

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、創業以来「顧客第一を会社の心とする」を経営理念として、「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」ことを経営方針としております。また、持続的発展と長期的な株主利益の最大化を目指すため、コーポレート・ガバナンスの充実が不可欠と考え、経営の意思決定の迅速化、経営の監督機能の強化、説明責任の重視・徹底、迅速かつ適切な情報開示等を行っており、透明性、健全性等を確保することが重要な経営課題であると認識しております。

当社は会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しており、これらの機関のほか、指名委員会、報酬委員会、グループ経営情報交換会、常務会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ推進委員会を設置しております。

当社の業務執行・監督の仕組みの概要は、巻末「模式図」をご覧ください。

【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

【原則1-4】 いわゆる政策保有株式

<政策保有に関する方針>

当社は、取引関係を強化する目的で、政策保有株式として取引先の株式を保有しております。

当社経営企画本部及び取引主管部署において、対象会社の現時点及び将来の収益性等を踏まえ、同社との取引関係の強化が当社の企業価値の維持及び向上に寄与するか否かという観点から、当該株式保有の適否について判断することとしています。

<政策保有の検証>

当社が保有する取引先の株式につきましては、全銘柄につき、当社経営企画本部が毎年1回、取引主管部署に対して、当初の株式取得目的と現在の取引金額及び取引内容等の取引状況、資本コスト等による経済合理性を助案の上、その保有状況を確認しております。

その結果、当該株式の保有が当初の株式取得目的に合致しなくなった株式は、売却等により縮減を図っております。

また、検証内容については毎年、取締役会に報告しております。

なお、2024年度末に当社が保有する取引先の株式について、保有目的及び保有の合理性を検証した結果、上場株式全12銘柄を継続保有することとしました。

<議決権行使の基準>

政策保有株式に係る議決権の行使につきましては、取引主管部署(会社)による対象会社との対話、当社経営企画本部等の専門部署による検証を通じ、当該議案の内容が当社の企業価値の維持及び向上並びに株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で、適切に議決権を行使いたします。

当社の企業価値及び株主価値を毀損するような議案につきましては、会社提案・株主提案にかかわらず、肯定的な議決権の行使を行いません。

【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つきまして、事業年度終了後に、社外取締役を含む監査等委員が、取締役の職務執行状況についてヒアリングを実施しております。その中で、関連当事者間の取引についてもヒアリングを行うことにより、監督をしております。

関連当事者間の取引に係る承認に際しましては、必要に応じて取締役会で当事者を除いた取締役で協議し、決議を行っています。また、議論の場においては社外取締役の意見を尊重しております。

【原則2-4】 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保

補充原則2-4-1 中核人材の多様性

<多様性の確保についての考え方>

多様性を確保することが企業の持続的な成長につながると考えており、当社はこれまで、ジェンダー・国籍を問わず必要な人材を新卒・中途にかかわらず採用し、能力ある人材を管理職層へと登用してまいりました。さらに、ESGにかかる取り組みとして、女性管理職層の比率向上及び、働きやすい環境の実現に取り組んでおります。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況>

(1)女性の管理職への登用

当社では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるよう、行動計画を策定しております。2024年度末時点における、管理職以上に占める女性従業員の割合は17.4%となっており、2027年度末までに、上記の割合を20%以上とすることを目標としております。

(2)中途採用者の管理職への登用

当社では、従来より中途採用者を積極的に採用しており、2024年度末時点における、管理職以上に占める中途採用者の割合は76.2%となっております。このように当社の中途採用者の管理職の割合は非常に高く、採用ルートにかかわらず、その人の実績や能力等を踏まえて管理職に登用しておりますので、現在、目標について定めておりません。

(3)外国人の管理職への登用

2024年度末時点における、管理職以上に占める外国人の割合は1.7%となっております。当社は国籍に関わらずその人の実績や能力等を踏まえて登用しておりますので、現在、目標について定めておりません。

<多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその実施状況>

当社では、女性活躍推進のため、女性管理職向けの外部研修への派遣や、積極的な女性管理職登用を実施してきました。今後は、女性管理職向け外部研修への派遣の継続と、女性次世代リーダー育成研修を実施してまいります。中途採用者については、これまで即戦力として積極的に採用してきておりますが、今後も中途採用者が能力を發揮できる環境作りに注力してまいります。また、外国人については、近年、新卒採用を強化してまいりましたが、基本的には他の新卒と同様の育成方針をとっており、能力・経験、実績等を踏まえて管理職層へと登用してまいります。

[原則2-6] 企業年金のアセットオーナーとしての機能發揮

当社は規約型企業年金の制度を採用しており、その積立金の運用は、国内外の複数の運用機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしています。当社は担当部門が運用の専門性を高め、また、運用機関に対するモニタリングなどの期待される機能を發揮できるよう、財務・人事の専門性を有した人材を配置しております。

[原則3-1] 情報開示の充実

(i) 経営理念、経営戦略、経営計画

当社の経営理念は、「顧客第一を会社の心とする」、経営方針は「食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する」です。経営理念および経営方針につきましては、株主総会招集ご通知記載の事業報告にて業務運営の基本方針として開示し、自社のウェブサイト内における会社情報にて経営理念に基づく取組みを紹介しております。経営戦略、経営計画につきましては、中期経営計画「KYORITSU Growth Vision / Rise Up Plan 2028」として自社のウェブサイトで開示するとともに、決算説明会等IR活動の一環として説明をしております。
(株主総会招集通知 https://corp.kyoritsugroup.co.jp/Portals/0/pdf/ir/news/20250604_ir_news.jp.pdf?TabModule593=0)
(中期経営計画 <https://corp.kyoritsugroup.co.jp/ir/management/mediumtermmanagementplan/>)
(IRニュース <https://corp.kyoritsugroup.co.jp/ir/>)

(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

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と基本方針につきましては、有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの状況等」に記載しております通り、持続的発展と長期的な株主利益の最大化を目指すため、コーポレート・ガバナンスの充実が不可欠と考え、経営の意思決定の迅速化、経営の監督機能の強化、説明責任の重視・徹底、迅速かつ適切な情報開示等を行っており、透明性、健全性等を確保することが重要な経営課題であると認識しております。
(有価証券報告書 <https://corp.kyoritsugroup.co.jp/ir/library/?TabModule622=3>)

(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬決定方針と手続

a. 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方針に係る事項
当社は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方針を定めており、その方針の内容は、以下となります。
イ. 当社取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定に際しては各職責を踏まえた適正な報酬とすることを基本方針としております。また、取締役報酬の構成は、毎月支給する基本報酬ならびに、毎年一定の時期に支給する役員賞与及び譲渡制限付株式に係る株式報酬で構成しております。基本報酬は、在任役職・事業貢献度合いに応じた職位給及び役職給と、個別評価に応じて決定する業績給で構成しており、毎年、事業成績、会社経営への貢献度合い等について個別評価を行った上で、決定いたします。なお基本報酬の支給水準については、他社水準、経営環境の変化等を考慮し、総合的に勘案して適宜見直します。役員賞与は、業績連動型の報酬としており、その主な指標として、個別当期純利益を採用しております。当該指標を採用した理由は、当該年度の最終的な業績を示した数値であり、業績連動報酬の算定の基礎となる基準として最も合理的であると考えているためです。役員賞与の決定方法は、個別当期純利益を基に、総額を決定し、担当本部の個別評価により、取締役ごとの支給額を決定しております。譲渡制限付株式に係る株式報酬は、長期的な企業価値向上に関するインセンティブを付与するという見地から、各取締役に對して在任役職等に応じて、支給しております。
ロ. 社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、毎月支給する基本報酬で構成しており、客観性・公平性を保つために、固定の報酬としております。
ハ. 各報酬等の支給割合は、中長期的に持続的な成長に向けた健全なインセンティブとなるよう、最も適切な割合とすることを方針としております。
b. 取締役の個人別の報酬等の内容についての算定方法の決定に関する方針を決定する機関と手続の概要
当社の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方針は、取締役会の決議により決定します。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の額については、取締役会から委任された報酬委員会を構成する代表取締役会長石塚晴久、社外取締役 早川貴之、平田恭信、監査等委員である社外取締役 宮城利章が、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において決定する権限を有しております。委任した理由は、委員の過半数を独立社外取締役とする報酬委員会を決定権限者とすることにより、公平性・透明性・客観性を持った権限行使が期待できると判断したためであります。報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づき、会社業績その他の指標を踏まえて慎重に審議し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等を決定しており、取締役会としては、当該決定内容は、取締役の個人別の報酬等の決定方針に沿うものと判断しております。取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬の額は、2025年6月26日開催の第46回定時株主総会において年額2,000百万円以内と決議しております(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は15名(うち、社外取締役は4名)です。また、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の非金銭報酬等(株式報酬)の額は、2022年6月28日開催の第43回定時株主総会において年額200百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は15名(うち、社外取締役は4名)です。監査等委員の金銭報酬の額は、2015年6月25日開催の第36回定時株主総会において年額70百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の監査等委員の員数は3名です。なお、当事業年度における当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、当社報酬決定方針に基づき、2025年6月26日に開催した報酬委員会にて審議し、承認を行っております。

(iv) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査等委員の指名方針と手続

当社では、取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補の指名にあたっては、担当事業に関する豊富な知識と経験を有し、担当事業ならびに会社の経営への貢献度が高く、取締役としての職務を全うし、企業価値の向上に資する人材を選定する方針としております。

監査等委員・社外取締役候補の指名にあたっては、様々な分野で専門性の高い知識のほか幅広い経験と見識を持ち、取締役会等で積極的に助言をいただける人材を選任する方針としております。

選任の手続につきましては、方針に適合する人材を取締役会が取締役候補者として推薦し、独立社外取締役が過半数を占める指名委員会で審議のうえ、取締役会で候補者案を決定し、株主総会へ議案として付議、決定いたします。

取締役会は、取締役が上記の選任方針に掲げる人材の要件を備えていないと判断された場合は、当該取締役の解任につき、指名委員会で審議のうえ、取締役会で協議し、取締役職務規則に基づき、株主総会で決定することとしております。

(v) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査等委員の個々の指名理由

取締役・監査等委員の個々の指名についての説明につきましては、株主総会招集ご通知の株主総会参考書類に記載しております。

(株主総会招集通知 https://corp.kyoritsugroup.co.jp/Portals/0/pdf/ir/news/20250604_ir_news_jp.pdf?TabModule593=0)

補充原則3-1-3 気候変動等のサステナビリティを巡る課題への取組み

当社グループのサステナビリティ全般の考え方及びTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示、人的資本への取組みについては、有価証券報告書「第2 - 2 サステナビリティに関する考え方及び取組」に記載しております。

(有価証券報告書 <https://corp.kyoritsugroup.co.jp/ir/library/?TabModule622=3>)

[原則4-1] 取締役の役割・責務

補充原則4-1-1 取締役への業務執行の委任

当社では、重要な業務執行の取締役への委任につきましては、重要な資産の購入・売却、多額の借入等迅速な経営判断が必要で、タイミングが重要な個別案件について委任することとしております。

具体的に委任する案件につきましては、取締役会で方針を決定し、委任の範囲、委任の期間等の条件を付した上で、取締役へ委任することとしております。

また、取締役会は、委任を受けた取締役から委任事項の遂行結果や遂行状況の報告を求め監督することとしております。

補充原則4-1-3 最高経営責任者等の後継者計画

当社は「社長の後継者計画(サクセッションプラン)基本方針」を定めております。社長の後継者選定においては、中長期的に育成された後継候補者の中から、代表取締役が適切な時期に候補者を取締役会へ推薦し、取締役会は推薦された候補者を指名委員会へ諮問します。社外取締役を中心とした指名委員会は、独立した視点や幅広い視野から多角的な検討や経営経験のある社外取締役による経営的視点を加えて十分議論し、指名委員会は取締役会へ審議結果を答申します。取締役会は、指名委員会の答申を受け、最終的な議論の上社長を決定します。

なお2024年度は、基本方針に基づいた後継者計画の進捗状況および今後の取り組みについて、社外取締役を中心とした指名委員会の審議を経て、取締役会にて議論いたしました。

[原則4-9] 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社では、独立社外取締役は、東京証券取引所における独立性基準に準拠した当社の独立性基準に基づき選定しております。

また、独立社外取締役は、様々な分野で専門性の高い知識のほか幅広い経験と見識を持ち、取締役会等で積極的な助言が期待できる人物を選定する方針としており、現在の独立社外取締役は、行政、銀行、証券、医療、観光業界での経験が長く、広い知識と見識を持ち、独立した観点から適切に監督しております。

[原則4-10] 任意の仕組みの活用

補充原則4-10-1 指名・報酬委員会構成の独立性、権限・役割等

・当社の指名委員会及び報酬委員会は、取締役(監査等委員を含む。以下、同様)の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実に図るため設置しております。

・指名委員会及び報酬委員会の構成員のうち、過半数は独立社外取締役とし、また委員長は独立社外取締役が務めており、指名委員会及び報酬委員会の独立性を確保しております。

・指名委員会及び報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任し、各委員会の委員長は、各委員会の決議により選定します。

・指名委員会では、取締役の指名等について、取締役会の諮問に基づき、主に次の事項を審議し、取締役会に答申します。

株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容

その他、取締役会が必要と判断した事項

・報酬委員会では、取締役の報酬等について、取締役会の諮問に基づき、主に次の事項を審議し、取締役会に答申または、報酬委員会にて決定し、取締役会に報告します。

(1) 取締役会の諮問に基づき審議・答申する事項

取締役の報酬体系及び報酬決定の方針

株主総会に提出する取締役の報酬等に関する議案の内容

その他、取締役会が必要と判断した事項

(2) 取締役会の委任に基づき審議・決定する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容

その他、取締役会が委任した事項

[原則4-11] 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件

補充原則4-11-1 取締役会の構成についての考え方

当社では、各取締役とともに企業経営、財務等豊富な知識、経験を備えており、また国籍や人種、性別、職歴、年齢にとらわれず選任する方針としております。当社の取締役会は、各取締役とともに高い専門性を有し、全体として知識・経験・能力のバランスと女性取締役の選任などにより多様性が確保された体制となっております。加えて、社外取締役には、広い知識と見識を持つ人材を選任することにより、さらに多様性を確保する体制としております。

なお、各取締役のスキルにつきましては、当社の経営戦略や経営課題に照らして、取締役会が備えるべきスキル等を特定した上で、一覧として、定時株主総会招集ご通知に記載しております。

(株主総会招集通知 https://corp.kyoritsugroup.co.jp/Portals/0/pdf/ir/news/20250604_ir_news_jp.pdf?TabModule593=0)

補充原則4-11-2 取締役・監査等委員の兼任状況

当社では、取締役の兼任状況について、株主総会招集ご通知記載の参考書類にて毎年開示しております。

また、社外取締役を含む取締役の取締役会への出席率は高く、且つ活発な発言、質疑応答、議論がなされていることから、兼任社数は合理的な範囲内にあり、取締役は適切に役割・責務を果たしていると評価しております。

(株主総会招集通知 https://corp.kyoritsugroup.co.jp/Portals/0/pdf/ir/news/20250604_ir_news_jp.pdf?TabModule593=0)

補充原則4-11-3 取締役の実効性の評価

当社は、今後の取締役会の構成及び運営等の一層の改善を図ることを目的に、毎年1回、事業年度末である3月末から5月にかけて取締役会全体の実効性に関する分析・評価(取締役会評価)を実施しております。
 分析・評価の方法としては、全取締役を対象に、他社情報や外部の知見を参照した匿名方式のアンケートによる自己評価を行い、全対象者から回答を得たうえで、取締役会において分析・評価の内容を確認しております。
 前年度の分析・評価においては、取締役会の構成・規模、取締役会の運営、監査機関との連携、株主・投資家との関係などについては、高く評価されており、また、昨年度に引き続きガバナンス体制が維持されているとの評価もなされたことなどから、当社の取締役会はその役割期待を適切に果たし、引き続き取締役会の実効性が十分に確保できているものと分析・評価しています。
 なお、取締役会の役割・機能の更なる発揮に向けて、取締役会付議基準の見直しなどに関して期待する声があることを踏まえて、特に具体的に検討を進め、引き続き取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

【原則4-14】 取締役・監査等委員のトレーニング

補充原則4-14-2 トレーニングの方針

当社では、監査等委員を含む取締役に対し、知識の向上を図るため、就任時に外部研修を受講させるとともに、就任後も法改正に対応する外部専門家による勉強会を開催するなど知識習得の機会を提供することとしております。
 また、各事業本部に必要な知識習得のため、適宜外部セミナー等への参加を推奨しております。

【原則5-1】 株主との建設的な対話に関する方針

当社では、株主との建設的な対話を促進するIR担当として、企画開発グループ担当常務取締役を責任者とし、広報部長を選任し、株主総会はもとより、決算説明会、国内・海外投資家へのIR、IRフェスタへの参加等、積極的に取り組む方針としております。

補充原則5-1-1 投資家との対話の面談者

当社では、決算説明会等は代表取締役および企画開発グループ担当常務取締役が対応していますが、国内における個別の面談要請に対しては企画開発グループ担当常務取締役あるいは広報部長が対応する方針としております。また、投資家の要請に応じて、必要と判断する場合には、社外取締役または監査等委員も適宜対応する方針としております。

補充原則5-1-2

(i) 建設的な対話の実現に資する人材の指名

当社では、IR担当として、対話の実現に自配りのできる人材を指名すべきとの観点から、企画開発グループ担当常務取締役を責任者とし、広報部長を選任しております。

(ii) 対話を補助する部門の連携

当社のIRの責任者は、経営企画部、広報部、経理部、財務部を統括する企画開発グループ担当常務取締役であり、IR活動にあたっては、人事部、総務部、リスクマネジメント部を統括する管理グループ担当取締役と連携して、各本部が協力する体制としております。

(iii) 対話の手段充実への取り組み

当社では、決算説明会、国内・海外投資家へのIR、IRフェスタへの参加のほか、ホームページへのマンスリーレポート掲載等により、株主との対話に積極的に取り組んでおります。

また、当社の株主総会では、個人株主を中心に多数の株主に出席いただき、活発な質疑応答が行われております。

(マンスリーレポート<https://www.kyoritsugroup.co.jp/news/>)

(iv) 対話内容のフィードバック

当社では、IR担当の企画開発グループ担当常務取締役、広報部長による株主との対話の内容について、社長等業務執行取締役へフィードバックを行うなど、情報を共有する体制としております。

また、必要に応じて取締役会へ報告することとしております。

(v) インサイダー情報の管理

当社では、重要な情報の提供にあたっては、インサイダー情報管理の観点から、情報提供の可否について、必要に応じ顧問弁護士の意見を聞くなど、慎重な対応を取るとともに、IRの場へ臨む都度、情報漏えいをしない様に注意を払っております。

【原則5-2】 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

2023年5月に公表しました中期経営計画「KYORITSU Growth Vision Rise Up Plan 2028」において、ROE10%を計画に掲げており、中長期的にROEの向上を図ることで、企業価値向上を目指しております。

また、具体的な戦略についても中期経営計画において明示しております。

(新中期経営計画策定に関するお知らせhttps://www.kyoritsugroup.co.jp/cms/wp-content/uploads/2023/05/20230515_3.pdf)

(中期経営計画 <https://corp.kyoritsugroup.co.jp/ir/management/mediumtermmanagementplan/>)

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(%)
(株)マイルストーン	8,485,600	10.86
日本マスタートラスト信託銀行(株)	7,765,200	9.94
(株)日本カस्टディ銀行(信託口)	4,838,900	6.19
一般財団法人共立国際交流奨学財団	4,075,000	5.21
石塚 晴久	2,111,968	2.70

(株)三井住友銀行	1,585,440	2.03
MSIP CLIENT SECURITIES 常任代理人 モルガン・スタンレー・MUFJ証券(株)	1,407,905	1.80
野村信託銀行(株)(信託口)	1,139,600	1.45
日本生命保険相互会社 常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行(株)	1,097,160	1.40
CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH / UCITS - FULL TAX 常任代理人 シ ティバンク、エヌ・エイ東京支店	752,000	0.96

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	3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	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

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	22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	18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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
久保 成人	他の会社出身者											
平田 恭信	他の会社出身者											
早川 貴之	他の会社出身者											
小田 恵子	他の会社出身者											
宮城 利章	他の会社出身者											
川島 時夫	他の会社出身者											

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) 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
久保 成人			当社は久保取締役を独立役員として指定しております。	長年にわたり国土交通行政、観光行政に関わっており、その経験と豊富な知識に基づいた、客観的で広範かつ高度な視野を有しております。これらを活かした当社経営に対する適切な助言や監督が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものであります。
平田 恭信			当社は平田取締役を独立役員として指定しております。	長年にわたり臨床医及び大学教員として医療・教育活動に関わるとともに、その経験と知識に基づいた病院・大学等のマネジメント経験を有しております。これらを活かした当社の経営並びに健康・衛生面における適切な助言や監督が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものであります。
早川 貴之			当社は早川取締役を独立役員として指定しております。	大手都市銀行における勤務経験に基づく財務・会計や市場分析に関する高度な知識と、不動産事業会社経営により培われた企業経営に関する幅広い見識を有しております。これらを活かした当社経営の意思決定および業務執行に有用な助言が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものであります。

小田 恵子		当社は小田取締役を独立役員として指定しております。	長年にわたり日本観光や日本食文化の国際的発信、地域創生に携わっております。その経験と豊富な知識を活かした当社経営に対する意思決定および業務執行に有用な助言が期待できることから、引き続き社外取締役として選任をお願いするものであります。
宮城 利章		当社は宮城取締役を独立役員として指定しております。	証券業界で経営に携わり、経営に関する経験と見識を有しております。これらを活かした取締役の職務執行に対する監督、助言および監査等委員である取締役としての職務の適切な遂行が期待できることから、引き続き監査等委員である社外取締役として選任をお願いするものであります。
川島 時夫		当社は川島取締役を独立役員として指定しております。	金融機関での長年の勤務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。これらを活かした取締役の職務執行に対する監督、助言および監査等委員である取締役としての職務の適切な遂行が期待できることから、引き続き監査等委員である社外取締役として選任をお願いするものであります。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、監査等委員長を選定し、さらに内部監査部門との連携により監査を実施することから、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を設けておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、監査等委員会設置会社を採用しておりますが、監査等委員3名(うち2名は社外監査等委員)を選任し監査等委員会を実施し、監査等委員は取締役会等に出席し、活発な意見を述べ、経営監視機能の強化に取り組んでおります。内部監査体制については、本社監査員を内部監査部署に配し、業務執行がコンプライアンスに適切に対応して関係法規、社内規程等に準拠し、適法かつ適正に行われているかを監査等委員と連携し監査しております。

【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	指名委員会	4	1	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	報酬委員会	4	1	1	3	0	0	社外取締役
------------------	-------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用

- ・当社の指名委員会及び報酬委員会は、取締役(監査等委員を含む。以下、同様)の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実に図るため設置しております。
- ・指名委員会及び報酬委員会の構成員のうち、過半数は独立社外取締役とし、また委員長は独立社外取締役が務めており、指名委員会及び報酬委員会の独立性を確保しております。
- ・指名委員会及び報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任し、各委員会の委員長は、各委員会の決議により選定します。
- ・指名委員会では、取締役の指名等について、取締役会の諮問に基づき、主に次の事項を審議し、取締役会に答申します。
株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容
その他、取締役会が必要と判断した事項
- ・報酬委員会では、取締役の報酬等について、取締役会の諮問に基づき、主に次の事項を審議し、取締役会に答申または、報酬委員会にて決定し、取締役会に報告します。
(1) 取締役会の諮問に基づき審議・答申する事項
取締役の報酬体系及び報酬決定の方針
株主総会に提出する取締役の報酬等に関する議案の内容
その他、取締役会が必要と判断した事項
(2) 取締役会の委任に基づき審議・決定する事項
取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容
その他、取締役会が委任した事項

【独立役員関係】

独立役員の数 6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、その他

該当項目に関する補足説明

当社は業績連動型報酬制度および譲渡制限付株式報酬制度(RS)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 一部のものだけ個別開示

招集ご通知では、2025年3月期で取締役の年間報酬額が980百万円、監査等委員の年間報酬額が25百万円と記載しております。有価証券報告書では、これに加え、報酬の総額が1億円以上である取締役につき、個別の報酬開示を行っております。招集ご通知及び有価証券報告書は、当社ホームページに記載しております。

【個別報酬】

氏名 石塚 晴久	報酬総額287百万円	基本報酬80百万円	賞与193百万円	譲渡制限付株式報酬13百万円
中村 幸治	報酬総額119百万円	基本報酬32百万円	賞与 78百万円	譲渡制限付株式報酬 8百万円

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

当社は、2024年4月26日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

a. 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方針に係る事項

当社は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方針を定めており、その方針の内容は、以下となります。

イ. 当社取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定に際しては各職責を踏まえた適正な報酬とすることを基本方針としております。また、取締役報酬の構成は、毎月支給する基本報酬ならびに、毎年一定の時期に支給する役員賞与及び譲渡制限付株式に係る株式報酬で構成しております。基本報酬は、在任役職・事業貢献度合いに応じた職位給及び役職給と、個別評価に応じて決定する業績給で構成しており、毎年、事業成績、会社経営への貢献度合い等について個別評価を行った上で、決定いたします。なお基本報酬の支給水準については、他社水準、経営環境の変化等を考慮し、総合的に勘案して適宜見直します。

役員賞与は、業績連動型の報酬としており、その主な指標として、個別当期純利益を採用しております。当該指標を採用した理由は、当該年度の最終的な業績を示した数値であり、業績連動報酬の算定の基礎となる基準として最も合理的であると考えているためです。

役員賞与の決定方法は、個別当期純利益を基に、総額を決定し、担当本部の個別評価により、取締役ごとの支給額を決定しております。

譲渡制限付株式に係る株式報酬は、長期的な企業価値向上に関するインセンティブを付与するという見地から、各取締役に対して在任役職等に応じて、支給しております。

ロ. 社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、毎月支給する基本報酬で構成しており、客観性・公平性を保つために、固定の報酬としております。

ハ. 各報酬等の支給割合は、中長期的に持続的な成長に向けた健全なインセンティブとなるよう、最も適切な割合とすることを方針としております。

b. 取締役の個人別の報酬等の内容についての算定方法の決定に関する方針を決定する機関と手続の概要

当社の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方針は、取締役会の決議により決定します。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の額については、取締役会から委任された報酬委員会を構成する代表取締役会長石塚晴久、社外取締役 早川貴之、平田恭信、監査等委員である社外取締役 宮城利章が、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において決定する権限を有しております。委任した理由は、委員の過半数を独立社外取締役とする報酬委員会を決定権限者とするにより、公平性・透明性・客観性を持った権限行使が期待できると判断したためであります。

報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づき、会社業績その他の指標を踏まえて慎重に審議し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等を決定しており、取締役会としては、当該決定内容は、取締役の個人別の報酬等の決定方針に沿うものと判断しております。

取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給とは含まれておりません。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬の額は、2025年6月26日開催の第46回定時株主総会において年額2,000百万円以内と決議しております(使用人兼務取締役の使用人分給とは含まない。)。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は15名(うち、社外取締役は4名)です。また、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の非金銭報酬等(株式報酬)の額は、2022年6月28日開催の第43回定時株主総会において年額200百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は14名(うち、社外取締役は4名)です。

監査等委員の金銭報酬の額は、2015年6月25日開催の第36回定時株主総会において年額70百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の監査等委員の員数は3名です。

なお、当事業年度における当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、当社報酬決定方針に基づき、2025年6月26日に開催した報酬委員会にて審議し、承認を行っております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員含む)の専従の使用人は配置していませんが、秘書室および内部監査部門がサポートを行っております。社外取締役(監査等委員含む)に対しては、事前に取締役会資料を配布しております。

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)

業務執行につきましては、取締役会・グループ経営情報交換会の毎月の開催により、グループ全体の経営方針を確認しております。経営の監督につきましては、当社では監査等委員会設置会社を採用し、監査等委員は取締役会等の重要な会議への出席を通じ、取締役等から業務執行の報告を受けるとともに、その意思決定の過程や内容について監督を行っております。また、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき内部統制の仕組みの強化、充実に努めており、内部監査部門において組織内部の違法行為や不正、ミスやエラーなどの発生を防止するために組織が健全かつ有効的、効率的に運営されるよう予め定められた業務基準および手続きに基づいて管理、監視および保証を行うシステム・体制の強化を図っております。コンプライアンスへの取組につきましては、取締役会の下にコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス委員会事務局を中心にレベルアップを図っております。

リスク対応につきましては、リスク管理をコンプライアンス委員会の分掌として規定し、不測の事態への迅速な対応を図っております。IR活動として定期的な決算説明会以外に月次の売上高などを掲載したマンスリーレポートや四半期決算の開示を実施しております。また企画開発グループ担当常務取締役及び広報部長において投資家に向けての積極的な企業説明会を実施し、さらに招集ご通知のWEB開示早期化、当社ウェブサイトを通じての財務情報の提供など情報開示に努めております。なお、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、当社からは必要な情報・データが提供され期末監査のみならず、グループ会社を含め期中にも適宜監査が実施され財務諸表の信頼性を確認しております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は金子秀嗣、菅沼 淳の2名であり、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他20名であります。

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、当社のコーポレート・ガバナンスが十分に機能していると考えているため、当該体制を採用しています。当社では、取締役による相互監視に加えて、監査等委員会設置会社を採用し、監査等委員による監査により経営の監視及び監督の実効性を確保しております。また、客観的・中立的なコーポレート・ガバナンスの実効性を確保するため、社外取締役を選任しております。

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	株主の皆様が株主総会において適切な判断をいただけるよう、招集ご通知を開催の2週間以上前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主様にご参加いただけるよう、集中日を避けて開催する方針としております。
電磁的方法による議決権の行使	株主の皆様のご利便性向上のため、2006年6月28日開催の第27回定時株主総会より実施しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組みとして、2017年6月28日開催の第38回定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームへの参加をしております。
招集通知(要約)の英文での提供	外国人の株主様にも内容をご理解いただきやすいように、2016年6月29日開催の第37回定時株主総会より実施しております。
その他	招集ご通知を発送1週間以上前に東京証券取引所へ開示、及び当社ホームページへの掲載を実施しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年3回程度、個人投資家向けのIRフェアに参加しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算、中間決算後の年2回、アナリスト・機関投資家向けオンライン決算説明会を実施しており、その模様をホームページに記載しております。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けオンライン決算説明会におきまして、英語同時通訳にて配信し、質疑応答も、日英双方にて、行っております。 また、本決算、中間決算後の決算説明会動画を英語の翻訳付きでホームページ上で配信しております。 そして、年4回程度、米国、欧州、アジアの機関投資家を訪問し、面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算短信補足資料、有価証券報告書、半期報告書、決算説明資料、中期経営計画を和文・英文で掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報部IRチームが担当し、企画開発グループ担当常務取締役が統括しております。	
その他	当社グループの月次売上高等の情報を掲載した「マンスリーレポート」をホームページに掲載しております。 (マンスリーレポート https://www.kyoritsugroup.co.jp/news/)	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループのサステナビリティ活動についてはホームページにて掲載しております。 (サステナビリティサイト https://www.kyoritsugroup.co.jp/sustainability/)

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及びその整備状況

1. 業務運営の基本方針

当社は、以下の経営理念を経営のよりどころとしております。

【経営理念】

顧客第一を会社の心とする

- 一、感謝し、感謝されること
- 一、英知を集め、サービスの向上に努めること
- 一、繁栄を願い、あわせて共益をはかること

また、当社は、上記の経営理念を具体的行動に示した以下の「行動指針」、「経営方針」、「企業経営の三原則」、「稟議案件決裁者心得」を日頃の業務運営の指針としております。

【行動指針】

- 一、技能を修得し、知識と礼節を身につけること
- 一、相手の立場になって考え、行動し、信頼を得ること
- 一、自己の行動に妥協を許さず、常に啓発と革新をはかること

【経営方針】

食と住のサービスを通じ、広く社会の発展に寄与する

- 一、「人こそ要」人材の育成を百年の計とする
- 一、「変化こそ不変」時流をとらえ、即時即断、変化適応の経営システムを確立する
- 一、「業績こそ焦点」目標を効率的に定め、明示し、成果は還元する
- 一、「自然こそ原理」全体と個、理想と現実、調和をはかり成長する
- 一、「存続こそ使命」信用を蓄積し、社会に応える企業文化を構築する

【企業経営の三原則】

判断の主体性

経営判断及び意思決定は、社会性、公共性、企業倫理を基準とし、自らの意思により実行する。責任転嫁は絶対にしないこと。

徹底した合理主義

「より良いもの」を「より安く」、「より継続して」商品(サービス)価値を高めることが、企業経営の究極の社会性。合理化、効率化を徹底すること。

権威筋に対して懐疑論者であれ

権威筋(ある分野・事柄に精通している人や機関、その道のプロ、組織の長)の見解、意見も絶対的なものとしては受け入れない。真理の探究には妥協を許さないこと。

【稟議案件決裁者心得】

その一 「経営責任者」「事業責任者」「経過責任者」それぞれの最終意思決定者として責任と自覚をもつこと。

その二 「社訓の心～顧客第一～」を判断基準の最優先とすること。

その三 共立グループ指針と適合しているか、否か、検証すること。

その四 プラス思考で判断し、かつ経営数値(費用対効果)のチェックを怠らないこと。

その五 私心を捨てて公人(組織人)として、自己を律すること。

その六 企業倫理、社会規範に則って、決裁すること。

2. 当社の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) 当社は、取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ社会的責任及び企業倫理を遵守するため、「コンプライアンス規程」に基づき、コンプライアンス推進体制を構築しております。
- (2) 当社は、コンプライアンス委員会及びコンプライアンス委員会事務局を設置しております。コンプライアンス委員会事務局はリスクマネジメント部が担当しております。
- (3) コンプライアンスの推進については、コンプライアンス・マニュアルにおいて当社のコンプライアンス・ポリシーを定め、全ての取締役及び使用人に徹底をはかります。全ての取締役及び使用人がそれぞれの立場で、コンプライアンスを自らの問題としてとらえ、業務運営にあたるよう研修等を通じ指導しております。
- (4) 法令遵守上の疑義ある行為等について、使用人等が直接通報を行う手段を確保するための内部通報窓口、取引先の従業員等から直接通報をお受けする外部通報窓口を設置しております。当社は、「内部通報制度規程」において、通報者に対する不利益な取扱いを禁止しております。

3. 当社の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) 法令及び社内規程に基づき、担当職務に従い適切に文書等の保存・管理をいたします。
- (2) 情報の管理については、「情報資産管理規程」、「情報セキュリティ基本規程」、「情報セキュリティ対策規則」及び「個人情報保護に関する基本規程」に基づき対応いたします。

4. 当社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は、「リスク管理基本規程」により、リスク管理をコンプライアンス委員会の分掌として規定しております。
- (2) コンプライアンス委員会事務局はリスクマネジメント部が担当しております。
- (3) 当社は、「リスク管理基本規程」及び「危機管理基本規程」に基づき、リスクマネジメントを実践するとともに、危機発生時における安全の確保と損失の最小化を図ります。

5. 当社の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回開催し、重要事項の決定並びに業務執行が効率的に行われるよう監督しております。
- (2) 当社は、複数の事業本部が事業領域を分担して経営を行う事業本部制を採用しております。
- (3) 事業本部長は、「決裁権限規程」等に基づき付与された権限及び予め設定された経営計画に基づき効率的な経営を行います。
- (4) 当社は、社外取締役を中心とする指名委員会及び報酬委員会を設置し、各委員会は、取締役会の諮問に基づき審議した内容の取締役会に対する答申、取締役会の委任に基づく審議・決定、職務遂行状況の取締役会に対する報告を行うことで、取締役の指名・報酬に関する手続の公平性・透明性・客観性を担保しています。

6. 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

- (1) 当社グループでは、「コンプライアンス規程」に基づき、各グループ会社の代表取締役社長を各グループ会社のコンプライアンス推進責任者として、コンプライアンス体制を構築しております。
- (2) グループ経営情報交換会において、当社グループのコンプライアンス推進について協議、周知徹底を図ります。
- (3) 当社では、社内及び社外に内部通報窓口を設置しており、グループ会社の全役職員及びその家族・1年以内の退職者を利用対象者としております。
- (4) 当社では、毎月のグループ経営情報交換会を開催し、当社取締役会で決定された方針の共有や徹底を図る一方、グループ各社の事業状況について情報共有を促進することで、グループ会社の自主性を尊重しつつ、グループ内の連携強化に取り組んでおります。

7. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員が求めた場合には、必要に応じて、監査業務の専門性、独立性に配慮し、監査等委員と協議して使用人を配置します。

8. 前号の取締役および使用人の監査等委員である取締役を除く(取締役からの独立性に関する事項、ならびに監査等委員である取締役および監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項)

前号の使用人の独立性を確保し、監査等委員会の指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命、人事異動、人事評価及び懲戒の決定には監査等委員会の同意を得るものとします。

9. 当社の監査等委員会への報告に関する体制

取締役及び使用人は、当社に著しい損害をおよぼすおそれのある事項及び不正行為や重要な法令並びに定款違反行為を認知した場合、法令及び「監査等委員会監査基準」並びに「監査等委員会規則」等社内規程に基づき監査等委員会に報告するものとします。

10. 前号の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

当該報告を行ったことを理由として、当社グループの取締役及び使用人に対し、不利な取扱いを行うことを社内規程等において禁止します。

11. 当社の監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員がその職務の執行について、当社に対し費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理します。

12. その他当社の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

- (1) 監査等委員は、重要な意思決定の過程や業務執行状況を把握するため、取締役会等に出席するとともに、決裁書等業務執行に係る重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役または使用人に説明を求めることができます。
- (2) 代表取締役との定期的な意見交換会を開催し、また内部統制部門及び会計監査人と連携をとり、効果的な監査業務の遂行をはかります。

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

当社は社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による経営活動への関与の防止、当該反社会的勢力による被害を防止するために当該反社会的勢力とは断固対決し、関係を持たないことを、全ての役職員に周知徹底しています。

また、総務部にて、警察、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会及び顧問弁護士等の外部機関と連携して、社内体制の整備や情報収集、管理及び研修等を行っております。

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

1. 適時開示体制の概要

(1) 会社情報の適時開示に関する基本的な考え方

当社は、創業以来顧客第一を原点にライフステージにおける様々な場面でのサービスを通じて、広く社会の発展に寄与することを経営方針としておりますことから、企業としての社会的使命と責任の遂行をあらゆる経営判断の根幹としております。そしてその使命と責任を果たし、会社の持続的発展と長期的な株主利益の最大化を目指すため、会社情報の適時開示の充実が重要であるとの認識に立っております。

(2) 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、取締役会・グループ経営情報交換会の毎月の開催により、グループ全体の経営方針の確認をしております。また、当社は監査等委員会設置会社として、監査等委員3名(うち2名は社外取締役)を選任し、取締役会等の重要会議に出席し、監査等委員として活発な意見を述べ、経営監視機能の強化に取り組んでおります。

社外取締役の監査等委員については、金融・証券界を代表する方より就任頂き、高い見識と幅広い見地から意見・アドバイスを受けております。また内部監査体制についても本社監査員を内部監査部に配し、業務執行が関係法規、社内規定などに準拠し、適法かつ適正に行われているかを監査等委員と連携し監査しております。

更に会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、財務諸表の信頼性を確認しております。

また、顧問弁護士として岡村総合法律事務所と顧問契約を締結しており、企業経営及び日常の業務に必要なアドバイスを受けております。

(3) 会社情報の適時開示の手法

上記社内体制により、承認された会社情報につきましては、決算短信・有価証券報告書・半期報告書における開示の他、決算説明会の開催、経営情報のホームページを通じての提供、広報部における投資家に向けての企業説明会の実施などにより迅速かつ正確な情報開示に努めております。

コーポレート・ガバナンス体制

