

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

当社では、株主・顧客・取引先・従業員等、すべてのステークホルダーに対して、遵法性が確保された健全かつ透明性の高い企業経営を実践することにより、長期的・継続的に企業価値を増大させることを経営上のもっとも重要で恒久的な課題のひとつとして位置付けています。コーポレート・ガバナンスの更なる強化のため、各ステークホルダーへのアカウンタビリティ（説明責任）の重視と充実、迅速かつ適切なディスクロージャー（情報開示）等の実践に積極的に取り組んでまいります。

【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

【原則3-1. 情報開示の充実】

補充原則3-1 サステナビリティについての取組みの開示(TCFD等の取組み)

当社グループでは、地球温暖化をはじめとする気候変動への対応として、脱炭素を推進することが競争力強化につながる重要課題と位置付けており、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同するとともに、持続可能な社会の実現に向けた検討と施策の実行を進めております。

(ガバナンス)

サステナビリティ推進会議にて、主要課題である温室効果ガス排出量削減のPDCAや気候変動におけるリスク/機会のモニタリングなど、テーマ別に企画・検討・実行を推進しております。

サステナビリティ推進会議にて、それらの状況を確認・協議することで、関連部門と適宜連携を図るとともに、重要事項については取締役会・経営会議へ付議を行う体制としています。

(戦略)

気候変動が事業活動に及ぼす影響を適切に把握・管理するため、以下の1.5 シナリオおよび4 シナリオを用いて、当社事業に対する気候変動のリスクと機会を抽出し、2030年までの事業への影響評価を行いました。

・1.5 シナリオ:

パリ協定での目標どおり、環境規制強化により気温上昇が1.5 以下に抑えられ脱炭素社会への移行が実現している想定

・4 シナリオ:

気候変動対策が浸透せず、経済活動を優先した結果、気温上昇が4 を超え温暖化が進行した想定

上記の事業への影響評価については、当社ホームページ掲載の有価証券報告書(2026年3月期)の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(https://www.toa-global.com/ja/ir/library/an_report)もご参照ください。

(リスク管理)

サステナビリティ推進会議において、気候変動に係るリスクと機会に対し的確な管理・実践を行うために、事業活動への影響の評価および対策について協議を行っております。気候変動で生じる移行リスクや物理的リスクについては、想定される事象がサプライチェーンや自社拠点への影響など、既知の事業リスクと共通点も多いため、本報告書「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 <基本方針> 3(2)」に記載のリスクマネジメントを担当する委員会と連携したリスク管理を行っております。

(指標及び目標)

当社グループは、2050年のカーボンニュートラル達成を視野に入れ、2022年度よりGHGプロトコルに基づいた温室効果ガス排出量の集計を実施し、バリューチェーン全体での排出量のモニタリングと削減に向け、Scope1とScope2における中長期的な削減目標を設定しております。

電気自動車や省エネルギー設備の導入をはじめとする全社的な省エネ・エコ推進の取組みを進めており、これらの施策と並行して再生可能エネルギーに関する情報収集と精査を継続し、適切な調達手段・時期等を踏まえた目標達成への削減計画の具体化を実行してまいります。

■ 当社グループの温室効果ガス排出量削減目標

対象範囲: Scope1 + Scope2

基準年度: 2021年度

目標年度: 2030年度

目標削減率: 31%

また、Scope3を含むサプライチェーン全体で温室効果ガス排出量を見た場合、販売した製品の使用(Scope3カテゴリ11)の割合が高く、自社製品の環境負荷低減を重要課題と捉え、サステナビリティ推進会議にて、脱炭素に貢献する事業成長を目的として協議を重ねております。

■ 当社グループの温室効果ガス排出量 (Scope1 + Scope2)

Scope1: 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出

2021年度(基準年度)排出量: 1,156t-CO2

2024年度排出量: 1,447t -CO2

Scope2: 自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出

2021年度(基準年度)排出量:5,905t-CO2
2024年度排出量:5,539t-CO2

当社ホームページ掲載の「有価証券報告書(2026年3月期)の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(https://www.toa-global.com/ja/ir/library/an_report)」もご参照ください。

今後も気候変動に伴うリスクを適切に管理しつつ、当社グループの技術・ノウハウを活かして事業成長と共に脱炭素の貢献へとつながる取組を進めてまいります。

【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、取引・協業関係の維持・拡充のための手段として、他社の株式を取得・保有する場合があります。
当該保有に関しては、企業連携が高まり、企業価値向上につながることを政策保有方針の基本とし、以下の諸点を総合的に判断しております。
(1)発行会社と当社事業における中長期的協力関係の維持・強化、取引関係等の円滑化に資するか
(2)資金調達等の円滑化に資するか
(3)事業機会の創出・発展に資する可能性を有するか

なお、政策保有株式の縮減に関しては、上記の政策保有方針に合致しない場合には、上場株式を保有しないことを基本方針としており、現在の保有株式は、当社として、既に縮減した結果となっております。

さらに、当社は、今後も政策保有方針に合致しない上場株式を新たに保有する意思はありません。
当社は、取締役会にて、保有意義、定性的効果、定量的効果等を総合的に勘案し、検証を行っております。

政策保有株式の議決権の行使については、
発行会社が当社の政策保有方針に合う目的・事業を有していること、
発行会社の経営陣が適切な人材であること、
企業活動の適時かつ適切な情報開示を行っていること、
持続的な成長につながる事業基盤を有し、将来の株主価値の向上が見込まれること、
などを総合的に勘案し、議案の内容が中長期的な企業価値の向上に資するか否かという視点から、「権限規程」に定める然るべき決裁者が賛否を判断しております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、当社の主要株主や子会社、当社または子会社の役員もしくはその近親者等との関連当事者間の取引を行う場合には、会社および株主共同の利益を害することがないように独立社外取締役を含む取締役会において審議した上で意思決定を行うものとしております。
なお、当社は、取締役の競業取引および当社と取締役の利益相反取引の承認については、「権限規程」において取締役会の承認事項として明示しております。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保・育成環境

当社は、人材の登用に際し、当社経営方針のもと、従来から企業価値・ありたい姿に共感する人材において、性別や国籍などの属性や新卒採用者・中途採用者の区分に関係なく、品性および能力を第一主義とする人物本位の人材登用を実施しております。持続的な成長と企業価値の向上を実現させるためには、お互いが多様な生き方、働き方を尊重し合うことが重要であり、そのうえで一人ひとりが最大限に能力を発揮することで、あらゆる創造が生まれてくると考え、多様性を活かすための人材配置・確保・育成および環境整備の推進を進めております。
人材の多様性の確保を含む人材の育成に関しては、女性を含め多様な人材が活躍できる組織の形成を目指し、ダイバーシティを推進するための部門横断プロジェクトの活動を2023年度より継続しております。女性活躍を推進するうえでの課題抽出、検証、また、社内の女性の意識調査を実施し、定量・定性の両面から女性活躍を取り巻く実情を踏まえ、女性管理職の数値目標を設定いたします。

■ 管理職に占める女性労働者の割合

2025年度(実績) 2.2%
2027年度期初(目標) 3.2%以上

まずは当該数値目標の達成を目指し、それを足掛かりとして、多様な人材がさらに活躍できる環境の実現を進めてまいります。

当社は、成果・能力主義に基づく客観的で公正な評価を行うとともに、多様性や専門性に富んだ人材を育成してまいります。
人材育成については、「OJT(職場教育)」が教育の基本となり、補完要素として「Off-JT」、「自己啓発」を実施しております。「OJT(職場教育)」は、現場の責任者である管理者による対話「ダイアログ活動」を中心としたマネジメントに加えて、従業員一人ひとりの主体性が不可欠であると考えており、特に、中核人材の育成では、個々人の主体的な挑戦を促す機会の提供と成長のための動機付けが重要であるとの考え方のもと、人材育成を進めてまいります。

当社グループは、2027年3月期より創業100周年を迎える2034年度を節目として次の100年を生きていく会社を目指す長期経営戦略「NEXT100 TO A」の取組みの一つである「個性が光る強いチームをつくる」の実現のために、2027年3月期から開始する中期経営基本計画における事業戦略を進めるための人的課題への対応を行っております。各職場のマネジメントが、組織課題としての計画や目標達成の実行を遂行しつつ、一方で現場のメンバーが安心して働き、成長につなげられる職場づくりとして、その両方に中心的に関与する管理者に対する環境整備や支援が最重要課題と考え、次の3点を人材戦略の重要なテーマとして展開しております。

「自律的な成長支援」: 志向・強みを可視化し、学び～実践まで一体で支援
・キャリアの方向性を可視化し、従業員が自身に合った学習計画を立てられるよう支援
・学んだ内容を実務で試し、成果に対するフィードバックを受けるサイクルを強化

「マネジメント力強化」: 個性を引き出し、成果に変える運営力を強化
・適切な目標設定とフィードバックで、チームのパフォーマンスを最大化するスキルを磨く
・自然な対話が生まれる環境を整備し、管理職の意識改革を推進
・多様な意見を尊重し、強みを活かすチームづくりで成果とエンゲージメントを向上

- ・「挑戦が生まれる仕組みづくり」：挑戦を共有・称賛し、次の挑戦が生まれる循環を構築
- ・新たな試みや学びを全社員で共有し、能動的な参加や情報発信を促す仕組みを作る
- ・成果やプロセスを認め合う仕組みを拡充し、次なる行動への動機付けを強化
- ・枠組みを超えた連携や対話を定着させ、変化を価値創造へ繋げる活動を推進

その中でも、「自律的な成長支援」のテーマにおいて、『ダイバーシティの推進』の一環としては、女性を含む多様な人材が活躍できる組織の形成を目指し、部門横断プロジェクトを通じた検討を継続するとともに、その検討内容についてプロジェクトメンバーと経営層との対話を行ってまいりました。今後は、当該プロジェクトでの検討内容を踏まえ、人事部門を中心にダイバーシティ推進に関する施策の具体化および実行を進めてまいります。また、多様な視点を醸成し多様な人材が活躍できる職場環境づくりとして、従業員が安心して働き続けるための健康経営の推進も継続して行うものとしております。

今後も、当社の持続的な成長と企業価値の向上につながる多様性の確保のための取組みを推進してまいります。

【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、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て当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、人事担当部門が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を行い、その実効性を確保するために、専門性を持った人材の育成および計画的な配置に努めております。

当社は、確定拠出年金制度を導入しており、従業員に対しては、入社時の説明に加え、適宜、意識啓発も実施しております。

なお、当社の企業年金の運用は、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明する資産管理運用機関に委託しており、利益相反の管理にも適った制度であると考えております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(1)経営理念や経営戦略、経営計画

当社は、次の100年を生きていく会社を目指す変革を進めるために、TOAグループの揺るがない方針を改めて明確化し、経営方針として再定義いたしました。

その内容については、当社ホームページをご参照ください。

経営基本方針

<https://www.toa-global.com/ja/profile/company/philosophy>

経営戦略

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6809/tdnet/2706453/00.pdf>

経営計画

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6809/tdnet/2799627/00.pdf>

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

本報告書の の1. をご参照ください。

(3)経営陣幹部、取締役報酬を決定するにあたっての方針と手続

当社取締役の報酬等は、会社の持続的な成長に寄与するため、各取締役の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。

取締役の報酬等は、金銭報酬である固定報酬(職責給、成果給)、業績連動報酬等(業績給)および非金銭報酬等で構成しております。固定報酬のうち、職責給は当年度の職位に応じて固定額を定めて決定し、成果給は代表取締役および業務執行取締役の担当職責に対する成果を反映する報酬であり、職責給に対する割合を職位別に定めて決定しております。金銭報酬は毎月を単位とする定期支給とします。

取締役のうち、代表取締役および業務執行取締役に対しては、固定報酬、業績連動報酬等および非金銭報酬等を適用し、監督機能を担う非業務執行取締役に対しては、固定報酬の職責給および業績連動報酬等を適用しております。

取締役の報酬等の構成割合は、原則として、金銭報酬80%、非金銭報酬20%を目安としております。代表取締役および業務執行取締役の報酬割合は、当社の事業展開および人材確保の観点から企業規模に鑑みた水準を勘案し、上位の職責を負う職位ほど業績連動報酬等のウエイトが高まる構成としております。

手続

当社は、取締役の個人別の報酬等の決定について、取締役会において、代表取締役社長に具体的な決定を委任する旨の決議を行い、代表取締役社長において決定を行っております。

代表取締役社長に委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰し、各取締役の職務分掌や職責の評価を行うには代表取締役社長が最も適していると判断したためであります。また、その委任した権限の内容は、自己を含めた各取締役の報酬等の確定額および成果配分の決定です。

取締役会は、代表取締役社長に委任した権限が適切に行使されるようにするため、予め任意の諮問機関である報酬委員会での審議を行い、取締役会に答申する措置を講じており、客観性、透明性を確保したうえで、取締役の個人別の報酬等の内容を決定しております。

なお、代表取締役社長は、取締役の個人別の報酬等の内容につき、必要に応じて、取締役会に答申または報告を行うものとします。

報酬委員会の権限・役割等については、「補充原則4-10 各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等」をご参照ください。

(4)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続

方針

当社は、代表取締役が役員選任議案を上程し、取締役会において、評価および能力等を総合勘案し、取締役候補者・監査役候補者を決定しております。取締役候補者・監査役候補者の決定にあたっては、選任基準を基礎として取締役会の審議に必要な広汎な知識、経験および実績を具備していることを基準としております。

当社は、取締役・監査役が上記の基準を充足しなくなった場合、職務執行に関し不正の行為又は法令もしくは定款に違反する重大な事実があった場合、その他自らの責任等によって職責を全うできなくなった場合が解任事由に該当するものと考えております。

手続

上記方針に基づき、指名委員会にて審議を行い、取締役会にて決議を行うものとしております。

なお、指名委員会の権限・役割等については、「補充原則4-10 各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等」をご参照ください。

(5)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・指名の説明

取締役・監査役候補者の選任・指名については、当社ホームページ掲載の定時株主総会招集通知の株主総会参考書類

(<https://www.toa-global.com/ja/ir/stockinfo/memo>)をご参照ください。

解任については、恣意性を排し、透明性を重視するためにも、取締役会の監督と実質的な議論を経たうえで、株主総会において具体的に解任事由を説明し、決議することが適切であると考えております。

補充原則3-1 サステナビリティについての取組みの開示

(1)サステナビリティについての取組み

サステナビリティの考え方

当社グループは、企業目的である「Smiles for the Public 人々が笑顔になれる社会をつくる」をはじめとする経営方針のもと、創業100周年を迎える2034年度を一つの節目として、さらに次の100年にわたり社会に価値を提供し続ける企業であることを目指しております。その実現に向け、「NEXT100 TOA」を策定し、事業活動を通じた社会課題の解決と、持続的な企業価値の向上の両立に取組んでおります。

これらの取組みを通じて、社会課題の解決に向けた新たな価値をステークホルダーの皆さまと共に生み出し続けることが持続可能な社会の実現につながるものと考えており、これを当社グループのサステナビリティ方針として位置付けております。

その他、サステナビリティの取組み、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標および重要なサステナビリティ項目など、サステナビリティについての具体的な取組み内容は、当社ホームページ掲載の有価証券報告書(2026年3月期)の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(https://www.toa-global.com/ja/ir/library/an_report)をご参照ください。

(2)人的資本への投資等

当社グループでは、性別や国籍などの属性に関係なく、品性および能力を第一主義とする人物本位の人材登用を実施し、属性に捉われない、従業員本位の活躍の促進・育成を実施しております。

持続的な成長と企業価値の向上を実現させるためには、お互いが多様な生き方、働き方を尊重し合うことが重要であり、その上で一人ひとりが最大限に能力を発揮することで、あらゆる創造が生まれてくると考え、多様性を活かすための人材配置・確保・育成および環境整備を推進しております。

その他、(戦略)、(指標及び目標)など、人的資本への投資等についての具体的な内容は、当社ホームページ掲載の有価証券報告書(2026年3月期)の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(https://www.toa-global.com/ja/ir/library/an_report)をご参照ください。

(3)知的財産への投資等

当社グループは、長期経営戦略「NEXT100 TOA」の取組みにおいて生まれた技術や事業を知的財産面で価値として活用できるようにするため「知的財産ポートフォリオの構築」の強化を進めます。その中でも「報せるソリューションの革新」「新規事業開発」においては、様々な新しいアイデアが創出されてきますので、特に重点的に戦略的知的財産活動へ注力し、価値創造の土台づくりを実現してまいります。そのために、開発担当部門・新規事業開発部門と知的財産担当部門の連携を強化してタイムリーな権利施策を実行してまいります。

前中期経営基本計画で取組んできた知的財産情報分析と創造型知財活動による権利網の構築をさらに進化させ、当社の強みを効果的に活かせる権利環境づくりを推進します。また、AIを使った知的財産業務改革の取組みを更に進め、これまで以上に効率的かつ効果的な知的財産活動の実現を推進します。これらの取組みにより、「NEXT100 TOA」を通じた当社の強みを知的財産の側面からも構築・強化していく投資を行ってまいります。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1 取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのか

取締役会は、月1回および必要に応じて適宜開催しており、会社運営の基本方針、中長期の事業計画および業務執行に関する重要事項を審議、決定しております。

また、経営戦略に関する重要事項を審議する場として、取締役および執行役員で構成する経営執行会議を月2回および必要に応じて適宜開催しております。

さらに、当社は、経営陣に対し、取締役会および経営執行会議における審議内容、中長期の事業計画、権限規程に基づき経営執行を委ね、意思決定の迅速化を追求しております。

【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、会社法上の社外取締役要件に加えて、東京証券取引所が定める独立性基準に従い、当社との間で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれがない人材を独立社外取締役として選任しております。

当社は、取締役会において、会社法が定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立性基準に鑑み、独立社外取締役の独立性を審議しております。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10 各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等

(1)報酬委員会

当社の報酬委員会は、取締役の報酬等に関する手続きの客観性・透明性・公正性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の下に設置します。

・報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役で構成します。

・委員会の構成員は、代表取締役を含む3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。

・委員会の委員長は、代表取締役社長がその任にあたります。

・委員会の役割は、次の項目に関する審議を行い、必要に応じて、取締役会に答申または報告を行います。

取締役が受ける報酬等の方針(株式関連報酬の付与基準等を含む。)の策定に関する事項

取締役が受ける個人別の報酬等に関する事項

前2号を決議するために必要なプロセス、妥当性等の審議に関する事項

その他、取締役の報酬等に関して、取締役会が必要と認めた事項

(2)指名委員会

当社の指名委員会は、取締役および監査役の指名等に関する手続きの客観性・透明性・公正性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の下に設置します。

・指名委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役で構成します。

・委員会の構成員は、代表取締役を含む3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。

・委員会の委員長は、代表取締役社長がその任にあたります。

・委員会の役割は、次の項目に関する審議を行い、必要に応じて、取締役会に答申または報告を行います。

取締役および監査役の選任および解任に関する株主総会議案に関する事項

代表取締役の選定・解職に関する事項

役付取締役の選定・解職に関する事項

後継者計画(育成を含む。)に関する事項

その他、経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

【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】

補充原則4-11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社は定款で取締役を9名以下、監査役を3名以上と定めており、取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備え、多様性のある構成となるよう、かつ、有効な討議ができる適切な員数を維持するよう、取締役および監査役候補者を選定しております。

取締役会は、開発・生産・営業等の各事業活動の推進に必要な知見および素養を有する取締役4名および企業経営者として培ってきた見識と経験を有し、コーポレート・ガバナンス機能を強化する独立社外取締役3名の7名と、事業運営に関わった経験と知識を有する常勤監査役、弁護士である社外監査役および公認会計士・税理士である社外監査役の3名の合計10名にて構成しております。

取締役会においては、豊かな多様性が取締役会の拡充につながることを認識し、人材登用・育成・配置等をはじめとした多様性のための将来への施策を実施しております。

なお、当社の取締役および監査役が備えるべきスキル等ならびに各取締役および各監査役の知識・経験・能力等の一覧(スキル・マトリックス)につきまちは、当社ホームページ(<https://www.toa-global.com/ja/profile/company/directors>)に掲載しておりますのでご参照ください。

補充原則4-11 他の上場会社の役員の兼任

個々の上場会社の役員の兼任状況については、毎年、定時株主総会招集通知に記載しております。役員の兼任数については、兼任する上場会社の規模・事業内容・所在地・兼任する職位等に鑑み、当社の取締役会、監査役会の事前準備および出席に支障が発生しない合理的な兼任を基準としております。

補充原則4-11 取締役会全体の実効性の分析・評価

当社は、2026年4月から5月において、取締役会事務局を実施主体とし、全取締役・監査役を対象とした以下の項目に関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の評価を実施しました。

取締役会における経営意思決定について

取締役会における経営監督について

取締役会の運営全般について

指名委員会および報酬委員会の運営および報告内容について

その他(自由記述)

その結果、各項目は適切に実施され、取締役会が有効に機能していると評価しております。

アンケートを踏まえ、リスク管理、サステナビリティをはじめとする今後の課題点については、引き続き取締役会だけではなく、各会議体、各部門と連携を図り、取組みを進めることで、より一層、取締役会の実効性を高めてまいります。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に期待する役割が適切に果たされるべく、取締役・監査役に対し、職務遂行に必要な技術・開発・販売・財務会計等に関する情報を適切かつ適時に提供し、意見交換等を実施しております。

また、社外役員に対しては、事業説明、生産事業場での実地説明をはじめとする就任時オリエンテーションや経営陣幹部との意見交換を実施するなど、当社事業に対する理解を促進する機会を継続的に提供しております。

さらに、当社は取締役・監査役が役割を発揮するために有益な研修受講等も推奨し、取締役・監査役各自が研鑽に努めております。

なお、当社は、必要に応じ、役員に関する法的義務・責任等の説明を実施します。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

(1)株主との建設的対話の促進

当社は、株主との建設的な対話を通じ、中長期的な企業価値向上をめざしてまいります。経営理念や経営戦略、業績等に対する理解を得るため、IR活動の充実に努め、対話全般については代表取締役社長が統括し、広報担当部門と適宜連携しております。

株主との個別面談については、広報担当部門を窓口とし、株主の希望および面談の目的等を踏まえて、対話促進に努めております。

(2)対話を補助する方策

当社ホームページにおいて経営計画や決算説明会の説明資料等を公表しております。

(3)個別面談以外の対話の手段

アナリスト・機関投資家との個別面談を実施するほか、決算説明会を開催しております。また、証券会社等が主催する個人投資家向け説明会等にも参加し、株主・投資家との対話の手段の充実に取り組んでおります。

2025年度SR・IR実績は合計55回でその内訳は次のとおりです。

・第2四半期、第4四半期の決算発表：2回

・第2四半期、第4四半期の決算説明会：2回

・機関投資家、アナリストとの対話：49回

・個人投資家向け説明会：1回

・定時株主総会：1回

(4)対話において把握された株主の意見のフィードバックのための方策

株主との対話の内容は代表取締役および業務執行取締役に適宜共有すると共に、必要に応じて経営会議等の会議体にて報告し、企業価値向上に資する方策を展開しております。

(5)インサイダー情報の管理

当社は、「内部情報管理およびインサイダー取引防止規程」を定めており、株主・投資家との対話に際しては、IRポリシーに則り、インサイダー情報を管理しております。

(6)IRポリシーの作成・公表

当社は、業績、財務状況、将来ビジョンについて、公平、迅速かつわかりやすい情報開示に努めており、IRの基本方針と姿勢をIRポリシーとして公

表しております。

当社ホームページのIRポリシー(<https://www.toa-global.com/ja/ir/management/policy>)をご参照ください。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年6月26日

該当項目に関する説明 更新

【現状分析】
当社は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、「前中期経営基本計画(2022年3月期～2026年3月期)」において、最終年度のROICを6～7%の目標を掲げ、次のとおり、資本コストや資本収益性を意識した経営を実施してまいりました。

- 前中期経営基本計画(2022年3月期～2026年3月期)
・最終年度における目標、連結売上高520億円、連結営業利益45億円、ROIC6～7%、全てを達成いたしました。
・収益力向上と配当方針見直しにより、企業価値は着実に向上しております。
- 2026年3月期の連結業績と2027年3月期の連結業績予想
・2026年3月期業績：連結売上高553.8億円、連結営業利益46.5億円で増収増益、連結売上高および全段階利益で過去最高
・2027年3月期業績予想：連結売上高565億円、連結営業利益47億円
・次なる成長ステージに向けた積極投資と、高付加価値化による収益基盤の確立を目指します。

● 直近3ヵ年の連結業績						
	連結売上高	連結営業利益	経常利益	最終利益	ROIC	ROE
2024年3月期	488億円	30億円	37億円	19億円	4.5%	4.3%
2025年3月期	506億円	35億円	39億円	23億円	5.6%	4.9%
2026年3月期	553億円	46億円	52億円	33億円	6.4%	6.1%

- 資本政策
当社は、2025年12月8日開催の取締役会決議に基づき、同年12月23日を払込期日とする公募による自己株式の処分および2026年1月21日を払込期日とするオーバーアロットメントによる売出しに関連して行う第三者割当増資による普通株式の発行を実施いたしました。これにより、発行済株式の総数は600,000株増加し、自己株式数は4,000,000株減少いたしました。
- 投資家との対話
投資家の経営に対する信頼、収益の安定性・成長性に対する信頼度を高める観点を踏まえ、コーポレート・ガバナンスの向上のためにSR・IRを強化し、株主・投資家とのエンゲージメントの推進を実施しております。また、投資家との対話を通じて得られた資本効率、成長戦略、資本配分等に関する意見・指摘については、適宜経営陣および取締役会に共有し、経営施策の検討・見直しに活用しております。
なお、本報告書の【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】に2025年度におけるSR・IR実績を記載しております。

詳細につきましては、2026年5月27日開示の「2026年3月期 決算説明会」をご参照ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6809/ir_material_for_fiscal_ym1/204965/00.pdf

- 【目標・方針、取組み】
- 長期経営戦略「NEXT100 TOA」
当社グループは、企業目的である「Smiles for the Public 人々が笑顔になれる社会をつくる」の実現に向け、そこに集まる人々の「安心、信頼、感動」を願う行動を支える、かけがえのない価値を提供することで、笑顔あふれる社会づくりに貢献します。
そして、将来に渡って人々が笑顔になれる社会をつくり続けることを目的に、創業100周年を迎える2034年度を節目として、次の100年を生きていく会社を目指す「NEXT100 TOA」をスタートいたしました。

- NEXT100 TOA Initiatives
- 「NEXT100 TOA」では、次の100年を生きていく会社を目指す7つの取組みを「NEXT100 TOA Initiatives」として定め、取組みを進める原動力として「人」と「技術」への投資を強化し、2034年度に連結売上高1,000億円を超える水準への成長を目指します。
- 【次の100年を生きていく会社を目指す7つの取組み】
1. すべての人が適切に情報を受け取れる社会の実現
 2. すべての人が安心して意思疎通できる社会の実現
 3. すべての人に居場所がある社会の実現
 4. 新たな領域への持続的な挑戦
 5. 世界が認めるブランドになる
 6. 地球と共に生きるイノベーションの追求
 7. 個性が光る強いチームをつくる

・2025年11月4日「長期経営戦略「NEXT100 TOA」および中期経営基本計画(概要)に関するお知らせ」
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6809/tdnet/2706453/00.pdf>

- 中期経営基本計画
「NEXT100 TOA」では、2034年度に向けた9年間の変革を「再定義」「洗練」「新生」の3つのステージに区分し、その最初の3年間(Stage1:再定義)を計画期間とした「中期経営基本計画(2027年3月期～2029年3月期)」(以下、「本中期計画」といいます)においては、「事業構造の再定義」を起点に、変革の道筋を定め、将来の飛躍的成長に向けた土台づくりを加速することを基本方針といたします。この方針のもと「報せるソリューションの革新」「海外成長の加速」「顧客支援ソリューションの進化」「新規事業開発」「事業成長を支えるヒト・モノ・情報基盤の強化」を5つの重点施策と

して定め、強い収益構造の確立を目指した活動を推進いたします。

< 重点施策 >

重点施策1 報せるソリューションの革新

すべての人が適切に情報を受け取れる社会の実現に向けて、情報伝達ソリューションの革新を進めてまいります。

重点施策2 海外成長の加速

進出済みの海外各地域・国における重点市場の深耕と新たな有望地域・国への活動を強化することで、海外成長を加速してまいります。

重点施策3 顧客支援ソリューションの進化

現場の安全性や運用効率の向上を支援する顧客支援ソリューションを進化させてまいります。

重点施策4 新規事業開発

既存事業とは異なる領域で、将来の中核事業となり得る可能性を持つ新たな事業を創出してまいります。

重点施策5 事業成長を支えるヒト・モノ・情報基盤の強化

商品の高付加価値化とものづくりの生産性向上により、競争力と収益性を高めてまいります。また、これらの重点施策を進めるために、当社グループ一人ひとりの成長を支援し、「個の強み」×「チーム力」×「挑戦」の好循環を作り、事業成長を支える人的資本をさらに強化するとともに、デジタルを起点に業務そのものを再設計し、生産性を飛躍的に高めてまいります。

< 業績目標 >

	連結売上高	連結営業利益	ROIC
中期経営基本計画			
最終年度(2029年3月期)業績目標:	600億円	51億円	6.6%
(2027年3月期業績目標:	565億円	47億円	6.3%)

● 財務方針:計画期間(2027年3月期～2029年3月期)のキャッシュアロケーション

■ 成長投資:約120億円 + α

- ・将来の成長エンジンとなる技術・商品への投資
- ・全ての取組の原動力となる人材への投資拡大

< 内訳 >

- 技術・商品開発:約105億円
- ・報せるプラットフォーム開発
- ・環境負荷低減商品の開発
- ・商品ラインアップ統合 等

人材:約15億円

- ・自律的な成長を後押しする処遇改善
- ・エンゲージメント向上に向けた教育・研修
- ・自己啓発支援制度の拡充等

戦略: + α

- ・海外有望国・地域における新規拠点設立・拡充等
- ・多様な協働を通じたイノベーション創発投資
- ・成長の加速に向け、M&A・業務提携を積極活用

■ 基盤投資:約55億円

- ・生産性向上に向けた社内システム・設備投資
- ・本社改修および併設ホールの機能見直し

< 内訳 >

- 生産性向上:約11億円
- ・生産自動化設備取得
- ・Webオーダー拡充に向けたEC整備
- ・出荷自動化に向けたシステム投資
- ・海外販売子会社の基幹システム更新 等

本社改修および併設ホールの機能見直し:約21億円

- ・環境配慮と機能強化を両立する
- ・本社・併設ホール改修投資

その他:約23億円

- ・その他、事業活動継続のための経常的設備投資
- ・グループ子会社における短期借入金返済(実施済み) 等

■ 株主還元:約90億円以上

年間85円(DOE5%以上)の安定配当を基本とし、業績を加味した連結配当性向85%のいずれか高い金額で配当金の額を決定し、高水準で継続的な株主還元を追求

● 配当方針

当社は、財務の健全性を踏まえつつ、高水準で継続的な株主還元を追求する方針を一層明確にするため、本中期計画の開始に先駆け2026年3月期から配当方針を変更いたしました。

新たな指標として「連結株主資本配当率 DOE」を導入し、安定的で見通しの立つ株主還元と資本効率重視の企業価値向上を実現いたします。

さらに、DOE5%以上を基準に、年間85円の安定配当を維持することを基本として、業績を加味した連結配当性向85%のいずれか高い方を目安に配当金の額を決定することといたしております。

今後も、中長期的な企業価値の最大化に向けた取組みを継続してまいります。

●サステナビリティ方針

当社は、「Smiles for the Public 人々が笑顔になれる社会をつくる」をあらためて企業目的として位置づけ、経営方針を再定義いたしました。再定義した経営方針のもと、長期経営戦略「NEXT100 TOA」の取組みを着実に進め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

・マテリアリティ

マテリアリティ

社会
(Social) ・事業による社会課題の解決
・多様な人材の活躍と挑戦文化の醸成

環境
(Environment) ・気候変動への対応
・循環型社会への貢献

ガバナンス
(Governance) ・コーポレート・ガバナンスの強化
・ブランド価値の向上

その他、以下をご参照ください。

・2026年5月7日「中期経営基本計画の策定に関するお知らせ」:<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6809/tdnet/2799627/00.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(%)
TOA取引先持株会	2,899,570	8.36
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,852,800	8.22
公益財団法人神戸やまぶき財団	2,000,000	5.76
株式会社三菱UFJ銀行	1,500,536	4.32
シスメックス株式会社	1,457,000	4.20
公益財団法人中谷財団	1,297,680	3.74
井谷憲次	1,252,059	3.61
株式会社三井住友銀行	1,188,836	3.43
国立大学法人京都大学	1,000,000	2.88
TOAグループ従業員持株会	841,718	2.43

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

【大株主の状況】は2026年3月31日現在の状況であります。また、割合は自己株式を除いた発行済株式総数に対する割合を記載しております。

大株主の状況については、複数の信託財産等を合算(名寄せ)せず、株主名簿の記載どおりに表示しております。

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	電気機器
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

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 更新	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 更新	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	3 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
村田雅詩	他の会社の出身者											
半田実	他の会社の出身者											
辻本由起子	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	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
村田雅詩	○	同氏と当社の間には利害関係を有しておりません。	同氏を選任した理由は、同氏が長年にわたり、上場企業において、経営企画、国内・海外の事業戦略企画ならびに常勤監査役として全社事業の監査を通じて、企業経営全般に精通し、戦略、財務、ガバナンス等の知識と経験を有しており、社外取締役として当社のコーポレート・ガバナンス機能の強化と持続的な企業価値の向上に資するための監督、助言等をいただくことが期待できるためであります。 また、同氏は、社外取締役の要件も充足したうえで、かつ、当社とは利害関係のない独立した立場で取締役として就任しております。加えて、同氏は独立性基準に抵触しておらず、属性情報に定める事項にも該当するものがなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定したものです。 同氏には、独立役員として、取締役会等の業務執行に係る決定の局面において、一般株主の利益への配慮がなされるよう、必要な意見を述べるなど、一般株主の利益保護を踏まえた行動をとること等の期待を担っております。
半田実	○	同氏と当社の間には利害関係を有しておりません。	同氏を選任した理由は、同氏が上場企業の海外工場、品質保証部門の責任者としての実績および上場企業の子会社経営などグローバルな経験を有しており、特に生産戦略において、引き続き、社外取締役として当社の経営に貢献し、コーポレート・ガバナンス機能の強化と持続的な企業価値の向上に資するための監督、助言等をいただくことが期待できるためであります。 また、同氏は、社外取締役の要件も充足したうえで、かつ、当社とは利害関係のない独立した立場で取締役として就任しております。加えて、同氏は独立性基準に抵触しておらず、属性情報に定める事項にも該当するものがなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定したものです。 同氏には、独立役員として、取締役会等の業務執行に係る決定の局面において、一般株主の利益への配慮がなされるよう、必要な意見を述べるなど、一般株主の利益保護を踏まえた行動をとること等の期待を担っております。
辻本由起子	○	同氏と当社の間には利害関係を有しておりません。	同氏を選任した理由は、同氏が長年にわたり企業のマーケティングや広報渉外部門の責任者を務め豊富な知識と経験を有しており、また、社内取締役および社外取締役を歴任しガバナンスにも精通していることから、社外取締役として当社の経営に貢献し、コーポレート・ガバナンス機能の強化と持続的な企業価値の向上に資するための監督、助言等をいただくことが期待できるためであります。 また、同氏は、社外取締役の要件も充足したうえで、かつ、当社とは利害関係のない独立した立場で取締役として就任しております。加えて、同氏は独立性基準に抵触しておらず、属性情報に定める事項にも該当するものがなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定したものです。 同氏には、独立役員として、取締役会等の業務執行に係る決定の局面において、一般株主の利益への配慮がなされるよう、必要な意見を述べるなど、一般株主の利益保護を踏まえた行動をとること等の期待を担っております。

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 [更新](#)

	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	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

指名委員会および報酬委員会は、委員長である代表取締役社長および社外取締役3名で構成され、取締役の選解任および後継者育成計画等、また、報酬決定に関する事項等について審議しております。
両委員会とも社外取締役が関与することで、取締役会の機能の独立性・客観性を強化する体制を構築しております。

【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	員数の上限を定めていない
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

監査役と会計監査人、内部監査部門との連携状況については、監査計画、監査方法および監査状況について適宜、意見交換を行い、監査結果について報告を受けております。

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	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
西片和代	弁護士													
佐和周	公認会計士													

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
西片和代	○	同氏と当社の間には利害関係を有していません。 同氏は、弁護士法人神戸パートナーズの社員弁護士であります。 同氏は、高圧ガス工業(株)の社外取締役(監査等委員)を兼任しております。	同氏を選任した理由は、同氏が企業法務にも通じた弁護士としての豊富な経験を有しており、その経験を通じて培われた専門的な知識および上場企業の社外取締役(監査等委員)としての経験等を活かし、引き続き、監査役として役割を果たすことが期待できるためであります。なお、同氏は直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により社外監査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、同氏は、社外監査役の要件も充足したうえで、かつ、当社とは利害関係のない独立した立場で監査役として就任しております。加えて、同氏は独立性基準に抵触しておらず、属性情報に定める事項にも該当するものがなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定したものです。 同氏には、独立役員として、取締役会等の業務執行に係る決定の局面において、一般株主の利益への配慮がなされるよう、必要な意見を述べるなど、一般株主の利益保護を踏まえた行動をとること等の期待を担っております。
佐和周	○	同氏と当社の間には利害関係を有していません。 同氏は佐和公認会計士事務所の代表であり、公認会計士および税理士であります。 同氏は、GMSグループ(株)の社外取締役(監査等委員)を兼任しております。	同氏を選任した理由は、同氏が公認会計士および税理士としての財務および会計に関する専門的な知識を有しており、また、国内・海外の企業会計・税務アドバイザー業務、海外子会社管理支援およびデューデリジェンス等の豊富な経験から、監査役として役割を果たすことが期待できるためであります。なお、同氏は直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により社外監査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、同氏は、社外監査役の要件も充足したうえで、かつ、当社とは利害関係のない独立した立場で監査役として就任しております。加えて、同氏は独立性基準に抵触しておらず、属性情報に定める事項にも該当するものがなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定したものです。 同氏には、独立役員として、取締役会等の業務執行に係る決定の局面において、一般株主の利益への配慮がなされるよう、必要な意見を述べるなど、一般株主の利益保護を踏まえた行動をとること等の期待を担っております。

【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

独立役員の資格を充たす社外役員をすべ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	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

【業績連動報酬等に関する事項】
当社は、企業価値の持続的向上を図るため、全取締役に対して、前事業年度連結最終利益に比例させた業績連動報酬等を業績給として支給しております。当該業績給の額の算定の基礎として選定した業績指標は、親会社株主に帰属する当期純利益を採用し、当該当期純利益の実績金額に取締役の職位に応じて予め定めた係数によって算定しております。

【非金銭報酬等の内容】
取締役が株式保有を通じて、株主とのより一層の価値共有を図るとともに、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、代表取締役および業務執行取締役に対して株式報酬を交付しております。当該株式報酬は、譲渡制限付株式とし、株式報酬を交付する割合を取締役の個人別の報酬総額の20%相当を目安に決定することを原則としております。また、割当株式数は、各取締役の職位、成果に応じて付与するものとし、その詳細は、各対象取締役との間に締結する譲渡制限付株式割当契約に基づくものとしております。

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
--------------	----

2025年度において、取締役7名に対して、110百万円の役員報酬を支払っております。

(注)2006年6月29日開催の第58回定時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額3億円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)と決議いただいております。また、当該報酬限度額とは別枠で、2019年6月20日開催の第71回定時株主総会において、代表取締役および業務執行取締役に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬限度額を年額1億円以内および普通株式の総数を年120,000株以内と決議いただいております。

有価証券報告書および事業報告においては、監査役報酬も含めて、社内・社外別総額を開示しております。事業報告は、各年度の定時株主総会の招集通知に添付の提供書面として、当社ホームページに掲載しております。

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

上記【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】の(3)経営陣幹部、取締役報酬を決定するにあたっての方針と手続をご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役への情報の共有化については、取締役会、監査役会、経営会議および経営執行会議など、出席する会議体により社内のイントラネットを通じて、事前に資料を提供する仕組みを構築しております。また、社内稟議などの重要な情報においても、随時、閲覧可能な環境であり、適切に社内の情報を提供する仕組みを構築してサポートしております。

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)取締役会

取締役会は、議長である代表取締役社長をはじめ、取締役3名、社外取締役3名、監査役1名、社外監査役2名の合計10名(全取締役7名、全監査役3名)で構成され、月1回および必要に応じて適宜開催し、会社運営の基本方針、中長期の事業計画および業務執行に関する重要事項を審議、決定しております。社外取締役は、独立性の高い社外取締役を3名選任しており、業務執行を担う経営陣から独立し、客観的視点から経営に対し意見を述べ、経営の健全かつ透明性を向上させる役割を期待しております。

(2)監査役会

監査役会は、監査役1名、社外監査役2名の合計3名で構成され、必要に応じて適宜開催し、監査に関する重要事項を審議、決定しております。また、各監査役は、取締役会に出席し、独立した客観的視点から取締役会および経営陣に対し、必要に応じて意見等を述べることで、取締役の職務執行の監査を行っております。

(3)経営会議

経営会議は、議長である代表取締役社長をはじめ、全取締役で構成され、月1回および必要に応じて適宜開催し、中長期の経営戦略に関する重要事項を議論しております。

(4)経営執行会議

経営執行会議は、議長である代表取締役社長をはじめ、取締役6名および全執行役員6名(取締役3名は除く)で構成され、月2回および必要に応じて適宜開催し、経営戦略に関する重要事項を審議しております。

(5)監査・監督

業務の適正性および財務報告の信頼性を確保するため内部監査を行っております。

当社の会計監査人は、有限責任監査法人トーマツであります。会計監査人は当社の会計監査を行なうとともに、グループ会社の会計監査を定期的に実施しております。また、通常の会計監査に加えて重要な会計的課題についても適宜、意見交換をしております。

監査役監査を支える体制として、監査担当部門を設置しており、監査役は監査業務に必要な事項において命令できるものとし、また、監査役と協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施します。なお、法務担当部門との連携においても、適宜、意見交換を行っております。

当社は監査役会設置会社であり、監査役3名のうち社外監査役2名を選任しており、独立性の高い立場において、取締役の職務執行の監督を行っております。

監査役西垣岳史は、当社子会社の経営者として長きにわたり経営経験を有しており、経営全般に関する相当程度の知見を有しております。

社外監査役西片和代は、弁護士の資格を有しており、法務およびコンプライアンスに関する相当程度の知見を有しております。

社外監査役佐和周は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。

当社と各社外取締役および各監査役は、会社法第427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ます。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

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 更新

当社は、監査役会設置会社において監査役、監査役会に法令上与えられている監査権限を十分に発揮させる体制を整備することが重要と考え、経営の透明性・公正性を確保し、取締役の職務執行の適法性に関する監督機能の充実を図っております。

当社は、独立性の高い社外取締役を3名選任しており、各社外取締役には、業務執行を担う経営陣から独立した客観的視点から経営に対し意見を述べ、経営の透明性・公正性を向上させる役割を期待しております。

また、監査役3名のうち2名は社外監査役で構成されており、独立性が高く、相当程度の社外性が担保され、経営に対する監督機能強化を行っております。各監査役は、取締役会等に出席し、必要に応じて意見を述べることで、取締役の職務執行の監督を行っております。

なお、執行役員制度を採用しており、取締役会の業務執行権限が大幅に執行役員に委任されており、取締役会は業務の監督機関として、高い監督機能を発揮しています。

これにより、職務の執行が法令および定款に適合することを確保したガバナンス体制を構築しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知を総会日の15日前に発送するとともに、当社のホームページおよび東京証券取引所に約4週間前に開示、登録を行っており、早期の開示に取組んでおります。
集中日を回避した株主総会の設定	第78回定時株主総会は、2026年6月25日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	第72回定時株主総会(2020年6月)より実施しております。
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	第72回定時株主総会(2020年6月)より、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに登録しております。
招集通知(要約)の英文での提供	海外投資家に議案の内容を理解していただくため、英訳版の狭義の招集通知および参考書類を和文の招集通知と同時に当社ホームページへ掲載するとともに、東京証券取引所へ登録しております。

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	当社ホームページのIRポリシー (https://www.toa-global.com/ja/ir/management/policy)をご参照ください。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	合同IR説明会等に参加して実施し、そのうち、過去に開催した説明会の一部の内容について、一定の期間、当社のホームページ内の投資家・IR情報 (https://www.toa-global.com/ja/ir/library/presentation)に掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	対面開催、オンラインライブ開催、動画配信等により決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページに投資家・IR情報ページ (https://www.toa-global.com/ja/ir)を設置し、決算情報、決算情報以外の適時開示資料等を開示しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報室、経営企画室、経営管理本部にて担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	当社の経営方針「TOAグループ経営の基本的な考え方」および「TOAグループ企業倫理規範」において位置づけております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は創業以来、「お客様が安心して使用できる商品をつくる」「取引先が安心して取引できるようにする」「従業員が安心して働けるようにする」という「三つの安心」を経営基本方針のひとつとして定めています。 そして、当社の企業目的である「Smiles for the Public 人々が笑顔になれる社会をつくる」を追求し続けていくことで、お客さまに安心、信頼、感動の価値をお届けしてまいりました。こうした社会課題の解決に向け新たな価値を生み出してきた当社の取組みは、SDGsの理念や持続可能な社会づくりの考え方によるものであります。
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	IRポリシーにて定めております。 https://www.toa-global.com/ja/ir/management/policy

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

■ 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社および当社グループ会社は、経営方針「TOAグループ経営の基本的な考え方」を実現するために、「TOAグループ企業倫理規範」を定め、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備しております。

< 基本方針 >

1. 当社およびグループ会社の取締役ならびに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
(1) 当社およびグループ会社の取締役、従業員が法令および定款を遵守し、健全な社会規範のもとにその職務を遂行するための行動指針として、取締役会はTOAグループ企業倫理規範を制定する。またその徹底を図るため、法務担当部門においてコンプライアンスの取り組みを組織横断的に統括し、同部門を中心に教育等を行う。
(2) 監査担当部門は、法務担当部門と連携のうえ、当社およびグループ会社のコンプライアンスの状況を監査する。これらの活動は定期的に取締役会および監査役会に報告される。
(3) 法令上疑義のある行為等を当社およびグループ会社の役員、従業員等が直接通報することができる手段として、内部通報窓口を設置し運営する。
(4) 反社会的勢力による不当要求に対し、組織全体として毅然とした態度で対応し、反社会的勢力とは取引関係その他一切の関係を持たない。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
(1) 取締役の職務の執行に係る情報については、不正・情報漏えい防止の観点から文書管理規程および情報セキュリティ基本規程に基づき、文書または電磁的媒体に記録し、適切かつ確実な保存および管理を行う。
(2) 取締役および監査役は、適時これらの情報を閲覧できる。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) コンプライアンス、財務、環境、災害、品質、情報セキュリティおよび安全保障輸出管理等に係るリスクについては、それぞれの担当部門にて、規則・ガイドラインを制定しマニュアルの整備および周知、徹底を行いリスク管理体制を整備する。
(2) 事業継続に重要な影響をおよぼす可能性のある、組織横断的リスク状況の監視および不測の事態発生時における必要な措置は、代表取締役と連携のうえリスクマネジメントを担当する委員会が行う。
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
(1) 取締役は、経営ビジョンの実現に向けて、中期経営計画、各事業年度ごとの計画を策定し、運営および業績管理を行う。
(2) 取締役会を月1回定時に開催し、当社の経営方針および経営戦略、業務執行に関する重要事項についての意思決定を行う。また必要に応じて適宜臨時に開催する。
(3) 取締役の職務の執行が効率的に行われる体制を確保するため、執行役員を任命し、担当する業務執行責任の範囲を定め、執行を委任する。また取締役会は、任意の指名委員会・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬に関する客観性・透明性・公正性を確保する。
(4) 取締役会の決定に基づく業務執行については、業務執行規程で定め、職務分掌規程において職務の範囲を定める。また、業務執行規程をもとに、適正な権限委譲を行い、権限規程にもとづき効率的に職務の執行が行われるよう職務執行者の責任を定める。
5. 当社およびそのグループ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
(1) TOAグループ会社管理規程に基づきグループ会社の経営管理を行い、グループ会社の取締役の職務執行について、事前協議や承認が必要な重要事項を同規程で定め、当社による決裁・報告が行われる体制を整備する。その他はグループ会社による意思決定により効率的に業務執行を行う体制を整備する。
(2) 当社はグループ会社経営において、当社に準じた損失の危険の管理に関する体制が整備されるよう指導する。グループ会社にて不測の事態が発生した場合を想定し、適切な情報が迅速に当社へ伝達される体制を整備する。
(3) 当社およびグループ会社における業務の適正を確保するため、当社およびグループ会社すべてに適用する行動指針、TOAグループ企業倫理規範の周知、徹底および経営基本方針を各拠点に掲示し適宜啓発活動を行う。
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、上記使用人の取締役からの独立性及び指示の実効性の確保に関する体制
(1) 監査役は、監査担当部門所属の従業員に対して、監査業務に必要な事項を指示することができる。
(2) 監査担当部門所属の従業員は、監査役から指示された職務が発生した場合、監査役から指示された職務を優先して執行する。
(3) 監査担当部門所属の従業員の人事評価については、人事評価制度規程に基づいて行い、監査役から指示された職務により不利益な取扱いを受けないものとする。
7. 当社およびグループ会社の取締役ならびに使用人が、当社の監査役に報告をするための体制と報告したことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
(1) 当社は、当社およびグループ会社の取締役または従業員が、当社の監査役会に対して、法定の事項に加え、当社および当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報窓口への通報状況およびその内容を、速やかに報告する体制を整備する。
(2) 当社およびグループ会社の取締役または従業員等は、各国法令もしくは当社およびグループ会社の定款、社内規程に違反する行為、またはこれらに該当するおそれがある場合、内部通報窓口を通して、当社監査役に報告する。
(3) 当社は、当社およびグループ会社の取締役または従業員等が監査役にこれらの報告を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。
8. その他監査役が効率的に執行されることを確保するための体制
(1) 当社は、監査役が職務を遂行するうえで必要と認めた事項ならびにその監査費用の予算について決定する。また当社は、監査役または監査役会が職務の執行と監査の実施を目的とした所要の費用についてはこれを負担するものとし、前払の請求があれば、これを承諾する。
(2) 監査役は、各取締役および必要な従業員に対して個別のヒアリングを必要に応じて開催することができる。また監査役は、代表取締役社長と会計監査人それぞれとの間で、定期的に意見交換会を開催することができる。
9. 財務報告の信頼性を確保するための体制
(1) 当社は、財務報告の信頼性確保および金融商品取引法第24条の4の4に規定する内部統制報告書の有効かつ適切な提出のため、代表取締役社長の指示のもと、財務報告に係る内部統制の構築を行い、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し必要な是正を行うとともに、金

融商品取引法およびその他関係法令等との適合性を確保する。

<整備状況>

1. 当社およびグループ会社の取締役ならびに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
 - (1)取締役会は、当社およびグループ会社の取締役、従業員の行動指針として、TOAグループ企業倫理規範を制定し、当社およびグループ会社の従業員を対象に内容についての周知・啓発を継続的に実施しております。
 - (2)監査担当部門は、内部監査規程に基づき、法務担当部門と連携のうえ当社およびグループ会社の内部監査を実施するとともに、定期的にその監査結果を取締役会および監査役会に報告しております。
 - (3)内部通報規程に基づき、当社およびグループ会社の役員、従業員等からの通報や相談に応じる内部通報窓口を当社グループ内外に設置し、法令違反またはそのおそれがある行為等を早期発見し、適切に対処する体制を運営しております。
 - (4)反社会的勢力との取引関係その他一切の関係を持たないため、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において「反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方」を掲載するとともに、新規取引先選定の際に事前確認を行うことにより、反社会的勢力の排除に備えております。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - (1)取締役の職務の執行に係る情報については、文書管理規程および情報セキュリティ基本規程に基づき、文書または電磁的媒体に記録し、適切に保管しております。
 - (2)取締役および監査役は、必要に応じてこれらの情報を速やかに閲覧できる状態が維持されております。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1)情報セキュリティ委員会による情報セキュリティ対策、安全保障輸出管理委員会による安全保障輸出管理およびリスクマネジメント委員会による事業継続計画(BCP)の基本方針をテーマとしたeラーニング等による教育を対象となる従業員に定期的を実施しております。また、必要に応じ、それぞれの担当部門にてその他の研修の実施、規則・ガイドラインの制定および改定、マニュアルの作成および更新を行っております。
 - (2)組織横断的リスク状況は、定期に開催するリスクマネジメント委員会が各部門およびグループ会社からの情報を集約し、監視しております。不測の事態発生時においては、重大なリスクに関しては職制の部門に伝達し、全社対応が必要な場合は、代表取締役と連携のうえ対策本部を設置する等の措置を行うものとしております。また、事業継続計画(BCP)を策定し、大規模災害等により中核事業の継続に支障がある場合に備えて毎年訓練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
 - (1)経営ビジョンの実現に向けて、2026年3月期を最終年度とする中期経営基本計画を策定しております。また、当該計画に基づき各部門における当事業年度の計画を策定し、目標達成に向けて月次ごとに進捗管理を行っております。
 - (2)月1回および必要に応じて、当事業年度は19回、取締役会を開催し、当社およびグループ会社に関する経営課題について意思決定を行っております。各取締役の業務執行においては、四半期に一度、取締役会で報告を行い、取締役相互において監督を行っております。
 - (3)効率的に取締役の職務を執行するため、執行役員を任命し、取締役の職務の執行を一部委任しております。また、任意の指名委員会・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬について審議し、必要に応じて取締役会に答申することにより、客観性・透明性・公正性を確保しております。
 - (4)業務執行規程、職務分掌規程、権限規程に基づき、担当の職務執行者の職務範囲、権限および責任を明らかにして組織的かつ効率的に業務執行を行っております。
5. 当社およびそのグループ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
 - (1)グループ会社の業務については、TOAグループ会社管理規程において、当社の承認手続、または当社への報告を必要とする事項を定め、これに基づき決裁・報告が行われております。その他の業務については、グループ会社による意思決定に基づき業務執行を行い、効率性を確保しております。
 - (2)当社はグループ会社経営において、当社に準じた損失の危険の管理に関する体制が整備されるよう指導しており、グループ会社において不測の事態が発生した場合は、各グループ会社にて制定された規則・ガイドラインに基づいて適切な情報が迅速に当社へ伝達される体制を維持しております。
 - (3)当社の経営基本方針を当社およびグループ会社の拠点に掲示およびTOAグループ企業倫理規範について、グループ会社の全拠点に対し周知、徹底するため、適宜啓発活動を実施しております。また、監査計画に基づき、グループ会社に対し当該遵守状況の内部監査を実施しております。
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、上記使用人の取締役からの独立性及び指示の実効性の確保に関する体制
 - (1)職務分掌規程において、監査担当部門を監査役の特命事項を担当する部門として明確にした組織体制を構築しており、監査役は必要な事項を指示しております。
 - (2)監査役からの要請事項があれば迅速に対応できるよう、監査担当部門所属の従業員に期待する行動要件を明確にし、迅速かつ的確に補助できる体制を維持しております。
 - (3)監査担当部門所属の従業員の人事評価は、他の従業員と同様に人事評価制度規程に基づき公正に評価されております。
7. 当社およびグループ会社の取締役ならびに使用人が、当社の監査役に報告をするための体制と報告したことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
 - (1)内部通報規程に基づき、当社およびグループ会社の取締役または従業員は、法令違反またはそのおそれがある行為等を発見した場合、内部通報窓口に通報ができる体制にあり、通報状況およびその内容を、内部監査の実施状況も含め、速やかに監査役会に報告する体制を維持しております。
 - (2)内部通報規程に基づき、当社およびグループ会社の取締役または従業員等は、各国法令もしくは当社およびグループ会社の定款、社内規程に違反する行為、またはこれらに該当するおそれがある場合、内部通報窓口を通して当社監査役に通報する体制を維持しております。なお、当事業年度において経営上重大な違法行為等に関わる通報はありませんでした。
 - (3)内部通報規程において、通報による不利益な取扱いを禁止し、通報者保護の体制を維持しております。
8. 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
 - (1)監査役の前払については、監査の実効性を確保するため、年初の前払計画に組み込み、社内規程に基づき前払または償還等の処理が速やかに行われております。
 - (2)監査役は、各取締役および各部門の従業員に対して必要に応じてヒアリングによる意見交換を実施しております。また監査役は、代表取締役社長と会計監査人それぞれとの間で定期的に意見交換会を開催し、監査役の実効的かつ効率的な監査業務が実施されております。
9. 財務報告の信頼性を確保するための体制
 - (1)当社は、法務担当部門により、財務報告に関する書類その他の情報の信頼性と適正性を確保するための体制の整備と運用の状況について、

年初に作成する計画に基づいて評価を実施しております。当該評価結果等については、会計監査人ならびに当社監査役による監査および取締役会への報告を経て、法令に基づく所定の手続により、内部統制報告書として適切に開示しております。

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

■ 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

< 基本方針 >

当社は、反社会的勢力による不当要求に対し、組織全体として毅然とした態度で対応し、反社会的勢力とは取引関係その他一切の関係を持たない体制を整備する。

< 整備状況 >

1. 対応統括部署および不当要求防止責任者の設置状況

対応統括部署を当社総務担当部門に定めると共に、代表取締役社長等の経営トップ以下、組織全体として対応しております。

2. 外部の専門機関との連携状況

当社総務担当部門は、法務担当部門と共同で、外部専門機関の連絡先や担当者を確認し、平素から担当者同士で意思疎通を行い、緊密な連携関係を構築しております。また、企業防衛協議会等が行う地域や職域の反社会的勢力の排除に向けた活動に参加しております。

3. 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

当社は、取引先の審査や株主の属性判断等を行うことにより、反社会的勢力による被害を防止するため、反社会的勢力の情報を継続して収集、管理しております。

4. 対応マニュアルの整備と研修活動の実施状況

当社総務担当部門は、反社会的勢力に関する情報を一元的に管理・蓄積し、反社会的勢力との関係を遮断するための取組みを支援するとともに、法務担当部門と共同で、社内体制の整備、研修活動の実施、対応マニュアルの整備、外部専門機関との連携等を行っております。

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	あり
----------------	----

該当項目に関する補足説明

更新

当社は、会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組みに関する基本方針を定めております。

その詳細については、当社第78回定時株主総会において承認されました第5号議案当社株式の大規模買付行為に関する対応方針(買収への対応方針)の継続の件に記載の内容となります。

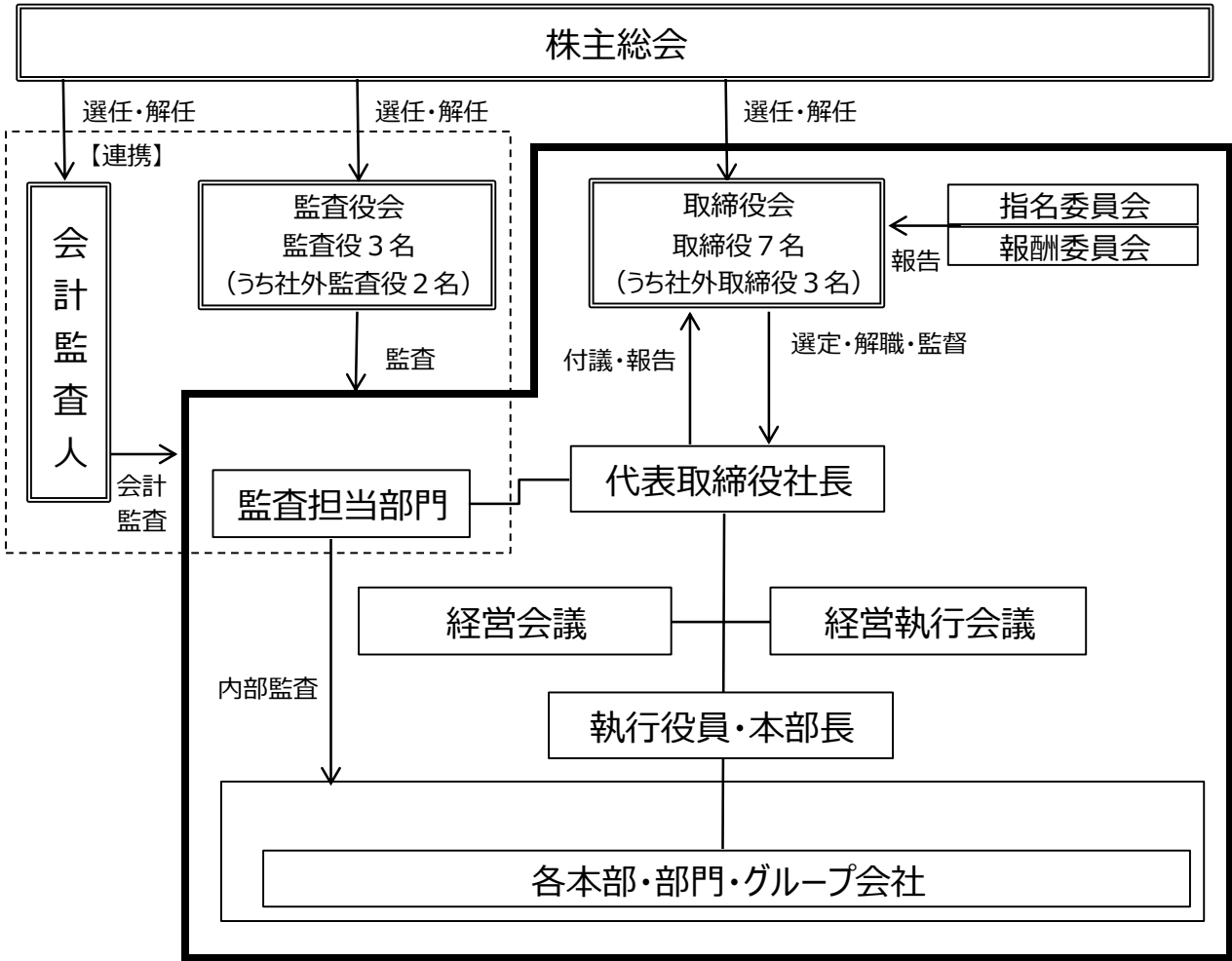
具体的な内容につきましては、当社ホームページに掲載の第78回定時株主総会招集通知第5号議案をご参照ください。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6809/announcement2/121125/00.pdf>

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

更新

【コーポレート・ガバナンス体制図】



【適時開示体制図】

