

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。

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、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題と位置づけ、企業価値の増大を図りつつ、株主をはじめ企業を取り巻く顧客・取引先・従業員等の利害関係者の信頼を得るために、経営の効率性・透明性・健全性を確保できる最適な経営体制を確立することを基本方針としております。

本報告書はすべて2021年6月のコードに基づいて記載しております。

【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】更新

【補充原則1-2】

当社の株主構成等を勘案したうえで、現時点においては議決権の電子行使を採用していませんが、利便性や公平性の観点から、今後の検討課題といたします。

【補充原則2-5】

当社は、公益通報者保護法に基づき、通報者等が不利益を受けない体制を構築しております。また企業内弁護士を窓口とし、寄せられた通報については、すべて監査等委員会に報告される仕組みとなっております。経営陣から独立した窓口を設置することについては今後の検討課題と致します。

【補充原則4-1】

中期経営計画については、毎期の目標達成に邁進することが株主の皆様の期待に応える最大の結果を生み出すという観点から、策定・開示はしておりません。

【補充原則4-10】

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役が取締役会に出席するとともに、監査等委員会が取締役の指名・報酬等に対する監査・監督機能を有しております。当社の監査等委員である取締役4名全員が独立社外取締役であり、重要な事項に関する検討にあたって、独立社外取締役が取締役会における審議への参加等を通じて適切に関与する仕組みを有しているほか、社外取締役は代表取締役社長と月1回の面談を通じた様々な事項に関する助言等を行っているため、現時点では指名委員会や報酬委員会の設置の必要性は特段ないものと判断しております。

【補充原則4-11】

取締役会は、会社の経営戦略に照らしてどのようなスキルを備えた者を取締役(または執行役員)とするべきかの検討にあたり、現時点において会社の経営層が必要とするスキルを取締役と執行役員で網羅的に有していることを重視しており、経験と専門知識を十分に有した者を任命するものとしております。なお取締役の選任方針等及び取締役会におけるスキル等の組み合わせの開示については今後の検討課題としております。

【補充原則4-11】

当社は取締役会規程において付議基準を明確に定めております。また取締役には決議資料を原則として1週間前に事前配布することで検討のための時間を用意するとともに、必要に応じて個々の取締役に対する個別説明の機会を設けております。また取締役会とは別途、上程事項の説明と審議を行う会を設置し、議案の趣旨や内容に対する一層の理解・判断を可能としており、かつ上程が不要または不適切あるいは時期尚早などと判断された議案については上程を取り下げさせる機能を有しております。なお当社は監査等委員会設置会社であり、取締役会付議議案は事前に監査等委員会においても審議され、監査等委員会は取締役会に対し意見を述べる事が可能です。監査等委員である取締役4名全員が独立社外取締役であり、会社に対する第三者的な視点での判断・牽制機能を有しております。これら複数のシステムが有機的に機能することにより当社の取締役会はその実効性や有効性が十分に確保されていると考えられることから、当社は現時点において取締役会の実効性に係る特段の分析・評価は行っていないため、今後の検討課題としております。

【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1-4 政策保有株式】

当社は、株式の価値の変動又は配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式、それ以外の株式を純投資目的以外の目的で保有する投資株式(政策保有株式)に区分しております。

顧客や取引先等の「株式を保有することにより取引の維持・拡大等が期待される銘柄」については、総合的な検討を踏まえ保有する方針としております。かかる方針を踏まえて、資産の有効活用を推進すべく、営業取引の維持・拡大が将来的に見込まれない政策保有株式については、市場価格等を勘案し適時に売却いたします。個別の政策保有株式の保有の適否については、毎期、取締役会において、保有に伴う便益やリスクと資本コストとの兼ね合い等を踏まえて精査・検証し、必要に応じて政策保有株式の売却に関する方針を決定いたします。また、政策保有株式のポートフォリオについては、保有目的等と併せ、有価証券報告書に記載しております。

なお、政策保有株式の議決権については、株主総会招集通知に記載された議案とその内容について、必要に応じて当該企業の経営方針、経営

戦略、経営計画及び社会情勢等を踏まえて検討を行い、適切に行使用することを基本としております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の利益相反取引等については取締役会の決議事項と定めております。また、当社取締役と当社グループ会社との営業取引関係等については、関連法令に従い有価証券報告書に記載しております。

【補充原則2-4】

当社は、女性の活躍推進を主軸としたダイバーシティの推進とワーク・ライフ・バランスの推進を図り、多様な人材が活躍する働きやすい職場環境の構築に取り組んでおります。例えば、一般職から総合職への職種転換の推奨、地域総合職といった転勤のない制度の導入、ノー残業デーの設定、ベビーシッター利用補助、育児短時間勤務制度の期間延長、育児休業期間中の社内情報の提供による職場復帰サポートなどを実施しております。これらの活動状況は厚生労働省の「女性の活躍・両立支援総合サイト」において、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」等の状況を公開しております。

管理職への登用実績(性別、国籍、中途採用等を区別なく登用)

- 管理職における女性割合 8.7%(2021年3月末現在)
- 管理職における中途採用者の割合 77.1%(同上)
- 外国人においては、取組み途中ではあるが1名の実績

管理職登用における具体的な数値目標等

- 女性管理職の割合を2024年度末までに10%以上とする
- 中途採用者比率が高く、現在でも管理職における中途採用者比率が8割近いため、特段の数値目標は掲げていない
- 外国人の管理職比率については特段定めていないが、海外事業やM&Aなど今後の事業展開を見据え、必要に応じ外国人採用と管理職への登用を進めたい
- 海外の関連会社の管理職の国内会社への異動など、人的交流を図りたい

人材育成方針

- 個々人と向き合い対話を重視する「一人一人に合わせた指導」を行う旨、管理職に対し教育を実施
- ダイバーシティ研修等の実施
- 研修等においては多様性確保の観点からも人選を行う

社内環境整備

- 時間的制約のある社員が働き続けられる環境を整える
- テレワークの普及
- 半休や時間単位の有休
- 育児短時間勤務制度の期間延長

【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】

現在、当社は、企業年金の積立金の管理及び運用に関しては複数の資産管理運用機関等と契約を締結しております(総幹事1社+資産管理運用機関3社)。また、当社では人事部が年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて運用方法の変更を検討する体制をとっております。人事面においては、専門的知識及び経験を有する人材を人事部に配置し、担当者には投資機関各社が実施するセミナーを受講させるなど、業務知識を深めるようにしております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 経営方針、経営指標については取締役会にて決議し、有価証券報告書にて開示しております。また、決算説明会にて経営戦略等を発表しており、説明資料は当社ホームページ及び適時開示情報閲覧サービスにて公開しております。

(2) コーポレートガバナンスの基本的な考え方をコーポレートガバナンスに関する報告書及び当社ホームページにて開示しております。

(3) 当社の取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬については、その概要として「継続した収益の安定と事業の成長を図るため固定報酬を基本とし、個人別の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、個人別の報酬は各取締役が企業価値向上にいかん貢献したかを念頭に、業績結果、役位、在任年数、各取締役が担う役割・責務、将来的な業績見通し等を総合的に勘案し決定する。旨を方針としております。

また、当連結会計年度の個人別の報酬については、代表取締役社長に具体的な内容の決定を委任することとしており、代表取締役社長は株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で報酬等の決定に関する基本方針に基づき作成した案を、社外取締役で構成される監査等委員会にて審議し、代表取締役社長はその意見を尊重のうえ決定することとしております。

なお、監査等委員である取締役の報酬等の額は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査等委員の協議により決定しております。

(4) まずは個々の取締役候補者(経営陣幹部を含む。)について、当社における現場の実態に精通しているか、またはこれに代替する程度の深い業界知識・経験を有しているかを検討します。また、取締役会は、当社経営に関する意思決定機関として、法定事項を協議・決定するとともに、経営の基本方針及び業務執行上の重要な事項を決定あるいは承認し、取締役の職務の執行について報告を受け監督することを職務としておりますので、これを満たす知識・経験・能力が確保できる人員体制を維持すべく、取締役候補者の選任及び取締役の解任議案の決定を行います。

(5) 取締役候補者を選任し又は取締役の解任議案を決定した際は、株主総会招集通知及び当社ホームページにおいてその理由を開示致します。

【補充原則3-1】

当社は、社会に求められ続ける企業としてサステナビリティやSDGsの取り組みをホームページに開示しております。また二本社制の導入による大規模災害時における本社機能の確保、各営業拠点への災害備蓄品の配備や自家発電装置等への設備投資、社用車のEV化など、積極的な事業継続のための取り組みを推進する一方で、人的資本や知的財産への投資等と自社の経営戦略・経営課題との関連性に係る開示についても検討及び取り組みを進めております。

人的資本については、人材が当社最大の経営資源であるとの理念に基づき「誰もが自分らしく働き輝くことができる社会の実現」を目標とし、仕事とプライベートの両立を目的とした継続的な環境整備を取組方針としております。また社員に対する啓発として、ダイバーシティ、ワークライフバランス、健康管理等をテーマに定期的な研修を実施しております。年1回の従業員満足度調査により、従業員の会社に対する意識や問題点を把握し、それらは人事制度、評価、福利厚生、労務管理等のさまざまな改善に役立てております。特に女性職員が活躍するための積極的なバックアップ、並びに性別問わず子育て世代にある職員が安心して労働と育児を両立できるための一層の環境整備が重要と考え、育児休業取得の推奨はもちろんのこと、各種サポート体制の拡充に取り組んでおります。更に当社の重要なパートナーである協力会社に対しても、当該従業員の皆様の「より働きやすい環境づくり」に貢献できるよう、社内同様のアンケート調査を実施し、実効性のある取り組みにつなげることを継続してまいります。また知的財産への投資については、今後、営業情報や業務ノウハウといった分野において必要に応じた投資を行いたいと考えております。

なお、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータ収集と分析を行い、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実については重要であると認識しており、一部の事業所においては既にISO50001の取得・運営によ

り、使用電力量データの収集・分析・考察等を進めております。最終的にはその仕組みを全社的に展開し、経営戦略やリスク管理に反映のうえ、最終的に財務上の影響として開示することを目標としております。

【補充原則4-1】

当社は、関連法令に従い、取締役会の決議によって重要な業務執行の決定を取締役に委任することができる旨を定款に定め、開示しております。

また、当社では取締役会規程において取締役会付議基準を定め、当該付議基準で定めた事項については取締役会に付議することとし、それ以外の事項については取締役に委任することとしています。付議基準については適宜見直しを図り、適切な取締役会運営に努めております。

なお、当社は役員の担当制を導入しており、その内容については東京証券取引所の適時開示情報閲覧サービスや当社ホームページにて開示しております。また職務権限規程を定め、取締役が行使できる権限の範囲を明確にしております。

【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、独立社外取締役の選任において、特に企業経営に関する豊富な経験と幅広い知識、また会計等の専門的な知見を有していることを重視しております。

また、東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」及び「上場管理等に関するガイドライン」に定められた独立性基準の規定を遵守し、一般株主と利益相反の生じるおそれがない者を独立社外取締役に選任しております。

【補充原則4-11】

監査等委員以外の取締役は全員が業務執行取締役ですが、他の上場企業の社外取締役を兼務しておらず、当社取締役としての業務に専念できる体制となっております。また監査等委員である取締役は4名全員が独立社外取締役であり、各々が他社の代表取締役等を務めておりますが、当社の社外取締役としての役割を果たすだけの十分な時間と労力は確保できております。

なお当社の取締役について、他社役員等との重要な兼職の状況は有価証券報告書や株主総会招集通知等にて毎年開示しております。

【補充原則4-14】

当社の全取締役が出席する研修会について、(1)役員研修会を年1回、(2)コンプライアンス委員会が主催するコンプライアンス推進責任者研修会を年1回、(3)幹部研修会を年1回、それぞれ実施するプログラムを設けております。

また、法改正や取締役として有しておくべき知識・知見等に関する資料を適宜配布しております。

なお、新任取締役をはじめ各取締役は必要に応じて社内開催の各研修会や社外研修会、セミナー等に積極的に参加することが推奨されております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

決算説明会を毎年度、原則2回開催し、様々なご意見やご質問を頂いております。

社内の体制については、IR担当役員がIR活動に関連する情報を取りまとめるなどしており、日常的に関連部署間の連携を図っております。IR担当部門である財務統括部では投資家の皆様からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材を積極的に受け付けており、また決算説明会においては代表取締役社長またはIR担当役員が説明を行っております。

なお、投資家の皆様との対話の際は、当社の持続的成長や中長期における企業価値向上に関わる事項を対話の中心的なテーマとし、またIR担当者が対話の場に同席することで当社から発信する情報の一元管理を行い、インサイダー情報管理に留意しております。

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(%)
日本サービスマスター有限会社	12,552,162	33.58
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,515,400	6.73
福田 慎太郎	2,066,802	5.53
光通信株式会社	1,249,300	3.34
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	976,400	2.61
福田 武	949,008	2.54
日本管財社員持株会	763,629	2.04
明治安田生命保険相互会社	556,200	1.49
三菱UFJ信託銀行株式会社	474,368	1.27
日本管財取引先持株会	427,600	1.14

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

小菅 康太	他の会社の出身者																			
岡田 貴子	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	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
乾 新悟				<p>乾光海運株式会社の代表取締役、乾汽船株式会社の顧問及び株式会社PALTACの顧問であり、企業経営に関する豊富な経験と幅広い知識を有していることから、選任後もこれまで同様、主に経営的な観点から、当社の経営への助言と監視を行っていただくことを期待するとともに、当社グループの持続的な企業価値向上に貢献いただくと考えております。</p> <p>なお、当社と同氏、乾光海運株式会社、乾汽船株式会社及び株式会社PALTACの間には人的関係、資本的関係及び重要な取引関係その他の利害関係がないものと判断しております。また、当社の主要株主、主要な取引先の業務執行者等ではなく、独立性には特段問題ないと考えております。</p> <p>以上のことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと考え、独立役員として選任しております。</p>
山下 義郎				<p>株式会社カシワテックの代表取締役社長、株式会社シーメイトの取締役会長及び尾道造船株式会社の社外監査役であり、企業経営に関する豊富な経験と幅広い知識を有していることから、選任後もこれまで同様、主に経営的な観点から、当社の経営への助言と監視を行っていただくことを期待するとともに、当社グループの持続的な企業価値向上に貢献いただくと考えております。</p> <p>なお、当社と同氏、株式会社カシワテック、株式会社シーメイト及び尾道造船株式会社との間には人的関係、資本的関係及び重要な取引関係その他の利害関係がないものと判断しております。また、当社の主要株主、主要な取引先の業務執行者等ではなく、独立性には特段問題ないと考えております。</p> <p>以上のことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと考え、独立役員として選任しております。</p>

小菅 康太				<p>株式会社コスガの家具の代表取締役社長であり、企業経営に関する豊富な経験と幅広い知識を有していることから、選任後もこれまで同様、主に経営的な観点から、当社の経営への助言と監視を行っていただくことを期待するとともに、当社グループの持続的な企業価値向上に貢献いただくと考えております。</p> <p>なお、当社と同氏及び株式会社コスガの家具との間には人的関係、資本的关系及び重要な取引関係その他の利害関係がないものと判断しております。また、当社の主要株主、主要な取引先の業務執行者等ではなく、独立性には特段問題ないと考えております。</p> <p>以上のことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと考え、独立役員として選任しております。</p>
岡田 貴子				<p>岡田貴子公認会計士・税理士事務所の代表及びイチカワ株式会社の監査役であり、公認会計士、税理士としての専門的知識及び豊富な経験を有していることから、選任後は、専門家としての豊富な知見を活かし、当社の経営への助言と監督を行っていただくことを期待しております。</p> <p>なお、当社と同氏、岡田貴子公認会計士・税理士事務所代表及びイチカワ株式会社との間には、人的関係、資本的关系及び重要な取引官益その他の利害関係がないものと判断しております。また、当社の主要株主、主要な取引先の業務執行者等ではなく、独立性には特段問題ないと考えております。</p> <p>以上のことから、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと考え、独立役員として選任いたします。</p>

【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	4	0	0	4	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

監査等委員会はその職務を補助させるため、監査等委員会事務局所属の職員に必要な事項を命令することができるものとし、監査等委員会よりその業務に必要な命令を受けた職員は、その命令に関して、監査等委員以外の取締役の指揮命令を受けないものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

各部門に対して各種規程の遵守状況、業務執行の適法性及び効率性を監査するため、内部監査室を設置し3名を配置しております。内部監査室では、社長及び監査等委員会の承認を得た年度計画に基づき、子会社を含む各部門に対する監査を実施し、監査結果は被監査部門長に講評の上、社長及び監査等委員会に報告しております。監査において改善すべき事項が検出された場合には、被監査部門より業務改善回答書を提出させ、当該部門の業務改善計画と実行状況をフォローアップしております。

監査等委員会は原則として毎月1回開催し、状況により業務執行取締役等に対し、出席及び業務執行状況の説明を求め、監査業務の精度向上を図っております。また、監査計画の策定や監査現場への立会い及び監査実施状況報告等の局面で、会計監査人、監査等委員会、内部監査室が適宜連携し、情報・意見交換等を適切に行う体制を構築しております。

【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	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす監査等委員である社外取締役を全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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

一般的な業績評価に基づき、株主総会で承認を得た役員報酬額の範囲内で支給しております。
なお、取締役の報酬の算定については、会社の業績や経営内容、経済情勢等のほか、会社に対する取締役個々の貢献度等も加味した上で総合的に考慮し、決定しております。

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 [更新](#)

2021年3月期における当社の取締役及び監査役に対する報酬等の額は以下のとおりであります。

取締役(監査等委員を除く)	557百万円
取締役(監査等委員)	28百万円
(うち社外取締役)	28百万円

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

2017年6月16日開催の第52期定時株主総会決議に基づき、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬額を、年額800百万円以内、取締役(監査等委員)の報酬額を、年額50百万円以内と決議いただいております。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員であるものを除く。)の員数は13名(うち、社外取締役0名)、監査等委員である取締役の員数は4名(うち、社外取締役4名)です。

当社の取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬については、2021年2月18日開催の取締役会にて、その概要として「継続した収益の安定と事業の成長を図るため固定報酬を基本とし、個人別の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、個人別の報酬は各取締役が企業価値向上にいかに関与したかを念頭に、業績結果、役位、在任年数、各取締役が担う役割・責務、将来的な業績見通し等を総合的に勘案し決定する」旨の方針を決議しております。

また、当連結会計年度の個人別の報酬については、2021年6月18日開催の取締役会にて、代表取締役社長である福田慎太郎に具体的な内容の決定を委任することを決議いたしました。これは、当社グループ全体の業績を俯瞰し各取締役が担う役割及び責務の評価を行うには代表取締役社長が最も適していると判断したことによるものです。

なお、当社は、代表取締役社長により上記の通り委任された権限が適切に行使されるべく、代表取締役社長が株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で報酬等の決定に関する基本方針に基づき作成した案を、社外取締役で構成される監査等委員会にて審議し、代表取締役社長はその意見を尊重のうえ決定することとしております。そのため、取締役会は、かかる手続きを経て決定された当連結会計年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容は上記方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会事務局が監査等委員である取締役と関係部署との連絡調整を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

相談役・顧問の制度はありますが、現時点において、代表取締役社長を退任した者で相談役等に就任している者はおりません。

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

取締役会につきましては、月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しております。2021年度(第57期)の開催は合計18回、取締役の出席率は97.9%であります。

法定の組織のほかにも、当社の経営方針及び経営戦略に関する重要事項については、取締役会とは別途、上程事項の説明と審議を行う会において議論を行い、その審議を経て執行決定を行っております。また、投資案件の収益性や事業戦略性、運営上のリスクを事前に検討し、事後のモニタリングを実施するために、取締役会の諮問機関として「投資委員会」を設け、必要に応じて随時開催することにより、投資案件に関するリスク管理体制を強化しております。

監査等委員であるものを除く全取締役は経営会議にも出席するなど、業務執行に関する情報の共有化による業務執行の迅速化と業務執行の監視・監督の強化に努めております。経営会議では、業務の運営に係る年度計画を各部門の業務目標に落とし込み、月次の業績管理を行っております。

なお、当社は、会社法第427条第1項に基づき、非業務執行取締役との間において責任限定契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、会社法第425条第1項に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、当該非業務執行取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がない時に限られます。

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

当社は、監査等委員会設置会社であります。現在、4名の社外取締役が監査等委員会と取締役会の構成員を兼ねております。これにより人的効率化が図られ、併せて取締役会に対する適切な監督機能や経営の透明性等も確保されております。

さらに執行役員制度と取締役及び執行役員による担当役員制を導入し、執行責任の明確化と意思決定の迅速化が図られております。

これらのコーポレート・ガバナンス体制が、当社において基本方針を実現するための最適な体制であると判断しております。

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	2週間前から更に繰り上げて発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して開催しております。
その他	招集通知を招集通知発送の前日までに当社ホームページに掲載しております。 また、株主総会において報告事項のビジュアル、ナレーション化を行っています。 2022年6月17日開催の第57期定時株主総会においては、新型コロナウイルス感染症拡大の観点から、株主総会の時間短縮を目的に、報告事項のビジュアル、ナレーション化を中止いたしました。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を原則として年2回(第2四半期及び期末)開催いたします。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページでは以下の情報を投資家向けに掲載しております。 ・IRトピックス ・決算短信 ・決算説明会資料 ・有価証券報告書 ・株主総会資料	
IRに関する部署(担当者)の設置	・IR担当部署名:財務統括部 ・IR担当役員兼IR事務連絡責任者:岡元重樹	

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	グループの規範である「日本管財グループ企業倫理行動指針」を制定し、ステークホルダーに対する考え方、判断基準として規定しております。

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

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方

(1) 当社及び子会社の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

a. 当社グループは、コンプライアンス体制の基礎として、「グループ企業倫理行動指針」及び「コンプライアンス基本規程」を定めております。

当社は、管理統轄本部長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、内部統制システムの構築・維持・向上を推進するとともに、その事務局を法務室に置き、当社のコンプライアンス体制の整備及び維持を図ることとします。

また、子会社は個別にコンプライアンス体制を整備・維持し、当社はその助言・指導を行います。

b. 当社及び子会社の取締役、使用人等は、当社又は子会社における重大な法令違反その他コンプライアンス上の重要な問題を発見した場合には、直ちに当社の監査等委員会又は子会社の監査役に報告するものとします。

c. 当社グループの法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内報告体制として、当社グループ社内通報システムを整備し、「社内通報規程」に基づきその運用を行うこととします。

d. 当社の内部監査室は、当社及び子会社に対し、「内部監査規程」に基づき、法令及び社内規程の遵守状況及び業務の効率性等について監査し、その結果を社長及び監査等委員会に報告しております。

e. 当社の監査等委員会は、当社グループのコンプライアンス体制及び社内通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができます。

(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

当社は、法令・社内規程に基づき、文書等の保存及び管理を行います。

また、情報の管理については、「情報システム管理規程」「個人情報保護基本規程」に基づき適切に対応します。

- (3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 当社は、「コンプライアンス委員会」内に、子会社はその管理担当部門に、それぞれ自社のリスク管理全体を統括する組織を設け、自社の業務執行に係るリスクを認識し、その把握と管理についての体制を整えることとします。また、当社は子会社のリスク管理体制について、指導・助言を行います。
 - 当社グループを対象とする「危機管理規程」を定め、当社及び子会社において重大な不測の事態が発生した場合には、必要に応じ、社長を本部長とする対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止しこれを最小限に止める体制を整えます。
 - 当社グループの重要な投資案件の収益性、事業戦略性、運営上のリスクを事前に検討し、また、事後のモニタリングを実施するための取締役会の諮問機関として「投資委員会」を設け、当社グループの投資案件に関するリスク管理体制を強化します。
- (4) 当社及び子会社の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
- 定例の取締役会を毎月1回開催し、「取締役会規程」及び「取締役会付議基準」による重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督を行います。また、当社の経営方針及び経営戦略に関わる重要事項については、取締役会の事前に別途、取締役会上程議案等の事前説明会において議論を行い、その審議を経て執行決定を行うものとします。
 - 業務の運営については、年度毎に当社グループ全体の経営計画を策定し、これを当社及び子会社各部門の業務目標に落とし込み、月次で経営会議にて業績管理を行います。
 - 取締役会の決定に基づく業務執行については、「組織規程」「職務分掌規程」「職務権限規程」において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続きの詳細について定め運用します。
- (5) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
- グループ会社における業務の適正を確保するため「グループ企業倫理行動指針」をグループ会社全てに適用します。
当社は、担当役員及び担当部署を置き、「関係会社管理規程」に従い、グループ経営会議での報告により当社への決裁・報告制度による子会社経営の管理を行うものとし、必要に応じてモニタリングを行うものとします。
取締役は、グループ会社において、重大な法令違反その他コンプライアンス上の重要な問題を発見した場合には直ちに、監査等委員会に報告するものとします。
 - 子会社の取締役及び使用人は当社からの経営管理、経営指導内容が法令に違反し、その他コンプライアンス上問題があると認められた場合には、内部監査室及びコンプライアンス委員会に報告するものとします。内部監査室又はコンプライアンス委員会は直ちに監査等委員会に報告を行うとともに、意見を述べることもできますものとします。監査等委員会は意見を述べることも、改善策の策定を求めることもできますものとします。
- (6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性に関する事項、及び当該使用人に関する指示の実効性に関する事項
監査等委員会はその職務を補助させるため、監査等委員会事務局所属の職員に必要な事項を命令することができるものとし、監査等委員会よりその業務に必要な命令を受けた職員は、その命令に関して、監査等委員以外の取締役の指揮命令を受けないものとします。
- (7) 当社及び子会社の取締役、使用人等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及び監査等委員会の業務が実効的に行われることを確保するための体制
- 当社及び子会社の取締役、使用人等は、当社又は子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役の職務執行に関する不正の行為又は法令もしくは定款に違反する重大な事実を発見した場合には当該事実を、また、これらの者からこれらの事実について報告を受けたものは当該事実を、それぞれ監査等委員会に都度報告するものとします。前記にかかわらず、監査等委員会はいつでも必要に応じて、当社又は子会社の取締役、使用人等に対して当社又は子会社の事業、業務又は財産に関する事項の報告を求めることができますこととします。
 - 当社グループを対象とする社内通報により、重大な法令違反その他コンプライアンス上の重要な問題が生じたときは、監査等委員会へ報告するものとします。
 - 当社及び子会社の取締役、使用人等は、監査等委員会の求めに応じて事業の報告を行うとともに、当社グループの業務及び財産の状況の調査に協力します。
- (8) 監査等委員会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扱いを受けないことを確保する体制
当社及び子会社は、監査等委員会へ報告を行った当社又は子会社の取締役、使用人等に対して、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ます。
- (9) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理、費用の前払又は償還の手続きに係る方針
監査等委員の職務の執行に必要な費用又は債務は当社が負担し、会社法に基づく費用の前払い等の請求があった場合はこれに応じます。

2. 内部統制システムの整備状況

当社の内部統制システムは、「組織規程」や「職務分掌規程」「職務権限規程」をはじめとする各種規程類により職務分掌や決裁権限を明らかにするとともに、管理統轄本部長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、内部統制システムの構築・維持・向上を推進しております。なお、法令違反やコンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、直ちに監査等委員会に報告することとしております。また、法令違反やコンプライアンスに関する社内報告体制として「社内通報システム」を整備・運用しております。これらの内部統制システムの遵守状況は、内部監査室が行う内部監査及び内部統制室により確認されております。

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

- 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断絶し、毅然とした態度でこれを排除します。
- 反社会的勢力排除に向けた整備状況
 - 「グループ企業倫理行動指針」や各種取引契約書へ反社会的勢力排除項目を追記してまいります。
 - 対応統括部署及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署を総務部とし、不当要求防止責任者を設置しております。また、反社会的勢力による不当要求等に対しては、直ちに対応統括部署へ報告・相談する体制を整備してまいります。
 - 外部専門機関との連携状況
当社は、警察が主催する連絡会等に加入し、平素より顧問弁護士等の外部の専門機関と連携を深め、業界、地域社会と協力し、反社会的勢力

力への対応に関する指導をいただいております。

(4) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

当社は、反社会的勢力の情報を総務部にて一元管理し、取引先等の反社会的勢力排除に努め、当該情報を社内での注意喚起等に活用します。

その他

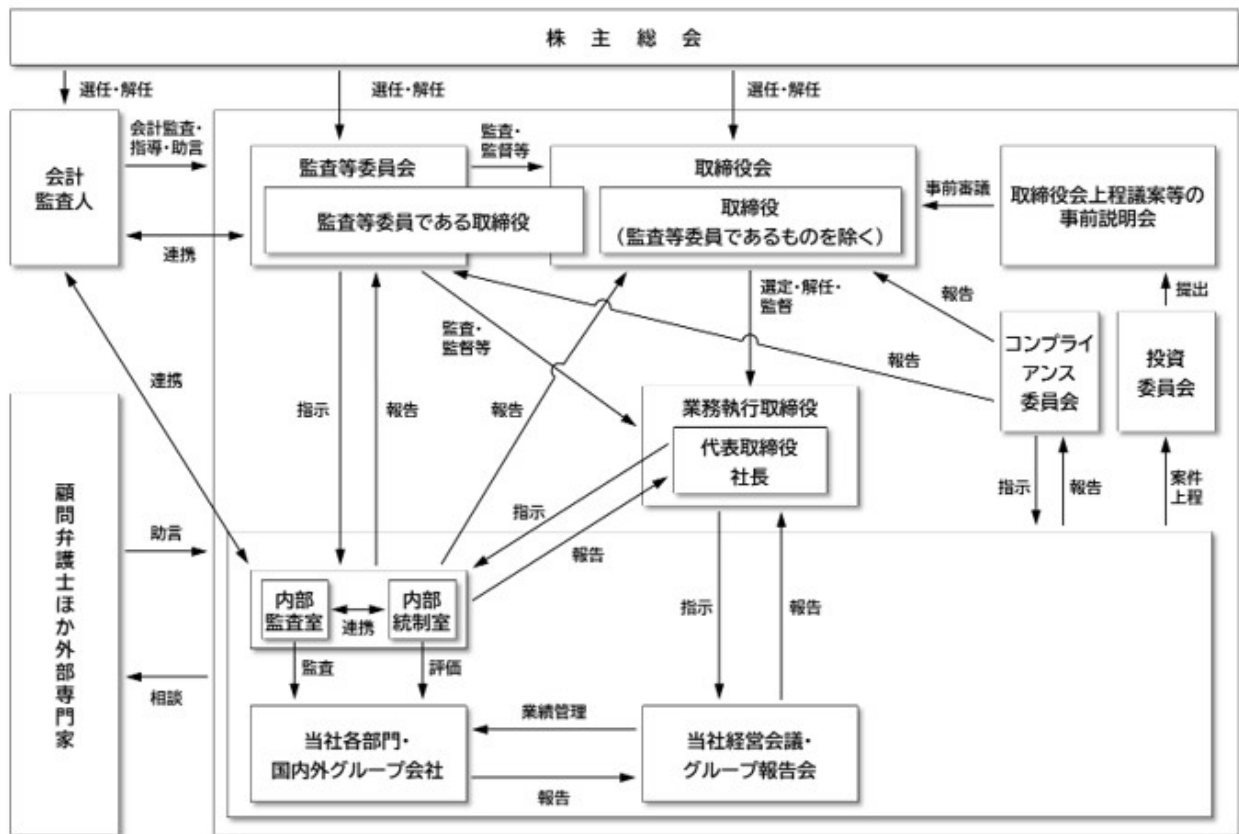
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

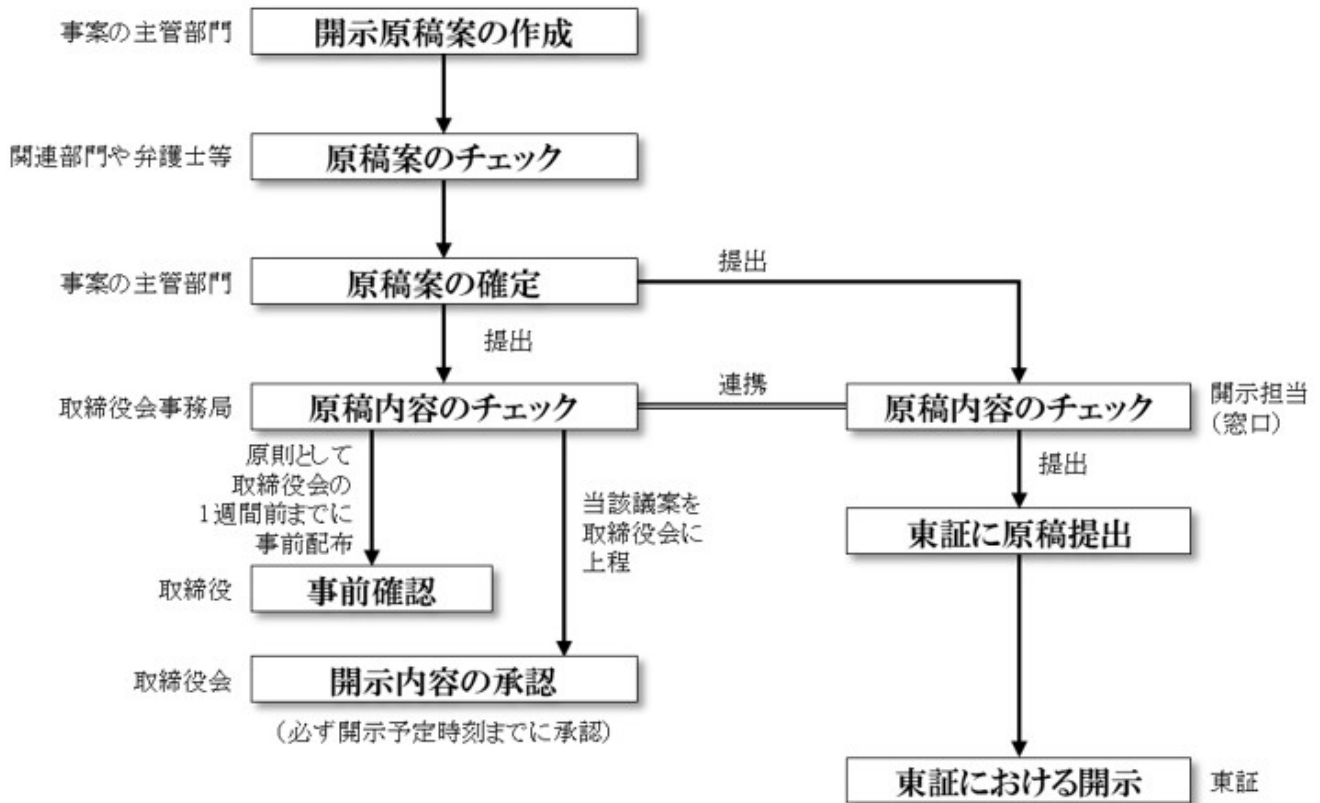
なし

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 更新



適時開示体制の概要



- ※ 取締役会事務局は、取締役会にて承認された旨を開示担当に連絡
- ※ 取締役会にて開示内容に不備が発見された場合、現行を修正のうえ開示担当より東証に再提出
- ※ 東証での開示を確認後、自社HPにてIRリリース(併せて社内通達)