

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

当社グループは、安定的かつ持続的に成長し、中長期的な株主価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性と公平性を確保することにより、経営の効率化を高めるために以下の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

- (1)株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- (2)すべてのステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働いたします。
- (3)企業の組織活動が社会に与える影響に責任を持ち、すべてのステークホルダーからの要求に対して適切な意思決定をいたします。
- (4)経営情報の適時開示を通じて透明性のある経営を行ってまいります。

【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】更新

【補充原則1 - 2 議決権の電子行使のための環境整備】

当社は、現時点において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、今後、当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等に鑑み、必要に応じて適切な対応を検討してまいります。

【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】

当社の海外株主比率が0.50% (2025年11月末)と低いことを勘案し、英文での開示は行っておりません。今後、海外の機関投資家や個人投資家の比率が増加した場合には、検討いたします。

【補充原則4 - 1 中期経営計画の実現に向けた最善の努力及び未達の場合の対応、次期計画への反映】

当社は、2023年11月期から2025年11月期までの3ヵ年を対象とする中期経営計画を策定・公表し、当該期間が終了しております。前中期経営計画の成果及び課題について総括・分析を行うとともに、目標未達となった要因及び講じた対応内容について、各期の分析結果を決算説明会及び株主総会等を通じて説明してまいりました。現在は、これらの検証結果を踏まえ、次期中期経営計画の策定を進めております。

なお、次期中期経営計画につきましては、適切な時期に公表を検討するとともに、株主総会及び決算説明会等を通じて、その内容並びに前計画からの改善点及び対応方針について説明してまいります。

【補充原則4 - 2 客観性・透明性ある手続による報酬制度の設計と具体的な報酬額の決定、中長期的な業績と連動する報酬の割合、現金報酬と自社株報酬との割合の適切な設定】

取締役の報酬は、株主総会において決定された総額の範囲内において、個人別の報酬等の決定方針に従い、中長期的な業績に資するよう各取締役の職務、能力等を勘案して決定しております。業績連動報酬や自社株報酬など、健全なインセンティブが機能する仕組みにつきましては、今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4 - 3 CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続の確立】

当社は、CEOの解任について、一律の評価基準や解任要件は定めておりませんが、職務執行に不正又は重大な法令・定款違反、その他著しく不適任と取締役会が判断した場合には、解任手続を実施いたします。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、現在1名の独立社外取締役で構成されています。社外取締役の菅氏は、アウトソーシング業界及び人材派遣業界における豊富な経験と経営者としての幅広い知見を有しており、特定非営利活動法人おおぞらネットワークの理事として、こども食堂ネットワーク活動及び高齢者支援等にも従事されています。同氏の知見を活かし、独立した立場で取締役会における業務執行を十分に監督し、社外取締役としての役割・責務を十分果たしております。当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、社外取締役の2名以上の選任が必要であると考えており、引き続き、候補者の選任を検討してまいります。

【補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置、指名・報酬等の検討におけるそれら委員会の関与・助言】

当社は、任意の指名委員会・報酬委員会などの独立した諮問委員会は設置しておりませんが、経営陣幹部・取締役の選任や取締役の報酬については、独立社外取締役に対して説明を行い、適切な助言を得ております。

現状は、現行の仕組みで適切に機能しているものと考えますが、独立した指名委員会・報酬委員会の設置については、今後必要に応じて検討してまいります。

【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】

（政策保有に関する方針）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、業務上の提携など事業戦略の一環として、また、取引の維持・強化のために必要と判断する場合には、上場株式を保有することがあります。

（保有の適否の検証）

政策保有株式については、政策保有の意義、中長期的な経済的合理性を勘案して、保有継続の適否に関し、取締役会において取引先の成長性、将来性、収益性等を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するかどうかの判断を行っております。

直近では、2025年8月18日開催の取締役会において、政策保有の意義、中長期的な経済的合理性の検証を実施した結果、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資することが期待できることから、継続保有とする方針としております。

（議決権行使に係る基準）

政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、保有先企業の提案を無条件に賛成することせず、当社との業務提携や取引関係の維持・強化を通じて、当社の企業価値向上に資すると認められるかどうかの観点から議決権行使を行うことを議決権行使の基準としております。

【原則1-7 関連当事者取引】

当社は、取締役との間で会社法に定める利益相反取引を行う場合は、取締役会の承認決議を要する旨を「取締役会規程」に定めております。

また、当社役員による利益相反取引を把握すべく、役員及びその近親者（二親等内）と当社グループとの間の取引（役員報酬を除く）の有無、さらに、当社役員及びその近親者（二親等内）が議決権の過半数を実質的に保有する会社と当社グループとの間の取引の有無を、調査書に基づき1年に一度期末現在の状況を確認しております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保に関する開示】

当社グループは、新卒、中途共に積極的に採用しており、今後優秀な人材に関しましては性別・年齢・国籍を問わず、積極的に採用及び能力に応じて管理職、役員への登用を推進してまいります。人事評価においては、従業員一人ひとりが能力発揮できることが重要であると考えており、定量的・定性的な評価を総合的に行っております。

また、当社グループは、人材の確保と育成に特に重点を置いており、新しい技術に適應することができ、変化し続けることができる人材の育成と、社員の多様性や個性を尊重した安心して働ける職場環境の整備を基本方針としています。この方針を実現するための戦略は以下のとおりです。

・海外人材の採用：外国人学生のインターンシップを積極的に受け入れます。

・他業種からのキャリアチェンジ：業界未経験者や職業訓練生を積極的に採用し、前職の経験を活かせる職位を提供します。

・個別事情による採用制限の撤廃：年齢や家庭環境に応じた柔軟な就労条件を設けます。

・高度技術者の育成：AIやアジャイル開発を重点としたプロジェクトチームを組織し、高度技術者の育成に取り組みます。

当社グループは、これらの取り組みを通じて、課題解決に向けて持続的に努力しています。さらに、多様な人材の採用と育成を強化するとともに、教育サービスと連携した社内研修制度を強化し、健康管理にも力を入れています。また、管理職に占める女性労働者の割合は2025年度末のグループ全体で15.4%であり、2030年度末までに20.0%超とすることを目標にしております。

【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】

当社は確定給付企業年金制度を採用しておりませんので、本原則には該当いたしません。

【原則3-1 情報開示の充実】

（ ）当社の経営理念、経営戦略等は、当社ウェブサイト、事業報告・有価証券報告書等で公表しております。

（ ）当社のコーポレートガバナンスの基本方針は、コーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。

（ ）役員報酬については、株主総会で取締役及び監査役それぞれの報酬限度額を決定しております。各取締役の報酬額は、取締役会の決議により一任された代表取締役が他の取締役と協議の上、各取締役の職務内容及び当社グループの状況等を勘案して決定しております。

（ ）取締役会が取締役・監査役候補の指名を行うにあたっては、候補者の知識・経験・能力のバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討し、指名しております。また、当社の役員規程に抵触する不正または背任に疑わしい行為があった場合には、取締役会の承認を得て、株主総会で解任することができます。

（ ）取締役・監査役候補者の個々の指名理由については、その理由を株主総会招集通知等において開示いたします。

【補充原則3-1 自社のサステナビリティについての取組みに関する開示】

当社グループは、経営理念である「企業価値向上に貢献する Vitalize Company グループ」及びグループ経営ビジョンの「世界と戦える一流の知的アスリート集団を目指す」を掲げ、新しい時代に向けて、持てる最高の技術と情熱をもって、高付加価値なサービスを継続的に提供し、すべてのステークホルダーの皆様の価値向上に貢献することを基本姿勢としております。

また、当社グループは、事業活動を通じて社会課題の解決と持続的な企業価値向上を両立させることが重要であると認識しており、よりグローバルなIoT・デジタル技術の活用を推進し、サステナブル社会の一員としての責任を果たすべく、サステナビリティに関する取組みを推進しております。

企業倫理・人権に関する取組み

当社グループは、事業活動のあらゆる場面において人権を尊重することが、持続的な企業価値向上の前提であると認識しております。この考え方のもと、国際的に認められた人権に関する基本的な原則を尊重し、事業活動を通じて人権侵害を防止することを目的として「人権方針」を制定し、当社ウェブサイトにて公表しております。

本方針に基づき、差別やハラスメントの防止、健全で安全な職場環境の整備等に取り組むとともに、人権に関する課題の把握および是正に向けた取組みを継続的に進めております。

加えて、当社グループは、持続的な成長を実現するためには、高い倫理観に基づく企業活動が不可欠であるとの認識のもと、法令および企業倫理の遵守を経営の重要課題として位置づけております。その基本的な考え方として、以下の「企業倫理・適法宣言」を定め、役員および従業員に周知徹底しております。

- 1.法令及び社内規程を遵守し、社会規範を尊重します。
- 2.互いの人権並びに多様性を尊重し、差別・嫌がらせ・ハラスメントを許しません。
- 3.取引先との適法・適正な取引、公明正大な自由競争の実現に努めます。
- 4.機密情報・個人情報、法令及び社内規程に則り適切に管理します。
- 5.労働関連法令を厳格に守り、安全や衛生に配慮した職場環境や、ゆとりのある就業環境をつくり、労働災害の防止と従業員の健康維持に努めます。
- 6.違法な派遣や偽装請負とならないよう、雇用関係法令の順守を徹底します。

7. 社会の秩序又は安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持ちません。
8. 組織の自浄作用を向上させ、コンプライアンスを推進するために、内部通報窓口を社内及び社外に設置し、その積極的な活用に努めます。

人的資本への投資

当社グループは、中長期的な企業価値向上を実現するための最重要資本を「人材」と位置づけ、事業戦略と連動した人的資本投資を推進しております。特に、デジタル技術を基盤とした事業を展開する当社グループにおいては、専門的な技術力と自律的に考え行動できる人材の継続的な育成が競争優位性の源泉であると認識しております。

人材育成に関する基本的な考え方

人材育成にあたっては、新入社員から中堅・リーダー層に至るまでのキャリアステージに応じて、段階的かつ体系的な育成機会を提供することを基本方針としております。これにより、個々の従業員が自身のキャリアを主体的に構築しながら、組織全体として持続的に成長できる人材基盤の形成を目指しております。

人材育成の主な取組み

新卒社員および未経験中途社員に対しては、入社後一定期間にわたり、ビジネス基礎、IT基礎、プログラミングおよびシステム開発に関する集中的な研修を実施しております。これらの研修では、座学と実機演習を組み合わせることで、実務に直結するスキルの習得を図っております。

また、若手社員に対しては、フォローアップ研修を通じて、業務上の課題を自ら認識し、論理的に解決策を導くための思考力および行動力の向上を支援しております。併せて、入社2～3年目の社員を対象としたOJTトレーナー研修を実施し、後輩育成を通じた人材定着および現場力の強化を図っております。

さらに、入社3～4年目以降の社員に対しては、キャリアビジョン研修やリーダーシップ研修を実施し、自身のキャリア形成を見据えた主体的な行動変容や、プロジェクト・チームを牽引するためのマネジメント意識の醸成に取り組んでおります。加えて、プロジェクトマネジメント研修を通じて、品質・進捗・課題管理に関する実践的な知識の習得を支援しております。

このほか、グループ全従業員を対象として、コンプライアンス、インサイダー取引規制、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する教育を、入社時および定期的に行っております。これにより、法令遵守意識およびリスク管理意識の向上を図り、健全な企業活動を支える人材基盤の維持・強化に努めております。

人的資本投資の高度化に向けた考え方

当社グループは、事業環境の変化および中長期的な成長戦略を踏まえ、人的資本投資の内容および育成体系の継続的な高度化に取り組んでまいります。具体的には、既存の階層別研修体系を基盤としつつ、管理職層および次世代リーダー層を対象としたマネジメント力や戦略思考力の強化を目的とした育成施策の拡充について、段階的な導入を検討しております。

また、当社グループが強みとするデジタル・IT領域においては、技術革新の進展を踏まえ、AIやアジャイル開発等の先端技術分野に対応できる高度専門人材の育成を重要な課題と認識しております。このため、実務と連動した学習機会の提供や専門性の深化を支援する育成施策を通じて、AIエンジニアをはじめとする高度技術者層の育成・強化に取り組んでいく方針です。

今後は、これらの人的資本投資に関する取組状況や成果を継続的に把握・分析し、必要に応じて育成施策の見直しや改善を行うとともに、人的資本に関する指標および目標の設定・開示についても検討を進め、人的資本経営の実効性向上に努めてまいります。

知的財産への投資

当社グループは、主としてソフトウェア資産（無形固定資産）への投資を通じて、技術力および競争優位性の強化を図っております。当社独自のソフトウェアサービスに関する技術、ブランド、デザイン、コンテンツ、データおよびノウハウを継続的に蓄積・高度化することで、事業活動における知的財産の確保および活用を推進しております。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲の決定、概要の開示】

当社は、取締役会規程において、法令、定款が定める事項、その他経営に関する重要事項を取締役会において決定する旨を定めております。それ以外の業務執行の決定については、取引及び業務の規模や性質に応じて職務権限規程、職務分掌規程に定め、適切な意思決定者が決裁を行っております。

【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、社外取締役の独立性の判断基準については日本取締役協会にて公表されております「取締役会規則における独立取締役の選任基準」等を参考に、また、東京証券取引所の独立役員に関する判断基準を勘案したうえで、人物重視を旨として、会社経営等における経験と見識を重視して選任しております。また、選任に対しては以下の点を留意しております。

- a. 当社グループおよびステークホルダーとの直接の利害関係がないこと
- b. 当社グループ以外から招聘すること
- c. 当社が属する業界に知見があること

【補充原則4 - 11 取締役会にて必要なスキルの特定、取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の有するスキル等の組み合わせ、選任に関する方針・手続の開示】

当社の取締役会の員数は、定款で規定する10名以内とし、現在は4名（うち社外取締役1名）となっております。

当社の取締役が当社子会社の取締役を兼務する構成としており、取締役会における活発かつ自由な議論を行うために適正な規模であると判断しております。

業務執行取締役については、当社グループの事業に精通し、マネジメント力と専門性を兼ね備え、人格・知見ともに優れた経験豊富な人物で構成されることが必要であると考えております。また、社外取締役については、会社経営を監督できる多様な視点、豊富な経験、高い見識と専門性をもった独立性のある者で構成されることが必要であると考えております。

また、各取締役・監査役のスキル・マトリックスは、第16期定時株主総会招集通知及び株主総会資料38頁において開示しております。

なお、取締役の選任に関する方針・手続については、原則3-1()に記載のとおりであります。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役によるその役割・責務を適切に果たすための時間・労力の振り向け、他の上場会社役員との兼任数の抑制、兼任状況の開示】

現在、取締役・監査役において他の上場会社の役員を兼務している者はおりません。役員他社での兼任状況については、株主総会招集通知及び有価証券報告書等に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役会による取締役会の実効性に関する分析・評価、結果の概要の開示】

当社の取締役会は、取締役会の実効性に関する分析・評価のため、取締役・監査役を対象に取締役会の責務や課題についてアンケートを実施しております。

当年度における評価は、取締役会の構成・運営方法、企業戦略と事業戦略、企業倫理とリスク・危機管理、業績モニタリングと経営陣の評価、株主等との対話など、取締役会に関連する全般的な事項について、匿名性を確保し、集計結果の報告を踏まえたうえで、取締役会において、分析・

議論・評価を行いました。

アンケートの回答からは、おおむね肯定的な評価が得られており、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しております。一方で、「事業ポートフォリオマネジメントや持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた戦略的・計画的な投資」に関して、より多くの議論の機会を求める意見が寄せられました。今後、これらの課題について検討を行ったうえで対応し、取締役会の実効性を向上させる取組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニング方針の開示】

当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニングを適宜実施いたします。取締役及び監査役が新たに就任する際は、外部機関が開催する法律、コーポレートガバナンス、財務会計等の研修会に参加する機会を提供いたします。また、社外取締役及び社外監査役が新たに就任する際は、業務執行取締役等からの説明により、当社の事業、経営戦略等について理解を深める機会を提供いたします。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との対話の対応は、IR担当取締役及び経営企画室が中心となって行っており、合理的な範囲で株主からの対話の申込みに対応しております。IR担当取締役は、必要に応じてその概要を取締役に報告しております。また、決算説明会や個人投資家向け説明会を通じ、代表取締役自身が株主と直接対話する場を設けております。

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(%)
7ペルティーパー株式会社	240,000	12.02
鈴木 浩	239,100	11.98
朝日生命保険相互会社	127,000	6.36
増田 典久	75,200	3.77
青柳 文彦	60,000	3.01
MITホールディングス従業員持株会	42,900	2.15
TDCソフト株式会社	36,000	1.80
ボンズテック株式会社	34,000	1.70
菊池 良	30,400	1.52
三方 英治	30,000	1.50

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	11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	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うる特別な事情

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	10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	4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		
菅 千恵	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
菅 千恵		-	<p>コムテック株式会社及び同グループ会社において要職を歴任し、アウトソーシング業界及び人材派遣業界における豊富な経験と経営者としての幅広い知見を有しており、特定非営利活動法人おぞらネットワークの理事として、こども食堂ネットワーク活動及び高齢者支援等にも従事されています。同氏の知見を活かした助言及び提言を期待するとともに、当社のコーポレート・ガバナンス体制強化に寄与していただけると判断し、社外取締役として選任しています。</p> <p>また、独立役員の属性として、株式会社東京証券取引所が規定する項目に該当することなく、同氏と一般株主と利益相反の事態を生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。なお、同氏及び同氏の兼任先と当社間に特別の利害関係等はありません。</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
定款上の監査役の員数	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人および内部監査室は、三者間で定期的に打合せを開催し、必要に応じて意見交換を行うとともに課題・改善事項等の共有を図って相互に連携しており、効率的かつ効果的な監査を実施するように努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	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	l	m
大和久 雅弘	他の会社の出身者													
ステファン ポーリュー	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大和久 雅弘		大和久雅弘氏は、当社の取引金融機関である株式会社千葉銀行の取締役を2017年6月に退任しております。また、現在、同氏はちばぎん保証株式会社の取締役会長を兼職しておりますが、同社との取引実績はありません。	大和久雅弘氏は、株式会社千葉銀行において要職を歴任し、金融及びクレジットカード業界での経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しております。それらを当社の企業価値向上に活かしていただくこと及び取締役会の監督機能の強化に貢献いただくことを期待し、社外監査役として選任しています。 同氏は、当社の取引金融機関である株式会社千葉銀行の業務執行者でありましたが、2017年6月に同行を退任しております。当社は同行以外の複数の金融機関と取引を行っており、同行の意向により当社のガバナンスに影響を与えるものではありません。また、独立役員の属性として、株式会社東京証券取引所が規定する独立性基準に抵触することなく、同氏と一般株主と利益相反の事態を生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。なお、同氏及び同氏の兼任先と当社との間に特別の利害関係等はありません。
ステファン ポーリュール		-	ステファン ポーリュール氏は、カナダ、中東及び日本における国際貿易と商取引の経験から貿易と投資に関する専門知識と、カナダ外務省北アジア地域ICT担当として海外直接投資の誘致にも取り組み、各国グローバル企業との接点と幅広い知見を有しております。それらを当社の企業価値向上に活かしていただくこと及び取締役会の監督機能の強化に貢献いただくことを期待し、社外監査役として選任しています。 また、独立役員の属性として、株式会社東京証券取引所が規定する項目に該当することなく、同氏と一般株主と利益相反の事態を生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。なお、同氏及び同氏の兼任先と当社との間に特別の利害関係等はありません。

【独立役員関係】

独立役員の数

3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につきましては、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

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

業績向上に対する意欲や士気を高め、中長期的な株主価値の向上を目的としてストックオプション制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社内監査役、社外監査役、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

付与対象者の業績向上に対する意欲や士気を高め、企業価値の向上を目的として、ストックオプションを付与しております。

【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

報酬総額が1億円以上であるものが存在しないため、報酬の個別開示はおこなっておりません。取締役および監査役の報酬は、それぞれ役員区分ごとの総額にて開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

株主総会決議において承認された報酬総額の範囲内において、取締役会から一任を受けた社長が各取締役の職務、責任および実績に応じて決定することとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社グループでは、社外取締役および社外監査役が独立した立場から経営への監督と監視を的確かつ有効に実行できるようにするため、経営推進センターが社外取締役及び社外監査役に対して、必要の都度、経営に関わる必要な資料の提供や事情の説明を適宜行う体制を構築しております。また、常勤監査役が内部監査室と連携することで各部門からの情報収集を行っております。取締役会決議・報告事項等に関しては、社外取締役に対しては取締役会開催前に、社外監査役には取締役会の事前に開催される監査役会にて資料提供や説明を行い、監視監督活動を支援しております。

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) 更新

当社グループの経営上の意思決定、執行および監督に係る経営管理組織その他コーポレートガバナンス体制は次の通りであります。

a. 取締役会

当社の取締役会は、取締役4名(うち社外取締役1名)で構成されています。取締役会は、原則月1回の定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速な経営上の意思決定を行える体制となっております。取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、経営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の状況を確認しております。また、取締役会には、すべての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。

なお、取締役会の構成員は以下のとおりです。

議長: 代表取締役社長 増田 典久

構成員: 取締役 三方 英治、野山 真二、菅 千恵(社外取締役)

監査役 沼倉 巧和、大和久 雅弘(社外監査役)、ステファン ポーリュー(社外監査役)

b. 監査役会

当社は、監査役会制度を採用しております。常勤監査役1名及び非常勤監査役2名で構成されており、うち2名が社外監査役であります。監査役会は、毎月1回の定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。常勤監査役は、取締役会のほか、戦略会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行うなど、常に取締役の業務執行を監視できる体制となっております。

また、内部監査室及び会計監査人と随時情報交換や意見交換を行うほか、定期的に三者によるミーティングを行うなど連携を密にし、監査機能の向上を図っております。

なお、監査役会の構成員は以下のとおりです。

議長: 沼倉 巧和(常勤監査役)

構成員: 大和久 雅弘(社外監査役)、ステファン ポーリュー(社外監査役)

c. 内部監査室

当社は、代表取締役社長直轄の内部監査室を設置しております。人員は内部監査室長1名及び内部監査室員1名の体制で、内部監査年度計画に従い、当社グループ全体の業務執行状況を監査し、その結果を代表取締役社長に報告、被監査部門責任者に改善事項の指摘を行い、そのフォローアップ監査により改善状況のモニタリングを実施しております。

なお、内部監査室の構成員は以下のとおりです。

構成員: 松葉徹(内部監査室長)、他1名

d. リスク・コンプライアンス委員会

当社は、リスク・コンプライアンス委員会を設置しております。原則年4回以上また必要に応じて随時開催することとしており、同委員会は、代表取締役社長が委員長となり全取締役、顧問弁護士が委員を務めております。また、監査役がオブザーバーとして出席しております。同委員会では当社グループのコンプライアンスに関する教育の推進や課題に対する対応策の協議を行い、全社的なコンプライアンス体制の強化を図っております。

なお、リスク・コンプライアンス委員会の構成員は以下のとおりです。

議長：代表取締役社長 増田 典久

構成員：取締役 三方 英治、野山 真二、菅 千恵（社外取締役）、和田倉門法律事務所 高田剛（弁護士）

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

当社では、取締役4名中1名を社外取締役、監査役3名中2名を社外監査役とし、社外取締役・社外監査役はいずれも経営の専門家といった人物を招聘することで、経営の合理化と効率化、法令遵守、少数株主の保護、取締役会での高度な議論・提言による活性化、監査役会・内部監査室・会計監査人の連携確保を実現すべく、現在の体制を選択しているものであります。

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
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、早期発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は2月に株主総会を開催しておりますが、より多くの株主が株主総会に出席できるよう留意してまいります。
電磁的方法による議決権の行使	2024年2月22日開催の第14期定時株主総会より導入いたしました。
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	今後、検討すべき事項として考えております。
招集通知(要約)の英文での提供	今後、検討すべき事項として考えております。

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	当社ホームページのIR専用ページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに決算説明会を定期的を開催することを予定しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページ上のIR専用のページに、決算情報、適時開示情報等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	常務取締役経営推進センター長を責任者とした、経営企画室を担当部署としてIR活動を行っております。	

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、株主、取引先等ステークホルダーの信頼を得ることが事業拡大を行うにあたり、最大の要因であると考えております。当社では、コンプライアンス規程を制定し、コンプライアンスの体制、運営方法などを定め、企業の社会的責任を深く自覚し、日常の業務遂行において関係法令を遵守し、社会倫理に適合した行動を実践することを目的としています。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社グループは、企業としての持続的な成長を果たしていくため、法令・企業倫理の遵守を徹底するとともに、常に高い社会良識を持って行動する以下の「企業倫理・適法宣言」を定めています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.法令及び社内規程を遵守し、社会規範を尊重します。 2.互いの人権並びに多様性を尊重し、差別・嫌がらせ・ハラスメントを許しません。 3.取引先との適法・適正な取引、公明正大な自由競争の実現に努めます。 4.機密情報・個人情報、法令及び社内規程に則り適切に管理します。 5.労働関連法令を厳格に守り、安全や衛生に配慮した職場環境や、ゆとりのある就業環境をつくり、労働災害の防止と従業員の健康維持に努めます。 6.違法な派遣や偽装請負とならないよう、雇用関係法令の順守を徹底します。 7.社会の秩序又は安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持ちません。 8.組織の自浄作用を向上させ、コンプライアンスを推進するために、内部通報窓口を社内及び社外に設置し、その積極的な活用を努めます。 9.企業倫理・法令遵守に向けて社内教育を繰り返し実施することにより、倫理・適法思想の徹底を図ります。 <p>人的資本への投資について、当社グループは、持続的な成長のため、人材の確保と育成に特に重点を置いており、新しい技術に適應することができ、変化し続けることができる人材の育成と、社員の多様性や個性を尊重した安心して働ける職場環境の整備を基本方針としています。</p> <p>人材の確保については、新卒採用を主軸とし、大学卒、専門卒、高校卒及び海外人材の採用、他業種からのキャリアチェンジを含む育成枠を増員、業界未経験者や職業訓練生の採用を積極的に実施し、前職の経験を活かせる職位を提供します。また、エンジニアとして多様な働き方ができる環境づくりを進めることで、年齢や家庭環境に応じた柔軟な就業条件を設けます。</p> <p>人材の育成については、グループ全従業員を対象としたコンプライアンス教育、情報セキュリティ教育に加えて、新卒入社者及び未経験中途入社者向けのITエンジニア基礎研修を始め、階層別スキルアップ研修、キャリアデザイン研修、リーダー層へのマネジメント研修及び、資格取得支援制度の拡充や奨励金支給、受験費用のサポートなど、教育体制の充実化に取り組んでまいります。さらに、AIやアジャイル開発を重点とした技術開発推進プロジェクトを編成し、高度な専門知識や先端的技能を持つ高度技術者の育成に取り組めます。</p> <p>知的財産への投資については、当社グループは主としてソフトウェア資産(無形固定資産)への投資を行っており、当社独自のソフトウェアサービスに関する技術、ブランド、デザイン、コンテンツ、データ、ノウハウを蓄積し、事業における知的財産の確保を図ってまいります。</p>
<p>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</p>	<p>ホームページ、決算説明会および適時開示を通じて、適切な情報提供を行う方針であります。また、インサイダー取引防止規程を制定し内部者取引の未然防止を図るとともに内部情報の管理に努めてまいります。</p>
<p>その他</p>	<p>当社グループは、新卒、中途共に積極的に採用しており、今後優秀な人材に関しましては性別・年齢・国籍を問わず、積極的に採用及び能力に応じて管理職、役員への登用を推進してまいります。人事評価においては、従業員一人ひとりが能力発揮できることが重要であると考えており、定量的・定性的な評価を総合的に行っております。</p> <p>また、管理職に占める女性労働者の割合は2025年度末のグループ全体で15.4%であり、2030年度末までに20.0%超とすることを目標にしております。</p>

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

a. 内部統制システム構築に関する基本的な考え方は以下のとおりです。

当社グループは、会社法第362条第4項第6号及び会社法施行規則第100条に基づき取締役会決議により、内部体制システムの構築に関する基本方針を定め、これに従い内部統制システムを構築し、当社グループの業務の適正を確保するための体制を整備しております。内部統制システムの概要は以下のとおりであります。

1. 取締役、執行役員および従業員(以下、「役職員」という)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

(1) 法令遵守体制の整備

・グループコンプライアンスに関する基本規程を制定し、当社グループ各社のコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンスの実践に努めます。

・代表取締役社長及びその他の業務執行取締役が出席するリスク・コンプライアンス委員会を年4回以上開催し、法令の遵守状況の確認を行います。

(2) 法令遵守に関する教育

・当社グループの役職員に対して、コンプライアンスの教育・研修を継続的に実施します。

(3) 内部監査室の設置

・当社グループの役職員等の適切な職務執行を確保するため、代表取締役その他の取締役から独立した内部監査部門として内部監査室を設置し、代表取締役に対し直接報告します。

(4) 内部通報制度の整備

・当社グループは、法令・定款等の違反行為を予防・早期発見するための体制として、通報受領者(常勤監査役及び社外に指定する弁護士)に当社グループの役職員等が直接情報提供を行う内部通報制度を整備します。

2. 取締役の職務に係る情報の保全および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、文書その他の情報の取扱いに係る規程に従い適切に保存及び管理を行います。

3. 当社及び当社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

取締役会は「取締役会規程」に則り、月1回定例開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、遅滞なく業務執行の決定が行われる体制となっています。また、職務権限と責任を明確にして、適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、「業務分掌規程」「職務権限規程」等、各種社内規程を整備し、各役職者の権限及び責任を明確にしています。

4. 当社及び当社子会社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループは、リスク管理委員会を設置しております。リスク分類ごとに各責任部門がリスクの管理を行い、各部門におけるリスクの管理状況をコンプライアンス統括責任者が定期的に取締役会に報告し、確認することにより、リスクの管理を行います。

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

当社及び当社子会社との取引における公正性、適法性を確保するため、業務の総合的管理・指導にあたる適正な人員配置を行い、親会社による当社グループ各社の業務に対する内部監査部門及び監査役の監査の実施を有効ならしめる体制を構築し、運用します。また、当社グループ各社は、関係会社管理に関する規程において、関係会社における経営上の重要事項の決定を事前承認事項とし、関係会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について、親会社への定期的な報告を義務付けます。

6. 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

(1) 監査補助者の選任

・監査役がその職務を補助すべき使用人(以下、「監査補助者」)を必要とする場合に備え、取締役会は監査役の意見を聴いた上で、予め監査補助者となるべき使用人を選任します。監査役は、必要と認めるときはいつでも、当該使用人を監査補助者として監査役の職務を補助させることができることとします。

(2) 監査役への報告

・監査補助者は、監査補助業務に関して監査役に対して報告を行い、取締役に対してはこれらの義務を負いません。

(3) 監査補助者の人事上の独立性

・監査補助者による監査補助業務の遂行に影響を及ぼし又は、支障となる可能性がある人事上の措置に関する事項は、監査役の同意を予め得た上で、取締役会において決定します。

7. 当社グループ各社の役職員が監査役に報告するための体制

(1) 監査役への報告義務

・当社グループの役職員は、以下の場合には直ちに監査役に対して報告を行います。

・重大な法令、定款違反または不正行為を発見した場合

・当社グループ各社に著しい損害を及ぼす可能性のある事実を発見した場合

・内部統制システムの体制および運用等に関する重大な欠陥及び問題を発見した場合

・当社グループの役職員は、上記以外についても、監査役からの求めがある場合には監査役に対して報告を行わなければならないこととします。

(2) 監査役への報告を行った場合の処遇

・当社グループは、就業規則等の社内規程において、役職員が監査役への報告により、人事評価において不利益な取扱いを受けることがなく、また懲戒その他の不利益処分の対象となることがないように明示的に定めております。

8. 監査役がその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

・監査役がその職務の執行に必要な費用の前払い等の請求をした場合、当該費用又は債務が監査役の職務執行に必要な場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理することとしております。

9. その他監査役がその職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

・監査役が、必要に応じて役職員に対して報告を求め、代表取締役その他の役職員、内部監査部門および会計監査人と定期的及び適宜に意見交換を行うことができる体制を整備します。

・監査役は、重要な意思決定及び業務の執行状況を把握するため必要と認める会議に出席できることとします。

・監査役は、必要に応じて、弁護士、公認会計士等の専門家を起用し、監査役の職務に関する助言を受けることができることとします。

10. 財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制

(1) 財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制

・適正な会計処理を確保し、財務報告の信頼性を向上させるため、財務報告に係る内部統制の体制を整備します。

(2) 取締役会の任務及び責任

・取締役会は、財務報告に係る内部統制の体制整備・運用に関して監督責任を有し、その整備・運用状況を監視します。

(3) 体制整備・運用の状況の評価

・財務報告に係る内部統制の体制整備・運用の状況を確認するための仕組みを整備します。

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. 反社会的勢力排除に向けた基本的考え方

当社グループ及びその利害関係者、株主および取引先は反社会的勢力と関わりないと認識しております。当社グループではコンプライアンス体制の強化を図るべく、当社グループの役職員の行動規範を定め、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは決して関わりを持たず、また不当な要求には断固としてこれを拒絶することを宣言しております。

b. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 社内規程の整備

・当社は、反社会的勢力排除に向けて、「反社会的勢力対応マニュアル」を制定し、反社会的勢力との接触を一切禁止しております。

(2) 対応部署および不当要求防止責任者

・当社は、反社会的勢力への対応部署を経営推進センターと定めるとともに、不当要求防止責任者を選任しております。また、反社会的勢力による不当要求、組織暴力及び犯罪行為に対しては、直ちに対応部署に報告・相談する体制を整備しております。

(3) 反社会的勢力排除の対応方法

新規取引先・株主・役職員について

原則として、取引開始時には民間の調査機関等を通じて反社会的勢力との関係の有無を調査します。各種契約書等には、「反社会的勢力との関

係がないこと」の保証や「関係をもった場合」の暴力団排除条項を明記することとしています。

既取引先等について

通常必要と思われる注意を払うとともに、一定の範囲を対象として、調査・確認を実施しております。

既取引先等が反社会的勢力であると判明した場合や疑いが生じた場合速やかに取引先関係等を解消する体制をとっております。

(4) 外部の専門機関との連携状況

・当社は、定期的な警察署への訪問、「千葉県暴力団追放県民会議」への加盟、外部講習会、セミナー等に参加しており、日常の情報収集や緊急時対応のため、警察、弁護士等外部専門機関との連携体制を構築しております。

(5) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

・当社は、対応部署に反社会的勢力に関する情報を集約し、情報の収集・管理を一元化しております。

(6) 研修活動の実施状況

・当社は、定期的に役員及び役職員に対してコンプライアンス研修を実施し、反社会的勢力排除に向けた体制整備を図っております。

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

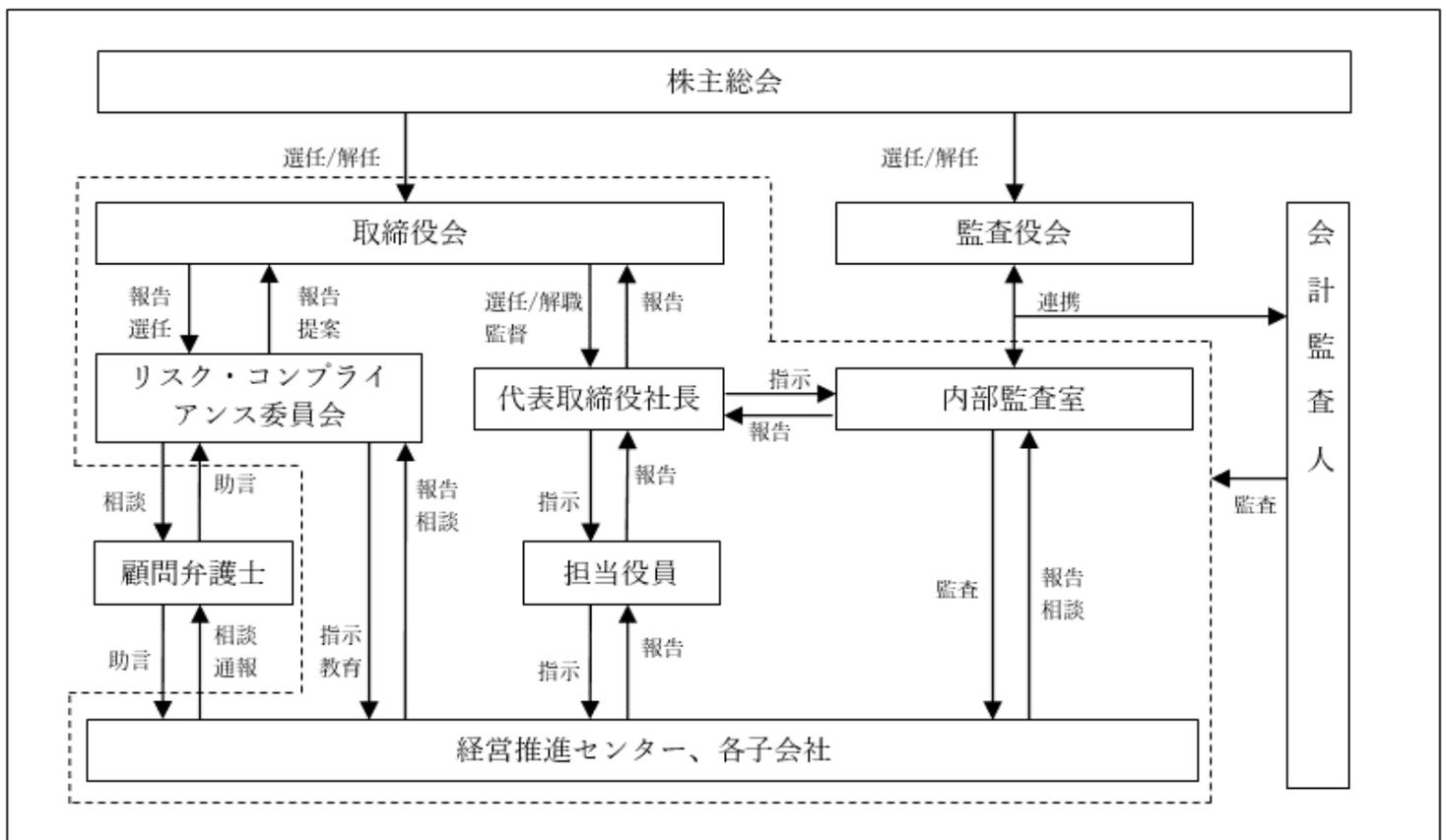
なし

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

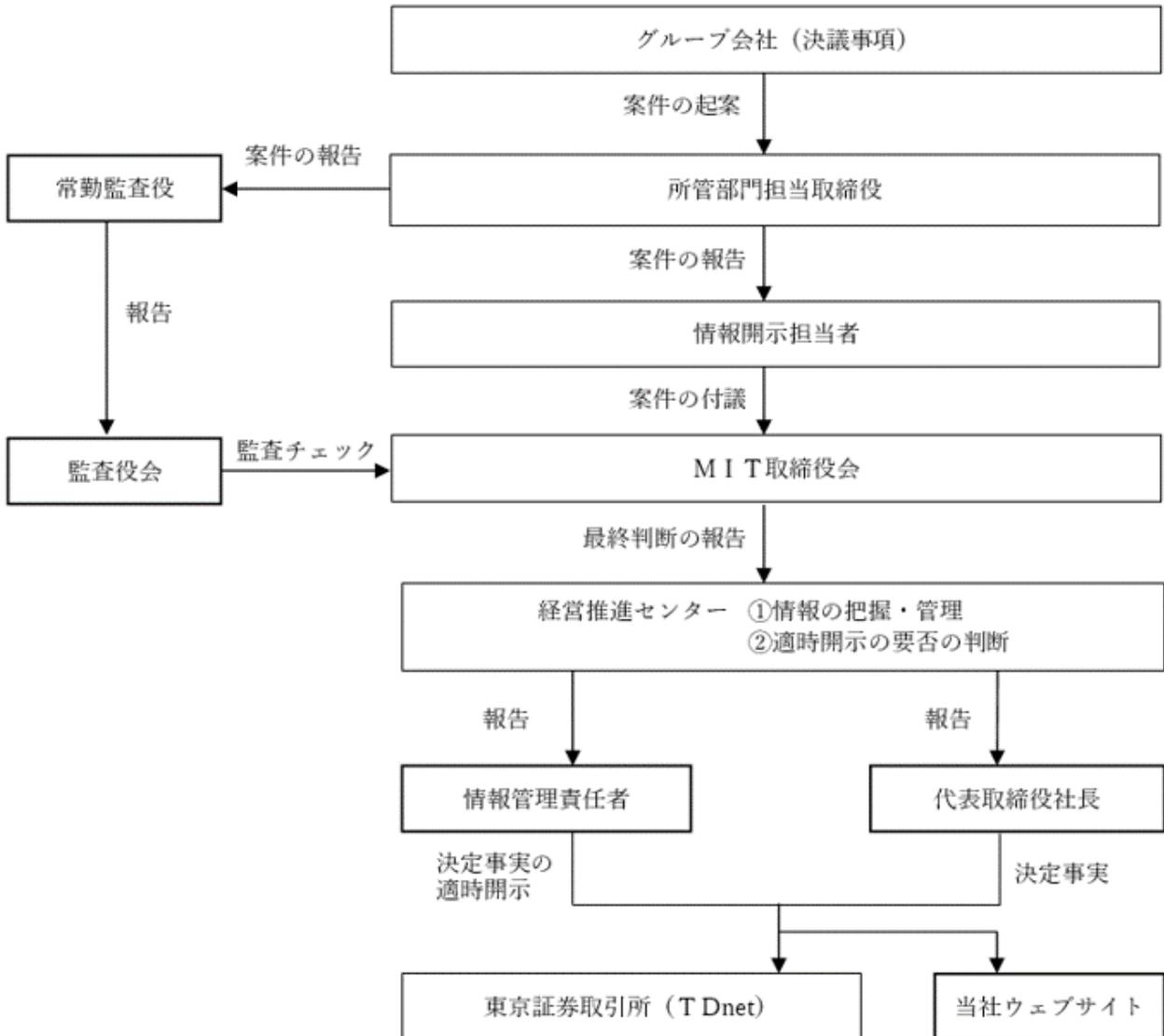
当社のコーポレート・ガバナンス体制及び適時開示手続に関するフローの模式図を参考資料として添付しております。

コーポレート・ガバナンス 模式図

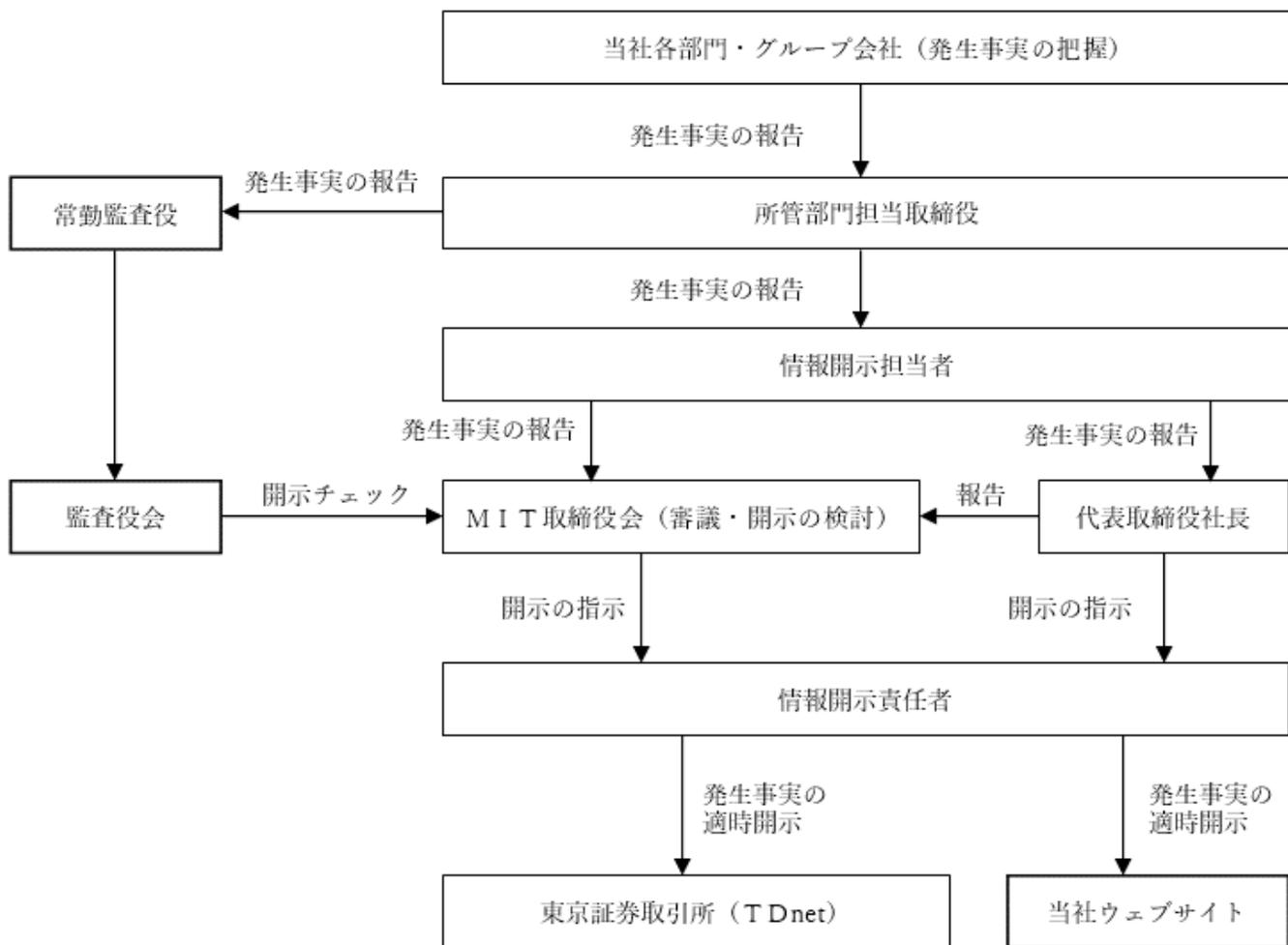


【適時開示体制の概要（模式図）】

適時開示手続き①【決定事実】



適時開示手続き②【発生事実】



適時開示手続き③【決算情報】

