最終更新日：2020年1月28日
ギグワークス株式会社
代表取締役社長　村田　峰人
問合せ先：03-5539-2341
証券コード：2375
https://www.gig.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

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、株主だけでなくすべての利害関係者の要請に応えて、迅速かつ公正に経営判断を行い、適正に情報を公開することであり、また責任の明確化、法令遵守及び情報管理の徹底により信頼を確保することであると考えており、このことがひいては株主の利益の向上につながるものと考えております。

【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

補充原則１－２－４　議決権の電子行使を可能とするための環境作り
当社では、機関投資家や海外投資家の比率が相対的に低いことに鑑み、
現在、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳を行っておりませんが、
今後の各比率の推移を踏まえて実施の要否を検討してまいります。

原則３－１　情報開示の充実
(1)経営理念等や経営戦略、経営計画

経営理念につきましては、当社ホームページに掲載しております「企業理念」を参照ください。
https://www.gig.co.jp/company/philosophy/vision

https://www.gig.co.jp/company/philosophy/mission

経営戦略につきましても、2019年12月13日開催の「2019年10月期決算説明会」のプレゼンテーション資料を参照ください。
https://www.gig.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/gigworks _ kessan191213.pdf

経営計画につきましては、社内においては中期事業計画を策定、幹部社員を中心に共有はしておりますが、
対外的には公表しておりません。

これは、IT業界はスマートデバイスをはじめテクノロジー変化の速度が速く、必ずしも中期的な業績予想を発表する事が
株主の適切な判断に資するものではないとの認識から、開示を行っておりません。
ただし、開示の必要性については引き続き検討してまいります。

補充原則３－１－２　英訳での開示
当社の株主構成を鑑みて、英文webサイトの開設、英文での各種の開示文書、招集通知についても、開示、提供しておりません。
但し、機関投資家からの問い合わせは増えており、今後の外国人株主比率等の推移や要望を踏まえて実施の要否を検討してまいります。

補充原則４－１１－３　取締役会の実効性に関する分析、評価の方針
当社の取締役会は、取締役１０名のうち、社外取締役５名を選任し、取締役会としての判断や会議の運営など、取締役会全体の実効性を担保するよう努めております。

当社の取締役会は現職の企業経営者や金融、会計の知見に富んだ社外取締役を複数名置くことで、
常に自由闊達な議論と多様な観点からの意見、指摘があり、実際の施策や方針にも反映されていることから、
当社の取締役会は有効に機能していると判断しております。

ただし、より透明性を高める手段として、第三者機関を活用した取締役会の分析・評価方法等につきましては、検討してまいります。

原則５－２　経営戦略や経営計画の策定・公表
当社の事業は、IT環境及びIT関連機器からの影響を受ける事業を主体としております。
IT業界ではスマートデバイスをはじめテクノロジー変化の速度が速く、中期的な業績予想をし、
発表することが必ずしも株主の適切な判断に資するものではないとの認識から、対外的には数値目標の開示、公表を行っておりません。
ただし、開示の必要性については引き続き検討してまいります。

【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　いわゆる政策保有株式
1．政策保有の基本方針
当社は、当社との間の取引拡大が期待できるなど中長期的に当社の企業価値の向上に資する企業との関係強化を目的として保有しております。
しかしながら、ビジネスメリットのない株式については売却、縮減することとし、保有銘柄については適宜見直しを行っております。
また、政策保有株式に係る議決権行使については、当社の中長期的な企業価値向上に資するか否かという観点から、
保有先企業との取引上の関係や対話をもとに、当該企業の個別状況を踏まえた上で、判断を行い、
議案に対する賛否を判断するものとします。
なお、保有する政策保有株式については、定期的に取締役会へ報告し、
個社別毎の資本コスト等を踏まえた上で、投資の妥当性や経済合理性の判断を行っており、
保有の妥当性が認められない株式については、売却、縮減を進めてまいります。

原則1－7　関連当事者間の取引
当社では関連当事者間の取引（取締役の競業取引、当社および当社子会社の取締役と会社間の取引、主要株主と会社間の取引）
を行う際は、独立社外取締役を含む取締役会において実際の個別取引にかかる承認および報告を行っております。

原則2－6
当社は企業年金制度を設けていないため、自らの運用や、外部機関への運用委託は行っておりません。

原則3－1　情報開示の充実
(2)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「Ⅰ．1．基本的な考え方」に記載しておりますので参照ください。

(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
報酬額の決定にあたっては、経営環境及びグループ全体の業績の動向、長期的な企業価値の増大を図るために有益な人材を確保できる報酬の水準等を勘案し、代表権の有無やそれぞれの取締役の職務と責任、並びに功績の評価を反映したものとしております。
報酬額の決定の手続きとしては、独立社外取締役からの客観的な意見を踏まえ、取締役会にて決定しております。

(4)取締役・監査役候補者の指名の方針と手続
役員候補者については、人格、見識に優れた者を候補者とすることを基本方針とし、特に社外取締役は会社経営、財務・会計、法律、世界情勢等の知見を、社外監査役は財務・会計、法律、世界情勢、リスク管理等の知見を有する人材を選定し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図っております。 役員候補者は取締役会の決議により決定しておりますが、事前に社外取締役に役員候補者の推薦理由、略歴等を説明し、意見を勘案して決定いたします。
取締役の解任方針については、当該取締役につき法令違反・不当な業務執行等により、
当社グループの企業価値を著しく毀損したり、職務執行に著しい支障が生じたりするなど、
当社取締役に求める資質が認められなくなった場合には、取締役会にて審議の上、解職その他の処分または株主総会に対する
解任議案の提出等を決定いたします。

(5)経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
役員候補者全員について個々の指名理由を株主総会招集通知に記載しております。
また、解任事由が発生した場合には、個々に適切に説明・開示してまいります。
なお、社内取締役、常勤監査役についての個々の指名理由は下記の通りです。

1．代表取締役　村田峰人
村田峰人氏につきましては、2014年以降当社代表取締役として業績向上に貢献されたのに加え、コールセンター事業を始めとするＢＰＯ業界においても、経営者として非常に深い見識と幅広い人脈を有しており、今後の当社の事業発展に多大な貢献をしていただける人物であるという判断により、取締役として選任するものであります。

2．取締役会長　関戸　明夫
関戸明夫氏につきましては、2011年以降当社代表取締役及び取締役会長として業績回復に貢献されたのに加え、IT、ＢＰＯ業界において、経営者として非常に深い見識と十分な経験を備えられている人物であり、当社の企業価値向上に貢献しながら、株主の皆様を始めとするステークホルダーの期待に対し、十分に応えていただける人物であるという判断により、取締役として選任するものであります。

3．取締役　松沢　隆平
松沢隆平氏につきましては、2015年5月より当社執行役員ＣＦＯとして、主として財務経理部門を統括指揮し、近年当社が積極的に推進してきたＭ＆Ａや当社の資本政策も含めた豊富な知見と能力を有しております。同氏の財務部門に責任を持つ役割が、当社の経営に欠かせないものと判断し、取締役として選任するものであります。

4．取締役　浅井　俊光
浅井俊光氏につきましては、当社創業時から在籍し、当社グループの事業全般に精通しており、2017年1月より執行役員として、事業企画・Ｍ＆Ａ部門の責任者としてグループ全体の政策を統括しております。この培った豊富な経験と知見が、当社の経営に欠かせないものと判断し、取締役として選任するものであります。

5．取締役　小島　正也
小島氏につきましては、長年証券業界において携わった事業戦略やIR活動に対する広い知見や豊富な経験を有しております。2017年11月より執行役員管理本部長として当社グループの業務改革の責任者をつとめており、また管理業務全般に責任を持つ役割を担うのに同氏が適任であると考え、取締役として選任するものであります。

6．常勤監査役　島田　建一

島田氏につきましては、長年の金融機関において培った豊富な審査･現場経験、その後の金融機関のグループ会社での
経営経験を当社の監査にも反映させていただけると考え、監査役として指名しております。

補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲
当社の取締役会は、会社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上のため、適法、迅速に重要事項(経営計画や経営戦略、Ｍ＆Ａ、組織再編、重要な財産の処分･譲受け、多額の投融資等)に対する意思決定を行っております。
また、取締役会の決議事項については当社取締役会規定に具体的に定めており、職務権限規程において経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

原則４－８　独立社外取締役の有効な活用
当社では、東京証券取引所の定める独立役員の資格を満たす独立社外取締役を５名選任しており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。

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、東京証券取引所の定める独立性の判断基準と同一の基準を定め、それに従い独立社外取締役を５名選任しており、
取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。

補充原則４－１１－１　取締役会のメンバーのバランス･多様性･規模に関する考え方と取締役の選任に関する方針･手続
当社は、取締役会の構成について、年齢、性別、技能その他取締役会の構成の多様性を考慮するとともに、
当社の事業規模に応じた適切な員数とする方針です。

補充原則４－１１－２　社外役員の兼任状況
当社は、取締役･監査役が他の会社の役員を兼任する場合には、その者が当社の役員業務を遂行できることを条件として選任し、各期事業報告において主要な兼任状況を毎年開示しております。

第43期（2019年10月期）定時株主総会招集ご通知（P51～56）に記載。
http://www.threepro.co.jp/ir/pdf/library _ pdf/threeprogroup190130 _ convene.pdf ←アップ後、最新の招集通知に変更

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
取締役、監査役および執行役員を対象に、当社の事業に関する監督･監査機能を果たすために必要な法令･コンプライアンス研修を
適時実施しております。
また、各社外取締役及び社外監査役に対し、適宜、当社の企業理念やグループ事業の内容等について周知を行っております。

原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、代表取締役社長が経営戦略や事業計画についてプレゼンテーションを行う経営懇談会を実施することにより、投資家と建設的な対話を行っております。
また、ＷＥＢサイト等において適時、必要な情報を開示しております。

２．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
村田ホールディングス株式会社	781,305	10.81
SPRING INVESTMENT株式会社	627,005	8.68
SPRING株式会社	613,885	8.49
日本トラスティ･サービス信託銀行株式会社(信託口)	580,000	8.03
GOLDMAN　SACHS　INTERNATIONAL	378,553	5.24
株式会社大塚商会	360,000	4.98
NATIONAL FINANCIAL SERVICES LLC	241,500	3.34
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	207,300	2.87
クツクマンブラザーズ株式会社	198,300	2.74
関戸　明夫	162,495	2.25

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 第二部
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	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 更新	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うる特別な事情

———

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11 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	10 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	2 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	k
鎌田　正彦	他の会社の出身者											○
木下　俊男	他の会社の出身者											○
柳　雅二	他の会社の出身者											○
土屋　敦子	他の会社の出身者											○
平野　伸一	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鎌田　正彦	○	―――	鎌田正彦氏につきましては、長年にわたりＳＢＳホールディングス株式会社の代表取締役社長を務められており、経営者として培った豊富な経営経験と幅広い見識をもとに、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただくため、同氏を選任しております。

木下　俊男	○	―――	木下俊男氏につきましては、公認会計士としての財務の及び会計に関する専門的な見地を当社の経営に反映していただき、また経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能の実効性強化等に大いに貢献いただると判断し、社外取締役として選任しております。
柳　雅二		―――	柳雅二氏につきましては、長年金融機関において培われた十分な経験と深い見識を当社の経営に反映していただき、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能の実効性強化等に大いに貢献いただると判断し、社外取締役として選任しております。
土屋　敦子		―――	土屋敦子氏につきましては、長年証券業界において培われたその豊富な経験と高い見識と専門性を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に大いに貢献いただけると判断し、社外取締役として選任しております。
平野　伸一		―――	平野伸一氏につきましては、長年にわたりアサヒビール株式会社の経営者として培われた豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督していただくとともに、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート･ガバナンス強化に寄与していただくため、社外取締役として選任しております。

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	なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、取締役会やその他重要な会議へ出席し、取締役職務遂行を監査すると共に、会計監査人との意見交換を通じて、
会計監査人との連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 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
加地　誠輔	他の会社の出身者													○
江木　晋	弁護士													○
森﨑　純成	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
加地　誠輔	○	―――	加地誠輔氏につきましては、経営者として培った豊富な経営経験をもとに、当社の社外監査役として幅広い見地からの提言をいただいており、引き続き、当社の独立役員として適任であると判断していることから同氏を選任しております。
江木　晋	○	―――	江木晋氏につきましては、弁護士としての専門的見地を当社の監査に反映していただくためであります。 また、同氏が職務を適切に遂行できると判断した理由は、前述の実務経験を有することなどを総合的に勘案し、同氏が適任と判断し選任しております。
森﨑　純成		―――	森﨑純成氏につきましては、金融機関などでの経営者として培った豊富な経営経験を、当社の監査に反映していただけると判断し、社外監査役として選任しております。

【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

―――

【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

該当項目に関する補足説明

役職員の業績向上への意欲や士気を高め、より一層株主の利益を重視した業務展開を図るため、ストックオプション制度を採用しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役、社内監査役、社外監査役、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

役職員の業績向上に対する意欲や士気をより一層高めることを目的とするものです。

【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

2019年10月期：取締役に支払った報酬90,505千円(内、社外取締役分 12,041千円)

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

報酬額の決定にあたっては、経営環境及びグループ全体の業績の動向、長期的な企業価値の増大を図るために有益な人材を確保できる報酬の水準等を勘案し、代表権の有無やそれぞれの取締役の職務と責任、並びに功績の評価を反映したものとして、
独立社外取締役からの客観的な意見を踏まえ、取締役会にて決定しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役のサポートについては、代表取締役が定期的に社外取締役へ当社の事業状況を訪問、電話等により説明、
意見交換、情報共有を行うことで、常に最新の情報が入手できるサポート体制を整えております。

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） 更新

当社は、取締役会の選任による執行役員制度を導入しております。

【社外監査役の独立性についての会社の考え方】
・当社と利害関係にないことと併せて、社外監査役に当社の事業内容に対して専門性があることも重要な要素と考えております。

【ダイバーシティ及び女性活躍推進の取組みついて】
当社及び子会社では、多様な市場のニーズを的確に捉え、持続可能な成長を実現するためには、誰もが働きやすい環境を整えることが必要不可欠であるとの代表取締役社長の考えにより、ＳＧＤｓ推進委員会を設置し、取組みを進めています。当該委員会において、経営トップ主導により、経営戦略としてダイバーシティ及び女性活躍推進に取り組んでおり、役員及び各部署長と定期的に議論する体制、ダイバーシティ及び女性活躍推進の重要性・意義を従業員に発信する体制、従業員の意見を吸い上げる体制を構築しています。当該委員会における取組内容を取締役会における報告事項とし、監督や推進を実施しています。

さらに、取締役会及び執行役員会において、定期的にダイバーシティ及び女性活躍推進に向けての課題、取組み等について議論し、ダイバーシティ及び女性活躍推進を公約と位置付け、社内外に公表しています。

■全社的なルールの構築
（1）年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
（2）賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入（成果主義報酬等）
（3）個人の評価基準を明確にしている
（ＯＫＲと言われる評価基準を用いる事で継続的に上司と月１回の面談を実施、課題の共有とコミュニケーションの活性化に繋がっております）
（4）人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み（360度評価など）の導入（変更）
（5）ハラスメント等のコンプライアンス規定／ガイドラインの明文化
（6）匿名での内部通報制度（ホットライン）の構築
（7）女性特有の健康課題に関する制度の構築

■正社員に対する柔軟な勤務制度の構築
（1）在宅勤務制度
（2）モバイルワーク勤務
（3）サテライトオフィス勤務
（4）社員本人が勤務地を選択できる制度
（5）一定期間、転勤や異動を免除する制度
（6）フレックスタイム制度
（7）時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）
（8）複数の労働時間区分設定
（9）労働時間短縮制度（1日／週／月の所定労働時間の短縮制度）
（１０）時間外労働免除・制限
（１１）半日単位の有給休暇制度

■正社員に対するキャリアパスの支援制度
（1）職種／コース（総合職⇔一般職、勤務地限定等）の転換制度
（2）仕事量・責任範囲を、一定期間現在の職種・等級よりも限定（縮小）する転換を可能とする制度
（3）自己都合退職での再雇用制度

■正社員の労働時間適正化（長時間労働改善）への取り組み
（1）労働時間の見える化（労働時間を従業員に共有する仕組み）
（2）残業時間削減の取り組みが、評価に反映される仕組みの導入
（3）管理職の残業時間を把握する仕組みの導入
（4）管理職のマネジメントスキルを高める取り組み
（5）業務配分（割り当て）の適正化
（6）業務の効率化
（7）業務の見直し（過剰サービスの廃止など）
（8）有給休暇の連続取得奨励
（9）早朝出勤（早出勤務）の奨励
（１０）定時退社日・消灯日の設定
（１１）所定労働時間の短縮

（12）長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修・トレーニングの実施

■管理職に対する女性活躍推進の取り組みへの評価
（1）女性活躍推進の取り組み結果を、管理職の評価指標の1つに組み入れている
（2）管理職登用にあたり、女性活躍推進に対する取り組みや態度を、選定要件に入れている

■属性に関わらず活躍できる職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修
（1）「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修
（2）「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修
（3）該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
（4）該当する本人に対して、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
（5）女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修
（6）多様な属性の社員への職務付与等の育成に関する研修
（7）多様な属性の社員への適切な評価の仕方に関する研修
（8）多様な属性の社員に対して偏り（バイアス）のない考課訓練

■女性活躍推進に向けた、行動や意識改革を促す研修
（1）「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修
（2）「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修
（3）該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
（4）該当する本人に対して、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
（5）女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修
（6）多様な属性の社員に対する理解を深めるための研修
（7）多様な属性の社員との円滑なコミュニケーション形成のための研修
（8）自発的なキャリア形成への支援

■キャリア形成を支援する取り組み
（1）社員が自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等の研修の実施
（2）ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度
（3）社員が就きたい職種や職務を申請して部署異動ができる社内ＦＡ制度
（4）非正規社員から正社員への転換制度
（5）派遣から直雇用への転換制度
（6）大学・大学院への進学・留学等、自己啓発による休暇／休職を認める制度
（7）ボランティアのための休暇／休職制度
（8）副業・兼業禁止の見直し

■女性管理職を増やす取り組み
（1）管理職候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据えた人材プールを戦略的に作っている。
（2）昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している。
（3）管理職候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている。
（4）女性管理職／管理職候補者の中途採用など、他社（グループ企業含む）からの登用を検討している。

■役員の評価
（1）役員の登用にあたり、女性活躍推進に対するそれまでの取り組み経験や実績を重視している。

■女性取締役を増やす取り組み
（1）昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している。
（2）企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している。
（3）他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている。

■取締役会における、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進
（1）ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている。
（2）取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している。
（3）取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している。
（4）社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている。

■上記当社グループ施策の特色
（1）短時間労働者でも正社員となることが可能。
（2）勤務地として地域限定型を自己申告可能。
（3）コミュニケーション活性化のため、社内での短時間勤務と、自宅での在宅勤務制度の両立
（3）男女問わず、母子手帳交付から出産1年後まで、年次有給休暇とは別の7日間の特別有給休暇制度を作成
（4）スポーツタイム・シエスタタイムなど、法定休憩時間以外に社員の自発的意思により最大1時間の休憩時間を確保可能。
（5）社内的には平均月間時間外労働時間を20時間に目標設定し、業務改革を行う。
（6）法定を超える育児・介護休業、産前産後休暇、子の看護休暇、学校行事休暇等の採用
（7）自己啓発（留学含む）やボランティア参加のための休職が可能
（8）業務に支障がない限り、届出により副業可能。
（9）ＳＤＧs推進委員会で女性社員からヒアリングを行い、働きやすい就業規則の改訂を行う。

1．目標
（1）女性管理職目標
2020年　30％（管理監督者は10％）
（2）女性取締役目標

2017年　5人
(3) 女性正社員比率目標
2020年　50%
(4) 女性正社員新卒採用比率目標
2020年　50%

2. 実績 (2019年10月末日現在)
(1) 正社員数
全数　　732人 (内女性210人)
30歳未満　138人 (内女性　49人)
30～39歳　239人 (内女性　80人)
40～49歳　235人 (内女性　59人)
50～59歳　95人 (内女性　21人)
60歳以上　25人 (内女性　1人)
(2) 正社員平均勤続年数
男性　11.5年
女性　9.6年
(3) 正社員入社人数
新卒社員数　26人 (内女性15人)
中途社員数　31人 (内女性18人)
(4) 正社員離職者数
全数　58人 (内女性24人)
(5) 管理職人数
全数　　95人 (内女性27人)
部長相当職以上　39人 (内女性　3人)
課長相当職数　56人 (内女性14人)
係長相当職数　5人 (内女性　1人)
新規に管理職として登用した人数　全数　5人 (内女性1人)
(6) 制度利用実績
男性育児休業取得率　　2%
男性育児休業取得日数　　5日
年次有給休暇取得率　　62.1%
年次有給休暇平均取得日数　12日
一か月あたりの平均残業時間　19時間
(7) 役員実績
■上場会社単体ベース
取締役数　10人 (内女性1人)
社内取締役数　5人 (内女性0人)
監査役数　4人 (内女性0人)
執行役員数　4人 (内女性0人)
■グループ企業合算
取締役数　27人 (内女性5人)
社内取締役数　20人 (内女性1人)
監査役数　6人 (内女性0人)
執行役員数　4人 (内女性0人)

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

変更前:
取締役の人数をスリム化し、議論内容を充実させ、適時適切な判断を行うため。

変更後:

取締役10名の内、社外取締役を5名置くことで、取締役会の実効性及び議論を充実させ、適時適切な判断を行うため。

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	子会社増加に伴い、前々期、前期とも発送期限ぎりぎりでの発送となりましたが、 決算業務の早期化を図り、当期については、前期比較で5日前倒しで発送しております。 （第41期の発送日は2018年1月15日、第42期は2019年1月15日、第43期（当期）は2020年1月10日）
集中日を回避した株主総会の設定	事業末年度が10月末のため、集中日の問題は生じておりません。
電磁的方法による議決権の行使	機関投資家が議決権行使を行いやすい環境整備の一環として、株主名簿管理人のインターネット議決権プラットホームを利用すること等を引き続き検討してまいります。
その他	株主総会招集通知の発送とあわせて、当社ホームページにてその内容を公表し、株主の皆様に少しでも早くその内容をご覧いただけるようにしております。

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	ディスクロジャーポリシーにつきましては、下記弊社ホームページに公表しております。 https://www.gig.co.jp/ir/disclosure-policy	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	主に主幹事岡三証券と共同で個人投資家向けの決算説明会を年複数回実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	日本アナリスト協会セミナールームにて、年2回決算説明会を実施しております。 また、アナリスト・機関投資家からの1ON1ミーティングの依頼についても、積極的に対応しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ＨＰ ＩR情報にて掲載しております。	
その他	担当部署は総務部とし、代表取締役や情報取扱責任者と連携を密に取りながら、IR活動を推進しております。	

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	当社グループは、ギグワークス企業行動指針に基づき、下記に掲げるCSR（企業の社会的責任）に取り組んでおります。 1．フリーランス、アントレプレナーを支援すること 以下の取り組み等を通じて、外部の人材を育成し、もって社会の利益に貢献してまいります。 ･事業活動･情報交換の場として、「レンタル･スペース」「コワーキング･スペース」を提供します。 ･法人化･事業計画策定･業務支援、進捗状況管理やフォローアップを行います。 ･業務を委託することで、ビジネスの機会を提供します。 ･専門知識習得のために、研修等を実施します。 ･就職保証型学生起業家支援プログラム『ProSpace』により、失敗が許されない日本において、失敗を前向きに捉え、その経営経験を活かして活躍する場所を提供し、社内からもベンチャー企業を輩出するような企業風土の醸成を図ります。 2．一人ひとりに合ったスタイルで働くことができる優れた労働環境を提供すること 以下の取り組み等を通じて、労働者それぞれが自己の能力を活かせる環境を提供し、もって社員の豊かな生活に貢献してまいります。 ･SDGs推進委員会を設置し、ダイバーシティ推進宣言のもと、多様な人材が、その能力を最大限発揮できる機会を提供します。 ･「安全衛生方針」「健康経営基本方針」を定め、労働者の安全･健康に最大限留意します。 3．社会貢献すること 以下の取り組み等を通じて、国内外の社会に貢献します。 ･再生可能エネルギーの普及に尽力します。 ･地域社会や恵まれない地域への教育、活性化に努めます。 ･最終利益の1％を、貧困の撲滅や人々が生きるための食物、飲料水、医療費の確保のために寄附いたします。
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	当社グループでは法令に基づく情報開示はもとより、それ以外の情報についても適切に開示するように努めております。 非財務情報についても、統合報告書の作成や当社ホームページ等で積極的に開示しております。

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 更新

(1) 取締役、使用人、並びに子会社の取締役等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、コンプライアンス体制の基礎として、当社及び子会社全社を対象とするコンプライアンス規程を制定し、代表取締役社長がその精神を役職者をはじめ当社及び子会社の全役員及び全使用人に継続的に伝達することにより、法令と社会倫理の遵守を企業活動の原点とすることを徹底する。

② 当社の代表取締役社長は、取締役管理本部長をコンプライアンス全体に関する総括責任者として任命し、総括責任者を委員長とする当社のコンプライアンス委員会が、当社及び子会社のコンプライアンス体制の構築･維持･整備にあたる。

③ 当社及び子会社の取締役会は、取締役会規程に基づき、法令･定款及び株主総会決議に従い、経営に関する重要事項を決定すると共に、取締役の職務執行を監督する。また、定期的にコンプライアンス体制を見直し、問題点の早期把握と改善に努める。また、当社及び子会社の取締役は、法令･定款･取締役会決議及びその他社内規程に従い、職務を執行する。

④ 当社の監査役会は、監査役会規程･監査役監査基準に基づき、当社の執行役員会･当社及び子会社の取締役会への参加等を通じて、取締役の職務執行状況を監査する。また、当社の監査役会は、内部監査室と連携し、コンプライアンス体制の調査、法令･定款及び社内規程上の問題の有無、並びに各業務が法令･定款及び社内規程に準拠して適正に行われているかを調査し、取締役会及び執行役員会に報告する。

⑤ 当社は、使用人が法令･定款及び社内規程上疑義のある行為等を認知し、それを告発しても、当該使用人に不利益な扱いを行わない旨等を規定する。当社及び子会社全社を対象とする内部通報規程を制定すると共に、当該規程に基づき、外部弁護士を窓口とする内部通報窓口を設ける。

⑥ 当社及び子会社は、取締役や使用人に対する継続的な啓発行動を行うため、企業倫理研修等を実施する。

⑦ 職務執行の公平性を監督する機能を強化するため、当社取締役会に独立した立場の社外取締役を含める。

(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、取締役の職務執行に係る情報については、情報資産保護基本規程･文書管理規程に基づき、その保存媒体を通じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存･管理することとし、文書管理規程で規定した保存期間は閲覧可能な状態を維持する。

(3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
① 当社及び子会社は、業務執行に係るリスクを認識し、その把握と管理、個々のリスクについての管理体制を整える。
② 当社は、リスク管理体制の基礎として、当社及び子会社全社を対象とするリスク管理規程を定め、個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従ったリスク管理体制を構築する。

③ 当社の監査役会及び内部監査室は、子会社を含む各部門のリスク管理状況を監査し、その結果を取締役会に報告する。
④ 当社の取締役会及び執行役員会は、定期的にリスク管理体制を見直し、問題点の把握と改善に努める。
⑤ 当社及び子会社は、不測の事態が発生した場合には、当社の代表取締役社長又は代表取締役社長が指名する執行役員を本部長とする対策本部を設置し、必要に応じて顧問弁護士等を含む外部アドバイザリーチームを組織して迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

(4) 当社及び子会社の取締役等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 当社及び子会社は、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の基礎として、取締役会規程に基づき取締役会を適時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催するものとし、当社の経営方針及び戦略に関わる重要事項については執行役員会において議論を行い、その審議を経て取締役会で執行決定を行う。
② 当社は、取締役会の決定に基づく業務執行については、当社及び子会社全社を対象とする組織規程、業務分掌規程、職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定め、子会社各社はそれを遵守して業務執行を行う。

(5) 当社並びにその親会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、子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
① 当社及び子会社は、人材面、資金面、情報統制面における統制環境を整備し、当社の執行役員が当社及び子会社の管理･指導を行う「担当執行役員制度」を設け、担当執行役員は執行役員会規程･執行役員規程に基づき、担当各社の使用人に対して、内部統制方針の理念に従い、統制環境の整備、啓蒙その他必要な指導を行う。
② 当社の代表取締役社長は、定期的に執行役員会を開催し、当社及び子会社の業務適正判断、各社の統制環境の整備、啓蒙その他必要な指導を行う。
③ 当社及び子会社は、相互連携を推進し、積極的な事業拡張と事業基盤の拡充に伴う諸問題に対応するため内部統制に係る社内規程の整備･運用を行い、また職務権限規程を適宜見直し、重要な事項の意思決定に当社の関与を求めるほか、当社監査役が子会社監査役と連携して監査業務を実施し、当社及び子会社における業務の適正を確保する。
④ 当社は、関係会社管理規程に基づき、子会社の自主性を尊重しつつ、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確にし、その執行状況を当社の執行役員会にてモニタリングする。

(6) 監査役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と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
① 監査役が必要とした場合、監査役の職務を補助する使用人（以下、「補助使用人」という）を置くものとする。
② 補助使用人の任命、異動、評価、懲戒は監査役会の同意を得て行うものとし、補助使用人の取締役からの独立性を確保する。

(7) 監査役の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
① 補助使用人が、監査役に同行して、取締役会その他の重要な会議に出席する機会を確保する。
② 補助使用人が、監査役に同行して、代表取締役社長や会計監査人と定期的に意見交換できる機会を確保する。

③ 取締役及び使用人は、補助使用人の業務が円滑に行われるよう、監査環境の整備に協力する。

(8) 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制、子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制、その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

① 取締役及び子会社の取締役及び使用人等は、当社及び子会社が定める規程に基づき、当社及び子会社の業務又は業績に影響を与える重要な事項について、適時に監査役会に報告する。

② 前項にかかわらず、監査役会はいつでも必要に応じて、当社及び子会社の取締役、監査役、執行役員及び使用人等に対して報告を求めることができる。

③ 当社及び子会社は、内部通報規程の適切な運用、内部通報窓口の整備により、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について、当社の監査役会への適切な報告体制を確保する。

④ 当社の監査役会は、代表取締役社長及び会計監査人と定期的に意見交換を行う。又、必要に応じて顧問弁護士の助言を受けることができる。

(9) 前項で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
① 監査役は、取締役、使用人、及び内部通報窓口から得た情報について、みだりに第三者に開示しないものとする。
② 当社及び子会社は、内部通報規程において、取締役及び使用人等が、監査役に対して報告を行ったことを理由として不利な取扱いを受けない旨を定める。
③ 監査役は、報告をした使用人の異動、人事評価及び懲戒等に関して、取締役にその理由の開示を求めることができる。

(10)監査役の職務の執行について生じる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払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、これに応じる。

(11)反社会的勢力排除に向けた体制
① 当社及び子会社は、社会秩序に脅威を与えるような反社会的勢力とは一切関りを持たず、また不当な要求に対してはグループ全体として毅然とした姿勢で対応することとする。
② 当社は、反社会的勢力に対しては取締役管理本部長もしくはその者が指名した者がその対応を行い、取締役、執行役員、顧問弁護士や関係行政機関との連携を図る。

(12)財務報告に係る内部統制
当社は、財務報告の信頼性を確保する観点から、財務報告に係る内部統制の整備・評価を実施し、監査役会、取締役会及び執行役員会に報告し、取締役会及び執行役員会は財務報告に係る内部統制の継続的な改善を図る。

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 更新

① 当社及び子会社は、社会秩序に脅威を与えるような反社会的勢力とは一切関りを持たず、また不当な要求に対してはグループ全体として毅然とした姿勢で対応することとする。

② 当社は、反社会的勢力に対しては取締役管理本部長もしくはその者が指名した者がその対応を行い、取締役、執行役員、顧問弁護士や関係行政機関との連携を図る。

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

―――