

監査役会

監査役会は、監査計画を策定し、当該監査計画に基づき、事務所の実査や、取締役および執行役員等に対する担当業務におけるリスク・課題についてのヒアリングを計画的に実施しています。

また、監査役は内部監査部門と意見交換を密にして十分に連携するとともに、会計監査人と定期的に会合を持ち、各監査業務が効率的かつ実効的に行われるよう相互に協力しています。

その他、監査役の職務を補助する専任組織として監査役室を設置し、専任者を含む複数名の従業員を配置しています。当該従業員の業務については、兼任者の所属部署の指揮命令が及ばないこと、従業員の人事上の処分については、監査役の意見を聴取することなど、職務の独立性を確保しています。

監査役会の構成(2018年4月27日現在)

体制強化②

監査役	うち社外監査役	年齢		
		30歳未満	30~50歳	50歳超
6人(男5・女1)	4人(男3・女1)	0人	0人	6人

(注)特筆すべき重要な少数派グループはありません。

取締役・監査役のトレーニング

取締役・監査役に対して、それぞれの役割や責務を果たすために必要または有用な知識を得るための機会を適宜、継続的に提供します。

社外役員の選定

当社は、会社の経営やコーポレートガバナンスについての客観性と公正性を確保するため、「社外役員の独立性基準」を充足すると判断した人物を、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役および社外監査役として選任しています。

経営会議

体制強化④

重要な投資案件、グループ全体の経営方針および経営戦略・経営計画の策定等の重要案件について、取締役会の決議または稟議決裁に先立ち、経営方針・経営戦略との整合性等の観点から活発な意見交換を行うことにより、重要な業務執行の適正な意思決定に資することを目的として設置しています。

人事・報酬諮問委員会

人事・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性を確保する目的のため、取締役・執行役員の人件や報酬に関し、取締役会に意見を述べます。

また、委員の半数以上は社外取締役または社外監査役としています。

リスク管理委員会

リスク管理委員会は、取締役会の諮問機関として、リスク管理体制の適切な構築や、その運用状況における実効性の確保を目的として、リスク管理体制の整備に関し、取締

役会に意見を述べます。

原則月1回開催し、2017年度は中長期課題として、①コンプライアンスの維持・強化、②品質管理体制強化、③BCP対策について重点的に審議を行いました。

また、①労働法制対応、②業務ルール遵守等に関して対象部署にヒアリングを実施し、各部門におけるリスク管理体制の整備状況の集約・検証を行いました。

CSR委員会

当社の取締役および一部の執行役員等に、社外委員2人(企業経営者および公職経験者)を加えたCSR委員会を設置しています。

CSR委員会は、当社グループのCSR活動が社会の常識や期待と合致しているか否かをチェックしながら、その活動方針を決定しています。なお、CSR委員は取締役会の決議により決定しています。

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制システム構築の基本方針を取締役会にて決議し、その体制を整備、運用しています。

専門の内部監査部門である監査部が法令や社内規則などに基づく内部統制・内部管理が適正に行われ、かつ実効的な運用が確保されているかについて現地監査を行い、必要に応じて是正勧告等を行っています。監査の結果については、取締役および監査役ならびに関係部署に報告しています。なお、監査部と会計監査人は相互に協力し、内部監査の実効的な実施に努めています。

分譲マンション用地の取引事故について

2017年に、当社が分譲マンション用地として購入した東京都内の土地建物について、購入代金を支払った後、所有権移転登記を受けることができない事態が発生し、約55億5千万円の実質的被害を受けました。

社外役員による「調査対策委員会」を設置してリスク管理上の問題点等を調査し、取締役会が2018年1月24日に調査報告書を受領しました。関連・管轄部署によるリスク情報の分析・検証や情報共有が十分に行われず取引を進めてしまったことによる事態であるとともに、組織体制上の問題については、取締役会や監査役会、会長・社長にも責任があるとの意見が述べられています。そこで、再発防止の観点から、以下の課題に取り組みます。

- 1) 重要な投資案件の審議や検証活動を機動的に行うための経営会議を設置。また、必要に応じて、組織改善の各課題に関するプロジェクトチームを設置。
- 2) 取引の中での異常事態の発生時に対応するレポートラインを明確にし、部署間の連携を徹底して、リスク管理上の情報共有を実現。
- 3) 中間の当事者が介在する取引、一定金額以上の取引等を中心に、稟議制度の運用等を根本的に改善。

その他詳細は、2017年8月2日付、2018年3月6日付の適時開示をご覧ください。

グループ全体の金融商品取引法による内部統制(J-SOX)の遵守と徹底については経理財務部内のJ-SOXグループが、海外子会社における内部統制システム構築については経理財務部に設置された海外内部統制推進室が中心となって対応しています。

会計監査人

会計監査人は、監査役会が会計監査人の選定基準および社内規則に従い、独立性と専門性を有しているか否かを評価し、当該評価を踏まえ、選任議案を決定しています。

会計監査人が不正を発見し、適切な対応を求めた場合、または不備・問題点の指摘をした場合には、調査の上、取締役会に対する報告を行い、取締役会は是正措置を取ります。

ガバナンス意識調査

グループ全従業員を対象に、毎年「ガバナンス意識調査」を実施しています。企業倫理意識や職場環境等について定期的に調査することで、現状把握を行い、組織単位での意見交換の機会を設けながら、より風通しの良い職場風土づくりに注力しています。

2017年度は、CSR委員会傘下のガバナンス部会の旗振りにより、ガバナンス意識調査の結果をもとに、各事業所の職場風土や、強み・弱み等について話し合う機会を設定し、「風通しの良い職場づくりに向けた行動計画」を策定しました。

報酬・インセンティブ

取締役の報酬決定方針と手続き

取締役の報酬は、基本報酬、株価上昇による意欲や士気を高めることを目的としたストックオプションおよび賞与により構成しています。基本報酬は、役位ごとの役割の大きさや責任範囲に加え、経営状況等を勘案して固定報酬として決定します。

株式報酬型ストックオプションは、株主総会決議の枠内で、内規に基づき計算された金額を基礎として、その時の株価水準により決定します。

賞与は、各期の売上・利益等の定量的要素に加え、経営基盤強化等の定性的要素も鑑み、総合的な配慮のもとに決定します。

報酬の決定方針、報酬の総支給額および個別支給額については、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その意見を踏まえて決定します。

報酬額

有価証券報告書で取締役および監査役ごとに報酬の種類別の総額や連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額を開示しています。

資本政策

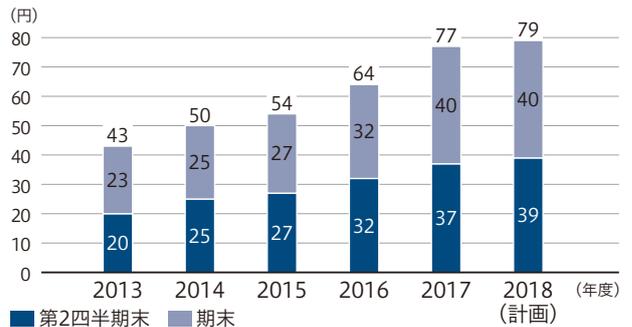
株主価値の最大化に向けて

当社は、株主価値の最大化を経営における重要課題の一つと認識しており、持続的な事業成長による1株当たり利益の成長を図ることはもとより、各年度における利益またはキャッシュ・フローの状況や将来の事業展開等を総合的に勘案し、成長投資、中長期的な平均配当性向40%の株主還元、時機に応じた自己株式取得および消却の実施等、資産効率の改善を通じた株主利益の増進に努めています。

また、成長投資・株主還元・格付けそれぞれを重視してバランスのとれた資本政策を図り、第3次中期経営計画最終年度(2017年1月期)に達成したROE(自己資本利益率)10%台を安定的に創出していきます。

2017年度の配当については、第2四半期末配当37円、期末配当40円の通期77円です。なお、2018年度の配当については、第2四半期末配当39円、期末配当40円の通期79円を計画しています。

配当金



株主・投資家との建設的な対話

株主・投資家の意見を適切に経営に反映

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家との対話を行い、その意見を適切に経営に反映させることが重要であると認識しています。

機関投資家、個人投資家それぞれに向けて経営説明会や工場等の施設見学会を実施するなど、個別面談以外の直接的なコミュニケーションの充実に取り組んでいます。個別面談や、その他の機会に株主・投資家の皆様からいただいた意見等は、定期的に代表取締役と共有する会議を設け、経営判断の参考にしています。