最終更新日：2019年6月27日

# パーソルホールディングス株式会社

代表取締役社長 ＣＥＯ　水田　正道
問合せ先：担当部署　法務ガバナンス部　03-3375-2220（代表）

証券コード：2181
https://www.persol-group.co.jp

**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

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・コード3-1(ⅱ)に基づく開示）

［基本的な考え方］
当社は、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会など、全てのステークホルダーに対して誠実に向き合い、また、経営理念、ビジョン、当社グループ5つの行動指針に基づき真摯に経営を行うことで、当社の企業価値を永続的に発展させていきたいと考えております。そのためには、透明・公正・適切なコーポレート・ガバナンスを行うことがもっとも重要なことと考えております。

［基本方針］
(1)株主の権利・平等性の確保
株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに、適切な権利行使が可能となるような環境整備に努めます。
(2)株主以外のステークホルダーとの適切な協働
当社グループ行動指針の下、ステークホルダーから信頼され続けるとともに、社会に貢献できる企業を目指します。
(3)適切な情報開示と透明性の確保
当社は、株主をはじめとするステークホルダーに対する情報開示を重要な経営戦略の一つであると認識し、主体的に取り組みます。その取組みの一環として、法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーの観点から重要と判断される情報については、当社ウェブサイト等の様々な手段により積極的に開示を行います。
(4)取締役会の責務
経営の透明性や健全性に加え、社会倫理と法令遵守に基づいて行動する企業風土を醸成し堅持するための体制づくりを進めてまいります。
(5)株主との対話
財務担当役員の下にIR担当部門を設置し、株主や投資家との対話の場を設けるなど、株主や投資家からの取材に積極的に応じてまいります。

### 【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

■原則1-4（政策保有株式）
1．政策保有に関する基本方針
当社は、取引関係の維持・発展が当社グループ戦略上重要であり、当社の企業価値を中長期的に高めると判断する上場会社株式を政策保有株式として保有いたします。
2．検証の基本方針・基準
当社は、取締役会にて、個別の政策保有株式について保有の適否を定期的に検証しております。関係維持・取引拡大・シナジー創出等の事業上のメリットや戦略的意義などを考慮するとともに、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を総合的に検証し、保有意義がないと判断された株式については、取引先企業の状況等を勘案したうえで売却を進めます。
検証の結果、保有意義がないと判断された一部の株式については、2019年3月期に売却しております。
3．議決権行使の基本方針
当社は、政策保有株式に係る議決権の行使については、議案の内容が株式保有先企業の企業価値向上に資するかどうかに加え、同社のコーポレート・ガバナンスの整備状況やコンプライアンス体制等を総合的に勘案し、適切に判断いたします。

■原則1-7（関連当事者間の取引）
・取締役における競業及び利益相反取引については、当社の利益を損なうことがないよう、会社法に従い、取締役会規程にて取締役会の決議事項と定めております。また、決議に基づき当該取引を実施した後は、速やかに取締役会へ報告するものと定めております。
・当社は、企業会計基準適用指針に定められた開示要件を参考に重要性を判定の上「関連当事者との取引」に該当する取引について、取引の有無を定期的に確認し、有価証券報告書に記載するとともに、これを取締役会に報告することとしております。

■原則2-6（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）
当社には企業年金基金制度はありませんが、従業員の資産形成のために企業型確定拠出年金制度を導入しており、加入資格を有する従業員に対して、制度や資産運用の教育研修を実施しております。

■原則3-1（情報開示の充実）
1．会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
日本国内の労働人口の減少、テクノロジーの進化や産業構造の変化、労働関連法規の改正など、当社を取り巻く環境が大きく変化する中で、人材サービス業に対する社会的な期待は大きく高まってきております。当社が、どのような企業でありたいのか、どのような価値観を大切にするのかを明らかにするために、また、当社がグループ総力をあげて社会課題と向き合うために、当社グループの経営理念、ビジョン、行動指針を掲げ、2016年7月にはグループブランド、「PERSOL（パーソル）」を新設いたしました。変わり続ける社会をリードしながら、あらゆる人と組織の成長を支援することで、社会の発展に貢献してまいります。また、2020年3月期までの中期経営計画を策定しており、当社がどのように世の中や顧客に対してその価値を提供するのかを定めております。
(1)当社グループの経営理念

「雇用の創造、人々の成長、社会貢献」
(2)当社グループのビジョン
「人と組織の成長創造インフラへ」
(3)当社グループの5つの行動指針
「誠実（すべてのことに、真摯に向き合おう）」
「顧客志向（信頼を得て、お客様の期待を超えよう）」
「プロフェッショナリズム（志し高く、磨き続けよう）」
「チームワーク（多様性を活かし、組織の成果を最大化しよう）」
「挑戦と変革（自ら考え、行動し、変化することを楽しもう）」

2．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
本報告書の冒頭「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．基本的な考え方に記載しております。

3．取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬額を決定するに当たっての方針と手続
本報告書「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」1．機関構成・組織運営等に係る事項のうち、［取締役報酬関係］の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

4．取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続
当社の取締役会は、代表取締役社長CEO又は他の取締役により推薦された候補者が、役員規程に定める選任基準を満たすことを確認したうえで、指名・報酬委員会の助言・提言を求めます。当該候補者は、監査等委員会の審議を受けた後、取締役会の決議をもって役員候補者として内定し、株主総会の決議により決定しております。なお、監査等委員である取締役の選任に関する議案を株主総会に提出する場合は、上記手続に加え、あらかじめ監査等委員会の同意を得るものと定めております。役員規程に定める選任基準は次に記載のとおりです。
(1) 業務・業界に精通している、又は必要な分野における知識及び見識を有すること
(2) 人格に優れ、高い倫理観を有し、会社の役員としてふさわしい者であること
(3) 任期を全うすることが可能であること
なお、解任については、取締役の業務執行において不正、背任行為その他これらに該当する疑いを生じさせる行為があった場合、取締役の解任に関する議案の株主総会への提出の是非について指名・報酬委員会、監査等委員会および取締役会で審議を行うものとしております。
また、役員規程に定める選解任基準は、原則として、毎年指名・報酬委員会にて審議・見直しを行うものとします。

5．取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行う際の考え方
当社の取締役候補者の指名を行うに当たっては、取締役会における経営戦略等の立案・策定や執行の監督等について責任を全うできる適格者を、外部アセスメントの実施等により客観的な視点で選任・指名する方針としております。さらに、取締役会において多角的な議論を促し、取締役会の実効性をより一層向上させるため、多様性に配慮した配置としております。なお、全取締役候補者の取締役候補者とした理由について、株主総会招集通知に記載しております。

■補充原則4-1-1（経営陣に対する委任の範囲）
当社は、法令や定款で定められた事項に加え、経営理念、ビジョンに基づく中期経営計画の策定、多額の投資の実行、その他重要な意思決定を取締役会で決議することを定款等に定めており、それらに基づき適正に実行しております。なお、重要な意思決定に関しては、取締役会決議に基づき全部又は一部を取締役に委任できる旨を定款に定めております。当社は、より機動的な経営体制を維持するために、株主総会及び取締役会の決議事項を除く業務執行に関する事項については、経営会議や代表取締役社長CEOをはじめとする経営陣に委任しております。

■補充原則4-1-3（最高経営責任者（CEO）等の後継者計画）
当社は、当社の企業価値を永続的に発展させていく上で将来の経営執行を担う人材を育成するために、経営陣幹部候補者の可視化および適性診断や面談等のアセスメント結果、異動配置や育成プランについて議論する専門の会議体を設けた上で計画的に実施しており、その内容を指名・報酬委員会に報告しております。取締役会は指名・報酬委員会による審議内容の報告も踏まえ、後継者計画が適格に運営されているかを監督しております。

■補充原則4-3-2（CEOの選任）
当社は、経営陣の役員規程に定める選任基準に加え、CEOとして求められる資質を次のとおり定めており、取締役会は、指名・報酬委員会の助言・提言を受けた後、取締役会の決議をもってCEOを決定しております。
(1)複数の事業や機能を指導できる幅広い知識・見識を有する。
(2)全てのステークホルダーに対して誠実に向き合い、調和を取ることができる。
(3)当社ビジョンの実現に向けて優れたリーダーシップを発揮し、イノベーションを起こすことができる。

■補充原則4-3-3（CEOの解任）
CEOの解任については、次に定める解任基準に該当する疑いを生じさせる行為があった場合は、速やかに指名・報酬委員会および取締役会で審議を行うものとしております。
(1)不正、不当又は背信を疑われる行為があったとき
(2)会社法、関係法令に違反するなど、CEOとして不適格と認められたとき
(3)職務遂行の過程又はその成果が不十分であり、かつ本人を引き続きCEOとしての職務におくことが不適当であると判断したとき

■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、社外取締役の独立性基準を以下のとおり定め、社外取締役が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役は当社からの独立性を有するものと判断いたします。
1．主要な取引先及び借入先
(1)当社グループの取引先で、直近事業年度を含む過去3事業年度のいずれかにおける当社グループとの取引額が当社の当該事業年度における年間連結売上高の2%を超える取引先又はその業務執行者
(2)当社グループを取引先とする者で、直近事業年度を含む過去3事業年度のいずれかにおける当社グループとの取引額がその者の当該事業年度における年間連結売上高の2%を超える者又はその業務執行者
(3)当社グループが借入れを行っている金融機関であって、直近事業年度を含む過去3事業年度のいずれかの末日時点における借入金残高が当該事業年度末日時点における当社の連結総資産の2%を超える金融機関又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
2．当社グループから多額の金銭その他の財産を得ている専門家
(1)弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタントであって、当社グループから、直近事業年度を含む過去3事業年度の平均で、

役員報酬以外に1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ている者
(2)法律事務所、会計事務所、税理士法人又はコンサルティングファームその他の専門的アドバイザリーファームであって、当社グループから、直近事業年度を含む過去3事業年度の平均で、その年間連結売上高の2%を超える支払いを受けた先に所属する者
(ただし、補助的スタッフは除く。)

3．大株主
(1)直近事業年度末日時点における当社の大株主(総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者をいう。以下同じ。)又はその業務執行者若しくは業務執行者でない取締役
(2)直近事業年度末日時点における当社の大株主の子会社の業務執行者
(3)直近事業年度末日時点において当社グループが大株主となっている者の業務執行者

4．当社グループから多額の寄付・助成を受けている者
(1)当社グループから、直近事業年度を含む過去3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円を超える寄付又は助成を受けている者
(2)当社グループから寄付又は助成を受けている法人、組合等の団体であって、過去3事業年度のいずれかにおいて、当社グループから得ている寄付又は助成額がその年間総収入の2%を超える団体の業務執行者

5．会計監査人
(1)当社グループの会計監査人である公認会計士又は当社の会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

6．役員の相互就任の関係にある先の者
(1)当社グループから取締役又は監査役(いずれも常勤・非常勤を問わない。)を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者

7．過去において該当していた者
(1)過去3年間において上記1.から6.までに掲げる者のいずれかに該当していた者

8．近親者
(1)上記1.から7.までに掲げる者又は過去3年間において当社グループの業務執行者に該当していた者(重要でない者(注)を除く。)の配偶者又は二親等以内の親族
(注)重要でない者とは、(i)業務執行者については、取締役、執行役及び執行役員(株式会社以外の法人その他の団体の場合には、当該団体の業務を執行する役員)以外の者をいい、(ii)専門的アドバイザリーファームについては、社員又はパートナー以外の者(アソシエイト及び従業員)をいう。

■補充原則4-11-1(取締役会全体としての考え方)
当社の取締役会は、各々の取締役が有する専門知識、豊富な経験、多様なバックグラウンドを相互に補完し合うことにより、取締役会全体としてのバランスを確保しております。また、監査等委員でない取締役は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内で構成することが最も効果的・効率的に運営できる適切な人員数と考えております。

■補充原則4-11-2(取締役の他社兼任状況の開示について)
当社の取締役及びその候補者に係る重要な兼職の状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書で毎年開示しております。

■補充原則4-11-3(取締役会の実効性の評価)
1．実施内容
当社は、取締役会の機能の更なる向上を目的として、毎年、取締役会全体の実効性の評価を行い、その方法及び結果の概要を開示しております。当社では、取締役会に参加しているメンバー全員が自ら意見を述べ、自由闊達な議論を行うことによって評価を実施することが有効であると考えており、現時点では社外の第三者は起用せず、取締役会参加メンバー自身による自己評価により実効性の評価を行っております。
本年度は、取締役全員を対象にアンケートを行い、その結果及び各取締役の自己評価に基づき認識された課題について、取締役会において2回議論を行い、実施いたしました。

2．実効性に関する分析及び評価の結果概要
(1) 当社の取締役会は、企業戦略等の大きな方向性の議論、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備、独立した客観的な立場からの経営陣・取締役に対する実効性の高い監督、内部統制・リスク管理体制の整備をはじめとする役割・責務を適切に果たしております。
(2) 上記(1)の役割・責務を果たすうえで、取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布され、会議内においても自由闊達で建設的な議論がなされております。
(3) 一方で、取締役会による経営陣の監督の実効性を高めるため、監督の前提となる具体的な経営目標(経営指標を含む)や経営目標の実現のためのシナリオ・実行計画について、引き続き重点的に議論すること、取締役会に先立って経営会議で同一案件が審議された場合、経営陣が議論した際に論点となった箇所や反対意見等を取締役会で共有すること及び経営陣からの説明はポイントを絞って端的に行い、質疑応答や議論により多くの時間を割くことが重要であると認識されています。
当社の取締役会は、これらの評価結果を踏まえて、引き続き取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

■補充原則4-14-2(取締役に対するトレーニングの方針について)
取締役については、事業・財務・組織等に関する幅広い知識を有している者から選出しており、就任に際し、会社概要、経営戦略、財務戦略、重点監査項目等の基本情報を共有しております。また、外部講師を招いてコーポレート・ガバナンス等の見識を深める場を設けております。
今後も継続的に実施してまいります。

■原則5-1(株主との建設的な対話に関する方針)
当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、株主や投資家との対話が重要であると考えております。対話を通じて当社の経営方針、経営計画や事業戦略に対する理解を深めていただき、また当該議論をすることで、経営の透明性を高め、活性化を促進するとともに、財務状況を、適時性、公平性、正確性及び継続性に配慮して分かり易く提供することで、情報ギャップを可能な限り解消し、信頼と適切な評価を得てまいります。
・株主との建設的な対話を促進するための方針
(1) 統括する経営陣の指定
財務担当役員をIR統括責任者に指定する
(2) 有機的な連携の為の方策
財務担当役員及びIR担当者は、建設的な対話の実現のため、社内部門と協力して対応する
(3) 個別面談以外の対話の手段
決算説明会を中間・期末の年2回開催するほか、定期的に代表取締役社長CEOや財務担当役員出席のスモールミーティングを実施し、理解醸成に努める
(4) 株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策

財務担当役員及びIR担当者は、対話を通じて得た株主の意見を、必要に応じて経営陣幹部及び取締役会へフィードバックを行い、課題認識を共有することに努める

(5) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

財務担当役員及びIR担当者は、インサイダー情報が外部へ漏洩することを防止するため、情報管理責任者と連携を図り情報管理を徹底する

## 2. 資本構成

| | |
|---|---|
| 外国人株式保有比率 | 30%以上 |

### [大株主の状況] 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|---|---|---|
| 篠原欣子 | 26,331,600 | 11.25 |
| 一般財団法人篠原欣子記念財団 | 15,800,000 | 6.75 |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口) | 12,073,700 | 5.15 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 11,786,300 | 5.03 |
| ケリーサービスジャパン株式会社 | 9,106,800 | 3.89 |
| JP MORGAN CHASE BANK 365632 | 6,978,193 | 2.98 |
| THE CHASEE MANHATTAN BANK 385036 | 4,232,500 | 1.80 |
| 篠原よしみ | 4,228,400 | 1.80 |
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5) | 3,748,900 | 1.60 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 3,696,000 | 1.57 |

| | |
|---|---|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | ――― |
| 親会社の有無 | なし |

補足説明 更新

1. 大株主の状況は、2019年3月31日現在の状況です。
2. 2017年11月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー(Baillie Gifford & Co)及びその共同保有者であるベイリー・ギフォード・オーバーシーズ・リミテッド(Baillie Gifford Overseas Limited)より、2017年11月15日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2019年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、当該大量保有報告書(特例対象株券等)の内容は以下のとおりであります。

ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー(Baillie Gifford & Co)　7,206,400株(3.04%)
ベイリー・ギフォード・オーバーシーズ・リミテッド(Baillie Gifford Overseas Limited)　4,636,900株(1.96%)
計　11,843,300株(5.00%)

## 3. 企業属性

| | |
|---|---|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 第一部 |
| 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 更新 | 50社以上100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うる特別な事情

―――

## 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

### 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 | 15 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 | 5 名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新 | 4 名 |

会社との関係(1)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係(※) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k |
| 玉越 良介 | 他の会社の出身者 | | | | | △ | | | | | | |
| Peter W. Quigley (ピーター・クイグリー) | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | ○ | | |
| 進藤 直滋 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 西口 尚宏 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 榎本 知佐 | 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 |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 玉越 良介 | | ○ | 同氏が特別顧問を務める株式会社三菱UFJ銀行は、当社への貸付があり、当社の社外取締役の独立性基準における1.⑶「主要な借入先」基準に該当いたします。<br>一方、同行の特別顧問は経営に関与する役職ではなく、従い同氏が2010年6月に同行の特別顧問に就任して以降、同氏は同行の業務執行を行っておりません。<br>よって、同氏は当社の社外取締役の独立性基準1.⑶における「過去3年事業年度における主要な借入先の業務執行者」には該当しないため、当社の基準に基づき、独立性を有すると判断しております。 | 長年にわたる金融機関の経営者としての豊富な経験と、グローバルで幅広い見識を、当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしている（左記のとおり）ことから、独立役員として指定しております。 |
| Peter W. Quigley（ピーター・クイグリー） | | | 同氏がエグゼクティブバイスプレジデントを務めるKelly Services, Inc.と当社は株式取得契約を締結しており、同契約に基づき、当社取締役1名が同社のボードメンバー（取締役）に就任しております。 | 米国その他の地域における豊富な人材ビジネスの経験や見識を有しており、当社が未だ進出していない地域を含む海外ビジネス展開について意見、提言等を行い、当社の企業価値向上に貢献いただけると判断したためです。 |
| 進藤 直滋 | ○ | ○ | ――― | 公認会計士及び税理士として高度な専門知識と実務経験に基づく深い見識を当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。 |
| 西口 尚宏 | ○ | ○ | ――― | 経営者としての豊富な経験とグローバルで幅広い見識を、当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。 |
| 榎本 知佐 | ○ | ○ | ――― | 国内外の複数の企業において広報戦略の業務に携わり、豊富な経験と見識を有しており、当社のブランドコミュニケーション向上に貢献いただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。 |

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性 更新

| | 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 | 5 | 2 | 2 | 3 | 社外取締役 |

| | |
|---|---|
| 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 | 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

当社は、監査等委員会の職務を専属的に補助する使用人を配置しており、当該使用人に対する日常の指揮命令権は、監査等委員会にあり、監査等委員でない取締役からは指揮命令を受けないものとして業務を遂行しております。また、当該使用人に関する異動、人事考課及び懲戒処分等は、監査等委員会の同意を得たうえで行うものと定めております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人が実施する財務諸表監査、四半期レビュー及び内部統制監査の都度、会計監査人から結果の報告を受けるものと定めております。また、監査等委員会と会計監査人は、定期的に意見交換を行い、必要に応じて監査等委員会による会計監査人監査の立会い、説明の要請等を適宜実施しております。 代表取締役社長CEOの直属機関として、内部監査部門を設置し、業務執行の正当性、法令遵守の観点から当社グループ全体の監査を行います。また、重要な事項については、監査等委員会へ適切に報告する体制を構築しております。

## 【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・報酬委員会 | 6 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 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 | 6 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 社外取締役 |

### 補足説明 更新

当社は、取締役の指名及び経営陣の報酬等に関する決定プロセスの客観性及び透明性確保を目的として、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会（任意の委員会）を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図っております。指名・報酬委員会は、取締役の選任・解任に関する方針や株主総会議案の内容、取締役及び執行役員の報酬内容等について審議を行います。また、指名・報酬委員会の構成は、過半数を社外取締役とし、社内取締役2名（水田正道及び高橋広敏）、社外取締役4名（玉越良介、進藤直滋、西口尚宏及び榎本知佐）、委員長は社外取締役である玉越良介が就任しております。

## 【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 更新 | 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 | 業績連動型報酬制度の導入 |

### 該当項目に関する補足説明 更新

当社は、平成29年6月27日開催の第9回定時株主総会において、監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）を対象とする株式報酬制度の導入を決議しております。詳細は、「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」(1)役員報酬の基本方針をご参照ください。

| | |
|---|---|
| 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 更新 | 一部のものだけ個別開示 |

### 該当項目に関する補足説明 更新

①役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数
役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は以下の通りとなっております。
・監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）の報酬等の総額：425百万円
■報酬等の種類別の総額
・基本報酬：196百万円
・賞与：44百万円
・株式報酬：184百万円
・対象となる役員の員数：5人

・監査等委員である取締役（社外取締役を除く。）の報酬等の総額：16百万円
■報酬等の種類別の総額
・基本報酬：16百万円
・対象となる役員の員数：1人
・社外役員の報酬等の総額：36百万円
■報酬等の種類別の総額
・基本報酬：36百万円
・対象となる役員の員数：4人
（注）1．社外取締役1名については、上記対象となる役員の員数には無報酬のため含まれておりません。
2．2018年度に支給された賞与は、「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載する賞与評価方法とは異なり、旧賞与評価方法にて2017年度の単年度業績およびMBO評価に基づき決定しております。
<評価方法>
・（売上達成率に応じた賞与支給率＋営業利益達成率に応じた賞与支給率）×MBO評価
※業績評価のうち、セグメント長を兼務する取締役については、50%は全社業績、50%はセグメント業績の目標達成度に応じて、それ以外の取締役については、全社業績の目標達成度に応じて決定する。
※2017年度における業績評価の目標および実績は以下のとおりです。
・全社売上は、目標677,318百万円に対し実績722,183百万円
・全社営業利益は、目標35,600百万円に対し実績36,068百万円
・派遣BPOセグメント売上は、目標488,392百万円に対し実績485,936百万円
・派遣BPOセグメント営業利益は、目標26,223百万円に対し実績26,914百万円
※MBO評価は、6段階評価に基づき、80%～130%の間で決定する。
上記の結果、当社の各取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）に支給した賞与額は、標準額70%～100%となりました。
3．株式報酬には、監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）5名に対する株式報酬として、当事業年度に計上した役員株式給付引当金の繰入額及び役員株式給付引当金戻入額を含んでおります。

②報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等
報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等は以下の通りとなっております。
・氏名：水田 正道
・報酬等の総額：102百万円
・役員区分：取締役
・会社区分：提出会社
・報酬等の種類別の額
－基本報酬：65百万円
－賞与：13百万円
－株式報酬：24百万円
（注）株式報酬は、当事業年度に計上した役員株式給付引当金の繰入額であります。

| 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

①役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項
(1)基本方針
当社の経営陣幹部・取締役の報酬（以下「役員報酬」といいます。）は、当社グループの短期的な会社業績だけでなく、中長期的な会社業績の向上に対する貢献を明確に反映する設計としております。したがって、当社グループの役員報酬は、中長期的な持続的成長を実現するためのインセンティブとして位置付けており、その基本方針を以下3つの視点で具体化しております。
①当社グループの短期的・中長期的な会社業績及び企業価値と連動する
－短期的な業績だけでなく、中長期的な業績及び企業価値と連動した制度であること
②株主価値と連動する
－株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
－報酬決定プロセスにおいて、客観性・透明性を確保すること
③ 競争力のある報酬水準に設定する
－国内の同規模・同業種の企業群の報酬水準と比して競争力ある水準とし、優秀な人材の確保に資する水準であること
－当社業績及び企業価値の向上に対して、当社役員がより強いインセンティブを感じられる水準であること
(2) 報酬水準
役員報酬の水準は、当社の経営環境及び外部のデータベース等による同業他社（人材サービス業）や同規模の主要企業の水準を調査・分析した上で毎年見直しを行い、上記役員報酬の基本方針に基づき、設定しております。
(3) 報酬構成
当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）及び執行役員の報酬は、各役員の役割に応じた「基本報酬」、短期インセンティブ報酬としての「賞与」及び中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」で構成されております。各役員に対する賞与は基本報酬の30%、株式報酬は基本報酬の26%（それぞれ目標達成度が100%の場合）となるよう設定しております。これにより、監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）及び執行役員の株式報酬構成の標準モデル（各指標の目標が100%達成の場合）は、基本報酬64%：賞与19%：株式報酬17%となります。
なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、基本報酬のみで構成されます。
－基本報酬
取締役及び執行役員について、職務の専門性、多様性、意思決定の難易度、管掌地域の広さ、成果責任の大きさ等に基づき役割を定義したうえで、その役割の内容や責任に応じて定められた基本報酬額を支給します。これにより、より客観性・透明性の高い報酬決定が可能となります。なお、月額固定報酬として支給します。
－賞与
中期経営計画の達成に向けたマイルストーンとして単年度の目標を設定し、短期インセンティブ報酬として支給します。定量的には、本業の収益力を示す売上高、営業利益等及び非財務指標として当社が当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に

おいて特に重視する従業員満足度やリスクモニタリングの結果の目標達成度に応じて評価を行います。なお、業績については絶対評価に加え、国内外の競合他社との成長性の相対比較を行うことで、外部環境要因を除いた評価を報酬に反映させることとしております。この他、各取締役及び執行役員の業績および企業価値向上への取組状況について、定性評価を行います。

本報酬は、概ね0～200%の範囲内で変動します。評価方法及び評価ウェイトはそれぞれ次のとおりです。

・業績指標：全社、セグメント毎の①売上高、②営業利益の目標達成度および競合他社との成長率比較で決定（評価ウェイトは80%）

・非財務指標：全社、セグメント毎の①従業員満足度、②リスクモニタリング結果の目標達成度で決定（評価ウェイトは10%）

・テーマ評価：業績と企業価値向上のために設定した課題の取組状況について、評価者との面談を通じて決定。社長・副社長の評価は指名・報酬委員会で行うものとする。（評価ウェイトは10%）

※全社およびセグメント毎の評価ウェイトは、取締役及び執行役員の管掌領域に応じて決定します。

※上記の他、特に貢献度が高かった場合、会社と当該役員の委任契約等に反する重大な違反があった場合には、加点・減点評価を行います。

－株式報酬

当社グループの中長期的な会社業績及び企業価値の向上に対するインセンティブ付与を目的とすると同時に、株主との利益意識の共有を一層促すことを目的として退任時に支給します。また、退任時に交付される予定の潜在保有株式数を含め、当社は監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）に対し、原則として基本報酬（年額）の1倍以上の当社株式を保有することを推奨します。

株式報酬のうち、50%は当社の中期経営計画の目標達成度に応じて決まる業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）、50%は株主価値との連動を目的とした、固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）としております。

＜業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）＞

2020年3月期に向けた中期経営計画の業績指標（連結売上高、連結営業利益及びROE（2016年度公表））や非財務指標の目標達成度等の評価に応じて決まる仕組みとしております。特に、非財務指標については、ESG指標を複数取り入れることで、「グループの経営方針」に基づく取組みを一層向上させる設計としております。

本報酬は、0～210%の範囲内で変動します。業績指標の目標値及び評価ウェイトはそれぞれ次のとおりです。

・連結売上高：目標値7,500億円（評価ウェイトは50%）

・連結営業利益：目標値450億円（評価ウェイト50%）

・ROE：目標値10%（評価ウェイトは目標未達時のみ-10%）

・非財務指標：従業員満足度、PERSOLブランド認知、リスクモニタリング結果の3項目で目標値を指標ごとに設定（評価ウェイトは±5%）

なお、上記指標等については、当該中期経営計画終了後に、新たな中期経営計画を踏まえて見直す予定です。

＜固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）＞

株主価値との連動を一層促すため、交付数固定の株式報酬として支給します。

なお、取締役会が、役員の在任期間中に会社と当該役員の委任契約等に反する重大な違反があったと判断した場合には、指名・報酬委員会の審議を経て、株式報酬の支給を制限又は返還を請求することがあります。

※株式報酬は、信託型自社株報酬制度を通じて支給します。本制度は、対象者に対して、毎年、ユニット（ポイント）を付与し、退任時にユニット数（ポイント数）に相当する株式を交付するものです。ユニット数（ポイント数）や自社株式の管理は、三菱UFJ信託銀行に委託しております。

(4) 報酬ガバナンス

－報酬決定のプロセス

当社の役員報酬等の額およびその算定方法の決定方針については、取締役会の諮問機関である独立した指名・報酬委員会での十分な審議を経た上で、取締役会で決定します。なお、監査等委員である取締役の報酬等の額については、監査等委員の協議により決定します。

役員報酬等は、株主総会において決議された報酬等の上限額以内で支給するものとします。監査等委員でない取締役の報酬等の額は、2017年6月27日開催の第9回定時株主総会において、年額500百万円以内（うち、社外取締役分は年額30百万円以内とする。なお、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と決議されております。なお、当該株主総会の決議日における員数は6名です。

また、監査等委員である取締役の報酬等の額は、2016年6月17日開催の第8回定時株主総会にて、年額100百万円以内と決議されております。なお、当該株主総会の決議日における員数は4名です。

また、上記とは別枠で、監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）および執行役員を対象とする株式報酬制度について、対象期間を3事業年度として当社が拠出する金員を990百万円以内、対象者に対し460,000株以内で支給することを2017年6月27日開催の第9回定時株主総会にて決議しております。なお、当該決議日における取締役の員数は5名、執行役員の員数は10名です。

(5)情報開示等の方針

役員報酬制度の内容については、各種法令等に基づき作成・開示することとなる有価証券報告書、株主総会参考書類、事業報告、コーポレートガバナンス報告書及びホームページ等を通じ、当社株主に対し迅速に開示します。

## 【社外取締役のサポート体制】

全ての社外取締役に対して、取締役会等の重要な会議資料を事前に配付し、また、重要事項の情報伝達を予め行っております。なお、外国人である社外取締役に対しては、資料等の英文翻訳を行い、また、会議の際に必ず同時通訳の手配を行っております。監査等委員である社外取締役に対しては、社外取締役の的確な判断に資するよう、経営に係る重要事項に関する情報を遅滞なく提供するほか、監査等委員会の職務を補助する事務局を設置し、監査等の職務に必要な情報の報告体制を整備しております。

## 【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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 篠原欣子 | 名誉会長 | 無し | 勤務実績無し・無報酬 | 2016/6/17 | 定めない |

| 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

創業者である篠原欣子が就任しております「名誉会長」につきましては、あくまで名誉職としての位置づけであり、篠原が当社経営に関与することはありません。

## 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．コーポレート・ガバナンス体制の概要について
当社は、監査等委員会設置会社であり、監査等委員でない取締役6名（うち社外取締役2名）、監査等委員である取締役5名（うち社外取締役3名）で取締役会を構成しております。

2．業務執行体制の概要及び運用状況について
取締役会は、原則として毎月1回開催し、取締役会規程に定める事項及び重要な意思決定を行っており、必要に応じて臨時取締役会を開催するものとしております。
また、取締役の意思決定機能及び監督機能の強化を目的とした執行役員制度を導入し、業務執行責任の明確化を図るほか、事業活動の総合調整と業務執行の意思統一を図るため、経営会議を原則として月2回開催し、当社グループの全般的な重要事項について審議いたします。

監査・監督の状況として、取締役は、取締役会を通じて、他の取締役の業務執行の監督を行います。また、監査等委員である取締役は、取締役会への出席や業務執行状況の調査等を通じ、取締役の職務執行の監督を行います。内部監査部門は、事業活動の効率性及び有効性、グループ全体の法令及び定款を含めた社内規程の遵守体制の有効性について監査を行います。また、是正・改善の必要がある場合は、すみやかにその対策を講じるように適切な指摘や助言を行い、被監査会社又は被監査部門においては、内部統制の推進部署あるいは主管部署等と連携して改善を図るものとしております。

3．監査等委員会について
当社の監査等委員会は、常勤監査等委員である社内取締役2名と社外取締役3名で構成されております。なお、うち2名は、長年にわたる金融機関への勤務経験及び企業経営に携わってきた経験を有しており、また、1名は公認会計士及び税理士の資格を有しており、計3名が財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。監査等委員会は、原則として毎月1回開催し、その他必要に応じて臨時監査等委員会を開催するものとしております。監査等委員会は、取締役（監査等委員である取締役を含む。）の職務執行を監督する立場にあることから、取締役の監査・監督機能を強化することで、より透明性の高い経営の実現の経営の機動性の向上の両立を目指しております。

4．指名、報酬決定の機能強化について
当社は、取締役会の指名及び経営陣の報酬等に関する決定プロセスの客観性及び透明性確保を目的として、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会（任意の委員会）を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図っております。指名・報酬委員会の構成等については、「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」1．機関構成・組織運営等に係る事項［任意の委員会］をご参照下さい。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、監査等委員会設置会社の形態を採用しており、監査等委員でない取締役を6名（うち社外取締役2名）、監査等委員である取締役を5名（うち社外取締役3名）選任しております。現状の体制を採用している理由は、社外取締役による外部からの経営監視機能が強化されるとともに、監査等委員である取締役も取締役会における議決権を有していることや、監査等委員会が監査等委員以外の取締役の選解任及び報酬について株主総会における意見陳述権を有していることなどにより、業務執行者に対する監督機能が強化されることにあります。また、当社は、経営の健全性と透明性の向上を図り、より迅速な意思決定と機動的な業務執行体制を整備し、更なる企業価値の向上を目指しております。

## 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 更新

| | 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及び早期WEB開示に努めております。<br>■2019年３月期第11回定時株主総会における対応実績<br>１．招集通知発送日　５月31日<br>２．WEB開示日　５月22日 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 可能な限り集中日を回避した日程で定時株主総会を開催するよう努めております。<br>■2019年３月期第11回定時株主総会における対応実績<br>開催日 ６月25日 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 電磁的方法による議決権の行使を可能としており、招集通知に行使方法を記載する等、株主の利便性の向上に努めております。 |
| 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 | 議決権行使プラットフォームに参加しており、機関投資家の議決権行使環境の向上に努めております。 |
| 招集通知（要約）の英文での提供 | 招集通知（要約）を英文で作成し、ホームページへの掲載や東京証券取引所を通じた開示をしております。 |
| その他 | 株主通信の発行を年に２回行っているほか、当社ホームページにおける決算データの掲載等を行っております。 |

### 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 | 当社IRの目的、基本方針、基本姿勢、情報開示の方法、業績予想及び将来の見通し等のIRポリシーを当社ホームページにて開示しております。 | |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | アナリスト・機関投資家向け説明会を半期毎、年２回開催しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算情報、適時開示資料、決算説明会のスライド、株主通信等のIR資料を英文も含めて掲載しております。 | |
| IRに関する部署（担当者）の設置 | グループ財務部に担当者を配置しております。 | |
| その他 | アナリスト・機関投資家への個別訪問を随時実施しております。また、海外投資家に対しては電話ミーティングを実施しており、個人投資家に対しては証券会社主催の会社説明会に参加するなどしております。 | |

### 3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

| | 補足説明 |
|---|---|
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 当社は、「はたらいて、笑おう。」をスローガンに、働くすべての人と組織が輝ける未来に向けて、仕事を通じた成長を支援しております。障害者・若年層・シニア層の就業支援、地方創生、子育て・介護などのライフスタイルに合わせた働き方を支援する取組みを実施しております。 |
| ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定 | 当社のホームページにて、ディスクロージャーポリシーを掲載し、情報をわかりやすく、公平かつ適時・正確に提供することを基本方針としております。 |

| | |
|---|---|
| その他 | ＜ダイバーシティへの取組み状況＞<br>グループビジョン「人と組織の成長創造インフラへ」を目指し、あらゆる人と組織の成長を支援することで、社会の発展に貢献していくうえで、ダイバーシティの推進は重要な取組みであると考えています。2017年より組織横断型のダイバーシティ検討プロジェクトを立上げ、パーソルグループとしてのダイバーシティ方針、施策実施へ向けた議論を進め、2019年1月にパーソルグループとして、ビジョン実現に向けたダイバーシティ方針「Diversity, Inclusion & Equality」を発表しました。本方針に則り、2019年4月から原則全てのグループ会社において、複業の解禁・ドレスコードの自由化を開始しております。<br>今後、フレキシブルな働き方の更なる推進や、社員向けの意識改革や生産性向上の研修等を予定しており、多様な働き方、多様なキャリアパスを実現するための施策を継続実施していこうと考えています。<br><br>＜女性の登用促進に向けた取組み＞<br>当社は、名誉会長の篠原欣子が、女性が広く活躍するための事業としてテンプスタッフを起業したことからはじまっており、採用・育成・登用といったあらゆる場面において、性別に関係なく、実力や成果に応じた評価を行っております。また、2019年1月にパーソルグループのダイバーシティ方針「Diversity, Inclusion & Equality」を発表し、その一環として2023年までにグループ全社の女性管理職の割合を引き上げる方針を掲げ、実行計画の立案を進めています。 |

# 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

当社は、取締役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その他会社の業務の適正を確保するための体制に関する基本方針について、次のとおり定めております。

1．当社グループ各社の取締役、執行役員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、グループコンプライアンスに関する基本規程を制定し、当社グループ各社のコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンスの実践に努める。
(2) 当社は、グループ全体のコンプライアンスを統括する部署を当社に設置し、コンプライアンスに係る諸施策を継続して実施するとともに、その活動状況を取締役会に報告する。
(3) 当社は、当社グループの役職員に対して、コンプライアンスの教育・研修を継続的に行う。
(4) 当社は、法令・定款等の違反行為を予防・早期発見するための体制として、当社のコンプライアンス統括部署を窓口とするグループ内部通報制度を整備する。

2．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
当社は、文書等の保存に関する規程を定め、重要な会議の議事録等、取締役の職務の執行に係る情報を含む重要な文書等は、同規程の定めるところに従い適切に保存及び管理を行う。また、取締役又は監査等委員会等から要請があった場合に備え、適時閲覧が可能な状態を維持する。

3．当社グループ各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、執行役員制度を導入することで業務執行責任を明確化し、取締役会の意思決定機能及び監督機能の強化を図る。
(2) 当社は、事業活動の総合調整と業務執行の意思統一を図るため、経営会議を原則として月2回開催し、当社グループの全般的な重要事項について審議する。
(3) 当社は、三事業年度を期間とするグループ中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を具体化するため、毎事業年度ごとのグループ全体の重点経営目標及び予算配分等を定める。
(4) 当社は、当社グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定その他の組織に関する基準を定め、子会社等にこれに準拠した体制を構築させる。
(5) 当社は、経営の効率化とリスク管理を両立させ、内部統制が有効に機能するよう、ITシステムの主管部署を置いて整備を進め、グループ全体での最適化を図る。

4．当社グループ各社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 取締役及び執行役員は、当社グループの事業活動に関するリスクを定期的に把握・評価し、毎事業年度の経営計画に適切に反映する。また、グループ全体のリスク管理が適切になされるようグループリスクの管理に関する規程を制定する。
(2) 当社は、大規模地震等の危機の発生に備え、危機管理に関する規程を制定し、グループにおける危機管理体制の整備、危機発生時の連絡体制の構築及び定期的な訓練の実施等、適切な体制を整備する。

5．当社グループ各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) 当社は、グループの企業価値を最大化する観点から、関係会社に対する適切な株主権の行使を行う。
(2) 当社は、関係会社管理に関する規程において、関係会社における経営上の重要事項の決定を事前承認事項とし、また、関係会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について、当社への定期的な報告を義務付ける。
(3) 内部監査部門は、グループ全体の法令・定款及び社内規程の遵守体制の有効性について監査を行う。また、是正・改善の必要がある場合、速やかにその対策を講じるように適切な助言、勧告及び支援を行う。
(4) 当社グループの役員、執行役員及び使用人は、当社に設置した内部通報窓口を利用することができる。

6．監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
当社は、監査等委員会の要請に基づき、必要に応じてその職務を専属的に補助する使用人を配置する。当該使用人に対する日常の指揮命令権は、監査等委員会にあり、監査等委員でない取締役からは指揮命令を受けない。また、当該使用人に関する人事異動、人事考課及び懲戒処分等は、監査等委員会の同意を得たうえで行う。

7．当社グループ各社の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下本項目について同じ。）、執行役員及び使用人が監査等委員会に報告するための体制
(1) 当社グループ各社の取締役、執行役員及び使用人は、監査等委員会又は監査等委員会の指示を受けた者の求めに応じて、事業及び内部統制の状況等の報告を行い、内部監査部門は内部監査の結果等を報告する。
(2) 当社グループ各社の取締役、執行役員及び使用人は、重大な法令・定款違反及び不正行為の事実、又は会社に著しい損害を及ぼす事実又はそのおそれのある事実を知ったときは、速やかに監査等委員会に報告する。
(3) 当社グループ各社における取締役、執行役員及び使用人は、当社グループ各社に著しい損害を及ぼす事実又はそのおそれのある事実を知ったときは、速やかに当社グループの定める担当部署に報告する。当該担当部署は、取締役、執行役員及び使用人から報告を受けた事項について、速やかに当社の監査等委員会に報告する。
(4) 当社は、内部通報制度の適用対象に当社グループ各社を含め、当社グループ各社における法令、定款、又は社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上の重大な問題に係る通報について、監査等委員会への適切な報告体制を確保する。

8．監査等委員会へ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
当社グループは、就業規則等の社内規程において、従業員が、監査等委員会への報告又は内部通報窓口への通報により、人事評価において不利な取扱いを受けることがなく、また懲戒その他の不利益処分の対象となることがないことを明示的に定める。

9．監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査等委員会及び監査等委員会の指示を受けた者がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査等委員会の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じる。

10. その他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

監査等委員会は、必要に応じて取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員及び重要な使用人に対して報告を求め、代表取締役社長 ＣＥＯ、内部監査部門及び会計監査人とそれぞれ定期的な意見交換の実施を求めることができる。

11. 財務報告の信頼性を確保するための体制

(1) 当社は、財務報告の信頼性及び金融商品取引法に規定する内部統制報告書の有効かつ適切な提出のため、代表取締役社長 ＣＥＯの指示のもと、内部統制システムを構築し、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行う。

(2) 当社グループ各社は、財務報告の信頼性を確保するため、社内の必要な手続き及び承認を得て、当社に財務情報を提出する。

(3) 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、社内の必要な手続き及び承認を得て、財務情報を社外に公表する。

## 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

当社は反社会的勢力排除に向けた体制について、次のとおり定めております。

(1) 当社グループは、反社会的勢力に対し、毅然とした態度で対応し一切の関係を遮断する。

(2) 当社グループは、主管部署を定め、所轄警察署や特殊暴力防止に関する地域協議会等から関連情報を収集し不測の事態に備えるとともに、事態発生時には主管部署を中心に外部機関と連携し、組織的に対処する。

# Vその他

## 1．買収防衛策の導入の有無

| | |
|---|---|
| 買収防衛策の導入の有無 | 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

当社は、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実については、情報を迅速かつ公平に開示することを基本とし、情報の適時開示を行う体制を整えております。

1．決定事実
　決定事実は、取締役会において承認の後、情報取扱責任者がグループ財務部に開示の指示を行い、速やかに公表いたします。

2．発生事実
　発生事実（リスク情報を含む。）は、関連部署及び子会社が発生を認識した時点で速やかに代表取締役社長CEOに報告がなされ、開示の検討及び判定を行い、開示が必要な発生事実に関しては、情報取扱責任者に開示の指示がなされ、グループ財務部にて速やかに開示する体制としております。

3．決算関連情報
　決算関連情報は、四半期を含む決算内容及び業績･配当予想の修正等の情報を、グループ財務部が原案をとりまとめて報告を取締役会に諮り、その承認を経て情報取扱責任者に対して指示がなされた後に、グループ財務部にて速やかに開示する体制としております。

【当社グループにおけるガバナンス体制】

