最終更新日：2026年11月16日
キャリアリンク株式会社
代表取締役社長 社長執行役員 成澤　素明
問合せ先：取締役常務執行役員 管理本部長　藤枝宏淑
証券コード：6070
https://www.careerlink.co.jp/

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、関係法令を遵守し、健全で透明な企業活動を行うため、企業倫理の中核をなすものとして、当社の取締役、執行役員及び従業員全員が遵守・実践すべき「企業理念」及び「行動規範」を定めており、コーポレート・ガバナンスを支える基盤としております。
当社は、経営の健全性、透明性及び効率性を推進し、株主、取引先、就業スタッフ、従業員並びに社会の信頼に応えるとともに、全てのステークホルダーの利益に適い、将来に向け持続的に発展する会社となるために、コーポレート・ガバナンスを重視しております。
当社は、企業経営におけるコーポレート・ガバナンスの重要性に鑑み、取締役会のほか、執行役員会、内部統制推進委員会及びコンプライアンス委員会を毎月定期的に開催し、コーポレート・ガバナンス体制の強化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】 更新

【コーポレートガバナンス・コード（2021年６月版）に基づき記載しています。】

【補充原則１－２－４　株主総会における権利行使】
当社は、現在、決算短信及び決算説明会資料、また、2025年４月から適時開示資料の英訳を実施しておりますが、招集通知の英訳を実施しておりません。現在、海外投資家が所有する当社株式の持株比率は数％ですが、招集通知の英訳につきましては、引き続き、海外投資家等との対話を通じてニーズを聞き、適切に対応してまいります。
また、機関投資家や海外投資家による議決権の電子行使を可能とするため、2024年６月開催の第28期定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームを導入しております。

【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

【コーポレートガバナンス・コード（2021年６月版）に基づき記載しています。】

【原則１－４　政策保有株式】
当社における政策保有株式の方針は、当社の事業活動に関して協働関係にある相手先の株式保有を通じて当社の企業価値の向上に資することであります。また、政策保有株式に係る議決権の行使については、株主価値の毀損を防止し、また、株主価値の増大を図る観点から、毎年、株主総会の議案内容を当社取締役会で個別に検討し、例えば、取締役の選解任や新株及び新株予約権の有利発行、合併・買収・営業の譲渡・譲受け等の議案については、充分精査したうえで賛否を決定いたします。なお、政策保有株式については、毎年、取締役会で、当該会社の業績や不祥事の有無及び当該株式のリターン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、引き続き保有するか、売却するかを決定してまいります。

【原則１－７　関連当事者間の取引】
当社は、会社法に基づき、取締役会規程において、取締役による利益相反取引や当社と関連当事者（取締役、子会社及び主要株主等）間との取引については取締役会の承認を得なければならない旨を定めております。関連当事者のうち、取締役については、関連当事者間の取引の有無につき、取締役全員に対して事後的かつ継続的にチェック出来るよう、毎年度末に「関連当事者取引確認書」の提出を義務づけております。また、子会社との取引については、取引開始前までに担当部署が内容を精査したうえで、取締役会への提案事項とすることとしており、さらに、主要株主については、毎年度末に事後的かつ継続的に取引の有無を確認しており、漏れがないよう、万全を期しております。

【補充原則２－４－１　中核人材の登用等における多様性の確保】
当社グループは、企業理念として「すべての人に働くよろこびを」を掲げ、ジェンダー、国籍・文化的背景、職歴、年齢等に関係なく、経験・技能・特性・能力・実績等によって従業員を公正に評価、処遇する方針を採っており、優秀な人材を管理職に登用しております。
①女性の管理職への登用
当社グループでは、女性社員の管理職への登用を積極的に進めており、2026年９月末時点では、当社グループの女性管理職は18名（管理職全員に占める割合15.7％）であり、今後も女性の管理職への登用を一層進め、女性の管理職比率を現状より増やしてまいります。
②外国籍社員の管理職への登用
当社グループでは、多国籍の人材採用を進めており、2026年９月末時点では、外国籍管理職は３名（管理職全員に占める割合2.6％）であります。管理職でない社員に対しては、次世代管理職候補として研修等を実施しており、今後も外国籍管理職の増加を図ってまいります。
③中途採用者の管理職への登用
当社グループは、2026年９月末時点で中途採用社員の管理職は106名（管理職全員に占める割合92.2％）であり、管理職の内、90％以上が中途採用者であります。今後も、即戦力としての期待等から、毎年、一定数の中途採用を実施し、マネージャーに相応しい人材は管理職に登用していき、中途採用社員の管理職構成比率80％以上を維持してまいります。
④人材育成及び社内環境整備
当社グループでは、中長期的な企業価値向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保・活用等を含む社内研修については、毎年度、原則期初に取締役会で職位別・職種別の当該年度の研修計画を決定し、当社研修部や各グループ会社人事担当などが主体となって、社内・社外の講師のもと、業務知識やマネジメント手法、リーダーシップの育成等を習得する研修を集合形式、ｅ－ラーニング形式、外部研修形式等の

各研修計画の実施と研修後のフォローアップを実行しております。さらに、キャリア・コンサルティングを活用し、社員のキャリア志向や適性の把握に努めるとともに、一人ひとりのレベルや課題に合わせた教育を実現するために育成体系の構築に着手しています。また、社内環境整備につきましては、従業員の健康・労働環境の改善、ＤＸ及びテレワークの推進、女性活躍の推進等を実施しております。

指標と目標の詳細に関しては、有価証券報告書「第2 事業の状況」「2 サステナビリティに関する考え方及び取組」「(5) 人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略、及び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」をご参照ください。
（有価証券報告書：https://ir.careerlink.co.jp/library/library_03.html）

【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、企業年金制度を採用していないため、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮すべき環境下にはありません。

【原則３－１　情報開示の充実】

（ⅰ）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

a. 企業理念及び行動規範

当社の企業理念及び行動規範は、当社ＷＥＢサイト＜https://www.careerlink.co.jp/＞に掲載しております。

b. 経営戦略及び経営計画

当社の経営戦略及び経営計画は、当社ＷＥＢサイト＜https://www.careerlink.co.jp/＞及び決算説明会資料等で開示しております。

（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

コーポレートガバナンス・コードは、会社が株主をはじめ取引先・従業員・地域社会など全てのステークホルダーの立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みを向上させることによって、会社の持続的成長及び中長期的な企業価値の向上に資することを目的に導入されたものと理解しております。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、これを活用することによって、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値向上のため、今後とも、コーポレート・ガバナンスのさらなる向上に取り組んでまいります。

（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

a. 基本方針

当社の取締役の報酬は、当社グループの企業理念（すべての人に働くよろこびを）を追求・実現する意欲を高め当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値向上に資するものであること、当社グループの業績目標達成への貢献意欲を高めるものであること、株主との利害共有や株主視点での経営意識を高めるものであること、及び報酬の決定プロセスが公平性・客観性・透明性の高いものであることを基本方針としております。なお、取締役の報酬水準については、外部の役員報酬に関するデータベース等による同業他社（人材サービス業）や当社と同規模程度の上場企業における水準を参考に、当社の経営環境や各取締役の役位・職責や業績への貢献度等を考慮し、優秀な経営人材の確保に資する競争力のある水準としており、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役は除く。）の報酬は、持続的な成長に向け健全なインセンティブとして機能するよう、また、株主利益と連動する報酬体系とし、金銭報酬と非金銭報酬である株式報酬により構成しております。なお、金銭報酬は固定報酬と業績連動報酬である賞与により構成しており、非金銭報酬である株式報酬は株式報酬型ストックオプション制度を導入しております。

また、監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は金銭報酬のうちの固定報酬のみで構成しております。

b. 金銭報酬の個人別報酬額の決定に関する方針

取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役は除く。）に対する金銭報酬のうちの固定報酬は、各取締役の役位・職責や業績への貢献度等を考慮して決定し、月次支給しております。また、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役は除く。）に対する金銭報酬のうちの業績連動報酬である賞与は、あらかじめ取締役会で定める当該事業年度の業績目標値を達成した場合に限り支給することとし、業績指標は、経営活動の最終成果を表し企業価値の向上に直結する「親会社株主に帰属する当期純利益」を採用しており、その業績達成目標値は、期初に公表する前事業年度の決算短信に記載された当該事業年度の「親会社株主に帰属する当期純利益」予想値としております。

c. 非金銭報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役は除く。）に対する非金銭報酬である株式報酬は、株式報酬型ストックオプション制度を導入しており、株主視点での経営意識を高める観点及び中長期での業績成果を反映させる観点から、企業理念及び経営方針の推進、人材育成、働き方改革等に対する取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役は除く。）の貢献度等を考慮して決定しております。

d. 金銭報酬及び非金銭報酬である株式報酬の個人別報酬額の決定プロセスに関する方針

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の固定報酬及び業績連動報酬としての賞与との合算である金銭報酬は、株主総会で決議された取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額の範囲内とし、固定報酬は同業他社や当社と同規模程度の上場企業における報酬水準を参考に、当社の経営環境や各取締役の役位・職責や業績への貢献度等を考慮し、また、業績連動報酬である賞与は当該事業年度の業績目標値である親会社株主に帰属する当期純利益を達成した場合に限り、それぞれ、取締役に対する金銭報酬内規に則り、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会への諮問・答申を経て取締役会で審議のうえ、個人別の報酬額を決定しております。

また、非金銭報酬である株式報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、取締役に対する株式報酬型ストックオプション内規に則り、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会への諮問・答申を経て取締役会で審議のうえ、割当対象取締役個人別の株式報酬額を決定しております。

なお、監査等委員である取締役の金銭報酬は、株主総会で決議された監査等委員である取締役の報酬限度額の範囲内において、監査等委員である取締役による協議により、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

当社は、ジェンダー・国籍・文化的背景・職歴・年齢等に捉われることなく、幅広い見地から、取締役として適任と判断した人物を取締役候補とすることを選任方針としており、社内取締役候補の選任については、担当部門の業務に精通しており、当社の持続的な成長を確保していくうえで秀でた能力を持つ幹部社員の中から、業績に対する貢献度・経験・能力・人格等を総合的に勘案のうえ候補者を絞り、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会において、ジェンダー等の多様性や職務経歴・スキル面を含め次世代の経営を担う人材として相応しいかを審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。

また、社外取締役候補の選任については、株式会社東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、かつ、企業経営幹部としての豊富な経験・実績を有する者、又は、会計や法律に関する専門的知識等を有する者の中から、取締役会において活発で建設的な議論・意見交換への貢献ができる人物であるか等総合的に勘案のうえ候補者を絞り、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会においてジェンダー等の多様性や専門的知識・スキル面等で社外取締役の構成が適切になっているか等を審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。また、取締役の解任については、担当任務の遂行に困難な状況が認められる場合は、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会で審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議することとしております。

（ⅴ）取締役会が上記（ⅳ）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

取締役候補の個々の選解任については、その妥当性や透明性を高めるために、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会で審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議することとしております。なお、株主総会において取締役候補を提案する場合には、株主総会招集通知の参考書類において当該候補の選任理由を開示致します。

また、取締役を解任した場合はその理由をコーポレート・ガバナンス報告書で記載いたします。なお、現任の当社取締役の選任理由は以下のと

おりであります。

【代表取締役社長　成澤素明】
　営業各部門の要職を歴任し、2010年に取締役として経営に参画することとなり、2013年に代表取締役社長に就任しております。長年の実績並びに高い業務能力から統率力に優れ、また、代表取締役社長としての見識や豊富な経験に基づき、経営の重要事項の決定及び業務執行に十分な役割を果たしてきたことから、引き続き、当社の経営全般に対する適切な役割並びに当社グループの企業価値の向上に貢献することが期待できると判断し、当社取締役に選任しております。
【取締役　島　健人】
　営業各部門の要職を歴任し、2015年に執行役員に就任し、営業推進における豊富な経験と幅広い見識を有しており、2017年以降、取締役執行役員営業本部長として経営の重要な事項の決定及び業務執行に十分な役割を果たし、2020年に取締役常務執行役員営業本部長に就任しております。引き続き、営業部門のトップとして当社の更なる発展に貢献すること、並びに、当社の経営全般に対する適切な役割が期待できると判断し、当社取締役に選任しております。
【取締役　藤枝宏淑】
　金融機関での勤務経験で培われた豊富な実務経験と幅広い見識を有しており、当社へ入社後、営業本部及び管理本部の要職を歴任し、2015年執行役員、2019年に取締役執行役員に就任し、2020年に取締役常務執行役員管理本部長に就任しております。業務処理の指導力に優れ、管理本部長として業務処理効率化等に多大な貢献を果たしていることから、引き続き、当社の経営全般に関する適切な役割が期待できると判断し、当社取締役に選任しております。
【取締役　森村夏実】
　営業部門及び管理部門の要職を歴任し、長年の実績並びに高い業務能力から統率力に優れ、取締役執行役員として人材開発及び人材育成等を通じ多大な業績貢献を果たしていることから、引き続き、当社の経営全般に関する適切な役割が期待できると判断し、当社取締役に選任しております。
【取締役　前田直典】
　上場会社の代表取締役や教育関連法人の理事長を歴任するなど、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社における経営の重要事項の決定に十分な役割を果たしてきたことから、引き続き、経営全般に対する適時適切な役割が期待できると判断し、当社取締役に選任しております。
【取締役（監査等委員）　桑田泰幸】
　2013年に内部監査室長に就任し、監査全般における豊富な実務経験と幅広い見識を有しており、2022年に監査等委員である取締役に就任しております。引き続き、常勤監査等委員として、経営の監督、取締役会の意思決定への妥当性及び適正性を確保するための助言・提言ができると判断し、当社の監査等委員である取締役に選任しております。
　なお、社外取締役（監査等委員を含む。）である取締役北村聡子、取締役（監査等委員）長谷川岩男及び取締役（監査等委員）美久羅和美の選任理由については、「2．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　【取締役関係】会社との関係（2）に記載のとおりであります。

【補充原則3－1－3　サステナビリティについての取組み等】
　当社は、企業理念である「すべての人に働くよろこびを」を追求するためには、ＥＳＧの観点から諸課題に対し取り組むことが重要であると考えています。雇用の拡大や様々な職種及び多様な時間帯での働く機会の提供を始め、ダイバーシティ＆インクルージョンへの積極的な取り組み、コーポレート・ガバナンスとリスク・レジリエンスの強化、気候変動などの環境問題に対する多角的な取り組み等により、当社の成長を実現して持続可能な社会実現への貢献を果たしてまいります。
　詳細に関しては、有価証券報告書「第2 事業の状況」「2 サステナビリティに関する考え方及び取組」をご参照ください。
（有価証券報告書：https://ir.careerlink.co.jp/library/library_03.html）

【補充原則4－1－1　取締役会の役割・責務】
　当社は、経営上の意思決定及び監督機関として取締役会並びに取締役会での意思決定に基づく業務執行体制として執行役員制度を設けております。また、定款、会社法及び他の法令に定められている取締役会で決定すべき事項及び経営基本方針、年度予算、人員計画、設備投資、中期経営方針、中期経営計画、資本政策など経営上の重要な事項については取締役会で決定すべき事項として、それぞれ取締役会規程に定めております。また、取締役会の承認を経て実施された利益相反取引及び競業取引並びに業務執行取締役による業務報告などについては、担当取締役より、適宜、取締役会に報告しております。また、執行役員会では、取締役会で決定した方針の具現化や各部門にまたがる課題などについて協議し、その審議内容は、毎月、取締役会に報告しております。

【原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
　当社取締役会は、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準が一般株主と利益相反の生じる恐れがないなど適切な独立性判断基準であると考え、それと同一の判断基準を当社の独立性の判断基準としております。また、当社は、取締役会において率直・活発で建設的な議論・意見交換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しており、その考え方について、有価証券報告書に開示しております。

【補充原則4－10－1　指名・報酬委員会構成の独立性、権限・役割等の開示】
　当社は、取締役の選任及び解任並びに報酬等の公正性・透明性・客観性を高めるために、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会を設置しております。当社は、ジェンダー・国籍・文化的背景・職歴・年齢等に捉われることなく、幅広い見地から、取締役として適任と判断した人物を取締役候補者とすることを選任方針としております。社内取締役候補者の選任については、担当部門の業務に精通しており、当社の持続的な成長を確保していくうえで秀でた能力を持つ幹部社員の中から、業績に対する貢献度・経験・能力・人格等を総合的に勘案のうえ候補者を絞り、指名・報酬委員会において、ジェンダー等の多様性や職務経歴・スキル面を含め次世代の経営を担う人材として相応しいかを審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。また、社外取締役候補者の選任については、株式会社東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、かつ、企業経営幹部としての豊富な経験・実績を有する者、又は、会計や法律に関する専門的知識等を有する者の中から取締役会において活発で建設的な議論・意見交換への貢献ができる人物であるか等総合的に勘案のうえ候補者を絞り、指名・報酬委員会においてジェンダー等の多様性や専門的知識・スキル面等で社外取締役の構成が適切になっているか等を審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。なお、後継者計画については、指名・報酬委員会への諮問事項としており、指名・報酬委員会において後継者育成について育成方法等の審議を行い、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。
　また、取締役の報酬は、金銭報酬と株式報酬型ストックオプションにより構成されており、それぞれ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内の内規の枠内において、指名・報酬委員会で審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しており、持続的な成長に向けた健全なインセンティブが機能する報酬体系としていることから、これらに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任は十分担保されているものと考えております。
　なお、指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限役割等については毎期、有価証券報告書に記載しております。

【補充原則4－11－1　スキルマトリックスはじめ、取締役のスキルの組合せの開示】
　当社は、ジェンダー、国籍・文化的背景、職歴、年齢等に捉われることなく、幅広い見地から取締役として適任と判断した人物を取締役候補者と

することを選任方針としており、社内取締役候補者の選任については、担当部門の業務に精通しており、当社の持続的な成長を確保していくうえで秀でた能力を持つ幹部社員の中から、業績に対する貢献度・経験・能力・人格等を総合的に勘案のうえ候補者を絞り、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会において、ジェンダー等の多様性や職務経歴・スキル面を含め次世代の経営を担う人材として相応しいかを審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。また、社外取締役候補者の選任については、株式会社東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、かつ、企業経営幹部としての豊富な経験・実績を有する者、又は、会計や法律に関する専門的知識等を有する者の中から、取締役会において活発で建設的な議論・意見交換への貢献ができる人物であるか等総合的に勘案のうえ候補者を絞り、独立社外取締役をその構成員の過半数とする指名・報酬委員会においてジェンダー等の多様性や専門的知識・スキル面等で社外取締役の構成が適切になっているか等を審議し、その結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で決議しております。
　なお、取締役会の実効性のさらなる向上と構成バランスを可視化できるよう、毎期定時株主総会の招集通知で独立社外取締役を含めた全取締役のスキルマトリックスを開示しております。

【補充原則４－１１－２　取締役会・監査役会の兼任状況】
　他社の役員を兼任している当社取締役については、招集通知及び有価証券報告書に兼任の主な内容を記載しておりますが、社外取締役をはじめ当社取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を当社取締役の業務に十分振り向けております。

【補充原則４－１１－３　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、取締役会は、少なくとも一年に一度、そ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ることとしております。
　2026年３月期は、「①経営方針・経営戦略及び事業戦略の進捗状況についての審議」「②株主との対話を含むＩＲ・ＳＲの推進状況についての審議」「③当社グループの業容拡大、業務の多様化に適応した内部統制及び諸リスクに対するレジリエンスの強化並びに維持に関する進捗管理並びに審議」「④当社グループにおける従業員への教育・研修状況、人材の育成に関する指標・目標達成状況についての進捗管理並びに審議」「⑤当社グループにおける女性・ハンディキャップをお持ちの方・外国籍社員の活躍促進を含む多様性の確保及び登用の推進についての進捗管理並びに審議」の５課題に関して活発な審議を行うことの他に取締役会の活性化を促進すべく「各取締役の職務執行状況の自己評価」を課題として取り組みました。①～⑤の課題について、いずれも取締役会で積極的な議論と審議を行い、また、2026年３月期末に全取締役を対象に、各課題に対する取締役会の運営状況及び職務執行状況の自己評価を含む取締役会実効性評価アンケートを実施し、2026年３月度の取締役会において、2026年３月期の取締役会の実効性の確保に関する分析・評価結果を報告し、取締役会の実効性が十分に確保されていることを確認いたしました。
　2027年３月期は、「①経営方針・経営戦略及び事業戦略の進捗状況についての進捗管理並びに審議」「②株主との対話を含むＩＲ・ＳＲの推進状況についての審議」「③当社グループの内外環境変化に適応した内部統制及び諸リスクに対するレジリエンスの強化と維持に関する進捗管理並びに審議」「④当社グループにおける従業員への教育・研修状況、人材の育成に関する指標・目標達成状況についての進捗管理並びに審議」「⑤当社グループにおける女性・ハンディキャップをお持ちの方・外国籍社員の活躍促進を含む多様性の確保及び登用の推進についての進捗管理並びに審議」の５課題に関して活発な審議を行うことの他に取締役会の活性化を促進すべく「各取締役の職務執行状況の自己評価」を課題として掲げ、取締役会全体の一層の実効性向上に努めてまいります。

【補充原則４－１４－２　取締役・監査役のトレーニング】
　各取締役は、取締役就任時に、当社グループの事業内容、経営方針、経営戦略、社内各部門の業務内容等について代表取締役及び各業務執行役員から必要な知識を習得しており、また、各取締役は、必要に応じて、外部セミナー・講演会等に参加することにより、必要な知識を習得しております。当社は、こうした機会の提供やその費用負担等を行い、各取締役がその職責を十分に果たすべく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】
　当社は、当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、経営企画部担当取締役を責任者とするＩＲ体制を整備し、株主や投資家からの対話（面談）要請に積極的に応じております。また、当社の決算内容、経営戦略及び経営計画などに対する理解を深めていただくため、アナリスト・機関投資家向けに、毎年５月に決算説明会、11月に第２四半期決算説明会を開催し、それらの内容を当社ＷＥＢサイト＜https://www.careerlink.co.jp/＞に掲載して、情報提供しております。

【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5月25日

該当項目に関する説明

　当社は、持続的な企業価値向上を図るために、中期経営計画を着実に実行し、資本効率の向上に取り組んでまいります。詳細は、当社ウェブサイトに掲載の「2026年3月期決算説明会資料」をご覧ください。
https://ir.careerlink.co.jp/upload_file/m003-m003_03/FY2026_.pdf

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(%)
スマートキャピタル株式会社	5,398,000	45.43
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	503,400	4.24
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	247,800	2.09
BBH FOR FIDELITY LOW−PRICED STOCK FUND	171,450	1.44
キャリアリンク従業員持株会	139,102	1.17
成澤　素明	118,300	1.00
島　健人	92,700	0.78
野村信託銀行株式会社(投信口)	67,300	0.57
大和証券株式会社	63,441	0.53
森村　夏実	57,000	0.48

支配株主(親会社を除く)の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

当社は、2026年9月30日時点で自己株式729,058株(発行済株式総数の5.78%)を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。
また、持株比率は、自己株式を控除して計算しております。

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	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	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うる特別な事情

―――

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	14 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	9 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
長谷川岩男	他の会社の出身者								△			
北村聡子	弁護士											
美久羅和美	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
長谷川岩男	○	○	長谷川岩男氏は、過去に当社の取引先であるリコージャパン株式会社の業務執行者として勤務していたことがあります。	長谷川岩男氏は、上場会社の関係会社の要職及び常勤監査役を歴任するなど、豊富な経験と幅広い見識を有しており、経営の監督、取締役会の意思決定への妥当性及び適正性を確保するための助言･提言を行っていただけるものと判断したため、当社の監査等委員である社外取締役に選任しております。また、当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。
北村聡子		○	―――	北村聡子氏は、弁護士としての専門的知見及び企業法務に高い見識並びに上場会社の社外取締役を歴任するなど豊富な経験を有しております。その専門的な見識及び経験を活かし、社外の独立した立場から監督機能強化への貢献及び取締役会の意思決定の妥当性、適正性を確保するための助言･提言を行っていただけるものと判断したため、当社の社外取締役に選任しております。また、当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。
美久羅和美	○	○	―――	美久羅和美氏は、公認会計士として会計に関する高い見識を有しており、経営の監督、取締役会の意思決定への妥当性及び適正性を確保するための助言･提言を行っていただけるものと判断したため、当社の監査等委員である社外取締役に選任しております。また、当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。

【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	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

当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を求めた場合は、監査等委員会の補助使用人を置くこととし、監査等委員会の補助使用人の指揮命令権は監査等委員会に帰属し、任命、解任、人事異動、評価等は監査等委員会の同意のうえ、取締役会が決定することとしております。
また、監査等委員会は、補助使用人等に対し、職務に必要な事項を指示することができ、当該使用人は、指示された職務について、監査等委員会からの指揮命令に直接服するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は内部監査室並びに会計監査人とそれぞれ随時に意見交換を行い、監査の実効性を高めるよう努め、また、監査等委員会並びに内部監査室長は、会計監査人から定期的に監査方法並びに監査結果に関する報告を受け、連携を図っております。

【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	5	2	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

取締役の報酬等の妥当性や透明性を高めるために、2020年５月１日付で取締役会の諮問機関として、独立社外取締役をその構成員の過半数とする任意の指名･報酬委員会を設置し、取締役の選任及び解任について諮問に応じ、審議･答申を行っております。

【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

当社は独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

株主視点での経営意識を高める観点及び中長期での業績成果を反映させる観点から、業績向上と企業価値増大への貢献意欲や士気を一層高め、経営計画の達成をより力強く推し進めることを目的として、業績連動報酬制度及びストックオプション制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役

該当項目に関する補足説明 更新

株式上場前に、当社取締役及び従業員を対象としたストックオプション制度を導入し、現時点では、付与された対象者全ての当社取締役及び従業員が権利行使いたしました。　また、2016年５月17日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び監査等委員以外の取締役のうちの社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2020年２月26日付にて、監査等委員でない取締役（ただし、社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2021年５月14日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び監査等委員でない取締役のうちの社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2022年６月６日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2022年７月19日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2023年７月18日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2024年７月16日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与し、2025年７月15日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプション

としての新株予約権を付与し、2026年7月15日付にて、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を付与いたしました。

【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

2026年3月期における当社取締役に対する役員報酬は次のとおりであります。
取締役（監査等委員を除く）報酬　6名　133,366千円（うち、社外取締役1名　6,504千円）
取締役（監査等委員）報酬　3名　23,259千円（うち、社外取締役2名　13,008千円）
（注）1．取締役の報酬の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

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（監査等委員を除く）の報酬限度額は、2016年5月27日開催の第20期定時株主総会において、年額300,000千円以内（うち社外取締役の報酬限度額は年額20,000千円以内。また、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない）の決議をいただいております。また、別枠で、2016年5月27日開催の第20期定時株主総会において、取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）に対する株式報酬型ストックオプションの報酬等の額として年額100,000千円以内の決議をいただいております。また、2021年5月28日開催の第25期株主総会において、「会社法の一部を改正する法律」（令和元年法律第70号）等の施行に伴い株式報酬型ストックオプションの内容に関する決議事項が明確化されたことを踏まえ、改めて、同金額の範囲内で割り当てることの決議をいただいております。
2．取締役（監査等委員）の報酬限度額は、2016年5月27日開催の第20期定時株主総会において、年額50,000千円以内との決議をいただいております。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会事務局として経営企画部経営企画課が必要な情報収集や連絡、取締役会資料の配付等を行っており、また、特に監査等委員である取締役に対しては、監査等委員会事務局として総務部が必要な情報収集や連絡、監査等委員会関係資料の配付等行っております。

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）

当社は、社外取締役が過半数を占める監査等委員会設置会社であり、監査等委員会の設置により、複数の社外取締役の選任を通じて取締役会の経営監督機能を高めることで、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っております。本書提出日現在における取締役会の構成は、監査等委員以外の取締役6名、監査等委員である取締役3名であり、取締役のうち社外取締役は3名であります。

また、当社は、取締役会の監督機能強化を図るとともに、業務執行に係る責任と役割を明確にし、意思決定、業務執行の迅速化を図るため、執行役員会を設置しております。

取締役会は、原則として毎月1回程度、定時取締役会を開催するとともに、必要のある都度、臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項及び会社経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けること等により、取締役の職務執行を監督しております。当社の業務は、「定款」、「取締役会規程」、「指名・報酬委員会規程」及び「執行役員規程」のほか、各組織の業務分掌を定めた「業務分掌規程」並びに「職務権限規程」等に則って執行されており、会社経営の推進に向けた適切な意思決定を行うため、以下のとおり、経営に関する重要事項を審議する各種会議、委員会を設置しております。

執行役員会は、月2回の定期開催並びに必要に応じて臨時に開催されており、経営方針、経営課題、予算、中期経営計画、月次決算の予算差異分析等について審議を行い、審議結果を取締役会に報告しております。

指名・報酬委員会は、年3回程度開催し、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を高めるため、取締役会から諮問を受けた取締役の選任・解任及び取締役の報酬等に関する事項について審議し、その結果を取締役会に答申しております。

また、当社を含むキャリアリンクグループ各社でのコンプライアンス委員会は、月1回定期開催されており、事務局より、キャリアリンクグループ コンプライアンス規程の遵守状況やコンプライアンスに関する施策の実施状況等について報告を受け、審議の後、その結果を当社グループ各社ごとに全ての役職員に周知徹底し、当社グループ全体のコンプライアンス体制の実効性を確保しております。

内部統制推進委員会は、月1回定期開催されており、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守並びに資産の保全を図ることを目的として、内部統制の整備・運用状況の有効性、その評価の妥当性並びに適切性の検証を行い、当社グループ全体における内部統制の有効性の維持に努めております。

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2016年5月27日開催の第20期定時株主総会において、取締役会の監督機能の一層の強化とコーポレート･ガバナンスの更なる充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社に移行しました。当社は、より迅速な意思決定による効率的･機動的な業務執行を行えるようにするとともに、経営の意思決定及び業務執行に対し、監督する機能を強化することが必要であると考えており、さらに、執行役員制度導入により、取締役会の監督機能強化を図るとともに、業務執行に係る責任と役割を明確にし、意思決定、業務執行の迅速化を図っております。

また、監査等委員会は内部監査室及び会計監査人と相互に連携することにより、取締役の業務執行に対する監査機能を強化し、加えて、独立役員を指名し、客観的立場での経営の監視･監督機能の強化を講じており、外部からの経営監視機能は十分有効であると判断し、現在の体制を採用しております。

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	2026年6月29日に開催した第30期定時株主総会の招集通知については、3週間前（6月8日）に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	なるべく多くの株主様にご来場いただけるよう、集中日を回避した株主総会を開催したいと考えております。
その他	当社Webサイトにて、株主総会招集通知を掲載しております。

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
アナリスト･機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算説明会を開催し、決算状況や今後の見通し等について説明を行っております。また、説明会で使用した資料は当社WEBサイトに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社WEBサイト上に「IR情報」ページ＜https://www.careerlink.co.jp/ir/＞を設けており、決算情報、決算情報以外の適時開示情報、有価証券報告書（半期報告書）、株主総会招集通知、IRカレンダー等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部経営企画課をIR担当部署としております。	

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	当社グループは「すべての人に働くよろこびを」企業理念とし、「日本一親身な人材サービスカンパニー」を行動規範としております。また、適時開示について「インサイダー情報管理規程」を規定しております。
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	インサイダー情報の管理を徹底するとともに、迅速かつ公平な適時開示を行っております。
その他	当社は、性別･年齢に関係なく、適材適所の人材配置など、積極的な人材活用に努めており、実力や成果に応じた評価をしております。

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 更新

□内部統制システムの整備に関する基本方針

1．当社及び当社子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社及び当社子会社は、取締役、執行役員を含む使用人（以下、「使用人」という。）全員に対して定めた当社グループの企業理念・行動規範を遵守し、それらの実施については、取締役及び執行役員が自ら率先垂範し、企業理念・行動規範を社内情報共有システムへ配信するとともにクレドカードを配布するなど、使用人に対してその周知徹底を図る。

(2) 当社は、当社グループのコンプライアンス規程を当社グループの全ての役職員に周知徹底するとともに、当社子会社のコンプライアンス委員会における決議・決定事項を当社コンプライアンス委員会へ報告させることにより、当社グループ全体のコンプライアンス体制の実効性を確保する。

(3) 当社の内部統制システムを整備・運用・向上させるために設置した内部統制推進委員会は、その活動経過及び内容について会計監査人と協議し、社長に報告し承認を得る。

(4) 内部監査室は、当社子会社を含めた内部統制システムの整備・運用状況監査を実施し、その結果を社長に報告し、併せて監査等委員会との定期会合において内部統制システムの整備・運用状況について意見交換を行う。

(5) 当社及び当社子会社の取締役及び執行役員は、当社グループ全体における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、遅滞なく当社の取締役会において報告する。

(6) 当社及び当社子会社は、内部通報規程に規定している法令違反その他コンプライアンスに関する当社グループの内部通報制度を活用し、その有効性を確保する。

(7) 当社及び当社子会社は、反社会的勢力対応規程に則り、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に関しては、毅然とした態度をもって対応し、不当な要求や取引の要請は断固として排除する。

(8) 監査等委員会は、当社及び当社子会社の法令遵守体制及び内部通報制度の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善を求めることができる。

2．当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社及び当社子会社は、資金管理、資産活用、個別取引、事故、災害その他企業活動全般に関わる個々のリスクについて定めた当社グループの危機管理規程並びに与信管理規程に則り、リスクの認識・識別、分析・評価を行うとともに、既存の個別リスクに応じた総括的な形態別事業リスク分類に基づきカテゴリーごとに決められた管理責任者により、リスク管理体制を整備・維持・運用する。

(2) 当社及び当社子会社は、不測の事態を想定して定めた当社グループの危機管理規程に則り、不測の事態が発生した場合には、同規程に基づき社長を本部長とした対策本部及び状況に応じた下部組織を設置し、迅速な対応を行い、損害を極小化する体制を整える。

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

(1) 当社は、取締役の職務執行に係る情報については、経営情報管理等を行う基幹システムの適正な運用により、厳正に管理するとともに、取締役の職務執行の決定に関わる重要文書を保存し、文書管理規程に基づき、以下の各号に定める文書を関連資料とともに、その保存媒体に応じて適切かつ確実に保存・管理することとし、必要に応じ10年間は閲覧権限を有する者が閲覧可能な状態を維持する。

イ　株主総会議事録
ロ　取締役会議事録
ハ　稟議書
ニ　重要な契約書
ホ　連結決算を含む会計帳簿、貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書、事業報告、附属明細書、個別注記表、勘定科目明細書、その他決算書類
ヘ　税務署その他の行政機関、金融商品取引所に提出した書類の写し

(2) 当社は、情報セキュリティ規程、個人情報適正管理規程を適正に運用し、会社情報の不正な使用・開示・漏洩を防止する。

4．当社及び当社子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 当社は、取締役会の運営について定めた取締役会規程に則り、取締役会を原則月１回定期的に開催する他、必要に応じて臨時に開催し、社外取締役の参加により、経営の透明性と健全性の維持に努める。また、当社の取締役会は、当社子会社における経営の意思決定及び取締役の職務執行の管理・監督を行う。

(2) 当社及び当社子会社は、職務権限規程及び各取締役の職務分掌により、取締役の職務執行が効率的かつ適正に行われることを確保する。

(3) 当社は、取締役会の監督機能強化を図るとともに、業務執行に係る責任と役割を明確にし、意思決定、業務執行の迅速化を図るため設置された執行役員制度のもと、執行役員は、取締役会から委嘱された範囲内で職務を執行する。

(4) 当社は、当社グループの中期経営計画及び同計画に基づく各年度利益計画を策定し、予算制度に基づく適正な経営管理に努める。

5．当社及び当社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

(1) 当社は、当社子会社の取締役・監査役（若しくは監査等委員）を当社から派遣することにより、当社子会社の業務執行の監督若しくは経営の監視を行う。

(2) 当社は、関係会社管理規程に基づき、当社子会社の業績及び経営状況に影響を及ぼす重要事項については当社取締役会で事前審議、又は定期的に報告する体制を構築する。

(3) 内部監査室は、法令、定款及び社内規程の遵守体制の有効性について、当社グループ全体の監査を実施し、是正・改善の必要がある場合、速やかにその対策を講じるよう適切な指摘や指導を行う。

(4) 当社は当社グループ全体のコンプライアンス体制を維持するため、当社子会社に対しても法令・定款及び社内規程の遵守を徹底する。

6．監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役（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及び監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を求めた場合、監査等委員会の補助使用人を置く。

(2) 監査等委員会の補助使用人の指揮命令権は監査等委員会に帰属し、任命、解任、人事異動、評価等は監査等委員会の同意のうえ、取締役会が決定することとし、監査等委員会の補助使用人の取締役からの独立性を確保する。

(3) 監査等委員会は、補助使用人等に対し、職務に必要な事項を指示することができ、当該使用人は、指示された職務について、監査等委員会からの指揮命令に直接服するものとする。

7．当社及び当社子会社の取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制及び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

(1) 当社の取締役は、取締役会において、適時、担当する業務の執行状況を報告する。
(2) 当社の取締役及び使用人は、常勤監査等委員が出席する執行役員会等の業務執行又は業績に関する会議において、業務又は業績に影響を与える重要な事項を報告する。なお、監査等委員会はいつでも必要に応じて当社及び当社子会社の取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。
(3) 当社及び当社子会社の取締役及び執行役員は、コンプライアンス規程に基づき、当社グループ全体における重大な法令違反その他のコンプライアンス上の重要な事実を発見した場合には直ちに監査等委員会に報告する。
(4) 監査等委員会は、監査等委員会に報告した者が、不利な取扱いを受けることのないよう規程の運用状況を監視し、公平性を確保する。

8. 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及び監査等委員会の必要に応じて外部専門家に相談ができる体制を確保するための体制
(1) 監査等委員会は、代表取締役との定期的な協議、取締役及び執行役員との意見交換を通じて意思疎通を十分に図る。
(2) 内部監査室は、監査等委員会との定期的な会合を通じて意見交換を行うとともに、内部監査の結果を適時・適切に監査等委員会に報告する。
(3) 監査等委員は、当社の重要な意思決定の文書である稟議書、議事録を閲覧し、常勤監査等委員は、その他に内部統制に関わる各種会議及び主要会議体に出席する。
(4) 監査等委員会は職務執行に当たって、当社が委託する外部専門家(弁護士、公認会計士、税理士、社会保険労務士等)のほか監査等委員会が独自に相談できる外部専門家との連携を図る。

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
(1) 当社は、監査等委員がその職務の執行について、当社に対し、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払等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でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。
(2) 当社は、監査等委員が、職務執行の必要に応じて独自に外部専門家を利用することを求めた場合は、当該監査等委員の職務執行に必要でないと認められた場合を除き、その費用又は債務を負担する。

10. 財務報告の信頼性を確保するための体制
当社は、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に関わる内部統制が有効に行われる体制を整備、維持する。

□内部統制システムの整備に関する基本方針の運用状況
2026年3月期に実施した内部統制システムの主な運用状況は以下のとおりであります。
1. 取締役会は2026年3月期において16回開催し、法令等に定められた事項や経営方針・予算の策定等経営における重要な事項を決定し、月次の経営業績の分析・対策・評価を検討するとともに、法令・定款等への適合性及び業務の適正性の観点から審議を行いました。
2. 監査等委員会は2026年3月期において13回開催し、子会社を含む監査方針、監査計画を協議決定し、常勤監査等委員が重要な社内会議へ出席するとともに、子会社を含む業務及び財産の状況、取締役(監査等委員を除く。)の職務執行及び法令・定款等の遵守についての監査を実施いたしました。また、監査等委員会は、代表取締役と毎月意見交換を行うほか、内部監査室及び会計監査人との連携による意見交換・情報交換を行うことで、監査の実効性を高めており、さらに、コンプライアンス体制の実効性を確保するため、法務部との月次報告会を実施し、意見交換いたしました。
3. 内部監査室は、内部監査計画に基づき子会社を含めた監査を実施し、その監査結果を代表取締役に報告するとともに、内部統制評価基本計画書に基づき、財務報告の信頼性に及ぼす統制上の要点について、財務報告に係る内部統制の評価を実施いたしました。
4. コンプライアンス委員会は2026年3月期において12回開催し、子会社を含めたコンプライアンスに関する施策、監視及び実施状況について取締役会へ報告いたしました。
5. 当社は、コンプライアンス意識の一層の向上のため、子会社を含め、社員教育内容の充実を図り、職位に応じた研修を継続的に実施し、コンプライアンス意識の浸透・高揚に努めました。

□内部統制システムの整備状況
当社は、金融商品取引法に基づき、財務報告に係る内部統制システムの整備を行い、その整備・運用状況のテスト・評価を行いましたが、特段の問題はなく、その有効性について確認しております。
全般的な内部統制の整備については、内部監査室による内部監査や、その監査状況について監査レビューの実施、会社としてリスクの高い共通項目についての統一的な監査の実施により、その有効性を検証し、強化に取り組んでおります。

□リスク管理体制の整備の状況
当社は、当社グループの危機管理規程を定め、子会社を含めたリスク管理体制を整備し、リスクの認識・識別、分析・評価を行うとともに、既存の個別リスクに応じた総括的な形態別事業リスク分類に基づきカテゴリーごとに決められた管理責任者により、リスク管理体制を整備・維持・運用しております。
また、当社は、就業スタッフ等多数の個人情報を取扱う企業でもあり、個人情報をはじめとする機密情報管理の重要性を強く認識しており、個人情報適正管理規程を制定するとともに、2005年4月に「プライバシーマーク(JIS Q 15001)」認証を取得し、個人情報の適正管理に努めております。
また、2010年4月にISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)認証を取得し、情報セキュリティの適正管理に努めております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

□反社会的勢力との関係遮断についての基本方針
当社グループは、暴力団、暴力団構成員、準構成員、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標榜ゴロ、政治活動標榜ゴロ、特殊知能暴力集団等の反社会的勢力(以下、「反社会的勢力」という。)との関係を一切遮断する。

□整備状況
当社グループは、反社会的勢力との関係排除は企業としての重要な社会的責任と強く認識し、行動規範には公正な取引などとともに反社会的行為への関与の禁止を明記し、役員及び従業員にそれらの周知徹底を図っております。実務面では、新規取引先については、取引開始前にインターネット検索サイトなどを利用して反社会的勢力に該当しないかの調査を行うことを与信管理規程及び購買管理規程に規定し、取引先との間で反社会的勢力排除条項の入った契約書又は覚書を締結するほか、反社会的勢力による不当要求など万一の場合に備えて、反社会的勢力対応マニュアルを整備しております。また、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加入する等外部専門機関との連携、情報収集に努めております。

Vその他

1．買収への対応方針の導入の有無

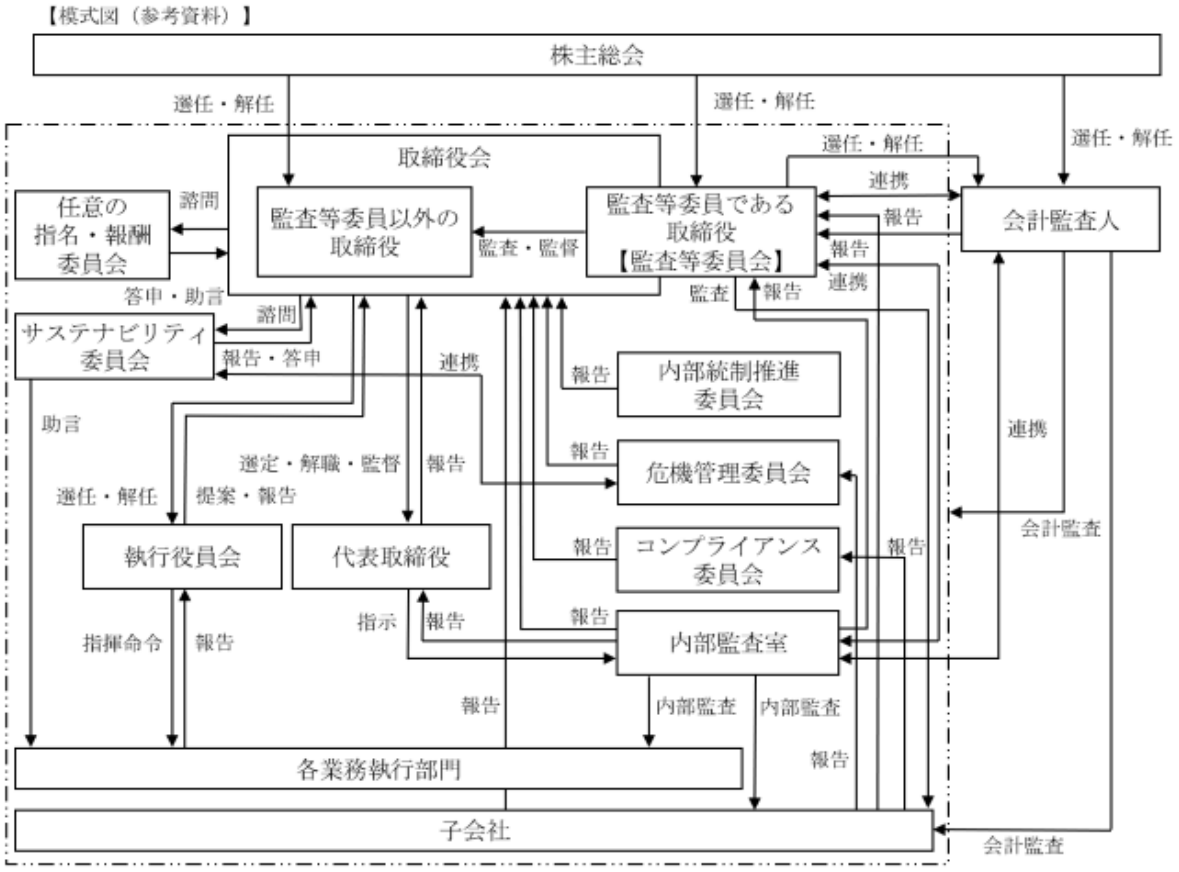
買収への対応方針の導入の有無	なし

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

―――



【適時開示体制の概要（模式図）】



（注）対外発表すべき発生事実が起き、直ちに取締役会を開催できない場合は、取締役会の決議を経ることなく、代表取締役にその発生事実の対外発表を一任している。