

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

当社は企業理念・経営理念等管理規程に定める理念等に基づく事業活動を通じて、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取組むことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

【企業理念】

『すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する』

その意味で4つの「S」を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる

ES:社員満足 CS:お客様満足 IS:株主満足 SS:社会貢献

【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1-2-4

現状、当社の株主構成において海外投資家比率が些少(5%以下)なため、現在は議決権電子行使プラットフォームの導入および招集通知の英訳はおこなっておりません。今後も全体的な株主構成、いただいたご意見やご要望および費用等を勘案しながら最適な環境作りに努めてまいります。

補充原則4-1-3

当社では、現代表取締役社長(COO)は、2016年6月の社長就任以来、中期経営計画を推進しており、現時点で最高経営責任者等の後継者に關する具体的な計画は策定しておりません。最高経営責任者等の後継者計画については、最高経営責任者(CEO)が、人事担当役員との補佐を得ながら、社外取締役の意見も参考として、十分な時間と資源をかけて計画的に育成に努めることとしております。その選定された人物の中から、最高経営責任者として会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略の実現、経験や知見などを考慮した人物を最終候補者として絞込み、その内容を取締役会において議論し、候補者として選定いたします。

補充原則4-2-1

当社は社内に定める【取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方】に基づき、取締役および執行役員の報酬等は取締役会で、監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員会決定しております。その際、社外取締役を除く経営陣の報酬は、会社業績との連動性を確保しつつ、役位、経歴、実績、各種要素の基準を定め、業績、貢献度を勘案して決定しております。現在自社株報酬は設定しておりませんが、今後も持続的な成長に向けた経営陣の報酬制度を検討してまいります。

補充原則4-8-1

当社は、監査等委員である取締役3名のうち、社外取締役を2名選任しております。随時必要に応じて、常勤の監査等委員である取締役から情報提供が行われ連携を確保しており、取締役会でも独立かつ客観的な立場から積極的な発言を行っております。現在、独立社外者のみの定期的な会合は開催しておりませんが、今後社外取締役を増員した時点で検討いたします。

補充原則4-8-2

当社は、監査等委員である取締役3名のうち、社外取締役を2名選任しております。随時必要に応じて、常勤の監査等委員である取締役から情報提供が行われ連携を確保しており、取締役会でも独立かつ客観的な立場から積極的な発言を行っております。現在は筆頭独立社外取締役を選任しておりませんが、今後社外取締役を増員した時点で検討いたします。

補充原則4-10-1

当社は、現在独立社外取締役を2名選任しており、取締役会の過半数には達していません。しかしながら、独立社外取締役は、豊富な知識、経験等から、取締役会では積極的に意見を述べており、随時内部監査課を窓口として各取締役、経営陣と連携体制を構築しております。今後、独立社外取締役が増員された際には、指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会の機関設置をおこなうことを検討してまいります。

原則4-11

当社は、【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】により、性別、年齢及び国籍の区別なく、それぞれの人格及び見識などを十分に考慮の上で選任することとしております。加えて独立社外取締役は、社内に定める【独立性判断基準】に則った人物を選任しております。現在の取締役会構成は全員男性かつ日本人となっておりますが、今後ともその役割・責務を実効的に果たすため、ジェンダーや国際性の面を含んで当社の状況に見合った人物の選任を検討し、求められる機能の向上、充実に努めてまいります。

【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

当社は政策保有株式を保有しておらず、保有しないことを基本的な方針としております。今後、中長期的な経済合理性を踏まえて保有を検討する際は、適切な対応を確保するため、あらかじめ保有の適否や便益、リスクが資本コストに見合っているか等を具体的に検証して内容を開示いたします。あわせてその議決権行使の方針・考え方についても、具体的な基準を定めて開示し、その基準にあわせて対応をおこなうこととします。

原則1-7

当社は、当社と役員または主要株主等との取引に該当するものについては、当社や株主共同の利益を害することのないよう事前に取締役会の承認を要するものとしております。また、定期的に関連当事者間取引も含めて調査をおこない、内部監視を継続しておこなっております。

原則2-6

当社には、制度として企業年金が無く、また特定の企業年金基金にも加入していません。そのため、運用に伴う人材登用、配置や運営などの取組み等も行っておりません。導入を検討する際は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加え、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえて、その期待される機能を発揮できるよう社員への説明実施、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行い、これらを含めた決定内容を開示いたします。

原則3-1

当社は、原則3-1について下記のように情報発信をおこなっております。

(i) 経営理念等や経営戦略、中長期計画

当社は、企業理念を当社ホームページ、コーポレートガバナンス報告書および有価証券報告書で開示しております。また、平成29年3月期を初年度とし、平成31年3月期を最終年度とする中期経営改善計画を策定、実施しており、その内容をホームページで開示しております。

(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

当社は、企業理念を【すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する その意味で4つの「S」(ES:社員満足 CS:お客様満足 IS:株主満足 S:社会貢献)を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる】を経営の基本方針とし、企業理念・経営理念等管理規程に定める理念等に基づく事業活動を通じて、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取組むことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

(iii) 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

当社の経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっては、社内に定める【取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方】によって決定しております。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社の経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっては、社内に定める【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】に基づき、取締役会決議にて決定しております。

解任にあたっては、【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】に該当せず、今後の任務遂行が困難な事情が生じた際には、多面的に検討し判断をおこない、取締役会決議にて解任を決定いたします。

(v) 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・監査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、取締役候補の指名と執行役員の選任は、社内に定める【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】に基づき代表取締役と人事担当役員において協議し、取締役会決議をもって決定しております。

監査等委員である取締役候補の指名は、上記同様に代表取締役と人事担当役員が協議し、監査等委員会の同意を得た後、取締役会決議をもって決定しております。

取締役、監査等委員である取締役の選解任理由の説明は、株主総会参考書類において開示をおこないます。解任にあたっては、【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】に該当せず、今後の任務遂行が困難な事情が生じた際には、多面的に検討し判断をおこない取締役会決議にて解任を決定いたします。

補充原則4-1-1

当社は取締役会において、法令および定款に定められた事項、当社の重要事項等を決定しております。また経営陣に委ねる範囲については、取締役会規則、組織規程、業務分掌規程および職務権限規程等において、取締役会、代表取締役社長、各取締役、各部門と決議事項と委任範囲、職務権限を明確化しております。

原則4-9

当社は独立社外取締役の選任にあたっては、社内で規定しており、株主総会参考書類で開示している【独立性判断基準】【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】に合致した人物を候補者として選定しております。

補充原則4-11-1

当社は選任に関して社内に規定し、【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】を前提として、性別、年齢および国籍の区別なく、それぞれの人格や見識等を十分考慮の上、その職務と責任を全う出来る適任者を選任することを方針としております。

補充原則4-11-2

当社は、社外役員を除く取締役が他の団体等の委員や役職を兼職する場合には、詳細を記載して報告する体制を構築し、社内規程を定めております。あわせて、毎年関連当事者間取引の有無と同時に兼任状況の確認をおこない、重要な兼職については株主総会招集通知に記載し開示しております。

補充原則4-11-3

当社は、毎年取締役会において、取締役全員に実効性評価をおこなっており、その内容について事務局で分析や評価をおこなった後、取締役会にフィードバックしております。実施方法は、取締役会の運営、構成、議題、支える体制の各項目についてそれぞれ無記名のアンケート形式でおこなっており、結果につきましては以下に概要をまとめております。

平成30年3月期の実施内容では、取締役会の運営、構成、体制については、回答 ①十分に適切 ②適切である という項目が50%を超えており、現行の取締役会についての運営、構成、体制は「適切」と考えております。課題として、ジェンダーや国際性による多様性確保、独立社外取締役の割合増加、任意の委員会制度導入について議論が必要という意見が挙げられております。今後も認識された課題への対策を実施し、実効性向上に取組んで参ります。

補充原則4-14-2

当社の取締役および監査等委員である取締役に対するトレーニングの方針は、【各々その職務に対して必要な知識を習得するために、適時外部の研修、セミナー等を受講できるよう費用を含めて支援する】という方針にしております。

原則5-1

当社は、【ディスクロージャーポリシー】を定め、株主、投資家のみなさまに対し、公平かつ適時適切な情報開示をおこなうことを社会的責任と認識し、これを遂行することをIR活動の基本方針としております。

対応につきましては、社長直轄の「経営企画部」がIRの主担部署となっており、株主からの対話(面談)の申込みと対応は「総務部」と連携して行っております。

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(%)
有限会社ティーズ	1,677,000	32.88

田谷哲哉	152,500	2.99
株式会社赤城自動車教習所	136,600	2.67
株式会社田谷	102,946	2.01
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	62,200	1.21
TAYA社員持株会	61,570	1.20
田谷和正	57,520	1.12
浜野統一	57,160	1.12
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	43,700	0.85
佐藤桂子	41,700	0.81

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 第一部
決算期	3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	1000人以上
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	12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	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	2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)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
三亀孝雄	他の会社の出身者													
田島克夫	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
三亀孝雄	○	○	——	銀行勤務で培われた豊富な知識、経験等を有しており、独立性基準及び開示加重要件への該当項目もなく、一般株主と事 益相反が生じる恐れが無いことから、監査等委員及び独立役員として、社外取締役の職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しております。
田島克夫	○	○	——	公認会計士として培われた豊富な知識、経験等を有しており、独立性基準及び開示加重要件への該当項目もなく、一般株主と事 益相反が生じる恐れが無いことから、監査等委員及び独立役員として、社外取締役の職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しております。

【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	1	1	2	社内取締役

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	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補佐する専従の担当セクションや担当者は設けておりませんが、監査等委員会がその職務の執行に必要な場合は、「経営企画部内部監査課」が職務遂行の補助を委嘱しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人とは、監査体制、監査計画、監査実施状況等について、必要に応じて適宜会合を開き、意見の交換をしております。また、経営企画部内部監査課に所属する常時4名の内部監査人が、当社の諸業務が社内規程等に準拠し合法的かつ効率的に行われているかについて内部監査を実施し、改善すべき点の指摘・勧告、更には改善策の助言を行い、業務の質や効率の向上を図っております。内部監査の実施に際しては、年間実施計画書に基づき、所定の内部監査手続を実施し、その結果報告及び改善事項の提案等は社長に直接報告されるとともに、監査等委員である取締役及び会計監査人にも報告され相互に緊密な連携が保たれております。

【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	2名
---------	----

その他独立役員に関する事項

【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

当社は「取締役および執行役員報酬の決定方針および手続き」を株主総会資料において開示しております。この内容に基づき、取締役(監査等委員である取締役を含む。)および執行役員の報酬等は取締役会で、監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員会で決定しております。

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

2018年3月期における役員報酬
 区分 員数 報酬等の額
 取締役(監査等委員を除く。) 5名 70百万円
 取締役(監査等委員) 3名 15百万円 (うち社外取締役) (2名 8百万円)

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

当社の役員の報酬等は、株主総会の決議によって定める旨定款に定めております。取締役(監査等委員を除く。)の報酬限度額は平成28年6月21日開催の第42期定時株主総会において、年額300百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)、取締役(監査等委員)の報酬限度額は、年額30百万円以内と決議いただいております。この株主総会の決議により定められたそれぞれの報酬総額の上限額の範囲内において、株主総会資料において開示しております「取締役および執行役員報酬の決定方針および手続き」に基づき、取締役(監査等委員である取締役を含む。)および執行役員の報酬等は取締役会で、監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員会で決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務を補佐する専従の担当セクションや担当者は設けておりませんが、監査等委員会がその職務の執行に必要な場合は、「経営企画部内部監査課」が職務遂行の補助を委嘱しております。

【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
田谷 哲哉	名誉会長	若手技術者育成プログラム、システム作りおよび店舗開発のアドバイス、サロン視察による技術者のモチベーションアップなど	非常勤・報酬有	2016/06/21	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

創業者である元代表取締役の田谷哲哉が、社内規程に則り名誉会長として就任しております。長年に渡り当社の経営に携わってきた経験・知見等に基づき、上記記載の業務内容を中心に、事業推進と美容師の育成を側面支援しております。ただし、一般的に言う相談役や顧問という立場では無く、業務執行に関与することはありません。従って、ガバナンス上の問題は無いと考えております。

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)

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しております。取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名、監査等委員である取締役は3名(常勤1名と非常勤2名)で、うち2名は社外取締役であります。月1回定時取締役会を、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、充分審議したうえで経営上の意思決定を行っております。また、「経営戦略会議」「事業推進会議」を各々月1回開催しており、迅速且つ現場に根付いた経営判断ができるようにしております。

なお、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため執行役員制度を導入しております。本制度では、取締役会の「経営の意思決定」「執行監督機能」と執行役員の「業務執行機能」を明確に分離し、取締役会は監査等委員会の監督・監査を受けて経営方針などを審議・決定する機関、執行役員は会社の方針に基づき、会長及び社長の指揮監督のもと業務執行を担う役割と位置付けしております。

また、コンプライアンス全体を統括する組織として「CR(コンプライアンス・リスク)管理委員会」を設け、コンプライアンス体制の推進を図るとともに、個人情報保護に関しては「CP(コンプライアンス・プログラム)運営委員会」を設け、適正な情報管理を常に心がけております。

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

当社は監査等委員会設置会社の形態を採用しております。監査等委員である取締役は3名(常勤1名と非常勤2名)で、うち2名は社外取締役であります。監査等委員である取締役は経営戦略会議その他の主要会議に出席するほか、当社の業務や財産状況の調査及び監査を実施し、取締役会の職務執行を監督しております。以上のことから、経営の監視の面では十分に機能する体制が整っていると考えております。

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	例年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	例年集中日より早く開催しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>以下のとおりディスクロージャーポリシーを策定しております。</p> <p>株式会社田谷(以下「当社」)は、株主、投資家のみなさまに対し、公平かつ適時適切な情報開示をおこなうことを社会的責任と認識し、これを遂行することをIR活動の基本方針としています。</p> <p>□ 情報開示 当社は、金融商品取引法に基づく有価証券報告書等は金融庁が提供する電子開示システム(EDINET)に、東京証券取引所が定める適時開示項目に該当する情報開示は適時開示情報伝達システム(TDnet)に登録することで開示をおこなっています。また、公開後は当社ホームページへ同内容を掲載しています。その他に、決算説明会開催や個別取材対応を適時おこなっており、任意開示情報として店舗出退店や改装、パブリシティ、月次売上動向などをホームページに掲載しています。</p> <p>□ 業績予想と将来の見通し 当社の開示した業績予想、説明会などの各種資料および質疑応答の回答内容などには、将来の見通しや見解などが含まれる場合があります。これらはその時点で入手可能な情報や判断する前提に基づくものであり、今後様々な要因によって異なる可能性がありますのでご承知おきください。</p> <p>□ 沈黙期間 当社は、決算情報の漏洩を防ぎ、株主、投資家のみなさまに対し、情報開示の公平性を確保するため、四半期の決算期日翌日から決算発表日までを「沈黙期間」としています。この期間中は、すでに開示している内容を除き、決算に関するコメントや、業績に関する質問への回答は控えさせていただきます。ただし、この期間中でも適時開示項目に該当する内容が発生した場合は、規則に従って情報開示をおこないます。</p>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第2四半期決算発表時の年2回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	法定および任意の開示資料:株主総会招集通知、有価証券報告書(四半期報告書)、適時開示資料、決算短信、年次報告書を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR専任部署ではなく、社長直轄の経営企画部がIRの主担部署となっており、投資家様との対応は総務部と連携して行っております。	

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
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、社内規程にてステークホルダーに対しての行動準則(行動指針、行動規範)を定め、適切に対応しております。
その他	企業理念を「すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する」その意味で4つの「S」(ES:社員満足 CS:お客様満足 IS:株主満足 SS:社会貢献)を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となることを経営の基本方針とし、業務遂行の柱として、すべての役員および社員に周知させております。

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

1. 企業活動の基本方針

当社は、次の企業理念を掲げ、経営の基本方針としております。

【企業理念】

『すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する』

その意味で4つの「S」を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる

ES 社員満足 CS お客様満足 IS 株主満足 SS 社会貢献

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

当社は、コンプライアンス全体を統括する組織として、社長を委員長とする「CR(コンプライアンス・リスク)管理委員会」を設け、『企業理念』の下、日ごろの職務執行の指針となる『TAYA行動規範』を明確に策定し、すべての役員及び従業員が、これをよく理解し、健全な企業風土の構築に努めております。「CR管理委員会」は、コンプライアンス体制の推進のため、役員及び従業員に教育、研修を行い、また、モニタリングにより、実施状況を把握し以後の対応方針を決定しております。コンプライアンスに関する相談や不正行為等の通報のために、人事部が窓口となって、通報者の保護を徹底した内部通報制度(アソシエートホットライン)を運用しております。

当社は、社長直轄の「経営企画部」に「内部監査課」を設置し、業務活動全般に関し、方針・計画・手続きの妥当性及業務実施の有効性、法令・社内規程の遵守状況等について定期的に内部監査を実施し、業務の改善に向け、具体的な助言、勧告を行い、監査結果を社長に報告しております。また、役員及び従業員は、内部監査課が内部監査を行う際、不当な制約をしてはならないことになっております。

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

当社は、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や、各取締役が職務権限に基づいて決裁した文書等、取締役の職務の執行に係る情報を適正に記録し、法令及び「文章管理規程」等の社内規程に基づき保存及び管理しております。

また、お客様や役員及び従業員等の個人情報保護に関しては、基本方針(プライバシーステートメント)を策定し、社内外に明らかにするとともに、「CP(コンプライアンス・プログラム)運営委員会」を設け、適正な情報管理を常に心がけております。

4. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制

当社は、リスク管理全体を統括する組織を「CR管理委員会」として、危機管理に関する規程を整備し、その運用を図っております。不測の事態が発生した場合には、社長指揮のもと対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整えてまいります。

5. 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

当社は、月1回の定例取締役会のほか、適宜必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項に関して迅速かつ的確な意思決定を行っております。取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定めております。取締役については、経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、任期を1年としております。また、「経営の意思決定」「執行監督機能」と「業務執行機能」を分離し、それぞれの機能の強化を図るため、執行役員制度を導入しております。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会は、その職務の執行に必要な場合は、「内部監査課」課員に監査等委員会の職務遂行の補助を委嘱しております。

7. 前項使用人の取締役からの独立性に関する事項及び指示の実効性の確保に関する事項

「内部監査課」に配置する従業員への指揮命令は監査等委員会が行うものとし、人事異動・考課は、事前に監査等委員会の承認を得ております。

8. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制と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へ報告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

取締役は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実・不正もしくは法令・定款違反等について、直ちに監査等委員会に報告します。従業員は、内部通報制度により、不正・違反行為を人事部長宛てに通報します。内部通報を受けた人事部長は、社長(CR管理委員会)へ報告すると同時に監査等委員会へ報告することとしております。なお、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、通報者の保護を徹底しております。

9. 監査等委員の職務の執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債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員がその職務の執行について生じる費用の前払い又は償還などの請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要なないと認められた場合を除き、速やかに応じております。

10. 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

常勤の監査等委員は、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、CR管理委員会、CP運営委員会、経営戦略会議、事業推進会議など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、いつでも取締役又は従業員に説明・報告を求めることができます。

また、監査等委員会は、会計監査人から会計監査内容、内部監査課から内部監査内容について説明を受けるとともにそれぞれとの情報交換を行い緊密な連携を図っております。

11. 財務報告の適正性を確保するための体制

当社は、金融商品取引法及びその他の法令の定めに従って、財務報告の適正性を確保し、適切な開示を行うため、内部統制が有効かつ適切に行われる体制を整備しております。

12. 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及びその体制

当社は、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、さらに不当要求等の介入を断固拒否し、警察等関係機関及び顧問弁護士とも連携し、毅然と対応してまいります。

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

上記「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」の「12.反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及びその体制」に記載のとおり、当社は、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、さらに不当要求等の介入を断固拒否し、警察等関係機関及び顧問弁護士とも連携し、毅然と対応してまいります。

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
-------------	----

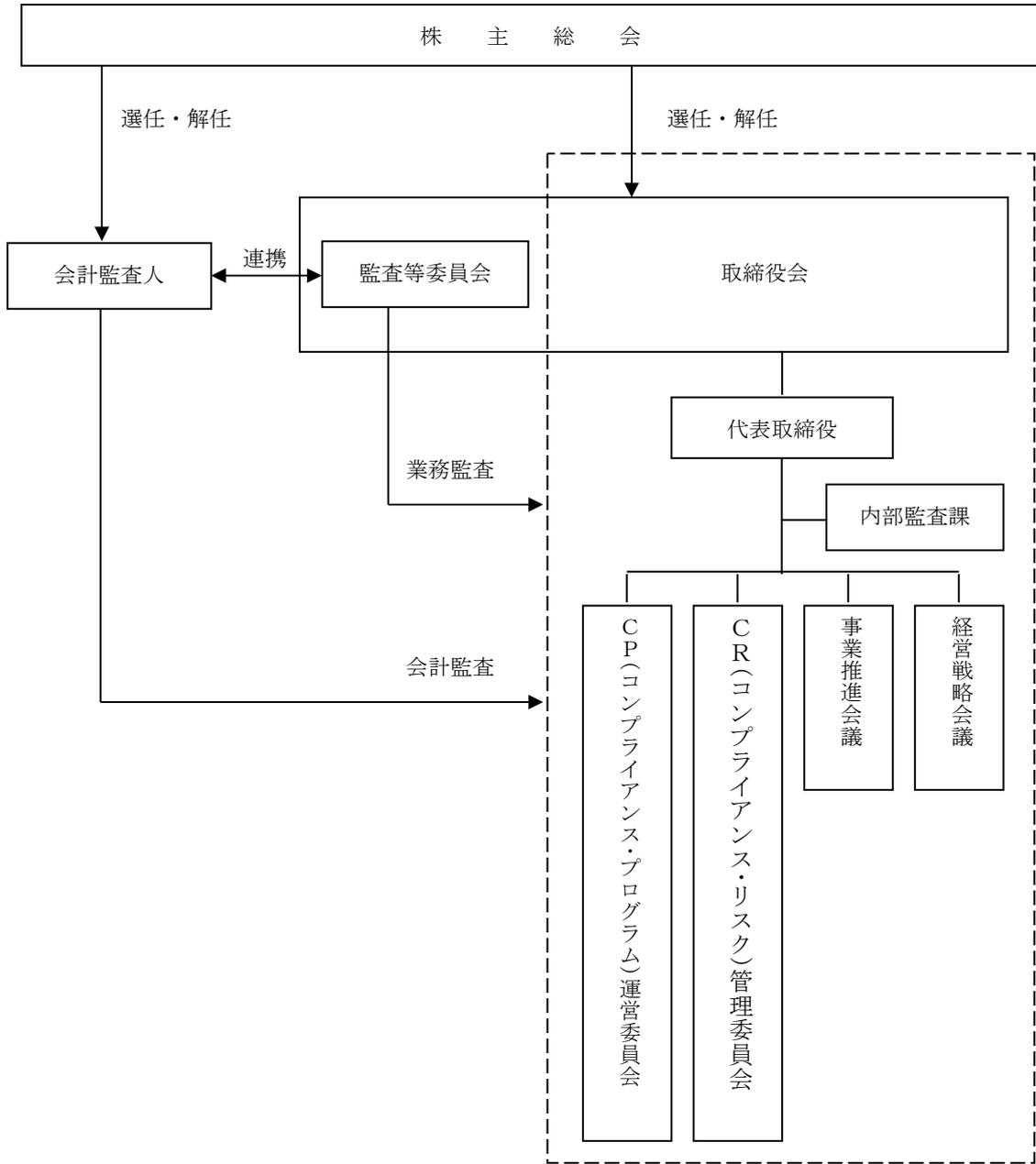
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、コーポレート・ガバナンス体制の充実を重要な経営課題の一つとして考えており、倫理・コンプライアンスと内部統制の両面から方針、指針、規範を定め、健全かつ透明性が高く、経営環境の変化に即応し、迅速かつ適切な意思決定ができる組織体制の確立を目指しております。また、適時開示体制については、情報発生段階より迅速に所定の検討、判断をおこない、透明性の高い情報提供を約束し、説明責任を全うすることを念頭に、公表すべき情報は適時開示することとしております。

※それぞれの模式図は添付をご参照ください。

コーポレート・ガバナンスの図表



適時開示体制の概要図

