

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

【当社グループの企業活動の目的と企業統治体制】

1. 当社グループの企業活動の目的は、当社グループ企業理念に基づき経営の基本方針及び戦略を立案し、当社グループ各社及びその役職員が一丸となってその戦略を推進することで、持続的成長を通じた企業価値及び株主共同の利益の向上を実現し、国内外の産業の発展と社会の繁栄に寄与することにあります。

2. 持株会社としての当社は、当社グループが社会的役割を全うするために、当社グループ全般の戦略企画機能、経営管理機能を主体的に担うとともに、上場企業たる当社において株主から付託を受けた取締役会を中心とした企業統治体制を構築し、当社グループの経営の自己規律と説明責任を十分に機能させるものとします。

【コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方】

当社は、以下の認識に立ち、コーポレート・ガバナンスの充実・強化に継続的に取り組みます。

・コーポレート・ガバナンスは、当社グループの経営理念の実現、持続的な成長、及び中長期的な企業価値の向上のための基盤である。

・株主・投資家、地域社会、取引先、従業員等の各ステークホルダーからの信頼の獲得と、当社の意思決定の公正性・透明性の確保がコーポレート・ガバナンスの要諦である。

1. 株主との関係

・いずれの株主も、その有する株式の内容及び株式の持分に応じて平等に扱い、特定の株主に対する特別な便宜・利益の供与等を行わない。

・当社の最高意思決定機関である株主総会において、株主の意思が経営に最大限反映されるよう、十分な環境整備を行う。

・株主・投資家をはじめとするステークホルダーの視点に立って、財務情報のみならず、サステナビリティを巡る課題への取組みや人的資本・知的財産への投資等を含む非財務情報についても積極的に開示する。

・株主を含む投資家との建設的な対話が、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するとの考えから、積極的なIR活動を実施する。

2. コーポレート・ガバナンスの体制

・取締役会による経営の監督機能を強化するとともに、業務執行取締役に重要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、また、取締役会において戦略的で深度ある議論を行うため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用する。

・当社取締役及び当社グループ経営幹部の指名・報酬等について社外取締役の適切な関与・助言を得るため、任意の指名報酬委員会を設置・活用し、かかる指名・報酬等の決定に際しての客観性・説明責任の強化を通じて、統治機能のさらなる充実を図る。

・執行役員制度を採用し、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に付与することで、機動的・効率的な業務運営を行う。

・独立社外取締役が取締役会の議題その他当社グループの経営に関する情報を収集し、独立社外取締役間で意見交換・認識共有を図ることを目的として、筆頭独立社外取締役が議長を務める独立役員会議を設置し、定期的を開催する。

・取締役会の決議により「内部統制システムに関する基本方針」を定め、取締役会は、同方針に基づいて内部統制システムの実効的な運用状況のモニタリングを行い、当社グループ全体の業務執行の適正性を確保する。

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を示した「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」は、当社ウェブサイトをご参照ください。

(<https://www.technoproholdings.com/ir/governance/guideline.html>)

なお、本報告書では、当社子会社を「グループ会社」と称し、当社とグループ会社を「テクノプロ・グループ」又は「当社グループ」と総称していません。

【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】

本報告書は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施することを基本方針とします。原則を実施しない又は実施することを検討中である場合には、その理由や方向性等について、株主をはじめとするステークホルダーに対して説明します。

【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】

当社グループは、純投資を実施しないことを基本方針とし、政策保有株式の保有を含む連結対象会社以外への投資に関しては、事業機会の創出又は協業関係の構築・強化の目的に限定し、以下の方針に従い実施します。

1. 投資判断

・保有目的及び中長期的経済合理性等の観点から、当社グループの企業価値向上に資する場合に限り、新規取得する。

2. モニタリング

・保有期間中は、保有目的の適合性、取得時以降の経済性(便益・リスク)の変化等といった保有の合理性・必要性について、資本コスト等を踏まえて定期的に評価し、継続保有の適否について、取締役会にて毎年検証する。また、当該検証内容を適時に開示する。
・上記検証の結果、継続保有が適切でない場合には、当該株式等を処分・縮減する。

3. 議決権行使

・議決権の行使にあたっては、原則として棄権・白紙委任は行わず、投資目的及び投資先の企業価値向上を踏まえて賛否を決定する。

なお、当社は、当社株式を政策的に保有する株主(政策保有株主)との間の取引条件について、経済合理性の観点から定期的に検証し、当社及び株主共同の利益の確保に努める。また、政策保有株主による当社株式の売却等を妨げる目的での、当社株主との間の取引条件の変更は行わないものとします。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

当社は、株主の利益を保護するため、当社グループの役職員がその立場を利用して行う、当社グループ及び株主の利益に反する取引を行うことの防止に努めています。

取締役が競業取引もしくは利益相反取引を行う場合、又は、当社がその役員や主要株主等の関連当事者との間で取引を行う場合、取引の合理性や取引条件の妥当性等から当社グループ及び株主価値を毀損しないことを確認したうえで、取締役会の承認を得るものとします。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)による利益相反取引は、取締役会の承認に先立ち監査等委員会の承認を得るものとします。

具体的には、「関連当事者取引管理規程」において以下の手続等を整備し、運用しています。

1. 関連当事者の把握

・当社グループ各社の取締役、監査役、執行役員に対する、自身の関連当事者に関する情報の届出の義務付け(新任時及び変更発生時)
・届出情報に基づき「役員に関する関連当事者一覧」を作成し、届出内容の変更の有無を定期的に確認のうえ、最新の状態を保持

2. 関連当事者取引の判定及び承認

・当社グループ各社の「債権管理規程」の定めによる与信審査及び「購買管理規程」の定めによる購買先調査において、対象とする契約・取引等が関連当事者取引に該当するか否かを確認
・認識された関連当事者取引の内容、金額及び必要性等を十分に確認のうえ、当該契約・取引等について、経理部長による重要性判定
・重要性の高い関連当事者取引の当社グループ各社の取締役会承認

3. 関連当事者に関する報告

・当社グループの役職員のうち、当社の経理部長が指定する者は、当社連結決算時に「関連当事者に関する確認書」を提出

[原則2-3 補充原則3-1 サステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資、気候変動への対応等]

1. サステナビリティについての取組み

当社グループは、当社グループの存在意義(パーパス)及び価値観(バリュー)に立脚し、「技術者と技術力及びビジネスモデルを通じた、役員、お客さま、社会といった全てのステークホルダーとの共通価値の創造、堅固な経営基盤の整備・運用によって、持続的な事業の成長と企業価値の向上を実現し、その結果、内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄及び環境の保全に貢献」することを、サステナビリティ基本方針としています。さらに、優先的に取り組むべき経営上の重要課題(マテリアリティ)を特定し、サステナビリティ委員会を中心として、それら課題への取組みを進めています。また、人権方針をはじめとする各種規程を整備して、企業活動の規律と方向性の明確化を図るとともに、統合報告書等を通じて、全てのステークホルダーと緊密なコミュニケーションを図ることで、サステナビリティ経営を推進しています。

当社グループのサステナビリティについての取組みは、本報告書「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3. ステークホルダーの立場の尊重に関する取組み状況 環境保全活動CSR活動等の実施」及び「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3. ステークホルダーの立場の尊重に関する取組み状況 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」に掲載していますので、ご参照ください。

2. 人的資本への投資、知的財産への投資等

2.1. 人的資本への投資

当社グループの人的資本は、お客さまに役務・ソリューションを提供する技術社員(技術者)と営業・採用・育成及びバックオフィス業務に携わる管理社員に大別され、ともにサステナビリティ基本方針を実現するうえで重要な経営資源です。

< 技術社員 >

当社グループでは、無形資産である人材こそが価値の源泉であり、人的資本を核としたビジネスモデルにより、経済価値と社会価値の双方を創出しています。育成面では、人材育成への積極投資により、技術者の技術力を磨き、有能な技術者を創出することで、技術者の市場価値向上を実現し、技術者の働きがいと満足度向上を追求いたします。技術者の市場価値向上という観点から、技術スキルを可視化・ギャップ分析し、リスクリングを進めて効果測定するタレントマネジメントの仕組みは、当社グループのコアコンピテンスの一つです。配属面では、魅力的な仕事を創出することで、技術者の活躍機会の最大化を図っています。技術者にとっての最適な配属とチャージの向上、ソリューション型人材の積極的育成・配属による事業拡大を通じて、技術者の処遇向上を進めるとともに、産業間・技術領域間の技術者流動性を高めることで、国内の技術系人材不足の解消とイノベーション促進といった社会課題の解決に貢献いたします。採用面では、技術者供給の確保という観点から、外国籍等を含む多様な人材の活用、フリーランス等の柔軟な雇用形態の積極適用を進め、人材多様性と機会平等の実現を推進しています。

< 管理社員 >

中期経営計画『Evolution 2026』において、ソリューション事業等へのコア事業の進化を掲げる中で、技術社員だけでなく、管理社員においても、グループレベルでの経営戦略と連動した人材戦略を実現する各種人事制度の整備と運用を推進しています。経営戦略を実現するうえで必要となる人材ポートフォリオを実現するために、グループ最適な人材配置と育成を推進しています。

< 技術社員・管理社員共通 >

国内の人材獲得難・給与上昇も背景として、知・経験のダイバーシティとインクルージョンのための取組みとして、外国籍人材の活用、女性活躍の推進に努めています。外国籍人材については、国内での労働力確保だけでなく、オフショア活用を背景とした、当社グループ海外子会社と当社グループ国内子会社間の人材流通に取り組んでいます。また、女性活躍をさらに推進するため、女性社員を対象としたコミュニティづくり、意識改革に努めています。

従業員エンゲージメントを高めるための取組みとして、デジタル接点・リアル接点を通じて、パーパス・価値観・行動指針の浸透を進めており、従

従業員満足度 (ES) アンケートを実施して、各種施策へのフィードバック、従業員満足度の向上を図っています。社内公募制度や副業制度を導入するとともに、在籍する全ての方が心身ともに健康であることは事業運営の基盤であることから、当社グループは、「テクノプロ・グループ健康経営宣言」を定め、各種健康経営への取り組みを進めています。その結果、経済産業省が実施している健康経営優良法人認定制度において、2019年度より4年連続で健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定されました。

当社グループの人的資本への取り組みについての詳細は、有価証券報告書をご参照ください。
(https://www.technoproholdings.com/ir/ir_library/securities_report.html)

2.2. 知的財産への投資

ソリューション事業を推進するうえで、注力すべきソリューションサービスとデジタル要素技術を定め、これらに係る技術・提案ノウハウ・ツール/アプリケーション等への投資を進めています。特に、アライアンス・パートナーを活用した当社グループに不足するノウハウの吸収や、デジタル・トランスフォーメーションの進展した市場で事業運営している海外企業の買収を通じた知的財産の獲得を進めています。

3. 気候変動に係るリスク及び機会が自社の事業活動や収益に与える影響について

気候変動は、グローバル社会が直面する重要な社会課題の一つです。当社グループでは、「テクノプロ・グループ環境方針」において、気候変動への対応を環境重点分野の一つに定め、これまでもCO2排出量や環境関連技術者数の中期目標等を重要課題(マテリアリティ)のKPIとして設定し、事業活動の経済的側面と同時に、社会的側面・環境的側面の重要性を認識したうえで、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでまいりました。

また、当社は、2022年6月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明し、同時にTCFDコンソーシアムに加入しました。株主・投資家の皆さまをはじめとする幅広いステークホルダーとより一層良好なコミュニケーションが取れるよう、TCFDのフレームワーク(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に基づいた情報を開示しています。

事業への財務的影響については、気候変動シナリオ等に基づき試算が可能な項目に関して、2030年時点に想定される営業利益に与えるインパクトを項目別に試算しています。当社グループは、製造業・情報産業・製薬業界・研究機関・官公庁等に対する設計開発・研究開発・データ解析や、建設業界に対する建築・土木・設備等の施工管理といった国内技術者派遣事業を主体としているため、TCFDが定義するハイリスクセクターのような自社生産設備等を保有する必要がありません。このことから、いずれのシナリオにおいても、気候変動に関するリスクは僅少であると考えています。

TCFDのフレームワークに基づく、気候変動に係る当社グループの情報開示については、当社ウェブサイトをご参照ください。
(<https://www.technoproholdings.com/csr/guideline/tcfd.html>)

[原則2-4 補充原則2-4 女性・外国人・中途採用者の活躍促進を含む社内での多様性の確保]

当社は、DEI(Diversity 多様性、Equity 公平/公正性、Inclusion 受容/包摂性)の実現として、「テクノプロ・グループ企業行動規範」において、「従業員一人ひとりの個性、人格、価値観の他、性別、年齢、国籍等の多様性を尊重し、広く人材を活用することにより、組織の活力及び企業価値の向上に努めます。」、また、「従業員一人ひとりの性別、年齢、国籍等を問わず、雇用、配置、昇進、賃金、評価、研修等の取扱いに係る機会均等を図り、多様な人材の活躍機会の創出に努めます。」と定めています。当社グループは、これらを実践することで、多様な経験、価値観、バックグラウンドを持つ従業員が、互いの個性を尊重しつつ、プロフェッショナルとして各自の能力を最大限発揮するとともに、チームとして異なるアイデアや能力を結集し、より高い成果を創出することを目指しています。

1. 女性の活躍促進、管理職への登用

女性の活躍促進に関しては、女性従業員が能力を最大限に発揮できる職場づくりの一環として、出産後の女性が仕事を継続しやすい環境を整えるべく、育児休業、育児看護休暇、短時間勤務・フレックス制度・テレワーク制度等、育児と仕事の両立をサポートする諸制度を整備しています。また、男性の育児参加を促進する目的で、特定非営利法人ファザーリング・ジャパンが主宰する「イクボス企業同盟」に加入しています。

育児休業を取得しにくい理由の一つとして、経済的な損失が挙げられます。安心して育児休業を取得し、男女ともに仕事と育児が両立できる環境づくりを目的に、育児休業の取得により減少した給与収入の全部又は一部を補填する「パパママ育児応援金」制度を、2023年1月1日に導入しました。これらの取り組みにより、男性の育児休業取得者も増加傾向にあり、2022年6月期45名、2023年6月期78名となりました。

2023年6月末時点の連結従業員に占める女性雇用率は21.0%で、2023年6月期通期の国内新規採用者に占める女性比率は24.5%、うち新規学卒者が18.3%、中途採用者が26.3%となります。また、2023年6月末時点の国内管理社員(総合職)の管理職に占める女性比率は8.9%で、本報告書提出時点の当社の取締役11名のうち、女性は3名(27.3%)となります。当社グループにおける、女性の活躍促進や管理職への登用についての目標及び男性育休取得率、男女の賃金格差の実績は、以下のとおりです。

・連結女性従業員比率実績(目標)	: 21.0%(20.0%以上を維持)
・国内新規採用者に占める女性比率実績(目標)	: 24.5%(2026年6月期までに30.0%以上)
・国内管理社員(総合職)の管理職に占める女性比率実績(目標)	: 8.9%(2026年6月末までに10.0%)
・国内男性育休取得率実績(目標)	: 21.0%(2026年6月期までに50%以上)
・国内男女賃金格差(うち正規雇用労働者)実績	: 82.4%(男性を100とした場合の女性の割合)
・国内男女賃金格差(うちパート・有期労働者)実績	: 63.8%(男性を100とした場合の女性の割合)
・国内男女賃金格差(全労働者)実績	: 80.5%(男性を100とした場合の女性の割合)

2. 外国人の活躍促進、管理職への登用

外国人(外国籍従業員)の活躍促進に関しては、国内に居住する外国人はもとより、海外のグループ会社の採用チャネルの活用、海外の大学や国際協力機構(JICA)との連携等により、日本国内での就業を希望する外国人を積極的に採用しています。初めて日本で就業する外国籍従業員に対する支援として、提携外国語学校による日本語や日本の文化・慣習の習得促進、多言語対応が可能な問い合わせ窓口の設置、及び多言語による各種規程類・説明資料等を整備しています。2023年6月末時点の国内連結従業員に占める外国籍従業員比率は4.0%で、国内管理社員(総合職)の管理職に占める外国籍従業員比率は3.1%となります。当社グループは、外国人の活躍促進や管理職への登用について、国内管理社員(総合職)の管理職に占める外国人比率の長期的な向上を目標としています。

3. 中途採用者の活躍促進、管理職への登用

当社グループのコア事業である技術者派遣は、多くのお客さまの技術的ニーズや人材ニーズに機動的に対応することが求められるため、多様なバックグラウンドを持つ実務経験者の採用が欠かせないビジネスモデルです。毎年、概ね3,000名程度の中途技術者を採用しており、2023年6月期の国内新規採用者に占める中途採用者比率は77.5%であり、2023年6月末時点の国内管理社員(総合職)の管理職に占める中途採用者比率は90.4%となります。当社グループは、中途採用者の活躍促進や管理職への登用について、国内管理社員(総合職)の管理職に占める中途採用者比率の現状水準維持を目標としています。

女性・外国人・中途採用者、その他人材に関する各種数値については、当社ウェブサイトをご参照ください。
(<https://www.technoproholdings.com/csr/databook.html>)

【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】

当社グループには、コーポレートガバナンス・コードが想定している企業年金基金制度はありません。その代わりに、当社及び主要なグループ会社には、企業会計における将来リスクの軽減及び経済合理性並びに従業員一人ひとりのライフプランに応じた資産形成を支援するため、企業型確定拠出年金(DC)制度を採用しています。DC制度に対する従業員の正しい理解と運用を支援するため、新規卒者向けの入社導入研修においてe-ラーニングを実施する他、従業員ポータルにDC専用コーナーを設け、制度の仕組みやルール、資産運用の基礎知識、入退社時を含めた各種手続など、必要な情報がいつでも確認できる環境を整備しています。また、制度改正など重要な内容についてはオンラインセミナーなどによる情報提供を実施しています。

【原則3-1 情報開示の充実】

1. 経営理念

当社は、企業理念として存在意義(パーパス)と価値観(バリュー)を制定・公表しており、この実践・実現を通じて、持続的に成長し、長期的に企業価値を向上させ、株主の共同の利益を長期的に増大し、もって株主に当社株式を安心して長期に保有していただくことを可能にするため、最良のコーポレート・ガバナンスの実現を目指しています。

<当社グループの企業理念>

テクノプロ・グループ・パーパス

『技術』と『人』のチカラで

お客さまと価値を共創し、

持続可能な社会の実現に貢献する。

価値観(バリュー)

ビジネス・くらし・社会を変える強力な原動力となるのが、テクノロジー。

～ ダイナミックな変化のスピードが加速する中、お客さま・社会が抱える課題・ニーズは多岐にわたっています～

お客さまの、いまの、未来の課題を解決するために

私たちは、

・性別・年齢・国籍を問わず多様で良質な人材を採用し、しっかり育み、最適な技術サービス・ソリューションを提供します

・進化するテクノロジー領域に正面から向き合い、技術力を徹底的に磨きます

・価値創造のパートナーとして、お客さまの期待にお応えし続けます

エンジニア・研究者の可能性を最大限に拓げるために

私たちは、

・一人ひとりの学びや成長を促す環境やプログラムを整備しています

・専門性を極めるだけでなく、スキルのチェンジや新たな獲得の機会も提供します

・技術進歩・環境変化に対応し活躍を続けられるよう、全力でサポートします

持続可能な社会を実現するために

私たちは、

・テクノロジー分野の境界、企業間の垣根を越えて、技術と人を、日本と世界をつなぎ、お客さま・社会の課題の解決に取り組みます

・たゆまぬ技術力の向上とともに、多様な人材の活用を推進します

・事業活動を通じて社会的成果を生み出し、サステナブルな未来の実現に貢献します

2. 中期経営計画

中期経営計画をはじめとする重要な経営戦略を策定し開示するにあたっては、資本コストを的確に把握したうえで、収益計画・資本政策に関する基本方針や収益力・資本効率等に関する目標とともに、その実現のための経営資源の配分等の具体的な施策について、株主に対し平易、論理的かつ明確な説明を行うことを基本としています。

当社では、2022年6月期から2026年6月期までの5年間を対象期間としたグループ中期経営計画「Evolution 2026」を策定し、当社ウェブサイトに掲載していますので、ご参照ください。

(<https://www.technoproholdings.com/ir/management/plan.html>)

3. 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

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は、本報告書の「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」に記載しています。

4. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

取締役会は、取締役会の諮問機関として独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)のみを構成員とする指名報酬委員会を設置し、当社取締役(但し、監査等委員である取締役については当該取締役の指名に限る。)及び当社グループ経営幹部(当社執行役員、グループ会社取締役及び執行役員を指す。)の指名・報酬等(報酬等の決定方針、報酬制度及び具体的な報酬額等)に関する事項を諮問することで、かかる指名・報酬等の決定プロセスの客観性・説明責任の強化を図っています。

役員報酬の決定に必要な基本方針、ガイドラン、規則及び手続等や、業績連動報酬等の評価指標、各取締役の個別の報酬等に係る事項については、予め指名報酬委員会において審議のうえ、当該審議の内容を最大限尊重して、取締役会の決議により決定します。

具体的には、本報告書の「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【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載していますので、ご参照ください。

5. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

5-1. 取締役選任基準

当社の定める「取締役選解任基準及び選解任手続」において、全ての取締役の選定にあたっては、法定及び定款上の要件の充足、「役員規程」に定める欠格事由への非該当、並びに現在及び過去における反社会的勢力との非関与に加え、以下要件を充たす者から選定します。

5-1-1. 全ての取締役に求められる前提要件

・当社グループの存在意義(パーパス)を理解し、当社グループの経営戦略・事業特性等を踏まえ、当社グループの中長期的に持続可能な企業価値向上に資する資質及び能力を有していること

・人格、見識に優れ、高い遵法精神、倫理観を有していること

・客観的判断能力、論理的思考力、洞察力、先見性をもって、取締役会の議論の質の向上や新たな論点の提示に貢献できること

5-1-2. 社外取締役に求められる共通要件

・当社グループ全体を俯瞰し、本質的な課題やリスクを把握する能力等を有していること

・客観的・独立的な立場や多様な観点から、問題解決志向の意見・提言や適切な監督ができること

5-1-3. 社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)に特に求められる要件

・企業経営や専門分野における豊富な経験に基づく実践的な視点から、客観的な経営の監督や判断、及び当社グループの持続的な成長に対する助言や支援ができること

5-1-4. 監査等委員である社外取締役に特に求められる要件

・公正不偏の立場から取締役の職務執行を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できること
・企業経営や専門分野における豊富な経験に基づいて、中立的・客観的な視点から経営の監督や監査ができること

5-1-5. 業務執行取締役に特に求められる要件

・当社グループを巡る業界動向・関連諸規制、当社グループのビジネスモデル、各々の専門分野における豊富な経験・知識を有し研鑽を積んでいること
・全社的視点のもと、効果的な戦略遂行能力・組織運営能力、適切な判断力をもって、活力ある形で経営・事業を牽引・統制できること
・基本の徹底と変化への対応を自ら実践し、社員の目標となる資質を有していること

5-1-6. 監査等委員である取締役(社外取締役を除く。)に特に求められる要件

・当社グループの組織、事業、業務プロセス等に精通し、社内から情報を適切に収集したうえで、客観的な経営の監督や実効性の高い監査ができること

5-2. 取締役解任基準

当社は、取締役が以下のいずれかの要件に該当する場合、解任に向けた所定の手続きをとります。

・悪意又は重大な過失による重大な法令・定款・公序良俗に反する行為を行った場合
・取締役としての職務について悪意又は重大な過失による任務懈怠があり、著しく当社グループの企業価値を毀損させた場合
・健康上の理由から、取締役としての職務の継続が困難となった場合
・法令に定める取締役の欠格事由に該当することとなった場合
・上記5-1. 取締役選任基準に定める資質が認められない場合

5-3. 取締役の再任

当社は、取締役の再任にあたっては、以下の点を考慮します。

・上記5-1. 取締役選任基準に照らし任期中の貢献実績が十分なものと考えられ、かつ再任時において上記5-1. 取締役選任基準を充たしていること
・任期中の取締役会において、事業成長、経営改善、法令遵守、リスク管理等に資する有用な発言があったこと
・任期中の取締役会への出席率が75%以上であること
・任期中、取締役として不適切な行為がなかったこと
・再任時における当社グループ外の他社の兼任状況に照らして、当社職務の遂行に支障がないと見込まれること
・社外取締役について、通算の在任年数の上限は10年以内(社外監査役として在任していた年数を含む。)を目安とすること。但し、10年を超えてなお再任すべき理由・事情があるときは、指名報酬委員会及び取締役会における十分な審議を経て再任することがあるが、その場合、株主をはじめとするステークホルダーにその理由・事情を説明すること
・業務執行取締役について、3期連続して業績評価の結果が不調である場合には、慎重かつ十分な審議を実施すること

5-4. 取締役の選解任手続

取締役会は、株主総会に提案する取締役候補者の選定及び株主総会に対する取締役の解任提案にあたって、取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者及び監査等委員である取締役候補者の選定は、取締役会の構成及び監査等委員会の構成に関する考え方、並びに上記5-1. 取締役選任基準を踏まえ、十分な審議を経て決議します。取締役会は、この決議にあたって、指名報酬委員会での審議を経るとともに、監査等委員である取締役候補者については、予め監査等委員会の同意を得ることとします。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者について監査等委員会が決定した意見があるときは、その意見を最大限反映させることとし、必要があると認めるときは、監査等委員会は株主総会で意見を述べるものとします。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

1. 取締役会の役割・責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値・株主共同の利益の継続的な向上についての責任を負っています。取締役会は、この責任を果たすため、最良のコーポレート・ガバナンスの構築を通じて企業理念の実現を目指し、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営の基本方針等の重要な業務執行の決定、経営陣の指名や報酬の決定、全社的リスク管理体制の構築と運用状況の監督等を通じて、最善の意思決定を行います。なお、経営の基本方針等には中期経営計画や年度予算等を含み、取締役会は、それらの達成に向けた、人的資源や知的財産への投資等を含む経営資源の配分や事業ポートフォリオ等に関する具体的な経営戦略や施策についての戦略的かつ建設的な議論に焦点を当てるものとします。また、取締役会は、経営戦略や施策実行を内部監査部門も活用しつつ実効的に監督し、中期経営計画や年度予算等が未達となった場合には、その原因等を十分に分析・検証のうえ、株主への説明や次期以降の計画等への反映の面で適切な策を講じます。加えて、取締役会は、適時かつ正確な情報開示の実施に対する監督、及び経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理を行います。

2. 経営陣に対する委任の範囲

取締役会は、当社グループの業務執行の機動性を確保するとともに、取締役会における重要事項の十分な審議時間の確保を図り、また、経営全般に対する監督機能の強化を図るため、会社法、関連法令及び定款に定める事項、株主総会の決議により授權された事項、及び上記1. 取締役会の役割・責務に定める事項を除き、業務執行の決定に係る事項を業務執行取締役及び執行役員に委任できます。また、当該委任事項の意思決定過程の合理性を担保するため、取締役会は、当社グループにおける内部統制やリスク管理体制の適切な整備を図ります。

【補充原則4-3 4-3 CEO選解任基準及び選解任手続、サクセッションプラン】

当社は、最高経営責任者(以下、「CEO」という。)の選解任は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、社内外を問わず最適な人材をCEOとして選定すること、及び客観性・適時性・透明性ある選解任の手続を確立することを目的として、以下のとおり「CEO選解任基準及び手続」を定めています。

当社では、新中期経営計画の開始にあたり、「CEO選解任基準及び選解任手続」に定めるCEOの選任基準及び選任手続に従い、2021年7月1日付にてCEOのサクセッションが実行されました。

1. CEO選任基準

当社は、CEO選任基準として、「取締役選解任基準及び選解任手続」第1項取締役選任基準(全ての取締役に求められる前提要件及び業務執

行取締役)に特に求められる要件)の充足を前提条件にした、CEOとして特に求められるコア要件を取締役に定めています。

<CEOとしてのコア要件>

- ・経営トップとしての品位・品格ある存在感を有すること
- ・心身ともに健康面で不安が無いこと
- ・リーダーシップに優れていること
- ・変化への対応力に優れていること
- ・合理的意思決定ができ、決断に責任を持てること
- ・人材育成、登用について積極的な取組みができること
- ・グローバルな視野で経営ができること
- ・前職での経営における豊富な経験・実績を有し優れた経営手腕の発揮が期待できること(外部の適任者群から選出する場合)

2. CEO選任手続

- ・指名報酬委員会は、CEO候補者の選出を行ったうえで、取締役会へ付議する。
- ・指名報酬委員会は、社内からCEO候補者を選出する場合、上記の<CEOとしてのコア要件>に照らした総合評価、育成計画に基づく研修受講状況等を踏まえ、個別面談を適宜実施するなどして、審議を行い、社内の適任者群の中からCEO候補者を選出する。
- ・社内に候補者が存在しない場合、指名報酬委員会は、外部の適任者群の中からCEO候補者を選出する。
- ・取締役会は、指名報酬委員会の選出した候補者について審議を行い、次期CEOを決定する。その際、指名報酬委員会議長は、候補者とした理由(外部招聘とする場合はその理由)等につき、取締役会に詳細に説明するものとする。
- ・なお、指名報酬委員会は、エマージェンシープランとして、指名報酬委員会委員の評価に基づく審議を経て、毎年9月末までに、CEOの突然の事故ある場合の暫定後継者を予め決めておく。暫定後継者の選定(洗替)は毎年実施する。

3. CEO解任基準

当社は、CEO解任基準として、業績要件及び該当する場合には経営トップとして相応しくないと見なされる要件を取締役に定めています。

3-1. 業績要件

- ・当社グループ連結営業利益において3期連続で赤字となった場合

3-2. 該当する場合には経営トップとして相応しくないと見なされる要件

- ・CEOの任に堪えないような健康状態と認定される場合
- ・会社法331条に定める取締役の欠格事由に準じた事態が発生した場合
- ・CEOの言動やCEOが責めを負うべき不祥事の発覚・損害の発生等により当社グループの信用の失墜や円滑な業務運営に支障をきたしていると認定される場合

4. CEOの再任

当社は、指名報酬委員会において、毎年、CEO再任の是非を明示的に議題として採り上げ、十分な審議を行います。取締役会は、指名報酬委員会における答申に基づき、CEO再任の適否の決定を行うものとし、上記3. CEO解任基準の要件には該当しない場合であっても、適切な時期においてCEOの交代を決議することがあります。

5. CEO解任手続

- ・上記3. CEO解任基準の[該当する場合には経営トップとして相応しくないと見なされる要件]への該当・非該当に係る審議及び必要な調査は、独立社外取締役の全員で構成する独立役員会議が行う。審議及び調査の結果、独立役員会議がCEOの解任が適当であると判断した場合には、独立役員会議議長(筆頭独立社外取締役)が、取締役会へCEO解任を付議する。
- ・上記3. CEO解任基準の[業績要件]に該当する場合及び独立役員会議による審議を要しない解任事由にあたる事実が判明した場合には、取締役会は無条件でCEO解任を決議する。

【補充原則4-3 全社リスクの管理】

当社は、当社グループの経営戦略の策定及び事業目的の達成を合理的に担保するため、当社グループ全体としての適切なリスク管理の仕組みである全社リスク管理(Enterprise Risk Management、以下、「ERM」という。)体制を構築すべく、代表取締役社長兼CEOを委員長とするERM委員会を設置しています。

当社は、ERMに係る基本方針として、以下を掲げています。

- ・組織全体にわたってリスクマネジメントの実務を統合し、戦略をリスクとより密接に結びつけることで、テクノプログループの事業目標・戦略の策定、各領域での業務上の意思決定を改善する。
- ・リスク選好を明確化したうえで、網羅的に識別したリスクに対する評価を実施し、対応方針を明確化する。
- ・事業現場におけるコンプライアンスの徹底を重視する。

また、ERM委員会は、代表取締役社長兼CEOを委員長、常務取締役兼CFOを副委員長として、常勤取締役と常勤監査等委員である取締役、各リスク主管部門長の他委員長が指名する者で構成されています。当社のERMに係る基本方針及び体制整備・運用に係る重要事項決定を目的とし、ERM計画の策定及び進捗管理を通じて、戦略、市場、競合、オペレーション、コンプライアンス、J-SOX等のリスクを包括的に評価し、対応方針を策定し、モニタリングしています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社が定める「社外取締役独立性判断基準」の概要については、本報告書の「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[独立役員関係] その他独立役員に関する事項」に掲載していますので、ご参照ください。

【補充原則4-10 任意の仕組みの活用指名報酬委員会】

当社は、当社取締役(但し、監査等委員である取締役については当該取締役の指名に限る。)及び当社グループ経営幹部(当社執行役員、グループ会社取締役及び執行役員等を指す。)の指名や報酬等の決定に際しての客観性・説明責任の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会の委員構成の独立性に関する考え方・権限・役割等については、本報告書「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【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】[原則3-1 情報開示の充実] 4. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続、及び5. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続、並びに「経営上の意思決定、執行及び監督に関わ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[任意の委員会]」に記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4-11 取締役の選任に関する方針・手続】

取締役会の規模・構成に関して、定款に定める員数を上限としつつ、取締役会の実効的かつ安定的な運営の観点から以下の事項を原則としてします。

- ・取締役会は、主として業務執行を担う業務執行取締役と、主として業務執行の監督を担う非業務執行取締役から構成される。
 - ・非業務執行取締役のうち社外取締役は、原則として、当社の「社外取締役独立性判断基準」の要件を満たす独立社外取締役とする。
 - ・取締役会における独立社外取締役の割合は、過半数以上とすることを目標として、3分の1以上を堅持する。
 - ・取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び監査等委員である取締役の選任にあたっては、取締役会、監査等委員会それぞれの構成員の有するスキル・知識・経験・能力・専門分野、及びジェンダー・国際性・職歴・年齢等の面を含む多様性を考慮し、取締役会全体として株主に対する受託者責任が果たせるべく構成するよう努める。
 - ・当社は、取締役会の継続性・安定性も考慮しながら、取締役会のスキルマトリックスを活用することで、当社グループの経営の方向性、経営戦略・経営計画の内容、事業構造の変容の進展等と平仄のとれた取締役の構成となるよう努める。
 - ・独立社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）のうち最低1名は、他社での経営経験を有する者とする。
- なお、スキルマトリックスについては、当社ウェブサイトをご参照ください。
(<https://www.technoproholdings.com/company/officer.html#anc3>)

取締役の選任に関する方針・手続については、本報告書「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【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】[原則3-1 情報開示の充実] 5. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続」に記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任の状況】

取締役の兼任に関する方針は、以下のとおりです。

- ・取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力の確保の観点から、当社グループの役員の他に3社を超える上場会社の役員（取締役、監査役、執行役等）を兼任しないことが望ましい。
- ・取締役は、他社又は他団体から役員就任の要請を受けた場合、当該会社・団体の上場の有無に関わらず、その旨を取締役に報告するものとする。
- ・取締役会は、取締役の兼職状況については、定期的を確認する。また、当社は、取締役の兼務状況を適切に開示する。

また、当社は、取締役候補者及び取締役の重要な兼職の状況を、株主総会招集通知の参考書類や事業報告等の開示書類において毎年開示しています。株主総会招集通知は、ウェブサイトに掲載していますので、ご参照ください。

(https://www.technoproholdings.com/ir/share/general_meeting.html)

(<https://www.technoproholdings.com/company/officer.html>)

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性分析・評価】

当社取締役会は、東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」、及び「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づき、取締役会の機能の一層の向上を図ることを目的として、2023年6月期を対象期間とした取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しました。

1. 分析・評価の方法、プロセス

当社取締役会は、2016年6月期を初回の対象期間として、年1回、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施したうえで、その結果の概要を開示してきており、今回が8年目となります。

分析・評価の方法等は、以下のとおりです。

1-1. 評価方法

自己評価アンケート方式（記名式）

1-2. 実施対象

全ての取締役（監査等委員を含む）

1-3. アンケート評価項目（大項目）

- ・取締役会の規模・構成
- ・取締役会の運営
- ・社外取締役への情報提供・支援
- ・取締役会の役割・責務
- ・株主・投資家・その他ステークホルダーとの関係
- ・個人としての貢献
- ・指名報酬委員会の運営

1-4. 意見・提案の収集

アンケートにおいて、項目毎の評価に加え、当社取締役会の長所や改善を検討すべき点に関するコメント及びその他自由な意見や提案を、各取締役より併せて求める形式を採用しました。

1-5. 分析方法

自己評価アンケートの集計結果を踏まえ、取締役会にて討議を実施、取締役会の実効性の確認と課題の抽出を行いました。

当社取締役会は、2023年6月期を対象とした実効性の分析・評価を実施するに先立ち、2023年3月度定時取締役会において、自己評価アンケートの見直しの必要性等につき改めて討議を行いました。その結果、一部設問の修正等を実施したうえで、監査等委員を含む全ての取締役が自己評価アンケートに回答した後、2023年7月度定時取締役会において、自己評価アンケートの集計結果の共有、評価結果の分析及び認識された課題の抽出を行うとともに、取締役会の実効性のさらなる向上に向けた今後の取組み等について、活発で率直な討議を実施いたしました。

2. 分析・評価結果の概要

当社取締役会は、上記1. による分析・評価の結果、「全体として、その役割・責務を適切かつ実効的に果たしている」と結論づけました。特に、2023年6月期の取組みとして高評価であったもの、及び当社取締役会の維持すべき強み等として、以下が挙げられました。

2-1. 当該期の取組みとして高評価であったもの、維持すべき強み等

・2023年6月期は現行の中期経営計画（以下、「本計画」という。）の2年目にあたり、本計画全般に係る進捗報告に加え、主要グループ会社におけ

る本計画1年目の総括と2年目の戦略・重点施策、及びIT中計、技術者育成事業、DX推進事業、海外グループ会社のPMI等、本計画に関連する重要な個別テーマに係る業務執行報告が取締役会に対して適切に行われ、必要な検証及び議論が実施されたこと。また、業務執行取締役を中心とする中計検討会議での議論の内容が取締役会にも報告され、社外取締役も交えて討議を実施する等、取締役会による業務執行部門に対する監督・監視機能が発揮されていること。

・コーポレート・ガバナンスのさらなる強化を目的として、監査等委員会設置会社へ移行するとともに、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の全面改訂、及び取締役会の「スキルマトリックス」の改訂を実施したこと。

・指名報酬委員会において、取締役会での討議及び決議に先立ち、CEO再任の是非、取締役の個別報酬、グループの幹部人材の異動等に係る適切な審議が実施された他、「スキルマトリックス」を活用し、取締役会メンバー構成の見直しや新たな社外取締役の選任の必要性について討議が行われたこと。

・非業務執行取締役会長である議長の客観的な立場からの適切な議事進行により、さまざまな経験・見識を有する取締役会出席者が自由闊達に発言できる雰囲気維持されており、建設的で充実した議論が実施されていること。

2-2. 今後の課題等

当社取締役会の実効性の向上のための工夫の余地があるもの、又は今後の課題として、以下の取組みや検討が必要であることも確認しました。

・中期経営計画の進捗状況に係る業務執行報告は、本計画の残り3年間のロードマップに沿った内容とし、具体的なスケジュールや新たなものを含むKPIの設定を行うことによって、より効果的な検証及び必要な議論を実施すること。

・取締役会の討議事項について、取締役会当日に議論したいポイントや社外取締役の意見を得たいポイント等につき事前に提示することにより、より有意義な議論を実施すること。

・買収先・投資先のPMIレビューにおいて、業績報告、リスクや課題等に係る議論に加え、ストラテジックレビューの観点から、当初の目的が達成できていない場合の要因分析、グループにおける存在意義の再考、売却可能性の検討等、より柔軟かつ戦略的な議論を実施すること。

・キーポジションのサクセッションプランの策定、優秀な経営人材の確保・育成、及び人的資本経営や従業員のエンゲージメント向上等、企業の持続的な成長に直結する人事領域の重要テーマについて、議論をさらに進めること。

・海外子会社を含めたグループ全体の内部統制システムやリスク管理体制等の整備強化が必要な項目について、より踏み込んだ議論を実施すること。

・監査等委員会設置会社への移行に伴う業務執行取締役への権限移譲についての具体的な議題項目に基づく検討に加え、当社取締役会の果たすべき機能・役割とは何かについて、より本質的な議論を実施すること。

3. 今後の対応等について

当社取締役会は、今回の「取締役会の実効性に関する分析・評価」を踏まえ、上記2. 分析・評価結果の概要 2-2. 今後の課題等への対応を重点的に行うことにより、継続的に取締役会の実効性確保に努めるとともに、最良のコーポレート・ガバナンスの実現とさらなる企業価値の向上を目指してまいります。

2023年9月28日開催の第18回定時株主総会において、監査等委員でない社外取締役1名の新任、及び監査等委員である社外取締役1名の新任議案が原案どおり可決承認されました。株主総会後の当社取締役会における社外取締役の構成比率は、50.0% (取締役12名中6名) から54.6% (同11名中6名) となり、コーポレート・ガバナンスの一層の強化が図られることとなりました。

4. 各期に進展・改善があった事項

以下、ご参考として、取締役会の実効性に関する分析・評価に基づく各期に進展・改善があった事項を記載します。

< 2023年6月期 >

・監査等委員会設置会社への移行

・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の全面改訂

・取締役会の「スキルマトリックス」の改訂

・主要グループ会社による業務執行報告や中計における重要個別テーマの進捗報告の実施

・中計検討会議における議論内容を踏まえた、課題や今後の取組みについての討議

< 2022年6月期 >

・新中期経営計画の進捗のモニタリング

・取締役会付議基準の見直しの実行

・取締役会の一層の機能発揮に向けた対応の検討、及び機関設計見直し方針の決定

・指名報酬委員会審議事項の共有、及び取締役会による同委員会の適切な監督の実施

・IT分野の知見が豊富な女性の社外取締役1名を選任、取締役会の多様性確保が進展

< 2021年6月期 >

・新中期経営計画策定討議を通じた戦略的な議論の進化

・客観的なプロセスに基づくCEOサクセッションの実行

・業績連動性を高め、株主との価値共有を進める役員報酬制度の検討

・女性の社外監査役1名を選任、取締役会・監査役会の多様性確保が進展

・取締役会議事録の電子署名化

< 2020年6月期 >

・資本コストを活用した経営管理・戦略検討・投資判断等の定着化

・景気悪化を想定したキャッシュフローシミュレーションの更新

・取締役会・監査役会の「スキルマトリックス」の策定

・役員報酬制度の見直しに関する議論の開始

・議題の事前説明の工夫、及び審議の内容を反映した取締役会議事録の作成

< 2019年6月期 >

・「CEO選解任基準及び選解任手続」の策定

・当社の重要課題・戦略等(グローバル戦略、働き方改革、従業員満足度向上、業務改革等)に関する議論・共有を深化

・買収先・投資先の業績報告、及び資本コスト活用に関する討議の開始

< 2018年6月期 >

・経営課題・経営戦略に関する密度の濃い議論を可能とすべく、原則として出席者は取締役・監査役に限定

・取締役会議題の事前説明の対象を業務執行取締役・監査役にも拡大

- ・年間の業務執行報告及び討議事項のテーマを予め決定
- ・社外役員が資料・議事録等の閲覧が可能なオンライン・システムの導入
- ・取締役会と会計監査人との連携確保(会計監査人による報告会実施)

<2017年6月期>

- ・女性の社外取締役を1名増員、取締役会構成の多様性を確保
- ・新中期経営計画策定の過程で取締役会において複数回の議論を実施
- ・社外取締役に対する取締役会議題の事前説明の定例化
- ・指名報酬諮問委員会にてCEO後継者選定プロセスの議論の開始

【補充原則4-14(取締役・監査役に対するトレーニング方針)】

当社は、取締役が株主から負託された責任と法的責任を含む責務を果たすことを目的として、「取締役に対するトレーニングに関する基本方針」を定めています。

1. 新任取締役(社外取締役を含む、以下同じ。)に対し、就任後2ヶ月以内を目処に、CEO又はCEOが指名した当社及びグループ会社の業務執行取締役及び管掌執行役員等から、以下事項についての説明を実施します。

- ・当社グループの属する業界動向
- ・当社グループの歴史、経営理念、事業概要
- ・当社グループの経営戦略、中長期経営計画、年度計画
- ・当社グループの経営状態、財政状態
- ・当社グループの企業統治体制、内部統制方針、組織運営体制
- ・その他当社グループに係る重要な事項

2. 新任取締役の経験・知見等に応じ、以下の内容に関する研修機会の提供・斡旋、それに要する費用の支援を行います。

- ・財務・会計、コーポレートファイナンス
- ・会社法関連法令、コーポレート・ガバナンス
- ・コンプライアンス
- ・その他当社CEOが必要と認めた内容

3. 特に内部昇格等によって業務執行取締役に就任した者に対し、上記1. 各号の必要に応じた説明の実施及び上記2. に定める研修機会の提供等に加え、能力・資質の涵養・発揮を目的とした以下の研修機会の提供・斡旋、それに要する費用の支援を行います。

- ・全社的・全グループ的・中長期的・戦略的な視野での経営構想力
- ・より高度なリーダーシップと実践力

4. 前各項に定めるものの他、取締役として在任する期間中、各々の役割にとって必要な知識の継続的な更新を目的として、適切な研修機会の提供・斡旋、それに要する費用の支援を行います。

5. 上記2. から上記4. における研修機会とは、当社CEOが指定するものをいいます。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主総会の場以外においても、当社が相当と認める範囲及び手段で、株主との建設的な対話を行います。また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する基本方針として、以下を定めています。

- ・当社は、株主を含む投資家との建設的な対話が当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との考えから、積極的なIR活動を実施する。
- ・当社における株主・投資家対応は、CFOによる統括のもと、経営企画部広報IR室が窓口となる。経営企画部広報IR室は、関連部署との間で専門の見地に基づく情報共有や意見交換を定期的に実施し、連携して対応の充実を図る。
- ・株主・投資家との対話は、CEO及びCFOが中心となって対応するものとするが、株主・投資家の希望や目的等に鑑み、COOをはじめとするその他の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を含む。)等も、当社が合理的と認める範囲で対応する。
- ・当社は、個別面談の他、定期的な投資家説明会の開催など、株主・投資家との対話の手段の充実を図る。
- ・当社は、株主・投資家との対話を通じて得られた有用な意見・要望等について、取締役会に対し適宜フィードバックを行ったうえで、必要に応じて対応の可否を検討する。
- ・当社は、株主構造の定期的な調査の結果を踏まえ、株主とのコミュニケーションの充実を図るよう努める。
- ・当社は株主・投資家との対話にあたり、法令及び関連規則等を遵守し、インサイダー情報を適切に管理する。

また、中期経営計画において、事業戦略及び収益計画の他、収益力、資本効率等の目標を示すとともに、その実現のための事業ポートフォリオの見直し、経営資源の配分等について、株主をはじめとするステークホルダーに対し、わかりやすく論理的かつ明確に説明を行います。

なお、IR活動を含む情報開示に関する基本的考え方や情報開示統制の枠組み等についてまとめた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、当社ウェブサイトに掲載していますので、ご参照ください。

(https://www.technoproholdings.com/ir/management/disclosure_policy.html)

(株主との対話の実施状況等)

上記「ディスクロージャー・ポリシー」のもと、CEO及びCFOを中心に、COOをはじめとするその他の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を含む。)やIRチーム等が、説明会や個別面談等の多様なIR活動を通じ、株主の皆さまとの対話に努めています。2023年6月期はIR面談を588件(国内投資家271件、海外投資家317件)実施、うちCEOが115件、CFOが292件を対応いたしました。また、2023年4月には主に海外投資家からの要望を受け、2021年に買収したRobosoft Technologies Pvt. Ltd.の最高経営責任者であるRavi Teja Bommireddipalliをスピーカーとしたスモールミーティングを実施し、投資家と直接対話する機会を設けました。

昨今、株主・投資家からは日本における長期的な労働力の減少や技術系人材不足に強い関心が寄せられており、採用における当社の優位性や人的資本に対する投資の重要性を説明しています。また、人材ビジネスは無形資産である人材こそが価値の源泉であり、従業員満足度は重要な経営指標の一つです。以前は2013年の結果を100とした指数を開示していましたが、株主・投資家からの意見を踏まえ、非好意的ではない回答をした社員の実数の割合である「エンゲージメント指数」の開示を開始しました。さらに、2023年6月期は当期利益が2022年6月期比で減少しましたが、安定的な増配を維持する累進配当に係る株主からの提言を重視し、年間配当性向を引き上げ増配といたしました。

対話の場において株主・投資家から寄せられた意見や要望は、取締役会及び各部門長が参加する定例会議にて報告される他、経営陣とIRチーム間で適宜共有されています。

IR活動等の詳細については、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 2. IRに関する活動状況」をご参照ください。

〔原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表〕

(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)〔英文開示有り〕

当社は、中長期的な企業価値向上を図るため、ROIC(投下資本利益率)を経営指標の一つとして導入しており、中期経営計画「Evolution 2026」において、M&Aの財務規律及び資本政策に反映されています。

M&Aの財務規律としては、(i)資本コストを参考とし、「買収後3年以内のROIC10%の達成」を買収判断基準の一つとし、(ii)買収後、「ROICが当社の資本コストを3年連続で下回ることが見込まれた場合、対象会社経営陣の交代又は対象会社の売却を検討」を定めています。

また、資本政策として、財務健全性を維持しながらの価値の創造(ROIC > 資本コスト)に注力し、TSR(株主総利回り)を強く意識する点、配当還元後のフリーキャッシュフローをM&A等の成長投資に充当するが、資本コストを上回る十分なリターンを確保できる投資機会が見込まれない場合は、資本効率性の観点から自己株取得による株主還元も柔軟に検討する点、を基本としており、具体的には、

- ・配当性向50%以上
- ・EPSの持続的成長
- ・ROE20%以上
- ・D/Eレシオ1倍未満

を掲げています。

これらM&Aの財務規律及び資本政策は、取締役会における十分な現状分析と検討を経たうえで策定されたものです。また、当社グループの資本コスト及びROICの状況は定期的に当社取締役会に報告がなされており、買収対象の検討及び当社グループ各社の戦略的レビューにおいても、ROICを勘案した討議が当社取締役会でなされています。

さらには、「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」において、上記の点に加えて、下記を定めています。

・当社は、新株発行、第三者割当もしくは転換社債等の増資を行う場合、公開買付に付された場合、又はその他支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす変更等がある場合、既存株主の利益に重大な影響を及ぼすことを十分に認識し、これらの情報と取締役会としての方針を適切に開示のうえ、必要な手続を行う。

・当社は、買収者の株式を強制的に希釈化するような、いわゆる買収防衛策は導入しないことを原則とする。

・当社は、資本政策の基本方針を変更する場合、株主をはじめとするステークホルダーに対し、都度説明する。

これまでの取組み・開示は、当社ウェブサイトに掲載しています中期経営計画説明資料、決算説明会資料にて公表していますので、ご参照ください。

中期経営計画説明資料(https://www.technoproholdings.com/ir/ir_library/management_plan.html)

決算説明会資料(https://www.technoproholdings.com/ir/ir_library/earnings_presentation.html)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

〔大株主の状況〕

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	18,665,500	17.40
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	9,088,355	8.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,733,500	5.34
JP MORGAN CHASE BANK 385632	4,605,965	4.29
THE BANK OF NEW YORK MELLON AS DEPOSITARY BANK FOR DEPOSITARY RECEIPT HOLDERS	3,718,222	3.46
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	3,345,793	3.11
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	3,149,005	2.93
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	3,121,584	2.91
JP MORGAN CHASE BANK 380072	2,848,600	2.65
SMBC日興証券株式会社	2,191,310	2.04

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

・上記大株主の状況は2023年6月末日付の株主名簿を基に記載しています。

・所有株式割合は、自己株式を控除して計算しています。

・ティール・ロウ・プライス・ジャパン(株)より、2022年9月26日付で、同社及びティール・ロウ・プライス・アソシエイツ、インク(T. Rowe Price Associates, Inc.)の2社による共同保有形態にて、2022年9月15日現在で、8,671,239株(8.00%)の当社株式を保有している旨が記載されている大量保有報告書の変更報告書が提出されていますが、当社として2023年6月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記の大株主の状況には

含めていません。

・三井住友トラスト・アセットマネジメント(株)より、2023年7月6日付で、同社及び日興アセットマネジメント(株)の2社による共同保有形態にて、2023年6月30日現在で、6,948,200株(6.41%)の当社株式を保有している旨が記載されている大量保有報告書の変更報告書が提出されていますが、当社として2023年6月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記の大株主の状況には含めていません。

・ウエリントン・マネージメント・カンパニー・エルエルピーより、2023年5月8日付で、2023年4月28日現在で、5,512,134株(5.08%)の当社株式を保有している旨が記載されている大量保有報告書が提出されていますが、当社として2023年6月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記の大株主の状況には含めていません。

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	6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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	11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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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	
高尾 光俊	他の会社の出身者												
山田 和彦	弁護士												
坂本 春生	他の会社の出身者												
高瀬 正子	他の会社の出身者												
田邊 るみ子	公認会計士												
出口 雅敏	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	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
----	-------	------	--------------	-------

高尾 光俊			特記すべき事項はありません。	財務及び会計をはじめとする管理業務全般に対する知見に加えて、大手企業における経営者としての豊富な経験を有しており、2014年4月から当社の社外監査役として、2022年9月から監査等委員である取締役として、取締役会等において有益な意見を積極的に述べる等、社外監査役又は社外取締役(監査等委員)の職務を適切に遂行しております。また、指名報酬委員会の委員長として、役員人事案や役員報酬案等の審議において必要かつ適切な助言を行うことにより、経営機能の強化に貢献しております。上記の理由から、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外取締役独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
山田 和彦			特記すべき事項はありません。	弁護士として、特に企業買収、企業再編、株式実務等、会社法、金融商品取引法を中心とする分野における豊富な経験と知見を有しており、2015年9月に当社の社外取締役に就任以来、取締役会において特にコーポレートガバナンス強化についての提言や助言を行うとともに、当社の経営状況を客観的に判断し適切に監督しております。また、指名報酬委員会の委員として、役員人事案や役員報酬案等の審議において必要かつ適切な助言を行うことにより、経営機能の強化に貢献しております。上記の理由から、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外取締役独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
坂本 春生			特記すべき事項はありません。	通商産業政策に携わる行政官として、また、企業経営者や各種団体の責任者として豊富な経験と幅広い知見を有しております。さらに、複数の上場会社において社外取締役を務めた経験もあるなど、高い見識を有しております。2016年9月に当社の社外取締役に就任以来、取締役会において当社グループの経営全般についての積極的な提言や助言を行うとともに、当社の経営状況を客観的に判断し適切に監督しております。上記の理由から、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外取締役独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
高瀬 正子			特記すべき事項はありません。	グローバルなIT企業における経営者としての経験及びIT技術を活用したお客さまのトランスフォーメーションを実現した豊富な実績に加え、顧客動向や技術潮流に関する幅広い知見を有しております。2021年9月に当社の社外取締役に就任以来、中期経営計画において特にデジタル領域に重点を置いたソリューション事業の拡大を目指すにあたり、取締役会において実践的な視点に基づく有用な提言や助言を積極的に行うとともに、当社の経営状況を客観的に判断し適切に監督しております。上記の理由から、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外取締役独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。

田邊 るみ子		特記すべき事項はありません。	公認会計士としての専門性に加え、上場企業における経理財務業務、子会社監査役業務等の経験を通じた、財務会計・監査全般・コーポレートガバナンス等の分野における豊富な知見を有しており、2020年9月に当社の社外監査役に就任以来、取締役会・監査役会等において有益な意見を述べる等、社外監査役職務を適切に遂行しております。さらに、他の企業において監査役を務めるなど、高い見識と専門知識を有しております。上記理由から、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外取締役独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
出口 雅敏		特記すべき事項はありません。	財務・会計・税務をはじめ、海外現地法人のマネジメントや内部監査部門の責任者など、大手総合商社における幅広い業務経験のほか、他の上場企業において経営者としての経験を有しております。上記理由から、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外取締役独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。

【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	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

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

当社グループの監査等委員会及び監査役の職務を専断的に補助する組織として、監査等委員会室及び監査役室を設け、当社グループの監査等委員会及び監査役の職務を補助する使用人として適切な人材を配置しています。また、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役による監査の実効性確保のために、当社グループの取締役は、監査環境の整備に協力します。なお、監査等委員会室及び監査役室に属する使用人は、他部署の使用人を兼務せず、当社グループ各社の監査等委員会又は監査役以外の者からの指揮命令を受けず、また、当該使用人の人事異動、人事考課、賞罰等の人事関連事項については、当社グループ各社の監査等委員会又は監査役の同意を必要とします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、当社グループの役職員から監査等委員への報告体制、内部監査部門及び会計監査人、並びにグループ会社の監査役との連携の確保等、監査の実効性を高める体制整備に努めます。また、取締役会及び監査等委員会は、会計監査人が適正な監査を行うことができるよう、高品質な監査を可能とする十分な時間、並びにCEO及びCFO等の経営幹部から情報を得る機会を確保するとともに、会計監査人が監査等委員会、社外取締役及び内部監査部門と十分な連携ができる体制を整備しています。さらには、取締役会及び監査等委員会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役との連携を確保しています。

当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人、並びにグループ会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役に報告するための体制は、以下のとおりです。

- ・当社監査等委員は、当社グループの重要な会議・委員会に出席する。
- ・当社グループの取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、当社グループ各社の監査等委員会及び監査等委員並びに監査役と定期的に会合を行い、当社グループ各社の監査等委員並びに監査役と意思疎通を図る。
- ・主要な決裁書類その他重要書類の回付、当社内部監査部からの定期報告、内部通報に関する情報の共有、当社グループの役職員からの報告等、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役が直接情報を収集することが可能な体制を確立する。

【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	指名報酬委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、当社取締役(但し、監査等委員である取締役については当該取締役の指名に限る。)及び当社グループ経営幹部(当社執行役員、グループ会社取締役及び執行役員等を指す。)の指名・報酬等(報酬等の決定方針、報酬制度及び具体的な報酬額等)の決定に際しての客観性・説明責任の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役のみで構成される指名報酬委員会を設置しています。

指名報酬委員会は随時開催し、取締役会又は代表取締役社長兼CEOの諮問事項の審議や、当該諮問事項に関する情報共有等を行い、指名報酬委員会として、取締役会に対して答申します。

〔指名報酬委員会の構成〕

委員長(議長) 社外取締役 高尾 光俊

委員 社外取締役 山田 和彦

委員 社外取締役 高瀬 正子

〔指名報酬委員会の活動内容〕

2023年6月期において、指名報酬委員会は全委員参加により7回開催され、当社及び当社グループ会社の役員人事・役員報酬に関する事項(個別具体的な人事・報酬額等)の他、社外取締役候補者の人選、キーポジションのサクセッション等に係る審議を実施しました。そのうち、役員報酬等に関する主な審議内容は、以下のとおりです。

・当社グループ役員の個別報酬金額(基本報酬、単年度賞与)の審議

・当社グループ役員の報酬水準の妥当性の検証

・監査等委員会設置会社への移行に伴う、当社の「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の決定方針」の改訂に係る審議

・監査等委員会設置会社への移行に伴う、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額、監査等委員である取締役の報酬限度額、及び取締役(業務執行取締役に限る。)に対する業績連動型譲渡制限付株式の付与のための報酬枠の審議

【独立役員関係】

独立役員の人数

6名

その他独立役員に関する事項

当社は、当社の社外取締役を独立役員として指定するための基準を明確にすることを目的として、以下のとおり、「社外取締役独立性判断基準」を定めています。

1. 当社は、当社の社外取締役及び社外取締役候補者が、会社法及び金融商品取引所が定める独立役員の要件に該当し、かつ、次のいずれの事項にも該当しない場合、当該社外取締役又は当該社外取締役候補者が当社からの独立性を有しているものと判断します。

(1)当社グループに所属する者又は最近*1(以下同じ)まで所属した者

(2)取引先の前年度連結売上高の2%以上を当社グループが占める取引先、もしくは当社の前年度連結売上高の2%以上を取引先が占める当該取引先に所属する者、又は最近まで所属した者

(3)当社の前年度期末の発行済株式総数10%以上を保有する個人、又は企業・団体に所属する者もしくは最近まで所属した者

(4)当社グループが前年度期末の発行済株式総数10%以上を保有する企業・団体に所属する者、又は最近まで所属した者

(5)当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者、又は最近まで所属した者

(6)当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性が無い程度に依存している金融機関に所属している者、又は最近まで所属した者

(7)過去3事業年度のうちのいずれか1事業年度あたり、当社グループから役員報酬以外に直接的に1,000万円を超える報酬を受けているコンサルタント、法律専門家、会計専門家又は税務専門家である者(当該報酬を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)、又は最近まであった者

(8)過去3事業年度のうちのいずれか1事業年度あたり、当社グループから1,000万円を超える寄付又は助成を受けている組織の理事その他の業務執行者等、又は最近まであった者

- (9)当社グループとの間で、取締役及び監査役を相互に派遣している会社の業務執行者
(10)上記各号のいずれかに掲げる者(重要*2でない者を除く)の2親等以内の親族あるいは同居の家族

(注)

*1:「最近」とは、当社の取締役就任時より遡って3年未満の期間を指す

*2:「重要」な者とは、各会社・取引先の実業取締役・執行役員・監査役及び執行役員等の重要な使用人、各監査法人・各法律事務所に所属する公認会計士・弁護士を想定している

2. 第1項に定める要件のいずれかに該当する場合であっても、指名報酬委員会の審議を経た取締役会の判断により、独立役員として指定することがあります。

3. 第1項に定める要件の該当有無に関わらず、独立役員は、独立した社外取締役としての職務を果たすことができないと合理的に判断される事情を有してはなりません。

4. 独立役員は、本基準を退任まで継続して確保するよう努め、本基準に定める独立性を有しないこととなった場合には、速やかに当社に報告するものとします。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社の定める「役員報酬等の決定に関する基本方針及び手続」において、業務執行取締役への報酬等は、短期の業績目標達成及び中長期の企業価値向上に向けた当該取締役の意欲と株主との価値共有の意識を高める構成としています。具体的には、固定報酬である基本報酬(金銭報酬)、短期インセンティブとしての単年度賞与(金銭報酬・業績連動報酬等)及び中長期インセンティブとしての株式報酬(非金銭報酬等・業績連動報酬等)で構成されます。詳細は、本報告書の後述「[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

1. 業務執行取締役に対する短期業績連動報酬として、短期インセンティブである単年度賞与(金銭報酬・業績連動報酬等)を支給しています。賞与総額は、単年度の連結業績に基づき決定しています。

2. 業務執行取締役に対する中長期業績連動報酬として、中長期インセンティブである「業績連動型譲渡制限付株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット制度)」を導入しています。これは、2021年9月29日開催の第16回定時株主総会の決議に基づき、役員報酬制度の見直しの一環として、社外取締役を除く(取締役に対し、2021年8月10日に公表しました新中期経営計画「Evolution 2026」に掲げた業績目標の達成と企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的としたものです。対象期間(2021年7月1日に開始する事業年度から2025年7月1日に開始する事業年度までの5事業年度)における総額は、上記の目的を踏まえ相当と考えられる金額として、既存報酬等とは別枠で、5事業年度合計で800百万円、800千株を上限としています。

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

2023年6月期の報酬については、事業報告及び有価証券報告書において、法令の定めるところに従い開示済みです。当該期における取締役及び監査役に対する報酬総額は、380百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬等の決定にあたっては、「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の決定方針」において、以下のとおり定めています。

1. 報酬等の基本方針

1-1. 総論

- ・株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任及び結果責任が果たせる合理性を有すること。
- ・経営方針の完遂、会社業績及び株主価値の向上に向けて、インセンティブに足り得るものとする。
- ・短期的な成果のみならず、継続的な企業価値・株主価値の向上を促すものであること。
- ・職務執行の対価として十分であり、優秀な人材を採用・登用し、動機付け、引き留め得る報酬水準であること。
- ・個人別の報酬等の決定にあたっては、国内の同業種・同程度規模の企業の役員報酬水準をベンチマークとして参考にするとともに、毎年、外部の役員報酬サーベイへ参加のうえ、当社取締役の報酬水準の妥当性を検証すること。

1-2. 業務執行取締役

- ・業務執行取締役の報酬等は、短期の業績目標達成及び中長期の企業価値向上に向けた当該取締役の意欲と株主との価値共有の意識を高める構成とする。
- ・業務執行取締役の報酬等は、固定報酬である基本報酬(金銭報酬)、短期インセンティブとしての単年度賞与(金銭報酬・業績連動報酬等)及び中長期インセンティブとしての株式報酬(非金銭報酬等・業績連動報酬等)で構成する。

1-3. 非業務執行取締役(社外取締役)

- ・非業務執行取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬等は、高い客観性・独立性をもって経営を監督及び助言する立場に鑑み、固定報酬である基本報酬(金銭報酬)のみで構成する。

2. 固定報酬である基本報酬(金銭報酬)の額又はその算定方法の決定に関する方針

2-1. 業務執行取締役

- ・業務執行取締役の基本報酬の個人別の額は、その責務に相応しい水準とし、職務の内容及び責任等に鑑み、代表取締役社長を筆頭として役位別に決定するものとする。
- ・業務執行取締役の基本報酬は、年額を決定のうえ、毎月、均等額を支給するものとする。

2-2. 非業務執行取締役(社外取締役)

- ・非業務執行取締役の基本報酬の個人別の額は、その責務に相応しい水準とし、常勤・非常勤の別や各々の果たす役割等を考慮して個別に決定するものとする。
- ・非業務執行取締役の基本報酬は、年額を決定のうえ、毎月、均等額を支給するものとする。

3. 単年度賞与(金銭報酬・業績連動報酬等)に係る業績指標の内容の決定に関する方針及びその額又は数の算定方法の決定に関する方針

- ・業務執行取締役に対し、単年度の目標達成に対するインセンティブを目的とした短期業績連動報酬である単年度賞与を支給するものとする。
- ・単年度賞与は、当社連結業績指標の目標達成率を全対象取締役共通の評価指標とする他、個人別に設定する戦略目標の達成度、及び担当部門を有する対象取締役については、担当部門業績指標の目標達成率を評価指標として、これらに連動して支給する。評価指標として採用する業績指標はその時々における経営上の重要性等に応じて、個人別の戦略目標及び各評価指標による評価割合は各対象取締役の職責・役割に応じて、それぞれ決定する。
- ・単年度賞与の個人別の額は、各々の職務の内容、役割、責任及び報酬構成割合等を考慮して、役位毎に定める対象取締役毎の基準賞与額に、上記評価指標の達成度に応じた支給率を乗じて決定する。支給率は目標達成時を100%とし、当社連結業績指標及び担当部門業績指標の目標達成率に応じた支給率の変動幅は0~200%、個人別の戦略目標の達成度に応じた支給率の変動幅は0~120%とする。
- ・単年度賞与は、各事業年度終了後、一定の時期に支給するものとする。

4. 株式報酬(非金銭報酬等・業績連動報酬等)に係る業績指標の内容の決定に関する方針、及びその内容並びにその額もしくは数又はその算定方法の決定に関する方針

- ・業務執行取締役に対し、中期経営計画に掲げる業績目標の達成と企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として株式報酬を支給するものとする。
- ・株式報酬の具体的内容として、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット制度)を採用する。
- ・株式報酬は、原則として、中期経営計画において定める業績目標の達成率を評価指標として、これに連動して支給する。評価指標として採用する業績指標は各中期経営計画における経営上の重要性等に応じて決定する。
- ・株式報酬として交付する株式の個人別の数は、各々の職務の内容、役割、責任及び報酬構成割合等を考慮して定める対象取締役毎の基準額に、予め定めた対象期間(原則として、中期経営計画期間と一致させるものとする。)終了時における業績目標の達成度に応じた支給率を乗じた金額に基づいて決定する。業績支給率は0~200%の間で設定する。
- ・株式報酬として株式を交付するにあたっては、原則として、当社と対象取締役との間で、以下の内容を含む業績連動型譲渡制限付株式割当契約を締結するものとする。

対象取締役は、退任までの間、割当てを受けた当社の株式について譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと

対象取締役の在任期間中に、当社と当該取締役の委任契約等に反する重大な違反があったと取締役会が判断した場合等、一定の事由が生じた場合には当社が当該株式を無償で取得すること

その他、取締役会において予め設定した譲渡制限に関する解除条件の内容等

- ・対象期間中に取締役の地位を退任した場合又は一定の非遵行為があった場合には、株式報酬の支給を行わない。
- ・株式報酬としての譲渡制限付株式の交付は、各対象期間終了後、一定の時期に、対象取締役に対して応分の金銭報酬債権を付与し、当社による株式の発行又は自己株式の処分に際して当該金銭報酬債権の全部を現物出資させることにより、これを行うものとする。

5. 基本報酬、単年度賞与及び株式報酬の割合の決定に関する方針

- ・業務執行取締役の報酬構成においては、中長期的な会社成長や企業価値との連動性をより高めるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、業績連動報酬である単年度賞与(短期インセンティブ)及び株式報酬(中長期インセンティブ)の割合を高めることを基本方針と

する。

・業務執行取締役の報酬構成比率は、目標達成時に、基本報酬、単年度賞与、及び株式報酬の割合が、原則として、それぞれ概ね以下となるよう設定する。

・基本報酬：単年度賞与：株式報酬＝45～47：22～26：26～33

・非業務執行取締役の報酬等は、基本報酬のみで構成する。

6. 取締役の個人別の報酬等の決定手続

・当社は、取締役の報酬等の妥当性と決定プロセスの客観性・説明責任の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役（監査等委員である取締役を含む。）のみを構成員とする指名報酬委員会を設置する。役員報酬の決定に必要な基本方針、ガイドライン、規則及び手続等や、業績連動報酬等の評価指標、各取締役の個別の報酬等に係る事項については、予め指名報酬委員会において審議のうえ、当該審議の内容を最大限尊重して、取締役会の決議により決定する。

・取締役の基本報酬及び単年度賞与の個人別の額、並びに株式報酬の個人別の数については、予め、指名報酬委員会において審議のうえ、当該審議の内容を最大限尊重して、株主総会において決議された報酬等の額及び内容の範囲内において、取締役会の決議により決定する。

【社外取締役のサポート体制】

・社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対しては総務部が、監査等委員である社外取締役に対しては監査等委員会室がそれぞれ連絡・調整窓口となり、関係部署と連携し、必要な支援及び情報提供を行います。

・取締役会、監査等委員会、独立役員会議及び指名報酬委員会は、必要に応じて、所定の出席者や委員の他に、当社グループの役職員を出席させ、報告、説明又は意見を求めることができます。

・取締役会における活発な議論を促進すべく、議題に関する資料は、取締役会出席者の準備期間に配慮して会日に十分に先立って送付し、議案の内容や重要度に応じて、事前説明を行う機会を設けています。

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. 企業統治体制の概要

1-1. 経営及び業務執行体制

当社は、戦略的意思決定・監督機能を取締役の役割とする一方、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に与えることで、双方の機能を強化することを狙いとして、執行役員制度を導入しています。また、業務執行における重要事項の協議・審議、当社及びグループ会社の業績状況の進捗管理、グループ全体として必要な情報共有や緊密な連携、並びに機動的な戦略調整を行うための機関として、グループ経営会議を設置・運用しています。加えて、組織横断的な視点で取り組むべき事項を推進するため、ERM委員会、サステナビリティ委員会、経営人材開発委員会等の委員会を設置しています。

1-2. 経営に対する監視・監督体制

当社では、当社経営に対し、客観的な立場から外部視点による適切な助言・提言を受けること、及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的として、複数の社外取締役を選任しています。さらに、業務執行と監督機能の分離による監督の実効性確保の観点から、取締役会議長には社外取締役を選任しています。また、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会の委員長を社外取締役が務めることにより、当社グループの取締役・執行役員の指名及び報酬に関する妥当性及び透明性を確保しています。なお、当社は、取締役会による経営の監督機能を強化するとともに、業務執行取締役に必要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、また、取締役会において戦略的で深度ある議論を行うため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。

2. 会社の機関の概要

当社は、会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しています。各機関の概要は、以下のとおりです。

2-1. 取締役会

取締役会は、筆頭独立社外取締役の高尾光俊を議長として、常勤取締役5名（八木毅之、嶋岡学、浅井功一郎、萩原利仁、斑目仁）、社外取締役6名（高尾光俊、山田和彦、坂本春生、高瀬正子、田邊のみ子、出口雅敏）の取締役11名で構成されています。うち業務執行取締役は、斑目仁を除く常勤取締役4名（八木毅之、嶋岡学、浅井功一郎、萩原利仁）になります。毎月1回の定時取締役会の他、必要に応じ臨時取締役会を開催しています。経営全般に対する監督機能を発揮し経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営の基本方針等の重要な業務執行の決定、重大なリスクの評価及び対応策の策定、経営陣の指名や報酬の決定等を通じて、最善の意思決定を行っています。

また、当社は、取締役会全体の機能向上を図るため、原則として毎年1回、取締役会の実効性に関する分析・評価を行い、その結果の概要を開示しています。

2023年6月期において当社は取締役会を計15回開催しており、個々の取締役の出席状況については次のとおりです。

< 取締役の出席状況 >

西尾 保示（取締役 取締役会議長） 出席状況15回 / 15回（100%）

八木 毅之（取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

嶋岡 学（取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

浅井 功一郎（取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

萩原 利仁（取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

渡部 恒弘（社外取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

山田 和彦（社外取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

坂本 春生（社外取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

高瀬 正子（社外取締役）出席状況15回 / 15回（100%）

斑目 仁（取締役（監査等委員））出席状況15回 / 15回（100%）

高尾 光俊（社外取締役（監査等委員））出席状況15回 / 15回（100%）

田邊 のみ子（社外取締役（監査等委員））出席状況15回 / 15回（100%）

（注）2023年9月28日開催の定時株主総会終結の時をもって、西尾保示氏、渡部恒弘氏は、任期満了により取締役を退任いたしました。

2023年6月期に開催された取締役会における具体的な審議・検討事項は、以下のとおりです。

- ・経営戦略: 中期経営計画、グループ子会社の戦略・事業計画等
- ・決算・財務関連: 予算、年次・四半期決算、自己株式取得、配当方針等
- ・ガバナンス・内部統制: 内部統制の整備・運用状況、取締役会実効性評価、内部監査報告等
- ・リスクマネジメント: 全社リスク管理(ERM)等
- ・サステナビリティ: TCFD提言に基づいた開示、サプライヤー方針等
- ・その他: 役員・組織人事、役員報酬、技術社員人事制度、業務執行報告等

2-2. 監査等委員会

当社は監査等委員会を設置しており、常勤監査等委員取締役の斑目仁を委員長として、常勤監査等委員取締役1名(斑目仁)、社外監査等委員取締役2名(田邊るみ子、出口雅敏)の監査等委員取締役3名で構成されています。毎月1回の定時監査等委員会の他、必要に応じ臨時監査等委員会を開催し、監査方針や監査に関する重要事項について協議しています。

2023年6月期において、当社は、監査等委員会設置会社移行前の監査役会及び移行後の監査等委員会を計17回(監査役会5回、監査等委員会12回)開催しました。なお、1回当たりの平均所要時間は約2時間でした。

個々の監査役及び監査等委員の出席状況は、以下のとおりです。

< 監査等委員の監査等委員会の出席状況 >

斑目 仁(常勤監査等委員 監査等委員会委員長)出席状況12回 / 12回(100%)

高尾 光俊(監査等委員(社外))出席状況12回 / 12回(100%)

田邊 るみ子(監査等委員(社外))出席状況12回 / 12回(100%)

(注) 監査等委員 出口雅敏氏は、2023年9月28日開催の第18回定時株主総会で選任されたため、2023年6月期における出席状況は記載していません。

< (移行前) 監査役の監査役会の出席状況 >

斑目 仁(常勤監査役 監査役会議長)出席状況5回 / 5回(100%)

高尾 光俊(監査役(社外))出席状況5回 / 5回(100%)

三神 明(監査役(社外))出席状況0回 / 5回(0%)

田邊 るみ子(監査役(社外))出席状況5回 / 5回(100%)

(注) 監査役 三神明氏は、病気療養のため2022年7月度より機関設計移行前までの監査役会に出席できませんでした。

2023年6月期に開催された監査等委員会における主な協議・検討事項は、以下のとおりです。

- ・議長・委員長・常勤監査等委員・選定監査等委員の選定
- ・会計監査人の選解任又は不再任に関する議案の内容の決定
- ・会計監査人の報酬等に対する同意
- ・監査等委員である取締役選任議案の同意
- ・取締役(監査等委員を除く)の選任等・報酬等に対する意見の決定
- ・監査等委員会監査報告書の作成
- ・監査方針及び監査計画、職務分担の策定
- ・監査等委員会室スタッフの処遇に係る同意の決議

2-3. 指名報酬委員会(必要に応じて随時開催)

指名報酬委員会は、社外取締役の高尾光俊を委員長として、社外取締役3名(高尾光俊、山田和彦、高瀬正子)で構成されています。当社グループの取締役・執行役員の指名・報酬等に関して審議を行い、取締役会に対して意見具申・答申・助言・勧告を行っています。

2023年6月期において、指名報酬委員会は、全員の参加により7回開催され、当社及びグループ会社の役員人事・役員報酬に関する事項(個別具体的な人事・報酬額等)の他、社外取締役候補者の人選、キーポジションのサクセッション等に係る審議を実施しました。そのうち、役員報酬等に関する主な審議内容は、以下のとおりです。

- ・当社グループ役員の個別報酬金額(基本報酬、単年度賞与)の審議
- ・当社グループ役員の報酬水準の妥当性の検証
- ・監査等委員会設置会社への移行に伴う、当社の「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の決定方針」の改訂に係る審議
- ・監査等委員会設置会社への移行に伴う、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額、監査等委員である取締役の報酬限度額、及び取締役(業務執行取締役に限る。)に対する業績連動型譲渡制限付株式の付与のための報酬枠の審議

2-4. 独立役員会議(原則年2回開催)

独立役員会議は、筆頭独立社外取締役の高尾光俊を議長として、社外取締役6名(高尾光俊、山田和彦、坂本春生、高瀬正子、田邊るみ子、出口雅敏)で構成されています。独立役員活用の活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えるとともに、中長期的収益性向上に資するガバナンスの強化を図るための取組みとして、独立社外取締役間の情報交換、認識共有、意見交換等を促進し、統治機能のさらなる充実を図っています。

2023年6月期において、独立役員会議は、全独立役員参加により2回開催されました。

3. 業務執行機関

3-1. グループ経営会議(原則毎週開催)

グループ経営会議は、代表取締役社長兼CEOの八木毅之を議長とし、業務執行取締役、執行役員、グループ会社の代表取締役等で構成されています。業務執行における重要事項の協議・審議、当社及びグループ会社の業績状況の進捗管理、グループ全体として必要な情報共有や緊密な連携、並びに機動的な戦略調整を行うための機関として、設置・運用しています。また、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、常勤監査等委員取締役が出席し、必要に応じて意見を述べています。

3-2. ERM委員会(原則半期に1回開催)

ERM委員会は、代表取締役社長兼CEOの八木毅之を委員長、常務取締役兼CFOの萩原利仁を副委員長とし、常勤取締役に構成されています。当社グループのERMに係る基本方針及び体制整備・運用に係る重要事項決定を目的とし、ERM計画の策定及び進捗管理を通じて、戦略、市場、競合、オペレーション、コンプライアンス、J-Sox等のリスクを包括的に評価し、対応方針を策定し、モニタリングしています。

なお、取締役会は、ERM委員会での審議事項について定期的に報告を受けるとともに、取締役会で審議すべき議題がある場合には、その審議を行います。

3-3. コンプライアンス委員会(原則毎月開催)

コンプライアンス委員会は、当社総務・CSR管掌執行役員を委員長とし、各部門長、及び委員長が指名する当社グループ役員等で構成されて

います。当社グループにおけるコンプライアンスの改善・整備に関する実現方策などの検討、及びコンプライアンス年間計画の策定・実施・進捗管理を行い、必要に応じてERM委員会に報告しています。なお、代表取締役兼CEO、常務取締役兼CFO、監査等委員、及び当社グループ監査役は、同委員会に出席して、必要に応じて意見を述べることができます。

3-4. サステナビリティ委員会(原則半期に1回開催)

サステナビリティ委員会は、代表取締役社長兼CEOの八木毅之を委員長とし、常勤取締役、及び委員長が指名する当社グループ役職員で構成されています。当社グループの「サステナビリティ基本方針」の実現に向けた重要事項の整備・実行・運用等に関する検討、及び意思決定を行っています。具体的には、サステナビリティに係る規程類の制定・改廃、当社グループの重要課題に関する事項、外部評価機関への対応に関する事項などを審議しています。

なお、取締役会は、サステナビリティ委員会での審議事項について定期的に報告を受けるとともに、取締役会で審議すべき議題がある場合には、その審議を行います。

3-5. 経営人材開発委員会(原則半期に1回開催)

経営人材開発委員会は、代表取締役社長兼CEOの八木毅之を委員長とし、常勤取締役、及び委員長が指名する当社グループ役職員で構成されています。グループレベルでの経営戦略と人事戦略の連動、主要ポジションの後継者計画の運用・定着、グループ最適の観点からの経営幹部人材の配置・登用・育成等を実現することを目的とし、同委員会での審議内容、取組み状況等について、取締役会、指名報酬委員会に定期的に報告しています。

なお、当社と取締役(業務執行取締役等である者を除く。)は、会社法第427条第1項及び当社定款の規定に基づき、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しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、金500万円又は会社法第425条第1項に定める責任限度額のいずれか高い額としています。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役(業務執行取締役等である者を除く。)が責任の原因となった職務の遂行について、善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

- ・取締役会による経営の監督機能を強化するとともに、業務執行取締役へ重要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、また、取締役会において戦略的で深度ある議論を行うため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用します。
- ・当社取締役及び当社グループ経営幹部の指名・報酬等について社外取締役の適切な関与・助言を得るため、任意の指名報酬委員会を設置・活用し、かかる指名・報酬等の決定に際しての客観性・説明責任の強化を通じて、統治機能のさらなる充実を図ります。
- ・執行役員制度を採用し、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に付与することで、機動的・効率的な業務運営を行います。
- ・独立社外取締役が取締役会の議題その他当社グループの経営に関する情報を収集し、独立社外取締役間で意見交換・認識共有を図ることを目的として、筆頭独立社外取締役が議長を務める独立役員会議を設置し、定期的に開催します。
- ・取締役会の決議により「内部統制システムに関する基本方針」を定め、取締役会は同方針に基づいて内部統制システムの実効的な運用状況のモニタリングを行い、当社グループ全体の業務執行の適正性を確保します。

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	原則として、株主総会の開催日の3週間前までに株主総会招集通知発送を実施しています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は6月決算であり、9月中に株主総会を実施していますが、できる限り他社の株主総会実施日と重ならないように設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使を可能としています。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加し、株主総会に出席する株主だけでなく全ての株主の皆さまが適切に議決権を行使できる環境を整備しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版(要約)を提供しています。
その他	株主の皆さまが株主総会議案の十分な検討時間を確保し、適切に議決権を行使できるよう、株主総会招集通知、参考書類等を早期に送付するとともに、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、当社ウェブサイト当該招集通知等を開示しています。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「ディスクロージャーポリシー」を策定し、当社ホームページで公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等が主催する個人投資家向け説明会・フェア等に積極的に参加し、当社に対する理解を深めていただくよう努めています。また、四半期決算ごとのアナリスト・機関投資家向け決算説明会の決算説明動画、決算説明内容のスク립ト、質疑応答を速やかに当社ウェブサイトに掲載し、個人投資家の皆さまにアナリスト・機関投資家と同質の情報を提供しています。さらには、定期的に、CEOが直接ラジオ番組に出演し、当社の状況、事業環境、今後の計画などをご理解いただく機会を創出しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算ごとに年4回、決算説明会を実施しています。また、アナリスト・機関投資家との個別面談やグループ面談を日常的に実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	国内外において、証券会社主催のカンファレンスやウェビナーによるプレゼンテーションを実施しています。また、海外機関投資家・アナリストとの個別面談・グループ面談を日常的に実施しています。 なお、当社が英語による開示が必要と判断する情報(適時開示資料・プレスリリース・決算説明資料・有価証券報告書(抜粋)、コーポレート・ガバナンス報告書、統合報告書など)は、当社ウェブサイト英語サイトにおいて積極的に情報開示しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	月次資料を継続して掲載するとともに、適時開示資料、プレスリリース、有価証券報告書及び四半期報告書、株主総会関連資料、決算説明会資料、中期経営計画資料、ESG関連情報等の各種財務・IR資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	CFO傘下の経営企画部広報IR室が、IRを担当しています。	

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

当社は、当社グループが、社会から信頼される企業集団としてステークホルダーと良好な関係を構築し、持続可能な社会の実現を追求するにあたり、取締役会の決議により「テクノプロ・グループ企業行動規範」を定め、同規範に則った企業行動を実践しています。同規範において、気候変動問題への対応をはじめとする環境保全、人権・多様性の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、取引先との公正・適正な取引、情報・資産の適正な取扱等に関する当社グループとしての基本的な姿勢を明示しています。「テクノプロ・グループ企業行動規範」は、当社ウェブサイトにて掲載していますので、ご参照ください。
(https://www.technoproholdings.com/ir/management/code_of_conduct.html)

また、当社は、当社グループ従業員の行動準則として、「私たちテクノプロ・グループ社員の『6つの約束』」を定め、その実践や浸透を通じて「テクノプロ・グループ企業行動規範」の実現に努めています。

「私たちテクノプロ・グループ社員の『6つの約束』」

1. 『主体性』をもって業務に取り組みます
・業務の種類や内容に関わらず、受け身でなく能動的に、「ゴール」と「何をすべきか」を明確にして着実に実行します
2. 『技術力・スキル』の研鑽を惜しみません
・自らの「ありがたい姿」を明確に描き、身につけるべき知識・能力を常に意識しながら成長に向かって日々努力します
3. 『コミュニケーション力』と『誠実さ』を重視します
・立場や職種に関わらず相手を尊重したコミュニケーション・行動をとり、相互理解と信頼関係を発展させます
4. 『チームワーク』を大切にプロフェッショナルとしての責任を果たします
・同一チームの中に限らず、所属組織や職種を越えて連携・協力し、異なるアイデアや専門性の結集を図ってより高い成果を達成します
5. 『洞察力』と『スピード』でお客さまと社会に貢献します
・マーケットや技術の動向を常に注視しながら変化のたえないお客さま・社会のニーズを的確に把握し、迅速にソリューションを提供することで満足度を高めます
6. 『コンプライアンス』を徹底します
・労働基準法、労働者派遣法、情報セキュリティをはじめとする法規制・ルールの遵守を日々徹底し、確固たる信用を築きます

なお、取締役会は、上記行動準則の当社グループにおける実践状況について、定期的に確認しています。

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

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応は、当社グループにとってリスクの減少のみならず、収益機会にも繋がる重要な経営課題であるとの認識に立ち、環境への配慮(Environment)、社会的課題の解決(Social)、ガバナンスへの取組み(Governance)と事業を一体とした持続的な成長を追求するにあたり、取締役会の決議により「テクノプロ・グループサステナビリティ基本方針」を定め、代表取締役社長兼CEOを委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会において、サステナビリティを巡る課題への対応方針やサステナビリティに係る重要事項の整備、実行、運用等に関する検討及び意思決定を行い、当社グループ全体を通じて積極的・能動的に取り組むよう努めています。取締役会は、サステナビリティ委員会での審議事項について定期的に報告を受けるとともに、取締役会で審議すべき議題がある場合には、その審議を行います。

また、「テクノプロ・グループサステナビリティ基本方針」に加え、「テクノプロ・グループ環境方針」、「テクノプロ・グループサプライヤー方針」、「社会貢献方針」を社内規程として整備し、サステナビリティ課題への対応を進めています。各規程については、当社ウェブサイトにて掲載していますので、ご参照ください。

「テクノプロ・グループサステナビリティ基本方針」

(https://www.technoproholdings.com/csr/sus_management.html#anc2)

「テクノプロ・グループ環境方針」

(<https://www.technoproholdings.com/csr/responsibility/environment.html#anc1>)

「テクノプロ・グループサプライヤー方針」

(<https://www.technoproholdings.com/csr/responsibility/supplychain.html#anc4>)

「社会貢献方針」

(<https://www.technoproholdings.com/csr/responsibility/environment.html#anc2>)

これら規程の実践として、具体的な環境保全活動や社会貢献活動の事例は、以下のとおりです。

- ・幼稚園児、小学生に科学の楽しさを教え科学好きの子供を育てるテクノプロ・キッズスクールの企画運営
- ・国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が主宰する中学生を対象とした科学の甲子園ジュニア、高校生を対象とした科学の甲子園に協働パートナーとして参加
- ・理数系領域(特にソフトウェアプログラミング)における女性の活躍を後押しするNPO法人Waffleの活動に賛同し、協賛・支援活動を実施
- ・公益社団法人シャンティ国際ボランティアの行うアジア地域の子供に絵本を届ける活動に参加
- ・公益財団法人世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)の環境保全活動に協賛
- ・災害復興ボランティア、全国各地での清掃活動、植樹活動への参加
- ・温室効果ガス排出量の算出、抑制に向けた活動の実施

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、株主、取引先及び役員等の全てのステークホルダーに、当社グループを正しく理解・評価いただくことを会社の重要事項として認識し、法令上の開示はもちろんのこと、当社のウェブサイトでの掲示や説明会を通じての情報提供等に努めています。

具体的には、「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」において、情報開示と透明性に関して、以下を定めています。

- ・当社は、「ディスクロージャー・ポリシー」を定めるとともに情報開示委員会を設置し、法令及び関連規則等を遵守し、適時適切に情報開示を行う。
- ・当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの視点に立って、財務情報のみならず、サステナビリティを巡る課題への取組みや人的資本・知的財産への投資等を含む非財務情報についても積極的に開示する。また、当社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が当社グループの事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)又はそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進める。
- ・当社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行う。

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、業務を適正に確保するための体制として、「内部統制システムに関する基本方針」を以下のとおり定めます。

1. 内部統制体制

・当社は純粋持株会社であり、当社グループ全体の戦略企画機能と経営支援機能を担っている。したがって、当社の「内部統制システムに関する基本方針」は、当社に加えて、グループ会社を対象範囲としている。

・当社は、自ら以下の内部統制体制を整備・運用するとともに、グループ会社に対して、法令その他に照らして合理的な範囲で、以下の内部統制体制を整備・運用せしめる。

1-1. 経営執行体制

・当社取締役会は、当社グループの統制環境(企業理念、中期経営計画、人事等)を決定し、当社グループの業績・内部統制状況を把握し、当社グループの取締役の職務執行が効率的かつ適正に行われているかを監督する。

・当社は、執行役員制度を導入し、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に付与することで、当社取締役の役割を当社グループの戦略的意思決定・監督機能に集中させ、業務執行の効率性向上と業務執行の監督機能の強化を図る。

・当社執行役員を中心にグループ会社の取締役を兼務することを原則とし、当社執行役員等で構成されるグループ経営会議にて、当社グループの経営全般に関する基本方針及び重要事項を審議する。

・「グループ会社管理規程」に基づき、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確に区別し、グループ会社を管理する。

・当社グループの役員は、当社グループ各社の定める「業務分掌規程」、「職務権限規程」、決裁に関する基準等に基づき、重要性に応じた意思決定ルールに従うことで、意思決定の迅速化及び効率的な職務執行を実現する。

・当社は、当社グループの業務効率化と内部統制の確保を目的に、グループ会社に対し、経理・財務・人事・法務・情報システム等の機能をシェアード・サービスとして提供する。

1-2. 内部監査体制

・当社内部監査部は、「内部監査規程」等に則り、当社グループの内部統制の整備・運用状況を検証し、その改善に向けて助言・提言を行う。

・内部監査の独立性・客観性を担保するため、当社内部監査部は当社代表取締役社長兼CEO直轄の組織とする。

・各年度の当社グループに対する内部監査方針・内部監査計画は、当社代表取締役社長兼CEOの承認を得て、当社取締役会に報告するものとする。

・当社内部監査部は、監査等委員会との緊密な連携のもと、効果的かつ実効的な監査等委員会による監査に協力する。

1-3. 当社グループの監査等委員会及び監査役の職務の執行のために必要なもの

1-3-1. 当社グループの監査等委員会及び監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

・当社グループの監査等委員会及び監査役の職務を専属的に補助する組織として、監査等委員会室及び監査役室を設け、当社グループの監査等委員会及び監査役の職務を補助する使用人として適切な人材を配置する。また、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役による監査の実効性確保のために、当社グループの取締役は、監査環境の整備に協力する。

1-3-2. 1-3-1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

・当社グループの監査等委員会室及び監査役室に属する使用人は、他部署の使用人を兼務せず、各社の監査等委員会又は監査役以外の者からの指揮命令を受けない。また、当該使用人の人事異動、人事考課、賞罰等の人事関連事項については、各社の監査等委員会又は監査役の同意を要する。

1-3-3. 当社グループの監査等委員会及び監査役の1-3-1の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

・当社グループの監査等委員会室及び監査役室に属する使用人は、各社の監査等委員会又は監査役の指揮命令に従い、職務を遂行する。

1-3-4. 当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人並びにグループ会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役に報告するための体制

・当社監査等委員は、当社グループの重要な会議・委員会に出席する。

・当社グループの取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、各社の監査等委員会及び監査等委員並びに監査役と定期的に会合を行い、各社の監査等委員会及び監査等委員並びに監査役と意思疎通を図る。

・主要な決裁書類その他重要書類の回付、当社内部監査部からの定期報告、内部通報に関する情報の共有、当社グループの役員からの報告等、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役が直接情報を収集することが可能な体制を確立する。

1-3-5. 1-3-4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ための体制

・当社グループは、当社グループの役員が、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役への報告又は内部通報により不利益な取扱いを受けない旨を、社内規程上明示的に定め、周知徹底する。

1-3-6. 当社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。)及びグループ会社監査役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又は債務の処理に係る方針

・当社グループの監査等委員会及び監査役の監査費用は、年度予算を設けるとともに、職務の執行に必要なことを証明できる場合を除き、当社グループ各社が負担する。

1-3-7. その他当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制

・当社監査等委員会は、当社グループの監査等委員会及び監査等委員並びに監査役による監査の実効性及び公正性を高めることを目的に開催されるグループ会社監査役等連絡会等を通じグループ会社の監査役と連携し、当社グループの内部統制システムの整備・運用状況を監査する。

・重要なグループ会社の監査役については、当社監査等委員が兼務することを原則とする。

1-4. 情報保存管理体制

・上記の内部統制体制の運用に関する情報を適切に保存・活用できる体制を、当社グループ全体として確立する。

・株主総会議事録、取締役会議事録その他法令に基づく文書を適切に作成、保存する。

・重要な会議における意思決定に係る情報、重要な決裁に係る情報及び取締役の職務執行に係る情報は、「文書管理規程」及び「文書保存規則」に従って、文書又は電磁的媒体に記録、保存又は廃棄される。

・これらの文書は電子化し、そのデータベース化を図り、当該各文書等の存否及び保存状況を素早く検索・閲覧できる体制を構築する。

2. 各種内部統制

・前項の内部統制体制に基づき、当社グループ全体として、以下の事項に係る内部統制を強化する。

2-1. リスク管理に係る内部統制

- ・当社グループの役職員は、明文化された職務執行に関する権限及び責任に基づき、当該権限及び責任の範囲内で職務を執行し、当社グループの戦略・事業目的達成に影響を及ぼす可能性がある事象(以下、「リスク」という。)を管理する。
- ・戦略策定及び事業目的達成を合理的に担保するために、「全社的リスクマネジメント(ERM)規程」及び関連する各種規程を制定する。
- ・リスク選好を明確化したうえで、ERM委員会にて網羅的に識別したリスクに対する評価を実施し、対応方針を明確化する。
- ・リスク管理上のモニタリング制度を確立し、当社グループ全体のリスク情報を当社にタイムリーに集約し、迅速かつ効果的に対応する。
- ・当社グループの役職員に対して、リスク管理に関する教育・研修を継続的に実施する。
- ・当社取締役会は、毎年、職務執行に関するリスクの特定及び対応するリスク管理体制についての見直しを実施する。

2-2. コンプライアンスに係る内部統制

- ・関連法令の遵守は、当社グループが労働者派遣事業、有料職業紹介事業、及びその他の事業を遂行するうえでの前提であり、当社グループ全体で法令・定款の厳格な遵守並びに企業倫理(以下、「コンプライアンス」という。)の確立を図る。
- ・当社は、代表取締役社長兼CEOをコンプライアンス最高責任者とする。また、当社総務・CSR管掌執行役員を委員長とし、当社各部門長及び委員長が指名する当社グループ役職員等で構成されるコンプライアンス委員会を設置し、組織横断的コンプライアンス体制の企画・運営等に関する重要事項を審議する。
- ・「コンプライアンス規程」を制定・運用することで、コンプライアンス体制の整備及び問題点の把握と改善を図る。
- ・内部通報制度(社内通報窓口に加え、経営陣から独立した外部機関による通報窓口も設置)を導入し、当社グループの役職員に周知し、コンプライアンス違反行為の未然防止及び早期発見並びに迅速かつ効果的な対応を図るとともに、コンプライアンスに関する役職員の声を経営に反映させる。
- ・コンプライアンス違反等の行為が発見された場合には、「コンプライアンス規程」、「内部通報制度運用規程」等に従って、外部専門家と協力する等、適正な対応に努める。また、コンプライアンス違反等の行為者及びこれを知りつつ隠匿した者に対する処分規定を整備・運用する。

2-3. 財務報告に係る内部統制

- ・財務報告の信頼性を確保すべく、金融商品取引法その他関連する法令に基づき、財務報告に係る内部統制を全社的なレベル及び業務プロセスのレベルにおいて機能させる。
- ・当社グループにおける財務報告に係る内部統制機能を強化することを目的として、ERM委員会で毎年のリスク評価を実施し、財務報告に係る内部統制システムの構築及び運営に関する重要意思決定の役割と責任を担う。

2-4. 情報システム・情報セキュリティに係る内部統制

- ・当社グループの役職員は、お客さまの研究開発等の機密情報、採用応募者及び当社グループの役職員に係る個人情報等を取得する可能性がある点を鑑み、厳格な情報セキュリティ管理体制を確立する。
- ・情報システム・情報セキュリティに関する各種規程を整備・運用し、当社グループの役職員への教育研修等を通じて、情報及び情報機器の適正な取扱いを浸透させる。
- ・ネットワークセキュリティ等のインフラ面を強化することで、データ損失や漏洩への対策を推進する。

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

当社グループでは、「反社会的勢力対応規程」及び「反社会的勢力対応マニュアル」を制定し、統括責任部署をCSR推進部として、反社会的勢力との関係を排除する体制を整備・運用しています。

取引先との契約においては、反社会的勢力排除条項(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条項)の記載又は覚書・合意書の締結を義務付ける運用を行っています。また、役職員については、自らが反社会的勢力に該当せずかつ関与しない旨の誓約書の提出を義務付けています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

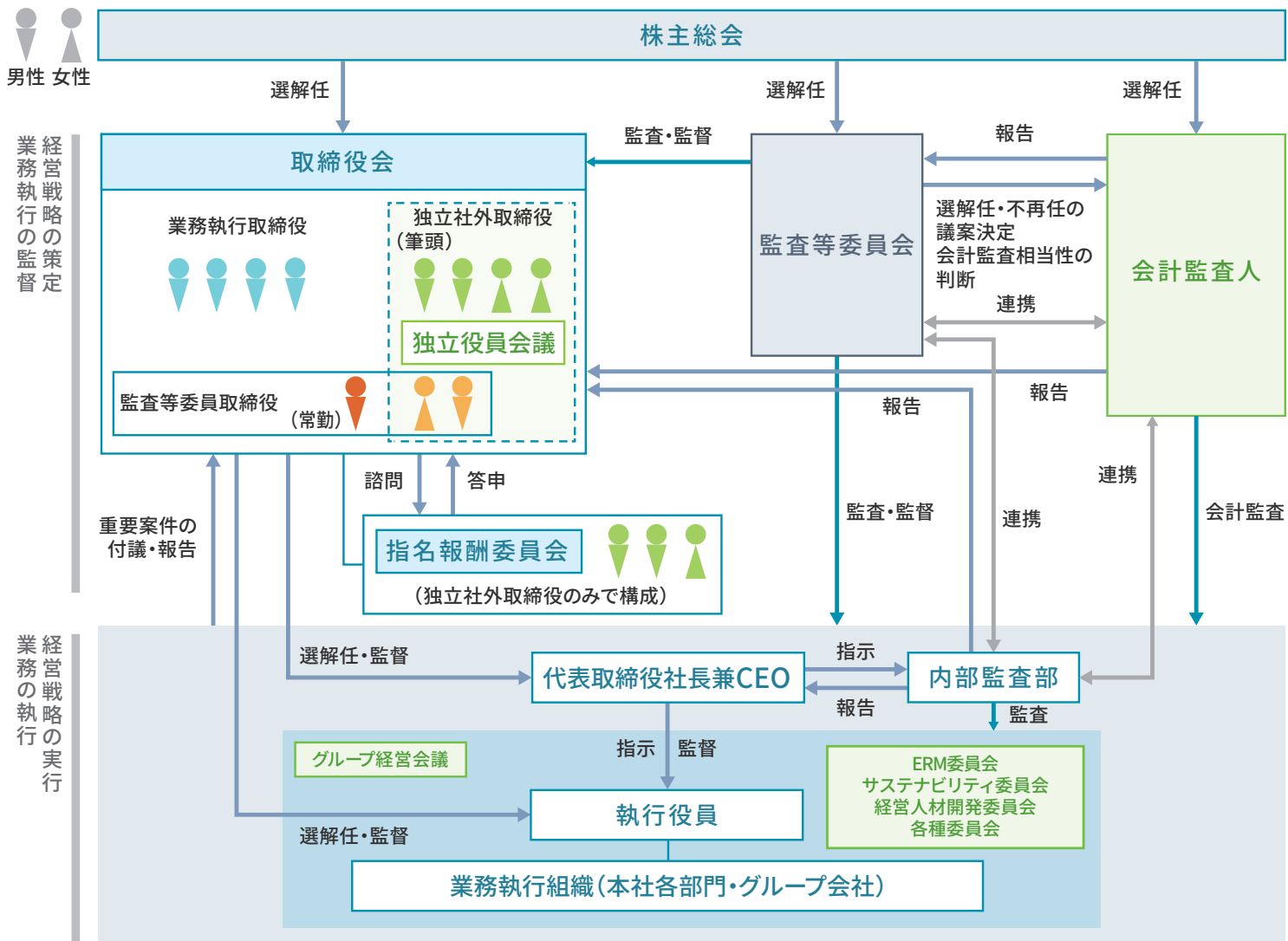
買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

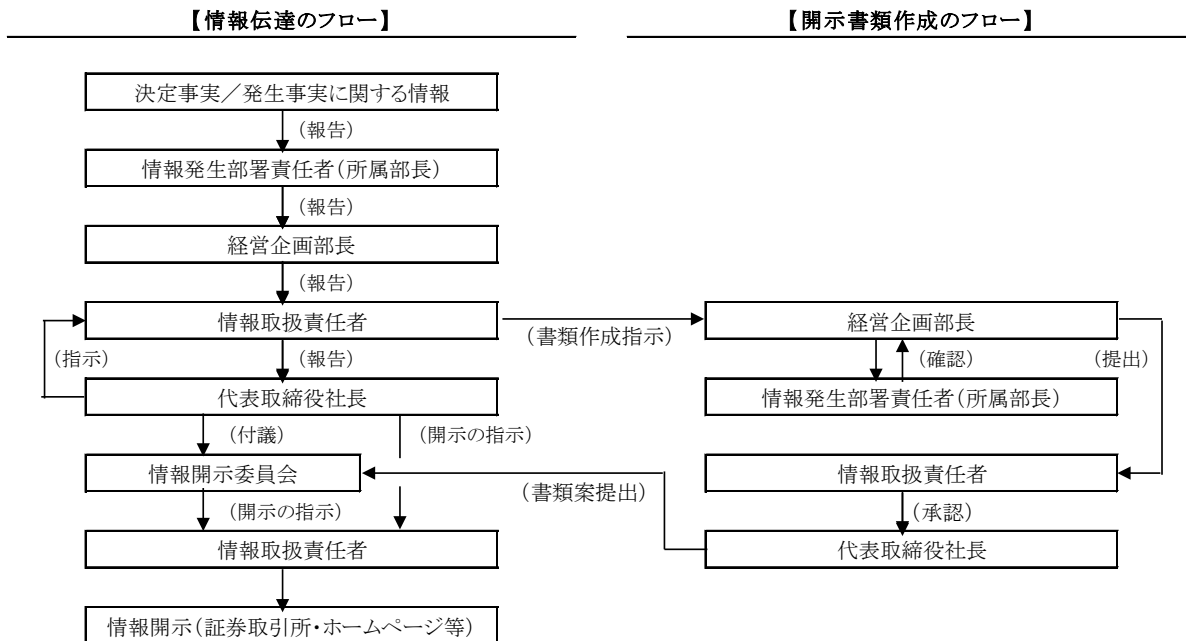
コーポレートガバナンス／内部統制の体制



(注) 取締役会の議長は独立社外取締役、監査等委員会の委員長 (議長) は常勤監査等委員取締役、指名報酬委員会の委員長 (議長) は筆頭独立社外取締役、独立役員会議の議長は筆頭独立社外取締役としています。

【適時開示体制の概要(模式図)】

[決定事実／発生事実に関する情報]



[決算に関する情報]

