

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

開かれた、健全で透明な企業活動を行いつつ、企業価値の増大と持続的発展を目指すことが、経営上の最も重要な課題であり、それを実現するためには、経営上の組織体制やその仕組みを整備し、必要な施策を講じていくことが不可欠であると認識しております。

【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

【補充原則4-2-2】

当社のサステナビリティに関する考え方、取り組みについては、ホームページにて開示しております。(<https://www.abist.co.jp/sdgs/index.html>)

また、経営資源の分配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、実効的に監督できるように、取締役会およびサステナビリティ委員会にて議論してまいります。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は中期経営計画を策定し、売上高、営業利益、当期純利益等の目標値を、当社ホームページ等で開示し、目標達成に向けた具体的な施策を説明しています。経営計画の策定にあたっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、健全な財務基盤を維持し、経営資源の配分等に関し、可能な限り具体的な数値目標を提示し、今後の経営戦略や施策について理解を促すよう努めてまいります。

【補充原則5-2-1】

当社は事業ポートフォリオの見直しを継続的に行っております。事業ポートフォリオに関する基本方針や見直しの状況につきましては、分かりやすく示すことを検討しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の区分について下記の通りとします。

- ・専ら株式の価値の変動又は株式に係る配当によって利益を受けることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式
- ・上記以外の投資株式を純投資目的以外の目的である投資株式と区分

また、一定の金額以上の他社の株式等を取得する場合には社内規程に基づいて取締役会での決議又は報告を必要としています。保有目的が純投資目的以外の目的である株式取得の検討に際しては、次に定める事項を踏まえ、株式の保有の意義が認められない場合は、株式を保有しないこととしています。

- ・事業上のシナジーがあるなど、中長期的に当社の企業価値の向上につながるものであるかどうか

- ・当社の財務の健全性に悪影響を与えるものではないか

- ・保有比率、取得額が合理的に必要な範囲を超えていないか

また、保有目的が純投資目的以外の金融商品取引所に上場されている投資株式については、少なくとも年に1回は上記検討事項を踏まえ保有目的が適切であるか、保有に伴う便益やリスクが投資額に見合っているか等について、バリュー経営会議で検証し、当該検証の結果保有の妥当性が認められない銘柄は、縮減を検討し、取締役会にて報告、承認を得ることとしております。

(議決権行使基準について)

議決権行使は、画一的な基準で賛否を判断するのではなく、投資先企業の経営方針・戦略などを尊重した上で、当社および投資先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につながるかどうか等の視点に立って、議案ごとの賛否を判断します。特に、投資先企業の中長期的な企業価値向上などに大きく影響を及ぼすと考えられる議案は、必要に応じて投資先企業と対話等を行い、判断します。また、政策保有株式の議決権が同基準に基づき適切に行使されていることを取締役会において確認しています。保有銘柄及び保有理由は有価証券報告書にて記載しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社と役員等の関連当事者との取引は当社の財政状態や経営成績等に影響を及ぼすことがあります。関連当事者および関連当事者取引を適切に管理するために「関連当事者の開示に係る細則」において、関連当事者の把握、取引の調査方法、取引の範囲等を定めています。

【補充原則2-4-1】

< 戦略 >

当社では、事業を取り巻く環境が変化の中で、持続的な成長に向けた最重要課題として「人財育成」を推進しております。また、創業の精神「設計技術者が自らのために、ともに働き合う設計技術者集団の確立」に基づき、技術者が夢や希望を持ち、いきいきと働ける環境を整備しております。当事業年度からは人材開発担当を新設し人材育成及び社内環境整備への取り組みをさらに強化してまいります。

当社における人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、以下のとおりです。

1. 人材育成方針

当社は、持続的な成長を支える高付加価値人材の育成を中長期的な視点で強化してまいります。具体的には、当社独自のコンピテンシーモデル(アビストWay)をベースとした社員のスキル管理及びビジネススキル教育(テクニカル、ヒューマン、コンセプチュアル)により、社員のスキル向上を図ります。また、当社のビジョンである「デジタル技術を活用し、顧客の潜在ニーズに応えるソリューション提案型企業」の実現に向けて、デジタル技術に関する知識と現場の課題解決に関するスキルを併せ持つデジタルソリューション人材の育成を強化します。

- ・コンピテンシーモデル(アビストWay)をベースとしたスキル管理及びビジネススキル教育

- ・新卒研修、階層別研修、役職者研修、管理職研修、幹部研修など

- ・デジタル知識と課題解決スキルを併せ持つデジタルソリューション人材の育成

- ・デジタルスキル研修、ソリューションスキル研修など

2. 社内環境整備方針

当社は、長期的な視点で持続的な成長と企業価値の向上を実現するために、当社の将来を担う新卒社員と多様な経験を有するキャリア人材を積極的に採用しております。また、性別、年齢、国籍を問わず、様々な人材が活躍できる環境を提供し、経営理念の一つである「機会平等と評価公平性の確保」に基づき、社員の能力を最大限に発揮できる最適なポジションに登用してまいります。

- ・新卒及びキャリア人材を最適な人数、比率で採用

- ・性別、年齢、国籍を問わない人材の採用

- ・経験を問わないポテンシャル人材の採用

- ・経営理念(機会平等と評価公平性の確保)に基づく評価制度及び人材登用

また、社員が安心して働き続けることができるように、仕事と家庭の両立が可能で、安全衛生・健康に配慮された職場環境を整備します。さらに社員がやりがいを感じ、個々の能力を最大限に発揮できるようにエンゲージメント向上への取り組みを行ってまいります。

- ・仕事と育児の両立のための行動計画

育児休業を取得しやすい職場風土づくり、産前産後休暇・育児休業者への情報提供

- ・従業員エンゲージメント向上への取り組み

エンゲージメントツールを活用した現状分析及び課題把握、エンゲージメント向上施策の実施

- ・ウェルビーイングに対する取り組み

ストレスチェック、年休奨励日、リフレッシュ休暇など

- ・社内コミュニケーションに対する取り組み

社員サポート制度、チーム力向上支援制度を活用した個人及び組織のパフォーマンス向上

- ・働き方の多様性に対する取り組み

リモートワーク、フレックス制度、服装自由化、役職呼称の廃止など

3. 主な指標と目標値、実績値

- ・新卒採用(第二新卒含む) 2023年10月～2027年9月:283名採用(2025年度実績92名)

- ・キャリア採用 2023年10月～2027年9月:140名採用(2025年度実績46名)

- ・女性社員数 2026年3月:181名(2025年度実績173名)

- ・女性管理職比率 2027年9月:7%(2025年度実績2.6%)

- ・退職率 7.0%以下(2025年度実績6.9%)

- ・男性育児休業取得率 2028年9月:75%(2025年実績度72.0%)

【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】

当社は従業員の資産形成を支援するため、企業型確定拠出年金制度を導入しています。制度の運用にあたっては、専門性を有する運用管理機関を選定し、定期的なパフォーマンス評価とモニタリングを実施することで、厳格な管理体制を構築しています。また、従業員に対しては制度内容や運用商品に関する情報提供・教育機会を設け、適切な資産形成を支援しています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 当社は企業理念として、「事業目的」「経営理念」を定め、ホームページに公開しています。

<https://www.abist.co.jp/company/philosophy.html>

経営戦略、経営計画についてはホームページのIR情報に記載しております。

<https://www.abist.co.jp/ir/index.html>

(ii) 当社はCSRページにて、内部統制、リスクマネジメント、コンプライアンスを含めた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を公開しています。あわせて、コンプライアンス・ガイドラインを定めています。

<https://www.abist.co.jp/csr/>

(iii) 取締役の報酬は、株主総会で承認された年額を限度とした取締役報酬規程に基づく取締役報酬基準をベースにし、各取締役の役割・責任に基づく固定報酬と業績連動賞与を支給します。報酬額は指名・報酬委員会での審議を経て、取締役会で決議されます。

(iv) 取締役の選解任については取締役会にて当社の経営理念等を実現していくために、求められるスキルや能力を定めた指名方針を決定しております。その方針に基づきアセスメントを行い、結果を基に候補者リストを作成し、取締役会にて諮問いたします。指名・報酬委員会は答申書を作成し、その内容を踏まえ、取締役会にて決議いたします。

(v) 取締役の選任理由については、株主総会招集ご通知参考書類において、略歴や選定理由、スキルマトリックスを開示しています。

【補充原則3-1-3】

当社のサステナビリティに関する考え方、取り組みについては、ホームページにて開示しております。

<https://www.abist.co.jp/sdgs/index.html>

また、TCFD提言に沿った情報開示は有価証券報告書にて行っております。

【補充原則4-1-1】

当社は、取締役会規程を制定し、法令および定款で定められた事項のほか、その重要性および性質等から重要な業務執行に相当する事項について取締役会決議事項を明確に規定しております。また、職務権限規程にて取締役および執行役員の職務について規定しております。業務執行取締役は、取締役会で決定した経営の基本方針に基づき事業計画を決定し業務を執行します。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は東京証券取引所で定める独立性ガイドラインを基準に候補者を選定しています。また、成長戦略への指導・助言など、当社の企業価値向上につながる人材を選任しています。同時に、適時適切な情報共有等に配慮しながら、社外取締役としての目線で忌憚らない意見を頂戴し、尊重するよう心掛けています。

【補充原則4-10-1】

当社の取締役会は取締役3名(うち社外及び独立役員1名、うち女性1名)と監査等委員である取締役3名(うち社外及び独立役員2名、うち女性1名)で構成されており、社外取締役は、専門的な知見や企業経営の経験に基づき、独立かつ客観的な立場で意見等を述べております。また指名・報酬委員会を設置し、委員長ならびに構成員の過半数は社外取締役が務めることにより、客観性と説明責任の強化に努めております。

【補充原則4-11-1】

現在、当社の取締役会の構成人員は6名で、企業経営、財務・ファイナンス、マーケティング・営業、法務・リスクマネジメント等の知識・経験・能力に優れたメンバーでバランス良く構成されており、独立社外取締役3名のうち1名は他社での経営経験を有しています。また、監査等委員3名も、そのうち2名が独立社外監査等委員であり、取締役会と同様に多様性が確保されています。当社は現在の取締役会の人員規模や構成が適正と考えておりますが、今後も持続的な成長と中長期的な企業価値を向上させるために、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性および規模が最適となるよう努めてまいります。スキルマトリックスについても有価証券報告書において公表しております。

【補充原則4-11-2】

当社の取締役の略歴、他企業の兼任状況については有価証券報告書にて開示をしております。

【補充原則4-11-3】当社は、取締役各自へのアンケート評価を基に取締役会全体の実効性の分析・評価を実施し、その概要をホームページにて公表しております。

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS01196/6defea47/a4ba/4f07/8f1e/23b085ccf382/140120251113501247.pdf>

(評価結果の概要)

以下の点から当社取締役会は、十分な実効性が確保できていると評価しております。取締役会は、原則毎月開催し、高い出席率のもと、重要案件を漏れなく迅速に適切・適宜審議または報告しております。また、社外取締役に対し資料を事前共有、事前説明することにより、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行っております。

【補充原則4-14-2】

新しい価値の創造により持続的な企業価値の向上が達成できるよう、経営会議や取締役会における討議、関連する研修への参加等により、継続的に取締役の意識やスキルの強化を図ります。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

IRについては、適時適切な情報を公正に開示することを基本としています。株主・投資家の皆様との信頼関係を醸成し、企業価値の最大化を図っていきます。具体的な取り組み・方針は以下のとおりです。

1. 株主との対話全般に係る統括

経営推進部門を担当する取締役が統括します。

2. 社内各部署の有機的な連携のための方策

IR担当部署として広報室を設置し、経営推進部門の関係部署と連携しています。

3. 個別面談以外の手段

定期的な決算説明会などの取り組みを通じて、積極的な対応を心掛けています。

4. 株主意見の経営陣へのフィードバック

対話やアンケート等において把握した株主の意見等は、広報室が必要に応じて取締役・経営陣および関係部門へフィードバックし、情報の共有を図っています。

5. インサイダー情報管理方策

株主・投資家の皆様との信頼関係の構築を基本方針とし、対話に際してインサイダー情報の提供はおこないません。また、ディスクロージャーポリシーにより沈黙期間を設定しています。

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(%)
株式会社プロシード	725,000	18.21
ABIST社員持株会	254,900	6.40
大宅 清文	100,000	2.51
日本生命保険相互会社	100,000	2.51
小林 秀樹	75,000	1.88
進 里江	75,000	1.88
大宅 ヤイ子	60,000	1.50
小林 喜美	38,500	0.96
久留島 秀彦	30,000	0.75
木下 譲	26,200	0.65

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

1. 上記「大株主の状況」は、2025年9月30日時点において、当社が把握可能な状況をもとに記載しております。
2. 2022年8月22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、フィデリティ投信株式会社が2022年8月15日現在で150,100株(発行済株式等総数の3.77%)を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年9月30日時点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。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	9 月
業種	サービス業
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 更新	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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 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 更新	6 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
山本守	公認会計士											
江幡奈歩	弁護士											
高尾真紀子	学者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山本守			山本守氏は当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人出身者であり、2017年12月まで当社の監査業務に関与しておりました。	有限責任あずさ監査法人にて上場企業支援に多数携わり、公認会計士として豊富な知識と経験を有しています。また、株式会社日本橋アカウンティングサービスの代表取締役社長を務めており、経営者としての豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督ならびに財務及び税務分野全般に関する指導・助言を期待し、社外取締役として、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定するものであります。

江幡奈歩				国内外の企業法務及び特許権等の知的財産に関する支援に多数携わり、弁護士として豊富な知識と経験を有しています。これまで、直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記知識・経験より、当社における企業法務や特許権等の知的財産に関する指導・助言を期待し、社外取締役として、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定するものであります。
高尾真紀子				長年にわたりシンクタンクにて経済及び金融情勢に関する研究活動に携わり、現在は、法政大学大学院政策創造研究科の教授として、地域政策や社会保障等に対する幅広い研究を行い、会社経営や社会問題に関する専門的な知識・経験等を有しております。直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記知識・経験より、当社におけるサステナビリティ経営に関する適切な提言・助言を期待し、社外取締役として、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定するものであります。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

当社では、常勤監査等委員を選任していることから、現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を選任しておりませんが、内部監査部門の業務と関連性が高いことから、必要に応じて連携しながら、職務を遂行してまいります。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員である社外取締役は、取締役会及び監査等委員会へ出席し、専門的な知識・経験等の見地から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための発言、助言を行っていきます。また、会計監査人より監査結果に関する報告を受けていきます。

監査等委員である取締役と内部監査室と会計監査人は、定期的に情報・意見交換を行い、監査の効率性と実効性の向上を図っていきます。具体的には、定期的に開催される会計監査人とのミーティング、内部監査を実施した都度開催される監査報告会に加え、監査室による内部監査報告書の会計監査人への提供、常勤監査等委員である取締役と監査室長による適宜の情報交換等により連携の強化を図っていきます。

【任意の委員会】

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・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬委員会は、取締役の選任・解任方針に基づき株主総会へ付議する取締役候補者の選任・解任案について審議し、取締役会に答申しております。
加えて同委員会は、取締役の報酬等の決定方針の策定及び決定方針に基づき各取締役の報酬等の額について審議し、取締役会に答申しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役を独立役員として指定するための基準を明確にすることを目的として、以下のとおり「社外役員の独立性判断基準」を定めております。

- 就任の前1年以内に次のいずれかに該当していた者については独立性がないと判断する。
 - 当社を主要な取引先とする者又はその業務執行取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人(以下「業務執行者」という。)
 - 当社の主要な取引先又はその業務執行者
 - 当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、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
 - 当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役
 - 当社の親会社の取締役(社外取締役を独立役員として指定する場合に限る。)
 - 当社の兄弟会社の業務執行者
- 次のいずれかに掲げる者の近親者(二親等内の親族)については独立性がないと判断する。
 - 項目1(1)(2)(4)(6)のうち、役員、部長クラスの者
 - 項目1(3)のうち、監査法人に所属する公認会計士、法律事務所に所属する弁護士
 - 項目1(5)
 - 就任の前1年以内に次のいずれかに該当していた者
当社の会計参与(当該会計参与が法人である場合は、その職務を行うべき社員を含む。以下同じ。)(社外取締役を独立役員として指定する場合に限る。)
当社の子会社の業務執行者のうち、役員、部長クラスの者
当社の子会社の業務執行者でない取締役又は会計参与(社外取締役を独立役員として指定する場合に限る。)
当社の業務執行者のうち、役員、部長クラスの者(社外取締役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む。)

【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
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

2023年9月期より、中長期戦略との高い連動性を持ち経営戦略実現の動機づけになること、透明性・説明性のある評価決定プロセスとすることを目的に業務執行取締役について業績連動賞与を導入しています。
加えて、2023年12月22日の株主総会の承認を経て、長期的な業績の向上及び企業価値の増大に対するインセンティブ付与並びに株主との価値共有強化を目的として役員長期インセンティブ報酬制度(退任時業績連動金銭報酬)を導入いたしました。
詳細は有価証券報告書にて開示しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

更新

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、有価証券報告書に役員ごとの報酬等の総額は記載しておりません。

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

2022年11月9日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることから、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の報酬限度額は2022年12月23日開催の定時株主総会において年間報酬総額の上限を決議しております。取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬限度額は550,000千円以内(うち、社外取締役分年額30,000千円以内。ただし、使用人分給与を含まない)、監査等委員である取締役の報酬限度額は50,000千円以内(うち、社外取締役分年額20,000千円以内。ただし、使用人分給与を含まない)であります。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際し、事前検討を可能とするため、議案資料を事前に配布した上で、各議案の説明及び質問対応を行っております。

また、取締役会議案に限らず、社外取締役から質問、指示等があれば適宜対応し、社外役員による監督機能及び監視機能を充実させるよう工夫をしております。社外取締役を補佐する専属担当者は選任しておりませんが、担当部署を問わず各部署間で連携し、サポートする体制としております。

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

取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く)3名、監査等委員である取締役3名の計6名で構成され、全ての取締役及び監査等委員が出席し、毎月1回開催され、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。また、経営の基本方針並びに法令で定められた事項やその他経営に関する重要な事項を決定し、業務執行の監督を行っております。

(2)監査等委員及び監査等委員会

監査等委員会は、常勤監査等委員1名と非常勤監査等委員(社外監査等委員)2名で構成され、監査に関する重要な事項についての報告、協議又は決定をするために毎月1回監査等委員会を開催し、監査の実効性を高めております。監査等委員である取締役は取締役会の他、重要な会議に出席することにより、取締役の業務執行状況を把握し、また重要書類・稟議書等の閲覧及び各部門との意見交換を行い、経営に対する監視の強化と取締役への適宜意見の陳述・助言を行います。

(3)指名・報酬委員会

取締役の指名及び報酬に係わる評価・決定プロセスの透明性・客観性を担保するために、取締役会の諮問機関として、半数以上が独立社外取締役から構成され、独立社外取締役を委員長とする任意の「指名・報酬委員会」を設置しております。同委員会は、取締役の選任・解任方針に基づき株主総会へ付議する取締役候補者の選任・解任案について審議し、取締役会に答申しております。加えて同委員会は、取締役の報酬等の決定方針の策定及び決定方針に基づき各取締役の報酬等の額について審議し、取締役会に答申しております。

(4)バリュー定例会議、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会

バリュー定例会議は社長、常勤の取締役及び営業部門・管理部門執行役員にて構成され、週1回以上開催しております。経営及び業務執行にかかわる全般的な重要事項に関して、その方向性や方針の確認・報告等を行い、経営課題及び業務の執行の効率化、迅速化に努めており、問題点は直ちに改善策を講じて業務執行に反映させております。

リスク管理委員会は、「リスク管理規程」に基づいて対象リスクの識別・評価を行い、定期的に取り締めに報告し、常に適切な対応をとるべく努めております。

コンプライアンス委員会は、経営推進部門執行役員・リスク管理推進室長・外部弁護士を常任委員とし、総務部長、監査室長、その他必要に応じてメンバー追加招集して原則毎月開催、また必要に応じて適宜追加開催しております。加えて毎年1回、全社員を対象としてコンプライアンス研修を実施しているほか、コンプライアンスに関する啓発活動の一環として、原則毎月1回、コンプライアンスニュースを展開しています。なお、当社は

弁護士と顧問契約を締結し、適宜、重要な法的判断、コンプライアンス等に関して、助言と指導を受けております

サステナビリティ委員会は、委員長を代表取締役社長進顕とし、委員はその目的に照らして、担当職務等に基づき適切と認められるメンバーにより構成されております。テーマによっては纏まった作業期間後に開催した方が結論を導きやすい場合もあり、議論すべきテーマに合わせて柔軟に開催日程を設定するようにしております。サステナビリティ経営の実現に向けた、経営方針や経営計画に対するサステナビリティの観点での検証を行うとともに、サステナビリティ課題に対する審議を行い、取締役会に報告、提言を行っております。

(5)役員報酬の決定方法等

取締役の報酬の決定については、株主総会で総枠の決議を得ております。各役員の額については、取締役報酬規に基づき、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会にて決定しております。

(6)社外取締役との責任限定契約の内容

当社は、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役との間で、同法第423条第1項に規定する社外取締役の賠償責任を限定する契約を締結することができ、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令に規定する額とする旨を定款に定めております。当社と社外取締役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第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ます。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は会社法第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

当社は、2022年12月23日開催の第17期定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行いたしました。コーポレート・ガバナンスの充実のために、株主総会の充実、取締役会の意思決定の迅速化及び監査等委員会による監督機能の強化を図る為、社外取締役を含む取締役会と監査等委員会による現体制を選択しております。

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	2025年12月19日開催の第20期定時株主総会においては、「株主総会招集ご通知」を総会日の3週間前に発送するとともに、発送日に先立って当社ウェブサイトへ掲載しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日及び準集中日を回避して開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使が可能です。
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	2022年12月開催の第17期定時株主総会より、議決権行使プラットフォームに参加しました。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知は一部を除き英訳を作成し、当社や東京証券取引所のホームページに等に掲載しています。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
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、ホームページ上に掲載しています。 https://www.abist.co.jp/ir/disclosure_policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役社長による説明会動画をホームページにて四半期ごとに公開しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役社長による説明会動画をホームページにて四半期ごとに公開しています。また、必要に応じて機関投資家とのIRミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・有価証券報告書・半期報告書・決算説明会資料・適時開示資料・株主総会招集通知・財務情報・株式情報を掲載しております。 https://www.abist.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRを担当する部署として広報室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	当社は持続可能な発展のために、お客様、取引先、株主、従業員、地域社会等のすべてのステークホルダーとの関係において、法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、高い倫理観をもって行動し、公正かつ誠実な企業行動を行っております。事業目的のほかに各ステークホルダーの立場を尊重した経営方針を「信頼の和の六輪づくり」にて定め、ホームページ等で広く開示しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社が定めるコンプライアンスガイドラインにおいて、環境問題への取り組みとして、自動車業界におけるクリーンエネルギー車の開発等に設計開発技術で貢献すること、日々の企業活動においても環境意識の向上を図ることを明記し、実施しております。また、CSRにつきましては、当社の事業目的の一つとして位置付け、意識を高めております。
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	当社が定めるコンプライアンスガイドラインにおいて、適時適切な情報開示によって企業活動の透明性を確保し、Web等を活用し、当社の経営理念や事業内容、ビジネスモデルなどを積極的に情報発信していくことを明記しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、下記のとおり内部統制システムの基本方針を定めております。

- (1) 取締役・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
 - ・代表取締役が事業運営の基本方針の精神を、役職者をはじめ全使用人に継続的に伝達し、法令及び社会倫理の遵守を周知徹底する。
 - ・リスク管理推進室長がコンプライアンス全体に関する統括責任者となり、コンプライアンス体制の構築、維持・整備に当たる。
 - ・監査等委員及び監査室は連携し、コンプライアンス体制の調査、法令及び定款上の問題の有無を調査し、代表取締役に報告する。
 - ・「通報窓口運用管理規程」に基づき、使用人が法令もしくは定款上疑義のある行為などを通知し、それを告発しても、当該使用人に不利益な扱いを行わないこととする。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - ・情報は文書または電磁的媒体（以下文書等という）に記録し、「稟議規程」「文書管理規程」「組織及び業務分掌規程」「職務権限規程」「情報システム運用管理規程」に基づき、担当部門において適切に保存管理を行う。
 - ・文書等は、保存媒体に応じ、適切かつ検索性の高い状態で保存する。
 - ・監査等委員は、「監査等委員会監査基準」に基づき、文書等を閲覧することができる。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・各部門やカテゴリーごとのリスク管理は、「経理規程」「予算管理規程」「安全衛生管理規程」「固定資産管理規程」「内部者取引防止規程」によるものとする。
 - ・リスクマネジメントの確立に向けて、「リスク管理規程」に基づき、「リスク管理委員会」はリスクの予防及び危機発生時の迅速・的確な対応を図る。
 - ・監査等委員及び監査室は各部門のリスク管理状況を監査し、その結果を代表取締役に報告する。これを受け、取締役会は適宜リスク管理体制を見直し、問題点の把握と改善に努める。
- (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体制
 - ・経営効率の確保のため、執行役員制度を充実させ、取締役の意思決定の迅速化と可能な限りの業務執行権限の委譲により効率化を図る。
 - ・取締役会の決定に基づく業務の執行は、「組織及び業務分掌規程」「職務権限規程」「稟議規程」に基づき遂行する。
 - ・代表取締役は、事業本部に中期経営計画及び年次経営計画の策定を指示する。また、事業本部が策定した計画に基づき、各部門が設定した目標・課題に対し、その職務執行が効率的に行われているかを監督する。
 - ・組織関連の規程は、必要に応じて適宜見直し改善をする。
- (5) 当社並びに企業集団における業務と適正を確保するための体制
 - ・「子会社管理規程」により子会社の管理体制を明確にし、グループ全体の健全な経営をおこなう。
 - ・子会社は、法令（海外子会社においては現地法令）および子会社管理規程に基づき、自主的に業務を遂行するが、親会社への承認が必要な事項や報告義務を要する事項は子会社管理規程に定めるものとする。
- (6) 監査等委員の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - ・監査等委員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、その人事に関する事項については、監査等委員との協議により定めるものとする。
- (7) 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制
 - ・経営、コンプライアンス等に係わる社内の重要情報が確実に監査等委員会に提供される仕組みを整備し、運用を徹底する。
 - ・監査等委員会は重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を把握するため、取締役会その他の重要な会議に出席する。
- (8) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・監査等委員会は、代表取締役と定期的（四半期ごと）に会合を持ち、監査体制やその他監査の実効性確保に関する事項についての定期的意見交換会を開催する。
 - ・監査等委員会は、監査室及び監査法人と情報交換を行うなど、連携を図る。
 - ・「監査等委員会監査基準」に基づき、監査等委員会は、必要に応じて、監査室からの報告を求め、また特定の調査を指示することができる。
- (9) 財務報告の適正を確保するための体制
 - ・当社は財務報告の適正を確保するための内部統制を有効なものにする仕組みを策定しており、内部統制システムと金融商品取引法及びその他の関係法令との適合性を確保するために、その仕組みを継続的に評価し、必要な是正を行うこととする。
- (10) 反社会的勢力排除に向けた体制
 - ・当社は、「反社会的勢力対策規程」に基づき情報を一元管理し、取り組みとして「対応マニュアル」を整備し、研修会の実施や外部機関の特殊暴力防止対策連合会との連絡を図り、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力の不当な要求に対しては、組織全体として毅然とした態度で対応し、反社会的勢力との係わりを一切もたないよう対処する。

・内部統制システムの整備の状況

当社の取締役会は、会社法第362条第4項第6号の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制及びその他株式会社の業務の適正を確保するための体制に基づき、内部統制システムの整備に関する基本方針を決定しております。その概要は、以下のとおりとなっております。

イ.取締役・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

ロ.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

ハ.損失の危険の管理に関する規程その他の体制

ニ.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体制

ホ.当社並びに企業集団における業務の適正を確保するための体制

ヘ.監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

ト.取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制

チ.その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

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、2008年9月1日に「反社会的勢力対策規程」を制定、施行しており、各部室長、事業所長を通じて全ての社員に周知徹底いたしました。この規程に則り、新規取引先との取引契約締結時においては、外部調査機関の活用および取引金融機関からの情報の収集等、反社会的勢力との関係について調査し、排除できる管理体制を確立しております。また、既存の取引先につきましても、定期的に情報収集を行い、必要に応じてより詳細な調査を実施し、反社会的勢力を排除できる管理体制としております。

なお、当社は2008年4月より社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会(以下、特防連という)に正会員として入会し、特防連の各定例会、総会、セミナーに参加し、情報収集と、関連機関との連携に努めております。

さらに、反社会的勢力の排除に関しましては、啓蒙用パンフレット「反社会的勢力対応マニュアル」を、当社のe-learning system (ABIST Learning System)に登録し、全社員がいつでも内容の再確認、勉強をすることができる仕組みを導入しております。また、新入社員及び中途入社社員については、入社時に、「反社会的勢力対応マニュアル」を用いて、反社会的勢力排除に関する研修を実施しております。

今後も、所轄警察署及び顧問弁護士との連携を密にし、反社会的勢力等の排除体制をより強固なものとしていく方針であります。

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

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 更新

適時開示体制の概要

(1)取締役会において審議される会社情報は、情報取扱責任者によりその重要性を判断し、適時開示規則に準じて開示されます。

(2)社内外で発生した会社情報は、情報取扱責任者により取締役会等で議論の後、その重要性を判断し、適時開示規則に準じて、情報取扱責任者の指示のもと広報室より開示されます。

(3)決算情報は経理部から情報取扱責任者への報告を経て、取締役会の決議の後、開示規則に準じて、情報取扱責任者の指示のもと広報室より開示、外部への公表と同時に当社WEBサイトでも公開されております。

