

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

／コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、当社及び当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的とし、コーポレート・ガバナンス基本方針を定め、当社ウェブサイト等で開示しておりますので、ご参照ください。

(コーポレート・ガバナンス基本方針: <https://www.janome.co.jp/esg/governance.html>)

なお、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、第1条において、次のとおり定めております。

1. 企業の社会的責任を果たすにはコーポレート・ガバナンスの充実が不可欠であるとの認識のもと、各ステークホルダー（利害関係者）の皆様と健全で良好な関係を維持しつつ、業務の適正性、財務報告の信頼性を確保するとともに、関係法令・定款等を順守する経営を実現するため、次の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組む。

- (1) 株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組む。
- (2) 企業の社会的責任を果たすため、株主、社員、顧客など社会の様々なステークホルダーと適切に協働する。
- (3) 情報開示は重要な経営責任の一つであると認識し、非財務情報を含む会社情報の積極的な情報開示により、企業経営の透明性の確保に努める。
- (4) 社外取締役が独立かつ客観的な立場から提言を行える機会を確保し、取締役会の業務執行に対する監督機能の実効性を高める。
- (5) 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、ステークホルダーとの間で建設的な対話を行う。

2. 当社グループのすべての役員・社員があらゆる活動の拠り所となる企業理念（経営理念）、ジャノメグループ行動憲章を共有する。

[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] 更新

[補充原則4-1③ 最高経営責任者等の後継者の計画]

当社は、最高経営責任者等の後継者計画を策定しておりませんが、取締役あるいは執行役員を最高経営責任者等の後継者として認識し、様々な業務経験を通じて経営に必要とされる力量の取得向上を促しております。

最終的な後継者の指名については、指名・報酬等諮問委員会において代表取締役を含む業務執行取締役の業績評価を行い、評価結果を踏まえ、次期代表取締役の選定に関して審議し、取締役会に答申しております。取締役会は、指名・報酬等諮問委員会からの答申を踏まえ、当社の中長期的な企業価値向上を担う経営者として適切な候補者を決定しております。

今後、幹部社員の育成・教育計画とも関連する、最高経営責任者を含む経営陣等の後継者プランの策定について、指名・報酬等諮問委員会及び取締役会で必要に応じ検討してまいります。

[原則4-2 取締役会の役割・責務]

当社は、執行役員制度による業務執行体制を導入しており、取締役による意思決定・監督体制との分離を図っております。

また、取締役の責任免除、業務執行しない取締役との責任限定契約の締結、役員賠償責任保険の加入等により、適切なリスクテイクを支える環境整備を行っております。

役員報酬については、「固定報酬」と短期インセンティブとしての「業績連動賞与」で構成されております。なお、監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は、業務執行を監督する役割を鑑み「固定報酬」のみとしております。

「業績連動賞与」は、業績向上の意欲を高め、経営数値目標の達成を目指すべく、連結の当期純利益を指標としております。

現在の報酬体系は持続的な成長に向けた動機付けに資するものと考えておりますが、一方で中長期業績連動報酬や自社株式等を活用したインセンティブ報酬の導入についても、指名・報酬等諮問委員会にて継続的に議論を行っていく方針です。

[補充原則4-2① 中長期業績連動報酬、自社株報酬の適切な割合設定]

当社は、連結の当期純利益を指標とする短期インセンティブとしての「業績連動賞与」を設定しております。また、役員持株会への加入や株式保有を通じて企業価値向上を意識した経営を促しております。

なお、取締役個々の報酬については、代表取締役が報酬案を作成し、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けて、監査等委員会の意見も聴取した上、取締役会で慎重に審議し、決議により決定しており、客観性・透明性ある報酬制度を設計しております。

現在の報酬体系は持続的な成長に向けた動機付けに資するものと考えておりますが、一方で中長期業績連動報酬や自社株式等を活用したインセンティブ報酬の導入についても、指名・報酬等諮問委員会にて継続的に議論を行っていく方針です。

[補充原則4-2② サステナビリティを巡る取り組みについての基本的な方針の策定]

当社はJANOME REPORTや当社ウェブサイト等を通じて、サステナビリティへの取り組みを開示しております。また、これらの取り組みや進捗状況については、サステナビリティ推進委員会が管理・評価し、取締役会で定期的にモニタリングしております。今後、サステナビリティ推進委員会を中心に自社のサステナビリティを巡る取り組みに関する基本方針の策定を進めてまいります。

また当社は、中期経営計画において、当社の持つ経営資源の最大化を基本方針の一つに掲げ、主力事業である家庭用機器事業の更なる強化に組みながら、産業機器事業及びIT関連事業の拡大に向けて積極的に投資するとともに、自社DX対応や人財育成など、人的資本・知的財産への投資も進めてまいります。今後も、月次決算報告や四半期業績報告等を通じて、計画の進捗について確認し、経営資源の適正な配分についての議論を深めながら、実効的な監督を行ってまいります。

(中期経営計画: https://www.janome.co.jp/ir/management_plan.html)

[補充原則4-10① 指名・報酬等に関する独立社外取締役の関与・助言]

当社は取締役12名のうち、6名を社外取締役、うち5名を独立社外取締役として指定しており、過半数には達していませんが、独立社外取締役はそれぞれが専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会で意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っております。

取締役の指名・報酬については、代表取締役、常勤監査等委員、独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けて、取締役会において慎重に審議した上で提案を行い、株主総会決議により決定しております。

なお、現状、当諮問委員会の構成は機動的・実効的な委員会運営に資する適切な人数と認識しており、取締役の指名・報酬等に関する手続きにおける客観性及び透明性を確保しております。

また、常勤監査等委員は、独立社外取締役を含む社外取締役の意見を反映しており、当諮問委員会の審議には、社外取締役の意見が十分尊重されております。

当諮問委員会の権限や役割等については、本報告書「II.1. [任意の委員会] 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性・補足説明」に記載のとおりです。

取締役の指名方針と手続については、本報告書の原則3-1 (iv)、取締役の報酬決定方針と手続については本報告書「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。

[原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は、中期経営計画を策定する上で、売上高、営業利益、自己資本純利益率（ROE）等の目標値を定め、当社ウェブサイト上で公表するとともに、決算説明会等を通じて具体的な施策について株主をはじめとするステークホルダーに対し分かりやすい説明に努めております。

また、中期経営計画は、業績、将来の経済情勢を踏まえて適宜見直しを行っており、変更が生じた場合はその内容や背景を決算説明会等で説明しております。

今後、当社における資本コストの的確な把握に努めるとともに、投下資本利益率（ROIC）などの考え方を取り入れ、事業ポートフォリオの見直し等に活用してまいります。

(中期経営計画: https://www.janome.co.jp/ir/management_plan.html)

[補充原則5-2① 事業ポートフォリオに関する基本方針等]

当社は、中期経営計画の中で事業セグメント別の戦略・方針を策定、公表し、成長性の高い産業機器事業への積極的な投資や家庭用機器事業の更なる強化・活性化を図っております。具体的には、不採算事業の撤退やグループ会社の合併、M&Aによる事業拡大などを実施しております。事業の選択は、当社企業理念に相応しい事業の中から、中長期的企業価値の向上に資するものを対象に、選択と集中の経営方針の下、経営資源を集中させるべき事業の特定について、経営戦略会議等で慎重な審議を続けております。事業ポートフォリオに関する基本的な方針等につきましては、これらの審議を踏まえながら、各事業に係る資本コスト等の観点も含めて策定・開示に向けて検討してまいります。

なお、中期経営計画の進捗状況等につきましては決算説明資料や事業報告等で開示しております。

(中期経営計画: https://www.janome.co.jp/ir/management_plan.html)

[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]

当社は、取引先との安定的・長期的な取引関係の構築、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長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式等を取得し、保有することができるものとしております。

また、保有する上場株式等については、毎年1回、取締役会において直近の事業年度末の業績の状況等に照らし、①政策保有することにより、相手方との取引から生じる利益・メリットがあるか否か、②政策保有株式を売却することで相手方が当社との取引への経済合理性を失い、取引が削減・解消されるリスク、③資本コスト、等を勘案して、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かについて検証し、継続保有の可否を判断しております。

今後、保有目的に該当しない株式については処分を進めていく方針です。

保有株式の議決権の行使については、画一的な基準で判断するのではなく、発行会社の経営方針等を尊重した上、中長期的な企業価値向上につながるか否か等を総合的に勘案し、代表取締役の協議により適切に行っております。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

関連当事者間取引及び利益相反取引については、コーポレート・ガバナンス基本方針第12条をご参照ください。

取締役の競業取引及び自己取引、また、取締役が代表を兼務する子会社等との利益相反取引が行われた場合は、1年間の取引実績等について取締役会で報告するとともに、株主総会招集通知、有価証券報告書等で開示しております。

主要株主が生じた場合、当該株主との取引については、取引内容の合理性及び妥当性について検証し、必要に応じて専門家の意見を確認するなど、所定の決裁手続に基づいて適正に決議いたします。

[補充原則2-4① 中核人材の登用等における多様性の確保]

当社は、中長期的な企業価値向上のため、多様な人材の活用と育成を推進しております。また、従業員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場を目指し、社内環境を整備し当社ウェブサイト等で開示しております。

女性の活躍推進に関しては、自主行動計画を策定・公表し、女性の管理職比率向上に向けた具体的な目標値を掲げ、事業年度ごとにその進捗状況を当社ウェブサイト等で開示しております。中途採用者・外国人につきましては、具体的な目標値は設定していませんが、各人が持つスキルや経験等を総合的に判断し、管理職への登用を行っております。

(多様性の尊重: <https://www.janome.co.jp/esg/social.html>)

(JANOME REPORT: https://www.janome.co.jp/ir/janome_report.html)

[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、企業年金制度としては、企業型確定拠出年金制度のみを採用しておりますので、適用はありません。

[原則3-1 情報開示の充実]

(i) 当社は、“1. ジャノメは世界の人々の豊かで創造的な生活の向上を目指す。” “2. ジャノメは常に価値ある商品とサービスの提供を通じて社会・文化の向上に貢献する。” ことを企業理念としております。

この理念を具現化するため、中期経営計画を策定し、当社ウェブサイトで開示しております。

(経営理念: <https://www.janome.co.jp/company/policy.html>)

(中期経営計画: https://www.janome.co.jp/ir/management_plan.html)

(ii) 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については、本報告書「Ⅱ.1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬決定方針及び手続については、コーポレート・ガバナンス基本方針第9条に定めておりますが、その具体的な内容については、本報告書「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。

(iv) 当社は、取締役候補者は、コーポレート・ガバナンス基本方針第7条に定める指名方針に沿って、幅広い多様な人材の中から決定し、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けて、取締役会において慎重に審議し、選定いたします。なお、監査等委員である取締役候補者の選定にあたっては監査等委員会の同意を得ております。

経営陣幹部の選任については、当社及び当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する人材の中から、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けて、取締役会において慎重に審議し、決定しております。

解任については、会社業績等の評価を総合的に判断し、その職責が果たされていないと認められる場合などに、指名・報酬等諮問委員会において解任に関する審議を行い、取締役会に答申することとしております。

(v) 当社は、取締役候補者の選任にあたり、候補者ごとの選任・指名理由を株主総会招集通知において記載しております。また、社外取締役の選任理由につきましては、本報告書「Ⅱ.1. [取締役関係] 会社との関係 (2)」においても記載しておりますので、ご参照ください。

(株主総会: https://www.janome.co.jp/ir/ir_meeting.html)

[補充原則3-1③ サステナビリティについての取り組み等]

当社は、中期経営計画において、サステナブル経営の推進を掲げ、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現、個々の能力向上のための環境・制度の整備等を図っております。また、知的財産の拡大と活用を推進し、他社製品との差別化を図るとともに、市場ニーズを捉えた魅力的な製品開発に取り組んでおります。

これらを含めた当社のサステナビリティに関する取り組みは、JANOME REPORTや当社ウェブサイト等で開示しております。

気候変動をはじめとする環境問題に関するリスク・機会については、リスク管理委員会やサステナビリティ推進委員会においてTCFDに基づくシナリオ分析を実施し、当事業に与える影響について定量的な評価を行っております。TCFD対応については当社ウェブサイト等で開示しております。

(中期経営計画: https://www.janome.co.jp/ir/management_plan.html)

(JANOME REPORT: https://www.janome.co.jp/ir/janome_report.html)

(ESG活動: <https://www.janome.co.jp/esg/index.html>)

[補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲]

当社は、取締役会規則の定めに基づき、重要事項についての決議・報告を取締役会で行っております。現状、取締役会は少人数で構成されており、機動的で迅速性のある業務執行ならびに意思決定を行っております。

また、当社は、経営の意思決定、監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行については執行役員制度のもとで経営戦略会議、各種委員会を通じて行うなど、経営の意思決定と業務執行の分離を図っております。

更に、執行役員は各部門の統括責任者として統括部門における業務執行の責任を負っております。

[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、社外役員に関する独立性の判断を明確にするため独立性判断基準を策定、当社ウェブサイトで開示するとともに、本報告書「Ⅱ.1. [独立役員関係] その他独立役員に関する事項」においても記載しておりますので、ご参照ください。

また、コーポレート・ガバナンス基本方針第7条において社外取締役に求める資質等を定めておりますので、ご参照ください。

(社外役員の独立性判断基準: <https://www.janome.co.jp/esg/governance.html>)

[補充原則4-11① 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

取締役会は、取締役候補者の指名にあたっては、当社組織体制に応じた人数や専門分野のバランス及び多様性を考慮して決定しております。社外取締役にについては、他社での経営経験をはじめ、法務、会計など、多様な経験や主たる専門分野を考慮して決定しております。

なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスについては、有価証券報告書やJANOME REPORT等で開示しております。

また、取締役会の構成、取締役の指名方針等については、コーポレート・ガバナンス基本方針第4条及び第7条をご参照ください。

(JANOME REPORT: https://www.janome.co.jp/ir/janome_report.html)

(有価証券報告書: https://www.janome.co.jp/ir/ir_negotiable.html)

[補充原則4-11② 役員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]

当社取締役の重要な兼職の状況は株主総会招集通知や有価証券報告書等において開示しております。

(株主総会招集通知: https://www.janome.co.jp/ir/ir_meeting.html)

(有価証券報告書: https://www.janome.co.jp/ir/ir_negotiable.html)

[補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性の分析・評価]

当社は、取締役会の実効性評価のためのアンケートを実施し、当アンケートの結果に基づき分析・評価を行い、その内容を当社ウェブサイトで公表しております。

(取締役会の実効性評価: <https://www.janome.co.jp/ir/governance.html>)

[補充原則4-14② 取締役・監査役のトレーニングの方針]

取締役に対するトレーニングの方針については、コーポレート・ガバナンス基本方針第10条をご参照ください。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

株主との建設的な対話に関する方針については、コーポレート・ガバナンス基本方針第17条をご参照ください。

建設的な対話を通じて、当社経営方針にかかる理解を深めるとともに、株主等の目線からの経営分析や意見を吸収し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組んでおります。

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 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	2,304,200	11.91
大栄不動産株式会社	1,537,411	7.95
株式会社りそな銀行	758,708	3.92
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	534,000	2.76
株式会社埼玉りそな銀行	343,200	1.77
ジャノメ協力会持株会	340,500	1.76
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	289,306	1.49
ジャノメ従業員持株会	277,700	1.43
STATE STREET CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02	243,400	1.25
不二サッシ株式会社	191,000	0.98

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

上記のほか、当社所有の自己株式190,154株があります。

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	3 月
業種	機械
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	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	監査等委員会設置会社
------	------------

[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	12 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	6 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
中島 文明	他の会社の出身者											
杉野 翔子	弁護士											
田中 恭代	他の会社の出身者											
田中 敬三	弁護士											
嶋田 両児	公認会計士											
住田 守	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iのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

k その他

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中島 文明		○	----	中島文明氏は、経営者としての豊富な経験と実績をもとに、経営全般に関し、幅広い見識を有しており、独立した客観的な立場から、当社経営に適切な助言や監督を行いました。また、指名・報酬等諮問委員会及びサステナビリティ推進委員会の委員として、積極的に意見を述べるなど、その職責を十分に果たされております。これらのことから、今後もその豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的立場から経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、上記「会社との関係(1)」のいずれにも該当せず、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断いたしました。なお、同氏は、当社の定める独立性判断基準を満たしております。
杉野 翔子		○	----	杉野翔子氏は、弁護士として企業法務に精通し、深い見識を有しております。また、官公署において多くの委員を歴任するなど、法律の専門家として豊富な経験を有しており独立した客観的立場から、当社経営に適切な助言や監督を行いました。これらのことから、今後もその豊富な経験や深い見識を活かし、客観的立場から経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、上記「会社との関係(1)」のいずれにも該当せず、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断いたしました。なお、同氏は、当社の定める独立性判断基準を満たしております。
田中 恭代		○	----	田中恭代氏は、旭化成株式会社において、女性活躍を含めたダイバーシティを推進し、企業における人材育成やワーク・ライフ・バランスの実現などに関し造詣が深く、また同社子会社の社長を歴任し、経営者としての豊富な経験と実績を有しており独立した客観的立場から、当社経営に適切な助言や監督を行いました。これらのことから、今後もその豊富な経験と深い造詣を活かし、客観的立場から経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、上記「会社との関係(1)」のいずれにも該当せず、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断いたしました。なお、同氏は、当社の定める独立性判断基準を満たしております。
田中 敬三	○	○	----	田中敬三氏は、弁護士として企業法務に精通し、深い見識を有しております。また、監査等委員である社外取締役として取締役の職務執行を監査するなど、中立・客観的立場から意見表明や提言を行いました。監査等委員として適切・公正な監督・監査等の職責を果たしていただくことを期待し、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しております。また、同氏は、上記「会社との関係(1)」のいずれにも該当せず、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断いたしました。なお、同氏は、当社の定める独立性判断基準を満たしております。
嶋田 両児	○	○	----	嶋田両児氏は、公認会計士として、大手監査法人で長年にわたり監査業務を経験し、企業財務に深い見識を有しております。また、監査等委員である社外取締役として取締役の職務執行を監査するなど、中立・客観的立場から意見表明や提言を行いました。監査等委員として適切・公正な監督・監査等を行っていただくことを期待し、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しております。また、同氏は、上記「会社との関係(1)」のいずれにも該当せず、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断いたしました。なお、同氏は、当社の定める独立性判断基準を満たしております。

住田 守	○	住田守氏は、過去に当社の株主であり主要な取引先である㈱埼玉銀行（現㈱りそな銀行）の業務執行者でありましたが、退社後、相当の年月が経過しているため、中立・公正の立場にあり、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断しております。 また、同氏は、当社の株主であり取引先である大栄不動産㈱の業務執行者ですが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概要の記載を省略いたします。	住田守氏は、金融機関等の実務に係る業務経験を有するとともに、長年にわたる営業経験と実績をもとに、営業・マーケティング分野に関し深い見識を有しております。また、監査等委員である社外取締役として取締役の職務執行を監査するなど、中立・客観的立場から意見表明や提言を行いました。こうした豊富な経験や深い見識を活かし、監査等委員として適切・公正な監督・監査等を行っていただくことを期待し、監査等委員である取締役（社外取締役）として選任しております。
------	---	--	--

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

- ・当該使用人は職務を兼任しており、兼任職務内容については監査等委員会の同意を得ております。
- ・当該使用人の人事及びその変更については、監査等委員会の同意を要するものとしております。
- ・当該使用人は、監査等委員会の職務を補助する職務執行の範囲において、取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令系統には属さず、監査等委員会の指揮命令に従うものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査室、経理部、管理部門等と緊密な連携を保つため、定期的に報告会を開催し、意見交換する等、監査が実効的に行われる体制を確保するとともに、役職員は、監査等委員会の求めに応じて、詳細な報告を行っております。また、法令等の違反行為等、著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、監査等委員会に対して報告を行います。

[任意の委員会]

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・報酬等諮問委員会	4	2	2	2	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・報酬等諮問委員会	4	2	2	2	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬等諮問委員会は、取締役・執行役員等の選任・解任等及び報酬等に関する取締役会からの諮問に対し、審議・答申を行います。取締役会は当委員会からの答申を最大限尊重し、取締役等の指名・報酬等の重要事項に関して客観性及び透明性を確保しております。当委員会は、代表取締役、取締役常勤監査等委員、独立社外取締役で構成され、委員長は独立社外取締役が務めることとしております。なお、当委員会が必要であると認めたときは、他の取締役が出席し、意見を述べるができることとしております。

- [構成]
- 委員長 中島 文明 (独立社外取締役)
- 委員 齋藤 真 (代表取締役社長)
- 先槻 光弘 (取締役常勤監査等委員)
- 田中 敬三 (独立社外取締役監査等委員)

[独立役員関係]

独立役員の人数	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、当社の適正なガバナンスにおける公正性と透明性を確保するため、社外取締役の独立性判断基準を以下のとおり定めております。

(社外役員の独立性判断基準)

次のいずれの項目にも該当しない場合は、当社にとって十分な独立性を有するものとする。

- 当社及びその連結子会社 (以下「当社グループ」という) の出身者
・現在及び過去に当社グループに所属した取締役、執行役員・フェロー及び使用人 (以下「業務執行者」という)
- 当社の大株主及び大株主に所属する業務執行者
・当社事業年度末において、自己又は他人の名義をもって議決権ベースで1%以上を保有する株主及び大株主が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する業務執行者
- 当社グループの主要な取引先に所属する業務執行者
・主要な取引先 (当社グループの製品等の販売先又は仕入先であり、その年間取引金額が当社の連結売上高の1%を超えるものをいう。) に所属する業務執行者
- 当社グループの主要な借入先に所属する業務執行者
・主要な借入先 (当社グループが借入を行っている金融機関であって、その借入金残高が当社事業年度末において当社の連結総資産の5%を超える金融機関をいう。) に所属する業務執行者
- 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
- 当社グループから報酬その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士、司法書士、弁理士等の専門家
- 本人の配偶者、2親等内の親族または同居者が、上記1から6までのいずれかに該当する者
- 最近5年間に於いて、上記2から7までのいずれかに該当していた者
- その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在すると認められる者

[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
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）の報酬は、「固定報酬」と「業績連動賞与」で構成されております。
監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は、業務執行を監督する役割を鑑み「固定報酬」のみとしております。
「業績連動賞与」は、業績向上への意欲を高め、経営数値目標の達成を目指すべく、連結の当期純利益を指標としております。
また、報酬総額の限度額は当該指標の5%以内とし、各取締役への個別支給額は固定報酬額に活動実績・貢献度等の評価に基づく係数（支給率）を乗じた額としております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

――

取締役報酬関係

(個別の取締役報酬の) 開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2022年4月1日から2023年3月31日までに取締役に対して支払った報酬等の額は、以下のとおりであります。

取締役(監査等委員を除く) 8名:173百万円

取締役(監査等委員) 6名:42百万円

合計:215百万円

- (注) 1. 上記には、2022年6月24日開催の第96回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。
2. 2016年6月17日開催の第90回定時株主総会において、取締役(監査等委員を除く)の報酬等の限度額は年額2億4千万円以内、取締役(監査等委員)の報酬等の額は年額8千万円以内と定めております。

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

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方針

(1) 基本方針

- ① 当社の取締役の報酬は、企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資する報酬体系とし、会社業績や取締役個人の職責等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
- ② 当社の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の報酬は、基本報酬である「固定報酬」とインセンティブとしての「業績連動賞与」で構成する。また、監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は「固定報酬」のみで構成する。
- ③ 取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の各報酬の支給割合は、業績連動賞与の割合が過度にならないよう、報酬全体のバランスを考慮しつつ決定する。
- ④ 取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員である取締役の報酬等の限度額は、株主総会決議により決定する。
- ⑤ 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額については、株主総会で承認された限度額の範囲内で、取締役会がその決定に関する権限を有する。
- ⑥ 監査等委員である取締役の報酬額については、株主総会で承認された限度額の範囲内で、監査等委員の協議により決定する。

(2) 固定報酬の個人別の報酬等の額または算定方法の決定に関する方針

- ① 各取締役(監査等委員である取締役を除く)への固定報酬の配分については、代表取締役が個々の実績、貢献度、期待度、歴任年数等を勘案して、報酬案を作成する。
- ② 本報酬案については、透明性及び公正性を確保する観点から、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けるとともに、監査等委員の意見も聴取する。
- ③ 報酬額の決定に際しては、取締役会で決議する。
- ④ 固定報酬の付与の時期・条件については、取締役の在任期間中に定期的に支払うものとする。

(3) 業績連動賞与の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

- ① 業績連動賞与については、前年度の決算において配当を行っていることを前提に支給するものとする。
なお、支給対象者には執行役員、フェローを含むものとする。
- ② 業績連動賞与に係る業績指標は、業績向上への意欲を高め、経営数値目標の達成を目指すべく、連結の当期純利益とする。支給総額は当該指標の5%以内とし、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受け、取締役会の決議で決定する。
- ③ 取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の個別支給額は、固定報酬額に活動実績・貢献度等の評価に基づく係数(支給率)を乗じた額とし、取締役会の決議で支給を決定する。
- ④ 業績連動賞与の付与の時期・条件については、前年度末日現在在任の支給対象者に対し、定時株主総会終了後一定期間内に支払うものとする。
ただし、業績連動賞与はその性質上、支給しないこととする場合もある。

【社外取締役のサポート体制】

総務部がその職務をサポートする部門となっており、求めに応じ資料・情報を提供しています。

【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
大場道夫	相談役	対外活動（経営非関与）	非常勤、報酬有（原則1年のみ）	2021/6/25	2021年6月25日 より3年間

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

報酬額については、委嘱時に代表取締役が協議のうえ決定します。
相談役への報酬支払いは、前条の任期にかかわらず、原則として最初に委嘱を受けた月から1年間とします。
ただし、代表取締役の協議により2年目以降も報酬を支払うことがあります。

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) 更新

当社が持続的成長を通じて、ステークホルダーの期待に応えるため、さらなる経営の透明性及び公正性を確保し、当社グループのコーポレート・ガバナンスを強化するために必要な体制を整備しております。

取締役会においては、経営に係る重要事項を決定するとともに、業務執行状況の監督を行っています。具体的な検討内容として、経営の基本方針、株主総会に関する事項、取締役及び取締役会に関する事項、業務執行体制に関する事項、株式、社債等に関する事項、決算・経理・財務に関する事項、関係会社に関する事項があり、報告内容としては、部門別業務概況、月次決算概況、取締役の競業取引、自己取引及び利益相反取引につき重要な事実、監査等委員会監査の実施などに関する事項、内部統制評価報告、関係会社の人事等、その他取締役会において必要と認めた事項等、多岐にわたります。現在の取締役会は、取締役12名(うち、社外取締役6名)で構成されています。社外取締役はそれぞれが企業経営・法務・金融・財務・会計など豊富な経験・知見を有しており、中立・客観的立場から意見表明や提言を行うなど、適切な監督機能を果たしています。なお、社外取締役のうち、5名は当社が定める独立性判断基準を満たしており、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

取締役会の下には、常務会を置き、重要事項について審議するとともに、特に重大な案件については取締役会に上程し意思決定します。

監査等委員会においては、取締役会における議決権の行使や株主総会における取締役候補者の指名・報酬についての意見陳述権の行使等を通じて、取締役会の意思決定と取締役の業務執行状況の適法性・妥当性等を監査しています。また、内部監査室、経理部等から定期的な報告を受け、意見交換や情報提供を行うなど、監査の実効性、効率性を確保しています。

業務執行については、執行役員制度を導入し、経営と執行を分離することで、業務執行の役割の明確化と現場レベルでの業務執行の迅速化・強化を図るとともに、監督機関としての取締役会の実効性向上に努めています。

各部門における諸課題については、執行役員以上をメンバーとする経営戦略会議において、十分な検討・協議等を行います。また、グループ全体の経営の適正化をより推進するため、国内グループ各社の社長会を定期的に開催し、グループ各社の業務執行に関する情報交換及びコンプライアンス経営についての意思統一を図ります。海外グループ各社につきましては、定期的に国際会議を開催し、重要情報の報告と共有化を通じて業務の適正化を図ります。

取締役会の諮問委員会として、取締役等の指名・報酬等に関する重要事項を審議し、これらの事項に関する客観性及び透明性を確保することを目的に、指名・報酬等諮問委員会を設置しています。

当社の取締役候補者につきましては、次の指名方針に沿って、幅広い多様な人財の中から決定し、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けて、取締役会において選定いたします。

1. 当社グループの経営管理及び事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者。
2. 社会的な責任・使命を十分に理解し、高い自己規律に基づいて、経営管理及び事業運営を公正・的確に遂行し得る者。
3. 監査等委員である取締役は、公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者。

当社の社外取締役候補者は、次の指名方針に沿って、幅広い多様な人財の中から決定し、指名・報酬等諮問委員会の審議・答申を受けて、取締役会において選定いたします。なお、監査等委員である取締役候補者の選定にあたっては、監査等委員会の同意を得て決定いたします。

1. 当社の一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないと認められる者。
2. 当社グループの経営理念を理解し、社会的な責務や役割に十分な理解を有する者。
3. 社外取締役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における知識や経験を生かして、当社の取締役及び経営を監督し、的確・適切な意見・助言を行い得る者。
4. 監査等委員である社外取締役は、中立的・客観的な視点で取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者。

取締役の報酬決定方針と手続につきましては、上記「報酬の額又はその算定方法の決定方針」に記載のとおりです。

当社は、会社法第427条第1項、定款第30条の規定に基づき、社外取締役 中島文明、杉野翔子、田中恭代の各氏、監査等委員である取締役 先槻光弘、田中敬三、嶋田両児、住田守の各氏との間でそれぞれ責任限定契約を締結しております。当該契約の内容の概要は、会社法第423条第1項の損害賠償責任について、法令で定める金額を限度とするものです。

当社は、取締役全員を被保険者として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。当該保険契約では、被保険者である取締役がその職務の執行に関し、株主や第三者等から損害賠償請求を提起された場合において、被保険者が負担することとなる損害賠償金及び争訟費用等を填補することとしております。但し、法令に違反することを認識して行った行為に起因して生じた損害は填補されないなど、一定の免責事由があります。保険料は特約部分も含め当社が全額負担しており、被保険者の実質的な保険料負担はありません。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会の監査・監督機能の一層の強化とコーポレート・ガバナンスの更なる充実を図るとともに、権限委譲による迅速な意思決定と業務執行により、経営の公正性、透明性及び効率性を高めるため、監査等委員会設置会社制度を選択しております。

監査役会設置会社と比較し、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有していること、取締役候補者の指名と報酬について株主総会での意見陳述権があること等から、経営の公正性、透明性及び効率性を高めることができると考え、当制度を選択しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知については、法定期日前の早期発送や、当社及び東京証券取引所のウェブサイトにおける株主総会資料の早期提供に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日の開催はできるだけ避け、多くの株主の皆様にご出席いただけるように努めております。
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行使を採用しております。
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に参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳を実施しております。
その他	株主総会のビジュアル化を実施し、わかりやすくご報告が出来るように努めております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを策定し、当社ウェブサイトに掲載しております。 (https://www.janome.co.jp/ir/disclosure_policy.html)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家を直接対象とした説明会は開催しておりませんが、定時株主総会の中で、中期経営計画に基づく、今後の取り組みについて説明しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとに決算説明会を開催し、決算の内容及び今後の事業展望等について説明しております。また、個別にIR面談等の要請があった際には適宜対応しております。 なお、新型コロナウイルス感染症の影響等を鑑み、2023年3月期においては、決算説明会は中止としました。	あり
IR資料のホームページ掲載	https://www.janome.co.jp/ir/index.html において、適時かつ正確な情報の公開に努めております。決算短信、決算説明資料、各種報告書のほか、主要な資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部総務広報グループ	
その他	2023年3月期における株主等との対話状況は次の通りです。 ・面談の実施状況: 18回 ・主な対応者: 管理部門担当役員、企画部門担当役員、IR担当者 ・株主等の概要: ファンドマネージャー、アナリスト ・主なテーマや関心事項: ビジネスモデル、足元の業績動向、今後の市場動向及び事業計画、各種施策の実施状況、資本政策、株主還元 ・経営陣へのフィードバック: 実施記録を毎月メールにて報告	

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	企業理念・ジャノメグループ行動憲章・同細則・コーポレート・ガバナンス基本方針において、ステークホルダーの尊重等について規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは「『自然と人が調和した地球環境の保全』が人類共通の最重要課題の1つであることを認識し、企業活動のなかで環境の保全に配慮し、社会の持続的発展に貢献する。」という理念の下、「グループ環境方針」を定めております。 また、環境の負荷となる化学物質などの少ない原材料や部品を優先的に採用するため、「グリーン調達ガイドライン」を定めております。 環境問題を含めたサステナビリティを巡る課題に対しては、サステナビリティ推進委員会が中心となって、グループ全体の取り組みを統括しております。 なお、当社グループの総合的な情報をまとめた「JANOME REPORT」において、サステナビリティに関する取り組みを掲載しております。(https://www.janome.co.jp/ir/janome_report.html) 当社ではピンクリボン運動を応援しており、公益財団法人日本対がん協会の乳がんをなくす「ほほえみ基金」に寄付しております。
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	経営の透明性を高めるため、適時かつ正確な情報を各ステークホルダーに公開・伝達するようにしております。
その他	当社は、多様な人財の活用と育成を推進し、2025年に本社の女性管理職を現状の19.4%から20%とすることを目指します。 これまでワーク・ライフ・バランス推進の観点から育児休業制度や介護休業制度、フレックスタイム制度等の整備を進めてまいりました。この結果、出産育児後も働き続ける女性従業員が増えています。今後は女性従業員に対するキャリアアップ研修・階層別研修等を進め、管理職候補の女性従業員の意識・スキルの向上を図ってまいります。また、男性も含めた働き方の変革の観点から、休暇取得の推進、男性従業員の育児休業取得の推進にも積極的に取り組んでまいります。 ＜女性のキャリア開発への取り組み＞ 「社内向け女性活躍推進サイト」を立ち上げ、当社女性従業員の声として、管理職の立場や仕事と育児の両立について掲載するなど、女性従業員のキャリア形成を支援しております。 ＜育児・介護制度への取り組み＞ 従業員の家庭と仕事の両立をより充実させるために、育児、介護に関する制度を法定基準以上の内容でサポートしています。 また、当社は「子育てサポート企業」として2008年厚生労働大臣の認定する「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しています。育児休業制度の拡充など、仕事と子育ての両立に向けた支援体制づくりを積極的に行っております。 ＜新卒採用への取り組み＞ 男女を問わず優秀な人材を積極的に採用し、将来の中核を担う管理職候補に向けた計画的な育成を目指しています。 ＜女性管理職登用への取り組み＞ 女性管理職を2025年には20%にすることを目標にしています。 男性管理職数：54名（80.6%） 女性管理職数：13名（19.4%）（2023年3月31日現在 対象：本社） 平均勤続年数 男性従業員：15年0ヶ月 女性従業員：15年2ヶ月（2023年3月31日現在 対象：本社） ＜再雇用への取り組み＞ 定年後も本人のライフスタイルに合わせて働ける再雇用制度を導入し、高齢者の雇用に取り組んでいます。 ＜障害者雇用への取り組み＞ 障害者雇用促進法の趣旨に則り、今後も障害者雇用の促進を進めるとともに、すべての従業員が安心して働ける環境づくりに取り組んでまいります。

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

当社及び当社グループは、企業の社会的責任を果たすにはコーポレート・ガバナンスの充実が不可欠であるとの認識のもと、各ステークホルダー（利害関係者）の皆様と健全で良好な関係を維持しつつ、業務の適正性、財務報告の信頼性を確保するとともに、関係法令、定款等を順守する経営をより強固なものとしてまいります。

そのため、以下の内部統制に向けた管理体制を運用してまいります。

(1) 取締役・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

イ) 全ての役職員が「世界の人々の豊かで創造的な生活の向上を目指し、常に価値ある商品とサービスの提供を通じて社会・文化の向上に貢献する」という企業理念のもと、「ジャノメグループ行動憲章」を定め、あらゆる法令・社会的規範を厳格に順守し、公正・透明な企業活動を展開してまいります。

ロ) 指名・報酬等諮問委員会を設置し、取締役等の指名・報酬等に関する重要事項を審議し、これらの事項に関する客観性及び透明性を確保いたします。

ハ) サステナビリティ推進委員会、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会、内部通報委員会、PL（製造物責任）委員会、個人情報管理委員会等を設置し、社外からのメンバーを加え迅速かつ効率的な運営を行い、定期的に取締役会・常務会に報告いたします。なお、重大案件につきましては、適宜、取締役会・監査等委員会に報告いたします。

・サステナビリティ推進委員会：代表取締役を委員長、社外取締役を議長に、各部門の本部部長で構成し、サステナビリティに係る重要事項の審議及び課題・目標ならびに施策の決定とその実践の評価・推進等を行います。

・リスク管理委員会：取締役を委員長に、部長職以上で構成し、リスク管理計画の企画、立案ならびにリスク調査を行い、対策等について審議いたします。

・コンプライアンス委員会：取締役を委員長に、取締役、執行役員で構成し、コンプライアンスに関する重要案件を審議いたします。

・内部通報委員会：取締役を委員長に、社外弁護士を含む委員で構成し、内部通報を受けた場合は、速やかに審議を行い、社内規定に基づいて厳格に対処いたします。

・PL委員会：取締役を委員長に、関連部門の責任者で構成し、製品に関する安全性等について毎月審議いたします。

・個人情報管理委員会：取締役を委員長に、社内横断的メンバーで構成し、社内規定に基づき、個人情報保護計画を策定するとともに、監査、社内研修等を実施いたします。万一、個人情報の漏洩あるいはそのおそれが生じた場合は、速やかに厳正なる対応を行います。

ニ) グループ全体の経営をより適正に推進するため、国内グループ各社の社長会を定期的に開催し、グループ各社の業務執行に関する報告、情報交換を行い、コンプライアンス経営についての意思統一を図ります。また、海外グループ各社につきましては、定期的に国際会議を開催し、重要情報の報告と共有化を通じて業務の適正化を図ります。なお、重要な事象が発生した場合には、ジャノメ関係会社管理規定に基づき、速やかに当社へ報告を行うことといたします。

ホ) 内部監査室は、当社グループの内部統制、コンプライアンス体制及びリスク管理体制の状況確認・監査を行っており、内部統制状況等を定期的に取締役会・監査等委員会に報告いたします。

ヘ) 当社グループは、役職員等が法令等違反行為について直接通報を行うことができる体制を整備しております。本体制を社内規定等に基づき適切に運用し、通報があった場合は必要な措置を講じてまいります。

(2) 取締役の職務執行の効率性の確保

イ) 取締役会（原則月1回開催）において、経営に関わる重要事項の決定と取締役の職務執行状況の監督を行います。

ロ) 取締役会の下に、常務会（原則月2回開催）を置き、重要事項について審議するとともに、特に重大な案件につきましては取締役会に上程し意思決定いたします。

ハ) 執行役員以上をメンバーとする経営戦略会議（毎月開催）において、各部門における諸課題について、十分な検討・協議等を行います。

ニ) グループ各社の自主性と独立性を確保する中で、グループ経営計画を策定し、事業年度ごとにグループ全体の重点経営目標及び予算配分等を定めグローバルな視点から効率的な経営を行います。

(3) 損失の危険の管理

イ) グループリスク管理規定に基づき、グループ全体のリスク管理を行います。また、定期的にリスクに関する事項についてリスク管理委員会で報告・審議を行います。

ロ) 社内稟議規定に定める稟議決裁手続きにより、代表取締役社長または担当役員の決裁を得たうえで、業務を執行いたします。

ハ) 与信管理規定、資産及び負債に関するリスク管理規定等に基づき、取引先等に対する厳格な与信管理・リスク管理を実施し、重要事項は適宜常務会に報告いたします。

(4) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会の職務を補助する使用人を監査等委員会事務局に置くことといたします。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かないことといたします。

(5) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性及び指示の実効性の確保に関する事項

イ) 当該使用人が職務を兼任する場合、兼任職務内容については監査等委員会の同意を要するものといたします。

ロ) 当該使用人の人事及びその変更については、監査等委員会の同意を要するものといたします。

ハ) 当該使用人は、監査等委員会の職務を補助する職務執行の範囲において、取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令系統には属さず、監査等委員会の指揮命令に従うものといたします。

(6) 取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制ならびに監査等委員会の業務が実効的に行われることを確保するための体制

イ) 監査等委員につきましては、当社と利害関係を持たない独立社外取締役を2名以上指定し、監査等委員会（原則月1回開催）等を通じて、厳正な監査を行います。

ロ) 常勤監査等委員は、常務会等重要な会議に出席し、適宜、必要な意見を述べるとともに、その内容を監査等委員会に報告しています。また、監査等委員会は取締役（監査等委員である取締役を除く）より説明、報告を求め、業務が適正に執行されていることを監査いたします。

取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人は、監査等委員会から業務及び財産等に関する報告を求められた場合、適切に報告を行います。

ハ) 監査等委員会は、内部監査室、経理部、管理部門等と緊密な連携を保つため、定期的に報告会を開催し、意見交換する等、監査が実効的に行われる体制を確保するとともに、役職員は、監査等委員会の求めに応じて、詳細な報告を行います。また、法令等の違反行為等、著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、監査等委員会に対して報告を行います。

ニ) 監査等委員会への情報提供を理由とした使用人等に対する不利益な処遇を行うことを禁止いたします。
ホ) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、監査等委員会の求めに応じた予算を計上いたします。また、監査等委員会がその職務の執行について、費用の前払い等の請求をした場合、職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、その費用を負担いたします。

(7) 財務報告の信頼性の確保

イ) 財務会計に関する社内規定に基づき、各部門長の自律的かつ厳正な管理の徹底を基本としつつ、統制機能の有効性、資産評価の適正性、財務報告の信頼性等を確認するため、定期的に、取締役会及び監査等委員会に報告いたします。

ロ) 重要と思われる事案につきましては、会計監査人に相談、報告を行い、適正かつ適切な処理を行います。

ハ) 金融商品取引法の定めによる財務報告に係る内部統制について、内部監査室が実施する内部統制監査により、内部統制機能の有効性、財務報告の信頼性の向上を図ります。

ニ) 決算説明会を含むIR活動ならびにウェブサイト等を通じた情報提供により経営の透明性を確保いたします。

ホ) 決算発表ならびに株主総会の早期化を実施するとともに、四半期決算情報の開示を行うなど、迅速・的確な情報開示を行います。

(8) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理

株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書、契約書、会計帳簿、税務署その他の行政機関ならびに証券取引所に提出した書類の写し等、職務執行に関する文書（電磁的記録を含みます。）については、関係法令及び社内規定に基づき適正に保存・管理いたします。

(9) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその体制

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等とは一切関係を持たず、組織的に毅然と対応いたします。総務部を担当部署とし、反社会的勢力について情報を一元管理するとともに、警察等の外部機関等との連携強化に努め、各種研修への積極的な参加等により社内啓発活動に努めます。反社会的勢力による接触、不当要求、または妨害行為が発生した場合は、速やかに警察、顧問弁護士等と協議のうえ組織的に法的な対応を行ってまいります。

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、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等とは一切関係を持たず、組織的に毅然と対応する旨を、「内部統制システム基本方針」の中で「反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその体制」として定めております。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

当社は、敵対的買収、とりわけ濫用的買収へのリスクに対しては、コーポレート・ガバナンス体制の更なる強化に努めるとともに、中期経営計画の下、企業価値・株主共同の利益の確保、向上を実現することが重要であると認識しております。

なお、当社は第93回定時株主総会終結の時をもって買収防衛策を廃止しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

