

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、企業の社会的責任(CSR)を果たし、株主の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼されることが、事業活動において不可欠であると認識しております。

また、コーポレート・ガバナンスを強化し充実させることは、経営上の重要課題であると考えており、コーポレートガバナンス・コードの基本原則に沿ってコーポレートガバナンスの充実に取り組んで参ります。

[基本原則1 株主の権利・平等性の確保]

株主の権利を尊重し、平等性の確保に取り組んで参ります。

[基本原則2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働]

株主をはじめ、すべてのステークホルダー(利害関係者)と適切な協働に努めます。

[基本原則3 適切な情報開示と透明性の確保]

会社情報の適切な開示と企業経営の透明性の確保に努めて参ります。

[基本原則4 取締役会等の責務]

取締役会による業務執行の監督機能の実効性確保に努めて参ります。

[基本原則5 株主との対話]

持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に資するよう株主等との間で建設的な対話を行います。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由]

[補充原則1 - 2 - 4 議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳]

当社の議決権行使比率は現状で議決権行使に大きな支障はないと認識しており、現状では自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率が低いと見られるため、議決権電子行使プラットフォームへの参加や、招集通知の英訳は実施していませんが、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率、導入費用等を勘案し引き続き検討して参ります。

なお、国内投資家の利便性向上のため、電磁的方法による議決権行使システムを導入しております。

[補充原則3 - 1 - 2 英語での情報の開示・提供]

当社は、現在の株主における機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、英語での情報の開示・提供を実施していませんが、引き続き株主構成、導入費用等を踏まえ検討して参ります。

[補充原則4 - 1 - 3 取締役会の最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用への主体的関与]

当社は、最高経営責任者等の後継者については、独立社外取締役及び監査役を含めた取締役会で検討を行い、透明性・公平性の高い後継者の指名体制を整えているため、具体的な後継者計画は策定していません。

[原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用]

[補充原則4 - 8 - 1 独立社外取締役による会合]

[補充原則4 - 8 - 2 筆頭独立社外取締役]

当社は、独立社外取締役1名ですが、当該独立社外取締役は、取締役会において議案に対して外部からの視点で積極的に発言しており、独立社外取締役1名を含めた取締役会の監督機能に加え、2名が独立社外監査役で構成された監査役会による監査機能により、現時点では経営への提言・けん制・経営監視機能の客観性は十分に機能していると考えており、経営効率の向上と的確かつ戦略的な経営判断が行えると判断し、本体制を採用しております。

また、独立社外取締役が1名であることから、独立社外取締役による会合及び筆頭独立社外取締役の選任は行っていませんが、必要に応じて取締役会の議案の事前説明、代表取締役社長及び監査役会との意見交換を行っており、独立的・客観的な立場での情報収集、認識共有が図られております。

[補充原則4 - 8 - 3 支配株主を有する上場企業の独立社外取締役の選任、又は独立性を有する者で構成された特別委員会の設置]

当社においては支配株主を有していません。

[補充原則4 - 10 - 1 指名・報酬に関する社外取締役の関与・助言]

当社の社外取締役は1名ですが、社外取締役と2名の社外監査役は独立役員として、高い専門的な知識と豊富な経験を活かし、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っており、取締役の指名及び報酬の決定に関して、その決定プロセスを監視しているため、独立した指名委員会・報酬委員会を設置していません。

[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]

当社の取締役会は、その役割・責務を確実に果たすために、性別、国籍、年齢等の区別なく、多様な知識・経験・能力を持つ取締役、監査役で構成することで多様性を確保しております。

結果として、ジェンダーの面で多様性は確保できていませんが、引き続き個人の属性に関わらない適正規模の取締役会の構成に努めて参ります。

[補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性について分析・評価を行った結果の開示]

当社は、取締役会における議論の活性化や迅速かつ効率的な意思決定に繋がる資料提供等の検討・改善や、取締役会付議事項の見直し等の機能向上を随時図るほか、取締役会の役割や改善点等について、業務執行取締役と社外取締役が適宜意見交換を実施していることに加え、株主や機関投資家並びに従業員等との建設的な対話等を通してステークホルダーの信認獲得に努めるなど、本原則を踏まえた実質的な対応は行っております。

取締役会全体の実効性にかかる具体的な分析、評価については、適宜、実効性の評価や分析を行っておりますが、定期的な実施や結果の開示につきましては、引き続き検討して参ります。

[補充原則5 - 2 - 1 事業ポートフォリオの基本方針や見直し状況の提示]

当社は、現在、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めておりませんが、今後、取締役会において検討・決定の上、開示資料等に盛り込んでゆくことも検討して参ります。

【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 - 3 資本政策の基本的な方針]

当社は、会社の時価総額の拡大を中長期的に高めるためには、負債価値を最小化する財務活動と、将来の営業キャッシュ・フロー見込額を上昇させる投資活動による持続的な成長が必要と考え、株主資本の水準を各種リスクを許容できる範囲内にコントロールしつつ保持することを資本政策の基本方針としております。

また、当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の重要課題の一つと認識し、将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、配当を行うことを株主還元に関する基本方針としております。

[原則1 - 4 政策保有株式]

当社は、株式の価値の変動又は配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式(純投資株式)以外に保有する株式を政策保有株式としております。

政策保有に関する方針として、重要な取引先との関係を長期的かつ安定的に維持発展させ、当社及び当該企業の競争力・収益力の持続的な成長を図ることを目的として保有することとしており、随時検討を行っておりますが現在政策保有株式はありません。

当社は、取締役会において、政策保有株式の保有目的、経営成績、配当性向、取引上の協力関係等が資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を総合的に検証する体制を構築しております。

また、政策保有株式の議決権の行使に当たっては、個別の議案内容を精査し、当社の政策保有に関する方針に合致するか、健全な経営や企業価値の向上に資するものか等を総合的に判断して議決権を行使して参ります。

[原則1 - 7 関連当事者間の取引]

当社は、取締役が競業又は自己取引及び利益相反取引をするときは、遅滞なくその取引についての重要な事項を法令及び社内規程に基づき取締役会に報告し、承認を受けなければならないとしております。

また、監査役は競業取引及び利益相反取引等の監査を行い、当社の利益を害する可能性のある取引がないかを検証しております。

なお、開示対象となる取引がある場合は、適時適切な情報開示を行います。

[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]

当社は、年齢、性別、国籍、中途採用等を問わず、すべての従業員に平等な機会を設けており、本人の能力やスキル等を公正に評価したうえで、中核人材としての採用や登用を行っております。中核人材の登用等における多様性の確保の現状及び今後の目標は以下の通りです。

<女性の採用・登用>

2024年10月末現在の当社における女性従業員の割合は27%、女性管理職の管理職全体に占める割合は9%です。今後とも能力ある女性を積極的に採用・登用し、現状からの更なる増加を目指して参ります。

<中途採用者の登用>

2024年10月末現在の中途採用者の管理職全体に占める割合が82%となっており、今後も中途採用者の管理職全体に占める割合については、現状の比率を維持してゆくことを目標といたします。

<外国人の採用・登用>

グローバルな人材の確保を目的として積極的に外国人の従業員を採用しており、2024年10月末現在における外国籍の従業員割合は23%となっております。今後外国人の採用については現状の比率を維持してゆくことを目標といたします。また、外国人の管理職登用について、現状では実績はありませんが、グローバル化の推進を図るため、本人の能力やスキル等を公正に評価したうえで、今後の増加を目指して参ります。

[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]

当社は退職金制度はありますが、企業年金の積立金の運用はないため、財政状態への影響はありません。

[原則3 - 1 情報開示の充実]

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

自分たちの都合でモノをつくるのではなく、お客様が何を望み、何に困っているのかをつかみ、それに真摯に応える「義の心」こそ、当社の経営理念です。

仕事はまずお客様にご満足いただくことが重要で、利益はその結果としてついてくる。「義の心で真摯に応える」という考えこそ、ヒーハイスト精神です。

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

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「-1.基本的な考え方」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は独立社外取締役及び監査役を含めた取締役会を適時的確な意見表明が互いに行える状態で定期に開催しており、2021年2月12日(金)開催の定時取締役会において「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等決定」について決議を行い、出席者全員異議なく承認可決しております。

なお、詳細につきましては本報告書の「-1 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役報酬関係]」に記載の通りであります。

当社の取締役の報酬は、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するよう株主利益と連動した報酬体系としており、個人別の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について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分としております。なお、取締役及び監査役の報酬等の決定に関する方針につきましては、株主総会招集通知及び有価証券報告書にて開示しております。

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

取締役については、当社の経営理念・経営方針・事業内容・経営課題等に関する知識・理解・経験を有しており、当社経営における迅速かつ効率的な意思決定と当社の更なる発展に貢献することを期待できる人物を社内外から総合的に評価したうえで選定し、取締役会での審議を経て、株主総会に選任議案を諮るものとしております。

監査役については、適正な監督機能を確保すべく、当社の経営に関する知見や財務、会計、法律、リスク管理等を中心とした分野における高い専門性と豊富な経験を有する人物を社内外から総合的に評価したうえで選定し、社外監査役が半数以上を占める監査役会の審議・同意、取締役会での審議を経て、株主総会に選任議案を諮るものとしております。

なお、社外取締役及び社外監査役については、企業経営に関する豊富な経験や専門的な知識及び幅広い見識を有し、会社法及び東京証券取引所が定める独立性基準を満たす人物を選定しております。

また、取締役及び監査役の解任に当たっては、職務執行に不正もしくは重大な法令・定款違反があった場合、又は取締役・監査役の要件を満たさなくなった場合に、解任理由を明らかにしたうえで取締役会での審議を経て、株主総会に諮るものとしております。

執行役員は、当社の中長期的な価値最大化に向けた中心的役割を担う人材から選定し、取締役会の決議を経て決定しております。

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

各取締役・監査役候補者の選任理由及び選任に関する判断材料となる略歴、重要な兼職の状況等について、並びに解任理由を株主総会招集通知へ記載することとしております。

[補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組]

当社は、地球環境の保全に努め、次世代に引き継ぐことが果たすべき共通の使命と自覚しております。

当社の活動、製品及びサービスは、環境への配慮を確実にしており、人・技術・生産が自然と調和した優しい企業活動となるよう考えております。

当社のサステナビリティに関する取組は、次の通りであります。

()ガバナンス

当社では、持続可能性の観点から企業価値を向上させるため、サステナビリティ推進体制を強化しており、代表取締役社長尾崎浩太がサステナビリティ課題に関する経営判断の最終責任を有しております。

当社は、「企業倫理綱領」にCSR(企業の社会的責任)を規定し、環境保護、人権擁護、従業員満足、社会貢献を掲げております。このCSRを果たすために「ヒーハリスト 企業行動憲章」を制定するとともに、社会からのCSRに対する期待の高まりに伴い「ヒーハリストCSR活動方針」を策定し、環境・人権・社会に配慮した事業活動を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献しております。

当社は取締役会及び監査役会を設置し、毎月の取締役会等の重要会議でサステナビリティに係る情報を共有化する等、持続可能な社会の実現のための企業統治体制を確保しております。

また、サステナビリティを実践するための検討や決定を迅速かつ適切に行えるよう、取締役及び監査役並びにその他検討事項に応じて責任者が出席する経営会議を毎月1回開催しております。

環境保全への取り組みを推進する体制としては、代表取締役社長尾崎浩太を事務局長とするサステナビリティ事務局を設置するとともに環境マネジメントシステム「エコアクション2.1」を導入しており、エコアクション2.1の運用活動による継続的な改善を行うことで、持続可能な社会の実現と企業価値向上を図っております。

持続可能性の観点で当社の企業価値向上を妨げるリスクに対応する体制として、代表取締役社長尾崎浩太を委員長とし、常勤監査役及び各部門長を委員とするリスクマネジメント・コンプライアンス委員会を設置し、内部統制事務局がリスクマネジメント・コンプライアンス委員会運営に際しての総括的な事務局機能を担うことにより、リスク管理に関するガバナンス体制を構築しております。

取締役会は、サステナビリティ全般に関するリスク及び機会の監督に対する責任と権限を有しております。取締役会には、経営会議、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会及びエコアクション2.1の運用活動の中で検討・協議された課題等が報告され、必要に応じて対応の指示を行っております。

()リスク管理

当社では、さまざまなリスクを想定して「リスクマネジメント基本規程」と「危機管理基本規程」を制定し、リスクへの対応を図っております。サステナビリティに係るリスクを含む全般的なリスク管理はリスクマネジメント・コンプライアンス委員会において行っており、委員会の運営に際して総括的な事務局機能を有する内部統制事務局とともに、リスク全般を管理しております。

取締役会は、サステナビリティ全般に関するリスク及び機会の監督する責任と権限を有しており、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会で検討・協議された課題等は取締役会に報告され、必要に応じて対応の指示を行っております。

()人的資本

当社における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は、以下のとおりであります。

人材育成方針

当社は、性別や年齢や国籍等を問わず、すべての従業員に平等な機会を与えるという考えに基づき、本人の能力やスキル等を公正に評価したうえで、採用や登用を行っております。

この様な考えのもと、企業倫理を遵守し、企業理念及び経営方針を誠実に実践することにより、もってCSRを果たすため、ヒーハリスト企業行動憲章を制定し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の能力、活力を引き出し、人格、個性を尊重することを宣言しており、性別、年齢、国籍による差別を行わないことを掲げております。

具体的には、性別や年齢や国籍等を問わず、採用した人材に必要なスキルを身につかせ能力を最大化させるため、入社時教育、配属時教育、部門毎教育及び年度毎教育といった従業員一人一人のキャリア構築を支援する多彩な教育研修制度を導入し、職位や職能毎に求められる能力や専門知識の習得を図っております。

社内環境整備

中長期的な企業価値向上のためにはイノベーションを生み出すことが重要であり、そのためには、多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事制度を構築することが必要と考えております。

当社では、労働者不足への対応、生産性向上の観点から、性別や年齢や国籍に関係なく様々な人材が活躍できる環境や仕組みを整備し、多様な人材が意欲をもって活躍する活力ある組織の構築を推進して行くとともに、優秀な人材を確保するため、新卒を対象とした定期採用に加え、即戦力として期待できる中途採用、及び外国籍の技能実習生受け入れや特定技能人材の雇用も積極的に行っております。

具体的には、以下の社内環境を整備しております。

a. 従業員が仕事と子育てを両立することができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、育児・介護休業を取得しやすい環境づくり、育児短時間勤務制度、次世代育児支援対策に関する環境づくりを導入しております。

b. 人事評価制度においては、あらかじめ設定した目標の達成度合を評価基準にした成果評価に加え、経営理念を具体的に表現して評価基準としたヒーハリストバリュー評価を導入し、「社員共生」という経営基本方針の実現を目指しております。

c. 奨学金を受給した従業員に対し、一定条件のもと、奨学金返還を支援する奨学金返還支援制度を導入することで、奨学金返還の負担を

抱える従業員の経済的・心理的負担を軽減し、自己研鑽の機会を増やすとともに、業務に集中して安心して長く働ける環境を整え、人材の確保と定着を図っております。

d. 従業員の毎月の給与から一定額を天引きして自社株式を継続的に購入する社員持株会に対し、奨励金を付与しております。また、人的資本経営の取組強化の一環として、2024年4月から奨励金付与率を5%から50%へ引き上げました。これにより、自社株式の取得及び保有を通じて、従業員の経営への参画意識をさらに向上させ、会社組織と自身の成長にコミットすることが期待できるとともに、福利厚生の充実により、従業員と会社とのエンゲージメント向上を高め、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めております。

() 知的財産への投資等

当社では、グローバル規模での競争を勝ち抜き持続的な成長を実現するため知的財産の活用を図っており、代表取締役社長尾崎浩太を委員長とし、各部門長を委員とし、技術部門を事務局とする発明委員会を設置することで、知的財産への投資に関する体制を構築しております。

技術開発の中で生まれた新技術は、発明委員会と技術担当部署が適宜知的財産権として権利化することにより、当社の将来の競争力の源泉となるように保護しております。

[補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲とその概要]

当社の取締役会は、法令、定款及び取締役会規程で定める事項を決定しております。また、取締役会決議や業務分掌規程並びに職務権限規程等により経営陣の役割や責任が定められております。

また、迅速かつ機動的、効率的な経営展開を図るため、事後の取締役会での承認を必須として、法令及び定款に抵触しない緊急を要する重要な業務執行事項の決定を代表取締役社長に委任しております。

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、会社法に定める社外役員の要件、及び東京証券取引所の定める独立基準に従い、独立役員である社外取締役を選任しております。

今後、社外取締役を選任する場合は、当社の経営理念・経営方針・事業内容・経営課題等に関する知識・理解・経験を有しており、当社経営における迅速かつ率直・活発で建設的な検討への貢献により当社の更なる発展に期待できる人物を、独立社外取締役の候補者として選定いたします。

[補充原則4 - 11 - 1 取締役のバランス及び選任に関する方針・手続]

取締役候補者の指名については、当社の経営理念・経営方針・事業内容・経営課題等に関する知識・理解・経験を有しており、当社経営における迅速かつ効率的な意思決定と当社の更なる発展に貢献することを期待できる人物を、定款に定める7名以内で担当分野のバランスを考え、社内外から総合的に評価したうえで選定し、独立社外取締役及び独立社外監査役も出席する取締役会での審議を経て、株主総会に選任議案を諮るものとしております。

また、社内外の取締役及び監査役を対象に、各役員の知識・経験・能力等を踏まえ、持ち合わせているスキルを明確化したスキル・マトリックスを策定いたしました。スキル・マトリックスの詳細につきましては、本報告書の添付資料をご覧ください。

[補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況]

取締役及び監査役の兼任状況は、「株主総会招集ご通知」において毎年開示しております。

[補充原則4 - 13 - 3 内部監査結果を取締役会、監査役会に直接報告する体制の構築]

内部監査は、社長直轄の内部監査室(1名)を設置し、内部監査を実施、経営組織の整備状況、業務運営の準拠性、効率性及び経営資料の正確性、妥当性を検討、評価しており、内部監査の結果については取締役会に報告しております。

監査役と社長直轄の内部監査室との相互連携につきましては、内部監査室が監査した各部門の業務プロセスの適正性及び経営の妥当性、効率性等について、内部監査室が監査役に随時報告することに加え、監査役会に参加して内部監査報告をすることなどで情報・意見の交換を行い、その実効性を高めるよう努めております。

[補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

取締役及び監査役をはじめとした経営幹部については、就任前及び就任時にその役割や責務の説明を行い、当社に関する知識の習得を支援しております。

また、適宜必要な外部研修、セミナー等を受講できるよう、費用面を含め会社が支援する体制を取っております。

なお、役割や責務を果たすために必要になる情報は適宜各部署又は担当役員等から説明しており、さらに、場所や時間に縛られないWEBセミナーを積極的に活用し、知識習得、役割や責務の理解促進のための機会提供や斡旋を行っております。

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主との信頼関係を築くために従来から対話を重視しており、管理部長が統括し、以下の方針に従って、株主・投資家等との建設的な対話を促進して参ります。

< 関係部門との連携 >

株主・投資家等から対話の申し入れがあった場合は、管理部長が取締役、IR担当部門、経理部門等と対応方法の検討及び情報交換を行い、連携を図り適切に対応しております。

< 対話の手段 >

株主・投資家等との対話の手段としては、個別面談に加え、投資家・アナリスト向けの決算説明会(IR説明会)を定期的開催するとともに、投資家の皆様との接点を更に増加し、情報格差の是正やより深い事業理解へ繋げるため、決算説明の内容を「ログミー Finance 書き起こし」として、以下の当社ウェブサイトにて開示しております。

https://www.hephaist.co.jp/img/100_portal/20240619.pdf

また、株主との対話の貴重な機会となる株主総会において、丁寧な説明と十分な質疑時間の確保に努めております。

< 意見等の活用 >

株主・投資家等からのご意見等は、管理部長又はIR担当部門等から取締役会等において取締役・監査役に報告され、企業価値向上に積極的に活用しております。

< インサイダー情報の管理 >

株主・投資家等との対話における内部情報の管理については、「インサイダー取引防止規程」等の社内規程により、その取扱いに万全を期すように努めております。

[原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は単年度の数値目標を公表しております。また経営計画における、将来の業績への影響が予想される事項等の各種情報は、適時開示を行っております。経営戦略については、投資家・アナリスト向けの決算説明会(IR説明会)において発表しております。

中期経営計画は、「上場維持基準への適合に向けた計画書」とともに、以下の当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/64330/3222a9ed/3dad/493f/9aea/739326194ff7/140120230626510243.pdf>

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

当社は、2023年12月12日開催の取締役会において、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」として、資本収益性や市場評価の向上に向けた方針・目標等を決定いたしました。具体的内容は、現時点では検討中ではありますが、随時適時開示の上、以下の当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/64330/d5c94762/9b9f/47d8/b336/068b8370b16f/140120231212502054.pdf>

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(%)
尾崎 浩太	1,349,150	21.63
尾崎 文彦	1,188,350	19.05
小川 由晃	184,000	2.95
共通物産株式会社	138,000	2.21
共有株式会社	130,000	2.08
株式会社SBI証券	101,103	1.62
楽天証券株式会社	90,100	1.44
有上 宏	86,500	1.39
高水 永夫	81,000	1.30
岸本 精一	75,800	1.22

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

- ・持株比率は自己株式(78,784株)を控除して計算しております。
- ・持株比率は小数点第3位を四捨五入して表示しております。
- ・当社は自己株式を78,784株保有しておりますが、上記大株主から除いております。

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	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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	7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		
天野 雅人	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
天野 雅人		天野雅人氏は、株式会社フリーベアコーポレーションの代表取締役社長であります。当社と同社は取引がなく、特別な利害関係はありません。	グローバル企業かつ製造業における経営部門での最高責任者としての豊富な経験と実績及び見識に基づき、当社の企業価値向上に向けたグローバル展開、新規分野への展開及びビジネススタイルの変革を図るに当たり、当社の経営の客観性、中立性及び妥当性が確保されることを期待したためであります。独立性を有する社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。また、東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じる恐れがあるとされる事項に該当しておらず独立役員として指定しております。

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	5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

当社の監査役監査は常勤監査役と社外監査役が適宜情報共有を行い、月に1度定期監査役会を実施することで連携を強化しており、独立性を持った中立的視点から、取締役会及び経営会議その他の重要な会議における取締役の職務執行等に対する意見表明のほか、内部監査室から定期的に報告を受け、一緒に監査方針を決め、監査を実施しております。また、会計監査人とも定期的に情報交換しております。

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	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
上條 弘	他の会社の出身者													
菅野 浩正	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
上條 弘			他社において取締役としての実績を有しており、これまで培ってきたビジネス経験・知識等を生かし、経営全般に対する監督と有効な助言をいただけるものと考え、より客観的な監査が期待でき、中立性及び適法性が確保されることを期待したためです。また、東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じる恐れがあるとされる事項に該当しておらず、独立役員として指定しております。
菅野 浩正			他社において監査役としての実績を有しており、業務監査、会計監査の双方においてより客観的な監査が期待でき、中立性及び適法性が確保されることを期待したためです。また東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じる恐れがあるとされる事項に該当しておらず、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

社外取締役1名及び社外監査役2名は、いずれも取引所制定の有価証券上場規程による独立役員の要件を満たしており、会社経営及び財務会計に関する知見を有しており、社外取締役及び社外監査役としての機能に加え、当社に対して有益な指摘・助言を行っております。

【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

【取締役に対する譲渡制限付株式による報酬制度】

当社は、取締役に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、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、株価と業績の連動性をより高め、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主と共有することにより、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を高めることを目的として、当社の社外取締役を除く取締役に對し、譲渡制限付株式を割り当てることにつき、2018年6月27日開催の第56期定時株主総会において承認いただいております。

この制度を利用し、2018年7月30日に当社普通株式71,700株を新株式として発行価額1株420円、総額30,114,000円で発行し、社外取締役を除く取締役4名に62,100株、執行役員1名に6,000株、工場長1名に3,600株の割り当てを実施しております。

また、2022年2月8日に当社普通株式100,000株の自己株式を処分価額1株318円、総額31,800,000円で処分し、社外取締役を除く取締役5名に75,200株の割り当てを実施するとともに、従業員9名に24,800株の割り当てを実施しております。

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

有価証券報告書及び事業報告書において、役員報酬については取締役、監査役別に総額を開示しております。

直前事業年度に取締役に支払った報酬 支給人員6名 支給総額 124,253千円

直前事業年度に監査役に支払った報酬 支給人員3名 支給総額 14,289千円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、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するよう株主利益と連動した報酬体系とし、以下の方針に基づいて決定します。

- a. 企業業績と企業価値の持続的な向上意欲を保持できる水準であること。
- b. 社内外から優秀な人材の確保、維持が可能な水準であること。
- c. 経営環境の変化や外部の客観的なデータ等を考慮し、世間水準及び経営内容に見合った水準であること。
- d. 従業員給与とのバランスを勘案した水準であること。
- e. 総額は、株主総会で決定した年間報酬限度額の範囲内で支給すること。
- f. 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。

2. 報酬の内容

業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての賞与及び譲渡制限付株式で構成します。ただし、監督機能を担う社外取締役、非常勤取締役については、基本報酬のみで構成します。また、基本報酬、賞与の総額は株主総会で決定した報酬総額の限度内とし、譲渡制限付株式の総額は株主総会が決定した譲渡制限付株式総額の限度内とします。

3. 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みます。)

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、在任年数に応じて外部専門機関の調査による他社水準を参考として、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して取締役会にて決定します。

4. 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みます。)

業績連動報酬等は、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算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて役員の見解を踏まえた見直しを行うものとします。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主の皆様と共有することにより、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を高めることを目的として付与するもので、報酬を与える時期及び条件は中期経営計画にて策定し、各役員の割当数は、役位を勘案して、取締役会にて決定します。

5. 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個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行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・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とし、取締役会において検討を行います。取締役会(委任を受けた代表取締役社長)は役員の見解内容を尊重し、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します。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等 = 7:2:1とします(100%達成の場合)。

(注)業績連動報酬等は、役員賞与であり、非金銭報酬等は、譲渡制限付株式です。

6. 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方針

個人別の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について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分とします。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、役員に原案を諮問し意見をを得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該意見の内容に従って決定をしなければなりません。

なお、株式報酬は、役員の見解を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役(社外監査役)のサポートは、管理部が担当しております。取締役会の開催等に際しては、電話、メール、WEB会議システム、グループウェア等で事前説明を行っております。

また、事前資料が必要な場合はメール、グループウェア等の手段により行っております。

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)

当社グループは、企業の社会的責任(CSR)を果たし、株主の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼されることが、事業活動において不可欠であると認識しております。

また、コーポレート・ガバナンスを強化し充実させることは、経営上の重要課題であると考えております。このためには、公正かつ透明性のある経営基盤の強化を図り、的確な意思決定と迅速な業務執行を行うように努めて参ります。

当社の取締役会は、本報告書提出時点で5名の取締役で構成されており、独立性を確保した社外取締役を1名とすることにより、経営に対する透明性を確保しております。迅速かつ的確な経営判断がなされるよう、毎月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催し重要事項を決定しております。

当社の取締役会の構成員は、代表取締役社長尾崎浩太氏、専務取締役尾崎文彦氏、常務取締役福留弘人氏、取締役佐々木宏行氏、及び社外取締役天野雅人氏であります。

2024年3月期の取締役会は16回開催し、代表取締役社長尾崎浩太氏、専務取締役尾崎文彦氏、常務取締役福留弘人氏、取締役佐々木宏行氏、常勤監査役荒井寿晃氏、社外監査役上條弘氏、社外監査役菅野浩正氏、社外取締役天野雅人氏は16回の全てに出席しております。

取締役会の主な検討事項は、法的事項や重要業務事項を決議事項とし、効率的に決定しております。また、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速に決議しております。取締役会における具体的な検討内容は、以下のとおりであります。

イ. ガバナンスに関する主な検討内容

組織変更、内部統制に関する計画と監査報告、CSR活動方針、パートナーシップ構築宣言、太陽光発電設備の設置、規程類の新設と改訂

ロ. 経営戦略に関する主な検討内容

中期経営計画、予算策定、決算短信と決算報告書、埼玉新工場A棟の稼働、導入設備

ハ. 資本政策に関する主な検討内容

資金調達

当社の監査役会は3名で構成されており、独立性を確保した社外監査役を2名とすることにより、透明性を確保し、経営に対する監視・監査機能を果たしております。原則毎月1回の監査役会を開催するほか、定期的・網羅的に監査を実施するとともに取締役会をはじめとする重要会議に出席することで牽制を図っております。

当社の監査役会の構成員は、常勤監査役荒井寿晃氏、社外監査役上條弘氏、社外監査役菅野浩正氏であります。

2024年3月期の監査役会は14回開催し、常勤監査役荒井寿晃氏、社外監査役上條弘氏、社外監査役菅野浩正氏は14回の全てに出席しております。

監査役は取締役会や経営会議などの重要会議に出席し、取締役や執行役員から必要に応じて報告を受ける体制をとっております。また、監査役は必要に応じて意見を述べることなどで業務の適正性を監査する体制をとっております。

内部監査は、社長直轄の内部監査室(1名)を設置し、内部監査を実施、経営組織の整備状況、業務運営の準拠性、効率性及び経営資料の正確性、妥当性を検討、評価しており、内部監査の結果については取締役会に報告しております。

監査役と社長直轄の内部監査室との相互連携につきましては、内部監査室が監査した各部門の業務プロセスの適正性及び経営の妥当性、効率性等について、内部監査室が監査役に随時報告することに加え、監査役会に参加して内部監査報告をすることなどで情報・意見の交換を行い、その実効性を高めるよう努めております。また、内部監査室は会計監査人と四半期毎に定例会議を実施し、意見交換を行っております。

会計監査人には太陽有限責任監査法人を選任、監査契約を締結しており、会計監査を受けております。なお、2024年3月期においては太陽有限責任監査法人として監査業務を執行した公認会計士は2名であり、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士9名、その他11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

当社は監査役制度を採用しており、取締役会及び監査役会を設置し、毎月の取締役会等の重要会議で情報を共有化するなど、企業の統治体制を確保しております。

さらに、経営判断を迅速かつ適切に行えるよう、取締役及び監査役並びにその他検討事項に応じて責任者が出席する経営会議を毎月1回開催しております。

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	法定期日より早めて発送しております。 また、招集通知の発送に先駆け、当社ウェブサイト及び東京証券取引所に登録、開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会は、集中日より早い日程を設定しております。 また、当社ウェブサイトでは、招集通知及び報告書を掲載しています。
電磁的方法による議決権の行使	書面による議決権行使のほかインターネットによる議決権行使も可能としております。
その他	定時株主総会に係る議決権行使結果は臨時報告書として開示しております。

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
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(本決算説明会及び第2四半期決算説明会)、決算概況及び今後の事業展開等について説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	四半期、本決算期において決算短信を掲載するほか、IR決算説明会資料、当社新聞掲載記事・プレスリリース情報等の掲載を通じて、投資家の皆様に当社の現状をご理解いただき、適正な評価を受けられるよう情報開示に努めております。IR決算説明会については、投資家の、皆様との接点を更に増加し、情報格差の是正やより深い事業理解へ繋げるため、決算説明の内容を「ログミーFinance 書き起こし」として、以下の当社ウェブサイトにて開示しております。 https://www.hephaist.co.jp/img/100_portal/20240619.pdf	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員を代表取締役社長 尾崎浩太、IR担当部署を管理部とし、アナリストや機関投資家あるいは個人投資家への対応を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	当社は、「企業倫理綱領」にCSR(企業の社会的責任)を規定し、法令及び定款、社会的規範を遵守しております。 CSRを果たすために「ヒーハリスト 企業行動憲章」を制定し、全従業員に周知徹底しております。 また、社内規程の中の「企業倫理綱領」を社内で共有化しており、様々なステークホルダーとより良い信頼関係を構築するものとしております。 社会からのCSRに対する期待の高まりに伴い、「ヒーハリストCSR活動方針」を策定し、以下の当社ウェブサイトにて公表しております。 https://www.hephaist.co.jp/img/com/20240612CSR.pdf さらに、サプライチェーンや価値創造を図る事業者との連携と共存共栄を進めることで新たなパートナーシップを構築するため、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」改正を踏まえた「パートナーシップ構築宣言」を公表しております。詳細は、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。 https://www.biz-partnership.jp/declaration/78981-05-16-saitama.pdf

環境保全活動、CSR活動等の実施

環境保全の取り組みを強化、継続するため、全社で環境省策定の環境マネジメントシステム『エコアクション2.1』を導入、運用しています。『エコアクション2.1』は、環境への取り組みについて環境省が策定したガイドラインに基づく第三者による認証・登録制度です。取り組み状況は「環境経営レポート」として、以下の当社ウェブサイトにて公表しております。

<https://www.hephaist.co.jp/img/env/2023report.pdf>

また、本社・埼玉工場のA棟建屋等に太陽光発電設備を設置し、2023年12月11日に発電を開始いたしました。導入設備の年間発電量は、約162,000kwhで、CO2排出量は年間約60.65tの削減を見込んでおります。詳細は、以下の当社ウェブサイトにて公表しております。

https://www.hephaist.co.jp/img/100_portal/20231201.pdf

資源循環型社会の構築に向けた取り組みとして、マテリアルリサイクルが困難な古紙や廃プラスチックを、化石燃料代替の固形燃料R.P.F.(Reuse Paper and Plastic Fuel)として再利用する取り組みに協力するとともに、卵の殻を配合したエコペーパー「CaMISHELL」を使用した名刺を導入しており、CO2排出量削減による資源循環型社会の構築に取り組んでおります。

また、家庭で余っている食品を集め、フードバンクやこども食堂、フードパントリー等に寄付をするフードドライブ事業に協力することで食品ロス削減に協力しており、SDGs目標である「1 貧困をなくそう」、「2 飢餓をゼロに」、「12 つくる責任 つかう責任」及び「17 パートナリーシップで目標を達成しよう」の達成に取り組んでおります。

また、国際社会からの要請に応える社会貢献への取り組みの一環として、開発途上国の人々がより良い生活を送ることを願い、特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパンのチャイルド・スポンサーシップに協力し、当社と縁が深いベトナム社会主義共和国のソンハ地域開発プログラムを通じ、貧困に苦しむ子どもたちの成長の支援を進めることで、世界の貧困を終わらせ、SDGsの持続可能な世界を実現することを目指しております。

更に、当社では、仕事と家庭の両立支援、国籍・人種・性別等を問わない積極的な人材活用、及び長期的に働けるような職場環境の整備に積極的に取り組んだことで、埼玉県内の多様な働き方実践企業におけるプラチナランクの認定を受けており、以下の当社ウェブサイトにて公表しております。当社では、これからも、いろいろな社員に活躍してもらうための取り組みを続けて参ります。

https://www.hephaist.co.jp/img/100_portal/platinum.pdf

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

広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、適切な情報管理を行います。

()社会が真に必要としている情報を適時適切に開示し、積極的な広報・広聴を通じて社会とのコミュニケーションを図ります。

()株主、投資家等との関係を重視し、情報開示を含むIR活動を通じて、株主、投資家等の企業経営、企業活動に対する理解の促進に努めます。

()取引先及び顧客の情報、並びに重要な経営資産である企業秘密情報については適切な情報管理の徹底に努めます。

()不正競争防止法やインサイダー取引規制等に反することのないよう、企業秘密情報の入手、利用、開示に際して、適切な内部管理を行います。

()特許権、実用新案権、意匠権、商標権等の知的財産権を重視かつ尊重し、定められた手続きに従って知的財産権の権利化を行うとともに、他人の知的財産権を侵害しないよう努めます。

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

(1) 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

当社は、「企業倫理綱領」にCSR（企業の社会的責任）を規定するとともに「ヒールハイトCSR活動方針」を策定しており、法令及び定款、社会的規範を遵守しております。

CSRを果たすために「ヒールハイト企業行動憲章」を制定し、「反社会的勢力及び団体には、毅然たる態度で対応します」と定めており、全従業員に周知徹底しております。

「コンプライアンス規程」に法令やその他ルールの遵守を規定しております。また、内部統制事務局を設置し、組織を通じて全従業員に周知徹底しております。

「企業倫理ヘルプライン規程」を制定し、法令違反や不正に対する内部通報の体制を構築しております。また、弁護士と顧問契約を締結し、外部通報の窓口としております。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役会の議事録及び取締役会の職務執行に係る情報、その他稟議書等の社内文書は、「取締役会規程」及び「文書管理規程」の定めにより適切に作成・保存し、取締役及び監査役が確実かつ速やかに検索・閲覧可能な状態で保管・管理しております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

さまざまなリスクを想定して「リスクマネジメント基本規程」を制定しております。法的リスク、財務リスク、人的リスク、社会的・信用上のリスクなどに対応できるよう、想定されるリスクを抽出し、不測の事態に備えております。また、「危機管理基本規程」により、リスク管理体制を構築し、リスクへの対応を図っております。

リスクマネジメント・コンプライアンス委員会を組織し、万が一の不測事態が発生した際にすぐに招集する体制を構築しております。

労働災害を未然に防止するため、「安全衛生管理規程」を制定し、安全衛生管理組織を構築し、労働災害の発生を抑制するための活動を実施しております。さらに、万が一事故が発生した際に、「事故処理規程」に従い、適切な処理を図るような体制を構築しております。

IT資産及び無形資産を保護するため、「情報システム管理規程」及び「情報セキュリティ基本規程」を制定し、情報の流出や損壊及び滅失を防止する体制を構築しております。

製品品質の適正性を確保するため、「ISO9001品質マネジメントシステム」の認証を取得し、品質保証体制を構築し、製品不具合の発生及び流出を未然に防止する活動を実施しております。

(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

「取締役会規程」に基づいて、毎月1回の定時取締役会を開催し、法的事項、重要業務事項を決議事項とし、効率的に決定しております。また、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速に決議しております。

経営会議を毎月1回開催しており、取締役、監査役及び業務責任者も参加し、業務の執行に関する事項を決定しております。

「職務権限規程」で執行役員以下従業員の権限委譲の基準を明確にし、重要事項は取締役の決裁、取締役会の決議としております。稟議書は発行基準を明確にし、全取締役により確認され、監査役のチェックを経て執行可否を決定する体制をとっております。

(5) 従業員の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

従業員は、「企業倫理綱領」、「ヒールハイトCSR活動方針」及び「コンプライアンス規程」に従い、法令や社会的規範を遵守しております。

「職務権限規程」に基づいて、執行役員以下従業員の職務権限を規定し、従業員が決裁できる範囲を明確にしております。従業員の権限の範囲を超える案件につきましては、稟議書の決裁、取締役会決議としております。

内部監査室を設置し、「内部統制基本方針書」に従って内部統制システムが適正に運用されているかをチェックし、有効性を確保する体制を構築しております。また、内部監査の結果を取締役に報告することを義務付けております。

(6) 次に挙げる体制その他の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

イ. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制

「関係会社管理規程」により、子会社の責任者は必要に応じて親会社の重要会議などで報告することを定めております。

ロ. 子会社の損失の危機管理に関する規程その他の体制

「リスクマネジメント基本規程」及び「危機管理基本規程」により、リスク分類ごとの売上損失、財産損失、賠償責任負担、人的損失、企業イメージ損失等に関するリスク管理体制を整備しております。

ハ. 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

子会社の組織体制を明確にしていることに加え、親会社でも子会社業務をサポートする体制を構築しております。

ニ. 子会社の取締役会等及び従業員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

子会社における規律は、親会社の各規程に準じております。また、親会社は子会社の財務・業務の情報収集及び管理をしております。さらに、子会社の内部統制システムが適正に運用されているかのチェックを図り、法令や定款に適合しているかを確認し、定期的に改善を促しております。

「監査役監査基準」及び「内部統制システムに係る監査の実施基準」に子会社に対する監査項目を規定し、子会社の業務監査を実施しております。

(7) 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

監査役が必要とした場合、監査役の職務を補助する従業員を置くこととしております。

(8) 監査役を補助すべき従業員の取締役からの独立性に関する事項並びに当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役を補助する従業員の人事異動、人事評価及び懲戒処分については、監査役会の意見を尊重した上で行うものとし、取締役から独立性を確保するものとしております。

(9) 監査役を補助すべき従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

「監査役監査基準」及び「内部統制システムに係る監査の実施基準」により、監査役は監査の実効性を高め、かつ、監査職務を円滑に執行するため、取締役から独立した従業員に対する指示の実効性を確保しております。

(10) 次に掲げる体制その他の監査役への報告に関する体制

イ. 取締役及び従業員が監査役に報告するための体制

「監査役会規程」及び「監査役監査基準」並びに「内部統制システムに係る監査の実施基準」に基づいて、取締役や従業員が監査役に報告をし、監査役からも必要に応じて報告を求める体制をとっております。また、監査役会を毎月1回開催し、意見交換及び監査方針を定めております。

監査役は会計監査人と定期的に会合し、監査に関する情報交換をして情報の共有化を図っております。
監査役は内部監査室と定期的に会合し、内部監査室から内部統制の調査結果を報告する体制をとっております。また、必要に応じて監査方針を定め、内部監査室と協力体制で業務の適正を監査しております。

監査役は取締役会や経営会議などの重要会議に出席し、取締役や執行役員から必要に応じて報告を受ける体制をとっております。また、監査役は必要に応じて意見を述べることなどで業務の適正を監査する体制をとっております。

ロ. 当該会社の子会社の取締役、監査役、執行役員、業務を執行する従業員等の職務を行うべき者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制

「関係会社管理規程」により、重要事項が発生した場合は、子会社から報告を受けた者が取締役会で報告する体制を整備しております。また、子会社の従業員からの報告を受けた取締役及び執行役員は毎月の取締役会で監査役会に業務報告をしております。

(11) 監査役に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

当社は企業倫理に従い、健全で透明性のある企業体制を整備しております。そのため、監査役に報告をした者が、不利な取扱いを受けないことを確保するための体制をとっております。

(12) 監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議のうえ、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理します。また、監査役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ております。

(13) その他監査役職務の監査が実効的に行われていることを確保するための体制

監査役会は3名で組織し(うち2名は社外監査役)、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」並びに「内部統制システムに係る監査の実施基準」に従って監査を実施し、毎月開催する監査役会で監査報告及び意見交換を行っております。監査役職務の監査及び監査役会の具体的な検討内容の詳細につきましては、本報告書の添付資料をご確認ください。

また、監査役は、発行された稟議書を全てチェックし、取締役や従業員に対して質疑を行い、必要に応じて意見を述べることで、稟議に対して牽制を図っております。

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

「ヒーハイト企業行動憲章」に、「反社会的勢力及び団体には、毅然たる態度で対応します。」と定めております。また、「ヒーハイトCSR活動方針」には、「反社会的勢力への屈服や癒着を厳しく戒め、毅然たる態度で対応する。」と定めております。反社会的勢力に対しては、弁護士、警察等とも連携して組織的に対応いたします。

以上のような体制を常に見直して改善に努め、取締役及び従業員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、今後更なる高度な体制を構築して参ります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

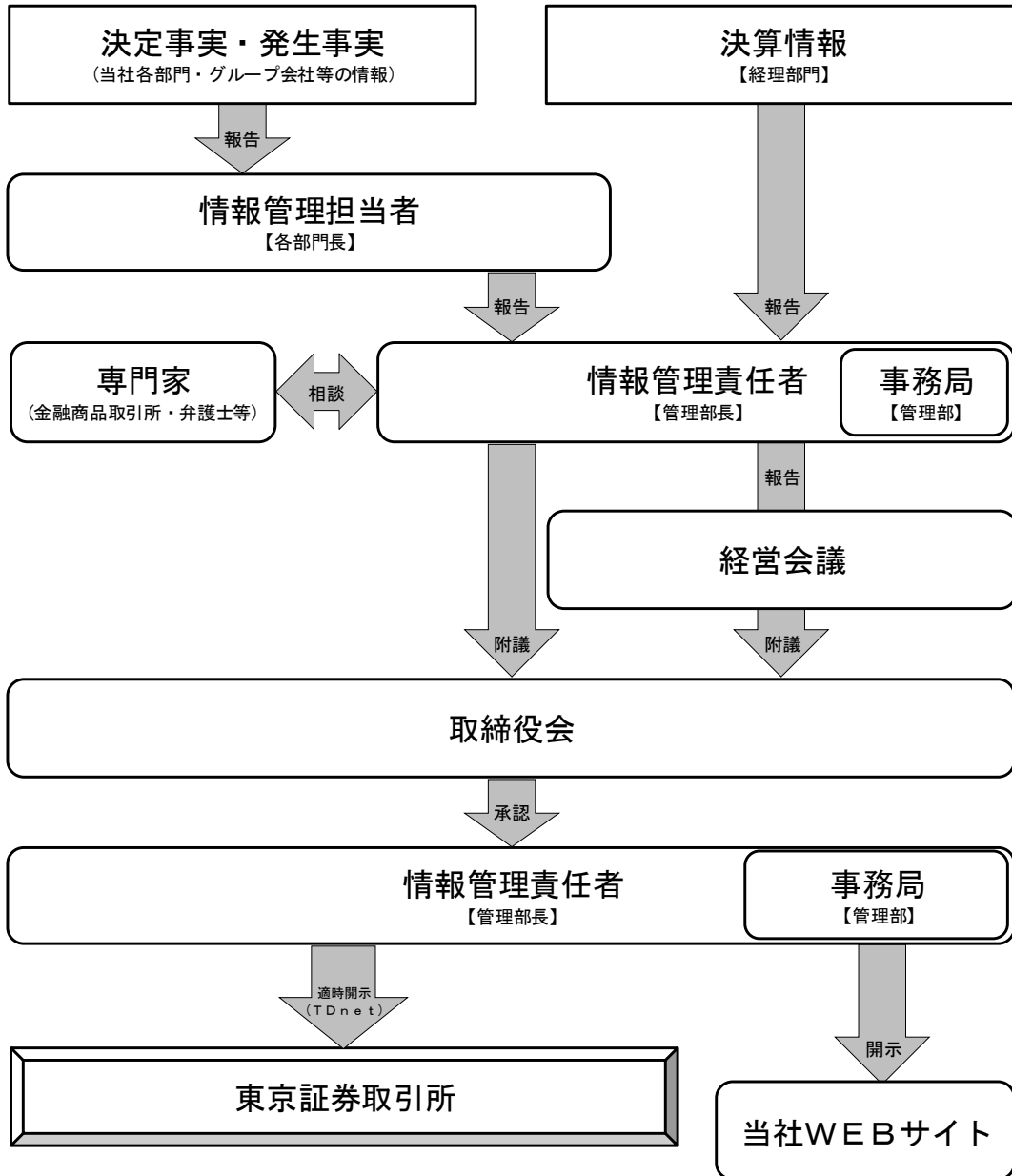
当社は、当社の決定を支配する者は、株主が受けるべき利益が損なわれることのないように、当社全体の持続的な成長と企業価値の向上を実現させるという目的を理解している者でなければならないと考えておりますが、具体的な買収防衛策の導入を予定しておりません。

当社株式に対する大規模買付行為があった場合には、当該大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断できるよう、適時適切な情報開示に努めるとともに、法令及び定款の許容する範囲内で所要の対策を講じて参ります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コーポレート・ガバナンス体制の役割分担を明確化することで機動性を確保し、迅速な決定と執行を行える経営体制を実現するとともに外部からの意見も積極的に取り入れ、企業運営に活かし、経営の透明性、公正性の向上を図ることにより会社運営の健全性の維持に努めて参ります。

適時開示体制の概要



スキル・マトリックス

当社の取締役及び監査役に期待する経験・専門性は次のとおりになります。

氏名	役職	企業経営	製造・技術・開発	営業・マーケティング	グローバルビジネス	ガバナンス リスクマネジメント	財務・会計
尾崎浩太	代表取締役社長	●	●	●		●	●
尾崎文彦	専務取締役	●	●	●	●	●	
福留弘人	常務取締役	●	●	●	●	●	
菜花有三	取締役	●	●				
佐々木宏行	取締役	●			●	●	●
天野雅人	社外取締役	●		●	●	●	
荒井寿晃	常勤監査役	●				●	●
上條 弘	社外監査役					●	●
菅野浩正	社外監査役					●	●

監査役の監査及び監査役会の具体的な検討内容の詳細

主な実施項目	実施内容	検討事項
業務監査	会社の事業計画、戦略等に対する意思決定及び業務執行状況の監査	①取締役会等の社内重要会議への出席や重要書類の閲覧等により、取締役の業務執行状況を監査 ②随時、取締役、役職者、会計監査人、内部監査室からの報告聴取を通じて、業務執行状況を監査
会計監査	企業集団の棚卸資産、売上債権等、会社財産に関わる監査及び会計監査人との連携	①棚卸資産、固定資産の適正な管理の状況 ②売上債権の回収状況及び長期滞留在庫の管理状況 ③子会社の運営状況及び会計監査の実施状況 ④会計監査人と定期的な情報共有、KAMの意見交換
企業統治、 内部統制監査	会計監査人、内部監査室などガバナンスや内部統制機能を所管する部署との密接な連携	①企業集団の内部統制システムの体制整備と運用の状況 ②輸出管理関連法規、労働関係法、下請法等の法令順守状況 ③重要な経営リスクや不祥事の未然防止