

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。

I 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、「社会の問題点を解決する」という企業理念のもと、『人を活かす』ことを人材サービスの原点とし、常に高い志と使命感を持って、新たな社会インフラを構築し、果敢に挑戦し続けることを使命としております。

こうした企業理念・企業としての社会的使命に共感いただける株主をはじめとする、当社ステークホルダー(利害関係者)に対して、企業価値の継続的な向上を実現することは、企業としての基本的使命でもあります。

当社グループは、常に、社会から「必要とされる会社」であり、働く人々に「真の“ソーシャル・ワーク・ライフ・バランス”を提言する会社」、顧客企業に「信頼と安心感を持たれる会社」、従業員が「自信と誇りを持ってチャレンジできる会社」であり続けなければなりません。

そのためにも、コーポレート・ガバナンスの強化を推進し、遵法精神と高い倫理観に基づいたマネジメントを常に意識して実行してまいります。

業界のリーディングカンパニーとしての自覚を持ち、当社グループおよび業界全体の社会的信用を高める努力を継続していくことは、ステークホルダーに対する責任を果たすと同時に、当社の事業基盤をより強固にし、企業価値を向上させるものであると確信しております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-7】 関連当事者間の取引

取締役と会社間の利益相反取引および取締役の競業取引については、取締役会決議により定められた取締役会規程において取締役会の決定事項として明示し、独立社外取締役を含む取締役会において実際の個別取引にかかる承認および報告を行っております。取引条件等の決定にあたっては、会社に不利益とならない体制を整えております。

【原則3-1 (i)】 経営理念等や経営戦略、経営計画

経営理念につきましては、当社ホームページに掲載しております「企業理念」を参照ください。

(<https://www.pasonagroup.co.jp/company/philosophy.html>)

経営戦略につきましては、2017年7月21日開催の「2017年5月期 決算説明会」のプレゼンテーション資料を参照ください。

(https://www.pasonagroup.co.jp/Portals/0/resources/ir/data/presentation/pdf/201705_presen.pdf)

【原則3-1 (ii)】 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「I. 1. 基本的な考え方」に記載しておりますので参照ください。

【原則3-1 (iii)】 取締役の報酬決定の方針と手続き

取締役の固定報酬については、株主総会で承認された取締役報酬総額の範囲内において、役位、立場、役割、会社への貢献度等を勘案し、事前に社外取締役に具体的な報酬総額の算出方法を説明し、意見を勘案して決定しております。

また、当社は監査等委員ではない取締役に対象とする、業績連動型株式報酬制度(以下、「本制度」という)を導入しております。本制度の導入は、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、当社の中長期的な業績ならびに企業価値の向上への貢献意識を高めることを目的としております。

【原則3-1 (iv)】 取締役候補者の指名の方針と手続き

取締役候補者については、人格、見識に優れた者を候補者とするを基本方針とし、特に社外取締役は経営、財務・会計、法律等の知見を有する人材を選定し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図っております。

取締役候補者は取締役会の決議により決定しておりますが、事前に社外取締役に取締役候補者の推薦理由、略歴等を説明し、意見を勘案して決定しております。

なお、森本靖一郎氏および柿塚正勝氏は独立社外取締役に該当しており、取締役会において独立した観点から意見をいただけるものと考えております。

【原則3-1 (v)】 取締役候補者の選任・指名についての説明

当社は、株主総会招集通知の参考書類において、取締役候補者の個々の選任・指名の理由を開示しております。詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております株主総会招集通知の参考書類を参照ください。

【補充原則4-1-1】 経営陣に対する委任の範囲

取締役会は、法令および定款に定められた事項、当社およびグループ会社の重要事項等を決定しており、取締役会決議により定められた取締

役会規程により、M&A、組織再編、重要な財産の処分・譲受け、多額の投融資等につきましては、取締役会の決議事項と定めております。また、当社は監査等委員会設置会社として、重要な業務執行の一部について取締役会から取締役への権限委譲を行うとともに、執行役員制度を導入し、代表取締役等の経営陣および執行役員に個々の業務執行の決定を委任することにより意思決定の迅速化を図っており、取締役会決議により定められた組織規程等に委任の内容を明示しております。

【原則4-9】独立性判断基準

当社の社外役員および社外役員候補者は、当社が定める以下の独立性の基準を満たす者としております。

- ・ 2親等以内の親族が、現在または過去において、当社または子会社の業務執行取締役として在籍していないこと。
- ・ 現在、業務執行者・使用人として在籍する会社と当社グループにおいて取引がある場合、過去3事業年度において、その取引金額が当社の連結売上高の2%を超えないこと。
- ・ 過去3事業年度において、法律、会計もしくは税務の専門家またはコンサルタントとして、当社グループから直接的に年間1,000万円を超える報酬(当社の役員としての報酬および当該社外役員が属する機関・事務所に支払われる報酬は除く)を受けていないこと。
- ・ 過去3事業年度において、当社グループから年間1,000万円を超える寄付等を受ける組織の業務執行者ではないこと。

【補充原則4-11-1】取締役会の構成

取締役会全体としてのバランス、多様性、規模等を踏まえた取締役候補の選任方針・手続きについては上記原則3-1 (iv)「取締役候補者の指名の方針と手続き」を参照ください。

取締役会は、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っており、的確・迅速・公正な意思決定が行われる体制として、監査等委員ではない取締役は15名以内、監査等委員である取締役は5名以内が適切であると考えております。

【補充原則4-11-2】取締役の兼任状況

独立社外役員を含む当社取締役の他の上場会社役員等との兼任状況は、株主総会参考書類、事業報告により毎年開示しております。

【補充原則4-14-2】取締役に対するトレーニングの方針

取締役および執行役員を対象に、当社の事業に関する監督・監査機能を果たすために必要な法令・コンプライアンス研修を実施しております。その他、当社グループおよびその事業についての理解を深めるため、必要に応じて、事業子会社の視察を行っております。

また、社外役員がその機能を十分果たすことを可能にするため、就任の際や就任後も継続的に当社グループの事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得できる機会を提供しております。

【補充原則4-11-3】取締役会の実効性評価

当社は毎年、取締役会全体の実効性評価について取締役に対してアンケート調査を実施しております。評価および分析結果は取締役会に報告し、取締役会の実効性をより一層高めるべく、必要に応じて取締役会の運営等の見直しを行います。

<2016年度の実効性の評価結果の概要>

2016年度については、2017年4月に取締役に対して、以下の項目についてアンケート調査を実施いたしました。

- ①取締役自身の職務執行に関する事項
- ②取締役会全体の実効性に関する事項
- ③取締役会の構成に関する事項
- ④取締役会の運営状況に関する事項
- ⑤取締役会の審議に関する事項
- ⑥取締役への支援等に関する事項

上記アンケート結果の評価および分析結果を同年5月開催の取締役会に報告し、今後の課題等について議論を行いました。取締役会においては、各取締役が専門分野に応じた発言や自由闊達で活発な議論を行い、議案の審議は適切に行われており、取締役会の実効性は十分に確保されているものと評価しております。今後も取締役会全体の実効性を更に高めるべく、必要な施策を適宜検討・実行してまいります。

【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・投資家・地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正な評価と社会的信頼を得るために、当社に関する重要な情報(経営、事業、財務)の公正かつ適時・適切な開示を行う方針を持っております。

- (i)株主との対話全般についてはIR室が所管し、IR室担当役員が統括しております。
- (ii)株主との対話を充実させるため、IR室と財務経理、経営企画、総務、法務等の関係各部門および各事業部の責任者が有機的に連携し、迅速な情報共有や正確性の確認を行っております。
- (iii)個別面談以外の取り組みとしては、本決算および第2四半期終了後に機関投資家・証券アナリスト等を対象とした決算説明会を開催しているほか、個別面談やスモールミーティングを実施しております。また、当社ホームページに株主・投資家の皆さま向けのIRサイトを設けて、積極的な情報発信に努めております。
- (iv)対話を通じて把握した株主の意見・懸念については、IR室担当役員が必要に応じ随時、経営会議、取締役会で報告しております。
- (v)株主との対話に際しては、インサイダー情報に十分に留意し、当社において重要事実の取り扱いを定めている「内部者取引防止規程」に則って対応しています。また、決算発表前2週間を「沈黙期間」とし、決算に関連するコメントや質問への回答を控えております。

開示方針につきましては、当社ホームページに掲載しております「ディスクロージャーポリシー」を参照ください。

(<https://www.pasonagroup.co.jp/ir/disclosure.html>)

社内体制およびIR活動の詳細については、本報告書の「III. 2. IRに関する活動状況」および「V. 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」を参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新

20%以上30%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
南部 靖之	14,763,200	35.41
株式会社南部エンタープライズ	3,737,800	8.97
BNYM NON-TREATY DTT	1,986,600	4.77
Credit Suisse AG Hong Kong Trust A/C Client	1,081,200	2.59
State Street Bank and Trust Company 505004	976,832	2.34
CHASE MANHATTAN BANK GTS CLIENTS ACCOUNT ESCROW	933,521	2.24
パソナグループ従業員持株会	695,600	1.67
株式会社グラティツード	596,600	1.43
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	548,819	1.32
JP MORGAN CHASE BANK 380621	536,500	1.29

支配株主(親会社を除く)の有無	南部 靖之
親会社の有無	なし

補足説明 更新

「大株主の状況」は2017年11月末現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	5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	50社以上100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 更新

当社代表取締役南部靖之およびその近親者(同氏の二親等内の親族。以下同じ)、ならびに、同氏およびその近親者が議決権の過半数を自己の計算において保有する会社等(以下、総称して「南部靖之等」といいます)は、2017年11月末時点で、合わせて当社の議決権の51.3%を保有しており、支配株主に当たります。

当社は南部靖之等との間において取引を行う場合、第三者との取引を勧奨して適切な取引条件とすることを基本方針としており、少数株主を害することの無いよう適切に対応してまいります。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は子会社として、東証第二部に上場している株式会社ベネフィット・ワン(2412)を有しております。

同社はグループ内での専門事業に特化し、独自に業務を展開しております。取締役の兼務、サービスの相互提供等、ビジネス上の交流は行っておりますが、事業運営については、独立した運営を行っております。

II 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	3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
森本 靖一郎	他の会社の出身者								○			
柿塚 正勝	他の会社の出身者								○			
堀 裕	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) 更新

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
			当社は同氏に対し顧問料を支払っていたことから、同氏は「上場会社の取引先の業務執行者」に該当しますが、金額的重	大学経営における豊富な経験をお持ちであり、その経歴を通じて培われた幅広い見識を当社の経営の監督に活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能および監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行いただ

森本 靖一郎	○	○	要性はなく、同氏は一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断しております。	けるものと考えております。 また、当社の社外役員の独立性判断基準を満たしており、東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の基準を満たしていることから独立役員に指定しております。
柿塚 正勝	○	○	当社は同氏に対し顧問料を支払っていたことから、同氏は「上場会社の取引先の業務執行者」に該当しますが、金額的重要性はなく、同氏は一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断しております。	会計士・税理士としての豊富な経験をお持ちであり、その経歴を通じて培われた幅広い見識を当社の経営の監督に活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能および監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。 また、当社の社外役員の独立性判断基準を満たしており、東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の基準を満たしていることから独立役員に指定しております。
堀 裕	○		当社は同氏が所属する弁護士事務所に対し顧問料および業務委託料を支払っていたことから、同氏は「上場会社の取引先の業務執行者」に該当しますが、顧問料の金額は同弁護士事務所の規模に比して少額であるため、同氏は一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断しております。	弁護士としての豊富な経験をお持ちであり、その経歴を通じて培われた幅広い見識を当社の経営の監督に活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能および監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

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

監査等委員会の職務は、監査等委員会室の要員が専任の補助使用人としてこれを補助しております。当該補助使用人は当社の業務執行に係る役職を兼務せず、監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行しており、当該補助使用人の人事異動・人事評価・懲戒処分については、監査等委員会の事前承認を得ることとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査部門に対して監査等委員会の監査方針および監査計画を示すとともに、内部監査部門より内部監査計画、個別の内部監査結果等について報告を受けるほか、内部監査部門と緊密な連携を図り、当社グループ全体で効果的な監査が実施可能な体制を構築してまいります。

また、会計監査人と監査等委員会は定期的な会合を設け、意見交換、情報交換を通じて、相互連携を図ってまいります。

【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】

--	--

独立役員の数	2名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動型報酬制度の導入
---------------------------	--------------

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬については、役位、立場、役割、会社への貢献度等を勘案して決定しております。また、当社は取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）を対象とする、業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度」という）を導入しております。本制度の導入は、取締役の報酬と当社の業績および株式との連動をより明確にし、当社の中長期的な業績ならびに企業価値の向上への貢献意識を高めることを目的としております。

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

取締役および監査役に支払った報酬（第10期）
取締役14名 303百万円（うち社外取締役 24百万円）
監査役 4名 31百万円（うち社外監査役 17百万円）
（注）1 第10期末在籍人員は、取締役15名、監査役4名です。
2 報酬限度額 取締役：600百万円 監査役：50百万円
使用人兼務取締役に対する使用人給与等相当額の該当事項はありません。
第10期に費用計上した取締役賞与、監査役賞与はありません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、役員に対する報酬等の額を、定時株主総会で決議いただいた報酬限度額の範囲内で、役位、立場、役割、会社への貢献度等を勘案して決定しております。
2017年8月18日開催の第10期定時株主総会で決議された報酬限度額は、監査等委員ではない取締役については年額総額600百万円（うち社外取締役分は年額総額50百万円）、監査等委員である取締役については年額総額100百万円となっております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役からの意見および指摘事項に対しては、監査等委員会室と経営企画部が連携して適切に対応しております。取締役会の開催に際しては、原則として開催日の3日前に議案の内容を取締役会事務局である経営企画部から社外取締役に通知しております。また、経営企画・総務本部担当取締役が重要と判断した議案については、経営企画部または当該議案の担当取締役が社外取締役に対して事前説明を行っております。

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 業務執行機能

■取締役会

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員ではない取締役5名、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）で構成しております。

■経営会議

全社的に影響を及ぼす重要事項については、多面的な検討を経て慎重に審議を行うために、原則として月2回、常勤の取締役および監査等委員ならびに役付執行役員で組織する経営会議にて審議しております。

■執行役員制度

監督と執行の分離を進めていく体制として、執行役員制度を導入しております。

■内部統制委員会 他

経営会議の下部組織および社長直轄組織として、内部統制やリスク管理、また顧客満足度の向上などの具体的な施策を実施するため、次の5つの委員会を部門横断的に設けております。

- (1)内部統制委員会
- (2)コンプライアンス委員会
- (3)CS/ES委員会
- (4)環境委員会
- (5)リスクマネジメント委員会

2 監査・監督機能

a. 内部監査

社長直属の内部監査室が内部監査規程に基づき、法令および社内諸規程の遵守状況を監視し、業務上の不正・過誤による不測の事態の発生を防ぐとともに、業務の改善と経営効率の向上等を目的として内部監査を実施しております。また、内部統制システムの構築・運用状況のチェックについては内部統制室にて行っております。

b. 監査等委員会監査

当社の監査等委員会は、常勤の取締役1名と社外取締役3名の4名で構成されております。監査等委員は、取締役会等の重要な会議への出席、取締役からの事業報告の聴取および関係会社に対する会計監査、重要な文書・帳票等の閲覧、会計監査人の監査方法が相当であるかの監査、内部監査室との定例会議等の監査活動により、業務執行状況全般を監視しており、監査結果は取締役会に対し文書または口頭で報告、必要に応じて助言または是正の勧告を行う場合もあります。なお、監査等委員会補助者として監査等委員会室を設置しております。

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「監査等委員会設置会社」形態を採用しております。これは、業務執行取締役に対する重要な業務執行の決定の委任を進めることで、より迅速な意思決定を実現し、経営の効率性を高めるとともに、取締役会は本来の機能である経営方針および重要な業務執行の意思決定と取締役の職務の執行に対する監督を行うこと、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つこと等により取締役会の監督機能を一層強化することで、更なるコーポレート・ガバナンスの強化ならびに企業価値の向上を図ることを目的としております。

また、当社の監査等委員ではない取締役は5名、監査等委員である取締役は4名、うち社外取締役3名と取締役の33%を社外取締役で構成することにより、外部からの経営監視機能は十分有効であると判断しております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	8月下旬に株主総会を開催しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知(要約)を作成し、TDnetおよび当社ホームページに掲載しております。
その他	当社ホームページ(https://www.pasonagroup.co.jp/ir/info/stockholders_meeting.html)に招集通知、決議通知を掲載しています。また、招集通知の発送前にTDnetおよび当社ホームページに掲載しています。

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	当社は、ディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家・地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正な評価と社会的信頼を得るために、当社に関する重要な情報(経営、事業、財務)の公正かつ適時・適切な開示を行う方針を当社ホームページ(https://www.pasonagroup.co.jp/ir/disclosure.html)に公開しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回、決算説明会を開催し、代表取締役社長及び財務経理担当執行役員、事業担当執行役員より決算状況、今後の見通しについて機関投資家の方に説明を行います。また、説明会資料は当社ホームページで開示を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報(決算情報、決算説明会資料、適時開示を含むリリース、有価証券報告書・四半期報告書、株主総会招集通知・決議通知、株式情報、IRスケジュール等)を開示する専用のホームページ(www.pasonagroup.co.jp/ir)を設けております。 また海外投資家向けに、英文IRサイト(www.pasonagroup.co.jp/english/ir/)に英訳した開示資料や会社情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	情報取扱責任者を担当役員としてIRIに関する専任部署、IR室を設置しており、専任担当者を6名配置しております。	
その他	毎年株主総会后(8月)に「株主通信」を株主に発送しております。 併せて第1・2・3四半期には、個人株主・投資家向けに業績と四半期毎のニュースの要点を分かり易くまとめた「IRレター」をホームページに掲載しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	パソナグループは「社会の問題点を解決する」という企業理念のもと、ダイバーシティを推進し誰もが自由に好きな仕事を選択でき、働く機会を得られることを目指しています。「人を活かす」こと、すなわち、人々の心豊かな生活を創造する「ライフプロデュース」を当社グループの使命とし、「常に高い志をもって、社会復帰を望む人、新しい人生にチャレンジする人、人生の目標に果敢に挑戦する人、誰もがそれぞれのライフスタイルに合わせた働き方で、豊かな人生設計を描ける社会を創る」という社会的責任を果たすため、「The Work of PASONA GROUP パソナグループ企業行動憲章」を定め、ステークホルダーに対する使命及び立場の尊重について規定し

	<p>ております。</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>パソナグループは、全役員・社員が、企業理念を正しく理解・実践し、地域社会に貢献するソーシャルアクティビストとして「企業の社会的責任(CSR)」を果たすためパソナグループCSR憲章を定めております。将来を担う次の世代に健全で美しい地球を残すため、「良き企業市民」としてあらゆる場面で限りある資源を大切にし、企業活動を通して地球環境保全に努め、「環境に配慮するパソナグループ」をめざして活動しております。また、当社グループでは、就労の意欲がありながら就職が困難な障害者の就労分野の拡大と、障害を持つ人々の能力や個性を引き出し、社会的自立を応援することを目標に、様々な活動を行っております。「才能に障害はない」をコンセプトに“アート”を通じて障害者の社会参加や自立を応援する「アート村プロジェクト」、障害者を直接雇用する特例子会社(株)パソナハートフル等の活動はその一例です。企業としての社会的責任を重視する観点から、このような社会貢献活動にも積極的に取り組んでおります。環境保全活動やCSR活動については、当社ホームページ(www.pasonagroup.co.jp/koken/)で情報発信しているほか、「社会貢献活動報告書」を年一回作成し、同ページで公開しております。</p>
<p>その他</p>	<p>パソナグループでは創業以来、年齢、性別、国籍、雇用形態の違いや障がいの有無に関わらず社員が活躍できるステージを用意し、一人ひとりの能力や可能性を最大限に発揮するための各種人事施策を立案・実行してダイバーシティを推進してまいりました。女性活用についても、男女の隔たりなく人材育成や適材適所配置を実践し、女性社員は全体の60.5%を占めており、女性管理職の割合は全体の53.6%です。</p> <p>そして出産、子育て、介護などライフステージの節目においても社員が活躍できるよう、「在宅勤務」「短時間勤務」「フレックスタイム」など多種多様な制度を設けているほか、2010年よりグループ本部内に全社員が利用できる事業所内保育所を設置しています。これらの取り組みの結果、第一子出産後に復職した女性社員の比率は100%、子供のいる女性社員のうち二人以上の子供を持つ女性社員の比率は47.1%となっております。</p> <p>また、女性の人財育成・キャリア形成支援については、年次別・職能別・役職別および専門プロフェッショナル人財養成研修等の各種人財育成研修はもとより、次の時代を切り拓く女性リーダーを対象とした「ワンダーウーマン研修」を2014年より実施し、修了者のうち6名が執行役員に昇進、11名が上位責任者に昇格、1名が起業するなど成果を上げています。今後も社内のダイバーシティマネジメントに尽力すると共に、働きたいと願う方々の「雇用創造」と「ライフプロデュース」に取り組んでまいります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員に占める女性の割合 : 30.6% ・ 全管理職に占める女性の管理職の割合 : 53.6% ・ 社員全体に占める女性の割合 : 60.5% ・ 女性社員の出産後の復職率 : 100% <p>※数値は株式会社パソナグループと株式会社パソナの合算(2017年11月末現在)</p> <p>こうした取り組みが評価され、2015年3月に経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選(※)」に選定されたほか、日本経済新聞社「人を活かす会社」調査(2016年)ではダイバーシティ経営3位となりました。さらに女性活躍推進に関する取り組みが特に優良な企業として、「えるぼし(※)」の最高位である3段階目の「えるぼし」認定(2017年)を受けました。</p> <p>※「ダイバーシティ経営企業100選」 女性、外国人、高齢者、障害者等を含め、多様な人材を活用してイノベーションを生み出している企業を、経済産業省が選定・表彰する制度</p> <p>※「えるぼし」認定 厚生労働大臣より女性活躍推進法に基づき制定されたマークで、項目を満たす数に応じて1～3段階の認定が与えられる制度</p> <p>加えて、パソナグループではITを活用した様々な人材育成や、新たな雇用インフラの創造を通じて、働くすべての方々がライフスタイルに合わせた働き方で才能・能力を発揮できるよう取り組んできました。最近では、AIを使った業務改革の推進や就業支援、産学官連携によるIT人材の育成など日本企業の競争力強化に貢献しています。このような結果、積極的にITの活用に取り組んでいる企業を選定する『攻めのIT経営銘柄2017』の「IT経営注目企業」に認定されました。</p> <p>※『攻めのIT経営銘柄2017』 経済産業省と東京証券取引所が共同主催する、日本企業の戦略的なIT活用の促進に向け中長期的な企業価値の向上や競争力の強化といった観点から、積極的にITの活躍に取り組んでいる企業を『攻めのIT経営銘柄』として選定。</p> <p><健康経営について> パソナグループでは、社員一人ひとりが健康で活き活きと働き、ソーシャル・ワーク・ライフバラ</p>

ンスを実践できるよう、パソナグループ本部「JOB HUB SQUARE」に@Health+Care(アットヘルスケア)を開設しました。社員が気軽に楽しく効果的に健康増進を図ることが出来るジムおよびエクササイズスタジオスペースを設けるほか、健康状態の改善が必要な従業員に対しては、パソナグループ産業医監修のもと、2ヶ月間のプログラムを実施するなど、社員一人ひとりにあった健康サポートの推進を目的に総合的なプログラムを推進しています。

さらにはキャリアや仕事、家庭、介護や育児等との両立等、ご自身や家族の健康に関わるあらゆる相談の窓口として、ワークライフファシリテーターを設置し、社員に寄り添い、アドバイスするサポート体制を整えています。

そして株式会社パソナでは、派遣スタッフに向けても同様の健康に関する相談窓口を設置しているほか、メンタルヘルズ講座や食習慣など健康をテーマにした講座を開催しています。また、ウェアブル活動量端末を活用してウォーキングを生活に取り入れることで健康な体づくりを目指すコミュニティ「Walk with PASONA」を2015年4月に立ち上げ、多くの社員・派遣スタッフに参加いただいております。

こうした取り組みが評価され、株式会社パソナグループと株式会社パソナは、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、特に優良な健康経営を実践している企業として「健康経営優良法人2017(大規模法人部門)～ホワイト500～」に認定されました。

今後もパソナグループは、働く人々が健康意識を高め、心身ともに活き活きと活躍できる社会を目指し、更なる健康サポートの整備を提案してまいります。

※「健康経営優良法人認定制度」

地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。法人規模により2つの部門に分かれ、そのうち「大規模法人部門」では2020年までに500社が「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定される予定。2017年は初年度で、235法人が認定された。

IV 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 更新

1. 当社及び子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

- (1) 企業行動憲章を制定し、当社及び子会社の役職員に対して、企業行動憲章により定められている企業活動の根本理念を十分に理解させることにより、法令等遵守の意識の徹底を図る。
- (2) 当社及び子会社の取締役が、法令・定款を遵守すること、ならびに企業理念に則った行動を取るよう、各社の取締役会及び経営会議等を通じて監視し、徹底を図る。
- (3) 当社及び子会社の役職員が日々の業務を行うにあたり遵守すべき基本的な行動基準を定め、当社及び子会社のコンプライアンス推進のための活動・統制を行う組織としてコンプライアンス委員会を設置する。また、コンプライアンス委員会の活動概要は定期的に取締役会に報告する。
- (4) 当社はパナソニックグループ全体を対象とする内部通報制度を設け、内部通報窓口を社内及び社外に設置し、パナソニックグループの使用人等からの通報による、組織的または個人に関わる法令に違反する恐れのある重大な事実等の未然の防止、早期把握に取り組む。
- (5) 内部監査室はパナソニックグループ各社に対し内部監査を実施し、業務遂行の適正性、妥当性ならびに適法性を監査し内部統制の向上を図る。
- (6) 当社は、企業行動憲章に基づき、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する。また、不当要求等への対応を所管する部署を定めるとともに、事案発生時の報告及び対応に係る規程等の整備を行い、警察等関連機関とも連携し毅然と対応する。
- (7) 当社と利害関係を有しない社外取締役を選任し、取締役の相互監視・監督機能を強化することにより、適法性を確保する。
- (8) 常勤監査等委員ならびに当社と利害関係を有しない監査等委員である社外取締役による監視を行う。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の意思決定または取締役に対する報告に用いる重要な文書の作成、保存及び廃棄については制定された文書管理規程に基づき、実行されるよう徹底を図る。

3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社及び主要な子会社は危機管理について定められたリスクマネジメント規程により管理を行うとともに、役職員全員に危機管理マニュアルの概要を配布することにより徹底を図る。
- (2) リスクマネジメント体制における最高責任者はグループ代表とする。リスクに関する統括管理は当社及び主要な子会社に設置されたリスクマネジメント委員会が行い、コーポレートガバナンス本部の担当役付執行役員をリスクに関する統括責任者として指名する。
- (3) リスクマネジメント委員会は、危機管理マニュアルに基づいて予め具体的なリスクを想定・分類し、有事の際には迅速かつ適切な情報伝達が行えるよう、整備を行って行く。
- (4) 当社の内部監査室は、当社及び子会社の各部署の日常的なリスク管理状況の監査を実施する。

4. 当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社及び子会社の各取締役の職務執行については、各社において組織規程により業務分掌、職務権限を定め、これにより責任の明確化ならびに効率的な業務の遂行を図る。
- (2) 当社は定例取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催する。また、常勤の取締役及び監査等委員ならびに役付執行役員が出席する経営会議において、業務執行に関する経営課題を審議する。
- (3) 子会社は会社の規模に応じて定例取締役会を毎月もしくは少なくとも四半期に1回以上開催するよう取締役会規程を定めており、当社の経営企画部が開催状況を定期的に確認する。また、子会社は必要に応じて臨時取締役会を開催する。
- (4) 当社及び子会社の取締役会は、経営の執行方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定し、業務執行状況を監督する。

5. 当社ならびに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

上記1～4に掲げる事項のほか、

- (1) 子会社の取締役または監査役を当社から子会社に派遣し、取締役会への出席及び監査役による監査を通じて経営の状況を把握し、監督する。
- (2) 子会社とグループ経営契約を締結し、取締役等の職務執行に係る重要事項について当社が報告を受ける体制とする。
- (3) 当社の内部監査室は当社及び子会社の内部監査を実施し、その結果を常勤の取締役及び監査等委員ならびに役付執行役員が出席する内部監査報告会に報告し、状況に応じて必要な管理を行う。
- (4) 財務報告の適正性確保のため、当社の内部統制委員会は内部統制委員会規程に基づき、内部統制評価計画の策定、内部統制室が実施する内部統制評価のモニタリングを行い、内部統制報告書を作成し、取締役会へ提出する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会室を設置し、監査等委員会室の要員が専任の補助使用人として監査等委員会の職務の補助を行う。

7. 前号の取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び監査等委員会の当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査等委員会の補助使用人は当社の業務執行に係る役職を兼務せず、監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行する。
- (2) 監査等委員会の補助使用人の人事異動・人事評価・懲戒処分には、監査等委員会の事前承認を得る。

8. 当社及び子会社の取締役及び使用人が当社の監査等委員会に報告するための体制及び当社の監査等委員会または子会社の監査役に報告をした者が報告をしたことを理由として不利益を受けないことを確保するための体制

- (1) 当社及び子会社の取締役及び使用人は、会社の信用を著しく低下させる事項及び会社の業績を著しく悪化させる事項が発生し、または発生する恐れがあるとき、役職員による違法または不正な行為を発見したときは速やかに所属する会社の監査等委員会または監査役に報告を行うこととし、その徹底を図る。子会社において、監査役がこれらの報告を受けた場合は、ただちに当社の監査等委員会へ報告する。また、当社及び子会社において内部通報制度による通報があった場合、ただちに当社の監査等委員会へ報告される。
- (2) 第1項の報告者に対し、報告を理由とした不利益な取扱いを行わない旨を当社及び子会社のコンプライアンス・ホットライン規程に定めて徹

底する。

9. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の処理の方針その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- (1) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続き、その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理は、監査等委員からの申請に基づき適切に行う。
 - (2) 監査等委員会は、代表取締役社長、会計監査人、内部監査室、監査等委員会室及び子会社監査役と連携を強め、必要に応じて随時意見交換会を開催する。

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

当社は、反社会勢力を排除するための体制として、次のとおり定めております。

- (1) 企業行動憲章に基づき、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する。
- (2) 不当要求等への対応を所管する部署を定めるとともに、事案発生時の報告及び対応に係る規程等の整備を行い、警察等関連機関とも連携し毅然と対応する。

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

導入の是非については、重要な経営課題として慎重に検討しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1 基本的な姿勢

当社グループは「社会の問題点を解決する」という企業理念のもと、『人を活かす』ことを人材サービスの原点とし、常に高い志と使命感を持って新たな社会インフラを構築し、果敢に挑戦し続けることを使命としております。

人材サービス業界のリーディングカンパニーとしての自覚を持ち、当社グループおよび業界全体の社会的信用を高める努力を継続していくことが、ステークホルダーに対する責任を果たすために不可欠と考えており、コーポレートガバナンスの強化ならびに遵法精神と高い倫理観に基づいたマネジメントを常に意識しております。

また、当社グループは「パソナグループ企業行動憲章」を制定し、社会から「必要とされる会社」、働く人々に「真の“ソーシャル・ワーク・ライフ・バランス”を提言する会社」、顧客企業に「信頼と安心感を持たれる会社」、従業員が「自信と誇りを持ってチャレンジできる会社」、そして株主にとって「魅力ある会社」となるよう全力を注ぐことを明記しております。

なかでも、投資判断に影響する事業活動や重要な意思決定に関する情報を、適時、適切に開示することは、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、維持する上で極めて重要な意味を持つと考えております。そのため、当社では、「情報開示規程」を制定し、金融商品取引所の規程や会社法、金融商品取引法に基づく開示に加え、経営の透明性を高め、当社の企業価値を正しくご理解いただくための自発的開示を行っております。

2 適時開示に係る社内体制

当社は純粋持株会社であり、グループ全体を俯瞰した経営戦略の策定と最適な資源配分を行いながら、コーポレートガバナンスの強化と経営の透明性向上を推進する役割を担います。また、事業子会社は各事業の成長の機会を確保し、戦略的かつ機動的な業務の執行に注力しております。

当社が収集した重要情報については、当社代表取締役または情報取扱責任者であるIR室担当役員が開示承認を行っております。また、当社およびグループの役職員に対しても、適時開示の重要性および必要性を啓蒙しております。

(1) 情報の収集・管理

全ての関係会社の財務情報は財務経理部、国内関係会社の事業情報は経営企画部、海外関係会社の事業情報は国際業務部にそれぞれ集約し、さらに全ての重要情報を情報取扱責任者に集約することで、当社グループの重要事実を遅滞・遺漏なく収集・管理する体制を構築しております。

(2) 適時開示基準の明確化

当社グループの各部門が情報の重要性および開示の必要性を迅速に判断するため「情報開示規程」を制定し、開示基準を明確化しております。原則として、東京証券取引所が定める「有価証券上場規程」に従い情報開示を行いますが、同規程の開示基準に該当しない情報でも、代表取締役、情報取扱責任者、広報室担当役員および情報管理統括責任者が協議のうえ開示が適切であると判断した場合は速やかに開示いたします。

(3) 開示専任部署の設置

当社は情報開示に関する専任部署としてIR室を設置し、室長以下6名の専任担当者を配置しております。適時開示情報は、取締役会の決議のうえ、「有価証券上場規程」に則って、IR室が東京証券取引所の「適時開示情報伝達システム」(TDnet)に登録いたします。TDnetで公開した情報は当社ウェブサイトにも速やかに掲載いたします。

(4) ディスクロージャーポリシーの制定

当社は適時、適切な会社情報を開示し、常に投資者の視点に立った迅速・正確かつ公平な情報開示を徹底するため、「ディスクロージャーポリシー」を制定しております。

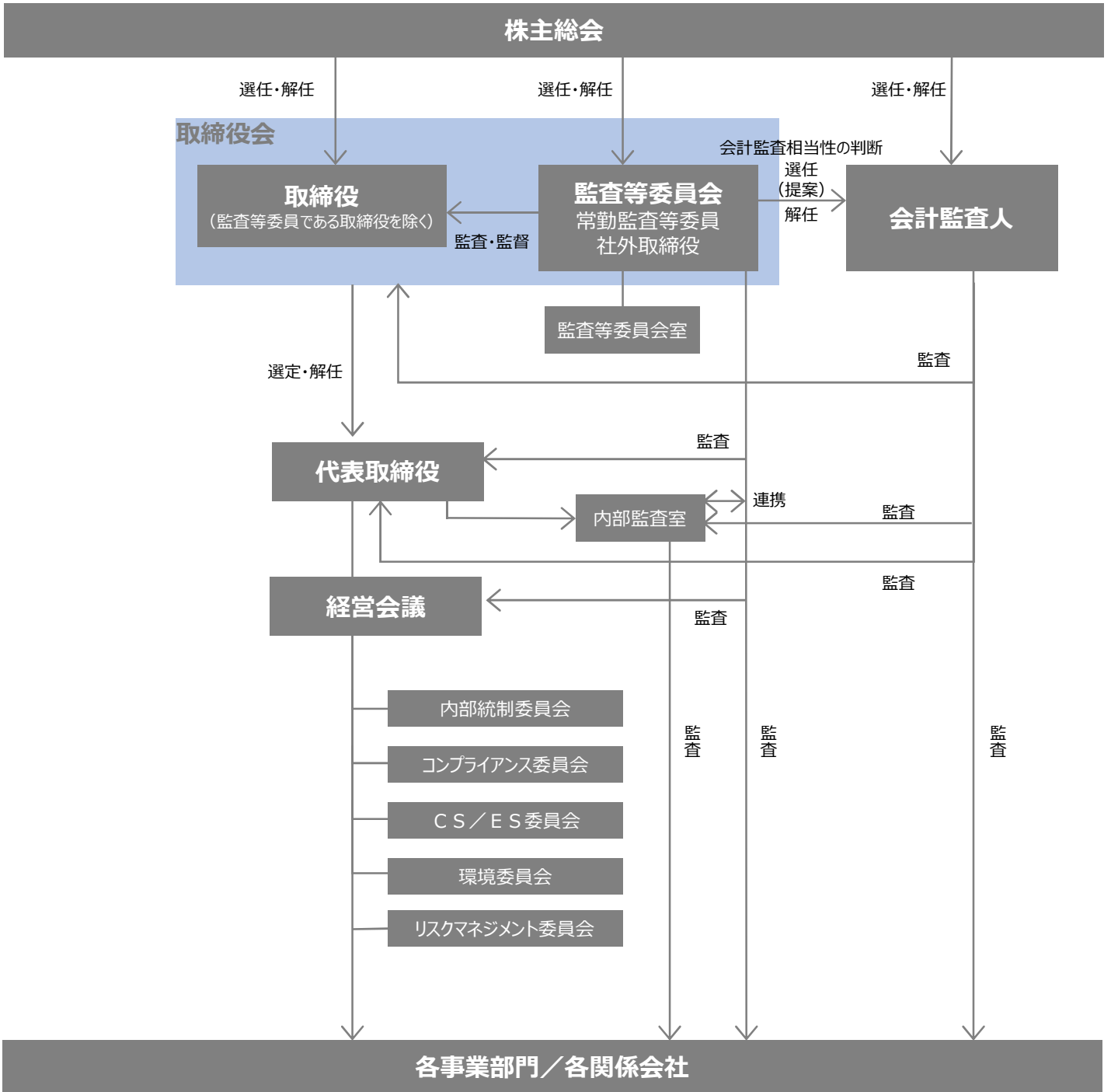
3 インサイダー取引の防止

当社は重要事実を職務上知りうる立場にある従業員または、部長以上および役員等の会社関係者の当社株式売買について厳密な社内規定を設けております。また、教育研修の実施や社内周知の徹底により、インサイダー取引の防止に努めております。

4 適時開示に係る社内体制のモニタリング機能

公平・公正な適時開示が行われているかモニタリングするために、当社代表取締役直轄の内部監査室が、情報開示体制についても、定期的に内部監査を実施しております。

◆コーポレート・ガバナンス体系図



<適時開示に関する社内体制図>

