

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

コーポレート・ガバナンスは、会社が、株主をはじめ顧客・従業員・取引先・社会等、さまざまなステークホルダーの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行い、経営の健全性を高めていくための仕組みです。

コーポレート・ガバナンスはステークホルダーとの信頼の上に機能します。

財務情報、非財務情報の開示によって、ステークホルダーとのフラットな関係を目指し対話を重ねていくこと、またコンプライアンスを重視することによって、ステークホルダーとの信頼が構築されと考えます。

こうした考えに基づいて機関やシステムを構築・運用し、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係の構築・深化に努めるのが、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方です。

当社の企業理念である「夢に手足を。」を実現するため、コーポレート・ガバナンスの基本的な事項を定め、有効に機能させることにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に繋げることが当社の重要な経営課題の一つであると考えています。

当社は、経営の健全性、透明性およびコンプライアンス意識を高めるため、コーポレート・ガバナンスの充実に図りながら、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織体制を構築し、効率的な経営を行います。

なお、当社は、コーポレート・ガバナンスにおける基本的な事項を定めたコーポレート・ガバナンスガイドラインを策定しています。

当社IRサイトURL:<https://www.hobonichi.co.jp/ir/governance.html>

【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

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則1-2 議決権の電子行使のための環境整備】

現状では機関投資家比率や海外投資家比率は僅少であり、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳は実施しておりませんが、毎年、株主構成比率を定点的に確認し、一定程度、比率が高まった場合においては国内外の機関投資家や海外投資家が権利行使しやすい環境整備を実施する予定です。

【補充原則3-1 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社の海外投資家の持株比率は低いため、現状では英語での情報開示は行っておりませんが、毎年、海外投資家の持株比率を定点的に確認し、一定程度、比率が高まった場合においては英語での情報開示を実施する予定です。

【補充原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

当社は、現在、事業年度毎の業績予想を公表致しておりますが、中期経営計画の開示は行っておりません。「かたちをちゃんとするよりも、もっとやわらかくなって力をつけて、脱皮をすること」を念頭に、持続的な成長を実現しようとする当社においては、中期経営計画を策定し数値目標を公表することで、当社の意図とは異なる判断を株主・投資家のみなさまに与える可能性があることから、中期経営計画の公表は行っておりません。

また、当社は、単年度業績予想と実績の比較分析を取締役会の他、ミーティングにおいて毎月定期的に行い、状況の把握と施策を議論し、事業展開に反映させています。次期以降の計画や今後の事業展開については、決算説明会等の場で株主・投資家のみなさまに説明することとしています。

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

【補充原則4-2 中長期的な業績と連動する経営陣の報酬制度】

当社は、現在、中長期的な業績連動報酬や自社株報酬を導入していません。

取締役の報酬は固定報酬としていますが、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名報酬委員会において、会社業績連動性を確保するため、業績計画の達成度を総合的に評価し、取締役の役位、職責および成果をもとに評価・決定しています。今後、当社の経営目的に沿った報酬制度のあるべき姿について引き続き慎重に検討します。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社役員は10名です。独立社外取締役は1名に留まりますが、その他社外取締役1名、独立社外監査役3名の併せて5名の社外役員を選任しており、経営の管理監督及び監視機能は十分に機能していると判断しています。

ただし、今後当社を取り巻く環境が変化することで、独立社外取締役を増員する必要性が生じた場合は、候補者の選任を検討します。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、単なる安定株主としての政策保有は、コーポレート・ガバナンスの観点から行いません。事業上の関係を維持・強化し、当社の企業価値の向上に資することを目的に、政策保有株式を必要限度においてのみ保有する可能性があります。政策保有株式の保有に際しては、当該保有について、目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合うものであるか等を個別に精査し保有の適否を検証します。なお現時点で政策保有株式は保有していません。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者取引等の実施について、その取引が当社の経営の健全性を損なわないか、その取引が合理的判断に照らし合わせて有効であるか、また、取引条件は他の外部取引と比較して妥当であるか等に特に留意し決定します。

取締役は、利益相反取引又は競業取引を行う場合は、取締役会において事前に承認を得ること、また、取締役会に実施の報告を行うことを社内規程に定めています。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することが、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得るとの認識に立ち、社内における女性、外国人、中途採用者の活躍促進を含む多様性の確保を推進します。

採用は性別・国籍を問わず行っており、また、中途採用者による人材確保・活躍推進を進めています。正社員・契約社員・アルバイトなど、いずれの形態も女性比率が男性比率よりも高く、中途採用者は正社員の過半数をしめています。また、役員10名のうち女性は2名、管理職のうち女性が占める割合は25%であり、管理職の全員が中途採用者となっています。今後の目標としては、2028年度末の女性管理職比率40%以上を目指し、そして、中途採用者の更なる活躍に向けた取り組みを進めてまいります。当社の現状から、多様性の確保についての自主的かつ測定可能な目標は示していません。

【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、現在、自らが運用を指図する企業年金制度を備えていません。企業年金制度の導入については福利厚生の一環として継続的に検討してまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するとの観点から、以下のとおり情報発信を行っています。

() 当社は、企業理念や経営戦略について、当社ウェブサイト、決算短信および有価証券報告書等に開示しています。経営計画については、単年度の業績見通しを取締役会において決議し、決算短信等に開示しています。

() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針は、本報告書「1.基本的な考え方」に記載しています。また、コーポレート・ガバナンス報告書およびコーポレート・ガバナンスガイドラインに記載し、当社ウェブサイトで開示しています。

() 当社は、株主総会において、取締役の報酬限度額を決議し、以下の方針に基づき決定しています。

(1) 当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬とします。

(2) 取締役の報酬の決定は、客観性・透明性のある手続きに従い、取締役会決議に基づき、社外取締役を委員長とした任意の指名報酬委員会へ委任します。

() 当社は、経営計画の実現を目指し、知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保を踏まえ、取締役、監査役の選任を行います。

・取締役会は、手続きの公正性・透明性・客観性を強化するため、独立社外取締役を中心に構成される任意の指名報酬委員会に取締役の候補者に関する選定を委任するものとし、当該委員会において当社の企業理念や経営計画から導いた役員に求める要件に照らし、その経験・専門性などを総合的に評価・判断して指名し、株主総会の決議で選任します。

・監査役会は、財務・会計・法務・経営・企業監査に関する知識・知見を有している監査役の候補者を選定し、株主総会の決議で選任します。また、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選定します。

() 当社は、取締役会の決議に基づき、取締役候補者および監査役候補者の選任理由について、株主総会参考書類に開示しています。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み等】

< サステナビリティの取り組み >

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ(持続可能性)を巡る課題に、積極的に取り組み、全社挙げて、誠実・公正な対応を行います。

当社のサステナビリティについては、当社ウェブサイトで開示しています。(<https://www.hobonichi.co.jp/ir/sustainability.html>)

< 人的資本及び知的財産への投資に関する取り組み >

私たちはコンテンツやその価値を生み出す源泉は「人」と考えています。

そのため、社内の人材には常に山つ気をもって打席に入ることに挑戦しつづけることを求めるとともに、個々の持つクリエイティブを成長させアイデアを生みやすくする環境づくり、制度の充実と利用の促進に努めております。具体的には、メリハリのある働き方を実現するために給与を減額することなく、基本労働時間を8時間から7時間に短縮したことや、ひとりで考える時間を豊かに持ってもらうために、毎週金曜日を会議や決められた仕事をいれず自由に過ごす時間であるインディペンデントデーとして設定することなどを実施しております。

また、「コンテンツを生み出す、コンテンツを仕入れる、コンテンツを育てる、コンテンツをかたちにする、コンテンツを提供する、コンテンツを広げる。」ことを活動の基盤としている当社においては、コンテンツと知的財産は密接な関係にあるため、知的財産を維持・発展させていくことは、当社の事業を持続していく上で最重要事項の一つであると認識しており、現在も管理部経営企画管理チームにてそれらの業務を実施しておりますが、そのための活動と投資は今後も惜みなく実行していきます。

【補充原則4 - 1 取締役会からの経営陣に対する委任の範囲】

当社は、法令上取締役会の専決事項とされている事項を含め、取締役会規程及び職務権限規程で、取締役会及び意思決定者の決裁等に関する権限を明確に定めています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、取締役会において、独立社外取締役については東京証券取引所が定める独立役員の独立性の判断基準を参考に、経歴や当社との関係を踏まえ、会社法に定める要件に該当し、独立性を有していると判断した人物であることや、当社の課題を解決するために、率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物であること等を考慮し、独立社外取締役の候補者として選定するよう努めます。

【補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】

当社は監査役会設置会社であり、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していないため、手続きの公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会決議に基づき、独立社外取締役を中心に構成される任意の指名報酬委員会に取締役の候補者に関する選定、取締役の報酬の決定を委任しています。

【補充原則4 - 11 取締役会の構成に関する考え方、取締役の選任に関する方針と手続】

当社は、経営計画の実現を目指し、知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保を踏まえ、取締役の選任を行います。

各取締役の備えているスキルについては、【模式図(スキルマトリックス)】をご参照ください。

【補充原則4 - 11 他の上場会社の兼任状況】

当社は、社外取締役を含む取締役および社外監査役を含む監査役の要件として、職務を遂行するため必要な時間を確保できる者と定めています。また、取締役および監査役の役割・責務が適切に行われるよう、すべての取締役および監査役の兼任状況について確認を実施し、毎年事業報告および有価証券報告書等で開示しています。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性に関する分析・評価】

当社では、取締役・監査役が取締役会の実効性等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役会に提出します。取締役会は、各取締役・監査役の自己評価に基づき、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。

取締役会は、この分析・評価結果を活かし、取締役会の機能向上および運営改善を図るとともに、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。また、評価結果の概要については以下の通りです。

1. 取締役会の実効性評価プロセスの概要

- (1) 当社取締役会は、取締役会の実効性評価に必要と考えられる評価カテゴリーを設定し、取締役及び監査役にアンケートを行いました。
- (2) 上記アンケート形式による各取締役及び監査役の評価をもとに、取締役会事務局がその結果をまとめました。
- (3) これらにもとづき、各評価結果に対する協議を実施いたしました。

2. 取締役会の実効性評価の結果

評価の結果概要

上記アンケートの結果、取締役会の実効性について肯定的な回答が多数を占め、当社取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。特に、取締役会の運営、コーポレートガバナンス・コード対応及び社外役員に対する情報提供については高く評価されました。

一方で取締役会の構成及び役割については、さらなる改善の余地があるとの示唆が得られました。この点に関する主な検討課題は、組織の拡大、充実に合わせた独立社外取締役の追加選任についての検討及び中期的な経営戦略・経営計画にかかる議論とその業績評価についての一層の充実です。

3. 取締役会の今後の取り組み

取締役会の実効性評価により認識された結果をもとに取締役会の実効性を更に向上させるために、更なる独立社外取締役の選任の検討及び中期戦略に関する議論を強化してまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング方針】

当社は、経営計画の実現に資するため、全ての取締役及び監査役を対象として、その役割と責務に必要な定期・不定期の研修や外部セミナーの受講など、役員全体のパフォーマンス向上に資するトレーニングをそれぞれに適した内容で提供します。

取締役及び監査役のトレーニングに係る費用については、会社の負担を原則とします。

【原則5 - 1株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話を促進するための方針は以下のとおりです。

(1) 株主との対話全般について、IR担当役員が、下記(2)-(5)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行います。

(2) 対話を補助するため、IR担当は、関係各部・チームとの有機的な連携を図ります。

(3) 対話を充実させるため、決算説明会の開催、説明資料のホームページへの掲載及び電話取材への対応を積極的に行います。

(4) 対話において把握された株主の意見・懸念については、取締役会で報告を行うとともに、社内にも情報共有を行い、経営や企業価値の向上に役立てます。

(5) 対話に際しては、社内規程に基づき、インサイダー情報を管理します。

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(%)
糸井 重里	619,900	26.70
池田 あんだ	480,300	20.69
山本 英俊	326,900	14.08
ほぼ日従業員持株会	103,500	4.45
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	41,800	1.80
小泉 絢子	21,900	0.94
永田 泰大	21,000	0.90
松元 太郎	17,700	0.76
齋藤 里香	17,400	0.74
佐藤 智行	13,600	0.58

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 スタンダード
決算期	8 月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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る特別な事情

該当事項はありません。

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	9 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 更新	7 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	2 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) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
山本 英俊	他の会社の出身者											
坂本 和隆	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) 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
山本 英俊			長年にわたり円谷フィールズホールディングス株式会社、グループ会社の経営に携わり、その経歴を通じて培った経営の専門家としての経験・知見を有することから、適任と判断しています。
坂本 和隆			グローバルなエンターテインメント企業において、コンテンツ戦略の最前線で要職を務められており、変化の激しい市場での豊富な経験を有することから適任と判断しています。

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

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

指名委員会に相当する任意の委員会

指名報酬委員会

4

2

2

2

0

0

社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会

指名報酬委員会

4

2

2

2

0

0

社外取締役

補足説明 **更新**

独立社外取締役である坂本和隆が委員長、代表取締役会長最高経営責任者（CEO） 糸井重里、取締役副社長 松元史明および社外取締役 山本英俊の3名が委員となり、計4名で構成されます。

また、オブザーバーとして社外監査役が出席する場合があります。

監査役会の設置の有無

設置している

定款上の監査役の員数

4 名

監査役の人数

3 名

具体的には、内部監査室と監査役間で、監査の実施・結果の共有を行うほか、リスク管理、内部管理体制構築などについても日常的に意見交換を行っています。

また、会計監査人と内部監査室間では、会計監査の際に内部監査資料を共有し、相互の監査状況について意見交換を行っています。

監査役と会計監査人間では、監査計画の説明、期中レビューや期末監査の実施状況と結果の報告、監査上の主要な検討事項の協議等、定期的に意見交換を行っています。また、適宜三者間で監査状況に関する意見交換や課題共有を行い、連携を図っています。

社外監査役の選任状況

選任している

社外監査役の人数

3 名

社外監査役のうち独立役員に指定されている人数

3 名

氏名

属性

会社との関係()

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

伊藤 晶子

他の会社の出身者

後藤 和年

他の会社の出身者

佐田 俊樹

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) 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
伊藤 晶子			公認会計士として大手監査法人での会計監査やサステナビリティ情報開示に関する支援経験を通じて、会計や企業監査に関する専門的で幅広い知識・知見を有していることから、適任と判断しています。
後藤 和年			商社や事業会社での法務、財務会計、監査およびリスク管理などの豊富な経験を通じて培われた企業経営に関する幅広い知識経験を有することから、適任と判断しています。
佐田 俊樹			金融機関における経営経験、投資会社および事業会社での社外監査役経験を通じて経営監督、財務会計、リスク管理など企業監査に関する専門的で幅広い知識経験を有することから、適任と判断しています。

【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

当社は独立役員について、独自の独立性判断基準を定めていませんが、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性の判断基準等を参考にして、経歴や当社との関係を踏まえて、会社法に定める要件に該当し、独立性を有していると判断した人物を独立役員として選任しています。
当社は独立役員の資格を充たす社外役員を、すべて独立役員に指定しています。

【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

業績向上へのインセンティブを高める施策について、継続的に検討いたします。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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

報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、報酬の個別表示は実施していません。
なお、取締役、監査役の報酬の総額及び支給人員数について、事業報告にて開示しています。

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

当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続きに従い、当社の取締役報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきものとします。当社の取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、会社業績との連動性を確保するため、個人別の業績計画の達成度を総合的に評価し、役位、職責及び成果を反映させることとしています。独立社外取締役は固定報酬のみとしています。取締役の報酬については、2014年6月20日に行われた定時株主総会の決議により、報酬限度額を年額300,000千円としています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役のサポートは、人事総務企画室主管のもと行っています。社外監査役については、使用人の補助要請ができるように監査役会規程に規定されています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社は会社法にもとづく機関として、株主総会、取締役会、監査役会、及び会計監査人を設置し、加えて取締役の指名・報酬に関する機関として、任意の指名報酬委員会を設置するとともに、業務をモニタリングする役割として内部監査室を設置しています。これらの機関の相互連携によって適切な経営を図ります。

当社の各機関の内容は以下のとおりです。

a. 取締役会・取締役

当社の取締役会は、代表取締役社長小泉絢子を議長とし、取締役7名(うち社外取締役2名)で構成されています。取締役会は原則月1回開催する定時取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の意思決定機関として法令又は定款の定める事項のほか、経営方針に関する重要事項を決定するとともに各取締役の業務執行状況の監督を行っています。

b. 監査役会・監査役

当社の監査役会は、常勤監査役伊藤晶子、非常勤監査役後藤和年、佐田俊樹の監査役3名(うち社外監査役3名)で構成されています。監査役は取締役会その他の社内会議に出席し、取締役の職務執行について適宜発言しています。また、監査役は每期監査計画を立案して監査を行い、原則毎月1回監査役会を開催する他、必要に応じて臨時監査役会を開催することがあります。また、効果的かつ効率的な監査の実施のため、内部監査室及び会計監査人と定期的にコミュニケーションをもち、監査を行う上で有用な情報の共有化を図っています。

c. 内部監査室

当社の内部監査は、代表取締役社長直轄の内部監査室の3名(人員兼任3名)が、当社各部門に対して内部監査を実施し、業務改善に向け助言・勧告を行っています。

d. 指名報酬委員会

当社は、取締役の報酬のみでなく、候補者選定等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の指名報酬委員会を設置しています。

独立社外取締役である坂本和隆が委員長、代表取締役会長最高経営責任者（CEO）系井重里、取締役副社長松元史明および社外取締役山本英俊3名が委員となり、計4名で構成されます。また、オブザーバーとして、社外監査役が出席する場合があります。

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、社外取締役2名及び社外監査役3名を選任し、社外取締役及び社外監査役の有する会社経営、会計財務、企業法務等に関する経験や専門的知見に基づき、社外の視点から監督又は監査を行うことにより、経営監視機能の客観性及び中立性を確保しています。今後もガバナンス体制の向上を継続して検討していきますが、現状においては監査役会設置会社としての現体制を採用するのが適当と判断しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の招集通知については、可能な範囲で早期発送に取り組みます。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の開催日は、集中日を避け、多くの株主が参加しやすい日時を設定しています。
その他	株主のみなさまが参加しやすいよう、株主総会の開催日を土、日、祝日に設定しています。 また、株主総会の開催日に、当社に関する理解を深めていただくことを目指し、講演や展示、販売等のイベントなどを組み合わせた「株主ミーティング」を開催しています。

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	当社コーポレートサイト内にディスクロージャーポリシーを掲載し、開示方法、沈黙期間について記載しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期決算及び年度決算終了後の決算説明会を開催しています。 また、説明会の発表内容、資料等は当社コーポレートサイト上で公開しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書、半期報告書、適時開示資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	組織規模に鑑み、他部署と兼務のスタッフ2名を中心に、取締役CFO兼管理部長の指揮のもとIR活動を行っています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	ほぼ日のコンプライアンス行動規範において以下のとおり規定しています。 ・法令等を遵守します。 法令や社会規範、社内の規程やルールを厳格に遵守するとともに、公正で自由な競争を行い、倫理観に立って取り組みます。 ・誠実に、透明性の高い取り組みに努めます。 顧客、取り組み先、関係者、乗組員や自分自身に対しても嘘をつかず誠実に取り組みます。株主、社会に適切に情報を開示し、透明性の高い経営に努めます。
環境保全活動、CSR活動等の実施	一部商品の利益を日本赤十字社や公益社団法人などへ寄付しています。

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

当社は、「内部統制システムに関する基本方針」を取締役会決議で決議し、当該方針に基づき各種社内規程等を整備するとともに規程遵守の徹底を図り、内部統制システムが有効に機能する体制を確保しています。また、内部統制システムが有効に機能していることを確認するため、内部監査室による内部監査を実施しています。基本方針は以下のとおりです。

- (a) 取締役、使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - ・取締役、従業員の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ社会的責任を果たすため、「コンプライアンス行動規範」を日々の活動の基礎として策定し、全ての役員及び従業員に向けて周知徹底を図ります。
 - ・取締役、従業員に対するコンプライアンス研修を実施します。
 - ・「リスク管理規程」に基づいて、当社の従業員等が当社における違法または不適切な行為に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、内部通報制度を整備・運用し適切な対応を行います。また、内部通報に係る情報の管理を徹底するとともに、法令及び社内規程に従い情報提供者が情報提供を理由に不利益な取扱いを受けることがないように保護します。
 - ・「内部監査規程」に基づいて、代表取締役社長直轄の内部監査室が定期的に内部監査を実施し、会社の業務状況を把握し、全ての業務が、法令、定款および社内規程に則って適正かつ妥当に行われているかを監査し、コンプライアンスの維持向上に努めます。
 - ・経営者は週次で全社向けにミーティングを開催し、コンプライアンスを含む社会的規範や、会社が重要視する組織風土について定期的に伝達することで、取締役および従業員が自律的に法令および定款に適合した職務を執行する環境の構築強化に努めます。
- (b) 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
 - ・取締役の職務執行状況を確認できるような情報の保存・管理体制として、議事録、稟議書、契約書等保存対象書類、保存期間、文書区分、保存場所等を「文書管理規程」に定めます。
- (c) 当社および当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・取締役、従業員に対して定期的にリスク管理に関する教育・研修を実施します。
 - ・大規模な事故や災害、不祥事が発生した場合の対応方法を「リスク管理規程」に定めます。
- (d) 当社および当社グループ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
 - ・取締役会としての役割と責任権限を明確にするため「取締役会規程」を定め、当該規程に基づいて取締役会を運営します。
 - ・定例の取締役会を原則毎月1回開催し、経営方針および経営戦略に係る重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督等を行います。
 - ・規程に定められた会議体に加えて、取締役が集まり経営方針について議論する機会を定期的に設けることで経営方針や職務執行状況について適時に共有し、職務執行の効率化を図っています。
 - ・取締役会の機能をより強化し、経営効率を向上させるため、必要に応じて適宜臨時の取締役会を開催し、業務執行に関する基本事項及び重要事項に係る意思決定を機動的に行います。
 - ・取締役会の決定に基づく業務執行については、「組織図」「職務権限規程」「職務権限一覧表」において、職務の執行の責任およびその執行手続きを規定し、効率的な職務執行を確保します。また、各規程は必要に応じて適宜見直しを図ります。
- (e) 当社および当社グループ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
 - ・当社では、取締役会でコーポレート・ガバナンスガイドラインを策定し、ガイドラインを見直すことで常により良いコーポレート・ガバナンスの体制や制度の導入を心がけています。
 - ・当社グループとしてのガバナンス体制構築のため、管理業務の受託を通じて管理部が管理を行います。
 - ・役員は従業員に対して、コンプライアンスを含む社会的規範や、会社が重要視する組織風土について定期的に伝達し、業務執行における環境の構築強化に努めています。
 - ・業務執行状況・財務状況等を定期的に代表取締役社長へ報告します。
- (f) 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ならびに当該使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - ・監査役が必要とした場合は、監査役の職務を補助する補助スタッフを配置し、必要な員数を確保します。
 - ・監査役補助スタッフの人事評価、人事異動、懲戒処分等に対して、監査役の同意を得るものとします。
 - ・当該補助スタッフは、監査役の補助業務に関し、監査役の指揮命令下において優先して従事するものとします。
- (g) 取締役および従業員が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - ・監査役は、取締役会のみならず必要に応じて重要な会議に出席し、取締役等から業務執行状況の報告を受けます。
 - ・監査役は、会計監査人、内部監査室との情報交換に努め、緊密な連携をとりながら監査の実効性を確保します。
 - ・取締役および従業員は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見した等、監査役に報告すべき事由があると認める場合、速やかに監査役に報告します。
 - ・監査役への報告を行った取締役および従業員に対して、不利益な取扱いをすることを禁止します。
- (h) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払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又は債務の処理に係る方針に関する事項
 - ・当社は、監査役がその職務の執行について必要な費用の前払等の請求をしたときは、速やかに当該費用または債務を処理します。
- (i) その他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
 - ・監査役は、法令が定める権限を行使するとともに、「監査役会規程」「監査役監査基準」に従い、監査方針、監査計画、職務分担等に従い、取締役の職務執行について監査します。
 - ・監査役は、取締役と適宜意見交換を実施するほか、内部監査室および会計監査人との定期的な情報交換を行います。
- (j) 財務報告の信頼性を確保するための体制

・金融商品取引法等に基づいて当社の財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制の評価の基準に従って、関連規程等の整備をします。

・「内部統制基本計画書」を策定し、その推進体制を明確にするとともに、各部門・組織での自己点検および内部統制の評価部門による独立的なモニタリングを継続的に実施します。

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

- (a) 基本的な考え方
- ・反社会的勢力の排除は企業の社会的責任とともに企業防衛の観点からも必須のことであり、当社グループでは、反社会的勢力とは一切の関係を持たないこととし、これら勢力等による不当要求に対しては毅然とした態度で臨みます。
- (b) 整備状況
- ・「コンプライアンス行動規範」に反社会的勢力排除を定め、社内に徹底を図っています。
 - ・「反社会的勢力排除規程」「反社会的勢力排除実施要領」において、反社会的勢力からの不当要求等への組織的な対応体制、具体的な対応方法等を定め、全ての役員及び従業員に周知を徹底しています。
 - ・反社会的勢力の排除に向け、他企業との情報共有、所轄警察署・暴力追放運動推進センター・顧問弁護士等の外部専門機関と連携し、組織として速やかに対応できる体制を整備しています。
 - ・暴力団追放運動推進都民センター(暴追都民センター)に加入し、反社会的勢力に関する情報の収集・管理に努めています。
 - ・反社会的勢力からの不当要求等に対し、人事総務企画室が窓口となり、経営トップをはじめ組織全体で事態に対処します。

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

- (1)コーポレート・ガバナンス体制について
【模式図(コーポレート・ガバナンス体制)】をご参照ください。
- (2)適時開示体制について
【模式図(適時開示体制の概要)】をご参照ください。

【模式図（スキルマトリックス）】

取締役が備えているスキルは、以下のとおりです。

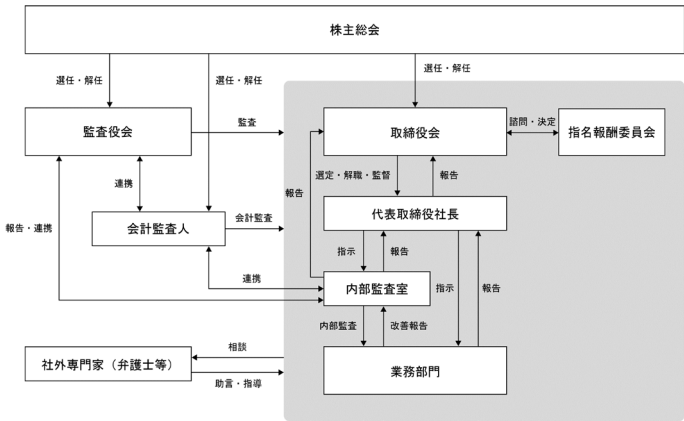
氏名	現在の 当社における 地位及び担当	取締役が特に備えるべきスキル						
		経営 戦略	経営 監督	財務 会計	クリエイティブ 戦略※	リスク 管理	事業 戦略	フラット型 組織の運営
永井 重里	代表取締役会長 最高経営責任者（CEO） 指名報酬委員	○			○	○	○	○
小泉 胸子	代表取締役社長 最高執行責任者（COO）	○			○		○	○
松元 史明	取締役副社長 指名報酬委員	○				○	○	
鈴木 基男	取締役 最高財務責任者（CFO） 兼 管理部長	○		○		○	○	
永田 泰大	取締役 兼 ほば日編集部長				○		○	
山本 英俊	社外取締役 指名報酬委員	○	○			○		
坂本 和隆	社外取締役 指名報酬委員長		○		○			

※クリエイティブ戦略：クリエイティブをマネジメントする能力、及びクリエイティブを判断する能力

監査役が備えているスキルは、以下のとおりです。

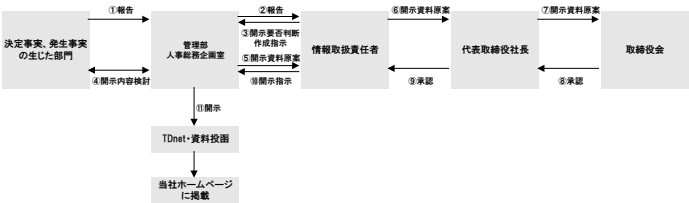
氏名	現在の 当社における 地位	監査役が特に備えるべきスキル			
		経営 監督	財務 会計	リスク 管理	法務 コンプライア ンス
伊藤 晶子	常勤社外監査役		○	○	
後藤 和年	社外監査役	○	○	○	○
佐田 俊樹	社外監査役	○	○	○	

【模式図（コーポレート・ガバナンス体制）】



【模式図（適時開示体制の概要）】

決定事実・発生事実に関する情報の適時開示業務フロー



決算に関する情報の適時開示業務フロー

