

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、株主、取引先、従業員、地域社会等のステークホルダーの皆様と強い信頼関係を築き、フィルタビジネスを通じ社会に貢献しながら、企業価値を高めていくことが重要であると考えております。そのために当社では、コーポレート・ガバナンスについての重要課題として、法令及び関連法規の遵守、経営の健全性・適正性・透明性の確保、適時適切な情報開示体制の確保が重要であると認識しており、これらの体制確保に努めております。

コーポレート・ガバナンスについては、当社のホームページに掲載しております。

<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/governance.html>

【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】

当社は、上記の基本的な考え方に基づき、コーポレート・ガバナンス強化に向けた取組みを継続的に実施しており、コーポレートガバナンス・コードの各原則はすべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策投資株式】

1. 政策保有の方針

当社は、政策保有株式について、コーポレートガバナンス・コードを巡る環境の変化や、株価変動リスクが財務状況に大きな影響を与え得ることに鑑み保有しないことを基本方針とし実際に保有していません。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、当社と取締役その他関連当事者との間で競業取引及び利益相反取引を行う場合には、あらかじめ取締役会での承認を要することとしております。

また、関連当事者間の取引について、定期的に取締役会に報告し、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに東京証券取引所が定める規則に従って、開示するものとしております。

【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】

1. 多様性の確保についての考え方

当社は、全ての従業員が国籍、年齢、性別、文化、宗教等の違いにとらわれず、お互いの経験や能力、考え方等を尊重する、ダイバーシティ・マネジメントを経営の基本としております。またこの経営方針に基づき多様な社員の活躍を促し、経営基盤となる「人材」の育成強化を図ることにより外部環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織風土の構築強化に努めてまいります。

(1) 女性の管理職への登用

現在当社の連結での女性比率は53.4%、女性管理職比率は20.9%(ともに2025年3月末現在)と高水準なものの、当社の女性管理職比率は5.5%、子会社の株式会社アクシーでは6.3%と低いことが課題です。この状況の改善を図るべく、当社のマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)のひとつとして、「多様な人材がその能力を発揮できる職場づくり」を特定しており、女性活躍推進の中長期目標として以下を設定いたしました。

・5か年目標:2028年度末までに、単体で従業員に占める女性比率を35%とし、連結で2023年4月時点の女性比率(51.7%)及び女性管理職比率(24.7%)の水準以上を維持する。

・10か年目標:2033年度末までに、上記5か年目標で掲げた各比率の水準以上とする。

多様性に関する単体及び子会社各社の状況については、有価証券報告書に記載しております。その他、多様性確保のための人材育成方針や社内環境の整備に関した取組みについては、サステナビリティレポートやホームページに掲載しております。

(2) 外国人・中途採用者の管理職への登用

当社は、国籍、年齢、性別及び中途採用の有無にかかわらず適材適所を前提に、能力と実績に応じて中核人材の管理職の登用を進めております。外国人管理職比率は、2025年3月末現在は0%であり、2028年度末には5%を目標としております。中途採用者管理職比率は、2025年3月末現在は78.2%であり、今後も積極的に登用を進めてまいります。

2. 多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針

当社は、2015年10月より残業ゼロの取組みを開始し、そのために必要な業務インフラ投資を行ってまいりました。その結果、2017年度より残業を原則行わない業務体制が確立しました。また、2021年度からはリモートワークも採り入れたハイブリッドの働き方改革を実践しており、ライフワークバランスの改善を継続して進めております。こうした、職場環境の整備は、社員の仕事と育児や介護の両立支援、キャリア形成のための学習機会の増加等を通じ、当社経営の生産性や効率性の向上につながることから、更なる働き方改革の取組みを進めウェル・ビーイングな風土の構築に努めてまいります。

【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、総務部を主部門として、企業年金の運用受託機関から運用状況について定期的に報告を受ける等当社の企業年金の適切な運用及び管理を行っております。

当社の企業年金の運用受託機関に対するモニタリング機能を強化するため、人事に関する専門知識を持った人材を採用し、配置しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

1. 経営理念、経営戦略、経営計画

(1) 経営方針

当社グループの経営理念は「仕濾過事」(ろかじにつかふる)であります。この経営理念には、当社の創業者である山崎正彦のフィルタビジネスを通じて社会に貢献するという意思が込められており、当社グループは、この不変のDNAを基に、フィルタビジネスを通じて「環境」「空気」「健康」をテーマに持続可能な社会の実現のための課題解決に取り組み、コーポレートサステナビリティの更なる強化に努めるとともに、企業価値の最大化を図ってまいります。

(2) 目標とする経営指標

当社の目標とする経営指標は「中期経営計画書」に開示されております。

<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir/library/Mid-term.html>

(3) 中長期的な会社の経営戦略及び会社の対処すべき課題

当社の中長期的な経営戦略及び会社の対処すべき課題は「中期経営計画書」に開示されております。

<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir/library/Mid-term.html>

2. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、株主、取引先、従業員、地域社会などのステークホルダーの皆様と強い信頼関係を築き、フィルタビジネスを通じ社会に貢献しながら、企業価値を高めていくことが重要であると考えております。そのために当社では、コーポレート・ガバナンスについての重要課題として、法令及び関連法規の遵守、経営の健全性・適正性・透明性の確保、適時適切な情報開示体制の確保が重要であると認識しており、これらの体制確保に努めております。

3. 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き

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で各人の報酬額を取締役会で決定しております。報酬は固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブとしての「業績連動報酬」、中長期インセンティブとしての「譲渡制限付株式報酬」から構成されております。なお、当社は、取締役会の諮問機関であり、過半数を社外取締役で構成する報酬委員会を設置し、取締役の報酬について公正な審議による妥当性及び透明性の確保を図っております。

監査等委員である取締役の報酬は報酬限度額の範囲内で固定報酬のみの金額を監査等委員会の協議のもとに決定しております。

4. 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き

経営陣幹部の選解任及び取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監督及び営業や開発、生産などの会社の各機能をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

また、監査等委員である取締役候補者指名におきましては、財務・会計・法務等に関する知見や性別、国籍、人種などの多様性にも考慮しつつ各候補者の有する企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しております。

なお、経営陣幹部選解任と取締役候補者指名の決定手続きについては、透明性、客観性及び公正性を高めるため、取締役会の諮問機関であり、過半数を社外取締役で構成する指名委員会での審議を経て、取締役会でこれらを決定することとしております。

5. 個々の選解任・指名についての説明

取締役の個々の選解任・指名理由については、独立社外取締役以外の役員も含め、「定時株主総会招集ご通知」に開示しております。

なお、第60回から第70回までの「定時株主総会招集ご通知」は、当社ホームページに開示しておりますのでご参照ください。

<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての情報開示の充実】

<サステナビリティについての取組み>

当社グループは、経営理念である「仕濾過事(ろかじにつかふる)」を当社グループのサステナビリティ方針として掲げており、サステナブルな社会の実現に向けて、フィルタビジネスで培った強みを生かし「環境」「空気」「健康」に関する社会課題の解決に貢献してまいります。

当社グループでは、代表取締役社長の諮問機関である、YSS(Yamashin Sustainable Solutions)委員会においてサステナビリティ課題について審議しています。当社は、サステナビリティ方針、マテリアリティ策定やTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への対応など取り組みを推進しました。

当社グループのサステナビリティ取組みについては、サステナビリティレポートやホームページにおいて開示しております。2025年3月に開示した当社グループ初の統合報告書では、サステナビリティレポートの抜粋だけでなく、ガバナンス情報なども取りまとめて開示しております。

<人的資本・知的財産等への投資等>

当社グループは、従業員の幸福感・心身の健康(ウェルビーイング)を重視した経営を通じ、多様な価値観を持つ人的資本へ積極的に投資してまいります。

具体的には、「働きがいのある職場づくり」、「多様な人材がその能力を発揮できる職場づくり」という方針のもと、将来の幹部候補人材を含む次世代リーダーの育成のため、タレントマネジメントを実施しております。また、モチベーション向上施策、ポテンシャル評価に基づいた適材適所な人材配置等を実施しております。研修は、特に幹部人材は能力開発に加え外部人材と交流も含めたプログラムに、その他にも社内外の研修プログラムに投資しております。人的資本の取組みや各種データについては、サステナビリティレポートや統合報告書に掲載しております。

また、知的財産については、当社のモットーである「フィルタ技術の革新と新たな社会課題への貢献」のもと、研究開発拠点への設備投資等十分な開発投資を行い、当社グループが解決に貢献すべき社会課題を「環境」「空気」「健康」に定め、建機用フィルタ、エアフィルタ等を軸に、総合フィルタメーカーとして高付加価値製品を創出するための取組みを進めております。さらに、当社グループの独自開発によるコア技術等については、ノウハウの秘匿化や知的財産権の取得により、知的財産の保護及びブランド力の強化を図っております。特許取得数については、サステナビリティレポート、統合報告書に記載しております。

「サステナビリティレポート」(<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/data.html>)

「統合報告書」(<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir/library/integratedreport.html>)

【補充原則4 - 1 - 1 取締役から経営陣に対する委任の範囲】

取締役会では、会社法・その他法令及び定款に定める事項のほか経営に関する重要事項として取締役会規程に定められた事項の決定を行っております。

その他の事項の決定につきましては、職務権限規程に基づき経営会議及び取締役等に権限委譲しております。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、東京証券取引所の上場規則に定める独立役員の基準を満たす社外取締役5名を選任しており、独立役員として東京証券取引所に登録しております。現在の取締役の総数(9名)における、独立社外取締役の割合は過半数となっております。

独立社外取締役はその経験と幅広い見識を活かして、当社の経営や業務執行に関する意思決定において社外の視点から有用な意見を述べております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役の指名に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき指名しております。

【補充原則4 - 10 - 1 独立社外取締役の人数】

当社では、独立社外取締役を5名選任しており、取締役会の過半数に達しております。取締役の指名・報酬に関しては、社外取締役(3名、うち監査等委員である取締役3名)が過半数を占める任意の諮問委員会(指名委員会及び報酬委員会)で審議を得ることとしており、取締役会の機能の独立性・客観性を強化しております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性及び規模】

当社の取締役会においては、各取締役がもつ知識・経験・能力をスキル・マトリックスにまとめ、スキルと多様性のバランスを取っております。当社の取締役会は4名の社内取締役と5名の独立社外取締役で構成されております。当社は女性取締役の登用を進めており、社外取締役のうち、3名が女性となっております(女性役員比率は約33%、2025年3月期は2名、女性役員比率は22%)。社外取締役は、企業経営等を通じて豊富で卓越した知識を備えており、社内取締役は当社の開発、生産、営業、管理等の業務執行に関する専門能力・知見を有しております。

なお、当該スキル・マトリックスにつきましては「定時株主総会招集ご通知」にも開示いたします。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役の兼任状況】

取締役の兼職は、当社業務の職責を果たすに必要な時間・労力を確保するため、合理的な範囲に留めております。

取締役の兼任状況は、「定時株主総会招集ご通知」で開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社取締役会は、毎年度、各取締役が自己評価を行い、その評価を参考にしつつ取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、その結果を共有しております。具体的には、監査等委員を含む全ての取締役を対象にアンケートを実施し、取締役会事務局及び監査等委員会で検証するという方法により、客観性の確保に努めた上で実施しております。

今年度においては、評価の結果、取締役会の構成、取締役会の運営方法、取締役会における社外取締役の役割などの面で概ね取締役会の実効性は確保されていると分析・評価されました。

また、各取締役の業務執行に関する専門的知識及び多様性をより強固なものとして、経営陣幹部の業績評価を人事及び報酬により適切に反映させるとともに、取締役会で議論すべき議題の再検討と並行して情報の早期共有や適宜事前説明を行うこと等により、取締役会の実効性をすべての面において更に向上させることに努めていくことといたしました。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役のトレーニング方針】

当社は、取締役がその役割、責任を果たすために必要な知識等の習得にあたり、その機会を設定するとともに、それらにかかる費用については会社が負担することとしております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、法務や財務などの関連諸法令及び時々々の情勢に適した内容で社外の専門家による講習会を定期的に実施し、また社外講習会や交流会に参加する機会を設け、取締役として必要な知識の習得及び取締役の役割と責務の理解促進に努めております。

監査等委員である取締役については、必要に応じ、社外講習会や交流会に参加し、会社法や財務会計及び監査手法などの監査等委員として必要な知識やスキルの習得及び監査等委員の役割と責務の理解促進に努めております。

社外取締役については、各部門から事業・業務内容等の説明を行い、当社グループについての理解を深めるようにしており、また、主要事業所を視察する機会を設けております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は持続的成長と中長期的な企業価値向上のため、株主の皆様と対話を行いその意見を経営に反映させ当社の成長につなげることが重要と考え、以下のとおり株主の皆様との対話に関する方針を定めております。

当社は、当該方針に基づき、株主の皆様と積極的な対話を実施しております。

- 1) 当社では、IR担当取締役を選任し、IR担当取締役が管理本部のIR活動に関連する部署(経理部、総務部)を管掌し、日常的な部署間の連携を図っております。
- 2) 管理本部のIR活動に関連する部署(経理部、総務部)等の株主との間での建設的な対話を補助する社内の関連部門は、建設的な対話の実現に向け、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有等、積極的に連携を取りながら業務を行っております。
- 3) 個別面談以外の対話の手段として、アナリスト・機関投資家向けには四半期ごとの決算説明会を開催し、社長やIR担当取締役、管理本部長が説明を行っております。
個人投資家向けにはオンライン説明会や実際の会場での説明会など積極的に取り組んでおります。具体的には、外部主催の個人投資家説明会には、主に東京、大阪、札幌、名古屋、福岡で開催されます説明会に年間を通じ参加し当社の企業価値発信に努めております。
また、投資家からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材には、積極的に受け付け、対応しております。
- 4) 対話において把握した株主の意見などは、必要に応じて、会議体での報告やレポートの配付などにより、取締役・経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用を図っております。
- 5) インサイダー情報については、「インサイダー取引管理規程」を整備し、重要事実の適切な管理と内部者取引の未然防止に努めております。また、決算発表前の期間は、サイレント期間として投資家との対話を制限しております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】【英文開示あり】【アップデート日付:2025/7/1】

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社の経営指標であるMAVY'sは、投下資本を通じ獲得される事業収益から創出される付加価値の定量指標であり、当社の企業価値の持続的成長を判断する最重要経営指標です。また、「MAVY'sのスプレッド」の目標を每期設定し、常に資本コスト(WACC)の最適化と収益力(ROIC)の

最大化を図ることにより長期的持続的成長に努めてまいります。このMAVY's経営においては達成すべき目標値(KGI)としてROEやPBRを重要な経営指標として設定するとともに、各KGIを達成するための主要プロセス目標(KPI)を具体的に設定すると同時に、KGIやKPIを達成するための各部門別目標(KSF)や従業員各人の目標を定量・定性的に明確に設けることにより、全社一体となった企業価値向上に向けた取り組みを行っています。

詳細は「中期経営計画書」に開示されております。
(<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir/library/Mid-term.html>)
なお、その進捗状況は「決算資料」にて開示してまいります。
(<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir/library/result.html>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社あさまホールディングス	24,055,950	33.88
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,737,700	8.08
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,562,500	5.01
山崎 裕明	2,181,124	3.07
山崎 敬明	2,085,140	2.93
株式会社みなとホールディングス	1,800,000	2.53
山崎 敦彦	1,418,427	1.99
株式会社けやきホールディングス	900,000	1.26
株式会社しらかばホールディングス	900,000	1.26
ヤマシンフィルタ従業員持株会	653,900	0.92

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明更新

- 1. 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)の所有株式のうち、信託業務に係る株式数は2,168,500株であります。
なお、それらの内訳は、投資信託設定分に係る株式は1,980,800株、年金信託設定分に係る株式は187,700株であります。
- 2. 株式会社日本カストディ銀行(信託口)の所有株式のうち、信託業務に係る株式数は3,379,900株であります。
なお、それらの内訳は、投資信託設定分に係る株式は3,185,600株、年金信託設定分に係る株式は194,300株であります。
- 3. 2024年3月期末現在主要株主であった株式会社やまびこホールディングスは、2024年6月6日に保有する当社株式の全部を株式会社あさまホールディングスに売却したため、2025年3月期末では主要株主ではなくなりました。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	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	11 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
伊串 久美子	他の会社の出身者											
森田 秀朗	他の会社の出身者											
板野 泰之	他の会社の出身者											
粟谷 しのぶ	弁護士											
楊 珮玲	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

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
伊串 久美子		○	IGU OFFICE 合同会社 代表社員	伊串久美子氏は、他の企業において、事業戦略等の業務に従事されたことから、新規事業開発やマーケティング戦略、海外事業展開等について専門的な知識や豊富な経験から、当社グループの新規事業開発、マーケティング戦略、海外事業等に対して有益なご意見やご指摘をいただくため選任しております。
森田 秀朗	○	○	公益財団法人パル井上財団 理事	森田秀朗氏は、他の企業において、企業経営に携わった豊富な経験と見識を有しており、それらを監査等委員である社外取締役として当社の監督、監査に反映していただくため選任しております。
板野 泰之	○	○	株式会社データ・アプリケーション 社外取締役(監査等委員)	板野泰之氏は、事業会社の代表取締役としての豊富な経験と知見を有しており、それらを監査等委員である社外取締役として当社の監督、監査に反映していただくため選任しております。
粟谷 しのぶ	○	○	水野泰孝法律事務所 国立研究開発法人産業技術総合研究所 客員研究員 株式会社銚子丸 社外取締役(監査等委員) 東京大学大学院法学政治学研究科附属法・政治デザインセンター 特任研究員	粟谷しのぶ氏は、企業法務の専門家としての豊富な経験と知識を有しており、それらを監査等委員である社外取締役として当社の監督、監査に反映していただくため選任しております。
楊 珮玲	○	○	GLORAKU株式会社 代表取締役	楊珮玲氏は、日系及び外資系の資産運用管理会社における長年にわたる豊富な経験と見識を有しており、機関投資家が日本企業への投資・評価する際の着眼点や企業価値の向上に係る知見を監査等委員である社外取締役として当社の監督、監査に反映していただくため選任しております。

【監査等委員会】

	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	0	0	4	社外取締役

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

・監査等委員会の監査の実効性・効率性を高めるため、監査等委員である取締役の求めにより、その職務を補助すべき使用人を配置しております。

・監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性及びその使用人に対する指示の実効性を確保するため、当該使用人の人事異動・人事評価・懲戒処分については、監査等委員会の承認を得るものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査室及び会計監査人と情報交換しており、相互に連携を図っております。

【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	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員 （名）	社内取締役 （名）	社外取締役 （名）	社外有識者 （名）	その他（名）	委員長（議 長）
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名委員会	5	0	2	3	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	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明

取締役候補者の指名及び経営陣幹部の選任に関する手続については【原則3 - 1 . 4】を、取締役及び経営陣幹部の報酬の決定に関する手続については【原則3 - 1 . 3】をご参照ください。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、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	その他
-------------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

業績連動型報酬は、全社の業績に応じて個人別の支給額を決定しており、中長期的な株主価値の向上を図るインセンティブは譲渡制限付株式を付与しております。

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	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明

会社法、金融商品取引法、企業内容の開示に関する内閣府令等、関係法令の定めに従って開示を行っております。

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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で各人の報酬額を取締役会で決定しております。報酬は各取締役の役割に応じて、固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブとしての「業績連動報酬」、中長期インセンティブとしての「譲渡制限付株式報酬」から構成されております。なお、当社は取締役会の諮問機関であり、社外取締役が過半数を構成する報酬委員会を設置し、取締役の報酬について公正な審議による妥当性及び透明性の確保を図っております。

監査等委員である取締役の報酬は株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で固定報酬のみの金額を監査等委員会の協議のもとに決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

当社では、管理本部が社外取締役のサポートを行っており、取締役会に係る通知及び資料の配布等必要なサポートを行っております。

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

1. 現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要(参考資料:コーポレート・ガバナンス体制についての模式図をご参照ください。)

当社は、平成28年6月23日開催の第61回定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款変更の承認を受けたことにより、当社は同日付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。この移行は、取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、より透明性の高い経営の実現と経営の機動性の向上を目的としております。なお、監査等委員会設置会社への移行後の取締役会は、取締役9名(うち、監査等委員である取締役4名)で構成され、そのうち社外取締役は5名(うち、監査等委員である社外取締役は4名)であります。

2. 会社の機関の内容

(1) 取締役会

取締役会は、取締役5名(監査等委員である取締役を除く。うち社外取締役1名)と監査等委員である取締役4名(うち社外取締役4名)で構成されております。毎月1回定例の取締役会を開催しているほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、会社の経営方針、経営戦略、事業計画、重要な財産の取得及び処分、重要な組織及び人事に関する意思決定、ならびに当社及び子会社の業務執行の監督を行っております。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に関しては任期を1年、監査等委員である取締役は任期を2年として各年度の経営責任の明確化を図っております。

(2) 監査等委員会

監査等委員会は、社外取締役4名で構成されており、経営に関する意思決定及び業務執行について有効な監視及び監査を行っております。監査等委員は、取締役会以外にも経営会議等重要な会議に出席し意見を述べております。また、1名の監査等委員は、企業経営の経験者であり企業経営に関する相当程度の知見を有しており、1名の監査等委員は、企業経営の経験者であり企業の経営戦略及び事業計画に関する相当程度の知見を有しており、1名の監査等委員は、弁護士であり企業法務の専門家としての豊富な経験と知識を有しており、1名の監査等委員は、企業価値の向上に関する知見を有しております。

(3) 指名委員会、報酬委員会

当社では、コーポレート・ガバナンスの向上を図るために、取締役会の諮問機関として、経営陣幹部選任と取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者及び監査等委員である取締役候補者の決定を行う指名委員会と、役員等の報酬の算定を行う報酬委員会を設置しております。両委員会とも透明性及び客観性を確保するため、委員の過半数が社外役員であります。

(4) ガバナンス委員会

当社では、コーポレート・ガバナンスおよびビジネスに関する事項等について幅広く議論し、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実を図ることを目的とした取締役会の諮問機関として、取締役会の経営の監督機能の実効性の評価、課題に対する取締役会への助言、改善提案、報告、執

行役員への通知といった活動を行うガバナンス委員会を設置しております。同委員会は透明性及び客観性を確保するため、独立社外取締役で構成されております。

(5) 経営会議

当社は、経営会議を毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時経営会議を開催しております。経営会議は取締役及び執行役員で構成されております。経営会議では、コーポレート・ガバナンスの強化と業務執行の推進を図ることを目的として経営に関する重要事項を協議又は決議しており、取締役会の運営が円滑に行えるよう設置しております。経営会議において取締役会への付議議案を審議することで、意思決定プロセスの明確化、透明性の確保を図っております。

(6) YSS委員会

当社は、サステナビリティの視点を踏まえた経営を目指し、SDGs推進プロジェクト「YSS(Yamashin Sustainable Solutions)」を立ち上げ、その推進のために取締役社長の諮問機関であるYSS委員会を設置しております。同委員会による活動を通じ、経営理念である「仕濾過事」(ろかじにつかふる)の具現化、技術力を生かした新しい価値創造と、脱炭素、TCFD、再生可能エネルギー、資源循環といった社会課題の解決を通じた社会貢献を図っております。

(7) 業務監理委員会

グループ会社が行う業務執行に関するリスクの監視・牽制機能(モニタリング)、内部監査で実施される評価業務の支援を目的とした社内委員会として、取締役社長の諮問機関である業務監理委員会を設置しております。同委員会を通じて、より一層牽制機能の強化等による業務執行の適切な監督を行うことで経営の透明性と質の向上を図り、アカウンタビリティ(説明責任)をより明確に果たし、コーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいります。

(8) 原価企画委員会

当社は、グループ全体の収益管理体制の強化を図ることを企図した、取締役社長の諮問機関である原価企画委員会を設置しております。同委員会では、既存製品の実績数値のモニタリングによる収益性の管理及び原価低減活動の推進や、新製品開発段階から顧客が求める品質や機能を最小限のコストで実現する原価企画、VA「Value Analysis」、VE「Value Engineering」活動を行っております。同委員会での活動を通じ、より一層の収益基盤の強化を図るとともに、顧客に対する圧倒的な競争力の確保に努めてまいります。

(9) 内部監査部門

内部監査につきましては、各部門の業務活動が法令・定款及び社内の諸規程に従い適正かつ効率的に執行されたか否か及び業務管理のための組織・制度・手続が妥当であるかを監査することを目的としております。監査は内部監査室がその任を担っており、「内部監査規程」に基づく業務監査並びに内部統制評価を行っております。内部監査室は監査等委員会及び会計監査人と情報交換しており、相互に連携を図っております。

(10) 会計監査人の状況

当社は、会計監査人である有限責任監査法人トーマツにより、公認会計士法第2条第1項に規定する業務に基づく監査及び証明を受けております。
会計監査業務を遂行した公認会計士は以下のとおりです。
・柴田 雅也(継続監査2年)
・野田 智也(継続監査1年)

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、より透明性の高い経営の実現と経営の機動性の向上のために監査等委員会設置会社へ移行いたしました。
委員の全員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を実現し、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を構築しております。また、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迅速化を図っております。

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	決算業務の早期化を図り、早期(開催日の2週間より前に)発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	他社の株主総会が集中すると見込まれる日を避け、多くの株主にご出席いただきやすい日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	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」に参加しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	オンライン説明会や外部主催の個人投資家説明会に年間を通じ参加し当社の企業価値発信に積極的に取り組んでおります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとの決算説明会開催に加え、アナリストや機関投資家との個別対応、スモールミーティング等も四半期ごとに実施し、当社に対する理解を深めていただく様、積極的に活動いたします。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示情報、会社説明資料等を当社ホームページに掲載しております。今後も当社への理解を深めていただく様、各種資料を積極的に開示してまいります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部	

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	当社は、法務、労務、製品の品質・安全等さまざまな事業運営上のリスクについて「コンプライアンス基本方針」を制定し、企業行動規範、企業行動指針を制定しております。また企業価値向上のためには、コンプライアンスの徹底が必要不可欠であると認識しており、全役職員が法令等を遵守して高い倫理観をもった行動をとることを周知徹底しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、地球環境を保護するため、常に技術・製品の開発に努め、自らの事業活動を通じて環境への負荷を低減するだけでなく、環境汚染の予防・環境保全に継続的に取り組んでまいります。

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

当社取締役会は、「内部統制システムの基本方針」として、取締役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その他の会社の業務の適正を確保するための体制について以下のとおり定めております。

- 当社及び子会社の取締役、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - コンプライアンス体制にかかる規程を整備し、取締役が法令・定款及び当社グループの経営理念を遵守した行動をとるための行動規範を定める。
 - 企業行動指針を制定し、企業活動の根本理念を明確にした上で、社員のコンプライアンス教育を実施する。
 - コンプライアンスに係る相談窓口を総務部に設置し、通報や相談ができる仕組みを作る。総務部及び監査等委員である取締役は、平素より連携し、全社グループのコンプライアンス体制を整備する。
- 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及び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
 - 「文書管理規程」に基づき、取締役の職務執行に係る文書(電磁的記録を含む。以下同じ。)を取締役が閲覧可能な状態で保存する。
 - 「関係会社管理規程」に基づき、子会社の取締役等は当社へ報告を行う。
 - 経営会議及びグループ会社全体の会議により情報共有を図る。
- 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
 - 「危機管理規程」を定め、有事の際の情報伝達と緊急体制を整備する。
- 当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - 本部制度をとることにより、取締役は経営の迅速化、監督機能の強化等、経営機能に専念し、業務執行権限を本部長に委譲して業務執行責任を明確にし、事業構造改革を迅速に進める。
 - 「関係会社管理規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」に基づき、担当本部長が各責任者への指示、管理を行い、経営会議等にて適宜報告を行うとともに、本部間をまたがる案件については担当本部長間に調整を行う。
- 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
 - 企業集団としての企業行動指針を定め、コンプライアンスや情報セキュリティ等の理念の統一を保ち、子会社ごとに当社の取締役から責任担当を決め、事業の総括的な管理を行う。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制
 - (1) 当社グループの財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法その他適用のある国内外の法令に基づき、評価、維持、改善等を行う。
 - (2) 当社の各部門及び当社子会社は、自らの業務の遂行にあたり、職務分離による牽制、日常的モニタリング等を実施し、財務報告の適正性の確保に努める。
7. 監査等委員会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及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに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) 監査等委員会から求められた場合は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を設置することができる体制を確保することとしている。
 - (2) 当該使用人の人事異動・人事評価・懲戒処分には、監査等委員会の承認を得なければならないものとする。
 - (3) 当該使用人は、監査等委員会に指示命令権があるものとする。
8. 監査等委員会に報告するための体制及び報告をした者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
 - (1) 当社及び子会社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、会社に重大な損失を与える事項が発生又はそのおそれがあるとき、法令違反行為や不正行為を発見したとき、その他監査等委員会が報告すべきものとして定めている事項が生じたときは、監査等委員会に通報又は報告するものとする。
 - (2) 当該通報又は報告したことを理由として不利益な取扱いを受けないものとする。
9. 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用処理に係る方針に関する事項
 - (1) 監査等委員会の職務を執行する上で必要な費用は、速やかに支払う。
10. 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) 代表取締役は、監査等委員である取締役と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、会計を取り巻くリスクのほか、監査等委員会監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見を交換する。
11. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及び体制整備について
 - (1) 当社は、業務の適正を確保するための体制の一環として、以下のとおり反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を明確にし、その体制を整備する。
 - (2) 当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と一切の関係をもたないことを基本方針とし、提供や協力、加担等、一切の交流・関わりをもつことを禁止する。
 - (3) 反社会的勢力に対する対応は総務部が総括管理し、弁護士、所轄警察署と連携して対処する。

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

反社会的勢力との関係を遮断する具体的な活動として、当社では、「反社会的勢力対策規程」を制定し、社内における研修時に反社会的勢力との取引の遮断について啓蒙を行い、反社会的勢力との関係が発生しない様、未然の防止に努めております。また「コンプライアンス基本方針」、「コンプライアンス規程」をイントラネット上に掲げ、全社員に対し周知徹底を図っております。

全社的な反社会的勢力の排除体制として、神奈川県公安委員会に対して不当要求防止責任者選任届を届出し、不当要求防止責任者講習を受講した責任者を選任しております。万が一、反社会的勢力から外部接触があった場合は総務部が対応し、必要に応じて顧問弁護士や警察等の専門家に相談し、適切な処置をする体制をとっております。他にも、企業倫理に反する行為に対しては内部通報制度の窓口を設けて内部牽制が働く仕組みを構築しております。

また、新規取引開始時には、外部調査機関等を用いた信用調査を実施しております。加えて、取引先との契約書の内容に、反社会的勢力との関係が明らかになった場合には当該契約を解除できる旨の暴排条項を設け、あるいは過去に基本契約を締結した取引先に関しては、反社会的勢力の排除に関する覚書を別途新たに締結しております。

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

取締役のスキル・マトリックス

氏名	会社における地位	企業経営	サステナビリティ・ESG	開発・生産	営業	財務・会計	人事・労務	法務・コンプライアンス
山崎 敦彦	代表取締役 社長執行役員	◎		○	○			
山崎 裕明	取締役 副社長執行役員	○			◎			
井岡 周久	取締役 専務執行役員	○	○			◎		
山崎 敬明	取締役 執行役員			◎				
伊串 久美子	取締役（社外・独立）		○				◎	○
森田 秀朗	取締役（社外・独立） 監査等委員	◎			○			○
板野 泰之	取締役（社外・独立） 監査等委員	◎			○			
粟谷 しのぶ	取締役（社外・独立） 監査等委員						○	◎
楊 珮玲	取締役（社外・独立） 監査等委員		◎				○	

※:各取締役の経験等から知見を有する分野について「○」、そのうち、執行部門に対する有益な助言などにおいて特に能力の発揮が期待される分野について「◎」を付しております。

※:各取締役の知見を有する分野及び特に能力の発揮が期待される分野の選定における考慮要件は以下のとおりであります。

項目	考慮要件
企業経営	上場企業(グループ会社を含む)等での常勤取締役としての企業経営経験及び知見
サステナビリティ・ESG	サステナビリティ・ESGにかかる職務経験及び知見
開発・生産	研究開発・技術開発業務経験及び知見、又は生産業務・生産管理業務・生産技術業務・購買業務経験及び知見
営業	営業業務経験及び知見
財務・会計	財務・会計業務・IR業務経験及び知見、アナリスト経験者、公認会計士等資格保有者
人事・労務	人事・労務業務経験及び知見
法務・コンプライアンス	法務・コンプライアンス業務経験及び知見、弁護士等資格保有者

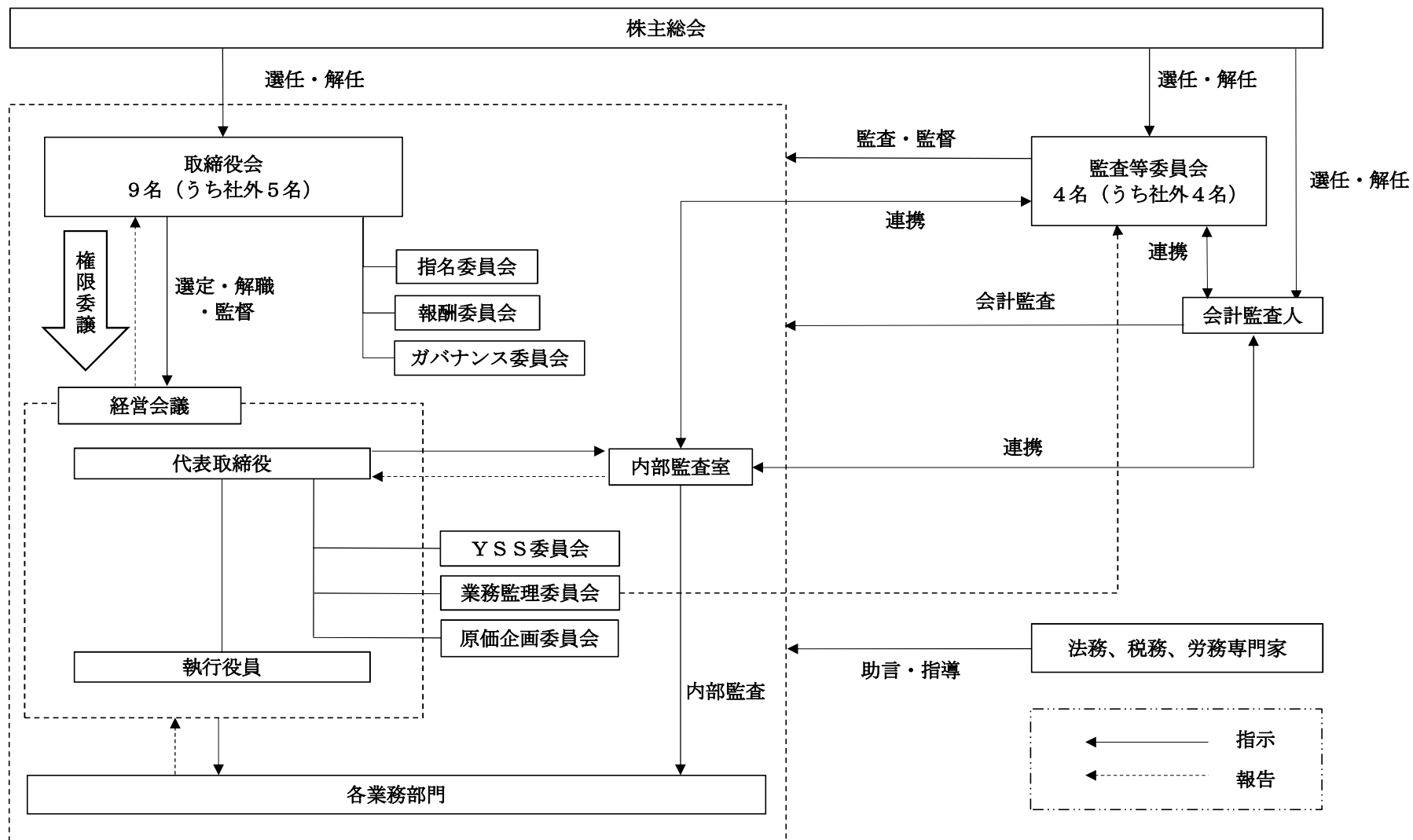
上記、選定における考慮要件を再定義したことに伴い、取締役のスキル・マトリックスの見直しを行っております。

【参考】

執行役員のスキル・マトリックス

当社は執行役員制度を導入しております。取締役を兼務しない執行役員のスキル・マトリックスは、次のとおりであります。

氏名	会社における地位	企業経営	サステナビリティ・ESG	開発・生産	営業	財務・会計	人事・労務	法務・コンプライアンス
加々美 裕	執行役員 YAI代表取締役			○	○			
久保 伴博	執行役員 生産本部長			○				
谷 豊	執行役員 営業本部長				○			
渡邊 宏之	執行役員 管理本部長		○			○		
吉原 秀明	執行役員 経営企画室長		○			○		



【適時開示体制の模式図（参考資料）】

