

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、顧客・株主・ビジネスパートナー及び従業員等のステークホルダーからの信頼に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、透明性・公正性のある経営システムを構築します。

また、経営環境の変化に対し、迅速かつ果敢な意思決定を行うと共に、監督機能を強化し、コーポレートガバナンスの充実に努めます。

当社の定めるコーポレート・ガバナンス基本方針は、当社ウェブサイト上で公開しております。

https://www.focus-s.com/sustainability/corporate_codeofconduct/corporategovernancepolicy

【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

() 本報告書は2021年6月の改訂版コーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております

【補充原則1 - 2 - 3 株主総会における権利行使】

株主総会の開催日につきましては、法定書類の作成日程や監査日程を十分確保し、慎重に決算事務を進めたいという点と、招集手続きに関する期間等を勘案して決定しております。特に集中日に開催するという考えはありません。

【補充原則2 - 4 - 1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

< 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方 >

当社は、中長期的な業績拡大と企業価値向上を実現する原動力は「人材」にあると捉えており、『中期経営計画 27-29』に定めるビジョン達成に向けて、最新技術やコンサルティングスキルを持つ専門人材の確保及び多様な育成手段の開拓・実践、定着率向上に向けた取組みを経営戦略上の最重要課題と位置付けております。

この考えに基づき、以下のとおり多様性の確保に向けた目標と進捗状況を公表しております。

1. 女性の登用

「女性活躍推進法に基づく行動計画」に則り、以下の目標を掲げ、推進しております。

目標: 係長級(主任職)に占める女性割合を2028年3月末までに10%以上とする。

進捗: 2026年3月末現在の実績は30名(主任職に占める割合は15.4%)であり、目標を早期達成しております。

引き続き、現場における女性リーダー層の充実に注力してまいります。

2. 中途採用者の登用

考え方: 専門人材の確保及び社内の多様性確保を目的として、キャリア採用を積極的に推進しております。

また、経営環境の変化に応じ最適な人材ポートフォリオを構築する観点から、採用市場の動向並びにプロパー社員との適切なバランスを勘案し、柔軟な登用を行う方針としております。

そのため一律の目標設定は行っておりませんが、中途採用者がその経験・能力を最大限発揮し、早期に中核人材として活躍できる環境整備に注力しております。

実績: 2026年3月末現在の中途社員は469名(全社員に占める割合は32.7%)となっております。

また、中途採用者の管理職は85名(全管理職に占める割合は35.6%)となっております。

3. 外国人材の登用

考え方: 当社は、現在国内事業を主軸に展開していることから、外国人材に特化した数値目標は設定しておりません。

一方、多様な価値観の融合によるシナジー創出の重要性は認識しており、採用・登用においては国籍によらず能力・資質に基づいた公平な評価を行うことで、適材適所の配置を継続しております。

< 人材育成方針 >

当社は、激変する市場変化に対応できる人材を育成するため、多種多様な研修カリキュラムを提供することにより、社員各自の自己啓発を促し、優れた知識、技能、企画・提案力、判断力等をもつ企業人を育成します。

具体的な取組みの内容につきましては、当社ウェブサイト上で公開しております。

教育制度: <https://www.focus-s.com/recruit/graduates/environment/education>

< 社内環境整備方針 >

経営ビジョンの一つに掲げている「社員相互が信頼し合い、安心かつ働きがいのある会社を作る」に基づき、働きやすい職場環境を目指しています。

個別の取組み方針並びに具体的な取組みの内容につきましては、以下のとおりとなります。

○ ワークライフバランス

性別や年齢にかかわらず、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択ができ、仕事と生活との調和を図ることができる会社を目指しています。

○ダイバーシティ

多種多様な個性や価値観をもつ全ての社員が、働きがいを感じながら、活き活きと働ける環境の整備に取り組んでいます。

また、女性の「継続就業」と「管理職比率」に焦点を当て、以下の目標を設定し、取り組みを進めていきます。

目標1:係長級(主任職)に占める女性割合を2028年3月末までに10%以上とする。

目標2:男性社員の育休目的の休業等(「育児休業」、社内制度「パパ特別休暇」)取得率35%以上を維持する。

目標3:女性社員の育児休業取得後の復帰率90%以上を維持する。(但し、配偶者の転勤等の外部要因が理由となる退職は除く)

<目標達成に向けた取り組み>

1. 女性活躍に向けた教育制度の充実

- ・女性のキャリアに特化したセミナーラインナップの拡充
- ・女性の健康に関するe-ラーニングの配信
- ・外部カウンセラー活用検討

2. 両立支援制度(育児と仕事)に対する認知度向上の為に社内周知

- ・男性社員の育児休業取得事例の紹介
 - ・利用可能な両立支援制度や福利厚生サービスの紹介
- (例:社員向け・管理職向け等のパンフレットの見直し及び周知等)

○健康経営

社員の健康を重要な経営資源と捉え、心身の健康維持向上に向けた取り組みを積極的に実施していきます。

その他具体的な取り組みの内容につきましては、当社ウェブサイト上で公開しております。

サステナビリティ>社会:<https://www.focus-s.com/sustainability/social>

[補充原則5-2-1 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は、中長期的な企業価値向上のため、各事業の収益性と資本効率をより精緻に分析・評価する管理手法の高度化に取り組んでおります。

また、事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直しのプロセスについては、現在、事業特性や経営環境の変化を反映させた最適な評価方法の検討を進めております。

対話を通じた株主の皆様のご意見も踏まえ、実効性のある開示が可能となった段階で公表してまいりたいと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

[原則1-4 政策保有株式]

<投資株式の区分の基準及び考え方>

当社は、投資株式につきましては、株式の価値の変動又は配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式を『純投資目的である投資株式』、それ以外の株式を『政策保有株式』として区分しております。当社における政策保有株式の保有目的は、事業を継続的に発展させるために協力関係の維持・強化が有益かつ重要と判断した上場株式を戦略的に保有することで、保有先企業及び当社が中長期的な企業価値の向上を図ることです。

<政策保有株式の保有の適否の検証方法>

政策保有株式の新規取得、買い増し、保有継続、売却等の意思決定は、取締役会にて行います。シナジー創出可能性、配当、評価損益、資本コスト、当該会社の事業継続性等を踏まえ、中長期的な企業価値増大の観点から総合的に検証し、検証結果を開示しております。

保有する意義又は合理性が認められなくなった際は、原則として当該企業の理解を得ながら縮減を進める方針です。

なお、政策保有先から当社株式の売却意思が示された際は、当該会社の意向を尊重し、承諾いたします。

<政策保有株式に係る議決権行使基準>

議決権行使に関しては、その議案が当社及び政策保有先の中長期的な企業価値向上に期待できるか、株主価値の毀損に繋がるものではないか等を総合的に確認しております。疑義が生じた際は、当該会社に説明を求め、適切に判断し行使いたします。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

当社の役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、あらかじめ取締役会の承認を得ることを取締役会規程に定めております。

[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、確定拠出年金(DC)を採用しており、企業年金の積立金運用は行っていないため、その分での財政への影響はありません。また、窓口となる事務担当者の育成及びe-ラーニング等による社員の運用スキル向上に努めております。

[原則3-1 情報開示の充実]

3-1-()

当社は、経営理念及び中期経営計画、企業行動規範を策定し、これらを当社ウェブサイト上で公開しております。

中期経営計画については、新たな計画(2027年3月期～2029年3月期)を開始しており、事業環境の変化に対応した成長戦略を推進しております。

「経営理念」:<https://www.focus-s.com/company/philosophy>

「中期経営計画」:https://www.focus-s.com/company/20260515_middle_term_business_plan.pdf

「企業行動規範」:https://www.focus-s.com/sustainability/corporate_codeofconduct

3-1-()

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及び基本方針につきましては、当社ウェブサイト上で公開しております。

「コーポレートガバナンス」:https://www.focus-s.com/sustainability/corporate_governance

3 - 1 - ()

当社の取締役の報酬決定にあたっての詳細は、本報告書「 - 1 . 機関構成、組織運営等に係る事項」の【インセンティブ関係】【取締役報酬関係】に記載しておりますのでご参照ください。

3 - 1 - ()

当社が定める役員候補者の指名方針及び手続き等の概要は以下のとおりとなります。

○指名方針

当社の企業価値の持続的な向上を目指すうえで、当社が定める指名基準を充足する者を、幅広い多様な人材の中から決定するものとし、指名に際しては役員全体の能力及び知識のバランスに配慮したうえで決定する。

○指名手続き

代表取締役社長は、指名方針及び指名基準に基づき、候補者の原案を作成し、指名諮問委員会へ諮問を行うものとする。

指名諮問委員会は、当該原案が指名基準及び選定プロセスに照らして適切に作成されているかを審議のうえ、取締役会へその結果を答申するものとする。

取締役会は、指名諮問委員会の答申を踏まえ審議を行い、候補者を決定するものとし、当該候補者を株主総会に議案として上程し、その裁決を受けるものとする。

○経営陣幹部の選任手続き

代表取締役社長は、株主総会で選任された取締役のうち、経営の意思決定及び業務執行の監督に携わる者として相応しい

経歴、能力、リーダーシップ、中長期的視野並びに高い倫理観を有する者の中から経営陣幹部の原案を作成し、指名諮問委員会へ諮問を行うものとする。指名諮問委員会は、当該原案について審議を行い、取締役会へその結果を答申するものとし、取締役会は、指名諮問委員会の答申を踏まえ審議を行い、経営陣幹部を決定するものとする。

3 - 1 - (v)

取締役及び監査役候補者の指名に関する説明につきましては、当社ウェブサイト上で公開しておりますのでご参照ください。

「株主総会」：<https://www.focus-s.com/ir/library/meeting>

【補充原則3 - 1 - 3 情報開示の充実】

当社は、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値向上の両立を経営の重要課題と捉え、サステナビリティ基本方針を策定しております。また、人的資本、知的財産への投資に関する考え方及びTCFDの枠組みに基づく取組みは以下のとおりとなります。

1. 人的資本への投資

『中期経営計画 27-29』に定めるビジョン達成に向けた、最新技術やコンサルティングスキルを持つ優秀な人材を「専門人材」と定義し、その確保・育成を目指しております。

・投資の具体的内容

個々の特性やキャリアに応じた能力開発、プロジェクトマネジメント層の拡充に向けた教育等への積極的な投資を行い、より高いサービスの提供ができる専門人材を育成してまいります。

2. 知的財産への投資

当社は広範な業務領域において蓄積された「顧客業務における深い知識」と「高度な技術/ノウハウ」といった無形資産を企業価値の源泉と考えております。

・投資の具体的内容

特定の特許等に依存しない柔軟な技術力を強みとし、提供サービスの高度化・効率化及びコンサルティング事業の強化に向けた投資を進めてまいります。これにより、短納期化・高品質化を図ると共に収益源の多様化を通じて顧客の戦略パートナーとしての立場を確立し、継続的なビジネス機会の創出に努めてまいります。

3. 気候変動への対応(TCFD等)

当社は、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に基づき、気候変動に係るリスク及び収益機会に関する当社への影響等については、以下の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿って分析・評価を行っております。

これら4項目に関する具体的な分析内容、および温室効果ガス(GHG)排出量の削減目標等の詳細については、当社ウェブサイトにて公開しております。

サステナビリティ：<https://www.focus-s.com/sustainability>

4. サステナビリティ・ガバナンス

当社は、サステナビリティに関する重要課題を協議する機関として「サステナビリティ委員会」を設置しております。

活動状況:本委員会は、年次計画に基づき年5回開催し、サステナビリティ基本方針に基づき策定された「第一次マテリアリティ推進計画」の達成に向けた進捗の審議、課題への対応等について取締役会へ報告・付議を行い、経営とサステナビリティの統合に向けた取組みを推進しております。

【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の役割・責務(1)】

現状のコーポレートガバナンスの体制につきましては、本報告書「 - 2 . 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」に記載しております。

当社は、組織規程においてコーポレートガバナンスに係る組織機構を定め、取締役会は、当社の経営管理の意思決定機関として法定事項を協議・決定すると共に、経営の基本方針及び経営業務執行上の重要な事項を決定あるいは承認し、業務執行の状況を監督しております。

また、職務権限規程において取締役の職位に応じた職務を規定し、取締役及び取締役会が決定・承認すべき事項、取締役及び取締役会に報告すべき事項を具体的に定めております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

本報告書「 - 1 . 機関構成・組織運営等に係る事項」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用】

当社は、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。詳細は、本報告書「 - 1 . 機関構成・組織運営等に係る事項」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、多様な知識・経験・能力を有する取締役11名(うち独立社外取締役4名、女性社外取締役3名)で構成しております。独立社外取締役は他社での経営経験や専門分野における高度な知見を有しており、その多様な視点に基づく助言と監督機能のさらなる強化により、取締役会の実効性強化を図っております。

また、「中期経営計画 27-29」の目標達成に向け、取締役会全体として備えるべきスキルを特定し、取締役会全体としての知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを指名諮問委員会での審議を経て策定しており、株主総会招集通知において公開しております。

株主総会: <https://www.focus-s.com/ir/library/meeting>

【補充原則4 - 11 - 2 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

社内役員、社外役員共に、他の上場会社役員の兼任はありません。

直前事業年度末時点における社外役員にかかる他の上場会社役員の兼任状況につきましては、当社ウェブサイト上に公開しております、当該事業年度にかかる定時株主総会招集通知「会社役員に関する事項」に記載のとおりであります。

取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況については、当社ウェブサイト上で公開しております、当該事業年度にかかる定時株主総会招集通知の「会社役員に関する事項」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、取締役会が果たすべき役割・責務を明確化し、課題を抽出・顕在化させ、その改善を通して取締役会の実効性を担保するため、外部機関の支援を得ながら取締役会の運営状況等に関する分析・評価を実施しております。なお、2025年度の結果の概要は以下のとおりです。

1. 評価の実施方法

対象者: 取締役、監査役(全12名)

時期: 2025年9月24日～10月8日

手法: 外部機関に委託して実施する第三者関与の自己評価方式(無記名式アンケート)

2. 評価概要

(1) 評価方法

5段階評価と自由記述式回答(12区分40問)

<区分>

取締役会の在り方 取締役会の構成 取締役会の運営 取締役会の議論 取締役会のモニタリング機能
社内取締役のパフォーマンス 社外取締役のパフォーマンス 取締役・監査役に対する支援体制 トレーニング
株主(投資家)との対話 自身の取組み 総括

(2) 評価結果の概要

アンケートの結果から、取締役会の構成、運営等各設問項目に対しそれぞれ一定の適切性が確保されていることが確認できました。

特に取締役会の多様性(女性割合の向上)や指名・報酬等の各委員会との連携強化(委員会からの答申や付議・報告の増加)について、肯定的な評価が得られており、取締役会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。

他方、取締役会における議論の活性化や後継者計画の実効性確保、独立社外取締役や女性役員の比率も含めた適切な体制の構築等、注力すべき課題も見えております。今後、当社の取締役会においてより多角的な視点から本質的な議論ができるよう、上記課題への対応も含め審議の質向上に向けた取組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニング】

取締役及び監査役は、自身に必要な知識及びスキルを自己研鑽により獲得していくことを基本としております。

必要に応じて、研修会等の費用を会社がサポートし、また研修会等に関する情報を提供しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主等との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は以下の通りです。

- () 株主との建設的な対話の促進のため、専門部署(IR・広報部)を設置しております。
- () IR担当部署と経理担当部署を同じフロア内に配置することで連携を強化するほか、IRに関連する他部署との情報共有を密にしております。
- () 機関投資家に対しては、期末決算時に業績等に関する決算説明会を開催し、個別の対話(面談)の申込みに対しては積極的に対応しております。
個人投資家に対しては、個人投資家向け説明会の開催等を通して対話の場を設けるほか、ウェブサイトのフォームを経由しての問い合わせに対しても、積極的に対応しております。
- () 株主から得た意見、要望、懸念等につきましては、必要に応じて適切な回答、その他の対応を実施するほか、定期的に取締役会に報告しております。その他、必要に応じて適宜、経営陣や社内に共有活用しております。
- () インサイダー情報の管理については、インサイダー取引管理規程及びISMSに基づく日常管理を徹底するほか、IR活動の沈黙期間の設定も行っております。

【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	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	2025年10月27日

該当項目に関する説明

< 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて >
当社は、事業の成長ステージとリスク許容度を踏まえた最適資本構成の追求を通して、成長投資・財務健全性・株主還元のベストバランスの実現及び投資成果と連動した株主還元方針の明確化により、資本市場からの信頼確保と期待成長率の向上を目指してまいります。

当社における現状の分析及び主な取組み等の詳細については、当社ウェブサイト上で公開しております。
(日本語)
https://www.focus-s.com/ir/20251027_cost.pdf
(英語)
https://en.focus-s.com/ir/20251027_cost-E.pdf

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,469,900	10.03
株式会社FRONTEO	900,000	6.14
フォーカスシステムズ社員持株会	703,200	4.80
野村信託銀行株式会社(投信口)	664,982	4.53
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND	379,737	2.59
畑山 芳文	369,200	2.52
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	360,100	2.45
STATE STREET BANK AND TRUST CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02 505002	319,000	2.17
森 啓一	272,800	1.86
岩崎 泰次	263,000	1.79

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

- 1. 2011.10.11 自己株取得に対する大量保有報告書を提出しております。
- 2. 2015.10.01 普通株式1株を2株に分割する株式分割を行いました。
- 3. 上記のほか当社所有の自己株式1,644,462株があります。
- 4. 発行済み株式の総数に対する所有株式数の割合については、発行済み株式数から自己株式数を除いて計算しております。

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	3 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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
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

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	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	11 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4 名

会社との関係(1) 更新

[illegible]

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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
瀬尾 勘太	○	2013年より2018年まで当社との間に顧問税理士としての契約が有りましたが、社外取締役就任に伴い、同契約を解消致しております。また、瀬尾勘太氏のご尊父(瀬尾師也氏)が、1990年より2012年まで当社社外監査役に就任しておりました。	税理士としての豊富な実務経験に基づいた会計・税務・財務に関する高度な専門知識を有し、取締役会において的確な助言と監督を行っております。また、報酬諮問委員会委員長として、客観的かつ中立的な立場から取締役報酬の決定過程における監督機能を担っております。 これらの実績を踏まえ、今後も当社のコーポレートガバナンスの強化及び取締役会の監督機能の維持に寄与いただけると判断しております。 なお、同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との利益相反のおそれのない独立した立場と判断し、独立役員として指定しております。
荒谷 真由美	○	――	企業法務や民事事件を扱う弁護士としての実績があり、コンプライアンス・リスクマネジメント・労務・ダイバーシティ等にも精通しております。また、指名諮問委員会委員長として、取締役の指名にかかる重要事項の決定過程における監督機能を担っております。 これらの実績を踏まえ、今後も客観的な視点で当社の経営を監視・監督するのに適任であると共に、法律に関する専門的な知見・経験等を通じた示唆・助言等をいただけると判断しております。 なお、同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との利益相反のおそれのない独立した立場と判断し、独立役員として指定しております。
秋山 エリカ(戸籍上の氏名:望月エリカ)	○	当社は、秋山エリカ氏が理事を務めている学校法人藤村学園へ2021年度に200万円、2022年度に250万円の寄付を行っておりますが、寄付金の規模に鑑み、株主・投資家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。	教育者としての豊富な経験に基づいた人材育成・ダイバーシティ・健康スポーツ・リスクマネジメントに関する高度な専門知識を有しており、取締役会において人的資本経営に関する専門的見地からの的確な助言と監督を行っております。 また、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員として、取締役等の指名及び報酬の決定過程において客観的かつ中立的な立場から監督する等、当社のコーポレートガバナンスの強化に貢献しております。 これらの実績を踏まえ、今後も当社のコーポレートガバナンスの強化及び取締役会の監督機能の維持に寄与いただけると判断しております。 なお、同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との利益相反のおそれのない独立した立場と判断し、独立役員として指定しております。

山尾 百合子	○	当社は、山尾百合子氏が代表取締役を務めていた株式会社メインとの間で2016年にIRフェアにおける集客業務の委託、2019年に社員総会における司会業務の委託に係る取引がありましたが、いずれも一時的な業務に係る取引であり、取引額も少額であります。 したがって、株主・投資家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。	総合人材コーディネーション会社の創業者として組織運営と経営の第一線で実務を担ってきた経験に加え、人材育成やブランディング分野での豊富な講師経験を有しております。その豊富で多彩な経験と知見は当社の人的資本経営の推進及び社内外コミュニケーションの質的向上に資すると共に、取締役会の監督機能強化及び経営への示唆・助言を通じて貢献いただけると判断しております。 なお、同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との利益相反のおそれのない独立した立場と判断し、独立役員として指定しております。
--------	---	--	--

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	指名諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、役員の指名、報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性・透明性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図ることを目的として、取締役会の下にその諮問機関として「指名諮問委員会」、「報酬諮問委員会」を設置しております。

取締役会は、各諮問委員会について定める規程に基づき諮問するものとし、その答申内容を尊重し、各議題への最終的な判断を行うこととしております。

なお、諮問委員会における概要は以下のとおりとなります。

1. 委員の選定

指名諮問委員会、報酬諮問委員会の委員については、独立社外取締役が過半数を超える体制となるよう配慮のうえ、取締役会決議に基づき決定しております。また、各委員会の議長については、諮問委員会の委員による決議に基づき独立社外取締役である委員の中から選定することとしております。

2. 各委員の役割

(1) 指名諮問委員会における委員の役割

取締役の候補者決定又は選任に関する事項等、指名諮問委員会規程に定める事項全般の諮問

(2) 報酬諮問委員会における委員の役割

取締役の報酬決定に関する事項等、報酬諮問委員会規程に定める事項全般の諮問

3. 諮問委員会の活動状況(開催頻度、主な検討事項、個々の委員の出席状況等)

(1) 指名諮問委員会

年次計画に基づき年7回開催しております。

主な検討事項としては、後継者計画に基づく取締役及び執行役員候補者の選定・審議、後継者育成プログラムの評価、スキルマトリックスの策定並びに取締役会実効性評価の実施とその分析結果の評価等、取締役会の諮問に基づく審議等を実施しました。

計7回の開催における委員の出席率は約94%となっております。

(2) 報酬諮問委員会

年次計画に基づき年5回開催しております。

主な検討事項としては、外部のサーベイデータを活用した当社取締役報酬の客観的分析・現状分析及び業績連動性を高めるための取締役報酬制度の改定に向けた具体的な審議等、取締役会の諮問に基づく審議等を実施しました。

計5回の開催における委員の出席率は96%となっております。

4. 事務局の設置状況及びその規模

事務局は、コーポレートマネジメント本部総務部に設置し、主に3名の要員がそれぞれ兼務にて対応しております。

【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	4 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 更新

監査役会は、各四半期および通期決算において、会計監査人である監査法人と監査計画・監査方法・重要な事項等について意見交換を行い、監査の独立性及び適切性を確認しております。

内部監査室は、株主総会後に監査役会が策定する監査計画書に基づき、内部監査の実施状況及び重要な事項について監査役会へ定期的に報告しております。

また、必要に応じて監査役会・会計監査人・内部監査室の三者間で情報共有や意見交換を行い、監査の実効性向上に努めております。

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
松原 陽子	税理士													
萩原 きよみ	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
松原 陽子	○	——	税理士として培われた会計・税務・財務に関する高度な専門知識及び経験を有しており、客観的な視点で当社の経営を監視・監督するのに適任と判断しております。 なお、同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との利益相反のおそれのない独立した立場と判断し、独立役員として指定しております。
萩原 きよみ	○	——	税理士として培われた会計・税務・財務に関する高度な専門知識及び豊富な実務経験を有しており、客観的な視点で当社の経営を監視・監督いただくと共に、主に財務健全性に関する専門的見地に立った助言・提言等により、当社財務報告の信頼性向上に貢献していただけると判断しております。 なお、同氏は東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との利益相反のおそれのない独立した立場と判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 [更新](#)

6 名

その他独立役員に関する事項

社外取締役及び社外監査役を選任するための独立性確保については、2022年2月開催の取締役会において、東京証券取引所の定める基準に準拠する当社独自の独立性基準を定めており、当該社外役員候補者の選任に際しては当該基準に従い選任することとしております。

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

当社の取締役に対して毎月支給する月例の固定報酬である基本報酬の額は、2000年6月29日開催の第24期定時株主総会において、月額30百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない）とご承認いただいております。取締役に対する賞与につきましては、毎年の定時株主総会において、当社の定める業績条件の達成度に応じた賞与の総額について、株主の皆様のご承認をいただいて支給しておりました。また、上記の金銭報酬とは別枠で、2020年6月29日開催の第44期定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く。以下「対象取締役」といいます）に対して、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共に、対象取締役と株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式付与のために支給する金銭報酬の総額を年額20百万円以内、譲渡制限付株式として発行又は処分される当社の普通株式の総数を年間26千株以内とすること等につき、ご承認をいただいております。

今般、2026年5月15日（「取締役の金銭報酬の額及び譲渡制限付株式報酬の報酬制度の改定に関するお知らせ」）においてご案内いたしました役員報酬制度の改定に伴い、当社の取締役に対する金銭報酬（基本報酬及び取締役賞与）、非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）の限度額を以下のとおり変更すること等につきまして、2026年6月29日開催の当社第50期定時株主総会においてご承認をいただきました。

- ・当社の取締役に対する金銭報酬の額を年額430百万円以内（うち社外取締役分は年額30百万円以内）とする
- ・非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）は、対象取締役に対して発行又は処分される当社の普通株式の総数を年間35.5千株以内（ただし、当社の発行済株式総数が、株式の併合又は株式の分割（株式無償割当てを含みます）によって増減した場合は、上限数はその比率に応じて調整されるものいたします）、その金額を年額50百万円以内とし、株式の交付は、金銭の払込もしくは現物出資財産の給付を要せず、又は、対象取締役に金銭報酬債権を支給し、当該金銭報酬債権を現物出資させることにより行うことといたします。

また、各対象取締役への具体的な配分については、上記株主総会においてご承認いただいた限度額の範囲内において、独立社外取締役が委員長を務める当社の報酬諮問委員会における審議・答申を踏まえ、取締役会において決定することとしております。

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 更新

2026年3月期における当社の取締役に対して支払った年間報酬総額は、275,101千円であり、うち社外取締役は、19,500千円であります。また、当社の監査役に対する年間報酬総額は、22,520千円であり、うち社外監査役は、7,200千円であります。なお、企業内容等の開示に関する内閣府令が規定する個別開示基準(連結報酬等の総額1億円以上)の該当者はおりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 基本方針

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬は、技術革新や市場環境の変化が激しい業界における当社の企業価値の持続的な向上を図るため、中長期的な業績向上への貢献意欲を高めることを目的とする報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

報酬の種類は、金銭報酬(基本報酬としての性質を有する「固定報酬」及び短期の業績連動報酬としての性質を有する「取締役賞与」)、非金銭報酬(中長期的なインセンティブとしての性質を有する「譲渡制限付株式報酬」)により構成しております。

なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、高い独立性確保の観点から、業績との連動は行わず、固定報酬のみを支払うこととしております。

また、取締役報酬等の内容を決定する際は、金銭報酬、非金銭報酬共に株主総会の決議により決定した取締役報酬等の総額の範囲内とし、報酬決定の透明性及び公正性を確保するため、その原案を報酬諮問委員会へ諮問するものとし、取締役会はその審議・答申結果の内容を尊重したうえで最終的に決定するものとしております。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職務内容、在任年数等を考慮して決定するものとしております。

また、基本報酬額は、外部専門機関の調査を活用し、業種・規模等の要件に基づき設定したグループの水準を参考とし、必要に応じて見直しを図るものとしております。

3. 業績連動報酬等及び非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

(1) 業績連動報酬等は、各事業年度の業績に対する達成率を基準に算定し、金銭(取締役賞与)として毎年7月に一括支給しております。

取締役賞与の報酬総額(原資)の算定方法

指標として営業利益を採用し、各事業年度に設定する計画値に対する達成率に基づき、予め定める算出基準(達成率100%の場合は100%、達成率70%未満の場合は不支給、達成率160%以上の場合は160%と、達成率に応じ基準額の70%から160%の範囲で変動するものとする)に従って報酬総額(原資)を算定いたします。

取締役賞与の個人別支給額の決定方法

個人別の支給額は、上記算定結果を基礎とし、財務指標(売上高、営業利益率)及び職務範囲に応じて設定される非財務指標の目標達成率に基づき、所定の計算式を用いた個人別の貢献度評価(加減算)を行い、決定いたします。

なお、業績連動報酬等(取締役賞与)の上限は、基本報酬(固定報酬)と合わせて株主総会で承認された金銭報酬限度額の範囲内といたします。

(2) 非金銭報酬等は、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付与すると共に、株主の皆様との価値共有を図るため譲渡制限付株式とし、譲渡制限付株式報酬規程に基づき、毎年1回、取締役会決議を経て対象者に対して当社の普通株式による譲渡制限付株式を付与しております。当該株式においては、株主総会決議に基づき、払込期日から当社の取締役その他当社の取締役会が定める地位を退任又は退職する日までの期間について譲渡制限を設けることとし、対象取締役に対して付与することができる株式の数は年35.5千株以内、そのために会社が支給する報酬の総額は年額50百万円以内としております。対象取締役は、取締役会決議に基づき、本株式にかかる金銭報酬債権の全部を現物出資し、又は取締役の報酬として金銭若しくは現物出資財産の給付を要せず、本株式の発行又は処分を受けるものとします。なお、金銭報酬債権の現物出資の方法による場合には、その1株当たりの払込金額は、本株式を引き受ける対象者に特に有利な金額とならない範囲において取締役会において決定しております。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
当社の取締役（社外取締役を除く）報酬における種類別の割合については、中長期的な企業価値向上へのインセンティブとして機能させる観点から、標準的な業績目標を達成した場合のモデルとして、以下の割合を基準として設定しております。
- ・報酬全体のうち、固定報酬及び変動報酬（取締役賞与、譲渡制限付株式報酬）の割合を概ね7:3とする
 - ・変動報酬のうち、取締役賞与：譲渡制限付株式報酬の割合を概ね6:4とする
- なお、業績連動報酬等（取締役賞与）及び非金銭報酬等（譲渡制限付株式報酬）については、各事業年度の業績達成度及び個人評価の判定結果並びに役員の就任時期や職位に応じた職務内容の変動等により、実際の支給額の割合は上記基準と異なる場合がございます。ただし、いずれの場合においても報酬の合計額は株主総会で決議された金銭報酬限度額及び非金銭報酬限度額の範囲内といたします。
5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
取締役の個人別の報酬額の配分については、株主総会において承認された総額の範囲内において、報酬諮問委員会へ諮問するものとし、取締役会はその審議・答申結果の内容を尊重したうえで、その決議に基づき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】

社外取締役及び社外監査役が、会社の情報を適時適切に取得し、適切かつ客観的な判断を下せるように、管理部門を管掌する取締役及び常勤監査役がそれぞれ連絡窓口として会議資料の事前配布や各種連絡調整を実施・手配しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
東 光博	顧問	長きにわたり当社経営のかじ取りを行った経験と当社に対する深い理解、業界・お客様先における幅広い人脈をもとに、当社に対する有用な助言を行ってまいります。	報酬有	――	――
石橋 雅敏	顧問	長きにわたり当社経営のかじ取りを行った経験と当社に対する深い理解、業界・お客様先における幅広い人脈をもとに、当社に対する有用な助言を行ってまいります。	報酬有	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2 名
--------------------------	-----

その他の事項	更新
--------	----

現在、代表取締役経験者である顧問は2名。50期に支払われた総額は、1,425万円です。

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、監査役会設置会社であり、株主総会及び取締役会のほか、監査役会並びに会計監査人を会社の機関として設置しております。

1. 取締役会
取締役会は、2026年6月29日開催の第50期定時株主総会終結時点において取締役11名（社外取締役4名）によって構成され、月1回以上の定時取締役会の開催のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。
- 取締役会は、当社の経営管理の意思決定機関として法定事項を協議・決定すると共に、経営の基本方針及び経営業務執行上の重要な事項を決定、あるいは承認し、業務執行の状況を監督しております。また、取締役会には監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視する体制となっております。なお、2026年3月期における取締役会への出席状況については、以下のとおりとなります。
- 森 啓一 社内取締役 25回 / 25回
 - 三浦 宏介 社内取締役 25回 / 25回
 - 室井 誠 社内取締役 23回 / 25回
 - 後藤 亮 社内取締役 25回 / 25回
 - 鈴木 隆博 社内取締役 25回 / 25回
 - 山口 寿彦 社外取締役 6回 / 6回
 - 瀬尾 勘太 社外取締役 25回 / 25回
 - 荒谷 真由美 社外取締役 25回 / 25回
 - 秋山 エリカ 社外取締役 23回 / 25回
- 山口氏（前社外取締役）は2025年6月27日の退任前に開催された取締役会の回数及び出席回数を記載しております。

2. 指名諮問委員会 / 報酬諮問委員会

[任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性]に記載の通りとなります。

3. ガバナンス委員会 / サステナビリティ委員会

ガバナンス委員会は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、当社におけるガバナンス上の重要課題への検討、具体的な施策の推進・監督を実施しております。

2026年3月期におけるガバナンス委員会は、年次計画に基づき年5回開催しており、委員の出席率は100%となります。

サステナビリティ委員会は、サステナビリティ基本方針に基づき、サステナビリティを巡る課題への検討、具体的な施策の推進・監督を実施しております。

2026年3月期におけるサステナビリティ委員会は、年次計画に基づき年5回開催しており、委員の出席率は100%となります。

4. 監査役会

監査役会は、監査役4名(社外監査役2名)によって構成され、月1回以上開催しております。

また、監査役は取締役会に出席し、取締役の業務執行を監視するほか、会計監査人による監査及び内部監査室による監査にも随時立会い、業務執行に関する適法性及び妥当性を監査しております。

なお、2026年3月期における監査役会への出席状況については、以下のとおりとなります。

吉野 充 社内監査役 22回 / 22回

高橋 功 社内監査役 21回 / 22回

杉山 昌宏 社外監査役 6回 / 6回

松原 陽子 社外監査役 21回 / 22回

萩原 きよみ 社外監査役 16回 / 16回

杉山氏(前社外監査役)は、2025年6月27日の退任前に開催された監査役会の回数及び出席回数を記載しております。

萩原社外監査役は、2025年6月27日の監査役就任後に開催された監査役会の回数及び出席回数を記載しております。

5. 内部監査室

内部監査室は、2名で構成され、社長直轄の内部監査室が内部統制システムの有効性と各業務の合法性の監査を行っております。

また、内部監査の監査方針及び計画並びに実施した監査結果等を取締役会及び監査役会に対し適時適切に報告、説明をしております。

監査役会は、報告を受けた内容を精査して内部監査室への指示及び助言を行っております。

6. 会計監査人

会計監査人は、PwC Japan有限責任監査法人を選任し、監査契約を結び、経営情報を適時適切に提供し、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。

当社の会計監査業務を執行する公認会計士は林壮一郎及び臼杵大樹であり、同監査法人に所属しております。なお、継続監査については林壮一郎会計士は2021年6月1日から、臼杵大樹会計士は2022年7月1日からとなります。

会計監査業務に係る補助者は、公認会計士2名、その他12名であります。

7. 社外取締役及び社外監査役

当社は、社外取締役及び社外監査役に関して、当社が定める独立性に関する基準を参考に選任しております。

また、社外取締役及び社外監査役共に、当社との間には、人的関係、資本的关系又は取引関係はありません。

8. 顧問弁護士

当社は、顧問弁護士と顧問契約を結び、必要に応じて法律面でのアドバイスを受ける等、当社の事業における適法性に留意しております。

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 更新

当社が現行のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由は、業容拡大に伴い、スピード感のある意思決定が重要である一方、持続的成長に向けた経営体制の強化も必要であるためです。このため、一定の業務に精通した取締役を確保しつつ、経営の継続性確保の観点から、当面は適切な人数構成により取締役会を運営しております。

また、取締役会の多様性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図る観点から、4名の独立社外取締役を選任しております。これにより、経営監督機能を強化し、意思決定の透明性、適正性、迅速性を確保し、さらなる企業価値の向上と説明責任を十分に果たせる体制を維持していると考えております。

さらに、監査役は、取締役会のほか、会社の重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握し、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人にその説明を求める等、三様監査(内部監査、監査役監査及び会計監査人監査)の意義・目的を十分理解し、三様監査間の連携及び相互補完を図る体制を整えております。

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
電磁的方法による議決権の行使	当社は、株主の皆様の利便性向上の一環として、インターネットによる議決権の行使(「議決権行使ウェブサイト」並びにQRコードを用いた「スマート行使」)を可能としております。
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	当社は、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よる議決権行使を可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、(狭義の)招集通知の英訳を行い、2026年6月4日に東京証券取引所(TDnet)および当社ウェブサイトに掲載しております。

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	当社ウェブサイトに掲載するIRポリシー(https://www.focus-s.com/sustainability/corporate_codeofconduct/irpolicy)において、当社では「ディスクロージャーの基本方針」及び「情報開示の方法」並びに「インサイダー取引の防止」、「IR活動の沈黙期間」から構成されるIRポリシー(ディスクロージャーポリシー)を策定し、開示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	不定期ではありますが、個人投資家向け説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	5月と11月の年2回、アナリスト・機関投資家及び報道機関向け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	当社ウェブサイト(https://www.focus-s.com)において、「決算短信」「アナリスト向け決算説明資料」「有価証券報告書」「半期報告書」「企業情報」「情報開示に係る各種ニュースリリース」を発表後遅滞なく掲載しております。 なお、2024年4月1日以後に開始する四半期より四半期報告書は廃止され、「半期報告書」へと変更しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートマネジメント本部執行役員を責任者とし、コーポレートマネジメント本部 IR・広報部を設置しております。	

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、ウェブサイトにて公開しているとおり、以下の経営理念及び経営ビジョンを策定し、お客様、投資家、株主の皆様のみならず、従業員やその家族を含めたあらゆるステークホルダーの皆様から信頼され、社会から必要とされる企業となることを目指しております。また、当社従業員に対しては、「社員就業規程」において経営理念及び経営ビジョンに基づく具体的な行動指針を定めております。 経営理念 社員すべてが心と力を合わせ、企業の発展と成長を通じて、未来のより良い環境づくりに貢献する。 経営ビジョン ～ 3つの責任への約束～ 私たちは、以下の3つの責任を果たしていきます。 1. 個人責任: 人間性と技術力を磨き、最高のサービスをお客様に提供します。 2. 企業責任: 社員相互が信頼し合い、安心かつ働きがいのある会社を作ります。 3. 社会責任: お客様、投資家、株主から信頼され、社会から必要とされる会社を作ります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「環境経営指針書」を全社員に配布し環境の保全施策の推進管理者の指名により、各拠点での活動体制の推進を図っております。 その取組実績はウェブサイトにて公開しております。
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	別途模式図の通り社内体制を整備して、会社情報の決定事実、発生事実及び当社グループを理解いただくのに必要な情報につきましては、迅速・正確かつ公正な情報開示しております。
その他	当社の中核人材の多様性に関する考え方は、【補充原則2 - 4 - 1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】に記載する通りとなります。 また、従業員のみならず役員の多様性に関しても、経営上の意思決定に多様な考えを反映させる観点から、現在5名の女性役員（いずれも社外者）を選任しております。社外取締役として多様な経験・専門性を有する女性を複数登用することで、取締役会に幅広い視点を導入し、適切な監視・監督を行う体制を取っております。

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

内部統制システム構築の基本方針

1. 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

- (1) 当社は、法令をはじめ、「文書管理規程」「情報セキュリティ実施マニュアル」その他社内規程に基づき、情報の保存・管理を行う。
- (2) 代表取締役は、取締役の職務執行に係る情報の保存・管理に関する全社的な統括を行う責任者を取締役より任命する。
- (3) 統括責任者は、取締役の職務執行に係る情報を社内規程に基づいて記録として保存・保管する。
- (4) 保管される記録は、随時、取締役、監査役、会計監査人が閲覧可能な検索性の高い状態で保存・保管する。
- (5) 情報セキュリティ基本方針、プライバシーマーク及び情報セキュリティマネジメントシステム(ISO 27001)に倣い、情報の保存・管理・伝達に適切な体制を構築する。

2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 企業の目的並びに事業の目的に多大な影響を与える可能性のある事象(リスク)を以下のように区分し、管理体制を構築する。
 - ・財務報告リスク
 - ・品質リスク
 - ・情報セキュリティリスク
 - ・労務リスク
 - ・法的リスク
 - ・環境リスク
 - ・事業継続リスク
 - ・人的資源リスク
 - ・財務リスク
 - ・社会リスク
 - ・ガバナンスリスク
- (2) 「リスク管理規程」に基づき、財務報告リスクマネジメントシステムを指揮するため、リスク管理委員会を組織し、財務リスクに対する評価を行い、リスクを回避・低減させる対応を取る。
- (3) 使用人による情報漏洩による不正行為抑制のため、「秘密管理規程」「懲罰規程」を定め、さらに社内規程遵守誓約書の自署提出を求める。
- (4) デジタル情報に関するリスク管理は、情報漏洩ルートが的確に把握できるシステムを構築し、かつ社内研修の実施により抑止力機能を持たせる。
- (5) 環境リスク、社会リスク、ガバナンスリスクに関してはサステナビリティ委員会がリスクの評価・分析を実施し、その結果をリスク管理委員会に報告する。

3. 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
 - (1) 当社は、取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。
 - (2) 全取締役は、当社業務をそれぞれ所管し、適切に進捗状況を確認し、業務執行に関する効率化を図る。
 - (3) 業務運営については、将来の事業環境等を踏まえ中期経営計画及び各年度予算を立案し、全社的な目標を設定する。
 - (4) 各部門は、その目標達成に向けて具体的な施策を立案し実行する。
 - (5) 効率的な職務執行のため、「職務分掌規程」、「職務権限規程」により必要な職務の範囲及び権限を明確にする。
 - (6) 環境変化に対応するため、機動的な組織変更を実施する。
4. 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
 - (1) 法令及び定款に適合すべく社内規程の見直しを随時行い、必要に応じ社内教育を実施し、使用人による業務執行に対する意識を高める。
 - (2) 「取締役会規程」、「監査役会規程」、「社員就業規程」において、業務の適正な執行に対する体制を定義する。
 - (3) 法令遵守体制を堅持するために、使用人は、社内規程遵守誓約書に署名捺印をもって提出するものとする。
 - (4) コンプライアンス通報制度を構築し、法令及び定款遵守の推進については、役員及び社員等が、それぞれの立場で自らの問題として捉え業務運営にあたるよう、研修等を通じて指導する。
 - (5) 内部監査体制を構築し、業務執行の適法性を監査する。
5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - (1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - イ. 「関係会社管理規程」に基づき、関係会社に関する業務を所管する取締役(所管取締役)が担当する。
 - ロ. 所管取締役は、必要に応じて関係会社に対し書類等の提出を求め、関係会社の経営内容の把握に努める。
 - (2) 子会社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制
 - イ. 「経理規程」に則った経理処理を求め、月次での報告を受ける。
 - ロ. 関係会社は「リスク管理規程」に基づき、財務報告リスクへの対策実施状況及び有効性をリスク管理委員会にて説明し、その評価を行う。
 - (3) 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
 - イ. 関係会社の経営は、その自主性を尊重しつつ、相互信頼による共存共栄を基本とする。
 - ロ. 重要案件については、取締役会の事前協議を行う。
 - (4) 子会社の取締役等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
 - イ. 企業集団の事業に関して所管する取締役を置くと共に、子会社に対して法令遵守体制を構築する権限と責任を与える。
 - ロ. 子会社が構築する法令遵守体制について、当社コーポレートマネジメント本部がこれを横断的に推進し管理する。
 - ハ. 上記「ロ」の管理において監査を実施する場合には、当社の「内部監査規程」を準用する。
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) 監査役の職務を補助すべき使用人は、内部監査室の社員とする。
7. 監査役を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - (1) 内部監査室の社員に対する人事異動・人事評価・懲戒処分については、監査役の事前の同意を得るものとする。
8. 監査役を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査役の職務を補助すべき使用人に対して監査役は、監査業務に必要な指揮命令権を有する。
9. 監査役への報告に関する体制
 - (1) 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制
 - イ. 取締役は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合、法令及び社内規程に従い、直ちに監査役に報告する。
 - ロ. 認識するリスクに対して内部監査室による内部監査を行い、内部監査室は、その結果を監査役会に報告する。
 - ハ. 財務報告については、監視部門であるリスク管理委員会による分析を行い、その結果を監査役会に報告する。
 - ニ. 使用人による内部通報については、通報の調査機関であるコンプライアンス委員会からリスク管理委員会に報告する。
 - (2) 子会社の取締役等及び使用人又はこれらの者に相当する者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制
 - イ. 子会社の担当取締役は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合、直ちに監査役に報告する。
 - ロ. 子会社の財務報告については、子会社の担当部門からの報告により監視部門であるリスク管理委員会による分析を行い、その結果を監査役会に報告する。
 - ハ. 内部通報については、通報の調査機関であるコンプライアンス委員会よりリスク管理委員会に報告する。
10. 監査役に報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
 - (1) 「コンプライアンス通報規程」に準じ、当該報告をした者に対し、解雇その他いかなる不利益取扱いの禁止のほか、職場環境等が悪化するものないような措置を講ずる。
 - (2) 子会社の使用人に関しても、(1)の扱いと同様に、不利益取扱い等に対する保護を行う。
11. 監査役を補助する費用の前払い又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
 - (1) 監査役会は、職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上する。
 - (2) 緊急又は臨時の支出が必要となった費用の前払い及び支出した費用の償還を会社に請求することができる。
 - (3) 監査費用の支出については、効率性及び適正性に留意する。
12. その他監査役が効率的に執行されることを確保するための体制
 - (1) 監査役の実効性を確保するため、「監査役監査基準」、「内部監査規程」を制定する。
 - (2) 監査役は、取締役会のほか、会社の重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握する。
 - (3) 会社の重要な会議に出席すると共に、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人にその説明を求める。
 - (4) 三様監査の意義・目的を十分理解し、三様監査間の連携及び相互補完を図る。

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

反社会的勢力排除に関する基本方針

1.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え

- 当社は、政府方針である「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」を踏まえ、その社会的責任を強く認識すると共に、反社会的勢力による経営活動への関与や、当該勢力による被害を防止し、コンプライアンス経営を徹底するため以下の基本方針を定めます。(政府指針：平成19年6月19日犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ)
- (1)反社会的勢力による不当要求に対しては、対応する役職員の安全を確保するため、組織として対応します。
 - (2)反社会的勢力への対応に際し、平素より、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士などの外部の専門機関との連携強化を図ります。
 - (3)反社会的勢力とは、取引関係はもとより、一切の関係を遮断します。
 - (4)反社会的勢力による不当要求に対しては、断固として拒絶し、民事・刑事の両方面より法的対応を行います。
 - (5)反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事実を隠蔽するための裏取引や資金提供は行いません。

2.反社会的勢力排除に向けた整備状況

- 反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から、社員就業規程に反社会的勢力との関わりについて定め、組織全体で取り組んでいます。
- (1)対応部署及び不当要求防止責任者の設置状況
総務部を対応部署とし、不当要求防止責任者を中心に、事案毎に関係部署と協議し、対応することとしています。
 - (2)外部の専門機関との連携状況
所轄警察署や顧問弁護士等、外部の専門機関と連携しています。
 - (3)反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
不当要求防止責任者が担当として、暴力追放運動推進センター等の外部専門機関より反社会的勢力に対する情報の収集・管理を行っています。
 - (4)対応マニュアルの整備及び研修活動の実施状況
マニュアルの整備を随時進めると共に、研修などにより平素の啓蒙活動に努めています。

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

当社の「株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」は以下のとおりであります。

当社は「社員すべてが心と力を合わせ、企業の発展と成長を通じて、未来のより良い環境づくりに貢献する」を経営理念としております。

当社の財務及び事業の方針の決定を支配するに相応しい者は、「経営理念」をはじめ、当社における「企業価値の源泉」「事業特性」「多様なステークホルダーの皆さまとの信頼関係」等を十分に理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に確保・向上させる者でなければならないと考えております。また同時に、予見の可否に関わらず当社の存在意義を脅かし得るあらゆる状況・事態にあっても、善良で高潔な思考をもって、企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に確保・向上するために必要な情報を集め、適切に判断・対応できる者でなければならないと考えております。

一方、上場会社である当社の株式は、株主・投資家の皆さまによる自由な取引が認められており、当社の株式に対する大規模買付提案又はこれに類似する行為があった場合においても、一概に否定するものではなく、最終的には株主の皆さまの自由な意思により判断されるべきであると考えておりますが、株式の大規模買付提案の中には、濫用目的によるものや、株主の皆さまに株式の売却を事実上強要するおそれのあるもの等、企業価値ひいては株主共同の利益を毀損するおそれのあるものも想定されます。

当社は、大規模買付の是非を株主の皆さまが適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会・独立した第三者の意見等を開示し、株主の皆さまの検討のための時間の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、適宜適切な措置を講じます。

2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制について

投資家への適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹をなすものであることを十分認識すると共に、常に投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行うため、社内体制の充実に努めるなど真摯な姿勢で臨んでいます。

開示情報の取扱責任者(情報取扱責任者)を取締役より選任し、経営者として自ら開示の重要性を認識し、開示情報の取扱いを行っております。

情報取扱責任者は、各部門責任者からの報告や、各会議などを通じて情報を収集しております。

適時開示担当者は、情報取扱責任者の指示・確認のもと、情報収集・集約、開示作業を行っております。

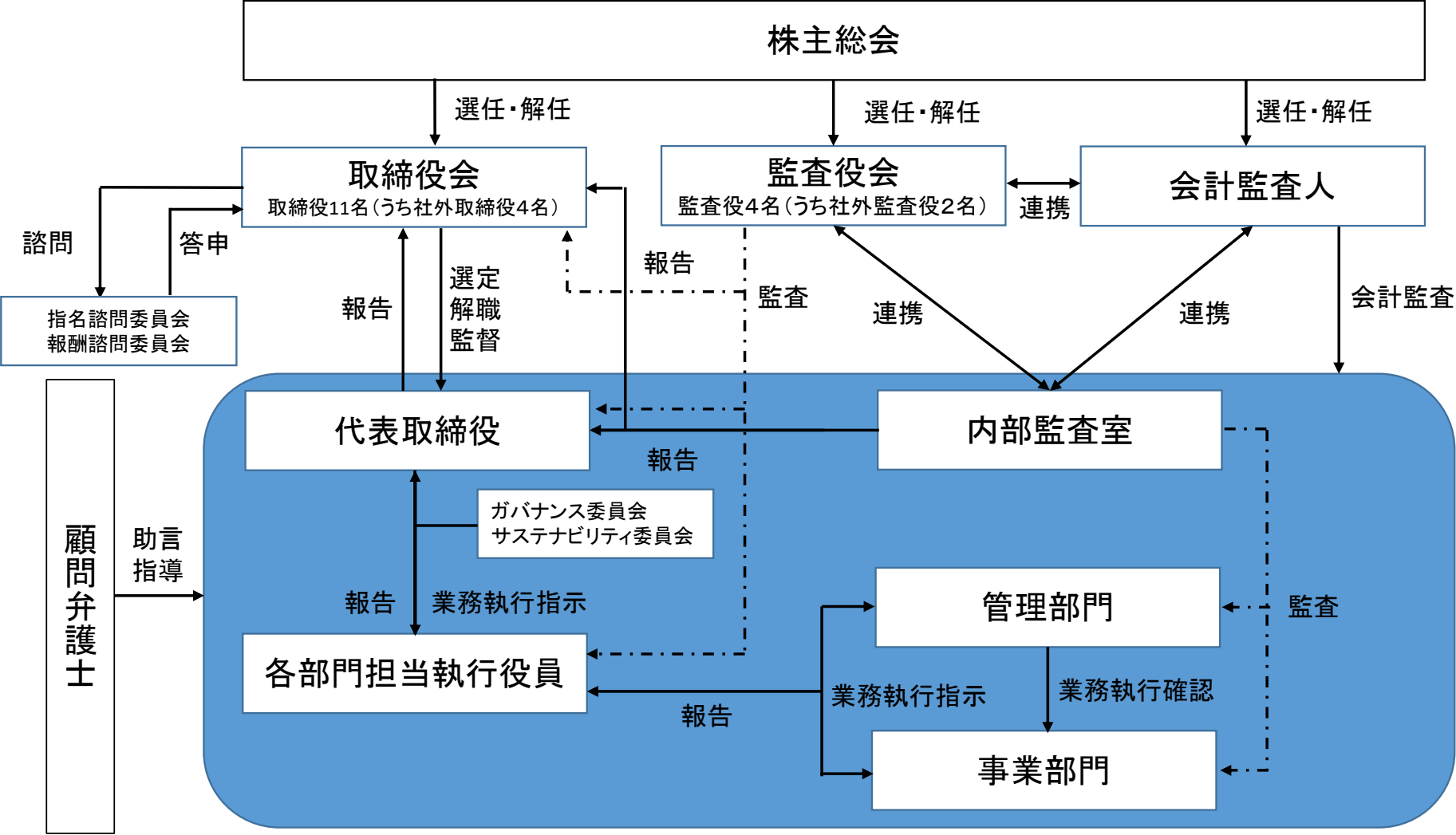
内部者取引規制の重要性を認識し、情報の漏れ、不正なアクセスがないよう、情報の流通経路、管理方法の整備を行っております。

役職員による情報漏洩による不正行為抑制のため、秘密管理規程を定め、さらに社内規程遵守誓約書の自署提出を求めています。

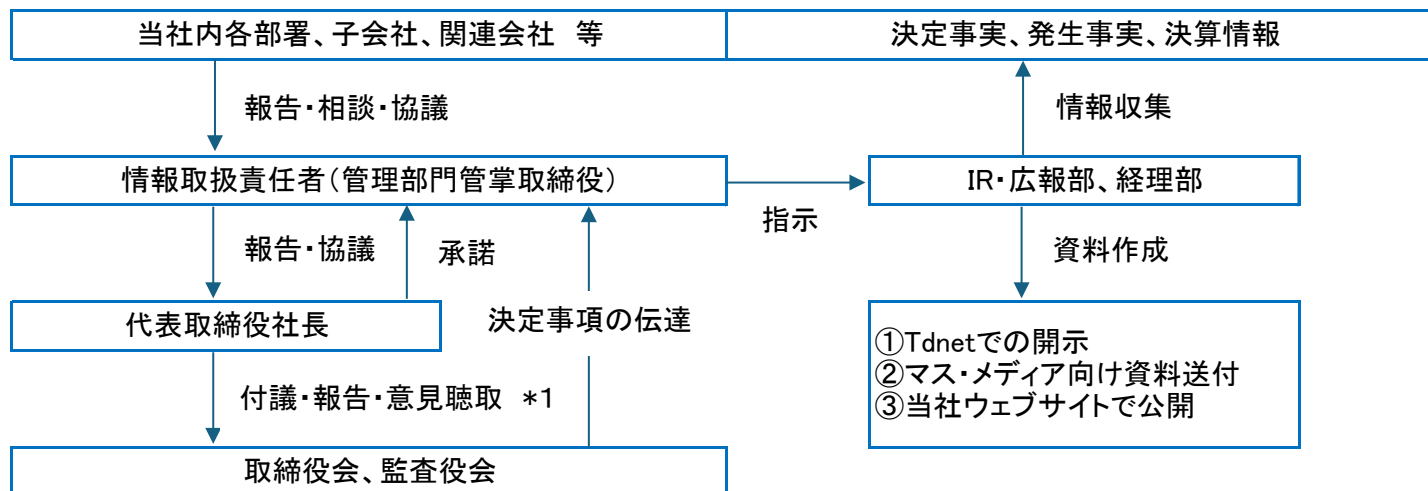
また役職員による重要な内部情報の管理と内部者取引防止のため、インサイダー取引管理規程を定めております。

株主、投資家をはじめとしたステークホルダーが公平かつ容易に、当社情報にアクセスできる機会を確保するため、開示情報は適宜当社ウェブサイトに掲載しております。

コーポレートガバナンス体制概要図



適時開示体制概要図



*1 発生事実においては、代表取締役と協議のもと開示の必要性を判断する。
必要な事案においては情報開示担当部署に開示を指示する。
この場合、事後に取締役会への報告を行う。