最終更新日：2024年12月26日

株式会社ツナググループ・ホールディングス
代表取締役社長 米田　光宏
問合せ先：財務経理本部 (03-6897-6400)
証券コード：6551
https://tghd.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 更新

当社グループは、経営の透明性を高め、効率的な企業運営を行うことを基本方針としております。この基本方針を踏まえた上で、当社はコンプライアンスを実践し、あらゆるステークホルダーに対して責任を果たしていくことを重視しております。そのため、経営環境の変化に対応した組織体制を構築し、公正な経営システムの運営と内部管理体制の強化に取り組んでおります。今後も健全で透明かつ迅速な経営を追求し、コーポレート・ガバナンスの強化と充実に努めて参ります。

【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1－2④．株主総会における権利行使】
議決権の電子行使につきましては、現状は実施しておりませんが、株主からの要望を踏まえ、株主総会招集通知の電子提供制度の開始による影響の検証、場所の定めのない株主総会の実施の検討を進め、導入の有無及び時期を検討してまいります。また、招集通知の英訳につきましては、2024年9月末現在の、海外投資家比率を鑑み、現状は実施しておりませんが、今後、保有比率を踏まえて、必要性に応じて検討してまいります。

【原則2－4①．中核人材の登用等における多様性の確保】
「人が最大の非財務資本である」と考える当社では、人的資本の価値向上が、当社ビジョンの達成のための最重要課題であり、異なる経験・属性を背景とする多様な価値観が、当社の持続的な成長を確保するものであるとの考えのもと、管理職や役員への登用は、年齢・国籍・ジェンダー・障がい等にかかわらず、実績・能力・リーダーシップにより優秀な人材を登用できる制度としております。当社ではこのように実績・能力・リーダーシップを重視する登用制度であるため、女性・外国人・中途採用者の登用について、具体的な目標は設定しておりません。
当社では、事業成長には従業員一人一人の成長が不可欠という考えのもと「付加価値を創出できる人材の増殖」をテーマとした研修設計と投資配分を行いました。具体的には、社員のスキルアップを目的として、「ツナカレ」と称するオンライン社内勉強会をはじめとするグループ横断での社内研修や、社外研修プログラムの提供を実施しており、社員の階層別にプロジェクトマネジメント研修や次世代育成のための次世代リーダー研修を実施したほか、VUCA時代のスキル強化に向けたデジタル人材育成のためDX研修、営業力強化を目的とした顧客実例研修・NEW SALES勉強会を実施しております。
働きやすい環境づくりとして、育児・介護休職制度、フレックスタイム制度、副業制度の導入をはじめとする多様な制度を導入することで従業員の定着を図るほかにもエンゲージメント（働きがい・自発的貢献意欲）調査を年4回実施することで組織課題の発見・原因分析、職場環境の改善や従業員の経営参画を促進しております。
女性の活用においては、現在管理職（課長以上）における女性社員の比率は23.7%程度に達しております。今後も、国籍やジェンダー等にとらわれず、多様性の確保に向けた具体的な施策や方針等の策定を進めてまいります。

【補充原則3－1②．英語による情報開示】
英語による情報の開示及び提供については、海外投資家比率を鑑み、現状は実施しておりませんが、今後の海外投資家比率に応じて検討してまいります。

【補充原則4－1②．中期経営計画に関する情報開示】
当社は、中期経営計画に基づく経営を行っておりますが、アスピレーションや外部環境に依存する内容を多分に含んでおり、コミットメントレベルを鑑みて、情報の開示は行っておりません。今後は、その内容を精査し、開示について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．政策保有株式の保有】
当社では、原則として政策保有株式としての上場株式を保有いたしません。なお、政策保有が必要となる場合につきましては、定期的に、その保有についてリターンとリスク等を踏まえた経済合理性や将来の見通しを中長期的に勘案し、取締役会にて十分に検証し、当社にとって中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に限るものとしております。

【原則1－7．関連当事者間の取引】
当社では、新たに関連当事者と取引を開始する場合には、事前に取締役会において、取引の合理性、事業上の必要性、取引条件の妥当性について十分に検討した上で、承認を得ることとしております。

【原則2－4①．中核人材の登用等における多様性の確保】
【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】に記載のとおりであります。

【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、従業員の福利厚生の一環として、確定拠出年金制度を導入しております。所管部署を人事担当部署として、適切な資質を持った担当者を配置しています。担当者は新社員教育として確定拠出年金の研修を入社時において実施し、また担当者は、従業員の安定的な資産形成と財政

の健全性を維持するために確定拠出企業年金の実務について、企業年金の運用を委託する金融機関と定期的な情報交換を行って積立金が適切に運用されるよう管理しています。

【原則3－1．情報開示の充実】
（ⅰ）当社は、採用市場におけるインフラ企業を目指すというビジョンを掲げております。特に、アルバイト採用において、アルバイトを探す人の不安、募集をする企業や店長の不信、職場を取り巻く不満。それらの「不」を解消し、無意識に、安心してアルバイトを見つけることができる、採用できる。スタッフも店長も、職場の全ての人がイキイキと働くことができる。当社は、そんな”働く”世の中を創る大きな力となることを目指します。まるで誰もが無意識に安心して渡ることができる、しっかりとした橋を架けるようになりたいと考えております。
その他の、経営戦略及び経営計画等につきましては、当社ウェブサイトや決算説明会資料等にて開示しております。
（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は、コーポレート・ガバナンス報告書に、基本的な考え方として、記載しております。
（ⅲ）取締役及び経営幹部人材の報酬は、指名・報酬委員会が、対象者と事前面談を行うことで対象者のスキル・素質を吟味し、世間水準、業績、社員給与とのバランス等を考慮のうえ、取締役及び経営幹部人材の個人別の報酬額（取締役につきましては株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内）を決定いたします。また、監査役の報酬額につきましては、株主総会の決議において定められた報酬限度内において、監査役会により報酬額を決定しております。
（ⅳ）取締役及び監査役の候補の指名を行うにあたっては、当社の企業理念への理解があること、豊富な経験や高い専門性・見識、高度な倫理観及び優れた人格を有し、客観的な視点から取締役の職務執行及び監査役としての監査職務を行い、当社の企業価値の向上に寄与すると考えられる者を候補として、株主総会にて選任することとしております。取締役の候補の指名は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において事前に面談等を行ったうえで推薦・提案した候補者を取締役会において決定します。
また、取締役及び監査役の解任を行うにあたっては、役員規程において解任事由を規定し、取締役については指名・報酬委員会の審議を経て、株主総会にて解任することといたします。
（ⅴ）取締役及び監査役各々の選解任・指名についての説明は、株主総会招集通知にて記載いたします。

【原則3－1③．サステナビリティについての取組み等】
「働く人たちがもっとイキイキと働き、結果、企業がもっと成長し、面白い仕事を増やす。そして社会がもっと元気になる。企業や人の、それぞれのありたい姿が実現する。」そのような社会の実現に向けて、当社は、「雇用する方及び仕事を探す方・働く方にとってなくてはならない、採用市場のインフラ企業になる」という経営理念に基づいた事業活動により、社会的価値を生み出し、社会課題の解決に貢献できると考えております。
当社の取り組みについては、当社ホームページの「私たちのミッション」（https://tghd.co.jp/society.html）をご確認ください。
当社は、経営理念の達成には「人的資本の価値向上」が最重要であると考えており、採用においては、2026年4月入社者は例年の倍以上となる30人を計画し、「2030年労働需給ギャップ解消」に向けた人的資本投資を継続して行ことを予定しております。また、人材育成においては「付加価値を創出できる人材の増殖」をテーマとした研修設計と投資配分を行っております。VUCA時代に持続的に成長していくためには、単に変化に追随するのではなく、主体的・自律的に先回りした価値を発揮できる人材を育成することが必須であると考え、研修を設計し、運営しました。また、従業員への公平性の担保、またモチベーション向上という観点から、既に導入済みのジョブ型を更に推進することにより、年齢・性別・学歴・勤続年数などを考慮しない能力・成果主義の徹底に取り組んで参りました。
当社は、優秀な人材確保のための採用活動・広報の見直し、「手ごたえ」のある働き方ができる会社を目指し、組織課題の発見・原因分析、職場環境の改善とひいては従業員による経営参画を目的としたエンゲージメント調査（働きがい・自発的貢献意欲の調査）を年4回実施したほか、従業員の興味やキャリアプランに合わせた異動の実現を目的とした「JOBチェンJOBチャレ」の実施、役職員が自分のスキル・知識向上のためにグループ横断で学べる社内研修や従業員の階層別に応じた社外研修プログラム（プロジェクトマネジメント研修や次世代リーダー研修等）の導入など、「人的資本の価値向上」を目的とした各種施策を検討・実施しております。また、当社は、当社グループが展開する人材の募集・採用から定着支援までの採用プロセスの全てをカバーするワンストップサービスである「採用コンサルティング」事業の成長こそが、雇用する方及び仕事を探す方・働く方各々が抱える様々な採用に関する課題解決、ひいては日本の労働市場の課題解決に繋がると考えております。なお、知的財産への投資について、当社は経営戦略として「DX（デジタル・トランスフォーメーション）リクルーティング事業」の強化を重要視しており、従業員に対してはデジタル人材育成のためDX研修を実施し、新たなサービスの開発及び既存サービスを強化することにより付加価値の高い事業へ成長させるため、戦略的な投資を行っております。

【補充原則4－1①．取締役会の役割・責務】
当社は、法令において定められた取締役会決議事項及び重要な業務執行上の意思決定につきましては、取締役会において決議しております。また、取締役会規程、職務権限規程を定め、取締役会にて決
議すべき事項を明確に定めております。

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
社外取締役の選任に当たり、会社法上の社外性要件に加え、株式会社東京証券取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じる恐れのない事を独立社外取締役に指定するための基準としております。また、企業経営に関する豊富な経験や高い専門性・見識を資質として重視しております。

【補充原則4－10①．任意の仕組みの活用】
当社は、社内規程に基づき、手続きの透明性・客観性を担保すべく独立社外取締役を委員長とする下記委員会を設置し、会社の重要な意思決定を行うと共に取締役及び経営幹部人材の業務執行の監督を行っております。
・指名・報酬委員会
独立社外取締役を委員の過半数とし、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会を設置し、役員の選解任に係る原案の決定並びに取締役の基本報酬及び賞与（業績連動報酬）の内容決定及び株式報酬付与の原案の決定に係る審査・決定を行っております。
・賞罰委員会
慎重かつ公正な判断を要する従業員の表彰及び懲戒について、透明性と客観性を担保すべく独立社外取締役を委員長とする賞罰委員会を設置し、当社グループに属する従業員の表彰及び懲戒について審議を行っております。
・サービス管理諮問委員会新規サービスの開発、サービスのスクラップ＆ビルドにおいて、恣意性を排除し、客観的かつ専門的な視点を加えてサービス価値の向上を審議するため、独立社外取締役を委員長とするサービス管理諮問委員を設置し、当社グループにおける事業戦略との整合性及び事業の事業価値・成長性・収益性の観点から、事業への投資、事業の改廃、見直し・設計、事業の売却等について合理的に審議を行っております。
・投資委員会
M＆Aなどの重要な投資案件について、客観的視点に立った合理的な判断を担保すべく独立社外取締役を委員長とする投資委員会を設置し、慎重かつ適切な審議と投資判断を行っております。

【補充原則4－11①．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
当社の取締役会は、独立社外取締役4名を含む計5名の取締役、3名の監査役（うち2名が独立社外監査役）により構成されております。取締役の選任においては、当社の中長期的な企業価値の向上に寄与する豊富な経験や高い専門性・見識並びに高度な倫理観と優れた人格を備えた人

材を選任し、加えて社外取締役及び監査役においては、独立した立場で業務執行を監視・監督を期待できる人材を選任することにより、取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模を十分に考慮して取締役会を構成しております。なお、株主総会に付議する取締役の候補の選任手続きは、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会における推薦・提案を経て取締役会において決定します。
当社取締役会を構成する取締役及び監査役に特に期待する分野を明確にしたスキル・マトリックスを作成し、最終頁にて開示しております。

【補充原則４－11②．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
当社の取締役及び監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を十分に確保できる兼務の状況であると判断しております。他の上場会社等の役員の兼任状況につきましては、株主総会の招集通知や有価証券報告書等で開示しております。

【補充原則４－11③．取締役会全体の実効性についての分析・評価】
当社は、取締役会の実効性を向上させる取り組みとして、2024年９月期の取締役会について、独立性を担保する観点から社外監査役のみにより構成される監査役会を中心に、取締役会の構成員である全ての取締役及び監査役を対象として取締役会の実効性に関する調査を行いました。
調査方法は、記名式アンケートを実施し、その集計結果に監査役会の所見を加えて取締役会に答申しました。
分析・評価の結果、昨年に引き続き取締役会においては審議時間が十分に確保され、活発な意見交換が行われているとの評価されたことに加え、昨年の改善事項として掲げられた取締役会の員数（規模）及びリスク管理体制の整備・運用については大きく改善が見受けられた。後継者計画については、前年に続いて改善されているとの評価であったが、引き続き重要課題として捉え、指名・報酬委員会を中心に後継者計画については議論の充実化を図ることが確認されました。一方で、取締役会の構成員の多様性が課題として挙げられており、取締役会の構成員の多様性については当社ビジネスモデルに精通し、将来を見据えて、指名・報酬委員会において検討を行うことが確認されました。今後とも、定期的に取締役会の実効性の評価を実施し、取締役会の更なる向上に取り組んでまいります。

【補充原則４－14②．取締役・監査役のトレーニング】
取締役及び監査役に対するトレーニングの方針につきましては、職務遂行上必要な知識の習得のため、外部機関が実施する各種研修やセミナーへの参加、及び専門誌の購読等を通じて、知識の習得や継続的な更新をする機会を得るための体制を確保しております。

【原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、財務経理本部をIR担当責任者と定め、各関連部門と定期的に会議を開催するなど、社内において積極的に連携を取りつつ、四半期ごとに動画配信をLive形式で行い、事前質問を受け付ける他質疑応答を行いました。また、IR面談についても積極的に面談を行っております。今後とも個人投資家及び機関投資家等に対して決算説明会を開催する等により、建設的な対話の機会を確保できるよう取り組んで参ります。また、対話において把握した株主の意見等に対しては、IR担当責任者を通じて取締役会において報告し、情報の共有を図っております。なお、対話に際してのインサイダー情報に関しては、内部者取引管理規程を策定し未然防止に注力し、かつ、社内においても定期的に研修の機会を設けております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当社は自社の株主資本コスト及び資本収益性を注視し、売上高、営業利益、ROIC等の経営指標を重視した上で、2024年９月期有価証券報告書「第２事業の状況　１経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」に記載のとおりそれぞれの事業を取り巻く環境や事業のフェーズに合わせた取組みを行っております。株主資本コストにおいては、当社想定と市場評価との乖離（３%）を埋めるため、①IRの充実（明瞭な経営ビジョン、差別化されたビジネスモデル、肥沃なシェア拡大余力に裏打ちされた成長戦略を伝えるべく、IR情報開示と投資家エンゲージメント活動を充実）、②株主還元（成長投資とのバランスを勘案しつつ、総還元性向30%超をめどとした安定的な増配と機動的な自己株式取得を継続）、③収益体制の強化（生産性の改善やアライアンス強化を通じて、収益体質（営業利益率）や資本効率を向上）を重点施策として取り組んでまいります。

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（%）
ＮＩＳＳＯホールディングス株式会社	1,560,899	18.24
米田　光宏	436,232	5.09
株式会社米田事務所	436,232	5.09
ＮＯＭＵＲＡ　ＰＢ　ＮＯＭＩＮＥＥＳ　ＬＩＭＩＴＥＤ　ＯＭＮＩＢＵＳ－ＭＡＲＧＩＮ　（ＣＡＳＨＰＢ）	396,900	4.63
ツナググループ・ホールディングス従業員持株会	350,206	4.09
株式会社ばんせい総合研究所	240,000	2.80
ベル投資事業有限責任組合１ 無限責任組合員　ベルインベストメンツ株式会社	196,000	2.29
矢野　孝治	174,690	2.04
大久保　雅宏	171,851	2.00
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	158,500	1.85

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

2023年11月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、エムシーピーアセットマネジメントカンパニーリミテッドが2023年10月30日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として当第2四半期会計期間末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。

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	9 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

―――

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

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
多田 斎	他の会社の出身者								△			
六川 浩明	弁護士											

中江　康人	他の会社の出身者											
藤野　賢治	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
多田　斎	○	多田氏は、当社の取引先である野村證券株式会社において取締役兼執行役会長に就任しておりましたが、同社との取引は株式実務に関するものであり、その取引の規模及び性質から独立性の問題はないものと判断いたします。	長く証券業界にて役員・代表者を歴任し培った証券実務における豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場から多角的かつ的確な助言をいただくことで、当社の業務執行の決定・監督に重要な役割を果たすことが期待できることから、取締役として適任であると判断し、社外取締役に選任しております。当社と同氏の間には、人的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えて、独立役員として指定しております。
六川　浩明	○	－	弁護士として豊富な経験と複数の要職を歴任し培った豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場から多角的かつ的確な助言をいただくことで、当社の業務執行の決定・監督に重要な役割を果たすことが期待できることから、取締役として適任であると判断し、社外取締役に選任しております。当社と同氏の間には、人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えて、独立役員として指定しております。
中江　康人	○	－	長くメディア業界にて役員・代表者を歴任し培った豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場から多角的かつ的確な助言をいただくことで、当社の業務執行の決定・監督に重要な役割を果たすことが期待できることから、取締役として適任であると判断し、社外取締役に選任しております。当社と同氏の間には、人的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えて、独立役員として指定しております。

藤野　賢治	○	藤野氏は当社主要株主であるNISSOホールディングス株式会社の取締役専務執行役員兼COOであります。同社の持分比率は18.24%でございますが、同社と当社間における直接的な取引の規模は軽微であり、独立性の問題はないものと判断いたします。	製造派遣･請負その他分野における総合人材サービスにおいて豊富な経験や実績に基づく専門性を有しており、専門的な立場から的確な助言をいただくことで新たな事業シナジーを生み出し、当社が目指す労働需給GAPの解消および当社の成長戦略をより一層推進させ、当社グループ事業の更なる成長を実現することに重要な役割を果たすことを期待しております。また、同氏は、複数社において業務執行に関わる役員を歴任しており、会社経営全般に関する高い能力と専門的知識を有しており、社外取締役として取締役の業務執行の適切な評価と監督を果たせると判断し、社外取締役に選任しております。左記のとおり独立役員の属性に関して該当事項はございますが、東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えております。

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 更新

	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	4	0	1	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、社外取締役による職務執行に対する監督機能を強化し、報酬等の内容決定に係る手続きの透明性、効率性及び公平性を確保するため、独立社外取締役3名及び代表取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名･報酬委員会を設置いたしました。指名･報酬委員会は、その過半数が独立社外取締役によって構成されおり、事前に対象者との面談を行うことで指名･報酬委員会における決定手続きの透明性を確保しつつ、客観的かつ公正な視点で、株主総会に付議する取締役候補者の選任、取締役会に付議する代表取締役選定及び経営幹部人材選定等に関する議案の原案を策定するほか、代表取締役、取締役及び経営幹部人材等の個人別の報酬等の決定を行います。なお、2024年9月期の開催数は5回であり、全委員がすべての指名･報酬委員会に出席し、審議を行いました。

【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 更新

当社の監査役及び監査役会は、内部統制の整備及び運用状況の監視･検証を目的として適時に内部統制及び内部監査部門からの報告を受けております。また、内部監査担当者及び監査役は、期初の計画書策定にあたり協議を行い、月1回の定例会合を通じ、情報交換、意見交換を行う等、相互に連携を図っております。
内部監査担当者及び監査役は会計監査人と本決算、四半期決算の作成状況、並びに本決算、四半期決算終了時の決算講評について情報交換、意見交換を行う等、相互に連携を図り、三様監査における監査の網羅性を重視し、監査品質の向上に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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	l	m
髙岡　万由美	公認会計士													
武内　瑠璃子	公認会計士													

※　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) 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
髙岡　万由美	○	―	髙岡万由美氏は、公認会計士として培われた経験に即した税務、財務および会計に関する豊富な知見に加えて、システム会社においてIT統制評価支援に携わりITの開発、運用、保守、セキュリティに関しても豊富な知見を有しており、当社監査体制の充実･強化に貢献していただき、当社取締役の職務執行全般を適切に監査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。当社と同氏の間には、人的関係または取引関係その他の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えております。
武内　瑠璃子	○	―	武内瑠璃子氏は、公認会計士および税理士として培われた経験に即した税務および会計に関する豊富な知見を有しており、当社監査体制の充実･強化に貢献していただき、当社取締役の職務執行全般を適切に監査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。当社と同氏の間には、人的関係または取引関係その他の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えております。

【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

独立役員の資格を充たす社外役員をすべ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 更新	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

【業績連動型報酬制度の導入】
社外取締役を除く取締役に対して、短期業績の達成意欲、企業価値向上への貢献意欲及び株主重視の経営意識を高めるため、業績連動型金銭報酬である 役員賞与を支給することとしております。 支給総額は、賞与支給前の連結営業利益が、連結営業利益計画を上回った金額に34%を乗じた金額としております。各取締役への支給割合については、その役位･職責に加え、業績への寄与度などを鑑み、独立社外取締役が過半数を占める指名･報酬委員会にて決定いたします。

【譲渡制限付株式報酬】
当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、2019年12月24日開催の第13期定時株主総会決議時より導入しております。

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

取締役について、総額報酬を開示しています。

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

当社の役員報酬は、職責に基づく「基本報酬」、業績連動型金銭報酬である「役員賞与」及び株主との価値共有を図るための報酬である「株式報酬」により構成されております。賞与及び株式報酬につきましては、社外取締役を除く取締役を対象としており、社外取締役につきましては、経営に対する独立性の強化を重視し、その職務内容と責任に見合った優秀な人材の確保・維持のため、「基本報酬」のみとしております。なお、当社は、2019年12月24日開催の当社の第13期定時株主総会において、取締役の報酬等の額を年額300百万円以内(うち社外取締役分30百万円以内)に改定すること及び社外取締役を除く取締役に対する新たな報酬制度として株式報酬制度(年額100百万円以内)を導入することを決議しております。また、監査役の報酬は、経営に対する独立性の強化を目的に月額基本報酬のみで構成され、株主総会で決議された限度額(年額50百万円)の範囲内で、各監査役の職責に応じて、監査役の協議により決定しております。

(1)基本報酬
基本報酬は、当社の業績・経済情勢等を勘案し、役位・職責に応じて、指名・報酬委員会にて決定いたします。

(2)賞与
賞与については、短期業績達成への意欲を更に高めるため、当社の重要利益指標である連結営業利益の計画達成状況により決定いたします。算定方法は、以下になります。
(ⅰ)支給総額は、賞与支給前の連結営業利益が、連結営業利益計画を上回った金額に34%を乗じた金額とします。ただし、基本報酬と賞与総額の総計が、支給限度額(年額300百万円)を上回った場合は、限度額より、基本報酬を減じた額を支給総額とします。
(ⅱ)各取締役への支給割合については、その役位・職責に加え、業績への寄与度などを鑑み、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会にて決定いたします。ただし、各取締役に支給される金額は、当該取締役の基本報酬と同額を上限とします。

(3)株式報酬
2019年12月24日に開催された第13期定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬制度(以下「本制度」といいます。)の導入が決議されました。本制度は、当社の社外取締役を除く取締役に、業績向上及び当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としています。取締役への支給時期及び配分については、当該取締役の職責や貢献度等を総合的に勘案し独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定いたします。

[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、取締役会事務局である経営統括部門が、取締役会の開催日に十分に先立って、議題及び報告事項に関する資料を送付し、問い合わせに対して適宜対応しております。

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

当社グループは、経営の透明性を高め、効率的な企業運営を行うことを基本方針とし、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値を向上させ、あらゆるステークホルダーに対する責任を果たすため、下記の機関を設置し、コーポレート･ガバナンス体制を構築しております。

（1）取締役会

当社の取締役会は、取締役5名、うち4名は社外取締役で構成され、「取締役会規程」に則り原則として月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催することで迅速な経営の意思決定を行っております。取締役会は、法令に定められた事項及び経営に関する重要な事項を決定するとともに、業務執行の監督をする機関と位置づけております。取締役会では毎月の営業状況や業績の報告が行われ、経営課題等について審議･決議しているなか、監査役も出席し、適宜意見を述べることで経営に関する適正な牽制機能を果たしております。2024年9月期の開催数は12回であり、うち1回除き全役員がすべての取締役会に出席しております。なお、取締役の任期につきましては、経営責任を明確にするとともに経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築し、また株主からの信任の機会を増やすことを目的とし、1年としております。

当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき独立社外取締役4名との間において、同法第423条第1項の損害賠償責任について、責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときは、同法第425条第1項に定める最低責任限度額の範囲とする契約を締結しております。

（2）経営会議

当社の経営会議は、常勤取締役全員及び各本部長（事業部門長等）全員により構成され、代表取締役が議長として主催し、原則として毎週1回開催し、取締役会で決定すべき重要事項以外の業務執行に関する事項などを審議し、その他検討すべきテーマに関し議論することで、重要な経営課題を的確に把握するための機関と位置付けております。

（3）指名･報酬委員会

当社の指名･報酬委員会は、独立社外取締役3名及び代表取締役で構成され、独立社外取締役が委員長を務めております。委員長は、独立社外取締役である委員の中から、指名･報酬委員会の決議によって選定いたします。

（4）監査役会

当社は監査役会設置会社であり、当社の監査役会は、常勤監査役1名及び非常勤監査役2名（非常勤監査役は全て社外監査役）の計3名で構成されております。監査役は取締役会等社内の重要な会議に出席するほか、取締役、従業員及び会計監査人から情報を収集する等して取締役の職務の執行を監督しております。原則として月1回の定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。

当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき独立社外監査役2名との間において、同法第423条第1項の損害賠償責任について、責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときは、同法第425条第1項に定める最低責任限度額の範囲とする契約を締結しております。

（5）会計監査人

当社は、RSM清和監査法人と監査契約を締結しており、会計監査を受けております。同監査法人及び監査に従事する同監査法人の業務執行社員との間には特別な利害関係はありません。

（6）内部監査室

当社は、業務執行の適正性･効率性を確保するために、通常の業務から独立した機関として社長直轄の内部監査室を設け、専任者1名が当社及び子会社の全業務について「内部監査規程」に基づき必要な業務監査を実施する等内部統制の充実に努めております。

（7）その他

その他、当社は、取締役、社外取締役、社外監査役及び各部門の長から構成されるリスク管理委員会を設置しております。リスク管理委員会は、原則として四半期に1回開催し、グループ全体でのリスク管理推進にかかわる情報を共有の上対応策を検討し、対応策の実行及び対応を管理することで、当社グループ全体でのリスク管理体制の整備及びリスクの予防に努めております。

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

（1）当社は、コーポレート･ガバナンスを機能させ、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な業務執行体制及び適切な管理･監督体制を構築し、経営の効率化及び透明性の双方の向上を図るため、十分な経営監視･監督機能を果たすことができると判断した当該体制を採用しております。

（2）社外取締役は、各々が有する豊富な経験と高い見識より、取締役会に置いて充実した議論を行っております。また、経営全般･コンプライアンスについて、経営上有用な指摘や意見を述べており、適正な業務執行体制の強化に貢献しております。

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	招集通知の発送につきましては、可能な範囲で早期発送に取り組んでおります。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の開催日につきましては、他社の株主総会が集中する日を避け、多くの株主にとって出席しやすいと思われる日を設定するよう留意してまいります。
電磁的方法による議決権の行使	今後、検討すべき事項と考えております。
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	今後、検討すべき事項と考えております。
招集通知（要約）の英文での提供	海外の株主比率等を鑑み今後、検討すべき事項と考えております。

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	当社ホームページにディスクロージャーポリシーを掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、アナリスト・機関投資家向け等の区分を設けず、四半期毎にLive形式による動画説明会を開催しております。動画説明会の開催にあたっては事前質問を受け付けるほか、説明会における質疑応答により、アナリスト・機関投資家を含む多くのステークホルダーに対して、積極的な会話を行っおります。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにIRに関する独立ページを設け、決算情報、有価証券報告書、四半期報告書、適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	財務経理本部本部長をIR担当責任者として、財務経理本部内にIR・PRチームを置いて、必要に応じて各部署と連携を図りながら、適正なIR活動を行ってまいります。	

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
その他	当社は、株主、従業員、取引先等、当社のステークホルダーに対して、適時適切に会社情報を提供することが重要であると認識しております。そのため、当社ホームページ及び適時開催予定の会社説明会等を通じて情報提供を行う予定でおります。

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

当社は、法令・定款及び行動規範に基づいて適正な業務執行を確保するための体制として、内部統制は組織運営上重要な仕組みであるとの認識のもと、「内部統制システムの構築の基本方針」を以下の通り定め、継続的に運用し、常に改善と強化を図っております。

（1）取締役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
（ｉ）当社は、取締役及び使用人の職務の適法性を確保するため、コンプライアンス（法令遵守）があらゆる企業活動の前提条件であることを決意し、「コンプライアンス規程」を定め、各役職員に周知徹底させる。
（ⅱ）コンプライアンスを確保するための体制の一手段として、「リスク管理委員会」を設置して、各役職員に対するコンプライアンス教育・研修の継続的実施を通じて、全社的な法令遵守の推進に当たるものとする。

⑵ 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
（ⅰ）当社では、取締役の職務執行に係る事項である議事録、会計帳簿、稟議書、その他の重要な情報等については、文書管理規程等に従い、文書又は電磁的記録媒体に記録し、適切に保存及び管理する。
（ⅱ）取締役、監査役その他関係者は、これらの規程に従い、その職務遂行の必要に応じて上記の書類等を閲覧することができるものとする。

⑶ 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
（ⅰ）当社は、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構築の基礎として、毎月一回の定時取締役会を開催するものとする。また、重要案件が生じたときは、臨時取締役会を随時開催するものとする。
（ⅱ）取締役会は、当社の財務、投資、コストなどの項目に関する目標を定め、目標達成に向けて実施すべき具体的方法を各部門に実行させ、取締役はその結果を定期的に検証し、評価、改善を行うことで全社的な業務の効率化を実現するものとする。

⑷ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
（ⅰ）当社は、リスク管理体制の確立を図るため、横断的組織としてリスク管理委員長（取締役の中から選任）を中心とした「リスク管理委員会」を設置し、リスク管理体制の整備及びリスクの予防に努めるものとする。
（ⅱ）リスク管理委員会での状況のレビューや結果は、逐次取締役会に報告し決定する。また、その結果については、監査役会にて報告する。

⑸ 当社における業務の適正を確保するための体制
（ⅰ）当社の運営管理及び内部統制の実施に関しては、リスク管理委員会がこれを担当するものとする。
（ⅱ）リスク管理委員会は、当社のコンプライアンスに関して、統括推進する体制を構築し、横断的な管理を行うものとする。
（ⅲ）コンプライアンス統括責任者は、当社の内部統制の状況について、必要の都度、取締役会に報告するものとする。

⑹ 当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
（ⅰ）当社及び子会社から成る企業集団全体の情報の保存及び管理を適切に行うため、子会社に対し、業務執行に関する事項の報告を求めることができるものとする。
（ⅱ）子会社の内部統制の状況について、必要に応じ当社の取締役会において報告をさせる。
（ⅲ）当社は、子会社会社経営において、当社に準じた損失の危険の管理に関する体制が整備されるよう指導する。
（ⅳ）子会社にて不測の事態が発生した場合を想定し、適切な情報が当社へ伝達される体制を整備する。
（Ⅴ）当社及び子会社との間における不適切な取引または会計処理を防止するため、内部監査部門は、定期的に内部監査を実施し、その結果を代表取締役及び監査役に報告することにより、業務全般に関する適正性を確保する。

⑺ 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
（ⅰ）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、監査役と協議のうえ、合理的な範囲で管理部門スタッフがその任にあたるものとする。
（ⅱ）監査役の補助業務にあたる使用人は、その間は監査役の指示に従い職務を行うものとする。

⑻ 取締役及び使用人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
（ⅰ）取締役及び使用人は、監査役に対して職務の執行、当社に重大な影響を及ぼす事項、経営の決議に関する事項については、監査役会に対して、その内容を速やかに報告するものとする。
（ⅱ）監査役は、取締役会の他重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、営業戦略会議等の重要な会議に出席するとともに、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及び使用人に対して、その説明を求めることができるものとする。

⑼ 子会社の取締役・監査役及び使用人等又はこれらの者から報告を受けた者が当社の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
子会社の取締役・監査役及び使用人等は、職務の執行状況等について、当社監査役から報告を求められた場合、速やかに適切な報告を行う。

⑽ 監査役へ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
当社は、監査役に前8号9号の報告を行った者に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底する。

⑾ 監査役の職務の遂行について生ず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ずる費用又は責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、必要な費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

⑿ その他の監査役の監査が実効的に行われていることを確保するための体制
（ⅰ）監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、取締役及び使用人は、監査に対する理解を深め監査役監査の環境を整備するよう努めるものとする。
（ⅱ）監査役は、専門性の高い法務、会計については独立して弁護士、監査法人と連携を図り、取締役会、経営会議、リスク管理委員会等の重要会議に出席するほか、取締役との懇談、社内各部門への聴取及び意見交換、資料閲覧、監査法人の監査時の立会い及び監査内容についての説明を受けるとともに意見交換を行い、監査役会にて報告、審議を行うこととする。

⒀ 反社会的勢力排除のための体制
（ⅰ）当社は、暴力団、暴力団構成員、準構成員、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等の反社会的勢力（以下「反社会的勢力」という）との関係を一切遮断する。
（ⅱ）当社は、反社会的勢力排除のため、以下の内容の体制整備を行う。
①反社会的勢力対応部署の設置
②反社会的勢力に関する情報収集・管理体制の確立
③外部専門機関との連携体制の確立
④反社会的勢力対応マニュアルの策定
⑤暴力団排除条項の導入
⑥その他反社会的勢力を排除するために必要な体制の確立

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

当社の代表取締役社長米田光宏は、かねてより反社会的勢力と絶対に付き合わないという信念を有しておりますので、現在までに反社会的勢力との関係は一切ありません。このような信念の持主であることから、取締役会等において、折に触れ自ら注意を促しております。また、当社は「反社会的勢力対策規程」を制定し、反社会的勢力による不当要求、組織暴力及び犯罪行為に対しては直ちに対応統括部署である経営統括室に報告・相談する体制を整備しております。当社グループにおける反社会的勢力排除体制としましては、新規取引開始時には、会社案内やホームページでの確認、「日経テレコン」での調査、インターネットでの検索を必ず実行する体制を構築しており、既存取引先についても原則年1回、取引先全社の調査を行っております。また、取引先との間で締結する「基本契約書」には取引先が反社会的勢力であることが判明した場合には、契約を解除できる旨の暴力団排除条項を盛り込んでおります。さらには、警察署や関係機関により開催される反社会的勢力に関するセミナー等には役員、関係部署の社員を中心に積極的に参加しており、意識の徹底とともに情報収集にも努めております。

Vその他

1．買収防衛策の導入の有無

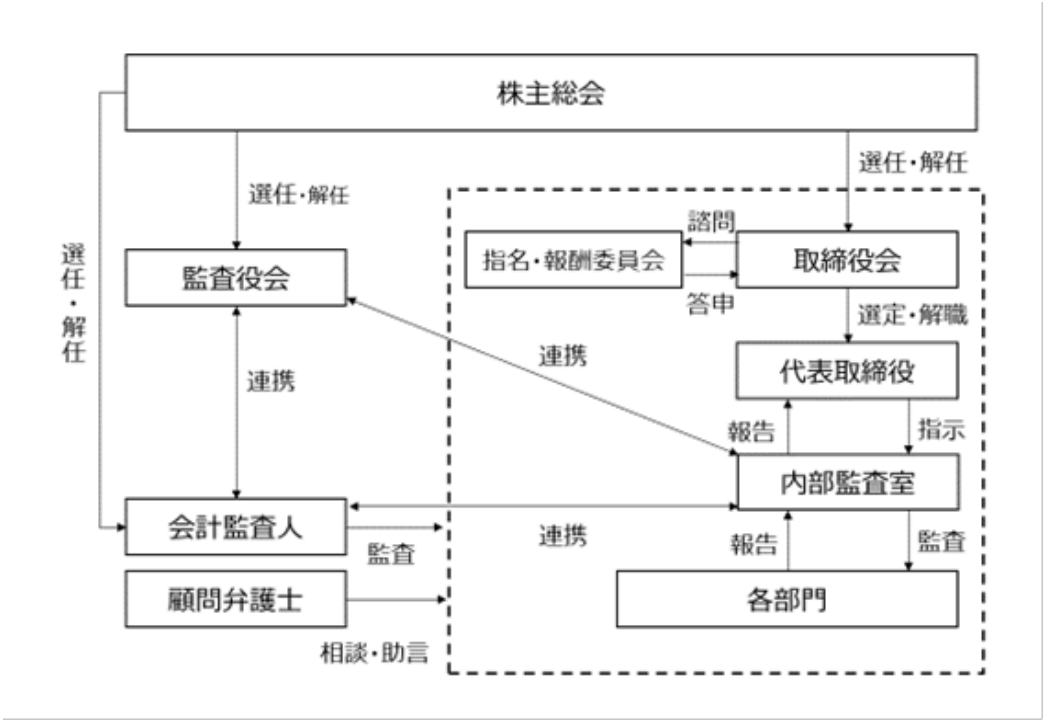
買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

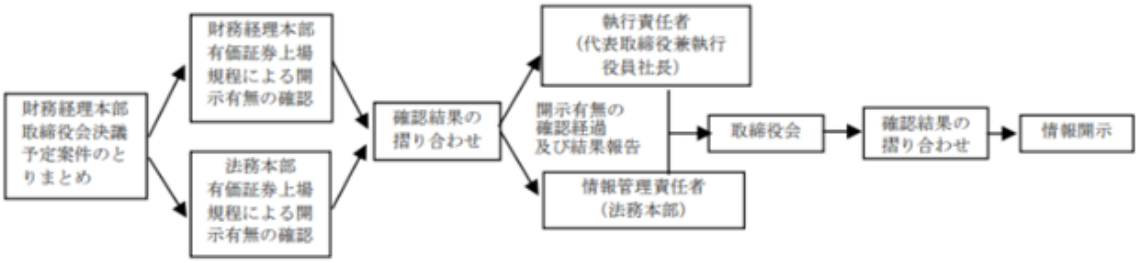
2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社では、適時適切な情報開示及び説明責任を果たすことは経営の透明性、公正性を高める上で非常に重要であると考えており、コーポレート・ガバナンスの観点からも重要であると認識しております。そのため、株主等の理解を促進させる会社情報については、その開示を積極的に行っていくとともに、社員に対する周知・啓蒙についても積極的に行う予定です。

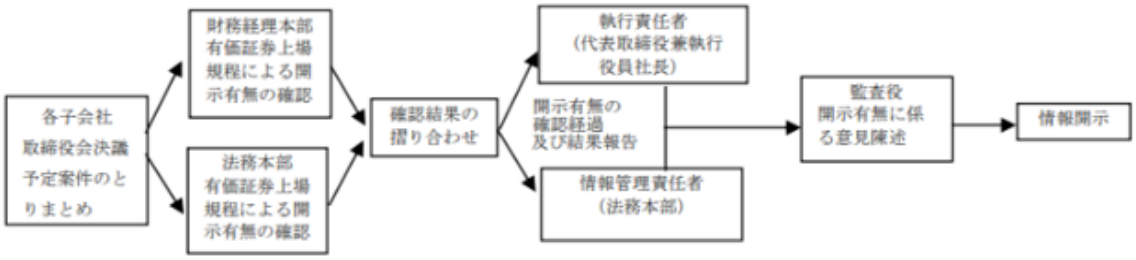


適時開示業務プロセスフロー図

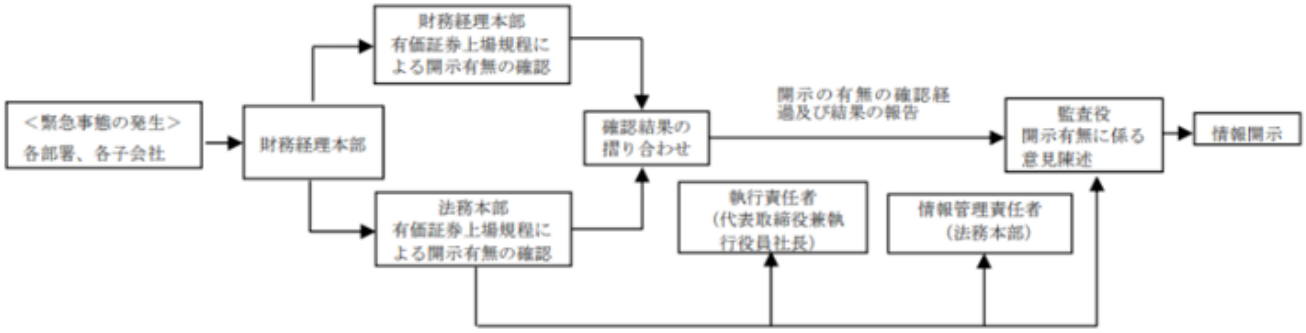
＜当社に係る決定事実・決算に関する情報等＞



＜子会社の決定事実に関する情報等＞



＜当社グループに係る発生事実に関する情報等＞



【当社取締役及び監査役のスキル・マトリックス】

		当社が特に期待する分野（※最大５つ）						
氏名	役職名	企業経営 経営管理	営業 マーケティング	DX・イノベーション の推進	人材育成 人材マネジメント	財務・会計管理 ファイナンス	法務 リスクマネジメント	労働市場における課題 への挑戦・変革
米田光宏	代表取締役兼執行役員社長	●	●	●	●			●
多田憲	社外取締役	●	●	●	●			
六川浩明	社外取締役	●		●			●	
中江康人	社外取締役	●		●	●			
藤野賀治	社外取締役	●	●					●
矢野孝治	常勤監査役		●	●				●
髙岡万由美	社外監査役	●		●		●		
武内瑠璃子	社外監査役	●				●		