

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、当社グループの持続的成長と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には、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、以下を基本方針としてその実現に努めてまいります。

- (1) 経営監督機能の強化による透明性と健全性の確保
- (2) 迅速な意思決定と効率的な執行体制の確立
- (3) アカウンタビリティ(説明責任)の明確化
- (4) 適時性、継続性、公平性を重視した情報開示

なお、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、当社インターネットホームページで公開しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/management/governance.html>

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【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】

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。

同株式の縮減の要否は、当社の成長に必要なかどうか、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。

また、政策保有株式の保有の適否の検証結果につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://data.swcms.net/file/meikonet/dam/jcr:766b9542-f726-4571-a122-d680b1289c38/S100USJE.pdf>

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

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おります。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おります。

【補充原則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】

当社は、サステナビリティ経営に関わる基本方針や重要事項等を検討、審議・決議する組織として、2022年11月に代表取締役社長を委員長とする取締役会の諮問機関であり、取締役を中心に構成される「サステナビリティ委員会」を設置し、2024年8月期につきましては6回実施しております。特に気候変動及び環境課題への配慮、人権・従業員の労働環境やコンプライアンスの徹底等については、「明光ネットワークジャパンサステナビリティ基本方針」において重要なテーマのひとつとして位置付けております。

また、サステナビリティ経営を推進させるために、サステナビリティ推進室を設置しております。サステナビリティ推進室室長(取締役 経営企画部長)は年度計画を立案し、年度計画に基づいた指標、目標の進捗状況を管理し、サステナビリティ委員会に付議いたします。サステナビリティ委員会は、付議された年度計画、指標、進捗状況等の重要事項を評価、モニタリング、審議、決議し、取締役会に報告することにより、監視・監督機能を強化、実効性を確保しております。

2025年8月期の活動内容につきましては、取締役向けサステナビリティ研修2回実施いたしました。また、サステナビリティ基本方針の改定、価値創造プロセス、マテリアリティKPIの特定、人権デュー・ディリジェンス結果、人権デュー・ディリジェンスプロセス、人権外部窓口の設置についての審議、決議を行ってまいりました。

引き続き、活動の実践につきましては、委員長である代表取締役社長の岡本光太郎を中心に議論をさせていただき広く開示してまいります。

当社のサステナビリティ委員会の活動内容につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/sustainability-committee-activities.html>

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

【原則2 - 4 . 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

当社は、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フレックスタイム、在宅勤務を制度化し、ワーク・ライフバランスの実現に向けた働き方改革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おります。なお、男性労働者の育児休暇取得率、男女間の賃金格差に課題があるため、対策を講じてまいります。また女性の活躍を測る指標に目標を設定し、引き続き改善に取り組んでまいります。

指標 実績	実績(2024年8月期)	実績(2025年8月期)	目標(2027年8月期)
女性従業員比率(%)	正社員35.1%	正社員38.2%	正社員40%
管理職に占める女性労働者の割合(%)	24.8%	25.4%	30.0%
男性労働者の育児休業取得率(%)	5.6%	46.7%	50%
出産・育児のための短時間勤務者率(%)	100%	100%	100%
労働者の男女の間の賃金差異(%)	全労働者61.7%	全労働者61.1%	全労働者65.0%

但し、同一等級内の基本給における男女間の賃金差異はございません。

当社の指標につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://data.swcms.net/file/meikonet/dam/jcr:766b9542-f726-4571-a122-d680b1289c38/S100USJE.pdf>

【補充原則2 - 4 . 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

当社は、最重要の資本である従業員が身体的、精神的に健康であることが企業の成長・発展へ繋がっていくと考えております。また、当社に関わるすべての人々の人権を配慮し、従業員が個々の持つ能力を最大限に活かし多様な価値観を共有することができる、働きやすくやりがいのある会社、組織を目指すために、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しております。当社は多様なバックグラウンドを持った人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、未来への価値創造につなげてまいります。

なお、現状は30代以下の管理職比率の低さに課題があると考えております。また現在は積極的に中途採用者を要職に登用しておりますが、教育制度を体系化し人的資本を強化する人事戦略を推進することで、これからは内部登用者比率を高める事にも取り組んでまいります。イノベーションを生み出し、未来への価値創造を継続していくためには、多様な人材の活用が不可欠であり、多様な人材の活用を測る指標に目標を設定し、改善に取り組んでまいります。

<多様な人材の活用を測る指標>

指標 実績	実績(2024年8月期)	実績(2025年8月期)	目標(2027年8月期)
中途従業員の管理職比率	76.0%	77.5%	75%
内部登用者の管理職比率	24.0%	22.5%	25%
30代以下の管理職比率	20.9%	22.5%	20%

当社の多様な人材の活用を測る指標につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://data.swcms.net/file/meikonet/dam/jcr:766b9542-f726-4571-a122-d680b1289c38/S100USJE.pdf>

【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】

当社は、企業年金基金制度は導入しておりませんが、従業員の安定的な資産形成のため、企業型確定拠出年金制度(ライフプラン制度)を導入しており、従業員に対して運用商品の選定等に関する教育として社内セミナーの開催やセミナーの動画配信等を実施しております。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

()創業の精神である経営理念、教育理念、「Purpose」「Vision」「Values」、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おります。

()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。()取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬に関する基本方針は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように各職責を踏まえた適正な水準とすること、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることと定めております。また報酬は、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と、更なるインセンティブを付与するとともに株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とした業績連動報酬としての譲渡制限付株式報酬により構成されております。

なお、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、執行から独立した立場であることから業績に連動させず、基本報酬のみを月額報酬として支給することと定めております。

()当社取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数を10名以内、監査等委員である取締役を5名以内としております。また、経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名にあたっては、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、監査等委員である取締役をそれ以外の取締役を区別して、株主総会議案として株主総会に付議しております。()

経営陣幹部の選解任理由及び取締役候補の指名理由並びにスキル・マトリックスにつきましては、株主総会招集通知「事業報告」及び

当社HPにて開示しております。 <https://www.meikonet.co.jp/ja/corporate/directors.html>

【補充原則3 - 1 . 情報開示の充実】

<サステナビリティ基本方針>

当社は、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点に、一人ひとりのライフステージに応じた「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。

これからも社会から選ばれる企業であり続けるために、教育格差、デジタル教育、教育/労働の機会不均衡、生産年齢人口の減少、高齢化社会などの社会課題を新たなビジネスの機会と捉え、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点として、積極的にその解決にチャレンジし、あらゆる世代のお客様に対して時代のニーズを見据えた最適な「学び」の機会を継続的に提供する「学びのインフラ」にコミットし、社会環境の急速な変化に立ち向かえる「人の可能性をひらく事業」を創造してまいります。

そして責任あるプライム市場上場企業として「サステナビリティ委員会」を設置し、適切なマテリアリティの特定とその方針、取り組みを審議、実践、見直しを図ることで、自社と社会のサステナビリティの実現に向けた活動を推進します。また社外の専門家やステークホルダーとの対話を積極的、能動的に行い、活動の実践とその結果を広く開示し、企業価値向上を目指してまいります。

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

<当社の考える人的資本経営>

明光ネットワークジャパンは、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点に、一人ひとりのライフステージに応じた「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。

これからも社会から選ばれる企業であり続けるために、教育格差、デジタル教育、教育/労働の機会不均衡、生産年齢人口の減少、高齢化社会

などの社会課題を新たなビジネスの機会と捉え、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点として、積極的にその解決にチャレンジし、あらゆる世代のお客様に対して時代のニーズを見据えた最適な「学び」の機会を継続的に提供する「学びのインフラ」にコミットし、社会環境の急速な変化に立ち向かえる「人の可能性をひらく事業」を創造してまいります。

そのためには、従業員の多様性と個性を活かし、個々の能力を最大限に発揮させることで、イノベーションを促進し、企業全体の競争力を高め、持続可能な成長を目指してまいります。

現在の日本企業は、従業員を会社の既存の枠組みにはめ込んだ結果、やらされ感や疲弊感、閉塞感が増加し、挑戦する意欲が減退しています。この問題を解決するために、従業員の個性と多様性を尊重し、人材と組織を活性化すること、個々の多様な視点・経験・スキルが生み出す化学反応によるイノベーション、失敗を恐れずにワクワクしながら挑戦する意欲、主体性を発揮できる環境を整備してまいります。

これからも、個々のMy Purposeを尊重し、従業員のモチベーションとエンゲージメントを向上させ、自己肯定感を感じられる育成プログラムを提供し、挑戦的な目標設定と公平な成果のフィードバックを通じて、社員が自己実現できる企業となります。

私たちの目指す「人的資本経営」は、人材を枯渇する資源ではなく、「能力」と捉え、個々の「能力」を磨き、活躍できる環境を整備することです。当社の人的資本経営につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-capital.html>

< 人材育成方針 >

人の可能性をひらく企業グループとなり輝く未来を実現するためには、従業員自らが、主体的に物事を捉え、自立した人材に成長することが必要であり、「Purpose」「Vision」「Values」を理解し、共感して、自分事として主体的に共鳴することが不可欠です。

そのために「Purpose」「Vision」「Values」に関する集合型ミーティング、ワークショップを定期的実施し、「創業の精神」や当社のPurposeがなぜ「『やればできる』の記憶をつくる」なのかを学んでおります。従業員一人ひとりに働く意義を問ひかけ、当社のPurposeと従業員一人ひとりのMy Purposeとの共通点を深掘りしております。

当社のPurposeと従業員のMy Purposeが触れ合い重なり合うことで、共感から自分事として主体的な共鳴に繋がり、一人ひとりの主体性が育成されております。従業員一人ひとりに個性があるように、お客様にもそれぞれのニーズがあります。お客様個人に寄り添い、満足していただける提案ができる人材をこれからも育成してまいります。

当社の人材育成方針につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-capital.html>

< 人権方針について >

年間約10万人の生徒が通う教室運営がビジネスの根幹にある中で、人権を重視した経営が必須と考えております。

当社は、人権擁護を重要な経営上の課題の一つと認識しています。そこで当社の人権尊重に関する考え方を改めて整理し、明確にした上で取り組みを推進するべく、「人権方針」を制定いたしました。また現在、経済産業省の実施ガイドラインに基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しております。

< 人権方針 >

前文

明光ネットワークジャパンは、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで、「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点に、一人ひとりのライフステージに応じた「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。教育事業と人材事業を展開する当社グループは、一人ひとりの個性と多様性を尊重し、人権を最優先に事業運営いたします。そして、自社グループの事業活動と、その影響を直接的及び間接的に受ける人々の人権が尊重されるべきであることを理解し、企業として人権の方針を宣言すると同時に経営としてコミットいたします。

ここで言う「人権」は「国際権利章典」、「世界人権宣言」（1948年）及び「国際人権規約」（1966年）に基づくものであり、また取り組みの基本は「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）に準拠したものであります。

1. 基本的な考え方

世界のすべての人が持つ基本的人権は、国際的に認められたものであり、守るべきであると認識しております。明光ネットワークジャパンは、自社グループの事業活動において、人権を守ることを約束いたします。国連「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言（* 中核的労働基準「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「労働安全衛生の原則」を含む）」、「OECD多国籍企業の行動指針」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際行動規範などを支持しております。

2. 適用範囲

人権の方針とそれに基づく実施事項の遵守は、組織の全役職員（役員、正社員、契約社員、非正規職員）に適用します。また自社グループのすべてのビジネスパートナー（フランチャイズ）、サプライヤーへ本方針の支持及び理解を促進し、働きかけや対話によって人権尊重の責務を果たします。

3. 責任の範囲

自社グループの事業活動が負の影響を直接引き起こす場合だけでなく、直接・間接に助長したり、自社の事業やサービスと関連する影響についても、方針や対策の対象とする必要があることを認識しています。

4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

自社グループ及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価、開示するために、人権デュー・ディリジェンスを実施いたします。人権デュー・ディリジェンスは、人権侵害が存在しないことを確認するものではなく、潜在的な影響の可能性を特定・評価し、防止・軽減するための継続的なプロセスとして計画、実施いたします。

5. ステークホルダーとの対話

人権尊重への取組は、自社内だけでなく、多様なステークホルダーと理解、協働を推進することが重要です。当社は、広い市民社会との関わりを持ち、責任ある行動が強く求められる存在であることを認識しており、すべての人権が尊重される社会を構築するよう努めてまいります。社内外での活動に加え、ステークホルダーとの対話により協働への参画を働きかけ、また外部の専門知識、当事者、中立的な第三者機関などからの知見を導入いたします。

6. 周知、実効性

人権の侵害は、経営層、従業員の知識・理解が不足している場合、起きうる可能性が高まります。従業員やビジネスパートナー、サプライヤー等が人権に関する一定の知識を習得できることを目的とした、教育・研修を実施いたします。その実効性を高めるためには、継続的な実施、モニタリングと報告を行います。

7. 救済メカニズム

すべての企業には、人権の侵害を受けている人を迅速に救済する責任があります。自社または外部の第三者が持つ苦情処理メカニズム（苦情・

相談・通報窓口等を指す)の存在を、多くの利用者が信頼して活用できる状態にすることが重要であると考え、その周知を推進いたします。当社の人権方針につきましては、当社ホームページでも開示しております。
<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-rights-policy.html>

<人権デュー・ディリジェンスの実施について>

・基本的な考え方

当社は、「人権方針」に基づき、事業活動を通じて人権に関する責任を果たすため、経済産業省が定める「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に基づき、当社および当社国内グループ会社を対象に人権デュー・ディリジェンスを実施しております。人権デュー・ディリジェンスでは、事業活動が社会や個人に与える潜在的な影響を特定・評価し、リスクを軽減・回避するための具体的な対応を行っています。また、当社グループの事業活動が直接的・間接的に引き起こす可能性のある人権侵害を防ぐため、全役職員(役員、正社員、契約社員、非正規職員)、ビジネスパートナー(フランチャイズ)、サプライヤー等の人権活動の支持及び理解を促進し、働きかけや対話を強化してまいります。当社グループは、すべてのステークホルダーが安心して関わることのできる事業環境を構築し、人権を尊重する企業としての責任を果たしてまいります。

・人権啓発研修

当社グループは、人権に対する従業員の意識向上に向けた、「人権啓発研修」を継続して実施しています。また企業経営において重要性を増すサステナビリティの取り組みを推進するために、取締役を対象とした研修を実施しています。2024年8月期には、人権をテーマに当社および国内グループ会社の従業員を対象に研修を実施しました。また、2024年9月に当社の人権方針を制定し、2025年2月に当社および国内グループ会社の従業員を対象に研修を実施しました。

【救済窓口の設定】

当社グループは、当社グループおよび取引先の従業員・役員が人権侵害、人権相談ができる、窓口の設置をいたしました。さらには、バリューチェーンにおいて人権に関する問題があった際、適切な対応を行うことで人権侵害を受けた方が救済できる救済窓口の設置をいたしました。

・人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、事業活動において人権リスクや人権に対する負の影響がないかを特定し、そのリスクを分析・評価して適切な対策を策定・実施する人権デュー・ディリジェンスを実施しています。バリューチェーン全体で人権尊重を推進するために、取引先に対しては、強制労働や児童労働の禁止、差別の排除といった人権への配慮を働きかけるとともに、定期的なモニタリング調査を通じて遵守状況を確認しています。2024年8月期は、経済産業省の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を基に当社および当社国内グループ会社を対象に実施いたしました。また、人権デュー・ディリジェンスを実施に際しては外部アドバイザーの指導を受けております。その結果、「サプライチェーンにおける人権侵害リスク」、「ハラスメント(セクハラ、モラハラ、パワハラ)」、「賃金未払い」に関して、高リスクと判明したため、是正の検討を開始しました。当社は、明光義塾事業において、生徒を受け入れる際に発生する可能性がある人権侵害を未然防止するため、取引先に対する説明会等により、積極的に働きかけてまいります。引き続き、さらなる評価対象の拡大とリスクの抽出により、対応の強化を図ってまいります。当社の人権デュー・ディリジェンス結果につきましては、当社ホームページでも開示しております。
<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-rights-Due-diligence-results.html>

気候変動関連の情報開示の件

<気候変動>

当社は、気候変動及び環境課題への対応が、重要な経営課題のひとつであると強く認識しております。パリ協定の枠組みや、日本政府が掲げた2050年までにCO₂排出量を実質ゼロにする目標のもと、持続可能な社会を実現するために企業が果たすべき役割を認識し、ビジネスを通じてこの課題解決を実現することが、当社グループの持続的成長に繋がると考えております。2022年7月にはTCFD提言への賛同を表明し、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまと円滑なコミュニケーションがとれるように、気候変動関連のフレームワークに基づき、情報開示を強化してまいります。

<ガバナンス>

当社は気候変動対応を全社的重要リスクとして選定しており、取締役を中心に構成されるサステナビリティ委員会において定期的に協議を行い、シナリオ分析による事業への影響を評価いたしました。サステナビリティ推進室室長(取締役 経営企画部長)は、気候変動に関わる活動の削減数値目標の妥当性や施策の進捗状況を管理するとともに、サステナビリティ事務局長が中心となり、具体的な取り組みを推進しております。

<戦略>

国際エネルギー機関(IEA)が想定する1.5 シナリオ(IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario 以下IEA NZE シナリオ)を前提に、気候変動による当事業のリスクと機会をシナリオ分析で把握するとともに想定される多様なリスクへの対応を強化してまいります。移行リスクとしては、炭素税導入等の法規制厳格化による収益悪化リスク、環境負荷を軽減する教材開発、教室・施設へのLED導入等の設備投資増加、洪水リスクを考慮した教室配置等による負担増加等を想定しております。なお、2024年8月期の当社及び連結子会社におけるGHG排出量(スコープ1、2*)は3,507t-CO₂であり(前年比4%の増加)、財務的な影響は、限定的と想定しております。財務的な影響は将来のリスクとしてカーボンプライシングが導入された場合、2030年に69百万円、2050年に123百万円と想定(IEA NZEシナリオを前提)しており、その影響度は限定的と判断しております。物理的リスクとしては、気候変動による台風の大規模化、洪水等の自然災害の深刻化により教室・施設等への被害や感染症の発生頻度が高まることや、異常気象によるエネルギーコストの高騰等を想定しております。一方、新たな事業機会として気候変動がもたらすリスクにも対応したDX化の取り組み強化を重要戦略と位置づけ、明光DX戦略ロードマップに沿ってお客様のニーズに合わせた個別最適なサービスを開発いたしました。また、教材やお客さまとのコミュニケーション時のペーパーレス化も推進しております。

*スコープ1+スコープ2(マーケット基準)

当社は、GHGプロトコルに則り、スコープ1、2の算定を実施しております(一部推定値も含まれます)。GHG排出量の算定値は2024年8月期のものです。

<リスク管理>

当社は、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会が中心となりリスク管理体制を構築し、リスクへの柔軟な対応を推進しています。運営プロセスにおいて取締役会等が必要な項目を特定し、定期的なモニタリングを実施することで適切に管理されています。特に気候変動及び環境課題への配慮、人権尊重、従業員の労働環境やコンプライアンスの徹底等については、「明光ネットワークジャパンサステナビリティ基本方針」において重要なテーマのひとつとして位置付けております。そのため、取締役を中心に構成されるサステナビリティ委員会において定期的に協議を行い、シナリオ分析による事業への影響を評価してまいります。サステナビリティ委員会が中心となりリスク管理体制を構築し、リスクへの柔軟な対応を推進しています。抽出した気候変動に伴うリスクにつ

いては、運営プロセスにおいて顕在時期や財務への影響を検討し取締役会へ報告しております。このような定期的なモニタリングを実施することで抽出した気候変動に伴うリスク及び機会は適切に管理されています。

< 指標と目標 >

当社は、グループ全体の温室効果ガス削減目標を「2030年までに2024年8月期(3,507 t-CO₂)比において10%削減*、2050年までに実質ゼロ」とする取組を強化してまいります。基準年につきましては、サステナビリティ委員会で議論を重ね、2024年8月期3,507t-CO₂に変更することを決議しております。

2024年8月期のスコープ1、2は、3,507t-CO₂と前年比4%増加しております。なお、2024年8月期より再生可能エネルギーも導入(年間約60,000kw hの再生可能エネルギーを使用し、前年から約30t-CO₂のGHG排出量削減効果)、95拠点におけるLED化も実現しており、今後は大幅な削減が期待されます。

* スコープ1 + スコープ2 (マーケット基準) (単位: t-CO₂)

	2023年8月期実績	2024年8月期実績	2030年目標	2050年目標HG排出量
(スコープ1、2マーケット基準)	3,379	3,507	2024年8月期比10%削減	0

当社の気候変動への取り組みにつきましては、有価証券報告書および当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/TCFD.html>

【補充原則4 - 1 . 取締役会の役割・責務(1)】

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、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。

2025年8月期の具体的な検討内容につきましては、経営方針・経営計画の決定、投資案件の検討等をいたしました。また、指名報酬委員会、サステナビリティ委員会等の報告に加え、「学校法人上田煌桜学園との基本合意書締結の件」、「内部監査の外部評価実施の件」、「情報セキュリティ基本方針改定の件」、「学校法人上田煌桜学園との業務委託契約締結の件」、「当社従業員給与ベースアップの件」、「サステナビリティ経営」、「人的資本経営」等の特定のテーマについても活発に議論を行っております。

当社のサステナビリティ委員会の活動内容につきましては、有価証券報告書および当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/sustainability-committee-activities.html>

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

【補充原則4 - 1 . 取締役会の役割・責務(1)】

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おります。

また2025年8月期 - 2027年8月期 中期3か年計画「MEIKO Transition」において、前期中期経営計画を振り返り、当社の課題として、収益力の改善、グループ会社のアライアンスとガバナンスを掲げた。なおこれらの課題を解決するとともに、未来を切り開く成長基盤を構築することを念頭に、中期3か年計画「MEIKO Transition」を策定しております。

当社の中期3か年計画「MEIKO Transition」につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir.html>

【補充原則4 - 2 . 取締役会の役割・責務(2)】

当社は、2024年9月30日開催の取締役会において、サステナビリティ基本方針の改訂について決議しております。< サステナビリティ基本方針 > 明光ネットワークジャパンは、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点に、一人ひとりのライフステージに応じた「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。

これからも社会から選ばれる企業であり続けるために、教育格差、デジタル教育、教育 / 労働の機会不均衡、生産人口の減少、高齢化社会などの社会課題を新たなビジネスの機会と捉え、Purpose「『やればできる』の記憶をつくる」を起点として、積極的にその解決にチャレンジし、あらゆる世代のお客様に対して時代のニーズを見据えた最適な「学び」の機会を継続的に提供する「学びのインフラ」にコミットし、社会環境の急速な変化に立ち向かえる「人の可能性をひらく事業」を創造してまいります。

そして責任あるプライム市場上場企業として「サステナビリティ委員会」を設置し、適切なマテリアリティの特定とその方針、取り組みを審議、実践、見直しを図ることで、自社と社会のサステナビリティの実現に向けた活動を推進します。また社外の専門家やステークホルダーとの対話を積極的、能動的に行い、活動の実践とその結果を広く開示し、企業価値向上を目指してまいります。

経営資源の配分につきましては、従業員全員が自らの仕事に誇りを持ち、個々の力を発揮できるよう「従業員の成長こそ当社の成長」と捉え、従業員の「スキルと能力開発」、「リーダー育成とサクセッション」、「DXとCXの推進」、「DE&I」、「Well-being」という人的資本投資に取り組んでおります。

また、人的資本投資や各事業のキャッシュフローをベースとした成長性、収益性についてモニタリングを強化し、適宜取締役会に報告することにより、取締役会の実行性のある監督が機能するよう努めてまいります。

取締役会の活動状況につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

当社のサステナビリティ基本方針につきましては、当社ホームページで開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/sustainability.html>

当社の人的資本経営への取り組みについては、当社HPで開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-capital.html>

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独自の「社外役員の独立性基準」を定め、当社ホームページにて開示しております。

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おります。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/management/governance/main/05/teaserItems1/0113/linkList/0/link/dokuritsu.pdf>

【補充原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

当社は、2022年11月より取締役の選任・解任・報酬等に関する決定プロセスについて、手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図るために、任意の委員会である指名報酬委員会を設置いたしました。指名報酬委員会は、取締役会の決議により選定された委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役監査等委員としております。

また、委員長については、指名報酬委員会での協議に基づき、独立社外取締役監査等委員である委員の中から、取締役会の決議によって選任しております。各独立社外取締役監査等委員とも、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だくよう求めています。また、取締役の指名、選任については、代表取締役社長が原案を作成の上、社外取締役監査等委員を含む指名報酬委員会の諮問を経て、取締役会において決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬に関する基本方針は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように各職責を踏まえた適正な水準とすること、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることと定めております。また、報酬は、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と更なるインセンティブを付与するとともに株主の皆様との一層の価値共有を進めること、中長期的な業績と企業価値の持続的な向上に貢献することを目的として導入した業績連動型の譲渡制限付株式報酬制度により構成されております。なお、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、執行から独立した立場であることから業績に連動させず、基本報酬のみを月額報酬として支給することと定めております。

2024年8月期の活動内容につきましては、「取締役の選任」、「執行役員の選任」、「業績連動評価型役員報酬体系の見直し」を実施し、ESG評価を含む評価体系の導入、「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の見直し」、「取締役の報酬制度の見直し」、「取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬決定」、「招集通知記載事項である、取締役候補者とした理由」、「取締役及び執行役員のスキル・マトリックスの改訂」の審議等を実施しております。

指名報酬委員会の活動内容につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

【補充原則4 - 11 . 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、取締役会の員数を15名以内とし、その構成は8名(うち4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ます。なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを第37回定時株主総会より開示しております。

当社の取締役・執行役員のスキル・マトリックスについては、当社ホームページでも開示しております。<https://www.meikonet.co.jp/ja/corporate/directors.html>

【補充原則4 - 11 . 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

社外取締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、毎年開示を行っております。

【補充原則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おります。

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おります。また、その結果概要については開示しております。2025年8月期の取締役会の実効性評価の結果概要については、以下のとおりでございます。

1. 評価の方法

前年度(2024年度)における取締役会実効性評価での課題を踏まえ、取締役会の実効性を測る指標として、取締役会の構成、審議状況、運営体制、任意の諮問委員会の実効性等の全13項目からなる質問票をすべての取締役へ配布し、全員からの回答により得られた意見等に基づき、改善状況を確認いたしました。

2. 前年度(2024年度)における取締役会実効性評価での課題

適切なガバナンスと機動性を維持しながら、M&A戦略やグループガバナンスの更なる強化を含む中長期的な成長戦略の議論を深めていくこと。

3. 評価結果の概要

当社の取締役会においては、グループガバナンスと機動的なM&A戦略のバランスをとりつつ、M&A戦略やガバナンス強化などのテーマについて活発な議論を重ねることにより、取締役会での議論を中長期的な成長戦略につなげることができました。よって、前年度の課題につきましては、一定の改善がなされており、取締役会の実効性が確保されていると評価いたしました。

しかしながら、以下の課題があることを認識いたしました。

将来の成長を見据えた監督機能の強化と取締役会における審議の質の向上をさせつつ、中長期的な成長戦略の議論を深めていくこと。

4. 今後の対応

当社取締役会は、本評価結果を踏まえ、取締役会にて課題解決に向けた継続的な取り組みを行い、取締役会の実効性について更なる向上を図ってまいります。

当社の取締役会の実効性評価の概要につきましては、当社ホームページでも開示しております。

https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/ir-news/auto_20251010572076/pdfFile.pdf

【補充原則4 - 14 . 取締役・監査役へのトレーニング】

取締役、監査等委員による経営監督、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、監査等委員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。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、経営企画部をIR担当部署としております。ESGエンゲージメントについては、サステナビリティ推進室を担当部署としております。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おります。

特に責任投資原則を尊重する機関投資家との対話(エンゲージメント)を推進しており、企業価値向上やサステナビリティに資する意見や提言につ

いて取りまとめた上で、サステナビリティ委員会、取締役会に報告し、改善を図っております。この双方向の対話を通じて持続的な成長と中長期的な企業価値向上を追求してまいります。

【補充原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との対話(面談)の対応は、経営企画部のIR担当者にて行っております。

また、株主の希望に応じて、社長のみならず、社外取締役を含む取締役が面談に対応しております。

【原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(開示済)【英文開示あり】

当社グループは、3か年中期経営計画「MEIKO Transition」(2025年8月期～2027年8月期)において将来の利益創出のための投資と現在の収益力改善の両面から成長戦略である「Business Transition」と人的資本戦略である「Human Transition」という2つの変革を断行し、資本コストや株価を意識した経営の実現に取り組んでおります。

株式市場からの評価(PBR)向上に向けては、積極的な成長投資でROE(自己資本利益率)を高めることで市場の成長期待(PER)を醸成し、資本コストとの差であるエクイティスプレッド最大化を目指してまいります。

なお、中期経営計画は、進捗状況や将来の社会情勢及び経済情勢を踏まえ、毎年度見直しを行っております。会社計画に対して変更が生じた際は、その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まいります。

1. 資本コストに関する現状分析と今後の考え方

当社は有利子負債が僅少であることから、資本コストを以下のCAPM算定式に基づき4.5～5.0%程度と算出しております。

適正な資本コスト水準については機関投資家とのIR・SR活動を通じて社内で議論を重ねております。

$$R_f(2.3\%) + (0.55) \times (E_r(6.3\%) - R_f(2.3\%)) = 4.5\%$$

Rf:長期国債(10年)利回り、:直近5年(日次)、Er:直近5年TOPIX投資収益率

現中期経営計画では、主力事業である明光義塾の生徒数増加、人材事業等の新規事業の成長による収益向上、さらには、M&Aによる財務レバレッジの活用等により収益力の強化に取り組んでおります。事業成長を理由として、ROE水準は現在の8%目標から将来は10%以上を目指してまいります。なお株主還元策につきましては、DOE5～7%の実現を目指してまいります。

2. 中期経営計画と経営目標の概要と現状

現中期経営計画「MEIKO Transition」は、初年度の2025年8月期決算において主力事業である明光義塾直営事業の業績好調等を背景に最終年度(2027年8月期)の経営目標を連結売上高265億円(当初計画240億円)、連結営業利益20億円(当初計画15億円)と上方修正いたしました。また効率性指標としてROE8%、株主還元としてはDOE5.0%～7.0%を目標に掲げており、これらの目標達成に向け企業価値の一層の向上を図ってまいります。

3. 中期経営計画:成長戦略(Business Transition)の概要

事業変革を目指す「Business Transition」においては、従来の「子どもたちの自立を支援する教育事業会社」から、幼児からシニアまであらゆる人々の可能性をひらき、ライフステージに応じた輝く未来を実現する「総合的な人材支援グループ」への進化(Transition)を目指してまいります。主力事業である明光義塾事業で徹底した収益力強化を図るとともに、教育事業と研修・人材事業のアライアンスの強化や、不登校やひきこもり、教育格差、共働き世帯の負担増加、そして外国人労働者問題といった、現代の日本社会が直面する社会課題の解決に直結する新規事業を創出し、グループシナジー最大化を通じた持続的なキャッシュフロー創出に取り組んでまいります。

4. 中期経営計画:人的資本戦略(Human Transition)の概要

成長戦略実行の原動力が「Human Transition」であり、当社グループの一人ひとりが新たな価値創造に果敢に挑戦し、“Purpose”「『やればできる』の記憶をつくる」と“Vision”「人の可能性をひらく」体現に向けた人材育成を推進しております。

この人材育成方針のもと、社内大学「明光アカデミー」等を通じた自立的なスキル開発を実践し、人材投資の指標として2027年8月期に人的資本ROI10%、従業員一人あたりの研修・教育時間25時間を目標としております。また当社グループを牽引する次世代リーダー育成として抜擢社長(カンパニープレジデント含む)の累積経験人数を12人と定め、経営幹部候補人材育成に関する累積研修時間も2,000時間と定義しました。

多様な人材が十分に能力を発揮し、未来への価値創造に挑戦し続けられる土壌をつくってまいります。

5. 財務戦略およびキャピタルアロケーションの概要

財務の基本方針として、成長投資と事業基盤の強化に必要な自己資本の充実を図る一方で、株主の皆さまへの安定的かつ持続的な利益還元も強化してまいります。株主配当につきましては、単年度の業績変動に左右されずDOE(株主資本配当率)5%～7%程度を基準として設定しております。未来の飛躍に向けた積極的な戦略投資と株主還元の両立を通じて、中長期的な企業価値(株主価値)の最大化を実現してまいります。

【補充原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

各事業のキャッシュフローをベースとした成長性、収益性についてモニタリングを強化し、事業ポートフォリオの見直し、経営資源の配分が的確に実施できるよう努めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年4月24日

【原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（開示済）【英文開示あり】

当社グループは、3か年中期経営計画「MEIKO Transition」（2025年8月期～2027年8月期）において将来の利益創出のための投資と現在の収益力改善の両面から成長戦略である「Business Transition」と人的資本戦略である「Human Transition」という2つの変革を断行し、資本コストや株価を意識した経営の実現に取り組んでおります。

株式市場からの評価（PBR）向上に向けては、積極的な成長投資でROE（自己資本利益率）を高めることで市場の成長期待（PER）を醸成し、資本コストとの差であるエクイティスプレッド最大化を目指してまいります。

なお、中期経営計画は、進捗状況や将来の社会情勢及び経済情勢を踏まえ、毎年度見直しを行っております。会社計画に対して変更が生じた際は、その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まいります。

1 . 資本コストに関する現状分析と今後の考え方

当社は有利子負債が僅少であることから、資本コストを以下のCAPM算定式に基づき4.5～5.0%程度と算出しております。

適正な資本コスト水準については機関投資家とのIR・SR活動を通じて社内で議論を重ねております。

$$R_f(2.3\%) + (0.55) \times (E_r(6.3\%) - R_f(2.3\%)) = 4.5\%$$

Rf:長期国債(10年)利回り、 :直近5年(日次)、Er:直近5年TOPIX投資収益率

現中期経営計画では、主力事業である明光義塾の生徒数増加、人材事業等の新規事業の成長による収益向上、さらには、M&Aによる財務レバレッジの活用等により収益力の強化に取り組んでおります。事業成長を理由として、ROE水準は現在の8%目標から将来は10%以上を目指してまいります。なお株主還元策につきましては、DOE5～7%の実現を目指してまいります。

2 . 中期経営計画と経営目標の概要と現状

現中期経営計画「MEIKO Transition」は、初年度の2025年8月期決算において主力事業である明光義塾直営事業の業績好調等を背景に最終年度(2027年8月期)の経営目標を連結売上高265億円(当初計画240億円)、連結営業利益20億円(当初計画15億円)と上方修正いたしました。また効率性指標としてROE8%、株主還元としてはDOE5.0%～7.0%を目標に掲げており、これらの目標達成に向け企業価値の一層の向上を図ってまいります。

3 . 中期経営計画:成長戦略(Business Transition)の概要

事業変革を目指す「Business Transition」においては、従来の「子どもたちの自立を支援する教育事業会社」から、幼児からシニアまであらゆる人々の可能性をひらき、ライフステージに応じた輝く未来を実現する「総合的な人材支援グループ」への進化(Transition)を目指してまいります。主力事業である明光義塾事業で徹底した収益力強化を図るとともに、教育事業と研修・人材事業のアライアンスの強化や、不登校やひきこもり、教育格差、共働き世帯の負担増加、そして外国人労働者問題といった、現代の日本社会が直面する社会課題の解決に直結する新規事業を創出し、グループシナジー最大化を通じた持続的なキャッシュフロー創出に取り組んでまいります。

4 . 中期経営計画:人的資本戦略(Human Transition)の概要

成長戦略実行の原動力が「Human Transition」であり、当社グループの一人ひとりが新たな価値創造に果敢に挑戦し、“Purpose ” 「『やればできる』の記憶をつくる」と“Vision ” 「人の可能性をひらく」体現に向けた人材育成を推進しております。

この人材育成方針のもと、社内大学「明光アカデミー」等を通じた自立的なスキル開発を実践し、人材投資の指標として2027年8月期に人的資本ROI10%、従業員一人あたりの研修・教育時間25時間を目標としております。また当社グループを牽引する次世代リーダー育成として抜擢社長(カンパニープレジデント含む)の累積経験人数を12人と定め、経営幹部候補人材育成に関する累積研修時間も2,000時間と定義しました。

多様な人材が十分に能力を発揮し、未来への価値創造に挑戦し続けられる土壌をつくってまいります。

5 . 財務戦略およびキャピタルアロケーションの概要

財務の基本方針として、成長投資と事業基盤の強化に必要な自己資本の充実を図る一方で、株主の皆さまへの安定的かつ持続的な利益還元も強化してまいります。株主配当につきましては、単年度の業績変動に左右されずDOE(株主資本配当率)5%～7%程度を基準として設定しております。未来の飛躍に向けた積極的な戦略投資と株主還元の両立を通じて、中長期的な企業価値(株主価値)の最大化を実現してまいります。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,827,600	11.10
渡邊 弘毅	2,035,500	7.99
公益財団法人明光教育研究所	2,000,000	7.85
奥井 世志子	792,800	3.11
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	593,500	2.33
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 5 0 5 2 2 3	542,700	2.13
株式会社早稲田アカデミー	347,600	1.37
奥井 雅人	187,100	0.73
ザ バンク オブ ニューヨーク メロン 1 4 0 0 4 4	133,200	0.52
S M B C 日興証券株式会社	114,500	0.45

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

- ・上記の他、当社所有の自己株式2,416,768株があります。
- ・株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)の所有株式数には、「役員向け株式交付信託」による所有株式 122,600株(発行済株式(自己株式を除く。))の総数に対する所有株式数の割合0.48%)が含まれております

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	8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社以上50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

該当する事項はありません。

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	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
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	4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		
神坐 浩	他の会社の出身者													
青野 奈々子	他の会社の出身者													
熊王 斉子	弁護士													
岩瀬 香奈子	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i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
神坐 浩			同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。	長年にわたる金融機関等での金融、財務及び企業経営に関する豊富な経験と知識と他社での社外取締役としての経験を有しております。また、海外での勤務経験をもとに、グローバルな視点から当社の経営上の重要事項につき、常勤監査等委員としての有効な助言をいただいております。今後も当社の経営全般の監視を行い、監査の実効性を高めていただけると判断し選任いたしました。

青野 奈々子		同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。	公認会計士として広範な財務・会計の知識を有するとともに、企業経営に関する豊富な経験と幅広い知見と他社での社外取締役としての経験を有しております。そのことにより、当社経営の透明性の確保及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化に繋がる助言をいただいております。 今後も当社の経営全般に対する助言と監査の実効性を高めていただけるものと判断し選任いたしました。
熊王 斉子		同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。	企業法務の専門知識に加え、取締役監査等委員としての経験もあり、企業経営においてESGを踏まえた、経営の管理と、企業におけるガバナンスの強化の重要性が増す中、当社経営の透明性の確保、及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化につながる助言をいただいております。今後も弁護士としての、専門知識と幅広い目線での取締役会運営への貢献を期待できる人材と判断し選任いたしました。
岩瀬 香奈子		同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。	経営を通じた社会課題の解決を目指し、日本に暮らす難民の自立支援のための就労の場の提供や児童養護施設の児童に対して職業体験の機会を提供するなど、人権、サステナビリティ、SDGsへの理解と経営者としての豊富な経験を有しております。また、当社のサステナビリティ経営に対しても独自の視点から助言をいただいております。今後も経営者としての専門知識と幅広い目線での取締役会運営への貢献を期待できる人材と判断し選任いたしました。

【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	1	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

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を固定せず、適宜担当部門が実施します。また、監査等委員会の要請がある場合には、監査等委員会を補助する使用人を置きます。なお、当該使用人に期待される業務の範囲及び就任期間により、専任又は兼任を決定します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の相互連携として、内部監査室、常勤の監査等委員、会計監査人の三者による連絡会を定期的開催し、会計監査や業務監査に関する情報を共有し、意見を交換しております。また、内部監査室は、常勤の監査等委員に対しても適宜監査結果を報告することで情報を共有し、相互に連携しております。

【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

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	6	3	2	4	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	6	3	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

特になし。

【独立役員関係】

独立役員の数 4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 業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員である取締役を除く)に対する業績連動型株式報酬制度は、業績連動報酬としての譲渡制限付株式報酬制度(以下「RS制度」という。)により構成されております。
RS制度は、当社と取締役との間で譲渡制限付株式割当契約を締結し、これに基づき譲渡制限付株式を割り当てる制度であり、譲渡制限期間中も取締役が株式を保有することにより、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを更に付与すると共に、株主の皆様とのより一層の価値共有を進めることを目的としております。なお、譲渡制限付株式の割当て及びその数については、一定の時期に、役位、業績状況、その貢献度、当社の状況及びESGを含む複数の評価項目等を踏まえ、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しております。

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

取締役の各々の総額を開示しております。
なお、2025年8月期の役員報酬の内容は以下のとおりであります。

- ・取締役(監査等委員を除く)に対する報酬額 125百万円(取締役6名)
- ・取締役(監査等委員)に対する報酬額 30百万円(取締役4名)(うち社外取締役4名 30百万円)
- ・合計 10名 156百万円

(注)上記には、2024年11月15日開催の第40回定時株主総会終結時をもって退任した取締役(監査等委員を除く)2名を含んでおります。

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

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように、個々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、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることを基本方針といたしております。

役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

a. 取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、本aにおいて同じ。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

(a) 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように、個々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、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることを基本方針といたしております。

業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬(月額報酬)と非金銭報酬(株式報酬)により構成されています。社外取締役の個人別の報酬等については、業務執行から独立した立場であることから非金銭報酬(株式報酬)は導入せず、基本報酬のみを月額報酬として支給することとしております。

(b) 決定方針の内容の概要イ 基本報酬に関する方針

取締役の年間報酬総額は定時株主総会で決議しております。各取締役の報酬については、各取締役の職務内容及び当社の状況等を踏まえ、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しております。

ロ 非金銭報酬(株式報酬)に関する方針

取締役(社外取締役を除く。)の非金銭報酬は、業績連動報酬としての譲渡制限付株式報酬制度(以下「RS制度」という。)により構成されております。RS制度は、当社と取締役との間で譲渡制限付株式割当契約を締結し、これに基づき譲渡制限付株式を割り当てる制度であり、譲渡制限期間中も取締役が株式を保有することにより、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを更に付与すると共に、株主の皆様とのより一層の価値共有を進めることを目的としております。なお、譲渡制限付株式の割当て及びその数については、一定の時期に、役位、業績状況、その貢献度、当社の状況及びESGを含む複数の評価項目等を踏まえ、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しております。

ハ 基本報酬の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、各取締役の職務内容及び当社の状況等、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準も踏まえ、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定します。

ニ 取締役の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役の個人別の基本報酬の内容の決定にあたっては、取締役会において決定した基本報酬の決定方針のとおり、各取締役の職務内容及び当社の状況等を踏まえ、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しており、決定方針に沿うものと判断しております。また、取締役(社外取締役を除く。)の個人別の非金銭報酬(株式報酬)については、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、指名報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、決定方針に沿うものと判断しております。

b. 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

(a) 取締役の報酬限度額は以下のとおりであります。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2022年11月18日開催の第38回定時株主総会において、年額300百万円以内(役員賞与を含み、使用人分給とは含まない。)として決議いただいております(同定時株主総会終結時の取締役の員数は5名)。これに加え当社は、2023年11月17日開催の第39回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)を対象とする株式報酬制度を導入し、RS制度の限度額は、2024年11月15日開催の第40回定時株主総会において金銭報酬枠とは別枠で、年額100百万円以内、総数10万株以内と決議されております(同定時株主総会終結時の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の員数は4名)。

(b) 監査等委員である取締役の報酬限度額は以下のとおりであります。

監査等委員である取締役の報酬限度額は、2022年11月18日開催の第38回定時株主総会において、年額50百万円以内として決議いただいております(同定時株主総会終結時の監査等委員である取締役の員数は4名)。

【社外取締役のサポート体制】

1. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制

(a) 監査等委員は、経営方針決定の経過及び業務執行の状況を知るために、業務執行に関する重要会議(常勤監査等委員は取締役会・経営会議・部門長会、非常勤監査等委員は取締役会)に出席します。

(b) 監査等委員会が会社の実態を正確に把握し、公正妥当な監査意見を形成するために、取締役は営業及び業務の状況を監査等委員会に報告します。また、会社に重大な影響を与える重要事項及び公表する企業情報は適時監査等委員会に報告します。

(c) 監査等委員会は、内部監査室及びリスク管理室との連絡会を適宜開催し、内部統制及びリスク管理に関する報告を受けるものとします。

2. 子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告するための体制

監査等委員会は、「グループ企業監査役連絡会」を開催し、子会社経営情報全般に関する問題点の早期把握と情報の共有に努めるものとします。

【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
渡邊 弘毅	最高顧問	当社の創業者として、創業理念及び経営理念の伝承、ならびに明光義塾フランチャイズチェーンの運営等について、助言を行う相談役として就任しております。	勤務形態：非常勤 報酬の有無：無	2024/11/15	任期は、特に定めておりません。最高顧問本人が退任の意志を表明した時に退任いたします。なお、取締役会は、その決議により最高顧問を解任することができます。
奥井 世志子	相談役	当社の創業者として、創業理念及び経営理念の伝承、ならびに明光義塾フランチャイズチェーンの運営等について、助言を行う相談役として就任しております。	勤務形態：非常勤 報酬の有無：無	2018/11/22	任期は、特に定めておりません。相談役本人が退任の意志を表明した時に退任いたします。なお、取締役会は、その決議により相談役を解任することができます。

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

2名

その他の事項

当社は、取締役会決議により、当社が必要と認めた者を最高顧問、相談役に選任しております。また、当社は、最高顧問、相談役制度に関する内規を定めております。

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、取締役会を経営上の最高意思決定機関として、法令・定款等に定められた事項及び経営方針・経営戦略・経営計画等の重要な意思決定を行い、またその決定に基づく業務執行を監督しております。取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名と監査等委員4名(うち社外取締役4名)で構成され、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を機動的に開催しております。

(監査等委員会)

当社は、取締役監査等委員4名(常勤1名、社外取締役3名)で構成される監査等委員会を設置しており、独立した立場で取締役の職務執行を監査いたします。監査等委員会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じ臨時の委員会を開催いたします。取締役監査等委員は、監査等委員会が定めた方針に従い、監査等委員でない取締役等に必要な報告や調査を求めるほか、内部監査室、会計監査人等とも連携しながら経営に対する監査・監督を行います。

(内部監査室)

当社は、事業部門から独立した内部監査室を設置し、内部監査長1及び内部監査室員2名が、当社グループ全体をカバーするよう「内部監査規程」に基づく業務監査を実施し、業務が法令及び社内規程に準拠し、合理的に運営されているかについて、代表取締役及び監査等委員会に対して監査結果を報告しております。代表取締役は、監査結果の報告に基づき、監査対象部門に対して必要な対策、措置等を指示し、その結果を報告させることで内部統制の維持改善を図っております。また、内部監査室と監査等委員会、会計監査人は監査を有効かつ効率的に進めるために、定期的に情報交換を行っており、効率的な監査に努めております。

(指名報酬委員会)

当社は、2022年11月より、取締役会の諮問機関として取締役監査等委員を議長とする指名報酬委員会を設置しております。メンバーは代表取締役会長、代表取締役社長と取締役監査等委員4名の合計6名で、社外取締役が過半数となるよう構成されており、取締役及び執行役員の選任及び解任、報酬の決定、また取締役及び執行役員の育成、後継者計画について、委員会で事前に審議した上で取締役会に提言することとしており、独立性と客観性の確保及び意思決定プロセスの透明化を図っております。

(サステナビリティ委員会)

当社は、2022年11月より、事業活動を通じて解決すべきサステナビリティを巡る課題を新たな収益機会と認識し、持続可能な社会の実現に向けた当社の取り組みを加速するために、サステナビリティ委員会を設置しております。代表取締役社長を委員長として社外取締役を含む経営陣幹部で構成され、脱炭素社会への貢献はもとより、質の高い教育の提供、人権の尊重やダイバーシティのさらなる浸透など、サステナビリティ経営を実現するための重要課題を決定し、「サステナビリティ基本方針」を策定し、「サステナビリティ基本方針」のもと、企業価値と環境・社会価値向上の両立の実現を図っております。また気候変動関連のリスクと機会に関して、自社のビジネスに合致したシナリオを用いた長期的な戦略を検討するために、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言へ賛同し、提言に基づく自主的かつ積極的な情報開示を推進しております。第41期の活動内容につきましては、社外講師を招き、取締役向けサステナビリティ研修を2回実施いたしました。また、サステナビリティ基本方針の改定、価値創造プロセス、マテリアリティの特定、マテリアリティKPIの特定、人権デュー・ディリジェンス結果、人権デュー・ディリジェンスプロセス

ス、人権外部窓口の設置についての審議、決議を行ってまいりました。
 当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。
<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>
 当社の人権デュー・ディリジェンス結果につきましては、当社ホームページでも開示しております。
<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-rights-Due-diligence-results.html>

(リスク管理委員会)

当社は、リスクマネジメントを適正に実施していくために、取締役、執行役員、部門長で構成されるリスク管理委員会を設置しております。定期的に委員会を開催し、リスクマネジメントに係る方針・施策・年度計画の策定、リスクの管理状況の把握、個別リスク管理担当部門に対するリスク回避措置の指導、会社の主要かつ重要な事業、その他重要業務に係る事業継続に関する指導を行っております。

(コンプライアンス委員会)

当社は、コンプライアンス体制の強化・充実を図るため、取締役、執行役員、部門長で構成されるコンプライアンス委員会を設置しております。顧問弁護士と連携しながら定期的に委員会を開催し、コンプライアンスの徹底及び取組推進に向けた社内文化の醸成、コンプライアンス教育の方針策定、業務執行においてコンプライアンス上の疑義が生じた場合の対応について協議する役割を担っております。

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へ移行し、取締役である監査等委員が取締役会で議決権を行使することを通じて監査・監督機能を強化するとともに、取締役会から取締役への権限委譲による意思決定と業務執行の迅速化を図っております。また、任意の指名報酬委員会、サステナビリティ委員会を設置することにより、更なるコーポレート・ガバナンスの充実と企業価値の向上を図っております。また、当社の更なるサステナビリティ経営を推進させるために、サステナビリティ推進室を設置いたしました。

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	可能な限り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	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おります。
電磁的方法による議決権の行使	2015年11月20日開催の第31回定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を開始いたしました。
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	2015年11月20日開催の第31回定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの環境を利用した電磁的方法による議決権行使に対応しております。2020年11月20日開催の第36回定時株主総会より、議決権行使書用紙に記載のQRコードを読み取るだけで、議決権行使が可能なスマート行使を導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知を作成し、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに登録するとともに、当社ホームページにおいても掲載しております。

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	ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページにおいて公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	会社概要、決算情報、事業戦略、中期経営計画等をビジュアル化した資料を用いて、代表取締役社長又はIR担当者が説明しております。	あり

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、アナリスト、機関投資家に対し投資意思決定に有用な情報を提供するために、決算説明会を年2回(第2四半期及び本決算)開催しております。当該説明会では、投資家等が会社の状況に関して適切な判断を行えるように、代表取締役社長自ら経営成績等について説明しております。また、説明会でのコミュニケーションを通じて、資本市場の意見を経営に反映できるように努めております。	あり
IR資料のホームページ掲載	投資家等の利害関係者に対し、投資意思決定に有用な情報を提供するために、当社ホームページにIRコーナーを設けております。IRコーナーでは、財務に関するハイライト情報の他、決算短信、有価証券報告書、事業報告書、ニュースリリース等を掲載し、利害関係者に対し、会社の状況に関する情報を適時・適正に開示しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部が主管となりIR活動を実施しております。また、IR事務連絡責任者として取締役 経営企画 部長 坂元考行がその任にあっております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	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、日本語教育機関として外国人の保護する児童が十分な日本語指導を受けられず、進学や就職ができないという社会的課題を解決するため子どもたちが教育を受けられるように外国人児童教育支援など、社会貢献活動にも積極的に取り組んでおります。
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	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おります。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、情報開示にあつたては、今後とも平易且つ具体的な記載を行うよう努めております。また、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おります。株主総会招集通知については、2015年11月開催の株主総会開催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。

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

当社及び当社グループの主な内部統制システムに関する整備状況は以下のとおりであります。

1. 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) 当社は、取締役及び使用人が当社の社会的責任と公共的使命を認識し、一人一人が高い倫理観を持ち、法令・定款・諸規則に反することなく誠実に業務運営を遂行することを経営上の重要課題と位置付けます。その周知徹底のため、コンプライアンス委員会を置き、「コンプライアンス規程」及び「企業行動憲章」を全役職員に配布・啓蒙し、企業統治の基盤強化に努めるものとします。

(b) 取締役及び使用人の法令遵守及び業務の適正を確保するため、明確な権限及び職務分掌等を社内規程に定め、重要事項を経営会議及び取締役会において審議します。

(c) 当社は、取締役会を構成する取締役のうち社外取締役を複数名選任し、取締役会における決議の公平性及び透明性を図るものとします。また、取締役は、法令違反行為を未然に防止し、かつ、そのために必要な措置を実施します。取締役が他の取締役の法令違反行為を発見した場合は、直ちに監査等委員会、代表取締役(リスク管理委員長)及びリスク管理担当取締役に報告します。

(d) 企業倫理として「ホスピタリティ」を宣言し、フランチャイズチェーン全体の企業倫理の向上を推進します。

(e) 当社は、経営環境の変化に呼応して生じるリスクに迅速に対応するため、リスク管理委員会を置き、事務局はリスク管理室が担当します。リスク管理委員会は「リスク管理規程」を基準として、業務執行部門のリスク評価・管理・対策を取りまとめて管理し、リスクへの柔軟な対応とコンプライアンスの遂行を推進します。併せて、コンプライアンスに関する教育を継続的に実施するとともに、コンプライアンス違反発生時の対応に関する手順を明確化し、同種事案の再発防止に取り組んでおります。

(f) 内部通報制度を導入することによって、コンプライアンス経営の強化を図っています。

(g) 内部統制の整備・運用状況をモニタリングするため「内部監査規程」を定め、内部監査室を置いております。内部監査の結果は取締役会及び監査等委員会へ報告され、内部統制システムの継続的な改善を推進します。

(h) 当社は、業務執行の結果である財務情報、並びにコンプライアンス委員会及びリスク管理委員会に集約した重要な企業情報を、適正かつ適時に開示し企業活動の透明性を確保します。

(i) 役職員は、一丸となって、不当な要求を行う反社会的勢力に対しては、その圧力に屈することなく毅然とした態度で臨み、反社会的勢力に対し、経済的利益を含む一切の利益を供与しないものとします。

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

(a) 株主総会議事録、取締役会議事録その他法令に基づき作成を求められる文書については、法令に基づき適切に作成、保存します。

(b) 取締役の職務執行・経営意思決定並びに取締役への報告に関する文書については、「文書管理規程」、「稟議決裁規程」及び「情報セキュリティ規則」等諸規則に則り、適切に作成保存又は廃棄します。

(c) 「個人情報保護規程」及び「営業機密管理」に関する規程を整備し、個人情報及び重要な営業機密を適切、かつ、安全に保存、管理します。

(d) 取締役はいつでもこれら保存された文書を閲覧し得るものとします。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(a) 事故・災害、与信等、損失のリスクに関する事項は、各業務執行部門において、「リスク管理規程」に則り、リスクを抽出し発生を未然に防止するための様々な施策の検討、施策の運用を行います。それらのリスクは全社横断的にリスク管理委員会に集約し、潜在的なリスクに対する施策の運用状況の検証、並びに顕在化した場合の事後対応の適正化を図るため、ガイドラインの制定やマニュアルの作成を行うものとします。

(b) 危機管理、個人情報保護など事業所に係る重要なリスクについては、リスク管理委員会が集約したリスクの予防・軽減施策をフランチャイズチェーン全体に提示し、フランチャイズチェーン全体での経営の安定化に努めます。

4. 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

(a) 取締役会は年度経営計画及び中期経営計画を定め、会社として達成すべき目標を明確にするとともに、取締役の管掌を定め業務執行の効率化を推進します。また、経営目標が当初の予定通り進捗しているか定期的な業績報告を通じて検査・評価し、PDCAサイクルの向上を図る。

(b) 取締役会は、会社の重要な意思決定機関としての役割と、各取締役に対する業務遂行状況の定例報告、並びに業務遂行の監督機関としての役割を強化するために、毎月1回以上開催します。また、重要な経営事項については、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び常勤監査等委員で構成する経営会議で決議、審議、検討及び情報の共有化を図り、経営意思決定の迅速性を高めるとともに、透明性及び効率性の確保に努めます。

(c) 取締役は、専任の内部監査室から業務執行に係る改善点の報告を受け、担当管掌業務の有効性と効率性の適正化を図ります。

5. 当社及びその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

(A) 総則

(a) 経営理念に基づき、当社グループとしての存在意義、役割を明確にするとともに、経営ビジョンによって将来の当社グループとしての目標を共有します。また、当社グループ全体のリスクを網羅的に把握し、リスクの評価及び管理の体制を適切に構築し、運用します。

(b) 当社グループ内取引については、法令に従い適切であり、かつ、第三者との通常取引の条件と著しく相違しないことを十分に確認します。

(c) 内部通報制度を導入することによって、当社グループ全体のコンプライアンス経営の強化を図ります。

(B) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(a) 「関係会社管理規程」を定め各子会社における内部統制の実効性を図ります。また、「関係会社管理規程」に則り、各子会社に対し、業績、財務状況その他業務上の重要事項について定期的に当社への報告を求めます。

(b) 内部監査室は、子会社の運営状況等を監査し、代表取締役、取締役会及び監査等委員会に報告します。

(C) 子会社の損失の危険に関する規程その他の体制
各子会社は、リスクの評価及び管理の体制を適切に構築し、運用します。

(D) 子会社の取締役等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
職務執行に関する権限及び責任については、各子会社が業務分掌規程、職務権限規程その他諸規程において明文化し、それぞれ業務を効率的に遂行します。

(E) 子会社の取締役等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
当社グループ全体のコンプライアンスの基本方針を定め、子会社は、当該基本方針に従い、各社の業務内容、規模、所在国、その他の事情に応じて、その体制の構築を推進するとともに、コンプライアンスの教育、啓蒙を推進します。

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

(a) 当社では、監査等委員会監査の事務及び実査補助は、所轄部門又は使用人を固定せず、適宜担当部門が実施します。

(b) 監査等委員会の要請がある場合には、監査等委員会を補助する使用人を置く。当該使用人に期待される業務の範囲及び就任期間により、専任又は兼任を決定するものとします。

7. 前号の取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会を補助すべき使用人を置くこととなった場合、監査等委員会の指示により監査を補助する業務については、監査等委員会以外から指揮命令を受けないものとします。また、当該使用人の人事異動、人事評価等に関しては、監査等委員会の同意を必要とします。

8. 監査等委員会への報告に関する体制

(A)取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制

(a) 監査等委員は、経営方針決定の経過及び業務執行の状況を知るために、業務執行に関する重要会議(常勤監査等委員は取締役会・経営会議・部門長会、非常勤監査等委員は取締役会)に出席します。

(b) 監査等委員会が会社の実態を正確に把握し、公正妥当な監査意見を形成するために、取締役は営業及び業務の状況を監査等委員会に報告します。また、会社に重大な影響を与える重要事項及び公表する企業情報は適時監査等委員会に報告します。

(c) 監査等委員会は、内部監査室及びリスク管理室との連絡会を適宜開催し、内部統制及びリスク管理に関する報告を受けるものとします。

9.子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告するための体制
監査等委員会は、「グループ企業監査役連絡会」を開催し、子会社経営情報全般に関する問題点の早期把握と情報の共有に努めるものとします。

10. 前号の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取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、監査等委員会に報告したことを理由として解雇その他いかなる不利益な取扱いを行わないものとします。

11.監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)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

監査等委員の職務の執行において生じる費用等は、所定の手続きにより会社が負担します。

12.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

(a) 監査等委員会は、内部監査室及び監査法人の三者による連絡会を定例的に開催し、会計監査や業務監査に関する報告及び情報を受け、内部統制システムの状況を監視し検証するものとします。

(b) 常勤監査等委員は、稟議書他業務執行に関する重要な書類の閲覧、重要な財産の取得、保有並びに管理状況の調査等の常時監査により、業務執行の状況を適時に把握します。

(c) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、監査等委員会監査に対する認識を深め、監査等委員会監査が効率的に推進できるように努めるものとします。

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並びにその整備状況は以下のとおりです。

(1) 基本的な考え方

不当な要求を行う反社会的勢力に対しては、その圧力に屈することなく毅然とした態度で臨むものとし、反社会的勢力に対し、経済的利益を含む一切の利益を供与いたしません。

(2) 整備状況
企業活動に係る重要なリスクについては、リスク管理委員会が集約したリスクの予防・軽減施策等を検討し、また、平素から警察・弁護士等の外部機関との信頼関係を構築しております。

コンプライアンス規程において、「社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは関係を持たない」等を規定化し、啓蒙活動を実施しております。

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

当社では、株主の負託に応えるべく、持続的な成長及び企業価値の向上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。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

1.情報開示の適正性
開示書類の確認体制の構築

会社法における連結計算書類等並びに金融商品取引法における有価証券報告書等の経理の状況については、EY新日本有限責任監査法人による厳正なる監査の実施、決算短信等についても同法人によるチェックを実施しております。

必要に応じて東京証券取引所、関東財務局、主幹事証券会社、監査法人に事前確認しております。

2.情報開示の適時性

経営企画部への情報集約、情報の統括により速やかな公表体制を確保しております。

3.情報開示の公正性・総務部による「インサイダー取引防止規程」遵守状況の検証・開示方法については、東京証券取引所のTDnet、金融庁のE-DINET及び当社ホームページへ掲載し公表しております。

