最終更新日：2025年7月11日
株式会社インプレスホールディングス
代表取締役社長兼CEO 松本　大輔
問合せ先：03-6837-5000
証券コード：9479
https://www.impressholdings.com/

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。

Ⅰ 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、継続的な企業価値の向上に向けて、経営スピードを高めるために、環境変化に合わせた機動的な組織づくりが可能な分社経営体制をとっております。また、持株会社である当社を中心としたグループ経営のモニタリング体制の充実を図り、コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえた必要な体制整備および諸施策の実施により、当社の企業理念である「面白いことを創造し、知恵と感動を共有する」を担う自律的で多様な文化を形成促進していくことをコーポレート・ガバナンスの基本方針としております。

株主・投資家の皆様をはじめお客様、取引先、従業員、地域社会等、全てのステークホルダーに対する経営の透明性・公平性を重要な課題とし、建設的な個別対話とそれに基づく共創を重視しております。

当社は経営の監督と業務の執行を分離した持株会社体制のもと、監査役会設置会社形態をとっており、加えて、より公正かつ透明性の高い役員の選考および報酬制度を実現すべく、独立社外役員を主要な構成員とした任意の諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

【対象コード】
2021年6月の改定後のコードに基づき記載しています。

【補充原則1-2-4】（議決権の電子行使および招集通知の英訳等）
2020年6月23日開催の第28期定時株主総会より議決権の電子行使に対応しております。現状、機関投資家や海外投資家等の比率は相対的に低く、株主との個別対話を行っていることから、議決権電子行使プラットフォームの利用および招集通知の英訳は行っておりません。英訳につきましては、当社ホームページを英語化対応し、中期経営計画および決算資料等の英訳を提供しております。

【補充原則3-1-2】（英語での情報の開示・提供）
当社グループは、主に日本国内の事業を展開しており、利害関係者の多くは国内の株主、債権者および取引先等であるため、全ての情報を英語で開示および提供はしておりません。当社ホームページを英語化対応し、中期経営計画および決算資料のほか、アジア市場を中心とした海外向けの版権情報等を英語で開示および提供しております。

【補充原則4-1-3】（最高経営責任者等の後継者計画）
【補充原則4-3-2】（客観性・適時性・透明性ある手続による最高経営責任者の選解任）
【補充原則4-3-3】（最高経営責任者の解任における客観性・適時性・透明性ある手続の確立）
当社は、代表取締役社長の後継者計画の策定・運用を重要な課題と考えております。代表取締役等の後継者の計画に関しては、2023年9月26日開催の取締役会で決議を行った、当社の「あるべき代表取締役像」と後継者候補の評価基準に基づき、今後当社グループ内外の30代・40代の人材の中から複数名の候補者について、3～5年をかけて選定し育成を行うこととしております。

なお、後継者候補の評価は、当社役員の「スキルマトリックス」に記載した、スキル面およびマインド面の評価と事業運営や組織運営に関する評価を中心に行うこととしております。

【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

【対象コード】
2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【原則1-3】（資本政策の基本的な方針）
当社は、収益基盤の強化や事業開発投資を積極的に行い収益力・資本効率の向上を図るとともに、最適な資本構成および株主資本の水準維持に努め、持続的な株主価値向上を目指します。

株主還元については、株主の皆様への利益還元を重要な経営上の施策の一つとして認識し、財務体質の強化や成長投資、内部留保を総合的に勘案し、配当や自己株式取得を含む総還元性向を重視した株主還元を実施していく方針です。

配当につきましては、連結当期純利益に対する配当性向30%を基準として、キャッシュ・ポジションの状況や投資計画、業績動向等を総合的に勘案し配当金額を決定してまいります。また、自己株式取得につきましても利益還元策の一環として実施を検討してまいります。

資金調達については、運転資金の一部を銀行などの金融機関からの借入金で賄っており、特に大型投資案件などのプロジェクト資金の調達については、財務状況や市場環境などを勘案して、既存株主の利益を毀損しない最適な方法を検討いたします。

【原則1-4】（政策保有株式）
（1）政策保有に関する方針
当社は、パートナー企業との取引関係の維持、協業体制の強化による当社グループの中長期的な事業価値向上に限定した目的で、上場株式の政策保有を行う方針であります。

（2）保有の適否の検証
当社は、政策保有株式について、取引および協業状況などを勘案して保有の必要性を個別に検討し、その検討結果について取締役会へ報告を行うとともに検証を実施しております。
2025年3月末の政策保有株式は2銘柄、貸借対照表計上額は10百万円であります。すべての銘柄につきまして、貸借対照表計上額が総資産の0.1%未満と少額であるとともに、取引関係の維持や協業体制の強化に必要と認められるものであり、引続き保有を継続しております。

（3）議決権行使に係る基準
政策保有株式に係る議決権行使については、議案毎に、政策保有先の経営方針やガバナンスを踏まえ中長期的な企業価値向上や持続的成長に資するものであるか、また、当社の保有する株式価値および当社の中長期的な企業価値向上への貢献から検討し、必要に応じて政策保有先との対話等により十分な情報を収集のうえ総合的に判断し、議決権を行使します。

【原則1-7】（関連当事者間の取引）
当社役員および主要株主等との取引が発生する場合は、法令等により定められた重要性基準等に従い、取締役会において確認および承認を行い、有価証券報告書等に開示しております。また、1年に1度、関連当事者取引に関する調査を実施し、モニタリングを行っております。

【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)
<多様性についての考え方>
当社グループは、将来的に、社員・管理職層・役員のすべての男女比が50:50になることを目指すとともに、外国籍社員や障がいのある社員が活躍できる職場を実現します。また、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などによる差別やあらゆるハラスメントを排除します。また、さまざまなキャリアや高い専門性を持った人材はもちろん、経験値は少なくともポテンシャルの高い人材を獲得してまいります。そして、それぞれが高い主体性と協創性を活かしてビジネスを展開する、バラエティ豊かな人材の育成に取り組んでおり、さまざまな階層別研修プログラムを活用するだけでなく、女性活躍を推進する目的から「女性リーダー研修」や「男性管理職向けの女性リーダー活躍支援研修」なども導入し、多様性尊重の観点での外部研修を実施しております。
また、働き方の多様性に対応するために、コアタイムのないスーパーフレックス制を導入する等、様々な環境の中で働く社員に対する職場環境の整備に取り組んでおります。

<女性役員および管理職の積極的登用>
当社は2018年に内部昇格による初の女性執行役員、2020年に初の女性副社長が誕生するなど、女性の登用を積極的に行っております。
また当社グループでは前記のとおり女性の採用を積極的に展開していることにより、従業員の女性比率が41.0%（2025年3月末）となっております。
当社グループではリモートワーク推進により、2023年は在宅勤務率が70%前後で推移し、さまざまな施策により女性が役員や管理職として当たり前に活躍する環境づくりを進めております。また、中長期の計画として、女性社員のキャリアアップに対する意欲・能力向上をサポートし、将来的に当社グループの中核を担う女性社員をより一層増やしてまいります。

《当社グループにおける女性比率》※管理職に占める女性比率は課長級以上の割合
（2025年3月末）（2030年目標）
全社員　41.0%　50%
管理職　21.8%　30%
役員　6.7%　20%

<外国人社員の登用>
当社グループでは、これまでも国籍や出身にとらわれない採用を行ってまいりましたが、主に国内向けの出版事業が中心であったため、結果として従業員の外国人比率は1%（2025年3月末）程度に留まっておりました。これについては現在、サービスやプラットフォーム等の出版以外の比率を高めた事業ポートフォリオへの転換を図っていることもあり、2030年には、外国人社員数を2倍とすることを目標として採用活動を展開してまいります。

<キャリア採用者の管理職登用>
当社グループは、専門性の高い職務経歴を持つ経験者採用の割合が高いこともあり、管理職に占めるキャリア採用者の割合は93.3%（2025年3月末）と、高比率となっています。今後もキャリア採用者と新卒採用者の区別なく、役員や管理職への登用はグループ全体として実力と実績重視で行っていく方針であり、採用においても、あらゆる職種についてキャリア人材の採用を積極的に展開してまいります。

【原則2-6】（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）
当社は、企業年金制度を採用しておりません。

【原則3-1】（情報開示の充実）
（1）経営理念、経営戦略、経営計画
当社の企業理念や目標とする経営指標、経営戦略については、当社ホームページおよび招集通知にて開示しております。
企業理念：https://www.impressholdings.com/about/philosophy/
経営戦略及び対処すべき課題：第33期定時株主総会招集ご通知（42頁）

（2）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
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は、本報告書の「Ⅰ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」の「1．基本的な考え方」に記載の通りです。
グループ行動指針等の基本方針につきましては、当社ホームページに掲載しております。

https://www.impressholdings.com/sustainability/#anchor-governance
また、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については、本報告書の「Ⅱ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」の「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」に記載の通りです。

(3) 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針および決定方法
当社の役員報酬は、継続的な企業価値の向上という経営目標に合わせて、その構成を決定しております。
業務執行取締役の報酬は、a.基本報酬、b.短期業績に対するインセンティブとしての業績賞与、c.中長期的なインセンティブとしての株式報酬から構成することとし、毎期の持続的な業績向上に加え、中長期的な成長を動機づける設計となっております。
それぞれの職務や職責における役割や業績に関する責任の度合いに応じ、上位役位になるほど報酬の業績連動性が高まるようにしております。当社の役員報酬は、基本報酬に業績賞与の支給上限金額を加算した「想定年収」を定めたうえで、各報酬要素の概要は以下の通りとしております。

a.基本報酬
取締役としての職務や職責に応じ、月額固定報酬として支給します。役位に応じて想定年収における基本報酬の割合を定めており、想定年収に対して、代表取締役および取締役会長は80%、取締役副社長は85%、その他の業務執行取締役は90%が基本報酬となるよう定めております。

b.短期インセンティブとしての業績賞与
業績賞与はその支給上限金額について、基本報酬と同様に役位ごとに想定年収における割合を定めており、代表取締役および取締役会長は20%、取締役副社長は15%、その他の業務執行取締役は10%としております。
また、業績賞与の算定にあたっては、「収益力の強化」や「利益水準の向上」の実現に向けて「連結当期純利益の2.5%」を支給原資として、0から100%(=業績賞与支給上限額)の範囲で決定します。

なお、各取締役の基本報酬と業績賞与支給上限額である想定年収について、その報酬総額は1996年6月21日開催の第4期定時株主総会で承認された役員報酬額(年額500百万円以内)の範囲内とし、取締役会で定めた役割や担当業務毎の報酬基準に従い、より客観的で透明性の高い報酬制度となるよう報酬委員会の勧告に基づき、取締役会において決議することとしております。

c.中長期的なインセンティブとしての株式報酬
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、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を設けております。譲渡制限付株式報酬制度は、2018年6月22日開催の第26期定時株主総会において、業務執行取締役に対する譲渡制限付株式付与のために金銭報酬債権として支給する報酬総額を年額100百万円以内(現行の役員報酬額である「年額500百万円以内」の内枠)、発行または処分される当社の普通株式の総数を年300千株以内、とそれぞれ決議しております。また、譲渡制限付株式の付与対象となる各業務執行取締役への具体的な配分については、報酬委員会の勧告に基づき、取締役会において決議することとしております。

社外取締役については、基本報酬のみとしております。

監査役の報酬につきましては、その職務に鑑み、基本報酬である月額固定報酬のみとし、その報酬総額は2000年5月1日開催の臨時株主総会で承認された報酬の範囲内で、監査役の協議により決定しております。

報酬委員会につきましては、取締役の報酬等に関する基準および個人別の報酬等の内容について検討し、取締役会に勧告を行っております。取締役会は、報酬委員会からの勧告を尊重するものとし、勧告に従わなかった場合は、報酬委員会にその理由を説明しなければならないものとしております。

報酬委員会は社外取締役1名、社外監査役2名、代表取締役1名、取締役1名の計5名で構成されており、独立社外役員が委員の過半を占める体制となっております。

(4) 取締役および監査役の選解任および候補者の指名にあたっての方針および手続
当社の取締役候補者の選考・指名にあたっては、業務執行取締役については、グループの成長に対するビジョンと強いリーダーシップを有し、グループ全社を統括するマネージメント力と専門性を兼ね備え、人格・知見ともに優れ、部門や子会社を統率した実績のある経験豊富な人物であること、また、社外取締役については、さまざまな経営経験・ビジネス知識等を活かし、当社経営全般に対する監督・助言をいただける人物であることを選考・指名の方針とし、指名委員会の勧告に基づき、取締役会が候補者を指名することとしております。
また、監査役候補者の選考・指名にあたっては、広範かつ豊富な知見と経験を有している人物であることを重視し、さらに社外監査役については監査機能を発揮するに必要な専門知識を有している人物であることを選考・指名の方針とし、指名委員会の勧告に基づき、監査役会の同意のもと取締役会が候補者を指名することとしております。
当社の取締役の解任については、予め取締役会が定めた解任基準に該当するような事態に至ったと考えられる場合、独立社外役員が過半数を占める指名委員会にて審議を行い、その結果を取締役会に勧告します。取締役会においてその内容を検証の上、解任基準に該当する場合、当該取締役については、辞任を勧告し、これに従わない場合は次の定時株主総会における取締役候補者として指名しないこととします。また、代表取締役、社長・副社長等の役付取締役については、取締役会の決定により、その役職を解く場合もあります。

＜当社の取締役解任基準＞
・不正あるいは不当な行為があったとき
・経営陣幹部として適格性のないことが認められたとき
・職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させたとき
・当社「就業規則」に定める重大な懲戒事由に該当するとき

指名委員会につきましては、取締役および監査役の選任および解任に関する株主総会の議案の内容について、当該議案の確定前に検討し、取締役会に勧告を行っております。また、役員候補者の選定に関する基準および社外役員の独立性に関する基準の内容、代表取締役および役付取締役の選定ならびに各取締役の業務分掌につき、取締役会に勧告を行っております。
役員候補者の選定については、幅広い価値観をもった組織としていくために、女性や外国人など異なる価値観・経験・スキルをもつ候補者に関する検討も含め、多様な価値観・経験・スキルを有した役員を育成・評価・選任していくためにもスキルマトリックス等に基づく計画を策定し、取締役会に助言・勧告を行ってまいります。当社役員の有するスキルおよびマインドの組み合わせ(スキルマトリックス)はⅤ．その他　2．「その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しております。

なお、取締役会は、指名委員会からの勧告を尊重するものとし、勧告に従わなかった場合は、指名委員会にその理由を説明しなければならないものとしております。

指名委員会：委員長 藤倉尚（社外取締役）、委員 松本伸也（社外監査役）、 委員 九里和男（社外監査役）、
委員 唐島夏生（取締役会長）、 委員 松本大輔（代表取締役社長兼CEO）

（5）取締役および監査役の候補者の選解任・指名を行う際の個々の説明
取締役候補者の選任・指名の理由につきましては、当社の第33期定時株主総会招集ご通知（29頁-30頁）に記載の通りです。

【補充原則3-1-3】（サステナビリティに関する方針及び取組み状況）
【補充原則2-3-1】を含む

<サステナビリティについての取組み>
当社グループは、企業理念「面白いことを創造し、知恵と感動を共有する」に基づき、ステークホルダーの皆様と共に、専門コンテンツとそれを届けるしくみを掛け合わせたイノベーティブなファン・コミュニティの形成を通して、人間性豊かで自由な文化・社会の循環をつくっていきたいと考えております。
ESG要素の中でも特にSocietyを重視しており、入門者からプロまで、あらゆる人がオープンなデジタル技術を用いて提供者・作り手へと成長していけるよう、多様な専門分野＝IP（知的財産）の選択肢をメディア・グループとして提供しています。
当社グループのサステナビリティに関する各種方針、重点テーマ、具体的な取組み、指標等の詳細につきましては、当社ホームページをご参照ください。https://www.impressholdings.com/sustainability/

また、読書バリアフリー推進の一環として、一般社団法人日本出版インフラセンター（JPO）のABSC（アクセシブル・ブックス・サポートセンター）管理委員会への参加等を通じ、メディア・グループの責任として誰一人取り残されない社会を目指しております。

<TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示>
2021年より、サステナビリティへの取組みを経営上の重要課題と認識し、取締役CCOをサステナビリティ担当役員として、コーポレートコミュニケーション室内に「インプレス・サステナブルラボ」を設置しております。慶應義塾大学 xSDG・ラボ（コンソーシアム）の識者・企業の皆様による助言を受けながら、取締役会およびグループ各社に対する取組みの提言・答申のほか、非財務情報の開示を推進してまいりました。2022年からは同・取締役CCOがグループ全体のリスクマネジメント責任者を兼任、2023年5月より「リスク＆オポチュニティマネジメント事務局」の名称に改め定期的（3ヶ月毎）に取締役会へリスクおよび機会を報告、監督する体制を整備しております。
2022年9月には国連のSDGメディア・コンパクトに加盟、「1.5℃の約束」キャンペーンに3年連続で参加しているほか、GHG Scope2（電力消費による温室効果ガスの間接排出）についてはほぼ100%非化石証書付電力（グリーン電力）の契約を行っています。
加えて、2023年度からScope3（その他サプライチェーンによる排出）の算定を実施、2024年度はTCFD提言に沿ったシナリオ分析に基づくリスクと機会が及ぼす財務インパクトの算出を実施し、有価証券報告書にて開示しております。今後も気候変動への対応強化に努め、開示の充実に取り組んでまいります。
ESGデータ：https://www.impressholdings.com/ir/library/finance/

<人的資本、知的財産への投資等>
当社グループの事業セグメントを構成する、IT・音楽・デザイン・山岳自然・航空鉄道・モバイルサービス等の各専門分野はもとより、収益の8割を担うコンテンツ事業（各種メディア＆サービス、ソリューション）は、お客様・取引先・従業員をはじめとする多くのステークホルダーの皆様との協業で創り出される大切な知的財産（IP）です。子会社には創刊90周年を超える雑誌ブランドを有するものもあり、グループ経営による事業ポートフォリオ管理の中で独自の文化を維持・発展させつつ、グループロゴや「an Impress Group Company」などの表明によってブランド価値の最大化を図っております。また、IPの競争力を高めるためM&Aを含む隣接ジャンルへの拡張を戦略テーマとして投資を実行しております。
このようなIPの競争力を生む源泉は人的資本であるとの認識のもと、リモートワーク時代に適した人事制度整備を実施、従業員ひとりひとりの働き方改革や成長を促す制度へと報酬体系(2023年4月に報酬水準の引き上げ を実施済)を含めて投資を続けてまいります。
「働き方」をサポートする仕組み：https://www.impressholdings.com/hr/support/
目指す人材像：https://www.impressholdings.com/hr/personality/

【補充原則4-1-1】（取締役会の役割・責務）
当社では、取締役会の決議をもって決定すべき事項を「取締役会規程」で定めており、株主総会に関する事項、決算に関する事項、取締役等および取締役会に関する事項、株式に関する事項、グループ（連結）の経営方針に関する事項、当社の経営方針に関する事項、事業に関する事項、人事・組織に関する事項、資産に関する事項、資金に関する事項、連結子会社に関する事項およびその他の事項について、取締役会の決議をもって決定することとしております。
また、代表取締役社長の諮問機関として、業務執行取締役・執行役員を構成員とする経営会議を設置し、「取締役会規程」に定められた決定事項等について事前審議をするとともに、「取締役会規程」に定められた以外の業務執行上の事項について意思決定を行っております。なお、経営会議には、常勤監査役も出席し、職務執行の状況を確認しております。

【原則4-9】（独立社外取締役の独立性判断基準および資質）
当社では、社外取締役の独立性に関する判断基準を定めており、下記イ～ホの事項に該当しない場合、当社の経営陣から独立した中立の立場として独立性を有すると判断しております。
イ．社外役員自らまたは社外役員が業務執行取締役、執行役員もしくは使用人（以下、総称して「業務執行者」という）である法人と当社または当社の子会社（以下、総称して「当社等」という）との間において、多額の取引がある場合。
ロ．当社等からの役員報酬以外に高額の報酬を受領しているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう）の場合。
ハ．当社の会計監査人に所属する者の場合。
ニ．当社の議決権の10%以上を保有している株主またはその株主において業務執行者である場合。
ホ．上記イからニに該当する2親等以内の親族がいる場合。但し、ロおよびハに掲げる者については、当該親族が重要な業務執行者および公認会計士、弁護士等の専門的な資格を有する者である場合に限る。
注1：多額の取引は、当社等と取引先間の年間取引額が次のいずれかに該当するものを想定しています。
（1）当社等の連結売上高の2%超
（2）取引先の連結売上高（連結決算を実施していない取引先は、単体の売上高）の10%超
注2：高額の報酬は、過去4事業年度において総額5,000万円超の報酬を想定しています。

【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、多様性および規模に関する考え方）
業務執行取締役については、グループの成長に対するビジョンと強いリーダーシップを有し、グループ全社を統括するマネジメント力と専門性を兼ね備え、人格・知見ともに優れ、部門や子会社を統率した実績のある経験豊富な人物を、また、非業務執行取締役については、さまざまな経営経験・ビジネス知識等を活かし、当社経営全般に対する監督・助言をいただける人物を第一に選考しております。また、取締役会が効率的かつ効果的に機能し迅速かつ果断な意思決定が可能となるよう、当社の事業規模を勘案して、定款において取締役の員数を7名以内に定めております。加えて、性別・年齢・人種などを問うことはせず、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性を確保しております。なお、当社役員の有するスキルおよびマインドの組み合わせ（スキルマトリックス）は、当社の第32期定時株主総会招集ご通知（13頁）に記載の通りです。
取締役の選任の手続きにつきましては、原則3-1-（4）に記載の通りです。

【補充原則4-11-2】（取締役・監査役の兼任の状況）
当社の取締役および監査役の重要な兼務の状況は、当社の第33期定時株主総会招集ご通知（47頁）に記載の通りです。

【補充原則4-11-3】（取締役会の実効性についての分析・評価）
当社取締役会は、取締役全員を対象に質問票を配付し、その回答に基づき取締役会の実効性に関する分析および評価を行いました。
主な質問項目は、下記のとおりです。
・取締役会の構成・運営等
・取締役会における審議
・経営戦略への関与
・経営幹部の選解任・評価等

取締役会の実効性は、全体として確保されていると評価しております。2023年度の評価において認識した課題、代表取締役等の後継者の計画の実施については、策定したスケジュールに沿って計画を実施しております。役員・執行役員の選解任の議論については、株式の非公開化に対する議論を優先したため、指名委員会の開催が遅れてしまい、改善が図れませんでした。
取締役会における審議に関し、一部の議案について、議論が足りていないとの意見があり、資料の内容、時間の確保等の改善を図り、取締役会の実効性向上に引き続き取り組んでまいります。

【補充原則4-14-2】（取締役・監査役のトレーニング）
当社は、取締役・監査役として期待される役割および責務を適切に果たすことができるよう、必要な知識の習得機会の提供および斡旋を行っております。取締役および監査役に対しては、主として第三者機関主催の研修会受講の利用機会を提供し、その費用を会社が負担しております。
また、新任取締役および新任監査役の就任の際には、グループ全体の事業概要や事業戦略等に関する必要な知識に加え、法令上の権限および義務等に関する研修等を行っております。

【原則5-1】（株主との建設的な対話に関する方針）
当社は株主様と積極的に対話を行い、当社の事業戦略や経営方針を説明するとともに、対話を通じて得た知見を経営に活かすことで、中長期的な企業価値を向上させたいと考えております。
IRにつきましては、コーポレートコミュニケーション室が担当し、経営戦略室・財務経理統括室と共同で株主様・投資家の皆様ならびに機関投資家およびアナリスト等との対話に対応しております。
経営層へのご面談のお申し込みに対しましては、面談の目的および内容の重要性、ご面談希望者様の属性等を考慮し対応いたします。また、当社は、個別面談を重視しているため、決算説明会等につきましては、株主様・投資家の皆様ならびに機関投資家およびアナリスト等のご要望等に応じて、今後検討いたします。
なお、インサイダー情報の厳格な管理を行う目的から、当社規定に準じ、決算発表前等の一定期間において面談や電話交信をはじめすべての対話のお申し込みはお受けしておりません。また、ご面談の際にいただきましたご意見や質疑応答につきましては、担当取締役への報告はもとより、取締役会へフィードバックするなど経営の改善に役立ててまいります。

2．資本構成

外国人株式保有比率 更新	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（%）
有限会社T&Co.	9,350,000	31.79
塚本　慶一郎	7,413,200	25.21
ニフティ株式会社	1,337,600	4.55
合同会社センス	459,200	1.56
唐島 夏生	377,468	1.28
インプレスグループ従業員持株会	369,720	1.26
土田　米一	205,232	0.70
山本　広樹	161,900	0.55
鈴木　智博	160,000	0.54
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042(常任代理人　株式会社みずほ銀行)	157,074	0.53

支配株主（親会社を除く）の有無	塚本　慶一郎
親会社の有無	なし

補足説明 更新

2．資本構成(2)大株主の状況の塚本慶一郎氏の所有株式数には、2018年５月28日付けで締結した管理信託契約に伴い株式会社SMBC信託銀行が保有している株式数（2025年３月31日現在6,613,200株）を含めて表記しております。

なお、前事業年度末現在主要株主であったMIRI Capital Management LLCは、当事業年度末では主要株主ではなくなっております。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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	500人以上1000人未満
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

当社は支配株主等との間で取引を行う場合、その取引内容の合理性及び取引条件の妥当性について一般的な取引条件と同等であるか等、取締役会において審議・承認を行うことにしており、少数株主の利益に反することのないよう適正に決定しております。なお、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会へ適切に反映させるため、当社取締役会は支配株主から独立性を有する独立社外取締役が2名おります。また、必要に応じて弁護士や第三者機関等の助言を得ております。

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

当社は、2025年6月25日開催の第33期定時株主総会において2025年5月13日に公表した「株式併合、単元株式数の定めの廃止及び定款の一部変更」に係る各議案が承認決議されました。そのため当社株式は株式会社東京証券取引所の上場廃止基準に従い、2025年7月28日に上場廃止予定となります。詳細につきましては、2025年6月25日に公表した「株式併合及び定款の一部変更に係る承認決議に関するお知らせ」をご参照ください。

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	7 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	6 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	2 名
社外取締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
白石　徹	他の会社の出身者											
藤倉　尚	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
白石　徹	○	―――	証券会社におけるIPO関連業務を通じ、経営管理体制の整備等に係るコンサルタントとしての豊富な経験に基づき、当社経営全般に関する意見、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っており、選任しております。また、当社の定める社外役員の独立性に関する判断基準を満たしており、独立役員として指定しております。
藤倉　尚	○	―――	音楽業界における豊富な経験と見識及びグローバル企業の日本法人責任者としてのマネジメント力とネットワークを活かし、当社の経営に対して有益な意見や指導を行っており、選任しております。また、当社の定める社外役員の独立性に関する判断基準を満たしており、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	指名委員会	5	0	2	1	0	2	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	5	0	2	1	0	2	社外取締役

補足説明 更新

公正かつ透明性の高い役員の選考を実現すべく、独立社外役員を主要な構成員とした任意の諮問機関として指名委員会を設置しております。指名委員会は、取締役および監査役の選任および解任に関する株主総会の議案の内容について、当該議案の確定前に検討し、取締役会に勧告を行っております。また、役員候補者の選定に関する基準および社外役員の独立性に関する基準の内容、代表取締役および役付取締役の選定

ならびに各取締役の業務分掌につき、取締役会に勧告を行っております。
取締役会は、指名委員会からの勧告を尊重するものとし、勧告に従わなかった場合は、指名委員会にその理由を説明しなければならないものとしております。

指名委員会：委員長 藤倉尚（社外取締役）、委員 松本伸也（社外監査役）、委員 九里和男（社外監査役）、
委員 唐島夏生（取締役会長）、委員 松本大輔（代表取締役社長兼CEO）
2025年3月期開催回数：1回
出席状況：藤倉尚　100%（1回／1回）、松本伸也　100%（1回／1回）、九里和男　100%（1回／1回）、
唐島夏生　100%（1回／1回）、松本大輔　100%（1回／1回）

公正かつ透明性の高い報酬制度を実現すべく、独立社外役員を主要な構成員とした任意の諮問機関として報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、取締役の報酬等に関する基準および個人別の報酬等の内容について検討し、取締役会に勧告を行っております。
取締役会は、報酬委員会からの勧告を尊重するものとし、勧告に従わなかった場合は、報酬委員会にその理由を説明しなければならないものとしております。

報酬委員会：委員長 白石徹（社外取締役）、委員 松本伸也（社外監査役）、委員 九里和男（社外監査役）、
委員 唐島夏生（取締役会長）、委員 松本大輔（代表取締役社長兼CEO）
2025年3月期開催回数：3回
出席状況：白石徹　100%（3回／3回）、松本伸也　100%（3回／3回）、九里和男　100%（3回／3回）、
唐島夏生　100%（3回／3回）、松本大輔　100%（3回／3回）

【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	6 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役監査につきましては、監査役会において、監査基準、監査方針、監査計画等の決定を行い、各監査役は、毎月開催の取締役会に出席し、経営の執行状況の把握・監視を行っております。
また、常勤監査役につきましては、取締役会に限らず経営会議などの重要な意思決定が行われる会議へ出席するほか、定期的に業務執行者へのヒアリングを実施する等、業務執行状況の監査を行っております。

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
松本　伸也	他の会社の出身者										○			
九里　和男	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
松本　伸也	○	松本伸也氏は、当社と法律顧問契約を締結している丸の内総合法律事務所のパートナー代表弁護士です。	弁護士としての豊富な経験を有しており、法令順守をはじめとした専門的見地での視点を当社グループの監査業務に反映のうえ適切な監査を行っており、選任しております。同氏がパートナー代表弁護士を務める丸の内総合法律事務所と当社の間では法律顧問契約を締結しておりますが、年間報酬額は多額の金銭その他の財産に該当するものではなく、当社の定める社外役員の独立性に関する判断基準を満たしており、独立役員として指定しております。
九里　和男	○	―――	税務業務を通じて多数の企業の会計及び税務を経験しており、その経験と専門的知見をもって適切な監査を行っており、選任しております。また、当社の定める社外役員の独立性に関する判断基準を満たしており、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員すべてを独立役員に指定しております。

【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	その他

該当項目に関する補足説明

当社では、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、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を設けております。譲渡制限付株式報酬制度は、2018年6月22日開催の第26期定時株主総会において、業務執行取締役に対する譲渡制限付株式付与のために金銭報酬債権として支給する報酬総額を年額100百万円以内（現行の役員報酬額である「年額500百万円以内」の内枠）、発行または処分される当社の普通株式の総数を年300千株以内、とそれぞれ決議しております。また、譲渡制限付株式の付与対象となる各業務執行取締役への具体的な配分については、報酬委員会の勧告に基づき、取締役会において決議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

報酬額が1億円以上に該当する役員がいないため、社内取締役および社外取締役の別に各々の総額を開示しております。

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

社外取締役への支払報酬額12百万円を含め、取締役に支払った報酬の総額は118百万円です。

当社の役員報酬は、継続的な企業価値の向上という経営目標に合わせて、その構成を決定しております。
業務執行取締役の報酬は、a.基本報酬、b.短期業績に対するインセンティブとしての業績賞与、c.中長期的なインセンティブとしての株式報酬から構成することとし、毎期の持続的な業績向上に加え、中長期的な成長を動機づける設計となっております。
それぞれの職務や職責における役割や業績に関する責任の度合いに応じ、上位役位になるほど報酬の業績連動性が高まるようにしております。当社の役員報酬は、基本報酬に業績賞与の支給上限金額を加算した「想定年収」を定めたうえで、各報酬要素の概要は以下の通りとしております。

a.基本報酬
取締役としての職務や職責に応じ、月額固定報酬として支給します。役位に応じて想定年収における基本報酬の割合を定めており、想定年収に対して、代表取締役および取締役会長は80%、取締役副社長は85%、その他の業務執行取締役は90%が基本報酬となるよう定めております。

b.短期インセンティブとしての業績賞与
業績賞与はその支給上限金額について、基本報酬と同様に役位ごとに想定年収における割合を定めており、代表取締役および取締役会長は20%、取締役副社長は15%、その他の業務執行取締役は10%としております。
また、業績賞与の算定にあたっては、「収益力の強化」や「利益水準の向上」の実現に向けて「連結当期純利益の2.5‰」を支給原資として、0から100%(=業績賞与支給上限額)の範囲で決定します。

なお、各取締役の基本報酬と業績賞与支給上限額である想定年収について、その報酬総額は1996年6月21日開催の第4期定時株主総会で承認された役員報酬額(年額500百万円以内)の範囲内とし、取締役会で定めた役割や担当業務毎の報酬基準に従い、より客観的で透明性の高い報酬制度となるよう報酬委員会の勧告に基づき、取締役会において決議することとしております。

c.中長期的なインセンティブとしての株式報酬
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、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を設けております。譲渡制限付株式報酬制度は、2018年6月22日開催の第26期定時株主総会において、業務執行取締役に対する譲渡制限付株式付与のために金銭報酬債権として支給する報酬総額を年額100百万円以内(現行の役員報酬額である「年額500百万円以内」の内枠)、発行または処分される当社の普通株式の総数を年300千株以内、とそれぞれ決議しております。また、譲渡制限付株式の付与対象となる各業務執行取締役への具体的な配分については、報酬委員会の勧告に基づき、取締役会において決議することとしております。

非業務執行取締役および社外取締役については、基本報酬のみとしております。

監査役の報酬につきましては、その職務に鑑み、基本報酬である月額固定報酬のみとし、その報酬総額は2000年5月1日開催の臨時株主総会で承認された報酬の範囲内で、監査役の協議により決定しております。

報酬委員会につきましては、取締役の報酬等に関する基準および個人別の報酬等の内容について検討し、取締役会に勧告を行っております。取締役会は、報酬委員会からの勧告を尊重するものとし、勧告に従わなかった場合は、報酬委員会にその理由を説明しなければならないものとしております。

報酬委員会は社外取締役1名、社外監査役2名、代表取締役1名、取締役1名の計5名で構成されており、独立社外役員が委員の過半を占める体制となっております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

取締役会事務局を職務をサポートする組織としております。

【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
塚本　慶一郎	最高相談役	創業者として、現経営陣からの経営その他の事項の相談に応じた助言を行う	非常勤 報酬有り	2007/09/28	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名

その他の事項

―――

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

(1)業務執行に関する監督・監査体制について
当社グループ会社の業務執行に関する監督体制としましては、当社代表取締役に任命された取締役等が当該グループ会社の経営および財務状況を当社代表取締役に定期的に報告するとともに、グループ会社の重要な経営情報につきましては、当社執行役員および各部門長により、当社代表取締役に報告が行われる体制となっております。

当社取締役につきましては、経営監視機能の強化を目的に独立役員の適合性を有する社外取締役を選任するとともに、経営責任を明確にする目的で任期を1年としております。また、経営と業務の執行責任を分離する目的で当社は執行役員制度を導入しており、業務に関する責任と権限を明確化し、業務統制の向上を図っております。監査役につきましては、監査機能の強化を目的に独立役員の適合性を有し、税理士/弁護士の資格を持つ専門家を含め、社外監査役を2名選任しております。取締役会は毎月1回以上開催、監査役会は3ヶ月に1回以上開催されるとともに、監査役は取締役会に参加し、取締役の職務執行について実効のある監視機関として機能しております。
なお、当社は、取締役および監査役の責任について、取締役(業務執行取締役等を除く。)および監査役がその職務の遂行にあたって期待される役割を十分発揮できるよう、取締役会の決議により、会社法第423条第1項に定める賠償責任を法令の限度において免除できる旨を定款で定めており、当該契約を社外取締役および監査役と締結しております。

2025年3月期取締役会開催回数：14回
出席状況：唐島夏生　100%（14回／14回）、松本大輔　100%（14回／14回）、塚本由紀　93%（13回／14回）、
山手章弘　100%（3回／3回）、二宮宏文　100%（11回／11回）、白石徹　100%（14回／14回）、
藤倉尚　100%（14回／14回）

山手章弘は、2024年6月25日開催の定時株主総会の終結の時をもって取締役を退任しておりますので、退任までの期間に開催された取締役会の出席状況を記載しております。
二宮宏文は、2024年6月25日開催の定時株主総会において取締役に就任しておりますので、就任後に開催された取締役会の出席状況を記載しております。

監査役監査につきましては、監査役会において、監査基準、監査方針、監査計画等の決定を行い、各監査役は、毎月開催の取締役会に出席し、経営の執行状況の把握・監視を行っております。また、常勤監査役につきましては、取締役会に限らず経営会議等の重要な意思決定が行われる会議へ出席するほか、定期的に業務執行者へのヒアリングを実施する等、業務執行状況の監査を行っております。
また監査役会、社外取締役、内部監査室、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は、定期的に意見交換を行い、連携を強めることで、監査の実効性を高めております。
なお、常勤監査役佐々木敬は2006年11月から6年にわたり当社内部監査室室長を務め、社外監査役の松本伸也は弁護士の資格を、社外監査役の九里和男は税理士の資格を有しております。

2025年3月期監査役会開催回数：6回
出席状況：佐々木敬100%（6回／6回）、松本伸也100%（6回／6回）、九里和男100%（6回／6回）

当社グループの内部監査体制は、当社代表取締役の直属部門として独立性を保った内部監査室(2名)を設置しており、連結子会社を対象範囲に含め、内部監査規程に基づいた内部監査を実施しております。
また監査役会、社外取締役、内部監査室、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は、定期的に意見交換を行い、連携を強めることで、監査の実効性を高めております。

(2)会計監査の状況について

当社の監査法人の選定方針は、当社グループに対し適正かつ厳格な監査業務を行い、独立性および専門性を有し、かつ当社グループの業種や事業規模、業務内容に適した監査対応、監査費用の相当性を総合的に勘案し、当社の会計方針に精通している公認会計士による監査体制を確保していることとしております。EY新日本有限責任監査法人は、当社の選定方針を満たしており、かつ、同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員との間に特別な利害関係はなく、また、業務を執行した公認会計士で継続監査年数が7年を超える者はいないため、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を依頼しております。

なお、会社計算規則第131条に定める会計監査人の職務の遂行に関する事項について、職務の遂行が適正に実施されることが確保できないと判断した場合、また、会社法第340条第1項に定められている解任事由に該当すると判断した場合には、監査法人の不再任・解任を行うものとしております。

当社の監査役会は、EY新日本有限責任監査法人に対して評価を行っております。当社グループの財務・経理部門および内部監査部門ならびにEY新日本有限責任監査法人から、会計監査人としての独立性、監査体制および監査の実施状況ならびに品質等に関する情報を収集し、その結果、EY新日本有限責任監査法人の監査の方法と結果を相当と評価しております。

・監査法人の名称
EY新日本有限責任監査法人
・業務を執行した公認会計士
指定有限責任社員 業務執行社員：本多 茂幸、内川 裕介
・監査業務に係る補助者の構成
公認会計士7名、会計士試験合格者等2名、その他10名

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

当社グループは、経営スピードの向上とガバナンス体制の強化等を目的として、経営の監督と事業の執行を分離した持株会社体制を採用しており、グループの経営監視機能を当社に集約し、グループ全体の内部統制システムおよびリスク管理体制を構築しております。

また、当社におきましては、持株会社の経営監視機能を強化する目的で、独立役員の適合性を有する社外取締役、社外監査役を選任するとともに、経営と業務の執行責任を分離する目的で執行役員制度を導入しております。

Ⅲ 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	株主総会招集通知の早期発送（法定期限よりも4日前に送付）に加え、発送前に（発送日の7日前）自社のホームページに掲載しております。

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	投資家の皆様に適切な投資情報をお届けするために、当社は、オープンポリシーを旨とするIR活動を行ってまいります。具体的には、東京証券取引所の適時開示規則に準拠したうえで、当社の判断により、投資判断を左右する重要な会社情報が生じた、と認められる場合には、直ちに適切な開示措置を講じます。	
IR資料のホームページ掲載	適時開示情報につきましては、TDnetでの公開と同時に自社のホームページに掲載を行うほか、重要な会社情報につきましてはホームページでの掲載を行い、IR情報の充実に努めております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IRにつきましては、コーポレートコミュニケーション室が担当しております。東京証券取引所との連絡担当者を、財務経理統括室に設置しております。	
その他	株式会社シェアードリサーチの「リサーチカバレッジサービス（アナリストレポート）」を導入しており、同社ホームページにて、最新のレポートを掲載しております。 【株式会社シェアードリサーチ】 https://sharedresearch.jp/ja	

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	事業活動やブランド力を通じた社会貢献活動に取り組んでまいります。
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	重要な経営情報に関する情報の種類および伝達経路を整備し、適時開示が可能な体制を整えております。

Ⅳ 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

(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
・当社代表取締役は、法令遵守および社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることにつき、その精神を繰り返し当社グループの役職員に伝えることにより徹底するものとする。
・当社代表取締役は、コンプライアンス戦略を策定する当社取締役または執行役員を任命し、当社グループの「コンプライアンス規程」に従い当社グループのコンプライアンス体制の維持・向上を推進するものとする。
・当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との取引ならびにその不当な要求に対しては一切応じないものとする。

(2) 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する事項
当社代表取締役は、取締役の職務執行に係る情報の保存および管理につき統括する情報管理責任者を任命し、その者をして、「情報管理規程」に従い、当社グループの職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体に記録し、保存させる体制を構築する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・当社代表取締役は、リスクマネジメントを所管する当社取締役または執行役員を任命し、当社グループの「リスク＆オポチュニティマネジメント規程」に従い当社グループのポジティブリスクおよびネガティブリスクのマネジメントに関する体制の整備および問題点の把握に努める。その実施にあたっては、ポジティブリスクおよびネガティブリスクのマネジメントを所管する当社取締役または執行役員が任命する担当者で構成されるリスク＆オポチュニティマネジメント事務局が、リスクマネジメント上の重要な問題を審議し、その結果を取締役会および監査役会に報告する。
・グループ各社においては、各社社長が各社リスク＆オポチュニティマネジメント責任者を任命し、ポジティブリスクおよびネガティブリスクのマネジメント体制の整備および問題点の把握に努める。また、各社社長は、各社リスク＆オポチュニティマネジメント担当者を選任し、同担当者をして、リスク＆オポチュニティマネジメント事務局と共同で、各社固有のリスクの分析と、その対策の具体化にあたらせる。
・当社グループの役職員がリスクマネジメント上の問題を発見した場合は、すみやかに各社リスク＆オポチュニティマネジメント責任者を通じてリスク＆オポチュニティマネジメント事務局へ報告する。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
社内規程の定めに基づく、職務権限および意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制をとるものとする。

(5) 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
・当社グループにおける内部統制の充実を目指し、当社代表取締役は、当社グループの内部統制の維持・改善を統括する責任者および責任者を補助する担当者を当社取締役または執行役員の中から任命するとともに、その者をして当社グループ間での内部統制に関する協議、情報の共有化、指示・要請の伝達等が効率的に行われるシステムを含む体制を促進させるものとする。
・内部監査室は、関係部門と連携し、当社グループに対する内部監査を行うものとする。
・当社の「関係会社管理規程」に従い、当社代表取締役に任命された取締役等は、当社代表取締役に自社または担当する会社の経営および財務状況を定期的に報告するものとする。

(6) 監査役会がその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体制
・監査役の職務を補助する組織を当社の内部監査室とする。
・補助者の人事異動については、監査役会の意見を尊重するものとし、当該補助者は、監査役の指示に基づき監査役会の職務を補助するものとする。

(7) 監査役の職務の執行により生ずる費用に関する事項
監査役の監査に係る諸費用については、当該監査の実行を担保すべく予算を確保し、監査役が職務の執行により費用の前払、もしくは支出した費用の精算等を請求した場合、社内規定に基づき支払うものとする。

(8) 取締役・使用人が監査役会に報告するための体制その他の監査役会への報告に関する体制
・取締役および使用人等は、取締役会、経営会議、その他の重要な会議への監査役の出席を通じて職務の執行状況を報告し、内部監査室は、監査結果を監査役に報告する。このほか、監査役からの求めに応じ、業務および財産の状況を報告する。

・当社グループの役職員は、法令・定款等のコンプライアンス上の重要な事項、会社に著しい影響を及ぼす恐れのあるリスクマネジメント上の重要な事項に関する事実を発見した場合には、常勤監査役に直接報告することができるものとする。当社グループは、当該報告者に対し、人事制度上その他の不利益な取扱いをせず、また、他の役職員による当該報告者に対する嫌がらせまたは不利益な取扱いを禁ずる。

(9) その他監査役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
常勤監査役による代表取締役、取締役、執行役員および重要な使用人からの個別ヒアリングの機会を設けるとともに、監査役会、会計監査人、非業務執行取締役および内部監査室との間で定期的に監査に関する意見交換会を実施する。

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

当社グループは、上記（1）に記載いたしましたとおり、反社会的勢力に対する基本方針を掲げております。
また、当社グループにおいて管理すべきリスクを整理したリスクカタログにおいて、反社会的勢力による不当要求等を質的リスクと捉え、当該リスクが顕在化した場合は、リスクマネジメントを所管する当社取締役または執行役員を責任者とするリスク＆オポチュニティマネジメント事務局に情報を集約し、当社顧問法律事務所等の専門家と連携し、対処することとしております。
なお、リスクマネジメント体制の徹底および円滑な運用を行うために、「リスク＆オポチュニティマネジメント規程」を制定しております。

V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

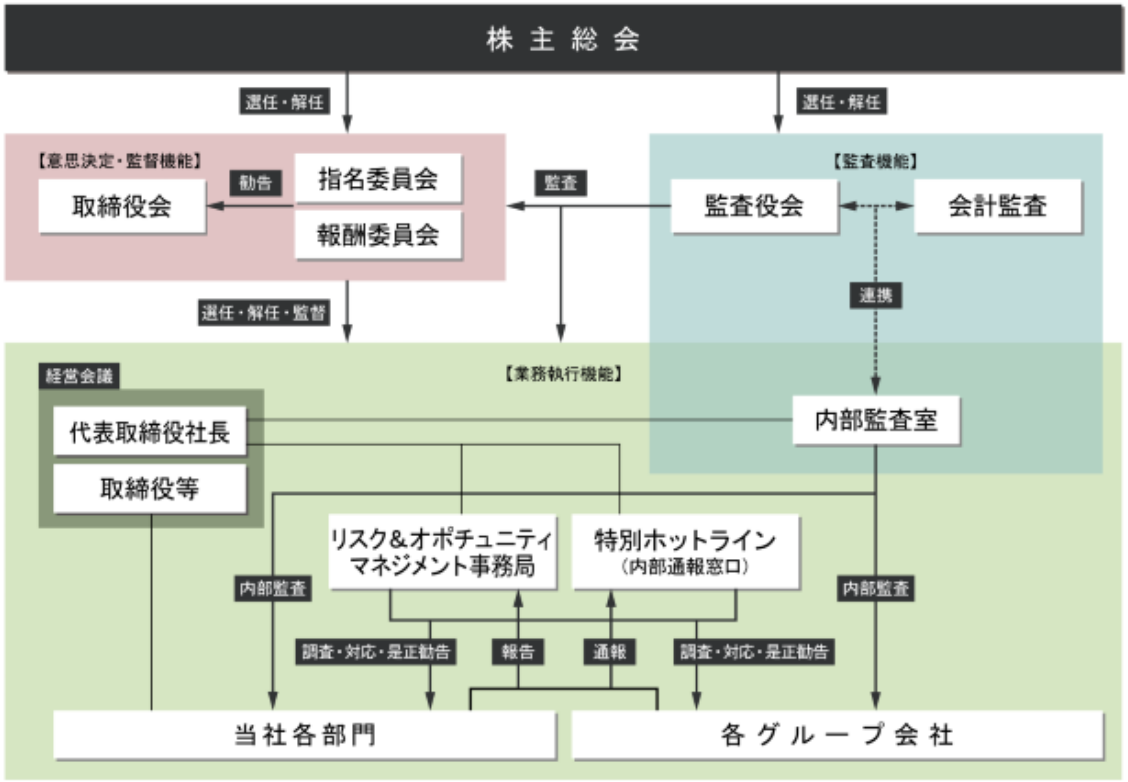
該当項目に関する補足説明

―――

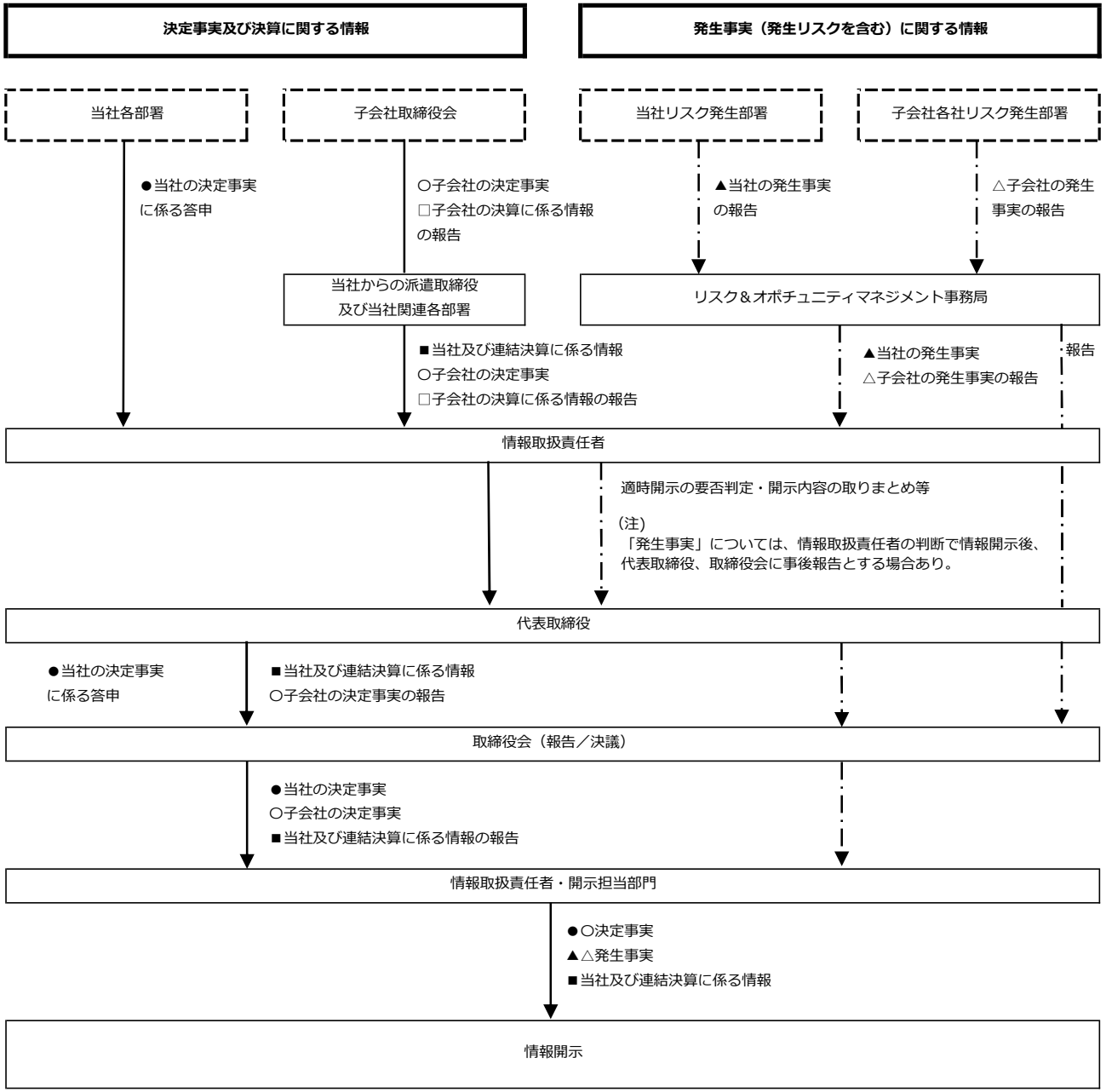
2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

当社グループのコーポレート･ガバナンス体制の強化については、下記の課題を掲げております。
(1)当社グループ経営に関するモニタリング体制の強化
(2)各グループ会社における内部統制機能の充実

当社といたしましては、上記課題を踏まえ、会社法および金融商品取引法への対応を含む内部統制機能の強化に持続的に取り組んでおります。



適時開示体制の概略図


決定事実及び決算に関する情報
発生事実（発生リスクを含む）に関する情報
当社各部署
子会社取締役会
当社リスク発生部署
子会社各社リスク発生部署
●当社の決定事実
に係る答申
○子会社の決定事実
□子会社の決算に係る情報
の報告
▲当社の発生事実
の報告
△子会社の発生
事実の報告
当社からの派遣取締役
及び当社関連各部署
リスク＆オポチュニティマネジメント事務局
■当社及び連結決算に係る情報
○子会社の決定事実
□子会社の決算に係る情報の報告
▲当社の発生事実
△子会社の発生事実の報告
報告
情報取扱責任者
適時開示の要否判定・開示内容の取りまとめ等
(注)
「発生事実」については、情報取扱責任者の判断で情報開示後、
代表取締役、取締役会に事後報告とする場合あり。
代表取締役
●当社の決定事実
に係る答申
■当社及び連結決算に係る情報
○子会社の決定事実の報告
取締役会（報告／決議）
●当社の決定事実
○子会社の決定事実
■当社及び連結決算に係る情報の報告
情報取扱責任者・開示担当部門
●○決定事実
▲△発生事実
■当社及び連結決算に係る情報
情報開示

役員の構成（スキルマトリックス）

		スキル							
		企業経営	法務・コンプライアンス・内部統制	財務会計	DX・IT	事業開発・マーケティング	国際性	人事・人材開発	業界経験
取締役	唐島夏生	◎	○			○		◎	◎
	松本大輔	◎			○	◎	○		◎
	塚本由紀	○	◎		○				○
	二宮宏文	○		◎	○	○			○
	白石　徹	◎	◎	◎					
	藤倉　尚	◎			○	○	◎		
監査役	佐々木敬		◎		○		○	◎	
	松本伸也		◎					○	
	九里和男		○	◎			○	◎	

		マインド				
		Innovation	Diversity & Inclusion	Communication	Specialty	Ownership
取締役	唐島夏生	◎				◎
	松本大輔	◎		◎		
	塚本由紀		◎			◎
	二宮宏文	◎			◎	
	白石　徹	◎			◎	
	藤倉　尚	◎	◎			
監査役	佐々木敬			◎		◎
	松本伸也			◎	◎	
	九里和男				◎	◎

※　「マインド」の各項目は、以下の当社が定める「当社グループの社員に求めるもの」の中で、各役員が特に重視しているものを記載しております

Innovation:　変化を楽しみ、革新性を追求する
Diversity & Inclusion:　価値観の違いを尊重し、共に響き合う
Communication:　人を巻き込み、自律的なコミュニティの成長を促す
Specialty:　高度な専門知識に裏打ちされた信頼感を醸成する
Ownership:　当事者意識を持ち、想いを込めて社会へ貢献する