

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

当企業グループは、素早い正確な情報管理と意思決定を最大目標としております。そのため、少数精鋭による管理体制が必要と考え、役員等の人員が肥大化しないように努めてまいりました。今後もこの方針を継続しつつ、経営規模の拡大やコーポレート・ガバナンスに対する強化要請等に応じて管理組織の充実に努めてまいります。

### 【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】

2021年6月に公表された改訂コーポレートガバナンス・コードに基づき記載いたします。

【補充原則1-2-4. 議決権の電子行使を可能とするための環境作り、招集通知の英訳】

当社では、全体の株主に占める機関投資家や海外投資家の比率が低いことから議決権電子行使プラットフォームを採用しておりませんが、今後の株主構成比率の変化等を考慮して対応を検討いたします。また、当社では、株主における海外投資家比率が本報告書提出日現在15%未満であることから、招集通知の英訳を実施しておりませんが、今後の株主構成比率の変化等を考慮して対応を検討いたします。

【補充原則2-2-1. 行動準則の定期的レビュー】

当社は、当社の経営理念及び基本方針を実現するための方針として“CLIP”という4つの言葉の主旨を含み込んだ独自の行動指針を定めており、代表取締役自らが各種会議等を通じて社員に説明することで浸透を図っております。今後においては、企業文化・風土としての浸透に重点を置いたレビューの方策を検討し、当社取締役会にて定期的なレビューを行っていく方針です。

【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】

【中核人材の登用等における多様性の確保について】

当社は、社員それぞれの個性、能力、キャリアプラン等を踏まえて会社のカルチャーに共感してもらえる人材をバランス良く中核人材に登用することが組織としての多様性の確保につながると考えております。そのため、人材登用において画一的な数値目標等を掲げることはせず、当社の持続的成長を支える社員であれば、多様性の確保を念頭に置きつつも、性別や人種等の枠組みに捉われないこと、適宜中核人材として登用してまいります。

【人材育成方針】

当社では、代表取締役の「すべての人が経営者的な視点で思考できる力を身につけ、社員一人ひとりが自分の夢を実現する力を持ってほしい。」という考えのもと、社歴、役職、性別といった概念に捉われないこと、平等性を重んじて活躍の機会を与えることを多様性の確保に向けた人材育成方針としております。たとえば、教育事業では新卒社員であっても教室長に任命し、教室運営を通じたマネジメント力の育成を図っております。また、社員から新規事業の提案があれば積極的に検討し、責任者に任命することで、失敗をしてもいいからチャレンジさせる風土の醸成に努めております。

【社内環境整備方針】

当社では、多様性の確保に向けて、社員が様々なライフステージにおいて持続的に就業できる社内環境を整備していく方針であり、男女それぞれの独身寮を整備しているほか、社宅制度等、子どもをもつ社員が働きやすい環境の整備に努めております。また、「育児休業等規程」や「介護休業等規程」を制定し、当該規程に基づいて時短勤務や休業可能な社内体制を構築しております。

【補充原則2-5-1. 内部通報に係る体制整備】

当社では、社内から独立した内部通報窓口を設置しておりませんが、コードの趣旨を鑑み、当該窓口の設置を検討してまいります。情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律については、「内部通報規程」に定め、通報者が保護されるような体制を整備しております。

【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、社員の退職給付に充てるため、確定給付企業年金制度及び退職一時金制度を併用しております。確定給付企業年金及び退職一時金制度の積立金の管理及び運用に関しては、社外の資産管理運用機関にすべて委託しております。なお委託先は、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している運用機関のみとしております。運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置を行っておりませんが、当社管理部において委託先の運用実績等が適切であるかどうかモニタリングしております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(1) 経営理念については、当社webサイト(<https://www.clip-cor.co.jp/profile.php>)をご参照ください。長期的な経営戦略については「有価証券報告書 第一部 第2〔1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等〕」に掲載しております。持続的な成長を実現するには、新たに収益の柱となる事業を確立することが必要不可欠であると当社は考えており、M&Aの検討も含めて新規事業の選定に注力しております。経営計画については、新

規事業の実現性が高まり、投資家及び株主に対して説明可能と判断した時点で開示を検討してまいります。

(2) コーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、適確かつ迅速な意思決定・業務執行体制並びに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点に基づいたコーポレート・ガバナンス体制を構築することを基本姿勢としております。

(3) 取締役会による経営陣幹部・取締役の報酬決定方針を「有価証券報告書 第一部 第4 [4 コーポレート・ガバナンスの状況等] (4) 役員の報酬等」に掲載しております。

(4) 経営陣幹部の選任と取締役・監査役の候補者は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者から決定することとしております。

経営陣幹部の選任と取締役・監査役の候補者の指名については、すべて取締役会での審議を経て、決定することとしております。また、監査役候補の指名にあたっては監査役会の同意を得ております。

(5) 経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名理由及び解任の際の解任理由については、選解任・指名を上程する株主総会の招集通知に掲載する方針であります。

#### 【補充原則3-1-2. 英語での情報開示・提供】

当社では、株主における海外投資家比率が本報告書提出日現在15%未満であることから、英訳した招集通知、有価証券報告書、決算説明資料等の開示及びホームページの公開は実施しておりません。今後については、株主構成比率の変化等を考慮して対応を検討してまいります。

#### 【補充原則3-1-3. サステナビリティについての取り組み】

当社は、「学力向上と豊かな人間性の育成」という教育事業における理念や「自ら考え、自ら決断し、自ら行動する」という行動指針に基づき、サステナビリティについての取り組みとして主に人づくりへの貢献や子育て、こども支援に関する社会活動を実施しております。これらの取り組みと経営戦略の関連性については、「有価証券報告書 第一部 第2 [2 サステナビリティに関する考え方及び取組]」に掲載しております。

また、当社では経営戦略・経営課題を「有価証券報告書 第一部 第2 [1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等]」に掲載しておりますが、経営戦略・経営課題に対する具体的な人的資本への投資計画等については開示しておりません。人的資本への投資計画等についてもコードの趣旨を踏まえ、どのように開示していくか今後の課題として検討してまいります。

#### 【補充原則4-1-2. 中長期経営計画の実現への努力と未達時対応】

中長期にわたって持続的な成長を実現するには、新たに収益の柱となる事業を確立することが必要不可欠であると当社は考えており、M&Aの検討も含めて新規事業の選定に注力しております。中期経営計画については、新規事業の実現性が高まり、投資家及び株主に対して説明可能と判断した時点で開示を検討してまいります。

#### 【補充原則4-1-3. 最高経営責任者等の後継者計画の監督】

当社の取締役会は、最高経営責任者である代表取締役の後継者の計画について、具体的な監督は実施しておりません。また、社歴や代表取締役の年齢等を考慮し、取締役会では後継者の育成計画について具体的な議論を行っておりません。今後、当社の経営環境等を勘案し、必要に応じて取締役会で検討してまいります。

#### 【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、適切なリスクテイクを支えるため、取締役からの提案を歓迎しつつ、上程された提案につき、独立社外取締役の意見を踏まえて審議を行っております。また、承認された提案については担当取締役が関連する部門に指示、実行しております。

経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映した株式報酬制度や賞与等の業績連動型報酬制度は導入しておりません。各制度の導入については今後、当社の経営環境等を踏まえて検討してまいります。

#### 【補充原則4-2-1. 経営陣の報酬制度設計】

2023年3月期における経営陣の報酬は、固定報酬と賞与であります。賞与は当事業年度の成果のみに係る評価報酬であり、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映した株式報酬制度や賞与等の業績連動型報酬制度は導入しておりません。各制度の導入については今後、中長期的な業績の見通し等を勘案して客観性・透明性ある手続に従い、決定してまいります。

#### 【補充原則4-3-2. 最高経営責任者等の選解任】

当社では、指名委員会等の独立した諮問委員会を設置しておりませんが、最高経営責任者である代表取締役の選任・解任案は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、独立社外取締役の出席する取締役会において、十分に審議し、決定しております。

#### 【補充原則4-3-3. 最高経営責任者等の解任に関する評価基準】

当社は、最高経営責任者である代表取締役の解任に関する評価基準を定めておりませんが、その機能を十分に果たしておらず、重大な不祥事や著しい経営不振等といった解任が相当と判断される事由が生じた場合には、独立社外取締役の出席する取締役会において、十分に審議し、解任を決定することとしております。

#### 【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

当社の取締役全7名のうち独立社外取締役は、本報告書提出日現在1名であります。事業規模等の会社をとりまく環境や独立社外監査役を2名選任している状況を踏まえ、現状においては1名でも十分な機能を果たしていると考えておりますが、今後における当社の経営環境等を考慮し、適任者がいた場合はもう1名の独立社外取締役の選任についても検討してまいります。

#### 【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

当社は、会社法が定める会社の機関設計のうち、本報告書提出日現在において当社に最も適切な形態である監査役会設置会社の形態を採用しております。現状、役職員間で適時に連携できる組織規模であることから統治機能の更なる充実を図ることを目的とした任意の機関については設置しておりませんが、今後、当社の経営環境等を勘案し、必要な機関の設置を検討してまいります。

#### 【補充原則4-10-1. 独立した指名委員会・報酬委員会の設置】

当社の独立社外取締役は1名であり、取締役会の過半数に達していませんが、任意の指名委員会・報酬委員会等について設置していません。

指名・報酬等の特に重要な事項に関する検討に当たっては、多様性やスキルの観点も含め、独立社外取締役が取締役会にて適切な関与・助言を行っており、監査役もオブザーバーとして必要な意見を述べていることから十分な透明性・客観性を確保できていると考えております。そのため、現段階では、任意の独立した諮問委員会の設置を考えていませんが、今後、当社の経営環境等を勘案し、必要な機関の設置を検討してまいります。

#### 【補充原則4-11-1. 取締役のスキル・マトリックス】

取締役会のバランス・多様化につきましては、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者から取締役を選任するとの考え方から、当社は性別や国籍にとらわれず取締役の選任を実施しております。取締役会の規模につきましては、企業価値の増大・最大化及び経営意思決定の迅速化を目的としておりますので、少数精鋭による企業統治の体制が必要と考え、役員等の人員を肥大化させない方針であります。

当社取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは作成していませんが、今後、当社取締役として必要なスキルを特定した上で、各取締役の能力等を一覧化し、開示していくことを検討してまいります。

独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を選任しております。

#### 【補充原則4-11-3. 取締役会全体の実効性評価】

取締役会全体としての実効性に関する分析・評価は、実施していません。しかしながら、当社では独立社外取締役1名と独立社外監査役2名を選任しており、各々が独立した立場から取締役会を監督し、取締役会での発言を行っていることから十分な実効性の確保並びに機能性の向上が図られているものと考えております。

#### 【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、【原則3-1】及び【補充原則4-1-2】に記載のとおり経営計画及び中期経営計画の開示を行っていませんが、資金調達力の拡大及び自己資本の充実による財務体質の安定と強化を図ることにより発展していくことを資本政策の基本的な方針としております。また、株主に対する利益還元としての配当金の確保並びに将来の設備投資に資する内部留保の確保及び資産の効率運用を行うため、自己資本利益率10%以上の達成を目標として掲げております。本目標を達成する上での今後の成長と収益確保の基本戦略については「有価証券報告書 第一部 第2【1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】」に掲載しております。

#### 【補充原則5-2-1. 事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直しの状況】

当社は、【原則3-1】及び【補充原則4-1-2】に記載のとおり経営計画及び中期経営計画の開示を行っておらず、事業ポートフォリオの基本方針等についても説明は行っていません。

現在、M&Aの検討も含めて新規事業の選定に注力しているため、事業ポートフォリオに関する基本的な方針については、新規事業の実現性が高まり、投資家及び株主に対して説明可能と判断した時点で中期経営計画と併せて開示を検討してまいります。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

2021年6月に公表された改訂コーポレートガバナンス・コードに基づき記載いたします。

#### 【原則1-4.政策保有株式】

##### 【政策保有に関する方針】

上場株式の政策保有に関する当社方針は、「有価証券報告書 第一部 第4【4 コーポレート・ガバナンスの状況等】(5) 株式の保有状況」に掲載しております。

##### 【政策保有株式に係る議決権の行使に関する方針】

当社は発行企業の企業価値を大きく毀損させる可能性があると判断した議案に関しましては、その内容を精査した上で賛否の決定を行います。精査すべき主な項目は、以下の通りです。

- ・合併、買収、事業の譲渡、事業の譲受等の組織再編
- ・第三者に対する株式の有利発行
- ・コンプライアンス違反に該当する議案
- ・赤字決算や債務超過にて実施する退職慰労金贈呈の議案

#### 【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を行う場合、かかる取引が会社及び株主共同の利益を害することのないように以下の対応を行っております。

- ・取締役会決議にてコンプライアンス・ガイドラインを定め、すべてのステークスホルダーと適正な関係を築くべく周知徹底しております。
- ・関連当事者取引については、「取締役会規程」にて取締役会の承認事項として明示し、取締役会にて個別の取引に関して事前承認及び事後報告を受けることとしております。
- ・監査役会は、関連当事者取引につきまして、監査方針に基づき「監査役監査基準」に則り監査を行っております。
- ・関連当事者取引の法務リスクに関して、管理部がリーガルチェックを実施しております。

#### 【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】

【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】に記載しております。

#### 【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】

【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】に記載しております。

【原則3-1.情報開示の充実】

【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】に記載しております。

【補充原則3-1-3. サステナビリティについての取組み】

【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】に記載しております。

【補充原則4-1-1.取締役会から経営陣への委任の範囲の概要】

取締役会においては、法令又は定款に定める事項、株主総会の決議により委任された事項、その他業務執行上の重要な事項であって「取締役会規程」に定められた事項について決議しております。経営陣は取締役会で決定された経営の基本方針及び経営計画に即した事業遂行を行っており、担当取締役及び部門長の職務権限については「職務権限規程」及び「職務権限一覧表」を定め、委任の範囲を明確にしております。

【原則4-9.独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

東京証券取引所の独立性判断基準を基に独立社外取締役となる者の独立性を判断することとしており、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選定しております。なお、当社では東京証券取引所の独立性判断基準における「b.主要な取引先」に関しては、年間取引額1億円以上かつ連結売上高の2%以上を対象とします。「c.多額の金銭その他の財産を得ている」とは、過去3事業年度の平均が1,000万円以上の場合を対象とします。「d.最近において」とは、直近に終了した過去3事業年度とします。

【補充原則4-10-1. 独立した指名委員会・報酬委員会の設置】

【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】に記載しております。

【補充原則4-11-1. 取締役のスキル・マトリックス】

【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】に記載しております。

【補充原則4-11-2.取締役・監査役の兼任】

当社は、取締役及び監査役における重要な兼任状況を招集通知において毎年開示しております。なお、当社では他の上場会社を兼任する場合の件数基準を3社としておりますが、本報告書提出日現在において他の上場会社の役員を兼任しているものはありません。

【補充原則4-11-3. 取締役会全体の実効性評価】

【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】に記載しております。

【補充原則4-14-2.役員 トレーニング方針の開示】

当社では、「自ら考え、自ら決断し、自ら行動する」という行動指針に共感し、自主的に取締役又は監査役として必要となる知識の習得に努めていただける方を候補者として選定しており、会社としてトレーニング機会を提供する場合は、取締役又は監査役からの要望に基づき提供することを基本方針としております。なお、取締役及び監査役が受講したトレーニングの費用については、会社から提供したもの以外であっても、取締役及び監査役としての役割・責務を十分に果たす上で必要なトレーニングであれば、社内規程に基づき会社で負担しております。

【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主や投資家からの個別ミーティング等の申込みに対して合理的な範囲で応じるように努めております。株主との建設的な対話の定期的な機会については、株主の議決権行使比率等を勘案して現状、株主総会の場のみとしておりますが、タイミングが合えば証券会社等とのタイアップで個別会社説明会を実施する方針であります。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社平和堂	984,000	26.77
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)	235,489	6.41
株式会社十六銀行	140,700	3.83
井上信氏	118,000	3.21
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505224	115,000	3.13
井上紀美	106,000	2.88
井上正憲	105,500	2.87
株式会社愛知銀行	95,500	2.60
高山俊昭	87,200	2.37
岡田高志	84,800	2.31

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

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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	100人以上500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	2年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	7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	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1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
岸剛史	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「 」、「過去」に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「 」、「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
岸剛史		独立役員として指定しております。	公認会計士の資格を有しており、また企業経営者としての経験もあり、高度の専門知識と企業経営経験を活かしたアドバイスをいただけるものと考えております。 なお、当社との人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係は、ありません。 当社の取引先である有限責任監査法人トーマツの出身ですが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する  
任意の委員会の有無

なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	3名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査法人監査時に会合等により意見の交換を行うとともに、合同で地区往査を実施する等の連携を図っております。  
内部監査室の監査結果を受け、随時会合を持つ等の連携を図っております。

社外監査役の選任状況

選任している

社外監査役の人数	2名
社外監査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	l	m
日比大介	公認会計士													
林秀明	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

#### 会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
日比大介		独立役員として指定しております。	公認会計士・税理士の資格を持ち、財務及び会計に関して相当の知見を有するため、当社の財務・会計の健全性及び適正性に貢献していただけるものと認識しております。 なお、当社との人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係は、ありません。 当社の取引先である有限責任監査法人トーマツの出身ですが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。
林秀明		独立役員として指定しております。	弁護士・准教授の資格を持ち、コンプライアンスに対して高い知見を有しているため、当社のコンプライアンス向上に寄与していただけるものと認識しております。 なお、当社との人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係は、ありません。

#### 【独立役員関係】

独立役員の数	3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

実施していない

該当項目に関する補足説明

取締役の業務執行上、現段階においてはインセンティブ制度の有無により、影響を受けるものではないと認識しているからであります。

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

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

個別役員ごとの報酬額の開示は行っておりませんが、取締役、監査役(社外監査役含む)ごとの総額報酬額の開示を行っております。2022年3月期における当社の取締役及び監査役に関する報酬の内容は、取締役に対する支払額が77百万円であり、監査役に対する支払額が5百万円であります。また、取締役等の報酬に関しましては、平成8年開催の第15回定時株主総会におきまして、取締役の総額を2億円まで、監査役の総額を5千万円までと承認可決しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針  
の有無

なし

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

内部統制部門である管理部より、各種資料等の提出とその説明を行うとともに、内部監査室専従1名が内部監査関係資料の提出とその説明を行っております。また社外取締役及び社外監査役より監査関係の依頼事項があった場合、管理部にてその内容につき、調査、報告等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)

現状のガバナンス体制を採用している理由

現状の体制を採用しておりますのは、基本方針に記載のとおりであります。コーポレート・ガバナンスの強化要請を受け、平成22年6月24日開催の第29回定時株主総会において社外監査役2名(独立役員)の選任の承認を得て、監査役会の設置を行いました。

業務執行、監視の仕組

毎月定例及び臨時の取締役会に加えて、取締役間で臨時的打合せを行い、効率的な業務執行及び取締役間相互の業務監視を行っております。

平成22年6月24日開催の第29回定時株主総会において2名の社外監査役を選任し、監査役会を設置することになりました。

2名の社外監査役は東京証券取引所の規定する独立役員要件を満たしており、当該社外監査役が専門分野における意見表明を適切に行うことが可能な社内環境を整備していく必要があるものと考えております。



その一環として、内部統制部門である管理部との連携は、従来からの監査役監査等と同様に管理部の全面的協力体制の基で監査業務に不備が生じないよう取り組んでまいり考えております。

#### 内部統制の仕組み

代表取締役の下に内部監査室を置き、内部統制の有効性の評価を実施しております。

内部監査室1名が監査役を補佐しており、社内の情報収集とその内容の資料化、情報伝達を随時実施しております。

監査役は、取締役会や主要な会議へ積極的に参加し、意見を述べております。

内部監査、監査役監査及び会計監査人監査と内部統制部門との連携につきましては、内部統制部門である当社管理部は、各監査に対して全面的な協力体制を敷き、資料のサンプルチェック、ヒアリングのほか、補足資料の提供やその説明を行うなど、従来より実施しております。

内部監査、監査役監査及び会計監査と内部統制部門との相互連携に関しましては、定期的な会合を持ち、監査役が取締役会へ出席して得た情報を共有化し、財務・コンプライアンスの健全性・適正性のために継続して注力してまいります。

また、各監査役より、内部統制部門に対して、各々の専門的立場から適時適切に積極的な指導・アドバイスをいただいております。

なお、内部監査及び監査役監査に関しましては、監査の方針・監査の計画・監査方法及び監査業務の分担を定め、監査内容の劣化に繋がらないよう対応しております。

弁護士・会計監査人等その他第三者の状況

弁護士と顧問契約を締結しており、適宜アドバイスを受けております。

有限責任監査法人トーマツからは、通常の業務監査を受けているほか、監査法人の独立性を損なわない範囲内で経営及び組織的な諸問題にアドバイスを受けております。

コーポレート・ガバナンスの強化要請を受け、平成22年6月24日開催の第29回定時株主総会において承認を得て、会計監査人の設置を行いました。

2023年3月期における監査法人FRIQに対する、監査証明業務に基づく報酬の額は、20百万円であります。

なお、監査報酬の決定方針につきましては、該当事項はありませんが、監査日数等を勘案したうえで決定しております。

### 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

基本的な考え方に記載のとおり、当企業グループは、素早い正確な情報管理と意思決定を最大目標としております。今後もこの方針を継続しつつ、経営規模の拡大やコーポレート・ガバナンスに対する強化要請等に応じて管理組織の充実に努めてまいります。

以上の考え方から現時点においては現体制が望ましいと考えております。

### 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
集中日を回避した株主総会の設定	可能な限り株主総会開催日を早め、集中日を回避しております。

#### 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
IR資料のホームページ掲載	ディスクロージャー・会社説明会資料等を随時掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理部内に設置し、その旨をホームページに公表しております。	

#### 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	社内においてコンプライアンス・ガイドラインを定め、ステークホルダーの立場の尊重を明示しております。

### 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

当社は、内部統制システムの構築と不断の見直しを実施することで、効率的で適法な企業体制を作ることとを目的としております。

##### 1. 取締役の職務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、経営理念並びに経営の基本方針に則った行動指針を示し、代表取締役自らが全役職員に対して、継続的に伝達することにより、法令遵守と企業倫理を確立することを目指す。

代表取締役は、管理部マネージャーをコンプライアンス全般に対する総括責任者として任命し、管理部がその体制の構築・維持・整備に当たる。監査役と内部監査室は常に連携を取り、コンプライアンス体制の調査を行い、その内容を取締役会規程に基づき毎月1回以上開催される取締役会に参加して報告し、問題点の早期発見と改善に努める。

被疑がある場合、外部専門家である弁護士・公認会計士・税理士等に報告・相談の上、問題点の解決に当たるものとする。

使用人等が法令並びに定款に対して被疑があると認識し、その内容を告発しても、当該使用人等に不利益が生じないように規定する内部通報者保護規程の構築及びその運用を行う。

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした姿勢で対処し、一切の関係を断固拒否するものとする。暴力団排除条例を遵守するとともに、「暴力団の活動を助長し、又は暴力団の運営に資することとなる利益の供与」は行わないものとする。

## 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

代表取締役は、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理については、文書管理規程に基づき、統括する責任者を取締役の中から任命し、情報の保存及び管理を行うものとする。

統括責任者は、書類作成状況・保存期間・保存状況を常に把握し、必要があるときは取締役会にその内容を報告するものとする。

監査役は、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理について、規程等に則り実施されているか監査し、必要のある場合は取締役会に報告する。

文書管理規程の他、文書保存期間一覧表等は、関係法令の改正や社内体制変更に伴い、変更すべき内容が生じた場合、速やかに見直しを行い適時改善を図るものとする。

## 3. 当社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制

代表取締役は、管理部マネージャーを損失の危機の管理に関する総括責任者に任命し、各部責任者や各地区リーダーとともにリスクの体系的な把握と管理に努めるため、経理規程等に加えリスク管理規程を制定するものとする。

管理部が全社のリスクを統括的に管理し、各規程に則り、マニュアル等を制定し、各部責任者及び各地区リーダーが、マニュアル等に基づき管理する体制を確立する。

監査役及び内部監査室は、全社の各部門ごとのリスク管理状況を監査し、必要がある場合は取締役会に報告する。

取締役会は、損失の危険の管理に関して見直しを実施し、問題点の把握とその改善に努める。

## 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

代表取締役は、管理部マネージャーを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総括責任者として任命し、年次経営計画に基づき各目標に対して、職務の執行が効率的に行われることを監督する。

取締役は、取締役会規程・職務分掌規程・職務権限規程等に則った職務の執行を行うとともに、経営計画に基づいた各部計画に対し、実施すべき施策及び効率的な業務の執行体制を決定する。

管理部マネージャーは、取締役会や各会議等において各部の遂行・進捗状況を報告し、改善すべき点がある場合は早期の是正措置を求めるものとする。

## 5. 当社の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

代表取締役は、全役職員に対して、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、各種会議・研修会において企業理念・基本方針・行動指針について教育・啓蒙を行うものとする。

使用人等が法令及び定款に対して被疑があると考えられる行為を認識し、その内容を告発した当該使用人等に不利益が生じないように規定する内部通報者保護規程を構築する。

監査役と内部監査室は常に連携を取り、使用人の職務の執行がコンプライアンスに適合しているか調査を行い、必要がある場合は、その内容を取締役会規程に基づき毎月1回以上開催される取締役会に参加して報告し、問題点の早期発見と改善に努める。

## 6. 次に掲げる体制その他の会社並びに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

イ. 当社の子会社の取締役、業務を執行する社員、法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者(八及び二において「取締役等」という。)の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

管理部マネージャーは、子会社の自主性を尊重しつつ、業務の適正を確保するため、定期的な会合を子会社との間に持ち、情報の適切な交換と円滑な業務の執行を促すものとする。

関係会社管理規程に基づき、当社並びに子会社の管理は管理部マネージャーが総括し、子会社の取締役等は営業成績、財務状況その他の重要な情報については、定期的な報告を義務付けるものとする。

## ロ. 当社の子会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

子会社においても、損失の危険の管理に関する規定その他の体制のために、当社と同様の規程を制定し体制の整備を行うものとする。

## ハ. 当社の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

子会社においても、取締役等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のために、当社と同様の規程を制定し体制の整備を行うものとする。

## ニ. 当社の子会社の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

子会社においても、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のために、当社と同様の規程を制定し体制の整備を行うものとする。

管理部マネージャーは、子会社の管理状況や経営計画の進捗状況等について、取締役会において定期的に報告するものとする。

監査役と内部監査室は常に連携を取り、当社並びに子会社の業務の適正を確保するための調査を行い、必要がある場合は、その内容を取締役会規程に基づき毎月1回以上開催される取締役会に参加して報告し、問題点の早期発見と改善に努める。

## 7. 当社の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

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、内部監査室員を監査役を補助すべき使用人として指名することとする。

## 8. 使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項

監査役が内部監査室員を補助すべき使用人とする期間は、その指名された内部監査室員の指揮権は監査役に委譲され、取締役の指揮・命令は受けないものとする。

## 9. 当社の監査役の上記7の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役職務を補助すべき使用人は、監査役の指揮命令に従うこと及び当該指揮命令に従わなかった場合は、社内処分の対象とする。

## 10. 次に掲げる体制その他監査役への報告に関する体制

### イ. 当社の取締役並びに使用人が当社の監査役に報告するための体制

取締役及び使用人は、当社並びに子会社に対して損失の危機がある事項及び不正行為や法令及び定款に対する違反行為を認識した場合、また取締役会に付議すべき重要な事項やその他必要な重要事項を監査役監査規程に基づき監査役に報告するものとする。

監査役は、取締役会や各重要な会議等に出席し、重要な付議事項の決定プロセスや業務の執行状況を把握し意見を述べるとともに、稟議書類等業務執行に係る文書を閲覧し、取締役及び使用人に対して説明を求めるものとする。

### ロ. 当社の子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員、法第598条第1項の職務を行うべき者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当社の監査役に報告する体制

子会社においても、使用人等が法令並びに定款に対して疑義があると認識し、その内容を監査役に報告しても、当該使用人等に不利益が生じないように規定する内部通報者保護規程の構築及び運用を行う。

### 11. 上記10.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扱いを受けないことを確保する体制

当社は、当社及び子会社の監査役への報告をした当社グループの役職員に対して、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。

### 12. 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

当社は、監査役がその職務の執行について、費用の前払い等の請求を行った際は、担当部署等において審議し、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役職務執行に必要な場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理するものとする。

### 13. 監査役職務の実効的に行われることを確保するための体制

監査役監査規程に基づき監査の実効性を確保するとともに、監査役・内部査室・会計監査人との緊密な連携により監査の実効性を確保する。

### 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

「社会に対して脅威を与える反社会的勢力に対しては、断固として対決する。」旨をコンプライアンス・ガイドラインに記載している。

## 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. コンプライアンス・ガイドラインを全社に対して通知し、掲示を指示。
2. 外部(顧問弁護士・警察等)専門機関と連携を取り、社内の報告・連絡・相談の励行を常に図る。
3. 各種会議にて基本的な考え方をトップ自らが話し、社員教育に当たる。

## 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

当社におきましては、買収防衛策は特に導入いたしておりません。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

業容の拡大に応じ、また社会から求められる水準の変化に応じて、効率的で効果的なガバナンス体制をとるべく、今後とも検討してまいります。







