

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 更新

当社グループは、社である「信用・確実・和協」の精神のもと、全てのステークホルダーと共に持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することを経営の基本方針としております。

こうした考え方のもと、当社グループはコーポレートガバナンスを、持続的な企業価値向上を実現するための重要な経営基盤の一つと位置付けております。経営の透明性・公正性の確保と迅速かつ適切な意思決定の両立を図るため、当社は監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会の監督機能の強化と業務執行における意思決定の迅速化を図る体制を構築しました。これにより、監査等委員会による実効性の高い監督のもと、健全で効率的な経営体制の構築に努めてまいります。

今後も、適時適切な情報開示と説明責任の遂行を通じて経営の透明性を高めるとともに、コンプライアンスの徹底及びリスク管理体制の強化を図り、全てのステークホルダーから信頼される企業グループとして持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4. 政策保有株式】

当社の政策保有株式は、業務提携や本業の取引関係の強化等により、収益の拡大及び企業価値の向上を図ることを目的としておりますが、資本コストや業績への貢献などを総合的に勘案の上、当社との関係性や当社企業価値向上への貢献度合いの少ないものについては、縮減に向けた取り組みを進めております。

具体的には取締役会において年度の計画を立案し、独立社外取締役や監査等委員である取締役の意見も十分に考慮し、個別銘柄毎に検証の上実施いたします。また、この進捗については四半期毎に取締役会でフォローを行います。全体としては縮減に向けた取り組みを行っておりますが、当社企業価値向上への貢献や本業への相乗効果が期待できる場合は取締役会で慎重に精査の上、株式の取得も検討します。

これら政策保有株式の議決権行使に関しては、当社との取引の状況、ROE、配当性向、独立社外取締役の選任状況、役員報酬、買収防衛策の各項目をチェックシートにより確認し、投資先企業の経営方針や戦略等も十分に尊重し、担当取締役の承認を得た上で行使することとしております。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引が会社や株主共同の利益を害する可能性があることを認識しております。取締役会規則において役員及び役員が実質的に支配する法人や組織との競業取引や利益相反取引は、全て取締役会による承認の決議を要することとしております。

採決に関しては、法務・監査部門等により一般的な取引条件と同等であるかなど内容の妥当性や経済合理性等について確認するとともに、必要に応じて外部の専門家の意見を収集の上、取締役会にて判定いたします。仮に承認された後も当該取引の状況等に関して定期的に取締役会に報告することといたします。

また、各役員が関連当事者間の取引の有無及び内容について、各自署名捺印した書面で会社に報告する体制を構築することにより、ルールの周知徹底と問題の未然防止を図っております。

【補充原則2 - 4(1). 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社では人材を最も重要な経営資源の一つとして捉え、多様な経験・技能・能力を持つ従業員を育成するとともに、従業員が働きがいをもって働けるような環境整備を行っております。

「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、全社的な業務効率と生産性の向上や職場環境の改善を推進し、長く働き続けられる多様性あふれた職場づくりを進めております。

また、同プロジェクトでは女性活躍を推進するために分科会を設置し、女性従業員の採用や女性が安心して活躍できる職場環境整備を行うための行動計画を策定し実行しております。

なお、女性の管理職登用につきましては、これまでは全従業員に占める候補人材の比率が小さく、測定可能な数値目標を定めるには至っておりませんでしたが、新中期経営計画において、役職者(係長級以上)における女性比率の目標値[2027年度目標:3%・2030年度目標:4%]を新たに設定いたしました。

中途採用者及び外国人については、能力等に応じた公正・公平な評価により適正な管理職の登用を行っているため、目標値を設定しておりませんが、中途採用者につきましては、当社単体の2025年度管理職登用者7名のうち2名が中途採用者から昇格するなど、今後も積極的な採用・管理職登用に取り組めます。

外国人雇用につきましては、基本的に海外グループ会社の現地法人にて雇用しておりますが、国内における雇用は若干名となっております。なお、外国人技能実習生を毎年受け入れており、国内における本格的な外国人登用時の環境整備に努めております。

今後も当社の企業価値向上のため、多様性の確保に向けた人的投資等、引き続き積極的な対応を進めてまいります。

なお、当社では人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、以下の指標を用いております。

ダイバーシティの推進

- ・採用者数(国内)における女性比率[2030年度目標:20%]
- ・女性従業員比率[2027年度目標:15%以上]
- ・女性管理職比率
(役職者(係長級以上)における女性比率[2027年度目標:3%・2030年度目標:4%])

・男女間賃金格差

従業員エンゲージメントの向上
・従業員エンゲージメント
・男性育休取得率[2027年度目標:65%]
・3年間の新規採用者の定着率
・平均勤続年数
・年間総労働時間

人権(ハラスメントの根絶・心理的安全性の向上)
・提携保健師による健康面談件数
・管理職向けハラスメント研修実施

【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、受益者である従業員の年金資産の適切な運用と当社の財務状況への影響も考慮しながら、アセットオーナーとしての機能が適切に発揮できるよう体制の整備を行っております。

確定給付企業年金制度を設け、その運営は担当取締役の監督のもと、財務部門、人事部門が対応しております。積立金の運用に当たっては、委託先である運用機関から専門的な意見を徴収した上で、長期的・安定的な収益確保の観点より、運用基本方針、並びに政策的資産構成割合を策定しております。年金資産の運用状況についても定期的に確認を行い、必要に応じて資産の構成割合や運用方針の見直しを行っております。

なお、本制度の運用委託先は全て日本版スチュワードシップ・コードを採用し遵守しております。また、制度に携る担当者の教育と資質向上のため外部セミナーへの派遣等も積極的に行っております。

今後は、資産運用委員会等の組成なども視野に入れ体制の質的向上と利益相反の管理など制度の整備を積極的に進めてまいります。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(i) 経営理念、経営戦略、長期経営ビジョン及び中期経営計画は、策定や改訂の都度、東京証券取引所、当社ホームページ、記者クラブ等で開示を行っております。

(ii) コーポレートガバナンスに関する報告は、東京証券取引所、当社ホームページ、統合報告書等において積極的に開示を行っております。

(iii) 経営幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続に関する透明性を確保するため、取締役会及び監査等委員会の任意の諮問機関として報酬委員会を設置しております。同委員会では独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制としており、取締役会及び監査等委員会に対し客観的な立場で積極的に提言を行っております。これにより、取締役会及び監査等委員会が同委員会からの提言を踏まえた上で、経営幹部の報酬の額を決定し、また、株主総会で決議された取締役全員の報酬総額の範囲内で取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の額を決定するとともに、監査等委員会においてその決定プロセスを検証することとしております。監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会で決議された監査等委員である取締役全員の報酬総額の範囲内で、報酬委員会からの提言を踏まえた上で、監査等委員である取締役の協議により決定することとしております。

() () 取締役会が経営幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続に関する透明性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名委員会を設置しております。同委員会では独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制としており、取締役会に対し客観的な立場で積極的に提言を行っております。

これにより、取締役会が同委員会からの提言を踏まえた上で、各候補者の経歴、力量、人柄、知見等を十分に検討し、経営幹部の選解任及び取締役候補の指名を行うとともに、監査等委員会においてその決定プロセスを検証することとしております。社外取締役候補については東京証券取引所の規則等の独立性に関する諸規程を参考に指名しております。また、株主総会参考書類の取締役選任議案において「取締役候補者とした理由」を明記しております。

なお、監査等委員である取締役候補の選任に当たっては、上記の選任事由に加え、公正かつ客観的な立場から、適切に意見を述べることで、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者であること、また、取締役の職務執行の業務監査、会計監査人及びグループ会社の監査役が実施した会計監査の適正性について監査を遂行することから、法的な専門知識と経験を有している者、財務及び会計に関する専門知識と経験を有している者を監査等委員である取締役候補として指名し、監査等委員会の同意を得ております。

取締役の職務執行に不十分な法令違反などがあり、当社グループに多大な損失を生じさせた場合、もしくは業務に支障をきたす事象が生じた場合は、十分な調査と検討を行った上で、取締役解任の手続きを進めてまいります。なお、代表取締役及び役付取締役については、取締役会においてその任を解職します。

【補充原則3-1(3). サステナビリティについての取り組み等】

当社グループでは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題と認識し、各種取り組みに注力しております。

グループを取り巻く外部環境や社会課題、ステークホルダーのニーズと期待等を踏まえてリスク及び機会を評価し、その中でも当社グループとして特に重点的に取り組むべきものをマテリアリティ(経営上の重点課題)として特定しており、マテリアリティをもとに資本(財務資本、製造資本、人的・知的資本、社会関係資本、自然資本)を適切に配分し、事業活動を通じてアウトプット及びアウトカムを生み出す価値創造モデルを運用しております。

・サステナビリティ委員会

2022年4月より代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を発足しております。サステナビリティ委員会では、社内外の環境の変化に伴うリスク及び機会の状況や16個のマテリアリティについて目標の設定、対策の立案、取り組み状況のモニタリングを行い、定期的に取締役会へ報告を行っております。また年に1度、内部監査部門による監査を行い、取り組みの適切性及び妥当性について客観的な評価を行っております。

・SDGs宣言

「技術と信用を重んじ、一致協力して、企業の生々発展に努力し、広く社会に奉仕する」という経営理念に基づき、「地域」「環境」「人」「ガバナンス」に関わる社会課題の解決と企業の経済的価値追求の両立を目指すべく「極東開発グループSDGs宣言」を表明しております。

・ビジョン

「長期経営ビジョン - Kyokuto Kaihatsu 2030 - 」において、経営業績ビジョンとサステナビリティビジョンを掲げ、持続可能な企業づくりを目指します。

サステナビリティに関する情報開示は、当社ホームページや統合報告書、各種広報媒体を通じて社内外に発信しております。またESGに関わる外部評価やステークホルダーとの対話を重視し、積極的にサステナビリティ経営を推進してまいります。

「サステナビリティ」<https://www.kyokuto.com/csr/>

「統合報告書」<https://www.kyokuto.com/csr/csrre.html>

また、当社は気候変動を含む環境問題への対応を経営上の重点課題のひとつと認識しています。気候変動のリスクには、台風、洪水、竜巻など突発的な気象変化に起因する影響と、温暖化など長期的な気象変化による影響が含まれます。

これらは、当社の事業運営に影響を及ぼし業績等に影響を与える可能性があることを踏まえ、サステナビリティ委員会において気候変動リスクと

機会の評価・管理・改善に関する計画の決定及び状況の監視を行っています。
気候変動への対応及び取り組みの状況については、当社ホームページにて開示を行っておりますのでご参照ください。

「気候変動に関する当社グループの考え方」https://www.kyokuto.com/csr/pdf/csr_climate01.pdf

【補充原則4 - 1(1) . 経営陣に対する委任範囲の概要】

当社は2026年6月より監査等委員会設置会社へ移行しており、取締役会は経営の基本方針及び法令・定款に定められた事項、並びに取締役会規則及び取締役会付議基準において定めた経営上の重要事項について意思決定及び監督を行っております。
監査等委員会設置会社への移行に伴い、取締役会の監督機能の強化及び意思決定の迅速化を図る観点から、取締役会付議基準を大幅に見直し、取締役会で決定すべき事項と取締役へ委任する事項の範囲をより明確化いたしました。これにより、業務執行に関する一定の事項については取締役に権限委譲を行い、迅速かつ機動的な意思決定を可能とする体制としております。なお、これらの概要は本報告書(業務執行、監査・監督、指名・報酬決定等の機能に係る事項)にて開示しております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

現在当社には独立社外取締役を選任するための独立性に関する固有の基準等はありませんが、会社法上の社外取締役の要件に加え、東京証券取引所の定める独立性に関する基準を充足する候補者を選任することとしております。また経験や専門知識、見識、人柄などの側面も総合的に考慮しており、独立社外取締役の選任状況は適切であると考えております。

【補充原則4 - 10(1) . 任意の委員会の構成等】

当社は監査等委員会設置会社を選択しております。現時点において独立社外取締役の員数は取締役会の過半数に達していませんが、重要な指名・報酬、多様性等の検討にあたり独立社外取締役の適切な関与がなされるよう、取締役会等の任意の諮問機関として報酬委員会及び指名委員会を設置しております。

両委員会では独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制としており、両委員会より取締役会等に対し客観的な立場で積極的に提言を行っております。また、取締役13名のうち、女性を2名選任するなど、多様性の強化を図っております。

引き続き、重要な事項に関する検討に対し、独立社外取締役の関与・助言が得られる体制の整備について検討してまいります。

【補充原則4 - 11(1) . 取締役会のバランス・多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会は、特装車事業、環境事業、パーキング事業の3つのセグメントに関して各事業分野の経営に精通した業務執行取締役と、人事、総務、財務、企業法務、コンプライアンス等に精通した業務執行取締役を選任するなど、各業務の知識・経験・能力の面からバランスを心がけて配置しております。

独立社外取締役は、企業法務・コンプライアンスに精通した弁護士や財務・会計に関する深い知見を有する公認会計士、当社とはまったく別の業界における企業の代表取締役または取締役経験者を招聘しております。これらの専門的な知識と豊富な経験等により、取締役の監督、経営方針に関する提言を行っております。

なお、当社は取締役13名のうち独立社外取締役を6名選任しており、多様性強化を図るため女性取締役を2名選任しております。

また、取締役会が意思決定及び経営の監督を適切に実施するために必要な各取締役のスキル(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ております。

【補充原則4 - 11(2) . 取締役の兼務状況】

当社の業務執行取締役及び常勤の監査等委員である取締役は当社グループ以外の他の企業の役員は兼任せず、当社グループの取締役の職務に専任する体制を執っております。

独立社外取締役に関しては一部において他の上場会社の社外役員を兼任していますが、当社の取締役会、監査等委員会の出席に支障のない合理的な範囲です。当社では独立社外取締役を選任する際は、年間の取締役会及び監査等委員会の日程を予め候補者に提示し、概ね全てに出席できることを確認してから選任を行うようにしております。

取締役の兼職の状況は株主総会招集通知、有価証券報告書、本報告書等を通じ適切に開示を行っております。

【補充原則4 - 11(3) . 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会が有効に機能しているかを確認することを目的として、取締役会全体の実効性に関し、第三者機関による実効性評価を実施しております。第三者機関のアドバイスを受けることにより、調査における透明性・客観性を高め、当社の更なるガバナンスの強化と取締役会の活性化を図ってまいります。直近の評価の経過及び結果の概要は以下のとおりです。

調査対象:取締役会議長を含む全ての取締役及び監査役(調査実施時点において監査役会設置会社であるため、監査役が調査対象に含まれております。)

調査時期:2026年3月

調査方法:記名式アンケート

調査内容:取締役会の構成、知識・経験バランス、取締役会の議事・運営、取締役会を支える体制等

結果の概要:当社の現在の取締役会の構成、運営、支援体制等は概ね適正であり、喫緊の課題はありません。重要な経営方針、中期経営、内部統制やリスクに関する重要なテーマについては、取締役会に都度上程・審議されており、現状大きな問題はないと認識しております。なお前回調査では、取締役会資料の内容や事前配布に課題がありましたが、取締役会の前に開催される経営会議の資料を事前に配布するなどし、評価は改善いたしました。今回調査では、企業倫理・リスク管理に課題がみられましたが、2026年3月に代表取締役社長をトップとするリスク管理・コンプライアンス委員会を発足しました。グループ全社にわたってリスクを洗い出し、リスク管理とコンプライアンスの向上に努めてまいります。今後も原則として年に一度、必要であればそれ以上の頻度で定期的に自己評価と改善の検討を行い、取締役会の実効性を一層充実させてまいります。

【補充原則4 - 14(2) . 取締役のトレーニング方針】

当社では新任取締役に対し、新任者向けの専用カリキュラムによる外部研修に参加させ、教育を行っております。また監査等委員である取締役は公益社団法人日本監査役協会に加入し、同協会が開催する講習会等に適宜参加し、必要な知識・情報の習得に努めております。独立社外取締役ににつきましては、当社の事業への理解を一層深めるため、生産工場等各拠点の見学会や現場従業員との座談会等を適宜実施しております。当社は今後も取締役がその責務と役割をより適切に果たすことができるよう、必要十分なトレーニングとサポートを行ってまいります。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は株主や投資家の皆さまと積極的な意見交換、情報提供を行い、ご意見やご指摘を真摯に受け止めて経営の改善を図ることが企業価値向上のために特に重要なことであると認識しております。IR・SR活動の結果、株主や投資家の皆さまからいただいたご意見は、取締役会等にフィードバックし、経営判断を行う際の重要な判断要素とさせていただいております。

【IR体制】

株主及び投資家の皆さまとの建設的な対話を促進する責任者としてIR・SR担当の取締役による統括のもと、IR・SR担当部署として法務広報部を設置し、株主や投資家の皆さまとの対話に取り組んでおります。

【対話の方法】

機関投資家向けの決算説明会を年2回(第2四半期、第4四半期)実施し、代表取締役社長が決算情報のほか、中期経営計画や今後の経営方針についてご説明しております。機関投資家やアナリストとの個別のコミュニケーションについては、基本的には四半期毎に、ご依頼があればその都度、ミーティングを行っております。なお、個別のミーティングについても取締役以上の経営トップが対応することとしております。

【株主との対話の実施状況等】

2025年度の株主・投資家との対話の実施状況は以下のとおりです。

(1) 対応者

代表取締役社長・代表取締役専務・取締役財務部長(事務局:法務広報部)

(2) 対話を行った株主の概要

・個別面談86回(国内外機関投資家・アナリスト等のべ40社132名)

・決算説明会2回(国内外機関投資家・アナリスト等のべ29社43名)

その他、書面を用いた対話も適宜実施しております。

(3) フィードバックの状況

株主・投資家との対話内容について、実施毎に議事録を作成し、社外取締役を含む経営層に報告しております。

(4) 主なテーマ、株主・投資家の関心事項

・経営戦略 企業価値向上・PBR1倍に向けた施策、市場動向と当社の業績予測

・資本政策 株主還元の方針、政策保有株式の縮減、キャッシュ・アロケーションについて

・中期経営計画 進捗状況と今後の展望、成長投資の詳細

・ガバナンス 役員報酬制度見直しについて

・ESG 各課題に関する取り組み状況について

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年6月25日

該当項目に関する説明 更新

当社グループでは、2030年度を1つのマイルストーンとした「長期経営ビジョン-Kyokuto Kaihatsu 2030-」及びその実現に向けた第2ステップとしての新たな3ヵ年計画である「中期経営計画2025-27CreatingTheFutureAsOne()」を策定し、企業価値の持続的な向上のために収益性強化と資本効率向上に継続して取り組んでおります。

(1) 資本コスト等の算定・開示と収益性強化

当社の資本コストは2026年3月期時点において約6~7%、WACCは同約6%と認識しております。資本コストとWACCを適正に把握した上で、IR・S R活動の強化と資本政策の立案・推進及びROE等の収益性指標の策定を行い、資本コスト及びWACCを上回る収益を継続的・安定的に確保することを目標とします。

(2) 有利子負債の活用

有利子負債を積極的に活用することで、自己資本比率やWACCの低減を図ります。

(3) 株主還元の強化

当社は、持続的な成長と企業価値向上の両立を主眼として、資本効率を高め自己資本を適切にコントロールしつつ、株主の皆様の満足度も向上させるため、株主還元の強化に継続的に取り組んでいます。株主還元の手法は、安定的かつ高水準な配当による還元を行うことを基本方針としています。なお、中期経営計画(2026年3月期~2028年3月期)における株主還元の方針については、3ヵ年累計で総額150億円以上かつDOE(株主資本配当率)4%以上の安定的な配当を実施することによる株式価値の向上を図ります。

(4) 主力事業の収益性の強化

本業の特装車事業、環境事業、パーキング事業の収益性の強化を図り、営業利益を増加させることによって、ROE等の収益性指標を直接的に向上させます。

(5) 将来の成長と利益創出に向けた積極的な研究開発・成長投資

中長期的な会社の発展により持続的に企業価値向上を図るため、株主還元とのバランスを考慮しつつ、主力事業及び関連分野への積極的な成長投資を進めます。

研究開発にも積極的に投資を行い、新製品や新技術開発により将来の収益源を創出し、継続的に企業価値の向上を目指します。

これまでの具体的な取り組みについては、下記の開示資料をご参照ください。

補足資料

(和文)「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」

https://www.kyokuto.com/ir/pdf/20260625_7226_gai_2.pdf

(英文)「ActiontoImplementManagementthatIsConsciousofCostofCapitalandStockPrice」

https://www.kyokuto.com/ir/pdf/20260625_7226_gai_3.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	10%以上20%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(信託口)	5,806,100	15.07
三井住友銀行	1,600,000	4.15
極東開発共栄会	1,583,945	4.11
日本カストディ銀行 (りそな銀行再信託分・みなと銀行退職給付信託口)	1,498,500	3.89
極東開発従業員持株会	1,236,154	3.21
日本カストディ銀行(信託口)	1,215,300	3.15
三菱UFJ信託銀行	1,012,650	2.62
宮原幾男	814,200	2.11
日本カストディ銀行 (三井住友信託銀行再信託分・鹿島道路株式会社退職給付信託口)	660,400	1.71
東プレ株式会社	607,000	1.57

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

「2. 資本構成【大株主の状況】」の保有割合は、当社が保有する自己株式(1,642,779株)を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期 更新	3 月
業種 更新	輸送用機器
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高 更新	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 更新	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	更新16 名
定款上の取締役の任期	更新1 年
取締役会の議長	更新社長
取締役の人数	更新13 名
社外取締役の選任状況	更新選任している
社外取締役の人数	更新6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	更新6 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
寺川博之	他の会社の出身者											
金子啓子	他の会社の出身者											
友廣隆宣	他の会社の出身者											
藤原邦晃	他の会社の出身者											
浅田修宏	他の会社の出身者											
山田陽子	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a上場会社又はその子会社の業務執行者
- b上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h上場会社の取引先(d、e及び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)更新

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
----	-------	------	--------------	-------

寺川博之		○	——	企業経営者としての経験があり、独立的かつ客観的な立場から当社の経営を監督していただくことを期待するため。 なお、当該社外取締役は属性情報に定める事項に該当するものがないことから、独立性が高く、独立役員としての要件を満たし、中立・公正な立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
金子啓子		○	——	長年にわたり法務・情報セキュリティ部門に携わったことに伴う専門的な知識及び豊富な実績を有しており、独立的かつ客観的な立場から当社の経営に対して助言と監督を行っていただくことを期待するため。 なお、当該社外取締役は属性情報に定める事項に該当するものがないことから、独立性が高く、独立役員としての要件を満たし、中立・公正な立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
友廣隆宣		○	——	弁護士としての法的な専門知識と経験があり、独立的かつ客観的な立場から当社の経営を監督していただくことを期待するため。 なお、当該社外取締役は属性情報に定める事項に該当するものがないことから、独立性が高く、独立役員としての要件を満たし、中立・公正な立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
藤原邦晃	○	○	過去(10年以上前)に、当社の主要な取引先である株式会社三井住友銀行の業務執行者(執行役員)として勤務しておりました。	長年にわたり銀行において金融業務に従事していたことに伴う財務及び経理に関する幅広い知見と、企業経営者としての経験があり、独立的かつ客観的な立場から当社の経営を監査していただくことを期待するため。 なお、当該社外取締役は左記の通り過去に当社の主要な取引先の業務執行者として勤務しておりましたが、10年以上前(2009年4月)に退任しており、その後は同社の業務執行に携わっていないこと等を鑑みた結果、提出日現在においては独立性が担保され、独立役員としての要件を満たし、中立・公正な立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
浅田修宏	○	○	——	弁護士としての法的な専門知識と経験があり、独立的かつ客観的な立場から当社の経営を監査していただくことを期待するため。 なお、当該社外取締役は属性情報に定める事項に該当するものがないことから、独立性が高く、独立役員としての要件を満たし、中立・公正な立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
山田陽子	○	○	——	公認会計士としての財務及び会計に関する専門知識と経験があり、独立的かつ客観的な立場から当社の経営を監査していただくことを期待するため。 なお、当該社外取締役は属性情報に定める事項に該当するものがないことから、独立性が高く、独立役員としての要件を満たし、中立・公正な立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

【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	5	1	2	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 更新

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 更新

監査等委員会の職務を補助するため、使用人によって構成される内部監査部門に監査等委員会スタッフを設置しています。監査等委員会スタッフは、監査等委員会の指揮命令に服するとともに、監査等委員会の指揮命令が代表取締役の指揮命令と相反する場合は、監査等委員会の指揮命令を優先するものとし、監査等委員会スタッフの人事異動については、あらかじめ監査等委員会の同意を要することとして、補助使用人の業務執行取締役からの独立性を確保した体制としています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会は、会計監査人と意見交換を行い、会計監査人より会計監査計画、監査実施状況等の報告を受けております。加えて、監査等委員会は、必要に応じ監査等委員が会計監査に立ち会うなどの連携をとっております。また、当社は内部監査部門を設置しており、その構成員を監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、監査等委員会の指揮命令に服することとしており、適切に連携を行っております。

【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 更新

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 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、2019年3月より、取締役会及び監査等委員会の任意の諮問機関として報酬委員会を設置しております。また、2020年2月より、取締役会の任意の諮問機関として指名委員会を設置しております。両委員会では独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制としており、取締役会等に対し客観的な立場で積極的に提言を行っております。

これにより、取締役会が報酬委員会からの提言を踏まえた上で、経営幹部の報酬の額を決定し、また、株主総会で決議された取締役全員の報酬総額の範囲内で取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の額を決定するとともに、監査等委員会においてその決定プロセスを検証することとしております。監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会で決議された監査等委員である取締役全員の報酬総額の範囲内で、報酬委員会からの提言を踏まえた上で、監査等委員である取締役の協議により決定することとしております。

また、取締役会が指名委員会からの提言を踏まえた上で、各候補者の経歴、力量、人柄、知見等を十分に検討し、経営陣幹部の選解任及び取締役候補の指名を行うとともに、監査等委員会においてその決定プロセスを検証することとしております。なお、監査等委員である取締役候補の選任に当たっては、上記の選任事由に加え、公正かつ客観的な立場から、適切に意見を述べることができ、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者であること、また、取締役の職務執行の業務監査、会計監査人及びグループ会社の監査役が実施した会計監査の適正について監査を遂行することから、法的な専門知識と経験を有している者、財務及び会計に関する専門知識と経験を有している者を監査等委員である取締役候補として指名し、監査等委員会の同意を得ております。

なお、2025年度は、指名委員会を4回、報酬委員会を4回開催しました。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新

6名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況 更新	業績連動報酬制度の導入
---	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、経営改革の一環として退職慰労金制度を廃止し、業績連動型の報酬制度を導入しております。
また、現在までに3回ストックオプション制度を実施したほか、適切かつ透明性のある役員報酬制度構築の一環として、当社の社外取締役を除く取締役及び当社の取締役を兼務しない執行役員並びに当社国内子会社の取締役、取締役を兼務しない執行役員に対し、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を推し進めることを目的とし、譲渡制限付株式報酬制度を導入いたしました(2021年6月25日開催の第86期定時株主総会決議)。なお、監査等委員会設置会社への移行に伴い、当該譲渡制限付株式報酬制度は廃止したうえで、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)を対象として、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入しております(2026年6月24日開催の第91期定時株主総会決議)。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 更新	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

2025年度における取締役及び監査役の報酬等の総額は、「第91期定時株主総会招集ご通知」
(<https://www.kyokuto.com/ir/pdf/tsuuchi91.pdf>) に添付の事業報告2.(1)「取締役及び監査役の報酬等の総額」に記載の通りです。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無 更新	あり
--	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項
取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法
企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能し、株主利益とも連動し、かつ、中期経営計画も踏まえた報酬体系を構築すべく、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針という。)の原案を報酬委員会に提出の上検討を行い、その意見を尊重して2021年2月25日開催の取締役会において決定方針を決議いたしました。
以降の改定につきましては以下のとおりとなります。
・2021年6月25日開催の第86期定時株主総会において、譲渡制限付株式の付与のための報酬の支給が承認可決されたことに伴い、ご承認いただいた内容と整合するよう、同日開催の取締役会において決定方針を改定いたしました。
・2024年1月30日開催の取締役会において、企業価値向上と報酬の連動をさらに強化するため、社外取締役を除く取締役を対象に、基本報酬を縮小し、中長期的な変動報酬である中長期インセンティブ報酬を導入する内容とする2024年度以降の役員報酬制度の見直しを決議したことに伴い、決定方針を改定いたしました。
・2026年6月24日開催の第91期定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行が承認可決されたことに伴い、ご承認いただいた内容と整合するよう、同日開催の取締役会において決定方針を改定いたしました。
決定方針の内容の概要
[1] 基本方針(監査等委員である取締役を除く。本決定方針において以下同様。)
当社の取締役の報酬は、中期経営計画に掲げる業績目標の達成及び企業価値の中長期的且つ持続的な向上に対する取締役の貢献意欲向上を図るためのインセンティブとして十分に機能するよう業績及び株主利益との連動性を強化した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等により構成する。監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとする。

[2] 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

[3] 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等は短期インセンティブ報酬と中長期インセンティブ報酬により構成され、短期インセンティブ報酬は事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績目標を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて報酬委員会の意見を踏まえ決定する。中長期インセンティブ報酬は当社の中長期的企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブ及び株主各位との一層の価値共有を進めることを目的として、中期経営計画最終年度に掲げる業績目標の達成のため、中期経営計画の業績目標値及び経営効率性・株主価値向上目標値を業績指標の目標として、各指標の達成度に応じて報酬額を決定するマトリクスに基づき、これら2つの指標の達成度に応じて基本給の0～150%の範囲で変動させることにより算定し、その原案を元に報酬委員会の意見を踏まえ決定する。なお、中長期インセンティブ報酬の指標は中期経営計画ごとに改めて指標を決定する。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、その内容、数の算定方法の決定に関する方針、報酬等を与える時期、条件の決定については、当該譲渡制限付株式を付与する際に、当社の業績や環境等を総合的に考慮の上、報酬委員会の意見を踏まえ、取締役会で決議する。

[4] 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業群を参考とした報酬水準等を踏まえ、報酬委員会において検討を行う。取締役会([5]の委任を受けた代表取締役社長)は報酬委員会の意見を尊重し、当該意見で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、業績目標を100%達成した場合、基本報酬:業績連動報酬等(短期インセンティブ報酬+中長期インセンティブ報酬):非金銭報酬等=42:50:8とする。

[5] 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の金銭報酬額については取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとし、各取締役の基本報酬の額及び業績連動報酬等の評価配分を権限とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととする。なお、株式報酬は、報酬委員会の意見を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議する。

当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその意見を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

2. 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

当事業年度においては、2025年6月27日開催の取締役会にて代表取締役社長 布原達也に取締役の個人別の金銭報酬額の具体的内容の決定を委任する旨を決議しております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び業績連動報酬等の評価配分であり、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当業務の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからであります。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、報酬委員会に原案を諮問し答申を得ており、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定を行っております。

【社外取締役のサポート体制】更新

社外取締役に対しては、取締役会付議事項に関して事前の資料配付を行うとともに、取締役会事務局の部門長が事前説明を行い、取締役会において適切な審議ができるようサポートを行っております。上記に加え、当社及びグループ会社の経営上の重要な課題を適宜説明するとともに、社長を含む経営トップとの意見交換や、必要に応じて各部門の責任者との会合、グループ会社の視察等の機会を設け、職務を遂行するために必要な情報を十分に提供するよう努めております。

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、経営の透明性の向上とコーポレート・ガバナンス体制の充実及び強化、意思決定の迅速化を目的として、2026年6月24日開催の第91期定時株主総会における承認をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

(コーポレート・ガバナンス体制についての略式図は、本報告書末尾に掲載のコーポレート・ガバナンス体制の模式図をご参照ください。)

当社の取締役会は、原則として月1回開催しており、極東開発グループ全体の経営の基本方針や経営計画などの重要な経営方針の意思決定を行うとともに、執行役員の職務執行を監督しています。

取締役会は、様々な知識・経験・能力を有する者により構成され、取締役(監査等委員である取締役を除く)8名、監査等委員である取締役5名の体制としており、うち2名は女性取締役を選任することにより、多様性の確保・強化に努めております。また、経営の意思決定に社外の声を十分に反映するため、取締役13名のうち3分の1以上である6名の独立社外取締役を選任しています。

また、取締役会等が経営幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針・手続及び経営陣幹部・取締役の報酬の決定に関する透明性を確保するため、取締役会等の任意の諮問機関として、指名委員会と報酬委員会を設置しております。両委員会では独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制としており、取締役会等に対し客観的な立場で積極的に提言を行っております。

取締役会が経営幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続に関する透明性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名委員会を設置しております。同委員会では独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制としており、取締役会に対し客観的な立場で積極的に提言を行っております。

これにより、取締役会が同委員会からの提言を踏まえた上で、各候補者の経歴、力量、人柄、知見等を十分に検討し、経営陣幹部の選解任及び取締役候補の指名を行うとともに、監査等委員会においてその決定プロセスを検証することとしております。社外取締役候補については東京証券取引所の規則等の独立性に関する諸規程を参考に指名しております。また、株主総会参考書類の取締役選任議案において「取締役候補者とした理由」を明記しております。

なお、監査等委員である取締役候補の選任にあたっては、上記の選任事由に加え、公正かつ客観的な立場から、適切に意見を述べることで、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者であること、また、取締役の職務執行の業務監査、会計監査人及びグループ会社の監査役が実施した会計監査の適正について監査を遂行することから、法的な専門知識と経験を有している者、財務及び会計に関する専門知識と経験を有している者を監査等委員である取締役候補として指名し、監査等委員会の同意を得ております。

取締役の職務執行に不正または重大な法令違反などがあり、当社グループに多大な損失を生じさせた場合、もしくは業務に支障をきたす事象が生じた場合は、十分な調査と検討を行った上で、取締役解任の手続きを進めてまいります。なお、代表取締役及び役付取締役については、取締役会においてその任を解職します。

当社は、取締役会とは別に、社内取締役(監査等委員である取締役を除く)と常勤の監査等委員である取締役によって構成する経営会議を設置しております。経営会議では、取締役会で決定した基本方針や経営計画に基づき、業務執行上重要な事項や、当社グループで機動的な業務執行を行うための戦略等の協議または決定を行うほか、取締役会決議事項の予備的討議等を行っております。

また、執行役員制度を採用しており、執行役員が、それぞれの担当部門・責任区分の中で、経営会議、取締役会で決定された経営方針、事業計画の実行に努めております。執行役員は、執行役員で構成される事業運営会議を月1回開催し、各執行役員が進捗を報告し、各部門の課題と解決方法と、その実行状況を確認することで、事業計画の実施の徹底と業績確保の促進を図っております。

当社の監査等委員会は、監査計画に基づき内部監査部門及び会計監査人との連携を図るなど、当社の内部統制システムを活用した実効的な監査を実施しております。

当社は内部監査部門を設置しており、当部門は毎年に定めた監査計画に基づき、当社グループの各部門の業務監査を実施し、その結果を取締役及び監査等委員会に報告することで、チェック体制の構築と業務の適正な実施を推進しております。

会計監査人はひびき監査法人を選任し、同法人と監査契約を締結して、当社からは適宜経営状況等を開示し、公正な立場から会計監査を受けております。

業容拡大に伴い、事業継続性に関する様々な経営上のリスクに直面することが想定されますが、極東開発グループが今後、長期経営ビジョン及び中期経営計画に沿って事業を継続し、持続的な成長を図っていくためには、これらのリスクを適切に制御する仕組み作りが重要です。そのような考えのもと、当社は2026年3月2日に、代表取締役社長を委員長とするリスク管理・コンプライアンス委員会を発足させました。この委員会は当社及び子会社における法令遵守のため、経営上のコンプライアンスに関する課題に対する適切なマネジメントを行うことを目的としており、その内容は定期的に取締役会に報告しています。

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 更新

当社は、2026年6月24日開催の第91期定時株主総会の終結の時をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。監査等委員会設置会社を選択した理由は、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することで、取締役会の適切な監督の元で経営の意思決定及び執行のさらなる迅速化を図るとともに、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営の実現とコーポレート・ガバナンス体制のさらなる充実及び強化を図るためです。

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	法定期限よりも早期に発送しております。(2026年6月2日発送)
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けた開催に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等の電磁的方法による議決権の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	株式会社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	株式会社東京証券取引所ホームページ内の東証上場会社情報サービス及び当社ホームページ等において公開しております。
その他	株主様への早期情報提供を目的として、招集通知の発送に先立ち、株式会社東京証券取引所ホームページ内の東証上場会社情報サービス及び当社ホームページにおいて招集通知(日文・英文)を公開しております。(2026年5月29日公開) また、スライドを利用して株主総会のビジュアル化を行っております。 なお、2026年6月の定時株主総会につきましては、ご来場が叶わない株主様にも当社株主総会をご高覧いただくことを目的として、定時株主総会を撮影したアーカイブ動画を当社ホームページに掲載いたします。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者 自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(本決算、中間決算)、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催し、代表取締役社長が業績や経営戦略等について説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、株主総会関係書類、決算説明資料等を掲載しております。 なお、決算短信(サマリー)、株主総会関係書類(狭義の招集通知・参考書類)、決算説明資料は英訳版についても掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	法務広報部が担当しております。	
その他	・適時開示資料の全てと任意開示資料の一部について英訳版を開示しております。 ・(株)シェアードリサーチによるアナリストレポート(スポンサードリサーチレポート)を公開しております。(和文・英文) 【ご参考】 https://sharedresearch.jp/ja/companies/7226 ・会社説明会の実施や投資家向けのイベント、展示会への出展などを行っております。(不定期)	

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	「極東開発グループ行動綱領」を策定し、社会を構成する企業市民として、お客様、お取引先をはじめ、株主、地域社会などのステークホルダーに配慮した企業活動を行うことを規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、ESGに関する企業の社会的責任を果たすため、各種の取組みを実施しているほか、当社ホームページや統合報告書等の開示を通じて、社内外に持続可能な社会の実現に向けた取組みを発信しており、第三者機関等からも一定の評価を得ております。 また、ISO14001及びISO9001を国内全工場で取得し、環境に配慮した企業活動の推進と、品質マネジメントシステムの適用による製品品質並びに顧客満足度の向上に努めています
その他	(ROE及び資本コストの開示) 当社グループのROE目標は長期経営ビジョンにおいて10%、中期経営計画最終年度(2028年3月期)において8%をそれぞれ目標としております。 今後も資本効率を強化し、更なる企業価値の向上を図ってまいります。 また資本コストを意識した経営を推進するため、資本コスト及びWACC(加重平均資本コスト)を開示しております。外部の専門家の査定も踏まえ精査した結果、当社の2026年3月末の資本コストは約6～7%、WACCは約6%と推定いたしました。 (自己株式の取得及び消却) 当社は2022年6月6日開催の取締役会において、経営環境の変化に応じた機動的な資本。政策の遂行を可能とするため、会社法第165条第3項の規定により読み替えて適用される同法第156条の規定に基づき、自己株式取得に係る事項について決議し、2022年10月4日から2023年4月10日までの間、市場取引及び自己株式立会外買付取引(ToSTNeT-3)により1,781,700株の自己株式を総額2,499,858,482円で取得いたしました。 また、2023年2月27日開催の取締役会において会社法第178条の規定に基づく自己株式の消却を決議し、2023年3月20日付で2,587,668株の自己株式の消却が完了いたしました。 これにより、当社の発行済株式総数は40,150,000株となりました。 なお、当社は発行済み株式総数の5%を超える自己株式を消却することとしております。 (女性活躍の推進) 当社は女性が長く働き続けることができる職場環境の整備、並びに従業員一人ひとりの可能性や創造性を最大限に発揮し、仕事と家庭生活を両立できる働きやすい職場環境づくりを行うため、行動計画を策定しています。(2025年4月～2028年3月) 女性従業員の増加に向けた積極的な採用活動と配属先の多様化に向けた取組みや、女性従業員のキャリア意識の形成とライフイベントに沿ったキャリア支援のため以下の目標を設定し、女性従業員が長く働きやすい環境づくり推進の取組みを行っております。 その他、男性従業員が育児休業を取得しやすい環境作りの促進を図っております。 【女性活躍推進法】 目標1:労働者に占める女性の割合15%以上を目指す 【女性活躍推進法・次世代法】 目標2:男女ともに育児をしやすい環境作りを整備し、育児休業取得率女性100%を維持、男性65%を目指す 【女性活躍推進法・次世代法】 目標3:労働者の月平均残業時間を2023年度と比較して5%削減させる (健康経営) 当社は健康経営方針を掲げ、従業員一人ひとりが、生き生きとやりがいをもって働くことが、経営理念の実現には不可欠だと考え、従業員の健康増進に努めております。そのために、1.心と体の健康に配慮し、快適で働きやすい職場環境づくりを推進します。2.労働組合及び健康保険組合と連携し、従業員とその家族の健康促進に取り組みます。3.従業員の健康課題を抽出し、従業員が健康増進に意識を高めるような取り組みを推進します。その結果、経済産業省と日本健康会議が健康経営の普及促進に向けて推進する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されております。

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 更新

当社は、健全で継続的な発展のために、業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制」という）を継続的に整備し運用することが経営上の重要な課題であると考え、会社法及び会社法施行規則の規定等に基づき、以下のとおり内部統制基本方針を決定する。

(1) 当社の取締役及び子会社の取締役等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

監査等委員会設置会社の機関設計のもと、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営の実現とコーポレートガバナンス体制の充実及び強化を図り、国内外のステークホルダーの期待に的確に応える体制を構築する。

併せて、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することにより、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定及び執行の更なる迅速化を図る。

なお監査等委員会は、内部監査部門を活用しながら、取締役の職務執行について監査を行い、取締役は監査に協力する。

当社においては毎月1回、取締役会を設置する子会社においては定期的に取締役会を開催し、取締役の職務執行ならびに担当部門の月次もしくは直近期間の業績について取締役会に報告を行う。これにより、取締役会による各取締役の職務執行に対する監督、統制を行う。なお、必要に応じて臨時取締役会を開催する。

当社においては重要な指名・報酬、多様性等の検討にあたり独立社外取締役の適切な関与がなされるよう、取締役会等の任意の諮問機関として報酬委員会及び指名委員会を設置する。両委員会では取締役会等に対し客観的な立場で積極的に提言を行うため、独立社外取締役が過半数を構成し、委員長を務める体制とする。

(2) 当社の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

取締役会、経営会議、事業運営会議、その他取締役の職務執行の過程における決定事項及びその進捗管理は、法令・定款及び社内規定に従い、各部門が担当役員の監督の下で、文書または電子的記録にて保存・管理する。

(3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

災害、与信管理、情報管理、品質、環境、法令違反その他当社の事業運営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを把握しその評価を行い、これを事業運営に活かす仕組みを整備する。また、各部門長は、それぞれの担当部門にリスクマネジメント体制を整備し、内在するリスクを継続的に把握、分析及び評価した上で適切な対策を実施の上、定期的に見直しを行い、必要であれば取締役もしくは取締役会に報告する。

経営の過程で生じるリスクに対応するため、当社においては「経営危機管理規定」を制定し、リスク管理の担当役員を選任し運用の徹底を図る。

現実化した危機に直面した場合は、必要と認めたときは対策本部を設置して情報管理、対応策の策定などを定め、迅速な事態の収拾と再発の防止を図る。

対策本部は、危機の内容、対応策、再発防止策等を当社の取締役会で報告する。

(4) 当社の取締役及び子会社の取締役等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

取締役会設置会社においては、取締役は取締役会及び経営会議において、重要な経営の意思決定を行う。

執行役員制度採用会社においては、執行役員は取締役会の指示に従い、担当部門・責任区分の中で、経営会議、取締役会で決定された経営方針、事業計画を実行する。

当社においては、執行役員は事業運営会議を構成し、同会議において各執行役員が事業計画の進捗を報告し、各部門の課題、対策、実行状況を確認することで、計画実行の徹底と業績確保の促進を図る。

中期経営計画により、中長期的な会社としての目標を明確化するとともに、半期ごとに全社及び各事業部の予算を策定し、それに基づく業績管理を行う。

(5) 当社及び子会社の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

各使用人が企業としての社会的役割、責任を自覚した活動を行うための指針として、倫理規定「極東開発グループ行動綱領」を制定し、サステナビリティ推進部門を通じて使用人への啓蒙活動とコンプライアンスの強化を図る。

内部監査を実施する組織として、社長の直轄に内部監査部門を設置する。内部監査部門は毎年に定めた監査計画に基づきグループ各部門の業務監査を実施し、その結果は取締役に報告する。

社長を委員長とするリスク管理・コンプライアンス委員会を設置し、定期的または問題発生時等に必要に応じ招集し開催する。本委員会では当社グループの事業継続のため、経営上の各種リスク要因の抽出及び当該リスク要因に対する適切なマネジメントを行い、定期的に取締役会に報告する。

社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、社内外の環境の変化に伴うリスク及び機会の状況や、特定したマテリアリティについて目標の設定、対策の立案、取組み状況のモニタリングと管理を行い、定期的に取締役会に報告する。また毎年1回、内部監査部門による監査を行い、取組みの適切性及び妥当性について客観的な評価を行う。

当社においては「倫理相談窓口に関する規定」を制定し、社内（内部監査部門長）及び社外（外部弁護士）に、当社及び子会社の使用人が利用可能な内部通報窓口を整備することにより、社内の問題点の発見を促しその対応と改善を図る。

顧問弁護士への法律相談、法務担当部門におけるリーガルチェックにより、法令遵守の徹底を図る。

(6) 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

当社の監査等委員である取締役及び内部監査部門が定期的に子会社とその各部門の業務監査を実施し、その結果は当社及び子会社に報告する。

(7) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社が定める「関係会社規定」において、子会社の経営内容を的確に把握するため、子会社の営業概要及び決算その他の重要な事項について、当社への定期的な報告を義務づけ、また必要に応じて関係資料の提出を求める。

各子会社の社長は、関係会社社長会において当社の取締役が出席のもと、その事業計画の進捗を報告し、各子会社の課題、対策、実行状況を確認することで、計画実行の徹底と業績確保の促進を図る。

(8) 当社の監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

監査等委員会の職務を補助するため、使用人によって構成される内部監査部門に監査等委員会スタッフを設置する。

(9) 前号の使用人（監査等委員会の補助使用人）の当社の取締役（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

監査等委員会スタッフの人事異動については、あらかじめ監査等委員会の同意を要することとして、補助使用人の業務執行取締役からの独立

性を確保する。

(10) 第8号の使用人(監査等委員会の補助使用人)に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会スタッフは、監査等委員会の指揮命令に服するとともに、監査等委員会の指揮命令が代表取締役の指揮命令と相反する場合は、監査等委員会の指揮命令を優先する

(11) 当社の取締役(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

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人は会社に損害を及ぼす事実及び法令、定款違反その他コンプライアンス上重要である事項について監査等委員会に報告する。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人は監査等委員である取締役に重要な会議への出席を要請し、その会議において懸案事項等を逐次報告する。

(12) 子会社の取締役、監査役等及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制

子会社の取締役、監査役等及び使用人は当社または子会社に損害を及ぼす事実及び法令、定款違反その他コンプライアンス上重要である事項について当社の監査等委員会に報告する。

内部監査、法務、人事、財務担当部門等は、定期的に当社の常勤の監査等委員である取締役に對する報告会を実施し、当社及び子会社における内部監査、コンプライアンス、リスク管理等の現状を報告する。

当社及び子会社の内部通報制度の担当部門は、当社及び子会社の役職員からの内部通報の状況について、通報者からの匿名性に必要な処置をした上で、定期的に当社の取締役、取締役会及び監査等委員会に対して報告する。

(13) 当社の監査等委員会へ報告を行ったものが当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社の監査等委員会へ報告を行った当社及び子会社の役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社の役職員に周知徹底する。

(14) 当社の監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当社の監査等委員会または各監査等委員である取締役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ときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

当社の監査等委員会または各監査等委員である取締役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、一定額の予算を設ける。

(15) 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

内部監査部門を構成する使用人以外に、法務、人事、財務担当部門は、監査等委員会の指示により監査等委員会の監査の実務の補助を行う。

監査等委員会は監査の実施にあたり、必要と認めるときは弁護士、公認会計士、コンサルタント、その他専門の外部アドバイザーを登用することができる。

(16) 財務報告の信頼性及び適正性を確保するための体制

財務報告の信頼性及び適正性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向けた体制の構築、整備及び運用を行い、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価するとともに評価結果を取締役に報告する。

(17) 反社会的勢力排除に係る体制

当社は、企業市民としての社会的責任を認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与えるような反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たない。これらの勢力や団体からの不当、違法な要求には一切応じないとともに、これら団体とは断固として対決することを基本姿勢とする。

この基本姿勢については、「極東開発グループ行動綱領」に明記し、全ての役員ならびに従業員に周知徹底を図る。

また、当社が反社会的勢力から要求を受けたときは、担当部署が中心となってその情報収集にあたるとともに、顧問弁護士、警察等と連携をとり、対応を行う。さらに、平素から外部機関や他の企業等と連携して情報交換を行い、反社会的勢力に係る各種リスクの予防・低減に努める。

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 更新

当社は、企業市民としての社会的責任を認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与えるような反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たない。これらの勢力や団体からの不当、違法な要求には一切応じないとともに、これら団体とは断固として対決することを基本姿勢とする。

この基本姿勢については、「極東開発グループ行動綱領」に明記し、全ての役員ならびに従業員に周知徹底を図る。

また、当社が反社会的勢力から要求を受けたときは、担当部署が中心となってその情報収集にあたるとともに、顧問弁護士、警察等と連携をとり、対応を行う。さらに、平素から外部機関や他の企業等と連携して情報交換を行い、反社会的勢力に係る各種リスクの予防・低減に努める。

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	更新	なし
----------------	----	----

該当項目に関する補足説明	更新
--------------	----

当社は、株式の大量取得を目的とする買付が行われる場合、これに応じるか否かは株主の皆様の判断に委ねられるべきであると考えます。しかしながら、それが不当な目的による企業買収である場合には、当社の企業価値及び株主共同の利益を守ることが経営者の当然の責務であると考えます。

従いまして大量買付に対しましては当該買付者の事業内容、将来の事業計画ならびに過去の投資行動等から当該買付行為または買付提案が当社の企業価値ならびに株主共同の利益に与える影響を慎重に検討していく必要があるものと考えます。

現在のところ不当な目的による大量取得を意図する買付者が存在し具体的な脅威が生じている訳ではなく、またそのような買付者が現れた場合の具体的な取組み(いわゆる「買収防衛策」)を予め定めるものではございませんが、株主の皆様から委任された経営者として、当社株式の取引や株主の異動状況を注視するとともに有事対応マニュアルを整備し、大量買付を意図する買付者が現れた場合、直ちに当社として最も適切と考えられる措置を講じます。

具体的には、専門家(アドバイザー)を交えて当該買収提案の評価や買付者との交渉を行い、当該買収提案(または買付行為)が当社の企業価値及び株主共同の利益を損なう場合は具体的な対抗措置の要否及びその内容等を速やかに決定し、対抗措置を実行する体制を整えます。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社では、情報開示については管理本部法務広報部が担当し、管理本部担当役員を情報取扱責任者として選任しています。情報取扱責任者の下、法務広報部において、当社及び当社子会社の情報管理を行っております。

管理する情報については、決定事実に関する情報、発生事実に関する情報及び決算に関する情報として適時開示基準に該当する会社情報か否かについて、情報取扱責任者が関係部署と協議の上、判断いたします。

判断の結果、適時開示基準に該当する会社情報である場合は、決定事実に関する情報ならびに決算に関する情報については、代表取締役へ報告し、経営会議、取締役会で承認を行った後直ちに開示いたします。

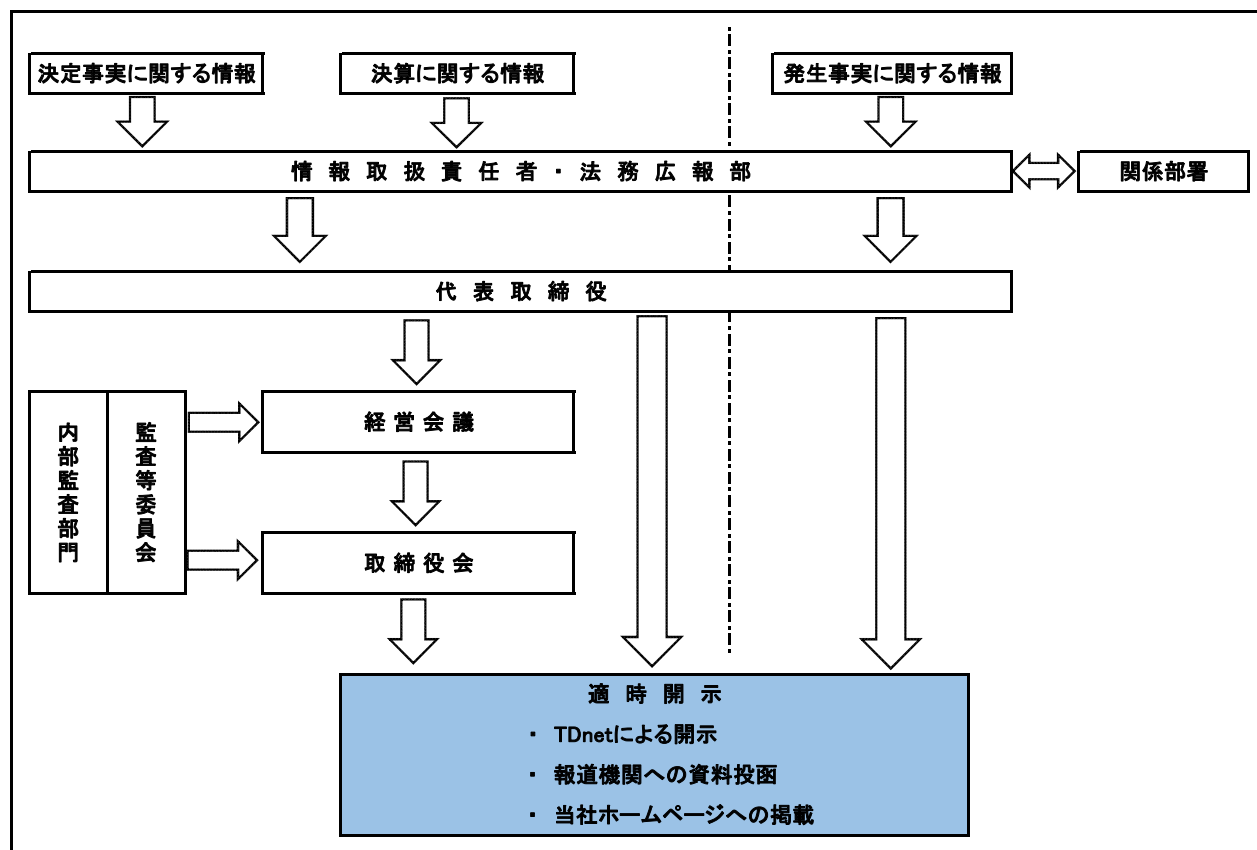
直ちに開示すべき情報であると代表取締役が判断した場合は、経営会議、取締役会での承認を得ることなく、迅速に開示する体制をとっております。

また、発生事実に関する情報については、発生後遅滞なく代表取締役へ報告するとともに、直ちに開示いたします。

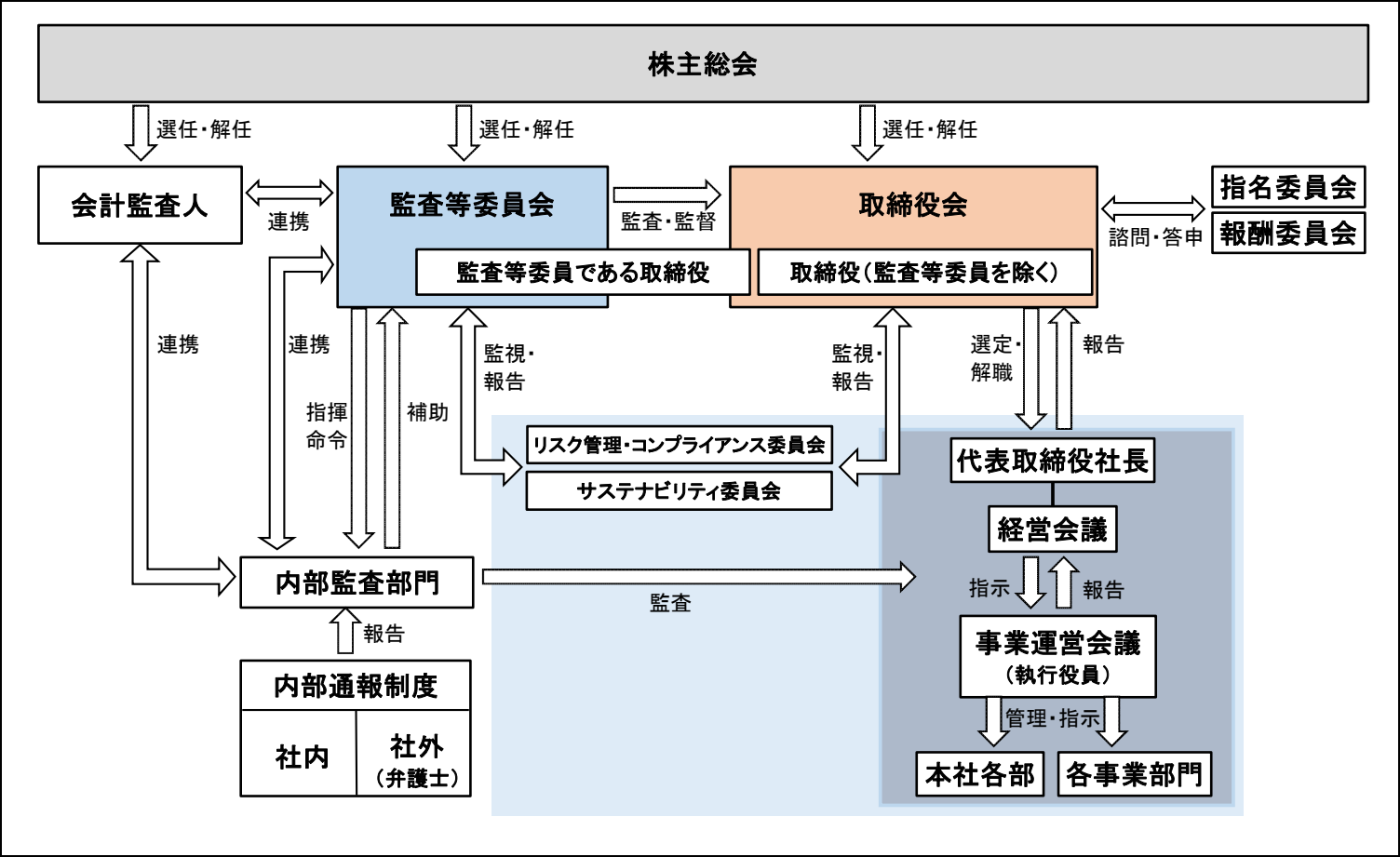
情報開示に当たっては、適時開示情報伝達システム「TDnet」にて登録後、報道機関に資料投函するとともに、当社ホームページに掲載を行うこととしております。

当社の適時開示のフローは、別紙記載のとおりです。

【適時開示体制の概要模式図】



【内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制の模式図】



【ご参考】取締役のスキルマトリックス

本表は、各取締役がこれまでの経歴や役職に基づく経験、現職における高度な専門性を基準としており、全てのスキルを示すものではありません。

氏名・役職 (※女性)			企業経営 事業戦略	生産・技術 開発	営業 マーケティング	海外戦略	財務会計 資本政策	法務 ガバナンス	人事労務 ダイバーシティ	サステナ ビリティ	IT・DX
取締役 (監査等委員を除く)	社内	布原 達也	○	○			○			○	○
		則光 健男	○			○		○		○	○
		堀本 昇	○	○	○					○	
		木津 輝幸	○	○	○	○				○	
		市村 哲也	○				○		○	○	
	社外	寺川 博之	○		○		○	○			
		金子 啓子※	○					○	○		○
		友廣 隆宣						○	○		
監査等委員である取締役	社内	櫻井 晃	○						○	○	○
		栗山 裕章	○	○	○						
	社外	藤原 邦晃	○				○		○		
		浅田 修宏						○	○		
		山田 陽子※					○	○			

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

2026年6月25日

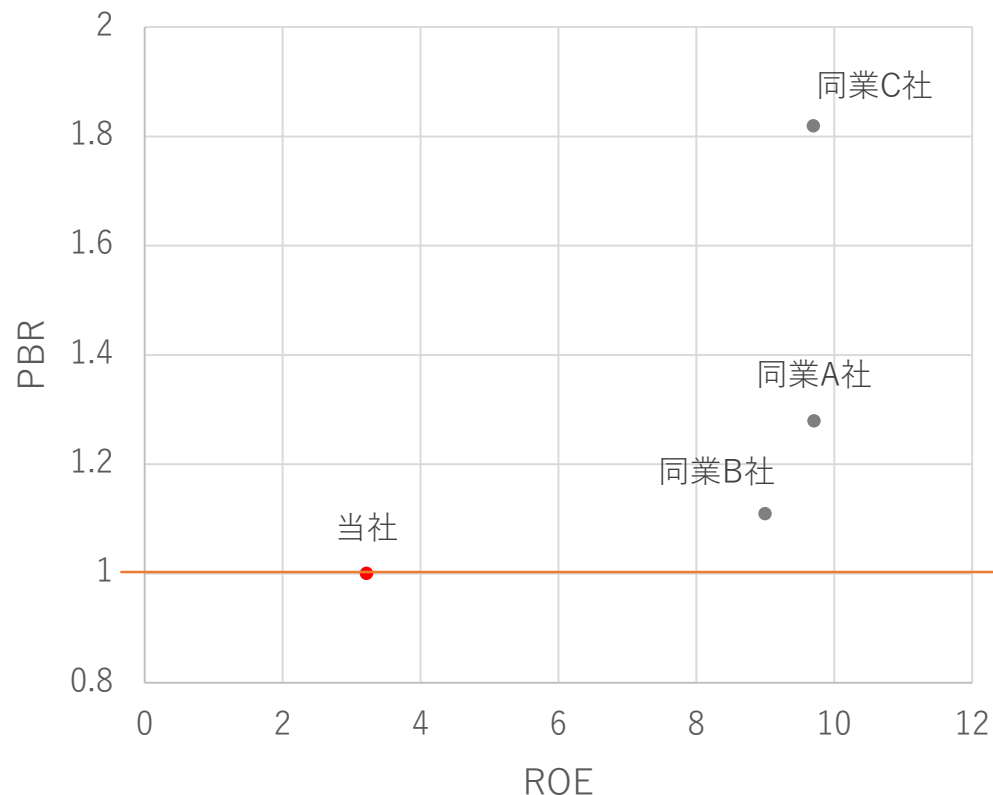
極東開発工業株式会社
東証プライム:7226

現状認識 ～PBR・ROE～

- 株主還元の拡充などによりPBRは2026年3月期において1倍超まで改善するも、直近6月時点では低位に
- ROEは、主力事業の収益性が回復途上であることと、独占禁止法関連損失の計上等により、株主資本コストを下回る水準

◆ 同業他社とのPBR・ROEマトリクス

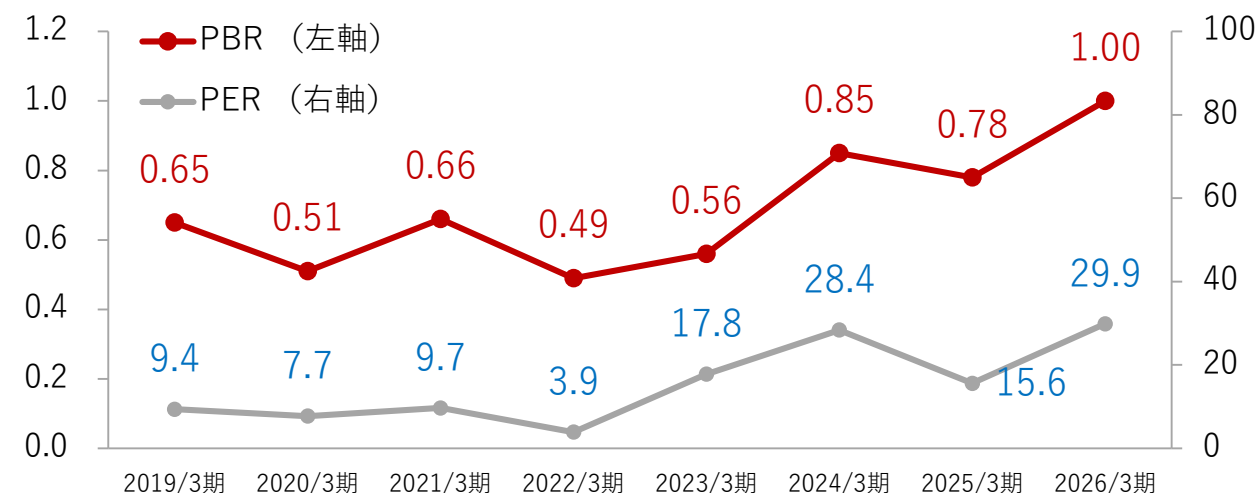
- ・ PBRと相関性の高いROEの向上を通じて、PBR改善に取り組んでいく



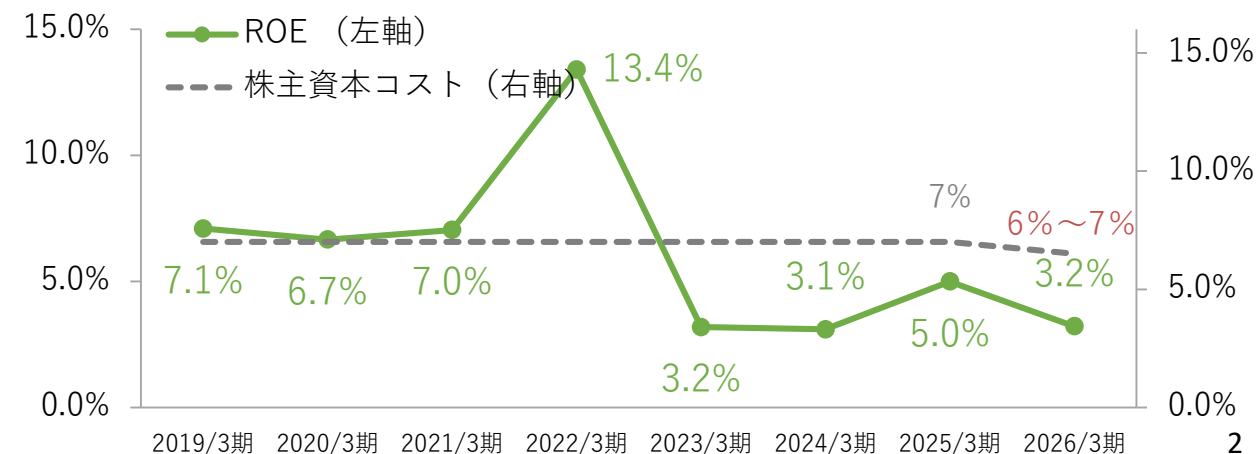
* 1 株価は2026年3月末基準、純資産は2026年3月期の各社決算短信より算出

* 2 純利益及び純資産は2026年3月期の各社短信より算出

◆ PBR・PERの年次推移



◆ ROEの年次推移



現状認識 ～株主資本コスト～

- 株主資本コスト

株主資本コストをCAPMより算出

株主資本コストは約6～7%

WACCは約6%

と把握（2026年3月末時点）

- 株主資本コスト抑制に向けた具体的な取り組み

- ◆ サステナビリティ経営の高度化
（ESG指数構成銘柄に複数選定）



FTSE Blossom
Japan Index



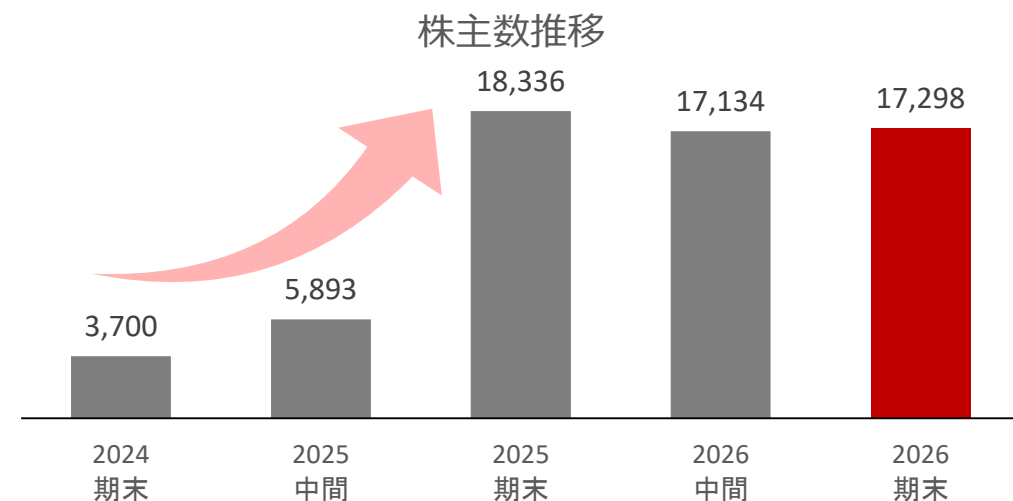
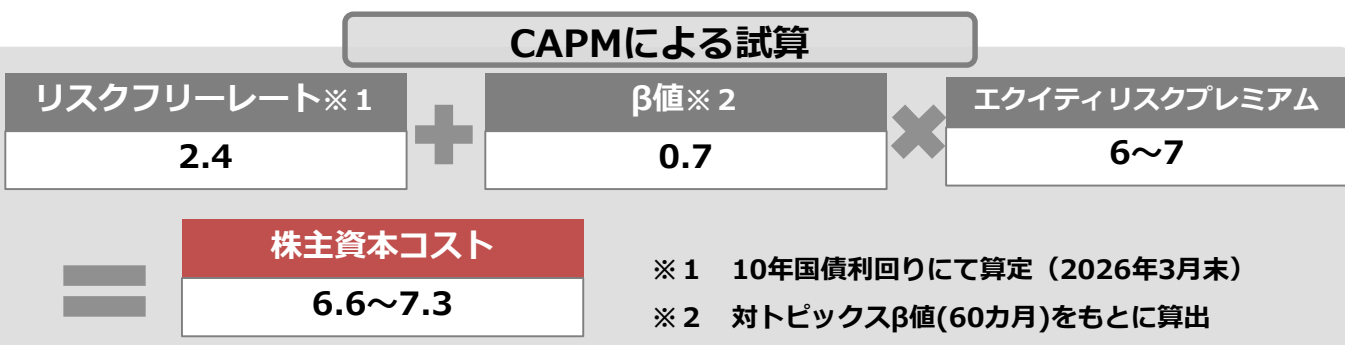
FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

- ◆ 積極的な株主還元による個人株主獲得とβ値の低減

機関投資家と投資スタンスの異なる個人株主比率を高めることにより株主構成の多様化を進め、株価の変動（ボラティリティ）の抑制に取り組んでいます。



PBRが低位（1倍未満）にとどまる要因

資本コストを上回る資本収益性（ROE）が未達成

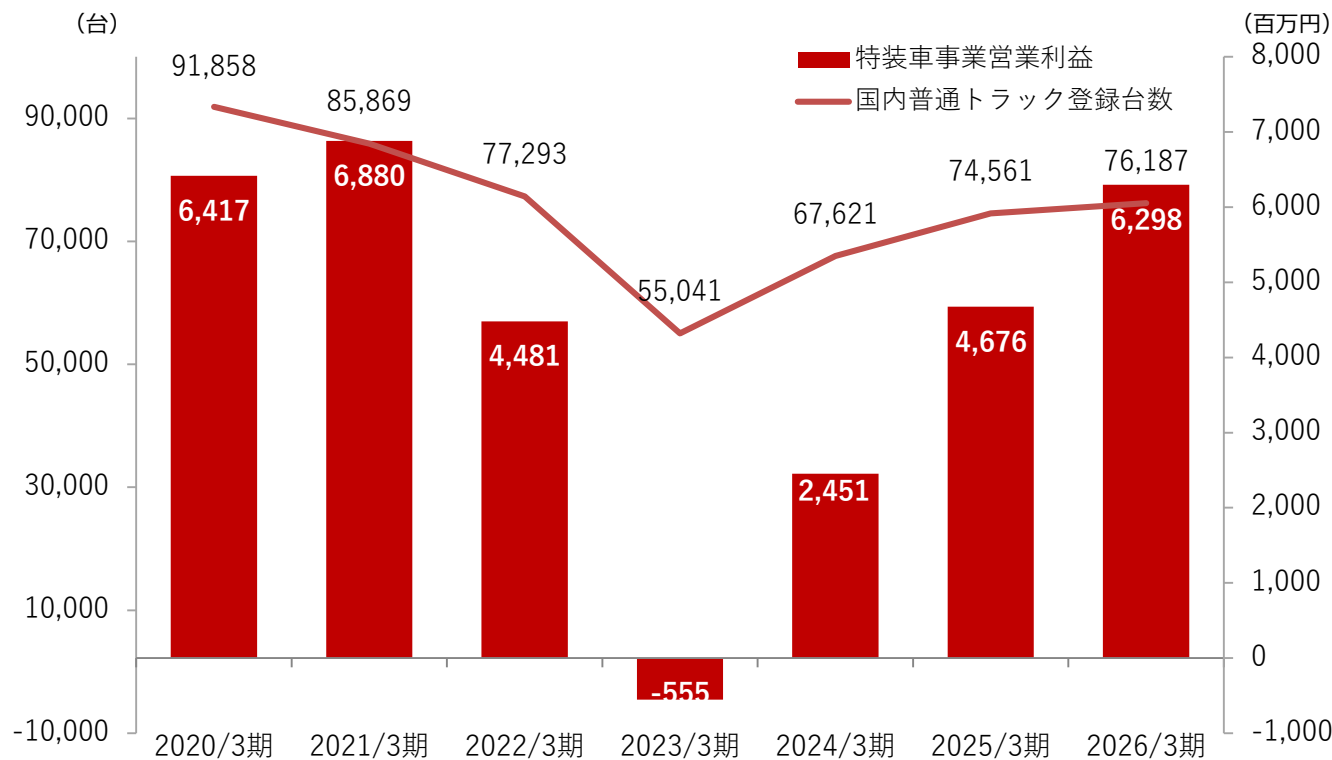
- トラックシャシの供給遅延が回復途上（外的要因）
- 国内普通トラック登録台数は、2023年3月期は5万5千台と大きく落ち込んだが、2026年3月期においても7万6千台となり、期初予想の8万台に及ばなかった（市場環境）

株式市場において十分な評価が得られていない

- 企業PRや投資家（株主）との対話の拡充が途上であり、当社に対する認知が未だ不十分

中東情勢緊迫化の影響

- 世界的な原油及び石油化学原料の供給制限により、使用する塗装材料の調達が不透明となっており、一部製品及び部品の生産・供給に影響が生じるおそれ





PBRを向上させるには、

資本コストを低減（PERを向上）させ、資本収益性（ROE）を高めることが必要

企業価値の向上
PBR1倍以上

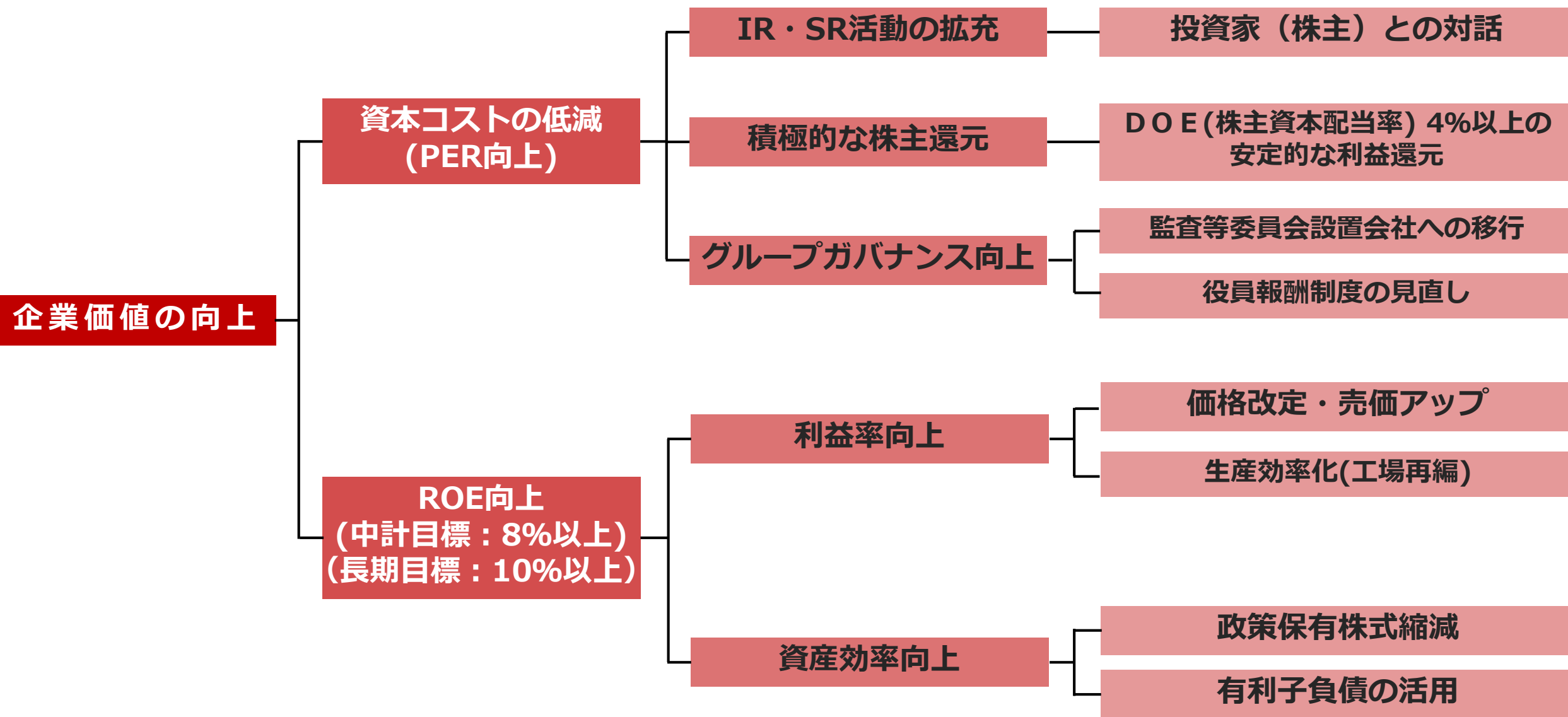
株式市場・社会評価の向上
（資本コストの低減）
PERの向上



自己資本利益率の向上
ROE8%目安（中期経営計画）
同10%以上（長期経営ビジョン）

企業価値の向上に向けた取り組み

- 企業価値向上のためのロジックツリー



市場評価の向上

情報開示の拡充と効果的な投資家との対話を実践し、投資家（株主）との情報の非対称性を解消することで、資本コストを低減させ、市場における評価を向上させてまいります。

決算説明会・個別面談の拡充

- 機関投資家向け決算説明会では、代表取締役をメインスピーカーとして今後の経営方針について対話を実施しています。また、IR・SR担当の取締役をメインスピーカーとする個別面談を年間 86回実施しました。
- 経営戦略、資本政策など具体的施策や新中期経営計画の内容、ガバナンス・ESGへの取り組み状況など幅広く対話しています。

※2026年3月期実施分

実施内容	決算説明会	個別面談
実施回数	第2四半期、本決算 計2回	計86回
対応者	代表取締役社長 代表取締役専務 取締役 執行役員 財務部長	取締役 執行役員 財務部長 I R 担当
投資家概要	国内外機関投資家・アナリスト等 のべ 29社 43名	国内外機関投資家・アナリスト等 のべ 40社 132名

D O E (株主資本配当率) 4%以上の安定的な利益還元 KYOKUTO

株主還元方針

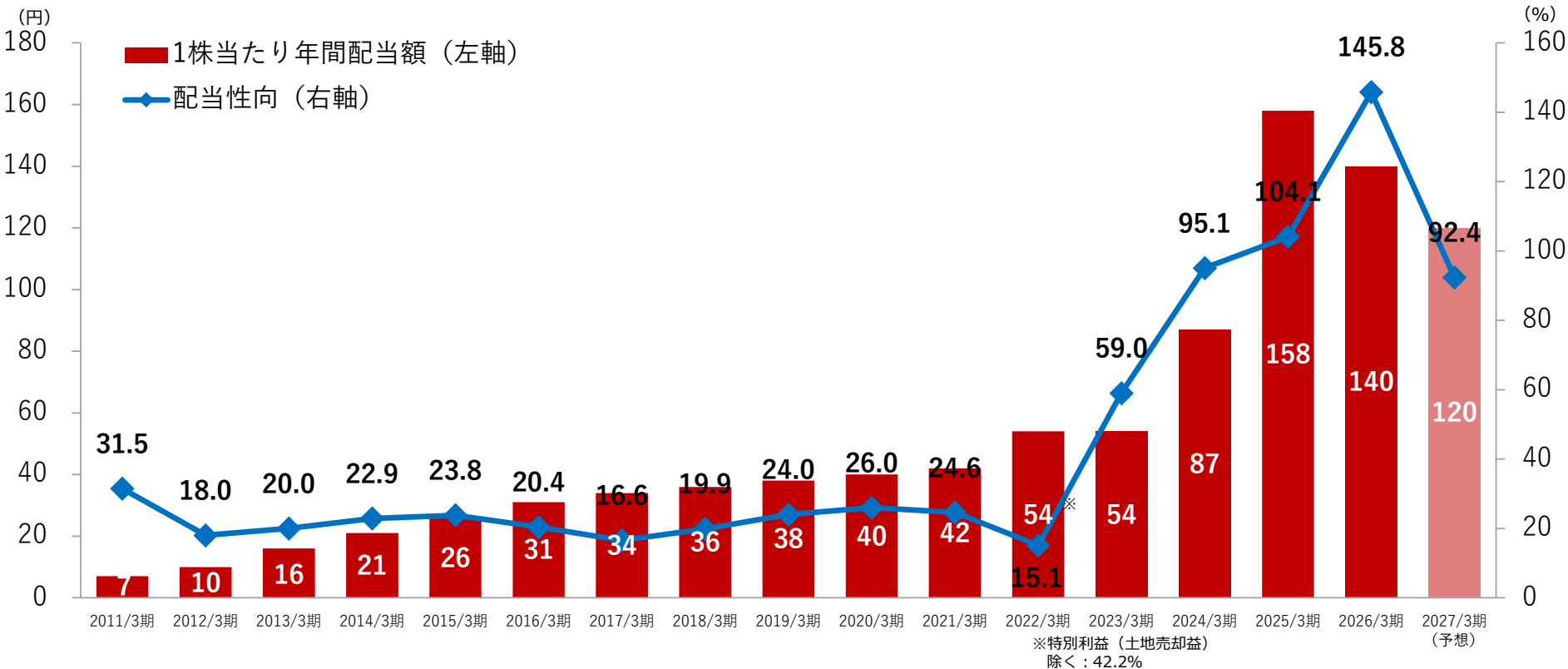
安定的かつ高水準な配当による還元を行うこと

3 か年累計 総額150億円以上 D O E (株主資本配当率) 4%以上の安定的な利益還元

《 2027年3月期 配当予想 》

中間配当**60円** + 期末配当**60円** = 計**120円**
DOEは約**4.0%** (見込み)

	2024/3期 (実績)	2025/3期 (実績)	2026/3期 (実績)	2027/3期 (予想)
年間配当額	87円	158円	140円	120円
DOE(株主資本配当率)	—	—	約4.8%	約4.0%(見込み)



コーポレートガバナンス 体制の強化

2026年6月24日開催の第91期定時株主総会における承認をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

移行の目的

(1) 経営の透明性の向上とコーポレートガバナンス体制の充実及び強化

委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営の実現とコーポレートガバナンス体制の充実及び強化を図り、国内外のステークホルダーの期待により的確に応える体制の構築を目指します。

(2) 意思決定の迅速化

取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することにより、取締役会の適切な監督の元で経営の意思決定及び執行の更なる迅速化を可能とします。

①取締役会の監督機能の強化

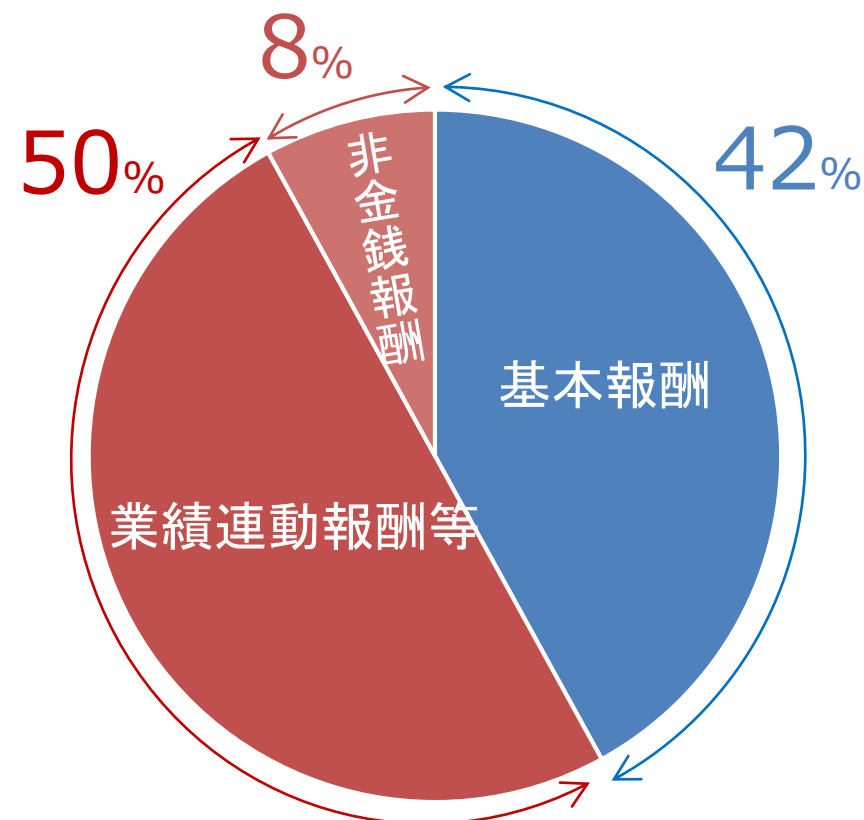
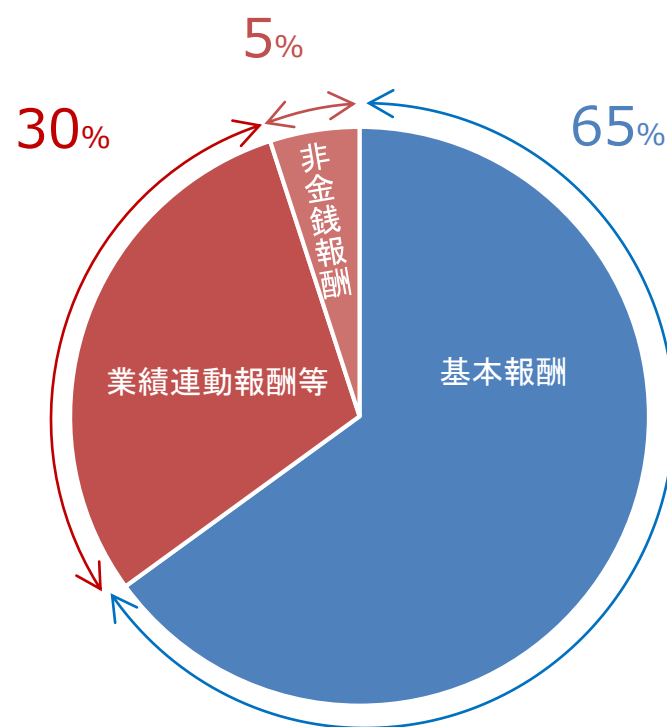
②意思決定の迅速化

経営の透明性の向上、
迅速・果断な意思決定
を行う体制の整備を図る

グループガバナンス向上

株式市場・社会評価の向上のため、より透明性の高い経営の実現とコーポレート・ガバナンス体制の充実及び強化を目的とした取り組み

- 2024年1月に、役員報酬制度を見直しました。基本報酬を縮小し、中長期的な変動報酬である中長期インセンティブ報酬を導入することで、企業価値の向上と報酬の連動性を高めることを目的としています。



特装製品の価格改定

物価高騰に対応するため、2023年3月期より製品価格の改定を継続的に実施
今後も、必要に応じて利益率の適正化が不十分な車種・部品を対象に実施していく予定
定価アップに加え、実際の販売価格である売価のアップにも注力を継続



実施時期	対象製品	価格改定率
2022年4月	全製品	約 5%～15%
2022年5月	補修用部品	約 14%
2023年4月	テールゲートリフタ	約 5%
	ごみ収集車	約 7%
	1 台積車輛運搬車	約 8%
	コンクリートポンプ車	約 2%～10%
2025年4月	補修用部品全般	平均 約 9%
2026年4月	ダンプトレーラ	約 5%～20%
	1 台積車輛運搬車	
	テールゲートリフタ	



実施時期	対象製品	価格改定率
2023年2月	全製品	10%～20%
2023年4月	補修用部品	15%～20%
2024年1月	全製品	10%～18%
2024年4月	補修用部品	10%～18%
2025年4月	補修用部品全般	平均 10%～20%
2026年4月	補修用部品全般	平均 8%

【価格改定実績】（2022年3月末を100%として算出） ※2026年3月末現在

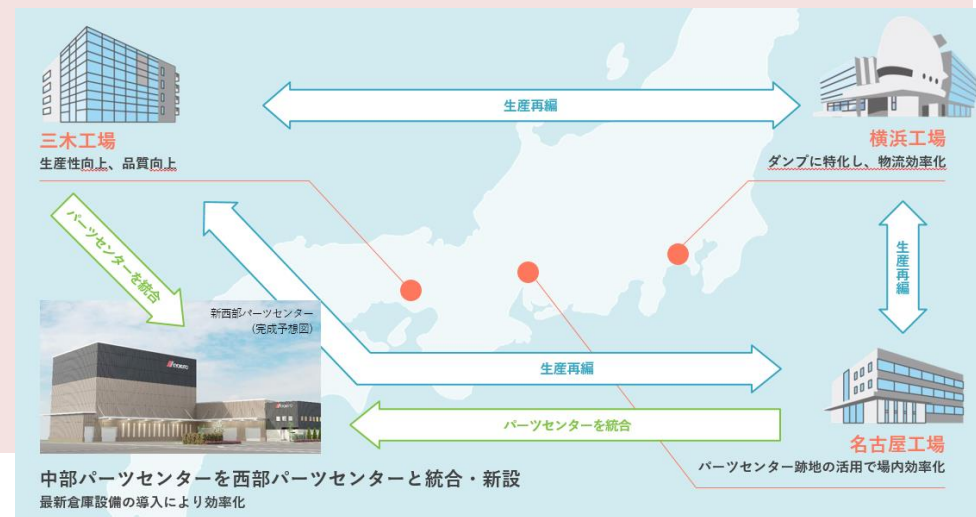
極東開発工業 売上：約119% 受注：約126%

日本トレクス 売上：約128% 受注：約136%

生産効率化(工場再編) ・ 政策保有株式縮減

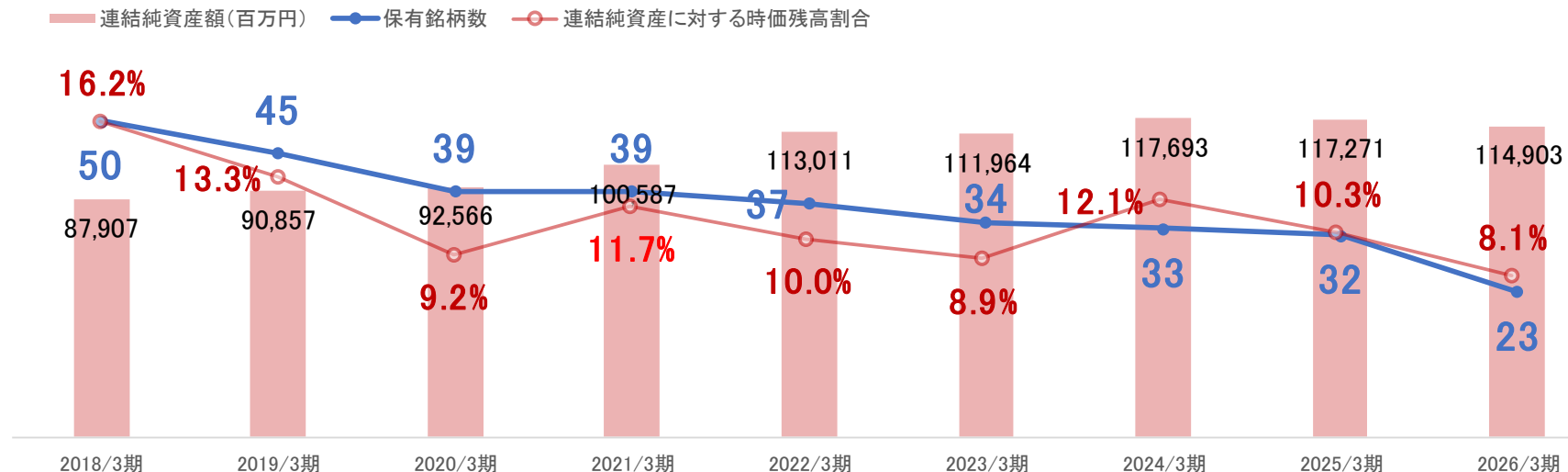
生産工場の生産品目再編

2026年3月期においては中部・西部パーツセンターの統合を実施
パーツセンターの統合により空いたスペースを活用し、2028年3月期まで
段階的に主要3工場（横浜・名古屋・三木）の再編・設備配置を見直し



政策保有株式の縮減

資本コストや業績への貢献など検討し、縮減に向けて取り組みを継続
当社との関係性や当社企業価値向上への貢献度合いを勘案し、保有の合理性を毎年検証

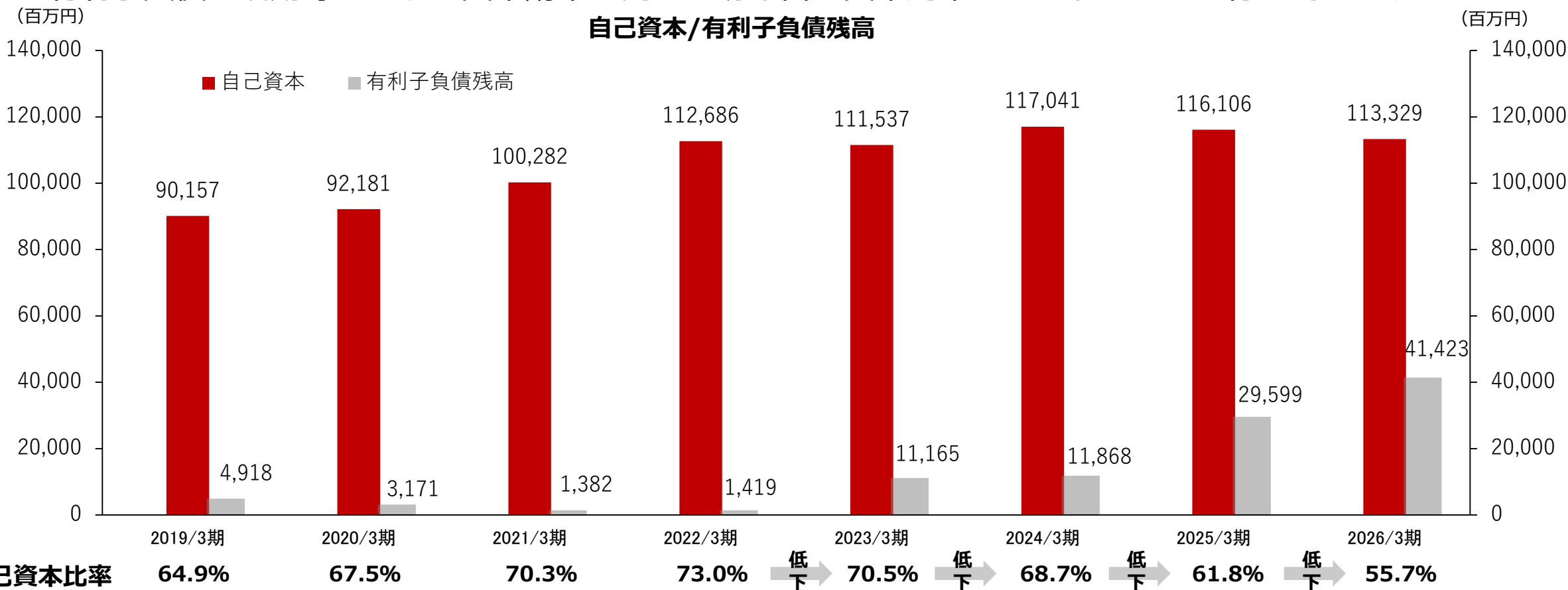


＜削減実績＞ 2018年3月末以降
削減銘柄数 **27銘柄**
約110億円 ※ 売却
※売却時における時価

自己資本利益率の向上
ROE 8% 目安（中期経営計画）
同 10% 以上（長期経営ビジョン）

当社にとって重要なステークホルダーである株主の皆様から拠出された自己資本を効率的に活用し、企業価値向上につなげてまいります

- 有利子負債の活用等により、資本効率を高め適切な自己資本比率のコントロールを行っています。





将来予測に関する注意事項

本資料における経営目標や将来予測に関する記述は、本資料の発表時点で入手可能な情報に基づいて当社が判断したものです。これらは様々な要因により変化することがあるため、記載されている目標や予想の達成を保証するものではありません。

なお、本資料における将来に関する情報に変更が生じた場合であっても、当社はそれらの情報を随時更新する義務は負いかねます。

また、本資料の利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。