

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 更新

当社は、「いい仕事・いい人生」の企業理念のもと、人材の雇用という側面から、“働く人々が「いい仕事」に巡り合い、「いい人生」を送ることができる社会の実現”を目指し、「質の高い人材の流動化」を主軸とした事業を推進することによって「社会価値」と「経済価値」の双方を創出していきます。企業の持続的成長と中長期的な企業価値を創出するためには、各ステークホルダーの皆様との適切な協働が不可欠であると認識しており、それぞれの立場を尊重するとともに経営の透明性を高め、意思決定の迅速化や監督機能の強化を図り、適正な企業統治のもと、企業価値を最大化することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

【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】

2021年6月の改定後のコードに基づき、記載しています。

【補充原則4 - 1 - 3. 取締役会の役割・責務(1)】

当社は現在、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画の策定および当該計画に対する取締役会での監督は行っておりませんが、取締役など将来の後継者候補となり得る人材に対して、経営会議をはじめとする重要会議への出席などの機会を通じ、将来の経営陣幹部の育成に努めております。また、当社は2019年1月に任意の諮問委員会として、独立社外取締役を議長とし、社内取締役1名と社外取締役2名を構成員とする指名・報酬委員会を設置しており、役員等の指名については、客観性及び透明性を確保するため、指名・報酬委員会においてその妥当性について評価、検討を行ったうえで、取締役会において審議のうえ決定することとしております。今後は、後継者計画の策定および当該計画を監督する体制について検討して参ります。

【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】

現在、当社においては女性もしくは外国人の取締役は選任しておりませんが、今後、取締役への女性の登用等を考慮しつつ、多様性と適正規模を両立させる形での選任を検討いたします。また、現在当社においては管理職における女性比率は約38%を占めており、多様性の確保に努めております。当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社の事業規模・内容等を踏まえ、各事業部門・管理部門それぞれの業務に精通した取締役6名と、常勤監査等委員1名、社外監査等委員と社外取締役4名を含む11名で構成されております。

また、当社取締役会は、取締役会全体として果たすべき役割・責務の実効性について、社外取締役を含めて意見交換し、適切に評価・分析を行い、その機能の向上を図っております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4. いわゆる政策保有株式】

当社は、原則として、政策保有目的の株式の取得を行わない方針であります。業務提携その他経営上の合理的な目的に基づいて上場株式を保有する場合には、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案し、保有の適否を検証し保有合理性のない株式については、株価や市場動向等を考慮して売却いたします。政策保有株式に係る議決権の行使については、議案の内容を検討し、投資先企業の経営方針や事業計画等を把握した上で、中長期的な企業価値の向上に資するか否かの視点に立って判断いたします。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者との取引は原則行わないことを基本方針としております。また、取引を行う場合もその取引の状況については、経理課が取引の内容、金額等を把握するほか、監査等委員会が確認する体制となっております。

【補充原則2 - 4 - 1. 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針】

当社の競争力や価値創造の源泉となるのは当社で働く従業員そのものであると認識しており、従業員一人ひとりが個人の能力を最大限発揮できるよう、それぞれの個性を尊重することで多様性を認めるとともに、常にオープンで公平・平等であること、従業員が健康で安全に仕事ができること、従業員が自立して仕事に取り組めることを重視し、その環境づくりに努めています。

また、優秀な人材については、性別、国籍等の属性に関わらず、積極的に採用し、全社員に対して平等な評価及び昇進・昇格の機会を設けているため、現在は具体的な目標数値は掲げておりませんが今後も現在の水準を維持しつつ、引き続き女性の活躍を推進するとともに、さらなる多様性の確保に向けて人材採用および育成を行って参ります。

(1) 女性の活躍推進

当社では、「ダイバーシティ」推進の一環として、女性のさらなる活躍を最重要テーマと位置づけています。新卒並びに中途採用においても性別に偏らない採用を行っており、結果として従業員の男女比は男性4:女性6という比率になっています。女性の活躍推進に向けて、仕事と育児の両立を目指した職場環境の整備や、産前産後休暇・育児休暇制度を取得しやすい環境づくりに積極的に取り組んでおり、育児短時間勤務制度の適用を小学校6年生の年度末まで拡充するとともに、男性社員の利用についても促進しており、実際に多くの社員が、産前産後休暇・育児休暇・育児短時間勤務等の制度を利用しております。

上記の取組みが評価され、2018年には、「女性活躍推進法」に基づく認定企業に与えられる「えるぼし」マークの3段階目(取得当時最高位)を取得いたしました。

< 女性の活躍推進例 >

- ・男女比 42:58 (2022年9月時点)
- ・女性管理職比率 38% (2022年9月時点)
- ・産前・産後休暇復職率 100%
- ・がんばるお母さん・お父さんのための時間短縮勤務制度
(15分単位で勤務時間の選択が可能、適用は小学校6年生の年度末まで)
- ・テレワーク
- ・定時の変更制度

(2)多様な人材の採用・確保

当社では、国籍、性別、年齢、障がいの有無などに関係のない採用活動を行っており、マインド(成果主義・組織文化)に共感でき、できるだけ長く共に働いてくれるような人材を求めている。男女比は男性4:女性6、新卒・中途入社比も新卒4:中途6という比率になっています。新卒採用は入社時期を4月に限定せず、場合によっては10月の秋入社なども実施。中途採用についても国籍、性別、年齢、障がいの有無などに関係なく各々の経験や能力、そしてポジションごとに求められる役割に応じた職種ごとの採用を行っており、その中には専門的な職種であっても未経験で入社できる職種を制度化しています。

人材育成方針および社内環境整備方針等を含めた、当社の人的資本に関する考え方については、当社ウェブサイトにて詳細を記載しております。

URL: <https://cdc.type.jp/sustainability/social/employees/>

[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]

現在、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おりません。

[原則3 - 1. 情報開示の充実]

(1) 当社の経営理念・価値創造プロセスは、以下URLに記載しております。

経営理念: <https://cdc.type.jp/company/philosophy/>

価値創造プロセス: <https://cdc.type.jp/sustainability/about-cdc/>

当社の企業理念である『いい仕事・いい人生』には、働く人々が『いい仕事』に巡り合い、『いい人生』を送る事ができる社会を創りたいという想いが込められています。そして、人材の雇用という側面から中途採用・新卒採用における人材の流動化に焦点を当て、求職者・求人企業の転職・就職、採用に関する課題解決に取り組むべきテーマとして、これをもって“働く人々が『いい仕事』に巡り合い、『いい人生』を送ることができる社会”の実現を目指しています。働く人々がより豊かな人生を歩めるようにキャリアの選択から支援をし、適正な企業統治のもと、社会から信頼される企業として、事業を通じて「社会価値」と「経済価値」の双方を創出し、持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を追求します。

(2) コーポレートガバナンスの基本方針を当社ウェブサイト、コーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。

コーポレートガバナンス: <https://cdc.type.jp/company/governance/>

(3) 取締役(監査等委員を含む)の報酬等については、株主総会の決議による取締役及び監査等委員である取締役それぞれの報酬総額の限度内で、会社の業績や経営内容、経済情勢等を考慮し、その上位者による評価のもと決定しております。また、当社は2019年1月に任意の諮問委員会として、独立社外取締役を議長とし、社内取締役1名と社外取締役2名を構成員とする指名・報酬委員会を設置しており、役員等の報酬については、客観性及び透明性を確保するため、指名・報酬委員会においてその妥当性について評価、検討を行ったうえで、取締役会において審議のうえ決定することとしております。

(4) 当社の取締役候補の選解任については、当社の持続可能な成長と企業価値向上に資する人物であり、且つ人格に優れ、高い識見を備えた候補者かを基準に選定し、候補者との対話の機会を持った上で、取締役会にて決定しております。また、監査等委員候補の選解任については、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資する人物で、中立的・客観的に監査を行うことができ、且つ人格に優れ、高い識見を備えた候補者であるかを基準に選定し、監査等委員会で検討・同意した上で、最終的に取締役会にて決定しております。なお、監査等委員を含むすべての社外取締役の独立性判断基準については、一般株主と利益相反の生じる恐れがないことを基本的な考えとして選任し、その考え方について有価証券報告書に記載しております。

また、当社は2019年1月に任意の諮問委員会として、独立社外取締役を議長とし、社内取締役1名と社外取締役2名を構成員とする指名・報酬委員会を設置しており、役員等の指名については、客観性及び透明性を確保するため、指名・報酬委員会においてその妥当性について評価、検討を行ったうえで、取締役会において審議のうえ決定することとしております。

(5) すべての取締役候補者の選解任理由について、株主総会招集通知に記載しております。また、候補者全員の経歴についても、株主総会招集通知の参考資料として付しております。

[補充原則3 - 1 - 3. サステナビリティについての取組み]

当社は、人材の雇用という側面から、“働く人々が『いい仕事』に巡り合い、『いい人生』を送ることができる社会”の実現を目指し、働く人々がより豊かな人生を歩めるようにキャリアの選択から支援するとともに、適正な企業統治のもと、社会から信頼される企業として、事業を通じて「社会価値」と「経済価値」の双方を創出し、持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を追求します。持続的な成長のためのサステナビリティ全般に関する取組みは当社ウェブサイトにて開示しております。

また、当社は業界の特性から、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響についての分析を行うための十分なデータの収集が困難であります。現状把握と共にTCFDのフレームワークに沿ったシナリオ分析を踏まえ、リスクや機会を特定し、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示ができるよう検討を進めて参ります。なお事業活動から生じる環境に関する情報は、現在必要なデータの収集などを進めております。

そのほか、経営課題のみならず、サステナビリティを踏まえた中期経営計画“Beyond200”を策定、開示しており、持続的な成長において重要性が高いと考えている人的資本などの取組みについても当社ウェブサイトに掲載しております。

中期経営計画“Beyond200”: https://cdc.type.jp/ir/mid_term/

人的資本: <https://cdc.type.jp/sustainability/social/employees/>

[補充原則4 - 1 - 1. 経営陣に対する委任の範囲の決定、概要の開示]

当社取締役会は、毎月1回の定例取締役会を開催し、法令で定められた事項や経営に関する重要事項の決定及び各取締役の業務執行状況の監督を行います。また、取締役会において中期経営計画及び年度予算を策定し、計画を達成するための取締役の職務権限と担当職務を明確にし、職務執行の効率化を図っております。この旨を、コーポレートガバナンス報告書等において概要を開示しております。

[原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社取締役会は、独立社外取締役を選任するための独立性について特段の定めを設けておりませんが、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、一般株主と利益相反の生じる恐れがないことを基本的な考えとして社外取締役候補者を選任し、その考え方について、有価証券報告書にて開示しております。なお、当社の社外取締役4名は独立社外取締役に該当しており、独立役員に指定しております。

【補充原則4 - 10 - 1. 各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等の開示】

当社は、取締役会11名のうち東京証券取引所が定める独立性基準を充足した社外取締役は4名であり、取締役会の過半数には達していませんが、各社外取締役がそれぞれの専門性と経験を活かして意見を述べるほか、取締役会の監督機能強化と説明責任を強化するための体制確保に努めております。なお、当社は2019年1月に任意の諮問委員会として、独立社外取締役を議長とし、社内取締役1名と社外取締役2名を構成員とする指名・報酬委員会を設置しており、これらの重要事項に関する審議を行っています。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方の策定、取締役の選任に関する方針・手続の開示】

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社の事業規模・内容等を踏まえ、各事業部門・管理部門等それぞれの業務に精通した取締役をバランスよく選任する方針としております。取締役会を構成する社外取締役4名のうち3名に関しては、他企業での経営経験を有しており、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、一般株主と利益相反の生じる恐れがないことを基本的な考えとして候補者を選任しております。以上の考え方につきましては、コーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書にて記載しております。また、各取締役の能力・経験等を一覧化したスキルマトリックスについては招集通知において開示しております。

【補充原則4 - 11 - 2. 独立社外取締役の兼任状況】

当社の社外取締役及び社外監査等委員は、他の会社の役員を兼任している者もありますが、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、当社の取締役・監査等委員の業務に振り向けられるものと考えております。また、社内取締役及び常勤監査等委員は当社の子会社・関係会社以外の他の上場会社の役員は兼務しておらず、社内取締役及び監査等委員の業務に専念できる体制となっております。当社の社外取締役及び社外監査等委員の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンス報告書に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3. 取締役会の実効性に関する分析・評価・結果の概要の開示】

当社では、全取締役を対象に、取締役会全体の実効性についての分析・評価をアンケート形式により年1回実施することとしており、各取締役の自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価しております。今後につきましては、より取締役会全体の実効性を高めるべく、現在のアンケート形式による分析・評価の方法を見直し、その結果の概要についての開示を進めて参ります。

【補充原則4 - 14 - 2. 取締役・監査等委員に対するトレーニング方針の開示】

当社は、取締役・監査等委員が、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。当社取締役・監査等委員は、当社が加盟する団体等の外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。社内取締役に關しては、6ヶ月に1回、外部講師を招いた勉強会やトレーニングの機会を設けております。また、当社の取締役・監査等委員に就任する際には、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のために外部セミナー等に積極的に参加する機会を設けております。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的成長及び中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家との積極的かつ建設的な対話が必要不可欠であると考えております。そのため、IR担当取締役を中心としたIR体制を整備し、当社の経営戦略に対する理解を深めるための機会創出に努めております。具体的には、半期に一度の決算説明会を開催し、経営陣から株主・投資家に事業の現況・戦略を伝えております。

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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
多田 弘實	1,176,234	21.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	436,500	7.91
株式会社SHIFT	352,700	6.39
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	132,300	2.39
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	125,101	2.26
株式会社ダイヤモンド社	120,000	2.17
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040	118,855	2.15
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND	99,181	1.79
上田八木短資株式会社	98,800	1.79
JP JPMSE LUX RE NOMURA INT PLC 1 EQ CO	93,600	1.69

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

- ・上記日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、436,500株であります。
- ・上記株式会社日本カストディ銀行(信託口)の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、131,900株であります。
- ・当社の保有する自己株式1,538,438株(保有比率21.81%)は上表に含まれません。
- ・前事業年度末において主要株主であったAslead Capital Pte. Ltd.は、当事業年度末現在では主要株主ではなくなりました。
- ・2022年9月26日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、FMR LLCが2022年9月15日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として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。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11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	
和田 芳幸	公認会計士												
齋藤 哲男	他の会社出身者												
菅原 隆志	公認会計士												
皆見 晴彦	他の会社出身者												

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	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
和田 芳幸			該当事項はありません。	和田氏は、公認会計士として監査法人での監査に基づく豊富な経験と知識を有しており、当社のガバナンス体制強化と適宜取締役会の意思決定の適正性を確保するための助言を行うことにより、職務を適切に遂行いたしております。また、和田氏は上記事由のいずれにも該当せず、一般株主とも利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として適切であると判断し、指定いたしました。
齋藤 哲男			該当事項はありません。	齋藤氏は、東京証券取引所勤務経験に基づいた、上場会社運営に関する豊富な知識と経験を有しており、当社のガバナンス体制強化と適宜取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っております。また、齋藤氏は上記事由のいずれにも該当せず、一般株主とも利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として適切であると判断し、指定いたしました。
菅原 隆志			該当事項はありません。	公認会計士としての専門的見地から、当社のガバナンス体制強化と財務・税務上の手続きに問題がないか等、意思決定の妥当性・適正性を確保するために必要な発言を期待し、客観的な監査を行うためであります。また、菅原氏は上記事由のいずれにも該当せず、一般株主とも利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として適切であると判断し、指定いたしました。
皆見 晴彦			該当事項はありません。	金融・財務に関する豊富な知識と経営者としての豊富な経験を有しており、当社のガバナンス体制強化と経営全般に対する助言を期待するためであります。また、皆見氏は上記事由のいずれにも該当せず、一般株主とも利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員として適切であると判断し、指定いたしました。

委員構成及び議長の属性

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

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、内部監査室との連携により監査を実施することから、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を設けておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

公認会計士による監査結果の講評等については内部監査室担当者とともに立会いを行っております。当社の監査等委員会は、内部監査室及び監査法人と必要に応じ、意見・情報交換を行っており、監査等委員会の職務遂行に必要な調査・情報収集等の事項を監査等委員会の判断で実施しております。さらに監査の実効性を確保するため、取締役会に出席するほか、当社の代表取締役社長及び取締役との意見交換や監査において必要な社内会議への出席等をしております。

【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

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は任意の諮問委員会として、独立社外取締役を議長とし、社内取締役1名(代表取締役社長兼会長)と社外取締役2名を構成員とする指名・報酬委員会を設置しており、役員等の指名及び報酬については、客観性及び透明性を確保するため、指名・報酬委員会においてその妥当性について評価、検討を行ったうえで、取締役会において審議のうえ決定することとしております。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社では、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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

その他

該当項目に関する補足説明

当社では、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、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、譲渡制限付株式報酬制度を設けております。譲渡制限付株式報酬制度は、2021年12月17日開催の第30回定時株主総会において、取締役に対する譲渡制限付株式付与のために金銭報酬債権として支給する報酬総額を年額80百万円以内と決議しております。なお、譲渡制限付株式の付与対象となる各業務執行取締役への具体的な配分については、報酬委員会の答申に基づき取締役会において決定することとしております。

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 更新

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行うこととしております。有価証券報告書、事業報告は、当社ウェブサイトにも掲載し、公衆の縦覧に供しております。

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(監査等委員である取締役を除く。以下同じ)の報酬は、企業価値の持続的向上を図るインセンティブとして十分に機能するような報酬体系とし、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、具体的には固定報酬としての基本報酬、非金銭報酬としての株式報酬により構成し、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する。

b.基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期また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金銭報酬とし、原則として各取締役の役位または役割に基づき総合的に勘案したうえで決定するものとする。

c.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(報酬を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

非金銭報酬等は、当社の中長期的な企業価値、ひいては株主価値の持続的な向上を図る報酬構成とするため、譲渡制限付株式とする。譲渡制限付株式は対象取締役の職務執行開始日から1ヶ月を経過する日までになされる取締役会決議により付与し、その付与数は役位に応じて決定する。また、譲渡制限期間は払込期日から当社の取締役の地位を退任するまでとし、当社の取締役会が定める期間、継続して取締役の地位にあることを条件に譲渡制限を解除する。

d.基本報酬の額、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

当社は取締役の報酬について、客観性及び透明性を確保するため、任意の諮問委員会として議長が独立社外取締役かつ過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会を設置しており、取締役の種類別の報酬割合については当該指名・報酬委員会において、各事業年度の業績、会社の報酬割合の妥当性について評価、検討を行うものとする。取締役会は、指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、取締役の個人報酬の内容を検討することとする。

e.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

個人別の報酬等のうち基本報酬については、株主総会で決議された限度額の範囲内において、代表取締役社長兼会長がその具体的内容につ

いて取締役会から委任を受けるものとする。代表取締役社長兼会長は、各取締役の個人別の報酬額案を起案し、議長が独立社外取締役かつ過半数が独立社外取締役で構成される任意の指名・報酬委員会に諮問し、その答申を踏まえて取締役会に報告し、各取締役の個人別の報酬額を決定する。

個人別の報酬等のうち非金銭報酬等については、株主総会で決議された限度額の範囲内において、役員株式報酬規程に基づき、取締役会にて各取締役の個人別の割当株式数を決議する。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については、取締役会における適切な議論や意思決定を実施できるように必要に応じて経営企画課の人員が情報提供等を行います。なお、監査等委員である社外取締役の職務を補助すべき従業員には、必要に応じて経営企画課の人員が当たることとしております。

また、常勤監査等委員は社内における主要会議への出席又は担当取締役より会議内容の報告を受け、各種資料の収集を行い、必要に応じて非常勤監査等委員への連絡及び協議を行っております。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 名

その他の事項

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

- (1) 取締役会は原則として毎月1回開催しており、必要に応じ臨時取締役会を適宜開催しております。取締役会では、経営上の意思決定機関として、法令及び定款に定められた事項、並びに重要な業務に関する事項などを決議しております。この他に、取締役会に付議及び報告される事項につき十分な審議及び議論を実施するための会議体として、当社の常勤取締役、事業責任者等で構成される経営会議を毎月1回開催し職務権限規程等諸規程に基づき、経営の方向性等に関する議論及び業務執行における重要課題の審議を行っております。
- (2) 監査等委員会は原則として毎月1回開催しております。当社の監査等委員である取締役の過半は社外取締役とし、各監査等委員の独立性及び透明性を確保しております。また、当社の監査等委員は、内部監査室及び監査法人と必要に応じ、意見・情報交換を行っており、監査等委員の職務遂行に必要な調査・情報収集等の事項を監査等委員の判断で実施しております。さらに監査の実効性を確保するため、取締役会に出席するほか、当社の代表取締役社長及び取締役との意見交換や監査において必要な社内会議への出席等を行っております。
- (3) 当社は、会社法に基づく会計監査及び金融商品取引法に基づく会計監査をEY新日本有限責任監査法人に委嘱しており、それに基づく報酬を支払っております。当該監査法人及び当社監査に従事する当該監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。2022年9月期における会計監査体制については、以下のとおりであります。

EY新日本有限責任監査法人

・業務執行をした公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員 入江秀雄

指定有限責任社員 業務執行社員 磯貝剛

- (注) 第2四半期までの四半期レビューは入江秀雄氏及び芳野博之氏が業務を執行し、その後、芳野博之氏から磯貝剛氏に交代しております。なお、継続監査年数は全員7年以内であるため、記載を省略しております。

・監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 4名、その他 7名

- (4) 当社は、2021年12月17日開催の第30回定時株主総会において定款を変更し、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)との間に責任限定契約に関する規定を設けております。当社は、社外取締役全員と当該定款に基づき、会社法第423条第1項の責任につき、法令に定める額を限度として責任を負担する責任限定契約を締結しております。

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 更新

当社は、経営に精通している社外取締役が独立・公正な立場から当社の業務執行を監督し、企業経営に関する豊富な経験と幅広い知見を持った常勤監査等委員及び専門的な知識・経験を有する社外監査等委員が会計監査人及び内部監査部門と連携して監査を実施しており、これらにより当社の業務の適正が担保されていると考え監査等委員会設置会社の体制を選択しています。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が議案について充分ご検討いただく時間を確保することを目的として、招集通知の発送時期を総会日の約3週間前にしております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、他社の株主総会が集中すると見込まれる日を選び、多くの株主にご出席いただきやすい日を設定しております。
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	当社は、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	株主総会招集通知の英訳版(要約)を作成のうえ、TDnetと当社ウェブサイトにおいて掲載しております。

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	当社ウェブサイトにディスクロージャーポリシーを掲載し、基本姿勢や開示方法、沈黙期間等について記載しております。 詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 https://cdc.type.jp/company/governance/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(5月及び11月を予定)開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR資料に関しては、当社ウェブサイトにて決算情報、その他適時開示資料等を掲載しております。 https://cdc.type.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画課にてIRを担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	情報開示方針を当社ウェブサイトに掲載しております。 https://cdc.type.jp/company/governance/
その他	・女性の活躍推進について 当社ではこれまで、年齢や性別に関わらずすべての社員が活躍することができるよう、育児との両立支援やキャリア開発などに取り組んで参りました。その結果、全社員の中で女性社員の占める割合は58%となりました。 また管理職における女性社員の割合は38%(2022年9月末現在)となっております。2018年2月には、厚生労働大臣より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく「えるぼし」に認定され、最高位(3段階目)を取得いたしました。

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
 当社は、役職員の行動規範として「企業倫理に関する方針」を策定し、高い倫理性とコンプライアンス意識を持った行動の実践に努めております。また、当社は、「内部統制システムに係る基本方針」に掲げた体制を整備しており、毎年内部統制の計画に沿って、その進捗状況及び内部統制システムの運用上見出された問題点等の是正・改善状況並びに必要なに応じて講じられた再発防止策への取組み状況を報告し、運用状況についてモニタリングを行っております。その結果を取締役会へ報告することにより、適切な内部統制システムの構築・運用に努めております。
- (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の保存及び管理については、情報の内容に応じて保存及び管理の責任部署を社内規程において定めております。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 当社の継続的な成長を可能とするため、想定される企業リスクに迅速且つ適切に対処するリスク管理体制について社内規定に定め、適切に運用しております。
- (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
 当社の取締役会は経営上の意思決定機関として、法令及び定款に定められた事項、並びに重要な業務に関する事項などを決議しております。また、取締役会に付議及び報告される事項につき十分な審議及び議論を実施するための会議体として経営会議を開催しております。
- (5) 監査等委員がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
 監査等委員の日常における職務を補助すべき使用人については、必要に応じて経営企画課の人員が行うこととしており、その必要が恒常的に生じた場合には「監査等委員会事務局」を本格的に設置し、人員の配置を行うこととしております。
- (6) 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項
 監査等委員は、監査等委員の職務を補助すべき使用人に必要な業務を命じることができるものとします。なお、監査等委員会より監査に必要な命令を受けた使用人は、業務遂行にあたり、取締役、内部監査室長、管理部門内各管理者等の指揮命令を受けないものとし、当該使用人の人事異動については、事前に監査等委員会と協議した上で、監査等委員会の意向を尊重いたします。
- (7) 取締役及び使用人並びにその他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員に報告するための体制及びその他の監査等委員への報告に関する体制
 当社の取締役及び使用人は、法定の報告事項のみならず、当社に重大な影響を及ぼす事実を知った場合には、速やかに各監査等委員に報告することとしております。また、監査等委員はいつでも必要に応じて当社の取締役及び使用人に対して報告を求めることができます。
- (8) 監査等委員への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いを受けないことを確保するための体制
 当社は、内部通報制度等(当社監査等委員等への報告も含む)を通じて報告を行った当社使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不当な取扱いを行いません。
- (9) 監査等委員の職務執行のための費用又は債務の処理に関する方針に関する事項
 当社は、監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求した際は、その費用等が監査等委員の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、速やかにこれに応じるものとします。
- (10) その他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 監査等委員の過半は社外監査等委員とし、各監査等委員の独立性及び透明性を確保いたします。また、監査等委員は、内部監査室及び監査法人と必要に応じ、意見・情報交換を行うことができ、監査等委員の職務遂行に必要な調査・情報収集等の事項を監査等委員の判断で実施できるものとします。さらに、監査の実効性を確保するため、取締役又は監査法人との意見交換、監査において必要な社内会議への出席等、監査等委員監査の環境整備に努めます。
- (11) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
 当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断し、毅然とした姿勢で対応いたします。また、主管部署を経営企画課とし、所轄警察署や特殊暴力防止に関する地域協議会等から関連情報を収集し不測の事態に備えるとともに、事態発生時には外部機関と連携し、組織的に対処いたします。

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
 当社は、いかなる場合においても、反社会的勢力に対し金銭その他の経済的利益を提供しないことを基本方針としております。
- (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況
 当社は、反社会的勢力による民事介入暴力への対応を当社規程として定めるとともに、警察等の外部専門機関との連携体制を構築することによって、反社会的勢力との関係排除に努めております。

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

当社は、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実については、情報を迅速かつ公平に開示することを基本とし、情報の適時開示を行う体制を整えております。

- (1) 決定事実は、取締役会において承認の後、情報取扱責任者が経営企画課に開示の指示を行い、速やかに公表いたします。
- (2) 発生事実(リスク情報を含む)は、関連部署が発生を認識した時点で速やかに代表取締役社長兼会長に報告がなされ、開示の検討及び判定を行い、開示が必要な発生事実に関しては情報取扱責任者に開示の指示がなされ、経営企画課にて速やかに開示する体制としております。

- (3) 決算関連情報は、四半期を含む決算内容及び業績・配当予想の修正等の情報を、経理課及び経営企画課が原案を取りまとめて報告を取締役会に諮り、その承認を経て情報取扱責任者に対して指示がなされた後に、経理課及び経営企画課にて速やかに開示する体制としております。

