

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

当社グループは長期的な企業価値向上のためには、経営の効率化と同時に経営の健全性、透明性、コンプライアンス向上が必要であり、その結果として株主をはじめとするステークホルダーへの利益還元ができると認識しております。

そのため当社グループは、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の構築を重要課題と位置づけ、株主の視点を踏まえた透明で効率的な経営に取り組んで参ります。

【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】

当社グループは、コーポレートガバナンス・コードの基本原則を全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

【補充原則3-1③】サステナビリティについての取組み等

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組みは、次のとおりです。なお、特に記載のない限り、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものです。

(1) ガバナンス

当社グループは、担当取締役を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しており、当連結会計年度は計12回開催しました。委員会では、気候関連リスク・機会の見直し、GHG排出量(Scope1・2・3)の削減進捗、人権デューデリジェンスの結果、及び経営戦略と連動した人的資本方針・目標を審議しており、うち重要事項(マテリアリティの見直し、中期目標の設定等)は取締役会に付議し、決議しています。取締役会は、委員会の活動状況の報告を受け、監督機能を果たしています。

今後も、環境の変化に対応しグループ全体でサステナビリティ指標の達成に向けた取り組みを推進してまいります。

(2) 戦略

＜サステナビリティ経営に関する考え方＞

当社グループは、「情報技術の先進的活用により顧客企業と社会の発展に貢献する」企業理念としています。当社グループの事業が行うデジタル革新は、まさに情報技術の活用によって、社会の発展に貢献するものです。事業活動を通じて、人を想い、社会を進化させる新価値を生み出すソリューションを提供するとともに地球環境保全、多様性に富んだ人材確保・育成、働き方改革を推進し、社会価値を持続的に向上させていきます。

2022年度において、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値(経済価値+社会価値)向上を目指して、社会課題やニーズを捉え、これらの課題解決を起点としたビジネスの創出ができるアウトサイドインのビジネスアプローチを実現するサステナビリティ経営の実現を目指すことを掲げました。企業理念及び経営ビジョンのもと、サステナビリティ基本方針として、お客様とともに社会課題を解決し、安全・安心・便利で豊かな社会づくりに貢献していく姿勢として「Creating New value for Sustainable～持続可能な新しい価値の創造～」を策定しました。また、2024年7月11日付公表の2025年度から2027年度までの新たな中期経営計画においては、「社会課題を起点としたビジネスの創出」を強化戦略のうちのひとつとしており、サステナビリティ経営とつなげ、持続可能なビジネス(経済価値の向上)及び社会(社会価値の向上)を実現いたします。

＜人的資本に関する考え方＞

当社は、中期経営計画(FY25-27)で掲げる事業拡大と「社会課題解決に向けた自律型組織」への進化を実現するため、経営戦略と連動した人材戦略・評価制度の見直しを推進しています。コンセプトを「一人ひとりの“考え・創り・伝える力”を磨き、社会に感動を与えられる人材の創出」と定め、次の4点を基本方針に掲げています。

- ① 中期経営計画と連動した計画人事への移行
- ② ビジネスリーダーの強化
- ③ チャレンジを促す心理的安全性の確保
- ④ 透明性と客観性の確保

FY27は、これを具体化し、ジョブディスクリプション(職務記述書)制度の試行、エキスパート職の導入、及び市場競争力を踏まえた報酬・制度の見直しを進め、FY28には全社員を対象とした新制度へ移行する計画です。また、持続的な企業価値向上を支える経営人材の確保を重要課題と位置づけ、サクセッションプラン(後継者計画)を導入しています。取締役会の監督のもと、次世代経営人材を計画的に選抜し、財務・ガバナンス研修及びスキル診断に基づく個別育成計画を通じて育成しています。育成状況は定期的に取締役会へ報告し、後継者パイプラインの実効性を確認しています。

採用面では、採用市場の競争激化を背景にFY26は人材確保に課題が残ったことを踏まえ、ダイレクトリクルーティング・リファラル・アルムナイ等の採用チャネルを多様化し、高度プロフェッショナル人材の獲得を強化する方針です。具体的には、ERP事業の立上げに向けてPMやセールス人材を2027年度末までに9名採用するとともにこれらを売上高92億円・営業利益率10%の達成に接続させてまいります。

当社は、社員の職務内容・役割・成果、及び外部労働市場の給与水準(市場競争力)を参照して報酬水準を決定する方針としています。人材戦略・評価制度の見直しの一環として、ジョブディスクリプション(職務記述書)制度の試行やエキスパート職の導入を通じて職務・役割を明確化し、これに応じた等級・評価制度と業績連動賞与を組み合わせることで、人材への投資意欲と報酬の公正性・透明性を確保してまいります。市場水準に

については、外部調査データを参照し、定期的に妥当性を検証しています。こうした取組のもと、定期昇給（平均+2.36%）を実施した一方、管理職層の従業員構成の変化があり、平均年間給与は678万円（前年比△0.93%）となりました。当社は、人材への継続的な再投資を経営の重要課題と位置づけており、今後も市場競争力を踏まえた処遇改善及び人材定着に取り組んでまいります。当社は、人材への継続的な再投資を経営の重要課題と位置づけており、今後も市場競争力を踏まえた処遇改善及び人材定着に取り組んでまいります。

(3) リスク管理

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値（経済価値＋社会価値）向上を目指すうえで重要な課題、また、ステークホルダーにとっても関心度の高い課題を総合的に評価し、優先的に取り組むべきテーマとして、7つのマテリアリティを特定しています。サステナビリティ委員会において、重要指標のモニタリング及び進捗管理、取締役会への報告を行っています。また、リスクマネジメントについては、リスク管理・コンプライアンス委員会において全社的な視点によるモニタリングを行うマネジメント体制を整備しております。

(4) 指標及び目標

当社グループは、サステナビリティに関連するリスクと機会を評価、重要指標を定めています。
マテリアリティ1、「人を想い社会を前進させる新価値」を生み出すデジタルイノベーションの創出

（特定された課題）

- ・お客様や社会が発展するソリューションの提供
- ・お客様のビジネス変革の推進
- ・シイエヌエスファンの拡大

マテリアリティ2、デジタル革新を担う「創造性あふれる専門家集団」の育成

（特定された課題）

- ・先端技術力＋提案・行動力のあるデジタル人材育成
- ・優秀な人材の獲得
- ・イノベーション創出の土台づくり

マテリアリティ3、人権の尊重「人を想う力」を生み出す企業風土の土台

（特定された課題）

- ・人権重点テーマの遵守
- ・人権を重視したサプライチェーンの構築

マテリアリティ4、社員ひとり一人の個性を尊重するダイバーシティ&インクルージョンの推進

（特定された課題）

- ・多様性のある人材確保
- ・多様な価値観の尊重

マテリアリティ5、仕事へのやり甲斐や誇りが持てる職場環境づくり

（特定された課題）

- ・働き方改革
- ・健康経営

マテリアリティ6、事業活動を通じた脱炭素社会への貢献

（特定された課題）

- ・地球環境保全
- ・気候変動対策
- ・循環型経済の構築
- ・持続可能なエネルギー利用の推進

マテリアリティ7、コンプライアンスの遵守

（特定された課題）

- ・ガバナンス強化、体制の構築
- ・サプライチェーンを通じた各種法令の遵守
- ・情報セキュリティの遵守

また、当社グループの事業活動から発生する温室効果ガス排出量について、SBTイニシアティブの「企業ネットゼロ基準」に則り、2019年度を基準年とし2030年度までに総排出量の46%を削減する目標を設定しています。

2024年度のGHG排出量は、Scope1:4.1CO2換算トン、Scope2:19.6CO2換算トン、Scope3:214.8CO2換算トンであり、外部評価では、CDP気候変動分野で「B」を獲得しています。なお、2025年度のGHG排出量（Scope1・2）については第三者保証を取得しており、確定後に開示する予定です。SBT認定に基づく中期削減目標の達成に向け、再生可能エネルギーの利用拡大等の削減活動を推進しています。加えて、当連結会計年度においては、本社移転を機に、本社で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来へ切り替えており、事業活動に伴うScope2排出量の大幅な削減を見込んでいます。

当社は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定しています。その中で、期間中の育児休業の取得率を男性労働者は10%、女性労働者は100%の水準以上で維持することを目標に掲げています。当事業年度における当社の女性管理職比率は15.2%、男性労働者の育児休業取得率は0%、労働者の男女賃金差異は76.1%となりました。男性労働者の育児休業取得率については、対象となる従業員に対して取得を働きかけたものの、当事業年度の取得実績には至りませんでした。当社は「TOKYOパパ育児促進企業」への登録をはじめとする職場環境の整備を通じて、男性が育児休業を取得しやすい風土づくりを一層進め、次年度以降の取得促進に取り組んでまいります。また、男女賃金差異の主因は管理職層における女性比率が低いことにあると分析しており、女性の管理職候補育成プログラムの拡充及び公平・公正な評価制度への改善を通じて、女性管理職比率を高める取組を推進してまいります。

当社は、人的資本への投資成果を測る指標としてエンゲージメントスコア（当期73点、前年比+1ポイント）を継続的に把握しており、スコアを構成する要素の変化に着目して改善施策と関連づけています。社員が働きがいと働きやすさを実感できる環境の整備に向け、健康経営の推進により当期「健康経営優良法人2026」に初認定されたほか、「TOKYOパパ育児促進企業」への登録を通じて男性の育児参加を後押しするなど、職場環境の改善に取り組んでいます。また、スーパーフレックスタイム制や自転車通勤の導入による柔軟な働き方の実現、社内マイレージ制度や社内SNSを活用した部門を越えたコミュニケーションの活性化など、エンゲージメント向上施策を多面的に推進しています。これらの施策を、離職率の低減及び生産性向上を通じて財務成果に接続させることを目指しています。

【原則5－1】株主との建設的な対話に関する方針

株主・投資家との良好かつ建設的な関係構築に向けた対話は、代表取締役社長を最高責任者とし、IR担当部門を中心に行うIR活動により、適時適切な情報開示に努めています。

具体的には、機関投資家及びアナリスト向けには、7月に決算概要及び中期経営計画の進捗等について、1月に中間決算概要及び通期見通し等について、代表取締役社長による説明会を開催します。加えて、ご要望がある場合は代表取締役社長またはIR担当者により個別の取材に対応し意見交換を行っています。

株主からのご質問等に対しても適宜対応するとともに、個人投資家向けには、必要に応じて会社説明会等を実施するほか、決算説明会の書き起こし、IR取材記事及び企業調査レポート等の公開を通じて、当社への理解促進に努めています。寄せられた質問・意見等については、適宜、トップを含めた経営幹部へフィードバックを行うことで、企業価値の向上を図っております。

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 (%)
N&KT株式会社	600,000	20.64
富山 広己	404,800	13.92
関根 政英	178,200	6.13
シイエヌエス従業員持株会	132,600	4.56
小野間 治彦	112,400	3.86
楠見 慶太	112,000	3.85
株式会社NTTデータグループ	100,000	3.44
生活協同組合コープさっぽろ	100,000	3.44
戸田 忠志	55,500	1.90
種田 政行	54,000	1.85

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

N&KT株式会社は、発行会社の取締役を2026年8月に退任した者の資産管理会社であり、安定株主として継続保有しております。

富山広己氏は、発行会社の取締役を2026年8月に退任後、安定株主として継続保有しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 グロース
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	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	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	12 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 更新	8 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
大西 徳昭	他の会社の出身者											
岩男 玲子	他の会社の出身者											
福田 英明	税理士											
堀田 隆之	税理士											

※ 会社との関係についての選択項目

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

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

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社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

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大西 徳昭		○	----	グローバルビジネス現場での豊富な経験で培ったコンプライアンスアドバイザーとしての高い知見を有しており、企業法務に係る専門的知識並びにコンサルティング経験等を当社経営に反映いただくべく社外取締役として選任しております。また、同氏と当社の間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
岩男 玲子		○	----	証券会社における企業調査や公開引受などの投資銀行業務とIR管掌取締役として企業価値を向上してきた豊富な経験及び知見を有しており、当社の企業価値向上を加速するためのアドバイスをいただくべく社外取締役として選任しております。同氏と当社の間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
福田 英明	○	○	----	過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、税理士の資格を有し、財務及び会計等の分野における豊富な経験と知見を有しており、このような経験と実績は当社取締役会の意思決定に資するとともに、当社の企業価値向上に寄与することが期待できるため、引き続き監査等委員である取締役として選任しております。また、同氏と当社の間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
堀田 隆之	○	○	----	過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、税理士の資格を有し、財務及び会計等の分野における豊富な経験と知見を有しており、このような経験と実績は当社取締役会の意思決定に資するとともに、当社の企業価値向上に寄与することが期待できるため、引き続き監査等委員である取締役として選任しております。また、同氏と当社の間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし				

現在の体制を採用している理由
当社は、監査等委員会が補助すべき使用人を求めた場合、取締役会は必要に応じて、補助業務をする者を配置する予定です。その場合当該使用人は監査等委員会から指示を受けた業務を執行し、その者の任命、異動、評価等人事権に関しては監査等委員会の意見を尊重したうえで、その独立性及び監査等委員会の指示の実行性の確保に努めております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況
監査等委員会と会計監査人の連携状況については、各年度の監査計画策定時において、監査方針や監査日数について相互に意見交換を行うとともに、監査等委員会は会計監査人が行った期末の監査終了時に監査報告書、監査実施報告書を受領し監査の内容を聴取し意見交換を行っております。 監査等委員会と内部監査担当との連携状況については、社長直属の機関を担う独立した内部監査担当において策定の計画書に基づき、上半期及び下半期の2回業務監査等を実施しております。監査等委員会は、被監査部署にも同行し、内部監査担当と緊密な連携を保ち、効率的かつ効果的な監査を実施するため、協議または意見交換を行っております。また、監査等委員会は内部統制の報告を受け、必要に応じ監査結果等について直接確認を行っております。

【任意の委員会】

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
----------------------------	----

【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を全て独立役員に指定しております。

[インセンティブ関係]

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況	実施していない
-------------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

インセンティブ付与によって取締役のモチベーションを喚起できる一方で、短期的な利益向上に注力するおそれがあります。当社は、今後の市場環境に左右されず中長期的な成長を持続することが重要であると考えており、これまで取締役へのインセンティブ付与に関する施策を実施しておりません。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

――

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	個別報酬の開示はしていない
------------------	---------------

該当項目に関する補足説明

報酬の総額が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

当社の取締役の基本報酬は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内において、役員報酬規程に基づき、常勤及び非常勤・担当職務・業績・貢献度等を考慮して取締役会にて年額を決定し、毎月定額で支給する方針です。

[社外取締役のサポート体制] 更新

社外取締役へのサポートは、管理部で行なっております。取締役会の資料は、原則として管理部より事前連携し、社外取締役が十分な検討時間を確保すると共に、必要に応じて事前説明を行なっております。また、監査等委員でない社外取締役に対しては、毎月開催される取締役会での情報共有及び事業本部長、コーポレート本部長から適宜活動内容の報告を実施しています。監査等委員である社外取締役に対しては、毎月開催される監査等委員会において、常勤監査等委員が会計監査人、内部監査担当者から得た情報を共有しております。

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

(1) 企業統治の体制の概要

取締役会は、取締役8名(うち社外取締役4名)で構成されており、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しております。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共に各取締役の業務執行の状況を監督しております。

当社は監査等委員会設置会社制度を採用しております。監査等委員会は、社外取締役2名(独立役員)を含む3名で構成されており、原則として毎月開催される監査等委員会のほか、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。監査等委員会は、監査の独立性を確保するとともに、経営の適法性及び透明性の向上を図るため、監査等委員会で立案した監査計画に従い、取締役の職務の適法性及び妥当性について監査を行い機能強化に努めております。

(2) 内部監査及び監査等委員会監査の状況

当社の監査等委員会監査は、常勤監査等委員1名及び非常勤監査等委員2名、計3名(内2名は社外取締役)で行っており、取締役会をはじめその他重要な会議に出席するほか、取締役の職務執行の適法性、取締役の業務全般について監査を行っております。また、内部監査担当と監査計画・内部監査実施状況について緊密な連携を保ち、積極的に意見交換を行い、効率的な監査を実施します。

さらに、監査等委員会と会計監査人は各年度の監査、計画策定の際には、監査方針や監査日数等について相互に意見交換を行うとともに、監査等委員会は会計監査人が行った期末の監査終了時に監査報告書、監査結果説明書を受領し、監査の内容を聴取しており、会計監査人との緊密な連携の下に監査を行います。

当社の内部監査につきましては、代表取締役社長直轄である内部監査担当(2名)が担当しており、内部監査は、当社が定める「内部監査規程」に基づき、内部監査計画を策定し、内部監査を全部署に対して実施し、内部統制システムが有効に機能していることを確認しております。監査結果については代表取締役社長、取締役会及び監査等委員会に報告する体制となっております。内部監査については、当社の業務の運営が会社の経営基本方針・諸規程等に準拠し、妥当かつ効率的になされているかを監査し、監査によって業務の正常な運営と改善向上を図り、経営効率の増進に寄与することを基本方針として実施しております。問題がある場合は、対象部門の責任者へ内部監査改善指示書を交付し、改善状況を内部監査改善報告書等に基づき確認を行うことによりフォローアップを行う体制で内部牽制を強化しております。

なお、内部監査担当は、監査等委員、会計監査人と適時意見交換等を行い、相互連携により監査の実効性を高めることとしております。

(3) 会計監査の状況

a. 監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

b. 継続監査期間

2019年以降8年間

c. 業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員 下田 琢磨

指定有限責任社員 業務執行社員 森本 博樹

d. 監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士4名、その他12名であります。

e. 監査法人の選定方針と理由

監査等委員会は、会計監査人の選定及び評価に際しては、当社の業務内容に対応して効率的な監査業務を実施することができ一定規模を有し、審査体制が整備されていること、監査日数、監査期間及び具体的な監査実施要領並びに監査費用が合理的かつ妥当であること、さらに監査実績などにより総合的に判断いたします。

EY新日本有限責任監査法人を会計監査人とした理由は、当社の事業特性及び事業規模を踏まえて、同監査法人の監査実績及び監査費用が当社の事業規模に適していること、及び会計監査人に必要とされる専門性、独立性、品質管理体制に加え、当社のビジネスモデルへの理解度等を総合的に勘案して適任と判断したためであります。

f. 監査等委員会による監査法人の評価

監査等委員会は、会計監査人に対して評価を行っております。この評価については、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するとともに、会計監査人からその職務の執行状況についての報告、「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」(会社計算規則第131条各号に掲げる事項)を「監査に関する品質管理基準」(企業会計審議会)等に従って整備している旨の通知を受け、必要に応じて説明を求めました。その結果、会計監査人の職務執行に問題はないと評価しております。

(4) リスク管理体制の整備の状況

当社は、持続的な成長を確保するため「リスク管理規程」を制定し、全社的なリスク管理体制の強化を図っております。また、リスク管理・コンプライアンス委員会を原則として四半期に1回開催し、リスクの評価、対策等、広範なリスク管理に関し協議を行い、具体的な対応を検討しております。更に、必要に応じて弁護士、公認会計士、弁理士、税理士、社会保険労務士等の外部専門家の助言を受けられる体制を整えており、リスクの未然防止と早期発見に努めております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社はコーポレート・ガバナンスの充実を図りながら、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織体制の構築を重要課題と位置づけ、株主の視点を踏まえた透明で効率的な経営に取り組む為に、2022年8月26日、監査等委員会設置会社へ移行し、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員である取締役を取締役会の構成員とすることで、取締役に対する監視・チェック機能を強化し、また、コンプライアンス及びリスク管理の徹底を図り、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に取り組んでおります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主の議決権行使における議案検討時間を十分に確保するため、株主への株主総会招集通知については、早期発送に努めています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、多くの株主に出席頂くために、株主総会の集中日を避けた日程を設定するようにしております。また、開催場所については、駅の近くなどアクセスの便利さを考慮しております。
電磁的方法による議決権の行使	会社法に基づく議決権の電磁的行使を実施しております。
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	今後検討していくべき課題と認識しております。
招集通知（要約）の英文での提供	今後検討していくべき課題と認識しております。
その他	当社ホームページに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ディスクロージャーポリシーを掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会は、不定期に開催しております。 2026年5月期は、2025年11月13日に開催し、開催概要及び説明資料を当社ホームページに掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算終了後及び第2四半期決算の決算説明会を開催しております。 説明会の録画動画を当社ホームページに掲載するとともに、書き起こし配信も実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討していくべき課題と認識しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ内にIRサイトを開設し、適時開示情報、各種プレスリリース、決算関連資料、決算説明会の書き起こし、IR取材記事及び企業調査レポート等を掲載しております。株主 や投資家の皆様が当社への理解を深めていただけるよう、適時適切な情報開示に努めております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営戦略統括部（IR専任者所属）が担当しております。	

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、ステークホルダーに対する行動の基本として「コンプライアンス規程」を定めて、コンプライアンス体制の確立と企業倫理の実践に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	2022年11月にサステナビリティ基本方針を策定・ホームページにて公開、2023年6月には当社グループのマテリアリティ(重要課題)を特定し、公表いたしました。 加えて、当社グループの事業活動から発生する温室効果ガス排出量について、2030年度までに総排出量の46%を削減する目標を設定し、SBT認定を取得しております。今後取り組み状況について、ホームページや有価証券報告書内にて開示してまいります。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社はステークホルダーに対して、適時適切に企業情報を提供することが重要であると認識しており、ホームページ等を通じて情報提供を行う方針であります。

IV 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

当社は以下の通り、内部統制システム基本方針を定めております。

- (1) 取締役及び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
 - ・取締役及び使用人が法令及び定款を遵守し、倫理観を持って事業活動を行なう企業風土を構築するため、コンプライアンス規程を定め、その周知徹底を図る。
 - ・部門の責任者は、部門固有のコンプライアンス・リスクを認識し、主管部署とともに法令遵守体制の整備及び推進に努める。
 - ・反社会的勢力とは取引関係も含めて一切の関係を持たない。反社会的勢力からの不当要求に対しては、組織全体として毅然とした対応をとる。
 - ・当社の事業に従事する者からの法令違反行為等に関する通報に対して適切な処理を行うため、社内通報制度を設けており、是正、改善の必要があるときには、速やかに適切な措置をとる。
 - ・内部監査担当者は、法令及び定款の遵守体制の有効性について監査を行い、主管部署及び監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときには、速やかにその対策を講じる。
- (2) 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
 - ・取締役の職務の執行に係る情報は、文書化(電磁的記録を含む)のうえ、経営判断等に用いた関連資料とともに保存する。文書管理に関する主管部署を置き、管理対象文書とその保管部署、保存期間及び管理方法を規程に定める。
 - ・取締役の職務の執行に係る情報は、取締役等から要請があった場合に備え、適時閲覧可能な状態を維持する。
 - ・主管部署及び文書保管部署は、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理について、継続的な改善活動を行なう。
 - ・内部監査担当者は、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理について監査を行ない、主管部署及び監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときには、その対策を講じる。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・リスク管理の全体最適を図るため、内部監査担当者は、リスク管理及び内部統制の状況を点検し、改善を推進する。
 - ・事業活動に伴う各種のリスクについては、それぞれの主管部署及びリスク管理に関する規程を定めて対応するとともに、必要に応じて専門性を持った会議体で審議する。主管部署は、事業部門等を交えて適切な対策を講じ、リスク管理の有効性向上を図る。
 - ・事業の重大な障害・瑕疵、重大な情報漏洩、重大な信用失墜、災害等の危機に対しては、しかるべき予防措置をとる。
 - ・リスク管理体制については、継続的な改善活動を行なうとともに、定着を図るための研修等を適宜実施する。
 - ・内部監査担当者は、リスク管理体制について監査を行ない、主管部署及び監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときには、速やかにその対策を講じる。
- (4) 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
 - ・取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、取締役会の運営に関する規程を定めるとともに、取締役会を原則として月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。
 - ・事業活動の総合調整と業務執行の意思統一を図る機関として経営会議を設置し、当社の全般的な重要事項について審議する。経営会議は、原則として毎月開催する。
 - ・事業計画に基づき、予算期間における計数的目標を明示し、事業部門の目標と責任を明確にするとともに、予算と実績の差異分析を通じて所期の業績目標の達成を図る。
 - ・独立性の高い社外取締役を置くことにより、取締役の職務執行に対する監督機能の維持・向上を図る。
 - ・経営の効率化とリスク管理を両立させ、内部統制が有効に機能するよう、ITシステムの主管部署を置いて整備を進め、全社レベルでの最適化を図る。
 - ・内部監査担当者は、事業活動の効率性及び有効性について監査を行ない、主管部署及び監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときには、連携してその対策を講じる。
- (5) グループ会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - ・当社は、当社が定める「関係会社管理規程」に基づき、グループ会社の経営内容を適時的確に把握するため、必要に応じて関係資料等の提出を求めるとともに、グループ会社に対し、その営業成績、財政状況その他重要な情報について、原則として月1回報告を求める。
- (6) 財務報告の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、経理業務に関する規程を定めるとともに、財務報告に係る内部統制の体制整備と有効性向上を図る。
 - ・内部監査担当者は、財務報告に係る内部統制について監査を行っており、主管部署及び監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときには、その対策を講じる。

・実際の作業等は、企業会計基準その他関連法規に従って実施する。

(7) 監査等委員会及びその職務を補助すべき取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及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等

・当社は、監査等委員会からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合は、監査等委員会と協議して設置することとする。
・監査等委員会を補助すべき使用人は、その職務については監査等委員会の指揮命令に従い、その評価は、監査等委員会と協議して行う。

(8) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

・監査等委員会の要請に応じて、取締役及び使用人は、事業及び内部統制の状況等の報告を行ない、内部監査担当者は内部監査の結果等を報告する。
・取締役及び使用人は、重大な法令・定款違反及び不正行為の事実、又は会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったときには、速やかに監査等委員会に報告する。
・監査等委員会へ報告した者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底する。

(9) その他監査等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

・重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握できるようにするため、監査等委員である取締役は経営会議その他の重要な会議に出席する。また、当社は、監査等委員である取締役から要求のあった文書等は、随時提供する。
・監査等委員である取締役は、職務の執行に必要な費用について請求することができ、当社は当該請求に基づき支払いを行う。

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、企業の社会的責任を十分に認識し、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、反社会的勢力からの不当要求に対しては組織全体として毅然とした対応をとることとしております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた体制整備

a. 社内規程の整備

・「反社会的勢力対応規程」及び「反社会的勢力チェックマニュアル」を制定、反社会的勢力との関係排除のための体制整備その他の対応に関する事項を定めております。

b. 統括責任者の設置

・反社会的勢力への対応を一元管理するため、代表取締役社長を反社会的勢力対応統括責任者としております。

c. 反社会的勢力排除の対応方法等

・新規取引先・株主・役職員について

新規取引先(支払先・販売先等)について、インターネット検索、日経テレコン等による確認等により、反社会的勢力チェックを行なっております。株主については期末株主名簿に基づくチェックを行なっており、役員については選任前、従業員については採用前に管理部がチェックを行なっております。

・継続取引先等について

継続取引先等に対しては、原則として年1回、反社会的勢力チェックを行なっております。

・対応の決定

継続取引先等に反社会勢力等の疑いが生じた場合等は、対応責任者である代表取締役社長が、対策臨時会議を招集、対応方針を審議のうえ、取引関係解消に進めることとしております。

d. 外部の専門機関との連携状況

・当社は平素より、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築し、有事の場合は、法律相談、通報、法的手続の依頼等を行なう体制作りを行なっております。

V 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 更新

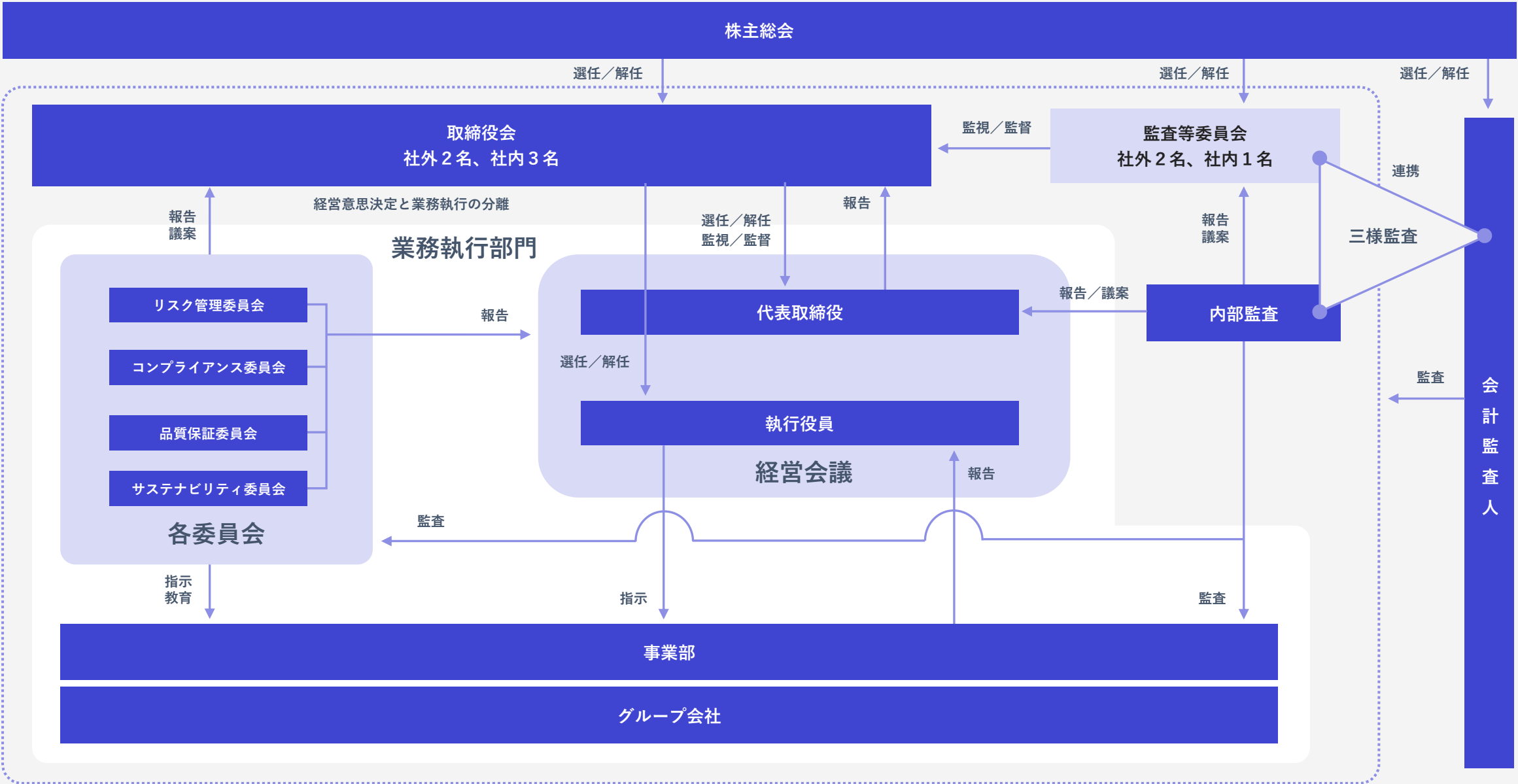
(1) 適時開示体制の概要

当社の会社情報適時開示に係る社内体制の状況は、金融商品取引法その他関係法令及び証券取引所の諸規則を遵守すると共に、ステークホルダーにとって有用であると判断した情報についても、迅速かつ公平な情報開示を適切に行えるよう【模式図(参考資料)】にある「適時開示体制の概要」のとおり社内体制を整備しております。

また、開示すべき会社情報の正確性と開示制度・基準との適合性を確保するため、必要に応じて監査法人等に確認をしております。

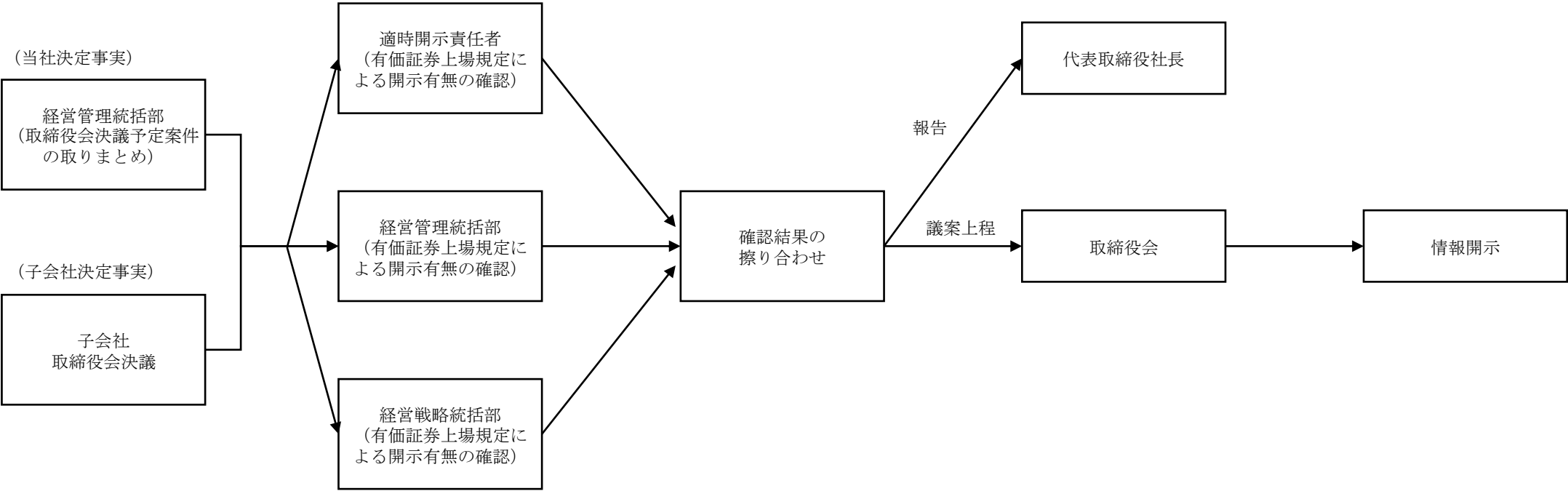
(2) 適時開示に係る社内体制

経営戦略統括部及び経営管理統括部を中心に情報収集・確認、情報取扱責任者へ報告を行い、一元管理するとともに、その重要性に鑑み、開示判断の検討が行われ、代表取締役または取締役会の承認を経てから、直ちに東京証券取引所に対し開示の手続きが行われます。

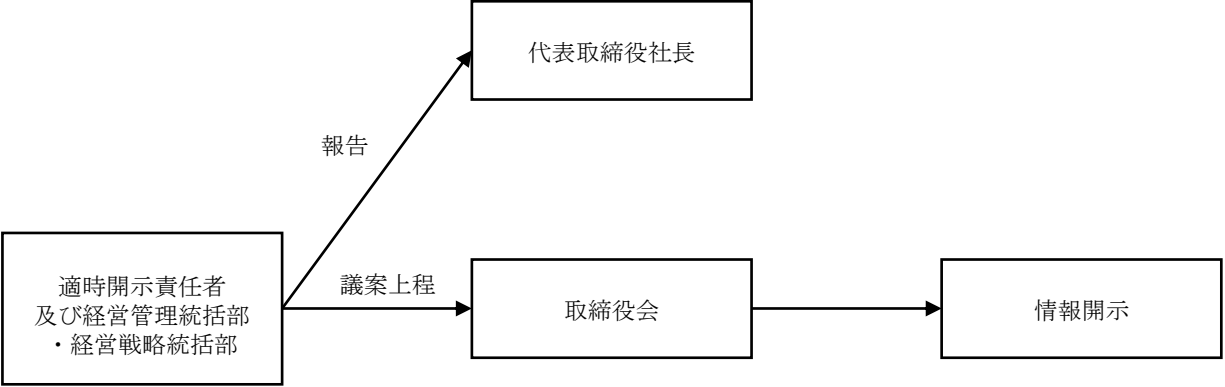


リスク管理委員会とコンプライアンス委員会は統合し、リスク管理・コンプライアンス委員会とする

■決定事実



■決算情報



■当社グループに係る発生事実

