

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

【コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方】

当社グループは、「私が変わる愛の経営「響働」」という経営理念に基づきコーポレート・ガバナンスに取り組んでおり、重要な業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する取締役会と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査等委員会によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

事業の推進については、4事業本部(医薬事業本部・介護事業本部・保育事業本部・食品事業本部)が当事業における経営管理を行っております。また、事業本部を支える会社全体の経営戦略機能を担う経営企画本部を設置し、中長期戦略の立案・推進により企業価値向上を図っています。併せて、経理・財務・総務・法務、内部統制やコンプライアンス機能等、高度な専門性と経営マインドを備えた経営管理機能として管理本部を設置しております。

この4つの事業本部を基軸とした当社の事業体制に相応しい企業統治の体制を構築し、充実を図っています。

【基本方針】

(1)株主の権利・平等性の確保

株主の権利が実質的に確保されるよう、適時・適切な情報開示を行うとともに、円滑な議決権行使を可能とする環境整備に努めてまいります。

(2)株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上のため、業務を通じた社会への貢献が不可欠であるとの認識のもと、すべてのステークホルダーとの適切な協働に努めてまいります。

(3)適切な情報開示と透明性の確保

経営の透明性を図り、社会から信頼され、公正な評価を受けるため、当社グループに関する非財務情報を含めた情報の公平かつ適時・適切な開示に努めてまいります。

(4)取締役会等の責務

透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めてまいります。

(5)株主との対話

当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上の観点から、株主・投資家等との建設的な対話を積極的に進めるよう努めてまいります。

【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

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すべ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

【原則1-4 政策保有株式】

当社では政策保有株式を所有しておりません。なお、政策保有株式については、持続的な企業価値向上に向けて、戦略上重要な協業および取引関係の維持発展が認められる場合を除き、原則として保有しない方針としております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の競業取引並びに自己取引、利益相反取引の承認について、取締役会規程の中で決議事項として定めており、同時に当該決議事項に特別の利害関係を有する取締役は議決に加わることができない旨定めています。また、一般株主の利益を害することのないよう、当社と主要株主等との取引も取締役会の決議事項として定めています。さらには、これら関連当事者間の取引については、取締役会が関連法令に基づき適切な監視を実施しています。

【補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社グループでは性別、国籍、採用形態を問わず人物主義で、各従業員の能力に基づいて人事評価を行い、昇進昇格等の処遇を行っております。

現在、中核子会社であるミアヘルサ株式会社において、管理職における女性比率が35.8%、同外国人の比率が0%、同中途採用者の比率が81.1%となっております。

事業特性上、もともと女性従業員や中途採用者の比率が70%を超えており、比率の確保のみを目的とした目標数値設定は、当社グループが持続成長するために適正ではないと思われませんが、多様性をもった社員が活躍できる場を創造できるよう、これら比率の向上に努めてまいります。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社グループでは、従業員の資産形成のため企業型確定拠出年金制度を実施しており、従業員に対して資産運用に関する教育機会の提供のほか、入社時には制度・運用に関する説明を行うなど周知徹底に努めております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 当社グループの企業理念や経営戦略・経営計画(中期経営計画)については、当社ホームページにて公表しております。

(ii) 当社グループのコーポレートガバナンス・コードに関する基本的な考え方と基本方針については、本報告書「1.1.基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 当社の取締役会が、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については、本報告書の「11.1.機関構成・組織運営等に係

る事項【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」をご参照ください。

(iv) 当社の取締役会が、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を担う経営陣幹部の選任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針は、指名・報酬委員会からの助言・提言を十分に尊重しつつ、取締役会全体としての規模・バランス、多様性等を考慮しながら、職務に相応しい豊富な経験と専門性、業績、高い見識と人格等を総合的に判断して決定します。その手続については、「取締役会規程」及び「指名・報酬委員会運営要領」において定めています。取締役を含めた経営陣幹部の解任に当たっての方針は、指名・報酬委員会からの助言・提言を十分に尊重しつつ、次の事項を総合的に考慮して決定します。

- ・経営陣幹部の選任要件を満たさなくなった場合
- ・法令・定款等違反その他会社の信用を毀損する行為を行った場合
- ・心身喪失、その他健康上の理由により職務を遂行できない場合
- ・善良な管理者の注意義務違反を行い、会社に多大な損失を与えた場合

また、その手続についても、「取締役会規程」及び「指名・報酬委員会運営要領」において定めています。

取締役（監査等委員）候補者の指名に当たっての方針は、業務執行者からの独立性の確保、公正不偏の態度の保持等、「監査等委員会監査等基準」に従い決定します。その手続については、「監査等委員会監査等規程」において定めています。

(v) 上記(iv)を踏まえ、取締役候補者の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明は、「株主総会招集ご通知」に記載します。

【補充原則3-1-3 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、経営課題のみならず、少子高齢化社会を取り巻くさまざまな社会問題にも配慮し、サステナビリティを踏まえた中期経営計画を策定、開示しております。

「少子高齢化社会の課題に挑戦し、地域社会を明るく元気にする」という当社ミッションのもと、持続可能な社会の実現に向けて、以下の取組みを事業活動を通して行っております。

- ・少子高齢化社会に必要な街づくりに向けて、医薬・介護・保育の3事業の機能連携による「地域包括ケアシステム」を展開
- ・潜在待機児童の解消と多様な子育て支援ニーズへの対応
- ・高齢化社会へのニーズに応え、ターミナルケア等、病院に入院できない患者様への新たなサービスとして在宅ホスピスを展開

また、人的資本や知的財産への投資においては、ヘルスケア領域で働く当社グループ社員が、常に健康であるよう、働きやすい職場環境の創造に努めております。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

取締役会は、法令ならびに定款で定める事項のほか、経営計画など、取締役会規程で定める重要事項について決議を行っております。

また、業務執行取締役は業務執行に関する決定を委ねることにより、業務執行に関する意思決定および経営の迅速化を図っております。業務執行については、「取締役会規程」、「職務権限規程」、「業務分掌規程」、「職務権限一覧表(稟議基準)」等諸規程において、それぞれの責任者及びその権限、執行手続について定めております。

なお、取締役会に報告すべき事項を定めるとともに業務の執行状況を定期的に取締役会に報告することにより、取締役会による業務執行の監督の実効性を確保しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法が定める社外取締役の要件、並びに東京証券取引所が定める独立性基準を満たし、かつ、客観的観点から当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に寄与するような助言と判断を行うことができる資質を備えた人物を独立社外取締役として4名選任しています。当該独立社外取締役4名は、取締役会の機能の独立性、客観性及び透明性の向上並びに説明責任の強化を図るために設置した指名・報酬委員会の主要な構成員として務め、当社のガバナンスに関する重要事項の検討に当たって適切な関与・助言を行える人材を社外取締役として選任しております。また、社外取締役の互選により、梅津興三氏を筆頭独立社外取締役に選定しております。筆頭独立社外取締役は、定期的に社外取締役及び監査等委員会との会合を開催して連携を図るとともに、社外取締役以外の取締役(代表取締役を含む)との連絡・調整を行い、監督機能の強化に当たって主導的な役割を果たしております。

【補充原則4-11-1 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会の定数については、企業規模や実質的な議論・意見交換を実現する観点から、員数の上限を15名(うち監査等委員5名)と定めています。現在当社の取締役会は9名の取締役(うち監査等委員3名)で構成されており、うち4名が独立社外取締役です。取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等の考え方、取締役の選任に関する方針・手続については、本報告書に記載の原則3-1-(iv)をご参照ください。

なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスは本報告書に掲載しております。

【補充原則4-11-2 取締役の兼任状況】

当社の取締役がその役割・責務を適切に果たせるために、他の会社の役員の兼任については合理的な範囲に留めております。当社の取締役の他の会社における役員の兼任状況については、「株主総会招集ご通知」に記載します。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価】

当社は、取締役会の実効性について分析・評価を定期的に行い、必要に応じて改善に取り組む方針です。当社は、2021年5月に取締役会実効性評価についての自社アンケート(初回)を実施し、取締役会の実効性についての分析・評価を2021年6月の取締役会にて報告しております。今後、アンケート結果と取締役会における改善活動の開示を行う予定です。

【補充原則4-14-2 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役が期待される役割・責務を適切に果たせるように、当社事業や財務の現況をはじめ様々な情報を積極的に提供します。また、必要に応じて業界やガバナンスに関わる諸制度やルール等に関する情報を提供するとともに、研修等の機会を提供します。

具体的には以下の研修等を継続的に実施してまいります。

- ・東証eラーニングコンテンツの活用(上場会社向け企業価値向上、インサイダー研修など)
- ・会社法および業法等について、時々的情勢に適した内容で社内外講師による研修会開催、または取締役会での情報共有
- ・事業についての理解促進のための研修(現場見学など)

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主との対話に関する基本的な考え方については、本報告書「1.1.基本的な考え方(5)株主との対話」をご参照ください。

株主・投資家からの対話(面談)の申込みに対しては、スケジュール都合がつく限り経営陣幹部が前向きに対応します。スケジュール都合が合わない場合は、IR担当部署による対応若しくは株主の主な関心事項に対しウェブサイトへの掲載又は文書等で回答します。株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は以下の通りです。

(i) 当社のIRにおける担当取締役は、取締役経営企画本部本部長、および取締役管理本部本部長となります。

(ii) IR担当取締役は、経営企画部門、総務部門、経理財務部門等のIRに関連する部門を統括しており、部門間での有機的な連携を図りながらIR活動を推進しております。

- (iii)各四半期及び年度決算における決算説明資料・動画のホームページ掲載や、株主通信の送付を含めたIR活動の充実に努めております。
- (iv)株主・投資家との対話において把握された意見・懸念等については、IR担当部署が取りまとめ、定期的に経営陣にフィードバックする体制を整えています。
- (v)株主・投資家との対話に際しては、社内規程「インサイダー情報等の管理及びインサイダー取引の未然防止に関する規程」に則りインサイダー情報を適切に管理しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社スリーユ	836,100	33.64
青木 勇	647,900	26.06
グリーンホスピタルサプライ株式会社	100,000	4.02
アルフレッサ株式会社	100,000	4.02
青木 文恵	60,000	2.41
ミアヘルサ従業員持株会	59,100	2.37
日本証券金融株式会社	42,800	1.72
門倉 優里	40,000	1.60
青木 友紀	40,000	1.60
向井 哉志	22,100	0.88

支配株主(親会社を除く)の有無	株式会社スリーユ・青木 勇
親会社の有無	なし

補足説明

株式会社スリーユは、当社代表取締役の青木勇及びその親族の資産管理会社であります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 JASDAQ
決算期	3月
業種	小売業
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

当社は、本書開示日時点において、支配株主と取引を行う予定はありませんが、支配株主と取引を行う必要性が生じた際は、その必要性の妥当性、取引条件等につき取締役会において十分な審議および交渉を行った上で決定することで、少数株主の保護に努めてまいります。

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

該当事項はありません。

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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	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		
梅津 興三	他の会社の出身者													
皆川 尚史	その他													
遠山 典夫	公認会計士													
原 正雄	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及び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
梅津 興三				経営者としての豊富なキャリアと金融に関する高い見識を活かし、当社の経営を強化するため、社外取締役に適任と判断しています。また、当社との間に人的関係、資金的関係、取引関係及びその他の利害関係はなく、独立役員として適任と判断しています。

皆川 尚史				厚生労働省等の当社の事業領域における専門的な知識を有するとともに、会社経営の豊富な実績を有していることから社外取締役に適任と判断しています。 また、当社との間に人的関係、資本的関係、取引関係及びその他の利害関係はなく、独立役員として適任と判断しています。
遠山 典夫			過去に税務顧問契約あり(2011年3月期～2014年3月期)	公認会計士・税理士としての経験を活かし、財務、会計及び税務に精通しており、長年の経験と専門的知見により経営陣から独立した立場で適切な助言を行えるものと考え、社外取締役(監査等委員)に適任と判断しています。 なお、当社は同氏と過去に税務顧問契約を締結していましたが、2014年3月期をもって契約を終了しております。 当社が支払った報酬額は当社の販売費及び一般管理費の1%未満であり、また同氏の当社の報酬への経済的依存度は低く、証券取引所が定める独立性基準に抵触しておりません。 上記の取引関係についても一般株主との間で利益相反が生じる恐れはなく、独立役員としての独立性、客観性は十分確保されており適任であると判断し、独立役員として指定しております。
原 正雄				経営法律事務所弁護士(パートナー)としての豊富な企業法務経験を活かし、内部統制を含めたガバナンスや法令遵守等、経営全般について経営陣から独立した立場で適切な助言を行えるものと考え、社外取締役(監査等委員)に適任と判断しています。 また、当社との間に人的関係、資本的関係、取引関係及びその他の利害関係はなく、独立役員として適任と判断しています。

【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「内部統制システムの整備に関する基本方針」に以下の項目を定め、実施しています。

(1) 監査等委員会スタッフの取締役からの独立性を確保するために、監査等委員は監査等委員会スタッフに関して以下の事項を明確化するなどして、監査等委員会スタッフの独立性の確保に努める

- a 監査等委員会スタッフの権限
- b 監査等委員会スタッフの属する組織
- c 監査等委員の監査等委員会スタッフに対する指揮命令権
- d 監査等委員会スタッフの人事異動、人事評価、懲戒処分等に対する監査等委員の同意権

(2) 監査等委員会スタッフは、その職務に関して取締役から指揮命令を受けない。また監査等委員会スタッフの人事については監査等委員の同意を得ることとする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

良質な企業統治体制の確立に向けて、いわゆる三様監査(監査等委員会監査、内部監査、会計監査人による監査)の中で、それぞれの監査の実効性を高め、かつ全体としての監査の質的向上を図るため、それぞれが独立した関係でありつつ、相互に連携を図っております。

監査等委員・内部監査室・会計監査人は、年間監査方針・監査計画等を三者で共有しております。また、定期的に会合を持ち、会計監査や業務監査の結果の情報を交換し、双方向からの積極的な連携により、監査の品質向上と効率化に努めております。

内部監査室と会計監査人は、必要に応じ会合を持ち、主として財務報告に係る内部統制の評価に関する監査計画と結果について、ミーティングを実施しております。

監査等委員と内部監査室は、月次の監査等委員会内部監査室の監査報告を行うなど、双方の監査結果や課題項目の共有を行っております。

【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	4	1	1	3	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	4	1	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に委員総数の過半数を社外役員とする指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会の役割、構成(2021年10月1日現在)は下記のとおりです。

(役割)

取締役及び重要な使用人の選任及び解任等、取締役の報酬制度の審議

(構成)

・社外取締役(監査等委員) 原 正雄 (委員長)

・社外取締役 梅津 興三

・社外取締役 皆川 尚史

・取締役副社長 青木 文恵

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【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

当社の業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的としてストックオプション制度を導入しております。

また、業績連動報酬は、全社及び事業セグメントの下記指標に応じて決定します。

- a 売上高対前期伸長率
- b 経常利益対前期伸長率
- c 経常利益計画達成度
- d 部門別重点目標達成度
- e 経常利益額

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

当社の業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的として社内取締役および社外取締役、従業員に対して付与しております。

【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

報酬等の総額が1億円を超える者がいないため、個別報酬の開示は行っていません。

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

取締役の報酬の決定については、株主総会で報酬等の限度額の決議を受けております。また、役員報酬の決定方針としての役員報酬内規を、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会にて定めております。役員個々の報酬額については、監査等委員でない取締役については指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定、監査等委員である取締役については監査等委員の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会事務局(総務部法務課)及び監査等委員会事務局(内部監査室)を中心に情報提供等を行っております。具体的には、十分な熟考期間を確保できるよう取締役会資料を事前配布するとともに、必要に応じて事前説明を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社の企業統治の体制の概要は、以下の通りです。

< 取締役会 >

取締役会は、取締役9名(うち社外取締役4名)で構成され、毎月1回の定例会議を開催しており、また必要に応じて臨時会議を開催しております。

< 指名・報酬委員会 >

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役及び重要な使用人の選任及び解任等、並びに取締役の報酬制度の審議を目的として、取締役会の諮問委員会として、取締役会の下に委員総数の過半数を社外役員とする指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会の役割及び委員構成等は、上記(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・組織運営に係る事項)の中の「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」に係る補足説明に記載しております。

< 監査等委員会 >

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成しております。各監査等委員は、それぞれの専門的な立場における経験と見識を活かし、内部統制システムを活用した監査・監督を実施し、取締役会をはじめとする重要な会議に出席する等により、取締役の職務執行、及び取締役会の監督義務の履行状況についても監査を行っております。監査等委員会においては、監査方針や監査計画を定めるとともに、監査に関する重要な事項について各監査等委員から報告を受け、協議または決議を行います。

< 内部監査室 >

内部監査室は、代表取締役社長直轄の専任組織として、内部監査計画書に基づき当社グループの事業所の監査を網羅的に実施しております。内部監査室長は、内部監査結果を代表取締役社長に報告・承認後、「改善実施依頼書」により、被監査部門長に改善勧告を行い、改善勧告を受けた被監査部門長は、当該勧告に対して速やかに適切な措置を講じ、その結果を「改善実施報告書」をもって代表取締役社長に報告しております。内部監査室長は、報告された改善措置の状況を監査し、その有効性を評価しております。また、内部監査室長は、監査等委員会及び会計監査人と連携し、監査の効率的な実施に努めております。

< 会計監査人 >

会計監査人として有限責任 あずさ監査法人を選任し、適正な会計処理及び経営の透明性を確保しております。内部監査室と監査等委員、会計監査人は、年間を通じて随時情報交換を行い監査機能の相互連携を高めております。

< 業績検討会 >

中期経営計画及び年度経営計画と実績との差異分析を通じて経営効率の改善及び向上に資することを目的として、「業績検討会」を原則として月1回の頻度で開催しております。業績検討会は、代表取締役社長、取締役と各本部のスタッフ責任者で構成されております。

< リスク・コンプライアンス委員会 >

「リスク管理規程」、「コンプライアンス(法令順守)規程」及び「反社会的勢力対策規程」に基づき、公正・適切なリスク管理・コンプライアンス推進を行うため、「リスク・コンプライアンス委員会」を、原則として3ヵ月に1回の頻度で開催しております。

リスク・コンプライアンス委員会は、総務部に事務局を置き、代表取締役社長を委員長とし、全取締役、内部監査室長、及び各本部のスタッフ責任者で構成されております。

本委員会においては、リスク管理・コンプライアンス推進に関する事項について、社内関連部署からの不適合報告、予兆管理、注意喚起、情報共有、対策検討等、必要な調査、審議を行うとともに社内教育を行っております。

< 責任限定契約の締結状況 >

当社と社外取締役は、会社法第427条第1項に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役が責任の原因となった職務の執行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

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

会社法上の機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置するとともに、日常的な監査機関として、内部監査室を設置し、これらの機関の相互連携によって、健全な企業統治の体制が実現できると判断し、本体制を採用しております。

当社は常勤取締役である監査等委員1名及び社外取締役である監査等委員2名から構成される監査等委員会を設置し、代表取締役社長・副社

長以外では、基本的には各本部長が業務執行取締役となるほか、牽制機能となる2名の社外取締役を置く体制としております。また、監査等委員の独立性、牽制機能を高め、コーポレート・ガバナンス機能を強化することを目的に、監査等委員は、社内での経験を活かし主に業務監査を担当する常勤監査等委員1名と、税理士・公認会計士、及び弁護士と各分野に精通した社外監査等委員2名から構成される体制としております。業務執行取締役に対し、社外取締役が牽制を行い、また業務を熟知した常勤監査等委員及び専門家である社外監査等委員で構成される各監査等委員が監査を行うことにより、効率的かつ効果的な企業統治の体制の構築を図っております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の招集通知については、可能な範囲で早期発送に取り組みます。また、自社ホームページへも掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年3月期の定時株主総会を2021年6月25日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2021年3月期の定時株主総会から導入しております。
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	議決権電子行使プラットフォームについては、2021年3月期の定時株主総会から導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知(要約)の英文での提供を行っており、自社ホームページへも掲載しております。
その他	株主総会において、事業報告等をビジュアル化し、分かり易く説明しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社のホームページ上にIR専用サイトを開設し、当該サイト内で開示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社IRサイトにて、各四半期決算及び通期の決算説明資料・動画を配信しております。当社IRサイトでの開示等を積極的に進めるとともに、対面またはオンラインでの個人投資家向け会社説明会を開催しております。今後、定期的な会社説明会、決算説明会の開催を行ってまいります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	TDnet及び当社IRサイトにて各四半期決算及び通期の決算説明資料、当社IRサイトにて決算説明動画を配信するとともに、中期経営計画及び決算説明資料を開示しております。今後、対面またはオンラインでの定期的な会社説明会、決算説明会の開催を行ってまいります。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ内にIRサイトを設け、決算短信、有価証券報告書、決算説明資料・動画、株主総会招集通知、株主総会決議通知、中期経営計画等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社のIR活動は経営企画本部経営企画部及び管理本部経理財務統括部を担当部署として行っております。 IR担当役員 ・取締役経営企画本部本部長 青木 茂 ・取締役管理本部本部長 高橋 雅彦	
その他	2021年5月14日にミアヘルサ株式会社より中期経営計画(2022年3月期～2024年3月期)を公表、2021年11月30日に当社より「中期経営計画及び2022年3月期第2四半期決算説明資料」を適時開示し、当社IRサイトに掲載しております。	

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
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	当社ホームページ、決算説明会等により、ステークホルダーに対する積極的な情報開示を行う方針であります。

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

当社グループは経営の健全性や透明性を高めるために、有効な内部統制システムを構築することが重要であると考えており、その基盤として業務の適正性を確保するために必要なものの整備を、下記のとおり取締役会において決議しています。

1. 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) 取締役は、その担当職務の執行に係る以下の文書(電磁的記録を含む。)を、関連資料と併せて法令その他特別に定めのあるときのほかは保存期間を定めて保管するとともに、必要に応じて取締役が閲覧可能な状態を維持する。

- a. 株主総会議事録
- b. 取締役会議事録
- c. リスク・コンプライアンス委員会議事録
- d. 業績検討会議事録
- e. その他当社グループの重要な会議体等の議事録

(2) 上記(1)に定める文書の他、契約書、稟議書その他の文書については、「文書管理規程」に基づき適切に保存及び管理を行うものとする。

2. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 取締役会は、「リスク管理規程」を当社の損失に関する危険管理の統括的規程と位置付け、また、個別の損失の危険に対応するために、諸規程を整備する。

(2) リスク管理を担う機関として代表取締役社長を最高責任者に、管理本部担当取締役をリスク管理担当とし、リスク管理活動の推進を統括する。

(3) リスク管理・コンプライアンス推進に関する事項について、社内関連部署からの不適合報告、予兆管理、注意喚起、及び全社共有・対策検討に対応し、かつ、機関決定に際し、適宜、必要な調査、審議、及び推進を行うことを目的として「リスク・コンプライアンス委員会」を設置する。

3. 当社グループ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) 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の基礎として、取締役会を原則毎月開催するほか、必要に応じて適時臨時に開催する。

(2) 取締役会の決定に基づく業務執行については、「取締役会規程」、「職務権限規程」、「業務分掌規程」、「職務権限一覧表(稟議基準)」等諸規程において、それぞれの責任者及びその権限、執行手続について定める。

4. 当社グループの取締役及び従業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の体制

(1) 取締役会は、業務執行の法令・定款への適合性を確保するため、原則として毎月開催され、経営に係る取締役の職務執行の監督を行う。

(2) 取締役会は、外部的視点からの経営監視をその機能及び役割として期待し、社外役員を招聘する。

(3) 取締役は、適正な財務報告が、当社の株主・投資家・その他利害関係者からの信頼性確保のために重要であるとの認識に立ち、財務報告の信頼性を確保するために必要な体制を構築する。

(4) 取締役は内部監査室が定期的を実施する内部監査を通じて、当社の業務実施状況の実態を把握し、法令・定款及び社内規程に準拠して適正・妥当かつ合理的に行われているか、また、当社の制度・組織・諸規程が適正・妥当であるかを公正不偏に調査・検証することにより、会社財産の保全及び経営効率の向上を図る。

(5) 監査等委員は独立した立場から当社の内部統制システムの整備・運用状況を含め、取締役の職務執行について監査する。

(6) コンプライアンス推進体制について、「コンプライアンス(法令遵守)規程」を定め、コンプライアンス推進部門(内部監査室と管理本部)の決定・指示のもとコンプライアンス推進責任者(各事業本部長)が基本方針を各事業本部役員に周知・徹底するとともに、随時研修する。また、内部監査室、管理本部及び監査等委員会を公益通報窓口とする公益通報制度を設け、当社及び各部署並びに役員等による違反行為に関する通報をはじめ、あらゆる相談を受け付ける体制を構築する。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

(1) 子会社は、当社の経営理念の共有・浸透を図り、その業務の適正を確保する。

(2) 子会社は、協議承認事項・報告事項については、当社へ報告し、承認を求めるとともに、定期的に業務進捗情報の報告を実施し、経営管理情報・危機管理情報の共有を図りながら、業務執行体制の適正を確保する。

(3) 子会社担当取締役は、子会社の損失の危険の発生を把握した場合、直ちにその内容、発生する損失の程度及び当社に対する影響等について、当社の取締役会に報告を行う。

(4) 子会社は、当社の内部監査室による定期的な内部監査の対象とし、監査の結果は当社の代表取締役社長に報告を行う。

(5) 当社は必要に応じて、子会社に対して取締役を派遣又は監査等委員が赴き、当該役員を通じて、子会社担当取締役の職務執行を監視・監督する。

6. 監査等委員がその職務を補助すべき従業員(以下監査等委員会スタッフとする)を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

監査等委員がその職務を補助すべき監査等委員会スタッフを置くことを求めたときは、必要に応じて代表取締役社長と協議の上、従業員から監査等委員会スタッフを任命するものとする。

7. 監査等委員会スタッフの取締役からの独立性、及び監査等委員の監査等委員会スタッフに対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査等委員会スタッフの取締役からの独立性を確保するために、監査等委員は監査等委員会スタッフに関して以下の事項を明確化するなどして、監査等委員会スタッフの独立性の確保に努める。

a. 監査等委員会スタッフの権限

b. 監査等委員会スタッフの属する組織

c. 監査等委員会の監査等委員会スタッフに対する指揮命令権

d. 監査等委員会スタッフの人事異動、人事評価、懲戒処分等に対する監査等委員の同意権

(2) 監査等委員会スタッフは、その職務に関して取締役から指揮命令を受けない。また監査等委員会スタッフの人事については監査等委員の同意を得ることとする。

8. 取締役及び従業員が監査等委員に報告をするための体制、その他の監査等委員への報告に関する体制

(1) 当社グループの取締役及び従業員は、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項がある場合は、監査等委員に直ちに報告する。前記に関わらず、監査等委員は、いつでも必要に応じて、当社グループの役員及び従業員に対して報告を求めることができる。

(2) 取締役は、公益通報者保護法等の法令を遵守し、社内体制を整備し、適切に運用することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査等委員への適切な報告体制を確保する。

9. 監査等委員へ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

取締役は、8.(1)・(2)に掲げた、取締役及び従業員の監査等委員への報告に対して、それを理由に当該報告者が不利益な取扱いを受けることがないものとする。

10. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又はその償還の手続、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関する方針に関する事項

監査等委員の職務の執行について生ずる費用に関しては、各監査等委員の請求に基づき当社の負担により精算するものとする。

11. その他監査等委員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) 監査等委員は、取締役会、業績検討会その他の重要な会議に出席し、当社グループの業務執行に関する報告を受けることができる。

(2) 監査等委員は、監査等委員会が定めた「監査等委員会監査等基準」に基づき、取締役会への出席、業務状況の調査等を通じ、取締役の職務執行の監査を行うとともに、当社グループのコンプライアンス体制及びその運用に問題があると認めるときは、意見を述べて改善策の策定を求める。

(3) 監査等委員は、自らの判断により、定期的に会計監査人より会計監査の結果を聴取するとともに意見交換を行い、必要に応じて会計監査人の監査に立会い、また、監査業務を執行した公認会計士と協議の場を持つなどして、会計監査人と相互の連携を高める。

12. 反社会的勢力との取引排除に向けた基本的考え方及びその体制

取締役会は、反社会的勢力との関係を断絶することを「反社会的勢力対策規程」に定め、反社会的勢力との一切の関係を遮断し、暴力的または法的責任を超えた不当要求行為に組織を挙げて毅然と対応することを通じて、民事介入暴力、企業対象暴力に対して防衛するとともに、日本の関係法令及び行政指針を遵守し企業の社会的責任を全うし、断固たる態度で反社会的勢力を排除する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的考え方及びその整備状況

(1) 反社会的勢力排除の方針

当社は、「反社会的勢力対策規程」において、反社会的勢力との一切の関係を遮断し、暴力的または法的責任を超えた不当要求行為に組織を挙げて毅然と対応することを通じて、民事介入暴力、企業対象暴力に対して防衛すると共に、関係法令及び行政指針を遵守し、企業の社会的責任を全うすることを目的として、反社会的勢力との関係遮断活動指針及び推進体制の役割を定めております。

(反社会的勢力との関係遮断活動指針)

反社会的勢力に対する利益供与ならびに反社会的勢力からの利益收受を行わないだけでなく、取引を含めた一切の関係を遮断する。

自らが反社会的勢力と交際等の関係を持たず、不当要求を行わない、また、不当要求行為を受けた場合には、毅然とした態度で要求を拒否する。

取引等に当たっては、相手方が反社会的勢力でないか、契約後に相手方が反社会的勢力となっていないか、取引等を通じて資金等が反社会的勢力に流出していないかを確認する。契約後に相手方が反社会的勢力と判明した場合に備え、取引基本契約書等へ「反社会的勢力排除条項」を記載する。

取引等の相手方が反社会的勢力と判明した場合や、その疑いが生じた場合、また反社会的勢力から不当要求行為を受けた場合は、速やかに関係を遮断する。その場合、社内関係部署と連携し、組織的に対応すると共に民事と刑事の法的対応も視野に入れ、外部専門機関(公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会)とも十分に協議・情報交換するとともに、本連合会の関連組織である牛込地区特殊暴力防止対策協議会に加盟し、事後を含めた安全の確保に努める。

(2) 反社会的勢力との取引排除に向けた体制整備の状況

当社は、前述の目的を推進する体制として、管理本部担当取締役ならびに総務部法務課が対応することとし、管理本部担当取締役が、反社会的勢力との関係遮断活動を統括しております。管理本部担当取締役は、原則年1回、リスク・コンプライアンス委員会に対し、反社会的勢力との関係遮断の状況、不当要求行為の状況、関係遮断活動の方針施策、関係遮断に関する周知及び教育啓発活動、関係遮断活動の推進体制の構築、運用、継続的改善について報告を行っております。反社会的勢力との関係遮断活動の対応統括部署は総務部とし、総務部は反社会勢力対策委員会の事務局および反社会的勢力との関係遮断の推進に関わる以下の実務を担当しております。なお反社会的勢力との関係遮断活動に関する対応の責任者は総務部法務課長とし、総務部法務課長に事故がある場合は総務部長がこれにあたることとしています。

(総務部の主な役割)

暴対法に定める不当要求防止責任者の選任

不当要求防止責任者を通じた外部専門機関との連携

反社会的勢力に関する社内外の情報収集蓄積、適切な管理の下での活用

反社会的勢力との関係遮断における組織的な対応の徹底を図るための教育啓発活動の実施

反社会的勢力との関係遮断対応、不当要求行為への毅然拒否対応の実施及び支援

なお、不当要求防止責任者を総務部長としております。

反社会的勢力の関係者と思われる者が来社した場合は、来訪者に対し、氏名、所属団体・組織、住所、電話番号を確認し、総務部長に連絡することとなっております。総務部長が反社会的勢力と思われる者と面談する場合は、必ず他の者を同席させ、会話の内容を正確に記録すると共に、金銭その他の経済的利益の提供を約束する発言を行わないよう留意することとなっております。万が一反社会的勢力の関係者と思われる者から不当に金銭その他の経済的利益を要求されたとき、あるいは従業員等が暴行を受けたときは、総務部長は代表取締役社長の承認を得たうえで直ちに警察に届け出ることとなっております。総務部長は警察との連絡責任者として当該捜査に全面的に協力することとなっております。なお、当社は、いかなる場合においても、反社会的勢力との関係において、第三者に仲介・斡旋等を依頼しない旨規定しております。また、反社会的勢力の関係者が執拗に接触を行ってくる場合は、裁判所に対し、しかるべく仮処分申請を行うこととなっております。

(各事業所での取組み)

当社は、「反社会的勢力対策規程」にて定めている当社の方針等について、当社グループの主要な社内会議や社員教育において繰り返しその内容の周知徹底を図っており、そのため、当社グループの全役職員は反社会的勢力との絶縁への継続的な取り組みが会社として極めて重要な事項であることを認識しております。

各事業所においては以下の取り組みを推進しております。

「反社勢力排除」ポスター(公益社団法人 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会)の掲示による社内外への宣伝・アピール

公益社団法人 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会作成ビデオの聴講・教育

(「不当要求の手口と対応」、「不当要求対応マニュアルの作成と実践」、「不当要求初期対応と対策ポイント」等)

各事業所で不当要求が発生するリスク・クライシス発生時の管理本部総務部長・法務課長等への相談等

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

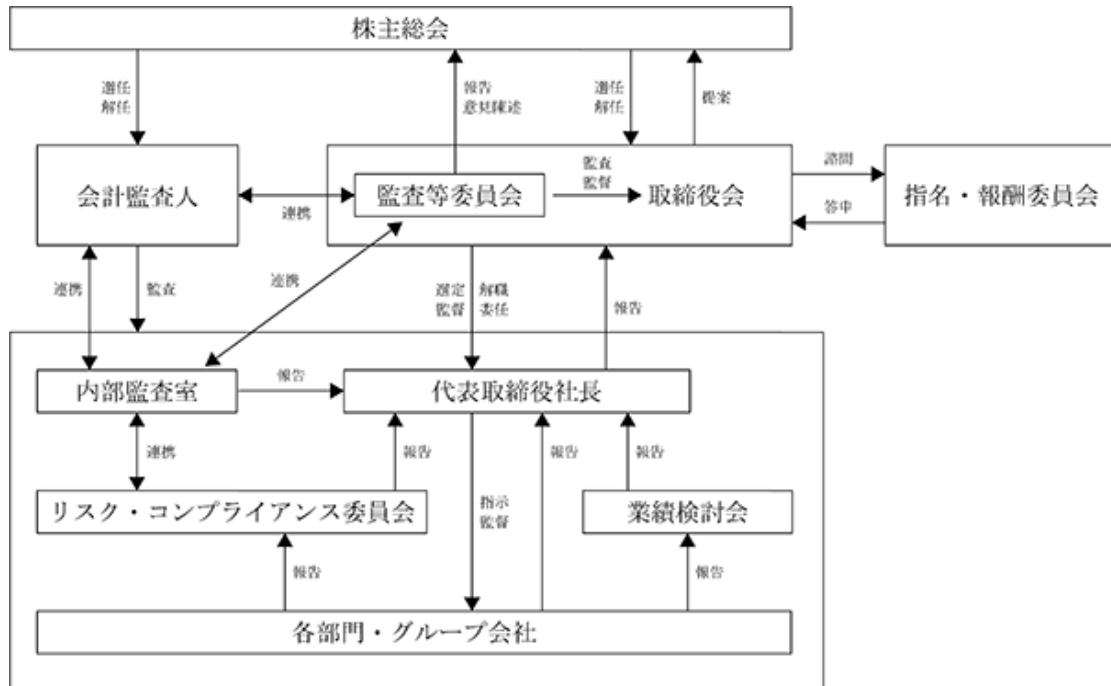
買収防衛策の導入の有無

なし

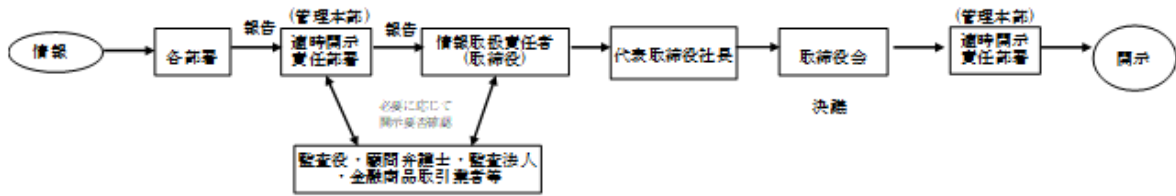
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

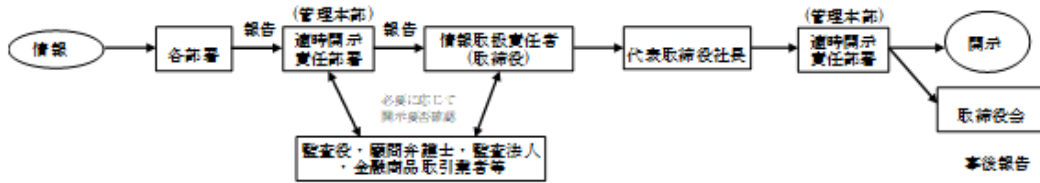
当社グループのコーポレート・ガバナンス体制、適時開示体制の概要、及び取締役のスキルマトリックスは以下の図の通りです。



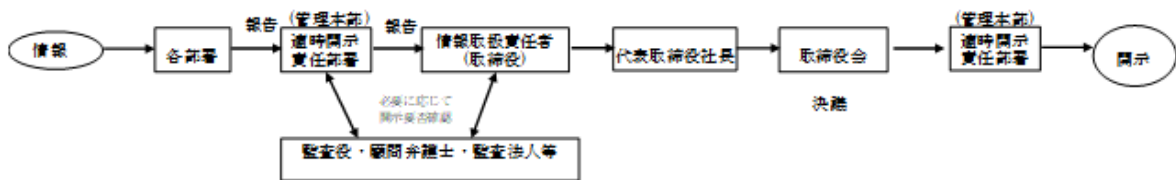
<決定事実>



<発生事実>



<決算情報>



【取締役の有する主たる知見や経験】 (スキルマトリックス)

役職	氏名	独立性 (社外)	企業経営	業界知識	会計 税務	法務 ガバナンス	行政	金融	男性○ 女性●
代表取締役社長	青木 勇		○	○					○
取締役副社長	青木 文恵		○	○					●
取締役経営企画本部本部長	青木 茂		○	○					○
取締役管理本部本部長	高橋 雅彦			○		○			○
社外取締役	物澤 興三	○	○					○	○
社外取締役	皆川 尚史	○		○			○		○
取締役 (監査等委員)	足立 正弘			○					○
社外取締役 (監査等委員)	遠山 典夫	○			○				○
社外取締役 (監査等委員)	原 正雄	○				○			○