

最終更新日:2023年3月30日

株式会社リンクアンドモチベーション

代表取締役会長 小笹 芳央

問合せ先:グループデザイン室

証券コード:2170

<https://www.lmine.jp/>

当社のコーポレートガバナンスの状況は以下のとおりです。

I. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「モチベーションエンジニアリング」によって社会の活性化に貢献する、という創業以来の経営理念を追求する経営哲学のもと、公正で透明性の高い経営に取り組むことを基本的な考えとしております。その実現のため、株主の皆様やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員等各ステークホルダーと良好な関係を築き、長期的視野の中でグループ企業価値の向上を目指すべく経営活動を推進しております。

取締役会を経営の基本方針や重要課題並びに法令で定められた重要事項を決定するための最高意思決定機関と位置づけ、原則月1回開催するとともに、事業経営にスピーディーな意思決定と柔軟な組織対応を可能にするため、取締役および事業責任者等が出席する経営会議を原則月2回開催しております。加えて、業務執行に関する監視、コンプライアンスや社内規程の遵守状況、業務活動の適正性かつ有効性を監査するため、監査役が取締役会に出席することで議事内容や手続き等につき逐次確認いたしております。また、内部監査人を置き、内部監査を実施し、監査結果を定期的に代表取締役会長・社長に報告しております。

ディスクロージャーに関しましては、会社法、金融商品取引法に定められた情報開示はもとより、取引所が定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則(適時開示規則)」に基づく情報開示は、上場会社としての当然の責務と考えております。また、株主・機関投資家・個人投資家・顧客等に向けたIR活動も重要な企業責任であるとの認識に立っており、一般に公正妥当と認められた企業会計基準を尊重し、監査法人のアドバイス等を積極的に受け入れ、制度としてのディスクロージャーの他、リスク情報を含めた自発的なディスクロージャーにも重点を置き、透明性、迅速性、継続性を基本として積極的な開示に努めております。

【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】原則

【補充原則1-2-4 議決権の電子行使のための環境整備、招集通知の英訳】

当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率に鑑み、議決権電子行使プラットフォームの導入は現時点では行っておりません。今後、株主構成や議決権行使率並びに株主の皆様からの要望等を踏まえて、随時、導入の要否を判断してまいります。なお、海外投資家への情報提供のために、招集通知や決算短信、IR説明会資料等の英訳につきましては、従来通り開示しております。

【補充原則4-2-1 取締役の報酬】

当社は、取締役の役割を「当社グループ全体の経営方針・戦略の策定、執行役員及び従業員への業務執行に対する助言・監督を行うことによって企業価値を高めること」としており、このことから、取締役(社外取締役を除く)の報酬体系は「基本報酬(取締役の職務遂行の対価として毎月支給する金銭報酬)」と「業績連動報酬(成果の対価として半年ごとに支給する金銭報酬)」により構成されることを基本方針としております。なお、経営の監督機能を担う社外取締役は、適切に役割を担うために独立性を確保する必要があることから、毎月固定の基本報酬のみを支給し、業績等により変動する報酬は支給していません。

【補充原則4-3-2 客観性・適時性・透明性のある手続きによるCEOの選任】並びに

【補充原則4-3-3 CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きの確立】

CEOの選解任につきましては、任意の諮問委員会は設置しておりませんが、取締役会において、業績等の評価や経営環境等を踏まえて協議し、適切に決定してまいります。CEOを解任するための一律の評価基準や解任要件は定めておりませんが、万が一、CEOが法令・定款等に違反し、当社に重大な影響を及ぼした場合は、解任することにしております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、指名・報酬委員会等の独立した諮問機関はございませんが、透明かつ公正な企業活動を推進し、コーポレートガバナンスを確立するために2名の独立社外取締役を選任し、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しております。今後も、取締役会の構成については常に最適な構成を目指して適宜検討を進めてまいります。また、指名・報酬などの特に重要な事項に関しては、取締役会の機能の独立性・客観性及び説明責任を強化することを目的に、代表取締役が原案を作成し、独立社外取締役に事前説明を実施し、十分な意見交換を行っております。なお、後継者計画については適宜取締役会で議論を進めております。

【原則 5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、当社が掲げるミッションのもと中長期的な成長を実現していくため「売上収益営業利益率」、「売上収益」、「営業利益」および「親会社の所有者に帰属する当期利益」を重要な経営指標と位置付けております。一方、事業の多様性を増しながら拡大を進めている中、現時点において前述の経営指標を具体的に目標として定めてはおりませんが、これらの指標を含めた事業年度の進捗について、株主総会や四半期ごとの決算発表の場において説明しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則 1-4 政策保有株式】

＜政策保有に関する方針＞

当社は、中長期的に当社グループの企業価値向上に資すると認められる場合を除き、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。現在保有する株式についても、保有の必要のないものについては縮減を図ります。

＜政策保有株式にかかる検証の内容＞

取締役会において個別の政策保有株式につき検証を行っており、保有目的や保有に伴う便益を具体的に精査しております。保有する一部株式については、縮減を図る方向で検討しております。

＜議決権行使の具体的な基準及び対応＞

保有する株式の議決権行使については、当該企業の経営方針を尊重した上で、当社グループの企業価値向上に資するかどうかを議案ごとに判断し、適切に議決権行使します。

【原則 1-7 関連当事者間の取引】

当社取締役による関連当事者取引は、規程に基づく取締役会の承認事項とし、取引の合理性(事業上の必要性)や取引条件の妥当性等について確認しております。また、当社役員及び重要な子会社の役員に対し、年度ごとに、本人および、二親等内の親族(所有会社とその子会社含む)と当社もしくは当社子会社間との取引についてモニタリングを行っております。

【補充原則 2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

＜多様性の確保についての考え方、目標および現況＞

当社は、多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限に引き出し経営に統合することが、イノベーションの創出や従業員のモチベーション向上等に繋がるという考えから、中核人材の登用等において多様性を確保することは重要だと考えております。

なお、当社グループにおける女性・外国人・中途採用者の管理職比率はそれぞれ 25.8%・3.1%・61.3%(2023 年 3 月時点)であり、女性と外国人の比率は現状よりも高めることを目標としております。

＜人材育成方針、社内環境整備方針＞

より多様な人材を管理職に登用する機会を創出するために、従業員に対して 360 度評価サーベイを用いた相互フィードバック研修やスキルアップ研修等の様々な育成施策を提供しております。育成施策の一つである、実業のみで触れることが難しい広い視野・視座で考える機会を提供する選抜型次世代リーダー育成プログラムでは、女性を積極的に選抜しております。

また、多様な人材が働きやすい環境となるように、性別を問わず取得できる育休産休等の休暇制度、ライフプランに応じて選択できる時短勤務制度、並びに、労働時間を選択できるフレックスタイム制度等の各種就業制度を導入しております。

【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】

当社は、退職金制度がなく企業年金の積立金の運用はないため、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮する局面はございません。

【原則 3-1 情報開示の充実】

当社は、法令に基づく開示以外にも、株主の皆様をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報も含む)についても、当社ホームページ等の様々な手段により開示を行っています。

＜企業理念＞

当社は、「私たちは、モチベーションエンジニアリングによって、組織と個人に変革の機会を提供し、意味のある社会を実現する」というミッションのもと、公正で透明性の高い経営に取り組むとともに、中長期的な成長を実現していくための経営計画を策定し、推進しております。

＜コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針＞

当社はコーポレートガバナンスの基本方針を策定し、当社ホームページ(URL:<https://www.lmine.jp/ir/governance/basic.html>)で公表しております。

<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>

当社の役員報酬に関する方針と手続は有価証券報告書(URL:<https://www.lmi.ne.jp/ir/library/report/>)で公表しております。

<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>

及び<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>

当社の事業規模及び傘下の子会社の状況を考え、それらを含めた統制をはかるために適切人数及び知識・経験・能力のバランス、多様性を持つ者を選任する事を基本方針とし、毎期、取締役の要件を検討しております。

取締役、監査役各候補者の選任理由については、選任時の株主総会参考書類において開示いたします。

【補充原則3-1-3 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考え及び取り組み>

当社グループにとってのサステナビリティとは、事業を通して社会課題の解決に寄与することであり、当社グループの持続的な成長が、社会の持続的な発展に貢献できるような世界を目指すことです。その実現に向けて、顧客、取引先、従業員、株主はもちろん、環境や社会とのエンゲージメントも非常に重要であると考え、2000年の創業以来、あらゆるステークホルダーとのエンゲージメントを大切に、サステナビリティを重視した経営を実践しております。

その実践に際しては、「人的資本を最重要視し、人的資本及びその他の資本の最大を図ることを特徴としています。当社のビジネスはソフトビジネスです。人的資本がビジネスを通して財務資本を、技術開発を通して知的資本を、顧客開発を通して社会関係資本を創造、増大させております。だからこそ、人的資本を最重要視して投資を行い、持続的に人的資本やその他の資本を増強し続けることで、サステナビリティを実践してまいります。

<人的資本への投資>

組織・人材戦略を中心に据え、その重要テーマとして、「組織力」と「人材力」を置き、その向上を図っております。具体的には、「組織力」においては、「エンゲージメント・レーティング※1」を、「人材力」においては「階層別役割サーベイスコア※2」を重要指標のひとつとしてモニタリングし、それぞれの向上に向けて採用・育成・制度・風土の4領域をマネジメントしています。

それぞれの概要は以下の通りです。

採用:「会社の10年後を支えるのは採用力である」という考えのもと、優秀な人材をエンゲージメント高く採用するように心がけております。

育成:自分自身を一つの株式会社に見立て、自立的に自らのキャリアを形成していく「アイコンパニー」を育むことを重要視しています。

この考えのもと、当社のサービスである様々な研修を中心に、多くの育成機会を設けております。

制度:従業員の自立的なキャリア形成をサポートする制度等を設けております。

風土:コミュニケーションを大切にしており、コミュニケーションを活性化させる様々な施策を設けております。

より詳細な考え方や施策内容は、有価証券報告書(URL:<https://www.lmi.ne.jp/ir/library/report/>)に、記載しておりますので、併せてご確認ください。

※1 企業と従業員のエンゲージメント(相互理解・相思相愛度合い)を表す指標です。

独自開発した組織診断サーベイの結果を基に、エンゲージメントスコア(ES)を偏差値として算出しており、ESの結果に応じた11段階のランク付けを「エンゲージメント・レーティング」と定義しています。

※2 個人が各階層において求められる役割をどの程度果たしているかを示す指標です。

社会人に求められる基礎力「人材要件フレーム」のうち、最も重要であると考え「スタンス」について、周囲からの期待と満足の一致度合いを測る指標です。マネジャー、リーダーなど各階層に求めるスタンスを定義しており、階層ごとにサーベイを実施し、その結果を、エンゲージメント・レーティングと同様、11段階でランク化しております。

<知的財産への投資>

当社グループは、「モチベーションエンジニアリング」という基幹技術を競争優位性の源泉として事業を展開していることから、知的財産権は重要な会社財産であると位置づけ、知的財産への投資は当社グループの事業を展開していく上で不可欠な行動と位置付けております。そして、当社グループの事業活動の自由度を損なうことがないよう、事業展開に応じた権利取得を積極的に推進するとともに、第三者からの権利侵害についても適宜調査し、関連法規に基づいて適切に対応を行う等、適宜知的財産への投資を行っております。

<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>

想定を超える規模の災害の発生等により、システム障害・事業停止等が発生した場合、当社グループの事業運営、財政状態及び経営成績に重大な影響を与える可能性があります。特に、気候変動に関する緊急性の物理的リスクの一例として、異常気象(豪雨)による洪水や土砂災害が発生した場合、個人開発 Division のキャリアスクール事業において校舎の損害や営業停止といった被害を受ける可能性があります。なお、校舎数の削減及びオンラインでの講座受講の促進が、当該リスクへの対策に寄与するものと考えております。

【補充原則 4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、経営戦略や業務執行上の重要課題を、取締役会及び経営会議にて決定しております。取締役会は原則として月 1 回実施しており、全ての取締役と監査役(社外取締役、社外監査役を含む)を構成員としております。経営陣に対する委任の考え方として、一定金額以上の投資案件や基幹人事、当社のコーポレートガバナンス及び連結業績に多大な影響を与える議案については取締役会において決裁しております。それ以外の議案については、業務執行レベルの意思決定機関である経営会議等で決裁する運用としております。委譲範囲については職務権限規程を制定の上、実効性を都度見直しております。

【原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、金融商品取引所の定める独立性基準を踏まえ、「社外役員の選任ガイドライン」を定め、様々な分野に経験と知見を有する者から選任をしております。

【補充原則 4-11-1 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社の取締役会は、経営の基本方針や重要課題並びに法令で定められた重要事項を決定するための最高意思決定機関であります。取締役会の構成員は、各個人が異なる専門性を有しており、全体として活発な議論と迅速な意思決定を実現することを目指しております。なお、当社の取締役及び監査役のスキル・マトリックスを以下に示します。

氏名	現在の地位	企業経営		専門性					
		経営者経験	従業員エンゲージメント	業界知見	財務・会計	法務・リスクマネジメント	研究・開発	DX・IT	営業・マーケティング
小笹 芳央	代表取締役会長	○	○	○			○		
坂下 英樹	代表取締役社長	○	○	○					○
大野 俊一	取締役		○		○	○		○	
湯浅 智之	社外取締役	○		○				○	○
角山 剛	社外取締役		○	○			○		
栗山 博美	監査役				○	○			
富永 兼司	社外監査役	○	○	○					
松岡 保昌	社外監査役	○	○	○					

※各人の有する知見や経験を 4 つまで記載しております。上記一覧表は、各候補者の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

【補充原則 4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役の兼任状況については、株主総会招集通知に記載しております(URL: <https://www.lmi.ne.jp/ir/stocks/meeting.html>)。また、その兼任状況は取締役及び監査役の業務に支障がない範囲にとどまっております。

【補充原則 4-11-3 取締役会の実効性の分析・評価】

当社は、取締役会の機能向上を目的として、取締役会の実効性について分析・評価を行っております。2022 年度の実効性評価の方法及び結果の概要は以下の通りです。

<方法>

取締役及び監査役に対し、取締役会の実効性に関するアンケートを実施しております。

本年のアンケート結果の数値、昨年からのアンケート結果の数値からの変動及び取締役会で策定した昨年の改善施策を踏まえて、取締役会にて分析・評価を行っております。

<アンケート項目>

アンケートの大項目は以下の通りです。質問毎に 5 段階で評価する方式としております。また、大項目毎に自由記載欄を設けております。

- I 取締役会の構成に関する事項
- II 取締役会の運営状況に関する事項
- III 取締役会の審議に関する事項
- IV 取締役会全体の実効性に関する事項
- V 取締役・監査役への支援等に関する事項
- VI 取締役ご自身の職務執行に関する事項
- VII 取締役の指名・報酬に関する事項
- VIII その他

<結果の概要>

アンケートの結果を元に、取締役会で分析・議論をしました。その結果、2022 年度の実効性は十分に確保されていると評価しました。

更なる実効性確保に向けた方針について、取締役会で協議した結果、次年度は「社外取締役・監査役への支援等の強化」「代表取締役の後継者に関する議論の深化」に注力していくことにしました。

【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】

取締役が十分に機能を果たすように就任の際、及び就任後も継続して当社グループの事業・財務・組織等に関する必要な知識を得るための機会を提供・斡旋し、その費用を支援してまいります。

【原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、IR 担当として管理部門担当取締役が経営企画、経理、財務、法務、総務、人事、広報等の IR 活動に関連する部署を管掌し、日常的な部署間の連携を図り、株主・投資家からの対話(面談)の申し込み、可能な範囲で対応すべく善処しております。

また、当社の経営戦略に対する理解を深めるための機会創出を目的に、定期的に決算説明会を開催(インターネットを通じた動画配信)し、経営トップ自らの言葉で株主・投資家に現況、戦略を伝えております。

対話に際してのインサイダー情報の管理は、内部者取引管理規程の整備や決算発表前の約 3 週間は IR 活動自粛期間(クワイエットピリオド)として株主・投資家との当該決算に関する対話を控える等により徹底しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】更新 (※2022年12月末時点)

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社フェニックス	42,000,000	37.65
勝呂 彰	6,874,600	6.16
リンクアンドモチベーション従業員持株会	6,534,700	5.86
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,455,600	5.79
坂下 英樹	3,680,000	3.30
榑原 清孝	3,680,000	3.30
小笹 芳央	3,000,000	2.69
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,033,500	0.93
SMBC 日興証券株式会社	992,500	0.89
リンクアンドモチベーション役員持株会	899,200	0.81

支配株主(親会社を除く)の有無	-
親会社の有無	なし

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	12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	100億円以上 1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上 50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレートガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

(1) グループ経営に関する考え方および方針

当社グループは「私たちは、モチベーションエンジニアリングによって、組織と個人に変革の機会を提供し、意味のある社会を実現する」という企業理念のもと、心理学・行動経済学・社会システム論などを背景にした基幹技術「モチベーションエンジニアリング」を用いて、多くの企業と個人の変革をサポートしております。

当社グループは、グループ各社の事業の拡大と同時に、各社が相互に連携し、シナジーを創出することを目指しています。そのために当社は、各社の自主性を尊重しつつ、シナジーが適切に創出され企業価値の最大化が図られるよう、必要な役割を担うこととしております。

(2) 上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

上場子会社の少数株主の保護及び上場会社としての独立性確保の観点から、上場会社独自の経営体制・方針を尊重し、経営の自主性を維持することが当社グループの価値向上に向けて適切であると考えております。そのため、上場子会社の経営の意思決定において当社の事前承認を不要とし、当社グループの開示義務等に影響を与えるものに限って報告を行う方針とし、上場子会社の意思決定を不当に拘束することがないように配慮いたします。また、上場子会社の独立性を尊重し、自立的な経営を支持する中で、株式保有割合を検討してまいります。

(3) 上場子会社を有する意義

当社では、上場子会社が、自律的な経営を行い、株主や顧客や取引先、従業員等のステークホルダーと対話を重ねながら信頼を獲得していくことが事業の成長を導き、企業価値を向上させ、結果として当社グループ全体の企業価値の向上に資するものと考えております。

■オープンワーク株式会社:

オープンワーク株式会社は、当社グループの事業セグメントのうち、エンゲージメント・マッチングをコンセプトに組織と個人をつなぐ機会を提供するマッチング Division に属しております。具体的には、転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」の開発・運用業務を含むワーキングデータプラットフォーム事業を行っております。なお、マッチング Division の人材紹介事業は、オープンワーク株式会社、株式会社リンク・アイ、株式会社リンクエージェントから構成されております。株式会社リンク・アイ、株式会社リンクエージェントは、ともにエージェント機能を強みとするビジネスです。プラットフォーム上でのダイレクトリクルーティングを強みとするオープンワーク株式会社とは競合関係でなく、将来に渡ってグループシナジーを創出していく関係にあります。

企業における従業員エンゲージメントの向上ニーズ及び採用ニーズが急速に拡大している中、同社の上場会社としての独立性・自主性を維持しつつも、当社グループの一員として、当社グループ各社と協業していくことが、当社グループ全体の企業価値向上に資するものと考えています。

なお、同社は独立した立場で経営を行っており、上場についても同社の意思決定に委ねておりますが、当社としては現時点では同社の上場を維持することが望ましいと判断しています。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役会設置会社
------	----------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1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	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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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	
湯浅 智之	他の会社の出身者												
角山 剛	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fのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
湯浅 智之	○	—	多くの会社で経営に携われた経験やそれによって得られた高い知見を当社の経営の監督に活かしていただくため。 また、当社の親会社・兄弟会社の業務執行者、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で活動いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。
角山 剛	○	—	事業領域に高い親和性のある産業・組織心理学の研究者としての豊富な専門知識や経験、複数の会社とのアライアンスによって得られた高い知見を当社の経営の監督に活かしていただくため。 また、当社の親会社・兄弟会社の業務執行者、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で活動いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。

【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	なし
----------------------------	----

【監査役関係】 更新

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	6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

当社では、監査役、会計監査人、及び内部監査人は、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
富永 兼司	他の会社の出身者													
松岡 保昌	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
富永 兼司	○	—	経営者としての長年の豊富な経験と深い見識を当社の経営の監督に活かしていただくため。 また、当社の親会社・兄弟会社の業務執行者、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で監査活動を実施いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。
松岡 保昌	○	—	経営者としての長年の豊富な経験と当社の事業領域についての幅広い見識を当社の経営の監督に活かしていただくため。 また、当社の親会社・兄弟会社の業務執行者、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で監査活動を実施いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充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	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬の方針と手続きについては、有価証券報告書(URL:<https://www.lmi.ne.jp/ir/library/report/>)に記載しておりますので、ご参照ください。

業績連動報酬の個人別の額の決定方法については、以下の通りです。

当社では取締役の業績連動報酬を、成果の対価として半年ごとに支給する金銭報酬としており、代表取締役が売上収益、営業利益等の重要経営指標の達成状況を評価基準として原案を作成し、社外取締役に事前説明を行い、十分な意見交換を行った上で、取締役会の協議を経て決定しております。なお、指標とする重要経営指標とその値は、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取締役会にて見直しを行うものとしております。なお、直前事業年度における業績連動報酬は、当社の重要な経営指標である連結の売上収益、営業利益等を指標とし、当該指標に対する総合的な達成率により業績連動報酬の額を決定しております。

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】 更新

(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

連結報酬等の総額が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

取締役に支払った報酬(第23期)

取締役5名に対して107百万円(うち社外取締役2名)

当社は、取締役の報酬については、株主総会の決議によってその総額を決定しており、2007年3月28日開催の第7期定時株主総会において決議された報酬限度額(年額500百万円以内)以内としております。また、監査役の報酬総額につきましても、2007年3月28日開催の第7期定時株主総会において決議された報酬限度額(年額100百万円以内)以内としております。

当社の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は、有価証券報告書(URL:<https://www.lmi.ne.jp/ir/library/report/>)に記載しておりますので、ご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役(社外監査役)のサポートについては、グループデザイン室が担当し、必要な連絡等を行っております。取締役会・監査役会等の重要な会議への出席に際しては、会議の議題や資料の配布を事前に行うなど、円滑な業務遂行のため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) 更新

■現状の体制の概要

当社は、監査役制度を採用しております。重要事項に関する意思決定及び監督機関としての取締役会、業務執行機関としての代表取締役、監査機関としての監査役会という、会社法に規定される株式会社の機関制度を採用しております。また、執行役員制度を導入し、経営の意思決定・監督と業務執行を分離し、各執行役員が、事業環境やその変化を的確に捉えた迅速な判断に基づく業務執行を行っております。

■具体的な体制および活動状況

<取締役会>

取締役5名(うち社外取締役2名)で構成されており、当社の経営の基本方針や重要課題並びに法令で定められた重要事項の審議並びに意思決定、会社の事業や経営全般に対する監督を行っております。取締役会は、原則として月1回開催し、重要な議案が生じた場合には適宜開催しております。取締役会には、監査役3名も出席し、取締役会の意思決定を監視することとしております。

<監査役会>

監査役3名(うち社外監査役2名)で構成されており、原則として月1回監査役会を開催し、取締役会の適正運営を確認する等、取締役の業務執行を監視するとともに、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おります。また、内部監査人及び会計監査人と適宜議論の場を設け、相互に連携を図ること、監査役監査はもとより、内部監査、会計監査の実効性の向上を図っております。

2022年度において、当社は取締役会を計13回開催しており、個々の取締役、監査役の出席状況については次のとおりです。

区分	氏名	取締役会出席状況
代表取締役会長	小笹 芳央	全13回中13回
代表取締役社長	坂下 英樹	全13回中13回
取締役	大野 俊一	全13回中13回
社外取締役	湯浅 智之	全13回中13回
社外取締役	角山 剛	全13回中13回
常勤監査役	本田 寛	全3回中3回
常勤監査役	栗山 博美	全10回中10回
社外監査役	木村 英一	全13回中13回
社外監査役	富永 兼司	全13回中13回

※2022年3月30日開催の定時株主総会にて、本田寛氏は辞任し、栗山博美氏が就任しました。

当事業年度の取締役会における、主な検討事項は、当社グループの経営方針、新商品の将来像の方針、組織体制の方針等です。

<経営会議>

経営会議を月2回開催しており、取締役・監査役以外に、執行役員・子会社社長等関係者が参加し、担当業務の執行に関する事項の報告を行っております。それにより業務執行における指示伝達及び意見交換を図っております。

<内部監査>

「体制および手続き」

内部監査については、内部監査人2名からなる内部監査室を設置し、内部監査を実施しています。当社の内部監査は、当社各部門およびグループ会社を対象としています。代表取締役社長が出席する経営会議で承認された内部監査計画に基づき、業務執行や組織運営の適法性・妥当性・効率性やリスク管理体制の遵守・整備状況などを、監査役や内部統制部門であるグループデザイン室、当社グループ会社の内部監査人と適宜連携し、幅広く検証しております。内部監査の結果は、経営会議、監査役に報告しております。その際は評価だけではなく必要な改善事項を指摘するとともに、適宜改善状況のフォローアップを行うことで、当社各部門等の適正な業務執行へ寄与する実効性ある内部監査を行っております。金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の整備と運用状況の評価につきましては、評価計画とその結果を経営会議および監査役に報告しております。

「内部監査の実効性及びレポーティング」

内部監査の実効性を担保するため、定例会議にて、監査役に内部監査や金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の整備と運用状況の評価の結果等を共有しております。また、会計監査人とリスクの特定と評価の意見交換、内部監査の結果などの情報共有を行っております。また、当社グループ会社の内部監査人との連携も強化し、当社グループ全体で内部監査の実効性を高めるよう努めております。

項目	内容	対象	頻度
内部監査 及び 内部統制監査	計画	経営会議、監査役	年1回
	進捗	監査役、グループ会社内部監査人	年2回
	結果	経営会議、監査役、子会社取締役会	都度
その他	リスクの特定と評価	会計監査人	都度

<監査役監査>

当社の監査役監査については、常勤監査役1名と非常勤監査役2名(内、社外監査役2名)の計3名で監査役会を構成されております。各監査役は、毎月1回開催される取締役会及び毎月2回開催される経営会議など重要な会議に出席し、取締役の職務執行を十分監視できる体制となっております。また、適宜監査業務の結果報告やコンプライアンス上の問題点等につき意見交換を行い、必要に応じて取締役会に勧告を行っております。また、常勤監査役の栗山博美氏は、経理・法務・人事・総務部門における長年の経験を有しており、関連会社の取締役および監査役を務めるなど、会社経営・企業会計・リスクマネジメント分野等での豊富な知識・経験等を有しております。

2022年度において、当社は監査役会を計14回開催しており、個々の監査役の出席状況については次のとおりです。

区分	氏名	監査役会出席状況
常勤監査役	本田 寛	全4回中4回
常勤監査役	栗山 博美	全10回中10回
社外監査役	木村 英一	全14回中14回
社外監査役	富永 兼司	全14回中14回

※2022年3月30日開催の定時株主総会にて、本田寛氏は辞任し、栗山博美氏が就任しました。

監査役会における主な検討事項は、当社グループのコーポレートガバナンスや内部統制システムの整備・運用状況、監査方針・監査計画策定及び業務分担等、会計監査人の監査の評価等です。また、監査役的活動として、取締役会に出席し決議内容等を監査し必要に応じた意見表明、重要な決裁書類等の閲覧、監査役選任議案の株主総会への提出の請求、会計監査人の監査の評価等をしております。常勤監査役は、子会社の取締役会にも出席し必要に応じて意見を表明する他、経営会議等その他の重要な会議に適宜出席し、取締役の業務執行状況に関する監査の実施、必要に応じた子会社に対する事業報告の請求と当該業務及び財産状況の把握、内部監査室及び会計監査人との定期的な意見交換等を行っております。

<会計監査>

当社は、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を太陽有限責任監査法人に委嘱しておりますが、同監査法人及び当社監査に従事する同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年度において業務を執行した公認会計士、監査業務に係る補助者の構成、並びに監査法人の継続監査期間については下記のとおりです。

「業務を執行した公認会計士」

指定有限責任社員 業務執行社員 中村憲一

指定有限責任社員 業務執行社員 山口昌良

「監査業務に係る補助者の構成」

公認会計士11名、その他の補助者23名

(注)会社法監査及び金融商品取引法監査に従事した補助者を集計しております。なお、監査業務期間中に公認会計士資格を登録した者については、2023年3月30日時点で登録が完了している者を集計しております。

「継続監査期間」

7年間

■社外取締役に関する事項

現在当社は、社外取締役を2名選任しております。社外取締役が、当社取締役会における経営の意思決定のプロセスにおいて、社外の立場から積極的に意見を述べております。それにより、経営の意思決定が適切に行われており、コーポレートガバナンス強化を図っております。

■責任限定契約

当社は、社外取締役および社外監査役との間において、会社法第423条第1項の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法令の定める最低限度額であります。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役又は社外監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意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 更新

当社は事業活動を通じてステークホルダーとの最良の関係を回り、企業価値を高めるガバナンス機構として上記の体制を採用し、経営の健全化と透明性の向上を図っております。当社では、独立性を保持し経営に関する経験・見識等を有する社外取締役を含んだ取締役会による「経営の意思決定」「業務執行の監督」が行われております。また、監査役3名のうち2名が独立性を保持した社外監査役であり、より専門的な知識・経験による助言機能を果たすと共に、公正で客観的な立場から内部監査部門・会計監査人と連携した「監査」が行われております。これらが有効に機能し、実効性のあるコーポレートガバナンス体制が構築されていると考えております。

Ⅲ. 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に資するための施策として実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット、スマートフォンによる議決権行使を可能にしています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知を作成し、自社ホームページへ掲載しています。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期説明会を開催	決算説明会をはじめとした説明会動画を当社コーポレートサイトに掲載いたしております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報(決算情報、適時開示資料、決算説明会資料、株主/株式の状況に関する資料、IRスケジュール等)を開示する専用ホームページを設置しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	専任のIR担当者を置き、活動を行っております。	

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
その他	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、ホームページをはじめとする各種媒体を活用し、経営活動のご報告、方針等の説明を行ってまいります。

IV. 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え及びその整備状況 更新

当社は、「私たちはモチベーションエンジニアリングによって組織と個人に変革の機会を提供し意味のある社会を実現する」という経営哲学のもと、公正で透明性の高い経営に取り組むことを基本的な考えとし、内部統制強化を実践してまいります。

1. 当社の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

監査役が、取締役会、経営会議その他重要な会議に出席し、取締役の職務執行状況を監視するとともに、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おります。

内部監査人が、各事業部及び当社グループ会社における各業務プロセスについて監査を実施し、不正の発見・防止とプロセスの改善指導に努めております。

2. 当社の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

適正かつ効率的な事業運営に資するよう、取締役の職務の執行に係る情報(文書その他の関連資料及び電磁的媒体に記録されたものを含む)その他の情報について、法令及び文書管理規程、情報システム管理規程等に基づき、適切かつ確実な情報の保存及び管理を実践しております。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

グループデザイン室を中心に業務プロセスの見直し、情報システムの整備、社員教育の徹底を実施し、また必要に応じて規程・マニュアルを策定しております。

内部監査人が、リスク管理状況について監査を実施し、その監査結果について代表取締役に報告を行い、併せて被監査事業部に対して改善を指示しております。

4. 当社の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

取締役会を原則として月1回開催し、また必要に応じて随時開催することにより、重要事項の決議及び職務執行状況の共有を行っております。

経営会議を原則月2回開催し、迅速な意思決定と柔軟な組織対応が可能な体制を構築しております。

職務分掌規程、職務権限規程等の規程を整備し、決裁権限を明確にしております。

5. 当社及びその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

当社「関係会社管理規程」に基づき、グループデザイン室が、関係各部門と連携してグループ会社管理を行っております。同規程に基づき、一定の事項については、当社の承認または報告が義務付けられております。また、原則、月2回開催される経営会議に、子会社社長をはじめ関係者が適宜参加し、担当業務の執行に関する事項の報告を行っております。

子会社の損失の危険の管理を行うため、子会社社長をはじめ関係者が経営会議に参加した際には、当社に対し、コンプライアンスに関わる事項を含むリスク情報等の共有を行っており、必要に応じて適切な措置を取っております。

子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われるように、子会社においても取締役会を原則として月1回開催し、また必要に応じて随時開催し、重要事項の決議及び職務執行状況の共有を行っております。さらに、子会社においても職務分掌規程、職務権限規程等の規程を整備し、決裁権限を明確にしております。

子会社の取締役等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、子会社に関してもグループデザイン室を中心に業務プロセスの見直し、情報システムの整備、社員教育の徹底を実施し、また必要に応じて規程・マニュアルを策定しております。また、当社の監査役及び内部監査人が、当社グループ各社に対して業務監査を実施し、必要があれば、法令及び定款に適合するように改善指導等を行っております。

6. 当社の監査役を補助すべき使用人に関する体制

グループデザイン室にて、適宜監査役を補助を行っておりますが、監査役が補助スタッフを求めた場合は、監査役の職務を補助する使用人を選任いたします。

7. 当社の監査役を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役を補助すべき使用人の取締役からの独立性確保のため、その任命・異動等人事に係る事項は、監査役の事前同意を得るものとしております。

8. 当社の監査役のその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役より監査役を補助することの要請を受けた場合、監査役を補助すべき使用人は、その要請を受けた職務に関して監査役に専属するものとし取締役及び上長の指揮命令を受けないこととなっております。

9. 当社の監査役への報告に関する体制

当社の取締役及び使用人は、社内不正行為など法令に違反する行為を発見した場合等において、当社の監査役に対して、直接報告を行うことができる体制となっております。

当社の子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、社内不正行為など法令に違反する行為を発見した場合等において、当社の監査役に対して、直接報告を行うことができる体制となっております。

10. 前号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な取り扱いを受けないことを確保するための体制

前号の報告者が、当社の監査役に報告したことにより一切不利益な取り扱いを受けないこととし、その旨を当社並びに子会社の取締役、監査役及び使用人に周知しています。

11. 当社の監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第 388 条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要でないことが明らかな場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理いたします。

12. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

当社は、社外監査役を選任することで、適法妥当な監査の実施に努めております。また、当社の監査役は、内部監査人及び会計監査人と相互に連携することで、監査の実効性確保を図っております。

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 更新

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与えるような反社会的勢力との関係を遮断し、当社グループ全体で断固として対決し、これらに関する企業、団体、個人と一切取引を行いません。また、反社会的勢力との接触を未然に回避するとともに、これらの勢力からの不当な要求に屈することなく、法的手段により解決します。

反社会的勢力排除に向けた体制としては、グループデザイン室を対応統括部署とし、当社グループ一体となって解決を図ります。

また、警察をはじめとする関係行政機関、弁護士等の外部専門機関を通じて情報交換や各種研修への参加等により連携を強化し、社内マニュアルの充実を図るなど社内啓蒙活動に努めてまいります。

V. 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

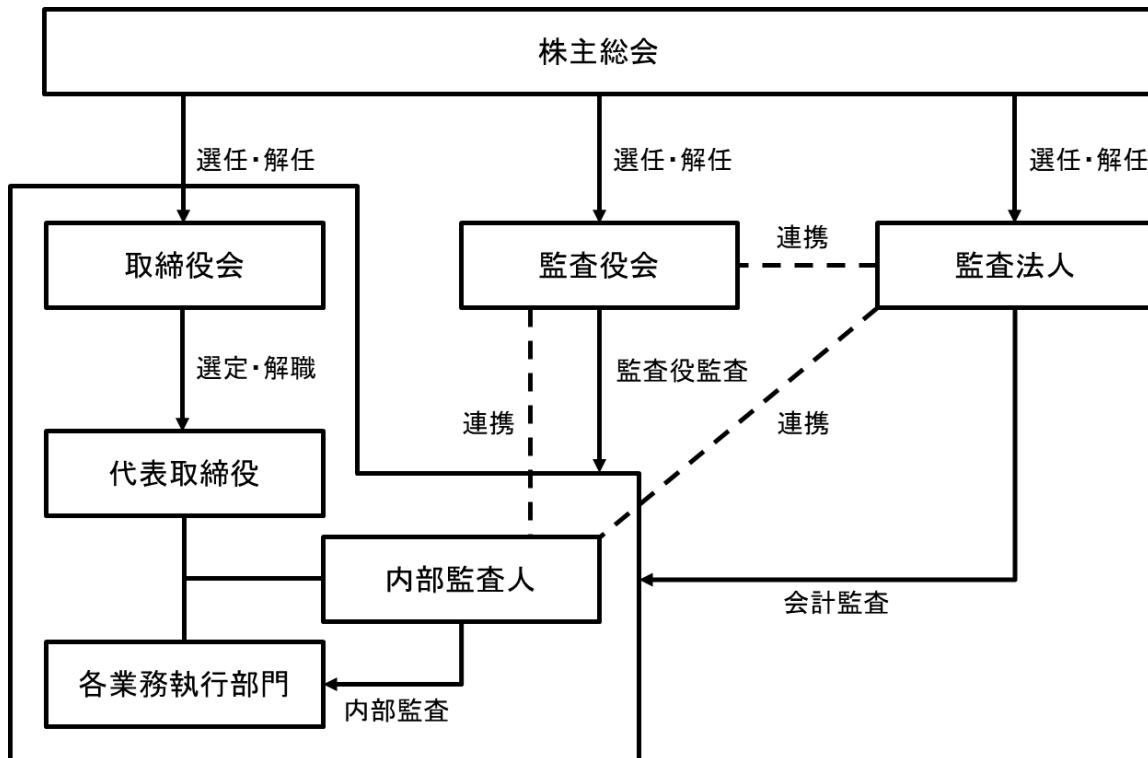
該当項目に関する補足説明

現在該当記載事項はございません。

2. その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項

コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、社外取締役の選任や内部監査に携わる人員の増員を検討する等、より一層の経営と執行の分離を図ってまいります。

【コーポレートガバナンス体制】



【適時開示体制の概要】

当社は、株主・投資家に対して金融商品取引法および東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に従って、情報開示を行っております。

