

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、継続的かつ安定的な収益確保と更なる事業規模の拡大により企業価値を高めるとともに、社会から信頼を得られる透明性の高い健全な経営を実現することがコーポレートガバナンスの目的であると考えております。また、当社は顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーに対する利益の最大化を常に意識した経営を心掛けており、その結果が当社の社会的存在価値の向上に繋がるものと考えております。

今後におきましても、コンプライアンス（法令遵守）の徹底ならびに経営監視・監督機能の強化を図るとともに、適時、適正かつ公平な情報開示に努め、透明性の高い健全な経営体制の確立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】

【補充原則3-1③、経営戦略等の開示におけるサステナビリティの取組みの開示】

サステナビリティの取組みについては、TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標と目標」の4項目について開示を推進しておりますが、気候変動問題への取組みの「指標と目標」の「目標」については、適切な開示に向けて今後も検討を継続してまいります。

(1) サステナビリティ全般

① ガバナンス

サステナビリティ全般に関わる基本方針や対応事項等については、代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会において検討・審議しております。内部統制委員会は毎月開催され、内部統制の状況に留まらず、サステナビリティ全般に関する各種リスク・機会を分析・評価し、短期、中/長期の対応策を検証し、強化する体制を整えております。加えて、内部統制委員会の下部に気候変動リスク・機会の洗い出しや評価などの業務を遂行するための分科会を設置しております。気候変動に係る分科会についても、毎月開催される内部統制委員会に合わせて、検討・報告を行っております。また、当社の取締役会は、当社の経営理念に則って長期ビジョンを策定するにあたり、サステナビリティ全般に関し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。

取締役会

↑ 報告

内部統制委員会

↑ 連携

↓

(気候変動) 分科会

② 戦略・方針

当社は、企業が継続的に活動していく過程において、人権を尊重するとともに、人と社会、地球の持続可能性に貢献する事業を推進していくことは重要な事項と考えております。社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応が中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを認識し、あらゆる企業活動の基盤となる企業行動憲章にサステナビリティに関する規定をするとともに、当該企業行動憲章における規定に基づき、「サステナビリティ基本方針」を定め、公表しております。また、当該方針に則ったサステナビリティ・ESGをめぐる課題へ継続して取り組み、その内容について当社ホームページ及び英語版ホームページにおいて開示しております。当社は、企業行動憲章に基づき、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーと良好かつ円滑な関係の維持に努め、持続可能な社会の構築に積極的に取り組んでまいります。企業行動憲章については、当社ホームページをご参照ください。(https://www.proto-g.co.jp/proto/charter.html)

サステナビリティ基本方針

当社は、「挑戦を未来の力に変え 夢と感動 楽しい!で社会に貢献すること」を経営理念としており、社会価値(社会課題解決への貢献)と経済価値(企業価値の向上により生み出される利益)の創造を行うことで持続可能な社会の実現を目指しております。その取組みに際しては、多様なステークホルダー(顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会など)と責任のある対話を通じて、社会からの要請を的確に把握し、適切な対応を行うことで社会への責任を果たしてまいります。

③ リスク管理

当社グループでは、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動のリスクおよび機会を認識し、シナリオ分析を実施しております。異なる気象及び経済環境下においても、持続可能な事業活動を行うことを目指し、1.5℃以下シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇が1.5℃以下)及び4℃シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇が4℃以上)の両観点から考察しております。

自然災害等への危機管理体制については、有事の際、代表取締役社長を対策本部長とするリスク管理対策本部を設置する運用となっており、同対策本部は、社内部署による情報連絡チーム及び必要に応じて顧問弁護士等を含む外部アドバイザーチームで構成され、迅速な対応にて損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えることとしております。

人権デューデリジェンス

当社グループが掲げるサステナビリティ基本方針を志向する上で極めて重要な視点の1つとして、人、社会、他の企業などから「選ばれる」企業になるということが挙げられます。そのなかで、企業は「人権」へ及ぼす影響を理解する必要があります。もし負の影響を与えている場合には、その影響に対して適切な措置をとり、最大限の軽減・防止を図っていく責任があります。当社グループにおいては、文書レビュー、インタビュー、従業員アンケートの回答結果を総合的に評価し人権デューデリジェンスを行った結果、サプライチェーン管理に課題が検出されました。検出された課題に対しては、ビジネスと人権に関する指導原則の“人権を尊重するという企業の責任”にて明示されている①人権方針②人権デューデリジェンスの実施③救済メカニズムの構築に則り、順次対応を行っていく予定であります。

④指標及び目標

[管理系役員・責任者及び各社より推薦された者に対する人権リスクに関する教育実施率]

時期	グループ会社参加率 (%)	参加者 (人)
実績 2024年3月期	100	52
目標 2024年3月期	100	-

(2) 気候変動問題への取り組み

当社グループは、気候変動問題への対応を重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における影響や対応を明確にするとともに、TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標と目標」の4項目について、情報開示を推進してまいります。

①ガバナンス

当社は、気候関連リスクを回避・低減・移転し、また気候関連機会を実現するための戦略を重要な経営課題と位置づけ、企業として適切に対応することで持続的な成長につながると考えています。そのため、取締役会は、気候関連課題に関し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。

②戦略

当社グループでは、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動のリスクおよび機会を認識し、シナリオ分析を実施しております。その結果、1.5°C以下シナリオでは、政策・法規制の動向や、顧客の嗜好の変化等が、当社グループの事業へ大きな影響を及ぼし、4°Cシナリオでは災害の激甚化による営業拠点やサプライチェーン等への被害による影響が大きいことがわかりました。気候変動による事業への影響は、世界的な脱炭素化への動きや、ユーザーの嗜好の変化等により変化してまいりますので、今後もこうした社会的動向を考慮しながら、当社グループの事業戦略に反映してまいります。[認識した気候変動リスク・機会]については、統合報告書2023をご参照ください。

(https://www.proto-g.co.jp/wp-content/themes/proto/data/pdf/page/IR/library/annual/PROTO_IR2023_web.pdf?20231120)

③リスク管理

気候変動問題への対応に関するリスク管理は、(1) サステナビリティ全般 ③リスク管理において、記載しております。

④指標及び目標

[指標を用いた実績]

当社グループの2023年3月期及び2024年3月期の温室効果ガス排出量総量は以下のとおりであります。今後、中長期的な視点で温室効果ガスの削減に貢献できる目標設定に向けて取り組んでまいります。

	2023年3月期	2024年3月期
Scope1: 直接排出量 (t-CO ₂)	3,154.6	3,925.9
Scope2: 間接排出量 (t-CO ₂)	4,238.7	4,685.6
Scope1 + Scope2 小計 (t-CO ₂)	7,393.2	8,611.6
Scope3: Scope1, 2 以外の間接排出量 (t-CO ₂)	163,845.6	175,679.1

(3) 人的資本、多様性への取り組み

当社グループでは、人的資本、多様性に関しても同様に重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における戦略や対応を明確にするとともに、「ガバナンス」、「戦略」、「指標と目標」について、積極的に情報開示を推進してまいります。なお、当社グループの各社における課題及び取り組みは業種、エリア等により異なるため、当社における人的資本、多様性への取り組みを記載しております。

①ガバナンス

人的資本、多様性に関わる基本方針や対応事項等については、管理部門が中心となり分科会を開催し、個と組織の活性化を目的とし、人材ポートフォリオの把握、学びの場の提供、役員・社員エンゲージメントの向上のための施策を検討・策定しております。人的資本への投資について、当社の取締役会は、当社の企業目標、経営理念、求められる社員像に則っているかの評価を行い、長期ビジョンを策定するにあたり、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。当社は、企業価値創造の源泉となる人的資本への投資について、積極的に経営資源を配分してまいります。

②戦略

当社は、役員・社員のノウハウは中長期的な企業価値の向上に重要な要素であると考えております。役員・社員を人財と捉えて社内研修等の成長機会の充実を図っているほか、全ての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を発揮できるようにするために働きやすい雇用環境の整備に努めております。

■雇用環境の整備

当社は、全ての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を発揮できるようにするために働きやすい雇用環境の整備につとめております。

[子育てを行う従業員のワークライフバランスの整備]

・妊娠中や出産後の女性従業員の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

・子どもが生まれる際の父親の休暇取得の推進

・育児休業取得の推進と職場復帰しやすい環境の整備

・子どもを育てる従業員が利用できる制度の整備

・育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など 諸制度の周知

直近では家族手当の増額、育児時短勤務の延長(小学3年生まで)、時差出勤制度の整備など、制度の充実を図っております。

[働き方の見直しと多様な労働条件の整備]

- ・ 所定外労働の削減のための措置の実施
- ・ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- ・ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入

これらを支援すべく、実態に応じたテレワーク勤務制度、赴任手当の増額、またより自分らしく働けるための服装自由化等も行っております。また、2024年4月よりフレックスタイム制度を導入しております。

■次世代育成支援対策

ハローワーク（公共職業安定所）が紹介する対象労働者を短期間試行的に雇うトライアル雇用の継続・推進を通じて、労働者の職業訓練を推進しております。

■成長機会の充実

当社では、役員・社員の成長機会の充実を図ることを目的に、社内研修等を実施しております。また、サクセッションプランを支える人材プールとして機能させるための人材育成体系を導入しております。当該育成プログラムは、当社の未来を創る次世代経営層を輩出する仕組みとして位置付け、対象者を社内から選抜し、当社の経営理念に則った次世代経営層の育成を目指しております。

③指標及び目標

当社は、女性の活躍を経営課題の一つとしており、社内の意識改革を含め、職場環境づくりに取り組んでおります。具体的な取り組みとして、取締役に女性を選任すること（2024年6月現在で3名）、社内イントラネットにおける女性労働者の健康確保に関する相談窓口の設置、育児休業・産前産後休業の取得、子どもが生まれる際の父親の休暇取得等を推進しております。

■多様性の確保について

当社は、国籍や性別、年齢、障がいの有無などにかかわらず、全社員が主体的・能動的・自律的に、楽しく生き活きと働くことができる企業風土の実現を目指しております。そのために人材の多様性から得られる活力は重要な人的資本であると認識しており、女性や外国人、障がい者等の多様性のある採用を積極的に実施するとともに、その人材配置・育成・教育・登用等においても積極的に取り組んでいく予定となっております。

また、当社ホームページにおいて、女性の採用割合、女性の平均勤続年数比率、また子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備等についてその計画と定量目標を掲げております。

(<https://www.proto-g.co.jp/proto/general-html/>)

[定量的目標①]

女性の採用割合を50%以上とする

取組実績：

女性の採用拡大

2021年4月1日～ 女子学生に向けた積極的な広報の展開

2023年4月1日～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

2025年4月1日～ 女性専用採用窓口の設置

時期	女性採用割合		
	(正社員)	(アルバイト)	(全体)
現状 2024年3月	21.0%	75.7%	41.4%
目標 2025年3月	47.0%	50.0%	48.0%
2026年3月	50.0%	50.0%	50.0%

[定量的目標②]

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率55%以上を目指す

取組実績：

男女の平均勤続年数の差異を埋める

2021年4月1日～ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善

2023年4月1日～ 拠点をまたいだネットワーク作り支援の一環として、女性の交流機会の創出

2025年4月1日～ 社内報にて、育児休業制度や短時間勤務制度などを定期的に周知

時期	男女の勤続年数の差異
現状 2024年3月	39.8%
目標 2025年3月	53.5%
2026年3月	55.0%

■女性、外国人の管理職への登用

当社は国籍、性別等にかかわらずその能力・成果に応じた人事評価、管理職登用を行うことを基本方針としており、2024年3月31日現在、女性社員は49名、外国人社員は1名です。社員数に占める割合がまだ少ないことから、測定可能な管理職への登用目標を示すことは困難ではありますが、まずはそれぞれ採用実績を向上することで管理職登用の向上に取り組むこととし、今後は実績値の開示についても検討してまいります。

女性の活躍推進の観点では、子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備を積極的に行い女性のキャリア育成の選択肢が増えるよう取り組んでまいります。

■中途採用者の管理職への登用

当社は、中途入社者の管理職への登用面では多様性を確保しており、2024年3月31日現在、その登用率は77.5%です。また社員数における中途採用者の割合は78.9%であることから、採用種別における管理職登用率は偏りなく適切な範囲であると捉えております。

■社員の健康・労働環境への配慮

社員の健康・労働環境への配慮については、毎年実施する健康診断の結果を踏まえ、必要に応じて再検査の受診を勧奨しており、社員の健康管理にも十分留意しております。また、労働環境の整備により生産性の向上を図り、社員の時間外労働時間の削減を推進しております。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]

コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する当社の取組み状況・方針につきましては、当社ホームページに掲載しております。
(<https://www.proto-g.co.jp/IR/esg/governance.html>)
(<https://www.proto-g.co.jp/sustainability/>)

[原則1-4. 政策保有株式]
当社の政策保有に関する方針及びその議決権行使についての基準は以下のとおりです。

- ・政策保有に関する方針
上場株式を保有しないことを原則とし、保有する場合は業務提携、取引の維持・強化等のビジネス上のメリットがある場合に限ること、更に定期的に取締役会において政策保有株式の合理性・必要性を検証することを基本方針としております。また、定期的な見直しについては、取締役会で毎年、政策保有している上場株式について保有による便益やリスクが当社の加重平均資本コスト(約7.0%)に見合っているか等の項目を精査、検証し、保有意義が不十分、あるいは資本政策に合致しない保有株式については縮減を進めてまいります。
- ・政策保有株式に係る議決権の行使についての基準
政策保有株式に係る議決権行使については、提案されている議案が株主価値の毀損につながるものでないかを確認し、投資先企業の状況等を勘案した上で賛否を判断し議決権を行使してまいります。

[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係る社内規程を設け、事前に取り締役ににて取引の合理性と取引条件の妥当性について十分に検討し、取引の可否について審議・決議することとしております。また、開示すべき重要な取引については、有価証券報告書等に取引内容を開示しております。
(<https://www.proto-g.co.jp/IR/library/yusho.html>)

[補充原則2-4①. 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等の中核人材の多様性の確保に関する考え方の開示]
当社は、管理部門が中心となり分科会を開催し、人的資本について適宜検討してまいります。詳細については次のとおりです。

- 多様性の確保について
当社は、国籍や性別、年齢、障がいの有無などに関わらず、全社員が主体的・能動的・自律的に、楽しく活き活きと働くことができる企業風土の実現を目指しております。そのために人材の多様性から得られる活力は重要な人的資本であると認識しており、女性や外国人、障がい者等の多様性のある採用を積極的に実施するとともに、その人材配置・育成・教育・登用等においても積極的に取り組んでいく予定となっております。
当社ホームページにおいて、女性の採用割合、女性の平均勤続年数比率、また子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備等についてその計画と定量目標を掲げております。
(<https://www.proto-g.co.jp/proto/general-html/>)

[定量的目標①]
女性の採用割合を50%以上とする
取組実績：
女性の採用拡大
2021年4月1日～ 女子学生に向けた積極的な広報の展開
2023年4月1日～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
2025年4月1日～ 女性専用採用窓口の設置

時期	女性採用割合 (正社員 アルバイト 全体)		
現状 2024年3月	21.0%	75.7%	41.4%
目標 2025年3月	47.0%	50.0%	48.0%
2026年3月	50.0%	50.0%	50.0%

[定量的目標②]
男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率55%以上を目指す
取組実績：
男女の平均勤続年数の差異を埋める
2021年4月1日～ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善
2023年4月1日～ 拠点をまたいだネットワーク作り支援の一環として、女性の交流機会の創出
2025年4月1日～ 社内報にて、育児休業制度や短時間勤務制度などを定期的に周知

時期	男女の勤続年数の差異	
現状 2024年3月	39.8%	
目標 2025年3月	53.5%	
2026年3月	55.0%	

- 女性、外国人の管理職への登用
当社は国籍、性別等にかかわらずその能力・成果に応じた人事評価、管理職登用を行うことを基本方針としており、2024年3月31日現在、女性社員は49名、外国人社員は1名です。社員数に占める割合がまだ少ないことから、測定可能な管理職への登用目標を示すことは困難ではありますが、まずはそれぞれ採用実績を向上することで管理職登用の向上に取り組むこととし、今後は実績値の開示についても検討してまいります。
女性の活躍推進の観点では、子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備を積極的に行い女性のキャリア育成の選択肢が増えるよう取り組んでまいります。

■中途採用者の管理職への登用
当社は、中途入社者の管理職への登用面では多様性を確保しており、2024年3月31日現在、その登用率は77.5%です。また社員数における中途採用者の割合は78.9%であることから、採用種別における管理職登用率は偏りなく適切な範囲であると捉えております。

■社員の健康・労働環境への配慮

社員の健康・労働環境への配慮については、毎年実施する健康診断の結果を踏まえ、必要に応じて再検査の受診を勧奨しており、社員の健康管理にも十分留意しております。また、労働環境の整備により生産性の向上を図り、社員の時間外労働時間の削減を推し進めております。

[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、企業年金の積立金の運用を行っていないため、財政状態への影響はありません。

[原則3-1. 情報開示の充実]

(i) 経営理念・経営戦略・中期経営計画を記載した決算説明会資料等を当社ホームページに掲載しております。
(ii) コーポレートガバナンスに関する基本方針を当社ホームページ、コーポレート・ガバナンス報告書にて開示しております。
(iii) 当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、役員報酬の決定方針ならびに報酬額（実支給額）の決定にあたっては、同報酬委員会における審議・決定プロセスを経ることとしております。2024年3月期において、同報酬委員会は独立社外取締役である櫻井由美子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である北山恵理子氏の3名で構成されており、当社が定める評価基準を基に各役員を評価（5点評価）したうえで、当該結果を基に役位別に設定された報酬額の範囲内において各役員の報酬額の妥当性を審議し、取締役会に答申を行っております。また、2025年3月期においては、独立社外取締役である北山恵理子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である木全美加氏及び鈴木真理氏の4名で構成されております。

指名・報酬委員会の活動状況（下記、全てにおいて3名全員出席）

2023年8月：2023年3月期の振り返り、基本方針の確認、課題の洗い出し

2024年3月期の指名・報酬委員会の年間計画

2023年10月：取締役候補者のリストアップ

役員報酬構成の再検討

2023年12月：取締役各候補者の業績及び評価とその妥当性の検証

役員報酬制度の見直しの検討、評価結果の妥当性の検証

2024年1月：新役員体制決定（取締役会への答申内容決定）

役員報酬の決定（業績評価と各取締役の評価に基づき役員報酬の決定）

2024年3月：第46期定時株主総会における取締役候補者及び同招集通知に記載のスキルマトリックスと新任社外取締役の選任理由

(iv) 取締役候補者については、当社の経営理念を理解し、その役割・責務を果たすために十分な知識と経験を有すること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有することなどを総合的に判断し、選定及び指名することとしております。なお、取締役会においては、各取締役がもつ主たるスキル・キャリア・専門性を一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組合せを考慮して、取締役候補者を決定しております。

社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、各領域に精通した役員を選任することで、知識、経験、能力のバランスに配慮しております。社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、選任しております。また、当該マトリックスその他取締役選任にかかる方針等は、株主総会招集通知等において開示しております。

監査役候補者については、当社グループの健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、独立の立場から、中立的・客観的な視点で取締役の職務執行全般を監査し、経営の健全性確保に貢献できることなどを総合的に判断し、選定及び指名することとしております。加えて、社外取締役については、中立かつ公正な客観的見地から当社経営陣に対して経営監督機能を果たせるかということについても考慮しております。また、役員の職務の執行に関する懈怠、不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実の疑義がある場合ならびに健康上の理由から職務の継続が困難となった場合には、当該役員の解任について、取締役会においてその手続きを行うこととしております。

(v) 取締役候補者・監査役候補者の指名理由については、株主総会招集通知にて開示しております。一方、執行役員の個々の選任理由については開示しておりません。

[補充原則4-1①. 取締役会の決議事項と委任の範囲]

当社は、毎月1回の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ており、「取締役会規程」に定められた付議事項を審議・決議しております。取締役は、所管する業務の執行権限を持つとともに、他の取締役の行為や取締役会に上程される事項を監視・監督する役割を担っております。

[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、独自の判断基準は策定しておりませんが、会社法ならびに金融商品取引所の定める社外性及び独立性基準に則り、独立社外取締役を選定しており、またその資質においても問題はないものと判断しております。

[補充原則4-10①. 特に重要な事項（指名・報酬など）の検討における独立社外取締役の適切な関与・助言]

当社は、現在4名の独立社外取締役を有しております。取締役会の過半数には達していませんが、独立社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。また、取締役のうちの3分の1以上を独立社外取締役が占める体制により、コーポレートガバナンスの強化を図っております。

[補充原則4-11①. 取締役のスキルマトリックス及び取締役の選任に関する方針]

取締役会においては、各取締役がもつ主たるスキル・キャリア・専門性を一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組合せを考慮して、取締役候補を決定しております。社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、各領域に精通した役員を選任することで、知識、経験、能力のバランスに配慮しております。社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、選定しております。また、当該マトリックス、その他取締役選任にかかる方針等は、株主総会招集通知等において開示しております。なお、現在、当社取締役会は、社外取締役4名を含む12名で構成されております。社外取締役3名は女性、1名は男性であり、また1名は他社での経営経験を有する者となっております。（スキルマトリックスについては図1を参照）

[補充原則4-11②. 取締役の兼任状況]

当社は、取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書等にて開示しております。社外取締役4名については、当社グループ以外の他の上場会社の社外取締役等を兼務しておりますが、社内取締役は全員、当社グループ以外の他の上場会社の役員は兼任しておらず、当社取締役の業務に専念できる体制となっております。また、常勤監査役3名は他の上場会社の役員を兼任しておらず、当社監査役の業務に常時専念できる体制となっております。

[補充原則4-11③. 取締役会の実効性評価結果の概要]

当社は、毎年3月に取締役・監査役及び執行役員に対し、「取締役会全体の実効性に係る自己評価アンケート」を実施しており、当該分析、評価の結果は取締役会に報告されており、評価結果については当社ホームページに開示しております。

(<https://www.proto-g.co.jp/IR/library/corporategovernance.html>)

2024年3月期の評価方法、プロセスと結果の概要は以下の通りです。

実施方法

- ・アンケート形式（選択及び記述式）にて実施
- ・アンケートは無記名で「取締役」、「社外取締役」、「監査役」、「執行役員」のみ記載

主な評価項目

- ①取締役会の役割・責務について
- ②取締役会の実効性確保の前提条件について
- ③取締役会の運営について
- ④自己評価について
- ⑤独立社外取締役及び監査役について
- ⑥ガバナンスについて
- ⑦サステナビリティについて
- ⑧資本コストと株価を意識した経営について

自己評価の結果（概要）

自己評価アンケートの結果、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性が確保されていることを確認いたしました。特に、取締役会の役割・責務については、会社の目指すところ（企業目標・経営理念等）への理解があり、取締役会の運営については、質の高い情報が提供されており議案内容が明確であるため高評価となりました。一方、サステナビリティについては、今後も中長期的な企業価値向上に向けて具体的な取り組みを検討する必要があるという意見がありました。

[補充原則4-14②、取締役等に対するトレーニングの方針]

当社は、取締役、監査役及び執行役員に対し職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために、社外講習会への参加や東京証券取引所が提供する上場会社向けeラーニングの受講等を促しております。

[原則5-1、株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、経理・財務部門担当執行役員がIRを担当しており、経理財務部財務をIR担当部署としております。株主や投資家に対しては、四半期ごとに代表取締役社長と経理・財務部門担当執行役員による説明会を開催しております。また、証券会社等が企画する個人投資家向け説明会にも適宜参加しております。

また、株主との適切な対話を促進するために必要と認められる場合は、株主の希望や面談の目的・内容の重要性等に応じて、取締役・執行役員の中から適任者が面談に対応し、株主との建設的な対話を持つ機会を設けております。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応] [英文開示有り]

当社は、現状分析を踏まえた成長戦略や資本収益性目標（ROEの目標）を含む経営計画を策定・公表しております。なお、資本収益性であるROE（自己資本利益率）については、目標の設定及び目標達成への課題と対策を公表しており、ROIC（投下資本利益率）、市場評価であるPBR（株価純資産倍率）、PER（株価収益率）については、対策を公表しております。また、資本コストであるWACC（加重平均資本コスト（CAPMを用いて算出））、株主資本コスト（CAPMを用いて算出）についても当社にて算出し公表しております。

具体的な内容につきましては、2022年3月期末に公表した「新中期3ヶ年計画（2023年3月期～2025年3月期）」及び2024年3月期末に公表した決算概要をご参照ください。

(https://www.proto-g.co.jp/uploadcheck/?referer=/upload/file/ir_kessan_list/4598/35fa13f454644703ef69d19e95e20b98.pdf)

(https://www.proto-g.co.jp/uploadcheck/?referer=/upload/file/ir_kessan_list/5513/ae823b5d23489b1f4d417bf753725caa.pdf)

方針・目標

当社グループでは資本コストを意識した経営を推進しており、資本コストを上回るリターンの持続的な創出を目指しております。その実現に向けて、成長投資の推進・財務健全性の確保・ステークホルダーへの還元強化のバランスのもと、事業成長を図ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
株式会社夢現	13,614,480	33.69
株式会社フォーサイト	12,497,499	30.93
JAPAN ABSOLUTE VALUE FUND	3,082,600	7.62
BINCHOTAN FUNDING LTD	1,973,000	4.88
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,264,000	3.12
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	1,089,635	2.69
横山 博一	902,000	2.23
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	724,106	1.79
BNP PARIBAS SYDNEY/2S/JASDEC/AUSTRALIAN RESIDENTS	540,600	1.33
横山 宗久	537,960	1.33

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無 更新	株式会社フォーサイト (非上場)

補足説明 更新

株式会社フォーサイト (以下「公開買付者」といいます。) が2025年2月5日より実施しておりました、当社の普通株式 (以下「当社株式」といいます。) に対する公開買付け (以下「本公開買付け」といいます。) が、2025年4月4日をもって終了し、公開買付者より、本公開買付けの結果について、当社株式12,497,499株の応募があり、その全てを取得することとなった旨の報告を受けました。この結果、2025年4月11日 (本公開買付けの決済の開始日) 付で、当社の総株主等の議決権に対する公開買付者及びその緊密な者に該当する株式会社夢現の所有する議決権の合計の割合が50%超となるため、公開買付者は、新たに当社の親会社に該当することとなりました。

- 1.大株主の状況は、2025年4月11日現在の状況であります。
 - 2.当社は、自己株式1,523,734株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。
 - 3.上記の持株比率は、自己株式 (1,523,734株) を控除して計算しております。
- なお、自己株式には、株式交付規程に基づく株式給付信託 (ESOP) が保有する当社株式を含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種 更新	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	10社以上50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 更新

当社は、支配株主との間で取引を行う場合、一般的な取引条件と同等であるか等、取引内容の妥当性及び経済合理性について確認しており、親会社との取引条件の決定については、少数株主に不利益を与えることのないよう適切に対応しております。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

当社の親会社である株式会社フォーサイトは、今後、株式併合手続により、当社の株主を株式会社フォーサイト、株式会社夢現、当社の代表取締役会長である横山博一氏、当社の専務取締役である横山宗久氏並びに当社の株主かつ横山博一氏及び横山宗久氏の親族である横山順弘氏の全部又は一部のみとすることを予定しているとのことです。なお、当該手続により、当社株式は株式会社東京証券取引所及び株式会社名古屋証券取引所の上場廃止基準に従い、所定の手続を経て上場廃止となる予定です。

// 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	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	20 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	12 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)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
北山 恵理子	他の会社の出身者											
梶浦 雅巳	他の会社の出身者											
木全 美加	公認会計士											
鈴木 真理	弁護士											

※ 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
北山 恵理子	○	----	北山恵理子氏は、株式会社日本チャンピオングループ及び株式会社グロープリックの代表取締役として、経営全般における豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的視点で独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断し、社外取締役に選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
梶浦 雅巳	○	----	梶浦雅巳氏は、国際的な企業におけるマーケティング部門、営業部門に深い造詣を有しており、客観的視点から意見を述べることで当社の経営の合理性及び透明性を高めるとともに、大学教授としての幅広い知識と経験を活かし、客観的視点で独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断し、社外取締役に選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
木全 美加	○	----	木全美加氏は、公認会計士として財務及び会計分野における豊富な経験・知見を有しており、客観的視点で経営の監視を遂行するに適任であるとともに、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外取締役に選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
鈴木 真理	○	----	鈴木真理氏は、弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統括する十分な見識を有しており、当社グループのガバナンスに対する意見・提言を通じ、経営の合理性及び透明性を高めるとともに、取締役会の監督機能強化への貢献が期待できると判断し、社外取締役に選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。

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

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・報酬委員会	4	0	1	3	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	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

2024年3月期において、同報酬委員会は独立社外取締役である櫻井由美子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である北山恵理子氏の3名で構成されており、2025年3月期においては、独立社外取締役である北山恵理子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である木全美加氏及び鈴木真理氏の4名で構成されております。

【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	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人の連携状況につきましては、四半期に1回以上の定期的な報告会を開催し、監査体制、監査計画、監査実施状況等の報告、意見交換を行うとともに、必要に応じて適宜意見交換を行うことにより、情報の共有化を図っております。

また、当社は企業行動憲章、コンプライアンス規程及びリスク管理規程を制定し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組む体制を構築しております。業務効率及び収益の向上と会社財産の保全に寄与することなどを目的として、ガバナンス統括室（4名）を設置しております。ガバナンス統括室は、期初に立案した監査計画に基づき、全国各支社・営業所・子会社を訪問し、主に社内諸規程と実務の照合、帳票の管理・整備状況を監査しております。監査により明らかになった指摘事項につきましては、改善の指示ならびにその後の改善結果のチェックを行い、業務改善に努めており、監査役及び会計監査人と協力体制を維持しつつ監査を実施しております。レポートラインとしては、定期的に代表取締役社長、監査役及び監査役会ならびに内部統制委員会に監査結果を報告しております。また、内部監査によって明らかになった指摘事項が発生した場合は、その内容、対策、経過について内部統制報告として取締役会に報告することとしております。監査役と当該ガバナンス統括室との連携状況につきましては、適宜意見交換を行い、直近の状況等を確認することにより、情報の共有化を図っております。定期監査に加え、毎月ガバナンス統括室が子会社からの内部統制事項の報告を受け、当該子会社における内部統制事項を定時取締役会に報告をしております。

さらに、企業行動憲章の遵守状況や社内におけるリスク管理体制の構築・運用が適切に行われているか否かを監督することを目的とし、月1回定期的に代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会を開催し、その場において内部統制システムに係る不断の見直しが行われております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	4名
社外監査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	l	m
山田 信二	他の会社の出身者													
戸叶 弘	他の会社の出身者													
富永 新	他の会社の出身者										△			
雑賀 仁志	公認会計士													

※ 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山田 信二	○	----	山田信二氏は、日邦産業株式会社において要職を歴任し、監査役としての豊富な経験と知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
戸叶 弘	○	----	戸叶弘氏は、キンピール株式会社及びキングループ関連会社において、要職を歴任し、監査役としての豊富な経験・知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
富永 新	○	過去に当社の取引先である株式会社セールスフォース・ジャパンの業務執行者でありましたが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。	富永新氏は、日本銀行において長年にわたり金融機関のシステム構築ならびにシステムリスク審査を主導するなど、金融・IT分野において豊富な経験と知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。

雑賀 仁志	○	----	雑賀仁志氏は、公認会計士、税理士として、財務及び会計分野における豊富な経験と知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
--------------	----------	-------------	--

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

【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	業績連動報酬制度の導入
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)及び執行役員に対する長期インセンティブとして、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬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	
-----------------	--

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

2024年3月期における役員の年間報酬総額につきましては、以下のとおりであります。

取締役 8名(社外取締役を除く) 283百万円

社外役員 8名(社外取締役及び社外監査役) 35百万円

(注) 1. 2000年6月28日開催の第22期定時株主総会の決議による取締役の報酬限度額の年額は1,000百万円以内であり、1985年1月20日開催の臨時株主総会の決議による監査役の報酬限度額の年額は30百万円以内であります。

2. 上記の報酬等の総額には、通常報酬のほか、取締役及び監査役に対し退任時に支給することが予定されている退職慰労金相当額のうち、当事業年度の職務執行に対応する部分の金額が含まれております。

3. 上記の報酬等の総額には、通常報酬のほか、譲渡制限付株式の付与による報酬額が含まれております。
2019年6月26日開催の第41期定時株主総会の決議により、取締役の報酬限度額となる年額1,000百万円の枠内で、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、本制度の報酬限度額は年額300百万円以内であります。

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

役員の報酬等の額については、取締役及び監査役の報酬限度額を株主総会において決議しております。当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、役員報酬の決定方針ならびに報酬額（実支給額）の決定にあたっては、同報酬委員会における審議・決定プロセスを経ることとしております。

2024年3月期において、同報酬委員会は独立社外取締役である櫻井由美子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である北山恵理子氏の3名で構成されており、当社が定める評価基準を基に各役員を評価（5点評価）したうえで、当該結果を基に役位別に設定された報酬額の範囲内において各役員の報酬額の妥当性を審議し、取締役会に答申を行っております。なお、監査役の個人別支給額については、監査役の協議を経て決定しております。また、2025年3月期においては、独立社外取締役である北山恵理子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である木全美加氏及び鈴木真理氏の4名で構成されております。

【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が社内との連絡・調整を行う際、仲介役となる特定の部門は設置しておりませんが、各担当取締役または常勤監査役を通じて社内の各部門が社外取締役及び社外監査役の依頼を受け付けられる体制を整えております。

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）

1. 取締役会

会社の意思決定機関としての取締役会については、現在12名（うち社外取締役4名（男性1名、女性3名））で構成されており、毎月1回の定時開催に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、「取締役会規程」に定められた付議事項を審議・決議しております。取締役は所管する業務の執行権限を持つとともに、他の取締役の行為や取締役会に上程される事項を監視・監督する役割を担っております。

なお、当社の取締役は20名以内とする旨及び取締役としての責任をより一層明確にするため、取締役の任期は選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする旨を定款に定めております。

また、当社は取締役の業務執行権を企業規模ならびに組織の拡大に応じて委譲することを目的とした執行役員制度を導入しております。当社が導入している執行役員制度では、特定の部門を所管している執行役員に取締役が有する業務執行権と同等の権限を与え、その担当職務の執行状況について、適宜、取締役会への報告を求めることとしております。

2. 監査役会

現在4名（社外監査役）の体制により、監査役会による経営監視・監督体制の強化を進めております。監査役会については、原則月1回開催し、監査役間での情報の共有化を図っております。監査役の監査については、取締役会への出席、書類の閲覧、関係者へのヒアリング等を通じて、取締役の職務執行状況、会社の内部統制の整備運用状況等を監査しております。

また、事業年度末におきましては、会計監査を担当する会計監査人の監査結果を踏まえ、事業報告、計算書類、附属明細書、その他株主総会提出議案を中心に監査を実施するとともに、監査報告書を代表取締役社長に提出しております。なお、当社の監査役は5名以内とする旨を定款に定めております。

3. 会計監査人

会計監査人は有限責任 あずさ監査法人を選任し、監査契約を締結しております。当社は、会計監査人に対し正しい経営情報を提供し、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しております。なお、有限責任 あずさ監査法人は、2008年3月期から当社の会計監査人に就任しております。

会計監査の状況につきましては、以下のとおりであります。

- (1) 業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名
指定有限責任社員 業務執行社員 大北 尚史氏（有限責任 あずさ監査法人）
指定有限責任社員 業務執行社員 杉浦 章裕氏（有限責任 あずさ監査法人）
- (2) 監査業務に係る補助者の構成
公認会計士 6名
その他 10名
(注) その他は、公認会計士試験合格者、システム監査担当者等であります。

4. 財務報告に係る内部統制の状況

当社は、ガバナンス統括室を設置し、内部統制の強化に努めております。また、金融商品取引法第24条の4の4に規定される「財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するための体制の評価」を適正に行うことにより、同法の求める水準の維持に努めております。

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、監査役制度を導入しており、監査役会による経営監視・監督体制の強化を進めております。具体的には、取締役の職務執行における法令・定款の遵守状況を監視・監督することを目的として、監査役4名（社外監査役）を選任し、監査の独立性と充実を図っております。

なお、監査役会については、原則月1回開催し、監査役間での情報の共有化を図っております。また、社外監査役4名を独立役員として指定し、経営監視・監督機能の客観性及び中立性を確保しております。

取締役会については、毎月1回の定時開催に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、取締役会規程に定められた付議事項を審議・決議しております。なお、取締役は所管する業務の執行権限を持つとともに、他の取締役の行為や取締役会に上程される事項を監視・監督する役割を担っております。

また、当社は社外取締役4名と社外監査役4名を独立役員として指定し、経営の監視を遂行するにあたり客観性及び独立性を確保しております。執行役員制度も導入しており、特定の部門を所管している執行役員に取締役が有する業務執行権と同等の権限を与え、その担当職務の執行状況について、適宜、取締役会への報告を求めることとしております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主が株主総会の議案について十分検討できるよう招集通知を株主総会開催日の3週間以上前に発送するものとし、更に発送日以前に当社ホームページや東京証券取引所のWebサイトにおいて開示しております。 (https://www.proto-g.co.jp/IR/library/soukaidata.html)
電磁的方法による議決権の行使	パソコン又はスマートフォンから、当社が指定する株主名簿管理人の議決権行使サイトにて議決権を行使できる環境を整えております。
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	2016年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加し、機関投資家の議決権行使の環境向上を図っております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知(本文及び参考書類部分)を作成し、当社ホームページ及び東京証券取引所のWebサイトに掲載しております。 (https://www.proto-g.co.jp/IR/english/general/index.html)
その他	第46期定時株主総会の概要につきましては、以下のとおりであります。 招集通知発送日 2024年6月5日 株主総会開催日 2024年6月27日 株主総会開催場所 ホテル メルパルク名古屋 (名古屋市東区葵三丁目16番16号)

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	当社及びグループ企業に関する正確な情報を適時適切に開示し、企業価値に関する適正な評価を得ることを目的にIR基本方針を制定し公表しております。 (https://www.proto-g.co.jp/IR/basic_plan.html)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2024年3月期の開催実績としては、証券会社が主催する個人投資家向け説明会に1回参加しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに代表取締役社長と経理・財務部門担当執行役員による説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	各種説明会資料、決算短信、ファクトシート、株主総会招集通知・決議通知等(https://www.proto-g.co.jp/IR/library/index.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	経理財務部財務	

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、2006年7月20日に「プロトグループ企業行動憲章」を制定し、当該行動憲章に従い、事業活動を遂行しております。取締役、監査役、そして当社で働く全社員が、法令遵守にて企業行動を実践し、社会的使命の達成に努め、経営理念にある「社会に貢献すること」を目指し、企業価値の向上に努めております。(https://www.proto-g.co.jp/proto/charte.html)
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	当社及びグループ企業に関する正確な情報を適時適切に開示し、企業価値に関する適正な評価を得ることを目的にIR基本方針を制定し、公表しております。(https://www.proto-g.co.jp/IR/basic_plan.html)
その他	■女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保 当社は、女性の活躍を経営課題の一つとしており、社内の意識改革を含め、職場環境づくりに取り組んでいます。具体的な取組みとして、取締役に女性を選任すること(2024年6月現在で3名)、社内イントラネットにおける女性労働者の健康確保に関する相談窓口の設置、育児休業・産前産後休業の取得、子供が生まれる際の父親の休暇取得等を推進しています。 ■雇用環境の整備 当社は、全ての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を発揮できるようにするために働きやすい雇用環境の整備につとめております。 [子育てを行う従業員のワークライフバランスの整備] ・妊娠中や出産後の女性従業員の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施 ・子どもが生まれる際の父親の休暇取得の推進 ・育児休業取得の推進と職場復帰しやすい環境の整備 ・子どもを育てる従業員が利用できる制度の整備 ・育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知 直近では家族手当の増額、育児時短勤務の延長(小学3年生まで)、時差出勤制度の整備など、制度の充実を図っております。 [働き方の見直しと多様な労働条件の整備] ・所定外労働の削減のための措置の実施 ・年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 ・在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入 これらを支援すべく、実態に応じたテレワーク勤務制度、赴任手当の増額、またより自分らしく働けるための服装自由化等も行っております。また、2024年4月よりフレックスタイム制度を導入しております。 ■次世代育成支援対策 ハローワーク(公共職業安定所)が紹介する対象労働者を短期間試行的に雇うトライアル雇用の継続・推進を通じて、労働者の職業訓練を推進しております。 ■成長機会の充実 当社では、役員・社員の成長機会の充実を図ることを目的に、社内研修等を実施しております。また、サクセッションプランを支える人材プールとして機能させるための人材育成体系を導入しております。当該育成プログラムは、当社の未来を創る次世代経営層を輩出する仕組みとして位置付け、対象者を社内から選拔し、当社の経営理念に則った次世代経営層の育成を目指しております。

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、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり内部統制システムを整備しております。

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

- (ア) 当社は、法令・定款の遵守を徹底するため、企業行動憲章を制定するとともに、コンプライアンス規程を制定し行動基準の徹底・推進を図っております。
- (イ) 法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告体制として、内部通報制度規程を制定するとともに、内部通報受付窓口を設けております。
- (ウ) 万が一コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容及び対処案が遅滞なくトップマネジメント、取締役会、監査役に報告される体制を構築しております。
- (エ) 監査役は、当社の法令遵守体制及び内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができることとしております。
- (オ) 各担当部署にて、内部統制システムの構築・維持・向上を推進するとともに、必要に応じて規則・ガイドラインの策定、研修の実施を行っております。

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・文書の取扱については、当社社内規程及びそれに関する各管理マニュアルに従い、適切に保存及び管理を行うものとしております。また、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の見直し等を行っております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (ア) 当社は、業務執行に係るリスクとして、以下の1から16のリスクを認識するとともに、その把握と管理、個々のリスクに対する管理責任についての体制を整えております。
 - 1. 印刷用紙の市況変動について
 - 2. 特定外注先・仕入先への依存について
 - 3. コンテンツに対する法的規制について
 - 4. 中古車の売買に対する法的規制について
 - 5. 人材紹介・人材派遣事業に対する法的規制について
 - 6. システムセキュリティ及びシステム・ネットワークダウンによるリスクについて
 - 7. 個人情報の保護について
 - 8. コンテンツの内容に対する企業責任について
 - 9. 中古車輸出事業におけるリスクについて
 - 10. M&Aに係るリスクについて
 - 11. 子会社の業績について
 - 12. 技術革新への対応に係るリスクについて
 - 13. 人材の獲得及び育成に係るリスクについて
 - 14. 海外事業に係るリスクについて
 - 15. 自然災害及び感染拡大に係るリスク
 - 16. 商品券・ギフト券等の売買に対する法的規制について
- (イ) リスク管理体制の基礎として、リスク管理規程を定め、個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従ったリスク管理体制を構築しております。
- (ウ) 不測の事態が発生した場合には、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、必要に応じて顧問弁護士等を含む外部アドバイザーチームを組織し迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えております。

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

- (ア) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催しております。
- (イ) 経営計画のマネジメントについては、経営理念を機軸に毎年策定される年度計画及び中期3ヶ年経営計画に基づき、各業務執行ラインにおいて目標達成のために活動することとしております。また、経営目標が当初の予定通りに進捗しているか業績報告を通じ定期的に検査を行っております。
- (ウ) 職務執行のマネジメントについては、取締役会規程により定められている事項及びその付議基準に該当する事項すべてについて取締役会に付議することを遵守しております。その際には経営判断の原則に基づき、事前に議題に関する十分な資料が全役員に配付される体制を整えております。
- (エ) 取締役の業務執行権を企業規模ならびに組織の拡大に応じて委譲することを目的として執行役員制度を導入し、特定の部門を所管する執行役員に対し取締役が有する業務執行権と同等の権限を与えるものとしております。また、当該執行役員の職務の執行状況について、適宜、取締役会への報告を求めるものとしております。
- (オ) 日常の職務執行に際しては、職務権限規程、職務分掌規程等に基づき権限の委譲が行われ、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り職務を執行しております。

5. 当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

- (ア) 当社は、子会社及び関連会社（以下「関係会社」という）に対する管理の適正化を図り、関係会社の指導・育成を促進し企業集団としての経営効率の向上に資することを目的として、関係会社管理規程を制定しております。
- (イ) 当社は、関係会社を含めた企業集団の業務の適正を確保するための体制として、関連会社戦略室を置き、関係会社の業務の適正化及びリスク管理体制の確立を図っております。
- (ウ) 関連会社戦略室は、関係会社の取締役等に対して事業に関する報告を定期的に求めるとともに、当社及び関係会社間での情報の共有化を図っております。また、関係会社の取締役等が効率的な職務執行及びコンプライアンス体制の構築ができるよう、必要に応じて指導・助言を行っております。
- (エ) 関連会社戦略室は、関係会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び社内規程等に違反またはその懸念が発生あるいは発覚した場合、ならびに関係会社に損失の危険の発生を把握した場合には、直ちに当社の取締役会、監査役及び担当部署に当該事項が報告される体制を構築しております。
- (オ) 監査役ならびにガバナンス統括室は、定期または臨時に関係会社の管理体制及び業務の適正確保について監査しております。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、財務報告の信頼性を確保するため、「内部統制マニュアル」を整備するとともに、一般に公正・妥当と認められる会計基準に準拠して財務報告に係る内部統制を整備・運用し、その有効性を適正に評価しております。

7. 反社会的勢力排除に向けた体制

(ア) 当社は、「企業行動憲章」に、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対する行動指針を定めるとともに、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で挑み、業界団体や警察、顧問弁護士等との連携を強化することにより、情報共有を行い、その排除に取り組んでおります。

(イ) 反社会的勢力対応規程ならびにコンプライアンス規程に基づき、反社会的勢力に対する利益供与を禁じ、反社会的勢力とは一切の関係を遮断することとしております。

8. 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

(ア) 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は、特別な理由がある場合を除き、当社の使用人から監査役補助者を任命することとしております。

(イ) 監査役補助者は監査役の指揮命令の下に職務を遂行することとしております。また、監査役補助者の評価は監査役が行い、監査役補助者の任命、解任、人事異動等については、監査役会の同意を得た上で取締役会が決定することとし、取締役からの独立性を確保しております。

9. 当社の取締役及び使用人ならびに関係会社の取締役、監査役及び使用人等が当社の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及び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

(ア) 当社の取締役及び使用人ならびに関係会社の取締役、監査役及び使用人等は、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項について直接または内部通報システムを用いて間接的に監査役に報告しております。前記にかかわらず、監査役はいつでも必要に応じて当社の取締役及び使用人ならびに関係会社の取締役、監査役及び使用人等に対して報告を求めることができることとしております。

(イ) 内部通報システムの適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査役への適切な報告体制を確保しております。

(ウ) 前各号の報告をしたことを理由に、当該報告者が不利な取扱いを受けないものとしております。

(エ) 監査役は、重要な意思決定のプロセスや取締役の職務執行状況を把握するため、取締役会等の重要会議に出席するとともに、ガバナンス統括室及び会計監査人と緊密な連携を保ちながら監査の実効性を確保しております。

10. 監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針

監査役が、その職務の執行について生ずる費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務執行に必要でないと認められる場合を除き、速やかに当該費用等の処理をすることとしております。

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、企業行動憲章に、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対する行動指針を定めるとともに、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で挑み、業界団体や警察、顧問弁護士等との連携を強化することにより、情報共有を行い、その排除に取り組んでおります。

また、反社会的勢力対応規程ならびにコンプライアンス規程に基づき、反社会的勢力に対する利益供与を禁じ、反社会的勢力とは一切の関係を遮断することとしております。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

現時点で、当社は買収防衛策を導入しておりません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりであります。

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、金融商品取引法及び株式会社東京証券取引所の定める規則等に則り、投資判断に影響を与える会社情報が発生した場合には、適時、適正かつ公平な情報開示を行うよう努めております。また、適時開示の基準に該当しない情報についても、投資判断に影響を与えると判断した場合には、積極的に開示するよう努めております。開示情報については、TDnetによる開示のほか、当社ホームページに公開することで、広く投資家の皆様に当該情報が浸透するよう努めております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、法令遵守ならびに金融商品市場における信用確保、会社情報の取扱いに関する権限と責任の明確化等を目的として、情報開示に関する規程を制定し、適時、適正かつ公平な情報開示に努めております。

また、投資判断に影響を与える会社情報等については、経理財務部財務が一元管理するとともに、情報開示の要否ならびに開示内容・方法等を検討した上で経理・財務部門担当役員に報告される体制を構築しております。なお、開示書類については、社内関係部門をはじめ必要に応じて主幹事証券会社、監査法人、弁護士等への確認を行った上で作成しております。

3. 決定事実の開示

重要な決定事実については、取締役会の決議に基づき、情報開示を行っております。経理・財務部門担当執行役員は、決議事項のうち開示対象となる重要事実について、当該取締役会終了後、遅滞なく情報開示を行っております。

4. 発生事実の開示

重要な発生事実については、各部門長から経理財務部財務責任者へ報告を行い、経理財務部財務において情報開示の要否ならびに開示内容・方法等を検討した上で経理・財務部門担当執行役員に報告されております。経理・財務部門担当執行役員は、経理財務部財務より報告された内容が、重要事実等に該当するか否かを判断し、取締役会あるいは代表取締役社長の決裁を得て、遅滞なく情報開示を行っております。

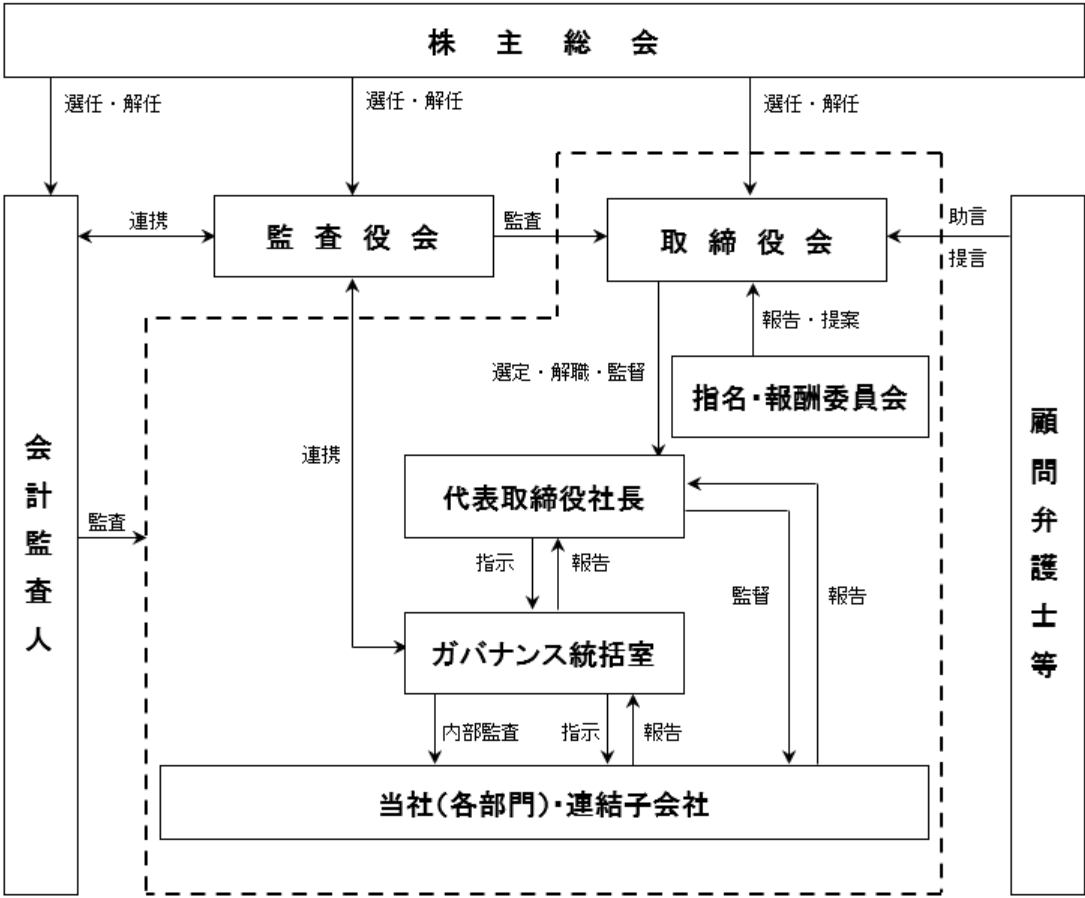
5. 決算情報の開示

決算に関する情報ならびに業績予想については、取締役会の決議に基づき、情報開示を行っております。経理・財務部門担当執行役員は、当該情報について、取締役会終了後、遅滞なく情報開示を行っております。

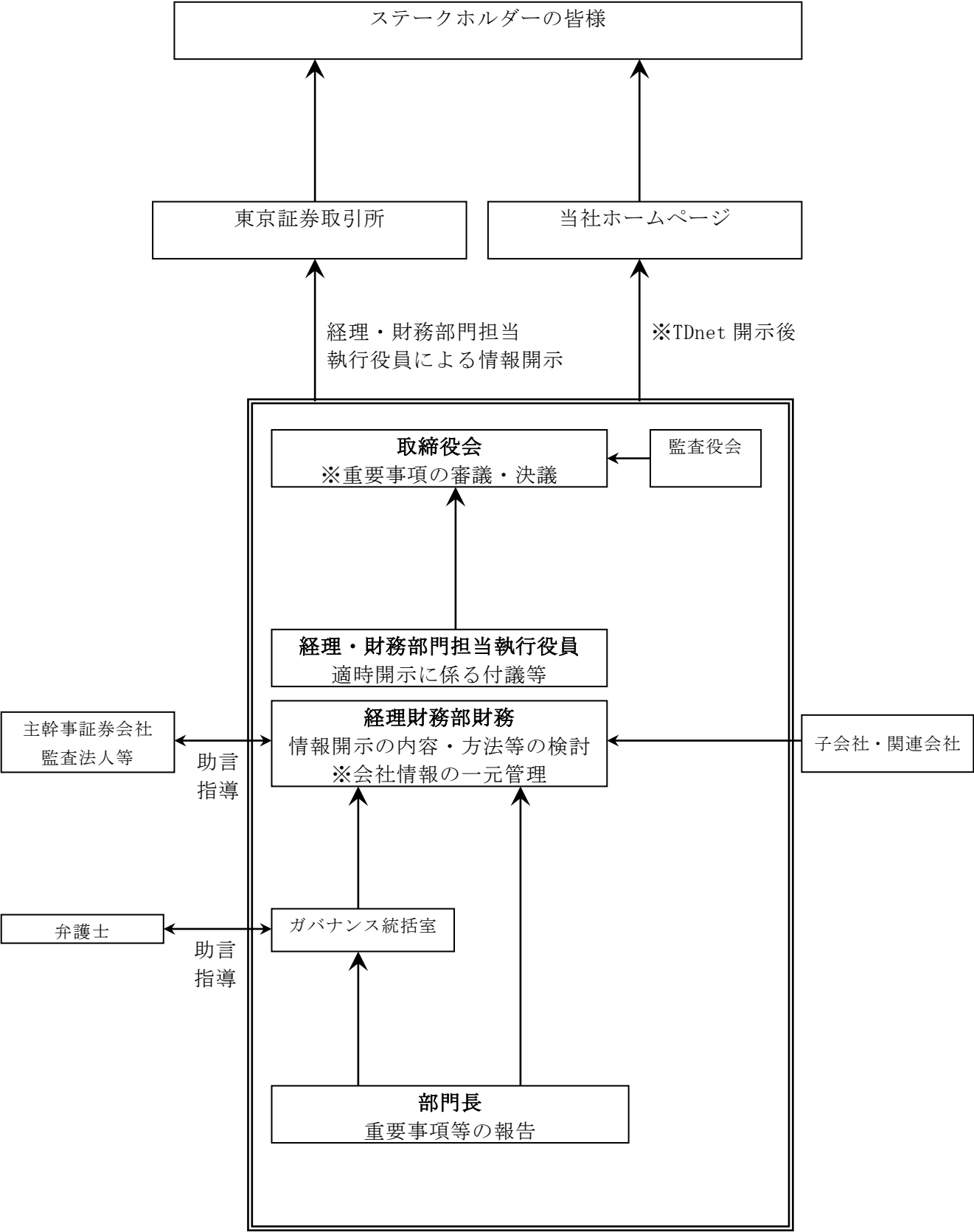
6. インサイダー取引防止について

当社は、「インサイダー取引規程」を制定し、当社役職員による内部者取引を未然に防止するよう努めております。

当社の企業統治の体制の模式図



適時開示に係る社内体制の概略図



【図 1：スキルマトリックス】

役 職	氏 名	企業経営	法務・コンプライアンス	財務会計・税務	マーケティング・営業	IT・デジタル	人材育成・開発
代表取締役 会長	横山 博一	○	○				○
代表取締役 社長	神谷 健司	○	○		○		
代表取締役 副社長	宗平 光弘	○			○	○	
専務取締役	横山 宗久	○	○	○			
専務取締役	白木 享	○			○	○	
専務取締役	兔洞 則之	○			○		○
常務取締役	清水 茂代司	○	○	○			
取締役	松沢 章博	○			○	○	
社外取締役	北山 恵理子	○			○		○
社外取締役	梶浦 雅巳	○			○		○
社外取締役	木全 美加			○			
社外取締役	鈴木 真理		○				