

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、株主の皆様や取引先をはじめとする様々なステークホルダーに社会的な存在として認められ、共感を得られる経営を目指しており、各ステークホルダーに対する企業価値を高めることを経営の基本方針としております。当方針に基づき、「企業と生活者を結ぶ情報の橋渡し役として社会生活の向上と文化の発展に寄与する」という社会的責任を果たすべく、内部管理(マネジメント)と外部報告(コミュニケーション)、すなわち内部統制体制と情報開示体制の強化が重要であるとの認識のもと、「(1)適時適切な情報開示をとおした経営の透明性確保、(2)株主に対する説明責任を重視した経営、(3)厳正な企業経営と効率的な企業運営体制の構築」をコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1 - 2】

当社は、従来よりも郵便物の配達に日数がかかっていることと、株主総会資料の電子提供制度の施行を踏まえ、2023年6月23日開催の第72回定時株主総会からインターネットによる議決権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の利用につきましては、毎年、株主総会におきまして十分な議決権の行使をいただいていることと機関投資家保有比率が低いことを踏まえ実施しないことといたしました。また、招集通知の英訳につきましても、海外投資家の保有比率が1.0%と低いため(2023年3月末現在)行っておりません。こちらにつきましては、引き続き、機関投資家や海外投資家の保有比率に留意しつつ、必要性について検討の可否を判断してまいります。

【補充原則2 - 4】

(1)女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標について

当社が営むコミュニケーションサービス業(広告業)において、お客さまにご満足いただけるサービスを提供するためには、優秀な人材の確保と育成が不可欠であり、また、高度化するお客さまのニーズに対応するためには専門的な知識を持った人材の獲得も重要な経営課題であります。従いまして、当社の競争力の源泉は人材であり、当社にとって最も重要な経営資源であります。こうした観点からも、当社におきましては、女性・外国人・中途採用者の区別なく、優秀な人材であれば積極的に管理職に登用していく方針であります。

女性ならびに中途採用者の管理職登用に関しましては、全役職員数が140名程度と少なく比率も大きくないため、自主的かつ測定可能な目標は定めておりません。

外国人の登用につきましては、特段門戸を閉ざしているわけではありませんが、当社の商勢圏が国内に限られていることから、外国人の採用等管理職登用につきましては実績がありません。先にも述べたとおり、競争力の源泉は人材であり、優秀な人材であれば、国籍、性別等にとらわれず採用してまいります。

(2)多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針およびその状況

当社グループは性別等に関わらず、従業員一人ひとりの個性を多様性として活かし、失敗を恐れず挑戦し続ける組織・企業風土の醸成を推進しております。人材の育成につきましては未来に目を向け創造性と革新性を発揮できる人材への成長を、人材の評価につきましては共創・協業による高い成果を発揮できる組織への変貌を、人材の働き方につきましては継続的な従業員の健康増進を掲げ取り組みを進めております。女性の活躍につきましては、女性活躍推進法に基づく自主行動計画の実行に取り組んでおります。そして、事業戦略に連動した人的資本戦略を実現するため、優秀な人材の確保と育成、公正な評価、多様な働き方の尊重、心身の健康に配慮した安全衛生を重要課題として掲げ、従業員への提供価値の最大化を図り、働きがいのある社会の実現に取り組んでおります。具体的には当社ホームページ「サステナビリティに関する基本方針と重要テーマ」のほか、2023年6月26日に提出しております第72期有価証券報告書「2 サステナビリティに関する考え方および取組(3)人的資本に関する戦略・指標目標」をご参照ください。

(当社ホームページ参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/sdgs.html>

【補充原則2 - 5】

当社は内部通報規程を制定し、当社総務局を内部通報窓口としております。内部通報があった場合、総務局から関連部門へ調査・対応策の立案・実施の指示を行うとともに、通報者へ対応報告・是正確認を行うようにしております。

内部通報は匿名で行うこともでき、相談の方法は電子メール、郵便、ファックス、書面のいずれでも差し支えないものとし、通報者のプライバシーに配慮して調査を行う方針であります。調査の内容は経営会議に報告し、調査内容が違反行為等に該当することが明らかな場合は当該行為の中止を取締役に提言することとしております。

当社におきましては、ハラスメントに関する窓口を含め社内苦情対応につきましては管理部門である総務局に情報を一元化して管理していく方針から、経営陣から独立した窓口を設置していません。ただし、「公益通報者保護法」が2020年に改正され、従業員301人以上の企業などに内部通報制度の整備が義務付けられたことなどを踏まえ、社外取締役や外部専門家など経営陣から独立した窓口の設置につきましても検討しておりますが、現在、体制素案の策定には至っておりません。引き続き、社内で規定した内部通報制度の見直しを進めてまいります。

【補充原則3 - 1】

当社は、現在、海外投資家比率が1%程度であり、海外投資家の比率を勘案し株主総会招集通知の英語での情報開示・提供は行っておりませんが、今後、海外投資家の比率の推移を踏まえ、導入の必要性について検討してまいります。なお、2023年3月末現在の海外投資家比率につきましても1.0%であり、英語での情報開示・提供は行わないことといたしました。

【補充原則4 - 1】

当社は中期経営計画を策定しておりますが、その具体的な計画数値につきましては、広告業界を取り巻く経営環境の変化が大きく、獲得する利益額と計画値との乖離が大きいため、現時点におきましては開示しておりません。ただし、取り組みを進めていく内容につきましては、「中期経営方針」および「当社グループの対処すべき課題」として、当社ホームページに掲載しております。

(参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/midtermpolicy.html>

【補充原則4 - 10】

当社は独立社外取締役を2名選任し、全員が監査等委員であります。独立社外取締役の人数は、取締役会の過半数には達していませんが、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っております。さらに、取締役の人事、処遇に関わる運営の透明性を高めるため、取締役については個々の報酬を含む処遇については全て取締役会に提出し、決定しております。

現時点におきましては、独立社外取締役の選任と取締役会における透明性の向上が十分機能していると判断し任意の指名委員会・報酬委員会などは備えておりませんが、今後、必要と判断した場合には、諮問委員会等の設置を検討してまいります。

【原則4 - 11】

取締役会は、取締役6名と監査等委員3名(うち独立社外取締役2名)で構成しております。監査等委員に対し取締役会における議決権を付与することによって、独立した客観的な立場から、業務執行取締役に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。

また、独立社外取締役である監査等委員2名は、他社の経営者、他社の監査等委員、会計事務所・税理士事務所勤務等の経験を有しており、それらの専門的な知識や豊富な経験を活かして、取締役会で適切な意見交換を行うとともに、客観的な視点を含めた適切な判断を行える体制としております。

当社の取締役に、現在、外国籍の取締役はおりませんが、取締役会にはジェンダーや国際性の面を含む多様性が求められていることを十分理解したうえで、性別や国籍に関係なく、職歴や年齢の面でも幅広い人材の中から適任者を選任する方針としております。

取締役会の実効性については、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員3名を取締役会の構成員としており、取締役会の監査・監督機能の強化のほか、意思決定機関としての実効性に関しても2名の独立社外取締役の選任によって取締役会の意思決定が偏ることのないよう強化されていると考えており、現状で十分な機能を発揮していると判断しておりますので、分析・評価等は行っておりません。今後、取締役会の運営に関して見直しが必要と判断した場合には、実効性についての分析・評価およびその結果の概要について検討してまいります。

【補充原則4 - 11】

取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員3名を取締役会の構成員としており、取締役会の監査・監督機能の強化のほか、意思決定機関としての実効性に関しても2名の独立社外取締役の選任によって取締役会の意思決定が偏ることのないよう強化されていると考えており、現状で十分な機能を発揮していると判断しておりますので、分析・評価等は行っておりません。今後、取締役会の運営に関して見直しが必要と判断した場合には、実効性についての分析・評価およびその結果の概要について検討してまいります。

【原則5 - 2】【補充原則5 - 2】

当社は中期経営計画を策定しておりますが、その具体的な計画数値につきましては、広告業界を取り巻く経営環境の変化が大きく、獲得する利益額と計画値との乖離が大きいため、現時点におきましては開示しておりません。ただし、取り組みを進めていく内容につきましては、「中期経営方針」のなかで「当社グループの対処すべき課題」として当社ホームページに掲載しております。当該取り組みに関しましては、毎月開催する経営会議および取締役会において進捗状況を確認しており、業績に影響を与える事項等につきましては適時開示として公表しております。

また、当社は、経済情勢や業績の変動に耐えうる経営体質を確立するため、配当金と内部留保のバランスを勘案し、安定した配当の継続を基本としております。内部留保につきましては、新規事業への投資のほか、職場環境の改善や老朽化した資産の修繕など、将来の事業展開に向けた競争力強化のための投資に対して財務体質の維持に留意しつつ充当する方針であります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、取締役会において、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、現状を評価・分析し、企業価値向上に向けた今後の方針・具体策を決定いたしました。当該分析を踏まえ、株主をはじめ各ステークホルダーから当社グループの成長性を適切に評価してもらうことを基本的な方針として、安定した収益の確保とPBRおよびPERについて東証スタンダード市場の平均値を上回る水準を確保することを第一に、PBRについては1倍を上回る水準を目標としてまいります。

なお、詳細につきましては、2023年12月21日付プレスリリース「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」をご覧ください。

<https://www.saylor.co.jp/ir/files/2023/12/9525f7eb38b61de2faa6ebb1d6de1d74.pdf>

【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】

当社は、持続的な企業価値向上のため、取引先との良好な関係を構築し、営業推進上事業基盤となる取引先および提携先の株式に限り、純投資目的以外の目的である投資株式(政策保有株式)として最低限の銘柄を保有する方針であります。各政策保有株式を保有することによる便益(配当や商取引など)が、当社が獲得した売上高や利益にどれだけ寄与したのかを取引の内容や中長期的な観点から精査し、政策保有の意義および保有の合理性を年1回取締役会で検討しております。検討の結果、保有目的が希薄となった株式については、取引先との関係、資金需要や市場への影響などを勘案し、売却を進めてまいります。また、政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、当社の保有する株式の価値を毀損するような議案と判断した場合に反対してまいります。なお、2023年3月期におきましては、政策保有株式ならびに政策保有株式以外の一般法人株につきまして、株式の保有の意義および保有の合理性、株主との関係、資金需要や市場への影響などを勘案し、株主様との対話をとおして縮減を検討し、進めております。

【原則1 - 7】

当社は、関連当事者間の取引につきましては、当該取引が当社および株主共同の利益を害することのないよう取引条件が一般の取引と同様でない場合は、取締役会において承認を得ることとしております。また、各取締役に対する該当事項の有無につきましては、事業報告作成に先立ち、年に一度アンケート形式によって定期的に確認しております。

【原則2 - 6】

当社は、従業員への福利厚生制度の一環として企業型確定拠出年金制度を設けており、制度運用を行っておりますが、確定拠出年金制度における運用については、加入者である従業員が自ら運営管理機関に対して指図を行うものであり、運用に伴うリターンおよびリスクもまた、加入者である従業員が自ら負担するものであります。そのため、当該企業年金について、当社がアセットオーナーとしての立場で企業年金の積立金の運用

に關与することはなく、またそのような計画もございません。

【原則3 - 1】

()当社ホームページにおいて「企業理念」「経営理念」「行動規範」を開示しております。また、経営戦略や経営計画としては開示しておりませんが、当社が取り組みを進めていく内容につきましては、「中期経営方針」および「当社グループの対処すべき課題」として、当社ホームページに開示しております。

(参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/midtermpolicy.html>

()当社は、株主の皆様や取引先をはじめとする様々なステークホルダーに社会的な存在として認められ、共感を得られる経営を目指しており、各ステークホルダーに対する企業価値を高めることを経営の基本方針としております。当方針に基づき、「企業と生活者を結ぶ情報の橋渡し役として社会生活の向上と文化の発展に寄与する」という社会的責任を果たすべく、内部管理(マネジメント)と外部報告(コミュニケーション)、すなわち内部統制体制と情報開示体制の強化が重要であるとの認識のもと、「(1)適時適切な情報開示をとおした経営の透明性確保、(2)株主に対する説明責任を重視した経営、(3)厳正な企業経営と効率的な企業運営体制の構築」をコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としております。これを実現するためには、経営の意思決定を司る会議体において客観的な意見を交えた活発な協議・意見交換が可能であること、および、全役員・従業員の業務活動を決定事項に基づいて迅速に方向付けることが最も重要であると考えております。

()取締役の報酬等に関する事項につきましては、以下の方針に基づき定時株主総会終了後の取締役会において、個人別の報酬等の額の決定とあわせて決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等につきましては、固定報酬と賞与で構成しております。固定報酬は、経営環境、同業他社の状況、当社の業績等を考慮した報酬水準とし、役割責任に応じた報酬として支給しております。賞与につきましては、株主との価値共有を図るため事業年度の業績を勘案し、賞与を支給するのに十分な連結の当期純利益を確保したと判断される場合に、その支給の可否を決定しております。なお、当社におきましては、過年度の業績推移およびその内容、ならびに、特別損益による業績への影響を総合的に判断して当社業績を評価し、過年度を含めた連結の親会社株主に帰属する当期純利益額の獲得状況から役員賞与の支給有無を決定しておりますので、具体的な目標値は定めておりません。

監査等委員である取締役の報酬等につきましては、監査等委員である取締役の協議により決定しております。なお、監査等委員である取締役に對しましては、その職務執行の対価としての報酬が業績の成果と運動して増減させることに馴染まないことから、賞与は支給せず、固定報酬のみといたしております。

()当社は、取締役の候補者の指名に関し、事業および業務内容に関する豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物、また適材適所の観点から総合的に検討しております。候補者の指名につきましては、当該観点に基づき、代表取締役社長が提案し独立社外取締役の出席のもと取締役会で決議したうえで株主総会の議案として上程しております。

()監査等委員である取締役以外の取締役、および、監査等委員である取締役に関する選任理由につきましては、定時株主総会招集通知において記載しております。

(参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/meeting.html>

【補充原則3 - 1】

自社のサステナビリティについての取り組みについて

昨今のサステナビリティをめぐる諸課題に対応するためには、まずは当社グループ自身が持続可能な成長を遂げることが重要であるとの認識のもと、変化の激しい経営環境を乗り越えていくために、将来も存続するための構造改革として、「既存事業の収益改善」と「新しい事業領域の開発」に取り組んでおり、取引先への提供価値の最大化を図り、顧客課題の解決をとおした地域課題の解決に取り組んでおります。また、新規事業に取り組むなど事業領域の拡大にも挑戦しております。

当社グループが事業活動を営むうえで協力会社との連携は不可欠であります。当社グループにおきましては、上場企業として責任あるコミュニケーション活動の提供を重要課題として掲げ、法令遵守はもちろんのこと、データセキュリティの強化から、取引先情報など営業秘密の管理についても強化しております。また、インターンシップの受け入れをとおして、若年者の安定就労機会の創出にも取り組んでおり、こうした取り組みを継続することによって、地域社会への提供価値の最大化を図り、地元企業としての社会的責任を果たしてまいります。

なお、気候変動リスクへの関心が最近高まっておりますが、現在のところ気候変動が当社グループの事業に重大な影響を及ぼすことは想定しておりません。ただし、企業として環境保全に努めることは当然の責務であり、地域環境の保全に配慮した企業活動として、社内業務のペーパーレス化のほか、光熱費などエネルギー使用量の削減に取り組んでおります。

企業が将来に亘って事業を継続していくためには、取引先・従業員・地域社会に提供する価値を高めていくことが前提となり、当社グループの企業価値を高めるためには、前述の取り組みを進め、事業の競争力確保や従業員エンゲージメントの向上を図ることが当社グループの重要課題であると考えております。そして、株主への提供価値の最大化を図り、企業価値の向上によって、当社グループの持続的成長サイクルの実現を果たしてまいります。

具体的には、当社ホームページ「サステナビリティに関する基本方針と重要テーマ」のほか、2023年6月26日に提出しております第72期有価証券報告書「2 サステナビリティに関する考え方および取組」をご参照ください。

(当社ホームページ参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/sdgs.html>

人的資本への投資について

当社グループは性別等に関わらず、従業員一人ひとりの個性を多様性として活かし、失敗を恐れず挑戦し続ける組織・企業風土の醸成を推進しております。人材の育成につきましては未来に目を向け創造性と革新性を発揮できる人材への成長を、人材の評価につきましては共創・協業による高い成果を発揮できる組織への変貌を、人材の働き方につきましては継続的な従業員の健康増進を掲げ取り組みを進めております。女性の活躍につきましては、女性活躍推進法に基づく自主行動計画の実行に取り組んでおります。そして、事業戦略に連動した人的資本戦略を実現するため、優秀な人材の確保と育成、公正な評価、多様な働き方の尊重、心身の健康に配慮した安全衛生を重要課題として掲げ、従業員への提供価値の最大化を図り、働きがいのある社会の実現に取り組んでおります。

具体的には、当社ホームページ「サステナビリティに関する基本方針と重要テーマ」のほか、2023年6月26日に提出しております第72期有価証券報告書「2 サステナビリティに関する考え方および取組(3)人的資本に関する戦略・指標目標」をご参照ください。

(当社ホームページ参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/sdgs.html>

知的財産への投資について

当社が営む事業の特性上、特許等知的財産への投資は限定的であり、提供するサービスに関して商標権の登録を都度申請する程度であります。ただし、人的資本の投資とあわせて新しいサービスの研究開発・企画提案については重要視しており、専属部署を設置するなど注力しており

ます。

【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会の決議事項や経営陣への委任の範囲につきましては、取締役会に付議すべき事項として法令および定款に基づき取締役会が判断・決定すべきとされる事項のほか、一定額以上の取引や資産の取得・処分に係る事項等を取締役会規程および業務分掌職務権限規程等の社内規定に定めております。各執行役は、取締役会によって決議された経営方針に従い、職務権限に基づいて、個別事案毎に適切な意思決定と業務執行を行っております。

なお、2023年3月期におきましては、月次および四半期決算の状況や社内手続き上の重要事項の決定のほか、当事業年度におきましては、子会社の設立、DXの推進、社債の発行、支社の移転などを主に検討いたしました。

【原則4 - 9】

当社は、会社法および東京証券取引所が定める基準をもとに、取締役会で審議検討することで独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4-11】

当社は、「会社の経営理念を共有し、営業現場における課題を熟知した人材が会社経営の意思決定をすべきである」との観点から、迅速な意思決定を可能とするために、取締役会の構成員を取締役5名、監査等委員3名としております。そして、取締役会の意思決定が偏ることのないよう、企業経営・企業会計に精通した者2名を独立社外取締役(監査等委員)として選任し、社外から見た客観的知見を迅速に経営に活かすことのできる体制としております。また、監査等委員3名のうち1名が女性であります。外国籍の取締役につきましては、当社商圏が国内に限られていることから選任しておりません。

当社は、「企業と生活者を結ぶ情報の橋渡し役として社会生活の向上と文化の発展に寄与する」という理念のもと、コミュニケーションサービス業(広告業)を営んでおります。当社の取締役ににつきましては、経営、営業、マーケティング、法務、財務・会計、ファイナンス、人事・組織といった多様なスキルを有している者が選任されており、経営戦略を遂行する上での取締役会としてのスキルのバランスは十分な水準にあると認識しておりますが、昨今、あらゆる業種においてデジタルシフトが進行しており、当社におきましては既存事業だけではなく新しい事業の創造に取り組んでいくことも企業価値を高めていくうえで必要なスキルと認識しております。

なお、取締役のスキル・マトリックスにつきましては、定時株主総会招集通知をご参照ください。

(参照先)

<https://www.saylor.co.jp/ir/meeting.html>

【原則4 - 11】

当社においては、現時点で社外取締役を含む取締役が他の上場会社役員を兼務している事例はございません。今後、社外取締役を含む取締役が他社で役員等を兼任する場合には、取締役会で承認を行い、その兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書等をととして毎年開示を行ってまいります。

【補充原則4 - 14】

当社では、各業務執行取締役および各監査等委員が、担当業務分野に関するセミナーや学会、業界団体が主催する勉強会に、各自の判断が必要に応じて参加することを方針としております。また、当社の独立社外取締役である監査等委員は、他社の経営者、他社の監査等委員、会計事務所・税理士事務所勤務等を経験するなど、自身の業務執行または経営監督を行うにあたって必要となる知見を備えたうえで就任しております。

また、各業務執行取締役および各監査等委員は就任時に当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得しており、就任後においても必要に応じ外部セミナーを受講し、自身の研鑽に努めております。

なお、各業務執行取締役および各監査等委員は、取締役会における建設的な議論をととして切磋琢磨し、また自信の役割と責務を再認識する機会を得ております。社内各グループからの業務報告の中で、法律や諸制度の改正についても情報共有を図っており、より適切な業務の執行と監督に資するよう取り組んでおります。

【原則5 - 1】

当社では、IR、総務、財務、法務を掌握している執行役員総務局長が株主との対話を担当しており、執行役員総務局長は、取締役会をはじめ総務局内各部署との連携を図ることによって株主との対話から得られる意見を経営に活かせるよう努めております。

また、総務局をIR担当部署として、当社ホームページや事業報告などを活用し、株主や投資家に対して適切な情報開示を行っております。そのほか、インサイダー情報に関しては「インサイダー取引管理規程」に従い厳重に管理し、フェア・ディスクロージャー・ルールに則して対話を行っております。

ただし、当社におきましては、これまで、株主・投資家向けの説明会は実施しておらず、中期経営計画や株主総会情報の掲載などにつきましても充分な発信ができておりませんでした。2022年4月の市場区分変更を機に、まずは、グループ各企業を含め情報発信できる取り組みについては発信していくよう努め、中期経営方針やDXの取り組み、株主総会サイトの構築のほか、採用サイトのリニューアル等にも取り組み、ステークホルダーに対する情報発信に努めてまいりました。引き続き、様々な情報を発信し、ステークホルダーの皆さまに当社グループの方針や取り組みを理解いただけるように努めてまいります。なお、株主・投資家向けの説明会の開催につきましては、他社の動向、コスト面などを含め引き続き検討を進めてまいります。

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(%)
セーラー広告取引先持株会	569,100	15.06
セーラーグループ社員持株会	428,900	11.35
株式会社香川銀行	180,000	4.76
株式会社読宣WEST	160,000	4.23
村上 義憲	155,700	4.12
工藤 信仁	142,000	3.75
株式会社百十四銀行	100,000	2.64
東京海上日動火災保険株式会社	100,000	2.64
株式会社中広	99,500	2.63
株式会社日鋼サッシュ製作所	92,000	2.43

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明更新

大株主の状況は2023年9月末現在であります。
なお、当社は自己株式2,300,328株を保有していますが、上記大株主からは除いております。
また、割合は当該自己株式を控除して計算しております。

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

当社は支配株主を有しておらず、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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9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		
田辺 真由美	公認会計士													
福川 盛二	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	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
田辺 真由美			当社は同氏が過去において所属していた会計事務所と顧問契約を締結しておりますが、当社は同事務所の主要取引先ではなく、会計に関して相談する程度であり、取引額も僅少であります。	田辺真由美(通称名:武田真由美)氏は、公認会計士としての高度な専門的知見を有し、税理士事務所の勤務経験から税務面にも精通しており、当社における社外監査役としてのこれまでの実績を踏まえ、引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断しております。また、当社との間に特別な利害関係はなく、会社法が定める社外取締役の要件および東京証券取引所の定める独立性判断基準の要件を満たしており、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
福川 盛二			福川盛二氏は、過去において、当社の主な取引銀行である株式会社香川銀行の業務執行者および役員であったことがありますが、同氏は2019年6月に同行を退任しており、当社と同行との取引関係に影響を与えることはありません。	福川盛二氏は、金融機関の取締役を経験し、経営者としての豊富な経験と高い見識を有しており、また、金融機関における監査等委員としての実績もあることから、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断しております。また、当社との間に特別な利害関係はなく、会社法が定める社外取締役の要件および東京証券取引所の定める独立性判断基準の要件を満たしており、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。

【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	3	1	1	2	社内取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし				

現在の体制を採用している理由

監査等委員のうち1名は常勤監査等委員であり、また、監査等委員会は、総務局および内部監査部門と連携して円滑な職務遂行を図っていることから、監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人を置いておりません。ただし、監査等委員会において、監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人を置くことの求めがあった場合にはこれを置くものとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社内部監査室は、各事業年度に策定する内部監査計画に基づき、各業務執行部門の業務監査および会計監査、監査結果の代表取締役社長への報告、業務改善指導および確認等を行うほか、必要ある場合には臨時の内部監査を実施し、監査等委員および監査法人との連携を保ち、内部統制体制の強化に努めております。

また、監査等委員である社外取締役は、取締役会、監査等委員会等において、内部監査、コンプライアンスの状況、内部統制システムの構築・運用状況、監査等委員会監査および会計監査の結果について報告を受けております。監査等委員である社外取締役と常勤の監査等委員とは常時連携を図り、内部監査室・会計監査人からの報告内容を含め経営の監視・監査に必要な情報を共有しております。また、内部統制につきましては、総務局長から評価結果等に関する資料の提供を受け、必要の都度、情報を聴取しており、監査等委員である社外取締役は、これらの情報を活用し、取締役会において経営の監視・監査を行っております。

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役を2名選任しております。

社外取締役の選任においては、会社法が定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立役員の独立性判断基準に基づいて選定を行うほか、会社経営の実務経験があること、企業のパフォーマンスを評価できるファイナンス知識を有していること、当社の業界に関する知見を有していることなど、取締役会に対し建設的な意見具申が期待できる人物を選定する方針であります。

【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

実施していない

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等につきましては、固定報酬と賞与で構成しております。固定報酬は、経営環境、同業他社の状況、当社の業績等を考慮した報酬水準とし、役割責任に応じた報酬として支給しております。賞与につきましては、株主との価値共有を図るため事業年度の業績を勘案し、賞与を支給するのに十分な連結の当期純利益を確保したと判断される場合に、その支給の可否を決定しております。なお、当社におきましては、過年度の業績推移およびその内容、ならびに、特別損益による業績への影響を総合的に判断して当社業績を評価し、過年度を含めた連結の親会社株主に帰属する当期純利益額の獲得状況から役員賞与の支給有無を決定しておりますので、具体的な目標値は定めておりません。

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

当社は、企業内容等の開示に関する内閣府令に従い役員報酬の開示を行っております。

2022年4月1日から2023年3月31日までの期間における報酬額は以下のとおりです。

取締役(監査等委員を除く)に支払った報酬 71,187千円(うち社外取締役に支払った報酬 千円)

取締役(監査等委員)に支払った報酬 8,149千円(うち社外取締役に支払った報酬 3,500千円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等に関する事項につきましては、以下の方針に基づき定時株主総会終了後の取締役会において、個人別の報酬等の額の決定とあわせて決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等につきましては、固定報酬と賞与で構成しております。固定報酬は、経営環境、同業他社の状況、当社の業績等を考慮した報酬水準とし、役割責任に応じた報酬として支給しております。賞与につきましては、株主との価値共有を図るため事業年度の業績を勘案し、賞与を支給するのに十分な連結の当期純利益を確保したと判断される場合に、その支給の可否を決定しております。なお、当社におきましては、過年度の業績推移およびその内容、ならびに、特別損益による業績への影響を総合的に判断して当社業績を評価し、過年度を含めた連結の親会社株主に帰属する当期純利益額の獲得状況から役員賞与の支給有無を決定しておりますので、具体的な目標値は定めておりません。

監査等委員である取締役の報酬等につきましては、監査等委員である取締役の協議により決定しております。なお、監査等委員である取締役に對しましては、その職務執行の対価としての報酬が業績の成果と連動して増減させることに馴染まないことから、賞与は支給せず、固定報酬のみといたしております。

取締役の報酬限度額につきましては、2021年6月24日開催の第70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。)の報酬限度額につきましては、賞与を含み、年額1億5,000万円以内とする旨を決議いただいております。また、監査等委員である取締役の報酬限度額につきましては、年額2,000万円以内とする旨を同株主総会において決議いただいております。また、当該決議に係る支給対象の監査等委員である取締役は3名であります。

当事業年度におきましては、第72回定時株主総会後に開催された取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容、ならびに、固定報酬額について全取締役個々の配分を決定いたしました。また、取締役の個人別の報酬等の内容ならびに報酬等の額の決定にあたっては、株主総会でご承認いただいた報酬限度額の範囲内で、取締役会が原案について内規および決定方針との整合性を含め総合的に検討した結果、決定方針に沿うものであると判断いたしております。なお、当事業年度における賞与引当額はありません。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役は、取締役会、監査等委員会等において、内部監査、コンプライアンスの状況、内部統制システムの構築・運用状況、監査等委員会監査および会計監査の結果について報告を受けております。監査等委員である社外取締役と常勤の監査等委員とは常時連携を図り、内部監査室・会計監査人からの報告内容を含め経営の監視・監査に必要な情報を共有しております。また、内部統制につきましては、総務局長から評価結果等に関する資料の提供を受け、必要の都度、情報を聴取しており、監査等委員である社外取締役は、これらの情報を活用し、取締役会において経営の監視・監査を行っております。

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)

取締役会

当社の取締役会は、代表取締役村上義憲が議長を務め、取締役CIO間敬三、常務取締役萱原一則、取締役森川稔、取締役高藤聖二、取締役香川裕史の監査等委員である取締役を除く(取締役6名、および、取締役(常勤監査等委員)原測定夫、社外取締役(監査等委員)田辺真由美、社外取締役(監査等委員)福川盛二の監査等委員である取締役3名で構成し、原則毎月1回開催しており、法令で定められた事項のほか経営に関する重要事項の報告および意思決定を行うとともに、各取締役の業務執行の監督を行っております。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の人事、処遇に関わる運営の透明性を高めるため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については報酬を含む処遇の決定はすべて取締役会に諮ることとしております。その他、月次決算に関する予算と実績の比較検討を行い、経営判断の適正化に努めております。

監査等委員会

当社の監査等委員会は、取締役(常勤監査等委員)原測定夫が議長を務め、社外取締役(監査等委員)田辺真由美および社外取締役(監査等委員)福川盛二の2名を加えた合計3名で構成しており、原則毎月1回開催し、全監査等委員出席のもと重要事項の協議等を行っております。また、毎月1回開催される取締役会に監査等委員である社外取締役2名も出席するほか、必要に応じてその他重要な会議へ出席し、取締役の業務執行を監視するとともに、議事録、計算書類、その他重要書類等の閲覧を行ったうえで会社の業務全般について適法かつ適正に行われているか監査しております。

経営会議

当社の経営会議は、代表取締役村上義憲が議長を務め、取締役CIO間敬三、常務取締役萱原一則、取締役森川稔、取締役高藤聖二、取締役香川裕史および、取締役(常勤監査等委員)原測定夫、ならびに、執行役員1名のほか、各子会社社長で構成し、四半期ごとに開催しております。経営会議では、予算管理と業務執行状況を中心とした報告のほか、取締役会決議事項の事前確認を行い、当社グループの業況の把握と情報の共有化に努めております。

コンプライアンス委員会

当社は、業務執行部門から独立した立場で、より実効性の高い法令遵守体制の構築を目指し、コンプライアンス委員会を設置しております。コンプライアンス委員会は、内部統制管理部門であるコーポレートデザイン局長の常務取締役萱原一則が委員長を務め、取締役森川稔、取締役高藤聖二、取締役香川裕史、執行役員のほか常勤監査等委員原測定夫が出席し、原則毎月1回開催しており、コンプライアンスに関する組織、体制、規程等に関する審議、業務執行部門に対する報告徴求および重大なコンプライアンス違反に対する再発防止策の審議を行っております。

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、株主の皆様や取引先をはじめとする様々なステークホルダーに社会的な存在として認められ、共感を得られる経営を目指しており、各ステークホルダーに対する企業価値を高めることを経営の基本方針としております。当方針に基づき、「企業と生活者を結ぶ情報の橋渡し役として社会生活の向上と文化の発展に寄与する」という社会的責任を果たすべく、内部管理(マネジメント)と外部報告(コミュニケーション)、すなわち内部統制体制と情報開示体制の強化が重要であるとの認識のもと、「(1)適時適切な情報開示をとおした経営の透明性確保、(2)株主に対する説明責任を重視した経営、(3)厳正な企業経営と効率的な企業運営体制の構築」をコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としております。

また、株主・投資家の皆様へは、会社情報の適時開示に係る社内体制により、迅速かつ正確な情報開示に努めるとともに、経営の透明性を高めたいと考えております。当社はこのコーポレート・ガバナンスに関する基本方針を実現するためには、経営の意思決定を司る会議体において客観的な意見を交えた活発な協議・意見交換が可能であること、および、全役員・従業員の業務活動を決定事項に基づいて迅速に方向付けることが最も重要であると考えており、社外の客観的な意見を取り入れ、経営に迅速に活かすことのできる現体制、すなわち、取締役会および監査等委員会を中心としたコーポレート・ガバナンス体制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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主の皆様にご覧いただき、議案を充分ご検討いただけるよう、毎年株主総会招集通知の早期発送に努めており、2023年6月23日開催の第72回定時株主総会招集通知は、2023年6月7日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主総会を株主様と経営陣との重要なコミュニケーションの場と位置付け、より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、毎年6月25日を基準として集中日を避けて開催しています。なお、2023年6月実施の定時株主総会は6月23日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2023年6月23日開催の第72回定時株主総会からインターネットによる議決権行使を可能としております。
その他	定時株主総会に係る議決権行使結果は臨時報告書として開示しております。

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	当社ホームページ内のIR情報サイトに決算情報をはじめ適時開示資料を中心に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署名 総務局	

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	当社倫理規範第5条(情報開示と透明性)に「私たちは、幅広いステークホルダーに、必要な企業情報を適時・適正に開示し、透明性を高めます。」と定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	広告会社の社会的責任である『広告活動をととした地域貢献』を達成するために、地元物産や地元観光地を周知するキャンペーン活動を、香川県、愛媛県、岡山県などの官公庁から受託し、地元企業としてのCSR活動に取り組んでおります。

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

内部統制システムの基本方針

当社グループは、コンプライアンスを徹底し、リスクを管理しながら業務を適正かつ効率的に遂行するとともに、財務報告の信頼性を確保するために、内部統制システム構築の基本方針を以下のとおり定め、金融商品取引法およびその他の法令への適合を含め、「業務の有効性と効率性の向上」、「財務報告の信頼性の確保」、「法令等の遵守」および「資産の保全」を目的として、内部統制の仕組みを整備、構築し、業務の改善に努める。

1. 当社グループの取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社グループの取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制として、以下(a)から(h)について定める。

- 当社グループの社会的責任を果たすため、「法令遵守」、「倫理面の充実」、「社会貢献」および「財務報告の信頼性」を柱とする倫理規範を定め、法令を遵守し、高い倫理規範を持って行動する。
- コンプライアンスを経営の重要課題のひとつと位置づけ、社員に対しその重要性を強調、明示し、企業風土作りに努め、当社における重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等の報告を受けた場合には、遅滞なく取締役会または経営会議に報告する。
- 取締役会は、取締役会等重要な会議をとおり各取締役の職務執行を監督し、監査等委員である取締役は取締役会等重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査する。
- 社外の弁護士その他第三者機関との関係を保ち、必要がある場合に意見を求め、法令違反等の未然防止に努める。
- 使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制を確保する。
- 反社会的勢力との関係は、法令違反に繋がるものと認識し、その取引は断固拒絶し反社会的勢力による被害の防止に努める。
- グループ内すべての取締役、監査役、執行役員および使用人からのコンプライアンス違反に対する社内通報体制として、内部通報制度を整備し、その運用に関する規程を定め、是正、改善の必要があるときは速やかに適切な措置をとる。
- 内部監査責任者は内部監査規程に基づき法令および定款の遵守体制に対して監査を行い、その有効性について評価し、是正、改善の必要があるときは、遅滞なく社長に報告し、同時に監査等委員である取締役へ報告する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制として、以下(a)から(c)について定める。

- 取締役の職務執行に係る情報については、取締役会規程、稟議規程、文書管理規程に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存および管理することとし、必要に応じて10年間は閲覧可能な状態を維持する。
- 前項に係る事務は総務局が所管し、取締役の職務執行に係る情報の保存および管理について継続的な改善を行う。
- 内部監査責任者は内部監査規程に基づき取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に対して監査を行い、是正、改善の必要があるときは、遅滞なく社長に報告し、同時に監査等委員である取締役へ報告する。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制として、以下(a)から(f)について定める。

- リスク管理体制を整備するために、リスク管理に係る規程を定める。
- グループ内リスク管理体制強化のため、総務局内に内部統制担当者を置き、内部統制担当者は、グループにおけるリスク管理および内部統制の状況を点検し、改善を推進する。
- 販売先、仕入先、銀行、関係会社との取引は、業務分掌・職務権限表、稟議規程、営業管理規程、経理規程、関係会社管理規程、文書管理規程に基づいて行い、総務局長を責任者として管理の事務局は総務局が行う。
- 重要情報の適時開示を果たすため、取締役は、会社の損失に影響を与える重要事実の発生の報告を受けた場合は、遅滞なく取締役会または経営会議に報告し、取締役会または経営会議において報告された情報が開示すべきものかどうかを判断し、適時適切な開示の指示を行う。また、必要がある場合、社長を本部長とする対策本部を設置し、顧問弁護士等を含めたチームを組織し、迅速な対応を行い、損害の拡大防止体制を整える。
- 取締役、執行役員、子会社社長は、取締役会において会社の財務状況の把握に努め、担当する部門における月次の損益状況を報告し、会社の損失に影響を与える重要事実が発見された場合は、その情報が開示すべきものかどうかを判断し、適時適切な開示を行う。
- 内部監査責任者は内部監査規程に基づきリスク管理体制に対して監査を行い、その有効性について評価し、是正、改善の必要があるときは、遅滞なく社長に報告し、同時に監査等委員である取締役へ報告する。

4. 当社グループ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および子会社からの報告に関する体制

当社グループ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として以下(a)から(d)について定める。

- 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として、取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催するものとし、経営に関わる業務執行上の重要案件については、取締役および子会社代表取締役から構成される経営会議において事前審議を行い、その審議を経て執行決定を行うこととし、経営会議は月1回開催する。
- 取締役の業務執行については、取締役会規程、稟議規程、業務分掌・職務権限表、執行役員規程に基づきそれぞれの責任者およびその責任、執行手続等について定めることとする。
- 取締役が業務執行を効率的に行うために、業務の合理化および手続き等の簡略化に努め、必要あるときは総務局からの助言を得る。
- 業務の効率化を図るため、内部統制が有効に機能するようITシステムに関する整備を推進する。

5. 当社グループの使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社グループの使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制として、以下(a)から(d)について定める。

- 当社グループの社会的責任を果たすため、「法令遵守」、「倫理面の充実」、「社会貢献」および「財務報告への信頼性」を柱とする倫理規範を定め、法令を遵守し、高い倫理規範を持って行動する。
- 内部監査部門として執行部門から独立した内部監査室を設置し、内部監査責任者は内部監査規程に基づき監査を実施する。
- 当社グループにおける重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等に対する報告体制として、社外の弁護士その他第三者機関との情報の授受は総務局が行い、知り得た情報は遅滞なくコンプライアンス管理責任者である総務局長を通じて、取締役会または経営会議に報告する。
- グループ内使用人からのコンプライアンス違反に対する社内通報体制として、内部通報制度を整備し、その運用に関する規程を定め、是正、改善の必要があるときは速やかに適切な措置をとる。

6. その他当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社グループにおける業務の適正を確保するための体制として、以下(a)から(d)について定める。

(a) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制として、関係会社管理規程を定め、関係会社の管理は総務局が行い、関係会社に重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等が発見された場合、遅滞なく関係会社管理責任者である総務局長を通じて、取締役会または経営会議に報告する。

(b) 内部監査責任者は、内部監査規程に基づき関係会社の監査を定期的実施し、その結果について社長に報告する。また、関係会社に重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等が発見した場合、遅滞なく社長を通じて、取締役会または経営会議に報告し、同時に監査等委員である取締役へ報告する。

(c) 関係会社は、関係会社管理規程に定める報告事項に関して報告しなければならない。また、企業集団全体に関する会議へ参加しなければならない。

(d) 内部統制システムを整備するに当たっては、当社グループ全体に亘る体制を整備する。

7. 監査等委員会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体制

監査等委員会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、当社の使用人から補助者を任命することができる。ただし、補助者は業務の執行に係る役職を兼務してはならない。

8. 前号の使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項

当該補助者の評価、任命、解任、人事異動、賃金等の改定については監査等委員会の同意を得た上で取締役会が決定する。

9. 当社グループの取締役および使用人が監査等委員に報告するための体制

監査等委員である取締役は、監査等委員会規程に基づき取締役会および重要な会議への出席、関係資料の閲覧等を行い、積極的な意見交換を行うことができるほか、必要があれば取締役および使用人に対しその説明を求めることができる。

また、企業集団において重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等が発見された場合は、遅滞なく監査等委員へ報告する。

10. その他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制

その他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制として、以下(a)から(e)について定める。

(a) 内部監査責任者は、内部監査規程および監査等委員会規程に基づき、内部監査の計画の立案および実施に当たっては、監査等委員会と緊密な連携を保つと同時に、定期的な報告を行い、必要に応じて特定事項の調査の依頼を受けることができる。

(b) 内部監査担当者は、監査等委員会と緊密な連携を保つとともに、監査等委員からの求めに応じて関係部署とともに監査上必要な調査を行う。

(c) 監査等委員会監査事務に不都合がある場合は総務局においてこれを補助する。

(d) 監査等委員会は当社のコンプライアンス体制に問題があると認めるときは、その意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

(e) 監査等委員会は、その職務の遂行に関し、弁護士、公認会計士、税理士等の外部専門家を活用ことができ、会社の定める手続きに従い請求することによって、その費用を会社負担とすることができる。

11. 財務報告の適正性を確保するための体制

金融商品取引法第24条の4の4の定めに基づき、財務報告の適正性を確保するための体制として、以下(a)から(f)について定める。

(a) 当社グループの財務報告が適正に行われるよう、当基本方針に基づく経理業務に関する規定を定めるとともに、財務報告に係る内部統制の体制整備と有効性向上を図る。

(b) 財務報告に関して重要な虚偽記載が発生する可能性のあるリスクについて識別、分析し、財務報告への虚偽記載を防ぐため、財務報告に係る業務についてその手順等を整備し、リスクの低減に努める。

(c) 内部統制担当者は、内部統制の不備に関する重要な事実等が発見された場合、遅滞なく、取締役会または経営会議に報告する。また、併せて監査等委員会へ報告する。

(d) 上記(a)から(c)に掲げる方針および手続等を運用するに当たり、IT環境の適切な理解とこれを踏まえたITの有効かつ効率的な利用を推進し、ITに係る全般統制および業務処理統制の整備に努め、迅速かつ適切な対応ができるようにする。

(e) 内部監査部門は、財務報告に係る内部統制に対して監査を行い、その有効性について評価し、是正、改善の必要があるときは、遅滞なく社長に報告し、同時に監査等委員会へ報告する。

(f) 財務報告に係る内部統制システムの具体的な整備および運用に関しては、「財務報告に係る内部統制の整備運用規程」に定める。

業務の適正を確保する体制の運用状況(2022年3月期)

1. 取締役の職務執行およびグループ管理体制

当社の取締役会は、監査等委員である取締役を除く取締役5名、および、監査等委員である取締役3名で構成し、原則毎月1回開催しており、法令で定められた事項のほか経営に関する重要事項の報告および意思決定を行うとともに、各取締役の業務執行の監督を行っております。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の人事、処遇に関わる運営の透明性を高めるため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については報酬を含む処遇の決定はすべて取締役会に諮ることとしております。

また、上記とは別に経営会議を開催しており、取締役5名のほか、常勤監査等委員1名、執行役員、各子会社社長が出席し、毎月1回開催しております。経営会議では、予算管理と業務執行状況を中心とした報告のほか、取締役会決議事項の事前確認を行い、当社グループの業況の把握と情報の共有化に努めております。

2. 監査等委員の職務執行

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員は現在3名で、うち1名が常勤の監査等委員で、残り2名が会社法第2条第15号に定める社外取締役の条件を満たす者であります。監査等委員は、毎月開催される取締役会やその他重要な会議へ出席し、取締役の業務執行の監視および会社の業務全般について適法かつ適正に行われているかを監査計画に基づき監査しております。また、毎月開催する監査等委員会において全監査等委員出席のもと重要事項の協議等を行っております。

社外取締役である監査等委員田辺真由美(通称名:武田真由美)は、公認会計士としての実務経験に基づく経営に関する高い見識を有する者であり、社外取締役である監査等委員福川盛二は、長年に亘る企業経営の経験から企業の経営および会計に関する相当程度の知見を有する者であります。当社は、両名に対して、専門的見識からの意見表明だけでなく、社内常識の形骸化によって生じるおそれのある内部統制リスク等に関してリスク管理体制について客観的な評価を求めています。また、社外取締役2名は、取締役会にも出席し、議事録、計算書類、その他重要書類等の閲覧を行ったうえで常勤監査等委員による監査情報を聴取することによって、グループ全体に亘る状況の把握に努めております。

3. 内部監査およびリスク管理体制

当社コンプライアンス委員会は、取締役森川稔が委員長を務め、常務取締役菅原一則、取締役高藤聖二、常勤監査等委員原測定夫のほか執行役員が出席し、原則毎月1回開催しており、コンプライアンスに関する組織、体制、規程等に関する審議、業務執行部門に対する報告徴求および重大なコンプライアンス違反に対する再発防止策の審議を行っております。

また、専任者1名で構成しております当社内部監査室は、各事業年度に策定する内部監査計画に基づき、各業務執行部門の業務監査および会計監査、監査結果の代表取締役社長への報告、業務改善指導および確認等を行うほか、必要ある場合には臨時的内部監査を実施し、監査等委員および監査法人との連携を保ち、内部統制体制の強化に努めております。また、子会社への内部監査も実施しております。

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

当社は、内部統制システム構築の基本方針第1条(6)に定める「反社会的勢力との関係は、法令違反に繋がるものと認識し、その取引は断固拒絶し反社会的勢力による被害の防止に努める」ことを基本的な考えとしております。また、当社グループ倫理規範第7条(反社会的勢力の排除)に「私たちは、社会正義を貫徹し、顧客、市場、会社からの信頼を勝ち得るべく、反社会的勢力の不当な介入を許すことなく、断固として排除します。」と掲げ、グループを挙げて反社会的勢力による被害の防止に努めております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 対応統括部署、不当要求防止責任者の設置状況および外部の専門機関との連携状況

当社総務局を対応統括部署とし、不当要求防止責任者を選任、香川県警察本部の主催する講習会に参加しています。

(2) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

当社は、取引先との取引開始時には必ず「記事検索」、「企業検索」等を利用した企業調査を行い、取引先が反社会的勢力と関わりがないことを確認するほか、信用調査等に該当しない場合でも、相手方の人相、風体、話しぶり等によって疑念が生じた場合は、総務局長に相談することとしております。

(3) 対応マニュアルの整備状況

当社は、社内イントラネット上に、日常業務での注意点、面談要求への対応などを記載した「反社会的勢力対応マニュアル」を掲載し、常時全役職員が閲覧可能としております。

(4) 社内啓蒙活動

当社は、総務局が中心となって適宜個別に反社会的勢力排除に向けた基本方針等について説明を行っています。

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

会社の経営方針の決定を支配することが可能な量の株式を保有する株主についての基本的な対処方針については、現在の株主構成等を鑑み、新株予約権をあらかじめ発行するような防衛策(ライツプラン)等のいわゆる買収防衛策は現時点では導入していません。なお、かかる事態が生じた場合は、代表取締役をととして取締役を招集し、対策等を協議いたします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制

当社は、総務局を適時開示担当部署とし、当社各部署および子会社に関する重要な「決定事実」、「発生事実」および「決算情報」を総務局長である情報開示担当責任者に集約させ、当社グループ全体に関わる会社情報の適時適正な管理と把握に努めております。

会社情報の適時開示に係る社内体制は、以下のとおりです。

(1) 決定事実

当社の重要な事実については、四半期ごとに開催する経営会議において各取締役の報告のもと十分な審議を行った後、毎月開催する取締役会のほか、必要に応じて開催される臨時取締役会において決定しております。また、子会社における決定事項は子会社社長により情報開示担当責任者に報告され、情報開示担当責任者は、当該内容を代表取締役社長または取締役会へ報告しております。情報開示担当責任者は、取締役会において決定あるいは報告された重要事実について、東京証券取引所適時開示等の規則に定められた事項を判断基準に公表の是非を検討、重要な決定事実であると判断した場合、速やかに情報開示部署をととして開示しております。

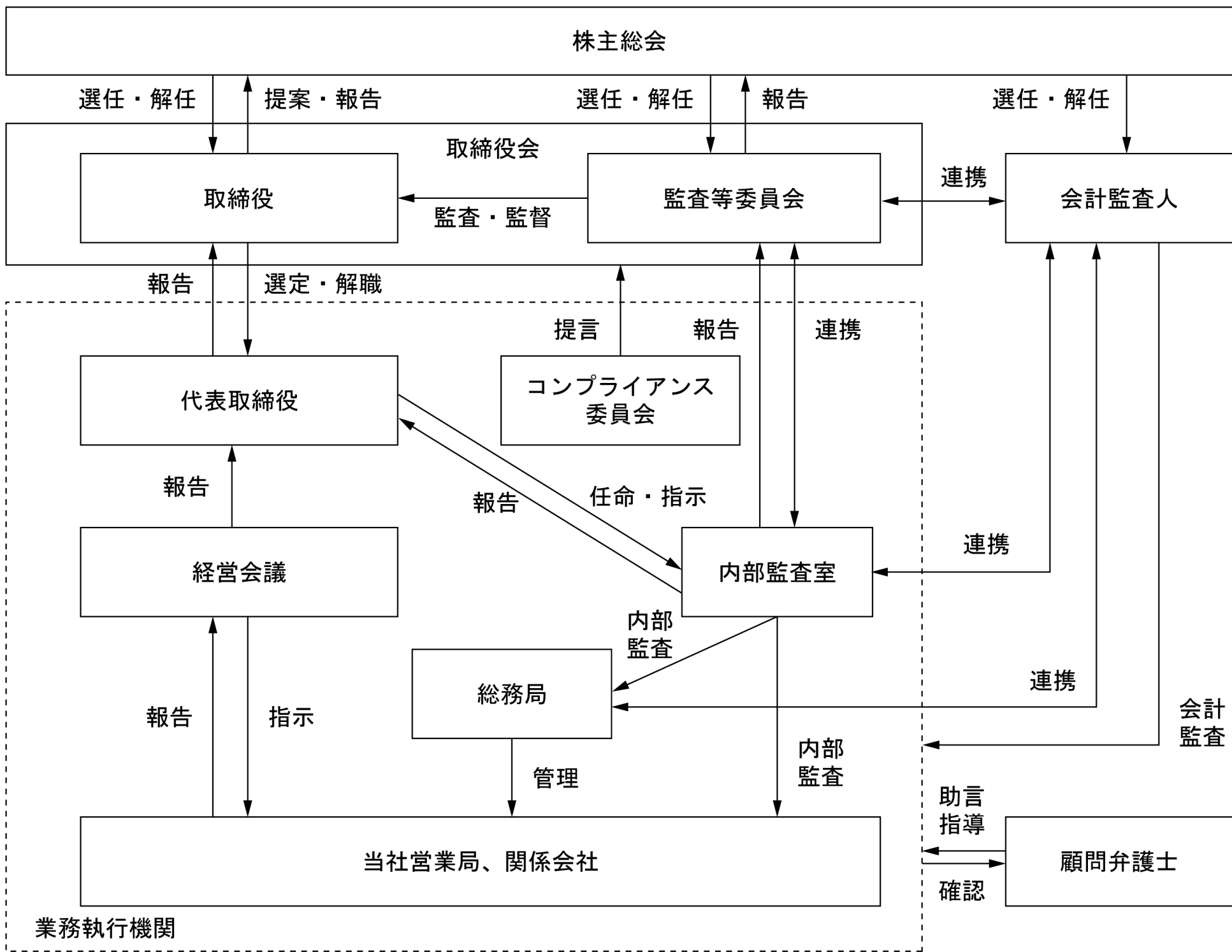
(2) 発生事実

当社の重要な事実が発生した場合、発生事実認識部署は担当取締役経由で情報開示担当責任者へ報告しております。子会社において当該事実が発生した場合も、子会社社長が同責任者へ報告しております。情報開示担当責任者は、当該内容を代表取締役社長または取締役会へ報告し、公表の是非を検討した後、重要な発生事実であると判断した場合、速やかに情報開示部署をととして開示しております。

(3) 決算情報

当社経理部でとりまとめた当社決算情報は、法令等に定められた手続に則り、監査法人および監査等委員会の監査を経て取締役会へ付議され、取締役会がこれを承認しております。子会社において承認された決算情報は、情報開示担当責任者をととして取締役会へ報告されております。公表に値する決算情報については、情報開示担当責任者の指示に基づき情報開示部署をととして速やかに開示しております。

【コーポレート・ガバナンス体制の概要(模式図)】



【セーラー広告グループ 情報開示体制(模式図)】

