最終更新日：2026年11月25日
株式会社ヴィッツ
代表取締役会長 CEO 服部　博行
問合せ先：経営企画室
証券コード：4440
https://www.witz-inc.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、持続的な成長と企業価値の向上のためには、経営戦略や資本政策等の各施策の実効性を担保し、企業経営、企業行動において公正な判断や運営が行えるように監視・統制することで事業リスクを低減していくことが必要と考えております。
当社グループは、コーポレートガバナンス・コードに則った監督機能の強化、報酬制度の改革、株主権利の確保等のガバナンス体制に対して継続的な検討及び見直しを行い、充実強化を図ってまいります。

【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

【原則４－１１　独立社外取締役の独立性の確保】
当社は社外取締役の独立性に関する基準又は方針は定めておりませんが、選任にあたっては株式会社東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準を参考にしております。
今後、社外役員の構成や当社を取り巻く環境の変化に応じて、当社独自の独立性判断基準の策定の要否を継続的に検討してまいります。

【原則４－１３　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、本原則のうち(2)は実施しておりますが、(1)のうち取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保、及び(3)の取締役会全体の実効性についての分析・評価については、以下の理由により現時点では実施しておりません。
(1) 多様性の確保について
当社の取締役会は、各事業分野に精通した取締役3名及び社外取締役2名、会計の専門家としての豊富な経験を有する取締役及び独立社外取締役各1名、法律の専門家として豊富な経験を有する独立社外取締役1名で構成されております。当社の事業規模及び事業特性に照らし、現状の取締役会は経営戦略の遂行に必要な知識・経験・能力をバランス良く備えていると考えておりますが、取締役8名中男性7名かつ全員が日本人であり、ジェンダーや国際性の面での多様性は十分とはいえない状況です。今後、指名報酬委員会において、取締役候補者の選定にあたり多様性の観点を含めた検討を継続し、取締役会の多様性向上に努めてまいります。
(3) 取締役会の実効性評価について
当社では、これまで取締役会の構成、運営状況及び審議内容等に関するアンケートを行い、運営の改善に活用してまいりましたが、その結果を定期的に取締役会全体として分析・評価し、概要を開示する仕組みは整備しておりません。なお、個々の取締役の活動については、指名報酬委員会において評価を行っております。
今後は、年1回全取締役及び監査役を対象とした自己評価アンケートを実施し、その結果を取締役会で分析・評価したうえで、概要を開示いたします。
監査役会は、常勤社外監査役1名と社外監査役2名で構成されており、内1名を独立役員に指定しております。監査役には、適切な経験や専門的な見識、財務・会計・法務の知識を有する人財を選任しており、財務・会計に関する十分な知見を有する者として、金融機関及び事業会社における財務・経理の経験を有する常勤監査役1名を選任しております。

【原則４－１　取締役会の役割・責務Ⅰ：企業戦略等の大きな方向付け】
当社は、中期経営計画において各事業領域の戦略及びグループの目指す姿を示し、事業内容の説明を行っておりますが、本原則のうち成長投資や事業ポートフォリオの見直し等の経営資源の配分に関する基本的な方針については、現時点では定めておりません。今後、次期中期経営計画の策定に合わせ、資本コストを踏まえた事業ポートフォリオの在り方について取締役会において検討してまいります。なお、資本政策については、株主資本コストを上回るROE（自己資本利益率）の達成を目標に掲げ、成長投資への内部留保を優先しつつ、DOE（連結株主資本配当率）2.4%を目安とした配当方針を定めております。

【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１－１　株主との建設的な対話】
(1) 株主との建設的な対話を促進するための取組に関する方針
以下の①～③について積極的に取り組み、情報の透明性を高めるとともに投資家との対話の充実強化を図ることを方針としております。
①経営・事業戦略の開示説明
②資本政策の開示・説明
③投資家との対話強化
(2) 株主との対話の統括者選任
株主との対話は経営企画室が担当しており、株主との対話全般について、情報取扱責任者である取締役CFO 尾関和磨が統括しています。
(3) 対話を補助する各部署の連携
経営企画室、総務部、開発部門執行役員で連携し、適切な対応を行うよう努めています。
(4) 個別面談以外の取組
投資家説明会等のIR活動の他、正確な情報を公平に提供するために当社ホームページに各種情報を掲載しております。
(5) 株主意見の経営陣・取締役会へのフィードバック方策

IR活動を通じて収集した有用なご意見やご要望については経営陣・取締役会へフィードバックを行い、企業価値向上に役立てております。
(6) 対話とインサイダー情報管理
「内部情報管理及びインサイダー取引防止規程」に基づき、インサイダー情報の管理を徹底しています。
また、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としており、決算に関する質問への回答やコメントを原則として差し控えることとしております。

【原則1－4　政策保有株式】
(1) 政策保有株式に関する方針
当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておらず、現時点で保有する予定もありませんので、政策保有に関する統一の基準を設ける予定はありません。今後、政策保有株式を保有する必要性が生じました場合には、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、政策保有に関する方針、及び政策保有株式に係る議決権行使への適切な対応を確保するための基準をそれぞれ策定し、その基準に沿った対応を行います。

【原則2－2　社内の多様性の確保】
(1) 多様性の確保についての考え方
当社は、新卒・キャリア、性別、年齢、国籍等を問わず、能力や貢献に応じて中核人材への登用を行うことを基本的な考え方としております。
(2) 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標
当社は、管理職における中途採用社員比率を35.0%とすることを中長期目標としております。また、将来の女性管理職候補の母集団形成に向けて、女性エンジニア比率（エンジニア職の正社員に占める女性の割合）を10.0%とすることを中長期目標としております。
女性及び外国人の管理職への登用については、現時点では測定可能な目標を定めておりません。当社の事業特性上、エンジニア職における女性・外国人の母集団が限られていることから、まずは女性エンジニアの採用・育成を通じた母集団形成に取り組んでおり、管理職登用に関する目標設定については今後検討してまいります。
(3) 多様性の確保の状況
2026年8月期における状況は、管理職における中途採用社員比率34.6%、女性エンジニア比率11.2%となっております。また、女性管理職比率は11.5%となっております。
(4) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針及びその状況
①人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針
会社に所属する全ての者が仕事に意義をもち、自己の成長する喜びや働く楽しさを会社と共に追求することで個人の幸福と会社の成長をともに実現することを方針として、以下の取り組みを実践してまいります。
・新卒・キャリア、性別、年齢、国籍等を問わず、能力や貢献に応じた適正な報酬が得られる公明正大な評価・処遇を行う人事評価制度・賃金制度の改定に取り組み、社員の自律的かつ持続的な成長を支援します。
・新卒入社社員向け社内研修内容の改善、充実に取り組み、配属後の早期立ち上がりを支援します。
・定期的なキャリアビジョンアンケートに基づき、本人の志向と適性を考慮した配置や教育に取り組み、社員の成長を支援します。
②社内環境整備に関する方針
会社に所属する全ての者とその家族が豊かな生活を送れるように、心と体の健康を重視し健康経営に取り組むことを方針として、以下の取り組みを実践してまいります。
・組織、性別、年齢、役職、国籍等を問わず、役職員が交流できる機会を増やし、一人ひとりがフラットにコミュニケーションを図れる環境を整備します。
・有給奨励日の設定及び取得の促進、残業時間モニタリングによる長時間残業者の抑止等を推進し、健康的な働き方ができる環境を整備します。
なお、安全衛生委員会のメンバーで構成した健康経営推進グループにて健康経営活動の浸透及び推進を図っております。
③実施状況
当社では、管理職コースとエンジニア職コースからなる複線型の人事制度を採用しています。各等級・職種に求める役割・能力に応じた評価の結果を、給与、賞与、昇給及び昇格に反映しております。また、定期的なキャリアビジョンアンケートに基づく配置・教育、有給奨励日の設定、残業時間のモニタリング、定期健康診断やメンタルヘルスケアの充実などに取り組んでおります。
これらの方針に関する指標の2026年8月期の実績（提出会社）は以下のとおりです。
・男性社員の育児休業取得率：100%（中長期目標100%）
・離職率：3.6%（中長期目標5%未満）
・有給消化率：86.2%（中長期目標90.0%）
なお、各指標の定義は有価証券報告書「第一部 第2 2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(4)指標及び目標」をご参照ください。

【原則2－4　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、特定の企業年金基金に加入しておりませんが、従業員の資産形成のため確定拠出年金制度（401k）を導入しています。運用商品の選定等、制度に関する情報を従業員に対し定期的に提供しております。

【原則3－1　情報開示の充実】
(1) 経営理念や経営戦略等について当社ホームページ（IR情報 経営方針）及び有価証券報告書に掲載しております。【URL：https://www.witz-inc.co.jp/ir/】
(2) コーポレート・ガバナンスの基本方針を当社ホームページ(IR情報　経営方針)、コーポレート・ガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。【URL： https://www.witz-inc.co.jp/ir/management/governance/】
(3) 本報告書の「取締役報酬関係」の「報酬額またはその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。
(4) 【方針】当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう総合的に勘案し、知識・経験・能力のバランスが最適になるよう取締役の選解任を決定しています。また、代表取締役、役付取締役及び執行役員を含む経営陣幹部については、当社の経営理念及び経営戦略を踏まえ、担当分野における実績、専門性、リーダーシップ等を総合的に勘案して選任しております。
【解任の考え方】経営陣幹部が法令・定款に違反した場合、職務の遂行に著しい支障が生じた場合、または業績等の評価に照らしてその機能を十分に発揮していないと認められる場合には、指名報酬委員会での審議を経て、取締役会において解任（解職）を検討します。
【手続き】指名及び選解任にあたっての手続きとしては、取締役については独立社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会での候補者検討・審議を経て、取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議したうえで決定しています。代表取締役・役付取締役の選定、取締役の担当範囲、及び執行役員の選任については、指名報酬委員会での審議・答申を踏まえ、取締役会で決議しています。監査役については取締役会での内定の決議を踏まえ、監査役会の同意を得て、株主総会で審議したうえで決定しています。
(5) 取締役及び監査役候補者の指名については、株主総会招集通知に各候補者の略歴を記載し、社外取締役及び社外監査役候補者についてはその選任理由も記載しております（2026年11月25日開催の第30期定時株主総会招集通知：当社ホームページ IR情報＞株主総会　URL：https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS04788/f269230e/0ac0/46f2/9183/ccf32e89a1f1/140120261029559980.pdf）。社外取締役及び社外監査役の選任理由は、本報告書「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」の「会社との関係(2)」にも記載しております。

社内取締役の選任理由は以下のとおりです。
・服部博行：1997年の当社設立以来、CTO、専務取締役を経て2015年から代表取締役社長として当社グループの経営を牽引してまいりました。経営全般に関する豊富な経験と、ソフトウェア技術に関する高い見識を有していることから、取締役に選任しております。
・大西秀一：当社の事業部門長、グループ会社の代表取締役、CSO、代表取締役副社長を歴任し、事業運営と経営戦略に関する豊富な経験と実績を有していることから、取締役に選任しております。
・武田英幸：電機メーカー等での開発経験に加え、当社の組込制御開発部門長、グループ会社の代表取締役、CDOとしてソフトウェア事業を統括してきた豊富な経験と実績を有していることから、取締役に選任しております。
・尾関和磨：公認会計士として財務・会計に関する高度な専門知識を有するとともに、当社の経営企画・CFOとしての実績を有していることから、取締役に選任しております。

【原則４－３（３） 関連当事者間の取引】
当社が役員及び主要株主等関連当事者との取引を行う場合には、当該関連当事者間の取引が当社や当社の株主共同の利益を害することのないよう、予め取締役会による承認を要するものとしております。また、全ての役員に対して、毎月の定例取締役会にて、関連当事者間の取引の有無について取引調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

【原則４－５ 取締役会の役割・責務Ⅳ：サステナビリティを巡る取組み】
サステナビリティについての取組み及び人的資本や知的財産への投資等について当社ホームページ
サステナビリティ（URL：https://www.witz-inc.co.jp/sustainability/） 及び有価証券報告書に記載しております。

【原則４－７ 任意の仕組みの活用】
当社は、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していないことから、取締役の指名・報酬などの重要な事項に係る独立した任意の諮問委員会として指名報酬委員会を設置しております。代表取締役1名と独立社外取締役2名で構成し、独立社外取締役が委員長となり指名報酬委員会において指名・報酬などの特に重要な事項を協議し、取締役会に提言しております。

【原則４－１２ 独立社外取締役の機能発揮】
当社は2名の独立社外取締役を選任しており、独立社外取締役は、取締役会のほか指名報酬委員会等を通じて相互に情報交換・認識共有を図るとともに、経営陣幹部との対話や常勤監査役との意見交換を行っております。なお、現時点では独立社外取締役が2名であり、両名が経営陣との連絡・調整を効果的に行っていることから、筆頭独立社外取締役は定めておりません。

【原則４－１３（１） 取締役会の構成及び取締役の選任に関する方針・手続】
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう総合的に勘案し、取締役会全体で知識・経験・能力のバランスが最適となることを選任の方針としております。また、社外取締役を４名登用し、独立社外取締役の選任においては他社での経営経験を有する者を含めることを必須の要件とすることで、取締役会のバランスに十分配慮しております。取締役候補者は、指名報酬委員会での審議を経て取締役会で決定しております。なお、経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル及び各取締役のスキル・マトリックスについては、株主総会招集通知に記載しております。（URL：https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS04788/f269230e/0ac0/46f2/9183/ccf32e89a1f1/140120261029559980.pdf P.44＜ご参考＞）

【原則４－１５ 取締役・監査役の研鑽】
当社は、取締役・監査役が、それぞれに期待される役割・責務を適切に果たすため、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識の習得や更新を行えるよう、個々の取締役・監査役に適合した研鑽の機会を提供・斡旋し、その費用を支援することを方針としております。また、新任の社外役員に対しては、当社の事業内容や組織等に関する説明の機会を設けております。

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（%）
株式会社Office Hat	610,000	15.25
株式会社アイシン	300,000	7.50
オークマ株式会社	300,000	7.50
株式会社ＳＮＡ	281,000	7.02
武田 英幸	169,100	4.22
大西 秀一	166,000	4.15
服部 博行	136,800	3.42
ヴィッツ従業員持株会	127,780	3.19
脇田 周爾	118,000	2.95
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 381559（常任代理人 株式会社みずほ銀行）	101,700	2.54

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

―――

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	8 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	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	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8 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	4 名
社外取締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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
柴田知宏	他の会社の出身者					○						
山田洋	他の会社の出身者					○						
益川路隆	公認会計士											
井川真由美	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
柴田知宏		同氏はオークマ株式会社の執行役員であります。同社は当社株式の7.50%を保有する株主かつ同社と当社との間には営業取引の関係があります。	同氏はオークマ株式会社において長年にわたり制御装置等の開発マネジメントに携わり、幅広い技術的知見と豊富な経験を有しており、それらを当社の経営に反映していただくため、社外取締役として選任しております。
山田洋		同氏は株式会社アイシンの執行幹部であります。同社は当社株式の7.50%を保有する株主かつ同社と当社との間には営業取引の関係があります。	同氏はアイシン・エイ・ダブリュ株式会社(現：㈱アイシン)において、ソフトウェア事業の管理者として豊富な経験を有し、また、近年は株式会社アイシンの執行幹部として自動車業界の新技術対応を指揮されており、それらを当社の経営に反映していただくことを期待し、社外取締役として選任しております。
益川路隆	○	―――	同氏は公認会計士として会計事務所を経営しており、当社の財務・経理・税務の業務について、専門的立場で適切な助言をいただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立役員として適格であると判断しております。
井川真由美	○	―――	同氏は弁護士として、企業法務の実務に携わるなど、豊富な経験及びグローバルな幅広い見識を有しております。多様な視点を踏まえたうえで、適切な助言、提言をいただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立役員として適格であると判断しております。

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

指名報酬委員会では、取締役の選解任に関する基準や候補者案、報酬に関する事項等を審議し、取締役会に意見答申を行います。なお、同委員会が指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。
指名報酬委員会は代表取締役1名、独立社外取締役2名の計3名で構成しており、取締役会で選任いたします。委員の過半数を独立社外取締役とし、独立社外取締役が委員長を務めることで、審議の独立性・客観性を確保しております。
現在は、益川路隆（委員長・独立社外取締役）、井川真由美（独立社外取締役）及び服部博行（代表取締役会長CEO）が委員を務めております。

＜2026年8月期の活動状況＞
開催回数：2回
出席状況：益川路隆　2回／2回、井川真由美　2回／2回、服部博行　2回／2回
主な検討内容：取締役の活動評価、取締役の報酬の審議、取締役の職位及び担当範囲、執行役員選任案の審議、取締役のスキル評価

【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	4 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

監査役と内部監査責任者は、日ごろから情報を共有し連携をとりながら、効果的かつ効率的な監査を進めております。また、監査役及び内部監査責任者は、定期的に会計監査人と面談し、また必要に応じて随時意見交換及び指摘事項の改善状況の確認を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1 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
杉山幸隆	他の会社の出身者													
森近正彦	他の会社の出身者							○						
東幸哉	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
杉山幸隆	○	―――	同氏は金融機関での長年の経験と事業会社において経営に携わられたことから、財務、経理、事務管理システム及び経営全般の監査における有効な助言を期待し、社外監査役として選任しております。また、同氏は、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立役員として適格であると判断しております。
森近正彦		同氏は株式会社アイシンの理事（監査部担当）であります。同社は当社株式の7.50%を保有する株主かつ同社と当社との間には営業取引の関係があります。	同氏は株式会社アイシンの法務部における経験から培われた法令やコンプライアンスに関する高度な専門知識を当社の監査体制に反映していただくことを期待し、社外監査役として選任しております。また同氏は過去に会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外監査役としてその職務を適切に遂行できるものと判断しております。
東幸哉		―――	同氏はパナソニック株式会社において長年にわたりソフトウェア開発に携わるとともに、同社の国内外の関連会社において代表取締役社長等を歴任しております。そのことから当社の属する業界における専門的な識見と経営全般に関する監査における有効な助言を期待し、社外監査役として選任しております。

【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

当社は独立役員について、株式会社東京証券取引所の定める独立役員の独立性の判断基準等を参考として、経歴及び当社との関係から一般株主と利益相反が生じるおそれのないと判断した人物を独立役員として選任することとしております。

【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 更新

当社は、取締役（社外取締役を除く。）の報酬を「基本報酬」「賞与」「譲渡制限付株式報酬」で構成し、構成比率は50：40：10を目安としております。

・賞与（業績連動報酬）：中期経営計画のマイルストーンである各事業年度の目標達成を後押しするため、連結売上高と連結営業利益（評価ウェイト20：80）を業績指標としております。前々年度の実績を目標値とし、前年度の実績の達成度に応じた評価係数を、基本報酬の80%相当である基準賞与額に乗じて算定いたします。
・譲渡制限付株式報酬：役員報酬と株主価値との連動性を高め、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを付与するため、基本報酬の20%相当額を基準として譲渡制限付株式を交付いたします。

社外取締役の報酬は基本報酬（固定報酬）のみとしております。
上記は2025年11月18日開催の取締役会で決議した決定方針に基づくもので、2025年12月以降に発生する報酬から適用しております。詳細は「取締役報酬関係」の「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬の開示は実施しておりません。

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

当社は、2025年11月18日開催の取締役会において、2021年3月16日開催の取締役会において決議した取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を変更する決議をしております。なお、当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。

2025年11月18日開催の取締役会において決議した変更後の取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

変更後の決定方針は、2025年12月以降に発生する取締役の報酬から適用しております。

a. 取締役の報酬の基本方針

当社の取締役の報酬については、以下に定める基本方針に従い決定する。

・当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであり、株主と価値を共有すること。

・当社の経営人財としての役割及び職責に相応しく、適格な能力要件を満たす人財の確保とリテンションに資する報酬水準であること。

・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ることで、客観性および透明性を確保すること。

b. 役員の報酬構成の概要

社内取締役の報酬の種類は、「基本報酬」、「賞与」及び「譲渡制限付株式報酬」とし、それぞれの報酬構成比率については、50:40:10を目安とする。

また、社外取締役の報酬は、固定報酬(無報酬を含む)のみの構成とし、職責に応じた「基本報酬」を毎月金銭により支給する。

c. 基本報酬

基本報酬は固定報酬とし、個人別の役位や会社への貢献度等を勘案して決定する。

支給は毎月金銭により行う。

d. 賞与

賞与は業績連動報酬とし、中期経営計画のマイルストーンである各事業年度の目標達成を後押しするため連結売上高及び連結営業利益を業績指標として評価を行い決定する。

各業績指標においては、賞与支給事業年度の前々年度の実績値を目標値とし、目標値に対する賞与支給事業年度の前年度の実績値の達成度に応じて各業績指標の評価係数を算定する。連結売上高及び連結営業利益の評価ウェイトは20:80とし、加重平均した評価係数を個人別の基本報酬の80%相当である基準賞与額に乗じて賞与支給額を算定する。

支給は年1回、定時株主総会終了から2ヶ月以内に金銭により行う。

e. 譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬は、役員報酬と株主価値との直接的な連動性を高め、取締役への中長期的な企業価値向上へのインセンティブを付与するため、当社の普通株式(譲渡制限付株式)を報酬として交付する。報酬額の算定は、個人別の基本報酬の20%相当の額に応じて算定した基準株式数に当該株式の割当に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値を乗じた金額により行う。

支給は年1回、定時株主総会終了から2ヶ月以内に譲渡制限付株式の付与のための金銭報酬債権を報酬として支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込むことにより、当社の普通株式を交付する。

なお、100株未満の交付株式数については、同株価により金額換算しd.の「賞与」に含めて金銭により支給を行う。

f. 報酬決定プロセス

各取締役に支給する個人別の報酬については、取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容の決定を委任するものとする。

代表取締役社長は、本決定方針及び当社の業績を踏まえ、株主総会で決議した報酬等の総額の範囲内において、担当職務、各期の業績、貢献度等を総合的に勘案して報酬額を決定する。

なお、代表取締役社長は、当該決定にあたっては、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会からの答申を尊重するものとする。

【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へのサポートは、総務部で行っております。取締役会の資料は、原則として取締役会事務局より事前配布し、社外取締役に対しては、取締役会事務局より重要会議の議事、結果を報告しております。社外監査役に対しては、常勤監査役より監査役監査、会計監査、内部監査間の情報共有を促進しております。

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

a．取締役会・役員体制

当社の取締役会は、取締役8名（うち社外取締役4名）で構成されております。取締役会は、原則月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し、迅速な経営上の意思決定を行える体制としております。取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役の業務執行の状況を監督しております。また、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。

b．監査役会・監査役

当社は、監査役会制度を採用しております。監査役会は、常勤監査役1名および非常勤監査役2名で構成されており、3名が社外監査役であります。監査役会は、毎月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。監査役全員が、原則月1回開催の定時取締役会に出席して意見を述べるほか、常勤監査役は、取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行うなど、常に取締役の業務執行を監視できる体制となっております。

また、内部監査室および監査法人と随時情報交換や意見交換を行うほか、定期的に三者間によるミーティングを行うなど連携を密にし、監査機能の向上を図っております。

c．役員報酬の決定方法等

各取締役に支給する個人別の報酬については、取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容の決定を委任するものとし、代表取締役社長は、本決定方針及び当社の業績を踏まえ、株主総会で決議した報酬等の総額の範囲内において、担当職務、各期の業績、貢献度等を総合的に勘案して報酬額を決定することとしております。

なお、代表取締役社長は、当該決定にあたっては、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会からの答申を尊重するものとしております。監査役の報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、常勤、非常勤など、業務分担の状況を考慮して、監査役会の協議により決定しております。

d．内部監査の状況

当社における内部監査は、代表取締役直轄の内部監査室に3名所属し、内部監査規程に基づき各部門の業務遂行が法令や社内規程に違反することのないように検証・評価をしております。監査結果については代表取締役への報告と被監査部門へのフィードバックを行い、改善の必要がある場合は当該部門に是正の指示をしております。内部監査の実効性を向上させるために、内部監査室は監査役会に参加しております。また、取締役会並びに監査役及び監査役会へ直接報告できる体制を構築しております。

なお、監査役会、内部監査室、会計監査人は相互に連携して、課題・改善事項等の情報を共有し、効果的且つ効率的な監査を実施しております。

e．会計監査の状況

当社は仰星監査法人と監査契約を締結しており、当該監査法人の会計監査を受けております。

2026年8月期の会計監査の状況は以下の通りです。

業務を執行した公認会計士：堤　紀彦氏、川合利弥氏

継続監査年数：10年

監査業務に係る補助者の構成：公認会計士10名、公認会計士試験合格者、システム監査技術者を含むその他7名

f.責任限定契約

当社と取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）及び監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令の定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、法令に定める要件に該当するときに限られます。

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

当社の監査役は、取締役会、経営会議及びその他の重要会議へ出席し意見を述べる他、重要な決裁書類等の閲覧等を通して、取締役の業務執行状況を監査しております。また、内部監査及び会計監査人と定期的に会合を開催して情報の共有を行い、相互に連携を図っております。

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	株主の皆様が議案について十分にご検討いただく時間を確保できるよう、株主総会招集通知の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	株主総会開催日は、多くの株主にご出席いただけるよう他社の株主総会の集中日を避けるとともに、ご出席いただきやすい場所を確保でき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	インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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	今後検討すべき事項として考えております。
招集通知（要約）の英文での提供	今後の株主構成を鑑み、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	当社ホームページのIRサイト内に掲載しております。 （https://www.witz-inc.co.jp/ir/disclosure/　参照）	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの会社説明会は、直近では2025年6月に対面で開催し、代表取締役 服部博行が会社概要、決算概況、経営方針及び中期経営計画等を説明いたしました。 今後の開催時期は確定しておりませんが、当社についてより広く知っていただくため、代表取締役会長または社長が個人投資家の皆様に会社設立経緯、決算概況及び経営方針、中期経営計画などの説明を行う予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期及び第2四半期において決算説明会を実施しております。また、個別取材については随時対応しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討すべき事項として考えております。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算説明会の資料その他の情報を当社ホームページ上で掲載することにより、幅広く情報を提供しております。 （https://www.witz-inc.co.jp/ir/　参照）	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当役員：取締役CFO 尾関和磨 IR担当部署：経営企画室 問合せ先：https://www.witz-inc.co.jp/contact/ir/参照	

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	当社では、CSR(Corporate Social Responsibility)方針「情報技術の活用により、人々の豊かな社会生活を持続的に維持・実現するための活動方針」において、各ステークホルダーの立場を尊重するため、当社が取り組む内容を定めております。 （https://www.witz-inc.co.jp/csr/ 参照）
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	CSR方針に則り、人々の豊かな生活の実現するため、先進的な技術を研究する企業を支援しています。
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	ディスクロージャーポリシーにおいて制定されている内容に基づき、適切な情報開示に取り組んでまいります。

その他	サステナビリティに関する考え方及び取組について当社ホームページ上で公開しております。 （https://www.witz-inc.co.jp/sustainability/　参照）

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

当社は会社法及び会社法施行規則に定める業務の適正性を確保するための体制として、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定めており、その基本方針に基づき内部統制システムの運用を行っております。その概要は以下のとおりであります。

a．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）取締役及び使用人(以下役職員という)の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「行動規範」を制定し、周知・徹底を図る。

（2）「取締役会規程」をはじめとする諸規程を整備し、役職員への周知・徹底を行う。

（3）役職員は「コンプライアンス管理規程」に従い、法令、定款及び社会規範を遵守した行動をとる。

（4）「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスに関する取組みについて統括するとともに、社内でのコンプライアンスの周知徹底を図る。

（5）コンプライアンスに関するリスク管理を行うことを目的とした「内部通報窓口に関する規程」を制定しており、社内及び社外の通報窓口を設置することで、不正行為の未然防止及び早期発見に努める。

（6）「内部監査規程」に基づき、社長直轄の内部監査室による内部監査を実施し、役職員の職務の執行が適切に行われているか検証する。

（7）取締役の利益相反取引については、関連当事者取引管理規程において取締役会の決議事項としております。

b．取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に対する体制

（1）「文書管理規程」に基づき、取締役会議事録、契約書等の職務に係る重要書類を適切に保管・管理を行う。なお、取締役及び監査役はこれらの文書を常時閲覧することができる。

（2）不正な取得、使用及び開示その他社外への流出を防止するために「営業秘密管理規程」及び「個人情報保護規程」を定め、会社及び個人に関する情報の適切な管理を行う。

（3）各法令及び証券取引所の定める諸規則等の要求に従い、会社情報を適時適切に開示する。

c．損失の危険の管理に関する規程その他の体制

（1）当社の危機回避及び危機が発生した場合の当社被害の最小化を目的とする「リスク管理規程」を制定し、リスクの事前把握及びリスクマネジメント・システムの構築に努める。

（2）「リスク管理委員会」を原則として年4回開催し、広範なリスク管理についての協議を行い、必要に応じてリスクへの対策を検討・実施する。

（3）緊急事態発生の際には、社長は直ちに緊急対策本部を設置し、情報の収集・分析、対応策・再発防止策の検討・実施等を行い、事態の早期解決に努める。

d．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）取締役会は、「取締役会規程」に基づき、毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催する。

（2）「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」及び「稟議規程」に従って、迅速な意思決定及び効率的な職務執行を行う。

e．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）当社及び子会社(以下当社グループという)は、「経営理念」、「スローガン」、「行動規範」、「コンプライアンス管理規程」、「財務報告に係る内部統制の基本方針」等を共有する。

（2）子会社の管理に関する事項については、「関係会社管理規程」にこれを定め、子会社の業務の適正の確保に努める。

（3）当社は、子会社の経営内容を的確に把握するため、子会社に対し、必要に応じて報告書の提出を求める。

（4）子会社に対する監査は、当社「監査役監査基準」及び「内部監査規程」に基づき、当社監査役及び内部監査室がこれを実施する。

（5）当社グループの役職員が、法令違反等の疑義のある行為等について所属会社または当社へ相談・通報する仕組みとして内部通報窓口を設置する。当社グループの役職員が通報等をしたことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定し、遵守する。

（6）子会社には当社の取締役及び監査役を派遣し、経営を把握し業務の適正化を監視する。

f．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

（1）監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合は、監査役の意見、関係者の意見を十分考慮して、適切な使用人を配置するものとする。

（2）当該使用人の人事評価・異動については、監査役の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役からの独立性を確保する。

g．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等

（1）当社グループの役職員は、法定事項のみならず、当社に重大な影響を及ぼす事項、その他法令に違反する事実等が発生又は発生する恐れがあると認識した場合は、速やかに監査役に報告する。また、当社グループの役職員が監査役に報告等をしたことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定し、遵守する。

（2）取締役は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況を報告する。

（3）内部監査室は、監査役に内部監査の実施状況を随時報告する。

h．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等

（1）取締役との定期的な意見交換の実施や監査役と内部監査担当者との連携が図れる環境の整備により、役職員との適切な意思疎通及び監査業務の実効性を確保する。

（2）監査役は、必要に応じて公認会計士・弁護士等の専門家の意見を求めることができる。

（3）監査役が、職務の執行に必要な費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに当該費用または債務を適切に処理する。

i．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

（1）「反社会的勢力に対する対応マニュアル」を制定し、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては断固としてこれを拒否する。

（2）「反社会的勢力に対する対応マニュアル」に基づき、当社グループの役職員に反社会的勢力排除に向けた方針及び対応策を周知・徹底する。

j. 財務報告の信頼性を確保するための体制
財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、内部統制システムの運用を行うこととする。また、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行うこととする。

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

当社は、市民社会にとって秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる団体との関係について遮断し、被害を防止するため、以下のとおり基本方針を定めております。
(1) 当社は、反社会的勢力による不当要求に対して、経営トップ以下組織全体として対応するとともに、対応する従業員の安全を確保するために体制を整備します。
(2) 当社は、公共の信頼を維持し、業務の適切性および健全性を確保するため、反社会的勢力との取引を含めた関係を遮断し、不当要求に対しては断固として拒絶します。
(3) 当社は、反社会的勢力による不当請求に備えて、平素から警察、暴力追放団体、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携を構築していきます。
(4) 反社会的勢力による不当要求に対しては、あらゆる民事上の法的対抗手段を講ずるとともに、被害が生じた場合には刑事事件として被害届の提出または告訴・告発をおこないます。
(5) 当社は、いかなる理由があっても、事案を隠ぺいするための反社会的勢力との裏取引、資金提供等は絶対に行いません。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】
⑴ 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「反社会的勢力に対する対応マニュアル」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。

⑵ 対応統括部署およ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総務部と定めるとともに、不当要求防止責任者を選任しております。また、反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から警察、暴力追放団体、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携を構築しており、不当要求、組織暴力および犯罪行為については、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。

⑶ 反社会的勢力排除の対応方法
・新規取引先・株主・役職員について
原則として、民間の調査機関を通じて反社会的勢力との関係の有無を調査します。
取引の開始時には、各種契約書などにおいて「反社会的勢力との関係がないことを確認する」体制とし、「関係を持った場合」の暴力団排除条項を明記することとしています。
また、従業員については、全員から、反社会的活動を行う特定の団体等との関係はないことの誓約書を受領しています。
・既存の取引先について
通常必要と思われる注意を払うとともに、一定の範囲を対象として、調査・確認を実施しております。
・既存取引先など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、速やかに取引関係などを解消する体制をとっております。

Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

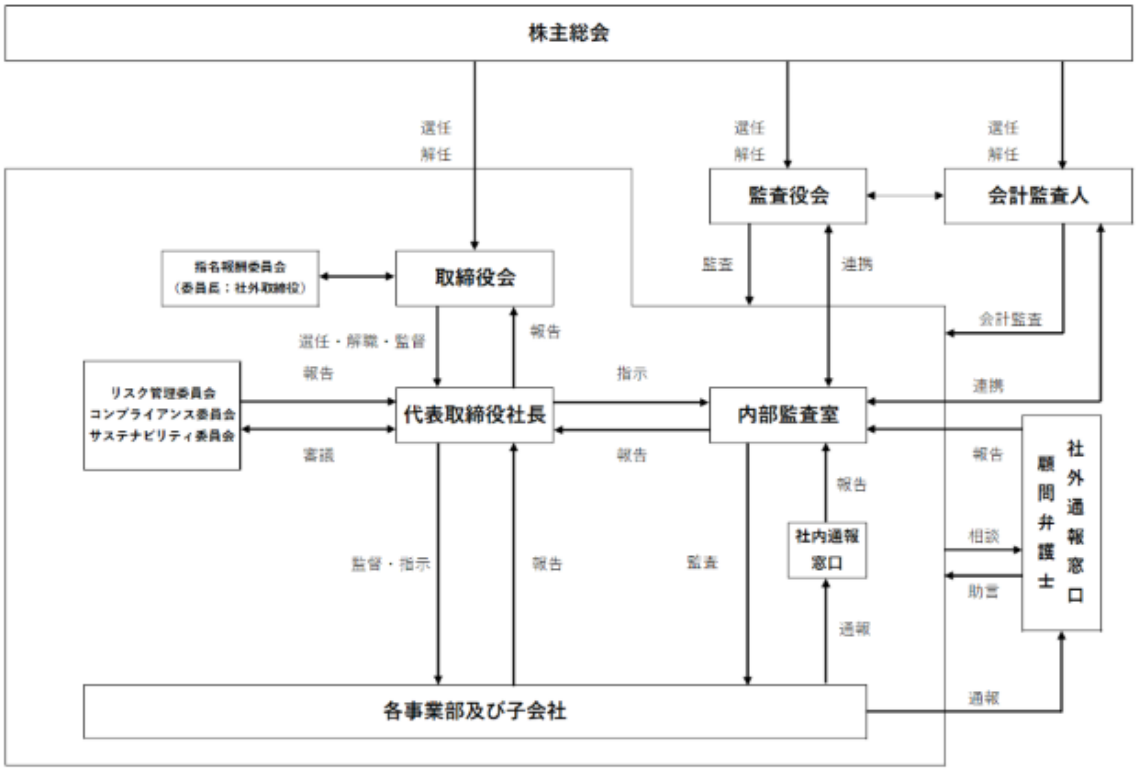
買収への対応方針の導入の有無	なし

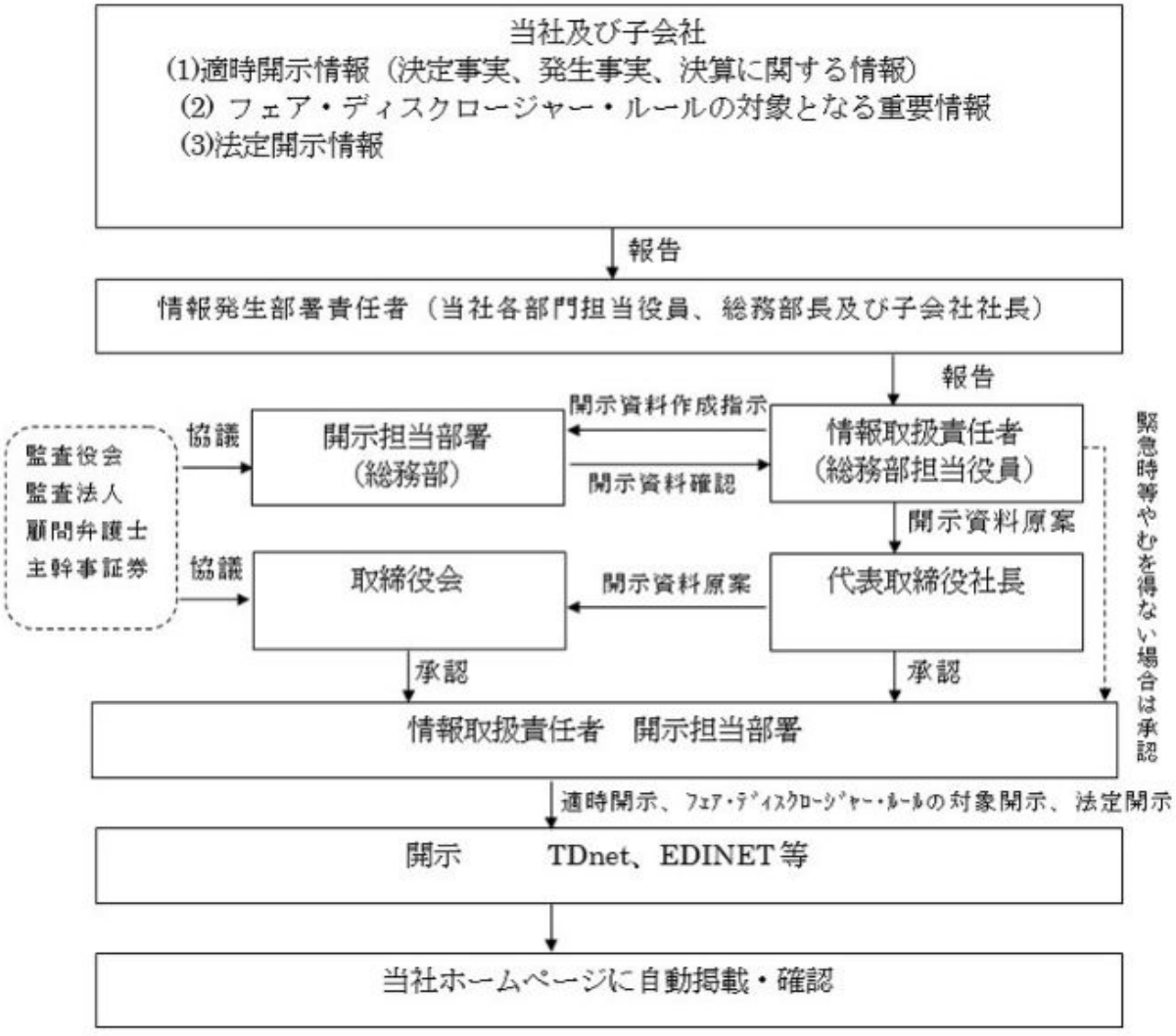
該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――


株主総会
選任
解任
選任
解任
選任
解任
監査役会
会計監査人
指名報酬委員会
（委員長：社外取締役）
取締役会
監査
連携
会計監査
選任・解職・監督
報告
報告
指示
連携
リスク管理委員会
コンプライアンス委員会
サステナビリティ委員会
代表取締役社長
内部監査室
審議
報告
報告
社外通報窓口
顧問弁護士
報告
社内通報窓口
相談
助言
監督・指示
報告
監査
通報
各事業部及び子会社
通報


当社及び子会社
(1)適時開示情報（決定事実、発生事実、決算に関する情報）
(2) フェア・ディスクロージャー・ルールの対象となる重要情報
(3)法定開示情報
報告
情報発生部署責任者（当社各部門担当役員、総務部長及び子会社社長）
報告
開示資料作成指示
開示資料確認
協議
監査役会
監査法人
顧問弁護士
主幹事証券
開示担当部署
（総務部）
情報取扱責任者
（総務部担当役員）
緊急時等やむを得ない場合は承認
開示資料原案
協議
取締役会
開示資料原案
代表取締役社長
承認
承認
情報取扱責任者　開示担当部署
適時開示、ﾌｪｱ･ﾃﾞｨｽｸﾛｰｼﾞｬｰ･ﾙｰﾙの対象開示、法定開示
開示　　TDnet、EDINET等
当社ホームページに自動掲載・確認