

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

当社は継続的に企業価値を高めていく上で、コーポレート・ガバナンスの確立は重要な課題であると考え、すべてのステークホルダーに対する経営の責任を果たすべく、日本の法制度等に合致し、さらに親会社であるオラクル・コーポレーションのコーポレート・ガバナンス方針に基づいた体制の整備に努めております。

また、従業員に対しては全世界のオラクル・グループ共通の「Oracle Code of Ethics and Business Conduct (倫理とビジネス行動規範に関する規程、略称: オラクル・コード)」の周知徹底を図り、企業活動遂行上の基本指針としております。

【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】

【補充原則4-1-2 中期経営計画の策定】

当社は現在、単年度での業績見通しを決算短信にて開示しております。

当社はテクノロジー・カンパニーとしてクラウドソリューションをはじめとする最先端のデジタル技術をご提供することにより、顧客企業のイノベーションの実現とビジネスの変革を支援するベストパートナーになることを目指しております。

当社の属する業界におきましては、技術の変化、顧客ニーズの変化に対し、迅速かつ柔軟に最適な経営判断を行うことが重要となっております。そのため現在、中期経営計画の公表を行っておりません。また、株主・投資家の皆様に当社の経営戦略や財務状況等を正しくご理解いただくための情報開示のあり方として、対処すべき課題を有価証券報告書および事業報告等において明確に公表するとともに、投資家に対する説明会および個別の面談を通して対話を行っております。

【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1-4 いわゆる政策保有株式】

当社は上場株式を保有しておりません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

関係会社取引については、独立性を確保するため当社の取締役会、執行役および執行役員により、独立した企業体として経営の意思決定を行っており、取引内容につきましては、決算短信、事業報告、有価証券報告書等を通じ、適時適切に開示しております。

当社取締役会は、当社や株主の利益に反する行為を行うことを防止するため、取締役および執行役による自己取引および利益相反取引については当社取締役会の承認を必要とすることを取締役会上程要領に定めております。

主要株主等との取引の詳細につきましては、支配株主との取引に関する開示資料をご参照ください。

<https://www.oracle.com/jp/a/ocom/docs/jp-investor-relations/20260825-shihai.pdf>

【補充原則2-4-1 多様性の確保】

【カルチャー&インクルージョン 包括性推進への取り組み】

少子高齢化に伴う労働力人口の減少、個人の価値観やライフスタイルの多様化、生成AIをはじめとするテクノロジーの進展、人材流動化の加速などを背景に、社会や働き方を取り巻く環境は、複雑かつ多様に変化し続けており、多様な人材が能力を發揮できる組織づくりの重要性が一層高まっています。

当社は、全社員が公正に活躍できる機会を与えられ、成果を最大化できる企業文化の創造を目指しています。その施策が、カルチャー&インクルージョン(C&I)です。C&Iは、社員の包括性を推進し、様々な価値観を包摂し、社員一人ひとりが、それぞれの良さを發揮して、社員と会社が共に大きく成長していくための重要な経営戦略の一つです。また、その指針は当社社員の倫理道德規範となる「Oracle Code」にも掲げられております。当社が常にイノベーションを創出し、成長を継続していくためには、包括性を持った社員が必要となります。そして、社員がそれぞれの業務を通じてより高い成果を發揮することができる企業風土を醸成することが、ITを通じて社会基盤の発展に貢献する当社の社会的責任にも通じます。

また、当社では、C&Iに関する専属の部門は設けておりません。これには、「Culture starts with you」というオラクル独自の考え方が背景にあります。これに基づき、C&Iの活動は経営トップによる方針に加えて、社員自らが担い手となるボトムアップ、つまり社員主体のERG(Employee Resource Group)による活動を重視しています。尊重しているのは社員それぞれが持つ自らの意思や挑戦していく姿勢です。

オラクルのERGは、現在、女性活躍推進や障害を持つ社員やその家族の支援、性的マイノリティの支援などを活動目的として、3つのERGが活動しています。

ERGの活動の輪は、年々拡大しており、経営リーダー層による方針の推進と社員主体のERG活動が車の両輪のように相互補完的な位置づけとなり、包括的な企業文化の推進に寄与しています。

【2033年に向けた中長期計画】

これまでの活動に加え、2033年までの中長期計画として、「女性社員」、「中途採用社員」、「外国籍社員」について、人材の採用、育成、登用の観点から、下記の取り組みを組織的に推進していきます。

また、一覧としても整理しておりますので、別添の指標・目標(多様性の確保)をご参照ください。

[女性社員の採用・育成・登用]

現在の女性マネジャー比率は全社員比で16.1%です。女性が活躍できる環境を提供することで、この比率を高めていくことは、課題のひとつと認識しております。この課題には、情報通信業界の特徴として、採用応募者全体に占める男性の割合が多い点があります。特に重点事業となるクラウドサービスの分野においては、採用候補者の男性比率が高く、社員の男女別労務構成が大きく変動することが難しい状況にあります。

一方、既存社員における女性マネジャーの育成・登用の面では、女性社員の意識改革やロールモデル作り等の取り組みは継続的に推進しております。

当社では、社員の昇格選考に関して協議する「タレント・レビュー・ボード」を事業部門ごとに実施し、男女問わず優秀な社員の登用について経営リーダー層が部門横断的に検討する場を設けています。

また、マネジャーの育成プログラムとして、階層別に男女問わず担当業務や職位の枠を越えた次世代のマネジャー、リーダー育成に向けたトレーニングプログラムも展開しております。

当社では、女性管理職比率を2033年5月期に30.0%まで引き上げていくことを目標に掲げました。女性管理職比率は毎年着実に増加しております。

[中途採用社員の採用・育成・登用]

当社では優秀な学卒者の確保と若年層採用による一定の労務構成の維持等の観点から、新卒採用も継続しながら、通年採用を積極的に行っております。

現在、社員の85.1%を中途採用社員が構成しています。新規採用者に対しては、入社後のオンボーディング・トレーニングやオリエンテーションを実施、さらに新規採用のマネジャー向けのセッションによるサポートプログラムを整え、社員が社内ルールやシステム等に慣れ、速やかに能力を発揮できる研修体制も整えております。

また、少子高齢化による労働人口減少という情勢下においては、年齢に関わらず優秀な人材の登用は重要な課題のひとつです。

当社では、2019年6月から定年を65歳に引き上げる規程改定を実施、2021年4月には65歳に定年到達した後も最長70歳まで働くことができるよう継続雇用制度を整備いたしました。

こうした高年齢者継続雇用は、ビジネス戦略に基づき、定年到達した後も、健康で就労意欲があり、高い能力を持つ社員を継続雇用できるワークフォースの包括性の推進を目的とした制度です。

[外国籍社員の採用・育成・登用]

現在、全社員に対して8.0%を外国籍社員が構成しています。当社は米国オラクル・コーポレーションの日本法人でもあり、各事業分野のビジネス推進においては、国際的に組織が結びついています。

それぞれの事業方針の展開においては、グローバルな人材との活発な相互コミュニケーションは必要不可欠な要素です。

そして、経営幹部・リーダー層の英語によるコミュニケーション能力の拡充による経営方針展開の迅速化、そして労働市場からプロフェッショナルなバイリンガル人材の採用にも配慮しております。

[男性育児休業取得率の向上]

企業における包括性という観点では、育児に関わる社員のワークライフ・バランスの推進は非常に重要なテーマです。

特に、男性社員の育児参画は、政府の指針でもあり、当社としても重要な取り組みのひとつとしております。

当社では、男性育児取得率を政府が掲げる指標にあわせ、2033年5月期に85.0%とすることを目標に掲げております。

この目標に向けて、2025年4月から、男性社員が子の出生後12カ月までの期間において、育児参画を事由として最大10週間の有給休暇を取得できるように大幅な制度拡充を実施しました。

こうした取り組み等によって、現在の男性育児休業取得率は、65.0%となっております。

また、社員に対しては、出産・育児に関する社内制度の説明会の実施や人事部門による個別のガイダンスなどを適時実施しており、育児と業務の両立に向けた働き方の包括性の推進にも注力しております。

[原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

確定拠出個人年金制度(401k)を導入しており、従業員に対して運用制度の説明会を定期的に開催しております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(i) 経営理念等や経営戦略、経営計画

当社は「ITの新しい価値を創造し、お客様の成功と社会の発展に貢献する」ことを基本理念として掲げております。ITの役割は業務効率化、コスト削減などのツールから、企業のプロセスやビジネスモデルの変革を支える経営基盤へと進化し、その利用形態も革新し続けております。当社はテクノロジー・カンパニーとしてクラウドソリューションをはじめとする最先端のデジタル技術をご提供することにより、お客様の競争力強化、業績向上、社会の利便性向上、発展に貢献していくことを基本方針としております。

[ミッション・ステートメント]

当社は、お客様企業の基幹システムのクラウド移行と積極的なデータ活用によるビジネス成長を支援することにより、さらなる企業成長を目指しております。また人々が新たな方法でデータを理解し、本質を見極め、無限の可能性を解き放てるよう支援していくことをミッションとしております。我々自身が進化を続け、そしてお客様の進化を正しくナビゲートしていくことが、世の中を正しい方向に導く一歩となり、いずれ社会や人類への貢献に繋がると考えております。

[当社の強み]

お客様企業の基幹システムのクラウド移行と積極的なデータ活用によるビジネス成長を支援することにより、さらなる企業成長を目指しております。テクノロジー企業であるオラクルが自社のテクノロジーを用いて実践した業務プロセスの高度化やデータ活用の知見をお客様企業へ導入することで、日本企業の成長とイノベーションを支える基盤づくりに邁進してまいります。

当社は、クラウドおよびオンプレミス環境において、インフラ、データベースおよびアプリケーションを包括的に提供できる総合的な製品ポートフォリオを有しております。特にデータベース製品は、長年にわたり高いセキュリティ、可用性および性能が求められるミッション・クリティカルな領域で広く採用されております。AI活用の基盤となるクラウド・インフラストラクチャ、データベースおよびアプリケーションを包括的に提供できることに加え、高い信頼性とセキュリティを備えた技術基盤を有していることを当社の強みとしております。

[重点施策]

当社はこれまでの3年間、「日本のためのクラウド提供」および「お客様のためのAIの推進」を重点方針として、日本のお客様の成長と競争力強化を支援してまいりました。

2027年5月期においては、「AI Changes Everything — AIの光を力に、信頼で加速する」を新たなメッセージとして掲げ、AIがもたらす価値創出の機会と、データ保護やセキュリティに対する要求の高まりの双方に対応してまいります。

AIの活用は、お客様の生産性向上や競争力強化に向けた重要な経営課題として認識されております。当社は、インフラ、データベースおよびアプリケーションを包括的に提供できる強みを活かし、今後一層高まるAI活用のニーズに対して、安全かつ効果的な導入・活用を支援してまいります。具体的には、「Oracle AI Database」および「Oracle Cloud Infrastructure (OCI)」を基盤として、「Oracle Fusion Applications」、「Oracle NetSuite」ならびに業界特化型アプリケーションを含む統合的なAIソリューションの提供を強化するとともに、データ管理、セキュリティおよびガバナンス機能の拡充を通じて、お客様の重要な業務やデータ運用を安全かつ効果的に支援いたします。

さらに、「Oracle Alloy」を活用し、日本企業（パートナー様）から提供されるソプリクラウドの展開を拡大いたします。地政学リスクや経済安全保障リスクに対応し、データ主権および運用主権の要件に対応するソプリクラウドとソプリAIの提供を推進してまいります。

「One Oracle」のもと、インフラ、データベースおよびアプリケーションを一体で提供する当社の総合力を活かし、お客様の生産性向上や競争力強化に貢献するとともに、持続的な成長と企業価値の向上を目指します。

さらに組織横断のコラボレーションにより、各業界のお客様に最適なオラクルソリューションをご提供することで、お客様のビジネスに貢献してまいります。

(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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「1.1.基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 執行役および取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

本報告書の「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。

(iv) 執行役の選任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

当社は指名委員会等設置会社であり、指名委員会が、取締役の選任および解任に関する株主総会議案、取締役の選任および解任のために必要な基本方針、規則および手続等を決定する権限を有しています。

指名委員会は、次年度の取締役会構成案、社外取締役の独立性・中立性の要件等を決定するとともに、取締役候補者の決定を行っています。

(v) 執行役の選任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

指名委員会が決定した社外取締役候補者の選任理由につきましては、「株主総会招集ご通知」の参考書類および本報告書の「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【社外取締役に関する事項】」において取締役候補者とする理由を記載していますのでご参照ください。

また、執行役の選任は取締役会の決議事項であり、代表執行役が理由を付して候補者を取締役会に提案し、取締役会で選任しています。取締役候補者につきましては、株主総会招集ご通知の参考書類、当社ホームページに記載しておりますので、以下サイトをご参照ください。

<https://www.oracle.com/jp/a/pr/docs/spokespeople-boardmember.pdf>

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等】

当社は、米国オラクル・コーポレーションを実質的な親会社とし、同社を中心とする企業集団に属しております。サステナビリティに関しては、課題解決に向けて地球規模の取り組みが必要であり、当社は実質的な親会社であるオラクル・コーポレーションをはじめとするオラクル・グループの方針を踏まえつつ取り組みを行うことを基本方針としております。

当社のサステナビリティに関する考え方及び取り組みは次のとおりです。

なお、文中の将来に関する事項は、当事業年度末現在において当社が判断したものです。

(1) ガバナンス

当社は、取締役会の監督のもと、代表執行役が議長を務め、執行役員を含み、当社内関連部署の責任者から成るサステナビリティ・ワーキング・グループを編成し、当該ワーキング・グループにおいて、人的資本に関する部分も含め、当社に関わる全てのサステナビリティにかかるリスクと機会の識別、管理、方針の策定等を行っております。また、これらの結果のうち、重要なものについて、取締役会において意思決定を行っております。また、取締役会は、設定した指標・目標の進捗状況その他必要事項について年1回以上報告を受ける形で監督を行っております。各執行役は、取締役会における決定に基づき必要な対応を行うこととしております。

(2) 戦略

当社は、地球の健全性を確保するために、大胆かつ緊急な行動が必要であることを理解しています。私たちは、ビジネスを通じてより持続可能な未来を築くことを誓い、社員も持続可能な未来のために行動できるよう支援することを目指しております。

当社では、オラクル・グループのマテリアリティ及びサステナビリティ・ワーキング・グループでの検討を踏まえ、取締役会において以下の事項をマテリアリティとして設定しております。

“多様で包括的で安全な職場の提供”

“サステナブルなビジネス思考の統合”

上記マテリアリティに関して、当社として、(4)に記載のとおり具体的な指標・目標を定め、活動を行っております。

なお、オラクル・グループのマテリアリティについては、以下サイトをご参照ください。

<https://www.oracle.com/social-impact/practices/>

2026年5月期における具体的な取り組み及び実績としては以下のとおりです。また、各取り組みに関し、当社が定める指標および目標については、(4)指標および目標に記載のとおりです。

(a) “多様で包括的で安全な職場の提供”

多様で包括的で安全な職場を提供することにより、人的資本を最大化し、社員の能力をより発揮できる環境を実現することが、当社の持続的な成長と価値創造を支える重要な戦略と位置付けています。

具体的には、各事業部門のビジネス戦略を踏まえ、優秀な女性管理職の育成と登用、労働市場からの優秀な即戦力人材の確保、グローバルの事業部門との連携強化を見据えたコミュニケーション力の強化、ワークライフ・バランス推進等による働きやすい環境づくり、企業風土の醸成に向けた様々な制度の整備に取り組んでいます。

2026年5月期においては下記の取り組みを推進いたしました。

女性社員比率と女性管理職比率について

多様で包括的な職場環境の推進のための指標のひとつとして、当社では女性管理職比率の向上を設定しております。目標数値は、政府の目標値でもある「女性管理職比率30%」をゴールとし、目標達成に向け、全社員の男女別構成を毎四半期ごとに分析し、目標値に向けた取り組みを推進しております。

管理職の登用については、事業部門ごとに「タレント・レビュー・ボード」を実施し、部門横断的に協議を行っております。なお、タレント・レビュー・ボードにおいては、対象者各自の業績や能力を総合的に判断することが主旨であることから、現時点では女性管理職登用の人数や割合を指標

目標には含めておりません。

一方、女性活躍を推進する活動の一環として、当社ではグローバル展開しているEmployee Resource Group(ERG)のひとつである、OWL(Oracle Women's Leadership)が主体となった活動を展開しています。ERGであるOWLは、女性活躍に関する経営方針と同期しつつも、有志によるボトムアップの活動が特徴で、例年OWLメンバーが主体となった様々な行事を開催しています。

2026年5月期においては、外部団体が主催する「Girls Meet STEM」にOWLとして参加しました。この活動は、中高生女子を対象に、理系分野(科学・技術・工学・数学)の魅力や仕事の現場を体験してもらうためのツアー型体験プログラムです。当社では、OWLメンバーが中心となって会社説明や社員との座談会を実施しました。開催行事は、参加者の自主性を前提としており、数値目標を設定した強制参加はなじまないとの判断によって行事そのものに対する指標・目標を設定しておりませんが、参加者からはIT企業で働くことへの理解が深まったことや、多様なバックグラウンドをもった社員が活躍していることへの気づきなど将来の職業選択の幅が広がったとの声が寄せられました。

このように、OWLは今後も社内外のネットワークを活かしながら、女性活躍推進および次世代のキャリア形成支援に寄与する活動を進めていきます。

女性活躍推進に関する指標につきましては、2026年5月期は前年度に引き続き、新規採用計画人数が限定的であり、全社員の男女別構成比に大きな変化が無く、女性社員比率は前年度比で微減となりました。

一方、女性管理職比率は、前述のように優秀な女性社員の管理職登用に向けた継続的な取り組みによって、前年度比で増加となりました。今後も引き続き目標値達成に向けて、上記取り組みを中心として活動を推進していく方向です。

別添の女性社員比率及び女性管理職比率の一覧をご参照ください。

中途採用比率について

当社では、ビジネス戦略に基づく即戦力人材の拡充として、従前より通年での経験者採用に注力しております。また同時に、優秀な学卒者の確保と若年層採用による一定の労務構成の維持等の観点から、新卒者の定期採用も継続しております。

我が国における少子高齢化の進行に伴う労働人口減少という情勢を鑑み、年齢に関わらず幅広く優秀な人材を通年で採用していくことは、人材の多様性の観点からも重要な人材戦略のひとつです。

現状分析では、全社員の85.1%、管理職の80.6%が中途採用社員の構成比となります。当社では、従前より通年採用に注力したこともあり、この水準を維持することを数値目標としております。

当社では、最適な人材採用を目的として、全事業部門において採用募集しているオープン・ポジションを常時webサイトから自由に閲覧、応募可能なプロセスを運用しております。これによって、社外からの採用はもとより、在籍中の社員が自らオープン・ポジションへ応募することが可能な社内公募制も運用しており、適材適所への人材配置と社員自身の積極的なキャリア形成に資する観点からも活用されています。

また、より多様な人材の採用施策のひとつとしては、2019年6月から定年を65歳に引き上げる規程改定を実施、労働市場からより幅広い年齢層の優秀な即戦力人材への採用というアプローチも行っております。

IT業界においては、技術の進歩と変革が急速であり、戦略的事業分野での人材採用は、ビジネス推進において不可欠です。当社では、このような多面的なアプローチによるワークフォースの確保に継続的に注力します。

2026年5月期の状況は、前年度比にて微増となりました。目標数値となる現状維持に対しては今後も引き続き取り組んでまいります。

別添の中途採用比率の一覧をご参照ください。

外国籍社員の比率について

当社は米国オラクル・コーポレーションの日本法人でもあり、より迅速なビジネスの推進のため、事業部門単位で国際的に組織が結びついております。特に昨今のAI分野やクラウドビジネスにおける戦略的事業分野においては、より迅速で的確な意思決定が不可欠となります。そのためには、グローバルな人材との連携を活性化し、より密接な相互コミュニケーションは不可欠です。

そして、その実現に向けては、採用者における外国籍社員の比率について一定の指標を定め、グローバル人材を確保することも人材戦略のひとつとしております。

指標については、外国籍社員の比率を分析し、労務構成の極端な変化が無い範囲で外国籍社員比率を漸増させることを目標として設定しております。

具体的には、2033年5月期に外国籍社員比率を8.0%として目標数値としております。実績は堅調に推移し、2026年5月期での外国籍社員比率は、ゴール指標とする8.0%に到達いたしました。引き続きこの水準を維持するため現状の取り組みを継続する予定です。

別添の外国籍社員比率の一覧をご参照ください。

男性育児休業取得率について

我が国では少子高齢化の進行が重要な社会課題となっております。特に少子化については、2025年の出生数が67万1,236人*と過去最低を更新するとともに、出生数の減少は10年連続となるなど、少子化の進行は一段と深刻化しています。政府は子育て支援策の拡充を進めておりますが、各企業においても社員が安心して出産・育児と仕事を両立できる環境整備が求められています。

当社は、このような社会課題への対応を重要な経営課題の一つと認識し、育児と仕事の両立支援および男性従業員の育児参画促進に取り組んでおります。具体的には、2025年4月に社内規程を見直し、12カ月以内の子を持つ社員への支援制度として「ベアレンタル・リープ・プログラム」を導入、これにより生後12カ月以内の子を養育する男性社員は、最長10週間の有給休暇が取得できるように制度の拡充を実現しました。あわせて、女性社員に対しては、産後休暇から復帰した際の祝金の拡充を図るなど、社員の出産・育児を支援する制度の大幅な充実を図りました。

また、2025年10月に改正育児介護休業法が施行され、企業には従来以上に育児支援のための柔軟な働き方が求められることとなりました。しかし、当社ではカフェテリアプラン(選択型福利厚生制度)における育児支援関係の福利厚生プログラムの運用や育児事由による短時間勤務制度などを導入済みであり、当該法改正にあわせ、既存の勤務制度を改定する必要はありませんでした。

数値目標につきましては、当社では、男性の育児休業取得率を政府目標値にあわせて2033年5月期に85.0%と設定しております。2025年5月期は、「ベアレンタル・リープ・プログラム」を導入したことで、男性育児取得率が大幅に向上しました。しかしながら、2026年5月期では女性の育休取得率は105.0%と増加したものの、男性育児取得率は2025年5月期の86.8%から65.0%への減少となりました。

この点につきましては、人事部門により要因分析を行い、本年度の男性育児取得率の向上を目指します。

男女とも育児休業が取得しやすい職場環境の構築は、より優秀な人材のリテンションに資する多様で包括的な職場環境提供の取り組みのひとつとなります。今後は対象者へのヒアリングや管理職社員の啓発など、現行制度の活用を推進する取り組みに注力いたします。

別添の男性育児休業取得率の一覧をご参照ください。

*出典:厚生労働省「令和7年人口動態統計月報年計(概数)の概況」

(b) “サステナブルなビジネス思考の統合”

当該マテリアリティに関し、当社はビジネスの拠点を適切に維持・管理することも重要と考えており、その観点から当社本社オフィスビルにおけるCO₂排出量の削減に継続的に取り組んでおります。具体的には、ビル共有部・当社専有部内のLED化・当社専有エリアに設置のサーバルームの最適化・共有部内の様々な設備機器・設備システムの交換、更新による省エネ適用機器の導入、ランチタイムの消灯の徹底などを実施することにより東京都より課せられております削減目標値を達成することを目指しており、それに従って2025年度(2025年4月～2026年3月)の指標・目標としては、削減目標を36.2%と設定いたしました。昨年の猛暑の影響等もあり、達成率は84%と、目標値には到達しませんでした。*

*当該数値は2026年5月期末の概算値であります。第三者検証を経て東京都へ報告した数値につきましては東京都環境局のホームページにて2027年4月以降順次公表予定です。

(3)リスク管理

当社は、サステナビリティ・ワーキング・グループ内で、各部門からの事業活動に基づく情報提供及び議論を通じ、サステナビリティに関するリスク及び機会を識別しており、今後も同様のプロセスにしたがってリスク及び機会の見直し、評価を行い、必要に応じて対策の策定や見直しを図り、管理する予定としております。

なお、サステナビリティに関し重要なリスクが識別された場合には、関連部署等との連携をとりつつ対応を行っております。人的資本に関し、職場の安全に関わるリスクに対応する取り組みとして、2026年5月期においては、全社員に対しては、受講必須のe-Learningによるコンプライアンスに関するトレーニングの実施、加えて全管理職を対象とした「ハラスメント防止/対応研修」によって、セクハラ、パワハラ、マタハラなどハラスメント全般に対する最新の法令に基づく総括的な研修も開催しました。

加えて職場における安全配慮の観点から、緊急事態が発生した際に、障害を持つ社員や傷病中、あるいは妊娠中の社員が、より安全にオフィスから避難できる緊急避難計画としてPEEP (Personal Emergency Evacuation Plan)を、各自の状況に合わせて個別に策定しており、本年度も必要な見直しを行いました。

こうした取り組みを通じて、多様で包括的で安全な職場環境の整備に向けた対応を継続的に推進しております。

(4)指標および目標

当社が設定したマテリアリティに対し、当社の現状分析を行い、それを踏まえた具体的な対応策を検討し、それらの目標達成に向けた取り組みを積極的に継続推進しております。

(a)多様で包括的で安全な職場の提供

多様で包括的で安全な職場の提供に関して、別添の5つの指標を定めております。なお、別添の表において中途採用比率および外国籍社員比率に関しては、実態に即した割合の算出を目的として、就業人員(受入出向社員を含む)に休職者を含み、嘱託社員は含めておりません。

また、管理職の定義はグローバル・キャリアレベルがM(Manager)の社員とし、部下を持たないIC(Individual Contributor)の人数は含んでおりません。

(b)サステナブルなビジネス思考の統合

サステナブルなビジネス思考の統合に関し、当社は、当社本社オフィスビルにおけるCO2排出量の削減量として2026年度(2026年4月～2027年3月)は第4計画期間(2025年～2029年度)の基準排出量期間合計値(27,810トン)に対し、都からの削減目標義務率46.4%を勘案して45.8%とすることをKPIとして設定いたしました。*

*今後気候変動対応活動を推進する上で、基準排出量の設定見直しや算出の精緻化等により目標数値が変動する場合がございます。

【補充原則4-1-1 取締役会の決議事項と委任の範囲】

当社は指名委員会等設置会社であり、当社取締役会は、法令の許す範囲で業務執行の意思決定を執行役に大幅に委任して経営の活力を増大させるとともに、経営の監督機能に専念しております。

取締役会は、経営の基本方針、執行役の選任など、法令、定款および取締役会規則で定められた重要事項の意思決定を行います。取締役会の決議事項、取締役会への報告事項については、具体的に取締役会規程および取締役会上程要領に定めています。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は東京証券取引所の有価証券上場規程に定める独立役員の要件を満たす独立社外取締役を4名選任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

指名委員会が候補者とする独立社外取締役は、東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドラインⅢ 5. (3)の2」に定められた事項のいずれにも該当せらねば、十分な独立性を有しており、特定の利害関係者の利益に偏ることなく公正な監督をいただき、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。

【補充原則4-11-1 取締役会・監査役会の実効性確保】

当社取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成し、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を維持することとしています。

現在は、取締役9名のうち4名は社外取締役で、全員が東証の独立基準を満たしております。バックグラウンドは、企業経営者、大学教授です。また、取締役9名中5名が日本以外の国籍であり、3名は女性です。

各分野における経験と知見に基づき、取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等について適切に任務を果たしていたと指名委員会において判断しています。

また、当社の取締役が有している能力(スキル・経験・専門性)につきましては、一覧表(スキル・マトリックス)として整理しております。

別添の[スキル・マトリックス]模式図をご参照ください。

*なお、一覧表の記載は、特に活躍を期待する分野を示しており、対象者の全ての知見を表すものではありません。

【補充原則4-11-2 取締役の兼任状況】

取締役の兼任先については、取締役会および指名委員会がこれを確認し、当社の取締役としての職務の遂行に問題がないことに加え、社外取締役の場合には、社外取締役としての独立性・中立性に問題がないことを確認しています。

なお、取締役の主な兼任状況については、株主総会招集ご通知の参考書類、有価証券報告書等で開示しています。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価結果の概要】

当社取締役会は、取締役会の現状について正しく理解し、取締役会全体の機能向上を図り、より実効性の高い運営を目指すためことを目的として、2016年5月期より取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。

(i)分析・評価方法

・取締役会メンバー全員に対して、5段階の自己評価アンケートを実施(取締役会の役割、執行役との関係、取締役の資質、取締役会の運営の4項目、全18問)

・回答の集計結果、フリーコメントに基づき、評価分析を実施

・分析結果に基づき、取締役会にて実効性評価について建設的な議論を行い、現在の改善点および今後の対応を共有

(ii)実効性評価結果の概要

当社取締役会は、多様なバックグラウンドを有する取締役で構成されており、独立した客観的な立場から経営陣に対する監督が適切に行われ、経営上の課題についても社外取締役を含め建設的な議論が行われております。

以上の結果より、実効性が確保されているとの評価となりました。今後の取締役会の機能強化に関する議論を踏まえ、今後も取締役会の実効性の向上と継続的な改善に取り組んでまいります。

【補充原則4-14-2 取締役等に対するトレーニングの方針】

当社は各取締役に対し、各種法令やコンプライアンス、IT業界や経営等に関する外部セミナー等への参加および外部の人的ネットワークの構築を推奨しており、会社の事業等に関する状況を含め、その役割と責務を果たすために必要な知識について、適宜、提供し、更新する機会を設けています。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、当社の情報開示の一貫性、統一性を確保するために、情報開示責任者を代表執行役と定め、適時開示はIR部門が担当しております。当社社長およびCFO、IR部門、PR部門への面談申込に対しては、目的および内容の重要性、面談者の属性等を考慮のうえ対応を検討することとしています。

IR部門は、社内関係部署と日々のオペレーションにおける連携を取り、株主・投資家の皆様に、当社の経営・財務状況を積極的かつ公正、公平、タイムリーに情報開示し、企業価値のさらなる向上に資するIR活動を推進しています。

また、個別面談に加え、年間4回行う四半期決算説明会のすべてにCFOが出席し、投資家およびアナリストと直接対話を行っております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(検討中)】

資本コストや株価を意識した経営の重要性について認識しており、今後、資本収益性や市場評価に関する分析・評価、改善に向けた方針や具体的な目標などの開示の拡充を検討しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
ORACLE JAPAN HOLDING,INC. (常任代理人S M B C 日興証券株式会社)	94,967,000	74.01
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,931,600	3.84
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,684,360	1.31
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND	1,335,900	1.04
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,181,300	0.92
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	880,068	0.68
S M B C 日興証券株式会社	602,561	0.46
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	589,827	0.45
日本証券金融株式会社	537,500	0.41
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	516,004	0.40

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	オラクル・コーポレーション (上場:海外) (コード) ——

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	5月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	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

支配株主 オラクル・ジャパン・ホールディング・インク

当社は、米国オラクル・コーポレーションを実質的な親会社とし、同社を中心とする企業集団に属しております。当企業集団は世界各地で、クラウド・コンピューティングを含むITシステムの構築・運用に利用されるデータベース、ミドルウェアおよびアプリケーション等のソフトウェア、サーバー、ストレージ、ネットワーク機器等のハードウェアの販売と、これらの製品をインターネットなどのネットワークを通じて提供するクラウドサービス、当社製品の導入や利用を支援する各種サービスの提供を行っております。

当社は、親会社であるオラクル・コーポレーションの知的財産権の保有・管理を行っているオラクル・インターナショナル・コーポレーションと販売代理店契約を結んでおります。また、オラクル・コーポレーションの子会社で、オラクル・コーポレーションによる買収製品(ソフトウェアおよびハードウェア)およびクラウドサービスの日本におけるライセンス許諾権・製品販売権を保有している日本オラクルインフォメーションシステムズ合同会社と販売代理店契約を結んでおります。

これらの契約に基づき、当社はオラクル・コーポレーションより日本市場向けに製品の供給を受け、その対価として当該製品の売上高に対する一定割合をロイヤリティとしてオラクル・インターナショナル・コーポレーションに支払っております。また、当該買収製品およびクラウドサービスについては日本オラクルインフォメーションシステムズ合同会社から供給を受け、その対価(売上高に対する一定割合のロイヤリティまたは製品仕入代

金)を支払っております。

また、オラクル・コーポレーションが開発した製品の国内市場における販売と、これらに付随する関連サービスの提供を主たる業務としているため、当社独自の研究開発活動は行っておりません。

親会社からの独立性の確保の点では、当社の事業展開における最終的な意思決定は取締役会が行っており、それぞれの取締役は当社ならびに少数株主を含むすべての株主にとって最善の利益となるよう考慮し、決定を行っております。

なお、支配株主等との取引を行う際には、通常の実業取締役会決議に加え、実質的な親会社の役職員を兼務・兼任等していない取締役のみによる決議において過半数の賛成を得ることを要することとします。

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、当社独自の事業戦略あるいは親会社のグローバルな事業戦略の一環で、将来、買収や合併を実施する可能性があります。これに伴い、買収先企業や買収先事業を効果的かつ効率的に当社の事業と統合出来ない可能性や、買収先企業の重要な顧客、仕入先、その他関係者との関係を維持出来ない可能性や買収資産の価値が毀損し、損失が発生する可能性などがあります。このような事象が発生した場合には、当社の経営成績および財政状態等に影響を与える可能性があります。

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	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 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	9名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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
藤森 義明	他の会社の出身者											○
ジョン・エル・ホール	他の会社の出身者											
夏野 剛	他の会社の出身者											○
黒田 由貴子(戸籍上の氏名: 松本 由貴子)	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

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
藤森 義明			○	○	2016年6月株式会社LIXILグループアドバイザーに就任、武田薬品工業株式会社社外取締役、ボストン・サイエンティフィックコーポレーション社外取締役、CVCキャピタルパートナーズ日本法人最高顧問を兼務し、2018年8月当社社外取締役に就任いたしました。 なお、東京証券取引所の有価証券上場規程に定める独立役員として、東京証券取引所に届け出ております。	グローバルに事業を展開する企業経営にかかる豊富な経験に基づく高い識見をもとに、取締役会における議論に積極的に参画することで、当社の公平・公正な意思決定と事業活動の健全性確保に貢献いただくためであります。 [独立役員に指定した理由] 東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」Ⅲ 5. (3)の2に定められた事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しております。特定の利害関係者の利益に偏ることなく公正な監督をいただき、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、2018年8月より独立役員に指定しております。
ジョン・エル・ホール	○	○	○	○	1997年9月より、親会社であるオラクル・コーポレーションのシニア・バイス・プレジデントを務めており、2003年8月より当社取締役を兼務しておりましたが、2015年6月オラクル・コーポレーションを退職いたしました。 なお、東京証券取引所の有価証券上場規程に定める独立役員として、東京証券取引所に届け出ております。	当社の属する事業分野や、提供する製品・サービスに精通した立場から、当社の経営に対する有用な助言をいただくことが期待できるためであります。 [独立役員に指定した理由] 東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」Ⅲ 5. (3)の2に定められた事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しております。特定の利害関係者の利益に偏ることなく公正な監督をいただき、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、2025年8月より独立役員に指定しております。
夏野 剛	○			○	2008年5月慶応義塾大学政策・メディア研究科特別招聘教授に就任、セガサミーホールディングス株式会社、トランスコスモス株式会社、エヌ・ティ・ティ・レゾナント株式会社、株式会社ダウンゴ、株式会社ディー・エル・イー、グリー株式会社、株式会社UESN-NEXT HOLDINGS等の取締役、社外取締役を兼務するなど、様々な会社経営等の経歴を経て、2016年8月当社社外取締役に就任いたしました。 なお、東京証券取引所の有価証券上場規程に定める独立役員として、東京証券取引所に届け出ております。	IT業界における幅広い経営者としての豊富な経験と幅広い見識を、当社の経営に反映していただくためであります。 [独立役員に指定した理由] 東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」Ⅲ 5. (3)の2に定められた事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しております。特定の利害関係者の利益に偏ることなく公正な監督をいただき、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、2016年8月より独立役員に指定しております。
黒田 由貴子 (戸籍上の氏名：松本 由貴子)		○		○	2012年4月株式会社ビーブルフォーカス・コンサルティング取締役・ファウンダーに就任、丸紅株式会社、三井化学株式会社、株式会社セブン銀行、テルモ株式会社、株式会社大林組の社外取締役を兼務し、2022年8月当社社外取締役に就任いたしました。 なお、東京証券取引所の有価証券上場規程に定める独立役員として、東京証券取引所に届け出ております。	グローバルに事業を展開する企業経営およびグローバル人材の育成にかかる豊富な経験に基づく高い識見をもとに、取締役会における議論に積極的に参画することで、当社の公平・公正な意思決定と事業活動の健全性確保に貢献いただくためであります。 [独立役員に指定した理由] 東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」Ⅲ 5. (3)の2に定められた事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しております。特定の利害関係者の利益に偏ることなく公正な監督をいただき、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、2022年8月より独立役員に指定しております。

【各種委員会】

各委員会の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)

指名委員会	3	0	1	2	社外取締役
報酬委員会	3	0	1	2	社外取締役
監査委員会	3	0	1	2	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	4名
--------	----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
三澤 智光	なし	あり	×	×	なし
エス・クリシュナ・クマール	なし	あり	×	×	なし
内海 寛子(戸籍上の氏名: 名嘉 寛子)	あり	なし	×	×	なし
中島 里香	あり	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務を補助するため、事務局を設置しております。
また、事務局に属する使用人の任命、異動、評価については、事前に監査委員会の意見を聴取するものとし、執行役はこれを尊重するものであります。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門はオラクル・グループのInternal Audit Charterに従って各部門の業務プロセス等を監査し、不正の発見・防止と業務プロセスの是正を図っております。また当該部門は、業務の適法性、妥当性および効率性について公正かつ客観的な立場で検討および評価を行い、監査対象とした部門に対して監査で発見された問題点の改善策を作成、報告するよう求めることにより、内部監査の実効性を確保しております。また、当該部門は、監査委員会及び代表執行役に直接定期的に監査結果を報告しており、これに基づき改善あるいは合理化への助言・提案を行うとともに、その対応状況を適宜確認しております。
監査委員は、当該部門の実施する内部監査に係る年次計画について事前に説明を受け、その修正を求めることができるだけでなく、内部監査の実施状況について適宜報告を受け、必要であると認めるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる体制をとっております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 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社外役員全員を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・執行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、その他
-------------------------------	-----------------

2014年10月24日開催の報酬委員会において、当社取締役・執行役の職務執行がより強く動機づけられる報酬体系に改定するため、新たなインセンティブ・プランとして、株式報酬制度「役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託」(以下「BIP信託」といいます。))を導入いたしました。

当社が、本制度を利用することを選択した取締役・執行役のうち一定の要件を充足する者を受益者として、当社株式の取得資金を拠出することにより信託を設定しております。当該信託は予め定める当社の株式交付規程に基づき、当社取締役・執行役に対して交付することが見込まれる一定数の当社株式を、株式市場から予め定める取得期間中に取得します。その後、当該信託は当社の株式交付規程に従い、信託期間中の当社の業績等に応じた数の当社株式を、毎年一定の日に当社取締役・執行役の報酬として交付します。

新株予約権の割当対象者は、新株予約権制度と株式報酬制度を選択することができます。新株予約権制度と株式報酬制度の選択時における、新株予約権の付与株式相当数に対する交付株式数の換算割合は、4:1です。

なお、当事業年度末日(2026年5月31日現在)に当該信託が保有する当社株式数は13,197株です。

また、2020年5月期より新株予約権(ストック・オプション)の新規付与は停止し、株式報酬制度に一本化いたしました。2026年5月期中に職務執行の対価としてBIP信託の割当を受けた当社の取締役および執行役は次のとおりです。

三澤 智光 8,775株

内海 寛子 998株

中島 里香 625株

ストックオプションの付与対象者

【取締役・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

有価証券報告書において、取締役、執行役の報酬等の総額、社外取締役の報酬等の総額、および報酬等の総額が1億円以上である取締役の個別の報酬額を開示しております。

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

報酬委員会(非執行取締役のみで構成される)は、役員報酬等の方針を決定もしくは変更にあたり、.営業担当執行役を兼ねる取締役および営業担当執行役の報酬、.非営業担当執行役を兼ねる取締役および非営業担当執行役の報酬、.非執行取締役および社外取締役、のそれぞれにつき、オラクルコーポレーショングループの報酬方針も参考に、支給の内容、方法、時期等を審議しております。

取締役及び執行役の報酬等については、非執行取締役のみで構成される報酬委員会が、報酬委員会を開催し、十分な議論のうえ、決定しており、透明性と客観性を担保しています。

[取締役および執行役の報酬の内容の決定に関する方針]

取締役および執行役の報酬は、基本報酬部分、業績連動型賞与部分および株式報酬部分の3つからなっており、それぞれ以下の方針に基づいて決定しております。なお、社外取締役については、経営の監督を主眼に業務を遂行しているため、同様のプロセスを経て決定される基本報酬部分のみを報酬等としております。

(a) 基本報酬部分

同業他社の支給水準を鑑み、役割、職責に見合った報酬水準を設定しております。

(b) 業績連動型賞与部分

当社では担当職掌により、業績連動賞与部分に係る指標をそれぞれ個別に決定しております。営業担当執行役については、その期の会社が重点を置くべき項目(売上・利益等)を主な指標として設定し、期初に立てた目標値の達成度に応じて支給されます。営業利益目標の達成度、当社製品サービスの売上成長等の複数の指標に基づき、会社業績と密接に連動させることにより、経営者としての責任や結果を明確に反映させるシステムを採用しております。非営業担当執行役については、主にオラクルコーポレーショングループの方針を参考に、支給の可否を決定してい

ます。

(c) 株式報酬部分

執行役を兼ねる取締役及び執行役と株主の株価向上による利益を一致させ、継続的な貢献を期待するためのものとして、執行役の職務執行により強く動機づけられるインセンティブプランとして、株式報酬制度「役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託」を導入しております。

【社外取締役のサポート体制】

当社は取締役会の事務局を設置し、取締役会の議案について十分な審議を可能とする資料の作成支援、議案内容の事前説明を行うことにより、社外取締役の理解を促し、適法性その他の確認が適切になされることを確保する体制をとっております。

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)

当社は指名委員会等設置会社であります。経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、より高いコーポレート・ガバナンスの確立を目指しております。

執行役4名ならびに執行役員29名が担当しております。そのほか、事業戦略、全社的な組織改革、財務事項など、経営に関する重要課題を討議し、執行役の迅速な意思決定と機動的な業務執行を補佐することを目的として、執行役社長以下重要な組織の長を主要構成員とする執行役会を設置しております。また、営業・マーケティング戦略、従業員の労働環境などの討議や情報共有を行うことを目的として、執行役社長以下全社横断的な部門の長を主要構成員とする会議体を設置しております。組織横断的な討議、全社に向けた情報発信を積極的に行うことで、透明性の高い経営の確保を推進してまいります。さらに、企業経営または日常の業務執行に際しては、必要の都度弁護士ならびに公認会計士等の専門家からのアドバイスを受け、外部によるチェック機能の充実を図っております。

【監査委員会】

監査委員会による監査および検討事項につきましては、監査委員会が定めた年度監査方針・監査計画に従い、取締役会その他の重要会議に出席する他、取締役等からその職務の執行状況を聴取し、適法性・妥当性を監査いたします。代表執行役および会計監査人は、それぞれ監査委員長をはじめ監査委員と適宜会合を持ち、当社が対処すべき課題、監査委員会による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を交換し、代表執行役、会計監査人および監査委員の間で相互認識を深める体制をとっております。

同委員会は取締役会の決議によって選定された取締役により構成されております。

委員長は、社外取締役のジョン・エル・ホールが務めており、委員数は3名のうち2名が社外取締役で構成されております。

【指名委員会】

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定しております。

同委員会は取締役会の決議によって選定された取締役により構成されております。

委員長は社外取締役であるジョン・エル・ホールが務めており、委員数は3名のうち2名が社外取締役で構成されております。

同委員会の事務局は人事部門が行い、担当執行役がこれを補佐しています。

【報酬委員会】

報酬委員会は、取締役および執行役が受ける報酬等の方針の策定および個人別の報酬等の内容等を決定しております。

同委員会は取締役会の決議によって選定された取締役により構成されております。

委員長は社外取締役であるジョン・エル・ホールが務めており、委員数は3名のうち2名が社外取締役で構成されております。

同委員会の事務局は人事部門が行い、担当執行役がこれを補佐しています。

【会計監査人】

会計監査人はEY新日本有限責任監査法人であり、監査契約に基づき年度会計監査および四半期レビューを受けております。会計監査人と当社との間に特別の利害関係はありません。

【特別委員会】

独立社外取締役が3分の1に満たない場合には、当社の取締役会の監督機能を強化し、少数株主の利益保護等を目的に、取締役会の諮問機関として特別委員会を設置することとしております。

なお、現在においては独立社外取締役が3分の1以上となったため設置しておりません。

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、2000年8月より執行役員制度を導入し、経営の意思決定ならびに業務の監督機関としての取締役会と執行役員の業務執行機能を分離し、経営の透明性を確保するとともに、環境の変化に迅速に対応できる体制の整備に努めてまいりました。

これまでの施策を通じて整えてきた体制をさらに強化し、より高いコーポレート・ガバナンスの確立を目指すことを目的として、2008年8月より委員会設置会社(2015年5月1日付の会社法改正により「指名委員会等設置会社」に名称変更)の形態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り組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	直近の招集通知は、法定期限日より3日早期発送を行い、当社webサイトへは3日早期掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は5月決算会社であり、直近の定時株主総会の開催日は2026年8月25日です。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使は、パソコン、スマートフォンまたは携帯電話から、当社の指定する三菱UFJ託銀行が運営する議決権行使サイトにアクセスし、ご利用いただくことによって実施可能です。
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 向上に向けた取り組み	2022年8月開催の定時株主総会より、当社定款の定めに基づき、「場所の定めのない株主総会」いわゆる「バーチャルオンリー株主総会」として開催いたしました。 遠隔地の株主様などより多くの株主様が出席しやすくなることで、株主総会の活性化、効率化、円滑化を図るとともに、新型コロナウイルス等の感染症や自然災害等の大規模災害時のリスクを軽減することを目的としております。
招集通知(要約)の英文での提供	東証の運営する適時開示システム「TDnet」を通じて英文招集通知および関連資料を提供しているほか、当社ホームページにおいて招集通知を掲載しております。
その他	当社ホームページにおいて招集通知を掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社ホームページにおいてディスクロージャーポリシーを掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は毎四半期の業績発表の当日に、最高財務責任者(CFO)による機関投資家ならびに証券アナリスト向け説明会を開催しております。 また、国内および海外の機関投資家向けに年1～2回、CFOによるIRツアーを行っております。 ただし、2026年5月期中においては、海外IRツアーは実施しておりません。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにて、投資家向け情報として決算短信、補足資料等の決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、招集通知、決議通知、株主通信、電子公告等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社はIR専任部署として、IR部を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、継続的に企業価値を高めていく上で、コーポレート・ガバナンスの確立は重要な課題であると考え、すべてのステークホルダーに対する経営の責任を果たすべく、日本の法制度に合致し、さらに親会社であるオラクル・コーポレーションのコーポレート・ガバナンス方針に基づいた体制の整備に努めております。 また、従業員に対しては全世界のオラクル・グループ共通の「Oracle Code of Ethics and Business Conduct (倫理とビジネス行動規範に関する規程、略称：オラクル・コード)」の周知徹底を図り、企業行動遂行上の指針としております。 詳細は、「オラクル・コード」をご覧ください。 https://www.oracle.com/webfolder/assets/ebook/employee-code-of-conduct-and-ethics/pdf/Jp.pdf
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、グローバル・カンパニーとしての利点を活かしながら、ITを通じてステークホルダーの期待を超える価値を提供するとともに、未来への革新を推進し、感動を共有していきたいと考え、直接あるいは間接的に、経済、社会、環境の改善に貢献してまいりました。 当社は、すべての方に使いやすい製品づくりを目指し、アクセシビリティ関連の標準化団体に積極的に参加、アクセシビリティに優れた製品を開発する努力を続けております。 また、オープン・スタンダードは技術革新を実現し、公正な競争を促すという信念のもと、すでに2000年ころからオープン・スタンダードの考えを製品に反映させてまいりました。 さらに、常日頃から、リサイクルや再利用、廃棄物の削減など環境に配慮した事業の推進をしております。社員によるボランティア活動への参加を奨励することで、個人においても、社会に貢献する意識の向上を支援しております。当社の本業である情報技術の提供という事業の継続によって、ステークホルダーに貢献してまいります。 詳細は、「ソーシャル・インパクト・レポート」をご覧ください。 https://www.oracle.com/jp/social-impact/
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IR活動に際し、以下の方針に基づいて情報の開示、印刷物やウェブサイト等での情報提供、取材やお問い合わせの対応を行っております。 (1) 公平・迅速な情報開示 情報の開示は金融商品取引法等の諸法令(以下、諸法令)ならびに東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則(以下、開示規則)」に従い、諸法令や開示規則の定める重要事実該当した事象に関しては、可及的速やかに情報の開示を行います。 また、諸法令や開示規則が定める重要事実該当しない事象であっても当社の企業活動や戦略を投資家の皆様にご理解いただくために必要ないし有用であると判断した事象についても同様に情報の開示を行います。 情報の開示にあたっては株主、投資家を含む当社のあらゆるステークホルダー(利害関係者)に対し公平かつ迅速に伝達できるよう、東京証券取引所のTDnet(適時開示情報伝達システム)ならびに記者クラブ等を通じたプレスリリース等にて発表するとともに、発表内容を本ウェブサイトに掲載いたします。 さらに、発表内容によっては記者会見やアナリスト説明会を実施し、その際の発表内容についても迅速に本ウェブサイトにて公開いたします。また、当社の株主の皆様には、定期的に発行している株主通信により直接当社の企業活動に関する情報提供を行っております。 (2) 未公開の重要事実に関して 当社が印刷物、ホームページ、電話によるお問い合わせ、取材、カンファレンス等において公開いたします情報は、当社に関しすでに公開もしくは周知となった事実もしくは一般的なビジネス環境等に限り、未公開の重要事実については一切言及いたしません。 (3) クワイエットピリオドに関して 当社は、決算発表準備中に株価に影響を与える情報が漏れることを防ぐため、当社の決算発表前後一定期間を「クワイエットピリオド」として、個別取材やミーティングへの対応や出席、業績見通し等に関してのお問い合わせへの対応を控えさせていただいております。ただし、公表済の業績予想からの大きな乖離が見込まれる場合においては、クワイエットピリオド中であっても適宜情報開示を行います。

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

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は「ITの新しい価値を創造し、お客様の成功と社会の発展に貢献する」ことを基本理念として掲げております。ITの役割は業務効率化、コスト削減などのツールから、企業のプロセスやビジネスモデルの変革を支える経営基盤へと進化し、その利用形態も革新し続けております。当社はテクノロジー・カンパニーとしてクラウドソリューションをはじめとする最先端のデジタル技術をご提供することにより、お客様の競争力強化、業績向上、社会の利便性向上、発展に貢献していくことを基本方針としております。

2. 内部統制システムの整備状況

(1) 執行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

株主総会議事録、取締役会議事録、その他経営に関わる重要な会議の議事録、重要な意思決定に係る記録などの文書の管理に関する規程を制定する。当該規程を制定または改定するときは、取締役会の承認を得ることとし、当該規程による管理の対象となる文書は、必要なときに検索および閲覧が容易な状態で保管する。

(2) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

コンプライアンス、災害および情報セキュリティ等に係るリスクについては、それぞれの担当部署にて、規程・ガイドラインの制定、教育等を行うものとし、新たに生じたりリスクについては、速やかに対応責任者となる執行役を定める。

(3) 執行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

- (a) 代表執行役の業務執行を補佐し、取締役会の決定事項の実行に関し協議、決定するための会議を開催する。
- (b) 執行役および使用人の責任と権限の範囲を明確にする規程を制定し、その責任と権限の範囲で、業務執行が効率的に行われる体制をとる。

(4) 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (a) オラクル・グループの企業倫理規程を適用してコンプライアンスの基本方針を定める。
- (b) オラクル・グループのコンプライアンスに係る内部通報窓口を利用して、使用人の法令違反について通報することができる体制をとる。
- (c) 内部統制システムの構築、維持、向上のため、各担当部門が、社内規程等の制定・運用、法令および社内規程等に関する研修を行う。
- (d) コンプライアンスについての責任者を任命し、これにより当社のコンプライアンス体制の整備を図る。
- (e) 監査部門を設置し、内部監査に関する規程に従って各部門の業務プロセス等を監査し、不正の発見・防止と業務プロセスの是正を図る。

(5) 当社ならびにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (a) オラクル・グループとしての企業倫理規程を定める。
- (b) コンプライアンスに係る内部通報窓口を利用して、法令違反について通報することができる体制をとる。コンプライアンスに係る内部通報窓口とは別に、取締役会が任命する執行役及び執行役員の不正行為について、監査委員会に通報することができる体制をとる。
- (c) 当社は、親会社の内部監査部門の定期的な監査を受け入れ、その監査結果について報告を受ける。
- (d) 当社は、当社子会社の内部監査を行い、その結果について取締役会および監査委員会に報告する。

(6) 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

監査委員会の職務を補助するため、事務局を置く。

(7) 前号の使用人の執行役からの独立性に関する事項

前号の事務局に属する使用人の任命、異動、評価等については、事前に監査委員会の意見を聴取するものとし、執行役はこれを尊重する。

(8) 監査委員会の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

事務局及び監査委員の事務を補助する補助人は、監査委員会の事務に関する事項について、監査委員会の指示に従う。

(9) 執行役及び使用人が監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制

執行役および使用人は、監査委員会から業務執行に関する事項の報告を求められた場合には、速やかに報告を行わなければならないものとする。監査委員会は、必要に応じて、執行役および使用人からヒアリングを実施する機会を与えられる。

(10) 前号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

監査委員会への報告を行った者に対し、当該報告を行ったことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止する。

(11) 監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又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又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査委員からその職務の執行に必要な費用等の請求を受けたときは、会社法第404条第4項に基づいて取り扱うものとする。また、監査委員は、取締役会又は執行役の事前承認を受けることなく、必要に応じて当社の費用において外部アドバイザーを任用することができる。

(12) その他監査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

- (a) 監査委員は、監査部門の実施する内部監査に係る年次計画について事前に説明を受け、その修正等を求めることができる。また、内部監査の実施状況について適宜報告を受け、必要があると認めるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる。
- (b) 代表執行役および会計監査人は、それぞれ監査委員と適宜会合を持ち、当社が対処すべき課題、監査委員会による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を交換し、代表執行役、会計監査人および監査委員の間で相互認識を深める。
- (c) 監査委員は、執行役等の職務の執行の監督の目的から、経営にかかわる重要な会議に出席する機会を、また必要に応じて、議事録・会議資料等を閲覧する機会を与えられる。

3. 業務の適正を確保するための体制の運用の状況

当社は、オラクル・グループの企業倫理規定について、全役員・従業員に対し周知を図るとともに、当該規定の浸透を図るため、必要な教育を継続的かつ定期的に行っております。また、内部監査部門による当社の監査を行い、監査結果について監査委員会及び取締役会に対し、定期的に報告を行っております。さらに、内部通報受付窓口を設け、不正行為等の防止及び早期発見に努めており、当該窓口を通じて不正行為等が明らかとなった場合には、適宜取締役会及び監査委員会において報告し、また、是正措置及び再発防止措置を講ずることにより適切な内部統制システムの構築・運用に努めております。

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、全世界のオラクル・グループ共通の「Oracle Code of Ethics and Business Conduct (倫理とビジネス行動規範に関する規程、略称:オラクル・コード)」においてコンプライアンスを重要な価値と定め、それを受けた当社のコンプライアンス関連規程等において、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切関係を持たないことを規定しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、「1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方」記載の規程において行動指針を示すほか、必要に応じた関連部門間での連携、社員への研修教育を通じた意識の徹底を進めております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

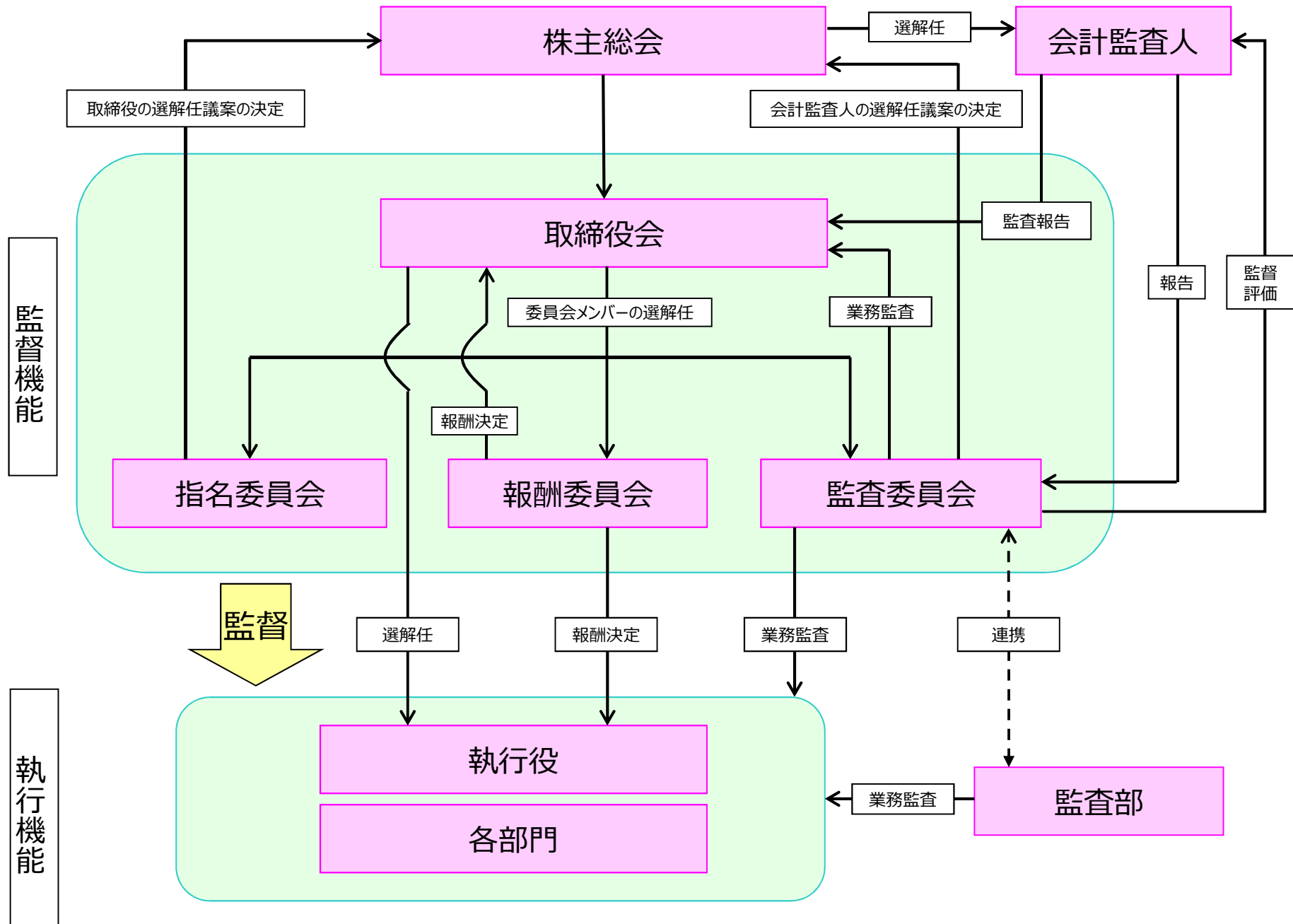
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

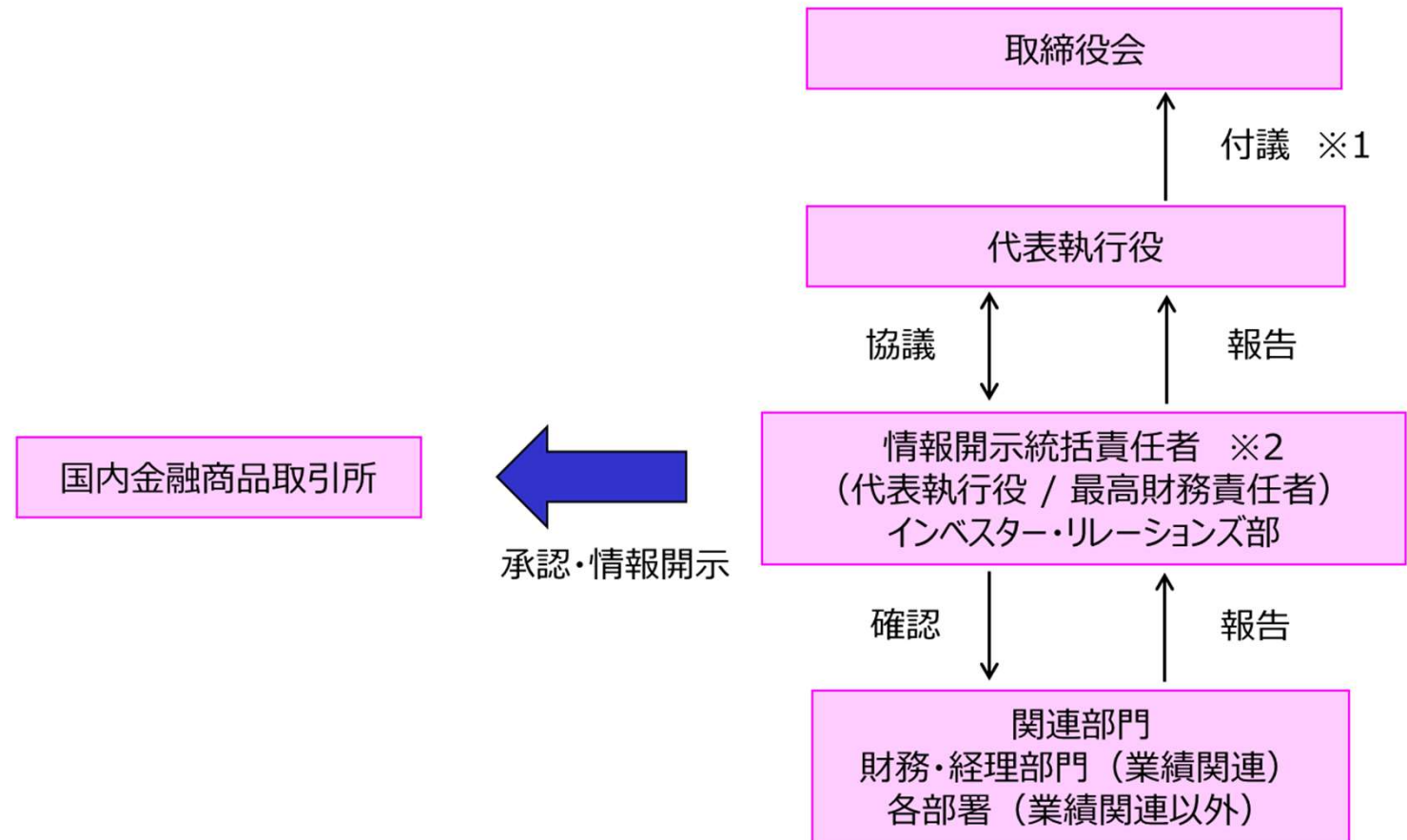
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、金融商品取引法、その他関係法令および東京証券取引所の規則等を遵守し、適時適切な会社情報の開示を行うために、社内規程(「重要情報の管理と内部者取引の防止に関する規程」)を設け、社内体制の更なる充実に努めています。
別添の[情報開示体制]模式図をご参照ください。

[コーポレート・ガバナンス体制]



[情報開示体制]



※1 情報開示を行う情報のうち、取締役会決議が必要なものを付議します。

※2 情報開示統括責任者は重要情報を一元的に管理するとともに、開示すべき時期、内容、方法等を必要に応じ関係者と協議の上決定し、開示を承認します。

指標・目標（多様性の確保）

	当事業年度 (2026年5月期)	目標 (2033年5月期)
女性管理職比率	16.1%	30.0%
女性社員比率	24.1%	35.0%
中途採用比率	85.1%	現状維持
外国籍社員比率	8.0%	8.0%
男性育児休業取得率	65.0%	85.0%

スキル・マトリックス

	グローバルマ ネージメント	業界経験	テクノロジー	データセキュリ ティ・リスクマ ネージメント	ファイナンス	法務・コンプラ イアンス・コー ポレートガバナ ンス	エグゼクティブ リーダーシッ プ・タレント ディベロップメ ント・ダイバー シティ&インク ルージョン
三澤 智光	○	○	○	○			○
エス・クリシュナ・ クマール	○	○			○		○
ギャレット・ イルグ	○	○	○	○			○
キンバリー・ ウーリー	○	○				○	○
アン・キショー	○	○			○		○
藤森 義明	○						○
ジョン・エル・ ホール	○	○	○				○
夏野 剛	○		○				○
黒田 由貴子	○						○