

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、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方として、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、経営の透明性と健全性を確保し、迅速かつ適切な情報開示を実施していくことを重視しております。また株主の権利及び実質の平等を確保するだけではなく、顧客、従業員、地域社会など当社を取り巻くすべてのステークホルダーの権利を尊重し、あらゆる人が「働く楽しさ・喜び」を実感できる社会の実現を目指して参ります。そのために、(1)スピーディな意思決定と業務執行を行うための経営体制の効率化、(2)社会と調和した健全な倫理観にもとづく企業活動を行うことを目的としたコーポレート・ガバナンス体制の構築、(3)取締役会の活性化と取締役に対する実効性の高い監督を行う最適な経営管理体制の構築に取り組んで参ります。

【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、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【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)

当社において政策保有株式とは、発行体等との総合的な取引関係の維持・強化を目的として、長期保有することを前提に投資する上場株式と考えます。当社は政策保有株式を保有しないことを基本方針としております。政策保有株式を保有する場合は、毎年、取締役会において、政策保有株式について保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを検証し、具体的な説明を行って参ります。同株式における議決権行使については、個々の株式に応じた定性的かつ総合的な判断が必要なため、現時点では基準を設けておりません。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社において、関連当事者間の取引は、その取引が当社の経営の健全性を損なっていないこと、合理的判断に照らし合わせて有効であること、取引条件が他の外部取引と比較して適正であること等に留意して、監視・取引の承認を行っておりますが、重要な取引については取締役会で承認を要することとしております。また、決算期毎に取締役、監査役、執行役員及び子会社取締役全員を対象に「関連当事者取引に関する回答書」への回答を義務付けており、結果について、監査法人にも共有し内容の確認をしております。

【補充原則2-4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

当社は「あらゆる人が『働く楽しさ・喜び』を実現できる社会をつくる」を経営理念としており、経営方針及び組織づくりの指針にダイバーシティの考えを組み込んでおります。新入社員と中途入社半年以内の社員を「先行投資枠」と定義して、目標数を掲げております。また当社が重視する人的資本開示項目の中には女性管理職の比率、女性管理職登用数が含まれており、年々その比率は向上しております。そして、働きやすい組織づくりを推進することが多様な人材の安定的確保、ひいては当社の持続的な成長に繋がると考えております。詳細は、「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他」に記載しております。

(経営方針、組織づくりの方針)<https://www.insource.co.jp/gaiyo/vision.html>

(多様性に対する考え方)https://www.insource.co.jp/recruit/recruit_diversity.html

(多様性確保の状況)https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_diversity.html

(2022年9月期 決算説明及び中期経営計画「Road to Next 2025」説明資料)<https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/22110407.pdf>

【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、従業員の福利厚生の一環として、確定拠出型年金制度を採用しています。そのため、アセットオーナーとして企業年金の積立て等の運用には関与しておりません。

【原則3-1】(情報開示の充実)

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

「あらゆる人が『働く楽しさ・喜び』を実感できる社会をつくる」を経営理念としており、当社HPにおいて開示しております(<https://www.insource.co.jp/gaiyo/vision.html>)。また経営戦略、経営計画については、当社HPにおいて、2022年9月期 通期連結業績及び中期経営計画「Road to Next2025」として開示しております(<https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/22110407.pdf>)。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえたコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針については、本報告書「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」において記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬に関する基本方針とその手続については、本報告書「取締役報酬関係」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役は、経営の妥当性・適性を確保するため、また、監査役は的確かつ公正に監査するため、それぞれ豊富な経験と高い見識を有し、取締役・監査役の職務と責任を全うできる人材で、かつ人格的にも優れた者を候補者として選定する方針としております。取締役候補者は、任意の指名報酬委員会が取締役会の諮問を受け、検討結果を取締役会に対し答申し、監査役候補者は事前に監査役会での同意を得た上でいずれも取締役会において決定することとしております。また、職務執行に関し不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実があった場合又は

その他自らの責任等によって職責を全うできなくなった場合等が解任事由に該当するものと考えております。

()取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

社外取締役・社外監査役については個々の選任理由を有価証券報告書及び後掲「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」において記載しております。他の取締役・監査役については、有価証券報告書及び「定時株主総会招集ご通知」([https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/221128Notice%20of%20Convocation%20General%20Meetingof%20Shareholders\(jpn\).pdf](https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/221128Notice%20of%20Convocation%20General%20Meetingof%20Shareholders(jpn).pdf))に個人別の経歴を記載しております。また解任事由が発生した場合につきましては、取締役会で実質的な議論を経た上で、株主総会において具体的に解任事由を説明し、決議することが適切であると考えております。

【補充原則3 - 1】(サステナビリティについての取り組み)

<サステナビリティについての取り組み>

当社グループは、経営理念である「あらゆる人が「働く楽しさ・喜び」を実感できる社会をつくる」に基づき、事業を通じて、働く人に関わる社会課題の解決に取り組んでおります。また、ESG+P(業績・Performance)経営を掲げ、サステナビリティへの取り組みを拡大させながら、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指して参ります。また、サステナビリティ推進にあたり、2022年7月に取締役執行役員常務が議長を務めるサステナビリティ委員会を設置しております。ESG・サステナビリティに関する取り組みの詳細は当社ホームページ内、サステナビリティ(https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainability.html)にて記載しております。

<気候変動の取り組み>

当社は、気候変動による大規模な自然災害などはサービス提供において経営上の重要なリスクと捉えるとともに、環境への配慮は地域社会との共生やステークホルダーからの信頼確保につながると考えています。当社は、2021年2月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明と同時に、取締役執行役員常務が議長を務める「CO2削減部会」を設置、全社的にCO2削減の取り組みを進めております。詳細は当社ホームページ内、TCFD提言に基づく情報開示(https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_tcf.html)にて記載しております。

<人的資本、知的財産への投資等>

当社は創業以来、情報活用とITによる仕組み化を進め、顧客へ高品質なサービスを効率的に提供してきました。更なる事業の成長、提供サービスの付加価値増大、提供プロセスの効率化に向け、全社員を対象に職位・部署・業務内容に応じてITスキルの向上・デジタル人材育成教育を実施しております。詳細については、当社ホームページ内、社内の人材育成施策(S)(https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_employee.html)に記載しております。

知的財産の充実は研修サービスを中核事業とする当社において事業戦略の礎となるものであり、知的財産活動の活性化を継続的に図ることが、当社サービスの競争力を高め、顧客の維持・拡大に貢献するとともに、競争優位性の確保につながると考えております。そのため、知的財産の積極的な創造・保護・活用に努めるため、全社員に情報セキュリティ、著作権法等のコンプライアンス教育を実施するとともに、事業部門と法務部門、内部監査室とが緊密に連携して業務を推進してまいります。

【補充原則4 - 1】(経営陣への委任範囲の明確化と概要の開示)

当社では、取締役会規程において取締役会付議基準を設け、取締役会の決議を要する重要事項を定め、手続きについても当該規程に基づき適正に運用しております。また、取締役会の決議事項にかかる金額基準については、毎年事業年度の単体総資産額をもとに設定しております。

【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、会社法や東京証券取引所が定める独立性基準を充足し、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めております。

【補充原則4 - 10】(指名委員会・報酬委員会の権限・役割等)

当社は、取締役の指名及び報酬等にかかる決定プロセスに客観性・公正性をもたせるとともに、取締役会の監督機能を強化することを目的として任意の指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会の委員は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上の委員で構成され、そのうち過半数は独立社外取締役であります。委員長は独立社外取締役である委員から選定します。取締役会の諮問に応じて、当社およびグループ会社の取締役の選解任及び報酬に関する事項、サクセッションプラン等について審議し、取締役会に対して答申を行う役割を担っております。

【補充原則4 - 11】(取締役会全体のバランス、多様性、規模に関する考え方)

当社取締役会は、女性2名含む8名で構成しております。取締役会は、多様な知見と専門性を備えたバランスの取れた構成とし、実質的な議論を可能とするため、取締役の人数を定款で10名以内としており、現在の会社規模に対し相当であると考えております。取締役の選解任に関しては、本報告書【原則3-1()】に記載のとおりであります。また、「定時株主総会招集ご通知」([https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/221128Notice%20of%20Convocation%20General%20Meetingof%20Shareholders\(jpn\).pdf](https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/221128Notice%20of%20Convocation%20General%20Meetingof%20Shareholders(jpn).pdf))P.14～15に取締役のスキルマトリックスを記載しております。

【補充原則4 - 11】(取締役・監査役の兼任状況)

取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきであるという観点から、取締役・監査役が他の会社の役員等を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめております。取締役及び監査役の他社等での兼任状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書で毎年開示を行っております。

【補充原則4 - 11】(取締役会全体の実効性の分析・評価)

当社は、取締役及び監査役を対象に取締役会の実効性に関するアンケート調査を実施、そのアンケート結果を分析し、自己評価について取締役会で審議を行っております。なお、最新の調査結果の概要につきましては、当社HP(<https://www.insource.co.jp/gaiyo/news22121603.html>)で開示しております。

【補充原則4 - 14】(取締役・監査役のトレーニングの方針)

当社の取締役・監査役につきましては、その責務を果たすため、社内勉強会の開催や関係団体への交流会等への出席を案内するなど、必要な知識について、日々自己研鑽に努めております。

新任取締役に対し、その就任に際し必要に応じて、会社法及び関連法令やコーポレート・ガバナンスに関する情報等、取締役に求められる役割と責務を果たすために必要な知識を習得できる機会を提供し、就任後も必要に応じて、各取締役に応じた機会を提供しております。

さらに、社外取締役に対しては、その就任の際また就任後も、継続的に、当社の事業・財務・組織等に関する必要な理解を深められるよう、各事業担当責任者が事業説明を行っております。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するために、株主との積極的な対話は不可欠であると考えております。そのため株主からの問い合わせに迅速に対応できるよう、IR担当取締役を中心に社長室を担当部署としてIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画の理解を得るため、積極的なIR活動に努めております。国内外の機関投資家とは、対面及びオンラインで継続的に個別ミーティングを行っており、基本的に代表取締役社長やIR担当取締役が対応しております。また、対話する機会を促進するための取組みとしては、株主総会等で当社と

株主の双方向のコミュニケーションが行われる機会を充実させるよう努めて参ります。詳細は、株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況2.IRに関する活動状況に記載しております。

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(%)
株式会社ルプラス	12,679,750	30.12
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,346,200	12.70
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,322,200	7.89
舟橋孝之	2,684,010	6.38
川端久美子	1,601,000	3.80
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505303 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	1,169,000	2.78
株式会社ブレイク	800,000	1.90
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	743,350	1.77
GOVERNMENT OF NORWAY (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	546,400	1.30
CREDIT SUISSE (LUXEMBOURG) S.A. / CUSTOMER ASSETS, FUNDS UCITS (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	507,800	1.21

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

【氏名又は名称(所有株式数、発行済株式総数に対する所有株式数の割合)】

1. 2020年10月29日付け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、クーブランド・カーディフ・アセット・マネジメント・エルエルピーが2020年10月22日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社としては2022年9月30日現在における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。当社は、2021年1月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っておりますが、下記の所有株式数は、分割前の株式数にて記載しております。
クーブランド・カーディフ・アセット・マネジメント・エルエルピー(1,273,570株、5.98%)

2. 2022年3月7日付け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、アセットマネジメントOne株式会社が2022年2月28日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社としては2022年9月30日現在における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。
アセットマネジメントOne株式会社(3,174,200株 7.45%)

3. 2022年6月30日付け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、BNYメロン・インベストメント・マネジメント・ジャパン株式会社が2022年6月27日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社としては2022年9月30日現在における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。
BNYメロン・インベストメント・マネジメント・ジャパン株式会社(2,255,000株 5.29%)

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	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	500人以上1000人未満

直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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

該当事項はありません。

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	10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	8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		
藤岡秀則	他の会社の出身者													
上林憲雄	学者													
廣富克子	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

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
藤岡秀則	-	-	<p>大手印刷機製造販売企業をはじめとした複数の企業の取締役としての豊富な経験を有しており、そのキャリアを生かして、社外取締役としての独立した立場からの経営監督とともに、当社の経営戦略にも示唆に富む助言をいただくと判断しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の基準にも抵触しておらず、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員として指定いたしました。</p>
上林憲雄	-	-	<p>神戸大学大学院経営学研究科教授であり、また経営関連学会協議会理事長としても人的資源管理・人事労務管理等の豊富な専門知識を有しており、当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断したためです。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の基準にも抵触しておらず、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員として指定いたしました。</p>
廣富克子	-	-	<p>株式会社パワー・インタラクティブの取締役執行役員で、長年WEBマーケティングリサーチ及びWEBコンサルティングの分野で活躍され、社外取締役としての独立した立場からの経営監督とともに、当社の営業戦略にも示唆に富む助言をいただくと考え、当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断したためです。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の基準にも抵触しておらず、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員として指定いたしました。</p>

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	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

本報告書【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4-10】(指名委員会・報酬委員会の権限・役割等)において説明しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無

設置している

定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、監査役、会計監査人、内部監査人は必要に応じて随時意見・情報交換を行い、監査機能の有効性・効率性を高めるため、連携強化に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
田淵文美	他の会社の出身者													
飯塚一雄	弁護士													
中原國尋	公認会計士													

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
田淵文美		-	<p>コンサルタントとして経営に関する豊富な経験と専門知識を有しており、当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけのもので判断したためです。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の基準にも抵触しておらず、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員として指定いたしました。</p>

飯塚一雄	-	<p>弁護士としての専門的知識と実務経験を有していることから、当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断したためです。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の基準にも抵触しておらず、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員として指定いたしました。</p>
中原國尋	-	<p>公認会計士及びシステム監査技術者としての専門的知識と実務経験を有していることから、当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断したためです。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の基準にも抵触しておらず、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断されることから、独立役員として指定いたしました。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
その他独立役員に関する事項	

【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、その他
---------------------------	--------------------------------

該当項目に関する補足説明	<p>企業価値の一層の拡大を図るため、中長期的な株主価値の向上を意識した経営を推進すること、また業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的としてストックオプション制度、業績連動報酬制度及び譲渡制限付株式制度を導入しております。業績連動報酬制度及び譲渡制限付株式制度については、本報告書「取締役報酬関係」に記載しております。</p>
--------------	--

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、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	<p>インソースグループの業績向上に対する意欲や士気を高めるだけでなく、株主価値の向上を意識した経営への参画意識を高めることを目的として、当社の取締役、従業員のみではなく、子会社の取締役、従業員も付与対象者としております。</p>
--------------	---

【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	
--------------	--

2022年9月期における当社の取締役8名の報酬総額は、142,964千円であります。また、報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬の開示はしていません。

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

当社は、2022年1月12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かかる決定方針」を決議しております。

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会社業績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おります。具体的には、取締役(社外取締役を除く)の報酬は固定報酬としての基本報酬及び業績連動報酬等としての賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

ロ. 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、当社の業績等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

ハ. 業績連動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

当社の取締役の業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した現金報酬(賞与)とし、各事業年度の連結売上高及び連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を毎年一定時期に支給いたします。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとしています。

ニ. 非金銭報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

当社の取締役(海外居住の取締役及び社外取締役を除く)の非金銭報酬は、株主との一層の価値共有をするとともに、中長期的な業績向上に対するインセンティブを有効に機能させることを目的に、譲渡制限付株式を付与いたします。支給額は、株主総会において承認を得た譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額の範囲内において、役位ごとに定められた基準に従い決定するものとしております。

ホ. 基本報酬の額又は業績連動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

取締役(社外取締役を除く)の種類別の報酬割合については、上位の役位ほど業績連動報酬等のウェイトが高まる構成といたします。取締役会の委任を受けた代表取締役は種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することといたします。

なお、報酬等の比率の目安は、以下の通りです(KPIを100%達成の場合)

役位	基本報酬	業績連動報酬(役員賞与)	株式報酬
代表取締役	30%	50%	20%
取締役(社外取締役を除く)	60~70%	20~30%	10%
社外取締役	100%	-	-
参考(執行役員 ・子会社代表取締役)	60~80%	15~35%	5%

ヘ. 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

a. 個人別の報酬については取締役会決議に基づき代表取締役がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額、業績連動報酬等の額、非金銭報酬の額といたします。取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう指名報酬委員会に諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役は、当該答申の内容に従い、また報酬の標準的な構成割合にも沿った上で、上記の決定をしなければならないとしております。

b. 取締役会により委任された代表取締役は、上記イからホの方針に基づいて決定いたします。代表取締役に委任した理由は、会社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当部門について評価を行うには代表取締役が適していると判断したためです。

取締役の報酬限度額は、2021年12月17日開催の第19回定時株主総会において、年額200百万円以内(うち社外取締役分20百万円以内)と決議いただいております。

また、同定時株主総会において、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、当社の取締役(社外取締役を除きます)に対する譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議いただいております。同制度に関する報酬として支給する金銭報酬債権の総額については、上記の枠の範囲内で、年額40百万円以内と設定することにつき決議いただいております。

【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に対し、社長室、グループ人事部、グループ経営管理部及び内部監査室が分担して、適宜必要な連絡や社内情報の共有等を行っております。取締役会等の重要な会議の出席に際しては、グループ経営管理部が会議の議題や資料の配布及び説明を事前に行うなどのサポートを行っております。

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)

(1) 業務執行

当社の取締役会は、本書提出日現在取締役8名(うち社外取締役3名)で構成されております。毎月の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。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、職務権限規程に基づき重要事項を決議し、社外取締役は社外の第三者の視点で取締役会への助言及び監督を行っております。

当社は、業務執行機能の強化及び経営効率向上のため、執行役員制度を導入しております。執行役員は取締役会によって選任され、本書提出日現在16名(うち取締役との兼任は4名)となっております。

(2) 監査・監督

社外取締役は、社外の第三者の視点で取締役会への助言及び監督を行っております。

監査役会は、常勤監査役1名及び非常勤監査役3名で構成されており、うち常勤監査役を含む3名が社外監査役であります。監査役会は、毎月1回定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査実施状況、監査結果等の検討、監査役相互の情報共有を図っております。監査役会は、株主総会や取締役会への出席、取締役・執行役員・会計監査人・内部監査室からの報告收受など法律上の権限行使のほか、重要な会議体への出席や支社等拠点への往査など実効性のあるモニタリングに取り組んでおります。監査役は、監査役会が定めた当期の監査方針、監査計画などに従い、定期的に監査を実施し、その他取締役会及び経営会議への出席や、各部署の管掌役員等からその職務の執行状況について聴取し、職務執行を監査しております。また、会計監査人の独立性を監視し、会計監査人からの監査計画の説明及び監査結果の報告などにより、会計監査人との連携をはかっております。

リスク管理及びコンプライアンス推進のために、代表取締役を委員長とし、取締役、監査役及び委員長が指名した者で構成されるリスク・コンプライアンス委員会を設置しております。委員会は四半期に1回以上開催し、当社および当社グループが直面するリスクの検討や対応の方向性を決定し、対応状況等のモニタリングを行うとともに、リスク管理体制の整備、維持及び向上に努めてまいります。

サステナビリティを推進し、社会・地球環境へ貢献するとともに、中長期的な企業価値向上に繋げていくことを目的に、組織横断的な業務の執行機関としてサステナビリティ委員会を設置しております。本委員会は、取締役執行役員常務が議長を務めます。本委員会は四半期に1回開催し、サステナビリティに関する活動テーマの選定・目標設定や委員会配下の部門横断チームである「タスクフォース」の進捗確認、サステナビリティに関する情報開示の促進に取り組めます。これらの活動は定期的に取締役会へ報告のうえ、必要に応じて事業部門の責任者や社外取締役の出席を要請することで、サステナビリティ施策の有効性および実効性を担保いたします。

取締役の指名及び報酬等にかかる決定プロセスに客観性・公正性をもたせるとともに、取締役会の監督機能を強化することを目的として任意の指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会の委員は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上の委員で構成され、そのうち過半数は独立社外取締役であります。委員長は独立社外取締役である委員から選定します。取締役会の諮問に応じて、当社およびグループ会社の取締役の選解任及び報酬に関する事項、サクセッションプラン等について審議し、取締役会に対して答申を行う役割を担っております。

当社の内部監査は、代表取締役の管轄下にある内部監査室(2名)が毎期監査計画を作成し、その監査計画に従って、業務監査を実施しております。内部監査の結果については、監査実施後、速やかに社長へ報告しております。

当社の会計監査につきましては、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。

当社と社外取締役及び監査役は、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、社外取締役、監査役ともに法令が定める額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役または監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

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

取締役会と監査役会が緊密に連携し、監査役の機能を有効に活用しながら経営に対する監督機能の強化を図ることによって、透明性の高いガバナンス体制を維持できると考え、現在の体制を採用しています。取締役会は、経営環境の変化への迅速な対応をすべく、毎月定例で開催する他、必要に応じて随時開催しております。監査役会は、毎月1回定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査実施状況、監査結果等の検討、監査役相互の情報共有を図っております。常勤取締役、常勤監査役、執行役員並びに幹部社員で構成される経営会議を月1回開催しており、経営に係る重要事項について審議しております。

また、取締役の指名及び報酬にかかる決定プロセスに透明性・客観性をもたせるとともに、取締役会の監督機能を強化することを目的として、任意の指名報酬委員会を設置しております。当該委員会は、社外取締役がその構成員の過半数を占めております。取締役会は、取締役の指名及び報酬にかかる重要な事項に関する検討にあたり、当該委員会の適切な助言、関与を得ております。

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	株主総会招集通知の早期発送については、決算業務の早期化を図り、招集通知の早期発送に努めて参ります。なお、当社ホームページには、株主総会招集通知の発送前に、内容を掲載しております。 (https://www.insource.co.jp/resource/pdf/ir/221128Notice%20of%20Convocation%20General%20Meetingof%20Shareholders(jpn).pdf)
集中日を回避した株主総会の設定	当社決算期は9月であり、他社と比較し、株主総会集中日を回避した形となっております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
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が運営する議決権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	招集通知の一部について英文を作成し、当社ホームページに掲載しております。

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(https://www.insource.co.jp/ir/ir_disclosure_policy.html)に掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	会社説明会・決算説明会の開催を検討しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家及び報道関係者向けに、決算説明会を開催し、代表取締役が業績や経営戦略について自らの言葉で説明しております。2022年9月期においては、2022年5月12日と2022年11月9日に開催いたしました。 また、国内外の機関投資家とは、コロナ禍においてもZOOM等を通じて継続的に個別ミーティングを開催し、業績や事業の方向性について説明しております(個別ミーティング実施会社数:126社、実施回数185回)。加えて、電話による取材や質問等の対応をいたしております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	必要に応じてテレフォンカンファレンス等を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにIR情報ページを設け、決算情報(決算短信・四半期決算短信)及び決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書等の各種財務・IR資料等を掲載しております(https://www.insource.co.jp/ir/index.html)。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署及びIR事務連絡責任者を社長室(担当:浅井・石渡・松山)とし、IR担当取締役を情報取扱責任者(取締役執行役員グループ経営管理部長:藤本)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	<p>株主をはじめとするステークホルダーとの良好な関係構築は企業の存続に不可欠なものと認識しております。役員一人ひとりがあらゆるステークホルダーの立場を尊重することを配慮して行動することを当社HP (https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainability.html) において公表しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境保全活動については、サステナビリティ委員会と、その下部組織であるCO2削減部会を設置し、いずれも取締役執行役員常務が議長となり、全社をあげて節電やLED対応を行いながら、最小限のエネルギーで活動しております。またCO2排出量削減の観点からペーパーレス化を進めるために、2022年4月に「電子テキストサービス」を開始しました。詳細は当社ホームページ内、環境 (https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_environment.html) に記載しております</p> <p>また当社ではダイバーシティ関連の研修プログラムの開発を積極的に行い、女性やシニア、障がいのある方、外国人等、様々な価値観や事情を持っている人材が活躍できる社会づくりを支援しております。その一環として、ブラインドサッカー協会への協賛、2021年10月に障がい者が働く福祉団体の商品を販売するECサイト「mon champ (モンシャン)」を開設する等、障がい者支援組織への支援を行っております。なお「mon champ」で発生した収益は、製造元の福祉団体に還元しております。</p> <p>2021年3月には、本社機能が荒川区へ移転したことを機に、地域課題に密着し、ひとり親家庭の自立や女性の社会進出を支援するために、荒川区と「包括連携に関する協定」を締結し持続的な支援体制の構築しております。加えて、「生理の貧困対策プロジェクト」を開始し、当社の取引先である3万社以上の民間企業や、1,200以上の地方自治体取引先(市区町村)とのリレーションを活かし、生理用品の寄附にご賛同いただける企業のスポンサーを募り、全国の自治体や社会福祉協議会へ生理用品をご提供しております。詳細は当社ホームページ内、CSRの取組み (https://www.insource.co.jp/ir/ir-csr.html) に記載しております。</p>
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	<p>当社は、当社のステークホルダーに対して、適時適切に当社の企業情報を提供することが重要であると認識しており、ホームページ及び適時開催予定の会社説明会等を通じて適時適切な情報提供を行なっていくことを基本方針としております。情報提供については、ホームページをはじめとする各種媒体を活用し、月次での非財務情報の積極的な開示、刻々と変化する情勢において当社に対して正しい判断をしていただけるよう適宜業績予想修正や経営活動の報告、方針等の説明を行っております。</p>
その他	<p>当社は、「あらゆる人が『働く楽しさ・喜び』を実現できる社会をつくる」ことを経営理念とし、どのような人でも活躍できる社会の実現を目指し、ダイバーシティを実現することを経営方針の一つとしております。ダイバーシティ採用の継続や、勤務形態の多様化等により女性、シニア、障がいのある方の活躍を推進しながら、働き方改革を実践しております。</p> <p>女性社員比率は、56.1% (前期比 + 0.7ポイント)、女性管理職比率は37.8% (前期比 + 3.2ポイント)と、多くの女性が主導的立場を担い活躍しております。 (ご参考: 管理的職業に占める女性の割合: 13.3% / 出典: 令和3年版内閣府男女共同参画局白書(概要))</p> <p>引き続き、意欲ある女性の育成・登用を進めます。 [当社のダイバーシティの状況(2022年9月末日時点、連結)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の女性比率: 56.1% 1 ・女性役員: 3名(取締役8名のうち2名、監査役4名のうち1名) ・管理職の女性比率: 37.8% ・外国出身: 3名 ・シニア(60才以上): 26名 ・LGBT: 4名 ・障がいのある方: 10名(障がい者雇用率: 2.76%) 2 <ul style="list-style-type: none"> 1 従業員には取締役、監査役、執行役員は含まない 2 単体

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(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)

- (1) 取締役、執行役員及び使用人が法令及び定款等を遵守するための行動規範としてコンプライアンス方針を定め、社内外に掲示する。
- (2) 法令及び定款等の遵守体制の確立・維持・向上のため、コンプライアンスに関する規程を制定し、リスク・コンプライアンス委員会を設置する。
- (3) 取締役、執行役員及び使用人に対しコンプライアンス研修を実施する他、各種会議体、社内イントラネット、メール等による注意喚起を通じて、遵守すべき法令及び定款等につき周知徹底する。
- (4) 内部監査部門は法令・定款等の遵守状況について監査し、代表取締役執行役員社長にその結果を報告する。
- (5) 外部専門家を窓口とする内部通報制度を構築し、法令及び定款等に違反する行為などを使用人が発見した場合に報告できるようにする。
- (6) 反社会的勢力への対応についての方針、規程を定め、警察、弁護士等の外部専門機関と緊密に連携し、反社会的勢力との一切の関係を排除するための組織体制その他の対応に関する体制の確保・向上を図る。
- (7) 財務報告の信頼性を確保するために、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に従い、財務報告に係る内部統制の有効性を評価、報告する体制を整備し運用する。

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(会社法施行規則第100条第1項第1号)

- (1) 取締役の職務の執行に係る情報は、文書管理規程及び情報セキュリティ管理規程等に従い、適切に作成、保存、廃棄される。
- (2) 情報・文書の保存期間・保存場所、責任部署は社内規程の定めるところによる。
- (3) 取締役及び監査役は、これらの情報・文書を常時閲覧できる。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制(会社法施行規則第100条第1項第2号)

- (1) リスク管理体制の確立・維持・向上のため、リスク管理に関する規程を制定し、リスク・コンプライアンス委員会を設置する。
- (2) リスク・コンプライアンス委員会は、定期的に想定されるリスクの特定、評価を行い、対策を講じるリスクについてリスク対応部署を決定するとともに、全社的なリスクを網羅的・統括的に管理する。
- (3) 有事が発生した場合は、リスク管理に関する規程に従い、対策を検討・決定し、迅速かつ適切な対応をとる。
- (4) 内部監査部門はリスク管理体制について監査し、代表取締役執行役員社長にその結果を報告する。

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(会社法施行規則第100条第1項第3号)

- (1) 業務執行機能の強化と経営効率向上を図るため執行役員制度を導入する。
- (2) 取締役会を原則として月1回、必要に応じて臨時に開催し、法令で定められた事項のほか、重要事項を決定し、それに従い取締役及び執行役員は適正かつ効率的に職務を執行し、取締役会はそれを監督する。
- (3) 取締役会での経営判断が効率的に行われるよう、取締役会上程事項の事前審議等を行う経営会議、リスク・コンプライアンスに関する事項の審議・報告等を行うリスク・コンプライアンス委員会を定期的に開催する。
- (4) 取締役会規程、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程等を定め、取締役、執行役員及び使用人の職務権限と担当業務を明確にする。
- (5) 職務執行を適正かつ効率的に行うために、業務のシステム化、情報管理・伝達におけるペーパーレス化を引き続き推進する。

5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制(会社法施行規則第100条第1項第5号イロハニ)

- (1) 子会社の管理部門をグループ経営管理部とし、一定の職務執行については、関係会社管理規程に基づき当社の承認又は当社への報告を要することとして、当社グループの業務の適正を確保する。当社の監査役及び内部監査部門は、子会社の業務全般に関する監査を実施し、適宜改善指導等を行う。
- (2) 子会社は業績等について定期的に当社に報告を行うほか、子会社の取締役は必要に応じて当社の重要な会議に出席する。
- (3) 当社は、リスク・コンプライアンス委員会に、当社及び子会社からなる企業集団におけるリスクを総括的に管理する機能を担わせる。
- (4) 子会社は、グループ経営管理部等の指導の下、当社と同等の組織規程、業務分掌規程、職務権限規程等を定め職務執行が効率的に行われる体制を整備する。
- (5) 当社グループに共通のコンプライアンス方針を定め、社内外に掲示するとともに、当社グループの役職員も外部専門家を通報窓口とする当社の内部通報制度に通報できることとし、当社グループ全体の法令遵守体制を構築する。

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(会社法施行規則第100条第3項第1号第2号第3号)

監査役がその職務を補助すべき使用人が必要な場合、代表取締役執行役員社長は、監査役の指揮・監督に服する専任の使用人を選任することとする。選任した当該使用人の人事考課、異動、懲戒等については、監査役の承認を要するものとする。

7. 監査役への報告に関する体制(会社法施行規則第100条第3項第4号イロ第5号)

- (1) 当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人は、法令及び規程に定められた事項のほか、監査役から報告を求められた事項について速やかに監査役及び監査役会に報告する。
- (2) 監査役は取締役会等の重要会議に出席するとともに、稟議書等の業務執行に関する重要な文書を読み、必要に応じて、当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人にその説明を求める。
- (3) 監査役に対する報告を行ったことを理由として、当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人に対し不利な取り扱いを行わない。

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(会社法施行規則第100条第3項第6号第7号)

- (1) 監査役は定時及び臨時に監査役会を開催し、情報の交換・協議を行う。
- (2) 監査役は、代表取締役執行役員社長と定期的に情報・意見交換を実施するほか、会計監査人、内部監査部門と緊密な連携を保つことで、監査の実効性を確保を図る。
- (3) 監査役が職務の執行のために合理的な費用の支払いを求めたときは、これに応じるものとする。

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

1. 基本的な考え方

反社会的勢力への対応についての方針、規程を定め、警察、弁護士等の外部専門機関と緊密に連携し、反社会的勢力との一切の関係を排除するための組織体制その他の対応に関する体制の確保・向上を図る。

2. 整備状況

(1) 社内規程の整備状況

反社会的勢力排除に向けて、反社会的勢力排除規程及び反社会的勢力の対応及び調査マニュアルを整備しております。

(2) 対応統括部署及び不当要求防止責任者

反社会的勢力の統括責任者をグループ経営管理部長、対応統括部門をグループ経営管理部と定め、反社会的勢力による不当要求等に対しては、直ちに対応統括部門に報告・相談する体制を整備しております。

(3) 反社会的勢力排除の対応方法

新規取引先、講師について、原則として民間のデータベースを活用して反社会的勢力との関係の有無を調査するとともに、反社会的勢力との関係がないことの保証や関係を持った場合の契約解除等の暴力団排除条項を明記した契約書を取引先と締結しております。継続取引先については、定期的に民間データベースを活用して反社会的勢力との関係の有無を調査しております。既存の取引先等が反社会的勢力であると判明した場合や疑いが生じた場合、速やかに取引関係等を解消する体制を整備しております。

(4) 外部専門機関との連携状況

警察、暴力団追放運動推進都民センター、顧問弁護士等外部機関との連携体制を整備しております。

(5) 反社会的勢力に対する情報の収集・管理状況

対応統括部門であるグループ経営管理部に反社会的勢力に関する情報を集約し、情報の収集・管理を一元化しております。

(6) 研修活動の実施状況

定期的に役員及び全従業員に対してコンプライアンスに関するeラーニングによる研修及び注意喚起を実施し、反社会的勢力を排除するよう努めております。

その他

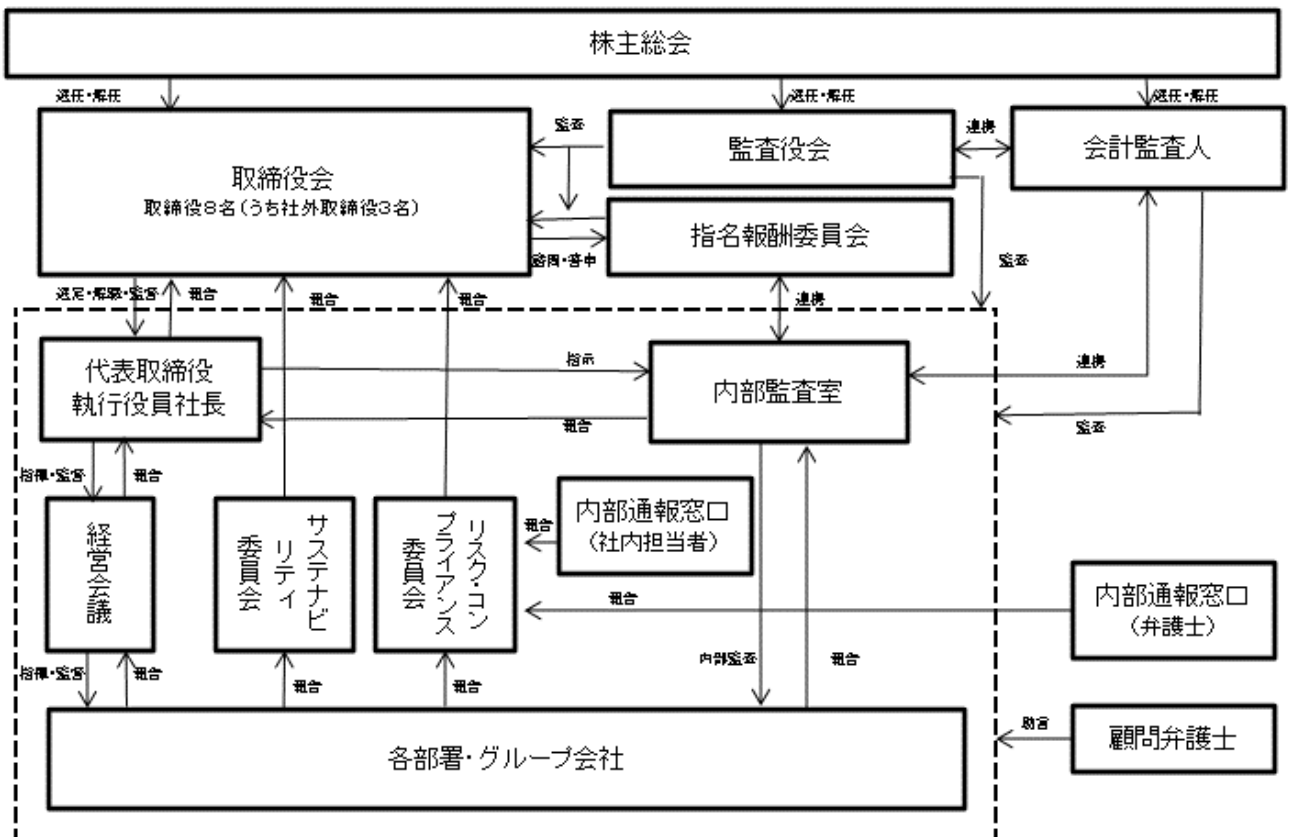
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

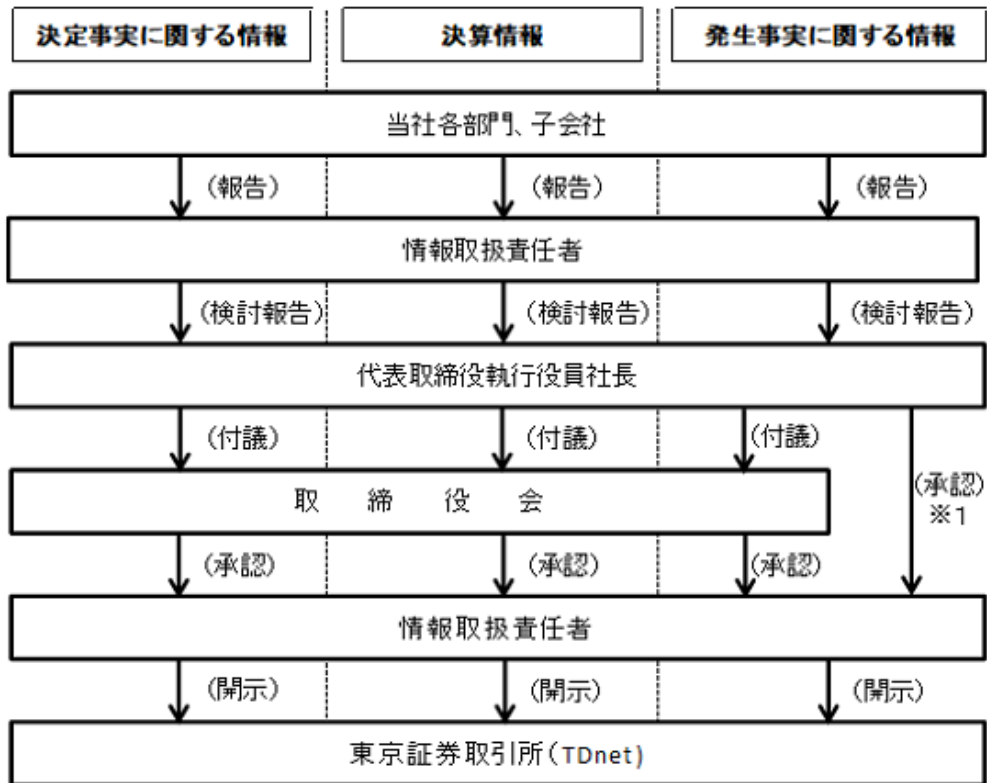
なし

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



【適時開示体制図】



(開示後、当社ホームページのIRサイトにも速やかに掲載)

※1 緊急の発生事実の場合。この場合、開示後に改めて取締役会に報告。