

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、当社グループの『ビジョン・ミッション・バリュー』に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

プレス工業グループの『ビジョン・ミッション・バリュー』

【ビジョン】(目指す姿・ありたい姿)

「私たちだからできる」と誇れる仕事を通して 世の中になくはない存在として
全てのステークホルダーと共に成長し続けます

プレス工業グループは

自動車部品及び建設機械・産業機械部品の開発・設計、解析、実験、製造、品質保証、
金型・治具・設備の設計製作まで、総合的に行っている企業です。どのような時代・
環境をも乗り越え、社会を支える専門性を永きに亘って磨き続けた「私たちだから
できる」という自信と誇りを胸に、私たち一人ひとりが未来に向かって成長し続けます

【ミッション】(社会に約束すること、存在意義)

社会と共生、共鳴し
ものづくりを通して
人、車、機械を支える力であり続けます

【バリュー】(価値観) ... ビジョン、ミッションに向かって進むための行動規範

安心・安全・コンプライアンス

安心・安全・コンプライアンスは私たちの行動の基本で、全てのステークホルダーに
対して担う責任と誇りです

誠実・努力

私たちのビジネスの中心は人です
誠実さと地道な努力によって培われる信頼を、私たちは財産とします
やりぬく力

私たちは「なんとかものにする」覚悟を持って行動をおこし、やりとげます
創造力

私たちは「まずやってみる」好奇心と探究心で現状に問いを立て、
未来を創造することを楽しみます

多様性

私たちは自分、そして仲間の個性と自由な発想を尊重し、協働します

【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】

【原則1-4】

当社は、政策保有株式を保有しておりますが、保有適否を検証のうえ、必要に応じて縮減について検討しております。

当社は、当社コーポレートガバナンスガイドライン第6条に基づき株式の政策保有を行い、同第7条に基づき政策保有株式に関する議決権の行使を行います。

なお、当社は2025年3月末時点において政策保有株式を4銘柄保有しておりましたが、2銘柄縮減し、現時点において2銘柄を保有しております。

第6条(株式の政策保有に関する方針)

当社は、営業取引の円滑化及び事業上の関係強化の目的のもと、中長期的な企業価値向上に資すると総合的に判断する場合は、株式の政策保有を行う。

2 当社は、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証のうえ、保有目的等について確認し、保有の適否を検証する。

3 取締役会は、保有適否の検証結果の概要を適時適切に開示する。

第7条(政策保有株式に関する議決権の行使基準)

当社は、政策保有株式に関する議決権の行使にあたっては、議案内容を精査のうえ、株主価値の向上に資するか、株主価値を著しく毀損しないか等を勘案し、賛否の判断を行う。

【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

当社は、「プレス工業株式会社コーポレートガバナンスガイドライン」を策定し、当社のコーポレートガバナンスに関する考え方や体制、構築状況、運用方針等について規定しております。

なお、「プレス工業株式会社コーポレートガバナンスガイドライン」については、当社ホームページに記載しております。
(https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/governance/governance_system/)

【原則1-7】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第8条にて開示しております。

第8条(関連当事者間の取引)

当社は、役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)が生じる場合は、株主共同の利益を害することがないよう、取引内容を確認し、取締役会の承認を得たうえで行うとともに、その取引実績を報告する。

【補充原則2-4-1】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第11条にて開示しております。

第11条(女性の活躍促進を含む社内における多様性の確保)

当社は、国籍・性別・信条の如何に関わらず、それぞれの立場や考えを尊重するとともに、労働基準法をはじめとした関係法令を遵守し、多様な人材の能力が最大限発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組む。

なお、中核人材における多様性の確保についての考え方等については、下記のとおりであります。

1.多様性の確保についての考え方

当社は、国籍・性別・信条の如何に関わらず、それぞれの立場や考えを尊重するとともに、労働基準法をはじめとした関係法令を遵守し、多様な人材の能力が最大限発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組む。

2.多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及びその状況

当社は、女性の積極的な採用を行っており、女性活躍推進法に基づく行動計画(2023年4月から5ヵ年)において「女性総合職・事務職の採用割合を2割以上とする」ことを目標として、活動しております。

また、2026年6月26日時点で、女性から取締役3名、執行役員1名及び管理職5名を登用しておりますが、更なる登用をはかってまいります。

外国人については、海外展開を踏まえて適宜採用しており、人材の多様化を進めております。なお、当社グループの海外子会社においては、多数の外国人を役員・管理職として登用しております。

中途採用者については、即戦力として適宜採用しており、2026年6月26日時点で、中途採用者から執行役員及び管理職を20名以上登用しております。

人事評価及び役員・管理職への登用にあたっては、国籍、性別、信条に関わらず、能力、見識及び人格を公平に評価しております。

3.多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針及びその実施状況

「多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針及びその実施状況」については、本報告書末尾にて開示しております。

【原則2-6】

当社は、退職給付制度として、確定拠出型年金制度と規約型確定給付企業年金制度を有しております。

確定拠出型年金制度については、従業員に対して、同制度の説明や資産運用に関する教育機会の提供等を行っております。

規約型確定給付企業年金制度については、アセットオーナーとして企業年金の受益者への安定的な年金給付を将来にわたって行うため、リスク・リターンを勘案した政策的資産構成割合を定めております。

また、年金資産の運用状況については定期的にモニタリングを行い、必要に応じて、年金資産運用委員会において、「年金資産の運用に関する基本方針」に従い、政策的資産構成割合の変更または運用商品の選定・変更を行っており、年金資産の運用結果については従業員に開示しております。

なお、年金資産の運用を複数の運用機関に委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することにより、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。

【原則3-1】

()当社ホームページの「決算説明会資料」内及びガバナンスガイドライン第1条にて開示しております。(<https://www.presskogyo.co.jp/ir/library/presentation/>)

第1条(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

当社は、当社グループの『ビジョン・ミッション・バリュー』に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組む。

()当社コーポレートガバナンスガイドライン第1条にて開示しております。

()当社コーポレートガバナンスガイドライン第28条及び別紙3並びに本報告書の「 . 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」にて開示しております。

第28条(取締役の報酬等)

当社は、別紙3の取締役の報酬等に係る決定方針に基づき、取締役の報酬等を決定する。

別紙3 取締役の報酬等に係る決定方針

< 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項 >

当社は、業務執行取締役・非業務執行取締役・監査等委員である取締役の別に次のとおり役員の報酬等の方針を定める。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等については、事業年度ごとに、委員の過半数を社外取締役に構成する指名・報酬委員会における審議及び監査等委員会における意見決定を通じて、客観性・透明性の確保をはかるものとする。

< 業務執行取締役の報酬等 >

1 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)のうち、業務執行取締役の報酬等は、固定報酬、業績連動型報酬(役員賞与・短期インセンティブ)及び非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬・中期インセンティブ)の割合を考慮の上、決定する。なお、固定報酬、業績連動型報酬及び非金銭報酬の割合は、各種報酬についての決定方針を踏まえつつ、健全なインセンティブとして機能するよう適切に決定するものとする。

2 個々の業務執行取締役の報酬等の配分については、固定報酬及び業績連動型報酬(役員賞与)は株主総会で決議された総額の範囲内で取締役会が決定し、非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)は株主総会で決議された総額・株式数の範囲内で取締役会が各割当株式数を決定する。

< 非業務執行取締役の報酬等 >

- 1 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)のうち、非業務執行取締役の報酬等は、経営から独立した立場で助言・監督を行うため、独立性確保の観点から、固定報酬のみとする。
- 2 個々の非業務執行取締役の報酬等の配分については、株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役会が決定する。

< 監査等委員である取締役の報酬等 >

- 1 当社の監査等委員である取締役の報酬等は、監査業務及び業務執行の監督等、その職務の適正性を確保する観点から、固定報酬のみとする。
- 2 個々の監査等委員である取締役の報酬等の配分については、株主総会で決議された総額の範囲内で、監査等委員の協議により決定する。

< 固定報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針 >

固定報酬については、役位ごとに定める基本報酬をベースとして、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、金銭報酬限度額(固定報酬・役員賞与を含む):年額5億円(2022年6月29日開催の第120回定時株主総会にて決議)、監査等委員である取締役については、報酬限度額:年額60百万円(2016年6月29日開催の第114回定時株主総会にて決議)の範囲内で決定のうえ月額で支給することとする。

< 業績連動報酬の算定方法の決定に関する方針及びその個人別の報酬等の決定に関する方針 >

事業年度ごとに、業務執行取締役に対する業績連動型報酬(短期インセンティブ)として役員賞与の支給を検討し、支給する場合は取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬限度額(固定報酬・役員賞与を含む):年額5億円(2022年6月29日開催の第120回定時株主総会にて決議)の範囲内で決定のうえ毎年度一定の時期に支給することとする。

役員賞与総額については、事業年度ごとの業績等を勘案することとするが、役員賞与に係る主な参考指標は、財務諸表としては売上高、営業利益率、ROE、非財務指標としてはマテリアリティ(コーポレートガバナンス強化、人材の多様性と活性化、地球環境・社会への貢献(CO2排出削減量を含む)、グループの質的な成長)で設定したKPIとし、親会社株主に帰属する当期純利益、総還元性向等を踏まえて決定する。また、対象取締役については、役位及び個人ごとの貢献度を勘案のうえ支給することとする。

< 非金銭報酬の算定方法の決定に関する方針及びその個人別の報酬等の決定に関する方針 >

事業年度ごとに、業務執行取締役に対する非金銭報酬(中長期インセンティブ)として譲渡制限付株式報酬を支給する。譲渡制限付株式報酬については、役位ごとに定める基準額をベースとして、年額60百万円以内・年30万株以内(2022年6月29日開催の第120回定時株主総会にて決議)の範囲内で各割当株式数を決定のうえ毎年度一定の時期に支給することとする。

() 当社コーポレートガバナンスガイドライン第18条及び第19条にて開示しております。

第18条(取締役の資格及び指名手続)

- 当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。
- 2 当社の取締役は、その責務を適切に果たす為、上場会社の取締役・監査役・執行役の兼任は当社を含め5社までとする。
 - 3 取締役の候補者は、本条第1項及び第2項の基準を勘案の上、取締役会にて決定する。なお、監査等委員である取締役の候補者は、監査等委員会の同意を経た上で決定する。
 - 4 取締役会は、取締役の候補者の個々の選任理由を開示する。

第19条(取締役の解任基準及び手続)

- 当社の取締役が、公序良俗に反する行為を行った場合、健康上の理由から職務の継続が困難になった場合、職務を懈怠することにより著しく企業価値を毀損した場合及び第18条第1項及び第2項の基準を満たさなくなった場合は、解任議案の株主総会への提出について検討の上、取締役会にて決定する。
- 2 取締役会は、取締役の個々の解任理由を開示する。

() 個々の選任理由については、本報告書末尾の「取締役の選任理由と重要な兼職の状況(2026年6月25日付)」をご覧ください。解任がある場合は個々の解任理由について開示いたします。

【補充原則3-1-3】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第10条にて開示しております。

第10条(サステナビリティを巡る課題への対応)

当社の取締役会は、サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)を巡る課題への対応を重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値向上の観点から、積極的・能動的に対応する。

なお、サステナビリティ基本方針及び取り組み状況等については、下記のとおりであります。

(プレス工業グループ サステナビリティ基本方針)

プレス工業グループは、「ビジョン・ミッション・バリュー」のもと、持続可能な社会の実現に向けESG課題に積極的に取り組み、中長期的な企業価値の向上を目指します。

(サステナビリティに関する取り組み状況)

当社グループは、「コーポレートガバナンスの強化」、「人材の多様性と活性化」、「地球環境・社会への貢献」、「グループの【質】的な成長」の4つを重要課題(マテリアリティ)と位置付け、中長期の経営計画及び事業戦略に織り込んだうえで、積極的に取り組んでおります。

なお、当社グループのサステナビリティに関する取り組み内容の詳細については、以下の当社ホームページに記載しております。

(<https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/>)

(TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示)

当社グループは、TCFD提言に基づき、気候変動に関する情報を開示しており、その内容については本報告書末尾の「TCFD提言に基づく開示内容」及び当社ホームページに記載しております。

(https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/environment/climate_change/)

(人的資本や知的財産への投資等)

・人的資本

当社の育成制度としては、中長期視点に立って、スタッフ系への階層別教育や専門知識・実践教育や面談制度の活用、技能系への技能教育や5S・安全教育など、各種教育体制を整備し充実を図るとともに、社内通信教育講座であるPKSD (Presskogyo Self-Development) への会社補助や従業員が取得した公的資格に対し手当を支給するなど、従業員の自己啓発を後押ししております。

また、ものづくりの技能伝承及び将来の製造現場を担う中核人材の育成を目的とした企業内学校「プレス工専学校」(1939年創立)を有しております。

加えて、製造工場を中心に作業環境の改善及び関連投資に積極的・計画的に取り組んでおり、「安心・安全な職場づくり」を推進しております。

なお、当社グループの人的資本に関する詳細な取り組み内容は、以下の当社ホームページに記載しております。

(<https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/social/>)

・知的財産

当社グループは、研究開発・工機・生産技術の一貫した開発体制を有し、コア商品(フレーム・アクスル・建設機械用キャビン)の設計開発、生産設備の開発・製造、また要素技術の研究開発に取り組んでいます。

自動車関連事業においては、軽量化・高強度化・多機能化など、建設機械関連事業においては視界性向上や新機能追加など、法規や市場・客先ニーズを踏まえ開発を推進しております。

また、実用化に向けた新技術・新工法の開発、生産性向上を狙いとした自動化・省力化、生産性や品質保証へのデジタル技術活用など、競争力強化とものづくりの更なる進化・深化を目指し、現中期経営計画に反映して取り組んでおります。

研究開発・技術開発を通じて蓄積した知見・ノウハウは、当社グループの競争力の源泉であり、引き続き開発案件へ積極的な資源投下と適切な管理・活用を図ってまいります。

なお、当社グループの技術・開発についての詳細は、以下の当社ホームページに記載しております。

(<https://www.presskogyo.co.jp/technology/>)

【補充原則4-1-1】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第13条にて開示しております。

第13条(取締役会の責務)

取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスの構築を図り、持続的な成長と、中長期的な企業価値の向上をはかることについて責任を負う。

2 取締役会は、経営に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営戦略・経営計画についての建設的な議論、経営陣の指名・報酬の決定、内部統制システムの整備及び重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う。

【原則4-9】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第24条及び別紙1並びに本報告書の「 1. 【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」にて開示しております。

第24条(独立社外取締役選任基準)

当社は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえた別紙1に定める独立社外取締役選任基準に基づき、経営陣・支配株主等から独立した立場の社外取締役を選任する。

別紙1 独立社外取締役選任基準

第1条(目的)

本基準は、当社のコーポレートガバナンス体制の強化・充実のため、経営陣・支配株主等から独立した立場の社外取締役を選任する場合の基準について定義するものである。

第2条(独立性に関する基準)

次のいずれかの項目に該当する場合、独立性を有さないものとする。

1. 当社グループの業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに準じる者及び使用人をいう。以下同じ。)

2. 次のいずれかに該当する企業等の業務執行者

(1) 当社グループの主要取引先

直近3事業年度における当社グループとの取引額が、当社又は当該取引先の連結売上高の2%を1事業年度でも超えた場合をいう。但し、当社取引先協力会の加入企業は、取引額の多寡に関わらず全て主要取引先とする。

(2) 当社グループの主要借入先

直近3事業年度末時点での当社グループにおける借入残高が、当社グループの連結総資産額又は借入先の連結総資産額の2%を1事業年度でも超えた場合をいう。

(3) 当社の大株主

直近3事業年度において、1事業年度でも保有株式数上位10位以内であった場合をいう。

3. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者

4. 当社グループから役員報酬以外に多額(直近3事業年度における平均支払額が1,000万円

以上の場合をいう。)の金銭その他財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人・組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)

5. 当社グループの幹事証券会社の業務執行者

6. 当社グループの株式持合先の業務執行者

7. 当社グループの業務執行者が現在又は過去3年以内に他の会社において社外役員に就任している又は就任していた場合における当該他の会社の業務執行者

8. 過去3年間に於いて上記2～6のいずれかに該当していた者

9. 上記1～7のいずれかに該当する者の二親等以内の親族

10. 上記1～9に関わらず、当社及び一般株主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

11. 社外取締役としての在任期間が12年以上になる者

第3条(改廃機関)

本基準の改廃は、総務部が起案し、取締役会の決議により行う。

【補充原則4-10-1】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第17条にて開示しております。

第17条(指名・報酬委員会)

当社は、取締役の指名・報酬等の決定プロセスにおける客観性・透明性を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置する。

2 指名・報酬委員会は、取締役会の決議により諮問を受けた事項について審議し、取締役会に答申する。

3 指名・報酬委員会の委員の過半数は、社外取締役で構成する。

なお、指名・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割等については、下記のとおりであります。

当社は、取締役の指名・報酬等の決定プロセスにおける客観性・透明性を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実をはかることを目的として、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、取締役会の諮問に基づき、(1)取締役(監査等委員である取締役を含む)の指名(後継者計画を含む)・報酬等に関する基本方針、(2)株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を含む)の選任・解任議案の原案、(3)取締役会に付議する代表取締役・役付取締役の選定・解職議案、(4)株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を含む)の報酬等に関する議案の原案、(5)その他取締役会から諮問を受けた事項を審議し、答申を行います。

同委員会の委員の過半数は社外取締役で構成することとしており、現在、社外取締役の古里健治を委員長とし、取締役である岡部友紀(社外取締役)、村上佳代(社外取締役)、高松信彦(社外取締役)、清水勇生、唐木剛一、佐藤昌彦の取締役7名(うち社外取締役4名)で構成されております。

【補充原則4-11-1】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第14条にて開示しております。なお、「取締役のスキルマトリックス」については、当社ホームページ及び本報告書末尾にて開示しております。

(https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/governance/governance_system/)

第14条(取締役会の構成)

当社の取締役会の人数は、実効的な運営を行い、議論の活発化を図るため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は9名以内、監査等委員である取締役は5名以内とする。

2 当社は、ジェンダー、年齢、国籍、国際性、技能や、当社の経営及び事業活動に必要な知識・経験の有無等、社内・社外を含め、取締役会の構成の多様性に配慮する。

3 監査等委員である取締役のうち最低1名は、財務・会計に関する十分な知見を有している者とする。

【補充原則4-11-2】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第18条及び本報告書末尾の「取締役の選任理由と重要な兼職の状況(2026年6月25日付)」にて開示しております。

第18条(取締役の資格及び指名手続)

当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。

2 当社の取締役は、その責務を適切に果たす為、上場会社の取締役・監査役・執行役の兼任は当社を含め5社までとする。

3 取締役の候補者は、本条第1項及び第2項の基準を勘案の上、取締役会にて決定する。なお、監査等委員である取締役の候補者は、監査等委員会の同意を経た上で決定する。

4 取締役会は、取締役の候補者の個々の選任理由を開示する。

【補充原則4-11-3】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第22条及び下記の「2025年度 当社取締役会実効性評価の結果の概要について」にて開示しております。

第22条(取締役会の実効性評価)

取締役は、取締役会の実効性について毎年評価を行い、その結果を取締役に提出する。取締役会は、各取締役の評価結果に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果を踏まえて課題を設定のうえ、その解決・改善に取り組む。

2 取締役会は、実効性評価の結果の概要を適時適切に開示する。

2025年度 当社取締役会実効性評価の結果の概要について

当社は、取締役会の機能向上を図るため、2025年度の取締役会の実効性を分析・評価いたしましたので、下記にてその結果の概要をお知らせいたします。なお、2025年度は外部機関によるアンケートを用い、取締役会実効性評価を実施いたしました。

1. 評価の方法

外部機関が作成したアンケートに基づき全ての取締役(監査等委員を含む、以下同じ)が取締役会の実効性を評価いたしました。また、取締役自身による自己評価も併せて実施いたしました。なお、アンケートの集計、分析は、客観性確保のため、外部機関に委託しております。外部機関の集計、分析結果をもとに、アンケート結果について取締役会で報告し、併せて議論を行いました。アンケートの内容は主に以下の項目となります。

(アンケート項目)

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 経営陣の評価
5. 株主等との対話
6. 前年度課題を踏まえた取り組み
7. 指名・報酬委員会

2. 日程

- 1) 2026年2月下旬～3月上旬・・・全取締役へアンケート調査実施
- 2) 2026年4月24日開催の取締役会・・・アンケート結果について取締役会へ報告
- 3) 2026年5月18日開催の取締役会・・・アンケート結果を基に今後の取組み課題を設定

3. 2024年度の評価結果を踏まえた取組み

2024年度の実効性評価で認識した課題に対し、以下のような取組みを行いました。

< サステナビリティ経営の推進 >

- 1) 4つのマテリアリティにKPIを設定
- 2) エンゲージメントサーベイの実施
- 3) エネルギー使用量の可視化による省エネ施策強化
- 4) 再生エネルギー由来の電力等への置換推進
- 5) 生産効率の向上
- 6) 取締役会にて、中期経営計画PRESSence28とマテリアリティの取組み状況を報告
- 7) 統合報告書発行
- 8) 統合報告書説明動画配信

< 資本コスト・株価を意識した経営 >

- 1) 取締役会にて、資本コスト・資本収益性の現状分析・評価を行い対策推進... [資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]をご参照ください。
- 2) 取締役会にて、四半期ごとに機関投資家との対話状況報告
- 3) IR部新設
- 4) 情報開示の拡充(決算説明会資料の内容充実、決算説明会Q&Aのホームページ掲載、決算概要動画の配信)
- 5) 役員賞与連動指標における非財務指標見直し
- 6) 政策保有株式縮減
- 7) 自己株式の取得・消却
- 8) IR関連の役員向けセミナー実施

4. 取締役会の実効性評価と分析結果

当社の取締役会は、アンケートの回答及びコメントを分析・評価した結果、取締役会の実効性はおおむね確保されているとの結論に至りました。また、今後の取組みについての意見がございました。

5. 今後の取組み

2026年5月18日開催の取締役会において、取締役会の更なる機能向上、実効性確保の観点から、2024年度の評価結果に引き続き、次の課題を抽出しました。

1) サステナビリティ経営の推進

4つのマテリアリティの長期目標、活動項目、KPIに向けた進捗フォロー及びディスカッションを行う。

2) 資本コスト・株価を意識した経営

TOPIX入れ替えを意識した株価向上対策を行う。

次年度は、これらの課題に取り組み、取締役会の更なる実効性確保を図ってまいります。

【補充原則4-14-2】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第27条にて開示しております。

第27条(取締役に対するトレーニングの方針)

当社の新任取締役は、就任後速やかに、経営・財務・内部統制・法務等に関するセミナーを受講し、必要な知識の習得を行う。

2 当社の新任社外取締役は、当社に対する理解や経営に必要な知識の習得のため、必要に応じ、主要拠点の見学や、当社の事業内容・ビジョン・ミッション・バリュー・経営戦略についての説明を受ける。

3 当社の取締役は、その責務を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならない。

【原則5-1】

当社コーポレートガバナンスガイドライン第29条及び別紙2並びに当社ホームページにて開示しております。

(https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/governance/governance_system/)

第29条(株主との対話)

当社は、経営トップをはじめとする経営陣が積極的に株主との対話を行うと共に、株主との建設的な対話を統括する役員(IR所管役員)を指定し、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努める。

2 IR所管役員は、株主との建設的な対話を統括する役員として、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主とコーポレートガバナンス及び重要な経営上の方針について随時対話するものとし、社外取締役または監査等委員は、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえたうえで、合理的な範囲で当該主要な株主との対話に出席するものとする。当該対話を行うに際しては、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとする。

3 当社は、別紙2のIR基本方針に基づき、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みを行う。

別紙2 IR基本方針

1. 株主・投資家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向上のため、株主総会以外の場においても、株主・投資家との建設的な対話には積極的に応じる。株主・投資家との対話を通じ、その関心・懸念を踏まえた上で、当社の経営方針・事業内容・業績等についての情報を正確かつタイムリーに提示し、わかりやすい形で明確に説明する。

2. IR活動の体制

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、CFOをIR活動全般を統括する役員(IR所管役員)として指定する。IR部は、関係各部門との密接な情報共有を行う等、株主・投資家へ円滑な対応を可能とする体制を構築する。

3. IR活動の充実に関する取組み

当社は、年間を通じ主に以下の活動を行う。

- ・決算説明会の開催(主にアナリスト・機関投資家・マスメディア向け)
- ・決算発表後のスモールミーティング
- ・統合報告書の発行
- ・工場見学会の開催

・マスメディア向けの経営者取材対応

・当社ウェブサイトを通じた各種リリース情報の提供

上記以外にも、必要に応じ様々な手段・方策を通じて、株主・投資家との建設的な対話を行う。

4. 経営へのフィードバック

決算説明会やミーティング等での株主・投資家からの意見等については、当社経営陣へ報告を行う。また、それらを事業活動を行う際の参考とし、さらなる企業価値の向上を図る。

5. インサイダー情報の取り扱い

当社は、「ディスクロージャーポリシー」において情報開示の基本方針を示す。決算情報をはじめとする重要事実の漏洩の防止と公平性の観点から、沈黙期間を設定し、株主・投資家とのミーティング及び重要事実に関する質問への回答は差し控える。株主・投資家とのミーティングの際は、決算発表等で開示済の情報を基本とし、未公表の重要事実については言及しない。

6. フェア・ディスクロージャー・ルールに関する事項

当社は、「金融商品取引法第27条の36の規定」に基づき、フェア・ディスクロージャー・ルールを遵守し、株主・投資家への公平かつ適切な情報開示を行う。当社役員・IR部等が、取引関係者等（金融商品取引業者、登録金融機関、信用格付業者もしくは投資法人その他の内閣府令で定める者またはこれらの役員等）に対して、重要情報（当社の運営、業務または財産に関する公表されていない重要な情報であって投資者の投資判断に重要な影響を及ぼすもの）を開示した場合は、東京証券取引所の提供する「適時開示情報システム」（TDnet）及び当社ウェブサイト等を用いて速やかに当該情報を公表する。

7. 改廃機関

本方針の改廃は、IR部が起案し、取締役会の決議により行う。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年6月26日

該当項目に関する説明 更新

(現状認識)

2026年3月末現在、当社グループのPBRは1.0倍未満となっておりますが、その主な要因は以下であると認識しております。

- (1) 株主資本コストを上回る資本収益性を達成できていない()
当社グループ想定資本コスト7~9%に対し、2025年度実績ROE7.2%
- (2) 将来の成長性を市場から評価されていない

(対応方針及び取組み状況)

上記現状認識等を踏まえ、当社グループは2024~2028年度の5年間を期間とする新たな中期経営計画を策定しました。

本中計は「質を追求しプレゼンスを高める」ことを基本方針と定め、1.コア事業における攻めと挑戦、2.電動化に向けたコア商品の進化、3.サステナビリティ経営の推進の3つを骨子としており、それぞれの骨子において将来成長に向けた事業戦略を掲げました。

経営目標値(2028年度)は、売上高2,400億円、営業利益8%以上、ROEは目標値を想定資本コストを上回る9.0%以上で設定、事業規模の拡大と収益性の向上による成長を示すため、2023年度実績(売上高1,978億円、営業利益率6.5%、ROE7.8%)をさらに上回る水準としております。

資本・財務戦略では、営業CF1,200億円、設備投資1,000億円を計画、株主還元は総還元性向60%以上としております。尚、本中計期間中の1株当たり配当金は32円以上とし、DOE3.0%超を目指します。

創出したキャッシュを成長投資・事業基盤強化と株主還元適切に配分することで、資本収益性をさらに高めてまいります。

当社グループは、上記新中計で掲げた施策・目標値を確実にやりきることを通じてさらなる成長と資本効率の向上を図るとともに、IR活動の強化(2026年4月1日付でCFO傘下の専門組織として「IR部」を設置)により、PBR1.0倍未満の解消を目指してまいります。

尚、中期経営計画の詳細は、当社ホームページの「決算説明会資料」内に記載しております。

(<https://www.presskogyo.co.jp/ir/library/presentation/>)

また、株主資本コストを上回る資本収益性を達成するため、業績連動報酬の参考指標のひとつにROEを選定し、企業価値向上を図るインセンティブとしており、社外取締役が過半数を占め、社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会において審議を行っております。

(株主との対話の実施状況等)

当社は、CFO傘下のIR専門組織および部門横断組織(IRチーム)を設置し、株主・投資家の皆様へ円滑な対応を可能とする体制を構築しております。また、決算説明会・個別ミーティング等で頂いた株主・投資家の皆様からの意見等については、適宜適切に経営陣へ報告を行い、それらについて事業活動を行う際の参考とすることで、更なる企業価値の向上を図ってまいります。

<2025年度の活動状況>

- ・機関投資家との個別ミーティング 58回
- ・決算説明会の開催 5月、11月(英文、スクリプト、動画も含む)
- ・決算概要資料の開示 8月、2月(英文、スクリプト、動画も含む)
- ・株主通信の発行 6月
- ・統合報告書の発行 9月(英文は12月)

上記のほか、機関投資家向け工場見学会、個人投資家向け説明会を不定期に実施しております。

<個別ミーティングのテーマ・概要>

- ・決算概要、業績予想
- ・中期経営計画進捗状況
- ・資本政策
- ・PBR1倍割れへの対応

- ・株主総会議案について
- ・ESGへの取り組み

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)	12,245,800	12.55
いすゞ自動車株式会社	10,151,185	10.41
日鉄物産株式会社	5,020,000	5.15
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	4,481,600	4.59
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	3,385,500	3.47
伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社	3,300,000	3.38
プレス工業従業員持株会	2,586,467	2.65
プレス工業取引先持株会	2,551,411	2.62
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口4)	1,842,700	1.89
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,813,900	1.86

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	3月
業種	輸送用機器
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

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	14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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
古里 健治	弁護士												
岡部 友紀	公認会計士												
村上 佳代	他の会社の出身者												
高松 信彦	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
古里 健治				法律事務所での豊富な経験を持ち、法科大学院での教授職を歴任する等、弁護士としての高い専門性を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、当社グループと古里氏の間には、社外役員として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立役員選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。
岡部 友紀				公認会計士としての専門的見地と豊富な経験を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、当社グループと岡部氏の間には、社外役員として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立社外取締役選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。
村上 佳代				取締役として企業経営の専門的見地と豊富な経験の他、DX(デジタルトランスフォーメーション)を専門としその経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。なお、村上氏は文化シヤッター株式会社の社外取締役に就任されており、当社と同社との間には、装置の購入等の取引関係がありますが、当連結会計年度における取引額は当社連結売上高の0.002%未満、同社連結売上高の0.002%未満と僅少でありますので、同氏の独立性に影響を及ぼすものでないと判断しております。また、当社グループと村上氏の間には、社外役員として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立社外取締役選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。

高松 信彦			<p>長年に亘り新日本製鐵株式会社(現日本製鐵株式会社)において技術・知的財産部門の要職を歴任し、2017年6月から2023年6月までトビー工業株式会社の代表取締役社長として経営全般を担う等、企業経営の専門的見地と豊富な経験を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、社外取締役候補者としております。なお、高松氏が2017年6月まで執行役員及び顧問に就任されていた新日本製鐵株式会社(現日本製鐵株式会社)の子会社である日鉄物産株式会社は、当社の大株主であり、また、当社は同社から鉄鋼仕入の取引関係がありますが、同氏は新日本製鐵株式会社執行役員及び顧問退任から9年が経過しており、現在は同社の業務執行に携わっていないことから、同氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。また、当社グループと高松氏の間には、社外取締役として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立社外取締役選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。</p>
-------	--	--	---

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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

監査等委員会の職務を補助すべき使用人(監査等委員スタッフ、他部門との兼任)を配置しており、その人事については、代表取締役と監査等委員会が意見交換を行い決定することとしております。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置いておりません。また、監査等委員スタッフは、監査等委員会が指示した補助業務については、監査等委員会の指揮命令に従わなければならないこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査については、監査部が主要部門を対象に監査を実施し、監査等委員会と連携して被監査部門に対し、改善事項の指摘・指導を行うなど内部統制の有効性の向上に努めております。監査等委員会による監査・監督については、常勤監査等委員が中心となり年度監査計画に基づき取締役会その他の重要な会議に出席し、業務及び財産の状況の監査を行っております。監査等委員は会計監査人と定期的な会合を持ち、報告を受け意見交換するとともに、監査に立ち会うなど会計監査人の業務遂行の適正性を確認しております。また、監査部と内部統制の整備や評価等の重要事項について意見交換し、監査の充実に努めております。

【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・報酬委員会	7	0	3	4	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	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、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、原則年に5回開催しており、取締役会の諮問に基づき、次の事項を審議し、答申を行います。

- (1) 取締役(監査等委員である取締役を含む)の指名(後継者計画を含む)・報酬等に関する基本方針
- (2) 株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を含む)の選任・解任議案の原案
- (3) 取締役会に付議する代表取締役・役付取締役の選任・解職議案
- (4) 株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を含む)の報酬等に関する議案の原案
- (5) その他取締役会から諮問を受けた事項

なお、2025年度は、指名・報酬委員会を5回開催しております。なお、上記に関連して、中長期的なサクセッションプラン、独立社外取締役選任基準及び役員賞与連動指標における非財務指標(マテリアリティ(コーポレートガバナンス強化、人材の多様性と活性化、地球環境・社会への貢献(CO2排出削減量を含む)、グループの質的な成長)で設定したKPI)見直しについても審議いたしました。

同委員会の委員の過半数は社外取締役で構成することとしており、現在、社外取締役の古里健治を委員長とし、取締役である岡部友紀(社外取締役)、村上佳代(社外取締役)、高松信彦(社外取締役)、清水勇生、唐木剛一、佐藤昌彦の取締役7名(うち社外取締役4名)で構成されております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

社外取締役の独立性に関する基準として、以下内容を定めております。

【プレス工業株式会社 独立社外取締役選任基準】

次のいずれかの項目に該当する場合、独立性を有さないものとする。

1. 当社グループの業務執行者(業務執行取締役、執行役員、執行役員、その他これらに準じる者及び使用人をいう。以下同じ。)
2. 次のいずれかに該当する企業等の業務執行者
 - (1) 当社グループの主要取引先
直近3事業年度における当社グループとの取引額が、当社又は当該取引先の連結売上高の2%を1事業年度でも超えた場合をいう。但し、当社取引先協会の加入企業は、取引額の多寡に関わらず全て主要取引先とする。
 - (2) 当社グループの主要借入先
直近3事業年度末時点での当社グループにおける借入残高が、当社グループの連結総資産額又は借入先の連結総資産額の2%を1事業年度でも超えた場合をいう。
 - (3) 当社の大株主
直近3事業年度において、1事業年度でも保有株式数上位10位以内であった場合をいう。
3. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
4. 当社グループから役員報酬以外に多額(直近3事業年度における平均支払額が1,000万円以上の場合をいう。)の金銭その他財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人・組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
5. 当社グループの幹事証券会社の業務執行者
6. 当社グループの株式持合先の業務執行者
7. 当社グループの業務執行者が現在又は過去3年以内に他の会社において社外役員に就任している又は就任していた場合における当該他の会社の業務執行者
8. 過去3年間に於いて上記2～6のいずれかに該当していた者
9. 上記1～7のいずれかに該当する者の二親等以内の親族
10. 上記1～9に関わらず、当社及び一般株主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
11. 社外取締役としての在任期間が12年以上になる者

【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

本報告書の「 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」にて開示しております。

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

取締役報酬の開示状況は総額開示によっており、2026年3月期の取締役の報酬総額は495百万円となっております。

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

当社コーポレートガバナンスガイドライン第28条及び別紙3並びに本報告書の「 1. 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[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]」にて開示しております。

第28条(取締役の報酬等)

当社は、別紙3の取締役の報酬等に係る決定方針に基づき、取締役の報酬等を決定する。

別紙3 取締役の報酬等に係る決定方針

< 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項 >

当社は、業務執行取締役・非業務執行取締役・監査等委員である取締役の別に次のとおり役員の報酬等の方針を定める。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等については、事業年度ごとに、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会における審議及び監査等委員会における意見決定を通じて、客観性・透明性の確保をはかるものとする。

< 業務執行取締役の報酬等 >

1 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)のうち、業務執行取締役の報酬等は、固定報酬、業績連動型報酬(役員賞与・短期インセンティブ)及び非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬・中長期インセンティブ)の割合を考慮の上、決定する。なお、固定報酬、業績連動型報酬及び非金銭報酬の割合は、各種報酬についての決定方針を踏まえつつ、健全なインセンティブとして機能するよう適切に決定するものとする。

2 個々の業務執行取締役の報酬等の配分については、固定報酬及び業績連動型報酬(役員賞与)は株主総会で決議された総額の範囲内で取締役会が決定し、非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)は株主総会で決議された総額・株式数の範囲内で取締役会が各割当株式数を決定する。

< 非業務執行取締役の報酬等 >

1 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)のうち、非業務執行取締役の報酬等は、経営から独立した立場で助言・監督を行うため、独立性確保の観点から、固定報酬のみとする。

2 個々の非業務執行取締役の報酬等の配分については、株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役会が決定する。

< 監査等委員である取締役の報酬等 >

1 当社の監査等委員である取締役の報酬等は、監査業務及び業務執行の監督等、その職務の適正性を確保する観点から、固定報酬のみとする。

2 個々の監査等委員である取締役の報酬等の配分については、株主総会で決議された総額の範囲内で、監査等委員の協議により決定する。

< 固定報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針 >

固定報酬については、役位ごとに定める基本報酬をベースとして、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、金銭報酬限度額(固定報酬・役員賞与を含む)：年額5億円(2022年6月29日開催の第120回定時株主総会にて決議)、監査等委員である取締役については、報酬限度額：年額60百万円(2016年6月29日開催の第114回定時株主総会にて決議)の範囲内で決定のうえ月額で支給することとする。

< 業績連動報酬の算定方法の決定に関する方針及びその個人別の報酬等の決定に関する方針 >

事業年度ごとに、業務執行取締役に対する業績連動型報酬(短期インセンティブ)として役員賞与の支給を検討し、支給する場合は取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬限度額(固定報酬・役員賞与を含む):年額5億円(2022年6月29日開催の第120回定時株主総会にて決議)の範囲内で決定のうえ毎年度一定の時期に支給することとする。

役員賞与総額については、事業年度ごとの業績等を勘案することとするが、役員賞与に係る主な参考指標は、財務指標としては売上高、営業利益率、ROE、非財務指標としてはマテリアリティ(コーポレートガバナンス強化、人材の多様性と活性化、地球環境・社会への貢献(CO2排出削減量を含む)グループの質的な成長)で設定したKPIとし、親会社株主に帰属する当期純利益、総還元性向等を踏まえて決定する。また、対象取締役については、役位及び個人ごとの貢献度を勘案のうえ支給することとする。

<非金銭報酬の算定方法の決定に関する方針及びその個人別の報酬等の決定に関する方針>

事業年度ごとに、業務執行取締役に対する非金銭報酬(中長期インセンティブ)として譲渡制限付株式報酬を支給する。
譲渡制限付株式報酬については、役位ごとに定める基準額をベースとして、年額60百万円以内・年30万株以内(2022年6月29日開催の第120回定時株主総会にて決議)の範囲内で各割当株式数を決定のうえ毎年度一定の時期に支給することとする。

【社外取締役のサポート体制】

総務部長がサポートを行っており、月に1回以上定期的に会合を設け、情報伝達を行っております。

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) 更新

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役会による重要な意思決定並びに業務執行の監督、また執行役員制の導入による経営の効率化と業務執行の迅速化をはかる一方、監査等委員会の機能強化を目的に内部監査体制を充実させるなど、コーポレート・ガバナンスの実効性向上に向けた取り組みを実施しております。

各機関等における運営、機能及び活動状況は、以下のとおりです。

1. 執行役員制度

当社は、執行役員制を導入しており、経営機能と業務執行機能を分離するとともに取締役数の少数化を実施し、経営の意思決定と業務執行の効率化・迅速化を図っております。

2. 経営会議

経営会議は、原則月に2回開催しており、各担当部門の重要事項の報告、付議を適宜行っております。経営会議は、取締役社長の清水 勇生を議長とし、取締役である唐木 剛一、佐藤 昌彦、新川 春正、岡田 京子、奥垣内 完、坂野 正典(常勤監査等委員)、執行役員である小川 敏宏、立入 浩道、高木 俊介、塩田 浩、近藤 等、加賀爪 哲、川本 淳、伊東 正和、山川 剛、内田一城、加藤 富士絵、笹岡 孝紀、小泉 晃、柳生 聖司、榎澤 肇、小澤 光義、原田 利之、三本木 勝志、藤本 孝志の取締役7名、執行役員19名で構成されております。なお、経営会議には常勤監査等委員が出席しており、適宜意見を述べております。

3. 取締役会

取締役会は、原則月に1回開催しており、業務執行の監督、重要な意思決定を行っております。取締役会は、取締役社長の清水 勇生を議長とし、取締役である唐木 剛一、佐藤 昌彦、新川 春正、岡田 京子、奥垣内 完、高松 信彦(社外取締役)、坂野 正典(常勤監査等委員)、古里 健治(社外取締役)、岡部 友紀(社外取締役)、村上 佳代(社外取締役)の取締役11名で構成されており、うち4名が社外取締役であります。また、坂野 正典、古里 健治(社外取締役)、岡部 友紀(社外取締役)、村上 佳代(社外取締役)は監査等委員である取締役であります。

4. 監査等委員会

監査等委員会は、原則月に1回開催しており、取締役の業務執行の監査・監督を行っております。監査等委員会は、監査等委員会の委員長である坂野 正典(常勤監査等委員)を議長とし、古里 健治(社外取締役)、岡部 友紀(社外取締役)、村上 佳代(社外取締役)の監査等委員である取締役4名で構成され、うち3名は社外取締役であります。

5. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、原則年に5回開催しており、取締役会の諮問に基づき、次の事項を審議し、答申を行います。

- (1) 取締役(監査等委員である取締役を含む)の指名(後継者計画を含む)・報酬等に関する基本方針
- (2) 株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を含む)の選任・解任議案の原案
- (3) 取締役会に付議する代表取締役・役付取締役の選任・解任議案
- (4) 株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を含む)の報酬等に関する議案の原案
- (5) その他取締役会から諮問を受けた事項

同委員会の委員の過半数は社外取締役で構成することとしており、現在、社外取締役の古里 健治を委員長とし、取締役である岡部 友紀(社外取締役)、村上 佳代(社外取締役)、高松 信彦(社外取締役)、清水 勇生、唐木 剛一、佐藤 昌彦の取締役7名(うち社外取締役4名)で構成されております。

6. 内部統制システムの整備の状況

当社は、コンプライアンスの徹底を図るとともに内部統制を強化するため、2005年10月より監査部を設置しております。また、2006年5月に全取締役で構成する内部統制委員会を設置し、内部統制の整備を進めるとともに、業務執行の法令及び定款への適合状況を監視することとしております。内部統制委員会は、原則年に4回開催しており、取締役社長の清水 勇生を議長とし、取締役である唐木 剛一、佐藤 昌彦、新川 春正、岡田 京子、奥垣内 完、高松 信彦(社外取締役)、坂野 正典(常勤監査等委員)、古里 健治(社外取締役)、岡部 友紀(社外取締役)、村上 佳代(社外取締役)の取締役11名で構成されており、うち4名は社外取締役であります。また、坂野 正典、古里 健治(社外取締役)、岡部 友紀(社外取締役)、村上 佳代(社外取締役)は監査等委員である取締役であります。

7. リスク管理体制の整備の状況

当社グループは、「リスクマネジメント方針」及び「リスクマネジメント規定」に基づき、代表取締役社長をグループのリスクマネジメントに関する最高責任者と定め、リスクマネジメント活動を推進しております。また、リスクマネジメント委員会(委員長:代表取締役社長、委員:常務以上の執行役員、開催頻度:1回/四半期)を設置し、同委員会にて各部門・グループ会社にて抽出したリスクの重要性評価と対応方針を決定し、その対応の進捗状況を管理しております。

8. 内部監査及び監査等委員会による監査・監督の状況

内部監査については、監査部が主要部門を対象に監査を実施し、監査等委員会と連携して被監査部門に対し、改善事項の指摘・指導を行うなど内部統制の有効性の向上に努めております。

監査等委員会による監査・監督については、常勤監査等委員が中心となり年度監査計画に基づき取締役会その他の重要な会議に出席し、業務及び財産の状況の監査を行っております。監査等委員会は会計監査人と定期的な会合を持ち、報告を受け意見交換するとともに、監査に立ち会うなど会計監査人の業務遂行の適正性を確認しております。また、監査部と内部統制の整備や評価等の重要事項について意見交換し、監査の充実を図っております。

社外取締役岡部友紀氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。社外取締役古里健治氏は、弁護士の資格を有しており、法律に関する相当程度の知識を有しております。社外取締役村上佳代氏は、経営学修士(MBA)の学位を有しており、経営、財務、マーケティング、組織に関する体系立てた知見を有しております。

9. 会計監査の状況

会計監査については、有限責任 あずさ監査法人により会計監査を受けております。なお、会計監査業務を執行した公認会計士は高野 浩一郎、森島 拓也の2名であります。また、当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士8名、その他39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

企業ビジョンの達成に向けて、より迅速・果敢な意思決定を行い、業務執行の効率性・機動性を高めるとともに、業務執行に対する監督機能をより強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実をはかるため、監査等委員会設置会社を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	議案の賛否について株主が十分に吟味できるよう、株主総会日から3週間前に招集通知を発送しております。また、招集通知の発送前に、当社ホームページ等にて内容を開示しております。
電磁的方法による議決権の行使	議決権のツールを増やすことが、株主の利便性を高めると考え、2003年より電磁的方法による議決権行使を導入しております。
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	国内及び海外の機関投資家の議決権行使の利便性を高めるため、2008年より株式会社CJ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も導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	海外機関投資家の議決権行使の利便性を高めるため、当社ホームページ等で招集通知の英文での開示を行っております。

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	「IR基本方針」及び「ディスクロージャーポリシー」を策定し、当社ホームページ(https://www.presskogyo.co.jp/ir/management/disclosure/)にて開示しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト、機関投資家向けの決算説明会を年に2回(第2四半期/第4四半期)実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ(https://www.presskogyo.co.jp/ir/library/)においてIR資料の掲載を行っております。掲載資料は、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、決算説明会資料、統合報告書等となっております。	

IRに関する部署(担当者)の設置

CFO傘下の専門組織であるIR部を設置しております。
問合せ先は、当社ホームページのお問い合わせフォームとなっております。
TEL:050-3205-3549
URL: <https://www.presskogyo.co.jp/ir/management/disclosure/>

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	プレス工業グループは「ビジョン・ミッション・バリュー」、「倫理規定」にて、ステークホルダーの立場について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>【環境保全活動】</p> <p>サステナビリティ基本方針及び環境方針に基づき、環境保全活動の基本的な考え方とその推進体制を定め、環境保全活動に取り組んでおります。</p> <p>具体的には、気候変動については、2050年度カーボンニュートラル実現に向け、Scope1,2の二酸化炭素排出量削減目標を「2019年度比、2030年度41.0%削減」、Scope3の二酸化炭素排出量削減目標を「2019年度比、2030年度20.0%削減」として、グループ全体で取り組んでいます。また、生物多様性や水リスクへの取り組みについても、現状把握、課題・リスクの洗い出し、方針やガイドラインの策定等に取り組んでおります。</p> <p>今後も企業活動のあらゆる分野において、環境にやさしい「ものづくり」を推進し、持続可能で豊かな社会の発展に貢献することを基本理念とし、環境保全活動に取り組んでまいります。</p> <p>詳細につきましては当社ホームページにて記載しております。 (https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/environment/)</p> <p>【社会活動】</p> <p>社会活動につきましては、地域社会との共生と貢献を目指し、取り組んでおります。</p> <p>今後も企業活動のあらゆる分野において豊かな社会の継続的な発展に貢献します。詳細につきましては当社ホームページにて記載しております。 (https://www.presskogyo.co.jp/sustainability/social/community/)</p>
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	適時開示に係る体制を構築し、情報提供に努めております。
その他	<p>人材の能力が最大限発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組んでおります。</p> <p>具体的には、2025年4月に施行された改正育児・介護休業法を受けて子の看護等休暇や育児目的休暇制度の充実を図ったほか、全従業員を対象に在宅勤務を10日/月へ拡大、また、不妊治療を行う従業員を対象に休暇制度(10日/年)を新設しました。</p> <p>2026年3月実績として在宅勤務の利用率が20% 25%に向上しており、働き方の多様化が進んでいます。</p> <p>様々なライフイベントに対応する福利厚生制度の充実を図っており、女性育児休業取得率100%、男性育児休業実績50%以上を目標に掲げております。</p>

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

- 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
 - プレス工業グループ「ビジョン」及び「倫理規定」を、取締役及び使用人に周知徹底する。
 - 監査部門は、内部統制の整備状況とともに、業務執行の法令及び定款への適合状況を監査し、全取締役で構成する内部統制委員会へ報告する。
 - 内部統制委員会は、内部統制の運営状況に関する報告を受けて業務執行の法令及び定款への適合状況を監視する。
 - グループ従業員が直接相談・連絡できる「ホットライン制度」(内部通報制度)により、社内での違法行為や倫理違反などを抑止し、不祥事の未然防止をはかる。
- 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
 - 現在導入している執行役員制の充実により、引き続き経営の効率化と業務執行の迅速化をはかる。
 - 常勤執行役員及び常勤監査等委員で構成する経営会議において重要な業務執行に関する審議を行い、取締役会決議事項については取締役会において審議決定する。
 - 中期経営計画を策定して、達成すべき目標を明確にし、経営資源の効率的活用をはかる。
- 損失の危険の管理に関する規定その他の体制
 - 「リスクマネジメント規定」に基づき、グループのリスクマネジメントに関する最高責任者を定め、リスクマネジメントを推進する。
 - リスクマネジメント委員会を設置し、当社グループにおけるリスクの特定・分析・評価、リスクマネジメント活動のレビュー及びフィードバック等を行う。
 - リスクマネジメント委員会は、当社グループにおけるリスクマネジメント活動について、定期的に経営会議及び取締役会に報告する。

(4) 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

法令・社内規定に基づき、取締役の職務執行に係る、重要な意思決定及び報告に関する文書の保存及び管理を行う。

(5) 当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

- 1.内部統制委員会の定める整備計画に基づき、当社各部門及び各子会社がそれぞれ内部統制の構築をはかる。当社の監査部門は当社の各部門及び各子会社の定期的監査を実施し、内部統制の状況を内部統制委員会に報告する。
- 2.当社は、「関係会社管理規定」に基づき、当社の子会社管理統括部門が各部門と連携して、当社の子会社を管理する。
- 3.当社は、子会社の自主性・独立性を尊重しつつ、子会社の重要事項については適宜報告を受け、また、重要案件については適宜協議を行う。
- 4.各子会社は、それぞれの会社に関するリスクマネジメント活動を行い、その活動状況をリスクマネジメント委員会に報告する。
- 5.子会社の業務については主管部署が管理指導するとともに、各子会社には原則として取締役又は監査役を派遣して業務の適正を確保する。

(6) 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並びに当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項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.監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くこととし、その人事については、代表取締役と監査等委員会が意見交換を行い決定する。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する。
- 2.監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会が指示した補助業務については、監査等委員会の指揮命令に従わなければならない。

(7) 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を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及び当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

- 1.当社及び子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、当社グループに重大な損失を与える事項が発生し又は発生する恐れがあるときは、監査等委員会に報告する。具体的な報告事項については、代表取締役と監査等委員会が協議する。
- 2.監査等委員会に報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いをすることを禁止する。
- 3.監査部門は、定期的に監査の結果を常勤監査等委員に報告する。

(8) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)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
監査等委員会がその職務の執行について、当社に対し、費用の前払い等の請求をした場合や、外部専門家の助言を受けること等を求めた場合は、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員会の職務に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用を処理・負担する。

(9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 1.常勤監査等委員は、経営会議などの重要な会議に出席し、意見を述べるができる。
- 2.監査等委員会と監査部門及び会計監査人が連携して、効果的な監査業務の遂行をはかる。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力には、毅然として対応することとしております。なお、その旨を「倫理規定」に定め、当社役員をはじめとして、当社グループ全従業員に周知徹底をはかっております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

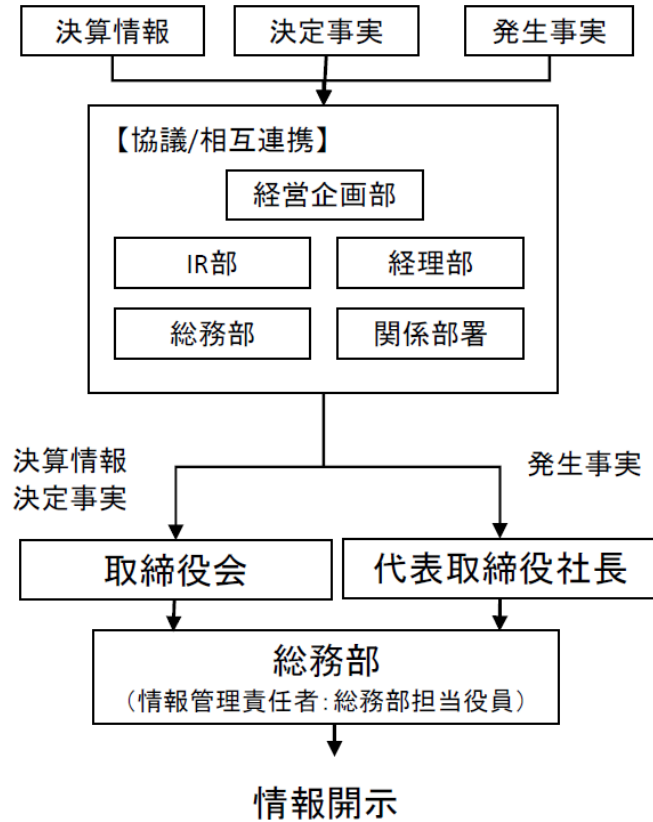
なし

該当項目に関する補足説明

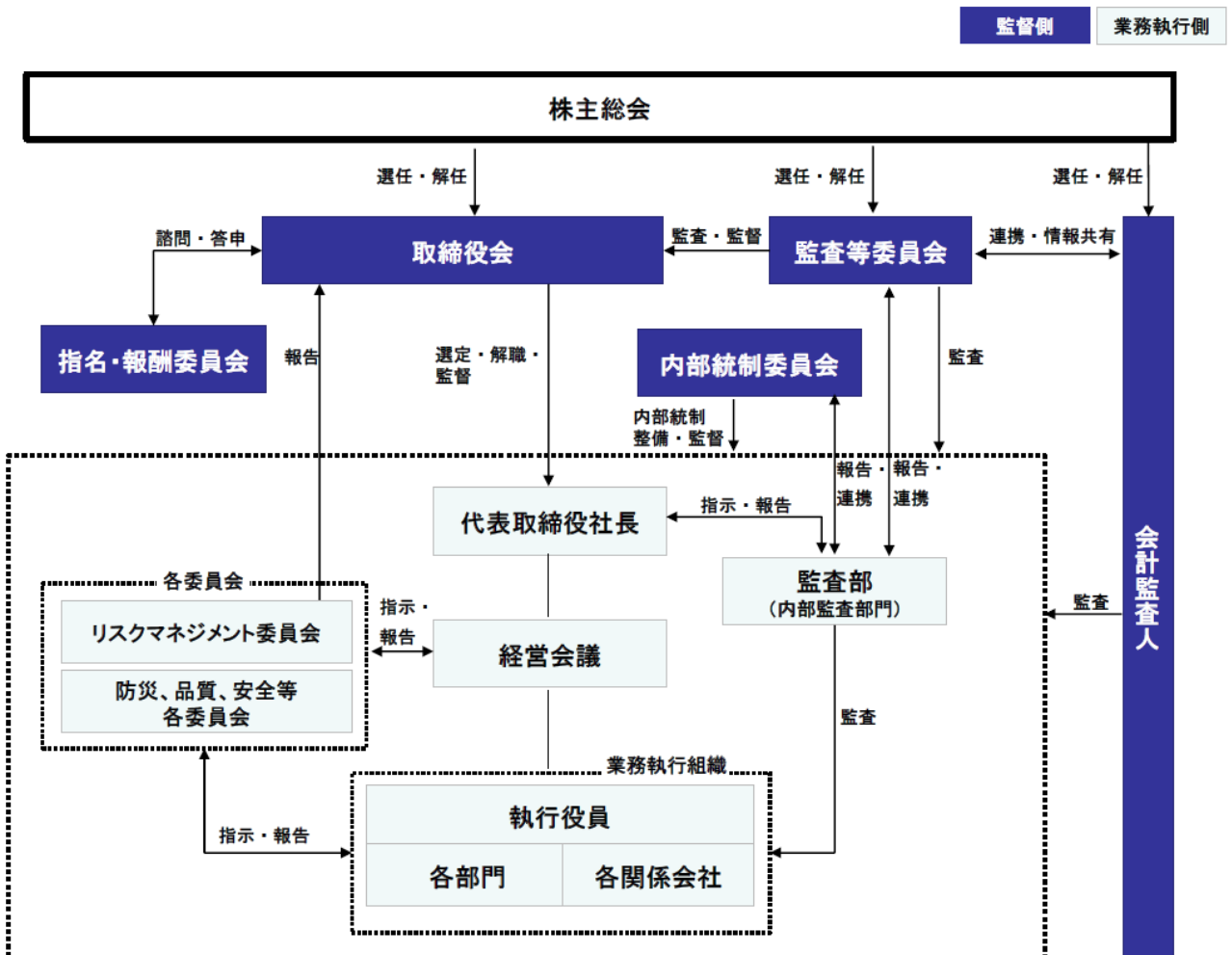
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(適時開示体制の概要・コーポレート・ガバナンス体制の模式図)

適時開示体制の概要



コーポレート・ガバナンス体制の模式図



取締役の選任理由と重要な兼職の状況（2026年6月25日付）











氏名	役職名	選任の理由及び重要な兼職の状況
清水 勇生	代表取締役社長 社長執行役員 CEO	主に当社の営業・調達部門の要職を歴任し、2024年4月から代表取締役社長として当社及び当社グループ経営全般を担っております。その経験と高い見識に基づき、重要な業務執行の決定及び経営の監督を行っていただけるものと判断し、取締役として選任しております。
唐木 剛一	代表取締役専務取締役 専務執行役員 CFO	主に当社の海外事業・経理部門の要職を歴任し、2026年4月から代表取締役専務取締役として当社及び当社グループ経営を担っております。その経験と高い見識に基づき、重要な業務執行の決定及び経営の監督を行っていただけるものと判断し、取締役として選任しております。
佐藤 昌彦	代表取締役専務取締役 専務執行役員 CTO	主に当社の生産技術・技術部門の要職を歴任し、2026年4月から代表取締役専務取締役として当社及び当社グループ経営を担っております。その経験と高い見識に基づき、重要な業務執行の決定及び経営の監督を行っていただけるものと判断し、取締役として選任しております。
新川 春正	取締役 常務執行役員	主に当社の工場部門を経験し、当社の生産業務に関する深い知見と実績を有しております。その経験と高い見識に基づき、重要な業務執行の決定及び経営の監督を行っていただけるものと判断し、取締役として選任しております。
岡田 京子	取締役 常務執行役員	主に当社の海外事業・経営企画・人事部門を経験し、当社の海外事業・経営企画・人事業務に関する深い知見と実績を有しております。その経験と高い見識に基づき、重要な業務執行の決定及び経営の監督を行っていただけるものと判断し、取締役として選任しております。
奥垣内 完	取締役 常務執行役員	主に当社の営業・調達部門を経験し、中国子会社の経営に携わる等、当社の営業・調達業務に関する深い知見と実績を有しております。その経験と高い見識に基づき、重要な業務執行の決定及び経営の監督を行っていただけるものと判断し、取締役として選任しております。

氏名	役職名	選任の理由及び重要な兼職の状況
高松 信彦	社外取締役	<p>長年に亘り新日本製鐵株式會社（現日本製鐵株式会社）において技術・知的財産部門の要職を歴任し、2017年6月から2023年6月までトピー工業株式会社の代表取締役社長として経営全般を担う等、企業経営の専門的見地と豊富な経験を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、社外取締役候補者としております。なお、高松氏が2017年6月まで執行役員及び顧問に就任されていた新日本製鐵株式會社（現日本製鐵株式会社）の子会社である日鉄物産株式会社は、当社の大株主であり、また、当社は同社から鉄鋼仕入の取引関係がありますが、同氏は新日本製鐵株式會社執行役員及び顧問退任から9年が経過しており、現在は同社の業務執行に携わっていないことから、同氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。また、当社グループと高松氏の間には、社外取締役として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立社外取締役選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。</p> <p>（重要な兼職の状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Umios 株式会社 社外取締役
坂野 正典	取締役 常勤監査等委員	<p>金融機関における国内外での長年の経験を通じ、財務・会計及び会社経営に関する豊富で幅広い見識を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営の適切な監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である取締役として選任しております。</p>
古里 健治	社外取締役 監査等委員	<p>法律事務所での豊富な経験を持ち、法科大学院での教授職を歴任する等、弁護士としての高い専門性を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、当社グループと古里氏の間には、社外役員として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立役員選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。</p> <p>（重要な兼職の状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京富士法律事務所 弁護士 ・日本大学法科大学院教授

氏名	役職名	選任の理由及び重要な兼職の状況
岡部 友紀	社外取締役 監査等委員	<p>公認会計士としての専門的見地と豊富な経験を有しております。その経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、当社グループと岡部氏の間には、社外役員として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立社外取締役選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。</p>
村上 佳代	社外取締役 監査等委員	<p>取締役として企業経営の専門的見地と豊富な経験の他、DX（デジタルトランスフォーメーション）を専門としその経験と知見に基づき、当社経営への適切な助言と監督を行っていただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。なお、村上氏は文化シャッター株式会社の社外取締役に就任されており、当社と同社との間には、装置の購入等の取引関係がありますが、当連結会計年度における取引額は当社連結売上高の0.002%未満、同社連結売上高の0.002%未満と僅少でありますので、同氏の独立性に影響を及ぼすものでないと判断しております。また、当社グループと村上氏の間には、社外役員として選任する以外の関係が無く、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の独立社外取締役選任基準の要件を満たしていることから、同氏と一般株主の間に利益相反が生じるおそれは無いと判断し、独立役員として指定しております。</p> <p>(重要な兼職の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Kazu and Company 合同会社 代表社員 CEO ・ 株式会社三陽商会 社外取締役 ・ 文化シャッター株式会社 社外取締役 ・ 一般財団法人沖縄 IT イノベーション戦略センター アドバイザリーフェロー

以 上

■ 取締役のスキルマトリックス

氏名	性別	専門性及び経験									
		 企業経営	 営業・調達	 技術・開発	 生産	 IT・デジタル	 財務・会計	 海外事業	 E (環境)	 S (社会、人事・労務を含む)	 G (ガバナンス、法務・リスク管理を含む)
清水 勇生	男性	●	●					●		●	●
唐木 剛一	男性	●					●	●			●
佐藤 昌彦	男性	●		●	●	●		●	●		●
新川 春正	男性	●		●	●				●		●
岡田 京子	女性	●						●	●	●	●
奥垣内 完	男性	●	●					●			●
高松 信彦	男性	●		●	●			●	●	●	●
坂野 正典	男性	●					●	●			●
古里 健治	男性										●
岡部 友紀	女性					●	●				●
村上 佳代	女性	●	●			●				●	●

TCFD提言に基づく開示内容

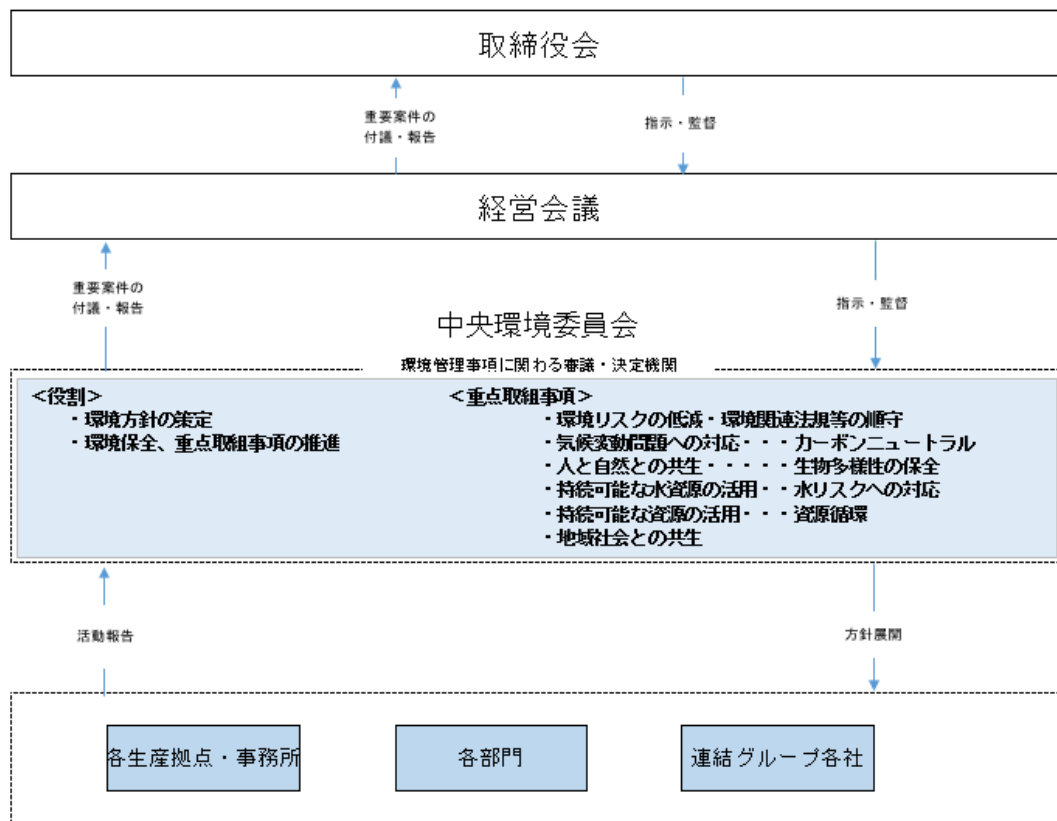
<ガバナンス>

当社グループは、気候変動問題への対応を経営上の重要課題と位置づけており、「環境方針」に基づき、取締役会の監督の下、積極的・能動的に取り組んでおります。

気候変動をはじめとする環境問題全般については、生産部門担当役員及び人事・労務担当役員が主導する中央環境委員会(年4回開催)において管理・対応しており、CO₂排出量削減目標設定から施策・実行までを強力に推進しております。

中央環境委員会における活動内容は経営会議に開催の都度報告され、重要事項については必要に応じ経営会議及び取締役会にて審議・決定されております。

<気候変動問題に対応する当社ガバナンス体制図>



<戦略>

当社グループは、気候変動が当社グループの事業活動に及ぼす影響度を評価するため、TCFD提言に基づくリスク・機会のシナリオ分析を実施しております。

分析にあたっては、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)が公表した4℃シナリオ・2℃以下シナリオ等を考慮しております。

対応策については、現在取り組み状況や将来課題とすべき項目を踏まえ、当社グループの新たな価値創造に繋がるかという視点を加え、定義・評価しております。

なお、シナリオ分析の内容と評価結果は、次の通りとなります。

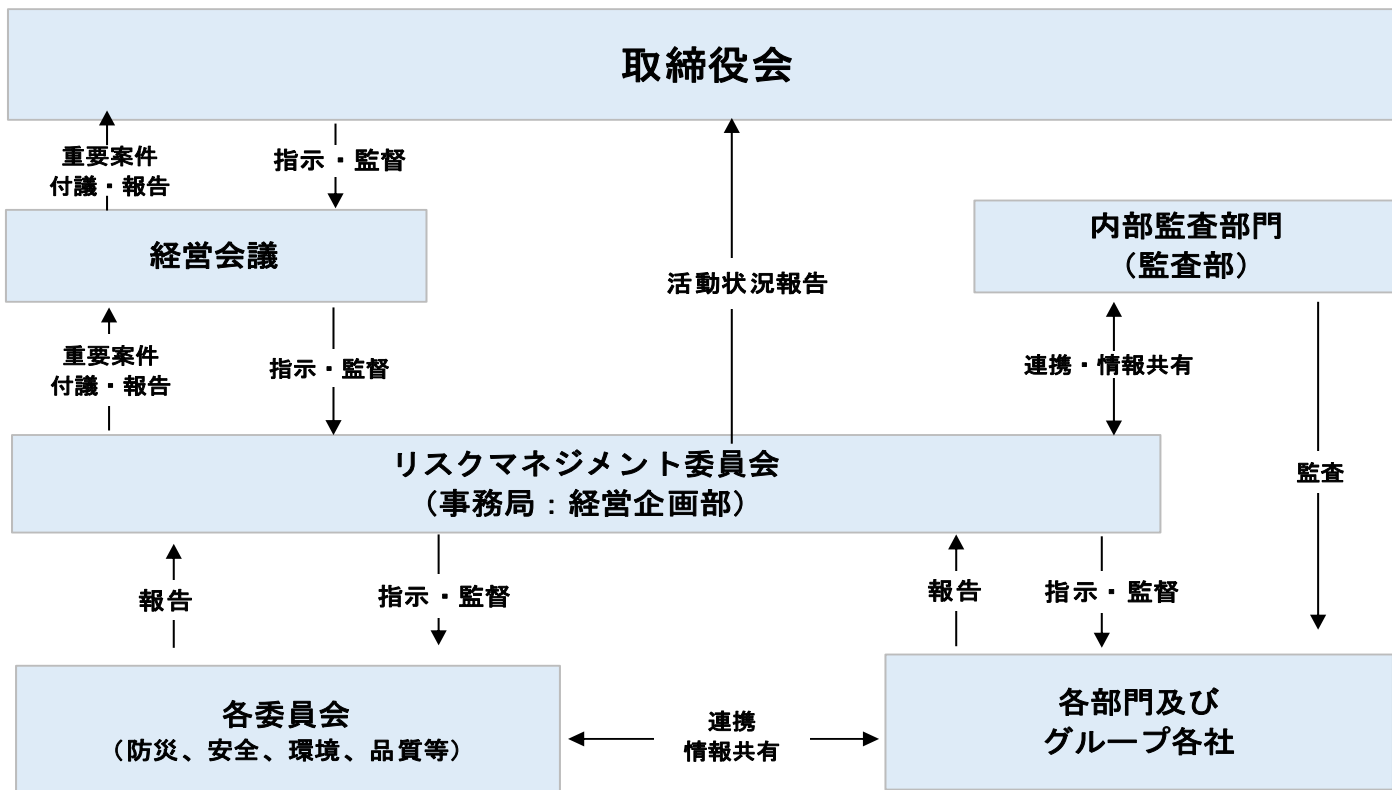
リスク・機会の種類			事業インパクト	指標	時間軸	影響度	対応策	
リスク	移行	政策・法規制	・GHG排出に関する規制の強化	・EV/FCV対応遅延による事業機会の喪失 ・設備投資の増加	収益・支出・資産	中期～長期	大	・低炭素製品の開発提案 ・EV/FCV製品に最適化した製造プロセスへの転換検討 ・低炭素対応の製造ラインの構築
			・カーボンプライシングメカニズム（炭素税等）の導入	・原材料・資材・エネルギー価格の高騰	収益・支出	短期～中期	大	・低炭素材の活用、製品軽量化の推進 ・省エネルギーの推進
		技術	・CN化に関する技術進歩に乗り遅れるリスク ・CN化に伴う顧客要請の強化	・新技術への対応遅れによる成長機会の喪失	収益	中期～長期	大	・CN化に対応した新素材・新工法の開発 ・得意先の開発計画に合わせた設計・製造提案
			・部品・資材調達先の技術不適合	・サプライチェーン維持困難、競争力低下	支出	中期	中	・既存調達先への支援・促進
		市場	・原材料価格及びオペレーションコスト（製造コスト、管理コスト）の増加	・化石燃料及び再生可能エネルギーの高騰による製造コストの増加	支出	短期～中期	中	・最適エネルギーの選択検討 ・高効率設備、省エネ設備の導入
				・低炭素鋼材へのシフトによる調達コストの増加	支出	中期～長期	中	・製品軽量化、材料節減の推進 ・代替原材料の適用検討
	評判	・環境対応の遅れによる、ステークホルダーからの評判悪化	・信頼失墜による企業価値の低下	支出・資産	中期～長期	大	・CNの着実な推進 ・ESG情報開示の充実化	
	物理的	急性	・異常気象の頻度上昇、激甚化	・操業停止/復旧コスト・従業員被災リスク・災害対策費用の増加（自社及びサプライチェーン）	収益・支出・資産	短期～中期～長期	大	・BCPの強化・見直し
		慢性	・平均気温の上昇	・空調コスト等の経費増加 ・労働環境悪化による生産性の低下 ・水資源調達難化	収益・支出・資産	中期～長期	大	・省エネ設備・仕様への置き換え ・労働環境整備に関する投資の推進 ・節水、循環利用（リユース・リサイクル）の推進
	機会	リソースの効率化	・製造・流通プロセスの効率化	・製造・物流コストの低下	支出	中期～長期	中	・最適生産方式（場所・設備・工法の見直し）の採用
・再生可能エネルギーの利用			・再生可能エネルギー普及によるエネルギーコストの低下	支出	中期～長期	大	・グリーンエネルギーの積極導入	
製品およびサービス		・EV/FCV化の進展	・専用部品の新規受注・拡販機会の増加	収益	短期～中期	中	・EV/FCV化に対応した製品・技術開発	
		・既存製品の徹底的な低炭素化	・成長機会の拡大	収益・資産	中期～長期	大	・イノベーションの発揮による商品力の向上 ・競争力強化による参入障壁の構築	
市場		・新規市場へのアクセス	・環境貢献ビジネスへの新規参入に伴う、新たな成長機会の獲得	収益	短期～中期	中	・環境商品の開発	
		・国土強靱化基本計画の推進	・インフラ整備に伴う建機・商用車需要の増加	収益	短期～中期～長期	大	・柔軟な生産・供給体制の確立	
			・災害・復旧対応車両需要の増加	収益	短期～中期～長期	大		

<リスク管理>

当社グループは、「リスクマネジメント方針」及び「リスクマネジメント規定」に基づき、代表取締役社長をグループのリスクマネジメントに関する最高責任者と定め、リスクマネジメント活動を推進しております。また、リスクマネジメント委員会(委員長:代表取締役社長、委員:常務以上の執行役員、開催頻度:1回/四半期)を設置し、同委員会にて各部門・グループ会社にて抽出したリスクの重要性評価と対応方針を決定し、その対応の進捗状況を管理しております。

気候変動関連のリスクにつきましても、前項の当社グループのリスク管理・評価プロセスに基づき、当社グループの経営における重要なリスクと位置づけ管理を行っております。

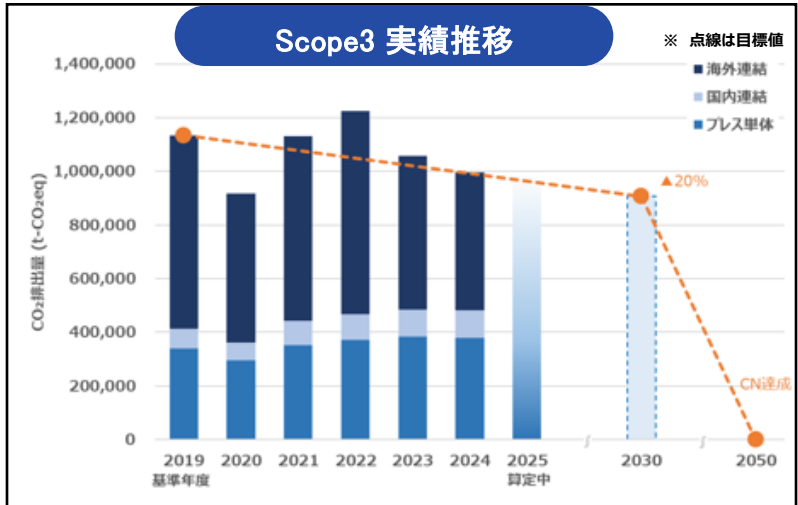
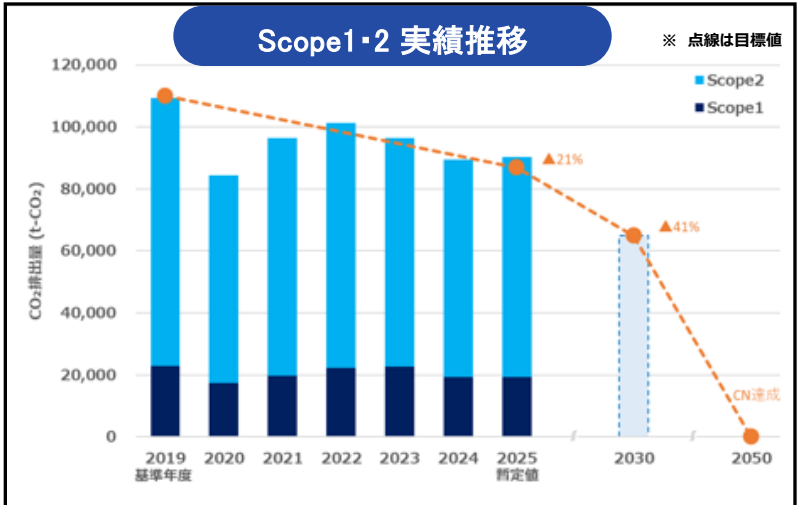
<気候変動問題に対応する当社リスク管理体制図>



<指標と目標>

当社は、短期・中期・長期における排出量削減目標を下記の通り設定しております。
 各削減目標の達成にあたっては、「やめる・直す・とめる・下げる・拾う・変える」の視点のもと、高効率設備の導入、生産工程の見直し、生産性向上、生産工法の改善、業務の効率化、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーの活用等の諸施策を全社を挙げて推進し、カーボンニュートラルの実現を目指しております。

指標	対象	基準年	基準排出量	目標年	目標値
CO ₂ 排出量	Scope1,2 (連結)	2019年度	110,000 t-CO ₂	2025年度	▲21%削減 86,900 t-CO ₂
				2030年度	▲41%削減 64,900 t-CO ₂
				2050年度	排出量ネットゼロ
	Scope3 (連結)		1,134,000 t-CO ₂	2030年度	▲20%削減 907,200 t-CO ₂ (削減対象C1,3,5)
2050年度	排出量ネットゼロ				



※上記2025年度のScope1、2、3実績排出量は第三者検証前の暫定値です

2025年度CO₂排出量削減目標(Scope1・2)達成状況について

これまでCO₂排出量削減に向けて、生産現場における省エネ活動、生産設備の省エネ化や再生可能エネルギー由来の電力等への置換を推進してまいりました。グループ全体で積み上げた削減施策に計画的に取り組み、CO₂排出量の低減が進みました。
 しかしながら一方で、需要増加により生産活動が高まり、エネルギー使用量増加に伴うCO₂排出量が増加したため、2025年度目標は未達となる見込みです。2030年度目標達成に向けては、これらの取組みをさらに加速するとともに、エネルギー使用量の可視化などによる省エネ施策の強化や、生産効率の向上を強化し、グループ全体で2050年度のカーボンニュートラル達成に向けて着実に推進してまいります。

・当社グループScope3排出量*1実績推移(単位:t-CO₂)

カテゴリ		カテゴリ概要	19年度	23年度	24年度
1	購入した製品・サービス	購入した原材料等の資源採掘、製造、輸送での排出	1,054,762	954,216	916,347
2	資本財	購入した有形固定資産の製造、輸送での排出	29,774	53,973	32,681
3	Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	購入した化石燃料、電力の資源採掘、製造、輸送での排出	15,816	15,147	14,340
4	輸送、配送(上流)	原材料購入時、製品出荷時等の輸送、配送での排出	21,009	22,510	16,531
5	事業から出る廃棄物	各拠点から排出した廃棄物の処理、輸送での排出	3,847	4,213	3,994
6	出張	従業員の出張に伴う排出	696	752	783
7	雇用者の通勤	雇用者の通勤に伴う排出	2,736	2,967	2,609
8	リース資産(上流)	賃借しているリース資産の運用に伴う排出	414	700	896
9	輸送、配送(下流)	販売した製品の最終消費者までの物流に伴う排出	— *2	— *2	— *2
10	販売した製品の加工	販売した製品の加工に伴う排出	— *2	— *2	— *2
11	販売した製品の使用	最終消費者による製品の使用に伴う排出	— *3	— *3	— *3
12	販売した製品の廃棄	最終消費者による製品の廃棄時の処理に伴う排出	5,016	4,639	7,643
13	リース資産(下流)	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出	— *2	— *2	— *2
14	フランチャイズ	フランチャイズ加盟社における排出	— *2	— *2	— *2
15	投資	投資の運用に伴う排出	— *2	— *2	— *2
合計			1,134,070	1,059,117	995,823

*1:今後、算定精度の向上を目的とした算定方法や排出原単位の見直し及び算定の誤りが判明した場合は、算定結果を遡及して修正します。

*2:当社に該当する事業活動がないため、算定対象範囲から除外しています。

*3:当社が排出削減に影響力を及ぼすことが困難なため、算定対象範囲から除外しています。

3.多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針及びその実施状況

人的資本戦略

①人材戦略

当社グループのビジネスの中心は人であり、誠実と努力によって培われる全ステークホルダーとの信頼は、当社グループの大きな財産です。多様な人材を採用し、教育・育成制度や人事制度を整備して多様な人材の能力が最大限発揮できるような働きやすい職場・作業環境づくりに取り組んでおり、「人材の多様性と活性化」を重要課題の一つとし、目指す姿・ありたい姿、これを達成するための活動項目を掲げました。

a.目指す姿・ありたい姿

- ・一人ひとりが「自ら考え、行動し、やりぬく」経験を重ね、成長し続けている。
- ・多様なバックボーンと価値観を持つ人たちが、互いを尊重し、意見をぶつけ合い、新しい価値を生みだしている。
- ・全員が安心していきいきと働き、活躍している。

b.活動項目

- ・全員のやりぬく力と創造力の醸成
- ・ダイバーシティと機会均等の推進
- ・安心・安全な職場づくり
- ・働きやすい職場環境の整備
- ・人権の尊重

②方針及び施策骨子

a.人材育成方針

- ・やりぬく意志を持って自ら考え、新しい価値を生み出す人材を育成する
- ・変化に対応できる人材を育成する

b.社内環境整備方針

- ・人材が育ち、最大限能力が発揮できるようにハード、ソフト両面より環境整備を図る

③施策の骨子

キーワード	やりぬく	創造力	多様性	安心・安全
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・課題解決力の向上 ・コーチング強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎・専門教育の拡充、強化 (多面的評価訓練・リスキリング推進) ・異分野・異業種との交流 ・多能工化 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用の多様化 ・自己実現施策の推進 ・多様な働き方に対応した人事諸制度の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営の継続推進 ・本質安全の推進 (災害リスクの低減) ・施設の充実(多様性、耐震、デジタル、再生エネルギー) ・コンプライアンス/ハラスメント研修の充実

④取り組み内容及び目標値（当社単体ベース）

以下の目標については、当社において取り組みが行われているものの、当社グループに属する全ての会社では行われていないため、当社の実績を記載しております。

a. やりぬく

従来より、役職に応じた階層別教育を実施しておりますが、これまでの取り組みに加え、将来の目指す姿・ありたい姿に向けて解決すべき課題を設定し、これを実現していくことができる能力の強化を目的とした人材育成に取り組んでまいります。

《やりぬく》に関する目標

目標	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度実績
課題解決力育成プログラムの受講	—	18.8%	98.5%	95.8% ※
国家技能検定保有者数の10%増	9.2%	9.0%	5.8%	5.7%

※23年度よりプログラムを開始したため、22年度の実績はありません。

※当社における総合職に対する研修プログラム受講率であります。

b. 創造力

当社では、PKSD（Presskogyo Self-Development）という自己啓発を前提とした能力開発プログラムを従来より実施しております。

階層別に応じた専門知識やマネジメントスキルなど、通信講座を中心として運用しておりますが、さらに新しい知識の習得や、自律的な学習を促すため、講座数の拡大（2026年3月末現在、171講座）やeラーニングの採用などによる利便性向上など、充実を図ってまいります。

《創造力》に関する目標値

目標	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度実績
PKSDの受講率30%以上	8.1%	13.2%	19.4%	25.9%
多能工化計画実施率100%	—	99.0%	98.0%	89.6% ※

※23年度より集計を開始したため、22年度の実績はありません。

⑤多様性

当社は、国籍・性別・信条の如何に関わらず、それぞれの立場や考えを尊重するとともに、労働基準法をはじめとした関係法令を遵守し、多様な人材の能力が最大限発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組んでおります。

また、年1回、中長期のキャリアプランや能力開発の取り組み状況を申告する自己申告制度を設けております。

《多様性》に関する目標値

目標	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度実績
総合職・事務職採用数に占める女性割合20%以上	31.5%	17.1%	12.9%	35.1%
障がい者雇用率2.5%以上 (法定雇用率の達成)	2.6%	2.6%	2.9%	2.9% ※

※障害者雇用促進法の改正により、2024年4月より法定雇用率が2.3%から2.5%へ変更となりました。

⑥安心・安全

「安全衛生」はすべてに優先する、という基本理念のもと、労働災害の発生防止、安全に安心して働ける職場づくりを推進しております。

《安心・安全》に関する目標値

目標	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度実績
休業災害発生度数率 0	0	0.21	0.66	0.62
健康経営優良法人認定総合評価点(単独) (28年度 55.0 以上)	49.1	—	52.0	52.8※1
有給休暇12日以上の取得割合 100% ※ () 内は平均取得日数	—% (14.2日)	—% (15.0日)	91.7% (15.2日)	98.1% (14.9日)※2

※1 23年度は健康経営優良法人 2024 認定を返納したため実績がありません。

※2 24年度より目標値を変更して記載しております。

⑦従業員エンゲージメントの向上

当社は、従業員一人ひとりが能力を発揮し、組織と個人が共に成長できる環境を整えることが、従業員エンゲージメントの向上、ひいては持続的な企業価値向上につながるものと考えております。

「一人ひとりが『自ら考え、行動し、やりぬく』経験を重ね、成長し続けている」という目指す姿・ありたい姿の実現には、従業員の状態や組織課題を客観的に把握する必要があることから、組織診断サーベイを導入しました。

a.エンゲージメントスコアと強み・弱み（全社課題）

2025年度のエンゲージメントスコアは68.6となり当該サーベイ利用企業の上位50%の水準でした。また、当社の強みと今後重点的に取り組むべき全社課題や組織ごとの課題を把握することができました。

当社の強み・弱み（全社課題）

	項目	肯定的 回答率(%)
強み	配属後、すぐに所属組織に受け入れられた	60%
	配属後、すぐに業務に取り組むことができた	57%
	業務を通じてスキルを高められていると感じる	57%
弱み (全社課題)	希望するキャリアを実現できる環境である	19%
	チャレンジ、挑戦を奨励する文化がある	32%
	VMV（ビジョン・ミッション・バリュー）を理解できている	47%

b.今後の取り組み

上記の全社課題を受け、2026年度に実施する各種施策にこれらを反映するとともに、組織ごとの課題に対しては、部門長・課長を対象としたサーベイ結果の読み解き研修を実施し、自組織の課題認識とその課題解決に向けたアクションプランを策定し、従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みを進めております。

c.エンゲージメントスコアの目標値

当社の中期経営計画の最終年度にあたる 2028 年度末までに、エンゲージメントスコアの目標値を 72.0 といたしました。このエンゲージメントスコアの水準は、当該サーベイ利用企業の上位 30%となります。

この目標達成に向けた取り組みを通じ、従業員一人ひとりの能力発揮と組織全体の生産性向上を促し、持続的な企業価値向上につなげてまいります。

実績と目標値

年度	スコア
2025 年度（実績）	68.6
2028 年度（目標）	72.0

⑧従業員の給与等の額及び内容の決定に関する方針

当社は、「製造の先の創造へ。」というスローガンを掲げ、「私たちだからできる」と誇れる仕事を通して世の中になくはない存在を目指し、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力しております。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、また、自社の経営状況を踏まえ給与等の内容を決定しております。

具体的には、当社は職能資格制度を採用しており、給与は能力考課（1回/年間）に基づき、知識・経験・業務遂行能力を評価、定期昇給を実施しております。また、賞与は業績考課（2回/年間）に基づき、半期ごとの目標達成による業績評価により労組妥結月数に査定分を反映しております。

また、近時においては物価の上昇だけでなく将来の成長を担う人材の確保に向け、積極的な賃金引上げ（初任給を含む）に取り組んでおります。