

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社は、経営環境の変化に対応するため、グループ各社の経営責任を明確にし、各事業の業務執行と意思決定を迅速にすることを目的として、2002年8月に持株会社として設立されました。

当社におきましては、グループガバナンスの強化と経営の最適化、グループ経営における透明性、健全性向上のための経営管理体制の強化を重要な経営課題として位置付けており、株主その他ステークホルダーに対する責任を果たしていきたいと考えております。

当社におけるコーポレート・ガバナンスは、経営の重要事項に関する意思決定およびその監督機関としての取締役会、執行機関としての代表取締役、監査機関としての監査役会による構成を基盤としております。

当社は、監査役設置会社であり、監査役3名のうち、2名を社外監査役とすることで、監査役としての独立性は保たれており監査機関として十分に役割を果たしていると認識しております。

### 【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、招集通知を発送日前に、TDnetおよびコーポレートサイトで開示しております。早期発送については、今後の検討課題のひとつであると認識しております。

#### 【補充原則1-2】

当社は、議決権電子行使プラットフォームの利用を含む議決権行使の電子化は実施しておりませんが、機関投資家や外国人株主の比率等も踏まえた上で、導入費用等を勘案し検討してまいります。また、外国人株主比率を踏まえ、狭義の招集通知および議案の英語版をコーポレートサイトに掲載しております。

#### 【補充原則1-2】

当社は、実質株主の要望等を踏まえ、必要に応じ信託銀行等と協議し、対応を検討してまいります。

#### 【補充原則3-1】

当社は、サステナビリティについての取り組みをコーポレートサイトに掲載しております。

<https://www.athuman.com/sustainability/>

サステナビリティビジョンに沿った中期経営計画を策定、公表する際には、人的資本や知的財産をはじめとする経営資源の適切な分配や事業ポートフォリオに関する情報開示について検討を進めてまいります。なお、人的資本経営に関する考え方については、決算説明会資料および有価証券報告書にて開示しております。

#### 【補充原則4-1】

当社は、現在、中期経営計画を公表しておりませんが、事業会社ごとに、3年間の事業計画を毎年策定しており、その達成度合いについての原因分析を定期的に実施しております。

今後、当社の中期経営計画について公表を検討してまいります。

#### 【補充原則4-1】

当社は、現時点では最高経営責任者(代表取締役社長)等の後継者計画を策定しておりません。

今後、経営理念や経営戦略等を踏まえ、経営陣幹部候補の育成とともに、公平性の高い後継者計画の策定を検討してまいります。

#### 【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

#### 【補充原則4-2】

当社経営陣の報酬については、原則3-1( )に記載の通りです。

当社は、中長期的な業績と連動する報酬制度や自社株報酬制度は導入しておりませんが、これらの制度の導入については、今後の検討課題のひとつであると認識しております。

#### 【補充原則4-3】

#### 【補充原則4-3】

当社は、任意の指名委員会等は設置しておりませんが、最高経営責任者(代表取締役社長)の選任については取締役会において、業績の評価等を踏まえ十分審議し、適切に決定いたします。また、最高経営責任者の解任については、明確な解任要件を定めておりませんが、最高経営責任者が違法または著しく不適切な業務執行を行った場合や、健康上の理由から職務の継続が困難となった場合には、取締役会での審議・決議に基づき解任手続きを実施いたします。

#### 【原則4-7 独立社外取締役の役割・責務】

#### 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

#### 【補充原則4-8】

#### 【補充原則4-8】

当社は、独立役員である社外取締役を1名、社外監査役を1名、独立役員でない社外監査役を1名選任しております。1名の社外取締役は、取締役会に出席し、経営の方針への提言や重要な意思決定に参加し、独立した立場で経営の監督を行っており、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与しております。

今後の独立社外取締役の選任につきましては、当社を取り巻く環境変化やガバナンス体制の更なる強化の観点から、検討してまいります。

【補充原則4 - 10】

当社は、任意の指名・報酬委員会等の独立した委員会を設置していませんが、企業経営者として豊富な経験を有する社外取締役より、指名・報酬等の取締役会における重要な事項に関する検討については、客観的な立場から適切な関与・助言を得ております。

指名・報酬委員会等、任意の仕組みの活用については、今後の検討課題のひとつであると認識しております。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、知識、経験、能力等のバランスを総合的に勘案し選任された、取締役8名(全員男性・社外取締役1名を含む)であり、適正規模で構成されていると認識しております。多様性の観点から女性の取締役の選任は、今後の検討課題のひとつであると認識しております。また、監査役には、適切な経験・能力を有している者ならびに税理士があり、財務・会計に関する十分な知見を有しております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

【補充原則5 - 2】

今後、当社グループの中期経営計画の公表にあたっては、収益力・資本効率等に関する目標を提示するとともに、事業ポートフォリオに関する基本的な方針および資本コストを的確に把握した中長期的な経営計画の公表に向けて検討を進めてまいります。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、2026年3月末時点において、政策保有株式である上場株式を保有していません。

当社は、純投資目的である投資株式については原則として保有せず、純投資目的以外の投資株式については、グループ戦略上重要な目的を持つ政策保有株式を保有いたします。また、保有する株式の議決権の行使については、当該企業の経営方針を尊重した上で、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるかを議案ごとに確認し、総合的に判断します。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社および株主共同の利益等を害することがないよう、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとしております。また、取締役、監査役、執行役員および重要な子会社経営陣幹部に対し、毎年、関連当事者間の取引の有無の確認調査を実施しております。

【補充原則2 - 4】

当社グループは、経営理念である綱領「為世為人」、バリュープロミス「SEL Fing」実現のためには多様な視点や価値観を尊重することが重要と考えており、ジェンダー、国籍、年齢、障がい者等、多様性を持つ人材の採用に取り組んでおります。

2025年度の女性管理職比率は37.0%であり、中長期的には現状より増加させることを目標としております。外国人人材の管理職比率は1.0%であり、今後の海外事業の拡大に合わせて、中長期的に管理職への登用を図ってまいります。また、中途採用者の管理職比率は72.9%であり、今後も組織の活性化を図るべく、一定の中途採用を継続してまいります。

多様性確保を踏まえた、人材採用および育成方針、社内環境整備方針と実施状況に関しては以下となります。

(1)人材採用

当社グループの成長戦略実行にあたっては、幅広いビジネスモデルに対して多様な素養を持つ人材を確保する必要があることから、採用にあたっては、国籍・年齢・性別等は問わず、多様な価値観や知見を重視した選考を行っております。

採用については、国内・海外を含めた各事業戦略を実行するためのスキルや能力要件を明確にするるとともに採用計画を策定し、総合職の新卒採用と中途採用に加え、サービスを提供するスタッフについても積極的に正社員登用を実施することで成長戦略実行に必要な人材の確保に努めております。

(2)人材配置

当社グループの人材戦略の実現にあたっては、従業員の一人ひとりが自身の「なりたい自分」を描き、現在地とのギャップを把握したうえで、自己成長を図ることが必要です。当社グループにおいては、この過程を「SEL Fingシート」と呼ぶツールを用いて可視化し、自己成長を支援しております。従業員は「SEL Fingシート」により自身の将来像を描くとともに、自身が成長を図るべき分野を把握します。それらを上司との1on1面談を通じて共有することで、組織で期待される役割と紐づけることとなり、事業戦略における重点領域で、各自の活躍が期待される役割への登用が可能となります。

(3)人材育成

当社グループの人材戦略においては、従業員が自己成長を果たすことが重要であり、あわせて成長を支援するための仕組みが必要となります。事業成長のために必須の考え方となるバリュープロミス「SEL Fing」については、自身のみならず顧客への提供を体現するために、社内資格である「SEL Fing検定」を設けており、全従業員の資格取得を図っております。また、教育事業の保有するリソースを活用したオンライン研修コンテンツの提供など、各自の成長に必要な能力獲得を支援しております。特に中長期経営方針の中で、AI活用による業務の効率化、商品・サービスモデルの高付加価値化、高付加価値ビジネスの創造を掲げており、AI利用環境の整備などに注力しております。

当社グループでは、従業員が成長を実感できる環境整備が重要であると考えており、新卒社員に対してはOJT制度による支援体制に加え、従業員を対象とした年に2回の社員表彰制度を設けております。

(4)環境整備

当社グループでは、多様な人材が活躍できる機会を提供することが、事業成長に不可欠であるとの考えから、労働環境の整備に努めております。育児や介護等と仕事の両立など、個人の状況に応じた働き方が選択できるように、時短勤務制度やテレワーク制度などの導入、育児休暇の取得推進などに取り組んでおります。また、従業員が扶養家族の保育園や幼稚園の入園、小中高の入学に合わせて一時金を支給する「ライフイベント手当」を導入しており、従業員の子育て支援や産休育休者の仕事復帰支援に取り組んでおります。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、確定拠出型年金制度を導入しております。また、社員に対して研修を実施するとともに、個人に合わせた資産運用ができるよう、運用管理機関と相談の上で商品を選択し、提供しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

( ) 当社は、ヒューマングループの経営理念をコーポレートサイトに掲載しております。

<https://www.athuman.com/philosophy/system/>

また、当社は、連結売上高経常利益率5%を当面の目標とする経営指標としており、経営戦略については有価証券報告書や決算説明資料にて開示しております。

( ) 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、当報告書「 - 1. 基本的な考え方」に記載の通りです。

( ) 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については、当報告書「 - 1. 取締役報酬関係」に記載の通りです。

( ) 当社の取締役候補者は、性別や年齢、国籍の区別なく、それぞれの人格や見識等を十分に考慮した上で、中長期的な企業価値向上に貢献できる者を選定することとしており、選任および解任にあたっては、定款および取締役会規程に基づき株主総会に議案を提出しております。

監査役候補者については、監査役会の協議を経て、決定することとしております。

また、社外役員候補者は、取締役による推薦を受け、取締役会での議論を経た上で、社外監査役については監査役会での協議を経て、決定することとしております。

( ) 当社は、取締役および監査役候補者の選解任議案において、候補者全員の選解任理由について株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会においては、経営計画等の経営の基本方針およびその他経営上の重要な事項、法令・定款により取締役会が決定すべきとされている事項の決定を行うこととし、その基準は取締役会規程等の社内規程において明確に定めております。それ以外の事項については、取締役会で決定した担当業務に基づき委任の範囲を定め、代表取締役、取締役に委任しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所の定める独立性基準に従って、独立性判断を行っております。

【補充原則4 - 11】

当社は、定款において取締役の員数を15名以内と定めております。取締役会は、性別や年齢、国籍の区別なく、それぞれの人格や見識等を十分に考慮した上で、中長期的な企業価値向上に貢献できる者により構成される必要があるという認識のもと、当社の業務に精通した社内取締役7名と、他社での経営経験を含む豊富な経験と知見を備えた社外取締役1名で構成されております。

取締役の選任に関する方針・手続については、原則3 - 1( )に記載の通りです。

当社の各取締役の有する専門性および経験についてまとめたスキル・マトリックスについては、当社コーポレートサイトに掲載しております。

[https://www.athuman.com/wp-content/themes/athuman.com/ir/pdf/skills\\_matrix.pdf](https://www.athuman.com/wp-content/themes/athuman.com/ir/pdf/skills_matrix.pdf)

【補充原則4 - 11】

当社の取締役および監査役の兼任状況については、株主総会招集通知の事業報告および有価証券報告書にて開示しており、その兼任状況については、合理的な範囲であると考えております。

【補充原則4 - 11】

当社は取締役会の実効性評価アンケートを実施し、取締役会において、その結果を踏まえた上で取締役会の実効性について分析・検証を行い、今後の課題等について議論を行っております。

結果として、当社取締役会は、構成規模や運営状況等において、経営上重要な意思決定や業務執行の監督を行うための体制が構築されていることを確認し、当社取締役会の実効性は概ね確保されているものと評価いたしました。一方で、当社取締役会の実効性の更なる向上に向けて、社外役員や女性役員の確保についての意見がありました。

今後の対応として、引き続きコーポレートガバナンス・コード等に基づいた取締役会の体制構築についての検討を進めるとともに、取締役会実効性評価については今回の結果を踏まえた上で評価項目を見直すなど改善対応に努めてまいります。

【補充原則4 - 14】

当社は、新任の役員に対しては、取締役や監査役に求められる役割と責務を理解する機会を提供するため、必要に応じて会社法、その他の関連法令等を主題とした社外の研修会等への参加を推進しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社における株主や投資家との対話については、経営企画担当取締役が統括し、経営企画室が関連部署と適切に連携し対応しております。

当社は、機関投資家を対象に、年2回開催の決算説明会において代表取締役社長より説明を実施しているほか、経営企画担当取締役による定期的な面談を実施しております。また、株主・投資家を対象とする決算説明動画を、四半期ごとに掲載するなど、コーポレートサイトの活用によるIR活動の充実を図っております。

上述のIR活動を通じて収集された情報については、定期的に経営陣に報告しております。

株主や投資家との対話に際しては、社内規程である「内部者取引管理規程」に則り、インサイダー情報を適切に管理しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	2026年6月26日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2023年3月期より、株式流動性の改善や株主還元強化等の企業価値向上施策に努めてまいりました。

その結果、2023年3月期では0.7倍であったPBRは2026年3月期では0.9倍に改善しております。また、ROEについては、2026年3月期では11.8%となっており、当社が株主資本コストとして認識している5%程度の水準を十分に上回っております。

今後は事業の高付加価値化およびDXやM&A、人的資本投資等、重点領域への投資によるROEの更なる向上と、企業ミッションの明確化に加え、情報開示の充実等IR施策の強化によるPERの改善を図ることで、持続的な企業価値向上に努めてまいります。

これまでの取り組みと現状分析を踏まえた今後の方針の詳細については2026年3月期決算説明会資料16ページにおいて、開示しております。

2026年3月期決算説明会資料

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/2415/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym3/204299/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/2415/ir_material_for_fiscal_ym3/204299/00.pdf)

## 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(%)
有限会社ペアレンツ	2,311,600	22.27
佐藤 新悟	1,000,000	9.64
佐藤 朋也	862,000	8.31
佐藤 耕一	521,100	5.02
オフィスあぐり株式会社	424,800	4.09
ヒューマンホールディングス従業員持株会	392,400	3.78
野村 愛	327,200	3.15
有限会社JPSKN	288,500	2.78
株式会社Kobee	271,500	2.62
有限会社ハーヴェスト	266,400	2.57

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

大株主の状況につきましては、2026年3月31日現在の株主名簿に基づくものです。割合(%)は自己株式(37株)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	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社未満

## 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
南 靖郎	弁護士													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
南 靖郎			<p>弁護士として、事業再生案件をはじめとした企業法務の専門的な知識と幅広い経験を有しており、これらを活かして、当社グループのコンプライアンスやガバナンス等の強化に向け、業務執行に関与しない客観的な立場にある社外取締役として経営の監督にあたり、企業価値向上に資する適切なモニタリングを期待できると判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>なお、同氏は、一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役であり、当社の主要株主ではありません。また、同氏の近親者に当社の業務執行者等はありません。よって、当社の独立役員として適任であると判断しましたので、同氏を独立役員として指定することといたしました。</p>

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査は、代表取締役社長直轄の内部監査室(6名)が担当しております。内部監査室は、年度内部監査計画にもとづき、当社及び子会社の業務全般にわたる内部監査を実施しております。

監査役監査は、常勤監査役(1名)及び非常勤監査役(2名)で実施しております。監査役は、各部門責任者に対して適宜ヒアリングを実施しており、法令、定款及び規程等に違反する事実の有無について、重点的に監査を実施しております。また、代表取締役と定期的会合を行い、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換し、併せて必要と判断される要請を行うなど、相互認識を深めております。さらに、グループ各社の監査役を含めた「グループ監査役会」を随時開催し、グループ全体の課題の共有を図り、監査方針の策定に役立てております。

内部監査室と監査役は、それぞれ監査計画書の作成にあたり相互に連携を図りながら、監査結果にもとづく当社グループの課題の共有を図るため、適宜打ち合わせを行っております。

内部監査室内の内部統制担当は、内部統制に係るグループ全体の課題の共有を図るため、内部監査室及び監査役会と適宜情報交換を行っております。

内部監査室と会計監査人は、それぞれ監査計画書、監査報告書の閲覧等を通じて意見交換を行っております。

監査役と会計監査人は、「監査報告会」(年4回)において、実施した監査について相互に意見交換して課題を共有しております。

当社グループの内部監査室は、組織上は代表取締役社長直轄であり、機能上の指揮命令系統と部門運営上の指揮命令系統を区別しておりませんが、監査対象組織に対しては、内部監査報告書並びに指摘事項への回答書を、往査翌月に各社代表取締役及び対象事業部長、当社管理本部長、当社各管理部門長に送付しております。また、事業会社の常勤監査役に対しては、全監査を対象とし、代表取締役社長への報告と同程度の報告を毎月行っております。金商法に基づく財務報告に係る内部統制の評価・報告は毎年取締役会にて報告を行っております。

なお、監査役石橋康男、林耕作は、税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
石橋 康男	税理士													
林 耕作	税理士													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
石橋 康男			税理士としての税務・会計等に関する高い知見を有しており、今後とも社外監査役として当社経営の健全性確保に貢献いただくことを期待し、社外監査役に選任しております。
林 耕作			税理士としての税務・会計等に関する高い知見を有しており、今後とも社外監査役として当社経営の健全性確保に貢献いただくことを期待し、社外監査役に選任しております。 なお、同氏は、一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外監査役であり、当社の主要株主ではありません。また、同氏の近親者に当社の業務執行者等はありません。同氏は長年にわたり当社グループの社外監査役に就任され、当社の業務にも精通されております。よって、当社の独立役員として適任であると判断しましたので、同氏を独立役員として指定することといたしました。

【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

独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しております。

## 【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

当社は役員報酬にて、担当部門の業績などを反映させて決定しております。また、ストックオプションなどの株式報酬は、外部要因による株式市場の動向を排除しきれない面もあるため採用しておりません。

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

有価証券報告書及び事業報告において、社内取締役の年間報酬総額、社外取締役の年間報酬総額を開示しています。

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

各取締役の報酬等は、代表取締役に一任することを取締役会で決議したうえで、株主総会で決議された取締役報酬限度額の範囲内にて、代表取締役社長が決定しております。取締役の報酬等の額の決定にあたっては、経営環境およびグループ全体の業績の動向、長期的な企業価値の増大を図るために有為な人材を確保できる報酬の水準等も勘案し、代表権の有無や、それぞれの取締役が果たすべきミッションとしての職務と責任、ならびに功績の評価を反映しております。

監査役の報酬は、それぞれの監査役の職務と責任に応じた報酬額を監査役の協議によって決定しております。

当社の役員の報酬等に関する株主総会の決議年月日は2003年6月27日であり、取締役の報酬の額は、年額600百万円以内、監査役の報酬の額は、年額50百万円以内と決議しております。

取締役会は、代表取締役社長佐藤朋也に対し各取締役の基本報酬の額の決定を委任しております。委任した理由は、当社グループ全体の業績等を勘案しつつ、各取締役の担当部門についての職務・功績の評価を行うには代表取締役社長が適していると判断したためであります。

取締役の報酬等は、毎月金銭にて支給する確定額報酬、および中長期的な視点に立って経営にあたる観点から、在任中の職務執行の対価の後払いとして、取締役退任後、速やかに金銭にて支給する退職慰労金から成り、これらが個人別の報酬等の全額となります。

なお、退職慰労金については、その報酬額や支給時期の決定を取締役会に一任することを株主総会で決議したうえで、内規に定める基準に従い支給します。当該基準は、在任中の個人別の報酬等の月額に、役職による一定の係数を乗じて得た金額を年額として、在任年数に応じて計算するものと規定されています。また、その金額に一定の功労加算を行うことができること、およびその上限割合も規定されています。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

監査役が職務の補助をすべき使用人の設置を求めた場合、必要に応じて監査役の業務補助のためのスタッフを置くこととしております。なお、社外監査役に対しましては、取締役会の付議事項を事前に通知しております。

## 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)

当社におけるコーポレート・ガバナンスは、経営の重要事項に関する意思決定およびその監督機関としての取締役会、執行機関としての代表取締役、監査機関としての監査役会による構成を基盤としております。

当社は非業務執行取締役である南靖郎氏ならびに監査役石橋康男氏および林耕作氏との間で、当社定款の規程に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の最低責任限度額は、会社法第425条第1項に定める額としております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、監査役制度を採用しており、取締役8名(うち、社外取締役1名)、監査役3名(うち、社外監査役2名)の経営体制を構築しております。多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、透明性、公平性を確保し、監査機能を明確化するため、社外取締役を1名選任しております。また、常勤監査役は、当社における豊富な経験に基づき、業務に精通した立場から監査を行い、社外監査役は、豊富な知識と経験を有する税理士としての専門的な見地から厳正に監査を行うとともに、必要に応じて弁護士等からアドバイスを受け、経営の健全性と透明性の確保に努めております。

## 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
招集通知(要約)の英文での提供	当社コーポレートサイトに狭義の招集通知および議案の英語版を掲載しております。
その他	発送日前に当社コーポレートサイトおよび東京証券取引所のTDnetにおいて、早期開示を行っております。

### 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社では、IR情報の考え方を「IRポリシー」として、コーポレートサイト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	機関投資家、アナリスト等を対象にした決算説明会を、年2回(本決算・第2四半期決算の発表時)実施しております。当社の説明者は、代表取締役社長であり、主な説明内容としては業績の概要と今後の事業展開、業績の見通しであります。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算説明会資料、適時開示資料については、コーポレートサイトにIR資料として掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRは経営企画室が担当しております。IR担当役員は経営企画担当取締役であります。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	お客様や従業員の個人情報を保護する方針・規程、インサイダー取引防止に関する、内部者取引管理規程等、当社のステークホルダーの立場を尊重するための規程等を定め、その遵守徹底に取り組んでおります。

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

当社は、株主・投資家の皆様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、当グループ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。また、当社の判断により当社を理解していただくために有効と思われる情報につきましても、タイムリーかつ積極的な情報開示に努めております。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システムにつきましては、内部統制部門が金融商品取引法第24条の4の4に規定する内部統制報告書の提出を有効かつ適正に行うため、財務報告に係る内部統制を整備し、運用する体制を構築しております。

取締役および従業員は、「就業規則」、「職務分掌規程」、「職務権限規程」の規程に基づき職務執行を行い、内部監査室は、「内部監査規程」に基づき定期的に監査を実施しております。

損失の危険の管理に関する規程といたしましては、「情報管理規程」、「情報システム管理規程」、「資産管理規程」、「個人情報保護規程」、「内部監査規程」、「内部者取引管理規程」等の各規程に基づき、リスク管理の整備、社員教育の徹底を図っております。

情報の保存および管理に関する体制といたしましては、文書の作成、保存および廃棄に関する「文書取扱規程」に基づき管理しております。

子会社の管理といたしましては、「関係会社管理規程」に基づき子会社との密接な連携を図っております。

また、代表取締役社長および経営企画担当取締役は、必要に応じて上記の業務の適正を確保するための体制の見直し、改善を図っております。

### 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

反社会的勢力排除に向けた体制といたしましては、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体には、一切関係を遮断し、不当要求行為等に対しては毅然とした態度で対応するとともに、警察等の行政機関や顧問弁護士等の外部専門機関と密接に連携し、組織的に対応しております。

## その他

### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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

< 適時開示体制の概要 >

当社では、金融商品取引法等に基づき会社情報を適切に開示するために、以下の区分ごとに情報開示体制を整備しております。

(1) 決定事実

開示を要する重要な決定は、取締役会において決議することとしております。経営企画担当取締役は、開示が必要と判断した事項について、開示の内容を検討し公表いたします。

(2) 発生事実

開示を要する事実の発生を認識した関連部署および子会社は、その事実を認識した時点で経営企画担当取締役に報告することとしております。経営企画担当取締役は、開示の検討および判定を行い、開示の必要な発生事実について開示いたします。

(3) 決算に関する情報

決算に関する情報は、業績や配当予想の修正等の情報を経営企画担当取締役が取りまとめ、代表取締役社長の承認を経て開示いたします。

