

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、法令等の遵守を機軸にした企業運営の重要性を認識するとともに、変動する社会、経済環境に対応した迅速な経営意思の決定と経営の健全性の向上を図り、引いては株主価値を高めることを、経営上の最重要課題の一つとして位置付けております。

その実現のために株主や取引先をはじめ、地域社会、社員等の各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人等、法律上の機能制度を一層強化・改善・整備しながら、コーポレートガバナンスを充実させていきたいと考えております。

また、株主・投資家に対しては、迅速かつ正確な情報開示に努め、経営の透明性を高めてまいります。

### 【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・コードの各原則について、全て実施しています。

### 【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

##### < 政策保有に関する方針 >

政策保有株式については、自社にない事業資産を持つ会社と連携することで自前で事業構築するよりも効率的にサービスを補完し、お客様・取引先との信頼関係の維持・強化や業務提携における事業拡大等の中長期的な企業価値の向上を目的として株式を保有いたします。なお、個々の政策保有株式の合理性や妥当性は定期的・継続的に検証し、その結果に基づき保有目的が達成されないと判断される場合には、政策保有株式の縮減を検討してまいります。

##### < 保有適否の検証 >

政策保有株式は、個別銘柄毎に株式保有の目的が適切か、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等を毎年検証し、上場株式については保有継続の適否を取締役会にて判断しております。なお、継続保有の妥当性を検証する際は、業界動向や業績動向、財務状況に加え、営業面での協業の成果、今後の見通し等を総合的に検証しております。

##### < 議決権行使基準 >

政策保有株式対象会社の株主総会における議決権行使にあたっては、以下の基準で判断し行使しております。

・政策保有株式の保有目的の適切さ、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等を予め取締役会で検証し、継続保有の妥当性が確認できていること

・個別の議案内容が当社の保有目的に適合していること

#### 【原則1-7】 関連当事者間の取引

関連当事者に該当するリストを毎期作成・更新し、当該関連当事者に該当する先との取引については、事前に経営企画室長に情報を集約し、関連当事者取引管理規程及び職務権限に係る規定に従い、取締役会等での承認を得るものとしております。このうち、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引及び行為については、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役のみで構成する「指名報酬等委員会」にて取引の必要性、相当性について審議を行い、取締役会はその答申・助言を受け意思決定を行っております。

また、経営企画室長は、関連当事者取引リストに基づき、毎事業年度末時点で取引が継続している関連当事者取引について、取締役会にて報告をしております。

#### 【補充原則2-4(1)】 中核人材の多様性の確保

##### < 多様性の確保についての考え方 >

当社グループの事業を取り巻く環境変化や社会経済状況の変化に迅速かつ柔軟に対応し成長を続けるためには、異なるバックグラウンドを有する人材の多様な視点や価値観を経営に取り入れ、事業創造やサービス変革を進めることが有用であると考えております。

そのため当社では、社員一人ひとりが最大能力を発揮し活躍できるような環境や風土の整備を重要な経営課題として捉え、人材の多様性確保に取り組んでおります。

##### < 自主的かつ測定可能な目標とその状況 >

###### 1. 女性の中核人材への登用

2023年3月末における当社の女性管理職比率( )は39.3%であります。さらなる多様性の確保を目指し、女性活躍推進法に基づく女性管理職比率の目標を「2025年度末までに40%以上」と設定し、短時間勤務・在宅勤務の制度化や職場復帰プログラムの提供など、女性が活躍できる仕組みや環境の整備・活用を推進してまいります。

( )女性管理職比率:「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出

## 2.外国人の中核人材への登用

2023年3月末における海外子会社9社の中核人材の現地採用外国人比率は90.3%であり、多様な国籍の人材登用を積極的に進めております。既に高い水準にあると認識しておりますが、今後も引き続き、現地採用外国人人材の活用に取り組んでまいります。

## 3.中途採用者の中核人材への登用

2023年3月末における当社の中核人材の中途採用者比率は69.7%であります。既に高い水準にあると認識しておりますが、今後も引き続き、柔軟な人材登用の体制を維持し、広く有能な人材の活用を努めてまいります。

### <多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況>

当社グループでは、多様で柔軟な働き方を選択できるように、短時間勤務・在宅勤務を制度化し、職場復帰プログラムの提供、選抜研修の提供等を実施することで、女性の活躍推進に積極的に取り組んでおります。さらに、出産育児に係る職場の理解を促す目的で、社内Webサイト等での定期的な制度周知や事例紹介、子ども参観日等も行っております。

また、性別に限らず、年代や国籍、地域を問わず、多様な人材が活躍する機会を広げられるような取組みについても戦略的に推進しております。国内においては地方拠点への業務移管による地方の人材活用を進めており、地方の雇用創出にも貢献しております。海外拠点においては進出先国の現地人材の登用を積極的に進めており、現地人材がマネジメントに参画しております。

今後、管理職層も含め、一層多様な人材の活躍推進を目指してまいります。

具体的な取組み内容は、当社ホームページにて紹介しておりますのでご参照ください。

- ・キャリアアップについて：<https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/careerup/>
- ・ワークライフバランスについて：<https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/worklifebalance/>
- ・働き方改革 (Neo Worksについて)：<https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/neo-works/>

### [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、企業年金制度を採用していないため、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。

なお、当社は福利厚生の一環として確定拠出年金制度を導入しておりますが、従業員に対し、資産形成・投資運用に関する社内セミナー等を開催し、教育研修を実施しております。

### [原則3-1(1)] 経営理念等や経営戦略、経営計画

当社は企業理念を「人と企業を繋ぐ 新たな価値の創造を目指し サービスの流通創造を通して 人々の心豊かな生活と 社会の発展に貢献しよう」と規定し、本報告書や有価証券報告書等に掲載しております。

また、中期経営計画(2024年3月期から2026年3月期までの3ヵ年計画)を策定し、2023年5月に公表しております。詳細につきましては、以下の説明動画及び資料をご参照ください。

- ・[動画] 新・中期経営計画および今後の成長戦略：<https://irtv.jp/channel/10877>
- ・[動画] 決算概要および業績予想：<https://irtv.jp/channel/10671>
- ・[資料] 業績および中期成長戦略について：[https://global-assets.irdirect.jp/pdf/menu\\_file/2412/20230512120610\\_9553.pdf](https://global-assets.irdirect.jp/pdf/menu_file/2412/20230512120610_9553.pdf)

### [原則3-1(2)] 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

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので参照ください。

### [原則3-1(3)] 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載しておりますので参照ください。

### [原則3-1(4)] 取締役会が取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

#### [補充原則4-11(1)] 取締役会の構成などに関する考え方

取締役候補者は、人格・見識に優れていることを前提に、取締役会の業務執行と監督機能が十分に発揮されるよう、取締役としての実務能力、経験、専門知識及び取締役会の全体構成等を助案して選定することとしております。候補者選定にあたっては、スキル・マトリックスを踏まえて人事部門担当取締役が原案を作成し、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役のみで構成する「指名報酬等委員会」にて審議を行い、取締役会はその答申・助言を受け意思決定を行うものとしております。

取締役会の人数は事業規模に合った人数として、実効性があり、かつ活発な議論ができる適正な人数としており、現在は監査等委員ではない取締役4名、監査等委員である取締役4名(うち3名は社外取締役)の体制としております。また、全取締役のうち2名は女性取締役を選任しており、取締役会の多様性の確保に努めています。

当社は毎年、取締役会全体の実効性評価について各取締役に対してアンケート調査を実施しております。2023年3月期においては2023年2月にアンケート調査を実施、2023年3月開催の取締役会において分析結果報告を行っております。また、同アンケートにおいて、現行の取締役会全体の構成人数8名、うち監査等委員である取締役の人数4名については、「適正」又は「概ね適正」と評価しており、現状の取締役会の人数及び構成は、実効性があり活発な議論を行える環境確保に適切であると判断しております。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは本報告書の別紙「各取締役のスキル・マトリックス」に記載しておりますので参照ください。

### [原則3-1(5)] 取締役会が上記原則3-1(4)を踏まえて取締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

株主総会招集通知の参考書類において、各取締役のスキル・マトリックスの開示とあわせて、取締役候補者の個々の選任・指名の理由を開示しております。詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております株主総会招集通知の参考書類を参照ください。

【補充原則3-1(3)】サステナビリティを巡る課題への対応  
< 自社のサステナビリティについての取組み >

(サステナビリティに関する基本的な考え方)

当社グループは、2023年5月11日付で公表いたしました中期経営計画において、顧客企業の規模や雇用形態、性別等によらず、あらゆる人々に公平に福利厚生やヘルスケア等のサービスをご利用いただくことを目標に据えると同時に、新たに決済事業を立ち上げ、低コストで環境にもやさしいサービス流通の構築を目指しております。

当社グループでは、持続的な成長と企業価値向上のためには、ESG等の社会的要請の視点を事業の成長戦略にも取り入れ、企業価値創造の取組みを常に深化させていくことが重要であると考えており、取締役会及びサステナビリティ委員会が中心となり取り組んでおります。

(サステナビリティに係るマネジメント体制)

(1) ガバナンス

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには様々なステークホルダーとの適切な協働が重要であるとの認識のもと、当社グループでは、人的資本や気候変動等のサステナビリティに係る課題への全社的な取組みを推進するため、サステナビリティ委員会を設置しております。委員長は、代表取締役副社長が務めております。

同委員会では、取締役会に対し人的資本や気候変動等のサステナビリティに係る基本方針、指標や目標、施策等の企画・立案・提言を行うとともに、施策の実施状況や目標の達成状況のモニタリング、社内外への周知活動等を行っています。また、検討事項や活動内容等については定期的に取締役会への提案、報告を行い、適宜指示を受けて活動を行っています。取締役会は、サステナビリティに関する重要な事項についてサステナビリティ委員会から定期的に報告を受け、必要に応じて指示や助言を行うことで、ガバナンス体制を整備しております。

2023年3月期においては、取締役会におけるサステナビリティ関連の審議・報告は4回実施しており、またサステナビリティ委員会は3回実施しております。

(2) リスク管理

当社グループでは、人的資本や気候変動等のサステナビリティに係るリスク・機会が事業活動や収益等に与える影響を把握し、適切に対処するため、サステナビリティ委員会において必要なデータの収集と分析を行い、これに基づき取締役会で事業への影響度合い評価を行っています。

特定したリスク・機会に対しては、関係部門と連携しながら具体的な対応策や目標を事業戦略に反映し、サステナビリティ委員会にて進捗状況の管理やリスク・機会の再評価等を行っています。また、その内容を定期的に取締役会へ報告することで、継続的な情報収集とリスク管理に努めております。

< 人的資本や知的財産への投資等 >

当社グループでは、中期経営計画の実行にあたっては、適切なタイミングで必要な人材を採用すること、及び個々人の能力が適切に発揮できる環境を整備することが重要と考えております。

また、当社グループが手掛ける福利厚生事業やインセンティブ事業では、サービス提供を通じて顧客企業従業員のモチベーションやエンゲージメントの改善を目指しており、ヘルスケア事業では心身の健康管理サービス提供を通じて顧客企業従業員の能力が最大限発揮される機会づくりに資することを目指しております。このように、当社グループでは、人的資本経営に取り組む企業に寄り添ってサービス普及に努めることで、より良い社会の実現に貢献できると考えております。

このため、当社グループでは、当社社内で推進する人的資本に関する取組みと、中長期の事業戦略において顧客に提供するサービス価値訴求の取組みを一体的にとらえ、以下のとおり「人的資本経営方針」を定めるとともに、それに基づく基本戦略として「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」を規定しております。

「人的資本経営方針」

当社グループは、多様な社員一人ひとりが、個人の最大能力を発揮し活躍できるように、自社サービスを最大限に活用し、個人と組織の成長を自社で実現しながら、ビジネスモデルの強化に繋がる好循環を確立することで、顧客への新たな価値創造に取り組んでまいります。

「人材育成方針」

当社グループは、国籍、性別、年齢等を問わず、多様な社員一人ひとりがプロフェッショナルであることを目指し、公平に必要な能力開発の機会を提供するとともに、自律して主体的に行動する社員には、さらなる成長機会を創造してまいります。

「社内環境整備方針」

当社グループは、社員一人ひとりの多様な個性や志向を尊重し、個々が仕事と生活の調和を図りながら、安心して最大能力を発揮し活躍できるような環境や風土の整備に取り組んでまいります。

また、上記の基本戦略に基づき、6つのテーマ(人材確保、人材育成、ダイバーシティ推進、エンゲージメント向上、健康経営、インテグリティ)ごとに人的資本経営に関する個別の取組みを以下のとおり行っております。

人材確保に関する取組み

多くの成長機会が見込まれる当社グループにおいて、競争優位性確保のための専門人材や、事業拡大に対応した営業職や事務職などの人材を十分に確保していくことが重要な課題であると考えております。

とりわけ当社グループでは、ITエンジニアの採用を強化しており、中長期でシステム開発・運用の内製化を進めることで、サービス品質向上及びコスト効率化に取り組んでおります。

また、当社グループでは業務の標準化・定型化を行い地方拠点に業務を移管することで人材採用の多極化を戦略的に進めており、2007年に松山BPOセンターを開設して以降、地方の雇用創出にも積極的に取り組んでまいりました。こうした取組みに加え、働き方改革の一環として、雇用形態や働く時間、働く場所に柔軟性を持たせた委託型の人材活用(Neo Works)等の取組みも進めており、事業成長に合わせ適時必要な人材の確保に努めております。

人材育成に関する取組み

当社グループの中期経営計画の実現推進にあたっては、背景にある当社の企業理念や経営戦略を理解して行動できるマネジメント層や中堅若手幹部候補の人材育成強化が必要であると考え、以下の取組みを行っております。

若手社員がインストラクターや就労開始後のメンターとなって新入社員をサポートする制度や、中堅・若手社員の中から選抜したメンバーで経営課題等に取り組むジュニアボード制度、全社員を対象とした新規ビジネス提案コンテスト等の実施を通じ、企業理念やビジョンの浸透に努めるとともに人材育成にも取り組んでおります。

また、年次別・階層別研修や次期上級管理職育成プログラムを継続的に実施することで幹部候補の育成にも取り組んでおり、今後は若手管理職向けマネジメント研修等の充実を図っていく考えです。

このほか、当社グループのサービスを活用したeラーニング、資格取得補助等のリスキリング支援制度や、社員自らが手を挙げて人事異動の選考を行うオープンポジション制度、上司を介さず直接人事部門にキャリア希望申告ができる制度等、社員の主体的なキャリア形成を促す各種取組

みも行っております。

#### ダイバーシティ推進に関する取組み

当社グループの事業を取り巻く環境変化や社会経済状況の変化に迅速かつ柔軟に対応し成長を続けるためには、異なるバックグラウンドを有する人材の多様な視点や価値観を経営に取り入れ、事業創造やサービス変革を進めることが有用であると考え、以下の取組みを行っております。

多様で柔軟な働き方を選択できるよう、短時間勤務・在宅勤務を制度化し、職場復帰プログラムの提供、選抜研修の提供等を実施することで、女性の活躍推進に積極的に取り組んでおります。さらに、出産育児に係る職場の理解を促す目的で、社内Webサイト等での定期的な制度周知や事例紹介、子ども参観日(社員の子どもが半日職場体験できるイベント)等も行ってまいります。

また、性別に限らず、年代や国籍、地域を問わず、多様な人材が活躍する機会を広げられるような取組みについても戦略的に推進しております。国内においては地方拠点への業務移管による地方の人材活用を進めており、現在では社員の約6割が地方拠点でのオペレーション業務に従事するなど、地方の雇用創出にも貢献してまいりました。海外拠点においては、進出先国の現地人材の登用を積極的に進めており、海外連結子会社9社の全てにおいて現地人材がマネジメントに参画しております。

今後、管理職層も含め、一層多様な人材の活躍推進を目指してまいります。

#### エンゲージメント向上に関する取組み

社員一人ひとりが主体的に仕事に取り組む、能力を最大限発揮するためには、企業理念やビジョン、事業活動等への理解を深め共感度を高め、以下が必要であると考え、以下の取組みを行っております。

当社グループでは、中期経営計画の策定においては中堅・若手層を含む多くの社員が関与しており、計画の策定を通じて経営ビジョンや戦略の全社的な理解浸透、共感促進に取り組んでおります。あわせて、幹部社員に対する業績連動型株式報酬制度の運用や、全社員に対する従業員持株会の奨励支援制度の運用を通じ、社員の資産形成サポートを行うと同時に、経営参画意識の醸成にも役立てております。

また、当社グループが顧客に提供している福利厚生やヘルスケア、インセンティブ等のサービスを当社自身の社員向けにも活用し、待遇改善やエンゲージメント向上、健康管理等の社内環境整備を図ると同時に、社員一人ひとりが自社サービスに対してユーザー視点を持つことで、継続的にサービス品質の改善にも役立てています。

さらに、育児・介護等との両立のための特別勤務制度に加え、在宅ワークや時差出勤、フレックスタイム制等の制度運用により社員の柔軟な働き方を支援するとともに、中堅・若手社員からの選抜メンバーによるジュニアボードを中心とした社員の主体的な取組みへの支援等も含め、職場環境の整備改善に積極的に取り組んでおります。

このほか、業務を円滑に遂行するためには社員同士の相互理解や交流機会を促すことも有益であるとの考えから、クラブ活動支援制度やスポーツ・文化のスポンサーシップ、イベント開催等により社内コミュニケーション活性化に向けた取組みも行ってまいります。

#### 健康経営に関する取組み

社員一人ひとりが心身ともに健康で、何事にも情熱をもって挑戦し続けられるよう、安心して働ける環境を整備するため、以下の取組みを行っております。

当社が顧客向けに提供している、健康診断やストレスチェック、特定保健指導やインフルエンザワクチン接種補助等のヘルスケアサービスの社内活用とあわせ、定期的な健康意識調査や有識者を招いた健康経営勉強会の実施、早朝出勤者に対する朝食の無料提供等を行うことで、社員が心身の健康状態を保ち、能力を最大限発揮できる環境整備に努めております。

また、仕事と生活の調和が取れたメリハリのある働きやすい職場づくりを目指し、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進にも取り組んでまいります。

#### インテグリティに関する取組み

採用・育成した人材が持てる能力を最大限に発揮するためには、信頼関係に基づき、より良い職場環境づくりに継続して取り組む組織風土が重要であると考えております。

当社グループでは、コンプライアンス・マニュアルにおいて不正や法令違反等の行為を許さない経営メッセージを伝えるとともに、グループ役職員の行動規範を規定し、毎年全ての役職員を対象にコンプライアンス研修を実施することで、健全な組織風土の理解浸透に取り組んでおります。また、コンプライアンス委員会を設置し、当社グループにおけるコンプライアンス関連の重要事項の審議、社内の啓蒙・教育等の施策に係る事項を取り決めております。役職員の業務執行状況については、監査部が内部監査規程に基づき、業務が適法に運営されていることを監査しております。あわせて、不正や違反等の早期把握と解決を図るための内部通報制度の積極的な活用啓蒙に努めており、通報窓口への相談事案を踏まえた職場環境の整備改善に取り組んでおります。

また、当社グループでは社員一人ひとりに期待する主体性や積極性等をまとめた価値基準・行動規範を「CHALLENGE VALUE “4つのP” ( )」として定め、これを踏まえて人的資本経営方針、人材育成方針及び社内環境整備方針を定めております。これら方針に基づく具体的な取組みの実効性を高めることを期待し、前述「エンゲージメント向上に関する取組み」及び「健康経営に関する取組み」に記載のとおり、自社サービスの積極活用を取り入れた目標設定を行っております。

当社グループが顧客向けに提供するサービスと人的資本経営との親和性は高く、当社サービスの普及によってより良い社会の実現に貢献できると考えていることから、当社社内においても自社サービスを積極的に活用した人的資本経営を推進しております。これらの取組みを通じ、当社グループが担う事業の社会的意義についての理解と共感性を促し、役職員一人ひとりが主体性をもってより良い職場環境づくりに取り組む健全な組織風土の醸成に努めてまいります。

( )「CHALLENGE VALUE “4つのP”」:「サービスの流通創造」を通じて人々に感動と喜びを提供するために、社員一人ひとりが、どのような価値観をもって行動していくべきかを示したもので、「4つのP」とは、「Pure(素直)」「Passion(情熱)」「Power(パワフル)」「Positive(前向き)」を表し、これら4つのPの集大成が、当社グループのプロ意識の礎であると定めております。

なお、人的資本経営に関する個別テーマごとの取組みは、有価証券報告書等及び当社ホームページにて紹介しておりますのでご参照ください。

- ・健康経営について: <https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkoikei/>
- ・キャリアアップについて: <https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/careerup/>
- ・ワークライフバランスについて: <https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/worklifebalance/>
- ・働き方改革(Neo Worksについて): <https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/neo-works/>

#### < 気候変動に係るリスク及び収益機会の影響 >

当社グループでは、気候変動が事業活動や収益等に与える影響を把握し、適切に対処するため、サステナビリティ委員会においてTCFDの枠組みを参考にして必要なデータの収集と分析を行い、これに基づき取締役会で気候関連リスクの事業への影響度合い評価を行っています。

特定したリスク・機会に対しては、関係部門と連携しながら具体的な対応策や目標を事業戦略に反映し、サステナビリティ委員会にて進捗状況の管理やリスク・機会の再評価等を行っています。また、その内容を定期的に取締役会へ報告することで、継続的な情報収集とリスク管理に努めてまいります。

2023年3月期においては、2023年2月28日開催の取締役会にて、サステナビリティ委員会からの報告に基づき気候変動の事業への影響度合い再評価を行っており、評価日時点において当社グループの事業活動や収益等に与える影響は限定的であると判断しております。

なお、気候変動が事業活動や収益等に与える影響程度に関わらず、社会の一員として、当社グループでは従前より事業活動における環境負荷軽減に積極的に取り組んでおります。具体的には福利厚生事業において、会員向けのご利用ガイドブックや会報誌、会員証等をデジタル化することで、紙資源の消費削減や配送に係るエネルギー消費削減を進めてまいりました。また、チケットのデジタル化やサービス申込のWeb化、ヘルスクエア事業における特定保健指導ICT面談の推進等、サービス流通やオペレーションプロセスにおけるデジタル化を進め、ペーパーレス化にも全社的に取り組んでおります。さらに、当社が進めている決済事業の仕組みは、従来のサービス流過程程にあった中間工程をなくすことで、サプライヤ企業の広告・媒体制作に係る資源消費やエネルギー消費の削減、流過程程における過剰在庫の削減等にも貢献できると考えております。

今後も当社のサービス流通・決済の仕組みを広く普及させることで、利便性が高く環境負荷の低いサービス流通づくりに取り組んでまいります。

#### 【補充原則4-1(1)】 経営陣に対する委任の範囲

当社は、法令に準拠して「取締役会規程」に「取締役会に付議すべき事項の基準」を制定し、取締役会において審議する内容を定めるとともに、その他については「職務権限及び業務分掌規程」に基づき、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

具体的には、株主総会付議事項等の会社法に定められた重要事項及び経営戦略・経営計画等の経営の基本となる事項等については、取締役会で決定しております。その内容に基づく個別の業務執行に関する決定は、その業務を担当する各取締役に委任しております。委任内容については、権限規程において範囲を明確にしております。

なお、経営上の意思決定を円滑かつ的確に行うため、常勤役員及び各業務執行の責任者が出席する経営会議を設け、取締役会決議事項を含む業務執行上の重要事項を審議しております。

#### 【原則4-9】 社外取締役の独立性判断基準

東京証券取引所の独立性基準も踏まえ、取締役会において「社外役員の独立性判断基準」を決定し、当社の社外役員及び社外役員候補者は、当社が定める以下の独立性の基準を満たすものとして、その内容を株主総会招集通知に記載し、開示しています。

- ・当該役員の2親等以内の親族が、現在又は過去において、当社グループの業務執行取締役として在籍していないこと
- ・現在、当該役員が業務執行者・使用人として在籍する会社と当社グループにおいて取引がある場合(法律、会計もしくは税務の専門的サービスを除く)、その取引額が当社の連結売上高の1%以下であること
- ・当該役員が法律、会計もしくは税務の専門家又はコンサルタントとして、当社グループから直接的に受け取る報酬(当社の役員としての報酬及び当該役員が所属する機関・事務所を支払われる報酬は除く)がある場合、過去3事業年度において、その報酬額が年間500万円以下であること
- ・当該役員が属する機関・事務所が法律、会計もしくは税務の専門的サービスを当社グループに提供している場合、過去3事業年度において、その報酬額が年間1,000万円以下であること
- ・当該役員が、過去3事業年度において、当社グループから年間1,000万円を超える寄付等を受ける組織の業務執行者でないこと

#### 【補充原則4-10(1)】 指名委員会・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等

独立社外取締役の人数は3名、取締役会全体に占める割合は37.5%となっております。取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する目的で、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役のみで構成する「指名報酬等委員会」を設置しております。

指名報酬等委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化すること、及び当社の支配株主からの独立性を担保することでコーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としており、取締役会の諮問に応じて、取締役の指名に関する事項、監査等委員を除く個別取締役の報酬に関する事項及び関連当事者取引の必要性・相当性に関する事項についての審議を行い、その答申・助言を受けて取締役会等は意思決定を行います。

指名報酬等委員は、当社が定める独立性基準を満たす独立社外取締役のみで構成されており、提出日現在における指名報酬等委員会の構成員は3名(藤池智則氏、久保信保氏、瀧田敏彰氏)となっております。

#### 【補充原則4-11(2)】 取締役の兼任状況

株主総会招集通知の参考書類に重要な兼任状況と主な活動状況を毎年開示しており、適正な兼務範囲であることや、取締役会での役割・責務の遂行状況を適宜確認しております。

#### 【補充原則4-11(3)】 取締役会全体の実効性についての分析・評価

当社は毎年、取締役会全体の実効性評価について各取締役に對してアンケート調査を実施しており、評価及び分析結果を取締役に報告しております。

2023年3月期は、「取締役自身の職務執行に関する事項」「取締役会全体の実効性に関する事項」「取締役会の構成に関する事項」「取締役会の運営状況に関する事項」「取締役会の審議に関する事項」「取締役への支援に関する事項」等についてアンケート調査を実施し、2023年3月開催の取締役会で評価及び分析結果を報告しております。

前年度に比べ、会社の大きな方向性に関する議論や取締役会当日の審議の活性化、社内役員との十分な連携体制、事前の適切な説明・質問等の点で改善評価しておりますが、より一層取締役会の実効性を高めるべく、必要な施策を適宜検討・実行してまいります。

#### 【補充原則4-14(2)】 取締役に対するトレーニングの方針

執行役員を含む経営陣との情報交換会や、事業部責任者が戦略を表明する場に取締役が出席するなど、継続的に企業理念及び事業戦略の共有を図っております。

新任の取締役に對しては、就任時に会社の事業・財務・組織等に関する個別説明の機会を設けることで、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めて頂くような情報提供を行うこととしています。

このほか、取締役会における議論の質を高める目的で、重要な審議テーマに関しては適宜、取締役会とは別途、事業責任者による取締役向けの議案説明会や勉強会等を実施しております。同取組は、社外取締役を含め各取締役の議案理解を深め、多様な視点を経営に取り入れる機会としても活用しており、2023年3月期においては4回実施いたしました。主な協議事項は事業計画や投資予算、海外事業等であります。

#### 【原則5-1】 株主との建設的な対話に関する方針

機関投資家との対話(面談・Web会議等)は、代表取締役社長及び経営企画室担当役員が行っており、第2四半期決算及び決算発表時に説明会または動画配信等を実施しております。

個人投資家との対話(電話・メール等)は、経営企画室内のIR担当が行っており、株主総会終了後には株主に対し、経営近況報告会を開催し当社経営戦略の説明に努めるとともに意見交換を行うこととしております。(2020年3月期から2022年3月期の株主総会においては、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、経営近況報告会は開催せず説明動画を案内いたしました)

当社ホームページ上にて当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただくようなIR情報の発信を積極的に行っております。

## 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(%)
株式会社パソナグループ	81,210,400	51.16
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	14,137,400	8.91
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,119,900	4.49
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	6,837,034	4.31
TAIYO FUND. L.P.	2,362,700	1.49
白石 徳生	1,844,600	1.16
東京海上日動火災保険株式会社	1,600,000	1.01
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,404,759	0.88
日本生命保険相互会社	1,280,000	0.81
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	1,215,300	0.77

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

株式会社パソナグループ(上場:東京)(コード) 2168

### 補足説明更新

- 「大株主の状況」は2023年3月末現在の状況です。
- 上記のほか、当社保有の自己株式 450,357株(発行済株式総数に対する所有株式数の割合0.28%)があります。
- 当社は「株式給付信託(J-E S O P)」及び「株式給付信託(B B T)」を導入しており、株式会社日本カストディ銀行(信託E口)(以下、「信託E口」という。)が当社株式347,571株を所有しております。  
信託E口が所有する当社株式については、自己株式に含めておりません。
- 上記記載の信託銀行株式会社の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は以下のとおりであります。  
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13,997,700株であります。  
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7,043,700株であります。

### 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	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

当社は支配株主との間において取引等を行う場合、第三者との取引を勘案して適切な取引条件とすることを基本方針としており、関連当事者取引管理規程及び職務権限に係る規定に従い当社の利益を害することのないよう取締役会で承認手続きを経て適切に対応しております。

なお、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引及び行為については、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役のみで構成する「指名報酬等委員会」にて取引の必要性、相当性について審議を行い、取締役会はその答申・助言を受け意思決定を行っております。

### 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

当社は、株式会社パソナグループを中核とした人材関連事業中心の企業グループにおいて、専門性の高いアウトソーシング事業を独自に業務展開しております。株式会社パソナグループは当社筆頭株主であり、また、人的には当社の監査等委員ではない取締役4名のうち同社の取締役を兼ねる者が1名おります。役員の兼務、サービスの相互提供等、ビジネス上の交流は行っておりますが、上場会社として独立性を確保し、経営及び事業活動にあっております。また、株式会社パソナグループとの取引を行う際の手続きについては、前述4.に記載のとおりであります。

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	16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		
久保 信保	その他													
濱田 敏彰	その他													
藤池 智則	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	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
久保 信保				久保信保氏は、広島県副知事、総務省自治財政局長、同省消防庁長官、一般財団法人自治体衛星通信機構理事長等を歴任し、地方行政や地域活性、リスク管理の経験・知見があり、組織・団体トップとしての豊富なマネジメント経験・見識に基づき、独立した立場から、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断します。また、当社の社外役員の独立性判断基準を満たしており、(株)東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の基準を満たしていることから独立役員として選任します。
濱田 敏彰				濱田敏彰氏は、日本貿易振興会コペンハーゲン事務所長、大蔵省理財局計画官、財務省大臣官房政策評価審議官等を歴任し、広く政治・経済等、企業経営を取り巻く事象についての深い知識を有しており、その豊富な経験・知識に基づき、主に資金配分や投資の判断プロセスにおいて、独立した立場から、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断します。また、当社の社外役員の独立性判断基準を満たしており、(株)東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の基準を満たしていることから独立役員として選任します。
藤池 智則				藤池智則氏は、弁護士としての豊富な経験があり、その経歴を通じて培われた幅広い見識を当社の経営の監督に活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断します。また、当社の社外役員の独立性判断基準を満たしており、(株)東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の基準を満たしていることから独立役員として選任します。

## 【監査等委員会】

### 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	4	1	1	3	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 [更新](#)

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 [更新](#)

現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として他部署に属する者を兼務の形で配置しております。また、常勤監査等委員は監査部と連携し、効果的な情報収集及び監査を行っております。職務を補助すべき使用人の人事に関しては監査等委員会の事前の意見を得るものとし、取締役会はこれを尊重しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

社外取締役3名を含む監査等委員会は、会計監査人から会計監査計画の説明を受け協議を行うとともに、定期的に監査及び会計監査法人の品質管理に関する説明を受け意見交換を行う等、緊密な連携を保って監査業務を遂行しています。2023年3月期における監査等委員会と会計監査人との協議回数は4回であり、具体的には2021年度監査法人監査結果、監査及び四半期レビュー計画、会社計算規則第131条の会計監査人の職務の遂行に関する事項、国際会計士倫理基準審議会(IESBA)倫理規程、監査上の主要な検討事項(KAM)等について協議しております。

また、監査等委員会には内部監査部門である監査部の部長も出席し、適宜内部監査の実施状況、その監査結果の報告を行う等、緊密な情報交換を実施しています。また、常勤監査等委員は監査部が行う内部監査にも適宜同席し、監査等委員である社外取締役とも密に連携を図っております。

## 【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	指名報酬等委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬等委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の任意の諮問機関として「指名報酬等委員会」を設置しております。

指名報酬等委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化すること、及び当社の支配株主からの独立性を担保することでコーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としており、取締役会の諮問に応じて、取締役の指名に関する事項、監査等委員を除く個別取締役の報酬に関する事項及び関連当事者取引の必要性・相当性に関する事項についての審議を行い、その答申・助言を受けて取締役会等は意思決定を行います。

指名報酬等委員は、当社が定める独立性基準を満たす独立社外取締役のみで構成されており、提出日現在における指名報酬等委員会の構成員は3名(藤池智則氏、久保信保氏、瀧田敏彰氏)となっております。

指名報酬等委員会委員長は藤池智則氏が務めております。

2023年3月期において開催した指名報酬等委員会は3回であり、全委員が全ての委員会に出席しております。また、指名報酬等委員会における具体的な検討事項は、取締役の指名に関する事項、監査等委員を除く個別取締役の報酬に関する事項及び関連当事者取引の必要性・相当性に関する事項等でありました。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

その他独立役員に関する事項

各社外取締役は、いずれも当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」(下記参照)及び東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしておりますので、当社は社外取締役としての独立性が確保されているものと判断しております。

(当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」)

- ・当該役員の2親等以内の親族が、現在又は過去において、当社グループの業務執行取締役として在籍していないこと
- ・現在、当該役員が業務執行者・使用人として在籍する会社と当社グループにおいて取引がある場合(法律、会計もしくは税務の専門的サービスを除く)、その取引額が当社の連結売上高の1%以下であること
- ・当該役員が法律、会計もしくは税務の専門家又はコンサルタントとして、当社グループから直接的に受け取る報酬(当社の役員としての報酬及び当該役員が所属する機関・事務所に支払われる報酬は除く)がある場合、過去3事業年度において、その報酬額が年間500万円以下であること
- ・当該役員が属する機関・事務所が法律、会計もしくは税務の専門的サービスを当社グループに提供している場合、過去3事業年度において、その報酬額が年間1,000万円以下であること
- ・当該役員が、過去3事業年度において、当社グループから年間1,000万円を超える寄付等を受ける組織の業務執行者でないこと

## 【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 **更新**

当社では固定報酬とは別に、業務執行取締役を対象に業績連動型株式報酬制度を設けております。業績連動型株式報酬については、固定報酬の限度額とは別枠で、2019年6月25日開催の第24回定時株主総会及び2021年6月24日開催の第26回定時株主総会において、中長期的な業績ならびに企業価値向上への貢献意識を高めることを目的として、連続する3事業年度ごとに信託に拠出する額は合計200百万円を上限として、3事業年度ごとに付与されるポイント数(株式数)の上限は126,555ポイント(126,555株)とする旨決議しております。

業績連動型株式報酬については、連結経常利益を指標とし、各事業年度に関して、公表している計画の達成度合いに応じて付与原資総額(当該事業年度に関して付与する総ポイント数)を計算し、各取締役の職務内容や責任範囲等に応じて配分の割合を決定し、各取締役にポイントを付与します。なお、連結経常利益が前期比減益となる場合にはポイントを付与しないこととしております。また、当社の取締役が業績連動型株式報酬制度により付与されたポイントに相当する当社株式等の交付を受ける時期は、原則として取締役退任時としております。

同制度において、当社は、連結経常利益を業績達成指標としておりますが、その理由は、単年度の業績貢献を考慮するうえで損益数値が明快であり、経常的な利益を用いるのが妥当と考えたためです。なお、2023年3月期においては、業績達成指標である連結経常利益が前期比減益の実績となっており、当社の支給要件を満たしていないことから、ポイント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 **更新**

2023年3月期における役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は以下のとおりです。

- ・監査等委員でない取締役 対象員数:3名( 1) 報酬等の総額:107百万円(固定報酬:105万円/業績連動型株式報酬( 2):2百万円)
- ・監査等委員である取締役 対象員数:4名 報酬等の総額:39百万円(固定報酬:39百万円)  
うち社外取締役 員数:3名 報酬等の総額:24百万円(固定報酬:24百万円)
- ・合計 対象員数:7名 報酬等の総額:147百万円(固定報酬:145百万円/業績連動型株式報酬:2百万円)

( 1)2023年3月期末現在の員数は、監査等委員でない取締役4名、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)であります。なお、無報酬の監査等委員でない取締役が1名在任しております。

( 2)上記の業績連動型株式報酬の額は、2022年3月期に係るポイントにつき、概算計上と確定値との差分相当を役員株式給付引当金繰入額として2023年3月期に計上したものであります。なお、2023年3月期に係るポイントはございません。

## 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

#### 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係る決定方針(以下、「決定方針」という。)を定めており、その内容は以下のとおりです。

#### [取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬]

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、固定報酬額並びに中長期的な業績及び企業価値向上への貢献意識を高めることを目的とした業績連動型株式報酬によって構成しております。

個別取締役(監査等委員である取締役を除く)の固定報酬額については、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、類似業種上場会社の報酬水準や会社業績、株主還元状況、個別取締役の役割や会社への貢献度等を踏まえて人事部門担当取締役が原案を作成したうえで、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役のみで構成する「指名報酬等委員会」に諮問し、同委員会の答申・助言を得て、代表取締役社長が決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の業績連動型株式報酬については、株主総会で承認された業績連動型株式報酬総額の範囲内において株式給付信託(BBT)の仕組みを用い、連結経常利益を指標としてその目標達成度合いに応じた付与と原資総額(当該事業年度に関して付与する総ポイント数)を決定することとし、連結経常利益が前期比減益となる場合にはポイントを付与しないこととしております。個別取締役(監査等委員である取締役を除く)の業績連動型株式報酬については、各取締役の職務内容や責任範囲を基礎とした付与と原資の配分割合原案を人事部門担当取締役が作成し、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役のみで構成する「指名報酬等委員会」に諮問し、同委員会の答申・助言を得て、取締役会にて決定しております。業績連動型株式報酬の支給要件を満たすときにおける、業績連動型株式報酬の報酬総額に占める比率は、原則として、0~40%程度としております。

なお、固定報酬は年額で定め、7月より毎月その12分の1を与えることとし、業績連動型株式報酬である株式給付信託(BBT)にかかる株式等は、原則として取締役退任時に交付するものとしております。

#### [監査等委員である取締役の報酬]

監査等委員である取締役の報酬は、業務執行を行う取締役から独立した立場にあることを勘案し、固定報酬のみとしております。監査等委員である取締役の個別の報酬額は株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員の協議により決定しております。

#### 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く)の固定報酬額については、2019年6月25日開催の第24回定時株主総会において、年額200百万円(うち社外取締役分は年額30百万円以内)と決議されております。提出日現在における取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は4名です。

また、当該固定報酬とは別枠で、2019年6月25日開催の第24回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く)の業績連動型株式報酬制度を導入し、3事業年度で200百万円を上限として金銭拠出する旨を決議し、2021年6月24日開催の第26回定時株主総会において、上記金額表示による上限枠(3事業年度で200百万円以内)に加えて、3事業年度ごとに付与されるポイント数(株式数)の上限は126,555ポイント(126,555株)とする旨決議しております。提出日現在における取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は3名です。取締役に付与されるポイントは、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算され、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、ポイント数の上限及び付与済みのポイント数又は換算比率について合理的な調整が行われます。

監査等委員である取締役の固定報酬額については、2019年6月25日開催の第24回定時株主総会において、年額50百万円以内と決議されております。提出日現在における監査等委員である取締役の員数は4名です。

## 【社外取締役のサポート体制】更新

社外取締役からの指示等に関しては、経営企画室と監査部で連携して適切に対応しております。

監査等委員会において、常勤監査等委員が社外取締役である監査等委員と情報を共有しております。取締役会に際しては、あらかじめ資料を配布し、審議事項について社外取締役が事前に理解を得られるよう努めております。

このほか、取締役会における議論の質を高める目的で、重要な審議テーマに関しては適宜、取締役会とは別途、事業責任者による取締役向けの議案説明会や勉強会等を実施しております。同取組みは、社外取締役を含め各取締役の議案理解を深め、多様な視点を経営に取り入れる機会としても活用しており、2023年3月期においては4回実施いたしました。主な協議事項は事業計画や投資予算、海外事業等です。

## 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

(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

取締役会の監査・監督機能を強化しコーポレート・ガバナンスの実効性を一層高めるとともに、業務執行取締役への権限委譲により迅速な意思決定を促すことで経営の効率性を高めることを目的として、統治形態を監査等委員会設置会社としております。

当社の内部統制に関する主要な機関は「取締役会」「監査等委員会」「指名報酬等委員会」「経営会議」であり、各機関の概要及び活動状況は以下のとおりであります。

### (1) 取締役会

取締役会は、業務執行に関わる意思決定機関として、経営上の重要事項を協議・決定するとともに、取締役の業務執行について監督を行っております。提出日現在における取締役会の構成員は、監査等委員ではない取締役が4名、監査等委員である取締役が4名となっています。

監査等委員ではない取締役4名中、男性は2名、女性は2名であり、監査等委員である取締役4名は全員が男性であります。

監査等委員である取締役4名のうち3名は当社が定める独立性基準を満たす社外取締役であり、取締役会の構成員の3分の1超を独立社外取締役で構成しております。独立社外取締役のみで構成する指名報酬等委員会の運用と併せて、少数株主保護が適切に機能する体制の確保に努めております。

取締役会議長は、取締役社長が務めております。

2023年3月期において開催した取締役会は13回であり、全ての取締役の出席状況は100%となっております。また、取締役会での審議・報告事項は以下のとおりです。

1. 経営戦略関連: 48件  
(中期及び年度の事業計画、年次報告書、計算書類等の承、システム及び事業投資等、サステナビリティ関連、人事組織関連等)
2. ガバナンス関連: 23件  
(株主総会関連、取締役の指名・報酬等、関連当事者取引、内部統制システム、内部通報制度等の運用状況等)
3. 資本政策関連: 13件  
(株主還元(自己株式取得、剰余金配当)、投融資等)

### (2) 監査等委員会

監査等委員会は、取締役の職務の執行状況等についての監査を行い、会計監査人や内部監査部門とも連携し、有効に監査が行われるように努めております。提出日現在における監査等委員会の構成委員は、常勤監査等委員1名、監査等委員である社外取締役3名となっております。なお、社外取締役3名全員を独立役員として指定しております。

監査等委員会委員長は、常勤監査等委員が務めております。

2023年3月期において開催した監査等委員会は12回であり、全ての監査等委員の出席状況は100%となっております。

また、監査等委員会における具体的な検討事項は、監査方針・監査計画の策定、取締役及び執行役員等の業務執行の状況、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の評価等です。このほか、現在の事業の状況や今後の経営戦略等について監査等委員会と代表取締役社長が適宜意見交換会を実施しております。

### (3) 指名報酬等委員会

指名報酬等委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化すること及び当社の支配株主からの独立性を担保することでコーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としており、取締役会の諮問に応じて、取締役の指名に関する事項、監査等委員を除く個別取締役の報酬に関する事項及び関連当事者取引の必要性・相当性に関する事項についての審議を行い、その答申・助言を受けて取締役会等は意思決定を行います。

指名報酬等委員は、当社が定める独立性基準を満たす独立社外取締役のみで構成されており、提出日現在における指名報酬等委員会の構成員は3名(藤池智則氏、久保信保氏、瀧田敏彰氏)となっております。

指名報酬等委員会委員長は藤池智則氏が務めております。

### (4) 経営会議

経営会議は、全社的に影響を及ぼす重要事項について迅速かつ効率的な意思決定を行うこと及び取締役会付議事項の審議・報告等を行うため、原則として毎週開催しております。提出日現在における経営会議の構成員は、常勤取締役4名、役員執行役員6名となっております。

経営会議議長は、取締役社長が務めております。

2023年3月期において開催した経営会議は38回であります。また、主な協議内容等は以下のとおりです。

- ・中期及び年度の事業計画
- ・事業環境、業界動向に関する事項
- ・事業戦略の進捗及び見通し、業務品質評価に関する事項
- ・システム、マーケティング、拠点展開等の投資計画と実施状況に関する事項
- ・要員計画に関する事項
- ・リスク管理、サステナビリティの取組みに関する事項 他

当社の内部統制に関する前述の主要な機関と併せ、当社では部門横断的な各種主要委員会を以下のとおり設置し、社内外の情報収集や分析、リスク管理、方針の立案、及び業務執行の有効性・効率性の検証などを行っております。

名称: リスクマネジメント委員会

役割: 経営に重大な影響を及ぼす危機の未然防止や、万一危機が発生した場合の被害の極小化を図るため、予め具体的なリスクを想定・分類するほか、危機管理に必要な体制の整備を行う。

名称: コンプライアンス委員会

役割: 当社におけるコンプライアンス体制の確立、浸透、定着を図るため、リスクの把握・分析及び対策の立案、違反発生時の原因調査指示、施策の審議・進捗管理、規定の見直し、教育・指導等を行う

名称: 個人情報保護委員会

役割: 「個人情報保護基本規程」に規定された基本的事項を遵守し、適切な個人情報保護管理を実現するため、個人情報保護マネジメントシステムの運用状況の確認や規程文書の見直し、審査等を行う

名称:サステナビリティ委員会

役割:サステナビリティを巡る課題への全社的な取組みを推進するため、基本方針、指標や目標、施策等の企画・立案・提言、施策の実施状況や目標の達成状況のモニタリング、教育・周知等を行う

(監査等委員会監査の状況)

当社の監査等委員会は、常勤監査等委員1名と監査等委員である社外取締役3名の4名で構成されております。

監査等委員会における主な検討事項は、監査方針・監査計画の策定、取締役及び執行役員等の業務執行の状況、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の評価等です。このほか、現在の事業の状況や今後の経営戦略等について監査等委員会と代表取締役社長が適宜意見交換会を実施しております。

常勤監査等委員は、経営会議やコンプライアンス委員会等の重要な会議への出席、取締役及び使用人等からその職務の執行状況についての聴取、重要な文書・帳票等の閲覧、監査部との定例会議等の監査活動により、業務執行状況全般を監視しております。

監査等委員である社外取締役は、監査等委員会及び取締役会等の重要な会議に出席し、豊富な経験や専門的な見地に基づき、独立した客観的な立場から意見を述べています。

(内部監査の状況)

当社の内部監査部門である監査部(人員:4名)は、社長の直轄組織として、他の管理部門や業務部門から完全に独立した立場にて、内部監査規程に基づき、社内各部門並びに関係会社の業務活動及び諸制度の運用状況について、経営目的に照らした監査を行い、経営方針・諸規程・その他業務の諸制度・諸基準への準拠性と、業務の諸活動・管理の妥当性・効率性を検証・評価し、指導・助言・勧告を通じた業務の改善・経営の効率化を目的として、内部監査を実施しております。また、個人情報保護マネジメントシステム及び内部統制システムの構築・運用状況のチェックについても監査部にて行っております。

監査部は、代表取締役社長に対して内部監査及び内部統制に関する監査方針・監査計画、監査の状況及び改善状況の報告を行うとともに、監査等委員会及び取締役会に対しても直接報告(デュアルレポート)を行う仕組みを構築しております。

2023年3月期においては、松山BPOセンターや営業部、各支店、子会社等の11部門を対象に内部監査を実施し、業務プロセスの有効性・効率性の検証や法令に係る具体的手続きの遵守状況・実施状況の検証等を行っております。

(会計監査の状況)

(1)監査法人の名称

有限責任監査法人トーマツ

(2)継続監査期間

16年

(3)業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員:長島拓也氏、工藤貴久氏

(注)継続監査年数については、全員7年以内であるため、記載を省略しております。

(4)監査業務等に係る補助者の構成

公認会計士 7名、その他 8名

(注)その他は、公認会計士試験合格者、システム監査担当者等であります。

### 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

取締役会の監査・監督機能を強化しコーポレート・ガバナンスの実効性を一層高めるとともに、業務執行取締役への権限委譲により迅速な意思決定を促すことで経営の効率性を高めることを目的として、統治形態を監査等委員会設置会社としております。

当社の社外取締役については、人格・見識に優れていることを前提に、法務・コンプライアンス、投資・資金配分、リスクマネジメント、法人・団体経営等の知見を有する人材を選任しております。また、これまで培われた経験・見識に基づき、独立した立場から、客観的・中立的な視点で取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化を期待できるものと考えております。

また、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役のみで構成する指名報酬等委員会を設置し運用することで、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化すること、及び当社の支配株主からの独立性担保に役立てております。

## 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 更新

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権の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	機関投資家向け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	議決権行使に係る重要な記載事項の一部を英訳し、TDnet及び当社ホームページに掲載しております。
その他	株主総会の開催に際し、株主総会招集通知及び株主総会資料を個別配送するとともに、決議ご通知や議決権行使結果とあわせてホームページ上で開示し、株主へ広く周知しております。また、株主総会終了後に株主に対し、経営近況報告会を開催し当社経営戦略の説明に努めるとともに意見交換を行っています。(2020年3月期から2022年3月期の株主総会においては、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、経営近況報告会は開催せず説明動画を案内いたしました)

### 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算及び決算発表時に説明会又は動画配信等を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報(決算情報、決算説明会資料、適時開示含むリリース、有価証券報告書・四半期報告書、株主総会招集通知及び株主総会資料・決議通知、外部レポート、株式情報、IRスケジュール等)を開示するための専用のホームページ( <a href="https://corp.benefit-one.co.jp/ir/">https://corp.benefit-one.co.jp/ir/</a> )を設けております。また、海外投資家向けに、英文IRサイト( <a href="https://corp.benefit-one.co.jp/en/ir/">https://corp.benefit-one.co.jp/en/ir/</a> )に英訳した開示資料や会社情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室内に設置しております。	

### 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	当社は企業理念を、「人と企業を繋ぐ 新たな価値の創造を目指し サービスの流通創造を通して 人々の心豊かな生活と 社会の発展に貢献しよう」と規定しております。
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	自社ホームページに、経営情報の開示及び新しい顧客サービスの導入につき、積極的にリリースしております。



## 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

#### (1) 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、健全な企業経営を目指すうえで、内部統制システムの整備・向上とその運営の有効性確保が肝要であることを認識し、当社の事業の特性及びそれに起因するリスクを考慮しつつ、効率的で適法な経営活動を推進するべく、グループの行動規範を定め、これに基づく人材の育成及び業務執行の適切な監督の仕組みにより、健全な企業風土の醸成に努めています。

#### (2) 内部統制システムの整備運用状況

当社及び子会社の取締役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

##### [体制]

- 1) コンプライアンス・マニュアルを制定しグループ役職員の行動規範を規定するとともに、毎年全ての役職員を対象にコンプライアンス研修を実施し、法令定款違反を未然に防止します。
- 2) 業務執行にあたっては、取締役会及び経営会議で審議したうえで意思決定を行います。また、これらの会議体への付議事項を定めた規程に基づき、適切に付議します。
- 3) 当社と利害関係を有しない社外取締役を選任し、取締役の相互監視・監督機能を強化します。

##### [整備運用状況]

- 1) コンプライアンス・マニュアルは法令や事業内容の変更を鑑み適宜見直しをしており、全役職員が常時閲覧可能な社内Webサイトに掲示し、周知徹底しております。また、全役職員を対象にコンプライアンス研修を毎年1回実施しております。
- 2) 取締役会規程、組織規程及び経営会議運営細則の規定に従い、適切に運用しております。
- 3) 当社と利害関係を有しない社外取締役3名を選任し、監査等委員会及び取締役会において倫理性・適法性を含む多様な視点で議論を行っております。

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

##### [体制]

取締役の職務の執行に係る情報は、法令及び関係規程に従い、各担当部署で適切に記録し保存及び管理します。

##### [整備運用状況]

前述 [体制]に記載のとおり整備し、運用しております。

当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

##### [体制]

- 1) 当社のリスク管理体制は、リスクマネジメント基本規程に従ってリスク管理の責任部門を明確にし、担当役員を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置することで、経営に重大な影響を及ぼす危機を未然に防止するとともに万一発生した場合の被害の極小化を図るものとします。また、子会社のリスク管理については、関係会社管理規程に従って当社との間に経営管理契約を締結し、事前協議を必要とする重要事項を規定するとともに、重要な事実が発生若しくは発生することが予想される場合には速やかに当社に報告することとし、当社にて一元的にリスク管理を行います。
- 2) 当社は、常勤役員及び役付執行役員が出席する経営会議を原則毎週開催し、業務執行状況の早期把握と迅速な対応に努めるとともに、そのうち重要なものについては取締役会で報告することとします。
- 3) 監査部にて、内部統制の有効性に関する監査を行います。

##### [整備運用状況]

- 1) 前述 [体制]1)に記載のとおり、リスクマネジメント基本規程及び関係会社管理規程に従い、リスク管理を行っています。
- 2) 経営会議を原則毎週開催し、各業務執行責任者から業務執行状況の報告を受け、迅速な対応をとるとともに、重要なものについて取締役会で報告しています。
- 3) 監査部は、内部統制の有効性について監査を行うとともに、結果を取締役会で報告しています。

当社及び子会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

##### [体制]

- 1) 取締役会規程において取締役会での決議事項及び報告事項を明確に規定するとともに、職務権限及び業務分掌規程により決裁権限を明確にします。
- 2) 関係会社管理規程に基づき当社と子会社との間に経営管理契約を締結し、事前協議を必要とする重要事項を規定します。そのほか、重要な事実が発生若しくは発生することが予想される場合には速やかに当社に報告することとします。
- 3) 当社は、常勤役員及び役付執行役員が出席する経営会議を原則毎週開催し、業務執行状況の早期把握と迅速な対応に努めるとともに、そのうち重要なものについては取締役会で報告することとします。

##### [整備運用状況]

- 1) 取締役会規程、職務権限及び業務分掌規程、関連規程に従って運用しており、重要事項については慎重な議論を図りつつ、権限委譲されている事項については迅速な意思決定を行い、効率化を図っております。
- 2) 関係会社管理規程に基づき子会社各社との間に経営管理契約を締結しており、経営企画室を子会社統括の責任部門として、子会社の機関決定を事前に協議し、子会社の経営状況を把握しております。
- 3) 前述 [体制]3)に記載のとおり整備し、運用しております。

当社の使用人並びに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の体制

##### [体制]

- 1) コンプライアンス・マニュアルを制定しグループ役職員の行動規範を規定するとともに、毎年全ての役職員を対象にコンプライアンス研修を実施し、法令定款違反を未然に防止します。
- 2) 常設の機関としてコンプライアンス委員会を設置し、当社及び子会社におけるコンプライアンス関連の重要事項の審議、社内の啓蒙・教育等の施策に係る事項を取り決めることとします。

- 3)内部監査規程に基づき、社長直轄の監査部が当社及び子会社の業務が適法に運営されていることを監査します。
- 4)コンプライアンス・ホットライン規程に基づき、内部通報制度を運用し、グループ内の法令違反、社内規定違反及び倫理違反等の行為を未然に防止又は中止させ、もって当社グループの組織運営の健全性・適法性を確保します。

[整備運用状況]

- 1)コンプライアンス・マニュアルは法令や事業内容の変更を鑑み適宜見直しを実行しており、全役職員が常時閲覧可能な社内Webサイトに掲示し、周知徹底しております。また、全役職員を対象にコンプライアンス研修を毎年1回実施しております。
- 2)コンプライアンス委員会を原則として毎月開催し、当社及び子会社のコンプライアンス関連の重要事項の審議、社内啓蒙施策等の取決めを行っております。
- 3)前述 [体制]3)に記載のとおり整理し、運用しております。
- 4)内部通報窓口は社内担当部門のほか、社外の弁護士事務所でも受け付ける体制を整備し、全役職員が常時閲覧可能な社内Webサイトで制度告知を行うとともに、コンプライアンス研修等で通報先の周知を行い、内部通報制度の有効活用を図っています。

当社及び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

[体制]

前述 - に記載の事項に加え、当社から子会社に取締役又は監査役を派遣し、取締役会への出席及び監査役による監査を通じて経営状況を把握し、適正な業務運営を確保します。

[整備運用状況]

前述 [体制]に記載のとおり整備し、運用しております。

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

[体制]

- 1)常勤監査等委員が監査部と連携し、効果的な情報収集及び監査を行います。
- 2)監査等委員会の要請があった場合には、専任又は兼務の使用人を配置するものとし、配置にあたっては、人数等配置の具体的内容に関して監査等委員会の意見を十分考慮します。

[整備運用状況]

前述 [体制]に記載のとおり整備し、運用しております。

前項の取締役及び使用人の当社の他の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性並びに当社の監査等委員会の当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

[体制]

前項の取締役及び使用人並びに監査部の使用人の人事に関しては監査等委員会の事前の意見を得るものとし、取締役会はこれを尊重します。

[整備運用状況]

前述 [体制]に記載のとおり整備し、運用しております。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人並びに子会社の取締役等、監査役及び使用人等が当社の監査等委員会に報告するための体制並びに当該報告をした者が報告をしたことを理由として不利益な扱いを受けないことを確保するための体制

[体制]

- 1)常勤監査等委員は原則毎週開催される経営会議に出席し、当社の取締役及び使用人は、当社及び子会社の経営状況、財務状況、コンプライアンスに関する事項、内部統制に関する事項を含む事業上の重要事項について、監査等委員会に報告を行います。また、監査等委員会においても、定期的に各事業部責任者が出席し、業務執行の状況及び事業上の重要事項について報告を行います。このほか、監査等委員会と社長及びその他の業務執行取締役が適宜協議を行い、監査等委員会への必要な経営情報及び営業情報の提供を行います。
- 2)コンプライアンス・ホットライン規程に基づき内部通報制度を運用し、グループ内の法令違反、社内規定違反及び倫理違反等の行為を未然に防止又は中止させ、もって当社グループの組織運営の健全性・適法性を確保します。また同規程において、内部通報者に対し、内部通報したことを理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定します。

[整備運用状況]

前述 [体制]に記載のとおり整備し、運用しております。

監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)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その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

[体制]

- 1)監査等委員の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(監査等委員会の職務の執行に関するものに限ります。)又は債務の処理は、監査等委員からの申請に基づき適切に行います。
- 2)監査等委員会規程及び監査等委員会監査等基準に基づき、実効性のある監査を行うものとします。また、監査部長が監査等委員会で定期報告するなど密接な連携関係を構築し、会計監査人とも定期的に協議を行い、効率的かつ有効な職務執行を確保します。

[整備運用状況]

前述 [体制]に記載のとおり整備し、運用しております。

## 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

### (1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社及び子会社は、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを基本方針とし、反社会的勢力対策規程及びコンプライアンス・マニュアルに具体的指針を規定します。

### (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

前述に記載のとおり整備し、運用しております。また、全役職員が常時閲覧可能な社内Webサイトで掲示を行うとともに、コンプライアンス研修等を通じた周知徹底を行っております。平素より外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集・管理を行い、社内体制の整備、維持を図っております。

## 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

当社といたしましては、引続き株主の皆様やお取引先をはじめ、地域社会、社員等の各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人など、法律上の機能制度を一層強化・改善・整備しながら、コーポレートガバナンスを充実させていきたいと考えております。

また、当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下の通りです。

#### 1. 重要な会社情報の適時開示に対する体制

当社は、経営情報を統合管理する経営企画室を適時情報開示の責任部署としており、決算実務、有価証券報告書作成を取り扱う財務経理部と密接な連携を図ることで、早期且つ的確な開示を可能にしています。

#### 2. 社内の情報集約と統制

当社では、緊急時にその重要性のレベルに応じ担当役員、副社長、社長に情報伝達を行う体制を敷くと共に、定期的に会社内の情報を集約する体制を構築しております。

第一に、原則として毎週、常勤取締役及び役付執行役員で構成される経営会議を開催し、重要情報を早期に把握する体制を取っています。(事務局:経営企画室)

第二に、取締役会の開催・決議に関しても、情報開示担当役員が事前に議案の収集・一元管理を行い、開示の役割を担い、全体の情報集約とあわせ適切な開示に努めています。

(事務局:総務部)

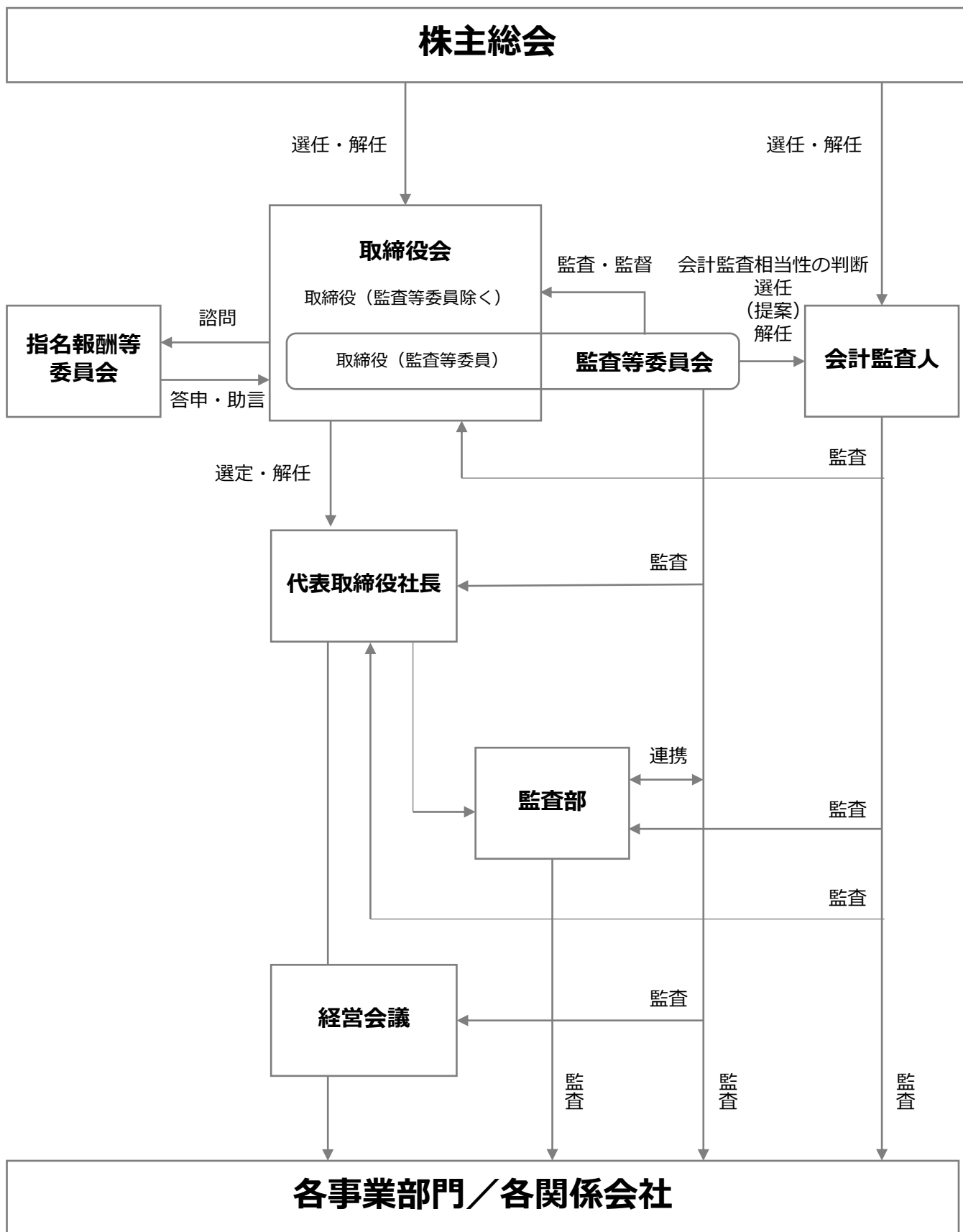
#### 3. 適切な情報共有と開示

経営企画室では、各情報について、適時開示に該当するかをチェックし、状況に応じて証券取引所に確認を行っています。

適時開示に該当する場合には、証券取引所との連携により適切な開示を行っています。

当社といたしましては、常に開示基準を明確に認識すると共に企業として開示を積極的に行うという強い姿勢を維持することが重要と考えており、今後もそのための努力を行う所存であります。

# コーポレート・ガバナンス体系図



## 各取締役のスキル・マトリックス

氏名		取締役が有する知識・経験・能力								
		法人・団体経営	業界知識	サステナビリティ	リスクマネジメント	内部統制・ガバナンス	財務・会計	投資・資金配分	法務・コンプライアンス	経済知識
深澤 句子		●		●						
白石 徳生		●	●							
田中 秀代		●	●	●	●					
尾崎 賢治		●				●	●	●		
梅北 卓男	常勤監査等委員				●	●			●	
久保 信保	社外取締役 監査等委員	●			●					●
濱田 敏彰	社外取締役 監査等委員						●	●		●
藤池 智則	社外取締役 監査等委員					●			●	