最終更新日：2022年8月22日
株式会社ミクシィ
代表取締役社長　木村弘毅
問合せ先：取締役CFO　大澤弘之　(TEL) 03-6897-9500
証券コード：2121
https://mixi.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

当社は、コーポレート・ガバナンスを、企業価値の最大化を目指すための経営統治機能と位置付けております。このため、当社は事業の拡大に対応して、適宜、組織の見直しを行い、各事業の損益管理、職務権限と責任の明確化を図っております。会社の意思決定機関である取締役会の機能充実、監査役及び監査役会による取締役の職務執行に対する監視機能の充実、職務遂行上の不正を防止する内部統制機能の充実を図ることに注力しております。

また、当社は、継続して経営の透明性や公正性を高めるために、法定開示書類の提示を適切に行うとともに、当社ホームページ等を利用したIR活動を積極的に実施する方針であります。

【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】

【補充原則4-1-2 中期経営計画】
当社が事業展開するエンターテイメント業界は、環境・技術の変化が激しいため中期経営計画は作成しておりませんが、株主総会や決算説明会等を通じて中長期的な経営戦略の説明を継続的に行い、株主や投資家の理解促進に努めております。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定、公表】
当社は、株主の皆様への利益還元を重要な経営課題の一つとして認識し、将来の成長に必要な事業開発、研究開発、M&A等の投資を実施することにより、企業価値の持続的な向上を目指すことを資本政策の基本的な方針としております。中長期的な成長を実現させるための経営戦略は、定時株主総会や四半期ごとに開催される決算説明会において、分かりやすく説明するように努めております。

【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

【原則1-4 政策保有株式】
当社は、政策保有株式を保有することを想定しておりませんが、政策保有株式を保有する場合には、投資先の持続的な成長と中長期的な株式価値向上の観点から、議決権の行使にあたっては議案ごとの賛否を適切に判断いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】
当社では、役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）の実施については、その取引が当社グループの経営の健全性を損なっていないか、その取引が合理的判断に照らし合わせて有効であるか、また取引条件は他の外部取引と比較して適正であるか等に特に留意して行う方針です。なお、当社と取締役との間の利益相反取引及び競業取引については、会社法及び「取締役会規程」等に従い、取締役会での承認を経た後に実施するものとし、また、当該取引の結果について取締役会に報告することとしております。

【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】
（ｉ）多様性の確保について
当社では経営戦略・方針、事業成長に合わせた最適な組織構成を志向しております。その土壌として、『ダイバーシティ＆インクルージョン』をマテリアリティのひとつとして多様性を受け入れる文化醸成を実現しております。個々の比率についての具体的な目標値の設定は行っておりませんが、継続的に多様性が確保されるよう促進を行ってまいります。
※本項内に記載の比率については2022年3月末日時点のものとなります

＜女性の管理職登用について＞
当社の女性管理職の比率は13.7%、係長職級まで含めると18.3%となっております。働きやすい環境を実現するための制度の充実や育成を通じ、今後さらに管理職への積極的な引き上げを行いたいと考えております。なお、女性従業員比率は28%であり、個々の環境やワークライフバランスの考え方により働き方の選択が可能となるよう、制度の活用を推進しております。
具体的な取組みとしては、以下4点が挙げられます。

⑴ 育児休暇から復帰した社員に向け、既存の時短勤務制度に加え「時短フレックス制度」を導入しております。所定労働時間を短時間とした上でさらにフレックス制度の対象ともなるため、業務に応じて緩急をつけた勤務が可能となる制度です。結果として、育児休暇取得率と育児休暇からの復職率は100%を継続中です。

⑵「病児保育・ベビーシッター補助制度」（保育サービスを利用した際の利用料の補助）に加え、2021年4月に「リザーブ休暇制度」を導入いたしました。付与後2年経過し使用しなかった有給休暇を積み立てることができる制度であり、その取得に際しては「子の看護」も利用事由とすることができるなど、育児中の社員を支えるための仕組みを整えております。

⑶ 2020年から試験運用を行っていた「マーブルワークスタイル」を2022年4月に正式に制度化しました。本制度下においては、部署ごとに状況に応じて最適な出社回数を選択でき、フルリモートワークも可能とするほか、日本全国どこでも居住を認め交通手段の範囲を拡大するなど、これまで以上に柔軟性の高い働き方が可能になりました。男女問わず、個々人の状況により働く環境の選択が可能であり、多様性確保にあたっての基盤

となっております。

⑷ その他、男性の育児休暇取得についても29%という水準を保っております。男女問わず、家庭・育児を両立できる働き方の支援を引き続き行ってまいります。

＜中途社員の管理職登用について＞
社員全体に占める中途社員比率は86.1%、管理職に占める中途社員比率は90.0%と非常に高くなっております。また、事業の多角化に伴い異業種からの中途入社者も増加し、多様なバックグラウンドを持つ社員が在籍しております。

＜外国人の管理職登用について＞
社員全体に占める外国籍社員比率は2.7%、管理職に占める外国籍社員比率は2.1%です。係長職級まで含めると3.4%となっております。新卒・中途ともに国籍を問わない採用活動を行っているため、現状、外国籍社員に特化した特別な支援等は実施しておりません。当社事業のグローバル化に伴い雇用ニーズは増加傾向にあるため、必要に応じ、支援施策の強化を検討してまいります。

（ⅱ）多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
多様な人材が心地よく働くことのできる環境づくりの具体的な取組みとしては、以下2点が挙げられます。

⑴ 入社者に受講を義務付けている「ダイバーシティ＆インクルージョン研修」で、性別や国籍・文化の多様性のみに限らず、性的指向／性自認・価値観・ライフスタイル等の多様性についても互いに尊重し合うよう啓発しております。

⑵ 当社就業規則では、性の多様性の尊重についても明記しております。個人が望まない性的言動や不利益な取扱いの禁止に加え、「結婚に準ずるパートナーの定義」として同姓婚におけるパートナーも一般的な配偶者と同等に扱い、「結婚祝金」や「慶弔休暇」等、異性婚と同等の提供を行っております。

【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】
当社は、企業年金制度を導入しておりませんが、従業員の安定的な資産形成のため確定拠出年金制度を導入しております。運用商品については、老後の資産形成を視野に、リスクの高いものは極力避け、手数料負担の少ない商品を中心に選定しております。
　また、資産運用に関する従業員教育については、専用サイトにおける運用商品の実績の掲出はもちろん、確定拠出年金制度の基礎知識動画の配信等、資産運用を始めるにあたっての制度の基本的知識や、運用に関する注意事項等を周知しています。

【原則3-1 情報開示の充実】
（ⅰ）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、パーパスとして「豊かなコミュニケーションを広げ、世界を幸せな驚きで包む。」を掲げ、その追求のためのミッションとして「『心もつながる』場と機会の創造。」、実現のための意思決定の軸として、ミクシィ・ウェイ『ユーザーサプライズファースト』を制定しており、これらをコーポレートサイトにて開示しております。また、当社は、IR活動等を通じて中長期的な経営戦略の説明を行い、株主や投資家の理解促進に努めております。

（ⅱ）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
上記「Ⅰ．1．基本的な考え方」をご参照ください。

（ⅲ）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
本報告書Ⅱの「1．機関構成・組織運営等に係る事項」の［取締役報酬関係］をご参照ください。

（ⅳ）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
当社は、取締役（社外取締役を除く）候補選任に関する方針を以下のとおり定めております。

⑴ 取締役の人事案については、取締役がその役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、取締役会の多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう留意するものとする。

⑵ 取締役のうち、業務執行を担当する者の人事案については、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように、先見性のある、的確・適切かつ迅速に経営判断・業務の執行を行うことができる者を選任するよう留意するものとする。

取締役（社外取締役を除く）候補者は、この方針に従って選定し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会決議により決定しております。
社外取締役候補の指名については、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、取締役会の多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう留意しております。
監査役候補の指名については、適正な監査・監督機能を確保すべく、当社の経営に関する知見や財務、会計、法律、リスク管理等を中心とした分野における高い専門性と豊富な経験を有する者を監査役会の同意を得た上で選任するよう留意しております。

（ⅴ）取締役会が上記（ⅳ）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
取締役候補及び監査役候補の個別の選任理由については、定時株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】
（ⅰ）自社のサステナビリティについての取組み
⑴ 当社は企業理念に基づき、人々の生活がより豊かになる未来に向け、友人や家族といった親しい人々とのコミュニケーションを活性化する様々なサービスを、ステークホルダーの皆様と共に開発・提供してまいりました。また2021年12月には、“ 私たちは、心もつなぐコミュニケーションサービスを創造することで、豊かな社会に貢献します。 ”というステートメントの下、サステナビリティ方針の策定及びマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の設定を行いました。

⑵ 当社は企業活動・ステークホルダーへのインパクトという視点から企業活動を通して実践するテーマとして、8つのマテリアリティを設定しました。コミュニケーションサービスを生み出す企業として、人・地域・社会のつながりの創出とイノベーションの促進を価値創造の源泉とするともに、健全なサービス運営に真摯に取り組んでまいります。また、情報セキュリティとプライバシー・多様な人材の活躍・ガバナンスという経営基盤の強化・改善を推進してまいります。
＜マテリアリティ＞コミュニケーションの場と機会の創出、イノベーションの促進、地域社会との共栄、健全なITサービスの運営、安全・安心なスポーツ等イベントの運営、情報セキュリティとプライバシー、ダイバーシティ＆インクルージョン、ガバナンス強化

⑶ サステナビリティ方針、マテリアリティは、コーポレート及び各事業のリーダーを中心として検討された上で、取締役会に報告され、そこでの意見、助言が取組みに反映されております。その推進にあたりサステナビリティ事務局を立ち上げ、サステナビリティ推進業務を担当する本部を管掌する上級執行役員を当該事務局の責任者としています。今後も、サステナビリティの推進体制について継続的な強化・改善に取り組んでまいります。
サステナビリティ・ESGに関する取組みについては、当社ウェブサイトをご参照下さい。
https://mixi.co.jp/sustainability/

（ⅱ）人的資本や知的財産への投資等
＜人的資本への投資等＞
当社では持続的成長を図るべく、社員一人一人の活躍と成長を促進できるよう、体系的な研修を実施しております。
具体的には、主に以下4点が挙げられます。

⑴ 事業の多角化やグローバル化に対応が可能となるよう人材情報の可視化に取組み、適材適所を実現できる体制づくりを整備しております。

⑵ 全社員に対してe-learningによる基礎研修を実施している他、希望により外部研修会社提供の公開セミナーへの参加が可能となる「選択型研修」制度や、個々人のスキルアップ支援を目的とし書籍購入費用を補助する「書籍購入支援」制度など、自己啓発のフォローアップのための各種制度を用意しております。

⑶ 管理職に対しては、当社で定めたマネジメント層向けの行動指針に基づき、労務管理や評価に関する実践研修、視座の引き上げを目指す「経営リテラシー研修」などを提供し、中核人材の育成に努めております。

⑷ 9割以上の社員が週に1回の1on1ミーティングを実施し、信頼関係の構築や、業務進捗に関する報告・相談を細かに行っております。また1on1ミーティングが実施者の部下の成長を促進させられる場となるよう、実施者による定期的な勉強会を開催し、質の向上を図っております。

その他人材育成に関する取組みについては、当社ウェブサイトをご参照ください。
https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/diversity/human/

＜知的財産への投資等＞
また当社は、知的財産権の確保が競争の優位性を担保するための重要な要素と位置づけ、知的財産権に関する戦略の検討、取得・管理方針の策定等の知的財産権に関する施策を集中的に推進する体制を構築しております。

（ⅲ）気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について
当社は、2022年6月にTCFD提言に賛同し、TCFD提言に基づいた気候変動に関する情報開示を進める方針です。現在、複数のシナリオに基づく気候変動に関するリスク及び機会を特定し、財務影響の検証を行うとともに対応策の検討を進めております。気候変動対策については、社内に設置されたサステナビリティ事務局にて情報開示の充実を図って参ります。

【補充原則4-1-1 経営陣への委任の範囲】
取締役会は、「取締役会規程」「職務権限規程」等で取締役会の決定事項として定めている業務につき、その執行の決定を行っております。その他の個別の業務執行については「職務権限規程」に従い、経営会議及び代表取締役社長等にその決定を委任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、証券取引所が定める「独立性基準」に加え、社外役員又は社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有していると判断することとしております。

⑴ 当社及び当社子会社の業務執行者
⑵ 当社の定める基準を超える取引先（注1）の業務執行者
⑶ 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注2）を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（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。）
⑷ 当社の主要株主（注3）、又は、当該主要株主における業務執行者
⑸ 当社の主要な借入先や取引銀行における業務執行者
⑹ 当社の主幹事証券における業務執行者
⑺ 当社の監査法人における業務執行者
⑻ 上記⑴～⑶の近親者（注4）
⑼ 過去3年間において⑴～⑺に該当していた者

注1：「当社の定める基準を超える取引先」とは、当社との取引が当社連結売上高の2%を超える取引先を指します。
注2：「多額の金銭その他の財産」とは、その価額の総額が、個人の場合は1事業年度につき1,000万円以上、団体の場合は連結売上高の2%を超えることをいいます。
注3：「主要株主」とは、金融商品取引法第163条第1項に規定される「自己又は他人（仮設人を含む。）の名義をもって総株主等の議決権の百分の十以上の議決権（取得又は保有の態様その他の事情を勘案して内閣府令で定めるものを除く。）を保有している」株主を指します。
注4：「近親者」とは二親等以内の親族をいいます。

【補充原則4-11-1 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社は、取締役（社外取締役を除く）候補選任に関する方針を以下のとおり定めております。

⑴ 取締役の人事案については、取締役がその役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、取締役会の多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう留意するものとする。

⑵ 取締役のうち、業務執行を担当する者の人事案については、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように、先見性のある、的確・適切かつ迅速に経営判断・業務の執行を行うことができる者を選任するよう留意するものとする。

取締役（社外取締役を除く）候補者は、この方針に従って選定し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会決議により決定しております。

各取締役・監査役が有している知見・経験については、スキルマトリックスを作成し、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。
https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/governance/appointment/

【補充原則4-11-2 取締役及び監査役の兼任状況】
取締役及び監査役、並びに候補者の重要な兼職の状況につきましては、株主総会招集通知及び有価証券報告書において毎年開示を行っております。

【補充原則4-11-3取締役会全体の実効性の分析・評価】
当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を毎年継続的に実施しております。

■ 当事業年度の取締役会実効性評価の方法
2021年12月～2022年1月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施いたしました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。外部機関からの集計結果の報告を踏まえ、2022年4月の定時取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

＜アンケートの主要項目＞
・取締役会の構成
・取締役会の運営
・取締役会の議論の質
・取締役・監査役に対する支援体制
・取締役・監査役に対するトレーニング
・株主（投資家）との対話

■ 取締役会の実効性に関する自己分析・評価結果の概要
取締役の実効性に関する総評としては肯定的評価が大半を占め、取締役会全体の実効性については確保されているものと自己評価いたしました。一方で、アンケート結果においてさらなる改善を求める声が複数見られていることなど、今後も継続的に改善策を講じる必要があると認識しております。

今後の強化を予定している主な課題は以下のとおりです。

・取締役会の運営（審議時間の確保、資料の提供時期、議論の促進）の改善
・中長期戦略、収益性・資本効率を意識した議論の強化
・株主・投資家との対話の状況についての報告増強

■ 取締役会の実効性向上に向けた当事業年度の取組み
今回の評価結果を踏まえ、引き続き取締役会の運営の改善を継続するとともに、中長期戦略に関する議論の強化、また株主・投資家の声がより反映される取締役会を目指した報告増強等に重点的に取り組んでまいります。

【補充原則4-14-2 取締役及び監査役に対するトレーニングの方針】
当社では、新任の社内取締役に対して、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメント、法務・知的財産の知識、労務の知識等について、社外研修の受講を義務付けております。
また、取締役及び監査役については、会社の費用において随時外部研修等を受講できるようにしております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、株主・投資家と建設的な対話を行うことが重要と考えており、以下のとおり取り組んでおります。

（ⅰ）当社は、株主との信頼関係を築くために従来から対話を重視しており、IR担当の上級執行役員・IR 担当の部室長等が積極的に対話（面談）を行っております。

（ⅱ）IR担当部門を設置し、同部門を中心に関係部門が情報交換をはじめとした社内連携を図っております。

（ⅲ）株主・投資家と建設的な対話を促進するために下記の取組みを実施し、対話の充実に努めております。
・代表取締役社長や担当取締役による四半期毎の決算説明会の実施
・国内外投資家との個別面談の実施
・当社Webサイトにおける国内外投資家へ向けた情報開示の充実

（ⅳ）対話を通じて把握した意見及び要望等については、IR担当部門がとりまとめ、代表取締役社長や取締役会で定期的にフィードバックし、情報共有しております。

（ⅴ）対話に際しては、「情報開示規程」「インサイダー取引管理規程」に則り、インサイダー情報を適切に管理しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

[大株主の状況]

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
笠原 健治	33,001,900	45.49
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,174,400	9.89
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	4,027,000	5.55
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,870,600	2.58
THE BANK OF NEW YORK 133612 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	1,609,800	2.22
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505038 (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	1,426,702	1.97
木村 弘毅	1,204,871	1.66
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	524,400	0.72
JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	505,997	0.70
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) SUB A/C NON TREATY (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	474,280	0.65

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

1. 大株主の状況は、2022年3月31日現在の状況です。

2. 2021年11月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー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・リミテッドが2021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2022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。
[大量保有者/保有株件等の数/株券等保有割合]
ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー/5,342,400株/6.83%
ベイリー・ギフォード・オーバーシーズ・リミテッド/1,638,800株/2.09%

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9 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	7 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
嶋　聡	他の会社の出身者								△			
藤田 明久	他の会社の出身者					△						
長田 有喜	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

嶋　聡	○	社外取締役の嶋聡氏は、過去において、当社の取引先であるソフトバンク株式会社の業務執行に携わっておりましたが、現在は同社の業務執行に携わっておりません。	衆議院議員としての経験を有しているほか、これまでの経歴から企業活動に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。そのことにより、当社グループの経営事項の決定及び業務執行等の監督について、適切な役割を果たしています。当社グループのさらなる成長のため、同氏のこれらの経験と知見を活かし、取締役会の機能強化、特に経営戦略の策定、M&A・PMIに関する提言、コーポレート・ガバナンス推進及び業務執行等の監督を行う役割を期待し、社外取締役に選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
藤田 明久	○	社外取締役の藤田明久氏は、過去において、当社の主要な取引先である株式会社電通の業務執行に携わっておりましたが、現在は同社の業務執行に携わっておりません。	広告事業・デジタルメディア事業及び観光関連事業等において経営者として企業経営に従事し、これまでの経歴から企業活動に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。そのことにより、当社グループの経営事項の決定及び業務執行の監督等について、適切な役割を果たせるものと判断しています。当社グループのさらなる成長のために、同氏のこれらの経験と知見を活かし、取締役会の機能強化、特に経営戦略の策定、事業戦略・マーケティング戦略面からの経営推進、M&A・PMIに関する提言、コーポレート・ガバナンス推進及び業務執行等の監督を行う役割を期待し、社外取締役に選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
長田 有喜	○	-	企業ブランディング、グローバルビジネスやマーケティングに関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。そのことにより、当社グループの経営事項の決定及び業務執行等の監督につき、十分な役割を果たせるものと判断しています。当社取締役会といたしましては、当社グループのさらなる成長のため、同氏のこれらの経験と知見を活かし、取締役会の機能強化、特に事業戦略・マーケティング戦略面からの経営推進、広報面でのリスクマネジメント推進、コーポレート・ガバナンス推進及び業務執行等の監督と助言を行う役割を期待し、社外取締役に選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。

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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役(社外取締役を除く)の個別の人事案に関する事項や報酬等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、社外取締役の意見･助言を得ることで透明性及び客観性を強化することを目的に、社外取締役全員及び代表取締役社長並びにその他社内取締役1名で構成される指名･報酬委員会を設置しております。

＜指名･報酬委員会の委員構成（社内取締役2名、社外取締役3名）＞
委員長：木村弘毅
委員　：大澤弘之
委員　：嶋聡（社外取締役）
委員　：藤田明久（社外取締役）
委員　：長田有喜（社外取締役）

指名･報酬委員会の審議範囲は以下の通りです。

⑴ 取締役の個別の人事案（選任･解任に関する事項を含む）及び人事に関する基本方針案
⑵ 取締役の報酬制度に関する基本方針案
⑶ 取締役の報酬枠案（算定方法を含む）
⑷ 取締役の個人別の具体的報酬額案（算定方法を含む）
⑸ その他取締役社長からの諮問事項

前事業年度において、指名･報酬委員会は3回開催され、取締役の個別の人事案、取締役個人別報酬額案、取締役の報酬構成、取締役報酬方針の策定に関する審議を行いました。当事業年度開催の指名･報酬委員会では、サクセッションプランの整備について指摘がなされたため、その点を課題として認識し改善を図っております。

【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	5 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

監査役は、四半期毎に会計監査人より監査結果報告を聴取するほか、適時に会計監査人と会合を行い、意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求めるなど、連携を図っております。監査役及び内部監査室は監査計画、監査実施状況、監査結果などについて意見及び情報の交換を行うなど、監査機能の有効性･効率性を高めるため、連携を密にとっております。また、会計監査人･監査役及び内部監査室は三様監査として意見･情報の交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
西村　裕一郎	他の会社の出身者													
若松　弘之	公認会計士													
上田　望美	弁護士													

※　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
西村　裕一郎	○	-	自動車メーカー及び自動車部品メーカーでの職務を通じた、人事・総務領域での知識・経験等を有しており、同氏のこれらの経験を当社の監査体制の強化に活かすため、社外監査役として選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
若松　弘之	○	-	公認会計士及び税理士としての専門的知識や経験を当社の監査に活かすことが可能であると考え、社外監査役として選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
上田　望美	○	-	弁護士として培われた専門的な知識や経験等を有しており、同氏のこれらの経験を当社の監査体制の強化に活かすため、社外監査役として選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	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	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

取締役（社外取締役を除く。）への報酬については、中長期的な企業価値向上に向けた取組みや当社の株主との価値共有を進めることを目的として、取締役の在任期間が一定以上あること、また行使時期を退職時とすることを行使条件とした株式報酬型ストックオプションを交付しています。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

当社の取締役（社外取締役を除く。）及び執行役員に対して、中長期的な企業価値向上に向けた取組みや当社の株主との価値共有を進めることを目的として、ストックオプションを付与しております。

【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

該当項目に関する補足説明

2022年3月期における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。なお当社は、退職慰労金制度は存在しません。
取締役（社外取締役を除く。）　総額447百万円
監査役（社外監査役を除く。）　対象なし
社外役員　総額66百万円

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

当社は、取締役報酬に関する方針を以下のとおり定めております。

■基本方針
取締役報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、現金報酬と当社株式報酬との割合を適切に設定することを基本方針としています。

■報酬体系
社外取締役を除く取締役の報酬は、基本方針に基づき、月例の『現金報酬』と、定時株主総会後に年1回交付する『株式報酬（株式報酬型ストックオプション）』の2種の形態にて支給しています。具体的には、報酬を「基本報酬」、「株式基本報酬」、「成果報酬」の3点で構成し、それぞれの支給形態は、「基本報酬」は『現金報酬』、「株式基本報酬」は『株式報酬（株式報酬型ストックオプション）』、「成果報酬」は月例の『現金報酬』及び定時株主総会後に年1回交付する『株式報酬（株式報酬型ストックオプション）』から当人が選択した形態としています。「基本報酬」と「株式基本報酬」の割合は、「株式基本報酬」に重きを置いたうえで、当社の過去の実績及び外部専門機関により提供される国内上場企業における報酬市場調査データを参考に役位等に基づき案を作成し、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定しています。
社外取締役の報酬構成については、業務執行に対する監督機能を確保する観点から、業績に連動しない月例の『現金報酬』に一本化しています。
なお、取締役に対する退職慰労金制度は存在しません。

■報酬の決定方法
取締役の報酬の決定方法はそれぞれ以下の通りです。

・取締役（社外取締役を除く）の報酬
「基本報酬」及び「株式基本報酬」は、代表権の有無及び取締役の役位等に応じて報酬額を決定しています。「株式基本報酬」については、中長期的な企業価値向上に向けた取組みや当社の株主との価値共有を進めることを目的として、取締役の在任期間が一定以上あること、また行使時期を退職時とすることを行使条件とした株式報酬型ストックオプションを交付しています。「成果報酬」については、役位及び担当の別に応じてあら

かじめ評価割合を定め、全社及び各人の担当部門の前期業績、またその業績に対する各人の貢献度から総合評価を行い、基本報酬に準じて決定される成果報酬のベース金額に総合評価に応じた評価係数を乗じて報酬額を決定しています。なお、業績評価は全社、担当部門の売上高、営業利益を対予算達成率、対前年度増減率で評価するものとします。

・社外取締役の報酬
外部専門機関により提供される国内上場企業における報酬市場調査データ等を参考に、役位等に応じて現金報酬額を決定しています。

■決定プロセス
社外取締役を除く取締役の報酬体系や報酬の決定方法については、決定プロセスの客観性・透明性を確保する観点から、指名・報酬委員会（全ての社外取締役及び代表取締役社長並びにその他社内取締役1名を委員として構成）の審議を経て、取締役会にて決定しています。
取締役の個人別報酬の決定については、取締役会にて決議しています。なお、社外取締役を除く取締役については、取締役会決議の前に指名・報酬委員会の審議を経るものとしています。
また、取締役の報酬限度額は、2016年6月28日開催の定時株主総会において、月例報酬とストックオプションを併せて、年額1,000百万円以内（うち社外取締役分100百万円以内。）と決議しております。

監査役の報酬構成については、主として遵法監査を担うという監査役の役割に照らし、現金報酬に一本化しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

取締役会の開催に関しては、社外役員の経営監督又は監査に係る能力・見識が存分に発揮されることを期待し、社外役員に対して事前に取締役会資料を提供しています。
監査役の職務をサポートするため、監査役室を設置し、監査役スタッフを配置しております。

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） 更新

(1) 企業統治の体制
当社の経営上の意思決定、業務執行及び監督にかかる機能は以下のとおりです。
（取締役及び取締役会）
取締役会は社内取締役4名(うち女性0名)、社外取締役3名(うち女性1名)の計7名で構成されています。原則として毎月1回定期的に取締役会を開催し、迅速かつ効率化な意思決定を行う体制としております。また、取締役の経営責任をより明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するため、取締役の任期を1年としております。
（経営会議）
経営会議は、事業運営に係る重要な討議や意思決定を行っており、原則として毎週1回定期的に開催しておりますが、必要がある場合には随時開催することとしております。なお、経営会議の内容は、適宜社外役員に共有しております。
（監査役会）
当社は、監査役会設置会社であります。監査役会は常勤監査役1名(うち女性0名)を含む社外監査役3名(うち女性1名)で構成されており、原則として毎月1回定期的に開催されております。また、監査役は、年度計画に基づき監査を行い、監査役会において報告・協議し、取締役に対し適宜意見を述べ、内部監査人又は内部監査室（人又は室）及び会計監査人との連携により全般的な監査を実施しております。
（指名・報酬委員会）
当社は、取締役（社外取締役を除く）の個別の人事案に関する事項や報酬等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、社外取締役の意見・助言を得ることで透明性及び客観性を強化することを目的に、社外取締役全員及び代表取締役社長並びにその他社内取締役1名で構成される指名・報酬委員会を設置しております。

(2) 内部監査及び監査役監査
内部監査の組織体制として、当社では取締役会直下に内部監査室を設置し、担当者を10名配置しております。同室では、内部監査を実施し、その結果の報告、内部監査指摘事項の改善状況の調査・報告を当社の代表取締役社長、取締役会及び監査役会に行っております。これにより、企業集団の不正取引の発生防止や業務の効率性改善等に努め、会社の業績向上、遵法経営を通じて会社の発展に寄与することを目的とした活動を行っております。
監査役は、定期的な監査役会の開催のほか、取締役会への出席、その他社内の重要な会議への出席、会社財産の調査及び業務の調査等を通じて取締役の職務の執行を充分に監査できる体制となっており、不正行為又は法令もしくは定款に違反する事実の発生防止にも取り組んでおります。また、内部監査室と定期的に意見・情報交換を行い、内部統制が有効に機能するよう図っております。
内部監査室、監査役及び会計監査人の相互連携について、内部監査室は、内部監査の状況を監査役会に報告し、適時に会合を行い意見及び情報の交換を行っております。監査役は、四半期毎に会計監査人より監査結果報告を聴取し、必要に応じて会計監査人に報告を求めるなど情報の共有を行っております。さらに監査役は、会計監査人に対して、当年度の財務諸表の監査において、監査人が職業的専門家として特に重要であると判断した事項について意見交換を深め、監査計画、監査実施状況、監査結果等について報告を求めるなど、監査機能の有効性・効率性を高めるための取組みを行っております。

(3) 会計監査の状況
当社は、会計監査人としてＰｗＣあらた有限責任監査法人と監査契約を締結しており、同監査法人が会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を実施しております。公認会計士は次のとおりであります。
指定有限責任社員業務執行社員千代田義央
指定有限責任社員業務執行社員梅木典子

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、監査役会設置会社であり、その他、社外取締役の選任や経営会議の導入により適正な業務執行と迅速な意思決定を行える経営体制を
構築しております。
また、独立性の高い社外取締役及び社外監査役を選任することで経営に対する透明性の確保と監督機能の強化を図れると考え現状の体制を採用しております。

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	株主の方々が十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の早期開示に努めております。本年度においては、法定期日当日に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	第23期株主総会は2022年6月28日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、携帯電話又はスマートフォンよりインターネットを通じた議決権の行使を受け付けております。
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	参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	ホームページ上に英語版の要約した招集通知を掲載しております。
その他	当社Webサイト上に招集通知を掲載しております。 また、議決結果について2022年6月29日付の臨時報告書にて公表しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算発表後にアナリスト及び機関投資家向けの決算説明会を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎四半期、定期的に海外投資家との電話会議等を開催。 また、年に数回、海外IRを実施し、直接訪問する機会を設けております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社Webサイト上に「IR情報」ページ<https://mixi.co.jp/ir>を設けており、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書（四半期報告書）、決算説明会資料・決算説明会動画等を掲載しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社のIRは、経営推進本部内に設けているIR担当の部署で対応しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「倫理規程」に規定しております。

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

□内部統制システムに関する基本的な考え方
以下に記載する内部統制システム構築の基本方針のもと、適正なコーポレート・ガバナンスを維持し、有効かつ効率的な企業活動、財務報告の信頼性確保並びに法令遵守のための体制を整えることが不可欠と考え、内部統制システムの整備、機能の強化に努めることで、当社の社会的使命を果たしてまいります。当社は、今後も業務の適正性を確保していくとともに、より効果的な内部統制の体制を構築できるよう継続的な改善を図ってまいります。

1．当社及び当社子会社（以下、当社グループという。）の取締役及び従業員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)当社グループでは、「倫理規程」においてコンプライアンスの重要性を掲げるとともに、その内容を情報システムや教育等を通じて全役職員に周知、徹底する。
(2) 当社グループでは、業務プロセスや社内規程の整備、内部監査室による評価・監視体制の強化により、取締役及び従業員の職務執行の適正に努める。
(3)法令及び定款違反等の行為に対する牽制機能として内部通報制度を制定し、不祥事の未然防止を図るとともに、反社会的勢力排除に向けた体制整備を行う。
(4) 当社グループでは、法令・定款違反等の行為が発生した場合又はそのおそれが発生した場合には、迅速に情報を把握し、その対処に努める。

2．当社グループ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
当社グループでは、情報管理に関する規程を整備し、重要文書の特定や保管形態の明確化により、個人情報及び重要な営業秘密、取締役の職務の執行に係る情報を適切かつ安全に保存・管理する体制を構築する。

3．当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社グループを取り巻く様々なリスクを把握、管理するための規程を整備し、リスク管理に必要な体制の整備・強化を行う。リスクマネジメント推進体制の最高責任者として取締役社長を位置づけるほか、その補佐機関としてリスク・コンプライアンス担当の上級執行役員又は執行役員（以下「リスク管理等担当執行役員」という。）を任命する。リスク管理等担当執行役員を責任者とする「リスク管理委員会」を設置し、当社グループが行う事業に関連するリスクを把握、評価し、その低減に努める。また、有事が発生した場合には、迅速かつ適切に対応する。

4．当社グループ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) 当社グループでは、担当職務内容及び職務権限を明確にするため、職務分掌及び職務権限に関する規程を整備するほか、グループ共通の情報共有システムの導入等、当社グループの取締役の職務執行の効率性を確保するよう努める。
(2) 現在及び将来の事業環境を踏まえ各事業年度において予算を作成し、当社グループの目標を設定する。当社各部門及び各グループ会社においては、その目標達成に向けて各種施策を実行する。また、毎月の当社グループ全体の予算実績を当社取締役会において報告し、当社各部門及び各グループ会社の目標達成状況を検証する。

5．当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
(1) 当社は、グループ会社の管理を行う部門を設置し、グループ会社管理規程に基づき、グループ会社の事業の進捗状況及び取締役等の職務執行状況のモニタリングを行う。
(2) 当社は、当社取締役社長をはじめとした各取締役、各上級執行役員、各執行役員及び各本部長の間で、当社各部門及び各グループ会社の事業の状況に関する情報を定期的に報告させ又は共有するとともに、重要事項について必要がある場合には適時に適切な指導・助言を行う。
(3) 当社内部監査室は、内部監査規程に基づき、法令、定款及び社内規程等への適合性の観点等から、グループ会社の内部監査を実施する。

6．当社監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項
当社は、監査役の職務を補助するため、監査役又は監査役会の求めに応じて、監査役の職務を補助する部門（以下「監査役室」という。）を設置し、監査役を補助すべき従業員を配置する。監査役は当該従業員に対して監査に必要な事項を指示することができる。

7．当社監査役の職務を補助すべき従業員の当社取締役からの独立性に関する事項及び同従業員に対する当社監査役の指示の実効性の確保に関する事項
(1) 監査役の職務を補助すべき従業員は、当該業務を行うにあたっては、監査役の指示のみに従うものとし、取締役及び従業員の指示を受けない。
(2) 監査役の職務を補助すべき従業員の任命、人事考課及び異動については、監査役会の意見を聴取し決定するものとする。

8．当社取締役及び従業員が当社監査役に報告をするための体制
(1) 監査役は、取締役会や経営会議等の重要な会議に出席し、取締役及び従業員から説明を受けることができるものとする。
(2) 監査役は、重要な書類その他の書類を閲覧し、必要に応じて取締役及び従業員に説明を求めることができるものとする。
(3) 取締役及び従業員は、会社の経営又は業績に重大な影響を及ぼすおそれのある事実については、直ちに監査役に報告しなければならないものとする。

9．当社グループの取締役、監査役等及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制
当社グループでは、内部通報制度を通じ、各グループ会社の取締役及び従業員が当社監査役に報告をする手段を設ける。また、監査役以外の内部通報を受けた者は適時かつ適切に当社監査役に報告する。

10．8及び9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
当社グループでは、当社監査役に対する当社グループの取締役及び従業員からの通報については、法令又は内部通報制度等に従い通報内容を秘密として保持するとともに、通報者に対する不利益な取扱いを禁止する。

11．当社監査役の職務の執行について生ずる費用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、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかにこれに応じる。また、監査役が職務執行に必要があると判断した場合、弁護士、弁理士、公認会計士、税理士その他の社外の専門家に意見・アドバイスを依頼するなど必要な監査費用を認める。

12．その他当社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) 当社グループの取締役及び従業員は、監査役の監査に対する理解を深め、監査体制の実効性を確保するべく、監査役の監査に協力する。
(2) 監査役は、取締役、会計監査人と定期的に意見交換を行うとともに内部監査室と連携し、効果的な監査を行う。
(3) 当社グループでは、監査役と会計監査人との意見及び情報の交換、監査役からの求めに応じ、当社の代表取締役、取締役、及び執行役員へのヒアリング、社外取締役との連絡会、執行役員、子会社の代表取締役等との定期的なミーティングの機会を確保するなど、監査が実効的に行われる体制を整備する。

□内部統制システムの整備状況
上記の内部統制システム構築の基本方針に基づき、社内体制の整備を行っております。
当社グループは、「倫理規程」を制定し、コンプライアンスの重要性を掲げるとともに、その内容を情報システムや教育等を通じて全役職員に周知、徹底しております。また、法令及び定款等に違反する行為に対する牽制機能として内部通報制度を設置し、不祥事の未然防止を図るとともに、反社会的勢力排除に向けた体制整備を行っております。
情報管理体制としては、情報管理に関する規程を整備し、重要文書の特定や保管形態の明確化を行っているほか、個人情報及び重要な営業秘密、取締役の職務執行に係る情報を適切かつ安全に保存・管理する体制を構築しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

□反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とのいかなる関係も排除し、不当要求等に対しては毅然と対応する方針であります。

□反社会的勢力排除に向けた整備状況
当社は、上記の方針のもと、反社会的勢力の排除に向けて、「倫理規程」及び「反社会的勢力排除に関する規程」を制定し、反社会的勢力との隔絶を明記しているほか、反社会的勢力への利益供与を禁止する規定等、反社会的勢力や団体の活動を助長したりしてはならない旨を明確に定め、反社会的勢力との関係拒絶を徹底しております。
社内体制としては、反社会的勢力による不当要求が生じた場合の対応部署を設け、組織的対応を行うとともに、警察庁・警視庁、弁護士、外部コンサルティング会社等に対する相談・支援要請等を行うものとしております。また、マニュアルの整備及び周知徹底並びに取締役及び従業員に対して、適宜、教育及び研修を行っております。

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

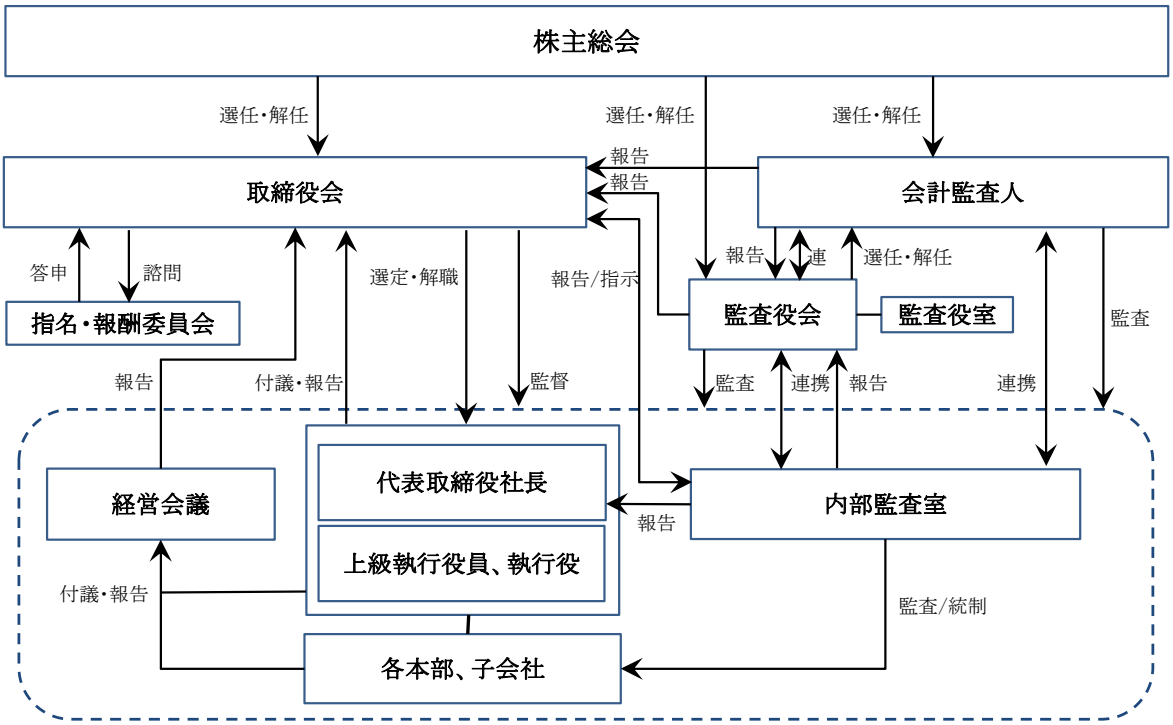
1. 適時開示に係る基本姿勢・方針
株主、投資家、地域社会等ステークホルダーへの適時・適切な情報開示が、当社に対する理解を促進し、適正な評価に資すると考え、常にステークホルダーの視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行えるように社内体制の充実に努めております。
適時開示に関する教育に関しては、役員・従業員に対して入社時及び年次の社内研修等を通じて、適時開示の対象となる重要事実の周知徹底及びイン
サイダー取引についての教育を行っております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制
当社では、会社情報の社内管理と適時・適切な情報開示を徹底するため、経営陣の指示監督のもと、複数の専門部署を設置し、全社的な取り組みを行っております。開示資料の精度向上や内容の充実を図るため、複数の部署による相互のチェックを行う仕組みを構築 しており、同時に定期的な内部監査により内部統制の仕組みの適格性の確認を行っております。また、定期的に監査人による会計上の適格性、適法性のチェックを受けております。なお、子会社についても当社経営陣及び専門部署により適時・適切な情報が当社の開示方針に沿うように報告、収集される仕組みが構築されており、その情報の重要度に応じた会社情報の開示を行っております。

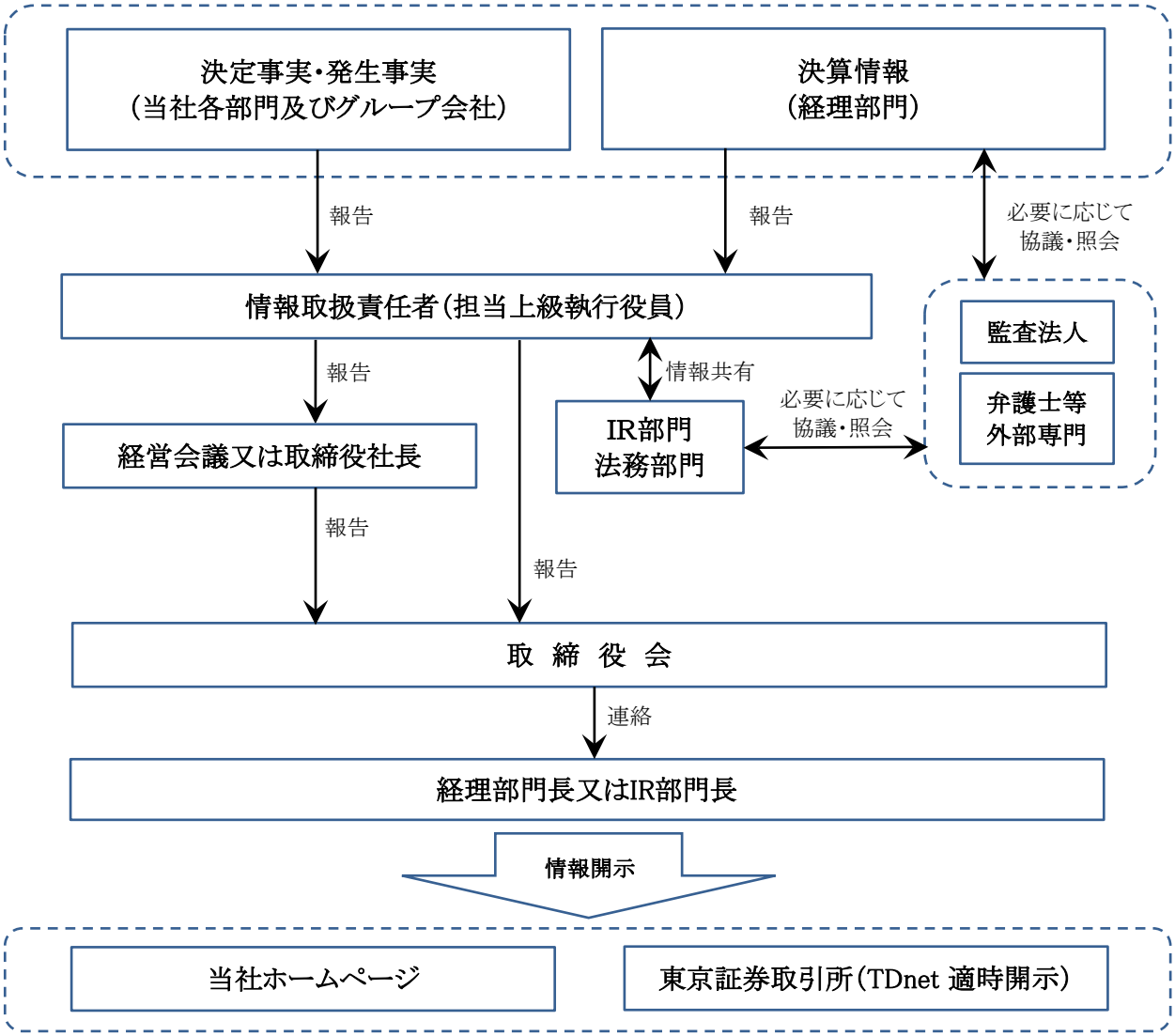
3. 適時開示の手続き
(1) 重要な決定事実・発生事実に関する情報
IR業務を行う本部を管掌する上級執行役員は、当社各部門及びグループ各社より報告された情報について、IR部門及び法務部門と連携して情報の内容を分析し、適時開示規則等に照らして、開示の要否及び開示の内容や方法を検討します。
その結果、適時開示の対象となる重要事項と判断された場合には、経営会議又は取締役社長への報告を経て（重要性の度合いによっては直接）取締役会に上程され、取締役会の了解を得た上で速やかに開示を行います。
(2) 決算に関する情報
経理税務部門は、会計監査人や外部専門家と必要に応じて協議等行い、精査された決算開示資料（決算短信、四半期決算短信）についてIR業務を行う本部を管掌する上級執行役員に報告し、取締役会の了解を得た上で速やかに開示を行います。

4. 適時開示の方法
当社では、開示を行う会社情報についてはTDnet及びEDINETを利用して遅滞なく開示を行い、併せて報道機関に対しても開示資料を配布いたします。また、公表された会社情報は当社ホームページに掲載する等、株主及び投資家等の皆様への迅速、正確かつ公平な情報提供に努めております。

【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】



【適時開示体制の模式図】


決定事実・発生事実
（当社各部門及びグループ会社）
決算情報
（経理部門）
報告
報告
必要に応じて
協議・照会
情報取扱責任者（担当上級執行役員）
監査法人
弁護士等
外部専門
報告
情報共有
必要に応じて
協議・照会
経営会議又は取締役社長
IR部門
法務部門
報告
報告
取 締 役 会
連絡
経理部門長又はIR部門長
情報開示
当社ホームページ
東京証券取引所（TDnet 適時開示）