについての意識づけを徹底するとともに、必要に応じて各担当部署にて、規則・ガイドラインの策定、研修を行うものといたします。

(3) 内部監査部門として社長直轄の内部監査室を設置します。内部監査室は、監査役監査及び会計監査とも連携しながら当社グループにおけるコンプライアンス体制の整備状況ならびに運用状況について監査を行うことといたします。

(4) 取締役は重大な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には直ちに監査役に報告するものとし、遅滞なく取締役会において報告するものといたします。

(5) 法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実についての内部通報体制として、総務法務部及び人事部、顧問弁護士ならびに社外の窓口業務委託先を直接の情報受領者とする内部通報システム「内田洋行グループホットライン」を設置し、「内田洋行グループ内部通報規程」に基づき、その運用を行うことといたします。

(6) 監査役は法令遵守体制及び内部通報システム「内田洋行グループホットライン」の運用に問題があると認めるときは、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ものといたします。

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報につきましては、文書管理規程を設けその保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理を行います。取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものといたします。

当社及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

(1) 当社グループは、経済市況等の変動による市場リスク、法、条例等の改正による公的規制リスク、製品及びサービス等の欠陥による品質リスク、国内外の取引先、提携先等に関わるリレーションリスク、その他様々なリスクに対処するため、それぞれのリスクを把握・管理するための責任部署を設置するなどのリスク管理体制を整え、グループ全体でのリスクの把握、管理に努めます。

(2) 自然災害や製品事故等当社グループの事業に多大な影響を及ぼす事象の発生が認められれば、直ちに社長をリーダーとする「災害対策本部」や「製品事故緊急対策本部」を設置し、社内各部署及び外部アドバイザリーチームを組織し、迅速な初期対応を行うことにより、損害の拡大を防止し、これを最小に止める体制を整えます。

当社及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

(1) 当社グループでは、取締役会を月1回等定期的に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催するものといたします。

(2) 当社グループ各社における取締役会の決定に基づく業務執行につきましては、職務分掌規程、責任権限規程（権限基準表）等において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定めることといたします。

(3) 当社は、3事業年度を期間とする中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を具体化するため、事業年度ごとのグループ全体の重点経営目標を定めます。

(4) グループ情報システム基盤を構築し、業務の標準化と情報の共有及び業務の効率化を推進いたします。

(5) 当社グループ各社の間接業務を集中して行う体制を整え、業務の効率化と品質向上及びコスト削減を図ることといたします。

当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、グループ運営規程を定め、当社子会社に対し、財務状況その他の重要事項について当社への定期的な報告を義務付けます。

その他の当社及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

(1) 当社子会社各社に取締役を派遣し、取締役会を通して当該子会社の経営に対する管理・指導を行います。

(2) 当社管理・企画部門はそれぞれの該当職務から、当社子会社への管理・指導を行うことにより業務の適正を確保いたします。

(3) 当社グループのモニタリングは内部監査室が担当いたします。

(4) 当社監査役または使用人が当社子会社の監査役に就任し、業務執行状況を監査いたします。

(5) 当社子会社における経営上の重要事項については、グループ運営規程に従い、当社の事前承認事項といたします。

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

監査役の職務を補助すべき使用人として専任者を置き、監査役の指揮命令に従うことといたします。

監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査役の職務を補助すべき使用人は、その職務に関して、取締役及び使用人の指揮命令を受けません。また、当該補助使用人の人事異動・人事評価等につきましては、監査役の同意を得て決定することといたします。

(2) 監査役の職務を補助すべき使用人は、監査役からの指示に基づく監査業務を遂行するために必要な調査権限や情報収集の権限を有するものとし、各執行部門はこれに協力しなければならないことといたします。

取締役及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

取締役及び使用人は当社の業務または業績に影響を与える重要な事項について監査役に都度報告するものといたします。前記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役会及び使用人に対して報告を求めることができることといたします。

当社子会社の取締役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制

(1) 業務執行に関する事項については、当社子会社の執行部門や当社から派遣した取締役等を通じて監査役に報告するものといたします。

(2) 当社子会社の役員・社員は、重大な法令違反行為、不正の事実等当社または当社子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項を発見し

た場合は、速やかに監査役または監査役会に報告するものといたします。
(3) 監査役は、当社子会社の役員・社員に対し、必要に応じて報告を求めることができ、報告を求められた役員・社員は、速やかに適切な報告を行うものといたします。
(4) 内部通報システム「内田洋行グループホットライン」の運用状況は、定期的に監査役に対して報告するものといたします。
(5) 当社子会社に対する内部監査の結果は、内部監査室から監査役に対して報告するものといたします。

監査役に報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
監査役へ報告を行った当社グループの役員・社員に対し、当該報告をしたことを理由として解雇その他の不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役員・社員に周知徹底いたします。

監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
(1) 当社は、監査役の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、監査役の意見を聞いたうえで、毎年一定額の予算を設けることといたします。
(2) 監査役から外部の専門家(弁護士、公認会計士等)を利用した場合の費用など、緊急の監査費用について前払や償還を求められた場合は、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、その費用を負担するものといたします。

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
監査の実施に当たり、監査役が必要と認める場合においては、顧問弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携を行うことができます。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては毅然とした姿勢で対応いたします。また、この基本方針を「内田洋行グループ行動規範」に明記し、組織全体として対応することといたします。

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	あり

該当項目に関する補足説明

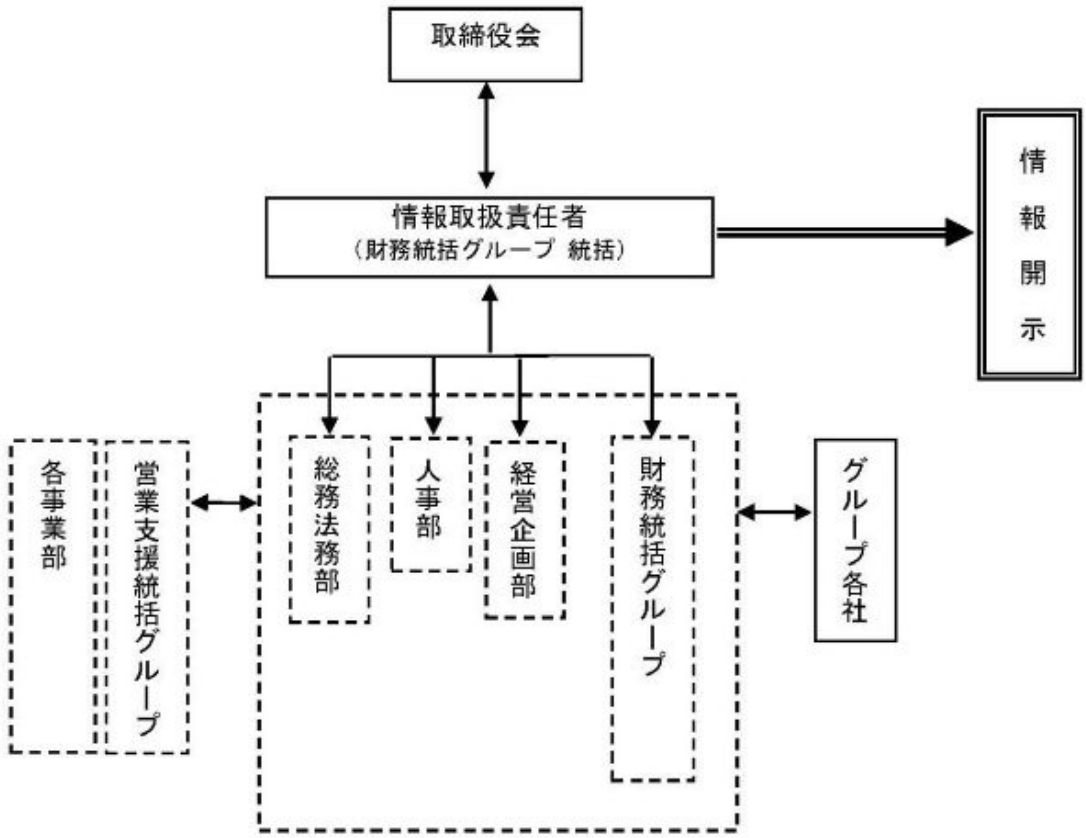
当社は、2007年10月13日開催の第69期定時株主総会における承認に基づき、「当社株式の大量取得行為に関する対応方針(買収防衛策)」を導入しました。その後5度の更新を経た後、2025年9月9日開催の取締役会における決議及び2025年10月11日開催の第87期定時株主総 会における承認に基づき、「当社株式の大量買付行為に関する対応方針(買収防衛策)」(以下、更新後の対応策を「本プラン」といいます。)を更新いたしました。本プランの有効期間は、2028年10月中旬開催予定の第90期定時株主総会終結時までとなっております。

本プランは「株主の皆様に適切な判断をされるために、十分な情報と時間、あるいは 買付者との交渉機会の提供などを確保する体制を整えておくこと」を定める内容です。 当社は、企業価値ひいては株主共同の利益の向上へ引き続き努力してまいりますが、当社株式の大量買付行為がなされる可能性は必ずしも否定できるものではありません。このような万が一の場合でも、本プランの整備により、買付者の提案内容を十分検討する時間を確保できることから、本プランは株主の皆様においても有効であると考えます。

なお、本プランの詳細については、下記当社ホームページに掲載する2025年9月9日付IRニュースをご参照ください。
https://www.uchida.co.jp/company/ir/news/index.html

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

適時開示体制（模式図）



スキルマトリクス

役職・氏名		経営	財務会計	総務法務リスクマネジメント	人事人材開発	サステナビリティESG	営業マーケティング	技術／製造	国際経験	公共市場	民間市場	ICT	環境構築
取締役	大久保 昇	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	宮村 豊嗣	●					●			●	●	●	
	白方 昭夫	●						●		●	●	●	
	小柳 論司	●				●	●	●		●	●	●	●
	佐藤 将一郎	●	●	●	●		●			●		●	
	髙﨑 恵二	●					●			●	●		●
	竹股 邦治 社外 独立役員	●	●	●		●			●	●	●		
	今庄 啓二 社外 独立役員	●	●				●	●	●		●		
	田中 雅子 社外 独立役員	●		●	●	●							
監査役	林 敏寿	●	●						●				
	村上 佳生 社外 独立役員	●	●				●				●		
	野澤 幸博 社外 独立役員	●	●	●		●							
	山田 章雄 社外 独立役員		●	●					●				

コーポレート・ガバナンス体制 （模式図）

