最終更新日：2026年6月26日

EIZO株式会社
代表取締役社長 恵比寿　正樹
問合せ先：総務部長 山本　実木　(076-275-4121)
証券コード：6737
https://www.eizo.co.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。

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、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社は、当社を支えているステークホルダーとの信頼関係を構築・維持し、継続して企業価値を向上させる会社を目指しています。これを実現するためには、経営の健全性、効率性、透明性を確保することが不可欠であり、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題として位置付けています。
本基本方針に基づく当社のガバナンス体制につきましては、本報告書「Ⅱ-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）」をご覧ください。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。
（2022年4月以降適用となったプライム市場向けの原則を含む。）

【原則1-4】（政策保有株式）
<政策保有に関する方針>
当社は、良好な取引関係の継続及び長期的な信頼関係の構築等、中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合に、取引先の株式を政策保有株式として保有しております。当該株式の保有の合理性につきましては、当社は毎期取締役会において、個別銘柄ごとに保有目的等の定性面に加え、取引状況、株価、配当額等の保有便益を定量的に検証し、それらが資本コストに見合っているか否かを踏まえて、保有又は売却の要否を見直しております。

この方針のもと、保有意義の薄れた政策保有株式の縮減を進め、資本効率の向上を図ります。政策保有株式の連結純資産に対する比率については、「2028年3月末までに15%未満、2031年3月末までに10%未満」とする目標を設定しております。
「2028年3月末までに15%未満」への縮減は、売却合意に基づく保有目的の変更及び売却完了を着実に進めることで達成し、「2031年3月末までに10%未満」についても前倒しでの達成を目指してまいります。

<政策保有株式に係る議決権行使の基準>
政策保有株式の議決権の行使につきましては、保有先の経営方針、業績等の経営状況、議案の内容等を精査し、それが中長期的な株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で、適切に行使いたします。

【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1-7】（関連当事者間の取引）
当社と取締役及びその近親者との取引について、定期的に取引の有無に関する調査を実施しています。取締役による自己取引、利益相反取引その他重要な取引を行う場合は取締役会の承認を必要とし、また、取引後は遅滞なく当該取引について取締役会へ報告することとしており、当該取引が当社グループ及び株主共同の利益等を害することがないよう、その合理性・妥当性を確認することとしています。
また、関連当事者との取引については、法令に従い有価証券報告書等に開示することとしています。

【補充原則2-4-1】（人材多様性の確保）
当社は、映像技術を核に、顧客の期待を超える製品・システム・ソリューションの提案を進めており、「モノづくりの高度化、複雑化が進む中で、次のビジネスモデルを‘創る’‘支える’多様な人材の育成を目的にこれまでの人材育成方針を踏襲しつつ、VUCAの時代においてより柔軟な思考力・実践力を持った人材の育成を図る。」という中期人材育成方針を策定しています。

女性の管理職の登用については、2026年に国内女性管理職比率7%を目指しています。
国内においては、女性社員の採用強化、女性のリーダー層への登用、女性社員を対象としたキャリアデザイン研修等の研修体制の充実といった施策を進めており、これをもって女性管理職比率の達成に繋げてまいります。
また、男性・女性ともに家庭と仕事の両立ができる環境を目指し、男性育休取得の推進や法定を超える時短勤務制度の整備等、社員の活躍推進に向けた取組みを進めています。
【女性管理職比率の現状：国内 6名/4.7%、海外 30名/23.8%】

外国人の管理職への登用については、目標値は設定していません。
当社グループは、日本・ドイツ・中国・アメリカ等世界18社から構成され、その社員の国籍は34か国に上ります。管理職については、数値目標ではなく、一人ひとりの人権を尊重し、公平な能力評価をもって相応しい人材を登用するべきである、という考え方です。なお、各国グループ会社のトップマネジメントには原則として現地の人材を採用しており、各国の状況や文化・慣習の多様性を経済活動に活かすとともに、適した職場環境の構築に努めています。
【外国人の管理職への登用の現状：国内 1名/0.8%】

また、中途採用者につきましても、相応しい人材を公平に評価し登用する方針であり、管理職の数値目標は設定していません。
【中途採用者の管理職への登用の現状：国内 52名/40.3%】

上記の取組みの詳細については、当社Webサイトに掲載しています。
https://www.eizo.co.jp/sustainability/social/diversity/

【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、従業員の資産形成のため、確定拠出年金制度を導入しています。
各自の運用に資するため、適切な運用機関・運用商品を選定し、従業員への定期的な教育を実施しています。

【原則3-1】(情報開示の充実)
(i) 会社の目指すところ(企業理念等)や経営戦略、経営計画
<企業理念及び行動指針>
当社は会社の企業理念、行動指針を策定し、当社Webサイトに掲載しています。
https://www.eizo.co.jp/company/code/

<経営戦略・経営計画>
当社は2024年度を初年度とする第8次中期経営計画(3か年)を策定しています。本第8次中期経営計画の詳細は当社Webサイトに掲載しています。
https://www.eizo.co.jp/ir/management/plan/

※第8次中期経営計画策定時に前提とした事業環境が大きく変化したため進捗レビューを実施し、2026年1月30日及び同年3月12日開催の取締役会において当該計画及び数値目標の一部見直しを決議いたしました。その内容も含め、上記Webサイトに掲載しております。

(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
当社の基本的な考え方は、本報告書の「I-1.基本的な考え方」に記載の通りです。
また、当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則に沿い、継続的にコーポレート・ガバナンスを充実させることを基本方針としています。

(iii) 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
本報告書「II-1. 機関構成・組織運営等に係る事項」(【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」)をご覧ください。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役候補指名の方針と手続
取締役候補者については、法令上求められる適格要件を満たすほか、会社経営に関する能力・経験及び人格・見識に秀でる者を指名しています。社外取締役については、上記に加え、客観的で多様な視点から会社経営と業務執行に対する監督・監査を実施できる者を指名しています。
上記の指名方針のもと、経営陣幹部の選解任及び取締役候補者の指名については、取締役会の決定手続の客観的妥当性・透明性を確保するため、指名・報酬諮問委員会の審議答申を経た上で取締役会にて決議しています。監査等委員である取締役候補者については監査等委員会の同意を得るものとしています。
業務執行取締役の任期は1年となっていますが、社内規程に定める禁止事項に該当した場合及び適切でないと判断される事情が生じた場合には、指名・報酬諮問委員会の審議答申を経た上で取締役会の決議により解任について株主総会に付議することとしています。

(v) 個々の選解任・指名についての説明
取締役候補者の選任・指名理由については、選任議案を上程する定時株主総会の株主総会参考書類にて開示しています。
https://www.eizo.co.jp/ir/stock/invitation/

【補充原則3-1-2】(英語での情報開示・提供)
当社は、グローバルなステークホルダーへ迅速かつ確実に情報を提供するため、当社及び東京証券取引所のWebサイトにて、決算短信・決算説明資料等の決算情報及び重要な会社情報等適時開示資料の和英同時の資料開示を行っています。また、英文財務諸表、株主総会招集通知、本コーポレート・ガバナンス報告書、統合報告書についても、当社Webサイトにて英文開示しています。今後も必要な情報について英語での開示・提供を進めます。

【補充原則3-1-3】(サステナビリティについての取組み等)
当社は、「映像を通じて豊かな未来社会を実現する」ことを企業理念としています。またその実現に向けた行動指針「EIZOグループ行動指針」には、独自の技術・発想によりさまざまな社会課題の解決に寄与する製品・システム・サービスを提供することとともに、環境・人権・倫理に配慮し誠実に事業活動を行うことを定めており、当行動指針を当社のサステナビリティ方針として掲げています。さらに、取締役会直属の組織である「サステナビリティ委員会」にて7つのマテリアリティを特定し、取締役会の監督の下、サステナビリティの推進に取組んでいます。

1) 気候変動への対応
当社はマテリアリティの一つとして「気候変動への対応」を特定し、事業活動全体におけるGHG排出削減目標を策定するなど、気候変動対策に取組んでいます。2021年5月にはTCFD提言に賛同し、気候変動がもたらす事業へのリスク・機会を分析しました。また、2023年5月には、2040年にNet Zeroを達成するための具体的な施策・計画「低炭素移行計画-Transition to Net Zero-」を策定し、開示しました。本計画で示す2030年に向けたGHG削減目標は、科学的に整合の取れた目標としてSBT認定を取得しています。

【TCFD提言への対応】(当社Webサイト)
https://www.eizo.co.jp/sustainability/environment/tcfd/

【低炭素移行計画-Transition to Net Zero-】(当社Webサイト)
https://www.eizo.co.jp/sustainability/environment/transition/

2) 生物多様性への取組み
当社は、環境に調和した企業活動は重要な経営課題の一つであると考えており、ものづくりと事業活動の両面において常に環境への影響に配慮し、資源の有効利用、気候変動緩和への取組み、生物多様性及び生態系の保護を含む環境保全、汚染予防、環境リスクの低減に努めています。
2024年10月には、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD)が公表した情報開示提言に賛同し、「TNFDフォーラム」への参画および「TNFD Adopter」への登録を行いました。また、2025年4月には、TNFD最終提言v1.0に基づき、当社の自然資本への依存・影響・リスク・機会を特定し、TNFDレポートとして発行しました。

【TNFD提言への対応】（当社Webサイト）
https://www.eizo.co.jp/sustainability/environment/tnfd/

3) 人的資本に関して
マテリアリティの一つとして「自由闊達で創造的に活躍できる企業文化」を特定し、人材価値の最大化、エンゲージメントの向上等に取組んでいます。人材育成方針では、「自由闊達で創造的に活躍できる企業文化」のもと、高い倫理観とグローバルマインドを持ちつつ、映像分野のトップランナーとして「世界で一番いいものをつくり、世界中のお客様にお届けする」という自信・プライドである「EIZOマインド」の醸成と共有を推し進め、当社ビジネスをさらに大きく発展させることのできる人材の育成を進めています。また「人権と多様性の尊重」のため、2022年4月に「EIZOグループ人権方針」を制定し、人権マネジメント体制の構築に取組んでいます。

【人的資本について】（当社Webサイト又は統合報告書2025 47～54ページ）
https://www.eizo.co.jp/sustainability/social/
https://www.eizo.co.jp/ir/report/integratedreport/

【EIZOグループ人権方針】（当社Webサイト）
https://www.eizo.co.jp/sustainability/social/respect/

4) 知的財産について
自社の製品開発の過程で創出された技術やデザインを重要な資産の一つと考え、その形成のため適切な投資を行うとともに、積極的な特許・意匠権の取得を通じてその保護に努めています。

【知的財産について】（当社Webサイト）
https://www.eizo.co.jp/sustainability/value/property/

【補充原則4-1-1】（経営陣への委任の範囲の概要）
当社では、法令・定款の定めにより決議すべき事項及び、経営に影響を及ぼす重要な事項として取締役会で決定すべき事項を取締役会規程で定めています。それ以外の業務執行の権限については、社内規程により各職位別に明確化しています。

【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、客観的で透明性のあるガバナンスの確保のためには、社外取締役が十分な独立性を有していることが必要であると考えており、次の「社外取締役の独立性基準」を定めています。

<社外取締役の独立性基準>
1. 当社の取締役会は、当社の社外取締役及び社外取締役候補者が現在及び直近3事業年度において、以下の各号のいずれにも該当しないと判断される場合は、独立性を有するものと判断する。
(1) EIZOグループの取引先であって、その取引額がEIZOグループ又はその取引先の連結売上高の2%を超える額である場合の当該取引先又はその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者（※）
(2) EIZOグループの資金調達において必要不可欠であり、代替性のない程度に依存している金融機関その他債権者又はその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者
(3) EIZOグループから役員報酬以外に年間1,000万円以上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、法律専門家等（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）
(4) 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に有する株主）又はその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者
(5) EIZOグループの現在の会計監査人である監査法人の代表社員、社員、パートナー又は従業員。又は、直近3事業年度においてEIZOグループの会計監査人である監査法人に所属し監査業務を実際に担当していた者
(6) EIZOグループから取締役を受け入れている会社又はその親会社もしくは子会社の業務執行者又は監査役
(7) EIZOグループから年間1,000万円以上の寄付を受けている者（当該寄付を受けている者が法人・組合等の団体である場合は、当該団体の役員及び当該寄付に関わる研究・教育その他の活動に直接関与する者）
(8) 上記(1)～(7)に該当する業務執行者等の配偶者又は2親等内の親族
(9) 前各号のほか、当社又は一般株主と利益相反関係が生じうるなど、独立性を有する社外取締役としての職務を果たすことができない特段の事由を有している者
（※）業務執行者とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役、執行役員その他これらに類する者及び使用人のことをいう

2. 本基準に定める独立性を有しないことになった場合には、直ちに当社に告知するものとする。

3. 本基準の改廃は、取締役会の決議による。

【補充原則4-10-1】（指名委員会・報酬委員会）
当社は、取締役の指名及び監査等委員である取締役を除く取締役の報酬に関し、社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の意思決定手続きの客観的妥当性・透明性を更に向上させ、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会を設置しています。
指名・報酬諮問委員会の委員は、取締役会が取締役の中から選任し、その過半数は独立社外取締役としています。また、委員長は独立社外取締役の中から選定しています。

【原則4-11】（取締役会の実効性確保のための前提条件）
当社の取締役会は現在6名で構成されており、そのうちの3名が当社独立性基準を満たす独立社外取締役です。
事業規模、事業形態等を考慮した上で、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することで、当社に最適な取締役会となるような人員構成としています。

【補充原則4-11-1】（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）
当社の取締役会は現在6名で構成されており、そのうちの3名が［原則4-9］に記載の独立性基準を満たす独立社外取締役です。
当社は、事業規模、事業形態等を考慮した上で、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することで、当社に最適な取締役会となるような人員構成としています。
各取締役が有している知見・専門性については、スキルマトリクスを作成し、Webサイトおよび定時株主総会の株主総会参考書類や統合報告書に掲載しています。

【役員構成（スキルマトリクスを含む）】（当社Webサイト）
https://www.eizo.co.jp/sustainability/governance/board/

【補充原則4-11-2】（取締役の兼任状況）
取締役の重要な兼職状況は定時株主総会の事業報告及び株主総会参考書類において開示しています。
https://www.eizo.co.jp/ir/stock/invitation/59_invitation.pdf

【補充原則4-11-3】（取締役会全体の実効性の分析・評価の結果の概要）
1) 評価の方法
当社取締役会は、取締役会全体の実効性について、取締役全員によるディスカッション方式にて、取締役会の運営体制・監督機能、株主との対話等の観点で評価を行いました。また、前事業年度の実効性評価で抽出された課題への取組みの進捗状況についても確認・評価を行いました。

＜2025年度実効性評価項目＞
・ 取締役会の構成（3項目）
・ 取締役会の運営（7項目）
・ 経営戦略（7項目）
・ 業績モニタリングと経営陣の評価（1項目）
・ 企業倫理とリスク管理（2項目）
・ 株主との対話（1項目）

2) 評価結果の概要
2024年度の実効性評価において抽出された次の課題については、いずれも2025年度中の改善に向けた取組みの効果が一定程度認められたものの、なお改善の余地があることから、引き続き課題として取組むべき事項であることを確認しました。

① 社外取締役と経営層とのコミュニケーションの活性化
② 人材戦略に関する議論の活性化
③ 取締役会資料の検討時間の十分な確保（資料の事前共有の早期化）

また、取締役会の構成に関して、社内からの女性取締役登用及びAIガバナンスに関する知見を有する取締役の登用について、中長期的な観点から検討を進めていく必要があると判断しました。

3) 今後の対応
当社取締役会では、上記課題の改善を進め、取締役会の実効性の向上に引き続き取組んでまいります。

【補充原則4-14-2】（取締役に対するトレーニングの方針）
社外取締役は、当社グループについての理解を深めるため、事業概要、財務情報、組織等について就任後適時に監査等委員会事務局及び担当役員等から説明を受けることとしています。また、取締役は、経営に対する監督・監査機能を果たすために必要な、経済情勢、業界動向、財務会計、コンプライアンス等の事項に関し、社内及び外部機関等から情報の提供を受けることとしています。

【原則5-1】（株主との建設的な対話に関する方針）
当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには株主・投資家との信頼関係を構築していくことが重要であると認識しており、そのための積極的な対話を行っています。
具体的には、代表取締役社長が株主との対話全般について統括し、また、IR担当部門を設置し、株主との対話に向けたIR活動を実施しています。
活動内容として決算説明会、中期経営計画説明会等の開催により対話の充実を図っています。
このような対話を通して把握した株主からの意見・要望等については、IR担当部門から取締役会、経営陣及び関連部門に適宜報告されています。
なお、IR担当部門は、対話を充実させるため、経営企画、経理・財務、総務、開発、営業等の関連部門から必要な情報提供を受ける等の連携を図っています。また、当活動に係るインサイダー情報については、インサイダー取引防止に関する社内規程に基づき厳重な管理を徹底しています。

【株主との対話の実施状況等】
直前事業年度における経営陣等と株主との対話の実施状況等は、当社Webサイトにて開示しております。
https://www.eizo.co.jp/sustainability/social/stakeholders/shareholder.html

【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 更新	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年5月12日

該当項目に関する説明 更新

当社は、利益創出力の向上と純資産のコントロールにより、資本収益性（ROE）の改善を図ることを基本方針としております。
第8次中期経営計画は事業環境の変化を踏まえて見直しましたが、事業戦略の方向性や取組み等に変更はありません。
現状、目標水準であるROE8%には未達となっており、「稼ぐ力」の回復及び資本効率の改善を重要課題と認識しております。
このため、成長市場への展開、自己株式の取得、政策保有株式の縮減、純投資目的株式の成長投資への活用等の具体的施策を実行しております。加えて、ROEをKPIとした取締役報酬制度を2027年3月期に導入いたしました。
今後、これらの取組みを踏まえた持続的な資本収益性改善の具体的なロードマップについては、2026年内に公表予定の次期中期経営計画にお

いて提示いたします。

前回のアップデート内容につきましては、当社Webサイトをご覧ください。

「資本収益性の向上に向けた取組み（アップデート）」（2025年5月8日開示）
https://www.eizo.co.jp/ir/news/2025/DC25-005.pdf

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

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）	5,543,800	14.02
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	4,251,300	10.75
株式会社北陸銀行	1,673,800	4.23
佐々木嘉樹	1,250,000	3.16
株式会社ヒロアキコーポレーション	1,135,200	2.87
株式会社ハヅキコーポレーション	1,135,200	2.87
EIZO社員持株会	1,033,336	2.61
株式会社FUJI	759,800	1.92
三井住友信託銀行株式会社（信託口甲２５号）	600,000	1.52

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

―――

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

―――

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	監査等委員会設置会社

【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 更新	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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
井上　亨	他の会社の出身者								△			
大砂　雅子	学者											
松山　純子	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) 更新

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
井上　亨	○	○	井上氏は、過去において当社と部品の仕入等につき取引のある株式会社村田製作所に在籍しておりましたが、2025年度における取引金額は当社及び同社の連結売上高に対していずれも0.4%未満と僅少であることから、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断しております。	事業会社の経営者として長年にわたり事業運営、企画、経理の業務に携わり、豊富な経験と実績を有しており、エレクトロニクス業界で長年培った幅広い見識に基づき、当社意思決定において有益で率直な意見・提言をし、社外取締役として経営の健全性と透明性の向上に貢献しております。今後も当社経営に対する監査監督機能の実効性を強化し、企業価値向上に寄与することが期待できると考えております。当社の定める社外取締役の独立性基準及び取引所が示している独立性の基準への抵触はなく、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しております。
大砂　雅子	○	○	―――	日本貿易振興機構（ジェトロ）での長年の勤務を経て、大学教授に加えて金融機関や事業会社の社外役員を務めるなど幅広く活躍し、これらの豊富な経験と国際経済を中心とした高度な専門性に基づき、当社意思決定において有益で率直な意見・提言をし、社外取締役として公正かつ中立に職務を遂行しております。今後も当社経営に対する監査監督機能の実効性を強化し、企業価値向上に寄与することが期待できると考えております。当社の定める社外取締役の独立性基準及び取引所が示している独立性の基準への抵触はなく、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しております。
松山　純子	○	○	―――	富士ゼロックス株式会社（現 富士フイルムビジネスイノベーション株式会社）でのビジネス向け機器・ソリューションの営業経験を経て、弁護士として企業法務に携わり、コンプライアンス、リスクマネジメント及びコーポレート・ガバナンス等に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらの実務経験及び法務全般に関する専門的知識に基づき、当社取締役会の意思決定の適正性を確保するために、適切な助言・監督が期待できると考えております。当社の定める社外取締役の独立性基準及び取引所が示している独立性の基準への抵触はなく、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	0	0	3	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 更新	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 更新

監査等委員会の職務は、監査等委員会事務局及び内部監査部門が補助しております。当該補助業務につき、監査等委員会事務局は監査等委員会の指示に従い、内部監査部門は監査等委員会事務局の指示に従うこととしております。
なお、当該補助業務の従事者は他の職務を兼任できるものとしておりますが、その人事に関する事項については、監査等委員会の事前の同意を得るものとしております。

※当社は2026年4月1日付にて監査等委員会事務局を配置する体制としており、国内外のグループ会社の実務に精通した執行役員が内部監査部門の指揮・統率をも行い、監査等委員会及び代表取締役社長に対しデュアルレポーティングを行います。常勤の監査等委員を配置しない体制となりますが、引き続き監査の実効性は確保できるものと判断しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会は、監査等委員会事務局、内部監査部門及び会計監査人との定期的な打合せや随時の情報交換を行い、相互に連携しながら監査・監督を行うこととしております。

【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・報酬諮問委員会	4	0	1	3	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・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の決議に基づき、指名・報酬諮問委員会を2021年2月1日に設置いたしました。同委員会は、既存の報酬諮問委員会に、取締役の指名に関する機能を加えたものです。
指名・報酬諮問委員会では、取締役の指名方針や選解任に関する事項並びに取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬制度、算定方法や報酬額等を審議し、取締役会に答申することとしております。
指名・報酬諮問委員会の委員は、取締役会が取締役の中から選任し、その過半数を独立社外取締役としております。また、現在、指名・報酬諮問委員会の委員の人数は、取締役4名、うち3名を独立社外取締役としております。

【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、独立役員の資格を充たす社外取締役の全員を独立役員として指定しております。

【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 更新

業務執行取締役に対し、短期インセンティブとして、事業年度ごとの連結営業利益に連動させた業績連動報酬（金銭報酬）を、長期インセンティブとして、譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）を導入しております。
2025年度からは、当社が持続可能な企業運営に重要であると考えるマテリアリティ（重要課題）への取組みをより積極的に推進するとともに、ステークホルダーの皆様との一層の価値共有を図ることを目的に、株式報酬の一部にESG評価指標に基づくESG報酬を導入しました。
さらに、2026年5月19日開催の取締役会において役員報酬制度の一部見直しを決議し、2026年度より業績連動報酬の一部にROE（自己資本利益率）評価指標に基づくROE連動報酬を導入いたしました。本制度により、ROE向上を業務執行取締役の評価・報酬に直接結び付けることで、資本効率向上に対する責任意識及び実行力を高めるとともに、連結営業利益に加えてROEを業績指標として活用することで、「利益創出」と「資本活用」の両立を意識した経営判断を促してまいります。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬額については、事業報告及び有価証券報告書において開示しております。
また、有価証券報告書において、法令に求められる範囲で一部取締役の報酬の個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

a. 基本方針
　当社の取締役の報酬は、次の事項を考慮し、個々の取締役の職責、職務内容を踏まえた適切な水準とすることを基本方針とし、報酬体系は、固定報酬、業績連動報酬（いずれも金銭報酬）及び非金銭報酬としての株式報酬により構成する。なお、業績連動報酬と株式報酬は業務執行取締役を支給対象とする。
　1) 企業の中長期的成長及び持続的な企業価値の向上に対する動機付け
　2) 企業の社会的責任を果たす役割
　3) 経営環境、業績及び職務遂行状況

4) 経営に優れた人材の確保
5) 当社の事業内容と規模
報酬等の決定の方法、役位に応じた報酬水準は、独立社外取締役が過半数を占める指名･報酬諮問委員会の審議･答申を経て、取締役会が決定する社内規程に定める。また、各事業年度に係る具体的な支給額及び付与する株式数についても、当該社内規程に基づき、指名･報酬諮問委員会の審議･答申を経て、取締役会が定める範囲で決定する。
また、報酬体系、報酬水準等については、経営環境等の変化に対応し、適時適切に見直しを行う。

b. 固定報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）
当社の取締役の基本報酬は、月例固定報酬とし、役位、職責、在任年数等に応じて、他社水準や当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定する。

c. 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針（報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）
当社における業績連動報酬及び非金銭報酬である株式報酬は、それぞれ以下の内容とする。

1) 業績連動報酬は、業績向上への意欲を高め、各事業年度の成果を適切に反映するため、支給対象事業年度の連結営業利益額を指標とする。業績連動報酬の額の算定方法は、連結営業利益額の2%に対し、支給対象である業務執行取締役の役位ごとに社内規程に定めるポイントを乗じて算出する。ただし、総額の上限を150百万円とする。なお、連結売上高営業利益率が2%未満の場合又は連結当期純利益金額が1,000百万円未満の場合は業績連動報酬を支給しない。算出された業績連動報酬額は、役員賞与として毎年、事業年度終了後の定時株主総会終了後に支給する。
なお、2026年度より、業績連動報酬の一部を、ROE（自己資本利益率）評価指標に基づくROE連動報酬とする。上記の業績連動報酬に準じて算定した額に対し、ROEの水準に応じた所定の係数を乗じてROE連動報酬の金額を定める。ただし、支給対象事業年度のROEが5%未満の場合はROE連動報酬を支給しない。

2) 株式報酬は、株主との価値共有を図り、持続的な企業価値向上のためのインセンティブとするため、業務執行取締役のうち取締役会にて決定する者に対し、一定の譲渡制限期間を設けた譲渡制限付株式を付与する。1事業年度毎の株式報酬の総額及び株式総数は、上限を50百万円かつ40,000株（2024年10月1日付株式分割調整後）として取締役会にて定める。具体的な株式報酬額は支給対象である業務執行取締役の役位ごとに社内規程に定めるポイントにより算出する。また、付与する株式数は、1株当たりの払込金額が業務執行取締役に特に有利な金額とならないよう、取引所での取引価格を基準として算出する。
株式報酬の付与時期は、定時株主総会終了後に取締役会決議により定める。株式の付与を受けた取締役は、当社又は当社グループ会社の役職員の地位のうち取締役会があらかじめ定める地位を退任するまで、当該株式につき譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。
なお、2025年度より、株式報酬の一部を、ESG評価指標に基づくESG報酬とする。当社マテリアリティ（重要課題）に対する指標（KPI）である従業員エンゲージメント（S）、カーボンニュートラルを含む環境負荷低減目標（E）、外部評価機関の評価（G）からなる評価項目を指標化し、それぞれの達成状況を毎期評価してESG報酬の金額を定める。

d. 固定報酬の額、業績連動報酬の額及び株式報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業績連動報酬は、支給対象事業年度の連結営業利益額を指標とし、上位の役位ほどそのウェイトが高まる構成とする。株式報酬は、長期インセンティブ報酬として適切な支給配分を取締役会にて決定する。具体的な業績連動報酬額及び株式報酬額の算定方法は上記c.のとおりであり、業績に応じ、固定報酬、業績連動報酬及び株式報酬の合計額（報酬額の合計）に対する業績連動報酬の割合は、概ね0%から50%（うちROE連動報酬の割合は、概ね0%から7%）の範囲で、また、報酬額の合計額に対する株式報酬の割合は、概ね0%から25%（うちESG報酬の割合は、概ね0%から5%）の範囲で変動する。

e. その他取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する重要な事項
取締役の個人別の報酬等の内容、算定方法及び額は、いずれも、指名･報酬諮問委員会の審議･答申を経て取締役会が定める社内規程による。なお、個人別の報酬等のうち、固定報酬の具体的な支給金額の決定は、当該社内規程に基づき最高経営責任者が委任を受け、最終的に決定する。最高経営責任者に委任される範囲は指名･報酬諮問委員会の答申を経た上で取締役会において決定する。

【社外取締役のサポート体制】 更新

監査等委員会事務局及び内部監査部門が監査等委員会の補助業務を担当しております。監査等委員会の指揮･監督のもと、国内外のグループ会社の実務に精通した監査等委員会事務局が、監査等委員会の運営支援、情報収集及び関係部門との連携等を担います。また、監査等委員会事務局は、内部監査部門の指揮･統率をも行い、代表取締役社長のみならず、監査等委員会に対しても直接報告を行っており、デュアルレポーティングラインが確保されております。また、社外取締役は取締役会等の重要会議の出席に際して、担当部門から資料の配付を受け、また、重要議案に関しては事前説明を受けております。

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

（取締役会）
当社の取締役会は、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名で構成され、年度ごとに取り決める開催日程表に基づく開催に加え、必要に応じて臨時に開催しております。当取締役会では、経営の意思決定における重要事項につき付議され、業務執行状況の定期的な報告がなされております。闊達な議論を通して意思決定を行うとともに、経営に対する監督機能の強化を図っております。議長は代表取締役社長の恵比寿正樹が務めております。2025年度において当社は取締役会を10回開催しており、出席状況は全ての取締役において100%です。

（経営会議）
戦略決定の迅速化、重要な事項・課題への対応、業務執行等についての審議又は報告を目的として、必要に応じて経営会議を開催しております。経営会議は、主に常勤取締役及び執行役員により構成されております。

（執行役員制度）
当社は、経営の監督と業務の執行を分離し、業務執行の迅速化を図ることを目的として、執行役員制度を導入しております。

（監査等委員会）
当社の監査等委員会は、独立社外取締役3名の監査等委員で構成され、年度ごとに取り決める開催日程表に基づく開催に加え、必要に応じて臨時に開催することとしております。監査等委員会で決定した監査方針、監査計画等に従い、取締役会・重要会議への出席や業務・財産の状況調査等を通じて取締役の職務執行等につき監査・監督を行うこととしております。議長は監査等委員会委員長である独立社外取締役の井上亨が務めております。2025年度において当社は監査等委員会を8回開催しており、出席状況は全ての委員において100%です。
※当社は2026年4月1日付にて監査等委員会事務局を配置する体制としており、国内外のグループ会社の実務に精通した執行役員が内部監査部門の指揮・統率をも行い、監査等委員会及び代表取締役社長に対しデュアルレポーティングを行います。常勤の監査等委員を配置しない体制となりますが、引き続き監査の実効性は確保できるものと判断しております。

（指名・報酬諮問委員会）
取締役の指名方針や選解任に関する事項並びに取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬制度、報酬額等の決定における透明性・客観性を確保するため、任意の委員会として指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会の委員は、取締役4名で構成し、うち3名を独立社外取締役としております。また、議長は指名・報酬諮問委員会委員長である独立社外取締役の井上亨が務めております。2025年度において当社は指名・報酬諮問委員会を5回開催しており、出席状況は全ての委員において100%です。

（内部監査体制）
当社は監査等委員会事務局を設置するとともに、内部監査部門として、監査室を設置しております。監査等委員事務局の指揮・統率のもと、監査室は、監査方針を定めた「内部監査基本規程」に則り策定した年間監査基本計画に基づき、内部監査を実施し、監査等委員会事務局がその結果を代表取締役社長に報告しております。監査等委員会事務局及び監査室の人員は計3名であり、また、監査室長は必要に応じ被監査部門の業務に精通した監査員を別途任命し、監査を実施しております。

（会計監査人）
有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、当該監査法人の会計監査を受けております。

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、監査等委員会設置会社として以上の体制を整備することにより、迅速な意思決定・業務執行の強化を図るとともに、取締役会の監査・監督機能と経営の透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化と中長期的な企業価値の向上を図ることができるものと判断し、現状の企業統治の体制を採用しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社株主が株主総会での決議事項の内容や当社事業状況などを十分に検討できる期間が確保できるよう早期発送を心がけており、2026年6月23日開催の第59回定時株主総会（2026年3月期）の招集通知は、株主総会開催日の3週間前の6月2日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社株主が株主総会に参加しやすいよう、一般的な集中日を回避した開催を心がけており、第59回定時株主総会（2026年3月期）は2026年6月23日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	証券代行機関の議決権行使サイトを利用した電磁的方法による議決権の行使を採用しております。
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	株式会社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に参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知及び株主総会参考書類については英文版を作成し、当社Webサイトで公開しております。
その他	株主総会後に株主懇談会を実施しております。

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	当社Webサイトに掲載しております。 https://www.eizo.co.jp/ir/disclosure/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期末及び期末決算発表時に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	決算情報及びその他の開示資料、有価証券報告書及び半期報告書、決算説明会資料等を掲載しております。 https://www.eizo.co.jp/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：IR室 IR事務連絡責任者：取締役　常務執行役員　最高財務責任者　経理部長 兼 IR室長　有生　学	

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「EIZOグループ行動指針」において、「ステークホルダー（株主・取引先・社員・地域）との信頼関係の構築と維持に努める」ことを定めております。 https://www.eizo.co.jp/company/code/
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	「EIZOグループ行動指針」をサステナビリティの基本方針とし、独自の技術・発想により様々な社会課題の解決に資する製品・サービスの提供を推進するとともに、法令遵守、人権尊重、環境負荷低減、社会貢献等の取組みを通じて、持続可能な社会の実現に向けた事業活動を推進しております。 また、当社事業に関連性が高いと想定されるサステナビリティトピックを抽出し、これらに関して当社が社会・環境に与えるインパクト及び社会・環境が当社に与えるリスク・機会を評価したうえで、重要課題（マテリアリティ）を特定しております。マテリアリティについては、事業環境や外部環境の変化に応じて見直しを行いながら取組みを推進しております。具体的な内容は当社Webサイトおよび統合報告書等にて開示しております。 https ://www.eizo.co.jp/sustainability/
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」を策定し、ステークホルダーに対する公平かつ正確な情報提供について定めております。 https://www.eizo.co.jp/ir/disclosure/

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 更新

(基本的な考え方)

当社を支えているステークホルダーとともに、継続して適正な成果を生み出す会社を目指しております。
また、業務の有効性と効率性の追求、コンプライアンス、信頼できる財務報告書作成のためには、内部統制システムの構築・整備が不可欠であると認識し、重要な経営課題の一つと位置付けております。

当社は、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その他会社の業務の適正を確保するための体制について、取締役会において下記のとおり定めています。

1．企業集団における取締役及び使用人の職務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

当社取締役会は、当社及びグループ会社の取締役及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合し、かつ企業の社会的責任を果たせるよう、当社グループ全役職員を対象として、「企業理念」・「EIZOグループ行動指針」・「EIZOグループ人権方針」・「EIZOグループ贈収賄・腐敗行為防止方針」及び「コンプライアンス規程」を定め、以下の要領にてコンプライアンスプログラムの整備及び充実を図る。

イ．コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスプログラムを整備・運用する。
ロ．コンプライアンスの徹底を図るため、当社グループの取締役及び使用人へ教育を行い、コンプライアンス意識を醸成し、コンプライアンスプログラムの適切な運用につき監査等を実施する。
ハ．内部通報制度の整備・運用を通して、法令違反による企業信用の失墜等、企業価値を大きく毀損するような重大な事態の発生を未然に防止する。
ニ．市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは一切関係を持たない。また、反社会的勢力・団体からの不当な要求には毅然と対応し、その活動を助長する行為に関与しない。

2．取締役の職務執行に係る情報の保存・管理に関する体制

取締役の職務執行に係る重要な意思決定及び報告に関する以下の文書については、「文書管理規程」・「規程管理規程」等に基づき、適切かつ確実に保存・管理を行う。

イ．株主総会議事録、取締役会議事録、経営会議議事録及びそれらの関連資料
ロ．社内の重要会議の議事録及びその関連資料
ハ．稟議書及びその他重要な社内申請書類
ニ．会計帳簿、計算書類、重要な契約書、官公庁その他公的機関又は金融商品取引所に提出した書類の写しその他重要文書

3．企業集団における損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスクマネジメント基本規程」に基づき、当社グループの事業活動に影響を及ぼすリスクを統合的・一元的に管理する体制を構築する。

イ．経営会議にて、当社事業への影響が高いと判断する「重要リスク」を特定し、リスク対策を決定する。
ロ．リスクマネジメント委員会を設置し、経理・情報管理・安全衛生・品質保証及び環境マネジメント等に関する各種規程の運用によるカテゴリーごとのリスクの分析・把握・防止・管理等を行う。
ハ．事業継続活動に関しては、リスク発生の際には迅速かつ的確に対応するべく、事業継続計画（BCP）を策定する。

4．企業集団における取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社グループの経営戦略決定の迅速化と経営監督体制・業務執行体制の強化を目的に以下の体制を構築する。

イ．定例取締役会：年度ごとに取り決める開催日程表に基づき開催し、臨時取締役会は必要に応じて随時開催する。
ロ．執行役員制度：経営の監督と業務の執行を分離するために、執行役員制度を導入し迅速な業務執行を図る。
ハ．経営会議：常勤取締役及び執行役員を主な構成員とする経営会議を設置し、重要な経営課題の審議及び協議を効率的に行う。
ニ．グループ会社の業務執行状況については定例取締役会にて定期的な報告を受け、また、重要事項については取締役会及び経営会議において審議する。

5．企業集団における業務の適正を確保するための体制

グループ会社におけるコンプライアンス体制及びリスク管理体制に関しては、「コンプライアンス規程」及び「リスクマネジメント基本規程」に基づき、当社において統括管理する。グループ会社の業務遂行に関しては、「グループ会社管理規程」及び「Approval & Report Policy」に基づく重要事項の報告及び決裁の制度、内部監査制度の活用等により、グループ会社の状況に応じた必要かつ適切な管理を行う。

6．監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項並びに監査等委員会の当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会の職務は、監査等委員会事務局及び内部監査部門がこれを補助する。当該補助業務につき、監査等委員会事務局は監査等委員会の指示に従い、内部監査部門は監査等委員会事務局の指示に従う。なお、当該補助業務の従事者は他の職務を兼任できるものとし、また、その人事に関する事項については、監査等委員会の事前の同意を得るものとする。

7．取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人が監査等委員会に報告するための体制及び子会社の取締役・監査役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制

当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人は、当社監査等委員会が選定する監査等委員から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、すみやかに適切な報告を行う。

当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人は、法令及び定款に違反する重大な事実並びに会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに監査等委員会に報告する。

当社グループの内部通報制度の担当部署は、当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人からの内部通報を受けた場合には監査等委員会に報告する。

なお、監査等委員会へ報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底する。

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体制

監査等委員会が選定する監査等委員は、業務の執行状況を把握するため、経営会議等の重要な会議に出席するとともに、重要会議の議事録及び稟議書並びに内部監査報告書をはじめとする重要書類を閲覧し、当社グループの取締役及び使用人に随時説明を求めることができる。また、監査等委員会は、必要に応じて会計監査人、監査等委員会事務局及び内部監査部門と会合を行い、緊密な連携を図る。

監査等委員会事務局を担当する執行役員は、監査等委員会の指揮・監督のもと、監査等委員会の運営支援、情報収集及び関連部門との連携

等を担い、内部監査部門の指揮・統率、監査等委員会及び代表取締役に対するデュアルレポーティングを行う。
監査等委員会の職務の執行について生ずる費用等に関しては、それを支弁するため必要な措置をとる。

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、「EIZOグループ行動指針」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは一切関係を持たない」旨を定めており、これを遵守するよう周知徹底しております。
また、総務部が統括部門となり、反社会的勢力や団体に関する情報収集、警察や弁護士との連携など反社会的勢力や団体との関係を遮断するための取組みに努めております。

V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

―――

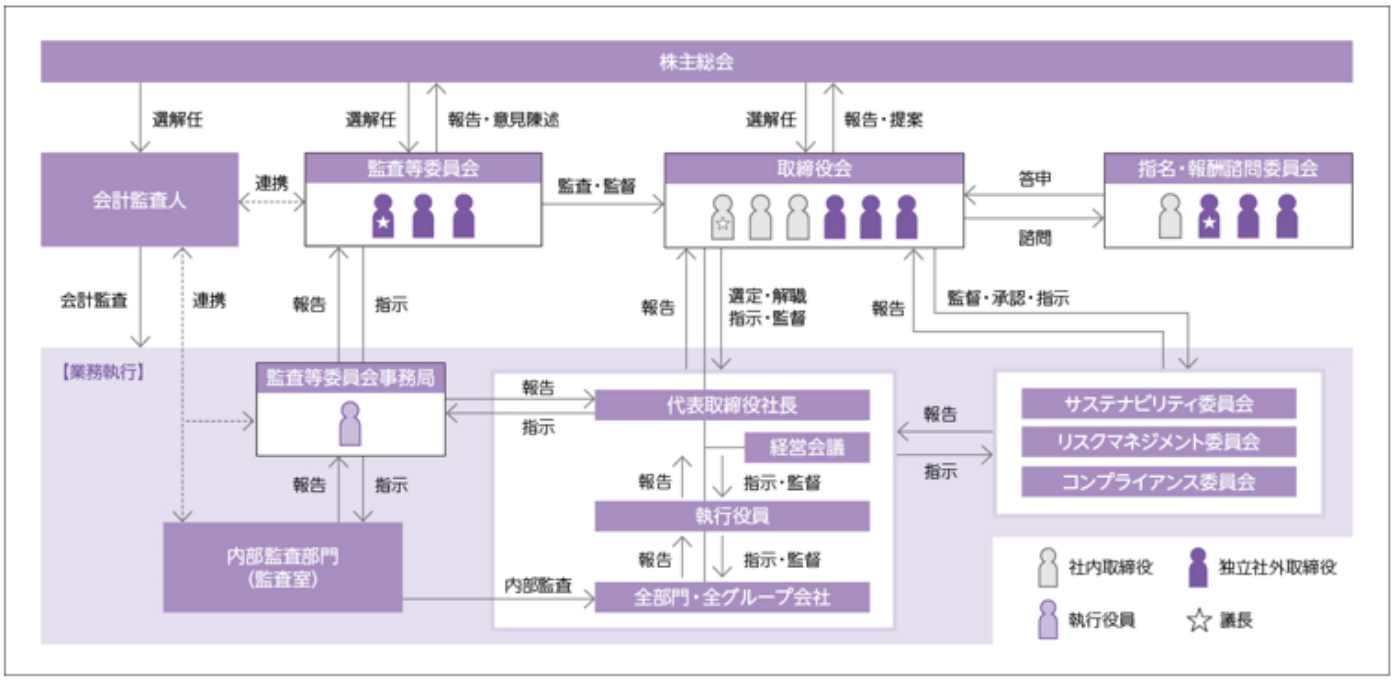
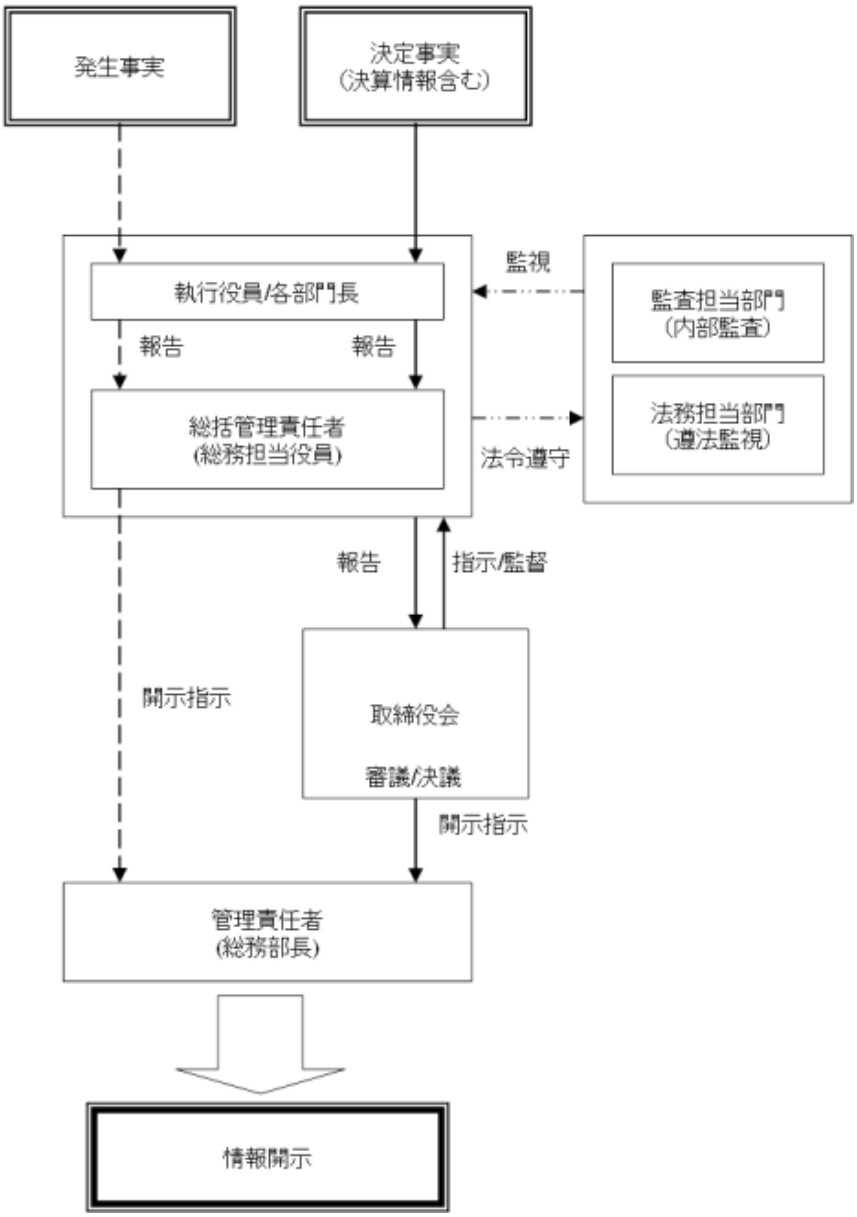
2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項 更新

適時開示体制の概要
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下のとおりです。

1．適時開示に係る基本方針
当社は、株主･投資家の皆様をはじめとした全てのステークホルダー(利害関係者)に対し、適時･適切に情報を開示し、説明責任を果たすことが重要であると考えております。このために、東京証券取引所の適時開示規則を遵守してまいります。
また当社は、当社グループ役員･社員の事業活動における判断･評価又は行為の拠るべき基準として「EIZOグループ行動指針」を定めており、この中で適時開示に係る方針について「経営の公正と透明性を維持するために、ステークホルダーに対し適切かつタイムリーに情報を開示します」と記し、社内への周知徹底を図っております。
当社は、上場会社としての社会的責任を果たすために、今後とも、適時適切な会社情報の提供に努めてまいります。

2．適時開示に係る社内体制
当社では、会社情報の公正かつ適時適切な開示を行うために、総務担当役員を「総括管理責任者」に定めております。「総括管理責任者」は会社情報を一元的に把握･管理し、的確な経営判断のもと、情報開示を指示する役割を担っております。会社情報の開示にあたっては、「総括管理責任者」が「管理責任者」である総務部長に対して開示を指示し、その指示に基づいて「管理責任者」が開示を実施しております。
なお、会社情報の適時適切な開示を行うにあたり、決定事実につきましては、取締役会で審議を行い、その決定･承認を経て「管理責任者」が開示を実施しております。また発生事実につきましては、事実確認を行った後、「総括管理責任者」の指示に基づき、「管理責任者」より速やかに情報開示を行っております。

コーポレート･ガバナンス体制図



〈適時開示体制に関する模式図〉