

平成 29 年 10 月 26 日

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み

(明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン)

当社は、当社グループの持続的成長と、独自の付加価値を発揮する事業モデルの高度化、グループ各社の連携による収益力強化により、株主をはじめとする全てのステークホルダーにとって企業価値の最大化を図るとともに、経営の透明性・効率性を向上させることを基本方針としています。

このため、経営の監督と業務の執行体制のバランスを取りつつ、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する、当社の取り組み状況や取り組み方針を明確にすること、ならびに受託者責任・説明責任を果たすことを目的として「明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表するものです。

後述するガイドライン本文中の下線は、エクस्पライン表記となります。

第 1 章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示を行っています。

また、株主の権利を確保し、株主をはじめとする全てのステークホルダーにとって企業価値の最大化を図るため、経営の監督と業務の執行体制のバランスを取りつつ、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、複数名の社外取締役を選任し、意思決定と監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

【原則 1 - 1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主に対して株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備などに努めています。

【補充原則 1 - 1 ①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認められるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応要否について検討を行うべきである。

当社では、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、経営や株主との対話に反映させるため、株主総会後に全議案の賛成・反対要因の分析を行っています。

【補充原則 1 - 1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

取締役会は、経営の基本方針を決定するとともに、経営監督機能を担っていると認識しております。

経営の監督と業務の執行体制のバランスを取りつつ、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、複数名の社外取締役を選任し、意思決定と監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

当社では、会社法 4 2 6 条第 1 項の「任務懈怠責任の一部免除」、会社法第 4 5 9 条第 1 項各号に定める「自己株式の取得に関する決議」、「欠損の範囲内での準備金の減少」「剰余金の項目間の計数変更」、「剰余金の配当」を取締役に委任しています。

【補充原則 1 - 1 ③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社では、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。

また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求など会社法にて少数株主にも認められている権利について、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【原則 1 - 2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社では、より多くの株主が株主総会に出席いただけるように開催日や開催場所等の設定を行っております。また、議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を用意し、株主が議決権を行使しやすい環境を整えています。

【補充原則 1 - 2 ①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社では、株主の権利や利益に影響を及ぼす重要な株主総会議案が提案される場合は、その情報を迅速かつ適切に開示すべきと認識しています。

そのため、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト等を通じて、速やかに情報を開示してまいります。

また、株主総会招集通知において、議案内容および業績結果等を適確に理解していただくため創意工夫し、株主の判断に資すると考えられる情報を提供してまいります。

【補充原則 1 - 2 ②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社では、株主の皆さまが十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めています。

発送日前に、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しております。

【補充原則 1-2 ③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点から、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席できるよう日程への配慮を行っています。

【補充原則 1-2 ④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

当社の株主構成を勘案し、機関投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備や海外株主に向けた英文による情報提供が必要と認識しています。

当社では、2015年11月開催の定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームに参加するとともに、招集通知の英訳を当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しております。

【補充原則 1-2 ⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社では、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行うことは原則認めていません。

ただし、株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合、株主総会への入場と傍聴を認めることとしてまいります。

実質株主の要望や名義書換代理人である信託銀行の動向を注視し、平成27年11月13日全国株懇連合会理事会決定「グローバルな機関投資家等の株主総会への出席に関するガイドライン」および、平成28年4月8日全国株懇連合会理事会決定「グローバルな機関投資

家等の株主総会への出席に関するガイドライン」を参考に、継続して実質株主の株主総会への出席に関わる検討・整備に努めてまいります。

【原則 1－3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、継続した事業運営及び既存事業の成長力確保、収益力強化に向けた事業の基盤強化並びに新たな成長戦略に必要な資金の内部留保による自己資金の充実と、株主の皆さまに対する利益還元を最重要政策と位置付けております。

当該基本方針のもと、配当政策の基本方針を「配当金額の継続的な増額」とし、年間配当性向を35%から段階的に80%程度へ引き上げてまいります。

自己株式買付けについては、事業環境、投資機会、当該株式の流動性および市場価格への影響並びに当社財務状況を総合的に勘案し、柔軟かつ機動的に判断することを基本方針とし、資本・配当政策として開示しております。

【原則 1－4. いわゆる政策保有株式】

上場会社がいわゆる政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有に関する方針を開示すべきである。

また、毎年、取締役会で主要な政策保有についてそのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行うべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準を策定・開示すべきである。

投資目的以外の目的で保有する株式は、業務提携、取引の維持・強化及び株式の安定等の保有目的で、政策保有株式として、取引先の株式を保有しております。

同株式の買い増しや処分の要否は、当社の成長に必要かどうか、他に有効な資金活用はないか等の観点で、取締役会による検証を適宜行っております。

また、同株式に係る議決権行使は、その議案の内容を所管部門において精査し、投資先企業の状況や当該企業との取引関係等を踏まえた上で、議案に対する賛否を判断いたします。

【原則 1－5．いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社では、株主の負託に応えるべく、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることが最重要課題と認識しており、現状では買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則 1－5 ①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。

また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則 1－6．株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

増資やMBO等の株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、独立社外役員の意見に配慮しつつ、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会や決算説明会等での説明を行うなど、株主への十分な説明に努めます。

【原則 1－7．関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続きを定めてその枠組みを開示するとともに、その手続きを踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社では、取締役及び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、取締役会での審議・決議を要することとしています。

また、取引条件及び取引条件の決定方針等については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しています。

当社役員、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主が当社顧客として取引を行う場合、会社に不利益とならない体制を整えています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらの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リーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しています。

「教育・文化事業への貢献を通じて人づくりを目指す」、「フランチャイズノウハウの開発普及を通じて自己実現を支援する」を経営理念として掲げ、「教育・文化事業への貢献を通じて顧客・株主・社員の三位一体の繁栄を目指す」を基本方針としております。

また、行動指針として、「創造」と「革新」の繰り返しにより、自らが「進化」し、進化し続ける企業をつくり上げることを行動の指針としております。

毎年9月1日の事業年度開始日には、社長をはじめとする経営陣が自らの言葉で全社員へ直接説明を行う機会である「経営方針発表会」を創業以来毎年開催し、経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業風土の醸成に努めています。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、「教育・文化事業への貢献を通じて人づくりを目指す」、「フランチャイズノウハウの開発普及を通じて自己実現を支援する」を経営理念として掲げ、「教育・文化事業への貢献を通じて顧客・株主・社員の三位一体の繁栄を目指す」を基本方針とし、この理念を

具現化するためにビジョンを描き、経営計画を策定しこの経営計画に沿って事業活動を展開し、事業活動を通じて社会に貢献するという理念経営を押し進めております。

ビジョン達成に向け 2020 年 8 月期を最終年度とする中期経営計画を策定し、当社ホームページで開示するとともに、投資家説明会、決算説明会等でも内容の概要を説明しております。

【原則 2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社では、経営判断から日常の業務遂行に係る「経営理念」、「経営基本方針」、当社創業の精神を深く理解し、その具現化を図り、且つ事業活動を行うに当たっての普遍的価値と定め、これを誠実に実行するための考え方と行動の基準を定めた「企業行動憲章」を定めております。毎年 9 月 1 日の事業年度開始日に開催される「経営方針発表会」において、役員・社員が読み合わせ、確認を実施しています。

また、上記の「企業行動憲章」は、社員全員に配布し、随時確認できる環境を整備しています。

【補充原則 2-2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

年 1 回全社員等を対象とするアンケートを実施し、レビューを実施しております。

アンケート結果については、集計結果に限らず個々の回答内容を取締役、監査役、部門長が集まる「コンプライアンス委員会」において情報共有を図るとともに、各行動準則の浸透度の確認を行っています。

【原則 2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、持続可能な社会の実現のために、国連WFPの「学校給食プログラム」、全国盲導犬施設連合会への寄付など社会貢献活動にも積極的に取り組んでおります。

【補充原則 2-3 ①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

政府が推進するクールビズ（COOL BIZ）による地球温暖化対策および節電の取り組み、国連WFPの「学校給食プログラム」、「全国盲導犬施設連合会」への寄付など社会貢献活動にも積極的に取り組んでおります。

【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社では、女性従業員がいきいきと働き、かつ様々なフィールドで継続的に活躍できる職場環境づくりやワーク・ライフ・バランス実現に向けた支援に取り組んでおります。

特に、子育てと仕事の両立支援に関しては、育児休業や短時間勤務制度を導入し活用されています。

また、2015年11月開催の定時株主総会にて女性社外取締役を選任するなど、女性従業員が安心して仕事ができる環境作りをさらに推進するとともに、女性活躍推進法に基づき、若手社員の管理職登用を積極的に行うため、30代に占める女性社員の比率を35%以上にすることを定量目標とし、2016年4月1日から2021年9月1日を計画期間とする行動計画を定め厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載しております。

【原則 2－5．内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程を策定し、社外窓口として顧問弁護士、社内窓口としてコンプライアンス委員会に内部通報窓口を設けています。内部通報があった場合、コンプライアンス委員会事務局である総務部からコンプライアンス担当取締役（コンプライアンス委員会委員長）に対して報告をおこなうとともに、必要が認められるときは臨時コンプライアンス委員会を開催し、調査・対応策の立案・実施を行うとともに、通報者へ対応報告・是正確認を行っています。

また、コンプライアンス委員会事務局である総務部より、必要に応じて取締役会へ運用状況の報告を適宜行っています。

【補充原則 2－5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

社内の内部通報窓口（コンプライアンス委員会）に加え、外部の弁護士事務所に社内から独立した内部通報窓口を設置しています。また、内部通報規程を定め通報者が保護される体制を整備しています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上で基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、情報開示を重要な経営課題の一つとして、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。

経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組んでいます。

【原則 3 - 1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コード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
- (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
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査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

- (i) 経営理念や経営戦略、中期経営計画を当社ホームページ、決算説明資料にて開示しています。
- (ii) 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、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。
- (iii) 取締役及び監査役の報酬等の決定については、「役員報酬規程」にて定め運営しております。「役員の報酬の額又はその算定の方法の決定に関する方針」をコーポレートガバナンスに関する報告書及び有価証券報告書、当社ホームページにて開示しています。
- (iv) 当社取締役会は、取締役の員数を10名以内としております。また、経営陣幹部の選任と取締役候補者の選定にあたっては、代表取締役による専決事項として取締役会に上程され、取締役会審議を受けております。取締役候補者議案においては、株主総会議案として株主総会に付議しております。
- (v) 新任候補者、社外取締役候補者及び社外監査役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則 3-1 ①】

上記の情報開示に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社では、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しています。そのため、株主をはじめとする全てのステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示にあたっては今後とも平易かつ具体的な記載を行うよう努めてまいります。

【補充原則 3-1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社の株主構成を踏まえ、英語版の当社ホームページを開設するとともに、決算説明資料の英語版を作成しています。株主総会招集通知については、2015年11月開催の株主総会招集通知より英語版を作成しております。

併せて、これらを当社ホームページ等へ開示し、今後とも海外株主への英語での情報提供の充実に努めてまいります。

【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社では、監査役会や経理部門等の関連部門と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しています。

【補充原則 3-2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

(i) 外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っており、外部会計監査人候補の評価に関する明確な基準を策定しております。

(ii) 外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行なっています。

なお、現在の当社外部会計監査人である新日本有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しています。

【補充原則 3-2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しています。
- (ii) 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役をはじめ各業務執行取締役等の経営陣幹部との面談時間を設けています。
- (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役や社外取締役との連携を確保しています。

また、外部会計監査人と内部監査部門との直接的な連携がとれる体制をとるとともに、常勤監査役と内部監査部門が連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っています。

- (iv) 代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としています。

また、監査役会は、常勤監査役が中心となり、内部監査部門や関連部門と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なりスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、経営の監督と業務の執行体制のバランスを取りつつ、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

また、毎年作成する経営計画書に基づき、担当取締役、取締役会及びグループ経営陣は、これに沿った経営戦略を実施遂行するとともに、グループ各社が「取締役会規程」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めています。当該規程に基づき「職務権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社は、「教育・文化事業への貢献を通じて人づくりを目指す」、「フランチャイズノウハウの開発普及を通じて自己実現を支援する」を経営理念として掲げ、その役割を果たすことで社会に貢献し、社会からその存在を認められる社会的存在価値の高い企業になるべく、取締役会では、当社の経営戦略や経営計画等の基本方針について、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで議論をしています。

取締役会は、月に一度、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行っています。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて指摘・意見を行っています。

【補充原則 4-1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制を明確に区分しておりませんが、取締役会規程その他の諸規程を整備し、取締役会自身が判断すべき事項と経営陣が判断・決定すべき事項を明確化しております。

【補充原則 4-1 ②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

中期経営計画は、業績、将来の社会情勢及び経済情勢等を踏まえ、毎年の予算会議で見直しを行っており、変更が生じた際は、変更の背景や内容について、決算説明会等で説明を行っています。

【補充原則 4-1 ③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者の計画（プランニング）について適切に監督を行うべきである。

当社は、当社の持続的成長を支える次世代の経営執行を担う最高経営責任者等の人材を育成するため、代表取締役は常に後継者候補を想定し、その育成に努めます。

その育成の主要なポイントとしては、経営理念の高度な共有、上場会社取締役としての資質、経験（スキル）、戦略立案・遂行能力、リーダーシップなどが重要と考えております。

その育成の過程で候補者の絞り込みを行い、更に日々の業務執行を通して、候補者へのインタビューや社内外の評価も含めた多面的な評価をしつつ、配置転換、研修等の機会を設けること等により、候補者の研鑽をサポートします。

加えて、そのプランニング状況を適時、取締役会にて監督してまいります。

【原則 4－2．取締役会の役割・責務（2）】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、取締役会で決議すべき事項については、十分な審議検討を行い、決定した内容については、それぞれの所管する取締役がその執行を担っております。

また、企業家精神に基づく行動を要求しております。

取締役および監査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範囲内において決定した月額固定報酬にて運営しております。各取締役の月額報酬は、取締役報酬規程により決定し、監査役の報酬については、監査役の協議により決定しております。

ストックオプションについては、過去に付与しておりましたが、現在は付与しておりません。今後のストックオプションの付与については、取締役の報酬のあり方を様々な観点から検討してまいります。

【補充原則 4－2 ①】

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は、業績連動性報酬や自社株報酬制度を持続的な成長に向けた経営陣の健全なインセンティブとして有効に機能すると考えていないため採り入れてはおりませんが、持株会等を通じた自社株の購入により中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させることにより、健全な企業家精神の発揮を促すこととしております。

【原則 4-3. 取締役会の役割・責務 (3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、事業年度ごとに中期経営計画、年次計画に照らした業績評価を代表取締役が行い、その評価結果を経営陣幹部の人事に反映しております。

情報開示について「ディスクロージャーポリシー」を定め、これに基づき自主的開示についても積極的に取り組んでおり、適時開示情報については、経営企画部にて作成し、取締役会において検討審議し開示しております。

関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、社外取締役や監査役の意見を求めるとともに、その取引の状況等については、適宜報告を求めています。

【補充原則 4-3 ①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続きに従い、適切に実行すべきである。

経営陣幹部の選任や解任については、適格かつ迅速な意思決定と適材適所の観点より、代表取締役が各方面より意見を聞き、業績、人格、識見などを総合的に勘案し、その責務にふさわしい人物を選任します。

人選結果については、株主総会及び取締役会で審議し決定しています。

【補充原則 4-3 ②】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

「コンプライアンス委員会」、「リスク管理委員会」を組織化するとともに、リスク管理室および内部統制運用事務局を総務部内に設置し、当社を取り巻くあらゆるリスクを対象としたリスク管理体制を構築しています。

コンプライアンス委員会は、当社グループ社員が取るべき行動規範「企業行動憲章」を

制定し、全社員に浸透を図っています。

また、内部統制運用事務局を設置した総務部は、全社的な内部統制、業務プロセス、IT統制の適正性を評価し、財務報告に係る内部統制の有効性を確認しています。評価の結果は、担当取締役及び監査役ならびに取締役会へ随時報告を行っております。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切ではなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査役3名は、全員が社外監査役であり、独立した立場で監査役としての責務を果たしています。

各監査役は、各分野において高い専門知識や豊富な経験を有している者であり、それらの知識や経験を活かして、取締役会で意見を述べています。

【補充原則4-4 ①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の監査役3名は、全員が社外監査役であり、独立性の高い監査役会となっています。監査役の中から、常勤監査役を1名選定し、業務執行取締役と常時意見交換できる体制としています。常勤監査役は、取締役会に加え、業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べ、実効性の高い監査役会を構築しています。

また、取締役会以外においても、「社外役員連絡会」を適宜開催し、社外取締役と意見交換を行うなど、社外取締役との連携を図っております。

【原則 4－5．取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、情報公開を最も重要な経営課題の一つであると認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じて、各ステークホルダーが必要とする情報提供を行っています。

また、社外取締役を複数名選任し、社外や株主の視点から、会社や株主共同の利益を高めるよう、取締役の業務執行の監督や経営計画への意見等を行っています。

【原則 4－6．経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社では、社外取締役を複数名選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

今後とも、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用については適時見直しを図り、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保してまいります。

【原則 4－7．独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

独立社外取締役は、企業法務等に精通した弁護士及びコーポレートファイナンス業務の経験者から構成され、その専門的な知識と経験に基づき、経営陣幹部の選解任、取締役の業務執行の監督、利益相反取引の監督、経営方針や経営計画等について少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映してまいります。

【原則 4－8．独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。

また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、自主的な判断により、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場企業は、上記にかかわらず、その取組み方針を開示すべきである

当社では、当社独自の「社外役員の選任ガイドライン」及び「社外役員の独立性基準」の要件を満たす独立社外取締役を複数名選任することとしており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。

【補充原則 4－8 ①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

独立社外取締役の複数名化に伴い、今後は取締役会以外にも適宜連絡を取り合い、意見交換を行うことや、取締役、監査役をはじめ、社員と対話する機会を増やすことなど、業務執行状況を独立社外取締役がより正確に把握できる環境の整備を継続して図ってまいります。

【補充原則 4－8 ②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

取締役会を構成する独立社外取締役は現在2名であり筆頭独立社外取締役は選任していません。

経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携が必要な場合は、取締役会事務局が適切なサポートを実施してまいります。

【原則 4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、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人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社では、独自の「社外役員の選任ガイドライン」及び「社外役員の独立性基準」を定め、株主総会招集通知、有価証券報告書にて開示しています。

独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、当社独自の基準を満たす候補者を選定しています。

【原則 4－10．任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、監査役会設置会社であります。現状、最も適切な形態と判断しております。

【補充原則 4－10 ①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置することなどにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

当社では、独立社外取締役を複数名選任することとしております。取締役会の過半数には達成していませんが、各独立社外取締役とも、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っていたことを求めています。

【原則 4－1 1．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が 1 名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社の取締役会は、活発な審議と迅速な意思決定ができるように、社内取締役においては、業務全般を把握し活動できるバランス感覚と実績、決断力を有したメンバーで構成され、社外取締役においては、多様な視点、豊富な経験、高い識見と専門性を持った複数名のメンバーで構成されることが必要であると考えております。これにより、社外取締役により高度なモニタリングと必要に応じた意見、助言が期待でき、高まるリスクに対し、健全な牽制する経営体制が構築できると考えております。

また、監査役においては、2015 年 11 月開催の定時株主総会において複数名の財務・会計に関する適切な知見を有している者が選任されております。

【補充原則 4－1 1 ①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

当社は現在、取締役会の員数を 10 名以内とし、その構成は 8 名（うち 2 名が社外取締役）となっており、迅速な意思決定を継続して推進していく適性規模だと判断しております。

その内訳も、社内取締役においては、業務全般を把握し活動できるバランス感覚と実績、決断力を有したメンバーで構成され、社外取締役においては、多様な視点、豊富な経験、高い識見と専門性を持った複数名のメンバーで構成されるバランスのとれた構成としていきます。取締役の選任にあたっては、今後も引き続き現在の考え方を継続していく予定です。

【補充原則 4-1-1 ②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

社外取締役及び社外監査役の他社での兼任状況は、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、毎年開示を行っています。

現在、当社グループ以外の他の上場会社の役員兼任者が1名おります。

【補充原則 4-1-1 ③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社では、原則月1回取締役会を開催し、重要案件をタイムリーに審議・決議をしております。資料については、あらかじめ配布あるいは説明のうえ、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、経営課題について十分な検討を行っています。

また、決議した案件の経過・結果の報告を適時行い、取締役の職務執行状況を監督しております。

取締役会での実効性評価については、2018年から年1回、定例取締役会において、取締役会の構成、運営、審議状況、運営体制を評価項目とした実効性の分析・評価を行い、より充実したコーポレートガバナンス体制の構築と更なる企業価値の向上を目指してまいります。また、その結果概要については開示してまいります。

【原則 4-1-2. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

社外取締役は、自身の高い専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。

社外取締役以外の取締役についても、取締役会に上程された審議事項について、意見や指摘を行うなどしています。

【補充原則 4－12 ①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

原則月 1 回取締役会を開催し、年間開催スケジュールを取締役及び監査役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しています。

資料については、特に重要案件の場合、あらかじめ配布あるいは説明のうえ、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、経営課題について十分な検討を行っております。

取締役会以外の重要な会議への参加、社内インフラの活用により十分な情報を提供するようにしております。

【原則 4－13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要となる情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。

取締役については、取締役会事務局である総務部が中心となり、その支援を行っています。

監査役については、現在、監査役を支援する人員を配置していませんが、監査役が要請した場合には、適宜各部門の人員が支援にあたる体制としています。

【補充原則 4-13 ①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、取締役会事務局である総務部や関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。なお、社外取締役が適切なリスクテイクを支援できる体制として、当社では業務執行の意思決定に必要な情報を社外取締役が適宜入手できるよう、取締役会に担当責任者が適宜出席し、案件の説明と質問への回答の機会を確保しています。

監査役は、取締役や内部監査室と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり、取締役や関連する部門に対し説明や必要とする情報および資料の提供を求め、取締役及び監査役から要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しています。

【補充原則 4-13 ②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

中長期の市場環境の予測、市場ニーズの把握等、業務遂行上、第三者の意見や視点が必要と判断される案件については、コンサルタントや弁護士等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行っています。

それに伴い生じる費用は、取締役や監査役の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しています。

【補充原則 4-13 ③】

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

内部監査室における監査結果及び社員へのインタビューにより把握された業務執行や執行状況に関する問題点等について、適宜取締役や監査役へ報告がなされています。報告された問題点等については、内部監査室から該当部署へ改善指示がなされ、速やかに改善を行うとともに、その改善結果についても適宜取締役や監査役へ報告がなされています。

また、当社では、社外取締役や社外監査役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行う事務局を設置していませんが、取締役会事務局である総務部や各事業分野における担当取締役や常勤監査役を通じて、本社各部門が、常時、社外取締役や社外監査役からの依頼を受けられる体制をとっています。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとらえられているか否かを確認すべきである。

当社では、取締役、監査役に対し随時それぞれ研修を行い、取締役、監査役の知識や能力の向上を図っています。

また、各取締役、各監査役に対しては、新しい考えの習得や生きた情報に触れる自己啓発等を目的として、通信教育、外部セミナーへの参加を促しており、その費用については、取締役、監査役の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しています。

【補充原則4-14 ①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

コーポレートガバナンス、危機対応及び組織マネジメント等外部講師による研修会を、随時実施しています。

【補充原則4-14 ②】

上場会社は取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

取締役、監査役による経営監督、監査機能が十分に発揮されるよう職務遂行に必要な情報を適切かつタイムリーに提供するとともに、その役割・責務に係る理解を深めるさせるために、外部セミナー等を随時受講させております。

また、在任中の継続的な知識更新を目的に、個々の取締役、監査役に適したトレーニン

グの機会の提供やその費用の支援を行っております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しています。

そのため、経営企画部を中心とするIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けており、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。

また、当社の株主構成を踏まえ、海外投資家に対しても、経営トップによる対話を随時行っています。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社では、経営企画部をIR担当部署としています。株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、個別面談を実施しています。

【補充原則5-1 ①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話（面談）の対応は、経営企画部のIR担当者にて行っています。
また、株主の希望に応じて、社長が面談に対応しています。

【補充原則5-1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

経営企画部にて、各部門と有機的に連携し、IR活動が建設的かつ有意義なものとなるよう、重要情報の適時・適切な情報開示と開示内容の充実に継続的に取り組んでおります。

投資家からの電話取材や個別面談等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家向けに半期毎の決算説明会を開催し、社長が説明を行っています。

面談・訪問結果については、取締役会へ適時報告を行い、取締役や監査役との情報共有を図っています。

また、投資家との対話の際は、決算説明会や個別面談を問わず、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わる事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理に留意しています。

【補充原則5-1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

8月末時点における株主名簿について、適時株主名簿上の株主構造を把握するとともに、実質的に当社の株式を所有する株主の調査を実施し、実質の株主の把握を行っています。調査により判明した情報は、IR等にて活用しています。

【原則 5 - 2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

中期経営計画を策定し、売上高、営業利益、当期純利益、自己資本当期純利益率（ROE）等の目標値を、当社ホームページ等で開示するとともに、決算説明会等を通じ、目標達成に向けた具体的な施策を説明しています。

また、中期経営計画は、業績、将来の社会情勢及び経済情勢を踏まえ、毎年見直しを行っており、変更が生じた際は、変更の背景や内容について、決算説明会や株主総会等で説明を行っています。

以上

この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、平成 27 年 10 月 27 日から適用する。

2 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、平成 29 年 10 月 26 日開催の取締役会の決議をもって、平成 29 年 10 月 26 日から変更実施する。