

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
1				株主の権利・平等性の確保		
		1		上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。 また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。 少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。	当社は全ての株主の実質的な平等性の確保に努めるとともに、株主の権利が適切に行使できる環境の整備に努めております。	
			1-1	【原則1-1. 株主の権利の確保】 上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。	当社は株主の権利が実質的に確保されるよう、積極的な情報開示を行うとともに、適切に議決権行使ができる環境の整備に努めております。	
			1-1①	取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。	当社は株主総会において相当数（20%以上）の反対票が投じられた会社提案議案があったときは反対の理由や原因分析を行い、取締役会へ報告し、対応について検討いたします。	
			1-1②	上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているかを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。	当社は監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役を3名選任しており、取締役会の監督機能を十分に果たし得る体制を整えております。 また、株主総会決議事項のうち、自己株式の取得および中間配当を定款の定めにより取締役会へ委任しております。	
			1-1③	上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。	当社は株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を妨げることをしないよう配慮しております。 少数株主の権利については社内規程において手続きを定め、その権利行使の確保に努めております。	
		1-2		【原則1-2. 株主総会における権利行使】 上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。	当社は株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備に努めております。	
			1-2①	上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。	当社は株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供いたします。	
			1-2②	上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。	当社は株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるように、招集通知を早期発送（総会の3週間前）いたしております。 また、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間にTDnet及び自社のウェブサイトにより電子的に公表する点については、2016年1月期に係る定時株主総会のときから実施しております。	
			1-2③	上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点から、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。	当社の決算期は1月であり、いわゆる集中日は避けられております。	
			1-2④	上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。 特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。	当社は、インターネット議決権行使ならびに議決権行使プラットフォームを導入し、議決権の電子行使を可能とする環境を整えております。 なお、招集通知の英訳については、2016年1月期に係る定時株主総会のときから狭義の招集通知および株主総会参考書類において実施しております。	
			1-2⑤	信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。		当社は株主総会における議決権は株主名簿上に記載または記録された者が有しているとし、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が株主総会へ出席することを原則認めておりません。 ただし、今後の世の中の中の動向を踏まえて見直しを図ってまいります。
		1-3		【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】 上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。	当社は目標とする経営指標を連結ROE11%、連結配当性向50%以上、営業利益率5.8%と掲げており、中期経営計画で策定した戦略の遂行による利益拡大と株主資本の有効活用によって達成を目指します。	
		1-4		【原則1-4. 政策保有株式】 上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。 上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。		当社は取引関係の維持・強化を目的に政策保有目的で株式を保有いたしますが、主要な政策保有株式については毎年取締役会において、中長期的な経済合理性の検証およびリスク分析（Value at Risk）を行い、継続的に保有するか否かを判断いたします。その結果、継続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縮減する方針です。（2025年度に売却した銘柄はありません。） また、政策保有株式に係る議決権行使については、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の効率的かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうか等を総合的に勘案して行っています。なお、個々の株式に応じた定性的かつ総合的な判断が必要なため、統一の基準を設けていません。
			1-4①	上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。	当社は、政策保有株式については縮減する方針であり、当社株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合でも、その売却等を妨げることはいたしません。	
			1-4②	上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。	当社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証し、当社や株主共同の利益を害するような取引を行うことはいたしません。	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
		1-5		【原則1-5. いわゆる買収防衛策】 買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。	当社は、買収防衛策を導入していません。	
			1-5①	上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。	当社の株式会社の支配に関する基本方針につきましては、下記の事業報告および有価証券報告書をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/document https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/financial	
		1-6		【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。	当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）を実施する場合は、その必要性・合理性を検証し、適正な手続を確保するとともに、決算説明会や株主総会等で十分な説明を行います。	
		1-7		【原則1-7. 関連当事者間の取引】 上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。	当社は関連当事者間の取引については、社内規程において、該当する役員を利害関係人として決議の定足数から除外したうえで取締役会において決議することとしております。 また役員に対して決算期ごとに関連当事者取引に関する調査を実施する等、管理体制を整えております。	
2				株主以外のステークホルダーとの適切な協議		
		2		上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。 取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。	当社は、「経営コンセプト（経営理念・経営ビジョン）」に基づき、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努めております。また、当社グループの全役職員が従うべき「丹青社グループ行動基準」を定め、事業活動倫理を尊重する企業風土の醸成に努めております。 「丹青社グループ行動基準」の内容につきましては下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability	
		2-1		【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】 上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。	当社のパーパス、バリューならびに私たちの未来ビジョン2046については下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/company	
		2-2		【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】 上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。	当社は、法令を遵守することはもとより、社会規範を尊重し、持続可能な社会の実現に向けて、良識と責任をもって企業活動を展開するため、当社グループの全役職員が従うべき「丹青社グループ行動基準」を定め、事業活動倫理を尊重する企業風土の醸成に努めております。なお、上記行動基準が遵守されるよう定期的にコンプライアンス研修等を実施しております。	
			2-2①	取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。	当社はグループ会社も含めて全役職員に対して、年に1回実施しているコンプライアンス研修ならびに役職員アンケートの結果を取締役に報告し、取締役会は当該結果報告を踏まえて今後の取組み方針を審議・策定しております。	
		2-3		【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】 上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。	当社グループは「空間づくり」事業の中で実践する環境配慮と合わせて、企業活動全般においても環境汚染の防止、環境負荷の軽減、低炭素社会実現のための活動に取り組んでおります。グループとして環境方針を定め、職能別に目的・目標を設定して有機的な連携を図りながら、効果的に環境マネジメントシステムを運営しております。詳細については下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability/environment また、「社会交流空間づくり」をフィールドとする当社は、「人」を起点に事業を考えるとともに、人々の豊かな交わりと共生にも貢献したいと考えます。人間とその価値観の多様性を尊重し、ユニバーサルな社会の実現を目指すとともに、企業の持つ資源やノウハウを活かし、社内・外の人材育成や福祉・人道支援活動にも取り組んでおります。活動内容については下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability/human	
			2-3①	取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。	当社はサステナビリティを巡る課題への対応は重要な経営課題であると認識し、6つのマテリアリティ（重要課題）を特定したうえで、定期的にサステナビリティ委員会を招集し、諸課題への取組み方針の策定・検証およびサステナビリティ活動の定期的なレビューを実施しております。また、サステナビリティ活動に関しては定期的に取締役会へ報告するとともに、取締役会において新たな課題に積極的に取り組むよう検討しております。 また、当社は企業活動全体を通じてSDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献する取組みを推進しております。詳細については下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability	
		2-4		【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】 上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。	当社は社内における多様性を確保するため、ワークライフバランスの推進等に努めております。 行動計画等につきましては下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability/human	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
			2-4①	上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。 また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。	当社は従業員の多様な個性と創造力が最も重要な経営資源であることを認識し、中期経営計画（2025年1月期～2027年1月期）において、中核人材の登用等における目標を定めております。 内容等につきましては、決算説明資料（2026年1月期通期決算説明資料）または下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/ir/plan また、人事方針等につきましては下記の当社ホームページをご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability/s/hrd	
		2-5		【原則2-5. 内部通報】 上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。	当社は内部通報に関して社内規程を策定し、適切な体制を整備しております。また、定期的にその運用状況については取締役会へ報告しております。	
			2-5①	上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。	当社は内部通報に関して経営陣から独立した窓口を設置しております。また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律については社内規程において定めております。	
		2-6		【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】 上場会社は、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、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）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生かせるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。	当社における企業年金の積立金の運用は、丹青社グループ確定給付企業年金により行われています。 当社は、企業年金が運用の専門性を高め、運用機関に対するモニタリング等の期待される機能を生かせるよう、財務の専門性を有した人材を年金運用責任者として計画的に配置するとともに、当該人材に継続的な教育機会の提供を行い資質の向上を図っております。また、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないよう、財務・労務に関する業務を担当する役員に加えて労働組合等の加入者代表で構成される資産運用委員会を設置して年金運用責任者に助言を与えるとともに、経営会議への定期報告を通じ、企業年金の運用全般の健全性を確認しております。	
3				適切な情報開示と透明性の確保		
		3		上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。	当社は財務情報・非財務情報について法令に基づく開示を適切に行うとともに、その他の情報提供にも主体的に取り組みます。 また、担当役員を構成メンバーとするサステナビリティ委員会を設置し、同委員会では、サステナビリティに関する重要な方針の策定・検証およびサステナビリティ活動の定期的なレビューを実施しており、各部門・各領域におけるサステナビリティの取り組みの充実を図っています。 情報提供にあたって当社取締役会は、サステナビリティ委員会にて策定した開示方針等も踏まえ、利用者にとって分かりやすく有用性の高い記載に努めております。	
		3-1		【原則3-1. 情報開示の充実】 上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コード（原案）の各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。 （i）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画 （ii）本コード（原案）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 （iii）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 （iv）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 （v）取締役会が上記（iv）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、個々の選任・指名についての説明	当社は以下（i）～（iii）の項目について取締役会で決議し、ホームページで公開しております。 詳細については下記をご参照ください。 （i）企業の目指すところ（パーパス）、経営戦略、経営計画 https://www.tanseisha.co.jp/company https://www.tanseisha.co.jp/ir/plan （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方針、コーポレートガバナンスコードの取組み状況、コーポレートガバナンス報告書 https://www.tanseisha.co.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当たっての方針と手続 取締役の報酬等の決定方針 https://www.tanseisha.co.jp/ir/governance （iv）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続 経営陣幹部の選解任および取締役候補の指名を行うにあたっては、過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会の意見・助言を踏まえて取締役会で決定いたします。 （v）取締役の個々の選解任理由および説明 取締役の個々の選任理由については、招集通知において開示しております。取締役の個々の解任理由については、適宜開示いたします。	
			3-1①	上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。	当社は情報開示に当たっては、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるよう努めております。	
			3-1②	上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。	当社は合理的な範囲において、英語での情報開示をおこなっております。 なお、適時開示情報等については、日英文同時開示を実施しております。	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
			3-1③	上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。	当社のサステナビリティに関する取組については、下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability また、当社事業の継続・発展においては人的資本が重要であると認識しており、中期経営計画において人的資本に係る非財務目標を定めて様々な施策を実施するとともに、その進捗について開示しております。 なお、気候変動に係るリスクおよび収益機会については、それらが当社事業に与える影響について分析・評価を行ったうえで、TCFDの枠組み（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に沿って情報開示を行っております。 今後は情報開示の質と量のさらなる充実を努めてまいります。	
		3-2		【原則3-2、外部会計監査人】 外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。	当社では外部会計監査人と内部監査部門との会合、会計監査人と監査等委員との会合を定期的実施し、互いに連携しながら適正な監査の確保に努めております。	
			3-2①	監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定 (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認	当社監査等委員会は (i) 外部会計監査人候補の評価に関する基準を設けております。 (ii) 外部会計監査人との定期的な意見交換や監査の実施状況等を通じて独立性と専門性についての確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である有限責任監査法人トーマツについては、独立性と専門性ともに問題はないものと認識しております。	
			3-2②	取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保 (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保 (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保 (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立	当社は (i) 十分な監査時間を確保できるように監査日程を作成しております。 (ii) 外部会計監査人と経営陣幹部との面談を定期的開催しております。 (iii) 外部会計監査人と監査等委員会、内部監査部門、社外取締役との間で定期的な会合を設定しております。 (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合は、代表取締役の指示により、各担当取締役が中心となって速やかに調査を行い、是正することとしております。 また、任意で調査委員会を設置する場合は、調査結果を取締役会および監査等委員会へ報告するとともに、再発防止策の策定等については取締役会で決議することとしております。	
4				取締役会等の責務		
	4			上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、 (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役員及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。 こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。	当社は取締役会において企業戦略の方向性ならびに中期経営計画を決定しております。 当社は監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役4名を含む取締役会において取締役の職務執行に対する実効性の高い監督体制を構築しております。	
		4-1		【原則4-1、取締役会の役割・責務(1)】 取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。	当社は経営理念に基づき、取締役会ならびに経営会議において中期経営計画等の策定に向けた建設的な議論を行っております。 また、重要な業務執行の決定に当たっては中期経営計画において定めた経営戦略を踏まえたうえで判断しております。 なお、中期経営計画についてはこちらをご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/ir/plan https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/material	
			4-1①	取締役会は、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に関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。	当社取締役会は法令および定款ならびに取締役会規程において定められた事項等を決定しております。 また、社内規程において各職位における決裁基準を定め、これに基づきそれぞれの事項について審議ならびに決裁を行っております。	
			4-1②	取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。	当社は3ヵ年の中期経営計画を策定し、目標達成に向けてグループ全体で経営戦略を遂行しております。 当該中期経営計画については、その進捗状況や成果および課題について、次期中期経営計画に反映させるとともに、決算説明会等を通じて説明を行っております。	
			4-1③	取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。	当社は、現時点では最高経営責任者等の後継者に関する具体的な計画は有しておりませんが、後継者計画は企業価値向上のための重要な課題であると認識しており、パーパスや経営戦略を踏まえて、次世代の経営者育成に向けた仕組みづくりに取り組んでおります。 なお、後継者育成計画の策定に関する進捗状況等については定期的に取締役会へ報告しております。	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
		4-2		<p>【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】 取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。 また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。</p>	<p>当社は、経営陣幹部からの提案については、企業の成長に欠かせないものとの認識にたち、形式や方法に捉われないことと受け付けるとともに、検討の結果、提案を実行する場合は十分な支援体制を構築いたします。 また、取締役（非業務執行取締役を除く）の報酬体系は株主との価値共有を促進し、当社の中長期的な企業価値の向上に資する報酬体系とすることを基本方針としております。</p>	
			4-2①	<p>取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。 その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。</p>	<p>当社の取締役（非業務執行取締役を除く）の報酬体系は固定報酬としての基本報酬と業績連動型の報酬として、単年度の業績に連動する賞与および中期経営計画の業績目標の達成度等に連動する株式報酬とで構成しております。 なお、報酬制度の設計にあたっては過半数を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の意見および助言を踏まえたうえで、取締役会において決定しております。</p>	
			4-2②	<p>取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。 また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。</p>	<p>当社のサステナビリティに関する取組については、下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/sustainability また、経営資源の配分や事業セグメントに関する戦略の実行等については、取締役会において適宜モニタリングが実施され、実効的な監督が行われております。 ※当社グループの事業は大部分をディスプレイ業で構成しているため、事業セグメントごとに戦略の実行等についてモニタリングを実施しております。</p>	
		4-3		<p>【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】 取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。 また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。 更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。</p>	<p>当社は、取締役会の諮問委員会として過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を置き、適切に取締役の評価を実施しております。 また、適時かつ正確な情報開示が実施されるよう、IR担当取締役ならびにIR担当部門を設置し、企業情報の管理を行っております。 なお、関連当事者との取引を行う場合は、社内規程に基づき、監査等委員会の勧告を踏まえて取締役会において承認を得ることを条件としております。</p>	
			4-3①	<p>取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。</p>	<p>当社は、取締役会の諮問委員会として過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を置き、取締役候補者の選任および取締役の解任については当該委員会における公正かつ透明な審査を経た後、取締役会において決定しております。</p>	
			4-3②	<p>取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。</p>	<p>当社は代表取締役の選定・解職は、会社における最も重要な戦略的意思決定の一つであると考え、取締役会の諮問委員会として、過半数を独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会を設置し、当該委員会において代表取締役の選定について審議しております。その後、取締役会の決議により代表取締役が選定されます。 当該手続は、客観性・適時性・透明性を確保できており、当社は十分な時間と資源をかけて、資質を備えた代表取締役を選定しております。</p>	
			4-3③	<p>取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。</p>	<p>当社は取締役会で代表取締役の解職基準を定めております。 代表取締役が当該解職基準に該当するおそれがある場合、取締役会は指名・報酬諮問委員会に諮問し、その審議結果を取締役会において検証します。 検証の結果、解職することが妥当であると判断された場合には、当該代表取締役は取締役会の決議により解職されます。 以上のように、代表取締役の解職手続については、客観性・適時性・透明性を確保しております。</p>	
			4-3④	<p>内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。</p>	<p>当社は会社法および金融商品取引法に関する内部統制システムを構築し、また、リスクコンプライアンス委員会において、リスクマネジメント活動を実施しており、それらの運用状況については担当部門より定期的に取締役会へ報告し、取締役会は報告を踏まえて、体制整備ならびに運用方法について改善を図っております。</p>	
		4-4		<p>【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】 監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。 また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。</p>	<p>当社監査等委員会は、その役割・責務を果たすため、積極的に権限を行使し、業務が適正に遂行されているかを監査しております。</p>	
			4-4①	<p>監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせ、実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。</p>	<p>当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会の過半数を独立社外取締役で構成しております。また、監査等委員会の活動の実効性を確保するため、ならびに社外取締役の情報収集力の強化を図るため、常勤の監査等委員を1名置いております。</p>	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
		4-5		【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】 上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。	当社の取締役（監査等委員である取締役を含む）は、それぞれ受託者責任を認識し、当社の持続的成長ならびに株主共同の利益に向けて行動しております。	
		4-6		【原則4-6. 経営の監督と執行】 上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。	当社は4名の独立社外取締役を選任し、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性の確保に努めております。	
		4-7		【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】 上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。 (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること	当社の独立社外取締役4名のうち1名は、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、また、当社が今後推進するデジタル活用についても専門性を有しており、当社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から助言を行っております。監査等委員である社外取締役3名は行政分野における多様な経験に加え、財務および会計に関する専門的な知識をもった公認会計士、税理士および企業法務に関する高い見識を持った弁護士から構成されており、それぞれが知識や経験に基づき当社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から助言を行っております。 また、独立社外取締役4名は指名・報酬諮問委員会の委員としても活動しており、取締役会の重要な意思決定を通じて経営の監督を行っております。	
		4-8		【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】 独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場上場会社においては2名）以上選任すべきである。 また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。	当社は別途定めた独立性基準に則り、3名以上独立社外取締役を選任することを基本方針としております。現在、独立社外取締役は4名であり、取締役会構成員の3分の1以上の独立社外取締役を選任しております。 なお、当社を取り巻く環境を総合的に勘案し、現時点においては、過半数の独立社外取締役は必要ないと考えております。	
		4-8①		独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。	当社は独立社外取締役のみを構成員とする会合を定期的に開催しておりませんが、独立社外取締役は経営会議等の情報を共有し、各取締役の職務執行状況について随時把握が可能であります。 これらを基に、取締役会以外の場においても適宜意見交換が行われており、情報交換や認識の共有が図られております。	
		4-8②		独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。	当社は独立社外取締役と経営陣との連絡ならびに監査等委員会との連携を図るため、常勤の監査等委員および担当部門を置いております。	
		4-8③		支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。	当社は支配株主を有していません。	
		4-9		【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】 取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。	当社は東京証券取引所が定める独立性基準に加え、別途、独立性基準を策定し、コーポレートガバナンスに関する基本方針の中で公表しております。 内容につきましては下記をご参照ください。 https://www.tanseisha.co.jp/ir/governance また、取締役会は上記独立性基準を満たし、かつ、建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めております。	
		4-10		【原則4-10. 任意の仕組みの活用】 上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。	当社は統治機能の充実を図ることを目的に、取締役会の諮問委員会として、指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選任および解任に関する内容について検討し、取締役会へ意見・助言を提出することとしております。	
		4-10①		上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。 特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。	当社は取締役会の諮問委員会として、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を任意で設置し、取締役の指名・報酬等の重要な事項に関する検討に当たり適切な関与・助言を得ております。 また、指名・報酬諮問委員会規程において、その独立性については委員会を3名以上で構成し、過半数が独立社外取締役でなければならない旨を定め、権限・役割等については、(1) 取締役の選任および解任に関する株主総会議案、(2) 代表取締役の選定および解任に関する取締役会議案、(3) 役員取締役の選定に関する取締役会議案、(4) 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、(5) 取締役の個人別の報酬等の内容、(6) 前各号を決議するために必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止、(7) その他、前各号に関して指名・報酬諮問委員会が必要と認めた事項について、取締役会の諮問に応じて、審議をし、取締役会に対して答申することと定めております。	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
		4-11		<p>【原則4-11.1. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】</p> <p>取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。</p> <p>取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。</p>	<p>当社取締役会は会社業務ならびに各事業に精通している業務執行取締役と客観的な視点から経営に関する監督と助言を期待できる、専門性を有した非業務執行取締役（独立社外取締役4名を含む）で構成されており、また、監査等委員である取締役のうち1名以上は財務・会計に関する適切な知見を有する者を選任することとしております。</p> <p>なお、当社取締役会は取締役の自己評価ならびに指名・報酬諮問委員会による取締役会の評価を通じ、その機能の向上を図っております。</p>	
		4-11①		<p>取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。</p>	<p>当社取締役会において建設的で有効な議論が行われるためには取締役が15名以内（監査等委員である取締役5名以内を含む）程度が適正と考えております。</p> <p>取締役は当社の各事業分野に精通した者及び他社経営者または経営経験者、監査等委員である取締役は弁護士、公認会計士、税理士等、経営の監督において必要となる各専門分野に精通した者が適切なバランスで選任されるように努めております。</p> <p>取締役の選任手続につきましては、過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会での検討および意見・助言を踏まえて、取締役会において決定しております。</p> <p>また、スキル・マトリックスについては株主総会参考書類および統合報告書において開示しております。</p> <p>https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/document https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/report</p>	
		4-11②		<p>社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。</p>	<p>当社は社外取締役候補者を選任するに当たって、他社の兼任状況を勘案するとともに、当社の社外取締役としての在任期間中の他社従業員の兼任については3社までとすることを基準としております。</p> <p>また、各社外取締役の兼任状況については、事業報告で開示しておりますのでそちらをご参照ください。</p> <p>https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/document</p>	
		4-11③		<p>取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。</p>	<p>当社は毎年、第三者機関に取締役会の実効性についてアンケートによる評価を依頼しており、2026年1月に実施した、2026年1月期の分析・評価結果は以下のとおりであります。</p> <p>評価方法：第三者機関によるアンケート 実施時期：2026年1月 評価の対象範囲：取締役会、指名・報酬諮問委員会 評価項目：①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③企業倫理とリスク管理、④業績モニタリングと経営陣の評価・報酬、⑤株</p> <p>【評価結果の概要】</p> <p>全体的な評価結果（ポジティブ評価が92%、ネガティブ評価が2%）を踏まえると、取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認いたしました。</p> <p>なお、当該評価における前年度の課題に対する改善状況、特に評価できる点および今後の課題については以下のとおりであります。</p> <p>【前年度の課題に対する改善状況】</p> <p>（情報提供） 経営会議等の情報は共有が図られているものの、取締役会資料の早期提供については、引き続き課題として捉えられている。</p> <p>（経営戦略） 資本コストと株価を意識した経営の実現に向けた取組みについては、内容の公表、議論の充実が図られたが、属性間で評価の乖離が大きいため、一部については継続課題として捉えられていることが窺われる。</p> <p>（後継者計画） 後継者計画の仕組みはできあがったため、今後の適切な運用については、引き続き課題として捉えられている。</p> <p>（内部通報制度の実効性） 内部通報制度に対する信頼性等については、研修等の効果もあり、改善したと捉えられている。</p> <p>（目的資本・人材戦略）</p> <p>【評価できる点】</p> <p>（経営陣と社外取締役の関係） 取締役会において、社外取締役も含めて、それぞれの専門性を発揮した建設的な意見交換、活発な議論ができる風土が醸成されている。</p> <p>（独立社外取締役の割合） 取締役構成員10名のうち4名が独立社外取締役であり、適切な人員配置がなされており、風通しのよい組織となっている。</p> <p>【今後の課題】</p> <p>（取締役会の構成と運営） 取締役会資料のさらなる早期提供（継続課題） 役員トレーニング 多様性・スキル等を踏まえた取締役会の構成 （経営戦略と事業戦略） 戦略のモニタリング 資本コストを意識した経営資源の有効活用 （業績モニタリングと経営陣の評価・報酬） 後継者計画の策定に向けて具体化を進めること（継続課題）</p>	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
		4-12		【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】 取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。	当社取締役会は社外取締役による自由闊達な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めており、現在も、それぞれの見識や経験に基づいて自由闊達で建設的な議論を行っております。	
		4-12①		取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。 (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が(適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で)提供されるようにすること (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること	当社は取締役会事務局を設置し、審議に必要な日程の管理、情報提供ならびに事前の資料配布等を行っております。 なお、当社の取締役会は原則として月に一度開催することとし、別途、状況に応じて臨時取締役会を開催しております。	
		4-13		【原則4-13. 情報入手と支援体制】 取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。 また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。	当社は取締役会、監査等委員会それぞれに事務局を設置し、取締役および監査等委員の支援体制を整えております。	
		4-13①		社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。	当社取締役は必要に応じて追加の情報提供を求めており、また、当社は、係る要求を受けた場合は事務局を通じて、迅速に情報提供が可能な体制を整備しております。	
		4-13②		取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。	当社取締役は、それぞれの業務遂行に必要と判断した場合は、弁護士、公認会計士、コンサルタント等の外部専門家を活用するものとし、当該費用については当社が負担するものとしております。	
		4-13③		上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。	当社は取締役(社外取締役を含む)と内部監査部門との連携を図るため、定期的に社外取締役と内部監査部門の会合を行っております。また、社外取締役からの指示を受けて社内における連絡・調整に当たる専任の事務局を設置しております。	
		4-14		【原則4-14. 取締役・監査役へのトレーニング】 新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。	当社取締役は、取締役としての役割と責務の理解の促進を図るべく外部団体が主催する研修・セミナー等に参加し、それぞれの担当分野における必要知識や新しい知識の習得に努めております。 また、当該研修・セミナー等の費用については当社で負担しております。	
		4-14①		社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。	当社は取締役(社外取締役を含む)の就任に際して、会社の事業・財務・組織等に関して担当部門より説明を行う他、取締役としての役割と責務の理解の促進を図るべく、外部のセミナー等に出席する機会を設けております。 また、就任後も必要に応じて弁護士等の専門家を招いて研修を実施するなど、継続的に新たな知識の習得に努めております。	
		4-14②		上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。	当社は取締役全員に対して定期的に時勢に応じた知識の習得に向けた研修を行うこと、ならびに、それぞれの担当分野について外部セミナー等に参加し、新しい知識の研鑽に努めることを基本方針としております。	
5				株主との対話		
		5		上場会社は、その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、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。 経営陣幹部・取締役(社外取締役を含む)は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。	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に、株主との建設的な対話を通じて、その意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であると認識しております。 また、IR担当取締役を任命するとともに、IR担当部署を設置し、株主との対話の場を積極的に設けております。	
		5-1		【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】 上場会社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。	当社では、IR担当取締役を任命するとともに、IR担当部署を設置し、合理的な範囲で株主からの対話の申込みに対応しております。	
		5-1①		株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。	当社ではIR担当取締役が株主との対話(面談)に臨むことを基本としております。	

章	基本原則	原則	補充原則	原則の内容 (2021年6月11日改訂)	Comply (2026年04月24日現在)	Explain (2026年04月24日現在)
			5-1②	<p>株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。</p> <p>(i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定</p> <p>(ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策</p> <p>(iii) 個別面談以外の対話の手段(例えば、投資家説明会やIR活動)の充実に関する取組み</p> <p>(iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策</p> <p>(v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策</p>	<p>当社では、IR担当取締役を任命するとともに、IR担当部署を設置し、合理的な範囲で株主からの対話の申込みに対応しております。当社における株主との建設的な対話を促進するための方針は以下のとおりです。</p> <p>(1)担当取締役の指定</p> <p>株主との建設的な対話を実現するよう、下記(2)～(5)に記載する事項を統括するIR担当取締役を指定する(現在は経営管理担当取締役)</p> <p>(2)対話を補助する社内部門との連携の方策</p> <p>IR担当取締役がIR活動に関係する部署を管掌し、各部門との会合を週1回程度開催し、情報の共有や部門間の連携を図る</p> <p>(3)個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み</p> <p>最低限、年2回の決算説明会および年1回の個人投資家向け説明会を実施する</p> <p>(4)株主との対話において把握された意見等のフィードバックのための方策</p> <p>IR担当取締役が、株主との対話において把握された意見等について定期的に取りまとめ、取締役会や経営会議等において経営幹部へフィードバックを行う</p> <p>(5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策</p> <p>株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規程に基づき、情報管理に努める</p> <p>(株主との対話の実施状況等)</p> <p>2026年1月期は年2回の決算説明会、年1回の個人投資家向け説明会、114件の個別IRミーティングを実施いたしました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・株主との対話の主な対応者 説明会：代表取締役社長およびIR担当取締役 個別ミーティング：IR担当取締役およびIR担当部署 ・対話を行った株主の概要 国内外機関投資家(主にアクティブ) 運用スタイル：主に中小型、バリュー、グロース 対応者の担当分野：主にファンドマネージャーならびにアナリスト ・対話の主なテーマや株主の関心事項 短期および中期の業績の見通し、還元方針等 ・対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況 四半期ごとにIRミーティングで把握された株主等の意見および質問等を取締役会へ報告し、経営計画等に反映しております。 	
			5-1③	<p>上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。</p>	<p>当社は株主構造の把握に努めております。</p> <p>また、必要に応じて実質株主の判明調査も実施いたします。</p>	
		5-2		<p>【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】</p> <p>経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。</p>	<p>当社は資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、毎年、株主資本コストについてCAPMを用いて算定し、投資判断や経営計画の目標等に活用しております。</p> <p>現在、当社の株主資本コストは8%程度であると認識しており、それを上回る連結ROE10%以上を中長期的な目標値と定め、主に利益成長による達成を目指してまいります。</p> <p>また、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みについては、2025年9月12日に公表いたしました。</p> <p>(https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/material) 現在のところ、目標とする純資産の規模等については、明確な目標値等を定めておりませんが、キャッシュフロー、還元方針等と共に重要な検討課題として認識し、取締役会で引き続き検討を進めております。なお、現在の還元目標については、配当性向50%以上を掲げておりますが、次期中期経営計画期間(2028年1月期～2030年1月期)においては、配当性向50%以上を掲げROE8%のいずれか高い方を下限として株主等との対話から把握された業績に対する期待値を上回ること、株価の向上については当社グループの企業価値の向上につながると考えておりますので、中期経営計画で定めた各種施策を実行し、事業の利益成長を図ってまいります。</p> <p>中期経営計画等についてはこちらをご参照ください。</p> <p>https://www.tanseisha.co.jp/ir/plan</p> <p>https://www.tanseisha.co.jp/ir/library/material</p>	
			5-2①	<p>上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。</p>	<p>当社グループの事業は大部分をディスプレイ業で構成しているため、ディスプレイ業におけるセグメント情報において、その基本的な方針や見直しの状況を開示しております。</p>	