最終更新日：2024年9月2日
株式会社ラック
代表取締役社長 西本 逸郎
問合せ先：IR室 03-6757-0100
証券コード：3857
https://www.lac.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、進化し続けることで成長し、持続可能性の高い経営により、社会にとってなくてはならない存在を目指すという企業理念のもと、たしかなテクノロジーで「信じられる社会」を築くことをパーパスに掲げ、デジタル社会を生き抜く指針となる企業を目指しております。あわせて株主、取引先、社員、社会などすべてのステークホルダーの期待や信頼に応え、社会的使命や社会的責任を果たすため、持続的成長および企業価値の最大化を図っております。
これらの実現のためには、コーポレート・ガバナンスの実効性の確保が不可欠との認識を有しており、法令等遵守と適正な業務執行を確保するため、「内部統制システムの基本方針」を定めるとともに、当社が遵守すべき指針である「企業行動規範」および「社員行動指針」を定め、グループ内全体のガバナンスを強化しております。
また、「サイバーセキュリティ」と「システムインテグレーション」の2つの事業を通じて、社会課題の解決に寄与し、「持続可能性の高い経営」を推進するなかでESG、SDGsへも取り組んでおります。
当社は、取締役会と監査役会を中心としたコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。取締役会の監督機能の強化を図るとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選解任、報酬に関する客観性、透明性を確保しています。また、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的として、2020年度より執行役員制度を雇用型から委任契約型へ変更し、取締役会が執行役員を任命し、各業務執行領域の権限を職責として委譲し、その業務執行状況の監督に専念することで、意思決定および監督強化ならびに経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な体制を構築しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

補充原則1-2-4　議決権行使・招集通知の英訳
当社は各投資家の比率に鑑み、また、現時点では国内や海外の機関投資家からの要望がないことも踏まえ、議決権電子行使プラットフォームの利用は実施しておりません。
なお、第10回定時株主総会より、株主の皆さまがより議決権を行使しやすくなる環境とすべく、スマートフォンを含むインターネットで議決権行使を行えるようにしており、第16回定時株主総会より、英文の招集通知（要約）を開示しております。今後国内や海外の機関投資家の比率および要望等に応じて引き続き議決権電子行使プラットフォームの利用についても対応を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】

原則1-4 政策保有株式
<政策保有株式に関する方針>
当社は、株式保有が業務提携関係の維持・強化や安定的な取引関係の構築に繋がり、成長戦略上当社の事業がより発展する可能性がある、あるいは収益向上を期待できると判断した場合、上場会社株式を含め、純投資目的以外で株式を保有することがあります。

<保有の適否についての検証内容>
当社は、上場株式を含む政策保有株式について、投資統括部門が年度毎に政策保有株式の各投資実行部門から当初保有目的に見合う効果の有無・保有継続の意義、財務部門から保有先企業毎の財政状態、経営成績等に基づく資産価値の報告を求めた上で検証を行っております。検証結果は経営会議および取締役会に報告し、保有の妥当性に関する検討を行っております。

<政策保有株式に係る議決権の行使についての基準>
当社は政策保有株式に係る議決権行使に際しては、当初保有目的の実現可能性の観点および財務上の観点から、政策保有株式への各投資実行部門および経営企画担当部門にて議案内容の妥当性を検討し判断しており、職務権限規程に基づく決裁を経て議決権行使を行っております。

原則1-7　関連当事者間の取引
当社では、取締役と会社間の取引および競業取引の承認については、取締役会規程にて決議事項として定め、取引ごとに取締役会にて決議しております。また、監査役監査基準において、利益相反取引および競業取引につき、取締役の義務に違反する事実の有無を監査役が監視、検証することとしております。関連当事者取引については、有価証券報告書にて開示しております。
【有価証券報告書】 https://www.lac.co.jp/ir/library/yuho.html

補充原則2-4-1 管理職・中核人材の登用等における多様性の確保
<管理職・中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方>
当社は、社員一人ひとりの個性と人権を尊重し、多様な人材の確保と登用を進めております。
また、ビジネスの中核となる管理職は、明確な昇格制度を定め、国籍・ジェンダー・中途採用等に関わらず、実績に加え、能力とリーダーシップによることとしております。そのため、「外国人」「中途採用者」の管理職への登用について、個々に自主的かつ測定可能な目標は設定しておりませんが、当社が積極的に取り組んでいる女性活躍推進の要素の一つとして「女性」の管理職への登用については目標を設定しております。

<管理職・中核人材の多様性確保に向けた取組>
当社は「女性活躍推進」に取り組んでおり、2027年度に管理職に占める女性の比率を20%超（2024年3月現在12.2%）にすることとしております。そ

の推進の一環として、仕事と家庭の両立を支援し、多様な働き方を理解する風土の醸成に向けて、幅広く取り組みを進めています。
中途採用の登用については、当社の管理職に占める中途採用者の比率は47.6%であり、それぞれの多様なキャリアを活かし、更なる多様性の確保に取組んでおります。

<人材育成方針>
当社は、社員が自らのキャリアを主体的に考え、成長を支援する仕組みを整えています。具体的には、社員は毎年「キャリアプランシート」を活用し、上司などとの対話を通じて必要な研修や経験を共有し、キャリアの実現を支援しております。また、人材育成を担う組織としてラックユニバーシティを設置し中長期的な視点での人材育成や経験豊かな社員による技術の伝承に取組んでおります。

<社内環境整備方針>
当社は、国籍・ジェンダー・中途採用等に関わらず、各人の持つ力を最大限発揮できる環境づくりに取組んでおり、その1つとして、2026年度までに男性の育児休業取得率を70%超(2024年3月現在57.1%) とすることを目標としております。

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
当社では確定拠出年金制度を導入し、確定拠出年金法に基づく運営、体制を構築しております。運用に当たり担当者を置き、運営管理機関における適切な運用がされているか確認を行っており、今後人事面、運用面において更なる強化をはかっていきたいと考えております。さらに、社員と会社との間に利益相反が生じないよう、運用商品の定期的な見直しを行っております。

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、当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との観点から、以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行っております。具体的には、当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンス報告書、統合報告書、株主向け報告書、その他報告書および株主総会参考書類等において、情報を開示し、加えて決算説明会などにおいても積極的に説明しております。
(ⅰ)会社の目指すところをしめす企業理念、パーパス、ビジョン、バリュー、経営計画
当社のウェブサイトにて開示しております。
【企業理念】 https://www.lac.co.jp/corporate/identity/identity.html
【パーパス・ビジョン・バリュー】 https://www.lac.co.jp/corporate/purpose/
【中期経営計画】 https://www.lac.co.jp/ir/keiei/midtermstrategy.html

(ⅱ)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・ガバナンスに関する基本的な考え方については、コーポレート・ガバナンス報告書（Ⅰ1基本的な考え方）にて開示しております。

(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
取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、事業報告および有価証券報告書にて開示しております。
報酬の額又はその算定方針の決定方針については、コーポレート・ガバナンス報告書（Ⅱ1報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容）にも開示しております。
【有価証券報告書】 https://www.lac.co.jp/ir/library/yuho.html

(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
取締役の候補者選定および解任に当たっては、指名・報酬諮問委員会にて審議のうえ、取締役会にて決議し、定款と取締役会規程に基づき、株主総会に議案を提出しております。
監査役候補者の選定に当たっては、指名・報酬諮問委員会にて審議した後に、監査役会の同意を得たうえで取締役会にて決議し、定款と監査役会規程に基づき、株主総会に議案を提出しております。
執行役員の選解任に当たっては、指名・報酬諮問委員会にて審議のうえ、取締役会で決定しております。

(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
当社は、すべての取締役候補者および監査役候補者について、候補者に選定した個々の理由を、株主総会へ選任議案を上程した際の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
当社は、経営戦略の開示を行うにあたり、自社のサステナビリティについての取組を適切に開示しております。
具体的には当社ウェブサイト（ https://www.lac.co.jp/ir/esg/ ）、コーポレート・ガバナンス報告書、統合報告書、株主向け報告書、その他報告書、および株主総会参考書類等において情報開示し、加えて決算説明会などにおいても積極的に説明しております。
また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく情報を開示しております。具体的には、有価証券報告書や統合報告書等にて開示しております。

補充原則4-1-1 経営陣への委任の範囲
当社は、取締役会規程、経営会議規程、稟議規程、職務権限規程により取締役会の運営や決議事項を規定するとともに、取締役と執行役員の業務について明確にしております。これらの概要については、コーポレート・ガバナンス報告書（Ⅱ2業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項）等で開示しております。

原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準および資質
当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、独立社外取締役の選定を行っております。取締役会は企業価値向上に寄与する知識・経験・能力を備えていることに加えて、取締役会での率直・活発で建設的な議論に積極的に参加することができる人物を独立社外取締役候補者に選定しております。

補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用
当社は取締役の指名および報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性および説明責任の強化を図るため、任意の指名・報酬委員会を設置しております。
詳細はコーポレートガバナンス報告書（Ⅱ1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）にて開示しております。

補充原則4-11-1 取締役会のバランス・多様性および規模に関する考え方
当社の取締役・監査役の選任については、それぞれの専門的知識や経験、高度な能力を備えた人材であることを指名・報酬諮問委員会で審議したうえで、取締役会で総合的に判断し候補者として選出しております。
なお、当社が取締役に期待するスキルセットは以下のとおりです。各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを2022年度より

株主総会招集通知にて開示しております。

①企業経営
当社を取り巻く事業環境や執行状況を的確に把握し、課題を提起するスキル
②人材マネジメント
次世代を担う人材の育成や多様な人材のパフォーマンスを最大限発揮させるようマネジメントするスキル
③財務・投資・M&A
経営視点での財務戦略の推移、投資やM&Aに係る情報収集から実行・統合まで的確な助言・提言が可能なスキル
④GRC (Governance, Risk and Compliance)
経営視点でのグループガバナンスの実質化や常に変化するリスクの所在を的確に把握し、回避・緩和策の助言・提言が可能なスキル
⑤IT・サイバーセキュリティ
既存の技術から最先端の技術まで幅広く深い 知見を有し、当社事業の成長に資する助言・提言が可能なスキル
⑥情勢への見識
日々刻々と変化する世情を捉え、執行状況に応じて的確な助言・提言が可能なスキル

補充原則4-11-2　取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況
当社の取締役および監査役は、他の上場企業の役員を兼任する場合、その役割・責務を果たす上で支障が生じないよう留意しており、常勤の取締役が他社、他団体の役員を兼任する場合、取締役会の決議により承認しております。
また、候補者の選定においては、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会でその兼任状況も慎重に確認しております。
なお、取締役および監査役の兼任状況のうち、重要なものについては、株主総会招集通知にて毎年開示しております。

補充原則4-11-3 取締役会の実効性に関する分析・評価
2023年度の取締役会の実効性に関する分析・評価のため、取締役会実効性評価を実施しました。方法および結果の概要は以下のとおりです。

【実施内容】
当社は、全ての取締役および監査役にて、以下のとおり自己評価型アンケート形式で取締役会の実効性評価を実施し、その結果をふまえて議論を行いました。

【評価項目】
実効性評価は以下の7項目で実施しました。
① 構成員・開催頻度
② 議案や付議資料の適正性・審議における質
③ 運用支援体制
④ 意思決定・モニタリング・内部統制
⑤ 経営戦略・中期経営計画
⑥ 経営理念・企業風土・ステークホルダー
⑦ その他経営課題

【結果】
実効性評価の総評として、当社の目標とする実効性のある監督が実現できていると評価されました。前回から改善がみられた点として、新たな中期経営計画の集中的な討議など、戦略的・大局的な議論を実施したことが取り上げられました。
一方、取締役会のさらなる審議の充実と実効性向上のために、今後も中期経営計画のモニタリング、ESG経営に関する議論の活性化等に取り組んでまいります。

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
当社は、取締役・監査役がその役割、責任を果たすため必要な知識等の習得のために、有識者・専門家を招いた研修を適宜提供し、また有効な社外での研修の機会を設け、その費用は会社負担とする方針としております。
また、新任社外取締役・社外監査役については、当社の事業内容の理解を深めることを目的に、各執行役員による事業・財務・組織に関する説明会・見学会等を実施しております。

原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針
当社では、ディスクロージャーポリシーを定めており、株主、投資家との直接的なコミュニケーションの充実に取組むことを掲げております。株主からの対話の申込みは、すべて対応する方針としており、インサイダー取引規制上の重要事実の取扱に細心の注意を払いつつ、経営陣やIR担当部門が対応しております。
また、個別面談以外にも決算説明会などを開催し、株主や投資家に対して事業の状況を説明しています。対話を通じて得られた株主や投資家の意見については、IR担当部門が取りまとめ、定期的に経営陣に報告しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当社は、資本コストを意識した経営を実践するため、成長投資と株主還元のバランスに配慮するとともに、資本コストを上回るROEの維持・向上を図っています。当社は、中期経営計画（2024‐2026年度）を2024年5月に公表しており、売上高、営業利益等の成長に加え、資本効率の維持・向上のためROE15.0%を目標としています。（2023年度ROE実績9.1%）
この目標達成に向けて、既存事業の連続的成長を軸として、中長期的な観点で新たな価値創造への着実な推進を図ることとしており、株主や投資家等からの理解が得られるように、株主総会や決算説明会で説明を行うとともに、IRサイトなどおいて情報開示を行っています。
＜中期経営計画＞　https://www.lac.co.jp/ir/keiei/midtermstrategy.html
＜IRサイト＞https://www.lac.co.jp/ir/

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
KDDI株式会社	9,784,000	31.59
株式会社野村総合研究所	3,130,000	10.10
ラック従業員持株会	1,075,696	3.47
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	793,200	2.56
三柴　照和	630,000	2.03
株式会社ベネッセホールディングス	500,000	1.61
髙梨　輝彦	271,400	0.87
吉田　茂	269,300	0.86
株式会社SBI証券	228,256	0.73
本多　一成	171,840	0.55

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.上記の他に、当社が所有している自己株式324,799株(発行済株式総数に対する所有株式数の割合1.04%)があり、記載している割合は発行済株式総数から自己株式を控除して算出しております。
2.大株主の状況は、2024年3月31日現在の集計値です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
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

―――

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	9 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
村井　純	学者											
佐々木　通博	他の会社の出身者											
村口　和孝	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
村井　純	○	―――	日本のインターネット分野の第一人者として優れた専門的な知見を有しており、経営陣とは独立した立場から、当社の競争環境等を踏まえた中長期的な視点に基づく企業価値向上への支援を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生ずる恐れはないものと判断し、独立役員に指定しております。
佐々木　通博	○	―――	コーポレート分野全般における多くの経験を通じて豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から経営の透明性の向上とコーポレート･ガバナンスの強化を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生ずる恐れはないものと判断し、独立役員に指定しております。
村口　和孝	○	―――	実業家としての幅広い実績および起業家育成の豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から当社グループの成長戦略および次世代人材育成への適切な指導をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生ずる恐れはないものと判断し、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・報酬諮問委員会	3	0	1	2	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・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

指名・報酬諮問委員会は、以下の事項について審議をし、取締役会に対して助言・提言を行うこととしております。
(1)取締役および監査役の選任および解任に関する株主総会議案の原案
(2)代表取締役および役付取締役の選定および解職の原案
(3)業務執行取締役の職務分担の原案
(4)執行役員の指名および解職の原案
(5)代表取締役の後継者計画（所謂「サクセッションプラン」）の原案
(6)前5号を決議するために必要な基本方針の制定、変更、廃止
(7)取締役および監査役の報酬等に関する株主総会議案の原案
(8)取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針
(9)取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容
(10)前3号を決議するために必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止
(11)委員の選任に関する取締役会議案の原案
(12)前各号のほか、取締役会から諮問を受けた事項
(13)その他委員会が必要と認めた事項
また、指名・報酬諮問委員会は、取締役会が選任し、過半数が、社外取締役および社外監査役のうち、東京証券取引所の定める独立役員の要件を満たすもので構成されることで客観性を高めております。
現在は、佐々木通博（独立社外取締役）、村口和孝（独立社外取締役）、および西本逸郎（代表取締役社長）の社外取締役2名および代表取締役社長の体制で構成されており、原則として四半期毎、また必要に応じ臨時に開催しております。

＜2023年度における活動状況＞
2023年度の指名・報酬諮問委員会は5回開催しており、構成員の出席状況は以下のとおりです。
・西本　逸郎（代表取締役社長）：5回
・佐々木　通博（独立社外取締役）：5回
・村口　和孝（独立社外取締役）：5回
・石原　康人（独立社外監査役）：1回
（注）2023年6月21日開催の第16回定時株主総会にて石原康人氏は監査役を退任しておりますので、退任までの期間の出席状況を記載しております。

【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、会計監査人の監査方針・監査計画、品質管理体制および監査体制を確認し、会計監査人から四半期毎に監査の状況および結果の報告を受けるほか、必要に応じて、適宜意見交換を実施しております。
当社は、会社の法令遵守、適正な活動・運営および財産の保全ならびに財務の信頼性を図ることを目的とし、内部監査部門として、代表取締役社長直下に内部監査領域担当役員を配し、監査部を設置しております。
監査役は、内部監査部門と相互に監査計画および監査結果を共有し、意見交換を行うことにより、効率的で実効性の高い監査を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
蜂屋　浩一	公認会計士													
関根　良太	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
蜂屋　浩一	○	―――	公認会計士・税理士としての豊富な経験と専門的知見に基づき、中立的かつ客観的な立場から当社の経営の監視・監督を行っていただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生ずる恐れはないものと判断し、独立役員に指定しております。
関根　良太	○	―――	弁護士としての長年の法律事務の経験により培われた、企業法務、コーポレート・ガバナンスおよびリスクマネジメントに関する高い見識、ならびに、複数法人での監査委員の経験を有しており、これらの経験や知見を活かし、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけると判断し、社外監査役に選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生ずる恐れはないものと判断し、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	5 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格については、コーポレート・ガバナンス報告書（Ⅰコーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示 原則4-9）にて開示しております。独立役員の資格を充たす社外役員のすべてを、独立役員として指定しております。

【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

業績連動報酬部分は年度の連結経常利益、中長期重点課題の達成状況、中期経営計画の達成状況によって算出し決定され、年度の利益額が大きくなるほど業績連動報酬部分の比率が高くなる方針としております。これは、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めるため導入した報酬制度であり、当社株式による株式報酬および現金による業績連動報酬部分により構成されております。
株式報酬は取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にするもので、2016年3月期まで導入していた取締役の業績賞与（利益連動給与）を廃止し、2016年5月11日開催の取締役会において新たな業績連動給与と合わせて決議し導入したものであります。
また、2024年5月13日開催の取締役会において、中期経営計画の達成状況によって算出される株式報酬については事後交付型業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）を導入しました。
なお、その支給対象は、取締役（非業務執行取締役を除き、取締役会長を含みます。）と取締役を兼務しない執行役員となっております。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の) 開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

2008年6月24日開催の定時株主総会にて承認された取締役の報酬等の総額、年額金400百万円以内の枠内で社内取締役、社外取締役に支給される総額を開示しております。
2016年6月21日開催の定時株主総会において、株式給付信託の導入と、2017年3月末日で終了する事業年度から2019年3月末日で終了する事業年度までの3事業年度に対応する必要資金として150百万円を上限とする新たな株式報酬枠 (以降、3事業年度毎に150百万円を上限とする) が決議されております。
また、2024年6月25日開催の定時株主総会において、事後交付型業績連動型株式報酬制度導入と対象取締役に交付する株式数は年35,000株以内 (ただし、3年分累計105,000株以内を一括して支給できる) 、支給する金銭報酬債権の額は年21百万円以内 (ただし、3年分累計63百万円以内を一括して支給できる) が決議されております。
なお、「2024年3月期有価証券報告書」および「第17回定時株主総会招集ご通知」に取締役に支払った報酬額等の総額を開示しております。
【有価証券報告書】 https://www.lac.co.jp/ir/library/yuho.html
【定時株主総会招集ご通知】 https://www.lac.co.jp/ir/equity/meeting.html

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2022年6月22日および2023年5月25日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。
役員の報酬等の額は、役位別テーブルに基づき会社業績および個人の貢献度に応じて定められる固定報酬部分と、年度の利益額および中長期の重点課題の対応状況、中期経営計画の達成状況に連動して支給額が決定される当社株式による業績連動報酬部分 (以下、株式報酬) および現金による業績連動報酬部分 (以下、業績連動給与) により構成されており、年度の利益額が大きくなるほど業績連動報酬部分の比率が高くなる方針としております。
役員の報酬等の算定方法の決定に関する方針および報酬額の決定権限を有する者は取締役会であり、その決定は、株主総会において承認を得た報酬等の上限額の範囲内において、予め個別報酬額の決定方法の原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し、代表取締役に一任しています。
役員の固定報酬部分は、役員報酬規程および執行役員規程に基づき、会社の業績、個人の業績、個人の能力、世間の相場、従業員の給与改定等の要素を勘案し、取締役社長を基準に役位毎に傾斜して設定した役位別テーブルにより決定し、月例で支払います。
株式報酬は取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、2016年3月期まで導入していた取締役の業績賞与 (利益連動給与) を廃止し、2016年5月11日開催の取締役会において新たな業績連動給与と合わせて決議し導入したものであります。
また、2024年5月13日開催の取締役会において事後交付型業績連動型株式報酬制度の導入を決議しております。
利益および重点課題の対応状況に連動する株式報酬は役員退任時に、また、中期経営計画の達成状況に連動する株式報酬は中期経営計画期間ごとに、業績連動給与は前事業年度の末日以降6月末日までの間にそれぞれ支払います。
なお、「2024年3月期有価証券報告書」に、株式報酬、業績連動給与の算式および役員に支給した総額を開示しております。
【有価証券報告書】 https://www.lac.co.jp/ir/library/yuho.html

【社外取締役 (社外監査役) のサポート体制】

社外取締役 (社外監査役) に対しては、事務局より会議開催までに説明資料等を事前に配布し、議事の内容を検討できるよう、取締役会、監査役会での討議のサポートをするとともに、適宜事業に関連する重要情報を連携しております。
このほか、監査役会の業務をサポートする専任のスタッフを配置しており、監査役の指示のもとで情報収集や調査などを行っております。

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．ガバナンス体制
(1)取締役会
当社の取締役会は、代表取締役社長を議長とする、社外取締役3名を含む9名の取締役により構成され、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況の監視･監督を行っております。
取締役会は毎月1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しております。
取締役会決議事項は、取締役会規程に定められており、取締役会は、1.株主総会に関する事項、2.役員に関する事項、3.決算に関する事項、4.株式に関する事項、5.組織および人事に関する事項、6.重要な業務執行に関する事項、7.当社グループ全体に関する事項、8.その他の事項について、決議を行っております。
取締役の選任に当たっては、当社の定款と取締役会規程に基づき、指名･報酬諮問委員会の諮問を経て、取締役会において候補者を決定し、株主総会議案として提出しております。

＜2023年度における活動状況＞
2023年度における取締役会は16回開催しており、構成員の出席状況は以下のとおりです。
･西本　逸郎（代表取締役社長）：16回
･髙梨　輝彦（取締役会長）：16回
･船引　裕司（取締役）：16回
･井深　円（取締役）：12回
･川下　竜一郎（取締役）：4回
･村井　純（独立社外取締役）：12回
･中谷　昇（独立社外取締役）：16回
･佐々木　通博（独立社外取締役）：16回
･村口　和孝（独立社外取締役）：16回
･土屋　奈生（取締役）：16回
（注）2023年6月21日開催の第16回定時株主総会にて、井深円氏が取締役に就任、川下竜一郎氏は取締役を退任しておりますので、井深円氏は就任後の出席状況、川下竜一郎氏は退任までの期間の出席状況を記載しております。

(2)指名･報酬諮問委員会
当社は取締役等の指名等に関して、取締役会に提案等を行うこと、ならびに取締役の報酬等の決定を目的として任意の指名･報酬諮問委員会を設置しております。
指名･報酬諮問委員会の構成、審議事項、および2023年度における活動状況ついては、コーポレートガバナンス報告書（II 1任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長の属性 補足説明）にて開示しております。

(3)内部統制委員会
当社は取締役会の下部組織として、内部統制委員会を設置しております。委員は取締役会が選任し、現在は、佐々木通博（独立社外取締役）、西本逸郎（代表取締役社長）、樋口健（取締役）および土屋奈生（取締役）の独立社外取締役1名を含む4名で構成されております。内部統制委員会では、取締役会の監督機能を強化し、内部統制の更なる向上を図るため、当社グループの内部統制等に関する重要な事項について審議を行います。2023年度の開催回数は4回です。

(4)監査役･監査役会
当社は監査役制度を採用しており、監査役会は、社外監査役2名を含む3名の監査役により構成され、監査役会の議長は、監査役会の決議によって監査役の中から定めております。監査役は監査役監査基準に基づき、取締役会への出席のほか、経営会議等の重要会議に出席し、独立した立場から経営の監視を行っております。なお、法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名を選任しております。監査役会は毎月1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しております。2023年度の開催回数は18回です。更に、監査役は、会計監査人との定期的な打合せを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図っております。
社外監査役のうち1名については、公認会計士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

<監査役の機能強化に向けた取組み状況>
監査役の職務を補助する専任のスタッフ（1名）を配置するとともに、取締役会の他、経営会議等の重要な意思決定が行われる会議への出席や決議その他業務執行に関する重要な文書の閲覧ができ、必要に応じて取締役や従業員から説明が受けられるよう体制整備に努めております。
また内部監査部門と会計監査人との連携を強化し、監査役監査の実効性を高めるよう取り組んでおります。

<社外監査役に関する事項（当社における役割や機能について）>
経営者から独立した立場で経営陣の意思決定のプロセスや重要案件に関して審議が充分になされているか等を監視し外部の目線で適切な助言や指導をいただいております。

(5)内部監査
当社は、代表取締役社長直下に内部監査領域担当役員を配し、他の業務執行部門から独立した監査部のみを管掌させています。監査部は監査部長を領域担当役員が兼ね、副部長1名、担当者4名からなり、内部監査計画に基づき、業務、財務報告などの業務執行状況についてリスクベースで監査を実施しております。また、必要に応じて、監査役、会計監査人と連携をとっております。

(6)経営会議
当社は、執行役員制度を採用しており、経営会議は、執行役員社長を議長とする15名の執行役員で構成されており、会社の業務執行に関する事項を審議しております。
経営会議は原則として毎週1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しております。2023年度の開催回数は46回です。
経営会議の決議事項は、経営会議規程に定められており、経営会議は、1.取締役会に上程する決議事項に関する事項、2．取締役会の決議に次ぐ重要な組織および人事に関する事項、3.取締役会の決議に次ぐ重要な業務執行に関する事項、4.当社グループ会社に関する事項、5.その他の事項について決議を行っております。
執行役員の選任にあたっては、当社の執行役員規程に基づき、指名･報酬諮問委員会の諮問を経て、取締役会において任命し、各業務執行領域の権限を職責として委譲しております。

2．会計監査状況
当社は、金融商品取引法に基づく監査契約を監査法人アヴァンティアと締結しております。

2023年度における会計監査の業務を執行した公認会計士の氏名、継続監査期間、監査業務に係る補助者の構成については次のとおりです。
(1)業務を執行した公認会計士の氏名
業務執行社員 木村直人、業務執行社員 相馬裕晃、業務執行社員 宮澤勇貴

(2)継続監査期間
提出会社に掛る継続監査年数 16年間

(3)監査業務に係る補助者の構成
公認会計士6名、その他5名

3．責任限定契約
当社は、各非業務執行取締役および各監査役と会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償の限度額は会社法第425条第1項各号に規定する金額の合計額であります。

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

当社は、業務執行に対する経営の透明性と健全性を高めるため、取締役会による監督および監査役会による適法性･妥当性の監査による二重のチェック機能を持つ監査役会設置会社の体制を選択しています。豊富な経験と高い見識を有し、一般株主と利益相反が生ずる恐れのない3名の社外取締役および2名の社外監査役を選任し、独立役員に指定しており、専門的かつ客観的な観点から経営への意見や助言をうけ、経営の監督においては十分に機能する体制を確保しております。
また、任意の指名･報酬諮問委員会および内部統制委員会の機能を取り入れ、取締役会の監督機能の強化を図っております。

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	法定期日より早めに発送しています。 また、発送に先立ち、当社ウェブサイトおよび東証ウェブサイトに掲載しています。 【株主総会招集通知】 https://www.lac.co.jp/ir/equity/meeting.html
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主様が出席できるように、開催日を前倒して設定し、集中日を避けて実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主様の利便性向上を図ることを目的に、2017年6月開催の株主総会より、議決権行使サイトを設けインターネットによる議決権行使を実施しております。
招集通知（要約）の英文での提供	2023年6月の定時株主総会より、英文の招集通知（要約）を当社Webサイトに掲載しております。 【株主総会招集通知（要約）英文】 https://www.lac.co.jp/english/ir/equity/meeting.html
その他	株主総会に関して、招集通知のほか、株主総会での説明資料、決議通知を当社ウェブサイトに掲載しております。 また、株主様の利便性向上を図ることを目的に、スマートフォンに対応した招集通知の掲載、バーチャル株主総会[出席型]としてオンライン出席による議事遂行の視聴、質問および議決権行使を可能としております。 【株主総会各種資料】 https://www.lac.co.jp/ir/equity/meeting.html

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	当社ウェブサイトにディスクロージャーポリシーを掲載しております。 【ディスクロージャーポリシー】 https://www.lac.co.jp/ir/keiei/policy.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および期末決算の際にアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しており、代表者が出席し説明を行っております。当日の内容は、オンデマンド配信およびテキスト配信で閲覧いただくことができます。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトに各種資料を掲載し、IR情報の充実を図っております。 【決算短信、決算説明資料、株主様向け報告書、有価証券報告書および四半期報告書、統合報告書】 https://www.lac.co.jp/ir/library/ 【コーポレート・ガバナンス報告書】 https://www.lac.co.jp/ir/keiei/governance.html 【株主総会招集通知】 https://www.lac.co.jp/ir/equity/meeting.html	
IRに関する部署（担当者）の設置	IRに関する専任部署としてIR室を設置しております。	
その他	四半期毎の決算情報や最新の開示情報を、日本語のみならず英語でも発信し、海外投資家を含めたIRの充実に努めております。	

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	当社は「企業行動規範」を制定し、「健全な事業活動を通じて適正利潤を追求するとともに、これを各ステークホルダーに適正に還元し、企業としての永続的な発展を図る」旨の方針を掲げております。 また、「ラックグループコンプライアンスポリシー」および「倫理・コンプライアンスに関する相談および通報規程」を制定しております。これらに関して研修や自己チェック等を実施することで周知を図っております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は企業理念のひとつに「地球環境に責任を持つ企業であり続ける」を掲げております。 環境負荷低減への取り組みとして、ペーパーレス化や節電、３Ｒ（リデュース、リユース、リサイクル）による廃棄物の削減等の推進、グリーン購入の推進のほか、ドレスコードフリー化（服装の自由化）による冷暖房設定温度の適正化、フリーアドレスの実現による効率的な省エネ管理など環境保全への活動に取り組んでおります。 また、各種セキュリティに関する情報提供のためのレポート発信や産学連携や地域社会における啓発活動など、サイバーセキュリティへの意識向上に取り組むとともに、当社独自の若手人材育成支援ITスーパーエンジニア・サポートプログラム「すごうで」の実施や様々なセキュリティ団体の事務局・運営の支援などを通じ、IT人材の創出・育成も行っております。
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	株主に限らず、広く一般投資家に対して、投資判断の基礎となる金融商品取引法等の関連法令や東京証券取引所が定める適時開示規則に則った会社情報を、公平、均等、正確かつ迅速に提供することを基本方針としております。
その他	当社では女性社員の積極的な活用を重要な施策の一つとして位置づけ取り組んでいく考えであります。 既に取り組んでいるキャリア開発を申告する制度に加え、今後はロールモデルの設置や外部のキャリアコンサルを活用した社員の意識改革を促すことなど、また、育児・介護の状態にあっても雇用の継続や職場復帰後の就業を支援するための勤務形態として、短時間勤務の延長を申請により認めることの他、さらなる多様化に向け拡充・整備するとともに男性社員の育児休業取得率向上など、全体として女性社員が活躍できる場の提供を図ってまいります。 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針については、コーポレート・ガバナンス報告書（Ⅰコーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示原則2-4-1）にて開示しております。

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

当社の内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況は以下のとおりです。

（1）業務の適正を確保するための体制
当社は、取締役会において「内部統制システムの基本方針（2023年4月1日改定）」を決議しており、その内容は以下のとおりです。

当社は、当社および子会社からなる企業集団（以下、本基本方針において「ラックグループ」という）の全ての取締役、監査役、執行役員ならびに従業員の法令等遵守と、適正な業務執行を確保するため、この基本方針を制定する。

①取締役、執行役員および従業員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
イ．当社は、ラックグループコンプライアンスポリシーを制定し、ラックグループの全ての取締役、執行役員および従業員が法令、定款および社内規程を遵守し、企業倫理、社会倫理を踏まえ、業務を遂行すべき旨を周知徹底する。また、その実態の把握および分析を通じた取組を継続することにより、遵守に関する意識を高める。
ロ．当社は、取締役、執行役員および従業員が法令違反やその他法令上疑義のある行為等を発見した場合、適切に対応するため内部通報制度を整備する。また、通報等の内容を秘守するとともに、通報者への不利益な扱いを行わない旨を定める。
ハ．内部監査部門は、内部監査に関する規程に基づき、従業員が適正に職務を執行しているかどうかを監査し、その監査結果を代表取締役社長、取締役会および監査役会に報告する。
ニ．当社は、反社会的勢力とは取引関係も含めて一切の関係をもたない。反社会的勢力からの要求に対しては、組織全体として毅然とした対応をとる。

②取締役および執行役員の職務の執行に係わる情報の保存ならびに管理に関する体制
株主総会、取締役会、経営会議、その他の重要な意思決定に係わる情報は、管理規程を定めて適切に記録・保存・管理するとともに、必要に応じて管理規程の見直しを行い、株主を含む権限者および必要な関係者が閲覧できる体制を維持する。

③損失の危険の管理に関する規程その他の体制
イ．経営上の重要事項に関しては、取締役会もしくは、その他の重要な意思決定機関において、必要なリスク評価を行った上で、最終的に評価・決裁する体制を整備・運用する。
ロ．ラックグループの事業活動全般にわたり生じうるリスクについて、リスク情報の把握、評価・分析、対策、体制等について定めた規程を整備し、リスクを最小限に抑える体制を構築するとともに、リスク管理およびリスクマネジメント活動の維持・推進にあたる。
ハ．不測の事態が発生した場合に迅速に対処し、事業継続および復旧活動を着実に行うため、危機管理に関する規程を制定し、緊急時における対応体制を整備する。また、発生した事件、事故等の履歴を管理し、再発防止に努める。

④取締役および執行役員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
イ．当社は、取締役会を定期的に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催し、取締役の責任と権限に関する基本事項を定めた取締役会規程に基づき、適正かつ効率的に職務を執行する。
ロ．取締役会の決定に基づく業務執行については、組織および業務分掌に関する規程において、それぞれの責任者およびその責任、執行手続の詳細について定める。
ハ．取締役会を経営方針の決定と業務執行の監督を行う機関として位置付けるため、執行役員制度を導入し、執行役員への権限委譲を図り、業務執行の効率化と迅速化を推進する。

⑤ラックグループにおける業務の適正を確保するための体制
イ．当社は、本基本方針を子会社と共有し、グループ全体における周知徹底を図る。
ロ．子会社の管理については、関係会社管理に関する規程において基本的事項を定め、各社における経営の重要事項などを当社に報告し、必要な場合には事前に承認を得る体制を整備する。
ハ．当社の定めるリスクマネジメント方針を子会社と共有するとともに、各社から定期的にリスク評価および対策について報告を受ける体制を整備する。
ニ．子会社については、各社の業種、規模等に応じた管理体制を整備する。また、子会社各社には、当社から取締役および監査役を派遣し、各社の経営管理ならびに職務の執行の管理監督を行う。
ホ．ラックグループコンプライアンスポリシーを、子会社各社に周知徹底する。また、内部監査部門は、子会社の内部統制の構築・運用状況を監査する。
ヘ．ラックグループにおける法令違反などの問題を早期に発見し対応するため、子会社各社において、当社の内部通報制度を利用可能とし、その旨周知する。

⑥ラックグループに係る財務報告の適正性を確保するための体制
イ．ラックグループにおける財務報告については、金融商品取引法に基づく内部統制システムを構築し、信頼性を確保する。
ロ．財務報告に係る内部統制として、全社的な内部統制の状況や重要な業務プロセス等の把握・点検により、評価および改善を行う体制を整備する。

⑦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、監査役の求めがあったときは、監査役の職務を補助する従業員として適切な人材を配置する。

⑧前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項
監査役の職務を補助すべき従業員の任命・異動等人事権にかかる事項については監査役会と協議のうえ決定する。
また、当該従業員に対しては、取締役の指揮命令からの独立性を確保し、監査役の指示の実効性確保に努める。

⑨取締役、執行役員および従業員が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制
イ．ラックグループの取締役、執行役員および従業員は、監査役からの要請に応じ、その担当する業務の執行状況の報告を行う。
ロ．監査役に対して、ラックグループの取締役、執行役員および従業員が、重大なコンプライアンス違反、信用毀損他、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があること等を報告する体制を整備するとともに、当該報告を行ったことを理由に不利益な取扱いを行わない。

ハ. 監査役の職務執行に必要な費用は、法令に則って会社が負担する。

⑩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
イ. 監査役が、代表取締役社長と定期的に会合を開催し、意見交換を行う体制を整備する。
ロ. 監査役が、取締役会の他、経営会議等の重要な意思決定が行われる会議へ出席するとともに、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役および従業員から説明を求めるために必要な体制を整備する。
ハ. 内部監査部門長の任免にあたっては、事前に監査役の同意を得ることにより、監査役が内部監査部門との連携を強化するために必要な体制を整備する。
ニ. 監査役の職務の遂行にあたり、監査役が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携を図るための環境を整備する。
ホ. その他、監査役の監査が実効的に行われるために、必要な体制を整備する。

(2) 業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要
当社グループにおける「内部統制システムの基本方針」に基づく、業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は、以下のとおりです。

①取締役、執行役員および従業員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
企業倫理、社会倫理を踏まえ業務を遂行すべき旨を周知徹底するため、企業行動規範、社員行動指針およびラックグループコンプライアンスポリシーを制定し、当社ウェブサイトに掲載し常時提示するとともに、当社グループの各子会社へ周知徹底し、グループ全社員を対象とした定期的な研修に加え、テーマを絞ったコンプライアンス研修を随時実施しております。また、全社員を対象としたアンケートを実施し、コンプライアンスに対する意識を高めるよう努めております。
コンプライアンスに関する相談や通報のための内部通報制度については、法務部門長およびその指名する者ならびに常勤監査役で構成する社内通報窓口を設置するほか、さらに匿名性や客観性を確保するため外部弁護士1名を社外通報窓口とし、不正行為の早期発見と是正に努めております。また、通報等の内容を秘守するとともに、通報者への不利益な扱いを行わない旨を規定し、適切に運用しております。
なお、内部監査部門は、業務監査を実施し、監査結果については、代表取締役社長、取締役会および監査役会に適宜報告を行っております。
反社会的勢力との関係遮断への取組については、企業行動規範と社員行動指針等において関係遮断を徹底することを定め、グループ全社員に周知しております。
また、社内に主管部門を設け、警察当局等と連携した情報収集により、関係の排除に取り組んでおります。
〔企業行動規範〕 https://www.lac.co.jp/corporate/identity/conduct.html
〔社員行動指針〕 https://www.lac.co.jp/corporate/identity/action.html
〔ラックグループコンプライアンスポリシー〕 https://www.lac.co.jp/corporate/identity/compliance.html

②取締役および執行役員の職務の執行に係わる情報の保存ならびに管理に関する体制
株主総会、取締役会、その他の重要な意思決定に係わる情報は、それぞれの管理規程に従い議事録または稟議書等の重要な意思決定の記録を作成の上、文書管理規程に基づき保存・管理し、所要の閲覧に対応できるよう運用しております。

③損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社グループの事業活動全般にわたり生じうるリスクの管理について、リスクマネジメント規程を中心に、関連規程を整備しております。
当社ではリスク統括委員会、内部統制委員会およびその傘下にＢＣＰ、コンプライアンスリスク、リスクマネジメントの3分科会を設置し、事業継続、コンプライアンス、その他事業運営上のリスク等について、組織横断的にリスクへの対応状況のモニタリングおよび対策推進を図っております。
また、各部門・子会社単位のリスクアセスメントに基づくリスク対策を立案・実施し、半期ごとのリスク状況および対策実施状況の点検を通じて、リスクマネジメント活動を維持、推進しております。
なお、2023年度においては、リスク統括委員会は5回、BCP分科会は4回、コンプライアンスリスク分科会は6回、リスクマネジメント分科会は1回開催しました。
不測の事態が発生した場合に迅速に対処し、事業継続および復旧活動を着実に行うため、危機管理規程を制定し、緊急時における対応体制の整備と継続的な改善を図っており、2023年度においては、引き続き多くの社員が在宅勤務を実施していることから、ゼロトラスト対応推進の一環としてPCやスマートフォン等のデバイス管理やセキュリティ対策の強化を進めております。緊急事態発生時にリモートでも緊急対策本部を運営可能とするための体制等の整備を行いました。
また、年に1回定期的にBCP訓練を実施しており、2023年度においては、危機発生時に社員の安否確認を確実に実現することを目的とした訓練を実施し、得られた結果から改善活動を実施しております。
また、インシデント分析の月次および四半期報告により、発生事象の再発防止に努めるとともに、水平展開等による注意喚起と意識向上を図るほか、標的型攻撃メール訓練等、事故が発生した場合を想定した訓練の実施に加え、グループ会社を含め情報モラル研修、テレワークなど昨今のテーマを盛り込んだ情報セキュリティ研修など各種研修を実施し、事故の未然防止対策と事故発生時の対応力強化に努めております。

④取締役および執行役員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
取締役の責任と権限に関する基本事項を定めた取締役会規程に基づき、取締役会は、毎月定期的に開催するほか、必要に応じ適宜開催し、適正かつ効率的な職務執行を図っております。
また、執行役員制度を導入しており、経営責任の明確化と業務執行の迅速化を図り、意思決定の透明性を向上させるため、執行役員と当社との契約関係は委任契約とし、各領域を執行役員の担当制としております。
取締役会の決定に基づく業務執行については、その一部権限を執行役員により構成される経営会議に委譲することに加え、組織分掌規程において、各職位の役割と責任、執行手続きの詳細について規定し、その具体的な執行権限は、稟議規程および職務権限規程に定めております。
なお、2023年度においては、取締役会は16回、経営会議は46回開催しました。

⑤ラックグループにおける業務の適正を確保するための体制
当社グループのポータルサイトにおいて、子会社向けにも内部統制システムの基本方針、コンプライアンスポリシー、企業行動規範と社員行動指針を掲示し、周知徹底を図っております。
また、子会社の社長および当社のグループ会社を管轄する執行役員をメンバーとする子会社との連絡会議を必要に応じて個別に開催し、必要事項を共有しております。
子会社の管理については、子会社の経営上の重要事項等に関する当社への報告、事前承認手続き等、関係会社管理に関する基本的事項を関係会社管理規程に規定し運営しております。
子会社には、当社から取締役および監査役を派遣し、各社の経営管理ならびに職務執行の管理監督を行っているほか、内部監査部門が、リスクに応じ子会社の業務監査を実施して、内部統制システムの構築・運用状況を評価しております。
また、子会社においても当社の内部通報制度の利用を可能としており、その旨を子会社に周知しております。

⑥ ラックグループに係る財務報告の適正性を確保するための体制
当社グループの財務報告において、内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を整備および運用しております。具体的には、

財務報告に係る全社的な内部統制状況の把握・点検を行うとともに、重要な業務プロセスについては標準業務手順書（SOP）およびリスク・コントロール・マトリクス（RCM）等を用い、状況を把握し点検を行っております。これらを通じ、財務報告に係る内部統制の整備・運用状況を評価し、必要に応じた改善活動を行うことにより継続的に財務報告に係る内部統制の向上を図っております。

⑦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
監査役の職務を補助する従業員として、監査役に直属する組織に専任のスタッフを配置しております。

⑧前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項
監査役の職務を補助すべき従業員の任命・異動等については、事前に監査役の同意を得たうえで行い、その人事評価は監査役が実施するなど、監査役の指示の実効性が確保されるよう運用しております。

⑨ 取締役、執行役員および従業員が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制
監査役は取締役会、経営会議、その他重要会議に出席するほか、テーマに応じ四半期毎、さらに必要に応じて適宜に実施する代表取締役との意見交換や、監査役による取締役や執行役員等のインタビューにおいて業務執行等の状況の報告を受けております。また、内部通報窓口に常勤監査役を置くなど、監査役に対する執行側からの主体的な報告体制についても、整備拡充に努めております。

⑩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
監査役は、会計監査人と定期的に情報交換等を実施し、監査計画の説明や内部統制の状況等について適宜報告を受けております。さらに、内部監査部門と日常的に情報交換、連携等を図るほか、内部監査部門長の任免に関する事前同意権を有し、監査の実効性の確保に努めております。また、監査役が、重要な意思決定が行われる会議へ出席するほか、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、適宜、説明を求めることができる体制を整備しております。
なお、監査役の職務執行に必要な費用は、法令に則り、会社が負担しております。

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

当社は、反社会的勢力との関係遮断を内部統制システムの法令等遵守・リスク管理事項としてとらえ、反社会的勢力による被害の防止に取り組むことを「内部統制システムの基本方針」、「企業行動規範」および「社員行動指針」に明記するとともに、「反社会的勢力排除に関する規程」を策定し、そのための管理体制を以下のとおり整備しています。

(1)対応統括部門および不当要求防止責任者の設置状況
当社は、反社会的勢力への対応を統括する部門（以下、対応統括部門）を設置し、不当要求防止責任者を配置しております。
反社会的勢力による不当要求、経済的取引の形での接近行為に対しては、速やかに対応統括部門に報告・相談する体制を整備しております。

(2)外部の専門機関との連携状況
所轄の警察署が主催する連絡会に加入し、警察機関との密接な連携体制を確保するとともに、弁護士等の外部の専門機関との連携を深め、反社会的勢力への対応に関する指導を仰ぐものとしております。

(3)反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
対応統括部門において警察等の外部の専門機関との連携により、反社会的勢力に関する最新情報の収集に努め、社内への周知徹底を図り、注意喚起等に活用しております。

(4)対応マニュアルの整備状況
対応の基本原則、リスク発生時における社員の行動要領を定めた「反社会的勢力排除対応マニュアル」を作成し、社内ポータルサイトに公開し周知徹底を図るものとしております。

(5)研修活動の実施状況
当社は、「企業行動規範」および「社員行動指針」を役員・社員へ周知・徹底するため当社ウェブサイトに掲載するとともに、研修等を通じて、社会規範の遵守と公正な企業活動の推進、反社会的勢力との関係遮断、その他のコンプライアンス意識向上に向けた啓発活動を推進しております。
【企業行動規範】 https://www.lac.co.jp/corporate/identity/conduct.html
【社員行動指針】 https://www.lac.co.jp/corporate/identity/action.html

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

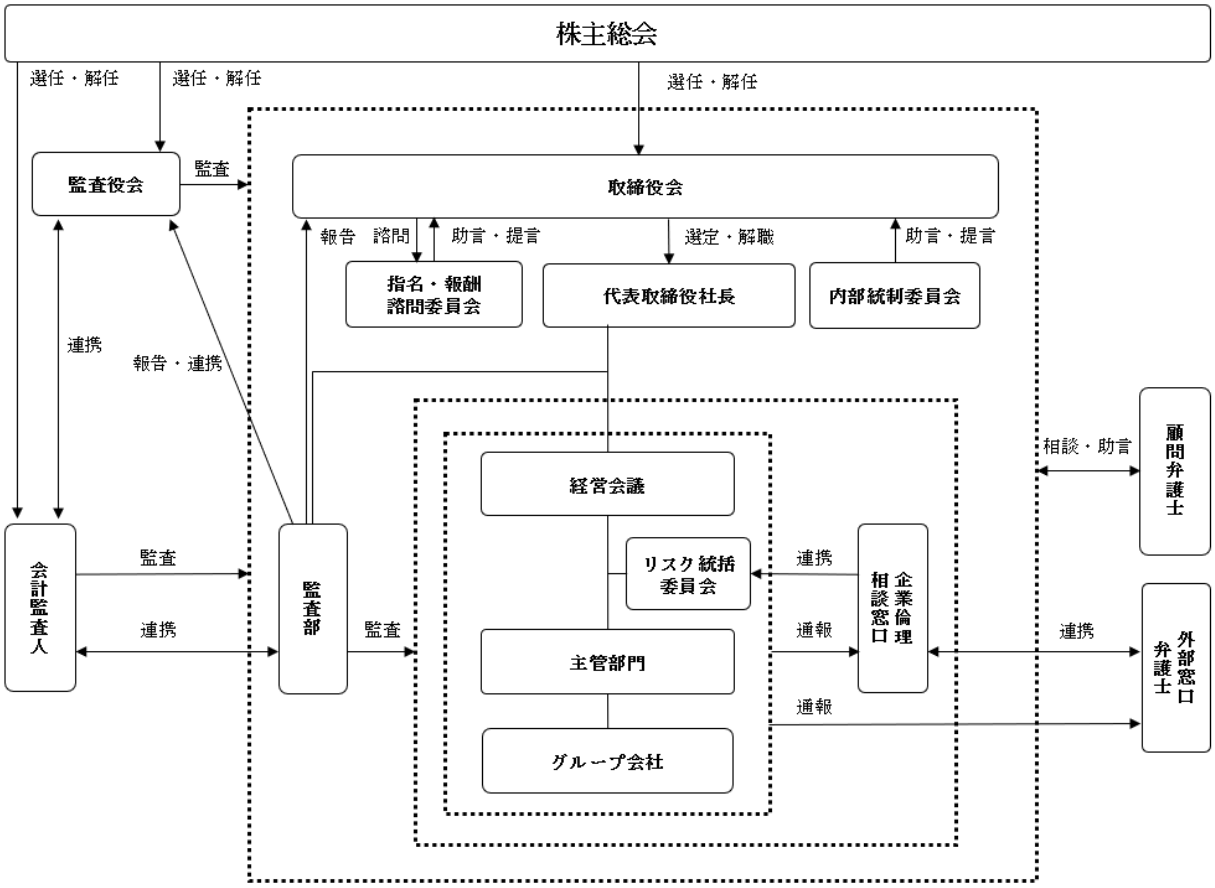
―――

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・ガバナンス体制についての模式図
〔別紙1〕をご参照ください。

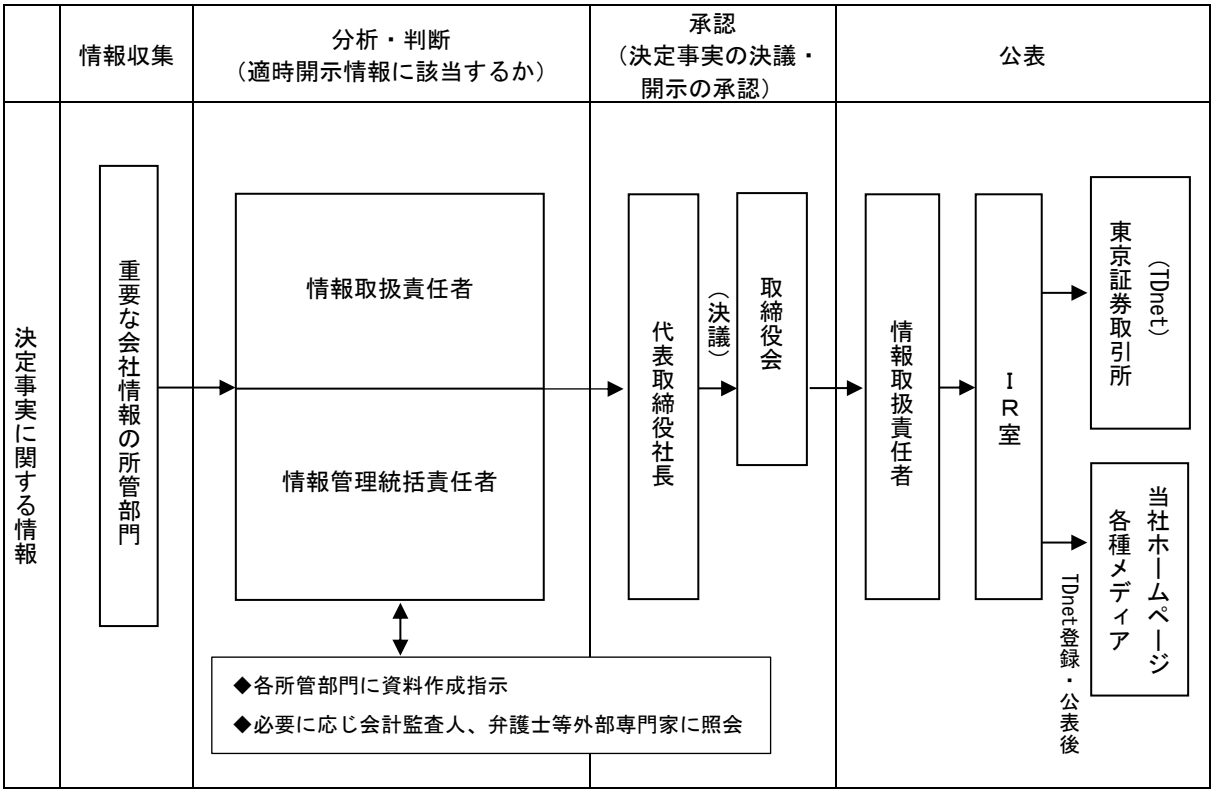
・適時開示体制の概要
当社が発行する有価証券の投資判断に重要な影響を与える会社の業務、運営又は業績等に関する当社および当社グループの子会社の会社情報が生じた場合、社内規程に基づき情報管理統括責任者と情報取扱責任者のもとに情報が集約され、関係部門との協議のうえ、重要事実に該当するかどうかを決定します。〔別紙2〕の適時開示体制についての模式図のとおり、関係部門が連携して情報の管理および情報に基づく適時開示資料の作成を行います。

【別紙１】コーポレート・ガバナンス体制図

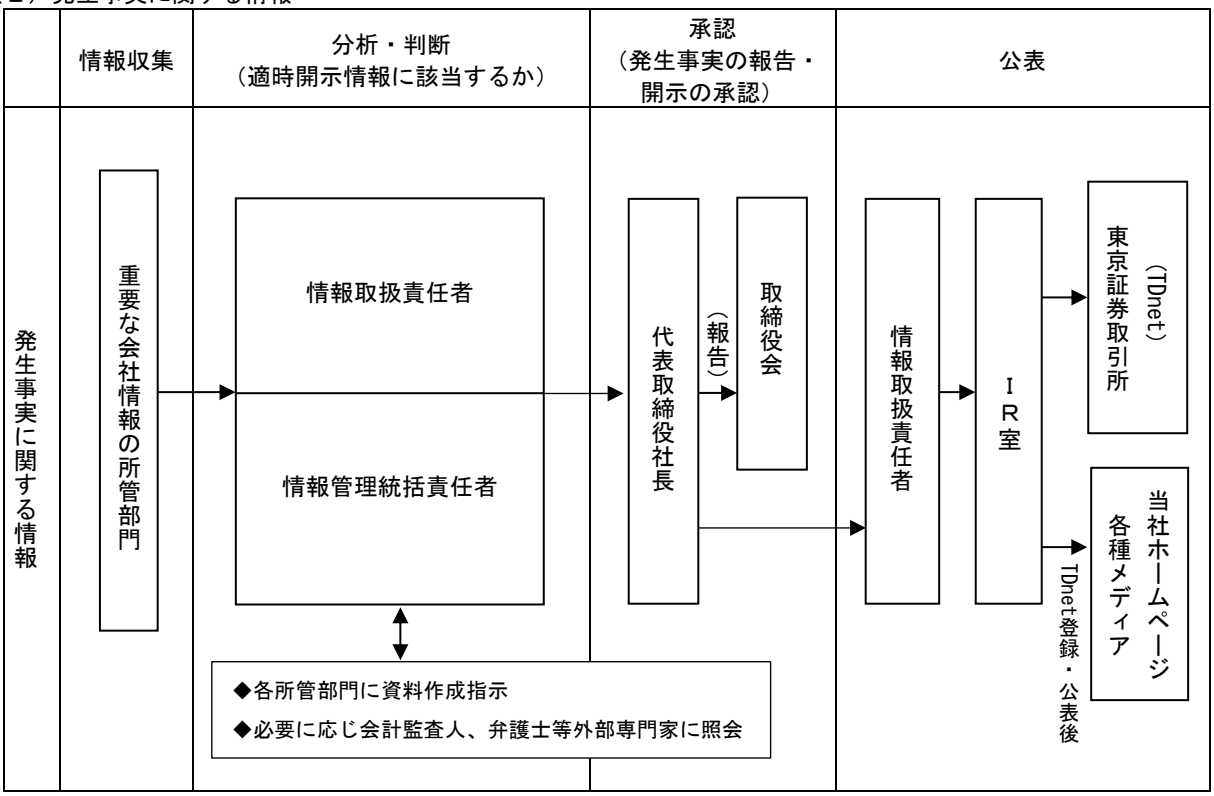


【別紙２】適時開示体制についての模式図

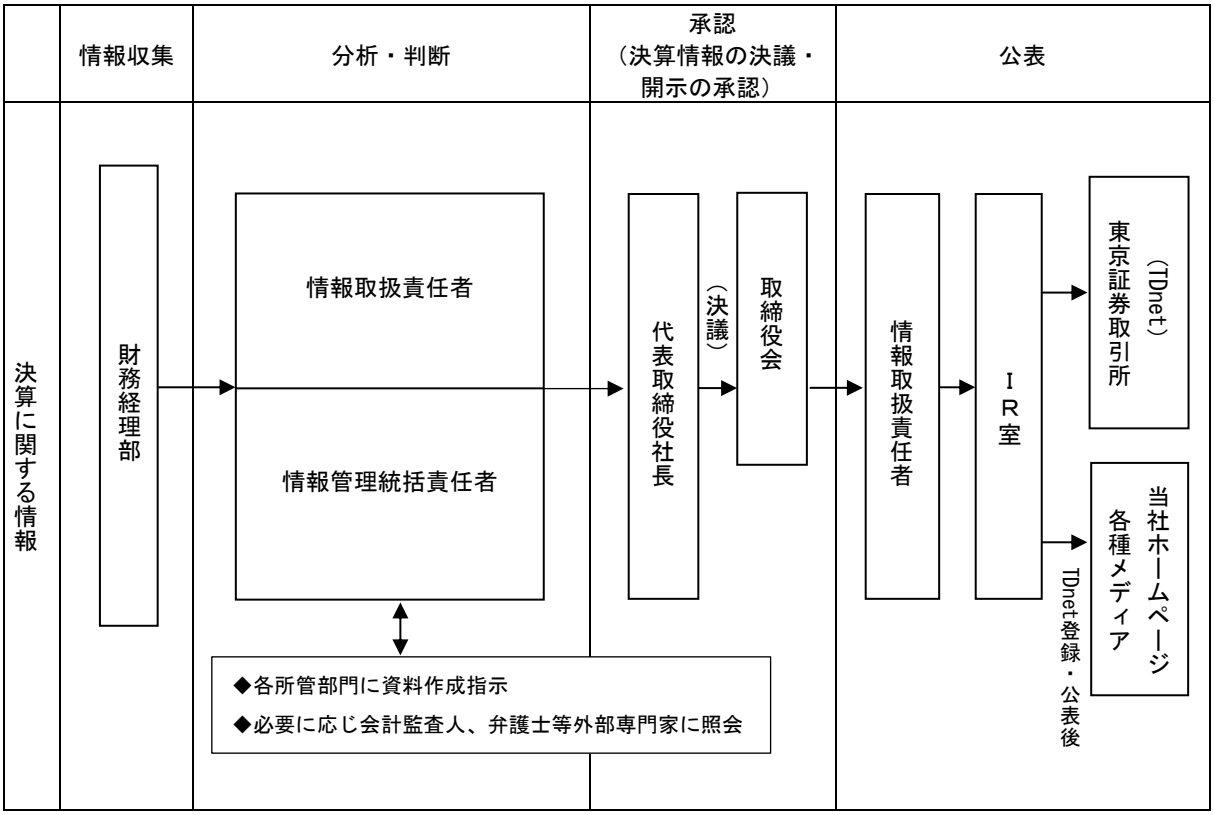
（１）決定事実に関する情報



（２）発生事実に関する情報



（３）決算に関する情報


情報収集
分析・判断
承認
（決算情報の決議・
開示の承認）
公表
決算に関する情報
財務経理部
情報取扱責任者
情報管理統括責任者
代表取締役社長
（決議）
取締役会
情報取扱責任者
IR室
（TDnet）
東京証券取引所
当社ホームページ
各種メディア
TDnet登録・公表後
◆各所管部門に資料作成指示
◆必要に応じ会計監査人、弁護士等外部専門家に照会