最終更新日：2023年8月30日
ビーウィズ株式会社
代表取締役社長 森本　宏一
問合せ先：経営企画部 (03-6631-6005)
証券コード：9216
https://www.bewith.net/

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 更新

当社は、「洞察を通じた社会への貢献」を事業理念として掲げ、常に時代にあった最適かつ新たなサービスを追求するとともに、社会、経済のあり方を洞察し、社会に歓びと価値を創造することによって、企業価値を向上させ、株主をはじめとする様々なステークホルダーと良好な関係を構築していくことを使命としております。その実現のため、コーポレート・ガバナンスの強化を当社グループの経営の重要課題の一つとして位置づけており、その充実を通じて、健全で透明性が高い経営執行体制の確保・維持に努め、ひいては新たな事業戦略や既存事業の収益力向上等を実現していきたいと考えております。

＜事業理念＞
洞察を通じた社会への貢献
私たちは、常に最適なサービスや社会のあり方を洞察し、社会に歓びと価値を創造します。

＜行動理念＞
・公明正大な行動
私たちは、誠実で公明正大な行動を宗とします。
・顧客満足の追求
私たちは、顧客満足の向上をあくまでも追求します。
・能動的な人材
私たちは、ひとりひとりが自ら能動的に行動出来る人材になります。
・大志への挑戦
私たちは、常に大きな目標を掲げ、その達成のために挑戦を続けます。

＜経営の基本方針＞
1. 持続可能な社会に向けた企業成長サイクルの確立
社会や顧客企業の課題解決を支援するために、既存事業のさらなる強化に加え、新たな事業創出を続けることで、豊かな社会づくりに挑戦します。
2. お客様との共生と共進化
知識・経験・スキル・洞察力・実現力を以て、能動的にクライアント企業の本質的な課題を解決し、共に進化する真のパートナー関係を構築します。
3. 社員のゆとりと豊かさの追求
社員の個を尊重し物心両面の豊かさを追求することで、仕事、待遇、情緒のいずれにおいても絶えず相応に満たされ、価値観を尊重し、機会を捉えて自ら成長している状態を目指します。
4. 地域社会への貢献精神の浸透
社会の一員として、事業活動を通じて地域経済の発展に貢献するとともに、良き企業市民としての役割を果たします。
5. 社会からの要請への対応
企業としての社会的責任と公共的使命を認識し、公明正大な企業活動を実践します。

【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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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

【原則1-4　政策保有株式】
当社は、本報告書提出日現在において政策保有株は保有しておらず、また政策保有株式としての上場株式への投資は原則行わない方針です。ただし、当社グループの企業価値を高めるために、取引先との信頼や関係の強化・維持、取引の拡大等のメリットが得られると判断できる場合において、政策保有株式としての上場株式への投資を行う場合があります。
上場株式を保有する場合には、個別の政策保有株式について、毎年、保有目的が適切か、また投資内容が経済合理性を有しているかの検証を取締役会において行い、その保有意義・方針を見直すとともに、検証結果の概要について開示いたします。
保有株式の議決権については、その議案の内容が当社の保有方針に適合しているかどうかに加え、投資先の企業価値及び株主利益の向上、ならびに当社株主の利益に繋がるかを判断したうえで適切に行使いたします。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
関連当事者等との取引を実施するにあたっては、「関連当事者等管理規程」に基づき、取引条件の合理性や妥当性等を事前に審議し、社外取締役や監査等委員会の見解を踏まえたうえで取締役会の承認を得るものとしております。また、関連当事者等に該当する者のリストを定時株主総会終了後及び変更があった際に適宜作成及び修正するとともに従業員に周知し、全ての取引を「関連当事者等取引管理台帳」にまとめ管理しております。

また、取締役会で承認された関連当事者等との取引は、その結果を取締役会に速やかに報告しております。

【補充原則2-4-1　多様性の確保】
当社は、社員の自主的なキャリアの実現と、多様な人材の活躍を、“ Let'scollaborate with you ☆! ”を合言葉に、それぞれの個性を尊重し、認め合い、良いところを活かそうとする企業風土形成を目指しており、また、性別・国籍・年齢・障がいの有無などを問わず、全ての人材が活躍できる環境づくりを目指しております。

＜女性の管理職登用＞
当社では、社会全体での女性活躍の機運にも乗じ、女性の経済的自立に向けた取組みを進めております。また、多様で柔軟な働き方や時間外労働の削減の推進等、仕事と健康の両立による女性を含めた多様な人材が就業継続、活躍できる職場環境作りに注力しております。
これらの取り組みの結果、2021年3月付けで、厚生労働大臣から女性活躍推進に関する優良な企業として「えるぼし」の最高評価となる3段階目認定を取得いたしました。
現在は女性執行役員が2名となり、経営層に占める女性比率は22.2%となっております。また、全管理職に占める女性比率は2023年5月末時点で23.8%となりますが、引き続き30%を目標として比率の向上に向け女性の活躍の場の提供を拡大してまいります。

［女性活躍の現状］（2023年5月末時点）
　女性従業員比率　77.6%
　女性正社員比率　39.1%
　女性執行役員比率　22.2%
　女性管理職比率　23.8%
　女性社員の出産後の復職率　100%
　女性社員の育休取得後の復職率　100%
　女性正社員平均勤続年数　8年8ヶ月
※女性正社員平均勤続年数は正社員登用前の期間も含む

ご参考）女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省のwebサイト）
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=5584

＜外国籍社員の管理職への登用＞
当社では、国籍に関わらず、本人が持つスキルや志向を踏まえた優秀な人材の採用を進めております。一方で、現状では当社従業員に占める外国籍社員の割合が少ないこと、また当社の事業が国内での展開を中心としていることに鑑み、外国人管理職の登用について数値目標は設定しておりません。

＜中途採用者及び内部登用者の管理職への登用＞
当社では、性別・国籍・年齢・障がいの有無などに加え、新卒採用者だけでなく、中途採用者や有期雇用者からの内部登用者等を含む全ての人材が、採用区分による差別を受けること無く活躍できる環境づくりを目指しており、以下の構成比率が示すように、中途採用者、有期雇用者に対しても管理職として幅広く活躍できる環境、キャリアパスを提示しています。現状の数値割合の維持を目標とし、今後も優秀な人材には公平かつ積極的に管理職への登用機会を与え、活躍できる環境を作ってまいります。

［管理職に占める採用区分の割合］（2023年5月末時点）
　中途採用者　43.5%
　有期雇用者からの内部登用者　47.6%
※2023年5月末における母数については、当社から他社への出向者を含む正社員数としております。

また、全ての社員がスキルアップを目指し、経験や知識の蓄積ができるよう、社内異動でキャリアを積める公募制度や、社外への知見を広げる副業制度を取り入れております。

ご参考）当社ホームページ　ダイバーシティ＆インクルージョンへの取り組み
https://www.bewith.net/company/diversity.html

【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】
当社はアセットオーナーとしての企業年金の積み立て等に関与しておりませんが、従業員の安定的な資産形成の支援を目的として、正社員に対し企業型確定拠出年金制度を導入しております。加入者に対しては、運用管理機関からのモニタリングレポートをもとに実態に応じたe-Learningコンテンツを選定し、継続的な投資教育を行っているほか、加入者個人のポータルサイトから自身の運用状況を確認するよう、運用管理機関からの定期的な情報発信によって啓発を行うなどして、将来のライフプランのシミュレーションがしやすいよう環境を整えております。

【原則3-1　情報開示の充実】
当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するため、コーポレートガバナンス・コードにおいて開示が求められている事項のほか、以下の事項について開示し、投資家等の利用者にとって付加価値の高い、具体性のある記載を心がけた情報発信を行ってまいります。

⑴ 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画：
当社ホームページ、決算説明会、株主総会等にて開示しております。
⑵ コーポレートガバナンス・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：
当社ホームページ、本報告書、有価証券報告書等にて開示しております。
⑶ 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：
「取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」を定め、当社ホームページにて開示しております。
なお、監査等委員会においては、監査等委員でない取締役の報酬等について、株主総会において陳述する意見の有無及びその内容を決定し、意見のあるときは株主総会にて意見陳述を行います。
⑷ 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続：
取締役候補者については、当社の定める選解任基準を踏まえ、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、特に社外取締役は経営、財務・会計、法律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。
取締役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取締役候補者の推薦理由、略歴等を説明するとともに、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、答申内容を踏まえて決定しております。また、監査等委員である取締役候補者については、事前に監査等委員会の同意を得た上で、株主総会へ選任議案を付議いたします。

当社の定める選解任基準に照らして、取締役が役員として適格性がないと認められる場合には、事前に社外取締役に解任理由等を説明するとともに、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、答申内容を踏まえて取締役会にて解任案を決議のうえ、株主総会に付議するものとしております。
また、監査等委員会においては、取締役の選任・解任・辞任について、株主総会において陳述する監査等委員会の意見の有無及びその内容を決定し、意見のあるときは株主総会にて意見陳述を行います。
⑸ 取締役会が上記⑷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：
株主総会参考書類において、取締役候補者の個々の選任・指名の理由を開示しております。

【補充原則3-1-3　サステナビリティの取り組み】
＜サステナビリティへの取り組み＞
当社は、経営の基本方針において、「持続可能な社会に向けた企業成長サイクルの確立」を掲げており、社会や顧客企業の課題解決を支援するために、既存事業のさらなる強化に加え、新たな事業創出を続けることで、豊かな社会づくりに挑戦するものとしております。また、開示資料や当社ホームページ等を通じて、「SDGs」の推進を始めとするサステナビリティについての取り組み、人的資本や知的財産への投資に関する取り組み等の状況を公開しております。

ご参考）当社ホームページ　サステナビリティに向けた取り組み
https://www.bewith.net/sustainability/

また、当社は、気候変動問題が事業にもたらす影響を把握し、事業継続上対応すべき課題における優先事項の一つとして認識するとともに、解決に向けた各種対策に積極的に取り組むべく、2022年7月にTCFD提言への賛同を表明いたしました。
TCFD提言に基づく開示情報の詳細につきましては、以下に掲載しております。

当社ホームページ　環境への取り組み
https://www.bewith.net/sustainability/environment.html

＜人的資本、知的財産への投資等＞
・人的資本への投資
当社は、「人材」の成長なくして企業の成長はなく、「人を最大限に活かす」ことが会社の中長期的な発展につながっていくものと考えており、すべての人的資本を活かしその価値を持続的に向上させる人材戦略の実践、推進を通じて、企業価値の向上を図ってまいります。また、「人材」を最も重要で最大の「資本」と捉え、すべての「人材」が心身ともに健康で、かつ働きがいや自己実現を感じることができる「ウェルビーイング」を重視した経営に、戦略的かつ計画的に取り組んでおります。
さらに、経営理念である「洞察を通じた社会への貢献」を実現するため、時代の潮流の中で様々に変化する顧客課題に対し、当事者意識をもって解決するプロフェッショナルな人材の育成を目指しており、中期経営計画においては、人材への成長投資を事業成長のドライバーの一つとして捉え、「ⅰ.ビーウィズらしさの体現」、「ⅱ.事業変革に合わせた人材ポートフォリオの改善」、「ⅲ.次の10年を見据えた人づくり」の3つ方針を柱とした人材戦略を推進してまいります。ⅰ～ⅲの3つの方針に対する具体的な取組みは以下の通りです。

ⅰ.ビーウィズらしさの体現
「ビーウィズらしさの体現」に向けて、次の⑴～⑶の取り組みを実施しております。

⑴ 経営理念の理解促進
当社の卓越性を「洞察」と捉え、その洞察力を強みとしてステークホルダーに提供できる価値は何かということを言語化する経営理念浸透ワークショップを実施しております。当該ワークショップでは、執行役員、本部長が中心となって理念の「伝道師」を務め、社員に直接問いかけることで理念に対する動機づけを行い、また、社員として大切にすべき行動を理念に繋げ、倫理観の醸成や健全な企業文化形成への参画意識も高めることを目指しております。

⑵ 新規事業の実践研修
当社は専任の新規事業開発部門を保有しておりませんが、オペレーション部門や営業部門に従事する志のある社員が自ら新規事業創出の担い手となるべく、役職者から選抜した者を対象とした「UX（＝User Experience）実践研修」を実施しております。研修のゴールは社会や顧客企業の問題を解決する新規事業の創出・事業化でありますが、併せて、研修を通じて社会の変化への感度を高めることで、自社の既存サービスのさらなる付加価値向上にもつなげることを意図しております。

⑶ エンゲージメントの最大化
会社の理念、ビジョンと社員の自己実現が重なり、お互いが貢献し合う組織文化を築きあげ、急激な事業変革にも柔軟に対応できる強固な絆とマインドの形成を目指します。また、社員の意見を取り入れた就労環境・制度の改善取組み、ならびに理念に通じる価値を創発した社員への賞賛・表彰制度を整備し社員エンゲージメントの最大化を図っております。
正社員については、数値や定量的な目標だけでなく経営理念に通じる発揮能力を評価する人事制度や、通期で最も成果・価値を提供した社員を年1回表彰するなどして、理念の実現と社員のエンゲージメント向上を図っております。また、半期ごとに社員アンケート調査を実施し、正社員が自身の評価や待遇、また将来のキャリアプランなどを率直に申告できる仕組みを用意し、会社が社員満足度とエンゲージメント度の状況を把握するとともに、得られた課題について全社、組織単位で改善策を講じております。
また、コールセンター・BPOセンターのオペレーターを中心とする有期雇用社員のエンゲージメントは、これまで各センター・各職場において独自の施策を講じておりましたが、これをコールセンター・BPOセンターの品質や生産性に関わる重要なファクターと捉え、「100人で考えるエンゲージメント」と題した全社横断の施策に昇華させ、多様な経験を持つスーパーバイザーが集結し企画したエンゲージメント向上施策を実施しております。今後は「オペレーターの表彰制度」や「スキルアップにつながる異動制度」等も整備し、オペレーターが仕事を通して成長を実感できる職場づくりを目指してまいります。なお、これらの成果は定期的に実施するエンゲージメントサーベイにて測定してまいります。
その他、全社的な取り組みとして、雇用区分を問わず、お互いの行動や支援に感謝のスタンプを投稿し合うアプリケーションを社内開発し、賞賛、承認による働きやすい環境づくりをしております。

ⅱ.事業変革に合わせた人材ポートフォリオの改善
人材ポートフォリオの持続的な改善には、多様な人材が最大活用される社内体制が不可欠となるため、当社では次の⑴～⑷の取り組みを強化しております。

⑴ 女性活躍推進
女性活躍の推進は、ライフイベントとキャリアを両立出来る仕組みの構築による要員の確保等に留まらず、全社の意思決定に女性が占める役割が大きくなることで、多様性の深い理解と健全な議論が出来る社内風土の醸成に繋がると考えております。そのため、一定以上の職責における女性比率を高めることを重点課題と位置づけ、女性管理職割合の改善、ひいては男女の賃金格差の改善を図る各施策を講じてまいります。

⑵ 障がい者雇用
「障がい者雇用」を全社で進めており、コールセンターオペレーター、もしくは各部署から切り出された事務等の業務に取り組んでおり、その全員が本業に貢献しております。特に新宿本社では、障がい者にとって働きやすい職場環境を整えた「シェアードサービス室」を設置し、精神障がい者や重度身体障がい者を含む多種多様な人材を雇用しております。健常者と障がいのあるスタッフが垣根無く勤務することにより、障がいの有無を意識することなく働ける場を提供しております。引き続き更なる雇用人数の増加に取り組み、法的義務に留まらず、健常者と障がい者が共に働くパートナーとして成長を実感し活躍できる場を創出してまいります。

⑶ DX人材の創出
顧客の利便性向上及びコールセンター・BPOセンターの効率化のために、デジタル化は不可欠です。当社では、各センターの構築・運営を行うスーパーバイザーをはじめとする全従業員によってデジタル技術を駆使した効率化を促進できるよう、「ビーウィズ2.0（※デジタルによる効率化、付加価値の提供が可能なスキルを発揮する人材）教育プログラム」を作成し、推進しております。当該プログラムでは、各人材のデジタルリテラシー及びビジネススキルをアップデートし、実業務の「課題発見」から「改善提案」までを行う1.5年間のプログラムにより、社員のリスキリングを促し、事業の生産性向上と高度化につなげております。

⑷ 効果的なジョブローテーション
当社は、要員計画に則り、成長性の高い事業へのジョブローテーションを定期的に実施しております。事業の生産性を高める為の適材配置に務めつつ、特に新規事業への再配置においては、配置人材の状況をモニタリングし、人事部及び配属先事業部による育成支援、要員交代を検討・実行しております。また、社員が自ら対象ポジションに手を挙げる公募制度を導入し、意欲ある人材がチャレンジできる環境を提供しております。

ⅲ.次の10年を見据えた人づくり
役職者は、60歳で次世代に活躍の場を提供するためポストオフいたします。また、ポストオフ後のシニア世代もライフプランや自身の状況に応じて働き方や職務範囲を選択できる再雇用制度を導入し、シニア層の知見を活かすとともに引き続き活躍を支援していくことで、企業労働力を担保しております。
また、サクセッションプランの実現に向け、重要ポジションを定め、後継者候補を選抜し、ストレッチアサインメントなど育成計画を定め推進しております。さらに各重要ポジションの後継者候補数の厚みを定期的にモニタリングし、組織統括の継続性を担保しております。

・知的財産への投資
当社は、商号及び提供サービスの名称等の商標権を中心に知的財産権の登録を行っております。
なお、当社グループが保有する知的財産の保護については、顧問弁護士及び弁理士による確認のもと、当社グループが保有する知的財産に対する侵害状況等について調査のうえ、必要な措置を講じることとしております。

【補充原則4-1-1　経営陣に対する委任の範囲】
当社は、経営上の重要事項における意思決定機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営会議及び執行役員制度を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っております。当社のコーポレート・ガバナンス体制については、当社ホームページや本報告書等にて開示いたします。
取締役会は、法令及び定款において取締役会の専決事項とされている議案のほか、取締役会規則ならびに組織権限規程に定めた、当社グループにおける重要事項等を審議のうえ決議しております。
取締役会にて決定した方針や内容に基づく個別の業務執行については、代表取締役、業務執行取締役、及び執行役員に対して、組織権限規程にその責任と権限を定め、委任しております。
なお、経営会議では、個別の業務執行における意思決定プロセスを円滑かつ適切に行うため、常勤役員及び執行役員等が出席し、取締役会へ付議する事項を含む重要事項についての審議及び報告を行っております。

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社の社外取締役及び社外取締役候補者は、当社が定める独立性の基準を満たす者としております。
独立性の基準は、株主総会参考書類及び有価証券報告書等において開示しております。

【補充原則4-10-1　指名・報酬委員会】
当社は、会社法に定める監査等委員会設置会社であるとともに、親会社を有する上場会社であります。監査等委員会は、構成員の過半数を独立社外取締役としております。その一方で、独立社外取締役は取締役会の過半数には達しておりませんが、当社の経営の独立性を確保するための取り組みの一つとして、任意の指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会では、取締役及び委任型執行役員の指名及び報酬の決定について、代表取締役または取締役会の諮問に応じて審議し、答申を行います。指名報酬委員会は、その独立性を確保するため、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役とすることとしており、提出日現在において委員全員が独立社外取締役であります。

【補充原則4-11-1　取締役会全体としての知識・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、取締役候補者の選定にあたって、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスを図るとともに、ジェンダーや国際性を含めた多様性と適正規模についても考慮します。監査等委員である取締役の選任にあたっては、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者とすること、独立社外取締役の選任にあたっては他社での経営経験を有する者を含めることとしております。
取締役候補者案は、過半数を独立社外取締役とする任意の指名報酬委員会が諮問を受けて審議し、取締役会へ答申の上で取締役会の承認を得ることとしております。
なお、取締役の選任を議案とする株主総会の開催にあたっては、株主総会参考書類や当社ホームページにおいて、取締役が有している知識・経験・能力等を、スキル・マトリックスとして公表いたします。提出日現在の取締役のスキル・マトリックスは、本報告書の最終頁を参照ください。

【補充原則4-11-2　取締役の兼任状況】
当社は、取締役の責務が十分に果たされるよう、取締役候補として決定する際において兼任社数が適切であるかを確認するとともに、非常勤取締役・社外取締役を含む取締役に対して任期中も定期的に兼任状況の確認を行っております。また、取締役の他社での重要な兼任状況は、株主総会参考書類や事業報告を通じ、毎年開示を行う予定としております。

【補充原則4-11-3　取締役会の実効性評価】
当社は、毎年、取締役会全体の実効性評価について取締役に対してアンケート調査を実施しております。
アンケートは、「メンバー構成」「運営状況」「付議事項」「意思決定機関としての役割」「モニタリング」「内部統制」等の項目について意見聴取する内容としており、その評価及び分析結果は取締役会に報告するとともに、概要について開示いたします。
2023年5月期においては、2022年10～11月に調査及び分析・評価を実施の上、2022年12月開催の取締役会で報告を行っております。
各項目において、全体として概ね適切・十分であるとの評価をしておりますが、一方で「取締役会の構成員の多様性の確保」、「取締役へのトレー

ニング機会の増加」、「経営者の業績評価と報酬体系の整備」、「取締役会資料の事前配付の早期化」、また「社員目線で理解・活用しやすい内部通報制度の周知・教育」等が今後検討・対応すべき課題として挙げられました。
これらの意見についても考慮のうえ、取締役会がその役割を十分果たせるよう、今後も取締役会全体の実効性評価を定期的に実施し、継続的に改善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】
当社は、監査等委員を含む取締役に対して、当社グループ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始めとする知識の習得・更新等に関するトレーニングの機会を提供しております。トレーニングについては外部研修等も含まれ、費用を要するものについては、その費用を当社が負担することとしております。
また、当社グループについての理解を継続的に深めるため、業務執行に携わる経営幹部との間での情報交換や事業内容・組織・経営資源等に関する情報提供の機会を設けております。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取組みについて、適切な情報を適時に提供すると共に、分かりやすい説明を継続的に実施するものとし、株主から得られた意見について、代表取締役社長やCFOを含む経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）に対し報告すること等をもって、株主との間で建設的な対話を行うことを基本方針としております。
また、当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下をはじめとする対応を実施しております。
（ｉ）経営企画部管掌取締役をIR担当の取締役として指名しております。
（ii）株主にわかりやすい説明を実施し、対話を補助するための社内組織として、経営企画部が関連各部からの情報を統轄する役割を担うほか、経営企画部、経理財務部、総務部等の各部門が連携の上、適切な情報開示を図る体制としております。
（iii）機関投資家・アナリスト向けの決算説明会や個別面談、個人投資家・株主を対象とした会社説明会の開催、及び個人投資家説明会への参加など、経営陣幹部が参加し、株主との対話の機会（オンライン等によるものを含む）を幅広く設けております。これらの対話の機会においては、代表取締役社長、取締役副社長、CFO及びIR担当部門にて対応しております。
（iv）直前事業年度における、上記の対話の機会における主なテーマや株主の関心事項は、以下のとおりです。
・事業及び業績に関する状況及びその見通し、成長戦略（中期経営計画）
・社会、業界等の外部事業環境及びその見通し
・サステナビリティ開示の充実
・プライム市場上場維持基準適合に向けた取り組み
・親株主との関係性及び今後の見通し
（ｖ）説明会や面談等で把握された株主からの意見は経営企画部が取りまとめを行い、取締役会や経営会議において経営陣幹部に対する報告を行い、対応策を検討いたします。直前事業年度においては、実施した対話及び検討の状況を踏まえて、2023年7月13日に開示いたしました中期経営計画において、上記（iv）に記載した内容を反映しております。なお、資本収益性や市場評価については、同中期経営計画においても言及しておりますが、より具体的な開示情報の充実を目指すべく、中期経営計画は事業年度ごとにローリングし、開示する予定です。

2．資本構成

外国人株式保有比率	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（%）
株式会社パソナグループ	7,842,900	56.45
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,521,600	10.95
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	1,273,000	9.16
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	345,840	2.48
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS－MARGIN（CASHPB）	241,600	1.73
BNP PARIBAS LUXEMBOURG／2S／JASDEC／FIM／LUXEMBOURG FUNDS／UCITS ASSETS	240,000	1.72
ビーウィズ社員持株会	156,200	1.12
MSIP CLIENT SECURITIES	115,499	0.83
MLI FOR CLIENT GENERAL OMNI NON COLLATERAL NON TREATY－PB	113,100	0.81
BNP PARIBAS LONDON BRANCH FOR PRIME BROKERAGE CLEARANCE ACC FOR THIRD PARTY	103,200	0.74

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	株式会社パソナグループ　（上場：東京）　（コード）　2168

補足説明 更新

※上記「大株主の状況」は、以下補足説明を含め、2023年5月31日現在のものです。
1）上記の割合は、発行済株式の総数から自己株式を控除した株数により算出しており、小数点以下第3位を切り捨てております。
2）りそなアセットマネジメント(株)より2023年5月9日付で変更報告書が提出され、同年4月28日現在で以下の通り株式を所有している旨が記載され

ているものの、当社として2023年5月31日現在の実質保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。
〔氏名又は名称/保有株券等の数/株券等の保有割合〕
りそなアセットマネジメント(株)/ 733,700株/5.33%
3) SBIアセットマネジメント(株)より2023年3月23日付で、SBIアセットマネジメント(株)、岡三アセットマネジメント(株)、(株)SBI証券を共同保有とする大量保有報告書が提出され、同年3月15日現在で以下の通り株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年5月31日現在の実質保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。
〔氏名又は名称/保有株券等の数/株券等の保有割合〕
SBIアセットマネジメント(株)/600,000株/4.36%
岡三アセットマネジメント(株)/104,100株/0.76%
(株)SBI証券/14,492株/0.11%
計718,592株/5.23%

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	5 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	10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、親会社を有する上場会社であり、現在過半数の独立社外取締役の選任はしていないものの、独立社外取締役を取締役会の構成員の少なくとも3分の1以上選任することとしております。
また、当社の親会社である株式会社パソナグループ及びグループ会社（以下、「親会社グループ」という）との取引条件については、市場価格等を勘案し、価格交渉のうえ独立第三者との取引と同等な取引条件とするなど、少数株主の利益保護の観点から公正かつ適切に対応しております。
親会社グループとの取引の実施にあたっては、関連当事者等管理規程の定めに従って、取締役会での承認を得ることとしております。特に、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引や行為については、独立社外取締役のみで構成する特別委員会を設置し、当該委員会にてその取引の妥当性・合理性を審議することで、当社の経営方針や経営状況と客観性や独立性の双方の視点による審議や検討を図っております。

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

株式会社パソナグループは当社の親会社ですが、当社が事業活動を行う上で、事前承認を要するなどの親会社による制約事項等はなく、当社の独立性は確保されているものと考えております。
なお、当社は親会社との間で情報提供に関する契約書を締結しており、連結決算に関する情報や親会社の適時開示に必要な当社グループに関する情報等について、適時かつ適正に情報の提供を行っております。当該契約書は、当社が親会社の連結会計の対象外となった場合に終了します。
本報告書提出日現在において、役員の派遣は1名、従業員の出向受け入れはありません。今後についても、当社の独立性・自立性を確保した経営及び業務執行を確実なものとするため、親会社グループからの役員・従業員の受け入れについては最小限とするものとし、かつ受け入れはあくまで当社独自の判断で行うものとしております。

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	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	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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
山添　茂	他の会社の出身者											
冨松　宏之	弁護士											
伊能　美和子	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
山添　茂	○	○	―	山添氏は、経営者としての豊富な経験があり、他事業会社における取締役、監査役の経験と幅広い見識、上場企業経営者として投融資を始めとする財務・会計に関する知見を有しており、その経験と見識を当社の経営の監督に活かしつつ、独立した立場より取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化を期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し選任いたしました。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立役員の基準、及び当社の社外役員の独立性判断基準をそれぞれ満たしていることから、一般株主との利益相反のおそれがないと考え、独立役員に指定しております。
冨松　宏之	○	○	―	冨松氏は、弁護士及び弁理士としての豊富な経験があり、法律に関する高い専門知識や知見、金融法務を主力分野とする法律事務所におけるファイナンス分野に関する経験を当社の経営の監督に活かしつつ、独立した立場より取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し選任いたしました。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立役員の基準、及び当社の社外役員の独立性判断基準をそれぞれ満たしていることから、一般株主との利益相反のおそれがないと考え、独立役員に指定しております。
伊能　美和子	○	○	―	伊能氏は、企業内起業家として複数の新規事業を立ち上げた経験を有し、他事業会社における取締役の経験と幅広い見識、上場企業経営者として人材マネジメントやESGに関する知見を有しており、その経験と見識を当社の経営の監督に活かしつつ、独立した立場より取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し選任いたしました。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立役員の基準、及び当社の社外役員の独立性判断基準をそれぞれ満たしていることから、一般株主との利益相反のおそれがないと考え、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし

現在の体制を採用している理由

現在、監査等委員会の職務を補助すべき専任の取締役または使用人はおりませんが、常勤監査等委員が監査部と連携し、効果的な情報収集及び監査を行っております。監査等委員会の要請があった場合には、専任または兼務の使用人を配置するものとし、配置にあたっては、人数等配置の具体的内容に関して監査等委員会の意見を十分考慮するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員は会計監査人から会計監査計画、体制等の説明を受け、協議を行うとともに、監査等委員会で定期的に監査に関する報告を受け意見交換を行う等、緊密な連携を保って監査業務を遂行しています。
当社の内部監査部門である監査部は、代表取締役社長の直轄組織として、他の管理部門や業務部門から完全に独立した立場で監査し、代表取締役社長、取締役会、監査等委員、監査等委員会に対し監査の状況及び改善策について直接報告する体制を構築しています。
常勤監査等委員は、監査部との間で原則として月1回の情報交換会を実施する他、必要に応じ随時打合せ、意見交換を実施し、また、会計監査人を含む三様監査情報交換会を四半期毎に1回開催し、相互の監査内容や発見された課題等の共有を図るとともに、その内容を監査等委員会で報告しております。
また、監査部長は四半期毎に1回、監査等委員会で内部監査の実施状況、その監査結果の報告を行う等、緊密な情報交換を実施することとしています。

【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	3	0	0	3	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	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役及び委任型執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、代表取締役及び取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。
指名報酬委員会は、その独立性を確保するため、取締役会の決議によって選定され、かつ株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出を行う要件を満たしている取締役3名で構成されており、委員長も同様の要件を満たしている取締役より選定しております。
指名報酬委員会は、取締役及び委任型執行役員の指名並びに報酬の決定等について、取締役社長または取締役会の諮問に応じて審議及び答申を行っており、原則として年2回開催するものとしております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	3 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て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

当社は、一定の基準等に基づいて付与がなされる仕組みとするストックオプション制度の導入は行っておりませんが、「取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」に基づいて、当社の中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するため、非金銭報酬として、株主総会において基本報酬と別枠で承認を得た報酬上限額の範囲内において、役員等に対しストックオプションを付与する場合があります。

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 更新

2023年5月期における当社取締役に対する役員報酬は以下のとおりです。
取締役（監査等委員を除く） 2名（※1） 57,180千円（固定報酬）
取締役（監査等委員） 4名 35,850千円（固定報酬）
合計6名（※1）（うち、社外役員3名） 93,030千円（うち社外役員19,800千円）

※1 取締役（監査等委員であるものを除く）は、3名でありますが、無報酬の取締役1名を除いております。なお、取締役の合計7名からも除いております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役の報酬額又はその算定方法の決定方針は、［原則3-1情報開示の充実］の「（3）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」の通りです。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会及び監査等委員会の実効的かつ円滑な運営を確保するため、取締役会事務局（総務部）及び監査等委員会事務局（監査部）を設置し、各事務局から原則として3日前までに議案及び報告資料を配布し、社外取締役が充分に審議事項を検討する時間を確保しております。また、社外取締役からの事前に審議事項に関する問合せがあった場合、及び事前に説明を行うことが社外取締役の検討に資すると判断した場合は、取締役会及び監査等委員会の審議事項の事前説明を常勤取締役及び常勤監査等委員が行い、社外取締役が事前に理解を得られるよう努めております。

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

当社では監査等委員会設置会社に基づく体制を採用しており、内部統制に関する主要な機関は以下のとおりであります。

⑴ 取締役会

取締役会は、当社の経営上の意思決定機関として、経営の基本方針ならびに業務執行上の重要な事項を決定あるいは承認し、取締役の職務の執行を監督しており、原則として毎月1回開催しております。

提出日現在における取締役会の構成員は、監査等委員でない取締役が3名、監査等委員である取締役が4名となっており、全員が男性であります。

監査等委員である取締役4名のうち3名は社外取締役、また同3名を独立役員として指定しており、取締役会の構成員の3分の1超を独立社外取締役で構成することにより、取締役会の監視機能を強化するものとしております。

取締役会議長は、取締役社長が務めております。

2023年5月期において開催した取締役会は16回であり、全ての取締役の出席状況は100%となっております。

⑵ 監査等委員会

監査等委員会は、取締役の職務の執行状況、取締役会等における取締役の報告及び取締役会における意思決定の状況、内部統制システムの整備･運用状況、コンプライアンス体制及びリスク管理体制等についての監査を行っております。また、監査等委員会は、会計監査人や内部監査部門から監査方法と結果に係る報告を受けるとともに、取締役会や経営会議等重要な会議を通じて、財務報告や職務の執行状況の妥当性等を確認の上、有効な監査が行えるように努めており、原則として毎月1回開催しております。

提出日現在における監査等委員会の構成員は、常勤の社内取締役1名、社外取締役3名となっております。

監査等委員会委員長は、常勤監査等委員が務めております。

監査等委員会の開催回数は2023年5月期において14回であり、全ての監査等委員である取締役の出席状況は100%となっております。

⑶ 指名報酬委員会

指名報酬委員会は、取締役及び委任型執行役員の指名及び報酬の決定等について、代表取締役または取締役会の諮問に応じて審議及び答申を行っており、原則として年2回開催しております。

提出日現在における指名報酬委員会の構成員は、その独立性を確保するため、取締役会の決議によって選定され、かつ株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出を行う要件を満たしている取締役3名で構成されており、委員長も同様の要件を満たしている取締役より選定しております。

⑷ 特別委員会

特別委員会は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引･行為について、監査等委員会の諮問に応じて審議･検討し、取締役会に対して答申を行っており、非常設として対象取引･行為の実行前に開催しております。

特別委員会の構成員は、株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出を行う要件を満たしている取締役のみで構成されており、委員長も同様の要件を満たしている取締役より選定しております。

⑸ 経営会議

経営会議は、取締役会決議事項以外の全社的に影響を及ぼす重要事項について、迅速かつ効率的な意思決定を行うことを目的として、原則として毎週1回開催しております。

提出日現在における経営会議の構成員は、常勤取締役3名の他、執行役員並びに事業部門の本部長、経営企画部長及び監査部長を含む19名となっております。

経営会議議長は取締役社長が務めており、常勤監査等委員は、経営会議に原則として毎回出席しております。

⑹ 執行役員制度

経営と執行の分離を進めていく体制として、執行役員制度を導入しております。

⑺ その他の諮問機関等

取締役社長自らまたは取締役社長が指名した者を委員長とする組織として、次の委員会を設置のうえ経営上の重要事項に関する各種調査及び審議並びに取締役社長に対する諮問または答申を行っております。

イ．リスクマネジメント委員会

当社グループの事業活動におけるリスク管理を所管し、リスク管理に関する方針及び管理対策等に関する意思決定を支援するための諮問機関として設置しており、取締役社長が委員長を務め、毎年7回定例会議を開催しております。

ロ．セキュリティ委員会

セキュリティに関する全社の意思決定機関として設置しており、取締役社長が委員長を務め、毎月1回定例会議を開催しております。

ハ．コンプライアンス委員会

全社のコンプライアンス事案及び施策の把握、重大なコンプライアンス事件･事故が発生した場合の対応策の検討など、コンプライアンスに関する意思決定を支援するための諮問機関として設置しており、取締役社長が委員長を務め、重要事案発生時のほか毎月1回定例会議を開催しております。

ニ．懲罰委員会

従業員に懲戒処分を科すにあたってその要否の決定、及び懲戒に関する意思決定にあたり公正な取扱いを行うための諮問機関として設置しており、必要に応じ、取締役社長が任命した委員長がこれを招集し適宜開催することとしております。

ホ．SDGs推進委員会

SDGsの達成に向けた当社における取り組みを継続的かつ全社横断的に推進するとともに、SDGs推進に関わる重要な方針及び施策についての審議及び意思決定を行う機関として設置しており、取締役社長が委員長を務め、経営陣を含む委員全員による年1回の全体会議のほか、各事業所から立候補を募り選任された委員によって毎月1回月次会議を開催しております。

＜監査等委員会監査の状況＞

a.組織･人員

当社の監査等委員会は、常勤の取締役1名と監査等委員である社外取締役3名の4名で構成されております。

社外取締役の山添茂氏は、経営者としての豊富な経験があり、他事業会社における取締役、監査役の経験と幅広い見識、上場企業経営者として投融資を始めとする財務･会計に関する知見を有しております。社外取締役の冨松宏之氏は、弁護士及び弁理士としての豊富な経験があり、法律に関する高い専門知識や知見、金融分野を得意とする法律事務所におけるファイナンス分野に関する経験を有しております。また、社外取締役の伊能美和子氏は、企業内起業家として複数の新規事業を立ち上げた経験を有し、他事業会社における取締役の経験と幅広い見識、上場企業経営者として人材マネジメントやESGに関する知見を有しております。

b.監査等委員会の活動状況

監査等委員会は、原則月1回開催しております。2022年度は14回開催し、全監査等委員が全ての監査等委員会に出席しております。2022年度の監査等委員会所要時間は最長1時間35分、平均1時間5分となり、年間を通じて決議事項は15件、協議事項は4件、報告事項は69件でありました。その主な内容は、次の通りです。

［決議事項］監査等委員会監査報告、監査方針･監査計画、監査等委員会規則改定に関する件、会計監査人再任等の件、会計監査人の報酬等に係る同意の件、監査等委員でない取締役の選任･報酬等についての意見の件等

［協議事項］会計監査人再任適否、会計監査人等の非保証業務提供に関する事前了解の方針及び手続等の件等

【報告事項】監査部定例報告、会計監査人からの報告、監査等委員会監査スケジュール、執行役員報告、子会社監査、リスク管理に関する報告等
監査等委員は、取締役会に出席して、議事運営、決議内容等を監査し、取締役の職務執行の適正性について監視し検証を行い、必要により意見表明を行っております。また、常勤監査等委員が代表取締役社長との意見交換を原則半期に一度実施し監査等委員会に報告するとともに、必要に応じて随時取締役から報告を受け、取締役の職務執行を不足なく監視できる体制を確保しております。また、常勤監査等委員は年度の監査計画に基づき経営会議、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、セキュリティ委員会及びSDGs推進委員会等の重要会議に出席し、その内容を監査等委員会に報告するほか、グループ監査役連絡会の半期毎の実施、関係各部門及び子会社への監査、重大事故等の報告の査閲、重要な決裁書類、契約書等の査閲、内部統制関連等の規程等の査閲、子会社監査役との定期連絡会開催による情報共有、内部監査部門及び会計監査人との定期的な会議による情報交換を通じて、業務全般を把握し、監査等委員会で報告を行い、情報共有によって監査機能の強化を図っております。当社の監査等委員会は、取締役の職務の執行の監査、取締役会等における取締役の報告及び取締役会における意思決定の監査、内部統制システムに係る監査、コンプライアンス体制の監査、リスク管理体制の監査、等の監査等を行っております。また、会計監査人の監査方法と結果の妥当性を検討のうえ監査の方法及び結果の相当性について監査意見を形成するとともに、会計監査人の監査が適切に実施される体制が確保されているかを確認しております。その他、監査方針・監査計画の策定、監査報告の作成と提出、会計監査人の選任・解任・不再任に関する検証、評価、報酬の同意の検討等を行っております。
常勤監査等委員は、経営会議等の取締役会以外の重要な会議への出席、各関係部門及び子会社への監査、重大事故等の報告の査閲、重要な決裁書類等の査閲、内部統制関連等の規程等の査閲、内部監査・内部統制監査部門及び会計監査人との定期的な会議による情報交換を通じて、業務全般の状況を把握し、監査等委員会で報告を行い、情報共有によって監査機能の強化を図っております。

＜内部監査の状況＞
当社における内部監査は、業務執行部門から独立した組織である監査部（人員：2名）が内部監査規程に基づき、実施しております。監査部は、内部監査基本方針、定期内部監査の年間計画を取締役社長に申し立て、その承認を得、これを実施しております。実施された内部監査結果に関しては、内部監査先等の責任者に通知され、改善の指摘・提言があった場合、内部監査先等の責任者は、これに対する改善措置を遅滞なく監査部長に通知し、その実行に移しております。また、内部監査部門は監査結果報告及び改善措置の状況を社長に報告を行うとともに、監査等委員会及び取締役会に対しても直接報告（デュアルレポーティング）を行う仕組みを構築しております。
常勤監査等委員は、監査部（内部監査・内部統制監査部門）と月1回の定例会議を実施し、内部監査・内部統制監査計画及びそれに係る実施報告を受けるとともに、会計監査人と定期的に会合をもち、内部監査・内部統制監査に係る情報を相互共有し、その内容を監査等委員会において監査等委員である社外取締役に報告しております。また、コンプライアンス委員会、セキュリティ委員会、リスクマネジメント委員会に出席し、その審議状況等を監査等委員会で報告するとともに、内部統制部門の監査結果等を監査等委員会で報告しております。監査等委員である社外取締役は、監査等委員会において、定期的に監査部から上記内部監査・内部統制監査の計画及び実施報告を受け、適時情報交換をしております。

＜会計監査の状況＞
⑴ 監査法人の名称
有限責任監査法人トーマツ
⑵ 継続監査期間
4年
⑶ 業務を執行した公認会計士の氏名
指定有限責任社員　業務執行社員：長島拓也
指定有限責任社員　業務執行社員：大橋武尚
⑷ 監査業務等に係る補助者の構成
公認会計士　11名、その他　23名

＜責任限定契約の内容＞
当社は、定款に取締役（業務執行取締役等である者を除く。）の責任限定契約に関する規定を設けており、監査等委員である社外取締役全員及び非業務執行取締役1名と責任限定契約を締結しております。当該契約に基づき、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として損害賠償責任を負担するものとしております。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、取締役会の監査・監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスを充実させるとともに、取締役への権限委譲により迅速な意思決定を行い、経営の効率性を高めることを目的として、統治形態を監査等委員会設置会社としております。当該体制とすることで、経営環境の変化にも迅速に対応した経営判断が可能となり、適時適正な業務執行が行えるものと考えております。

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	2023年8月30日開催の第24期定時株主総会においては、法定の発送期日よりも早い発送を実施しています。今後も引き続き、早期発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は5月決算であり、定時株主総会は毎年8月に開催していることから、集中日にはあたらないものと考えております。
電磁的方法による議決権の行使	当社が指定する議決権行使サイトにアクセスし、電磁的方法によって議決権を行使することが可能となっております。
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	株式会社ICJが運営する「機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム」の利用が可能となっております。
招集通知（要約）の英文での提供	英語版の招集通知、株主総会参考資料等を作成し、日本語版と同時に当社ホームページへ掲載するなど、株主の皆様にとっての利便性の向上に努めております。
その他	株主総会の開催に際し、招集通知や決議通知、議決権行使結果を当社ホームページで開示し、株主へ広く周知しております。

2．IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、ディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家・地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正な評価と社会的信頼を得るために、当社に関する重要な情報(経営、事業、財務)の公正かつ適時・適切な開示を行う方針を当社ホームページに公開しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会は年2回開催を目途に実施する方針です。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回、決算説明会を開催し、決算状況、今後の見通しについて説明を行います。また、決算補足説明資料は当社ホームページで開示を行います。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	現時点では未定ですが、海外投資家からのニーズの状況を勘案しながら開催を検討してまいります。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報（決算情報、決算補足説明資料、適時開示を含むリリース、有価証券報告書・四半期報告書、株主総会招集通知・決議通知、株式情報、IRスケジュール等）を開示する専用のWebページを設けております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部内に担当者を選任しております。	

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
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	当社は、「洞察を通じた社会への貢献」を事業理念として、常に最適なサービスや社会のあり方を洞察し、社会に歓びと価値を創造することを意識してまいりました。また、前期の中期経営計画より「根元から新芽まで健康に成長し続ける会社」をありたい姿として掲げ、市場環境が大きく変わる中でも常に新しい価値の創造に取り組むことで、競争力を強化し健全な成長を続けられるよう、2026年5月期に向けた新たな中期経営計画を策定・公表しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社では、2021年6月にSDGs委員会を発足させ、同年8月に重点テーマを策定しSDGsの取組を推進するとともに、同年10月に「ビーウィズSDGs宣言」を行いました。主な取り組みとして、和歌山県が森林の環境保全を目的として実施している「企業の森」に参画し、植栽や捕植、下草刈り活動などの森林保全活動を行うほか、不要となった衣料品を従業員より回収のうえ救援衣料として海外に寄付する活動やフードバンク活動実施団体への備蓄食品の寄付等を実施しております。また、2023年3月には、当社サービスや知見を活かした地域社会の課題解決を目指し、長崎県雲仙市との間で包括連携協定を締結いたしました。
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	当社ホームページにおいて、経営情報の開示及び新しい顧客サービスの導入につき、積極的にリリースしております。
その他	「ダイバーシティ＆インクルージョン」施策として、以下の4つの視点で推進しております。 ①女性のキャリアとライフイベントの両立支援 子育て、介護を理由とした在宅勤務制度や、テレワークを活用した働き方の実現、男性の育児休暇の取得推進や、女性社員の産休・育休復帰率100%の維持を目指しております。 ②多様な人種・文化融合によるイノベーション創出 外国人採用や、外国人エンジニアの内部登用と活躍の場の提供を積極的に行います。 ③障がいを越えたやりがいの形成 仕事の場の提供だけではなく、当社のesports事業と協働し、esportsプレーヤーとして活躍できる場の創出を目指しております。また、通勤が障壁となるケースにおいては、テレワークを導入し、継続的に働きやすい環境の提供を目指しております。 ④次世代経営層の育成 次世代経営候補を意識し、若手に育成の場を提供しております。若手が考える新規事業の提案など早くから経営と接点をもち、現状より高い視座でビジネスを考えることを目的としております。

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

当社は会社法及び会社法施行規則に基づき、内部統制システムの基本方針を以下のとおり定めております。

1．当社および子会社の取締役および全ての使用人等の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

a. 当社は、事業理念および行動理念を制定し、当社および子会社の取締役および全ての使用人等に対し、当社グループの企業活動の根本理念を十分に理解させ、法令等遵守の意識の徹底を図るとともに、高い倫理観に基づく健全な企業活動を推進する。

b. 当社は、当社の取締役および全ての使用人等が遵守、留意すべき事項として「ビーウィズ株式会社行動規範」を制定する。また、当該規範を補完する「コンプライアンス規程」を制定し、当社のコンプライアンスおよびその活動における原則を定めたうえで、当社のコンプライアンスの維持および向上ならびに、コンプライアンスに関する意思決定を支援する機関として、取締役社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置する。

c. 当社は、情報セキュリティの重要性とその影響を認識し、当社の取締役および全ての使用人等がその趣旨を理解し、情報資産が不正に開示、漏洩されないよう適切な行動を取ることを約する「情報セキュリティ宣言」のもと、「セキュリティポリシー」および、「プライバシーポリシー」を制定する。また、情報セキュリティに関する重大な意思決定を行う機関として、取締役社長または取締役社長が任命するその他の取締役を委員長とする「セキュリティ委員会」を設置する。

d. 内部監査部門は、業務執行部門から独立するものとし、内部監査の体制・要領等を「内部監査規程」で定め、周知のうえ運用の徹底を図り、各組織および子会社の職務遂行を客観的に点検・評価し改善するとともに、当社における業務活動の適正性および効率性につき監視を行う。

e. 当社は、事業理念および行動理念に基づき、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する。また、不当要求等への対応を管掌する部署を定めるとともに、事案発生時の報告および対応に係る体制等について「反社会的勢力等排除規程」で定め、警察等関連機関とも連携し毅然と対応する。

f. 当社と利害関係を有しない社外取締役を選任し、取締役の相互監視・監督機能を強化することにより、適法性を確保する。

2．当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制ならびに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

a. 取締役の職務執行状況については、法令の定めによるほか、適宜、取締役会にて報告する。

b. 当社は、経営上の重要事項の意思決定について、法令、定款、「取締役会規則」または「組織権限規程」に基づき、株主総会、または取締役会の決議もしくは指定の「決裁書」（電磁的手段によるものを含む）により行うこととし、その議事録または決裁書については「文書管理手順書」の定めに従って指定の期間保存する。

c. 子会社の取締役の職務の執行状況、ならびに子会社の業績、営業状況の進捗、およびその他の経営上の重要事項は、子会社に派遣する当社取締役を通じて、当社の取締役会において定期的に報告する。

d. 内部監査部門は、子会社に対する内部監査の結果を、適宜、監査等委員会および取締役社長に報告する。

3．当社およ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

a. 当社は、財務健全性と企業価値の維持・向上、事業機会の確保、また重大な事故を防止することを目的として、リスク管理に関する基本的事項を定めるため「リスク管理基本規程」を制定する。当該規程においては、当社グループの企業集団としての価値を低下させまたは企業活動における持続的発展の脅威となるリスクを体系的に捉え、ガバナンス、戦略と計画、業務プロセスと経営インフラ、コンプライアンス、開示等の類型を定め、類型ごとに責任部局を設け適切なリスク管理を行うとともに、有事が発生した場合には、当該規程に従い迅速かつ適切に対応する。また、当社グループの事業活動におけるリスク管理を所管し、リスク管理に関する方針および管理対策等に関する意思決定を支援するための機関として、取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置する。

b. 子会社は、重大な損失・損害（見込みを含む）が発生した場合、速やかに当社に報告・相談するとともに、「組織権限規程」の定めによってその対応方針を協議のうえ決定する。また、当社の内部監査部門は、定期または随時に監査等を通じ子会社の損失・損害に関する管理体制の構築状況および対応等の実績をモニタリング・評価する。

4．当社および子会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

a. 取締役会は、原則として月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、機動的な意思決定を行う。

b. 取締役会は、事業年度における経営目標および年間予算を決定し、社長および業務執行取締役の職務遂行を監督する。

c. 社長およびその他の業務執行取締役は部門毎のミッションを明確にし、「組織権限規程」に基づき自ら業務執行を行い、または取締役会で選任された執行役員を通じ管掌下の各部門の責任者に業務執行を行わせる。「組織権限規程」は、法令の改正または事業環境の変化、および業務効率化の観点において必要に応じて随時見直しを行う。

d. 執行役員の職務執行状況については、適宜、経営会議にて報告する。

e. 子会社は原則として月1回定時取締役会を開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を開催するよう「取締役会規程」によってこれを定める。また、子会社の取締役会の実施について、当社のコーポレート部門が事務局としてこれを支援する。

5．当社ならびにその親会社およ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

a. 1から4に定めるほか、企業グループ経営の管理上必要な重要事項について、子会社との間で「経営管理契約」を締結し、重要事項に関する事前協議・報告を求める体制を「組織権限規程」および「関係会社管理規程」において定め運用するとともに、意見交換会を随時開催するなど、緊密な情報連携を図る。

b. 子会社に対して取締役および監査役を派遣し、当該取締役および監査役が子会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、子会社における取締役および全ての使用人等の職務執行が法令および定款に適合するように努める。

6．監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人等に関する事項、当該取締役および使用人等の当社の他の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項、ならびに監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人等に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項

a. 監査等委員は、内部監査部門の要員を、補助使用人等として監査等委員会の職務の補助を行わせることができる。

b. 内部監査部門の要員は、監査等委員会の職務を補助するに際しては、取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令を受けないものとし、監査等委員会の指揮命令に従うものとする。

c. 内部監査部門の使用人等の異動、評価等は、監査等委員会の意見を尊重して行うものとし、取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性を確保するものとする。

d. 取締役および使用人等は、補助使用人等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。

7．当社または子会社の取締役および使用人等から監査等委員会への報告に関する体制、および当社の監査等委員会または子会社の監査役に報告をした者が報告をしたことを理由として不利益を受けないことを確保するための体制

a. 当社の取締役および使用人等は、会社の信用を著しく低下させる事項および会社の業績を著しく悪化させる事項が発生し、または発生する恐れがあるとき、使用人等による違法または不正な行為を発見したときは、速やかに部門長およびコンプライアンス担当部門またはリスク管理部門等を通じ監査等委員会に報告を行う。

b. 子会社において、取締役または監査役が、使用人等から会社の信用を著しく低下させる事項および会社の業績を著しく悪化させる事項が発生し、または発生する恐れがある事項に関する報告を受けた場合は、速やかに当社の監査等委員会へ報告する。

c. 当社は、当社および子会社において、使用人等が法令および定款ならびに諸規程等への違反、その他コンプライアンス上の問題がある事実

（以下「コンプライアンス事案」という）を発見した場合の通報先として、内部通報窓口を設置する。
d. 当社および子会社においてコンプライアンス事案に関する内部通報があった場合、内部通報窓口を管掌する監査部は速やかに当社の監査等委員会へ報告する。
e. 内部通報窓口は、通報者保護のため、通報・相談内容は秘守すると共に匿名性を担保する。また、法令および「内部通報規程」に基づき、通報者が不利益を被ることが無いよう事案を取り扱う。
8. 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る）について生ずる費用または債務の処理に係る方針、および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
a. 当社は、監査等委員がその職務の執行について、当社に対し法令および諸規程に基づく費用の前払等の請求をした場合、当該費用または債務が明らかに監査等委員の職務の執行に必要でない場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
b. 監査等委員会は、代表取締役社長、会計監査人、内部監査部門および子会社監査役と連携を強め、必要に応じて随時意見交換会を開催するなどして、意思疎通および情報の交換がなされるように努めるものとする。

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

（1）反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、社会的責任ある企業として、またコンプライアンス及び企業防衛の観点から、反社会的勢力等との一切の関係を遮断する目的で、「反社会的勢力等排除規程」、反社会的勢力等に対する適切な対応に関する「反社会的勢力等対応手順書」及び反社会的勢力等の調査に関する「反社会的勢力等調査実施手順書」を整備しております。反社会的勢力及び団体から関係を求められ、または不当な要求を受けた場合には、毅然とした態度で臨み、断固として要求を拒否する所存です。
（2）反社会的勢力排除に向けた整備状況
反社会的勢力排除に向けた整備は総務部が統括して行っております。具体的には、当社が出資を受けようとする際、または、当社が出資を行う際には、出資者、出資先及びその代表者、役員、主要株主等の関係者が反社会的勢力等と関係がないことを確認しております。
新規取引の開始にあたっては、相手方の企業及び代表者が反社会的勢力等と関係がないこと等を確認の上、取引を開始するよう義務付けるとともに、取引開始にあたっては、相手方との契約書に、反社会的勢力に該当しないことを表明させ、かつ当該表明に違反し、または反社会的勢力等と関係していることが判明した場合に取引を即座に解消する旨を定めた反社会的勢力等の排除条項を盛り込むことによりリスクを管理しております。また、出資及び取引を継続的に行おうとする場合には、少なくとも年に1回以上定期的に同様の確認を行っております。

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

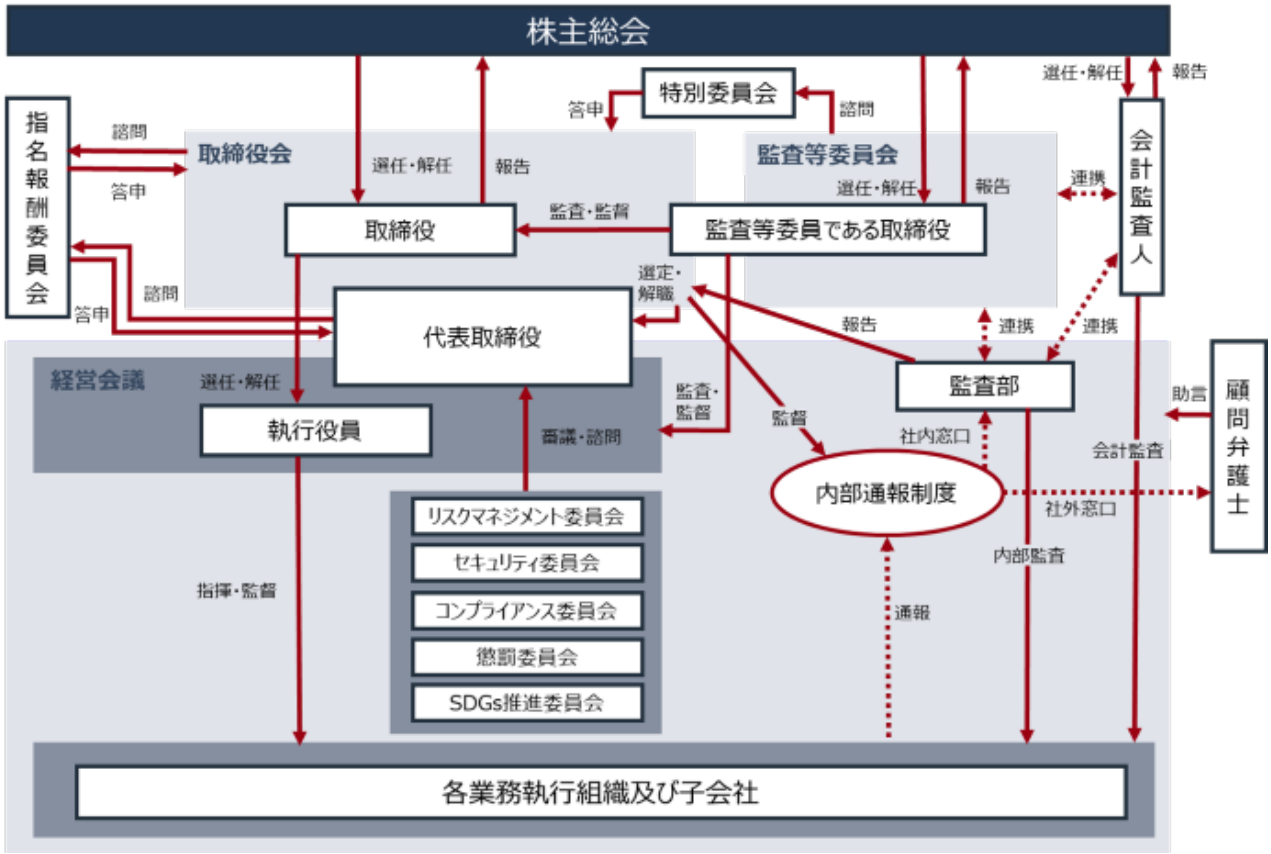
該当項目に関する補足説明

―――

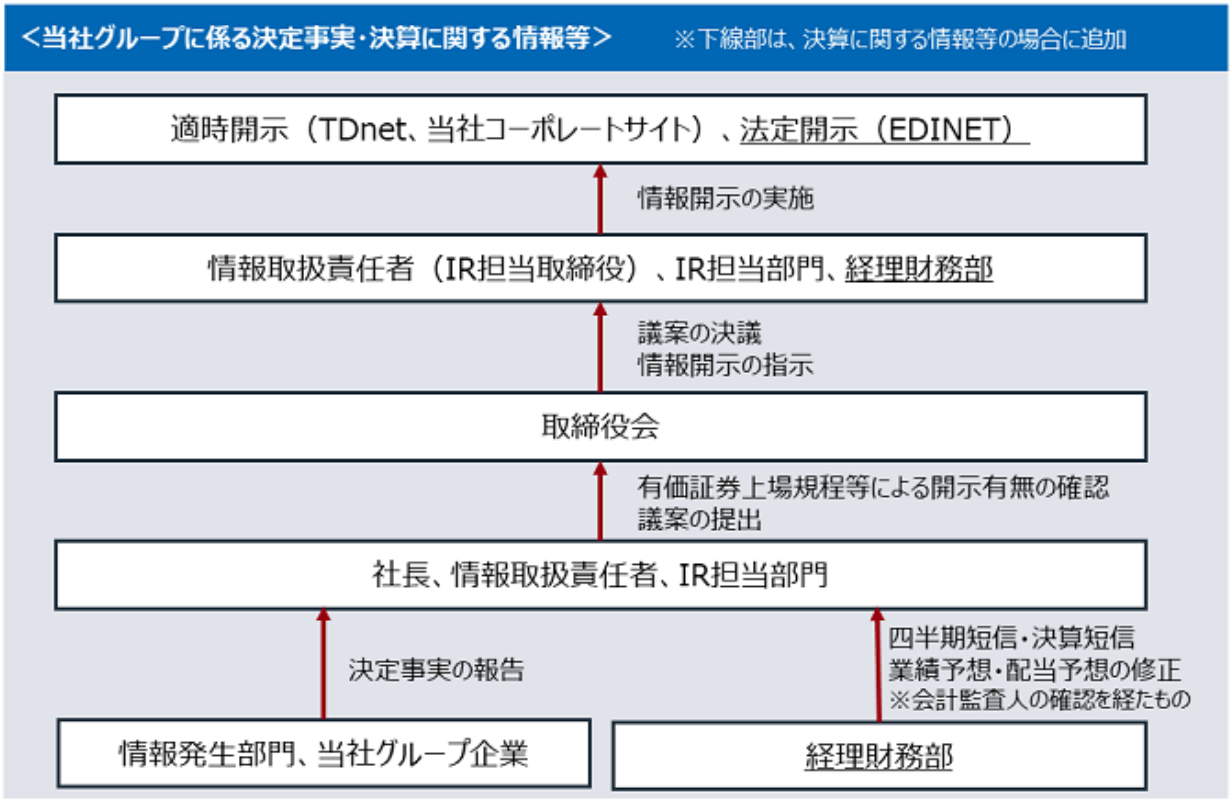
2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

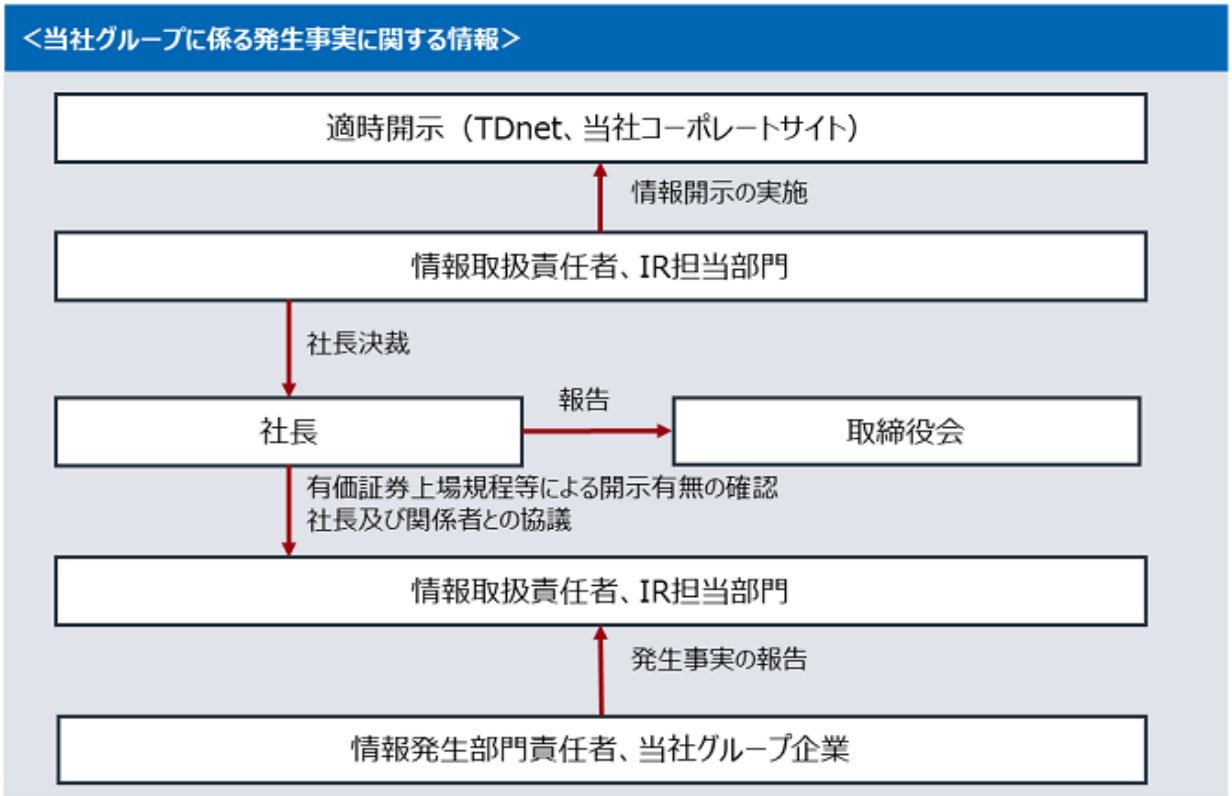
―――

【コーポレート･ガバナンス体系図】



【適時開示体制の概要（模式図）】





氏名		取締役が有する知識・経験・能力							
		企業経営	人材マネジメント	事業開発	DX・IT	国際的経験	法務・リスクマネジメント	財務・会計	ESG
森本　宏一		●	●	●	●	●			
飯島　健二		●	●	●	●				
若本　博隆	非常勤	●	●	●					●
中島　孝	常勤監査等委員		●				●		●
山添　茂	社外取締役監査等委員	●		●		●		●	●
冨松　宏之	社外取締役監査等委員				●		●	●	●
伊能　美和子	社外取締役監査等委員	●	●	●	●				●