

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

当社では、「継続的に企業価値を高める」ことを経営における最重要項目と位置づけ、(1)経営と執行の分離による透明性と健全性の確保、(2)スピーディーな意思決定と事業遂行の実現、(3)アカウンタビリティ(説明責任)の明確化および(4)迅速かつ適切で公平な情報開示を基本方針として、コーポレートガバナンスの強化および監視機能の充実に取り組んでいます。

なお、当社のコーポレートガバナンスに関する考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下、「ガイドライン」という)として取りまとめ、当社ウェブサイトにおいて公開しています。

<コーポレートガバナンス>

<https://www.idnet-hd.co.jp/corporate/policy.html>

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。

【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】

(1)上場株式の政策保有に関する方針

事業上の関係を維持・強化し、中長期的な企業価値の向上を図るため、取引先等の株式を保有することができます。取締役会は、毎年個別の政策保有株式について、保有目的および保有にともなう便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、その結果を開示するとともに、継続保有の合理性が認められない場合は、適切な時期に当該株式の売却を実施します。

(2)政策保有株式の議決権行使に関する基準

投資先企業のコーポレートガバナンス体制の整備状況や中長期的な企業価値の向上に資する議案であるかどうか、また、当社への影響などを総合的に勘案して、判断しています。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社グループと当社取締役、監査役および主要株主が取引を行う場合、事前に取締役会の承認を要するものとしています。

その承認にあたっては、取引内容の妥当性や合理性などについて独立役員や監査役による確認を受けるとともに、承認後も当該取引の状況等に関して定期的に取締役会にて確認を行います。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

多様性を重視する企业文化のもと、さまざまな考え方を積極的に融合し結集することによって、グループ全体の力を最大限に発揮し、Waku-Wakuする未来創りを実現します。そのため、国籍、経験、専門性、価値観、ライフスタイル、障がい、LGBTQ+など、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用と登用を積極的に進め、そうした個性が活きるよう、ワークライフバランスの推進や異文化コミュニケーション研修の実施、社内文書の多言語対応の充実など、人材育成と社内環境整備を進めています。

測定可能な数値目標に関しては、管理職に占める女性比率に関する目標値を定め、女性がキャリアを継続しやすい環境や制度の整備を行っています。2025年3月末時点における管理職に占める女性比率は15.0%です。中期的には20%達成を目指して取り組みます。

管理職に占める外国籍ならびにキャリア採用者の比率については、昇進や管理職への登用にあたり、国籍や入社年度による、その他の社員との差異は生じておりませんので、特段の目標は設定しておりません。

その他、人材の多様性確保や育成方針、社内環境に関する整備方針、管理職に占める外国籍比率ならびにキャリア採用比率の状況については、当社ウェブサイトに掲載しています。

<サステナビリティ(数字で見る!Dグループ)>

<https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/numbers.html>

<サステナビリティ(人的資本経営に向けて)>

<https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/human.html>

【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】

当社は従業員の福利厚生制度の一環として、確定拠出年金制度を導入しています。企業年金のアセットオーナーとしての立場にはありませんが、従業員に対して資産運用に関する教育研修や情報提供を行っています。

【原則3-1(i)会社の目指すところ(経営理念等)】

当社グループは、経営理念IDentityのもと、お客様のニーズにあった付加価値の高い情報サービスを提供し、情報化社会に貢献することを経営の基本方針とし、ミッションである「私たちはWaku-Wakuする未来創りに参加します」の実現に努めています。

経営理念や中期経営計画については当社ウェブサイトに掲載しています。また、機関投資家および個人投資家向けの説明会を定期的に開催し、積極的に情報を開示します。

<経営理念>

<https://www.idnet-hd.co.jp/corporate/vision.html>

<中期経営計画>

<https://www.idnet-hd.co.jp/ir/strategy.html>

【原則3-1(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針】

本報告書「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3-1(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き】

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」をご参照ください。

【原則3-1(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続き】

取締役会の独立性・客觀性を高めるため、経営陣幹部の選解任および取締役・監査役候補の指名に関する取締役会の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しています。取締役会は、経営陣幹部の選解任および取締役候補の選任および指名にあたって、同委員会による検討内容を最大限尊重したうえで、これを決定します。

また監査役候補の指名にあたっては、当該検討内容を踏まえ、現任の監査役全員に対してその内容を十分説明し、十分な検討時間を確保したうえで、監査役会の同意を得ることとしています。

(当社ガイドライン第3章第2条(経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名に関する基本方針および手続き)をご参照ください)

【原則3-1(v) 取締役が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名について】

取締役および監査役の選任については、株主総会招集通知参考書類において、取締役会が決定した各候補者について、その選任理由を記載します。

株主総会招集通知については当社ウェブサイトに掲載しています。

<株主総会(招集ご通知)>

<https://www.idnet-hd.co.jp/ir/stockholder.html>

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】

(1)自社のサステナビリティについての取組み

IDグループは、持続可能な社会の実現とWaku-Wakuする未来創りに向けて、サステナビリティ基本方針を定め、重要課題(マテリアリティ)を特定し、情報サービスの提供を通じた社会課題の解決に積極的に取り組みます。

サステナビリティの取組みについては、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つのフレーム毎に情報開示を行っています。

また、環境への取組みとして、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の枠組みに沿って「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」毎に、情報開示を行っています。

サステナビリティについての方針と取組み、および環境への取組みについては当社ウェブサイトに掲載しています。

<サステナビリティ>

<https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability>

<環境への取組み>

<https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/environment.html>

(2)人的資本や知的財産への投資等

人的資本への投資については、中期経営計画の6つの重点戦略のひとつに「人的資本投資戦略」を定め、社員のエンゲージメント向上を実現すべく、個々人の長期的なキャリアビジョンに沿った機会提供や、ビジョン実現に向けた創造力と変革力強化の支援、自律思考を促進する企業文化の育成などに取り組みます。

また、知的財産への投資については、同じく中期経営計画においてR&D戦略を定め、当社サービスのプロセス効率化を実現するAI活用研究や、メタバースを活用した次世代システム運用の実現、ブロックチェーンをはじめとした特許技術の活用拡大に向けた研究開発に取り組んでいます。

人的資本等については当社ウェブサイトに掲載しています。

<人的資本経営に向けて>

<https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/human.html>

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

取締役会は、法令上、取締役会において決議事項とすることが定められている事項、ならびにこれに準ずる事項を除き、当社の業務執行に関する決定を、代表取締役社長をはじめとする当社の経営陣に委任します。

(当社ガイドライン第3章第3条(2) (取締役会の責務)をご参照ください)

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社の「社外役員の独立性判断基準」については、当社ガイドラインの【別紙】をご参照ください。

【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】」任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性・補足説明をご参照ください。

【補充原則4-11 取締役会の多様性に関する考え方】

取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、その機能がもっとも効果的、効率的に発揮できる員数としています。また、役員の選考については、ジェンダー・国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模の両立にも十分配慮します。社外役員は、他社での企業経営経験者、学識教育経験者、技術経験者、会計士等をおもな対象とします。

なお、当社の取締役および監査役の個人別のスキル、多様性については、当社ウェブサイトに掲載しています。

<取締役会のスキルマトリックス、多様性>

<https://www.idnet-hd.co.jp/corporate/policy.html>

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】」会社との関係(2)をご参照ください。

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性評価】

事業年度毎に分析・評価を行い、新たな問題提起や継続課題に対し、改善・解決策を検討・実施するという、継続的なプロセス(PDCAサイクル)を通じて、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでいます。

取締役会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に向け、取締役会全体の実効性等につき自己評価を実施し、取締役会において十分議論のうえ、その結果の概要を開示します。

<IRニュース>

<https://www.idnet-hd.co.jp/ir/news.html>

[補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役の就任の際には、上場会社の取締役・監査役として期待される役割・責務、関連法令およびコンプライアンスに関する知識習得を目的とする研修を実施します。また、新たに社外取締役・社外監査役に就任した者に対しては、事業・財務・組織等を十分に説明することとし、その役割・責務を実効的に果たしうる環境の整備に努めます。

さらに各取締役・監査役による自己研鑽を奨励し、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋を行うとともに、必要な費用について広く支援を行います。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は以下の方針を定め、実践しています。

株主・投資家等からの対話(面談)の申込みに対しては、株主・投資家等の希望と面談のおもな关心事を踏まえたうえで、合理的な範囲で社外取締役を含む取締役または監査役、経営陣幹部、IR担当者が臨むことを基本とする。

IR担当部門は関係各部署と協力し、建設的な対話の実現に努力する。

個別面談のほか、決算説明会等を開催し、IR活動の充実を図る。

対話において把握した株主・投資家等からの意見・要望について、取締役会および関連する経営陣幹部へ適時適切にフィードバックするよう努める。

未公表の重要な内部情報(インサイダー情報)が外部に漏洩することを防止するため、当社の情報セキュリティスタンダードに基づき、情報管理を徹底する。

対話における実効性の確保の観点から、株主名簿に基づき、定期的に株主構造の把握を行い、取締役会に報告する。

また、株主との対話の実施状況の詳細については、当社ウェブサイトに掲載しています。

<IR基本方針>

<https://www.idnet-hd.co.jp/ir/disclaimer.html>

[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 更新	2025年11月18日

該当項目に関する説明 [更新](#)

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

前中期経営計画の確実な実行により、4期連続で增收増益を達成し、過去最高の業績を更新しました。株主資本利益率(ROE)が直近3期において増加傾向にあり、当社が計算した資本コストを上回る資本収益性を達成し、株価純資産倍率(PBR)も堅調に推移しており、1倍割れの懸念はありません。

2025年4月に発表した中期経営計画「Next 50 Episode “JUMP!!!”」で、「高収益モデルへのシフト」と「カルチャーの革新」を戦略テーマに掲げ、6つの重点戦略を推進しています。そのひとつの「資本コストと株価を意識した経営」においては、戦略的な人的資本投資を推進します。

上記計画の実行と株主還元施策を通じて、企業価値の向上に努めます。

詳細については、下記をご参照ください。

<中期経営計画>

日本語: <https://www.idnet-hd.co.jp/ir/strategy.html>

英語: <https://www.idnet-hd.co.jp/english/ir/strategy.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%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)	1,875,600	10.90
株式会社エイ・ケイ	1,565,931	9.10
PERSHING-DIV. OF DLJ SECS. CORP.	1,185,350	6.88
ID従業員持株会	882,187	5.12
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	582,300	3.38
みずほ信託銀行株式会社	559,275	3.25
TDCソフト株式会社	426,150	2.47
船越 朱美	297,190	1.72
丸林 香織	269,466	1.56
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	229,698	1.33

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](#)

「大株主の状況」は2025年9月30日現在のものです。また、割合は発行済株式の総数から自己株式数を控除して計算しています。

3. 企業屬性

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

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

当社は、親会社及び上場子会社を有しておらず、特記する事項はありません。

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ド・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態 監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	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)

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
西川 理恵子		該当事項はありません。	社外取締役の西川理恵子氏は、直接会社経営に関与された経験はありませんが、大学名誉教授として、外国法に関する豊富な学識、経験を有しており、他のIT企業の社外取締役の経歴もあることから、本業界について充分な知見を有しています。また、就任以来、取締役会のみならず、各委員会においても、それらの知見に基づいた有効な意見・見解を示していただいていることから、コンプライアンス、コーポレートガバナンス、人材育成など、当社グループ経営へ適切な監督・助言をいただけるものと期待して、当社社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」および東京証券取引所が定める独立性基準に則り、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。
白畠 尚志		該当事項はありません。	社外取締役の白畠尚志氏は、直接会社経営に関与された経験はありませんが、監査法人の代表社員として監査法人の経営や業務執行に携わった経験があります。また公認会計士として、財務および会計に関する専門的な知識と豊富な業務経験を有しています。さらに就任以来、取締役会のみならず、各委員会において、それらの知見に基づいた有効な意見・見解を示していただいていることから、引き続き、財務、資本政策など当社グループ経営へ適切な監督・助言をいただけるものと期待して、当社社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」および東京証券取引所が定める独立性基準に則り、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。
Thomas Owsley Rodes(通称名 Toby Rodes)		該当事項はありません。	Thomas Owsley Rodes(通称名 Toby Rodes)氏は、米国の資産運用会社Kaname Capital, L.P.の共同創業者かつ最高投資責任者です。同氏は、長年の資産運用会社の業務を通じて独自のスクリーニングモデルを開発し、投資先企業の経営陣と資本構成、コーポレート・ガバナンス等の分野で協働してきた経験を有しています。就任以来、投資家の目線に基づいた有効な意見・見解を示していただいていることから、引き続き、当社グループ経営へ適切な監督・助言をいただけるものと期待して、当社社外取締役として選任しています。なお、同氏がその共同創業者・最高投資責任者を務めているKaname Capital, L.P.は当社の株主ですが、当社が策定する「社外役員の独立性判断基準」に定める「主要な株主」には該当せず当社としては、同氏の独立性について問題ないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。

小林 泰子	<p>当社グループの主要な取引先である日本アイ・ビー・エム株式会社の出身者です。直近事業年度において、当社グループにおける同社の売上構成比は5.1%で、同社が属するIBMグループ全体では、売上構成比は20.0%となります。当社グループはIBMグループ全体と一定量の取引がありますが、同氏は当社第57期定時株主総会における社外取締役選任時の11年前に同社を退社しており、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しています。</p> <p>小林泰子氏は、グローバルに展開する大手IT企業において、事業部門の要職を歴任する等、本業界の事業領域分野に関して充分な知見と経験を有しています。また、大手IT企業のグループ会社の設立に際して取締役執行役員に就任して組織の立ち上げに従事されるなど、企業の経営に深く関与された経歴があります。同氏が保有するこれらの経験および知見を活かして、高収益モデルへのシフトをはじめとする今後当社グループが推進する経営に関して適切な監督・助言をいただけるものと期待して、当社社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」および東京証券取引所が定める独立性基準に則り、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。</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

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	7	0	0	4	0	3	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	7	0	0	4	0	3	社外取締役

補足説明

その他の3名は社外監査役です。

なお、2025年3月期の指名報酬委員会は、おもに役員報酬および役員の指名について審議を行いました。

【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

監査役と会計監査人の連携状況

監査役と会計監査人は監査計画の調整を行い、監査役は会計監査人から監査結果の報告を受けるだけではなく、期中においても必要な情報交換、意見交換を行っています。

監査役と内部監査部門の連携状況

監査役は、経営監査室から監査計画、方法、範囲について説明を受けるとともに、常勤監査役は経営監査室と連携して内部監査を実施し、必要な情報交換、意見交換を行っています。

社外監査役の選任状況

選任している

社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

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
用 弘美	他の会社の出身者												
入野 泰一	その他												
田中 信哉	他の会社の出身者												

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f, g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
用 弘美		当社グループの取引先である全日本空輸株式会社の出身者です。直近事業年度において、当社グループにおける同社の売上構成比は0.04%ですが、同社が属するANAグループ全体では、売上構成比は2.1%となります。当社グループはANAグループ全体と一定量の取引がありますが、同氏は当社第55期定時株主総会における社外監査役選任時の4年前に全日本空輸株式会社を退社しており、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しています。	社外監査役の用弘美氏は、大手航空会社において要職を歴任し、現在、地方銀行において取締役監査等委員に就任しているなど、企業運営や監査に関する豊富な業務経験と知見を有しています。同氏が有するこれらの経験と識見が当社グループの実効的な監査に寄与いただけるものと判断し、社外監査役として選任しています。また、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」および東京証券取引所が定める独立性基準に則り、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。
入野 泰一		該当事項はありません。	社外監査役の入野泰一氏は、経済産業省において、長らく我が国の経済および産業の発展に寄与された豊富な経験と知見、高い倫理観を有しています。同氏が有するこれらの経験と識見が当社グループの実効的な監査に寄与いただけるものと判断し、社外監査役として選任しています。また、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」および東京証券取引所が定める独立性基準に則り、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。

田中 信哉	<p>当社グループの取引先であるみずほ信託銀行株式会社、株式会社みずほフィナンシャルグループ、みずほ不動産販売株式会社の出身者です。当社グループにおける各社の売上構成比は、みずほ信託銀行株式会社0.8%、株式会社みずほフィナンシャルグループ0.5%、みずほ不動産販売株式会社0.3%ですが、株式会社みずほフィナンシャルグループが統括するみずほグループ全体では、7.6%となります。当社グループはみずほグループ全体と一定量の取引がありますが、同氏は当社第56期定時株主総会における社外監査役選任時の8年前に株式会社みずほフィナンシャルグループを退社しており、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しています。</p>	<p>社外監査役の田中信哉氏は、金融機関における豊富な業務経験を持つとともに、会社経営の経歴も豊富です。また、現在、他社の独立社外監査役に就任しているなど、企業運営や監査に関する豊富な経験と知見を有しています。同氏が有するこれらの経験と識見が当社グループの実効的な監査に寄与いただけるものと判断し、社外監査役として選任しています。また、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」および東京証券取引所が定める独立性基準に則り、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員として指定しています。</p>
-------	---	--

【独立役員関係】

独立役員の人数

7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すべて独立役員に指定しています。
当社の「社外役員の独立性判断基準」については、ガイドラインの【別紙】をご参照ください。

【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

・業績連動型報酬制度

当社は2015年6月18日開催の第47期定時株主総会において当社およびグループ主要子会社の取締役(社外取締役を除く)および執行役員を対象とした株式報酬制度「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」の導入についてご承認いただきましたが、2025年6月20日開催の第57期定時株主総会において制度を一部改定し、給付する株式に退任までの間の譲渡制限を付す「株式給付信託(BBT-RS(=Board Benefit Trust-Restricted Stock))」へ移行するとともに、対象者を当社およびグループ主要子会社の取締役(社外取締役を含む)、執行役員および役員待遇者とすることならびにその他所要の変更をすることについて、決議し、導入することとしました。

改訂により、当社およびグループ主要子会社の社外取締役を除く取締役等の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、当該取締役等が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めること、また、社外取締役については監督を通じた当社の中長期的な企業価値の増大に貢献する意識を高めることができるものと考えています。

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

報酬の総額については、有価証券報告書および事業報告にて開示するとともに、社外役員への支給総額についても開示しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(1) 役員報酬等の内容の決定に関する方針

当社では、株主総会の決議による年額報酬限度内の範囲で、社外取締役と社外監査役で構成する指名報酬委員会が、報酬水準・構成の妥当性、透明性およびその運用状況などについて審議し、取締役会にて決定します。取締役の報酬等は、客観性・透明性のある手続きに従い、持続的な成長に向けた健全なインセンティブのひとつとして機能するよう決定しています。

(a) 報酬決定プロセス

取締役の報酬の決定方針や報酬額の決定にあたっては、取締役会および指名報酬委員会における審議を経ることとしています。

代表取締役社長は「役員等報酬規程」に基づき各取締役の当該事業年度の個人業績評価(定量評価)を行い、その結果を反映した個人別報酬案を指名報酬委員会へ提出します。指名報酬委員会は、代表取締役社長の報酬案を確認のうえ審議を行い、その結果を取締役会に報告します。取締役会は、指名報酬委員会の審議内容を踏まえ、報酬額の最終決定を行います。2025年3月期における役員報酬の金額については、以下のとおり指名報酬委員会にて審議し、取締役会にて報酬案を承認する決定をしています。

2024年12月16日 指名報酬委員会「役員等報酬規程細則変更について」

2025年1月31日 指名報酬委員会「役員株式給付制度の変更について」

2025年2月18日 指名報酬委員会「同上」

2025年3月25日 指名報酬委員会「取締役月額報酬・決算賞与・株式報酬について」

2025年6月20日 取締役会「2024年度決算賞与および2025年月額報酬決議」

(b) 報酬ガバナンス

当社取締役の報酬決定プロセスの客観性・透明性、および報酬水準の妥当性を確保するため、指名報酬委員会において当社取締役が提案した個別報酬額についての審議を行い、取締役会はその審議の内容を尊重し報酬額を決定しています。指名報酬委員会は4名の社外取締役と3名の社外監査役にて構成し、社外取締役が委員長を務めています。

(c) 報酬体系について

取締役(社外取締役を除く)の報酬体系は、固定報酬と業績連動報酬から構成されています。固定報酬は取締役としての職務内容に対する基本的な報酬であり、各取締役の役割と職責から決定しています。業績連動報酬の標準額は固定報酬の3分の1相当(取締役報酬全体の25%)とし、その内訳は、月額業績報酬9%、業績連動賞与11%、株式報酬(BBT-RS)5%とされています。

	(固定報酬)	(業績連動報酬)
月額報酬:	基本報酬(75%)	月額業績報酬(9%)
役員賞与:	-	業績連動賞与(11%)
株式報酬:	-	BBT-RS(5%)

社外取締役の報酬については、独立性および中立性確保の立場から固定報酬のみとされています。監査役の報酬については、監査役会の協議により監査役会で決定しており、社外取締役と同様の観点から固定報酬のみとされています。

(d) 業績連動報酬の評価指標および決定方針について

業績連動報酬は、取締役(社外取締役を除く)に対し、単年度の業績達成度に連動する月額報酬および賞与、ならびに株主との価値の共有を促進することを目的とする株式報酬(BBT-RS)として導入しています。業績評価指標は、定量業績指標として連結売上高と連結純利益を、また定性業績指標として中期経営計画における戦略目標を採用しています。連結売上高と連結純利益は中期経営計画における業績目標として設定されており、中期経営計画の達成状況が直接評価できることから定量業績指標として選択しております。

(e) 株式報酬について

取締役(社外取締役を除く)に対し、「株式給付信託(BBT-RS)」を導入しております。当制度は、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。社外取締役については、当社の社会的評価の向上を動機づけることを目的とした株式報酬とし、各事業年度に関して、役員株式給付規程に基づき定まる数のポイントを付与することとしています。付与されるポイントは1ポイント当たり当社株式を1株とし、役員株式給付規程に定める要件を満たす場合は、一定割合について、当社株式の給付に代えて、当社株式の時価相当の金銭給付をいたします。

(f) 報酬支払時期

取締役については取締役会にて、監査役については監査役会の協議にて決定された月額支給額を毎月支払うこととし、株式報酬は役員の退任時としてあります。

(g) 方針の適用会社について

- ・株式会社IDホールディングス
- ・株式会社インフォメーション・ディベロブメント

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会における審議がより充実したものとなるよう、社外取締役および社外監査役に対し、取締役会資料の事前配布等の情報提供や、事前質問の受付・回答の仲介を行う等のサポート体制を敷いています。

また、社外監査役が独立機関として十分な監査を行えるよう、情報連絡体制を整備するとともに、監査役会規則に基づいた監査役補助人を任命し、社外監査役の活動をサポートする体制を敷いています。

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

経営の重要な事項に関する意思決定機関および監督機関として、毎月1回の定例取締役会および必要に応じて臨時取締役会を開催し、的確かつ迅速に経営上の重要な事項を審議・決議しています。また、意思決定・監督と執行の分離による取締役会の活性化のため、執行役員制度を導入しています。

取締役会でのおもな検討事項(件数)

(分類)	(2024年3月期)	(2025年3月期)
経営戦略、資本政策、中期経営計画関連、人的資本	18	17
決算関連	21	21
内部統制、コンプライアンス、リスク管理関連	32	51
コーポレートガバナンス関連	3	4
人事関連	11	16
サステナビリティ関連	7	3
個別案件	33	14
職務執行報告	4	4
合計	129	130

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は常勤監査役1名と、3名の独立役員の社外監査役をあわせた4名で構成されています。監査役は、重要な意思決定の過程を把握するため、取締役会などの重要な会議に出席し、業務執行状況を確認するほか、それぞれの専門的立場から経営と財産の状況について監査を行い、経営監視機能の強化を図っています。

監査業務の充実を図るため、経営監査室は現在4名体制で監査を行っています。

経営上の重要課題に関する事項について協議する機関として、グループ経営会議を原則毎月1回、また必要に応じて臨時に開催しています。

2025年3月期に係る会計監査業務を執行した公認会計士の氏名等は以下のとおりです。

監査法人の名称:三優監査法人

業務を執行した公認会計士:米林喜一氏、古屋大造氏

監査業務に係る補助者の構成:公認会計士5名、その他4名

当社は、社外取締役および社外監査役と会社法第423条第1項の損害賠償責任を法令に定める限度額に限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額としています。

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、企業規模や事業内容に鑑み、社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社の形態を採用しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集ご通知については、第57期定時株主総会(2025年3月期)は法定期日より8日早く発送しています。株主の皆さまの検討時間を確保すべく、今後も早期発送の努力をしていきます。
集中日を回避した株主総会の設定	第55期定時株主総会:2023年6月23日 第56期定時株主総会:2024年6月21日 第57期定時株主総会:2025年6月20日
電磁的方法による議決権の行使	2019年1月24日開催の臨時株主総会より導入しています。
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	2022年6月17日開催の第54期定時株主総会より、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを導入しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳(簡略版)を当社ウェブサイト、東京証券取引所、議決権電子行使プラットフォームを通じ提供しています。
その他	当社ウェブサイトに招集通知、事業報告書、決議通知、臨時報告書(株主総会の議決権行使結果)を掲載しています。

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	当社ウェブサイトにて公表しています。 https://www.idnet-hd.co.jp/ir/disclaimer.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの説明会を定期的に開催し、毎回アンケートを通じて投資家からのフィードバックを受けています。 業界や当社事業および戦略に対する投資家の認識を把握することで、IR活動ならびに、経営の参考にしています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算発表時および第2四半期(中間期)決算発表時に、アナリスト・機関投資家に向けた説明会の実施にくわえ、必要に応じて第1四半期、第3四半期にも開催します。 また、決算説明会直後には国内ロードショーを開催するなど、定期的に機関投資家訪問を行っています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	国内投資家との情報格差を埋めるべく、海外機関投資家との定期ミーティングを実施しています。より高いレベルで経営の効率性や透明性を求める海外投資家と定期的に対話することで、当社のコーポレートガバナンス充実の参考にしています。	あり

IR資料のホームページ掲載	自主的開示資料としては、中期経営計画、説明会の資料と動画、ファクトブック、株主通信(IDレター)などを掲載しています。 また、決算短信やニュースリリース、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、コーポレートガバナンス・ガイドラインの英語版を掲載するなど、IRサイトの情報充実に努めています。
IRに関する部署(担当者)の設置	社長直轄の「コーポレート戦略部」がIR担当窓口となっています。
その他	IR説明会などの会社説明は原則すべて社長自ら行っています。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	ステークホルダーの立場の尊重については、当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」、および当社ウェブサイト「サステナビリティ」に明文化しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	(1)環境保全活動: ISO14001の認証取得、国内外拠点におけるビーチクリーンボランティア活動、WWFジャパン(世界自然保護基金)への加入、特例子会社の愛ファクトリー株式会社が使用電力を再生可能エネルギーに転換 (2)CSR活動: 愛ファクトリー株式会社による障がい者雇用の促進、ミャンマー尼僧学院支援、こども食堂寄付、献血DAYの設定(年2回)、国連WFP協会・国連児童基金(UNICEF)への支援 (3)教育支援活動: 鳥取県未来人材育成基金・華中科技大学(中国)への奨学金、社員寮への留学生の受け入れ、次世代育成のための島根大学臨床心理士研究助成、京都女子大学との協定締結、鳥取大学と米子工業高等専門学校へAIをテーマとした特別講座を提供 (4)地域創生: 鳥取県江府町のDX化推進支援、鳥取大学との共同研究 (5)文化芸術活動: 年3回のメセナコンサート開催、日本フィルハーモニー交響楽団協賛、人間国宝鶴賀若狭掾さんおよびピアニスト八木大輔さんの支援
ステークホルダーに対する情報提供に関する方針等の策定	株主を重視した経営とその透明性を高めるため、積極的にディスクロージャーを行っています。タイムリーな情報開示を行うとともに、機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け説明会および国内外の投資家とのIRミーティングを継続的に実施しています。
その他	<p>【役員や管理職への多様性の確保に向けた取り組み】 当社グループは多様な人材の視点や価値観を生かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めます。管理職に占める女性比率については目標値を定めており、今後も、国籍、経験、専門性、価値観、ライフスタイル、障がいLGBTQ+等の多様性確保と活用を進めています。2025年3月末時点における管理職に占める女性比率は15.0%です。今後は中期的に20%達成を目指し取り組んでいきます。 その他、人材の多様性確保や育成方針、社内環境整備方針については、当社ホームページに掲載しています。 <サステナビリティ / 人的資本経営に向けて> https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/human.html</p> <p>【健康経営への取組み】 「人」こそが企業の競争力を高め、持続的成長をもたらすものであり、会社の重要な財産であるという方針のもと、健康経営を推進しています。経営トップからの各種メッセージ発信をはじめ、従業員の健康課題をテーマとして取り上げ、生活習慣病予防セミナーや女性の健康課題セミナーの開催、喫煙率削減目標・肥満率減少目標の設置、保健師による体調不良者への保健指導、ワークライフバランス向上のための有給休暇取得奨励施策を実施しています。これらの取組みにより、経済産業省による「健康経営優良法人」を5年連続で取得し、2025年については「ホワイト500」を取得しています。 <サステナビリティ / 健康経営> https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/labor_practices.html</p> <p>【人権尊重への取組み】 グループの人権方針に基づき、相談・通報窓口の設置や全従業員を対象とした人権研修を実施し、人権尊重への取組みを推進しています。2025年3月期の人権研修ではハラスメントの事例研究をテーマとしました。</p> <p>社内に受付窓口とすることに客観的な支障がある場合や、心理的にこれを躊躇する場合のために、社外に相談窓口を3か所設け、不正通報窓口業務に実績のある(株)インテグレックス、メンタルヘルスケアサポートに実績のある(株)Eパートナーおよび、中村山本法律事務所に運営を委託しています。</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

当社は、会社法の定める「取締役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その他株式会社の業務の適正を確保するため必要なものとして法務省令で定める体制の整備」に関して、以下のような体制を整備しています。

(1) 取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

- (a) 取締役および執行役員は、IDグループが共有すべきルール・考え方を定めた経営理念「IDentity」に基づき、企業倫理の確立に努めるとともに、法令、定款および社内規程の遵守の重要性を役職員に対し繰り返し発信し、周知徹底を図ります。
- (b) コンプライアンスの徹底を図るため、コンプライアンス所管の専担部署を設置し、「コンプライアンス基本規程」を定めるとともに、コンプライアンス意識の維持・確立、周知徹底のための教育・啓蒙活動等を行います。
- (c) 当社グループにおける法令違反や社内ルール違反等の行為については、「内部通報規程」を制定し、通報または相談を受け付ける内部窓口（監査役ならびにコンプライアンス所管部署）と、通報を受け付ける外部窓口（顧問弁護士等）を設置し、問題の早期発見に努めます。
- (d) 財務報告に係る信頼性を確保するため、別途「財務報告に係る内部統制方針」を定め、財務報告に係る内部統制のマネジメントシステムを構築し、その適正な運用に努めます。
- (e) 社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で組織的に対応し排除します。

(2) 取締役の職務執行に係る情報の保存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・文書（電磁的媒体を含む）の取扱いは、社内規程およびそれに関する関連マニュアル等に従い適切に保存および管理（廃棄を含む）を実施し、必要に応じて運用状況の点検、各規程等の見直し等を行います。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

コンプライアンス、自然災害、情報セキュリティ、労務管理および品質管理等に係るリスクについては、「リスク管理規程」に基づき管理を行い、取締役会の諮問機関である「グループリスク管理委員会」が、リスク状況のモニタリング、対策等を行い、取締役会に報告します。個別リスクへの対応については、各々の所管部署が、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行います。

(4) 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

- (a) 取締役の迅速かつ適正な意思決定のために、「グループ経営会議」、「経営委員会」等を設置し、重要事項の事前審議等を行います。
- (b) 業務執行に関する分掌・権限・手続き等を規程類により明確化するとともに、執行役員制度を導入し効率的な業務執行を図ります。
- (c) 経営のマネジメントについては、中期経営計画および年度計画に基づき、各業務執行ラインが目標達成のために活動し、取締役会にて事業計画の進捗と業務の執行状況の確認を行います。
- (d) 取締役会規程により定められている事項およびその付議基準に該当する事項については、すべて取締役会に付議することを遵守します。

(5) 当社ならびにその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

- (a) 当社グループにおける業務の適正を確保するため、「関係会社管理規程」ならびに「関係会社管理所管部署」を定め、関係会社の関連部署等とも連携して、その業務執行状況について管理・指導を行います。
- (b) 経営監査所管部署は、当社グループの業務活動が健全かつ合理的に運営されているか監査します。
- (c) 常勤監査役がグループ各社の経営監査室監査の講評会に出席し、意見を述べるとともに、課題等については監査役会に諮り、対応しています。

(6) 監査役の職務を補助すべき使用者を置くことに関する事項

- (a) 監査役の求めがある場合、監査役の職務を補助すべき部署として、専担部署の設置もしくは既存部署との兼務により、専任もしくは兼任の使用者1名以上を配置します。
- (b) 前項の具体的な内容については、監査役の意見を聴取し、人事担当役員その他関係各方面の意見も十分に考慮して決定します。

(7) 監査役の職務を補助すべき使用者の取締役からの独立性に関する事項

監査役の職務を補助すべき使用者の任免・異動、人事評価、懲戒処分については、監査役会の同意を必要とします。

(8) 取締役および使用者が監査役に報告をするための体制

- (a) 取締役およびその他の役職者は、監査役に対して、法定の事項にくわえ、当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の状況、内部通報制度の利用状況およびその内容をすみやかに報告する体制を整備します。報告の方法については、取締役との協議により決定します。
- (b) 監査役は、「取締役会」、「グループ経営会議」、その他重要な会議に出席します。

(9) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (a) 役職員の監査役監査に対する理解を深め、監査役監査のための環境を整備します。
- (b) 監査役会は、代表取締役、会計監査人との定期的な意見交換を実施し、適切な意思疎通および効果的な監査業務の遂行を図ります。

(10) 業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

(a) コンプライアンス体制

当社グループは、経営理念である「IDentity」を実践していくうえで、コンプライアンスの徹底・強化を経営上の重要な基本原則と位置づけています。「コンプライアンス基本規程」に基づき、コンプライアンス所管の専担部署を中心に、コンプライアンス意識のさらなる強化と周知徹底のための教育・啓蒙活動等に努めています。

内部通報制度については、「内部通報規程」を制定し、社内外の通報・相談窓口に監査役を追加することで、コンプライアンスに係る問題のよりいっそうの早期発見・解決に努めています。

(b) リスク管理体制

取締役会の諮問機関として、「グループリスク管理委員会」を設置しています。当社の代表取締役社長兼グループ最高経営責任者を委員長に、取締役会構成メンバー、執行役員、グループ各社の社長および関連役員で構成され、3つの主要リスク（経営・財務・人事・労務・社会全般・事業部門オペレーション）を中心に、リスク事象の洗出しと対策について議論・検証を行っています。定期で年2回（5月、11月）開催される他、個別事案の検証等のため臨時に開催されることがあります。

(c) 取締役の効率的な職務執行体制

毎月1回の定期取締役会にくわえ必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会の諮問機関である「経営委員会」にて十分な時間をかけ自由闊達な議論を行っています。2025年3月期の経営委員会はおもに資本政策、組織体制、新中期経営計

画、出資、IR活動などの重要案件を取り上げ、合計8回開催しました。

また、グループ各社の経営上の重要課題を協議する場として、常勤の取締役・監査役やグループ会社の経営陣幹部をメンバーとする「グループ経営会議」を、原則月1回開催しています。

(d) グループ経営管理体制

グループ会社の経営管理については、「関係会社管理規程」に基づき、業務執行上の重要度に応じて、当社の取締役会または取締役の決裁を受ける体制を整備しています。2025年3月期は、サービス力のさらなる強化と持続的な成長を実現させるため、連結子会社間の吸収合併などの大規模な組織変更や、新会社の事業活動に関する支援を実施しました。

(e) グループの内部統制管理体制

グループの内部統制システムに係る体制の整備・運用状況を定期的に評価・検証するため、代表取締役社長を議長とする「グループ内部統制会議」を年2回開催し、その審議結果を取締役会に報告しています。2025年3月期は、組織および制度変更の運用の定着、海外子会社のコンプライアンス強化、電子帳簿保存法対応、購買プロセスの見直し、個社規程の整備、ルールの順守など、内部統制に関連する業務プロセスの見直しを推進しました。

(f) 監査体制

監査役は、取締役会やグループリスク管理委員会などの重要な会議に出席しています。常勤監査役は、代表取締役、および内部監査部門と意見交換を行い、監査役会にその内容を連携することで、適切な意思疎通と効果的な監査業務の遂行に努めています。また、監査役会は、四半期ごとに監査法人と意見交換を行うとともに、監査役の視点から課題や問題点等を議論・検討するほか、グループ全体への問題提起や検討の要請を適宜行っています。

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

< 基本的な考え方 >

当社グループは、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で組織的に対応し排除することを基本方針としています。

< 整備状況 >

反社会的勢力に対する対応については、「反社会的勢力排除規程」、「反社会的勢力排除要領」、「コンプライアンス・ハンドブック」を社内ポータルサイトに掲載し、当社グループの基本姿勢を全社員に周知しています。また取引の際には、当社グループが反社会的勢力との関わりを一切遮断する旨を明示しています。くわえて、会社の調査等で判明した反社会的勢力および反社会的勢力と関係があると思われるものを記録して管理し、反社会的勢力との関係遮断に取り組んでいます。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1.情報開示の基本方針

当社は、金融商品取引法等の関連法令および東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」(以下「上場規程」という)に沿って、情報開示を行っています。また、上場規程等に該当する情報にくわえ、投資家の皆さまが投資判断を行う際に重要な情報についても、可能な範囲で積極的に開示しています。

2.適時開示に係る社内体制

重要な会社情報は、関係会社に係る情報を含めて決定事実、発生事実および決算情報のいずれの場合も、情報取扱責任者に情報を報告・集中する体制を取っています。情報取扱責任者の指示に基づき、コーポレート戦略部において当該情報に関する当社および関係会社の各業務執行部門と迅速に協議したうえで、上場規程に沿ってTDnetでの開示手続きを行い、また、当社ウェブサイト、報道機関への公開を実施しています。

開示情報別の開示手続きは以下のとおりです。

(1)決定事実

当社は、決定事実に該当する重要事項の機関決定は、取締役会が行います。重要事項を決定した場合、取締役会は速やかに開示するようコーポレート戦略部に指示します。

(2)発生事実

各業務執行部門の部門長ならびに関係会社の代表者は、上場規程の該当事実の発生を把握した時点で直ちに、情報取扱責任者に報告します。情報取扱責任者は必要な情報・資料を収集し事実関係を迅速に把握したうえで、関係部門長と協議し、重要性の判断、上場規程に基づく開示要否の判断を行います。情報取扱責任者は、取締役会、代表取締役社長もしくはグループ経営会議に報告し、承認を得たうえで速やかに開示するようコーポレート戦略部に指示します。

(3)決算情報

財務情報等については、関係会社に関する情報等を含め、コーポレート戦略部に情報が集約され、月1回の取締役会における報告も含め、コーポレート戦略部長が財務情報等を総合的に管理しています。情報取扱責任者は、取締役会の承認に基づき速やかに決算資料を開示するようコーポレート戦略部に指示します。

【コーポレートガバナンス体制図】

