

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、経営理念を「人にやさしいシステムの提供で社会に貢献します。」とし、これを追及することで継続的な企業価値の向上を達成するために、経営の公正性と透明性を高め、コンプライアンス体制の充実、積極的な情報開示に取り組んでまいります。

#### 【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】更新

【補充原則 1-2-4. 議決権の電子公使のための環境作り、招集通知の英訳】

当社は、PCやスマートフォンを利用した電子行使を採用しておりますが、海外投資家・機関投資家比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームの利用や、招集通知の英訳を実施しておりません。今後は、海外投資家・機関投資家比率に留意しつつ、必要に応じて株主の皆様の利便性に配慮した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】

「行動方針」について定期的なレビューを実施できておりませんが、今後の予定としましては、人事評価面談時において、各管理職から各部課員へ「行動方針」に沿った業務行動についても確認をし、「行動方針」に対する共感点・ギャップ等の把握を行う予定です。人事評価結果については、集計結果に限らず個々の回答内容を取締役や執行役員等の経営陣に回覧し、情報の共有と「行動方針」の浸透度の確認を行う予定です。

【補充原則 2-4-1. 人材の登用等における多様性の確保】

当社では、多様なスキルとバックグラウンドを有する人材が自由な発想に基づき様々なアイデアを出し合うことで激変する世の中のニーズをいち早く察知し当社が提供するサービスの質の向上にもつながると認識しており、性別、国籍、学歴などにとらわれない採用活動に取り組んでおります。従業員に占める女性の比率は年々上がっており、約半数を女性が占めております。当社が長期にわたり持続可能な社会への貢献を果たし、ダイバーシティ経営を推進するにあたっては人材が重要であることから、人材育成・社内環境整備の取り組みとして 多様な働き方の実現 多様な学びの機会の提供 従業員満足度の向上という課題解決に向けて取り組んでおります。

当社では、女性管理職の構成割合や男女間の賃金などの指標において目標を定め、意欲と能力のある従業員を育成し、適性のある人材を管理職として登用していく方針であります。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

( )経営理念や経営戦略、経営計画を当社ウェブサイトにて開示しております。

( )本報告書1.1基本的な考え方をご参照ください。

( )取締役の報酬については総額の限定額を株主総会で決議した上で、代表取締役が取締役会からの委任を受けて、限度額の範囲内で個別の報酬額を決定しております。個別の報酬額は、月例報酬額のみで構成されており、職責の遂行状況、会社の業績とそれに対する貢献度を勘案して決定しております。監査役の報酬額は、月例報酬額のみで構成されており、その報酬額は監査役会の決議により決定しております。

なお、執行役員の報酬方針は従業員給与の最高水準を超え、担当業務、専門性、経験等を考慮して決定しており、報酬額については、代表取締役社長が報酬額案決定後に取締役会にて決議しております。

( )執行役員を含めた経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっては、当社の経営陣幹部または取締役・監査役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者とし、取締役会において決定を行います。

( )取締役候補者及び監査役候補者について、株主総会参考書類において経歴その他の事項を開示しており、社外役員の推薦の理由を開示しておりますが、社内役員の推薦の理由を開示しておりません。今後、社内役員推薦理由の開示について検討いたします。

【補充原則 3-1-3. サステナビリティ及び人的資本や知的財産への投資等の開示】

当社グループは、「人にやさしいシステムの提供で社会に貢献する」を経営理念として掲げ、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。また、事業環境の大きな変化に迅速に対応するために、事業拡大と社会課題の解決を目指し、柔軟で強固なガバナンスの構築を目指しております。サステナビリティを巡る課題について、日々の事業活動において実現可能な範囲で、施策を実施しております。

なお、当社は中期経営計画を作成しておりますが、事業成長段階につき組織規模も流動的であり、事業環境の変化のスピードも速く、3年先までの計画の開示は、却って投資家の判断を誤らせ、当社の経営判断が遅くなる恐れがあることから開示しておりません。そのため、人的資本や知的財産への投資等については開示しておりません。

今後につきましても、情報の有用性を十分に検討したうえで、中期経営計画の開示要否と合わせ、人的資本や知的財産への投資等についての開示要否を検討いたします。

【補充原則 3-2-1. 外部会計監査人の選任基準】

( )現在、監査役及び監査役会は、外部会計監査人の監査プロセスを確認し、直接面談の上で監査結果と外部会計監査人の品質管理システムについて説明を受け、職務の実施状況の把握・評価を行っておりますが、今後は当社監査役会において作成した、外部会計監査人候補を適切に選定し評価するための基準「会計監査人の評価基準」に基づく評価の実施を検討しております。

( )外部会計監査人との意見交換や監査実施状況を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である太陽有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しております。

【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】

当社は、中期経営計画を策定し、随時その進捗状況を確認し、目標達成に向け取り組んでおります。また、中期経営計画の見直しを毎年行うロー

リング方式を採用しております。ローリングを行う際の初年度の単年度利益計画は、各部門の詳細な積上げにより策定しており、月別に管理し、月次決算に基づいて統制しております。

現在、当社では株主総会や決算説明会などで、当社の目指すべき将来像の概要については説明しているものの、【補充原則3-1-3】に記載の通り中期経営計画の作成は行っておりませんが、開示を行っておりません。今後、開示について検討いたします。

#### 【補充原則 4-1-3. 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用】

当社の取締役会は、現在、代表取締役社長の後継者の計画は作成しておらず、具体的な監督は実施しておりません。また、社歴や代表取締役社長の年齢等を踏まえ、喫緊の課題として後継者の育成計画について取締役会で具体的な議論は行っておりませんが、今後、その具体的なあり方について検討いたします。

#### 【原則 4-2. 取締役会の役割・責務】

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審議を行っております。

当社の現在の報酬体系は、固定報酬のみで、業績連動報酬は導入しておりません。現在の報酬体系が健全な動機付けに資するものと考えており、ストックオプション制度や業績連動給与を導入しておりません。今後必要に応じて検討いたします。

#### 【補充原則 4-2-1. 中長期的業績と連動する報酬の割合、現金報酬と自社株報酬の割合の適切な設定】

当社は役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針について、総額の限定額を株主総会で決議した上で、代表取締役社長が取締役会からの委任を受けて、限度額の範囲内で個別の報酬額を決定しております。

個別の報酬額は、職責の遂行状況や会社の経営成績とそれに対する貢献度を元に、考慮し決定しております。

中長期的な業績と連動する報酬等につきましては、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの観点も踏まえ、今後必要に応じて検討いたします。

#### 【補充原則 4-2-2. サステナビリティについて基本的な方針】

当社グループは、「人にやさしいシステムの提供で社会に貢献する」を経営理念として掲げ、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。また、事業環境の大きな変化に迅速に対応するために、事業拡大と社会課題の解決を目指し、柔軟で強固なガバナンスの構築を目指しております。サステナビリティを巡る課題について、日々の事業活動において実現可能な範囲で、施策を実施しております。

取締役会がサステナビリティに関する基本方針や重要課題を決定するための監督の責任を持ち、関係各部から報告されたリスクが取締役会に報告されることで、取締役会がこれらの課題について監督を行う形となっております。

#### 【補充原則 4-3-2. CEOの選任の客観性・適時性・透明性ある手続】

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、代表取締役社長の選解任は、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、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく育成した経営陣幹部の中から、社外取締役の出席する取締役会において、資質を備えた代表取締役を選任いたします。

#### 【補充原則 4-3-3. CEOの解任の客観性・適時性・透明性ある手続】

当社は、代表取締役社長の解任につきましては、任意の諮問委員会の設置や明確な解任要件を定めてはおりませんが、職務執行に不正または重大な法令・定款違反、心身の故障、その他職務への著しい不適任があると取締役会が判断した場合等には、取締役会の決議に基づく解任手続きを実施いたします。

#### 【原則 4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

当社では、企業価値の最大化を図るうえで、独立した客観的な視点から経営に対する提言を頂き、監督機能の一層の充実を図るうえで、社外取締役の果たす役割は重要であるとの認識にたち、また、取締役会において活発な意見交換が行われることで、意思決定の透明性、妥当性が担保されることとなるため、高い専門的知見を有する方を積極的に社外取締役として選任したいと考えております。

当社の独立社外取締役は、現時点では1名ですが、今後2名体制となるよう候補者の選定を継続して進めております。

#### 【補充原則 4-10-1. 指名・報酬などに関する独立社外取締役の関与・助言】

当社は、1名の独立社外取締役を選任しており、取締役会の過半数には達しておりません。現在、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会等は設置しておりません。

今後は経営陣幹部・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更に強化すべく、企業規模の成長に応じて、独立した指名・報酬委員会の設置について検討いたします。

#### 【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】

##### 【取締役会の知識・能力、多様性および規模】

当社取締役会における取締役の人数は、現在5名(内、独立社外取締役が1名)であり、当社における各事業分野に精通した業務執行取締役と弁護士の資格を併せ持つ弁護士からなる社外取締役で構成しております。また、選任につきましては、経験や知識、人物本位等の観点での選任を基本としており、ジェンダー、国籍、職歴、年齢等の条件・制約は設けておらず、多様性と適正規模を両立させる形で構成するよう努めております。

##### 【財務・会計に関する十分な知見を有している監査役】

現在、監査役は3名おり、内1名は税理士として税務会計に関する豊富な知識・経験を有しており、もう1名も公認会計士として財務会計に関する豊富な知識・経験を有しております。

##### 【実効性の確保に向けた取組み】

現行の体制下において、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価は、実施しておりません。今後、取締役会の実効性評価の実施について検討いたします。

#### 【補充原則 4-11-1. 取締役の選任に関する方針・手続】

当社は、取締役を定款で8名以内と定め、取締役会における活発な議論を行うために適切な員数にしております。当社の取締役は現在5名、うち1名が独立社外取締役で、適正規模を有した構成となっております。

取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保するため、各事業や喫緊の課題に精通した社内取締役と、企業経営者や有識者などから、経験・見識・専門性を考慮して社外取締役を選任しており、取締役会の役割・責務を実効的に果たすことが出来る構成であると考えております。

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おりませんが、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いたします。

#### 【補充原則 4-11-3. 取締役会の実効性評価】

当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。今後は取締役会の運営に関して適時の見直しを行っていくとともに、取締役会全体の実効性についての分析・評価・その結果の概要の開示について検討いたします。

#### 【補充原則 4-13-3. 内部監査部門との連携】

当社では、代表取締役社長の任命により内部監査担当者を選任し、業務の適正な執行に関わる健全性の維持に努めています。内部監査担当者は独立性を維持し、内部監査の結果は、社長に速やかに報告され、問題点等については要請に応じて取締役会、監査役会に報告する体制となっておりますが、代表取締役社長から取締役会への定期的な報告は行っていません。また、内部監査担当者から監査役会への定期的な報告等も行っていませんが、常勤監査役は全ての内部監査に同席しており、常勤監査役から監査役会へ定期的な報告を行っております。

なお、内部監査担当者は常勤監査役とは緊密に連携し、その監督のもと内部監査に基づく是正指示・改善要請等を行っております。また、社外取締役及び社外監査役との連絡・調整は取締役会事務局である人事総務部が行っております。今後はその重要性を踏まえ、取締役会へ報告する仕組みの構築について検討いたします。

#### 【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、【補充原則3-1-3】に記載の通り中期経営計画の作成は行っておりますが、開示を行っておりません。また、収益力・資本効率等に関する目標の開示も行っていませんが、今後、開示について検討いたします。

#### 【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】

当社では、事業内容や経営戦略、経営方針等について有価証券報告書に記載しておりますが、【補充原則3-1-3】に記載の通り中期経営計画は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、経営環境等も慎重に見極めながら、経営方針や事業ポートフォリオの見直し等について取締役会で協議・検討を重ねており、当社としての方針を明確に示せるタイミングで、中期経営計画の開示について検討いたします。

## 【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、政策保有株式については、原則として保有しない方針であります。

有価証券報告書に記載のとおり、現在政策保有目的の株式は保有していませんが、業務提携、取引の維持・強化など経営上の合理的な理由から保有する場合には、当社の企業価値の向上に資するものであることを取締役会において毎年確認いたします。保有する上場株式の議決権行使につきましては、提案された議案が保有の方針と適合するかに加え、発行会社の効率かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上に寄与するかを検討して行使するものとし、必要に応じ発行会社との対話も検討いたします。

#### 【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

当社では、「取締役会規程」の定めに基づき、役員や主要株主等が当社および子会社と取引を行うことについては、取締役会の事前承認を要し、必要性や取引条件の妥当性を検証した上で実施することとしております。

また、関連当事者との取引を把握するために、役員等に対し、事業年度ごとに少なくとも1回以上関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の合理性や手続きの適正性を検証し、取引継続可否について、取締役会へ報告しております。

#### 【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】

当社では、確定拠出型年金制度を採用しておりますので、本原則には該当いたしません。

当該制度の運用に伴うリターン及びリスクは従業員が供するものであり、当社には運用のリスクは生じません。

#### 【補充原則 4-1-1. 取締役会から業務執行取締役に対する委任範囲の概要】

当社は、「取締役会規程」を制定し、法令等に準拠して取締役会で審議する内容を取締役会に付議すべき事項として定めております。また、「職務権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしており、組織変更等に応じて、常に見直しが行なわれる仕組みを構築しております。

取締役会は原則毎月1回開催し、会社の重要な業務執行の決定を行うとともに業績の進捗についても論議し対策等を検討しております。

#### 【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、独自の独立性基準を策定していませんが、経歴や当社との関係を踏まえ、独立した立場から客観的かつ適切な監督が推散できるかという点を重視しつつ、会社法に定める社外取締役の要件及び、金融商品取引所が定める独立性基準を参考に独立役員である社外取締役を選任しております。

また、当社取締役会は、取締役会において率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めております。

#### 【補充原則 4-11-2. 取締役の兼任状況】

当社取締役は、その役割・責務の適切な遂行に必要な時間・労力を確保するため、他の上場会社役員を兼任する場合には、合理的な範囲に留めるようにしております。各取締役の他の会社を含む重要な兼任状況については、事業報告及び株主総会参考書類、有価証券報告書において開示しております。

#### 【補充原則 4-14-2. 取締役のトレーニング】

当社は、当社取締役及び監査役が、その役割・責務を十分に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。具体的には、各役員はe-learningで必要な講座を自ら受講できるようにしております。また、必要に応じて外部のセミナー等に参加する機会を斡旋し、その費用は会社負担としております。上記のほか、新任の社外取締役、社外監査役が就任した場合は、会社の事業内容や組織体制を説明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、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきと考えています。そのため、株主や投資家から対話（面談）申込を受けた場合には、当該面談の目的を十分検討し、合理的な範囲で、対応することを基本方針としております。

当社は、株主との建設的な対話を促進するため 経営管理部をIR担当部門として、投資家に対する決算説明会もしくは決算説明資料の提供を年に2回開催し、適宜会社情報をホームページ、東証の任意開示を活用して情報公開を行っております。また、株主からの照会に対しては経営管理部が窓口となって適切に対応を行っております。

## 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

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社エヌエムファミリー	1,200,000	22.10
MSIP CLIENT SECURITIES (常任代理人 モルガン・スタンレー・MUFG証券株式会社)	220,900	4.07
エムケイシステム従業員持株会	204,792	3.77
勤次郎株式会社	162,900	3.00
株式会社穂乃ハウス	140,000	2.58
吉田泰佳	137,500	2.53
朝倉嘉嗣	123,000	2.27
株式会社日本自動調節器製作所	100,000	1.84
宮本妙子	96,500	1.78
重田康光	92,100	1.70

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	情報・通信業
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	監査役設置会社
------	---------

### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	8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	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	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		
野村 公平	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

### 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
野村 公平			弁護士資格を有しており、法務に関して相当程度の知識能力を有しており、取締役として適任と思われることから、社外取締役に選任しております。また、当社及び当社の経営陣から独立した立場であり、独立性の基準、開示加重要件のいずれにも該当していないため、当社の一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

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	4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

監査役と内部監査担当者については、常勤監査役は、期初に内部監査担当者が立案した監査方針、監査日程に基づき打合せを実施、その監査報告書及び改善指示書が報告された時点で、都度監査内容及び改善指示内容について協議を行い、連携を図っております。  
 監査役と監査法人については、監査法人の監査実施時(半期毎)にヒアリングを受けるとともに、会計方針・処理内容について監査法人より意見を伺い、その内容について確認、作成された計算書類及び事業報告の内容の確認を行い、連携を図っております。  
 また、年2回監査役、監査法人、内部監査担当者による合同監査ミーティングを実施し、情報共有、意見交換を行い、三者による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
石川 勝啓	税理士													
渡部 靖彦	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

石川 勝啓		税理士資格を有しており、税務会計に関して相当程度の知識経験を有しており、監査役として適任と思われることから、社外監査役に選任しております。また、当社及び当社の経営陣から独立した立場であり、独立性の基準、開示加重要件のいずれにも該当しないため、当社の一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
渡部 靖彦		公認会計士資格を有しており、財務会計に関して相当程度の知識経験を有しており、監査役として適任と思われることから、社外監査役に選任しております。また、当社及び当社の経営陣から独立した立場であり、独立性の基準、開示加重要件のいずれにも該当しないため、当社の一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

### 【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
---------------

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います。

### 【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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明
--------------

2014年3月までにストックオプションを付与していましたが、2015年以降は付与していません。現在ストックオプションや業績連動型報酬の制度はありませんが、各役員の担当する事業の業績結果を踏まえて各役員の報酬額の査定に反映しております。

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	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
--------------

報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、報酬の個別開示は実施していません。取締役及び監査役の報酬は、それぞれ総額にて開示しております。

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

取締役の報酬については総額の限度額を株主総会で決議した上で、代表取締役が取締役会からの委任を受けて、限度額の範囲内で個別の報酬額を決定しております。個別の報酬額は、月例報酬額のみで構成されており、会社の業績とそれに対する貢献度を勘案して決定しております。監査役の報酬については、月例報酬のみであり、その報酬額は監査役の協議により決定しております。当社は2008年6月16日に開催した第20回定時株主総会にて取締役の報酬総額限度額を「年額1億円」、監査役の報酬総額限度額を「年額2,000万円」と決議しております。

「役員区分ごとの報酬総額は下記の通りです。」(2023年3月期)  
・取締役の報酬等の総額(75,750千円)・・・対象となる役員数(6名)  
 社外取締役除く  
・監査役の報酬総額(10,050千円)・・・対象となる役員数(1名)  
 社外監査役除く  
・社外役員の報酬総額(7,770千円)・・・対象となる役員数(3名)

(注) 1. 上記の取締役(社外取締役を除く。)の支給人員には、2022年6月21日開催の第34回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。

### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員のサポート体制については、人事総務部が電子メールや電話を通じて、会議日程の調整、決議事項の事前説明などの情報提供や情報収集のサポートを行っております。

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

### (1) 取締役会

取締役5名(うち社外取締役1名)で構成されております。毎月1回の定時取締役会、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催し、業務の意思決定及び取締役間の相互牽制による業務執行の監督を行っております。  
なお、経営に対する牽制機能を果たすべく、監査役が毎回取締役会に出席しております。

### (2) 監査役及び監査役会

監査役会は3名(うち社外監査役2名)で構成されており、法令、定款及び監査役会規程に従い、監査役間の意見交換を実施するほか、監査方針、年間監査計画等を決定しております。  
監査役全員が株主総会及び取締役会に出席しており、その他にも常勤監査役は執行役員会議を初めとする重要な会議体へ出席し、監査機能がより有効かつ適切に機能するよう努めております。

### (3) 内部監査

社長の命により内部監査担当者がこれにあたり、会社の財産及び業務を適正に把握し、各部門の業務執行が法令や社内規程に違反することのないよう内部牽制体制を構築しており、定期的に内部監査を実施し、監査の結果を社長に報告し、改善の必要がある場合は是正指示を当該部門に出しております。

### (4) 執行役員会議

取締役、常勤監査役、執行役員、その他代表取締役社長が指名した者で構成され、重要事項の審議、決裁を行うほか、月次業績の状況、各部門の活動状況に関して報告が行われております。

### (5) 外部顧問

顧問弁護士、顧問税理士及び顧問社会保険労務士からはコーポレート・ガバナンス体制、法律面等についての公正かつ適切な助言及び指導を適宜受けております。

責任限定契約について、当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結することができる旨を定款に規定しており、社外取締役及び監査役全員との間で責任限定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、会社法第425条第1項に規定する最低責任限度額としております。

## 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

当社は、各方面で豊富な経験と高度な専門知識、幅広い見識を有している社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会制度を採用しており、会社法に規定する株主総会、取締役会、監査役会を、会社の機関として設置しております。以上の体制により、当社において適切かつ効率的な意思決定および経営監視機能が有効に機能すると判断し、当該企業統治を採用しております。



## 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
株主総会招集通知の早期発送	決算業務及び招集通知の作成の早期化を図り、招集通知の早期発送に向けて努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して開催し、より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう努めてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	当社は2023年第35回定時株主総会より電磁的方法による議決権行使を採用しています。

### 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的説明会を開催	第2四半期決算及び年度決算終了後に説明会の開催を予定しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ内にIR ページを設け、有価証券報告書、決算短信、プレスリリース等の情報公開を予定しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理部にて対応しております。	

### 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、企業倫理規程を定め、株主、顧客、取引先、債権者、従業員等のステークホルダーからの「信用」の上に成立していることを十分に認識し、その「信用」を裏切らないような企業活動を行うことに努めております。
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	当社は、常に適正・適法な方法による情報開示を実施して透明性の高い経営を行うとともに、その他の情報についても積極的に公表し、すべてのステークホルダーに正しく経営内容を伝えることに努めてまいります。

## 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、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するための体制の整備をするため、2007年9月に「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会で決議し、この方針に基づいた運営を行っております。なお、2021年4月開催の取締役会において、組織改定に伴い内部統制システム構築の基本方針を改定しております。

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

- 「企業倫理規程」、「コンプライアンス規程」及び「コンプライアンスマニュアル」を規定し、法令・定款及び社会規範を遵守するよう啓蒙・教育活動を推進する。
- 代表取締役社長は、執行役員管理統括をコンプライアンス総括責任者として任命し、コンプライアンス体制の構築、維持、整備にあたる。
- 内部通報制度として、コンプライアンス総括責任者、常勤監査役、顧問弁護士を通報窓口とする体制を構築し、不正行為等の防止及び早期発見を図る。通報者は不利益な扱いを受けない。
- 監査役は、「監査役会規程」、「監査役監査規程」に基づき、取締役の職務執行状況を監査する。法令及び定款に適合しないまたはその恐れがあると判断したときは取締役会で意見を述べ、状況によりその行為の差止めを請求できる。
- 内部監査担当者は、「内部監査規程」に基づき、取締役及び使用人の法令・定款及び社内規程の遵守状況、職務執行の手続き及び内容の妥当性につき、定期的に内部監査を実施し、代表取締役社長及び監査役にその結果を報告する。

取締役及び執行役員の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- a. 株主総会及び取締役会及び執行役員会議の議事、その他重要な情報については、法令及び「文書管理規程」他の諸規程に基づき、適切に記録し、定められた期間保存する。
- b. 代表取締役社長は、取締役及び執行役員の職務執行に係る情報の保存及び管理について、管理統括を総括責任者として任命する。

#### 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- a. リスク管理に関し、必要な規程及びマニュアルを整備し、横断的な会合を行うことで、リスクの早期発見と未然防止を図る。
- b. 代表取締役社長は、リスク管理体制を明確化するため、執行役員管理統括をリスク管理に関する総括責任者として任命する。

#### 取締役及び執行役員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

- a. 取締役会は、「取締役会規程」に基づき、月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を招集し、法定事項・重要事項の決議及び業務執行状況の報告を行う。
- b. 執行役員会議は、「会議運営規程」に基づき、月1回の定時開催のほか、必要に応じて臨時的な招集を行い、重要事項の決議及び業務執行状況の報告を行う。
- c. 「組織規程」「業務分掌規程」「職務権限規程」等、各種社内規程を整備し、権限委譲及び責任の明確化を図り、効率的かつ適正な職務の執行が行われる体制を構築する。

#### 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

- a. 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  
子会社における法令遵守及び内部統制の整備・運用状況について、報告を求めるとともに、体制整備のために必要な支援及び助言を行う。
- b. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制  
子会社におけるリスク管理状況について、報告を求めるとともに、リスクの発生に関する未然防止や、リスクが発生した際は、損失・被害等を最小限にとどめる体制を整える。
- c. 子会社の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  
適切なグループ経営体制の構築のため、所管部門を定め、必要に応じ役員員の派遣を行う。
- d. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制  
子会社における経営状況等について、適時適切な報告を求めるとともに、必要に応じ承認及び助言を行う。

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、及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- a. 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、取締役会は監査役と協議のうえ、内部監査担当者を監査役を補助すべき使用人として指名することができる。
- b. 補助すべき使用人の任命、解任、人事異動等については、監査役会の同意を得たうえで決定することとする。
- c. 指名された使用人への指揮命令権は、監査役が指定する補助すべき期間中は監査役に移譲されたものとし、取締役からの指揮命令を受けない。

#### 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

- a. 監査役は、必要に応じていつでも、取締役会及びその他重要と思われる会議に出席し、取締役等からその職務の執行状況を聴取する。
- b. 監査役は、稟議書類等業務執行に係る重要な文書を開覧し、必要に応じて取締役及び使用人に報告を求めるとする。
- c. 監査役に報告を行った者が、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とする。

監査役職務の遂行について生じる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の遂行について生じる費用また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遂行について生じる費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、当該監査役職務の遂行に必要でない認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理するものとする。

#### その他監査役職務の遂行が実効的に行われることを確保するための体制

- a. 監査役は、毎月1回以上監査役会を開催し、監査役間の情報交換・協議を行うことにより、監査の実効性を高める。
- b. 監査役は、代表取締役社長、監査法人、内部監査担当者と定期的に会合を持ち、それぞれ意見交換を行うことにより監査の実効性を高める。

#### 財務報告の適正性を確保するための体制

財務報告の適正性を確保するため、全社的な統制活動及び各業務プロセスの統制活動を強化し、その運用体制を構築する。

#### 反社会的勢力排除に向けた体制

反社会的勢力対応マニュアルを定め、反社会的勢力との取引を一切遮断するとともに、反社会的勢力からの被害を防止する体制とする。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人(いわゆる反社会的勢力)による被害を防止するための基本方針を定め、また、体制を整備することにより反社会的勢力との関係排除に向けた取り組みを行っております。

#### (反社会的勢力に対する基本方針)

- (1) 当社グループは、反社会的勢力との関係を一切持ちません。
- (2) 当社グループは、反社会的勢力による被害を防止するために、警察・暴力団追放運動推進センター・弁護士等の外部専門機関と連携し、組織的かつ適正に対応します。
- (3) 当社グループは、反社会的勢力による不当要求には一切応じず、毅然として法的対応を行います。
- (4) 当社グループは、反社会的勢力への資金提供や裏取引を行いません。
- (5) 当社グループは、反社会的勢力の不当要求に対応する役員及び従業員の安全を確保します。

#### (反社会的勢力排除に向けた整備状況)

当社グループでは適切かつ健全な販売及びサービス活動を行うにあたり、2007年6月19日犯罪対策閣僚会議幹事会において決定された「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」等を遵守して、「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、反社会的勢力に断固たる態度で対応し、一切の関係を遮断することとしております。

当社グループにおける反社会的勢力排除体制と致しましては、「取引先の属性チェックに関するマニュアル」及び「反社会的勢力排除に関するマニュアル」を制定し、所管部署は当社及び子会社の管理部署が運用を行っております。具体的には、新規取引先については、外部調査機関のWEBサービスを用いて情報収集を行い、事前にチェックを行っております。継続取引先についても随時、取引先全件の調査を行っております。また、取引先との間で締結する「基本契約書」等では取引先が反社会的勢力であることが判明した場合には、契約を解除できる旨の暴力団排除条項を盛り込んでおります。役員、従業員に対しては、反社会的勢力との関係がないことを本人に確認するとともに、誓約書を提出してもらうこととしております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

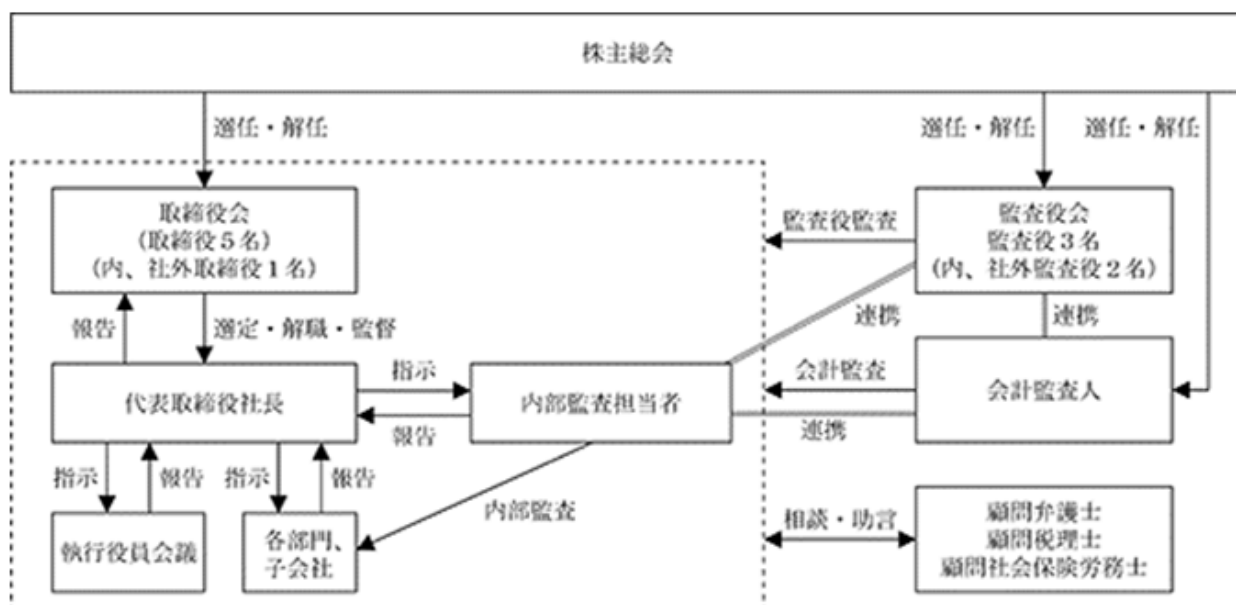
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

---

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

【コーポレートガバナンス体制の概要(模式図)】



【適時開示体制の概要(模式図)】

