

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

当社は、経営の透明性とコンプライアンスを徹底するため、コーポレートガバナンスの充実を図りながら、当社グループ全体の経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築します。また、企業倫理、経営理念等を当社グループ全体に浸透させるため、様々な施策を通じて全社的な活動を展開します。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【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】

(1) 政策保有に関する方針

当社は、政策保有株式として上場株式を保有していません。今後につきましても、事業機会の創出、取引・協業関係の構築・維持・強化等を総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合を除き、保有しない方針としています。政策保有株式を保有する場合、上記の方針に照らし、保有の意義が希薄と判断した場合には、できる限り速やかに縮減していく方針としています。

(2) 政策保有株式に係る検証の内容

政策保有株式を保有する場合は、定期的に取り締役会において、保有によるメリット、リスク、資本コストに対する投資対効果などの経済合理性、将来の見通し等についての評価を行い、継続保有の判断を行うこととしています。

(3) 政策保有株式に係る議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権の行使は、画一的に賛否を判断するのではなく、投資先企業の経営方針・戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な企業価値ならびに株主還元向上の視点から、議案ごとにその賛否を判断し、議決権行使をすることとしています。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社が、関連当事者間の取引を行う場合には、社内規程に基づき、代表取締役の審議を経て、取引の重要性の高いものについて、取締役会に上程し、決議しています。また、グループ会社役員については、定期的に、関連当事者取引に関する調査を実施し、監視を行っています。なお、取引条件及び取引条件の決定方針等については、株主総会招集通知(電子提供措置事項のうち交付書面省略事項)や有価証券報告書等で開示しています。

(有価証券報告書: https://willgroup.co.jp/ir/library/annual_securities_report/)

(電子提供措置事項のうち交付書面省略事項: https://willgroup.co.jp/ir/stock_info/general_meeting/)

【補充原則2 - 4 女性の活躍推進を含む社内での多様性の確保】

変化の激しい市場環境、未来の予測が難しい時代において、現状の事業領域にとらわれず新たな事業機会を創出していくためには、多様な視点や価値観を企業経営に活かすことが重要であると認識しています。そのため当社グループにおいては女性、外国人、様々な職歴をもつ中途採用者など、多様な人材の採用・登用を積極的かつ継続的に行い、個人の特性や能力を活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めています。2030年までにそれぞれの社員比率と同程度の中核人材比率となるようこれからも取り組んでいきます。

(1) 女性の中核人材登用

近年、女性活躍推進を積極的に進めており、若年層のキャリア形成研修、管理職層へのマネジメント研修などを実施しています。正規社員のうち女性社員比率が46.3%であるのに対し、女性管理職比率は30.0%と同水準には達していません。2030年に女性管理職40%を目指し、職場環境の整備、キャリア意識醸成等に継続的に取り組み、将来的に経営の意思決定に関わる女性社員を増やしていきます。

(2) 外国人の中核人材登用

当社グループは35社の海外連結子会社を有しているだけでなく、国内において外国人を対象とした人材サービスを展開していることから、多くの外国籍社員が在籍しています。正規社員のうち外国籍社員比率は30.7%、外国籍管理職比率は40.2%と高い水準を確保しており、今後も国内外を問わず積極的に登用していく方針です。

(3) 中途採用の中核人材登用(日本国内企業のみ)

当社グループでは、様々な職歴をもつ中途採用者を積極的に採用し、管理職に登用しています。正規社員のうち中途採用社員比率は70.5%、中途採用社員管理職比率は69.0%と同程度の水準を確保しており、今後も新卒・中途を問わず採用・育成・登用を推進していく方針です。

【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】

当社では、コーポレートガバナンス・コードが想定している基金型・規約型の確定給付年金及び厚生年金基金を制度として導入していないため、アセットオーナーには該当していません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

()経営理念、経営戦略、中期経営計画を当社ホームページで開示しています。

(経営理念: <https://willgroup.co.jp/profile/policy/>)

(中期経営計画: <https://willgroup.co.jp/ir/strategy/>)

()本報告書 - 1. 基本的な考え方に記載の通りです。

これに基づく具体的な方針や取り組みについては、本報告書の各項目をご参照ください。

()当社取締役の報酬の決定に関する方針は、本報告書 - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】に記載しています。

()経営陣幹部の選任と取締役候補の指名については、社内規程に基づき、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能とグループ会社各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。また、監査役候補の指名については、財務・会計に関する知見、当社事業分野に関する知識及び企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しています。

これらの方針に基づき、独立社外取締役を含む「指名委員会」において事前に審議し、取締役会で決議します。

また、経営陣幹部の解任についても同様に、社内規程に基づき、独立社外取締役を含む「指名委員会」において事前に審議し、取締役会で決議します。

()取締役・監査役の各候補者及び選任理由ならびに経歴等は、その都度株主総会参考書類に記載しています。株主総会参考書類については、当社ホームページに掲載している株主総会招集通知をご参照ください。解任を行う場合は、方針と手続に則り、適宜適切に開示します。

(株主総会招集通知: https://willgroup.co.jp/ir/stock_info/general_meeting/)

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み】

(1) サステナビリティ方針

当社グループは、「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」をミッションに掲げ、ひとりでも多くの人を、ひとつでも多くの組織をポジティブに変革していくことを目指し、持続的な成長を実現してきました。これからも世の中にポジティブな変化を生み出し、持続的に成長し続けていくために、社会の変化を的確に捉え、ステークホルダーの皆さまとともに未来に向けてサステナブル(持続可能)な社会の実現に貢献していきます。

(2) サステナビリティに関する取り組み

環境、社会、ガバナンス等あらゆるサステナビリティを巡る課題への対応は、リスク減少・収益機会にもつながる重要な経営課題であるとの認識のもと、当社取締役会は、重点課題を定めるとともに、経営理念に基づく企業活動を通じてこれらに対する取り組みを進めています。この活動をさらに強化するために、重点課題を定め、強固な経営基盤を土台に、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していきます。

サステナビリティに関する取り組みの詳細については、統合報告書に開示しているほか、当社ホームページにも開示しています。

(サステナビリティへの取り組み: <https://willgroup.co.jp/sustainability/>)

(3) 気候変動に関する取り組み

当社グループは、「2031年3月期までに2020年3月期比でCO2の排出量を総量20%削減」を環境目標として定め、脱炭素社会実現に貢献する取り組みを進めています。また、当社は「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明するとともに、2023年1月にTCFDコンソーシアムへ加入し、枠組みに則った関連情報の開示をしています。

気候変動に関する取り組みの詳細については、当社ホームページに開示しています。今後も段階的に情報開示を進め、全体的な開示内容の質と量についても、充実させていきます。

(環境への取り組み: <https://willgroup.co.jp/sustainability/environment/>)

(4) サステナビリティ推進体制

当社では、代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しています。当社社内取締役及び国内主要子会社の取締役を委員として構成しており、サステナビリティに関する活動方針や実行計画の協議・検討・策定、重点課題のKPI推進状況のモニタリング・見直し等を行い、委員会で議論された内容等は、取締役会で審議しています。

(コーポレート・ガバナンス体制: <https://willgroup.co.jp/sustainability/governance/governance/>)

(5) 人的資本に関する戦略、指標及び目標

(人材育成方針)

当社グループが取り組むべき重点課題として「人的資本の強化」を掲げています。当社グループで働くあらゆる人が価値創造の源泉であると捉えており、社員一人ひとりの成長が当社グループの成長につながると考えています。

資格取得の支援や自己学習機会の提供など単なるスキルアップだけではなく、自身のキャリアと向き合う力や自身を変革する力を育むことで成長を促し、社員一人ひとりが自律したキャリアを形成できるよう支援しています。

(社内環境整備方針)

当社グループが取り組むべき重点課題として「Well-beingの向上」を掲げています。社員一人ひとりがWell-beingであること、つまり身体的・精神的・社会的に良好な状態であり続けることがより良い日々の活動につながり、個人のパフォーマンスに大きな影響を与えるものと考えています。

加えて、多様性の尊重、働き方改革、健康経営の実践などに取り組むことで、働きやすさや働きがいを創出し、社員一人ひとりがいきいきと働くことができる環境を創出します。

(指標及び目標)

上記の方針のもと、サステナビリティ委員会を中心に議論を重ねています。今後は、持続的な企業価値の向上に向けて、人的資本に関する開示情報の充実を進めていきます。

(人材への取り組み: <https://willgroup.co.jp/sustainability/social/humanresources/>)

(統合報告書: <https://willgroup.co.jp/sustainability/report/>)

(有価証券報告書: https://willgroup.co.jp/ir/library/annual_securities_report/)

【補充原則4 - 1 経営陣への委任の範囲】

当社は、法令に準拠して取締役会で審議のうえ決定する事項を取締役会規程として定めています。また、職務権限規程等により経営陣が執行できる範囲を明確にしています。

[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、当社の社外取締役及び社外監査役(以下、「社外役員」と総称する。)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「当社の独立性判断基準」を定めています。

社外取締役及び社外監査役(以下「社外役員」と総称する)または社外役員候補者の選定にあたっては、東京証券取引所の定める独立性の要件を充足するとともに、以下に記載する当社の「独立性判断基準」を満たすものとしています。

当社の「独立性判断基準」

当社は、社外役員または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。

当社及び当社の関係会社(以下、併せて「当社グループ」という)の業務執行者*1

当社グループの主要な取引先とする者*2またはその業務執行者

当社グループの主要な取引先*3またはその業務執行者

当社の大株主(総議決権数の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者)またはその業務執行者

当社グループが総議決権数の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者またはその業務執行者

当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者、または所属していた者でかつ当社グループの法定監査に従事したことがある者

当社グループから役員報酬以外に、多額*4の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士またはコンサルタント等
当社グループから多額*4の金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等

の法人、組合等の団体に所属する者

当社グループから多額*4の寄付または助成を受けている者または法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者

当社グループの業務執行取締役、常勤監査役が他の会社の社外取締役または社外監査役を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行取締役、執行役、執行役員または支配人その他の使用人である者

上記 から 及び から においては過去10年間、上記 においては過去1年間該当していた者

上記 から に該当する者が重要な者*5である場合において、その者の配偶者または二親等内の親族

(注)

1. 業務執行者とは、法人その他の団体の業務執行取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準じる者及び使用人ならびに過去に一度でも当社グループに所属したことがある者をいう。

2. 当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社から受けた者をいう。

3. 当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の連結売上高の2%以上の額の支払いを当社に行っている者、直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している者をいう。

4. 多額とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は1,000万円以上、法人、組合等の団体の場合は、当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%を超えることをいう。

5. 重要な者とは、取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう。

[補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用]

当社では取締役候補者の選任及び取締役の報酬に関する審議プロセスの透明性と客観性を高めることを目的として「指名委員会」及び「報酬委員会」を設置しています。当社取締役の構成は社内取締役2名、独立社外取締役3名で、独立社外取締役が過半数であることに加え、各委員会において取締役会の機能の独立性・客観性の観点から独立社外取締役及び独立社外監査役を構成員としています。

各委員会の構成等は、本報告書 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)に記載の通りです。

[補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

当社の取締役会は、その機能を効果的かつ効率的に発揮するとともに、業務執行に対する実効性のある監督を実施するため、当社グループの業務に精通した社内取締役2名と、企業経営、財務・会計、グローバルビジネス、IT・DX等の各専門分野における高い見識と豊富な経験を有する独立社外取締役3名及び社外監査役4名で構成しています。

中期経営計画を実現するために必要な各取締役が備えるべきスキルを特定したうえで、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、取締役候補者については、「指名委員会」の審議を経たうえで取締役会で決定します。

なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスについては、当社ホームページに記載しています。

(スキル・マトリックス:<https://willgroup.co.jp/sustainability/governance/governance/>)

[補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

事業報告書及び株主総会参考書類において、各取締役・監査役の他の上場会社を含む兼任状況を開示しています。

(株主総会招集通知:https://willgroup.co.jp/ir/stock_info/general_meeting/)

[補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

当社では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、評価・分析を実施しています。評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら以下の通り行いました。

(1) 評価の実施方法

・2023年12月から2024年1月にかけて、取締役会の構成員である全ての取締役5名(うち社外3名)、監査役3名(うち社外3名)を対象にアンケートを実施。

・回答方法においては匿名性を確保。

・定時取締役会において、分析・議論・評価を実施。

(2) 評価の結果

アンケート回答を集計した結果、取締役会の構成・運営状況・議論内容等、概ね肯定的な評価が得られ、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しました。前回評価からの主な改善点は次の通りです。

・IR/SR活動から得られた、株主・投資家が考える課題の取締役会への定期的な共有

・更なる改善の余地は残すものの、取締役会の審議資料提供の早期化と十分な事前の検討時間の確保

(3) 今後の課題

一方で、主に次の課題を認識しました。これらの課題については、本実効性評価を踏まえ十分な検討を行ったうえで、取締役会の実効性を高める取り組みを継続していきます。

・今後の当社取締役会の在り方を踏まえた取締役会構成の検討

- ・取締役会の時間配分および効率的な運営の実施
- ・人的資本・サステナビリティ等に関する議論の実施

[補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング]

取締役・監査役については、事業・財務・法令・組織等に関する幅広い知見を有する者から選任しており、就任に際し、必要に応じて研修を行っています。就任後においても、会社法及び時々の情勢に適した内容で社外の専門家による講習会や交流会等に参加する機会を設ける等、取締役・監査役に対するトレーニングを継続的に実施しています。

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社では、「情報開示の基本方針」「情報開示の基準」「情報開示の方法」「将来の見通しに関して」及び「沈黙期間について」からなるディスクロージャーポリシーを策定し、当社ホームページで公表しています。
(ディスクロージャーポリシー：<https://willgroup.co.jp/ir/disclosure/>)

また、株主との建設的な対話を促進するための方針を次の通りとしています。

- (1) 当社のIR活動は、代表取締役、管理本部担当執行役員が積極的に対話に臨み、経営戦略・事業戦略・財務情報等について、公平性・正確性・継続性を重視し、双方向の良好なコミュニケーションを図るIR活動を展開します。
- (2) 管理本部を中心とし、経営企画、総務、財務、経理、法務部門、各事業責任者等有機的に連携し、適時かつ公正、適正に情報開示を行います。
- (3) 対話の手段として、個人向け会社説明会、機関投資家向け決算説明会を開催しています。また、説明会動画、質疑応答の内容等をホームページに掲載する等、IR活動の充実に引き続き取り組みます。
- (4) 株主との個別面談については、カンパニーセクレタリー室IRグループを窓口として、株主の希望及び面談の目的等を踏まえて、経営人幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談を行い、合理的な範囲で適切に対応を行います。
- (5) 対話において把握された株主の意見・懸念等は、代表取締役または管理本部担当執行役員を通じて、四半期単位で、当社各会議体へ適切かつ効果的なフィードバックを行います。
- (6) ディスクロージャー・ポリシーに基づく沈黙期間の設定の他、インサイダー情報の管理に関する規程を運用し、徹底します。

上記にかかる開示書類につきましては、当社ホームページ(<https://willgroup.co.jp/ir/news/>)から閲覧いただけます。

[原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応] [英文開示有り]

中期経営計画「WILL-being 2026」(以下「本中計」という。)を2023年5月11日に公表しています。

(中期経営計画：<https://willgroup.co.jp/ir/strategy/>)

なお、2024年3月期において、海外の人材市場の低迷や、事業ポートフォリオ見直しによる上場子会社株式の売却等、本中計策定時点で想定していた前提から乖離した状態にあるため、中期経営計画を修正いたしました

当社は本中計において、以下の通り都度キャッシュ・アロケーションの検討を行っています。

- ・オーガニック成長投資、M&A等の投資を最優先する。
 - ・余力がある場合は、それらに次ぐWACCを上回る投資として、自己株式取得や借入金の返済等を業績進捗に応じて検討する。
- また、株主還元方針については、本中計期間中においては、「累進配当かつ総還元性向30%以上」に変更しました。

当社の資本コストについては、WACC(加重平均資本コスト)は9%程度と認識しています。2024年3月期におけるROICは13.4%と、WACCを上回る水準ですが、今後も継続的なROIC向上を図っていきます。

1. 基本方針

当社グループの持続的な成長の実現に向けては、停滞している国内 Working事業の再成長が重要となります。そのため、国内 Working事業の再成長を基本方針とし、再成長に向けた先行投資を積極的に行い、利益体質への転換を図るとともに、将来の飛躍的な成長を実現できる基盤を確立します。

2. 重点戦略

本中計の経営目標達成に向けて、以下の3つ(戦略①は国内Working事業、戦略②は海外Working事業)を重点戦略としています。

戦略① 建設技術者領域の更なる拡大及び利益創出を実現

建設技術者領域は、昨今の厳しい採用環境に鑑み、採用人数目標を合理的な範囲に修正するものの、生産性を上げることで、2025年3月期に黒字化、2026年3月期に事業の柱の1つにしていきます。

戦略② 国内 Working事業(建設技術者領域除く)の再成長

外国人管理受託、正社員派遣の拡大に取り組みます。外国人管理受託の拡大は、営業人員の増加により新規オーダー獲得を強化するとともに、現地での採用については、現地の法人、学校等のアライアンスを強化します。正社員派遣の拡大については、建設技術者領域、セールスアウトソーシング領域で培った採用ノウハウを、ファクトリーアウトソーシング領域にも展開していきます。また、今後採用環境が一層厳しくなることを見据え、自社ブランド強化に向けたブランドプロモーションを実施します。

戦略③ 海外Working事業の安定した成長

シンガポール、オーストラリアとともに、ポストコロナの急激な人材需要が一巡して以降、主要顧客による採用抑制が長期化しており、人材紹介市場の見通しは不透明な状況です。このような状況のもと、優秀なコンサルタント人員を確保しながら、需要回復後の人材紹介売上の拡大に取り組むとともに、ダウンサイドリスクを抑え、事業の安定性を高めるために、行政等の安定した領域における人材派遣売上の増加、コストコントロール、ガバナンスの強化に取り組みます。

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(%)
池田 良介	4,204,100	18.28
株式会社池田企画事務所	2,007,500	8.73
大原 茂	1,694,210	7.37
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,506,000	6.55
BBH FOR FIDELITY LOW - PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)	1,095,229	4.76
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	682,955	2.97
ウィルグループ従業員持株会	506,396	2.20
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	484,700	2.11
STATE STREET BANK AND TRUST CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02 505002	420,900	1.83
渡部 信吾	400,000	1.74

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	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	1000億円以上1兆円未満
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 更新

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	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5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		
腰塚 國博	他の会社の出身者													
高橋 理人	他の会社の出身者													
市川 裕子	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
腰塚 國博			経営者としての豊富な経験、デジタル・情報技術に関する専門的な見識及び技術戦略の策定やグローバル事業、M&A及び新規事業の創出等、幅広い見識を有しています。当社から独立した立場にあり、当社グループの持続的成長と、企業価値向上、特にデジタルシフトの推進及び経営監督機能強化、当社のコーポレートガバナンスの一層の強化に尽力いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
高橋 理人			経営者としての豊富な実績と経験及びデータを活用した新規サービスの開発についての豊富な知見など、幅広い分野の知識、経験を有しています。当社から独立した立場にあり、当社グループの持続的成長と、企業価値向上、特に当社グループの新規事業展開に対するアドバイス及び経営監督機能強化、当社のコーポレートガバナンスの一層の強化に尽力いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
市川 裕子			大手IT企業での財務戦略・IR責任者としての経験や他社社外取締役を歴任し、また、経済産業省企業報告ラボ企画委員、持続的成長に向けた長期投資（ESG・無形資産投資）研究会（伊藤レポート2.0）委員としての経験から、IR及びガバナンスに関する豊富な知見を有しています。当社から独立した立場にあり、当社グループの持続的成長と、企業価値向上、特に当社の経営に対して客観的・専門的な視点から、コーポレートガバナンスの一層の強化に尽力いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。

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	8	0	2	3	0	4	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名委員会の「その他」は社外監査役4名です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数 更新	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査人、監査役及び会計監査人は、年次の内部監査計画を策定する際に、意見交換を行うなどし、有機的な内部監査が実施できるよう取り組んでいるほか、内部監査結果については逐次常勤監査役に報告し、或いは会計監査人の監査報告について監査役が直接報告を受けるなど、より効率的な監査を実施できるよう三者間での連携を図っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数 更新	4名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数 更新	4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	l	m
澤田 静華	公認会計士													
池田 幸恵	公認会計士													
大向 健治	公認会計士													
中村 克己	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
澤田 静華			公認会計士としての経験と専門知識を有しており、会社経営上の特に財務及び会計面からの監視、助言を期待し、社外監査役に選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
池田 幸恵			公認会計士として専門的な知識を有し、監査法人において上場企業の監査業務等に従事した経験から、会計監査の豊富な経験と高度な専門性に基づき、監査体制の強化を期待し、社外監査役に選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
大向 健治			公認会計士としての高い専門性及びグローバルなグループ経営に豊富な経験と知見を有しており、当社の監査体制を強化し、経営監督機能の強化とより良いガバナンス体制の構築を図るため、社外監査役に選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
中村 克己			弁護士としての高い専門性及び事業環境の変化に対応できるグローバルな企業経営やリスク管理に関する豊富な経験及び高い知見を有しており、当社の監査体制を強化し、経営監督機能の強化とより良いガバナンス体制の構築を図るため、社外監査役に選任しています。また、東京証券取引所及び当社が独自に定める「独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新

7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及び社外監査役を全て独立役員として届け出しています。

【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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社は、業績目標の達成を行使条件とするストックオプションと、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした業績連動型株式報酬制度等を導入しています。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

<ストックオプション>

中長期的な当社の業績拡大及び企業価値の増大を目指すにあたり、より一層意欲及び士気を向上させ、当社の結束力をさらに高めることを目的として、当社及び当社子会社の取締役、ならびに従業員に対し、ストックオプションを付与しています。

<業績連動型株式報酬制度等>

固定報酬とは別枠で、取締役(社外取締役及び無報酬の取締役を除く。以下も同じ)に対する業績連動型株式報酬制度等を導入しています。本制度は、業績連動型株式報酬と役位連動型株式報酬であり、業績向上のみならず、企業価値向上に貢献する意識を高めることで、株主との利害共有をすることを目的に導入しています。業績連動型株式報酬の業績指標は、株式交付規程に定める職務等級制度に基づき、格付けされる等級ランクごとにポイントを定めています。これらの指標を選択した理由は、当社中期経営計画において高収益体質化を基本方針として掲げていること及び各取締役が株主から期待される職責を果たすことがミッションであるためです。また、算定方法は、株式交付規程に基づき職位及び各取締役の業績貢献に応じたポイントを付与し、株式報酬を分配するものです。役位連動型株式報酬は、下記「(6)取締役報酬関係」における「該当項目に関する補足説明」に記載の「非金銭報酬等」に記載の通りです。なお、2023年5月11日開催の当社取締役会において、業績連動型株式報酬制度を2024年3月末日に終了する事業年度から2026年3月末日に終了する事業年度までの3年間、継続することを決定しました。また、業績連動報酬については、中期経営計画の達成状況に照らし合わせ対象取締役はその全部を放棄しました。

【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

2024年3月期における当社取締役及び監査役に対する役員報酬は、以下の通りです。

取締役を支払った報酬の総額:118百万円(うち社外取締役3名に27百万円)

報酬の総額の内訳:固定報酬 106百万円(うち社外取締役3名に27百万円)、業績連動報酬等12百万円、(左記のうち、非金銭報酬等17百万円)

監査役を支払った報酬の総額:21百万円(うち社外監査役3名に21百万円)

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

< 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項 >

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しています。

取締役会は、当事業年度にかか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取締役会で決議された決定方針と整合していることや、独立社外取締役で構成する「報酬委員会」からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次の通りです。

イ. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各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います。具体的には、業務執行取締役の報酬は、各人の職務に応じた固定報酬と、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動制をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした業績連動型株式報酬制度等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとしています。

ロ. 本報酬の個人別報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役(社外取締役及び無報酬の取締役を除く。以下も同様。)の基本報酬は、月例の固定報酬とし、あらかじめ定めた役位に応じた報酬額を基本報酬とした上で、管掌組織、職責及び前年度の業績評価に基づき決定しています。なお、社外取締役については、業務内容、社会への貢献度及び就任の事情等を総合勘案し決定しています。

ハ. 非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

中長期インセンティブの業績連動型株式報酬制度等は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下、「本信託」という。)が当社株式を取得し、当社取締役会で定める株式交付規程に基づき、各取締役に對し、役位及び業績目標の達成度等に応じたポイントを付与し、その数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に交付されます。当社取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則として、業績目標の達成度に応じて当社株式の交付を受ける「業績連動型株式報酬」については在任中の一定の時期(対象期間の終了時)、役位に応じて当社株式の交付を受ける「役位連動型株式報酬」については取締役の退任時としています。

ニ. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等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

当社は、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、職責に応じた基本報酬の水準を重視しており、このことを基本としつつ、株主利益の追求にも配慮し、基本報酬、株式報酬の構成割合を考えています。取締役の基本報酬に対する株式報酬の構成比は、最大2割程度となるよう設計しています。

ホ. 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事項

個人別の報酬額については、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、取締役会の決議により決定します。取締役会で個人別の報酬等を決議する際には、客観性・公平性・透明性の観点より、独立社外取締役で構成する「報酬委員会」にて社内取締役の評価及び報酬について審議・確認を行っており、取締役会は当該答申の内容に従って決定をします。業績連動型株式報酬は、当社取締役会で定めた株式交付規程に則り、ポイントを付与します。

(注) 取締役の金銭報酬限度額は年額300百万円以内(2008年6月27日開催の定時株主総会にて決議)です。

金銭報酬とは別枠で、非金銭報酬等の額は、2020年6月23日開催の第14回定時株主総会において、2021年3月末日に終了する事業年度から2023年3月末日に終了する事業年度までの株式報酬の額として合計210百万円以内、付与するポイントの上限を1事業年度あたり80,000ポイント(社外取締役及び無報酬の取締役を除く)と決議いただいています。なお、2023年5月11日開催の当社取締役会において、業績連動型株式報酬制度を2024年3月末日に終了する事業年度から2026年3月末日に終了する事業年度までの3年間、継続することを決定しています。また、監査役の金銭報酬限度額は年額40百万円以内(2008年6月27日開催の定時株主総会にて決議)です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役の職務を補助する専任のスタッフはおりませんが、管理本部カンパニーセクレタリー室においてサポート業務を兼任しています。管理本部カンパニーセクレタリー室は、定時・臨時取締役会の開催に際し、決議事項及び報告事項等に関する資料を事前配付するとともに、社外取締役及び社外監査役から問合せがあった場合には、迅速に対応する体制としています。

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、取締役会長 池田 良介、代表取締役社長 角 裕一、腰塚 國博、高橋 理人及び市川 祐子の取締役5名(うち腰塚 國博、高橋 理人及び市川 祐子は社外取締役)で構成されており、月1回の定時取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しています。

取締役会では、経営上の意思決定機関として、取締役会規程に基づき重要事項を決議し、取締役の業務執行状況を監督しています。

取締役会には監査役4名(うち社外監査役4名)が臨席して、重要な意思決定において常に監査が行われる体制を整えています。

(監査役会)

当社は監査役会設置会社です。当社の監査役会は澤田 静華、池田幸恵、大向 健治及び中村 克己の社外監査役4名で構成されています。

各監査役は、監査役会で策定した監査計画に基づき、取締役会等の重要会議への出席等を通じて、取締役の職務執行を監査しています。毎月1回の定例開催と必要に応じて臨時開催される監査役会において監査の方針や計画等を定めるほか、コンプライアンス上の問題点等について意見交換を行っています。また、四半期ごとに会計監査人から決算に関する説明・報告を受けるとともに、必要に応じて会計監査人と情報・意見交換を行っています。

なお、監査役 澤田 静華、池田 幸恵及び大向 健治は公認会計士の資格を、監査役 中村 克己は弁護士の資格をそれぞれ有しています。

(指名・報酬に係る諮問委員会)

取締役候補者の選任及び取締役の報酬に関する審議プロセスの透明性及び客観性を高めるために、指名・報酬に関する事項の決定は、それぞれの委員会等で事前に審議・確認したうえで、取締役会で決定します。

・指名委員会

当社の指名委員会は、社内取締役2名、社外取締役3名及び社外監査役4名で構成し、議長は社外取締役から選定しています。最高経営責任者の後継者プランニングにおける後継者の教育、育成に係る事項、取締役候補者の選任及び取締役の解任に係る事項等を審議しています。

指名委員会の構成員は、以下の通りです。

・社内取締役

池田 良介(取締役会長)、角 裕一(代表取締役社長)

・社外取締役

腰塚 國博(議長)、高橋 理人、市川 祐子

・社外監査役

澤田 静華、池田 幸恵、大向 健治、中村 克己

・報酬委員会

当社の報酬委員会は、社外取締役3名で構成しています。取締役会の委任に基づき、株主総会・取締役会で決議された報酬制度および報酬限度額の範囲内で、取締役の個人別の報酬額及び評価を審議・確認をしています。

報酬委員会の構成員は、以下の通りです。

・社外取締役

腰塚 國博(議長)、高橋 理人、市川 祐子

(コンプライアンス委員会)

代表取締役社長を委員長とし、当社グループの取締役ならびに社内より選出した社員からなるコンプライアンス委員会において、法令遵守について都度確認、啓蒙し、各取締役または執行役員がそれぞれの管掌部門に周知徹底させる形でコンプライアンスの意識向上を図っています。

(サステナビリティ委員会)

2022年4月にサステナビリティに関する審議機関として、代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しました。社内取締役及び国内主要子会社の取締役が委員として構成しており、サステナビリティに関する活動方針や実行計画の協議・検討・策定、重点課題(マテリアリティ)のKPI推進状況のモニタリング等を行います。

(内部監査室)

当社の内部監査室は3名で構成されています。内部監査室は、内部監査規程に基づき、法令及び社内諸規程の遵守指導にあたるとともに、当社グループ全体を定時及び随時に監査し、適法性の面からだけでなく、妥当性や効率性の改善に関する指摘・指導をしています。

(グループ経営会議)

グループ経営会議では、当社グループの取締役、執行役員を中心とし、直近の事業環境や業績動向の分析並びに中長期の事業戦略等の重要事項を協議しています。

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

上記の通り、取締役の職務執行に対して、社外取締役及び社外監査役による監督を徹底しています。なお、監督機能の有効性を高めるために、社外において十分な経営経験と見識を有した社外取締役を選任しています。また、監査役4名中4名が社外監査役であり、専門性が客観的な観点から法令及び定款への適合性の検証を行っています。

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	2024年6月に開催した定時株主総会の招集通知は、法定期日より2日早く発送しています。また、招集通知に記載する情報を株主総会の招集に係る取締役会から招集通知発送までの間に、TDnetや自社ホームページで電子的に公表しています。なお、自社ホームページでの公表は、株主総会開催日の3週間前に掲載を行っています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算期は3月であり、株主総会が集中する決算月ではありますが、株主総会集中日と予測される日を避け、より多くの株主の皆様にご出席頂けるよう努めています。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンから、当社が指定する株主名簿管理人の議決権行使サイトにて議決権を行使できる環境を整えています。
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「議決権行使プラットフォーム」に参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ及び議決権電子行使プラットフォームにおいて、英文の招集通知を掲載しています。
その他	招集通知を当社ホームページ及び東京証券取引所のホームページTDnetにて開示し、議決権行使の円滑化に関する施策を実施しています。 また、事業報告のビジュアル化等、株主の皆様に分かりやすい株主総会になるよう努めるとともに、インターネットによるライブ中継を行い、より多くの株主が株主総会の模様を視聴できる体制を採用しています。

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	当社ホームページにて「ディスクロージャーポリシー」を掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に個人投資家向け説明会を開催するとともに、個人投資家向け説明会動画をホームページに掲載しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎に決算説明会を開催し、決算説明会動画、決算説明会での質疑応答の内容を当社ホームページに掲載しています。また適宜、機関投資家への訪問や証券アナリストとのミーティング等を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期開催はしていませんが、適宜、ミーティング等を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに決算短信、決算補足資料、決算説明会資料の日本語・英語版、有価証券報告書又は四半期報告書、その他適時開示資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部担当執行役員をIR担当役員に任命し、IR担当部署としてカンパニーセクレタリー室IRグループを設置しています。	

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	行動指針「WILL WAY」及び「行動規範」を制定し、事業活動の第一線にまで広く浸透されるよう、様々な手法により伝達しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、東日本大震災の発災直後から、NPO法人が運営している“放課後学校”の支援や子どもたちが自分の未来にワクワク出来るような機会を創出するための課外活動や教育支援等、様々な取り組みを行っています。
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	本報告書 - 1.【コーポレートガバナンスコードの各原則に基づく開示】[原則5 - 1]に記載の通りです。

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

(1) 取締役及び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

- a) 当社は、グループ会社を含めた役職者全員が法令、定款及びその他社会規範を遵守するために、コンプライアンス規程を定め、高い倫理性とコンプライアンスの意識を持った行動の実践に努めます。この徹底を図るため、代表取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、役職者全員に法令の遵守、社会倫理に則った行動に関する教育・啓蒙を実施します。
- b) 取締役が他の取締役の法令及び定款に違反する可能性がある行為を予見した場合は、直ちに監査役会及び取締役会に報告する等ガバナンス体制を強化し、当該行為を未然に防止します。
- c) コンプライアンス経営の強化を目的とする内部通報体制として、外部の弁護士への通報窓口及びコンプライアンス委員を直接の情報受領者とするコンプライアンスホットライン規程を制定し、その規程に基づき運用します。
- d) 内部監査部門として業務執行部門とは独立した内部監査室を設け、常時かつ専門的な業務監視体制をとります。
- e) コンプライアンス委員会は定期的に、全社のコンプライアンス体制及びコンプライアンス上の問題の有無を調査・検討し、取締役に報告を行います。

(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

取締役の職務執行に係る情報については、文書管理規程に基づき、適切な保存及び管理を行います。また、取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとします。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、代表取締役が全社のリスクコントロールを統括します。代表取締役は、予め具体的なリスクを想定・分類し、迅速かつ適切な情報伝達と緊急体制を整備し、コンプライアンス委員会と連携し、各部署の日常的なリスク管理状況を評価・監視します。なお、不測の事態が生じた場合には、代表取締役を中心とした対策委員会を設置し、監査役、顧問弁護士その他外部アドバイザーと連携し、損失を最小限にすべく迅速に行動します。

(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

- a) 定時取締役会を原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜開催し、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況を監督します。
- b) 当社は、執行役員制度を導入しています。経営の意思決定及び監督機能と業務執行機能を分離させ、業務執行権限の委譲を推進することで、業務執行における責任の所在を明確にするとともに、事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる機動的な経営体制を構築します。
- c) 取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程等の社内規程において、それぞれの責任者及びその責任ならびに執行手続きの詳細を定め、適正かつ効率的に業務が執行される体制を確保します。

(5) 当社ならびに子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社グループの各社の業務執行は、法令等の社会規範に則ると共に関係会社管理規程等の社内規程に基づき、管理・指導します。また、個別案件については、関連性の強い当社各部門が管理・指導・助言を行うほか、必要に応じ役員を派遣し、業務の適正を確保します。

(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ならびにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役がその職務を補助する従業員を置くことを求めた場合には、当該従業員を配置するものとし、配置にあたっての具体的な内容(使用人の任命、異動、人事考課、賞罰等)については、監査役の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役からの独立性を確保します。

(7) 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役及び使用人は、監査役の求めに応じて、事業及び内部統制の状況等の報告を行い、内部監査室は内部監査の結果等を報告します。また、取締役及び使用人は、重大な法令・定款違反及び不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったときは、速やかに監査役へ報告します。

(8) その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、会計監査人、内部監査室と連携を強め、必要に応じて随時意見交換会を開催します。

(9) 財務報告に係る内部統制の有効かつ効率的な整備・運用及び評価を行うための体制

当社グループは、財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、内部統制システムの構築を行い、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行います。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては、断固たる行動をとるものとし、一切の関係を遮断します。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループは、不当要求等への対応を所管する部署を総務部とし、事案発生時の報告及び対応に係る規程等の整備を行い、警察等関連機関とも連携し、毅然と対応します。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

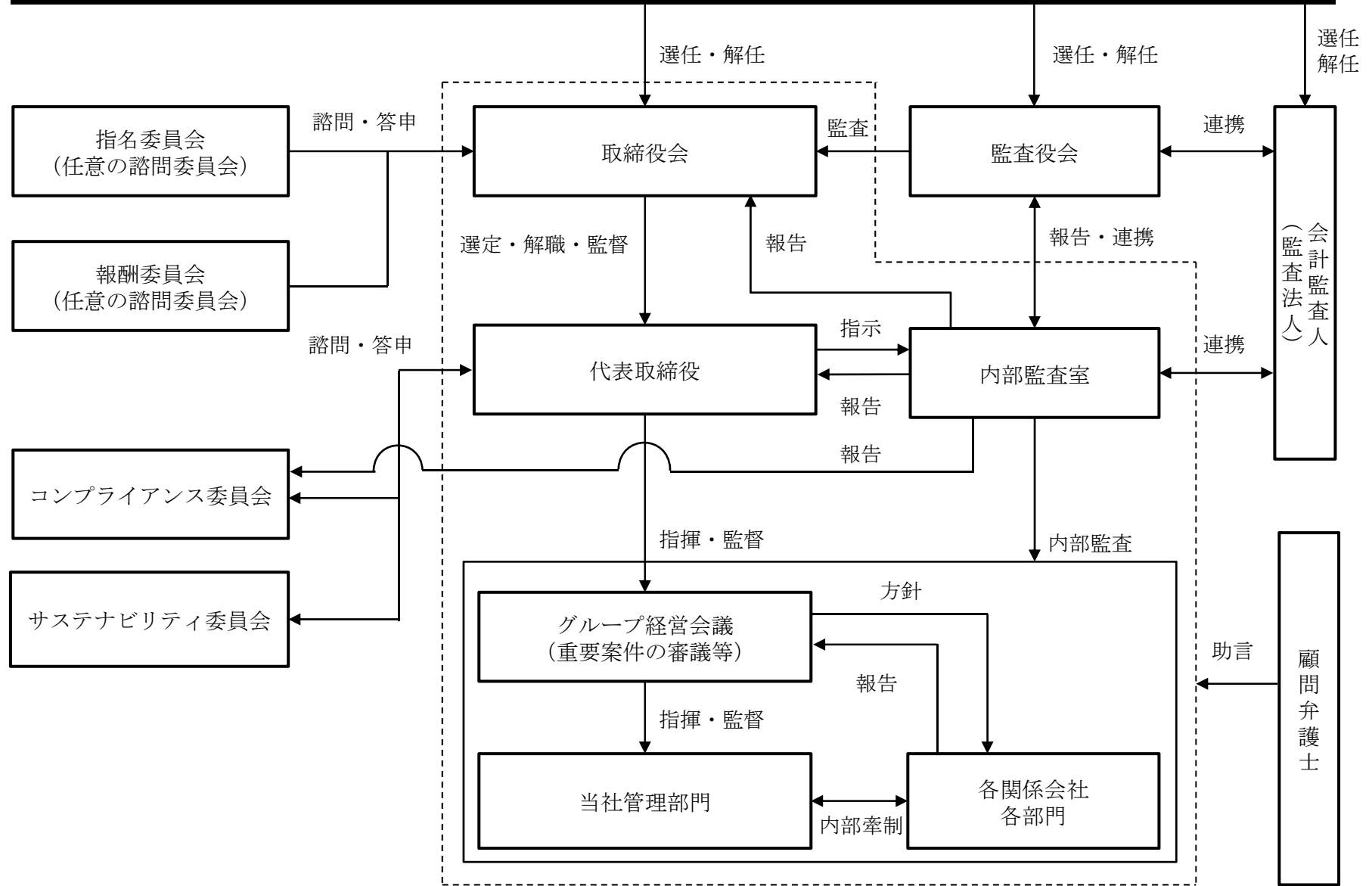
買収防衛策の導入の有無

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

株 主 総 会



【情報収集のフロー】

【開示書類作成のフロー】

