

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

当社グループは、当社がグループ全体のコーポレート・ガバナンス、経営の基本方針とそれに基づく戦略の立案を担い、グループの事業会社がこれを執行していく体制としております。グループとしてお客様、株主、従業員等のステークホルダーからの負託に応え持続的な成長・企業価値の向上を実現するために、経営の監督により透明性・公平性の確保を担保しつつ迅速果敢な意思決定と業務執行を行うことを基本方針としております。

また、経営環境の急激な変化に適切かつ迅速に対応するため、経営の意思決定及び監督機能と業務執行機能を分離し、経営の機動力を高めるとともに業務執行責任の明確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。

【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】

当社はコードの全ての項目を実施いたしております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

[原則1-4]政策保有株式

当社グループは、資本業務提携、新規事業分野への参画・創出を目的とした株式保有に加え取引先との関係の維持・強化のための保有も行ってあり、それ以外の純投資目的である投資株式は原則保有しない方針です。株式の保有・売却は、全て事業開発委員会の審議・検討を経て経営会議又は取締役会で決定しており、毎年、個別銘柄ごとに株式保有に伴うコストやリスク、中長期的な経済合理性等を総合的に勘案のうえ、保有の継続の必要性を検証しております。2022年3月期ではいわゆる政策保有している上場株式は8銘柄、簿価1,076百万円と純資産額の約0.6%となります。

また、保有先の株主総会議案に対しては全ての議案に対して議決権を行使することとし、保有先の経営状況を勘案の上、議案が保有先の企業価値向上に資するものであるか、当社への影響度合い等を総合的に判断して適切に行使してまいります。

[原則1-7]関連当事者間の取引

関係当事者との取引を行う場合は、会社法や取締役会規程の定めに従い、関係取締役を除外したうえで取締役会の承認を得ることとしており、その審議に際しては、取引の合理性や取引条件の妥当性について慎重に審議することとしております。

[補充原則2-4-1] 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等の中核人材の多様性確保に関する考え方等の開示

1. 多様性確保についての考え方(ダイバーシティ推進基本方針)

当社グループは、人は財産(人財)という考えの下、人財を「Vision実現に向け、競争力を高め、サステナブルに成長を続けていく原動力、価値を創造する重要な資本」と位置づけ、人財価値の最大化への投資を続けており、その取り組みの一つとして「多様な人財の確保・活用 = ダイバーシティ」を掲げております。

ダイバーシティを推進する事で、以下を目指しております。

- ・多様な経験を受け入れ、イノベーションの創出と既存人財の成長につなげる
- ・異文化を取り入れ、企業文化を進化させる
- ・将来訪れる深刻な労働力不足(国内)などの課題を解決する

そして最終的には、企業の競争力を高め経済的価値と社会的価値の最大化を図るとともに、社会の幸福と社員の幸福を両立させることを目的としております。

また、当社は創業時から「フェア」「実力重視主義」「抜擢人事」「エンパワーメント」をポリシーとして人財の登用を進めてきており、年齢・性別・国籍・学歴/社歴に関係なく実力のある人を登用する文化・土壌が構築されております。

将来に向け、多様性に対応した職場環境(ハード面・ソフト面)を改善し続け、様々な社員が主体的・自律的に考え選択・判断でき、個々の能力を最大限発揮できるようにしてまいります。

2. 多様性確保についての状況

2022年3月現在の女性・外国人・中途採用者の状況は以下のとおりであります。

- ・全社員:2,095名(うち女性社員512名、うち外国人社員37名、うち中途採用社員1,304名)
 - ・管理職:733名(うち女性管理職31名、うち外国人管理職7名、うち中途採用管理職471名)
- 主要事業子会社(株)マクニカの数値となります。

なお、最近5年間の女性・外国人・中途採用者の推移を本報告書最終ページに参考資料として記載しております。

女性の管理職への登用

2022年3月では、女性の比率はグループの24.4%、管理職では4.2%となっております。

外国人の管理職への登用

2022年3月では、国内グループ会社で外国人は37名在籍し、うち7名が管理職となっております(比率18.9%)。海外法人は、現地の事情を熟知する各国ローカル人材にマネジメントを任せ、日本から出向者は極力少なくすることとしております。

中途採用者の管理職への登用

従来より、中途採用は所謂第二新卒者を中心に恒常的に行っており、管理職では64%が中途採用者となっております。

3. 多様性確保のための自主的な目標

女性活躍について

今後当社グループは、2024年度において、国内正規雇用従業員の女性管理職を2021年の約30人から40~45人、管理職の女性比率を2021年の約4%から5~5.5%の範囲を目指してまいります。また、2030年度には、国内正規雇用従業員の女性管理職を90~100人、管理職の女性比率を9~10%の範囲を目指してまいります。そのための取り組みとして、管理職候補となる総合職を増やし、優秀人材を見極め、早期にマネジメント研修への参加や抜擢登用を推し進めていく予定です。

外国人の活躍について

当社グループでは、従来より国籍を問わず、必要な能力を保有する人材の採用を継続的に進めてきており、現在では国内で37名が在籍し、うち7名は管理職として活躍しております。今後は専門職・技術職を中心に有能な人材の獲得を目指し、2024年に15名、2030年に30名の外国人管理職登用を目指してまいります。また、日本から海外への出向者についても、特にマネジメント層は必要最低限の人員とし、各国(ローカル)はローカル人材に任せるスタンスを継続し、将来的には主要な海外事業会社の全てで、実質ローカル人材によるトップマネジメントが行なわれる事を目指してまいります。当社グループ全体では、国籍を問わず事業拡大に最適な人材を登用しており、今後もそのスタンスを継続してまいります。

中途採用者の活躍について

当社グループでは、中途採用/新卒採用、社歴に関係なく実力のある人を登用する文化・土壌ができあがっており、近年は全管理職に占める中途採用者比率は60~65%で推移しております。また、過去から新卒/中途:50%/50%のポリシーの下、新規の採用を続けており、今後も比率が大きく変化しないように継続していく予定です。今後は、経営人材や新規事業を推し進める上での専門人材、女性・外国人等のダイバーシティ強化に向けた人材等の確保も検討してまいります。

4. 多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針(ダイバーシティ推進への取り組み)

ダイバーシティ推進基本方針のもと、女性・外国人・中途社員に限らず、高齢者・LGBT等、性的マイノリティ・障害者など、あらゆる社員が活躍できる取り組みを進めてまいります。具体的には、

・多様性に対応し、個々の能力を最大限発揮できる制度・職場環境を用意してまいります。

・管理職へのダイバーシティマネジメント研修の内容を充実させ、継続的に意識向上を図ってまいります。

・人材採用を強化し管理職候補となる総合職を増やしてまいります。

・優秀人材を見極め、早期にマネジメント研修への参加や抜擢登用を推し進めてまいります。そして、良いと思った意見は遠慮なく言い、聞く方は積極的に傾聴する「オープン」「フラット」な企業文化を活かし、女性・外国人を含むすべての社員の意見を集め、常に取り組みを改善してまいります。

[原則2-6]アセットオーナー

当社グループは、受益者への年金給付を将来に亘り確実に行うため、リスクを勘案しつつ、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に各事業会社で制度運営を行っております。退職給付制度運営管理に関する検討・諮問機関として、財務、経理、人事の役員で構成される年金運営委員会を設置しております。委員会では運用委託先に対して運用の目標が十分達成できているか、必要に応じた資産構成の見直しが行われているか、利益相反が適切に管理されているか等についてモニタリングを行っております。また、当社グループの運用委託先は全て日本版スチュワードシップ・コードを受け入れております。運用委託先に対してスタンスに変化がないかを確認の上、建設的な対話を通じ、スチュワードシップ活動をモニタリングしております。当社グループでは、企業年金がアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、各種研修への参加等により人材育成を図っております。

[原則3-1]情報開示の充実

1. 当社グループは、「長期経営構想」として、「企業・経営理念体系」の改定、「サステナビリティ基本方針」、「長期経営目標」を策定、あわせて「中期経営計画(2022~2024年度)」を策定し、2022年5月9日に発表しております。発表内容は以下をご参照ください。

「長期経営構想」及び「中期経営計画(2022~2024年度)」に関するお知らせ

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3132/tdnet/2113978/00.pdf>

パーパス、ブランドスローガン、企業行動憲章

<https://holdings.macnica.co.jp/company/macnicaway.html>

2. 当社グループは、当社がグループ全体のコーポレート・ガバナンス、経営の基本方針とそれに基づく戦略の立案を担いグループの事業会社がこれを執行しております。グループとしてお客様、株主、従業員等のステークホルダーからの負託に応え持続的な成長・企業価値の向上を実現すると同時に社会的課題に適切な対応を実行してまいります。そのため当社が経営の監督により透明性・公平性の確保を担保しつつ迅速果敢な意思決定を担い事業会社が業務執行を行います。その基本的な考え方は企業行動憲章に定めこれを公表しております。

3. 取締役の報酬につきましては、後記の「1[インセンティブ関係]及び[取締役報酬関係]をご参照ください。

4. 経営陣の選解任にあたっては次の通りであります。

取締役候補者につきましては、企業価値の向上を可能とする知見及び実績を有することを選任方針とし、指名・報酬諮問委員会が選定内容等の確認・検討を行ったのち、取締役会において審議の上、決定しております。

社外取締役につきましては、取締役会の監督機能強化の観点から社内取締役だけでは得られない見識や高い専門性を有する人材を選任することとしております。

なお代表取締役社長につきましては、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会において審議の上、決定しております。

執行役員につきましては、事業部門のカンパニー・プレジデントや各機能担当の本部長など、業務執行の中核を担う知識・能力・経験を有する人材を取締役会において審議の上、決定しております。解任につきましては、不正その他公序良俗に反する行為があった場合、法令、定款などへの違反があった場合、職務懈怠等により著しく企業価値を棄損した場合等で、任務遂行に困難な状況が生じた場合には、指名・報酬諮問委員会の助言も踏まえ、取締役会において総合的に判断した上で解任することといたします。

監査役候補者につきましては、監査役として必要な能力及び見識を有することを選任方針とし、指名・報酬諮問委員会での選定内容等の確認・検討を行ったのち、監査役会の同意を得て、取締役会において審議の上、決定しております。

社外監査役につきましては、監査役監査の実効性を強化する観点から社内監査役だけでは得られない見識や高い専門性を有する人材を選任することとしております。

5. 現在の取締役・監査役の指名の理由の選任理由につきましては、株主総会招集通知の議案に記載いたしております。(第6回定時株主総会、大森紳一郎氏につきましては第7回定時株主総会をご覧ください)

[補充原則3-1-3]サステナビリティへの取り組み

1. サステナビリティへの取り組みについて

当社グループでは、近年の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、2021年度より代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ基本方針の制定並びに重要課題であるマテリアリティの特定を行いました。詳細は下記をご覧ください。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3132/tdnet/2113978/00.pdf>

サステナビリティ推進委員会は、各種施策の立案及び施策の進捗状況のモニタリングを行い、取締役会へ報告しております。
なお、サステナビリティ推進体制図につきましては、本報告書最終ページに参考資料として記載しております。

2. 人的資本・知的財産投資について

当社グループは、従来より人財こそが当事業のコアコンピタンスであると考え、経営の重要課題として取り組んできました。すなわち、根幹として採用活動の重視、各階層別の十分な教育への投資、企業理念重視の諸活動、各個人の意欲を重視した職務付与などです。2021年度より環境変化に対応すべく、人的資本の最大限の活用のための施策を検討開始いたしました。その中では、働き方の多様化、働く環境、多様な人材の確保、組織風土・カルチャー、プロフェッショナル人材の観点から、順次再定義・見直しを行っております。

3. TCFD枠組みに基づく開示について

当社グループは、これまでISO14001をベースにした環境方針のもとで、この課題に取り組んできましたが、気候変動に関する重要性に鑑み、TCFDフレームワークでの分析・評価に着手いたしました。詳細は下記をご覧ください。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3132/tdnet/2148726/00.pdf>

[補充原則4-1-1]取締役会付議基準

当社グループは、取締役会で経営理念、経営の基本方針、計画、重要な業務執行に関する事項、その他株主総会の決議により授権された事項などを策定、決定し、執行は当社並びに各事業会社の経営陣に委任する体制となっております。一方でグループ最適な観点から事業会社の調整は当社で行い、これを取締役会で報告することによりグループの経営を監督しております。当社では執行役員制度を採用しており、取締役会は執行役員を選任し、権限と責任を定め、業務の執行を委嘱することにより、意思決定および業務執行の迅速化を図っております。

[補充原則4-1-3]後継者の計画

後継者の計画については、取締役会の答申機関として任意の委員会である指名・報酬諮問委員会を設置しております。この委員会で後継者の育成等の計画・プログラムの確認、議論を行い、取締役会に答申しております。併せて、後継者育成及び幹部人材育成の計画実行状況については、適宜取締役会に報告がされております。

[原則4-9]独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社では、社外役員の選任にあたり、ガバナンスの透明性、客観性を確保するために社外役員の独立性判断基準として株式会社東京証券取引所が定める独立性基準に加え、当社独自の基準を以下の通り定めております。

当社取締役会は、社外取締役・社外監査役が、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準に加え、以下に定める要件を満たすと判断される場合に、当社に対し十分な独立性を有していると判断する(当社にはグループ会社を含む)。

1. 本人が、現在または過去1年間に於いて、以下に掲げる者に該当しないこと。

- (1) 当社の大株主(注1)の業務執行者(注2)
- (2) 当社の主要な取引先(注3)の業務執行者、または当社を主要な取引先とする会社の業務執行者
- (3) 当社が代理店契約等を締結している当社仕入先(海外本社及び現地法人を含む)の業務執行者
- (4) 当社の主要な借入先(注4)の業務執行者
- (5) 当社の法定監査を行う監査法人の業務執行者または当社の監査業務の担当者
- (6) 当社から役員報酬以外に多額(注5)の金銭等を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(法人、団体等である場合はその業務執行者)
- (7) 当社又はその子会社から1,000万円を超える寄付又は助成を受けている組織(例えば、公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等)の理事(業務執行に当たる者に限る。)その他の業務執行者

2. 本人の近親者(注6)が、現在または過去1年間に於いて、1(1)ないし(7)に該当しないこと。

3. 本人は、当社又はその子会社から取締役(常勤・非常勤を問わない)を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者、監査役、会計参与であってはならない。

4. 上記1(1)ないし(7)のいずれかに該当する者であっても、当社の社外取締役および社外監査役としてふさわしいと当社が考える者については、そのふさわしいと考える理由を、対外的に説明することを条件に、その者を当社の社外取締役および社外監査役とすることができるものとする。

5. 本人が、当社の一般株主全体との間で上記1(1)ないし(7)までで考慮されている事由以外の事情で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれのない人物であること。

(注1)大株主とは、事業年度末において、総議決権の10%以上の株式を直接または間接的に保有する株主をいいます。

(注2)業務執行者とは、業務執行取締役および執行役ならびに執行役員等の重要な使用人をいいます(監査役、会計参与は業務執行者に当たらないものとします)。

(注3)主要な取引先とは、当社の取引先であって、その年間取引金額が当社の連結売上高または相手方の連結売上高の2%を超えるものをいいます。

(注4)主要な借入先とは当社の借入先のうち、直近の事業年度における借入残高が上位3位以内の会社をいいます。

(注5)多額とは、当社から収受している対価が年間1千万円を超えるときをいいます。

(注6)近親者とは、本人の配偶者または二親等内の親族若しくは本人と同居の親族をいいます。

[補充原則4-10-1]任意の指名・報酬委員会の独立性に関する考え方、権限、役割

1. 独立性に関する考え方

当社の指名・報酬諮問委員会は独立社外取締役4名と社内取締役(非執行)1名の構成となっております。独立社外取締役が過半数を占めるこ

と、業務執行取締役が委員として含まれないことから、その独立性・客観性は確保されているものと考えております。

2. 権限・役割

指名・報酬諮問委員会は取締役会からの諮問事項に対し答申を行う機関として設置しております。諮問事項は、指名関係では代表取締役社長の選任、取締役・監査役候補者の選定内容等の確認・検討、報酬関係では取締役・執行役員等の報酬等の内容に係る決定に関する方針、業績連動報酬のKPIおよび個人別の報酬等であります。取締役会では指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重したうえ決定を行っております。

[補充原則4-11-1]取締役の選任に関する方針・手続き及び多様性に関する考え方

1. 当社はその事業規模から取締役の定員を15名以内と定めております。社内取締役候補者の決定にあたっては、業務執行の責任者を中心に当社を取り巻く事業環境、経営課題等への深い理解を有する専門分野、経験等が異なる人選としております。社外取締役については、当社とは異なるバックグラウンドを持ち、その経験・知見が客観的・中立的な立場での経営の監督に資すると判断される人選としております。以上から取締役会全体として経営の監督が網羅的に行える体制としております。

2. 現在、当社の取締役会には女性取締役1名(社外取締役)、外国籍取締役1名が参画しております。企業価値の拡大のためには、性別、国籍など多様性も必要と考えており、今後も多様性を意識してまいります。

3. 当社グループ経営にあたり、当社の取締役・監査役が有する経験、専門性をスキル・マトリックスとして取りまとめしております。この目的は、経営戦略の実現に求められる取締役会の機能発揮に必要なスキル(知識・経験・能力等)を充足するための目安とするものです。具体的には、次の経営課題の解決に求められるスキルを検討しております。

(1)主力事業の深化(深掘)

グローバルビジネスの拡大、半導体事業の生産性・資本効率の向上、ネットワーク・セキュリティ事業の強化と領域拡大

(2)サービス・ソリューション事業の強化

既存・新規事業のサービスモデル化、主力事業と新規事業との融合、伴走型コンサルティングによるDX共創活動の強化、次のコアテクノロジー探索と新規事業モデルの創出

(3)経営基盤の強化と企業価値の向上

ESG(SDGs含む)経営の推進、コーポレート部門・関連機能の強化、新たな人事・組織体制の確立、ブランディング戦略の確立

その結果、次の主要10項目を抽出しております。

「企業経営、グローバル、営業・マーケティング、事業投資・M&A、DX・ソリューション開発、業界知識・専門性、財務等・投資、リスク・法務・コンプラ、ESG、人事・組織/人材開発・労務」

現在スキル・マトリックスの観点から、取締役会として経営課題に向けたスキルは概ね充足されているものと判断しております。

今後も経営戦略実現に向け必要となるスキルを適時把握したうえ、取締役・監査役の選任方針・後継計画にも活用し、取締役会としての機能発揮を図ってまいります。

なお、スキル・マトリックスにつきましては本報告書最終ページに参考資料として記載しております。

[補充原則4-11-2]取締役・監査役の上場会社との兼任状況

取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼務するにあたっては、当社の業務遂行に支障が出ないようにその兼務する数が合理的な範囲内であることを確認しています。現状取締役、監査役とも兼任による当社取締役の業務には影響がなく、取締役会には9割以上出席しております。

取締役・監査役の重要な兼任の状況については、定時株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しております。

[補充原則4-11-3]取締役会全体の評価

全ての取締役及び監査役に対してアンケート形式による自己評価を年1回4月に実施しております。大項目は、取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会での審議、取締役会の議案、指名・報酬諮問委員会、その他(投資家との対話、多様性の確保、資本コスト経営、ESG経営への取り組み等)の6項目となっております。アンケートの集計結果を元に5月、6月に取締役会で確認と評価を行っています。その結果、2021年度は全体として適切な評価となっており、重点テーマの対応も概ね良好であり、個別改善が進んだ項目も多く、一部改善検討項目もあるが、取締役会の実効性は確保されていると判断いたしました。

とくに前期重点テーマとした、東証コーポレートガバナンス・コード改訂への対応、新中計策定内容、新規事業のモニタリング、投資先のレビューなどに関して、テーマ議論などを通じて有益な確認と議論が進んだと評価しています。

2022年度は長期経営構想・新中期経営計画(2022~2024年度)の実現、中長期の企業価値の向上を念頭に、とくに以下のテーマに関し取締役会の監督機能を発揮すべく取り組んでまいります。

・人材戦略

・サービスソリューションカンパニーへの転換

・ESG経営を中心とする経営基盤の強化

また、専門家による情報提供機会、社外役員との情報共有の充実についても、継続して取り組んでまいります。

[補充原則4-14-2]取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、特に新任の社外取締役・社外監査役に対し、当社に関する知識の習得を目的に、当社の事業所等の見学や業務に関する情報提供等を実施しております。また、社外を含む全ての取締役・監査役に対して、必要に応じてセミナー等を開催するとともに外部講習会への参加等を奨励しております。

[原則5-1]株主との建設的な対話に関する方針

1. 当社では経営企画部がIRを担当し、経営企画部所管役員がその統括を行っております。

2. 対話を充実させるために経営企画IR担当者を事務局として経営戦略担当、企画担当、経理担当、法務担当部門が綿密に情報交換するとともに必要な資料を取り揃えております。

3. 半期に1度、決算説明会を実施し、社長も出席し業績に対する説明その他と質疑応答を行っております。第1四半期及び第3四半期には、スモールグループミーティングを開催しております。また、社長及び経理財務担当役員を中心とするIRチームが、機関投資家とのワンオンワンミーティングを四半期毎に行い、経営戦略、中期計画の進捗状況、事業環境等に関する理解を得られるよう努めております。

4. 取締役会で投資家とのミーティングで出された意見等のフィードバックが行われ、当社の中長期的な事業展開及び企業価値の向上に向けて積極的に活用しております。

5. インサイダー情報については適切に管理し、IR担当役員やIR担当者のみならず投資家との対話に臨む役員(社長を含む)についても、情報管理の重要性を認識し投資家との対話を円滑に進めるように努めております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

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)(信託口)	9,659,900	15.53
(一財)神山財団	6,000,000	9.64
(株)日本カストディ銀行(信託口)	4,749,800	7.63
神山 治貴	3,500,075	5.63
シーズ・テクノロジー(株)	3,500,000	5.63
THE BANK OF NEW YORK - JASDECTREATY ACCOUNT(常任代理人 (株)みずほ銀行)	1,078,700	1.73
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103(常任代理人 (株)みずほ銀行)	1,037,569	1.67
神山 裕子	1,000,250	1.61
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103(常任代理人香港上海銀行東京支店)	842,100	1.35
GOVERNMENT OF NORWAY(常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	827,751	1.33

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

- ・上記の所有株式のうち、信託業務に係る株式数は、次のとおりであります。
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口) 9,659千株
(株)日本カストディ銀行(信託口) 4,689千株
- ・野村アセットマネジメント(株)から2021年4月21日付で変更報告書の提出があり(報告義務発生日2021年4月15日)、次のとおり株式を所有している旨報告を受けておりますが、2022年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができておりませんので、上記大株主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 プライム
決算期	3月
業種	卸売業
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る特別な事情

特記事項はありません。

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	15名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	12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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
木下 仁	他の会社の出身者													
菅谷 常三郎	他の会社の出身者													
野田 万起子	他の会社の出身者													
大森 紳一郎	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
木下 仁		(株)アールワークス取締役相談役 (株)システムコンサルタント代表取締役社長	同氏は、IT業界や会社経営の知見・経験を活かし当社取締役会での助言、意見表明等を行っております。また客観性・独立性のある立場から指名・報酬諮問委員会委員として活動しております。今後においても当社グループの持続的な企業価値向上に資する意見の表明、指名・報酬諮問委員会委員としての役割を期待し、当社の社外取締役に相応しいと判断いたしました。また、同氏は、当社の定める独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係もないため、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じることがないとの判断から、当社独立役員に選任しております。
菅谷 常三郎		ぶらっとホーム(株)社外取締役 みやこキャピタル(株)代表取締役 (株)アルテザネットワークス社外取締役	同氏は、海外投資事業経営で培われた経験や専門知識に基づく助言、意見表明を当社取締役会において行っております。また客観性・独立性ある立場から指名・報酬諮問委員会委員として活動しております。今後においても当社グループの持続的な企業価値向上に資する意見の表明、指名・報酬諮問委員会委員としての役割を期待し、当社の社外取締役に相応しいと判断いたしました。また、同氏は、当社の定める独立性基準を満たしており当社との間に特別の利害関係もないため、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じることがないとの判断から、当社独立役員に選任しております。
野田 万起子		HumanDeligh(株)代表取締役社長 (株)富山銀行社外取締役 キーウェアソリューションズ(株)社外取締役 (株)アルテサロンホールディングス社外取締役	同氏は、地域金融機関の支援業務、女性活躍機会推進での経験・知見に基づく助言、意見表明を当社取締役会において行っております。また客観性・独立性ある立場から指名・報酬諮問委員会委員として活動しております。今後においても当社グループの持続的な企業価値向上に資する意見の表明、指名・報酬諮問委員会委員としての役割を期待し、当社の社外取締役に相応しいと判断いたしました。また、同氏は、当社の定める独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係もないため、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じることがないとの判断から、当社独立役員に選任しております。
大森 紳一郎		コクヨ(株)社外取締役	同氏はグローバル事業法人の執行責任者、また取締役会議長として経営への豊富な知見および幅広い経験を有しており、当社グループのグローバル経営、IT戦略およびDX経営、またガバナンス体制強化の各取組み等に関する適切な監督・助言、さらに独立性・客観性のある立場から指名・報酬諮問委員会委員としての役割も期待し、当社の社外取締役として相応しいと判断いたしました。また、同氏は当社の定める独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係もないため、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じることがないとの判断から、当社独立役員に選任しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	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	5	0	1	4	0	0	社内取 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	5	0	1	4	0	0	社内取 締役

補足説明

当社は、取締役会の諮問機関として上記の指名・報酬諮問委員会を設置しております。委員は取締役会決議により選任され独立社外取締役4名全員と(非業務執行)社内取締役から構成されております。この委員会の目的は 代表取締役社長の選解任およびサクセッションプランの策定・推進、取締役・監査役候補者の選定内容の確認等に関わる答申、 当社取締役の報酬・賞与に関して、その体系・決定プロセスの検討及び報酬案の答申を行うの2点となっております。2021年度は、5回委員会を開催し、委員全員100%の出席でした。主な内容は、取締役候補の選定内容の確認、役員報酬の水準・体系の妥当性の確認・検討、役員賞与KPIの設定・レビュー、社長の業績レビューなどを審議し、所定の答申を致しました。また、スキル・マトリックスの策定、社外役員独立性基準の策定、今後の役員選任プロセス策定に関して検討・審議を行い、取締役会との連携をいたしました

【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	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人との緊密な連携を目的に、会計監査人から監査手続きとその実施結果についての定期的な報告会や意見交換会を実施しております。また、必要に応じて内部統制等に係る現状や課題を協議し、監査の有効性と効率性を高めることに努めております。

監査役は、内部監査部門が実施した内部監査結果について監査役会において概要の報告を受け、定期的に意見交換会を実施する等の連携を図っております。また、各々が実施した監査結果の情報を共有することにより、課題の審議、検証等を通して監査の充実と効率の向上に努めております。また、常勤監査役は内部監査室より内部監査報告書の写しの提出を受けております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
朝日 義明	他の会社の出身者													
三村 藤明	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
朝日 義明		日本エス・エイチ・エル(株)社外取締役 (株)KIPS社外取締役 スマートソーラー(株)社外監査役	同氏は企業の財務会計・内部統制等に関する豊富な知識・経験と幅広い知見を有しているため、経営全般の監視と有効な助言を期待し、当社の社外監査役に相応しいと判断いたしました。また、同氏は、当社の定める独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係もないため、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じることが無いとの判断から独立役員に選任しております。
三村 藤明		アンダーソン・毛利・友常法律事務所 パートナー弁護士 富士製薬工業(株)社外監査役 (株)SANKO MARKETING FOODS社外監査役	同氏は弁護士として企業法務等豊富な知識と経験を有しており、コンプライアンスの観点から適切な監査を期待し、当社の社外監査役に相応しいと判断いたしました。また、同氏は、当社の定める独立性基準を満たしており、当社との間に特別の利害関係もないため、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じることが無いとの判断から、当社独立役員に選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

特記事項はありません。

【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

1. 賞与(業績連動報酬)

単年度事業年度ごとの会社業績向上に対する意識を高めるため、事業年度ごとの財務4項目(売上高、当期純利益、ROE、営業キャッシュフロー)とビジネスモデル変革等の非財務2項目をKPIと設定し、各項目をウェイト付けしたうえで各項目の目標達成度に応じて算出した金額を支給することとしております。当該業績指標を選定した理由は、会社業績の規模、利益水準の確保と戦略の実現を取締役に促すためであります。なお、当期にかかる賞与(業績連動報酬)については、2021年3月決算値を基に算定しており、その主な指標における実績は、売上高が553,962百万円、当期純利益が10,875百万円、ROEが7.9%、営業キャッシュフローが38,076百万円であります。

2. 株式報酬(非金銭報酬)

株式報酬は、中長期的なインセンティブ付与及び株主価値共有を目的に一定期間譲渡制限を設けた譲渡制限付き株式報酬を付与していません。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

2021年度の報酬総額は取締役12名に対し377百万円(うち社外取締役4名 34百万円)

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

当社の取締役報酬の決定は、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会が審議し、取締役会に諮り、株主総会で決議された報酬等の総額内で取締役会にて決定いたします。この指名・報酬諮問委員会は独立役員である社外取締役4名と非業務執行取締役1名で構成されております。取締役の報酬額の決定方針は以下のとおりであり、取締役会決議により決定しております。取締役の報酬総額は、国内の大手企業群の報酬水準(市場水準)を目指すべき水準として設定し、各取締役の役割の大きさに基づいた役位テーブルを設計し、このテーブルにより決定しております。

取締役の報酬の内訳は、基本報酬、賞与(業績連動報酬)、株式報酬から構成されており、それぞれの割合は50:20:30を目途としております。基本報酬は固定額を毎月支給、賞与は翌年7月に支給、株式報酬は7月に支給としております。取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬諮問委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。社外取締役及び監査役の報酬については、基本報酬(固定報酬)のみの支給であります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会その他の会議のスケジュール並びに重要事項の連絡などについては、社長室が窓口となりサポートを行っております。また、社外取締役からの要求資料や監査役監査に必要となる社内資料の収集等は各関連部門が連携の上サポートしております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
神山 治貴	名誉会長	当社からの要請に応じて経験及び見識に基づく助言を行なう	非常勤 報酬なし	2008/6/24	2年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

神山治貴氏の社長退任日は、(株)マクニカの社長退任日となります。その後2010年6月24日まで(株)マクニカ代表取締役会長、2019年6月25日まで当社取締役会長及び(株)マクニカ取締役会長に就任しておりました。

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)

監査役設置会社制度を採用している当社においては、経営の透明性の向上と経営監督機能の強化を図るため、定例取締役会を毎月開催し、取締役会において経営方針や経営戦略の策定、業務執行の監視・監督、役員の選任、報酬決定等を行っております。なお、取締役・監査役候補者の選定内容等の確認・検討、各取締役・執行役員の報酬については、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会が審議し、その結果を取締役に答申して取締役会が決定しております(監査役候補者は監査役会の同意のもと取締役会で決定します)。

当社の基本的な経営管理組織としては、取締役会、グループ経営会議、監査役及び監査役会であります。

1. 取締役会

当社の取締役会は4名の社外取締役と(株)マクニカの実業取締役を兼務する取締役7名、非業務執行取締役1名の合計12名で構成されております。取締役会は、取締役会規程その他の関連規程に基づき、当社経営上の重要事項及びグループ経営上の基本的事項に関する意思決定を行うとともに、取締役の業務執行について監督を行い、原則として毎月1回開催されております。

2. グループ経営会議

当社グループにおける業務執行に関する事項については、取締役会の他、グループ経営会議において方針を決定しております。グループ経営会議は取締役、監査役、執行役員で構成されており、権限規定に基づく業務執行に関する意思決定、取締役会決議事項の事前審議、懸案事項の意見交換、情報の共有化、コンプライアンスの徹底等を推進するとともに、個別経営課題の分析並びにこれに基づく対応策を協議しております。

3. 監査役及び監査役会

当社の監査役は、3名で構成(うち2名は社外監査役)され、取締役会その他重要会議への出席、各部門長からの報告等により、取締役の業務執行状況について監査しております。監査役会は、法令、定款及び監査役会規程等に従い、監査役の監査方針、年間の監査計画等を決定しております。監査の実施内容については、各監査役が毎月、監査役会に報告し、情報の共有化及び監査計画の進捗確認等を行っております。

社外監査役につきましては、経営陣・主要株主・主要取引先から独立した立場にある、会社と利害関係がない、見識・知識が高い有識者を選任し、客観的な意見を取り入れることにより、経営の健全化の維持・強化を図っております。また、監査役会に対して業務執行状況を報告する機会を設けるなど、業務執行に対する監査役の監査機能を果たせる仕組みを構築することにより、監査役の機能を有効に活用しながら、経営に対する監査機能の強化を図る仕組みを構築しております。

4. 指名・報酬諮問委員会

取締役会の諮問機関として、独立性・客観性・透明性の高い手続・審議を重視する観点から、社外取締役4名と非業務執行取締役1名を委員とする指名・報酬諮問委員会が、代表取締役社長の選任、取締役・監査役候補者の選定内容等の確認・検討、各取締役・執行役員の報酬(株式報酬も含む)につき、取締役会に答申する体制としております。

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、社外取締役4名就任により、経営監視機能及び業務執行の客観性及び中立性を確保するとともに、社外監査役2名を含む監査役会が取締役及び取締役会に対する監督機能を果たしております。このことにより、十分に経営の適正性が保たれるものと判断しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆さまの十分な検討期間を確保するため、株主総会開催日の3週間前を目処に発送するよう努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆さまに出席していただけるよう、集中日を回避した開催日設定を行うことを基本としております。
電磁的方法による議決権の行使	株主の皆さまの議案検討時間の確保と議決権行使の円滑化を図るため、インターネットによる議決権行使を取り入れております。
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	機関投資家の議決権行使環境向上のために、議決権行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英文を作成し、当社ホームページに掲載しております。
その他	株主総会では、株主の皆さまの理解をより深めていただくために、ナレーションを使用した事業報告や、グラフ等を用いた資料のプロジェクター投影等分かりやすい説明を心がけております。また、株主総会後には株主懇談会を開催し、当社役員と直接コミュニケーションをとっていただく機会を設けております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページにて「情報開示方針」を掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第2四半期決算発表の同日に決算説明会、第1・第3四半期決算発表時にはスモールグループミーティングを開催しております。また、四半期決算毎にアナリスト・機関投資家の要望に応じ個別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	当社ホームページに、決算短信(英文開示あり)、決算説明会資料、株主総会招集通知、有価証券報告書、株主通信、その他適時開示資料等を掲載しております。今後、一層の開示に努めること、及び英語での開示も随時充実させてまいります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部をIR業務の担当としております。	

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	「行動憲章」にて、顧客や従業員をはじめとするステークホルダーに対し、その立場を尊重する旨を規定し、当社ホームページに掲載しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、子会社において認証取得しているISO14001規格に基づく環境マネジメントの運用により、環境保全に努めております。またTCFDフレームワークによるKPIの設定等を開始いたしました。
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	「行動憲章」にて、自らの活動を積極的かつ公正に開示を行う旨を規定しております。また、「情報開示方針」にて、情報開示に係る基本方針、開示方法について定めております。

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

当社は、取締役会において決議した内部統制システムに関する基本方針に基づいて内部統制システムの強化・徹底を図ってまいります。取締役会において決議した会社法第362条及び会社法施行規則第100条の規定に基づく内部統制システム整備の基本方針は、以下のとおりであります。

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

- (1)法令等の遵守が企業活動の前提であるとの認識のもと、取締役は当社並びに当社グループ全般の法令遵守の徹底に率先して努める。取締役は、「取締役会規程」その他の関連規則に基づき月1回定例開催される取締役会に出席し、取締役間の意思疎通を図るとともに、相互にその職務執行の監視・監督にあたる。
- (2)コンプライアンス体制の基礎として、「コンプライアンス規程」を定める。社長を委員長とするコンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置し、コンプライアンス体制の整備及び維持を図り、必要に応じ、各担当部署にて規則・ガイドラインの策定、研修の実施を行う。実施にあたってはコンプライアンス部を所管部署とする。
- (3)社会的勢力排除のための体制整備に取り組み、グループ全役職員に反社会的勢力に対しては毅然とした姿勢で臨み、不正、不当な要求に応じない旨を徹底する。
- (4)財務報告の信頼性を確保するための内部統制を整備・運用し、その有効性を適正に評価する。
- (5)内部監査を担当する内部監査室は、法令等の遵守状況を監査し、取締役会に報告する。また、報告書の写しを常勤監査役に送付する。
- (6)当社並びに当社グループ各社は、法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内報告体制として、社外の弁護士、第三者機関等を直接の情報受領者とする内部通報制度を設置・運営する。その運営についてはコンプライアンス部がモニタリングする。
- (7)監査役は当社並びに当社グループの法令遵守体制及び内部通報制度の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに改善策の策定を取締役に求めることができる。

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

取締役の職務執行に係る情報については、「文書管理規程」に基づき保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理することとし、一定期間は閲覧可能な状態を維持する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)リスク管理体制を確立するため、「リスクマネジメント規程」を定めるとともに、各種のリスクの予防を行なうコンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置し、リスク管理の推進状況の把握と必要施策の立案などを行い、定期的に取り締り会、グループ経営会議に報告する。
- (2)リスク発生の際の対策本部設置・情報管理等迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備を行い、二次損害の拡大、再発の防止を図る。

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ための体制

- (1)取締役会は、月1回の定例開催の他必要に応じて適宜臨時に開催するものとし滞りなく重要案件を審議する体制を確保する。また事前にグループ経営会議において議論を行い、この議論を経て取締役会による執行決定を行う。
- (2)取締役会の決定に基づく職務執行については、「業務分担規程」及び「職務権限規程」等に基づき、役割分担や指揮命令関係等を通じて職務の効率的な遂行を図る。

5. 当社並びに子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1)グループ経営理念をグループ会社全てに適用する。グループ各社はこれを基礎として諸規程を定めるものとする。重要事項については、直接出資会社との間で締結する経営管理契約に基づき、重要事項について当社の承認または当社への報告を求めることで当社が適切に経営管理を行う。
- (2)「グループ会社管理規程」に基づき、グループ各社の管理並びに必要に応じてモニタリングを行なう。
- (3)当社の取締役は、グループ各社において、法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合には、監査役に報告する。
- (4)内部監査室は「内部監査規程」に基づき、グループ各社にも必要に応じて内部監査を実施する。グループ各社が実施した内部監査については、当該報告書の写しの提出を受けモニタリングを行う。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

- (1)監査役から求めがある場合、当社使用人から監査役補助者を任命する。監査役補助者の人事考課は監査役会が行い、監査役補助者の任命、解任、人事異動、賃金等の改定については監査役会の同意を得た上で取締役会が決定し、取締役からの独立性を確保する。
- (2)当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査役に係る業務を優先して従事する。

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

- (1)取締役及び使用人は、監査役の求めにより、当社並びに当社グループの業務または業績に影響を与える重要な事項について監査役に都度報告する。また、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。内部監査室の行った内部監査結果や「公益通報者保護規程」に基づく通報状況について、監査役に報告する。
- (2)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場合は、直ちに監査役に報告する。
- (3)取締役及び使用人等が監査役に報告を行った場合、当該報告を行ったことを理由として不利益な取り扱いを受けることを禁止する。

8. その他監査役が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)監査役が当社並びに当社グループの業務及び財産の状況の調査その他の監査職務を遂行するにあたり、内部監査室から内部監査等の結果の報告を受けるとともに、必要に応じ内部監査室に対して調査を求めることができる。監査役は内部監査室との緊密な連携を保ち、効率的な監査を実施するための体制を確保する。
- (2)代表取締役は、監査役と定期的に会合をもち、当社並びに当社グループの対処すべき課題などにつき意見交換を行い顧問弁護士等との連携を図れるよう協力する。
- (3)監査役は職務を執行する上で必要な費用は、請求により会社は速やかに支払う。

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

当社は反社会的勢力及び団体に対しては、警察や弁護士等の外部専門機関と積極的に連携を図り、毅然とした姿勢で組織的に対応することを基本方針としております。

反社会的勢力及び団体とは断固として対決するものとし、従業員に周知させるとともに、コンプライアンス部を担当部署として情報収集にも努めてまいります。

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

当社は、コーポレート・ガバナンスを高い水準に保つことが、株主・取引先等から信頼され、ひいては企業価値の向上に資するものであると認識しております。そのような観点から、当社ではコーポレート・ガバナンスの更なる充実に向け、内部統制システムの強化に取り組み、適時適切な情報開示に努めることにより経営の透明性を一層高めてまいり所存であります。

なお、当社の会社情報の適時開示体制については、次のとおりです。

【適時開示体制の整備及び運用状況】

1. 適時開示体制の整備に向けた取り組み

当社は、会社情報の適時開示体制の充実をコーポレート・ガバナンスの一環として位置づけており、投資者の投資判断に重要であると認められるものに対しては、迅速かつ適正に開示します。また、適正に開示された会社情報は、当社ホームページにおいて、その内容を開示します。

情報の取り扱いについては、「情報取扱規程」によりルール化し、重要事実が発生した場合の問い合わせ窓口（適時開示担当部署）を一元化し、各部門の役割と責任を明確化します。収集した情報は、随時、情報取扱責任者に集め、公表すべき情報は、証券取引所の定める会社情報適時開示規則に基づいて、適時に公表いたします。

2. 適時開示担当部署

経営企画部

3. 適時開示に係る社内手続き

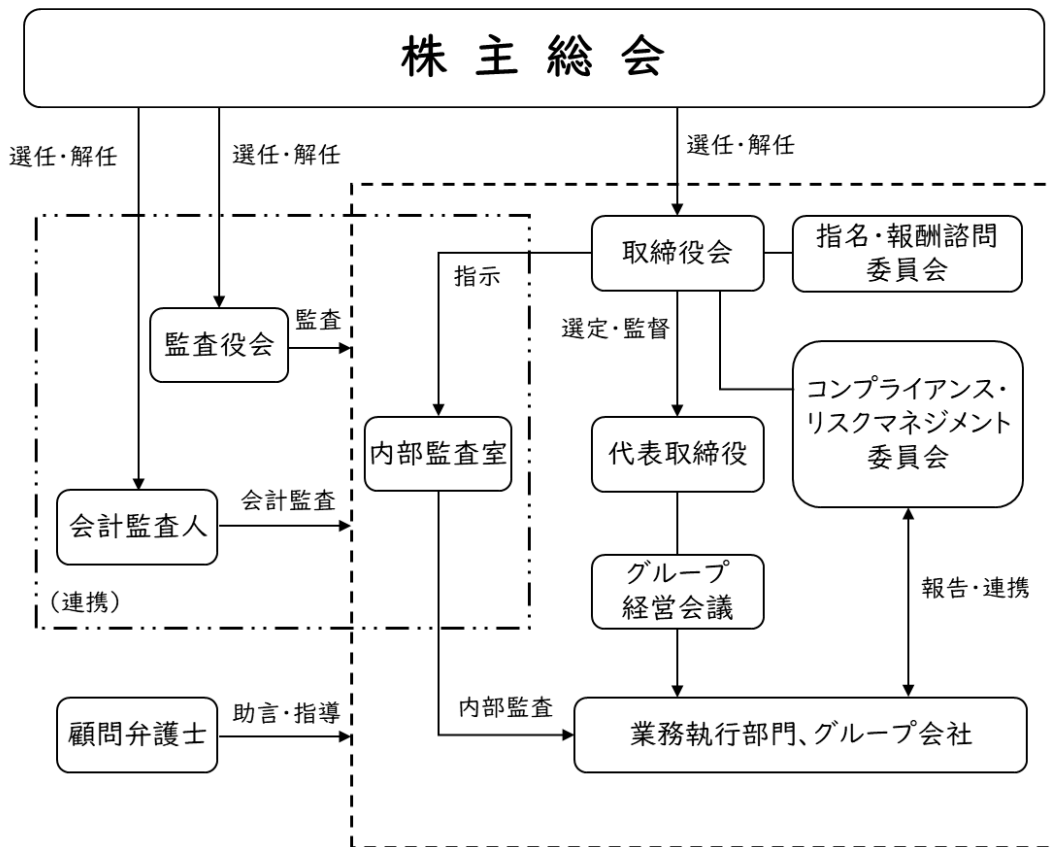
(1)当社グループの重要な会社情報は、グループ経営会議（議長：代表取締役社長）に議案として報告され、内容及び適時開示の必要性の有無等を審議します。報告された重要な会社情報のうち、取締役会の決定を必要とされる事項については取締役会に上程するものとします。

(2)経営企画部は、決定事実のほか発生事実の把握に努めると共に、適時開示すべき情報への適合の有無を関係者と協議するものとします。

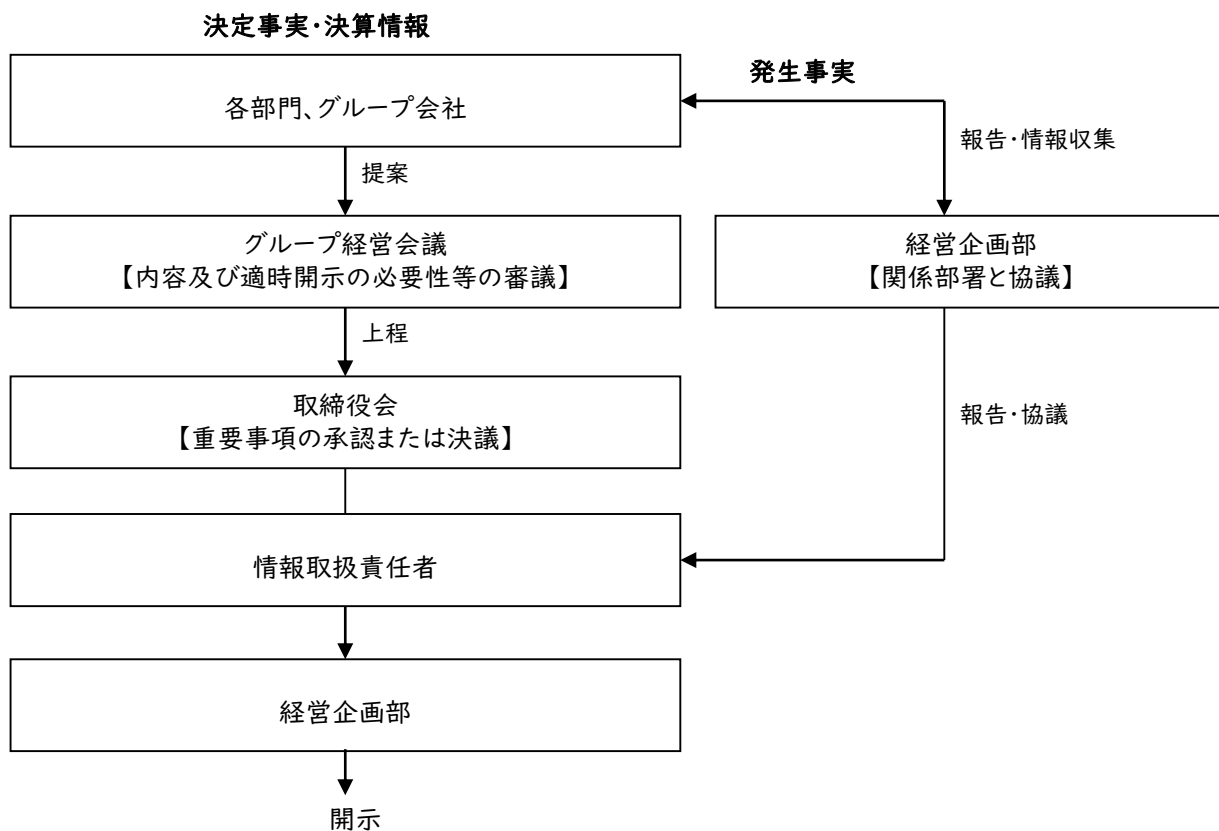
(3)適時開示すべき情報に該当する会社情報は、金融商品取引法、同法の政府令及び会社情報適時開示規則等に従い、情報取扱責任者の指示に基づき経営企画部より適切な時期に公表いたします。

(4)各四半期及び通期決算短信の決算情報については、経営企画部が社内関係部門との協力体制のもと、発表の早期化に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制（模式図）



適時開示体制の概要（模式図）



<参考資料>

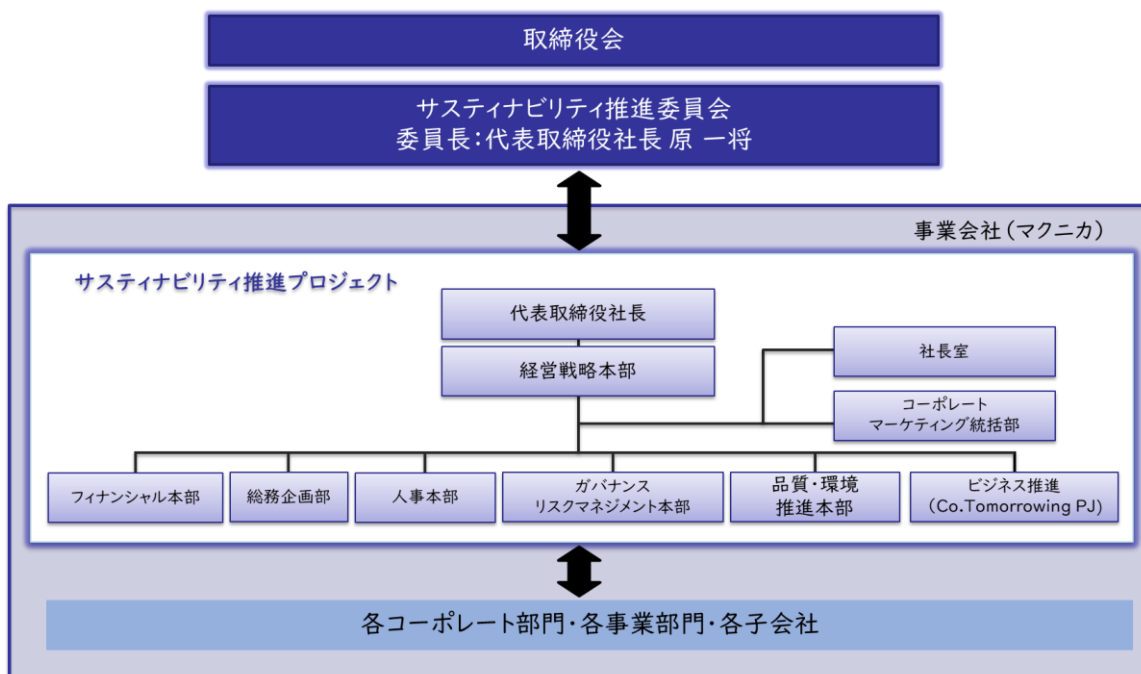
女性・外国人・中途採用者の推移

		2018年3月	2019年3月	2020年3月	2021年3月	2022年3月
全社員		1,504名	1,554名	1,592名	2,017名	2,095名
管理職		533名	546名	624名	722名	733名
うち 女性	社員	342名	355名	372名	488名	512名
	管理職	14名	16名	28名	29名	31名
うち 外国人	社員	23名	27名	27名	33名	37名
	管理職	0名	0名	8名	8名	7名
うち 中途採用	社員	947名	995名	1,011名	1,251名	1,304名
	管理職	336名	351名	412名	472名	471名

※主要事業子会社(株)マクニカの推移

<参考資料>

サステナビリティ推進体制図



<参考資料>

取締役・監査役の持つ経験と専門性の一覧（「スキル・マトリックス」）

本表は、取締役、監査役の持つすべての「知識・経験・能力等」を表すものではなく主要なものであります。またスキルの評価にあたっては、一定程度客観的に評価、説明できる職歴に基づく「経験」「専門性」に基づいております。

氏名	役職(社外)	就任年	機能発揮に必要なスキル(知識・経験・能力等)									
			企業経営	グローバル	営業・マーケティング	事業投資・M&A	DX、ソリューション開発	業界知識・専門性	財務等・投資	リスク・法務・コンプラ	ESG	人事・組織 人材開発・労務
中島 潔	取締役(非執行)	2015	●	●	●	●	-	●	●	-	-	●
原 一将	代表取締役	2019	●	-	●	●	●	●	-	-	●	-
三好 哲暢	代表取締役	2019	●	●	●	-	●	●	-	-	-	-
荒井 文彦	取締役	2015	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-
佐野 繁行	取締役	2015	-	-	●	-	-	●	●	●	●	●
佐藤 剛正	取締役	2019	●	-	●	-	-	●	-	-	-	-
スー デビッドデイキャン	取締役	2015	-	●	-	●	-	●	●	-	-	-
西沢 英一	取締役(非執行)	2015	-	-	-	●	-	●	●	●	●	●
木下 仁	社外取締役	2018	●	-	●	-	●	●	-	-	●	-
菅谷 常三郎	社外取締役	2019	●	●	-	●	-	●	●	-	●	-
野田 万起子	社外取締役	2019	●	-	●	-	-	-	-	-	●	-
大森 紳一郎	社外取締役	2022	●	●	-	●	●	●	-	●	●	-
小野寺 真一	常勤監査役	2020	●	●	●	●	-	●	●	-	-	-
朝日 義明	社外監査役	2015	-	-	-	-	-	-	●	●	●	-
三村 藤明	社外監査役	2015	-	-	-	-	-	-	-	●	●	●