

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

事業活動が的確な意志決定のもとで迅速に行うことができるよう、各事業部門の自立的事業運営を促進すると共に、企業の透明性やコーポレート・ガバナンス、コンプライアンスが有効に機能する施策に注力しております。

【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】

【補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は、新卒採用とは別に専門知識を有する人材の中途採用を実施しております。現社員のうち中途採用者は半数以上を占めており、管理職における中途採用者は約半数です。

また、従来補助的業務を行う社員として一般職という区分がありましたが、2019年にその区分を廃止し、男女を問わないキャリア研修や能力開発支援を実施しております。

女性活躍推進については、ダイバーシティ部会の重要課題と捉え、現状把握・分析を行い、課題別に取組みテーマを掲げて、各種制度、労働環境、教育・研修の見直しとともに、働き方改革・ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を進めています。このような取組みにより、2019年度は女性役職者は3名でしたが、2025年4月より女性管理職1名と役職者9名が活躍しており、今後もますます女性役職者が増加するものと考えております。

また、主要な事業所において障がいをもつ従業員の雇用を推進し、活躍できる職場を目指しており、正社員への登用も実施しております。

人的資本・多様性の確保を巡る主な指標と目標の開示については、第52期有価証券報告書の14～16ページに記載しております。

【補充原則4-1-3 取締役会の役割・責務(1)】

最高経営責任者に相応しい人材であるか否かについては、本人の能力、実績のほか、会社事業に対する見識や取り組み姿勢等についての、経営陣による長年の観察によって、経営陣の中で共通の評価が形成されていき、次代の後継者と目される人材は、自ずと絞られていきます。

当社は、2022年度より執行役員制度を導入し、経営と業務執行の役割を明確化しました。任命された執行役員及び事業部長を対象に、全員が経営判断の責任者としてスピーディーかつ適切な意思決定が可能な環境を生み出すために役員研修を実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-1 株主の権利の確保】

当社は、株主の権利行使のために必要な情報を適時・的確に提供するとともに、議決権行使の環境整備に努め、実質株主を含む外国人株主、その他少数株主など、様々な株主の権利や平等性の確保に配慮します。

【原則1-2 株主総会における権利行使】

当社は、株主がその権利を適切に行使することができるよう、株主に向けた分かりやすい情報の内容、及びその提供方法について適切に配慮するとともに、株主総会において、十分な説明と質疑応答を尽くし、株主との信頼関係の醸成に努めます。

また、株主が総会議案の十分な検討時間を確保できるよう、アクセス通知の早期発送に努めるとともに、法令に従い詳細な株主総会資料はアクセス通知発送前に当社ウェブサイト等に掲示しております。

2025年6月26日開催「第52期定時株主総会招集ご通知」は、6月4日に当社ウェブサイト等で電子提供措置を開始しました。

【補充原則1-2-4 株主総会における権利行使】

当社は、株主総会招集通知の英訳を当社ウェブサイト等に掲示しております。2025年6月26日開催の「第52期定時株主総会招集通知」の英訳は、電子提供措置の開始日と同じ6月4日に掲示しました。

議決権の電子行使を可能とするための環境作りについては、個人投資家向けに電子投票システム、機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを採用しております。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

当社は、企業価値の増大をはかりながら、株主の皆さまに利益還元をはかることを経営の最重要課題と考え、事業環境や収益の状況、配当性向等を総合的に勘案し、安定配当を行うことを基本方針としております。剰余金の配当は、中間配当及び期末配当の年2回を基本的な方針とし、業績に応じた利益還元を行ってまいります。

経営の効率化、高付加価値化を推し進めることにより収益力を高めることが、企業価値・株主価値を向上させることであると考え、売上高営業利益率を重要な経営指標としております。

2025年度を初年度とした「中期経営計画」では、将来の成長に向けた事業基盤の拡大と積極的な先行投資を基本方針に掲げ、既存事業が生み出すCFを新規ビジネスの獲得に向けたM&Aや成長市場へ投入し、新たな事業領域への挑戦と複数の成長の柱を確立してまいります。積極的な研究開発や設備投資も実施し、「中期経営計画」を着実に進めることで、企業の持続的な成長と企業価値の向上を目指すとともに、株主資本コストや株価を意識した経営に努めてまいります。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、取引先企業との関係の維持・提携強化をはかることにより、当社の企業価値を向上させると認めるものについて政策保有目的で株式を

保有することがあります。また、地域経済の振興のために株式を保有することがあります。

政策保有株式は、毎年、個別の政策保有株式について、保有目的・便益・リスクについて十分な検証を行い合理的な必要最小限の範囲において保有の適否を判断します。保有の便益が十分でない判断されるものについては政策保有株式の縮減をはかります。政策保有株式に係る議決権の行使については、議案が当社の企業価値向上・株主利益向上に資するか否かを判断するとともに投資企業の価値を毀損するものでないことを個別に精査し、議案への賛否を行います。発行会社の持続的な成長と企業価値向上に重大な懸念が生じている場合は反対票を投じます。

2025年3月末日時点で当社が保有する「投資有価証券」の純資産に占める割合は0.65%となります。

【補充原則1-4-1 政策保有株式】

政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げることはしません。

【原則1-5 いわゆる買収防衛策】

当社は、いわゆる買収防衛策を定常的に準備することを方針とはしません。

取締役会は、大量株式取得を企図する買収者が現れた場合には、当該買収者が掲げる買収の目的、買収後の経営計画、その他あらゆる情報を精査するとともに、取締役会としての考え方を株主に十分かつ明確に説明し、適正な情報の開示と株主権の行使機会の確保に配慮しつつ、適切な対応を行います。

取締役会は、当社の企業価値及び株主共同の利益に資さない公開買い付けなど、中長期的な視点を欠いた大量株式取得行為については、株主の利益を考慮しつつ、適切な対応を行います。

【原則1-6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

当社は、取締役会・監査役が株主に対する受託者責任を全うする観点から、支配権の変動や、大規模な希釈化が生じる増資その他の施策を行う場合には、その必要性和合理性について十分検討し、株主に対し十分な説明を行うとともに、株主の権利行使の機会確保に配慮します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引を行うに当たっては、必ず取締役会による承認を得ることとし、また、取締役は、自らに利益相反に係る問題が生じる場合には、速やかに取締役会に報告し、取締役会の承認を得なければならないものとします。当該取引を実施した場合には、法令の定めるところにより、その重要な事実を適切に開示します。監査役や主要株主との取引についても、重要な取引については、取締役会において当該取引の妥当性、適正性の判断を行います。

当社関係者による当社株式等の内部者取引を未然に防止するため、インサイダー情報の管理並びに役職員等による当社株式の売買等に関して遵守すべき事項を定め、厳格な運用を行います。

【原則2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

当社は、イノベーションによる新しい価値づくりを通じ、これからも一貫して持続的な成長を果たしていきます。

・企業の健全性は成長によって示されます。ダイコク電機は持続的な成長をめざします。

・個人の能力と組織の力とのシナジーで絶えず新しい価値の創造をはかります。

当社ウェブサイト「経営理念」「中期経営計画」をご参照ください。

<https://www.daikoku.co.jp/corporate/vision/index.html>

「中期経営計画の策定」

https://www.daikoku.co.jp/ir/wp-content/uploads/2025/05/250515_chuukei-2.pdf

【原則2-2 会社の行動基準の策定・実践】

当社は、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置し、当該委員会主導のもと、行動憲章及び行動指針を定め、様々なステークホルダーとの適切な関係をはかりつつ、円滑な事業活動を推進するための価値基準を明示しております。より具体的な行動・判断の目安となるガイドラインの策定や、従業員全員が参加して、コンプライアンス・リスクマネジメントにかかわる様々なテーマについて議論する「CPRサロン」の定期的な実施により、コンプライアンスに関する企業文化・風土の醸成、定着をはかっております。

また、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を原則、四半期に1回開催しており、コンプライアンス・リスクマネジメントに関わる施策の実施状況や内部通報の状況のモニタリングを行うことにより、企業文化・風土としての定着度を検証するとともに、以後の改善を検討する運用を行っております。

【原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

当社は、全てのステークホルダーの期待に応えるべく、経営理念である「イノベーションによる新しい価値づくりを通じ、これからも一貫して持続的な成長を果たしてまいります。」に基づき、中長期的な企業価値を創出していきます。

サステナビリティを巡る課題については、2022年度を初年度とした「中期経営計画」において重要な経営課題と位置づけしており、サステナビリティ基本方針と5つのマテリアリティ(重要課題)を以下のとおり特定しました。また、2025年度を初年度とした「中期経営計画」において各マテリアリティに対して2030年度目標を設定しました。

<サステナビリティ基本方針>

ダイコク電機グループは、経営理念に基づく事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーの皆さまとともに、持続可能な社会の実現とグループの成長を目指します。

<マテリアリティ(重要課題)>

地球環境への貢献

人材活躍の推進

イノベーションによるソリューション提供

依存症への対応

ガバナンスとコンプライアンスの強化

詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daikoku.co.jp/sustainability/>

【補充原則2-3-1 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

取締役会は、サステナビリティを巡る課題を、リスクの減少と収益機会につながる中長期的な企業価値の創出に向けた重要な経営課題であると位置づけしており、サステナビリティ委員会を中心に検討を進めております。

2024年度はサステナビリティ委員会を4回開催しました。当年度におけるマテリアリティ(重要課題)への主な取り組みは以下の通りです。

地球環境への貢献

・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に対応するため、スコープ1.2.3について算定しました。

・環境関連の戦略や取り組みなどを評価・認定する国際的な非営利団体CDPから、気候変動対応への取り組みで、前年度に引き続きマネジメントレベル「B」スコアを獲得しました。

イノベーションによるソリューション提供

・名古屋市と岩手県陸前高田市との「絆交流」の一環として、陸前高田市立中学校の生徒に、当社が常設教室を運営している小学生向けプログラミング教室『ロボキューブ』において、職場体験をしていただきました。

・パチンコホール従業員の耳への負担を軽減し、騒音問題から守るインカム接続用ノイズキャンセリングイヤホン「Wellph」を2024年度に販売し、多くのホール従業員の方にご利用いただいております。

人材活躍の推進

愛知県ファミリー・フレンドリー企業としてワークライフバランスに取り組み、平成4年1月11日より長期的に継続運用しているマイライフ勤務制度(短時間正社員勤務制度)が「多様な正社員」制度の活用事例として評価され、厚生労働省よりヒアリング調査及び、動画作成の協力を実施しています。

依存症への対応

・社会課題であるギャンブル依存症への対応策の一つとして、ギャンブル依存症チェックゲーム第2弾「賢者のおしえ」をリリースしました。今後も、持続可能な社会の実現と当社グループの成長に向けて、「マテリアリティ(重要課題)」を中心に推進してまいります。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は、女性活躍推進に向け、マイライフ勤務制度や子育て支援制度を採用しております。また、テレワークやスライド勤務、時間休の柔軟な組み合わせを可能とし、女性がライフイベントを乗り越えて働き続けられる制度の充実をはかっております。

これらの取り組みの結果、育児休業の取得率は男女ともに100%です。

また、次のような認定・認証を取得しています。

- ・2020年12月15日名古屋市「名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業認証」
- ・2021年10月1日愛知県「あいち女性輝きカンパニー」に認証
- ・2021年11月17日総務省「テレワーク先駆者百選」に認定
- ・2022年3月23日(株)労務研究所「ハタラクエール2022 福利厚生推進法人」に認証
- ・2022年12月16日愛知県「ファミリー・フレンドリー企業」に認定
- ・2024年7月1日愛知県「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」に委嘱
- ・2024年12月3日(株)ワーク・ライフバランス「男性育休100%宣言」に掲載

【原則2-5 内部通報】

当社は、経営陣から独立した内部通報のための窓口として、社外通報窓口を設置し、当社と利害関係にない弁護士に窓口対応を委託しております。

また、内部統制の一環として、グループ企業を含めた全ての役員、従業員が、監査役に直接情報提供ができる体制も整備しております。

なお、内部通報に関する規程には、公益通報者保護法に準拠した通報者を保護する規定が定められております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社における企業年金は、確定給付企業年金並びに確定拠出年金の併用制度を採用しております。

確定給付企業年金の積立金運用は、当社の確定給付企業年金規約に定めた資産管理運用機関(複数社)に委託しております。

確定拠出年金の運営については、当社の企業型年金規約に定めた運営管理機関に委託しております。

当社の企業年金担当者には、運用に当たる適切な資質を持った人材を配置し、投資機関各社が実施する各種セミナーに出席するなど、必要な業務知識の習得に努めながら、資産管理運用委託先を適宜モニタリングし、企業年金の受益者と会社との利益相反の把握を適切に管理しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略については社訓とともに、当社ウェブサイトに記載しております。

当社ウェブサイト「社訓・経営理念」をご参照ください。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

() 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

取締役・監査役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については【補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(2)】、有価証券報告書、当社ウェブサイト等に掲載しておりますので、ご参照ください。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役の選任及び取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続については本報告書【補充原則4-3-1 取締役会の役割・責務(3)】、【補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用】、「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)」等に記載しておりますので、ご参照ください。

取締役の解任については、法令・定款に違反する行為により会社の財産・信用を著しく毀損した場合、健康上の理由により職務遂行の継続が困難であると認められる場合、その他、企業価値向上の観点から、取締役の職に留め置くことが不適切と認められる事由がある場合に、指名諮問委員会の審議を経て、取締役会において解任議案の提出を決定します。

() 取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の個々の選任・指名理由については2019年6月開催の株主総会招集通知書より記載しております。

また、取締役の解任議案を株主総会に提出する場合には当該株主総会の招集通知書に解任の理由を記載します。

【補充原則3-1-1 情報開示の充実】

情報の開示に当たっては、分かりやすく具体的な記載を行います。

【補充原則3-1-2 情報開示の充実】

当社は、決算短信、決算説明資料、ファクトブック、財務データアーカイブ、株主総会招集ご通知、アナリストレポートについて英語での情報開示を行っております。その他資料(有価証券報告書等)につきましては、海外投資家等の要請に応じて検討していきます。

【補充原則3-1-3 情報開示の充実】

当社は、サステナビリティを中長期的な企業価値向上に資する重要な経営課題と捉え、リスクおよび収益機会の観点を含めた取組方針を2025年度を初年度とする中期経営計画において開示しております。

今後も、持続可能な社会の実現と企業価値の向上の両立に向けた取組を推進してまいります。

【原則3-2 外部会計監査人】

監査役会は、外部会計監査人の選定及び評価に際し、監査人の監査方針及び監査計画の内容が、当社の事業体並びに業種の特異性等を理解した上で適正な監査が遂行できるかを選定基準の一つとし、監査時における手法及び指摘事項等の内容から監査人の知識レベル等の確認を

行っております。また、監査役会では外部会計監査人との意見交換等を原則年4回行い、情報共有に努めております。
なお、外部会計監査人が法の規定による欠格事由に該当する場合や職務上の義務違反、又はその職務を怠った場合など、当社において不利益が発生した場合は、解任に関する検討を行うこととしております。
当社は、外部会計監査人が適正な監査を行うための協力や情報伝達については、監査室及び経理部が仲介、整理を行うことにより、適正な対応を行う体制としております。また重要な指摘事項等が発生した場合は、取締役会等への報告及び改善方法の検討等を行っております。

【補充原則3-2-1 外部会計監査人】

() 監査役会は、外部会計監査人の監査報告や往査立会等により監査実施内容を把握し、日本監査役協会が公表する「会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針」に基づき、品質管理、監査体制、監査の適切性等の項目を毎年度監査役会審議において評価し再任の是非を判断しております。
() 外部会計監査人の独立性と専門性についても、上記評価基準に基づき毎年度確認しております。

【補充原則3-2-2 外部会計監査人】

() 外部会計監査人と事前協議により毎年度の監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
() 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役をはじめ各取締役等との面談時間を設けております。
() 監査役会は、外部会計監査人から監査計画の概要、監査結果等について報告を受け連携をとっています。内部監査部門は、監査計画について協議し監査結果やリスク情報の共有を行い、網羅的な内部統制が確保できるよう、連携して監査を行っております。また社外取締役は、監査役会を通して連携をはかっております。
() 外部会計監査人が不正を発見した場合は、取締役会及び監査役会に報告し、取締役会、監査役会及び内部監査部門は情報共有により連携し、適切な対応をはかることとしております。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務(1)】

当社は、経営戦略・経営計画など、業務執行上の重要課題を取締役会にて審議決定しており、会社経営に関する全般的あるいは重要な事項に関しては常務会にて決定しております。取締役会は、法令又は定款で定められた事項に加え、取締役会規程に定めた経営に関わる重要事項の意思決定機関であるとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけており、個別の業務執行については、職務権限規程及び各社内規程により、明確化しております。

【補充原則4-1-2 取締役会の役割・責務(1)】

当社は、中期経営計画を企業価値向上のための重要な経営指針と位置付けており、その策定および進捗のモニタリングにおいて、取締役会が主体的かつ継続的に関与しております。

中期経営計画の策定にあたっては、経営環境や事業ポートフォリオ、リスク要因などを多面的に分析し、持続的な企業価値向上を目指した数値目標および施策を明確に定めて、取締役会において十分な審議を行い、実現可能性やリスク要因も含めて検証したうえで、承認を行っております。また、進捗状況については定期的に取締役会へ報告されており、必要に応じて施策の見直しや改善提案を行うことで、計画の実効性を高めております。

このように、取締役会が中期経営計画のPDCAサイクルに継続的に関与することで、経営の透明性と持続的成長の実現に努めております。

【補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(2)】

取締役の報酬は、固定報酬(月額報酬)、業績連動報酬(役員賞与として株主総会の承認決議を経て支給)及び退職慰労金(退任時に一括または分割支給)から成る現金報酬と非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬にて構成されており、取締役の業績向上への意欲を高め、当社グループの企業価値向上に資するよう、各取締役の役位、当社の業績、経営環境等を考慮した報酬体系としております。なお、方針(方針に基づいて定める規程や基準を含む)の決定権は取締役会に属し、報酬諮問委員会は、その決定過程において意見を述べるすることができます。

< 手続 >

取締役の報酬については、独立社外取締役を委員長とした報酬の決定を目的とする報酬諮問委員会を設置し、2024年度は3回開催し、取締役会に審議内容について報告しました。

取締役の報酬は、固定報酬(月額報酬)、業績連動報酬(役員賞与として株主総会の承認決議を経て支給)及び退職慰労金(退任時に一括または分割支給)から成る現金報酬と非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬にて構成されており、取締役の業績向上への意欲を高め、当社グループの企業価値向上に資するよう、各取締役の役位、当社の業績、経営環境等を考慮した報酬体系としております。

取締役の月額報酬は、第27期定時株主総会(2000年6月26日)の決議により定められた報酬総額の上限額(月額200万円以内、ただし使用人兼務取締役の使用人分は含まない。)において、代表取締役社長が各取締役の役位に応じて、予め定められた基準に基づき算定した額を、報酬諮問委員会に提出し、報酬諮問委員会で審議後、取締役会へ上程し、その決議をもって決定いたします。

取締役の役員賞与については、代表取締役社長が、連結営業利益及び、親会社株主に帰属する当期純利益を指標とし、経営環境、従業員に対する賞与の支給基準、各取締役の役位等を総合的に勘案し算出しております。代表取締役社長は算出した額を報酬諮問委員会に提出、報酬諮問委員会で審議の後に取締役会への上程を経て、支給総額を株主総会議案としております。各取締役への支給額については、株主総会の承認決議後、その支給額の範囲において、役位及び貢献度等を総合的に勘案し、代表取締役社長が配分し、取締役会にて決定します。

監査役に関しては、株主総会の承認を受けた支給総額の範囲において、監査役の協議で決定します。

退職慰労金については、「取締役退職慰労金規程」「監査役退職慰労金規程」に基づき算定しております。取締役は代表取締役社長が算定し報酬諮問委員会にて審議後取締役会への上程を経て、監査役は監査役の協議により算定し取締役会への上程を経て、株主総会議案としており、株主総会の承認決議後、取締役は取締役会にて、監査役は監査役の協議にて支給額及び支給方法等を決定します。

譲渡制限付株式報酬の個人別の報酬額は、定時株主総会の決議(2024年6月26日)により定められた報酬総額の上限額(年間160百万円以内、ただし支給対象者には社外取締役を含まない。)において、代表取締役社長が各取締役の役位に応じて、予め定められた基準(同一年度内に支給される業績連動報酬額の20%以下)に基づき算定した額を、報酬諮問委員会に提出し、報酬諮問委員会で審議後、取締役会へ上程し、その決議をもって決定いたします。

【補充原則4-2-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社は、以下のとおりサステナビリティ基本方針を策定し、活動を持続的かつ体系的に推進するため、取締役会長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。

< サステナビリティ基本方針 >

当社グループは、経営理念に基づく事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーの皆さまとともに、持続可能な社会の実現とグループの成長を目指します。

< マテリアリティ(重要課題) >

地球環境への貢献

人材活躍の推進

イノベーションによるソリューション提供

依存症への対応

ガバナンスとコンプライアンスの強化

人的資本・知的財産への積極的な投資をしております。

2025年度より、従業員に対しても譲渡制限付株式報酬制度を導入し、人的資本経営の観点から中長期的な企業価値向上と連動したインセンティブ設計を進めております。

経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略として、将来の市場環境の変化に対応する事業領域の再設定を2022年度を初年度とした「中期経営計画」の重点施策としました。また、2025年度を初年度とした「中期経営計画」において各マテリアリティに対して2030年度目標を設定しました。

引き続き取締役会において経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が当社の持続的な成長に資するよう、実効的な監督を行います。

【補充原則4-3-1 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立社外取締役を委員長とした指名諮問委員会を2016年3月に設置しました。

指名諮問委員会では、取締役候補者の指名諮問・選定を行っております。

【補充原則4-3-2 取締役会の役割・責務(3)】

最高経営責任者(代表取締役社長)の選解任に当たっては、指名諮問委員会で審議を経て候補者の選定案を取締役に上程します。

取締役会は、指名諮問委員会の諮問内容を十分に尊重し、最高経営責任者(代表取締役社長)を決定しております。

【補充原則4-3-3 取締役会の役割・責務(3)】

当社は、指名諮問委員会において最高経営責任者(代表取締役社長)を含む、全ての取締役の評価を定期的に執り行い、その結果に基づき次年度の取締役候補者を答申しております。

取締役会は、指名諮問委員会の諮問内容を尊重し、取締役候補者を決定しております。

【補充原則4-3-4 取締役会の役割・責務(3)】

当社は、グループ会社管理に関する規程を設けるとともに、グループ会社との間でコンプライアンス及びリスクマネジメントに関する方針の共有やリスク情報の収集等について協定を結び、グループ会社間の連携、連絡を適切に行う仕組みを構築、運用しております。また、内部監査部門は、グループ会社も監査対象としており、2024年7月開催の取締役会で2023年度の内部統制と内部監査の状況、2024年度の計画について報告しました。

【原則4-4 監査役及び監査役会の役割・責務】

当社監査役及び監査役会は、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべく、社外監査役3名と常勤監査役1名が連携をとり、原則月1回開催される取締役会の前に監査役会を開催するほか、定期的に社外取締役との会合を実施し、情報共有に努めております。また、その職責を十分に果たすため、監査活動や取締役会への対応等において、能動的・積極的に権限を行使するとともに、適切にリスク評価を行い、取締役会において意見表明を行っております。

【原則4-5 取締役・監査役などの受託者責任】

取締役及び監査役は、各々がその受託者責任を自覚し、その職務を果たすべく、様々なステークホルダーに配慮しつつ、会社及び株主共同の利益をはかるように考え、行動します。

詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。

【原則4-6 経営の監督と執行】

当社は、現在2名の独立役員を選任しております。

詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。

【原則4-7 独立社外取締役の役割・責務】

当社は、次に掲げる役割・責務を果たすことを期待し、独立社外取締役を積極的に活用します。

() 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上をはかる観点から助言を行うこと

() 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと

() 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること

() 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、取締役6名のうち2名の独立社外取締役(うち1名が女性)を選任しております。

多様な視点での議論をはかるため、社外取締役及び社外監査役にて会合を開催し、取締役会の活動に関する課題や情報交換・認識共有を行っております。また、独立社外取締役の意見に基づき、取締役会の運営等に対して、都度改善に努めております。

2024年度は当該会合を10月に開催しました。

【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、会社法や株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役を選定しております。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は、取締役の指名・報酬に関して、独立社外取締役を委員長とした委員会の設置を取締役に決議し、取締役候補者の指名諮問・選定を目的とする指名諮問委員会及び、取締役報酬の決定を目的とする報酬諮問委員会を設置し、2016年3月に運営を開始しました。

【補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用】

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性および客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実をはかるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とした任意の委員会である指名・報酬諮問委員会を2016年3月より設置しております。

取締役会は、取締役の指名・報酬等に関する議案について多様性やスキルの観点を含め、指名・報酬諮問委員会の答申等を尊重し、決議することとしております。

2024年度は指名諮問委員会を2回、報酬諮問委員会を3回開催し、取締役会に審議内容を報告しました。

【補充原則4-11-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社取締役会は、社外取締役2名(うち1名が女性)を含む6名で構成されており、各事業の業務執行の管理監督、適切な意思決定への寄与など、課題に対する理解と対応力を重視し、各部門間をカバーするバランスを考慮し選任しております。

社外取締役については、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる構成としており、社内だけでは得られない多様な知識や経験と高い見識を

もって、当社の企業経営に対し、独立した第三者の立場から監督することを期待し指名しております。
当社は、取締役・監査役に期待するスキルとして知識・経験・能力等を一覧化したスキル・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 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
当社は、事業報告及び株主総会参考書類において、各取締役・監査役の重要な兼職の状況を記載しております。

【補充原則4-11-3 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
取締役会の実効性向上のために、取締役会の構成、運営状況等の実質的な評価を行うことを目的として、取締役会事務局がアンケートを実施し、その結果を取締役会で報告しております。その評価結果を踏まえ、運営面での改善を実施し、取締役会の機能や実効性の向上に努めていきます。なお、2025年度は2025年12月にアンケートを実施し、その結果について2026年1月の取締役会で報告する予定です。

【原則4-12 取締役会における審議の活性化】
取締役会事務局は、事業年度の開始時に年間スケジュールを取締役及び監査役へ通知し、取締役及び監査役が出席機会を確保しやすいよう配慮しております。
社外を除く取締役及び常勤監査役については、事前に開催される常務会や執行役員会にて情報の共有や予備的な議論を行い、取締役会の審議案件のボリュームや開催頻度の適正性、審議時間の確保等をはかっております。
また、社外取締役及び社外監査役に対しては、取締役会開催日の原則10日前までに、取締役会事務局より、議案に関する事項等を記載した招集通知を送付するほか、必要に応じ、又は、社外役員の要求に応じて、取締役会事務局や常勤監査役が、議案に関連する情報の提供を行っております。

【補充原則4-13-1 情報入手と支援体制】
当社は、役員の問い合わせ窓口を経営企画室に配置しておりますが、役員による調査、問い合わせについては、特段の制限を設けることなく、また各部門もこれに全面的に協力します。

【補充原則4-13-2 情報入手と支援体制】
役員は、必要に応じて、会社費用により外部の意見を聴取することができることとし、会社は役員による外部専門家の活用について特段の制限を設けることなく、また、特に不合理な事由が無い限り、その費用を全て負担します。

【補充原則4-13-3 情報入手と支援体制】
当社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保するため、2022年度より取締役会で、当該年度の内部監査計画と前年度の内部監査結果を報告しております。社外取締役、社外監査役との連絡調整は経営企画室が行います。

【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】
当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報の提供として、新任時には、会社の事業内容、現状、課題や職務の遂行に必要な一般的な事項について説明を行い、その後は継続的に、法律、財務、コーポレート・ガバナンス等に関する講義・研修などの機会を設けております。
また、取締役及び監査役より、トレーニングについて個別の要請がある場合には、その機会の提供、費用の負担等を行います。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】
(i)当社は、株主・投資家の希望と面談の主な関心事項を踏まえ、経営幹部又は取締役が直接対話をするIR活動を基本としており、持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資する株主との建設的な対話を重視しています。
()株主との対話に取り組む部署として、コーポレートマネジメント統括部にIR推進室を設置しております。当該部署は経営企画部門、経理部門、法務部門と有機的に連携しながら、株主との会話を補助しております。
()当社では、随時、株主との個別ミーティングを開催し、半期ごとにアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催し、業績の説明を行っております。株主・投資家等に対し、経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を当社ウェブサイトにも適時・適切に開示しております。
()IR活動を通じて収集した質問の概要やご意見ご要望については、常務会や取締役会にフィードバックし、企業価値向上に役立てております。
(v)株主との対話におけるインサイダー情報の管理については、当社が定める内部情報管理規程に基づき、全ての株主に対して公正かつ平等に情報発信を行います。
2024年度は、アナリスト・機関投資家向けに「個別ミーティング」や「ラージミーティング」、及びパチンコ業界に関する「業界セミナー」を複数回実施しました。個人投資家向けには「名証IRエキスポ2024」に当社ブースを出展し、パチンコ業界の現状や会社業績、株主優待を含めた株主還元策について説明しました。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】
当社は、資本コストを意識した経営の重要性を認識しており、資本効率の向上を含む中長期的な企業価値向上に向けた基本的な方針および経営戦略を、中期経営計画において開示しております。
本計画では、ROEなどの資本収益性指標を明示するとともに、それらの改善に向けた事業ポートフォリオの見直しや投資戦略も示しています。
また、株主還元方針として「下限配当80円」を設定し、業績に応じて増配を検討する柔軟な方針も明記しております。
こうした戦略を株主・投資家の皆様と共有し、資本効率の向上と持続的な成長の両立を目指してまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について、取組みや検討状況を記載してください。

当社は、資本コストを上回る収益性の実現と企業価値の持続的向上を経営の重要課題と認識し、資本コストや株価を意識した経営に取り組んでいます。中期経営計画では、ROEの向上を財務目標の一つとして掲げ、2027年度に8%超、2030年度には10%超の達成を目指しています。

この目標に向けて、既存事業における収益力の強化とともに、成長性・安定性の高い新規事業への投資を進め、事業ポートフォリオの改革を推進しています。加えて、収益変動の抑制により資本コストを低減し、マイナス基調にあるエクイティスプレッドの改善にも取り組んでいます。また、資本効率改善の一環として、年間配当金に下限(80円)を設定し、安定的かつ予見可能な株主還元を実施。併せてIR活動の充実と投資家とのエンゲージメント強化を図り、PBRの改善と資本市場からの適正な評価の獲得を目指しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
円谷フィールズホールディングス株式会社	1,989,800	13.44
株式会社K C プラス	1,199,200	8.10
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	965,300	6.52
栢森 雅勝	904,705	6.11
公益財団法人栢森情報科学振興財団	750,000	5.06
株式会社大黒屋	750,000	5.06
栢森 新治	510,000	3.44
栢森 美智子	490,000	3.31
栢森 健	445,192	3.00
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	444,500	3.00

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

特にありません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
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	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

特にありません。

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	20 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	6 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	2 名
社外取締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
櫻井 由美子	公認会計士											
小紫 正樹	学者											

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

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
櫻井 由美子	○	特別な利害関係はありません。	公認会計士として、財務及び会計分野に関する豊富な経験と専門的知見を有しており、職務を適切に遂行いただけるものと判断したため。
小紫 正樹	○	特別な利害関係はありません。	経済産業省において科学技術政策や情報システム政策担当を歴任し、IT分野に関する豊富な経験と専門的知見を有しており、経営陣とは独立した意見やグローバルな視野で企業経営を監督できる有識者であり、職務を適切に遂行いただけるものと判断したため。

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	指名諮問委員会	4	0	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	報酬諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役

補足説明

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

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(2)

補充原則4-3-1 取締役会の役割・責務(3)

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（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及び
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）
をご参照ください。

【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

会計監査人に対しては、会計監査への立ち会いや監査役会に会計監査人の出席を求め、意見交換、情報の聴取を行う等で連携を保っております。

また、内部監査部門に対しては、常勤監査役が日頃から内部監査に立ち会うなど、業務内容について内部監査部門からの報告を受けております。

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	0 名

会社との関係(1)

[illegible]

今井 宣之	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中島 健一		特別な利害関係はありません。	弁護士の資格を持ち、当社業務執行の適法性の確保において、高度な法律面の見識を監査に反映していただくため。
森田 幸典		特別な利害関係はありません。	警察庁の要職を歴任し、その豊富な経験と幅広い見識を監査に反映していただくため。
今井 宣之		特別な利害関係はありません。	公認会計士として、監査業務に長く従事し、企業会計等に関する豊富な専門的知見を監査に反映していただくため。

【独立役員関係】

独立役員の人数	2 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

特にありません。

【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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬は、固定報酬(月額報酬)、業績連動報酬(役員賞与として株主総会の承認決議を経て支給)及び退職慰労金(退任時に一括または分割支給)から成る現金報酬と非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬にて構成されており、取締役の業績向上への意欲を高め、当社グループの企業価値向上に資するよう、各取締役の役位、当社の業績、経営環境等を考慮した報酬体系としております。なお、方針(方針に基づいて定める規程や基準を含む)の決定権は取締役会に属し、報酬諮問委員会は、その決定過程において意見を述べるすることができます。

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

事業報告及び有価証券報告書において、取締役報酬、監査役報酬、社外役員報酬の総額を開示し、さらに、基本報酬、役員賞与、退職慰労金の総額をそれぞれ内訳として開示しております。

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

当社は、独立社外取締役を委員長とした報酬の決定を目的とする報酬諮問委員会を設置しており、取締役の月額報酬については、第27期定時株主総会の決議(2000年6月26日)に定められた報酬総額の上限額において、代表取締役社長が各取締役の役位に応じて、予め定められた基準に基づき算定した額を報酬諮問委員会に提出し、報酬諮問委員会で審議後取締役会へ上程し、その決議をもって個人別の月額報酬額を決定します。

役員賞与については、代表取締役社長が、連結営業利益及び、親会社株主に帰属する当期純利益を指標とし、経営環境、従業員に対する賞与の支給基準、各取締役の役位等を総合的に勘案し算出し、その額を報酬諮問委員会に提出、報酬諮問委員会で審議の後に取締役会への上程を経て、支給総額を株主総会議案としております。株主総会の承認決議後、その支給額の範囲において、役位及び貢献度等を総合的に勘案し、代表取締役社長が配分し、取締役会にて決定します。

退職慰労金については、「取締役退職慰労金規程」に基づき算定しております。

譲渡制限付株式報酬の個人別の報酬額は、定時株主総会の決議(2024年6月26日)により定められた報酬総額の上限額(年間1,600万円以内、ただし支給対象者には社外取締役を含まない。)において、代表取締役社長が各取締役の役位に応じて、予め定められた基準(同一年度内に支給される業績連動報酬額の20%以下)に基づき算定した額を、報酬諮問委員会に提出し、報酬諮問委員会で審議後、取締役会へ上程し、その決議をもって決定いたします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会事務局より取締役会開催に際し、事前の議題提示及び資料の配布を行い、必要に応じ担当部署からの事前説明を行っております。

【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
栢森 新治	相談役・常勤顧問	多方面に渡る親交により、財界を中心とした渉外活動を通じて、当社事業展開が円滑に行われるような支援活動に注力しております。	勤務形態は常勤であります。 条件は報酬有であります。	1996/6/11	1年更新

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

常勤顧問は取締役会の決議により任命しております。
常勤顧問規程を制定しており、改廃は取締役会の決議によります。

報酬は常勤顧問規程に基づき決定しております。関連当事者情報は、第52期有価証券報告書 第一部【企業情報】 第5【経理の状況】 1【連結財務諸表等】【注記事項】【関連当事者情報】 1【関連当事者との取引】に記載のとおり、該当事項はありません。

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)

- ・当社は監査役制度を採用しており、監査役会を設置しております。
- ・監査役会は、常勤監査役1名、社外監査役3名の4名体制で、法務・財務会計の専門家及び経験豊富な見識者に社外監査役として就任いただき、公正で率直な討論を行い、ガバナンスの実効性及び有効性に関し、一段と厳しく監視するよう経営監視機能を強化しております。
- ・取締役においては、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と経営責任を明確にするため、任期を就任後1年内としております。
- ・取締役会は、社外取締役2名を含む6名体制で、原則月1回の定例取締役会の他、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督しております。
- ・社外取締役は、関連会社、大株主企業、主要な取引先の出身者でなく、独立性・中立性を持った外部の視点から幅広いアドバイスをいただくため、経営陣とは独立した視点で意見表明のできる学識経験者及び公認会計士の2名に就任いただいております。
- ・取締役及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するため、代表取締役を委員長とし、各部署の代表者を構成員としたコンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置しております。
- ・内部監査については、4名体制の監査室を代表取締役社長の直轄部署として設置し、定期的に社内各部署やグループ会社の業務執行につき監査を実施し、企業のコンプライアンスとガバナンスを強化しております。また、日頃から常勤監査役が内部監査に立会う等、監査役とも連携して業務改善指導を行っております。また2022年度より取締役会で、当該年度の内部監査計画と前年度の内部監査結果を報告しており、社外取締役、社外監査役との連絡調整は経営企画室が行います。
- ・取締役候補者は、指名諮問委員会の審議を経て候補者の選定案を取締役に上程し、取締役会の決議を経て候補者として選定後、株主総会の決議により取締役に選任しております。
- ・監査役の月額報酬については、定時株主総会の決議(2000年6月26日)に定められた報酬総額の上限額(月額300万円以内)の範囲において、監査役の協議により個人別の月額報酬額を決定します。また賞与については、株主総会の承認を受けた支給総額の範囲において、監査役の協議で決定します。退職慰労金については、「監査役退職慰労金規程」に基づき算定しております。
- ・会計監査人については、有限責任あずさ監査法人を選任しており、2024年度の会計監査業務を執行した公認会計士は、松木豊、加藤浩幸の2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

事業活動が的確な意思決定のもとで迅速に行うことができるよう、事業部制を導入し、各事業部門の自立的事業運営を促進すると共に、企業の透明性やコーポレート・ガバナンス、コンプライアンスが有効に機能する施策に注力するという、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を具現化できる体制であると考えているためであります。

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	当社は、2025年6月開催の定時株主総会招集ご通知を6月11日に発送し、その7日前となる6月4
電磁的方法による議決権の行使	当社は、スマートフォンやパソコンを使った議決権の電子行使が可能になる電子投票システム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	当社は、株式会社ICJが運営する「機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム」に2022年6月開催の定時株主総会より参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、株主総会招集ご通知の英訳を当社及び東京証券取引所のウェブサイトに掲示しております。2025年6月開催の定時株主総会招集ご通知の英訳は、電子提供措置の開始と同じ6月3日に掲示しました。
その他	当社は、株主総会において出席した株主の皆さまに対し、大型モニターを使用して営業報告資料のビジュアル化を実施しております。また、多くの出席者の質問、意見を積極的に受け入れております。

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

ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトにてディスクロージャーポリシーとして情報開示の基本方針、情報開示の方法、将来の見通しに関して、沈黙期間について掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに「名証IRエキスポ2024」に当社ブースを出展し、パチンコ業界の現状や会社業績、株主優待を含めた株主還元策について説明しました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとの決算説明会をオンラインで開催し、代表取締役より業績及び将来の見込についての説明を行うとともに質疑応答を行っております。質疑応答の概要は当社ウェブサイトに掲載しております。 また、個別ミーティングは全ての要請に対し1時間ほどのウェブミーティングを実施しております。また、パチンコ業界について理解を深めていただくため「業界セミナー」を複数回開催しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにおいて、決算短信、四半期短信、株主通信、有価証券報告書、半期報告書、アナリスト機関投資家向けに開催している決算説明会の資料と質疑応答、株主総会招集ご通知等を掲載しております。また、株主の皆さまへメッセージ動画も掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートマネジメント統括部長をIR担当役員とし、総務部長がIR事務連絡責任者となり、2名のIR担当者が活動しております。	

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	コンプライアンス行動憲章、行動指針他に規定しており、当社ウェブサイトに掲載しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、サステナビリティを巡る課題を、リスクの減少と収益機会につながる中長期的な企業価値の創出に向けた重要な経営課題であると位置づけており、サステナビリティ委員会を中心に検討を進めております。 2024年度はサステナビリティ委員会を4回開催しました。当年度におけるマテリアリティ(重要課題)への主な取り組みは以下のとおりです。 地球環境への貢献 ・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に対応するため、スコープ1,2,3について算定しました。 ・環境関連の戦略や取り組みなどを評価・認定する国際的な非営利団体CDPから、気候変動対応への取り組みで、前年度に引き続きマネジメントレベル「B」スコアを獲得しました。 イノベーションによるソリューション提供 ・名古屋市と岩手県陸前高田市との「絆交流」の一環として、陸前高田市立中学校の生徒に、当社が常設教室を運営している小学生向けプログラミング教室「ロボキュー」において、職場体験をしていただきました。 ・パチンコホール従業員の耳への負担を軽減し、騒音問題から守るインカム接続用ノイズキャンセリングイヤホン「Wellph」を2024年度に販売し、多くのホール従業員の方にご利用いただいております。 人材活躍の推進 愛知県ファミリー・フレンドリー企業としてワークライフバランスに取り組み、平成4年1月1日より長期的に継続運用しているマイライフ勤務制度(短時間正社員勤務制度)が「多様な正社員」制度の活用事例として評価され、厚生労働省よりヒアリング調査及び、動画作成の協力を実施しています。 依存症への対応 ・社会課題であるギャンブル依存症への対応策の一つとして、ギャンブル依存症チェックゲーム第2弾「賢者のおしえ」をリリースしました。
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	コンプライアンス行動憲章、行動指針他に規定しており、当社ウェブサイトに掲載しております。

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) 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
顧問弁護士を含むコンプライアンス・リスクマネジメント委員会(CPR委員会)を設置し定期的に委員会を開催する。
コンプライアンスの推進については、CPR委員会が中心となっており、取締役や使用人の遵法意識向上に重点を置いた施策を計画し実施していく。
コンプライアンスの相談・通報体制(2004年度設置)を設け、通報者の保護に配慮しつつ、効果的かつ迅速なリスク情報の収集とその対応を実現していく。

(2)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文書(電磁的記録を含む)については、文書管理規程等に基づき機密性、検索性、保存性、保管媒体の特性、利用可能性等を考慮した保管・管理を行う。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理規程に基づき、リスクの発生防止と発生したリスクに対しての適切な対応を行うことにより、会社損失の最小化をはかる。CPR委員会主導のもと、各部門におけるリスクの洗い出しを行い、各部門個別のリスクに関して、ルール、基準等の策定その他リスクの予防、回避のために有効と思われる施策についての検討、実施の継続を可能にする体制を構築する。

(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

十分かつ正確な情報に基づく迅速かつ確かな経営判断を目的として、情報の収集、伝達、共有化の適正に配慮しつつ、会議体の設置、構成、分掌、運営等についてのルール、基準等を整備する。

(5)当該株式会社並びにその親会社及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

経営管理については、グループ会社管理規程に基づき、子会社から親会社への報告すべき事項やその方法等をルール化し、各グループ会社と当社間における定期的な会議の開催や、企業集団として統一された内部監査体制により、グループ会社の経営情報及びリスク情報を把握する。

(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

監査役の要望があれば速やかに、監査役の業務補助のため監査役補助人を置くこととする。

監査役補助人の募集、選考等の手続は人事担当部門が行い、その選定は監査役会の決定をもって行う。

(7)上記使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役補助人の人事考課は監査役会が行い、人事異動については監査役会の決定に基づき、監査役と人事担当執行役員が協議して実施する。

(8)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及び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

取締役及び使用人は、当社の業務又は業績に影響を与える重要な事項について監査役会に都度速やかに報告する。

監査役に対し、取締役会その他の重要会議(以下これらを「重要会議等」という)への出席及び質問の機会を保証するものとし、重要会議等の運営上のルール策定において考慮する。

監査役が監査業務の遂行に必要な場合は、当該取締役会に対して、補助人員の提供、事業所への立入、資料の開示等について協力もしくは援助を求めることができるものとし、監査業務に支障が生じた場合は、取締役に対し、当該支障の原因となった事由について排除、改善等の措置を要請することができる。

前項については、グループ会社についても同様の処置を講ずるものとする。

監査役が職務を遂行するために必要な情報(子会社に関する情報を含む)を適切に収集できるよう、グループ会社各社の規模や体制に応じた、適切かつ効率的なルールを整備し、運用する。

監査役への報告、情報提供等(以下これらを「報告等」という)はコンプライアンスの目的に適うとの認識に立ち、コンプライアンス行動方針において明示する通報者に対する保護と同様の保護を報告者に与えるほか、報告等を行った者に対する不当な処置は、制裁の対象とする。

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については、監査役の請求に従い速やかに支払いの処理ができるよう関係の規程を整備、運用する。

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

(1)基本的な考え方

当社は、反社会的勢力及び団体に対しては毅然とした態度で臨み、不当要求には断固として応じないこと及び反社会的勢力と一切の関係を持たないことを基本方針とする。

(2)整備状況

コーポレートマネジメント統括部総務部を対応部署として、平素より愛知県企業防衛協議会、財団法人暴力追放愛知県民会議等の外部専門機関から関連情報を収集し最新の動向を把握するよう努めている。有事においては、所轄警察署や顧問弁護士と緊密に連携し、適切な指導を受けて対応する。

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

特にありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1)会社情報の適時開示についての基本方針

当社は、会社情報の適時開示に関しての基本方針は、コンプライアンス行動憲章・行動指針として、次のように定めております。

<株主・投資家との関係>

適時情報開示

財務内容や事業活動状況等の企業情報は、会社法、金融商品取引法及びそれらの関連法規を尊重し、適時に公正に適正な開示を行います。

公正かつ効率的な運用

株主利益を尊重し、事業を運営するにあたり公正かつ効率的に運営し、企業価値を高め、魅力ある企業を創生します。

インサイダー取引の禁止

職務や取引に関連して知り得た当社及び取引先等の未公開情報を利用して、有価証券の売買取引及び第三者への利益供与を行いません。また特定の株主や投資家に対して、特に有利もしくは不利となる取り扱いも行いません。

(2)会社情報の適時開示に関する社内体制

当社は、各部署で取得した情報が、重要事実と成り得るならば、所属長は直ちに情報開示責任者であるコーポレートマネジメント統括部長に報告することになっております。

報告を受けたコーポレートマネジメント統括部長は、経営企画室と法務知的財産室にその情報が開示対象事項に該当するかどうかの検証を依頼します。両部署にて内容の検証と分析を行い、コーポレートマネジメント統括部長に検証結果を報告します。

コーポレートマネジメント統括部長は、その情報が開示対象事項と判断された場合には、取締役会又は代表取締役役に報告し、決定・承認と開示指示を受けます。

コーポレートマネジメント統括部長は、速やかに開示及び当社ウェブサイトへの掲載を行います。

(3)開示情報の漏洩防止

当社は、「内部情報管理規程」により、会社情報の漏洩を防止するため、コーポレートマネジメント統括部を情報の総括管理部門とし、会社情報の社外への漏洩を防止する情報の管理に努めております。

なお、当社の「適時開示体制 概要図」及び「コーポレート・ガバナンス体制 模式図」は次頁以降のとおりとなっております。

適時開示体制 概要図



