

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、HIS Group Purpose “「心躍る」を解き放つ”を掲げ、全てのステークホルダーの皆様と良好な関係を築き、社会から選ばれ続ける企業を目指しております。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の為には、コーポレート・ガバナンスの実効性が不可欠であると認識しております。当社は、行動指針としてHIS Group Value、社会に対して守るべき行動規範としてHIS Group 行動憲章の趣旨・精神の浸透を図り、当社グループ役員および従業員が遵守すべき各種規則等に基づき、コーポレート・ガバナンスの実践・強化に取り組んでいます。

【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】

当社は、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべ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1-2-4 議決権の電子行使のための環境整備、招集通知の英訳】

- (1)当社は、株主総会の招集通知(狭義の招集通知)と株主総会参考書類、「適時開示」等を英訳し、コーポレートサイトおよびJPXウェブサイトならびに株主総会資料ウェブサイトに掲載しています。
(2)当社は、インターネット・スマートフォンによる招集通知閲覧と議決権の電子行使が可能な環境を提供しております。
(3)当社は、議決権電子行使プラットフォームの利用を2023年1月開催の第42回定時株主総会より実施しております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は上場株式を政策保有しておりませんが、政策保有する場合の方針とその株式に係る議決権行使の基準を次のように定めます。

(1)上場株式を政策保有する場合

- イ. 対象会社の経営陣が示す事業戦略について検討した結果、当該事業戦略が対象会社の企業価値向上に繋がると判断でき、かつ、次に掲げる場合に、取締役会決議により、配当などのリターンを勘案しながら必要最低限の水準に限定して、上場株式を政策保有することができる。
(a)当該事業戦略が当社の事業戦略と合致するとともに、対象先の事業の成長が当社の成長に結びつく場合
(b)当該事業戦略が当社の事業戦略に与える影響が大きく、事業提携または資本提携などの提携関係にある場合、または長期間の共同プロジェクトを展開している場合
ロ. 上場株式を政策保有する場合は、事業活動を行う上で合理性があるか否かの観点から各事業年度毎に検証を行い、保有目的や保有する合理性について取締役会へ報告するものとする。
ハ. 前項に基づき検証を行った結果、政策保有する必要性が薄れてきたと判断される場合には、該当する上場株式の政策保有水準の縮小を図る。
- (2)上場株式を政策保有する場合の議決権行使の基準
- イ. 上場株式を政策保有する場合は、原則として、対象会社が提案する全ての議案に賛成する議決権行使する。
ロ. 前項の定めに問わらず、次の場合には、業績、経営環境、公表されている経営方針、および今後の取引関係の見通しなどを考慮しつつ、株主として対象会社と対話をを行い、取締役選任議案の会社提案議案に関する賛否を慎重に判断する。
(a)業績の著しい悪化が一定期間継続している場合
(b)重大な不祥事があった場合
(c)株式の保有を決めた時点と比べて取引関係に重大な変動があった場合
ハ. 次の場合には、株主として対象会社と対話をを行い、対象会社が提案する議案について、その賛否を慎重に判断する。
(a)支配株主等との利益が相反する議案
(b)支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策に係る議案
ニ. 対象会社の企業価値を毀損するような議案には、対象会社が提案する議案または株主が提案する議案のいずれの議案であっても反対するものとする。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が、取締役(取締役監査等委員を含みます)、その近親者、または主要株主等との間で間接取引を含んだ取引(関連当事者間の取引)を行うときは、その妥当性を取締役会にて報告し、承認を得ることとしています。

【補充原則2-4 会社の持続的な成長のための、女性活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社が考える人的資本経営とは、一人ひとりが自分らしく挑戦し、成長し続けることを通じて世界中の人々に“「心躍る」を解き放つ”価値を届け、お客様や社会に選ばれ続ける企業を実現することです。一人ひとりが恐れずに挑戦し、変革を起こしていくためには、多様な価値観が尊重される心理的安全性の高い組織風土が欠かせません。当社は、マテリアリティ(重要課題)の一つに「多様な人財の活躍」を掲げ、

誰もが活躍できる環境構築を目指してDEIB(Diversity, Equity, Inclusion, Belonging)を推進し、企業の持続的な成長へとつなげてまいります。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 多様性の確保についての考え方

当社が目指すDEIBとは「全員活躍」です。多様な価値観を掛け合わせることで変革は起こると考え、エンプロイーエクスペリエンスを「Always be a challenger 常に挑戦者であり続けよう。」と位置づけ、従業員が安心して挑戦を楽しみ、成長できる職場環境の整備や各種人事施策を進めております。

女性管理職の登用

女性比率が65%を占める当社においては、女性活躍推進は人財戦略の最重要テーマの1つとしています。経営に参画する女性社員を増やすために、2030年には女性役員比率30%、女性管理職比率30%を掲げ、代表取締役社長をオーナーとした、全国規模でのプロジェクトを立ち上げ、様々な取り組みを推進しています。またジェンダーに関わらず、仕事と育児を両立できる働きやすい会社を目指し、2030年男性育児休業取得率100%の目標を設定しています。

女性活躍関連実績と目標

【女性管理職比率】

	FY2025 (実績)	FY2026	FY2030
役員	18.2%	20%	30%
課長職相当以上	19.3%	20%	30%

【男性育児休業取得率】

	FY2025 (実績)	FY2026	FY2030
	87.8%	90%	100%

外国籍社員の登用

外国籍社員においては、当社は海外拠点を多く有しております、拠点長含め多くの管理職を登用しております。今後も国籍・人種問わず、人財の育成・抜擢を進めてまいります。

中途採用社員の登用

中途採用社員においては、当社課長職相当以上の中途採用者割合は約40%を占めており、相当と考えております。

(2) 多様性の確保に向けた人財育成方針と社内環境整備方針

人財育成方針

Vision2030「挑戦心あふれ 世界をつなぎ 選ばれ続ける企業に Change & Create」に則り、一人ひとりが大きな夢・目標を持ち、従来の考え方とらず、自由な発想で考え、失敗を恐れずに、新しいことに挑戦する人財の育成に取り組んでまいります。

社内環境整備方針

当社グループでは、HIS Group 行動憲章に「快適で安全な職場環境の確保」を定めています。一人ひとりが明るく元気に生き生きと挑戦し続けられるように、身体的安全性はもちろん、心理的安全性が確保された職場づくりを推進し、ワークエンゲージメントの向上を目指します。

取り組み詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/sustainability/social/deib/>

【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】

当社は企業年金を導入しておりません。尚、従業員への福利厚生制度の一環、および、退職金制度として企業型確定拠出年金制度を導入しており、制度運営を行っております。確定拠出年金制度における運用については、加入者である従業員が運営管理機関に対して指図を行うものであり、運用に伴うリターンおよびリスクもまた、加入者である従業員が負担いたします。なお、確定拠出年金制度に関わる継続教育の一環として、マネープランセミナーの開催や確定拠出年金サイトにて各商品の月々の運用実績やレポートを提供しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 経営理念、経営計画

< HIS Group Philosophy >

HIS Group Philosophyを制定し、「心躍る」を解き放つ"というバーバスを掲げ、私たちは「心躍る」瞬間を多くの人に提供する事が、より良い未来をつくり持続的な企業成長に繋がっていくと考えております。出会いと繋がりを創出し、豊かでかけがえのない時間の創造、相互理解を促進することで、世界を近づけ、新たな価値を提供していきます。

詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/company/philosophy/>

< 中期経営計画 >

当社グループは、Vision2030「挑戦心あふれ 世界をつなぎ 選ばれる続ける企業に Change & Create」を掲げ、中期経営計画(FY2024-26)を策定し、実行しております。外部環境は、価値観の多様化による「マーケットの変化」、流通の多様化による「競合環境の激化」、そしてAI活用やDXによる「技術の進化」など、これまでにないスピードで変化しております。こうした変化に迅速かつ柔軟に対応するため、現行中期経営計画の最終期を新・中期経営計画に向けた助走期間と捉え、FY2026の経営方針・アクションプランを掲げています。

詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/ir/plan/> (英文URL:<https://www.his.co.jp/en/ir/plan>)

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

「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」をご参照ください。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

経営陣幹部・取締役会の報酬は、役位、会社の業績および業績に対する貢献度を勘案し、役員賞与については「常勤取締役に支給する賞与総額

のガイドライン」(取締役会に附属する報酬委員会が策定)に準拠しつつ、それぞれ報酬委員会の答申を基に決定しています。報酬委員会(社内出身の取締役3名、独立社外取締役4名で構成され、委員長は代表取締役会長)の答申内容は、出席委員の総意で決定しています。

() 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当たっての方針と手続

- イ.当社の経営陣幹部は、代表取締役社長が業務執行の最高責任者であり、取締役(監査等委員である取締役を除きます)と執行役員が業務執行を担う旨を定款および執行役員規定で明確にしてあります。執行役員の選任は、代表取締役社長が、取締役会に附属する人事・指名委員会(社内出身の取締役3名、独立社外取締役4名で構成され、委員長は代表取締役会長)に諮問し、諮問に対する人事・指名委員会の答申に基づき、取締役会にその選任を提案します。取締役会は、代表取締役社長の提案に基づき執行役員の選任を決議し、被選任者は承諾とともに執行役員に就任します。業務を執行する取締役の執行役員候補者の選定については、代表取締役社長がその分担する業務執行および執行役員としての役位に関する原案を、人事・指名委員会に諮問します。また従業員の執行役員候補者については、代表取締役社長が次に掲げる要件を総合的に判断して、該当者を候補者として人事・指名委員会に諮問します。
- (a) 本部長またはそれに準ずる組織の長として、担当している職務について業績をあげていると認められること
 - (b) 業務遂行の中で、率先垂範して当社の経営理念等を具現化していく姿勢が認められること
 - (c) 相当の業績をあげてあり、かつ相応のマネジメント力(リスクマネジメントの実施とリスクテーキング、ビジネス判断とそれに基づく業務運営、コンプライアンスの率先垂範)を発揮しつつあると認められること
 - (d) 現任の上席執行役員または執行役員であって、引き続き上席執行役員または執行役員に起用することが適当であると認められること
 - (e) 取締役と同等の法的要件(会社法第331条第1項第2号から第4号)を備えていると認められること
- ロ.取締役候補者の指名を行うに当たっての方針は、次に掲げる要件が概括的な基準となります。
- (a) 社内出身の取締役候補者の場合は、担当している職務において業績を上げてあり、今後も委嘱される業務の執行を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与することができる。
 - (b) 社外出身の取締役候補者の場合は、見識や経験などから、当社の取締役会のモニタリングなどを通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与することができる。
 - (c) 社外出身者を独立社外取締役候補者とする場合には、上記(b)に加えて、当社の定める独立社外取締役の独立性判断基準を満たす。
- ハ.取締役監査等委員候補者の指名を行うに当たっての方針は、次に掲げる要件が概括的な基準となります。
- (a) 社内出身または社外出身を問わず、取締役監査等委員としての職責を果たせる豊富な経験、高い知見を備えている。
 - (b) 社外出身者を独立社外取締役候補者とする場合には、上記(a)に加えて、当社の定める独立社外取締役の独立性判断基準を満たす。
- 二.取締役候補者の指名を行う手続きは、代表取締役社長が、上述の人事・指名委員会に諮問し、その答申に基づいて、候補者の原案を決定し、取締役会決議で取締役候補を決定します。
- ホ.取締役監査等委員候補者の指名を行う手続きは、代表取締役社長が、上述の人事・指名委員会に諮問し、その答申(出席委員の総意で決定)に基づき、監査等委員会の同意を得たうえで候補者の原案を決定し、取締役会決議で取締役監査等委員候補者を決定します。
- ヘ.経営陣幹部の解任については、上述の要件・基準等に照らし、執行役員・取締役および取締役監査等委員が期待された職務遂行が困難になったと認められる場合において、人事・指名委員会の答申に基づき、取締役会で審議するものとしています。
- () 取締役会が上記()を踏まえて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・指名についての説明執行役員を選解任し、ならびに取締役および取締役監査等委員候補者を指名する取締役会において、選解任したい理由、および候補者として指名したい理由を、それぞれ説明しています。取締役および取締役監査等委員候補者の指名理由は、定時株主総会に添付する株主総会参考書類に、当社が付議する取締役選任議案、および取締役監査等委員選任議案の内容として、それぞれ開示しています。

【補充原則3-1-2 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社は、海外投資家との建設的な対話を促進するため、英語版コーポレートサイトを開設し、英文による情報開示の充実に努めています。特に、投資判断において重要性の高い情報については、適切な時期に、正確性を期した英文での情報提供を心がけてあります。これには、決算短信、有価証券報告書(主要情報)、招集通知といった法定・適時開示情報や、決算説明会資料、統合報告書などの投資家向け資料が含まれます。また、月次業績速報、および過去実績といった各種投資家向け資料は、日本語版と英語版を可能な限り同時に、当社コーポレートサイト上で公開し、情報の公平性確保に努めています。さらに、PR情報等を除くすべての適時開示情報についても、日本語と英語の双方で配信しております。

これらの英文資料は、すべて当社コーポレートサイト等にてご参照いただけます。

<https://www.his.co.jp/en/>

【補充原則3-1-3 自社のサステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資等についての情報開示】

当社グループは「心躍る」を解き放つというパーソナリティで事業を展開しています。

- 未知との出会い、人との繋がり、豊かな時間、ワクワク、高揚感、そして平和への想い -

世界中の人々がこの「心躍る」ことができる前提には、国籍、人種、文化、宗教などを越え、多様性を大切に人権を尊重し合い、世界の人々が安心して暮らせる社会と、人類を含めた動植物が生きる基盤となる健全な地球環境が必要だと考えています。共生・共生・共栄を意識し、社会問題や環境問題に当社グループの事業を通じて真摯に向き合って、次世代の未来に繋いでまいります。

当社グループはマテリアリティ(重要課題)として「地球環境の保全」「地域社会との共生」「多様な人財の活躍」「ガバナンス強化」を定めサステナビリティを経営における重要課題だと考えています。

気候変動において、当社は以下の環境目標を設定し、環境負荷低減への取り組みを行っています。

<CO2削減目標>

短期(FY2026迄):自社が排出するCO2排出量(Scope1・2)をFY2024比30%減

中期(FY2030迄):自社が排出するCO2排出量(Scope1・2)を実質ゼロ

長期(FY2050迄):自社のサプライチェーン全体が排出するCO2排出量(Scope1・2・3)を実質ゼロ

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)フレームワークに沿って開示し、取り組みについても掲載しています。

詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/sustainability/environment/policy/>

人的資本においては、人財こそが価値創造の源泉であるという認識のもと、人的資本経営を推進しております。

「HISグループ人権方針」に則り、働きがいと働きやすさの向上を追求するとともに、重要KPIとして「働きがい指数80%」および

「変革指標(人時生産性)FY2023比1.6倍(HIS単体)」を掲げ、FY2026までの達成を目指してまいります。

詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/sustainability/social/deib/>

<https://www.his.co.jp/ir/plan/>

また当社は、「顧客基盤」「グローバルネットワーク」「人財」を当社の知的財産・無形資産と定め、中期経営計画においても、これらが自社の競争優位性を生み出していると捉えて継続して投資してまいります。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲と概要】

取締役会の決議が必要となる事項は、法令や定款のほか、重要性および性質等に鑑み取締役会での決議が適切であると認める事項を「取締役会規程」に定めてあります。これらに該当しない事項は、業務分掌規程および職務権限規程の定めに基づき、代表取締役社長をはじめとする業務執行者(経営陣)の決裁によって決定しています。

【補充原則4-1-3 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用への主体的な関与、後継者候補の計画的な育成のための適切な監督】

(1)最高経営責任者等の後継者計画の策定の目的

当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、創業の精神を基盤に、人類の創造的発展と世界平和に寄与し、HIS Group Purpose “「心躍る」を解き放つ”を実現するためには、事業成長を牽引する経営者の育成が重要であると考えております。HISらしい経営判断(HIS Group Philosophy)に則り、経営環境・技術革新・市場動向の変化スピードに対応した意思決定ができ、国籍・人種・性別・年齢等の制限をもたない多様性あふれる経営体制を持続できるように、最高経営責任者(CEO)の後継者候補及び取締役の後継者候補に求める人財要件を策定し、育成計画を推進します。

(2)最高経営責任者(CEO)候補者および取締役候補者に求める人財要件 “3つの力”

基軸力「ビジョン・理念を次世代につなぐ力」

100年続く企業を目指し、自身の志高く、短期、中期、長期の経営ビジョンを掲げ、その実現に向けて経営を執行し、創業から脈々と受け継がれてきた理念をもとに、次世代につなぐ経営執行ができる人財

構想力「社会の進歩に寄与した企業経営・戦略を構想する力」

グローバルな視野をもち、社会の進歩に寄与し、人類の創造的発展と世界平和に貢献できる企業戦略を構想し、経営を主導できる人財

実現力「人財を大切にして、戦略構想を実現する力」

企業活動を通じて生み出す価値創造の源泉は「人財」であり、一人ひとりの「挑戦心」を育み、強みや多様な個性を最大限に引き出し、次世代を担う後継者を育成し、経営者として人から慕われ、自分を律し、公正・公明・誠実さを行動発揮し、戦略構想を実現し続ける人財

(3)最高経営責任者(CEO)および取締役 選任の流れ

創業者 澤田秀雄のアドバイスを踏まえ、現在の最高経営責任者(CEO)が次期最高経営責任者(CEO)と次期取締役の候補者原案を作成し、人財開発会議(参加者:創業者 澤田秀雄・CEO・社外取締役)での討議を踏まえ、

人事・指名委員会での討議を踏まえ、

取締役会で審議・選任を行ないます

(4)人財育成

次世代の最高経営責任者(CEO)候補者および取締役候補者への研修

上記(2)最高経営責任者(CEO)候補者および取締役候補者に求める人財要件 “3つの力”を踏まえ、候補者を選抜し、一人ひとりの能力開発課題にあわせた研修・戦略的配置転換を推進します。

研修内容としては、ビジョンや戦略の構想力、経営戦略、マーケティング、テクノロジー、財務会計、各種法令などに関するカリキュラムや360度サーベイを活用した経営者としてのリーダーシップ行動に関する能力開発を推進します。

定期的なPDCAの場として、人財開発会議を開催し、後継者候補者のモニタリング、戦略的配置転換、能力開発課題にあわせた新たな研修プログラムの導入等を検討し、経営環境の変化に対応した最適な後継者を指名できる人財育成の仕組みを構築し、推進します。

【原則4-8 独立社外取締役の2名以上の選任、3分の1以上を選任することが必要と考える会社における十分な人数の選任】

当社は、第42回定時株主総会にて、独立した社外取締役3名を新たに選任し、取締役会の全構成員のうち社外取締役が占める割合は3分の1以上となりました。現在においても、取締役11名のうち独立社外取締役を4名選任し、取締役会の全構成員のうち社外取締役が占める割合は3分の1以上を継続しており、十分に経営の監督および監視等の機能を果たせるものと考えております。

【補充原則4-8-3 支配株主を有する上場企業における独立社外取締役の過半数選任と独立性支配株主を有する特別委員会の設置】

当社は支配株主を有しておりません。

【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、会社法に定める社外取締役の要件、および東京証券取引所が定める独立性基準を基に、次の要件(改廃は取締役会の決議によります)に該当する社外取締役を独立社外取締役といたします。また、現在の独立社外取締役は、この要件を満たしております。

(1)現在または過去において、当社グループの業務執行取締役、執行役、執行役員または使用人(以下「業務執行者」といいます)になつたことがないこと

(2)当社の大株主(最新の株主名簿において上位10位以内の株主、もしくは議決権保有比率が総議決権の10%以上を保有する株主)、または大株主である団体に現に所属している者でないこと

(3)当社グループが大株主(最新の株主名簿において上位10位以内の株主、または議決権保有比率が総議決権の10%以上を保有する株主)となっている会社の業務執行者でないこと

(4)直近3会計年度において、当社グループとの間で年間の取引総額が相互にその連結売上高の2%以上の取引先に現に所属している者でないこと

(5)当社グループの主要な借入先(当社連結総資産の2%以上に相当する金額の借入先)である金融機関の業務執行者でないこと

(6)当社グループの主幹事証券会社の業務執行者でないこと

(7)直近3会計年度において、当社から役員報酬等以外に平均して1会計年度に10百万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家もしくは法律専門家、または会計監査人もしくは顧問契約先(それらが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に現に所属している者)でないこと

- (8)直近3会計年度において、総収入もしくは経常収益の2%以上の寄附を当社から受けている非営利団体に現に所属している者でないこと
- (9)上記(2)から(8)の団体または取引先に過去に所属していた場合は、当該団体または取引先を退職後3年以上経過していること
- (10)上記(2)から(9)の配偶者または二親等以内の親族でないこと
- (11)前各号のほか、当社と利益相反関係が生じるなど、独立性を有する社外取締役としての職務を果たすことができない特段の事由を有していないこと

【補充原則4-10-1 独立した諮問委員会における独立社外取締役の関与・助言】

当社は、取締役会に附属する任意の諮問委員会である人事・指名委員会、報酬委員会はそれぞれ社内出身の取締役3名、独立社外取締役4名で構成され、経営の監督機能強化の観点から、透明性と客觀性を高めるため、委員の過半数を社外取締役が占める構成としてあります。各委員会の方針・基準に基づき、個別の選任・報酬議案等の審議を実施、必要に応じてその前提となる方針・基準の策定・改定等についても審議しております。取締役会では、各委員会の答申を最大限に尊重し、議案を決議しております。

【補充原則4-11-1 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会構成は、近年の事業領域の拡大、デジタル化の進展、ならびに人財ポートフォリオの多様化に適応して持続的に成長し、かつ中長期的な企業価値の向上に資するという観点から、全体として会社の経営環境と経営課題に対して必要な知識・経験・能力のバランスと多様性に配慮しております。また、取締役会は、定款の定める枠内(取締役は16名以内、そのうち取締役監査等委員は4名以内)で、取締役会および監査等委員会を実効的に運営できる規模としております。当社の取締役、取締役監査等委員が有しているスキル・経験・専門性につきましては、スキルマトリックスとして整理し、「定時株主総会招集ご通知」、「統合報告書」にて開示しております。

詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/ir/>

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況】

当社の取締役および取締役監査等委員の他の上場会社の役員の兼任状況は、定時株主総会招集通知とともに提供している「事業報告」(「2.会社の現況」の中の「(2)会社役員の状況」の該当項目)および「有価証券報告書」(「第一部 企業情報」の中の「第4 提出会社の状況 4. (2)役員の状況」)で、事業年度毎に開示しています。また、兼任数は、求められる役割・責務を十分に果たすことが可能な範囲内となっています。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性について分析・評価】

当社では、年一回、取締役会の機能向上、企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら以下の方法で行いました。2025年9月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しております。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2025年11月開催の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

(1)主な改善点・反省点

前年度の取締役会の実効性評価にて、今後、重点的に取り組むべき課題を以下4項目としており、各項目ごとの評価・取り組みについては以下の通りです。

イ.グループ全体のリスク管理・ガバナンス体制について、取締役会での継続的な議論と監督の強化

リスク管理・ガバナンス体制の強化を重視し、特に雇用調整助成金等の不正受給及び不適正受給に係る協議(特別調査委員会による調査状況の報告、原因究明・再発防止策定)について、多くの時間、議論がなされました。リスク・コンプライアンス委員会規則の改訂、子会社ガバナンス検討委員会の時限的設置など、コーポレートガバナンスの枠組み強化を進めています。

ロ.取締役の多様性と専門性の向上へ向けた方針と実行計画の策定

近年の事業領域の拡大、デジタル化の進展、ならびに人財ポートフォリオの多様化に対応する為、取締役のスキルマトリックス改訂方針等において合意がなされましたが、取締役会の実効性向上の為、多様性、特に専門性の偏りを無くし、攻守バランスの取れた経営体制の構築については引き続き議論・検討の必要があると認識しております。

ハ.事業ポートフォリオの再構築を含めたグループ全体の中長期的な戦略に関する議論の活性化

事業の再構築と基盤強化に向け、事業戦略においては、ホテル事業等の成長領域への開発投資、ベンチャー企業やファンドへの出資の決定がなされた一方、経営資源の最適化を図る事業整理を進める議論も行われました。

二.サステナビリティなど非財務情報においての定量的な目標設定と実効性の強化

私たちは人権尊重を経営の根幹と位置づけており、2024年12月に「HISグループ人権方針」を取締役会決議を経て、策定しました。

当社グループ全役職員への周知と浸透を図り、サプライチェーン全体での人権デューデリジェンスの基盤確立に取り組んでおります。また、気候変動への対応として、中長期的なCO2排出量削減目標を設定し、持続可能な社会の実現に向けたコミットメントを明確化しました。

今後も、取締役会において、定期的な進捗モニタリングを重ねることで、実効性の向上を図っています。

(2)今後取り組むべき課題

イ.株価、収益力、資本効率を強く意識した中長期的な戦略に関する議論の活性化 (前年ハ継続)

ロ.グループ全体のリスク管理とガバナンス体制について取締役会での継続的な議論と監督の強化 (前年イ継続)

ハ.経営戦略と統合されるサステナビリティ推進議論の充実と目標達成への実効性向上 (前年ニ継続)

二.取締役の専門性と多様性の向上のための方針と実行計画の策定 (前年ロ継続)

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役および取締役監査等委員が、社内出身者であるか社外出身者であるかに応じ、またその経験なども考慮したうえで、期待される役割・責務を適切に果たしていくために必要な情報と、財務、組織、法務、およびコーポレートガバナンスに関する知識(取締役、取締役監査等委員としての法的責任を含みます)、ならびに事業に関する情報(当社の事業内容、業界特性や市場動向、会社の状況など)を習得できるよう、就任時に加えて就任後も継続して機会を提供してまいります。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社グループは、株主・投資家の皆様(以下、「株主等」と)との建設的な対話が、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長に不可欠であると認識しております。対話をを通じて、「HIS Group Philosophy」、事業環境、経営方針、事業施策等に対するご理解を深めていただくとともに、株主等の視点による提言を得る貴重な機会であると捉えています。当社は、対話の機会を持続的な成長と企業価値の向上に役立てるべく、株主等との建設的な対話を促進するために、以下の基本方針を定めています。

- (1) 当社は株主等との対話のための活動を企画・実行する専門部署(IR室)を設置しています。
- (2) 株主等との対話全般はIR室が担当し、代表取締役社長がこれを統括しています。株主等からの要望や対話の主題等を踏まえ、合理的な範囲で経営陣も対話に臨みます。
- (3) IR室は、株主等との円滑な対話を促進するため、関連部署と定期的なミーティングを実施し情報を共有する等、有機的な連携を図るとともに、各事業セグメント会社とも適宜情報交換を実施いたします。
- (4) 株主等との建設的な対話は、株主総会および決算説明会のほか、個別面談およびIRフェアへの参加、施設見学会などを通じて、中長期的な視点による株主等の関心事項に基づいて実施し、当社の経営活動や事業運営に対する株主等の理解促進に努めています。
- (5) 株主等との対話から得た意見・要望・懸念等については、経営陣および取締役会に適時報告し、経営活動や事業運営に活かしていきます。
- (6) 株主等との対話では、未公表の重要事実を開示しません。

当社は、上記基本方針に基づき、対話体制の継続的な整備と充実に努めてまいります。

【株主との対話の実施状況等】

当社は、株主の皆様や投資家の皆様(以下、「株主等」と)との建設的な対話を促進するため、【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】に記載の基本方針に基づき、積極的に対話を実施しております。対話を通じて得られた当社の評価、貴重なご提言、および懸念事項は、定期的に取締役会にて報告・フィードバックされており、経営戦略および事業戦略の検討に有効に活用されています。

株主等との対話の具体的な実施状況や実績等については、当社コーポレートサイトをご参照ください。

<https://www.his.co.jp/ir/calendar/> (英文URL:<https://www.his.co.jp/en/ir/calendar/>)

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年1月30日

該当項目に関する説明 [更新](#)

当社は、中期経営計画に沿って、事業ポートフォリオ再構築や中長期的な成長を実現するための経営戦略をはじめ、収益計画や株主等への配当を含めた資本政策の基本的な方針を示しております。

自己資本の充実化が目下の課題と認識しており、各事業セグメントでの収益率の向上と設備投資の見直しにより、フリーキャッシュフローの改善を図ります。現状を分析・評価した結果、PBR、資本効率の継続的な改善が不可欠であると認識しております。当面のターゲットとしては、財務の安定性基準として自己資本比率20%以上を設定しております。また、収益性の基準及び資本効率の継続的な改善については、自己資本の充実化が喫緊の課題であり、財務レバレッジが高いことから、ROEの数値が高めに算出されている側面を認識しております。そのため、形式的な数値目標に囚われるのではなく、実質的な資本効率の向上と財務基盤の早期安定化を最優先課題とし、自己資本の充実化と併せて、収益性に関する目標値についても適宜見直しを行ってまいります。当面の手元流動性を確保し、継続的なコスト削減をおこなうことで本業での利益の積み上げと有利子負債の削減を加速してまいります。

配当政策についても、株主の皆様への利益還元を経営上の重要な政策の一つとして認識し、配当性向は15~20%を計画しております。当社グループの企業価値の向上を図りながら、世界情勢や旅行業界の動向、企業体質の強化、今後の事業展開などを総合的に勘案し、実績に応じて安定的かつ継続的に会社の利益配分を実施してまいりたいと考えております。

なお、中長期的な視点にて資本コストを上回る効率的な資本活用を追求する為には、事業領域の特性に合わせ、それぞれ異なる重要指標の設定が必要と考えてあり、各事業領域ごとの経営指標の設定および、目標達成に向けた具体的な取り組みの検討を進めています。定量目標は今後の策定状況に応じ開示してまいりますが、投下資本に対するリターンの最大化をコミットし、より高い市場評価を恒常に獲得していくことを目指してまいります。

これらの資本コストを意識した経営戦略の策定とその進捗については、取締役会がその監督を担っております。定期的な議論を通じ、資本効率の改善を促進するとともに、社外取締役からも独立した視点での助言を得ております。決算説明会や個別IRミーティングを通じて、透明性の高い情報開示に努めるとともに、取締役会にて投資家の皆様からのご意見を経営にフィードバックする仕組みを構築しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 [更新](#)

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(%)
澤田 秀雄	17,958,950	24.03
日本マスター・トラスト・信託銀行株式会社	7,349,300	9.83
有限会社秀インター	3,907,688	5.23
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE WS WALES PENSION PARTNERSHIP(WALES PP) ASSET POOLING ACS UMBRELLA	2,227,016	2.98
ステート・ストリート・バンク・アンド・トラスト・カンパニー	2,219,375	2.97
エイチ・アイ・エス従業員持株会	1,063,560	1.42
JP MORGAN CHASE BANK	925,329	1.24
株式会社日本カストディ銀行	904,100	1.21
澤田 まゆみ	900,832	1.21
ステート・ストリート・バンク・ウェスト・クライアント・トリーティー	764,100	1.02

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	10月
業種	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	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際に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 更新

(グループ経営に関する考え方および方針)

当社は、上場子会社を有しております。当社および上場子会社は、個々の事業成長とともに、当社グループシナジーによる企業価値の最大化を目指し、HIS Group Philosophyに則り、事業展開を図っております。価値観の多様化による「マーケットの変化」、流通の多様化による「競合環境の激化」、そしてAI活用やDXによる「技術の進化」など、外部環境はこれまでにないスピードで変化しており、こうした変化に迅速かつ柔軟に対応するため、当社は、現行の中期経営計画の最終期となるFY2026を新・中期経営計画に向けた助走期間と捉え、経営方針に「AI、テクノロジーと人との協業による変革」を掲げております。特に、ノンコアの事業領域については、資本調達の多様性や人財育成の高度化を図ることで、当該事業の持続的成長と事業ポートフォリオの再構築に繋がると考えています。上場子会社における少数株主との利益相反が生じる可能性の懸念に對しては、経営の独立性・自主性を確保しつつ、当社グループの関係会社管理規程に則り、ガバナンス体制を構築してまいります。

(上場子会社を有する意義)

当社の上場子会社はCross E ホールディングス株式会社です。同社は施設管理をはじめ、省エネ提案や各種工事を行っている「ハウステンボス・技術センター株式会社」と機械設置工事・メンテナンス等のインフラ整備を営む「西日本エンジニアリング株式会社」、電気、電気通信設備、空調設備、太陽光発電設備等の工事を行っている「共新電設工業株式会社」の3つの事業会社を傘下に持つ持株会社で、地域経済への貢献、持続可能な社会基盤の整備・構築に取り組んでいます。尚、同社は当初ハウステンボス株式会社の施設管理を主に行っておりましたが、将来的に全国的な展開も視野に入れていたため、当社がハウステンボス株式会社を譲渡した後も、引き続き当社で保有した経緯がございます。前述のグループ経営方針にて言及した通り、当社グループシナジーによる企業価値の最大化を実現するためには、動的かつ柔軟で独立した意思決定手段や資金調達手段を持つことが望ましいと考えます。加えて、上場が従業員のモチベーション向上および優秀な人財の採用に繋がることなどを総合的に勘案すると、上場子会社を有することには十分な意義があると考えられます。

(上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策)

当社は、関係会社が個々の自立的企業経営の実現と、適切なリスク管理を実行していくことを目的とし、前述の「関係会社管理規程」を定めています。上場子会社においては、当該上場子会社の独立性に鑑み、事前承認を求めるることはしておりませんが、当社の適時開示に影響を与える重要な意思決定等の場合には報告を求めるようにしております。当社は、上場子会社の役員の選解任や、役員の指名プロセスにおいては、指名の機能を持つ取締役会での判断を十分に尊重した上で議決権を行使してまいります。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	16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	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	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
大和田 順子	他の会社の出身者										
松本 高一	他の会社の出身者										
金子 寛人	公認会計士										
香川 進吾	他の会社の出身者										

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d, e及び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
大和田 順子				日本電信電話株式会社(現 NTTコミュニケーションズ株式会社)では、支店の経営企画部、支社広報部、本社国際部、人事部などで多様な経験を積み、リクルートでは、人事ソリューションを扱うシステム開発を含めた仕事に携わるなど、人事採用教育関連・IT等に関する知見が深く、さらには、上場企業の顧問・社外取締役を歴任し豊富な業務経験や識見を備えています。このような経験や実績は、当社の事業の持続的な成長と企業価値の向上に大きく寄与されることが期待されるため、社外取締役に就任いたしました。
松本 高一			当社は、松本 高一氏が代表取締役を務める株式会社アップアに対し、投資事業に関するコンサルティング業務を委託しております。しかしながら、当社が定める独立性に関する基準を十分に満たしていること、また連結売上高に占める割合も僅少であることから、松本 高一氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。	IPO支援の業務に一貫して従事し、企業に対する会計コンサルティング全般、管理部門責任者、CFOを経験し、財務・組織戦略に関する知見を培い、株式会社アンビグラムを設立いたしました。さらに株式会社アップアを設立してからは、「ハンズオン型」でのIPO支援を中心とした総合的なコンサルティング事業を展開し、2018年以降に3社の上場を達成を支援するなど、高い知見と経営経験を有しております。デジタルデータソリューション株式会社の社外監査役就任以降、多くの企業の社外役員を歴任し、これらの経験を通して、財務・資本政策、およびコーポレートガバナンスに関する豊富な実務経験を有しており、当社の事業の持続的な成長と企業価値の向上に大きく寄与されることが期待されるため、社外取締役に就任いたしました。
金子 寛人				アーサーアンダーセン会計事務所においてグローバルな視点を培い、公認会計士として長年にわたり、企業を取り巻く様々な課題に携わるなど、監査や会計に関しての豊富な経験と高い見識を有しています。また、法人マネジメントの一員として経営にも参画し、経営者としての識見を備えています。このような経験や実績は、独立して客観的な観点から当社の経営に対して助言と提言が期待でき、監査等委員会の職責を遂行していただけるものとして、監査等委員である取締役および社外取締役として就任いたしました。

香川 進吾			富士通株式会社において長年にわたりネットワークサービス、デジタルサービスを推進し、ICT(情報通信技術)およびDX(デジタル変革)の高い見識を有しています。また株式会社富士通総研では代表取締役として経営に参画し、経営者としての豊富な経験と識見を備えています。このような経験や実績は、独立して客観的な観点から当社の経営に対して助言と提言が期待でき、監査等委員会の職責を遂行していただけるものとして、監査等委員である取締役および社外取締役として就任いたしました。
-------	--	--	---

【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	なし

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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

- (1)監査等委員会の職務執行を補助すべき監査等委員会室を設置し、業務監査等の監査等委員会の職務執行を補助するために適切な使用人を選し、監査等委員会の同意を得て配置しています。なお、監査等委員会の職務執行を補助すべき取締役は置いていません。
- (2)監査等委員会室は、取締役(監査等委員である取締役を除きます)等の指揮命令から独立した組織とし、監査等委員会が、所属する使用人に対して、その業務に関する指揮、命令および監督する権限を専ら保持しています。
- (3)監査等委員会の職務執行を補助すべき使用人についての人事考課、人事異動その他の人事に関する事項は、監査等委員会の意見・意向を十分に尊重し、かつ反映させることとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- (1)事案に応じて、監査部、経理財務部門または法務部門に所属する使用人に、監査等委員会の職務執行を補助させております。
- (2)内部監査を業務とする監査部に、監査等委員会による効果的な監査が適切に遂行できるよう、監査等委員会と緊密な連携を図らせ、必要に応じて、監査等委員会の指示を受けた内部監査を実施させ、内部監査の結果を監査等委員会に報告させるようにしております。
- (3)監査等委員会は、会計監査人から定期的に報告を受けております。

【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

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	人事・指名委員会	7	3	3	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	3	3	4	0	0	社内取締役

補足説明

第45期事業年度においては人事・指名委員会を6回、報酬委員会を10回開催しています。また、取締役候補者の指名および執行役員の選任に関する方針と手続については、[3-1 情報開示の充実]の()を、取締役および執行役員の報酬の決定に関する手続については、同じく[3-1 情報開示の充実]の()をご参照ください。

【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

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

経営陣の報酬に、中長期的な業績と連動するインセンティブ要素を加味できるよう、譲渡制限付株式の付与と2024年にはストックオプションを発行しました。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

ストックオプション付与対象者は上記の通りとなります。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

- (1)取締役報酬については、事業報告、有価証券報告書において、それぞれ総額を開示するほか、有価証券報告書では連結報酬等の総額が1億円以上である者を開示します。但し、第45期事業年度における連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、開示をしておりません。
- (2)第45期事業年度における取締役の報酬(年額)は、6名の取締役(監査等委員および社外取締役を除きます)に対して192百万円、1名の取締役監査等委員(社外取締役を除きます)に対して11百万円、2名の社外取締役に対して12百万円、2名の取締役監査等委員(社外取締役)に対して12百万円となっています。
- (3)当社の取締役(監査等委員を除きます)の報酬限度額は、年額500百万円以内(ただし、役員賞与を含み、使用人兼務取締役の使用人分給与は含めません)、監査等委員である取締役の報酬限度額は年額50百万円以内であります。
- (4)当社の取締役(監査等委員である取締役、非業務執行取締役、非常勤取締役および社外取締役を除きます)に対し、上記(3)とは別枠で、年額100百万円以内でストックオプションとしての新株予約権を割り当てるにあたり、割り当てる新株予約権の数の上限は各事業年度に係る定時株主総会の日から1年以内に700個であること、ストックオプションの報酬等の額は、新株予約権の割り当てる日において算出した新株予約権1個当たりの公正価額に、割り当てる新株予約権の総数を乗じた額となることとしています。また、ストックオプションの付与に関しては、新株予約権の割り当てを受けた取締役に対し払込金額と同額の報酬を付与し、当該報酬債権と当該新株予約権の払込金額とを相殺することにより、新株予約権を取得させるものとし、その他詳細の決定は、取締役会に委ねてあります。
- (5)当社の取締役(監査等委員である取締役、非業務執行取締役、非常勤取締役および社外取締役を除きます)に対し、当社株式を保有させることで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、対象取締役と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、上記(3)(4)とは別枠で、年額100百万円以内の譲渡制限付き株式付与のための報酬を支給することとしてあります。

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

取締役および執行役員の報酬の決定に関する手続については、[3 - 1 情報開示の充実]の()をご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、経営企画本部と監査等委員会室が、社外取締役に対して、取締役会または諮問委員会の議案について事前配布、議案によっては事前説明を行っており、共通認識のもと取締役会または諮問委員会に積極的に議論に参加できるようサポートしております。

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)

(業務執行の体制)

- (1)当社の取締役会は、会社法令に定める事項等の業務執行の決定、取締役の職務執行の監督等を行います。
- (2)取締役会は、監査等委員ではない取締役8名(そのうち2名は独立社外取締役)と監査等委員である取締役3名(そのうち2名は独立社外取締役)から構成されてあります。
- (3)取締役会には、人事・指名委員会、報酬委員会、投資委員会、資金調達・運用委員会、リスク・コンプライアンス委員会、5つの諮問委員会が附属しています。取締役候補者と執行役員候補者は人事・指名委員会、取締役・執行役員の報酬は報酬委員会、投資に係る案件は投資委員会、重要な資金調達または運用などについては資金調達・運用委員会、グループガバナンスについては、リスク・コンプライアンス委員会、それぞれの委員会において審議と答申を経た後に、取締役会に決議事項として付議され、審議されます。また、特別委員会としてサステナビリティ推進委員会を設けてあります。サステナビリティ推進委員会では、リスク・コンプライアンス委員会と連携しながら、環境、人的資本に関する案件を検討・対応し、取締役会に報告、指示を仰いであります。
- (4)当社は、迅速な意思決定による効率的な経営のために取締役(監査等委員である取締役を除きます)と執行役員の役位を整理して、執行役員が業務執行を担う旨を明確にしてあります。

(監査等委員会による監査・監督体制)

- (1)当社の監査等委員会は女性を含む3名で構成され、うち2名が独立社外取締役であり、他の1名が、社内出身の常勤監査等委員であります。3名のうち1名は公認会計士であり、他の2名も経理・財務・会計に関する相応の見識を有しております。
- (2)監査等委員会には、監査等委員会の職務執行を補助するために監査等委員会室を設置し、専任の従業員を配置しております。この他に、案件に応じて社内の他部門の従業員も監査等委員会の職務執行を補助します。

(内部監査部門による監査・監督体制)

- (1)内部監査は内部監査部(所属人員は11名)が、代表取締役社長の承認を得た監査計画書(監査対象部門、監査日程、監査人、監査方針その他の必要な事項を含みます)に従って実施し、監査の講評を行って監査報告書を作成し、これを代表取締役と監査等委員会に報告するほか、関係する取締役へも報告します。
- (2)内部監査部は、改善指摘事項を記載した監査結果を被監査部門の長に対して通知し、被監査部門の長は、所定の改善報告書に内部監査部からの指摘事項に対する改善施策を記載し、これを内部監査部に提出します。
- (3)内部監査部は、被監査部門の長から改善報告書を受領後、記載されている改善施策の実施状況の確認のため再監査(フォローアップ監査)を実施します。

(会計監査人による監査体制)

- (1)当社は、有限責任監査法人トーマツと、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査についての監査契約を締結しております。
- (2)当社の第45期事業年度の会計監査業務を執行した公認会計士は、沼田 敦士氏と井上 卓也氏の2名(いずれも、指定有限責任社員業務執行社員)です。当社の会計監査の執行には、両氏のほかに、会計監査業務に係る補助者として、公認会計士10名、会計士試験合格者7名、その他32名が従事されました。
- (3)有限責任監査法人トーマツは、1998年11月1日から当社の会計監査人を務めていますが、会計監査業務を執行した公認会計士の継続監査年数は7年以内(ただし、筆頭業務執行責任社員等は5年以内)であります。

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、当社および当社グループの事業規模と形態を踏まえて、経営に関する公正・透明かつ迅速果断な意思決定を行い、かつ、株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任を果たせるよう、現状の体制としております。

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 更新

補足説明	
株主総会招集通知の早期発送	招集通知、株主総会参考書類については、株主様の議決権行使に必要な検討期間を確保できるよう、法定期日よりも早く発送できるように努め、2026年1月28日開催の定時株主総会では、開催日の21日前に発送、当社コーポレートサイト・JPXウェブサイトへは開催日の34日前に掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の集中日を避けて開催することで、株主様が参加しやすい環境を整備し、実質的な対話の機会を確保しております。
電磁的方法による議決権の行使	採用しています。
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	機関投資家向けの議決権行使プラットフォーム(株式会社ICJ運営)を利用し、議決権行使環境の向上に努めています。
招集通知(要約)の英文での提供	「招集ご通知」(狭義の招集通知)と「株主総会参考書類」を英訳し、東京証券取引所および当社コーポレートサイト上に掲載しております。
その他	個人投資家向けの「総会ポータル」(株式会社 三井住友信託銀行運営)を利用し、スマートフォン上でも招集通知閲覧、議決権行使ができるシームレスな環境の整備に取り組んでいます。あわせて株主総会終了後にアーカイブ映像を当社コーポレートページへ掲載を行っています。 https://www.his.co.jp/ir/

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	ディスクロージャーポリシーを作成し、コーポレートサイトに公開しております。 https://www.his.co.jp/ir/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	現在、個人投資家の皆様を対象とした定期的な説明会は開催しておりませんが、株主・投資家の皆様との対話と情報開示の充実に努めています。具体的には、株主通信の送付をはじめ、コーポレートサイトを通じた決算説明会資料、説明会動画、質疑応答要旨などの継続的な情報開示を実施しております。また、個別のIRに関するお問い合わせに対しては、担当部署が迅速かつ丁寧に対応することで、当社への理解促進を図り、長期的な視点でのご支援に繋がるよう、きめ細やかな情報提供と建設的な対話に努めています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、全ての四半期において、代表取締役社長を含む経営陣による説明機会を設けてあります。第2四半期および通期決算時は、決算発表の当日に、アナリスト、機関投資家、および報道関係者を対象とした説明会(対面・オンライン併用等)を実施しております。この説明会では、代表取締役社長を主たる説明者とし、経営幹部が同席のうえ、決算内容の説明および質疑応答に真摯に対応しております。また、第1四半期および第3四半期決算時は、決算発表当日に、アナリストおよび機関投資家を対象に、決算関連Web会議(カンファレンスコール)を実施しております。ここでは、代表取締役社長と財務担当役員が説明者となり、決算内容の説明および質疑応答を行っております。これらの機会を通じ、当社は、投資家・市場との継続的な対話と、迅速・公平な情報提供に努めています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、海外投資家の皆様との対話促進と相互理解の構築を重要な課題と認識しており、IR活動を実施しております。具体的には、代表取締役社長自らが同行する海外ロードショー(香港、シンガポールへの訪問、個別面談の実施)や、証券会社主催のIRフェアへの参加などを通じて、直接対話を実施しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	<p>当社のIR活動における情報開示は、主にコーポレートサイトの「投資家情報」ページを通じて行っており、その構成および掲載内容は以下のとあります。</p> <p>(1) ページ構成: 「投資家情報」ページは、「IR資料室」、「株式・社債情報」、「実績」の主要な項目で構成しております。</p> <p>(2) IR資料室: 決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、中期経営計画資料、統合報告書、株主通信など主要な開示資料を掲載しております。また、海外投資家向けには、英文IRページにこれら資料の英訳版を掲載し、迅速かつ公平な情報提供に努めております。</p> <p>(3) 株式・社債情報: 株式基本情報、株主還元(配当・株主優待)、株主総会招集の通知(株主総会参考書類、事業報告、連結計算書類、計算書類、監査報告書を一体としています)、アナリスト・カバレッジ、社債情報、格付情報、株価情報を掲載しております。</p> <p>(4) 実績およびその他: 「実績」には、過去実績、月次業績速報を掲載しております。この他、IRカレンダー、ディスクロージャーポリシー、免責事項、電子公告については、個別のページを設けて掲載しております。</p> <p>詳細は、当社コーポレートサイトをご参照ください。 https://www.his.co.jp/ir/ (英文URL:https://www.his.co.jp/en/ir/)</p>
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部IR室をIRに関する担当部署とし、経営企画本部 IR室長が事務連絡責任者になっております。
その他	年2回発行の株主通信は、経営戦略、事業活動の進捗、財務状況、サステナビリティに関する取り組みなどを平易かつ時宜を得た形でお伝えするための情報開示ツールです。本ツールを通じ、株主の皆様の当社事業への理解促進を図り、信頼関係の構築・維持に努めてまいります。

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	<p>当社は、「HIS Group Philosophy」を制定し「HIS Group Purpose」とともに、「HIS Group 行動憲章」を当社グループ社員が社会に対して私たちが守るべき行動規範としております。ステークホルダーに対して適切な情報提供と誠実なコミュニケーションを行うことを「HIS Group 行動憲章」に盛り込んでおり、この行動憲章に対して、常に高い倫理觀と誠実さをもって行動することを目指しております。当社の取締役、執行役員および従業員に、これらが記載された冊子「HIS Group Philosophy Handbook」を配布し、日々の行動と判断の軸となる様、浸透を進めています。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループはマテリアリティ(重要課題)として「地球環境の保全」「地域社会との共生」「多様な人財の活躍」を定め、HIS Group Purposeに沿った事業活動を通じたサステナビリティ推進に取り組んでいます。気候変動対応や人的資本への投資等の戦略的な取り組みについては、本報告書「I-1. コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示(補充原則3-1)」をご参照ください。</p> <p>上記戦略に加え、マテリアリティに沿った活動を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地球環境の保全: SAF(持続可能な航空燃料)利用ツアーの企画・販売、EVカーの導入、事業における紙・プラスチック消費の削減 詳細はコーポレートサイト「地球環境の保全」ページをご覧ください https://www.his.co.jp/sustainability/environment/attempt/ ・地域社会との共生: 国内外の地域との連携協定等を通した地域創生、国際交流ツアーを通した相互理解促進、ユニバーサルツーリズム等を通したアクセシビリティの向上 詳細はコーポレートサイト「地域社会との共生」ページをご覧ください https://www.his.co.jp/sustainability/social/community/ ・多様な人材の活躍: 女性管理職比率向上や男性育休促進の取り組み、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等の多様な働き方の推進、健康経営の推進 詳細はコーポレートサイト「多様な人財の活躍」ページをご覧ください。 https://www.his.co.jp/sustainability/social/deib/ <p>また、2025年9月には「HISサステナビリティウィーク2025」を開催し、自社の事業を通じたサステナビリティに資する取り組みや社内の多様な働き方、多様性の理解を深める機会を設け、社内浸透を進めています。なお、ESG活動への評価として、S&P/JPX カーボンエフィシエント指数、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)等の構成銘柄に採用されています。当社コーポレートサイト内サステナビリティのページおよび統合報告書等にて、サステナビリティ方針、具体的活動事例をご紹介しております。</p> <p>https://his.co.jp/sustainability/</p>

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	HIS Group行動憲章において、適正な情報管理と誠実なコミュニケーションを行う旨を定めており、ステークホルダーの皆様に、適切で迅速な情報発信を行う為、開示すべき情報はすみやかにコーポレートサイト上で公開しています。また、当社グループの中長期的な経営方針・事業戦略についての理解を深めていただく為、統合報告書を年1回発行しております。今後も、ステークホルダーの皆様とのより良い対話の実現に向け、情報開示の充実と質の向上に向けて取り組んでまいります。
その他	当社グループは、2025年12月にガバナンス統括本部を設置しました。当社グループ全体のガバナンスを統括し、リスク評価と事業支援をおこなうことで、経営の透明性を高め、健全な事業活動を通じて企業価値の向上と持続的な成長を実現してまいります。

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

(1) 内部統制システムの整備に関する基本的な考え方

監査等委員会設置会社である当社は、会社法第399条の13の第2項に基づいて、取締役会決議で、

イ. 取締役および使用人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

ロ. 当社および当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

ハ. 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

二. 取締役の職務の執行に関わる情報の保存および管理に関する体制

ホ. 当社および当社グループ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

ヘ. 財務報告の信頼性を確保するための体制

ト. 監査等委員会の職務執行に必要な事項(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等)

などの、監査等委員会の職務の執行のために必要な事項や、当社および当社グループ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に必要な体制整備の事項を、基本方針として決定しています。

(2) 内部統制システムに関する体制の整備

イ. 倫理、コンプライアンスが企業活動の前提であると認識し、実施体制の整備、維持を図るために、当社及び当社グループ会社が

社会に対して守るべき行動規範を示したHIS Group 行動憲章を含むHIS Group Philosophy及びコンプライアンスガイドラインの周知・徹底を継続しております。内部通報社外窓口「さわやかホットライン」、社内相談窓口「ご意見BOX」によってコンプライアンス違反に対する自浄体制を確保し、さらに「3ラインモデル」に基づく独立した評価機関として監査部(内部監査部門)に内部統制システムの実効性を監査させ、その結果および改善に向けての提言を取締役会または監査等委員会に報告させております。
反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方に基づき、反社会的勢力および団体を断固として排除・遮断し、不当要求・組織暴力・犯罪行為に対しては警察等の外部専門機関と連携して組織的に対処しております。なお、サステナビリティ推進の重要性も同時に認識し、サステナビリティ推進委員会を設置して取り組みを強化しております。

ロ. リスク・コンプライアンス委員会において、グループ全体の事業リスクを識別し、「影響度」と「発生可能性」の2軸で評価を行うことで、損失発生の防止および損失の極小化を図っております。重大な危機に対しては対策本部を設置し、迅速に対応しております。グループ内各社においても、社内規程に沿ったリスクマネジメントの実効性を保ち、不測の事態や危機発生に対応しております。また、事業継続計画(BCP)および事業継続管理(BCM)を構築してまいります。

ハ. HIS Group Philosophyを制定し、当社グループの存在意義・役割を明確にするとともに、中期経営計画に沿って、経営上の意思決定等を実施しております。取締役会では、各取締役・執行役員から業務執行状況を、主要な当社グループ会社からはその業況についての報告を受け、各事業年度の予算達成に向けて、取締役会規程、業務分掌規程および職務権限規程などに基づいた役割と権限に従い、適正かつ迅速に意思決定を行い、常に効率的に職務を執行しております。

二. 取締役会における報告を含めた重要情報および取締役や従業員の職務執行状況を記録するための文書等は、社内規程に従って、権限と責任のある部署で適切に作成・管理・保存を行っております。個人情報その他の重要情報の管理・保存にあたっては、常に情報セキュリティ対策の有効性保持・レベルアップに努めております。未公表の重要事実については、法令または金融商品取引所の適時開示規則に従い、適正な管理・開示を行っております。

ホ. 当社及び当社グループ会社の経営の自主性や企業文化を尊重するとともに、グループガバナンスの高度化を図るため、「3ラインモデル」を意識した内部統制を再構築し、現場部門(第1線)、管理部門(第2線)、内部監査部門(第3線)がそれぞれの役割を果たすことにより、グループ全体の課題に対して迅速に対応する体制を構築しております。また、日々の行動と判断の軸となる様、各社従業員に「HIS Group Philosophy Handbook」を配布しており、記載されたコンプライアンスおよび企業倫理の基本的な考え方の共有を図り、業務の適正を確保するための内部統制体制の整備に努めています。海外においては、所在国の法令・規則および商慣習等の違いを勘案してその遵守を優先させ、可能な範囲で本基本方針に準じた体制を整備させております。主要なグループ会社については、当社の事前承認または事後報告が必要な重要事項を定め、その周知・徹底を図っております。

ヘ. 財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関連法令に従い、財務報告に係る内部統制の整備および運用を行っております。

ト. 監査等委員会の職務執行を補助すべき監査等委員会室を設置し、業務監査等の職務執行を補助する適切な使用人を人選し、監査等委員会の同意を得て配置しております。事案に応じて、内部監査部、経理部門または法務部門に所属する使用人に監査等委員会の職務執行を補助させております。監査等委員会は、監査等委員会室に所属する使用人に対する業務上の指揮・命令・監督する権限を専ら保持するほか、人事考課・人事異動その他の人事に関する事項についても監査等委員会の意見・意向を十分に尊重し、反映させております。

以上の項目の他、業務の実情に応じて諸手続きの見直しも行っております。

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

(1) 基本的な考え方

当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力を、暴力や威力または詐欺的な手法を駆使して経済的利益を追求するもの、およびそれを利用するものと捉え、そうした勢力に対して、毅然とした態度を貫き、取引の防止に努め、一切の関係を排除・遮断することを基本方針としてあります。

(2) 整備状況

イ. 当社が用意している契約書の雛形に反社会的勢力の排除条項を定め、反社会的勢力との取引防止に取り組んであります。

ロ. 本社法務部門を反社会的勢力に対処する統括部署とし、管掌取締役の下に、顧問弁護士、警察、外部の専門のコンサルタントと連携して組織的に対処する体制を整えております。

ハ. 当社は、必要に応じて企業や組織の反社会的勢力との関係性などについて調査をおこなっております。

ニ. 寄附金や賛助金の支出は稟議書による決裁(金額によっては取締役会の決議)事項であり、事前に法令上や企業倫理上の観点からもその適否を審査しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は次の通りです。

(1)当社の情報管理と開示の方針

HIS Group 行動憲章の中に「適正な情報管理と誠実なコミュニケーション」を原則として設け「会社の情報は正確かつ公正に、そしてタイムリーに開示します。また、ステークホルダーに対して適切な情報提供と誠実なコミュニケーションを行います。」と明文化し、会社情報の適切な管理に努めています。また、金融商品取引法および東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示に関する規則」に準拠して、正確かつ公平に、そしてタイムリーな会社情報の開示に努めています。

(2)会社情報の適時開示体制

当社の適時開示は、社内規程である「情報開示規程」の定めに沿って行われ、東京証券取引所に「情報取扱責任者」として届け出た者を適時開示の責任者としています。経理財務、IR、広報、人事、総務、法務の各部門担当者が、取締役会事務局と連携して、情報の把握と管理、適時開示の要否の判断を行っております。

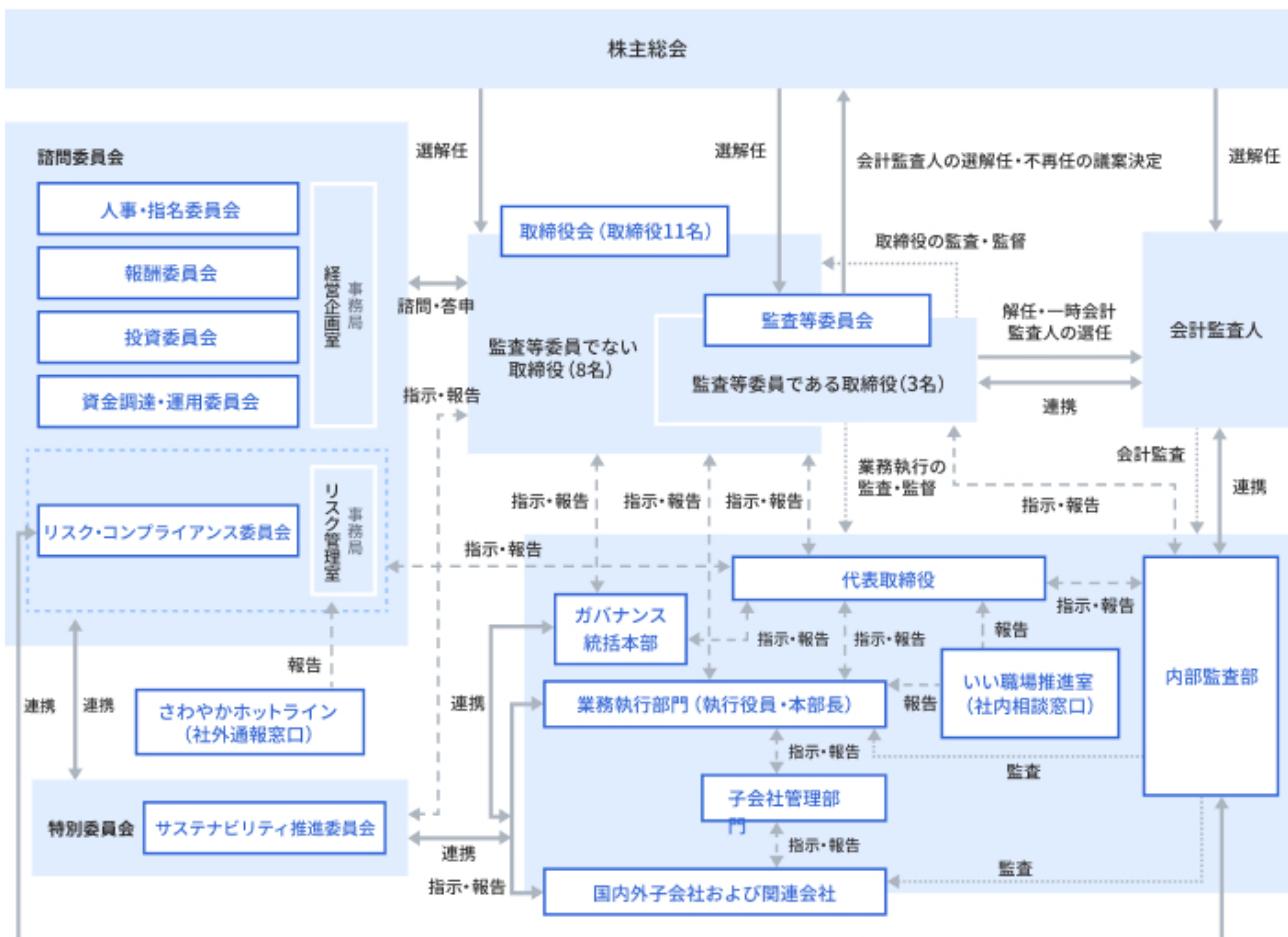
(3)適時開示の方法

適時開示は、金融商品市場に対する投資者の信頼の根幹をなす重要な情報開示として、常に投資者の視点に立ち、積極性と公平性を考慮して対応しております。当社は、東京証券取引所の定める規則に従い、その適時開示システム(TDnet)を通じて情報を開示するとともに、金融商品取引法に基づく開示については、EDINETを通じて開示処理を行っております。これにより、情報は適時かつ適切に開示されるよう努めてまいります。適時開示後は、速やかに同様の情報を当社コーポレートサイトの「投資家情報」ページ上でもご確認いただけるようにしております。

(4)未公表の重要な情報の管理

適時開示に至るまでの未公表の重要な情報は、社内規程である「情報管理およびインサイダー取引防止規程」の定めに基づき、適正な管理を行い、インサイダー取引が生じないように努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



HIS Group Philosophy

