

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、上場企業としての社会的責任を認識し、株主をはじめとした顧客、取引先、従業員等から信頼を獲得し、継続的な株主利益の増大を実現するため、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を経営の重要課題と位置付け、「経営の透明性の確保と迅速・明確な意思決定」「コンプライアンス経営の強化」「株主への説明責任の充実」「リスクマネジメントの構築」及び「企業倫理の確立」に取り組んでおります。

【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】

【補充原則1 - 2】(招集通知の英訳)

当社は、機関投資家及び海外投資家の比率は相対的に低く、また議決権行使も高い比率にある現状から、議決権電子行使プラットフォームや招集通知等の英訳は実施しておりません。今後、機関投資家及び海外投資家の比率の推移等を踏まえ検討してまいります。

【補充原則2 - 4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

当社は、性別・国籍・新卒/中途の別なく、意欲・能力・人柄・適性次第で採用し、能力・成果・経験等に応じて管理職等に登用しております。多様性確保のための数値目標等測定可能な目標を設定することは、かえって管理職登用の機会均等を歪めるおそれがあると考え実施しておりません。また、中長期的な企業向上に向けた人材戦略は極めて重要と認識しておりますが、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を定めることは難易度の高い課題であり、現時点で明確な方針を策定・開示できません。今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則3 - 1】(英語での情報の開示及び提供)

当社では、外国法人等の持株比率が低く、現時点では、招集通知等の英訳は考えておりません。本件の導入につきましては、今後の外国法人等の持株比率の上昇等を勘案のうえ、今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4 - 2】(中長期的な業績連動報酬)

各取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内のものと、報酬委員会が各取締役の業績や役職毎の業務内容、貢献度その他特に報酬に反映させるべき事項を総合的に勘案し事前審議を経たうえで、取締役会の決議により決定しており、基本報酬は、月例の固定報酬のみとしております。

【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)

当社の取締役会は、経営、財務、主要な事業部門において専門的知識と豊富な経験を有した者、さらに独立した立場で客観的に経営の監督を行う他業界の税理士と弁護士の社外取締役らで構成されており、取締役会としての役割・責務を実効的に果たすための多様性と適正規模を両立した形を実現しております。また、社外監査役には他業界の公認会計士・税理士を2名選任しております。なお、現時点では取締役会の多様性において女性や外国人といったジェンダー・国際性の面を含んだ構成とはなっておりませんが、当社事業規模においてその必要性も検討した上で、現在の構成となっております。取締役会では、法令・社内規則に定められる事項の決議及び業務執行に係る重要事項等の報告が適宜行われております。現行の取締役会の実効性は確保されていると考えております。

【補充原則4 - 11】(取締役会の全体としてのバランス、多様性および規模に関する考え方)

当社の取締役会は、取締役の選任にあたって、スキル・マトリックスを作成していないため、開示をしておりませんが、当社の経営理念に基づき、当社の発展・企業価値向上への貢献が期待できる人物という視点で資質・経験・業績・能力を総合的に評価して取締役の候補者を選んでおります。なお、独立社外取締役は、他社での経営経験を踏まえ人選しております。スキル・マトリックス等の開示については今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4 - 11】(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

取締役会では、法令・社内規則に定められる事項の決議及び業務執行に係る重要事項等の報告が適宜行われております。現行の取締役会の実効性は確保されていると考えており、現時点においては、取締役会全体の実効性について分析・評価の開示は実施していません。今後必要に応じて検討してまいります。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、株主・投資家の皆様との建設的な対話を推進するための基準や方針を策定していませんが、窓口となる部署を定め、株主の皆様からの質問には最適な部署の担当役員による対応も含めて検討し可能な範囲で応じるように努めています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【補充原則1 - 2】(招集通知の発送に先立ったウェブ公表)

当社は、招集通知については、法定期限通りに発送しています。また、招集通知に記載する情報は、株主総会日の3週間以上前、招集通知発送日の1週間前にTDnetや自社のウェブサイトに開示しております。

【原則1 - 4】(政策保有株式)

当社は、取引先企業との関係維持・強化など、当社の持続的な成長、中長期的な企業価値の向上につながると判断した場合には、上場株式を取得、保有する方針としてあります。株式発行会社及びその関連会社に対する取引高を定期的に把握し、その保有状況を担当取締役に報告し、保有効果について適宜、取締役会で検討しております。

当社は、政策保有株式の議決権行使については、当該企業の株主総会議案が当社の保有目的等に適合するかどうかに加え、当該企業の企業価値向上との関連性などを総合的に勘案し、議決の賛否を判断することとしております。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当社では、取締役が行う競業取引および利益相反取引については、会社法等の関係法令および当社の「取締役会規程」に基づき、取締役会において承認を得ることとし、当該取引を実施した場合には、遅滞なくその重要な事実を取締役会に報告することとしております。なお、当社と関連当事者との取引については、各取引内容を調査したうえで、法令等に従い、開示対象となる取引がある場合には、計算書類の注記表および有価証券報告書においてその内容を開示することとしております。

【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)

当社の企業年金は、確定給付型企業年金制度を採用しており、積立金の管理・運用については、外部の資産管理運用機関等に委託しています。当社は、従業員の安定的な資産形成のため、計画どおりの積立・運用がなされているか、企業年金運用を行う総務部が運用機関に対し定期的に報告書を入手し運用状況についてモニタリングを行っております。また、企業年金の運用に携わる総務部の担当者は運用機関等外部の専門家から適宜レクチャーを受けており、アセットオーナーとしての資質の向上に取り組んでおります。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

(1)企業理念、経営戦略・経営計画

当社は、当社グループの経営理念・社是・会社のモットーを制定し、公表しております。また、経営戦略・経営計画についても、決算説明資料にて公表しております。詳細は、当社のホームページをご参照ください。(<http://www.hosi.co.jp/>)

(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

コーポレート・ガバナンス報告書のI - 1、「基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3)役員報酬の決定に関する方針と手続き

取締役および監査役に対する報酬の決定方針と手続きについては、コーポレート・ガバナンス報告書のI - 1、「機関構成・組織運営等に係る事項」の【取締役報酬関係】に記載しておりますので、ご参照ください。

(4)役員候補者の指名に関する方針と手続き

取締役候補者および監査役候補者の指名については、性別、年齢および国籍の区別なく、それぞれの人格、識見、能力等を総合的に判断のうえ、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向け、その役割と責任を全うできる適任者を指名することを方針とし、取締役会での審議を経て、株主総会に選任議案を諮るものとしております。

(5)各取締役・監査役候補者の個々の選解任・指名についての説明については、株主総会招集通知に開示しております。

【補充原則3 - 1】(サステナビリティについての取組み)

当社のサステナビリティに関する考え方及び取組みは、以下のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当事業年度末現在において当社が判断したものであります。

(1)基本方針

当社は、経営理念「私たち星医療酸器グループは、命を守る最前線で、社会に貢献しつづけます」のもと、株主をはじめとした全てのステークホルダーから信頼され続ける企業であるために、上場企業としての社会的責任を強く認識し、経営体制、内部統制及び、監査役監査の適切な機能により、最適な組織運営の構築と共にサステナビリティの推進に向けた取組みに努めています。

(2)ガバナンス

当社は、上場企業としての社会的責任を認識し、株主をはじめとした顧客、取引先、従業員等から信頼を獲得し、継続的な株主利益の増大を実現するため、経営体制、内部統制及び、監査役監査を適切に機能させ、最適な組織運営の構築に努めています。

(3)戦略

当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、以下のとおりであります。

人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略患者さまや利用者さまの命と健康に日々向き合う当社にとって人材は最も重要な資産であり、人材の確保、スキル・能力の向上が持続的な成長と発展において重要になります。

人材戦略の一環として以下の取組みを行っています。

人材の採用と育成

専門性の高い知識と責任感を必要とする当社業務においては質の高い人材の採用・育成・定着が経営の根幹を支える重要課題であります。採用については特に配送業務を担う地域人材や若年層を中心とした採用を強化していく取り組みを行っています。SNSや動画を活用するなど求人手法を多角化とともに給与を含む労働条件の見直しや営業所を移転新築するなど環境の整備を進め「選ばれる職場」づくりを推進しています。新卒および中途採用の選考においては適正な能力や経験だけでなく経営理念の「命を守る最前線で社会に貢献し続ける」ミッションを共有できる人材の採用を大切に考えています。また障がい者の採用についても特別支援学校と連携し実習の受け入れを通じて本人の適性やキャリア形成を重視した雇用を進めています。

育成については従業員の成長と能力開発のために研修ツールの作成や研修プログラムの構築に注力しております。特に業務に関連する資格(高圧ガス販売主任や福祉用具専門相談員など)取得の支援体制を充実させるとともに集合形式による研修を通じて交流機会を増やし社内の活性化と従業員のエンゲージメントの向上を図ってまいります。

従業員の健康

労働集約型のビジネスモデルである当社は引き続き従業員の心身の健康づくりに取り組んでまいります。当社従業員は医療機関や患者さまに商品とサービスをお届けするエッセンシャルワーカーとして業務を遂行する特性上精神的に負担のかかるケースも生じ得ます。そこで外部の医療機関と提携し専任のカウンセラーと精神科専門医にいつでも相談ができる体制を整えています。なお、パワハラやセクハラを中心としたハラスメント研修も継続的に行っており、また熱中症の対策についても引き続き取り組みを進め機能性の高いユニフォームの導入など働きやすい環境整備に努めています。

女性活躍推進

今後も市場の拡大が見込まれている在宅医療や介護福祉の市場において、多様化するニーズに応え当社がよりお客様に選ばれる商品や満足いただけるサービスを提供し続けるために、女性社員の比率を高めていくほか女性管理者育成に取り組み自身の強みを活かして活躍できる組織づくりを目指してまいります。特にまた男女ともに育休取得を推進していくことで働きやすい職場と企業風土の醸成に努めてまいります。

生産性向上

業務の効率化を目的として基幹業務システムを更新しその活用を進めています。社内文書や申請フローが電子化されワークフローシステムの利用が進むなど生産性の向上やペーパーレス化および内部統制の強化につながっています。

(4)リスク管理

当社は、サステナビリティ課題における事業へのリスクについて、経営環境への影響が大きいリスクを重要課題として日々に責任者を配置し、定期的なモニタリングと検討会を実施しております。当該検討会での審議内容については、必要に応じ経営会議に報告されることにより継続的なリスク管理を行っております。

(5) 指標及び目標

当社グループでは、上記「(3) 戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いてあります。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

人材の育成及び社内環境整備に関する方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績、指標及び目標

指標	目標	実績(当事業年度)
労働者に占める女性労働者の割合	2027年4月までに35%	29.5%
男性労働者の育児休業取得率	2027年4月までに100%	77.7%
労働者の男女の賃金の差異	2026年4月までに60%	55.8%

【補充原則4-1】(経営陣に対する委任の範囲の概要)

取締役会は、経営の基本方針その他経営上の重要事項や法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規則で定める事項を審議・決定しております。取締役会決議事項以外の業務執行の意思決定については、職務権限規程や稟議規程等の社内規定により権限を定めております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準および資質)

当社では、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、独立社外取締役の選定を行っております。各独立社外取締役は、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく独立性をもって経営を監視するとともに、幅広い知見と専門的な知識により、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材を候補者として選定しております。

【補充原則4-11】(取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況)

当社には、他の会社の役員を兼務している取締役・監査役がありますが、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力をそのための業務に振り向けており、他の会社の役員兼任状況は株主総会招集通知等で開示しております。

【補充原則4-14】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当社は、取締役および監査役が、その役割と責務を適切に果たすうえで必要な知識を習得、更新することができるよう、就任時に加え、就任後も、必要に応じて、外部の専門家による研修会等への参加の機会を提供することを方針としております。

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(%)
星医療酸器取引先持株会	568,360	18.19
UH Partners 2投資事業有限責任組合	234,300	7.50
光通信KK投資事業有限責任組合	213,200	6.82
一星社株式会社	200,000	6.40
星 幸男	154,040	4.93
星 孝子	110,360	3.53
星 昌成	100,420	3.21
星医療酸器従業員持株会	67,947	2.17
小池酸素工業株式会社	59,895	1.91
星 昌浩	59,290	1.89

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	3月

業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	500人以上1000人未満
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

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	15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	12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
八木 雄一	税理士											
飯塚 孝徳	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
八木 雄一		会社法施行規則第2条第3項第7号に定める社外取締役 独立役員に指定しております。	八木税理士事務所の所長であり、税理士として、財務及び会計に関して豊富な経験と専門知識を有することから社外取締役に選任しております。また、当社との間に特別利害関係等はありません。
飯塚 孝徳		会社法施行規則第2条第3項第7号に定める社外取締役 独立役員に指定しております。	飯塚総合法律事務所の弁護士であり、企業法務に関する専門知識・経験等を有することから社外取締役に選任しております。また、当社との間に特別利害関係等はありません。

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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	2	2	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役及び経営役員等の報酬の決定に関する手続きの透明性及び客觀性を確保することにより、取締役会の経営監視機能の強化を図っています。

【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	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査に関しては、内部監査室と監査役及び監査法人と連携を取りながら、業務の適正な運営、社内規定との整合性等について年度計画に基づき実施しております。
 また、監査役会と監査法人との相互連携については、情報交換会を年4回開催し、お互いのコミュニケーションを図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
徳田 孝司	税理士													
石尾 肇	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
徳田 孝司		会社法第2条第16号に定める社外監査役	辻・本郷税理士法人の理事長であり、財務及び会計に関する専門知識を有することから社外監査役に選任しております。また、当社との間に特別利害関係等はありません。
石尾 肇		会社法第2条第16号に定める社外監査役 独立役員に指定しております。	石尾公認会計士事務所所長であり、財務及び会計に関する専門知識を有することから社外監査役に選任しております。また、当社との間に特別利害関係等はありません。

【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

【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

取締役へのインセンティブ付与は実施しておりません。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書において、連結報酬等の総額及び連結報酬等の種類別の総額を個別開示しております。

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

2025年3月期における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。
なお、取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人給与は含まれておりません。

取締役(社外取締役を除く) 262,710千円
監査役(社外監査役を除く) 15,840千円
社外役員 5,700千円

2025年3月末現在の人員は、取締役11名(うち社外取締役2名)、監査役5名(うち社外監査役2名)であります。
なお、無報酬の社外監査役が1名在任しております。

取締役及び監査役の報酬は、株主総会が決定する報酬総額の限度内(以下に記載)において取締役会で決定しており、取締役及び監査役の報酬額を、取締役会の授権を受けた代表取締役及び取締役会長が、業績貢献や業務執行状況を勘案して決定しております。
取締役の報酬限度額は、平成11年6月29日開催の第25回定時株主総会において月額50,000千円以内と決議されております。
監査役の報酬限度額は、平成21年6月26日開催の第35回定時株主総会において月額4,000千円以内と決議されております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、取締役会及び監査役会の事務局として総務部が、窓口としてサポートしております。重要な情報については、必要な都度、代表取締役社長及び常勤監査役より、直接社外監査役に対して報告・説明を行っております。

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)

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、上場企業としての社会的責任を認識し、株主をはじめとした顧客、取引先、従業員等から信頼を獲得し、継続的な株主利益の増大を実現するため、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を経営の重要な課題と位置付け、「経営の透明性の確保と迅速・明確な意思決定」「コンプライアンス経営の強化」「株主への説明責任の充実」「リスクマネジメントの構築」及び「企業倫理の確立」に取り組んでおります。

企業統治の体制の概要及び当該企業統治の体制を採用する理由

当社は、監査役会制度を採用しており、提出日現在において、取締役は12名、監査役は4名(内、社外取締役2名、社外監査役2名)となっております。

社外取締役及び社外監査役につきましては、会社の最高権限者である代表取締役などと直接の利害関係のない有識者や経営者等から選任す

ことにより、経営の健全化の維持・強化を図っております。

<取締役会>

取締役会は原則として月1回以上開催し、取締役会規程に基づき経営並びに業務執行に関する審議・決定報告を行っております。これらの取締役会には監査役も出席し、取締役の業務の執行状況を監視しております。

また、経営効率の向上を図るため、執行役員制度を導入しており、取締役数の適正化を図ることで的確かつ迅速な経営判断ができる体制を整えています。グループ全体の運営については、当社取締役会などにおいて適宜審議及び報告が行われております。

なお、取締役会の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するため、取締役の任期を選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までと定めております。

<監査役会>

監査役全員をもって構成し、取締役会への出席、決裁書の検閲などを通じ、取締役会の意思決定過程及び取締役の業務執行状況について監査しております。

<経営会議>

取締役、監査役及び執行役員、幹部社員の出席のもと経営会議を原則として月1回以上開催し、取締役会の決議事項内容、事業運営に関する法改正等の内容の連絡および各事業の予算実績の検討と業務執行状況をチェックとともに、グループ全体の業務運営上の問題点、リスク管理への対応を検討しております。

<内部監査の状況>

当社における内部監査は、社長直轄の部門として内部監査室を設置しております。内部監査室には、1名を配置しており、年度監査計画を策定して、当社及び連結子会社の監査を実施し、企業グループとしての内部統制環境の充実を図っております。

また、内部監査室は、監査役及び監査法人と連携を取りながら、業務の適正な運営、社内規定との整合性等について年度監査計画に基づき実施しております。

<会計監査の状況>

- ・監査法人の名称：太陽有限責任監査法人
- ・継続監査期間：2010年3月期以降の14年間
- ・業務を執行した公認会計士：泉淳一氏、中居仁良氏
- ・監査業務に係る補助者：公認会計士4名、その他23名

<監査報酬の決定方針>

監査報酬の決定方法は、当社の事業規模・業務の特性等の要素を勘案した監査計画の説明を基に合理的な監査時間を見積り、監査報酬額を決定しております。

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、取締役会及び監査役会設置会社であります。

取締役会及び監査役会を設けるとともに、意思決定・監督と執行の分離による取締役会の活性化のため、執行役員制度を導入しております。

取締役会の下部組織として、内部統制推進委員会を設置しております。

内部統制推進委員会を中心に、財務報告に係る内部統制体制の整備、リスクマネジメントやコンプライアンスの推進、個人情報保護対策等に努めています。法令遵守活動に向けた取組みの一環として、当社の社員を対象とした、コンプライアンス教育を実施しております。

財務報告に係る内部統制の有効性を内部統制推進委員会が評価し、取締役会において、その活動内容及び進捗状況を報告しております。

個人情報を含む重要情報漏洩防止の対策措置として、全従業員を対象とした個人情報保護教育を実施しております。

法令、規則、企業倫理に違反した行為などに対して、従業員による監視をより強化するため、社内通報制度である「企業内ホットライン」を設置しております。

取締役は12名(うち社外取締役2名)で構成されており、重要な経営判断については取締役会での議論・審議により決定しております。また、経営理念達成に向けての戦略の周知徹底、業務執行の進捗状況の確認・報告及び審議検討を行い、経営の適法性・効率性の確保に努めています。当社は迅速かつ柔軟に経営判断を行い、効率的な会社運営を行うため、当社事業に精通した少数の取締役をもって取締役会を構成しており、独立役員として社外取締役2名を指定しております。

監査役は4名(うち社外監査役2名)で構成されており、違法性の監査のみならず、社外監査役の立場から経営全般について客観的な見地から助言・提言を行っております。また、経営陣から独立した立場で、取締役会及び重要な会議に出席することにより、経営の監視強化を図っています。なお、当社は独立役員として社外監査役1名を指定しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	「会社法の一部を改正する法律」(令和元年法律第70号)附則第1条ただし書きに規定する改定規定が2022年9月1日に施行されるため、株主総会資料の電子提供制度導入に備えるために、2022年6月30日開催の株主総会決議により定款を一部変更いたしました。それにより本年6月開催の株主総会招集通知は株主総会日の3週間前に電子提供措置を開始いたしました。

2. IRに関する活動状況

補足説明	
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書・四半期報告書・決算短信・その他開示事項を適時掲載しております。また、投資家向けに半期・年度の決算説明資料を掲載しております。
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部長をIR担当とし、関係部署と連携をとり、必要に応じ外部専門家のアドバイスを受けております。

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	
その他	日頃のご愛顧・ご支援に感謝するとともに、当社株式への投資魅力を高め、中長期的な当社株式保有と株主拡大を目指すため、以下のとおり株主優待制度を取り入れております。 (1)毎年3月31日及び9月30日現在で100株以上保有の株主様に「介護付有料老人ホーム「ライフステージ阿佐ヶ谷」の終身契約入居金及び体験入居利用料の割引及び1,000株以上保有の株主様に月額管理費15%の割引

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

内部統制の有効性及び実際の業務遂行状況につき、内部監査室が全部門を対象に監査役及び内部統制推進委員会と連携を取りながら、業務の適正な運営、社内規程との整合性等について年度計画に基づいて実施しております。また、業務監査につきましては監査結果を各部門に通知し改善事項の指摘指導を行い、実効性の高い監査を実施しております。グループ各社においても当社の内部監査室が業務監査を実施しております。

リスク管理体制の整備の状況

当社のリスク管理体制は内部監査室が各事業所・営業所を定期的に監査することで、リスクの所在を早期発見し、業務執行責任者である社長に報告できる体制を整えてあります。また、コンプライアンス面での充実を趣旨として、事業活動において法律的リスクの可能性を確認する場合、総務部が窓口となり、顧問弁護士、税理士、司法書士等からの助言や指導に基づき、リスクに対処する体制を整えてあります。

提出会社の子会社の業務の適正を確保するための体制整備の状況

子会社の内部統制システムは、当社の内部統制システムの整備に関する基本方針を共通基盤として構築されており、当社の内部監査室が、定期的に監査を実施し、コンプライアンスを含め子会社の業務が諸規則等に準拠し正しく行われているか調査し、その結果を当社へ報告する体制を整備しております。

また、子会社の取締役及び監査役は当社役員が兼務しており、子会社の経営状況、財務状況及び重要な事項について常態的に確認し、当社取締役会及びその他の重要な会議において定期的に報告しております。

コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みの最近1年間における実施状況

- (a) 取締役会の下部組織として、内部統制推進委員会を設置しております。
- (b) 内部統制推進委員会を中心に、財務報告に係る内部統制体制の整備、リスクマネジメントやコンプライアンスの推進、個人情報保護対策等に努めています。法令遵守活動に向けた取組みの一環として、当社の社員を対象とした、コンプライアンス教育を実施しております。
- (c) 財務報告に係る内部統制の有効性を内部統制推進委員会が評価し、取締役会において、その活動内容及び進捗状況を報告しております。
- (d) 個人情報を含む重要情報漏洩防止の対策措置として、全従業員を対象とした個人情報保護教育を実施しております。
- (e) 法令、規則、企業倫理に違反した行為などに対して、従業員による監視をより強化するため、社内通報制度である「企業内ホットライン」を設置しております。

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

当社は、社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断すると共に、これらの反社会的勢力に対しては、全社を挙げて組織的に毅然とした態度で対応する事を基本方針として倫理規定に定めてあります。

不当な要求に対する対応は、本社総務部が中心となり担当し、全社に係る不当な要求防止責任者は総務部長が担当しております。

また、管轄警察署担当係官ならびに弁護士等の専門家とは、平素から緊密な連携を保ち、相談、助言、指導等を受けております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

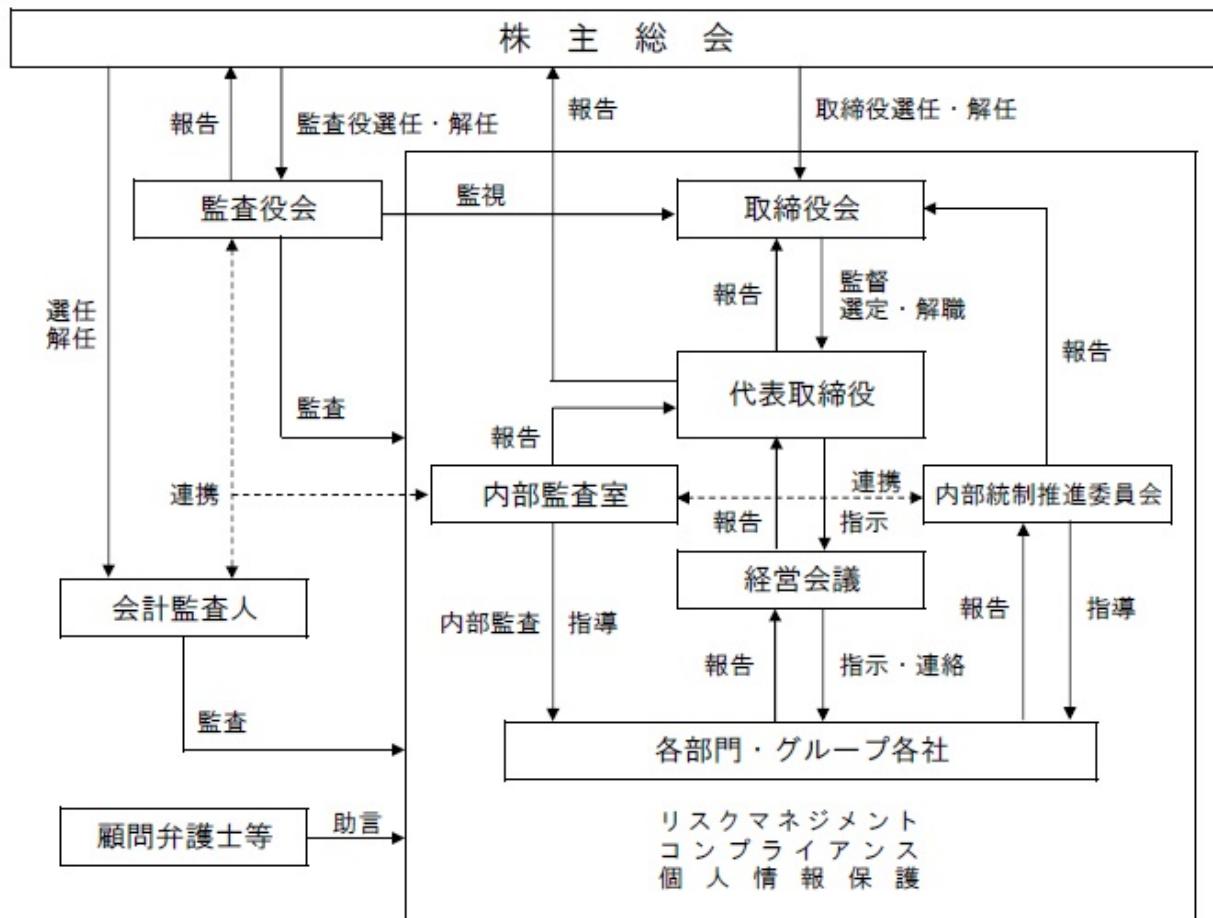
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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

当社は法令を順守すべきことと適時適切な企業情報の開示を全社員に周知徹底しております。取締役会決議を経た決定事実および決算情報、あるいは当社の経営に影響を及ぼす発生事実は、遅延なく東京証券取引所が定める適時開示規則に照らして情報開示の要否を速やかに判断し、社長の承認を得て、TDnetで電子開示および報道機関への公表を行います。併せて、当社HPのIRサイトへの資料掲載も実施し、公平、正確かつ迅速な情報開示を図っております。

コーポレート・ガバナンス体制の模式図



開示体制についての模式図

