

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 更新

当社は、「世界中にあらゆる人が生きるカタチを創造することで、人々の幸せと社会の持続的発展を実現する」というパーパスの下、「人が生きるカタチ」を創造するために、人材教育、不動産、情報通信及び農業公園事業のバランスの取れた事業ポートフォリオによる企業グループを形成し、ステークホルダーへの利益還元と共に、社会に貢献していくことを企業目標としております。

この企業目標の実現達成という、すべてのステークホルダーに対する企業責任を果たす上で、コーポレート・ガバナンスは重要な経営課題であると認識しております。

当社をとりまく経営環境の変化に的確に対応するとともに、更なる成長並びに飛躍により企業価値を向上させていくため、各事業部門における権限及び責任体制を明確化し、一層の経営の効率化とスピード化を図り、機動的かつ柔軟な経営判断を可能にする経営体制を構築し、意思決定の透明性と高い倫理観の醸成を常に意識し更なるコーポレート・ガバナンスの充実に努めてまいります。

### 【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・コードの各原則をすべて実施しております。

### 【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 1-4 政策保有株式】

##### ・政策保有に関する方針

当社グループの事業を拡大し、持続的な発展には様々な企業との協力関係が必要不可欠です。そのため取引先との関係の維持・強化または取引の円滑化の観点から、中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に限り株式を保有する方針です。

##### ・政策保有株式に係る検証内容

政策保有株式については、取締役会において、その保有目的、リターンとリスクを踏まえた経済合理性等を総合的に勘案した上で、保有の可否を判断しております。

##### ・政策保有株式に係る議決権行使基準

政策保有株式の議決権の行使については、投資先企業の経営方針や事業戦略を確認し、中長期的な企業価値向上・事業上の関係性・株主共同の利益等の観点から総合的に判断し、適切に行使用いたします。

#### 【原則 1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引については、法令や当社規程に基づき、取締役会での決議を必要としており、その決議には、該当する役員を特別利害関係者として、当該決議の定足数から除外した上で行う事としております。また、関連当事者との取引の有無については、毎年定期的に書面によるヒアリング調査を実施し、確認・検証することとしております。

#### 【補充原則 2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

##### ・中核人材の登用等における多様性(女性・外国人・中途採用者)の確保についての考え方

当社グループは、女性・外国人・中途採用者等を含めた多様な人材を、分け隔てなく採用・評価・育成し、その能力が最大限に発揮できる機会を提供することが当社の競争力を高め、中長期的な企業価値の向上につながると考えております。

##### ・中核人材の登用等における女性・外国人・中途採用者の自主的かつ測定可能な目標と現状

上記の方針に基づき、当社グループは新卒・中途・女性・外国人の区別をせず採用し、従業員及び管理職の多様性の確保を進めております。また、評価・育成の上でも公平に、優秀な人材を中核人材へ登用することとしております。各属性における管理職の全管理職に占める割合(測定可能な現状)と目標については以下の通りです。

##### ・女性

測定可能な現状:15.7%

今後の目標:現状より増加させることを基本的な方針とし、各部署や事業特性等を踏まえて、多様性に関する会社・事業毎に規定を設け対応しております。

##### ・中途・新卒

測定可能な現状:中途84.1%・新卒15.9%

今後の目標:当社はこれまで、事業規模の拡大に伴い、即戦力となりうる中途採用に注力してきました。そのため現状は新卒入社の従業員及び管理職の割合が少ない構成となっております。今後も当社の事業分野や人材ポートフォリオを踏まえ、中途採用者の採用・管理職への登用にも注力してまいります。グループ内で新卒採用を強化する会社を選定するなど、新卒・中途採用にメリハリをつけて採用活動を実施します。当該方針に基づき人材を採用・登用することにより新卒入社の従業員及び管理職の割合をこれまで以上にしたいと考えています。

・外国人

測定可能な現状:0.5%

今後の目標:当社では、労働人口減少に対応すべく外国人労働者の採用・登用の強化を計画しており、それに伴い外国人のマネジメント層についても増員する必要があると考えていることから、外国人管理職を増員させていく方針です。また、人材教育ビジネスにおける外国人技能実習生やエンジニア等が自国に帰国した際のキャリアパス実現のサポートや企業のグローバル戦略に対応する事を視野に入れ、新規採用の他、海外事業会社からの人材受入れ等を行い中核人材としての育成を進めていく方針です。

【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】

当社は確定給付企業年金制度を導入しておりません。従いまして、アセットオーナーとしての機能を発揮する機会がないものと考えております。しかし、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目的で企業型確定拠出年金制度を導入しております。

【原則 3-1 情報開示の充実】

( )経営理念等や経営戦略、経営計画

経営理念や経営戦略は、当社Webサイト及び統合報告書にて開示しております。詳細については以下をご参照ください。

企業理念: <https://world-hd.co.jp/corporate/philosophy>

統合報告書2025: <https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2025/09/IntegratedReport2025-2.pdf>

( )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、有価証券報告書及び本報告書の冒頭にて開示しております。

有価証券報告書: <https://world-hd.co.jp/library/2025/>

( )経営陣幹部・取締役報酬の決定方針と手続

取締役の報酬は基本報酬と別枠での株式報酬型ストックオプションとなります。基本報酬は、各取締役の能力、貢献度を基準に、個人評価を決定し支給することを方針としております。株式報酬型ストックオプションは当社グループ全体の連結業績向上に対する意欲や士気喚起を目的とし支給することを方針としております。なお、社外取締役は客観的な立場から意見や指摘を適切に行うため、監査役は監査を適切に行うため、それぞれ独立性を確保する必要があることから、固定報酬のみを支給することを方針としております。また、報酬額、株式報酬型ストックオプションの支給数については指名・報酬諮問委員会に諮問し、同委員会からの答申内容を尊重して代表取締役会長が最終決定しております。

( )経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名に係る方針と手続

・経営陣幹部の選任方針と手続

経営陣幹部・取締役候補については、各事業領域において適切な経営の監督および重要な業務執行の意思決定を適確かつ迅速に行えるよう、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び当社の経営戦略等に照らして、取締役会が備えるべきスキルのバランスや多様性の観点を考慮するとともに、各個人として人望があり、法令及び企業倫理の遵守に対する姿勢等も基準としております。

また、当社は取締役会の経営監督機能を強化するため、複数名かつ独立社外取締役比率を3分の1以上となるよう独立社外取締役を選任します。

また、独立性を重視する観点から、当社は東京証券取引所が定めるガイドラインに基づき社外役員の独立性判断基準を策定しており、独立性かつ多様な専門的知識と豊富な経験に基づき、取締役会での適確な助言・意見具申が出来る人物を選任しております。上記方針に基づき会長が原案を作成し、指名・報酬諮問委員会での審議を経て取締役会にて候補者を決定します。

・監査役候補者の選任方針と手続

監査役候補については当事業に関する知見や財務・会計、法律、リスク管理等の各分野で高度な専門知識を有し、広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を監査役として選任します。

当社は監査役会設置会社として、監査役の半数以上を社外監査役とし、当社との間に過去及び現在において特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じる恐れがないこと及び、高度な専門知識や各分野での豊富な経験をもって当社の経営を適切に監査・監視することが期待される者を選任します。また、監査役のうち最低1名は財務及び会計について相当程度の知見を有する者を選任します。

上記方針に基づき会長が常勤監査役と協議のうえ原案を作成し、監査役会の同意を得たうえで取締役会にて決定します。

・経営陣幹部、取締役、監査役の解任方針と手続

経営陣幹部、取締役、監査役の解任については、不正または重大な法令違反があった場合等の経営陣幹部、取締役、監査役としてふさわしくないと認められる場合、または健康上の理由から職務の継続が困難な場合は解任することとしております。

上記方針に基づき会長の立案に基づき、指名・報酬諮問委員会での審議(監査役は会長が常勤監査役と協議)を経て取締役会にて決定します。

( )経営陣幹部・取締役等の個々の選解任・指名の説明

取締役会は、上記( )を踏まえて、経営陣幹部及び取締役・監査役候補者の個々の内容を検討した上で、選任・指名を決議しており、取締役候補・監査役候補個々の経歴については、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則 3-1 サステナビリティについての取組み等】

当社グループは、パーパスと企業理念に基づき、2023年にサステナビリティ基本方針を制定いたしました。また、当社グループのサステナビリティに関する議論を集約し、意思決定の迅速化、取組みの充実を目的として、「サステナビリティ委員会」を設置しております。特に重要性が高いと考えるサステナビリティ課題については分科会を設置し、全社横断的な推進を図っております。

当社グループのパーパス、サステナビリティ基本方針および事業セグメントごとのサステナビリティへの取組み(マテリアリティ)については、当社Webサイト、統合報告書をご参照ください。

当社Webサイト(サステナビリティ): <https://world-hd.co.jp/sustainability/>

統合報告書2025: <https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2025/09/IntegratedReport2025-2.pdf>

・人的資本への投資等

当社グループは、ジェンダー、国籍、年齢、キャリアを問わず、多様な人材を分け隔てなく採用・評価・育成し、グループ内での「流動性」を確保することで、市場価値の高い人材の確保・維持と最適な人材ポートフォリオの構築を実現します。これにより、当社の競争力を高め、中長期的な企業価値の向上につなげてまいります。

ここでいう「流動性」とは、部門やグループ内事業会社の垣根を越えて人材を柔軟に移動させることを指し、人的資本の有効活用と個人の成長・能力向上を促すものです。これが、グループ全体の企業価値向上に寄与すると考えています。

この観点から、各事業会社での新卒および中途採用を通じて多様な人材をグループに迎え入れつつ、社内公募制度の活用を推進し、現場部門から管理部門への異動やグループ内の他事業会社への移籍など、ジョブローテーションの積極化にも取り組んでいます。

さらに、組織横断的に活躍する人材を創出するため、当社グループは、4つの事業セグメントごとの多様な人材に対して、グループ共通に求められ

る能力を特定し、体系的な教育体制を構築しています。この教育体制では、階層別(新卒、中堅、管理職)にテーマの異なる年数回の研修を実施するほか、中途採用者や現場社員向けのグループマインド研修等も行っていきます。また、約600のコンテンツからなるeラーニングの受講も可能です。

加えて、資格取得支援として費用補助を行うことで、従業員の可能性を広げる取り組みにも注力しています。また、経営トップによる定期的なメッセージ発信、集合研修時の経営陣による講話、新卒出身管理職の体験談共有などを通じて、パーパスや企業理念の浸透を図り、エンゲージメントの向上を促進しています。

#### ・知的財産への投資等

当社グループの主力事業である人材教育ビジネスにおいては、創業以来「コ・ソーシング」という概念を掲げ、お客様の良きパートナーとして成果を共に享受できる、アウトソーシングの進化した姿を理想とし事業展開してまいりました。その思想の下、当社が核として推し進めてきたのが「受託」や「チーム派遣」というスタイルであり、人数規模ではなく、人材育成・生産性改善に力点を置いたビジネスモデルとなります。また、「受託」をさらに進化させ、地域の人材会社と協業して業務を推進する「コンソーシアムモデル」を確立することで培ったレイバーマネジメントのノウハウを横展開することで大きな成長を目指してまいります。

当社グループのもう一つの柱である不動産ビジネスにおいては、土地開発に強みを持っており、土地のバリューアップノウハウにより仕入れの優位性およびリスク軽減を図ることで安定的な成長を目指しております。

#### ・気候変動に係るTCFDの枠組みに基づく開示

当社グループでは、サステナビリティ委員会傘下の気候変動分科会において事業活動に影響を与える気候変動に係るリスクを特定し、当該リスクを発生確率と影響度によって評価しています。気候変動シナリオに基づく分析の結果、1.5シナリオにおいては、移行リスクとして気候変動対応の遅れによる取引減少等のリスクが、4.0シナリオにおいては、物理的リスクとして顧客企業の罹災による売上減少リスクや、気温上昇による労働生産性の低下等のリスクが一定程度想定されましたが、人材教育ビジネスという当社グループ主業の事業特性上、気候変動に起因する直接的な財務リスクやオペレーションへの影響は現時点では限定的であることが確認されました。今後も継続的にシナリオ分析を実施し対応策を講ずるとともに、世界の共通課題であるカーボンニュートラル社会の実現に向けて、再生可能エネルギーの活用や営業車両の次世代自動車への切り替えなど、GHG排出量削減に向けた取り組みを推進してまいります。詳細については、有価証券報告書にて開示しております。

有価証券報告書：<https://world-hd.co.jp/library/2025/>

#### 【補充原則 4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、会社法上必要とされる事項および、その他の取締役会が意思決定する重要事項以外は、経営会議、執行役員、グループ会社の経営陣に権限を委譲し迅速かつ柔軟な業務執行を行っております。また、経営会議では取締役会での決定事項、業務執行上の重要事項等の具体的執行方法を決定しております。なお、取締役会、経営幹部の権限については取締役会規程及び職務権限規程に定めております。

#### 【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が定めるガイドラインに基づき社外役員の独立性判断基準を策定しており、独立性かつ多様な専門的知識と豊富な経験に基づき、取締役会での適確な助言・意見具申が出来る人物を選任しております。

具体的な当社の定める独立性判断基準については、当社Webサイト及び本報告書【独立役員関係】に記載の通りです。

社外役員の独立性基準：[https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2021/12/Independence\\_criteria\\_for\\_outside\\_officers\\_202111.pdf](https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2021/12/Independence_criteria_for_outside_officers_202111.pdf)

#### 【補充原則 4-10 指名・報酬等に関する独立社外取締役の関与・助言】

当社は、取締役の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性及び客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、任意の指名・報酬諮問委員会を設置しております。本委員会の権限、役割として、取締役会から諮問を受けた次の事項について審議し、取締役会への答申を行います。

- ・取締役会の構成・バランスに関する事項
- ・取締役の選任及び解任に関する事項
- ・代表取締役の選定及び解職に関する事項
- ・社外取締役の独立性判断基準に関する事項
- ・後継者計画に関する事項・取締役の報酬決定の方針及び手続に関する事項
- ・取締役の報酬の内容に関する事項
- ・その他、取締役会が必要と判断した事項

また本委員会は半数以上を社外取締役で構成すること、委員長は社外取締役が務める旨を委員会規程に定め、運用することにより、独立性を確保しております。

#### 【補充原則 4-11 取締役会全体の構成・考え方】

当社の取締役会の構成人員は、現在15名(社外取締役7名、うち独立社外取締役5名)であり、多様な経歴、幅広い年齢層の役員で構成されております。取締役の選任に関しては、取締役会が、性別や国籍、年齢、職歴を問わず、当社の経営戦略等を踏まえて備えるべきスキル等を備え、適確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各部門をカバーできるバランスの確保のため、適材適所の観点より、総合的に検討を実施しております。また、独立社外取締役の選任に関しては、当社の独立性判断基準を満たす、当社及び当社の属する業界にとらわれない幅広い見地と専門知識を有しており、経営全般に関する客観的、中立的かつ専門的な立場で貢献ができる人物を選任しております。今後も当社グループの中長期的な企業価値向上と社会課題解決に資するため、社内人材の育成に努めるとともに、当社の取締役会全体のバランスを踏まえ、社内外から最適と考えられる人材を登用していく方針です。なお、当社の経営戦略等を踏まえて、取締役会が備えるべきスキルの一覧(スキルマトリックス)を本報告書の最終ページに掲載しております。また、本スキルマトリックスは指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会において決定しております。

#### 【補充原則 4-11 役員の兼任状況】

当社では、事業会社の役員を兼任する事で、より有意義な情報を当社取締役会において報告するガバナンス体制としております。よって一部の役員は事業会社の役員を兼任しておりますが、その兼任数は、当社の役員としての役割・責務を適切に果たすために合理的な状況にとどめられていると考えております。当社役員の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っております。

#### 【補充原則 4-11(3)取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の実効性について持続的な向上を図るため、定期的に分析・評価を行い、取締役会の強みや課題を抽出し、その結果を踏まえ必要に応じて改善に取り組む方針としております。

本年度の取締役会実効性評価にあたっては、取締役会に関連する全般的な事項である、「取締役会の構成と運営」・「経営戦略と事業戦略」・「企業倫理とリスク管理」・「業績モニタリングと経営陣の評価・報酬」・「株主等との対話」・「グループガバナンス」等について、取締役および監査役を対象として、無記名によるアンケートを実施し、取締役会の実効性に関する分析及び評価をいたしました。(アンケート実施時期:2025年11月25日～2025年12月12日)。なお、設問設計や集計結果の取りまとめおよびその分析は、第三者機関を活用して行いました。

その結果、当社取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしました。その一方で、グループ全体最適での議論の更なる充実化は継続して課題として示されたことから（取締役会の付議基準・アジェンダ見直し等）、今後もそれらの課題解決をはじめとする取締役会の機能向上に努めてまいります。

【補充原則 4-14 取締役・監査役のトレーニング方針】

当社は、当社及びグループ会社の取締役・監査役、執行役員など経営陣幹部に対し、経営管理・監査機能が十分に発揮されるよう、コンプライアンス・コーポレートガバナンス・リスクマネジメントなどをテーマとしたトレーニングを、実施しております。なお、テーマ選定や教材の制作は第三者機関と連携して行っております。また、この教材は継続的に拡充され続ける為、当社にとって重要な教育ツールとなっており、新任者のトレーニングにも活用しております。

【原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するために、株主総会以外の場においても経営陣幹部や取締役は株主と建設的に対話を行い、自らの経営方針を株主に分かりやすく説明しその理解を得ることが重要であると認識しております。IR担当取締役を選任し、広報・IR室をIR担当部署としております。株主や投資家に対しては、決算説明会を開催し、逐次スモールミーティングや個別取材等を実施しております。また、ディスクロージャーポリシーを制定し、当社Webサイトにて開示しております。  
ディスクロージャーポリシー：<https://world-hd.co.jp/ir/disclosurepolicy/>  
株主との対話に係る具体的な取り組み・方針については以下の通りになります。

( ) 社内各部署の有機的な連携のための方策

IR担当部署である広報・IR室を中心として、総務、財務、経理、事業部門等と必要に応じて都度ミーティングを行い、また日常的に連携を取っております。

( ) 個別面談以外の対話手段

広報・IR室において、スモールミーティングや個別取材等を積極的に受け付けており、半期に一回決算説明会を開催し、社長及び取締役が説明を行っております。

( ) 株主意見の経営陣へのフィードバック

IR活動にて把握された意見等については、取締役会及び各事業会社の役員に対して報告・共有されております。

( ) インサイダー情報管理方策

内部情報管理規程を定め、定期的に教育を行うなど、インサイダー情報管理に留意しております。

【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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	2026年3月26日

該当項目に関する説明 更新

当社はCAPMと期待利回りから株主資本コストを9～11%程度と推定、ROEは株主資本コストを上回っております。また、当社はセグメント別にROIC・WACCを管理しており、不動産事業については、デベロップメント事業では、プロジェクト利益率の他、IRRでも管理しております。

今後もROEが株主資本コストを上回る状態を維持することを重要な前提としながら、各事業に適した利益率・資本効率を管理することで成長投資を通じて利益額を着実に拡大し、中長期的な企業価値向上につなげてまいります。

詳細につきましては、2025年度12月期決算説明資料にて開示しております。

2025年度12月期決算説明資料(36ページ)

[https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2026/02/20260213\\_Financial-results.pdf](https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2026/02/20260213_Financial-results.pdf)

2025年度12月期決算説明資料(英文、36ページ)

<https://en.world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2026/02/FY2025-Financial-Results.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
みらい総研株式会社	7,965,000	44.50
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,100,500	6.14
伊井田 栄吉	796,500	4.45
株式会社北九州銀行(常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	709,200	3.96
安部 南鎬	500,000	2.79
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	451,776	2.52

株式会社西日本シティ銀行	300,000	1.67
BNP PARIBAS LUXEMBOURG / 2S / JASDEC / FIM / LUX EMBOURG FUNDS / UCITS ASSETS (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	275,000	1.53
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	242,700	1.35
MORGAN STANLEY & CO.LLC (常任代理人 モルガンスタンレーMUFG証券株式会社)	185,774	1.03

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

### 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	12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 <span style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">更新</span>	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

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社は、親会社及び上場子会社を有しておらず、その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情はありません。

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

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

#### 【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	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	15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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
木村 一義	他の会社の出身者													
荻野 浩三	他の会社の出身者													
小野 和美	他の会社の出身者													
星野 裕志	他の会社の出身者													
久保 欣	他の会社の出身者													
川本 惣一	他の会社の出身者													
磯俣 克平	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
木村 一義			<p>・木村一義氏は、長年にわたる企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社 の意思決定に対して客観的・専門的な視点から 有益な指摘、意見を頂けると判断し、社外取 締役として選任しております。</p> <p>・同氏と当社との間には、過去及び現在にお いて特別な利害関係はなく、当社経営陣から著 しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対 して著しい支配影響を及ぼす可能性は認めら れないことから、一般株主と利益相反が生じる おそれがない独立役員に適任と判断してありま す。</p>
荻野 浩三			<p>・荻野浩三氏は、金融機関の経営に長年にわ たり携わるなどその豊富な経験と幅広い見識 に基づき業務執行から独立した客観的な立場 から、当社の経営に的確な提言・助言等をいた だけるものと判断し、社外取締役として選任し ております。</p> <p>・同氏と当社との間には、過去及び現在にお いて特別な利害関係はなく、当社経営陣から著 しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対 して著しい支配影響を及ぼす可能性は認めら れないことから、一般株主と利益相反が生じる おそれがない独立役員に適任と判断してありま す。</p>

小野 和美			<p>・小野和美氏は、大手企業において長年にわたり、一貫してブランディングやマーケティングの戦略立案などの業務に携わり、行政や行政外郭団体、大学などの委員を歴任するなどその豊富な経験と幅広い見識を活かして、当社の意思決定に対して客観的・専門的な視点から有益な指摘、意見を頂けると判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>・同氏と当社との間には、過去及び現在において特別な利害関係はなく、当社経営陣から著しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対して著しい支配影響を及ぼす可能性は認められないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員に適任と判断しております。</p>
星野 裕志			<p>・星野裕志氏は、大学における研究活動を通じた人材育成、行政や自治体などにおいて会長、委員長、議長職を含め多くの委員を務めるなどその豊富な経験と幅広い見識に基づき、業務執行から独立した客観的な立場から、当社の意思決定に対して有益な指摘、意見をいただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>・同氏と当社との間には、過去及び現在において特別な利害関係はなく、当社経営陣から著しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対して著しい支配影響を及ぼす可能性は認められないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員に適任と判断しております。</p>
久保 欣			<p>・久保欣氏は、金融機関並びにグローバルにBPOを展開する事業会社やコンサルティング会社で実務に携わるなどその豊富な経験と幅広い見識に基づき、業務執行から独立した客観的な立場から、当社の意思決定に対して有益な指摘、意見をいただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>・同氏と当社との間には、過去及び現在において特別な利害関係はなく、当社経営陣から著しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対して著しい支配影響を及ぼす可能性は認められないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員に適任と判断しております。</p>
川本 惣一		<p>・川本惣一氏は過去において、当社の主要な取引先であります株式会社西日本シティ銀行の代表取締役副頭取でありました。当社は同行と借入限度額15,000百万円のコミットメントライン契約を締結しております。</p>	<p>・川本惣一氏は金融機関の経営に長年にわたり携わるなどその豊富な経験と幅広い見識に基づき、客観的な立場から、当社の経営に的確な提言・助言等をいただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。</p>
磯俣 克平		<p>・磯俣克平氏は過去において、有限責任監査法人トーマツのボードメンバーでありました。当社は有限責任監査法人トーマツを会計監査人に選任しております。</p>	<p>・磯俣克平氏は、長年にわたる公認会計士としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、客観的な立場から、当社の経営に的確な提言・助言等をいただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。</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

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・報酬諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役



- 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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
古賀 光雄		・古賀光雄氏は過去において、有限責任監査法人トーマツの代表社員でありました。当社は有限責任監査法人トーマツを会計監査人に選任しております。	・古賀光雄氏は、長年の公認会計士としての経験から、会社の監査業務に十分な見識を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。 ・同氏は、当社が定める「社外役員の独立性基準」を充足しており、当社経営陣から著しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対して著しい支配影響を及ぼす可能性は認められないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員に適任と判断しております。
加藤 哲夫		・加藤哲夫氏は、当社の取引先である加藤法律会計事務所の業務執行者であります。	・加藤哲夫氏は、長年の弁護士及び公認会計士としての経験から、会社の監視業務に十分な見識を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。 ・同氏は、当社が定める「社外役員の独立性基準」を充足しており、当社経営陣から著しい支配、影響を受ける又は当社経営陣に対して著しい支配影響を及ぼす可能性は認められないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員に適任と判断しております。

**【独立役員関係】**

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員として指定しております。また、当社の社外役員の独立性基準は以下の通りです。

【社外役員の独立性基準】

当社は、社外取締役及び社外監査役(以下、総称して「社外役員」といい、社外役員候補者を含む)の独立性を判断する基準を以下のとおり定め、社外役員が次の各項目のいずれにも該当しない場合、当該社外役員は当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断する。

当社及び当社の子会社(以下、総称して「当社グループ」という)の業務執行者( 1)又は過去10年以内に当社グループの業務執行者であった者

当社グループを主要な取引先とする者( 2)又はその業務執行者

当社グループの主要な取引先である者( 3)又はその業務執行者

当社グループから役員報酬以外に、一定額( 4)を超える金銭その他の財産上の利益を受けているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産上の利益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)

当社グループから一定額( 4)を超える寄付又は助成を受けている者(当該寄付又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者)

当社の大株主(総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に有している者)又は当該大株主が法人である場合は、当該法人の業務執行者

当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に有している会社の業務執行者

上記 から に過去5年間に於いて該当していた者

上記 から に該当する者が重要な者( 5)である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族

- 1 業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号の業務執行者をいう。
- 2 第 号において、「当社グループを主要な取引先とする者」とは、直近事業年度におけるその者(又は会社)の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けた者(又は会社)をいう。
- 3 第 号において、「当社グループの主要な取引先である者」とは、直近事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社に行っている者(又は会社)、直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している者(又は会社)をいう。
- 4 第 号及び第 号において、「一定額」とは、年間1,000万円であることをいう。

5「重要な者」とは、取締役(社外取締役を除く)、執行役、監査役(社外監査役を除く)、執行役員及び部長職以上の上級管理職にある使用人をいう。

## 【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

ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社グループ全体の連結業績向上に対する意欲や士気を喚起するとともに株主様との価値共有、中長期的企業価値向上に資することを目的としています。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

顕著な功績が認められる場合は指名・報酬諮問委員会に諮問し、同委員会からの答申内容を尊重して代表取締役会長が最終決定しております。

## 【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 **更新**

有価証券報告書において取締役および監査役ごとに報酬の種類別総額を開示しております。なお、第33期事業年度(2025年1月1日～2025年12月31日)に係る役員報酬の総額および総額が1億円以上である者とその内容は以下のとおりです。

役員報酬の総額

- ・取締役(社外取締役を除く)の報酬総額173百万円(基本報酬165百万円、ストックオプション6百万円、退職慰労金2百万円)
- ・監査役(社外監査役を除く)の報酬総額9百万円(基本報酬8百万円)
- ・社外役員の報酬総額44百万円(基本報酬43百万円)

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

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

取締役の報酬は2024年3月22日開催の定時株主総会にて年額500百万円以内と決議されております。  
また、別枠でのストック・オプション報酬額は2014年3月20日開催の定時株主総会にて年額500百万円以内と決議されております。  
なお、経営陣幹部・取締役報酬の決定方針と手続きについて本報告書のコーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示欄に記載しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、社外取締役・社外監査役に対し業務管理本部が取締役会開催日までに事前に説明資料等を送付して、議事の内容を検討できるよう、取締役会、監査役会での討議の活性化を図っております。

## 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) 更新

### (取締役会・各委員会)

取締役会は、毎月1回取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会及び「内部統制委員会」「コンプライアンス委員会」「情報セキュリティ委員会」「リスクマネジメント委員会」「サステナビリティ委員会」「指名・報酬諮問委員会」を開催し、経営上重要な事項の決定、業務執行状況の報告ならびに監督など、迅速に経営判断が行える体制を整えております。

また、取締役会規程、内部監査規程等の社内全般にわたる各種規程が網羅的に整備されており、明文化された社内ルールのもとで、各職位が明確な権限と責任をもって業務を執行する体制となっております。

### (監査体制)

監査体制については、内部監査、内部統制評価、監査役監査、会計監査人監査のチェック体制を厳格、適切に運用することにより監督機能の強化及び経営の透明性の向上に努めております。会計監査の状況については、有限責任監査法人トーマツを選任し、監査契約に基づき会計監査を受けております。

#### a. 業務執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名等

高尾 圭輔(有限責任監査法人トーマツ)

照屋 洋平(有限責任監査法人トーマツ)

有限責任監査法人トーマツによる継続監査年数は24年です。

#### b. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士(11名)

会計士試験合格者等(8名)

その他(15名)

### (責任限定契約の内容)

当社と社外取締役及び社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、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おります。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項による最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役又は社外監査役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 更新

当社は、監査役会設置会社であり、監査役3名のうち2名が会社法第2条第16号に定める社外監査役であります。当該社外監査役には企業法務及び財務、会計、税務等に精通した人物を招聘し経営監視機能の客観性及び独立性を確保しております。

また、毎月開催する取締役会への出席を要請し、それぞれの専門性や幅広い見地から有益なアドバイスを受けております。なお、法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、2026年3月開催の定時株主総会にて、会社法第329条第3項に定める補欠監査役を1名選任しております。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が総会議案について十分に検討することが出来るよう、株主総会招集通知の早期発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算期は12月であるため、株主総会が集中することはございません。
電磁的方法による議決権の行使	当社の指定する議決権行使サイトにて、インターネットによる議決権行使を受付しております。
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	機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加し、投資家の利便性を考慮しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英訳版を作成し、ホームページに掲載しております。 第33回 定時株主総会招集ご通知: <a href="https://en.world-hd.co.jp/ir/library/others/">https://en.world-hd.co.jp/ir/library/others/</a>

### 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	ディスクロージャーポリシーを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 : <a href="https://world-hd.co.jp/ir/disclosurepolicy/">https://world-hd.co.jp/ir/disclosurepolicy/</a>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算説明会を開催している他、1 on 1 ミーティング等を随時開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料、有価証券報告書及び四半期報告書、決算説明資料、統合報告書、株主総会招集通知等、及びそれらの各種英文資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR室を設置し、IR事務連絡責任者として広報IR室長を選任しております。	

### 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	当社は、「サステナビリティ基本方針」および「人権方針」を策定しております。株主、投資家はもとより広く社会から信頼される企業を目指すため、企業情報を積極的かつ公正に開示する旨を定めております。 サステナビリティ基本方針、人権方針 : <a href="https://world-hd.co.jp/corporate/philosophy/">https://world-hd.co.jp/corporate/philosophy/</a>
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは、企業理念の中に「ビジネスを人材育成・教育の場として道徳的感覚を持った有為な人材を世に送り出す企業を目指す」「自然環境を守り、地球資源を大切に、常に社会貢献できる企業を目指す」という項目を掲げ、多様な事業展開による多角的なアプローチで、環境保全活動・CSR活動を進めています。 例えば、人材教育ビジネスでは、数多くの雇用創出を通じて社会的な人材供給に貢献しています。不動産ビジネスにおいては、都市再生プロジェクトや持続可能なまちづくりに注力し、農業公園ビジネスでは、環境保全を軸とした自然との共生を促進する取り組みを展開しています。これらの活動は、事業の本質を活かした具体的な成果を生み出しており、詳細は統合報告書にも掲載しております。 統合報告書 : <a href="https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2025/09/IntegratedReport2025-2.pdf">https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2025/09/IntegratedReport2025-2.pdf</a>
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	当社グループの中長期的な企業価値向上のためにはステークホルダーの皆様との信頼関係の維持・深化が不可欠であり、適時・適切な情報開示を通じて当社グループの取り組みを知っていただくことが極めて重要であると認識しております。 当社は、金融商品取引法等の法令及び金融商品取引所が定める適時開示規則に従い、当社グループの重要情報を適時・適切に開示します。また、非財務情報などステークホルダーの皆様にとって有用と考えられる情報についても、ウェブサイト等で積極的に開示を行ってまいります。

## 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 更新

当社は、内部統制システムの適切な整備及び運用を行うことが、重要な経営課題であると認識しております。2020年12月に内部統制の基本方針を改訂し、当該方針に基づいた内部統制システムの適切な整備及び運用を行い、コンプライアンスの推進、リスクマネジメントの強化、内部監査体制の充実に取り組んでおります。

- 当社及び当社子会社の取締役並びに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
  - ワールドホールディングス企業行動基準をはじめとして、当社及び各子会社で策定される社内規程は、取締役及び社員全員が法令、定款及び社会規範を遵守していくための具体的な行動指針とする。
  - 取締役会の任意委員会として、委員の半数以上を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の指名及び報酬の決定に係る透明性と客観性を高める。
  - ワールドホールディングスのコンプライアンス委員会がコンプライアンスの取組みを組織横断的に統括することとし、各子会社を中心となり、積極的に取締役及び社員への教育を行う。また、内部監査部門は、各子会社及び各部署と連携の上、コンプライアンスの状況を監査する。これらの活動は、定期的にワールドホールディングスの取締役会及び監査役会に報告する。
  - 法令、定款上の疑義ある行為について、社員が直接情報を提供できる手段として、ワールドホールディングスの経営管理本部内にコンプライアンス・ホットラインを設置する。
- 当社及び当社子会社の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

ワールドホールディングスの関係会社管理規程及び文書管理規程に従い、取締役会及びその他の重要会議の議事録及び決裁記録など、取締役の職務の執行に係る情報を文書又は電磁的媒体(以下、「文書等」という。)に記録し保存する。取締役及び監査役は、いつでもこれらの文書等を閲覧できるものとする。

### 3. 当社及び当社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) コンプライアンス、災害、品質及び情報セキュリティ等に係るリスクについては、リスクマネジメント委員会が当社及び当社子会社を統括し、経営管理本部及び業務管理本部並びにそれぞれの担当部署にて、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行い、整備又は運用状況の結果について当該委員会へ報告するものとする。
- (2) 新たに発生したリスクについては、取締役会およびその他の重要会議において速やかに対応責任者となる取締役の任命又は担当部署を決定する。

### 4. 当社及び当社子会社の取締役等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及び報告に関する体制

- (1) ワールドホールディングスの取締役会は、当社及び当社子会社の達成すべき目標を定め、各取締役は、その目標達成のために担当部門の具体的目標及び業務権限、意思決定ルールを決定し、効率的な目標達成に努め、当社取締役会へ報告するものとする。
- (2) ワールドホールディングスの取締役会は、ITを活用して定期的に業務の進捗状況をレビューし、各子会社に対して改善を促すこと等を可能とする全社的な業務の効率化を実現するシステムを構築していくものとする。

### 5. 当社及び当社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

セグメント別の事業に関して、各子会社別に責任を負う取締役を任命し、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与える。ワールドホールディングスのリスクマネジメント委員会は、これらを横断的に推進し管理する。

### 6. 当社監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び取締役からの独立性に関する事項

- (1) 監査役は、内部監査部門所属の社員に監査業務に必要な事項を指示できるものとする。
- (2) 監査役から監査業務に必要な指示を受けた社員は、その指示に関して取締役又は内部監査部門の責任者からの指揮命令を受けないものとする。また、当該社員の人事異動、評価等を行う場合は、監査役へ事前報告を行い、その意見を尊重する。

### 7. 当社の取締役及び使用人並びに当社子会社の取締役及び使用人が当社の監査役に報告するための体制その他当社監査役への報告に関する体制

- (1) 当社及び当社子会社の取締役及び社員は、コンプライアンス・ホットラインを通じて直接当社の監査役へ報告を行う又は当社子会社の監査役等を通じて当社監査役へ報告を行う。
- (2) 当該報告には、法定の事項に加え、当社グループに重大な影響を及ぼす事項、社内監査の実施状況、コンプライアンス・ホットラインによる通報状況及びその内容を含むものとする。なお、当該報告をした者への不利な取扱いを禁止し、その旨を当社及び当社子会社の取締役及び社員へ周知徹底を図る。

### 8. その他当社監査役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) 監査役は、当社に対し職務の執行上必要となる費用等について、監査役会規程及びその他の関連規程に基づき、その費用の前払い及び償還を受けることができる。
- (2) 監査役と代表取締役との間で定期的な意見交換会を実施していくものとする。
- (3) 監査役と内部監査部門との間で定期的な意見交換会を実施していくものとする。

当社は、上記方針に基づき、内部統制システムの適切な整備及び運用を行い、コンプライアンスの推進、リスクマネジメントの強化、内部監査体制の充実に取組んでおります。これらをはじめ、業務の適正を確保するための体制に係る運用状況は以下の通りとなります。

#### 1. コンプライアンス体制

当社グループは、コンプライアンス違反や法令違反、ハラスメント、人権侵害等、職場環境を悪化させる要因に対して、毅然とした対応を行い、各種社内基準・規程の策定や社内研修の実施、社内通報制度の周知を徹底している他、発生及び再発の防止に努めています。コンプライアンスに関しては、コンプライアンス委員会を設置し、企業行動基準やコンプライアンス規程及び関連資料等を取りまとめた「コンプライアンス・マニュアル」の整備や社内研修を実施するなどして、役職員への周知とコンプライアンス意識の向上を推進しています。

#### 2. リスクマネジメント体制

リスクマネジメント委員会は、様々な損失の危険に対しリスクの高低や発生可能性について検証しております。また、適切な対応策を講じることで損失の危険を回避または最小限にするため、監査役及び内部監査室または各委員会等と連携し、必要に応じ経営会議に出席するなどして具体的な対応策が講じられる体制を整備しております。

### 3. 当社グループは顧客企業の生産計画や新製品の開発に関わる情報、あるいは個人情報などを知りうる立場にあります。

それらのリスクについてプライバシーマークの取得や、社員へのセキュリティ教育の実施に加え、情報監視室を設置し組織的に監視体制の強化を図り、情報の漏洩及びサイバー攻撃を未然に防ぐよう努めております。また、各種情報の保管方法、保存年数等について社内規程に定め周知徹底しております。

### 4. 子会社の業務の適正を確保するための体制

当社は、取締役会及び主要な経営会議に各事業子会社の取締役または実務責任者を必要に応じ出席させております。また、経営管理本部及び内部監査部門は、「関係会社管理規程」及び「内部監査規程」並びに「内部監査計画書」に基づき、企業集団全体を管理監督するなどして業務の適正を確保するための体制を整備しております。

### 5. 内部監査及び財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準等に準拠した内部監査計画書を策定しております。内部監査室は、当該計画に基づき当社及び当社子会社の内部監査を実施し、その結果を経営者及び監査役へ報告しております。また、是正状況及び財務報告に係る内部統制の有効性結果を定期的に当社取締役会へ報告しております。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、会社法並びにその他法規等の法令違反となるような金品供与はもとより、不当な収益をもたらすおそれのある寄付金、会費の提供や情報誌の購買等、不法、不当な要求や介入に対し、決して屈服致しません。反社会的勢力に関わることは、結果的に反社会的勢力を助長することになりかねず、私たちが違法行為に加担させられていることと考えております。

私たちは社会的責任を強く意識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える総会屋、暴力団等の反社会的勢力とは断固として対決致します。

(反社会的勢力排除に向けた整備状況)

当社は、上記の方針のもと「コンプライアンスマニュアル」、「反社会的勢力対策規程」等を定め、取締役及び全社員に周知し、新入社員研修、幹部研修等の各種研修時の際は、反社会的勢力に対する当社方針の周知徹底を図っております。また、反社会的勢力を排除するために、平素から警察や弁護士などの行政機関又は専門家等との連携を深め、情報収集に努めております。万一、反社会的勢力からの脅威を受け、又は被害を受けるおそれのある場合は「反社会的勢力対策規程」、「反社会的勢力への対応マニュアル」に基づき被害を防ぐ体制を整備しております。

## 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

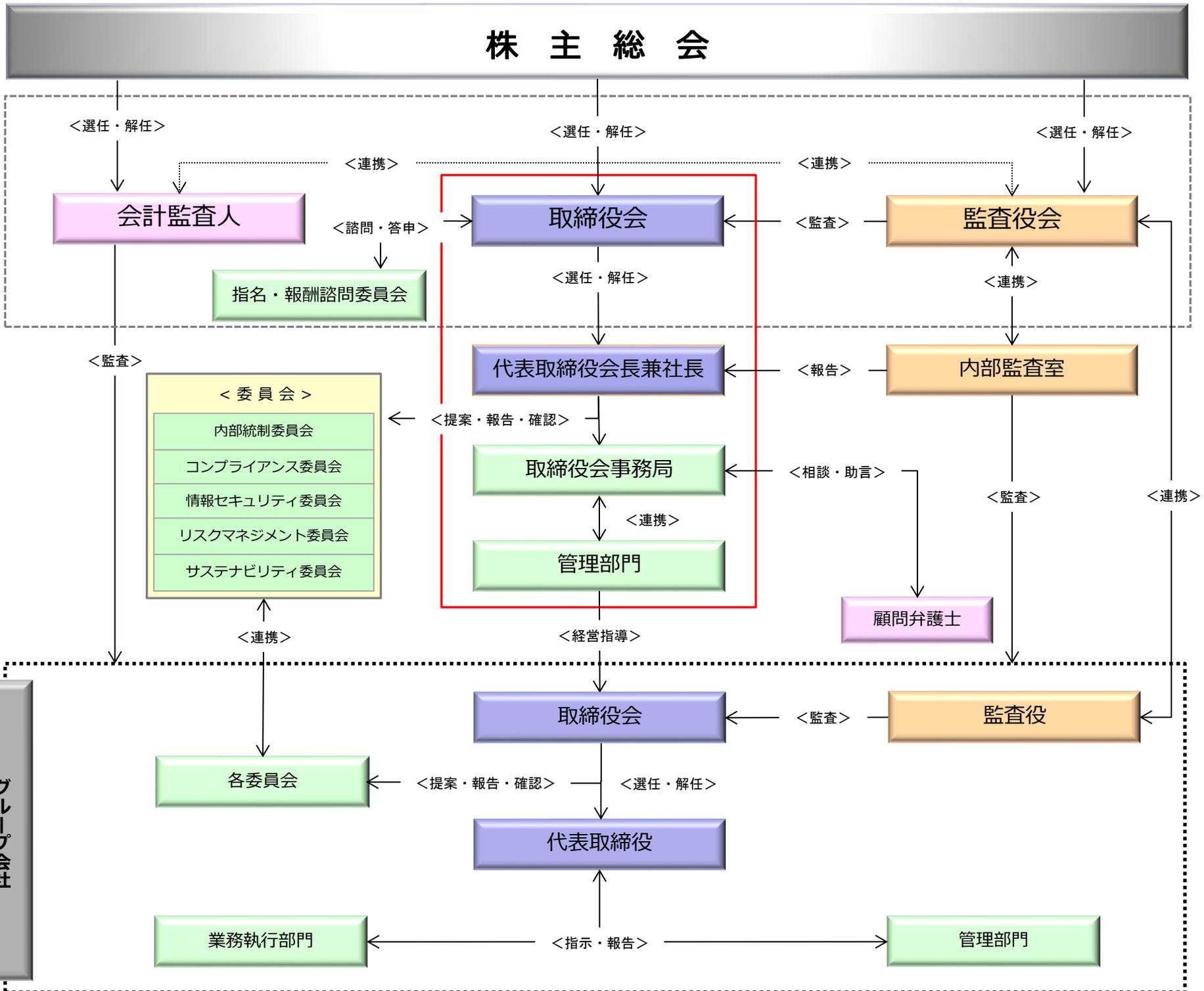
該当事項はありません。

### 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)

当社は、顧客、株主・投資家、従業員、社会等と良好な関係を築くために、正確で適切な情報を適時に開示することを重視した企業経営を行ってまいります。そのためには、開示情報の網羅的な収集を行い、内部者取引を未然に防止するとともに会社情報の適切な公表事実に関する情報及び決算に関する情報のうち、関係諸法令により開示が必要とされる会社情報につきましては、原則として取締役会の決議により、緊急を有する場合には代表取締役又は情報開示責任者(担当取締役)の判断により、適時・適切な開示を行うこととしております。

【 模式図 】



【スキルマトリックス】

氏名	役職	指名・報酬 諮問委員 会	取締役会が特に期待する役割						
			企業経営	法務／コン プライアンス／リスク 管理	財務／会計	人材開発	サステナ ビリティ ／ESG	ICT／DX	事業戦略
伊井田 栄吉	代表取締役会長 兼 社長	●	●	●					●
栗山 勝宏	取締役				●			●	●
中野 繁	取締役	●		●	●				
本多 信二	取締役				●	●			●
塩見 政明	取締役		●	●					●
桑原 伸一郎	取締役				●	●			●
濱地 知治	取締役		●	●	●				
岡本 一郎	取締役			●		●	●		
川本 惣一	取締役	● (委員長)	●		●				
磯俣 克平	取締役		●		●			●	
木村 一義	取締役		●	●					●
荻野 浩三	取締役		●	●	●				
小野 和美	取締役	●				●	●		
星野 裕志	取締役			●		●	●		
久保 欣	取締役					●	●	●	
田中 晴雄	常勤監査役			●					
古賀 光雄	監査役			●	●				
加藤 哲夫	監査役			●	●				

※「取締役会が特に期待する役割」は役員毎に最大3つと致します。

※各役員に特に期待する役割であり、各役員の有するすべての知識、能力、経験を表すものではありません。