最終更新日：2022年5月9日
株式会社キトー
代表取締役社長　鬼頭 芳雄
問合せ先：03-6671-9122
証券コード：6409
https://kito.com/jp/

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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、経営の透明性・公正性を確保し、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿ってコーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

⑴ 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
⑵ 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働します。
⑶ 会社情報を適切に開示し、透明性を確保します。
⑷ 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率等の改善を図るため、経営の監督と執行の分離や社外取締役による経営監督機能の強化に取り組みます。
⑸ 株主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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。
2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針については、本報告書のほか、当社ウェブサイト（https://kito.com/jp/ir/governance）にも掲載しています。

【原則1－4 ： 政策保有】
⑴ 政策保有に関する方針
当社は、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係等を総合的に勘案し、保有する株式数を含め合理性があると認める場合に限り、上場株式を政策的に保有し、定期的に保有の合理性を検証します。
また、検証の結果、保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式については、可能な限り速やかに処分・縮減していくことを基本方針とします。
⑵ 議決権の行使
投資先の経営方針を尊重したうえで、株主還元姿勢、コーポレートガバナンス、当社の中長期的な企業価値向上に資するかどうかや、今後の取引関係の見通し及び社会的責任の観点等から議案ごとに確認して、議決権の行使を判断します。
⑶ 政策保有株主からの株式売却等
当社は、当社株式を政策保有する株主から当社株式の売却等の意向を受けた場合、政策保有株主の意向を尊重します。
⑷ 政策保有株主との間で会社や株主の利益を害する取引を行わないこと
当社は、取引先が政策保有株主であるか否かに係らず、取引においては経済合理性を十分に検証し、会社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。

【原則1－7 ： 関連当事者間の取引】
当社と取締役、経営陣もしくは支配株主等の関連当事者との間で利益相反取引を行う場合または取締役もしくは経営陣が競業取引を行う場合には、取締役会規程に基づき、当該取引を取締役会に上程し、承認を得るものとします。

【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】
当社は企業の持続的な成長・発展において、従業員の活力とチャレンジ、そしてそれらが多様な視点・価値観から産み出され、組織として発揮される事が重要であるという認識の下、企業理念においても「バラエティーに富んだメンバーが調和のとれた形で構成される組織を目指す」ことを掲げています。
また、人材の多様性が革新、新たな価値創出への大切な要素と考え、様々なバック・グラウンドや経験を意識した新規学卒者採用に加え、従来から、能力・知識・経験を重視したキャリア採用を行っており、管理職や中核人材の採用や登用においても同様にオープンなスタンスでの活動を行っております。
なお、女性管理職は、現在3％台でありますが、採用やキャリア教育等の機会提供の充実、人事制度の改善を含めた総合的な取り組みを行い、活躍の場を拡げ、次期中期計画の5年間においては女性管理職6％を目指し努めてまいります。
また、中途採用者を積極的に採用し、他業種の職務経験や企業文化を幅広く受け入れる環境が整っているものと考えており、社内に新たな視点やアイデアをもたらす貴重な多様性ある人材と捉えております。その管理職への登用は4割を超え、十分に活用できていると考えおり、改めての目標は設定しておりません。
これまで具体的な取り組みとして、多様なグローバル視点をもつ、全体最適での経営体制を志向し、2008年より外国国籍の人材を執行役員に登用しております。現在では15人中6人が外国国籍で構成されており、外国人の管理職への登用に関しては十分に図られていると考えます。
また、コロナ禍により中断しておりますが、2015年からキトーユニバーシティと銘打ち、日本と海外子会社から若手やリーダーを中心に選抜され

た人材を対象に、企業理念や理念経営の理解、グループ各社間の交流、及び異文化への理解を深める研修を開催しております。
2011年より、障がい者雇用に関するマスター・プランを作成し、様々な個性を持った方達が働ける職場環境を構築する、誰もが働きやすい企業を目指すという考えのもと、採用を進め、現在では34名が働いており、法定雇用率は7％弱となります。
シニア世代の雇用に関しては、2013年に65歳定年選択制を導入し、ベテランが働き続ける環境を用意しております。若手・中堅世代とシニア世代の経験や知見が総合的に発揮されることで、当社の継続的な成長への基盤となると考えております。

＜多様性確保の状況＞
□従業員（2021年3月末）
男性547名(81%)　女性130名(19%)　/　新規学卒376名(56%)　中途採用301名(44%)
□管理職（2021年3月末）
男性　79名(96.3%)　女性3名(3.7%)　/　新規学卒43 名(52%)　中途採用39名(48%)
□外国国籍
執行役員15名中6名（40%）（2021年12月23日）
従業員13名（1.9%）（男性8名/女性5名、新規学卒7名/中途採用6名）（2021年3月末）
□障がい者（2021年3月末）
34名　法定雇用率6.8%
□シニア世代（2021年3月末）
60歳以上　36名（男性34名/女性2名）

【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、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加え、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金の運用の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮すべく、計画的な人材の育成や運用面における取組みを行うとともに計画的な配置に努めてまいります。

【原則3－1：情報開示の充実】
（ⅰ）経営理念、経営戦略、経営計画を当社ウェブサイトや有価証券報告書等で開示しています。
(https://kito.com/jp/ir/library)
（ⅱ）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本報告書「I. 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、企業属性その他基本情報」の「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。
また、基本方針は当社ウェブサイトで公開しています。
(https://kito.com/jp/ir/governance)
（ⅲ）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続
役員報酬を決定するにあたっての方針と手続きに関しましては、本報告書の「II.1.【取締役関係】及び【取締役報酬関係】」及び有価証券報告書にて開示しています。
(https://kito.com/jp/ir/library)
（ⅳ）経営幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続
性別、国籍等を問わない多様な人材が、当社グループの事業に新たな発想とアイデイアをもたらし、イノベーションの原動力となると考えています。

＜方針＞
(選任)
①社内取締役については、営業や製造等の事業部門経験者、また企画・開発・管理部門の経験者
②社外取締役及び社外監査役は知識、経験、能力、人柄及び当社の意思決定に対し積極的な提言や問題提起を期待することができる者
(解任)
職務執行に関し不正の行為または法令・定款に違反する事由が生じた場合には、解任を検討

＜手続＞
取締役の選解任にあたっては、指名報酬委員会での審議を経て、取締役会に勧告し、取締役会で決議のうえ、株主総会に付議いたします。監査役の選任にあたっては、指名報酬委員会での審議を経て、監査役会の同意を得て、取締役会で決議のうえ、株主総会に付議いたします。監査役の解任にあたっては、株主総会に付議いたします。

（ⅴ）個々の選解任・指名についての説明
取締役及び監査役の選任・指名については、「株主総会招集ご通知」に個人別の経歴、選任理由を記載しています。
(https://kito.com/wp/wp-content/uploads/cbc401209a826e331b4e9dc57afad720.pdf)

【補充原則3－1－3：サステナビリティについての取組み】
当社のサステナビリティの考え方や方針は、次のとおりです。また、この取り組みは当社ウェブサイトをご参照下さい。
(https://kito.com/jp/csr)

当社では、世の中に普遍的に存在する重力に対する課題解決のため、作業者の安全と効率的な作業環境の実現を第一に考え、安全性・操作性・耐久性に優れた製品をお届けしてきました。社会インフラに欠かせない存在となったキトーの製品は、今後もあらゆる地域の様々な産業の発展に寄与するものと認識いたします。
社会、経済の将来予測が難しく、激しく変化する中、将来にわたり高い付加価値の提供を持続するため、キトーは、「常に社会全体の変化を敏感に捉え、自らの革新の連続により事業を育てると共に、新たな市場を開拓し、社会の役に立ち続けること」を目指します。実現に向けた枠組みを以下の5つに整理のうえ、長期的な企業価値の向上に取り組んでまいります。
(1) 社会のニーズを捉えた製品・サービスの飽くなき追求と提供
社会に必要とされる製品開発を推進し、お客様へ提供する付加価値の創造と、新たな事業や市場の拡大に資する事業活動を展開します。
(2) 環境・社会・ビジネスパートナーとの共生・共栄
限りある資源をサプライチェーン全体で有効活用すると共に、自然環境への負荷の低減に努めます。様々な社会的課題の解決に向けて、サプライヤー、販売・サービス網などのビジネスパートナーとの信頼関係を強固なものとし、相互の強みを活かすことで、共生、共栄を図ります。
(3) 持続的に将来を創造するための経営基盤

高収益かつ長期的･安定的に利益を生み出す事業構造を維持することで、将来の事業成長に向けた再投資と、経営戦略上の選択肢を確保します。外部環境の急変など不測の事態への耐性を高め、自然環境や社会の変化に先駆けます。

⑷ 多様な人材が能力を十分に発揮できる環境

従業員がそれぞれの能力を充分に発揮できる環境、心身ともに健やかに働ける環境を整え、個人、チーム、組織が一丸となって成果の拡大を目指します。

⑸ 企業理念に基づく組織形成

企業理念を、意思決定と行動指針の最上位概念と位置づけ、企業理念を求心力とした組織形成を目指します。高い倫理観をもった人材の集団となり、目標達成に向けた実行力を備えたチームが企業の持続可能性を高めます。

＜人的資本への投資＞

当社は、社員が幸せや誇りを感じられる会社にすることがお客様へ提供する付加価値の増大および各ステークホルダーの繁栄へ繋がると考えております。明るく活力に満ちた魅力ある職場づくりを目指し、理念経営の浸透、組織、制度の見直しといったソフト、ハード両面での様々な取り組みを実行してきました。また、グローバル戦略の新たなステージに向け、ダイバーシティの強化、次世代のビジネスリーダー育成を始めとした人材開発にも取り組んでおります。なお、当社では、2022年4月の新年度に向けて、次期中期経営計画（次期中計）の議論を重ねており、経営目標の実現に向け、人事施策を積極的に実施してまいります。

＜知的財産への投資＞

当社では、将来のお客様の使用環境やニーズ、新しい産業や市場を常に想像し研究開発を推進しております。研究開発の成果は有形･無形を問わず知的財産として適正に管理･活用のうえ、収益の最大化に繋がるよう活動しております。　また「職務発明等表彰」、「技術研究報告」等の社内制度を設けることで、すべての技術者が新事業･新技術のアイデア、新たな設計･製造のノウハウを創造する風土を構築します。新たな発明や研究活動の成果は、既存技術の活性化を図るほか、新技術の採用、蓄積、伝承と、技術者の知見とモチベーションの向上に大きな役割を担っております。当社の製品は、規格化した標準製品と、お客様の作業環境に応じてカスタマイズ設計される応用特殊製品の、大きく二つに分かれます。「標準製品、応用特殊製品の、どちらも大切にする」という創業より変わらない理念のもと、当社のものづくりから多数の新たな技術が誕生しております。　社会に役立つ企業であり続けるため、知的財産活動はこれからも進化を続けます。

＜TCFD提言に基づく情報開示＞

当社は、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明し、TCFDの枠組みに沿った気候関連情報を当社ウェブサイトにて開示しております。TCFDが提言する4つの開示基礎項目「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」ごとに、気候変動に対する考え方を整理しています。

（https://kito.com/jp/csr/tcfd）

【補充原則４－１－１：経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は当社の経営の意思決定機関として法定事項を決議するとともに、経営の基本方針ならびに業務執行上の重要な事項を決定･承認し、取締役の職務の執行を監督いたします。　また、当社グループの最高意思決定機関と位置づけられており、グループ会社にかかる重要な意思決定を行い、グループ全体の統制を図っております。

当社は事業部制を導入し、各取締役の職務分掌の範囲で業務の執行を委任しております。

【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、社外取締役･社外監査役の独立性を客観的に判断するために、金融商品取引所が定める独立性の基準を踏まえ、独自に独立性に関する基準を規定し判断しております。また、選任には、独立性だけでなく、知識、経験、能力、人柄及び当社の意思決定に対し積極的な提言や問題提起を期待することができるかといった観点等を踏まえて総合的に判断しております。

【補充原則４－１１－１：取締役会の構成についての考え方】

当社取締役会の構成としては、知識･経験･能力をバランスよく備え、性別や国籍の多様性及び適正規模にすることが望ましいと考えております。当社の取締役選任に関する方針･手続きは、本報告書「Ⅰ. コーポレート･ガバナンスに関する基本的な考え方および資本構成、企業属性その他基本情報」の「コーポレートガバナンス･コードの各原則に基づく開示」の「原則３－１：情報開示の充実　（ⅳ）」に記載しておりますので、ご参照ください。また、各取締役･監査役が有し、当社が特に求めるスキル･キャリア･専門性を表したスキル･マトリックスは別紙のとおりです。

【補充原則４－１１－２：取締役･監査役の兼任状況】

当社の取締役及び監査役の兼任状況は、「株主総会招集ご通知」に記載しております。

（https://kito.com/wp/wp-content/uploads/cbc401209a826e331b4e9dc57afad720.pdf）

【補充原則４－１１－３：取締役会全体の実効性分析･評価】

2020年度において実施しました取締役会実効性評価の結果は、以下のとおりです。

⑴ 評価方法

次の項目に関して、取締役7名及び監査役3名全員に記名式アンケートを実施し、各項目について5段階評価を行うとともに意見の自由記入欄を設け、意見聴収を行いました。なお、今年度の評価項目は、2019年度の評価項目（2018年6月に改定された東証のコーポレートガバナンス･コードを踏まえております）と同一であります。

アンケート項目（5区分、35問）

①取締役会の構成（構成、社外役員の人数･割合、多様性、任期等）

②取締役会の運営方法（取締役会の役割、資料内容、権限委譲、議論の活発度等）

③議題の選定（報酬･選解任･コンプライアンス等に関する議論の状況、従前の課題に対する対応状況等）

④取締役会を支える体制（情報交換の機会･頻度、部門との連携状況、情報アクセス等）

⑤任意の委員会に関する質問（構成、報酬･選解任に関する議論の状況、後継者育成計画等）

⑵ 評価結果（概要）

評価の結果、取締役会全体の実効性については適切に確保されていると評価されました。特に、本件の評価結果を報告した取締役会では、各取締役･監査役は自由闊達に建設的な議論、意見ができる場になっていることが改めて確認され、透明･公正かつ迅速･果断な意思決定の場になっていることが確認できました。他方、「③議題の選定について」及び「④取締役会を支える体制」に関しては肯定評価が今年度も引き続き7割程度に留まりました。これは、2018年度および2019年度の実効性評価の結果として認識した3つの課題に関し、2020年度においてはコロナ禍のためやむを得なかったとはいえ、未だ解決せず、2021年度においても引き続き課題との共通認識に至りました。

⑶ 今後の課題

上記「⑵評価結果（概要）」のとおり、取締役会では、今回の評価結果を踏まえ、2018年度および2019年度の実効性評価の結果認識された

3つの課題については、引き続き対応の必要があるとの結論に至りました。2021年度においては、次期中期経営計画を策定する中で、取締役会の実効性の更なる充実に向けて、抽出された課題の対応、改善を進めてまいります。
実効性評価の結果認識された3つの課題とその対応方針
①中長期戦略、製品戦略及び地域戦略についての議論を深化
対応方針：2020年度は議論がスタートしたものの、コロナ禍のため道半ば。2021年度には質を高め、次期中期経営計画（2022年度開始予定）の策定と併せて、議論を深めていく。
②リスクに関する議論の頻度を高め、定期的な見直しの実施
対応方針：コロナ禍で経験したことも踏まえ、当社事業のリスクを共有し、十分な分析と検討を行っていく。
③経営陣のサクセッションプランを具体的に議論
対応方針：経営者後継者育成は進んだ一方、代表取締役社長の後継者育成計画は引き続き議論しながら進める。

【補充原則４－１４－２ ： 取締役・監査役のトレーニング】
経営の透明性・公正性の確保と迅速・果断な意思決定ができる人材が必要であると考えており、取締役や監査役が就任する際には、会社法や経営課題、コーポレートガバナンス、財務に関する説明の機会を設けております。また、社外取締役や社外監査役が就任する際は、当社の企業理念や歴史、事業内容などの説明のほか、工場視察や海外子会社視察などの機会を設定しています。

【原則５－１ ： 株主との対話】
株主、機関投資家、アナリスト、メディア、そのほか全てのステークホルダーに向けて、IR担当取締役をはじめとした経営陣幹部、さらに従業員を含めた対話と交流により、迅速かつ正確な会社情報の開示をいたします。
(1) 株主・投資家との対話・面談についてはIR担当取締役及びIR部門が中心となって対応いたします。
対話の目的に応じ、IR担当部門は社内各部署と有機的な連携を図り対話の充実を図ります。
(2) 機関投資家、アナリスト、メディア向けの説明会や工場見学会の機会を設け、経営戦略や事業内容に関する説明会を適宜実施しております。
また、個人株主向けに株主交流会や工場見学会を開催し、対話の機会を設けております。さらに、ウェブサイト上に専用のページを設け業績、事業内容、経営戦略などをわかりやすく掲載しております。
(3) 株主・投資家との対話内容は、定期的に取締役会や社内イントラネット等を活用し社内で共有しております。
(4) 対話において、インサイダー情報（未公開の重要事実）を伝達することはしません。決算発表までの４週間を「沈黙期間」としております。

【補充原則５－２－１ ：経営戦略や経営計画の策定・公表】
当社では、2022年４月の新年度に向けて、次期中計の策定と、オペレーションの効率化による収益力確立について、議論を重ねております。次期中計では、これまで取り組んできた製品戦略と地域戦略とを、強化してまいります。製品戦略では、ホイスト・クレーン事業を中心としつつ、新製品の開発と、新規事業の獲得、エンジニアリング機能の強化によるカスタマイズビジネスの拡大を推し進めることで、顧客に提供する付加価値を最大化してまいります。地域戦略では、グローバル各拠点の生産機能を強化し、当社グループのサプライチェーンを最適化するとともに、海外子会社のPMIを推進し、子会社間の有機的な連携を強化してまいります。加えて次期中計では、資本効率性の指標を取り入れることを検討しており、事業ポートフォリオの評価プロセスを整備してまいります。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	2,698,400	13.11
MISAKI ENGAGEMENT MASTER FUND	2,045,000	9.94
THE BANK OF NEW YORK-JASDEC NON-TREATY ACCOUNT	993,900	4.83
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	958,500	4.66
GOVERNMENT OF NORWAY	896,010	4.35
株式会社YKキャピタル	740,000	3.59
株式会社日本カストディ銀行（信託口９）	693,800	3.37
株式会社三井住友銀行	670,400	3.25
THE BANK OF NEWYORK MELLON 140042	425,600	2.06
キトー取引先持株会	382,000	1.85

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

1 大株主の状況は、2021年９月30日現在の状況です。なお、上記のほか当社所有の自己株式480,181株があります。

2　割合は、自己株式を控除して計算しており、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

3　2021年4月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、アセットマネジメントOne株式会社が2021年3月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日現在におけるアセットマネジメントOne株式会社の実質所有株式数の確認ができません
ので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、変更報告書の内容は以下のとおりであります。
氏名又は名称 ／ 所有株式数 (株) ／ 割合 (%)
アセットマネジメントOne株式会社 ／ 1,494,100 ／ 7.10

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	1000人以上
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

―――

Ⅱ 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	10 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	7 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
中村　克己	他の会社の出身者											
平井　孝志	他の会社の出身者											
大澤　弘治	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
中村　克己	○	―――	国の基幹産業のひとつである自動車業界での長年における経営者・技術者として活躍してこられました。事業経営での豊富な知見とモノづくりでの経験を活かし、当社に対してグローバル経営の観点から適切な助言・提言を行い、また独立した客観的な観点から経営の監督を行うことができると考えております。 当社と同氏の間に特別な利害関係はございません。また、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、かつ東京証券取引所が定める独立性の基準のいずれにも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。
平井　孝志	○	―――	国際的に展開するコンサルティング・ファームにおける長年のコンサルタントしての経験、日米の事業会社における経営陣としての経験、さらには経営大学院におけるグローバル人材育成の経験を有しております。企業戦略の立案について適切な助言・提言を行い、また、独立した客観的な観点から、経営の監督を行うことができると考えております。 当社と同氏の間に特別な利害関係はございません。また、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、かつ東京証券取引所が定める独立性の基準のいずれにも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。

大澤　弘治	○	―――	総合商社における勤務の後、シリコンバレーにおいて長くベンチャーキャピタルファンドの経営に携わっております。ファンド運営者として新規事業を発掘、育成し、客観的にビジネスを評価し監督する経験に加えて、IoT等の最先端技術に対する知見も深く、当社の事業の発展及び最先端技術を獲得していく上で適切な助言・提言を行い、また、独立した客観的な観点から、経営を監督で きると考えております。 当社と同氏の間に特別な利害関係はございません。また、当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、かつ東京証券取引所が定める独立性の基準のいずれにも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。

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	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

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

補足説明

当社は取締役会の諮問機関として、取締役及び監査役の指名、報酬に関する任意の委員会として取締役5名で構成される指名報酬委員会（鬼頭芳雄、遅澤茂樹、中村克己、平井孝志及び大澤弘治）を設置しています。

本委員会は5名のうち、社外取締役を3名選任することにより、独立性及び中立性が確保されており、取締役、監査役、執行役員及び子会社役員の候補者選任・解任・解職にかかる事項並びに取締役、執行役員及び子会社役員の報酬等の内容に関して審議を行い、さらに業務執行結果を評価し取締役会へ勧告しております。

2020年度の主な審議・決定事項は次のとおりです。
・2019年度の個人評価
・2020年度の業績連動報酬の目標設定
・取締役の個人別報酬等の決定方針の策定
・役員報酬の一部受領辞退の検討

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・ 監査役、内部監査組織及び会計監査人は、少なくとも四半期毎に意見の交換、情報の聴取等を行い、必要に応じ監査に立ち会うなど、連携を図っております。
・ 監査役は、毎月、会計監査人から監査計画・重点監査項目・監査状況等の報告を受け、意見・情報交換を行っております。
・ 監査役は、都度、内部監査組織から内部統制状況と業務執行管理全般、改善要求に対する取り組み状況の確認に関する監査結果等の報告

を受け、意見・情報交換を行っております。
・ 当社の会計監査人はPwCあらた有限責任監査法人です。会計監査人に対する報酬等の内容等につきましては「II.2.3 監査報酬の内容等」を参照ください。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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
濱田 清仁	公認会計士													
箱田 英子	弁護士													

※ 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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
濱田 清仁	○	―――	公認会計士であり、財務、M&A、会計及び税務に精通し、企業経営を統治する十分な見識を有しており、独立した客観的な観点から、経営の監視を行うことができると考えております。 当社と同氏の間に特別な利害関係はございません。また、当社が定める独立性に関する基準を満たしており、かつ東京証券取引所が定める独立性の基準のいずれにも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。
箱田 英子	○	―――	森・濱田松本法律事務所パートナー弁護士であり、企業法務に精通し、独立した客観的な観点から、経営の監視を行うことができると考えております。 当社と同氏の間に特別な利害関係はございません。また、当社が定める独立性に関する基準を満たしており、かつ東京証券取引所が定める独立性の基準のいずれにも抵触しておらず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数 更新	5 名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役及び社外監査役（以下、総称して「社外役員」という）の独立性について、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提としつつ、当社の事業展開に対する積極的な提言や問題提起を期待することができるか否かといった観点から、その独立性を判断しております。具体的には、社外役員が、以下の何れにも該当しない場合において、上記観点も踏まえて、その独立性を判断します。

1. 当社グループ（当社を含む当社グループ各社をいう。以下同じ。）を主要な取引先とする者又はその業務執行者
2. 当社グループの主要な取引先又はその業務執行者
3. 当社の大株主又はその業務執行者
4. 当社グループの大口出資先の業務執行者
5. 当社グループから多額の寄付を受けている者又はその業務執行者
6. 当社グループ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（役員報酬以外に過去3年平均にて、その者の売上高もしくは総収入金額の2％又は1,000万円のいずれか高い方の額を超える財産を受けている場合）コンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。）
7. 当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
8. 当社グループの業務執行者が現在又は過去3年以内に社外役員の相互就任の関係にある先の出身者
9. 過去3年間において、上記1.から8.までに該当していた者
10. 次に掲げる者のうち重要な者の近親者（2親等以内の親族）
    ア、上記1.から9.に該当する者。ただし、7.については当社グループの監査業務を実際に担当（補助的関与は除く。）する者に限る。
    イ、当社又は当社グループの取締役、監査役、執行役員又は使用人等

（注）
* 「当社グループを主要な取引先とする者」とは、直近事業年度において、その者の年間連結総売上高もしくは総収入金額の2％又は1億円のいずれか高い方の額を超える支払いを当社グループから受けた者をいう。
* 「当社グループの主要な取引先」とは、直近事業年度において、当社の年間連結総売上高もしくは総収入金額の2％又は1億円のいずれか高い方の額を超える支払いを当社グループに行った者をいう。
* 「当社の大株主」とは、当社の総株主の議決権の10％以上の議決権を直接又は間接的に保有している者をいう。
* 「当社グループの大口出資先」とは、当社グループがその出資先の総議決権の10％以上の議決権を直接又は間接的に保有する場合における当該出資先をいう。
* 「当社グループから多額の寄付を受けている者」とは、過去3年間の平均で1,000万円又はその者の売上高もしくは総収入金額の2％のいずれか高い方の額を超える寄付を当社グループから受けている者をいう。
* 「重要な者」とは、業務執行者等については役員又は部長職級以上の者、監査法人については公認会計士、法律事務所については弁護士をいう。

[インセンティブ関係]

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

該当項目に関する補足説明

当社の取締役に対して、2019年7月より固定報酬、業績連動報酬及び株式報酬（譲渡制限付株式）を支給しています。
詳細につきましては、本報告書の「II.1.［取締役関係］及び［取締役報酬関係］」に記載しております。

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

2020年度における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。

役員区分 ／総額 ／ 固定報酬 ／ 業績連動報酬 ／ 株式報酬（譲渡制限付株式） ／ ストックオプション報酬 ／ 員数
取締役（社外取締役を除く） ／ 156百万円 ／ 83百万円 ／ 55百万円 ／ 16百万円 ／ 1百万円 ／ 3人
監査役（社外監査役を除く） ／ 14百万円 ／ 14百万円 ／ － ／ － ／ － ／ 1人
社外役員 ／ 36百万円 ／ 36百万円 ／ － ／ － ／ － ／ 5人

1 2021年3月31日現在の人員は、取締役7名、監査役3名であります。また、上記取締役及び監査役の支給人員には無報酬の取締役1名を除いております。
2 上記、2020年度の基本報酬について、新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい事業環境を踏まえ、同年5月から7月までの3ヶ月間、次のとおり報酬の一部について受領辞退の申出があり、上記の基本報酬の金額はその減額を反映しております。
社長：基本報酬の20%減
取締役（社外取締役を除く）：基本報酬の15%減
監査役（社外監査役を除く）：基本報酬の10%減
3 業績連動報酬は、事業年度が終了して決算が確定した後に、目標値に対する達成度（業績達成率）を計算し、個人毎の評価を行った上で確定いたします。当事業年度の業績連動報酬の金額は未だ最終確定しておらず、上記の業績連動報酬の金額は支払予定金額として記載しております。
4 上記の業績連動報酬の金額には含めておりませんが、2019年度の業績連動報酬の金額は、2020年6月に確定されました。同年度の業績達成度（67.6%）に個人毎の評価を反映し、確定した金額は、前年度のコーポレートガバナンス報告書にて開示した業績連動報酬（65百万円）から10百万円強の減額となり、54百万円となっております。
5 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により前年度に比して大幅に減収減益になることが予測されたため、業績連動報酬の目標値を低く設定いたしました。このため、当事業年度の業績連動報酬部分においては、目標値を達成したとしても、通常の基準額に満たない金額が支払われるものとなっております。
6 報酬等の総額が1億円以上であるものが存在しないため、個別報酬の開示はおこなっておりません。

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

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会にて決定しています。決定に当たり、当社の指名報酬委員会において検討し、取締役会に答申しております。その方針に基づく当社の役員報酬等の内容は次のとおりです。

当社の取締役の報酬は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現す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、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しております。具体的には、取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬）、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役及び監査役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

基本報酬
月例の固定報酬とし、役位及び職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等をも考慮しながら、総合的に勘案して決定しております。

業績連動型報酬（賞与・現金）
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指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結売上高及び利益指標（ＥＢＩＴＤＡ）の目標値に対する達成度合いと、毎年個人毎に設定された目標設定による評価に応じて算出された額を、毎年、一定の時期に支給しております。目標となる連結売上高及び利益指標（ＥＢＩＴＤＡ）は、中期経営計画を前提に毎年策定する事業計画、対外発表値をベースに設定し、適宜、環境の変化に応じて指名報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行います。

株式報酬（譲渡制限付株式）
役位に応じた年次の標準額を取締役会で決定し、その金額に相当する当社普通株式を毎年1回、一定の時期に付与いたします。譲渡制限の解除は当社及び当社の子会社の取締役または執行役員のいずれも退任した日といたします。

報酬の内訳（報酬の種類の割合）につきましては、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、上位の役位及び職責ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とし、指名報酬委員会において検討し、取締役会に答申いたします。取締役会は、指名報酬委員会から受けた答申の範囲内で、個人別の報酬等の内容（基本報酬及び業績連動報酬の額）を決定することを代表取締役社長に委任いたします。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：株式報酬＝6：3：1となります（業績指標を100%達成の場合）。

役位 ／ 基本報酬 ／ 業績連動報酬 ／ 株式報酬
代表取締役社長 ／ 58% ／ 29% ／ 13%
常務取締役 ／ 62% ／ 28% ／ 10%

取締役会は、当該権限が代表取締役社長により適切に行使されるよう、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をするものとします。株式報酬については、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取

締役個人別の割当株式数を決議いたします。
当該手続きを経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

専門の補助スタッフはおりませんが、各部署との連携、更には経営企画部の支援を要請することも可能となっております。また、取締役会の議案を事前に提出するほか、監査役会では常勤監査役の活動状況等を報告し、情報交換を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
―――	―――	―――	―――	―――	―――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	― 名

その他の事項

当社は定款上、取締役会決議で相談役・顧問等の委嘱ができますが、現在は該当者がおりません。

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）

1）取締役会
・当社の取締役会は、当社の経営の意思決定機関として法定事項を決議するとともに、経営の基本方針ならびに業務上の重要な事項を決定承認し、取締役及び執行役員の職務の遂行を監督いたします。
・取締役7名（社内取締役4名、社外取締役3名）で構成されております。
・代表取締役社長を議長とし、原則月1回開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を開催しており、迅速かつ的確な経営判断が実施できる体制となっております。2020年度の活動実績は書面決議を含み20回となります。
・当社の取締役会は当社グループの最高意思決定機関と位置づけられており、グループ会社にかかる重要な意思決定を行い、グループ全体の統制を図っております。
・代表取締役社長は具体的な職務執行状況について、毎月報告を行っております。
・当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しており、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額まで責任を限定しております。

2）執行役員会
・意思決定・監督機能と業務執行の分離による、機動的な業務執行を図るために執行役員制度を導入しております。
・取締役会は、執行役員15名（うち取締役兼務者4名）を選任し、業務執行の監督者としての役割・責務を果たす経営形態を採用しております。
・執行役員会では、重要項目を詳細に審議し、業務執行の総合調整と意思統一をすることを目的としております。
・代表執行役員を議長とし、取締役会開催前に毎月開催しております。2020年度の実績は12回となります。

3）監査役会
・取締役の職務執行に関して厳正な監督・監査を行っており、取締役からの直接の聴取、重要書類の閲覧を行う等、取締役の業務執行の妥当性、効率性等を幅広く検証する他、取締役会や執行役員会等の重要な会議へ出席し意見を述べております。
・常勤監査役1名と社外監査役2名で構成しております。
・監査役会を開催し策定した監査計画、監査の実施状況、監査結果等の検証を行っております。2020年度の活動実績は11回となります。
・当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外監査役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しており、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額まで責任を限定しております。

4）内部監査
・当社の内部監査組織は、代表取締役社長直轄の専従組織として内部監査室を設置しており、4名の体制としております。
・内部監査室は年間計画に基づき監査を実施し、当社及び当社グループの財務報告に関する内部統制状況と会社の経営に関する各種執行活動の各種基準等への準拠性、業務の執行管理全般、改善要求に対する被監査部門の取組状況の確認に関する監査を実施し、経営の効率化と業務の改善を図っております。
・内部監査室による監査結果は、会計監査人並びに監査役とも共有し、四半期毎に会計監査人による監査結果の報告も受けております。なお、監査役監査結果及び内部監査結果は、内部統制部門である総務及び法務担当部署等にもフィードバックされ、社内内部統制ルールの見直しに繋げております。

5）会計監査の状況
・2020年度において会計監査業務を執行した公認会計士は、PwCあらた有限責任監査法人に所属している市原順二氏及び本多守氏

の両氏となります。また監査業務に係る補助者は公認会計士4名、その他17名であります。

6）監査報酬等の内容
・当社の監査法人は PwCあらた有限監査法人です。
・監査公認会計士等に対する監査報酬の内容
監査証明業務に基づく報酬 ：（当社） 59百万円
非監査業務に基づく報酬 ：（当社） 8百万円
（当社における非監査業務の内容は、主に収益認識に関するアドバイザリー業務等であります。）
・監査公認会計士等と同一のネットワーク(PwC)に属する組織に対する報酬（上記を除く）
監査証明業務に基づく報酬 ：（当社） 58百万円 ／ （連結子会社） 91百万円
非監査業務に基づく報酬 ：（当社） 1百万円 ／ （連結子会社）13百万円
（当社及び連結子会社における非監査業務の内容は、主に税務アドバイザリー業務等であります。）
・監査報酬の決定方針
監査報酬の決定にあたっては、監査日数・当社の規模・業務の特性等の要素を勘案し決定しております。

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

当社の企業理念に基づく経営を実践するための最適な企業統治体制として、監査役会設置会社を選択しております。監査役会設置会社は当社にとって現時点における最適な経営統治形態であると判断しております。

Ⅲ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	株主総会の招集通知の約3週間前開示及び当社ウェブサイトや東京証券取引所のウェブサイトでの早期開示に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社では、定時株主総会の集中日を回避して開催しております。 2021年の開催日は6月22日です。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしています。
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	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を利用しています。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知の英語版を作成し、当社のウェブサイトに掲載しております。
その他	招集通知（事業報告を含む）は当社のウェブサイト、TDnetによる開示を通じて東京証券取引所及び議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。 パワーポイント資料を活用し、株主総会で分かりやすい報告を実施しております。 更には、株主総会後速やかに当社ウェブサイトにて、株主総会の模様を公開しております。

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	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社ウェブサイトで公表しております。 （https://kito.com/jp/ir/disclosure）	

個人投資家向けに定期的説明会を開催	・証券会社アレンジによる個人投資家向け説明会を、継続的に実施中。具体的には2018年度は7回、2019年度は5回の開催実績がありました。2020年度はコロナ対策を勘案してオンラインにて説明会を実施しております。 ・各回とも、50名から250名の参加があり、当社事業、直近の業績、足もとの状況、中期経営計画から、障がい者雇用への取組みや社会貢献活動等を説明しております。 ・個人投資家向け説明会とは別に、個人株主を対象とした山梨本社工場見学会を年に2回、定例的に実施中、各回20名から30名の方に参加いただいております。なお2020年度はコロナ対策を勘案して、実施を見送りました。 ・2021年6月開催の株主総会では、コロナ禍で来場できない株主に配慮し、当社として初のライブ配信を実施しました。	あり
アナリスト･機関投資家向けに定期的説明会を開催	・5月と11月の決算発表後、速やかに決算説明会を実施、代表者自ら決算と業績見通しについて説明しております。 ・決算説明会の模様は動画収録され、加えて通訳音声による英語版と併せ、それぞれ説明会同日中に当社ウェブサイトに公開 しております。 ・決算説明会での質疑は、テキストにて、これも同日中にウェブサイトに掲載しております。また、アナリストや機関投資家株主からのリクエストに応じて、数名から10名程度を対象とした山梨本社工場見学を随時実施しており、代表者および製造部門の管掌役員が説明し質疑に対応します。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	上記決算説明会の同時通訳音声による英語コンテンツを、説明会と同日中に 当社ウェブサイトに公開しております。加えて決算説明会での質疑について、 要旨を英文テキストにてウェブサイトに公開しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	以下のIR資料は、当社のウェブサイトに掲載しております。 （https://kito.com/jp/ir） 決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書又は四半期報告書、会社説明会資料、コーポレートガバナンスの状況、株主総会の招集通知など、投資家向け情報を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IRに関する専任部署として、CFOの下にコーポレート･コミュニケーション部を設置しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	企業理念、統合マニュアル（品質／環境）、コーポレートガバナンスに関する基本方針、コンプライアンスマニュアル等において、株主、取引先、従業員、顧客や地域社会などのステークホルダーのニーズと期待に応え、社会的責任を重視した経営を進める旨を定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	社会の一員としての企業の責任を忘れることなく、社会と共に繁栄を目指しており、ものづくりを通じて、社会とのコミュニケーションを充実･強化し、積極的かつ継続的に当社らしい事業、CSR推進活動に取り組んでおります。 （環境活動） ・人と地球が調和した豊かで持続可能な社会実現を目指した環境方針を定め、気候変動、化学物質の管理、持続可能な資源の利用、生物多様性への対応、法令順守を中心に取り組んでおります。 ＜事例＞ 工場LED化のよるCO2削減、キトー使用禁止物質の制定（化学物質の管理）、 塗装工程の粉体への変更による有機溶剤使用料の削減、富士山麓保全活動など （ダイバーシティの推進） ・誰もが活躍できる職場を目指し、特に障がい者雇用に取り組んでおります。当社の特長は、「何ができるか」ではなく「どうしたらできるか」を社員が考え取り組むことで、障がい者と共にごく自然に働ける環境を作っております。 ・障がい者雇用率は2021年6月時点で6.65%となっており、法令雇用率2.2%を大きく上回っております。 CSRに関する主な取り組み内容はウェブサイトに記載しております。 （https://kito.com/jp/csr）

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	ディスクロージャーポリシーに従い、情報提供を行っております。 迅速かつ正確で公正な情報開示により、経営の透明性向上に取り組んでおります。
その他	1．多様な人材の活躍推進 性別、国籍等を問わない多様な人材が当社グループの事業に新たな発想とアイディアをもたらし、イノベーションの原動力となると確信し、多様性の確保を推進しております。 ・キトーユニバーシティの開催 国籍・性別・世代等の多様な人材の活躍にむけて、グループ各社より、将来の管理職候補者育成する教育プログラムを毎年開催しております。 2．女性活躍推進 2021年から3か年の行動計画を定め取り組んでおります。 目標①男女のキャリア意識向上に関する研修を年1回以上実施する。 目標②男女ともに両立支援制度の利用実績を30％増加させる。 目標③男女ともに育児に関する制度の周知と利用者の支援を実施する。 また、当社の行動計画については厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に記載しておりますので、ご参照ください。 （http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=604）

Ⅳ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

当社は、2015年4月21日付にて、取締役会にて下記のとおり「内部統制システム構築の基本方針」の一部改訂につき決議しました。

「内部統制システム構築の基本方針」については、会社法施行に対応し、2006年5月31日開催の取締役会において決議し、その後2008年4月22日及び2010年2月24日開催の取締役会にても、一部改訂しておりますが、2015年に、2015年5月1日付施行の改正会社法及び同施行規則に合わせ、改めて決議を行ったものであります。

1．基本方針

当社は、「すべてのお客様に継続的な満足と感動を提供することを企業の存在価値と認識しており、当社のあらゆる活動はこの理念に基づいて実施されねばならない。

その実現の為には、すべての事業活動を自ら監視し、統制する仕組みを構築・運用していくことが重要である。そこで、当社は以下の通り、当社及び当社子会社の業務執行に関する体制及び監査に関する体制を当社取締役会において決定し、この体制に基づく活動を通じて、上記理念の実現を図るものとする。

2．業務執行に関する体制

1）当社の取締役及び使用人並びに当社の子会社の取締役等（会社法施行規則100条1項5号イの取締役等をいう。以下同じ。）及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制（会社法362条4項6号、同施行規則100条1項4号、5号ニ）

⑴ 当社は監査役会設置会社とし、取締役会の監督機能と監査役の監査機能を通じて、取締役の業務執行の適法性を確保する。

⑵ 当社の取締役会は、法令、定款及び「取締役会規定」に従いこれを運営し、取締役は取締役会の決議に基づく職務の執行で適法性を確保する。監査役は、法令、定款及び「監査役会規定」に基づき取締役の職務執行の監査を行う。

⑶ 当社の子会社は、所在地で適用される法令に従った会社形態とし、子会社の取締役会又は海外のこれに準ずる機関(以下、総称して「子会社取締役会」という。）は、法令、定款、当社「グローバル決裁権限規則」、及び当社「関係会社管理規則」等に従い、これを運営し、当社子会社の取締役等は、子会社取締役会の決議に基づく職務の執行で適法性を確保する。当社子会社の監査役又はそれに相当する者がある場合には、その者は、法令、定款及び適用される社内規程に基づき、取締役等の職務執行の監査を行う。

⑷ また、当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役等及び使用人が法令及び定款を遵守し、社会規範に則った行動をするための行動規範として、コンプライアンスに関する基本方針及び諸規程を定め、社内に周知し、運用の徹底を図るとともに、これらの方針及び規程に従い、コンプライアンスの状況について定期的に又は随時取締役会に報告する体制を構築し、取締役会はこれを通じた問題点の把握と必要な見直しを行う。

⑸ 当社グループのコンプライアンス上の問題がある事項に関する内部通報窓口を当社に設置・運用する。又、子会社についても、所在地の法令及び実情に従い、必要があれば内部通報窓口を設置・運用する。

⑹ 当社内部監査室が、当社及び子会社の監査対象部署におけるコンプライアンスの状況に関して定期的な監査を行う。

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（会社法施行規則100条1項1号）

当社の取締役及び子会社の取締役等の職務執行に係る文書・記録については、「定款」及び「取締役会規定」等によるが、詳細については「文書管理規則」を定め、適切に保存・管理する体制をとる。当社取締役及び監査役は、必要に応じて、これらの情報を閲覧することが出来るものとする。また、「個人情報保護規則」等の社内規程を定めて情報セキュリティの確保・適正な運用に努める。

3）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（会社法施行規則100条1項5号イ）

当社は、グループとしての統一的な事業戦略に基づく意思決定及び業務の適正を確保するため、当社及び子会社による稟議事項を規定する「グローバル決裁権限規則」及び子会社の取締役等からの事前稟議事項及び報告事項を規定する「関係会社管理規則」を制定し、両規則による稟議・報告体制を整備し、両規則に則った経営を推進する。また、関係会社管理規則により、業績については、定期的に、業務上重要な事項が発生した場合は都度、当社に報告が行われる体制を構築する。

4）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（会社法施行規則100条1項2号、5号ロ）

⑴ 重要事項については、法令、定款及び社内規程等に基づき、当社並びに子会社の取締役会及び経営会議その他の当該案件の決定機関にて厳正な審査を行う。また、社内規程等に基づき、重要事項については、法務担当部署その他の関係部署が事前審査を行い、リスクの把握及び顕在化に努める。

⑵ 当社は、リスク管理に関する基本規定(「リスク管理規定」)を制定し、これを当社グループのリスク管理に関する最上位規範として位置

づけて、リスク管理事項を分掌する役員を任命するほか、リスク管理体制の当社主管部門として、法務担当部署を当社及び子会社のリスク管理事務局として定めて、リスク管理を推進する。リスク管理は、当社及び子会社の当該分野の所管部署が原則として実施するが、当社のリスク管理事務局は、当社グループ全体の横断的な管理を行う。リスク管理規定の中には、各種事業上のリスクを適切に把握するため、定期的なリスクの洗い直しを行い、重大な損失や危険の発生を未然に防止するための実施事項を織り込む。

⑶ 当社内部監査室が、当社及び子会社の当該部署におけるリスク管理の状況に関して定期的な監査を行う。

5) 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ていることを確保する為の体制（会社法施行規則100条1項3号、5号ハ）

⑴ 当社の取締役及び子会社の取締役等について、当社及び子会社が合理的な職務分掌を定めると共に、社内規程等により、各機関、各部署の職務分掌及び権限を定める。

⑵ 当社は、定例の取締役会を毎月1回開催し、取締役会決議事項の決定を行うと共に定例の執行役員会を毎月1回開催し、業務執行状況の確認等、情報の共有を図る。さらに必要に応じて臨時に取締役会又は執行役員会を開催する。これらにより、迅速な経営判断が出来る体制とする。
また、目標管理を徹底し、取締役会の承認する中長期経営計画、年度計画で定めた職務の遂行状況を四半期毎に取締役会において報告する等によりその実効性を高めるものとする。

⑶ 当社の子会社は、所在地で適用される法令に従った定例の子会社取締役会を開催し、子会社取締役会決議事項の決定を行うと共に必要に応じて臨時に子会社取締役会を開催する。これらにより、迅速な経営判断が出来る体制とする。
また、目標管理を徹底し、当社取締役会の承認する中長期経営計画、年度計画で定めた職務の遂行状況を、子会社代表取締役又はそれに相当する者が子会社の定例の子会社取締役会において報告すると共に、子会社管掌の当社事業本部長が当社の取締役会・執行役員会において報告する等によりその実効性を高めるものとする。

⑷ 当社内部監査室が、当社及び子会社の各部署の職務執行の効率性に関して定期的な監査を行う。

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（会社法施行規則100条1項5号）（1）から5）に掲げられているものを除く。）

⑴ 当社は、グループとしての統一的な事業戦略に基づく意思決定及び業務の適正を確保するため、当社及び子会社による稟議事項を規定する「グローバル決裁権限規則」及び子会社の取締役等からの事前稟議事項及び報告事項を規定する「関係会社管理規則」を制定し、両規則による稟議・報告体制を整備し、両規則に則った経営を推進する。又、当社は、当社執行役員会にて、当社の子会社より提出された月報について、当該子会社を管掌する部署より報告させる。加えて、子会社管理の統括部門として、法務担当部署を定めて、子会社管理を推進する。更に、グローバル展開している会計監査法人を採用することで、会計の適正性を確保するとともに、グループ会社の管理の統一を図るものとする。

⑵ 当社内部監査室により、当社及び子会社のコンプライアンス、リスク管理及び経営の効率性等について、定期的な監査を行う。

3．監査に関する体制

1) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項（会社法施行規則100条3項1号から同3号）
監査役は、必要に応じて、監査役の職務を補助すべき使用人（以下「監査役の補助使用人」という。）を任命する。監査役の補助使用人に任命された者は、監査役から命じられた職務に関しては、取締役及び補助使用人の属する組織の上長等の指揮命令を受けないことを内部規程に明記し、これを徹底する。
また、監査役の補助使用人の人事異動・懲戒処分等については、監査役に事前に報告を行うほか、監査役の意見を十分尊重する。

2) 当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役等及び使用人等が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、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（会社法施行規則100条3項4号、同施行規則100条3項5号）

⑴ 当社グループの取締役等、監査役（子会社でこれに相当する地位にある者を含む）又は使用人（以下「役職員」という。）は、当社監査役に対して、法定の事項に加え、当社グループ各社に重大な影響を及ぼす事実を知った場合、その内容を速やかに報告する体制とする。
また、当社において、日常的に発生する報告書、稟議書等の回覧先には当社監査役を加え、当社監査役に対し情報を提供する。

⑵ 当社内部監査室、法務担当部署、総務担当部署、経理担当部署等は、定期的に当社監査役に対する報告会を実施し、当社グループに対する内部監査、コンプライアンス、リスク管理等の現状を報告する。

⑶ 当社グループの内部通報制度の取り纏め担当部署（法務担当部署）は、当社グループの役職員からの内部通報の状況を、定期的に当社監査役に対して報告する。

⑷ 当社は、当社監査役に報告を行った当社グループの役職員に対し、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、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。

3) 監査役の職務執行について生ずる費用又は債務の処理方針に関する事項及び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（会社法施行規則100条3項6号、100条3項7号）
当社監査役は、当社取締役会、執行役員会はもとより、安全、品質、環境、製造、販売等重要な会議に出席し、経営の適法性や効率性について監査すると共に、必要に応じて当社グループの取締役等又は使用人に対し説明を求め、また実地調査等を行うことでその実効性を高め、さらに、会計監査人、弁護士、その他外部の専門家との会合をもち、又は当該専門家を補助者として使用する等緊密な連携を図ることが出来る体制とする。以上の体制を確保するための費用は、当社が負担するものとし、当社監査役から費用の前払を求められたときは、これに応ずる。

4．財務報告の適正性を確保するための体制

1) 財務報告の適正性を確保するための必要な内部統制体制を整備する。

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

当社は内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)の一環として、反社会的勢力の排除には以下のとおり取り組む。

1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
社会の秩序や安全を脅かす反社会的な活動や勢力から不当な要求を受けた場合、毅然とした態度で臨み、金銭などによる安易な妥協をせず、一切の関係を遮断する。

2) 反社会的勢力排除に向けた体制
当社では、上記の基本的な考え方を「コンプライアンス・マニュアル」に明記し、社内外に宣言し、また、反社会的勢力への対応統括部署を総務担当部署と定めるとともに、本社・各営業所にそれぞれ不当要求防止責任者を設置して、警察等からの情報収集等に努めるほか、必要があれば警察等への申告、相談等を行い、不当要求に応じないことを徹底する。
また、反社会的勢力から脅威や被害を受けるおそれのある場合の対応要領として、「反社会的勢力対応マニュアル」を整備し、必要な情報が総務担当部署に報告され、被害を防ぐ体制を取る。

V 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

———

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針
当社は、投資者が当社への投資価値を的確に判断するために、必要な会社情報を適時適切に開示することを基本姿勢として、迅速にディスクローズできる体制を構築しております。また、適時開示に関する教育に関しては、役員・従業員（連結子会社の役員・従業員を含む）に対して重要会議及び研修会等の機会をとらえて、経営者及び適時開示担当部署から適時開示の基本方針や適時開示の対象となる重要事実について周知徹底をはかっております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制
⑴ 適時開示担当組織の状況
担当部署名　　コーポレート・コミュニケーション部
情報取扱責任者　CFO

⑵ 適時開示手続き
イ. 決定事実に関する情報
適時開示担当部署は、取締役会等、重要会議付議事項をあらかじめ入手するとともに、適時開示の対象なる重要事実の有無を検討し、該当があれば直ちに開示資料を準備し、情報取扱責任者を通じて代表取締役に報告し、当該会議の承認を得て、当該会議の終了後開示します。

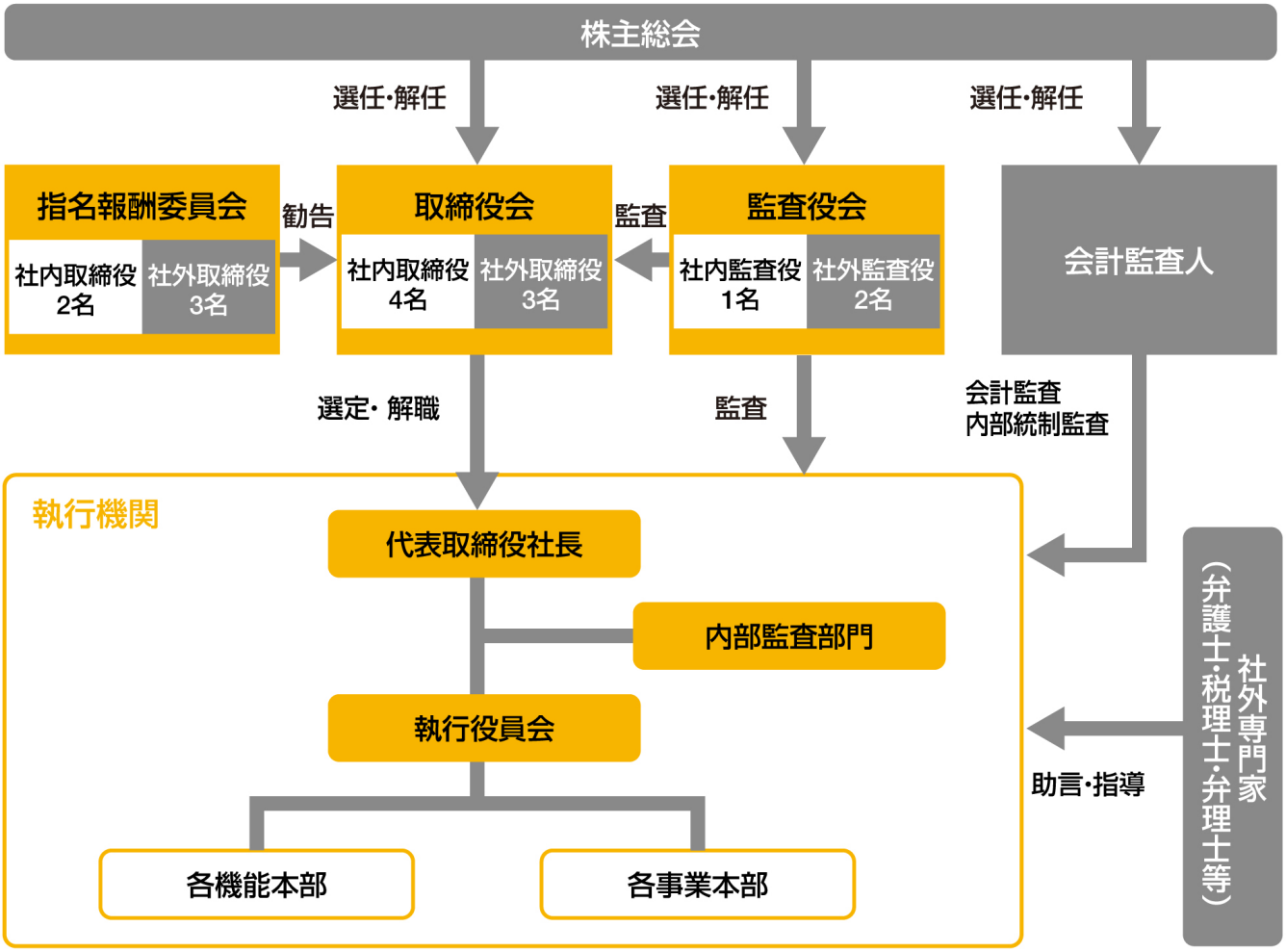
ロ. 発生事実に関する情報
該当事実が発覚した場合、各部署・各子会社は適時開示担当部署へ報告します。適時開示担当部署は、開示の要否について検討し、直ちに開示資料を作成するとともに情報取扱者を通じて代表取締役社長に報告、承認を経て、速やかに公表できる体制が整っております。

ハ. 決算に関する情報
適時開示担当部署を中心として、決算開示資料（決算短信等）を作成し、決算に関する取締役会での承認を受けて速やかに開示します。

ニ. 企業集団に係る適時開示手続き
当社は、2021年3月末現在で重要な子会社19社を有しております。子会社からは月次決算書を翌月の10日までに提出を受けております。これらに基づき適時開示担当部署は適時開示の対象となる重要事実の有無を検討し、該当があれば情報取扱者を通じて代表取締役社長に報告、承認を経て速やかに開示できる体制が整っております。

【参考資料①:模式図　コーポレート・ガバナンス体制】

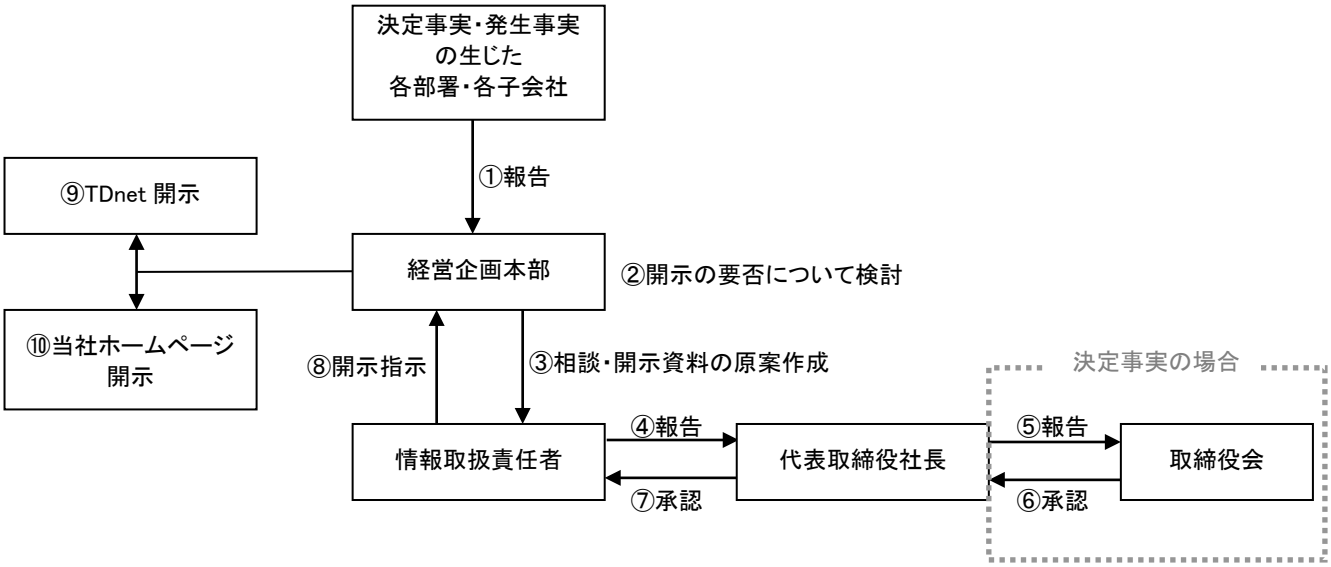
当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要は、次のとおりであります。



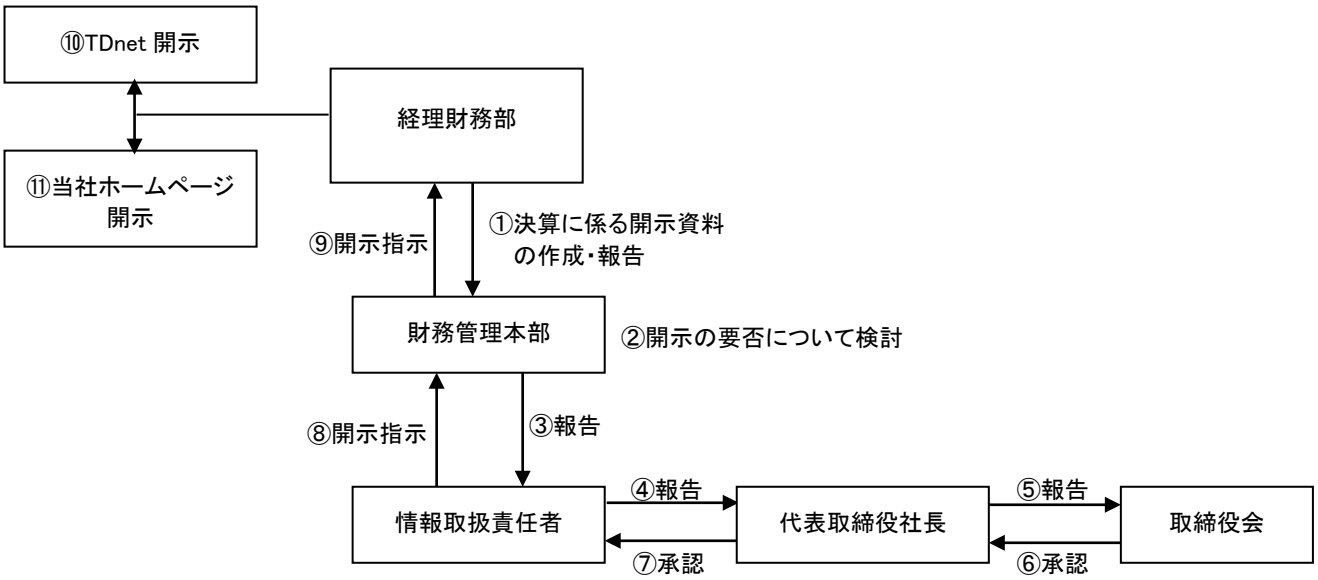
【参考資料②:模式図　適時開示体制】

当社の適時開示の概要は、次のとおりであります。

(1) 決定事実・発生事実に関する情報の定期時開示業務フロー



(2) 決算に関する業務の適時開示業務フロー



各役員が有し、期待しているスキル・キャリア・専門性

		グローバル経営 事業戦略	研究開発・製造	営業 マーケティング	環境・品質	成長戦略	人材戦略	財務・会計	法務 リスクマネジメント
取締役	鬼頭 芳雄	●	●			●	●		
	E.W.Hunter	●		●		●			
	譲原 経男		●		●				
	遅澤 茂樹						●	●	
	中村 克己 (社外)	●	●			●	●		
	平井 孝志 (社外)	●		●		●	●		
	大澤 弘治 (社外)	●		●		●	●		
監査役	米山 健太郎						●	●	●
	濱田 清仁 (社外)					●		●	●
	箱田 英子 (社外)					●		●	●