

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 更新

当社のコーポレートガバナンスの基本方針は、「経営理念」に基づき、社会価値、顧客価値、株主価値、社員価値の4つの価値の総体である「企業価値」を持続的に向上させるための活動の適正な実行を確保することを目的としております。

「経営理念」は、当社ウェブサイトに掲載しております。

経営理念: <https://www.mri.co.jp/company/policy/principles/index.html>

当社は、コーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則に従うことを基本方針とすることで、企業の継続的な発展を図るとともに、高い企業倫理を確立し、社会的信用を獲得するよう努めてまいります。

当社は、取締役総数の3分の1以上を社外取締役、監査役の過半数を社外監査役とし、「社外の視点」を積極的に経営に活かしております。業務執行は、取締役会が定めた経営の基本方針に基づいて、経営会議で決定し、執行役員が実施しておりますが、重要事項決定に当たっては、経営会議付議前に各種社内委員会に諮問を行っております。

また、当社は、傘下に重要な子会社である三菱総研DCS株式会社(以下「DCS」)をはじめとする子会社、関連会社を有する企業グループとして、「行動規準」、「三菱総合研究所コーポレートガバナンス・ガイドライン」及び「業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)」の趣旨を共有し、基本的な価値観や倫理観として尊重しております。

「行動規準」及び「コーポレートガバナンス・ガイドライン」は当社ウェブサイトに、「業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)」は本報告書「内部統制システム等に関する事項」に掲載しております。

行動規準: <https://www.mri.co.jp/sustainability/governance/guideline.html>

コーポレートガバナンス・ガイドライン: https://www.mri.co.jp/sustainability/governance/dia6ou000000c5vx-att/01_governance_guideline_20221221_jpn.pdf

【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

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき、記載しております。

当社は、上記の基本的な考え方に基づき、当社が定めた「三菱総合研究所コーポレートガバナンス・ガイドライン」に則り、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき、記載しております。

(原則1-4 政策保有株式)

[政策保有の方針]

当社は、上場株式を政策保有するに際しては、業務の連携・補完、取引関係の維持・伸展、将来に向けた事業育成等、当社事業に対する中長期的な効果と株式投資に伴うリスク・リターン等を総合的に勘案し、審議を尽くしたうえで決定しております。政策保有目的に不適と判断した株式については、できる限り速やかに処分・縮減します。

取締役会は、政策保有株式に関し、出資先の事業の状況、投資のリスク・リターン等を定期的に確認し、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証しております。

[議決権行使基準]

政策保有株式に係る議決権は、政策保有の目的達成に資することを基本としつつ、投資のリスク・リターン等を総合的に勘案して行使しております。株主価値を毀損する議案に対しては、慎重な判断のうえ議決権を行使します。

(原則1-7 関連当事者間の取引)

当社は、関連当事者間の取引については、取締役会規則の定めにより、該当する場合は当該取締役を特別利害関係人として除外した上で取締役会において決議しております。また、当社の全ての役員に対して、関連当事者間取引を把握するためのアンケート調査を実施するなど、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

当社は、月次で取締役の重要な兼任先との取引実績をフォローし、利益相反取引の有無を確認する体制を整備しております。

(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)

<多様性の確保についての考え方>

当社は、多様多彩な人材が生き生きと働き、様々な社会課題解決に向けて新たな価値を創出できるよう、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

を推進します。女性のさらなる活躍推進、障がい者雇用支援、外国人・キャリア採用の拡大といった多様性確保にとどまらず、社員一人ひとりが以下の行動指針に沿って実践を図りながら、D&Iの推進に係る施策を進めていきます。

<ダイバーシティ&インクルージョン行動指針>

多様な人材が生き生きと働き、多様性を活かして相互に高め合い、様々な社会課題を解決する会社を目指す
・一人ひとりのおかれた環境、思いは違うことを受け入れる
・互いの違いを尊重し、助け合うことで生き生きと働ける組織を育む
・個性を掛け合わせる楽しさを見出し、新たな価値を創出する

<中核人材の多様性確保における目標>

当社は、次のとおり中核人材の多様性確保を図ります。

- ・女性:2030年までに従業員比率が就業者比率相当の43%となること、管理職比率が全国平均(14.8%)を超え従業員比率相当となることを目標とします。
- ・外国人:事業展開に沿った活躍可能な場所での積極採用を実施します。
- ・キャリア採用者:事業戦略に沿って、事業拡大に必要なスキル人材を積極確保するため、新卒採用と同規模の採用を実施し、管理職は従業員比率相当を維持します。

当社の多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その具体的な取り組み状況等の詳細は、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、以下URLをご参照ください。

ダイバーシティ&インクルージョン:<https://www.mri.co.jp/sustainability/social/diversity.html>

人材育成:<https://www.mri.co.jp/sustainability/social/training.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、社員一人ひとりのライフプランに応じた自由な資産形成を支援するため、確定拠出年金制度を採用しております。

専門機関である三菱UFJ信託銀行株式会社に管理運営を依頼し、社員には研修を利用した加入者教育や、選択式ライフプラン制度の利用推奨等の働きかけを行っております。

(原則3-1 情報開示の充実)

(i) 経営理念、中期経営計画

当社は、経営理念及び中期経営計画を策定し、公表しております。

「経営理念」及び「中期経営計画」は、当社ウェブサイトに掲載しております。

経営理念:<https://www.mri.co.jp/company/policy/principles/index.html>

中期経営計画:<https://www.mri.co.jp/company/policy/plan/index.html>

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスにかかる基本的な考え方と方針は、本報告書I-1をご参照ください。

(iii) 役員報酬等の決定に関する方針

当社の役員報酬の決定方針・手続は以下のとおりとしております。

(1) 取締役報酬限度額を株主総会決議で定め、その範囲内で取締役会で定めた「役員報酬規則」に基づき決定しております。

(2) 取締役報酬は、基礎報酬と変動報酬で構成しています。基礎報酬は、役位及び職務の内容を勘案した相応額とし、変動報酬は、長期的な株主価値の創造に資することを目的として、業績目標の達成度に連動させております。

(iv) 取締役、監査役及び経営陣幹部の指名・選解任方針と手続

取締役会が取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続は以下のとおりとしております。

[社外取締役・社外監査役の選任方針]

当社の経営に対して、社外の第三者の視点に立った厳格な監視・助言が可能な経験や能力・資質を有する人材を選任します。

[取締役・監査役の選任方針]

経営理念の実践を常に心がけ、取締役・監査役として必要な見識、高い倫理観、経験、能力・資質を有する人材を選任します。

[取締役・監査役の解任方針]

選任方針に合致しなくなった人材については解任とします。

[取締役・監査役の選解任手続]

法令の規定に従い、取締役会にて候補者を決定し、株主総会で選解任します。なお、監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得ます。

(v) 取締役・監査役候補の個々の選任・指名についての説明

当社は、株主総会参考書類において、社外取締役・社外監査役候補者の選解任・指名の理由に加え、社内の取締役・監査役候補者についても個々の選解任・指名の理由を開示しております。詳細については、当社ウェブサイトに掲載の「定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、以下URLをご参照ください。

株主総会:<https://ir.mri.co.jp/ja/stock/meeting.html>

(補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等)

<三菱総研グループのサステナビリティ経営>

当社グループは、「100億人・100歳時代」の豊かで持続可能な社会の実現を目標に、事業を通じた社会価値の創出、社会課題解決を目指しています。

豊かで持続可能な社会の実現に向けて、社会価値・非財務価値・財務価値、これら3つの価値を循環・拡大させながら、社会課題を解決していきます。社会価値は、当社グループの事業活動を通じて社会課題を解決していくことにより創出・向上を図ります。そのためには、当社グループの非財務価値を高める必要がありますが、これは競争力の源泉である社会課題解決力と、社会からの信頼の基盤となるESGの両面を強化することで実現していきます。これらを可能にする成長の源泉・好循環の起点として財務価値の向上を図りつつ、社会価値と非財務価値からもたらされる売上・利益などを次なる成長に向けて継続的に投資します。

以上の循環によって当社グループ自身が持続的に成長する、社会と自社のサステナビリティの両立こそが、当社グループが目指すサステナビリティ

ティ経営です。

< サステナビリティ基本方針 >

「100億人・100歳時代」の豊かで持続可能な社会と当社グループの持続的な成長とともに実現する

< サステナビリティ推進体制 >

サステナビリティは、当社グループの経営の基盤となる考え方であり、2022年4月、最高サステナビリティ責任者(CSO:チーフ・サステナビリティ・オフィサー、社長)、サステナビリティ経営責任者(コーポレート部門長)を設置し、推進の責任を明確化しました。サステナビリティ活動計画、マテリアリティ、非財務価値・社会価値に関する目標等の策定・管理は、2021年9月に経営企画部内に設置したサステナブル経営推進室が担います。審議決定事項については、経営企画部長が起案、サステナビリティ経営責任者、CSOおよび経営戦略委員会の承認を得た上で、経営会議が決定します。

< 気候変動対応・環境開示(TCFD) >

当社は、サステナビリティ経営の一環として、金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく気候変動に関する情報開示を当社ウェブサイトで行っておりますので、以下URLをご参照ください。
気候変動対応・環境開示(TCFD): <https://www.mri.co.jp/sustainability/environment/tcf.html>

その他のサステナビリティについての取り組みや、人的資本・知的財産への投資等の状況については、当社ウェブサイトや統合報告書等を通じて開示しております。

サステナビリティに関する取り組みについては、本報告書「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 環境保全活動、CSR活動等の実施」もご参照ください。

サステナビリティ経営: <https://www.mri.co.jp/sustainability/index.html>

統合報告書: <https://www.mri.co.jp/sustainability/index.html#group-report>

(補充原則4-1-1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲)

取締役会は、取締役会規則に従い、法定事項・定款所定事項等の重要な業務執行の決定を行うとともに、職制規則、分掌規則、職務権限規則等により権限を明確に定め、代表取締役、取締役、執行役員、本部長等の意思決定者に委任しております。

(原則4-8 独立社外取締役の有効な活用)

取締役8名中4名が独立性基準を満たす独立社外取締役であり、当社は既に3分の1以上の独立社外取締役を選任しております。

(原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準)

社外取締役及び社外監査役の選任に当たっては、当社コーポレートガバナンス・ガイドライン第26条で定める基準に基づき、当社の経営に対して社外の第三者の視点に立った厳格な監視・助言が可能な経験や能力・資質を有する人材を選任しております。

(補充原則4-10-1 指名・報酬等に関する任意の委員会の設置)

当社は、後継者計画を含む経営陣幹部の指名・報酬等の事項について「ガバナンス諮問委員会」で協議の上、独立社外取締役から、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めた適切な助言を受けております。

当社のガバナンス諮問委員会の状況については、本報告書「1.【取締役関係】」もご参照ください。

(補充原則4-11-1 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)

知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模を考慮し、経験豊富な人材を確保しております。

経営における監督と執行を分離し、取締役総数の半数以上を社外取締役を含む非業務執行取締役としております。(取締役選任に関する方針・手続きは原則3-1(iv)をご参照ください。)

また、当社ウェブサイトに掲載の「第53回定時株主総会招集ご通知」29頁において、当社取締役及び監査役のスキル・マトリックスを開示しておりますので、以下URLをご参照ください。

第53回定時株主総会招集ご通知: https://ir.mri.co.jp/ja/stock/meeting/main/0/teaserItems1/01/linkList/07/link/eir_53_1.pdf

(補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況)

取締役・監査役の兼任状況は、株主総会関係書類及びコーポレートガバナンス報告書等で開示しております。

(補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性の分析・評価)

当社は、取締役会の実効性を高めるために、ガバナンス諮問委員会においてレビューを行ったうえで、取締役会において実効性を分析・評価し、運営の改善を図っております。

本年はすべての取締役・監査役を対象に、構成・運営、戦略や指名・報酬の監督等についてアンケート調査を行いました。客観性を担保した評価を実施するため、アンケートの設計及びその分析評価に当たり外部機関を活用しました。その結果、当社取締役会は監督機能を発揮する体制が整備されていることや、自由闊達な議論、意見交換が行われ、戦略やサステナビリティを巡る課題に関与し、適切にその機能を果たしていることが高く評価され、実効的に機能していることを確認しました。

一方で、さらなる実効性の向上に向け、重要なグループリスク等に係る情報提供の工夫や、ガバナンス諮問委員会を通じた後継者計画への関与を深めることの重要性等を認識しました。

当社は、こうした認識に基づき、今後とも継続的に取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

(補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニング方針)

当社の取締役及び監査役のトレーニング方針は以下のとおりとしております。

- (1)当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を実効的に果たすために必要十分な社内体制を整備します。
- (2)当社は、取締役及び監査役に対し、就任時及び就任以降も継続的に、経営を監督する上で必要となる事業活動に関する情報や知識等、その求められる役割を果たすために必要な手段と機会を提供します。
- (3)当社は、社外役員に社内の情報を十分に共有する体制を構築します。
- (4)当社は、社外役員に対し、当社の経営理念、企業文化への理解促進を図るとともに、経営環境等について継続的に情報提供を行います。
- (5)当社は、役員相互での情報共有、意見交換を充実させるための環境を整備します。
- (6)当社は、社外役員がその役割を果たすために必要な費用を負担します。

(原則5-1 株主及び投資家との建設的な対話に関する方針)

(1)当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため株主及び投資家との建設的な対話を行うよう努めております。建設的な対話を目的とする株主及び投資家からの面談の申込みに対しては、必要に応じて取締役等が対応することとしております。

- (2)当社は、株主及び投資家との建設的な対話を実現するための体制整備・取組みに関する方針を以下のとおりとしております。
- ア.株主及び投資家との対話を統括する役員として、IRを統括する役員を指定し、対話を補助するIR、経営企画、総務、広報等の所管部署間での十分な情報共有を通じて、有機的な連携を確保します。
- イ.当社に対する理解の促進を図るため、投資家向けの説明会、代表取締役等とのミーティング、投資家訪問等を能動的に実施します。また、理解促進のツールとして、三菱総研グループレポート、株主総会関係書類、決算説明資料等を作成のうえ、株主及び投資家にタイムリーに提供するよう努めております。
- ウ.投資家との対話や株主へのアンケート調査を通じて得られた意見・要望は、IR所管部署で分析のうえ、代表取締役及び担当役員等にフィードバックします。
- (3)当社の中期経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針、収益力・資本効率等に関する目標及び目標実現のための施策の要旨を開示します。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%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)(信託口)	1,610,600	9.80
三菱商事(株)	975,076	5.93
三菱重工業(株)	975,000	5.93
三菱電機(株)	902,200	5.49
三菱総合研究所グループ従業員持株会	783,780	4.77
三菱ケミカル(株)	624,000	3.79
三菱UFJ信託銀行(株)	598,574	3.64
三菱マテリアル(株)	554,600	3.37
(株)日本カストディ銀行(信託口)	544,400	3.31
(株)三菱UFJ銀行	505,074	3.07

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 更新	東京 プライム
決算期	9月
業種	情報・通信業
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 更新	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数 更新	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	8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 更新	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
坂東真理子	その他													
小林 健	他の会社の出身者													
平野信行	他の会社の出身者													
泉澤清次	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

坂東眞理子	学校法人昭和女子大学理事長 昭和女子大学総長	長年にわたる行政活動を通じた多様な経験と教育者としての幅広い見識に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督等、適切な役割を果たしていること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。
小林 健	三菱商事(株)相談役 当社は同社から業務を受託する取引と同社へ業務を委託する取引の双方があります。	長年にわたるグローバル企業の経営者としての幅広い経験に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督等、適切な役割を果たしていること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。
平野信行	(株)三菱UFJ銀行特別顧問 当社は同行から業務を受託する取引と同行へ業務を委託する取引の双方があります。	長年にわたる金融機関の経営者としての幅広い経験に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督等、適切な役割を果たしていること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。
泉澤清次	三菱重工業(株)取締役社長 CEO 当社は同社から業務を受託する取引があります。	長年にわたる製造業の経営者としての豊富な経験に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督等、適切な役割を期待できること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。

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	ガバナンス諮問委員会	8	0	4	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス諮問委員会	8	0	4	4	0	0	社内取締役

補足説明 更新

ガバナンス諮問委員会

<開催頻度>

原則として年2回

<委員の構成>

森崎 孝(議長 取締役会長)、藪田健二、水原秀元、野邊 潤、坂東眞理子、小林 健、平野信行、泉澤清次

坂東眞理子、小林 健、平野信行、泉澤清次は社外取締役であります。

審議事項によって、監査役がオブザーバーとして出席することがあります。

最高経営責任者(CEO)等の重要な経営陣幹部の選任・解任、役員の報酬に係る内容を審議する場合、独立社外取締役が過半数となるよう、出席者を限定します。

<主な審議事項>

・最高経営責任者(CEO)等の重要な経営陣幹部の選任・解任

・役員報酬

・取締役会の実効性に関する分析・評価

等の重要事項

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

2022年9月期においては、監査役は会計監査人との会合を13回開催し、会計監査人の監査体制の確認、互いの監査計画の説明、会計監査等の実施状況並びに報告の聴取等を行っております。
 また、監査役は監査室を含む内部統制関連部署との間で月次の定例会合を開催し、内部統制の状況や関連施策に関する報告等を受けております。加えて監査室との会合では、内部監査体制の確認、互いの監査計画の説明、内部監査の実施進捗や結果の報告等を受けており、2022年9月期にはこれらの監査室との会合が24回開催されております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査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	l	m
松尾憲治	他の会社の出身者													
石原邦夫	他の会社の出身者													
川上 豊	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

松尾憲治	明治安田生命保険(相)名誉顧問 当社は同社から業務を受託する取引があります。	長年にわたる生命保険会社の経営者としての豊富な経験と知見に基づき、当社社外監査役として業務執行に対する監査等、適切な役割を果たしていること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。
石原邦夫	東京海上日動火災保険㈱相談役 当社は同社から業務を受託する取引があります。	長年にわたる損害保険会社の経営者としての豊富な経験と知見に基づき、当社社外監査役として業務執行に対する監査等、適切な役割を果たしていること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。
川上 豊	同氏は過去に有限責任監査法人トーマツのパートナーを務めており、当社は同監査法人へ業務を委託する取引があります。 なお、同氏が同監査法人在籍時に、当社の監査に直接関与した実績はありません。	公認会計士としての豊富な経験と知見に基づき、当社社外監査役として業務執行に対する監査等、適切な役割を果たしていること。 また、東京証券取引所が定める「独立性基準」及び当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	7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	

当社は、2016年12月19日開催の第47回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役、非業務執行取締役及び国外居住者を除く。)並びに委任契約を締結している執行役員及び研究理事(国外居住者を除く。)を対象として、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度を導入することを決議し、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)を採用しております。

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 更新	

2022年9月期の取締役の報酬等の総額は、取締役12名に対し216百万円、うち社外取締役5名に対し22百万円です。なお、取締役の報酬等の総額には、業績連動型株式報酬引当金49百万円を含んでおります。

(注)

1. 上記には、当事業年度中に退任した取締役4名を含めて記載しております。
2. 取締役報酬限度額(年額)は600百万円となっております(2007年12月14日開催の第38回定時株主総会決議)。
3. 業績連動型株式報酬限度額(当社が掲げる中期経営計画の対象となる期間、3事業年度対象)は合計450百万円となっております(2016年12月19日開催の第47回定時株主総会決議)。
4. 役員賞与はありません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役の報酬決定に関する手続きの客観性及び透明性を確保するため、取締役会の諮問機関としてガバナンス諮問委員会を設置しており、役員報酬等に関する方針、役員報酬規則及び個別報酬額等について、同委員会の答申を踏まえ、取締役会において決定しております。また、取締役会は、役員報酬等に関する方針に基づき、役員報酬制度及び役員報酬規則を策定し、同制度に基づき取締役の個別報酬額を決定していること、及びガバナンス諮問委員会においてこれらのことが審議され、同委員会の答申を受けて取締役会で決定していることから、2022年9月期に係る取締役の個人別の報酬等が役員報酬等に関する方針に沿うものであると判断しております。提出日現在における当社の役員報酬等の決定方針(変動報酬の算定方法を含む)の概要は、次のとおりであります。

(役員報酬の基本方針)

- ・株主の負託に応えて経営方針を実現するために、各役員の職務執行への動機付けを導くことができる公正な報酬体系とする。
- ・透明性、公正性及び合理性を備えた適切なプロセスを経て決定することにより、ステークホルダーに対する説明責任を担保する。
- ・当社の継続的な成長に不可欠で有為な人材を確保し、長期にわたって惹きつけられる水準を目指す。

(報酬水準、報酬構成及び報酬構成比率の考え方)

- ・当社役員の報酬水準は、役位及び職務の内容を勘案し、基準金額を定めています。なお、基本額の設定においては、外部専門機関の調査データ等を用い、同規模企業・同業他社の報酬水準と比較を行うことで、人材競争力を維持しております。
- ・社内取締役の報酬構成[基礎報酬:変動報酬(金銭報酬):変動報酬(株式報酬)]については、取締役会長、取締役社長及び取締役副社長は4:3:3、それ以外の社内取締役は5:3:2を基本構成とします。

<基礎報酬>

各取締役の役位及び職務の内容を勘案し決定した役員報酬規則に定めるテーブルに基づき、月例報酬として金銭で支給します。

<変動報酬(金銭報酬)>

年次インセンティブとして、毎事業年度における[売上高、当期純利益の達成度、各取締役の個人業績評価結果等]に基づき、基準支給額に対して0~150%の範囲で支給率を決定し、賞与として支給します。

<変動報酬(株式報酬)>

中長期インセンティブとして、毎事業年度における[親会社株主に帰属する当期純利益の達成度、時価総額のTOPIXに対する上昇率、当社非財務価値指標の進捗率]に基づき、基準支給額に対して0~150%の範囲で支給率を決定し、当該支給額をポイント化・累積し、退任時にポイントに応じた株式を交付します。

(注)1. 基本構成は業績連動報酬等が標準的な業績達成度であった場合の報酬構成比率となります。

2. 取締役会長及び取締役社長の変動報酬(金銭報酬)については、[売上高、当期純利益の達成度等]に基づき支給率を決定します。

社外取締役及び非業務執行取締役については、業務執行から独立した立場であることを鑑み、基礎報酬のみとしております。

監査役については、独立性の確保の観点から基礎報酬のみとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては総務部が、社外監査役に対しては監査役室(専任のスタッフ)がそれぞれ必要なサポートを行っております。取締役会の開催に際しては、会議議案の事前説明、各種情報提供などを行っております。

また、内部統制担当役員、内部監査担当役員及び内部監査実施部署が、それぞれ当該業務の状況を取締役会、監査役会に報告しております。社外取締役及び社外監査役は、取締役会、監査役会において、それぞれの経験・識見等に基づき、中立かつ客観的観点から必要な発言を行っており、こうした質疑等を通じて、直接・間接的に、内部監査、監査役監査、会計監査と連携して、内部統制関連部署の業務執行に対する監督や牽制機能を果たしております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 **更新** 1名

その他の事項 **更新**

当社は、ガバナンス諮問委員会の審議を経て、2018年12月に会長・社長経験者が就任する「相談役・特別顧問」制度を改定しました。新制度は、相談役を廃止するとともに、会長・社長経験者を財界活動や社会貢献活動等の対外活動に従事する場合に、特別顧問とする制度としております。

- ・特別顧問の任期は、活動状況等を踏まえて1年毎に更新、最長で4年間とします。
- ・特別顧問が当社にとって重要な対外活動を行う場合、その職務に見合った報酬として年間18百万円を上限に支給します。
- ・特別顧問は経営の意思決定には関与せず、経営陣による定例報告等も実施しません。

特別顧問退任後、引き続き対外活動に必要な場合は、名誉顧問の呼称を使用することがあります。名誉顧問は無報酬とします。

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) **更新**

1. 会社の機関の内容

(1) 取締役会・役員体制

当社の取締役会は取締役8名(うち社外取締役4名)で構成され、当社の経営の意思決定を行い、取締役の職務の執行を監督する権限を有しております。なお、現在の社外取締役4名のうち3名は他企業の経営の経験者、1名は教育者であり、それぞれの立場・経験・知見に基づいた広い視野から経営の意思決定と監視を可能とする体制を構築しております。

< 取締役会構成員 > 森崎 孝(議長 取締役会長)、藪田健二、水原秀元、野邊 潤、坂東真理子、小林 健、平野信行、泉澤清次
坂東真理子、小林 健、平野信行、泉澤清次は社外取締役であります。

業務執行は執行役員を選任し、経営と執行を分離することにより、効率的で的確な意思決定と業務遂行責任の明確化を図っております。

また、取締役会の諮問機関としてガバナンス諮問委員会を設置し、取締役会は、最高経営責任者(CEO)等の重要な経営陣幹部の選任・解任、役員報酬並びに取締役会の実効性分析・評価等についてガバナンス諮問委員会に意見を求めます。ガバナンス諮問委員会は、取締役会から諮問を受けた事項について審議し、取締役会に対して答申します。なお、最高経営責任者(CEO)等の重要な経営陣幹部の選任・解任、役員の報酬に係る内容を審議する場合、独立社外取締役が過半数となるよう、出席者を限定します。

< ガバナンス諮問委員会構成員 >

森崎 孝(議長 取締役会長)、藪田健二、水原秀元、野邊 潤、坂東真理子、小林 健、平野信行、泉澤清次
坂東真理子、小林 健、平野信行、泉澤清次は社外取締役であります。

(2) 監査役会・監査役

当社は、会社法関連法令に基づく監査役会設置会社を採用しております。監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されております。監査役は、株主総会や取締役会への出席、取締役・執行役員・従業員・会計監査人からの報告收受などの法律上の権利行使を行うほか、常勤監査役は、経営会議や社内委員会などの重要な会議への出席や、内部監査結果の報告收受などを行い、その結果を監査役全員に共有することにより、実効性のある監査を実施しております。

また、監査役機能強化に係る取組み状況については、「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「監査役関係」の「監査役と会計監査人の連携状況」、「監査役と内部監査部門の連携状況」及び「社外監査役の選任状況」、並びに「社外監査役のサポート体制」に記載しておりますのでご参照ください。

(3) 経営会議・執行役員会議

経営会議は、業務執行取締役、役付執行役員及び部門長で構成されており、原則として毎週水曜日に定例開催するほか、必要に応じて臨時開催することで、取締役会で決定した基本方針に基づき、経営に関する全般的な重要事項を協議決定しております。なお、経営会議には常勤監査役が毎回参加し、モニタリングをしております。

執行役員会議は業務執行取締役、執行役員及び研究理事によって構成されており、原則として毎月1回定期開催しております。執行役員会議では、業務執行取締役は取締役会を代表して執行役員の業務執行状況を把握し、取締役会の指示、決定事項を執行役員に伝達し、社長は執行役員に経営の現状を説明するほか、各執行役員に必要な指示を行い、その他の執行役員、研究理事は、自己の業務執行又は遂行状況の報告を行っております。

(4) 各種社内委員会

当社は、経営会議の諮問機関として各種社内委員会を設置しております。

経営戦略、連結経営、内部統制などをはじめとする経営の重要事項については、役員を委員長とするこれら社内委員会が十分に討議を尽くしたうえで、経営会議に付議することにより、透明性や牽制機能を確保するとともに、特定ラインのみによらない広い視野からの各種施策決定を可能としております。

(5) グループ内部統制

当社は、DCSをはじめ子会社、関連会社を有しております。企業グループとして「行動規準」、「三菱総合研究所コーポレートガバナンス・ガイドライン」及び「業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)」の趣旨の共有化を図り、徹底することにより、グループとしての企業価値の向上と業務の適正さを確保しております。

これに加えて、特に重要な子会社であるDCSとは同社経営の重要事項については当社との事前協議を必要とする旨の経営管理契約を締結するとともに、連結経営委員会を設置し、経営状況については、業務執行取締役が定期的に確認する体制を構築しております。

また、内部監査部門の業務監査により、グループ各社の業務の適正さを確保し、法令違反不正行為の抑止、未然防止を図る体制を整備しております。

2. 内部監査及び監査役監査の状況

当社の内部監査は、社長直轄組織である監査室スタッフ7名が担当し、内部監査規則に従い、部門経営診断(重点施策、過年度指摘のフォローアップ等)、組織体制監査(人員体制、人材育成・獲得、業務上の連携状況等)、コンプライアンス監査(長時間勤務、偽装請負防止、情報セキュリティ

ティ等)、QMS・EMS・PMS内部監査、財務報告に係る内部統制評価(JSOX評価)等を実施しています。
 子会社であるDCS及び同子会社の監査(業務監査、資格監査)は、同社監査部が担当していますが、連結経営強化のため、定期的な意見交換、監査計画や結果の共有を実施しています。また内部監査の有効性・効率性・品質を高めるため、監査役との定期的意見交換、会計監査人との連携も積極的に推進しています。
 なお、内部統制関連部署は、内部監査、監査役監査及び会計監査をそれぞれ監査室、監査役、会計監査人が独立した立場から実施する際、効率的かつ適切に実施されるように協力する関係にあります。

当社の監査役監査は、5名の監査役(うち3名は社外監査役)で構成されています。監査役(社内)2名は、それぞれ、当社及び当社子会社における豊富な経験を有し、常勤監査役に選任されています。また、社外監査役は、経営者としての豊富な経験と知見を有する、または公認会計士としての豊富な経験と知見を有し、監査役に選任されています。常勤監査役頼川純一氏は、過去に当社において長年にわたり経理財務部長として業務に携わり、社外監査役川上豊氏は公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。
 常勤監査役の内1名が、監査役会の議長及び特定監査役を務めています。監査役を補佐する独立の組織として監査役室を設置しており、専任スタッフが機動的に対応する体制としています。
 常勤監査役は、監査計画に基づく監査活動の一環として書類を閲覧し、社内での主要会議に出席し(取締役会11回、経営会議56回、その他の全社委員会等)、社内での内部統制所管部署やグループ会社の監査役等と定期的に会合を持つとともに、会計監査人や監査室と定期的に会合を持ち、緊密な連携を通じて当社の状況を適時適切に把握する体制をとっています。監査役会では、法定事項の審議のみならず、各監査役が監査活動の状況を報告・共有する場として活発な議論を行っています。主な検討事項として、監査方針及び計画や監査報告書、及び会計監査人の選解任・報酬といった法定事項の決議に加えて、中間・期末時には、監査調書を取りまとめて取締役に報告しています。さらに、監査活動で把握した種々の課題等について、社外監査役の豊富な知見も交えて検討しています。

3. 会計監査

当社の会計監査業務は、有限責任監査法人トーマツに所属する公認会計士が執行しております。

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

現状のガバナンス体制の概要及び当該体制を採用する理由については、「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。
 なお、社外取締役の役割・機能については、上記「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)」の「1.(1)取締役会・役員体制」に記載しておりますのでご参照ください。

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 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	12月第4週に開催
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を採用
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	株式会社ICJが運営する議決権行使プラットフォームへ参加
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳を作成し、和文の招集通知と同じタイミングで当社ウェブサイトに掲載
その他	当社ウェブサイト上に招集通知を早期(発送前)掲載 株主総会のライブ配信(参加型)を実施 株主総会の目的事項等に関する事前質問受付を実施

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	当社グループでは、株主・投資家の皆様をはじめとするあらゆるステークホルダーに対し、適時、適正、公正かつ公平に重要情報の開示を行います。 情報開示方針は当社ウェブサイトに公表しており、併せてIRポリシーも公表しています。 情報開示方針 : https://www.mri.co.jp/company/sustainability/governance/corporate-governance.html#block5 IRポリシー : https://ir.mri.co.jp/ja/policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	あり	なし

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家・アナリストの皆様を対象とした決算説明会を、半期に1回、本決算と第2四半期決算時に開催し、代表取締役社長から業績、中期経営計画などの説明を行っております。 なお、英語版の投資家情報ページも公開しています (https://ir.mri.co.jp/en/index.html)。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社IRサイトの投資家情報 (https://ir.mri.co.jp/ja/index.html) に、適時開示資料、決算短信、決算説明資料、有価証券報告書などの各種資料を即日掲載し、多くの株主・投資家の皆様が必要な情報を迅速かつ手軽に入手できるように努めております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR室を設置し、専従スタッフがIR活動を実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	CSR基本方針として「知の提供による社会貢献」、「人材育成に対する社会貢献」、「企業としての社会的責任の遂行」の3つを掲げております。また、三菱総研グループレポートにおいて、社会、お客様、株主様、ビジネス・パートナー、社員など、さまざまなステークホルダーに対する責任を果たすための取組みについて記載しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、シンクタンク・コンサルティングサービス、ITサービスの事業活動(プロジェクトの実施)、社会への情報発信を通じて、環境経営、CSR経営を推進し、持続可能な社会の構築を目指しております。 当社は工場等の生産設備を持たないため、事業活動による環境負荷は小さいと考えております。本業である、プロジェクトの実施における環境配慮の提案やソリューション提供、社会への情報発信によって、お客様や社会全体の環境価値向上に取り組んでいます。2021年9月には、金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業・金融機関等により構成される「TCFDコンソーシアム」へ加入いたしました。「社会課題解決企業」を掲げる当社自身が、TCFD提言に基づき気候変動に関する情報開示を行い、引き続きステークホルダー皆さまとの対話を積極的に進めてまいります。
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	当社グループでは、株主・投資家の皆様をはじめとするあらゆるステークホルダーに対し、適時、適正、公正かつ公平に重要情報の開示を行うことを基本方針としています。
その他	当社は、「社会課題解決企業」として、すべての人がワークライフ・バランスを保ち、生き生きと働ける環境整備を進めています。ダイバーシティへの取り組みは、中でも重要な経営テーマとして位置づけ、取り組んでいます。女性の活躍については、経団連に「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」を提出しているほか、取り組みの成果として2016年に厚生労働大臣から、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として、最高位である3段階目の「えるぼし」に認定されました。また、「中期経営計画2023」では、当社の目指す姿(社会像・企業像)実現のために、ダイバーシティやワークライフ・バランス、健康経営等の非財務指標を設定し、施策と連動した目標設定を行っております。当社グループは、すべての人材が「ユニバーサルに働ける環境」の実現を目指してまいります。

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 更新

【業務の適正を確保するための体制】

当社は会社法及び会社法施行規則の規定に則り、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の整備について以下のとおり取締役会において決議しております。(最終改定 2021年11月2日)

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

- (1) 役職員の職務の執行が、法令及び定款に適合することを確保するため、「経営理念」、「行動規準」を制定する。
- (2) 「取締役会規則」、「コンプライアンスに係る規則」等各種社内規則の制定及び周知徹底を通じて、役職員が法令等を遵守するための体制を整備する。
- (3) コンプライアンスを担当する役員及び統括部署を設置し、各部署にコンプライアンス担当その他必要な人員配置を行い、使用人に対する適切な教育研修体制を構築する。
- (4) コンプライアンスに係る内部通報・相談制度を設ける。
- (5) 役職員の職務執行の適切性を検証するため、社長直轄の監査室を設置する。監査室は、「内部監査規則」に従い、必要に応じ、監査役及び監査法人との間で協力関係を構築し、効率的な内部監査を実施する。

2. 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役会及び経営会議等の職務の執行に係る重要な文書の取扱いは、「取締役会規則」、「経営会議規則」、「情報セキュリティ管理規則」及

び「文書管理規則」に従い、適切に保存及び管理(廃棄を含む)の運用を実施する。

(2) 監査役が求めたときは、担当部署はいつでも当該請求のあった文書を閲覧に供し又は謄本を提供する。

(3) 秘密情報、個人情報等の情報セキュリティを一元的に所管する役員及び統括部署を設置し、各部署責任者と連携し、情報資産全般にわたる一元的・包括的管理体制の構築とその継続的改善により情報セキュリティを確保する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 「リスク管理規則」を制定し、日常の業務遂行から生じる多様なリスクを可能な限り未然に防止することを第一義とするとともに、危機発生時には企業価値の毀損を極小化するための体制を整備する。

(2) 大地震等の重大危機発生時に備えて、関係者の安全や社会への貢献にも十分に配慮の上、迅速な事業継続及び通常機能の回復に必要な体制や計画、マニュアル類を整備し、その継続的改善により危機対応力を確保する。

(3) リスクの特定、計測、コントロール及びモニタリングからなるリスク管理プロセスである総合リスクマネジメントシステム(Advanced Risk Management System: 以下「ARMS」)によって適切にリスクを管理する。

(4) リスク管理を所管する役員及び統括部署を設置し、各部署にリスクマネジメント担当その他必要な人員配置を行い、リスクを管理するための委員会を設置する。

4. 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 取締役会は定時開催のほか、必要に応じて臨時に開催するものとし、適切な職務遂行に支障を来さぬ体制を確保する。

(2) 経営会議を設置し、取締役会より一定の事項の決定等を委任する。経営会議は、受任事項の決定のほか、取締役会の意思決定に資するため取締役会付議事項を事前に検討する。また、経営会議の諮問機関として各種の委員会を設置する。

・経営方針、経営計画及び予算等に関する委員会

・価値創造プロセス(Value Creation Process: 「VCP」)に係る戦略及び事業計画に関する委員会

・内部統制及びリスク管理に関する委員会

・プロジェクトの受注、新事業、出資及び業務提携の可否を審査する委員会

・研究及び提言の推進に関する委員会

・懲戒に関する委員会

(3) 取締役会の決定に基づく職務の執行を効率的に行うため、日常の職務遂行に際しては、「職務権限規則」、「分掌規則」等に基づき権限の委譲を行い、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り業務を分担する。

(4) 経営目標の達成管理を適切に行うため、計数的な予算管理をはじめ個別施策の達成状況については継続的に検証し、その結果を反映する体制を整備する。

5. 当社及びその子会社から成る企業集団における企業価値向上及び業務の適正を確保するための体制

(1) 当社グループ各社において、「経営理念」及び「行動規準」の趣旨の共有を図り、内部通報・相談制度を導入すること等のコンプライアンス体制を定めることにより、当社グループ各社の取締役及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合することを確保する。

(2) 当社と当社グループ各社間の管理・報告体制及び当社グループ各社の効率的な経営を確保するための体制として以下を実施することにより、当社グループとしての企業価値の向上と業務の適正を確保する。

・重要な子会社のうち大会社であるDCSに対しては、役員派遣及び管理担当部署の設置を行うほか、同社との間で連結経営委員会を設置する。また、同社は同社経営の重要事項を当社と事前協議しなければならない旨の経営管理契約を締結するとともに、代表取締役が同社の経営状況を定期的に確認する。

・DCS以外の当社グループ各社に対しては、当社又はDCSにおいて、役員派遣及び管理担当部署の設置等を行う。

・内部監査部門が当社グループ各社に対して業務監査を行う。

(3) リスクの特定、計測、コントロール及びモニタリングからなるリスク管理プロセスであるARMSを当社グループ各社に導入するとともに、当社グループ全体のリスクを適切に評価し、リスクベース・アプローチによる効果的なリスク管理を行う。

(4) 当社及び当社グループ各社は、会計基準その他関連する諸法令を遵守し、当社の社会的な説明責任と公共的な使命を十分認識し、当社の株主や投資家をはじめとする利害関係者に対して公表する財務報告の信頼性を確保するとともに、財務報告の適正性を確保するための内部統制を構築する。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人を置くこと並びに当該使用人の取締役からの独立性及び監査役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) 監査役の職務を補助すべき組織として監査役会事務局を設置し監査役会の指揮のもとに置く。

(2) 監査役の職務を補助すべき使用人の人事等当該使用人の独立性に関する事項については、監査役会の意向を尊重する。また、当該使用人は監査役会事務局の専任として配置する。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

(1) 取締役及び使用人は、監査役に対して以下の事項を報告する。

・取締役会及び経営会議で決議又は報告された事項

・会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実

・内部監査の実施状況及びその結果

・不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実

・内部通報・相談の状況及び通報・相談された事案の内容

・その他監査役が報告を求める事項

(2) 取締役及び使用人は、子会社の取締役、監査役及び使用人から当社グループ各社の状況に係る重要な事項の報告を受け、これを監査役に対して報告する。

(3) 当社及び当社グループ各社は、監査役に対する報告をした者(内部通報・相談制度により通報をした者を含む。)に対して、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手續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) 監査役の職務の執行について生ずる費用は、監査役の請求に従い会社法の定めに基づいて会社が負担する。

9. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 代表取締役及び内部監査実施部署は、監査役と定期的に意見交換を行う。

(2) 監査役が取締役会に出席し、常勤監査役が経営会議に出席するほか、全ての委員会にオブザーバーとして出席することにより、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供が可能な体制を構築する。

(3) 取締役、執行役員及び使用人は、監査役からの調査又はヒアリング依頼に対し、協力するものとする。

(4)その他、取締役、執行役員及び使用人は、「監査役会規則」及び「監査役監査基準」に定めのある事項を尊重する。

【業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要】

当社は、内部統制システムの運用状況を毎年定期的に取締役会に報告し、必要に応じて見直しを行っております。当事業年度における内部統制システムの運用状況の概要は、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

- ・2020年の創業50周年を機に策定した新たな経営理念及び行動規程について、浸透策を継続して推進しております。
- ・社内規則の制定及び改廃について、制度改定やシステム導入により確実かつ効率的に行い、社内周知の徹底を図っております。
- ・コンプライアンスに関する教育は、当事業に応じた重点領域を設定し、社内研修等の必修項目として実施しております。また、階層別ディスカッションの実施によりコンプライアンス意識を向上させ風通しの良い企業風土の構築を図るとともに、社員向けアンケートでコンプライアンスに関する遵守状況を確認しております。
- ・コンプライアンスに係る内部通報・相談制度を設け、社外弁護士を含む複数の窓口を設置し、通報者保護を社内規則に明記し徹底しております。当事業年度は、公益通報者保護法の改正を契機に、通報者保護をより一層強化するための制度改定を行うとともに、改正法の趣旨に関する社内教育や、通報対応業務に従事する役員に対する教育を行いました。
- ・社長直轄の監査室は、所管部署から必要な情報提供を受けることにより適切かつ効率的に内部監査を行うとともに、監査役及び会計監査人との連携も図っております。

2. 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- ・経営陣の職務執行に係る情報は、取締役会規則、情報セキュリティ管理規則その他社内規則に従い適切に管理しております。
- ・情報セキュリティについては、総括責任者の下に管理体制を確立し、管理計画に沿って必要な対策及び教育を推進するとともに、定期的な検証により継続的な改善を図っております。
- ・当事業年度は、マルウェアなどのサイバー攻撃が急増する中、モニタリングを強化するとともに、社内での注意喚起や標的型攻撃メール訓練などを通じて、情報セキュリティ意識の向上を図りました。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・ARMSに基づき、月次でリスクモニタリングを実施し、リスクの顕在化を可能な限り未然に防止するとともに、危機発生時には第一報の受領後円滑に危機管理体制に移行する仕組み(事業継続計画等の整備を含む。)を構築し、適切に運用しております。
- ・特に、リスクモニタリングについては、報告型にとどまらず予兆感知型でも実施しており、能動的なリスク管理の推進を図っております。
- ・プロジェクトの受注及び新事業等の可否を審査する委員会では、事業の傾向やリスク管理状況に応じた制度改定迅速に行い、継続的な改善を図っております。
- ・前事業年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症への対応に必要な対策を適切に行いました。

4. 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

- ・取締役会は、実開催のほか、必要に応じて会社法第370条に基づく書面による決議及び同法第372条に基づく書面による報告を活用し、適時適切な意思決定を図っております。
- ・取締役会から経営会議への委任及び経営会議から委員会への諮問、並びに職位ごとの業務の分担等を、社内規則として整備の上運用することにより、職務執行を適切かつ効率的に実施しております。
- ・当事業年度は、「中期経営計画2023」の2年目として、VCP経営を推進する中で直面している具体的な課題に即した実効的な議論を委員会で行い、適切かつ効率的な意思決定に活かしております。
- ・経営目標の達成管理は、社内規則に基づき経営企画及び経理財務の所管部署が連携することにより、適切に行っております。

5. 当社及びその子会社から成る企業集団における企業価値向上及び業務の適正を確保するための体制

- ・当社グループ各社において、内部通報・相談制度を導入し外部通報先を一元化するなど、当社グループ全体としてのコンプライアンス体制を構築しております。当事業年度は、公益通報者保護法の改正を契機とする制度改定をグループ一体で行いました。
- ・当社グループ各社に派遣した役員を通じて、各社の状況を適切に把握しております。特に、DCSの間では、連結経営委員会や経営管理契約に基づく事前協議を通じて、相互の信頼関係を構築するとともに、十分な連携を図っております。当事業年度は、DCSとの相互交流人事を拡充し、当社グループ全体の企業価値向上に向けた連携強化を図りました。
- ・当社グループ各社に対して、月次でリスクモニタリングを実施し関係者で情報共有する等、当社グループ全体としてのリスク管理体制を構築しております。また、毎事業年度、DCSと協議の上当社グループの高優先度リスクを設定し、リスクベース・アプローチによる効果的なリスク管理を継続して推進しております。
- ・当社グループ全体で財務報告の適正性を確保するための内部統制を構築しております。当連結会計年度の期首より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を適用しておりますが、本基準等の適用に伴う内部統制の整備及び運用についても、当社グループ各社と連携し、適切に実施しております。

6. 監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- ・監査役は、取締役会及び経営会議等に出席することにより当社及び当社グループ各社の状況に関する必要な情報を得るほか、当社の内部統制関連部署の長との定期的な会合や、DCSの監査役との定期的な会合などを通じて、当社グループ全体における監査の実効性を確保しております。
- ・当社及び当社グループ各社において、監査役に対する報告をした者(内部通報・相談制度により通報をした者を含む。)に対して、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない方針を徹底しております。

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 更新

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方(基本方針)

当社は、当社及びグループ各社が、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを基本方針としております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 社内規則の整備状況

当社グループでは、反社会的勢力との関係遮断について、内部統制システムに関する基本方針及び行動規程に定め、その具体的な内容を社内規則に定めております。

(2) 対応総括責任者、管轄部署、各部対応者

総括責任者をコンプライアンス担当役員とし、対応決定を行っております。また、管轄部署として、リスクマネジメント・コンプライアンス部において、通報相談窓口、反社会的勢力との対応主担当、問題発生部署の対応支援等を行っている他、リスクマネジメント・コンプライアンス部長を不当要求防止責任者として選任しております。

さらに、各部担当者をコンプライアンス担当とし、所属部署のモニタリング、管轄部署との連絡窓口を行っております。

(3) 外部の専門機関との連携状況

所轄警察署、暴力追放相談センター、民暴対策弁護士、丸の内地区特殊暴力防止対策協議会会員等との連携をとりながら対応を進めます。

(4) 対応マニュアル・標準契約書式の整備状況

以下の点について取りまとめたマニュアルを作成しております。

・反社対応の心構えと社内体制

・反社の種類、特徴

・反社に 대응せざるを得なくなった場合の注意点等

また、当社各標準契約書式に、反社会的勢力との関係が判明した場合の解約条項を追加しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下のとおりです。

1. 基本方針

当社では、当社の定める「適時開示規則」に基づき、当社ならびにグループ各社の会社情報を、株主や投資家等のステークホルダーに対して、適時・適切に情報開示することとしております。

情報開示の基本方針（「適時開示規則」より抜粋）

(1) 常に社会的な説明責任を果たしうる公明正大な企業活動を行い、法令を遵守するとともに、社会的規範も尊重する当社グループの「行動規範」に則り、取引所の適時開示関係規則を遵守します。

(2) 取引所の適時開示関係規則に従い、適時・適切な会社情報の開示が、健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを認識し、常に当社の株主や投資家をはじめとする利害関係者に対して、適時、適正、公正かつ公平に重要情報の開示を行います。

(3) 取引所の適時開示関係規則に規定される重要情報のほか、当社グループを広く社会に理解させ、適切な企業価値の評価に資するために有効な情報についても、積極的に、わかりやすく開示します。

2. 教育

適時開示については、当社の定める「インサイダー取引防止規則」の徹底遵守とあわせて、説明会やe-ラーニングなどを通じた教育及び周知徹底を図っております。また、「適時開示業務手順書」を整備し、適時開示の実務に携わる全ての社員に適時開示の体制や手順を周知徹底しております。

3. 当社に関する決定事実、発生事実、決算情報について

東京証券取引所の適時開示項目ごとに、社内規則に照らした所管部署を規定しております。これにより、適時開示に係る重要情報について所管部署が適宜情報収集を行い、情報開示責任部署であるIR室に重要情報を一元集約することで、適時・適切な開示を行う体制としております。

(1) 決定事実

当社の決定事実については、所管部署と情報開示責任部署が連携して適時開示要否を一次判断し、情報取扱責任者（代表取締役社長により任命）に報告します。情報取扱責任者により適時開示が必要と判断された案件について、重要情報の種別により定められた決定機関（経営会議、取締役会、株主総会）による決定後、情報開示責任部署が東京証券取引所に適時開示資料を登録し開示します。

(2) 発生事実

当社の発生事実については、所管部署にて発生事実を認識した時点で情報開示責任部署に報告、所管部署と情報開示責任部署が連携して適時開示要否を一次判断し、情報取扱責任者に報告します。情報取扱責任者により適時開示が必要と判断された案件について、情報開示責任部署が東京証券取引所に適時開示資料を登録し開示します。また、緊急性の高い案件については、代表取締役社長にも報告し、代表取締役社長より指示を受けることとしております。なお、開示した発生事実は、速やかに経営会議等に報告することとしております。

(3) 決算情報

当社の決算情報については、経理財務部が関係各部署と調整の上、決算情報の開示書類（決算短信等）を作成、決定機関（経営会議、取締役会）による承認後、経理財務部が東京証券取引所に適時開示資料を登録し開示します。また、業績予想の修正については、経営企画部が部門の予算管理者ならびにグループ各社による業績見通しの報告を受けて起案、決定機関（経営会議、取締役会）による承認後、情報開示責任部署が東京証券取引所に適時開示資料を登録し開示します。

4. 子会社の決定事実、発生事実、決算情報の把握体制について

子会社の決定事実及び発生事実については、重要な決定事項に関する事前協議や発生事実に関する危機管理協定等の子会社管理の仕組み

の上で、適時開示に係る重要情報を把握する体制を構築しております。子会社ごとに当社に置く一次担当部署ならびに重要情報の所管部署が情報を収集、情報開示責任部署に必要な情報を集約し、所定の手順に従い、情報開示責任部署が東京証券取引所に適時開示資料を登録し開示します。

