最終更新日：2026年11月25日
ピクスタ株式会社
代表取締役社長 古俣大介
問合せ先：コーポレート本部 03-5774-2692
証券コード：3416
https://pixta.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

当社サービスにおける購入者、クリエイター、また株主や投資家の皆様等を含めたすべてのステークホルダーの利益を重視し、企業価値を最大化させるために、コーポレート・ガバナンスの確立は重要な経営課題であると認識しております。

【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】

【コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。】

【補充原則1-2②】
当社は、招集通知の記載情報の正確性を担保しつつも総会議案の十分な検討期間を確保するため、原則として、法定期限より2営業日前までに招集通知を送付しています。また、電子提供制度に基づき、株主総会開催の3週間前の日までに当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトにより公表を行っております。

【補充原則1-2④】
当社は、議決権電子行使プラットフォームの利用はしておりませんが、パソコンやスマートフォン等を利用したインターネットによる議決権行使を行える環境を整備しております。
なお、当社の株主構成等を勘案し、現時点では招集通知の英訳はしておりません。今後株主構成等の変化や議決権行使状況等を踏まえて、議決権電子行使プラットフォームの利用及び招集通知の英訳を検討してまいります。

【原則1-3　資本政策の基本的な方針】
当社は、資本効率の向上や株主に対する適切な利益還元は、重要な経営課題の一つであると考えておりますが、具体的な方針を定めるには至っておりません。株主に対する適切な利益還元については、経営環境を見ながら適宜配当及び自己株式の取得を行っております。直近においては、収益力の改善と向上が最重要課題であると認識しており、当面は一定の営業利益水準を維持したうえで、売上の再成長に向けた投資を進めることで、収益基盤を強化し、企業価値の向上に努めてまいります。

【補充原則2-4①】
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きましては、当社従業員数が100人未満で母数が少なく、自主的かつ測定可能な目標は設定しておりませんが、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から、女性・中途採用者を管理職に登用することを含め、中核人材の登用における多様性の確保を図っております。現時点においては、自主的かつ測定可能な目標を設定するに至っていないため、今後の検討課題ととらえております。
また、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も、策定に向けて検討を進めてまいります。

【原則3-1　情報開示の充実】
(1)経営理念等や経営戦略、経営計画
当社は、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けて、「企業理念」及び「グループビジョン」を当社の価値基準及び行動規範として定めております。
詳細については以下の当社ウェブサイトを参照下さい。
https://pixta.co.jp/mission
中期経営計画について、当社グループが事業を展開するクリエイティブ業界は、技術革新や顧客ニーズ等の変化が激しく、計画を適宜見直すこととなるため中期経営計画の開示はしておりません。そのため現時点では決算短信における通期業績予想の公表にとどめておりますが、決算発表等を通じ株主を含むステークホルダーに対し開示・説明を行っております。

【補充原則3-1②】
当社は海外投資家比率が比較的低いことから、株主構成等を総合的に勘案し英語での情報の開示・提供は行っておりません。今後株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【補充原則3-1③】
当社の主要事業であるクリエイティブプラットフォーム事業は環境に与える負荷が小さく、また気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響は少ないものの捉えておりますが、サステナビリティに関する取り組みの一環として、リモートワークやフレックスタイム制度を導入し働きやすい環境づくりを進めることで社員の生産性を最大化できる環境の整備を推進しております。また、取締役会やリスク管理委員会にて、現在及び将来におけるリスクの状況及び当該リスクへの対応状況について議論を実施し、追加的な対応や対策の必要性等を検討しております。今後もサステナビリティに関する取組みや施策は事業活動とともに重要な議題として取り扱ってまいります。
また、人的資本や知的財産への投資等については、環境整備に努めていくとともに、事業の発展に必要で有用な指標につきましては今後当社を取り巻く環境を踏まえ検討してまいります。

【補充原則4-1②】
当社グループが事業を展開するクリエイティブ業界は、技術革新や顧客ニーズ等の変化が激しく、計画を適宜見直すこととなるため中期経営計画

の開示はしておりません。一方、単年度予想と実績との乖離に関する原因分析は定期的に行っており、決算発表等を通じ株主を含むステークホルダーに対し開示・説明を行っております。

【補充原則4-1③】
当社は、現時点において代表取締役社長の後継者に関する具体的な計画を有しておりません。しかし、次世代経営陣の育成は、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を実現するための最重要課題の一つであると認識しております。
そのため、組織の持続的な成長と発展を牽引する次世代幹部の育成を目的として、中堅幹部社員を対象にした研修プログラムを実施しております。また、この研修プログラム及び経営課題への取組みを通じて、リーダーシップや判断力、決断力などの経営力の養成に努めております。
今後、取締役会の監督のもと、必要に応じて後継者計画の策定を検討いたします。

【補充原則4-2②】
当社の主要事業であるクリエイティブプラットフォーム事業は環境に与える負荷が小さく、また気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響は少ないものの捉えておりますが、サステナビリティに関する取り組みの一環として、リモートワークやフレックスタイム制度を導入し働きやすい環境づくりを進めることで社員の生産性を最大化できる環境の整備を推進しております。また、取締役会やリスク管理委員会にて、現在及び将来におけるリスクの状況及び当該リスクへの対応状況について議論を実施し、追加的な対応や対策の必要性等を検討しております。サステナビリティを巡る取り組みについての基本的な方針については、今後策定を検討してまいります。
人的資本について、当社は継続的な成長の基盤である人材は最も重要な経営資源と認識しております。人的基盤を強化するために、より採用体制の強化を進めるとともに、多様なワークスタイルの支援を通じた働き方・働きやすさの追求や適正な事業ドメインに沿った人員配置、研修や人材育成施策の実施等により、優秀な人材の確保と定着化に努めてまいります。知的財産については、継続的かつ安定的な事業展開の実現において重要となる商標等について管理を徹底しております。
また、事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況につきましても、今後、情報の有用性を十分に検討したうえで持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく、実効的な監督を行ってまいります。

【原則4-10　任意の仕組みの活用、補充原則4-10①】
当社は監査等委員会設置会社で、独立社外取締役が取締役の過半数に達しておりませんが、独立社外取締役3名（全員監査等委員）が、取締役会において、経営上の重要課題について積極的に関与するとともに、活発な議論を行っております。また、監査等委員会にて、代表取締役を含む経営幹部と定期的な面談を行う等、独立社外取締役との密な連携体制を構築しております。現在は、取締役の指名・報酬等に係る諮問委員会を設置しておりませんが、これらについては、監査等委員会においても妥当性について審議の上で、独立社外取締役（3名全員監査等委員）が出席する取締役会で決定することとしており、独立社外取締役の適切な関与・助言を得られているものと考えております。このことに加えて、当社取締役会の規模（取締役7名）を考慮すると、現時点においては、任意の諮問委員会等を設置する必要性は低いものと考えております。

【原則4-11　取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
当社は、取締役の員数を14名以内としており、そのうち複数名の社外取締役を選任すること、優れた人格、見識、高い倫理観を有し、かつ知識・経験・能力を備えている取締役によって構成することとしています。取締役会の多様性確保については、引き続き検討していきます。
社外取締役には法務に関する知識を備えた者や企業経営経験者を選任することで、当社とは違った知識・経験等に依拠した視点で適切な意見を述べることを期待しています。
また、監査等委員である取締役の員数を5名以内としており、全員社外取締役を選任することとしています。当社は、監査等委員である社外取締役と当社の経営陣、内部監査部門責任者及び会計監査人それぞれとの定期的な意見交換、取締役会の議題設定や各取締役の発言状況などの分析により、取締役会の実効性評価と向上を図っています。
監査等委員には企業財務・会計に関する十分な知見を備えている者は選任されていませんが、会計監査人との相互連携を図るとともに、財務・会計担当の取締役及び内部監査部門責任者が財務・会計に関する知識と知見を有しており、これらの者と監査等委員会との定期的な意見交換を通じてその実効性を確保しております。

【補充原則4-11①】
取締役会は取締役7名、うち独立社外取締役（全員監査等委員）3名で構成しており、監査等委員は取締役会での議決権が付与され、独立した客観的な立場から、業務執行取締役に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。
また、監査等委員3名は、他社での経営経験を有する者及び法務に関する知識を有する弁護士から構成され、それらの知識や経験を活かして、取締役会での適切な意見、判断を行う体制としております。
なお、スキル・マトリックスをはじめとした取締役の有するスキル等の組み合わせの開示については、今後検討してまいります。

【補充原則4-11③】
当社は、取締役会に先立ち各取締役に資料を事前配布することや、審議時間を十分確保すること、社外取締役も交えた自由闊達で建設的な議論を行うことなどにより、取締役会全体の実効性を担保するように努めておりますが、現時点においては各取締役による自己評価と、取締役会全体の実効性の分析・評価については実施しておりません。
取締役会の機能を向上させるという観点から、今後実施することを想定しておりますが、その具体的な評価方法も含め、詳細については検討してまいります。

【補充原則4-14①、補充原則4-14②】
当社では、取締役（新任役員及び社外役員を含む。）に対する研修、会社の事業・財務・組織等に関する説明等は行っておりませんが、新たに当社の社外取締役に就任した者に対しては、当社の事業・財務・組織等を十分に説明することとし、その役割・責務を実効的に果たしうる環境の整備に努めております。また、取締役会において議案の説明に必要な範囲で説明ないし情報提供を行っております。
なお、当社では、取締役に対するトレーニングの方針を定めておりませんが、今後の対応課題と認識し、対応を検討してまいります。

【原則5-2　経営戦略や経営計画の策定・公表、補充原則5-2①】
当社グループが事業を展開するクリエイティブ業界は、技術革新や顧客ニーズ等の変化が激しく、計画を適宜見直すこととなるため中期経営計画の開示はしておりません。そのため現時点では決算短信における通期業績予想の公表にとどめておりますが、一方、単年度予想と実績との乖離に関する原因分析は定期的に実施しており、決算発表等を通じ株主を含むステークホルダーに対し開示・説明を行うとともに、次期以降の計画に反映しております。また、決算説明資料や個人投資家向け決算説明会等を通じて、株主に対し、当社の業績目標達成に向けた具体的な施策等を説明しております。
今後、中期経営計画を策定する際は、自社の資本コストを十分検証した上で、収益力や資本効率の向上に向けた経営資源の配分等について分かりやすい説明が行えるよう努めます。
また、事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況につきましても、今後、情報の有用性を十分に検討したうえで開示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】

【コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。】

【原則1-4　政策保有株式】
当社は上場株式は保有しておらず、現時点では今後保有する予定はありません。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
当社では、当社と当社取締役及び当社取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会規程に則り、取締役会での審議・決議を行い、取締役及びその近親者との取引については、取引の有無に関する調査の確認書を作成し、重要な事実がある場合、取締役会に報告するものとしております。
また、関連当事者間の取引について、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに金融商品取引所が定める規則に従って、開示しております。

【補充原則2-4①】
本報告書の【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、企業年金制度を採用しておりません。

【原則3-1　情報開示の充実】
(1)経営理念等や経営戦略、経営計画
本報告書の【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。
(2)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
本報告書の「1．基本的な考え方」に記載のとおりであります。
(3)取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続
当社は、報酬制度について「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」を定めています。
当社グループ経営の特性に鑑みて、取締役の報酬は、以下に掲げる項目の観点から決定するものとしております。
・業績向上に対する貢献意欲や士気を高め、中長期的な企業価値の向上に資する健全なインセンティブとして機能するものであること
・株主との価値共有を促進するものであること
・透明性・客観性を重視し、適切なプロセスにより決定されること
具体的には、代表取締役社長及び業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、基本報酬を支払うこととしています。
個々の役員報酬については、株主総会で決議された報酬の枠内で取締役会の決議により決定します。取締役会は、社外取締役3名が出席して役員報酬の決定基準の遵守状況を適切に監督しており、また、社外取締役3名で構成される監査等委員会においても妥当性について審議をしているため、客観性・透明性は確保されています。
(4)取締役候補者の指名を行うにあ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。）候補の指名については、会社の業績に加え、各取締役の職責及び経営の貢献度、リーダーシップや判断力、決断力、先見性などの定性的評価も勘案のうえ慎重に評価しており、人事案が上程された際にはその評価を踏まえて、社外取締役3名が出席する取締役会で議論・判断を行っております。その決定の際には、社外取締役3名で構成される監査等委員会においても妥当性について審議をしていることから、公正かつ透明性の高い手続きを踏んでおります。
監査等委員である取締役候補者については、監査等委員として相応しい経験、見識並びに専門性を有することを考慮の上、監査等委員会の同意を得て、取締役会が指名しております。また、独立社外取締役候補者者は全員監査等委員である取締役の候補者としておりますが、会社法上の要件に加え、東京証券取引所の独立性基準を独立性判断基準としており、その基準を充たし、一般株主と利益相反のおそれのない者を指名しております。
なお、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の解任については、具体的な基準を定めておりませんが、取締役の職務執行に不正または重大な法令・定款違反、心身の故障、その他職務への著しい不適任があると取締役会が判断した場合等には、監査等委員会の意見を聴取のうえ取締役会において決定し、株主総会の決議により行います。
(5)経営幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
株主総会招集通知の参考書類に個々の選任・指名についての説明を記載しております。また、取締役を解任する場合には、株主総会参考書類の解任議案に理由を記載いたします。

【補充原則3-1③】
本報告書の【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。

【補充原則4-1①】
当社は、法令により取締役会の専決とされる事項や、重要な業務執行に関する意思決定については、取締役会において決議しております。また、取締役会規程及び稟議基準を定め、取締役会で決議すべき事項を明確化しております。そのうえで、これらの事項を除く業務執行に関する決定については、経営における責任の明確化と意思決定の迅速化を図るため、代表取締役をはじめとする経営陣に委任しております。

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、会社法上の要件に加え、東京証券取引所の独立性基準を独立性判断基準としており、その基準を充たし、一般株主と利益相反のおそれのない者を独立社外取締役に指名しております。

【補充原則4-11①】
本報告書の【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。

【補充原則4-11②】
当社の独立社外取締役3名は他の上場会社の役員を兼務しておりますが、その選任に際しては、当社の取締役としての役割・責務を果たすために必要な時間及び労力が確保できることを確認しております。
また、各取締役の上場会社を含む重要な兼任状況については、株主総会招集ご通知、有価証券報告書を通じて開示しております。

【補充原則4-11③】
本報告書の【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。

【補充原則4-14②】
本報告書の【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5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、以下の方針に基づき、株主との建設的な対話を促進しております。
①IR担当取締役は、株主との対話全般について統括し、建設的な対話の実現に努めます。実際の株主との対話に際しては、対話の目的等を勘案の上、IR担当取締役が対話者となるほか、IR担当取締役の判断等により、必要に応じて、代表取締役社長、社外取締役が対話者となるものとします。
②株主に対し、正確かつ有益な情報を提供すべく、経営管理部をIR担当部署としています。経営管理部は、IR活動に関連する業務を統轄し、本業務に関する部署間の連携を図ることで、上記①の対話者を補助するものとします。
③当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るための株主や投資家との対話の場を設けることに努めております。また、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。
このほか、代表取締役社長による、主に個人投資家を対象とした決算説明会を半期に1回行っています。
④株主との対話で把握した意見・懸念のうち重要事項については、適宜取締役会に報告するほか、関係部門にフィードバックを行い、当社の企業活動に適切に活用するものとします。
⑤「インサイダー取引管理規程」を制定し、当該規程に基づくインサイダー情報管理を徹底しつつ、公平、迅速かつ適時の情報開示に努めるものとします。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	検討状況の開示
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

当社は資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応につき、現在検討しております。具体的な内容等が決定した場合には、速やかに開示いたします。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
古俣 大介	283,600	16.36
遠藤 健治	276,600	15.95
株式会社ガイアックス	134,800	7.77
光通信KK投資事業有限責任組合　無限責任組合員光通信株式会社	86,200	4.97
内田 浩太郎	77,400	4.46
ヨシダ トモヒロ	46,500	2.68
西村 裕二	43,000	2.48
楽天証券株式会社共有口	33,200	1.91
株式会社W	29,400	1.70
恩田 茂穂	27,420	1.58

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

大株主の状況につきましては、2025年12月31日現在の状況を記載しております。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 スタンダード、福岡 既存市場
決算期	12 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	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
内田　久美子(戸籍名:宮本久美子)	弁護士											
松本 浩介	他の会社の出身者											
丸山　聡	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	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
内田　久美子（戸籍名：宮本久美子）	○	○	該当事項はありません。	社外取締役内田久美子（戸籍名：宮本久美子）は、弁護士としての企業法務に関する豊富な知見を有しており、他の会社の社外取締役、社外監査役等を歴任した経験を有しております。そのため、当社のコーポレートガバナンス強化への寄与が期待されることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、東京証券取引所の定める独立役員として届け出ております。
松本 浩介	○	○	該当事項はありません。	社外取締役松本浩介は、他社の代表取締役又は取締役を歴任し培われた企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しております。そのため、当社のコーポレートガバナンス強化への寄与が期待されることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、東京証券取引所の定める独立役員として届け出ております。
丸山　聡	○	○	該当事項はありません。	社外取締役丸山聡は、ベンチャーキャピタルにおける成長企業に対するアドバイザリー経験及び上場企業における経営管理等、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。そのため、当社のコーポレートガバナンス強化への寄与が期待されることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、東京証券取引所の定める独立役員として届け出ております。

【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	3	0	0	3	社外取締役

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	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会と協議の上、監査等委員会の職務を補助する使用人を定めております。監査等委員会は、当該使用人に職務の執行に必要な事項を指示することができ、指示を受けた使用人は、その指示に関して、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、部門長等の指揮命令を受けないものとしております。また、監査等委員会を補助する使用人の人事異動は、監査等委員会の承認を事前に得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

当社の内部監査は、代表取締役社長直轄の内部監査担当者が内部監査業務を実施しており、年間の内部監査計画に則り、全部署に対して監査を実施し、監査結果については代表取締役社長に報告するとともに、取締役会及び監査等委員会に対しても内部監査の状況等を報告する体制となっております。監査等委員会と会計監査人との間では、四半期毎及び随時に会議を開催し、会計監査人の実施した監査結果について監査等委員会が適宜報告を受ける体制となっております。監査等委員会、内部監査担当者及び会計監査人は定期的に意見交換・情報交換等を行い、三者間で連携を図っております。

【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	なし

【独立役員関係】

独立役員の人数	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者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	ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

取締役（社外取締役を除く。）への報酬については、当社グループの中長期的な企業価値向上及び株主の皆様との価値共有を目的として、ストックオプション制度を導入しております。また、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、当社普通株式を用いた譲渡制限付株式を付与する報酬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	社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

取締役、従業員及び子会社の取締役に対して、業績向上に対する貢献意欲や士気を高め、企業価値の向上を図るべくストックオプションを付与しております。

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	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

報酬等の総額が1億円以上の者が存在していないため、報酬の個別開示は実施しておりません。取締役報酬は、 それぞれ総額にて開示をしております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、その概要は以下のとおりであります。

イ. 基本方針
当社の取締役の報酬は、以下に掲げる項目の観点から決定するものとしております。

・業績向上に対する貢献意欲や士気を高め、中長期的な企業価値の向上に資する健全なインセンティブとして機能するものであること
・株主との価値共有を促進するものであること
・透明性・客観性を重視し、適切なプロセスにより決定されること

また、社外取締役については、独立性の観点から、基本報酬のみを支給することとしております。

ロ. 業績連動報酬を除く金銭報酬（以下「固定金銭報酬」という）、業績連動報酬及び非金銭報酬の額等の決定に関する方針（報酬を支給する時期または条件の決定に関する方針を含む。）
基本報酬として、月例の固定報酬を支給することとしており、個人別の支給額は当社にて策定したガイドラインに基づき決定することとしております。
また、業績連動報酬、非金銭報酬として、毎年一定の時期に、当社グループの中長期的な企業価値向上及び当社株主との価値共有を目的として、当社ガイドラインに基づきストック・オプションを付与することとしております。

ハ. 固定金銭報酬の額、業績連動報酬の額等及び非金銭報酬の額等の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
取締役の種類別の報酬割合については、経済状況や市場における他社報酬水準等を参考に、積極的な投資を阻害しないよう適切に設定することとしております。

ニ. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬の額については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、取締役会にて審議を行い決定することとしております。なお、取締役会決議に先立ち監査等委員会にて内容の妥当性につき審議を行うものとしております。
また、監査等委員である取締役の報酬の額については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、監査等委員会で協議の上決定することとしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、経営管理部で行っております。取締役会の資料は、原則として経営管理部から事前配布し、社外取締役が十分な検討をする時間を確保しております。重要会議の議事・結果を適宜報告するような体制を構築し、監査等委員会・会計監査人・内部監査担当間の連携及び情報共有を促進してまいります。

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）

(a) 取締役会
当社の取締役会は、業務執行取締役4名、監査等委員である社外取締役3名で構成されております。取締役会は、毎月1回の定時取締役会を開催し、法令・定款に定められた事項のほか、「取締役会規程」に基づく重要事項を決定するとともに、業務執行の各取締役の業務執行の状況を相互監督しております。また、必要に応じて臨時取締役会が開催され、経営並びに業務執行に関して迅速に意思決定が行える体制としております。また、監査等委員である取締役が、取締役の業務執行の状況を独立した客観的な立場から管理・監督できる体制となっております。
　当事業年度における取締役会は、13回開催しており、全ての構成員が13回全ての取締役会に出席しております。取締役会における具体的な検討内容として、月次での経営状況や投資状況等の各種報告事項の確認、重要な開発その他のプロジェクト、新規事業の開始、人事・組織・経営・決算等の重要な事項についての検討や意思決定などを行っております。

(b) 監査等委員会
当社の監査等委員会は監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)で構成されており、3名全員が独立役員であります。監査等委員会は、毎月1回の定例監査等委員会及び必要に応じて臨時監査等委員会を開催し、法令・定款及び「監査等委員会規程」に基づく重要事項について決定するとともに、監査計画の策定、監査実施状況等、監査等委員である取締役相互の情報共有を図ることとしております。また、監査等委員会は会計監査人及び内部監査担当者と緊密な連携を保ちながら、適正な監査の実施に努めております。

(c) 経営会議
経営会議は、代表取締役社長、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員その他代表取締役社長が指名する者で構成され、取締役会への付議事項についての事前討議、取締役会の決議事項以外の重要な事項についての審議・決議を行い、意思決定の迅速化と業務執行の効率化を図っております。

(d) 内部監査
代表取締役社長直轄の内部監査担当者が、「内部監査規程」に基づき、全部署に対して業務執行の妥当性やコンプライアンスの遵守状況等について監査を実施し、代表取締役社長、取締役会及び監査等委員会に対して監査結果を報告しております。代表取締役社長は、監査結果に基づき被監査部署に対して改善を指示し、内部監査担当者を通じてその改善状況をモニタリングすることにより、監査の実効性を確保しております。
また、内部監査担当者は、監査等委員会及び会計監査人と随時意見交換や情報共有を行うほか、三者間で情報共有を行うなど連携を図っております。

(e) 会計監査人
当社は、東陽監査法人と監査契約を締結しております。当社と同監査法人又は当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員との間には、特別の利害関係はありません。なお、継続監査期間は1年であります。

業務を執行した公認会計士の氏名
指定社員　公認会計士　水戸　信之
指定社員　公認会計士　橋本　健太郎

監査業務にかかる補助者の構成
公認会計士　7名、その他　4名

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、取締役会の監督機能を強化し、経営の透明性を一層向上させるとともに、意思決定の更なる迅速化を実現するため、2019年3月26日開催の定時株主総会において定款の変更が決議されたことにより、同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行いたしました。会社法に基づく機関として、株主総会及び取締役のほか、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置しております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、12月決算のため、株主総会の開催は集中日とは異なる日となっております。
電磁的方法による議決権の行使	2022年3月24日開催の第17期定時株主総会から電子投票制度（インターネットによる議決権行使）を採用いたしました。

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	当社ホームページのIRサイトに、ディスクロージャーの基本方針、情報開示の方法、沈黙期間についての案内などを掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの説明会を半期に1回開催し、代表取締役社長が事業の状況や業績、経営方針などについて説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、半期報告書、適時開示資料、各種説明会資料などを当社ホームページのIRサイトに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営管理部にてIRを担当しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
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、株主・投資家の皆様を始めとするステークホルダーの立場を尊重し、「金融商品取引法」を始めとする適時開示に係る法令・規則等を順守し、適時・適切に企業情報を公平に開示していく方針です。

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

当社は業務の適正性を確保するための体制として、「内部統制システムに関する基本方針」を定めており、当該方針に基づき内部統制システムを運用しております。その概要は以下のとおりです。

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
・当社は、「取締役会規程」、「経営会議規程」、「職務権限規程」、「業務分掌規程」等の職務の執行に関する社内規程を整備し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は定められた職務権限及び業務分掌に基づいて業務を執行する。
・内部監査規程に基づき、代表取締役社長直轄の内部監査担当を置き、各部門の業務執行の状況等について監査を実施し、その評価を代表取締役社長に報告するとともに、取締役会及び監査等委員会に対しても内部監査の状況等を報告する。
・各本部長及び部長は、本部又は部固有のコンプライアンス上の課題を認識し、法令遵守体制の整備及び推進に努める。
・法令違反その他法令上疑義のある行為等については、外部弁護士等を相談先とする内部通報制度を構築し、「社内通報規程」に従って適切に対応する。

2. 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
・取締役の職務の執行に係る記録文書、その他重要な情報については、文書又は電磁的媒体に記録し、「文書管理規程」等に基づき、適切に保管・管理する。
・必要に応じ、取締役はこれらの文書等を閲覧できるものとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・取締役会は「リスク管理規程」を定め、当社及び当社子会社において発生する可能性のあるリスクを予め識別し、識別したリスクに対処するための体制を整備し、定期的に見直すものとする。
・リスク情報等については、経営会議、取締役会等を通じて各部門責任者より取締役及び監査等委員会に対し報告を行う。個別のリスクに関しては、それぞれの担当部署にて必要に応じて研修の実施、マニュアルの整備等を行うものとし、組織横断的なリスクの監視及び全社的な対応はコーポレート本部が行うものとする。
・不測の事態が発生した場合には、代表取締役社長指揮下の対策チームを設置し、必要に応じて弁護士等の外部専門機関とともに迅速かつ的確な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整える。
・内部監査担当は各部門のリスク管理状況を監査し、その結果を代表取締役社長、取締役会及び監査等委員会に報告し、取締役会において適宜リスク管理体制を見直し、問題点の把握と改善を行う。

4. 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
・取締役会は月に1回、又は必要に応じて随時に開催し、法令に定められた事項のほか、経営理念、経営方針、中期経営計画及び年次予算を含めた経営目標の策定及び業務執行の監督等を行う。各部門においては、その目標達成に向け具体策を立案し、実行する。
・経営会議は代表取締役社長、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員その他代表取締役社長が指名する者で構成し、取締役会で決定された経営方針に基づいて代表取締役社長が業務を執行するにあたり、業務に関する重要事項を協議する。
・取締役（監査等委員である取締役を除く。）は代表取締役社長の指示のもと、取締役会決議等に基づき自己の職務を執行する。また、適宜会社経営に関する情報を相互に交換、あるいは協議し、必要に応じて取締役会に対し、経営政策、経営戦略等を進言するものとする。
・各部門においては「職務権限規程」「業務分掌規程」に基づき権限の移譲を受け、責任の明確化を図ることで迅速性及び効率性を確保する。

5. 当社及びその子会社からなる企業集団（以下「当社グループ」という。）における業務の適正を確保するための体制
・当社グループにおける業務の適正を確保するために、子会社及び関連会社の管理を担当する部門は、「関係会社管理規程」に基いて子会社等の状況に応じて必要な指導・支援を実施する。
・内部監査担当者は、当社の子会社等の管理状況及び子会社等の業務活動について内部監査を実施する。

6. 監査等委員会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監査等委員会を補助する使用人の取締役（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
・監査等委員会が必要とした場合、監査等委員会と協議の上、監査等委員会の職務を補助する使用人を定める。監査等委員会は当該使用人に職務の執行に必要な事項を指示することができる。指示を受けた使用人は、その指示に関して、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、部門長等の指揮命令を受けないものとする。
・監査等委員会を補助する使用人の人事異動は、監査等委員会の承認を事前に得るものとする。

7. 取締役及び使用人並びに子会社等の取締役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
・監査等委員である取締役は、重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を把握するため、取締役会等の重要な会議に出席し、必要に応じ文書を閲覧し、当社グループの取締役及び使用人に説明を求めることができるものとする。
・当社グループの取締役及び使用人が監査等委員会に対して、法定の事項に加え、業務又は業績に重大な影響を与える事項、内部監査の実施状況、内部通報制度による通報状況及びその内容を報告する体制を整備し、監査等委員会の情報収集・交換が適切に行えるよう協力する。
・監査等委員会に報告を行った当社グループの取締役及び使用人は、当該報告したことを理由として不利な取り扱いを受けないものとする。

8. 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
・監査等委員会は、内部監査担当及び会計監査人と連携を図り、定期的に情報交換を行うものとする。
・監査等委員会は、法律上の判断を必要とする場合には、随時弁護士等より専門的な立場からの助言を受けるものとする。
・監査等委員である取締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場合は、すみやかに当該費用の支払いを行う。

9. 財務報告の適正性及び信頼性を確保するための体制
・内部統制システムの構築に関する基本方針及び財務報告の基本方針を定め、財務報告に係る内部統制を整備し、運用を行う。

10．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、「コンプライアンス管理規程」に基づき、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは決して関わりを持たず、また不当な要求には断固としてこれを拒絶することを宣言する。
・当社は、上記宣言のもと、反社会的勢力排除に向けて「反社会的勢力対策規程」を制定し、反社会的勢力との一切の接触を禁止する。

・当社は、反社会的勢力への対応統括部署を法務部と定め、反社会的勢力による不当要求、組織的暴力及び犯罪行為に対しては、マニュアルを整備し、直ちに対応統括部署に報告・相談する体制を整備している。
・定期的に反社会的勢力との関係の有無を調査し、取引先がこれらと関わることが判明又はその疑いが生じた場合、すみやかに取引関係を解消する。
・当社では、日常の情報収集や緊急時対応のため、警察及び弁護士等との外部の専門機関と連携体制を構築する。
・対応統括部署に反社会的勢力にかかわる情報の収集・管理を一元化し、役員及び使用人に対して定期的にコンプライアンス研修を実施する。

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 .基本方針
当社は、「コンプライアンス管理規程」において、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは決して関わりを持たず、また不当な要求には断固としてこれを拒絶することを宣言しております。

2.整備状況
⑴ 反社会的勢力排除に向けた整備状況
1)社内規程の整備状況
当社は、上記宣言のもと、反社会的勢力排除に向けて、「反社会的勢力対策規程」を制定し、反社会的勢力との一切の接触を禁止しております。

2)対応統括部署及び不当要求防止責任者
当社は、反社会的勢力への対応統括部署を法務部と定めております。
また、反社会的勢力による不当要求、組織的暴力及び犯罪行為に対しては、マニュアルを整備し、直ちに対応統括部署に報告・相談する体制を整備しております。

3)反社会的勢力排除の対応方法
i)新規取引先・株主・役職員について
取引の開始時には、契約書審査時に各種利用規約及び契約書等において「反社会的勢力との関係がないこと」の保証や「関係をもった場合」の暴力団排除条項を明記されていることを確認しております。
あわせて、事前に個人の場合は個人名を、企業の場合は会社名・代表者名等を確認するとともに、インターネット上で反社会的勢力の兆候を示すキーワード検索を実施し、反社会的勢力との関わりの有無について確認をしております。 また、役員を招聘する場合も事前に過去関与した企業・現在の兼務先等を日経テレコン等で調査し反社会的勢力との関わりの有無について確認しております。

ii)既取引先等について
継続取引先についても1年に1回、一定の範囲を対象として、個人名、企業名、代表者名について、日経テレコン及びインターネットのキーワード検索等により反社会的勢力との関わりの有無について確認をしております。

iii)既取引先等が反社会的勢力であると判明した場合や疑いが生じた場合 速やかに取引関係等を解消する体制をとっております。

4)外部の専門機関との連携状況
当社では、日常の情報収集や緊急時対応のため、弁護士等との連携体制を構築しております。また、不当要求防止責任者を選任し、管轄の警察署内暴力団追放センターへ届出を行い、連携体制を構築しております。

5)反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
当社は、対応統括部署に反社会的勢力に関する情報を集約し、情報の収集・管理を一元化しております。

6)研修活動の実施状況
当社は、定期的に役員及び全社員に対してコンプライアンス研修を実施し、反社会的勢力排除に向けた体制整備を図っております。

Vその他

1．買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

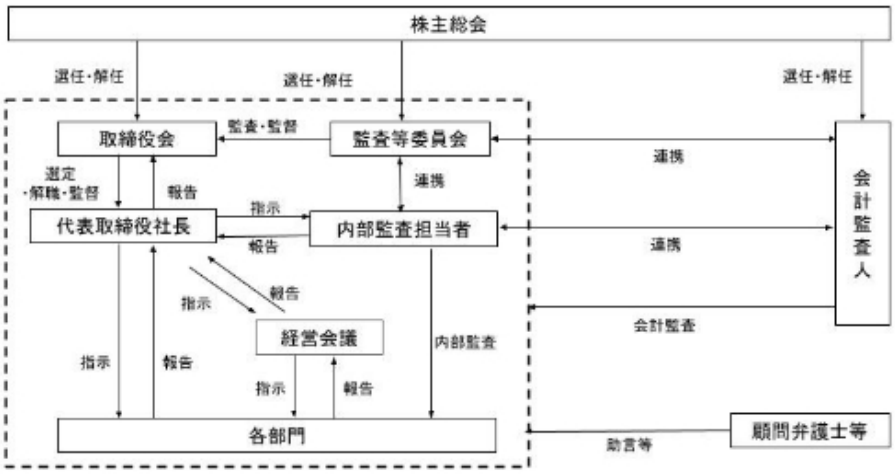
該当項目に関する補足説明

当社では、買収防衛策を導入しておりません。また、現時点においてその導入予定もありません。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――

【模式図(参考資料)】



【適時開示体制の概要(模式図)】

