最終更新日：2025年3月27日

ロココ
代表取締役社長 長谷川　一彦
問合せ先：03-6851-0655
証券コード：5868

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、企業価値を継続的に向上させるためには、法令の遵守に基づく企業倫理の確立や、迅速な経営判断と経営チェック機能の充実が重要であると認識しております。このため、公正かつ正確な情報開示に努めるとともに、経営の透明性を高め、現在の株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人など、法律上の機能制度を一層強化・改善・整備しながら、コーポレート・ガバナンスを充実させていきたいと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

【補充原則１－２④ 議決権の電子行使のための環境整備】
当社は、機関投資家及び海外投資家が議決権を容易に行使できる環境の整備が必要であると認識しておりますが、現時点では機関投資家や海外投資家の株式保有比率が低いことから、今後は状況を見ながら、議決権行使を行いやすい環境を整備してまいります。

【補充原則２－４① 多様性の確保】
当社は、性別・国籍・職歴等の属性に関わらず、当社で活躍できる社員を幅広くフラットに採用することを基本方針としております。具体的な目標数値は定めておりませんが、専門的な人員の確保、育成を意識した環境整備を行い、多様な人材の確保、能力のある人材の管理職への登用は性別や国籍に関係なく行っております。結果として、企業グループ全体の従業員のうち女性の割合は36%程度、外国人の割合は15%程度、中途採用者の割合は75%程度となっており、十分に多様性の確保が行われていると判断しております。また、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用はそれぞれ26名、6名、128名と複数の実績があります。

【補充原則３－１② 英語での情報開示】
当社の株主における株式保有比率（現在、海外投資家の株式保有比率は10%未満）から、現時点においては英文による情報の開示・提供は行っておりません。今後、海外投資家等の株式保有比率を勘案し、必要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】
当社が属する業界は技術革新や市場環境の変化が非常に速いため、具体的な目標数値を含む中期経営計画を公表することは適切ではないと判断しております。柔軟かつ迅速に対応するため、内部での計画に留めております。今後、業界の状況が改善され、中期経営計画の公表が有益と判断される場合には、適切な対応を検討してまいります。

【補充原則４－１③ 後継者の計画】
取締役会は、現在、後継者計画についての具体的な策定及び監督は行っておりません。最高経営責任者である代表取締役社長については、人格・知識・経験・能力を勘案し、その時々の当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて、最適と考える人物を社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会での審議を経て取締役会で選定することとしております。

【補充原則４－２① 中長期的な業績と連動する報酬】
当社では、株主総会で決定された報酬の範囲内で、基本報酬と単年度の会社業績などを総合的に勘案した賞与報酬からなる報酬制度を有し、短期的なインセンティブとして機能させております。 更なるインセンティブとしての機能向上を図るため、取締役会は、任意の指名・報酬委員会を活用し、金銭報酬と自社株報酬の割合等についても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】
当社は、取引先との良好な取引関係を維持・発展させる目的に限り、上場株式を取得・保有する場合があります。上場株式等の運用にあたっては「有価証券等運用規程」を定め、当該規程に則り運用を行います。具体的には、運用状況については、定期的に実現損益及び含み損益を明示して取締役会に報告の上、保有の適否を検証することとしております。

【原則１－７ 関連当事者間の取引】
当社は、関連当事者間の取引について、取引の必要性及び取引条件の妥当性を総合的に勘案したうえで、取締役会の承認を得た場合に限り実施することとしております。また、役員等に該当する者について事業年度ごとに1回「関連当事者調査表」により関連当事者取引を把握することとしており、関連当事者間の取引について監視する体制を構築しております。

【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、従業員の安定的な資産形成支援のため企業型確定拠出年金制度を導入しております。また、その年金資産の管理運用に関しては、当社が選定した専門機関である資産運用会社に委託しており、当社としてはその資産運用会社と協力して、各個人がわかりやすく、不安なく運用商品を選択できるようにサポートしております。また、毎年新入社員研修の中で、資産形成に関する研修を行っております。なお、企業型確定拠出年金の運用実績は各個人がモニタリングして運用を行っております。

【原則３－１ 情報開示の充実】
(1) 会社の目指すところ (経営理念等) や経営戦略、経営計画
当社は創業以来、「人を大切にするココロのこもったサービスを提供すること」、「最先端技術による創造的なソリューションサービスを提供すること」、「事業の安定化に向けた基盤構築を提供すること」の3つを基本方針とし、「情報と通信と人材」を合理的かつ効果的にマネジメントし、お取引先企業に新しい価値提供をすることで信頼されるビジネスパートナーを目指すことを信条に事業を行っております。経営戦略及び単年度事業計画は、当社ホームページ上に掲載しております。

(2) 本コード (原案) 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
「1．基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(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
取締役の報酬等については 、報酬の決定方法、報酬体系、常勤取締役の報酬基準額等を取締役報酬規程で定めております。代表取締役は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役の職責や会社業績等を考慮し各取締役の報酬案を作成します。作成された報酬案につき、任意に設置した取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会が報酬案の審議を行い、取締役会に答申します。指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が代表取締役に一任することを決定しております。

(4) 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
当社は、取締役候補者の指名について、当社グループの事業領域の各部門に精通し、その知識・経験・能力を有する者を取締役候補者として、また、社外取締役候補者としては、経営者として豊富な経験に加えて専門的な知識及び幅広い見識を有する者を指名することとしております。選任手続については、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、当社の事業発展に貢献できる人物を推薦し、任意の指名・報酬委員会の審議結果に基づき取締役会において決定しております。

(5) 取締役会が上記 (4) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締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、各取締役及び監査役候補について、候補とした理由を招集通知にて個々に説明しております。なお、取締役及び監査役を解任する場合は、招集通知において、その理由を都度開示致します。

【補充原則３－１③ サステナビリティについての取組み等】
当社は、自社のサステナビリティ活動を経営の重要項目と位置付けております。当社が企業価値を高めながら持続的に成長し続けるためには、経営理念にある「人 (人材) を大切にする」経営を維持することが重要であり、人材を資本・投資と考え人の価値を最大限に引き上げていく必要があると考えております。また、高度情報化が進むグローバル社会で求められる多様な課題に対して、一人ひとりの個性を尊重し絆を作り上げ、より大きなパフォーマンスを発揮することで築いていく強い信頼こそが、課題解決に必要な心構えであると考えます。 当社では、すべての従業員の行動指針となる心構えを「社心」と呼び、「信頼はすべての礎なり」としております。当社はこの社心のもと、人を大切にするココロのこもったサービスで、最先端のソリューションを提供しております。今後も継続して、“ 社心 ”「信頼は全ての礎なり」を持って社会に貢献していくとともに、長年にわたって培った「ココロのこもったIT アウトソーシング」と「最先端技術」によるDX 推進支援により、取引先企業でのI T における中心的立場にあり続けることを目標としております。

(人的資本への投資)
当社は、事業を行う上で、人材が最も重要な財産の1つであると位置づけております。経営理念である「人 (人材) を大切にする」を念頭に置き、お客様へのココロのこもったサービスを常に提供していく一方で、ロココで働くすべての社員が成長し続け、ロココで働いていることの満足感を高め続けるべく、「採用」「教育」「環境」に区分して以下の事業戦略上の取り組みを行っております。

① 採用
【補充原則２－４①】の記載のとおり、分け隔てなく能力のある人材を採用しております。

② 教育
当社の具体的な人材育成の施策としては、以下が挙げられます。
・スキル・経験・特性等、職能別人材要件の定義
・女性幹部職、外国人登用等の採用計画策定
・経営幹部、管理職、エンジニアなど職能・階層別の体系的な研修制度の充実
・国籍、性別、年齢、宗教に関わらないダイバーシティへの対応
上記を踏まえ、スキル・特性等のコンピテンシー調査の実施、人材育成・研修の実施を行います。その後、社内面談やMBO (目標管理制度) による調整、女性幹部職、外国人登用状況の把握、方針とのすり合わせを行った上で、採用や研修計画へ気付きを反映し、人材教育をより良いものにできるよう取り組んでおります。
なお、当社はこれまで中途採用による即戦力を比較的重視しておりましたが、現在は新卒採用にも力を入れて取り組んでおり、毎年50名の採用を目標としております。これに伴い、中途採用者だけでなく新卒採用者向けの教育研修も重点的に取り組んでおります。

③ 環境
当社では、社員それぞれのワーク･ライフ･バランスに合った働き方ができる環境を整備し、社員が安心･安定して働ける職場の提供に努めております。 従業員のエンゲージメントの強化に向けた取り組みとして、従業員の意識実態、満足度の把握、従業員のアセスメント（資格、スキル、特性など）、従業員のモチベーション向上、表彰制度による評価、承認、健康促進への取組み等が挙げられます。
具体的には、意識実態項目、把握方法、実施周期、集計、フィードバック方法を決定し、満足度調査による実態把握（満足度、アセスメント）を実施し、エンゲージメント向上につなげております。また、調査結果を受け、スキルマップ作成、表彰、健康指導、人事ローテーションなど必要なアクションも行っております。

【補充原則４－１① 経営陣に対する委託範囲の明確化】
当社は、「職務権限規程」に基づき、取締役会、代表取締役、管掌取締役及び本部長等の意志決定機関及び意志決定者に対して、決裁、審議、承認等に関する権限を明確に定めております。取締役会は、経営の基本方針ならびに法令･定款により取締役会が決定すべき重要な業務執行の意思決定を行うこととしており、その内容及び範囲は「取締役会規程」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】
当社は、独立社外取締役の候補者については、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準を参考にした上で、豊富な経験と高い見識･専門性を有し、取締役会における率直･活発で建設的な検討への貢献が期待できることを重視して選定しております。なお、当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【補充原則４－10 ①】
当社は、取締役の指名･報酬等に関する手続の公正性･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、取締役会の諮問機関として任意の指名･報酬委員会を設置しております。指名･報酬委員会は、取締役会で選定された3名以上の委員で構成し、その過半数は社外取締役としております。取締役等の指名及び報酬決定にあたっては、当該委員会で審議を行い、取締役会への助言、提言を必要に応じて行う体制を講じております。

【補充原則４－11 ① 取締役会全体の知識･経験･能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社の取締役会は、独立社外取締役2名を含む11名で構成されております。現在の構成について、各々が豊富な知識･経験を保有し知識･経験･能力のバランスが取れており、実効性のある取締役会として十分に機能しております。 取締役は会社経営上の意思決定に必要な広範な知識と豊富なビジネス経験を有する者、また経営の監督機能発揮に必要な出身分野、出身業務における実績と見解を有すること等に基づき選任することとしております。特に社外取締役に関しては、他社での経営経験や各専門分野における豊富な知識と経験を有する者を選任し、事業の競争力を伸ばしながら、健全で持続可能な成長が図れるように、構成員のバランスに配慮しております。選任手続については、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、当社の事業発展に貢献できる人物を推薦し、任意の指名･報酬委員会の審議結果に基づき取締役会において決定しております。当社取締役の取締役として必要な知識･経験･能力等は、招集通知に記載をしており、当社取締役として必要なスキルを特定したうえで、各取締役の能力等を開示しております。

【補充原則４－11 ② 取締役･監査役の兼任状況】
当社では、取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その役割･責務を適切に果たすため、合理的な範囲にとどめております。また、取締役及び監査役の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書等を通じ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についての分析･評価及びその結果の概要の開示】
当社では、取締役会の実効性の分析･評価のため、毎年、全ての取締役および監査役を対象に匿名方式のアンケートによる取締役会の実効性に関する自己評価を行っています。全対象者から回答を得た上で、アンケートの評価結果については、取締役会にて分析･評価を行う方針であります。取締役会の実効性に係る評価結果の概要については、必要に応じて開示を検討致します。

【補充原則４－14 ② 取締役･監査等委員である取締役に対するトレーニング方針の開示】
取締役に対しては、就任時に、当社の事業･財務･組織等に関する必要な知識の説明の他、取締役に必要な法的知識及び取締役の役割や責務を説明しております。また、社内･社外勉強会を通じ、財務･会計、法令等の専門知識の継続的な取得に努めております。
監査役に対しては、就任時に、当社の事業･財務･組織等に関する必要な知識の説明の他、監査役に必要な法的知識等の研修を受講しています。また、各種のセミナー及び社内･社外勉強会を通じ、継続的に必要な知識の取得に努めております。

【原則５－１ 株主との建設的な対話に関する方針】
当社では、管理本部の担当役員をIR担当取締役としており、IR担当取締役が中心となり、管理本部がIR活動に関する情報の収集を日常的に行っております。必要に応じ、IR担当取締役が、株主の意見･懸念を取締役会へフィードバックしており、株主との対話に際しては、当社において重要事実の取り扱いを定めている「内部者取引管理規程」に則り、インサイダー情報の管理に十分に留意し実施しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（検討中）】
当社のＲＯＥ及びＰＢＲは東京証券取引所が目安として提示しているＲＯＥ８％、ＰＢＲ1.0倍は超えておりますが、目標とするそれぞれの指標については今後の事業展開を踏まえ現在検討中であります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	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(%)
株式会社イッシン	1,075,000	28.87
長谷川　一彦	415,000	11.14
ロココ社員持株会	122,600	3.29
長谷川　裕美	100,000	2.68
島田　睦	91,800	2.46
吉原　美智代	78,400	2.10
野村信託銀行株式会社(投信口)	68,400	1.83
加藤　芳男	50,000	1.34
清板　大亮	48,500	1.30
本木　洋	38,000	1.02

支配株主(親会社を除く)の有無 更新	―――
親会社の有無 更新	なし

補足説明

―――

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 更新	12 月
業種 更新	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高 更新	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数 更新	10社未満

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 更新

―――

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 更新

該当事項はありません。

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 更新	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期 更新	1 年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数 更新	11 名
社外取締役の選任状況 更新	選任している
社外取締役の人数 更新	2 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	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
中前　公志	他の会社の出身者								△			
野村　新平	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
中前　公志	○	社外取締役中前公志氏はかつてりそなグループの業務執行者であり、当社はりそな銀行から2024年12月末時点で43百万円の借入金が存在しますが、一般取引先と同様の条件で特記すべき取引関係にはなく、当社の経営に影響を与えるものではありません。	社外取締役中前公志氏は、金融機関における豊富な経験と経営管理全般に関する幅広い知識を有しており、会社経営に関する助言も行いうる人物であるため、社外取締役として選任いたしました。 なお、経営陣から独立した地位を有し、中立・公正な立場を保持していると判断し、独立役員としております。

野村　新平	○	―	社外取締役野村新平氏は、弁護士としての専門的な知識や経験に加え、企業の監査役としての経験もあることから、社外取締役として選任いたしました。 なお、経営陣から独立した地位を有し、中立・公正な立場を保持していると判断し、独立役員としております。

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 更新	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	3	0	1	2	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	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・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、2022年8月の取締役会決議で、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会で選定された3名以上の委員で構成し、その過半数は社外取締役でなければならず、委員長は社外取締役より選任すると指名・報酬委員会規程に定めております。

取締役の報酬等については、報酬の決定方法、報酬体系、常勤取締役の報酬基準額等を取締役報酬規程で定めております。代表取締役は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役の職責や会社業績等を考慮し各取締役の報酬案を作成します。作成された報酬案につき、任意に設置した取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会が報酬案の審議を行い、取締役会に答申します。指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が代表取締役に一任することを決定しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無 更新	設置している
定款上の監査役の員数 更新	員数の上限を定めていない
監査役の人数 更新	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役、内部監査担当者及び会計監査人は相互に連携して、三者間で定期的に会合を開催し、課題・改善事項等の情報共有を実施しており、効率的かつ効果的な監査を実施するよう努めております。

社外監査役の選任状況 更新	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
細田　隆	他の会社の出身者													
藤山　浩泰	他の会社の出身者													

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2) 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
細田　隆	○	―――	社外監査役細田隆氏は、大蔵省（現 財務省）における長年の業務経験、弁護士としての専門的な知識や経験、特に企業の顧問弁護士としての企業にまつわる法的問題の処理についての豊富な経験等と見識を有していることから、法律の専門家として、経営と独立した立場で監査体制の実効性を高められる人物であり、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、選任いたしました。 なお、経営陣から独立した地位を有し、中立・公正な立場を保持していると判断し、独立役員としております。
藤山　浩泰	○	―――	社外監査役藤山浩泰氏は、税理士としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、これまでに培われた専門的な知識・経験を活かして客観的・中立的な立場で監査しうる人物であり、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、選任いたしました。 なお、経営陣から独立した地位を有し、中立・公正な立場を保持していると判断し、独立役員としております。

[独立役員関係]

独立役員の人数 更新	4 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす者の全てを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	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 更新

業績向上に対する意欲や士気を高め、中長期的な業績及び企業価値の向上を目的として、ストックオプション制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者 更新	社内取締役、従業員

該当項目に関する補足説明 更新

中長期的な業績及び企業価値の増大への貢献意欲を高めることを目的にストックオプション制度を導入しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 更新	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

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、報酬の個別開示は行っておりません。取締役及び監査役の報酬等は、それぞれ役員区分ごとの総額で開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額の範囲内において、各取締役に求められる職責及び能力等を勘案し、取締役会から授権された代表取締役社長が適正な報酬額を決定しております。
なお、2020年3月26日開催の定時株主総会において、取締役の報酬総額の限度額は年額500,000千円以内と決議しております。
また、当社は、2022年8月18日開催の取締役会において、任意の諮問機関として指名･報酬委員会を設置するとともに取締役報酬規程を定めており、取締役の報酬とその決定方法については以下の通りとなります。
取締役の報酬等については、報酬の決定方法、報酬体系、常勤取締役の報酬基準額等を取締役報酬規程で定めております。代表取締役は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役の職責や会社業績等を考慮し各取締役の報酬案を作成します。作成された報酬案につき、任意に設置した取締役会の諮問機関である指名･報酬委員会が報酬案の審議を行い、取締役会に答申します。指名･報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が代表取締役に一任することを決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役のサポートは総務部が窓口となり実施しております。
取締役会の議案については、遅くとも取締役会の3日前までに共有を行い、社外取締役及び社外監査役が十分な検討をする時間を確保しております。

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

取締役会

当社は、意思決定の迅速化、委任の明確化のため、取締役会は代表取締役社長の長谷川一彦を議長とし、取締役11名（うち社外2名）で構成されております。また、原則として月1回の定時取締役会を開催し、重要な議案が生じた場合には適時臨時取締役会を開催し、迅速かつ適切な意思決定と業務執行の監督に努めるとともに、業務執行における指示伝達、問題の共有化及び意見交換を行っております。

また、取締役会の議案については事前に全取締役・監査役に連絡し、議事の充実に努めております。

なお、取締役会にはすべての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。

監査役会

当社の監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役2名の合計4名で構成されており、原則として月1回開催しております。監査役は、取締役会及び経営会議、月次報告会、必要に応じてその他の社内会議に出席し、監査役会で立案した監査方針に従い、取締役の意思決定、業務執行を監督しております。なお、監査役、内部監査部及び会計監査人は、情報交換、意見交換を行うなどの連携により、監査機能の向上に努めております。

会計監査人

当社は、PwC Japan有限責任監査法人を会計監査人に選任し、会社法及び金融商品取引法に基づく監査を受けております。会計監査にあたっては、経営情報を提供し、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備するとともに、監査役会及び内部監査部と連携し、会計監査の実効性を高めるよう努めております。

経営会議

経営会議は、代表取締役社長を議長として、取締役、執行役員、監査役で構成され、原則として月1回開催しております。取締役会の委嘱を受けた事項、その他経営に関する重要事項を協議し、その運営を円滑に行う目的で設置しております。

内部監査部

内部監査については、内部監査部を設置し、専任の内部監査担当者2名が監査計画に基づき監査を実施しております。内部監査は全部署に対して実施しており、各部門に対して原則として年1回以上の監査を実施し、監査結果は、代表取締役社長へ報告するとともに、被監査部門に対する具体的な指導とフォローアップを行っております。また、内部監査人と監査役、会計監査人が監査を有効かつ効率的に進めるため、適宜情報交換を行っており、効率的な監査に努めております。

リスク管理委員会

当社は、企業活動に関するリスクについて、経営戦略上のリスクや業務運営上のリスクを把握・評価し、必要な予防対策や活動を推進するべく、リスク管理委員会を設置しており、四半期に一度開催することとしております。委員長は代表取締役社長が担当し、委員は常勤取締役、管理本部長及び法務責任者が担当しております。

指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・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、2022年8月の取締役会決議で、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会で選定された3名以上の委員で構成し、その過半数は社外取締役でなければならず、委員長は社外取締役より選任すると指名・報酬委員会規程に定めております。本提出日現在の構成員は下記の通りであります。

委員長：社外取締役中前公志

委員：代表取締役社長長谷川一彦、社外取締役中前公志、社外取締役野村新平）

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、企業統治の体制として監査役設置会社制度を採用しております。社外取締役2名社外監査役2名による取締役会の参加に加え、経営会議及び月次報告会への参加を通じて、取締役及び取締役会の業務執行状況の経営監視機能が十分に機能する体制が整うと考え、現状の体制としております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の検討時間を十分に確保するため、株主総会招集通知の早期発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催の集中日を回避する方針とともに、株主の皆様にとって出席が容易な日程及び会場確保の設定をしております。
電磁的方法による議決権の行使	証券代行機関の議決権行使サイトを利用した、電磁的方法による議決権行使を採用しております。
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	現時点では導入しておりませんが、今後検討してまいります。
招集通知（要約）の英文での提供	現時点で英文招集通知の提供予定はありませんが、今後、海外投資家等の株式保有比率を勘案し、必要に応じて検討してまいります。

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	当社のホームページ上のIR専用ページにおいて公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	本決算発表後にインターネットとによる決算説明資料動画及び動画を文字起こしした資料の配信を行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算発表後にインターネットとによる決算説明資料動画及び動画を文字起こしした資料の配信を行っております。 また、定期的な開催は実施しておりませんが、1on1の面談を中心に説明会を実施しております。	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、今後の株主構成等を確認の上、検討してまいります。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページ上のIR 専用ページにおいて、決算情報、適時開示情報などを掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社のIR 活動は管理本部IR担当を担当部署としております。	

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、コンプライアンス規程、リスク管理規程を定め、ステークホルダーの立場を尊重した企業としての社会的責任を果たすことに努めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	今後検討すべき事項と考えております。
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	当社は、ステークホルダーに対して、適正かつタイムリーな情報提供が重要であると認識しております。当社ホームページ並びに決算説明会等を通じて積極的に情報提供を行ってまいります。

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、業務の適正性を確保するための体制として、2023 年3月14 日開催の取締役会にて「内部統制システムに関する基本方針」を定めており、当該基本方針に基づき内部統制システムの整備･運用を行っております。その内容は以下のとおりであります。

1．経営理念
「人を大切にするココロのこもったサービスを提供すること」、「最先端技術による創造的なソリューションサービスを提供すること」、「事業の安定化に向けた基盤構築を提供すること」の3つの基本方針とし、「情報と通信と人材」を合理的かつ効果的にマネジメントし、お取引先企業に新しい価値提供をすることで信頼されるビジネスパートナーを目指すことを信条とする。

2．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
(1)「コンプライアンス規程」に従い、全役職員に法令、定款、規則及び社会倫理遵守の精神を醸成し、法令、定款、規則及び社会倫理遵守が企業活動の前提であることを徹底します。
(2)取締役及び従業員が法令及び定款等を遵守することはもとより、高い倫理観を持って事業活動を行う企業風土を構築するため、「経営理念」に加え、「行動指針」を定めます。
(3)法令違反行為等に関する通報に対して適切な処理を行うため、「内部通報制度規程」を定め、これに基づき、法令･定款その他社内規則に対する違反事実やそのおそれがある行為等を早期に発見し是正することを目的とする内部通報体制の運用を行います。
(4)取締役会の監督機能の維持･向上のため、社外取締役を選任します。
(5)監査役会は、独立した立場から、内部統制システムの整備･運用状況を含め、「監査役監査基準」及び「監査計画」に従い、取締役の職務執行状況を監査します。
(6)内部監査部は、「内部監査規程」に従い、法令、定款及び諸規程等に基づき適切な業務が行われているか監査を行います。
(7)コンプライアンス意識の徹底･向上を図るための方策として、取締役及び従業員を対象とした、コンプライアンスの基本や業務上必須な情報管理等に関する研修会を実施し、継続的な教育･普及活動を行います。

3．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
(1)取締役の職務の執行に係る情報については、法令及び「文書管理規程」を含む社内規程に従い、文書（電磁的記録含む）により作成、保存、管理する。また、必要に応じて運用状況の検証、規程等の見直しを行います。
(2)取締役及び監査役が、その職務上必要あるときは直ちに上記文書等を閲覧できる体制とします。

4．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)リスク管理の基本事項を定めた「リスク管理規程」に従い、リスク管理委員会を設置し、各リスクについて網羅的、体系的な管理を実施します。
(2)リスク情報等については、部門責任者により取締役会に対して報告を行います。
(3)不測の事態が発生した場合には、代表取締役社長の指揮下に対策本部を設置し、必要に応じて顧問弁護士事務所等の外部専門機関とともに、迅速かつ的確な対応を行い、損失･被害等の拡大を最小限にとどめる体制を整えます。

5．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)「取締役会規程」を遵守し、社外取締役を含む取締役から構成される取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時取締役会を開催しております。
(2)「取締役会規程」に定められている要付議事項について、事前に十分な資料を準備して、取締役会に付議することを遵守しております。
(3)経営計画に基づく各部門の目標と責任を明確にするとともに、予算と実績の差異分析を通じて期初の業績目標の達成を図ります。
(4)意思決定の迅速化のため、「組織管理規程」「職務分掌規程」及び「職務権限規程」等の社内規程を整備し、役割、権限、責任を明確にしております。
(5)職務権限を越える案件については、主管部門の専門的意見を反映させた上で、代表取締役社長及び担当役員の合議により決裁する稟議制度を構築、運営する。

6．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
(1)当社は、「関係会社管理規程」および「財務報告に係る内部統制規程」に基づき、子会社の業績および業務の進捗を管理することにより、グループ企業における業務の適正を確保しております。
(2)子会社の経営成績、業務の進捗および損失の危険が生じる事象について報告される体制を構築しております。

7．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及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに指示の実効性確保に関する事項
(1)監査役が必要とした場合、監査役の職務を補助するための監査役補助使用人を置くものとし、その人選については監査役間で協議します。
(2)監査役補助使用人は、「監査役規程」に従い、取締役からの独立性を確保するため、監査役補助使用人は取締役の指揮、命令を受けないものとし、当該期間中の任命、異動、評価、解任等については監査役の同意を得るものとします。
(3)監査役の職務を補助すべき使用人は、監査役の要請に基づき補助を行う際は、監査役の指揮命令に従うものとします。

8．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会への報告に関する体制
(1)当社の取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制
･監査役は、取締役会の他、必要に応じて、一切の社内会議に出席する権限を有しております。
･監査役の要請に応じて、取締役及び使用人は、事業及び内部統制の状況等の報告を行い、内部監査部に監査の結果を報告します。
･取締役及び使用人は、重大な法令･定款違反及び不正行為の事実、又は会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときには、速やかに監査役に報告するものとします。
(2)子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員及び使用人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するための体制
当社の監査役の要請に応じて業務の執行状況の報告を行うとともに、当社及び子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項を発見した時は、直ちに当社の監査役へ報告するものとします。

9．前号で報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
監査役への報告を行った取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な扱いを行うことを禁止し、「内部通報規程」で定める通報者の保護に基づき、当該報告をした者の保護を行います。

10. 監査役の職務執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
監査役の職務執行について生ずる費用等の請求の手続きを定め、監査役から前払い又は償還等の請求があった場合には、当該請求に係る費用が監査役の職務の執行に必要でないと明らかに認められる場合を除き、所定の手続きに従い、これに応じます。

11. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1) 社外監査役として、企業経営に精通した経験者・有識者や弁護士、税理士等の有資格者を招聘し、代表取締役社長や取締役等、業務を執行する者からの独立性を保持しております。
(2) 監査役は、代表取締役社長との定期的な会議を開催し、意見や情報交換を行います。
(3) 監査役は、内部監査部と緊密な連携を保ち、必要に応じて、内部監査部に調査を依頼することができます。

12. 財務報告の信頼性を確保するための体制整備
当社は、財務報告の信頼性を確保するため、経理規程類を整備するとともに、「財務報告に係る内部統制の整備に関する基本方針」を定め、財務報告において不正や誤謬が発生するリスクを管理し、予防及び牽制機能を整備・運用・評価し、不備があれば是正していく体制を整備しております。

13. 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
社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、関係機関との連携を含め会社全体で毅然とした態度で臨むものとし、反社会的勢力とは一切の関係を遮断しております。また、警察や関係機関並びに弁護士等の専門機関と連携を図りながら、引き続き反社会的勢力を排除するための体制の整備を推進しております。

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 更新

当社は、コンプライアンス遵守を実践するために、「コンプライアンス規程」において、「当社は、コンプライアンスの不徹底が経営基盤を揺るがし得ることを十分に認識し、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置づけ、これに基づくコンプライアンス活動を展開し、顧客及び株主による高い評価と社会からの信頼を確立する」ことを基本方針として定めております。また、「反社会的勢力との関係遮断」の基本方針において「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」と定めております。
これらを受け、当社の取締役会、経営会議、月次報告会、リスク管理委員会などの機会を利用し、定期的に、その内容の周知徹底を図っております。
また、大阪府暴力追放推進センターの賛助会員にも加入し、情報収集を行い、社内で情報を共有しております。
当社における反社会的勢力排除体制としましては、「反社会的勢力対応規程」及び「反社会的勢力チェックマニュアル」を制定し、所管部署は総務部として、運用を行っております。具体的には新たな株主が生じたとき、新卒、中途の社員の採用時、役員候補者の選定時及び新規取引先の取引開始前については、外部調査機関「日経テレコン」やインターネット検索等を用いて情報収集を行い、事前にチェックを行っております。継続取引先についても、毎年7月には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」では、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。
なお、所轄警察署や暴力追放推進センターとの関係を強化するべく、本社並びに各拠点に不当要求防止責任者を選任・配置しております。

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 更新	なし

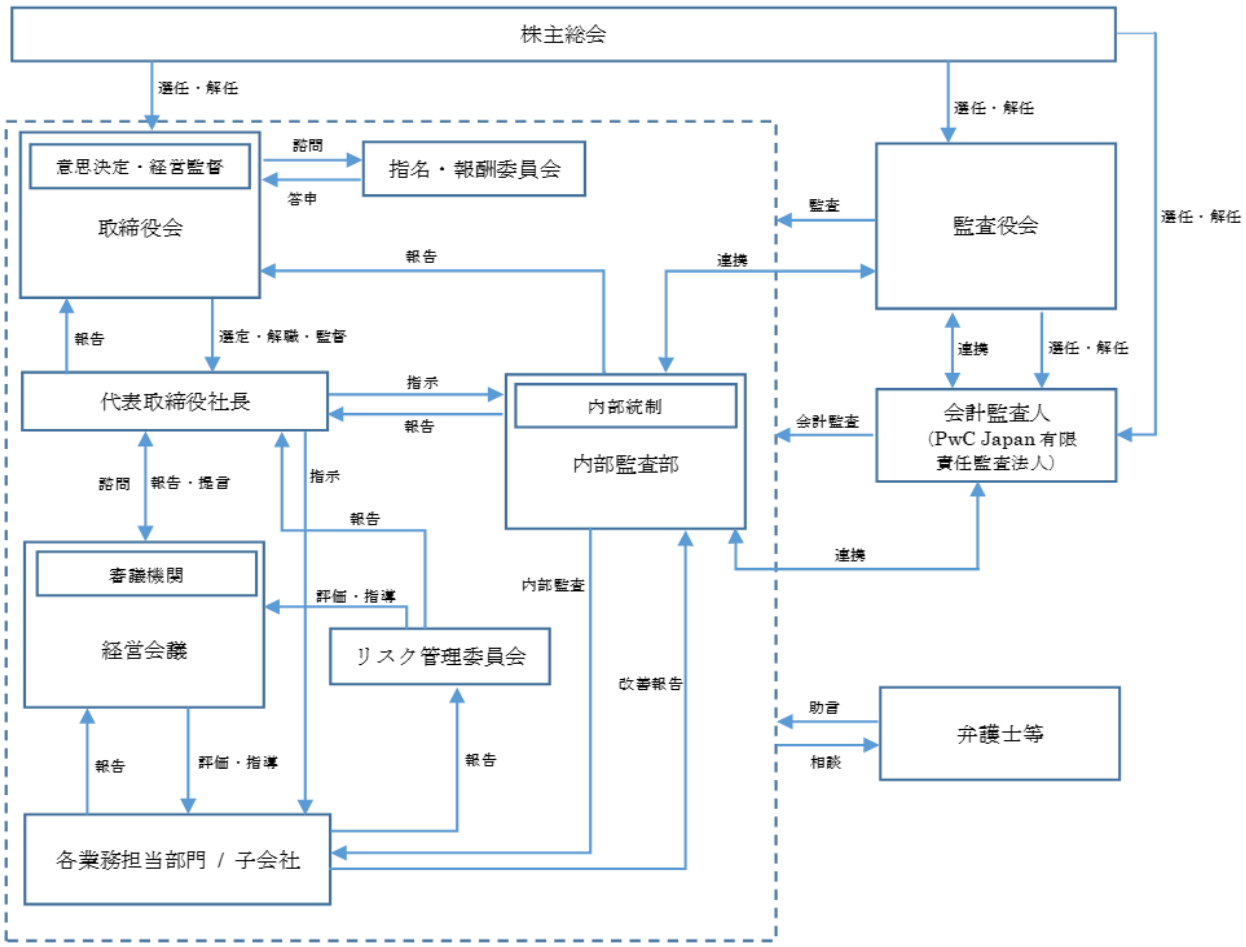
該当項目に関する補足説明 更新

———

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

———

【模式図（参考資料）】


株主総会
選任・解任
選任・解任
選任・解任
意思決定・経営監督
取締役会
諮問
答申
指名・報酬委員会
監査
監査役会
報告
連携
報告
選定・解職・監督
連携
選任・解任
代表取締役社長
指示
報告
内部統制
内部監査部
会計監査
会計監査人
（PwC Japan 有限
責任監査法人）
諮問
報告・提言
指示
報告
連携
審議機関
経営会議
評価・指導
リスク管理委員会
内部監査
改善報告
助言
相談
弁護士等
報告
評価・指導
報告
各業務担当部門 / 子会社

【適時開示体制の概要（模式図）】

