

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、透明性が高く公正かつ効率的な経営を実現し、企業価値を向上させ、社会における企業としての使命を果たしていくために、法令および社会規範の遵守を前提とした、健全で機動力のある経営管理組織ならびに経営の意思決定の仕組みを構築することにあります。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由] 更新

[補充原則1-2-4 株主総会における権利行使]

当社は、現時点では機関投資家や海外投資家の持株比率は相対的に低く、議決権電子行使プラットフォームへの参加や、招集通知の英訳は行っておりません。今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を踏まえ、必要性に応じ対応を検討してまいります。

[補充原則1-2-5 株主総会における権利行使]

当社は、株主総会における議決権は、株主名簿上の者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席することを原則として認めておりません。今後は、状況・必要に応じて、実質株主の議決権行使や株主総会への出席について、信託銀行等と協議し、検討してまいります。

[原則1-3 資本政策の基本的な方針]

当社は、資本効率の向上や株主の皆様への適切な利益還元を、重要な経営課題の一つと認識しておりますが、現時点においては具体的な方針の策定には至っておりません。

これまで当社は、収益性の向上を最重要課題として経営改善に取り組み、一定の成果を上げてまいりました。今後も収益力の強化が最優先課題であるとの認識に変わりはございませんが、新たな事業展開として「衣・健・住」の3つを軸としたビジネスモデルを推進することで、収益性の一層の向上と持続的な成長を図り資本効率の改善を目指すとともに、資本政策についても引き続き検討を進めてまいります。

[補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保]

当社では、人材の採用や管理職への登用にあたり、性別や国籍などの属性による区別を設けることなく、中途採用者を含め、公平・公正な評価に基づいて選考・登用を行ってまいりました。そのため、属性別の数値目標は設定しておりません。

また、人的資本は重要な経営資源であるとの認識のもとにありますが、これまでは収益性の向上を最重要課題と位置づけ、事業構造の改革や本部機能のスリム化などに取り組んでまいりました。このため、現時点では人材育成に関する方針の策定には至っておりません。

今後も、収益力の強化を最優先課題とする方針に変わりはありませんが、「衣・健・住」の3領域を軸とする新たなビジネスモデルの推進を通じて、さらなる収益性の向上と持続的な成長を目指してまいります。その成長を一層加速させる段階においては、人材戦略の強化にも本格的に取り組んでまいります。

[補充原則3-1-2 情報開示の充実]

当社は、現時点では海外投資家等の比率に鑑み、英語での情報開示は行っておりません。今後、海外投資家の比率の推移を踏まえながら、必要性に応じて適切に対応してまいります。

[補充原則3-1-3 情報開示の充実]

当社では、製品の信頼性向上、廃棄ロスの削減、子どもたちの安心・安全の確保、子育て支援など、自社の事業活動と関連の深い領域において、サステナビリティに関する取り組みを実施してまいりましたが、これまでは累積赤字の解消が喫緊の経営課題であったことから、サステナビリティに関する体系的な方針の策定や情報開示には至っておりません。

しかしながら、当社は、中長期的な成長と持続可能性を実現するためには、事業の多様化や効率化を進めるとともに、経済・社会の持続的な発展への貢献が不可欠であると考えております。このような認識のもと、サステナビリティを「経済」「社会」「環境」の観点から総合的に捉え、事業活動と社会課題との関係について、これまで社内議論を重ねてまいりました。

2025年4月に、当社は創業100周年を迎えました。この節目を機に、次の100年を見据えた成長戦略として、「衣・健・住」の3領域を軸に据えたビジネスモデルの構築を進めております。今後は、これらの領域への集中的な投資と、当社ならではの価値提供を通じて、他社との差別化を図りながら、高齢化社会や地方活性化、資源の有効活用などの社会課題の解決にも貢献できるモデルを推進し、収益性の向上と社会的価値の創出の両立を目指してまいります。

[補充原則4-1-3 取締役会の役割・責務(1)]

現任の当社最高経営責任者は若く、後継者の計画を策定しておりませんが、今後、CEOに求められる資質、経験、育成計画等について、取締役会での議論を進めてまいります。

[原則4-2 取締役会の役割・責務(2)]

当社の組織体系は、階層を廃したフラットなものであり、スピーディな意思決定を可能とする体制としております。取締役会は少人数で構成されており、経営上の重要事項の他、経営陣からの提案についても活発な議論を経て、迅速・果断な意思決定を行っております。

現時点では業績連動報酬や自社株報酬等の仕組みを導入しておりませんが、今後、成長戦略の構築とともに、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの観点も踏まえ、経営陣の報酬体系、制度設計について検討してまいります。

[補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(2)]

当社は、業績連動報酬や自社株報酬等の仕組みを導入しておりませんが、今後、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの観点も踏まえ、経営陣の報酬体系、制度設計について検討してまいります。

[補充原則4-2-2 取締役会の役割・責務(2)]

当社は、[補充原則3-1-3]に記載のとおり、サステナビリティに関する体系化された方針は策定しておりませんが、中長期的な成長と持続可能性を実現するためには、事業の多様化や効率化を進めるとともに、経済・社会の持続的な発展への貢献が不可欠であると考えております。このような認識のもと、サステナビリティを「経済」「社会」「環境」の観点から総合的に捉え、事業活動と社会課題との関係について、これまで社内で議論を重ねてまいりました。

2025年4月に、当社は創業100周年を迎えました。この節目を機に、次の100年を見据えた成長戦略として、「衣・健・住」の3領域を軸に据えたビジネスモデルの構築を進めております。今後は、これらの領域への集中的な投資と、当社ならではの価値提供を通じて、他社との差別化を図りながら、高齢化社会や地方活性化、資源の有効活用などの社会課題の解決にも貢献できるモデルを推進し、収益性の向上と社会的価値の創出の両立を目指してまいります。

また、人的資本は重要な経営資源であるとの認識のもとにありますが、これまでは事業構造の改革や本部機能のスリム化などに取り組んでおり、現時点では人材育成に関する方針の策定には至っておりません。

今後「衣・健・住」の3領域を軸とする新たなビジネスモデルの推進を通じて、さらなる収益性の向上と持続的な成長を目指してまいります。その成長を一層加速させる段階においては、人材戦略の強化にも本格的に取り組んでまいります。

[補充原則4-3-2 取締役会の役割・責務(3)]

当社は、CEOの選任手続を定めておりませんが、今後、補充原則4-1-3と併せて取締役会での議論を進めてまいります。

[補充原則4-3-3 取締役会の役割・責務(3)]

当社は、CEO解任についての具体的な手続や評価の基準は定めておりません。万一、客観的に解任が相当であると判断される場合には取締役会で十分に審議を行うことといたします。

[原則4-8 独立社外取締役の有効な活用]

当社は、2009年6月に社外取締役を招請し、今日に至っております。現在の当社取締役会は、取締役5名で構成され、うち1名が社外取締役です。社外取締役は、これまでの豊富な経験と高い識見に基づく客観的な視点で、取締役の業務執行及び取締役会の意思決定を監督しております。さらに、社外監査役との意見交換も定期的に実施することにより、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っており、現状の当社の業種や事業規模に鑑みると、現在の体制で十分にガバナンスの実効性を確保できると判断しております。

[補充原則4-8-2 独立社外取締役の有効な活用]

当社は、現在社外取締役を1名選任しておりますが、経営陣や監査役との意見交換も定期的に実施しており、現体制で十分にガバナンスの実効性を確保できるものと判断しております。

[補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用]

取締役候補の指名、経営幹部の選任については、実績、能力等を総合的に勘案のうえ、取締役会において十分に審議を行い決定しております。取締役の報酬については、取締役会において総額を決定することとしております。当社取締役会は社外取締役1名を含む取締役5名と少数であることも考慮すると、現時点では任意の委員会設置の必要性はないと考えております。

[原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

現在の当社取締役会は、社外取締役1名を含む取締役5名で構成され、少数での活発な議論を踏まえた意思決定を可能とする体制としつつ、専門知識、経験、年齢のバランスと監督機能の一層の強化に配慮した構成としております。2019年6月には、当社として初めてとなる女性の取締役を選任いたしました。多様な視点・価値観を反映した幅広い選択肢を検討することで、イノベーションの促進、競争力の向上につなげてまいります。国際性については現在確保しておりませんが、当社現在の業種、規模、事業領域に鑑みると、十分に取締役会の役割・責務を果たすことができると判断しております。

[補充原則4-11-3 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

毎年取締役会全体の実効性の分析・評価について、社外取締役と社外監査役による評価と意見を踏まえ、取締役会で議論を行うこととしております。結果の開示につきましては、今後の課題として検討してまいります。

[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]

当社は、現時点で政策目的での上場株式の保有はなく、今後もその意思がないことから方針等は定めておりません。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

当社は、取締役の競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・承認を要することとしており、その旨を取締役会規則に定めております。当社が主要株主と取引を行う場合は、取引条件は市場価格等と同等のものであることを前提とし、取締役会の審議・承認を要することとしております。また、取引条件及び取引条件の決定方針については、事業報告や有価証券報告書において開示しております。

[原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、企業型確定拠出年金制度を導入しており、従業員の入社時には運用制度の説明を行っております。

[原則3-1 情報開示の充実]

1. 会社の目指すところ（経営理念等）、経営戦略、経営計画

(1) 経営戦略

当社は、2025年4月に創業100周年を迎えましたが、次の100年に向けた新たな事業展開として、「衣・健・住」を軸とした戦略的ビジネスモデルを推進しています。この3領域への集中投資と他社との違いの明確化により、収益性の向上と社会的価値の両立を目指してまいります。

① 「衣」ブランド価値の再構築と差別化による収益力強化

当社の原点である子ども服事業は、「キムラタンらしさ」を追求した独自のブランド価値の確立により、競争優位性を高めてまいります。現状の経営資源を有効に活かすために差別化された領域への集中戦略に転換し、ターゲット層を絞り込み、エッジの効いたブランディングにより、顧客ロイヤルティの向上と収益性の改善を図ってまいります。

② 「健」 少子高齢社会に対応したヘルスケア領域への展開

当社はこれまで園児見守りサービス「cocolin」を通じて、保育施設内の安全・安心を支援してまいりましたが、少子高齢化を踏まえ、高齢者を対象とした熱中症対策を含む「室内見守り」分野へ事業領域を拡大します。

特に高齢者の室内での熱中症が深刻な問題となっている状況を踏まえ、高齢者向け見守りサービスの開発に着手し、熱中症アラート機能等を備えた商品・サービスを提供することで、新たな収益機会を創出してまいります。

③ 「住」 資産性・社会性を兼ね備えた不動産事業の拡大

生活の基盤である「住」領域では、以下の4つの収益モデルを通じて、安定的かつ成長可能な事業基盤の構築を進めます。

・賃貸不動産の保有による安定収益の確保

収益性の高い賃貸資産の保有により、企業経営に必要なキャッシュ・フローの安定化を図ります。

・空き家の再生・再販売

約900万戸とも言われる日本の空き家問題に対し、当社はリノベーション等を通じて、低価格・高付加価値な中古住宅として市場に再供給。資源の有効活用と地方活性化を両立させます。

・不動産小口化投資商品の提供

不動産特定共同事業の許可を活かし、再生物件を小口化・証券化して投資家に提供。利回りに加え、ESG視点からの再生型資産運用という新たな投資価値を創出します。

・地域密着型のマッチングプラットフォーム運営

地方移住やリノベーション希望者と、地元工務店・デザイン事務所をつなぐマッチングサイトを構築。地域経済への波及効果を生み出しながら、当社のプラットフォームビジネスとして収益化を図ります。

以上の「衣・健・住」の各領域において、社会課題の解決と収益性の両立を図ることで、持続可能な成長と企業価値の最大化を実現してまいります。

(2) 経営計画

当社グループの目標とする経営指標は、2026年3月期においては、売上高28億円、営業利益3億10百万円、親会社株主に帰属する当期純利益85百万円を目標としております。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針

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

3. 経営陣幹部・取締役の報酬の決定方針

経営陣幹部・取締役の報酬決定については、会社業績や経済情勢、個々の職責・実績等を総合的に勘案して決定しており、取締役会が代表取締役社長に一任しております。

4. 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名に当たっての方針

経営陣幹部の選任、取締役・監査役候補の指名におきましては、責任感、能力、業務上の専門知識と広範な経験等を総合的に勘案して決定しております。

5. 取締役・監査役候補の個々の選任についての説明

社外取締役・監査役候補者の選任理由につきましては、株主総会招集ご通知の参考書類に記載しております。社内取締役・監査役候補者の選任理由につきましては、候補者の経歴を株主総会招集ご通知の参考書類に記載しております。

[補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務(1)]

当社では、法令及び定款に定める事項の他、取締役会で審議・決定すべき事項を取締役会規則に定めております。また、職務権限規則、権限基準を定め、執行部門に対する委任の範囲、権限及び取締役会に報告すべき事項を明確にしております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

東京証券取引所の独立性基準を当社の独立社外取締役の独立性判断基準としております。

社外取締役は、公正で誠実な人格、高い識見と能力を有し、多様な視点を取り入れる観点から、広範な知識と経験及び出身分野における実績を有する者を候補者としております。

[補充原則4-11-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

当社の取締役会は、取締役の知識・経験・専門性においてバランス、多様性に配慮した構成とするともに、社外取締役の選任により、監督機能の一層の強化を図るものとしております。また、取締役の人数は、十分な審議を行い、迅速で合理的な意思決定を行うことができる範囲として9名以内と定めております。

取締役のスキル・マトリックスについては、取締役の改選時に開示を行っております。

[補充原則4-11-2 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

取締役及び監査役並びにその候補者の重要な兼職の状況について、事業報告、株主総会招集ご通知の参考書類において、毎年開示しております。

[補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニング]

各取締役・監査役の主体性を尊重しつつ、その役割・責務を果たすうえで必要となる知識や情報を取得するために、外部のセミナーや外部団体等との交流会などの機会を継続的に提供しています。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、財務担当取締役をIR担当取締役として選定し、また、管理部門をIR担当部署としております。株主との建設的な対話に関する取り組みとして、決算説明資料を年2回、当社HP上で公表することとし、当社の経営や事業活動についてのより詳細な説明に努めております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
清川 浩志	65,818,400	25.73
澤田 秀雄	44,500,000	17.40
株式会社レゾンディレクション	14,700,000	5.75
吉丸 昌宏	11,770,000	4.60
楽天証券株式会社	3,267,300	1.28
大都長江投資事業有限責任組合	2,727,900	1.07
西川 勝彦	2,000,000	0.78
ソフト・シリカ株式会社	813,200	0.32
西野 芳男	750,700	0.29
内藤 恭子	706,800	0.28

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 スタンダード
決算期	3 月
業種	繊維製品
直前事業年度末における（連結）従業員数	100人未満
直前事業年度における（連結）売上高	100億円未満
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	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	9名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5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	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
鈴木 孝男	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鈴木 孝男	○	鈴木孝男氏は独立役員であります。	豊富な経験と幅広い見識を有しており、これらを当社の経営に活かしていただくことに期待し、選任しております。 当社の関係会社の業務執行者、主要株主、主要な取引先の業務執行者等には該当せず、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。

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

なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4 名
監査役の数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人とは監査計画および監査結果について定期的（最低年3 回）に打ち合わせを行い、相互連携を図りながら効果的な監査を実施しております。内部監査室は、内部監査の方針・計画を事前に監査役に説明し、実施結果を遅滞なく監査役に報告することとしております。また、内部通報制度による通報の状況について、適宜監査役に報告することとしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	0 名

会社との関係(1)

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
南 靖郎		当社は、南靖郎氏が所属する弁護士法人と法律顧問契約を締結しております。	弁護士としての法律の専門的知識を活かした提言を受けることにより、経営の健全性向上、チェック機能強化に期待し選任しております。

猪塚 良弘	猪塚良弘氏は、1987年から2020年まで株式会社日本政策金融公庫に勤務していました。同社は、当社の主要な金融機関のひとつであります。	金融機関における長年の経営と幅広い見識を当社の監査体制の強化に活かしていただくことに期待し選任しております。
-------	---	--

[独立役員関係]

独立役員の人数	1名
---------	----

その他独立役員に関する事項

――

[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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

当社の現況に鑑み現在実施しておりませんが、今後検討していくこととしております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

――

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	個別報酬の開示はしていない
------------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

取締役の年間報酬総額 18百万円

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

当社の取締役の報酬については、月例の固定報酬のみとすることとし、取締役の報酬額については1986年4月28日開催第22回定時株主総会において決議された上限額（月額15百万円）の範囲内で、取締役会において総額を決議し、個別の取締役の報酬額については、代表取締役社長に一任することとしております。代表取締役社長は、当社業績、役位、職責等を勘案して個別の取締役の報酬額を決定することとします。

[社外取締役（社外監査役）のサポート体制]

社外取締役及び社外監査役に対しては、取締役会における充実した審議に資するため、事前に資料を配布し、議題の内容等につき説明を行っております。

また、当社の規模および業態に鑑み、社外監査役の職務を補助する使用人は設置しておりませんが、補助者を必要とするときは担当取締役
その旨連絡し、担当取締役が必要な措置を講ずることを定めております。

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

1. 現状の体制の概要

当社は、監査役制度を採用しており、社外役員として社外取締役1名及び社外監査役2名を選任し、経営の監督強化を図っております。

取締役会は、取締役5名(うち1名は社外取締役)で構成されており、定例取締役会を月1回及びその他必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項及び取締役会規則等で定められた重要事項の意思決定を行うとともに、代表取締役の業務執行状況を監督しております。

監査役会は、監査役3名(うち2名は社外監査役)で構成され、月1回の定例監査役会及び必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査役監査計画の策定、監査の実施状況、監査結果等を検討しております。

2. 内部監査、監査役監査及び会計監査の状況

内部監査室は、内部監査の方針・計画を事前に監査役に説明し、実施結果を遅滞なく監査役に報告することとしております。また、内部通報制度による通報の状況について、適宜監査役に報告することとしております。

監査役会は、常勤監査役1名及び社外監査役2名で構成され、定例及び臨時取締役会に出席し意見を述べるほか、その他の重要会議に出席、取締役の意見聴取や資料の閲覧等、取締役の業務執行の適法性、妥当性、効率性について幅広く監査しております。

監査役会は、月1回の定例監査役会及び必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査役監査計画の策定、監査の実施状況、監査結果等を検討しております。監査役は、監査役監査の計画と結果を取締役社長に適宜報告するとともに、業務監査の結果必要と認められる改善措置を取締役に勧告しております。

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、監査法人Ks Lab. の松岡繁郎氏、横山裕昭氏であり、当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士2名で構成しております。

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

当社は監査役会設置会社ですが、社外取締役の選任により、「意思決定・監督機能」の機能強化を図るとともに、迅速な意思決定の実現を目指しております。現状の当社の事業規模、業種に鑑みると、現状の体制において、透明性・健全性が高く、かつ効率的な経営が実現できるものと判断しております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	原則として集中日を避けた日程を選択しております。
その他	当社ホームページにおいて、招集通知、事業報告、株主総会参考資料を開示しております。

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」として当社IRサイトに掲載しております。 https://www.kimuratan.co.jp/ir/ir_policy/index.html	
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算補足説明資料、有価証券報告書、株主総会招集通知、株主総会資料、株主総会決議通知、株主総会スライド資料	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当:情報開示事務局(情報取扱い責任者、管理部で構成) 情報取扱い責任者:常務取締役 木村裕輔	

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
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	「情報開示に関する規則」において、IR活動は会社情報を適切に管理し、適時・適正な情報開示を行うことにより、株主・投資者をはじめとする全てのステークホルダーとの信頼関係を構築することによって、企業価値の向上を目指すものであることを定義しております。

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、経営の有効性と効率性の確保、財務報告の信頼性の確保、遵法、リスク管理という観点から、内部統制システムがコーポレート・ガバナンスの基本であるとの認識のもとにその確立に努めております。

2. 内部統制システムの整備状況

(1) 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は、取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するために、コンプライアンス方針およびコンプライアンス規則を制定し、全役職員に徹底しております。また、上記目的のために内部監査室を設置し、基本事項の整備とともに、内部監査を実施し、改善および向上を推進しております。さらに法令違反行為の防止のために、内部監査室を事務局とする内部通報制度を設置しております。

(2) 取締役の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制

取締役会規則および文書保存規則に基づき、取締役会の決定に関する記録を作成保存するとともに、監査役からの要請等、必要に応じて閲覧可能な状態としております。

(3) 損失の危機の管理に関する規定その他の体制

当社は、コンプライアンス、環境、災害、品質等に係るリスクについて責任部署を定めており、必要に応じて規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行うこととしております。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役会規則に基づき、重要事項については、取締役会において多面的な検討を経て慎重に決定しております。また、目標の明確な付与、採算の徹底を通じて市場競争力の強化を図るために、全社および各事業部門の目標値を年度予算として策定し、予算に基づく業績管理を実施しております。さらに、各事業部門においても重要事項は会議において検討しております。

(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

当社グループは、キムラタグループが目指すべき共通の価値観、行動基準、コンプライアンス方針をグループ全体で共有しております。子会社のリスク管理については、当社の定める内容に準じた規則・体制の整備を図るものとしております。

子会社において、経営上重要な決定をする場合は、当社の権限規定に準じた承認手続きを経て実行するものとしております。また、子会社の取締役は、当社の取締役会において、自社の経営計画の進捗状況、その他重要事項を報告するものとしております。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

当社は、当社の規模及び業態に鑑み、監査役の職務を補助する使用人を設置しておりませんが、監査役が補助者を必要とするときは、担当取締役は必要な措置を講ずることを定めております。

(7) 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役の要請によってその職務を補助することとなった使用人については、担当取締役は業務上の配慮を関係部署に要請することとしております。

(8) 監査役のその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役の職務を補助することとなった使用人は、監査役の指揮命令に従わなければならないと定めております。また、取締役及び使用人は、補助使用人の業務の円滑性を確保するよう、環境整備に努めるものとしております。

(9) 取締役および使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役は、取締役会において付議、報告された案件について遅滞なく監査役に報告することを定めております。内部監査室は、内部監査の方針・計画を事前に監査役に説明し、実施結果については、遅滞なく監査役に報ずることとしております。また、内部通報制度による通報の状況について、適宜監査役に報告することとしております。当社及び子会社の取締役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見したときは、ただちに監査役に当該事実を報告すべきことを定めております。

(10) 監査役への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

当社及び子会社は、監査役への報告をした者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを一切しないこととし、その旨を当社及び子会社の取締役及び使用人に周知徹底することとしております。

(11) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該業務の執行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

監査役は、職務の執行上必要と認める費用についてあらかじめ予算を確保できることを定めております。また、監査役がその職務の執行について生ずる費用の負担を求めた場合、特段の理由がない限り、これを会社が負担するものとしております。

(12) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、監査役監査の計画と結果を取締役社長に適宜報告する他、必要に応じて意見交換を実施しております。また、会計監査人の監査計画について事前に報告を受け、また、監査結果についても、適宜報告を受けるなど相互連携を図っております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、コンプライアンス方針において、反社会的勢力との関係排除を定め、全社員に周知徹底しております。

新規に取引を開始しようとする場合、取引相手が反社会的勢力に該当しないことを確認した後取引をすべきことを定めております。

総務人事課を対応部署とし、平素より、情報収集や他企業との情報交換に努めております。また、必要に応じて顧問弁護士に指示を仰ぐとともに、管轄警察署、関係機関との連携強化を図ることとしております。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。

1. 適時開示に係る基本姿勢

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの信頼関係の構築を目的として、重要な会社情報については適切に管理し、会社法、金融商品取引法、その他関連諸法令及び証券取引所の諸規則を遵守し、適時・適正な情報開示を行います。

2. 適時開示に係る社内体制の状況

重要な会社情報は、決定事実、発生事実及び決算情報のいずれの場合も、情報開示事務局が一元管理する体制をとっております。情報開示事務局は、重要な会社情報が発生した場合又は決議された場合、代表取締役へ情報開示委員会の招集を要請いたします。

情報開示委員会は、代表取締役を委員長として全取締役及び常勤監査役にて構成され、適時開示情報に該当するか否かの判断を東京証券取引所の「会社情報適時情報開示ガイドブック」に基づいて行うとともに、開示内容について多面的に検討し、適正性を確保する体制となっております。

また、顧問弁護士を諮問委員として必要に応じ法律専門家の意見を求めることといたします。

情報開示委員会の承認を受けて、情報開示は原則として、代表取締役より委任を受けた情報取扱い責任者又は管理部長が行うこととしており、開示内容につき東京証券取引所への事前説明を実施し、必要な調整を行った上で開示しております。開示情報は総務人事課が管理しております。公表は、TDnetへの登録により行いますが、公表後、必要に応じて記者会見、資料投函なども実施しております。なお、公表した情報は、全て当社ホームページにも掲載しております。

なお、情報開示事務局は情報管理取扱い責任者、管理部長及び総務人事課担当者により構成され、取締役会に出席し、全ての決議事項を把握しております。

(1) 決定事実

当社においては決定事実に関連する重要な事項については、全て取締役会において決議が行われます。情報開示事務局は全ての決定事実を把握する体制となっております。

(2) 発生事実

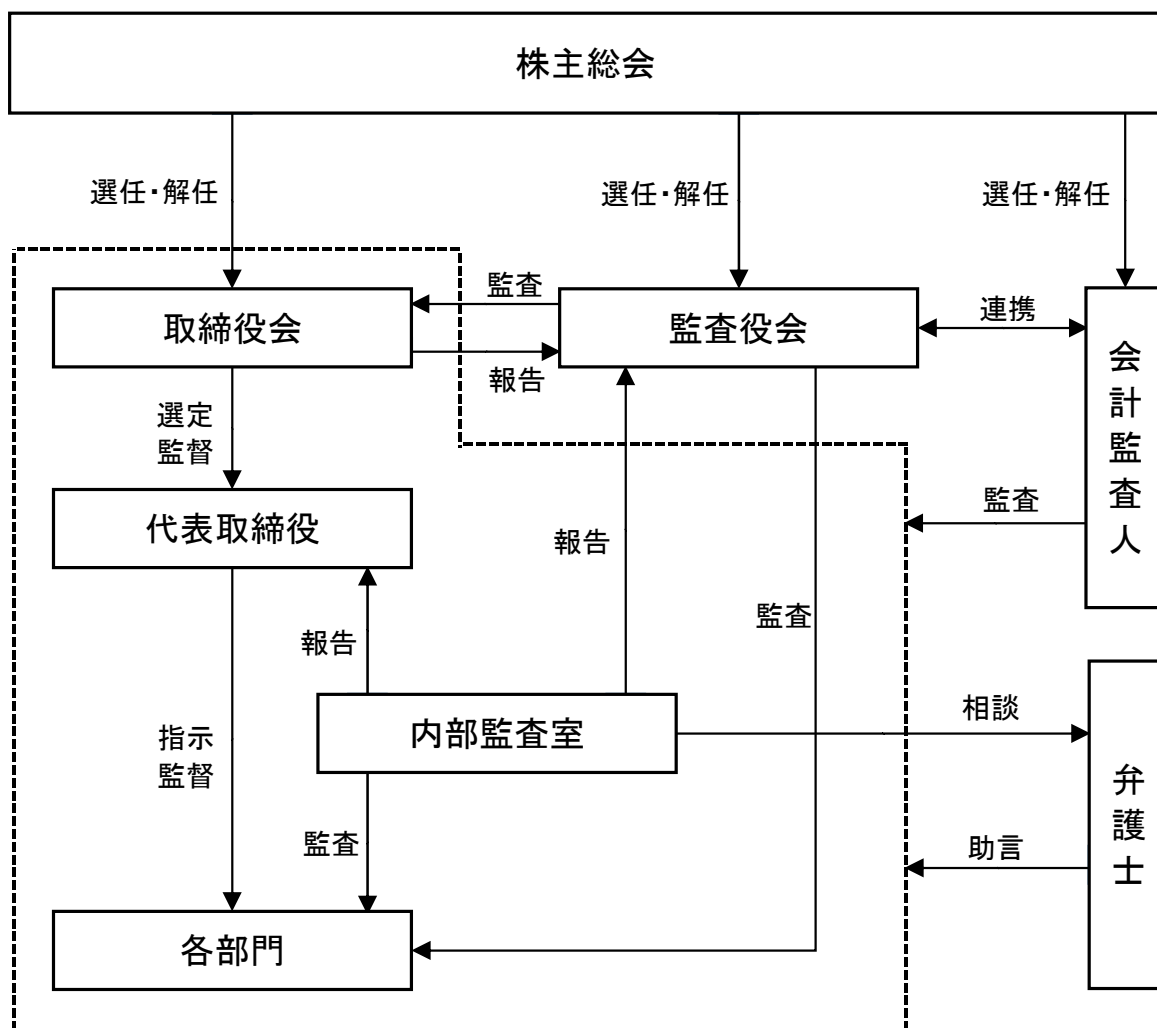
当社は、「情報開示に関する規則」において重要事実が発生したことを知った場合には、遅滞なくその内容について情報開示事務局に伝達するべきことを定め、当社役職員に義務付けております。

(3) 決算情報

決算情報については、財務経理部門が財務諸表等を作成し、並行して会計監査人による監査を受けて公表しております。

業績予想に関する情報については、財務経理部門が取り纏め、取締役会における審議、承認を経て公表しております。

【コーポレート・ガバナンス体制】



【適時開示体制】

適時情報開示の流れは次のとおりです。

